

# 第2章

## 働く人を大切にする雇用・労働施策の推進

### 第1節 困難な状況を克服し再就職や安定的雇用への転職を目指す人々への支援

#### 1 「緊急人材育成・就職支援基金」の創設

昨今、厳しい雇用失業情勢が続いており、雇用調整により離職を余儀なくされた非正規労働者などについては、その失業期間が長期化していくことが懸念されている。このため、平成21年度補正予算において、「緊急人材育成・就職支援基金」を創設し、2011（平成23）年度までの3年間、雇用保険を受給できない者に重点を置いて、職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に推進する。

具体的には、雇用保険を受給できない者に対する職業訓練を、3年間で35万人実施することとしている。また、ハローワークの勧奨などにより職業訓練を受講する者のうち、①主たる生計者であり、②世帯の年収が一定以下などの要件を満たす者について、職業訓練期間中の生活を保障する「訓練・生活支援給付」制度を実施する。

さらに、未経験分野などへの就職を希望する者に対する、実習型雇用・職場体験を通じた再就職支援や、失業期間が長期になっている者への再就職支援、住居を喪失し就職活動が困難な者への再就職及び住居・生活支援を実施する。

#### 2 公共職業訓練の推進

厚生労働省、独立行政法人雇用・能力開発機構及び都道府県は、公共職業能力開発施設を設置・運営することで、①求職者を対象に、職業に必要な技能及び知識を習得させることによって再就職を容易にするための「離職者訓練」、②在職中の労働者を対象に、技術革新、産業構造の変化などに対応する高度な技能及び知識を習得させるための「在職者訓練」、③中学・高等学校卒業者を対象に、若年技能労働者の育成を図るため、職業に必要な技能及び知識を身に付けさせるための比較的長期間の「学卒者訓練」を実施している。

2008（平成20）年度においては、当初の計画に加え、景気悪化に伴う雇用面への悪影響に歯止めをかけるため、雇用失業情勢の厳しい地域における失業者に対し、民間教育訓練機関などを活用した離職者訓練を追加的に実施し、離職者13.2万人、在職者10.2万人、学卒者2.0万人の計25.4万人（速報値）に対し公共職業訓練を実施したところである。このうち、離職者訓練においては、訓練受講希望者に対しキャリア・コンサルティングを行った上で、求職者個人の希望、能力、適性などを踏まえて、最も適したコースの選

定を行っているほか、公共職業能力開発施設における能力開発に加え、専修学校、大学・大学院、特定非営利活動法人、求人企業などの民間教育訓練機関などを積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供しており、離職者13.2万人のうち9.2万人(速報値)に対して委託訓練を実施したところである。

### 3 住居喪失離職者等に対する支援

昨今の世界的な経済情勢の減速傾向を受け、全国的に自動車産業等の製造業を中心として派遣労働者や契約社員等の雇止め・解雇が増加してきており、これに伴い、それまで入居していた社員寮等からの退去を余儀なくされ、住居を喪失した離職者が発生している。また、住居を失い、ネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労を行う者の存在も指摘されているところである。これらの者は、ひとたび住居を喪失すると、就職活動は困難となり、安定就労への再就職が困難になることから、その再就職を支援するためには、迅速に住居の確保を図ることが必要である。

こうしたことから2008(平成20)年12月から住宅入居初期費用等の必要な資金の貸付を行う就職安定資金融資事業を実施し、その住居と安定就労の確保を図っている。

また、やむを得ず派遣労働者や有期契約労働者等が離職した場合において、当該労働者に対して、引き続き住居を提供した、又は住居に係る費用を負担した事業主を支援するため、2009(平成21)年2月に離職者住居支援給付金を創設したところである。

### 4 派遣労働者、非正規労働者に対する支援

派遣労働者の雇用の安定の確保が重要な課題となる中で、いわゆる「2009年問題」への対応として、派遣先において、雇用の需要があるにもかかわらず、直接雇用が困難なため、派遣可能期間が満了することを契機に派遣労働者の雇止め等が行われ、派遣労働者の雇用が失われるおそれがある。このため、2011(平成23)年度までの時限措置として、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」を設置し、派遣期間が満了するまでに派遣労働者を直接雇用する派遣先に対して奨励金を支給することにより、派遣労働者への雇用の影響を軽減し、雇用の安定に資することとしている。

また、非正規労働者対策としては、非正規労働者の集中する都市圏(北海道、東京、愛知、大阪及び福岡)に「非正規労働者就労支援センター」を、センター未設置の府県の主要なハローワークにおいて「非正規労働者就労支援コーナー」を設置し、求職者のニーズや能力等に応じて、担当者制によるきめ細かな就職支援や住宅確保相談等の生活支援、派遣労働者等からの派遣先での直接雇用についての相談等様々な支援をワンストップで提供している。

