

3 円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進

1 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

○ 利用者の多様なニーズに合わせて求人確保・充実を図るなど、能動的なマッチングを推進

雇用のミスマッチを防ぐため、事業所訪問等による情報収集を行い、求人票に載せきれない情報も含め、求人情報をより詳しく求職者に届けます。また、求人者に対する労働市場の実情を踏まえた求人条件見直しの提案を行うなど、能動的な働きかけを量・質ともに一層充実させることで、求職者が応募しやすい求人確保し、個々の求職者・求人者のニーズに即した能動的なマッチングを推進します。

- ・ 求職者担当者制・求人担当者制の推進、積極的な求人情報の発信等、就業機会の確保に向けた取組を実施します。
- ・ オンラインで就職活動を完結したいという求職者ニーズに対応するため、オンラインで一貫した支援が提供できるように、オンライン環境を活用したサービスを実施します。
- ・ 「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者に活用されるよう、積極的な周知に取り組みます。



▲ job tag
はこちら



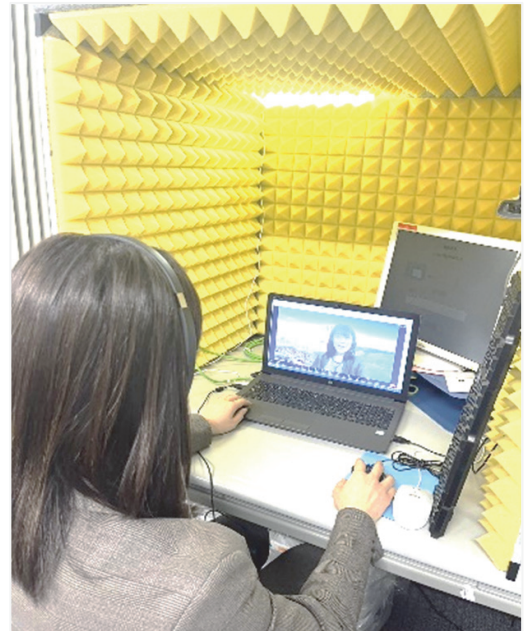
▲所内掲示(求人事業所情報)の様子



▲求職者向けセミナーの様子

○ 就職支援やサービス周知におけるオンライン環境の活用

- ・ 求人・求職申込や職業紹介の手続きが一部オンラインで可能となる「求人者マイページ」、「求職者マイページ」の活用促進を図り、求人者の採用活動や求職者の就職活動の利便性の向上に努めます。
- ・ オンラインサービスを充実させることにより、オンライン環境のみで活動する求職者に対してもハローワークサービスを提供し、必要に応じて対面での職業相談サービスへの誘導を図ります。
- ・ オンライン環境がない求職者に対して、オンラインで企業との面接等を行えるようハローワーク内のオンライン環境を提供し、就職機会を確保します。
- ・ その他、セミナー等の就職支援サービスにおいても、オンライン環境を活用し、利用者ニーズに応じた支援を行います。
- ・ 地方公共団体との連携や利用可能な周知媒体の活用に加え、YouTube、LINE、X（旧Twitter）等のSNSを活用し、継続的にハローワークの支援サービスに関する積極的な周知に取り組みます。



▲オンライン職業相談の様子



大阪労働局
職業安定部
Xはこちら ▶



2 人材確保対策の総合的な推進

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

○ 求人充足支援の充実・強化の取組

オンラインを活用した求人受理を進めることで求人者の利便性の向上を図るとともに、求人事業所に対して、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言を行います。また、事業所訪問等により収集した事業所情報を求職者に提供するなど、求人充足に向けたサービスの充実を図ります。

- それぞれの地域における人手不足の企業や業界に対し、きめ細かに充足支援を行うことで求人者支援の強化に取り組めます。
- 求職者が必要とする詳細な求人情報を収集するため、求人担当者制による事業所訪問等を実施し、求人票に反映させるとともに、事業所の強みや魅力のPRを継続的に実施します。
- オンラインによる就職活動が主流となる中、膨大な求人情報の中でも求職者を惹きつける求人を作成するためのコンサルティングを実施します。



