

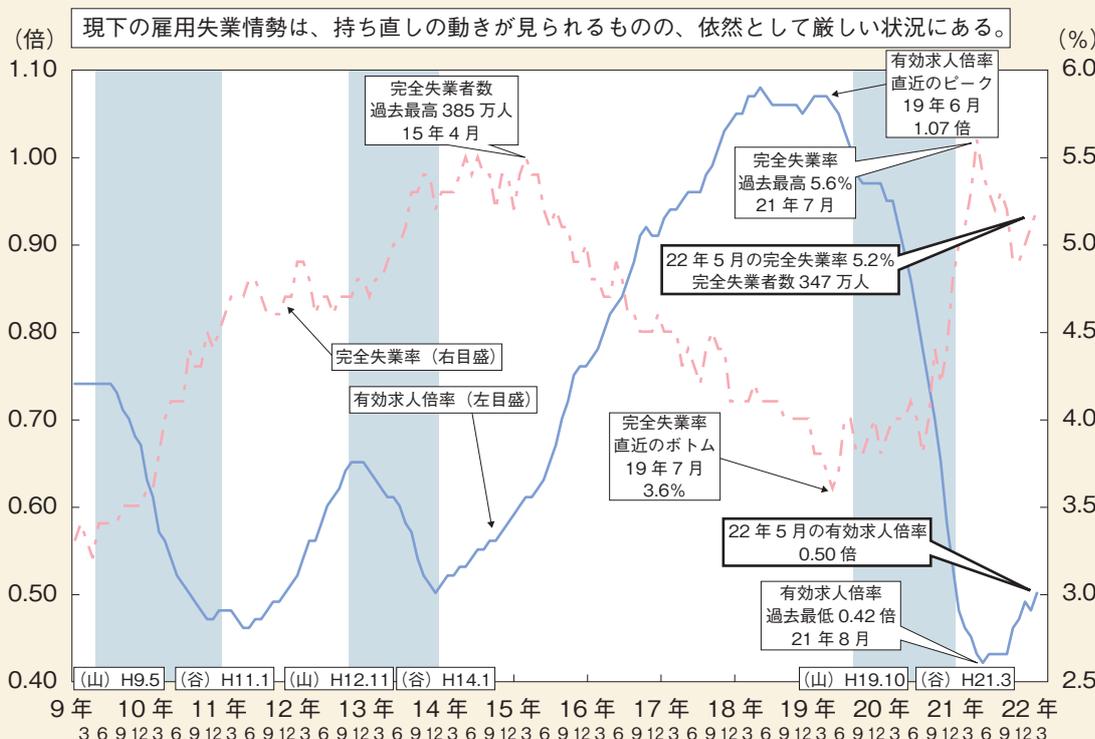
1 最近の雇用失業情勢

2009（平成 21）年度平均の完全失業率は、5.2%と、2003（平成 15）年度（5.1%）以来6年ぶりの5%台となり、2002（平成 14）年度（5.4%）に次ぎ過去2番目の高さとなった。また、2009年度平均の有効求人倍率は、0.45倍と1963（昭和 38）年の統計開始以来最低を記録したところである。完全失業者数は343万人と前年度差68万人の増加、有効求人数は126万人と前年度比26.1%の減少、有効求職者数は281万人と前年度比26.8%の増加と、いずれも前年度の雇用失業情勢よりも悪化する形となった。

また、単月で見ても7月の完全失業率が5.6%、8月の有効求人倍率が0.42倍とそれぞれ過去最悪を記録するなど大変厳しい一年であったが、年度の後半には持ち直しの動きがでてきたところである。

2010（平成 22）年5月時点であれば、完全失業率は0.1ポイント上昇し5.2%、有効求人倍率は0.02ポイント上昇し0.50倍となっており、現下の雇用失業情勢は、持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にあるといえる。雇用情勢にも徐々に明るさが広がってきているところであるが、今後の状況については引き続き注視が必要と考えている。

図表 2-6-1 完全失業率と有効求人倍率の動向



資料：総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」
※シャドー部分は景気後退期、直近の景気の谷は暫定的に設定。

2 雇用状況の改善のための緊急対策

(1) 雇用の維持

1) 雇用調整助成金の拡充

景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合における失業の予防や雇用の安定を図るため、雇用する労働者について休業、教育訓練又は出向を行う事業主に対する支援として、雇用調整助成金（大企業事業主向け）及び中小企業緊急雇用安定助成金（中小企業事業主向け）を支給している。

2009（平成21）年度においては、経済情勢及び雇用情勢の悪化を踏まえ、以下のとおり更なる見直しを行った。

- ① 1年間で支給可能な日数は200日であったが、これを撤廃し、3年間で300日まで受給可能とした。
- ② 大企業に対する1人1日当たりの教育訓練費を1,200円から4,000円に引き上げた。
- ③ 障害のある人に係る助成率を引き上げた。
- ④ 出向により雇用の維持を図った場合、出向元事業所に復帰後6か月以上の期間を空けなければ再度の出向は助成対象にならなかったが、この制限を撤廃し、出向元への復帰後、期間を空けずに再度出向する場合も助成対象とした。

さらに、2008（平成20）年に起こったリーマン・ショック後に生産量が大幅に落ち込み、その後生産量が横ばいとなっているような企業については、従来の要件を満たさず助成金を利用できなくなる可能性があったことから、生産量要件の緩和^{*1}を行い、こうした企業についても引き続き助成金の対象とするよう改正を行った。

図表 2-6-2 雇用調整助成金について

概要

- 景気の変動などの経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。
- 休業等を実施する前に、実施計画を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請をすることになっている。
- 平成21年度の予算額は、約6,600億円。平成22年度の予算額は、約7,300億円。

助成内容

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・大企業：2/3 中小企業：4/5
 - ・労働者を解雇等していない場合は、大企業：3/4 中小企業：9/10
 - ただし、雇用保険基本手当日額の最高額（7,685円）を日額上限とする。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・1人1日当たり 大企業：4,000円 中小企業：6,000円

実績

- 平成20年12月に、雇用調整助成金の助成内容等を中小企業向けに拡充した中小企業緊急雇用安定助成金を創設して以来、利用が急増。
- その後も、事業主等の要望を踏まえ、累次に渡る支給要件の緩和等を行った結果、本年3月現在の実施計画ベースの事業所数は約83,000事業所、休業等の対象者数は約160万人となっている。

*1 「売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること」という従来の要件を緩和し、「売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字である」事業所の事業主についても利用を可能とした。

これらの度重なる改正により助成金をより活用しやすくし、雇用の維持に努力する企業に対する支援に努めているところである。この結果、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金に係る休業等実施計画届^{*2}の受理件数は83,114件、その対象者は1,596,724人（平成22年3月分、いずれも速報値）と多くの事業所にご利用いただいているところである。

2) 偽装請負、派遣契約の中途解除の防止など、法令遵守に向けた指導監督の徹底

現下の厳しい雇用失業情勢において、違法派遣の一扫に努め、派遣労働者の雇用の安定を図っていく必要があることから、緊急雇用対策において、法令遵守に向けた指導監督の徹底を実施したところ。

具体的には、偽装請負に対しては、雇用の安定を図りつつ適切に是正が行われるよう指導監督の徹底を図るとともに、労働者派遣契約の中途解除に当たっては、2009年3月31日に改正した「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」及び「派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づき、雇用の維持や就業機会の確保、派遣契約において中途解除に伴う派遣元事業主への損害賠償の事項を定めること等について指導を行った。

(2) 雇用の創出・再就職支援

1) 雇用創出対策

平成20年度第2次補正予算において、総額4,000億円の交付金を創設し、これを基に都道府県に基金を造成し、都道府県及び市町村において地域における雇用創出のための事業を実施している。具体的には、地域求職者等に対して、安定的な雇用機会を創出する取組みを支援する「ふるさと雇用再生特別基金事業」（2,500億円）及び離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者を中心とする離職者に対して、一時的な雇用機会を創出する取組みを支援する「緊急雇用創出事業」（1,500億円）であり、これらの事業により、地域の実情や創意工夫に基づいた雇用創出を図っている。「緊急雇用創出事業」については、平成21年度第1次補正予算において基金を3,000億円積み増しし、雇用創出のさらなる強化を図っている。また、平成21年度第2次補正予算において、「重点分野雇用創造事業」（1,500億円）を創設し、介護、医療、農林、環境等成長分野として期待されている分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域のニーズに応じた人材を育成し雇用に結びつけるための事業を実施している^{*3}。

2) 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援

厳しい雇用失業情勢が続く中で、雇用調整により離職を余儀なくされた非正規労働者などについては、その失業期間が長期化していくことが懸念されている。このため、雇用保険を受給できない方などに対する新たなセーフティネットとして、職業訓練、再就職、生活への総合的な支援を図るため、「緊急人材育成・就職支援基金^{*4}」を創設した。

その中で、雇用保険を受給できない方などに対する無料の職業訓練（基金訓練）と訓練期間中の生活給付である「訓練・生活支援給付」の実施を内容とした緊急人材育成支援事業を、2009（平成21）年7月末より実施している。

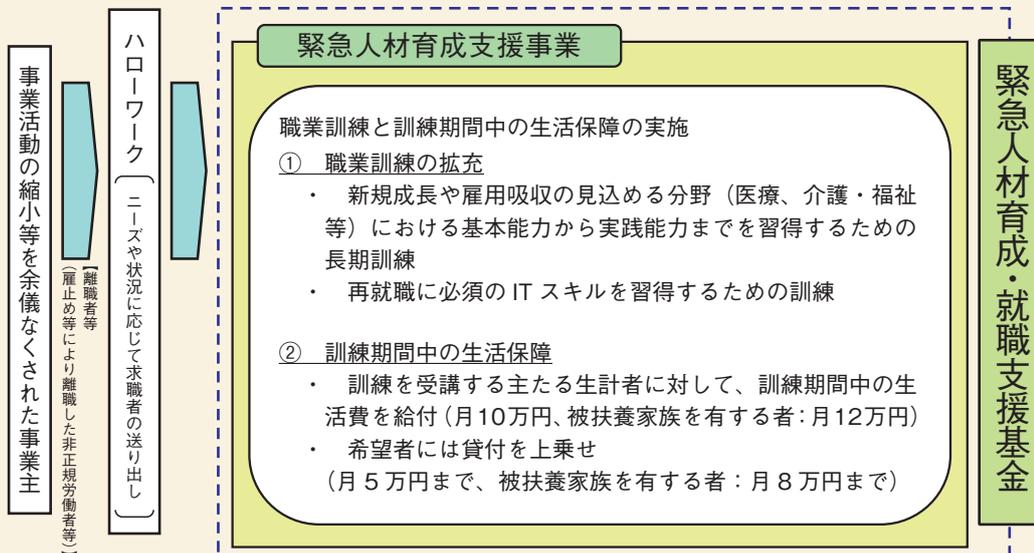
^{*2} 雇用調整助成金を利用するにあたっては、休業等を実施する前に、原則として毎月実施計画を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請をすることとなっている。

^{*3} 雇用創出の基金による事業の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou3/index.html>

^{*4} 緊急人材育成・就職支援基金の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/training/jinzai.html>

