ウ　緊急人材育成支援事業の活用促進

求職者支援制度の制度化までの間、緊急人材育成支援事業を活用し、基金訓練を受講することが適当であると考えられる者に対して適切に受講勧奨を行い、関係機関との連携の下、再就職等に向けた支援に努める。

また、訓練・生活支援給付についても、求職者への周知を適切に行う。

(二)　ジョブ・カード制度の推進

地域ジョブ・カード運営本部を都道府県労働局に設置し、都道府県を始めとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。

また、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練を、求職者支援の観点からこれまでの雇用型訓練（有期実習型訓練及び実践型人材養成システム）と委託型訓練（日本版デュアルシステム）に加え、公共職業訓練や基金訓練（求職者支援制度により新たな職業訓練が恒久化された場合には当該訓練）にも拡大する。これらの対象者に対して、求職者の要望に応じ、訓練実施機関等において、可能な限りジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、円滑な再就職の促進を図る。

雇用型訓練の更なる普及促進を図るため、未充足求人が多い業種の企業等を中心に、同訓練を活用することのメリットや、同訓練に係る助成制度等を積極的に周知するとともに、同訓練に係る求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。さらに、一般の求人の場合においても、ジョブ・カードの有用性について事業主の理解を促すよう積極的な周知を図る。

(三)　労働者の自発的な能力開発のための助成措置の活用促進

労働者のキャリア形成の積極的展開を図るため、教育訓練休暇制度の導入や経費の負担など、従業員が自発的に行う能力開発を支援する企業に対する助成制度を周知し、活用を促進する。

四　若者の就職促進、自立支援対策

若者の雇用情勢については、完全失業率が年齢計と比べても相対的に高い水準で推移するとともに、新卒者についても厳しい就職環境が続くことが見込まれている。フリーターについては、平成十五年の二百十七万人をピークに五年連続で減少したものの、平成二十一年は百七十八万人と六年ぶりに増加し、平成二十二年は百八十三万人と二年連続の増加となった。また、ニートについては、平成十四年以降六十万人台の水準で推移している。

若者の就労促進のため、新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、フリーター等について、正規雇用化の実現に向けた支援等を推進する。また、ニート等の若者の自立支援を強化するための取組を推進する。

(一)　新卒者、既卒者の就職支援

厳しい就職環境が見込まれる高校・大学等の新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援等を推進することにより、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、若者等に対する包括的な支援を行う。

ア　学卒ジョブサポーターの活用等

平成二十二年度に経済危機対応・地域活性化予備費及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーターを引き続き公共職業安定所に配置し、高校・大学等の新卒者・既卒者に対するきめ細かな支援を行うとともに、高校・大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを進める。

また、働く意義や職業生活についての講習を在学中早期から保護者等も含めて行うほか、地元企業を活用した高校内企業説明会、関係者への積極的な情報発信等を実施するとともに、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組むなどにより、高校・大学等の新卒者・既卒者の就職支援に強力に取り組む。

イ　新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

学校等卒業後三年以内の既卒者の就職を促進するために、青少年雇用機会確保指針の周知を引き続き進める。また、学校等卒業後三年以内の既卒者を採用する事業主に奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」の活用を図るとともに、全都道府県に設置した、大学等の新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、大学等の新卒者・既卒者の就職を支援する。

さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、公共職業安定所、地方自治体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」の活用を図り、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

(二)　フリーター等の正規雇用化の支援

ア　フリーター等正規雇用化支援事業

公共職業安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による個別支援を徹底する。また、職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若者等を、一定期間試行的に雇用する若年者等試行雇用制度（トライアル雇用）（一人四万円、最大三カ月）や、平成二十二年度補正予算により実施した、フリーター等を一定の有期雇用を経て正規雇用で採用する企業に対する若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充措置（有期雇用：一人四万円、最大三カ月、その後正規雇用へ移行した場合：中小企業百万円、大企業五十万円、対象者：四十歳未満）の活用等により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進を図る。

イ　若者への職業能力開発機会の提供

フリーター等の正社員経験の少ない若者に対し、三(二)に掲げるジョブ・カード制度を活用して職業能力開発機会を提供し、正社員への移行を促進する。

(三)　ニート等の若者の職業的自立支援の強化

ニート等の若者に対する地域の支援拠点として地方自治体との協働により設置している地域若者サポートステーションについて、設置拠点を拡充するとともに、高校中退者等を対象とした訪問支援による支援窓口への誘導体制を整備し、職業的自立支援施策の切れ目無い効果的な推進を図る。

都道府県労働局及び公共職業安定所においても、地域若者サポートステーション事業の周知・普及に努めるとともに、両者の連携により、就労希望者に対する効果的な支援を図る。

五　女性の就業希望等の実現

将来、より一層の少子化・高齢化の進行が予想される中で、女性労働力の活用は一層重要となっている。しかし、女性の就業を取り巻く現状をみると、第一子出産前に就業していた女性の約六割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労を継続している女性の割合は、この二十年間ほとんど変化がない。退職した女性の中には仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず退職した女性も少なくない。また、育児休業を利用したいとする男性は三割を超えるにもかかわらず、実際の育児休業取得率は一・七二パーセントにとどまり、男性の育児への関わりは低調である。こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が、女性の就業継続を困難にし、少子化の原因の一つになっていると考えられる。

また、依然として男性に比べて女性の勤続年数は短く、管理職比率も低い水準にとどまっており実質的な機会均等が確保されたとは言い難く、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくい状況がみられる。