

# 平成23年度労働政策の重点事項(案)

(参考資料集)

平成22年8月

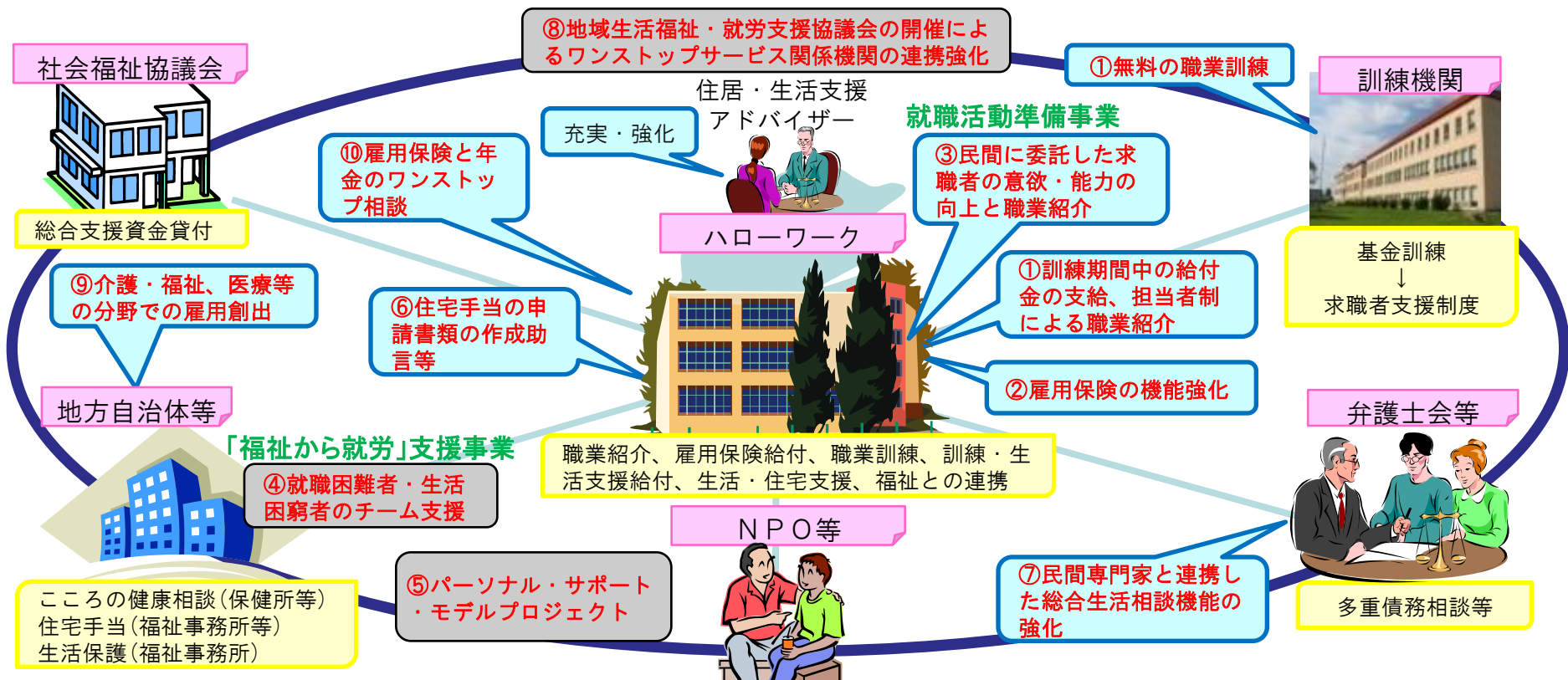
厚生労働省



# I (1) ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策(ポジティブ・ウェルフェアの推進)

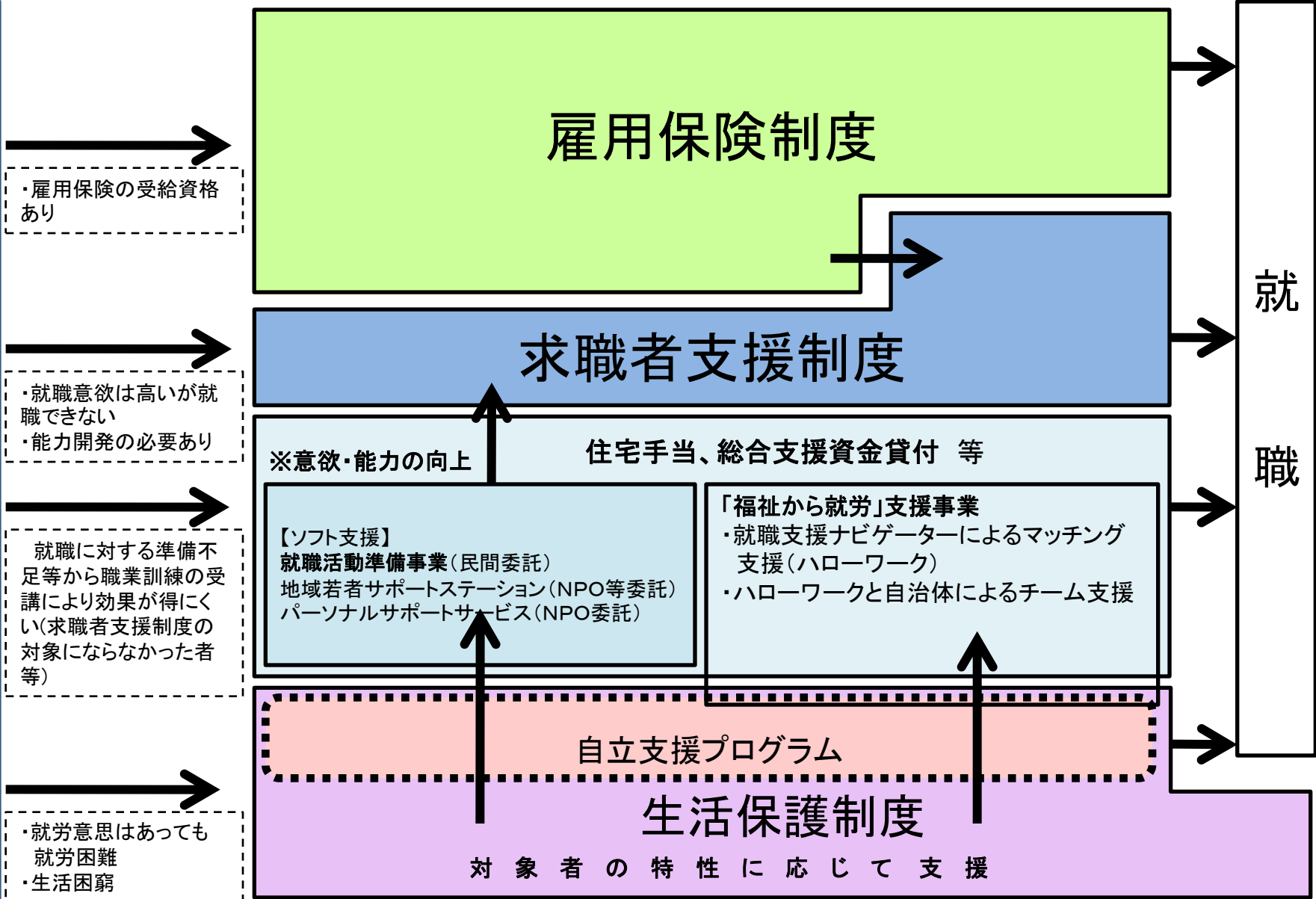
ハローワークの職業紹介、雇用保険、雇用管理指導等の充実・強化に加え、積極的就労・生活支援対策(ポジティブ・ウェルフェアの推進)の拠点として、以下の総合的な就労・生活支援を推進する。

- ①求職者支援制度の創設による無料の職業訓練、訓練期間中の給付金の支給、担当者制による職業紹介の実施
- ②国庫負担割合の原則(1/4)復帰による雇用保険の機能強化
- ③民間に委託して求職者の意欲・能力の向上を図る就職活動準備事業の実施
- ④自治体とハローワークの協定に基づき就職困難者・生活困窮者のチーム支援を行う「福祉から就労」支援事業の実施
- ⑤国・自治体・NPO等の協働によるパーソナル・サポート・モデルプロジェクト(寄り添い型・伴走型の支援)の実施
- ⑥ハローワークにおける住宅手当の申請書類の作成助言等による求職者の住宅確保支援
- ⑦民間専門家と連携したメンタルヘルス相談や多重債務相談など総合生活相談機能の強化
- ⑧地域生活福祉・就労支援協議会の開催によるワンストップサービス関係機関の連携強化
- ⑨介護・福祉、医療等の分野における雇用創出の基金の活用等による地域における雇用創出
- ⑩雇用保険と年金に関する相談等にワンストップで対応する取組の実施



# (参考) 失業者等に対するセーフティネットについて

離職者・無業者



# I (1) - ① 求職者支援制度の創設

- 昨年、雇用保険を受給できない方々を対象とした「緊急人材育成支援事業」を創設し、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行っている。
- 平成23年度からは恒久的な求職者支援制度を創設することとしており、労働政策審議会において、その具体的な内容について検討を進め、平成23年通常国会に法案を提出する。
- また、ハローワークにおいて、担当者制により、求職者支援制度による職業訓練の修了者に対する就職支援を行う。

## これまでの施策等

- 労使及び各党の提案を踏まえ、新たな雇用のセーフティネットとして、「緊急人材育成・就職支援基金」(一般会計)を創設(平成21年度補正予算で措置)
- 雇用保険を受給できない方を対象として、職業訓練と「訓練・生活支援給付」を実施(給付は月10万円(扶養家族のある方は12万円))

