(六) 介護・福祉、医療等の分野における雇用創出

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」においては、福祉人材確保推進協議会の開催等、関係機関とのネットワークを構築し、就職面接会等の共催など当該関係機関と連携した取組を強化するとともに、潜在有資格者の掘り起こしや、きめ細かな職業相談・職業紹介、求人者への求人充足に向けての助言、指導等を実施する。

特に、介護分野の新規求職者が増加し、当該分野での就業未経験者が多く見られる一方、求人者は就業経験者や資格取得者の採用志向が強くなっている傾向が見られることから、求職者に対する担当者制による職業相談・職業紹介の強化を図るとともに、求人者に対しては、人物本位で採用するよう働きかけを行い、加えて求職者向けセミナー、事業所見学会等のマッチング促進の取組を積極的に実施する。

あわせて、「福祉人材コーナー」を設置していない公共職業安定所のうち、都市部を中心とした公共職業安定所においても相談体制を整備し、慢性的な人材不足に対応するため、福祉分野の就業経験者や潜在有資格者を含め、求職者への支援を積極的に行う。

また、介護労働者の定着を図るため、移動用リフト等の介護福祉機器を導入・運用して労働環境の整備を行う事業主に対する介護労働者設備等導入奨励金の支給を始め、雇用管理の改善に取り組む事業主等に対して、介護労働安定センターが行う雇用管理改善のための相談援助、情報提供等の活用等についての積極的な周知を行う。

さらに、介護職員処遇改善交付金を始め、地方自治体等が実施する施策等と緊密に連携して介護従事者の処遇改善の取組を支援する。

加えて、重点分野雇用創造事業を活用し、介護、医療等の分野における雇用機会の創出及び人材の育成を推進する。特に、介護施設で働きながら介護福祉士やホームヘルパー等の資格を得るための講座を受講できる『「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム』を引き続き推進する。

これらの施策については、介護労働安定センター、福祉人材センター及び都道府県の関係部局等が連携しつつ効果的に実施し、介護労働者が意欲と誇りを持って働き続くことができる環境づくりを積極的に推進する。

(九) 公共職業安定所における年金相談のための支援

公共職業安定所において、利用者の利便性を向上させるため、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する取組を、年金事務所と連携し、円滑に実施する。

二　非正規労働者の正社員化の推進対策

バブル崩壊以降、我が国の雇用情勢が悪化する中で、非正規労働者は増加している。非正規労働者の労働者全体に占める構成比をみると、昭和六十二年には十九・七パーセントであったものが、平成十九年には三十五・五パーセントにまで上昇している。現在の企業経営では、非正規労働者の活用が前提とされているが、金融危機後の経済危機において非正規労働者の問題が顕在化したこと等により、正規労働者と非正規労働者との間でのバランスのとれた法体系や雇用の仕組みがより求められるようになっている。

このような観点から、非正規労働者と正規労働者との均衡待遇、非正規労働者の正社員化等を推進する。

(一) 在職中の非正規労働者の均衡待遇・正社員化の推進

パートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換の実現を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号。以下「パートタイム労働法」という。）に基づく的確な指導等を実施するとともに、均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給により、パートタイム労働者及び有期契約労働者の均衡待遇、正社員への転換を一体的に推進する。

(二) 求人開拓推進員を活用した求職者の正社員就労支援

公共職業安定所等に求人開拓推進員を配置し、非正規求人からの転換を含めた正社員の求人確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行うことにより、求職者の正社員就労支援を進める。

(三) 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等

「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」（以下「改正労働者派遣法案」という。）が成立した場合には、都道府県労働局においては、これに基づく均衡待遇の配慮義務規定をはじめとする法制度の周知・指導に努めるとともに、派遣労働者雇用安定化特別奨励金を活用し、派遣先における派遣労働者の直接雇用を促進する。また、違法派遣の是正を図り適正な事業運営を確保するため、指導監督を徹底する。

(四) 非正規労働者の労働条件の確保等

非正規労働者の労働条件の確保及び改善対策の推進のため、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）等に基づく指導を徹底するとともに、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）、パートタイム労働法その他関係法令に関する周知、啓発指導を実施する。

三　職業能力開発の推進

現下の雇用情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進し、労働市場の動向や労働者の適性に応じた適切な支援を行う必要がある。雇用のセーフティネットとしての職業訓練を的確に実施するためには、産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、地域における具体的な人材ニーズを十分に踏まえた上で戦略的に行うことが重要である。

また、人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人一人が職業能力を開発し向上させる機会を持ち、その職業能力を発揮できる社会の実現に向けて本格的な取組を実施することが必要である。

特に、フリーターや母子家庭の母等のうち、正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、支援を行う必要がある。

また、労働者が職業生活設計に即して自発的に行う職業能力開発を促進する必要がある。

(一) 職業訓練の推進による再就職支援

ア　人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進

各地域ごとに、関係機関（都道府県、都道府県労働局、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。なお、「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律案」（以下「能開機構廃止法案」という。）の成立・施行後においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構をいう。）、教育訓練機関、労使団体、学識経験者その他）による協議の場を設定し、公共職業訓練や、求職者支援制度が創設された場合にはその職業訓練についても、都道府県労働局が都道府県と共同して、人材ニーズを踏まえた訓練計画（分野、規模等）等を取りまとめる。

イ　離職者訓練の推進

雇用情勢の悪化に伴い、失業者が増加する中で、再就職に必要な知識・技能を付与するために、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

また、効果的な訓練コースの設定に当たって必要な地域の人材ニーズ、訓練ニーズ等に関して、把握した情報を提供するなど、能開機構及び都道府県に対する協力を積極的に行う。