

平成 2 5 年度重点事項（案）

- ※ 平成 2 5 年度予算概算要求の作業を進めるに当たっての案であるため、今後、委員の御意見や政府全体の方針などを踏まえて変わり得る。

平成 25 年度 労働政策の重点事項（案）

平成 20 年後半から世界金融危機の影響で雇用情勢は急激に悪化し、昨年 3 月の東日本大震災も経済・雇用に大きな影響を与えた。これに対応するため、累次にわたり雇用維持への支援、失業者に対する雇用機会の創出を中心とした緊急的な雇用対策を講じ、一定の成果を上げてきた。これにより雇用情勢は持ち直しているが、依然として厳しい状況にある。

このような状況下で、当面の雇用情勢に応じ必要な対策を引き続き行う。併せて、今後、より中長期的な観点に立ち、日本再生に向け、持続可能な経済成長と社会保障制度を実現して、国民が成長を実感し将来に対する希望を持てる環境をつくることが重要であることから、「分厚い中間層の復活」のための取組も強化していく。

「分厚い中間層の復活」に向けては、まず、人々が働きやすい環境をつくり、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）を図っていく。

また、「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。特に、非正規雇用の労働者への総合的な対策を進めていく。

その前提として、成長分野等で雇用創出、人材育成に取り組む。

併せて、生活支援戦略の一環として生活困窮者等の就労・自立の実現に向けた対策を講じるなど、就業に向けてセーフティネットの整備を進めるとともに、引き続き、震災復興のための対策も実施する。

これらの具体策として、日本再生戦略に基づき、平成 25 年度は、以下の重点事項に取り組む。

- 1 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**
- 2 「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**
- 3 成長分野等での雇用創出、人材育成の推進**
- 4 重層的なセーフティネットの構築**
- 5 震災復興のための雇用・労働対策**
- 6 その他（国際関係）**

1 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

若者雇用戦略に基づき、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、女性の活躍促進による経済の活性化、高齢者、障害者の就労促進について、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 大学等の新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

- ・ 大学等の未就職卒業者等を減少させるため、ジョブサポーターの全校担当制の導入や、大学等へのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化を図る。
- ・ 併せて、ハローワークの実施する面接会に参加しやすい環境づくり、民間企業を活用した大学生等の就職支援を実施する。

② 若者と中小企業とのマッチングの強化（「若者応援企業」宣言の実施）

- ・ 中小企業とのマッチングを強化するため、若者の採用・育成に積極的な中小企業による「若者応援企業」宣言を行う仕組みを構築する。
- ・ 若者応援企業を集めた面接会の実施やPR、若者応援企業へのキャリア・コンサルタントの派遣、ジョブサポーターによる定着支援等を行う。

③ 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、中学、高校、大学等の各段階ごとに、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。
- ・ 若者雇用戦略に基づき設置される「地域キャリア教育支援協議会」に労働局や公共職業能力開発施設が参画すること等により、地域の人材ニーズを踏まえたキャリア教育を推進する。

④ キャリア・コンサルティングの活用促進

- ・ キャリア・コンサルタントの体系的な養成や質の向上を図るため、キャリア・コンサルタントの指導者養成等を行う。
- ・ キャリア・コンサルタントについて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推進する。

⑤ フリーター等のキャリア形成・正社員転換等の支援

- ・ トライアル雇用の拡充、わかものハローワーク等の全国展開、若者雇用支援の専

門員による個別指導により、フリーター等の就職支援を強化する。

- ・ わかものハローワーク等で、トライアル雇用やジョブ・カードを活用した有期実習型訓練の積極的な利用を促し、フリーター等のキャリア・アップを促進する。
- ・ 非正規雇用で働く労働者のキャリア・アップ（正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等）に取り組む企業に対して、ハローワークを中心に、総合的な支援を行う。

