

2. フリーター等の正規雇用化支援

- フリーター数は平成26年は179万人であり、近年高止まりしている状況である。引き続き、わかものハローワーク等を中心に、フリーター等の正規雇用化を支援することが重要。
- 平成26年度においては、わかものハローワークを充実(全国3箇所→28箇所)し、正規雇用化支援の強化を図るとともに、職場定着等のための在職者向け相談窓口を設置するなど、支援の強化を図った。
- また、安易にフリーターを選択・継続している若者もいると考えられることから、フリーターを継続することの不利について、学生・生徒やフリーター等の若者に対して、周知・広報キャンペーンを実施するべく所要の施策を27年度予算案に盛り込んでいる。周知・啓発にあたっては、自治体や教育委員会等にもご協力をお願いしたい。
- ジョブカフェにおいて実施する「若年者地域連携事業」については、都道府県の意向を踏まえつつ地域の実情に応じた支援を実施。実施方針等に関する労働局からの相談や、参加事業者への事業周知等について、ご協力をお願いしたい。

3. 今後の若年者雇用対策の検討について

- 与党の提言や改訂日本再興戦略等を踏まえ、総合的かつ体系的な若者雇用対策について、平成26年9月より労働政策審議会において議論を重ね、本年1月に建議がなされた。これを踏まえ、法的整備が必要なものについては、通常国会への提出を目指すこととしている。



未内定就活生への集中支援2015

新卒者の就職環境は順調に回復している状況にありますが、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省は、未内定の学生・生徒が1人でも多く卒業までに就職できるよう、平成27年1月20日から3月末までを集中支援期間とし、「未内定就活生への集中支援2015」を実施します。

関係各省の連携による主な取組

未内定の学生・生徒に「就職をあきらめさせない」ためのジョブサポーターと大学の就職相談員等との連携による個別支援の徹底（文科・厚労*）

新卒応援ハローワークのジョブサポーターと大学の就職相談員の連携を一層密にする等、学校の協力により、未内定の学生・生徒の情報を学校と新卒応援ハローワーク等で共有し、ジョブサポーターが電話等により新卒応援ハローワーク等の利用を未内定の学生・生徒に対して呼びかけるなどにより、一貫した就職支援を行います。

新卒応援ハローワークの所在地・連絡先はこちら→<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/5a.pdf>

中堅・中小企業中心の就職面接会の開催（厚労*・経産）

未内定の学生・生徒のために、中堅・中小企業を中心とした就職面接会等（平成27年1月20日から3月末までに、大学生向け11回、高校生向け56回）を開催します。

また、若年者のためのワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）において、未内定者等向けにカウンセリング等を実施するとともに、就職面接会等を開催します。

就職面接会等の開催スケジュールは、大卒等就職情報WEB提供サービスで検索できます。

(<http://job.gakusei.go.jp/service/231030.do?action=initDisp&screenId=231030>)

各地のジョブカフェのホームページは、以下ホームページをご覧ください。

(http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/jobcafe_all.html)

地域の大学等との連携による中小企業と大学生等とのマッチング等の実施 （地域中小企業の人材確保・定着支援事業）

（文科・厚労・経産*）

地域の中小企業と大学・ハローワーク等が連携し、中小企業と大学生等の交流の場の設定から新卒者等の採用・定着までを一貫して支援する体制を構築しており、これを活用して、3月末までに新たに未内定者向けに合同説明会を開催し、未内定の学生の採用・定着に努めます。

保護者を通じた未内定の学生・生徒への就職支援の周知（文科・厚労*）

学校と連携し、未内定の学生・生徒をもつ保護者に就職の現状に対する理解を求めるとともに、学生・生徒に対して新卒応援ハローワーク等の就職支援について、啓発文書の送付により周知し、支援を受けることを勧めてまいります。

臨床心理士による未内定の学生・生徒の心理的ケアの実施（厚労）

就職活動の長期化、内定が得られないことによる心理的負担を軽減するため、ケアが必要な未内定の学生・生徒に対しては、新卒応援ハローワーク等に定期的に配置する臨床心理士による心理的ケアを実施します。

民間就職情報サイトによるジョブサポーター・新卒応援ハローワーク等の周知（厚労）

主要な民間就職情報サイトに対し、ジョブサポーターや新卒応援ハローワーク等の支援の周知のためのバナー掲載について協力を要請し、協力を得て、未内定の学生への周知を徹底します。

