イ　次世代育成支援対策推進法に基づく企業の取組促進

改正された次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第百二十号）の施行を踏まえ、企業における仕事と育児の両立支援の取組促進のため、地方公共団体と連携し、男性の育児休業取得促進及び非正規雇用労働者に対する両立支援の観点も含め、一般事業主行動計画の策定や、くるみん認定及びプラチナくるみん認定の取得促進に向けた事業主への働きかけを実施する。

(四)　妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱い等を防止するための対策強化

妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱いについて、迅速かつ厳正な行政指導を行うとともに、地方公共団体と連携し、その防止に向け、効果的な周知・啓発を図る。また、妊娠、出産、育児休業・介護休業の取得等を理由とする上司・同僚からの就業環境を害する行為の防止に向けた事業主の取組を促進する。

四

(一)　若者の活躍推進

若者の適職選択の支援

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）においては、若者の適職選択に資するよう職場情報を提供する仕組みを設ける、公共職業安定所において一定の労働関係法令の違反を繰り返す事業所等の新卒求人を受け付けない、若者の雇用管理が優良な中小企業に関する認定制度を設ける等の規定を設けたところであり、これらの着実な施行に取り組む。

新卒者等については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、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者についても、都道府県や学校等と連携を図りながら、地方公共団体が参加する新卒者等就職・採用応援本部等を活用し、地域の実情に応じた就職支援を実施する。

また、地域の人材不足産業に関して、業界団体等から直接話を聞く機会を設けることにより、高校生や学校の進路指導担当者の理解促進を図り、地域における人材不足産業への就職を促進する。

平成二十八年度卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向け、企業等に対して変更内容を周知するとともに、都道府県や学校等と連携し、未内定学生や未就職卒業生に対する就職支援を徹底する。

(二)　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における就職支援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、トライアル雇用等の活用や職業訓練への誘導・あっせん機能の強化を通じてフリーター等のニーズに応じた支援を実施する。

また、公共職業安定所等を通じて就職が決まった者等を中心として職場定着支援を実施する。

(三)　ニート等の職業的自立への支援

ニート等の若者に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体と連携した個々の若者の状況に応じた相談機会の提供、職場体験等各種プログラム、学校等の関係機関と連携した中退者支援等の職業的自立に向けた支援を実施する。

五

(一)　生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

企業等における高年齢者の雇用の促進

高年齢者が意欲と能力がある限り、年齢にかかわりなく働ける社会の構築に向け、企業等における高年齢者の活用を促進する必要がある。このため、企業等における高年齢者の雇入れに係る高年齢者雇用開発特別奨励金の拡充や、高年齢者が働きやすい環境整備を行う事業主に対する高年齢者雇用安定助成金の拡充について、地方公共団体と連携してその周知を行い、更なる利用の促進を図る。

(二)　高年齢者の再就職の促進

全国の主要な公共職業安定所に「生涯現役支援窓口」を設置し、地方公共団体とも連携を図りながら、特に六十五歳以上の高齢求職者に対する就職支援を強化する。

(三)　地域における多様な雇用・就業機会の確保

高年齢者の雇用・就業機会を確保する上で、地域の果たす役割が重要となっている。このため、地方公共団体をはじめとした地域において高年齢者の雇用・就業対策に関わる関係者が集まる協議会を設置し、関係者間の情報共有、連携強化等を図る。

(四)　シルバー人材センターの機能強化

高年齢者の多様な雇用・就業機会を確保するため、シルバー人材センターにおいて、地方公共団体や経済団体等と連携し、新たな雇用・就業機会を創出するための取組を支援するとともに、シルバー人材センターの機能強化を図る。

(五)　高年齢退職予定者の就業促進

公益財団法人産業雇用安定センターは、同センターにおいて構築する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク（仮称）」に登録された高年齢退職予定者のキャリア等の情報を活用し、公共職業安定所や地方公共団体等の公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図りながら、六十五歳を超えて働くことのできる企業とのマッチングを行い、高年齢者の就業促進を図る。

(六)　高齢期に向けた起業等に伴う雇用の創出に対する助成制度の創設

年齢にかかわりなく働くことができる生涯現役社会の実現を推進するためには、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等によって中高年齢者等の雇用機会を創出することも重要である。このため、中高年齢者等が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する生涯現役起業支援助成金を創設し、地方公共団体と連携してその利用の促進を図る。

六

(一)　障害者等の活躍促進

雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る規定の円滑な施行

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）に基づく、雇用分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成二十八年四月一日から施行されることを踏まえ、制度の円滑な実施に取り組む必要がある。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所は、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための助言、指導等の実施並びに地方公共団体、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び就労支援機関等との連携による制度の周知並びに雇用分野における合理的配慮に係る事例の収集及び共有に取り組む。

(二)　障害者及び企業への職場定着支援の拡充

障害者の雇用者数が十二年連続で過去最高を更新し、また、職場定着に課題の多い精神障害者等の就職件数が増加している中で、今後は雇入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化していく必要がある。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所は、障害者就業・生活支援センター等との連携を図りながら、雇用された障害者の職場における定着を促進する。

(三)　多様な障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者、発達障害者及び難病患者の新規求職申込件数及び就職件数が大幅に増加していることを踏まえ、今後、精神障害、発達障害、難病等の多様な障害特性に対応し、よりきめ細かな就労支援を実施する必要がある。

このため、公共職業安定所は、地域の関係機関等と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行うチーム支援、障害者と求人企業が一堂に会する就職面接会、職業準備性を高めることが必要な特別支援学校等を対象にした就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う就職ガイダンスの積極的な実施により、公共職業安定所のマッチング機能を強化し、障害者雇用の更なる促進を図る。