

第2章 経済社会の活力向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

第1節 若者・女性・高年齢者・障害者等の就業実現

1 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、24歳以下の完全失業率が、2012（平成24）年には8.1%（前年差0.1ポイント低下）、25～34歳については、5.5%（前年差0.3ポイント低下）と、前年よりは回復したものの依然として厳しい状況である。

また、2013（平成25）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については93.9%（2013年4月1日現在）、高校については97.6%（2013年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学0.3ポイント、高校0.9ポイント）したものの、2014（平成26）年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。

また、フリーター数は、2012年には180万人となり、前年（2011（平成23）年184万人）と比べて4万人減少したものの、ニート数については2012年には63万人となり、前年（2011年60万人）と比べて3万人増加しており、若年者の就職環境は依然として厳しい。

このため、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を充分に發揮できるよう、フリーター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。

2 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」を全国に設置（2013（平成25）年4月1日現在、57か所）し、広域的な求人情報の提供や、就職支援セミナー・面接会を実施している。2012（平成24）年度は延べ約71万人が利用し、約9.4万人が就職決定した。また、学生や既卒者を対象とした専門職業相談員であるジョブソーターを新卒応援ハローワークやハローワークの学生用相談窓口に配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人の紹介等就職まで一貫した支援を行うと共に、大学等との連携による学校への出張相談などを行っている。2012年度は約19.4万人のジョブソーター支援対象者の就職が決定した。

さらに、事業主に対して新卒者採用にあたって卒業後3年以内の者を新卒者として取り扱うよう求めた雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の事業主への周知による既卒者の就職促進や、地域の経済団体や教育機関等を構成員とする「新卒者就職応援本部」の開催を通じた関係機関の連携体制の強化を行っている。

3 若者と中小企業とのマッチングの強化

大学・高校などの新卒者・既卒者、フリーターなどの若者の採用・育成に積極的な中小企業は各地域に存在するが、これらの企業が大企業のように企業情報をPRすることは困難である。一方、若者にとっても、就職活動において地元の中小企業の情報を入手することは難しく、また、早期からこれらの企業に目を向けることは少ないので現状である。さらに、たとえ就職したとしても、事前の情報不足により、企業へのイメージと現実のギャップが大きく、早期離職に繋がる恐れがある。こういった要因により、中小企業と若者との間にはミスマッチが存在する。

このため、若者の採用・育成に積極的で、一定の基準を満たした地域の中小企業が「若者応援企業」を宣言し、労働局・ハローワークが「若者応援企業」のPRや重点的マッチングを実施する「若者応援企業宣言事業」を2013（平成25）年度より実施する。これにより、若者が就職活動早期から中小企業に目を向けられることによるマッチングの向上、事前の企業情報の理解による職場定着率の向上、地域の若者の職業観の向上などを目指す。

4 キャリア^{*1}教育の推進

若者が、学校から社会・職業に円滑に移行できないなどの課題に直面している。この問題は、社会全体を通じた構造的な問題があることが指摘されているが、学校教育は若者の社会的・職業的自立や、生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものであり、キャリア教育の重要性が増している。2011（平成23）年1月31日には中央教育審議会において「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」が取りまとめられた。答申では幼児期の教育から高等教育までの体系的なキャリア教育の推進や職業教育の充実が提示されたが、その中で、キャリア・カウンセリングを行う専門人材の学校への配置、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携等についても指摘されている。

また、大学設置基準及び短期大学設置基準の改正（2010（平成22）年2月公布、2011年4月施行）により全ての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導（キャリアガイダンス）に取り組むための体制を整備することとされている。

そのため、今後のキャリア教育を効果的に推進する上で、教職員、民間サポート機関等の外部機関及びキャリア・コンサルタント^{*2}等の専門人材の養成が急務となっていることから、2011年度においては、中学のキャリア教育をサポート・推進する専門人材を養成するための講習を実施するとともに、キャリア・コンサルタント養成に係るモデルカリキュラムに「学校教育制度、キャリア教育に関する理解」を盛り込み、キャリア教育に資する人材の養成に努めてきた。さらに、キャリア・コンサルティング研究会を開催し、大学等で活躍するキャリア・コンサルタントに求められる能力について検討を行った。

2012（平成24）年度においては、大学等のキャリアセンターの中核人材等を対象に、雇用・労働に関する知見やキャリア教育や就職支援に資するツール、キャリア・コンサル

*1 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

*2 キャリア・コンサルタントとは、個人が、その適性や職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談その他の支援を行う専門家のこと

ティングやその担い手であるキャリア・コンサルタントに係る知識及びその活用方法等についての理解を深める講習を実施し、大学等におけるキャリア教育を推進するとともに、大学等におけるキャリア・コンサルタントの活用促進を図ったところである。

2013（平成25）年度においては、中学・高校・大学のキャリア教育を担う人材を対象に講習を実施する予定である。

5 キャリア・コンサルティングの活用促進

（1）キャリア・コンサルティング^{*3}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。

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、企業における人材待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、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（2013（平成25）年6月末現在、10試験を指定）。また、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、2012（平成24）年度末で約8万1千人のキャリア・コンサルタントが養成されている。

さらに、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、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キャリア・コンサルタントの活用に係る普及・啓発、ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタントの養成、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。

6 フリーターなどのキャリア形成・正社員転換などの就職支援の強化

フリーターなど、正規雇用化を目指す若者の就職支援のため、全国のハローワークでのきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練の情報提供・相談などを実施しており、2012

*3 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>

(平成24)年度は約30.2万人が就職した。2012年度からは「若者ステップアッププログラム」として、既存の取組みに加え、フリーターへの専門的な就職支援のため、各都道府県にわかもの支援コーナー、わかもの支援窓口を開設したことに加え、大都市圏には支援拠点として「わかものハローワーク」を設置し、支援を強化している。また、地域若者サポートステーションとの連携により、就労意欲のあるニートの支援を行う。

7 ニート等の若者の職業的自立支援の強化

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的に行うことや、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。

2013（平成25）年度においては、設置拠点を全国116か所から160か所に拡充するとともに、「サポステ・学校連携推進事業」により学校との連携を構築し、在学生・中退者支援を実施する。また、新たに、合宿形式を含む生活面等のサポートと職場実習の訓練を集中的に行う「若年無業者等集中訓練プログラム事業」を実施し、ニート等の若者の就労を強力に支援することとしている。

8 ジョブ・カード制度の推進

（1）ジョブ・カード制度の概要

働くことを希望する全ての者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も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者も少なくない。

このため、フリーターなどの非正規雇用の労働者などの職業能力を向上させることなどを通じて、その雇用の安定化などを図ることを目的としたジョブ・カード制度を2008（平成20）年より実施している。

当該制度の主な趣旨・内容としては、非正規雇用の労働者などのうち職業能力の形成機会に恵まれなかった者などに対する①ジョブ・カードを活用した効率的なキャリア・コンサルティングの実施や、②企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた実践的な職業訓練などの受講機会の提供を行うことにより、その職業能力を高め、社会で活躍する人材としての成長を促すことである。

また、③キャリア・コンサルティングにおいて明らかにされたキャリアに関する希望や訓練修了後の訓練受講者の職業能力に対する評価が記載されたジョブ・カードの就職活動などにおける応募書類としての活用や、④ジョブ・カードにおいて的確に評価された職業能力の可視化を通じて、求職者と企業との適切なマッチングや職業能力を主な基準とした外部労働市場の形成を促進することも重要な役割である。

当該制度における企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練は、企業が訓練生と雇用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。雇用型訓練では訓練生は訓練実施企業から賃金を得ることができる。一方、委託型訓練では訓練生が雇用保険を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職業訓練受講給付金により、訓練を受けることができる。また、公共職業訓練や求職者支援制度における一部の職業訓練においてもジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングや能力評価が実施されている。

(2) ジョブ・カード制度の普及・促進

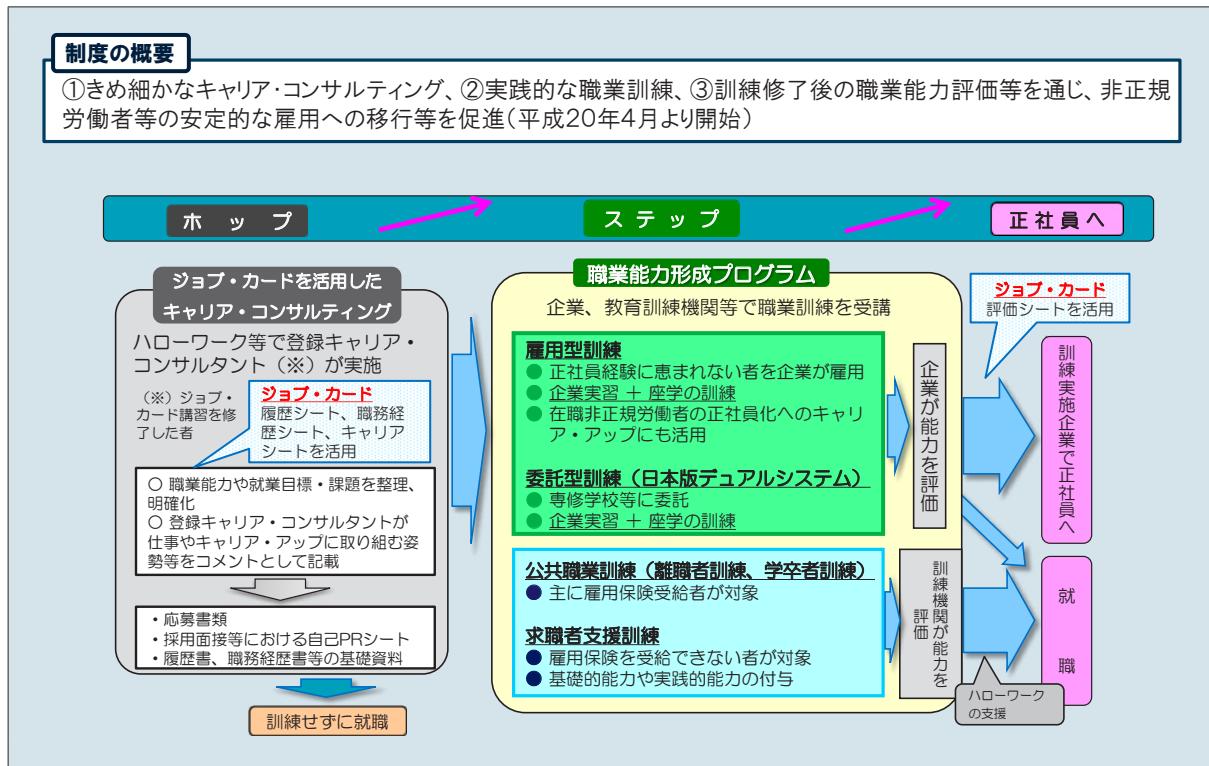
全国各地の主要な商工会議所に設置された地域ジョブ・カードセンター等がハローワークなどと連携しながらジョブ・カード制度の普及・促進を行っており、ジョブ・カード取得者数の累計は約87万1千人（2013（平成25）年4月末）となっている。

