

第2章 経済社会の活力向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

第1節 若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現

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、2013（平成25）年には6.9%（前年差1.2ポイント低下）、25～34歳については、5.3%（前年差0.2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、2014（平成26）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については94.4%（2014年4月1日現在）、高校については98.2%（2014年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学0.5ポイント、高校0.6ポイント）したものの、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、新卒者等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、新卒者等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、2013年には182万人となり、前年（2012（平成24）年180万人）と比べて2万人増加となっており、また、ニート数については2013年には60万人となり、前年（2012年63万人）と比べて3万人減少している。

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。

2 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（2014（平成26）年4月1日現在、57か所）で、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会を実施している。2013（平成25）年度は延べ約70万人が利用し、約10万人が就職決定した。また、学生や既卒者の支援を専門に行う相談員であるジョブサポーターを新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うと共に、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。2013年度は約20万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。

さらに、2014年度からは、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置し、就職活動から、職場で活躍するまでの総合的なサポートを実施する。

また、事業主に対して新卒者採用にあたって卒業後3年以内の者を新卒者として取り扱うよう求めた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既卒者の就職促進や、地域の経済団体や教育機関等を構成員とする「新卒者就職・採用応援本部」の開催を通じた関係機関の連携体制の強化を行っている。

3 若者と中小企業とのマッチングの強化

大学・高校などの新卒者・既卒者、フリーターなどの若者の採用・育成に積極的な中小企業は各地域に存在するが、これらの企業が大企業のように企業情報をPRすることは困難である。一方、若者にとっても、就職活動において地元の中小企業の情報を入手することは難しく、また、早期からこれらの企業に目を向けることは少ないのが現状である。さらに、たとえ就職したとしても、事前の情報不足により、企業へのイメージと現実のギャップが大きく、早期離職に繋がる恐れがある。こういった要因により、中小企業と若者との間にはミスマッチが存在する。

このため、若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たした地域の中小企業が「若者応援企業」を宣言し、労働局・ハローワークが「若者応援企業」のPRや重点的マッチングを実施する「若者応援企業宣言事業」を実施している。これにより、若者が就職活動早期から中小企業に目を向けられることによるマッチングの向上、事前の企業情報の理解による職場定着率の向上、地域の若者の職業観の向上などを目指す。

4 キャリア^{*1}教育の推進

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いる。この問題は、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されているが、学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものであり、キャリア教育の重要性が増している。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ついても指摘されている。

また、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^{*2}等の専門人材の養成が急務となっていることから、2013（平成25）年度においては、中学校・高校及び大学等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、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、各学校段階におけるキャリア教育を推進するとともに、学校におけるキャリア・コンサルタントの活用促進を図った。また、文部科学省、経済産業省と合同で「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催した。

2014（平成26）年度においては、大学等高等教育段階におけるキャリア教育の充実を

*1 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・コンサルタントとは、個人が、その適性や職業経験等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等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行う専門家のこと

図るため、大学等のキャリア教育をサポート・推進する専門人材等を養成する講習を実施する予定である。

5 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^{*3}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。

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（2014（平成26）年1月末現在、10試験を指定）。また、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、2012（平成24）年度末で約8万1千人のキャリア・コンサルタントが養成されている。

さらに、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。

6 フリーターなどの正規雇用化の促進

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、職業訓練の情報提供・相談などを実施しており、2013（平成25）年度は約30.1万人が就職した。フリーターへの専門的な就職支援のため、各都道府県にわかもの支援コーナー、わかもの支援窓口を開設したことに加え、2012（平成24）年10月に支援拠点として「わかものハローワーク」を東京・愛知・大阪の大都市

*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>

圏に設置し、支援している。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。

さらに、2014（平成26）年度からは「わかものハローワーク」を28か所に増設するとともに、在職者向けの相談等を実施し、支援を強化する。

7 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。

2013（平成25）年度においては、設置拠点を全国116か所から160か所に拡充するとともに、「サポステ・学校連携推進事業」により学校との連携を構築し、在学生・中退者支援を実施した。また、新たに、合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に行う「若年無業者等集中訓練プログラム事業」を実施し、ニート等の若者の就労を強力に支援している。

コラム

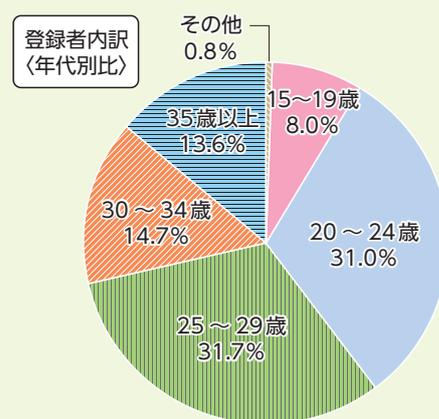
働くこと、働き続けること ～かわさき若者サポートステーションの取組み～

自分が何をしたいのか、何ができるのかわからない、経済や社会の先行きの不安、就職活動がうまくいかないことからの自信喪失……。働きたいけれどなかなか前に踏み出すことができない、そんな悩みを抱える若者の駆け込み寺的存在となっているのが「地域若者サポートステーション」である。

かわさき若者サポートステーション（以下、「かわさきサポステ」という。）を運営するのは、特定非営利活動法人 育て上げネットである。立川・川口・大阪・川崎・調布の地域若者サポートステーションを担っており、「働くこと」「働き続けること」の実現を支援の柱としている。

かわさきサポステは、2010（平成22）年に開所し、この4年あまりで登録者が1,200名を超えた。1ヶ月あたり25～30名程度の新規登録者が来所し、その多くは、ホームページを通じて自ら接触してくるという。

かわさき若者サポートステーション登録者（1,239名 H22.7～H26.1）



若者から面談予約が入ると、まずは現在の状況を詳しくヒアリングする。話を聞くことで問題を抱える若者の理解者として信頼関係をつくり、そこから若者が何をしたいのか、何ができて何ができないのかを一緒に探っていく。また、決められた時間にサポステに出

向くことで、ひきこもりがちの生活から脱却するきっかけになる効果もあるという。

また、保護者が最初に相談に訪れるケースも少なくない。若者にとって家族の理解・支援は不可欠であるが、中には家庭で保護者と十分なコミュニケーションがとれていないケースもあるという。かわさきサポステでは、そんな保護者へまずは「おはよう」「おやすみ」等挨拶をこまめにしてみるよう話をしている。簡単なところから継続的に会話をしていくことが、コミュニケーションをとる上で最も重要だという。保護者の描く幸せ像を子どもに押しつけるのではなく、本人が希望する生き方を家族で共有し、若者が前向きにチャレンジできる足場を作ることで、本人の意欲も向上してくる。

一定の意欲がみられるようになると、実際の職場で仕事の体験をすることもできる。このような職場体験を行うことは、自信を付けたり、就職活動に踏み出したりするきっかけの1つとなる。

かわさきサポステでは、自治体（川崎市）の支援を受けて、様々な業種の体験先を紹介してもらい職場体験の機会を提供している。若者支援に意欲的な地元企業、地元企業の発展と若者の就労支援に熱心な自治体、地域若者サポートステーションの三者の信頼関係を構築していくことが、事業効果をより高めていくことにつながる。また、若者にとっても

実際に職場を体験することで、「働く」ということを理解し、自分の適性などを知るきっかけにもなる。

かわさきサポステでは、自治体とこまめに連携を図り、職場体験先の確保、継続的な提供に努めている。最近では、製造業の体験、農作業体験、事務系の体験などを行っている。また、こうした連携から、自治体が主催している地域でのイベントにボランティアとして参加するような事例も増え、就労に向けた一歩となっている。

また、職場体験を提供している事業所の中には、かわさきサポステの卒業生が在籍しているケースもあり、彼らがナビゲーターとなることで、体験する若者が親近感を抱き、体験をより有意義なものにしている事例もある。

こうした体験等を通じて自分が何をしたいか、そのために進むべき道は何かを自覚できるようになると応募行動に移行する。多くは就職を目指しハローワークで就職活動を開始するが、スキルアップのため専門学校や職業訓練校へ入学する者もいるという。

進路決定の際には、若者から連絡をもらうこととしているが、「働き続けること」ができてこそその自立である。就職後の1ヶ月は特に重要であるといい、フォローアップにも余念がない。



製造業での職場体験の様子



1日体験で作ったロボット型ストラップ

かわさき若者サポートステーションホームページ
<http://www.sodateage.net/yss/kawasaki/>

8 ジョブ・カード制度の推進

(1) ジョブ・カード制度の概要

働くことを希望する全ての者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い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。

このため、フリーターなどの非正規雇用の労働者などの職業能力を向上させることなどを通じて、その雇用の安定化などを図ることを目的としたジョブ・カード制度を2008（平成20）年より実施している。

当該制度の主な趣旨・内容としては、非正規雇用の労働者などのうち職業能力の形成機会に恵まなかった者などに対する①ジョブ・カードを活用した効率的なキャリア・コンサルティングの実施や、②企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた実践的な職業訓練などの受講機会の提供を行うことにより、その職業能力を高め、社会で活躍する人材としての成長を促すことである。

また、③キャリア・コンサルティングにおいて明らかにされたキャリアに関する希望や訓練修了後の訓練受講者の職業能力に対する評価が記載されたジョブ・カードの就職活動などにおける応募書類としての活用や、④ジョブ・カードにおいて的確に評価された職業能力の可視化を通じて、求職者と企業との適切なマッチングや職業能力を主な基準とした外部労働市場の形成を促進することも重要な役割である。

当該制度における企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練は、企業が訓練生と雇用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。雇用型訓練では訓練生は訓練実施企業から賃金を得ることができる。一方、委託型訓練では訓練生が雇用保険を受給できる場合には雇用保険の受給を受け、受給できない場合には職業訓練受講給付金により、訓練を受けることができる。また、公共職業訓練や求職者支援制度における一部の職業訓練においてもジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや能力評価が実施されている。

(2) ジョブ・カード制度の普及・促進

全国の地域ジョブ・カードセンター等がハローワークなどと連携しながらジョブ・カード制度の普及・促進を行っており、ジョブ・カード取得者数の累計は約108万人（2014（平成26）年3月末）となっている。

