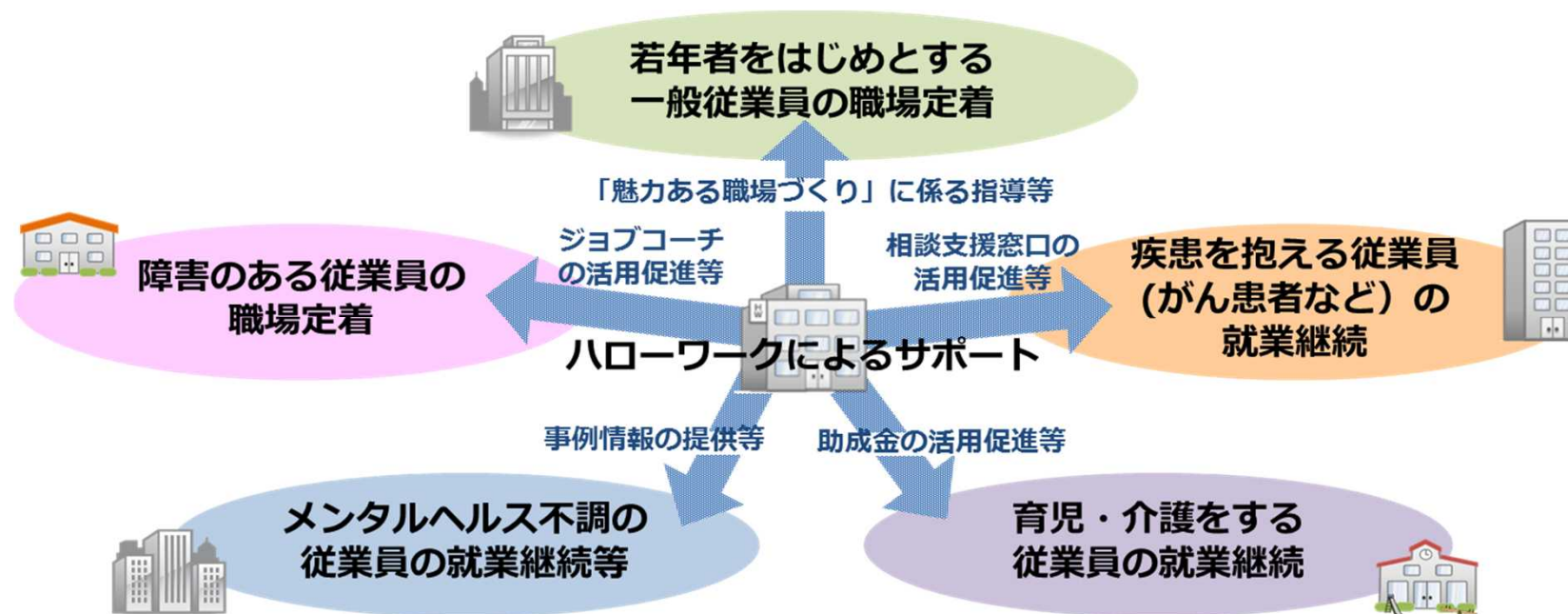


就業継続サポートプラン

ハローワークの使命である職業の安定を実現するためには、求人と求職のマッチングの円滑な実現とともに、働く方の「職場定着・就業継続」に対する事業主の取組を支援していくことが重要。

特に対応に苦慮するという事業主の声や、継続して働きたいとする労働者の声が数多くあげられている5つの分野について、
ハローワークによる事業主への積極的なサポートを強化



① 若年者をはじめとする一般従業員の職場定着

現状と課題

- 人材不足状況の中で、採用が困難になっているだけでなく、若年者、飲食・サービス系等を中心に離職率が高く（※）、人材確保に苦慮している企業が多く見られる。

（※） 離職率平均15.6%(H25)に対して、飲食業30.4%、生活関連サービス業23.7%、20～24歳26.0%。

ハローワークによるサポート

求人窓口で事業主からの相談を受ける場面や、求人開拓、各種法令・制度の周知のために事業所を訪問する場面等において積極的なサポートを行う。

- （１）対象企業の従業員の職場定着・離職状況の把握と評価（実態に係るデータ提供等）
- （２）対象企業の従業員の離職理由の把握（社内アンケートや日常的な面接の実施の促進等）
- （３）募集における求人条件の適正な表示に係る指導
- （４）適正な労働条件の確保に係る指導
- （５）非正規雇用労働者の正社員化に係る指導（キャリアアップ助成金の活用促進等）
- （６）「魅力ある職場づくり」に係る指導（ＨＰ、パンフレット、好事例集の活用促進等）
- （７）「職場定着支援助成金」等の助成金の活用促進

