

第3章 女性、若者、高齢者等の多様な働き手の参画

第1節 女性・若者・高齢者・就職氷河期世代等の活躍促進等

1 女性の雇用の現状

総務省統計局「労働力調査（基本集計）」によると、2019（令和元）年の女性の労働力人口は3,058万人（前年比44万人増）で、女性の労働力人口比率は53.3%（前年比0.8ポイント上昇）である。生産年齢（15～64歳）の女性の労働力人口比率は、72.6%（前年比1.3ポイント上昇）である。また、女性の雇用者数は2,720万人（前年比49万人増）で、雇用者総数に占める女性の割合は45.3%（前年比0.3ポイント上昇）となっている。

2 女性の活躍促進等

(1) 男女雇用機会均等対策の推進

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。

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に取り組んでいる。

2019（令和元）年度に雇用環境・均等部（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19,595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3-1-1）。また、是正指導件数は15,822件、都道府県労働局長による紛争解決の援助件数は248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や妊娠・出産等に関する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に対しては、指導を行い、必要に応じて、具体的な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、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、法違反が認められる場合には、厳正な指導により、法の履行確保を図っている。

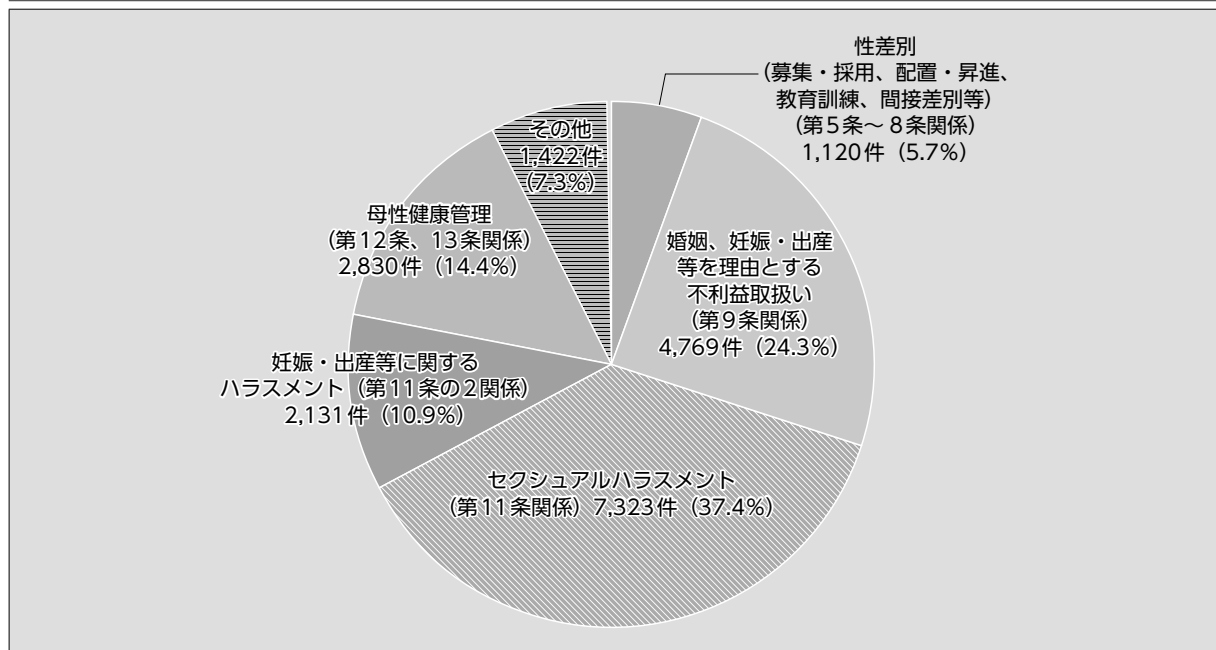
さらに、2020（令和2）年6月1日に施行された改正男女雇用機会均等法により、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに関する国、事業主及び労働者の責務の明確化や、相談したこと等を理由とした不利益取扱いの禁止等、セクシュアルハラスメント等の対策が強化された。

また、職場における母性健康管理を推進するため、企業や女性労働者に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト「妊娠・出産をサポートする 女性にやさしい職

場づくりナビ」の運営等を行っている。

新型コロナウイルス感染症対策として、妊娠中の女性労働者の母性健康管理を適切に図るため、2020年5月に男女雇用機会均等法に基づく指針を改正し、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置を新たに規定した（対象期間は同年5月7日から2021（令和3）年1月31日まで）。さらに、同措置により休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を設け、社内に周知し、当該休暇を取得させた事業主に対して、休暇取得日数に応じて一定の額を助成する制度を創設した。これらの制度の周知・啓発を行うことで、妊娠中の女性労働者が安心して出産を迎えられる職場環境の整備に取り組んでいる。

図表3-1-1 男女雇用機会均等法に関する相談内容の内訳



（2）女性の活躍推進に向けた企業の取組み支援

女性の職業生活における活躍を一層推進するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）に基づき、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられている常用労働者301人以上の事業主について、必要な助言を行うこと等により、法に基づく取組みの実効性確保を図っている。

また、多くの事業主が同法に基づく「えるぼし」認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組み促進を図っている。

さらに、同法に基づく取組みが努力義務とされている300人以下の中小企業について、より多くの企業が女性活躍に向けた取組みを行うよう、あらゆる機会を通じて周知・啓発に努めている。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、中小企業の取組み支援を行っている。

なお、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている常用労働者301人以上

の事業主の届出率は、2020（令和2）年3月末日時点で99.0%となっている。さらに、女性活躍の状況が優良な事業主に対して行う「えるぼし」認定については、同じく3月末日時点で1,056社になっている。

加えて、女性活躍推進法の附則に基づく施行後3年の見直しについて、労働政策審議会雇用環境・均等分科会における議論の結果を踏まえ、一般事業主行動計画の策定等の義務を常用労働者101人以上の事業主に拡大することや情報公表の強化、女性活躍に関する取組みが特に優良な事業主に対する特例認定制度（「プラチナえるぼし」）の創設などを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。同法案は2019（令和元）年5月29日に可決・成立し、同年6月5日公布された。さらに、省令・指針等について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、2019（令和元）年12月に公布された。改正法及び省令・指針等は、2020年6月1日から一部施行された（省令・指針は同年4月1日一部施行。対象拡大は、2022（令和4）年4月1日施行）。

■認定マーク「えるぼし」「プラチナえるぼし」



さらに、企業の女性の活躍状況に関する情報や一般事業主行動計画を公表する場として提供している「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)について、学生をはじめとした求職者の利便性を高めるため、スマートフォン対応や検索機能の充実を図った。



(3) 女性の就業希望の実現

全国202か所（2020（令和2）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、「仕事と育児カムバック支援サイト」により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 両立支援のひろば」の運用、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 3-1-2 仕事と育児・介護の両立支援対策の概要

法律に基づく両立支援の取組	両立支援制度を利用しやすい職場環境づくり		
育児休業等両立支援制度の整備 (育児・介護休業法) ○子が満1歳(両親ともに育児休業を取得した場合、1歳2ヶ月＝“パパ・ママ育休プラス”)まで(保育所等に入所できない場合等は最長2歳まで)の育児休業 ○子が3歳に達するまでの短時間勤務制度、所定外労働の免除 ○介護休業(93日、3回までの分割取得可)、介護のための短時間勤務制度、所定外労働の免除 ○育児休業や介護休業を取得したこと等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止 等 育児・介護休業中の経済的支援 ○育児休業給付(180日までは賃金の67%、以降は50%相当)、介護休業給付(賃金の67%相当) ○社会保険料(健康保険、厚生年金保険)免除等 次世代法に基づく事業主の取組推進 ○仕事と子育てを両立しやすい環境の整備等に関する行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知(101人以上は義務、100人以下は努力義務) ○一定の基準を満たした企業を認定(くるみんマーク及びプラチナくるみんマーク)	イクメンプロジェクトの実施 男性の仕事と育児の両立支援の促進のため、イクメン企業アワード・イクボスアワード等を実施 ○両立支援に取り組む事業主へ助成金を支給 ・男性の育児休業等取得を支援した場合 ・介護休業の円滑な取得・復帰や介護のための両立支援制度の利用を支援した場合 ・育児休業の円滑な取得・復帰や、育児休業者の代替要員を確保し休業取得者を原職等に復帰させた場合 ・育児・介護等を理由とした退職者を再雇用制度に基づき復職させた場合 ○中小企業で働く労働者の育児休業取得及び育児休業後の円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職を防止するための「介護支援プラン」の策定・利用支援 ○「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」の普及促進 ○「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」による情報提供 ○「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク「トモニ」の普及促進 主な数値目標 <table> <tr> <td>○女性の継続就業率 53.1%(平成27年) → 70%(令和7年)</td> <td>○男性の育児休業取得率 6.16%(平成30年) → 30%(令和7年)</td> </tr> </table>	○女性の継続就業率 53.1%(平成27年) → 70%(令和7年)	○男性の育児休業取得率 6.16%(平成30年) → 30%(令和7年)
○女性の継続就業率 53.1%(平成27年) → 70%(令和7年)	○男性の育児休業取得率 6.16%(平成30年) → 30%(令和7年)		

