

# 全国厚生労働関係部局長会議 労働分科会配付資料

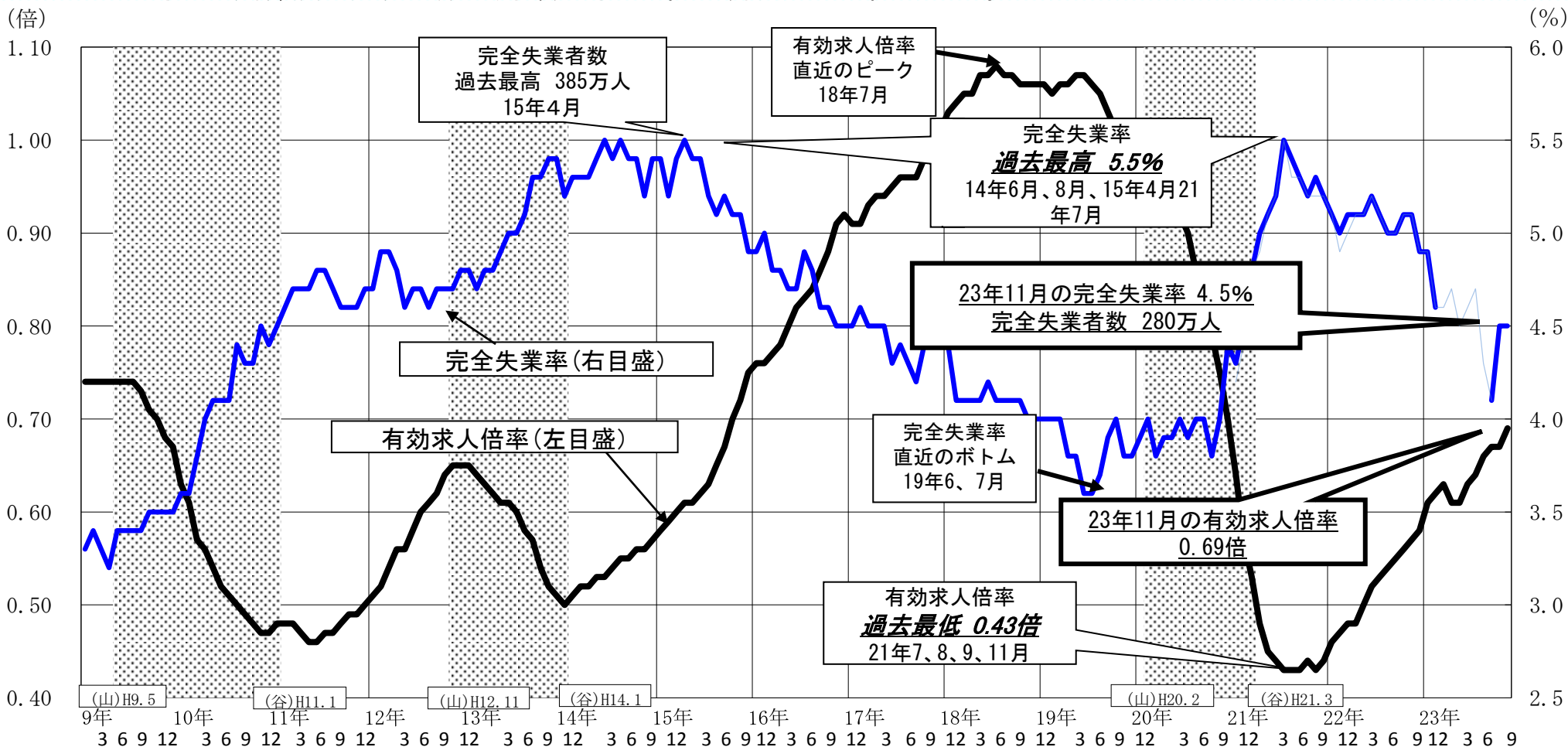
平成24年1月19日  
厚生労働省職業安定局

# 全国厚生労働関係部局長会議労働分科会 説明事項

|                       |    |
|-----------------------|----|
| ○現下の雇用失業情勢について        | 1  |
| ○震災対応について             | 2  |
| ○平成24年の職業安定行政の重点事項    |    |
| <制度改正関係>              |    |
| ①高年齢者雇用安定法の改正について     | 6  |
| ②雇用保険法の改正について         | 9  |
| ③労働者派遣法の改正について        | 10 |
| <平成24年度予算案等>          |    |
| ①国と地方と一体的実施について       | 13 |
| ②若年者雇用対策について          | 22 |
| ③地域雇用対策について           | 26 |
| ④障害者雇用対策について          | 27 |
| ⑤住居・生活困窮者対策について       | 29 |
| ⑥生活保護受給者等に対する就労支援について | 30 |
| ⑦求職者支援制度について          | 31 |
| ⑧外国人雇用対策について          | 32 |
| ⑨マザーズハローワーク事業について     | 34 |
| ⑩雇用施策実施方針（地方方針）について   | 35 |

# 現在の雇用情勢 —一部に持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にある—

- 完全失業率は、11月は **4.5%**。
- 有効求人倍率は、11月は **0.69倍**と前月より**0.02ポイント**改善。
- ハローワークを訪れる**事業主都合離職者**（新規求職者数）は、**前年同月比15.3%の減少**。
- 日銀短観の雇用人員判断（「過剰」-「不足」）は、9月の雇用過剰感は弱まっている。  
（9月→12月 全産業：+3→+2 ※直近のピークは2009年3月の+23）
- 11月の雇用保険の受給者数は前年同月比**4.4%減**の**60.9万人**。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

※シャドー部分は景気後退期、直近の景気の谷は暫定的に設定。

(注)平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県を除いた結果であるが、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純に比較することはできない。



日本はひとつ  
しごとプロジェクト

# 「日本はひとつ」しごとプロジェクト フェーズ3 (第3段階)

～日本中が一つとなって、あなたのしごとと暮らしを支えます～ (被災者等就労支援・雇用創出推進会議第3段階)

平成23年10月25日

## 雇用復興を支える予算措置等による対策

※フェーズ1、2による当面の雇用の確保・生活の安定支援も引き続き強力に推進

地域経済・産業の再生・復興による雇用創出  
(5.7兆円 雇用創出効果 35万人)

産業振興と雇用対策の一体的支援  
(0.4兆円 雇用創出効果 15万人)

復興を支える人材育成・安定した就職に向けた支援等  
(0.1兆円 雇用下支え効果 7万人)

### ◎ 企業支援

- ・部品・素材分野と成長分野の生産拠点等への国内立地補助の創設
- ・中小企業向け金融支援の継続・拡充
- ・中小企業組合等共同施設等災害復旧事業の対象規模拡大

### ○ 事業高度化、知とイノベーションの拠点整備等

- ・革新的医療機器創出等のための復興特区構想の推進

### ◎ 農林水産業支援

- ・農地・農業用施設、漁港・漁場機能等の早期復旧・強化
- ・農林漁業者の経営再開支援の充実、6次産業化の推進等
- ・持続可能な森林経営の確立等

### ○ 観光業支援

- ・風評被害防止のための情報発信や観光キャンペーンの強化等
- ・三陸復興国立公園(仮称)の取組による新たな観光スタイルの構築

### ◎ 地域包括ケアの推進等による地域づくり

- ・地域包括ケアの再構築等
- ・子どもを地域で支える基盤構築
- ・社会的包摂を用いた「絆」再生

### ◎ 東日本大震災復興交付金の創設

### ◎ 災害復旧・復興等インフラ整備の推進等

### ◎ 環境・新エネルギー事業の推進

- ・木質バイオマス利活用施設の導入の推進
- ・再生可能エネルギー研究開発拠点の整備

### ○ 情報通信技術の利活用等

### ○ 原発被害への対応(除染事業の推進等)

### ◎ 被災地雇用復興総合プログラムの推進

- ① 事業の再建、高度化、新規立地等の推進
- ② 将来的に被災地の雇用創出の中核となることが期待される事業が、①などの産業政策と一体となって、被災者を雇用する場合、雇用面から支援を行う事業(事業復興型雇用創出事業)を創設
- ③ 雇用面でのモデル性がある事業を地方自治体が民間企業等に委託して実施する事業(生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業)の創設

### ○ 雇用創出基金の積増し等による雇用創出

### ◎ 復興特別区域制度(仮称)の創設に伴う法人税に係る措置

- ・新規立地新設企業を5年間無税の新規立地促進税制の創設
- ・被災者の給与総額の一定割合の法人税額からの控除等の創設

### ○ 農業経営の多角化戦略等による雇用の創出・就業支援

### ◎ 人材育成の推進等

- ・被災地復興に資する分野や成長分野等における公的職業訓練等の拡充
- ・地域中小企業の人材育成支援等
- ・専門学校等と地域・産業界の連携による復旧・復興を担う専門人材の育成
- ・復興支援型地域社会雇用創造事業の推進

### ◎ ハローワーク等による支援の充実強化

- ・新卒者支援の充実
- ・障害者に対する就職支援の充実
- ・被災者雇用開発助成金の拡充
- ・被災地等のハローワークの機能・体制強化

### ○ 復興事業における適正な労働条件の確保・労働災害の防止

### ◎ 雇用保険の給付の延長

- ・被災3県(岩手・宮城・福島)の沿岸地域等で延長(90日分)

フェーズ3の雇用創出・雇用の下支え効果 58万人程度  
総額6.1兆円 (雇用創出効果50万人程度 雇用下支え効果7万人程度)

# 東日本大震災に対応した雇用創出基金事業（震災等緊急雇用対応事業）の拡充

## 趣 旨

○東日本大震災に伴い、住居や仕事を失った被災者が全国各地に避難していることから、重点分野雇用創造事業の基金を積み増し、新たに震災対応事業を創設したが、依然として被災者が全国各地に避難する状況が続くとともに、被災地での雇用の復興には、なお時間を要する。一方、被災地域における経済活動の停滞が連鎖的に全国各地における企業活動や国民生活に影響を及ぼしている。また、現下の円高が長期化した場合には、さらに影響を及ぼすこととなる。

