

平成 27 年度
労働政策の重点事項（案）について

平成 27 年度労働政策の重点事項（案）

日本経済は、緩やかな回復基調が続いており、雇用情勢も、一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる。こうした中で、人口減少・少子高齢化の進展、若年層を中心とした非正規雇用労働者の増加、グローバル化による競争激化など、我が国の雇用を取り巻く現状は大きく変化している。

本年6月には「日本再興戦略」改訂2014や「経済財政運営と改革の基本方針2014」が策定された。また、地方の創生と人口減少の克服に向けた取組みのための本部の設置も決まったところである。労働分野では、人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望を持てるようにするために、労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていくべきであるという観点から、働き方改革や女性の活躍促進、外国人材の活用等の施策が盛り込まれたところである。

また、地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出、雇用情勢の改善基調をとらえた正社員雇用の拡大、労働市場インフラの戦略的強化、適正な労働条件や安全衛生の確保のための監督指導をはじめとして、当面の雇用情勢に応じ、必要な対策を引き続き行うほか、震災復興のための対策等も実施する。

これらの具体策として、平成27年度は以下の重点事項に取り組む。

1. 働き方改革の実現
2. 女性の活躍促進
3. 若者の活躍促進・正社員雇用の拡大
4. 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出
5. 高齢者・障害者等の活躍促進
6. 労働市場インフラの戦略的強化（外部労働市場の整備）
7. 外国人材の活用・国際協力
8. 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
9. 重層的なセーフティネットの構築
10. 震災復興のための雇用・労働対策

1. 働き方改革の実現

(1) 柔軟で多様な働き方の実現とワーク・ライフ・バランスの推進

① 労働時間法制の見直し

- ・ 柔軟で多様な働き方の実現や働き過ぎの防止に向けた労働時間法制の見直しについて、労働政策審議会で議論を行った上で、必要な法制上の措置を講じる。
- ・ 「朝型」の働き方の推進など長時間労働の抑制、フレックスタイム制の活用促進や年次有給休暇の取得促進等のため働き方の好事例収集や情報発信を行うとともに、これらに取り組む事業主に対し、相談援助等を行う。

② 「多様な正社員」の普及・拡大

- ・ いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現や、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、職務や勤務地等を限定した多様な正社員の普及・拡大を図る。

③ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（案）の円滑な施行

- ・ 高度専門知識等を有する者や定年後の高齢者に係る無期転換ルールの特例を定めた「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知や円滑な計画認定を行うための体制整備を図る。

④ ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・ 改正次世代育成支援対策推進法に基づく企業の働き方の見直しを進めるために、認定及び特例認定の取得を促進する。このため、認定制度及び特例認定制度の認知度の向上や経済的インセンティブの強化等を図る。
- ・ 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得を促進するため、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の効果的な活用・普及に加え、労使の取組に対する支援の拡充を図る。
- ・ 育児、介護等と仕事の両立等が図られるよう、良質なテレワークの普及に向けて、テレワークモデル実証事業の実施、導入に取り組む企業への支援の拡充を図るとともに事業主団体への支援に取り組む。
- ・ 適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知や、在宅就業者や発注者等を対象としたセミナーの開催、相談対応等の支援事業を実施する。

⑤ 過重労働解消に向けた取組の推進

- ・ 過労死等に関する調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。
- ・ 過重労働による健康障害防止のための重点的な監督指導等のほか、過重労働解消に向けた労使の取組の促進や過重労働解消のためのセミナー等を行う。
- ・ 「朝型」の働き方の推進など長時間労働抑制策や年次有給休暇取得促進策を進める。【一部再掲】
- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化【後掲】

(2) 最低賃金の引上げに向けた取組

① 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備等

- ・ 賃金の低廉な労働者の処遇を改善し、賃金の上昇が企業の収益を向上させるという好循環を、低所得者層も含めた社会すべての所得層で担うことができるよう地域別最低賃金の引上げに向けて努めるとともに、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者に対する支援の充実を図る。