【詳細は2（1）③】

⑥ ジョブ・カード制度の推進

- ・ 非正規雇用の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、公的職業訓練（公共職業訓練や求職者支援訓練）での活用等による取得促進により、訓練受講者等の円滑な就職を促進する。
- ・ ジョブ・カードを採用面接の応募書類として活用する「ジョブ・カード普及サポーター企業」の開拓等により、円滑な就職を促進する
- ・ 企業や大学等に対して学生用ジョブ・カードの活用を働きかけ、活用の好事例の収集・普及を図るモデル事業を実施する。
- ・ ジョブ・カード交付の担い手の質的向上を図るため、「ジョブ・カード講習」のカリキュラムの見直し等を行う。

⑦ 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（サポステ）について、設置拠点の拡充や積極的な周知を行い、ニート等の若者に対する職業的自立支援を強化する。
- ・ サポステと学校の連携体制を構築し、新たに在学生に対するアウトリーチ（訪問支援）を行う。また、切れ目のない支援を行えるよう、サポステと学校等が中退者情報を共有し、中退者の支援を強化する。

⑧ 高校中退者等に対する学卒者訓練の受講支援

- ・ 就業意欲のある高校中退者や中卒者の職業訓練の機会を確保するため、高校中退者や中卒者に対する学卒者訓練の受講支援を行う。

(2) 女性の活躍促進による経済活性化（働く「なでしこ」大作戦の推進）

① 男女雇用機会均等対策の推進

- ・ 「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」の実施により、女性の活躍状況の見える化促進を含め、企業のポジティブ・アクションの取組促進のための直接的な働きかけを行う。
- ・ 企業の労使で男女の均等度合いを把握しポジティブ・アクションにつなげるためのシステムづくり（格差の見える化）を支援する。
- ・ 企業内でメンターやロールモデルの確保・育成が困難な企業がネットワークを作

ることにより、女性の相互研鑽、研修等を行う仕組み作りを支援する。

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発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を推進する。

③ 仕事と育児の両立支援策の推進

- ・ 仕事と育児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、一般事業主行動計画の策定・実施・認定促進、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迅速かつ厳正な対応等を引き続き行う。
- ・ 期間雇用者の育児休業や短時間勤務の取得等に関する好事例の収集・普及等を行い、助成金を支給するほか、イクメンプロジェクトの拡充等により、男性の育児休業の取得を促進する。

④ 保育士確保対策の推進

- ・ 子ども・子育てに関する制度改革における子ども・子育て支援に係る人材確保に向け、地方自治体、保育士養成施設、ハローワーク（福祉人材コーナー）、福祉人材センター、保育団体等が連携し、就職支援と資格取得支援を効果的に実施することで保育士確保策に取り組む。
- ・ 公共職業訓練において、保育士の資格取得を目的とする離職者訓練を引き続き実施する。【詳細は3（2）①】

⑤ 仕事と介護の両立支援策の推進

- ・ 仕事と介護を両立しやすい職場環境を整備し、仕事と介護の両立を実現するため、企業向けの研修資料の作成や研修の試行的実施、労働者向けの両立支援制度や仕事と介護の両立モデル等について情報提供するためのハンドブックの作成・配付等を行う。

(3) 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 障害者権利条約の批准等に向けた障害者雇用促進制度の見直し

- ・ 障害者権利条約の批准等に対応するため、労働政策審議会の議論を受けて、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、障害者雇用促進制度の見直しについて検討し、必要な措置を講ずる。

② 中小企業への支援等の強化や、地域の就労支援力の更なる強化

- ・ 職場実習の促進を図るための事業の実施等による中小企業への支援や、法定雇用率引き上げに対応するための雇用率達成指導の強化を行う。

- ・ 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・機能強化を図る。
- ③ 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
- ・ ハローワークでの精神障害者、発達障害者、難病患者に対する就職支援体制の充実を図る。
 - ・ 医療機関での精神障害者の就労支援の取組・連携を促進するためのモデル事業を実施する。
- ④ 障害者の職業能力開発支援の充実
- ・ 職業訓練上特別な支援を要する障害者等の指導技法を開発し、都道府県の職業訓練指導員に対する指導技法の実務演習等により、障害者職業訓練の強化を図る。
 - ・ 委託先開拓のための委託費単価の見直し、担当者制で一貫して支援を行う訓練コーチへの支援体制の集約化、精神保健福祉士等外部専門家の活用等を行い、委託訓練の充実を図る。
 - ・ 都道府県が中心となって、労働局・ハローワーク、福祉、教育、経済団体等地域における関係機関の連携・協力体制を構築する。