図表 2-6-3 「緊急人材育成支援事業」について

○ 雇用保険を受給できない者（非正規離職者、長期失業者など）等に対する新たなセーフティネットとして、基金を造成し、ハローワークが中心となって、職業訓練及び訓練期間中の生活保障のための「訓練・生活支援給付」を内容とした「緊急人材育成支援事業」を実施。



～受講者の声～

- ・ 受講前に不採用が続いた希望の介護職に、資格を取得し再就職できました（20代、男性）
- ・ 医療事務の資格を取得して、未経験の医療事務職に再就職することができました（30代、女性）
- ・ 建築設計に関する知識・技能を幅広く習得し、再就職することができました（20代、男性）
- ・ 訓練・生活支援給付を受給して、安心して職業訓練を受講することができました（50代、男性）

基金訓練は、就業経験が少ない方に向けた訓練として、就職基礎力の習得から実践的な職業能力の習得へとつなげるコースを設定していることが特徴である。また、訓練を受講する方のうち、年収要件などの一定の条件を満たす方については、訓練受講中の生活を支援するため、月10万円（被扶養家族を有する方にとっては月12万円）の「訓練・生活支援給付」が支給され、更に希望する方は、上限月5万円（被扶養家族を有する方にとっては上限月8万円）の貸付けを受けることができる。

2009年度において、基金訓練は、約12.2万人分の訓練枠を確保し、受講申込者数が約12.0万人、また、「訓練・生活支援給付」は、受給資格認定件数が約3.7万件であった。2010（平成22）年度においては、6月29日現在、受講者数約5.1万人、受給資格認定件数が3.6万件となっている。

現在実施している無料の職業訓練や訓練期間中の給付金の支給については、平成23年度中に「求職者支援制度」として恒久化すべく、関係審議会において、その具体的内容について検討が進められているところである。

3) ハローワーク機能の抜本的強化

① ハローワークの体制強化

2009年度においては、雇用情勢の急速な悪化によるハローワーク利用者の急増に対応するため、ハローワークの人員・組織体制の充実・強化を行った。

[第1次補正予算] (相談員 7,043 人、職員 304 人を配置)

- ・職業訓練情報の収集・提供等 (1,046 人)
- ・求人開拓の充実・強化等 (1,215 人)
- ・助成金の相談体制の強化等 (1,084 人)
- ・職業相談体制の強化等 (3,698 人)

[緊急雇用対策・第2次補正予算] (相談員 661 人を配置)

- ・ワンストップ相談機能の充実等 (263 人)
- ・新卒者の就職の支援等 (398 人)

② 利用者の目線にたったハローワークのサービスの向上

平日日中ハローワークを利用することができない在職者の方の求職活動を支援するため、2005（平成17）年度より、県庁所在地や人口20万人以上都市に立地するハローワーク（148か所（2010年6月現在））において、平日夜間及び土曜日の職業相談サービスに取り組んできている。加えて、雇用失業情勢が厳しい中、2009年12月29日及び30日に全国77か所のハローワークを臨時開庁し、年末職業相談を実施した。

こうしたサービスに加え、すべてのハローワークへのご意見箱の設置による利用者のご意見・ご要望の把握、職員の自主的な提案に基づく利用者の視点に立った窓口サービスの総点検の実施、名札の着用などを行っている。

2010年度においては、これまで以上に利用者の目線にたったハローワークサービスを推進するため、2010年7月に職業安定局内に「ハローワークサービス推進室」を設置した。

また、現場におけるサービス改善のための好事例を全国的に普及させるため「ハローワーク業務改善コンクール」の実施、ハローワークの職業相談窓口等における利用者の方に対する名刺の手交（同年6月28日開始）、利用者調査の実施を通じた改善要望の把握を行うこととするなど、利用者に満足いただける業務運営が図られるよう取組みを充実・強化していく。

4) 離職者訓練の強化

国や都道府県が実施している公共職業訓練のうち、離職者訓練については、厳しい雇用失業情勢を踏まえ、平成21年度当初予算において、前年度に比べ約3.5万人増の約19万人の訓練定員数を計画していたが、平成21年度第1次補正予算において、さらに約2.7万人の訓練定員数を加え、計約22万人の規模を確保した。平成22年度予算においても、平成21年度と同程度の計約22万人の訓練定員数を計画している。

また、安定雇用の実現を図るという観点から、訓練の内容の充実を図っており、2009年度から最長2年間の長期訓練を新たに実施しているほか、介護・福祉、医療、情報通信など、今後雇用の受け皿として期待できる分野を中心に、訓練コースの設定に努めている。

コラム

林業労働力確保対策について

近年、環境意識の高まり等により林業への就業を希望する方が増えてきています。厚生労働省では林業への就業を希望する方のために、基本的な知識の講習や実習を行う20日間程度の林業就業支援講習を実施しています。

林業への就業を目指して林業就業支援講習を受けた方々の体験談

(男性A：30歳代)

講習を受ける前は、林業に就業できなくても、チェーンソーと刈払機の認定書だけでももらえればいいかと考えていました。

講習を受ける前に新潟市の林業会社に書類選考で落とされていたこともあり、経験や資格が足りないのであればそれを補えばいいという動機で講習を受けていましたが、講習や実習が進むにつれ、また、他の講習生と話すうちに、それだけじゃないぞ?…と自分の考えに変化がおこりました。

初日から一週間が過ぎ、初めて木をチェーンソーで倒したときは、「こんな体験は他の仕事では味わえない!おもしろい!」と感じました。それ以外は整備や目立て(鈍くなった切刃を鋭くすること)が楽しく感じるようになり、林に入って実習をすることが毎日楽しみだったことを覚えています。

講習の終わりに林業業界のいまとこれからのことを聞き、自分たちの内にあった林業のイメージと現実とのギャップを修正することができ、それでも林業に就業する価値と意味はあると自分の中で気持ちを固めることができました。今は林業を取り巻く環境がいいとはいえませんが、いつまでも悪い状況が続くとも思えません。いつか林業が社会的にもっと見直され、ビジネス的にも適正な流れに戻ることを信じています。それを信じて、私は林業への就業活動を行おうと思います。



(男性B：30歳代)

講習に参加してみても意外だったことは参加人数の多さです。県外からの参加もあり、林業に対する注目度の高さが窺えました。

講習内容については、森林組合現職講師による講習が参考になりました。間伐の重要性、林業の現状を学びました。機械操作や目立て等は機械等に触れながらの説明により、よく理解できました。ただ、短時間での習得は難しく感じ、チェーンソー操作は力の入れ過ぎか、短時間で疲労してしまいました。実業務に就く為には鍛錬が必要だと思います。

また、森林組合講師の方から森林組合の現状、実務、賃金等のお話を聞くことができました。林業は実際に憧れるような素晴らしい状況ではない事は判りました。金を稼ぐよりは、山で働く楽しさを求めるべきなのでしょう。林業に就く覚悟を持てるかどうかが問われると思いました。

最後に、今日の講習ですが、一番満足した点は、村上で講習できたところです。抽象的な理由ですが、自分にとって村上とは他地域と比べ空気が違う感じがし、居心地良い場所です。

他に経験したかった事として、行程的に無理なのかもしれませんが、植栽や、実業務に沿った山歩き(山の現状を知る為)があったら良かったと感じました。

(3) セーフティネット・生活支援等

1) 雇用保険のセーフティネット機能の強化

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化等を図るため、雇用保険制度について、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）において検討が行われ、2009（平成21）年12月28日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえ、2010（平成22）年1月18日に「雇用保険法の一部を改正する法律案」を、1月29日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を平成22年通常国会に提出し、それぞれ2010年1月28日及び2010年3月31日に成立した。

「雇用保険法の一部を改正する法律」により、雇用保険の失業等給付にかかる国庫負担について、①平成21年度二次補正予算で3,500億円の一般財源を追加投入すること、②平成22年度に検討し、安定財源を確保した上で、平成23年度以降について国庫負担を本則1/4に戻すこととされている。

また、「雇用保険法等の一部を改正する法律」により、①非正規労働者に対する適用基準である「6か月以上の雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和すること、②雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間について、これまでの2年前までを超えて遡及できることとなる。

今般の適用基準の緩和により、新たに255万人が雇用保険の対象者となる見込みであり、セーフティネット機能の強化が図られたところである。

2) 住宅・生活支援等

雇用保険のセーフティネット機能の強化を図る一方、雇用保険を受給できない方などが直ちに住居や生活に困窮しないよう、上述した「訓練・生活支援給付」だけでなく離職者に対して家賃を補助する住宅手当緊急特別措置事業などの第2のセーフティネットを整備し、支援を実施している。

① 離職者住居支援給付金

世界的な金融危機による経済情勢・雇用情勢の悪化を受け、やむを得ず派遣労働者や有期契約労働者等が離職した場合において、これらの労働者に対して、引き続き住居を提供するか住居に係る費用を負担した事業主を支援するため、離職者住居支援給付金を支給したところである。

② 就労支援を併せた入居初期費用等の資金貸付

2008（平成20）年秋以降の厳しい雇用情勢の中で、解雇や雇い止め等の離職に伴ってそれまで入居していた社員寮等からの退去を余儀なくされる等により、住居を喪失する離職者が発生しているところであり、その後、企業の雇用維持努力等によってその数は減少してきているものの、依然として発生している。

こうした方が、一度住居を喪失すると、就職活動が困難となり、安定就労への再就職が困難となることから、その再就職を支援するためには、迅速に住居の確保を図ることが必要である。

このため、2008年12月より、ハローワークにおいて、労働金庫の協力の下、事業主都合による離職に伴い住居を喪失した離職者等に対し、住宅入居初期費用等の必要な資金の貸付を行う「就職安定資金融資^{*5}」（最大186万円の貸付）及び、雇用促進住宅を最大限活用し、簡素・迅速

*5 住宅手当及び総合支援資金貸付の創設等に伴い、利用件数が著しく減少していること等を勘案し、2010年9月30日をもってハローワークにおける新規融資の申請受付は終了することとした。

な手続による入居あっせんを行う「緊急一次入居」を実施しているところである。

③住宅・生活支援等

(i) 住宅手当緊急特別措置事業（住宅手当）

就職活動を行って就職するためには、安定した住居が必要であり、離職者が就職活動を安心して行うことができるよう、家賃を補助する「住宅手当緊急特別措置事業」（住宅手当）を2009年10月より実施している。

住宅手当は、離職者であって就労能力と就労意欲のある方のうち、住宅を失った方又は住宅を失うおそれのある方を対象に、最長6か月間住宅費を支給するとともに、各地方自治体が配置する住宅確保・就労支援員による就労に向けた支援を行うものである。

さらに、2009年度第2次補正予算により、2010年4月から就職活動を誠実に継続している場合には最長6か月とする支給期間を更に3か月延長可能（最長9か月）とするとともに、収入要件の緩和等により利用者の拡大を図ったところである。併せて、住宅確保・就労支援の充実が必要であることから、2009年度第2次補正予算において、各地方自治体が配置する住宅確保・就労支援員を約1,250名増配置（1,250名→2,500名）できるよう措置し、支援体制を強化することとしている。

(ii) 生活福祉資金貸付制度の見直し

低所得世帯などに対して安定した生活の確保を目的として資金の貸付けを行う生活福祉資金貸付制度については、平成21年度の補正予算において、離職者や低所得者に対して更なる活用促進が図られ、効果的な支援を実施できるよう制度の抜本的な見直しを行い、2009年10月から実施している。

