

厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保

第1節

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）

1 住居・生活に困窮する方々への支援

2008（平成20）年秋のリーマンショックに端を発した世界的な金融危機の影響等により、派遣労働者や契約社員等が解雇や雇止め等による離職に伴って社員寮等からの退去を余儀なくされ、住居を喪失する事態が発生し、仕事と同時に住居を失い生活の基盤をなくしてしまう現状が社会問題化した。

そして、依然として厳しい状況にある雇用失業情勢の下、住居・生活に困窮する方々はなお存在し、非正規労働者や長期失業者が増加する中で、求職者に対するセーフティネットを整備し、その早期の就職を支援することの重要性が増大している。

このため、2008年末以降、①雇用保険（失業給付）を受給できない方々に対する支援施策として、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付を行う「緊急人材育成支援事業」や、②住宅を喪失した、または喪失する恐れのある離職者に対して賃貸住宅の家賃を給付する「住宅手当」など、いわゆる「第二のセーフティネット」*1と総称される施策が累次実施されてきた。

さらに、施策の充実を図るため、平成22年度補正予算においては、「職」や「住まい」を失うなどホームレスとなるおそれのある方等に対して、特定非営利活動法人等と連携した総合相談等を行うことにより、地域生活への復帰、路上化予防、再路上化防止等を図る、「貧困・困窮者の『絆』再生事業」の実施や、低所得世帯に対して貸付と相談支援を行う「生活福祉資金貸付事業」の実施に必要な体制整備の措置を講じた。

2 求職者支援制度の創設と担当者制による就職促進

雇用保険を受給できない方々に対する支援については、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会及び職業能力開発分科会）において、「緊急人材育成支援事業」の実施状況等を踏まえて検討が行われ、2011（平成23）年1月31日に恒久的な制度として雇用保険を受給できない求職者に対し、職業訓練を実施するとともに、職業訓練期間中の生活を支援し、職業訓練を受けることを容易にするための給付金を支給すること等を通じ、その就職を支援するための求職者支援制度について建議がなされた。この建議を踏まえた「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」が2011年5月13日に成立し、同年10月1日より施行されることとなっている。

さらに、求職者支援制度に係る訓練修了者の早期の就職の実現に向けて、ハローワークにおいて、きめ細かな支援が必要とされる訓練修了者への担当者制によるマンツーマンの就職支援等を実施することとしている。

*1 「第二のセーフティネット」とは、雇用の安定を図る雇用保険と、最低限度の生活を保障する生活保護という二つのセーフティネットの間を補完する仕組みとして整備された一連の施策の総称である。具体的な施策としては①住宅手当、②総合支援資金貸付、③緊急人材育成支援事業、④臨時特例つなぎ資金貸付、⑤就職活動困難者支援事業（2010年度未終了）、⑥長期失業者支援事業（2010年度未終了）、⑦就職安定資金融資（2010年9月末終了）があり、生活支援を行いつつ、就労を促すことを目的としている。

併せて、就職に対する準備不足等からすぐには求職者支援制度による職業訓練の受講により効果が得にくい者もいる。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、対象者が比較的多いと考えられる大都市圏等において、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・能力の向上を図ることにより、求職者支援制度等の他の就職支援施策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こととしている。

3 雇用保険の機能強化

雇用保険制度について、公労使の三者構成による審議会（労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会）において検討が行われ、2011（平成23）年1月31日に報告書が取りまとめられた。この報告を踏まえた「雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律」が2011年5月13日に成立し、一部を除き同年8月1日に施行されることとなっている。

この法律により、①失業等給付の賃金日額の引上げ、②早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」について、給付率の更なる引上げ、③2012（平成24）年度からの法定の雇用保険料率の改定、等が行われることとなる。

今般の改正により、労働者の生活の安定、再就職の促進等が図られるところである。

4 生活保護受給者等に対する就労支援の強化

生活保護受給者や上記の「第二のセーフティネット」の利用者などが増加傾向にある中で、こうした方々の就労による自立促進へ向けた取組みの実効性を確保するため、地方自治体とハローワークの間で、支援対象者数、目標、支援手法や両者の役割分担などを明確にした協定を締結し、ハローワークと福祉事務所等の担当者からなる「就労支援チーム」を結成、対象者のニーズ、経験及び適性等を的確に把握し、対象者の状況に応じて、個別求人開拓や就職支援ナビゲーターによるマンツーマン支援等の就労支援を行う「福祉から就労」支援事業を行うこととしている。

5 住居・生活に困窮する方へのワンストップによる相談・支援体制の充実

「第二のセーフティネット」の各支援施策の実施機関が複数にまたがることから、利用者に対する適切な施策への誘導・相談を行うため、ハローワークに住居・生活支援窓口を設置するとともに、主要なハローワークに住居・生活支援アドバイザーを配置したところである。

また、生活保護や「第二のセーフティネット」などの支援施策を円滑かつ的確に利用できるようにするため、各地域の福祉部門と雇用部門の各機関で構成する生活福祉・就労支援協議会を設置して、関係機関間の連携を緊密にし、各種支援策のワンストップ・サービスの充実を図ることとしている。

6 パーソナル・サポート・モデルプロジェクト^{*2}の実施

離職を余儀なくされた場合に、就職に関する支援と併せ、住居の確保や生計の維持など、生活に関する支援を必要とする方が多くなっている。

^{*2} パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの詳細を紹介したホームページ
「セーフティ・ネットワーク実現チーム」及び「パーソナル・サポート・サービス検討委員会」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/suisinteam/index.html>

緊急雇用対策本部^{*3}に設置された「セーフティ・ネットワーク実現チーム」において、このような経済的・社会的な問題など生活上の困難に直面した方に対して、パーソナル・サポーター^{*4}が個別のかつ継続的に必要な支援を探し出し、福祉・保健・就労など様々な支援施設に同行して問題の解決に取り組む、「パーソナル・サポート（個別支援）・サービス」を導入することが必要であるとされた。これを踏まえ、パーソナル・サポート・サービスの制度化に向けた課題を検討するために、内閣府、地方自治体などと連携し、2011（平成23）年度末まで、全国19地域でモデル事業を実施している。

第2節 非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策

1 非正規労働者対策について

非正規労働者数は近年増加傾向にあり、2010（平成22）年において、非正規労働者数は1,755万人、全労働者のうち約3割を占める状況である。

非正規労働者は、正規労働者と比較して、(1)特に不況期において、解雇や期間満了による雇止めなどにより雇用調整の対象とされやすい、(2)賃金が低く、有配偶率も低い、(3)企業内で職業訓練を受け能力を高める機会も乏しい、等が問題となっている。

これらの問題への対応として、希望しても正社員になれない非正規労働者の減少や、非正規労働者の処遇の改善を図るため、以下にあげられる各施策により、正社員就職の支援、正社員転換の支援に取り組むとともに、均等・均衡待遇の推進を図っている。併せて、ジョブ・カード制度を活用したキャリア形成支援（第2章第3節2参照）や、求職者支援制度等によるセーフティネットの拡充（第2章第1節参照）を図っており、一体的に非正規労働者対策を推進している。

2 失業者の正社員就職支援

依然として厳しい状況にある雇用失業情勢の中、求人確保は引き続き重要な課題であり、特に、より安定した正社員（期間の定めのない雇用契約）の求人確保に積極的に取り組む必要がある。

このため、ハローワークにおいて、非正規求人からの転換も含めた正社員求人の確保を積極的に行い、正社員就職の促進を図っている。

3 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等

日雇派遣など社会的に問題のある形態や、2008（平成20）年秋のリーマンショック以降、いわゆる「派遣切り」が社会問題化した中で登録型派遣や製造業務派遣の派遣形態の雇用の不安定さが社会問題化した。また、派遣労働者の賃金が低いまま固定化しているなど、働き方に見合った待遇がなされていないことも指摘されるようになった。

このため、現在国会に提出している改正労働者派遣法案においては、派遣労働者の雇用の安定や待遇の改善を図るため、登録型派遣や製造業務派遣の原則禁止、均衡待遇の配慮義務等を内容

*3 緊急雇用対策本部は、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、政府一体となって雇用対策に取り組むために、内閣に設置された（2009（平成21）年10月16日閣議決定）。内閣総理大臣を本部長とし、全閣僚で構成されている。

*4 パーソナル・サポーターは、様々な支援を必要とする失業者に対して、いわば友人のように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支援を行うパーソナル・サポート・サービスで中心的な役割を果たす。英国のパーソナル・アドバイザーが参考となっている。

として盛り込んでいる。

改正労働者派遣法案が成立した場合には、均衡待遇の配慮義務規定をはじめとする法制度の周知・指導と併せて、「派遣労働者雇用安定化特別奨励金」（一人100万円（有期雇用50万円）（大企業は半額））を活用し、派遣先における派遣労働者の直接雇用を促進するとともに、違法派遣の適正化を図るための指導監督を徹底することとしている。

4 パートタイム労働者の均衡待遇確保等と短時間正社員制度の導入・定着促進

(1) パートタイム労働者の均衡待遇の確保と正社員転換の推進

近年、パートタイム労働者は増加し、2010（平成22）年には1,414万人と雇用者総数の約26.6%にも達し、従来のような補助的な業務ではなく、役職に就くなど職場において基幹的役割を果たす者も増加している。一方で、パートタイム労働者の待遇がその働き・貢献に見合ったものになっていない場合もあり、正社員との不合理な待遇の格差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保することが課題となっている。

こうしたことから、パートタイム労働者がその能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）に基づき、事業主への相談・支援や行政指導等を実施するとともにパートタイム労働者等の雇用管理の改善に取り組む事業主に対して均等待遇・正社員化推進奨励金（2011（平成23）年4月から、短時間労働者均衡待遇推進等助成金と中小企業雇用安定化奨励金を整理・統合して、新たに創設）を支給する等、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員転換の実現のための取組みを推進している。さらに、2011年2月から「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」において、今後のパートタイム労働対策の在り方について検討を行っている（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の概要については、<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-1i.pdf>を参照）。

図表2-2-1 均衡待遇・正社員化推奨奨励金の概要

<p>パートタイム労働者、有期契約労働者を雇用する事業主が、正社員との均衡のとれた待遇の確保、正社員への転換の推進のため、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度や正社員への転換制度等を導入した場合に奨励金を支給します。（支給対象期間：制度導入から2年間＜短時間正社員制度のみ5年間＞）</p>	
<p>① 正社員転換制度</p> <p>I 制度導入（対象労働者1人目）</p> <p>正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円（大企業:30万円）</p> <p>II 転換促進（対象労働者2人目～10人目）</p> <p>2人以上転換させた事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。</p> <p>労働者1人につき 20万円（大企業:15万円）</p> <p>※母子家庭の母等の場合は30万円（大企業:25万円）を支給</p>	<p>③ 共通教育訓練制度</p> <p>正社員と共通の教育訓練制度（Off-JTに限る）を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上（大企業は30人以上）に実施した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円（大企業:30万円）</p>
<p>② 共通処遇制度</p> <p>正社員と共通の処遇制度（※）を導入し、実際に対象労働者に適用した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 60万円（大企業:50万円）</p> <p>（※）正社員と共通の制度で、職務又は職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与等の賃金等の待遇が定められていることが必要です。</p>	<p>④ 短時間正社員制度</p> <p>I 制度導入（対象労働者1人目）</p> <p>短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円（大規模事業主:30万円）</p> <p>II 定着促進（対象労働者2人目～10人目）</p> <p>2人以上に適用した事業主に対して、対象労働者10人目まで支給。</p> <p>労働者1人につき 20万円（大規模事業主:15万円）</p> <p>※母子家庭の母等の場合は30万円（大規模:25万円）を支給</p> <p>*中小規模事業主：常時雇用する労働者が300人を超えない事業主 大規模事業主：中小規模事業主以外の事業主</p>
	<p>⑤ 健康診断制度</p> <p>パートタイム労働者又は有期契約労働者に対する健康診断制度（※法令上実施義務のあるものを除く）を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主に支給。</p> <p>1事業主につき 40万円（大企業:30万円）</p>

