

平成22年度 労働政策の重点事項（案）

現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、当面、緊急雇用対策の推進に全力をあげる。

また、「子育て」「学びと教育」「医療とコミュニティ」「老後と介護」といった各分野での安心強化のためには、意欲あるすべての世代の人々の「働く安心」を基軸としながら、各施策の有機的、効果的な連携・強化が必要であり、「雇用を軸とした安心社会の実現」が求められている。

今後の人口減少社会において、国民が将来に希望を持って安心して働けるようにし、我が国社会の活力を維持・発展させていくため、人材への投資等による格差是正、全員参加による社会の活力増進を中核に据えた中期的な対策を実行する。

その具体策として、平成22年度においては、以下の重点事項に取り組む。

I 安心・活力の実現に向けた雇用対策の推進～雇用のセーフティネットの整備～

(1) 緊急雇用対策の推進

◇ 雇用維持支援

- ・ 雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金等を活用し、解雇等をせず、また、残業を大幅に削減するなど、雇用維持に取り組む事業主への支援を実施。

◇ 再就職・能力開発対策

1 「緊急人材育成・就職支援基金」による職業訓練、再就職、生活への総合的な支援

- ・ 職業訓練を抜本的に拡充するとともに、訓練期間中の生活保障のための「訓練・生活支援給付」の支給及び貸付を実施。
- ・ 中小企業等の人材ニーズを踏まえ、十分な技能・経験を有しない求職者の実習雇用・雇入れ支援の実施。
- ・ 長期失業者や住宅を喪失し就職活動が困難となっている者への再就職支援、住居・生活支援の実施等。

2 職業能力形成機会に恵まれない労働者への職業訓練に対する支援など、職業能力開発支援を推進

◇ 雇用創出対策

- ・ ふるさと雇用再生特別交付金事業及び緊急雇用創出事業による地域の関係者が一体となった雇用創出対策の推進。

◇ 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化

- ・ 労使からの相談対応、企業への適正な制度運用に関する指導等を行う体制を

整備する等により、育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応を強化。

◇ 未払賃金立替払制度の推進

- ・ 倒産した企業から賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金のうち一定額を政府が立替払する「未払賃金立替払制度」により、早期に立替払が受けられるよう、立替払に必要な原資の確保等により制度の円滑な運用を推進。

(2) 人材への投資

◇ 新分野・成長分野を見据えた職業訓練の充実等

- 1 今後成長が見込まれる医療、福祉、農業等の分野における職業訓練を拡充するとともに、保育士の資格取得を目的とした職業訓練を創設、介護労働者に対する教育訓練の実施に係る相談・援助等のコーディネートを行う事業を拡充
- 2 ハローワークにおける職業訓練情報等の収集・提供、職業訓練の受講あっせん及び職業訓練受講修了者の就職支援の実施体制を強化

◇ 産業間労働移動の促進

- ・ 出向等あっせん機能の強化や助成金の活用など、失業なき労働移動を促進。

◇ ひとり親家庭等を中心とした職業訓練、生活支援と組み合わせた再就職支援の強化

- ・ ひとり親家庭等が安心して自立した生活を送ることができるよう、職業訓練等による資格取得支援、在宅就業支援など、生活・就業に対するきめ細やかな支援を推進。

◇ ジョブ・カード制度を中心とした労働市場インフラづくり

- 1 ジョブ・カード制度の一層の展開
 - ・ キャリア形成の過程をモデル化したキャリアマップの作成、各種検定の整備、モデル評価シートの多様化、専門キャリア・コンサルタントの育成等産業分野ごとの展開に向けたインフラ整備と、これらを活用した職業訓練を推進。
- 2 職業能力評価インフラ整備の推進
 - ・ 技能検定制度の機能強化、非正規労働者の評価・処遇改善の推進等職業能力評価に係るインフラの整備のための総合的な施策を推進。
- 3 国際標準化等の動向を踏まえた労働市場の基盤整備に係る総合的取組
 - ・ 教育訓練サービス分野における国際標準化等の動向を踏まえ、我が国における教育訓練の質保証のための取組を推進。

