

高齢者雇用対策

少子高齢化社会の急速な進行に伴う労働力人口減少が見込まれる中、我が国の経済社会の活力を維持するためには、高齢者が意欲と能力のある限り働き続けられることのできる社会の実現が重要です。

このため、高齢者雇用安定法に基づき、各企業における定年の引上げ等65歳までの雇用確保措置の円滑な導入の実施をはじめ、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた取組の推進や、シルバー人材センターによる多様な就業機会の提供等による高齢者の雇用対策を総合的に実施しています。

(職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課)

障害者雇用対策

障害者の雇用は、障害者が当たり前に関わり、地域の一員としてともに生活できる社会をつくるために必要なものです。障害者は障害のない人と同様、自分の能力や適性に応じて就労したいという希望を持っています。

そのため、国は、企業に対して、雇用する労働者の1.8%に相当する障害者を雇用することを義務づけています(障害者雇用率制度)。しかし、以下のような課題もあることから、このほかにも各種助成金制度や障害の特性に応じた各種支援策を推進しています。

<障害者雇用の主な課題>

①全体として法定雇用率(1.8%)には未だ届いてない(平成22年6月1日現在1.68%)。

企業数全体でも達成企業は半数以下。特に中小企業の取組みが遅れている。

②近年、精神障害者等の求職者数が伸びている。

→障害特性に応じたきめ細かな支援の実施や事業主に対する雇用管理ノウハウの提供などが必要。

(職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課)

女性の就業希望等の実現

「子育てをする女性等に対する再就職支援の充実」

少子・高齢化による本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用はいっそう重要であり、出産・子育て等で離職した者への再就職支援を強化することが緊急の課題となっています。

このため、子育てをしながら就職を希望している女性等に対して、子ども連れでも来所しやすい環境を整備し、予約制・担当者制によるきめ細かな職業相談や職業紹介、仕事と子育てが両立しやすい求人の確保、さらに地方公共団体等への連携による保育所・子育て支援サービスに関する情報の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した就職支援を行うマザーズハローワーク事業を全国で実施しています。

(職業安定局総務課首席職業指導官室)



子どもを連れて職業相談をする求職者