（平成27年1月20日現在、協力いただいている就職情報サイト（運営会社名五十音順 敬称略））

- | | |
|--|---------------------------|
| ○「就活ラボ2015」： https://www.ac-lab.jp/2015/top/index.php | （運営）株式会社 アクセスヒューマネクスト |
| ○「[en]学生の就職情報2015」： http://gakusei.en-japan.com/ | （運営）エン・ジャパン 株式会社 |
| ○「朝日学情ナビ2015」： http://www.gakujo.ne.jp/2015/index.aspx?p0=99 | （運営）株式会社 学情 |
| ○「Re就活」： http://re-katsu.jp/career/index.aspx | （運営）株式会社 学情 |
| ○「就職ウォーカーNet2015」： http://www.s-walker.net/2015/ | （運営）株式会社 ジェイ・ブロード |
| ○「ダイヤモンド就活ナビ2015」： https://navi15.shukatsu.jp/15/ | （運営）株式会社 ダイヤモンド・ヒューマンリソース |
| ○「日経就職ナビ2015」： https://job.nikkei.co.jp/2015/top/ | （運営）株式会社 日経HR、株式会社 ディスコ |
| ○「ブンナビ！2015」： https://bunnabi.jp/2015/index.php | （運営）株式会社 文化放送キャリアパートナーズ |
| ○「マイナビ2015」： http://job.mynavi.jp/2015 | （運営）株式会社 マイナビ |
| ○「リクナビ2015」： https://job.rikunabi.com/2015/ | （運営）株式会社 リクルートキャリア |

勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案 (「青少年の雇用の促進等に関する法律」)

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

- ① 職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。
▶ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)労働時間等に関する状況、(ウ)職業能力の開発・向上に関する状況
- ② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。
▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例
- ③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の支援

- ① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブ・カードの活用や職業訓練等の施策を実施する。
- ② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な施策を講ずる。

(4) その他

- ① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。
- ② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置づける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブ・カードの普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定制度について、実技試験及び学科試験以外の評価方法を追加する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1. (2)①及び②は平成28年3月1日、1. (3) ②、2. (2)及び(3)は平成28年4月1日)

全国厚生労働関係部局長会議(労働分科会)

《生活保護受給者等就労自立促進事業について》

- 生活保護受給者等就労自立促進事業は、生活保護受給者や児童扶養手当受給者等を対象として、ハローワークと地方自治体の協定等による連携を基盤としたチーム支援方式により、支援対象者の就労による自立を促進するもの。
- また、本事業は、国が行う業務と地方が行う業務を一体的に実施する「一体的実施」を活用した地方自治体への常設窓口の設置や巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備している。
- 平成26年度の常設窓口設置箇所150箇所(平成27年3月末予定)
- 平成26年度(12月まで)の就職者数は、52,510人
※ 平成25年度(12月まで) 40,065人
- 今後は、平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」に基づき設置される自立相談支援機関との連携を図る。

《刑務所出所者等就労支援事業について》

- 刑務所出所者等の再犯を防止するため、刑務所出所者等に対し、ハローワーク、刑務所等及び更生保護機関等が連携し、職業相談・職業紹介、協力雇用主等を対象とした求人開拓及び試行雇用奨励金の支給等の総合的な支援を行うことにより、その就労による自立を図るもの。
- 平成26年度(12月まで)の就職者数は、1,911人
※ 平成25年度(12月まで) 1,606人
- 平成26年12月16日犯罪対策閣僚会議により、「宣言：犯罪に戻らない・戻さない」が決定され、「2020年までに、犯罪や非行をした者の事情を理解した上で雇用している企業数を3倍にする」等の数値目標が掲げられた。
- 同宣言においては、具体的な取組として、国及び地方公共団体における刑務所出所者等の雇用の検討や刑務所出所者等を雇用した企業に対する支援の充実等が掲げられている。

《外国人労働者を巡る現状について》

- 日本国内で就労する外国人労働者は、平成26年10月末現在、約79万人であり、外国人雇用状況届出の義務化以降、過去最高を更新した。
 - 『「日本再興戦略」改訂2014』に掲げられている施策のうち、今後3年間の重点施策を定めた「産業競争力の強化に関する実行計画（2015年度版）」が2月10日に閣議決定され、
 - ・ 留学生の受入れ拡大と国内企業への就職支援
 - ・ 外国人技能実習制度の抜本的見直し
 - ・ 介護分野における外国人材の活用等が盛り込まれており、現在検討等が進められているところ。
 - 高度人材の卵たる留学生の国内企業への就職支援としては、外国人雇用サービスセンター（東京・大阪・名古屋）や、新卒応援ハローワーク内の留学生コーナー（埼玉・千葉・東京・愛知・京都・大阪・福岡（千葉のみ2カ所））において、大学や企業等関係機関と連携の下、マッチング機能の充実など取組の強化を図っている。
 - 日系人等の定住外国人の就労については、外国人集住地域の公共職業安定所を中心に、通訳及び外国人専門相談員を配置するとともに、自治体等の関連機関と連携し、効果的な外国人就労・定着支援研修や公共職業訓練等の就労支援を推進していく。
- ⇒ このような外国人労働者を巡る動きを踏まえ、厚生労働省としては、我が国で就労する外国人労働者の適正な就労環境の確保に努めることとしており、各都道府県においても、ご理解ご協力いただきたい。