(4) 高齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

- ① 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」の実現に向けた高齢者の就労促進
- ・ 「生涯現役社会」の実現を目指し、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援の充実や、高齢期にさしかかった段階で、職業生活を含め、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励しつつ、生涯現役社会の実現に向けた社会的な気運の醸成を図る運動を実施する。
- ② 高齢者等の再就職の援助・促進
- ・ 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要なハローワークで職業生活の再設計に係る支援や担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。
- ③ 高齢者が地域で働くことができ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。

(5) 治療と職業生活の両立支援の推進

① 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援

- ・ 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立の支援を図るため、企業や医療機関向けの就労継続支援の手引の作成、企業からの相談体制の整備等の取組を行う。

② 長期にわたる治療等が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援

- ・ ハローワークと医療機関等との連携体制の構築に向け、専門の就職支援ナビゲーターをモデル的に配置するなど、長期にわたる治療等が必要な疾病を抱えた求職者の就職支援を行う。

2 「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

改正労働契約法等に基づき、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、非正規雇用の労働者の働き方をめぐるルールを整備するとともに、「望ましい働き方ビジョン」に基づきキャリア・アップのための支援策を充実する。また、労働者が生涯を通じて安心・安全で健康に働き続けることができる労働環境の整備を推進する。

(1) 非正規雇用の労働者の雇用の安定・処遇の改善

① 改正労働契約法の円滑かつ着実な施行（有期労働契約に関する新たなルールの円滑な実施）

- ・ 改正労働契約法が成立した場合には、改正内容の周知を行うとともに、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が可能となるよう、無期転換の好事例の収集や社内制度化に向けた取組モデルの開発・普及を行う。

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

- ・ パートタイム労働対策について、パートタイム労働法制の整備を行い、制度の周知を図る。
- ・ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や、正社員への転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく的確な指導、専門家による相談・援助や助成金による支援を行うほか、職務分析・職務評価の導入支援やパートタイム労働者の雇用管理改善のモデル事業を実施する。
- ・ 短時間正社員制度の導入・定着を促進するため、導入企業の具体的事例等に基づ

くノウハウの提供や、助成金による支援等を行う。

③ 有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト(仮称)の推進

- ・ 非正規雇用で働く労働者について、企業内でのキャリア・アップを支援する総合的な対策を実施し、ガイドライン策定、事業所内の雇用管理改善の体制整備、ハローワークによる事業主への雇用管理改善の指導援助体制の強化を図る。
- ・ この総合的な対策の一環として、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等を行う事業主に対して助成を行う。
- ・ さらに、「望ましい働き方ビジョン」の策定を受け、非正規雇用の問題について広く国民的議論を喚起するための普及・啓発活動を行う。

④ 今後の労働者派遣制度の在り方についての検討

- ・ 改正労働者派遣法や附帯決議等に基づき、期間制限・専門 26 業務の在り方や、登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方等について検討する。
- ・ 改正労働者派遣法の周知・指導の徹底、労働契約申込みみなし（平成 27 年施行予定）の施行準備を行うとともに、37 号告示等の見直しに向けた検討を進める。

⑤ 求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給等を通じた就職支援

- ・ 雇用保険を受給できない求職者に対し、新たな技能や知識を身につけるための職業訓練を実施し、訓練期間中の生活を支援するための給付金の支給やキャリア・コンサルティング等、ハローワークによる一貫した就職支援を行う。