(2) 短時間正社員制度の導入・定着促進

所定労働時間が短いながら正社員として適正な評価と公正な待遇が図られた働き方であり、育児・介護や地域活動など個々人のライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現させるものとして期待される短時間正社員制度については、2010（平成22）年6月に仕事と生活の調和推進官民トップ会議において決定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」において、2020（平成32）年には29%の企業で導入されることが目標として設定された。

こうした中、厚生労働省では、事業主における短時間正社員制度の導入・定着を支援するため、同制度の概要や取組み事例等の情報提供を行うWebサイトである「短時間正社員制度導入支援ナビ」を運営するとともに、同制度の導入マニュアルを作成する等により、制度の周知・啓発に努めている。また、同制度を導入する事業主に対して助成金を支給する等により、その取組みを支援している。

5 有期契約労働者に関する施策の在り方の検討

有期契約労働者が増加する一方で、正社員と比べ、雇用が不安定であること、待遇等に格差があること、職業能力形成機会が不十分であること等の課題が指摘されている。

このため、有期労働契約に関する施策の在り方について、「有期労働契約研究会」で検討を行った結果、契約締結から終了にわたる各論点ごとに様々な選択肢と課題を整理した報告書が2010（平成22）年9月に取りまとめられ、翌10月からは、労働政策審議会で検討が進められている。今後、同審議会での結論を踏まえ、必要となる施策を検討し、実施することとしている。

第3節 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化

1 公共職業訓練^{*5}の推進

厚生労働省や独立行政法人雇用・能力開発機構、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、職業に必要な技能や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や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、職業に必要な技能や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。

2010（平成22）年度においては、計約37万人の公共職業訓練の定員を計画し、離職者約16.5万人、在職者約9.1万人、学卒者約2.1万人の計約27.7万人に対して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てキャリア・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ものづくり分野を中心とした職業訓練に加え、専修学校、大学・大学院、特定非営利活動法人などの民間教育訓練機関や企業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、離職者約16.5万人のうち約11.9万人に対して委託訓練を実施したところである。2011（平成23）年度においては、2010年度と同程度の計約22万人の訓練定員数を計画している。

*5 公共職業訓練の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kousyoku/index.html>

図表 2-3-1 公共職業訓練の概要

国及び都道府県は、**離職者、在職者、及び学卒者に対する公共職業訓練**を実施しています。

* 国及び都道府県の責務：「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」、「事業主、事業主団体等により行われる職業訓練の状況等にかんがみ必要とされる職業訓練の実施」に努めなければならない。（職業能力開発促進法第4条2項）

離職者訓練

- (1) 対象：ハローワークの求職者（無料（テキスト代等は実費負担））
 - (2) 訓練期間：概ね3月～1年
 - (3) 主な訓練コース例
（独）雇用・能力開発機構実施例
- 施設内訓練
金属加工科
電気設備科等
 - 委託訓練
OA事務科、経理事務科等



在職者訓練

- (1) 対象：在職労働者（有料）
 - (2) 訓練期間：概ね2日～5日
 - (3) 主な訓練コース例
（独）雇用・能力開発機構実施例
- ・NC旋盤実践技術
 - ・自家用電気工作物の実践施工技術
 - ・バリアフリー住宅の設計実践技術等



学卒者訓練

- (1) 対象：高等学校卒業者等（有料）
 - (2) 訓練期間：1年又は2年
 - (3) 主な訓練コース例
（独）雇用・能力開発機構実施例
- 【専門課程】
生産技術科、電子情報技術科、制御技術科等
 - 【応用課程】
生産機械システム技術科、建築施工システム技術科等



これらの公共職業訓練の実施に当たっては、地域産業や企業における人材ニーズなどを的確に把握し、これに即応した職業訓練を設定するとともに、実施状況などを踏まえて訓練科目・内容などに係る不断の見直しを行うといったPDCAサイクルにより、質の高い効果的な職業訓練の提供に努めている。また、人材ニーズに対応した職業訓練の充実強化を図るため、国や各地域に、関係機関による協議の場を設定し、人材ニーズを踏まえた訓練計画等を毎年取りまとめることとしている。

2 ジョブ・カード制度の推進

(1) ジョブ・カード制度の概要

一人一人が能力を向上させ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、フリーターなどの方の中には、能力を高めて正社員になりたくてもその能力を高める機会に恵まれないため正社員になれないという悪循環に陥り、非正規労働の形態にとどまらざるを得ない状況に置かれている方も少なくない。

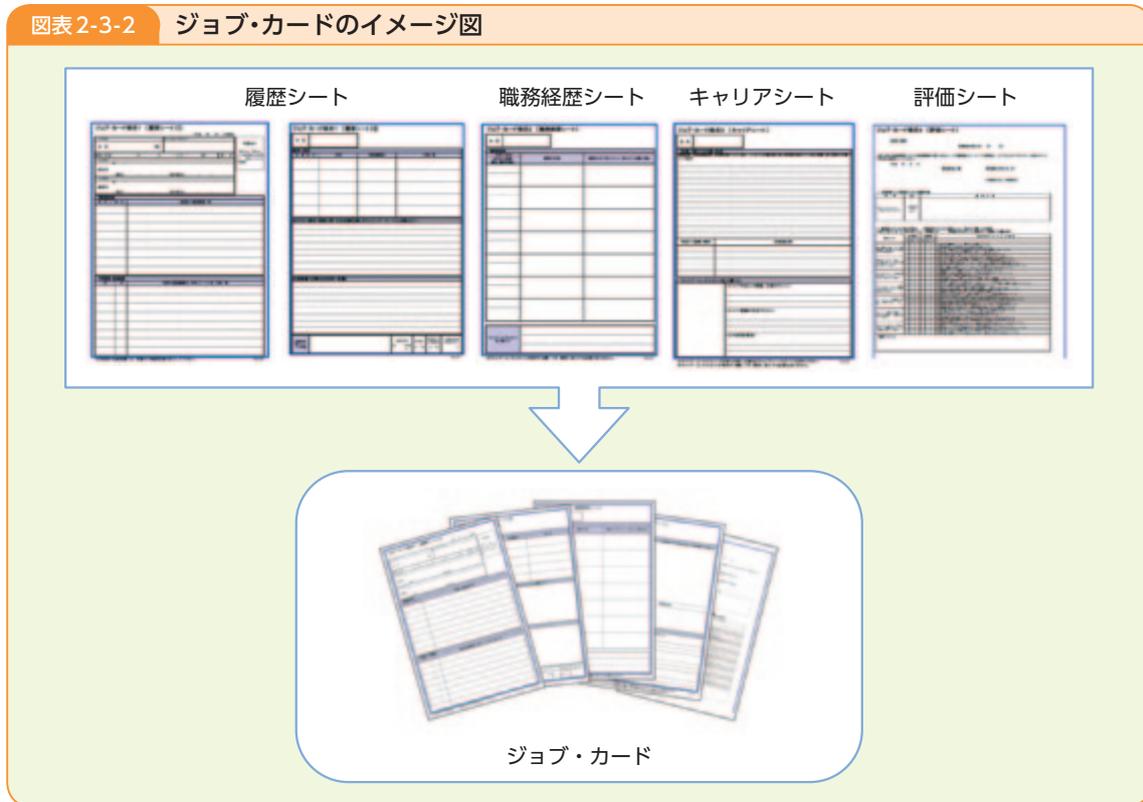
ジョブ・カード制度^{*6}は、こうしたフリーターなどの正社員経験が少ない方を安定的な雇用へと導く制度として創設され、2011（平成23）年4月には、ジョブ・カード推進協議会（内閣府）において「新全国推進基本計画」が取りまとめられ、広く求職者等を対象に、ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発やキャリア形成上の課題の明確化を行い、企業実習と座学を組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の機会を提供し、訓練実施機関からの評価結果や職務経歴などをジョブ・カードとして取りまとめることにより、安定的な雇用等への移行を促進する制度として実施している。

本制度の企業実習と座学を組み合わせた訓練には、企業が訓練生と労働契約を結んで行われる雇用型訓練と、民間教育訓練機関などへの委託により行われる委託型訓練がある。訓練生は、雇

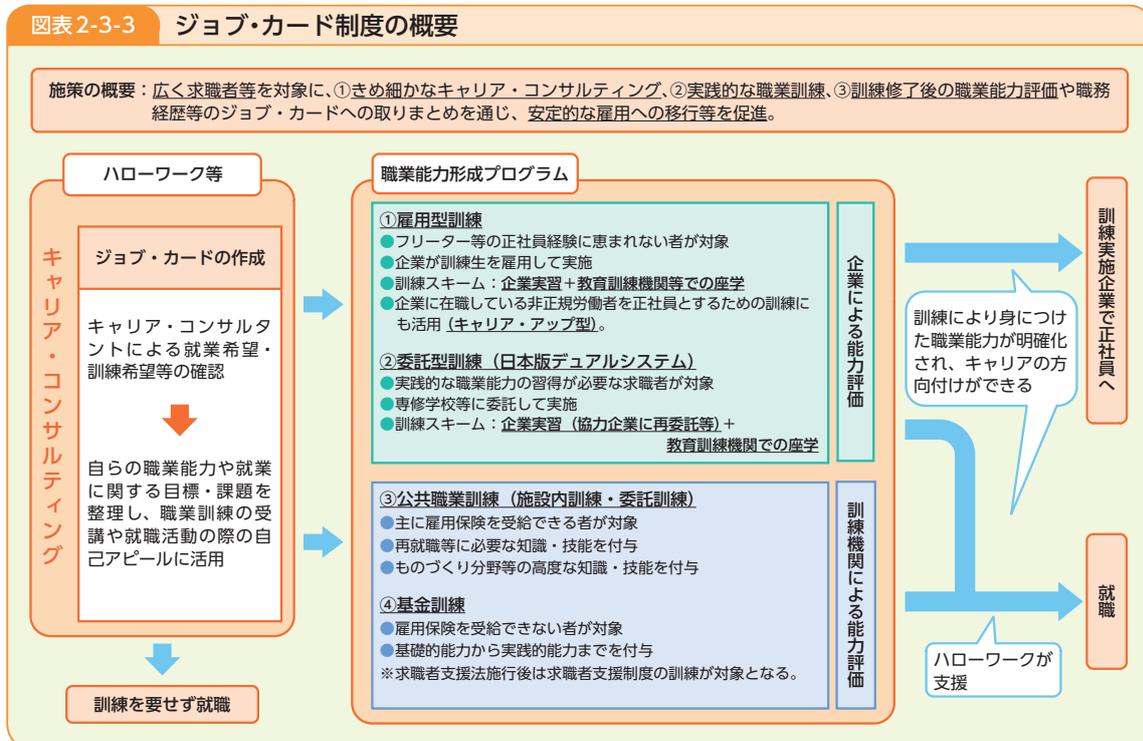
*6 ジョブ・カード制度の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/index.html

用型訓練では訓練実施企業から賃金を得ることができ、委託型訓練では雇用保険が受給できる場合には、雇用保険の受給を受け、受給できない場合には訓練・生活給付により、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 2-3-2 ジョブ・カードのイメージ図



図表 2-3-3 ジョブ・カード制度の概要



(2) ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度は2008（平成20）年4月に創設され、これまでの累計で、ジョブ・カード取得者数は約49万人（2011（平成23）年5月末）、職業能力形成プログラム受講者数は13.8万人（2011年6月末速報値）となっており、全国各地の主要な商工会議所に地域ジョブ・カード（サポート）センターを設置し、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、制度の普及・促進を行ってきた。

2011年度以降は、関係機関とのこれまで以上の緊密な連携・協力体制の構築や助成制度の一部メニューの統廃合などの見直しを行うことにより、企業と求職者双方への的確な支援を実施するとともに、ジョブ・カード制度のより効果的な普及・促進を行うこととしている。