日本で就労する外国人のカテゴリー(総数 約78.8万人の内訳)

出入国管理及び難民認定法上、以下の形態での就労が可能。

①就労目的で在留が認められる者 約14.7万人

(いわゆる「専門的・技術的分野」)

・その範囲は「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種毎に決定。

→「高度に専門的な職業」、「大卒ホワイトカラー、技術者」

「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」に大別される。

②身分に基づき在留する者 約33.9万人

(「定住者」(主に日系人)、「永住者」、「日本人の配偶者等」等)

・これらに在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能。

③技能実習 約14.5万人

技能移転を通じた開発途上国への国際協力が目的。

平成22年7月1日施行の改正入管法により、技能実習生は入国1年目から雇用関係のある「技能実習」の在留資格が付与されることになった(同日以後に資格変更をした技能実習生も同様。)

④特定活動 約0.9万人




(EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデー、ポイント制による優遇措置を受ける高度外国人材等)

・「特定活動」の在留資格で我が国に在留する外国人は、個々の許可の内容により報酬を受ける活動の可否が決定。

⑤資格外活動(留学生のアルバイト等) 約14.7万人

・本来の在留資格の活動を阻害しない範囲内(1週28時間等以内)で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可。

「専門的・技術的分野」に該当する主な在留資格	
在留資格	具体例
技術	機械工学等の技術者、システムエンジニア等のエンジニア
人文知識 ・国際業務	企画、営業、経理などの事務職 英会話学校などの語学教師、 通訳・翻訳、デザイナー
企業内転勤	外国の事業所からの転勤者で 上記2つの在留資格に同じ
技能	外国料理人、外国建築家、宝石加工、パイロット、スポーツ指導者
教授	大学教授
投資・経営	外資系企業の経営者・管理者
法律・会計 業務	弁護士、会計士
医療	医師、歯科医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師
研究	政府関係機関、企業等の研究者
教育	高等学校、中学校等の語学教師

- ・・・「大卒ホワイトカラー、技術者」
- ・・・「外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業」
- ・・・「高度に専門的な職業」

【産業競争力の強化に関する実行計画（2015年版）における主な項目】

（平成27年2月10日閣議決定）

【高度外国人材受入環境整備】

- 留学生の受入れ拡大・国内企業への就職支援につき、平成27年度から、外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークの留学生コーナー等を母体とし、大学やJETRO等と連携しつつ、留学生と留学生の採用に積極的な企業等のマッチング機能の充実に向け省庁横断的な取組を開始する。

【外国人技能実習制度の抜本的な見直し】

- ・ 外国人技能実習制度の新たな制度管理運用機関を設置するため、必要な法的措置を速やかに講じる。
- ・ 監理団体及び受入れ企業が一定の明確な条件を充たし、優良であることが認められる場合、技能等のレベルの高い実習生に対して認める技能実習期間の延長（3年→5年）につき、必要な法的措置を速やかに講じる。
- ・ 介護の対象職種追加に向け、質の担保等、介護サービスの特性に基づく要請に対応できるよう具体的な制度設計を進め、技能実習制度の見直しの詳細が確定した段階で、介護サービスの特性に基づく要請に対応できることを確認の上、新たな技能実習制度の施行と同時に対象職種への追加を行う。

【持続的成長の観点から緊急に対応が必要な分野における新たな就労制度の検討】

- 製造業における海外子会社等従業員の国内受入れにつき、国内受入れを柔軟に認める要件や、事業所管省庁の関与を有する新たな手続等の具体的な制度設計を平成26年度中に行い、平成27年度内の制度開始に向けて、必要な措置を速やかに講じる。
- 介護分野の国家資格を取得した外国人留学生の活躍支援等につき、「介護福祉士」の国家資格を取得した外国人留学生が引き続き国内で就労できるための新たな在留資格を創設するため、必要な法的措置を速やかに講じる。

【国家戦略特区の加速的推進】

- 平成26年臨時国会において、審議未了により廃案となった、創業や家事支援に携わる外国人が日本で活躍できる環境の整備や、公立学校の運営を民間に開放し、多様な価値に対応した公教育を可能にする特例措置等を内容とする国家戦略特別区域法等の改正案について、**一層大胆な規制改革メニュー**を追加し、必要な法的措置を速やかに講じる。

