

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、2015（平成27）年には5.5%（前年差0.8ポイント低下）、25～34歳については、4.6%（前年と同率）と、前年より回復している。

また、2016（平成28）年3月卒業者の就職内定率を見ると、大学については97.3%（2016年4月1日現在）、高校については97.7%（2016年3月末現在）と、いずれも前年同期に比べ上昇（大学0.6ポイント、高校0.2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。あわせて、既卒者及び中途退学者についても、新卒者での応募機会の拡大及び採用・定着の促進に向けて取り組む必要がある。

また、フリーター数は、2015年には167万人となり、前年（2014（平成26）年179万人）と比べて12万人減少となっており、また、ニート数については2015年も56万人となり、前年（2014年56万人）と同水準となっている。

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社員就職の推進など、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

青少年の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「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（平成27）年9月18日に公布された。

同法において改正された「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）においては、①若者の適職選択に資するよう、職場情報を提供する仕組みの創設、②一定の労働関係法令違反の求人者について、ハローワークでの新卒求人の不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度の創設などの内容が盛り込まれ、その取組みに係る周知等を実施している（③については2015年10月1日、①、②については2016（平成28）年3月1日施行）。

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」（2016（平成28）年4月1日現在、57箇所）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。2015（平成27）年度は延べ約58.5万人が利用し、約10.6万人が就職決定した。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。2015年度は約20.6万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。

また、就職後の職場定着支援等の相談窓口を設置しており、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。

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若者雇用促進法に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）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。

加えて、既卒者及び中途退学者の新卒枠での応募機会の拡大及び採用・定着の促進を図るため、2016年2月より「三年以内既卒者等採用定着奨励金」を創設したところであり、当該奨励金を活用した既卒者及び中途退学者の応募機会の拡大等を図っていくこととしている。

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、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を2015（平成27）年10月に創設した。認定企業の情報発信を後押しすること等により、若者の雇用管理が優良な中小企業と若者のマッチングを強化し、若者の適職選択と企業が求める人材の円滑な採用を支援している。



〈認定マーク〉

また、「ユースエール認定企業」として認定されるための基準は満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業については、都道府県労働局、ハローワークが積極的にPR等を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があることも併せて周知し、その普及を図っている。

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。

*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

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、キャリア教育を担う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、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等に対し、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、2015（平成27）年度は大学等を対象に講習を実施した。また、キャリア教育に関する先進事例を広く共有し、全国への普及・形発を図るための「キャリア教育推進連携シンポジウム」を文部科学省、経済産業省と合同で開催した。

2016（平成28）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を担う専門人材等を養成するための講習、シンポジウム等についてを引き続き実施し、キャリア教育の推進を図ることとしている。

6 フリーターなどの正社員就職の促進

「わかものハローワーク」（2016（平成28）年4月1日現在、28箇所）等で、担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナーやグループワーク等各種支援、就職後の定着支援を実施し、2015（平成27）年度は約32.6万人が就職した。また、フリーターから正社員に転換した者の体験談や、正社員就職を目指す若者が利用できる支援機関を紹介する動画及びパンフレットを作成し、若者への周知を実施している。さらに、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）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。

7 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的行うことや、一度限りの支援にとどまらず、継続的に行うことが重要である。

このため、厚生労働省では、地方自治体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築するとともに、その拠点となる「地域若者サポートステーション」を設置し、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムの実施など、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。

2015（平成27）年度においては、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定着・ステップアップ事業を全国に拡大し、ニート等の若者の就労支援の強化を図っている。

さらに、2015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、引き続き、サポステにおいて支援を実施していく。

8 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査」によると、2015（平成27）年の女性の労働力人口は2,842万人（前年差18万人増）で、女性の労働力率は49.6%（前年差0.4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、66.8%（前年差0.8ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,474万人（前年差38万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は43.9%（前年差0.4ポイント上昇）となっている。

9 女性の活躍促進等

(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されるよう周知徹底するとともに、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環境・均等部（室）において、迅速かつ厳正な指導を行っている。

特に、2015（平成27）年度は、6月の「男女雇用機会均等月間」において、男女雇用機会均等法等のより一層の周知を行うとともに、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止について、事業主に対して集中的に指導を実施した。

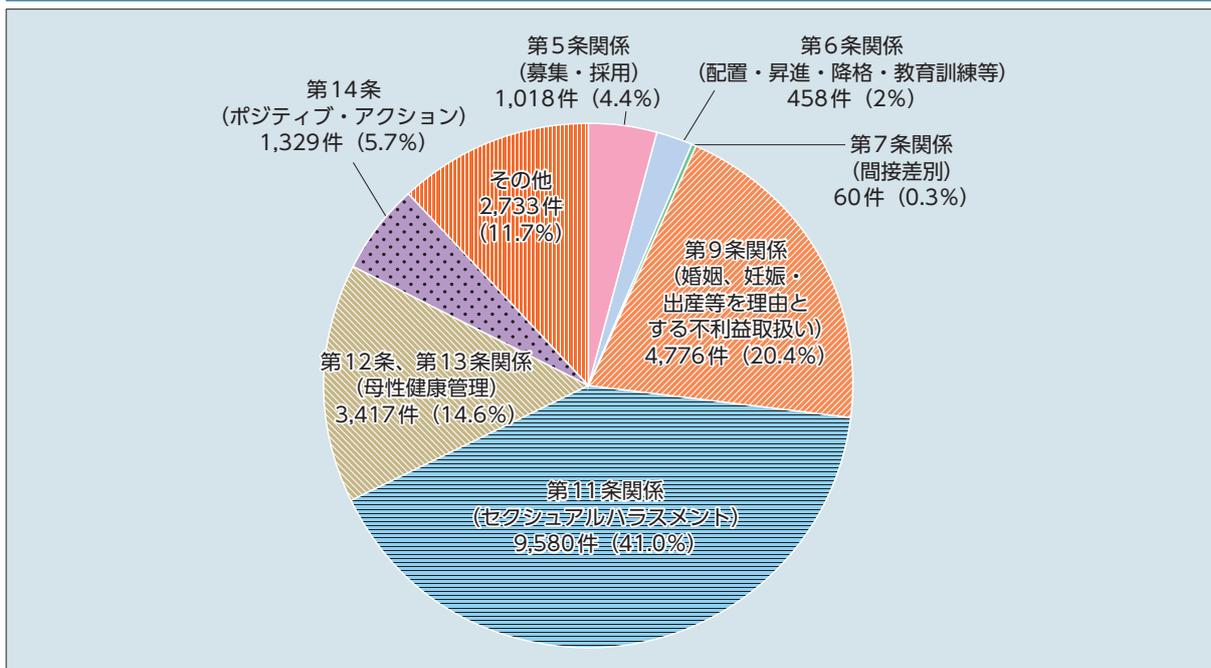
また、労働者と事業主の間の紛争については、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停で円滑かつ迅速な解決を図っている。

2015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23,371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2-1-1**）。また、是正指導件数は12,964件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は346件、機会均等調停会議による調停件数は58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。

なお、事業主による妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いは、既に男女雇用機会均等法等で禁止されているが、近年、上司・同僚からの嫌がらせ等も問題となっている。そのため、上司・同僚からの言動により、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、事業主に雇用管理上の措置を義務付ける等の改正を行うため、男女雇用機会均等法等の改正を含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が2016（平成28）年3月29日に成立した。

図表 2-1-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



(2) 女性の活躍促進

1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

『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、「女性の活躍推進の取組み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。

民間事業主の取組みについては、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日から全面施行された。本法律の内容の周知徹底や企業への働きかけ等を通して、着実な履行確保を図っている。