(3) 学生用ジョブ・カードの開発

近年、厳しい雇用情勢が続く中で、大学、専門学校（専修学校専門課程）等の卒業者の就職環境も厳しい状況が続いている。その背景の1つとして、大企業を希望する学生と学生を積極的に採用したい中小企業とのミスマッチの存在が指摘されている。また、卒業者の厳しい就職状況への対応策として大学のキャリア教育では、各大学等において、教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に向けた指導等の体制整備が義務化されており、学生自らが個性・能力の理解を深め、将来の適切な職業選択を行う基盤となる能力を形成するための環境整備が急がれている。

このような現状に対応するため、厚生労働省は、2011（平成23）年度に中小企業の事業主が学生の選考に当たり履歴書のみを用いた選考と比べて学生の人柄や適性、能力等を知る上でより詳しく有益な情報を得ることができる資料となるとともに、在学中の学生のキャリア形成支援にも有効なツールである学生用ジョブ・カードを新たに開発し、2012（平成24）年度より本格的な普及促進を図っている。

図表2-1-1 ジョブ・カード制度について



9 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2012（平成24）年の女性の労働力人口は2,766万人（前年差2万人減）で、女性の労働力率は48.2%（前年同）である。生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率は、63.4%（前年差0.4ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,357万人（前年差10万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%（前年差0.2ポイント上昇）となっている。

10 女性の活躍促進

（1）男女雇用機会均等対策の推進

1 男女雇用機会均等法の履行確保

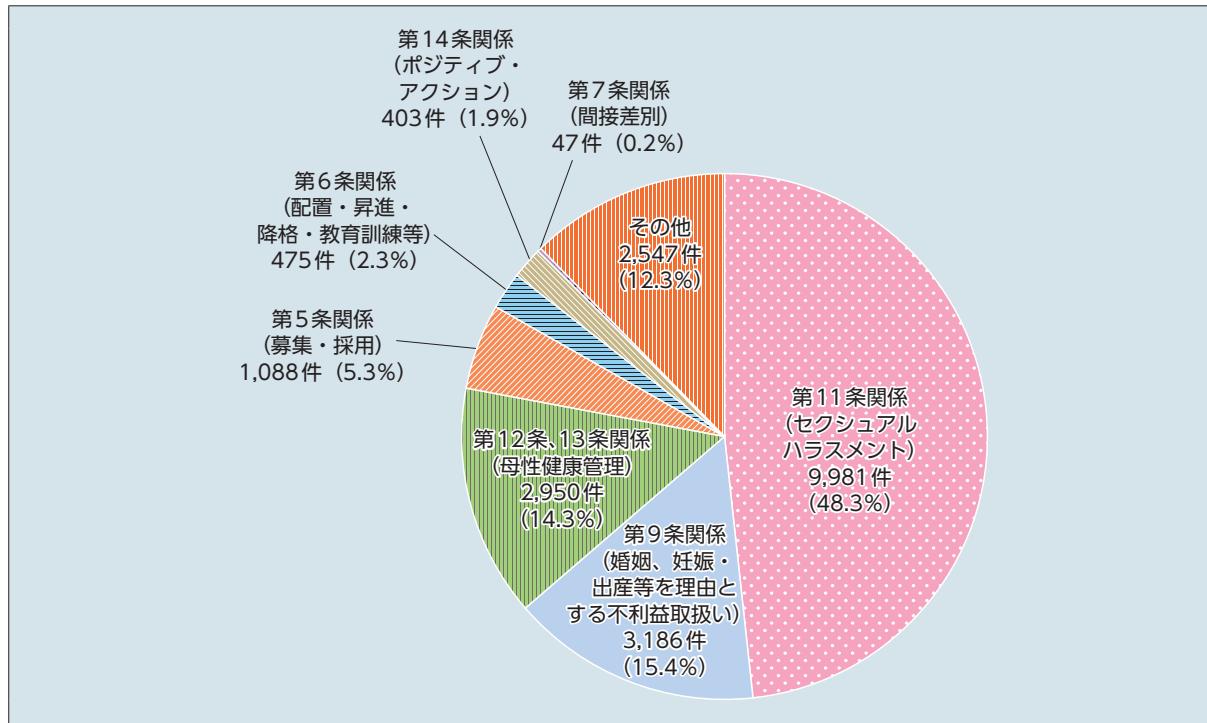
労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、男女雇用機会均等法に沿った男女均等取扱いが徹底されるよう周知啓発するとともに、法違反が認められる企業に対しては、都道府県労働局雇用均等室において、迅速かつ厳正な指導を行っている。労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停で円滑かつ迅速な解決を図っている。

2012（平成24）年度に雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談件数は20,677件である。その内容を見ると、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（図表2-1-2）。また、是正指導件数は7,696件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は504件、機会均等調停会議による調停件数は63件となっている。

セクシュアルハラスメントに関する相談については、適切に対応するとともに、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を指導し、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。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には、適切に対応し、相談者にとって最も適切な方法で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、事業主を迅速かつ厳正に指導をしている。

図表2-1-2 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



② ポジティブ・アクションの取組み促進

ポジティブ・アクションとは、男女の固定的な役割分担意識、過去の雇用管理における取扱い、男性中心の職場慣行などがもとになって男女労働者間に事実上生じている格差の解消を目指した、企業の自主的かつ積極的な取組みである。実質的な男女労働者間の均等を確保するためには、ポジティブ・アクションを促進することが必要である。このため、企業が具体的な取組みを行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を積極的に行い、ポジティブ・アクションの一層の促進を図っている。具体的には、企業に対する取組み促進の直接的な働きかけやポジティブ・アクション情報ポータルサイト(<http://www.positiveaction.jp/>)を活用した女性の活躍状況の情報開示を促進している。ポジティブ・アクション情報ポータルサイトでは、ポジティブ・アクションについて個別企業の取組みを閲覧・検索できる「ポジティブ・アクション応援サイト」や、女性の活躍推進に取り組んでいる、あるいはこれから取組みを進めていこうとする企業の経営トップがメッセージを掲載している「女性の活躍推進宣言コーナー」等により、ポジティブ・アクションに関する総合的な情報提供を行っている。

また、ポジティブ・アクションを積極的に推進している企業を公募して「均等・両立推進企業表彰」を実施している。2012年度は均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を株式会社みずほフィナンシャルグループ（東京都）及び京都中央信用金庫（京都府）が受賞し

た。加えて、2013（平成25）年度よりポジティブ・アクションに積極的に取り組む企業に対し、中小企業両立支援助成金（第1章第9節207ページ参照）の支給額加算制度を実施している。

【ポジティブ・アクション情報ポータルサイト】 URL <http://www.positiveaction.jp>



さらに、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て、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等で構成される「女性の活躍推進協議会」を開催している。協議会では、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「きらら」やポジティブ・アクションに取り組む企業や企業で活躍する女性からのメッセージを掲載した「ポジティブ・アクションメッセージ集」の活用促進等を実施している。

このほか、男女労働者の間に事実上生じている格差の実態把握とポジティブ・アクションの取組みの必要性について気づきを促す「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/>)や「業種別『見える化』支援ツール」の作成・普及により、ポジティブ・アクションの具体的取組みを支援するとともに、メンター制度等導入マニュアルの作成・普及により、女性労働者が就業を継続していくような環境作りを支援している。



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」

（2）女性の就業希望の実現

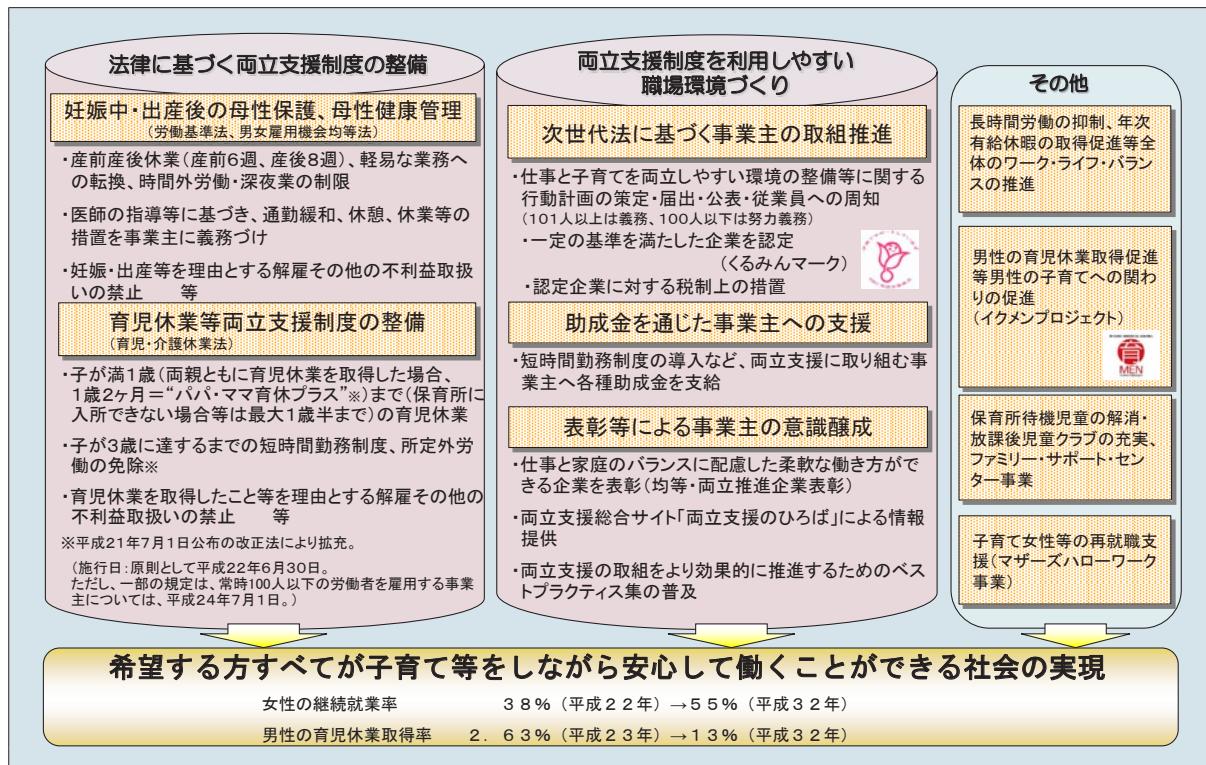
全国173箇所（2012（平成24）年度末現在）のマザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人情報や地方公共団体との連携による子育て情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

（3）仕事と子育て等の両立支援策の推進

仕事と子育て等の両立支援に向けた取組みは、少子化対策や子育て支援策だけでなく、女性の活躍促進に資するとともに、日本経済の活力の維持の観点からも重要となっている。

このため、育児・介護休業法の周知・徹底、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組み促進、ベストプラクティス集の普及や助成金の支給を通じた事業主への支援など、仕事と子育て等の両立を図ることができる雇用環境の整備に取り組んでいる。(第1章第9節参照)

