

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、2014（平成26）年には6.3%（前年差0.6ポイント低下）、25～34歳については、4.6%（前年差0.7ポイント低下）と、前年より回復している。

また、2015（平成27）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については96.7%（2015年4月1日現在）、高校については98.8%（2015年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学2.3ポイント、高校0.6ポイント）したものの、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、新卒者等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、新卒者等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、2014年には179万人となり、前年（2013（平成25）年182万人）と比べて3万人減少となっており、また、ニート数については2014年には56万人となり、前年（2013年60万人）と比べて4万人減少している。

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 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

『日本再興戦略』改訂2014において、就職準備段階から、就職活動段階、就職後のキャリア形成に至るまでの若者雇用対策が社会全体で推進されるよう、総合的な対策について検討を行い、法的整備が必要なものについては、次期通常国会への法案提出を目指すこととされた。

これを受けて、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会及び職業能力開発分科会において、公労使の三者による検討が行われ、2015（平成27）年1月23日に厚生労働大臣に対し、若者の雇用支援の充実等について建議がなされた。

これらを踏まえ、若者の適職の選択及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずる、若者雇用促進法案（勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律（平成27年法律第72号））が2015年9月11日に第189回国会において成立した。

3 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」（2015（平成27）年4月1日現在、57か所）で、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。2014（平成26）年度は延べ約64.1万人が利用し、約10.5万人が就職決定した。また、学生や既卒者の支援を専門に行う相談員であるジョブサポ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配置し、担当者制を基本とした個別相談、求人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。2014年度は約19.9万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。

さらに、2014年度からは、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置し、就職活動から、職場で活躍するまでの総合的なサポートを実施している。

また、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「新卒者等就職・採用応援本部」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。

4 若者と中小企業とのマッチングの強化

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について、労働局・ハローワークがPRや重点的マッチングを実施する「若者応援企業宣言」事業を実施している。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こととしている。

5 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、2010年度から、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、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ており、2014（平成26）年度は大学等を対象に講習を実施したほか、文部科学省と連携・協力し、キャリア教育のためのプログラムを開発し、大学等におけるキャリア教育の推進を図った。また、文部科学省、経済産業省と合同

*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職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練等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行う専門家のこと

で「キャリア教育推進連携シンポジウム」を開催した。

2015（平成27）年度においても、大学等高等教育段階におけるキャリア教育の充実を図るため、大学等のキャリア教育をサポート・推進する専門人材等を養成する講習を引き続き実施する予定である。

6 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、その適性或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、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。

また、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）により、キャリアコンサルタントを名称独占資格として位置づけ、更新制などを通じた資質の確保を図りつつ、計画的に養成していくこととしている。

(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（2014（平成26）年10月1日現在、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、2014年度末で約4万8千人のキャリア・コンサルタント有資格者が養成されている。

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、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。

*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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/index.html

7 フリーターなどの正規雇用化の促進

フリーターなどの就職支援のため、全国のアロ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、2014（平成26）年度は約31.1万人が就職した。また、フリーターへの専門的な支援拠点として、わかものアロワークを28箇所拡充し、支援を強化した。さらに、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っている。

8 ニート等の若者の職業的自立支援の強化

ニート等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。

2014（平成26）年度においては、新たに、全国60箇所のサポステにおいて、サポステの支援を経て就職した者に対して、職場定着支援やキャリアアップに向けての相談支援等を行うことを内容とする「サポステ卒業者ステップアップ事業」を実施し、ニート等の若者の就労を強力に支援している。

さらに、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）において、いわゆるニート等の若者を法律上に規定した上で、その職業的自立を支援するための整備等に努めなければならないことを規定している。

コラム

ニート等の若者の就職を目指す地域若者サポートステーション「サポステ佐賀」

地域若者サポートステーション（愛称：「サポステ」）では、働くことに悩みを抱えている15～39歳までの若者に対し、キャリア・コンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への職場体験などにより、就労に向けた支援を行っている。

本コラムでは、若者の職業的自立を支援する取り組みを行っている、地域若者サポートステーション佐賀（以下「サポステ佐賀」という。）の事例を紹介する。

（多くの若者の進路を実現してきたサポステ佐賀の取り組み）

地域若者サポートステーション事業は、若者支援に実績・ノウハウのあるNPO法人などが厚生労働省からの委託を受けて運営している。

サポステ佐賀は、不登校や引きこもりの若者をサポートする活動を行っていた特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポートフェイス（谷口仁史代表）が2006（平成18）年に設置し、以来、2013（平成25）年度までに、3,399人の相談を受け、2,060

人の進路を実現してきた。

サポステ佐賀では、メンタル面や進路、キャリア支援情報や制度に関するものまで、来所者からの幅広い相談に対応できるよう、臨床心理士やキャリア・コンサルタントなどの専門家が対応する体制を整えている。相談の過程では、若者の生育環境を探り、一人一人に寄り添った支援を行い課題の解決を図っている。

その上で、対象者と信頼関係を築いてからは、集団支援に適應するための共同作業などの様々なプログラムを体験してもらい、徐々に就労につながっていくような意識付けを行い、ハローワーク等とも連携して就職支援を行っている。

また、地域の関係機関と連携してネットワークを構築し、困難な状態にある若者が真に必要な支援を受けられるよう、総合的な支援体制を構築している。

(多角的分析と枠組みを超えた協働による若者への支援の重要性)

谷口代表は、支援対象者と家族や関係者との関係性などを多角的に分析した上で支援の枠組みを決定することが重要であると考えている。また、最近の若者が抱える問題が深刻かつ複雑化していることを踏まえ、従来の公的支援の枠組みを超えて関係機関が協働することで、1人でも多くの若者の進路を実現し、すべての若者に「安心」と「希望」を与えられる地域づくりを行いたいと考えている。

若者の職業的自立を支援するサポステ佐賀の今後の取組みに期待したい。

なお、サポステ佐賀を運営する特定非営利活動法人NPOスチューデント・サポートフェイスでは、アウトリーチ（訪問支援）を積極的に行っており、家族などからの相談を受け、複数分野の専門職から成るチームで事前に対応方針を決めた上で、直接家庭を訪問するなどして、支援が必要な自立困難な若者に、積極的にアプローチをする取組みも行っている。

9 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、企業が訓練受講者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。なお、公共職業訓練や求職者支援制度における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。

なお、当該制度は全国の地域ジョブ・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123万人（2014（平成26）年12月末）となっている。