## 民主党マニフェスト2009

- 職業訓練期間中に、月額最大10万円の手当(能力開発手当)を支給する「求職者支援制度」を創設します。  
※工程表では平成23年度に創設

## 「連立政権樹立に当たっての政策合意」(平成21年9月9日)

- 職業訓練期間中に手当を支給する「求職者支援制度」を創設する。

## 「新成長戦略」(平成22年6月18日)

### 第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

#### (6) 雇用・人材戦略

(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

「第二のセーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。

※成長戦略実行計画(工程表)では、求職者支援制度の創設は「2011年度に実施すべき事項」とされている

## 民主党マニフェスト2010

- 2011年度中に「求職者支援制度」を法制化するとともに、失業により住まいを失った人に対する支援を強化します。

## 「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日)

- トランポリン型の「第2のセーフティネット」の確立
  - ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討

# I (1) - ② 雇用保険の機能強化について

## 趣旨・目的

- 雇用保険制度の安定的な運営のため、安定した財源を確保した上で国庫負担割合の原則(1/4)復帰を図ること等により、雇用保険の機能強化を図る。

参考: 国庫負担の基本的考え方

雇用保険の保険事故である失業については、政府の経済政策、雇用政策との関係が深く、政府もその責任を担うべきであることから、単に労使双方のみの拠出に委ねることなく、国庫も失業等給付に要する費用の一部を負担することが必要。

## これまでの経緯

- 雇用保険の国庫負担割合については、平成19年の法改正により、暫定的に引き下げ(本来の額(給付費の25%)の55/100(13.75%))。
- 平成21年の法改正により、①当面の雇用保険制度の安定的運営を確保するため、21年度補正予算で3500億円的一般財源を投入するとともに、②雇用保険の国庫負担については、22年度中に検討し、23年度において、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する暫定措置を廃止するものとした。

## 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)

### 第3章(6)雇用・人材戦略

～「出番」と「居場所」のある国・日本～

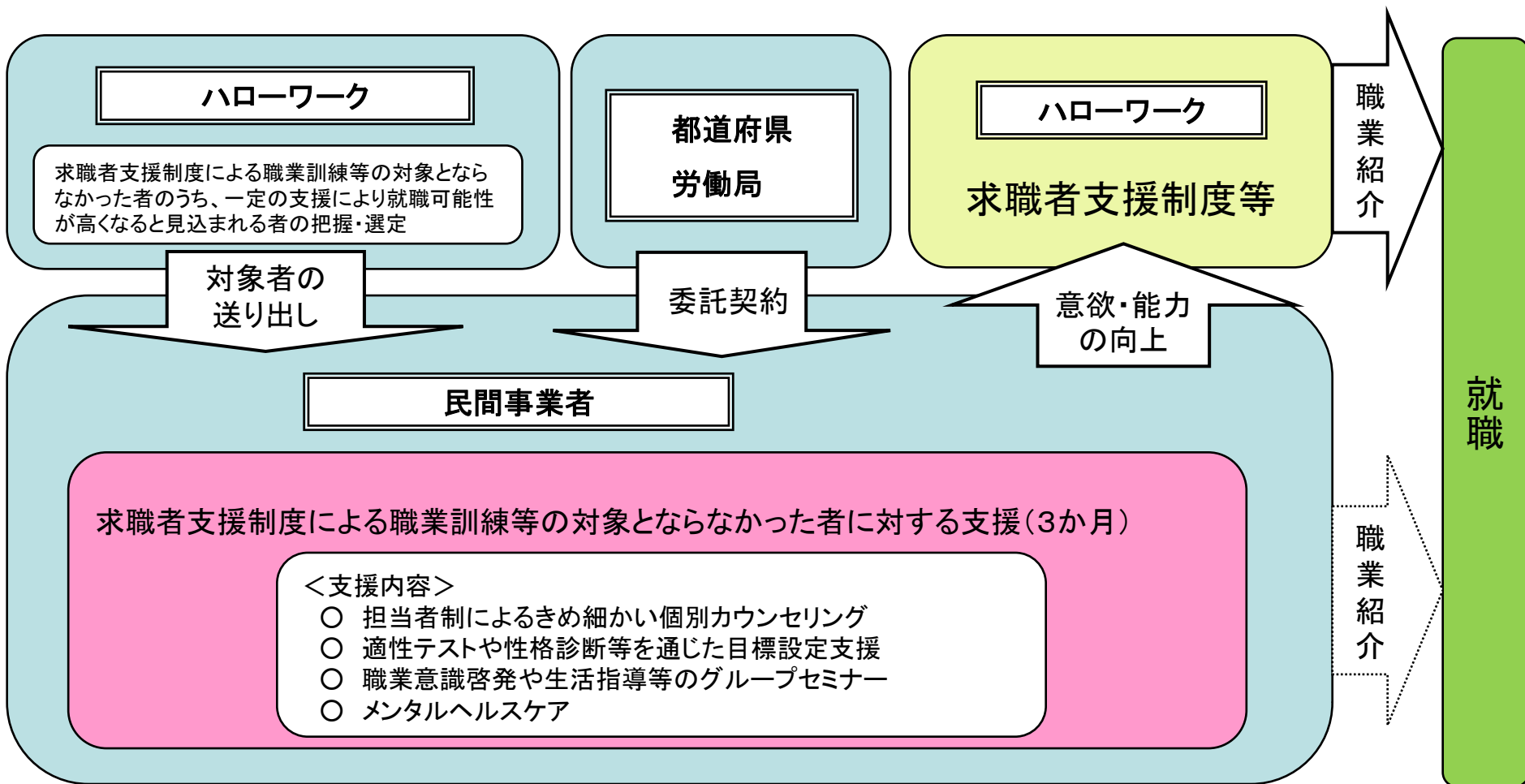
(成長力を支える「トランポリン型社会」の構築)

「第二セーフティネット」の整備(求職者支援制度の創設等)や雇用保険制度の機能強化に取り組む。

※ 成長戦略実行計画(工程表)でも、2011年度に実施すべき事項として、「雇用保険について、安定財源を確保した上で、国庫負担割合の原則復帰」が記載されている。

# I (1) - ③ 民間を活用した求職活動の促進(就職活動準備事業)

- 基金訓練及び訓練・生活支援給付は、2011年度中に求職者支援制度として法制化される予定であるが、就職に対する準備不足等からすぐには求職者支援制度の職業訓練の受講により効果が得にくい者もいる。
- このため、こうした者のうち、一定の支援を行うことにより、今後職業訓練を受講し、就職可能性が高くなると見込まれる者について、民間事業者に委託して、個別カウンセリングや生活指導等による意欲・能力の向上や職業紹介を実施することにより、求職者支援制度への円滑な移行や就職促進を図る就職活動準備事業を実施する。



# I (1) - ④ 自治体とハローワークの協定に基づく就労・生活支援 （「福祉から就労」支援事業）

## <趣旨>

ポジティブ・ウェルフェアの拠点としてのハローワークの機能を強化する観点から、福祉施策を実施する自治体と職業紹介を実施するハローワークが協定を結び、チーム支援により就職困難者・生活困窮者の就労促進を図る事業を実施する。

## <就労・生活支援協定>

- 自治体とその地域を管轄するハローワーク(又は労働局)間で締結
- 記載事項…期間・自治体と国の役割分担・対象者・目標
- 自治体から要請があった場合は、国に対応努力義務

※対象者…就職困難者・生活困窮者(生活保護受給者、児童扶養手当受給者、住宅手当受給者、障害者等)

※目 標…福祉から雇用への支援を重点的に実施するため、各年度の目標値を設定

スウェーデンやドイツの基礎的自治体と国との間の協定を参考

## <支援内容>

- 年度当初に支援担当者選定の考え方を策定
- 就労支援チームの結成
  - 福祉事務所等とハローワークの担当者が就労支援チームを結成。福祉政策支援対象者から、就労に向けた支援を行う者を選定。
- 就労支援プランの策定
  - 就労に向けた支援対象者個々人の状況を踏まえ、個人ごとの就労支援プランを策定。
- プランメニューに沿ったチーム支援の実施
  - 地域の各種施設・サービスを活用しながら、就労に向けた支援を担当者制により提供。  
個別求人開拓/職業相談/カウンセリング/職業訓練/同行紹介/住宅手当等
- 就職後のフォローアップの実施
  - 就職後の職場定着・生計維持のための支援を実施。

