

(若者)

## 1 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、24歳以下の完全失業率が、2011（平成23）年には8.2%<sup>\*1</sup>（前年差0.9ポイント低下）、25～34歳については、5.7%<sup>\*1</sup>（前年差0.6ポイント低下）と、前年よりは回復したものの依然として厳しい状況である。

また、2012（平成24）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については93.6%（2012年4月1日現在）、高校については96.7%（2012年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学2.6ポイント、高校1.5ポイント）したものの、依然として厳しい状況である。さらに、2013（平成25）年の新卒者の就職環境についても厳しい状況が見込まれることから、引き続き新卒者に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。

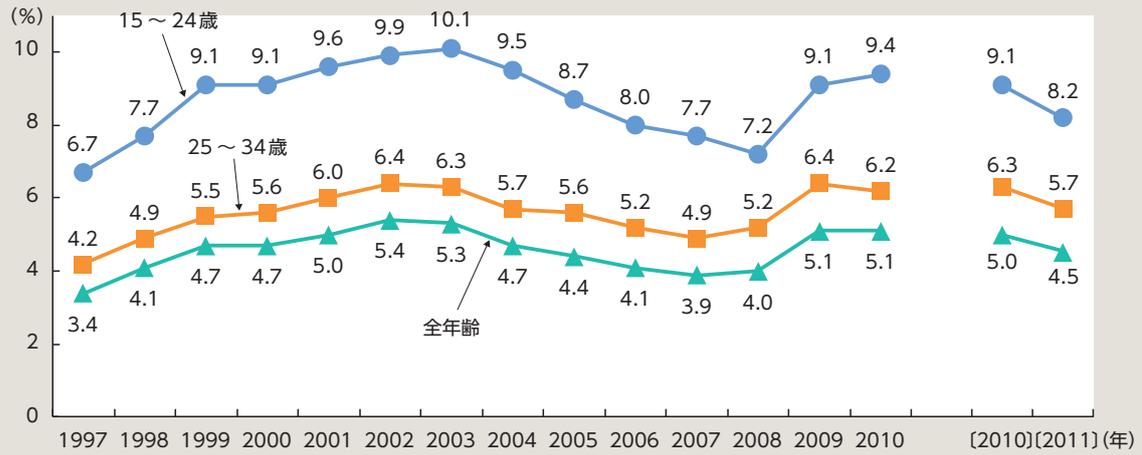
このため、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者の就職支援を更に強化する必要がある。併せて、既卒者についても、企業に対して新卒枠で既卒者も応募受付を行うよう採用拡大を働きかけるなどにより、早期就職に向けて取り組む必要がある。

また、フリーター数は、2011年には176万人<sup>\*1</sup>となり、前年（2010（平成22）年174万人<sup>\*1</sup>）と比べて2万人増加、ニート数についても2011年には60万人<sup>\*1</sup>となり、前年（2010年57万人<sup>\*1</sup>）と比べて若年者の就職環境は依然として厳しい。

このため、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、フリーターを含む若者の正規雇用化の推進など、包括的な支援を行っている。

\*1 いずれも岩手県、宮城県及び福島県を除いた数値

図表 2-1-1 完全失業率の推移

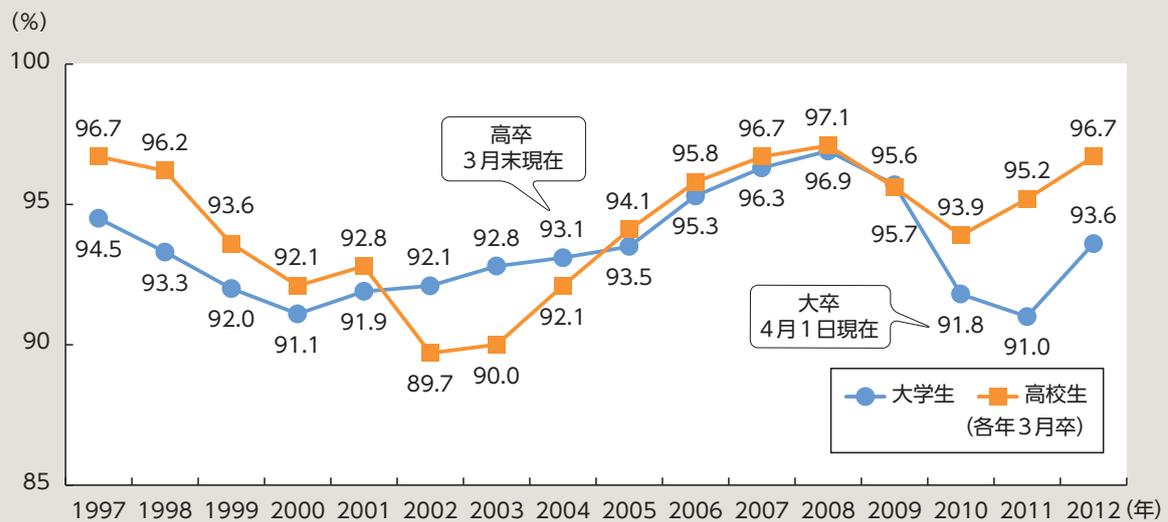


資料：総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注) 完全失業率は年平均

(注) [ ] を付した2010年及び2011年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 2-1-2 就職内定率の推移



資料：厚生労働省職業安定局・文部科学省共管「大学等卒業予定者就職内定状況調査」(大卒者内定率)

厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」(高卒者内定率)

(注) 内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

図表 2-1-3 フリーター数の推移



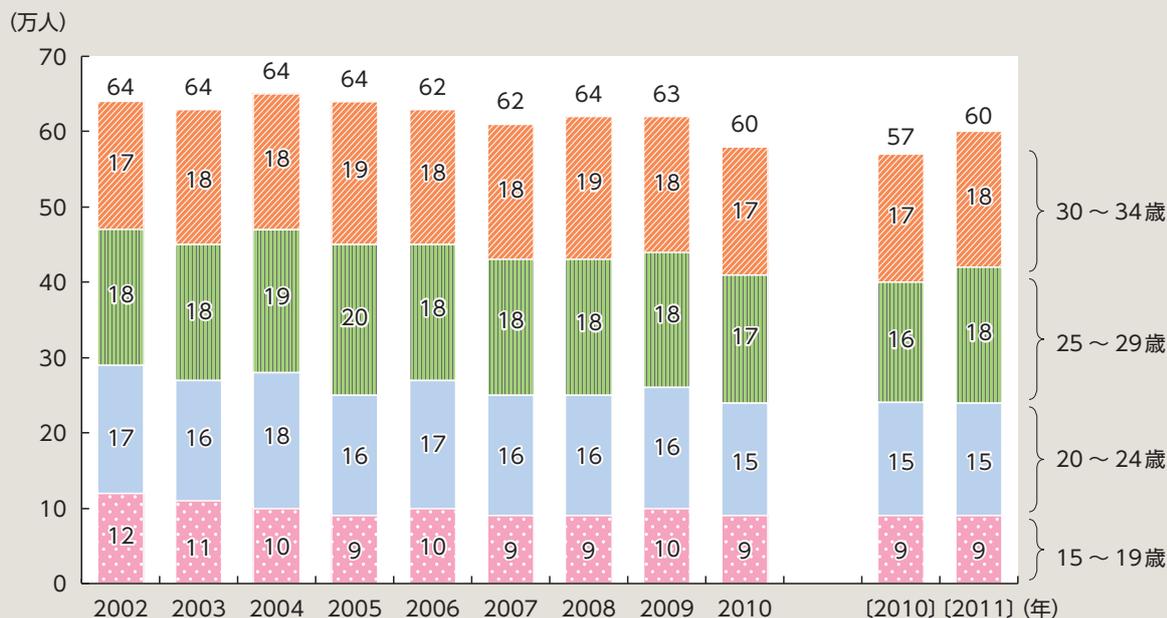
資料：総務省統計局「労働力調査」

(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. 非労働力人口で家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者。

(注) [ ] を付した2010年及び2011年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

図表 2-1-4 ニート数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

(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。

(注) [ ] を付した2010年及び2011年のデータは、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

## 2 新卒者・既卒者の就職支援

新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を全国に設置（2012（平成24）年4月1日現在、57か所）し、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会の実施を行っている。2011（平成23）年度は延べ約58万人が利用し、約7.5万人が就職決定

した。また、ジョブサポーター（2012年度2,300人）による希望者への個別支援や、大学等との連携による学校への出張相談などを行っている。

さらに、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の事業主への周知による卒後3年以内既卒者の就職促進や、地域の関係機関の者を構成員とする「新卒者就職応援本部」による連携体制の強化を行っている。

2012年度からは、現役大学生を主な対象として、大学との連携強化による恒常的な出張相談、早期就職のための卒業年次前の学生に対する人材育成支援などを行う「大学生現役就職実現プロジェクト」を実施し、新卒者に対する就職支援をさらに強化する。

ハローワークが高校などと連携し、保護者等も含めた在学中からの働く意義や職業生活についての講習、新卒者等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うジョブサポーターをハローワークに配置し、就職希望者への個別支援、企業説明会などを実施している。これらの取り組みにより、ジョブサポーターの支援で約16万人の高校生や大学生等の就職が決定した。

図表 2-1-5 青少年雇用機会確保指針（抜粋）

**第二 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置**

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

二 意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業生についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業生が学校等の卒業後少なくとも3年間は応募できるものとする。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

### 3 ハローワークにおけるフリーターの正規雇用化の推進

フリーターなど、正規雇用化を目指す若者の就職支援のため、全国のハローワークでのきめ細かな職業相談・職業紹介、トライアル雇用など助成制度の活用、職業訓練の情報提供・相談などを実施しており、2011（平成23）年度は約25万人が正規雇用として就職した。2012（平成24）年度からは「若者ステップアッププログラム」として、既存の取り組みに加え、大都市圏にフリーターなどの就職支援拠点として「わかものハローワーク」を設置し、支援を強化する。また、地域若者サポートステーションとの連携により、就労意欲のあるニートの支援を行う。

