特に、実際の仕事の場を理解する上で、インターンシップなど職業体験の機会が重要であることから、学生が安心してインターンシップに参加し、かつ、有意義なものとなるように、企業のインターンシップの実施内容について一定の水準が保たれるような環境の整備を図る。

就職を途中であきらめて進学も就職もすることなく卒業した者や、中途退学者については、多くの者が無業、フリーター等の不安定な状態に移行している現状を踏まえ、安定した雇用を希望する者を正規雇用化する取組とともに、不本意にフリーターとならないことはもちろん、安易に無業、フリーター等の働き方を選択させないような取組が必要である。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、労働関係法令違反が確認された場合には、その是正を図るとともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発を進める。

ニートについては、地域若者サポートステーションにおいて、キャリア・コンサルタント等の専門人材により、一人一人の状況に応じたきめ細かな就労に向けた支援が行われている。今後とも、地方公共団体をはじめとする地域の関係機関のネットワークを活用し、合宿形式のプログラム、職場体験等、対象者に応じた支援メニューを充実していく等、一層の支援強化を図る。

ロ　「シニアの社会参加モデル」を構築

少子高齢化に伴い労働力人口が減少する中で、我が国が成長し続けるためには、高齢者のますますの活躍が必要不可欠である。特に、団塊の世代が六十五歳を超えていくことを踏まえると、この世代を中心として「シニアの社会参加モデル」を構築できるかどうかは、その後に続く世代への影響も含めて、我が国の経済社会に非常に大きなインパクトを与える。

これまで、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）に基づき、高齢者の雇用確保措置を充実させる等の取組を行ってきた。今後は、人生百年時代を見据え、働く意欲のある高齢者の様々なニーズも踏まえ、高齢者が培った能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会を実現すべく、様々な働き方や活躍の場を創造することが重要である。

このため、若年人口が減少することも念頭において高齢者の能力を最大限活用するよう、企業が業務設計に取り組んだり、高齢期に備えたセミナー等を開催したりすること、高齢者が能力や経験を活かした中小企業へのコンサルティング、若者への技能伝承や働くことの意識啓発、地域での起業などを行うこと、シルバー人材センターがホワイトカラー向けの業務を拡充すること等を支援する。また、子育て支援、高齢者の生活支援・孤立防止など地域の支え手としても高齢者への期待は大きく、企業から地域への移行の架け橋となるような取組を行う。

ハ　「女性の活躍は当たり前」という社会へ

女性の活躍促進は、女性本人のためという観点のみならず、社会の持続可能性、企業の発展、個々の世帯の経済的安定といった観点からも不可欠である。そのため、女性が結婚・出産後も継続して働き、活躍することができるようにするとともに、離職した場合であっても再就職して活躍できるような取組を進める。

また、有期雇用の女性も、無期雇用の女性と同様、妊娠・出産後も継続して就業し、活躍できるようにするほか、育児休業取得率が低い中小企業の取組を支援する必要がある。このため、有期雇用の労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得可能であることの周知や代替要員の確保も含めた助成金による支援、就業規則の規定整備の促進などにより仕事と子育てを両立しやすい職場環境の整備を進める。

さらに、女性が将来のキャリアの見通しを持てるよう、育児をしつつ活躍する女性を増やすことを含めてポジティブ・アクションをこれまで以上に推進する。そのため、企業における役員・管理職等への女性の登用に向けた目標設定の奨励、情報開示促進等によりポジティブ・アクションに取り組む企業が社会的により評価されるようにすること、助成金制度や税制上の優遇措置等経済的インセンティブの付与、女性が活躍している事例の提供等、より実効性のある方策を推進する。

再就職に関しては、情報提供・セミナーによる再就職に向けた準備の支援、女性が円滑に再就職でき、能力発揮できる雇用管理モデルの普及、インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの整備、再就職後の能力開発や学び直し等への支援により総合的な支援措置を講ずる。

ニ　男性の働き方にも多様性・柔軟性を

男性のライフコースが多様化しており、育児・介護責任への対応、キャリア形成のための自主的な能力開発など、場面に応じた社会的な支えを必要とするようになっている。

壮年期の男性は、特に労働時間が長時間化する傾向があることから、恒常的な長時間労働の是正を進める。それに加えて、男性も女性と同様に、各人の家庭責任、健康状態、能力開発意欲などにあわせて労働時間や勤務形態の選択の幅があることも必要であり、男性の家事・育児参加を促進するための環境整備を行う。

ホ　障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して

障害のある人が、障害のない人と同様、その能力と適性に応じて雇用され、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現が必要である。

このため、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）を改正し、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置の提供義務並びに精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等を規定するなど、所要の措置を実施してきた。同法の施行に向けては、障害者雇用施策と障害者福祉施策との有機的な連携を図り、総合的かつ効果的な支援を実施する。

また、近年、公共職業安定所を通じた精神障害者の新規求職申込件数及び就職件数が大幅に増加しており、同法の施行を見据え、企業が精神障害者の雇用に着実に取り組むことができるよう、企業に対する支援策の大幅な充実を図る。

発達障害者や難病患者に対し、その特性に応じた就労支援を充実・強化する。

加えて、福祉、教育及び医療等の関係機関から一般雇用への円滑な移行を一層進めるためには、障害者自身のみならず、障害者が企業で働くことに対する企業、保護者、就労支援機関、特別支援学校及び医療機関等の理解・協力が不可欠であることから関係者への啓発に取り組む。

さらに、がん患者等の長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた者などに対しては、その特性に応じた就労支援を強化する。

ヘ　様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを支援

様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちを積極的に支援していくことも重要である。

生活保護受給者は二百十六万人を超え（平成二十五年十一月現在）、過去最高水準で推移し、特に稼働年齢層と考えられる「その他の世帯」が十年前と比較して三倍強と大きく増加している。このため、生活保護受給者の就労による自立を促進するため、「一体的実施」を活用した地方公共団体への常設窓口の設置や巡回相談等の実施によるワンストップ型の支援体制を全国的に整備し、公共職業安定所と地方公共団体が一体となった就労支援を強化する。

なお、生活保護に至る前の段階の自立支援策の強化を図るため、福祉事務所を設置する地方公共団体において、生活困窮者に対する各種支援を行う生活困窮者自立支援法（平成二十五年法律第百五号）が成立した。今後、公共職業安定所においても、同法に基づく自立相談支援事業の実施機関等と連携し、就労支援を進める。