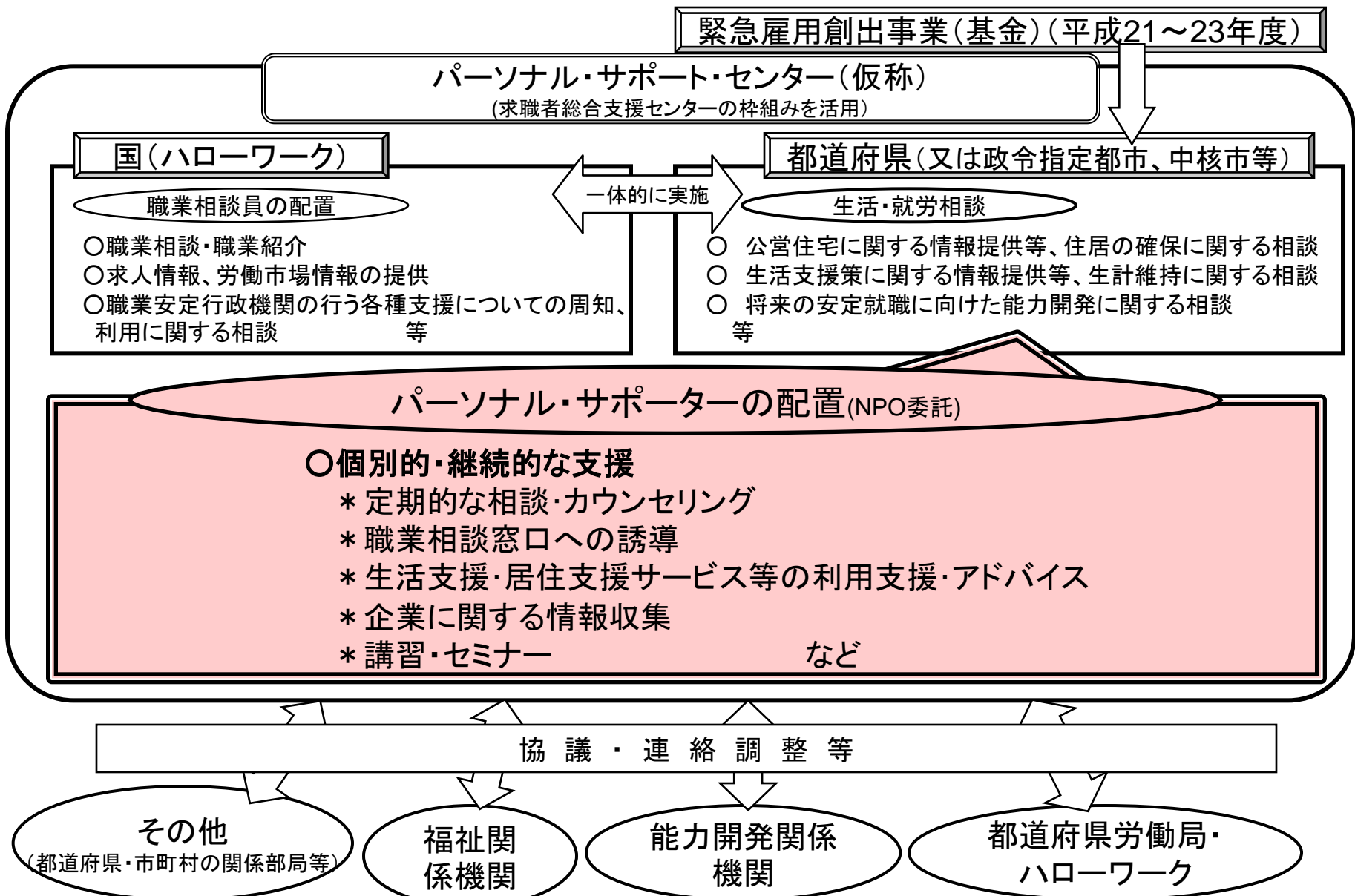
## <体制整備>

- 「就職支援ナビゲーター」等を配置
- 支援実施のため所要の予算措置



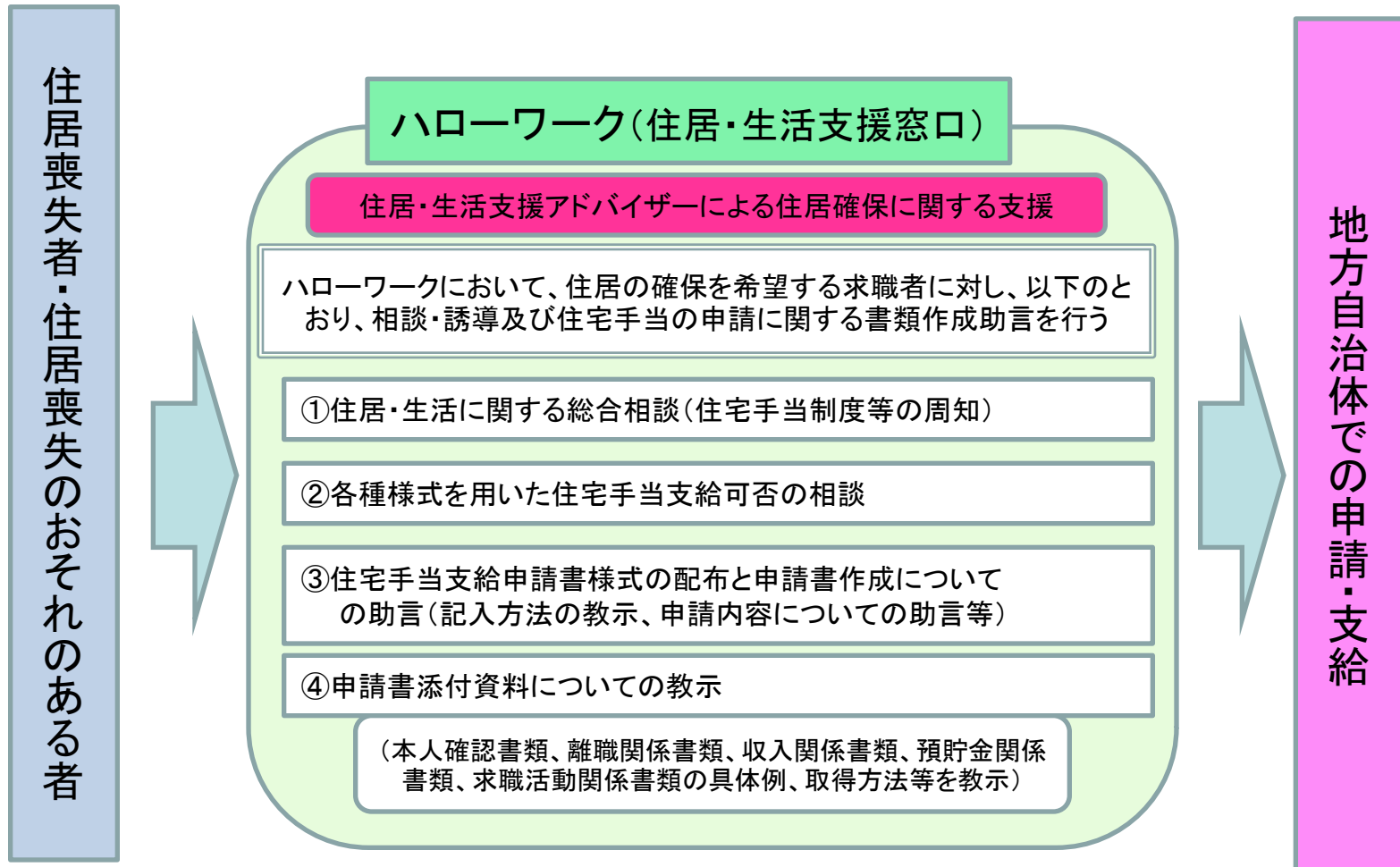
# I (1) - ⑤ パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの実施

自立に向けて特に個別かつ継続的な支援を必要とする失業者に対して、パーソナル・サポーターが、本人の立場に立って、生活支援から就労支援までの一貫した寄り添い型・伴走型の支援を行う。



# I (1) - ⑥ ハローワークにおける住居確保に関する支援

○ ハローワークにおいて、住宅手当の申請書類の作成助言等により、求職者に対する住居確保に関する支援を行う。



# I (1) - ⑦ ハローワークにおける総合生活相談の拡充について

- 非正規労働者については、きめ細かな就職支援と同時に、様々な生活支援を必要とする者も多いことから、平成22年度から、非正規労働者総合支援事業の一環として、非正規労働者総合支援センター及び同コーナーにおいて、臨床心理士、弁護士等の専門家による巡回相談を実施している。
- 平成23年度からは、これを拡充し、各求職者のニーズに応じてハローワークにおいても、同様のサービスを行うこととする。