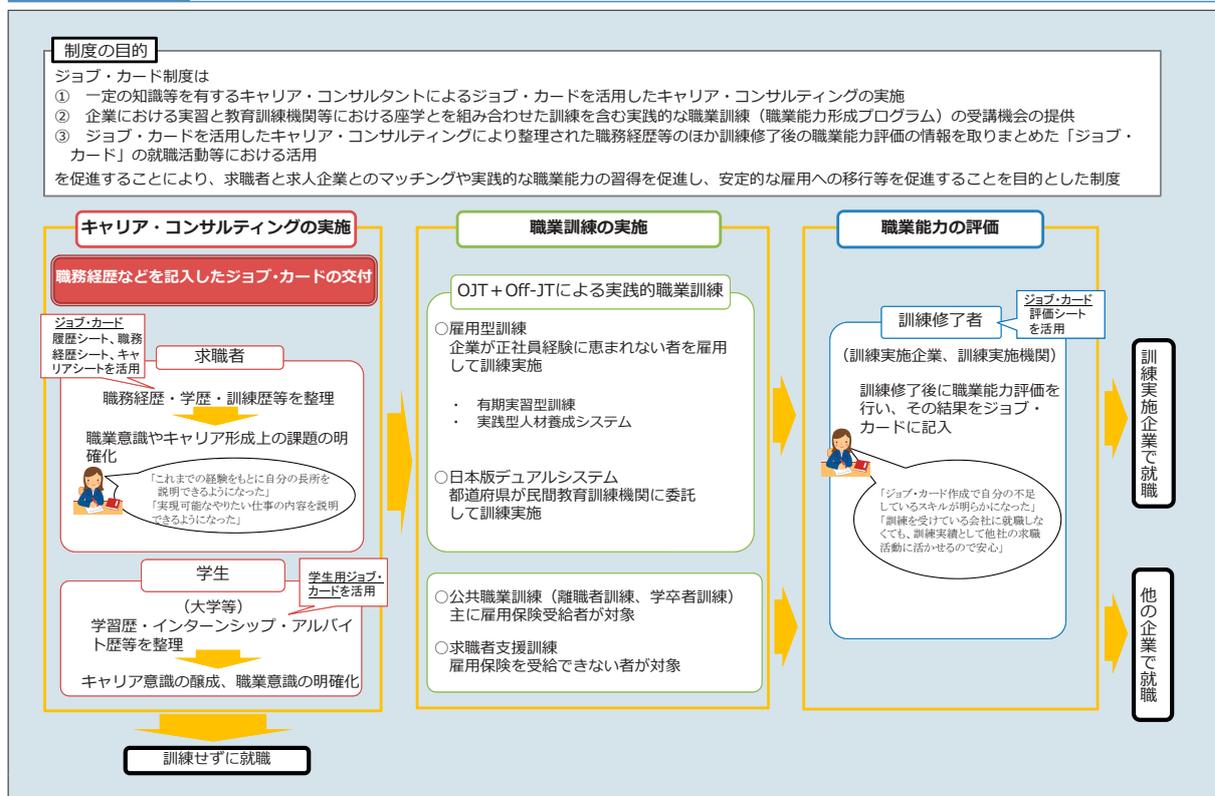
(3) 学生用ジョブ・カードの開発

近年、新卒採用市場における課題の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 mismatch の存在が指摘されている。また、卒業生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、厚生労働省は、2011（平成23）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性、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となるとともに、在学中の学生のキャリア形成支援にも有効なツールである学生用ジョブ・カードを新たに開発し、2012（平成24）年度より本格的な普及促進を図っている。

図表 2-1-1 ジョブ・カード制度について



9 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2013（平成25）年の女性の労働力人口は2,804万人（前年差38万人増）で、女性の労働力率は48.9%（前年差0.7ポイント上昇）である。生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率は、65.0%（前年差1.6ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,406万人（前年差49万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は43.3%（前年差0.5ポイント上昇）となっている。

10 女性の活躍促進

(1) 男女雇用機会均等対策の推進

1 男女雇用機会均等法の履行確保

2006（平成18）年の男女雇用機会均等法改正時の検討規定に基づき、今後の男女雇用機会均等対策について、2012（平成24）年10月から労働政策審議会雇用均等分科会において審議が行われ、2013（平成25）年9月に検討結果（報告）が取りまとめられた。これを受け、同年11月に男女雇用機会均等法施行規則の一部を改正する省令案要綱等を諮問し、12月に答申がなされたことを踏まえ、男女雇用機会均等法施行規則、労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針及び事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針の改正並びにコース等で区分した雇用管理を行うに当

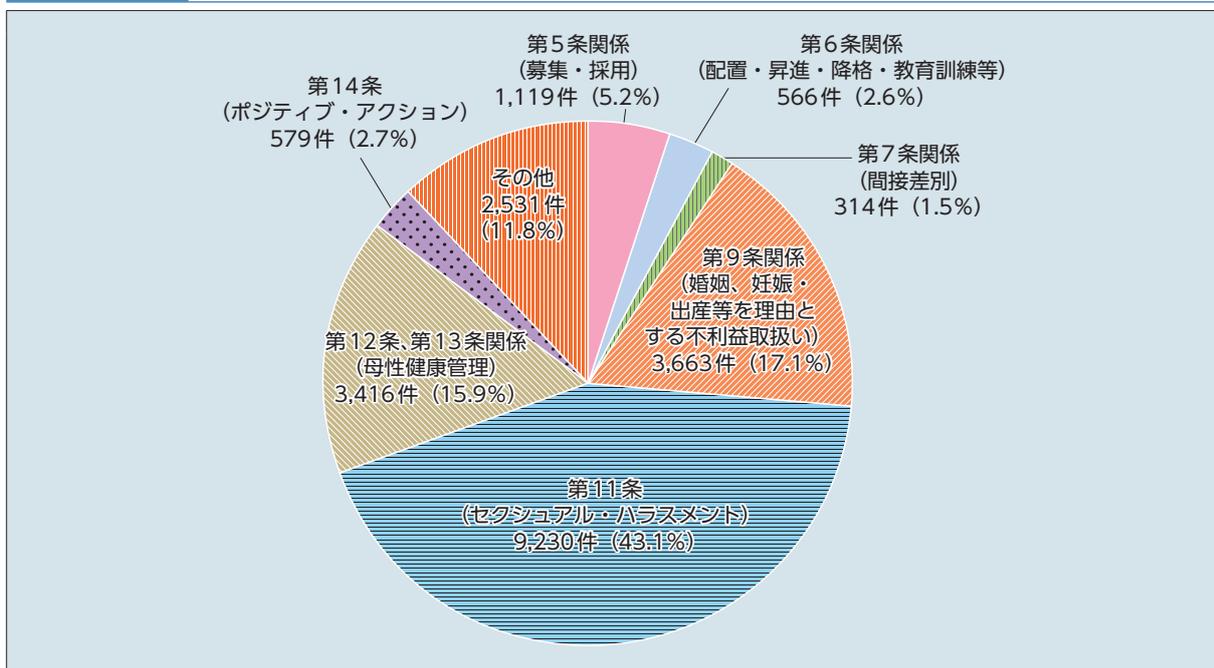
たって事業主が留意すべき事項に関する指針の制定を行った（2014（平成26）年7月1日施行）。

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、改正内容も含め、男女雇用機会均等法令に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう周知啓発するとともに、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用均等室において、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。

2013年度に雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は21,418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（図表2-1-2）。また、是正指導件数は11,003件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は502件、機会均等調停会議による調停件数は51件となっている。

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

図表 2-1-2 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



2 ポジティブ・アクションの取組み促進

ポジティブ・アクションとは、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指した、企業の自主的かつ積極的な取組みである。実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、ポジティブ・アクションを促進することが必要である。このため、企業が具体的な取組みを行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行

い、その一層の促進を図っている。具体的には、ポジティブ・アクションの取組みや、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を活用した女性の活躍状況の情報開示についての個別の企業に対する働きかけを実施している。ポジティブ・アクション情報ポータルサイトでは、ポジティブ・アクションについての企業の取組みを閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、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の経営トップがメッセージを掲載している「女性の活躍推進宣言コーナー」等により、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っている。

また、ポジティブ・アクションに積極的に取り組む企業を支援する助成措置を実施している。加えて、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。2013年度は均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を株式会社横浜銀行（神奈川県）が受賞した。さらに、ポジティブ・アクションの取組みを広く普及させていくためには、経営トップが理解して、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とから、2001（平成13）年より、経営者団体と連携し、企業経営者、有識者等で構成される「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組みについて広く発信している。このほか、男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握とポジティブ・アクションの取組みの必要性について気づきを促す「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/>) や「業種別『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組みを支援するとともに、メンター制やロールモデルの普及促進等により、女性労働者が就業を継続していけるような環境作りを支援している (http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html)。

(2) 女性の就業希望の実現

全国177箇所（2014（平成26）年3月末現在）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との連携による保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

また、2014年度から、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、託児付き再就職支援セミナー、ウェブ上の情報提供、及び再就職好事例の収集、普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行うこととしている。

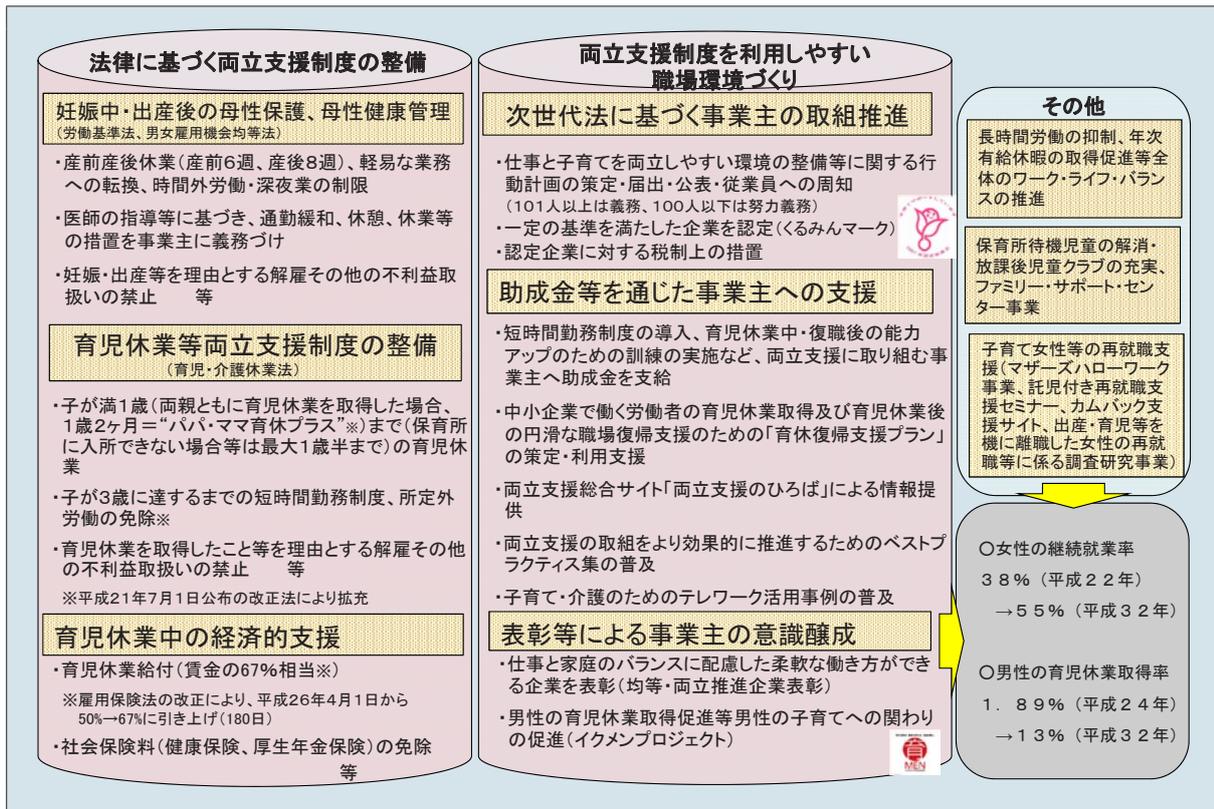
(3) 仕事と育児・介護等の両立支援策の推進

仕事と育児・介護等の両立支援に向けた取組みは、少子化対策や子育て支援策だけでなく、女性の活躍促進に資するとともに、日本経済の活力の維持の観点からも重要となっている。