図表2-1-3 仕事と家庭の両立支援対策の概要



11 高年齢者雇用の現状

最近の高年齢者雇用の状況は、2012（平成24）年6月1日現在、31人以上規模企業の97.3%（前年同期95.7%）では、①65歳までの段階的な定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、又は③定年の定めの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。）を実施済みであり、希望者全員が65歳以上まで働く企業の割合は48.8%となっている。

このような中、2012年8月に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」が国会で可決・成立し、希望者全員が65歳まで働く制度の導入が企業に義務づけられた（2013（平成25）年4月1日施行）。今後は、人生100年時代を見据え、就労等を通じて地域社会で「居場所」と「出番」を得られること等により、働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会の実現に向けて検討を進めていくこととしている。

12 「生涯現役社会」の実現

(1) 企業における高年齢者の就労促進

地域の中核的企業をモデル企業に選定し、当該企業における取組みを通じ、生涯現役社会実現に向けた地域の機運醸成を図るほか、高年齢者の職業生活の設計等に係る支援

を行う。

また、生涯現役社会の実現に向けた環境の整備に対応するため、高年齢者の雇用環境の整備や労働移動の受入を行う事業主に対して、「高年齢者雇用安定助成金」（新設）を支給する。

主要なハローワークに高年齢者総合相談窓口を設置し、職業生活の再設計に係る相談・援助を実施するほか、長期失業高年齢求職者などの就職が困難な高年齢者を対象に担当者制の就労支援等を実施する。

また、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者の常用雇用への移行を図ることを目的としたトライアル雇用奨励金、60歳以上の高年齢者等を雇い入れた事業主に対する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。

さらに、高年齢者の雇用を支援するため、事業主団体や公共職業安定機関との協力のもと、高年齢者の居住する身近な地域において、雇用を前提とした技能講習及び技能講習終了後の面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施している。

（2）高年齢者が地域で働く場や社会を支える活動ができる場の拡大

高年齢者の希望に応じた多様な就業機会を確保していくため、定年退職後等に、地域社会に根ざした臨時的かつ短期的又は軽易な就業を通じた社会参加を希望する高年齢者に対して、その希望に応じた就業機会を確保・提供するシルバー人材センター事業を推進している（2013（平成25）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,299団体、会員数は約74万人）。

13 障害者雇用の現状

最近の障害者雇用の状況は、民間企業での障害者の雇用者数（2012（平成24）年6月1日現在38万2千人（前年比4.4%増））が9年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。また、従業員56人以上の民間企業で働く障害者の割合（実雇用率）は1.69%（前年同期1.65%）であるが、1,000人以上規模の大企業では1.90%と法定雇用率（1.8%。後記14のとおり、2013（平成25）年4月1日以降は、民間企業の法定雇用率は2.0%に引き上げられている。）を上回っている。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、2012年度は過去最高の68,321件（前年度比15.1%増）であった。障害種別で見たとき、精神障害者の伸びが著しく、前年度と比較し、26.6%増であった。

このような障害者雇用の進展の背景には、①障害者の働く意欲の高まりや、②CSR（企業の社会的責任）の浸透、障害者雇用のノウハウの蓄積等による障害者雇用への企業側の意識の変化などがあると考えられる。さらにハローワークと福祉、教育などの地域の関係機関との連携による就職支援の推進や障害特性に応じた支援施策の充実などが、障害者雇用の進展を後押ししている。

一方で、民間企業の実雇用率は依然として法定雇用率を下回っており、障害者雇用を率先垂範すべき立場の公的機関についても、都道府県教育委員会を中心に、未達成機関が存在することから、一層の指導が必要である。さらに、精神障害、発達障害、難病など多様な障害特性を有する者に対しても、その障害特性に応じた支援策の充実を図り、更なる雇用促進を図る必要がある。

2013年4月に、障害者雇用の進展を受け、15年振りに障害者雇用率の引き上げ^{*4}を実施し、更なる障害者雇用の促進を図っている。また、2013年4月に雇用の分野における障害者に対する差別を禁止するための措置及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会に提出された。この法案は6月に成立した。

14 雇用率達成指導と地域の就労支援の強化

(1) 雇用率制度の推進等による雇用機会の拡大

① 障害者雇用率制度と厳正な雇用率達成指導

現在、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号。以下、「法」という。）の定めるところにより、事業主は一定の割合（法定雇用率）以上の障害者を雇用しなければならない（2013（平成25）年4月1日現在民間企業は2.0%、国・地方公共団体・独立行政法人等は2.3%、都道府県等の教育委員会は2.2%）。障害者雇用率制度は、障害者の雇用促進の柱であり、1976（昭和51）年の法改正により、障害者雇用を義務化して以降、本制度を確実に履行させるために、ハローワークが事業主に対する指導を実施している。

具体的には、雇用率が低い事業主に対して2年間の雇入れ計画の作成を命じ、この計画に沿って雇用率を達成するよう指導するとともに、計画が適正に実施されない場合には、厚生労働大臣による計画の適正実施に関する勧告を実施する。さらに、一連の指導にもかかわらず、障害者雇用状況の改善が見られない企業については、企業名を公表している。なお、2012（平成24）年3月には3社の企業名を公表したが、2013年3月には11年ぶりに公表企業数が0社となった。

また、国、地方公共団体等の公的機関については、障害者雇用を率先垂範する立場であることから、すべての公的機関で障害者雇用率を達成すべく、指導を徹底している。2012年6月1日現在の公的機関の雇用状況は、国及び都道府県の知事部局では、すべての機関で法定雇用率を達成しているものの、知事部局以外の機関では法定雇用率未達成の機関もあり、特に都道府県の教育委員会では法定雇用率を達成している機関は24府県にとどまっている。このため、2013年2月に、障害者雇用状況の改善が見られなかった6都県の教育委員会に対し、計画の適正実施に関する勧告を厚生労働大臣から行った。

② 関係機関の連携による地域の就労支援力の強化

障害者の地域での自立を推進するためには、雇用施策と福祉施策、教育施策、医療施策などとの連携が重要である。そこで、ハローワークと雇用、福祉、教育、医療などの地域の関係機関とが連携した「チーム支援」により、「福祉、教育、医療から雇用」への移行を促進している。

また、障害者の身近な地域において就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する障害者就業・生活支援センターについては、センターが就業・生活両面の支援の連携拠点として機能するよう、全障害保健福祉圏域（362圏域）への設置を目指し、その拡充を図っている（2013年4月現在で全国317か所）。

*4 民間企業は2.0%（従前1.8%）、国、地方公共団体等は2.3%（従前2.1%）、都道府県等の教育委員会は2.2%（従前2.0%）に障害者雇用率を引き上げた。

15 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化

(1) 精神障害者に対する就労支援の推進

精神障害者の就労支援については、2011（平成23）年度からハローワークに「精神障害者雇用トータルソーター」を配置し、求職者へのカウンセリング業務に加え、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後のフォローアップまでの総合的な支援を行っている。

また、精神障害者が働きやすい職場環境の整備等を行った事業主に対して精神障害者雇用安定奨励金を支給し、精神障害者が安心して働く職場づくりを推進している。

さらに、医療機関等を利用している精神障害者についても治療・社会復帰支援段階から就職を意識した支援が必要である。このため、医療機関の利用者及び職員を対象に、就職活動に関する知識等についてのセミナーを実施することにより、就職に向けた取組・支援を的確に行えるよう支援を行っている。

また、2013（平成25）年度からは、より効果的に医療機関と連携し、精神障害者の雇用促進を図っていく方策を検証するために、医療機関と連携した精神障害者の就労支援モデル事業を実施する。加えて、地域障害者職業センターで、主治医等との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰、雇用継続に係る様々な支援ニーズに対して、総合的な支援を実施しており、特に職場復帰支援（リワーク支援）ではうつ病等休職者に対し、生活リズムの立て直し、ストレス対処等適応力の向上を図り、職場の受入体制の整備、雇用管理の助言等を行っている。

このほか、2009（平成21）年度から2010（平成22）年度にかけて、企業における精神障害者の雇用・定着のノウハウを構築するため「精神障害者雇用促進モデル事業」を実施しており、2011年度からは本事業の成果として事例集を作成するとともに、事業主等を対象にしたセミナーを開催し（2013年度全国10ブロックで開催予定）、精神障害者の雇用管理に関するノウハウの普及を図っている。

(2) 発達障害者・難病のある人に対する就労支援の推進

発達障害者の就労支援については、2007（平成19）年度からハローワークの一般窓口を利用する発達障害等によりコミュニケーションに困難を抱える者に対し、その希望や特性に応じ専門支援機関に誘導するとともに、障害者向け支援を希望しない場合は、一般窓口で個別相談、支援を行う「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施している。本プログラムについては、2007年度は全国5つの労働局において実施していたが、年々実施局を拡大し、2013（平成25）年度からは全国47局で実施している。2009（平成21）年度には、「発達障害者雇用開発助成金」（2013年度から「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」に統合）を創設し、発達障害者の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行っている。

また、難病がある人については、2009年度に「難治性疾患患者雇用開発助成金」（2013年度から「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」に統合）を創設し、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行っている。

2013年度からは、ハローワークに難病に関する専門的な知識を持つ「難病患者就職サポート」を配置し、難病相談・支援センターと連携しながら、就職を希望する難病のあ

る人に対する症状の特性を踏まえたきめ細かな就労支援等を行っている。

(3) チャレンジ雇用の一層の推進や在宅就業支援制度の活用促進

各府省・各自治体が知的障害者や精神障害者等を非常勤職員として1~3年雇用し、その後の円滑な一般企業等への就職の実現を図るチャレンジ雇用については、厚生労働省において、各府省に先駆けて2007（平成19）年度から実施し、毎年受け入れ人数を拡大している。

また、障害者の多様な働き方を確保するための支援策として、2012（平成24）年度には、在宅就業障害者への支援等を行う団体のうち、支援効果の高い取組を行う団体に対して助成を行うなど、障害者の在宅就業を後押しする取組を実施している。

16 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討について

雇用分野における障害者権利条約への対応等について検討するため、労働政策審議会障害者雇用分科会において議論が行われ、2013（平成25）年4月に雇用分野における障害者の差別を禁止するための措置及び精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が閣議決定され、国会に提出された。なお、この法案は6月に成立した。

17 障害者の職業能力開発支援の充実

(1) 障害者の職業能力開発校における職業訓練の推進

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な、重度の障害のある方に対しては、障害者職業能力開発校を全国19か所設置し、職業訓練を実施している。

障害者職業能力開発校においては、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援をしており、入校者の障害の重度化・多様化が進んでいることを踏まえ、個々の訓練生の障害の態様を十分に考慮し、きめ細かい支援を行うとともに、ITの進展等に対応して職業訓練内容の充実を図ることにより、障害のある方の雇用の促進に資する職業訓練の実施に努めている。

