第四　平成二十四年度の主な雇用施策

一　若者・女性・高齢者・障害者の就労促進による「全員参加型社会」の実現

(一)　若者の安定雇用の確保

ア　「大学生現役就職促進プロジェクト」の推進等

大学の未就職卒業者等の減少を図り、将来の日本を担う人材として育成するため、新卒応援ハローワークにジョブサポーターを配置し、主に大学生を対象に、ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談や、大学等の協力を得て未内定者全員の新卒応援ハローワークへの求職登録、集中支援等を行う「大学生現役就職促進プロジェクト」を実施する。

イ　「若者ステップアッププログラム」によるフリーター等の就職支援の強化

個別支援等専門支援を中核として、若年者等試行雇用制度（以下「若年者等トライアル雇用」という。）の活用や職業訓練の受講を積極的に勧めること等により、就職氷河期世代も含めたフリーター等の就職支援を一層強化する「若者ステップアッププログラム」を推進する。具体的には、次の(ｱ)及び(ｲ)のとおりである。

(ｱ)　公共職業安定所におけるフリーター等の支援

東京都、愛知県及び大阪府に、フリーター支援の効果的な実施のための拠点としてわかものハローワークを設置するとともに、その他の道府県には、公共職業安定所（附属施設等を含む。）内にわかもの支援コーナー又はわかもの支援窓口を設置し、フリーター等に対し、通常の職業相談・職業紹介、求人開拓等に加え、就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援や予約制による職業相談・職業紹介、模擬面接、履歴書・職務経歴書の作成指導を行う。また、フリーター等に対し、継続的な求人情報の提供、公共職業安定所への来所が途絶えた際の来所勧奨等を実施する。

(ｲ)　若年者等トライアル雇用

就職氷河期世代の年長フリーター等が、四十代の前半になることから、一人につき最大三カ月間四万円を支給する若年者等トライアル雇用の対象者を三十九歳以下の者から四十四歳以下の者へと拡充し、年長フリーター等の就職支援を一層強化する。

ウ　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（以下「サポステ」という。）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の整備等を行い、切れ目無い職業的自立支援施策の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、サポステに係る事業の周知・普及に努めるとともに、都道府県労働局、公共職業安定所及びサポステの連携により、ニート等の若者のうち就労希望者に対する効果的な支援を行う。

エ　キャリア教育の推進

大学等のキャリア教育分野で活動するキャリア・コンサルタント等を対象に、大学等と連携して、キャリア形成支援を担う人材を養成するための講習を実施する。

都道府県労働局及び公共職業安定所においては、当該講習の周知・広報を実施し、大学等の学生や生徒等に対する効果的な支援に努める。

(二)　女性の就業の拡大（就業率のＭ字カーブの解消）

ア　男女雇用機会均等対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）に基づき、配置・昇進の性差別禁止に係る事業主指導等を行い、同法の履行確保を図る。

また、妊娠・出産、産前産後休業の取得を理由とした不利益な取扱い等に係る相談が都道府県労働局にあった場合は、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

さらに、男女間格差の解消を図り、実質的な男女均等取扱いを実現するためには、ポジティブ・アクションの取組が不可欠であることから、企業が具体的な取組を行うことができるよう、必要な助言、情報提供等積極的な働きかけを行う。

イ　女性の就業希望の実現

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援やテレワーク等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

また、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、求職者の希望に適合する求人開拓を実施する。

さらに、安全監視員を配置するキッズコーナーの増設、求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子供の一時預かりの実施等により、更なる支援の充実を図る。

その他、託児付きセミナー等を実施するとともに、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

ウ　育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

平成二十四年七月一日から、育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成二十一年法律第七十六号。以下「改正育児・介護休業法」という。）が全面施行され、労働者数が百人以下の事業主にも短時間勤務制度が義務化等されることから、改正育児・介護休業法の内容が定着するよう事業主に対して周知徹底し、着実な履行確保が図られるよう指導等を実施するとともに、育児休業等を理由とする不利益取扱いに対し厳正に対処する。

また、企業において両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、雇用管理改善に向けた助言・指導等を行うとともに、積極的な情報提供を行う。

(三)　高年齢者の就労促進

平成二十三年六月一日の高年齢者の雇用状況については、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・七パーセントとなっている。

現行の年金制度に基づく平成二十五年からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げを目前に控える中、現在の制度上、希望者全員の六十五歳までの雇用を確保することとなっていないため、無年金・無収入となる者が生じる可能性があり、働く人々が高齢期に安心して生活していくことができるようにするためには、雇用と年金を確実に接続することが課題である。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くことができるような社会の実現が重要である。このため、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くことができる制度の導入の促進、再就職の支援、更には、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。具体的には、次のアからウまでのとおりである。

ア　確保措置の確実な実施、希望者全員の六十五歳までの雇用確保等

公共職業安定所において、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及び指導を行い、必要に応じて都道府県労働局幹部及び公共職業安定所幹部による指導を実施する。なお、指導に従わない事業主に対しては必要に応じて確保措置を講じるよう勧告する。