この見直しにおいては、相談支援を強化するとともに併せて生活費及び一時的な資金の貸付けを行う「総合支援資金」を創設するなど資金種類の整理・統合を行うとともに、貸付利子の引き下げや連帯保証人の要件の緩和などを行った。

(iii) 臨時特例つなぎ資金貸付事業

住居のない離職者のうち、失業等給付、住宅手当、生活保護等の公的給付又は就職安定資金融資、生活福祉資金貸付等の公的貸付の申請を受理されている者で、かつ当該給付等の開始までの生活費を有しない者を対象として、その生活に必要な費用の貸付けを行う「臨時特例つなぎ資金貸付事業」（貸付金10万円以内）を創設し、2009年10月から実施している。

(iv) ホームレス支援策の拡充

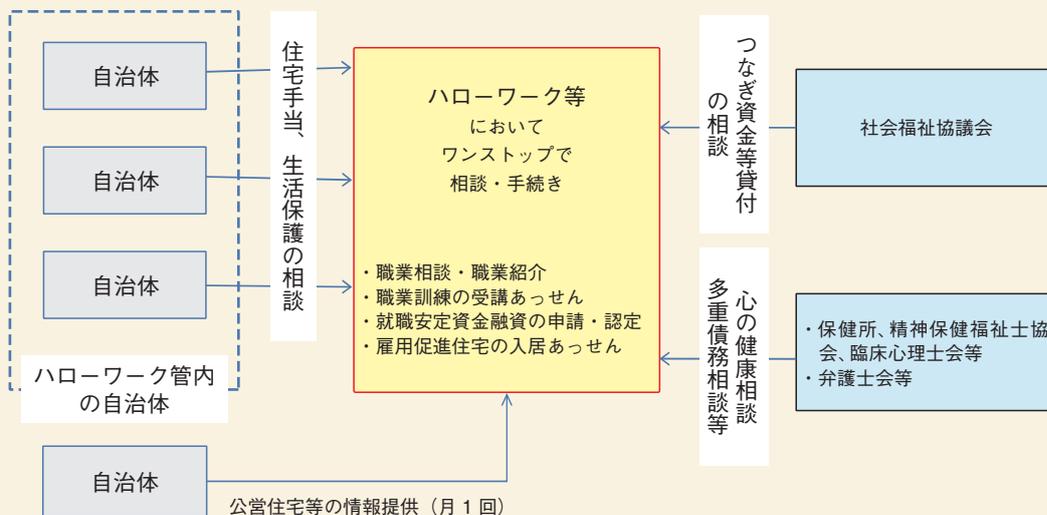
平成21年度の補正予算において、現下の厳しい雇用情勢の影響によるホームレス等の増加に対応するため緊急かつ柔軟な対応が図られるよう、旅館や空き社員寮を活用したホームレス緊急一時宿泊事業の実施を可能としたほか、緊急一時宿泊施設等の利用者や退所者に対し、個々の状況に応じた相談支援を実施できるよう相談員を増員するなど、ホームレス対策事業の拡充を図っている。

④ワンストップ・サービス・デイについて

2009年10月23日に策定された「緊急雇用対策」に基づき、仕事を探している離職者の方で、住居・生活支援を必要としている方が、一つの場所で、職業相談、住居、生活支援の相談・

図表 2-6-4 ハローワーク等におけるワンストップ・サービス・デイの実施

緊急雇用対策（平成 21 年 10 月 23 日 緊急雇用対策本部決定）



- ◆ 平成 21 年 11 月 30 日に、215 の市区町村及び関係機関の協力を得て、77 ヶ所において試行実施し、2,404 名が利用
利用者の満足度 ・大変良かった 40% ・良かった 41% 合計 81%
- ◆ 平成 21 年 12 月に、全都道府県内の 400 市区町村及び関係機関の協力を得て、204 ヶ所において実施し、3,926 名が利用
利用者の満足度 ・大変良かった 45% ・良かった 39% 合計 84%

手続を行うことができる「ワンストップ・サービス・デイ」を、地方自治体等の関係機関の協力を得て、2009 年 11 月 30 日（試行）及び 12 月下旬（21 日を中心）に実施した。

11 月 30 日の試行実施については、17 都道府県 215 市区町村の協力を得て、77 か所のハローワークで開催することができ、利用者数は 2,404 人であった。

12 月についても、12 月 21 日を中心にして全国 400 市区町村の協力を得て、204 か所のハローワーク等で開催し、利用者数は 3,926 人であった。

いずれも 80%を超える利用者から満足を得られたところである。

⑤ 年末年始の生活総合相談について

2009 年 10 月 23 日に策定された「緊急雇用対策」に基づき、公共機関が通常閉庁している期間中（2009 年 12 月 29 日（火）～1 月 3 日（日））において、各自治体を中心となり、福祉事務所等を開庁して、生活相談を実施した。また、一部自治体では、自治体独自の対策も含め、住居のない方向けに宿泊場所等を提供するなどの取組みを実施した。

なお、東京都については、求職中で住居のない方を対象に、都内の施設において生活総合相談と宿泊・食事等の提供を実施した。

(4) 緊急雇用対策・緊急経済対策

2009（平成 21）年 8 月時点における雇用失業情勢を踏まえ、「国民一人ひとりが安全と安心、生きがいを実感できる社会」の実現を目指し、早急に必要なものとして、ワンストップ・サービス・デイの試行実施や、『働きながら資格を取る』介護雇用プログラム』の創設（第 8 節 2（2）（314 ページ）参照）などを盛り込んだ「緊急雇用対策」を 2009 年 10 月 23 日に取

りまとめた。

また、その後、景気を持ち直しの動きを確かなものとしていくため、企業の雇用維持支援を強化する観点から「雇用調整助成金の要件緩和」や、新卒者支援の観点から「新卒者体験雇用事業」の創設、本格的な雇用創造のための「重点分野雇用創造事業の創設」などを盛り込んだ「明日の安心と成長のための緊急経済対策」を、2009年12月8日に閣議決定した。

図表 2-6-5 鳩山内閣における2回の経済・雇用対策（雇用対策関係・概要）

| | 緊急雇用対策（平成21年10月23日） | 明日の安心と成長のための緊急経済対策（平成21年12月8日閣議決定） |
|------------|---|--|
| 雇用維持支援 | <ul style="list-style-type: none"> ○雇用調整助成金の支給要件緩和等 <ul style="list-style-type: none"> ・出向元への復帰後6ヶ月を経ずに行われた再度の出向についても支給対象とする。 ・その他、支給迅速化、申請様式の改正など | <ul style="list-style-type: none"> ○雇用調整助成金の要件緩和 <ul style="list-style-type: none"> ・「生産量要件」について、現行要件に加え、赤字の企業については、企業規模にかかわらず「前々年比10%以上減」の場合も支給対象とする。 ※要件緩和により、平成22年度において月平均80万人程度が対象となる見込み。 |
| 貧困・困窮者支援 | <ul style="list-style-type: none"> ◎「ワンストップサービス・デイ」の試行実施 <ul style="list-style-type: none"> ※11月30日実施（215市町村、77ハローワーク） ○ハローワークにおける公的賃貸住宅情報の提供 ○「緊急人材育成支援事業」の訓練メニュー・実施者の新規開拓（訓練につき年内5万人分確保） ○貧困・困窮者支援チームによる対策の検討 | <ul style="list-style-type: none"> ◎「ワンストップ・サービス・デイ」の実施支援 <ul style="list-style-type: none"> ※12月21日頃に実施（400市町村、204ハローワーク等） ◎「住居・生活支援アドバイザー（仮称）」を全国の主要なハローワークに、263名配置し、ワンストップ・サービスを実施（約2.7億円） ○「住まい対策」の拡充（約700億円） <ul style="list-style-type: none"> ・住宅手当の継続支給、緊急一時宿泊施設の設置などの継続的支援 ・住宅確保・就労支援員を約1,250名増員（1,250名→2,500名） |
| 新卒者支援 | <ul style="list-style-type: none"> ○「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の緊急配備（530名→618名（88名増員）） ○新卒者支援チームによる対策の検討 | <ul style="list-style-type: none"> ○「高卒・大卒就職ジョブサポーター」の更なる緊急増員（618名→928名（310名増員））（2.5億円） ◎新卒者体験雇用事業の創設（制度要求） <ul style="list-style-type: none"> ・未就職卒業者の体験雇用を受け入れる企業に1人8万円を助成 ○「未就職卒業生向け」職業訓練の実施及び訓練・生活支援給付の拡充（緊急人材育成支援事業の内数で対応） |
| 雇用創造 | <ul style="list-style-type: none"> ◎「『働きながら資格をとる』介護雇用プログラム」の創設（平成23年度末までに3.3万人の見込み） ○「緊急雇用創出事業」の前倒し執行要請 ○「緊急雇用創出事業」・「ふるさと雇用再生特別基金事業」の要件緩和 | <ul style="list-style-type: none"> ◎重点分野雇用創造事業（1500億円） <ul style="list-style-type: none"> ・介護、医療、農林業、環境等、成長分野として期待される分野における雇用機会の創出等を図るとともに、人材育成を推進する（約6万人を対象とする見込み） ◎建設労働者の雇用の確保及び再就職の促進（2百万円、制度要求） |
| 女性就労支援・その他 | <ul style="list-style-type: none"> ○NPO法人等を活用した家庭的保育事業の試行的実施 ○介護サービス整備の加速化等 | <ul style="list-style-type: none"> ◎待機児童解消への取組（200億円） <ul style="list-style-type: none"> 地域の余裕スペースを活用した分園等の設置 ○母子家庭等の在宅就業支援 ◎「育児・介護休業トラブル防止指導員」の設置（28百万円）都道府県労働局に配置（47名）し、育児休業等の指導、相談等を行う |
| 成長への布石等 | <ul style="list-style-type: none"> ◎「雇用戦略対話」の設置（第1回：11月25日）雇用対策の推進に関する緊急的支援等に合意 ◎「地域雇用戦略会議」の設置 北海道で初の開催（12月15日） | <ul style="list-style-type: none"> ◎雇用・生活保障システムの確立 <ul style="list-style-type: none"> ・トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立（23年度創設） ・雇用保険制度の機能強化（3500億円）適用範囲の拡大、国庫負担を本則に戻す等 ◎「ワーク・ライフ・バランス」（仕事と生活の調和）、多様な働き方の確保等 |

[表の見方] 前内閣の対策との比較 ◎：新規施策、○：要件緩和・拡充等施策

3 職業能力開発を支援する仕組み

(1) 公共職業訓練*6の推進

厚生労働省や独立行政法人雇用・能力開発機構、都道府県は、公共職業能力開発施設を設置運営することで、①求職者を対象に、職業に必要な技能や知識を習得させることによって再就職を容易にするための「離職者訓練」、②在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能や知識を習得させるための「在職者訓練」、③中学・高等学校卒業者を対象に、若年技能労働者の育成を図るため、職業に必要な技能や知識を身に付けさせるための比較的長期間の「学卒者訓練」を実施している。

