また、介護関係業務の未経験者を雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、六か月以上定着した場合に、未経験者一人につき二十五万円、さらに六か月以上定着した場合、合わせて五十万円まで助成する。さらに、介護関係業務の未経験者のうち、年長フリーター等を雇い入れた場合は、通常の倍額を助成する。（介護未経験者確保等助成金）

b　介護労働者設備等整備モデル奨励金

介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のため、事業主が介護福祉機器（移動用リフト等）について、導入・運用計画を提出し、都道府県労働局の認定を受けて導入・運用した場合に、経費の二分の一を助成（上限三百万円）する。

ウ　福祉人材確保重点対策事業の推進等による福祉人材確保対策の強化

全国の主要な公共職業安定所に設置する福祉人材コーナーにおいて、関係機関とのネットワークを構築（福祉人材確保推進協議会の開催等）し、就職面接会等の共催など連携した取組を強化するとともに、潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への助言、指導等を実施する。また、他産業からの離職を余儀なくされた非正規労働者等が多数来所する非正規労働者総合支援センター及び非正規労働者総合支援コーナー、安定就職コーナーを設置する公共職業安定所において、介護分野へ関心を持つ求職者等に対する福祉分野の職業情報の提供、職業相談・職業紹介、必要に応じた福祉人材コーナーの利用勧奨を実施する。こうした取組により、介護・医療・保育分野の人材確保対策を強化する。

(五)　農林業等への就業の支援

就農等支援コーナー等により、農林業等への多様な就業希望に応えるべく、都道府県農林水産主管部局及び関係団体等との連携の下に、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林業等関連各種情報の提供、農林業等合同企業面接会及びガイダンスの開催等を行う。

また、農業法人等における雇用管理改善の推進により、求職者の就業促進・職場定着を促進するため、農業法人等に対し雇用管理に関する相談・助言・指導等を行う農業雇用改善推進事業を実施する。

さらに、林業を希望する求職者が林業作業の体験等により林業就業意識の明確化を図ることを支援するため林業就業支援講習を実施するとともに、林業事業主に対する研修等により林業事業体の雇用管理改善を進め、求職者の就業促進と職場定着を図る林業就業支援事業を実施する。

(六)　中小企業に対する支援

ア　生産性の向上に資する人材の確保・定着等のための支援の実施

生産性向上や新分野進出等を図ろうとする中小企業が、それらに必要な人材の雇入れ、設備投資や職業能力開発を行った場合についての支援を充実する。

イ　特定求職者雇用開発助成金の活用の促進

高齢者や障害者等の就職困難者を雇用する中小企業の支援を強化するために行った特定求職者雇用開発助成金の支給額の増額を継続することにより、同助成金の活用を促進し、高齢者や障害者等の就職困難者を雇用する中小企業の支援に努める。

ウ　雇用調整助成金制度の活用による企業の雇用維持の支援

雇用調整助成金の助成内容等を拡充した中小企業緊急雇用安定助成金を積極的に活用し、雇用維持支援を図る。

五　いくつになっても働ける社会の実現

平成二十一年六月一日現在の高年齢者の雇用状況をみると、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を実施している三十一人以上規模の企業は九十五・六％となっている。

少子高齢化が急速に進行し、公的年金の支給開始年齢が六十五歳まで引き上げられる状況の中で、働く人々が高齢期に安心して生活していけるようになるためには、六十五歳までの雇用の確保が重要である。また、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していけるような社会の実現が重要である。このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の着実な実施等により、六十五歳までの雇用確保を図るとともに、六十五歳を超えても働ける制度導入の促進、再就職の支援、さらには、多様な就業機会の確保に向けた取組を進めることが必要である。

(一)　希望すれば働き続けられる高年齢者の雇用の促進

高年齢者雇用安定法に基づく確保措置が確実に実施されるように的確に助言・指導を行う。その際には、平成二十二年度から確保措置の義務対象年齢が六十四歳に引き上げられることに留意し、確実な指導を実施する。

また、平成二十五年度には公的年金における定額部分の支給開始年齢が六十五歳に引き上げられることや報酬比例部分における支給開始年齢の引上げが開始することに合わせ、平成二十五年四月一日から確保措置の義務対象年齢が六十五歳に引き上げられることを踏まえ、希望者全員が六十五歳まで働くことができる制度の普及を図る。さらに、企業の実情に応じて何らかの仕組みで七十歳まで働くことができる制度の導入を促進する。

このため、事業主団体を通じて、規模・産業別に企業を選定し、希望者全員が六十五歳まで働くことができる制度や何らかの仕組みで七十歳まで働くことができる制度の導入に向けた具体的な研究・検討を行うことにより、地域の企業の取組気運を醸成し、一層の制度の浸透を図る。

また、先進事例の収集・情報提供や人事処遇制度の見直しに対するアドバイス等を実施するとともに、勤務時間の多様化、職域拡大、処遇改善等により六十五歳以降も働くことができる環境を整備する企業及び傘下企業の取組を支援する事業主団体に対して支援措置を行う。

(二)　高年齢者等の再就職支援

高年齢者の安定した雇用の確保を図るとともに、一旦離職した中高年齢者の再就職促進を図るための支援として、四十五歳以上の中高年齢者を試行的に雇用する事業主に対する支援を行うことにより、高年齢者等の安定した再就職を支援する。

また、公共職業安定所においてきめ細やかな職業相談・職業紹介等を行うとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施する。

(三)　多様な形態の就業による高年齢者等の生きがい対策の推進

シルバー人材センター事業については、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の開拓と会員の増大を図る。このため、シルバー人材センターと地方公共団体が共同して教育、子育て、介護、環境の分野を重点に企画提案した事業を支援することにより、事業の活性化を図る。

また、都道府県労働局が民間団体に委託し、高年齢者等の技術、技能、資格、職業経験等を登録し、地域の企業、団体、コミュニティーなどからの高年齢者等のニーズとマッチングさせる仕組みを構築する。

六　安心・納得して自らの働き方を選択できる環境整備

求職者のニーズや特性、抱える問題等は非常に多様化しており、個々に合わせたきめ細やかな支援を行うことが必要である。

特に、生活保護受給者等については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化等の問題がみられることから、その自立を図るため個々の状況に応じた就労支援策が重要となっている。