3 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」(昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。)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。

2019(令和元)年6月1日現在、31人以上規模企業の99.8%で、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、意欲ある高齢者が年齢に関わりなく、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。

加えて、成長戦略実行計画(令和元年6月21日閣議決定)及び全世代型社会保障検討

会議中間報告（令和元年12月19日）に基づき、労働政策審議会における議論を行い、70歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を課すことを内容とする高年齢者雇用安定法改正法案を令和2年通常国会に提出し、同年3月31日に成立・公布した（令和3年4月1日施行）。

4 「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

生涯現役社会の実現に向けた環境を整備するため、65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入、高年齢者の雇用管理制度の整備等や高年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、「65歳超雇用推進助成金」を支給している。また、（公財）産業雇用安定センターにおいて高年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高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業を実施している。

一方、働きたい高年齢求職者の再就職支援のため、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歳以上の高年齢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っている。ハローワーク等の紹介により60歳以上の高年齢者等を雇い入れた事業主に対しては、特定求職者雇用開発助成金を支給し、高年齢者の就職を促進している。

さらに、高齢者が経験のない分野等でも円滑に再就職できるよう、必要な能力を習得するための技能講習と、就職先企業の開拓、就職が見込まれる分野の企業における職場体験、就職面接会、就職後のフォローアップ等の就職支援を一体的に行う、高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施している。

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等の雇用を創出していくことも重要である。そのため、中高年齢者等（40歳以上）が起業を行う際に、従業員の募集・採用や教育訓練経費の一部を「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）」により助成している。

(2) 高年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

2016（平成28）年に改正した高年齢者雇用安定法に基づき、地方自治体が中心となって設置された協議会等からの提案による高年齢者の就労促進に向けた事業（生涯現役促進地域連携事業）を開始し、高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取組みを支援している（2020（令和2）年3月現在62地域にて実施）。

また、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（2020年3月末現在、シルバー人材センターの団体数は1,303団体、会員数は約72万人）。さらに、2016年の高年齢者雇用安定法の改正により、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（2020年4月1日現在711地域にて実施）。今後も引き続き本制度の積極的な活用に向け、都道府県と連携して対応していく。

5 若年者雇用の現状

若者の雇用情勢については、15～24歳の完全失業率が、2019（令和元）年には3.8%（前年比0.2ポイント上昇）、25～34歳については、3.2%（前年比0.2ポイント低下）と、いずれも改善傾向にある。

また、2020（令和2）年3月卒業者の就職率を見ると、大学については98.0%（前年比0.4ポイント上昇、2020年4月1日現在）、高校については98.1%（前年比0.1ポイント低下、2020年3月末現在）と、いずれも高い水準となっているものの、支援を要する新卒者等に対しては、きめ細かい就職支援に引き続き取り組む必要がある。

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。

フリーター数は、2019年には138万人となり、前年（2018（平成30）年143万人）と比べて5万人減少となっている。また、若年無業者数については2019年には56万人となり、前年（2018年53万人）と比べて3万人増加となっている。

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、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。

6 総合的かつ体系的な若者雇用対策の推進

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「若者雇用促進法」が、2015（平成27）年9月18日に公布された。

同法においては、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）。

7 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」（2020（令和2）年4月1日現在、56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。2019（令和元）年度は延べ約36.3万人が利用し、約9.5万人が就職決定した。また、学生や既卒者（卒業後おおむね3年以内の者）の支援を専門に行う相談員である就職支援ナビゲーター（令和元年度まではジョブサポーター）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。2019年度は約18.4万人のジョブサポーター支援対象者の就職が決定した。

併せて、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、職場で定着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、特定地方公共団体、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「新卒者等人材確保推進本部」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。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による採用内定取消し等の発生を受け、令和2年3月に学生及び事業主に向けた採用内定取消しの防止について周知を行うとともに、経済団体等に対し、採用内定の取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講じること等を要請した。

8 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〉

9 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、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・啓発を図るための「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。

^{*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

10 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」(2020(令和2)年4月1日現在、28か所)等で、担当者制による個別相談支援、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、2019(令和元)年度は約20.4万人が就職した。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、就労意欲のある若年無業者等の支援を行っている。

11 若年無業者等の若者の職業的自立支援の強化

若年無業者等の職業的自立を支援するためには、基本的な能力の開発にとどまらず、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、地方公共団体との協働により、地域の若者支援機関からなるネットワークを構築・維持するとともに、その拠点となるサポステを設置し、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。

2018(平成30)年度においては、いわゆる就職氷河期に学校を卒業したおおむね40代前半の無業者を対象に、サポステ事業のノウハウを活用した就労支援をモデル的に実施するとともに、その効果的手法の開発・課題検証を行う「就職氷河期無業者総合サポートプログラム」を全国10か所のサポステで実施した。

また、2019(令和元)年度から2020(令和2)年度にかけ、全国12カ所のサポステで生活困窮者自立支援制度との一体的な支援を行うモデル事業を実施。

なお、2020(令和2)年度からは、全ての地域若者サポートステーションにおいて、40歳代の無業者に対する相談体制を整備するとともに、これら無業者の把握、サポステへの誘導の手法の一環として、福祉機関等へのアウトリーチを積極的に実施している。

12 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、ハローワークなどの需給調整機関や、企業、学校などの多くの現場で実施されている。

人生100年時代を迎え職業人生の長期化や働き方の多様化、雇用慣行の変化などを背景として、これまで以上に働く者自らが職業生活設計を行う等主体的なキャリア形成への意識に高まりが見られる。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「労働市場のインフラ(基盤)」としての役割も担っている。

^{*2} キャリアコンサルティングの詳細を紹介したホームページ

厚生労働省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html

(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、2016（平成28）年4月、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必要な講習の受講を義務づけるなどにより資質の確保を図っている。

また、企業におけるキャリアコンサルティングの実施を推進するため、「セルフ・キャリアドック」の普及促進や、グッドキャリア企業アワードの実施などを行っている。

このほか、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職種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（1級・2級）は、その能力の水準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、2019（令和元）年度末で約8万2千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。

13 ジョブ・カード制度の推進

2008（平成20）年度創設したジョブ・カード制度については、「新ジョブ・カード制度推進計画」を策定し、2015（平成27）年10月から、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のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するよう、普及促進を行っている。

また、2018（平成30）年4月から、利便性や活用効果向上のため、ジョブ・カード様式の編集を可能にするとともに、キャリア・プランの作成を容易にするため、「キャリア・プラン作成補助シート」を導入した。

図表3-1-3 ジョブ・カード制度

○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、多様な人材に必要な分野への円滑な就職の支援等のため、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、職業経歴の棚卸し、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。
○職業生活の様々な場面・局面における活用。

キャリア教育

就職活動

職場定着

キャリア形成

キャリアチェンジ

転職

職業訓練

キャリアプラン再設計

セカンドキャリア

◆職業能力証明のツール

○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、応募書類等として活用

様式の構成

○厚生労働大臣が「職務経歴等記録書（ジョブ・カード）の様式を定めている（職業能力開発促進法第15条の4第1項）。
○個人が、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）。原則、電子化（個人自らのパソコン等に入力）し蓄積、場面にに応じて活用。

様式1

様式2

・様式1 キャリア・プランシート

・様式2 職務経歴シート

職業能力証明シート
様式3-1

様式3-2

様式3-3

・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・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。

・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア（WEB版含む）」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。

○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



14 就職氷河期世代に対する集中支援

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にある、社会参加に向けた支援を必要としているなど、様々な課題に直面している。

2019（令和元）年6月にとりまとめられた「就職氷河期世代支援プログラム」（2019年6月21日閣議決定）では、就職氷河期の抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、2020（令和2）年度からの3年間で集中的に取り組むという政府全体の方針が示された。

厚生労働省としても、2019年5月にとりまとめた「厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、就職氷河期世代の就職・正社員化の実現、多様な社会参加の実現につなげるための各種支援を推進していくこととしている。

15 就職氷河期世代の活躍促進に向けた取り組み

(1) 地域ごとのプラットフォーム等を活用した社会機運の醸成

地域の関係機関を構成員とする地域レベルのプラットフォームを設置し、福祉と就労はじめ各界一体となって、地域における就職氷河期世代の活躍促進の社会的機運を醸成することとしている。