- ◇ 学校教育との連携による生涯にわたるキャリア形成支援の基盤整備
 - ・ 学校在学段階におけるキャリア教育、働くルールに関する教育の推進のための体制整備を進めるとともに、教育・訓練機関の連携による地域の人材ニーズに即した教育訓練の実施体制の整備について検討。
- ◇ 中小企業における職業訓練の支援
 - ・ 事業主が行う従業員の職業訓練に要する経費等の助成について、中小企業に対する助成率の引上げの暫定措置を引き続き実施。
- ◇ ものづくり立国の推進
 - ・ 第一線で活躍している若年技能者を活用した技能の魅力や重要性の啓発等ものづくり教育を推進するとともに、団塊世代等を活用した効果的な技能継承の推進、地域におけるモデル的な技能振興・技能継承事業に対する支援を実施。

(3) 雇用創出

- ◇ 地域における雇用創出の推進
 - 1 地域の雇用創出に係る「ふるさと雇用再生特別交付金事業」、「緊急雇用創出事業」、「地域雇用開発促進法関連事業」について、都道府県と都道府県労働局が一体となって推進
 - 2 地方公共団体における事業の実施状況を把握し、好事例を紹介すること等を通じ、地方公共団体における効果的かつ機動的な取組みを支援するとともに、地域の雇用創出の取組みを促進するため、経験交流等を実施
- ◇ 介護労働者等の確保・定着
 - ・ 介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主等への総合的支援。
 - ・ 介護労働者に対する教育訓練の実施に係る相談・援助等のコーディネートを行う事業の拡充。(再掲)
- ◇ 農林漁業分野における新たな雇用機会の創出
 - ・ 農林漁業で働いてみようという意欲を持つ失業者等の様々な希望や能力等に応え、農林漁業の就業等の実現に向けた支援を実施。
- ◇ 中小企業に対する雇用安定のための支援
 - ・ 中小企業緊急雇用安定助成金を活用し、解雇等をせず、また、残業を大幅に削減するなど、雇用維持に取り組む事業主への支援を実施。(再掲)
 - ・ 生産性の向上に資する人材の確保・定着等のための支援の実施。

(4) 若者・女性・高齢者・障害者等の就業実現

◇ 若者の自立の実現

- 1 新規学卒者、未就職卒業者等に対する就職支援
 - ・ 新規学校卒業予定者、未就職卒業者等に係る全国ネットの拠点の整備等による就職支援の強化、働くルールに関する教育を実施。
 - ・ 応募機会の拡大に向けた企業の取組強化のため青少年指針を改正し、未就職卒業者が応募可能な求人の開拓、事業主への助成措置等を行う「未就職卒業者早期就職プロジェクト」を実施。
- 2 「フリーター等正規雇用化プラン」の着実な推進
 - ・ 就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等（25歳～39歳）や未就職卒業者を重点に、職業相談・紹介から職場定着までの一貫した支援や助成制度の活用等により、年長フリーター等の正規雇用化を推進。
 - ・ 年長フリーター等向けの訓練コースの長期化など、年長フリーター等の安定雇用に向けた対策を強化。
- 3 ニート等の若者の職業的自立支援の強化
 - ・ 地域若者サポートステーションの設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした学校教育からの円滑な誘導、学力を含む基礎力向上に向けた継続的支援に取り組むなど、ニート等の職業的自立支援を強化。

◇ 女性の就業希望等の実現

- 1 仕事と家庭の両立支援
 - ・ 育児・介護休業法の改正にあわせ、短時間勤務制度の定着を促進するための助成金の拡充を行うなど支援を充実。
 - ・ 事業所内保育施設設置運営等助成金について、中小企業への助成率の上げの暫定措置を引き続き実施。
 - ・ 「中小企業事業主行動計画策定推進2か年集中プラン」の実施により、中小企業における次世代育成支援対策を推進。
 - ・ 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応策の強化（再掲）
- 2 女性の職業キャリア継続が可能となる環境づくりの推進
 - ・ 男女雇用機会均等法の履行確保のため、厳正、的確な指導を行うとともに、迅速な紛争解決の援助を実施。
 - ・ 男女労働者の格差の解消を目指した企業の積極的かつ自主的な取組（ポジティブ・アクション）を進めるため、その周知と取組のノウハウ提供を実施。
 - ・ 起業に向け取り組む女性に対する「eラーニングサービス」の提供や、起業に必要な人的ネットワークの構築支援、相談対応等の実施により起業を支援。
 - ・ 事業拠点の増設、地域の子育て支援施設等とのネットワーク強化等、マザーズハローワーク事業を拡充。

