

## 平成 24 年度 労働政策の重点事項（案）

今後、人口の減少や高齢化が進行する中で、労働市場への参加が進まない場合には、就業者数は大幅に減少することが見込まれている。このような中で、人々の生活の安定と社会からの孤立の防止を図り、経済の拡大と社会保障制度を支える基盤を強化する必要がある。

そのためには、労働市場への「参加保障」の理念により、人々の就労を促進する政策（積極的労働市場政策）を推進し、「雇用の拡大」（就業率の向上）と「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」を実現すること、すなわち、できる限り多くの人が働きがいのある人間らしい仕事ができるようにする必要がある。このことは、東日本大震災からの復興及び被災者の生活再建のためにも重要である。

その具体策として、平成 24 年度においては、以下の重点事項に取り組む。

- 1 震災復興・円高対応のための雇用対策
- 2 若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現
- 3 成長力を支える人材の育成
- 4 地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築
- 5 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現
- 6 その他（国際関係）

### 1 震災復興・円高対応のための雇用対策

被災地の本格的な復興を支えるとともに、急激な円高による雇用への影響等に対応するため、平成 23 年度 3 次補正予算等により、被災地等の雇用を創出し、就業支援や職業訓練の拡充、適正な労働条件の確保を行うことを要求しているが、引き続き平成 24 年度においても、これらの事業に重点的に取り組む。

- (1) 被災地の本格的な雇用復興のための産業政策と一体となった雇用機会創出への支援（「重点分野雇用創造事業」の基金の積み増し）

(2) 震災及び円高の影響による失業者の雇用機会創出への支援（「重点分野雇用創造事業」の基金の積み増し）

(3) 震災や円高の影響を受けた者への就職支援

(4) ハローワークの機能・体制強化

(5) 職業訓練の拡充等

(6) 労働者の労働条件の確保

(7) 東京電力福島第一原発の緊急作業従事者に対する健康管理対策

(8) 東日本大震災復旧・復興工事での労働災害防止対策の徹底

## **2 若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現**

明日の日本を支える若者の安定的な就労を促進するとともに、現状において雇用のミスマッチ等によりその力を最大限に発揮できていない女性、高齢者、障害者について、重点的に対策を講ずる。

### **(1) 若者の安定雇用の確保（「若者雇用戦略」の推進）**

#### **① 「大学生現役就職促進プロジェクト（仮称）」の推進等**

大学の未就職卒業生等の減少を図り、将来の日本を担う人材として育成するため、「新卒応援ハローワーク」を拠点としてジョブサポーターを配置し、主に現役大学生を対象に、ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談や、大学等の協力を得て未内定者の全員登録・集中支援などを行う「大学生現役就職促進プロジェクト（仮称）」を実施する。

東日本大震災の影響により非常に厳しい就職環境にある被災地の新卒者・既卒者等への就職支援を行う。

#### **② 「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化**

個別支援など専門的支援を中核として、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用

促進等により、フリーター等の就職支援を一層強化する「若者ステップアッププログラム」を推進する。

\* 大都市部には、支援拠点を設置

### 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事業の設置拠点を拡充するとともに、訪問支援（アウトリーチ）による支援窓口への誘導體制を整備し、ニート等の若者の職業的自立支援を強化する。

### ④ キャリア教育の推進

教育行政と連携しながらキャリア・コンサルティングの手法を活用し、大学等の高等教育機関においてキャリア教育を効果的に指導することができる専門人材を養成する。

## **(2) 女性の就業の拡大（就業率のM字カーブの解消）**

### ① 男女雇用機会均等対策の推進

男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進等の性差別禁止に関する事業主指導やセクシュアルハラスメント対策の充実を図るとともに、男女の均等度合いを企業労使で把握し、女性の活躍促進のためのポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり（均等に見える化）や、ロールモデル、メンター制度など若い女性が将来のビジョンを描けるための支援を推進する。

### ② 女性の就業希望の実現

子育て中の女性等がその能力を發揮できる職場を確保できるよう、マザーズハローワーク事業の一層の強化（168箇所→173箇所）等を図る。

### ③ 育児休業、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備（「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の充実）

企業での仕事と家庭の両立を実現するため、両立支援に取り組む事業主等への助成措置、両立支援に関する雇用管理改善事業、男性の育児休業取得促進事業、一般事業主行動計画の策定・実施・認定支援、育児休業取得等に関する不利益取扱いの防止等のための体制整備等を引き続き実施するとともに、仕事と介護の両立の在り方についての検討を行う。