○このため、重点分野雇用創造事業により実施する震災対応事業について、基金を積み増すとともに事業実施期間を延長して震災等緊急雇用対応事業として実施し、被災された方々を含め、震災等の影響による失業者について、雇用の場を確保し、生活の安定を図る。

## 震災等緊急雇用対応事業の概要

### ◆ 拡充の概要

- 基金の積増し: 2,000億円
- 事業実施期間の延長: 24年度末まで  
→ 平成24年度末までに事業開始(平成25年度末まで)

### ◆ 事業概要

- 都道府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、知識・技術を身につけるための研修を行うことが可能。

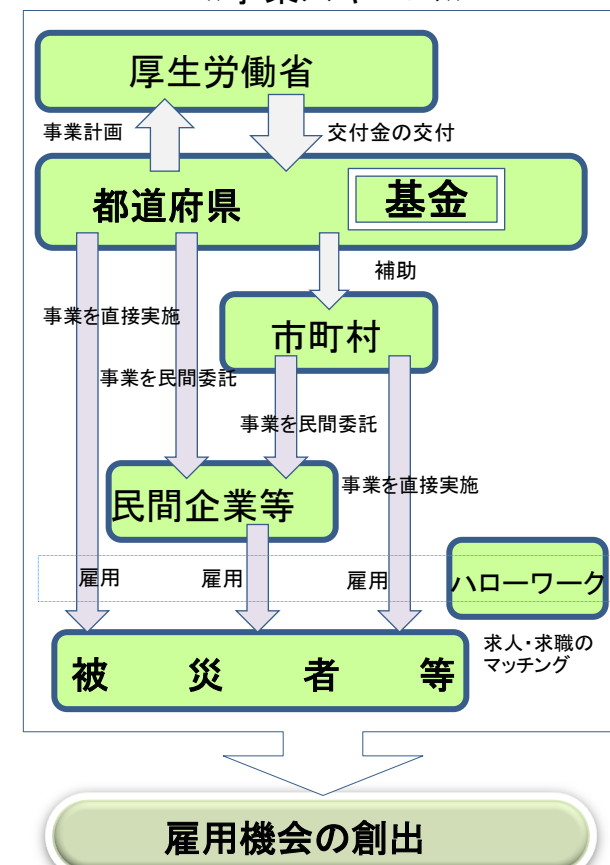
### ◆ 対象者

- 震災等の影響による失業者。ただし、被災求職者(青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木及び千葉県の災害救助法適用地域に所在する事業所に雇用されていた者及び当該地域に居住していた求職者)を優先的に雇用する。

### ◆ 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。ただし、被災求職者については複数回更新可とする。

## 《事業スキーム》





# 事業復興型雇用創出事業の概要

## 趣旨

- 被災地で安定的な雇用を創出するため、将来的に被災地の雇用創出の中核となることが期待される事業を行う事業所で、被災者を雇用する場合に、産業施策と一体となった雇用面での支援（雇入れに係る費用（職業訓練・雇用管理等を含む。）として助成）を行う。

【事業の規模】 1,510億円の内数

## 事業の概要

【実施可能地域】 被災県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉）

【実施主体】 原則として都道府県

【事業実施期間】 平成27年度末まで（平成24年度末までに事業開始した場合に3年間支援）

【対象事業所】 被災県の災害救助法適用地域に所在する事業所であって、以下のいずれかに該当する事業を実施する事業所（①の事業を優先的に採用）

- ① 国や地方自治体の補助金・融資（新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象にするもの。）の対象となっている事業
- ② ①以外の事業で、「産業政策と一体となった雇用支援」と自治体が認める事業

※②は自治体の選定委員会（しごと協議会の活用可）等により判断。

【対象者】 被災求職者（被災県の災害救助法適用地域に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者）であって、この制度創設後に雇用された者

（注）再雇用者も対象（再雇用者の割合が雇入れ数の80%までの場合）

【雇用形態】 期間の定めのない雇用又は1年以上の有期雇用で契約の更新が可能なもの

（注）短時間労働者（雇用保険の一般被保険者（週20時間以上）も対象。

【助成内容】 以下の要件の下、国が示す目安を参考にしつつ、自治体が独自に設定

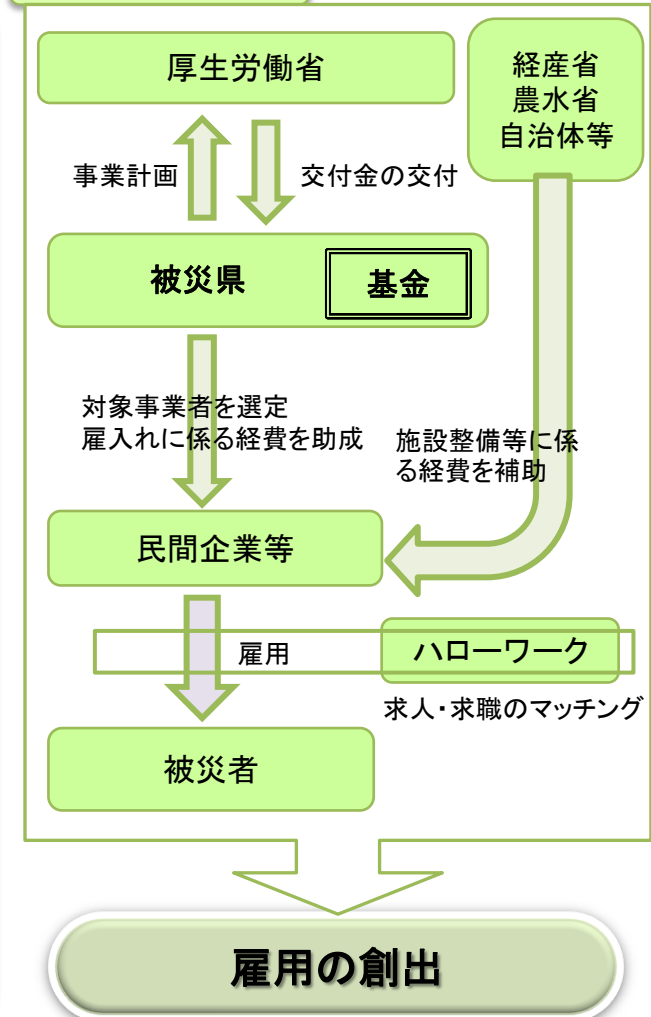
### <要件>

- ・1事業所につき1億円を上限
- ・支給額は段階的に減らす仕組みとする
- ・②の場合、再雇用者の助成額は減額する

### <目安>

- ・1人当たりの助成額225万円（3年間）  
（1年目：120万円、2年目：70万円、3年目：35万円）
- ※短時間労働者は110万円（3年間）

## 事業スキーム



# 生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業の概要

## 趣旨

【事業の規模】 1,510億円の内数

- 被災地で安定的な雇用を創出するため、生涯現役で年齢にかかわらず働き続けられる全員参加型・世代継承型の先導的な雇用復興を支援する。具体的には、高齢者から若者への技能伝承、女性・障害者等の積極的な活用、地域に根ざした働き方など、雇用面でのモデル性があり、将来的な事業の自立による雇用創出が期待される事業を、民間企業・NPO等に委託して実施する。

## 事業の概要

【実施可能地域】 被災県（青森、岩手、宮城、福島、茨城、長野、新潟、栃木、千葉）

※被災県の災害救助法適用地域で事業を実施

【実施主体】 都道府県又は市町村が民間企業、NPO等に委託して実施

【事業実施期間】 平成27年度末まで（平成24年度末までに事業開始した場合に3年間支援）

【対象者】 被災求職者（被災県の災害救助法適用地域に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者）

【雇用形態】 雇用期間は原則1年以上とし、更新を可能とする

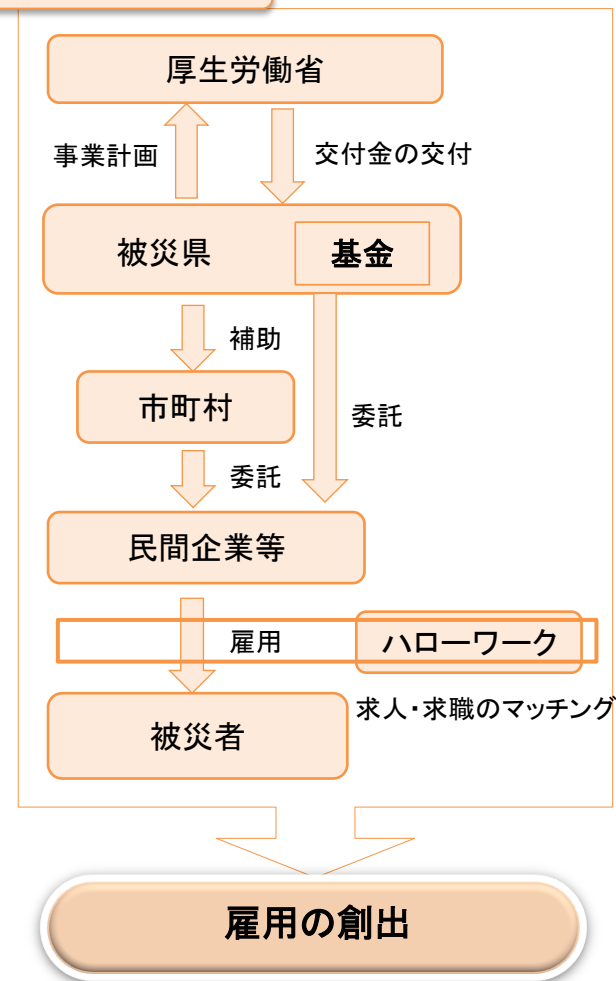
（注）委託期間終了後も事業を継続し、正規雇用化に努める

【事業の採択】 雇用面でのモデル性がある事業かどうかの判断は、以下などを目安として、自治体が総合的に判断する。事業選定等に当たっては、適宜しごと協議会等を活用する。