3 労働者のキャリア形成を支援する環境整備

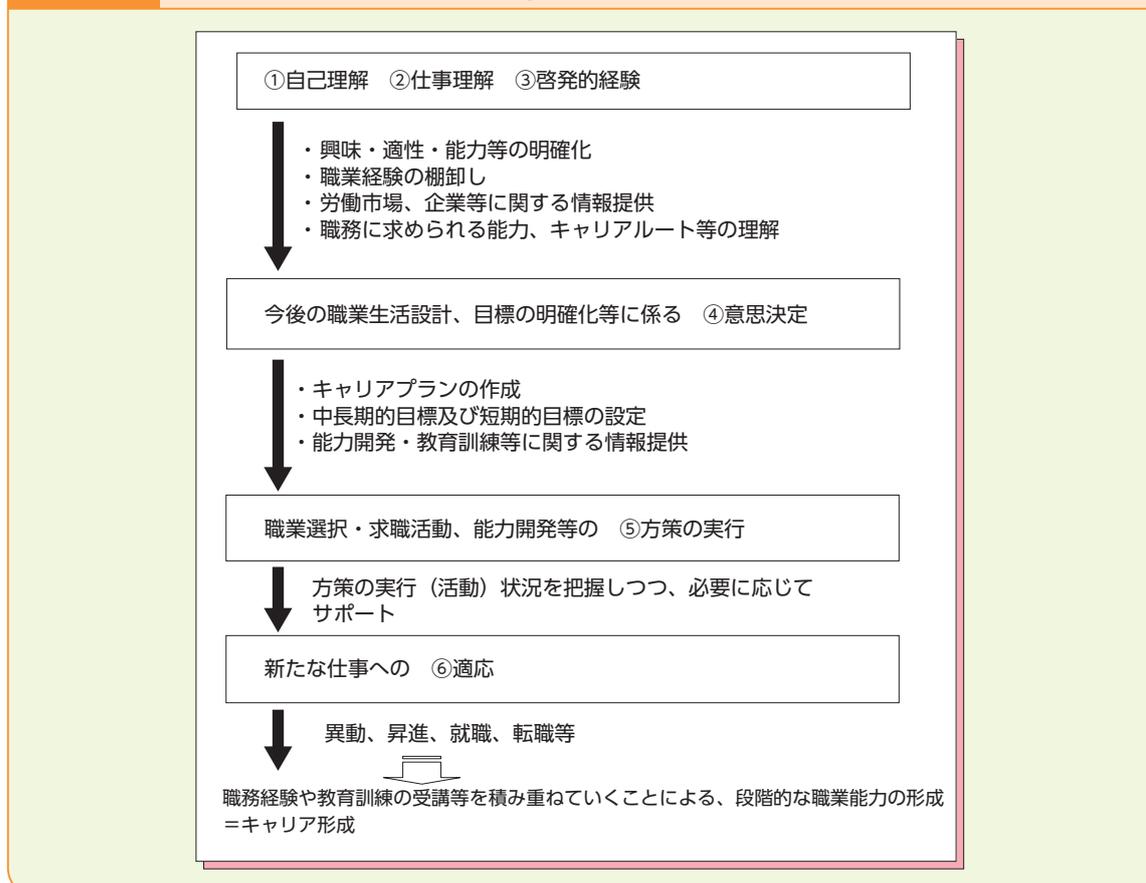
(1) キャリア・コンサルティングによる支援

1) キャリア・コンサルティング^{*7}の概要

キャリア・コンサルティングとは「個人が、その適性や職業経験などに応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練などの職業能力開発を効果的に行うことができるよう個別の希望に応じて実施される相談その他の支援」をいい、ハローワークなどの需給調整機関や、労働者のキャリア形成支援を行っている企業、学校などの現場で展開されている。各機関や、支援を受ける方によっても異なるが、具体的には概ね下図のような流れとなっている。

高齢化の進展に伴う職業生涯の長期化や、サービス経済化・グローバル化の進展、企業における人材処遇の在り方の変化などを背景として、働く方自らが職業生活設計を行う傾向が強まり、

図表 2-3-4 キャリア・コンサルティングの流れ



*7 キャリア・コンサルティングの詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/index.html>

キャリア形成支援の重要性が一層高まる中で、キャリア・コンサルティングは、職業訓練機会、能力評価などと並ぶ、「労働市場のインフラ(基盤)」としての役割も担っている。

2) キャリア・コンサルタントの資質向上などキャリア^{*8}形成支援の推進

キャリア・コンサルティングの専門家であるキャリア・コンサルタントの資質向上を図るため、2002(平成14)年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験をキャリア形成促進助成金の支給対象として指定している(2011(平成23)年6月現在、10試験を指定)。さらにキャリア・コンサルティングの有用性を広め、キャリア・コンサルタントの質量両面での充実を図るため、2008(平成20)年12月よりキャリア・コンサルティング技能検定試験を開始したところであり、これらの取組みにより、2011(平成22)年度末で約7万人のキャリア・コンサルタントが養成されている。

また、キャリア・コンサルティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントに期待される役割は年々増しており、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターのキャリア形成支援コーナーなどへのキャリア・コンサルタントの配置(2011年10月1日末廃止予定)、民間職業紹介・就職支援機関や企業の人事管理・人材育成部門、学校におけるキャリア教育などにおける活用に係る普及・啓発、企業内のキャリア形成支援を推進するための相談・支援や事業主により選任された職業能力開発推進者に対する、キャリア・コンサルティングの基礎的技法などに関する講習の実施等による支援を行っている。

(2) キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成を促進するため、事業主がその雇用する労働者に対して以下の取組みを実施した場合に、キャリア形成促進助成金を支給している。

- 1) 事業主が自ら企画し訓練を実施する場合や、教育訓練機関で実施される訓練を受けさせる場合
- 2) 労働者の自発的な職業能力開発を支援するために、休暇の付与や費用の負担を行う場合

4 職業能力評価制度の普及促進

(1) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*9}」は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき1959(昭和34)年から実施され、労働者の雇用の安定、円滑な再就職、労働者の社会的な評価の向上に重要な役割を果たしている。

技能検定試験は、2011(平成23)年4月1日現在で、136職種について実施しており、2010(平成22)年度には全国で約78万人の受検申請があり、約29万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ460万人が技能士となっている。

技能検定については、試験内容が受検者などのニーズに沿ったものとなるよう、常に検定職種の新設・統廃合、試験基準の見直しなどを行っており、2010(平成22)年度には、ピアノ調律職種及びハウスクリーニング職種を新設するとともに、ファインセラミックス製品製造職種及び漆器製造職種を廃止した。

*8 キャリアとは一般に「経歴」、「経験」、「発展」さらには「関連した職務の連鎖」等と表現され、時間的持続性ないし継続性をもった概念。「職業能力」は「キャリア」を積んだ結果として蓄積されていくもの

*9 技能検定制度の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ginoukentei/index.html>

図表2-3-5 技能検定制度について

- 技能検定制度は、労働者の有する技能の程度を検定し、これを公証する国家検定制度であり、職業能力開発促進法に基づき昭和34年度から実施。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。また、職種によっては、技能検定合格者に当該職種の関係する法令で定められた資格において受験資格が付与される等の特典がある。

実施内容

検定職種は、平成23年4月1日現在136職種であり、
①等級に区分するもの（特級、1級、2級及び3級）と、②等級に区分しないもの（単一等級）とがある。
技能検定は、職種ごとに、実技試験及び学科試験により行っている。

実施体制

- a) 都道府県方式（建築大工など122職種）
厚生労働省、中央職業能力開発協会、都道府県及び都道府県職業能力開発協会が事務を分担
- b) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニングなど14職種）
厚生労働省及び民間の指定試験機関が事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）

実績

平成22年度には全国で約78万人の受験申請があり、約29万人が合格。累計で延べ460万人が「技能士」の称号を獲得。

今後の方針

労働者の適切なキャリア形成の促進を図るため、産業界、労働者等の社会的ニーズを踏まえ、検定職種・検定内容の見直しを行い、技能検定制度の社会的機能の強化と一層の活用促進を図っていく。

(2) 職業能力評価基準の整備

産業構造の変化や、労働者の就業意識の変化に伴い労働移動が増大する中で、職業能力のミスマッチに的確に対応し、労働市場のマッチング機能の強化を図るため、業界団体との連携の下、職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力のいわば「ものさし」、「共通言語」となるような、職業能力評価基準^{*10}の策定に取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定しており、2010（平成22）年12月には新規に旅館業及び施設介護業が加わるなどして46業種が完成している。さらに、ジョブ・カード制度のモデル評価シートなどに成果を活用している。

*10 職業能力評価基準の詳細を紹介したホームページ
中央職業能力開発協会 <http://www.hyouka.javada.or.jp/>

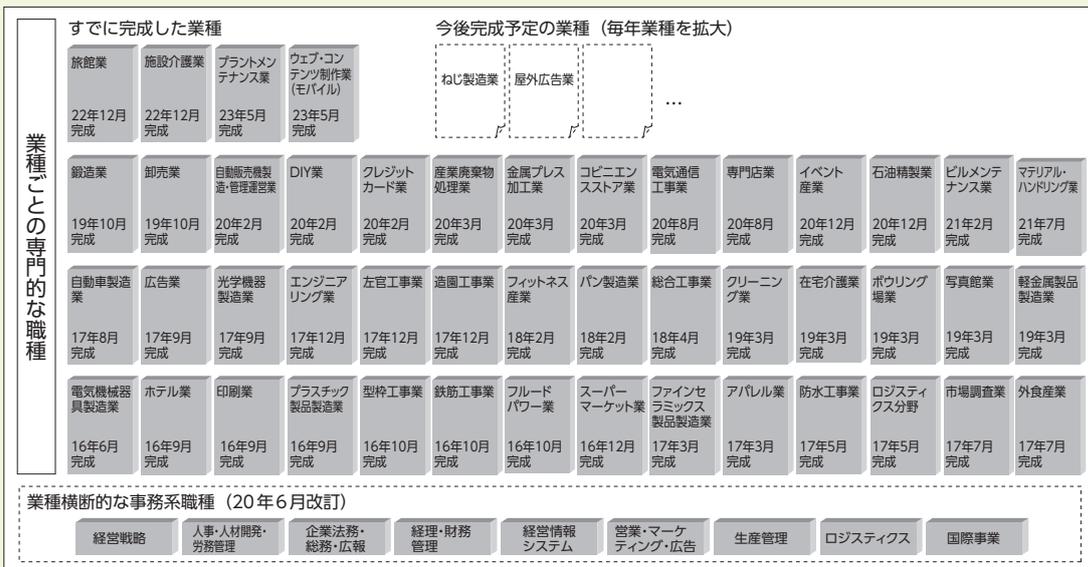
図表 2-3-6 「職業能力評価基準」について

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に必要とされる能力を、担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。
- ・平成20年度からは、「職業能力形成プログラム」(ジョブ・カード)で使用する「モデル評価シート」に成果を活用。

(実績)

- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもとして電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等46業種



(注) 上記以外の情報サービス業(インターネット付随サービス業を含む)につきましては、ITスキル標準(ITSS)をご覧ください。

5 ものづくり立国の推進

(1) 各種技能競技大会等の推進

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、若年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。

1) 若年者ものづくり競技大会

公共職業能力開発施設や認定職業訓練施設、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、2010(平成22)年8月に神奈川県相模原市及び東京都八王子市で第5回大会を開催し、14職種263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

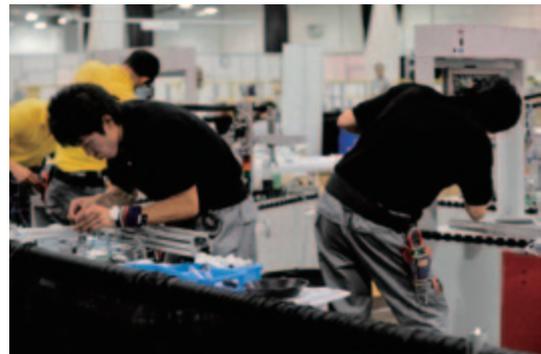
23歳以下の青年技能者を対象に、その技能レベルの日本一を競う技能五輪全国大会を実施しており、2010年10月に神奈川県横浜市を中心に第48回大会を開催し、39職種1,028名の選手が参加して技能を競い合った。