図表 2-1-2 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、上記基本方針等を提案して、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>※ 状況把握の基礎項目（省令で規定：必ず把握しなければならないもの）</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</p> <p>※必要に応じて選択項目（省令で規定）についてさらに把握・分析</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</p> <p>▶目標（定量的目標） ▶取組み内容 ▶実施時期 ▶計画期間</p> <p>※衆議院による修正により、取組み実施・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）</p> <p>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>※ 認定基準は、業種毎・企業規模毎の特性等に配慮し、省令で規定</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み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）。▶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み等を規定。</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みを選択し、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み ●配置・育成・教育訓練に関する取組み ●継続就業に関する取組み ●長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組み ●女性の積極登用・評価に関する取組み ●雇用形態や職種の転換に関する取組み （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み ●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み
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、あらゆる機会をとらえ、直接企業に対して働きかけを行うなどの周知を行っている。なお、周知に当たっては、自社の女性活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画策定を簡易に行える「一般事業主行動計画策定支援ツール」や女性活躍加速化助成金の活用を促し、企業の取組み支援を行っている。

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」内の「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促し、情報開示を勧奨している。

さらに、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み）に積極的に取り組む企業を表彰する「均等・両立推進企業表彰」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/>)の普及を行っている。

(3) 女性の就業希望の実現

全国184箇所（2016（平成28）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。

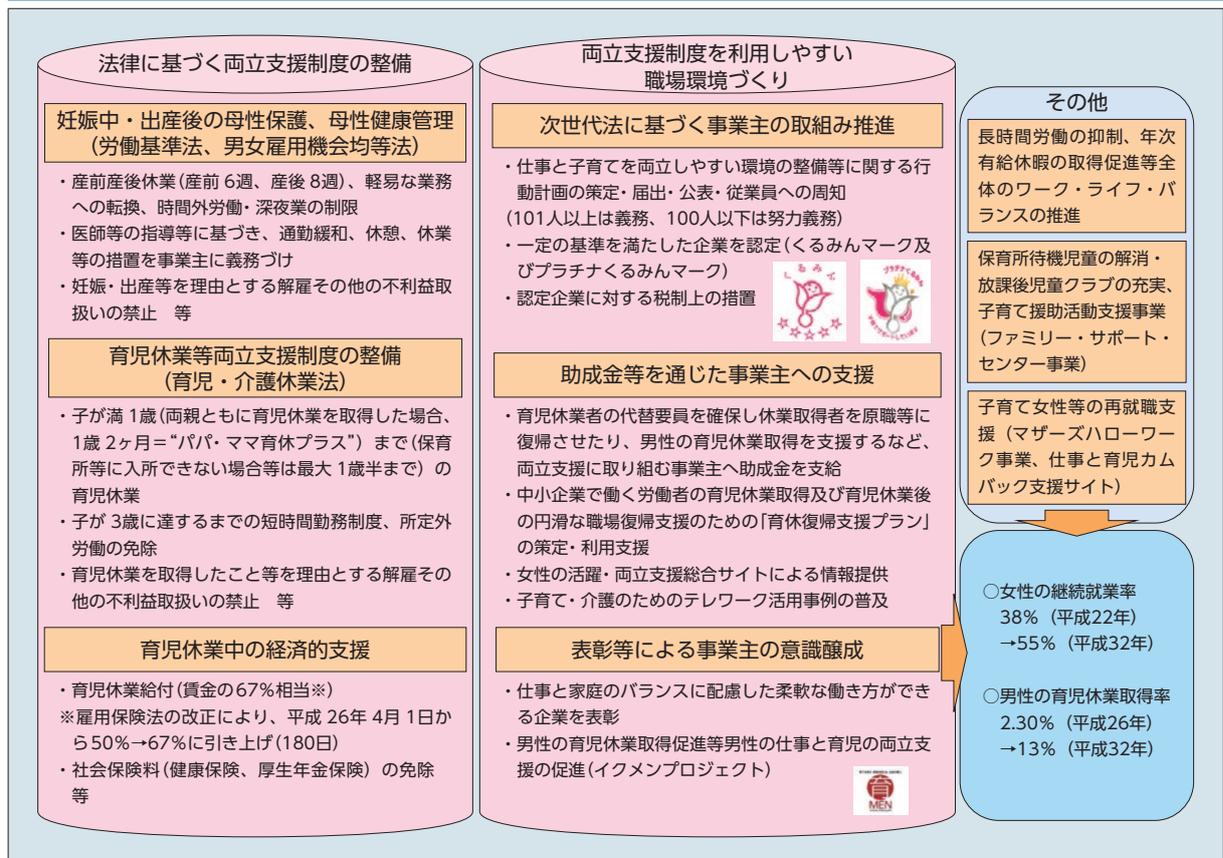
また、育児等を理由とする離職により、一定期間にわたり仕事から離れていた者に対し、託児付き再就職支援セミナー、ウェブ上の情報提供及び再就職好事例の収集・普及・啓発を行うことにより、仕事と育児の両立が可能な再就職に向けた支援を行っている。

(4) 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、両立支援に関する情報を一元化した「女性の活躍・両立支援総合サイト」の運用、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8節参照）。

図表 2-1-3 仕事と家庭の両立支援対策の概要



10 高年齢者雇用の現状

「高年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、2015（平成27）年6月1日現在、31人以上規模企業の

99.2%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定年の定めのある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。

11 「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や高齢の有期契約労働者の無期雇用への転換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「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の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重点的に行う。

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、特に、65歳以上の高齢者を雇い入れる事業主に対する支援の拡充を行い、高齢者の再就職を促進している。

さらに、高齢者の就職を支援するため、事業主団体や公共職業安定機関の協力の下、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。

さらに、2016（平成28）年度に（公財）産業雇用安定センターにおいて高齢退職予定者キャリア人材バンクを構築し、高齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介することにより、高齢者の就業促進を図る。

また、既存の企業による雇用の拡大だけでなく、起業によって中高年齢者（40歳以上）の雇用を創出していくことも重要である。そのため、中高年齢者がいわゆるベンチャー企業の創業を行う際に、従業員の募集・採用や教育訓練経費の一部を助成する「生涯現役起業支援助成金」を創設し、2016年度から実施している。

(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72万人）。2016（平成28）年度からは、新たにシルバー人材センターが地域の地方公共団体や経済団体等の関係機関と連携して、地域企業の雇用問題の解決等につながる新たな就業機会を創造する事業（地域就業機会創出・拡大事業）を創設し、高齢者の就業促進を図っている。また、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正され、2016年4月よりシルバー人材センターにおける業務について、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種等においては、派遣・職業紹介に限り、週40時間までの就業が可能となったことから、今後は本制度の適正な運用に向け、都道府県と連携して対応していく。

12 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（2015（平成27）年6月1日現在45万3千人（前年比5.1%増））が12年連続で過去最高を更新し、実雇用率も1.88%（前年は1.82%）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、2015年度は過去最高の90,191件（前年度比6.6%増）であった。特に、精神障害者の就職件数が38,396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」（昭和35年法律第123号。以下、「法」という。）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月に施行され、③については2018（平成30）年4月施行となっている。

13 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、法の定めるところにより、事業主は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、2015（平成27）年については公表企業数が8社であったが、2016（平成28）年3月における公表企業数は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。2015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の機関全てで達成、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28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」への円滑な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、センターが就労・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（364圏域）への設置を目指し、その実施体制の拡充を図るとともに、職場定着に関する高度な知識と経験を有する主任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（2016年4月現在で全国328か所）。

14 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、2015（平成27）年度からは、就労支援に係るノウハウを有している精神科医療機関等が、他の医療機関に対し、新たに就労支援を開始するためのノウハウについて周知・普及等を行う事業を実施している。

さらに、2016（平成28）年度からは、就労支援プログラム等を実施する精神科医療機関と公共職業安定所が協定を締結し、両者が連携して当該医療機関を利用する精神障害者の就労支援を実施し、支援対象者の効果的かつ効率的な就職の実現を目指す事業を行うこととしている。

このほか、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の地域障害者職業センターにおいて、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、ストレス対処等の適応力の向上の支援を行うとともに、事業主に対して職場の受入体制の整備に関する助言等を行っている。

また、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局で実施しているほか、2016（平成28）年度から新たに小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な習得を目指す事業を都市部のハローワーク10か所で実施する。