- 事業内容が地域の特性を活かしたものであり、若者・女性・高齢者・障害者のそれぞれの能力や経験を活かせるものとなっているか
- 若者・女性・高齢者・障害者を多数雇用しているか、働きやすい環境（就労形態、ユニバーサルデザイン等）となっているか 等

【その他】 委託費に占める新規に雇用された失業者の人件費割合が1/2以上

## 事業スキーム



# 高齢者雇用対策

## 背景・趣旨

- ① 少子高齢化の急速な進行による労働力人口の減少
- ② 年金の支給開始年齢の段階的引上げ 定額部分は平成25年度に65歳へ  
報酬比例部分は平成25年度に61歳へ
- ③ 高年齢者の就労意欲の高さ

高年齢者が意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働けることができる社会の実現を目指す。

## 仕組み

### ① 60歳代の雇用確保

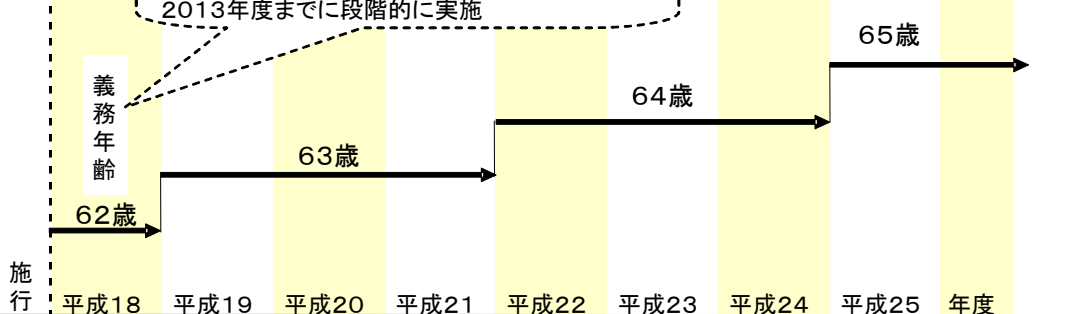
○ 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条の規定に基づく高年齢者雇用確保措置

- ① 定年の引上げ
  - ② 継続雇用制度の導入 (労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
  - ③ 定年の定め廃止
- いずれかの措置  
(高年齢者雇用確保措置)  
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



### ② 中高年齢者の再就職促進

○ 募集・採用における年齢制限の禁止を原則義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

○ 高年齢者等の早期再就職の実現

(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金等)

### ③ 多様な就業・社会参加の促進

○ シルバー人材センター事業

シルバー人材センターは、定年退職後等の高年齢者を会員とし、臨時的かつ短期的または軽易な地域社会に密着した仕事等を家庭、事業所、官公庁から有償で請け負い、会員に提供する。

会員は実績に応じて一定の報酬(配分金)を受ける。



# 高年齢者に係る雇用制度の状況

(平成23年6月1日現在)

平成23（2011）年6月1日現在の企業における高年齢者の雇用状況は以下のとおりとなっている。

## 1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は138,429社中132,429社、95.7%（前年差0.9ポイント減）（大企業99.0%（0.3ポイント増）、中小企業95.3%（1.0ポイント減））

※ 中小企業において継続雇用制度の対象となる者の基準を就業規則等で定めることができる経過措置が昨年度末をもって終了した。そのため、労使協定の締結等ができていない企業が確保措置未実施企業となったため、昨年比減少した。

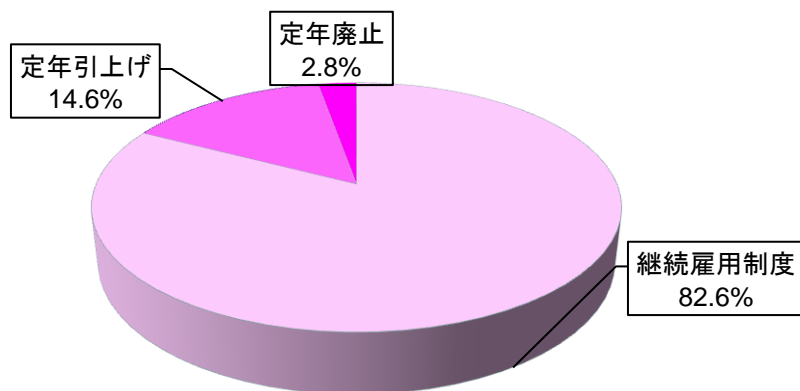
## 2 雇用確保措置の内容

雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の廃止や定年の引上げの措置を講じたところは少なく、82.6%が継続雇用制度を導入

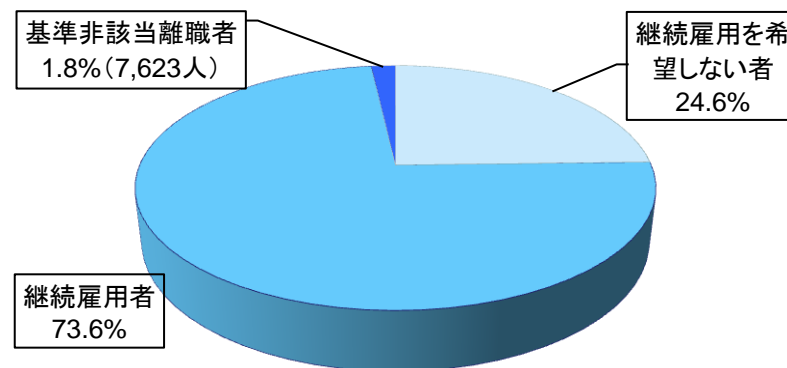
## 3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者約43万5千人（31人以上規模企業対象）のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.6%、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当となった者の割合は1.8%。

### 雇用確保措置の内容



### 定年到達者の動向



今後の高齢者雇用対策について  
(平成24年1月6日 労働政策審議会建議)のポイント

〈次期通常国会で高齢者雇用安定法の改正〉

現在の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられることを踏まえると、無年金・無収入となる者が生じる可能性があるため、雇用と年金が確実に接続するよう、65歳までは希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。

## 1 法定定年年齢(60歳)の現状維持

直ちに法定定年年齢を65歳に引き上げることは困難であり、中長期的に検討していくべき課題である。

## 2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

無年金・無収入となる者が生じることのないよう、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準は廃止することが適当である。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すことが適当である。

老齢厚生年金(報酬比例部分)の支給開始年齢の段階的引き上げを勧案し、できる限り長期間にわたり現行の9条2項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措置を設けることが適当である。

## 3 継続雇用における雇用確保先の対象拡大等

子会社や関連会社など一定範囲のグループ企業など事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、雇用確保先の対象拡大が必要である。

他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた高齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要がある。

希望者全員の65歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

## 4 義務違反の企業に対する公表規定の導入等

今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表等を行うことが適当である。



この報告を受けて、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える旨、厚生労働大臣に建議

# 雇用保険部会報告書の概要

＜次期通常国会で雇用保険法等の改正＞

## 1. 個別延長給付等の暫定措置

○ リーマンショック後の平成21年度から3年間(平成24年3月31日まで)の暫定措置として講じている以下の措置を、2年間(平成26年3月31日まで)延長

### (1) 個別延長給付

・ 解雇・倒産・雇止め等による離職者について、年齢や地域等を踏まえ、特に就職が困難と認められる場合に給付日数を最大60日間延長

### (2) 雇止め等による離職者に対する給付日数の拡充

・ 雇止め等により離職した者の給付日数(90～150日)を解雇・倒産等による離職者の給付日数(90～330日)並みに充実

## 2. 雇用保険二事業の安定的な運営

雇用調整助成金等の支出増に備えたやむを得ない措置として、失業等給付の積立金から雇用調整助成金の支出のために必要な額の借入れを可能とする暫定措置を、2年間(平成24年度及び25年度)延長

## 3. 失業等給付に係る雇用保険料率

平成24年度の雇用保険料率(失業等給付)を、弾力条項による下限の「1.0%」に引下げ (告示事項)

※ 平成23年度は「1.2%」

# 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案について

常時雇用される労働者以外の労働者派遣や製造業務への労働者派遣を原則として禁止するとともに、派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の充実を図る等、労働者派遣事業に係る制度の抜本的見直しを行う。

## 事業規制の強化

← いわゆる「派遣切り」の多発や、雇用の安定性に欠ける派遣形態の横行

- ・ 登録型派遣の原則禁止(専門26業務等は例外)
- ・ 製造業務派遣の原則禁止(常時雇用(1年を超える雇用)の労働者派遣は例外)
- ・ 日雇派遣(日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者派遣)の原則禁止
- ・ グループ企業内派遣の8割規制、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

## 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

← 派遣労働者の不透明な待遇決定、低い待遇の固定化

- ・ 派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化
- ・ 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- ・ 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合(いわゆるマージン率)などの情報公開を義務化
- ・ 雇入れ等の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

## 違法派遣に対する迅速・的確な対処

← 偽装請負などの違法派遣の増加、行政処分を受ける企業の増加

- ・ 違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす
- ・ 処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

※ そのほか、法律の名称に「派遣労働者の保護」を明記し、「派遣労働者の保護・雇用の安定」を目的規定に明記  
施行期日: 公布の日から6か月以内の政令で定める日(登録型派遣の原則禁止及び製造業務派遣の原則禁止については、改正法の公布の日から3年以内の政令で定める日(政令で定める業務については、施行からさらに2年以内の政令で定める日まで猶予))

国のかたちを変えて、住民に身近な行政はできる限り地方自治体に委ね、地域における行政を地方自治体が自主的かつより総合的に実施できるよう出先機関の事務・権限をブロック単位で移譲すること等により、出先機関改革を下記のとおり進める。

