

第3章 女性、若者、高齢者等の多様な働き手の参画

第1節 女性・若者・高齢者等の活躍促進等

1 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2016（平成28）年の女性の労働力人口は2,883万人（前年差41万人増）で、女性の労働力率は50.3%（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、68.1%（前年差1.3ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,531万人（前年差57万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は44.2%（前年差0.3ポイント上昇）となっている。

2 女性の活躍促進等

(1) 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、男女雇用機会均等法令に沿った男女均等取扱いがされるよう周知徹底するとともに、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環境・均等部（室）において、迅速かつ厳正な指導を行っている。

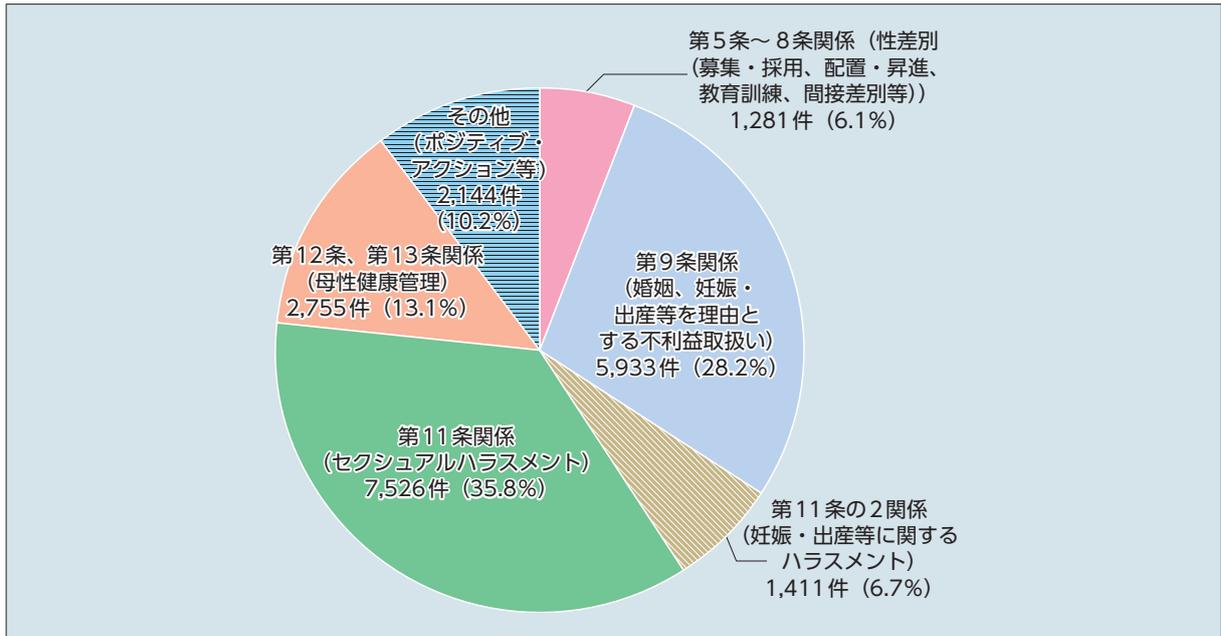
また、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停で円滑かつ迅速な解決を図っている。

2016（平成28）年度に雇用環境・均等部（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21,050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3-1-1）。また、是正指導件数は9,773件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は294件、機会均等調停会議による調停件数は71件となっている。

妊娠・出産等に関するハラスメントや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疑われる場合や、雇用管理上の問題があると考えられる場合には積極的に報告徴収を行い、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。

なお、事業主による妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されているが、近年、上司・同僚からのハラスメントも問題となっている。そのため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、上司・同僚による職場における妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることが事業主に対し新たに義務付けられた（2017（平成29）年1月1日施行）。改正法の施行に向けて、2016年度は、都道府県労働局において説明会及びハラスメント対応特別相談窓口を開設し、改正法の周知を図った。

図表 3-1-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



(2) 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

図表 3-1-2 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要 (民間事業主関係部分)

1 基本方針等

- ▶国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定 (閣議決定)。
- ▶地方公共団体 (都道府県、市町村) は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定 (努力義務)。

2 事業主行動計画等

※①～③について大企業 (301人以上): 義務 / 中小企業 (300人以下): 努力義務

①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

- ※ 状況把握の基礎項目 (省令で規定: 必ず把握しなければならないもの)
 - ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率
- ※必要に応じて選択項目 (省令で規定) についてさらに把握・分析

②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

(指針に即した行動計画を策定・公表 (労働者への周知含む))

- ※ 行動計画の必須記載事項
 - ▶目標 (定量的目標) ▶取組み内容 ▶実施時期 ▶計画期間
- ※衆議院による修正により、取組み実施・目標達成の努力義務が追加

③女性の活躍に関する情報公表

- ※ 情報公表の項目 (省令で規定)
- 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報 (限定列挙) から事業主が適切と考えるものを公表

④認定制度

- ※ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定

⑤履行確保措置

厚生労働大臣 (都道府県労働局長) による報告徴収・助言指導・勧告

— 行動計画策定指針 (告示) —

▶国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組み等を規定。
- ▶各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組みを選択し、行動計画を策定。