## 【専門家による巡回相談】

- ・ 臨床心理士等によるこころの健康相談
- ・ 弁護士による多重債務の相談 など

平成22年度  
非正規労働者総合支援センター、  
同コーナー

拡 充

平成23年度  
全国の主要ハローワーク

専門家の派遣依頼

巡回相談

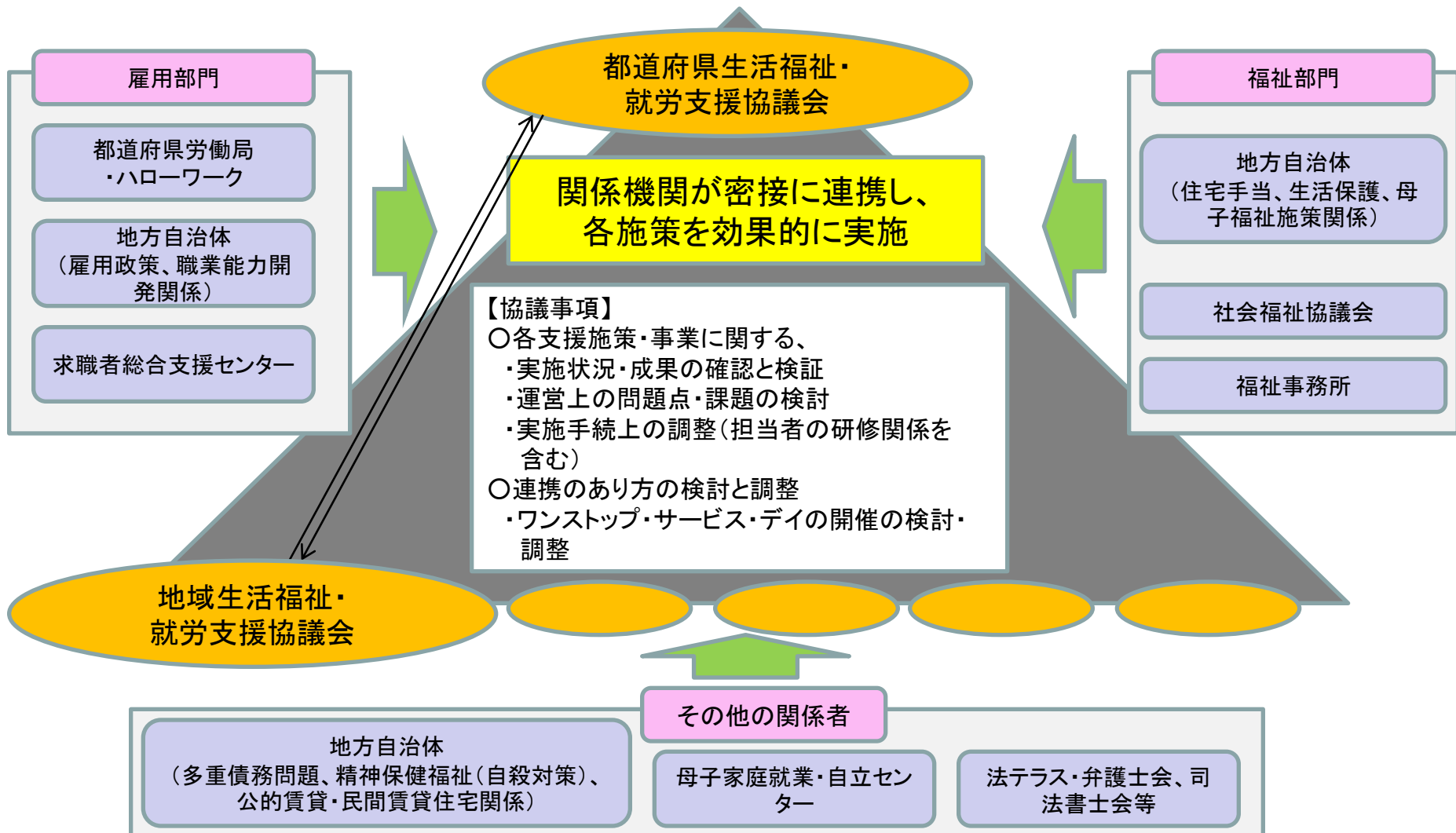
連携強化

専門機関

- ・ 地方自治体
- ・ 精神保健福祉  
関係団体
- ・ 弁護士会  
など

# I (1) - ⑧ 地域生活福祉・就労支援協議会の開催について

- 住居等困窮離職者に対する第二のセーフティネット支援施策等を効果的に実施するため、各地域の関係機関が連携・協力を図る上での協議、調整等を行う「生活福祉・就労支援協議会」を設置する。



# I (1) - ⑨ 介護・福祉、医療等の分野における雇用創出

## 雇用創出の基金事業の活用

雇用失業情勢が厳しい中で、地域における雇用創出のために各都道府県に造成した基金(平成23年度末まで)を活用し、介護・福祉、医療等の分野における雇用機会を創出する。

### ○ ふるさと雇用再生特別基金事業

- 地域の実情や創意工夫に基づき、地域の求職者等の継続的な雇用機会を創出
- 事業規模：2,500億円(20年度2次補正・労働保険特別会計)
- 実施主体：地方公共団体から民間企業、NPO等に委託
- 雇用期間：1年以上

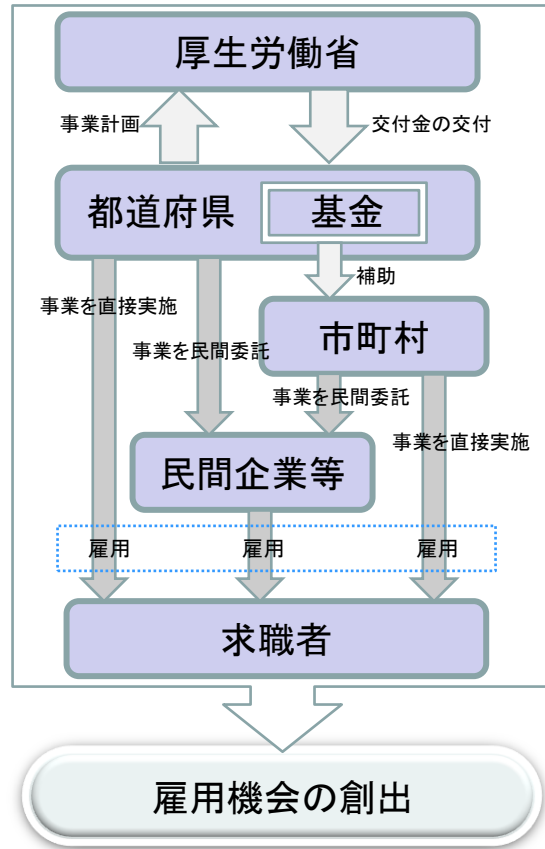
### ○ 緊急雇用創出事業

- 離職を余儀なくされた非正規労働者等の一時的な雇用機会を創出
- 事業規模：4,500億円(20年度2次補正1,500億円+21年度1次補正3,000億円・一般会計)
- 実施主体：地方公共団体から民間企業、NPO等に委託又は地方公共団体が直接実施
- 雇用期間：6か月以内。更新1回可

### ○ 重点分野雇用創造事業

- 介護、医療、農林、環境等成長分野として期待される分野における雇用機会を創出するとともに、地域ニーズに応じた人材を育成
- 「働きながら資格をとる」介護雇用プログラムを実施
- 事業規模：1,500億円(21年度2次補正・一般会計、22年度末まで)
- 実施主体：地方公共団体から民間企業、NPO等に委託又は地方公共団体が直接実施
- 雇用期間：1年以内

※ 上記のいずれかの活用を検討中。



## 事業主に対する人材確保の支援等

介護労働者の雇用管理の改善や人材確保に取り組む事業主に対し、助成金の支給や相談援助を行うことにより、介護労働者の雇用管理の改善を図るとともに介護労働者の人材確保を支援する。

## 課題

60歳以上の方は雇用保険と年金との併給調整(※1)や国民健康保険の減免措置(※2)の関係でハローワーク、年金事務所、市役所等を行き来する必要がある、利用者の利便性向上を検討することが必要。

※1 雇用保険の支給を受けている場合には、65歳未満の方に支給される老齢厚生年金又は退職共済年金は支給停止となる。

※2 倒産・解雇・雇止め等により離職し雇用保険の受給資格を得た場合は、国民健康保険料が軽減される。

## 対応

平成23年度より、ハローワークに雇用保険・年金等相談コーナー(仮称)を設置し、社労士資格を有する相談員が雇用保険と年金との併給調整や国民健康保険料の軽減措置に関する相談に対応する。

【箇所数】約100安定所

【実施頻度】週1~2回

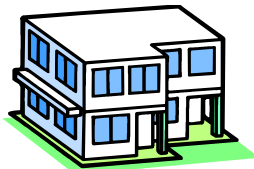
## 実施イメージ

- ・雇用保険・年金等相談コーナー(仮称)の設置
- ・ノウハウのある相談員の配置

年金事務所

- ・ウィンドウマシンの提供
- ・相談員研修の実施

ハローワーク



市役所等

- ・国民健康保険関係の協力

ハローワークにおいて、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応

# I (2) - ① 均衡待遇・正社員化推進奨励金(仮称)の創設について

「中小企業雇用安定化奨励金」と「短時間労働者均衡待遇推進等助成金」を整理・統合し、有期契約労働者とパートタイム労働者の雇用管理改善に関する支援を一体的に推進。

## 1 助成対象等の整理・見直し

- (1) 各奨励金の「正社員転換」、「処遇制度」、「教育訓練制度」の**助成メニューを統合**。
- (2) 「教育訓練制度」については、有期・短時間労働者対策として重要であることから、事業主の取組を促進するために**支給要件を見直し**。
- (3) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、「事業主団体向け助成金」を**廃止**。