### 4 ニート等の若者の職業的自立支援の強化

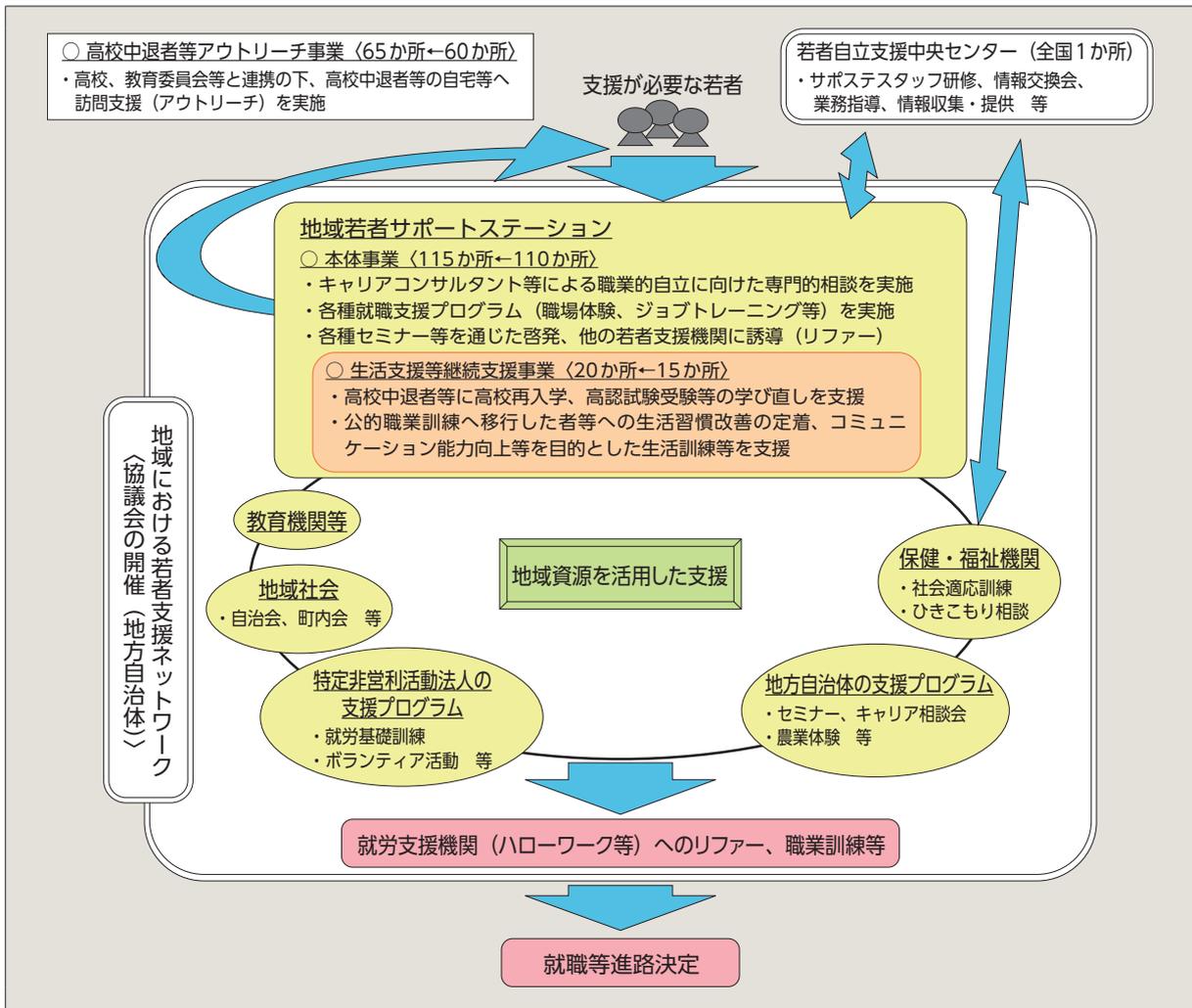
ニートなどの若者の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の養成にとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は各人の置かれた状況に応じて個別的行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

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。

2012(平成24)年度においては、設置拠点を全国110か所から115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)によるサポステへの円滑な誘導、高校復学や職業訓練移行後の生活習慣改善の定着を支援する継続支援事業の拡充など、ニートなどの若者の職業的自立支援を強化することとしている。

**図表 2-1-6 ネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ**



### 5 キャリア教育の推進

産業構造や就業構造の変化等、社会全体を通じた構造的問題を背景に、若者が、学校から社会・職業に円滑に移行できないなどの課題に直面してキャリア教育の重要性が増しており、2011(平成23)年1月31日には中央教育審議会において「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」が取りまとめられた。答申では幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進や職業教育の充実が提示されたが、その中で、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携等に

についても指摘されている。

さらに、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（2010（平成22）年2月公布、2011年4月施行）により全ての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされている。

そのため、今後のキャリア教育を効果的に推進する上で、教職員、民間サポート機関等の外部機関及びキャリア・コンサルタント等の専門人材の養成が急務となっていることから、2011年度においては、中学のキャリア教育をサポート・推進する専門人材を養成するための講習を実施するとともに、キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラムに「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」を盛り込み、キャリア教育に資する人材の養成に努めている。さらに、キャリア・コンサルティング研究会を開催し、大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力について検討を行った。

2012（平成24）年度においては、大学等のキャリアセンターの中核人材等を対象に、雇用・労働に関する知見やキャリア教育や就職支援に資するツール、キャリア・コンサルティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントに係る知識及びその活用方法等についての理解を深める講習を実施し、大学等におけるキャリア教育を推進するとともに、大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用促進を図っている。

2013（平成25）年度においては、中学・高校・大学のキャリア教育を担う人材を対象に講習を実施する予定である。

（女性）

## 6 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」（岩手県、宮城県及び福島県除く）によると、2011（平成23）年の女性の労働力人口は2,632万人（前年差11万人減）になり、女性の労働力率は48.2%で前年を0.3%ポイント下回ったが、生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率は、63.0%と前年と同率であった。また、女性の雇用者数は2,237万人（前年差8万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合も42.7%となっている。

## 7 女性の就業の拡大

### (1) 男女雇用機会均等対策の推進

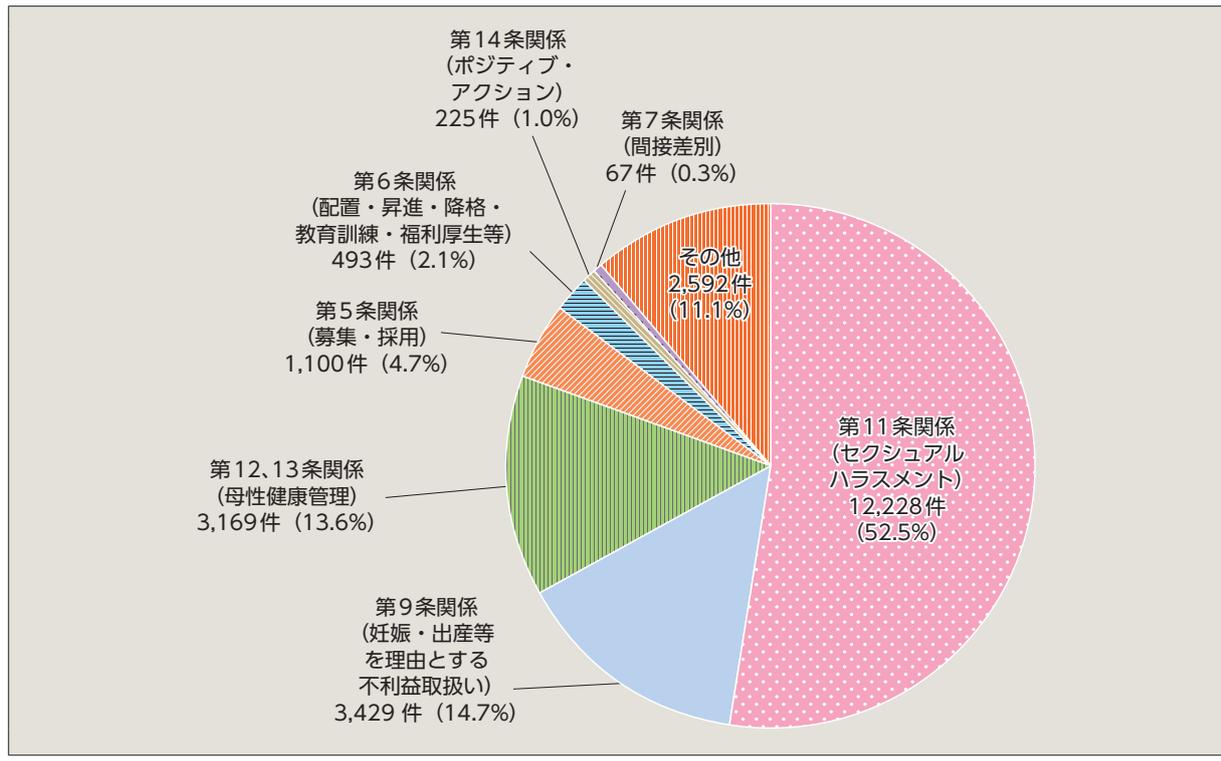
#### ① 職場における男女雇用機会均等対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、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ため、都道府県労働局雇用均等室において、男女雇用機会均等法に違反する企業に対して、迅速かつ厳正な指導を行っている。労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停で円滑かつ迅速な解決を図っている。

また、2011（平成23）年度に雇用均等室に寄せられた相談件数は23,303件である。その内容を見ると、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談が多くなっている。

セクシュアルハラスメントに関する相談については、相談に適切に対応するとともに、

図表 2-1-7 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



男女雇用機会均等法に沿った対策が講じられていない企業を指導し、必要に応じて、具体的取組み事例やノウハウを提供している。

妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談には、相談に丁寧に対応し、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が認められる場合には、事業主を迅速かつ厳正に指導をしている。

### 2 ポジティブ・アクションの取組みの推進

女性が継続して就業するためには、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な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。



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「きらら」

ポジティブ・アクションの取組みを広く普及させるためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要である。このため、2001（平成13）年より、経営者団体と連携し、企業のトップクラスで構成される「女性の活躍推進協議会」を開催している。協議会では、企業、労使団体等がポジティブ・アクション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「きらら」を作成するとともに、女性の活躍推進に向けた経営者からのメッセージ・取組み内容等をまとめた「ポジティブ・アクション宣言」をサイト（<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/>）上で公表するなどにより、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

また、ポジティブ・アクションについて個別企業の取組みを閲覧・検索できるサイトや、企業が自社の女性活躍推進の状況を自己診断できるシステム、女性の活躍推進に取り組んでいる、あるいはこれから取組みを進めていこうとする企業がメッセージを掲載でき

る「女性の活躍推進宣言コーナー」等の各種コンテンツを盛り込んだ情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を運営している。そのほか、中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援、企業の人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組み方法を提供する研修を行った。

さらに、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を、公募して「均等・両立推進企業表彰」を実施している。2011（平成23）年度は厚生労働大臣最優良賞を株式会社高島屋（大阪府）が受賞した。

加えて、男女間賃金格差の縮小に向けて、企業の労使による男女間格差の「見える化」を推進するため、実態調査票等の実践的な支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」 (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku09/>) の普及・活用を図っている。また、使用者団体・業種団体、労働組合と連携し、男女間格差の状況やその要因の「見える化」を図るための業種別支援ツールを作成・普及することにより、男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握と取組みの必要性について「気づき」を推進し、労使の自主的な取組みを支援している。

また、経済活性化の視点から女性の活躍促進を図るため、日本再生戦略として①男性の意識改革、②思い切ったポジティブ・アクション、③公務員から率先して取り組む、の3つを柱とした「女性の活躍促進による経済活性化」行動計画～働く「なでしこ」大作戦～が決定された。

今後、消費者、就職希望者、市場関係者に対する女性の活躍状況の可視化を促進する「見える化」総合プランを年内に策定し、取組みを進めていくこととしているが、厚生労働省では、6月から先行的に「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施し、ポジティブ・アクションの取組み促進のための企業訪問を行い、女性の活躍状況の情報開示等を働きかけている。

## 8 マザーズハローワーク事業の実施

全国168箇所（2011（平成23）年度末現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体等との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

### コラム

#### 子育て中の方の就職を支援します！ ～群馬労働局「マザーズコーナーまえばし」の取組み～

##### 〈女性が社会で活躍するために〉

少子高齢化が急速に進み、労働力人口が減少していくことが見込まれる中、将来にわたり活力ある日本社会を実現していくためには、潜在的な能力を有する方々が積極的に労働市場へ参加していくことが求められてい

る。日本再生戦略（2012（平成24）年7月31日閣議決定）においても、25歳から44歳までの女性の就業率を2020年までに73%とする目標や、第1子出産前後の女性の継続就業率を55%にする目標などが掲げられ、女性が社会で活躍することに大きな期