## **(3) 高齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）**

### ① 希望者全員の65歳までの雇用確保

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年度を目前に控え、65歳まで希望者全員の雇用が確実に確保されるよう、労働政策審議会での議論を踏まえ、制度的な対応を検討するとともに、企業の取組に対して必要な支援等を行う。

## ② 「70歳まで働ける企業」の積極的普及

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる生涯現役社会の実現を目指し、「70歳まで働ける企業」の普及に向けた支援を充実する。

## ③ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

シルバー人材センターの活用等により、定年退職後等の高齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会を確保する。

# **(4) 障害者の就労促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）**

## ① 雇用率達成指導の強化、地域の就労支援力の更なる強化

中小企業に重点を置いた雇用率達成指導や就職面接会を実施するとともに、雇用と福祉の連携のための「障害者就業・生活支援センター」の拡充（322箇所→327箇所）・機能強化を図る。

## ② 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

精神障害者に対する支援の充実を図るため医療機関等との連携を強化するとともに、ハローワークでの発達障害者等に対する支援体制の充実を図る。また、在宅就業障害者に対する支援の充実を図るほか、公的機関での障害者のチャレンジ雇用を推進する。

## ③ 障害者の職業能力開発支援の推進

障害者職業能力開発施設で障害者の障害特性やニーズに応じた訓練を推進するほか、就業経験がない人等を対象とした「障害者向けデュアルシステム」で、訓練開始前の準備段階から修了後の就職支援までの総合的・専門的なパッケージ支援を行う「障害者職業訓練コーチ（仮称）」を配置するなど、障害者の態様に応じた多様な委託訓練の充実を図る。

## ④ 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討

障害者権利条約の批准に対応するため、障がい者制度改革推進会議での議論を踏まえつつ、労働・雇用分野での障害を理由とする差別の禁止、職場での合理的配慮の提供を確保するための措置等について、引き続き、所要の検討を行う。

### 3 成長力を支える人材の育成

東日本大震災後の産業構造の変化等を踏まえつつ、成長分野等での公的な訓練を推進するなど、能力開発施策の推進を図る。

#### (1) 成長分野・ものづくり分野等での人材育成の推進

##### ① 成長分野での人材育成の推進

介護・福祉、医療、子育て、情報通信等の成長分野について、民間教育訓練機関等を活用した実践的な公共職業訓練及び求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化する。

また、環境・エネルギー分野など、今後新規に成長が期待される分野において、事業主等への委託による職場での実施を主体とした実践的な職業能力を付与する職業訓練の実施（成長分野人材育成プログラム（仮称））を推進するとともに、事業主団体、大学等高等教育機関と連携し、カリキュラムの開発等を行う。

加えて、グローバル化の進展の中で、国内外にわたる企業活動の活性化に資するため、キャリア形成促進助成金などを活用し、アジア諸国等海外で技術的な指導等ができる企業の人材育成を支援する。

##### ② 新事業展開地域人材育成支援事業（仮称）の推進

地域で業界団体等が産学官連携による協議会を開催し、企業に対して新事業展開に必要な教育訓練カリキュラムを開発・実施すること等により、地域の活性化を図る観点で地場産業を支える企業の人材育成支援を行う。

##### ③ ものづくり分野等での人材育成の推進

日本の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野について、地域や産業ニーズを踏まえつつ、最先端の技術革新にも対応した訓練を実施し、ものづくり分野を担う人材育成を推進する。

##### ④ ものづくり立国の推進

技能の魅力や重要性を啓発し、ものづくり人材の確保・育成につなげていく観点から、各種技能競技大会の充実、熟練技能者（企業OB等）による中小企業等の若手社員等への技能講習の実施、伝統技能の継承・発展や新たな産業の振興に寄与するなど卓越した技能を有する技能者に対する表彰等を行う。

#### (2) 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発支援の推進

### ① 離職者に対する公共職業訓練（委託訓練等）の推進

雇用のセーフティネットとして離職者に対し、成長分野等での公共職業訓練（委託訓練等）を的確に実施するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化する。