▲ 360度カメラを活用した求人充足支援

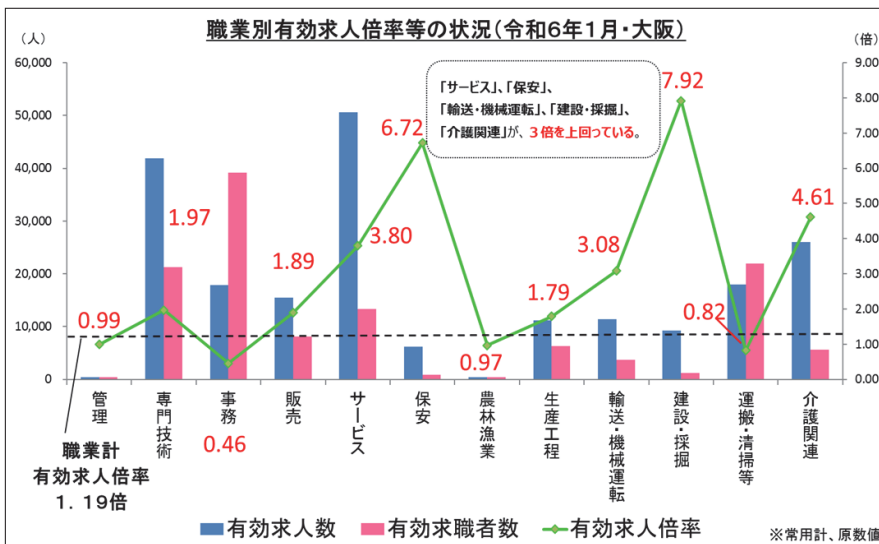
2 人材不足分野等における人材確保支援等

○ 人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善の推進

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野等の職種については、依然として人手不足感が高い状況にあり、職業別有効求人倍率をみると、特に「建設・採掘」、「保安」、「介護関連」、「サービス」、「輸送・機械運転」は3倍以上となっている状況があるなど（令和6年1月末現在）、人材確保が課題となっています。

府内11か所のハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、以下の取組により、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和の提案等により、マッチング支援を強化し、人材不足の解消を図ります。

- 医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野等について、業界団体との協議会等の場も活用し、地方自治体や業界団体等と連携を図り、業界情報の提供、業界団体と連携した実技体験を伴うセミナーや見学会の開催により、仕事のやりがいや魅力、業界についての知識を得る機会を求職者に対して積極的に提供するとともに、説明会や面接会の開催等の人材確保支援の充実を図ることで重点的なマッチング支援を実施します。
- 担当者制によるきめ細かな支援や就職面接会の開催等、就職支援サービス及び求人充足支援サービスを提供します。
- 介護分野においては、職場定着に課題を抱える介護事業者に対して、業界団体と連携した求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援に取り組めます。



▲ 介護業界と連携した面接会・映画上映会等の様子

介護業界と連携した面接会や職業体験を開催。同日に、厚生労働省推薦、介護をテーマにした映画「ケアニン ころに咲く花」の上映会、介護職の業界研究につながるセミナーを開催。

3 職業訓練を活用した人材育成支援

○ 地域職業能力開発促進協議会の開催と「大阪府地域職業訓練実施計画」の策定

「大阪府地域職業能力開発促進協議会」を開催し、「大阪府地域職業訓練実施計画」の策定に向け、地域の関係機関が職業能力に関する有用な情報を共有することで、地域に求められる人材ニーズを的確に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等について協議を行います（令和5年度は、令和5年10月31日に第1回会合、令和6年3月19日に第2回会合を開催）。今後も大阪府をはじめとした関係機関との強力な連携のもと、「大阪府地域職業訓練実施計画」を策定し、職業訓練を活用した人材育成支援に取り組みます。