- ・ 母子家庭の母等が職業訓練を受講する際に、併せて託児サービスを実施。

◇ いくつになっても働ける社会の実現

- 1 65歳までの高齢者雇用確保措置の着実な実施
- 2 希望すればいくつになっても働ける高齢者雇用の促進
 - ・ 65歳以上定年企業等及び「70歳まで働ける企業」への取組に対する奨励措置等の拡充。
- 3 団塊の世代が活躍できる環境整備(起業、社会貢献活動等に係る支援の充実)
 - ・ 高齢者の起業、社会貢献活動に係る助成制度の充実。
 - ・ 地域貢献活動の情報や体験機会を提供する事業の実施箇所の拡大。
- 4 高齢者の多様な働き方に対する支援の充実
 - ・ シルバー人材センター事業の推進。

◇ 障害者に対する就労支援の推進

- 1 障害者権利条約への対応
 - ・ 障害者雇用促進法の改正について次期通常国会への法案提出を念頭に検討。
- 2 雇用・福祉・教育等の連携による地域の就労支援力の強化
 - ・ ハローワークを中心とした地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進、就業面と生活面における支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター」の設置箇所数の拡充等、地域における就労支援力を強化。
- 3 障害特性に応じた支援策の充実・強化
 - ・ 発達障害者に対するカウンセリングを業務として追加する等、精神障害者就職サポーターを拡充。また、精神障害者の雇用環境整備を図るために、助成金を創設。
- 4 改正障害者雇用促進法の着実な施行
 - ・ 障害者雇用促進法の改正により、平成22年7月に施行される障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大や、短時間労働の障害者雇用率制度の対象としての追加及び除外率の引下げについて、事業主への周知を徹底。
- 5 障害者に対する職業能力開発支援の強化
 - ・ 障害者に対する座学と企業実習を組み合わせた実践的なプログラムを創設。また、新たに障害者職業能力開発校において、職業訓練上特別な支援を要する障害者に対する支援を充実させるため、外部専門家を配置するとともに、一般の職業能力開発校において、精神障害者を対象としたモデル事業を実施。

◇ 生活保護世帯に対する就労支援の推進

- ・ 公共職業安定所と福祉事務所等とが連携した「就労支援チーム」により、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援の一層の推進。

(5) 非正規労働者への総合的対策

- ◇ パートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進
 - ・ パートタイム労働者の均衡待遇の確保、正社員転換の実現を図るため、パートタイム労働法に基づいた確かな指導等を実施するとともに、パートタイム労働者の待遇改善や正社員化に取り組む事業主を支援。
- ◇ 有期契約労働者の雇用管理改善と正社員転換の促進等
 - ・ 正社員転換や正社員と共通の処遇制度等を導入する中小企業への助成金を拡充し、大企業に対する支援を実施。
 - ・ 有期契約労働者等について大臣告示の遵守についての指導等を実施。また、今後の制度の在り方について検討。
- ◇ 派遣労働者等の雇用の安定の確保等
 - 1 派遣労働者等の保護と雇用安定の確保
 - ・ 偽装請負、派遣契約の中途解除等の防止など法令遵守に向けた指導監督の徹底、体制の整備。
 - ・ 製造業務派遣、登録型派遣、特定労働者派遣事業の在り方等についての検討。
 - ・ 優良な人材ビジネス事業者の認定制度の推進。
 - 2 派遣労働者等の労働条件及び安全衛生の確保
 - ・ 労働基準監督機関における労働基準関係法令の遵守にかかる監督指導や、労働保険の適用促進の一層の推進とともに、安全衛生専門家による個別指導や安全衛生管理マニュアルの作成・普及を実施。
 - ・ 適正な労働条件管理の促進のため、モデル就業規則の普及、労働条件についての自主点検や、派遣労働者からの相談への対応を実施。
- ◇ 職業能力開発支援の充実
 - ・ 非正規労働者に対するキャリア・コンサルティングを推進するとともに、非正規労働者のキャリア形成に係る支援体制の整備に向けて検討。
 - ・ ジョブ・カード制度について、キャリア形成の過程をモデル化したキャリアマップの作成、各種検定の整備、モデル評価シートの多様化、専門キャリア・コンサルタントの育成等産業分野ごとの展開に向けたインフラ整備と、これらを活用した職業訓練の推進により、一層の展開を図る。(再掲)
- ◇ 住居喪失離職者の再就職支援
 - ・ 住居喪失離職者等に対して、就職安定資金融資等の各種住居支援による生活基盤の提供とともに、これらの者が早期就職を実現するため、就職安定プログラムを策定し、きめ細かな職業相談・職業紹介等を実施。

