

# 第5章

## 新たなチャレンジを目指す 若者等への支援

2007（平成19）年度の景気は、回復基調が続いたものの、年度後半に原油価格が高騰し、サブプライム住宅ローン問題を背景としてアメリカ経済が減速したことなどから、2008（平成20）年に入って、回復が足踏み状態になったところである。

こうした中、2007年度平均で見ると、完全失業率は3.8%と、前年度から0.3ポイント低下し改善したが、有効求人倍率は1.02倍と、前年度から0.04ポイント低下した（図表5-1-1）。

図表5-1-1 完全失業率と有効求人倍率の動向



詳細を見ると、2008年4月は、完全失業率が4.0%と、前月より0.2ポイント上昇し、完全失業者数（原数値）は、前年比7万人増と29か月ぶりに増加、自らの意思によらない非自発的理由による離職者数も6か月ぶりに増加した。また、有効求人倍率は、2007年6月の1.07倍から低下傾向にあり、2008年4月が0.93倍と5か月連続で1倍を下回った。こうした動きを総合すると、現下の雇用失業情勢は、有効求人倍率が1倍を下回り、低下傾向にあるなど、注意を要する状態にある。

今後、本格的な人口減少社会が到来する見通しとなり、労働力人口の減少が経済成長にマイナスの影響を与えるおそれがある中で、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、若者、女性、高齢者、障害者等の働く意欲と能力を持つすべての人々の労働市場への参加の実現を図ることが重要となってくる。

## 第1節 若者の人間力の強化と働く意欲の向上

### 1 フリーター25万人常用雇用化プランの推進

若者の雇用情勢については、24歳以下の若者の失業率が2003（平成15）年をピークに減少に転じ、また、フリーターについても、2004（平成16）年から4年連続で減少するなど、2003年に取りまとめられた「若者自立・挑戦プラン」等に基づいて取り組んできた各種対策の効果が現れつつある。しかしながら、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期が就職活動の時期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター（25歳～34歳））やニートの状態にある無業者は依然として多い状況にあり、なお多くの課題がある。そのため、2006（平成18）年12月に取りまとめられた「再チャレンジ支援総合プラン」（「多様な機会のある社会」推進会議決定）における「2010（平成22）年までに、フリーターをピーク時の8割に減少させる」ことを目標に、少人数のグループによる就職支援（ジョブクラブ）の実施など、改善が遅れている年長フリーターへの支援に重点を置いた「フリーター25万人常用雇用化プラン」（年間25万人のフリーターの常用雇用化が目標）等の各種対策を積極的に推進するとともに、企業において、新卒者以外にも門戸を広げるなど、若者の応募機会の拡大を図ること等を内容とする改正雇用対策法（2007（平成19）年6月1日成立）及び同法に基づく「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」について、事業主への周知・啓発、指導を徹底することなどにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指している。

2007年度においては、以下の各種対策を最大限効果的かつ効率的に実施し、ハローワークの支援などにより、フリーターについて約25万8千人（速報値）の常用雇用化を実現したところである。

#### （1）年長フリーターの常用就職支援

##### 1）年長フリーターに対する就職支援

2007年度においては、年長フリーターの常用雇用化に重点を置き、少人数のグループによる就職支援（ジョブクラブ）の実施や、就職困難な年長フリーターを正社員として雇用する事業主に対する助成として、若年者雇用促進特別奨励金の支給等を実施している。なお、2008（平成20）年度においては、ジョブクラブの実施箇所の拡充等を行うとともに、中小企業の人事担当者による年長フリーターを対象とした模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を新たに実施することとしている。

##### 2）年長フリーター自立能力開発システムの整備

企業実習を先行させ、その後必要に応じてフォローアップ訓練を行い、訓練修了後には実習先事業主による能力評価を行う訓練システムを実施するとともに、業界の求める採用条件に適応するための訓練コースを開発・実施する「年長フリーター自立能力開発システム」を整備す