○ 大阪の産業の成長を支える人材育成の推進

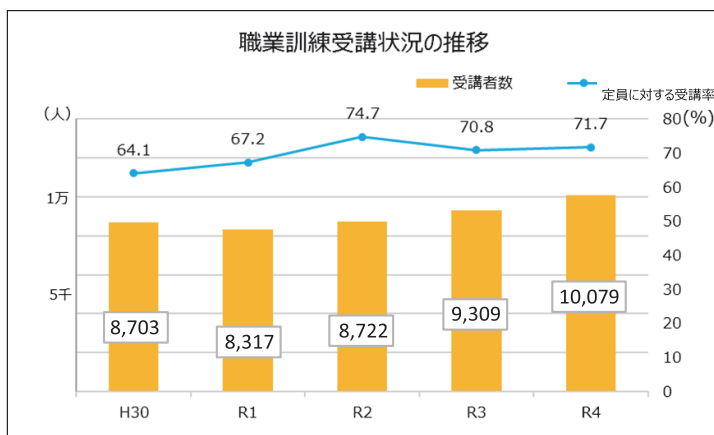
令和6年度に実施する職業訓練においては、産業界や求職者からのニーズに対応しつつ、大阪の基盤産業である「ものづくり分野の人材育成」や、令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」を踏まえた「デジタル人材の育成」を柱とし、大阪の産業の成長を支える人材を育成するための訓練コースを設定し、「早期再就職を支援するための職業訓練」を実施します。

○ デジタル人材の育成・確保

デジタル分野への就職を希望する訓練受講者を対象に、訓練コースの理解促進を図るためのセミナーや学校説明会を開催する等、デジタル分野の訓練コースへの積極的な周知及び受講勧奨を行います。

○ 公的職業訓練（ハロートレーニング）が有効と見込まれる方への情報発信の強化

- ・ ハローワーク等において、訓練実施施設による訓練コース説明会を定期的に開催し、詳細な職業訓練情報を提供します。
- ・ 関係機関、市町村等と連携し、公的職業訓練について広く制度の周知を行います。
- ・ LINE、X（旧Twitter）、ホームページ、YouTubeチャンネル、公的職業訓練PR用パンフレット「ハロートレーニング」を活用し、これまでハローワークを利用されていない方々に対しても積極的に情報を発信します。
- ・ ハローワークの職業訓練窓口の相談風景を描いた公的職業訓練のPR漫画を発信し、より多くの方に、スキルアップや未経験職種への転職に向けて公的職業訓練を活用いただくよう周知を行います。



▲ 職業訓練の施設見学会、職業訓練セミナーの様子



◀ LINEでの募集情報・イベント周知

友だち登録用
2次元コード

○ 求職者支援制度による職業訓練と適切な訓練への誘導

求職者支援制度により、主に雇用保険を受給できない方に対して必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を実施するとともに、その受講を容易にするための給付金の支給、その他安定した職業への再就職や転職に関する支援措置を講じることで職業及び生活の安定を図り、求職者支援制度の積極的な周知・広報を行うことでより一層の活用を推進します。

また、求職者個々の状況に応じた適切な訓練への誘導、受講あっせん、訓練修了後の就職支援等に積極的に取り組みます。

4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

○ キャリア形成／リ・スキリング推進事業の実施

- ・ 在職時からのキャリアアップに関する継続的な支援を行う「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」（厚生労働省の委託事業）と連携し、ハローワーク内に設置する「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進します。

○ 「教育訓練給付」制度による学び直しの支援

- ・ 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、労働者自身のキャリア形成のための学び・学び直しを支援するため、窓口のみならず郵送や電子で申請を行うことが可能であることの周知など、教育訓練が受講しやすい環境の整備を図ります。
また、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、雇用保険法等の一部を改正する法案が可決された際には、給付率の拡充（教育訓練受講による賃金上昇や資格取得等を要件とした追加給付を新たに創設）について周知を図ります。

○ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進

- ・ 在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

○ 人への投資関連施策の推進

- ・ 人材開発支援助成金については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされ、国民の方からの提案をもとに「人への投資促進コース」が令和4年度に創設されました。当コースは高度デジタル人材等の育成のための訓練、IT分野の未経験者を即戦力化するための訓練、定額制サービス（サブスクリプション）による訓練を実施した場合、労働者が自発的に受講した訓練費用を事業主が負担した場合、長期教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇等を取得して訓練を受けた場合に助成することにより、企業内における人材育成を促進することを目的とした助成金です。
当助成金の活用を推進するため、労働局及びハローワークにおいてあらゆる機会を捉えた活用勧奨を実施します。