このため、育児・介護休業法の周知・徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組み促進、ベストプラクティス集の普及や助成金の支給を通じた事業主への支援、均

等・両立推進企業表彰やイクメンプロジェクトの実施など、仕事と育児・介護等の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる。(第1章第9節参照)

図表 2-1-3 仕事と家庭の両立支援対策の概要



11 高齢者雇用の現状

「高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」が2013年4月1日に施行され、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が企業に義務づけられた。

法改正の影響もあり、最近の高齢者雇用の状況は、2013(平成25)年6月1日現在、31人以上規模企業の92.3%では、①65歳までの段階的な定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、又は③定年の定め廃止のうちいずれかの措置(以下、「高齢者雇用確保措置」という。)を実施済みであり、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は66.5%となっている。今後は、人生100年時代を見据え、就労等を通じて地域社会で「居場所」と「出番」を得られること等により、働く意欲のある高齢者が能力や経験を活かせるよう、生涯現役で活躍し続けられる社会の実現に向けた取組みを進めていくこととしている。

12 「生涯現役社会」の実現

(1) 企業における高齢者の就労促進

生涯現役社会の実現を図るため、地域において中核的な役割を果たす企業におけるモデル的な取組みを通じて、地域ぐるみの機運醸成を図るとともに、高齢者が生涯現役で働くことができるよう職業生活設計に係るセミナー等を行う。

また、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入れを行う事業主に対して、「高齢者雇用安定助成金」を支給する。

全国の主要なハローワークに高齢者総合相談窓口を設置し、高齢者求職者に対して職

業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を総合的に行う。

また、常用雇用への移行を目的として、就業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者をハローワーク等の照会により、一定期間試行雇用する事業主に対する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、高年齢者の再就職を促進している。

さらに、高年齢者の雇用を支援するため、事業主団体や公共職業安定機関との協力のもと、高年齢者の居住する身近な地域において、雇用を前提とした技能講習及び技能講習終了後の面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施している。

(2) 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

高年齢者の希望に応じた多様な就業機会を確保していくため、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進している（2014（平成26）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,268団体、会員数は約73万人）。

また、地方自治体が地域の関係機関と連携の下、退職高年齢者等に対する動機付け、高年齢者向けの就労事業の企画立案、高年齢者の就労・社会参加に関する総合的な相談を行うなど、社会の支え手となる高年齢者を掘り起こし、就労・社会参加に結びつける取組みを支援する。

13 障害者雇用の現状

最近の障害者雇用の状況は、民間企業での障害者の雇用者数（2013（平成25）年6月1日現在40万9千人（前年比7.0%増））が10年連続で過去最高を更新し、実雇用率も1.76%（前年は1.69%）と過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、2013年度は過去最高の77,883件（前年度比14.0%増）であった。就職件数はいずれの障害種別でも増加しており、特に精神障害者の就職件数が29,404件と前年度から大幅に増加し、身体障害者の就職件数を初めて上回った。

このような障害者雇用の進展の背景には、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望する障害者が増加していることなどが要因として考えられるほか、ハローワークと福祉、教育、医療などの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は依然として法定雇用率を下回っており、障害者雇用を率先垂範すべき立場の公的機関についても、都道府県教育委員会を中心に、未達成機関が存在することから、一層の指導が必要である。さらに、精神障害、発達障害、難病に起因する障害など多様な障害特性を有する者に対しても、その障害特性に応じた支援策の充実を図り、更なる雇用促進を図る必要がある。

また、2013年6月に、障害者権利条約等に対応するため障害者の雇用の促進等に関する法律が改正された。この改正においては、①雇用分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、②障害者に対する差別等に係る苦情処理・紛争解決援助、③精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を規定している。①、②については

2016（平成28）年4月施行、③については2018（平成30）年4月施行となっている。

コラム

障害のある人もない人も同じ職場で ～障害者雇用の取組み～

近年、障害者雇用において雇用の管理、職場環境の整備などを改善・工夫し、働きやすい職場にするため、様々な取組みを行っている事業所が出てきている。

ここでは、他の事業所のモデルとなる「障害者雇用職場改善好事例」で、2013（平成25）年度最優秀賞（厚生労働大臣賞）を受賞したリゾートトラスト株式会社東京本社事務支援センターを紹介する。

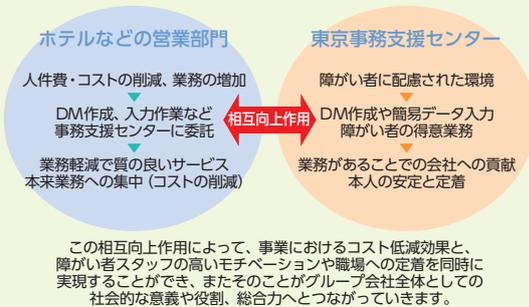
同センターは、会員権事業、ホテルレストラン事業、ゴルフ事業、メディカル事業を展開するリゾートトラスト株式会社の東京本社ビル内に設置されている。グループ各社の業務を外注をせずに自社内で行うことで職務を創出して、障害者が安心して働くことが出来るように外部の支援機関と連携しながら、障害者雇用に取り組んでいる。

業務内容は、名刺やダイレクトメールの作成、契約書の製本、パソコンデータ入力、ホテルの清掃、ベットメイキング、化粧品の梱包など、グループ各社が作業及び外注していた簡易・定型作業を集約し、多種多様な（現在は80種類以上）作業を行っている。



ベットメイキング

それによって、障害者の積極的な雇用とグループ各社の業務軽減やコスト削減と相互向上作用が得られる。



2006（平成18）年3月に設置して（当時はダイレクトメールルーム）、障害者4名からのスタートだったが、現在では50人近くの障害者が勤務している。

障害者も知的・精神・身体・発達障害と障害種別を限定せずに、個々の能力や得意分野、過去の経験等を踏まえ、一人一人に合った業務を行ってもらっている。また、モチベーションの維持、さらに自主性、会社への貢献、やりがいを持てるように努力・工夫している。

この方たちの業務を手助けをしているのは、サポートスタッフ（7名）で、依頼のあった業務の分量や納期を各障害者スタッフの体調、気持ちに合わせ、その日の作業スケジュールを組み、コーディネートをしている。障害者だから、この業務と特定せず、個々の作業能力に合わせ、いろいろな業務を覚えてもらい、「一人多役」を構築させた。

また、任せられた業務が出来ずに悩んでいる方がいたら、その方と真摯に向き合い、原因を見つけ、勤務時間を減らしたり、業務を替えたりして改善を行っている。

職場は、ノーマライゼーション¹の理念を基盤として、障害を「持つ人」、「持たない人」が同じ目線で働ける職場作りを目指して、壁を作らない方針で取り組んでいる。東京人事総務部では、同じオフィスの中で障害

1 障害のある人もない人も同じように社会活動を行うことが社会のあるべき姿という考え方

のある人とない人が助け合いながら共に働いている。

現場を見させていただくと、まず部屋を訪問する前から、廊下ですれ違う方々が次々と、「こんにちは」と元気に挨拶をしてくれた。明るい雰囲気は自然と感じていたが、実際、作業現場を見ると皆さん、真剣の中にも笑顔が溢れ、いきいきと仕事をしているのが印象的であった。

経験豊富な障害者スタッフが、経験が浅い障害者スタッフに指導しながら業務をしており、ここでもスキルアップの意識がうかがえた。



業務風景

年に1回、保護者会を開催しており、保護者及び支援機関の関係者と話し合いの場や職場見学を設け、保護者の安心感を得たり、支援機関とのつながりを大事にして、信頼関係

を築いている。また5年勤務毎に永年勤続表彰を行い、高い勤労意欲を持ち続けることを実現している。



保護者会

障害者雇用促進法では、企業に対して、労働者の2.0%に相当する障害者を雇用することを義務づけている。現在、リゾートトラストでは実雇用率は2.22%（2013年6月現在）と法定雇用率を上回っている。

今後についてお聞きしたところ、「近い将来、名古屋本社、大阪支社も同様の取組みを考えているが、この取組みが特例子会社²ではなく一般の企業でも出来るんだということを見ていただき、障害者雇用のボトムアップの促進につながればと願っている。」とのこと。

このような取組みを行う企業等が増えることを期待したい。

2 企業が障害者の雇用を促進する目的でつくる子会社。会社の事業主が、障害者のための特別な配慮をした子会社を設立し、「障害を持つ従業員が5人以上で、全従業員に占める比率が20%以上」などの一定の要件を満たす場合には、その子会社に雇用されている障害者を親会社や企業グループ全体で雇用されているものとして法定雇用率に算定することができる。

14 雇用率達成指導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。)の定めるところにより、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(法定雇用率については、2013(平成25)年4月に、15年振りに引き上げを実施)。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、本制度を確実に履行させるために、ハローワークが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見られない企業については、企業名を公表している。なお、2013年3月に続き、2014(平成26)年3月における公表企業数も2年連続で0社となった。

