さらに、刑務所の平均収容人員の増加に伴い、刑務所等を出所後に保護観察に付される者も高止まりで推移している現状にある。また、保護観察中で就労していない者の再犯率は、就労している者に比べて非常に高くなっており、再犯防止の観点等から、刑務所出所者等の就労支援の重要性が指摘されてきている。このような状況の中で、刑務所出所者等は多くの場合、就労経験が少なく職業能力が不十分であること、その前歴が故に社会から排除されやすいこと、社会復帰後に十分な貯蓄や住居の確保がされていないことなどから、就労機会が制約され、就職が困難な状況に置かれているところであり、本人の社会復帰を実現し、その再犯の防止や治安再生を推進するため、刑務所出所者等に対する総合的な就労支援策を推進する必要がある。

(一)　生活保護世帯等に対する就業支援の推進

格差の固定化を防止すること等を目的として打ち出された「成長力底上げ戦略」（平成十九年二月十五日成長力底上げ戦略構想チーム決定）において策定された「「福祉から雇用へ」推進五か年計画」（平成十九年十二月二十六日）の中でも、生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援が位置付けられ、その一層の充実が求められていることから、生活福祉・就労支援協議会を活用するほか、公共職業安定所と福祉事務所等とが連携した「就労支援チーム」により、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援を一層推進する。また、職業訓練の積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

(二)　刑務所出所者等に対する就労支援の推進

刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、刑務所出所者等に対し、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、求人開拓・雇用協力事業所の拡大、試行雇用奨励金の活用、職場体験講習の実施等により就労支援を推進する。

(三)　多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

駐留軍関係離職者や漁業離職者に対しては、生活の安定と早期再就職の促進を図るため、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用を図りつつ、公共職業安定所における職業相談・職業紹介を行う。

沖縄県の雇用失業情勢が依然として厳しい状況にあることから、沖縄振興特別措置法（平成十四年法律第十四号）に基づく政府全体の沖縄振興策と連携しつつ、沖縄県内の特別の対策を推進する。

常用雇用を希望する日雇労働者に対しては、公共職業安定所における常用求人の職業相談・職業紹介等を通じ、その常用雇用化を図る。

公共職業安定所及び民間団体等による職業相談・職業紹介の実施等により中国残留邦人等永住帰国者の雇用の促進を図るほか、北朝鮮帰国被害者等、犯罪被害者等に対し、きめ細かな就職支援を実施する。また、総合的な建設労働対策、港湾労働対策、季節労働者対策、出稼労働者対策の推進等多様な雇用管理の改善対策を推進する。

(四)　公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、人権教育・啓発に関する基本計画（平成十四年三月十五日閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の充実等に努めるとともに、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により、雇用主に対する啓発・指導を実施する。

七　障害者に対する就労支援の推進

障害者の雇用状況については、平成二十一年六月一日現在の民間企業（五十六人以上規模の企業）の実雇用率が一・六三％と前年比〇・〇四ポイント上昇するなど、着実な進展がみられる。しかしながら、中小企業において実雇用率の改善が遅れていることや、過半数の企業が雇用率未達成であること等、改善すべき点も多い。

また、平成二十年度の公共職業安定所を通じた年間の障害者の就職件数は、景気が悪化する中で、過去最高であった平成十九年度を下回ったものの、平成十八年度の水準を上回る年間約四万四千件となっており、平成二十一年四月から平成二十二年一月までの障害者の就職件数は、前年同期比一・三％減の三万六千三百七件となっている。一方、平成二十一年四月から平成二十二年一月までにおける障害者の解雇者数は千九百七十件と前年同期を十・六％上回っていること等から、引き続き障害者を取り巻く雇用の動向については注視していく必要がある。

他方、障害者の社会参加は進展し、就業に対する意欲は高まりを見せている。このような状況において、障害者の雇用機会の拡大を担っていくためには、地域における雇用維持・拡大の要請等障害者雇用対策の強化を図りつつ、法定雇用率の達成指導の厳正な実施、きめ細かな職業相談・職業紹介及び各種の雇用施策等を効果的に実施するとともに、職場定着への支援を実施していく必要がある。

また、障害者の一人一人が地域でいきいきと生活していくために、福祉・教育施策や職業能力開発施策等との連携を図っていくとともに、精神障害、発達障害等、障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していくことが必要となっている。

さらに、平成二十二年七月に、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（平成二十年法律第九十六号。以下「改正障害者雇用促進法」という。）が施行されることにより障害者雇用納付金制度の対象拡大等がなされるが、これについて十分な周知を図る必要がある。

(一)　障害者雇用に対する意識の改革

ノーマライゼーションの理念に基づいて障害者の雇用を推進するため、地方公共団体とも連携・協力しつつ、障害者の雇用について、事業主その他国民一般の理解を高めるとともに、特に事業主の障害者雇用を促進するためのインセンティブを高めるなどその気運の醸成に努める。

併せて、改正障害者雇用促進法の改正により、障害者雇用納付金制度の中小企業への適用対象拡大や短時間労働者の雇用義務対象への追加等が行われることについて、平成二十二年七月の施行に向け、関係機関と連携し、企業に十分な周知を行い、その円滑な施行を図る。

(二)　現下の雇用失業情勢に対応した障害者雇用促進の取組

現下の厳しい雇用失業情勢に伴い障害者の雇用環境も厳しさを増す中において、一層の障害者雇用促進を図るため、経済団体や企業に対する中途障害者を含めた障害者の雇用維持や雇入れに関する要請、障害者専門支援員や各種助成金等を活用した雇用維持の働きかけ、試行雇用やジョブコーチ支援等既存の支援措置等を効果的に活用した就職支援、特別支援学校卒業予定者に対する就職支援等を行う。

また、障害者の離職に対しては、公共職業安定所への障害者に係る解雇届の適切な届出を徹底するとともに、都道府県労働局においても、障害者の解雇状況等の把握に努める。

(三)　雇用率達成指導の厳正な実施

法定雇用率未達成の企業に対して、指導基準に基づいた厳正な指導を行い、地域における実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。また、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場である公的機関については、速やかな法定雇用率の達成を図るため、徹底した指導を行う。特に、平成二十二年七月より除外率が引き下げられることを踏まえ、教育委員会を始めとした除外率設定機関に対し、その周知と指導に努める。

また、実雇用率の改善が遅れている中小企業については、特に企業トップの理解が不可欠であることから、地方公共団体や事業主団体とも連携して、障害者雇用や支援策についての理解の浸透を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金及び事業協同組合等雇用促進事業助成金を活用する等により、中小企業における障害者の雇用に結びつける。

(四)　地域における障害者雇用の場の確保

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、雇用率達成指導と連携した職業相談・職業紹介を実施し、地域における雇用の場の確保に努める。この際、中小企業に対しては、初めて障害者を雇用した中小企業に対する奨励金も活用する。

また、地域における障害者雇用を一層促進するため、地域の有力な企業等に対しては、都道府県と連携しつつ、設立に係る助成金も活用しながら特例子会社の立ち上げを促すほか、重度知的障害者、精神障害者、視覚障害者等就職困難度の高い障害者の雇用や実習受入れ等、法定雇用率の達成にとどまらない障害者雇用の取組を促す。