また、就職氷河期世代やその家族、関係者に対して、「安定就職や社会参加の途を社会全体で用意、応援しています。」ということを効果的に伝えるため、関係省庁や経済団体

との連携、地域ごとのプラットフォームを活用する等のあらゆるルートを通じた積極的な広報を実施する。

(2) 不安定な就労状態にある方等の安定就職に向けた支援

現在不安定な仕事に就いており、正規雇用化を目指す就職氷河期世代等を支援するため、全国の主要なハローワークに「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、求人開拓等の各専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施している。

さらに、企業に対する就職氷河期世代の正社員雇用化の働きかけとして、ハローワーク等の紹介により、正社員経験が無い方や正社員経験が少ない方等を、正社員として雇い入れる事業主に対する「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」の支給等を実施している。

(3) 長期にわたり無業の状態にある方等の就職実現に向けた基盤整備

就職氷河期世代で長期にわたり無業の状態にある方が直面する、就職、職業的自立の実現に向けた困難さや複合的な課題を踏まえ、これまで概ね40歳未満の若年無業者等の自立支援拠点として実績を上げてきた地域若者サポートステーションの専門知見を積極的に活用し、福祉施策とのワンストップ型・アウトリーチ型の組合せにより支援対象者を把握し、働きかけ、支援する体制を全国的に整備した。また、ハローワーク就職支援・訓練プログラム、企業との連携強化を図ることで、就職・正社員化等の職業的自立につながる働き方の実現を推進している。

(4) 社会参加に向けた支援を必要とする方等への丁寧な支援

社会とのつながりをつくり、社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方を支援するため、アウトリーチなど自立相談支援機関における機能を強化するとともに、ひきこもりに特化した相談窓口として都道府県・指定都市に設置されている「ひきこもり地域支援センター」に医療、法律等の多職種から構成されるチームを設置し、市町村等のバックアップ機能を強化している。また、ひきこもり状態にある方が安心して過ごせる居場所づくりや、その家族に向けた相談会や講習会等の実施等、それぞれの方のニーズに応じた、きめ細やかな支援を行う。

第2節 障害者、難病・がん患者の活躍促進

1 障害者雇用対策の沿革

我が国における障害者施策については、「障害者基本法」（昭和45年法律第84号）、同法に基づく障害者基本計画等に沿って、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進がなされているところであり、その基本的な考え方は、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いな

がら共生する社会を実現することである。

このような考え方の下に、障害者の雇用施策については、同計画等を踏まえ、「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。)に基づき、職業を通じての社会参加を進めていけるよう、各般の施策を推進してきた。

2013(平成25)年の法改正では、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を規定し、平成27年3月には「障害者に対する差別の禁止に関する指針」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の確保等に関する指針」の策定等を行うことで、障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の有効な発揮を図ってきた。

その結果、この運営期間中においては、障害者の就労意欲の高まりに加え、CSR(企業の社会的責任)への関心の高まり等を背景として、積極的に障害者雇用に取り組む企業が増加する等により、障害者雇用は着実に進展してきた。

また、2013年の法改正により法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されたことに伴い、2018(平成30)年4月からは公務部門(教育委員会を除く。)の法定雇用率を2.3%から2.5%と、一般事業主の法定雇用率を2.0%から2.2%とする等法定雇用率の引上げが行われた。また、施行の日から起算して3年を経過する日より前に、政府をはじめ関係者が協力して、障害者の雇用を促進し、及び障害者の雇用を安定させ、できる限り速やかに雇用環境を整備し、障害者雇用の状況を整え、公務部門(教育委員会を除く。)の法定雇用率を2.6%と、一般事業主の法定雇用率を2.3%とする等としている。

併せて、精神障害者の希望に添った働き方を実現し、より一層の職場定着を実現するために、2018年4月から5年間の措置として、精神障害者である短時間労働者であって、雇入れから3年以内の者である等の要件を満たす場合には、1人をもって1人(精神障害者以外で同様の要件の場合には、1人をもって0.5人)とみなすこととしている。

このような状況下において、2018年3月には、平成30年度から令和4年度までの5年間の対象とする障害者基本計画(第4次)を策定し、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、一般雇用を希望する場合にはできる限り一般雇用に移行できるよう、多様な就業の機会を確保することとした。

この計画においては、2022(令和4年)度に43.5人以上規模の企業で雇用される障害者数を58.5万人とすること、平成30年度から令和4年度までの累計で公共職業安定所を通じた障害者就職件数を53.3万件とすること等を目指すこととしており、その目標の達成に努めている。

また、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)及び「働き方改革実行計画」(平成29年3月28日働き方改革実現会議決定)に加え、「労働施策基本方針」(平成30年12月28日閣議決定)においても、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍することが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要があるとされ、障害者の雇用の量的な拡大とともに雇用の質の向上等を推進してきた。

2 障害者雇用の現状

(1) 民間企業における雇用状況

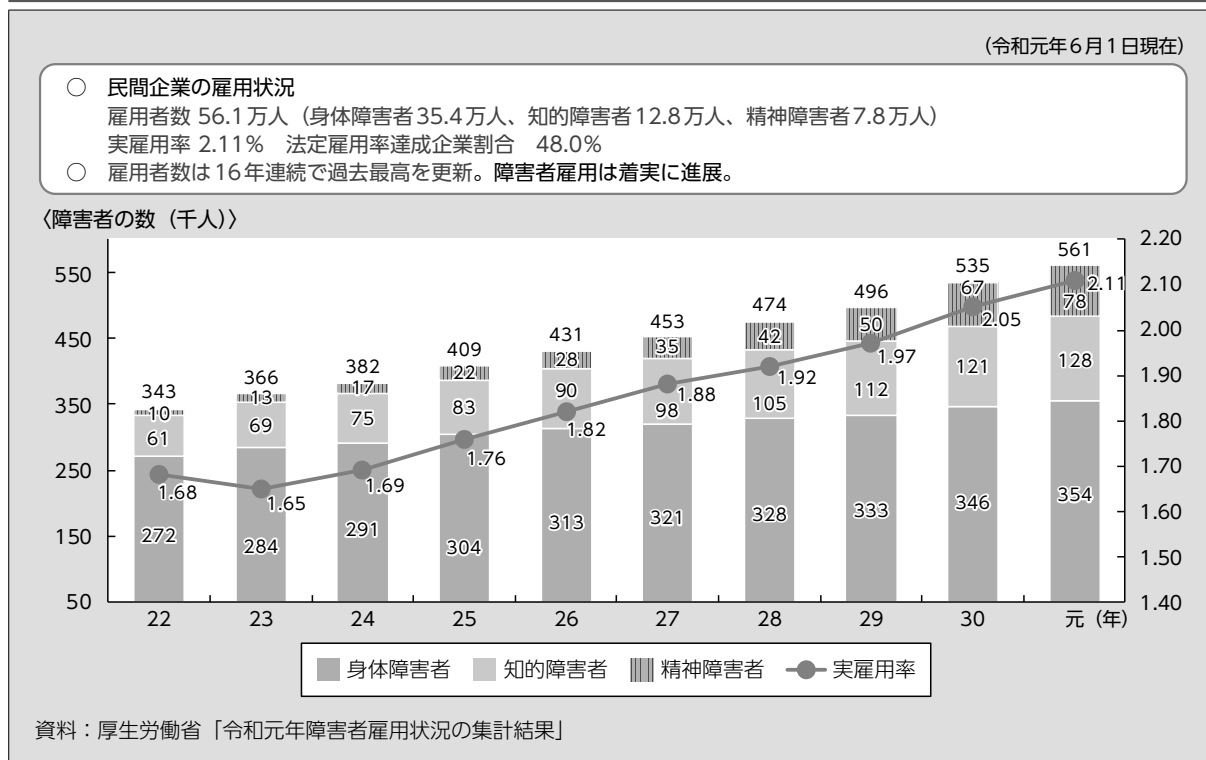
2019（令和元）年6月1日現在の障害者雇用状況^{*3}については、雇用障害者数が16年連続で過去最高を更新し、560,608.5人（対前年比4.8%増）となるなど、一層進展している。また、障害者である労働者の実数は461,811人（対前年比5.5%増）となった。雇用障害者のうち身体障害者は354,134.0人（対前年比2.3%増）、知的障害者は128,383.0人（対前年比6.0%増）、精神障害者は78,091.5人（対前年比15.9%増）と、いずれの障害種別でも前年より増加し、特に精神障害者の伸び率が大きかった。