また、国、地方公共団体等の公的機関については、障害者雇用を率先垂範する立場であることから、すべての公的機関で障害者雇用率を達成すべく、指導を徹底している。2013年6月1日現在の公的機関の雇用状況は、国の機関では40の機関のうち39の機関、都道府県の知事部局では46の機関^{*4}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12府県にとどまっている。このため、2013年2月に、障害者雇用状況の改善が見られなかった6都県の教育委員会に対し、計画の適正実施に関する勧告を厚生労働大臣から行った。

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、医療施策などとの連携が重要である。そこで、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の関係機関と連携して職場実習を実施し、障害者本人の就労に対する不安や企業の障害者雇用に関する不安を解消するとともに、関係機関の利用者や職員等を対象とした就労支援セミナー、事業所見学会の開催、ハローワークと関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」により、「福祉、教育、医療から雇用」への移行を促進している。

さらに、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(362圏域)への設置を目指し、その拡充を図っている(2014年3月現在で全国319か所)。

*4 未達成の1機関については2013年11月1日に達成。

15 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、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、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て精神障害者雇用安定奨励金を支給し、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、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。このため、医療機関の利用者及び職員を対象に、就職活動に関する知識等についてのセミナーを実施することにより、就職に向けた取組み・支援を的確に行えるよう支援を行っている。

また、2013（平成25）年度からは、より効果的に医療機関と連携し、精神障害者の雇用促進を図っていく方策を検証するために、医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル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、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、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。

また、2014（平成26）年度からは、企業における精神障害者や発達障害者の雇用・定着のノウハウの蓄積を図るため、精神障害者等の雇用の経験やノウハウが十分でない事業主において、精神障害者等の雇用を促進するモデル事業を実施する。

このほか、精神障害者を雇用している企業担当者等から雇用管理ノウハウを伝えるための説明会を開催し、精神障害者の雇用の促進を図っている。

(2) 発達障害者・難病患者に対する就労支援の推進

発達障害者の就労支援については、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」を全国47局で実施している。また、2013年度からは、ハローワークに難病に関する専門的な知識を持つ「難病患者就職サポーター」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病患者に対する症状の特性を踏まえたきめ細かな就労支援等を行っている。

さらに、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」により、発達障害者や難病患者の就労支援をするとともに、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、厚生労働省において、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を確保するための支援策として、在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給することにより、障害者の在宅就業を後押しする取り組みを実施している。

16 改正障害者雇用促進法の施行に向けた取り組み

2013（平成25）年6月に成立した「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」等を踏まえ、学識経験者を参集し、厚生労働省において以下の研究会を開催している。

①改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会

改正障害者雇用促進法により新設された障害者に対する差別の禁止等（2016（平成28）年4月1日施行予定。）については、厚生労働大臣が差別禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、両指針に盛り込むことが必要な事項について検討（2013年9月30日（月）に第1回を開催）

②地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）

今般の障害者雇用促進法の改正に係る労働政策審議会障害者雇用分科会において取りまとめられた意見書（2013年3月14日）の中で、「障害者就業・生活支援センター制度やジョブコーチ制度については、企業等からのニーズが高い一方で、量的な拡大、質的な充実双方の面から課題を抱えることから、障害者雇用促進制度の見直しも踏まえつつ、両制度の在り方について検討することが必要である。」とされたことや、2011（平成23）年から2012（平成24）年にかけて開催された「地域の就労支援の在り方に関する研究会」の議論を踏まえつつ、ジョブコーチ支援及び障害者就業・生活支援センターの在り方等について検討（2013年10月3日（木）に第1回を開催し、2014（平成26）年2月21日（金）開催の第7回において報告書を取りまとめた）

17 障害者の職業能力開発支援の充実

(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対しては、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、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) 障害者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加に対応し、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

都道府県が中心となってハローワーク、福祉、教育機関など地域における関係機関との連携・協力体制を構築することにより、職業訓練の強化を図っている。

(5) 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。

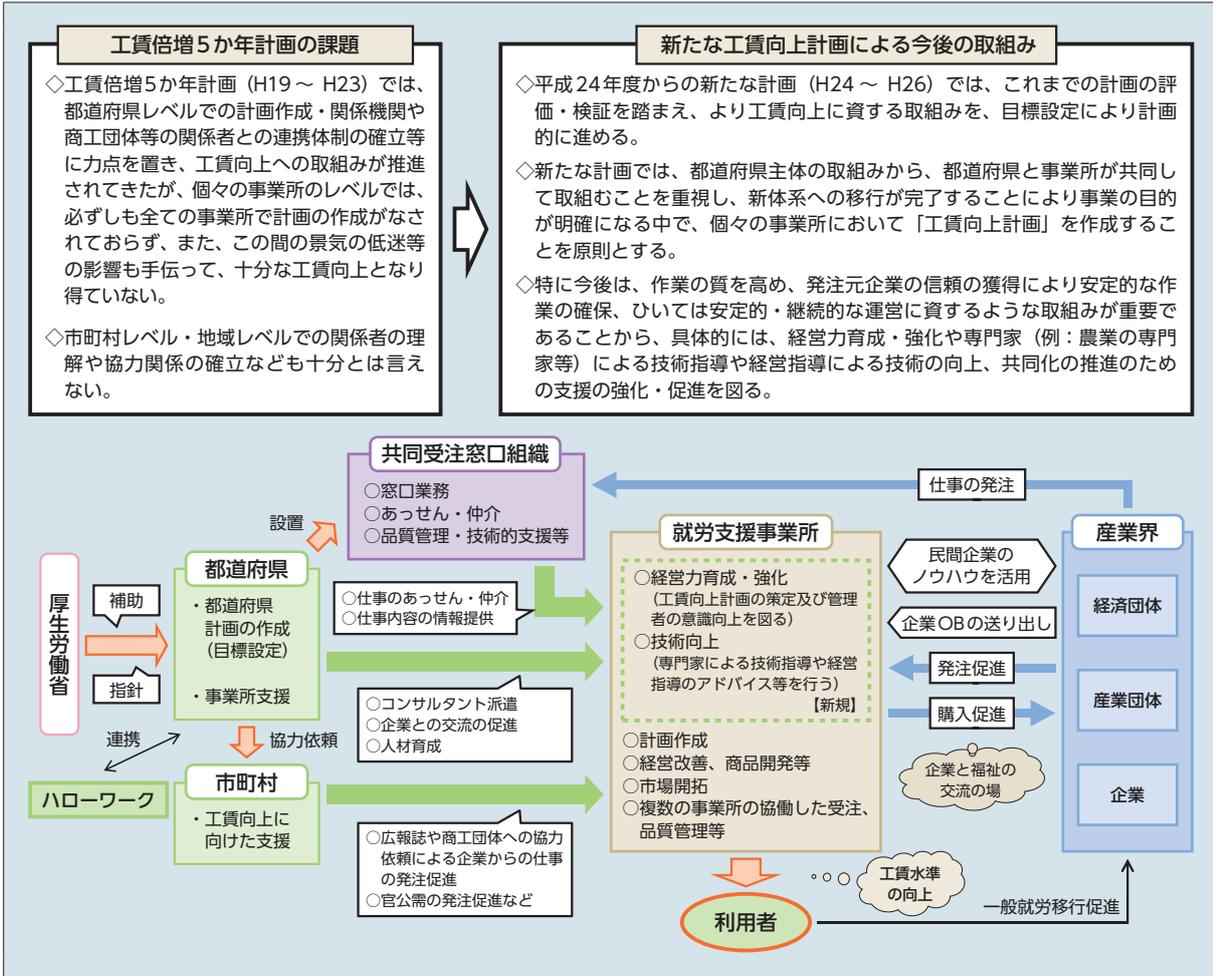
2013（平成25）年度の全国大会（第34回）は2013年11月に独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構主催で千葉県において、全国技能五輪大会と同時期に開催された。

18 就労支援事業所における「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2011（平成23）年度にかけて、「工賃倍増5か年計画」のもと、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組みを進めてきたが、これまでの取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、個々の事業所において各年度の目標工賃や具体的方策を定めた「工賃向上計画」を作成することを原則とすることにより、事業所責任者の意識向上や積極的な取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。

また、工賃の向上を図るためには製品の質を高めることや、受注できる製品・役務の情報発信、共同で仕事を受注できる仕組みの整備が必要であることから、経営コンサルタントや各分野の専門家（例：農業の専門家等）の派遣や、共同化の推進のための支援を行っているところである（[図表2-1-4](#)）。