また、2013（平成25）年度からは、ハローワークにおいて、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して、その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が求められている。このため、2015（平成27）年度から、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職場復帰させた事業主に対して助成する「障害者職場復帰助成金」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行っている。

(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。

(5) 在宅での就労移行支援の推進

就労移行支援事業所について、在宅での就労に向けた支援を行うことができるようになるため、2015（平成27）年4月から、在宅で就労移行支援を提供する場合にも障害福祉サービス等の報酬の対象となるよう見直しを行ったところである。

15 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については、厚生労働大臣が差別禁止及び合理的配慮に関する2つの指針を定めることとされている。このため、「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」において報告書を取りまとめた後、同報告書を踏まえて、2014（平成26）年9月から労働政策審議会障害者雇用分科会において検討を行い、2015（平成27）年3月に「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」（差別禁止指針）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」（合理的配慮指針）を取りまとめ、公布された。

2015年度においては、6月にQ&A、事例集等を公表し、全国の都道府県労働局において事業主・就労支援機関等に向けた説明会（2015年度においては1,096回）を各地で開催するなど、施行に向けて積極的に周知・啓発を行った。

16 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）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。

また、第9回国際アビリンピックがフランス共和国ボルドー市において2016（平成28）年3月に開催され、日本から、第35回全国大会での成績優秀者31名の選手が参加した。

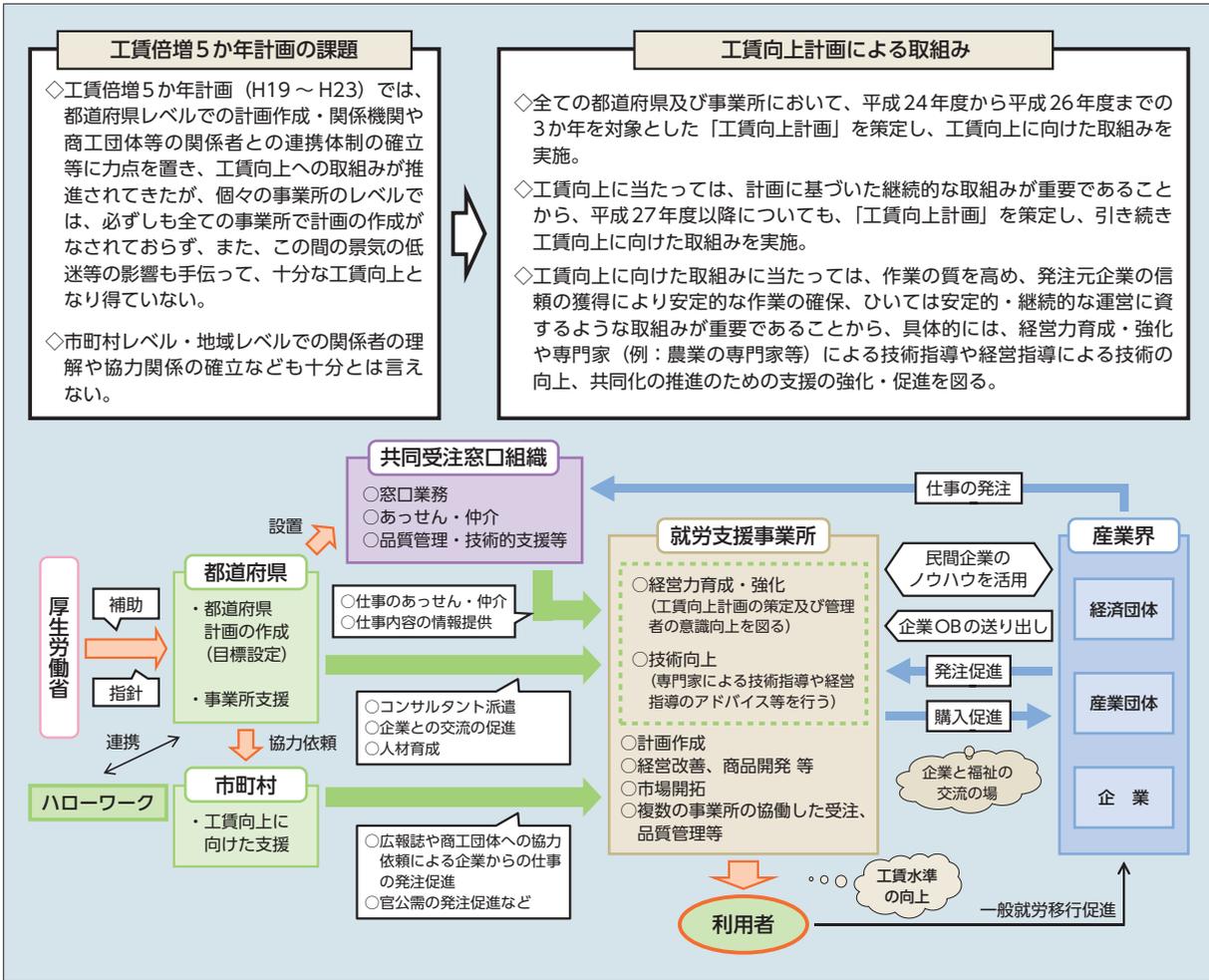
17 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

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、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労できるように、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、総合的な支援を推進していくことが必要である。就労継続支援B型事業所等での工賃向上にあたっては、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」を作成することを求めることにより、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。

工賃の向上を図るためには、製品の質を高めるとともに、就労継続支援B型事業所等で提供する製品・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の派遣、情報提供体制の構築、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）。

また、農業分野において、高齢化に伴う労働力不足や耕作放棄地の増加という課題がある中で、農業分野での障害者の就労を支援する「農福連携」を進めることは、障害者にとって工賃向上や働く場の拡がりにつながるだけでなく、農業分野の課題の解消にも資するものであり、双方にメリットがあるものである。このため、農業分野に取り組もうとする就労継続支援B型事業所等に対して、農業分野の専門家を派遣し、農業に関する知識・技術の習得や6次産業化の推進に向けた助言・指導を行うとともに、農業に取り組む就労継続支援B型事業所等が参加する農福連携マルシェ（市場）の開催を支援している。