2009（平成21）年度においては、計約37万人の公共職業訓練の定員を計画し、2010（平成22）年3月末現在、離職者約19.6万人、在職者約12.2万人、学卒者約0.7万人の計約32.5万人（速報値）に対して訓練を実施したところである。このうち、離職者訓練においては、訓練受講希望者に対してキャリア・コンサルティングを行った上で、求職者個人の希望、能力、適性などを踏まえて、最も適したコースの選定を行っているほか、公共職業能力開発施設におけるものづくり分野を中心とした職業訓練に加え、専修学校、大学・大学院、特定非営利活動法人などの民間教育訓練機関や企業などを積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供しており、2010年3月末現在、離職者約19.6万人のうち約14.5万人（速報値）に対して委託訓練を実施したところである。2010年度においては、2009年度と同程度の計約22万人の訓練定員数を計画している。

これらの公共職業訓練の実施に当たっては、地域産業や企業における人材ニーズなどを的確に

図表 2-6-6 公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練を実施しています。

*国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない（職業能力開発促進法第4条2項）。

離職者訓練

- (1) 対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））
- (2) 訓練期間：おおむね3月～1年
- (3) 主な訓練コース例（雇用・能力開発機構実施例）
 - 施設内訓練
 - 生産システム技術科
 - テクニカルオペレーション科等
 - 委託訓練
 - OA事務科、経理事務科等



在職者訓練

- (1) 対象：在職労働者（有料）
- (2) 訓練期間：おおむね2日～3日
- (3) 主な訓練コース例（雇用・能力開発機構実施例）
 - ・光通信施工コース
 - ・3次元CAD/CAMコース、
 - ・FA（生産自動化）システムコース等



学卒者訓練

- (1) 対象：高等学校卒業者等（有料）
- (2) 訓練期間：1年又は2年
- (3) 主な訓練コース例（雇用・能力開発機構実施例）
 - 【専門課程】
 - 生産技術科、電子技術科、制御技術科
 - 【応用課程】
 - 生産機械システム科
 - 建築施工システム科等



*6 公共職業訓練の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html>

把握し、これに即応した職業訓練を設定するとともに、実施状況などを踏まえて訓練科目・内容などに係る不断の見直しを行うといったPDCAサイクルにより、質の高い効果的な職業訓練の提供に努めている。また、都道府県ごとに、地域の労使団体、都道府県やハローワークなどの関係行政機関、民間教育訓練機関などからなる協議会などの場で、国と都道府県、民間とが重複することなく、それぞれの特長を活かした訓練を実施できるよう、連携・調整を図るとともに、訓練科目が地域の人材ニーズに照らして適切な設定であるかなどについて検証を行っている。

(2) ジョブ・カード制度の推進

1) ジョブ・カード制度の概要

一人一人が能力を向上させる機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、フリーターなどの方の中には、能力を高めて正社員になりたくても、その能力を高める機会に恵まれないため、正社員になれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまらざるを得ない状況に置かれている方も少なくない。

ジョブ・カード制度^{*7}は、こうしたフリーターなどの正社員経験の少ない方を対象に、

- ①ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、
- ②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会を提供し、
- ③企業からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめることにより、正社員としての就職へと導く制度である。

本制度の職業訓練には、企業が訓練生と労働契約を結んで行われる雇用型訓練と、民間教育訓練機関などへの委託により行われる委託型訓練がある。訓練生は、雇用型訓練では訓練実施企業から賃金を得ることができ、委託型訓練では雇用保険を受給できる場合には雇用保険により、受給できない場合には訓練・生活支援給付により、安心して訓練を受けることができる仕組みとなっている。



*7 ジョブ・カード制度の詳細を紹介したホームページ

厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

(厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp>) →バナー [ジョブ・カード](#) で参照できる)

2) ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度を活用することにより、1人でも多くの方を正社員へと導くためには、制度が幅広く認知され、訓練の受け皿となる企業を増やしていく必要がある。そのために、全国各地の主要な商工会議所に地域ジョブ・カード（サポート）センターを設置しており、ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターとも連携しながら、制度の普及・促進を積極的に行っている。

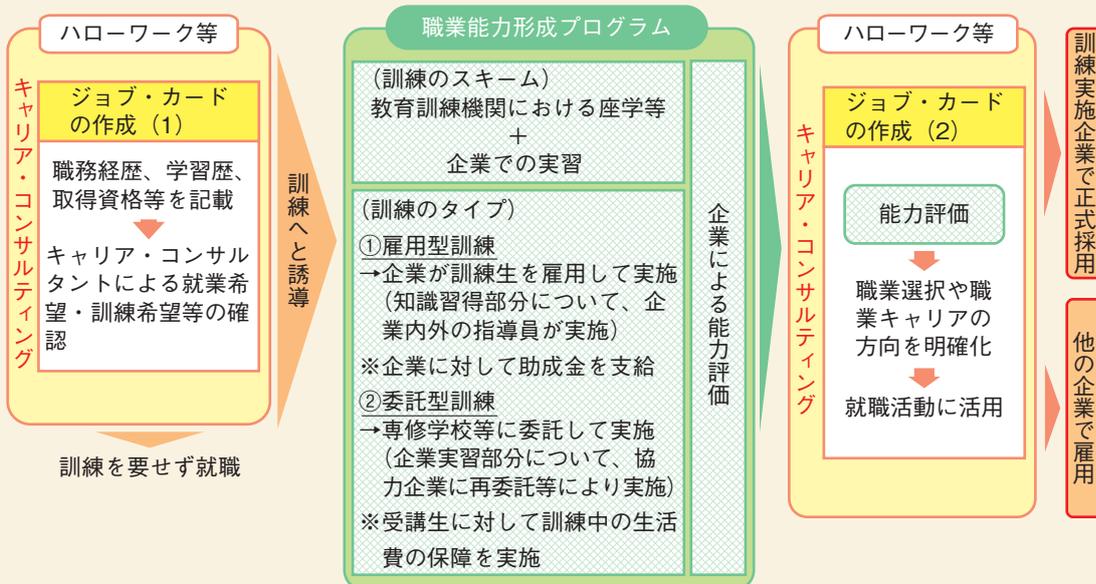
これまでの実績であるが、制度が創設された2008（平成20）年4月からの累計で、ジョブ・カード取得者数は約25.2万人（2010（平成22）年5月末）、職業訓練受講者数は約9.4万人（2010（平成22）年度6月末速報値）となっている。

政府として取りまとめた「新成長戦略」（2010年6月18日、閣議決定）の中でも、2020（平成32）年までにジョブ・カード取得者を300万人とすることや、ジョブ・カード制度を日本版NVQ（National Vocational Qualification）へと発展させていくことが盛り込まれており、一層の普及・促進をしていくこととしている。

図表 2-6-7 ジョブ・カード制度の概要

創設の背景：人口減少下における持続的な経済成長のためには、一人一人が能力を開発する機会をもち、その能力を発揮できる社会の実現が重要。他方、就職氷河期に正社員になれなかったフリーター等については、能力を高めて正社員になりたくても、そのための能力形成機会に恵まれないという悪循環が存在。こうした悪循環を打開し、これらの正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれなかった方）の能力を向上させ、正社員への移行を促進するために、ジョブ・カード制度を創設。

施策の概要：フリーター等の正社員経験の少ない方（職業能力形成機会に恵まれなかった方）を対象に、①きめ細かなキャリア・コンサルティング、②企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練、③企業からの評価結果や職務経歴等のジョブ・カードへの取りまとめを通じ、正社員への移行を促進。



(3) 労働者のキャリア形成を支援する環境整備

1) キャリア・コンサルティングによる支援

① キャリア・コンサルティング^{*8}の概要

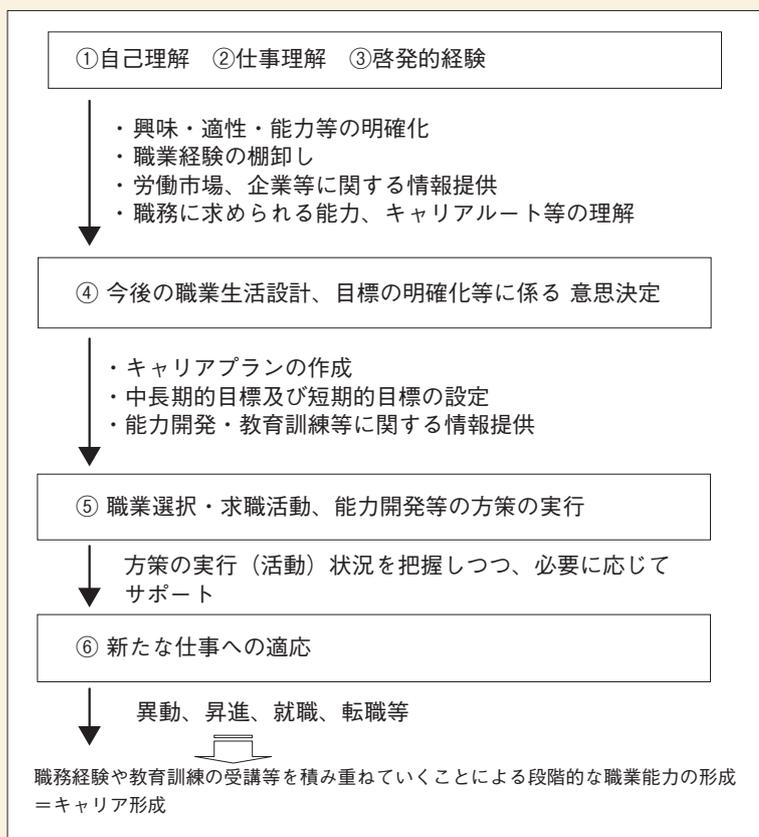
キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験などに応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練などの職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、労働者のキャリア形成支援を行っている企業、学校などの現場で展開されている。各機関や、支援を受ける方によっても異なるが、具体的にはおおむね下図のような流れとなっている。

高齢化の進展に伴う職業生涯の長期化や、サービス経済化・グローバル化の進展、企業における人材処遇の在り方の変化などを背景として、働く方自らが職業生活設計を行う傾向が強まり、キャリア形成支援の重要性が一層高まる中で、キャリア・コンサルティングは、職業訓練機会、能力評価などと並ぶ、「労働市場のインフラ（基盤）」としての役割も担っている。

② キャリア・コンサルタントの資質向上などキャリア^{*9}形成支援の推進

キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントの資質向上を図るため、2002（平成14）年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験

図表 2-6-8 キャリア・コンサルティングの流れ



* 8 キャリア・コンサルティングの詳細を紹介したホームページ

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>

* 9 キャリアとは一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性をもった概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積。

をキャリア形成促進助成金（職業能力評価推進給付金）の支給対象として指定している（2009（平成21）年4月現在、10試験を指定）。

さらにキャリア・コンサルティングの有用性を広め、キャリア・コンサルタントの質量両面での充実を図るため、2008（平成20）年2月にキャリア・コンサルティングを技能検定職種に追加し、2009年7月に初めてのキャリア・コンサルティング技能検定試験を実施したところである。

また、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターのキャリア形成支援コーナーなどにキャリア・コンサルタントを配置するほか、民間職業紹介・就職支援機関や企業の人事管理・人材育成部門、学校の職業指導・進路指導などにおける活用について普及・啓発を行っている。

このほか、企業内のキャリア形成支援を推進するため、相談・支援、情報提供等を行うとともに、事業主により選任された職業能力開発推進者に対して、キャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習を実施している。