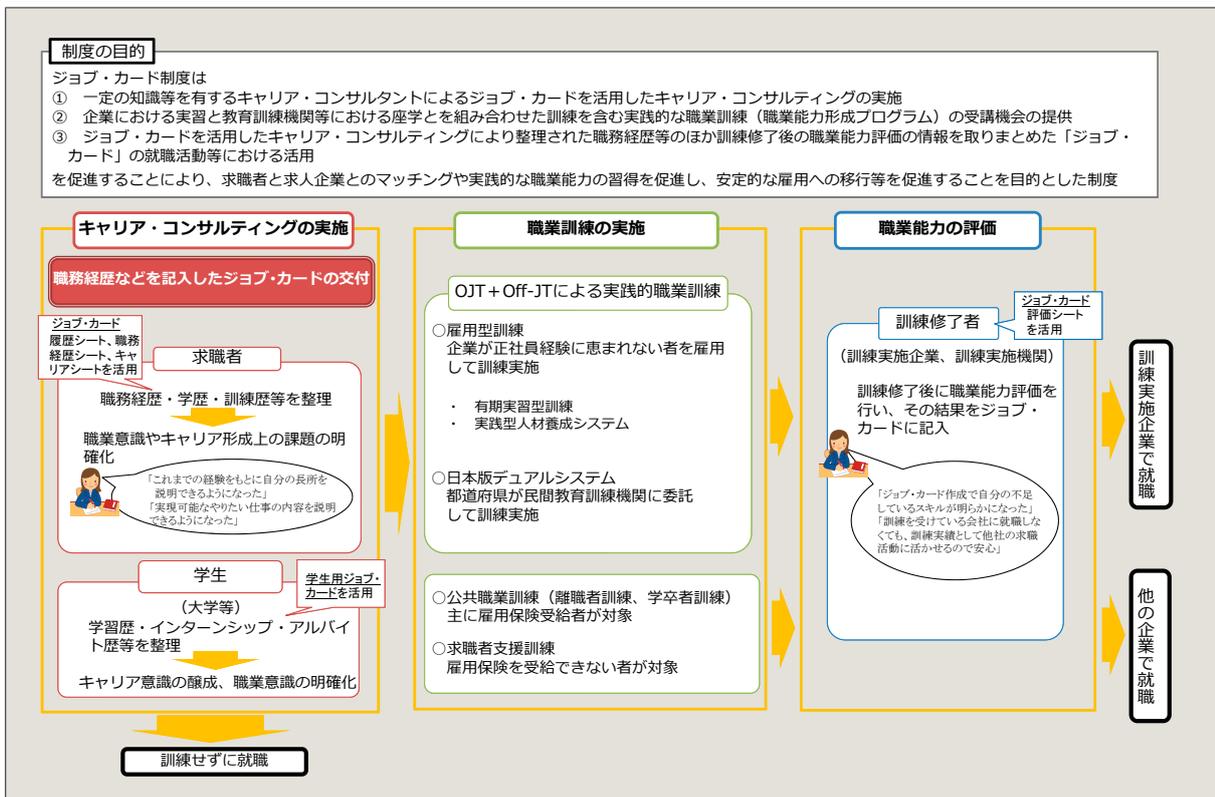
(2) ジョブ・カード制度の見直し

ジョブ・カードについては、産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（2013（平成25）年12月）、「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）において、学生段階から職業生活を通じて活用できるものとするなど見直しが求められたところである。

これらを踏まえて、有識者等による研究会において検討を行い、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用されるよう見直しを行うべきとの報告書を取りまとめるとともに、ジョブ・カード制度推進会議において、新たなジョブ・カード制度の普及促進方策の検討を行った。

さらに、2015（平成27）年9月18日に公布された「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年法律第72号）において、国はジョブ・カードの様式を定め、その普及に努めなければならないことを規定している。

図表 2-1-1 ジョブ・カード制度について



10 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2014（平成26）年の女性の労働力人口は2,824万人（前年差20万人増）で、女性の労働力率は49.2%（前年差0.3ポイント上昇）である。生産年齢（15～64歳）の女性の労働力率は、66.0%（前年差1.0ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,436万人（前年差30万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は43.5%（前年差0.2ポイント上昇）となっている。

11 女性の活躍促進

(1) 男女雇用機会均等対策の推進

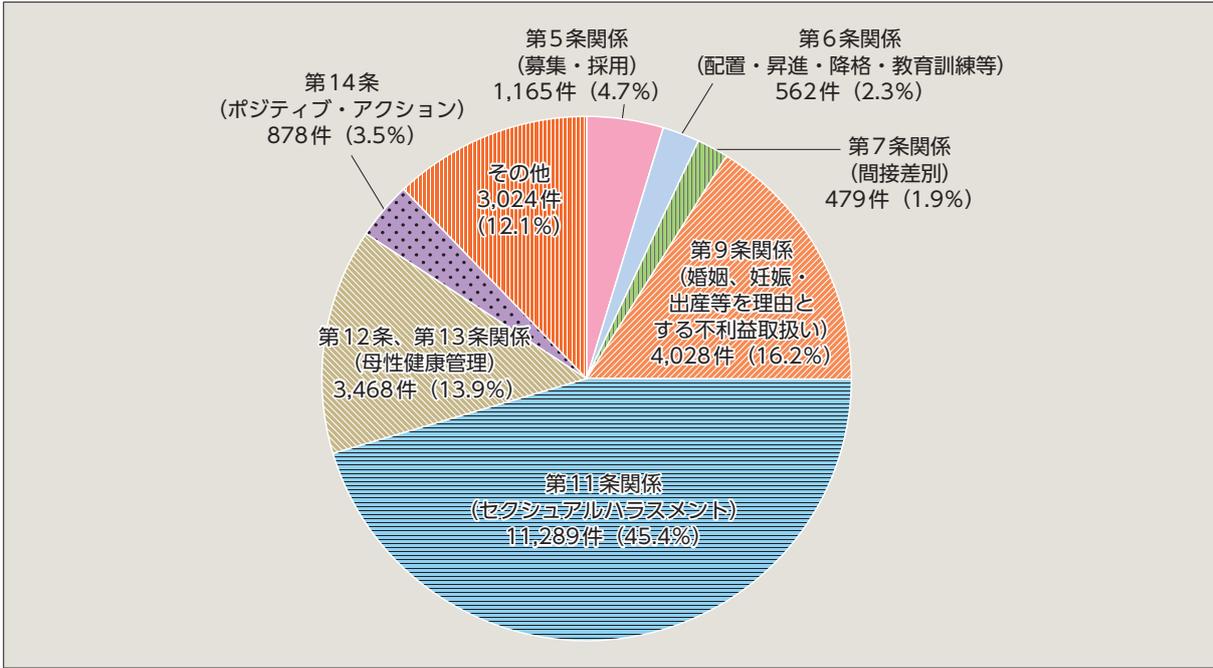
① 男女雇用機会均等法の履行確保

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令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。

2014（平成26）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24,893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13,253件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は396件、機会均等調停会議による調停件数は68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疑われる場合や、雇用管理上の問題があると考えられる場合には積極的に報告徴収を行い、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 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

2014年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014」において、「女性の活躍推進の取組を一過性のものに終わらせず、着実に前進させるための新たな総合的枠組みを検討する」とされ、国・地方公共団体、民間事業者における女性の登用の現状把握、目標設定、目標設定に向けた自主行動計画の策定及びこれらの情報開示を含め、各主体がとるべき対応等について、検討するとされた。

民間事業主の取組については、労働政策審議会雇用均等分科会における審議を踏まえ、同年9月30日に同審議会が建議をとりまとめ、これを踏まえて10月7日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案要綱（一般事業主関係）」について厚生労働省から諮問し、同審議会から妥当である旨の答申がなされ、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」を第189回国会に提出、2015（平成27）年8月28日に成立、9月4日に公布された。

本法律の内容は以下の通りで、2016（平成28）年4月1日からの事業主行動計画の策定にむけて行動計画策定指針や省令の内容の検討を進めるとともに、適切な履行確保に向け本法律の内容について周知を行っていく。

図表 2-1-3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

<p>1 基本方針等</p> <p>▶国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。</p> <p>▶地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。</p> <p>2 事業主行動計画等</p> <p>※①～③について大企業（301人以上）：義務／中小企業（300人以下）：努力義務</p> <p>①自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析</p> <p>※ 状況把握の必須項目（省令で規定）</p> <p>①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率 ※任意項目についてさらに検討（例：非正規雇用から正規雇用への転換状況等）</p> <p>②状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表 （指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））</p> <p>※ 行動計画の必須記載事項 ▶目標（定量的目標）▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間</p> <p>※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加</p> <p>③女性の活躍に関する情報公表</p> <p>※ 情報公表の項目（※省令で規定） 女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表</p> <p>④認定制度</p> <p>※認定基準（省令）は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、今後検討</p> <p>⑤履行確保措置</p> <p>厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告</p> <p>3 その他（施行期日等）</p> <p>▶地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。</p> <p>▶原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。</p> <p>▶10年間の時限立法。</p>	<p style="text-align: center;">－行動計画策定指針（告示）－</p> <p>▶国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。</p> <p>▶女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。</p> <p>▶各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●女性の積極採用に関する取組 ●配置・育成・教育訓練に関する取組 ●継続就業に関する取組 ●長時間労働は正など働き方の改革に向けた取組 ●女性の積極登用・評価に関する取組 ●雇用形態や職種の転換に関する取組 （パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等） ●女性の再雇用や中途採用に関する取組 ●性別役割分担意識の見直し等職場風土改革に関する取組
---	---

3 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

企業における女性の活躍推進に向けた取組みを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組み内容の情報開示を進めることが効果的であることから、その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用を促し、情報開示を勧奨している。

また、自社の女性の活躍推進に関する取組みを行う企業に対する助成措置を実施しているほかポジティブ・アクション（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）を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。2014（平成26）年度は均等推進企業部門厚生労働大臣優良賞を中外製薬株式会社（東京都）が受賞した。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、企業経営者、有識者等で構成される「女性の活躍推進協議会」を開催し、ポジティブ・アクションの取組みについて広く発信している。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、メンターの確保が難しい中小企業で働く女性労働者のネットワークを地域でつくるための事例集を作成した。