また、民間企業が雇用している障害者の割合（以下「実雇用率」という。）は2.11%（対前年比0.06ポイント増）であった（図表3-2-1）。

企業規模別に割合をみると、45.5～100人未満規模で1.71%（対前年比0.03ポイント増）、100～300人未満規模で1.97%（対前年比0.06ポイント増）、300～500人未満規模で1.98%（対前年比0.08ポイント増）、500～1,000人未満規模で2.11%（対前年比0.06ポイント増）、1,000人以上規模で2.31%（対前年比0.06ポイント増）と、いずれの企業規模でも前年より増加した。

一方、法定雇用率を達成した企業の割合は、48.0%（対前年比2.1ポイント増）となった。また、雇用障害者が0人である企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）が法定雇用率未達成企業の57.8%（対前年同）を占める状況である。

図表3-2-1 民間企業における障害者雇用の状況の推移



^{*3} 対象障害者を1人以上雇用する義務がある民間企業（常用雇用労働者数45.5人以上。ただし、特殊法人の場合は40.0人以上。）については、毎年6月1日時点の障害者雇用の状況を報告することになっている。障害者雇用状況報告では、重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。ただし、精神障害者である短時間労働者については、雇入れ又は精神障害者保健福祉手帳の取得が報告年の3年前の6月2日以降である場合、1人分としてカウントされる。

(2) 国・地方公共団体における雇用状況

2019（令和元）年6月1日現在の障害者任免状況^{*4}については、国の機関（法定雇用率2.5%）に勤務している障害者数及び実雇用率が7,577.0人（対前年比94.2%増）及び2.31%（対前年差1.09ポイント増）であった。

また、都道府県の機関（法定雇用率2.5%）が9,033.0人（対前年比9.6%増）及び2.61%（対前年差0.17ポイント増）であり、市町村の機関（法定雇用率2.5%）が28,978.0人（対前年比6.8%増）及び2.41%（対前年差0.03ポイント増）であった。

さらに、都道府県等の教育委員会（法定雇用率2.4%）が13,477.5人（対前年比6.9%増）及び1.89%（対前年差0.01ポイント減）であった。

(3) ハローワークにおける職業紹介状況

2019（令和元）年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は、103,163件（対前年度比0.8%増）であった。このうち、身体障害者は25,484件（対前年度比5.1%減）、知的障害者は21,899件（対前年度比1.5%減）、精神障害者は49,612件（対前年度比3.3%増）、その他の障害者（発達障害、難病、高次脳機能障害などのある人）は6,168件（対前年度比18.5%増）となった。

また、新規求職申込件数は223,223件（前年度比5.7%増）であった。このうち、身体障害者は62,022件（前年度比1.3%増）、知的障害者は36,852件（前年度比2.9%増）、精神障害者は107,493件（前年度比6.1%増）、その他の障害者は16,856件（前年度比30.8%増）であった。

こうした中で、就職率は46.2%（対前年度差2.2ポイント減）であった。このうち、身体障害者は41.1%（対前年度差2.7ポイント減）、知的障害者は59.4%（対前年度差2.7ポイント減）、精神障害者は46.2%（対前年度差1.2ポイント減）、その他の障害者は36.6%（対前年度差3.8ポイント減）であった。

3 公務部門における対象障害者の不適切計上事案

(1) 事案が判明した経緯

国及び地方公共団体の機関（法律の規定としては任命権者）は、毎年、6月1日現在の障害者の任免に関する状況を、厚生労働大臣に対して通報しなければならないものとされている。この通報に基づいて集計された、2017（平成29）年6月1日現在の障害者の任免状況については、民間企業における障害者の雇用状況と併せ、「平成29年 障害者雇用状況の集計結果」として、同年12月12日に公表していた。

2017年に厚生労働省が各機関から通報を受け、同年12月までに集計し公表した際には、国の行政機関においては、全体で、障害者の数は6,867.5人、実雇用率は2.49%に達し、各機関ごとにみても、33機関中1機関を除いて法定雇用率を達成しているものとされていた。さらに、未達成であった1機関についても同年度末までに達成に至ったことが報告されていた。

2018（平成30）年5月以降、各機関からの通報について、障害者の範囲の確認が適切

^{*4} 対象障害者を1人以上雇用する義務がある機関（常時勤務する職員が40.0人以上。ただし、都道府県等の教育委員会の場合は42.0人以上。）については、毎年6月1日時点の障害者の任免状況を通報することになっている。雇用率カウントの取扱いは、民間企業と同様である。

に実施されていない疑いが生じたことから、同年6月20日に、厚生労働省から国の各機関に対し、2017年6月1日現在の状況の通報内容に関して、通報の対象となる障害者の範囲について再点検を行うよう依頼し、改めて提出された通報について取りまとめ、同年8月28日に公表した（9月21日及び10月22日に当該再点検結果の訂正を公表）。

再点検の結果を2017年12月に公表された数値と比較すると、国の行政機関全体として6,867.5人であった障害者の数が3,422.0人、2.49%であった実雇用率が1.18%となった。また、各機関の、法定雇用率を達成するために必要な障害者の不足数の合計は、2.0人から3,478.5人に拡大した。法定雇用率を達成していない機関は、1機関から28機関となった。

なお、立法機関及び司法機関、地方公共団体、さらには独立行政法人等においても、2017年6月1日現在の障害者の任免に関する状況の通報内容について再点検が行われ、それぞれ結果を公表している。

(2) 関係閣僚会議及び関係府省連絡会議の設置

国及び地方公共団体の多くの機関で対象障害者の不適切計上及び法定雇用率の未達成状況が明らかになったことから、政府一体としてこの事態に対応するため、2018（平成30）年8月28日、「公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議」（議長：内閣官房長官）を設置するとともに、関係閣僚会議の下に「公務部門における障害者雇用に関する関係府省連絡会議」（議長：厚生労働大臣）を設置し、以下の事項について検討することとした。

- ・ 今般の事態の検証とチェック機能の強化
- ・ 法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組み
- ・ 国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ・ 公務員の任用面での対応

(3) 検証委員会の設置

事案の実態や原因を明らかにするため、2018（平成30）年9月7日、関係府省連絡会議の下に、弁護士や行政監察、障害者施策に関する有識者等の第三者によって構成される「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（委員長：松井巖氏（弁護士、元福岡高検検事長））を設置し、検証を行った。

同検証委員会は、2017（平成29）年6月1日現在の障害者任免状況通報において不適切に障害者として計上された3,700人全てについて、国の行政機関を対象として書面（調査票）による調査を行うとともに、33の国の行政機関の人事担当課及び障害者雇用促進制度を所管する厚生労働省（職業安定局）に対してヒアリング調査を行い、2018年10月22日に調査結果を関係府省連絡会議に報告した。

検証委員会の報告書においては、厚生労働省（職業安定局）の問題と各行政機関側の問題とがあいまって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ないと指摘されている。

厚生労働省（職業安定局）の問題として、国の行政機関における障害者の雇用の実態に対する関心の低さが根本的な問題であり、民間事業主に対する指導に重点が置かれ、国の

行政機関で適切に対象となる障害者が雇用されているかの実態把握の努力をしなかったこと、制度改正等を踏まえた障害者の範囲や確認方法等についての周知等に不手際があったことなどが指摘されている。

他方、各行政機関側における今般の事案の基本的な構図として、組織として障害者の雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如している中で、担当者が法定雇用率を達成させようとするあまり、恣意的に解釈された基準により、例えば既存の職員の中から対象となる障害者を選定する等の不適切な実務慣行を継続させてきたことにあるとの心証を強く形成するに至った旨が明記されている。

(4) 基本方針等の策定

検証委員会における検証を行う一方で、関係府省連絡会議においては、公務部門における障害者の活躍の場の拡大に向け、障害者団体等からのヒアリングを行い、また、障害者代表や労働者代表・使用者代表も参画する労働政策審議会障害者雇用分科会においても、事態についての審議を行った。それらの議論や検証委員会における検証も踏まえ、関係閣僚会議において、2018（平成30）年10月23日、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」を策定・公表した。あわせて、基本方針に基づき、法定雇用率を達成していない府省は、2019（平成31）年1月から同年末までの障害者採用計画を策定し、当該計画に則って行政機関全体として同年末までに4,075.5人の採用という目標を掲げ、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組みを進めることとしている。

さらに、2019年3月19日の関係閣僚会議において、公務部門における障害者雇用の取組みが名実ともに民間企業に率先するものとなるよう①障害者の採用・定着支援等、②対象障害者の不適切計上に対する是正のための勧告、③各府省等の障害者雇用に係る責任体制の明確化、④各府省等の法定雇用率未達成の場合の予算面での対応を内容とする政府としての取組みをとりまとめた。

これらの取組みを行った結果、「国の行政機関の障害者の採用・定着状況等特別調査」において、計画終期である2019（令和元）年12月31日時点の法定雇用率上の採用者数は5,197.0人となり、法定雇用率2.5%に対して、採用計画を作成した国の行政機関29府省の実雇用率は2.84%となり、全ての行政機関で法定雇用率を達成した。