- 女性の積極採用に関する取組み
- 配置・育成・教育訓練に関する取組み
- 継続就業に関する取組み
- 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組み
- 女性の積極登用・評価に関する取組み
- 雇用形態や職種の転換に関する取組み (パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等)
- 女性の再雇用や中途採用に関する取組み
- 性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組み

3 その他 (施行期日等)

- ▶地域において、女性活躍推進に係る取組みに関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする (任意)。
- ▶原則、公布日施行 (事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- ▶10年間の時限立法。

女性の職業生活における活躍を一層推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が2016 (平成28) 年4月に全面施行された。同法に定める、自社の女性活躍の状況把握、課題分析、行動計画策定を支援する「一般事業主行動計画策定支援ツール」の提供や、中小企業における法に基づく取組みを支援することを目的とした「中小企業のための女性活躍推進事業」を実施するとともに、実際に行動計画に定めた目標を

達成した事業主に対する助成金の支給、さらに企業の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表できる場として「女性の活躍推進企業データベース」の提供などにより、事業主の取組支援を行った。なお、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている常時雇用する労働者数が301人以上の大企業の届出率は、2017（平成29）年3月末日時点で99.9%となっている。さらに、女性活躍の状況が優良な企業に対して行う「えるぼし」認定については、同じく3月末日時点で291社になっている。

また、ポジティブ・アクション（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）に積極的に取り組む企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」を実施している。

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/>）の普及を行っている。

（3）女性の就業希望の実現

全国189か所（2017（平成29）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。

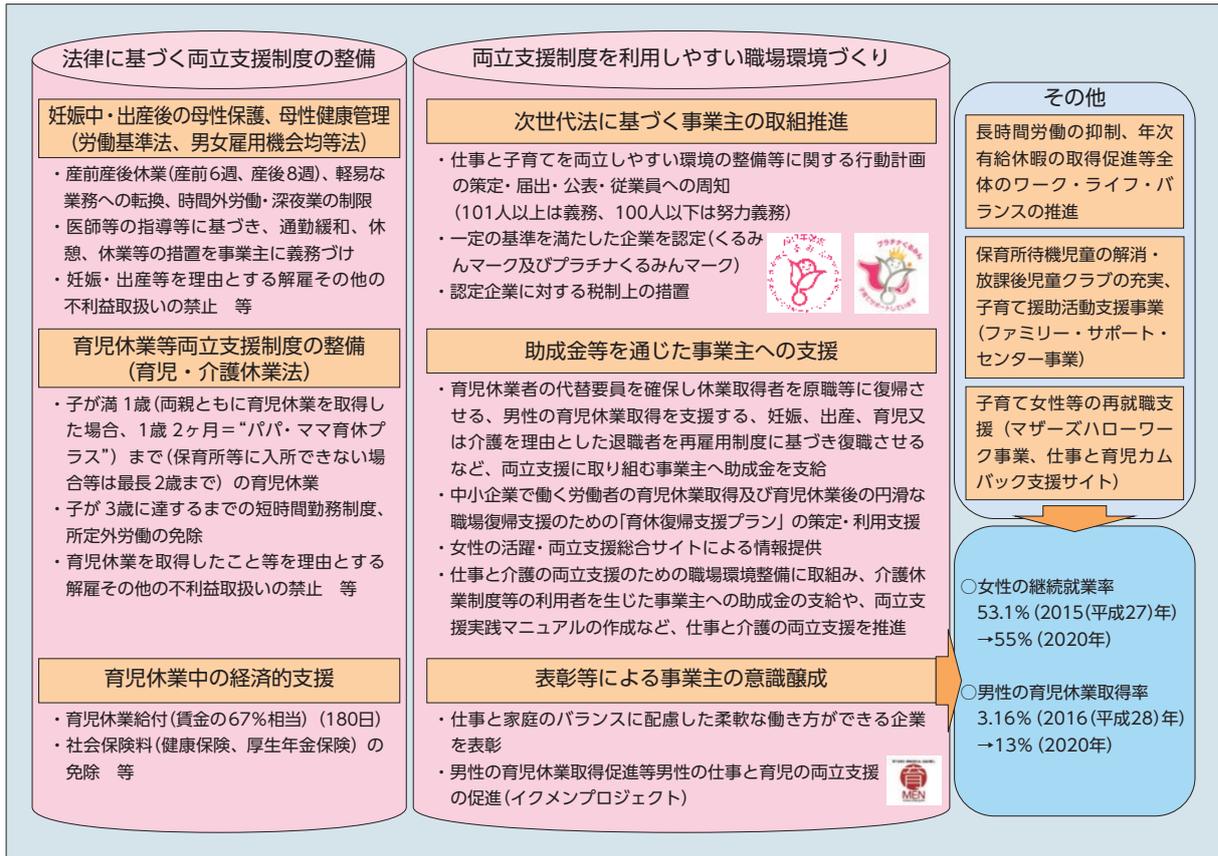
また、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、ウェブ上の情報提供及び再就職好事例の収集・普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。

（4）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促進、助成金の支給を通じた事業主への支援、「育休復帰支援プラン」「介護支援プラン」モデルの普及促進及び育児・介護プランナーによるプラン策定支援、両立支援に関する情報を一元化した「女性の活躍・両立支援総合サイト」の運用、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8節参照）。