- ・ 監督指導や、各種広報媒体を活用した事業主及び国民を対象とした幅広い周知啓発の実施により、最低賃金の遵守の徹底を図る。

2. 女性の活躍促進

(1) 女性の活躍促進のための新法の制定

- ・ 女性の活躍推進を加速化させるため、法案提出を目指し、民間事業主における女性の登用の現状把握、目標設定、目標達成に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示等について労働政策審議会において検討し、所要の措置を講ずる。

(法案全体としては、国・地方公共団体に対する措置を含み、関係府省とともに検討)

(2) 女性の活躍推進のための積極的取組の推進

- ・ 女性の活躍推進に向けた取組を行う企業に対する助成金制度の新設、拡充により、引き続き、民間事業者における取組を促進する。
- ・ 「202030」（指導的地位に占める女性の割合を2020年までに30%とする）の達成に向け、地域における企業現場の取組を強力に支援・推進する体制の普及・拡大を図る。
- ・ 女性の登用状況等に関する企業情報の総合データベース化を図り、女性の活躍推進に積極的な企業ほど選ばれる環境整備を通じ、企業の女性活躍に向けた取組を加速化させる。

(3) 育児・介護休業法の見直しを含めた仕事と家庭の両立支援

- ・ 育児・介護休業法について、平成21年改正法（平成22年施行）附則の5年後見直し規定を受けて、必要な見直しの検討を進める。
- ・ 改正次世代育成支援対策推進法に基づく企業の働き方の見直しの推進のための認定及び特例認定の取得の促進。【再掲】
- ・ 労働者の円滑な育休取得・職場復帰を図るため、育休復帰支援プランの策定支援を推進するとともに、期間雇用者が育児休業を取得し、復帰しやすくするための雇用環境の整備に関するコンサルティング業務等を行う「期間雇用者の育児休業取得促進プログラム」を実施し、これらの取組により労働者が育児休業を取得及び復帰した場合に事業主に支給する両立支援等助成金（育休復帰支援プラン助成金）を拡充する。
- ・ 育児休業中の代替要員の確保を行う事業主のコスト負担を軽減するため、両立支援等助成金（代替要員確保コース）を拡充する。
- ・ 平成26年3月に成立した改正雇用保険法による育児休業給付引き上げについて周知に努めるとともに、事業主が育児休業を取得した労働者に対し、育児休業給付金（67%）に上乗せする経済的支援を行った場合、一部助成を行う。
- ・ 男性が育児を積極的に行うことを促進するため、「イクボスアワード」の実施等イクメンプロジェクトを更に推進する。

(4) 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ 子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、託児付き再就職支援セミナーを拡充するとともに、マザーズハローワーク事業について、出張相談の充実や出張セミナーの実施、求職者等に対する情報発信機能の強化などの充実を図る。
- ・ 育児等でキャリアを中断した女性の再就職を支援するため、実習と講義を組み合わせ実践力を養成する訓練コースや育児との両立に配慮した短時間訓練コースを新たに創設するほか、託児サービスを拡充する。また、ものづくり分野における女性の就業を促進するため、女性向け訓練コースの開発等を新たに行う。
- ・ キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金によって、育児休業中・復職後・再就職後の能力ア