4 令和元年改正障害者雇用促進法

障害者雇用の促進については、2017（平成29）年9月から約1年にわたって開催された「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」によって幅広く議論され、その議論の成果が2018（平成30）年7月に「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書」としてとりまとめられた。

また、基本方針において、厚生労働大臣による国の行政機関等における障害者の任免状況に関するチェック機能の強化について、法的整備を視野に入れた検討を行うこととされており、障害者代表も参画する労働政策審議会障害者雇用分科会において、今後の障害者雇用対策の在り方について検討を進め、2019（平成31）年2月に民間企業における障害者雇用の一層の促進に関する措置も含めた意見書を取りまとめた。

こうした中で、国及び地方公共団体の多くの機関で、対象障害者の不適切な計上や法定

雇用率の未達成が長年にわたって継続してきたことが明らかとなった。このような事態は極めて遺憾であり、制度を所管する立場にある厚生労働省及び国等はこれを重く受け止めた上で、再発防止を徹底するだけでなく、これを契機として、今後は民間事業主に先駆けた取組みにも積極的にチャレンジする等、名実ともに民間事業主に率先垂範する姿勢のもとで、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組みを進めていくことが必要である。

このような状況を踏まえ、官民間問わず、障害者が働きやすい環境を作り、また、全ての労働者にとっても働きやすい場を作ることを目指すことが重要であるという観点から国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成・公表義務をはじめとした障害者の活躍の場の拡大に関する措置や、障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法の明確化などの障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずることを内容とする障害者雇用促進法の改正案を第198回国会に提出し、2019（令和元）年6月7日に成立し、同月14日に公布された。

（1）公務部門に対する措置

① 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

① 障害者活躍推進計画の作成・公表義務

国の機関及び地方公共団体の機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務が「改正障害者雇用促進法」（以下「改正法」という。）に規定され、2019（令和元）年12月17日に「障害者活躍推進計画作成指針」（令和元年厚生労働省告示第198号）の策定の上、2020（令和2）年4月1日に施行された。「障害者活躍推進計画」の作成及びこれに基づく取組みを通じ、障害者の採用後の職場定着を推進し、障害のある方が希望や能力に応じて生き生きと活躍できる社会の実現を目指すこととしている。

② 障害者雇用推進者及び障害者職業生活相談員の選任義務

改正法において、国の機関及び地方公共団体の機関の任命権者は、障害者雇用の促進や雇用の継続を図るために必要な業務等を担当する障害者雇用推進者及び勤務する障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員の選任義務が規定され、2019年9月6日に施行された。

③ 障害者の任免状況の公表義務

改正法において、国の機関及び地方公共団体の機関の任命権者は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表することが義務として規定され、2019年9月6日に施行された。なお、当該公表義務は2020年6月1日現在以降の障害者任免状況通報について必要となるものであるが、2019年6月1日現在の障害者任免状況通報についても率先して公表することが望ましいこととした。

④ 障害者である職員を免職する場合の届出義務

障害者である職員の円滑な再就職支援を実施する観点から、改正法において、障害者である職員を免職する場合（職員の責めに帰すべき場合を除く。）に、国の機関及び地方公共団体の機関の任命権者は、公共職業安定所長に対してその旨を届け出なければならない

ことが規定され、2019年9月6日に施行された。

2 公務部門における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

今般の事態の再発防止のため、改正法において、国の機関及び地方公共団体の機関に対する報告徴収、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類の保存義務、障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法の明確化及び国の機関及び地方公共団体の機関に対する適正実施勧告について規定され、施行された。

(2) 民間の事業主に対する措置

1 短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者の雇用に対する支援

従前の障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、週所定労働時間20時間以上の労働者を対象としており、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていなかった。

一方で、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば働ける方が一定程度存在することや、結果として、週所定労働時間20時間以上の勤務に移行していく例や、安定的に長く働き続けられる例等も多いことが、意見書において指摘された。

これを踏まえ、改正法においては、短時間であれば就業可能な障害者の就業機会の確保を促進するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設した。

具体的には、週10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、100人超企業の場合は1人月当たり7,000円を、100人以下企業の場合は1人月当たり5,000円を原則支給するものとして、2020（令和2）年4月1日に施行された。

2 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の創設

中小企業については、法定雇用義務が課せられているにもかかわらず障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多く残されている等の課題もある。

中小企業における障害者雇用を進めていくためには、従来の制度的枠組みだけでなく、個々の中小企業における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、経営者の障害者雇用に対する理解を深めていくとともに、こうした取組みを進めている事業主が、社会的に様々なメリットを受けられるようにしていくことが必要である。

このため、障害者の雇用の促進等に関する事業主の取組みに関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合するものである旨の認定を行い、認定された事業主について、その商品等に厚生労働大臣の定める表示（認定マーク）を付することができる中小事業主に対する認定制度を創設した。

具体的には、雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、取組・成果・情報開示関係の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定するものとして、2020年4月1日に施行された。

この認定を受けることで、中小企業にとっては、自社の商品や広告等への認定マークの

使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果や、障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化といった効果が期待できる。

5 障害者に対する就労支援の推進

(1) 公務部門における障害者雇用の推進

1 障害者雇用に関する理解の促進

人事院において、一般職国家公務員における合理的配慮の考え方等を定めた「職員の募集及び採用時並びに採用後において障害者に対して各省各庁の長が講ずべき措置に関する指針（国家公務員の合理的配慮指針）」を2018（平成30）年12月に策定した。

内閣人事局を中心として厚生労働省、人事院の協力のもと、公務部門において障害者を雇用する際に必要となる基礎知識や支援策等を整理した「公務部門における障害者雇用マニュアル」を2019（平成31）年3月に作成した。

厚生労働省において、国の機関における障害者雇用に関する理解の促進を図るため、以下の取組みを実施した。

- ・障害者雇用の際に必要な設備改善・機器導入に関する情報について、国の機関の人事担当者等を対象に、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に蓄積されたノウハウ・情報の提供
- ・国の機関等の人事担当者等を対象に、障害者の働きやすい職場環境づくりや障害特性に応じた雇用管理を内容とする「障害者雇用セミナー」の開催
- ・国の機関の人事担当者等を対象に、障害者の特性や障害者雇用を進める際に生ずる課題について実践的な知見を取得してもらうため、障害者雇用に積極的に取り組む企業や就労移行支援機関、特別支援学校、障害者職業能力開発校等の見学会の開催
- ・障害者とともに働く国の機関及び地方自治体等の職員を対象に、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場でこれら障害者を温かく見守り、支援する応援者となるための講座（あわせて同講座のe-ラーニング版を提供）を実施

内閣人事局において、障害特性を理解した上での雇用・配置や業務のコーディネートを行う障害者雇用のキーパーソンとなる職員を養成するための「障害者雇用キーパーソン養成講習会」を実施した。

2 職場実習の実施

厚生労働省において、各府省における障害者の採用に向けた着実な取組みを推進するため、各府省等の人事担当者等を対象に、各府省が行う特別支援学校等と連携した職場実習の実施に向けた支援を行った。

また、内閣人事局において、障害者就労支援機関との連携により、障害者（実習生）とその支援者を各府省の職場へ一定期間派遣し、各府省における職場実習を支援する「障害者ワーク・サポート・ステーション事業」を実施した。

3 職場定着支援の推進

厚生労働省において、ハローワーク等に各府省から障害者の職場定着に関する相談を受け付ける窓口を設置して、各府省において働く障害者やその上司・同僚からの相談に応じ

たほか、ハローワーク等に障害者の職場適応に係る支援経験や専門知識を有する専門の支援者を配置し、各府省からの要請等に応じて職場適応支援を実施した。

また、各府省が自ら職場適応に係る支援を適切に行えるようにするため、職員の中から選任した支援者に必要な支援スキル等を付与する支援者向けセミナーを実施した。

(2) 法定雇用率の引上げに対応した、障害者雇用ゼロ企業を含む中小企業に対する支援の推進

① ハローワークにおける支援の強化・強化

「就職支援コーディネーター」(2019(令和元)年度93人)を配置し、障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに沿った支援計画を作成し、採用前から採用後の定着支援までを一貫して支援する「企業向けチーム支援」(2019年度支援対象企業数1,549件)を実施した。

障害者支援向けの就職支援コーディネーター(2019年度300人)を配置し、ハローワークが中心となり、地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」(2019年度支援対象者42,418人)を実施した。

また、就労支援セミナー(2019年度実施回数延べ1,631回)、事業所見学会(2019年度実施回数延べ867回)等の機会の充実、ハローワークが中心となった企業と福祉分野の連携促進事業の推進等を図った。