## 記

2 地方自治体が特に移譲を要望している事務・権限については、次のように整理する。

### (3) 公共職業安定所(ハローワーク)

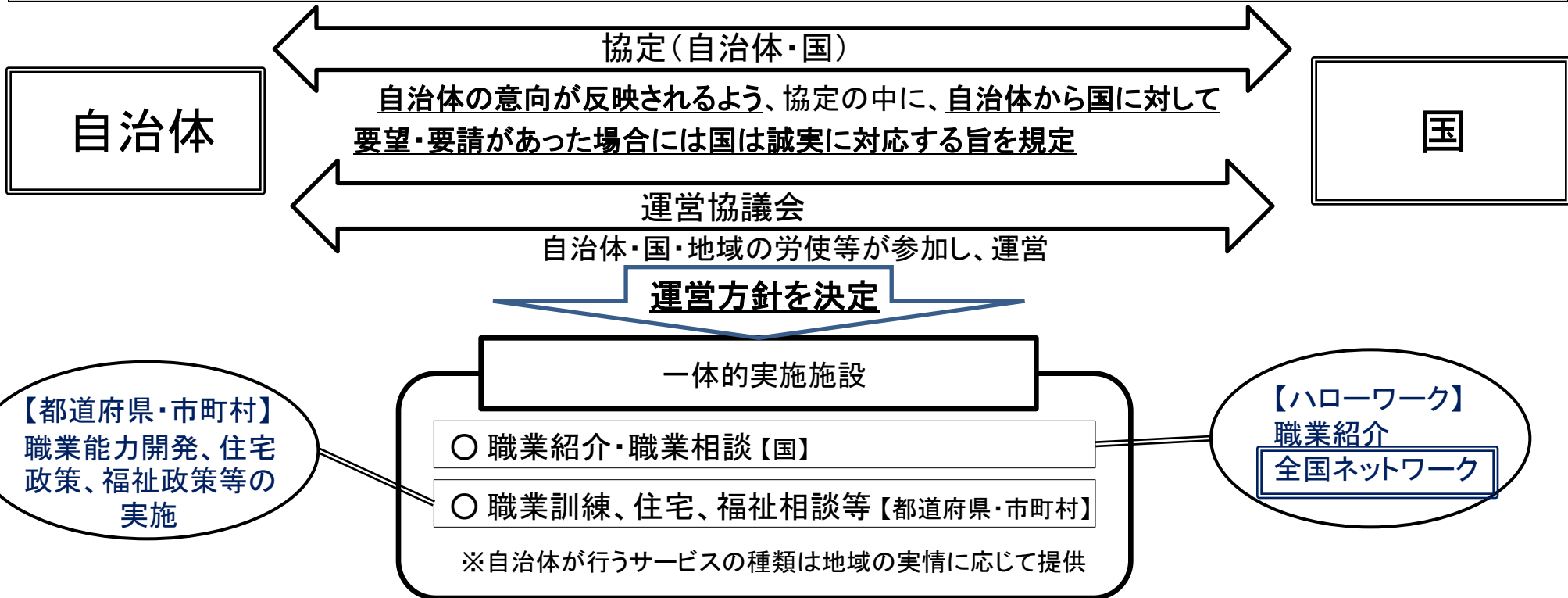
利用者である地域の住民の利便性を向上させる観点から、まずは、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施され、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えることが可能となるよう、所要の措置を講ずることとする。その際、国は地方自治体からの特区制度等の提案にも誠実に対応することを基本とし、国の求人情報等の地方自治体への提供等当該一体的な実施の具体的な制度の内容については、地方自治体の実情に応じて、国と地方自治体が協議して設計する。

上記について速やかに着手し、当該一体的な実施を3年程度行い、その過程においてもその成果と課題を十分検証することとし、広域的实施体制の枠組みの整備状況も踏まえ、地方自治体への権限移譲について検討することとする。その際には、ILO第88号条約との整合性、都道府県を越えた職業紹介の適切な実施、雇用対策における機動性の担保、保険者の変更等雇用保険財政の根本に関わる議論等に留意する。



# 一体的実施について

- 「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(平成22年12月28日閣議決定)に基づき、一体的実施を推進
- この事業は、希望する自治体において、国が行う無料職業紹介等と自治体が行う業務を一体的に実施するもの
- 一体的実施は、①自治体の提案に基づき、国と自治体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと、②利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、自治体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫が行える新しい事業



◎ 各事業は、協定や運営協議会の運営方針を踏まえ、それぞれの実施主体が責任をもって実施

# アクション・プランを実現するための提案募集（ハローワーク関係）の状況について

## 1. 提案のあった地方自治体

（1月16日現在）

都道府県；42 市区町村；44

## 2. 提案の状況

（1）提案の実現に向け提案した地方自治体と厚生労働省とで直接協議を開始しているもの及び既に具体的に提案に沿った事業を開始したもの。（現在、直接協議中の提案は、15道府県28市区町）

都道府県（17道府県）（※提案の一部）

北海道、青森県、岩手県、神奈川県、新潟県、石川県、山梨県、静岡県、愛知県、滋賀県、京都府、奈良県、広島県、徳島県、愛媛県、長崎県、沖縄県

市区町村（40市区町）

札幌市、函館市、旭川市、弘前市、さいたま市、川越市、川口市、秩父市、所沢市、志木市、寄居町、千葉市、新宿区、墨田区、品川区、中野区、相模原市、須崎市、大垣市、高山市、静岡市、名古屋市、豊田市、岡崎市、大府市、湖南省、大阪市、宝塚市、川西市、江津市、倉敷市、井原市、総社市、瀬戸内市、広島市、北九州市、福岡市、久留米市、佐賀市、鳥栖市

※上記の提案のうち、「四角囲み」の自治体（2県12市区）は既に事業を実施。

「下線」の自治体（5道県21市区）は受諾通知を発出し、実施に向けて準備中。

（2）（1）以外の提案

都道府県（42都道府県）（※（1）の対象となる17道府県の提案部分は除く）

市区町村（4市） 横浜市、川崎市、新潟市、浜松市

<参考：提案自治体一覧> ※「下線」の自治体は第3次募集に応じ提案したもの。

都道府県（42都道府県）

北海道、青森県、岩手県、山形県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、新潟県、富山県、石川県、福井県、山梨県、長野県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、沖縄県

市区町村（44市区町）

札幌市、函館市、旭川市、弘前市、さいたま市、川越市、川口市、秩父市、所沢市、志木市、寄居町、千葉市、新宿区、墨田区、品川区、中野区、横浜市、川崎市、相模原市、新潟市、須崎市、大垣市、高山市、静岡市、浜松市、名古屋市、豊田市、岡崎市、大府市、湖南省、大阪市、宝塚市、川西市、江津市、倉敷市、井原市、総社市、瀬戸内市、広島市、北九州市、福岡市、久留米市、佐賀市、鳥栖市

# 志木市(埼玉県)の一体的実施

平成23年6月20日事業開始

市役所庁舎内に「ジョブスポットしき」を開設し、市とハローワークによる生活困窮者、障害者や若年者に対する一体的支援等を実施

市

福祉サービス、相談の実施等



国

職業紹介・職業相談の実施等

## ① 事業内容

- ・生活保護受給者、住宅手当受給者、母子家庭の母等の生活困窮者に対する支援
- ・障害者に対する支援
- ・若年者に対する支援
- ・一般求職者に対する支援(ふるさとハローワークの設置・運営)

## ② 協定・事業計画

- ・志木市長と埼玉労働局長の間で協定(\*)を締結
- ・数値目標を盛り込んだ事業計画を志木市と埼玉労働局の間で策定

\* 協定の実施等について相互に要望することができ、出された要望には誠実に対応する旨を規定

## ③ 運営協議会

- ・志木市職員、埼玉労働局職員、労使団体代表者をメンバーとする運営協議会を設置(志木市長が会長)

既存のふるさとハローワークを拡充して、福祉担当課が位置するフロアにジョブスポットしきを設置。身近な市役所で福祉から就労までの支援を実現。

# 市長：長沼 明

自治体：埼玉県志木市（人口：約7万1千人）



## 市長のコメント：

- 生活保護を受けている市民の方に、職業紹介をする場合、従来ですと、市の職員であるケースワーカーが、受給者といっしょに、志木市役所から車に乗って朝霞市にあるハローワーク朝霞に行き、職業紹介活動を行っていました。ジョブスポットしきが志木市役所に設置されてからは、福祉課からジョブスポットしきまで、同じ志木市役所の1階フロアを移動するだけで、職業紹介活動ができるようになり、就労支援がたいへん効率的に実施できるようになりました。
- また、就労支援センターが整備されてからは、障がいのある方や住宅手当を受給している支援対象者に、市の就労支援員とハローワークの就労支援ナビゲーター・職業相談員が一体となり、働くことの意義やこれからの生活についても相談に乗りながら、職業相談・紹介をきめ細かく実施。その結果、就労支援センターを利用している生活困窮者の人は、毎週1名のペースで、確実に就職に結びついています。
- 市と国が直接連携・協力することにより、生活保護の給付行政だけではない、新しい雇用福祉サービスが着実に提供できているのではないか。この連携は、これからの自治体サービスのあらたな可能性を秘めている。

# 一体的実施事業による就職成功例

男性：40歳代 希望職種：ドライバー  
直近の状況：非正規労働（契約期間満了による離職）

## ① 抱える課題

- ・前職まで非正規労働者で、不安定な雇用状況であったため、年齢は高いが正規労働者を目指す。
- ・就労の経験は、ドライバー経験のみ。
- ・住宅手当の受給を申請したが、受給期間は6カ月のみ。
- ・就労に関してトラウマ（会社都合での解雇経験等）がある。

## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・就労に関してトラウマをなくすため、傾聴をしながら就労意欲がわくようにアドバイス。
- ・情報提供と求人情報の集め方を指導すると同時に、求人検索は、一緒に画面を見つつ、1社1社の状況を説明しながら行う。
- ・応募書類の作成指導と添削を繰り返し、また、書類作成や面接の対応については「ジョブスポットしき」のセミナーの受講も勧める。
- ・面接の対応、服装や清潔度についてアドバイス（本人の意思で、散髪をして面接に臨んだ）

## ③ 結果

※支援期間 2ヶ月

### 食品加工会社（市外の事業所）で正社員採用

- ・加工及び配送（ドライバー）
- ・一日8時間程度 週5日勤務 月給約23万円

女性：20歳代 希望職種：医療事務  
直近の状況：非正規労働（契約期間満了により離職）

## ① 抱える課題

- ・以前の事業所で、非正規労働者と正社員の違いによる差別など、人間関係に悩んだ経験をもつ。
- ・正社員を希望するとともに、経験を踏まえて以前より規模の小さな事業所での就労を希望

## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・求人への応募に向けて、「ジョブスポットしき」でのセミナーの受講を促す。
- ・受講後には、応募書類の作成指導や求職のアドバイスを繰り返し実施
- ・面接に向けた準備も繰り返し行い、模擬面接も実施

## ③ 結果

※支援期間 2週間

### 市外の医療機関で正社員採用

- ・100人弱の比較的規模の小さい事業所への就職が実現
- ・一日8時間程度 週5日勤務 月給約20万円



# 新宿区(東京都)の一体的実施

平成23年7月1日事業開始

区役所庁舎内に「新宿就職サポートナビ」を開設し、区とハローワークによる生活保護受給者、住宅手当受給者等に対する一体的支援等を効果的・効率的に実施

区

福祉サービス、相談の実施等



国

職業紹介・職業相談の実施等

## ① 事業内容

- ・生活保護受給者、住宅手当受給者、児童扶養手当受給者に対する支援

## ② 協定・事業計画

- ・新宿区長と東京労働局長及び新宿公共職業安定所長の間で協定(\*)を締結
- ・数値目標を盛り込んだ事業計画を新宿区と東京労働局及び新宿公共職業安定所の間で策定

\* 協定の実施等について相互に要望することができ、出された要望には誠実に対応する旨を規定

## ③ 運営協議会

- ・新宿区職員、東京労働局職員、ハローワーク新宿職員をメンバーとする運営協議会を設置(新宿区長が会長)

福祉担当課が入居する庁舎に新宿就職サポートナビを設置。身近な区役所で、完全予約制・担当者制で国の職員が対応し、福祉から就労までの一体的支援等を実現。

# 一体的実施事業による就職成功例

女性：36歳 希望職種：経理事務

## ○ 生活保護に至る過程

- ・離婚後、子どもと二人暮らし。派遣就業期間が満了し、失業による生活困窮のため生活保護申請。

## ① 抱える課題

- ・子供が小さく、勤務時間に制約がある。

## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・経理事務志望ながら資格がないため、過去の業務経験や簿記2級資格取得に向け努力中である点を職務経歴書に盛り込むようアドバイス
- ・保育園の要件上、2か月以内に就労することが必要なため面談の頻度を増やすと共に、ケースワーカーは保育所との交渉の手助け等でサポート

## ③ 結果

- ・公認会計士事務所に正社員で採用（月収20万円）  
※支援期間 1カ月

## ○ 就職支援ナビゲーターの所感

- ・本人も積極的に求人情報を収集し、集中的に応募することで、早期就職が実現できたと思う。

## ○ 本人のコメント

- ・ケースワーカーの保育面での支援、ナビゲーターの応募書類の作成支援に感謝している。

男性：49歳 希望職種：タクシー乗務員

## ○ 生活保護に至る過程

- ・不景気により自営廃業後、体調を崩し入院。入院費が支払えず、生活保護申請。

## ① 抱える課題

- ・求人への応募経験が無く、接客の経験も無い。

## ② 支援内容・ポイント・経過

- ・未経験職種のため、応募書類の作成支援に加え、面接のロールプレイング等、入念な事前準備
- ・ケース会議において、就職活動に必要なスーツ購入を検討し、区が経費負担することで購入決定
- ・中高年トライアル求人や普通自動車第2種免許養成制度のある会社に集中的に応募

## ③ 結果

- ・タクシー会社に契約社員で採用（月収20万円）  
※支援期間 3カ月

## ○ 就職支援ナビゲーターの所感

- ・言葉遣いや礼儀がしっかりしており、人当たりも良かったため未経験職種に再就職できたと思う。

## ○ 本人のコメント

- ・ハローワークの利用は初めてだったが、ナビゲーターの親身な相談により、自信を持つことができた。

## 出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針（第15回地域主権戦略会議（H23.12.26）了承）

「出先機関の事務・権限のブロック単位での移譲」については、現在の取組を継続。その他の3課題については、全ての取組のベースである「アクション・プラン」を、百かゼロかということではなく、少しでも前進させるよう、取組を強化。

| 「アクション・プラン」の課題        | 取組状況   |
|-----------------------|--|
| 出先機関の事務・権限のブロック単位での移譲 | 来年の通常国会への法案の提出に向け最大限努力。  |
| 「アクション・プラン」の課題        | 今後の取組方針  |
| 直轄道路・直轄河川             | 直轄道路・直轄河川チーム会合を開催するなどにより、具体的に動かしていく案を検討する。   |
| ハローワーク                | 知事会の協力も得て、国・地方の一体的取組を全国的に進める。<br>同時に、特区制度を活用して、試行的に、東西1か所ずつハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管可能性の検証を行う（仮称：ハローワーク特区）。具体的な内容は、国と地方が協議して決定する。 |
| 共通課題（その他の一都道府県内完結事務）  | 各府省が移譲できるとする「A-a」事務と知事会が自由度向上につながるとして特に先行的に移管を求める3事務の両方を検討のテーブルに乗せて議論を進める。<br>3事務については、知事会が移譲できるとする理由や効果についても十分検討する。                   |

# ハローワークで新卒者の就職支援を進めています！

ハローワークにおいては、「経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）及び「緊急総合経済対策」（平成22年10月8日閣議決定）に基づき、新卒者支援を進めています。

～新卒者（就職活動中の学生・既卒者）への支援を充実しました～

## ○全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」を設置

全都道府県に、就職活動中の学生・既卒者の皆様が利用しやすい専門のハローワークとして、平成22年9月24日から「新卒応援ハローワーク」（平成23年7月1日現在57カ所）を設置しました。お気軽にご利用ください。

**【実績】 平成22年度はのべ 228,952人が利用し、30,485人が就職決定（平成22年9月～23年3月末）**  
**平成23年度はのべ 350,508人が利用、40,656人が就職決定（平成23年4月～23年11月末・速報値）**

（主な支援メニュー）

- ・全国ネットワークによる豊富な求人情報の提供、職業紹介、中小企業とのマッチング、求人開拓、就職活動に役立つ各種セミナー
- ・就職までの一貫した担当者制による個別支援（求人情報の提供、就職活動の進め方、エントリーシートの添削、面接指導等）
- ・臨床心理士による心理的サポート

※ 新卒応援ハローワークの所在地・連絡先はこちら→ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html>

## ○「ジョブサポーター」の倍増によるきめ細かな支援

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増（928人→1,753人（経済対策（平成22年9月10日））→2,003人（緊急総合経済対策（平成22年10月8日））→2,103人（平成23年度一次補正）→2,203人（平成23年度三次補正））し、きめ細かな支援を行っています。

**【実績】 平成22年度は59,903人（平成22年9月～23年3月末）の就職が決定。**  
**平成23年度は90,238人の就職が決定。（平成23年4月～23年11月末・速報値。）**

（大学・大学生等への主な支援内容）

大学等と連携した出張相談・就職支援セミナー、新卒応援ハローワークにおいて就職活動中の学生・既卒者への個別支援（エントリーシートの作成相談、面接指導、応募先の選定など）及び求人開拓等を実施

（高校・高校生への主な支援内容）

学校と密接に連携し、求人情報の提供、職業適性検査や各種ガイダンス・セミナー、求人開拓、未内定者に対する一貫した個別支援（職業相談、応募先の選定、面接指導等）等を実施





# ～3年以内の既卒者の新卒扱いの普及に取り組んでいます～

## ○「青少年雇用機会確保指針」を改正しました（「卒業後3年間は新卒扱い」を明記）

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」（※1）を改正（平成22年11月15日）し、事業主が取り組むべき措置として、学校等を卒業後少なくとも3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、厚生労働大臣より主要な経済団体等に協力を要請しました（※2）。また、労働局・ハローワークにおいても事業主の皆様への周知を進めていきます。

※1 雇用対策法第7条において事業主の努力義務として、「青少年の雇用機会の確保」が定められています。事業主が具体的に取り組むべき事項を定めたものが「青少年雇用機会確保指針」です。

※2 平成22年11月15日に245団体に厚生労働大臣より要請書を送付  
（要請書全文：<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000wga1-img/2r9852000000wgut.pdf>）

## ○3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金を創設しました

卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主を支援するために、平成22年9月24日にこれらの方を採用する事業主への奨励金制度を創設しました。また、11月26日より長期に育成支援が必要な方への支援を充実させました。さらに、2月1日より、卒業前の未内定者にも特例的に適用いたしました（平成22年度限りの措置）

**【実績】平成22年度は17,221人が雇用開始（平成22年9月24日～平成23年3月31日）**  
**平成23年度は35,582人が雇用開始（平成23年4月1日～平成23年11月30日）**

### ①3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」）

卒業後3年以内の既卒者（高校・大学等が対象）を正規雇用へ向けて育成するため、まずは有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて支給。（平成22年9月24日～）【有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用から3か月経過後に50万円】