3) 技能五輪国際大会

22歳以下の若い世代の技能者が世界のトップを目指して技を競う技能五輪国際大会は、創設当初の1950（昭和25）年には、2か国（スペイン・ポルトガル）から始まった。その後、1971（昭和46）年まで毎年開催されていたが、それ以降は、原則、隔年で開催されている。

日本は、1962（昭和37）年にスペイン・ヒホンで開催された第11回大会から参加しており、2011（平成23）年には、英国・ロンドンで第41回大会が開催される。

また、ものづくりに携わる者の誇りと意欲の向上を図り、ものづくりに係る技能などの更なる発展と次世代への着実な継承を目的とした内閣総理大臣表彰「ものづくり日本大賞」は、厚生労働省、文部科学省、経済産業省及び国土交通省の4省庁共同開催により、2005（平成17）年から隔年で実施している。

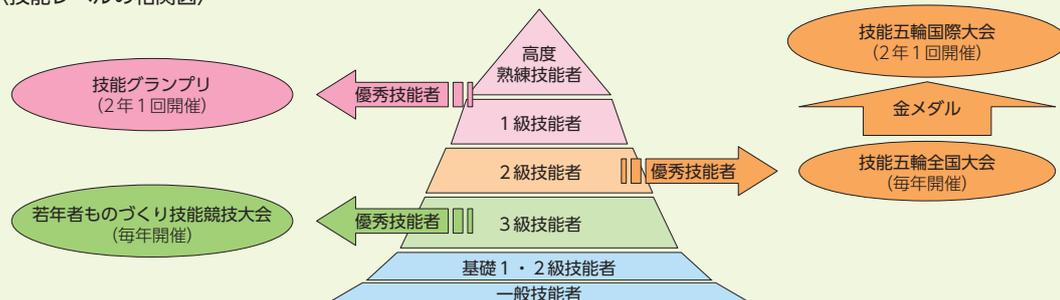


図表2-3-7 各技能競技大会の概要

○若者の就業意欲の喚起や円滑な技能継承に資するため、技能五輪全国大会をはじめとする各種技能競技大会を推進している。

項目	熟練技能者技能競技大会 (技能グランプリ) (次回大会は平成22年度)	青年技能者技能競技大会 (技能五輪全国大会)	若年者ものづくり競技大会
目的	技能士の技能の一層の向上を図るとともに、その熟練した技能を広く国民に披露することにより、その地位の向上と技能の振興を図る。	青年技能者がその技能レベルの日本一を競うことにより、国内の青年技能者の水準向上を図り、併せて技能尊重気運の醸成を図る。 (西暦偶数年は、技能五輪国際大会への予選を兼ねる)	技能習得中の者に目標を付与し、技能を向上させることにより、若年者の就業促進を図り、併せて若年技能者の裾野の拡大を図る。
出場資格	特級、1級及び単一等級の技能検定に合格した技能士	技能検定2級以上の技能を有する23歳以下の青年技能者	工業高等学校、工業高等専門学校、公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設、等において技能を習得中の20歳以下の者。
競技レベル	上級レベル	上級から中級レベル (技能検定2級以上)	初級レベル (技能検定3級程度)
競技職種	建築板金、染色補正、かわらぶき等の職種	技能五輪国際大会で実施されている職種、国内の青年技能者の技能水準の向上と技能尊重気運の醸成に資するものと認められる職種	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高等学校等において技能習得中の者が多い職種

〈技能レベルの相関図〉



コラム 技能五輪全国大会 ～若き技能者たちの挑戦～

様々なものづくりの分野で、日々腕を磨き続ける23歳以下の若者たちが集結し、技能・技術レベルの日本一を競う舞台。それが「技能五輪全国大会¹」である。

<第48回技能五輪全国大会の開催に向けて>

2010（平成22）年10月に「技能ルネッサンス！ かながわ2010」の愛称の下、第32回全国障害者技能競技大会と共に、第48回技能五輪全国大会が、中央職業能力開発協会と神奈川県との共催で開催された。神奈川県としては、全国公募の中から生まれたイメージキャラクターの「カモメン²」と共にこの大会の広報・周知活動を行ってきた。また、当大会は隔年で執り行われる「技能五輪国際大会」（2011年10月ロンドンにて開催予定）の予選も兼ねていることもあり、選手にも熱が入り、競技レベルも高かったという。県の担当者はこう振り返る。

「若い方々がものづくりに励む姿を『大会』という場で披露することで、大会見学者の中には、若い選手の真剣さやひた向きさに感動した、という方もいらっしゃいました。このような取り組みを通じて、ものづくりの大切さや素晴らしさを直に感じていただき、また有能な産業人材育成の一助にもなればと思います。」

<競技職種>

技能五輪の分野は金属、機械、建設・建築、電子技術、情報通信、サービス・ファッションと多岐にわたり、さらに分野ごとに複数の競技職種がある。

力強さと同時に俊敏さ・臨機応変さを求められる「とび」、未来を見据える創造力とコンピュータを駆使しまだ見ぬ製品の図面を生み出す「機械製図」など、「技能」という言葉から連想される様々な分野の競技職種が披露された。

総じて男性の技能者が多い技能五輪の中に、「サービス・ファッション」の分野では女性が多く参加する、ひととき華やかな職種がある。今回はその分野のひとつ職種である「フラワー装飾」について簡単に触れたい。



「技能ルネッサンス！ かながわ2010」大会イメージキャラクターのカモメン

<「フラワー装飾」と技能五輪の魅力>

「フラワー装飾」は美しい花々に、暮らしのあらゆる場面に合わせた演出を加え、よりいっそう華やかにする仕事である。

技能五輪では、結婚式やパーティで活躍する花束・ブーケ・テーブルデコレーションの課題が与えられ、選手には200本近くの生花と資材が支給された。選手自身はその中から自由に材料を選択し、利用される場面や雰囲気と調和する装飾を行う必要があるため、技能はもちろんアイデアや感性が試される職種である。

「フラワー装飾」の神奈川県代表である杉山遥選手は技能五輪の魅力を次のように語る。

「『大会』を目標に取り組むことでスキルを伸ばすきっかけになりました。また、他の選手が作り終わった作品を見ると、いろんな発見があっておもしろかったです。与えられた材料や課題は同じなのに、他の人が自分の作品と違うものを造り出しているのを見られる



競技中の杉山遥選手

1 技能五輪全国大会の詳細については

中央職業能力開発協会 <http://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/zenkoku/index.html>

2 神奈川県の鳥「カモメ」をモチーフに、全国から公募し、決定された「技能ルネッサンス！ 神奈川2010」のイメージキャラクター。

ことも魅力のひとつだと思います。」
 このように、「技能五輪」という舞台は、
 若き技能者たちがさらなる挑戦を続けるきつ

かけとなり、ひいては未来の技能・技術を担
 う人材育成の一助となることが期待されてい
 る。

(2) 技能・ものづくりの重要性に対する啓発の推進

1) 地域・業界におけるものづくり分野の技能振興事業の推進

ものづくり人材育成又は技能労働者の地位向上を目的とした事業や地域・業界関係者の創意工夫により、それぞれの特性及び資源を踏まえた独自の事業など、地域や業界団体が主体となって取り組むことが効果的と考えられる技能振興事業に対して支援を行った。

2) 若年者に対する技能者の魅力増進事業

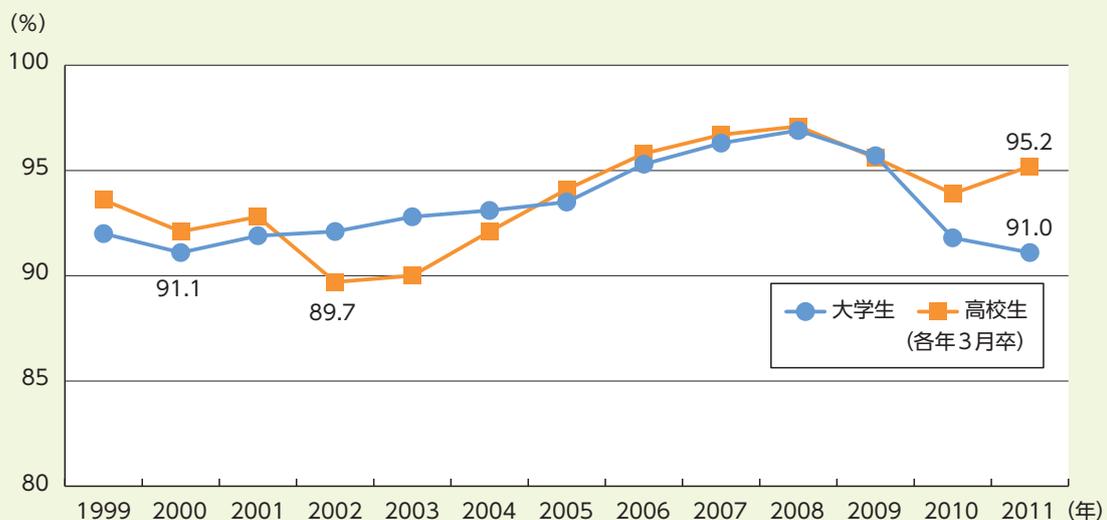
ものづくり技能に対する理解の促進を図るため、中学生や高校生などの若年層を対象とした「ものづくり立国・日本」次世代フェスタを、2011（平成23）年1月に東京ビッグサイトにおいて開催した。次世代フェスタにおいては、普段ふれることの少ない「技能」を肌で感じてもらうことにより、技能が身近なものであることを意識してもらえるよう、技能者による技能実演や技能五輪国際大会出場者によるトークセッション、熟練技能者の指導による技能体験などを実施した。

第4節 若年者の就職促進、自立支援対策

若者の雇用情勢については、24歳以下の完全失業率が、2010（平成22）年には9.4%（前年差0.3ポイント上昇）、25～34歳については、6.2%（前年差0.2ポイント低下）と依然として厳しい状況である。

また、2011（平成23）年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については過去最低の91.0%（2011年4月1日現在）となっており、高校については95.2%（2011年3月末現在）と、前年同期に比べ1.3ポイント上昇したものの、依然として厳しい状況となっている。さらに、

図表2-4-1 就職内定率の推移



資料：厚生労働省職業安定局・文部科学省共管「大学等卒業予定者就職内定状況調査」（大卒者内定率）

厚生労働省職業安定局「職業安定業務統計」（高卒者内定率）

(注) 内定率とは、就職希望者に占める内定取得者の割合。

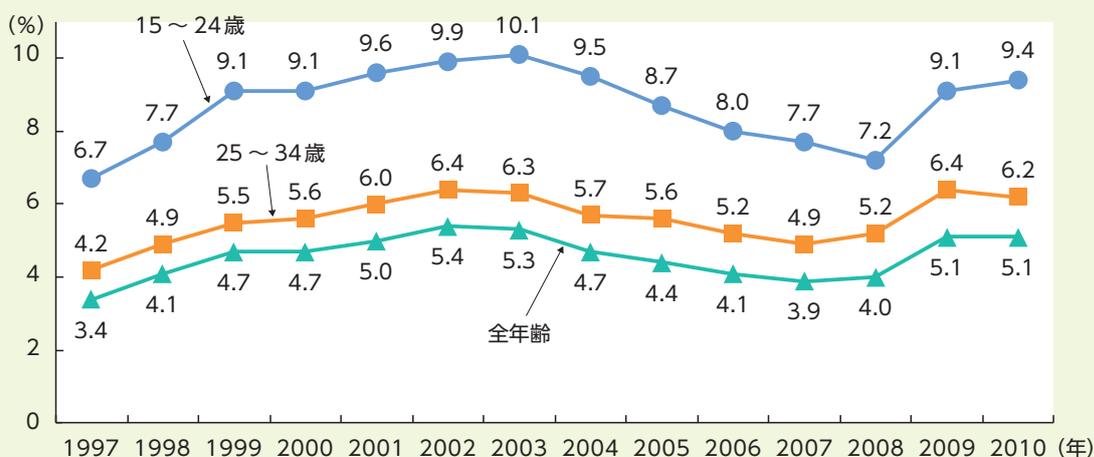
2012（平成24）年3月の新卒者の就職環境についても厳しい状況が見込まれることから、引き続き新卒者に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。