⑥ フリーター等のキャリア形成、正社員転換等の就職支援の強化 【1（1）⑤の再掲】

⑦ ジョブ・カード制度の推進【1（1）⑥の再掲】

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

① 過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

- ・ 年次有給休暇の取得促進やその他の休暇制度の充実に向けた労使の自主的取組について、取組の効果的推進に資する各種ツールの開発・普及等により、その支援の充実を図る。
- ・ 長時間労働の抑制に向けた労使の自主的な取組の支援について、恒常的な長時間労働の実態にある業種や職種へ対応の重点化を図りつつ、その充実を図る。
- ・ 長時間労働の実態等に関する調査を行う。

② 医療従事者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、医療労働に関する専門的な相

談体制を拡充するとともに、医療機関等における労働時間の管理の改善に向けた地域の取組体制を強化する。

③ 短時間正社員制度の導入・定着の促進【2（1）②の再掲】

④ 仕事と育児の両立支援策の推進【1（2）③の再掲】

⑤ 仕事と介護の両立支援策の推進【1（2）⑤の再掲】

⑥ バス、トラック、タクシーの自動車運転者の長時間労働抑制

- ・ 運輸事業の新規参入者に対し、国土交通省と連携して、労働基準関係法令等の講習を行う。また、地方運輸支局等との都道府県単位の連絡会議を設置し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。
- ・ 業界団体未加入の事業者を中心に、労働基準関係法令等の周知等を行う。

⑦ 適正な労働条件下でのテレワークの推進、良好な在宅就業環境の確保等

- ・ 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。
- ・ 在宅就業を良好な就業形態とするため、在宅就業者や仲介機関等発注者を対象とした支援事業を実施する。

⑧ 疾病を抱える労働者に対する就労継続支援【1（5）①の再掲】

(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 業種の特性に応じた労働災害防止対策の推進

- ・ 労働災害の発生件数が多く、安全に対する意識の低い傾向にある第三次産業（小売業、介護施設等の社会福祉施設等）について、事業者に対するコンサルティングを実施し、安全に対する動機付け・意識高揚を図りつつ労働災害防止のための取組を推進する。
- ・ 陸上貨物運送事業について、荷役作業現場での墜落・転落災害の防止のため、ガイドラインを策定し、指導を行う。
- ・ 墜落・転落災害が多発する建設業について、手すり先行工法や個人用保護具の普及を図る。

② 復興工事に従事する労働者の安全確保【詳細は5③】

③ 原発事故からの復旧・復興事業者の適正な放射線管理と線量記録の散逸防止の指導

【詳細は5④】

④ 石綿ばく露防止対策の推進

- ・ 引き続き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、石綿含有製品の輸入等の禁止の徹底を図る。
- ・ 改正労働安全衛生法が成立した場合には、電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定や譲渡制度の円滑な施行を図る。

⑤ 職場での化学物質対策の強化

- ・ 職場で利用されている化学物質について、発がん性に重点を置いた有害性評価を10年間で集中的に実施する。（「既存化学物質評価10ヵ年計画」）

⑥ 職場でのメンタルヘルス対策の推進

- ・ 改正労働安全衛生法が成立した場合には、その適正な実施を徹底するため、小規模事業場等に対する面接指導の実施等を支援する。
- ・ 事業場でのメンタルヘルス不調者の職場復帰支援について、モデルプログラムの策定等により充実を図る。

⑦ 職場での受動喫煙防止対策の推進

- ・ 職場での受動喫煙防止対策を推進するため、中小企業事業主に対する喫煙室設置に係る財政的支援を拡充する。
- ・ 受動喫煙の有害性や対策の必要性についての周知、啓発を行う。

(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。
- ・ 最低賃金額と制度の周知を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域・業種等の事業場に対する監督指導により、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の体制の強化を図る。