(2) 一般の公共職業能力開発施設における受入れの推進

一般の公共職業能力開発施設において、知的障害や発達障害等のある方を対象とした訓練コースを設置することにより、受講機会の拡充を図っている。

(3) 障害者の態様に応じた多様な委託訓練（障害者委託訓練）

雇用・就業を希望する障害のある方の増大に対応し、障害のある方が居住する地域で障害特性や企業の人材ニーズに応じた職業訓練を受講できるよう、企業、社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等を活用した障害者委託訓練を各都道府県において実施し、障害のある方の職業訓練を推進している。

(4) 地域における障害者職業能力開発の推進

都道府県が中心となってハローワーク、福祉、教育機関など地域における関係機関との連携・協力体制を構築することにより、職業訓練の強化を図っている。

(5) 障害のある方の職業能力開発に関する啓発

障害のある方の職業能力開発を促進し、技能労働者としての自信と誇りを持って社会に参加できるよう、その職業能力の向上を図るとともに、広く障害のある方に対する社会の理解と認識を深め、障害のある方の雇用の促進を図ることを目的として、アビリンピックの愛称の下、全国障害者技能競技大会を1972（昭和47）年から実施している。

2012（平成24）年度の全国大会（第33回）は2012年10月に長野県において、全国技能五輪大会と同時期に開催された。

18 長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた求職者に対する就職支援

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が50%を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者に対する就職支援を推進することが社会的課題となってきた。

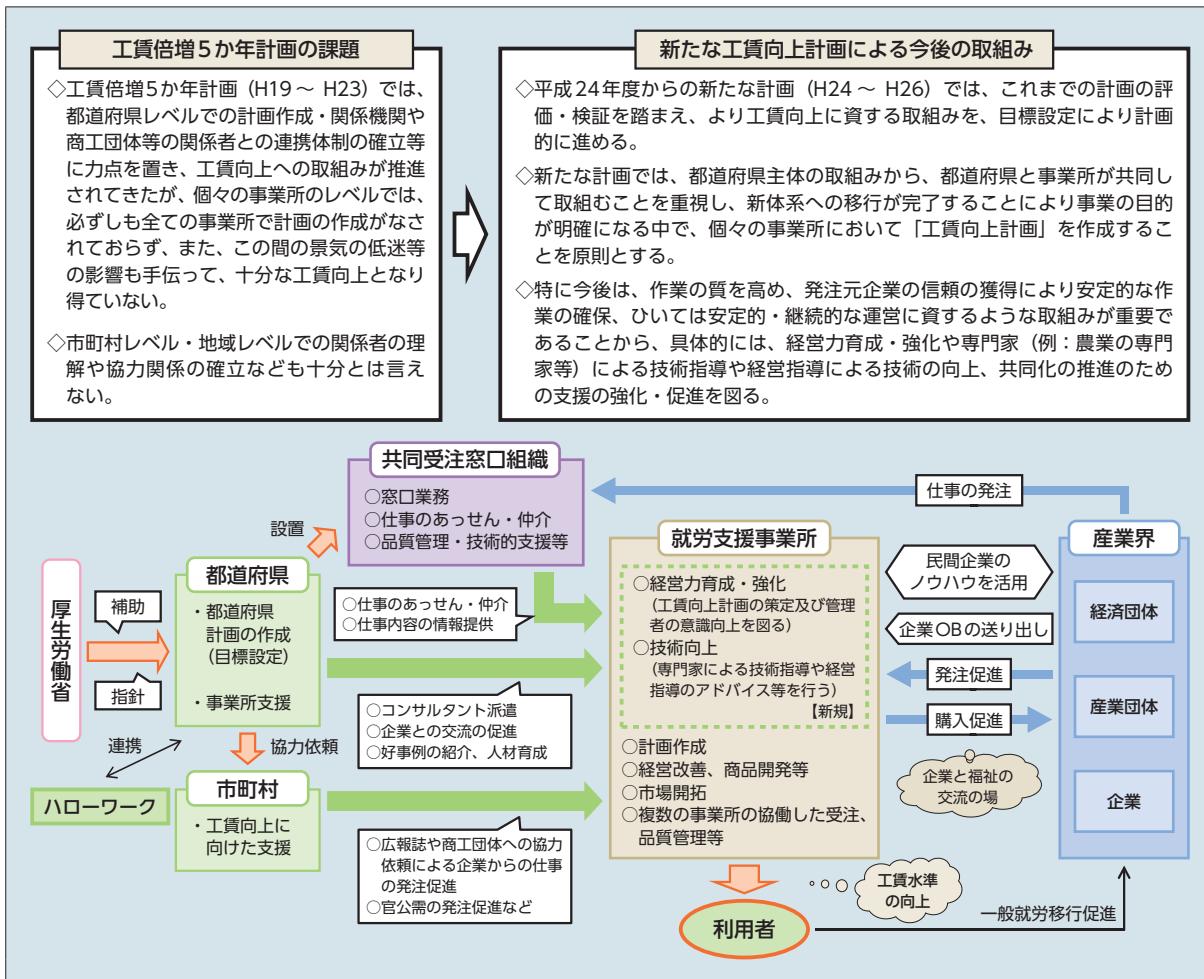
このため、2013（平成25）年度から、全国5箇所のハローワークに専門の就職支援ナビゲーターを配置し、がん等の診療連携拠点病院等との連携の下に、長期にわたる治療等のために離職を余儀なくされた求職者等の個々の希望や治療状況を踏まえた就職支援（「長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援モデル事業」）を実施することとしている。

19 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、一般就労を希望する方には、できる限り一般就労していただけるように、また、一般就労が困難である方には、就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、それぞれ支援していくことが必要である。このため、2007（平成19）年度から2011（平成23）年度にかけて、「工賃倍増5か年計画」のもと、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取組みを進めてきたが、これまでの取組みの実績を踏まえた見直しを行ったうえで、2012（平成24）年度から2014（平成26）年度までの3か年については、個々の事業所において各年度の目標工賃や具体的方策を定めた「工賃向上計画」を作成することを原則とすることにより、事業所責任者の意識向上や積極的な取組みを促すこととしている。また、市町村においても、工賃向上への事業所の取組みを積極的に支援していただくよう協力を依頼している。

また、工賃の向上を図るために製品の質を高めることや、受注できる製品・役務の情報発信、共同で仕事を受注できる仕組みの整備が必要であることから、経営コンサルタントや各分野の専門家（例：農業の専門家等）の派遣や、共同化の推進のための支援を行っているところである（**図表2-1-4**）。

図表2-1-4 「工賃倍増5か年計画」と新たな「工賃向上計画」について

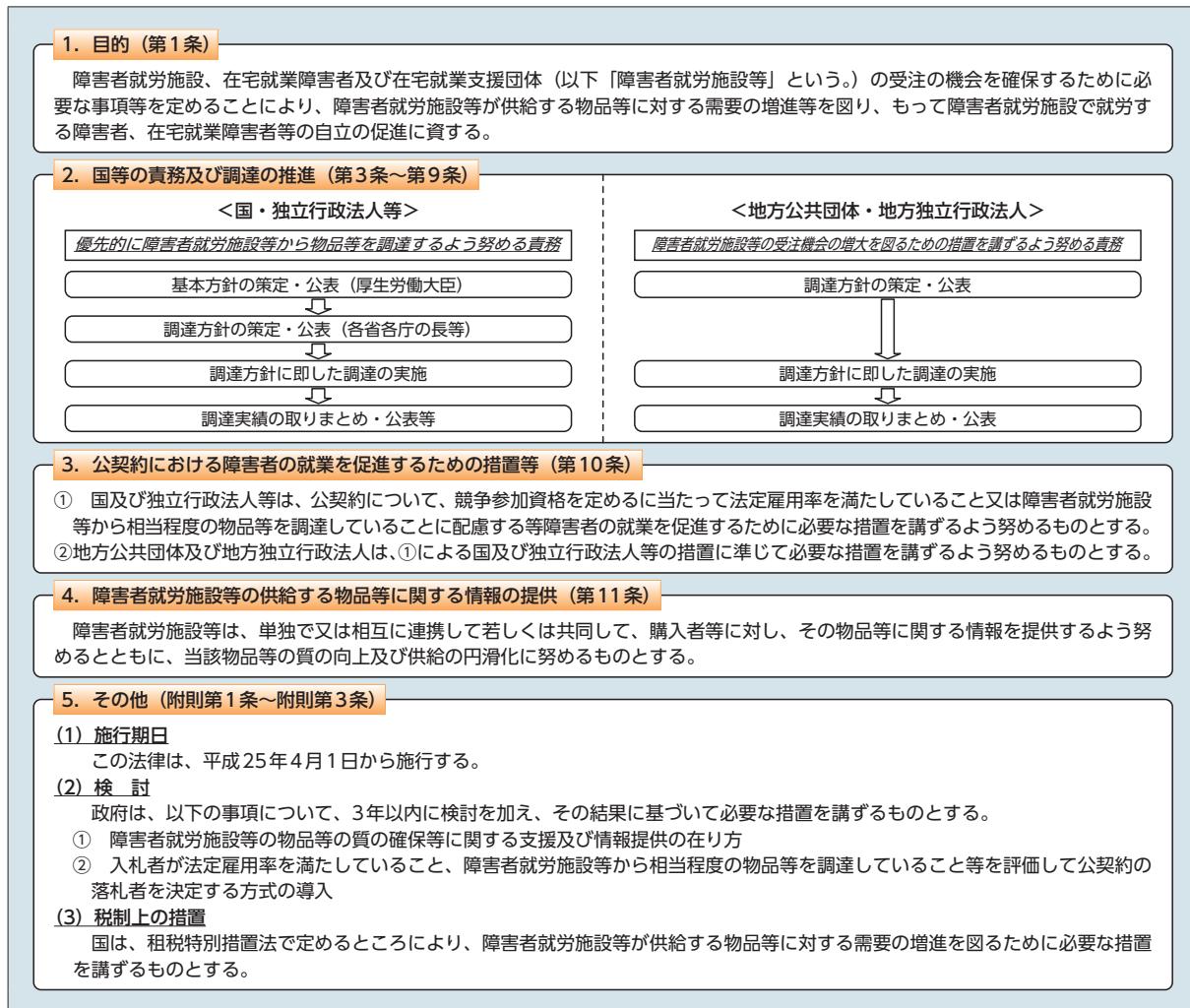


20 障害者優先調達推進法

障害者が地域で自立した生活を送るために、就労によって経済的な基盤を確立することが重要であり、そのためには、障害者就労施設、在宅就業障害者及び在宅就業支援団体（以下「障害者就労施設等」という。）においても仕事を確保し、経営基盤を強化する取組みが求められている。このような観点から、これまでも障害者就労施設等へ仕事の発注を促進するために様々な配慮がなされてきた。