さらに、日雇派遣労働者等の安定した就職を実現するため、ハローワークに特別の相談窓口を設置し、担当者制による一貫したきめ細かい職業相談、職業紹介、トライアル雇用等を通じた安定就職に向けての支援、就職後の職場定着指導を実施している。

### 5 中小企業の就職困難者の雇入れに対する支援

従来より高齢者や障害者等の就職困難者の雇用対策として、公共職業安定所等の紹介によりこれらの就職困難者を雇い入れた事業主に対して賃金相当額の一部を助成する特定求職者雇用開発助成金を支給することにより、就職困難者の雇用機会の増大を図ってきたところである。2008(平成20)年に生じた世界的な金融危機の影響等により大企業と比較して企業体力が劣る中小企業事業主の雇用意欲の低下が懸念されることから、2009(平成21)年2月から、就職困難者を雇い入れる中小企業事業主に対して、支給額を従来の1.5倍に増額する措置を講じたところである。

## 6 現下の経済情勢における基準行政の対応

現下の厳しい経済・雇用情勢において、派遣労働者や有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者を中心に雇用調整の対象とされ解雇等が行われている状況が見られるほか、労働基準監督署に寄せられる申告・相談についても増加が続いており、企業をめぐる環境は厳しさを増している。いかなる経済情勢の下においても、労働基準法等で定める法定労働条件が確保されなければならない、また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要である。

このため、都道府県労働局及び労働基準監督署においては、①解雇等について、労働基準法等を遵守し、労働契約法や裁判例に照らし不適切な取扱いが行われないよう、あらゆる機会を通じて、パンフレットを活用した啓発指導を実施し、②全国の労働基準監督署に「労働条件特別相談窓口」を設け、労働者や事業主からの様々な相談に懇切丁寧に応じているほか、③大量整理解雇等を行う事業場等に対しては、解雇以外の方法がないか慎重に検討するよう説明を行うとともに、法令の遵守についての指導を行っている。

特に、解雇予告や賃金・退職金の支払などの労働基準法の遵守を徹底させるため、労働基準法に違反する事業場に対しては、速やかに監督指導を実施し、その是正を図らせている。

また、企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用しているところである。

## 第2節 ジョブ・カード制度の創設

### 1 ジョブ・カード制度の概要

一人一人が能力を開発する機会を持ち、その能力を発揮できる社会づくりが求められている中で、いわゆる就職氷河期と呼ばれた時期に学校を卒業した者や、子育て終了後の女性、母子家庭の母などの中には、正社員になりたくてもなれず、非正規労働者にとどまらざるを得ない状況にある者も少なくない。

ジョブ・カード制度は、こうしたフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母などの職業能力形成機会に恵まれない者を対象として、

- ① ジョブ・カードを活用した、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、
  - ② 企業実習と座学などを組み合わせた実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）を提供するとともに、
  - ③ 職業訓練での企業からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめる
- ことにより、就職活動やキャリアアップに活用するものである。