③ 労働法制の基礎知識の普及促進

- ・ 若者を中心に事業所の法違反やトラブルによる早期退職を防止するため、労働法制の基礎知識の普及を図る。
- ・ 個別労働紛争の未然防止・早期解決を図るため、労働者・事業者等に対し、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 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

- ・ 「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」等を踏まえ、この問題の予防・解決に向けて国民と労使に周知・広報を実施する。
- ・ 労使がこの問題への対策を進める際に活用できる参考資料を作成するとともに、この問題への具体的な取組を促していくためのセミナーを実施する。

⑤ 義肢等補装具費支給制度の拡充

- ・ 筋電電動義手等、義肢等補装具費支給制度の拡充を図る。

⑥ 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

- ・ 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と思われる業種について、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。
- ・ 口座振替制度の利用促進等により、労働保険料の収納率の向上を図る。

3 成長分野等での雇用創出、人材の育成の推進

雇用情勢の改善を加速させ、雇用の担い手として期待される成長分野等での雇用創出や人材育成を推進する。併せて、引き続き日本の基幹産業であるものづくり分野での人材育成や、職業生活を通じた雇用の安定に向け、労働者のキャリア形成への支援を行う。

(1) 成長分野等での雇用創出の推進

① 都道府県による産業政策と一体となった雇用創造の支援の抜本的な強化 （「大規模戦略産業雇用創造事業（仮称）」の創設等）

- ・ 良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、都道府県レベルで実施する地域の雇用創出力を強化していくための取組を支援する。
- ・ 製造業等の戦略産業を対象として産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創出プロジェクトを支援する。

② 成長分野における積極的な雇用創出・人材育成・就職支援

- ・ 今後の日本の成長を支える産業分野・企業の人材育成支援を拡充するとともに、成長著しい海外需要を取り込むため、「成長分野等人材育成支援事業」の産業分野・職種を拡大し、高付加価値化やグローバル化等を担う人材の育成支援を強化する。
- ・ 日本の「雇用をつくる」人材（グローバルな視点をもって仕事をして成果を出すことのできる人材や、創業・起業や新事業展開を支える人材等）を育成・確保していくために、その人材像の明確化や、人材の育成・確保の手法について検討を行う。
- ・ 主要ハローワークで、成長分野への事業展開や海外事業展開を行う企業の人材確保や人材育成の支援、求人・求職のマッチング等を強化する。

③ 成長分野等の中小企業による魅力的な職場づくりの取組の支援

- ・ 働きやすく、働きがいのある魅力的な職場づくりを進めるため、先駆的な事例を集めたケースブックの作成・普及、新たな助成金の創設等、中小企業を中心に、雇用管理の改善の取組への総合的かつきめ細かな支援（「あかるい職場づくり応援プロジェクト（仮称）」）を行う。

④ 福祉分野（介護・医療・保育職種）の人材確保に向けた支援の強化

- ・ 人材不足が深刻化する福祉分野（介護・医療・保育職種）の人材確保に向け、主要ハローワークの「福祉人材コーナー」の運営体制の拡充を図るなど、こうした職種を希望する者に対する支援を強化する。【1（2）④の関連】
- ・ 介護・医療現場での勤務環境の改善に向けた取組を推進する。【詳細は2（2）②、2（3）①】
- ・ 介護・福祉、医療、子育て等の成長分野について、公的職業訓練を推進する。【詳細は3（2）①】

(2) 成長分野での人材育成の推進

① 成長分野での離職者訓練の推進

- ・ 介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境・エネルギー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的職業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。

② 成長分野での在職者訓練の推進

- ・ 業界団体等と連携して、環境・エネルギー分野等、新規成長分野への展開を図る企業の人材育成に資する訓練カリキュラムを開発し、これに基づいて在職者訓練を実施する。

③ 成長分野での企業の行う人材育成の推進

- ・ キャリア形成促進助成金について、成長分野における事業主が行う訓練への重点助成を行う。

④ 新事業展開地域人材育成支援事業の推進

- ・ 地場産業が集積する地域の業界団体等が教育訓練機関と連携し、これまで培ってきた技能・技術を活かし新たな事業展開を図る企業に対し、必要となる技能の付与を行うための教育訓練カリキュラムの開発・教育訓練の実施等の人材育成支援を行う。