このため、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者の就職支援を更に強化する必要がある。併せて、既卒者についても、企業に対して新卒枠で既卒者も応募受付を行うよう採用拡大を働きかけるなどにより、早期就職に向けて取り組む必要がある。

さらに、フリーター数は、2010年には183万人となり、前年（2009年（平成21）年178万人）に比べ5万人増加するなど、不安定な形態の就労に従事している若年者は依然として多い。

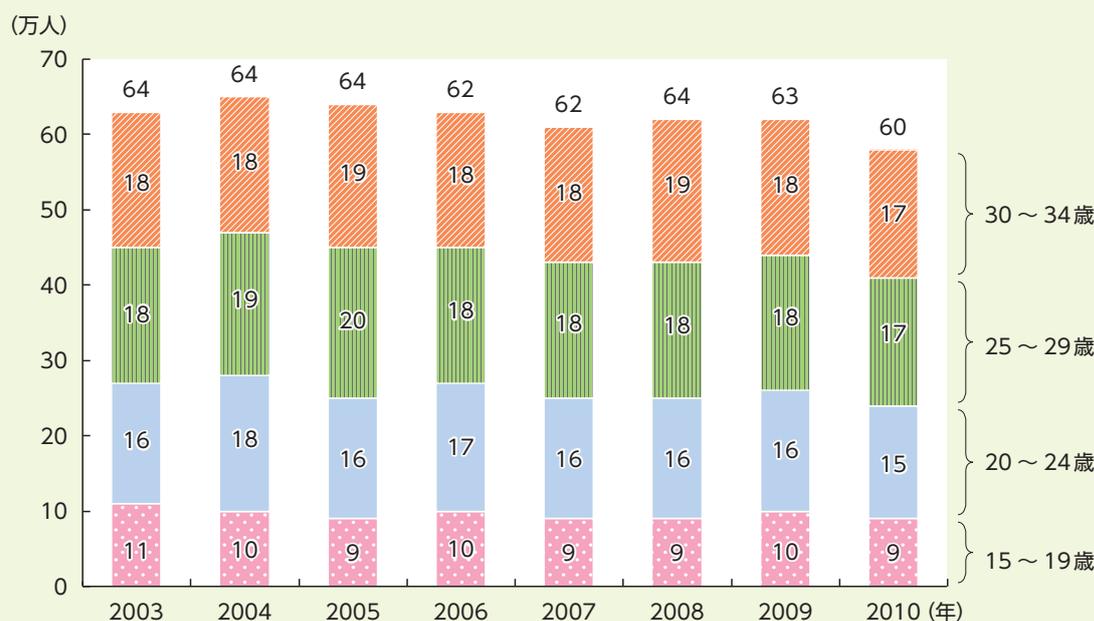
このため、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、フリーター等を含む若者の正規雇用化の推進など、包括的な支援を行っている。

図表 2-4-2 完全失業率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 完全失業率は年平均

図表 2-4-3 ニートの数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」
 (注) 「ニート」の定義は、15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者。

図表2-4-4 フリーターの数の推移



資料：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

(注) 「フリーター」の定義は、15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者とし、

1. 雇用者のうち勤め先における呼称が「パート」又は「アルバイト」である者、
2. 完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、
3. 非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者の合計。

1 新卒者・既卒者の就職支援

(1) ジョブサポーターの活用等

2010（平成22）年度には、「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により、ハローワークに配置するジョブサポーター^{*11}を928名から2,003名へ倍増し、さらに2011（平成23）年度の一次補正予算により2,103名に増員した。これにより、新卒者・既卒者に対するきめ細かな支援を行うとともに、高校・大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを進める。また、保護者等も含めた働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業面接会、関係者への積極的な情報発信等を実施するとともに、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組むなどにより、新卒者・既卒者の就職支援を一層推進していく。

(2) 新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するために、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の周知を引き続き進める。また、卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主に奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」の活用を図るとともに、全都道府県に設置した、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。

図表2-4-5 新卒者就職実現プロジェクト

- ・3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金：正規雇用から6か月後に100万円
- ・3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用から3か月後に50万円
- ・既卒者育成支援奨励金：有期雇用（原則6か月）1人月10万円、そのうちOff-JT期間（3か月）は各月5万円を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万円

*11 2010年度までは「高卒就職ジョブサポーター」・「大卒就職ジョブサポーター」という呼称を用いていたが、2011年度より「学卒ジョブサポーター（高卒等担当）」・「学卒ジョブサポーター（大卒等担当）」に変更。本文中では「ジョブサポーター」という表記で統一している。

さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」を全都道府県労働局に設置し、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

コラム 新卒応援ハローワークの取組みについて

<新卒応援ハローワークの設置>

2010（平成22）年、ニュースや新聞では連日のように「就職氷河期」「就職浪人」という言葉を耳にした。新規大学等卒業予定者の就職内定率は調査以来過去最低を記録し、就職活動を行う学生にとって、大変つらく厳しい年となった。

このような情勢を受けて、2010年9月10日に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」に基づき、全都道府県に「新卒応援ハローワーク」が設置された。

「新卒応援ハローワーク」では、新卒者・既卒者が気軽に利用しやすく、それぞれのニーズに応じたきめ細かな支援を受けることができる専門の窓口を設置している。

具体的には、ジョブサポーター等による求人開拓及び担当者制による職業相談・職業紹介、エントリーシート・履歴書の作成相談や面接指導、就職フェアや各種セミナーの開催など幅広い支援メニューが用意されている。

また、ハローワークのネットワークを活かして全国の求人情報が検索できたり、臨床心理士による心理的サポート、既卒者の方を採用する企業への奨励金制度も揃っており、新規学卒者の就職実現のために、労働局・ハローワークが組織の総力を挙げて支援を行っている。

<就職面接会の現場から～ジョブサポーター、臨床心理士へインタビュー～>

2月25日、平成23年3月大学等卒業予定の未内定学生等への企業との出会いの場を提供するため、群馬労働局や群馬県等が主催する「就職面接会」が開催された。約230人の学生と64社（うち大半が地元企業）の企業が参加し、会場には各企業の面接ブースが一面に設置された。

受付開始前からロビーで待機している学生や、開始早々、希望する企業の面接ブースに駆け込む学生たち。一方で、求人票を眺めたまま椅子から動かない学生もいたが、そういった学生にはハローワークの職員が声をか



け、一緒に求人票を見たり、面接ブースに誘導している姿があった。

面接会場横のロビーに設置されたジョブサポーター及び臨床心理士による個別相談コーナーでは、絶えることなく相談に訪れる学生の姿を見かけた。

ジョブサポーターと真剣な眼差しで話をする学生たち、その話にじっと耳を傾け、「自信を持って頑張って、行ってらっしゃい！」と学生を送り出すジョブサポーターの姿に、大変勇気付けられるものがあった。ジョブサポーターの下へ相談にやってくる学生は、やりたい仕事と本人の能力の間に大きなミスマッチが生じているにも関わらず、それに気づかず就職活動を続けているケースが少なくない。そのようなケースの場合、本人が気づいていない部分を気づかせ、本人の良いところを最大限にアピールできるようアドバイスする。

相談をする際、心がけている点は、学生たちに元気を出させること、自信を持たせること、そして何よりも共に厳しい就職活動を乗り越えていくために互いの信頼関係を構築することだそうである。

面接会に参加していただいた企業の中には、日頃、ジョブサポーターの方々が何度も事業所へ足を運んで求人開拓を行った結果、ハローワークを利用してくれるようになった企業も多い。そもそも、ハローワークは仕事を辞めた人が行くところだと思っていて、ハローワークが新卒者支援をしていること自体、知らない企業も多いという。そのような企業を何度も訪問し、学生の厳しい就職環境や新卒応援ハローワークの支援メニューを説



明し、貴重な求人をしていただく。こうして、地元企業がハローワークを利用してくれるのも、ジョブサポーターが日々の求人開拓で築いた「信頼関係」があるからこそである。

また、臨床心理士のもとにも、学生たちから様々な相談が寄せられる。「就職活動に疲れた」「頑張っても結果が出ない」「何をしたいか分からない」等々。まずは、「聞くこと」。これまでの就職活動について、今感じていること、何が辛いのか等を学生からじっくりと丁寧に話を聞く。話を聞く上で特に心がけている点は、自分の価値観を一方的に押しつけることのないよう自分の感情をコントロールすること、「問題の所在がどこにあるのか」

「どうしたいのか」等出来るだけ学生本人から答えが出るよう導くこと。

「就職活動に疲れてドロップアウトする前に、まずハローワークに来てほしい。一人で悩まず一緒に頑張りましょう。」これは、ジョブサポーターと臨床心理士の方からのメッセージだ。

面接会に来ていた大学生は、「ハローワークがここまでやってくれるとは思っていなかった。個別相談はとても安心できるし、履歴書の添削や模擬面接もとても役立っている。もっと早くから新卒応援ハローワークに来ておけば良かった。」と話してくれた。

新卒応援ハローワークが出来てから、まだ半年足らずだが、このような学生の声も多く寄せられており、新卒応援ハローワークは、着実にその役割を果たしている。

このように、急激な雇用失業情勢の悪化等に対して全国ネットワークを駆使した雇用対策を全国展開で実施出来ることに加え、日々の業務の中で築かれた地域の企業、求職者とのつながりや信頼関係こそがハローワークの強みである。

コラム

ハローワークにおける高卒新卒者支援の取組み ～岡山労働局の現場から～

2010（平成22）年は、新規大学卒業予定者だけでなく、新規高校卒業予定者（以下「高校新卒者」という。）の就職環境も非常に厳しい年となった。

ハローワークでは、従前から、ジョブサポーターが各地域の企業・学校を訪問する等、各学校と連携して、高校生の就職支援を行ってきたところであるが、厳しい就職環境を受け、ジョブサポーターを大幅に増員するなどして、これまで以上に高校新卒者の就職支援に力を入れて取り組んでいる。

ハローワークでは、ジョブサポーターが中心となって、生徒への支援と合わせて、高校の進路指導担当職員等への支援も行っている。生徒に対しては、職業相談、求人情報の提供、生徒の希望を踏まえた求人開拓、模擬面接、事業所見学への同行等を実施している。また、進路指導担当職員等に対しては、求人情報及び就職面接会等就職関連情報の提供、生徒の就職相談に関する悩み等各種相談

等を行っている。高校生の場合、ハローワークだけでなく、高校との連携が重要で、高校とハローワークが一体となって就職支援を行っていく必要がある。

また、ハローワークが職業相談を行う際に、高校生の場合は特に、「保護者との関係」も築かなければいけない。職業相談を行う中で、特に苦労する点は、高校生の場合、学校・親・生徒本人の主張が異なって、ハロー



ワークがその板挟みになるケースだという。

高校生の場合、働くことの意義や希望する仕事の内容が分からないままハローワークに来ているケースも多く、職業観が漠然としている生徒に対しては、働くことについて、アルバイトと正社員の違いについて等を説明することから始まり、やりたい仕事に就くまでに何をすべきか、現実的にはどのような仕事があるのか等一つ一つを生徒と一緒に調べたりすることもある。大切なのは、一方的に理解させようとするのではなく、生徒本人に納得させながら就職活動のお手伝いをする。分からない点、不安な点を本人にしっかり消化させた上で、次のステップによりやく進めるのだという。

また、厚生労働省では、2011（平成23）年度に実施する新規施策について検討するため、省内全職員から厚生労働行政の推進に有用な政策アイデアを募集し、優秀なものについては施策として実現を図るために「政策コンテスト」が行われた。選考の結果、生徒に地元企業の魅力を知ってもらうため、地域の高校を会場とし、企業の担当者から企業の概要、求める人材等の説明を行う「地元企業の高校内企業説明会」（以下、「企業説明会」という。）が奨励策となった。

この取り組みは、高校生に対する地元企業への理解促進を図り、地域における就職促進につながるよう、高校就学中の早い段階から、地元企業の実態等について企業担当者等から話を聞く場を設けることにより、生徒の職業意識形成支援を実施するためのものである。