ることにより常用雇用化対策の強化を図っている。

## **(2) 就職意識の度合いに対応した効果的な就職支援**

### **1) ハローワークにおけるフリーター常用就職支援事業の実施**

常用雇用を希望するフリーターを支援するため、ハローワークにおいて専門の窓口を設け、セミナーや合同選考会の開催、専任職員による一対一の相談・助言、求人開拓、職業紹介、就職後の職場定着指導等、常用雇用化に向けた担当者制による一貫した支援を実施している。

### **2) ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施**

若者の雇用問題の解決のためには、それぞれの地域において、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、若者に対するカウンセリングから研修等までの一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンター（通称ジョブカフェ）を設置する場合、厚生労働省では、都道府県からの要望に応じ、ジョブカフェにハローワークを併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の事業（若年者地域連携事業）を委託している。経済産業省とも連携しながら都道府県の取組みを支援することにより、地域の実情に応じた効果的な就職支援を推進している。

2007年度においては、46都道府県（87か所）にジョブカフェが設置されており、うち39都道府県においてジョブカフェにハローワークを併設している。また、ジョブカフェを利用した若者の数については、2007年度は延べ約159万人、就職者数については約8万8千人となっており、着実に実績を上げている。

### **3) フリーター等若者に対する農業就業の支援の実施**

農業への就業を希望するフリーターを支援するため、都道府県労働局ごとに1か所のハローワークに設置した「就農等支援コーナー」において情報提供、職業相談・職業紹介等を実施している。

## **(3) 実践的な能力開発の実施**

### **1) 若年者トライアル雇用事業の実施**

フリーターや学卒未就職者などの若年失業者を短期間のトライアル雇用により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実施している。2007年度は、トライアル雇用を終了した37,605人の80.2%に当たる30,177人が常用雇用に移行するなど、若者の安定した雇用の促進に効果が見られたところである。

### **2) 「日本版デュアルシステム」の推進**

若者のフリーター化・無業化を防止しつつ、企業の求人内容の高度化のニーズに対応した実践的な能力を習得するため、企業実習と一体となった教育訓練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実施している（2007年度の実績については、第4章第

1 節（210頁）参照）。

#### （4）フリーター・ニートを始めとする若者の自立支援

##### 1）ニート等の自立を支援するための地域における体制の構築

ニート等の若者の自立を支援するためには、基本的な能力等の養成だけにとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は、各人の置かれた状況に応じて個別的行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが必要となっている。

このため、各地域において、地方自治体の主導により、関係機関が若者自立支援のためのネットワークを構築し、これを活用した若者の職業的自立支援の取組みが促進されるよう、厚生労働省では、2007年度においては全国50か所に「地域若者サポートステーション」を設置し、若者の置かれた状況に応じた専門的な相談を行うとともに、地域の若者自立支援ネットワークの中核として各機関のサービスが効果的に受けられるようにすることにより、ニート等の自立を支援してきたところである。2008年度においては、支援対象者を訪問して直接働きかけるアウトリーチ等のモデルプログラム事業を新たに行うとともに、設置数を77か所に拡充し実施している。

##### 2）「若者自立塾」事業の実施

様々な要因により、働く自信をなくした若者を対象として、集団生活の中での、生活訓練、労働体験等を通じて、働くことについての自信と意欲を付与することにより、就労等へと導く「若者自立塾」事業を2005（平成17）年度から全国20か所において開始し、2006年度は全国25か所、2007年度は全国30か所において若者の職業的自立に向けた支援等を実施したところであり、2008年度においても、引き続き、全国30か所において一層の支援を実施している。

##### 3）若者の自立支援に功績のある団体等に対する厚生労働大臣表彰の実施

2007年度より、若年者の職業的自立を支援する優れた取組みを奨励、普及させるとともに、成功事例を広く国民に周知し、社会全体において若年者の職業的自立を支援する気運を高めることを目的として、若年者の職業的自立の実現に関し、顕著な功績が認められる団体又は個人に対して、厚生労働大臣表彰を実施している。

##### 4）若者の人間力を高めるための国民運動の推進

若年者の雇用問題の解決のためには経済界、労働界、教育界、マスメディア、地域社会、政府等の関係者が一体となった取組みが必要であることから、2005年度から、若年者の雇用問題についての国民各層の関心を喚起し、若者に働くことの意義を実感させ、働く意欲・能力を高めるため、「若者の人間力を高めるための国民運動」を展開している。