図表 3-1-3 仕事と家庭の両立支援対策の概要



3 高年齢者雇用の現状

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）では、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ている。

2016（平成28）年6月1日現在、31人以上規模企業の99.5%で、①65歳までの定年の引上げ、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「高年齢者雇用確保措置」という。）を実施済みである。引き続き、高年齢者雇用確保措置が未実施である企業の早期解消を図るとともに、人口の減少と高齢化の進展により労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、高年齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みを推進していくこととしている。

4 「生涯現役社会」の実現

(1) 企業における高年齢者の就労促進

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、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用環境の整備や高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して、「65歳超雇用推進助成金」を支給する。

全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高年齢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重点的に行っている。

また、ハローワーク等の紹介により60歳以上の高齢者等を雇い入れた事業主に対して、特定求職者雇用開発助成金を支給し、高齢者の再就職を促進している。

さらに、高齢者の就職を支援するため、高齢者が経験のない分野等でも円滑に再就職できるよう、高齢者に必要な能力を習得させるための技能講習と、就職先企業の開拓、就職が見込まれる分野の企業における職場体験、就職面接会、就職後のフォローアップ等の就職支援を一体的に行う、高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施している。

さらに、2016（平成28）年度から（公財）産業雇用安定センターにおいて高齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介する高齢退職予定者キャリア人材バンク事業を実施している。

また、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者等の雇用を創出していくことも重要である。そのため、中高年齢者（40歳以上）がいわゆるベンチャー企業の創業を行う際に、従業員の募集・採用や教育訓練経費の一部を助成する「生涯現役起業支援助成金」を創設し、2016年度から実施している。

（2）高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

2016（平成28）年に改正した高齢者雇用安定法に基づき、地方自治体を中心となって設置された協議会等からの提案による高齢者の就労促進に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）を開始し、当該事業を通じて、高齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援している。

また、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（2016年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,282団体、会員数は約72万人）。さらに、2016年の高齢者雇用安定法の改正により、シルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となったところであり（2017（平成29）年4月現在25地域にて実施）、今後も引き続き本制度の適正な運用かつ積極的な活用に向け、都道府県と連携して対応していく。

5 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、15～24歳の完全失業率が、2016（平成28）年には5.1%（前年差0.4ポイント低下）、25～34歳については、4.3%（前年差0.3ポイント低下）と、前年より回復している。

また、2017（平成29）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については97.6%（2017年4月1日現在）、高校については98.0%（2017年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学0.3ポイント、高校0.3ポイント）したものの、支援を要する新卒者等に対しては、きめ細かい就職支援に引き続き取り組む必要がある。

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。あわせて、既卒者及び中途退学者についても、新卒者での応募機会の拡大及び採用・定着の促進に向けて取り組む必要がある。

フリーター数は、2016年には155万人となり、前年（2015（平成27）年167万人）と比べて12万人減少となっているが、一方、若年無業者数については2016年には57万人となり、前年（2015年56万人）と比べて1万人増加となっている。

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に、フリーターを含む若者の正社員就職の推進など、包括的な支援を行っている。

6 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「若者雇用促進法」が、2015（平成27）年9月18日に公布された。

同法においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークでの新卒求人の不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している（③については2015年10月1日、①、②については2016（平成28）年3月1日施行）。

7 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」（2017（平成29）年4月1日現在、57箇所）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。2016（平成28）年度は延べ約51.3万人が利用し、約9.8万人が就職決定した。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。2016年度は約19.2万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。

また、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置しており、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している。

さらに、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若者雇用促進法に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）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「新卒者等就職・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。

加えて、既卒者及び中途退学者の新卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着の促進を図るため、2016年2月より「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を創設し、当該奨励金を活用した既卒者及び中途退学者の応募機会の拡大等を行っている。

8 若者と中小企業とのマッチングの強化

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を2015（平成27）年10月に創設し、2017（平成29）年3月末現在、195社が認定を受け

ている。認定企業の情報発信を後押しすること等により、若者の雇用管理が優良な中小企業と若者のマッチングを強化し、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用を支援している。なお、2017年4月から、労働時間の要件を厳格化したほか、離職率及び有給休暇について特例を設けるなどの認定基準の見直しを行った。

また、「ユースエール認定企業」として認定されるための基準は満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業については、都道府県労働局、ハローワークが積極的にPR等を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があることも併せて周知し、その普及を図っている。



〈認定マーク〉

9 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、キャリア教育を担う専門人材の養成が重要であることから、2010年度から、教職員やキャリアコンサルタント等に対し、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ており、2016（平成28）年度は大学等及び高校を対象に講習を実施した。また、キャリア教育に関する先進事例を広く共有し、全国への普及・啓発を図るための「キャリア教育推進連携シンポジウム」を文部科学省、経済産業省と合同で開催した。

2017（平成29）年度も引き続きシンポジウムの開催等を通じて、キャリア教育の推進を図ることとしている。

10 フリーターなどの正社員就職の促進

「わかものハローワーク」（2017（平成29）年4月1日現在、28か所）等で、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定

