(二) 男女が共に仕事と育児・介護を両立できる環境の整備

ア　育児休業を取得しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすい環境を整備するため、地方公共団体と連携し、中小企業における「育休復帰支援プラン」による育児休業取得後の円滑な復職支援の周知や男性の育児休業取得促進についての啓発を実施する。

イ　仕事と育児・介護の両立支援

仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備が進むよう、地方公共団体と連携し、中小企業の労働者や非正規雇用労働者の観点も含め、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）の周知・徹底及び次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）に基づく一般事業主行動計画の策定・くるみん認定に向けた働きかけを行う。

ウ　テレワークの普及・促進

適正な労働条件を確保しつつ、育児・介護と仕事の両立が可能となる終日在宅で勤務するテレワークの導入促進に向け、適切な人事評価等が可能となる新たなモデル確立のための実証事業や、テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センター事業等を実施する。

また、在宅就業について地方公共団体と連携し、適正な契約条件で、安心して在宅就業に従事することができるよう、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」や在宅就業に関する総合支援サイト「ホームワーカーズウェブ」等により周知・啓発を図る。

(三) 若者の活躍推進

ア　就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

学校等との連携を強化し、新卒応援ハローワークに関する周知・広報を図るとともに、地方公共団体が参加する新卒者就職応援本部等を活用し、地域の実情に応じた就職支援を行う。また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。

また、既卒三年以内新卒扱いの促進や、卒業後も正社員就職をあきらめさせない継続的な支援、就職後の職場定着支援等を強化する。

イ　ジョブ・カード制度の推進

都道府県労働局は、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、都道府県をはじめとした当該運営本部構成員や関係機関との連携の下、求職者、学生、企業等に対し、制度の意義及び利点をＰＲする。さらに、わかものハローワーク等による担当者制・予約制による職業相談、公共職業訓練等において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を実施し、円滑な就職の促進を図る。

ウ　就職活動に困難性を有する学生等向け職業訓練機会の提供

採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しい等就職活動に困難性を有する学生等を対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練を一部地域で実施することから、当該地域の都道府県労働局は、都道府県及び大学と連携し、就職活動に困難性を有する学生等に対して公共職業訓練の受講を積極的にあっせんする。

エ　フリーター等の正規雇用化の促進

わかものハローワーク等を充実するとともに、都道府県が設置するジョブカフェとの連携や、トライアル雇用や求職者支援制度等の活用等を通じて、ニーズに応じた支援を実施する。また、在職者等に対しても成長産業への円滑な労働移動を促進するため、中長期的なキャリア形成を支援するとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決まった者等を中心として職場定着支援を行う。

オ　ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者が、将来生活保護にならないよう、経済的に自立させ、社会の支え手とするために、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）において、地方公共団体と協働し、専門的な相談や中退者支援、職場体験等地域ネットワークを活用した就労に向けた支援を実施する。都道府県労働局及び公共職業安定所は、サポステと連携して支援にあたるほか、サポステの周知を行う。

カ　就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成二十七年度卒業・修了予定者等から、広報活動については、卒業・修了年度に入る直前の三月一日以降（平成二十六年度以前の卒業・修了予定者等にあっては、十二月一日以降）に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の八月一日以降（平成二十六年度以前の卒業・修了予定者等にあっては、四月一日以降）に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、企業等に対して、変更後の求人提出等の取扱いについてあらかじめ周知する。

(四) 高年齢者の就労推進を通じた生涯現役社会の実現

ア　高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

少子高齢化が急速に進行する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわりなく、企業や地域社会の支え手として活躍し続けることができる「生涯現役社会」の実現に向けた取組が必要である。

このため、地方公共団体と連携し、会員及び就業機会の拡大の取組を支援することにより、地域の多様なニーズに応じたシルバー人材センターの活動を推進する。

また、関係機関が相互に連携し情報共有を行うプラットフォームを整備し、地域の就労セミナーの実施等による退職高年齢者等に対する動機付け、就労の場の開拓、総合的な相談等を行い、高年齢者向けの地域の就業・社会参加の支援の充実を図る。

イ　高年齢者の再就職支援の援助・促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要な公共職業安定所に高年齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施する等、地方公共団体等とも連携し再就職支援をする。

また、地域のニーズに応じた技能講習等の機会を提供するシニアワークプログラム事業を実施することにより、再就職を促進する。

(五) 障害者の就労推進

ア　精神障害、発達障害、難病に起因する障害等の障害特性に応じた就労支援の推進

平成三十年四月から精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を内容とする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（平成二十五年法律第四十六号）の成立を踏まえ、今後、精神障害者をはじめとする障害者の雇用促進を図るための施策を充実させていく必要がある。

精神障害や発達障害等の多様な障害特性に対応するため、地域の就労支援機関に加え、医療機関や発達障害者支援センター、大学等との連携体制を強化し、きめ細かな就労支援を実施する。

また、難病患者については、難病患者就職サポーターによる難病相談・支援センターへの出張相談等、都道府県との連携を図り、就労支援を実施する。