○ 各種助成金の活用促進

- ・ 離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援し、前職よりも5%以上賃金の上がる再就職に対して上乗せ助成を行う「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 中途採用の機会拡大を図り、中高年齢者（45歳以上）を一定以上雇入れ、かつ前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に助成額の増額を行う「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現に向けて、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う、「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。

労働移動支援助成金

前職より5%以上賃金の上がる再就職に対し上乗せ助成！

早期雇入れ支援コース

事業規模の縮小に伴い離職を余儀なくされた労働者を、早期（離職後3ヶ月以内）に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に助成

中途採用等支援助成金

中高年齢者を一定以上雇入れ、前職よりも5%賃金を上昇させた場合に助成額を増額！

中途採用拡大コース

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大した事業主に助成

特定求職者雇用開発助成金

未経験の就職困難者を雇い入れ、人材育成及び賃金アップを行った場合も対象に追加！

成長分野等人材確保・育成コース

未経験の就職困難者を成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事させる又は人材育成・賃金アップを行う雇い入れをした事業主に助成

※上記の各助成金は、上記以外にも助成コースがあります。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

○ 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進

生産年齢人口が減少していく中で、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」を実現することが重要となっています。このため、65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことに加え、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務になったことから、事業主の取組の促進を図り、高齢者の活躍の場を整備します。

・ 高齢者の再就職支援の強化

府内全ハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズを踏まえた効果的なマッチングの支援を行うなど、特に65歳以上の高齢者に対する再就職支援に重点的に取り組みます。

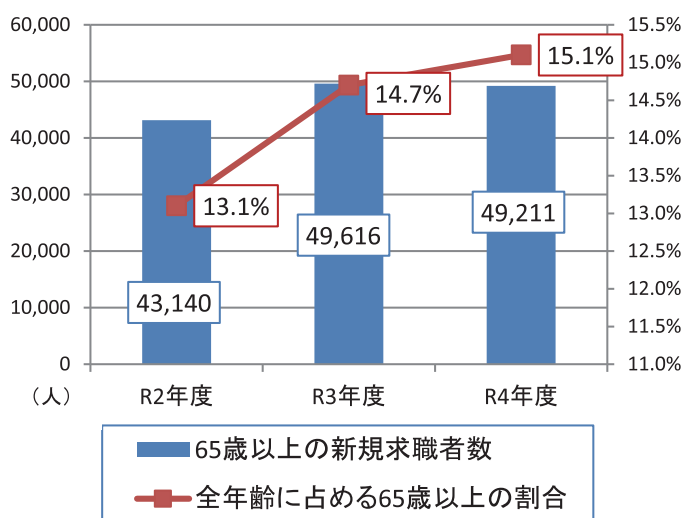
・ 企業における70歳までの就業確保措置制度の導入促進

あらゆる機会を捉えて、70歳までの就業機会確保措置の円滑な導入に向けた意識啓発・気運醸成を図ります。

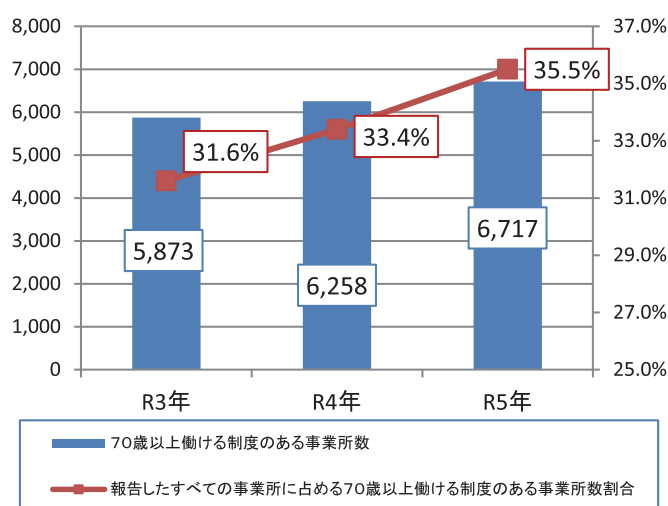
・ 地域における就業機会の確保に向けた取組の推進

地方自治体を中心とした高齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会の設置推進やシルバー人材センター事業の推進に取り組みます。