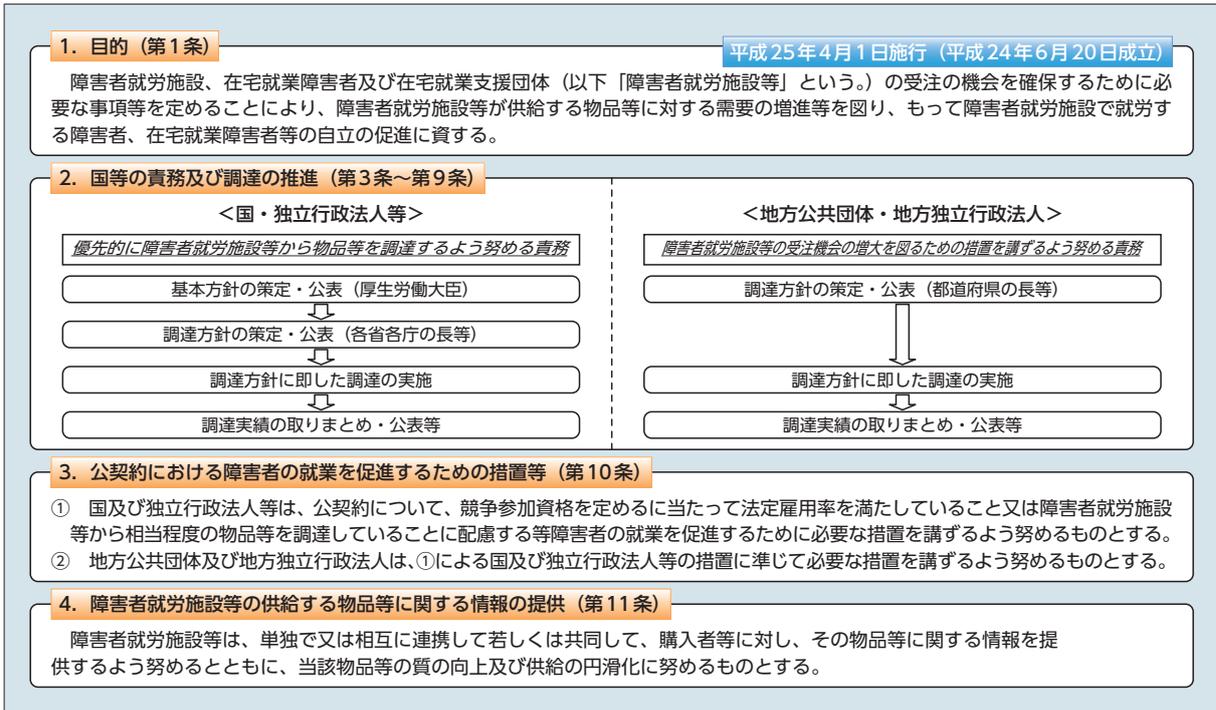
図表 2-1-4 「工賃倍増5か年計画」と「工賃向上計画」について



18 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者や在宅で就労する障害者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。2014（平成26）年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約15億円、都道府県の調達実績は約26億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約111億円となり、合計で約151億円の調達実績であり、施行初年度である2013年度と比較し、28億円の増額となった（法律の概要については、[図表 2-1-5](#)、2014年度の調達実績は[図表 2-1-6](#)）。

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



図表 2-1-6 平成 26 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	2,822	2.6 億円	1,669	3.9 億円	4,491	6.4 億円
独立行政法人等	1,530	0.9 億円	2,944	7.3 億円	4,474	8.2 億円
都道府県	5,870	7.7 億円	12,498	18.2 億円	18,368	25.9 億円
市町村	33,919	18.2 億円	24,055	87.9 億円	57,974	106.1 億円
地方独立行政法人	2,480	0.5 億円	1,271	4.1 億円	3,751	4.7 億円
合計	46,621	29.8 億円	42,437	121.5 億円	89,058	151.3 億円

(※) 四捨五入の関係で、合計が合っていないところがある。

19 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60%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、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」) を開始し、2015 (平成 27) 年度は、実施箇所数を全国 16 箇所に拡大している。

20 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^{*2}の概要

キャリアコンサルティングとは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」（職業能力開発促進法第2条第5項）をいい、労働者のキャリア形成支援を行っているハローワークなどの需給調整機関や、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人生の長期化や、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。

(2) キャリアコンサルタント国家資格の創設、キャリア形成支援の更なる推進

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントについては、そ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きた（2015（平成27）年10月1日時点で10試験を指定）が、職業生活設計に関する専門的な相談・助言をこれまで以上に安心して受けることのできる環境を整備するため、2016（平成28）年4月1日、職業選択や職業能力開発に関する相談・助言を行う専門家としてキャリアコンサルタント登録制度を法定化し、キャリアコンサルタントを登録制の名称独占資格として位置づけるとともに、守秘義務、信用失墜行為の禁止義務を課した。また、5年ごとの更新に当たって講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図ることとしている。なお、キャリア・コンサルタント能力評価試験を2016年3月末までに合格した者等については、キャリアコンサルタント国家資格に移行できるよう経過措置を設けている。

この他、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実施している。当該検定試験に合格したキャリアコンサルティング技能士は、その能力の水準・範囲がキャリアコンサルタントより上位の資格として位置づけられている。

これらの取組みにより、2015年度末で約5万3千人のキャリアコンサルタント有資格者（延べ）が養成されている。さらに、2015年度は、キャリアコンサルタント等を対象とした経験交流会の開催等を通じてキャリアコンサルティングの普及促進を図った。

21 ジョブ・カード制度の推進

2008（平成20）年度から職業訓練受講者を中心に活用されてきたジョブ・カードについて、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するために、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであることを明確にし、労働市場のインフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援

^{*2} 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

のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において一層活用されるよう、活用方法、様式等の見直しを行った。

さらに、第189回通常国会で成立し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）による職業能力開発促進法の一部改正において、ジョブ・カードを同法に「職務経歴等記録書」として位置づけ、新たなジョブ・カードの様式を2015（平成27）年9月30日厚生労働省告示第408号により規定した。さらに、ジョブ・カードの普及促進方策を取りまとめた「新ジョブ・カード制度推進基本計画」を策定するとともに、「ジョブ・カード制度総合サイト」の開設等により、ジョブ・カードのさらなる普及促進を行った。

また、雇用型訓練、求職者支援訓練及び公共職業訓練（離職者訓練・学卒者訓練）においても、引き続き、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を実施した。

図表 2-1-7 新ジョブ・カード制度（平成27年10月～）

～ジョブ・カードを、個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進～

目的

- 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、下記のツールとして、生涯を通して活用
- ◆ **生涯を通じたキャリア・プランニングのツール**
- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

- ◆ **円滑な就職等のための職業能力証明のツール** 対象情報を拡大し、職業能力の見える化
- 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経歴、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等としても活用

活用の様式・形態

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣がX「職務経歴等記録書」（ジョブ・カード）の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入（必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入）。原則、「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」（右記参照）を用い、個人自らのパソコン等で継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。

様式 1

様式 2

様式 3-1

様式 3-2

様式 3-3

- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート
- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

- ジョブ・カード制度総合サイト
 - ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」を提供。
 - ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、スキルチェック機能、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報も提供。
- ポスター・リーフレット
 - 求職者・在職者、事業主、学生など幅広い対象層ごとの効果的な周知広報のためリーフレット等を活用。

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

(1) 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2015（平成27年6月30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。

2015（平成27）年度は、2015年4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離職後3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ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（早期雇入れ支援）」）、当該労働者を雇い入れ、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訓練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（人材育成支援）」）を実施している。

また、2016（平成28）年度からは、自発的にキャリアチェンジを希望する中高年人材を移籍により受け入れる事業主への支援を実施する。

さらに、2016年度、4月1日から支給要件の厳格化を行うとともに、労働政策審議会職業安定分科会において審議を行い、助成率の引き下げ及び対象者が良質な雇用へ再就職した場合等の優遇措置など、更なる適正化とより効果的な制度の実施のため、支給要件及び助成内容の見直しを行った（同年8月1日に施行。）。

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、政府が人口減少や地域経済の縮小といった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、2015（平成27）年度は23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、2015年度は69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。

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

地方創生の取組みにおいては、人口減少と地域経済の縮小を克服するため、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すことが重要である。このため、2015（平成27）年度からは、人口減少等に伴う雇用課題に対応するため、これまで雇用情勢の厳しい市町村で実施してきた「実践型地域雇用創造事業」の対象地域の要件を見直し、人口減少地域の取組みも支援している。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している。

さらに、2016（平成28）年度からは、都道府県の産業政策と一体となった雇用創出の取組みを支援する「戦略産業雇用創造プロジェクト」の対象地域の拡充、「地域雇用開発奨励金」の中小企業に対する上乘せ措置等を講じることにより、地方創生に向けた取組みを強化することとしている。

3 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

全国的な雇用情勢の改善や景気好転に伴い、雇用創出の中核的な担い手である中小企業等では採用意欲がありながら人材が確保できない等の雇用管理上の課題を抱えており、人材不足が顕著となっている。この解消のためには、現在就業している従業員の職場定着を高めるなど、雇用管理改善の取組みを通じた、「魅力ある職場づくり」を推進する必要がある。

このため、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、事業主が就業規則や労働協約の変更により雇用管理改善につながる制度を導入・実施した場合及び介護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職場定着支援助成金による助成を実施している。2016（平成28）年度においては、これまで重点分野に限定していた団体向け及び個別企業向けの一部について支給対象を重点分野関連事業主以外の事業主へ拡大するとともに、介護事業主が賃金制度を整備（賃金テーブルの設定等）した場合の助成を拡充している。