**トライアル雇用開始者数 45,910人（平成22年9月24日～平成23年11月30日）**

### ②長期に育成支援が必要な3年以内の既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金（「既卒者育成支援奨励金」）

長期の育成支援が必要な既卒者（高校・大学等が対象）を有期雇用し、育成のうえ正規雇用に移行させる成長分野（健康、環境分野及び関連するものづくり分野）の中小企業の事業主に対し、ハローワークにおいて支給。（平成22年11月26日～）【①に加え、有期雇用期間を原則3か月のOFF-JT期間を含む原則6か月に延長。さらにOFF-JT期間は各月5万円を上限に教育訓練経費の実費を上乗せ】

**既卒者育成雇用開始者数 70人（平成22年11月26日～平成23年11月30日）**

### ③新卒扱いで3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金（「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」）

卒業後3年以内の既卒者（大学等が対象）も応募可能な新卒求人を出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて支給。（平成22年9月24日～）【正規雇用から6か月経過後に100万円、1事業所1回限り】

**採用者数 6,823人（平成22年9月24日～平成23年11月30日）**



# ～未内定のまま卒業された方に対する支援も継続しています～

卒業後も、引き続き新卒応援ハローワーク、ジョブサポーター等による支援を継続しています。

## ● 平成23年4月～6月の実績

平成23年3月卒の未内定卒業者について、19,815人の就職が決定

### 事例1

大学を1年で退学し、社会人を経験した後、他の大学に再入学し卒業したAさん。他の既卒者と比べて年長であることや社会人経験があることから、背伸びした発言・態度が顕著だった。

当初は自分の考えに固執し、ジョブサポーターのアドバイスに聞く耳を持たず、来所回数も減ってきたが、郵送による求人情報の提供や電話による来所勧奨などを粘り強く継続。次第に「謙虚さ」や「素直さ」の重要性を本人も気づき、強みである「押しの強さ」「打たれ強さ」で力を発揮できる職種は一般的な営業職ではないかとのアドバイスを聞き入れるようになった。

その結果、ジョブサポーターとの相談回数75回、職業紹介回数44回を経て、人材ビジネスの営業社員として採用となった。

### 事例2

大阪の大学に通いながら大阪での就職を目指していたBさん。在学中に採用が決まらず、卒業後は実家のある福岡で就職活動を続けていた。

福岡の企業に応募するものうまくいかず、従来の希望であった「大阪で就職したい」という気持ちが強くなり、「福岡新卒応援ハローワーク」に相談。ジョブサポーターは履歴書添削、面接アドバイスなど継続的な個別支援をしながら大阪の企業を紹介するが、面接の日程調整に苦戦し、また福岡からの応募を懸念する企業もあり、なかなか採用に至らず。このためジョブサポーターと相談し、大阪で2週間程度の集中した就職活動を決意。担当ジョブサポーターから連絡を受けた大阪新卒応援ハローワークは、面接企業の選定・紹介等大阪滞在中のBさんを集中的に支援。大阪滞在中に7社面接を受け、金属製品卸売の中小企業に採用。現在、営業職として勤務している。

### 事例3

大学在学中には5社ほど事務で応募したが採用が決まらず、今年3月に大学を卒業したCさん。北海道の新卒応援ハローワークに来所。初回来所時は身だしなみが子供っぽい印象だったため、アドバイスを実施。

翌月来所時に、担当のジョブサポーターが素敵になったねと伝えると、Cさんは自分を覚えてくれていたことに感激し、信頼関係も築くことができた。また、書類なども丁寧に作るなど、なんでも器用にこなせるようだが、本人にその自覚がないことから、何度も相談を繰り返すことにより自信を持たせ、Cさんに自分の新たな一面を気付かせた。

さらに、グループワーク等の支援で自らどんどん行動できるようになり、その結果、希望職種の幅を広げ、食品製造会社に採用となった。

# 平成24年度における「若者雇用戦略」の推進

ハローワークにおいて、若者を対象としてきめ細やかな就職支援を行い、意欲ある全ての人が働くことができる「全員参加型社会」の実現を目指す。

## 新卒者・既卒者への就職支援

### 【大学生等への支援】

#### ジョブサポーターによる大学等と連携した就職支援

通常枠

ジョブサポーターによる大学等への出張相談や就職面接会、就職支援セミナー等により、主として未内定者を支援（平成22年9月～）※平成22年9月に抜本強化

#### 「大学生現役就職促進プロジェクト（仮称）」

新規・特別枠

現役大学生を主なターゲットとして、大学との連携強化による恒常的な出張相談、早期就職のための卒業年次前の学生に対する人材育成支援などを内容とする「大学生現役就職促進プロジェクト（仮称）」を新たに実施し、フリーターへの新規流入を防止する。

※24年度新規

- 卒業年次前から地域の魅力ある中小企業に視野を広げるための企業説明会開催
- ジョブサポーターによる大学への出張相談の恒常化
- 地域の魅力ある求人の開拓
- 大学と連携した未内定者の全員登録、年度末及び卒業後の集中支援の強化

#### 新卒応援ハローワークによる支援

通常枠

新卒応援ハローワークを全国に設置（平成23年9月22日現在57カ所）、ジョブサポーターによる個別支援等を実施。就職面接会や就職セミナーなども随時実施。また、24年度は地域若者サポートステーションとの連携による中退者の支援や職業訓練の情報提供・相談体制を整備 ※平成22年9月より設置

### 【高校生等への支援】

#### ハローワークによる高校等と連携した就職支援

通常枠

ハローワークが高校等と連携し、職業講話や企業見学会、就職希望者への個別支援等を実施。企業説明会なども随時実施。24年度は就職ノウハウのない普通高校等への支援を強化。また、地域若者サポートステーションとの連携による中退者の支援や職業訓練の情報提供・相談体制を整備

### 【未就職卒業者への支援】（大学等・高校等共通）

#### 3年以内既卒者を採用した企業への奨励金支給等

基金の活用

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正（平成22年11月）、「卒業後3年以内既卒者の新卒扱い」を盛り込むとともに、3年以内既卒者を採用する企業への奨励金を創設（「緊急人材育成・就職支援基金」を活用、平成23年度末までの措置。平成24年度第3次補正予算により3か月延長（被災地は1年）を予定）※平成22年9月からの取組

## フリーター等への就職支援

### 【若者ステップアッププログラムの実施】

#### ハローワークによるきめ細かな就職支援

通常枠

全国のハローワークできめ細かな職業相談・職業紹介を実施（必要により担当者制による支援を実施）

#### フリーター等に対する就職支援拠点を設置

新規・通常枠

大都市圏にフリーター等の就職支援拠点として「わかものハローワーク（仮称）」を設置。個別支援、就職支援セミナー、職場見学会などを実施し、正社員就職を支援する。また、地域若者サポートステーションとの連携による就労意欲のあるニートの支援も実施。

#### フリーター等に対する職業訓練制度の活用

新規・通常枠

わかものハローワークにおいて、就職に結びつくスキルを身につけるための職業訓練（求職者支援制度、成長分野の公共職業訓練、有期実習型訓練など）の情報提供・相談など総合的な支援を行う体制を整備する。

#### 若年者トライアル雇用の活用による求人確保

拡充・通常枠

若年者トライアル雇用を活用し、フリーター等の雇用に積極的な企業からの求人を確保するとともに、中小企業の魅力をPRし、中小企業とのマッチングを進める。また、若年者トライアル雇用の対象を就職氷河期世代にも拡充（現行39歳までを44歳までに拡充）し、支援が不十分な就職氷河期世代にも手厚い支援を行う。

# 実践型地域雇用創造事業(仮称)

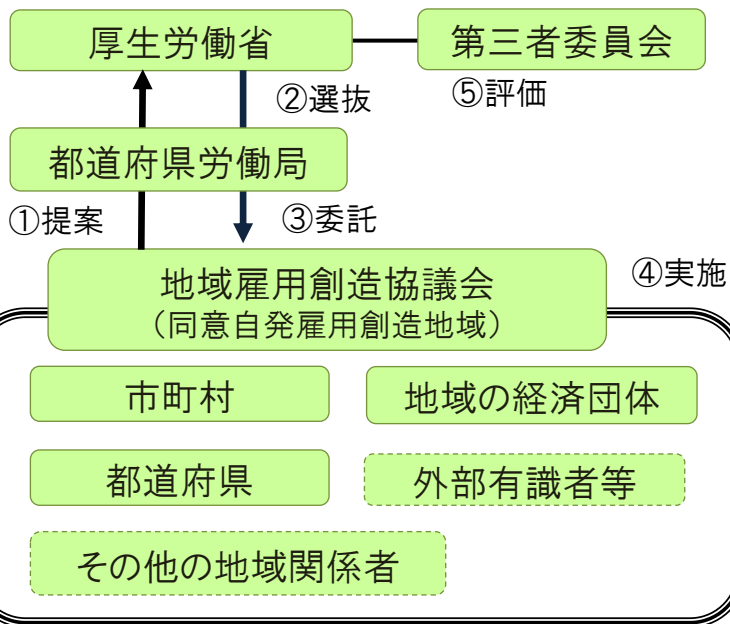
## 《概要》

「地域雇用創造推進事業(パッケージ事業)」と「地域雇用創造実現事業」を統合して、新たに「実践型地域雇用創造事業(仮称)」として実施し、地域活性化の取組とそれに即した実践的な人材育成等とを一体的に進めることにより、雇用創造効果の向上を図る。

※「地域雇用創造推進事業」:雇用機会が不足している地域の自発的な人材育成等の雇用創造に向けた取組を最大3年間継続的に支援

※「地域雇用創造実現事業」:「パッケージ事業」を通じて育成した人材を活用し、地域活性化に資する事業の実施を最大3年間継続的に支援

## 実施スキーム



## 事業内容

地域の特性を活かした重点事業分野を設定(複数可)のうえ、地域の創意工夫による以下の雇用対策事業を策定、実施

### ①雇用拡大メニュー(事業主向け)

事業の拡大、新事業の展開等を支援することにより、地域の雇用機会の拡大を図る  
例:能力開発のためのセミナー、研修、労務管理等に関する相談 等

### ②人材育成メニュー(求職者向け)

地域で求められている人材を育成することより、地域の雇用につなげる  
例:地域内外の講師によるセミナー、先進地派遣研修、専門的人材の育成 等

### ③就職促進メニュー

上記①②のメニューを利用した求職者・事業主などを対象に地域求職者の就職促進を図る  
例:求人情報の収集・提供、就職面接会の開催、求職者に対する相談 等

### ④雇用創出実践メニュー

上記②で育成した求職者を雇用し、地域の産業及び経済の活性化等の資する事業を行うことにより、波及的な雇用機会の増大を図る  
例:観光資源を活用した観光商品の開発、開発した商品のネットによる販売促進 等