65歳以上新規求職者の推移(大阪)



70歳以上働ける制度のある事業所数(大阪)



※各年の「高齢者の雇用状況」集計結果(大阪版)より抜粋

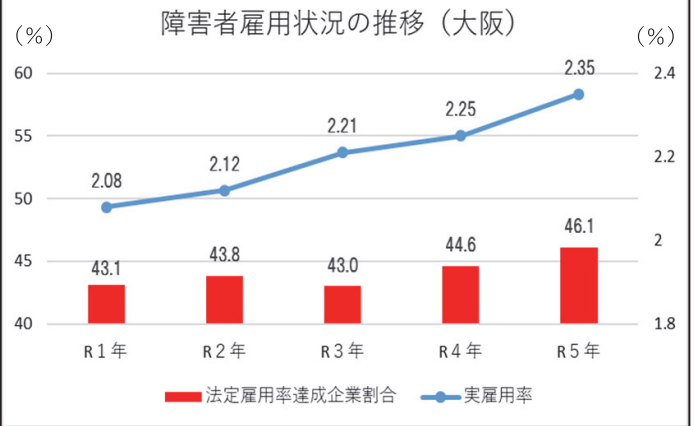
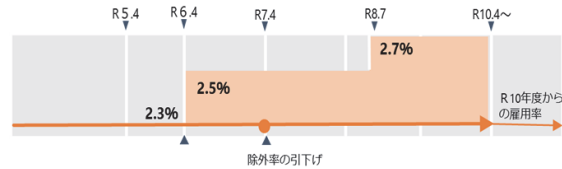
6 障害者の就労促進

○ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の推進

- ・ 法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられます。雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業に対し、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。
- ・ 障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

法定雇用率の引上げ、除外率引下げ

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上



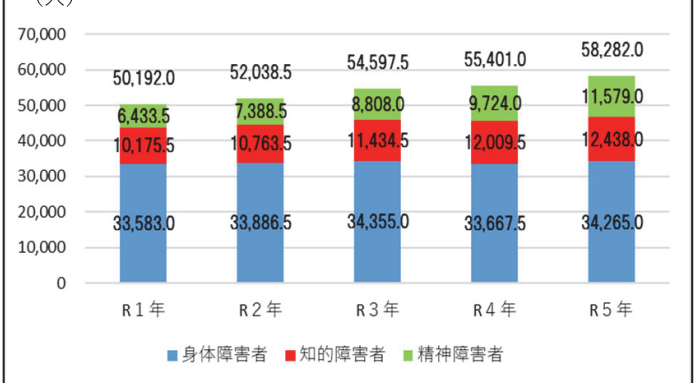
○ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

- 障害者雇用促進法の改正により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、障害者雇用相談援助助成金をはじめとする納付金助成金の新設・拡充が令和6年4月に施行されました。
- 法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知します。
- 障害者雇用ゼロ企業を含めた雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金認定事業主による相談援助事業の利用を勧奨します。

特定短時間労働者の実雇用率算定

	常用労働者		法改正 (R6.4施行)
	30時間以上	短時間労働者 20時間以上 30時間未満	特定短時間労働者 10時間以上 20時間未満
週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

雇用障害者数の推移 (大阪)



○ 多様な障害特性等に対応した就労支援等の実施

- 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど、多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。
- 特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図ります。
- 広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を支援する応援者「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進します。

○ 障害者雇用優良中小企業事業主認定制度による障害者雇用の取組の推進

- 障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定」制度に基づき、大阪では22社を「もにす認定企業」として認定しています。（令和6年2月現在）
- 「もにす認定」の周知を強化し、認定事業所の増加に努めるとともに、認定事業所が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知されるよう、認定事業所の取組を発信し、地域全体の障害者雇用の取組を一層推進します。



7 外国人に対する支援

○ 外国人求職者に対する適切な支援の実施

外国人求職者への専門相談員及び通訳を効果的に配置するとともに、各ハローワークに多言語音声翻訳機を設置し、職業相談等を円滑に実施できる体制を整備することで、適格な職業紹介・相談等の推進を図ります。