### ② 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援

「求職者支援制度」により、雇用保険を受給できない求職者に対し、求職者が新たな職業能力や技術を身につけるための職業訓練を実施するとともに、訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給すること等により、求職者の早期の就職支援を行う。

\* 国庫負担金の本則（1/2）復帰に係る経費については、予算編成過程において検討

### ③ ジョブ・カード制度の推進

非正規労働者等のキャリア・アップのための有効なツールであるジョブ・カードについて、対象となる訓練を公的な訓練全般（公共職業訓練や求職者支援制度による訓練）に拡大する。また、求職者と求人企業とのマッチングでのジョブ・カードの活用の促進や、ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓等により、ジョブ・カードの取得促進を図る。

## **(3) 職業能力の評価システムの整備**

### ① 職業能力評価基準の整備及び活用促進等

職種ごとに必要とされる能力要件を明確化した職業能力評価基準の策定を推進する。また、策定済みの職業能力評価基準を用いて、人材育成・評価のためのツール（キャリアマップ、職業能力評価シート）の開発・導入を進めながら、社内検定や業界検定へつなげるなどして、能力評価システムの開発・構築を一体的に進める。

さらに、現在検討が進められている「キャリア段位制度」について、公的な職業訓練やジョブ・カードとの連携を図る。

### ② 技能検定制度の整備

社会的ニーズを踏まえた技能検定職種の統廃合等の推進、民間機関の活力の活用促進、産業技術の高度化等に対応した検定基準の見直しを引き続き実施する。

## **(4) 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進**

### ① 労働者・企業の職業能力開発への支援

企業内での労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、事業主が労働者に対して職業訓練を実施する場合や労働者の自発的な職業能力開発を支援する場合に、

キャリア形成促進助成金により、必要な経費等の助成を行う。

また、キャリア形成支援に取り組む企業の創出促進のため、キャリア健診（企業の人材育成上の課題を分析・助言すること）等を用いたキャリア形成支援に係る課題の明確化・専門的助言や情報提供、事業主が選任する職業能力開発推進者等を対象とした講習の実施に併せて、企業のキャリア形成支援・人材育成事例の収集・分析・評価を行い、好事例を表彰するなど、総合的な取組を展開する。

## ② キャリア・コンサルティングの活用促進

キャリア・コンサルタントの指導者養成等によるキャリア・コンサルタントの専門性の向上、ジョブ・カード交付の担い手を養成する「ジョブ・カード講習」の拡充実施等により、キャリア・コンサルタントの体系的な養成や質の向上を図るとともに、キャリア・コンサルタントの情報提供体制を整備し、キャリア・コンサルティングの活用を促進する。

## ③ キャリア教育の推進【再掲】

## ④ ジョブ・カード制度の対象者の拡大

ジョブ・カード制度について、キャリア形成支援の観点から、対象者を中小企業等の在職労働者や大学生等に拡大する。

# 4 地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築

依然として厳しい雇用失業情勢の中で、就職困難者や生活困窮者を含めすべての求職者の就労の実現に向けて重層的なセーフティネットを構築し、積極的な就労・生活支援対策を展開する。

## (1) 雇用のセーフティネットの推進

### ① 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金を活用し、引き続き労働者の雇用の維持に取り組む事業主を支援する。

### ② 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

リーマン・ショック以降の雇用失業情勢の悪化に対応するための給付日数の延長（個別延長給付）等の暫定措置（平成23年度末までの措置）等について、労働政策審議会の議論を踏まえ検討し、必要な措置を講ずる。

国庫負担金の本則（1/4）復帰に係る経費については、予算編成過程において検討する。

### ③ 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援【再掲】

## **(2) 地方自治体との連携による雇用対策の推進**

### ① 「福祉から就労」支援事業の拡充

生活保護受給者が急増している実態等を踏まえ、自治体とハローワークの協定等による連携を基盤とし、福祉給付受給者を対象に、受給申請等の段階からの早期アプローチや、求人開拓、能力開発を通じたマッチング、定着に向けたフォローアップ等を重点に就労支援の強化を図る。

### ② 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

雇用創出基金事業による雇用創出を促進するとともに、「地域雇用創造推進事業」と「地域雇用創造実現事業」を統合して、地域活性化の取組と当該取組に即した実践的な人材育成等とを一体的に進める「実践型地域雇用創造事業」を新たに実施することにより、雇用創造効果の向上を図る。