*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

着支援を実施し、2016（平成28）年度は約30.8万人が就職した。また、フリーターから正社員に転換した者の体験談や、正社員就職を目指す若者が利用できる支援機関を紹介する動画及びパンフレットを作成し、若者への周知を実施している。さらに、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）との連携により、就労意欲のある若年無業者等の支援を行っている。

11 若年無業者等の若者の職業的自立支援の強化

若年無業者等の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の開発にとどまらず、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、その拠点となるサポステを設置し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムの実施など、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。

2016（平成28）年度においては、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、若年無業者等についてサポステを含む各関係機関が連携して就労・自立支援に取り組むことが盛り込まれ、特に、高校・高等専修学校とサポステ等との連携により、高校中退者等に対するアウトリーチ型の就労支援を実施するとしていることを踏まえ、学校等関係機関との連携を一層強化し、高校中退者等に対して切れ目ない支援に着手している。

12 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^{*2}の概要

キャリアコンサルティングとは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第2条第5項）をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、企業、学校などの多くの現場で実施されている。

高齢化の進展に伴う職業人生の長期化や、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「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国家資格の創設、キャリア形成支援の更なる推進

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントについては、そ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きたが、職業生活設計

*2 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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html

に関する専門的な相談・助言をこれまで以上に安心して受けることのできる環境を整備するため、2016（平成28）年4月1日、職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家としてキャリアコンサルタント登録制度を法定化し、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務、信用失墜行為の禁止義務を課した。また、5年ごとの更新に当たって講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図ることとしている。なお、キャリア・コンサルタント能力評価試験を2016年3月末までに合格した者等については、キャリアコンサルタント国家資格に移行できるよう経過措置を設けている。

この他、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職種技能検定試験を実施している。当該検定試験に合格したキャリアコンサルティング技能士（1級・2級）は、その能力の水準がキャリアコンサルタントより上位の資格として位置づけられている。

これらの取組みにより、2016年度末で約5万9千人のキャリアコンサルタント有資格者（延べ）が養成されている。

13 ジョブ・カード制度の推進

2008（平成20）年度から職業訓練受講者を中心に活用されてきたジョブ・カードについて、2015（平成27）年10月以降、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において一層活用されるよう、活用方法、様式等の見直しを行ったことを踏まえ、ジョブ・カードの普及促進方策を取りまとめた「新ジョブ・カード制度推進基本計画」に基づき、「ジョブ・カード制度総合サイト」の機能拡充等により、ジョブ・カードの更なる普及促進を行っている。

また、雇用型訓練、求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）においても、引き続き、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を実施している。

図表3-1-4 新ジョブ・カード制度（平成27年10月～）

—ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進—

目的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材に必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用
- ◆ **生涯を通じたキャリア・プランニングのツール**
- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

- ◆ **円滑な就職等のための職業能力証明のツール** 対象情報を拡大し、職業能力の見える化
- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」（ジョブ・カード）の様式を定めるところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入（必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入）。
原則、電子化（個人自らのパソコン等に入力）し継続的に蓄積、場面にに応じて抽出・編集して活用。

様式 1

様式 2

職業能力証明シート

様式 3-1

様式 3-2

様式 3-3

- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート
- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

- ジョブ・カード制度総合サイト
- ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、メール相談サービス、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。
- ポスター・リーフレット
- 求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためリーフレット等を配布。

第2節 障害者、難病・がん患者の活躍促進

1 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（2016（平成28）年6月1日現在47万4千人（前年比4.7%増））が13年連続で過去最高を更新し、実雇用率が1.92%（前年は1.88%）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、2016年度は過去最高の93,229件（前年度比3.4%増）であった。特に、精神障害者の就職件数が41,367件と前年度から増加し、身体障害者の就職件数を大きく上回った。

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（平成25）年6月に、障害者の権利に関する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」（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」とい

う。)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年4月に施行され、③については2018(平成30)年4月施行となっている。

2 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、障害者雇用促進法の定めるところにより、事業主は法定雇用率に相当する人数の障害者を雇用しなければならない。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)年の障害者雇用促進法改正により、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、2016(平成28)年3月においては公表企業数が0社、2017(平成29)年3月における公表企業数は2社であった。

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。2016年6月1日現在の公的機関の雇用状況は、国の機関では41の機関で達成、都道府県の知事部局では47の全ての機関で法定雇用率を達成しているものの、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35県にとどまっている。

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」への円滑な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、その実施体制の拡充を図るとともに、職場定着に関する高度な知識と経験を有する主任職場定着支援担当者を配置すること等により、精神障害者・発達障害者等の職場定着支援や企業に対する支援を強化している(2017年4月現在で全国332か所)。

3 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、事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助や職場実習の開拓、就職後のフォローアップ等総合的な支援を行っている。

また、2015（平成27）年度からは、就労支援に係るノウハウを有している精神科医療機関等が、他の医療機関に対し、新たに就労支援を開始するためのノウハウについて普及・導入支援等を行う事業を実施している。

さらに、2016（平成28）年度からは、就労支援プログラム等を実施する精神科医療機関とハローワークが協定を締結し、両者が連携して当該医療機関を利用する精神障害者の就労支援を実施し、支援対象者の効果的かつ効率的な就職の実現を目指す事業を行うこととしている。