この国民運動の中核として、広く関係者により構成される「若者の人間力を高めるための国民会議」を開催し、2005年9月には、国民に向けたメッセージとして「若者の人間力を高めるための国民宣言」を、2008年2月には、若者の職業意識の形成支援に係るアピール文として

「仕事と向き合う若者を、みんなで支えよう」を取りまとめるとともに、広報・啓発活動の展開など若年者雇用に関する国民各層の関心の喚起を図ることにより、国民運動を推進している。

## (5) 学生から職業人への円滑な移行の支援

### 1) 学校段階における職業意識形成支援

キャリア教育等の推進に向けた取組みを強化・加速化するため、2007年5月に「キャリア教育等推進プラン」が策定され、若者が望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識等を身につけ、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てるキャリア教育等の取組みを推進している。

#### ① 小中高校生に対する職業意識形成支援

在学中の早い段階から職業意識を形成し、若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ことが重要である。このため、2007年度においては、小中高校等と連携して「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、高校生に対する就職ガイダンスについて、フリーターと正社員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資する内容を盛り込むなどの内容の再編を図るとともに、実施回数を拡大している。

さらに、中学生を対象とした文部科学省のキャリア・スタート・ウィーク事業（中学校において5日間以上の職場体験を行う学習活動）の実施に当たって、職場体験の前に、キャリア探索プログラムを行うほか、受入先企業の開拓や情報収集・提供をハローワークが行うなどの取組みを進めているところであり、2008年度においても、引き続き連携を図っている。

また、経済産業省では地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト（2005～2007年度）において、NPO等が学校と地域の企業を結びつけ、民間の活力をいかした継続的・体系的なキャリア教育に取り組んでおり、2008年度には更なる普及促進を行っていくなど、各省が自らの特徴をいかしながらキャリア教育を推進している。

#### ② 大学生等に対する職業意識形成支援

大学生等に対しては、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セミナー等を実施しているほか、インターンシップ受入企業開拓事業を事業主団体に委託して実施している。

### 2) 新規高卒者や新規大卒者等に対する就職支援

新規高校卒業者等の円滑、的確な就職を支援するため、若年者ジョブサポーターを全国のハローワークに配置し、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、就職後の職場定着に至るまでの各段階を通じて一貫した支援を行っている。

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、大学等と連携した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、就職面接会の開催等により、就職活動を支援するとともに、2008年度においては、既卒者についても、求人企業への働きかけにより、若者の応募機会の拡大が図られるよう取り組んでいる。

## 第2節 女性の意欲・能力をいかした再就職・起業の実現

### 1 マザーズハローワークの機能強化とマザーズハローワークサービスの全国展開

働く女性の場合、出産を機に子育てのために退職するケースが多く、12歳未満の子どもを持ちながら就職活動を行っている女性が全国に約70万人存在するほか、就業を希望していながら就職活動を行っていない方も約180万人存在する（総務省統計局「就業構造基本調査」（2002（平成14）年））。

こうした中で、女性が様々な領域で活躍でき、結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で女性が意欲と能力を十分に発揮して働くことを可能とするため、2006（平成18）年度から全国12か所にマザーズハローワークを、2007（平成19）年度からマザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを設置し、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援を実施している。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、就職活動の準備が整い早期に再就職を希望される方に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談やそのニーズを踏まえた求人の確保、さらには地方公共団体等との連携による保育所情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を実施している。

### 2 女性の起業に対する支援の拡充

女性が働くことを積極的に支援するため、「女性と仕事の未来館」では、セミナーや相談、起業支援、女性労働者の健康保持に必要な情報や適切な職業選択のための情報提供など各種事業を実施している。また、女性の起業支援対策として、引き続き経営上のノウハウや諸問題を打開するためのアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い起業家に紹介する事業を実施するとともに、女性の起業支援のための総合的情報提供を行う専用サイトを運用している。さらに、子育て期にある女性の起業を促進するため、末子が12歳以下の子育て期にあり、かつ、有効求人倍率が全国平均を下回る道府県に居住している女性が起業した場合に助成金を交付した。