図表 2-1-4 「工賃倍増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について

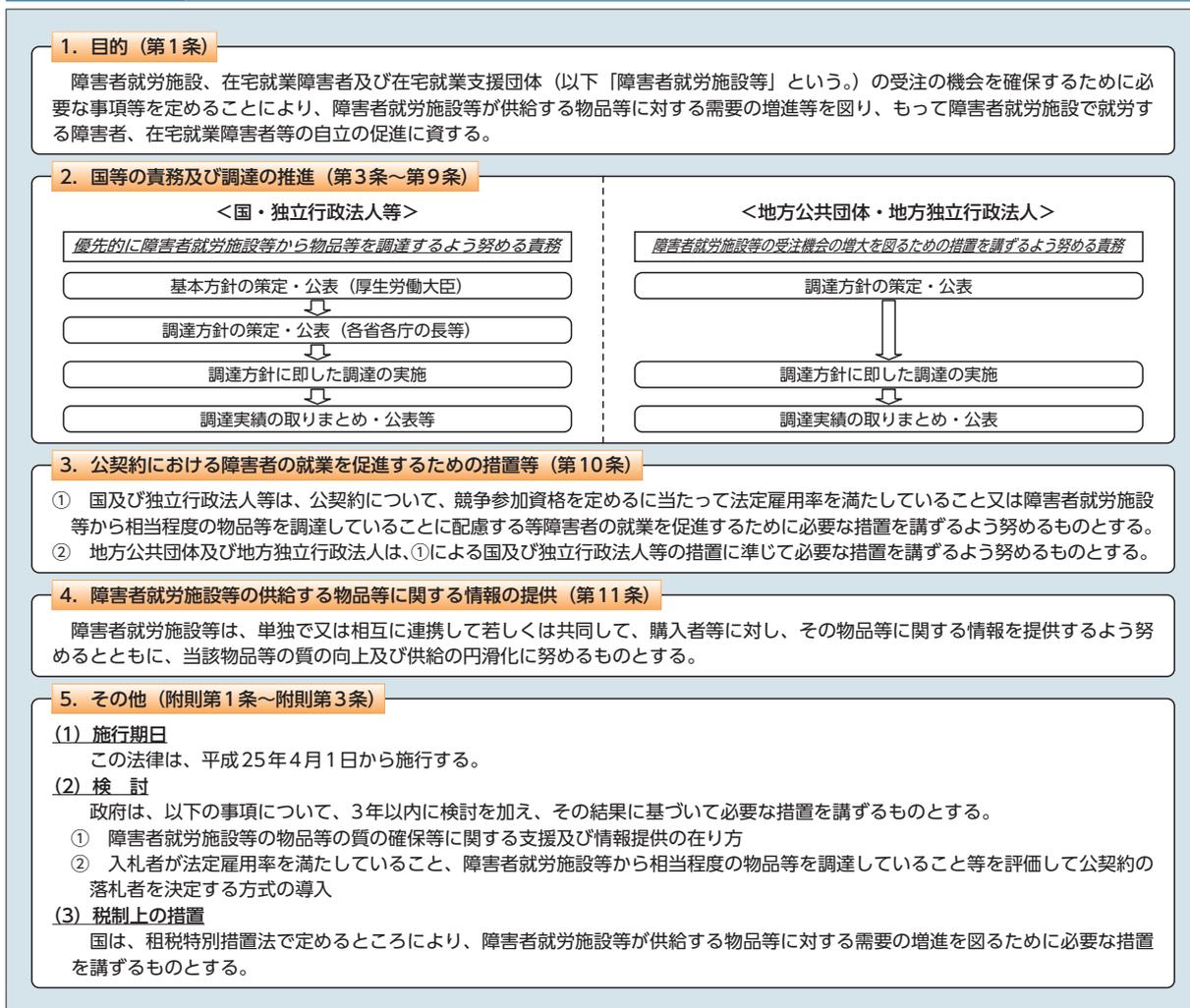


19 障害者優先調達推進法

障害者が地域で自立した生活を送るためには、就労によって経済的な基盤を確立することが重要であり、そのためには、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。)においても仕事を確保し、経営基盤を強化する取組みが求められている。このような観点から、これまでも障害者就労施設等へ仕事の発注を促進するために様々な配慮がなされてきた。

2013(平成25)年4月からは、「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(障害者優先調達推進法)」が施行され、障害者就労施設で就労する障害のある人や在宅で就業する障害のある人の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることとなった。当該法律に基づき、すべての省庁で調達方針を策定し、障害者就労施設等が供給する物品の調達に取り組んでいる(法律の概要については、[図表 2-1-5](#))。

図表 2-1-5 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達等の推進等に関する法律の概要



20 がんや肝炎などの長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が50%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進することが社会的課題となっている。

このため、2013（平成25）年度から、全国5箇所（ハローワーク）に専門の就職支援ナビゲーターを配置し、がん等の診療連携拠点病院等との連携の下に、長期にわたる治療のために離職を余儀なくされた求職者等の個々の希望や治療状況を踏まえた就職支援（「長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援モデル事業」）を開始し、2014（平成26）年度は、実施箇所数を全国12箇所に拡大している。

第2節 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

1 労働移動支援施策の推進

労働移動支援助成金を活用した企業の再就職支援の実施

日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）において、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）を図るとされたことを受け、2014（平成26）年3月には、事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し、再就職を実現するための支援を職業紹介事業者に委託した事業主に対して委託費用の一部を助成する労働移動支援助成金の大幅な拡充を行った。

具体的には、労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の対象企業を中小企業だけでなく大企業にも拡大し、支給時期を再就職支援委託時と再就職実現後の2段階にするとともに、労働者を送り出す企業が職業紹介事業者の訓練等を活用した場合の助成措置や、労働者を受け入れる企業が訓練（OJTを含む）を行う場合の助成措置（労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金））を創設した。

2 地域の活性化と雇用対策

全国の雇用情勢は改善が進んでいるものの、依然として一部には厳しさがみられることから、地域経済を活性化し、地域において、産業や社会情勢等の実情に応じた雇用対策に取り組む必要がある。また、構造的に雇用機会が不足している地域への雇用対策についても引き続き取り組む必要がある。

(1) 緊急雇用創出基金事業

リーマン・ショック後の急激な雇用情勢の悪化に対応し、緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保するため、都道府県に基金を造成し、国から交付金を交付して、都道府県及び市町村が地域の実情に応じた雇用創出の取り組みを行う「緊急雇用創出基金事業」を2008（平成20）年度から実施している。雇用創出と地域経済の活性化は密接不可分であることから、こうした基金事業は、創設以降、経済情勢に応じて累次の積み増しを行うとともに、成長が期待される分野における新たな雇用機会の創出や、地域に根ざした起業の雇用面からの支援にも活用されている。

具体的には、2009（平成21）年度から、「重点分野雇用創造事業」（4,300億円）を実施し、介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、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た。また、2012（平成24）年度からは「起業支援型地域雇用創造事業」（1,000億円）により、地域の産業・雇用振興策と連動した雇用創出に資する事業を実施した。さらに、2013（平成25）年度補正予算において、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、女性の活躍促進、若者等無業者の就職促進、生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍推進等を通じた雇用の拡大を図るとともに、賃金引上げ、非正規雇用労働者の正社員化等の処遇改善を推進し、地域の実情に応じた創意工夫による多様な「人づくり」を支援する「地域人づくり事業」（1,020億円）を創設した。

(2) 地域における産業政策等と一体となった雇用創造の支援

リーマン・ショックから数年が経過し、雇用情勢の地域差が再び顕在化しつつある中、引き続き、雇用機会が不足している地域で雇用構造の改善を図る必要が生じている。また、特に、リーマン・ショック等による雇用情勢の悪化からの回復が遅れている地域では、地域の産業構造の転換を図り、産業政策と一体となった雇用創造の取組みを実施していく必要性に直面する地域も見られている。

こうした状況を踏まえ、2013（平成25）年度より、都道府県レベルの地域の関係者の提案に基づく産業政策と一体となった質の高い雇用創造の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」を創設し、2013年度は11道府県で実施している。

また、雇用機会が不足している市町村単位の地域において、産業振興施策や各府省の地域再生関連施策との連携に基づき、地域の協議会が提案する雇用拡大や人材育成、就職促進につながる事業を支援する「実践型地域雇用創造事業」について、2013年度は71地域で実施している。

3 成長分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組みの支援

雇用創出の中核的な担い手である成長分野等の中小企業の「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」に向けた雇用管理改善の取組みを推進し、魅力ある雇用創出を図るため、中小企業が行う雇用管理の改善の取組みへの総合的かつきめ細かな支援を行っている。

具体的には、健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業（以下「重点分野関連事業主」という。）を含む事業主団体が構成中小企業者のために労働環境向上のための事業を実施した場合や、重点分野関連事業主が、雇用管理改善につながる制度を就業規則や労働協約を変更することにより導入した場合、介護関連事業主が、介護労働者の労働環境の整備に資する介護福祉機器を導入し、介護労働者の身体的負担の軽減等を図った場合に助成する、中小企業労働環境向上助成金を実施している。

またその他にも、中小建設事業主等が若年労働者の入職や定着を図るために魅力ある職場づくりにつながる取組み等を実施した場合に助成する、建設労働者確保育成助成金を実施している。

4 成長分野などでの人材育成の推進

(1) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

離職者を対象とした職業訓練として、①独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の運営する公共職業能力開発施設を実施主体として、主に雇用保険受給者を対象に職業に必要な知識や技能を習得させることによって再就職を容易にするための「公共職業訓練」のほか、②民間教育訓練機関を実施主体として、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、厚生労働大臣が認定する「求職者支援訓練」を実施している。介護、情報通信、環境・エネルギー分野など今後成長が見込まれる分野を中心に、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機関を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供するとともに、公共職業能力開発施設では、主にもものづくり分野における公共職業訓練を実施している。また、公共職業能力開発施設において、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

な技能や知識や技能を習得させるための在職者訓練を実施している。

2013（平成25）年度においては、離職者訓練については、公共職業訓練で約14万人、求職者支援訓練で約7.5万人に対して訓練を実施したところである。2014（平成26）年度は、公共職業訓練で約16万人、求職者支援訓練で約7.7万人が訓練を受講できるように措置している。

図表 2-2-1 公的職業訓練の概要

公共職業訓練 (離職者訓練)	<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><施設内訓練></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><委託訓練>（委託元は都道府県）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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）
求職者支援訓練 (求職者支援制度における職業訓練)	<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</p> <p>➢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：民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定） 訓練コース：ホームヘルパー養成科、Webプログラミング科等 訓練期間：3～6か月</p> <p>※訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす方に職業訓練受講給付金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月10万円その他、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 ・希望する方には貸付を上乗せ（月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円）

(2) 長期の訓練コースの開発・設定

今後、成長が見込まれる分野において中核的な役割を果たし得る人材を育成することや、不安定な就労を繰り返す若年層に対し実践的な職業能力を付与し、今後の社会を支えていく人材を育成していくことがますます重要となっていることから、2013（平成25）年度においては、ある程度高い仕上がり像を念頭においた訓練として、これまでよりも長期の訓練コース（6か月～1年）の開発や積極的な設定を進める。

(3) ものづくり立国の推進

1 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等

若者のものづくり離れ・技能離れが見られる中、業界団体等を活用した高度な技能を有する技能者の育成等に取り組んできたところであるが、2013（平成25）年度から若年技能者人材育成支援等事業を創設し、若年技能者の技能向上、若者が進んで技能者を目指す環境の整備等に取り組んでいるところである。

若年技能者人材育成支援等事業においては、ものづくりに関して優れた技能・経験を有

する「ものづくりマイスター」*5が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能向上及び後継者の育成を行っている。

また、技能者を活用した技能習得機会の提供等を行うとともに、地域における技能尊重気運の醸成を図るため、地域関係者の創意工夫による取組みを一層推進している。

なお、2014（平成26）年度は、学生生徒を含む若者にもものづくり産業・技能の魅力を発信し、人材確保・育成に資する観点から、「ものづくりマイスター」による技能実習指導等の総合的取組みを重点的に推進する。

2 各種技能競技大会等の推進*6

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ることによる効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技術者の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、工業高等学校等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、2013年8月に岩手県岩手郡を主会場に第8回大会を開催し、14職種333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、競技職種ごとに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、2013年11月に千葉県千葉市を主会場に第51回大会を開催し、40職種1,127名の選手が参加して技能を競い合った。

③ 技能グランプリ

各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する一級技能士等を対象として技能グランプリを隔年で実施しており、2013年2月に千葉県千葉市を主会場に第27回大会を開催し、28職種482名の選手が参加して技能を競い合った。