2013（平成25）年4月からは、「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（障害者優先調達推進法）」が施行され、障害者就労施設で就労する障害のある人や在宅で就業する障害のある人の自立の促進に資するため、国や地方公共団体などの公的機関が物品やサービスを調達する際、障害者就労施設等から優先的に購入することを進めるために、必要な措置を講じることになった（法律の概要については、図表2-1-5）。

図表2-1-5 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の概要



第2節 成長分野などの雇用創出、人材の育成の推進

1 地域雇用対策

リーマン・ショックや東日本大震災等の影響により、地域の雇用情勢は依然として厳しい状況が続いている。このような状況に対応するため、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、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にも引き続き取り組む必要がある。

(1) 現下の雇用情勢に対応した対策

2008（平成20）年度から都道府県に基金を造成し、総額1兆6,810億円の交付金を交付して、都道府県及び市町村で、地域での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）による地域での継続的な雇用機会の確保、「緊急雇用事業」（4,500億円）による離職者の一時的な雇用機会の確保を図ってきた（2011（平成23）年度末まで（ふるさと雇用再生特別基金事業については一部2012（平成24）年9月末まで））。2009（平成21）年度からは、「重点分野雇用創

造事業」(3,500億円)を実施し、介護、医療、農林水産、環境・エネルギー、観光、地域社会雇用など成長分野として期待される分野における雇用機会の創出及び人材の育成を行っており、2012年度予備費においては、基金に積み増し(800億円)を行った。また、2012年度補正予算において、地域の産業・雇用振興策に沿って雇用創出に資する事業を実施するための「起業支援型地域雇用創造事業」(1,000億円)を創設した。

さらに、東日本大震災の発生等を受けた一時的な雇用機会を確保する事業(2011年度第1次補正予算:500億円、同年度第3次補正予算:2,000億円、2012年度補正予算:500億円)を実施している。

また、一時的な雇用機会の確保だけでなく、今後の復興の過程で被災地の安定的な雇用機会を創出するため、産業政策と一体となった雇用面からの支援等を行う「雇用復興推進事業」(2011年度第3次補正予算:1,510億円)を創設しており、今後は、こうした施策を着実に実施していく必要がある。

これらの事業により、2012年度までに104万人の雇用が創出された^{*5}。

(2) 地域雇用対策の取組状況

これまでの、「地域求職者雇用奨励金」と「地域再生中小企業創業助成金」を統合し、雇用機会が特に不足している地域において、雇用機会を創出し、雇用を維持する事業主に対して助成する「地域雇用開発奨励金」を新たに創設する。

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、就職促進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、地域活性化の取組を支援する「地域雇用創造実現事業」を行ってきた。2012(平成24)年度からは、これらの事業の雇用創造効果を向上させるため2つの事業を統合し、「実践型地域雇用創造事業」として実施している。

2 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

リーマン・ショックから数年が経過し、雇用情勢の地域差が再び顕在化しつつある中、引き続き、雇用機会が不足している地域で雇用構造の改善を図る必要が生じている。また、特に、リーマン・ショック等による雇用情勢の悪化からの回復が遅れている地域では、地域の産業構造の転換を図り、産業政策と一体となった雇用創造の取組を実施していく必要性に直面する地域も見られている。

こうした状況を踏まえ、2013(平成25)年度からは、都道府県レベルの地域の関係者が、その提案により、地域の産業政策と一体となって実施する人材の確保・育成を通じた質の高い雇用創造の取組を支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」を新たに創設する。

*5 雇用創出数は平成23年度までの実績と平成24年度の計画数の合計。平成24年度予備費の重点分野雇用創出事業(800億円)、平成24年度補正予算の震災等緊急雇用対応事業(500億円)、起業支援型地域雇用創造事業(1,000億円)の雇用創出数を含んでいないため、雇用創出数は今後さらに増加する見込み。

③ 成長分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組みの支援

雇用創出の中核的な担い手である成長分野等の中小企業の「働きやすい職場づくり」「働きがいのある職場づくり」に向けた雇用管理改善の取組を推進し、魅力ある雇用創出を図るため、新たな助成金の創設などにより、中小企業が行う雇用管理の改善の取組への総合的かつきめ細かな支援を行う。

具体的には、重点分野等の中小企業を含む中小企業団体が構成中小企業者のために労働環境向上のための事業を実施した場合や、重点分野等の中小企業が、雇用管理改善につながる制度を就業規則や労働協約を変更することにより導入した場合や、介護関連事業主が、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場合に助成する、中小企業労働環境向上助成金を創設した。

またその他にも、中小建設事業主等が若年労働者の入職や定着を図るために魅力ある職場づくりにつながる取組等を実施した場合に助成する、建設労働者確保育成助成金を創設した。

④ 成長分野などでの人材育成の推進

(1) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

離職者を対象とした職業訓練として、①独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と都道府県の運営する公共職業能力開発施設を実施主体として、主に雇用保険受給者を対象に職業に必要な知識や技能を習得させることによって再就職を容易にするための「公共職業訓練」のほか、②民間教育訓練機関を実施主体として、雇用保険を受給できない求職者の早期就職を支援するため、厚生労働大臣が認定する「求職者支援訓練」を実施している。介護、情報通信、環境・エネルギー分野など今後成長が見込まれる分野を中心に、専修学校、大学・大学院、企業や特定非営利活動法人を含む民間教育訓練機関を積極的に活用し、多様な人材ニーズに応じた訓練機会を提供するとともに、公共職業能力開発施設では、主にものづくり分野における公共職業訓練を実施している。また、公共職業能力開発施設において、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や技能を習得させるための在職者訓練を実施している。

2012（平成24）年度においては、離職者訓練については、公共職業訓練で約15万人、求職者支援訓練で約10万人に対して訓練を実施したところである。2013（平成25）年度は、公共職業訓練で約16万人、求職者支援訓練で約14万人が訓練を受講できるように措置している。

図表2-2-1 公的職業訓練の概要

公共職業訓練 (離職者訓練)	<p>○主に雇用保険受給者（例えば一定の職業経験を有し、基礎的な能力を有する者）に対して、実践的能力を習得する職業訓練を実施</p> <p><施設内訓練></p> <p>○国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構） ※主にものづくり分野の訓練を実施 訓練コース：制御技術科、テクニカル・オペレーション科、金属加工科等 訓練期間：標準6か月</p> <p>○都道府県 ※地域の実情に応じた訓練を実施 訓練コース：自動車整備科、溶接技術科、造園科等 訓練期間：標準6か月～1年</p> <p><委託訓練> （委託元は都道府県） ・委託先：民間教育訓練機関等 ・訓練コース：介護サービス科、情報処理科等 ・訓練期間：標準3か月（最長2年）</p>
求職者支援訓練 (求職者支援制度における職業訓練)	<p>○雇用保険を受給できない人（例えば非正規労働者や就業経験の無い者等）に対して、基礎的能力から実践的能力までを一括して付与する職業訓練を実施 ➢受講者の多様な状況に対応できるよう、基礎的能力のみを付与する訓練も設定</p> <p>○実施機関：民間教育訓練機関等（訓練コースごとに厚生労働大臣が認定） 訓練コース：ホームヘルパー養成科、Webプログラミング科等 訓練期間：3～6か月</p> <p>※訓練期間中、収入・資産など一定要件を満たす方に職業訓練受講給付金を支給 ・月10万円の他、訓練機関へ通うための交通費（通所経路に応じた所定の額）を支給 ・希望する方には貸付を上乗せ（月5万円、配偶者等がいる場合は月10万円）</p>

(2) 長期の訓練コースの開発・設定

今後、成長が見込まれる分野において中核的な役割を果たし得る人材を育成することや、不安定な就労を繰り返す若年層に対し実践的な職業能力を付与し、今後の社会を支えていく人材を育成していくことがますます重要となっていることから、2013（平成25）年度においては、ある程度高い仕上がり像を念頭において訓練として、これまでよりも長期の訓練コース（6か月～1年）の開発や積極的な設定を進める。

(3) ものづくり立国の推進

① 熟練技能者を活用した技能継承、技能尊重気運の醸成等

若者のものづくり離れ・技能離れが見られる中、若者が進んで技能者を目指す環境の整備や、業界団体等を活用した高度な技能を有する技能者の育成等に取り組んできたところである。

具体的には、ものづくり技能に対する理解の促進を図るために、小・中学生などの若年層を対象とした「10,000人の夢王国」を、2013（平成25）年2月に千葉県千葉市で開催し、普段触れる事の少ない「技能」を身近なものとして意識してもらえるよう、熟練技能者による製作実演やトークセッション、ものづくり体験教室などを実施した。

また、2013年度からは、ものづくりマイスター制度を創設し、「ものづくりマイスター」^{*6}が若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能の継承や後継者の育成を行っている。また、技能士のスキルアップを図るとともに、技能士を活用した意識啓発事業を行

*6 「ものづくりマイスター」を紹介したホームページ
<http://www.javada.or.jp/j-gijyutsu/index.html>

うことにより、地域関係者の創意工夫による技能尊重気運の醸成を図っている。

② 各種技能競技大会等の推進^{*7}

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の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、2012（平成24）年8月に岩手県岩手郡を主会場に第7回大会を開催し、14職種290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、2012年10月に長野県松本市を主会場に第50回大会を開催し、40職種1,097名の選手が参加して技能を競い合った。

抜き型の競技風景会場の風景

③ 技能グランプリ

各都道府県から選抜された特に優れた技能を有する一級技能士等を対象として技能グランプリを隔年で実施しており、2013年2月に千葉県千葉市を主会場に第27回大会を開催し、28職種482名の選手が参加して技能を競い合った。



抜き型の競技風景



会場の風景

④ 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2か国（スペイン・ポルトガル）から始まった。その後、

^{*7} 各種技能競技大会を紹介したホームページ

①若年者ものづくり競技大会 <http://www.javada.or.jp/jyakunen20/index.html>

②技能五輪全国大会 <http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/zenkoku/index.html>

③技能グランプリ <http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/ginogpx/index.html>

④技能五輪国際大会 <http://www.javada.or.jp/jigyou/gino/kokusai/index.html>

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。

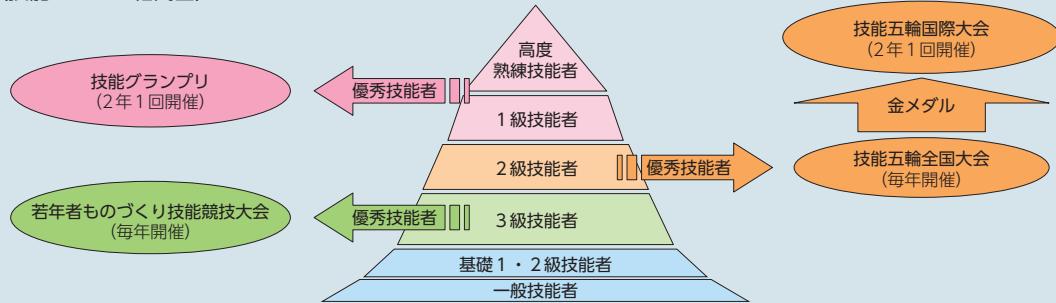
日本は、1962（昭和37）年にスペイン・ヒホンで開催された第11回大会から参加しており、2013（平成25）年7月にドイツ・ライプツィヒにおいて第42回大会が開催される予定である。