### ③ 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

地域主権改革でのアクション・プランを受けて、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体による一体的実施の取組を推進する。

## **(3) 民間等との連携による積極的就労・生活支援対策の推進等**

### **長期失業者の再就職支援の強化（長期失業者等総合支援事業の創設）**

離職後1年以上の長期失業者及び長期失業に至る可能性の高い求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職セミナー、職業紹介及び職場定着支援などの就職支援を総合的に実施する。

## **5 「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現**

就労形態にかかわらず公正に処遇され、継続的なキャリア形成が可能となり、安心して就労生活を送ることができるよう、非正規労働者の働き方をめぐるルールの整備や、労働者が生涯を通じて安心・安全で健康に働くことができる労働環境の整備を推進する。

### **(1) 非正規労働者の雇用の安定・処遇の改善**

### ① 有期労働契約に関する新たなルールの整備

有期労働契約によって働く労働者について、労働政策審議会での議論を踏まえ、雇用の安定や処遇の改善に向けた法制度の整備について検討し、必要な措置を講ずる。

### ② パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援を行うほか、労働政策審議会での議論を踏まえ、パートタイム労働者の公正な待遇の確保に向けた事業主による取組を推進する仕組みの導入など、パートタイム労働法制の整備について検討し、必要な措置を講ずる。

### ③ 改正労働者派遣法の円滑かつ着実な施行

改正労働者派遣法案が成立した場合には、円滑かつ着実に施行するための制度の周知・指導を行う。

### ④ 均等・均衡待遇及び正社員化の推進

均衡待遇・正社員化推進奨励金の活用により、有期契約労働者及びパートタイム労働者の均衡待遇・正社員への転換の実現を一体的に推進する。また、正社員転換制度や、正社員との共通処遇制度等の導入並びに運用の効果等について、先進的に取り組んでいる企業の好事例を収集し、ホームページ等を活用して広く周知する。

### ⑤ 求職者支援制度による職業訓練及び給付金の支給等を通じた就職支援【再掲】

### ⑥ ジョブ・カード制度の推進【再掲】

### ⑦ 「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化【再掲】

## (2) ワーク・ライフ・バランスの実現

### ① 育児休業、介護休業等を利用しやすい職場環境の整備（「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の充実）【再掲】

### ② 過重労働の解消等のための働き方・休み方の見直し

都道府県労働局に「働き方・休み方改善コンサルタント（仮称）」を配置し、恒常的な長時間労働などの実態がみられる業種や職種を重点に過重労働の解消に取り組むとともに、計画年休制度の導入促進などにより、年次有給休暇の取得を促進する。

### ③ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

看護師等の医療従事者の勤務環境を改善するため、都道府県労働局に専門のコンサルタントを配置し、看護師等の労務管理等の改善についての相談支援を実施するとともに、先進的な取組や好事例等の収集やその普及・啓発を推進する。

#### ④ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、事業主への奨励金の支給による支援とともに、導入企業の具体的事例に基づくノウハウの提供を行う。

#### ⑤ 適正な労働条件下でのテレワークの推進等

「在宅勤務ガイドライン」の周知、テレワーク相談センターでの相談の実施や、労務管理等に関するセミナーの開催により、適正な労働条件を確保しつつ、テレワークの普及促進を図る。また、在宅就業を良好な就業形態とするため、在宅就業者及び仲介機関を対象とした支援事業を実施する。

### **③ 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり**

#### ① 「安全から元気を起こす戦略」の推進

安全活動に意欲のある企業が評価される仕組みづくり、企業の安全活動の活性化、人材が生き生きと活躍できる職場づくり、安全に対する意欲を呼び起こす公共工事の推進など、企業での安全活動を活性化する戦略（「安全から元気を起こす戦略」）を推進する。

#### ② 職場でのメンタルヘルス対策の推進

ストレス症状を有する者への面接指導制度の創設や、産業医が他の医師等と連携してメンタルヘルス対策を実施する体制の整備に向けた法令等の整備を行い、円滑な実施を図る。また、事業場でのメンタルヘルス対策を含めた産業保健活動の支援の充実を図る。

#### ③ 職場での受動喫煙防止対策の推進

職場の全面禁煙又は空間分煙等による受動喫煙防止対策の事業者への義務付けなどの法令等の整備を行い、円滑な実施を図る。また、受動喫煙防止対策に係る相談対応等の技術的支援や、喫煙室設置に係る財政的支援を推進する。