(2) 女性の就業希望の実現

全国180箇所（2015（平成27）年3月末現在）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保育サービス関連情報等の提供など、再就職に向けた総合的かつ一貫した支援を行っている。

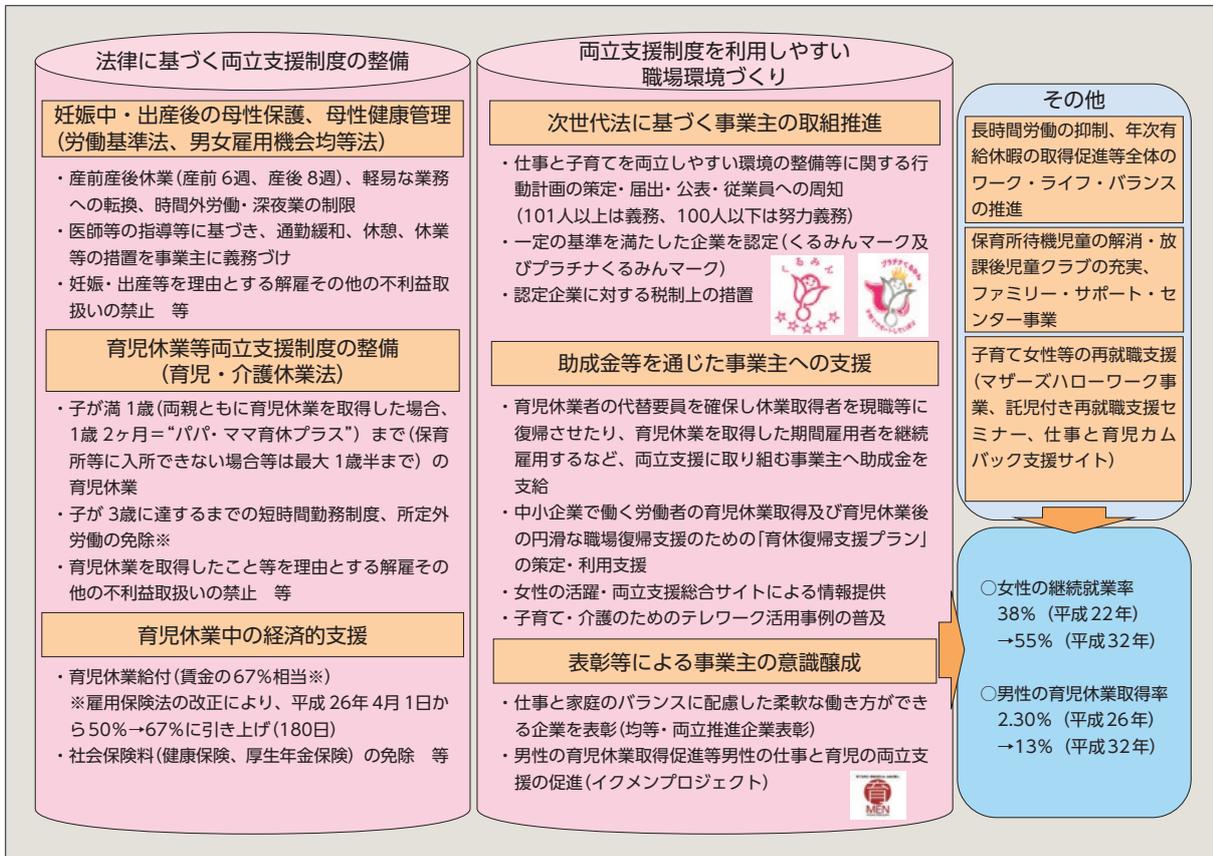
また、2014（平成26）年度から、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、託児付き再就職支援セミナー、ウェブ上の情報提供及び再就職好事例の収集・普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。

(3) 仕事と育児・介護等の両立支援策の推進

仕事と育児・介護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、助成金の支給を通じた事業主への支援、均等・両立推進企業表彰やイクメンプロジェクトの実施など、仕事と育児・介護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 2-1-4 仕事と家庭の両立支援対策の概要



12 高齢者雇用の現状

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入が企業に義務づけられている。

最近の制度の導入状況は、2014（平成26）年6月1日現在、31人以上規模企業の98.1%では、①65歳までの定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、又は③定年の定め廃止のうちいずれかの措置（以下、「高齢者雇用確保措置」という。）を実施済みである。引き続き、高齢者雇用確保措置が未実施である企業の早期解消を図るとともに、人口の減少と高齢化の進展により労働力人口が大幅に減少することが懸念される中、高齢者が健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく、生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けた取組みを推進していくこととしている。

13 「生涯現役社会」の実現

(1) 企業における高齢者の就労促進

生涯現役社会の実現を図るため、地域において中核的な役割を果たす業界団体における取組みを通じて、地域ぐるみの機運醸成を図るとともに、高齢者が生涯現役で働くことができるよう職業生活設計に係るセミナー等を行う。

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、高齢者の雇用環境の整備を行う事業主に対して、「高齢者雇用安定助成金」を支給する。

全国の主要なハローワークに高齢者総合相談窓口を設置し、高齢者求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を総合的に行う。

また、ハローワーク等の紹介により60歳以上の高齢者等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、高齢者の再就職を促進している。

さらに、高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の参画の下、雇用を前提とした技能講習、面接会、フォローアップ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) 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

高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（2015（平成27）年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,272団体、会員数は約73万人）。

14 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（2014（平成26）年6月1日現在43万1千人（前年比5.4%増））が11年連続で過去最高を更新し、実雇用率も1.82%（前年は1.76%）と過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、2014年度は過去最高の84,602件（前年度比8.6%増）であった。特に、精神障害者の就職件数が34,538件と前年度から大幅に増加し、身体障害者の就職件数を大きく上回った。

このような障害者雇用の進展の背景には、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望する障害者が増加していることなどが要因として考えられるほか、ハローワークと福祉、教育、医療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、難病に起因する障害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。

また、2013（平成25）年6月に、障害者権利条約等に対応するため障害者の雇用の促進等に関する法律が改正された。この改正においては、①雇用分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、②障害者に対する差別等に係る苦情処理・紛争解決援助、③精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を規定している。①、②については2016（平成28）年4月施行、③については2018（平成30）年4月施行となっている。

15 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（法定雇用率については、2013（平成25）年4月に、15年振りに引き上げを実施）。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、2014（平成26）年については公表企業数が0社であったが、2015（平成27）年3月における公表企業数は8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。2014年6月1日現在の公的機関の雇用状況は、国の機関では40の機関のうち39の機関、都道府県の知事部局では46の機関で法定雇用率を達成しているものの、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22県にとどまっている。

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、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の関係機関と

連携して職場実習を実施し、障害者本人の就労に対する不安や企業の障害者雇用に関する不安を解消するとともに、関係機関の利用者や職員等を対象とした就労支援セミナー、事業所見学会の開催、ハローワークと関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「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。

さらに、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、その拡充を図るとともに、職場定着支援を専門的に担当する職場定着支援担当者を配置すること等により、精神障害者・発達障害者等の職場定着支援を強化している（2015年4月現在で全国325か所）。

16 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、ハローワークに「精神障害者雇用トータルサポーター」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、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、就職に向けた取組み・支援を的確に行えるよう支援を行っている。

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、うつ病等による休職者に対し、生活リズムの立て直しや、ストレス対処等適応力の向上を図るとともに、事業主に対して職場の受入体制の整備、雇用管理の助言等を行っている。

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している。

また、2014（平成26）年度からは、企業における精神障害者や発達障害者の雇用・定着のノウハウの蓄積を図るため、精神障害者等の雇用の経験やノウハウが十分でない事業主において、精神障害者等の雇用を促進するモデル事業を実施している。

このほか、精神障害者を雇用している企業担当者等から雇用管理ノウハウを伝えるための説明会を開催し、精神障害者の雇用の促進を図っている。

(2) 発達障害者・難病患者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、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」を全国47局で実施している。また、2013（平成25）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ター」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

する難病患者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。

さらに、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」により、発達障害者や難病患者の就労支援をするとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行っている。

(3) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援の拡充

障害者の雇用者数が増加している中で、雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の定着支援を強化することが求められている。このため、2015（平成27）年度からは、従前の「精神障害者等雇用安定奨励金」を見直し、職場支援員やジョブコーチの活用により障害者が働きやすい職場づくりに努める事業主に対して助成する「障害者雇用安定奨励金」や、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対して助成する「障害者職場復帰助成金」の創設などにより、障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援を拡充することとしている。