岡山労働局においても、試行的にハローワーク津山と津山工業高等学校の共催によ



り、企業説明会が開催された。会場の津山工業高等学校の体育館や視聴覚室等にはいくつかのブースを用意され、地元企業6社と2年生の生徒約120名が参加した。企業担当者がプロジェクターを使って業務内容等の説明を行い、その後質疑応答が行われた。説明会を終えて、教員からは、「早い時期に地元企業の状況等について直接担当者から話を聞くことができ、生徒にとって職業意識形成に有効であった。」との感想があった。

また、今回の試行実施を踏まえ、2011年度の本格実施に向けて、準備期間を十分に設け、主催者間での十分な打ち合わせを行う等ハローワークと高校がしっかりと連携を図って、一体的に進めていきたい、できれば保護者等にも参加していただきたいとのこと。ハローワーク側からは、準備期間を十分にとり、参加企業の選定を、学校側からは、生徒たち面接会の前後の指導も含めた一体的なキャリア形成教育として取り組む必要があるとの感想であった。

ハローワークでは、このようにジョブサポーターを増員するなどして、これまでの取り組みをより一層強化するとともに、新しい取り組みも取り入れながら、高校新卒者の就職支援を行っている。

2 フリーター等の正規雇用化の推進

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置（398名）し、担当者制による個別支援を徹底する。また、職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等を、一定期間（原則3か月）試行的に雇用する若年者等試行雇用制度（トライアル雇用）（1人月4万円、最大3か月）や、平成22年度補正予算により実施した、フリーター等を一定の有期雇用を経て正規雇用で採用する企業に対する若年者等正規雇用化特別奨励金（トライアル雇用活用型）の拡充措置（有期雇用：1人月4万円・最大3か月、その後正規雇用へ移行した場合：中小企業100万円、大企業50万円、対象者25歳以上40歳未満から40歳未満へ下限年齢を廃止）の活用等により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取り組みの推進を図る。

3 職業能力開発施策との連携

ハローワークを利用する若者に対し、以下の職業能力開発施策について、職業意識・職業能力の段階に応じた施策の紹介や地域の学校、企業等に対する積極的な広報・周知を行うとともに、これらの事業の実施主体と連携した円滑な就職支援の実施など、若者の就職に向けた総合的な支援を実施する。

(1) 若者の職業能力開発を通じた就職支援

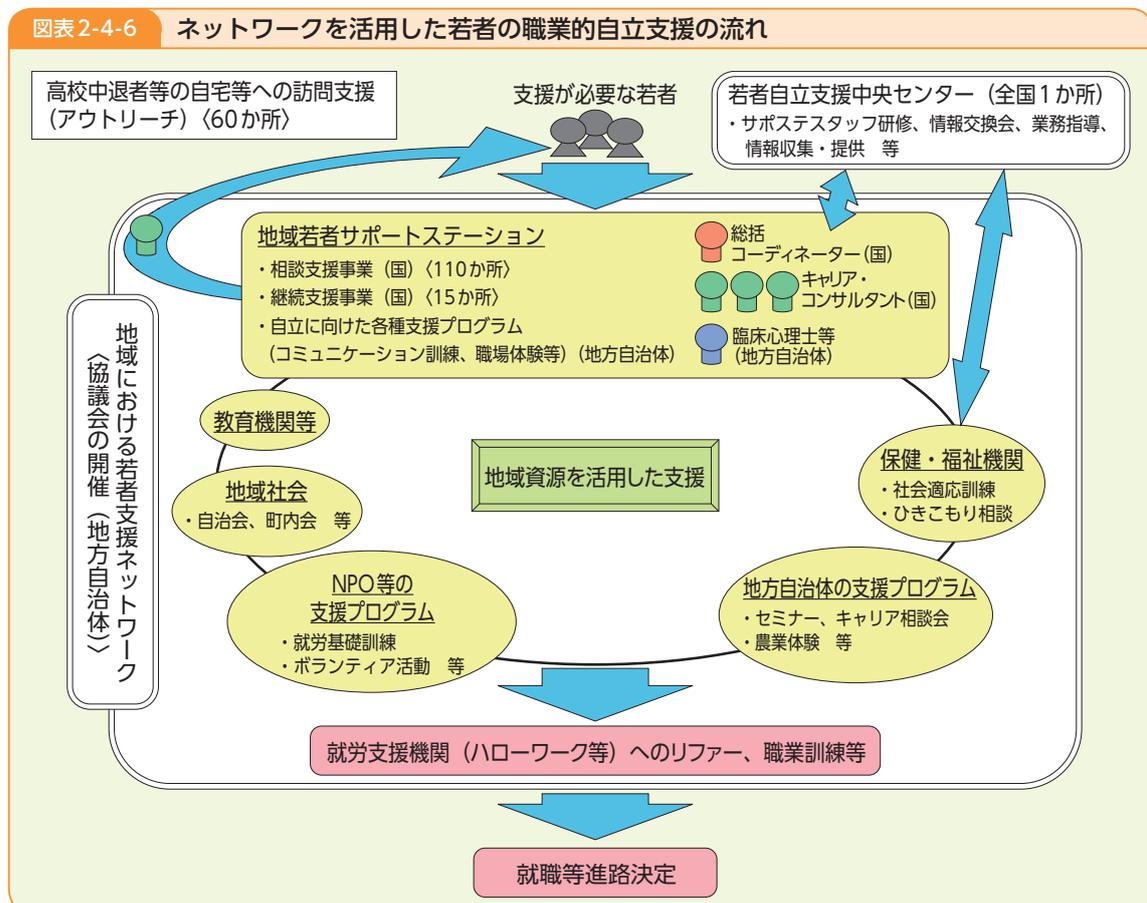
フリーターなどの正社員経験の少ない若者に対して、ジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、正社員への移行を促進している（ジョブ・カード制度の詳細は第2章第3節2参照）。

(2) ニートなどの若者の職業的自立支援

1) 「地域若者サポートステーション事業^{*12}」の拡充

ニートなどの若者の職業的自立を支援するためには、基本的な能力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」（サポステ）を設置し、専門的な相談やネットワークを活用した適切な機関への誘導など、多様な就労支援メ



* 12 地域若者サポートステーション事業の詳細を紹介したホームページ
厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/ys-station/index.html>

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。

2010（平成22）年6月に、政府の新成長戦略において「2011年から2020年の10年間で地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数10万人」という目標が掲げられたことなどから、2011（平成23）年度においては、設置拠点を全国100か所から110か所に拡充するとともに、高校中退者などを対象とした訪問支援（アウトリーチ）によるサポステへの円滑な誘導、高校復学や職業訓練移行後の生活習慣改善の定着を支援する継続支援事業の拡充など、ニートなどの若者の職業的自立支援を強化している。

2) 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（平成19）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や個人に対して、厚生労働大臣表彰を実施している。

第5節 女性の就業希望等の実現

総務省統計局「労働力調査」によると、2010（平成22）年の女性の労働力人口は2,768万人（前年差3万人減）と、2年ぶりの減少となり、女性の労働力率は48.5%で前年と同率であったが、生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率は、63.1%と前年に比べ0.2%ポイント上昇し、8年連続の上昇となった。また、女性の雇用者数は2,329万人（前年差18万人増）で、2年ぶりの増加となり、雇用者総数に占める女性の割合も42.6%と上昇傾向にある。

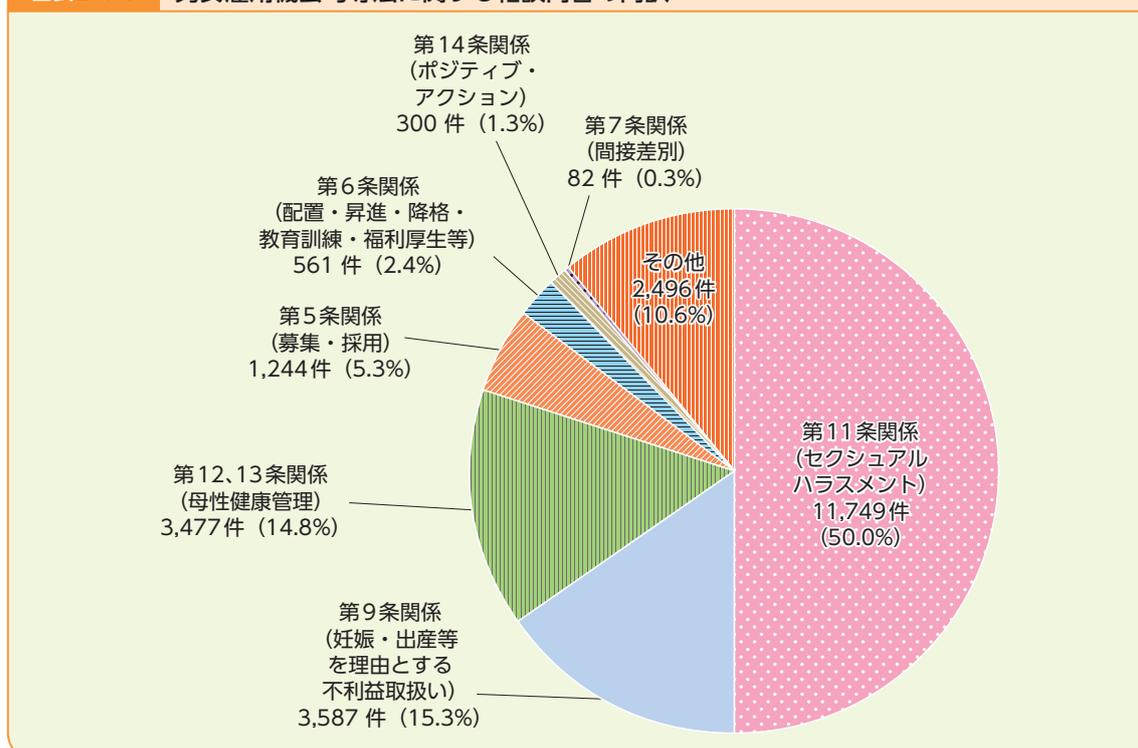
1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保

(1) 男女雇用機会均等法の確実な施行

2010（平成22）年度における「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」）」の施行状況を見ると、相談件数は23,496件で、内容を見ると、職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いに関する相談が多くなっている。

都道府県労働局雇用均等室では、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法違反の企業に対して、迅速かつ厳正な指導を行うとともに、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により円滑かつ迅速な解決を図っている。

図表 2-5-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



(2) 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いについて相談があった場合は、相談へ丁寧に対応し、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、男女雇用機会均等法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正に指導を行っている。

(3) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

実効あるセクシュアルハラスメント対策の徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に沿った対策が講じられていない企業に対し指導を行い、必要に応じて、具体的取組み事例やノウハウを提供している。また、セクシュアルハラスメントに関する相談が寄せられた場合、専門の職員が適切に対応している。

2 女性の職業キャリアの継続が可能となる環境整備

(1) ポジティブ・アクションの促進

女性の継続就業のためには、男女労働者間に事実上生じている格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組みであるポジティブ・アクションを促進することが効果的である。



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」

ポジティブ・アクションの取組みを広く普及させていくためには、経営トップが理解し、企業自らが主体的にポジティブ・アクションに取り組むことが必要であることから、2001（平成13）年より、経営者団体と連携し、企業のトップクラスで構成する「女性の活躍推進協議会」を開催している。2010（平成22）年には、協議会において、企業、労使団体等がポジティブ・アクションの趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマークを公募し、愛称を「きらら」に決定するとともに、女性の活躍推進に向けた経営者からのメッセージ・取組み内容等をまとめた「ポジティブ・アクション宣言」を発

表し、サイト (<http://www.mhlw.go.jp/positive-action.sengen/>) 上で公表するなどにより、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促している。

また、ポジティブ・アクションについての情報ポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>) を開設し、個別企業の取組み事例の提供や、企業が自社の女性の活躍状況を診断できるシステムの開発・運営を行うほか、中小企業におけるポジティブ・アクション導入に対する支援、企業の人事労務担当者を対象としたポジティブ・アクションの具体的取組み方法を提供する研修を行っている。