【成長戦略進化のための今後の検討方針における主な項目】 （平成27年1月29日産業競争力会議決定）

【高度外国人材の受入れ推進】

- 高度外国人材受入れに関する官民一体となった積極的な広報、生活面や教育面など総合的な受入環境整備等に関し、具体化を進める。各大学における留学生受入れ方針を明確に設定し、戦略的に重要な地域等からの留学生の開拓から就職支援までの一貫した取組を推進する。また、例えば訪日外国人旅行者の増大への対応などを含め、新たな外国人材ニーズの変化に柔軟に対応できるよう、専門的・技術的分野の内容を幅広い視点で不断に見直す。

【中長期的な外国人材活用の在り方】

- 経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目して、中長期的な外国人材活用の在り方について、移民政策と誤解されないように配慮し、かつ国民的なコンセンサスを形成しつつ、総合的かつ具体的な検討を進める。

留学生の就業促進に向けた施策の実施状況

- 「外国人雇用サービスセンター」(外国人版ハローワーク：東京・愛知・大阪)を、高度外国人材の就職支援の拠点と位置付け、ハローワークの全国ネットを活用し、意識啓発からマッチング・定着に至るまで、各段階で多様な支援メニューを提供。
- 平成26年度から、一部の新卒応援ハローワーク(※)に留学生コーナーを設置し、留学生への就職支援を強化。
※ 埼玉、千葉、東京、愛知、京都、大阪、福岡の7都府県8箇所(京都はわかものハローワーク。また、福岡は平成21年度より留学生の就職支援拠点として活動(以下には福岡の実績を含む))

全国的ネットワークによるマッチングの促進

I 外国人雇用サービスセンターは、求人・求職を集約した上で、全国のハローワークや新卒応援ハローワークとの連携により、卒業にいたるまで複数年にわたり、**全国のかつきめ細かな就職支援**を実施

- 外セン等の求職、相談の状況

	(H24)	(H25)
・ 新規求職者数	6,768件	8,314件
・ 相談件数	20,494件	24,157件

留学生インターンシップ・大学との連携

III 企業と留学生の相互理解の促進を通じ、**国内就職市場の拡大**を図るため、**留学生向けインターンシップ**を実施。また、大学の就職支援担当者との情報交換を実施(インターンシップは夏季と春季に実施)

- インターンシップ受入実施企業数

(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)
・ 84社	94社	88社	86社	86社

- インターンシップ参加学生数

(H21)	(H22)	(H23)	(H24)	(H25)
・ 145名	173名	159名	152名	155名

意識啓発・カウンセリング等

II 大学の就職担当者等を訪問し、未内定留学生の把握や外国人雇用サービスセンターの利用勧奨を行うほか、**国内就職希望の留学生**に対し、在籍の早い段階から就職ガイダンスを実施するなど、**留学生の意識・動機付けに向けて連携**

- 外セン等におけるガイダンス等の実施状況

・ 外セン主催のガイダンス参加学生数	(H24) 709名	(H25) 762名
・ 面接会参加学生数	(H24) 3,500名	(H25) 4,385名

人材マネジメント改革・新規求人の開拓

IV このほか、「外国人指針」(注1)の普及・啓発による企業の意識改革を図るとともに、併せて新規求人企業の開拓を実施。また、普及・啓発のためのマニュアルも作成。

- ① 企業の活性化、国際化を図るためには、留学生向けの募集・採用を行うことも効果的であること
- ② 社員像の明確化、人事管理の透明化、多様なキャリアパスの提供等により、多様な人材が能力を発揮しやすい環境の整備を図ること
- ③ 平成25年度は、有識者検討会や企業ヒアリング等を通じて「高度外国人材活用のための実践マニュアル」を作成等

(注1)事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(雇用対策法に基づき平成19年10月1日施行)。

日系人に対する機動的な雇用対策とその実施結果について

I 日系人を巡る雇用情勢について

- 平成20年秋に発生した経済危機の下、派遣・請負等の不安定な雇用形態にある日系人労働者の解雇・雇止めが相次ぎ、日系人が多数居住する、いわゆる日系人集住地域のハローワークに支援を求めて多数の方が来所
 - ・ 日系人集住地域の拠点ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける新規求職者（ピーク時）平成21年1月～3月 14,760人（前年同期の約13倍）
- また、日本語能力の不足や我が国の雇用慣行の不案内に加え、職業経験も不十分であるため、自力による再就職は極めて厳しい