このほか、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センターにおいて、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、うつ病等による休職者に対し、生活リズムの立て直しや、ストレス対処等の適応力の向上の支援を行うとともに、事業主に対して職場の受入体制の整備に関する助言等を行っている。

また、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の都道府県労働局で実施しているほか、2016（平成28）年度からは、小集団方式によるセミナーやグループワーク等を通じた職場において必要となるコミュニケーションスキル等の付与や、個別の職業指導等を行う事業を都市部のハローワーク10か所で実施している。

また、2013（平成25）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して、その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」（2017（平成29）年度より、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」）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、その職業生活上の課題等の把握を行っている。

(3) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援の拡充

障害者の雇用者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の定着支援が求められている。このため、2015（平成27）年度から、職場支援員やジョブコーチの活用により障害者が働きやすい職場づくりに努める事業主に対して助成する「障害者雇用安定奨励金」により、障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援を行っている。2017（平成29）年度からは当該奨励金を拡充し、「障害者雇用安定助成金」として障害特性に応じた柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対しても支援していくこととしている。

また、2017年度からは全国47の都道府県労働局において、広く一般労働者を対象に、職場において精神・発達障害者を支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成するための講座を新規に実施し、精神・発達障害者が働きやすい環境づくりを推進することとしている。

(4) 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、受入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組みを実施している。この特例調整金・特例報奨金については、2015（平成27）年4月から小口発注も支給の対象となるよう見直しを行ったところである。

(5) 在宅での就労移行支援の推進

就労移行支援事業所について、在宅での就労に向けた支援を行うことができるようにするため、2015（平成27）年4月から、在宅で就労移行支援を提供する場合にも障害福祉サービス等の報酬の対象となるよう見直しを行ったところである。

4 雇用分野における障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務化に係る取組み

2013（平成25）年6月に障害者雇用促進法が改正され、2016（平成28）年4月から雇用分野において、障害者に対する差別を禁止するとともに、合理的な配慮の提供が義務付けられた。

これに関して、2015（平成27）年6月に作成・公表したQ&A、事例集を2016年4月と2017（平成29）年2月にそれぞれ更改したほか、全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて、リーフレットやパンフレットを事業主や働く障害のある方へ配布、ポスターを庁舎内に掲示するなど積極的な周知・啓発に努め、障害を抱える方からの相談等に応じて必要な指導等を行った。

5 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、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) 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。

2016（平成28）年度の全国大会（第36回）は2016年10月に山形県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催で山形市・天童市において、全国技能五輪大会と同時期に開催された。

また、第9回国際アビリンピックがフランス共和国ボルドー市において2016年3月に開催され、日本から、第35回全国大会での成績優秀者31名の選手が参加した。

6 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

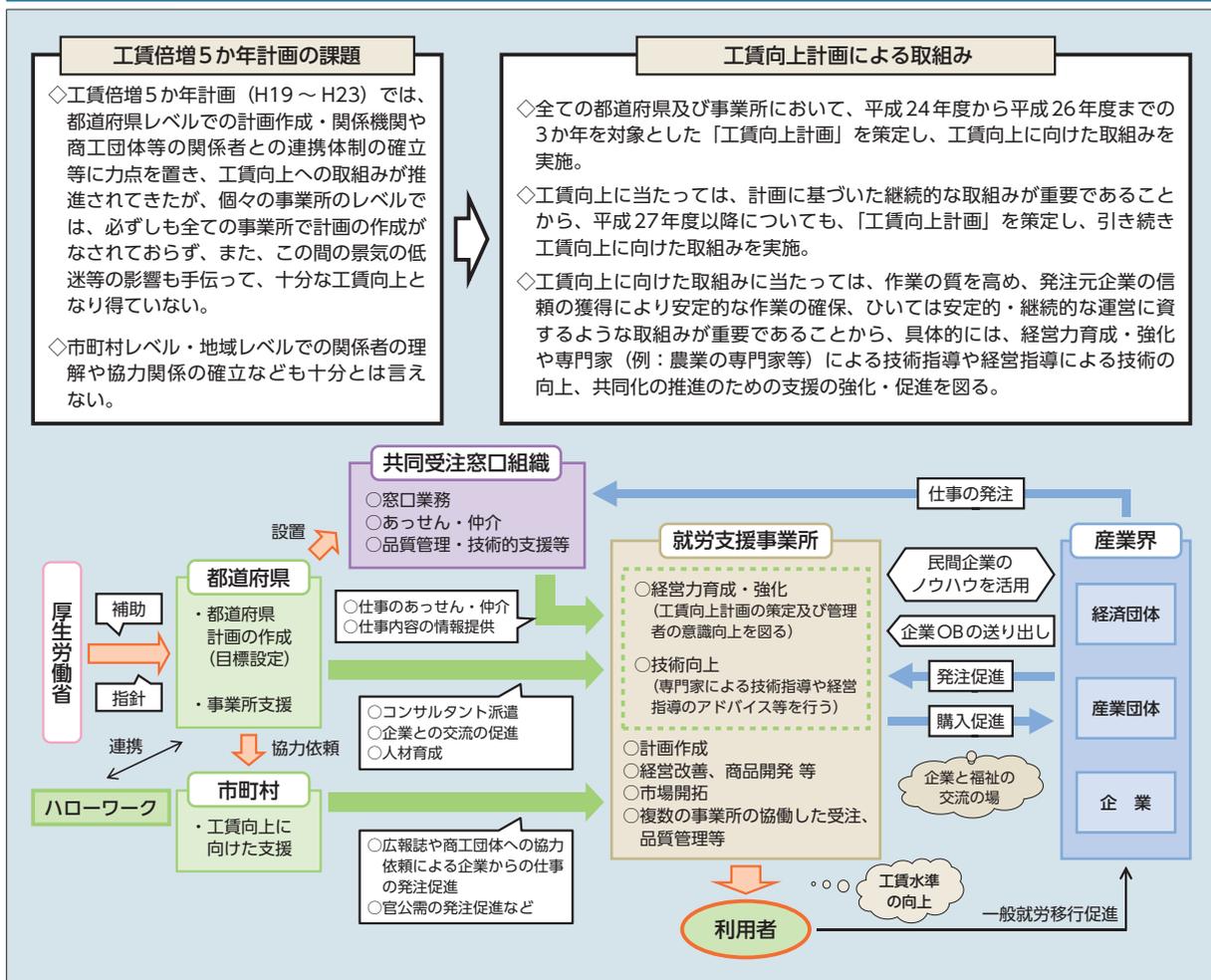
障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である方には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進していくことが必要である。就労継続支援B型事業所等での工賃向上にあたっては、2007（平成19）年度から2011（平成23）年度にかけて、「工賃倍増5か年計画」のもと、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取組みを進めたほか、2012（平成24）年度以降は、個々の事業所において各年度の目標工賃や具体的方策を定めた「工賃向上計画」を作