② 障害のある従業員の職場定着

現状と課題

- 近年、企業における障害者の雇入れが進んでいる一方で、勤続年数は短縮傾向（※）にあり、事業主にとって障害者の職場定着が課題となっている。

（※）精神障害者の勤続年数は、6年4カ月（H20）→4年3カ月（H25）。

ハローワークによるサポート

ハローワークの紹介により就職した障害者の方の職場定着指導を行う場面や、事業主に対して障害者雇用率達成指導を行う場面等において、各種専門機関と連携しつつ積極的なサポートを行う。

- （1）個々の障害者の状況や特性に応じた対応策の検討
- （2）障害種別で整理されたポイント・ノウハウの情報提供
- （3）ジョブコーチ（職場適応援助者）の活用促進
- （4）相談支援窓口の活用促進（「障害者就業・生活支援センター」、「地域障害者職業センター」、「発達障害者支援センター」等の専門機関へのつなぎ等）
- （5）障害者雇用に関する各種助成金の活用促進
- （6）障害者雇用における類似の職場の成功事例情報の提供等

③ メンタルヘルス不調の従業員の就業継続等

現状と課題

- 近年、仕事や職業生活に関する強い不安、ストレスにより、メンタルヘルス不調となる労働者が増加し、離職や職場への復帰困難が問題となっている（※）。

（※）メンタルヘルス不調による休職者のいる事業所のうち復帰者がいる事業所は51.1%。

ハローワークによるサポート

ハローワークの窓口における求人受理、求人充足サービス、人材確保に関する相談の受付や、求人開拓のための事業所訪問等の場面において、各種専門機関と連携しつつ積極的なサポートを行う。

- （１）未然防止、早期把握・早期対応、円滑な職場復帰という３つの段階に応じた対応
- （２）メンタルヘルスにおける職場環境の重要性の強調（職場のストレス要因低減の促進）
- （３）従業員の個人情報の保護への配慮
- （４）取組の手引き（マニュアル・ガイドブック等）に係る情報提供
- （５）類似の職場における成功事例情報の提供等
- （６）相談支援窓口（「産業保健総合支援センター」等）の活用促進
- （７）労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度等の周知

④ 疾患を抱える従業員（がん患者など）の就業継続

現状と課題

- 近年、医療技術の進歩等により、治療をしながら仕事を続けることを希望する従業員のニーズが高まっている一方、治療と仕事の両立を支援する環境が十分に整っておらず、就業継続や休職後の復帰が困難な状況がある。

ハローワークによるサポート

ハローワークの窓口における求人受理、求人充足サービス、人材確保に関する相談の受付や、求人開拓のための事業所訪問等の場面において、各種専門機関と連携しつつ積極的なサポートを行う。

- （１）事業主に求められること（従業員の疾患の早期発見・早期治療、重症化防止、本人の病状や就業条件等の把握、それを踏まえた柔軟な雇用管理、理解のある職場風土の形成、産業保健スタッフ等との連携・情報共有等）に係る理解促進
- （２）取組の手引き（マニュアル・取組のヒント集）に係る情報提供
- （３）相談支援窓口（「産業保健総合支援センター」、「地域窓口（地域産業保健センター）」等）の活用促進
- （４）がん患者に対するがん診療連携拠点病院等と連携した就業支援

⑤ 育児・介護をする従業員の就業継続

現状と課題

- 育児・介護休業制度は普及してきているが、育児・介護と仕事を両立して就業を継続することは容易ではなく、就業継続を希望していても離職に至ってしまう場合がある。

(※) 30～34歳女性では出産・育児による離職が離職率を1.9%引き上げている。

ハローワークによるサポート

ハローワークの窓口における求人受理、求人充足サービス、人材確保に関する相談の受付や、求人開拓のための事業所訪問等の場面において、雇用均等室と連携を図りつつ積極的なサポートを行う。

- (1) 育児・介護休業法等の周知（就業規則に育児・介護休業制度を明文化する必要等の周知）
- (2) 次世代育成支援対策推進法の周知（従業員の仕事の子育ての両立を図るための雇用環境整備等に取り組むための計画の策定等の周知）
- (3) くるみんマークの周知
- (4) 取組の手引き（マニュアル）に係る情報提供
- (5) 類似の職場における成功事例情報の提供等
- (6) チェックリストや両立支援等助成金、相談支援窓口の活用促進