2) キャリア形成促進助成金による支援

労働者のキャリア形成を促進するため、事業主がその雇用する労働者などに対して以下の取組みを実施した場合に、キャリア形成促進助成金を支給している。

- ① 事業主が自ら企画し訓練を実施する場合や、教育訓練機関で実施される訓練を受けさせる場合
- ② 労働者の自発的な職業能力開発を支援するために、休暇の付与や勤務時間の短縮などを行う場合
- ③ 職業能力検定を受けさせる場合

(4) 職業能力評価制度の普及促進

1) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*10}」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき1959（昭和34）年から実施され、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を果たしている。

技能検定試験は、2010（平成22）年7月1日現在で、136職種について実施しており、2009（平成21）年度には全国で約75万人の受検申請があり、約29万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ430万人が技能士となっている。

技能検定については、試験内容が受検者などのニーズに沿ったものとなるよう、常に検定職種の 신설・統廃合、試験基準の見直しなどを行っており（2009（平成21）年度には着付け職種を新設するとともにスレート施工職種を廃止）、特に学卒者・若年者を対象とする3級の検定職種の拡大に努めている。

2) 職業能力評価基準の整備

産業構造の変化や、労働者の就業意識の変化に伴い労働移動が増大する中で、職業能力のミスマッチに的確に対応し、労働市場のマッチング機能の強化を図るため、業界団体との連携の下、職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力のいわば「ものさし」、「共通言語」となるような、職業能力評価基準^{*11}の策定に取り組んでおり、2010年7月1日現在業種

* 10 技能検定制度の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/index.html>

* 11 職業能力評価基準の詳細を紹介したホームページ
中央職業能力開発協会 <http://www.hyoka.javada.or.jp/>

図表 2-6-9 技能検定制度について

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。また、職種によっては、技能検定合格者に当該職種の関係する法令で定められた資格において受験資格が付与される等の特典がある。

実施内容

検定職種は、平成22年7月1日現在136職種であり、
①等級に区分するもの（特級、1級、2級及び3級）と、②等級に区分しないもの（単一等級）とがある。
技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

実施体制

- a) 都道府県方式（建築大工など124職種）
厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担
- b) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニングなど12職種）
厚生労働省及び民間の指定試験機関で事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）

実績

平成21年度には全国で約75万人の受験申請があり、約29万人が合格。累計で延べ430万人が「技能士」の称号を獲得。

今後の方針

労働者の適切なキャリア形成の促進を図るため、産業界、労働者等の社会的ニーズを踏まえ、検定職種・検定内容の見直しを行い、技能検定制度の社会的機能の強化と一層の活用促進を図っていく。

図表 2-6-10 「職業能力評価基準」について

（職業能力評価基準とは）

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」（ジョブ・カード）で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

（実績）

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等42業種

業種ごとの専門的な職種

| | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|---------------------|--------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
| 鍛造業 19年10月 完成 | 卸売業 19年10月 完成 | 自動販売機 製造・管理 運営業 20年2月 完成 | DIY業 20年2月 完成 | クレジット カード業 20年2月 完成 | 産業廃棄物 処理業 20年3月 完成 | 金属プレス 加工業 20年3月 完成 | コンビニエ ンスストア業 20年3月 完成 | 電気通信 工事業 20年8月 完成 | 専門店業 20年8月 完成 | イベント産業 20年12月 完成 | 石油精製業 20年12月 完成 | ビルメンテ ナンス業 21年2月 完成 | マテリアルハ ンドリング業 21年7月 完成 |
| 自動車製造業 17年9月 完成 | 広告業 17年9月 完成 | 光学機器 製造業 17年9月 完成 | エンジニア リング業 17年12月 完成 | 左官工事業 17年12月 完成 | 造園工事業 17年12月 完成 | フィットネス 産業 18年2月 完成 | パン製造業 18年2月 完成 | 総合工事業 18年4月 完成 | クリーニング業 19年3月 完成 | 在宅介護業 19年3月 完成 | ボウリング場業 19年3月 完成 | 写真館業 19年3月 完成 | 軽金属製品 製造業 19年3月 完成 |
| 電気機械器具 製造業 16年6月 完成 | ホテル業 16年9月 完成 | 印刷業 16年9月 完成 | プラスチック 製品製造業 16年9月 完成 | 型枠工事業 16年10月 完成 | 鉄筋工事業 16年10月 完成 | フルード パワーカー業 16年10月 完成 | スーパー マーケット業 16年12月 完成 | ファインセラミクス 製品製造業 17年3月 完成 | アパレル業 17年3月 完成 | 防水工事業 17年5月 完成 | ロジスティクス 分野 17年5月 完成 | 市場調査業 17年7月 完成 | 外食産業 17年7月 完成 |

業種横断的な事務系職種（20年6月改訂）

| | | | | | | | | |
|------|------------------|----------------|--------------|--------------|-------------------|------|---------|------|
| 経営戦略 | 人事・人材開 発・労務管理 | 企業法務・ 総務・広報 | 経理・財務・ 管理 | 経営情報 システム | 営業・マーケ ティング・広告 | 生産管理 | ロジスティクス | 国際事業 |
|------|------------------|----------------|--------------|--------------|-------------------|------|---------|------|

資料：厚生労働省職業能力開発局作成

横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、業種別に、電気機械器具製造業やホテル業など42業種について策定している。さらに、ジョブ・カード制度のモデル評価シートなどに成果を活用している。

(5) ものづくり立国の推進

1) 各種技能競技大会等の推進

各種の技能競技大会を実施し、技能者に技能向上の目標を与え、その裾野の拡大や社会的評価の向上を図るとともに、若者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重気運の醸成を図っている。

① 若年者ものづくり競技大会

公共職業能力開発施設や認定職業訓練施設、工業高等学校において技能を習得中の20歳以下の者を対象として若年者ものづくり競技大会を実施しており、2009（平成21）年8月に神奈川県相模原市及び東京都八王子市で第4回大会を開催し、14職種271名の選手が参加して技能を競い合った。

② 技能五輪全国大会

23歳以下の青年技能者を対象に、その技能レベルの日本一を競う技能五輪全国大会を実施しており、2009年10月に茨城県日立市を中心に第47回大会を開催し、40職種983名の選手が参加して技能を競い合った。

③ 技能五輪国際大会

22歳以下の若い世代の技能者が世界のトップを目指して技を競う技能五輪国際大会が実施されており、2009年9月にカナダ（カルガリー）において第40回大会が開催された。本大会には、46か国・地域から850名の選手が参加し、世界一を目指し日頃から鍛えた技能を競い合った。日本からは40職種45名の選手が参加し、金メダル6個、銀メダル3個、銅メダル5個のメダルを獲得するなど素晴らしい成績を収めた。

また、ものづくりに携わる者の誇りと意欲の向上を図り、ものづくりに係る技能などの更なる発展と次世代への着実な継承を目的とした内閣総理大臣表彰「ものづくり日本大賞」では、2009年に行われた第3回の表彰において、技能五輪国際大会の金メダリスト8名（6競技）、現代の名工4名など、58名1団体が受賞している。



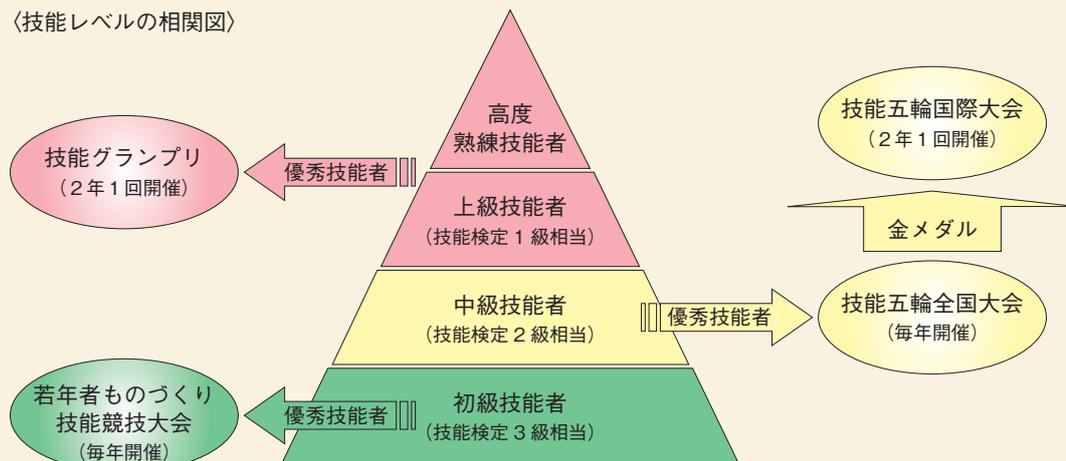
技能五輪国際大会

図表 2-6-11 各種技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進している。

| 項目 | 熟練技能者技能競技大会 (技能グランプリ) (次回大会は平成 22 年度) | 青年技能者技能競技大会 (技能五輪全国大会) | 若年者ものづくり競技大会 |
|-------|---|--|---|
| 目的 | 技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図る。 | 青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る (西暦偶数年は、技能五輪国際大会への予選を兼ねる)。 | 技能習得中の者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。 |
| 出場資格 | 特級、1 級及び単一等級の技能検定に合格した技能士 | 技能検定 2 級以上の技能を有する 23 歳以下の青年技能者 | 工業高等学校、工業高等専門学校、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、等において技能を習得中の 20 歳以下の者。 |
| 競技レベル | 上級レベル | 上級から中級レベル (技能検定 2 級以上) | 初級レベル (技能検定 3 級程度) |
| 競技職種 | 建築板金、染色補正、かわらぶき等の職種 | 技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種 | 旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高等学校等において技能習得中の者が多い職種 |

(技能レベルの相関図)



2) 技能・ものづくりの重要性に対する啓発の推進

① 企業の工場・訓練校などの開放などによるものづくり体験の促進

経済団体や業界団体、企業などを中心として都道府県単位で「ものづくり体験推進会議」を設置し、企業の工場・訓練校などの開放などによる若者などへのものづくり体験の場の提供に地域ぐるみで取り組み、ものづくりに親しむ社会の形成を図った。

② 若年者に対する技能者の魅力増進事業

ものづくり技能に対する理解の促進を図るため、中学生や高校生などの若年層に向けて「ものづくり」、「技能」への関心を高めることを目的とし、2010（平成 22）年 3 月に神奈川県横浜市において、「ものづくり立国・日本」次世代フェスタを開催した。次世代フェスタにおいては、普段ふれることの少ない「技能」を肌で感じてもらうことにより、技能が身近なものであることを意識してもらえるよう、技能者による技能実演や技能五輪国際大会金メダリストによるトークセッション、熟練技能者の指導による技能体験などを実施した。

3) 技能継承対策事業

① 熟練技能人材登録・活用事業の推進

高度熟練技能者を始め指導能力を有する優れた技能者などの情報をデータベース化するとともに、技能継承などに関する様々な情報を集めた「熟練技能活用総合ネットワーク」を整備し、中小企業などの技能継承支援や若年技能者の育成支援などのため、「熟練技能活用総合ネットワーク」に登録された熟練技能人材派遣などを行った。

② 技能継承等インストラクターの養成

高度熟練技能者を始めとする熟練技能人材に対し生産性を向上させるための生産工程の合理化や、品質改善に関する技法等を教育し「技能継承等インストラクター」として育成を行った。