II これまでの雇用施策

外国人雇用状況届出制度の履行確保の徹底、雇用情勢の的確な把握による、
①雇用管理の改善に向けた事業主指導、
②離職した外国人への再就職支援（大量離職のあった事業主・地域を重点的）を実施

III 平成20年秋に発生した経済危機を受けた取組

- (1) 集住地域の市町村と連携したワンストップサービスコーナーの立上げ
- (2) 日系人が特に多い地域には、新たな外国人専門の相談・援助センターを設置（浜松、豊橋、刈谷（※））
（※）刈谷は平成25年度まで
- (3) 経済危機を受けた雇用対策により拡充された再就職支援や雇用維持のための各種事業（例：試行雇用奨励金、雇用調整金助成金）や住宅確保支援策を外国人の支援に活用

IV 20・21・22・23・24・25年度の取組

通訳・相談員の配置増など、機動的な相談・支援機能の強化

- (1) 通訳配置所数
20年度 73か所 → 21年度 126か所 → 22年度 125か所 → 23年度120か所 → 24年度117か所 → 25年度116か所
- (2) 外国人専門相談員の配置状況
20年度 11人 → 21年度 197人 → 22年度 197人 → 23年度129人 → 24年度121人 → 25年度97人
 - ・ 日系人集住地域の拠点ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおける相談件数実績
21年度 176,239件 → 22年度 66,184件 → 23年度 59,103件 → 24年度 71,021件 → 25年度 62,554件
- (3) ワンストップサービスコーナーの配置状況
21年度33か所 → 22年度32か所 → 23年度13か所 → 24年度5か所 → 25年度5か所

将来的にも日本で安定して働けるよう、日本語能力向上等を図る就労準備研修を実施

- ・21年度受講者数6,298人（全国63地域346コース） → ・22年度受講者数6,288人（全国97地域459コース）
- ・23年度受講者数4,231人（全国75地域290コース） → ・24年度受講者数3,576人（全国72地域227コース）
- ・25年度受講者数3,155人（全国71地域211コース） ※研修は一般財団法人日本国際協力センターが実施

帰国を希望する日系人に対する、家族分を含めた帰国支援金の支給（平成21年度限り）

帰国支援金全支給者数：約2.2万人

V 26年度の取組

雇用情勢の「持ち直し」により短期のアルバイト就労が戻ってきたが、不安定雇用の構造は変わらないため、引き続き支援

- 通訳・相談員・ワンストップサービスコーナーの設置・配置
 - (1) 通訳配置所数・時間： 26年度 115か所
 - (2) 外国人専門相談員の配置状況： 26年度 95人
 - (3) ワンストップサービスコーナーの配置状況： 26年度 5か所
- 日本語能力向上等を図る就労準備研修の実施（2,800人規模）

《 雇用促進税制について 》

- 雇用を基軸とする経済成長を推進する観点から、雇用の受け皿となる成長産業を支援し、雇用の拡大を図るため、平成23年度から実施しており、現行制度では、
 - ・適用年度中に雇用保険一般被保険者の数が5人(中小企業は2人)以上かつ10%以上増加
 - ・適用年度及びその前事業年度中に事業主都合による離職者がいないこと
 - ・適用年度における「支払給与額」が、その前事業年度よりも、一定以上増加など、一定の要件を満たした場合に、雇用増加人数1当たり40万円の税額控除が受けられるものとなっている。

- 地方創生の一環として、石破地方創生担当大臣から、東京圏の一極集中化の是正に取り組むことが指示されたことから、今般、地域再生法の改正を前提に、平成27年度から本税制を拡充し、地域における良質な雇用の場を確保した企業に対して税制上の優遇措置を講じることとなった。

具体的には、資料左側の拡充型では、地方における事業拠点で雇用者を増加させた場合、増加雇用者1人あたり50万円の税額控除を行う。これは従来の40万円に10万円を上乗せしたものとなる。また、従来の雇用促進税制は企業全体で10%以上雇用を増加させる必要があったが、今回の拡充では、法人全体の雇用増加率が10%未満でも、一定の条件を満たしている場合は、1人あたり20万円を税額控除する。

一方、右側の移転型は、拡充型と同様、地方における事業拠点の増加雇用者1人あたり50万円の税額控除に加え、更に30万円の税額控除の上乗せがあるため、移転型の場合は1人あたり最大80万円の税額控除となる。この上乗せは雇用を維持していれば最大3年間継続し、地方拠点への人の移動にも適用される。