待が寄せられている。

その中で、現在、全国のマザーズハローワークにおいて、意欲ある女性等がスムーズに就職できるよう地域の实情に合わせた様々な取組みが展開されている。

### 〈「マザーズコーナーまえばし」の取組み〉

群馬労働局では、2011（平成23）年3月現在、県内2カ所にマザーズコーナー（ハローワーク前橋所内およびハローワーク太田所内）を設置し、子育て中の方、子育てを終わってこれから働き出したいと考えている方など、仕事と家庭の両立を目指す方々を男女問わず応援している。

「マザーズコーナーまえばし」では、子育て経験がある女性のベテランスタッフが3名常駐し、子育ての実体験と専門知識を活かしながら、来所された方との対話に力点を置きつつ、日々、就職支援に邁進している。

新規で来所される方は毎月平均100名超、相談件数は300件超、そのほとんどが女性である。そして、一言で「子育て中」、「働きたい」といっても、その内容は千差万別だ。そのため、スタッフは、限られた時間の中、しっかりとお話を伺いながら、その方の子育て環境や就業の希望状況を的確に把握して、その方にとって何がベストなのかを共に考え、就職への支援を行う日々である。時には、就職支援スタッフという役割以上に、初めて来所された方の緊張を和らげ、子育て中の悩みや不安にも耳を傾け、その方に向き合う。そんな人間味ある「お母さん」的な相談役としても大活躍している。

「マザーズコーナーまえばし」のスタッフの希望は、来所された方と信頼関係を築き、その方にとってベストな就職へとステップアップしていただくこと。1ヶ月以内の就業率が平均30%超という実績は、このような対話を基本とした、担当制のきめ細かなオーダーメイド支援に因るところが大きく、「また来ますね！」と前向きに取り組み、就職されていく方が多いことは、スタッフにとっても大きな糧になっている。

また、同コーナーでは、前橋市と連携して、定期的に「再就職応援セミナー」を開催し、就職希望者の「就活力」アップを図って



「マザーズコーナーまえばし」所内風景

いる。

セミナーでは、現在の雇用情勢、企業が求める人材、就職へと結びつく効果的アプローチ方法、ビジネスマナーなど、具体的で実践的な情報を伝えている。また、ワークショップ形式で、家族の支援はどこまで期待できるのか、なぜこの会社に就職したいのか、自分の強みは何か、といった就職活動の心構えや準備についても掘り下げて取り組んでいく。1人ではなかなか取り組みにくいのが、同じ子育て中の方々とともに、マザーズコーナーのオリジナルテキスト「就職活動サポートブック」を活用しながら、就職に向けた準備を促すこのセミナーは、参加者同士のつながりも拡がり、好評を得ている。

このほか、同コーナーにおいては、地域の实情に合わせた保育情報ガイド「子育て応援ブック」を作成するなど、子育て中の方々にとって有益な情報や支援を幅広く提供しており、お子さんとともに来所できる環境整備や雰囲気作りなど、きめ細かな対応を行っている。

仕事と家庭の両立を目指す方々が、できるだけスムーズに希望する就職へとつながるよ



「再就職応援セミナー」ワークショップ風景

うに、「マザーズコーナーまえばし」の取組みや、今後の支援アイデアは尽きない。スタッフは、「『子育て中だから就職は無理かも……』と諦める前に、まずはマザーズコー

ナーへ来てほしい。一緒に考え、就職へ向けて取り組みましょう！」と温かいメッセージを送っている。

## 9 高齢者雇用の現状

最近の高齢者雇用の状況は、2011（平成23）年6月1日現在、31人以上規模企業の95.7%（前年同期96.6%）において、65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定め廃止のうちいずれかの措置（以下、「高年齢者雇用確保措置」という。）が実施済みとなっており、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%となっている。

このような中、老齢厚生年金（定額部分）の支給開始年齢は、2013（平成25）年度に65歳への引上げが完了し、同年度に、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の61歳への引上げが開始されるため、無年金・無収入となる高齢者が生じないように、雇用と年金を確実に接続させる必要がある。また、少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が培ってきた知識と経験を活かし、意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた取組みを進めることが重要である。

## 10 希望者全員の65歳までの雇用確保と70歳まで働ける企業の普及・促進

労働政策審議会において、雇用と年金が確実に接続されるよう、希望者全員の65歳までの雇用確保措置等について検討が行われ、2012（平成24）年1月、厚生労働大臣に対して建議が行われた。この建議に基づき、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止などを内容とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」を2012年3月9日に国会へ提出し、同年8月10日現在、国会で審議中である。今後、現行の高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する更なる指導の強化及び希望者全員が65歳まで働ける制度の積極的な推進を行うこととしている。

2012年度には、年齢にかかわらず働ける雇用機会の拡充に向けた環境整備を進めるため、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入の促進・啓発指導の実施及び事業主団体等を活用した周知・啓発セミナー等を実施している。

また、70歳まで働ける企業の普及・促進を図るため、地域における高齢者雇用に積極的な先進企業の事例等の共有やセミナー等を通じて、地域における取組み気運を醸成し、企業の取組みの促進を図っている。2012年4月からは、高年齢者の円滑な労働移動や、65歳以上への定年の引上げ及び高年齢者の雇用環境の整備等を促進するため、「定年引上げ等奨励金」を一部拡充する。

さらに、依然として厳しい雇用情勢の中、中高年齢者等はいったん離職すると再就職は困難な状況にあるため、中高年齢者等に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓を行うとともに、求職活動支援書の作成に向けた指導や、再就職援助措置を講じようとする事業主に対して相談・援助を行っている。このほか、再就職が困難な中高

年齢者等を常用雇用への移行を図ることを目的とした試行雇用奨励金（中高年齢者トライアル雇用奨励金）、60歳以上の高年齢者等を雇い入れた事業主に対する特定求職者雇用開発助成金を支給し、中高年齢者等の再就職を促進している。

## 11 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢期には、高齢者の希望に応じた多様な雇用・就業機会を確保していくことが重要であるため、定年退職後等において、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易な就業やボランティア等の社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進している（2011（平成23）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,298団体、会員数は約79万人）。

（障害者）

## 12 障害者雇用の現状

最近の障害者雇用の状況は、民間企業の雇用者数（2011（平成23）年6月1日現在36万6千人（前年比6.8%増））が8年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。また、民間企業の実雇用率は1.65%（前年同期1.68%<sup>\*2</sup>）であり、特に1,000人以上規模の大企業では1.84%と法定雇用率（1.8%）を上回っている。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、雇用情勢が厳しいなかで、2011年度は過去最高の59,367件（前年度比12.2%増）であった。

このような障害者雇用の進展の背景には、①障害者の働く意欲の高まりや、②CSR（企業の社会的責任）の浸透、障害者雇用のノウハウの蓄積等による障害者雇用への企業側の意識の変化などがあると考えられる。さらにハローワークと地域の関係機関との連携による就職支援の推進や障害特性に応じた支援施策の充実などが、障害者雇用の進展を後押ししている。

一方で、民間企業の実雇用率が依然として法定雇用率を下回っていることや障害者雇用を率先垂範すべき立場の公的機関について、都道府県教育委員会を中心に、未達成機関が存在するため、一層の指導が必要である。さらに、精神障害者や発達障害者に対しても、障害特性に応じた支援策の充実を図り、雇用促進を図る必要がある。

このため、今後とも、「重点施策実施5か年計画」（2008（平成20）年度から2012（平成24）年度を計画期間）や「障害者雇用対策基本方針」（2009（平成21）年度から2012年度を運営期間）等に基づき、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、障害者雇用の更なる推進を図っていくこととしている。

また、「新成長戦略～『元気な日本』復活のシナリオ～（2010年6月18日閣議決定）」における雇用・人材戦略において、2020（平成32）年までに障害者の実雇用率を1.8%とするなどの障害者の就業率向上のための政策目標を設定し、障害者雇用の促進に取り組んでいる。

\*2 2010年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、2011年と2010年の数値を単純に比較することは適当でない状況

## 13 雇用率達成指導の強化と地域の就労支援の強化

### (1) 雇用率制度の推進等による雇用機会の拡大

#### 1 障害者雇用率制度と厳正な雇用率達成指導

現在、「障害者の雇用の促進等に関する法律」(昭和35年法律第123号)(以下、法という。)において、事業主は一定の割合(法定雇用率)以上の障害者を雇用しなければならない(2012(平成24)年4月1日現在民間企業は1.8%、国・地方公共団体・独立行政法人等は2.1%、都道府県等の教育委員会は2.0%)。障害者雇用率制度は、障害者の雇用促進の柱であり、1976(昭和51)年の法改正により、障害者雇用を義務化して以降、ハローワークが本制度を確実に履行させるために、事業主に対する指導を実施している。

具体的には、雇用率が低い事業主に対して2年間の雇入れ計画の作成を命じ、この計画に沿って雇用率を達成するよう指導するとともに、計画が適正に実施されない場合には、厚生労働大臣による計画の適正実施に関する勧告を実施する。さらに、一連の指導にもかかわらず、障害者雇用状況の改善がみられない企業については、企業名を公表しており、2012年3月には3社の企業名(株式会社RAJA、スカイマーク株式会社、株式会社ホスピタリティ)を公表した。

また、国、地方公共団体等の公的機関については、重点施策実施5か年計画において、「2012年度までにすべての公的機関で障害者雇用率を達成する」こととしており、この達成に向けて指導を徹底している。2011(平成23)年6月1日現在の公的機関の雇用状況は、国及び都道府県の知事部局では、すべての機関で法定雇用率を達成しているものの、知事部局以外の機関では法定雇用率未達成の機関もあり、特に都道府県の教育委員会では法定雇用率を達成している機関は14府県にとどまっている。このため、2012年3月に、障害者雇用状況の改善が見られなかった17都道府県の教育委員会に対し、計画の適正実施に関する勧告を行った。

#### 2 関係機関の連携による地域の就労支援力の強化

障害者の地域での自立を推進するためには、雇用施策と福祉施策、教育施策との連携が重要である。そこで、ハローワークと雇用、福祉、教育などの地域の関係機関とが連携した「チーム支援」により、「福祉から雇用」、「教育から雇用」への移行を促進している。

また、障害者の身近な地域において就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する障害者就業・生活支援センターについては、センターが就業・生活両面の支援の連携拠点として機能するよう、全障害保健福祉圏域(361圏域)への設置を目指し、その拡充を図っている(2012(平成24)年3月現在で全国313か所)。

## 14 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化

### (1) 精神障害者に対する就労支援の推進

精神障害者の就労支援については、2011(平成23)年度からハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」を配置し、求職者へのカウンセリング業務に加え、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後のフォローアップまでの総合的な支援を行っている。

また、一定程度の期間をかけて常用雇用を目指す「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」の活用を図るとともに、2010（平成22）年度には精神障害者が働きやすい職場環境の整備等を行った事業主に対し助成する「精神障害者雇用安定奨励金」を創設するなど、精神障害者が安心して働ける職場づくりを推進している。さらに、2011年度には、精神障害者等の職場支援を行う配置した企業に対し助成を行う「職場支援従事者配置助成金」を創設した。

さらに、医療機関等を利用している精神障害者についても治療・社会復帰支援段階から就職を意識した支援が必要である。そのため、ハローワークの職員が、医療機関等（精神科病院・診療所・精神保健福祉センター、保健所、障害福祉サービス事業者）を訪問し、精神障害者が職業準備性や就職意欲を高め就職に向けた取組みを行えるよう、就職活動の知識や方法についてガイダンス（「ジョブガイダンス事業」）を実施している。

加えて、地域障害者職業センターで、主治医等との連携の下、精神障害者の支援ニーズへの総合的な支援を実施しており、特に職場復帰支援（リワーク支援）ではうつ病等休職者に対し、生活リズムの立て直し、ストレス対処等適応力の向上を図り、職場の受入体制の整備、雇用管理の助言等を行っている。