就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する就職ガイダンスや、管理選考・就職面接会を積極的に実施した。

加えて、2020(令和2)年4月に障害者雇用に関する優良な中小事業主(常時雇用労働者数300人以下)に対する認定制度を施行した。本制度を広く周知し、制度の普及を図るとともに、認定を受けた事業主の社会的認知度を高め、その取組みを障害者雇用の身近なロールモデルとして周知することを通じ、地域全体の障害者雇用の取組みが一層推進されるよう取り組んでいる。

また、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進するため、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、職場実習(2019年度実施回数1,185回)を総合的かつ効果的に実施した。特に、中小企業における職場実習の推進を図った。

② 障害者の職場定着等に向けて事業主のニーズ等に寄り添った支援の充実

上記の「企業向けチーム支援」を実施したほか、精神障害者等の職場定着支援の強化が求められていること、研修の受講ニーズが増大していることを踏まえ、引き続き職場適応援助者(ジョブコーチ)養成・研修の体系を見直すとともに、受講ニーズへの的確な対応を図るための研修体制(養成研修年8回→10回、支援スキル向上研修年3回→4回)を整備した。

障害者雇用を進める上で労務管理等に課題を抱える企業に対し、企業のニーズに応じて、障害者雇用に関心のある企業OBや企業在籍型職場適応援助者(ジョブコーチ)、特例子会社の経営経験者等の障害者雇用管理サポーター(2020年4月1日現在の障害者雇用管理サポーター登録者数254人)を紹介・派遣し、具体的な改善実施の提言・援助等

を行った。

雇用する障害者の職場定着のために、障害特性に配慮した雇用管理の雇用形態の見直し等の措置についての計画を作成し、当該計画に基づく措置を講じた事業主に対して助成（2019年度助成件数1,137件、助成額約918百万円）を実施した。また、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援を実施する事業主への助成（2019年度助成件数1,279件、助成額約452百万円）を実施した。

3 障害者就業・生活支援センターの体制強化

就業面と生活面の支援を一体的に実施する「障害者就業・生活支援センター」（2020年4月1日現在335箇所）において、新たに生活困窮者等のうち障害が窺われる方の就労促進等に取り組む担当者を配置し、機能強化を図った。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

1 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害のある人等が、働く上での自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮等を支援機関とともに整理し、就職や職場定着に向け、企業や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用できる情報共有ツール「就労パスポート」を2019（令和元）年11月に作成し、障害者本人の障害理解促進や、支援機関・企業との情報連携等を進めるとともに、企業の採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備の促進に向け、普及に取り組んだ。

精神障害者の安定した雇用を実現するための就職及び雇用継続に向けた総合的な支援の強化の観点から、ハローワークに、精神保健福祉士等の資格を有する「精神障害者雇用トータルサポーター」（2020（令和2）年度237人）を配置し、精神障害者に対するカウンセリング、企業に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の支援を行った。また、精神障害者の安定した雇用を実現するため、地域の精神科医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業を全労働局（東京2か所、その他1か所ずつ）で実施するとともに、取組状況について普及・啓発を図り、地域における医療機関との連携を推進した。

企業内の一般労働者を対象として、精神・発達障害の特性を正しく理解し、職場での応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成講座（2019年度実施回数1,376回、養成者数35,614人）を開催し、就労の場面で、精神・発達障害者がより活躍しやすい環境づくりを推進した。

ハローワーク等の紹介により障害者を試行的に雇用（原則3か月。週所定労働時間10～20時間の短時間労働者や精神障害者については最大12か月。）する事業主に対して助成（2019年度助成件数7,139件、助成額約1,451百万円）し、障害者の雇用の促進と安定を図った。

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、2020年4月に創設した所定労働時間が週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する納付金制度に基づく特例給付金の運用を着実に実施することとしている。

2 発達障害者・難病患者に対する就労支援

近年、新規求職者が著しく増加している発達障害者の雇用の促進に向けて、個別性に対応した専門的支援を強化するため、ハローワークに、発達障害者の就労支援等の十分な経験を有する「発達障害者雇用トータルサポーター」（2020年度47人）を配置し、発達障害者に対するカウンセリングや就職に向けた準備プログラム、企業や支援担当者に対する発達障害者の雇用や定着に必要なノウハウの提供等を推進した。また、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分、2020年度63人）を配置して発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱えている者に対して特性に配慮した支援（若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム）を実施した。

ハローワークに「難病患者就職サポーター」（2019年度51人）を配置し、難病相談支援センター等と連携して、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を行った。

発達障害者又は難病患者を雇い入れ、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成（2019年度助成件数2,390件、助成額約564百万円）を実施した。

3 職業能力開発校（一般校）における精神障害者等の受入体制の整備

精神障害者等の受入体制を整備するため、職業能力開発校（一般校）において精神保健福祉士等の相談体制（配置頻度週1～2回）を強化するとともに、精神障害者を対象とした職業訓練をモデル的に実施（2019年度は6校×訓練定員10人）した。

（4）障害者の雇用の質の向上を図るための就労環境の整備等の推進

1 障害者差別禁止と合理的配慮の提供

雇用分野において、障害があることを理由とした差別を禁止し、過重な負担とならない限り合理的な配慮を提供することを、事業主に義務付けている。全国の都道府県労働局・ハローワークにおいて、事業主・障害者からの相談に応じ、必要な場合は事業主に助言・指導等を行っているほか、都道府県労働局長や障害者雇用調停会議における紛争解決の援助を行っている（2019（令和元）年度実績：相談件数254件、助言件数76件、指導件数0件、勧告件数0件、紛争解決援助申立受理件数3件、調停申請受理件数13件）。

障害者雇用に関する専門窓口（7か所）を設置し、障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供について、個々の企業の実情に応じた対応への相談支援（2019年度相談件数1,969件）を行うとともに、障害者雇用に課題を持つ事業主に対する講習会等（2019年度実施回数7回）を開催した。また、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の優れた措置を実施し、障害者を多数雇用している企業を認証（2019年度認証企業数40社（新規21社、更新19社）、累計60社）した。

2 障害者の多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大

障害者のテレワーク勤務を推進するため、特に地方の障害者を雇用した事例をまとめた好事例集を2020（令和2）年3月に作成し、ハローワーク等で企業や支援機関、障害者等に対して周知した。

6 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18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) 障害者の多様なニーズに対応した委託訓練（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

障害のある方が日ごろ培った技能を互いに競い合うことにより、その職業能力の向上を図るとともに、企業や社会一般の人々が障害のある方に対する理解と認識を深め、その雇用の促進等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。

2018（平成30）年度の全国大会（第38回）は2018年11月に沖縄県及び那覇市並びに（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構の主催で那覇市において、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。