(4) 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、在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給することにより、障害者の在宅就業を後押しする取組みを実施している。この特例調整金・特例報奨金については、2015（平成27）年4月から小口発注も支給の対象となるよう見直しを行ったところである。

17 改正障害者雇用促進法の施行に向けた取組み

2013（平成25）年6月に成立した「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」により新設された雇用分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務（2016（平成28）年4月1日施行予定。）については、厚生労働大臣が差別禁止に関する指針及び均等な機会の確保等に関する指針（合理的配慮の提供の指針）を定めることとされており、2013年9月から「改正障害者雇用促進法に基づく差別の禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」において、両指針に盛り込むことが必要な事項について検討を行い、2014（平成26）年6月に報告書を取りまとめた。その後、同報告書を踏まえて、同年9月から障害者雇用分科会において検討を行い、2015（平成27）年3月2日に「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針案」及び「雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針案」として諮問・答申がなされ、同月25日に公布された。今後は、合理的配慮の事例集等をまとめ、各地で説明会を開催するなど、2016年4月の施行に向けて周知・啓発を行っていくこととしている。

18 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、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加に対応し、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) 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。

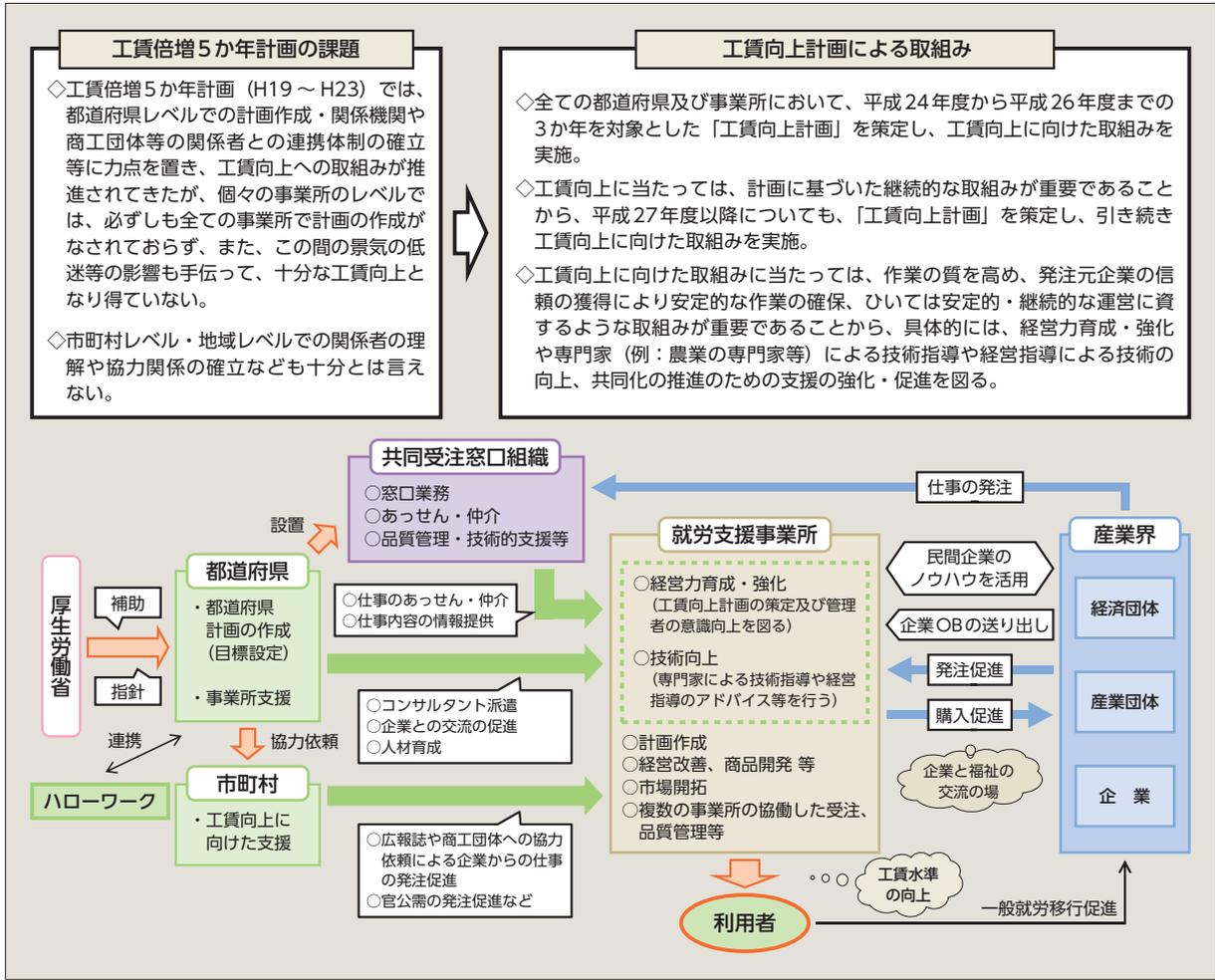
2014（平成26）年度の全国大会（第35回）は2014年11月に愛知県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催で名古屋市において、全国技能五輪大会と同時期に開催された。

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たほか、2012（平成24）年度以降は、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は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2-1-5）。

図表2-1-5 「工賃倍増5か年計画」と「工賃向上計画」について



20 障害者優先調達推進法

2013（平成25）年4月から、「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となった。施行初年度である2013年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約13億円、都道府県の調達実績は約21億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約89億円となり、合計で約123億の調達実績であった（法律の概要については、図表2-1-6、2013年度の調達実績は図表2-1-7）。

図表 2-1-6 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律の概要

1. 目的 (第1条)
 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。）の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進に資する。

2. 国等の責務及び調達の推進 (第3条～第9条)

<国・独立行政法人等>

優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努める責務

基本方針の策定・公表 (厚生労働大臣)

↓

調達方針の策定・公表 (各省各庁の長等)

↓

調達方針に即した調達の実施

↓

調達実績の取りまとめ・公表等

<地方公共団体・地方独立行政法人等>

障害者就労施設等の受注機会の増大を図るための措置を講ずるよう努める責務

↓

調達方針の策定・公表

↓

調達方針に即した調達の実施

↓

調達実績の取りまとめ・公表

3. 公契約における障害者の就業を促進するための措置等 (第10条)

- 国及び独立行政法人等は、公契約について、競争参加資格を定めるに当たって法定雇用率を満たしていること又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。
- 地方公共団体及び地方独立行政法人は、①による国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

4. 障害者就労施設等の供給する物品等に関する情報の提供 (第11条)
 障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、購入者等に対し、その物品等に関する情報を提供するよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

5. その他 (附則第1条～附則第3条)

(1) 施行期日
 この法律は、平成25年4月1日から施行する。

(2) 検討
 政府は、以下の事項について、3年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

- 障害者就労施設等の物品等の質の確保等に関する支援及び情報提供の在り方
- 入札者が法定雇用率を満たしていること、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を評価して公契約の落札者を決定する方式の導入

(3) 税制上の措置
 国は、租税特別措置法で定めるところにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図るために必要な措置を講ずるものとする。

図表 2-1-7 2013年度 国等における障害者就労施設等からの調達実績

	物品		役務		合計	
	件数	金額	件数	金額	件数	金額
各府省庁	1,508	2.2億円	1,120	3.4億円	2,628	5.6億円
独立行政法人等	739	0.9億円	2,323	6.1億円	3,062	6.9億円
都道府県	4,367	6.6億円	10,231	14.7億円	14,598	21.4億円
市町村	22,864	16.4億円	20,616	70.2億円	43,480	86.6億円
地方独立行政法人	384	0.2億円	766	2.3億円	1,150	2.5億円
合計	29,862	26.4億円	35,056	96.6億円	64,918	123.0億円

21 がんや肝炎などの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いる。

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]を開始し、2014（平成26）年度は、実施箇所数を全国12箇所に拡大している。

第2節 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

1 労働移動支援施策の推進

労働移動支援助成金を活用した企業の再就職支援の実施

『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）において「失業なき労働移動の実現」が掲げられ、引き続き円滑な労働移動の実現を図ることが求められている。