## 第3節

# 障害者の職業的自立に向けた就労支援の総合的推進

### 1 障害者雇用促進法の改正について

障害者の就労意欲の高まり等を背景として、障害者雇用は着実に進展しているが、企業全体ではいまだに法定雇用率に達しておらず、特に地域の身近な雇用の場である中小企業での障害者雇用が低下傾向にある。このため、2008（平成20）年の通常国会に、①障害者雇用納付金の納付義務等の対象範囲を現行の常用雇用労働者301人以上の企業から101人以上の企業へと段階的に拡大すること、②障害者雇用義務の対象に短時間労働者（週20時間以上30時間未満）を追加すること等を内容とする「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案」を提出し、継続審査とされている。

### 2 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、ハローワークを通じた障害者の就職件数は2007（平成19）年度には年間45,565件と過去最高の就職件数となったところであり、また2007年6月1日現在、民間企業の実雇用率は1.55%と前年に比べて0.03ポイント上昇するなど、着実な進展が見られる。しかし一方で、有効求職者数は、140,791人（2008（平成20）年3月末現在）と依然として多数であり、また、雇用率達成企業の割合も43.8%にとどまっている。

我が国の障害者雇用対策については、「障害者基本計画」（2002（平成14）年12月閣議決定）や「障害者雇用対策基本方針」（2003（平成15）年3月厚生労働省告示第136号）等に基づき、障害者がその能力を最大限発揮し、働くことによって社会に貢献できるよう、様々な施策を講じている。

また、2007年2月に取りまとめられた「成長力底上げ戦略」に基づき同年12月には、2007年度から2011（平成23）年度までの5年間を計画期間とする「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」が取りまとめられ、同年12月には障害者基本計画に基づく2008年度から2012（平成24）年度を計画期間とする「重点施策実施5か年計画」が取りまとめられたところであり、働くことを希望する障害者が、その能力を最大限に発揮し、就労を通じた社会参加を実現し、職業的自立を図ることができるようにするため、障害者の就労支援の更なる充実を図っていくこととしている。

具体的な施策については、以下のとおりである。

### 3 雇用率制度の推進等による雇用機会の拡大

#### （1）法定雇用率達成指導の充実・強化

我が国の障害者雇用対策の柱は、障害者雇用率制度である。「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、事業主は、その法定雇用率に相当する数以上の身体障害者、知的障害者を雇

用しなければならないこととされている（精神障害者については、精神障害者保健福祉手帳所持者を雇用している場合は、各企業における雇用率にカウント。）。雇用率達成に向けて、企業における障害者の計画的な雇用に向けた取組みを促進するため、ハローワークでは、障害者の雇用率が低い事業主に対して雇入れ計画の作成を命じ、計画に沿って雇用率を達成するよう指導している。計画が適正に実施されない場合には、勧告や企業名の公表を行うなどの指導を行っており、2006（平成18）年度からは、未達成企業に対する指導基準を見直し、雇用率達成指導を更に強化している。また、国、地方公共団体等の公的機関についても、2006年10月には、都道府県教育委員会を始めとする公的機関について、法定雇用率達成に向けた指導の目標を設定し、この目標の達成に向けて引き続き指導を徹底しているところであり、2007（平成19）年11月には、すべての公的機関について、同年6月1日現在の雇用状況を発表し、各省庁・地方公共団体及び特殊法人等に対し障害者の更なる採用について勧奨している。

## （2）納付金制度に基づく各種支援措置

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担を調整するとともに、障害者の雇用を容易にし、社会全体としての障害者の雇用水準を引き上げるため、事業主の共同拠出による障害者雇用納付金制度が設けられている。

この制度により、法定雇用率未達成の事業主（規模301人以上）から納付金を徴収し（不足数1人につき月額5万円）、一定水準を超えて障害者を雇用している事業主に対して、障害者雇用調整金、報奨金を支給するほか、施設、設備の改善等を行って障害者を雇い入れる事業主等に対する各種の助成金の支給や在宅就業障害者等に仕事を発注する企業に対する特例調整金等の支給を行っている。