- 制度施行の際には、本税制が活用されるようよろしくお取りはかり願いたい。

大綱の概要

地域再生法の改正を前提に、雇用者数が増加した場合の税額控除制度（雇用促進税制）について、次の見直しを行う。

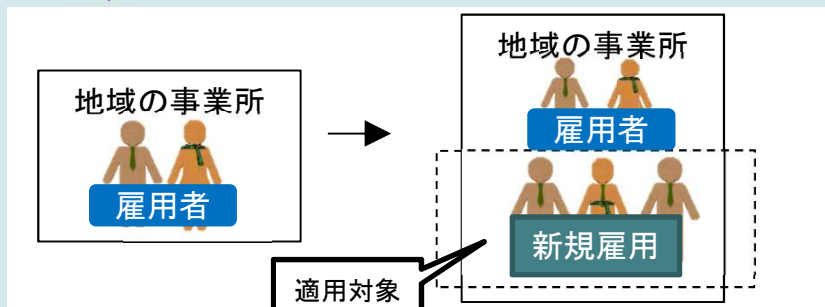
拡充型 地方にある企業の本社機能等の強化を支援

以下の要件を満たす計画を自治体が策定し国が認定

1. 地域要件：東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く地域であって、単独自治体、又は地域連携により概ね人口10万人以上の経済圏を構成し、一定の事業集積が認められる地域
2. 本社機能の受入促進策を講じていること



企業の地方拠点強化実施計画(知事承認)



地方拠点の当期増加雇用者数1人当たり以下を税額控除

(ただし、法人全体の雇用者の純増数を上限)

★法人全体の雇用者増加率が10%以上

50万円

★法人全体の雇用者増加率が10%未満

20万円

従来の雇用促進税制

適用要件

- ・適用年度中に雇用保険一般被保険者の数が5人(中小企業は2人)以上かつ10%以上増加
- ・適用年度及びその前事業年度中に事業主都合による離職者がいないこと
- ・適用年度における「支払給与額」が、その前事業年度よりも、一定以上増加

措置内容

雇用増加人数1人当たり**40万円**の税額控除

等 72-

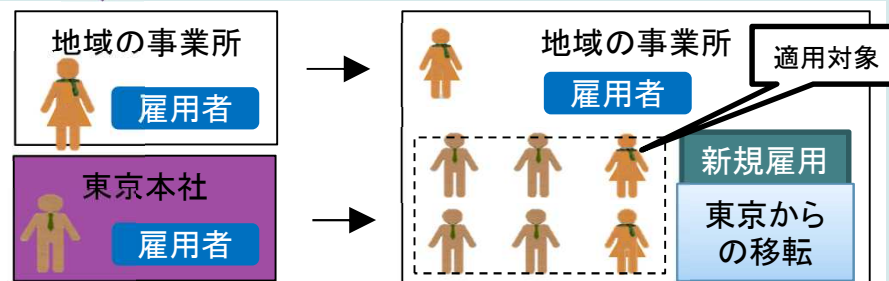
移転型 東京23区からの移転の場合、拡充型よりも支援措置を深掘り

以下の要件を満たす計画を自治体が策定し国が認定

1. 地域要件：東京圏、中部圏中心部、近畿圏中心部を除く全地域
2. 本社機能の受入促進策を講じていること



企業の地方拠点強化実施計画(知事承認)



- ① 当期の地方拠点の増加雇用者
1人当たり **50万円/20万円** を税額控除
(ただし、法人全体の増加雇用者数を上限)

- ② ①に加え、当該地方拠点における当期増加雇用者数
1人当たり **30万円** の税額控除を追加

(※②は最大3年間継続。ただし、当該地方拠点の雇用者数又は法人全体の雇用者数が減少した後は不適用)

税額控除のイメージ

	1年目	2年目	3年目
30万	30万	30万	
50万	初年度1人最大80万円 3年間1人最大140万円		

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《雇用政策研究会(都道府県別労働力需給推計)について》

- 雇用政策研究会は、様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用政策のあり方を検討するもの。
- 今年度は昨年10月から開催し、これまで「我が国の経済・雇用情勢の課題」「人手不足分野等の現状」「地域雇用等に関する現状」について議論してきた。
- 今後、引き続き議論し、政策についての提言を取りまとめていただく。
- あわせて、昨年2月に全国版の「労働力需給の推計」を公表したところであるが、今回は、都道府県別の「労働力需給の推計」を公表する予定。
- 都道府県労働局を通じて、各都道府県にも情報提供させていただく予定。

雇用政策研究会について

1. 趣旨

様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用政策のあり方を検討する。

2. 議論のテーマ

我が国の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる。また、建設業など人手不足感が顕在化している分野もみられる。