ップのための訓練を実施する事業主等への助成措置を講ずる。

3. 若者の活躍促進・正社員雇用の拡大

(1) 若者の活躍促進

- ① 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実にに向けた法的整備も含めた検討・対応
 - ・ 若者が将来の産業及び社会を担う者としてその能力を有効に発揮できるよう、社会全体が責任をもって若者雇用対策に取り組む体制の整備について、法的整備も含めて検討する。
- ② 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化
 - ・ 「若者応援企業宣言」事業の更なる普及・活用促進を図るため、若者の採用・育成に積極的に取り組み、一定の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定し、重点的なマッチングを行うとともに、助成措置等を講じる。
 - ・ 就職活動の後ろ倒し等に対応し、新卒応援ハローワークにおける支援機能の強化を図る。また、コミュニケーション能力に困難を抱える学生等への対応を強化する。
 - ・ 中退者、未就職卒業者に対して、関係機関と連携を図りつつ、就職支援情報等を確実に届ける等の支援を行う。
 - ・ 人手不足産業（建設・介護等）に対して、生徒が関心を持てるよう、高校内企業説明会の実施や、高校の進路指導担当と企業との情報交換連絡会議を実施する。
 - ・ 若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごとの多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を新たに実施することにより、企業による自主的な雇用管理改善の取組を促進する。
 - ・ 『地域しごと創生プラン』（仮称）における事業を活用し、大都市圏から各地方へ若年者等を呼び込むため、就職支援を軸とした地域への人材環流を促す総合的な取組を充実させる。
- ③ フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援
 - ・ フリーター等の現状について、学校段階から若者に周知し、若者の安定就労への意識喚起を図る。また、わかものハローワークにおけるキャリア・コンサルティング機能を強化する。
 - ・ 「若者応援企業宣言」事業の抜本的強化【再掲】
 - ・ 企業における自主的な雇用管理改善の促進【再掲】
 - ・ 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に取り組む事業主への支援の拡充【後掲】
 - ・ 「多様な正社員」の普及・拡大【再掲】
 - ・ 「地域若者サポートステーション」（サポステ）について、ニート支援の拠点としてハローワークとの連携や職場体験の充実を図るとともに、サポステの支援を受けて就職した者に対する職場定着支援を全国展開する等、より効率的・効果的に事業を実施できるよう抜本的な強化を図る。
 - ・ フリーター・ニートを始めとする若者等を地域で継続的に見守るため「地域若者支援員（仮称）」制度を事業として実施し、早い段階でわかものハローワークや地域若者サポートステーションなど必要な支援につなげられるよう若者への声かけ、支援機関の周知等を行う。
- ④ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化
 - ・ 「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の適切な運営等による相談体制の充実を図る。また、就職を控えた学生・生徒や、若者を始めとした働く人々、企業等への情報発信を強化するため、「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」や、学生等を対象とした労働条件セミナーの充実等を行い、地方公共団体等とも連携し、労働基準関係法令等の周知・啓発に努める。

- ・ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、重点的な監督指導に取り組む。また、監督指導体制の充実を図るとともに、年度を通して、過重労働や賃金不払残業など労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署による立入調査等を実施し、違反がある場合には、是正を指導する。【一部再掲】

⑤ 将来を担う人材育成支援

- ・ 産学官による地域コンソーシアムを構築し、より就職可能性を高める民間訓練カリキュラムの開発等の拡充をはじめ、民間・公共部門の適切な役割分担のもと、地域ニーズ等に応じ、効果の高い訓練メニューを提供できる訓練のベストミックスを地域レベルで推進する。
- ・ 若者への技能継承や中核人材の育成に取り組む事業主への助成制度を拡充するとともに、ものづくり分野において、事業主が地域の事業主団体と連携して行う実習や座学等を組み合わせて行う訓練等への助成制度を創設する。
- ・ 採用時に必要な社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生などを対象として、就職の実現に資するため、その特性に配慮した職業訓練機会を拡充する。
- ・ フリーター等を含め広く若者へのものづくりの魅力発信の強化を図るため、ものづくり指導人材の積極的な開拓・広域的な活用により、優れた技能を活かした実演・指導や意識啓発を推進する「目指せマイスター」プロジェクトを拡充する。
- ・ 産業活動の変化・高度化や労働市場ニーズに即応した技能検定の見直し・拡充（検定職種・作業の新設、検定実施内容の改善等）や若者を重点対象とした積極的活用促進（3級の新設・受検環境整備等）を図る総合的な取組（「技能検定集中強化プロジェクト（仮称）」）を推進する。