## 4 職業リハビリテーションの充実

ハローワークでは、求職申込みを行う障害者に対し、障害の態様に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介や就職後の指導・助言、障害者試行雇用（トライアル雇用）事業等の職業リハビリテーションを行っている。

また、専門的な職業リハビリテーションを実施する機関として、「地域障害者職業センター」（47所、支所5所）を設置している。当該センターにおいては、障害者職業カウンセラーを配置し、ハローワークと密接な連携を図りながら、障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練、職業講習、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援や事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談、助言等の各種支援を行っている。このほか、精神障害者及び事業主に対する雇用支援を強化するため、医療機関との連携の下、新規雇用、復職から雇用継続のそれぞれの段階における様々な支援ニーズに対応した精神障害者総合雇用支援を実施している。

## 5 雇用・福祉・教育等の連携による就労支援の強化

障害者の地域における自立を推進するためには、雇用施策と福祉施策、教育施策との有機的

な連携を図ることが重要であり、障害者自立支援法において、福祉サイドからの就労支援を充実強化するため、「就労移行支援」や「就労継続支援」の制度が設けられている。

また、ハローワークが中心となり、就労支援関係機関等と連携した「チーム支援」により、福祉的就労から一般雇用への移行を促進するための支援を実施しているほか、障害者雇用実績のある企業のノウハウを活用したセミナーを実施する等により、福祉施設の職員、特別支援学校の生徒、保護者及び教職員の一般雇用についての理解の促進、雇用支援策に関する理解・ノウハウの向上を図っている。

さらに、障害者の職業生活における自立を図るため、身近な地域において雇用、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、就業面と生活面にわたる一体的な支援を行う機関として障害者就業・生活支援センターを設置している（2007（平成19）年度135か所。2011（平成23）年度までに全障害保健福祉圏域へ設置予定。）。

また、公的部門における知的障害者等の採用の促進は、政府の障害者施策推進本部においても重要な課題とされており、厚生労働省においては、2007年度より、他省庁に先駆けて103名の「チャレンジ雇用」を実施している。

## 6 障害者の職業能力開発の推進

### （1）一般の公共職業能力開発施設における受入れの促進

一般の公共職業能力開発施設において、知的障害や発達障害のある人を対象とした訓練コースの設置を促進するとともに、障害の有無にかかわらず職業訓練が受けられるよう施設のバリアフリー化等を推進することにより、受講機会の拡充を図っている。

### （2）障害者職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な重度の障害のある人については、障害者職業能力開発校を設置し、職業訓練を実施している。

障害者職業能力開発校においては、入校者の障害の重度化、多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、サービス経済化、IT化の進展等に対応して、職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある人の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

### （3）障害の態様に応じた多様な委託訓練（障害者委託訓練）

雇用・就業を希望する障害のある人の増大に対応し、障害のある人が居住する地域で障害特性や企業の人材ニーズに応じた職業訓練を受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害者委託訓練を各都道府県において実施している。障害者委託訓練の受講者は年々増加しており、2007（平成19）年度においては、さらに訓練定員を増やし、障害のある人の職業訓練を推進している。

#### (4) 政令指定都市における職業能力開発の推進

教育、福祉、医療等の実施主体である政令指定都市において、特別支援学校や福祉施設等を含む障害者職業能力開発のネットワークを構築するとともに、職業能力開発に係る相談・情報提供、潜在的職業訓練ニーズの把握を行う障害者職業能力開発プロモート事業を実施し、障害のある人の態様・希望や企業ニーズに対応した職業訓練を推進している。

#### (5) 障害のある人の職業能力開発に関する啓発

##### 1) 全国障害者技能競技大会（アビリンピック）の実施

障害のある人の職業能力の開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加できるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害のある人に対する社会の理解と認識を深め、障害のある人の雇用の促進を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、1972（昭和47）年から実施している。