⑤ 民間教育訓練機関に対する質保証の取組支援

- ・ 主に中小規模の民間教育訓練機関を対象に、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の講習会、個別相談会を開催するなど、ガイドラインに基づく質保証の取組の支援を行い、民間教育訓練機関による職業訓練の質の向上を図る。

(3) ものづくり分野での人材育成の推進

① 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。

② ものづくり立国の推進

- ・ 企業OB等優れた技能を有する者（ものづくりマイスター（仮称））が実技指導等を行う「若年技能者人材育成支援等事業（仮称）」により、技能競技大会参加者の裾野の拡大や若年技能者のスキルアップ、効果的な技能の継承等の支援を行う。
- ・ 将来に伝える必要のある熟練技能者の持つ技能について、暗黙知を形式知化し、文書や映像などで保存する取組を実施する。また、技能士が有する優れた技能を紹介するイベントやものづくり体験教室を開催する。
- ・ 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、技能士の資質向上に役立つ教材を開発するとともに、卓越した技能を有する技能者に対する表彰等を行う。

(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・企業に対する職業能力開発支援

- ・ キャリア形成促進助成金について、若年者やグローバル人材の育成、成長分野やものづくり分野における人材育成のための訓練等、政策課題に沿った事業主が行う訓練への重点助成を行う。
- ・ 中小企業へのキャリア・コンサルタント派遣等によって、非正規雇用や中小企業で働く若年労働者がキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備するとともに、企業の人材育成の計画策定・実施に向けたアドバイス等の総合的な支援の強化を図る。
- ・ 海外インターンシップやワーキングホリデー等の海外での経験を希望する若者を対象として、キャリア・コンサルティング等による渡航前から帰国後まで一貫したキャリア形成支援を行う。

② キャリア・コンサルティングの活用促進【1（1）④の再掲】

③ ジョブ・カード制度の推進【1（1）⑥の再掲】

④ 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・改訂を推進し、業界ごとの人材育成の実情を踏まえて人材育成・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、職業能力評価基準の一層の活用を図る。
- ・ 社内検定や業界検定の整備に対する支援を検討し、業界ごとの能力評価システムの開発・構築を一体的に進める。
- ・ 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。

⑤ 技能検定制度の整備

- ・ 産業技術の高度化等に対応した検定基準・課題等の見直し、社会的ニーズを踏まえた技能検定職種の作業等の見直しを行うとともに、国、都道府県、職業能力開発協会、業界団体等の連携強化や民間機関の活力の活用促進により、技能検定制度の整備を進める。
- ・ 受検者数の拡大に向けて、受検ニーズの高い3級職種の新設や受検資格の緩和を検討する。

4 重層的なセーフティネットの構築

第1のセーフティネットである雇用保険、第2のセーフティネットである求職者支援制度、第3のセーフティネットである生活保護からなるセーフティネットの体系について、生活保障とともに就労・自立の実現に向けた取組を強化する。特に、生活保護受給者やボーダー層が就労により自立することができるよう、生活支援戦略の一環として、生活困窮者の就労支援の抜本強化を図るなど、重層的なセーフティネットを構築する。

① 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

- ・ 「福祉から就労」一体支援事業（仮称）を創設し、生活保護受給者やボーダー層等、生活困窮者を広く対象に、自治体とハローワークが一体となった就労支援体制を全国的に整備し、早期支援を徹底するなど、就労支援を抜本的に強化する。
- ・ これに併せ、対象者の課題に応じた能力開発等の支援施策の充実を図る。
- ・ ニート等の若者の職業的自立支援を強化する。【1（1）⑦再掲】

② 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発機会の確保、訓練機関とハローワークとの連携を通じた就職支援