このほか、2009（平成21）年度から2010年度にかけて、企業における精神障害者の雇用・定着のノウハウを構築するため「精神障害者雇用促進モデル事業」を実施しており、2011年度には本事業の成果として事例集を作成するとともに、事業主等を対象にしたセミナーを全国6ブロックで開催し、精神障害者の雇用管理に関するノウハウの普及を図った。

## （2）発達障害者・難病のある人に対する就労支援の推進

発達障害者を対象とした支援としては、2007（平成19）年度から若年求職者の多い労働局で、ハローワークの一般窓口を利用する発達障害等によりコミュニケーションに困難を抱える者に対し、その希望や特性に応じ専門支援機関に誘導するとともに、障害者向け支援を希望しない場合は、一般窓口で個別相談、支援を行う「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施している。2009（平成21）年度には、「発達障害者雇用開発助成金」を創設し、発達障害者の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行っている。

また、難病がある人については、2009年度に「難治性疾患患者雇用開発助成金」を創設し、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行っている。

## （3）チャレンジ雇用の一層の推進や在宅就業支援制度の活用促進

各府省・各自治体が知的障害者や精神障害者等を非常勤職員として1～3年雇用し、その後の円滑な一般企業等への就職の実現を図るチャレンジ雇用については、重点施策実施5か年計画では「平成20年度中に全府省で実施」としており、厚生労働省においては、各府省に先駆けて2007（平成19）年度から実施し、毎年受け入れ人数を拡大している。

また、障害者の多様な働き方に対する支援策である在宅就業支援制度については、2011（平成23）年度には、事業主や地方自治体へ当該制度周知のためのリーフレットを送付するとともに、在宅就業支援団体として活動している事例等を交えて制度を紹介する

セミナー6回実施し、その制度の活用促進に取り組んでいる。

## 15 今後の障害者雇用の在り方の検討について

現在、2010（平成22）年6月に閣議決定した「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（2010年6月閣議決定）」等を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方等について検討するため、有識者や労使、障害団体等を参集し、厚生労働省において次の3つの研究会を開催している。

### ①障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会

障害者雇用促進制度や雇用率制度における障害者の範囲等について検討（2011（平成23）年11月18日に第1回を開催）

### ②労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会

差別禁止等枠組みの対象範囲や合理的配慮の内容、合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方等について検討（2011年11月30日に第1回を開催）

### ③地域の就労支援の在り方に関する研究会

地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方について、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討（2011年11月29日に第1回を開催）

## 16 障害者に対する多様な職業訓練の実施

### (1) 障害者の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、重度の障害のある方については、障害者職業能力開発校を全国19か所設置し、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、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援をしており、入校者の障害の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、IT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、障害のある方の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

### (2) 一般の公共職業能力開発施設における受入れの推進

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等のある方を対象とした訓練コースを設置することにより、受講機会の拡充を図っている。

### (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方の増大に対応し、障害のある方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、障害のある方の職業訓練を推進している。

### (4) 地域における障害者職業能力開発の推進

教育、福祉の実施主体である都道府県又は政令指定都市の行政資源を有効に活用し、障

害者の職業訓練をより効果的・効率的に推進している。

## 17 障害のある方の職業能力開発に関する啓発

障害のある方の職業能力開発を促進し、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、広く障害のある方に対する社会の理解と認識を深め、障害のある方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、全国障害者技能競技大会を1972（昭和47）年から実施している。

また、2011（平成23）年9月には、第8回国際アビリンピックが韓国ソウル市で開催された。

なお、2011年度は国際アビリンピックの開催年であったため、全国大会は開催していないが、2012（平成24）年度の全国大会（第33回）は2012年10月に長野県で開催される予定である。

## 18 福祉施設における「工賃向上計画」の推進

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、また、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。このため、2007（平成19）年度から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組んできたが、これまでの取り組みの実績を踏まえた見直しを行ったうえで、2012（平成24）年度から2014（平成26）年度までの3か年については、新たな「工賃向上計画」を策定することとし、各年度の目標工賃や具体的方策を設定することに、より工賃向上に資する取り組みを計画的に進めることとしている。

具体的な取り組みとして、新たな計画では都道府県と事業所が共同して取り組むことを重視し、個々の事業所において「工賃向上計画」を作成することを原則とし、事業所責任者の意識向上や積極的な取り組みを促すこととしている。また、市町村においても、工賃向上への事業所の取り組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼している。

特に今後は、作業の質を高め、発注元企業の信頼の獲得により安定的な作業の確保、ひいては安定的・継続的な運営に資するような取り組みが重要であることから、具体的には、経営力育成・強化や専門家（例：農業の専門家等）による技術指導、経営指導による技術の向上、共同化の推進のための支援の強化・促進を図ることとしている（**図表2-1-8**）。



図表 2-1-9 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の概要

(平成24年6月20日成立、同6月27日公布)

**1. 目的 (第1条)**

障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体（以下「障害者就労施設等」という。）の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。

**2. 国等の責務及び調達の推進 (第3条～第9条)**

＜国・独立行政法人等＞	＜地方公共団体・地方独立行政法人＞
<p>優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務</p> <p>基本方針の策定・公表（厚生労働大臣）</p> <p>↓</p> <p>調達方針の策定・公表（各省各庁の長等）</p> <p>↓</p> <p>調達方針に即した調達の実施</p> <p>↓</p> <p>調達実績の取りまとめ・公表等</p>	<p>障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務</p> <p>調達方針の策定・公表</p> <p>↓</p> <p>調達方針に即した調達の実施</p> <p>↓</p> <p>調達実績の取りまとめ・公表</p>

**3. 公契約における障害者の就業を促進するための措置等 (第10条)**

① 国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

② 地方公共団体及び地方独立行政法人は、①による国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

**4. 障害者就労施設等の供給する物品等に関する情報の提供 (第11条)**

障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供しよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

**5. その他 (附則第1条～附則第3条)**

(1) 施行期日  
この法律は、平成25年4月1日から施行する。

(2) 検討  
政府は、以下の事項について、3年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- ① 障害者就労施設等の物品等の質の確保等に関する支援及び情報提供の在り方
- ② 入札者が法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を評価して公契約の落札者を決定する方式の導入

(3) 税制上の措置  
国は、租税特別措置法で定めるところにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図るために必要な措置を講ずるものとする。

### コラム

#### 「サイレント・カフェ」 ～新たな交流の場～

吉祥寺駅（東京都武蔵野市）から少し離れた、アパートの2F。その一角に「サイレント・カフェ」\*がある。手話を交えつつグループで談笑する女性たち、スタッフと筆談しながら、お茶を飲む男性。雨上がりの週末、その小さなスペースに多くの人を訪れていた。

「口コミで聞いてやってきました。」というお客の女性は、初めてサイレント・カフェに足を運んだという。「ここでは、気兼ねなく色々な話ができることがわかった。ストレス発散の場になりそう。」

カフェには、筆談用のボードもあり、スタッフやお客同士が気軽に談笑できる明るい雰囲気。

名物のバナナミルクは、言葉がなくても

ボードのマグネットを動かして、お客の好みにカスタマイズできる仕組み。健聴者であっても聴覚障害者であっても、スムーズなコミュニケーションができるよう、細やかな工夫がなされている。



この「サイレント・カフェ」は、代表である渡辺さんの、過去の悔しい経験から生まれたアイデアだ。

渡辺さんが、聴覚障害者からの依頼に応じて、電話の取り次ぎなどの代行業務を行っていたころのこと。ラッピングのアルバイトを探してほしいという依頼を受けたあちこちに電話をかけたものの、口頭でコミュニケーションが行われる現場では聴覚障害者は足手まといになると、すべて門前払いだった。情けない気持ちで、耳の聞こえない依頼者に、連絡した会社とのやりとりを伝えた。彼らが社会に受け入れられ、理解してもらうためには何が必要かと考えた末、「サイレント・カフェ」に行き着いた。

聴覚障害者という同じ境遇の者だけが集まるのではなく、健聴者とともに働くことで、相互理解を深められる場を提供したい。障害があっても、健聴者と同じ土俵に立つことができる、社会に、そして当事者本人にということを理解してもらいたい。

お客と直接接することのない、いわゆるバックオフィスではなく、接客スタッフとして配属することで、新たなコミュニケーションの場を作っていく。これらがサイレント・カフェのスタイルだ。

耳の聞こえないスタッフが、いろいろな人と一緒に働き、お客様と交流することで、生き生きとした笑顔を見せるようになったことは、目に見える大きな成果だという。スタッフが、耳が聞こえなくてもコミュニケーションができる。そして自分がいることを、みんなが喜んでくれるという感覚を持てたと、渡辺さんは感じている。

障害を含むいろいろな個性をもつ誰もが、自己実現できる社会を作りたいという渡辺さん。障害を一つの個性として捉え、健聴者と同じく社会に生きる一員として、ともに働き、ともに支え合っていく。まさに真の「ノーマライゼーション」を進めていくために、渡辺さんの挑戦はまだまだ続いていく。



※吉祥寺の店舗での営業は7月末に終了した。8月から数ヶ月間新たな場所で営業を行い、2012（平成24）年度末を目途に独自の店舗を構える予定  
（詳細はサイレント・カフェHP（<http://www.facebook.com/SilentCafe.jp>）参照。）

## 第2節 日本成長を支える人材の育成

### (1) 公的職業訓練の推進

離職者の再就職のための雇用のセーフティネット等の役割を担う公共職業訓練のほか、2011（平成23）年10月から施行された、雇用保険を受給できない求職者等を対象とする求職者支援制度による職業訓練（求職者支援訓練）を実施している。

図表2-2-1 離職者を対象とした職業訓練について

<p>公共職業訓練 (離職者訓練)</p>	<p>○主に雇用保険受給者（例えば一定の職業経験を有し、基礎的な能力を有する者）に対して、実践的能力を習得する職業訓練を実施</p> <p>&lt;施設内訓練&gt;</p> <p>○国（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構          ※主にものづくり分野の訓練を実施          訓練コース：制御技術科、テクニカル・オペレーション科、金属加工科等          訓練期間：標準6か月</p> <p>○都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施          訓練コース：自動車整備科、溶接技術科、造園科等          訓練期間：標準6か月～1年</p> <p>&lt;委託訓練&gt;（委託元は都道府県）          ・委託先：民間教育訓練機関等          ・訓練コース：介護サービス科、情報処理科等          ・訓練期間：標準3か月（最長2年）</p>
<p>求職者支援訓練 (求職者支援制度における職業訓練)</p>	<p>○雇用保険を受給できない人（例えば非正規労働者や就業経験の無い者等）に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施（訓練期間：3～6か月）          ※受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力のみを付与する訓練も設定</p> <p>○実施機関：民間教育訓練機関（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定）</p> <p>○訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす人に職業訓練受講給付金を支給          ・月10万円の他、訓練機関へ通うための交通費（通所経路に応じた所定の額）を支給          ・希望する人には貸付を上乗せ（月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円）</p>

### 1 公共職業訓練の推進

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県は、公共職業能力開発施設を設置・運営しており、公共職業訓練として、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。

2011年度においては、離職者約15万人、在職者約9万人、学卒者約2万人の計約26万人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、企業や特定非営利活動法人を含む民間教育訓練期間等を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供しており、離職者約15万人のうち約10万人に対して委託訓練を実施したところである。2012（平成24）年度においては、計約38万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。