2014（平成26）年度は、2014年3月に行った労働移動支援助成金の拡充分を含め、その活用促進に取り組んだ。

具体的には、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、その再就職を実現するための支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う事業主に対して助成する「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）」を実施している。また、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等を雇い入れ、または移籍等により労働者を受け入れ、その労働者に対してOff-JTのみまたはOff-JT及びOJTを行った事業主に対して助成する「労働移動支援助成金（受入れ人材育成支援奨励金）」を実施している。

2 地域の活性化と雇用対策

全国の雇用情勢は改善が進んでいるものの、ミスマッチの問題や地方特有の課題など、地域ごとに産業構造、人口構成、社会情勢等は異なっていることから、地域の実情に応じた雇用対策に取り組む必要がある。

また、政府が人口減少や東京への人口一極集中等の課題を克服するために取り組む地方創生の観点から、地域に魅力のある仕事をつくとともに、そこに必要な人材の育成や大都市圏からの人材還流等を推進する必要がある。

(1) 地域における産業政策等と一体となった雇用創造の支援

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性が生じている。また、特に、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みを実施していく必要性もある。

こうした状況を踏まえ、都道府県レベルの地域の関係者の提案に基づく産業政策と一体となった質の高い雇用創造の取組みを支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」を2013（平成25）年度に創設し、2014（平成26）年度は20道府県で実施している。

また、雇用機会が不足している市町村単位の地域において、産業振興施策や各府省の地域再生関連施策との連携に基づき、地域の協議会が提案する雇用拡大、人材育成、就職促進及び地域の産業興し（地域ブランド商品の開発、販路開拓など）を通じたしごと作りにつながる事業を支援する「実践型地域雇用創造事業」について、2014年度は89地域で実施している。

(2) 緊急雇用創出基金事業

リーマン・ショック後の急激な雇用情勢の悪化に対応し、緊急的に失業者の当面の雇用の場を確保するため、都道府県に基金を造成し、国から交付金を交付して、都道府県及び市町村が地域の実情に応じた雇用創出の取組みを行う「緊急雇用創出基金事業」を2008（平成20）年度から実施している。こうした基金事業は、雇用創出だけでなく地域経済の活性化に繋がるものであることから、創設以降、経済情勢に応じて累次の積み増しを行うとともに、成長が期待される分野における新たな雇用機会の創出、地域に根ざした起業の雇用面からの支援や地域の実情に応じた創意工夫による多様な「人づくり」の支援等に活用されてきた。

2014（平成26）年度からは、「日本再興戦略」による経済成長を確実なものとするために、2013（平成25）年度補正予算において創設した「地域人づくり事業」（1,020億円）を活用し、全国で約5万人の雇用創出と約2万事業所の処遇改善に向けた支援を実施している。

このように基金事業は、経済情勢や地域の実情を反映した雇用創出策として大きな役割を果たしてきた。リーマン・ショック直後の一時的・臨時的な雇用創出から、雇用情勢の改善に伴い人的資本の充実により重きを置く設計とされてきたことで、地方自治体が地域の実情に基づき中期的な地域雇用のあり方を見据えてフレキシブルにかつ財政面でも安定して対策を講ずることができた意義は大きい。

(3) 地方創生に向けた雇用対策の推進

2015（平成27）年度からは、人口減少に伴う雇用課題に対応する政策をパッケージ化した「地域しごと創生プラン」を創設し、地方創生に向けて雇用面から取組みを推進している。

具体的には、これまで雇用状況の厳しい地域で実施してきた「実践型地域雇用創造事業」の対象地域を拡大して人口減少地域の取組みも支援することとしている。また、地域経済に必要な人材を大都市圏から地方へ呼び込むため、関係省庁や地方公共団体等と連携してUIJターンの取組みを強化することとしている。

また、2014（平成26）年度補正予算で創設した「地域活性化・地域住民生活等緊急支援交付金（地方創生先行型）」（内閣府所管）のメニューの1つに「地域しごと支援事業」が盛り込まれており、地方創生に向けて各地方自治体が取り組む魅力あるしごと作りとそれに必要な人材の呼び戻しや育成・定着等の取組みを支援することとしている。

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魅力ある雇用創出を図るため、雇用管理の改善の取組みへの総合的かつきめ細かな支援を行っている。

具体的には、健康・環境・農林漁業分野等の事業を営む中小企業（以下「重点分野関連事業主」という。）を含む事業主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、重点分野関連事業主が、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、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実施している。

またその他にも、建設事業主及び団体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み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実施している。

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。

2014（平成26）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12.9万人、求職者支援訓練で約5.5万人に対して訓練を実施したところである。2015（平成27）年度は、公共職業訓練で約16万人、求職者支援訓練で約5.4万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)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 <施設内訓練> ○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 ○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 <委託訓練>（委託元は都道府県） <ul style="list-style-type: none"> ・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）
求職者支援訓練 (求職者支援 制度における職業訓練)	<ul style="list-style-type: none"> ○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 <ul style="list-style-type: none"> > 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 ○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：介護職員初任者研修科、Webプログラミング科等 訓練期間：3～6か月 ※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 <ul style="list-style-type: none"> ・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）

(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）年度に引き続き2014（平成26）年度においても、ある程度高い仕上がり像を念頭においた訓練として、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。また、2014年度から企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関等地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練コースの開発及び検証事業を創設し、不安定な就労の若者の安定的な就職の実現等を図るため、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発等に取り組んでいるところである。

(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、業界団体等を活用した技能継承に取り組んできたところであるが、2013（平成25）年度から若年技能者人材育成支援等事業を創設し、若年技能者の技能向上、若者が進んで技能者を目指す環境の整備等に取り組んでいるところである。

若年技能者人材育成支援等事業においては、ものづくりに関して優れた技能・経験を有する「ものづくりマイスター」*4が企業、業界団体、教育訓練機関において、若年技能者への実技指導を行い、効果的な技能向上及び後継者の育成を行っている。

また、技能者を活用した技能習得機会の提供等を行うとともに、地域における技能尊重気運の醸成を図るため、地域関係者の創意工夫による取組みを推進している。

さらに、2015（平成27）年度から、各中小企業・学校等の実技指導ニーズに応じた、「ものづくりマイスター」のより広域的な活動を促すとともに、ものづくりに適性のあるフリーター等の若者向け実技指導方法等の開発・活用を進めるなど、ものづくり産業・技能の魅力発信の取組みを一層強化する。

*4 「ものづくりマイスター」を紹介したホームページ <https://www.monozukuri-meister.javada.or.jp/mm/mm/contents/home/>

図表 2-2-2 ものづくりマイスターの企業派遣による実技指導の具体事例

製造系職種の実技指導	建設系職種の実技指導
<p>実施職種：仕上げ</p> <p>実施期間：平成26年1月16日～平成26年2月20日のうち10日間</p> <p>実施場所：精密部品製造事業所（長野県）</p> <p>指導対象：若手従業員3名</p> <p>〈実技指導テーマ〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定3級レベルの仕上げ（やすりがけ）訓練。きさげ作業の習得 <p>〈指導内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機械図面の読み方、機械要素、計量器の取扱い（1日間） ・やすりがけ、ロッド製作、課題製作（8日間） ・きさげ作業の基礎（1日間） <p>〈指導を終えたマイスターの感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しいことへのチャレンジや、講習内容をよく復習するなど、意欲的に取り組み、右肩上がりでの力が伸びていった。 <p>〈受入担当者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりマイスターの「ものづくりに対する姿勢や考え方に触れたことが、大きなプラスになったと思います。 <p>〈受講者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・大きなやすりを使って「手作業でここまでできるんだ」と驚いた。以前は意識しなかった「精度良く」ということを考えるようになった。 	<p>実施職種：畳製作</p> <p>実施期間：平成25年6月3日～平成26年8月18日のうち4日間</p> <p>実施場所：宮崎県技能検定センター（宮崎県）</p> <p>指導対象：宮崎県畳業組合に加盟する若手職人16名</p> <p>〈実技指導テーマ〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・競技課題や技能検定の課題を利用して、手縫いで畳を製作できるまでの技能習得 <p>〈指導内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・畳の寸法取り、寸法の割出し及び割付け ・框（かまち）裁断、平差し縫い、返し縫い ・畳の敷き込み  <p>〈指導を終えたマイスターの感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機械による畳製作が主流の中で、手縫いの経験がほとんどない若者に短い期間の講習で全てを教えることは難しいが、今後一つひとつ丁寧に伝えていけたらと思う。 <p>〈受入担当者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業界全体のレベルを上げていくために、この制度の導入をした。応用力をつけるためにも基本の手縫いの技術をものづくりマイスターから学ぶことができ、とてもありがたかった。 <p>〈受講者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・匠の技を間近で見ることができ、大いに参考になった。自分の職場で学べないことを教えていただき感謝。