このため今は、正社員雇用の促進や労働時間の短縮をはじめとした処遇改善に取り組む好機である。また、生産年齢人口の減少という我が国の成長に立ちほだかる壁を乗り越えていくために、全員参加社会の実現や地域の特徴を生かした自律的で持続的な社会の創生が喫緊の課題となっている。

このような現状を踏まえ、①労働者の処遇改善、②人手不足対策、③地域雇用という論点に沿って、雇用・労働を取り巻く現状と考え方を把握・整理するとともに、重点的に実施すべき雇用・労働政策の方向性について検討を行う。

3. 開催スケジュール及び内容

○第1回（平成26年10月21日）

【議題】我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）

○第2回（平成26年11月11日）

【議題】人手不足に関する現状把握について

○第3回（平成26年12月12日）

【議題】地域雇用等に関する現状把握について
都道府県別の労働力需給推計について（非公開）

※今後数回議論を行い、4月～5月を目途として提言を取りまとめる予定。

3 雇用施策実施方針 (地方指針)について

全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会

《 雇用施策実施方針(地方方針)について 》

- 雇用対策法施行規則第13条第1項に基づき、都道府県と都道府県労働局が連携する施策について、円滑かつ効果的に実施されるように、都道府県の意向を最大限踏まえた上で各都道府県労働局が策定するもの。
- 地方方針は、各都道府県によって状況が異なることから、各都道府県の様々な状況に対応した必要な施策を組み込んだ形で、独自に策定することができる。
- 普段より知事から指示を受けていること等、都道府県の独自性を汲み取るように協力するので、都道府県独自の地方方針を策定できるよう、各都道府県労働局と連携していただきたい。
(都道府県労働局には、都道府県に意見聴取するよう指示済み。)
- また、地方自治体と都道府県労働局のさらなる連携強化のため、地方自治体の首長と労働局長を当事者とした「雇用対策協定」を締結したところもあり、こちらの締結促進にもご協力をお願いしたい。
(北海道(H24.12)、奈良県(H25.6)、滋賀県(H25.11)、京都府(H26.2)、岩手県(H26.3)、高知県(H26.3)、長崎県(H27.2)、東京都(H27.2)、北九州市(H22.3)、横浜市(H23.1)、福岡市(H23.3)、広島市(H25.1)、堺市(H25.11) 等)

奈良県と奈良労働局が共同で推進する雇用対策

奈良県と奈良労働局は「奈良県雇用対策協定」を締結し、共通の目標を設定し以下の取組を進める。

奈良県雇用対策協定

奈良県と奈良労働局の一体的雇用対策推進プラン

しごとiセンター ※ を中心として、奈良県と奈良労働局とが一体的に雇用対策を推進

※(ならジョブカフェ、スマイルセンター、子育て女性就職相談窓口、地域就職支援センター、無料職業紹介所)

若者と県内企業のマッチング強化

ジョブカフェとハローワークとの一体的実施

- 一体的実施施設に若者専用のハローワーク窓口を設置
ナビゲーターを新たに配置することにより、特に新卒・若者向けマッチング体制を強化。職業訓練の案内・相談も実施。
- 若者の県内企業就職促進を共同で実施
奈良労働局は大阪や京都の労働局と連携し、県出身学生と県内企業をマッチング。大阪や京都のハローワークは奈良の求人も提供。卒業後、実家へ戻った場合でも管轄ハローワークですぐに相談できる体制。

地域就職支援センターの機能強化

大和高田でも地域就職支援センターを開設

- 高田しごとiセンターを産業会館へ移転して、無料職業紹介所とハローワーク窓口を新設。就職促進を一体的に実施。
- 県と労働局が共同で運営する地域就職支援センターにおいて、キャリア・コンサルティングと職業紹介を組み合わせた就労支援を実施

障害者雇用の支援強化

障害者雇用率、全国1位を目指して一層の連携

- 県と労働局が連携して、チームによる支援。特別支援学校の企業開拓にハローワークが連携。求人開拓の推進と企業情報の共有、「(仮称)はたらく応援団なら」の組織化。
- 精神障害者の企業就労に向けた理解促進

女性の就業支援の強化

スマイルセンター、子育て女性就職相談窓口、ハローワークの一体的実施

- スマイルセンター及び子育て就職相談窓口の相談室内にハローワーク窓口を設置し機能を充実
あっせん機能を設けることで予約以外の利用を促進。
- スマイルセンター、子育て就職相談窓口、ハローワークが連携し、相談から就職あっせんまで一体的に行うチーム支援の実施