図表 2-2-2 公共職業訓練の概要

離職者訓練	在職者訓練	学卒者訓練
<p>国及び都道府県は、<b>離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練</b>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）</p>		
<p>(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：概ね3月～1年            (3) 主な訓練コース例            ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)            ○施設内訓練            金属加工科            電気設備科等            ○委託訓練〔都道府県から委託〕            介護サービス科、情報処理科等</p>	<p>(1) 対象：在職労働者（有料）            (2) 訓練期間：概ね2日～5日            (3) 主な訓練コース例            ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)            ・NC旋盤実践技術            ・自家用電気工作物の実践施工技術            ・バリアフリー住宅の設計実践技術等</p>	<p>(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            ((独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構実施例)            【専門課程】            生産技術科、電子情報技術科、制御技術科等            【応用課程】            生産機械システム技術科、建築施工システム技術科等</p>

## 2 求職者支援訓練の推進

雇用保険を受給できない求職者の早期就職を支援するため、2011年10月から求職者支援制度が施行され、民間教育訓練機関が厚生労働大臣の認定を受けた求職者支援訓練を実施している。求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」があり、求職者が訓練を通じて就職に必要な職業能力を習得し、早期の就職を実現することを目指している。

2011年度下半期は約5万人に対して訓練を実施したところである。2012年度においては約24万人が訓練を受講できるよう措置している。

## (2) ジョブ・カード制度の推進

### 1 ジョブ・カード制度の概要

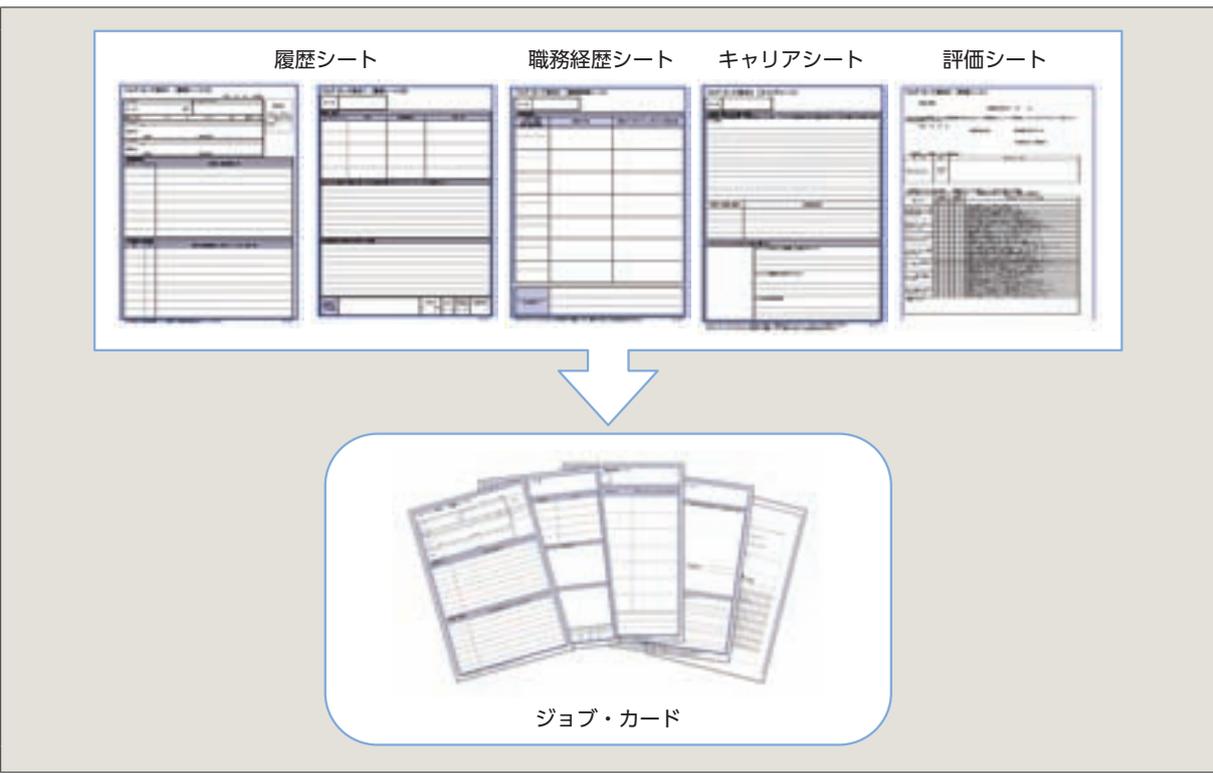
一人ひとりが能力を向上させる機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、フリーターなどの中には、能力を高めて正社員になりたくてもその能力を高める機会に恵まれないため正社員にもなれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまらざるを得ない状況に置かれている者も少なくない。

こうした背景のもと、ジョブ・カード制度は、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、企業実習と座学を組み合わせた職業訓練を含む、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、訓練実施機関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、安定的な雇用への移行などを促進する制度として2008（平成20）年に創設された。また、2011（平成23）年度からは職業能力を証明するツ-

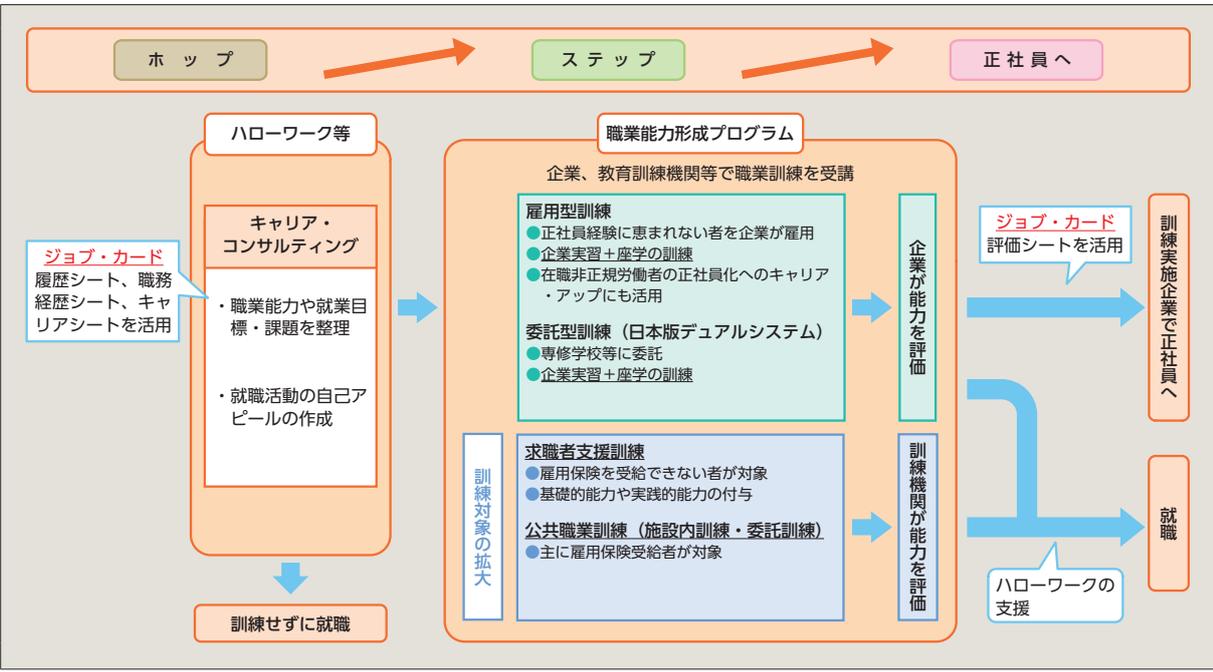
ルとしての社会的定着を目指し、幅広く求職者、在職者及び学生全般に対してジョブ・カードの活用を促進している。

本制度の企業実習と座学を組み合わせた職業訓練には、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、雇用型訓練の受講にあたっては訓練実施企業から賃金を得ることができ、委託型訓練の受講にあたっては雇用保険が受給できる場合には、雇用保険の受給により、受給できない者で一定の要件を満たす場合には職業訓練受講給付金により、訓練が受けやすくなる仕組みとなっている。

図表 2-2-3 ジョブ・カードのイメージ図



図表 2-2-4 ジョブ・カード制度の活用による就職促進の流れ



## 2 ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度は2008年4月に創設され、これまでの累計で、ジョブ・カード取得者数は約69万5千人（2012（平成24）年5月末）となっており、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、ハローワークとも連携しながら、制度の普及・促進を行ってきた。

2011年度に、関係機関とのこれまで以上の緊密な連携・協力体制の構築や助成制度の一部メニューの統廃合による事業の効率的な運営などの見直しを行うことにより、企業と求職者双方への的確な支援を実施し、ジョブ・カード制度のより効果的な普及・促進を図っている。

## 3 学生用ジョブ・カードの開発

近年、厳しい雇用情勢が続く中で、大学、専門学校（専修学校専門課程）等の卒業者の就職環境も厳しい状況が続いており、その背景の1つとして、大企業を希望する学生と学生を積極的に採用したい中小企業とのミスマッチの存在が指摘されている。また、卒業者の厳しい就職状況への対応策として大学のキャリア教育では、各大学等において、教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に向けた指導等の体制整備が義務化されており、学生自らが個性・能力の理解を深め、将来の適切な職業選択を行う基盤となる能力を形成するための環境整備が急がれている。

このような現状に対応するため、2011年度に、中小企業の事業主が学生の選考に当たり履歴書のみを用いた選考と比べて学生の人柄や適正、能力等を知る上でより詳しく有益な情報を得ることができる資料であり、かつ、在学中の学生のキャリア形成支援にも役立つツールとして学生用ジョブ・カードを新たに開発し、2012年度より普及促進を図っている。

### (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・コンサルティングの活用促進

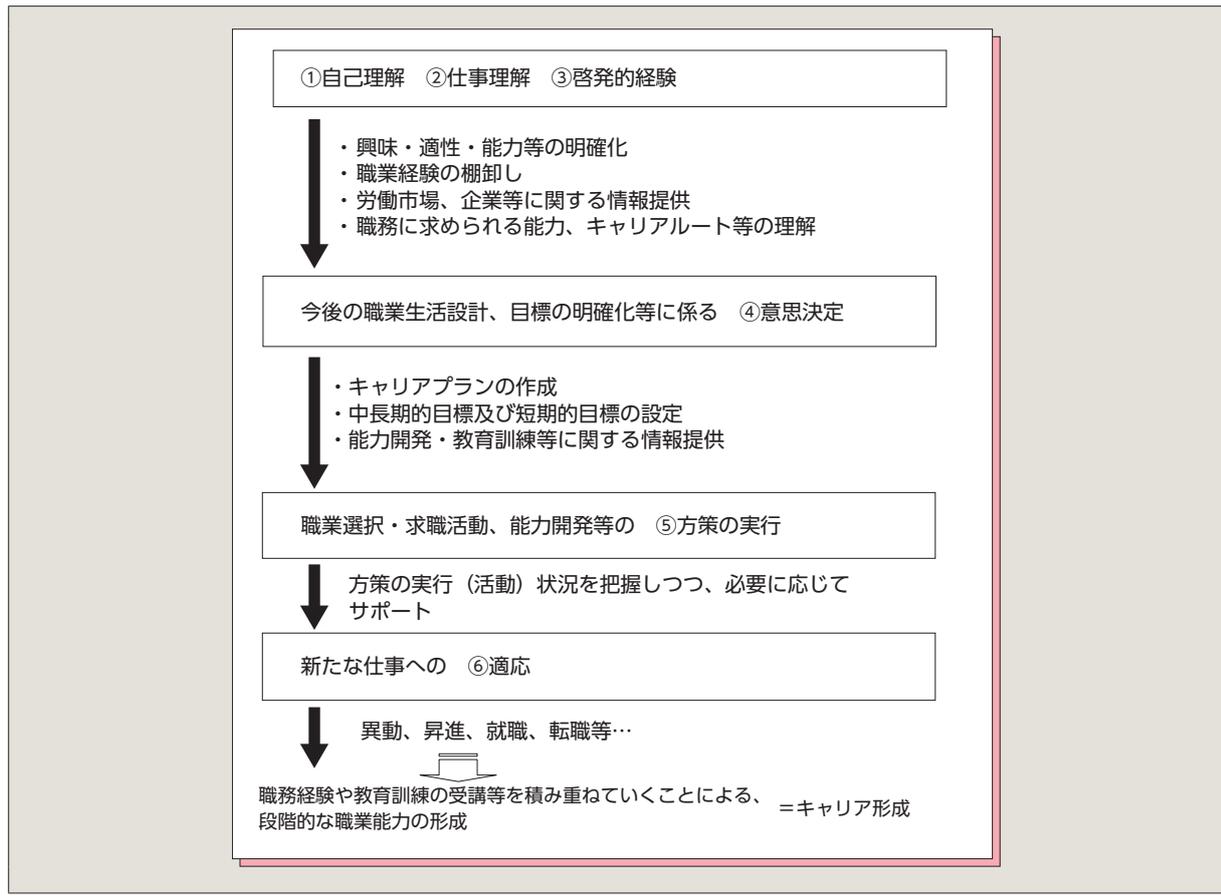
##### ① キャリア・コンサルティング<sup>\*3</sup>の概要

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性或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、具体的には概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。