**2 奨励金 10メニュー → 1 奨励金 5メニュー**

## 2 支給事務を都道府県労働局に一本化。

### 均衡待遇・正社員化推進奨励金(仮称)

パートタイム労働者、有期契約労働者を対象とした正社員転換制度、正社員と共通の処遇制度等を導入し、実際に制度利用者が生じた事業主に対して奨励金を支給する。

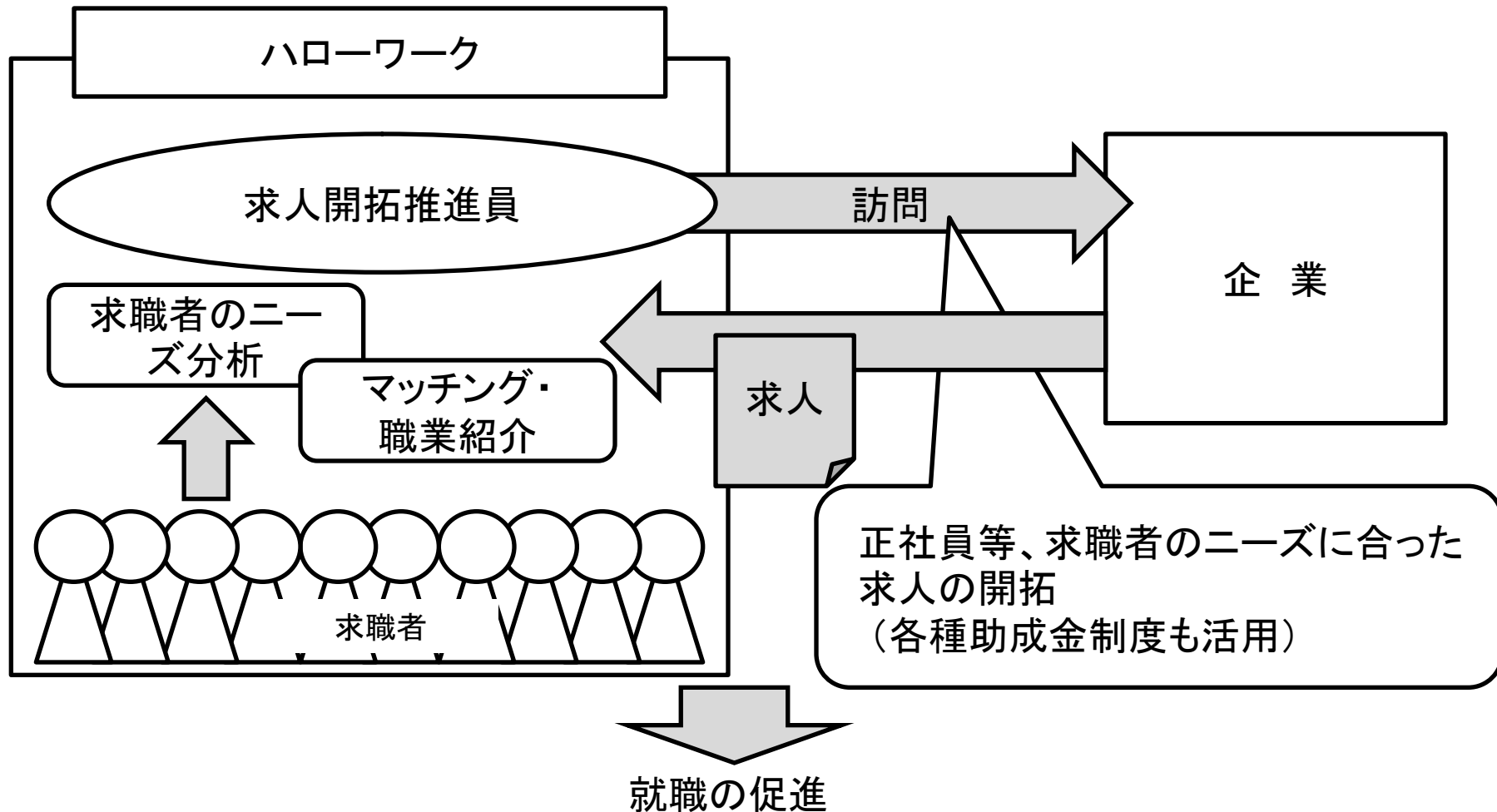
支給対象	支給額(※2)	備考
①正社員転換制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給(母子家庭の母等は30万円)
②共通処遇制度	60万円	
③教育訓練制度	40万円	(支給要件を見直し)延べ30人→延べ10人以上に実施した場合に支給
④短時間正社員制度	40万円	さらに10人目まで1人につき20万円支給(母子家庭の母等は30万円)
⑤健康診断制度	40万円	

(※1) 経過措置分を含む

(※2) 支給額等は中小企業が対象の場合(支給要件等の詳細は検討中)

# I (2) - ② ハローワークにおける求人確保対策について

- ハローワークにおける正社員求人確保の取組において、非正規求人からの転換も含め、正社員の求人確保を積極的に行い、正社員就職を促進する。
- 勤務地限定正社員、職種限定正社員などの多様な形態による正社員の求人も併せて確保に努める。





# I (2) - ③ 有期労働契約の在り方について

- 有期労働契約に係る施策の方向性について検討を行うことを目的として、平成21年2月から、有識者からなる「有期労働契約研究会」を開催。
- 平成22年7月までに17回の研究会を開催し、関係者からのヒアリング、実態調査、論点の検討等を実施。3月17日に検討状況を中間的に整理した中間取りまとめを公表。
- 今後さらに検討を行い、平成22年夏頃までに報告書取りまとめを予定。その成果を労働政策審議会における審議につなげ、必要となる施策を検討する予定。

## 有期契約労働者を巡る主な論点(中間取りまとめで提示されたもの)

### ○ 契約締結時(入口)、更新・雇止め(出口)

- ・締結事由の規制
- ・更新回数・利用可能期間に係るルール
- ・解雇権濫用法理の類推適用 等

### ○ 均衡待遇及び正社員への転換等

- ・均衡待遇など公正な待遇の在り方
- ・正社員転換措置の義務付けやインセンティブ付与などの検討 等

### ○ その他の課題

- ・更新の判断基準等の明示の法定化、契約期間についての書面明示がない場合の一定の効果付与等の検討 等

# I (2) - ④ 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等

## 派遣労働者の均衡待遇の推進

待遇の改善が必要

賃金が低いまま固定化しているなど、派遣労働者の低い処遇が問題に……派遣労働者の働きに見合った待遇がなされていない

## 改正法案での対応

○派遣元は、派遣先と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮しつつ、賃金の決定、教育訓練や福利厚生の実施等について配慮しなければならないものとする規定を創設

## 想定される「均衡待遇」の例

業務遂行に必要な部分について、均衡が求められる。

### <賃金の決定>

派遣先の労働者と近い額の基本給を設定し、派遣先においてその業務に業務手当が支給されている場合、近い額の手当を支給する

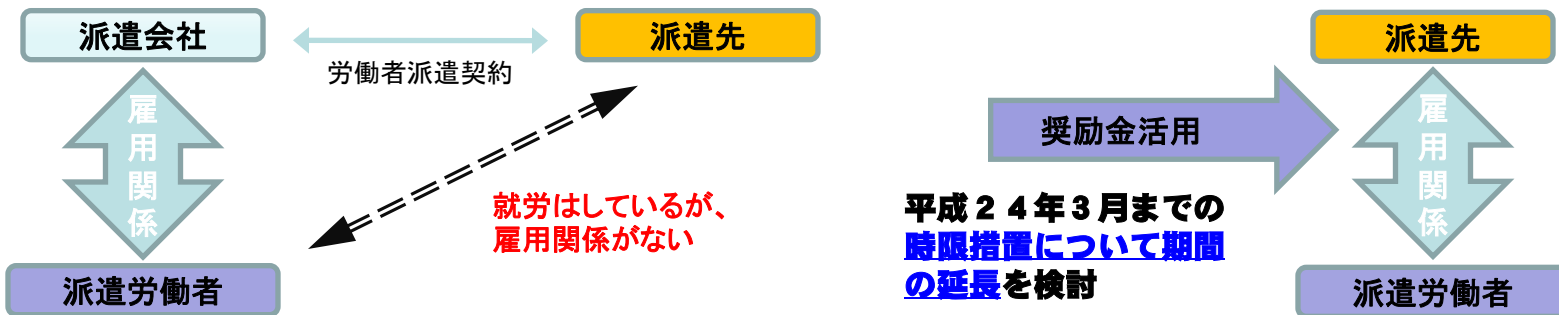
### <教育訓練>

派遣先においてパソコンのスキルアップのための講習が実施されている場合、派遣元でも同種の講習の受講機会を設ける

### <福利厚生>

派遣先の労働者に対し、制服が貸与されている場合、派遣先と協力等することにより、同種の制服を派遣労働者に貸与する

## 派遣労働者雇用安定化特別奨励金の拡充



労働者派遣法改正により公布後3年後、派遣就業ができなくなる、約18万人を奨励金の活用により直接雇用への移行を図る。

## I (2) - ⑤ 非正規労働者の労働条件の確保等

- 就業形態が多様化して、非正規労働者は、平成21年度には雇用者全体の34.5%、1,721万人にも上っている。



- 非正規労働者は、経済情勢の悪化の影響を受けやすく、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等の問題を生じやすいため、特に労働条件の確保が重要。

### 施策の概要

#### ○ パートタイム労働法の着実な実施

パートタイム労働法に基づく行政指導や専門家による相談・支援等の実施

#### ○ 非正規労働者からの相談への対応

全国の労働局及び労働基準監督署に非正規雇用労働条件改善指導員を配置し、非正規労働者からの相談に対応

#### ○ 労働基準監督官による監督指導等の実施

労働基準監督官による派遣元事業場等に対する重点的な監督指導、有期契約労働者を使用する事業場に対する雇止め基準告示に基づく指導等を徹底

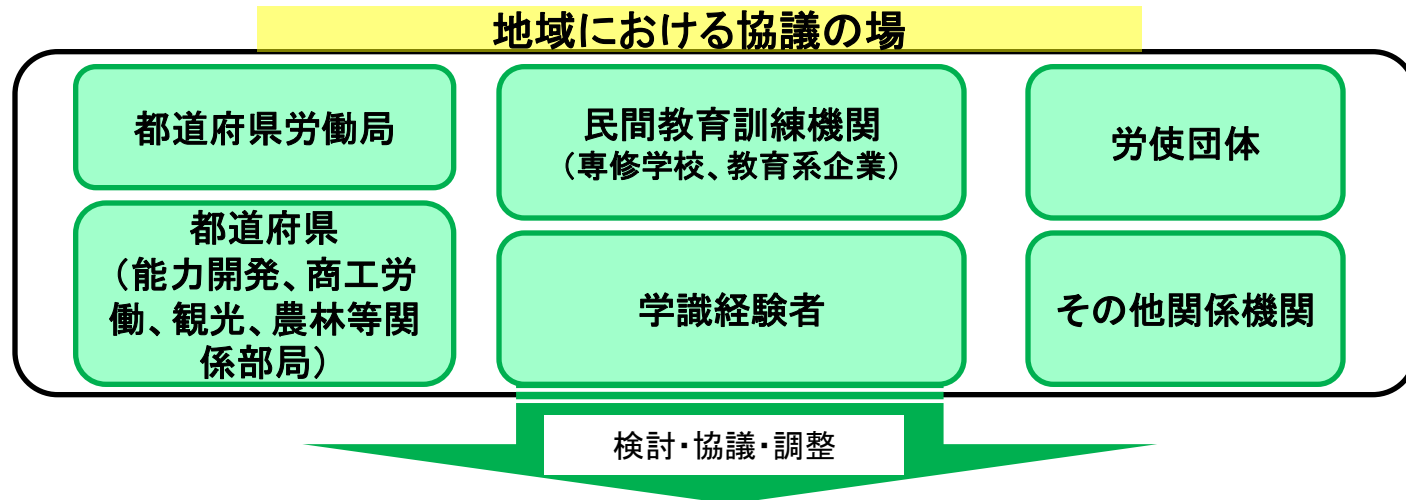
#### ○ 労働契約法の周知

労働契約の締結・変更、整理解雇や雇止め等に関する労働契約の基本的ルールに関し、労働契約法や裁判例の内容を周知するとともに、啓発指導を実施

# I (3) 人材ニーズに対応した職業訓練の充実強化について①

○ 大学・短大等の学校教育機関を含む多様な訓練機関を活用し、今後成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野を中心に離職者訓練を実施する。