この制度を活用することにより、これらの者が自らのキャリア形成に対する意識を高め、その能力を向上させることを通じて、安定した雇用へと移行することが期待されている。

#### 1) ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング

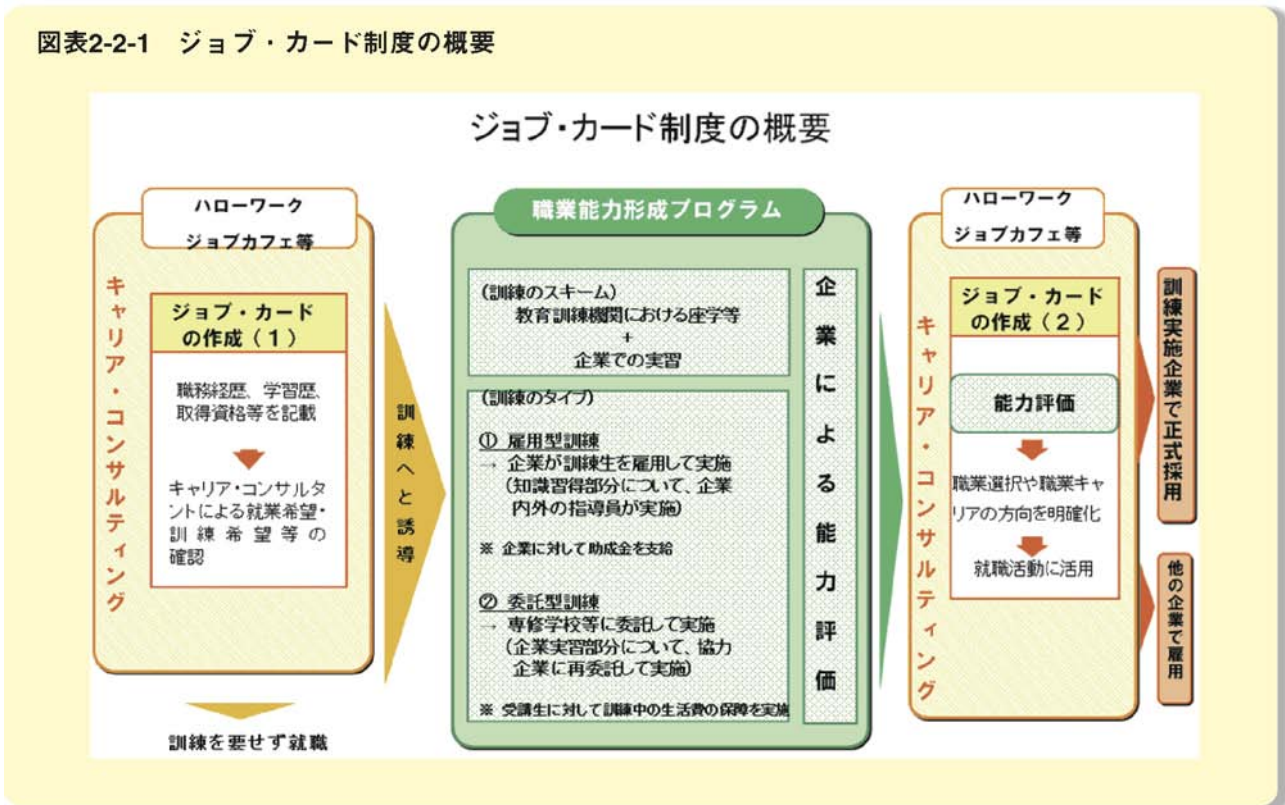
ジョブ・カードは、総括表、職務経歴、学習歴・訓練歴、免許・取得資格、キャリアシート、評価シートの六つのシートで構成されており、就職活動における履歴書や、キャリア形成を支援するためのツールとして活用することができるものである。

ジョブ・カードを作成するためには、様式に必要事項を記入し、ハローワークやジョブカフェなどにおいてキャリア・コンサルティングを受け、自分の適性や能力に関する強みや課題を整理することとなる。

このキャリア・コンサルティングの中で、安定した雇用に就くためには実践的な職業訓練を受けることが必要、と判断された場合には、選考を経て、職業能力形成プログラムへと誘導される。

ジョブ・カードを交付できるのは、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの手法などについての講習であるジョブ・カード講習を受けたキャリア・コンサルタント（登録キャリア・コンサルタント）となっており、この講習の中で、登録キャリア・コンサルタントが養成されている。

図表2-2-1 ジョブ・カード制度の概要



## 2) 職業能力形成プログラム

ジョブ・カード制度の実践的な職業訓練には、企業が訓練生を雇用して実施する雇用型訓練と、民間教育訓練機関などに委託し、公共職業訓練として実施する委託型訓練がある。

雇用型訓練には、

- ① 有期実習型訓練：フリーターなどの正社員経験が少ない者に対して、3か月超から6か月の期間で行う実践的な訓練
- ② 実践型人材養成システム：主として新規学卒者に対して、6か月から2年の期間で行う現場の中核人材を育成するための訓練

があり、訓練生は訓練実施企業から賃金を受けながら訓練を受けることができる。なお、これらの訓練は、既に自社内にいるパートやアルバイトを正社員化する場合にも活用可能な訓練である。