\*3 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>

図表2-2-5 キャリア・コンサルティングの流れ



### ② キャリア・コンサルタントの資質向上などキャリア\*4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をキャリア形成促進助成金の支給対象として指定している（2012（平成24）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12月よりキャリア・コンサルティング技能検定試験を開始したところであり、これらの取組みにより、2011（平成23）年度末で約7万5千人のキャリア・コンサルタントが養成されている。

また、キャリア・コンサルティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントに期待される役割は年々増しており、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、学校におけるキャリア教育などにおけるキャリア・コンサルタントの活用に係る普及・啓発、ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの養成、企業内のキャリア形成支援を推進するための相談・支援や事業主により選任された職業能力開発推進者に対する、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の実施等による支援を行っている。

\*4 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されていくもの

## 2 キャリア形成促進助成金<sup>\*5</sup>

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に対して以下の取組みを実施した場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成している。

- 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、休暇の付与や費用の負担を行う場合

### (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<sup>\*6</sup>」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、技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。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。

技能検定は、2012（平成24）年4月1日現在で、129職種について実施しており、2011（平成23）年度には全国で約78万人の受検申請があり、約32万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ490万人が技能士となっている。

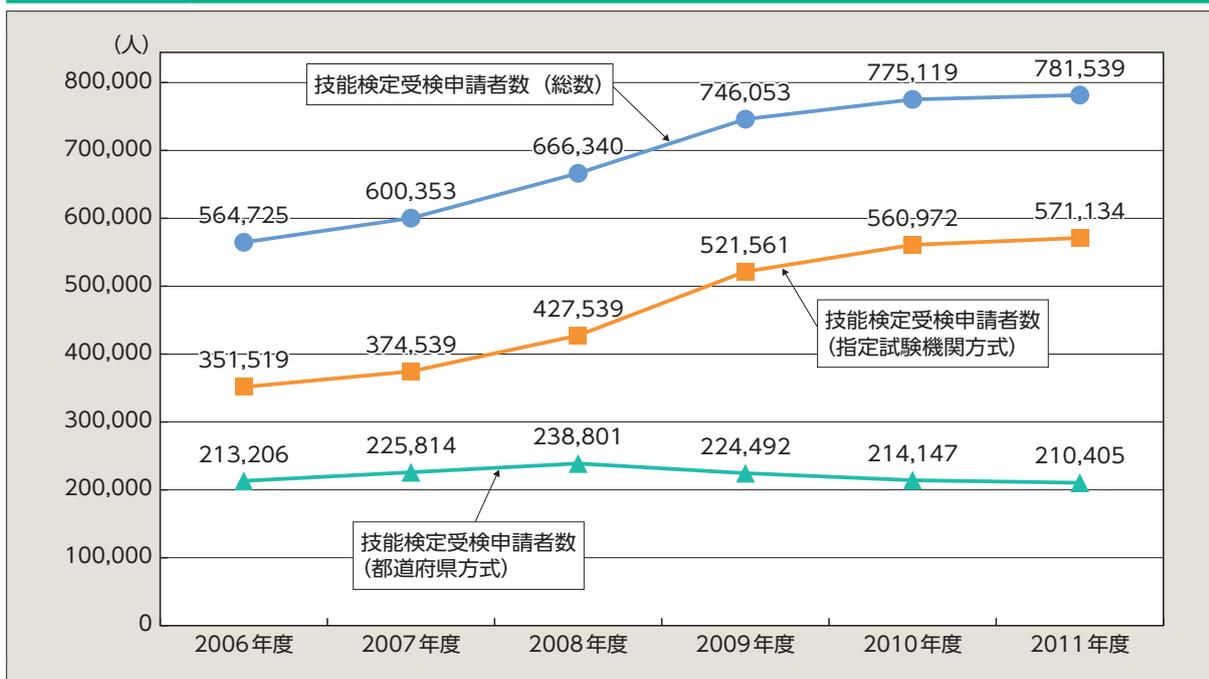
図表 2-2-6 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
<p>■実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分</p> <p>■学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法</p>  <p>普通旋盤作業の作品</p>	<p>■実技試験 枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り機橋の組立てを行う。 試験時間 2時間</p> <p>■学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生</p>  <p>とび作業の作品</p>

\*5 キャリア形成促進助成金の詳細を紹介したホームページ  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>  
 お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

\*6 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>

図表 2-2-7 技能検定の受検申請者数の推移（過去6年）



図表 2-2-8 技能検定の実施内容の詳細

●実施体制

- 1) 都道府県方式（機械加工職種など115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。
- 2) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニング職種など14職種）  
厚生労働省と職種ごとに民間の指定試験機関が事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）。

●実施内容

職種ごとに、実技試験と学科試験により行われ、試験の難易度によって等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級、基礎2級）と、等級に区分しないもの（単一等級）がある。

●受検申請

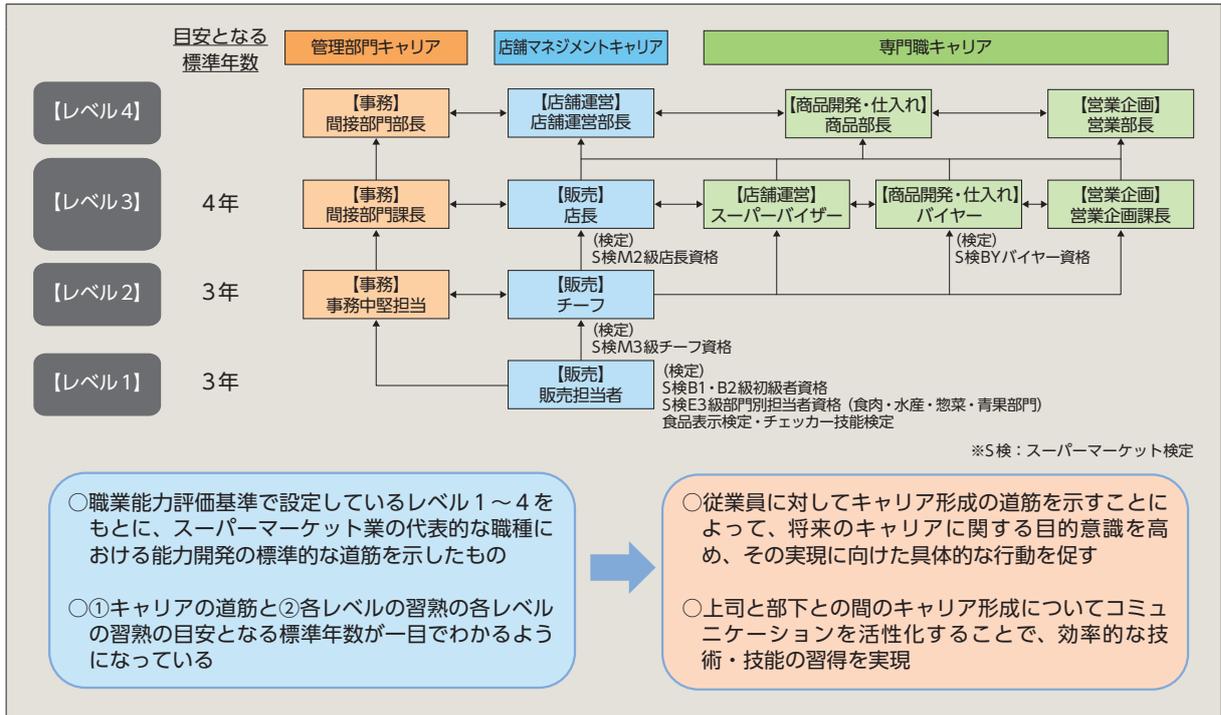
- 1) 申請方法  
都道府県方式は、都道府県職業能力開発協会に申請する。また、指定試験機関方式は、各指定試験期間に申請する。
- 2) 受検手数料
  - ①都道府県方式  
学科試験受検手数料：3,100円、実技試験受検手数料：16,500円  
※上記の金額を標準額として各都道府県で決定（学生は減額される場合がある）。
  - ②指定試験機関方式  
職種ごとに各指定試験機関が決定。

## 2 職業能力評価基準の整備

職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準<sup>\*7</sup>」の策定を2002（平成14）年から取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定しており、2012年5月31日現在で48業種が完成している。さらに、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」をスーパーマーケット業、電気通信工事業、ホテル業、在宅介護業について作成した。

\*7 職業能力評価基準、キャリアマップ、職業能力評価シート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/syokunou/index.html>

図表 2-2-9 キャリアマップ ～スーパーマーケット業～



## (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、若年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の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、2011（平成23）年8月に兵庫県神戸市を主会場に第6回大会を開催し、14職種258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、2011年12月に静岡県静岡市を中心に第49回大会を開催し、40職種1,066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は、1950（昭和25）年に2か国（スペイン・ポルトガル）から始まった。その後、1971（昭和46）年まで毎年開催されていたが、それ以降は、原則、隔年で開催されている。

日本は、1962（昭和37）年にスペイン・ヒホンで開催された第11回大会から参加しており、2011年10月に英国・ロンドンにおいて開催された、第41回大会では、48ヶ国・地域の925名の選手が参加して技能を競い合った。

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」は、厚生労働省、文部科学省、経済産業省及び国土交通省の4省庁共同開催により、2005（平成17）年から隔年で実施し、2012（平成24）年2月に首相官邸において、第4回ものづくり日本大賞内閣総理大臣表彰が開催された。



製造チームチャレンジの競技風景



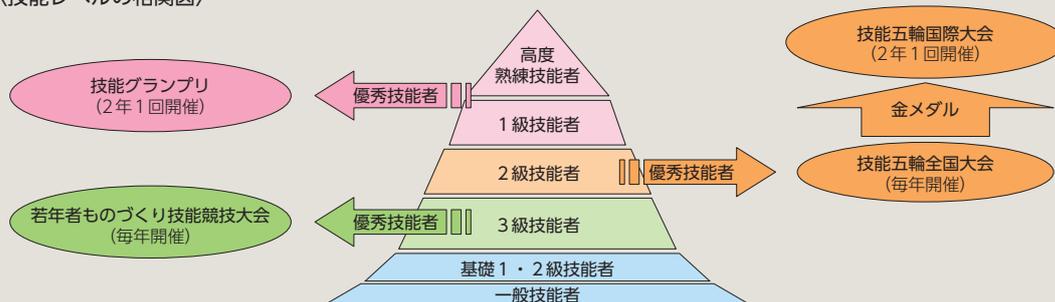
印刷の競技風景

図表 2-2-10 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24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级以上)	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