③ 中小企業などに対する情報提供・相談援助の実施

技能継承の取組みが遅れている中小企業に対し、技能継承や人材育成などへの対応に係る総合的な相談を行う窓口である技能継承等支援センターにおいて、実践的な相談や関係機関との連絡調整などを通じて、地域における技能継承を支援した。

4 若者の自立の実現

若者の雇用情勢については、15～24歳以下の完全失業率が、2003（平成15）年以降5年連続で改善していたものの、2009（平成21）年には9.1%（前年差1.9ポイント増）、25～34歳については、6.4%（前年差1.2ポイント増）と悪化している。

また、新規学校卒業予定者の就職内定状況についても、ここ数年改善傾向が続いていたものの、2008（平成20）年秋以降の急激な経済情勢の悪化に伴い、2010（平成22）年3月卒業の新規高卒者が93.9%（3月末現在、前年差1.7ポイント減）、新規大卒者が91.8%（4月1日現在、前年差3.9ポイント減）と厳しい状況となっている。

さらに、フリーターについて、2003年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、2009（平成21）年には6年ぶりに増加（平成21年178万人）するなど厳しい状況にある。

このため、新規学校卒業者の就職支援を強化するとともに、フリーター等が安定した職に就くことができるよう「フリーター等正規雇用化プラン」等を推進することにより、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よう、若者等に対する包括的な支援を行っている。

(1) 新規学校卒業者に対する就職支援

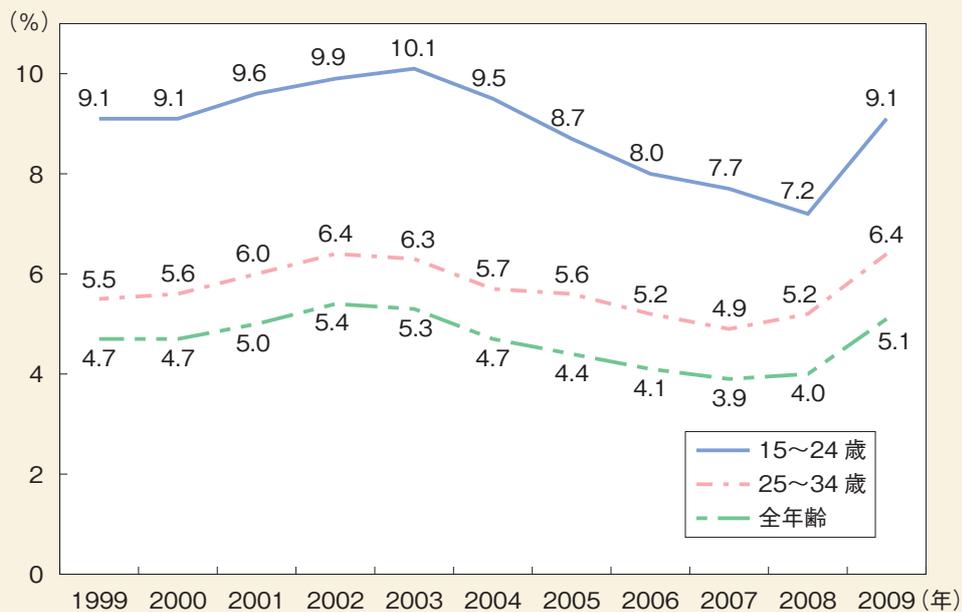
1) 新規高卒者や新規大卒者等に対する就職支援

雇用失業情勢の悪化に伴い、2010（平成22）年3月の新規学校卒業者の就職環境が非常に厳しい状況となっている。

このため、「緊急雇用対策」及び「明日の安心と成長のための緊急経済対策」に基づき、企業や学校を訪問して新規学校卒業者の就職を支援する「高卒・大卒就職ジョブサポーター」をハローワークに倍増配置し、就職支援体制を強化するとともに、就職面接会を積極的に開催するなど、新卒者支援の強化を図っている。

また、卒業後も就職が決まらないまま卒業した者に対しては、2010年2月より新たに「新卒者体験雇用事業」を創設（2010年6月7日より拡充）し、体験雇用（1か月から最長3か月の

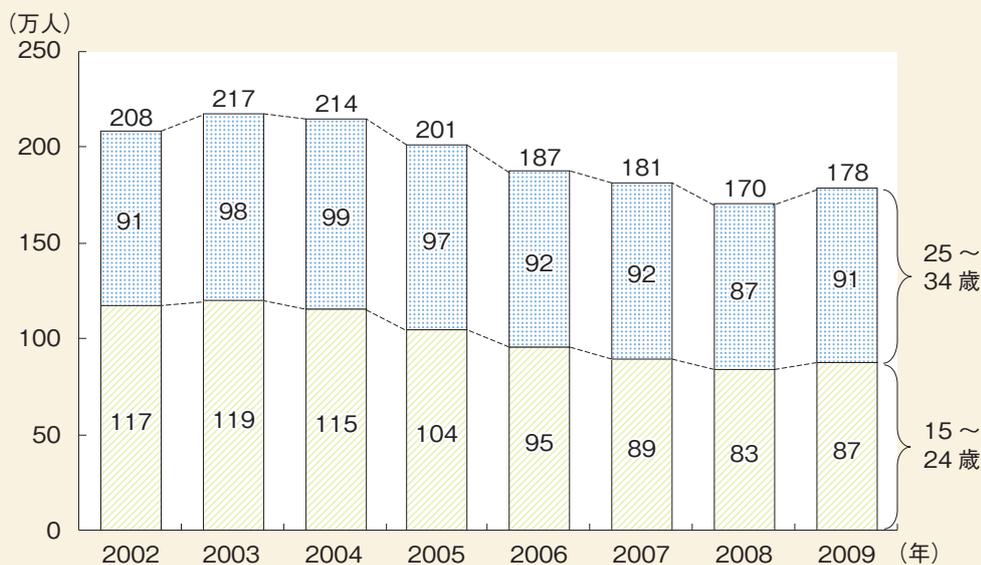
図表 2-6-12 完全失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

(注) 完全失業率は年平均

図表 2-6-13 フリーターの数の推移



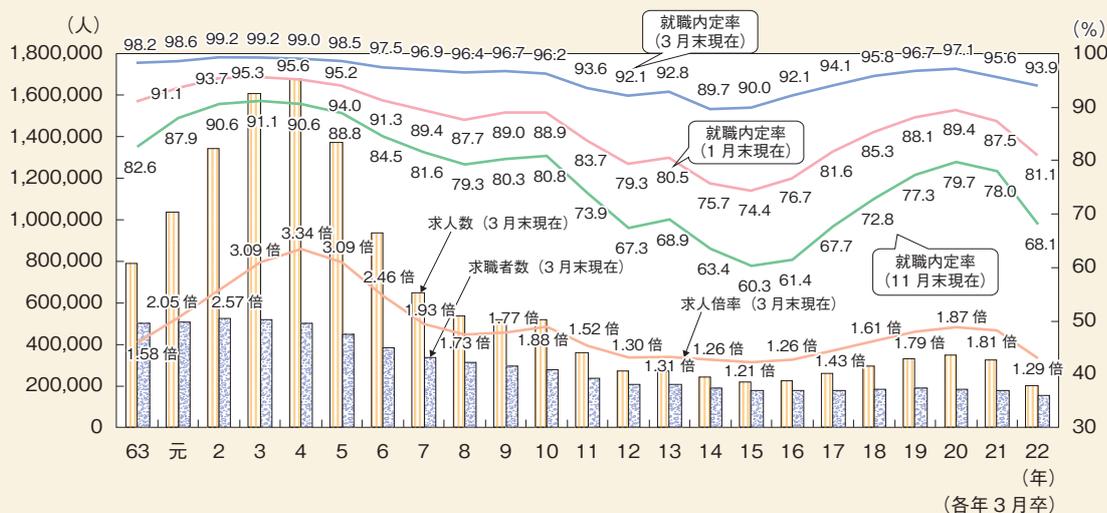
資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

(注) 「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者とし、

- 1 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
- 2 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
- 3 非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で、家事・通学等していない者の合計。

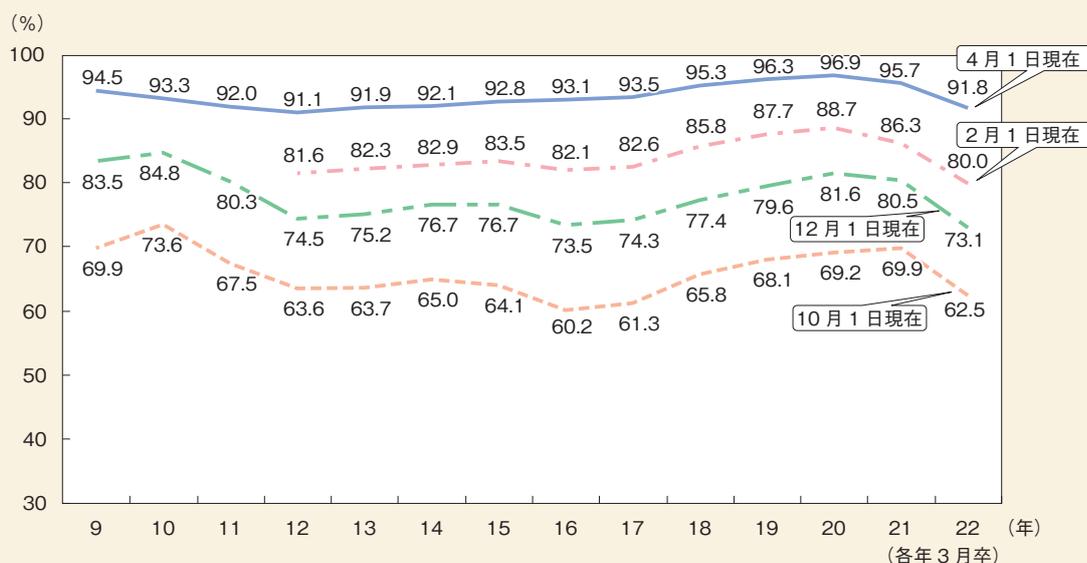
有期雇用)を受け入れる事業主に奨励金(体験雇用期間に応じて最大16万円まで)を支給することにより、希望職種の選択肢を広げ、正規雇用への移行を目指している。また、緊急人材育成支援事業を活用し、未就職卒業生向けの職業訓練コースを新たに設置するとともに、主たる生計者でなくても、「訓練・生活支援給付」が受けられるよう対象者を拡充している。

図表 2-6-14 新規高校卒業者の求人・求職状況の推移



資料：厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」
 (注) 求職者数とは、学校又は公共職業安定所の紹介を希望する者の数

図表 2-6-15 新規大学卒業者の就職状況の推移



資料：厚生労働省・文部科学省「大学等卒業予定者就職内定状況調査」
 (注) 内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

(2) フリーター等正規雇用化プランの推進

① ハローワークにおけるフリーター等正規雇用化支援

ハローワークにおいて、フリーター等が安定した職に就くことができるよう、支援対象者一人ひとりの課題に応じて、就職活動に関する個別相談・指導助言、求人の確保、グループワーク方式による就職活動方法等の習得、模擬面接、職業相談・職業紹介、職場定着からなる支援メニューを組み合わせ、必要に応じて担当者制により正規雇用化に向けた一貫した支援を実施している。