図表2-2-2 各種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	技能グランプリ	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	建築大工、和裁等の職種	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
今年度主な会場	平成25年度は開催しない。	千葉県	岩手県

〈技能レベルの相関図〉



(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など（事業協同組合など）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、必要な技能を付与するための教育訓練カリキュラムの開発や教育訓練の実施などの人材育成支援を平成24年度より行っている。

(5) 成長分野等人材育成支援事業^{*8}

我が国の成長分野である、健康、環境分野及び関連するものづくり分野の成長を支え、

*8 本事業の震災関連人材育成奨励金については「受給資格認定申請」及び「増額を伴う受給資格認定変更申請」の受付を平成25年7月10日から停止している。また、本事業のそれ以外の奨励金については「増額を伴う受給資格認定変更申請」の受付を平成25年7月10日から中止している。

生産性を高めるために、当該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い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、事業主が負担した訓練費用の一部について、成長分野等人材育成支援奨励金を支給することとしている。

また、東日本大震災による被災地の復興のため、震災による被災者を新規雇用・再雇用した中小企業事業主がこれらの労働者に職業訓練を行う場合には、Off-JTだけでなくOJTを実施した場合にも、当奨励金（震災特例）を支給することとしており、2012（平成24）年5月には、Off-JTのみ行う際にコース数の制限なくす要件緩和を実施した。

さらに、被災3県の中小企業事業主が労働者を中核人材として育成するため、県外の大院等において高度な研修・訓練を受講させた場合に、当奨励金（県外高度訓練（震災特例））を支給することとしている。

加えて、円高による雇用の悪化を防ぐため、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、当該分野以外の産業から労働者を移籍により受け入れ、これらの労働者に職業訓練を行う場合には、Off-JTだけでなくOJTを実施した場合にも、当奨励金（移籍特例）を支給することとしている。

なお、震災関連人材育成奨励金以外の奨励金については2013（平成25）年3月末で「受給資格認定申請」の受付を終了している。

（6）日本再生人材育成支援事業^{*9}

2013（平成25）年1月より、健康、環境、農林漁業分野等（重点分野等）において、人材の育成を早急に進め、労働者の定着を図りつつ当該産業全体の生産性を高めることを目的に、

①非正規雇用の労働者に対し一定の職業訓練を行った場合、②正規雇用の労働者に対し一定の職業訓練を行った場合、③海外事業展開のため、正規雇用の労働者に国外への留学または出向をさせた場合の助成制度を創設した。

また、被災地の復興に必要な建設関係の人材を育成・確保するため、被災3県に事業所を有する建設事業主が雇用する労働者に対して訓練を受講させた場合の助成制度を創設した。

さらに同年3月には、重点分野等の事業を行う事業主が、事業主都合で離職した者を期間の定めのない労働者として新たに雇い入れ、または労働者を出向で受け入れ、一定の職業訓練を行った場合の助成制度を創設した。

5 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への支援

1 キャリア形成促進助成金^{*10}

企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進のため、その雇用する労働者を対象として、目標が明確化された職業訓練の実施等を行う事業主に対して、訓練経費や訓練中の賃金等を助成している。

*9 本事業の各奨励金については「受給資格認定申請」及び「増額を伴う受給資格認定変更申請」の受付を平成25年7月10日から停止している。

*10 キャリア形成促進助成金の詳細を紹介したホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/d01-1.html>
 お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

平成25年度においては、若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった政策課題に対応する訓練について、手厚い支援を行うこととしている。

②中小企業などでのキャリア形成支援

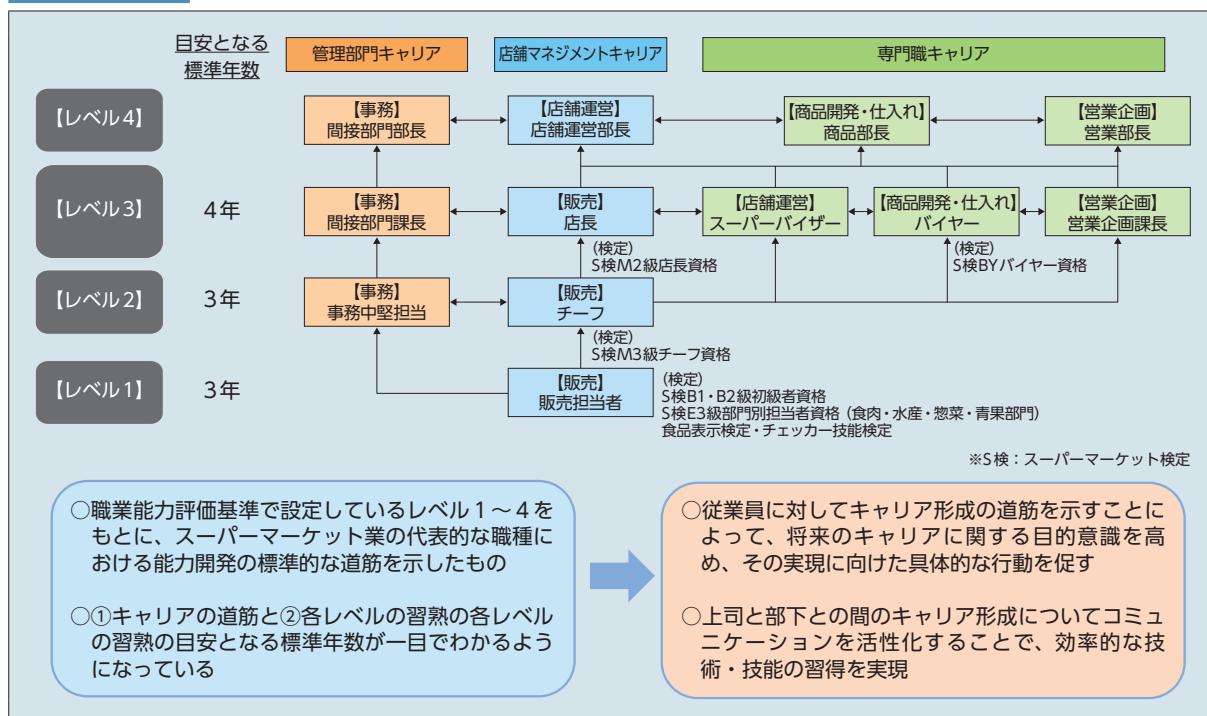
企業内へのキャリア・コンサルタントの派遣などにより、非正規雇用や中小企業の若年労働者がキャリア・コンサルティングを受けられるようにするとともに、計画的な人材育成のための助言など中小企業への総合的な支援を強化している。

また、グローバル化が進展する中、海外インターンシップ等の海外での経験を有する若者を対象としたキャリア形成支援を2013（平成25）年度から実施している。

（2）職業能力評価基準の整備・活用促進

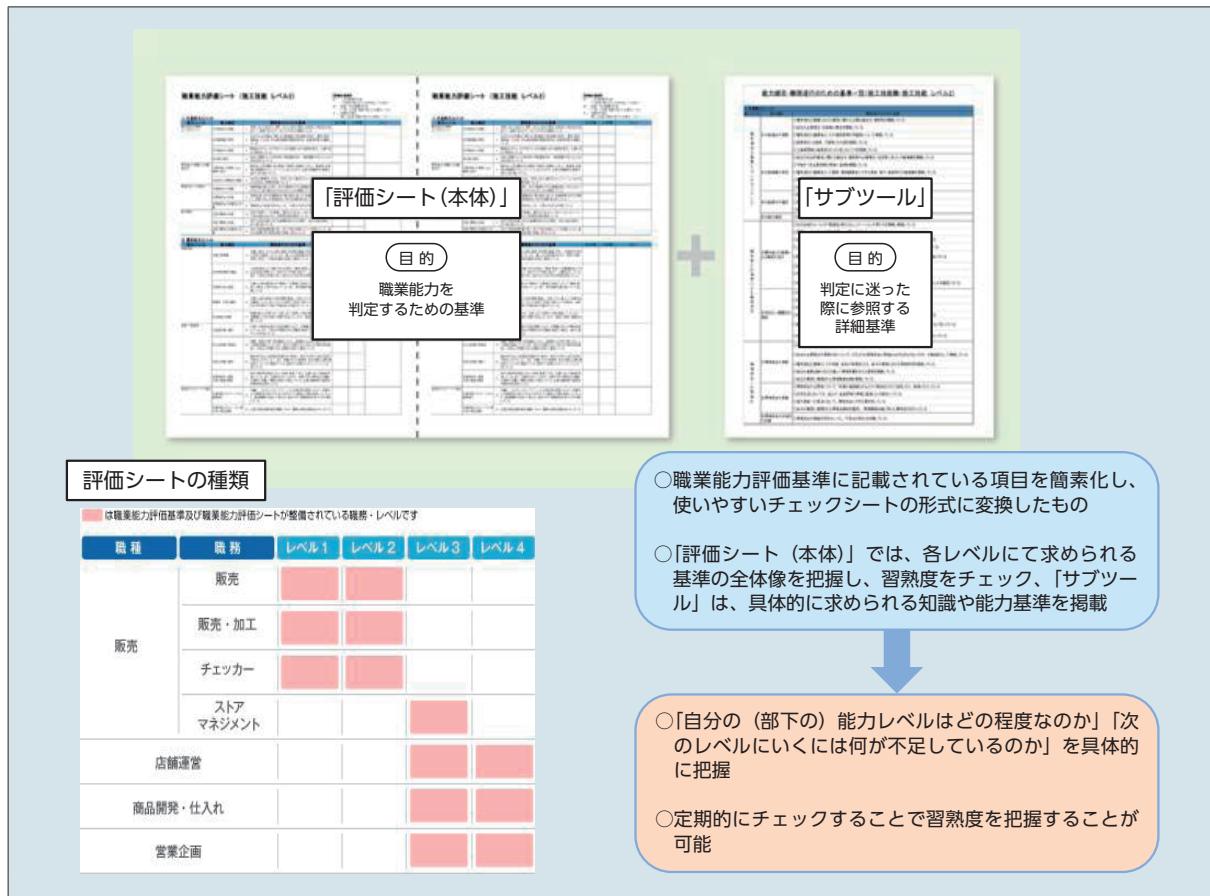
職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*11}」の策定を2002（平成14）年から取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定しており、2013（平成25）年5月31日現在で50業種が完成している。さらに、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」については、スーパーマーケット業やビルメンテナンス業など業種別に作成しており、2013年3月31日現在で8業種が完成している。