(技能レベルの関連図)



**2 技能・ものづくりの重要性に対する啓発の推進****① 地域・業界におけるものづくり分野の技能振興事業の推進**

ものづくり人材育成又は技能労働者の地位向上を目的とした事業や地域・業界関係者の創意工夫により、それぞれの特性及び資源を踏まえた独自の事業など、地域や業界団体が主体となって取り組むことが効果的と考えられる技能振興事業に対して支援を行った。

**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を対象とした「ものづくり大航海フェア」を、2012年2月に兵庫県神戸市の神戸国際展示場において開催した。ものづくり大航海フェアにおいては、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出場者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。

**(6) 成長分野等人材育成支援事業**

我が国の成長分野である、健康、環境分野及び関連するものづくり分野の成長を支え、生産性を高めるために、当該分野の事業を行う事業主が、雇用期間の定めのない労働者の雇い入れや異分野からの配置転換を行い、Off-JTを実施した場合に、事業主が負担した訓練費用の一部について、成長分野等人材育成支援奨励金を支給している（2010（平成22）年11月開始）。

2011（平成23）年7月からは、東日本大震災による被災地の復興のため、震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主がこれらの労働者に職業訓練を行う場合には、Off-JTだけでなくOJTを実施した場合にも、当奨励金（震災特例）を支給することとした。

また、2011年11月より、被災3県の中小企業事業主が労働者を中核人材として育成するため、県外の大学院等において高度な研修・訓練を受講させた場合に、当奨励金（県外高度訓練（震災特例））を支給することとした。

さらに、2011年10月より、円高による雇用の悪化を防ぐため、健康、環境分野及び関連するものづくり分野の事業を行う事業主が、当該分野以外の産業から労働者を移籍により受け入れ、これらの労働者に職業訓練を行う場合には、Off-JTだけでなくOJTを実施した場合にも、当奨励金（移籍特例）を支給することとした。

## 第3節 地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築

**1 雇用のセーフティネットの推進****(1) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施**

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。

2011（平成23）年度においては、東日本大震災の影響を受けた事業主や円高の影響を受けた事業主に対する支給要件の緩和\*8を行った。

こうした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。なお、2011年度（速報値）の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の受理件数はのべ588,779件、その対象者数はのべ13,042,527人であり、多くの事業所に利用されたところである。

また、本助成金についてはその適正な支給を図るため、事業所への実地調査を積極的に行うこととともに、不正受給を行った事業主についてはその名称等を公表するほか、悪質なものについては告訴等を行うなど、警察とも連携して不正受給防止対策にも積極的に取り組んでいる。

**図表 2-3-1 雇用調整助成金について**

<b>概要</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。</li> <li>○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。</li> </ul>
<b>助成内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・大企業：2/3 中小企業：4/5</li> <li>・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</li> </ul>             ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(7,890円)を日額上限とする。           </li> <li>○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。             <ul style="list-style-type: none"> <li>・1人1日当たり 大企業：4,000円 中小企業：6,000円</li> <li>（事業所内訓練については、大企業：2,000円 中小企業：3,000円）</li> </ul> </li> </ul>
<b>実績</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○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ところ。</li> <li>○平成23年度の実施計画ベースの事業所数はのべ約59万事業所、休業等の対象者数はのべ約1,300万人となっている。</li> </ul>

\*8 ○東日本大震災に係る要件緩和

- ① 青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県のうち災害救助法定適用地域に所在する事業所の事業主
- ② ①の事業所と一定規模以上の経済的関係（助成金を受けようとする事業所の総事業量等の1/3以上）を有する事業所の事業主
- ③ ②の事業所と一定規模以上の経済的関係（助成金を受けようとする事業所の総事業量等の1/2以上）を有する事業所の事業主等について、以下の1～6の要件緩和を実施。
  - 1 最近3か月としている生産量等の確認期間を最近1か月に短縮。（①～③の事業主）（平成24年3月10日まで）
  - 2 生産量等の確認について、最近3か月と前年同期を比べ、10%以上減少している事業主も対象とする（①～③の事業主）（平成25年3月10日まで）
  - 3 震災後1か月の生産量、売上高等がその直前の1か月又は前年同期と比べ5%以上減少する見込みの事業所も対象とする。（①～③の事業主）（原則平成23年6月16日まで）
  - 4 事前に届け出る必要のある計画届の事後提出を可能とする。（①の事業主）（原則平成23年6月16日まで）
  - 5 特例の支給対象期間（1年間）においては、これまでの支給日数にかかわらず、最大300日の受給を可能とする。（①～③の事業主）（平成24年5月1日まで）
  - 6 被保険者期間が6ヶ月未満の者も雇用調整助成金の対象とする。（①～③の事業主）（平成24年5月1日まで）

○円高に係る要件緩和  
円高の影響を受けた事業主について、以下の要件緩和を実施。

- 1 最近3か月としている生産量等の確認期間を最近1か月に短縮。
- 2 最近1か月の生産量、売上高等がその直前の1か月又は前年同期と比べ、原則として5%以上減少する見込みである事業所も対象とする。

## (2) 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

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、2012（平成24）年1月6日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえた「現下の厳しい雇用情勢に対応して労働者の生活及び雇用の安定を図るための雇用保険法及び特別会計に関する法律の一部を改正する法律案」を2012年通常国会に提出した。

この改正法が2012年3月28日に成立し、2012年3月31日に公布・施行されたことにより、リーマン・ショック以降に実施している個別延長給付や雇止めによる離職者に対する給付日数の拡充措置などの暫定措置（2011（平成23）年度末まで）が2年間（2013（平成25）年度末まで）延長されることとなり、依然として厳しい現下の雇用失業情勢の中、労働者の生活及び雇用の安定が図られたところである。

## (3) 求職者支援制度による安定した就職の支援

雇用保険を受給できない方々に対する支援の必要性を背景とし、新たなセーフティネットとして、2011（平成23）年5月に、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」が成立し、民間教育訓練機関を活用して、知識・技能を身につけるための職業訓練を実施するとともに、訓練期間中に、訓練の受講を容易にするための給付金の支給を行うこと等により求職者の早期の就職を支援する、「求職者支援制度」が2011年10月1日から施行された。

求職者支援制度では、ハローワークが求職者に対してキャリアコンサルティングを実施し、適切な訓練へ誘導するとともに、個々の求職者の状況を踏まえて作成した就職支援計画に基づき、訓練期間中から訓練終了後まで、一貫して就職支援を行う。また、訓練実施機関においてもジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行うとともに、ハローワークから提供を受けた求人情報や就職面接会の情報を活用する等、ハローワークと連携した就職支援を行っている。さらに、きめ細かな支援が必要とされる訓練修了者については、ハローワークにおいて担当者制も含めた積極的な就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

図表 2-3-2 求職者支援制度について

<b>求職者支援制度の趣旨・目的</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用保険を受給できない求職者に対し、             <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練を受講する機会を確保するとともに、</li> <li>・一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、</li> <li>・ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。</li> </ul> </li> <li>→就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け</li> </ul>
<b>対象者</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者</li> <li>具体的には、             <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者</li> <li>・雇用保険の適用がなかった者</li> <li>・学卒未就職者、自営廃業者等</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">が対象</p>
<b>訓練</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定。</li> <li>○成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた地域職業訓練実施計画を策定し、これに則して認定。</li> <li>○訓練実施機関には、就職実績も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給。</li> </ul>
<b>給付金</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円+交通費（所定の額））を支給。</li> <li>○不正受給について、不正受給額（3倍額まで）の納付・返還のペナルティあり。</li> </ul>
<b>訓練受講者に対する就職支援</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。</li> <li>○ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者制で支援を行う）。</li> </ul>

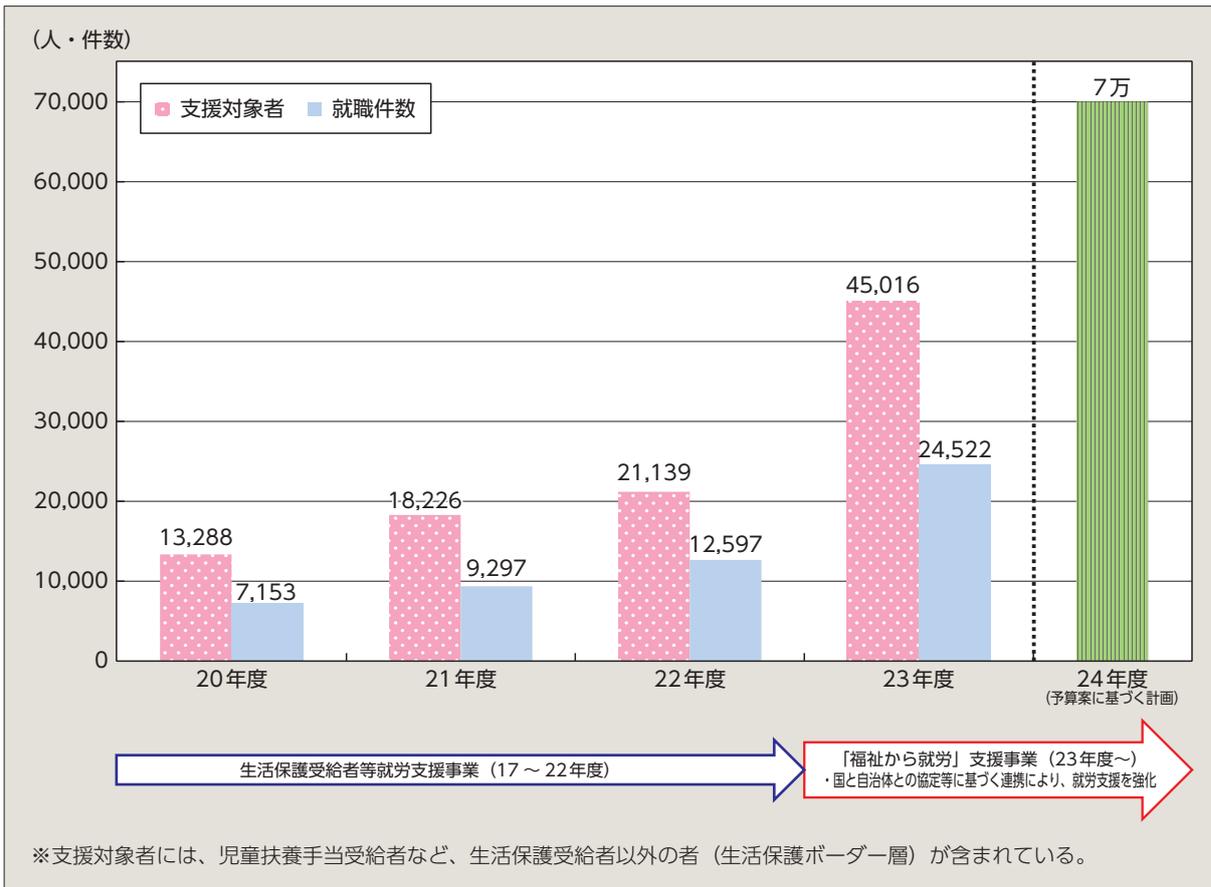
## 2 地方自治体との連携による雇用対策の推進

### (1) 生活保護受給者等に対する就労支援の推進

生活保護受給者や住宅手当受給者等の就労による経済的自立を促進するため、地方自治体とハローワークの間で、目標や役割分担などを明確にした協定等を締結、ハローワークと福祉事務所等の担当者が対象者のニーズや生活状況などに応じて策定した支援プランに基づき、個別求人開拓や担当者制による職業相談・職業紹介を始め、公共職業訓練やトライアル雇用等の支援メニューを活用した「福祉から就労」支援事業を実施しており、2011（平成23）年度においては約4万5千人の生活保護受給者等を対象に支援を開始したところである。さらに、2012（平成24）年度においては約7万人を対象に支援することとしている。