④ 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、創設当初の1950（昭和25）年から1971（昭和46）年まで毎年開催され、それ以降は、原則、隔年で開催されており、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いる。

2013年7月にはドイツ・ライプツィヒにおいて第42回大会が開催され、日本からは40職種45名の選手が参加し、金5、銀4、銅3の計12個のメダルを獲得した。

*5 「ものづくりマイスター」を紹介したホームページ <http://www.javada.or.jp/j-gijyutsu/index.html>

*6 各種技能競技大会を紹介したホームページ

① 若年者ものづくり競技大会 <http://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html>

② 技能五輪全国大会 <http://www.javada.or.jp/jigyoino/zenkoku/index.html>

③ 技能グランプリ <http://www.javada.or.jp/jigyoino/ginogpx/index.html>

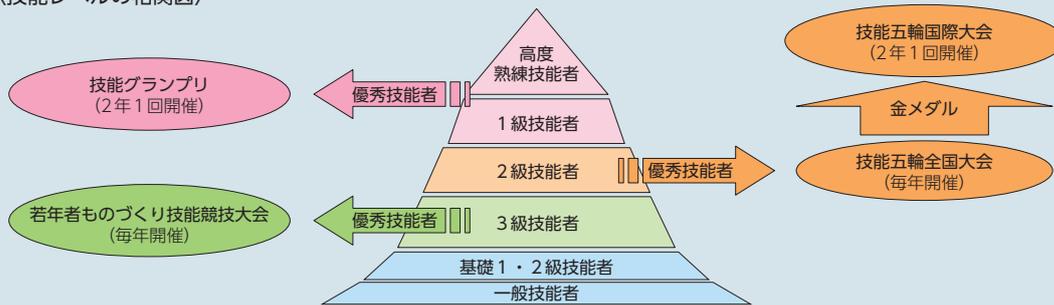
④ 技能五輪国際大会 <http://www.javada.or.jp/jigyoino/kokusai/index.html>

図表 2-2-2 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	技能グランプリ	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	建築大工、和裁等の職種	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
今年度 主な会場	平成25年度は開催しない。	千葉県	岩手県

〈技能レベルの関連図〉



5 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) 労働者・企業に対する職業能力開発への支援

1 キャリア形成促進助成金*7

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、職業訓練の実施等を行う事業主等に対して、訓練経費や訓練中の賃金の一部を助成している。

2013（平成25）年5月より、若年労働者のキャリア支援、成長分野の人材育成といった政策課題に対応する訓練について、手厚い支援を行っている。さらに、2014（平成26）年3月より、事業主団体が実施する職業訓練、育児休業中や復職後等の能力アップに取り組む職業訓練について新たに助成対象とするとともに、成長分野の人材育成等については、助成対象を大企業まで拡大している。

*7 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>

2 中小企業などでのキャリア形成支援

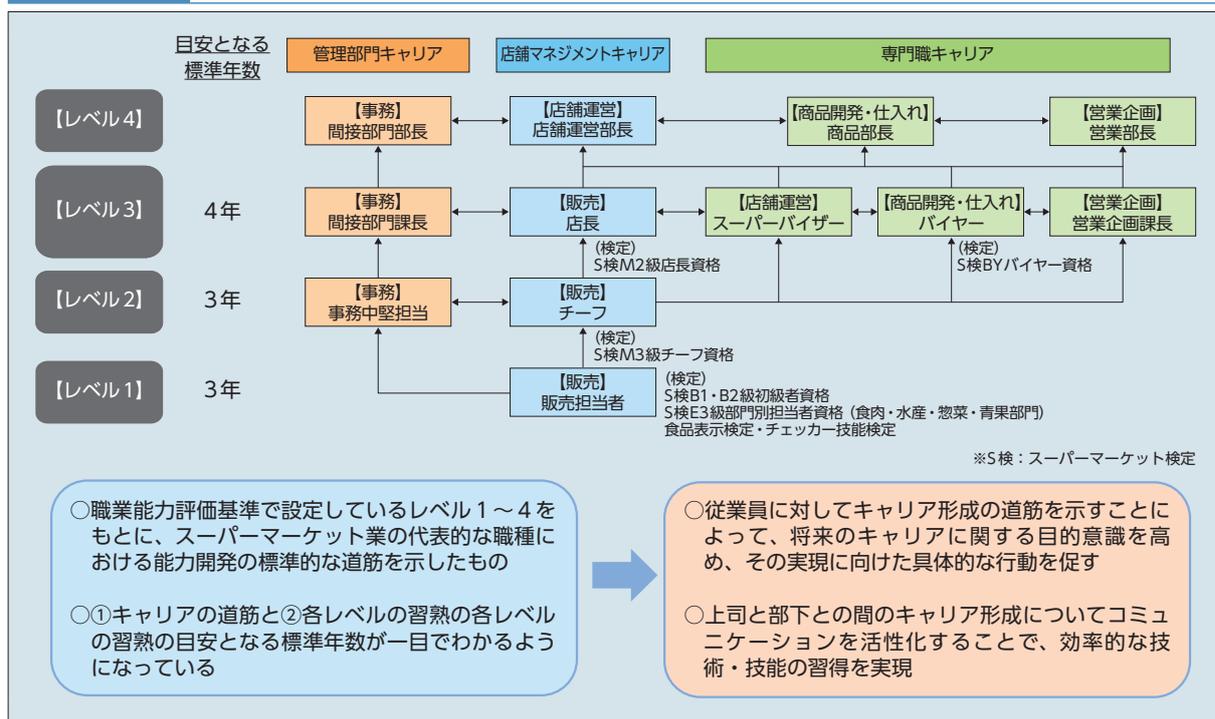
企業内へのキャリア・コンサルタントの派遣などにより、非正規雇用や中小企業の若年労働者がキャリア・コンサルティングを受けられるようにするとともに、計画的な人材育成のための助言など中小企業への総合的な支援を強化している。

また、グローバル化が進展する中、海外インターンシップ等の海外での経験を有する若者を対象としたキャリア形成支援を2013年度から実施している。

(2) 職業能力評価基準の整備・活用促進

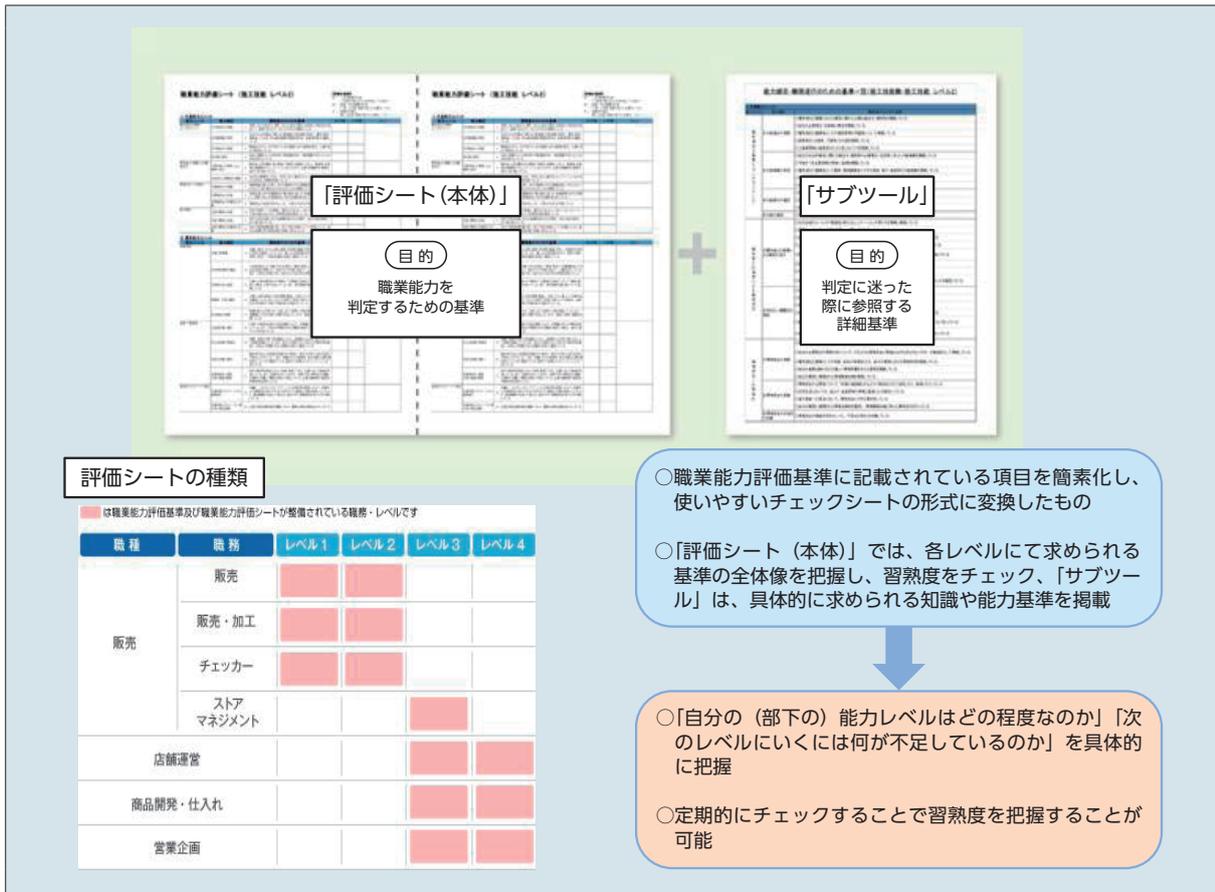
職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*8}」の策定に、2002（平成14）年から取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定しており、2014（平成26）年1月31日現在で50業種が完成している。さらに、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」については、スーパーマーケット業やビルメンテナンス業など業種別に作成しており、2014年1月31日現在で8業種が完成している。

図表 2-2-3 キャリアマップ ～スーパーマーケット業～



* 8 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 2-2-4 職業能力評価シート ～スーパーマーケット業～



(3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*9}」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、2014(平成26)年1月31日現在で、128職種について実施しており、2012(平成24)年度には全国で約75万人の受検申請があり、約28万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ約519万人が技能士となっている。

(4) 業界検定等の能力評価の仕組み整備

日本再興戦略(2013(平成25)年6月14日閣議決定)を踏まえ、「多元的で安心できる働き方」の導入促進の観点から、業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進するため、2014(平成26)年度から、非正規雇用労働者が集結、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性の高い業界に焦点を当て、業種・職種固有の知識・スキルに着目した実践的な業界検定等のツール策定、モデル活用等のスタートアップ支援(業界検定スタートアップ支援事業)に着手することとしている。