建設業に関しては、2016年度からの5カ年計画である「第九次建設雇用改善計画」を策定し、若者が展望をもって安心して生き活きと働ける魅力ある職場づくりを推し進める

ことを課題とし、若年技能労働者等の確保・育成、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備、職業能力開発の促進、技能継承を最重点事項として、施策を推進している。

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）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。

2015（平成27）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12.6万人、求職者支援訓練で約4.1万人に対して訓練を実施したところである。2016（平成28）年度は、公共職業訓練で約15万人、求職者支援訓練で約5.3万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> <ul style="list-style-type: none"> ○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 <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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月10万円その他、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乘せ（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、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（平成26）年度に引き続き2015（平成27）年度においても、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実施し、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、若年技能者が技能を向上させる、あるいは、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」*3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、若年技能者の人材育成の取組みを一層強化する。

*3 「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
実施職種：機械加工（普通旋盤）	実施職種：塗装
実施期間：平成26年4月12日～平成27年3月14日のうち12日間	実施期間：平成26年4月26日～平成26年7月5日のうち7日間
実施場所：有限会社カヨメカニカル（岡山県）	実施場所：佐竹鉄工株式会社（広島県）
指導対象：従業員5名	指導対象：従業員2名
<p>〈実技指導テーマ〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能検定課題を活用した実技指導。技能者としての大切な基本姿勢。 <p>〈指導内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・S45Cの材料への端面削り、仕上げ削り、外径加工 ・ドリルでの穴あけ加工作業 ・切削に使用する刃物の選択方法 <p>〈指導を終えたマイスターの感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導時には「次回までの目標」を決めており受講者の誰もが、目標をクリアするために努力するので、毎回訪問が楽しみでした。 <p>〈受入担当者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能のみならず、社員の技能者としての姿勢や、人間としての成長にもつながればいいと思う。 <p>〈受講者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マイスターの助言により、今まで出来なかったこと苦手だったことが一気に解決でき自分の引き出しが増えた。まさに、「目指すべき存在に出会えた！」と思った。 	<p>〈実技指導テーマ〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日々の練習で技能を改善していくコツ。基本動作を意識した作業 <p>〈指導内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スプレーガンの調整 ・スプレーパターンの作成・訓練 ・塗装の吹付方法、測定 <p>〈指導を終えたマイスターの感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能のレベルが上がるにつれて、独自のやり方もできると思いますが、常に基本動作を意識して作業を行う習慣を付けていくことを忘れないで欲しいと思います。 <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指導は、塗装職人の基礎を学べるもので受講者本人にとって、将来、自分が教える立場となったときの指導方法についても、勉強になる点が多かったものと思います。 <p>〈受講者の感想〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「教える文化」が根付くようなハイレベルなチームにする起点になれるように、今後も自分自身の技能を磨き続けていきたいと思っています。



「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*4

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。

*4 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、2015年7月に山形県山形市を主会場に第10回大会を開催し、14職種352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、2015年12月に千葉県幕張メッセを主会場に第53回大会を開催し、41職種1,183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月に千葉県幕張メッセを主会場に第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、日本からは40職種45名の選手が参加した結果、「情報ネットワーク施工」、「製造チームチャレンジ」、「自動車板金」、「電子機器組立て」、「移動式ロボット」の5職種で金メダルを獲得したほか、銀メダル3個、銅メダル5個、敢闘賞14個の成績を収め、国・地域別金メダル獲得数では3位であった。

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）
競技職種参加者数	建築大工、和裁等の職種 平成26年度実績：28職種444名 (千葉県にて開催)	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 平成27年度実績：41職種1,183名	旋盤、電子機器組立て、建築大工等の工業高校等の学校等において技能習得中の者が多い職種 平成27年度実績：14職種352名
直近の開催(予定)地	静岡県(平成28年度)	山形県(平成28年度)	沖縄県・栃木県(平成28年度)



【第53回技能五輪全国大会の競技風景】



【機械組立て職種の競技風景】



【洋菓子製造職種の競技風景】

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*5

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、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合や人材育成に係る制度を導入し、労働者に適用させた場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成している。

2016年(平成28)年4月より、企業内人材育成推進助成金を「制度導入コース」とし

*5 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>

て統合し、助成メニューを4類型（①雇用型訓練コース、②重点訓練コース、③一般型訓練コース、④制度導入コース）に整理する等、制度の拡充を図り、企業内の人材育成に取り組む事業主などに対する支援の充実を図っている。

2 中小企業などでのキャリア形成支援

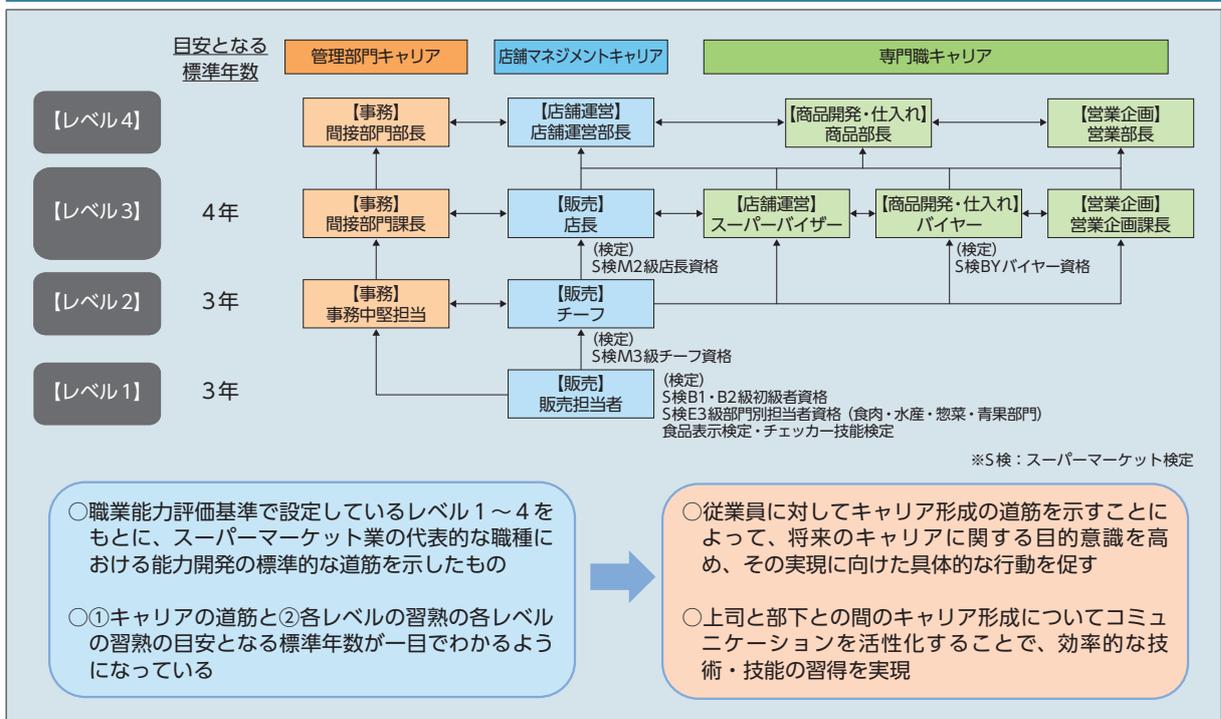
職業能力開発サービスセンターに人材育成に係る相談員を配置し、窓口相談や企業訪問などにより計画的な人材育成のための相談・助言を行うなど、中小企業を含む事業主に対して、企業内における労働者のキャリア形成について総合的な支援を実施している。