##### 2) 国際アビリンピックの実施

2007年度は、概ね4年に1度開催される国際アビリンピックの開催年であり、日本（静岡県）で「2007年ユニバーサル技能五輪国際大会」として、第39回技能五輪国際大会と史上初めて同時開催された。我が国からは職業技能競技26種目に71名、生活余暇技能競技4種目に9名の計80名の選手が、厚生労働大臣の激励を受けて出場し、過去最高の金12個、銀17個、銅15個のメダルを獲得し、メダル獲得数は世界一となった。

## 第4節 困難な状況を克服し、再就職を目指す人たちへの支援の実施

### 1 リストラ等による退職者の就職支援

ハローワークに再チャレンジプランナーを配置し、自ら再就職の実現に向けた計画の策定が可能な者に対しては、計画策定の助言等を行い、それが困難な者に対しては、キャリアの自己点検、能力再開発、求職活動のノウハウの付与等の総合的な支援計画を策定するとともに、必要な支援への誘導等を行うことにより、計画的な求職活動を支援している。

また、リストラ等によるショック等から精神的な悩みや不安を抱えたまま不安定就労を繰り返す中高年齢者等に対しては、10都道府県において、心理面や生活面の支援、就職後の職場定着等の支援を民間事業者に委託して実施している。

### 2 早期再就職の緊要度の高い求職者に対する専任の支援員による一貫した就職支援

早期再就職の緊要度が高い求職者に対して、ハローワークに配置された専任の支援員が、マンツーマンにより反復継続的に、求職活動の心構えの確立から職務経歴の棚卸しの支援、履歴

書・職務経歴書の個別添削、個別求人開拓、同行紹介、職場定着指導に至るまでの計画的かつ一貫した就職支援を実施している。

### 3 生活保護や児童扶養手当を受給する者に対する就労支援の推進

生活保護受給者等については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化などの問題が見られることから、その自立を図るため、個々の状況に応じた就労支援が重要となっている。

このため、2005（平成17）年度から、自立支援プログラムの一環として、ハローワークと福祉事務所等とが連携し、個々の生活保護受給者等の状況・ニーズ等に応じたきめ細かな就労支援を行う「生活保護受給者等就労支援事業」を実施し、その就労による自立の促進を図っている。

また、2007（平成19）年度においては、格差の固定化を防止する等の観点から打ち出された「成長力底上げ戦略（基本構想）」に基づく「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」が策定されたところであり、これを踏まえ、今後においても福祉と雇用の連携強化を図り、生活保護受給者等の就労支援をより一層推進していくこととしている。

### 4 刑務所出所者等に対する就労支援の推進

刑務所出所者等の就労の確保は、その再犯を防止し改善更生を図る上で極めて重要であるが、刑務所出所者等の多くは、社会復帰後の生活基盤が確立していないことや、その前歴が故に社会から排除されやすいことなどから就労機会が制約されているところである。

このため、2006（平成18）年度から刑務所出所者等の就労支援策として、刑務所、保護観察所等との連携により、出所前からの職業相談・職業紹介、職業講話等を実施するとともに、出所後における担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、トライアル雇用の活用、職場体験講習等を実施することにより、その就労による自立を図っている。

### 5 「70歳まで働ける企業」の普及促進

2006（平成18）年12月に決定された「再チャレンジ支援総合プラン」の行動計画の中で、「『70歳まで働ける企業』の割合を2010（平成22）年度までに20%」とすることが目標とされ、その達成に向けた取組みが求められている。

こうした状況を踏まえ、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構において、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、2007（平成19）年9月に「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を取りまとめ、各地域で実施するシンポジウム等において同提言の内容の説明や、先進的企業の取組内容の紹介等を実施し、その普及啓発を行っている（そのほかの取組みについては、第7章第2節（241頁）参照）。

## 6 地域の労使による就職支援事業の実施

2002（平成14）年12月4日の政労使雇用対策会議の「雇用問題に関する政労使合意」において「労使団体は、相互理解に立って経営の安定と雇用の維持・確保に一致協力して取り組む」ことが決定されたことを受け、地域の民間の労使団体が雇用改善のために相協力して事業を行うことを支援するため、2003（平成15）年度から「地域労使就職支援事業」を創設し、各地域の労使が相協力し、労使ならではの取組みにより、効果的に地域の雇用改善を図っている。