(2) 『正社員実現加速プロジェクト』の推進

① 正社員雇用の拡大・正社員転換の促進のための啓発運動の実施

- ・ 正社員雇用の拡大を図るとともに、非正規雇用労働者の正社員転換を促進するため、都道府県労働局が中心となって、地域の経営者団体等に対する啓発運動を実施する。

② 若者の活躍促進（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も含めた検討・対応）【再掲】

③ ハローワークにおける正社員就職の実現促進

- ・ ハローワークとして正社員求人への拡大に取り組むとともに、正社員での就職希望者に対する円滑なマッチングにより、正社員就職の実現を拡大する。

④ 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に取り組む事業主への支援の拡充

- ・ 「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業への助成を行うほか、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するためキャリアアップ助成金を拡充する。
- ・ 学卒未就職者、フリーター・ニート等について、正社員就職の早期実現を図るため、トライアル雇用奨励金等による支援を強化する。
- ・ 派遣労働者の派遣先での正社員転換を促進するため、派遣元に対しキャリアアップ措置を義務づけるとともに、派遣先に対し対象の派遣労働者に正社員の募集情報の提供を義務づける等必要な法制上の措置を講ずる。

- ・ 「多様な正社員」の普及・拡大【再掲】

⑤ 非正規雇用労働者の能力開発・人材育成

- ・ 非正規雇用労働者の就業経験等に応じた公共職業訓練の実施、成長分野で求められる人材育成を推進するとともに、非正規雇用労働者の人材育成の更なる支援のため、キャリアアップ助成金を拡充する。

- 平成26年3月に成立した改正雇用保険法による教育訓練給付の拡充（同年10月施行）について、労働者等に対して制度の周知に努めるとともに、中長期的なキャリア形成に資する内容となるよう、対象訓練の適正な選定を進める。

(3) 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

① 正社員雇用の拡大・正社員転換の促進のための啓発運動の実施【再掲】

② 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善に取り組む事業主への支援の拡充【再掲】

③ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施等【一部再掲】

- 労働政策審議会建議(平成26年1月29日)を踏まえ、必要な法制上の措置を講ずるとともに、その円滑かつ着実な実施に向けて、以下の対応を行う。
 - 特定労働者派遣事業の見直し等に伴う円滑な移行支援及び許可審査体制の整備
 - 特定労働者派遣事業の見直し及び労働契約申込みみなし制度の施行に向けた指導監督体制の強化
 - 労働契約申込みみなし制度等の周知
- 特に小規模事業所を中心として一定期間のみの不安定な雇用形態の職業紹介が多い有料職業紹介事業者が、より安定的な雇用形態の職業紹介ができるようになるよう、関係団体への委託による事業運営方法の改善等を推進する。

④ 「多様な正社員」の普及・拡大【再掲】

⑤ 中小企業等への無期転換ルールの定着

- 改正労働契約法（平成25年4月1日施行）に基づく有期労働契約の無期労働契約への転換ルールについて、中小企業等への定着を図るため、その周知方策や事業者支援の抜本的拡充を図る。

⑥ パートタイム労働者対策の推進

- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、改正パートタイム労働法の周知、指導等により、改正法の着実な履行確保を図るとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保に向けた事業主の取組を支援し、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援等を行う。

4. 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

(1) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

① 『地域しごと創生プラン（仮称）』の推進

- 地域毎に異なる課題の解決や資源の活用などを通じて、良質かつ安定的な雇用機会の創出等が可能となるよう、地方自治体の産業政策、地域振興策等と連携しつつ、地域の自発的な「しごと創生」の取組を総合的に支援する。あわせて、若者、女性、高齢者等がそれぞれの置かれた状況に応じて、地域の中で、安定した雇用、職場復帰、継続的な就業・社会参加活動等により、安定した経済・雇用の基盤を築けるよう支援を行う。
- 大都市圏から各地方へ、若者をはじめとした人の移動を通じて、本人の意欲を活かした転職・移住や地域経済を支える人材の確保を実現するために、意欲のある自治体の取組と連携しつつ、就職支援を軸とした地域への人材還流を促す総合的な取組を行う。【一部再掲】
- 地域の人材ニーズを踏まえ、国と県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムを開発する都道府県を支援する「地域創生人材育成プロジェクト」（仮称）を創設する。
- 地域の関係機関の協働（地域コンソーシアム）の拡充【再掲】
- 都道府県がポリテクセンター等を活用して地域の実情に応じて公共職業訓練の充実・強化を図る事業の