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

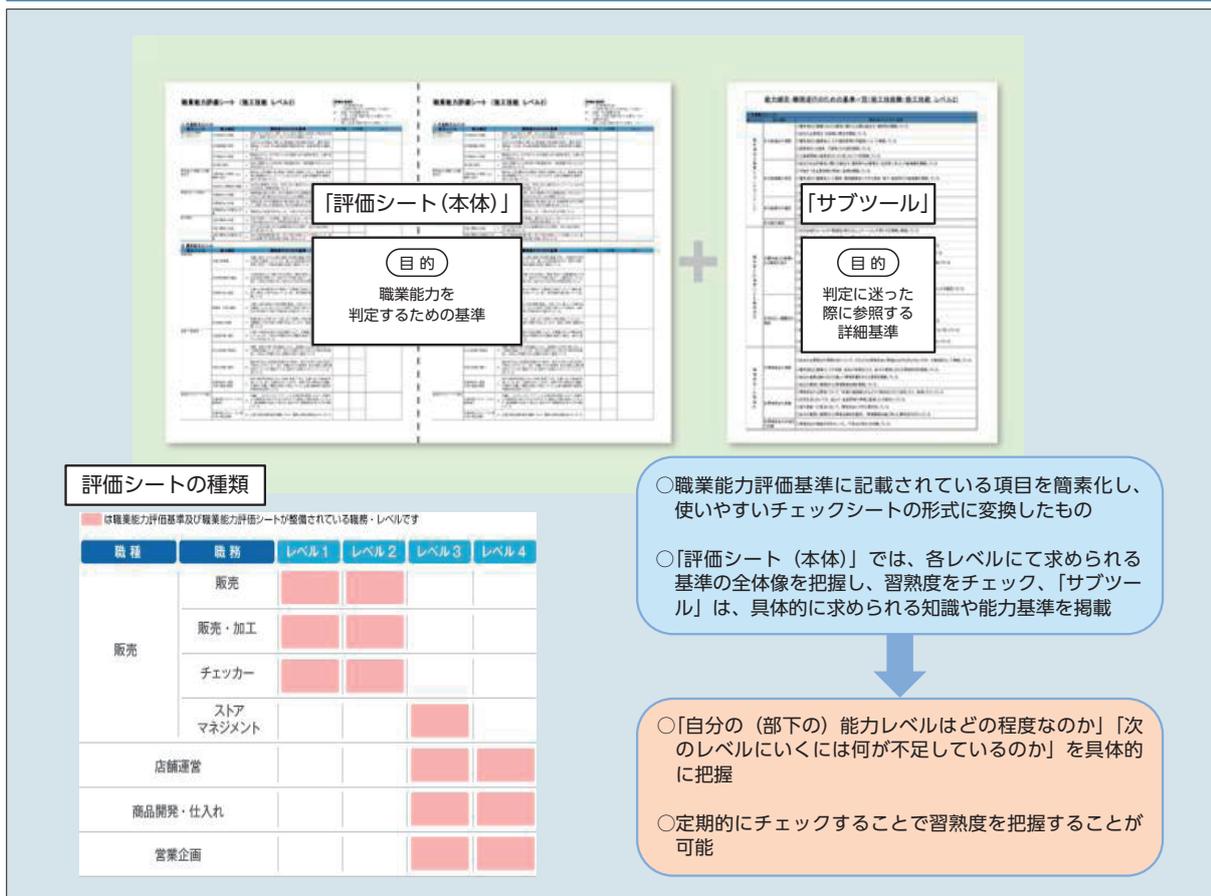
職業能力が適正に評価されるための社会基盤として、職業能力を客観的に評価する「職業能力評価基準^{*6}」の策定に、2002（平成14）年から取り組んでいる。この職業能力評価基準は、業種横断的な経理・人事等の事務系職種のほか、電気機械器具製造業やホテル業など業種別に策定しており、2015（平成27）年度末現在で54業種が完成している。さらに、主に人材育成に活用できるツールとして、職業能力評価基準を基にキャリア形成の過程をモデル化した「キャリアマップ」及び職業能力を簡易にチェックできる「職業能力評価シート」については、スーパーマーケット業やビルメンテナンス業など業種別に作成しており、2015年度末現在で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～



*6 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 2-2-5 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^{*7}」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、ものづくり労働者を始めとする労働者の技能習得意欲を増進させるとともに、労働者の社会的地位の向上に重要な役割を果たしている。

技能検定は、2016(平成28)年4月1日現在で、127職種について実施しており、2014(平成26)年度には全国で約69万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574万人が技能士となっている。

*7 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 2-2-6 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112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。
- 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）。

●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。

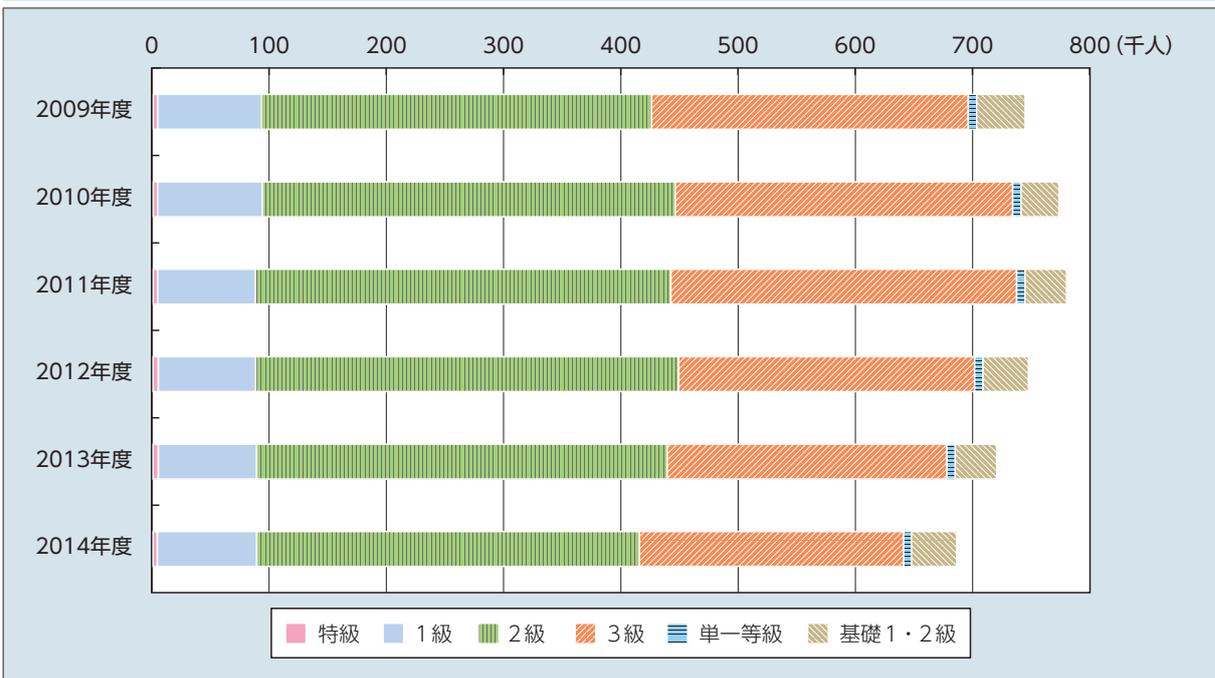
●受検申請

- 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：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）。
 - 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 2-2-7 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製作する。 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、単管及び木製定場板を使用して、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</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>

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、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（平成26）年度から、対人サービス分野等を対象として業界団体が設計及び運営主体となる検定制度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平成23年度に創設された。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、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、2015（平成27）年8月10日より、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（平成17年法律第24号）に基づき、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）などを内容とする制度（地方拠点強化税制）の創設が行われた。

また、雇用促進税制は、税制控除の対象を地域雇用開発促進法（昭和62年法律第23号）第7条に規定する同意雇用開発促進地域内に所在する事業所において新たに雇用した者のうち無期雇用かつフルタイムである者に限定する見直しを行った上で、2016（平成28）年4月1日より2年間延長されることとなった。

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）年度に施行された「生活困窮者自立支援法」に基づき設置された生活困窮者自立支援機関等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している。

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。

2015（平成27）年度においては、約4.1万人が訓練を受講したところである。また、2015年度中に終了したコースのうち2015年9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54.8%、実践コース60.4%となっている。