7 就労支援事業所における「工賃向上計画」の推進

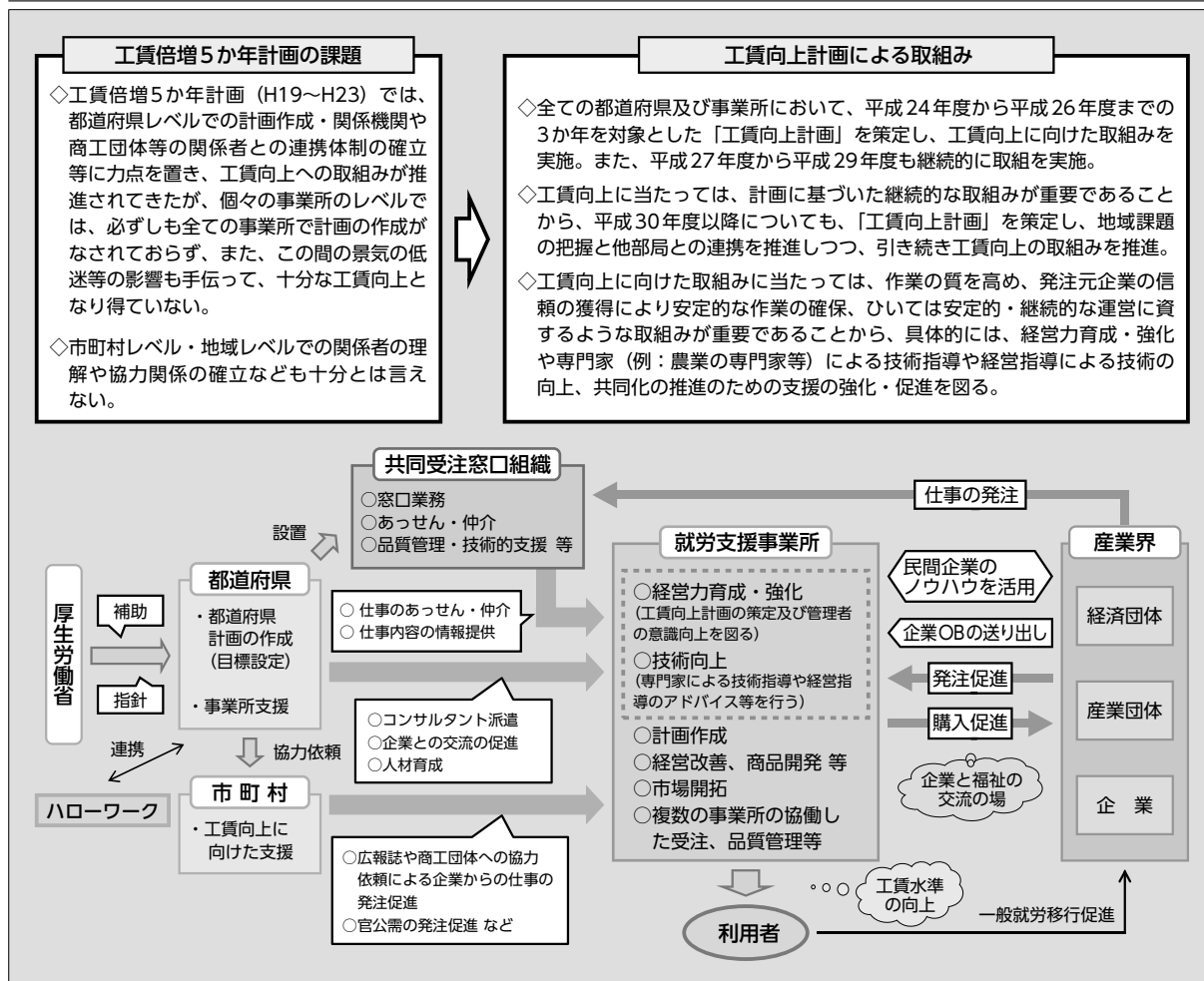
障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、働く意欲のある障害者がその適性に応じて能力を十分に発揮することができるよう、一般就労を希望する方にはできる限り一般就労できるように、一般就労が困難である方には就労継続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するように、総合的な支援を推進していくことが必要である。就労継続支援B型事業所等での工賃向上に当たっては、2007（平成19）年度から2011（平成23）年度にかけて、「工賃倍増5か年計画」のもと、各地方自治体や産

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）年度から2017年（平成29）度までは、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してきた。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きた。2018（平成30）年度以降についても、引き続き、工賃向上計画の作成を求めるとともに、計画に基づく取組みを推進するため、基本的な取組み内容を継続している。その上で新たに、都道府県及び市町村においては、地域の事業所の取組みや産業状況、地域課題を把握した上で、障害福祉部局だけでなく他部局とも連携することで、障害者の就労機会の拡大を図ることとし、事業所においては、市町村と連携を図ることとしている。

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3-2-2）。

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、就労継続支援B型事業所等に対し、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・指導を行う専門家の派遣を支援するとともに、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）の開催等を支援している。

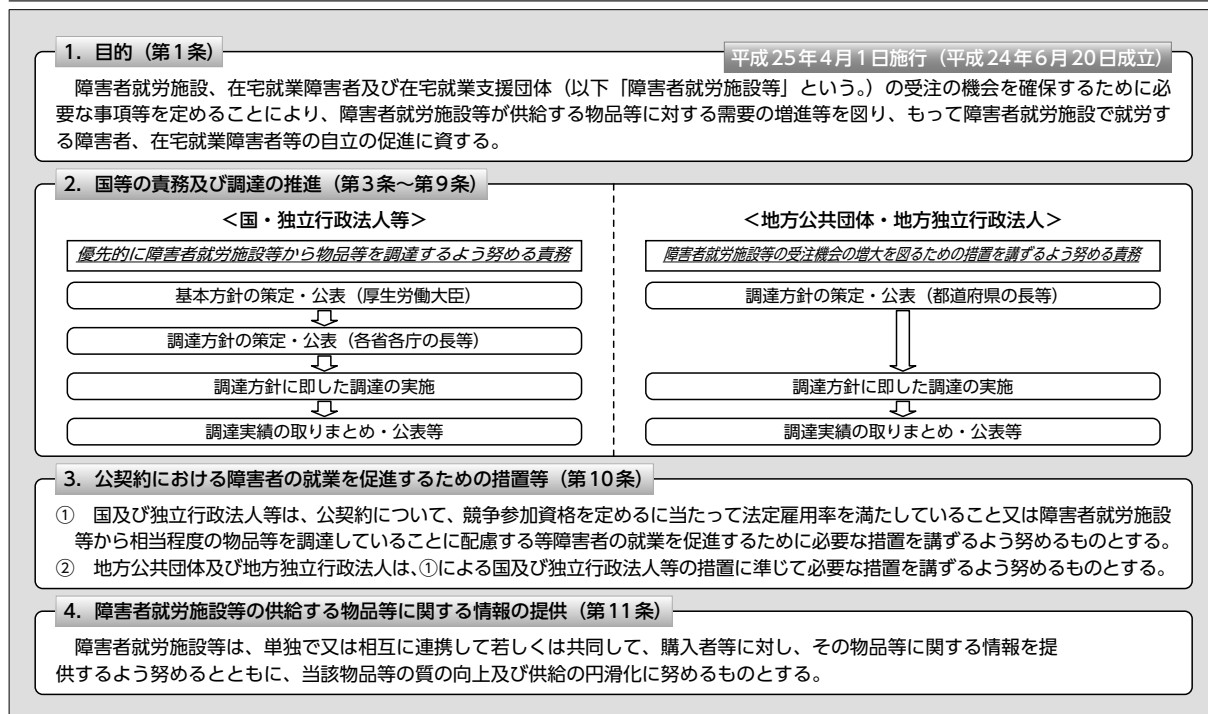
図表3-2-2 「工賃倍増5か年計画」と「工賃向上計画」について



8 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。2018（平成30）年度においては、国及び独立行政法人の調達実績は約22億円、都道府県の調達実績は約25億円、市町村及び地方独立行政法人の調達実績は約131億円となり、合計で約178億円の調達実績であり、施行初年度である2013年度と比較し、55億円の増額となった（法律の概要については、図表3-2-3、2018年度の調達実績は図表3-2-4）。

図表 3-2-3 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 3-2-4 平成 30 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	3,781	3.49 億円	2,288	5.37 億円	6,069	8.85 億円
独立行政法人等	2,264	2.00 億円	4,602	11.56 億円	6,866	13.56 億円
都道府県	7,561	4.10 億円	18,759	20.67 億円	26,320	24.77 億円
市町村	52,666	24.20 億円	38,781	104.06 億円	91,447	128.26 億円
地方独立行政法人	737	0.32 億円	8,912	2.64 億円	9,649	2.96 億円
合計	67,009	34.11 億円	73,342	144.30 億円	140,351	178.41 億円

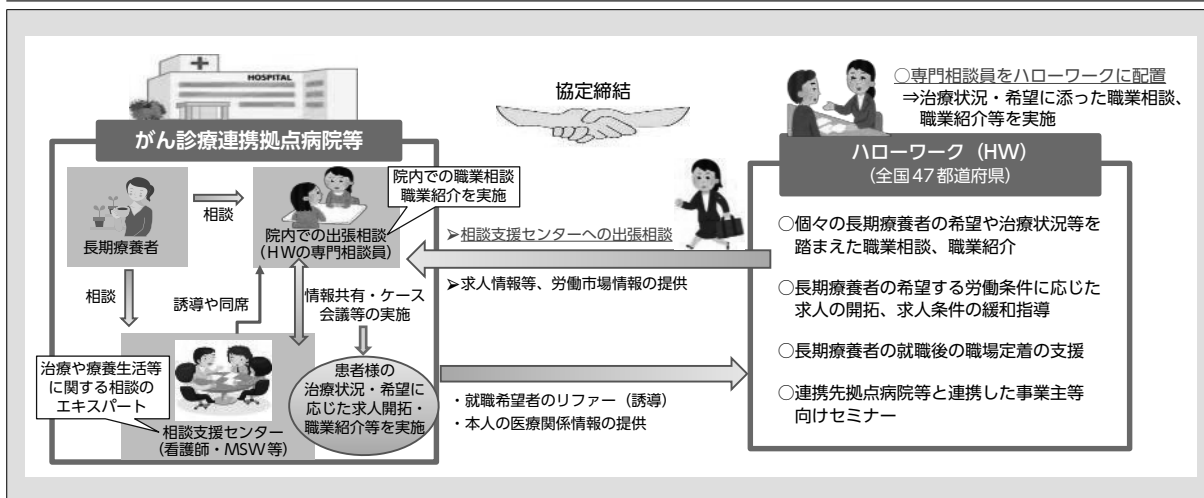
（※）四捨五入の関係で、合計が合っていないところがある。

9 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、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を行っており、2016（平成28）年度からは、全国で実施している（図表3-2-5）。