成することを求めることにより、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。

工賃の向上を図るためには、製品の質を高めるとともに、就労継続支援B型事業所等で提供する製品・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の派遣、複数の事業所が共同して受注を行う共同受注窓口による情報提供体制の構築等のための支援を行っているところである（図表3-2-1）。

また、農業分野において、高齢化に伴う労働力不足や耕作放棄地の増加という課題がある中で、農業分野での障害者の就労を支援する「農福連携」を進めることは、障害者にとって工賃向上や働く場の拡がりにつながるだけでなく、農業分野の課題の解消にも資するものであり、双方にメリットがあるものである。このため、農業分野に取り組もうとする就労継続支援B型事業所等に対して、農業分野の専門家を派遣し、農業に関する知識・技術の習得や6次産業化の推進に向けた助言・指導を行うとともに、農業に取り組む就労継続支援B型事業所等が参加する農福連携マルシェ（市場）の開催を支援している。

図表3-2-1 「工賃倍増5か年計画」と「工賃向上計画」について

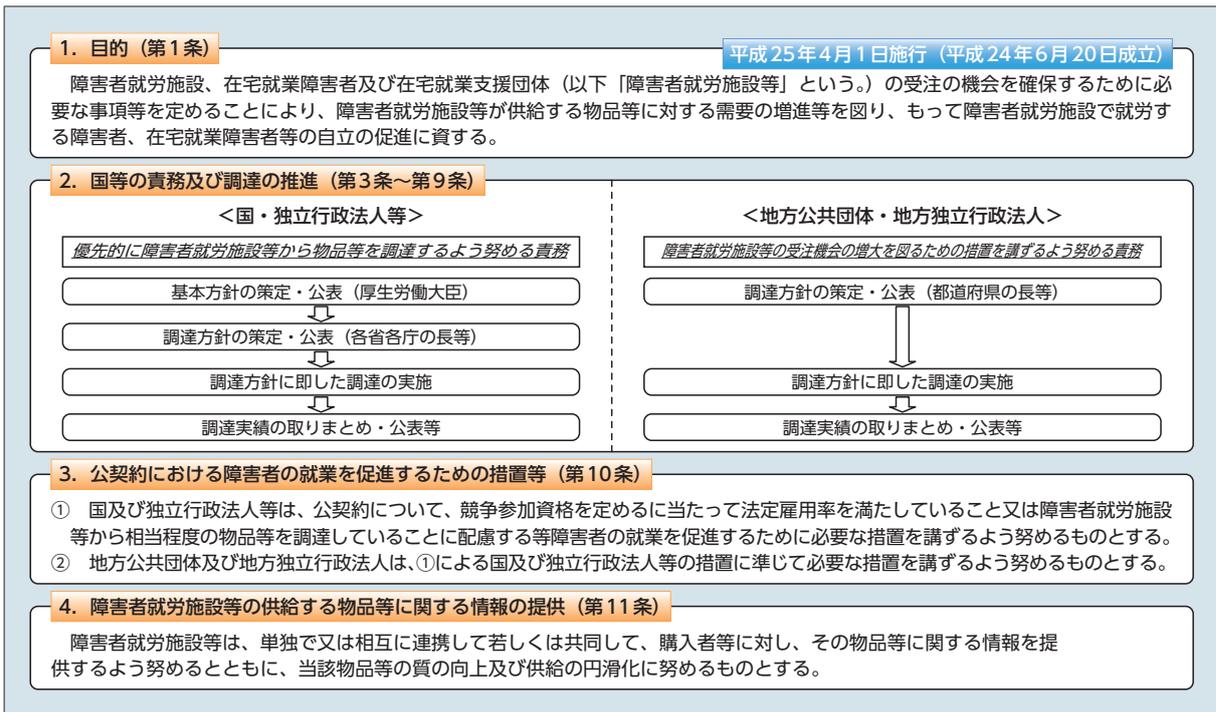


7 障害者優先調達推進法

2013（平成25）年4月から、「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者や在宅で就労する障害者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。2015(平成27)年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約16億円、都道府県の調達実績は約27億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約114億円となり、合計で約157億円の調達実績であり、施行初年度である2013年度と比較し、31億円の増額となった(法律の概要については、[図表3-2-2](#)、2015年度の調達実績は[図表3-2-3](#))。