拡充を図る。

- ② 『正社員実現加速プロジェクト』の推進【再掲】
- ③ 地域若者サポートステーション事業の見直し・強化【再掲】

(2) 人材不足分野における人材確保・育成対策の推進

① 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

- ・ 人材不足が懸念される分野ごとの特性を踏まえ、各種の雇用管理制度の有効性やノウハウ等の把握、事業主に対する雇用管理制度の導入支援等を行う雇用管理改善促進事業を実施し、人材不足分野における「魅力ある職場づくり」を推進する。【一部再掲】
- ・ 雇用管理改善につながる制度を導入し適切に実施する事業主を支援する中小企業労働環境向上助成金・建設労働者確保育成助成金について、中小企業以外への適用拡大や助成対象メニューを拡充するなど、雇用管理改善の取組による職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る。

② 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化

- ・ 看護・介護・保育の分野において、ハローワークの保有する情報を各分野の関係機関と共有するなど両者の連携を抜本強化し、双方の強みを活かして潜在有資格者等の掘り起こしやマッチングを推進する。
- ・ 建設分野において、ハローワークにおける未充足求人へのフォローアップの徹底等を内容とする「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

③ ものづくり分野における人材確保・育成対策の推進

- ・ ものづくり人材確保・育成集中プロジェクトの推進
我が国の基幹産業であり、安定雇用の受け皿でもある製造業等において、技能継承及び中核人材の確保・養成を緊急に進めるため、以下の取組を総合的に進める「ものづくり人材確保・育成集中プロジェクト」を実施する。【再掲】
 - － フリーター等を含めた若者へのものづくりマイスター等による魅力発信の強化
 - － ものづくり人材育成に取り組む事業主等への支援の拡充
 - － ポリテクセンター等と業界団体・地方公共団体等との連携の推進
 - － 技能検定の更なる拡充・ブラッシュアップ及び若者を重点とした積極的活用の促進

④ 人手不足分野における公共職業訓練等の拡充

- ・ 建設、保育、介護等の人手不足分野での再就職支援を強化するため、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等と組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公共職業訓練を拡充する。
- ・ 人材育成・確保を促進するため、人材不足分野である建設業等における認定職業訓練制度の拡充や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

5. 高齢者・障害者等の活躍促進

(1) 高齢者・障害者等の活躍促進

① 高齢者の就労促進を通じた生涯現役社会の実現（『シニア活躍応援プラン』（仮称）の推進）

- ・ 人手不足分野における高齢者の更なる活躍促進など65歳を過ぎても働くことができるような企業の拡大に向けた支援を強化する。
- ・ 家事支援、介護支援等現役世代の支援となるような分野や人材不足分野を中心にシルバー人材センターの活動範囲を拡充する。

- ・ 『地域しごと創生プラン』（仮称）における事業を活用し、高齢者が身近な地域において幅広い就労や社会参加活動に積極的に参加しやすい環境を整備するための支援を行う。【再掲】
- ② 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（案）の円滑な施行【再掲】
- ③ 障害者等の就労促進
 - ・ 障害特性に応じた就労支援の推進等
 - ハローワークにおける精神障害者、発達障害者や難病患者に対するそれぞれの特性に応じた就職支援体制の充実を図るとともに、難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する支援の拡充を図る。
 - 障害者の新規求職申込みが増加していることを踏まえ、障害者委託訓練を拡充する。
 - がん患者等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労支援モデル事業の拡充を図る。
 - ・ 障害者就業・生活支援センターの設置の推進及び就業支援担当者や新たに配置する経験豊富なジョブコーチによる定着支援や、障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援を強化する。
 - ・ 障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会を実施することにより、効果的なマッチングを図る。
 - ・ 障害者の差別禁止や合理的配慮の提供に関し、施行（平成28年4月）までの間、事例集の作成や説明会の開催等により周知広報に取り組む。