② ジョブカフェ等におけるきめ細かな就職支援の実施

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、都道府県が設置する若年者に対するワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）において、都道府県をはじめ、経済団体等関係機関との連携の下、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を引き続き実施するとともに、都道府県からの要請に基づきハローワークを併設し、職業相談・職業紹介を実施している。

③ 若年者等トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等について、一定期間（原則3か月）試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図る若年者等トライアル雇用を実施し、事業主に対し「試行雇用奨励金」（1人月4万円、最長3か月）を支給している。

また、正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主等に対して、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）することにより、年長フリーター等の雇用機会の確保を図っている。

④ 若年求職者に対する職業能力開発支援

フリーターなどの正社員経験の少ない若者に対して、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練の機会を提供するジョブ・カード制度を推進することにより、正社員への移行を促進している（ジョブ・カード制度の詳細は第6節3（2）参照）。

また、年長フリーター等を対象とした、常用雇用に有用とされる資格等必要な職業能力を習得するための職業訓練コース（再チャレンジコース）について、民間教育訓練機関などに委託して実施している。

⑤ 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組みの促進

「雇用対策法」及び「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」（平成19年厚生労働省告示第275号）に基づき、若者の応募機会の拡大を図るため、事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、若者の人材確保に悩む企業等に対する相談・助言を実施している。

(3) ニートなどの若者の職業的自立の支援

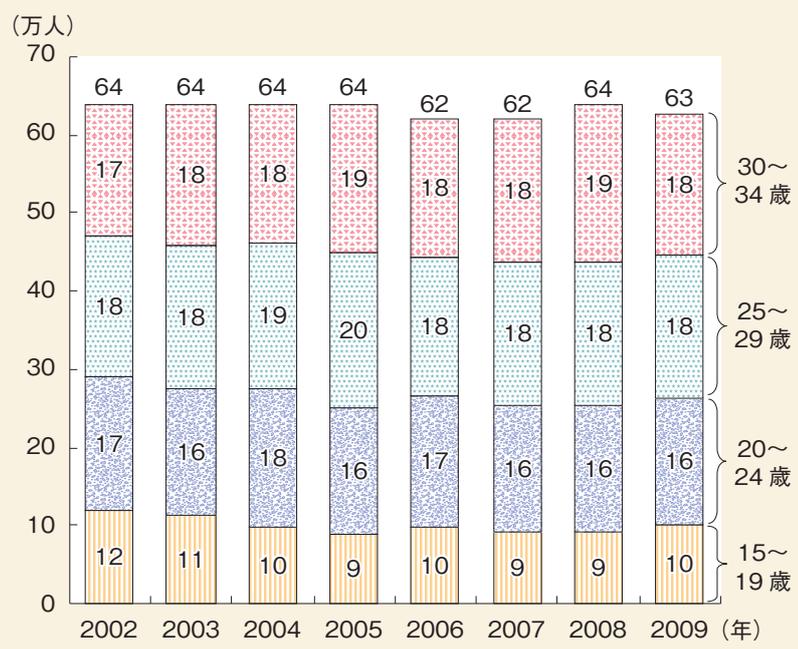
① 「地域若者サポートステーション事業^{*12}」の拡充

ニートなどの若者の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の養成にとどまらず、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に行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築するとともに、その拠点となる「地域若者サポートステーション」（サポステ）を設置し、専門的な相談やネットワークを活用した適切な機関への誘導など、多様な就労支援メ

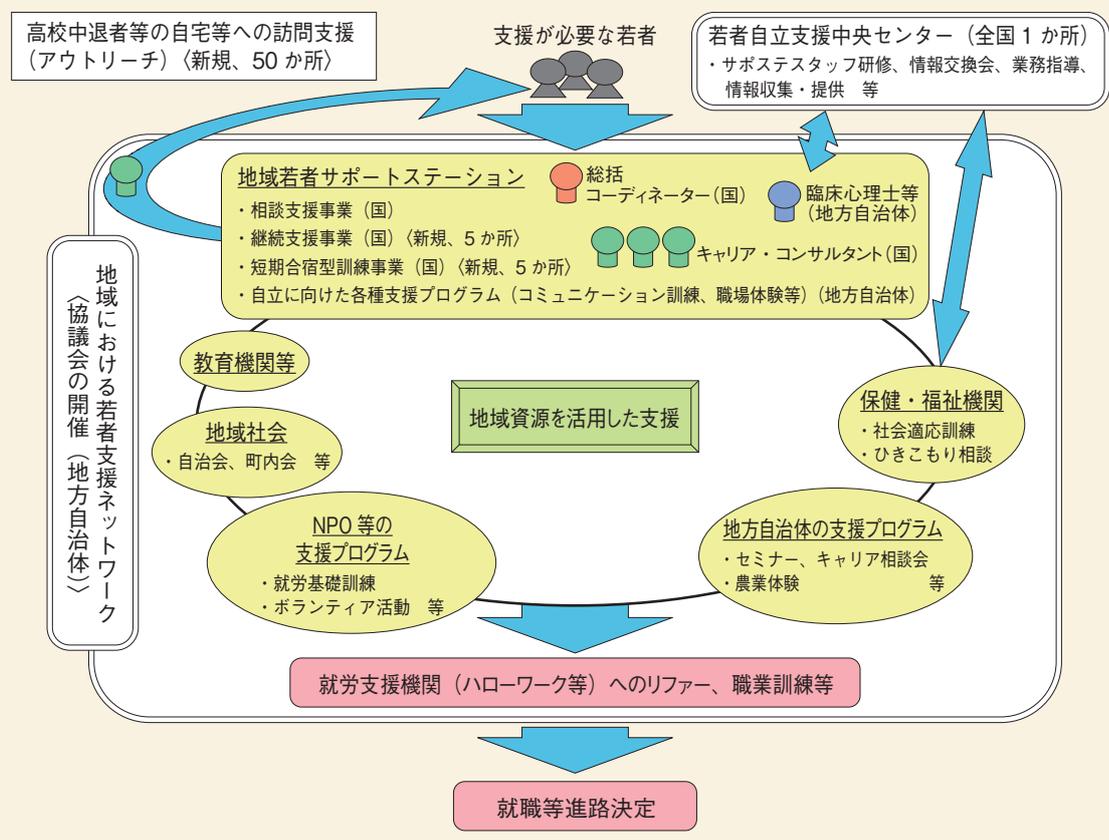
* 12 地域若者サポートステーション事業の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/index.html>

図表 2-6-16 ニートの数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」
 (注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

図表 2-6-17 サボステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ（平成22年度）



ニューを提供する「地域若者サポートステーション事業」を2006（平成18）年度から実施している。2009（平成21）年度においては、設置拠点を全国77か所から92か所に拡充するとともに、地方自治体、教育機関などとのネットワーク機能を強化し、若者やその保護者に対し能動的に働きかけなどを行う「いつでもどこでもサポートモデル事業」を20か所のサポステでモデル的に実施するなど、事業の拡充を図ったところである。

2010（平成22）年度においては、設置拠点を全国100か所に拡充するとともに、高校中退者などを対象とした訪問支援（アウトリーチ）による学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援に取り組むなど、ニートなどの若者の職業的自立支援を強化している。

コラム

ニートの若者の職業的自立を応援 ～「サポステ」の取組み～

仕事に就いておらず、家事も通学もしていない、いわゆるニート状態にある若者（15～34歳）の数は63万人（2009（平成21）年）となっており、さらに30歳代後半の無業者の増加も見られる状況です。

こうした境遇にある若者に対しては、一人一人の抱えている課題をよく把握し、それに対応した職業意識の醸成、基礎的な能力の養成や社会適応支援などの包括的な支援を実施することにより、本来の意欲と能力を発揮できるように後押しをすることが重要です。また、支援機関相互のネットワークづくり等を進め、一人一人の特性を踏まえた、きめ細かな継続的な支援ができる体制の整備が必要です。

こうしたことから、地方公共団体との協働により、地域の若者の自立支援ネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」を設置しています。「地域若者サポートステーション」では、若者やその保護者等に対して専門的な相談、各種プログラム、職業体験など総合的な支援メニューを提供しています。

北海道札幌圏地域の地域若者サポートステーションとして活動する「さっぽろ若者サポートステーション」（取材時は「北海道若者サポートステーション」、4月1日に名称変更）では、15歳からおおむね40歳未満の方で、「一定期間無業の状態ではあるが、就職する意欲が認められる方」、「就職の相談をしたいが、どこへ行けばいいのか迷っている方」、「仕事に関して受けない支援プログラムが見つからない方」、「働



きたいが、何からしたらいいか迷っている方」といった方々を対象に総合相談やジョブトレーニングなどのプログラムを実施しています。

まず、総合相談では、「サポートステーション利用計画書」を作成しながら、どのようなプログラムを利用して就職するかの道のりを考えていきます。支援プログラムとして、「食談会」、「ワーカーズスペース」等を実施しています。

具体的には、「食談会」では、グループで簡単な料理を作ることを通じてコミュニケーションスキルを身につけ、生活のリズムを整えることを目的としています。

「ワーカーズスペース」では、創作活動や文章表現等により自己表現力を身につけ、座談会などを通して自己理解・他者理解ができるようになることを目指しています。また、ストレッチ体操等の軽運動を通して基礎体力の向上も目指しています。

「ワーカーズファーム」では、数人が1チームで、3か月間毎週2回、献立決めや買い出しをした上で昼食を作るといったことに加え、仕事体験など直接的なキャリアプログラムもカリキュラムに組み込み、継続的な活動の場となっています。こうした中で、基礎的な生活習慣を身につけ、集団生活での役割分担の体験やコミュニケーション能力を養うことを目的としています。

「ワーカーズチャレンジ」では、主に就職活

動に行き詰まりを感じている方や、長いブランクがあって踏み出すことを躊躇している方を対象としています。それぞれの就職活動をサポートするために、励ましあいながら、スタッフが個別サポートを実施しています。

このようなプログラムに加え、「ワーカーズファーム」や「ワーカーズチャレンジ」の一環で「ジョブトレーニング」といったプログラムも実施しています。自信や意欲が不足している若者に対して、働く体験を通じて、成功体験の享受などの気づきや意欲の向上を狙っています。職場体験のほか、実際に仕事をしている職業人の方の体験談を聞いたりしています。

こうした地道な取組みの結果、「北海道若者サポートステーション」が開設された2006（平成18）年9月以降の就職等進路決定率は34.6%（2010（平成22）年2月時点）と、「サポートステーション利用計画書」を作成した約3分の1の方々が就職や進学などを行っています。

また、「北海道若者サポートステーション」を利用した方々からは「サポステは新聞で知った。ここは何でも話すことができ、心強かった」、「サポステに通うようになり、行くところ



ワーカーズファームの光景（模擬面接の状況）

ができ、『ほっ』としている。それまでは、どこにも所属していないことを引け目に感じていた」等の声が寄せられています。

（参照）

- 厚生労働省の「地域若者サポートステーション」HP
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryokuyys-station/index.html>
- ニートサポートネット
<http://www.neet-support.net/>
- さっぽろ若者サポートステーション
<http://saposute.net/>

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ニートなどの若者を対象として、合宿形式による集団生活の中での生活訓練、労働体験などを通じて、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）年度から開始し、2009年度は全国28か所で実施したところである。