さらに、2010年度は、「均等・両立推進企業表彰」において、厚生労働大臣最優良賞を日本アイ・ビー・エム株式会社（東京都）、均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を朝日生命保険相互会社（東京都）、住友生命保険相互会社（東京都）、東京電力株式会社（東京都）、三菱UFJ信託銀行株式会社（東京都）、株式会社りそな銀行（大阪府）及び株式会社 広島銀行（広島県）の6社が受賞した。

(2) 男女間の賃金格差解消のためのガイドラインの策定

男女間賃金格差の縮小に向けて、企業の労使による男女間格差の「見える化」を推進するため、2010（平成22）年8月末に、実態調査票等の実践的な支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku09/>) を作成した。このガイドラインの普及・活用を図ることにより、男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握と取組みの必要性について「気づき」を推進し、労使の自主的な取組みを支援している。

3 マザーズハローワーク事業の拠点の拡充

結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で、女性が意欲と能力を十分に発揮して働くことができるよう、2006（平成18）年度から全国12か所にマザーズハローワークを、2007（平成19）年度からマザーズハローワークが設置されていない36県の中核となる都市のハローワークにマザーズサロンを、さらに事業未実施の地域のうち多数の利用者が見込まれる地域の支援拠点として、2008（平成20）年度60か所、2009（平成21）年度40か所、2010（平成22）年度15か所のハローワークにマザーズコーナーを設置し、全国163か所の支援拠点において、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援を行っている。

具体的には、子ども連れでも来所しやすい環境を整備するとともに、求職活動の準備が整い早期に再就職を希望される方に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談やそのニーズを踏まえた求人の確保、さらには地方公共団体等との連携による保育所・地域の子育て支援サービスに関する情報の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を実施している。

第6節 いくつになっても働くことができるようにする対策

1 65歳までの雇用機会の確保

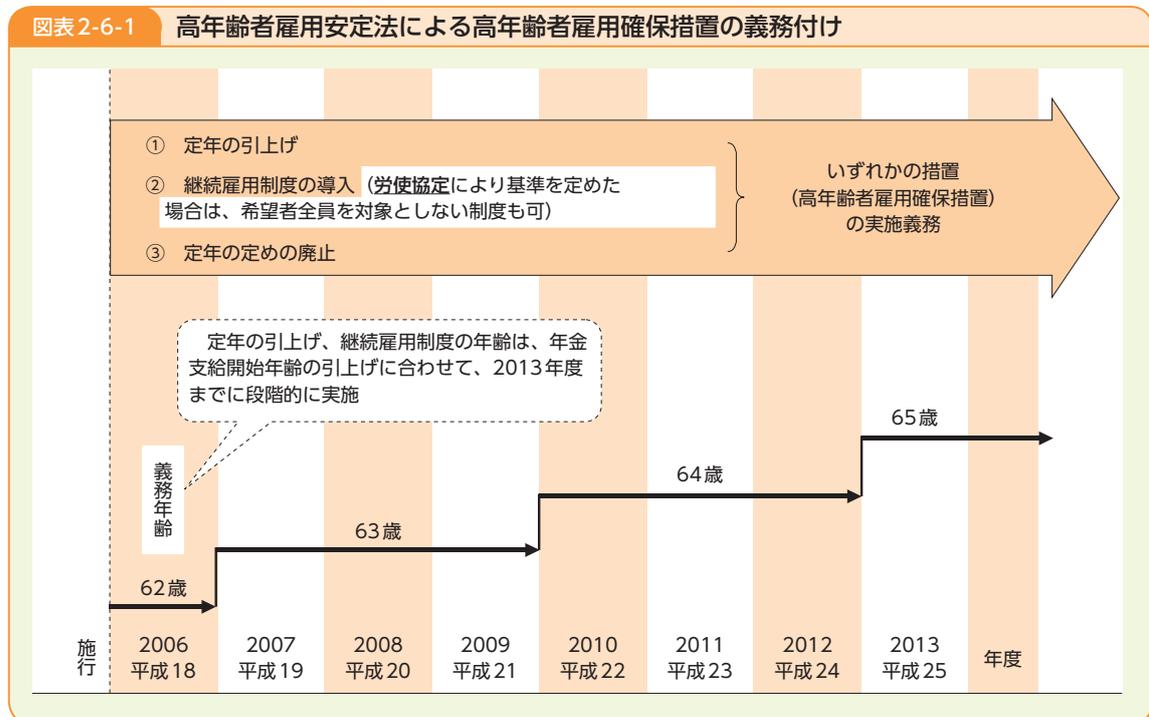
公的年金の支給開始年齢は、2013（平成25）年度には定額部分が65歳に引上げられ、報酬比例部分の引上げが始まる場所である。また、2007（平成19）年から2009（平成21）年にかけて、いわゆる団塊の世代が60歳以上に到達した場所である。

このような中、65歳までの安定した雇用の確保等を図るため、高年齢者雇用安定法により、

事業主に65歳までの段階的な定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定め廃止のうちいずれかの措置（以下、「高年齢者雇用確保措置」という。）を講ずることを義務づけている。

この高年齢者雇用確保措置の確実な施行を図るため、高年齢者雇用確保措置を導入していない事業主に対して、ハローワークの職員による指導、助言等を行っている。

これらの取組みによって、2010（平成22）年6月1日現在、31人以上規模企業の約97%で高年齢者雇用確保措置が実施済みとなっており、今後とも高年齢者雇用確保措置の確実な実施とその充実を図るよう取り組むこととしている。



2 希望者全員が65歳まで働ける企業と企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進

少子高齢化が急速に進展する中、高い就労意欲を有する高齢者が培ってきた知識と経験を活かし、誰もが意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働くことができる社会の実現に向けた取組みを進めることが重要である。このため、高年齢者雇用確保措置の充実のほか、意欲と能力があれば年齢にかかわらず働ける雇用機会の拡充に向けた環境整備を進めるため、企業において希望者全員が65歳まで働けるようにすること及び企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働けるようにすることを普及・促進している。

具体的には、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）において、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議を創設し、2007（平成19）年8月に、「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を取りまとめ、その普及啓発を行っている。また、高障機構の「70歳雇用支援アドバイザー」による人事処遇制度の見直し等に関する個別相談・援助を実施するとともに、各地域における高齢者雇用に積極的な先進企業に対するヒアリング等を通じ、高齢者雇用のメリットや意義、課題やその解決方法を調査分析し、その成果を広く地域の企業等に紹介することにより、地域における取組み気運を醸成し、企業の取組みの促進を図っている。

さらに、高齢者の雇用環境の整備及び65歳以上への定年の引上げ等を促進するため、2011（平成23）年4月より「定年引上げ等奨励金」を一部拡充し、

- ・ 希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて、高齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主

- ・ 65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入又はこれらの措置とあわせて高年齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主
- ・ 傘下の事業主に対して、65歳までの高年齢者雇用確保措置の導入その他雇用環境の整備に係る相談・指導等を行う事業主団体に対する支援を行っている。

コラム 高齢者雇用の先進的取組み

少子高齢化が進行するなか、意欲と能力があれば年齢に関わりなく働ける雇用機会の拡充に向けた環境整備を進めるため、国および高障機構において、2007（平成19）年8月に『70歳まで働ける企業の実現に向けた提言』を取りまとめた。これを受け高障機構において2008（平成20）年に「70歳いきいき企業100選」（以下「100選」）として70歳雇用の好事例を取りまとめた。100選は2008年以降毎年作成されており、今回2009年版100選に掲載された企業の取組み等を紹介する。

株式会社あじみ屋（大阪府松原市）は、「天川の銘産・鯖の柿の葉寿司」の製造・販売を目的に昭和53年に設立された。設立当時の従業員は近所の主婦を中心とした10名前後であったが、業務の拡大に伴い2011（平成23）年3月現在、従業員数は360名と急増した。

定年は一律65歳であるが、定年後も希望者全員を70歳まで再雇用しており、さらに会社が認めた者は70歳以降も引き続き雇用している。その結果従業員の年齢別の内訳は、50歳代が一番多く占めているが、60歳以上も85名おり、全従業員の約24%を占めている。70歳以上の従業員も13名おり、歴代最高齢は81歳である。

あじみ屋では「生活の幸に貢献する」を経

営理念に掲げ、企業の社会的責任の一つである地域への貢献を大切にしている。高齢者を積極的に雇用する意義について、特有の専門能力や長年の経験や知識を活かして製造技術・品質管理能力の蓄積と伝承が可能であるほか、勤務態度がまじめで責任感が強く、リーダーシップが期待できるなど、若い人たちへの模範となるためと考えている。

ただし、高齢者の雇用に当たっては、加齢による体力、視力および聴力の衰え等に対するサポートが必要になるが、商品等を運ぶために新たにエレベーターを設置する等身体的な負担の軽減を図っている。その他年次有給休暇の消化の徹底や出勤日の削減、業務多忙でも残業を禁止する等労働時間の管理を徹底している。

【実際にあじみ屋で勤務している高齢者の声】 (Aさん 70歳 15年勤務)

- Q あじみ屋で勤務するきっかけは。
A 55歳で民間企業を退職後、求人広告を見て応募した。
- Q 高齢者が多いことについて感じることは。
A 高齢従業員に共通して言えることは、高齢になっても働かせてもらっている感謝の気持ちから愛社精神が高く、そのモチベーションが商品の質の向上につながっている。また、高齢になればなるほど体力的な問題等からいつ退職してもおかしくない状態になるので、普段から若い方に技術を教える等少しでも会社に恩返しできるように心がけている。
- Q あじみ屋で勤務することの誇りは。
A お客様に感謝、感動された時に誇りややりがいを感じる。また、周囲の人間から「高齢なのに働けて良いね」と言われる時も多々あり、自分は恵まれていると感じる。
- Q 何歳まで働きたいか。
A 元気なうちは何歳になっても続けたい。



また、あじみ屋では地元のハローワークや障がい者就業・生活支援センターとの連携により、障害者の雇用を積極的に進めており、知的障害者を中心に現在36名雇用している。障害者に対する仕事や日常生活を含めた相談はすべて高齢者（障がい者職業生活相談員）が担っており、人当たりの柔らかさやリーダーシップ等が育成と定着に大きく貢献して

いる。

（参照）

○あじみや <http://www.ajimiya.co.jp/>

○高障機構 「70歳いきいき企業100選」

http://www.jeed.or.jp/data/elderly/employment_case/company70_doc.html#sec02

3 中高年齢者等の再就職支援の実施

依然として厳しい雇用情勢の中、中高年齢者等をめぐる雇用情勢はいったん離職すると再就職は困難な状況にある。

このため、ハローワークを中心に、中高年齢者等に対する職業相談、職業紹介等の体制の整備や積極的な求人開拓を行うとともに、2007（平成19）年10月1日に施行された改正雇用対策法に基づく募集・採用時における年齢制限の原則禁止に関する指導を徹底することなどにより、労働者の応募及び採用の機会の拡大を図っている。

また、求職活動支援書の作成に向けた指導や、再就職援助措置を講じようとする事業主に対して相談・援助を行っている。

このほか、再就職が困難な中高年齢者等を常用雇用への移行を図ることを目的として試行的に雇用する事業主に対し試行雇用奨励金（中高年齢者トライアル雇用奨励金）を支給するとともに、60歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対して特定求職者雇用開発助成金を支給し、中高年齢者等の再就職を促進している。

4 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

高齢期には、個々の労働者の意欲、体力等個人差が拡大し、雇用・就業に対するニーズも多様化する傾向にあることから、希望に応じた多様な雇用・就業機会を確保していくことが重要である。

このため、定年退職後等において、地域社会に根ざした臨時的・短期的又は軽易や就業やボランティア等の社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた仕事を提供するシルバー人材センター事業を推進している（2011（平成23）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,298団体、会員数は約79万人）。さらに、「教育、子育て、介護、環境」を重点にシルバー人材センター事業と自治体が共同して企画提案した事業を支援し、事業の活性化を図っている。

また、高齢者の知識・経験を生かすためのワークショップの開催、企業等とのマッチングを行う「シニア就業支援プログラム事業」を実施することにより、高齢者の多様な雇用・就業機会の確保の促進を図っている。