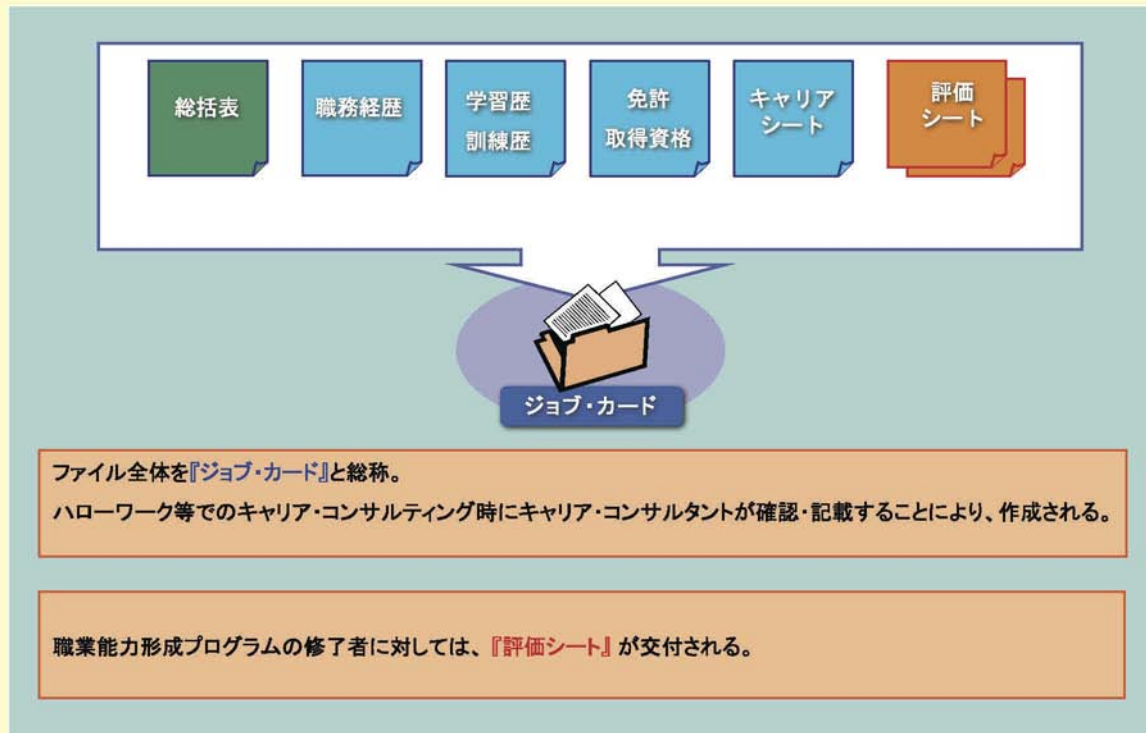
また、訓練実施企業は、キャリア形成促進助成金による助成を受けることができる。

委託型訓練には、

- ③ 日本版デュアルシステム：フリーターや子育て終了後の女性などに対して3～4か月程度、民間教育訓練機関などに委託して行う訓練
- ④ 企業実習先行型訓練システム：年長フリーターなどに対して、3～4か月程度、企業実習を先行させ、その後必要に応じたフォローアップ訓練を行う訓練がある。

委託型訓練では、雇用保険を受給できない者であっても、訓練期間中の生活保障制度によって、安心して訓練を受けることができる仕組みとなっている。

図表2-2-2 ジョブ・カードの内容



### 3) 訓練修了後の評価

職業能力形成プログラムの修了後、実習を行った企業から評価シートが交付される。この評価シートは、業種・職種ごとに国が開発した職業能力評価基準や、これを基に作成されたモデル評価シートを参考として、個々の実習実施企業が作成するもので、受講者が訓練で修得した知識・技能を客観的に示すことができるものとなっている。また、企業が事前に訓練実施計画を作成する際に活用できるモデルカリキュラムなども作成されている。

## 2 ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度を活用し、1人でも多くの者が安定した雇用へと移行するためには、制度が幅広く認知され、訓練の受け皿となる参加協力企業を増やしていく必要がある。そのため、全国各地の商工会議所に地域ジョブ・カードセンター（サポートセンター）を設置しており、ハローワークや独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターとも連携しながら積極的な制度の普及・促進を行っている。

こうした制度の普及・促進については、各都道府県の地域ジョブ・カードセンターが事務局を務め、労使団体や労働局、都道府県（職業能力開発関係部局、教育委員会、福祉関係部局など）、教育訓練機関関係者などの参画を得て設置されている「地域ジョブ・カード運営本部」などの場を通じ、関係機関の密接な連携の下で進めている。

今後も引き続き、積極的な普及・促進を図り、ジョブ・カード制度が社会に定着するよう、取組みを進めていく。

## 第3節 中小企業の人材確保等への支援とものづくり立国の推進

### 1 中小企業の生産性向上等に向けた人材面からの支援・雇用対策の充実

雇用失業情勢は、全国的に厳しい状況にあるが、地域別に見ると特に厳しい地域があるなど、依然として地域差が見られるところである。このような状況に対応するためには、中長期的な課題として、雇用失業情勢が厳しい地域において自発的な創意工夫により、将来に向けた雇用機会の創出に取り組んでいくとともに、当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急に創出することが必要である。

#### (1) 中長期的な視点に立った地域雇用対策

雇用改善の動きが弱い地域である21道県について、道県ごとの重点産業分野において創業を支援する地域再生中小企業創業助成金を設け、また、雇用失業情勢が特に厳しい地域である雇用開発促進地域について、地域雇用開発助成金（2009（平成21）年4月より地域求職者雇用奨励金）を設けており、都道府県及び関係団体等とも連携し、創業等を支援している。

また、地域における雇用創出のためには、地域の関係者がその創意工夫をいかした上で自発的に行う雇用創造のための取組みが行われなければならない。このため、地域振興の核の育成による雇用創造を適切に進めるべく、地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）を更に拡大するとともに、より効果的な雇用創出を図るべく、新たに創設した地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創業等奨励金の活用を図っている。