図表2-2-3 キャリアマップ～スーパーマーケット業～



*11 職業能力評価基準、キャリアマップ、職業能力評価シート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/syokunou/index.html>

図表2-2-4 職業能力評価シート～スーパー・マーケット業～



(3) 技能検定制度の整備

「技能検定制度^{*12}」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、技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる。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。

技能検定は、2013（平成25）年4月1日現在で、128職種について実施しており、2011（平成23）年度には全国で約78万人の受検申請があり、約32万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ490万人が技能士となっている。

* 12 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2-2-5 試験実施内容の詳細

●実施体制

- 1) 都道府県方式（機械加工職種など114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で事務を分担。
- 2) 指定試験機関方式（ファイナンシャル・プランニング職種など14職種）
厚生労働省と職種ごとに民間の指定試験機関で事務を分担（試験の実施に係る部分は全て指定試験機関が行う）。

●実施内容

職種ごとに、実技試験と学科試験により行われ、試験の難易度によって等級に区分するもの（特級、1級、2級、3級、基礎1級、基礎2級）と、等級に区分しないもの（単一等級）がある。

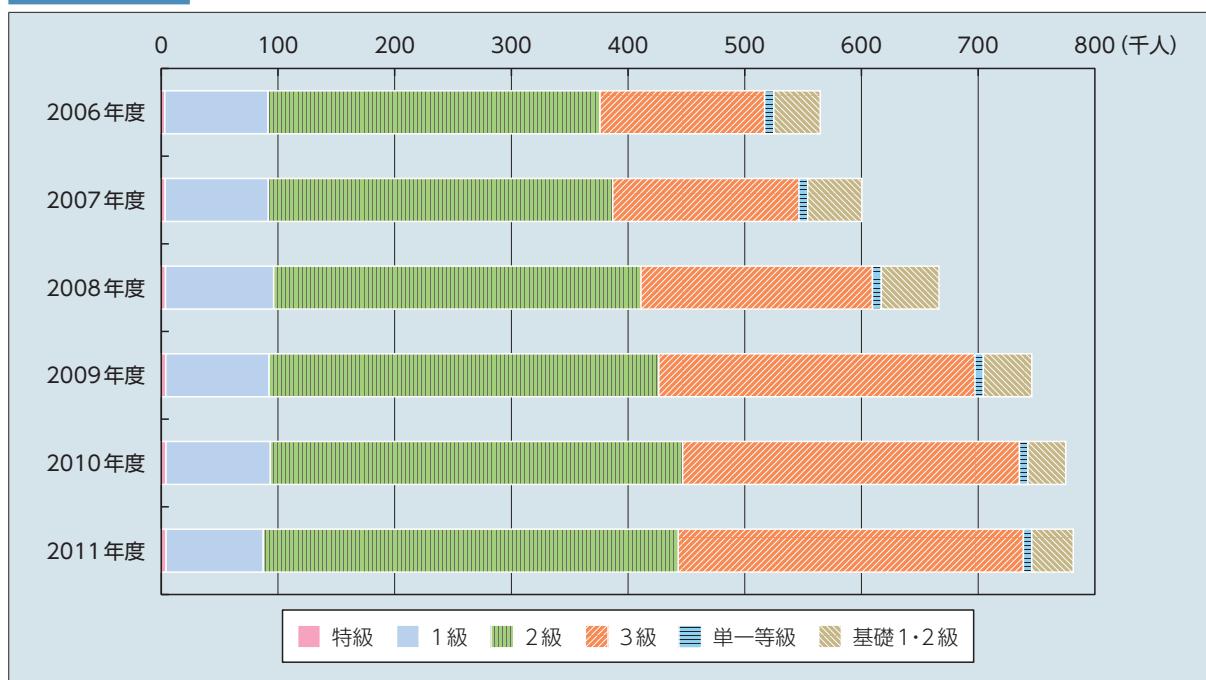
●受検申請

- 1) 申請方法
都道府県方式は、都道府県職業能力開発協会に申請する。また、指定試験機関方式は、各指定試験機関に申請する。
- 2) 受検手数料
 - ①都道府県方式
学科試験受検手数料：3,100円、実技試験受検手数料：16,500円
※上記の金額を標準額として各都道府県で決定（学生は減額される場合がある）。
 - ②指定試験機関方式
職種ごとに各指定試験機関が決定。

図表2-2-6 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
<p>■実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分</p> <p>■学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法</p>  <p>普通旋盤作業の作品</p>	<p>■実技試験 枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り桟橋の組立てを行う。 試験時間 2時間</p> <p>■学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生</p>  <p>とび作業の作品</p>

図表2-2-7 受検申請者数の推移（過去6年）



6 雇用促進税制

「新成長戦略実現に向けた3段構えの経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）を踏まえ、雇用を増加させる企業に対し、法人税の税額控除などを行う雇用促進税制が平成23年度から3年間の措置として創設された。

内容としては、事業年度中に雇用保険一般被保険者を5人（中小企業は2人）以上、かつ、前年度比10%以上増やすなど一定の要件を満たす事業主に対し税額控除を行うものである。

平成25年度の税制改正において、「日本経済再生に向けた緊急経済対策」（平成25年1月11日閣議決定）のひとつとして、増加雇用者数1人あたりの税額控除額を20万円から40万円に引き上げるなどの拡充を行った。

雇用促進税制の対象は、特定の業種のみに限定せず、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。

第3節 重層的なセーフティネットの構築

1 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

2011（平成23）年度から生活保護受給者、住宅手当受給者等の就労による経済的自立を促進するため、地方自治体とハローワークとの間で協定を締結し、「福祉から就労」支援事業を実施している。本事業では、ハローワークと福祉事務所等の担当者が対象者のニーズや生活状況などに応じて策定した支援プランに基づき、担当者制による職業相談・職業紹介を始め、公共職業訓練やトライアル雇用等の支援メニューを活用して就労支援を行い、2012（平成24）年度における実績は支援対象者約6万人、就職者数は約4万人となっている。

2013（平成25）年度からは、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の抜本強化を図るため、現行の「福祉から就労」支援事業を発展させ、「生活保護受給者等就労自立促進事業」を創設し、生活保護受給者を含め生活困窮者を広く対象として、地方自治体にハローワークの常設窓口を設置するなどワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、早期支援の強化、求職活動状況を共有化するなど、生活困窮者の就労による自立を促進することとしている。

2 雇用のセーフティネットの推進

（1）求職者支援制度の推進

雇用保険を受給できない方々（特定求職者）に対する支援の必要性の高まりを背景とし、新たなセーフティネットとして、求職者支援制度が2011（平成23）年10月から施行された。

求職者支援制度では、特定求職者に対して公的職業訓練（求職者支援訓練又は公共職業訓練）の受講機会を提供するとともに、収入、資産など一定の要件を満たす場合に、訓練

^{*13} ただし、風俗営業等を営む事業主は除く。

期間中の生活を支援するための職業訓練受講給付金を支給している。なお、求職者支援訓練には、多くの職種に共通する基本的能力を習得するための「基礎コース」と、特定の職種の職務に必要な実践的能力を一括して習得するための「実践コース」がある。

また、ハローワークが求職者に対してキャリアコンサルティングを実施し、適切な訓練へ誘導するとともに、個々の求職者の状況を踏まえて作成した就職支援計画に基づき、訓練期間中から訓練終了後まで、一貫して就職支援を行う。

訓練実施機関においてもジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行うとともに、ハローワークから提供を受けた求人情報や就職面接会の情報を活用する等、ハローワークと連携した就職支援を行っている。さらに、ハローワークにおいて訓練修了者に対して、必要に応じ担当者制も含めたきめ細やかな就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

2012（平成24）年度においては、約10万人が訓練を受講したところである。また、2012年度中に開講し、2013年1月末までに終了した訓練コースの就職率は基礎コース79.2%、実践コース77.5%となっている。

3 雇用保険制度

雇用保険制度の安定的運営の確保等

雇用保険は、失業者の生活の安定とその再就職の促進及び労働者の雇用の安定を目的として失業等給付を行い、被保険者等に関する失業の予防、雇用機会の増大、労働者の能力開発等を目的として雇用保険二事業を行う雇用に関する総合的機能を有する制度である。

雇用保険二事業については、毎年度、各事業の効果検証を厳格に行い、効果の乏しい事業の廃止や事業の統合等を実施し、予算の効率化・重点化を図っている。平成25年度予算においては、雇用調整助成金、震災対応経費を除く経費で前年に比べ279億円（6.9%）の減額を行うとともに、事業数は23事業の縮減を行った。