○ 国とともに各地域ごとに、関係機関による協議の場(都道府県、労働局、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成。)を設定し、そこでの協議を経て、公共職業訓練及び求職者支援制度における職業訓練について、都道府県と共同して、人材ニーズを踏まえた訓練計画(分野、規模等)等を策定する仕組みを創設。



国及び都道府県が実施する公共職業訓練(施設内訓練)、民間に委託して実施する委託訓練、求職者支援制度における職業訓練を含めた地域内における全ての職業訓練について、

① 地域における人材ニーズの把握

② 訓練分野ごとの実施数、地域重点分野等の目標の設定

③ 訓練実施結果を踏まえた訓練科目やカリキュラムの見直し結果の報告

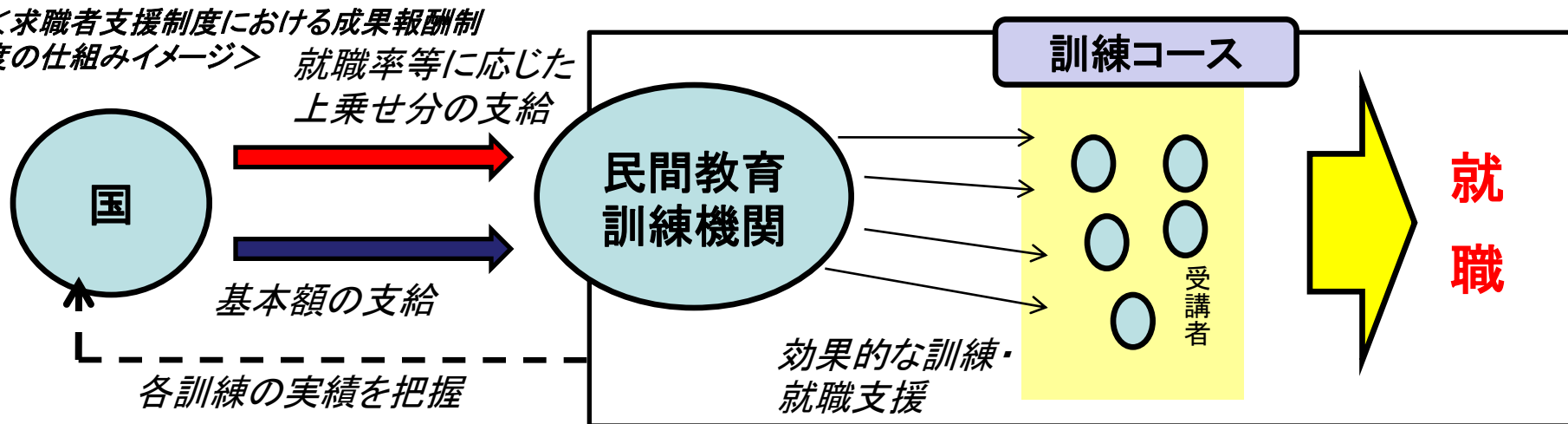
等、地域内において地域の人材ニーズに応じた効果的な職業訓練が必要かつ十分に実施されるよう検討、協議及び必要な調整を実施。

# I (3) 人材ニーズに対応した職業訓練の充実強化について②

- 平成23年度から実施予定の求職者支援制度において、雇用保険を受給できない求職者に対し、民間教育訓練機関を活用した職業訓練を実施。
  - 就職率等の指標（※）に応じて、国から訓練実施機関に支払う奨励金に上乗せ等を行う成果報酬の仕組みを導入。
- ※ 具体的な指標の内容については、現在検討中。
- 訓練分野ごとの就職率の状況を踏まえ、地域の重点的な訓練分野について、適宜変更。

➡ **職業訓練の効果の向上・訓練修了者の就職の一層の促進**

<求職者支援制度における成果報酬制度の仕組みイメージ>



※ 公共職業訓練(委託訓練)において、就職率に応じた委託費の上乗せ(インセンティブ制)を導入している。

## I (3) - (3) 教育訓練と結びついた実践的な職業能力の評価制度の構築について

- 新成長戦略において、実践的な職業能力育成・評価を推進する「実践キャリア・アップ制度」の導入が盛り込まれている。
- このため、ジョブ・カード制度や職業能力評価基準など、既存のツールを活用した取組を進めるとともに、関係省庁と連携して、実践キャリア・アップ制度やキャリア段位の構築に向けた検討を進めていく。

### 具体的施策

#### 【ジョブ・カード制度の推進】

- ・ モデル評価シートの拡充等。
- ・ 公共職業訓練や求職者支援制度における訓練受講者、一般求職者等へのジョブ・カード取得を推進するため、ハローワークや民間教育訓練機関、ジョブ・カードセンターへのキャリア・コンサルタントの配置を推進。

#### 【職業能力評価基準の整備及び活用促進等】

- ・ 職業能力評価基準の策定を推進。
- ・ 職業能力評価基準の策定済み業種を対象に、レベルごとの能力を習得するための訓練カリキュラムを作成する等により、能力評価のシステムの開発・構築を一体的に推進。



#### 実践キャリア・アップ制度、キャリア段位の構築に向けた検討

- ・ 能力を客観的に評価する職業能力評価制度（『キャリア段位』制度）の導入。
- ・ 教育システム等との連携を図りつつ、各分野で策定する職業能力育成プログラムと結び付けることにより、求職者等の職業能力開発を促進し、再就職やキャリアアップを実現。

# Ⅱ(1)－① 新卒者等の就職支援

- 平成22年3月の高卒の内定率は93.9%(過去7番目の低さ)、大卒は91.8%(過去2番目の低さ)となり、平成23年3月卒の就職環境も昨年度並みまたはそれ以上に厳しいことが予想。
- 新卒者等の就職支援のさらなる強化、未就職卒業者の早期就職の促進を図ることが必要。

## 【現状の支援策】

### 新卒者・既卒者への就職支援

#### 【新規高卒者等】

- ① 必要に応じた担当制による個別相談
- ② 事業所見学、就職面接会
- ③ 職業意識形成支援
- ④ 求人開拓
- ⑤ 求人情報提供

#### (支援体制)

・高卒就職ジョブサポーター(779人)

#### 【新規大卒者等】

- ① 必要に応じた担当制による個別相談
- ② 大学との連携による支援
- ③ セミナー、就職面接会
- ④ 求人開拓・応募機会拡大指導
- ⑤ 求人情報提供

#### (支援体制)

・大卒就職ジョブサポーター(149人)

### 事業主に対する支援

#### ○ 企業の採用インセンティブ向上支援

・トライアル雇用制度の活用

## 【課題】

● 保護者及び生徒の厳しい就職環境への理解が不十分

● 面接会で自己PRが不十分等により多数応募しても内定を得られない学生が多数存在

● 内定を得られず心理的なサポートを必要とする学生が多数存在

● 一部の大学等は就職支援ノウハウが不十分

## 【平成23年度】

### 課題を踏まえた就職支援強化

○ 保護者も含めた在学中早期からの就職に向けた支援

(支援体制)

・高卒・大卒就職ジョブサポーターの統合等により、柔軟に必要な相談ができる体制に拡充  
(学卒ジョブサポーター(仮称) 計1,069人)

#### ○ 面接会の効果的実施

面接会と面接の受け方等についての直前セミナーの組み合わせや臨床心理士による相談コーナー設置等面接会を効果的に実施

#### ○ 大学へのアウトリーチ支援の強化

大学等主催の企業説明会等に出張して就職活動についての相談を実施 等

※ 支援体制は上記に同じ

### 事業主に対する支援

#### ○ 企業の採用インセンティブ更なる向上支援

・新卒者キャリアスタート事業の創設

未就職卒業者等を、正規雇用への移行を目的に有期雇用する事業主に対し、1人当たり月8万円(原則3月)支給

## Ⅱ(1)－② フリーター等の正規雇用化の推進

- いわゆる「フリーター」の数は217万人(平成15年)をピークに5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加(178万人)。
- ハローワークにおいては、平成21年度に約25.6万人の正規雇用化を実現。
- 新成長戦略(22年6月18日閣議決定)において、2020年までに「若者フリーター数124万人」が掲げている。
- フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進が必要。

### 【現状の支援策】

#### フリーターへの就職支援

「フリーター等正規雇用化プラン」として、ハローワークにおける職業相談・職業紹介から職場定着までの一貫して支援を実施。

(支援体制)

- ・フリーター等正規雇用化サポーター(329人)

#### 事業主に対する支援

- 企業の採用インセンティブ向上支援
  - ・若年者等正規雇用化特別奨励金の活用
  - ・トライアル雇用制度の活用

### 【課題】

- 特に支援が必要な者に対し、担当者制を徹底し、確実に就職に結びつける。

### 【平成23年度】

#### 課題を踏まえた就職支援強化

○特に支援が必要な者に対し、一定期間の支援計画を作成し、担当者制を徹底する。(計画を作成した者の就職率目標を設定。)

(支援体制)

- ・就職支援ナビゲーター(398人)