「厚生労働省ものづくりマイスター」シンボルマーク（2015年2月決定）

2 各種技能競技大会等の推進*5

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ることによる効果的な技能習得意欲の向上、ものづくり分野の裾野の拡大や技能者の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。

*5 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/jigyoino/zenkoku/index.html>
- ③技能グランプリ <http://www.javada.or.jp/jigyoino/ginogpx/index.html>
- ④技能五輪国際大会 <http://www.javada.or.jp/jigyoino/kokusai/index.html>

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、工業高等学校等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、2014（平成26）年7月に山形県山形市を主会場に第9回大会を開催し、14職種353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、競技職種ごとに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、2014年11月に愛知県との共催で第52回大会を開催し、41職種過去最多の1,200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

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、2015年2月に千葉県千葉市を主会場に第28回大会を開催し、28職種444名の選手が参加して技能を競い合った。

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）年から1971（昭和46）年まで毎年開催され、それ以降は、原則、隔年で開催されており、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いる。

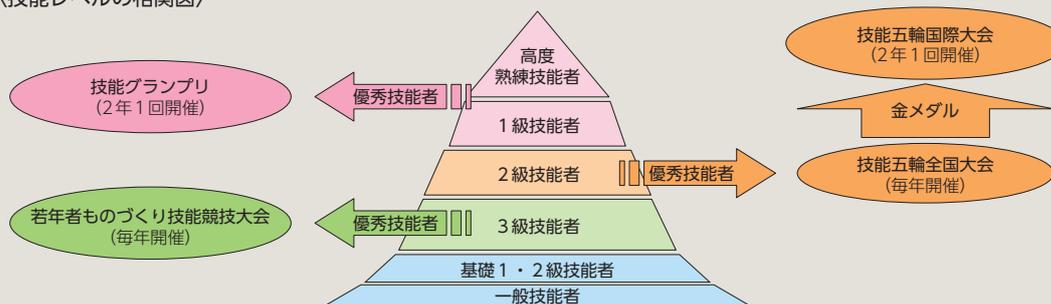
2015年8月にはブラジル・サンパウロにおいて第43回大会が開催される予定であり、日本からは40職種45名の選手が参加する予定である。

図表 2-2-3 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	千葉県	愛知県	山形県

(技能レベルの相関図)



【第52回技能五輪全国大会の競技風景】



建築大工職種の競技風景



旋盤職種の競技風景

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^{*6}

企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、事業主や事業主団体が雇用する労働者等に対して職業訓練等を計画に沿って実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成している。

2015（平成27）年4月より、①「ものづくり人材育成訓練」の創設、②「若年人材育成コース」及び「熟練技能育成・承継コース」の助成対象を中小企業以外にも拡大、③「育休中・復職後等能力アップコース」の経費助成率引上げ、④「団体等実施型訓練」に育休中・復職後等の訓練を追加するなど、更なる制度の一層の拡充を図り、事業主等に対する支援を行っている。

2 企業内人材育成推進助成金^{*7}

事業主等が行う人材育成の取組みを推進し、労働者の職業能力の向上及び主体的なキャリア形成を推進するため、事業主等が人材育成制度を導入し、雇用する労働者に適用した場合に助成する「企業内人材育成推進助成金」を2015（平成27）年4月に創設した。

具体的には、①教育訓練・職業能力評価制度、②キャリア・コンサルティング制度、③技能検定合格報奨金制度、を事業主等が導入・適用した場合に助成を行っている。

3 中小企業などでのキャリア形成支援

職業能力開発サービスセンターに配置しているキャリア・コンサルタントが企業を訪問し、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^{*8}」の策定に、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、2014（平成26）年度末現在で53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

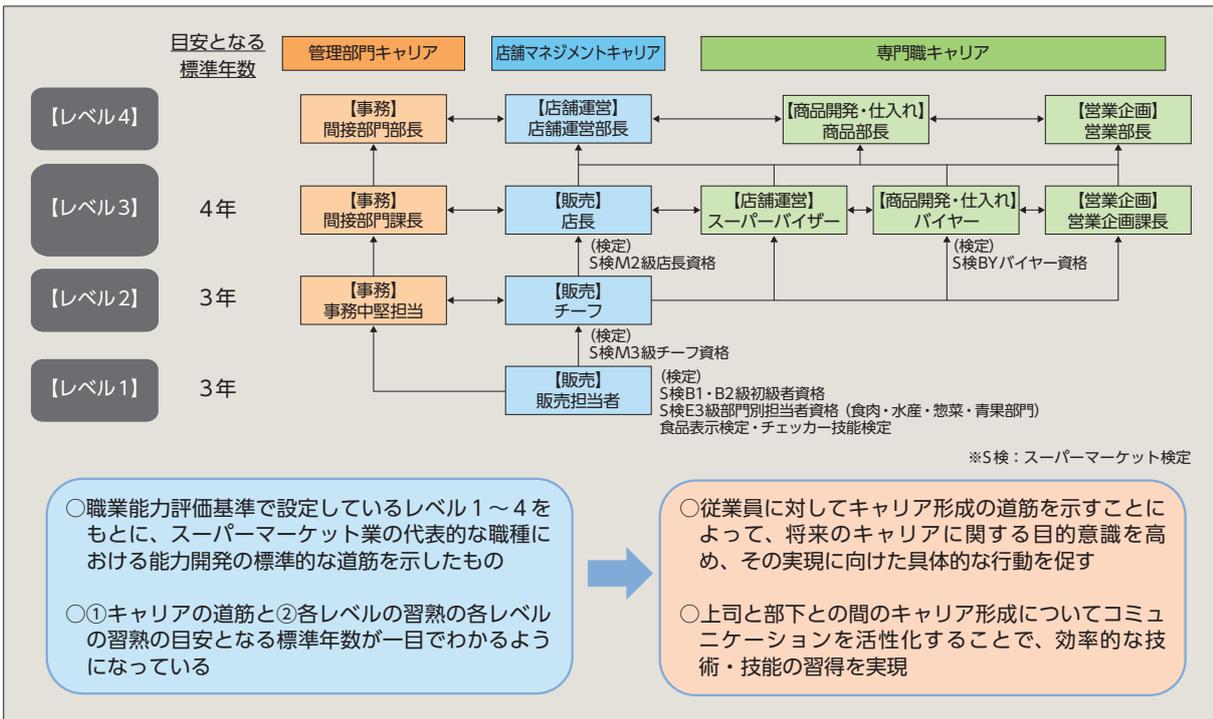
*6 キャリア形成促進助成金の詳細を紹介したホームページ
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html
 お問い合わせ先（事業所の所在地を管轄する都道府県労働局）
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

*7 企業内人材育成推進助成金の詳細を紹介したホームページ
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081260.html>