#### ④ 職場での化学物質管理の推進

事業場内で使用される化学物質の各種容器への表示や、化学物質の危険有害性情報を伝達すべき対象化学物質の拡大やリスク管理手法の導入等について周知を図るとともに、普及のための支援を行う。

#### ⑤ 石綿ばく露防止対策の推進

建築物等の解体作業での石綿ばく露防止対策の徹底を図るとともに、スレート等の除去作業でのばく露防止対策について調査・検討を行う。

#### **(4) 良質な労働環境の確保**

##### **① 最低賃金引き上げにより最も影響を受ける中小企業への支援及び最低賃金の遵守の徹底**

雇用戦略対話での合意を踏まえ、最低賃金引き上げにより最も影響を受ける中小企業への支援を引き続き実施する。また、最低賃金の遵守の徹底を図る。

##### **② 労働問題に関するワンストップ相談体制の整備**

依然として高水準で推移し、また「いじめ・嫌がらせ」といった相談が増加するなど、複雑・困難化している個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決の促進を図るため、総合労働相談コーナーに高度な知識を有する相談員を配置するなど相談体制の強化を図る。

##### **③ 働く人のためのルールに関する教育の実施**

個別労働紛争の未然防止・早期解決を図るため、労働者・事業主等に対し、労働契約法等の労働関係法令の教育、情報提供等を実施する。

##### **④ 職場のいじめ・嫌がらせ問題防止・解決に向けた環境整備**

「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」で今後の対策等について検討を行い、問題の防止・解決に向けた周知・広報を実施するとともに、職場のいじめ・嫌がらせ問題の実態把握を行う。

##### **⑤ 精神障害に関する労災認定の基準の見直し及び必要な体制の整備**

精神障害に関する労災認定の基準の見直しを行い、審査の迅速化を図るとともに、セクシュアルハラスメントを理由とする精神障害の労災請求事案について相談しやすい環境の整備を図る。

##### **⑥ 労災保険率の改定及び労災保険のメリット制の適用拡大**

労災保険率及び労務費率の適切な改定を行うとともに、労災保険のメリット制の適用範囲の拡大について、労働政策審議会での議論を踏まえ、必要な措置を講ずる。

##### **⑦ 労働保険未手続事業一掃対策の推進**

事業について許認可が必要な業種のうち特に未手続事業の割合が多い業種について、新たな通報制度等を構築、実施するなど、労働保険の未手続事業一掃対策を推進する。

## ⑧ 改正石綿救済法の円滑な実施

改正石綿救済法の円滑な実施を図るため、医療関係者、事業主、労働者及びその遺族に対し、請求期限の延長及び支給対象の拡大等について周知・広報を行うとともに、迅速・的確に特別遺族給付金の支給を行う。

## 6 その他（国際関係）

### ① 外国人の適切な就業の促進

日系人等の定住外国人に対し、引き続き安定雇用の確保に向けた適切な支援を実施する。また、中小企業の事業主等に対し、大学等と連携の上、高度外国人材の活用促進を図る。

### ② 外国人労働者の労働条件の確保

外国人労働者の労働条件をめぐる相談事例の外国語による情報提供を行うなど、外国人労働者の労働条件の確保を図る。

### ③ 技能実習制度の適切な運用

監理団体及び実習実施機関（技能実習生の受入れ機関）に対する巡回指導、技能実習生に対する母国語相談等を引き続き実施するとともに、技能実習生が修得した技能の適切な評価を促進することにより、適正で実効ある技能移転に向けて制度を運用する。

### ④ 技能評価システムの移転など職業能力開発分野の国際協力の推進

開発途上国から協力要請の高い日本の技能評価システムのノウハウを開発途上国に移転する取組について、平成23年度に新たに対象とした国（カンボジア、ラオス、インド）に対して集中的な対応を行うなど取組を強化するとともに、ASEAN、APEC等の国際機関を通じた途上国への人材育成に関する各種研修事業を実施するなど、職業能力開発分野の国際協力を戦略的・計画的に推進する。

### ⑤ 国際労働機関（ILO）等を通じた国際協力の推進

国際労働機関（ILO）の専門性、ASEANのネットワーク等を活かし、アジア・太平洋での社会セーフティネット構築のための協力を推進する。