*9 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>

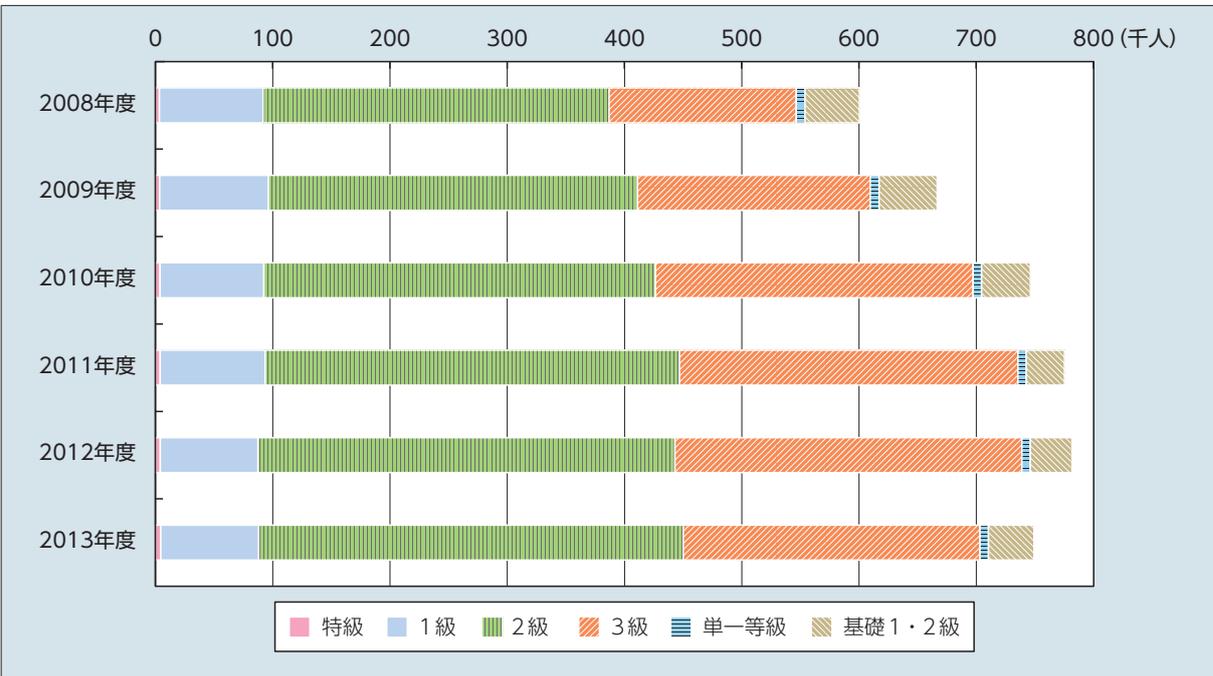
図表 2-2-5 試験実施内容の詳細

<p>●実施体制</p> <p>1) 都道府県方式（機械加工職種など114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。</p> <p>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）。</p> <p>●実施内容</p> <p>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。</p> <p>●受検申請</p> <p>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、各指定試験機関に申請する。</p> <p>2) 受検手数料</p> <p>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）。</p> <p>②指定試験機関方式 職種ごとに各指定試験機関が決定。</p>
--

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>

図表 2-2-7 受検申請者数の推移（過去6年）



6 雇用促進税制

「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」(2010(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創設された。

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、増加雇用者数1人あたり40万円の税額控除を行うものである。

本制度は2013(平成25)年度までの3年間の時限措置であったが、2014(平成26)年度の税制改正において、適用期限が2年間延長された(法人の場合は平成26年4月1日から平成28年3月31日までの期間内に始まる各事業年度、個人の場合は平成27年1月1日から平成28年12月31日までの各年)。雇用促進税制の対象は、特定の業種のみに限定せず、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^{*10}、上記延長も踏まえ、より一層の雇用機会の確保を図っていく。

第3節 重層的なセーフティネットの構築

1 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

2013(平成25)年度から生活保護受給者を含め生活困窮者を広く対象として、地方自治体(福祉事務所)にハローワークの相談窓口(常設窓口や巡回相談)を設置するなど、ワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備するとともに、生活困窮者の早期支援の強化、求職活動状況の共有化など、就労支援を抜本強化した「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施し、生活困窮者の就労による自立を促進している。この結果、2013(平成25)年度における実績は支援対象者数約8.9万人、就職者数約5.4万人となっている。

また、2014(平成26)年度からは、地方自治体に設置するハローワークの常設窓口を増設するほか、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関へハローワークから巡回相談を実施するなど、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援をさらに推進することとしている。

2 求職者支援制度

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方々に対して公的職業訓練(求職者支援訓練又は公共職業訓練)の受講機会を提供するとともに、収入、資産など一定の要件を満たす場合に、訓練期間中の生活を支援するための職業訓練受講給付金を支給している。なお、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、基本的能力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」がある。

また、ハローワークは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、

*10 ただし、風俗営業等を営む事業主は除く。

訓練期間中から訓練修了後まで、一貫して就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

2013（平成25）年度においては、約7.5万人が訓練を受講したところである。また、2013年度中に開講し、2013年11月末までに終了した訓練コースの就職率は基礎コース82.2%、実践コース82.5%となっている。

また、労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会及び職業能力開発分科会において、2011（平成23）年10月の制度開始からこれまでの実施状況を踏まえ、支援施策の在り方について検討を行い、2013年12月に、制度の見直しに係る同審議会雇用保険部会報告及び職業能力開発分科会報告が取りまとめられた。同報告書に基づき、2014（平成26）年4月から、より安定した就職を実現するため、制度実績を把握する就職の定義を「雇用保険が適用される就職」に見直すとともに、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図るため、受講者に対する給付金や訓練実施機関に対する奨励金の支給要件を一部見直した。

3 雇用保険制度

雇用保険制度の見直し

雇用保険制度については、これまでの経済・雇用情勢を踏まえて実施してきた一定の離職者に対し給付日数を延長する等の失業等給付の暫定措置の期限が2013（平成25）年度末までとされており、2014（平成26）年度以降の取扱いについて検討することが求められていた。加えて、政府の方針により非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成支援や育児休業中の経済的支援を強化するため、雇用保険制度の見直しについて検討することとされたことから、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た。

2013年12月26日には報告書が取りまとめられ、①育児休業給付の充実（現行50%の給付率を、最初の半年につき67%に引上げ）②教育訓練給付の拡充（現行20%・上限10万円の給付を、最大60%・上限48万円に引き上げ、原則2年間（最大3年間）給付）③失業等給付の暫定措置の3年間の延長（2016（平成28）年度末まで）等の措置を講ずるべきであるとされた。この報告を踏まえ、「雇用保険法の一部を改正する法律案」を第186回通常国会に提出し、2014年3月28日に成立した。

4 雇用調整助成金

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

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成している。

雇用調整助成金の申請件数については、リーマン・ショック後に大幅に増加したが、2009（平成21）年度をピークに減少傾向が^{*11}続いており、2013（平成25）年度においては、リーマン・ショックを受けて大幅に拡充してきた助成内容について、概ねリーマン・ショック前の水準に戻す見直しを行った。

*11 雇用調整助成金における支給申請件数（事業所延件数）

平成20年度 4,889件、平成21年度 794,113件、平成22年度 755,989件、平成23年度 520,072件、平成24年度 329,683件、平成25年度 175,739件

5 国と地方自治体が連携した雇用対策の推進

セーフティネットとしての雇用対策を実施する国と、地域の実情を踏まえた雇用対策を実施する地方自治体が、それぞれの役割を果たし、それぞれの強みを活かしながら一体となって雇用対策を行うことが効果的である。

そのため、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み（「一体的実施事業」）を進めている。2014（平成26）年4月10日現在、32道府県88市区町において、この事業が開始されており、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。2013（平成25）年度からは、この枠組みを活用し、生活保護受給者を含む生活困窮者支援の抜本強化を図っている。

また、国と地方自治体が一体となって地域の雇用問題に取り組むため、国と地方自治体による「雇用対策協定」の締結が進んでいる。2014年3月31日現在、13自治体との間で協定を締結し、連携した取組みを進めている。

さらに、2014年9月より、ハローワークが保有する求人情報を、地方自治体や民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組みを開始する。これにより、地方自治体及び民間人材ビジネスにおいて、ハローワークが全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能となり、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策の一層の充実が図られることとなる。

第4節 震災復興のための雇用対策

1 本格的な震災復興に向けた取組み

現在の被災3県（岩手県、宮城県、福島県）の雇用情勢は、復興需要等による有効求人数の増加、人口減少、就職決定等による有効求職者の減少により、有効求人倍率が3県ともに1倍以上となっており、雇用者数は震災前の水準まで回復しているが、沿岸部では、有効求人倍率は高いものの、人口減少、復旧・復興の遅れにより、雇用者数は震災前の水準まで回復していない地域もある。

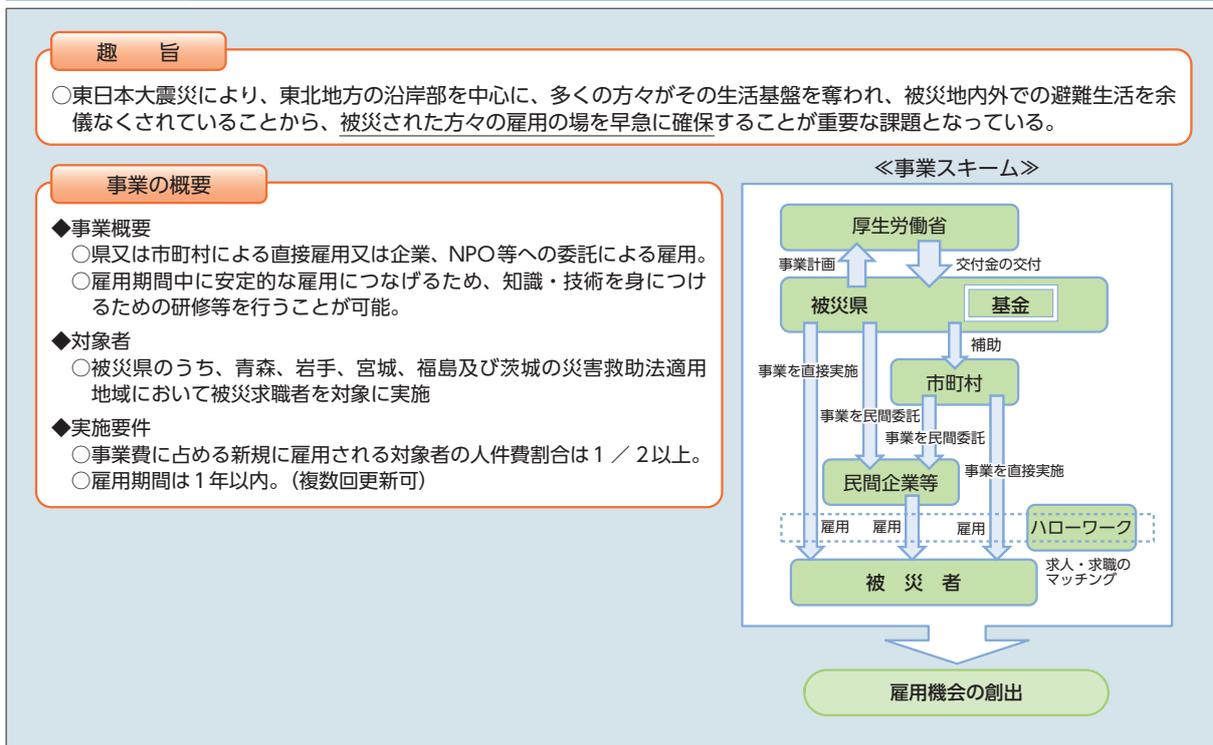
そのため、厚生労働省は、被災地の雇用対策として、被災地の雇用創出やハローワークによる就職支援などを行っている。