6. 労働市場インフラの戦略的強化（外部労働市場の整備）

（1） 職業能力の「見える化」等を通じた人的資本の質の向上

① 業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築等

- ・ サービス分野等における業界共通の能力評価の「ものさし」として業界検定のモデルの拡大を図るとともに、教育訓練と共通の目標を設定し、一体的に開発・運用するなど、業界検定の計画的な整備を図る。
- ・ 「業界検定」の整備等能力評価制度の見直しをはじめとする職業能力開発促進施策全体のあり方について、労働政策審議会で検討を行った上で、必要な法制上の措置を講ずる。

② 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

- ・ 地域人材育成プロジェクト（仮称）の創設【再掲】
- ・ 地域の関係機関の協働（地域コンソーシアム）の拡充【再掲】
- ・ 地域ニーズに対応し、より安定した就職の実現につなげるため、関係機関の連携を密にしながら、求職者支援訓練の効果的な設定、実施を推進する。
- ・ 民間教育訓練機関の質向上のため、職業訓練サービスガイドライン研修を引き続き実施するとともに、更なる質保証の取組支援の施策に関する調査研究を新たに行う。

③ 個人主導のキャリア形成の支援

- ・ ジョブ・カードを職業生活全般を通じて活用できるよう仕様の見直し、電子化等を行い、キャリア・パスポート（仮称）として制度化を図るとともに、企業への協力要請や、ハローワークの就職支援におけるキャリア・プランニングのツールとしての活用、非正規雇用労働者への雇用型訓練における活用等により、普及を促す。
- ・ 企業内における人材育成を促進するために、職業能力評価、キャリア・コンサルティング、ジョブ・カード（キャリア・パスポート（仮称））を活用したキャリア形成の仕組みを導入・実施した事業主等に対

する助成制度を創設する。

- ・ 個々の中小企業との契約に基づくキャリア・コンサルティングサービスの運営等を通じ、中小企業におけるキャリア・コンサルティングの普及のためのノウハウ・課題等を分析する。

(2) 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

① 失業なき労働移動の実現

- ・ 労働移動支援助成金の拡充や産業雇用安定センターの機能強化により、離職を余儀なくされた労働者の早期再就職を促進し、失業なき労働移動を実現する。
- ・ 改正雇用保険法による教育訓練給付の拡充【再掲】

② 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

- ・ 優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者の認定を推進することにより健全な事業者の育成を推進する。
- ・ わかものハローワークにおけるキャリア・コンサルティング機能強化【再掲】
- ・ 民間事業者を活用して、訓練受講を希望する者に対する訓練前のキャリア・コンサルティング機能を強化する。

③ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

- ・ ハローワークの保有する求職情報を、民間職業紹介事業者や地方自治体に対して提供するため、仕組みの構築など必要な措置を新たに講じる。また、ハローワークと地方自治体の職業紹介機関等の連携強化を全国展開する。
- ・ ハローワークの機能強化のため、各所ごとのパフォーマンスの評価・公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みを実施する。
- ・ 利用者の利便性向上・業務効率化等の観点から、オンラインでの求職・求人登録や事業主の雇用保険手続の電子申請の促進など、ハローワークにおけるITの利活用を促進する。

④ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施等【再掲】

⑤ 雇用労働相談センターの設置

- ・ 国家戦略特別区域内に設置する雇用労働相談センターについて、新規開業直後の企業、グローバル企業等に対する相談等の援助を的確に実施することにより、個別労働紛争の未然防止を図る。

7. 外国人材の活用・国際協力

(1) 技能実習制度の見直し

① 管理体制の強化

- ・ 新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督の在り方を年内を目途に抜本的に見直し、2015年度中の新制度への移行を目指す。
- ・ 業界所管庁による指導監督の充実を図るとともに、地域協議会（仮称）の設置により、問題事案の情報共有を円滑に行う体制を整備する。

② 技能実習対象職種等の見直し

- ・ 国内外で人材需要が高まるが見込まれる分野・職種のうち、制度趣旨を踏まえ、移転すべき技能として適当なものについて、随時対象職種に追加していく。
- ・ 全国一律での対応を要する職種のほか、地域毎の産業特性を踏まえた職種の追加も検討する。
- ・ 技術の進歩や産業実態に応じた技能評価制度とするとともに、多能工化ニーズに対応するため、産業毎の変化や実態に応じて複数の職種を修得できるよう技能実習計画の見直し等を行う。