#### (2) 地域における緊急的な雇用機会の確保

平成20年度第2次補正予算において、交付金を創設し、これを基に都道府県に基金を造成し、地域における雇用創出のための事業を実施することとした。

具体的には、地域求職者等に対して、安定的な雇用機会を創出する取組みを支援する「ふるさと雇用再生特別交付金」（2,500億円）及び離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者を中心とする離職者に対して、一時的な雇用機会を創出する取組みを支援する「緊急雇用創出事業」（1,500億円）であり、これらの基金により、3年間で25万人の雇用創出効果を見込んでいる。「緊急雇用創出事業」については、平成21年度補正予算において拡充した（3,000億円）ところであり、地域雇用創出のさらなる強化を図っている。

#### (3) 中小企業の人材確保対策の推進

中小企業は我が国経済の活性化や雇用創出の担い手であり、こうした中小企業における労働力の確保及び雇用機会の創出を図るため、従前から中小企業の人材確保・育成、労働者の職場定着に向けた取組みに対する支援を実施し、その雇用管理の改善を図ってきたところである。また、人口減少社会の中で、中小企業の生産性向上が喫緊の課題となっている。

こうした状況を踏まえ、2008（平成20）年度においては、生産性の向上に資する雇用環境の高度化及び人材の雇入れなどの人材確保対策を推進するとともに、職業能力開発を行う中小企業に対する支援策の充実を図ったところである。なお、新たに講ずることとした主な施策の概要は以下のとおりである。

#### 1) 中小企業人材能力発揮奨励金の支給

生産性向上が特に必要な中小企業において、その雇用する労働者の職業能力を高め生産性を向上させるとともに、職場への定着を図ることを目的として、IT化等を活用して雇用環境の高度化を図り、新たに必要な人材を雇い入れた場合に奨励金を支給することとした。

## 2) 中小企業基盤人材確保助成金の支給

創業・異業種進出に係る従前の助成措置に加え、生産性の向上を図るために必要な基盤となる人材を新たに雇い入れた場合などに助成金を支給することとした。

## 3) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業の中でも小規模事業主が、その雇用する労働者に対して、職業訓練等を受けさせるために必要な経費・賃金を負担する場合の助成率を引き上げることとした。

### (4) 中小企業の雇用維持

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業、教育訓練又は出向を行う事業主に対する援助を行うため、雇用調整助成金を支給しているところであるが、より手厚い支援が必要な中小企業に対して、従来の雇用調整助成金の支給要件の緩和や助成率の引上げ等の拡充を図ることにより、中小企業の雇用の維持につながるよう 2008 年 12 月に中小企業緊急雇用安定助成金を創設したところである。

また、2009 年 3 月には、その雇用する労働者等の残業時間を削減して雇用の維持等を行う事業主を助成する残業削減雇用維持奨励金を創設したところである。

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金については、制度創設後、

- ・ 生産量要件等の緩和
- ・ 休業等規模要件の廃止
- ・ クーリング期間の撤廃
- ・ 支給限度日数の引上げ
- ・ 対象労働者ごとの 1 時間単位の休業（特例短時間休業）を助成対象とすること
- ・ 雇用保険の被保険者であれば加入期間を問わず助成対象とすること
- ・ 労働者の解雇等をせず、雇用維持を図った場合の助成率引上げ
- ・ 大企業に対する教育訓練費の引上げ（1,200 円→4,000 円）
- ・ 障害者を対象とする休業等及び出向について、当該障害者に関する助成率の引上げ

等の改正を行ったところである。この結果、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の休業等実施計画届の受理件数が 2008 年度 3 月時点では、46,558 件、その対象者が 2,379,069 人に上るなど利用が急速にすすんでいるところである。

### (5) 国と道県共同による就職支援事業の実施

雇用失業情勢が厳しい 21 道県において、「地域共同就職支援センター」を設置し、国が実施する職業相談・職業紹介と道県が独自で実施する雇用対策に密接に関連した就職支援のための講習、面接会、企業体験等を一体的に実施している。

## 2 ものづくり立国の推進

### (1) 各種技能競技大会の充実

各種の技能競技大会を実施し、技能者に技能向上の目標を与え、その裾野の拡大や社会的評価の向上を図るとともに、若者を始めとした国民各層に技能の素晴らしさ、重要性をより深く浸透させることにより技能尊重気運の醸成を図っている。2008（平成 20）年度においては以下の 3 競技大会を実施したところである。

### 1) 若年者ものづくり競技大会

公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、工業高等学校において技能を習得中の20歳以下の者を対象として若年者ものづくり競技大会を実施しており、2008年8月に神奈川県相模原市及び東京都小平市で第3回大会を開催し、14職種208名の選手が参加して技能を競い合った。

### 2) 技能五輪全国大会

満年齢23歳以下の青年技能者を対象に、その技能レベルの日本一を競う技能五輪全国大会を実施しており、2008年10～11月に千葉県千葉市を中心に第46回大会を開催し、39職種953名の選手が参加して技能を競い合った。