#### 事業主に対する支援

- 企業の採用インセンティブの向上支援
  - ・若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充

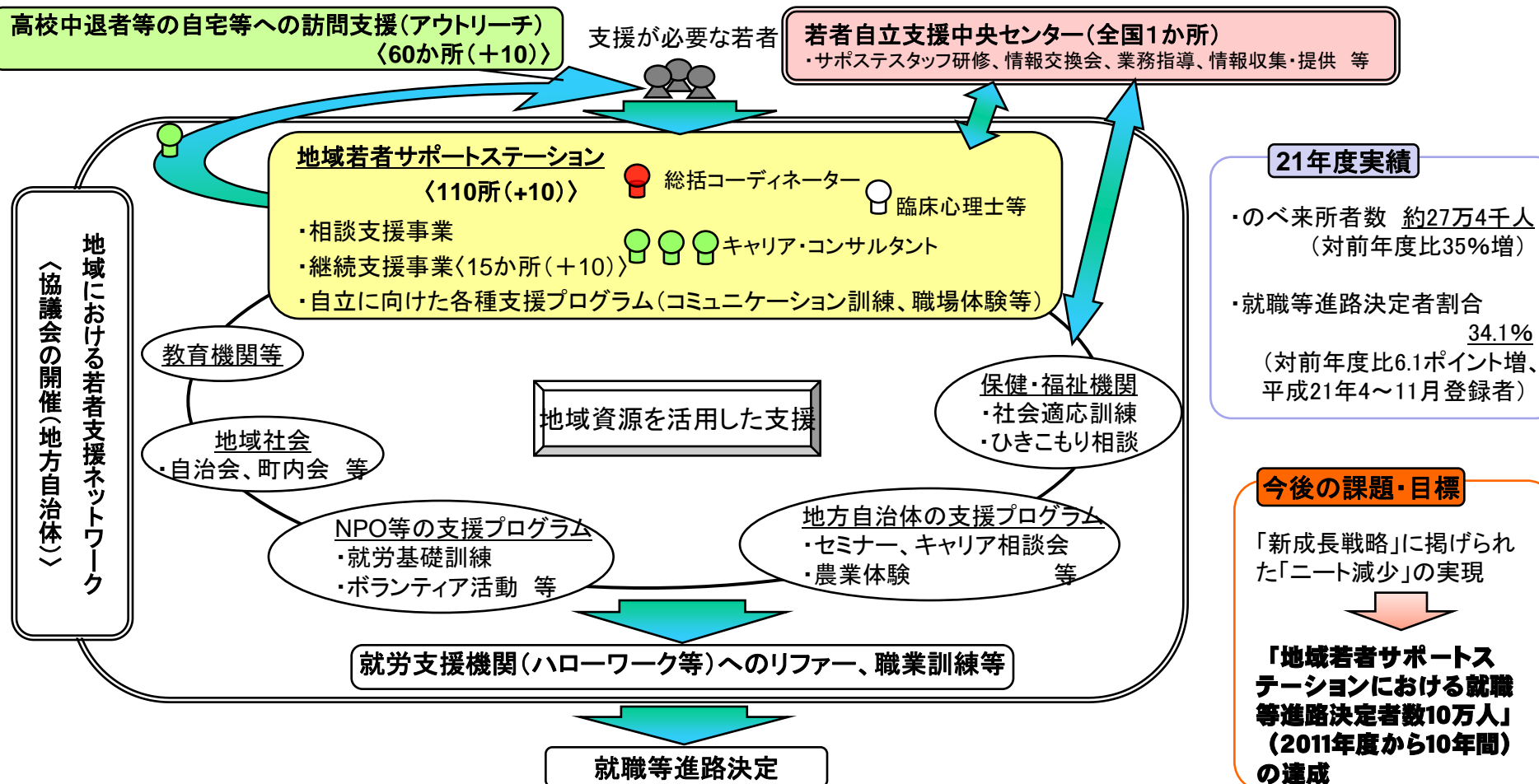
現在25歳～39歳のフリーター等を、求人枠を積極的に設けて正規雇用する企業に支給している奨励金(1人当たり中小企業100万円、大企業50万円)の対象を、トライアル雇用に引き続き正規雇用する場合は年齢要件の下限を廃止する。



## Ⅱ(1)－③ ニート等の若年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事業)

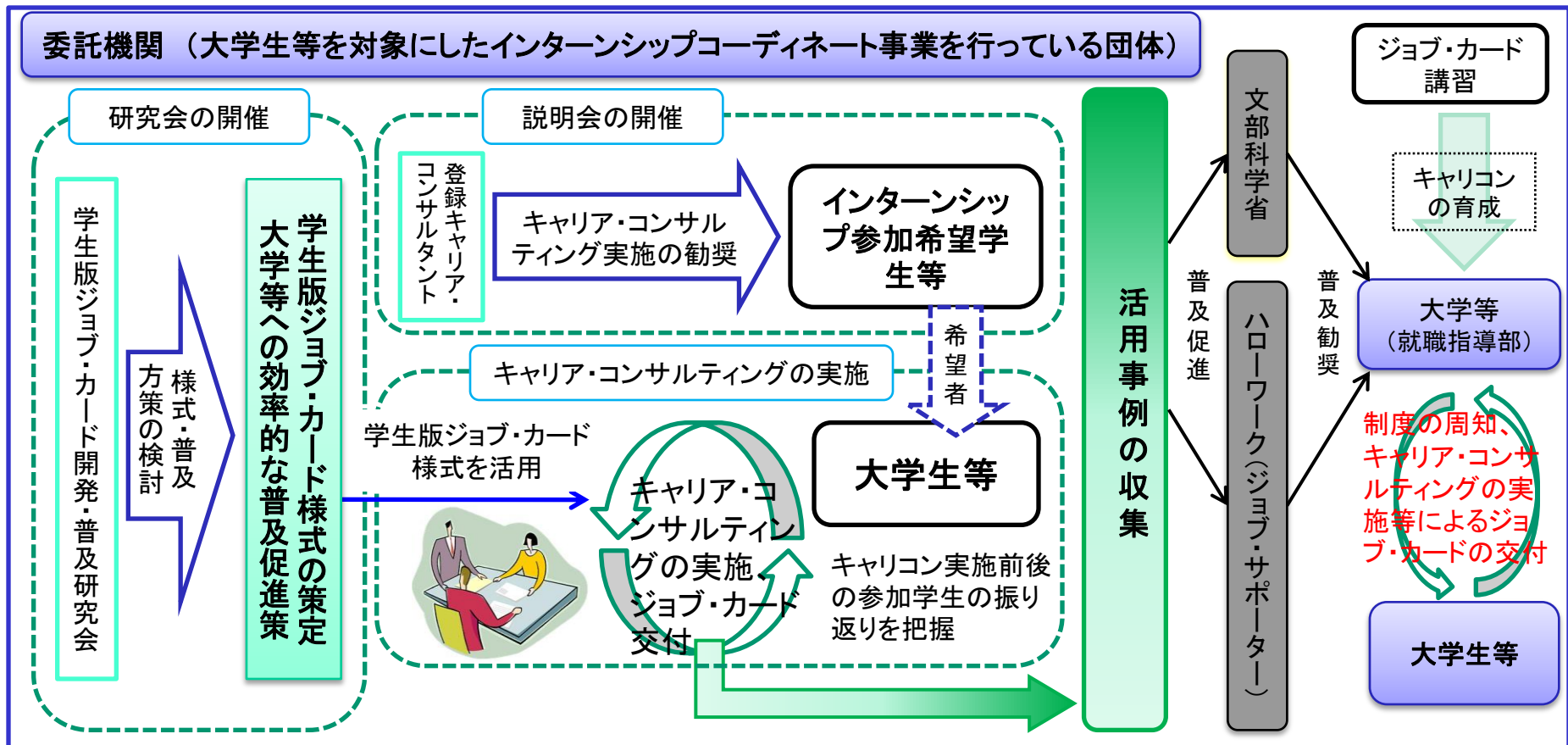
- ニート等の若者の自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じて個別・継続的に包括的な支援を行うことが必要。
- このため、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築し、その拠点として「地域若者サポートステーション」(愛称：サポステ)を運営し、ニート等の縮減を図る。
- 平成23年度は、この設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援(アウトリーチ)による学校教育からの円滑な誘導體制を拡充、新たに職業訓練に移行した者の継続的支援に取り組むなど、ニート等の若者の職業的自立支援を強化することとする。

### サポステのネットワークを活用した若者の職業的自立支援の流れ(23年度要求)



## Ⅱ(1)－④ 大学等の在学段階からのジョブ・カードの取得促進について

- 新成長戦略において、2020年までにジョブ・カード取得者を300万人とする目標が掲げられており、大学等学生への普及も促進していく必要がある。
- ジョブ・カードを大学等の在学段階から用いてキャリア教育の中で活用することによって、就職に対する意識の醸成を図り、円滑に職業生活へと移行することが期待できる。
- そのためには、学生が活用しやすい「学生版ジョブ・カード様式」を検討・策定し、インターンシップに参加する学生等へのキャリア・コンサルティングを実施し、その活用事例の収集を通して普及促進につなげていく必要がある。



## Ⅱ(2)－① 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境整備の推進について

- 昨年6月に育児・介護休業法が改正され、法制度の整備は一定の水準を達成。
- 今後、仕事と家庭の両立を実現するには、改正法の内容が企業において規定化され、育児休業や短時間勤務等を利用しやすい環境が整備されることが必要。
- このため、企業等に対し、両立を実現するための環境整備を支援する事業を実施する。

(育児・介護休業法等の法制度の整備)