③ 技能実習生を含む外国人労働者の労働条件の確保

- ・ 労働基準監督機関の体制強化を図り、技能実習生を使用する事業場に対する重点的な監督指導を行うとともに、外国人労働者労働条件相談員の活用等により、労働条件の確保を行う。

(2) 外国人材の活用

- ・ 留学生の就職状況の地域差や留学生の意識調査結果を踏まえ、地元企業への就職支援と広域的な就職支援の両面から、留学生に対する就職支援体制の強化を図る。
- ・ 在留資格上我が国での活動に制限のない定住外国人に対する成長産業や人手不足産業とのマッチングの促進を図る。

(3) 現地ビジネス環境整備を通じた日系企業支援の推進

- ・ 日系企業を支援するため、アジア地域等の社会保険制度、労働基準の整備が図られるよう、国際労働機関（ILO）に重点的な拠出を行う。

8. 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(1) 労働安全衛生対策の推進等

① 改正労働安全衛生法の円滑な施行

- ・ ストレスチェック制度の創設に向けて周知や研修の実施、相談体制の充実・強化を図るとともに、受動喫煙防止対策や、重大な労働災害を繰り返す企業への対応についても、円滑な施行に向けた取組を進める。
また、化学物質のリスクアセスメントについても、その義務化に向け、中小企業が実施しやすい環境整備のため、支援措置の充実強化を図る。

② 業種の特性に応じた労働災害防止対策の推進

- ・ 第12次労働災害防止計画（平成29年度まで）に重点業種として数値目標を掲げている社会福祉施設、陸上貨物運送事業、建設業、製造業等について、各業種の特性に応じ、労働災害の防止を図る。

(2) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

- ・ パワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・広報を引き続き実施するとともに、広報媒体・広報先の拡大及び労使の取組に活用できる広報内容の充実を図る。
- ・ 労使によるパワーハラスメント対策を更に推進するため、労使の取組の着手及び定着化に向けた効果的な支援の充実を図る。

(3) 労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

- ・ 労働保険制度の健全な運営や費用負担の公平、労働者のセーフティネットの確保の観点から、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の向上を図る。

(4) 長期療養が必要な労働者の復職等支援

- ・ 長期にわたって治療等が必要な疾病を抱えた労働者の復職支援を行い、治療を行いながら就労を継続するためのモデル事業を実施する。

9. 重層的なセーフティネットの構築

(1) 雇用保険制度・求職者支援制度によるセーフティネットの確保

- ・ 国庫負担金の本則（雇用保険制度 1/4、求職者支援制度 1/2）復帰については、雇用保険法附則の規定に基づき検討する。

(2) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進等

① ハローワークと地方自治体が一体となって行う生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

- ・ 生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業と連携しつつ、地方自治体等へ設置するハローワークの常設窓口を増設するなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を推進することにより、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

② 刑務所出所者等に対する就労支援の拡充

- ・ 再犯防止対策の観点からも重要な刑務所出所者等の就労支援については、ハローワークの支援体制の整備や刑務所出所者等を雇用する事業主への支援充実など、「刑務所出所者等就労支援事業」の拡充を行う。

10. 震災復興のための雇用・労働対策

(1) 震災復興のための雇用・労働対策

① 被災者の雇用機会の確保

- ・ 被災された方々の一時的な雇用の場を確保しつつ、被災地での安定的な雇用の創出を図る（震災等緊急雇用対応事業、事業復興型雇用創出事業）。

② 東京電力福島第一原発の作業従事者等の健康安全・労働条件確保対策

- ・ 原発事故収束作業や除染作業を始めとした震災復旧・復興関係業務における適切な放射線管理の実施支援や、安全衛生等の確保を図るために監督指導等を引き続き実施する。

③ 東京電力福島第一原発緊急作業従事者に対する疫学的研究の実施

- ・ 放射線被ばくによる健康影響を明らかにするため、緊急作業従事者を対象にした疫学的研究を実施する。