◇ 非正規労働者の総合的支援体制の整備

- ・ 非正規労働者就労支援センターを見直し、職業紹介・職業相談と生活・住宅相談等を一体的に実施する非正規労働者総合支援センター（仮称）を設置するなど、非正規労働者の総合的な就労・生活支援体制を整備。
- ・ 非正規労働者対策に一体的に取り組むための総合調整を担う組織を設置。

Ⅱ 働き方の改革等

(1) 安心して働ける社会を実現するための基盤整備

- ◇ 労働関係法令遵守に向けた指導監督の徹底、体制整備
 - ・ 労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法等の遵守の徹底を図るため、監督指導等を実施するとともに、そのために必要な体制を整備。
- ◇ 労働問題に関するワンストップ相談体制の整備
 - ・ 総合労働相談コーナーによる労働問題に関するワンストップ相談体制を整備。
- ◇ 労働条件の改善に取り組む事業主に対する援助・指導
 - ・ 労働時間等労働条件の改善に特別の取組みが必要な業種・職種等(医療・介護分野の労働者、技能実習生、自動車運転者、建設労働者等)に関して、適切な労働時間の管理等の支援や、労働条件の改善に向けた指導を実施。
- ◇ 労使に対する労働条件についての情報提供、相談その他の支援の実施
 - 1 労働契約法、労働基準法等について、専用サイトによる情報提供、相談、セミナーの実施等により労働者への周知等とともに、働くルールに関する教育を実施
 - 2 事業主に対しても、法令に即し適切な労務管理が行われるよう労働契約法等に関する啓発指導等を実施
- ◇ 労働保険の適用促進
 - ・ 零細事業等に対する労働保険の適用促進や適正徴収等の一層の推進。
 - ・ 雇用される労働者への雇用保険の適用促進。
- ◇ 実質的な雇用機会均等の実現
 - ・ 男女雇用機会均等法の履行確保のため、厳正、的確な指導を行うとともに、迅速な紛争解決の援助を実施。(再掲)
 - ・ 男女労働者の格差の解消を目指した企業の積極的かつ自主的な取組(ポジティブ・アクション)を進めるため、その周知と取組のノウハウ提供を実施。(再掲)

(2) 仕事と生活の調和の実現

- ◇ 今後の景気回復期にも、長時間労働を抑制しつつ、安定した雇用を増やすための「働き方改革プラン」(仮称)の推進
 - ・ 働き方の見直し等により、我が国社会の活力を維持・発展させていくため、

今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制し、また、年次有給休暇の取得促進等を図る観点から、社会的気運の醸成や基盤整備の推進とともに、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を進める企業等に対する支援を充実。

- ・ 今後の景気回復期における長時間残業の抑制や、安定雇用の増加に係る助成金等の支援策の活用などについて、求人企業や雇用調整助成金利用企業を中心に、働きかけを実施。

◇ 改正労働基準法の施行等による長時間労働の抑制

- ・ 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を50%に引き上げる改正労働基準法が平成22年4月から施行されることを踏まえ、その履行確保を図るため、事業場に対する36協定の適正化指導や、中小企業における割増賃金率引上げの好事例の情報提供等を実施し、長時間にわたる時間外労働を抑制。

◇ 仕事と家庭の両立支援

- ・ 育児・介護休業法の改正にあわせ、短時間勤務制度の定着を促進するための助成金の拡充を行うなど支援を充実。(再掲)
- ・ 事業所内保育施設設置運営等助成金について、中小企業への助成率の引上げの暫定措置を引き続き実施。(再掲)
- ・ 「中小企業事業主行動計画策定推進2か年集中プラン」の実施により、中小企業における次世代育成支援対策を推進。(再掲)

◇ 男性の育児休業の取得促進

- ・ 育児・介護休業法の改正の周知徹底、有識者の「男性の育児休業取得の促進に関するメッセージ」を活用した広報・周知等により、男性の育児休業取得を促進する社会的気運を醸成。

◇ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

- ・ 短時間でも正社員としての安定した働き方である短時間正社員制度について、導入・運用に係る具体的事例等に基づくノウハウの提供、制度を導入する事業主に対する支援措置の拡充等。