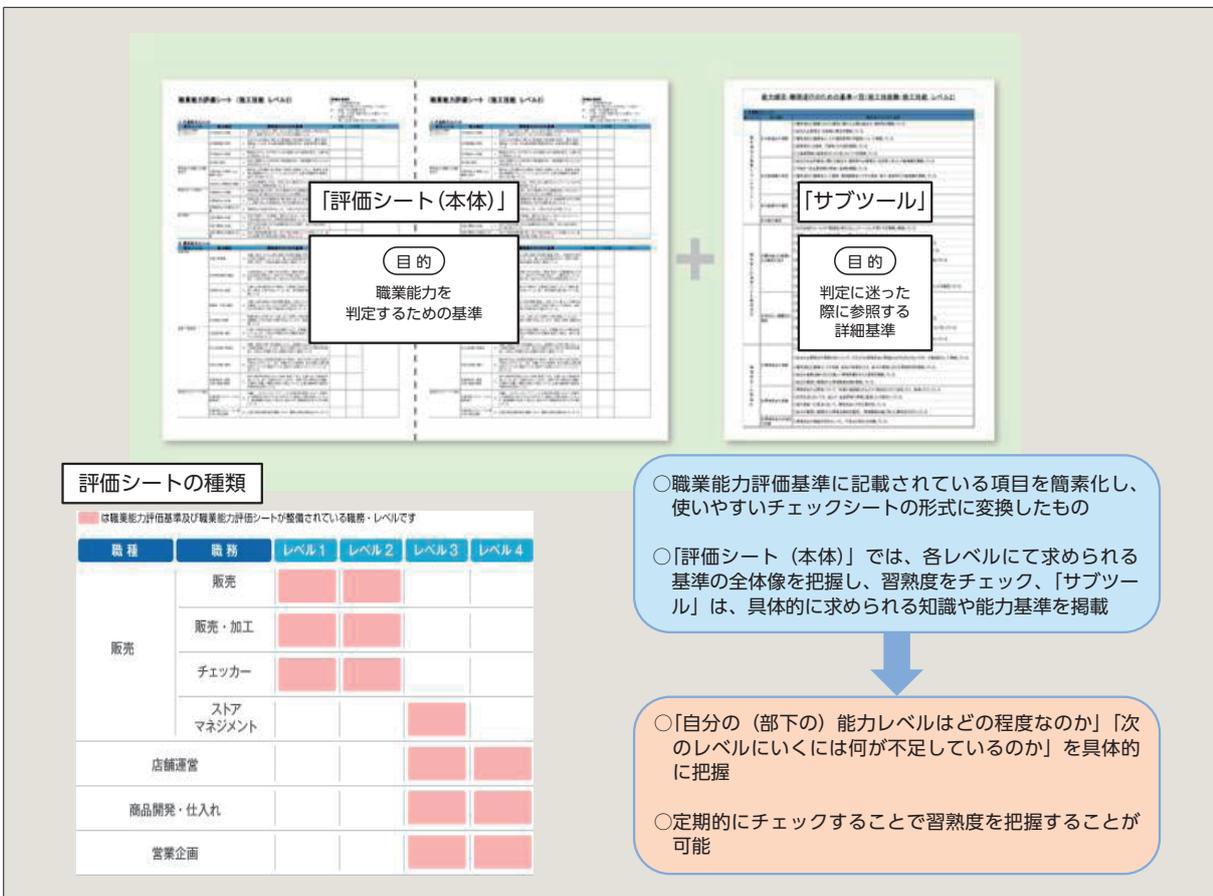
*8 職業能力評価基準、キャリアマップ、職業能力評価シートの詳細を紹介したホームページ
 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/syokunou/index.html>

成しており、2014年度末現在で11業種が完成している。

図表 2-2-4 キャリアマップ ～スーパーマーケット業～



図表 2-2-5 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^{*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、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、2015（平成27）年1月31日現在で、128職種について実施しており、2013（平成25）年度には全国で約72万人の受検申請があり、約28万人が合格し、技能検定制度開始からの累計で延べ約547万人が技能士となっている。

図表 2-2-6 試験実施内容の詳細

<p>●実施体制</p> <p>1) 都道府県方式（機械加工職種など113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。</p> <p>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15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）。</p> <p>●実施内容</p> <p>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。</p> <p>●受検申請</p> <p>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。</p> <p>2) 受検手数料</p> <p>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：17,900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）。</p> <p>②指定試験機関方式 職種ごとに各指定試験機関が決定。</p>
--

図表 2-2-7 試験実施内容の一例

機械加工職種	とび職種
<p>■実技試験</p> <p>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制作する。 試験時間 2時間30分</p> <p>■学科試験</p> <p>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</p> <p>枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り棧橋の組立てを行う。 試験時間 2時間</p> <p>■学科試験</p> <p>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>

*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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/index.html

図表 2-2-8 受検申請者数の推移（過去6年）



(4) 業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築

『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）を踏まえ、業界共通の職業能力の「ものさし」として対人サービス分野等を重点に、業界団体が設計及び運営の主体となるなど、産業界で活用される実践的な職業能力評価制度を構築するため、2014年度から、対人サービス分野等を対象に実践的な「業界検定」のモデル事例の創出（2年計画で4業界）に着手しており、2015（平成27）年度では、新たに4業界を対象として「業界検定スタートアップ支援事業」を実施している。

6 雇用促進税制

「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」（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創設された^{*10}。

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、増加雇用者数1人当たり40万円の税額控除を行うものである。

さらに、地方創生の一環として、地方における良質な雇用を創出するため、地域再生法の改正を前提に、企業の本社機能等の東京からの移転や地方における新增設を行う事業主に対し、税額控除額の更なる上乘せ（増加雇用者1人当たり50万円）、適用要件の緩和（増加割合が前年度比10%未満の場合でも20万円の税額控除）などを内容とする本税制の拡充が閣議決定されたところであり、上記延長も踏まえ、より一層の雇用機会の確保を図っていく。

*10 2016（平成28）年度までの時限措置であり、適用期間は、2011（平成23）年4月1日から2016年3月31日までの期間内に始まる各事業年度（法人の場合）又は2012（平成24）年1月1日から2016年12月31日までの各年（個人の場合）。

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推進

2013（平成25）年度から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（福祉事務所）にハローワークの相談窓口（常設窓口や巡回相談）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、ハローワークと地方自治体の協定に基づき、両者によるチーム支援方式により、就労支援を行う「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施している。2014（平成26）年度における実績は支援対象者数約11万人、就職者数約7万人となっている。

また、2015（平成27）年度からは、「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行のため、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図るとともに、福祉事務所へ設置する公共職業安定所の常設窓口を増設するなど、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

2 求職者支援制度

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない方々に対して公的な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、訓練を受けることを容易に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、基本的能力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、ハローワークは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修了後まで、一貫して就職支援を行い、求職者の早期の就職に向け取り組んでいる。

2014（平成26）年度においては、約5.5万人が訓練を受講したところである。また、2014年度中に開講し、2014年8月末までに終了した訓練コースの雇用保険適用就職率は基礎コース52.6%、実践コース56.7%となっている。

3 雇用保険制度

雇用保険制度の見直し

雇用保険制度については、これまでの経済・雇用情勢を踏まえて実施してきた一定の離職者に対し給付日数を延長する等の失業等給付の暫定措置の期限が2013（平成25）年度末までとされており、2014（平成26）年度以降の取扱いについて検討することが求められていた。加えて、政府の方針により非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成支援や育児休業中の経済的支援を強化するため、雇用保険制度の見直しについて検討することとされていた。このため、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）における検討を経て、①育児休業給付の充実（50%の給付率を、育児休業開始から180日目までは67%に引上げ）②教育訓練給付の拡充（(1)専

門実践教育訓練を受講した場合、訓練費用の40%・上限年間32万円（最大3年間）を給付、(2) 受講修了し、資格取得等し、修了から1年以内に一般被保険者として雇用された場合に、訓練費用の20%を追加給付（(1) と (2) の合計が年間上限48万円・最大3年間）③教育訓練支援給付金の創設（専門実践教育訓練を受講する45歳未満の離職者に基本手当の50%を受講中に支給）④失業等給付の暫定措置の3年間の延長（2016（平成28）年度末まで）等の措置を講ずる「雇用保険法の一部を改正する法律案」を第186回通常国会に提出し、2014年3月28日に成立した（①、④については2014年4月1日、②、③については同年10月1日に施行された。）。

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

雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向を行って労働者の雇用の維持を図る場合に、休業手当、賃金などの一部を助成している。

雇用調整助成金の申請件数については、リーマン・ショック後に大幅に増加したが、2009（平成21）年度をピークに減少傾向が^{*11} 続いており、2013（平成25）年度に、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について、概ねリーマン・ショック前の水準に戻す見直しを行った。

5 国と地方自治体が連携した雇用対策の推進

セーフティネットとしての雇用対策を実施する国と、地域の実情を踏まえた雇用対策を実施する地方自治体が、それぞれの役割を果たし、それぞれの強みを活かしながら一体となって雇用対策を行うことが効果的である。

そのため、ハローワークが行っている無料職業紹介等と、地方自治体が行っている福祉に関する相談等を、共同運営施設においてワンストップで実施する取組み（「一体的実施事業」）を進めている。2015（平成27）年3月31日現在、33道府県113市区町において、この事業が開始されており、国と地方それぞれの長所を活かしながら、効果的な支援を行っている。

また、国と地方自治体が一体となって地域の雇用問題に取り組むため、国と地方自治体による「雇用対策協定」の締結が進んでいる。2014（平成26）年度には、新たに長崎県、鳴門市、神山町、三好市、東京都、阿南市、鳥取県、山口県、長野県、宮崎県、青森県、大阪府などで締結され、2015年3月31日現在、28自治体との間で協定を締結し、連携した取組みを進めている。