図表3-2-5 長期療養者就職支援事業について



第3節 外国人材の活用・国際協力

1 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

グローバル化が進行する中で、我が国の経済活力と国際競争力の強化のためには、国内人材の最大限の活用はもとより、高度な技術や専門的知識を有する外国人材（以下、高度外国人材という。）の活用が重要な課題である。厚生労働省においても、外国人雇用サービスセンター^{*5}を中心に全国ネットワークを活用して、その能力発揮及び定着促進を念頭に置いた、企業における高度外国人材の活用促進のための取組みを支援している。なお、2020（令和2）年度には、外国人の雇用促進等に対する支援等をより効果的・効率的に実施するため、出入国在留管理庁など各機関の関係部門を集約した外国人の在留支援に関する拠点として「外国人在留支援センター」が新たに設置された。同センターには「東京外国人雇用サービスセンター」が入居し、他関係機関との連携を強化しながら高度外国人材等の就業促進に取り組んでいく。

また、留学生の在籍者が多い大学等が多数所在する地域を管轄する新卒応援ハローワークに留学生コーナー^{*6}を設置し、外国人雇用サービスセンターと密接に連携のうえ、留学生に対する就職支援の取組みを推進している。外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいては、担当者制によるきめ細かな相談・支援のほか、地元企業、地方公共団体等関係機関と連携したインターンシップや留学生向け求人の掘り起こし、就職ガイダンス等のセミナー、合同企業説明会の開催等に取り組んでいる。

あわせて、留学生を含む高度外国人材にとって魅力的な就労環境等を整備するため、高度外国人材の採用、入社後の活用や雇用管理改善の好事例集として、「高度外国人材にとって魅力ある就労環境を整備するために～雇用管理改善に役立つ好事例集～^{*7}」や「外

*5 2020（令和2）年度4月時点、東京、愛知、大阪、福岡の4か所に設置

*6 2020年度現在、北海道、宮城、茨城、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、石川、静岡、愛知、三重、京都、大阪、兵庫、岡山、広島、香川、福岡、長崎の20都道府県21か所に設置

*7 2018（平成30）年3月 <https://www.mhlw.go.jp/content/000541599.pdf>

国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック^{*8}」を作成し、ハローワーク等において、事業主セミナー開催時や、高度外国人材の雇用に関して企業担当者から相談があった際等に活用し、高度外国人材の雇用管理改善に向けた周知・啓発に努めている。

2 在留資格「特定技能」の創設に伴う対応

2019（平成31）年4月の出入国管理及び難民認定法の改正により、中小・小規模事業者を中心に深刻化する人手不足に対応するため、従来の専門的・技術的分野の外国人材とは別に、生産性の向上や国内人材の確保を推進した上で特定の産業分野を指定し、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みとして、新たな在留資格「特定技能」が創設された。現在、14の特定産業分野が指定され、厚生労働省所管分野としては、介護、ビルクリーニングが該当する。この在留資格の創設に合わせて、2018（平成30）年12月に政府全体で「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」（関係閣僚会議決定、令和元年12月20日改訂）が取りまとめられ、厚生労働省としても、外国人に対する適切な医療確保や社会保険の加入促進、適正な労働環境等の確保など、関連施策の着実な実施に向けて取り組んでいる。

このような背景を踏まえ、厚生労働省では、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第276号。以下「外国人雇用管理指針」という。）の見直しを行い、2019年4月1日より適用した。改正後の外国人雇用管理指針においては、近年の労働関係法令の改正内容を含め、事業主が遵守すべき事項等が幅広く盛り込まれており、同指針に基づき、事業主等への周知・啓発に取り組んでいる。

3 日系人を含む定住外国人に関する就労環境の改善及び離職した場合の支援

日系人を始めとする定住外国人は、「派遣・請負」といった不安定な雇用形態で就労する者も多く、職場内のコミュニケーション能力の不足や我が国の雇用慣行に不案内であることから、離職した場合には再就職が極めて難しく、リーマンショック後の雇用失業情勢悪化の影響も深刻であった。このため、日系人集住地域のハローワークを中心に、こうした状況に置かれた求職者がハローワークを拠点に求職活動ができるよう、ポルトガル語等の通訳員を配置する等の支援を行ってきた^{*9}。引き続き、通訳員等を活用したきめ細かな職業相談、職業紹介を実施していく。

また、2015（平成27）年度より、日系人を含む定住外国人全般を対象に、外国人就労・定着支援研修を実施し、職場におけるコミュニケーション能力や我が国の雇用慣行に関する知識の向上等による円滑な求職活動や職場への定着の促進を図っている。

さらに、13か国語の電話通訳が可能な多言語コンタクトセンターを設置し、全国いずれのハローワーク窓口からも多言語通訳が利用可能な体制を整備し、定住外国人等への支援を行っている。

^{*8} 2020（令和2）年2月 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09808.html

^{*9} 通訳を配置している公共職業安定所等一覧
<https://www.mhlw.go.jp/content/000592865.pdf>

4 二国間の協定等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ

経済連携協定（EPA）等に基づく外国人看護師候補者及び介護福祉士候補者の受入れ^{*10}は、経済活動の連携強化の観点から、公的な枠組みで特例的に行われているものである。

本枠組みにより入国した看護師候補者及び介護福祉士候補者は、協定等で定められた滞在期間（看護師候補者3年、介護福祉士候補者4年）の間、病院・介護施設で就労を行い、国家試験の合格を目指して研修等を受け、滞在期間中又は帰国後に国家資格を取得した場合においては、日本国内において看護師及び介護福祉士としての就労が認められる。

インドネシアは2008（平成20）年度から、フィリピンは2009（平成21）年度から、ベトナムは2014（平成26）年度から受け入れている。

厚生労働省では、国家資格取得に向けた就労・研修等に関する支援の実施、受入調整機関である公益社団法人国際厚生事業団（候補者の受入れを適正に実施する観点から、同法人が唯一の受入調整機関となっている。）による職業紹介業務等に対する指導監督を行うとともに、外務省、法務省及び経済産業省と緊密に連携しその運営を行っている。

また、2010（平成22）年度から、看護師国家試験及び介護福祉士国家試験における用語等を見直し、2012（平成24）年度からは、試験時間の延長などの配慮も実施している。

さらに、2016（平成28）年4月からEPA介護福祉士候補者等の受入対象施設の範囲の拡大を行い、2017（平成29）年4月から介護福祉士国家試験に合格したEPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを含めた。

第4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。2019（令和元）年度における実績は支援対象者数約11.1万人、就職者数約7.3万人となっている。

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

^{*10} 受入れの枠組みを紹介したホームページ「インドネシア、フィリピン、ベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/other22/index.html

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。

2019（令和元）年度においては、約2.1万人が訓練を受講したところである。（2020（令和元）年3月末時点）また、2018（平成30）年度中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59.6%、実践コース63.9%となっている。

3 雇用保険制度

雇用保険制度の見直し

急速な少子高齢化が進展する中で、高齢者、複数就業者等に対応したセーフティネットの整備、就業機会の確保等を図り、誰もが安心して活躍できる環境の整備を進めることが我が国における重要な課題となっている。また、雇用保険制度については、雇用保険料率及び国庫負担の引下げの暫定措置の期限が2019（令和元）年度末までとされており、2020（令和2）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。これらの課題を踏まえ、第201回通常国会において雇用保険法等の一部を改正する法律案を提出し、2020年3月31日に成立した。その内容は次の通りである。①65歳以上の複数就業者に対する雇用保険の適用、②高年齢雇用継続給付の縮小及び70歳までの就業確保措置の雇用安定事業への位置付け、③基本手当の受給資格要件である被保険者期間の算定の見直し、④育児休業給付について失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、その経理を明確化、⑤雇用保険料率及び国庫負担引下げの暫定措置の継続等の措置を講じた（①については令和4年1月1日、②については令和7年4月1日に施行、③については令和2年8月1日、④⑤については令和2年4月1日）。

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するものである。

平成28年熊本地震や令和元年東日本台風（台風第19号）等の大規模災害が発生した際には、災害により経済状況が悪化し、地域の雇用維持に深刻な影響が生じると見込まれたことから、助成率の引き上げ、支給限度日数の延長等の特例措置を講じた。

2020（令和2）年2月14日には、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い、中国との間の人の往来が急減したことにより事業活動が縮小した事業主を対象に支給要件を緩和し、2月28日には特例措置の対象の全事業主への拡大、3月10日には支給対象の拡大、緊急特定地域における助成率上乘せ等、随時、特例措置の拡充を行った。