### 3) 技能グランプリ

特に優れた技能を有する1級技能士(単一等級を含む)を対象に、その技能レベルの日本一を競い合う技能グランプリを実施しており、2009(平成21)年3月に兵庫県神戸市を中心に第25回大会を開催し、31職種554名の選手が参加して技能を競い合った。

## (2) 技能・ものづくりの重要性に対する啓発の促進

### 1) 2007(平成19)年ユニバーサル技能五輪国際大会の成果などの普及促進事業

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会によって高まったものづくり技能尊重の気運の更なる醸成と、ものづくり技能に対する理解の促進を図るため、中学生、高校生等の若年層に向けて「ものづくり」「技能」への関心を高めることを目的とした事業である。同時に、地域におけるものづくり体験の機会を積極的に提供し、ものづくりの素晴らしさ・重要性を啓発する取組みでもある。

2007年大会に、参加した選手の活躍をまとめた冊子及びDVDを作成し、中学校、工業高校などを中心に18,000部を配布した。併せて、普段ふれることの少ない「技能」を肌で感じてもらうことにより、技能が身近なものであることを意識してもらえるよう技能五輪メダリスト達による、メダリストの母校や地域で開催されるものづくり関連イベントでの技能実演、体験談などのトークショー、メダリスト指導による技能体験などを実施したところである。

### 2) 企業の工場・訓練校などの開放などによるものづくり体験の促進

経済団体、業界団体、企業などを中心として都道府県単位で「ものづくり体験推進会議」を設置し、企業の工場・訓練校などの開放などによる若者などへのものづくり体験の場の提供に地域ぐるみで取り組み、ものづくりに親しむ社会の形成を図っている。

## (3) 団塊世代などの技能集団を活用した技能継承支援

ものづくり現場を支えてきた団塊世代の熟練技能者の引退がいよいよ本格化する中で、高精度製品の製造、新製品の開発などを担うべき優れた熟練技能の維持・継承が大きな課題となっている。

このような中、多くの企業、特に中小企業では十分な取組みが行われているとは言い難く、一時しのぎの対応をとっているのが現状である。このような現状のまま熟練技能の次世代への継承に関する問題を放置すれば、熟練技能者の技能の喪失、ひいては我が国のものづくりの衰退を招くおそれがある。

このため、以下の施策を実施し、優れた技能の維持・継承や、ものづくり基盤の強化を図っているところである。

### 1) 熟練技能人材登録・活用事業の推進

高度熟練技能者を始め指導能力を有する優れた技能者などの情報をデータベース化するとともに、技能継承などに関する様々な情報を集めた「熟練技能活用総合ネットワーク」を整備し、中小企業などの技能継承支援や若年技能者の育成支援などのため、「熟練技能活用総合ネットワーク」に登録された熟練技能人材の派遣などを行っている。



## 2) 中小企業などに対する情報提供・相談援助の実施

技能継承の取組みが遅れている中小企業などに対し、技能継承や人材育成などへの対応に係る総合的な相談を行う窓口である技能継承等支援センターにおいて、実践的な相談や関係機関との連絡調整などを通じて、地域における技能継承を支援している。

## 第4節 若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上

若者の雇用情勢については、24歳以下の若者の失業率が2003（平成15）年をピークに減少に転じ、また、フリーターについても、2003年の217万人をピークに5年連続で減少するなど、改善傾向が続いている。しかしながら、新卒採用が特に厳しい時期、いわゆる就職氷河期が就職活動の時期に当たり正社員となれず、フリーターにとどまっている若者（年長フリーター（25～34歳））やニートの状態にある無業者は依然として多く、また、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった若者が30歳代半ばを迎える状況となっており、早急に安定した雇用を実現する必要がある。このため、「経済財政改革の基本方針2008」における「『新雇用戦略』の推進」として、若者について、今後3年間で100万人の正規雇用化を目指し、「フリーター常用雇用化プラン」等の各種対策を積極的に推進しているところである。

さらに、2008（平成20）年後半の深刻な経済危機により、新規学卒者の採用内定取消し事案が発生するとともに、新規学卒者の就職状況についても厳しいものとなっており、内定取消し防止に向けた企業指導や未就職卒業者に対する就職支援等を強化しているところである。

こうした取組みを通じ、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指している。

### 1 「フリーター常用雇用化プラン」等の推進

2008（平成20）年度においては、以下の各種対策を最大限効果的かつ効率的に実施し、ハローワークの支援などにより、フリーターについて約26万8千人（速報値）の常用雇用化を実現したところである。

#### （1）年長フリーター等に対する常用就職支援等の実施

##### 1) ハローワークにおけるフリーター常用就職支援

ハローワークにおいて、常用雇用を希望するフリーターを支援するために、就職活動に関する相談・助言、求人情報の提供、面接会の開催、職業相談・職業紹介、就職後の職場定着支援等、常用雇用化に向けた担当者制による一貫した支援を実施しており、さらに平成20年度第1次補正予算により30歳代後半の不安定就労者も対象に加え、支援を強化している。