(1) 被災地の雇用創出

被災地の雇用の創出については、「雇用創出基金事業」により、被災により仕事を失われた方々の当面の雇用の確保や、被災地域の本格的な雇用の創出に努めてきた。具体的には、被災された方々の一時的な雇用の確保、生活の安定を図るための「震災等緊急雇用対応事業」や、被災地での安定的な雇用を創出するため、産業政策と一体となって雇用面での支援をする「事業復興型雇用創出事業」を行ってきた。2014（平成26）年度は、「震災等緊急雇用対応事業」により約1.8万人の、「事業復興型雇用創出事業」により約8.1万

人の雇用創出が見込まれる。

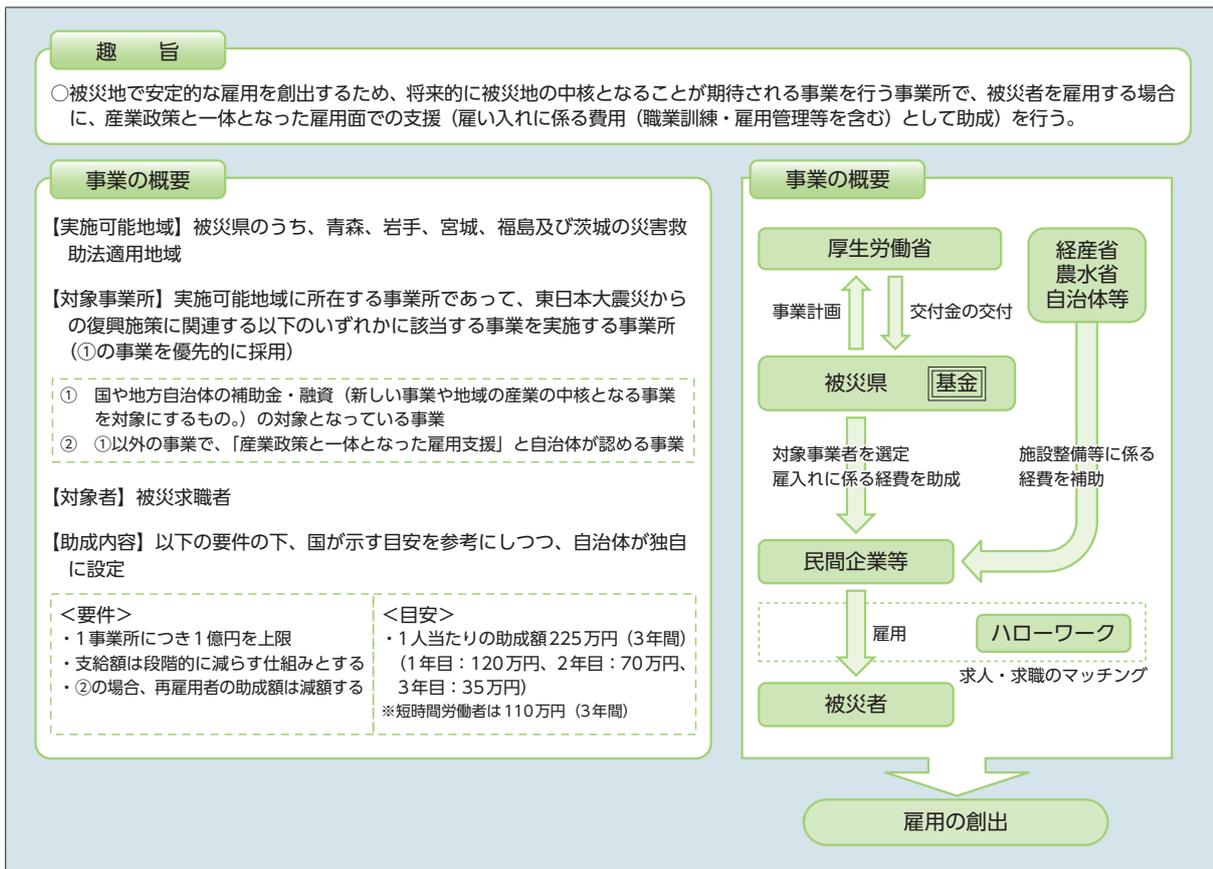
図表 2-4-1 震災等緊急雇用対応事業の概要



図表 2-4-2 震災等緊急雇用対応事業の事業例

<p>岩手県北上市 (その他の分野)</p> <p>■沿岸被災地仮設住宅運営支援事業</p> <p>沿岸被災地にて仮設住宅団地の規模に応じて談話室や集会所に常駐する支援員を配置し、コミュニティの醸成や、生活課題の解決を支援する。</p> <p>(雇用創出数：194人)</p>	<p>宮城県気仙沼市 (子育て)</p> <p>■震災対応移動児童館事業</p> <p>震災の影響を受けた地区の児童の支援として、被災地区へ出向き移動児童館を実施し交流することにより、児童の心のケアを図る。</p> <p>(雇用創出数：2人)</p>	<p>福島県 (産業振興)</p> <p>■中小企業者復興支援事業</p> <p>商工会、商工会連合会及び商工会議所に経営指導員を補助する「復興支援員」を配置し、中小企業者の復興支援体制を強化する。</p> <p>(雇用創出数：154人)</p>
<p>岩手県 (産業振興)</p> <p>■復興促進戦略的研究開発推進事業</p> <p>三陸の産業振興に向けて産学官連携等を推進し、被災企業の事業再建に必要な技術力、商品開発力を持った人材の育成を図る。</p> <p>(雇用創出数：1人)</p>	<p>青森県八戸市 (農林漁業)</p> <p>■水産物流対策人材育成事業</p> <p>水産物流通業務に必要な高度な衛生管理方法や漁獲物の高鮮度保持の技術及び知識を有し、水産物の流通販売にも精通した人材の育成を図る。</p> <p>(雇用創出数：5人)</p>	<p>福島県いわき市 (農林漁業)</p> <p>■定時降下物モニタリング事業</p> <p>定時降下物(雨、塵等)の放射能検査を定期的に実施し、結果をインターネット上の専用サイトで随時公表することで、消費者の信頼回復、販路確保を図る。</p> <p>(雇用創出数：1人)</p>
<p>岩手県大槌町 (情報通信)</p> <p>■大槌町臨時災害放送局運営事業</p> <p>臨時災害放送局を通じて、緊急情報等の伝達、生活情報や行政情報等の広報、復興まちづくりに関わる広報やコミュニケーションの促進を図る。</p> <p>(雇用創出数：6人)</p>	<p>宮城県 (治安・防災)</p> <p>■みやぎ防犯パトロール事業</p> <p>青色回転灯を装備した車両によるパトロール活動を行い、住民の安心感の醸成を図る。</p> <p>(雇用創出数：229人)</p>	<p>宮城県亘理町 (臨時職員)</p> <p>■「新生亘理」まちづくり協働事業</p> <p>復興に向けた意見交換会・地区計画の策定、情報発信と共有、被災者支援活動等地域と行政との連携、調整を行う。</p> <p>(雇用創出数：15人)</p>

図表 2-4-3 事業復興型雇用創出事業の概要



(2) ハローワークでの就職支援等

産業政策や復旧・復興事業で生じる求人をハローワークで開拓・確保するとともに、求職者に対しては、担当者制による個別支援や、職業訓練への誘導を行うなどきめ細かな就職支援を実施している。また、ハローワークの全国ネットワークを活用し、被災3県も含めた広域的な求人情報提供、マッチング等の支援を実施している。その結果、2011（平成23）年4月から2014（平成26）年3月末までに、被災3県におけるハローワークを通じた就職者の数は、43万人以上にのぼっている。

(3) 「好循環実現のための経済対策」における被災地に対する雇用対策

被災地の本格的な雇用の復興には引き続き時間を要することから、2013（平成25）年12月5日に取りまとめられた「好循環実現のための経済対策」において、「事業復興型雇用創出事業」の基金積み増し・実施期間延長や、「震災等緊急雇用対応事業」の実施期間延長を盛り込むなど、引き続き被災地の雇用対策に力を入れている。

こうした雇用対策が被災者1人1人にしっかりと届くよう、引き続き全力をあげて取り組んでいく。

(4) 福島県内外への避難者に対する支援

原子力災害の影響により、現在もなお避難を余儀なくされている方々（福島県外への避難者は2014（平成26）年4月10日時点46,700人（復興庁調べ））がいる。そうした方々の就職支援は極めて重要な課題である。

こうしたことから、前記の対策を講ずるほか、避難指示区域等からの避難者の就職支援

体制の整備を図る「福島避難者帰還等就職支援事業」を2013（平成25）年度より実施している。

具体的には、市町村や経済団体から構成される協議会に対し、就職支援セミナーなど避難解除区域等への帰還者の雇用促進に資する事業を委託して実施している。また、福島労働局に専門員を配置し、福島県の市町村や企業に対して、助成金など雇用創出の支援ツールの活用方法を提案することや、手続・運営などに関するアドバイスを行う。さらに、福島県外への避難者の就職支援を充実させるために、山形県など避難者が多い都府県内のハローワークに「福島就職支援コーナー」を設置している。