奈良県の産業政策にハローワークが協力

- 県の産業政策の推進に資する基本データを労働局が提供
- 県内立地企業の人材確保を共同で推進。ハローワークも数値目標を決めて全面協力(県無料職業紹介所とハローワークが連携)
- 県が行う職業能力開発施策に労働局も目標を決めて全面協力
- 県で実施する各種講座・セミナー等をハローワークでもPR
- 県と労働局それぞれの事業主向け支援施策を共同でPR

ワークライフバランスの推進

仕事と家庭との両立に関する啓発の推進

- ハローワークや無料職業紹介所の求人登録企業に「社員・シャイン職場づくり」の登録を案内。くるみんマークの周知
- 仕事と家庭の両立に関する県や国の相談窓口、助成・支援制度等について紹介(中小企業等に対する情報提供)
柔軟な働き方の制度や制度の活用方法について、来所する企業に共同で啓発

その他

- 県内に大量の雇用調整が発生した場合、県と労働局が連携して迅速に対応。
- 知事と労働局長は、協定の実施に関し相互に必要な要請を行うことができ、要請には誠実に対応。

奈良県雇用対策協定

(目的)

第1条 この協定は、奈良県と厚生労働省奈良労働局（以下「奈良労働局」という。）が、経済の活性化とくらしの向上を目指し、相互に密に連携して、求職者の就職の促進と県内企業の人材確保支援を図るため、雇用対策に関する施策を総合的、効果的かつ一体的に実施することを目的として締結する。

(事業内容等)

第2条 奈良県及び奈良労働局は、前条の目的を達成するため、具体的な取組、実施方法及び数値目標を事業計画として毎年定めるものとする。

2 前項の事業計画に係る事項は、奈良県及び奈良労働局で組織する運営協議会で定めるものとする。

(要請等)

第3条 奈良県及び奈良労働局は、それぞれが取り組む施策の推進に資するため必要な要請を相互に行うことができるものとする。

2 奈良県及び奈良労働局は、前項の要請に対して、誠実に対応するものとする。

(秘密保持)

第4条 この協定に基づく雇用対策に関する取組において、奈良県及び奈良労働局が相互に開示する情報については、互いに秘密を保持することとする。ただし、事前に相手方の承諾を得られた場合は、この限りではない。

(その他)

第5条 この協定に定めのない事項について定める必要が生じたとき又はこの協定に定める事項を変更しようとするときは、奈良県及び奈良労働局が協議のうえ定めるものとする。

附 則

この協定は、締結する日から実施する。

この協定の締結を証するため、協定書2通を作成し、奈良県知事及び奈良労働局長が署名のうえ、各自1通を保有するものとする。

平成25年6月7日

奈良県知事

荒井 正吾

厚生労働省奈良労働局長

小松 克行

職業安定局 施策照会先一覧 (厚生労働省代表電話 03-5253-1111)

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
雇用失業情勢について(P1~5)	雇用政策課	政策調整係	近藤	5732
平成27年度予算案等について(P7)	総務課	予算係	清水	5718
雇用対策における国と地方自治体の連携強化について(P8~P24)	公共職業安定所運営企画室	企画係	高雄	5683
地方自治体との連携による人手不足分野の人材確保等の強化(P25~31)	首席職業指導官室	職業紹介係	日高・並木・宮野	5774
地域雇用対策(雇用創出、人材育成)の推進について 地域しごと創生プランについて(P32~41)	雇用開発部地域雇用対策室	地域雇用企画係	坂本・紫藤	5846
建設業における人材確保対策について(P42~44)	建設・港湾対策室	労働福祉係	坂根・木下	5803
高齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現(P45~46)	雇用開発部高齢者雇用対策課	高齢者雇用企画係	田中	5819
障害者雇用対策について(P47~55)	雇用開発部障害者雇用対策課	調整係	杉原	5724
都道府県、労働局・ハローワーク、高齢・障害・求職者雇用支援機構の連携の強化について(P56~57)	訓練受講者支援室	訓練受講者支援企画係	鈴木・西村・小菅	5272
若年者雇用対策について(P58~62)	派遣・有期労働対策部若年者雇用対策室	若年者雇用対策係	井上・八戸	5775
生活保護受給者等就労自立促進事業について 刑務所出所者等就労支援事業について(P63~64)	派遣・有期労働対策部就労支援室	特定雇用対策係	笠松	5796

外国人労働者を巡る現状について(P65～70)	派遣・有期労働対策部外国人雇用対策課	調整係	篠崎・米澤	5687
雇用促進税制について(P71～72)	雇用政策課	企画係	城野・金井	5671・5749
雇用政策研究会(都道府県別労働力需給推計)について(P73～P74)	雇用政策課	雇用政策係	近藤	7532
雇用施策実施方針(地方方針)について(P76～78)	雇用政策課	企画係	城野・金井	5671・5749