## 実施期間

同一地域における事業期間は3年以内

## 事業規模

1地域あたり各年度2億円(雇用情勢の悪い地域の複数の市町村で実施する場合は2.5億円)を上限

## 対象地域

- ① 1又は複数の市町村であること
- ② 最近3年間(平均)及び最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均(1を超える場合には1、0.67(1の2/3)未満である場合には0.67)以下であること

# 障害者雇用の状況

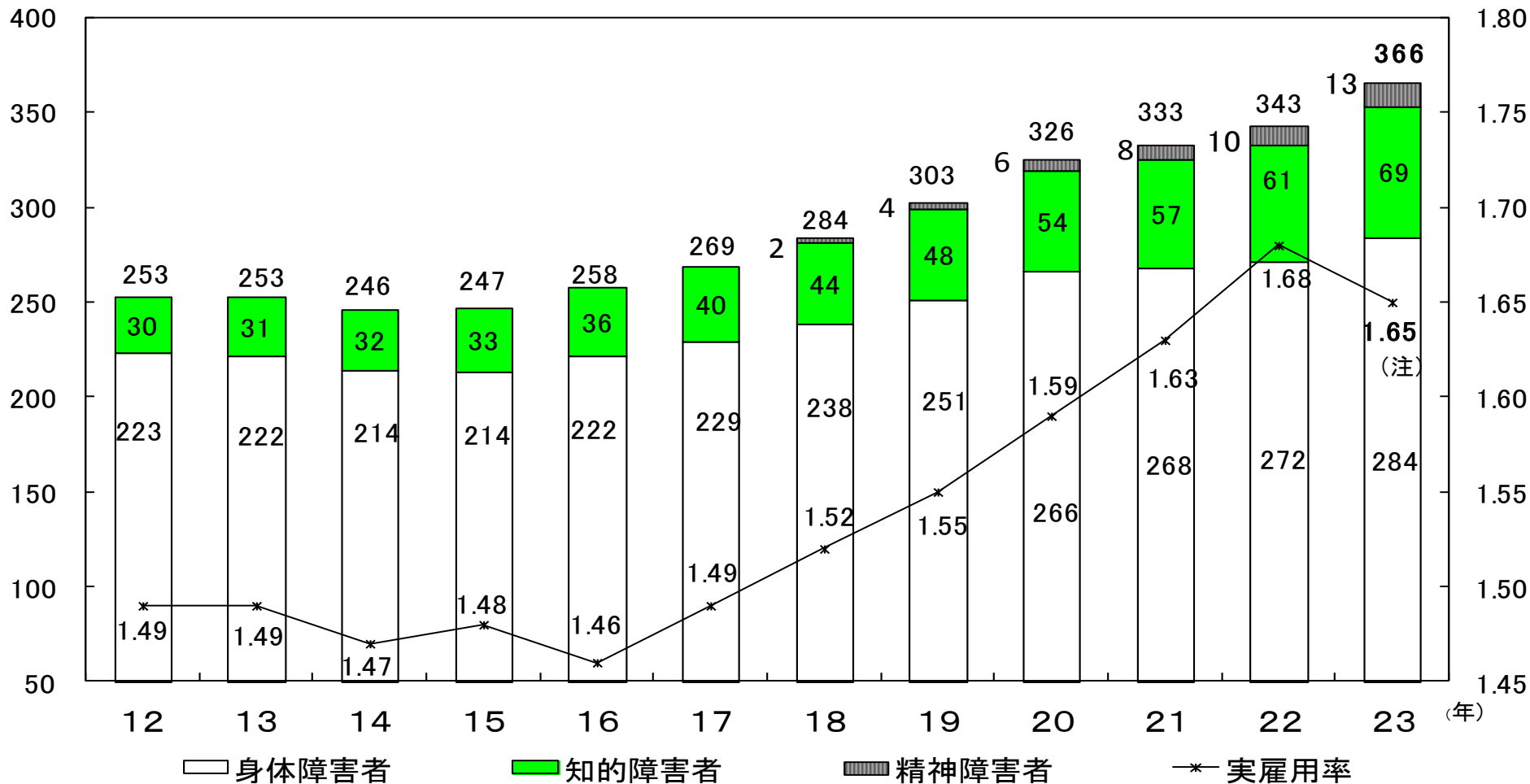
(平成23年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況 **実雇用率 1.65%** **法定雇用率達成企業割合 45.3%**

○ 法定雇用率には届かないものの、**雇用者数は8年連続で過去最高**。障害者雇用は着実に進展。

<障害者の数(千人)>

<実雇用率(%)>



(注) 平成22年7月に制度改正(短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等)があったため、本年と前年までの数値を単純に比較することは適当でない状況である。

# 障害者に対する就労支援の推進 ～平成24年度障害者雇用施策関係予算案のポイント～

平成24年度予定額 164 (162)億円

※括弧書きは前年度予算額

## I 雇用率達成指導の強化と地域の就労支援の強化

71 (67)億円

- ◆ ハローワークと福祉や教育等の関係機関の連携による「チーム支援」の推進や中小企業に重点を置いた雇用率達成指導の実施
- ◆ 身近な地域で、就業面と生活面の一体的な支援を行う「障害者就業・生活支援センター」の拡充・機能強化  
【設置箇所数 322センター → 327センター】
- ◆ ハローワーク紹介により短期間(3か月)の試行雇用を行う事業主に対し助成する「トライアル雇用」事業の推進  
【対象者 9,000人 → 9,200人】 等

## II 障害特性や働き方に応じた支援策の充実・強化

29 (20)億円

- ◆ 障害特性に応じた総合的な雇用支援の実施
  - ◇ ハローワークにおいて、精神障害者へのカウンセリングや企業への意識啓発、就職後のフォローアップ等一貫した支援を行う「精神障害者雇用トータルサポーター」の配置
  - ◇ カウンセリングを行う専門家を雇うなど、精神障害者が働きやすい職場づくりを行う事業主に対する奨励金(「精神障害者雇用安定奨励金」)等の支給
  - ◇ 発達障害者や難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行う事業主に対する助成(「発達障害者雇用開発助成金」/「難治性疾患患者雇用開発助成金」) 等
- ◆ ハローワークや労働局において精神障害者などを雇用する「チャレンジ雇用」の推進
- ◆ 在宅就業障害者への支援等を行う団体のうち、支援効果の高い取組を行う団体に対しての助成 等

## III 障害者権利条約の批准に向けた障害者雇用対策の検討

11 (4)百万円



# 住居・生活支援を必要とする求職者に対する ハローワークの総合相談機能の充実

## 生活福祉・就労支援協議会

第二のセーフティネット支援施策等を効果的に利用・促進するため、地域のニーズに即した事業計画等について協議し、福祉部門と雇用部門の各関係機関の担当者を構成員とする「生活福祉・就労支援協議会」を設置。

住居・生活支援を必要とする求職者

## ハローワーク

### 住居・生活支援アドバイザー

- ①利用者に対する職業相談及び住居・生活支援に関する総合相談
- ②第二のセーフティネット施策及び生活保護制度に関する制度説明
- ③第二のセーフティネット施策に係る要件確認
- ④第二のセーフティネット施策実施機関及び福祉事務所に対する誘導
- ⑤多重債務問題、心の健康問題を抱える者の関係機関への誘導