なお、「若者自立塾事業」は、行政刷新会議の「事業仕分け」の結果を踏まえ、2009年度末をもって廃止とし、ニートなどの若者の職業的自立に向けたより実践的なプログラムとなるようやり方を見直した上で、2010年度から「緊急人材育成支援事業」（第6節2（2）（245ページ）参照）を活用した、合宿型の新たな自立支援プログラムを実施している。

③ 若者自立支援功労団体等厚生労働大臣表彰の実施

若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、2007（平成19）年度から、若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や個人に対して、厚生労働大臣表彰を実施している。

5 女性の就業希望の実現

(1) 女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備

女性の継続就業のためには、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することに加え、男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的取組みであるポジティブ・アクションを促進することが効果的である。このため、企業の人事労務担当者を対象にセミナーを開催し、具体的取組方法等について情報提供している。また、ポジティブ・アクションの取組みをさらに広げ、より多くの企業に促すため、2001（平成13）年より、経営者団体と連携し、企業のトップで構成する「女性の活躍推進協議会」を開催している。2010（平成22）年には、協議会において、企業、労使団体等がポジティブ・アクション普及促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマークを公募し、応募総数173作品の中から決定（愛称：「きらら」）するとともに、女性の活躍推進に向けた経営者からのメッセージ・取組内容等をまとめた「ポジティブ・アクション宣言」を発表し、サイト上で公表（<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/index.html>）を行う等により、事業主を始め国民にポジティブ・アクションの必要性や効果等についての理解をより深めていくこととしている。その他、ポジティブ・アクションについての情報ポータルサイトを構築し、企業の取組事例の検索や、企業が自社の女性の活躍状況を診断できるシステムの開発・運営を行うこととしている。また、2009年度は、「均等・両立推進企業表彰」において、均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を大和証券株式会社（東京都）、株式会社京都銀行（京都府）及び株式会社鹿児島銀行（鹿児島県）の3社が受賞した。

また、女性は継続就業に当たり、キャリア形成、育児・介護、仕事と家庭の両立など、様々な問題を抱えていることから、「女性と仕事の未来館」において、働く女性、働きたい女性を対象とした次の支援事業を実施している。

- ・女性が自分らしく継続的に働くためのキャリア形成を支援することを目的とした能力発揮セミナー
- ・起業支援セミナー及び相談事業
- ・女性特有の健康問題を中心としたセミナー及び相談事業
- ・これらの事業で蓄積したノウハウ等を全国の女性関連施設や団体に提供し、地域における女性の能力発揮支援事業及び健康確保事業の促進

さらに、第7節で後述するとおり、パートタイム労働者の均等待遇の確保と正社員転換の推進や、育児休業や短時間勤務の利用促進など仕事と家庭の両立支援の推進により、女性の継続就業が可能となる環境整備を図っている。

(2) 女性の起業に対する支援の実施

起業はいったん職業生活を中断した女性にとっても、有用な能力発揮のチャンスとして注目されている一方で、女性は男性に比べ就業経験年数が短く、起業や経営に必要な知識やノウハウ、人的ネットワークを得る機会が少ないといった問題を抱えている。

これらの問題に対処するため、女性の起業支援対策として、「女性と仕事の未来館」において、



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク
(愛称：「きらら」)

起業を志す女性に対し、起業への関心度合いや取組みレベルに応じた実践的なセミナーや相談を実施している。

(3) マザーズハローワーク事業の拠点の拡充と機能の強化

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、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、2008（平成20）年度60か所、2009（平成21）年度40か所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、全国148か所の支援拠点において、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行っている。^{*13}

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、求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確保、さらには関係機関とのネットワークを構築し、地方公共団体等との連携による保育所・地域の子育て支援サービスに関する情報の提供など、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。

6 地域における雇用機会の確保と中小企業に対する支援

(1) 地域雇用対策

雇用失業情勢は依然として厳しい状況が続いている。このような状況に対応するためには、当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急に創出するとともに、中長期的な課題として、雇用失業情勢が厳しい地域において自発的な創意工夫により、将来に向けた雇用機会の創出に取り組んでいく必要がある。

1) 地域における緊急的な雇用機会の確保

平成20年度第2次補正予算において、総額4,000億円の交付金を創設し、これを基に都道府県に基金を造成し、都道府県及び市町村において地域における雇用創出のための事業を実施している。具体的には、地域求職者等に対して、安定的な雇用機会を創出する取組みを支援する「ふるさと雇用再生特別基金事業」（2,500億円）及び離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者を中心とする離職者に対して、一時的な雇用機会を創出する取組みを支援する「緊急雇用創出事業」（1,500億円）であり、これらの事業により、地域の実情や創意工夫に基づいた雇用創出を図っている。「緊急雇用創出事業」については、平成21年度第1次補正予算において基金を3,000億円積み増しし、雇用創出の更なる強化を図っている。また、平成21年度第2次補正予算において、「重点分野雇用創造事業」（1,500億円）を創設し、介護、医療、農林、環境等成長分野として期待されている分野における新たな雇用機会を創出するとともに、地域のニーズに応じた人材を育成し雇用に結び付けるための事業を実施している（第6節2（2）（245ページ参照））。

*13 マザーズハローワーク・マザーズサロン・マザーズコーナーの所在案内
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>

2) 中長期的な視点に立った地域雇用対策^{*14}

雇用改善の動きが弱い地域である21道県について、道県ごとの重点産業分野において創業を支援する地域再生中小企業創業助成金を設け、また、雇用失業情勢が特に厳しい地域である雇用開発促進地域について、地域求職者雇用奨励金を設けており、都道府県及び関係団体等とも連携し、創業等を支援している。また、地域における雇用創出のためには、地域の関係者がその創意工夫をいかした上で自発的に行う雇用創造のための取組みが行われなければならない。このため、地域振興の核の育成による雇用創造を適切に進めるべく、地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）を更に拡大するとともに、より効果的な雇用創出を図るべく、地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創業等奨励金の活用を図っている。

* 14 地域雇用政策の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou.html>

コラム

ふるさとでの雇用創出 ～北海道天塩町の例～

日本の各地域は地理的環境や雇用・産業構造の違いなど様々な違いがあります。そうした地域の中には、雇用失業情勢が厳しく、仕事を見つけることが困難な地域もあります。

そうした地域において効果的な雇用創出を図るためには、地域の行政や経済団体が連携して創意工夫や発想をいかして雇用創出に取り組むことが重要です。

厚生労働省では、地域の関係者が創意工夫や発想を活かして雇用創出に取り組むことを応援しています。

北海道天塩町は天塩川の河口に位置し、総面積が353.48km²で、人口が3,645人（2009（平成21）年12月31日現在）です。

酪農が振興され重要な基幹産業として成長し、漁業においても「しじみ」は大粒で味も濃いことから消費者から高い評価を受けていました。

しかし、農業をめぐる環境は過酷な労働環境や農業資材の高騰などから、担い手不足や高齢化により離農が進み、また町内最大規模の「天塩乳業」の廃業により雇用機会は著しく減少しました。さらに、公共事業減少の影響から建設業の雇用の悪化など町内の雇用の場がますます少なくなり、若者は域外に流出している状況でした。

そこで、2007（平成19）年に、天塩町、天



塩商工会、天塩町観光協会、天塩農業協同組合、留萌北部森林組合、北るもい漁業協同組合などが「天塩町地域雇用創出協議会」を立ち上げ、国の地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）を活用して、優良で豊富な農地を活用した酪農、大規模肉牛飼育事業の規模拡大などに不可欠な専門的な人材育成等を実施することで地域の雇用機会の拡大を図ることとしました。

事業主向けには、IT関連販売、マーケティングセミナーの開催や特産品販売促進の研修派遣といった事業を実施し、雇用拡大に努めました。

一方、求職者向けには、畜産先進地に技術者を派遣し研修を受けさせるとともに、地場食材オリジナルメニューの開発研修や滞在交流型観光中核人材養成講座などを実施し、人材育成に努めました。さらに、合同就職フォーラムを実施し、就職促進に努めました。

こうした努力の結果、2年間で41人の雇用を創出することができました。また、人材育成の結果、2007年度に肉牛肥育事業に進出し、現在では約3,000頭の飼育が可能になったとともに、「たこキムチ丼」などの新商品の開発やホームページを活用した販路拡大が可能になり、観光イベントの企画より誘客を促進するなど、地域経済の発展、更なる雇用拡大につながっています。

こうした状況に、「天塩地域雇用創出協議会」からは「国の地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）と関連する事業を実施することにより、地域に波及的な雇用機会の創出や地域経済の発展が図られる等地域作りに画期的な制度です！」といった声が寄せられています。

また、事業所からは「必要な能力を身につけた人材を雇い入れることは、新たな事業規模の拡大に取り組む近道です！」、「ノウハウを習得した人材を雇い入れ、雇い入れた人材が中心になって新たな飲食メニューや観光イベントの開発に取り組むことができました」といった声が寄せられています。

そして、求職者からは「研修を受講したおかげで未経験分野に就職できました。教育機関が少ない地域の求職者にとっては国の事業（パッケージ事業）は有効な支援策です！」、「研修を受講できたおかげで現職に就職することができました。更に自己研鑽を積み、会社の規模拡大に役立ちたいです！」といった喜びの声が寄せ



たこキムチ丼



合同企業就職フォーラムの様子

られています。

(まとめ)

地域が元気になるためには、その地域の方々ができる場所の確保が重要です。また、そうした働くことができる場所を確保するためには、その地域の英知の結集が必要不可欠です。そうした取組みを国は応援しています。

(参照)

○地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）、地域雇用創造実現事業、雇用創造先導的創業等奨励金について

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/chiiki-koyou/index.html>

○天塩町

<http://www.teshiotown.com/index.html>

(2) 中小企業に対する雇用安定のための支援

中小企業は我が国経済の活性化や雇用創出の担い手であることから、こうした中小企業における労働力の確保や雇用機会の創出を図るため、従前から中小企業の雇用管理改善で人材の確保・育成、職場定着に向けた取組みに対する支援を実施してきたところである。

また、人口の減少が続く中で、中小企業の生産性向上が喫緊の課題となっていることから、2009（平成21）年度においては、創業・異業種進出や生産性の向上に必要な人材（基盤人材）を新たに雇い入れた場合などに支給される中小企業基盤人材確保助成金の活用を促進するため、生産性の向上に伴う基盤人材の雇い入れへの助成額を140万円から170万円に増額し、基盤人材を雇い入れた場合の支援措置に重点化することとしたところである。

図表 2-6-18 中小企業基盤人材確保助成金の概要

概要

- 中小企業の活力を生かした雇用機会の創出を図るため、新分野進出（創業・異業種進出）又は生産性の向上に伴い、それに必要な人材（基盤人材）を雇用保険の一般被保険者として新たに雇い入れた中小企業の事業主を助成する。

支給対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主に対して支給。

- (1) 新分野進出を行う中小企業の事業主又は生産性の向上が必要な中小企業の事業主であって、雇用管理の改善に関する計画を作成し、都道府県知事の認定を受け、認定後1年以内に基盤人材の雇入れを行う事業主。
- (2) 新分野進出や生産性の向上に必要な施設又は設備等に要する費用について、新分野進出による場合は250万円以上、生産性の向上による場合は300万円以上負担する事業主。

助成内容

- ・新分野進出の場合
基盤人材1人当たり 140万円（5人まで）
- ・生産性向上の場合
基盤人材1人当たり 170万円（5人まで）