図表3-2-2 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



図表3-2-3 平成27年度 国等における障害者就労施設等からの調達実績

	物品		役務		合計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
各府省庁	3,055	2.1億円	1,823	4.3億円	4,878	6.4億円
独立行政法人等	1,587	1.8億円	3,465	8.2億円	5,052	10.0億円
都道府県	6,593	7.0億円	14,944	19.8億円	21,537	26.8億円
市町村	40,966	19.4億円	27,647	91.2億円	68,613	110.6億円
地方独立行政法人	1,568	0.3億円	1,215	3.3億円	2,783	3.5億円
合計	53,769	30.6億円	49,094	126.8億円	102,863	157.4億円

(※) 四捨五入の関係で、合計が合っていないところがある。

8 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60%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、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、長期にわたる治療等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を行っており、2016（平成28）年度からは、全国で実施している。

第3節 外国人材の活用・国際協力

1 日系人を含む定住外国人に関する就労環境の改善及び離職した場合の支援

従来、日系人を始めとする定住外国人労働者の多くは、製造業の生産過程に従事し、「派遣・請負」のいわゆる非正規雇用として不安定な雇用形態で就労していた。これらの定住外国人労働者は、日本語能力の不足や我が国の雇用慣行の不案内に加え、スキルの蓄積も十分ではないことから、離職した場合には再就職が極めて厳しく、リーマンショック後の雇用失業情勢悪化の影響も深刻であった。このため、日系人集住地域のハローワークを中心に、日本語能力の不足により職業相談等が困難な求職者がハローワークを拠点に求職活動ができるよう、ポルトガル語等の通訳を配置する等の支援を行ってきた^{*3}。また、再就職を希望する日系人に対し、日本語能力も含めたスキルアップを行う日系人就労準備研修を実施した。

その後、通訳を配置しているハローワークにおける職業相談件数は、経済情勢の改善等により減少傾向で推移しているものの、依然として相談を繰り返しても就職に至らない求職者が存在していることから、引き続き通訳を活用したきめ細かな職業相談、職業紹介を実施していくこととしている。

また、日系人就労準備研修については、2015（平成27）年度より、日系人を含む定住外国人全般を対象を拡充し、外国人就労・定着支援研修に名称を改めた上で、日本語能力の向上等による円滑な求職活動や職場への定着の促進を図っている。さらに、2017（平成29）年3月より、10カ国語の電話通訳が可能な多言語コンタクトセンターを設置し、全国いずれのハローワーク窓口からも多言語通訳が利用可能な体制を整備し、定住外国人等への支援を行っている。なお、ハローワークにおいては、雇用対策法に基づく外国人雇用状況の届出制度により事業主から把握した情報を基盤に、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく労働関係法令や社会保険関係法令の周知啓発に加えて、安易な解雇の防止や再就職援助の努力等についての指導・啓発を行っている。

2 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

グローバル化が進行する中で、我が国の経済活力と国際競争力の強化のためには、国内人材の最大限の活用はもとより、高度の専門的な知識又は技術を有する外国人材の活用が

^{*3} 通訳を配置している公共職業安定所等一覧
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyoutaiteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/1486.pdf>

重要な課題である。厚生労働省においても、外国人雇用サービスセンター^{*4}を中心に全国ネットワークを活用して、その能力発揮及び定着促進を念頭に置いた、企業における高度外国人材の活用促進のための取組みを支援している。

また、留学生の在籍者が多い大学等が多数所在する地域を管轄する新卒応援ハローワークに留学生コーナー^{*5}を設置し、外国人雇用サービスセンターと密接に連携のうえ、留学生に対する就職支援の取組みを推進している。

さらに、「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日閣議決定）等を踏まえ、外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーを拠点として、大学や企業等の関係機関が連携し、各種セミナーや就職面接会などを実施している。

専門的・技術的分野の外国人労働者の就業促進に係る事業として、2014（平成26）年度において、「外国人技術者の日本企業への就業促進に向けた実態調査及び普及啓発事業」を実施し、外国人技術者や理系留学生の活用の状況について課題等を抱える企業にインタビューを行った。これにより、これらの外国人に特有の課題やミスマッチの要因を分析するとともに、普及啓発事業を全国6都市で開催した。

2014年6月の出入国管理及び難民認定法の一部改正法の成立を受け、2015（平成27）年4月に高度外国人材に特化した在留期間無期限の新しい在留資格等が創設された。