- ・ 雇用保険を受給している求職者のうち、就職のために能力の向上が必要な者に対し、公共職業訓練を実施する。
- ・ 「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、新たな技能や知識を身につけるための職業訓練を実施し、訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給する。
- ・ ハローワークの就職支援体制を強化し、求職者に対する職業訓練情報の提供、キャリア・コンサルティングの実施、受講あっせんを行うとともに、担当制による就職支援を行う。
- ・ 都道府県と労働局、高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携の強化、訓練委託先機関への巡回指導の強化を図る。

③ 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。

5 震災復興のための雇用・労働対策

被災地の本格的な復興を支えるため、「日本はひとつ」しごとプロジェクトの取組を平成 25 年度も実施するとともに、福島復興再生特別措置法の制定を受けて、避難指示区域から避難している者等に対する支援を行う。また、復興工事や除染作業に従事する労働者の安全対策に重点的に取り組む。

① 被災地での安定的な雇用機会の創出

- ・ 将来的に被災地の雇用創出の中核となることが期待される事業で、被災者を雇用する場合に、産業政策と一体となって雇用面から支援を行う（事業復興型雇用創出事業）。
- ・ 若者・女性・高齢者・障害者が活躍できる、モデル性のある雇用機会の創出を図る（生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業）。

② 福島避難者帰還就職支援総合プロジェクト

- ・ 自治体や地域の経済団体から構成される地域の協議会に対し、避難解除区域への帰還者の雇用促進に資する事業を委託し、帰還者の雇用の安定を図る（福島雇用促進支援事業）。
- ・ 福島県内の市町村に対し、実践型地域雇用創造事業や助成金等の各種雇用創出支援ツールについて、市町村の実情に応じた活用方法の提案や、手続・運営等に関するアドバイスを行う（福島雇用創出総合支援事業）。
- ・ 福島県に帰還して就職することを希望する者に対して、生活面も含めた職業相談を行うため、県外の地方就職支援コーナーへの専門相談員の配置、避難者が多い地域のハローワークの就職支援体制を充実する。

③ 復興工事に従事する労働者の安全確保

- ・ 被災地での復旧・復興工事の進捗状況に応じて職長、管理監督者等に対する安全衛生に関する教育・研修を支援する。

④ 原発事故からの復旧・復興従事者の適正な放射線管理実施の指導

- ・ 除染、復旧・復興作業等を行う中小零細企業の団体に対して、適切な放射線管理の実施について指導を行う。

6 その他（国際関係）

① 外国人の適正な就業の促進

- ・ 労働局が主体となって関係機関との連携を強化し、適正かつ安定した就労につながるよう、職業相談から定着支援までの一貫した就労支援に取り組む。

- ・ 高度外国人材活用のための実践マニュアルについて、過去の雇用実績等によって企業が必要とする情報が異なることから、企業のニーズに対応した内容に見直し、高度外国人材の活用・定着の促進を図る。

② 日系人等の定住外国人に対する職業訓練の推進

- ・ 就労準備研修について、各地域のニーズを勘案しながら、介護等の雇用創出が見込まれる分野の専門コースを拡充する。
- ・ 語学力のある講師の配置など定住外国人に配慮した職業訓練を実施する。

③ 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。

④ 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。
- ・ 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。

⑤ 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

- ・ 日本の技能評価システムの開発途上国への移転を引き続き実施する。
- ・ ASEAN向けの職業訓練指導員マニュアルの開発・普及などの国際機関を通じた協力、職業訓練指導員の能力向上への支援など、開発途上国の人材育成に協力する。

⑥ 国際労働機関（ILO）等を通じた国際協力の推進

- ・ 日本の社会インフラに係る知見をアジア・太平洋地域に展開し、地域の経済・社会の発展と安定化に貢献するため、国際労働機関（ILO）の専門性、ASEANのネットワークを活かしてアジア・太平洋地域の社会セーフティネット構築のための協力を強化する。