1 地域における創意工夫を活かした雇用創造の推進

雇用情勢は依然として厳しい状況が続いており、このような状況に対応するために、まずは当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急的に創出する必要がある。また、こうした緊急的な対策とともに、中長期的な課題として、構造的に雇用機会が不足している地域への雇用対策も引き続き取り組む必要がある。

(1) 地域における緊急的な雇用機会の確保

2008（平成20）年度から都道府県に基金を造成し、総額1兆1,000億円の交付金を交付して、都道府県及び市町村において地域における雇用創出のための事業を実施している。

具体的には、「ふるさと雇用再生特別基金事業」（2,500億円）による地域における継続的な雇用機会の確保、「緊急雇用創出事業」（4,500億円）による離職者の一時的な雇用機会の確保を図るとともに、「重点分野雇用創造事業」（4,000億円）により、介護、医療、農林、観光、地域社会雇用など成長分野として期待されている分野における雇用機会の創出及び人材の育成を実施している。これらの事業により、2008年度からの累計で約45.4万人（2010（平成22）年12月末現在）の雇用が創出された。

(2) 構造的に雇用情勢の厳しい地域への雇用対策

構造的に雇用情勢が特に厳しい地域における雇用機会の創出を図るため、地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域においては、事業所を設置整備して求職者を雇い入れる事業主に対し、地域求職者雇用奨励金を支給している。また、雇用の改善の動きが弱い21道県においては、重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野で創業する事業主に対し、地域再生中小企業創業助成金を支給している。

さらに、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を進めることが重要である。このため、地方公共団体の産業振興施策との連携のもとに、雇用拡大や人材育成につながる事業を実施する、地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）や、地域雇用創造実現事業の活用を図っている。

コラム 地域雇用の取組み

日本の雇用失業情勢は、地域ごとの環境、産業構造などの違いもあり、地域によって差が生じている。厚生労働省は、日本の中でも相対的に雇用情勢の悪い地域において、自発的に雇用創出に取り組もうとする活動に対して支援を行う「地域雇用創造推進事業」や「地域雇用創造実現事業」などの施策を講じている。

高知県黒潮町は、これらの支援を受けながら、地域の特産品を活用した雇用創出活動に取り組んでいる地域の一つである。黒潮町は、平成18年に大方町と佐賀町が合併して誕生した町で、総面積188.46km²、人口13,213人（平成22年3月末現在）の規模の町であるが、大きな産業が無く、雇用の場が少ないという事情を抱えた地域であった。

黒潮町では「黒潮町雇用促進協議会」を立ち上げ、地域資源を用いた商品開発という側面から、人材の育成、産業の振興、雇用の創出を目指した。

セミナーや研修を通し、地産の農産品の効率的な生産や加工、そして販売を行える人材などの育成や対象者の意識改革を行い、地域の産業発展の下地作りを行った。そして、これらの人材も積極的に活用し、ものづくり、組織づくり、施設整備、地域外商、地産地消を一体的に推進する黒潮印（認証基準の設定された、協議会独自の印）の商品開発・販売事業をはじめ、地域資源を有効活用した様々な取組みを行ったのである。

これらの事業の実施により、年間70種類の試作品を開発し、「菜膳らっきょう」を県内の道の駅で販売、また、「黒糖生姜きゃらめる」「さとうきび酢」などを都内有名百貨店に出品するなどの成果をあげている。

また、黒潮町の取組みによって生まれた地場産品の一つに「カツオのたたきバーガー」というものがある。元々は地元の高校で試作



黒潮協議会の製品

されたものを雇用促進協議会で製品化したものであるが、現在は、地元の道の駅に販売を引き継いで、地域の一つの名産品としてひとり立ちしている。この製品は、テレビ番組（クイズでGO！ローカル線の旅）で放映されるなど、メディア向けのPR活動も行っている。

このような取組みによって地域の産業が発展することで、新たな雇用が生まれる。産業が地域でひとり立ちし、更に発展することで、地域も活性化し、それに伴い更に雇用も広がっていく。そうした取組みが全国的に広がり、地域の活性化、雇用情勢の底上げに繋がるよう、厚生労働省も全力で支援している。



カツオのたたきバーガー

2 成長分野における雇用創出等

(1) 福祉・介護分野の雇用支援

福祉・介護人材の確保については、昨今の厳しい経済情勢による他産業の雇用情勢の悪化に伴い、一定の改善が見られるものの、依然として、地域（特に都市部）や事業所によっては人材の確保が困難である状況が続いている。

特に、介護人材については、今後、急速に進展する高齢化により、介護へのニーズが増大することが予想される。2008（平成20）年度で介護人材は約128万人であるが、2025（平成37）年度には約212万人～255万人必要になると見込まれている。

福祉・介護分野においては、①離職率は改善傾向にあるものの（介護関係職種：17.0%、全産業平均：16.4%）地域によっては人手不足が生じている、②介護福祉士等の資格を有しながら福祉・介護分野で働いていない潜在的有資格者が多数存在する（全国で約25万人）等の課題を抱えており、質の高い福祉・介護人材の安定的確保は喫緊の課題となっている。

こうした現状を踏まえ、厚生労働省では、全国の主要なハローワークに設置する「福祉人材コーナー」において、きめ細かな職業相談・職業紹介、求人者に対する求人充足に向けての助言・指導等を行うとともに、「福祉人材コーナー」を設置していない主要なハローワークにも相談体制を整備し、福祉分野の職業相談・職業紹介、職業情報の提供及び「福祉人材コーナー」への利用勧奨等の支援を実施している。

また、ハローワークと福祉人材センターや介護労働安定センター等の関係団体等が連携し、求職者・求人者を対象に、各機関のノウハウや情報を活用した合同説明会や合同就職面接会等を開催している。

国や都道府県が実施している公共職業訓練においては、今後の成長が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信分野において必要とされる人材の確保に重点を置く訓練を実施しており、特に、雇用の受け皿として期待できる介護分野での安定雇用を実現するため、2009（平成21）年度から2年の介護福祉士養成コースを実施している。

また、2009年7月末からは、雇用保険を受給できない方などに対する無料の職業訓練（基金訓練）と訓練期間中の生活給付である「訓練・生活支援給付」の実施を内容とした緊急人材育成支援事業を実施している。基金訓練においても、介護分野の実践的な職業能力が習得できるコースが用意されており、さらに、前述の公共職業訓練と併せて、訓練を受講する方のうち、年収要件などの一定の要件を満たす方については、訓練受講中の生活を支援するため、月10万円（被扶養家族を有する方にとっては月12万円）の訓練・生活支援給付が支給される。

さらに、重点分野雇用創造事業を活用し、介護、医療等の分野における雇用機会の創出及び人

図表 2-7-1 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	16.4% (14.6%)	12.9% (11.7%)	26.7% (24.8%)
2職種計	17.0% (18.7%)	16.0% (18.5%)	17.8% (18.9%)
(訪問介護員)	12.9% (13.9%)	14.5% (22.1%)	12.6% (13.1%)
(介護職員)	19.3% (21.9%)	16.2% (18.2%)	23.6% (27.5%)

資料：財団法人介護労働安定センター「平成21年度介護労働実態調査」

(注) 1. 全産業の出自は厚生労働省大臣官房統計情報部「平成21年度雇用動向調査」

2. 全産業については、「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」の数値。

3. () は平成20年度の数値

材の育成を図っている。特に、介護施設で働きながら介護福祉士やホームヘルパー等の資格を得るための講座を受講できる「働きながら資格を取る」介護雇用プログラム」を推進している。

一方、介護分野の労働環境は、賃金面、精神的・肉体的に不安や不満があるなど厳しい労働状況にあり、他産業と比べて離職率が高いなど、雇用の管理等の面で解決すべき課題が多い。

このため、介護分野の事業主を対象に、労働環境の改善、教育訓練の実施、福利厚生の実施等に関する相談援助事業を行っているほか、介護労働者の労働環境の整備に資する介護福祉機器を導入し、介護労働者の身体的負担の軽減等を図った事業主に対して、その費用の一部の助成を行うなど、介護労働者の雇用管理の改善等に取り組む事業主を支援している。

(2) 成長分野等人材育成支援事業について

新成長戦略（平成22年6月18日閣議決定）に掲げる成長分野のうち、雇用創出効果が高い健康、環境分野については、特にその雇用創出に応じた必要な能力を有する人材を確保する必要があり、また、急激な円高の影響にさらされているものづくり産業であって上記分野に関連するものについては、新成長戦略による当該成長を支える基盤として維持・強化する必要がある。

そのためには、当該産業に雇い入れた労働者等に対する能力開発を重点的かつ加速的に支援することにより、当該労働者の定着を図りつつ、当該産業全体の生産性を高めて処遇改善の基盤を作るとともに、さらに新たな雇用に結び付けていくことが重要である。

このため、2010（平成22）年11月より成長分野等人材育成支援事業においては、健康、環境分野及び関連するものづくり分野の事業を行う事業主が、雇用期間の定めのない労働者の雇入れや異分野からの配置転換を行い、Off-JTを実施した場合に成長分野等人材育成支援奨励金を支給している。

(3) 雇用促進税制について

依然として厳しい雇用情勢の中、「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「成長企業」を支援し、雇用の拡大を図ることが重要である。

このため、雇用の受け皿となる成長企業を支援するために、雇用を一定以上増やした企業に対する税制上の優遇措置などの雇用促進税制を2011（平成23）年度から3年間の措置として創設している。

雇用促進税制の対象は、特定の業種のみ限定せず、広く雇用を増加させる企業を税制優遇の対象としており^{*13}、一層の雇用機会の確保を図っていく。

3 雇用調整助成金の支給の適正化

景気の変動、産業構造の変化等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や雇用の安定を図るため、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支援として、雇用調整助成金（大企業事業主向け）及び中小企業緊急雇用安定助成金（中小企業事業主向け）を支給している。

*13 ただし、風俗営業等を営む事業主は除く。

図表 2-7-2 雇用調整助成金について

概要

- 景気の変動など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事業主が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度。
- 休業等を実施する前に、実施計画を都道府県労働局に提出し、その後、実際に休業等を実施した後に支給申請をすることになっている。

助成内容

- 休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成。
 - ・大企業：2 / 3 中小企業：4 / 5
 - ・労働者を解雇等していない場合は、大企業：3 / 4 中小企業：9 / 10
 ただし、雇用保険基本手当日額の最高額(7,505円)を日額上限とする(平成23年6月30日現在)。
- 教育訓練を実施した場合は、以上のほか、教育訓練費を支給。
 - ・1人1日当たり 事業所内訓練の場合 大企業：2,000円 中小企業：3,000円
 - 事業所外訓練の場合 大企業：4,000円 中小企業：6,000円

実績

- 平成20年12月に、雇用調整助成金の助成内容等を中小企業向けに拡充した中小企業緊急雇用安定助成金を創設して以来、利用が急増。その後も、事業主等の要望を踏まえ、累次に渡る支給要件の緩和等を行ったところ。
- 本年3月現在の実施計画ベースの事業所数は約56,000事業所、休業等の対象者数は約118万人となっている。

2010(平成22)年度においては、急激な円高の影響を受け、生産量の回復が遅れている企業の雇用維持を支援するための生産量要件の緩和^{*14}を行った。

こうした改正により助成金をより活用しやすくし、雇用の維持に努力する企業に対する支援に努めているところである。なお、2011年3月分(速報値)の雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金に係る休業等実施計画届の受理件数は55,591件、その対象者数は1,182,111人であり、多くの事業所にご利用いただいているところである。

また、本助成金については不正受給防止対策にも積極的に取り組んでおり、休業等を行った労働者へのヒアリングの実施や、事業所への実地調査を強化したほか、悪質なものについては告発等を行うなど、警察と連携した取組みを行っている。さらに、2010年11月1日以降の支給申請分からは不正受給を行った事業主名等を公表するなど、本助成金のより一層の適正な支給に努めているところである。

*14 「売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること」という従来の要件を緩和し、「円高の影響を受け生産量等の回復が遅れたことにより、売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が3年前の同時期に比べ15%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字である」事業所の事業主についても利用を可能とした。