また、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、訓練カリキュラムのあり方等の論点について議論が行われ、2015年11月に職業能力開発分科会で、同年12月に雇用保険部会で報告書が取りまとめられ、同報告書に基づき、2016（平成28）年度から順次、訓練の認定基準等について見直すこととしている。

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、高齢者の雇用が進展している状況を踏まえ、失業中のセーフティネットを確保することが求められていた。加えて、着実に改善が進んでいる現下の雇用情勢、雇用保険財政の状況を踏まえた失業等給付に係る雇用保険料率の見直しや、介護を理由とする離職を防止するため、介護休業中の経済的負担の軽減が求められていた。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、①65歳以降に新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とすること②失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ（現行1.0%を0.8%に）③介護休業給付の給付率の引上げ（現行40%を67%に）④再就職手当の給付率の引上げ（支給日数の1/3以上を残した場合：現行50%を60%に、支給日数の2/3以上を残した場合：現行60%を70%に）等の措置を講ずる「雇用保険法等の一部を改正する法律案」を第190回通常国会に提出し、2016年3月29日に成立した（②については2016（平成28）年4月1日、③については同年8月1日、①、④については2017（平成29）年1月1日に施行。）。

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*8 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（2016（平成28）年4月1日現在、33道府県127市区町）。

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。2015（平成27）年度には、新たに17県46市町村と締結し、2016年3月末現在、91自治体となった。

さらに、2014（平成26）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とともに、2016年3月22日からハローワーク求職情報の提供サービスを開始した。

このような国と地方自治体の連携を今後とも強化していくため、「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」（平成27年12月22日閣議決定）において、ハローワーク利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方自治体の連携を抜本的に拡充した新たな制度を構築することとなった。これを受け、①地方自治体が民間とは明確に異なる公的な立場で無料職業紹介を実施（「地方版ハローワーク」の創設）できるよう、届出要件その他各種規制を廃止すること等（職業安定法の改正）、②国と地方自治体の連携を強化するため、雇用対策協定や一体的実施事業の法定化及び雇用対策に関する地方自治体の国に対する要請を可能とすること（雇用対策法の改正）を内容とする「地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律案」が内閣府取りまとめのもと、第190回国会に提出された。

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。また、職種や条件によって求人と求職とのギャップが生じ、雇用のミスマッチが課題となっている。

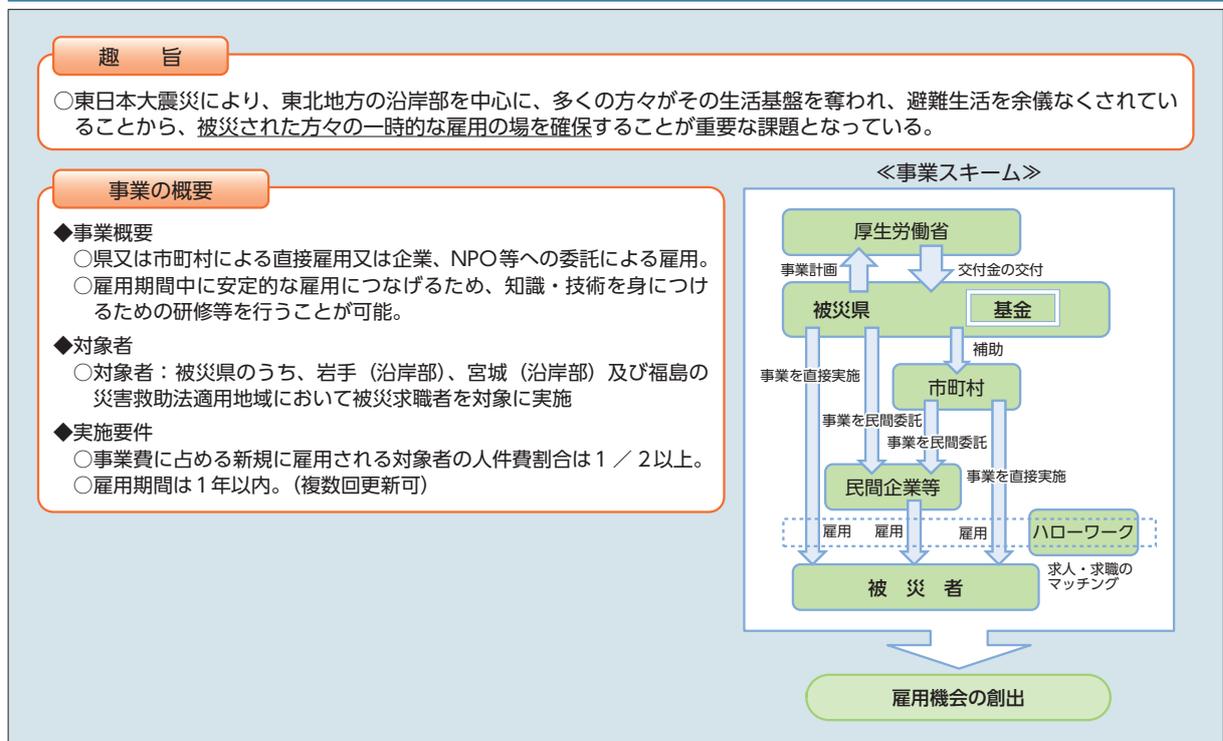
*8 雇用調整助成金における支給申請件数の推移（事業所延件数）
平成20年度 4,889件、平成21年度 794,113件、平成22年度 755,989件、平成23年度 520,072件、
平成24年度 329,683件、平成25年度 175,739件、平成26年度 26,476件

そのため、厚生労働省は、被災地の雇用対策として、ミスマッチの解消などのために、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

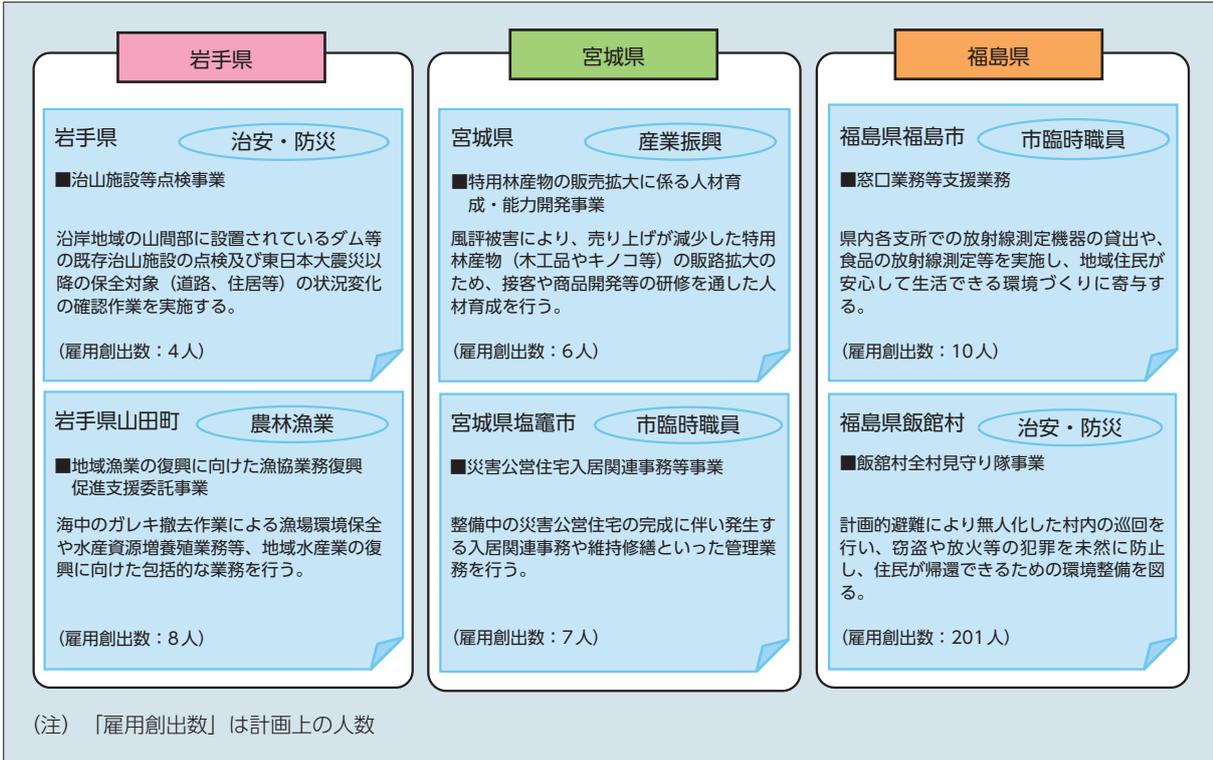
被災地の雇用の創出については、「緊急雇用創出事業」により、被災により仕事を失われた方々の当面の雇用の確保や、被災地域の本格的な雇用の創出に努めてきた。具体的には、被災された方々の一時的な雇用の確保、生活の安定を図るための「震災等緊急雇用対応事業」や、被災地での安定的な雇用を創出するため、産業政策と一体となって雇用面での支援をする「事業復興型雇用創出事業」を行ってきた。2016（平成28）年度は、原子力災害の影響を受けた福島県の被災求職者を対象にした「原子力災害対応雇用支援事業」が創設され、「震災等対応雇用支援事業^{*9}」と合わせて約0.2万人の、「事業復興型雇用創出事業」により約4.6万人の雇用創出が見込まれる。