また、中小企業の人事担当者による模擬面接等を行う「ジョブミーティング」を新たに実施するとともに、「ジョブクラブ（就職クラブ）」方式でのセミナー、グループワーク等の取組みの実施箇所数を拡充し、年長フリーターの常用就職を支援している。

##### 2) ジョブカフェにおけるきめ細やかな就職支援の実施

都道府県が地域における主体的な取組みとして、若者に対するカウンセリングから職業紹介等までの一連の就職支援サービスをワンストップで提供するセンター（通称ジョブカフェ）を設置する場合、厚生労働省では、都道府県からの要望に応じてハローワークを併設し、若者を対象とした職業紹介を実施するほか、企業説明会や各種セミナーの実施等の事業（若年者地域連携事業）を委託している。経済産業省とも連携しながら都道府県の取組みを支援することにより、地域の実情に応じた効果的な就職支援を推進している。

2008年度においては、46都道府県（87か所）にジョブカフェが設置されており、うち40都道府県においてジョブカフェにハローワークを併設している。また、ジョブカフェを利用した若年者の数については、2008年度は延べ約167万人、就職者数については約8万5千人となっており、着実に実績を上げている。

### 3) 若年者トライアル雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

フリーターや学卒未就職者などの若年失業者を短期間のトライアル雇用により受け入れる企業に対する支援を行い、その後の常用雇用への移行を図る若年者トライアル雇用事業について、平成20年度第1次補正予算により、対象年齢を現行の35歳未満から40歳未満に拡大し、2008年度は、トライアル雇用を終了した33,689人のうち79.4%が常用雇用へ移行するなど、若者の安定した雇用の促進に効果がみられたところである。

また、平成20年度第2次補正予算においては、「若年者等正規雇用化特別奨励金」を創設し、年長フリーター等（25～39歳）を対象とした求人枠を積極的に設けて正規雇用する事業主等に対して、奨励金を支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）することにより、3年間で集中的に年長フリーター等の雇用機会の確保を図ることとしている。

#### (2) 若者の応募機会の拡大等に係る周知・広報、相談機能の強化

「雇用対策法」及び「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、若者の応募機会の拡大について、事業主への周知、指導を徹底するとともに、企業等からの好事例の収集・分析、事業主への提供を行うほか、事業主団体と連携を図りつつ応募機会の拡大等に取り組む事業主等への相談機能の強化を図っている。

#### (3) 若年求職者に対する職業能力開発支援

##### 1) 日本版デュアルシステムの推進

若者のフリーター化・無業化を防止しつつ、企業の求人内容の高度化のニーズに対応した、実践的な能力を習得するため、企業実習と一体となった職業訓練を行うことにより一人前の職業人を育成する日本版デュアルシステムを実施している。

その受講者数の実績は、民間教育訓練機関を活用した委託訓練活用型については、2008年度で約33,000人（速報値）、また、公共職業能力開発施設を活用した専門課程活用型及び普通課程活用型については、2008年度で約400人（速報値）となっている。

##### 2) 年長フリーター自立能力開発システムの推進

企業実習を先行させ、その後必要に応じたフォローアップ訓練を行い、訓練修了後には実習先事業主による能力評価を行う訓練システムを実施するとともに、業界の求める採用条件に適應するための訓練コースを開発・実施する「年長フリーター自立能力開発システム」を推進することにより常用雇用化対策の強化を図っている。

##### 3) 非正規労働者などに対する実践的な職業訓練などへの橋渡し訓練の実施

非正規労働者などこれまで就業経験が乏しい者や、職業能力形成機会に恵まれなかった者であって、直ちに実践的な職業訓練などを受講することが困難な者に対しては、実践的な職業訓練などの受講に必要な基礎的な能力を習得するための「橋渡し訓練」を実施している。

## 2 地域において支援を必要とする若者等のチャレンジ支援

### (1) 「地域若者サポートステーション」事業の拡充

ニート状態にある若者の職業的自立を支援するためには、基本的な能力などの養成にとどまらず、職業意識の啓発や社会適応支援を含む包括的な支援が必要であり、こうした支援は各人の置かれた状況に応じて個別に行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、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するとともに、その拠点となる「地域若者サポートステーション」を設置し、専門的な相談やネットワークを活用した誘導など、多様な就労支援メニューを提供する地域若者サポートステーション事業を2006（平成18）年度から実施している。2008（平成20）年度においては、設置拠点を全国50か所から77か所に拡充するとともに、支援対象者を訪問して直接働きかけるアウトリーチ（訪問支援）を始め、三つのモデルプログラム事業を実施するなど、事業の充実を図ったところである。