4 雇用調整助成金

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

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、雇用調整助成金を支給している。

2013（平成25）年度においては、リーマン・ショックを受けて大幅に拡充してきた助成内容の見直し^{*14}を行った。

*14 平成25年4月の支給要件などの変更

①助成率の変更

「大企業：2/3（3/4）、中小企業：4/5（9/10）」を「大企業：1/2、中小企業 2/3」とする。

()内は、「労働者の解雇等を行わない場合、障害者の場合」の助成率である。

②事業所外訓練に係る加算額の引き下げ

「大企業：4,000円、中小企業：6,000円」を「大企業：2,000円、中小企業 3,000円」とする。

注) 岩手、宮城、福島県の事業所については、平成25年10月1日以降変更となる。

第4節 震災復興のための雇用対策

1 本格的な震災復興に向けた取組み

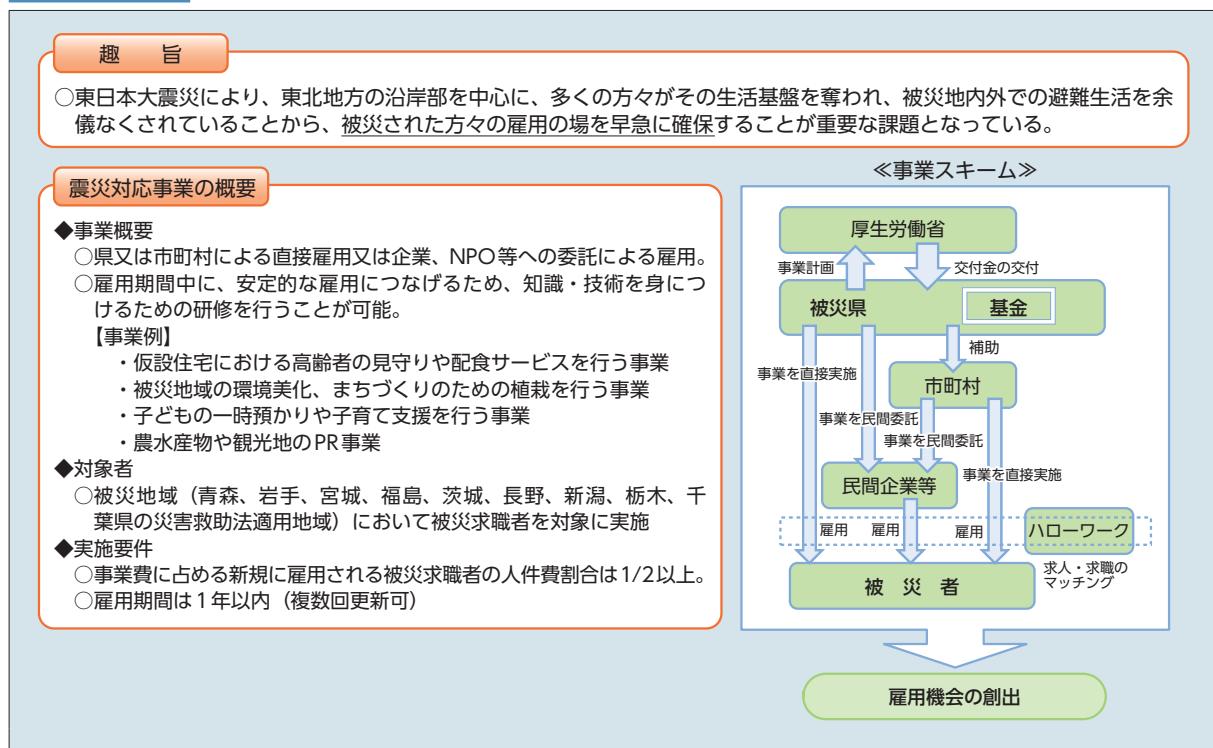
現在の被災3県（岩手県、宮城県、福島県）の雇用情勢は、復興需要等による有効求人倍率の増加、人口減少、就職決定等による有効求職者の減少により、有効求人倍率が3県ともに1倍以上となっており、雇用者数は震災前の水準まで回復しているが、沿岸部では、有効求人倍率は高いものの、人口減少、復旧・復興の遅れにより、雇用者数は震災前の水準まで回復していない。

そのため、厚生労働省は、被災地の雇用対策として、被災地の雇用創出やハローワークによる就職支援などを行っている。

(1) 被災地の雇用創出

被災地の雇用の創出については、「雇用創出基金事業」により、被災により仕事を失われた方々の当面の雇用の確保や、被災地域の本格的な雇用の創出に努めてきた。具体的には、被災された方々の一時的な雇用の確保、生活の安定を図るための「震災等緊急雇用対応事業」や、被災地での安定的な雇用を創出するため、産業政策と一体となって雇用面での支援をする「事業復興型雇用創出事業」、高齢者から若者への技能伝承、女性・障害者の活用などといった「生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業」を行ってきた。2013（平成25）年度は、「事業復興型雇用創出事業」により50,406人の、「生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業」により2,195人の雇用創出が見込まれる。

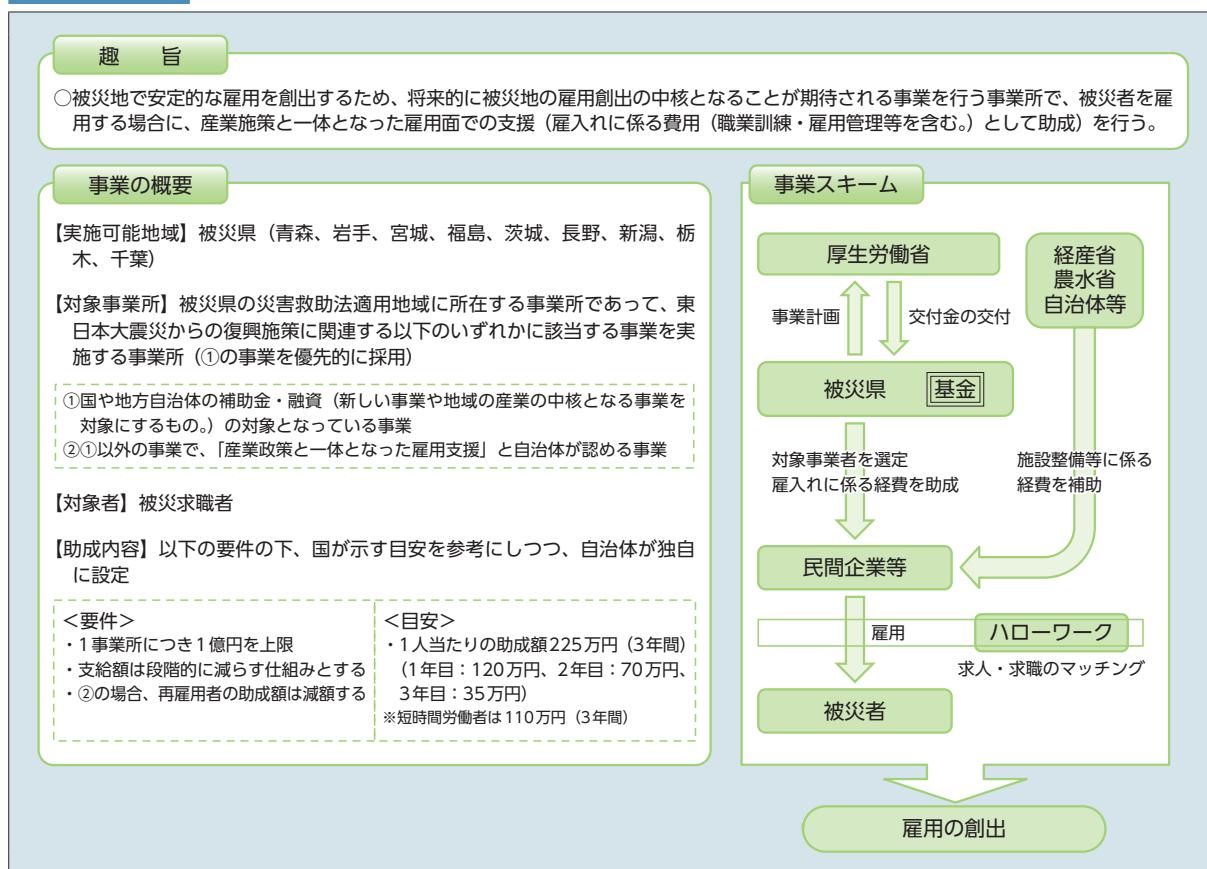
図表2-4-1 震災等緊急雇用対応事業の概要



図表2-4-2 震災等緊急雇用対応事業の事業例

岩手県北上市	その他の分野	宮城県気仙沼市	子育て	福島県	産業振興
■沿岸被災地仮設住宅運営支援事業 沿岸被災地にて仮設住宅団地の規模に応じて談話室や集会所に常駐する支援員を配置し、コミュニティの醸成や、生活課題の解決を支援する。 (雇用創出数：194人)		■震災対応移動児童館事業 震災の影響を受けた地区的児童の支援として、被災地区へ出向き移動児童館を実施し交流することにより、児童の心のケアを図る。 (雇用創出数：2人)		■中小企業者復興支援事業 商工会、商工会連合会及び商工会議所に経営指導員を補助する「復興支援員」を配置し、中小企業者の復興支援体制を強化する。 (雇用創出数：154人)	
岩手県	産業振興	青森県八戸市	農林漁業	福島県いわき市	農林漁業
■復興促進戦略的研究開発推進事業 三陸の産業振興に向けて産学官連携等を推進し、被災企業の事業再建に必要な技術力、商品開発力をもつた人材の育成を図る。 (雇用創出数：1人)		■水産物流対策人材育成事業 水産物流通業務に必要な高度な衛生管理方法や漁獲物の高鮮度保持の技術及び知識を有し、水産物の流通販売にも精通した人材の育成を図る。 (雇用創出数：5人)		■定期降下物モニタリング事業 定期降下物（雨、雪等）の放射能検査を定期的に実施し、結果をインターネット上の専用サイトで随時公表することで、消費者の信頼回復、販路確保を図る。 (雇用創出数：1人)	
岩手県大槌町	情報通信	宮城県	治安・防災	宮城県亘理町	臨時職員
■大槌町臨時灾害放送局運営事業 臨時灾害放送局を通じて、緊急情報等の伝達、生活情報や行政情報等の広報、復興まちづくりに関わる広報やコミュニケーションの促進を図る。 (雇用創出数：6人)		■みやぎ防犯パトロール事業 青色回転灯を装備した車両によるパトロール活動を行い、住民の安心感の醸成を図る。 (雇用創出数：229人)		■「新生亘理」まちづくり協働事業 復興に向けた意見交換会・地区計画の策定、情報発信と共に、被災者支援活動等地域と行政との連携、調整を行う。 (雇用創出数：15人)	

図表2-4-3 事業復興型雇用創出事業の概要



(2) ハローワークでの就職支援等

産業政策や復旧・復興事業で生じる求人をハローワークで開拓・確保するとともに、求

職者に対しては、担当者制による個別支援や、職業訓練への誘導を行うなどきめ細かな就職支援を実施している。また、ハローワークの全国ネットワークを活用し、被災3県も含めた広域的な求人情報提供、マッチング等の支援を実施している。その結果、2011（平成23）年4月から2013（平成25）年5月末までに、被災3県におけるハローワークを通じた就職者の数は、32万人以上にのぼっている。

（3）「日本経済再生に向けた緊急経済対策」における被災地に対する雇用対策

被災地の本格的な雇用の復興には引き続き時間を要することから、2013（平成25）年1月11日に取りまとめられた「日本経済再生に向けた緊急経済対策」において、「震災等緊急雇用対応事業」の拡充や、「事業復興型雇用創出事業」の実施期間の延長を盛り込むなど、引き続き被災地の雇用対策に力を入れている。

こうした雇用対策が被災者1人1人にしっかりと届くよう、引き続き全力をあげて取り組んでいく。

（4）福島県内外への避難者に対する支援

原子力災害の影響により、現在もなお避難を余儀なくされている方々（福島県外への避難者は2013（平成25）年2月7日時点57,135人（復興庁調べ））がいる。こうした方々の就職支援は極めて重要な課題である。

こうしたことから、前記の対策を講ずるほか、避難指示区域等からの避難者の就職支援体制の整備を図る「福島避難者帰還等就職支援事業」を実施する。

具体的には、市町村や経済団体から構成される協議会に対し、就職支援セミナーなど避難解除区域等への帰還者の雇用促進に資する事業を委託して実施する。また、福島労働局に専門員を配置し、福島県の市町村や企業に対して、助成金など雇用創出の支援ツールの活用方法を提案することや、手続・運営などに関するアドバイスを行う。さらに、福島県外への避難者の就職支援を充実させるために、山形県など避難者が多い都府県内のハローワークに「福島就職支援コーナー」を設置する。

図表2-4-4 福島避難者帰還等就職支援事業

<平成25年度7.3億円（新規）>

福島復興再生特別措置法（平成24年法律第25号）第55条及び第64条の規定に基づき、福島の労働者の職業の安定を図り、また、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、原子力災害の影響により避難指示区域等からの避難者（その避難している地域に住所を移転した者を含む。）の避難先での就職支援を行うとともに、地元への帰還・就職が円滑に進むよう、就職支援体制の整備を図る。