図表 2-4-1 震災等対応雇用支援事業の概要

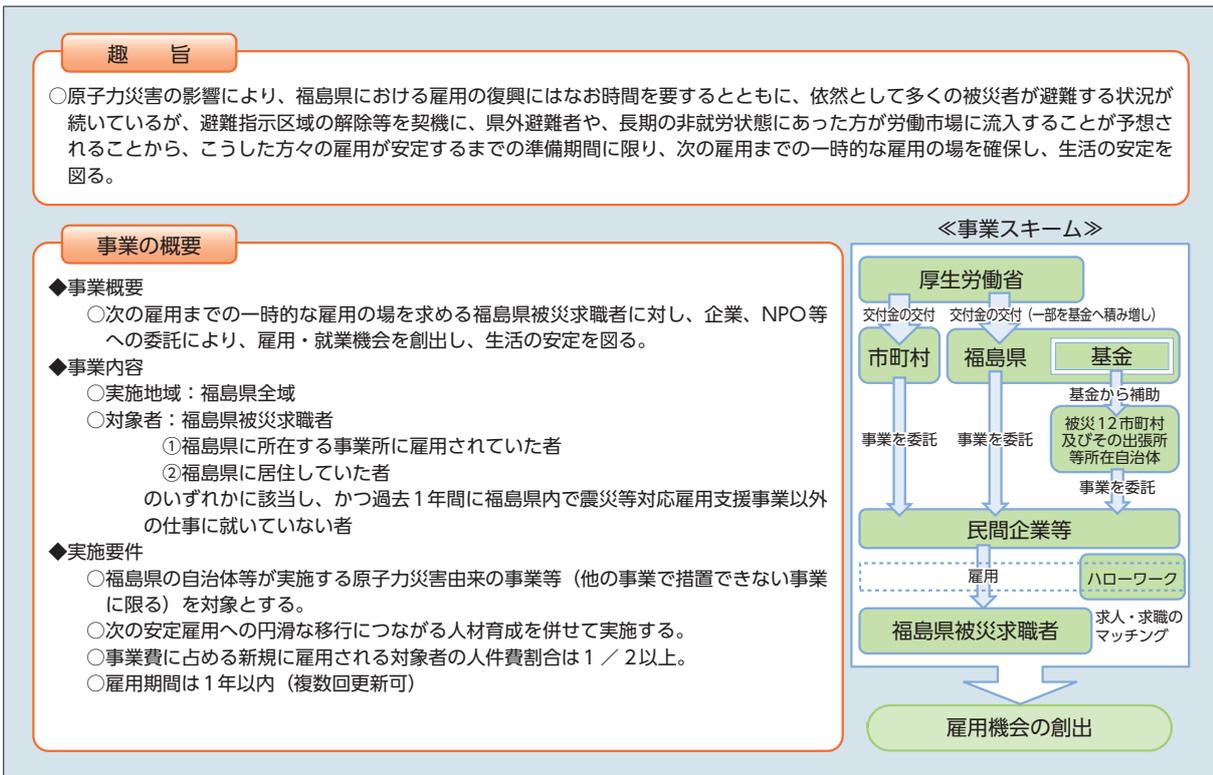


*9 2011（平成23）年度より実施している「震災等緊急雇用対応事業」を改編したものの。

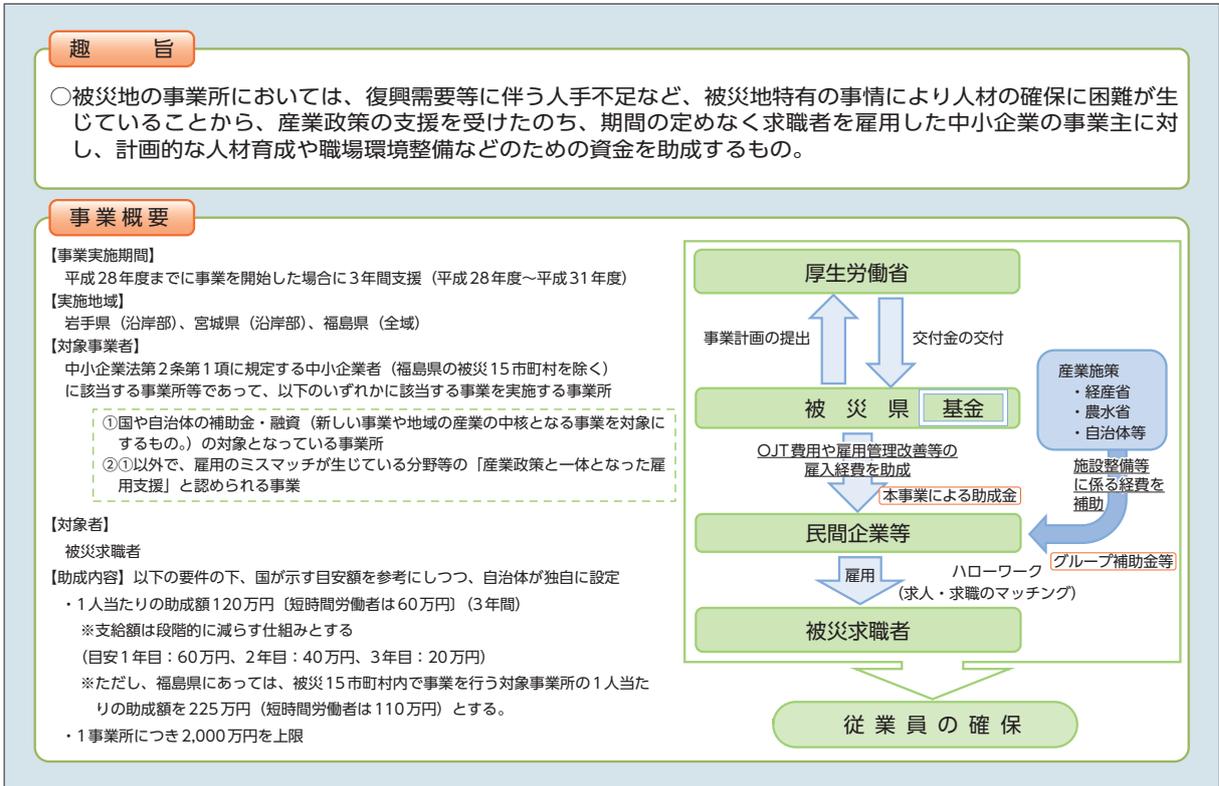
図表 2-4-2 震災等対応雇用支援事業の事業例（平成27年度）



図表 2-4-3 原子力災害対応雇用支援事業の概要



図表 2-4-4 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2016（平成28）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、65万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、福島労働局に専門のコーディネーターを配置し、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っている。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。