特に、早期就職の実現や職場への定着を促進するため、福祉事務所の生活保護窓口での巡回相談、ジョブカード等を活用したキャリアコンサルティングの実施や職場への定着に向けたフォローアップ相談など支援を強化し、就労による自立を推進することとしている。

図表 2-3-3 「福祉から就労」支援事業及び生活保護受給者等就労支援事業の実績・計画の推移



## (2) 国と地方自治体による一体的な支援の実施

現在、「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(平成22年12月28日閣議決定)に基づき、ハローワークが行っている無料職業紹介等と、地方自治体が行っている福祉に関する相談等を両者で協力して一体的に実施する取組を進めている\*9。これは、①自治体の提案に基づき、国と地方自治体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと、②利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、地方自治体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が行える新しい取組である。例えば、「福祉から就労」支援事業を発展させ、福祉事務所の窓口にはハローワークの窓口を併設して、生活保護受給者等にワンストップで支援するといったことも行われており、国と地方それぞれの長所を活かしながら、効果的な支援を行っている(図表2-3-4参照)。

図表2-3-4 国と地方自治体による一体的な取組の提案募集の状況について(平成24年8月1日時点)

<p><b>1. 提案のあった地方自治体数</b></p> <p>都道府県：43 市区町村：56</p>
<p><b>2. 提案の状況</b></p> <p>(1) 提案の実現に向けて、提案した地方自治体と厚生労働省とで直接協議を始めているもの及び既に具体的に提案に沿った事業を開始しているもの</p> <p>①事業を開始したもの</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●都道府県(27道府県) 北海道、青森県、岩手県、千葉県、神奈川県、新潟県、石川県、山梨県、岐阜県、静岡県、愛知県、滋賀県、京都府、奈良県、和歌山県、鳥取県、島根県、広島県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、長崎県、熊本県、大分県、沖縄県</li> <li>●市区町村(37市区) 札幌市、函館市、旭川市、弘前市、さいたま市、川口市、秩父市、所沢市、志木市、千葉市、新宿区、墨田区、品川区、中野区、相模原市、北杜市、岐阜市、大垣市、高山市、静岡市、名古屋市、岡崎市、大府市、湖南市、大阪市、宝塚市、川西市、倉敷市、井原市、総社市、瀬戸内市、広島市、北九州市、福岡市、久留米市、佐賀市、鳥栖市</li> <li>②厚生労働省と協議中のもの</li> <ul style="list-style-type: none"> <li>●都道府県(2県) 富山県、長野県</li> <li>●市区町村(17市区町) 北見市、仙台市、川越市、鴻巣市、寄居町、杉並区、綾瀬市、新潟市、須坂市、浜松市、豊田市、京都市、堺市、神戸市、西宮市、江津市、岡山市</li> </ul> </ul> <p>(2) (1) 以外のもの</p> <p>都道府県(43都道府県)(※(1)の対象となる道府県の提案部分は除く)</p> <p>市区町村(4市) 横浜市、川崎市、新潟市、浜松市</p>

## 3 民間を活用した長期失業者の再就職支援

近年、離職後1年以上の長期にわたり失業している者(長期失業者)は、100万人を超える高水準で推移している。また、東日本大震災の影響で、失業者の失業期間の長期化も懸念されている。

このため、長期失業者や長期失業に至る可能性の高い求職者に対して、再就職支援の強化を図るため、公共職業安定所による職業紹介を基軸に、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職セミナー、メンタルヘルス相談、職業紹介及び職

\*9 「アクション・プランに基づく国と地方の一体的実施」について  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/actionplan/>

場定着支援など、総合的な支援を行う「長期失業者等総合支援事業」を実施している。

## 第4節 雇用機会の創出に対する支援

### 1 地域雇用対策

リーマン・ショックや東日本大震災等の影響により、地域の雇用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、まずは当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急的に創出する必要がある。また、中長期的な課題として、構造的に雇用機会が不足している地域への雇用対策にも引き続き取り組む必要がある。

#### (1) 現下の雇用情勢に対応した対策

2008（平成20）年度から都道府県に基金を造成し、総額1兆4,510億円の交付金を交付して、都道府県及び市町村で、地域での雇用創出のための事業を実施している。

具体的には、「ふるさと雇用再生特別基金事業」（2,500億円）による地域での継続的な雇用機会の確保、「緊急雇用創出事業」（4,500億円）による離職者の一時的な雇用機会の確保を図ってきた（2011（平成23）年度末まで（ふるさと雇用再生特別基金事業については一部2012（平成24）年9月末まで））。2009（平成21）年度からは、「重点分野雇用創造事業」（3,500億円）を実施し、介護、医療、農林、環境、地域社会雇用など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及び人材の育成を行っている。

これらの事業により、2008年度からの累計で約51.9万人（2011年3月末現在）の雇用が創出された。

さらに、東日本大震災の発生等を受け、2011年度補正予算で「重点分野雇用創造事業」の基金を積み増し、震災等により失業した方の当面の雇用の場を確保する事業（第1次補正：500億円、第3次補正：2,000億円）を実施している。

また、今後の復興の過程で被災地の安定的な雇用機会を創出するため、産業政策と一体となった雇用面からの支援等を行う「雇用復興推進事業」（第3次補正予算：1,510億円）を創設しており、今後は、こうした施策を着実に実施していく必要がある。

【詳細は、特集1「東日本大震災からの復興に関する厚生労働省の取組み」を参照。】

#### (2) 地域雇用対策の取組み状況

構造的に雇用情勢が特に厳しい地域における雇用機会の創出を図るため、地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域では、事業所を設置整備して求職者を雇い入れる事業主に対し、「地域求職者雇用奨励金」を支給している。また、雇用の改善の動きが弱い21道県では、重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野で創業する事業主に対し、「地域再生中小企業創業助成金」を支給している。

さらに、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を進めることが重要である。このため、地方公共団体の産業振興施策との連携のもとに、雇用拡大や人材育成、就職促進につながる事業を実施する「地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）」や、地域活性化の取組を支援する

「地域雇用創造実現事業」を行ってきた。2012（平成24）年度からは、これらの事業の雇用創造効果を向上させるため2つの事業を統合し、「実践型地域雇用創造事業」として実施している。

## 2 福祉・介護分野の雇用支援

福祉・介護人材の確保については、2009（平成21）年以降、一定の改善が見られたものの、依然として、人材の確保が困難である状況が続いている。

特に、介護人材については、今後、急速に進展する高齢化により、介護へのニーズが増大することが予想される。2009年度で介護人材は約134万人であるが、2025（平成37）年度には約237万人～249万人必要になると見込まれている。

福祉・介護分野においては、①離職率は他産業より高く（介護関係職種：17.8%、全産業平均：14.5%）人手不足の地域が多い、②介護福祉士等の資格を有しながら福祉・介護分野で働いていない潜在的有資格者が多数存在する（全国で約27.5万人）等の課題を抱えており、質の高い福祉・介護人材の安定的確保は喫緊の課題となっている。

こうした現状を踏まえ、厚生労働省では、全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」において、きめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言・指導等を行うとともに、「福祉人材コーナー」を設置していない主要なハローワークにも相談体制を整備し、福祉分野の職業相談・職業紹介、職業情報の提供及び「福祉人材コーナー」への利用勧奨等の支援を実施している。

また、ハローワークと福祉人材センターや介護労働安定センター等の関係団体等が連携し、求職者・求人者を対象に、各機関のノウハウや情報を活用した合同説明会や合同就職面接会等を開催している。

国や都道府県が実施している公共職業訓練においては、今後の成長が見込まれる介護、情報通信分野等において必要とされる人材の確保に重点を置いて訓練を実施しており、特に、雇用の受け皿として期待できる介護分野での安定雇用を実現するため、2009年度から2年間の介護福祉士養成コースを実施している。

また、2011年10月から施行された「求職者支援制度」（雇用保険を受給できない求職者を対象に、民間の教育訓練機関を活用して、知識・技能を身につけるための職業訓練を実施するとともに、訓練期間中の生活を支援し、訓練の受講を容易にするための給付金の支給を行うこと等により求職者の早期の就職を支援する制度）においても、介護分野の実践的な職業能力を習得できるコースを実施している。

さらに、重点分野雇用創造事業を活用し、介護、医療等の分野における雇用機会の創出及び人材の育成を図っている。特に、介護施設で働きながら介護福祉士やホームヘルパー等の資格を得るための講座を受講できる「働きながら資格を取る」介護雇用プログラムを推進している。

一方、介護労働者は、働く中で賃金や勤務時間、身体的負担に関する悩み、不安、不満等を持っており、他産業と比べて離職率が高い状況にある。平成22年度介護労働実態調査によると、労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満等（複数回答）として、「仕事内容の割に賃金が高い」が46.6%で最も多く、次いで「人手が足りない」が40.1%、「有給休暇が取りにくい」が36.9%、「業務に対する社会的評価が低い」が32.2%、「身体

的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」が31.1%の順に多くあげられているなど、特に雇用管理等の面で解決すべき課題が多い。そのため、介護労働者の労働環境の整備に資する介護福祉機器（移動用リフト等）を導入し、介護労働者の身体的負担の軽減を図った事業主に対する助成措置や、介護労働安定センターによる事業所の雇用管理改善（募集採用、労働時間、賃金制度、従業員間のコミュニケーション等）に関する相談援助等を行い、介護労働者の雇用管理の改善を図っている。

図表 2-4-1 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	14.5% (16.4%)	11.3% (12.9%)	24.1% (26.7%)
2職種計	17.8% (17.0%)	15.7% (16.0%)	19.6% (17.8%)
(訪問介護員)	14.9% (12.9%)	17.5% (14.5%)	14.5% (12.6%)
(介護職員)	19.1% (19.3%)	15.4% (16.2%)	25.0% (23.6%)

資料：財団法人介護労働安定センター「平成22年度介護労働実態調査」

(注) 1. 全産業の出典は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成22年度雇用動向調査」

2. 全産業については、「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」の数値。

3. ( ) は平成21年度の数値

### 3 雇用促進税制

依然として厳しい雇用失業情勢の中、「雇用」を基軸とする経済成長を推進する観点から、雇用の受け皿となる「成長企業」を支援し、雇用が拡大することにより、消費需要が刺激され、成長につながる好循環を実現することが重要である。

このため、「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）を踏まえ、雇用を増加させる企業に対し、法人税の税額控除などを行う雇用促進税制が平成23年度から3年間の措置として創設された。

具体的な内容としては、事業年度中に雇用保険一般被保険者を5人（中小企業は2人）以上、かつ、前年度比10%以上増やすなど一定の要件を満たす事業主に対し、雇用増加人数1人当たり20万円の税額控除を行うものである。

雇用促進税制の対象は、特定の業種のみ限定せず、広く雇用を増加させる企業を税制優遇の対象としており<sup>\*10</sup>、一層の雇用機会の確保を図っていく。

\*10 ただし、風俗営業等を営む事業主は除く。