◇ 適正な労働条件下でのテレワークの普及促進

- ・ 企業等の業務改革等によるテレワークに適した良好な職域開拓を支援するとともに、テレワーク・セミナーやテレワーク相談センターを通じ労働条件面の啓発・助言を行い、適正な労働条件下でのテレワークの普及を促進。

◇ 良好な在宅就業環境の確保

- ・ 在宅就業を仲介する機関による安定的な仕事の確保の支援等により、適正な在宅就業環境の整備を図るほか、必要な支援策等を検討。

◇ 生涯キャリア形成支援の推進

- ・ 多様な働き方に対応したキャリア形成の支援のため、企業向け・個人向けのキャリア健診について、平成 20 年度に策定した指針に基づき引き続きモデル事業を行うなど、積極的に展開。

(3) 非正規労働者の待遇の改善

- ◇ パートタイム労働者、有期契約労働者の正社員転換、均衡処遇の取組への支援等（再掲）
- ◇ 派遣労働者等の保護と雇用安定の確保（再掲）
- ◇ 派遣労働者等の労働条件及び安全衛生の確保（再掲）
- ◇ 非正規労働者の総合的支援体制の整備（再掲）

(4) 労働災害の防止、労働者の心身の健康の確保のための対策

- ◇ 企業におけるメンタルヘルス対策
 - ・ 各都道府県に設置したメンタルヘルス対策支援センターにおいて、メンタルヘルス不調の予防、不調者の早期発見・早期治療、職場復帰等メンタルヘルス対策の支援を総合的に実施。
 - ・ 職場の管理監督者等へのメンタルヘルス教育の実施や、職場復帰の支援に関する取組の強化とともに、労働者のストレス対処に関する取組への支援等を実施。
- ◇ 重篤な労働災害の防止
 - ・ 食品加工用機械に係る安全対策の充実等機械災害等重篤な労働災害の防止対策を推進するとともに、高年齢労働者の災害防止に関するモデル的取組、指導マニュアルの作成等を実施し、職場における安全衛生対策を推進。
- ◇ 化学物質や石綿による健康障害の防止等
 - ・ 化学物質、ナノマテリアルや石綿による健康障害の防止、職場における受動喫煙防止対策の一層の推進。
- ◇ 被災労働者の職業生活の支援
 - ・ 被災労働者等の治療と職業生活の両立等の支援について検討。

Ⅲ 国際社会への対応等

- ◇ 国際社会への積極的な貢献
 - ・ 国際労働機関等への拠出を通じ、労働分野において、開発途上国への協力や先進各国との情報共有、意見交換等を実施。

- ◇ 外国人労働者問題等への適切な対応
 - 1 外国人研修・技能実習制度の見直しと運用の適正化
 - ・ 入管法改正法の成立を受け、「技能実習制度推進事業運営基本方針」など各種ガイドラインの改正等を行うとともに、法改正により新たに義務付けられる初期講習が確実に実施されるための体制を整備。
 - 2 日系人集住地域のハローワークを中心とした日系人向け相談・支援体制の強化
 - ・ 日系人集住地域を中心に、ハローワークの通訳・相談員の配置増等の機動的な相談・支援体制の強化を図るとともに、日本語能力も含めたスキルアップを行う就労準備研修を引き続き実施。
 - 3 高度外国人材の就職促進に向けた取組み
 - ・ 高度人材の予備軍である留学生の国内就職の促進のためのインターンシップを引き続き推進するなど、外国人雇用サービスセンターを中心とした就職支援の体制を整備。
 - ・ 高度外国人材が、その有する能力を有効に活用し、企業の基幹業務で活躍できる雇用管理体系を構築するため、人事・労務管理などの受入体制の整備について企業への周知・啓発活動を推進。
 - 4 高度外国人材の適応能力向上
 - ・ 高度外国人材の一層の活用を図るため、我が国の企業で就労している高度外国人材に対するキャリア・コンサルティング等を実施。
 - 5 外国人指針に基づく雇用管理改善の一層の推進
 - ・ ハローワークにおける外国人雇用事業所への訪問、業界団体や社会保険労務士（日系人を雇用する事業所を対象）の活用による雇用管理改善指導を実施。

- ◇ 独立行政法人の見直し
 - 1 労働者健康福祉機構と労働安全衛生総合研究所の統合
 - 2 中小企業退職金共済制度の適切な運営
 - 3 雇用・能力開発機構の廃止（職業能力開発業務の高齢・障害者雇用支援機構への移管、勤労者財産形成促進持家融資業務の勤労者退職金共済機構への移管等）