### 両立環境の整備支援

先進企業

両立支援の取組状況

取組が遅れている企業

ベストプラクティス等の情報提供

一般事業主行動計画

助成金の支給

雇用管理改善指導

周知・啓発

規定整備

「育休切り」防止

・ **ベストプラクティスの普及**(短時間勤務者、育児休業取得者等の処遇方法等)

・ 両立支援総合サイト(仮)の管理・運営

・ 一般事業主行動計画の策定・認定支援

・ 助成金の支給による環境整備

・ 両立支援アドバイザーによる助言指導

・ **「イクメンプロジェクト」の実施**

・ 制度改正の周知・広報

・ 均等室職員による助言・指導等

・ 育児・介護休業トラブル防止指導員による紛争の未然防止

仕事と家庭の両立の実現

## Ⅱ(3)－① 公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせた65歳までの雇用確保の推進

- 少子高齢化の急速な進展により、労働力人口の減少が見込まれる中で、我が国経済社会の活力を維持していくため、高齢者がその意欲と能力に応じて年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現を目指す。
- とりわけ、公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度(2013年度)を目前に控え、雇用と年金の接続を確実なものとする必要がある(注)
- 現行高年齢者雇用安定法は、事業主に65歳まで雇用を確保する高年齢者雇用確保措置を義務付けているが、労使協定による基準によりその対象者を限定することを認めている。
- このため、高年齢者雇用安定法の改正を行い、希望者全員が65歳まで働き続けられる枠組を設ける必要がある

(注) 制度改正のスケジュール(案)

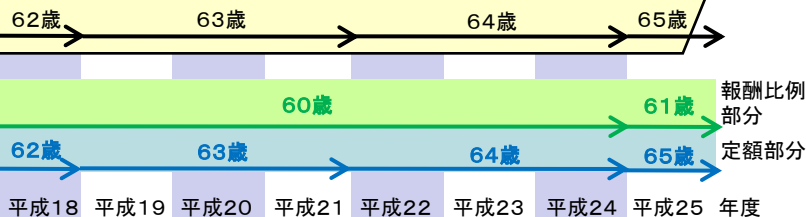
- ・本年夏より研究会を開催し、本年度内を目途に報告書を取りまとめ
- ・その後、労働政策審議会において審議を行い、必要な法制化に向けて作業
- ・平成24年(2012年)の通常国会に法案を提出
- ・平成25年度(2013年度)から新制度を施行

### 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置と公的年金支給開始年齢との関係

事業主は高年齢者雇用確保措置(以下のいずれかの措置)を実施しなければならない。

- ① 定年の引上げ
- ② 再雇用・勤務延長による継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年制の廃止

義務年齢: ①②の上限年齢は、公的年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引上げ



### 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定) 別表成長戦略実行計画(工程表)(抄)

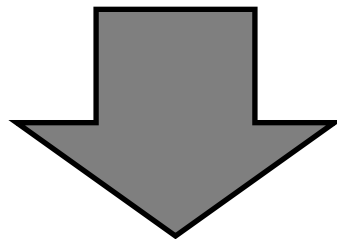
#### Ⅵ 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

##### 3. 高齢者の就労促進



## Ⅱ(3)－② 「70歳まで働ける企業」の積極的普及

- 65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の積極的な普及を図る。



### ① 助成措置の拡充

70歳まで働ける制度等の導入に合わせて高年齢者の職域の拡大等に取り組む事業主を支援するため、「高年齢者職域拡大等助成金(仮称)」を創設する。

また、引き続き「中小企業定年引上げ等奨励金」の活用を図り、70歳まで働ける制度等を導入する中小企業事業主を支援する。

### ② 好事例の普及等

創意工夫により「70歳まで働ける企業」を実現した先進企業の好事例の収集・提供、専門家による助言・援助の実施等により、事業主の「70歳まで働ける企業」への取組を促進する。

## Ⅱ(3)－③ シルバー人材センターを活用した 企業雇用以外の多様な働き方の促進について

○ シルバー人材センターが地域社会の日常生活に密着した臨時的、短期的又は軽易な就業の機会を確保し、提供することを促進する。

特に、地域社会におけるニーズが高く将来有望と考えられる子育て、介護、教育、環境の4分野で、会員の工夫を取り入れた「企画提案方式による事業」を拡充することにより、企業雇用以外の多様な働き方の促進を図る。

多様な働き方による生き  
がいの創出、地域社会  
の活性化を図る

高齢者

多様な雇用就業・  
社会参加ニーズ

マッチング

地域社会における  
人材ニーズ

シルバー人材センター

臨時的、短期的又は軽易な就業  
の提供

就業機会を更に拡大する  
ための事業の企画立案

会員

地域社会における介護、  
子育て、環境、教育な  
どの分野での事業

## Ⅲ(1) 最低賃金の引上げについて

- 新成長戦略における目標の実現に向けて、雇用戦略対話における合意を踏まえ、労使関係者とも調整を行いつつ、最低賃金の引上げを着実に進める。
- 最低賃金の引上げが円滑に実施されるようにするため、中小企業に対する支援策を講ずる。

### ○ 具体的な支援策

#### ・ 相談体制の整備等

中小企業応援センター及び地域の中小企業団体にワンストップの相談窓口を設置し、最低賃金引上げに伴う労働条件面での相談を実施する。

また、業種別中小企業団体が賃金底上げを図るための取組等を行う場合に助成を行う。

#### ・ 個別中小企業に対する支援

最低賃金の引上げに先行して、賃金を計画的に800円以上に引き上げる場合に、奨励金を支給する。

また、当該計画に併せて省力化設備・器具の導入、研修等を行う場合に、その経費の一部について助成を行う。

## Ⅲ(2) ワーク・ライフ・バランス対策について

新成長戦略及び仕事と生活の調和推進のための行動指針における目標(年次有給休暇取得率70%、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5割減)の実現に向けて、労働時間等見直しガイドラインの周知啓発を図るとともに、以下の取組を推進し、働き方を改革する。

※新成長戦略の「観光立国・地域活性化における国家戦略プロジェクト」においても休暇取得の分散化にあわせて、年次有給休暇の一層の取得促進を図ることとされている。

### ○具体的な取組み

#### 労使の自主的な取組みに対する技術的援助

・労使の自主的な取組みを推進するため、年次有給休暇制度の計画的付与制度の導入や長時間労働の抑制等の具体的な取組方法について業種、企業の特성에応じたコンサルティングを実施するなどきめ細かな技術的援助を行う。

#### 働き方の改革に向けた助成の充実

・労使が話し合っ年次有給休暇取得率の向上に取り組み顕著な成果をあげた事業主に対する助成の充実を図る。

#### 長時間労働抑制のための重点的な監督指導の実施

・長時間労働が認められる事業主に対して重点的な監督指導を行う。

●労働時間設定改善コンサルタントのスキルアップ研修の実施、配置の増強によるコンサルタント能力の向上、事業効果の検証

●きめ細かいコンサルティングを行えるようにするため、労働時間等の見直しに取り組む具体的方法を示したマニュアル等を作成



# Ⅲ(3) 労働者の健康確保対策について

## ○ 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

年間3万人を超える自殺者の約3割が労働者であり、自殺を防止するためには、職場におけるメンタルヘルス対策の充実が不可欠であることから、メンタルヘルス不調の発生防止のため、職場におけるストレス等の要因について、働く方や職場環境に対して適切な対応が実施されるようにするとともに、事業場に対する支援体制の整備を行う。

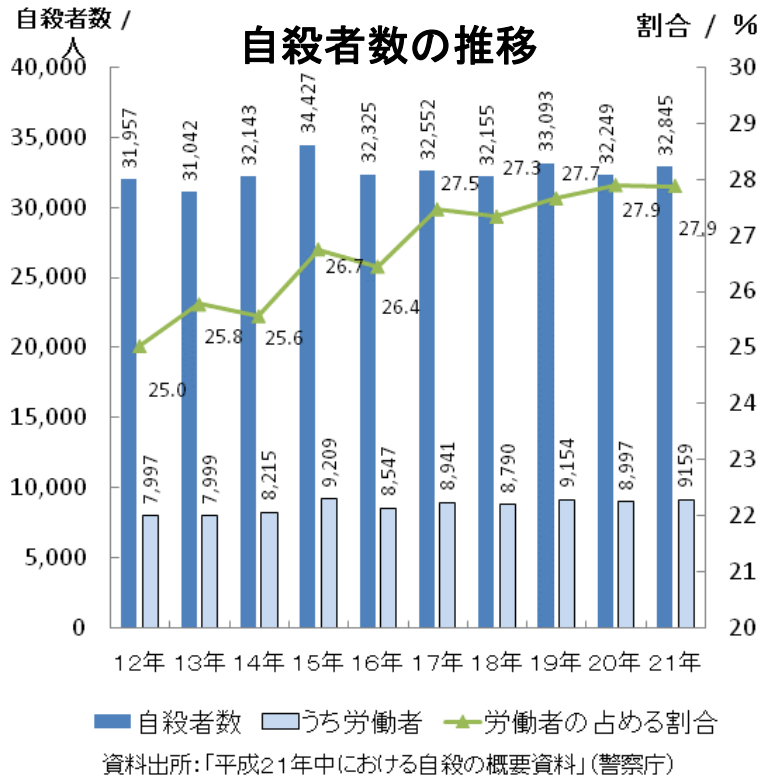
・新成長戦略における2020年までに実現すべき目標：メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合が100%

## ○ 職場における受動喫煙防止対策の推進

職場における受動喫煙による健康障害を防止するため、事業者による職場における受動喫煙防止に向けた取組の強化を図るとともに、効果的な分煙対策のための技術的指導、財政的支援を実施する。

・新成長戦略における2020年までに実現すべき目標：受動喫煙のない職場の実現

労働安全衛生法の改正



### 健康診断を活用したストレス等の要因の把握とその後の適切な対応