### 「ハローワーク住居・生活相談会事業」

臨床心理士や弁護士等を招聘し、第二のセーフティネット等の総合相談会を開催。

## 住居・生活支援施策実施主体

### ハローワーク

求職者支援制度等

### 自治体等

住宅手当

生活保護制度

多重債務・心の健康問題

### 社会福祉協議会

総合支援資金

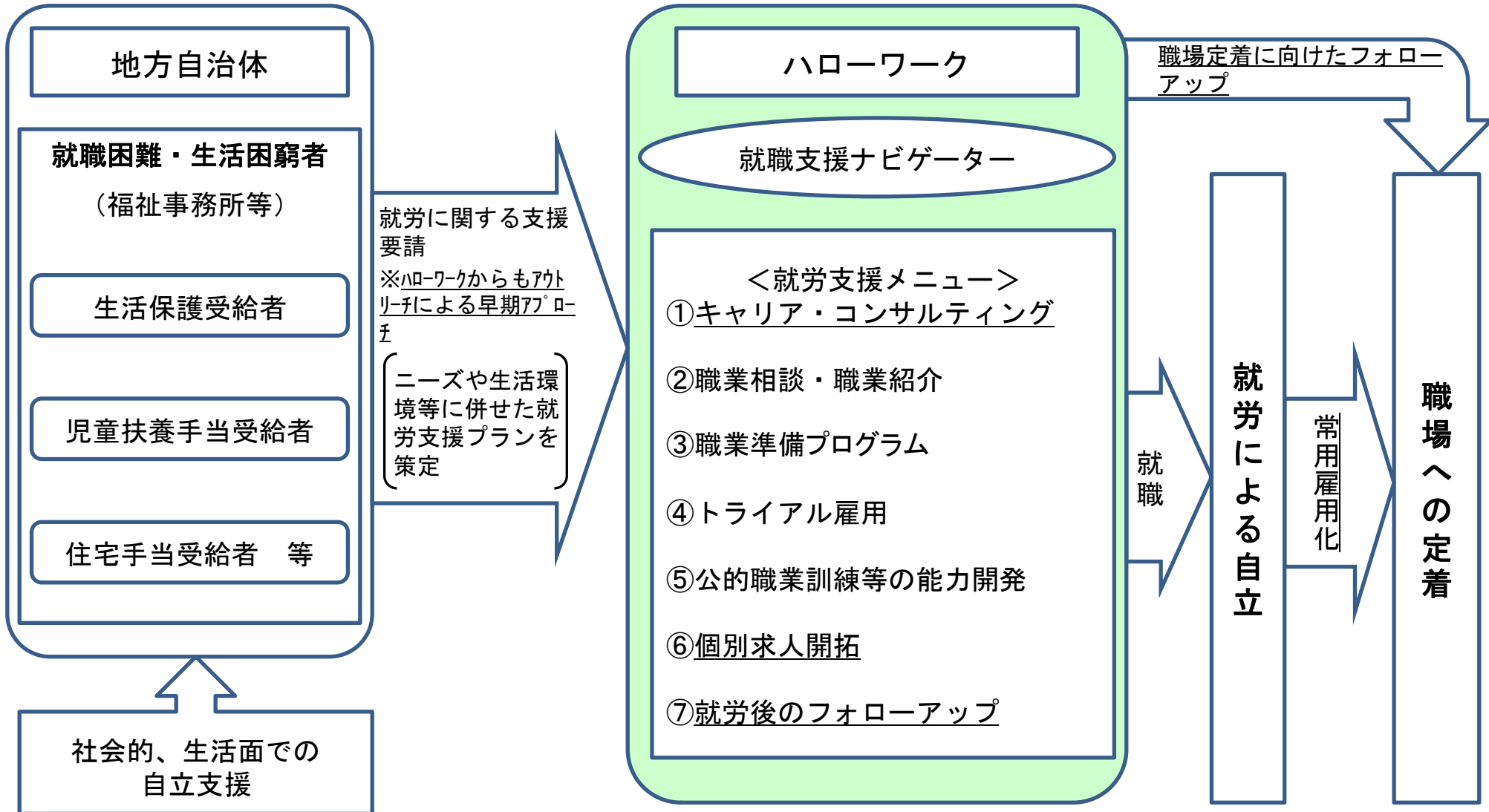
つなぎ資金

誘導

住居確保・安定就職・生活安定

# 「福祉から就労」支援事業の概要

地方自治体とハローワークの間で、当該事業に関する協定（支援の対象者、対象者数、目標、支援手法、両者の役割分担等）を締結。



# 求職者支援制度について

## 求職者支援制度の趣旨・目的

- 雇用保険を受給できない求職者に対し、
    - ・ 訓練を受講する機会を確保するとともに、
    - ・ 一定の場合には、訓練期間中に給付金を支給し、
    - ・ ハローワークが中心となってきめ細かな就職支援を行うことにより、その早期の就職を支援するもの。
- 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付け

## 対象者

- 雇用保険を受給できない者で、就職を希望し、支援を受けようとする者  
具体的には、
    - ・ 雇用保険の受給終了者、受給資格要件を満たさなかった者
    - ・ 雇用保険の適用がなかった者
    - ・ 学卒未就職者、自営廃業者等
- が対象

## 訓練

- 就職に資する新たな訓練を設ける（民間教育訓練機関の実施する就職に資する訓練のみを認定する方式）。
- 新たな訓練は、成長分野や地域の求人ニーズを踏まえた計画を基に設定。
- 訓練実施機関には、就職実績も加味（実践コースのみ）した奨励金を支給。

## 給付金

- 訓練受講中、一定の要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金（月10万円＋交通費（実費））を支給。
- 不正受給について、不正受給額（3倍額まで）の納付・返還のペナルティあり。

## 訓練受講者に対する就職支援

- 訓練開始前、訓練期間中、訓練修了後と、一貫してハローワークが中心となり、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、支援。
- ハローワークにおいて訓練受講者ごとに個別に支援計画を作成し、定期的な来所を求め支援（必要に応じ担当者制で支援を行う）。

# 日系人就労準備研修

安定就労への高い意欲をもつ方が、将来的にも日本で安定就労できるようになるために・・・



就労に必要な知識やノウハウの習得を支援

**【3ヶ月程度の無料の研修】**

**(年間4,000人程度を対象)**

- ✓ **日本語を含む職場でのコミュニケーション能力の強化**
- ✓ **日本の労働法令や雇用慣行の基本的知識**
- ✓ **履歴書の作成指導や模擬面接**

# 日系人就労準備研修実施実績

## 平成21年度実績

- 実施地域 14県63市町村
- 総受講者数 6,298人
- 実施コース数 344コース

## 平成22年度実績

- 実施地域 18県97市町村
- 総受講者数 6,288人
- 実施コース数 459コース

## 平成23年度計画(予定)

- 実施地域 15県75市町村
- 総受講者数 4,000人
- 実施コース数 約300コース

※ 平成24年度は総受講者数 3,000人規模で実施予定

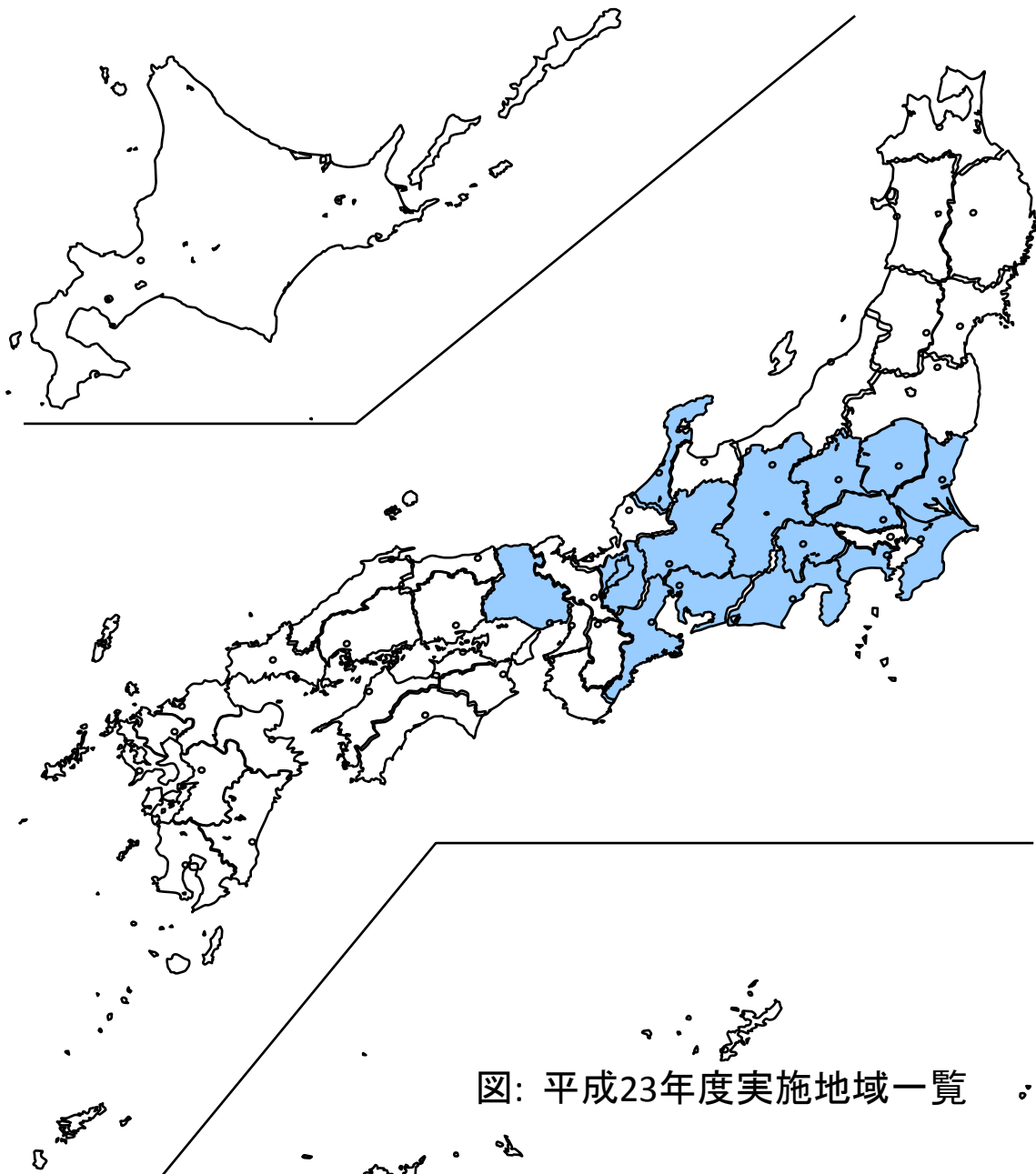


図: 平成23年度実施地域一覧



# 地方方針の概要

## 地方方針

【策定主体】 都道府県労働局長

【趣旨】

毎年度、全国指針を踏まえ、都道府県知事の意見を聞いて策定する各労働局における雇用施策の方針。

※地域の産業、就業構造を踏まえ都道府県が実施する福祉施策及び両立支援対策、産業振興施策等との連携についても盛り込む予定。

意見聴取・反映

連携

都道府県知事  
(省令事項)

審議、了承

地方労働審議会

※各年度予算成立及び全国指針の策定後、速やかに策定

## 【参考】

### 雇用政策基本方針

【策定主体】 厚生労働大臣

【趣旨】

雇用対策法に規定された国が講ずべき施策に関し、我が国が取り組むべき雇用政策の方向性や具体的な施策の方向性を示した基本事項を策定。

### 全国指針

【策定主体】 厚生労働大臣

【趣旨】

毎年度、「地方方針」の策定に資するために、雇用政策基本方針に盛り込まれた内容を踏まえ、具体的な雇用施策、職業能力開発施策及びその他の施策との連携のあり方等を示すもの。