2009（平成21）年度においては、設置拠点を92か所に拡充するとともに、地方自治体、教育機関などとのネットワーク機能を強化し、若者やその保護者に対し能動的に働きかけなどを行う「いつでもどこでもサポートモデル事業」を実施している。

### (2) 「若者自立塾」事業の実施

様々な要因により、働く自信をなくした若者を対象として、集団生活の中での、生活訓練、労働体験などを通じて、働くことについての自信と意欲を付与することにより、就労などへと導く「若者自立塾」事業を2005（平成17）年度から全国20か所において開始し、2006年度は全国25か所、2007（平成19）年度以降は全国30か所において、若者の職業的自立に向けた支援を実施している。

### (3) 若者自立支援功労団体等厚生労働大臣表彰の実施

若者の職業的自立を支援する優れた取組みを奨励、普及させるとともに、成功事例を広く国民に周知し、社会全体において若年者の職業的自立を支援する気運を高めることを目的として、2007年度から、若者の職業的自立の実現に関し、顕著な功績が認められる団体又は個人に対して、厚生労働大臣表彰を実施している。

### (4) 学校段階における職業意識形成支援

若者の適切な職業選択を支援するとともに、安易な離転職の防止を図るためには、在学中の早い段階から職業意識の形成を支援することが重要である。このため、学校等と連携し、以下の支援を実施している。

#### 1) 小中高校生に対する職業意識形成支援

小中高校等と連携して「総合的な学習の時間」などを活用したジュニア・インターンシップの推進、企業人等働く者を講師として学校に派遣し、職業や産業の実態、働くことの意義等に関して生徒に理解させ自ら考えさせるキャリア探索プログラムの実施などにより、早い段階からの職業意識の形成を支援している。また、職業への理解促進、就職活動の仕方などに関する講習を行う高校生に対する就職ガイダンスについて、フリーターと正社員との賃金や生活面での格差の実態等フリーター化の防止に資する内容を盛り込んで実施している。

#### 2) 大学生等に対する職業意識形成支援

大学生等に対しては、大学等と連携し、適職選択のための自己理解等を促進するためのセミナー等を実施しているほか、インターンシップ受入企業開拓事業を事業主団体に委託して実施している。

### 3) 労働関係法制度をめぐる教育の在り方等について

非正規労働者の増加や就業形態の多様化等、労働者を取り巻く環境が変化する中、労働者自身が労働関係法制度を正確に理解し、労働者としての権利を確保する必要があるとの認識が高まっており、労働関係法制度に関する知識が十分に行き渡っていない状況を改善することが急務である。そのため、2009年2月に「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」を取りまとめ、基礎的な知識を付与する教育の在り方を提示するとともに、情報提供機能及び相談体制機能の更なる充実を図ることとしている。

## 3 内定取消し問題への対応を含む新規学卒者に対する就職支援

### (1) 内定を取り消された学生等への就職支援等の強化等

深刻な経済危機の中、企業をめぐる環境は厳しさを増し、新規学卒者の採用内定取消し事案が発生したところであるが、内定取消しの防止等を図るため、職業安定法施行規則の改正等により、ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握、事業主がハローワークに通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導を徹底するとともに、学生生徒の適切な職業選択に資するため、採用内定取消しを行った企業名を公表することができるようにしたところである。

また、内定取消しを行わずに、新規学卒者を採用後直ちに休業・教育訓練・出向させて雇用維持を図る場合にも雇用調整助成金等の対象とする特例措置を講じるとともに、平成20年度第2次補正予算により、採用内定を取り消された就職未決定者について、早期に就職先が決まるよう、年長フリーター支援のための若年者等正規雇用化特別奨励金の対象に特例的に追加することとした。さらに、平成21年度補正予算により、大学等と連携して学生等の就職状況や内定取消し状況を把握するほか、採用内定を取り消された学生等を含む未内定者について、ものづくり企業・中小企業や介護分野等を中心に地域の企業との就職面接会を開催している。

### (2) 新規高卒者や新規大卒者等に対する就職支援

新規高校卒業者等の円滑、的確な就職を支援するため、高卒就職ジョブサポーターを全国のハローワークに配置し、高校に出向き、職場見学等の早い段階からの職業意識の形成支援から個別の職業相談、就職面接会の開催、就職後の職場定着に至るまでの各段階を通じて一貫した支援を行っている。

新規大卒者等に対しては、学生職業センター(6か所)やハローワークの学生等職業相談窓口(40か所)、その中核としての学生職業総合支援センター(1か所)において、大学等と連携した職業指導や職業相談、職業適性検査、広範な求人情報の提供、セミナーや就職面接会の開催等により、就職活動を支援するとともに、2008年度においては、既卒者についても、求人企業への働きかけにより、若者の応募機会の拡大が図られるよう取り組んでいる。