さらに、2014年9月より、ハローワークが保有する求人情報を、地方自治体や民間人材ビジネス等にオンラインで提供する取組みを開始する。これにより、地方自治体及び民間人材ビジネスにおいて、ハローワークが全国ネットワークを活かして開拓した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能となり、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策の一層の充実が図られることとなる。

* 11 雇用調整助成金における支給申請件数の推移（事業所延件数）

平成20年度 4,889件、平成21年度 794,113件、平成22年度 755,989件、平成23年度 520,072件、平成24年度 329,683件、平成25年度 175,739件、平成26年度 26,476件

そのほか、国と地方自治体はそれぞれの強みを活かし、連携した取組みを行っており、各地域で実施されている取組みをまとめた連携事例集を2014年8月に厚生労働省ホームページに公表した^{*12}。

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数の増加、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地域もある。

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、「緊急雇用創出基金事業」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」を行ってきた。2015（平成27）年度は、「震災等対応雇用支援事業^{*13}」により約0.2万人の、「事業復興型雇用創出事業」により約5.9万人の雇用創出が見込まれる。

* 12 <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000054382.html>

* 13 2011（平成23）年度より実施している「震災等緊急雇用対応事業」を改編したもの。

図表 2-4-1 震災等緊急雇用対応事業の概要

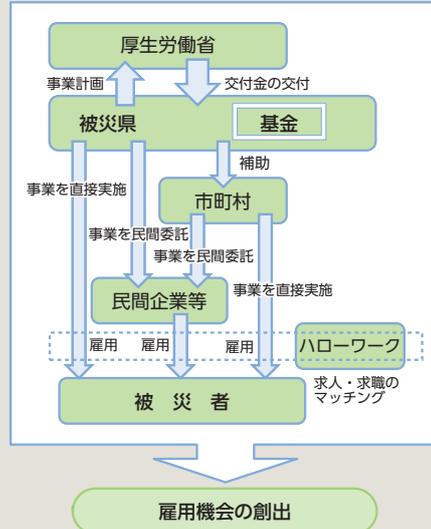
趣旨

○東日本大震災により、東北地方の沿岸部を中心に、多くの方々がその生活基盤を奪われ、避難生活を余儀なくされていることから、被災された方々の一時的な雇用の場を確保することが重要な課題となっている。

事業の概要

- ◆事業概要
 - 県又は市町村による直接雇用又は企業、NPO等への委託による雇用。
 - 雇用期間中に安定的な雇用につなげるため、知識・技術を身につけるための研修等を行うことが可能。
- ◆対象者
 - 対象者：被災県のうち、岩手（沿岸部）、宮城（沿岸部）及び福島の災害救助法適用地域において被災求職者を対象に実施
- ◆実施要件
 - 事業費に占める新規に雇用される対象者の人件費割合は1 / 2以上。
 - 雇用期間は1年以内。（複数回更新可）

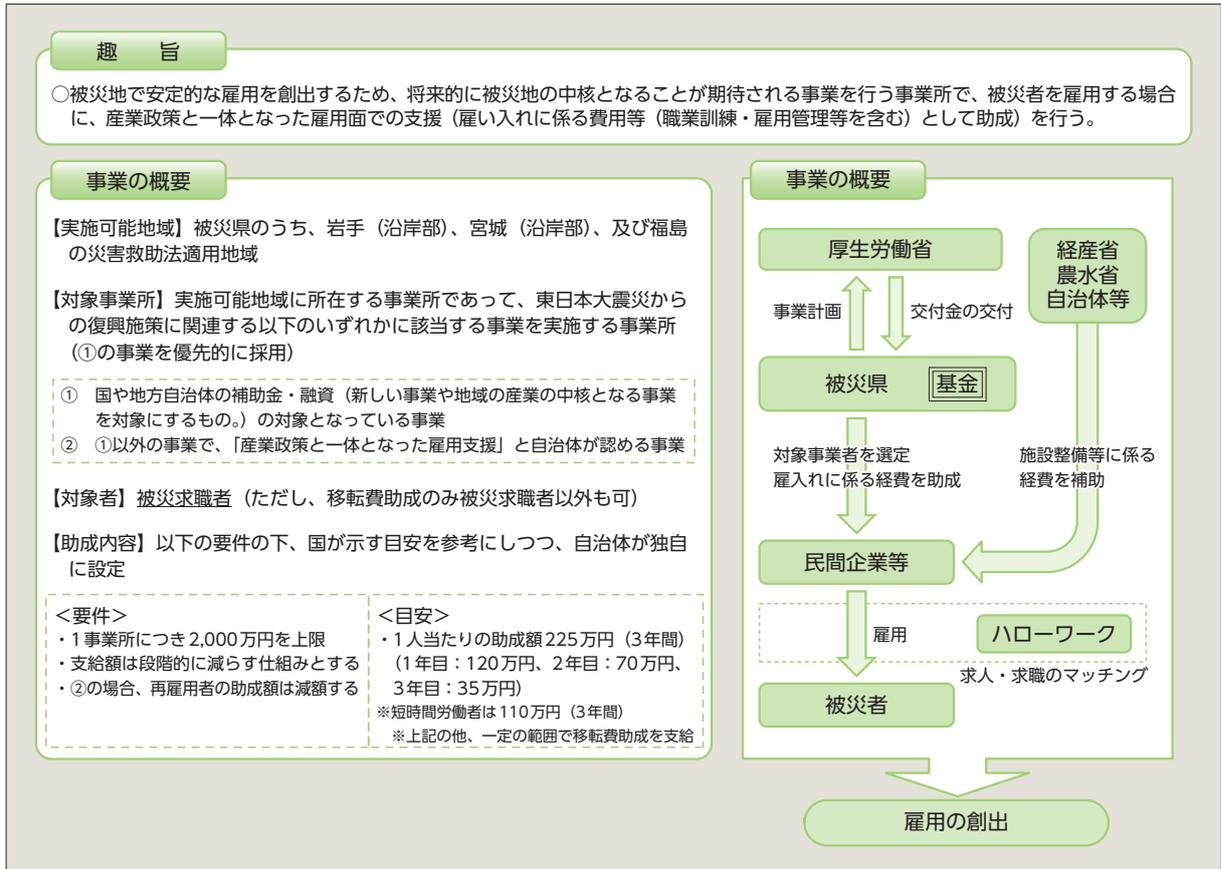
《事業スキーム》



図表 2-4-2 震災等対応雇用支援事業の事業例

<p>岩手県北上市 (その他の分野)</p> <p>■沿岸被災地仮設住宅運営支援事業</p> <p>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。</p> <p>(雇用創出数：194人)</p>	<p>宮城県気仙沼市 (子育て)</p> <p>■震災対応移動児童館事業</p> <p>震災の影響を受けた地区の児童の支援として、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。</p> <p>(雇用創出数：2人)</p>	<p>福島県 (産業振興)</p> <p>■中小企業者復興支援事業</p> <p>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。</p> <p>(雇用創出数：154人)</p>
<p>岩手県 (産業振興)</p> <p>■復興促進戦略的研究開発推進事業</p> <p>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、商品開発力を持った人材の育成を図る。</p> <p>(雇用創出数：1人)</p>	<p>青森県八戸市 (農林漁業)</p> <p>■水産物流対策人材育成事業</p> <p>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。</p> <p>(雇用創出数：5人)</p>	<p>福島県いわき市 (農林漁業)</p> <p>■定時降下物モニタリング事業</p> <p>定時降下物（雨、塵等）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。</p> <p>(雇用創出数：1人)</p>
<p>岩手県大槌町 (情報通信)</p> <p>■大槌町臨時災害放送局運営事業</p> <p>臨時災害放送局を通じて、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する広報やコミュニケーションの促進を図る。</p> <p>(雇用創出数：6人)</p>	<p>宮城県 (治安・防災)</p> <p>■みやぎ防犯パトロール事業</p> <p>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。</p> <p>(雇用創出数：229人)</p>	<p>宮城県亘理町 (臨時職員)</p> <p>■「新生亘理」まちづくり協働事業</p> <p>復興に向けた意見交換会・地区計画の策定、情報発信と共有、被災者支援活動等地域と行政との連携、調整を行う。</p> <p>(雇用創出数：15人)</p>

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2015（平成27）年1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、53万人以上にのぼっている。

(3) 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がいる。そ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2013（平成25）年度より実施している。

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している。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」を設置している。