3 緊急に対応が必要な分野等における外国人の受入れ

2014（平成26）年4月4日の関係閣僚会議において、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会関連の建設需要に的確に対応するための緊急かつ時限的措置として、建設分野における外国人の受入れの実施が決定され、2015（平成27）年度初頭から受入れを開始している。また、『『日本再興戦略』改訂2014』（平成26年6月24日閣議決定）において、建設業との人材の相互流動が高い造船分野についても外国人の受入れに関して同様の措置が講じられており、2015年度初頭から受入れを開始している。

また、『『日本再興戦略』改訂2014』及び『『日本再興戦略』改訂2015』（平成27年6月30日閣議決定）において、国内製造業の海外展開が加速し、産業の空洞化が懸念される状況を踏まえ、海外子会社等従業員を国内に受け入れ、専門技術を修得させ、当該技術を海外拠点に移転することが可能となる制度を2015年度末から実施している。

厚生労働省としては、これら分野における外国人の受入れについて、関係省庁と連携のもと、外国人労働者の適切な雇用管理の観点から対応を行うこととしている。

4 二国間の協定等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ

経済連携協定（EPA）等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れは、経済活動の連携強化の観点から、公的な枠組みで特例的に行われているものである。

本枠組みにより入国した看護師候補者及び介護福祉士候補者は、協定等で定められた在留期間（看護師候補者3年、介護福祉士候補者4年）の間、病院・介護施設で就労を行い、国家試験の合格を目指して研修等を受け、日本に在留する期間中又は帰国後に国家資格を取得した場合には、日本国内において看護師及び介護福祉士としての就労が認めら

*4 2017（平成29）年度現在、東京、愛知、大阪の3カ所に設置

*5 2017年度現在、北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、石川、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、福岡、長崎の16都道府県17カ所に設置

れる。

インドネシアは2008（平成20）年度から、フィリピンは2009（平成21）年度から、ベトナムは2014（平成26）年度から受け入れている。

厚生労働省では、国家資格取得に向けた就労・研修等に関する支援の実施、受入れ調整機関である公益社団法人国際厚生事業団^{*6}（候補者の受入れを適正に実施する観点から、同法人が唯一の受入れ調整機関となっている。）による職業紹介業務等に対する指導監督を行うとともに、外務省、法務省、経済産業省と緊密に連携しその運営を行っている。

また、2010（平成22）年度から、看護師国家試験及び介護福祉士国家試験における用語等を見直し、2012（平成24）年度からは、試験時間の延長などの配慮も実施している。

さらに、『日本再興戦略』改訂2015』（平成27年6月30日閣議決定）を踏まえ、外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会において、EPA介護福祉士候補者等の更なる活躍を促進するための具体的方策について検討し、2016（平成28）年4月からEPA介護福祉士候補者等の受入れ対象施設の範囲の拡大を行うとともに、2017（平成29）年4月から介護福祉士国家試験に合格したEPA介護福祉士の就労先に訪問系サービスも含めることとした。

第4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推進

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し、ハローワークと地方自治体の協定に基づき、両者によるチーム支援方式により、就労支援を行う「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施している。2016（平成28）年度における実績は支援対象者数約12.3万人、就職者数約8.2万人となっている。

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な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、訓練を受けることを容易に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、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。

^{*6} 受入れの枠組みを紹介したホームページ「インドネシア、フィリピン、ベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html

2016（平成28）年度においては、約3.2万人が訓練を受講したところである。（2017（平成29）年3月末時点）また、2016年度中に終了したコースのうち2016年6月末までに終了した訓練コースの雇用保険適用就職率は基礎コース59.6%、実践コース61.9%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、訓練カリキュラムの在り方等の論点について議論が行われ、2015年11月に職業能力開発分科会で、同年12月に雇用保険部会で報告書が取りまとめられ、同報告書に基づき、2016年度から訓練の認定基準等について見直しを行い、新たな運用を開始した。

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、基本手当の給付日数を延長する等の暫定措置の期限が今年度末となっていた。また、急速な少子高齢化が進展する中で、就業促進や雇用継続を通じた職業の安定を図り、誰もが安心して活躍できる環境の整備を進めることが我が国における重要な課題となっている。こうした現状を踏まえ、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）における検討を経て、①雇用情勢が悪い地域に居住する者や災害による離職者の給付日数を60日間延長する措置の実施、②雇い止めによる離職者の所定給付日数を倒産・解雇等並みにする措置の実施、③倒産・解雇等により離職した45歳未満の者の所定給付日数の引上げ、④賃金日額の上限度等の引上げ、⑤専門実践教育訓練給付の給付率の引上げ（現行最大60%を70%に）、⑥失業等給付に係る雇用保険料率の時限的な引下げ（現行0.8%を0.6%に）、⑦育児休業給付の支給期間の延長（保育所に入れぬ等の場合、1歳6ヶ月までを最長2歳までに）等の措置を講ずる「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が第193回通常国会に提出され、2017（平成29）年3月31日に成立した（①②③⑥については2017年4月1日、④については同年8月1日、⑦については2017年10月1日、⑤については2018（平成30）年1月1日に施行。）。

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するものである

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続いており^{*7}、2013（平成25）年度に、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、おおむねリーマン・ショック前の水準に戻す見直しを行った。

*7 雇用調整助成金における支給申請件数の推移（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、平成26年度 26,476件、平成27年度 14,547件