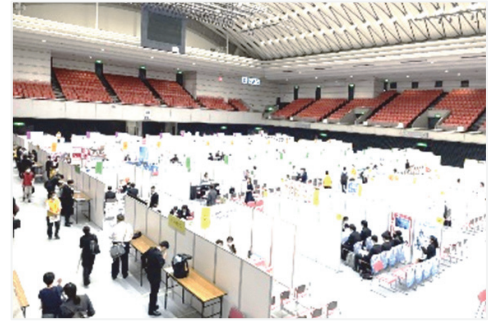
○ 外国人留学生の就職支援及び専門的・技術的分野の外国人の就業促進

「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和5年度改定)」、「教育未来創造会議の第二次提言」等を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率の向上を図るために、近畿ブロック各労働局及び関係機関と連携・協力し、大規模な就職面接会(令和6年6月予定)を開催します。

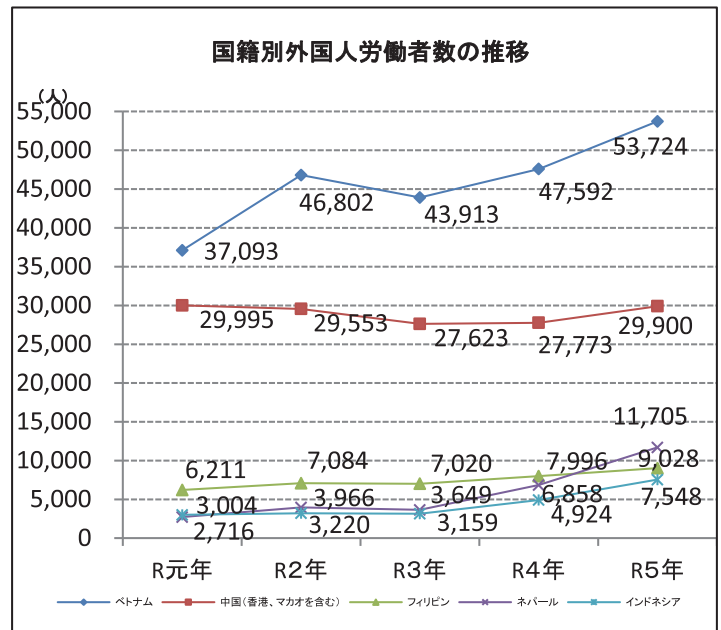
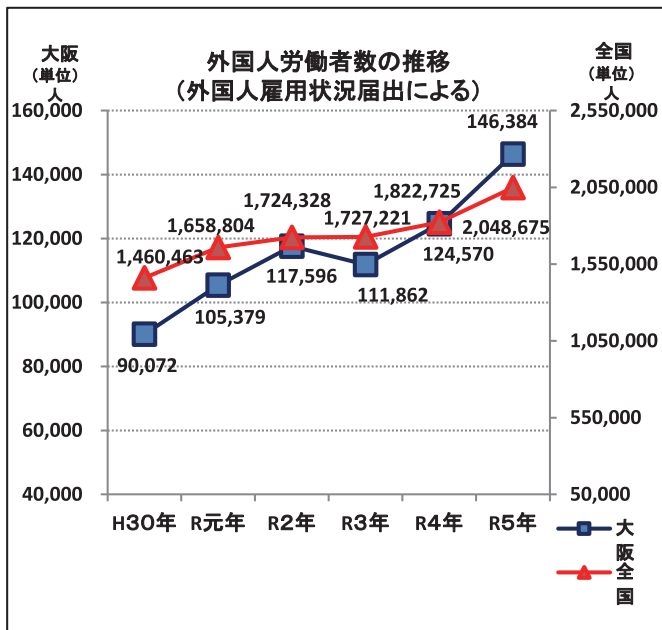
また、大阪外国人雇用サービスセンターにおいて業界や職種等に特化したミニ面接会等を開催します。

ビジネスインターンシップ事業を積極的に行うことにより、外国人留学生及び企業の相互理解の向上を図るとともに、外国人留学生については、在学早期段階からの就職意識啓発を行います。

大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、「専門的・技術的分野」での高度外国人材の就業促進を図るとともに、大阪新卒応援ハローワークや全国の外国人雇用サービスセンター及び留学生コーナーや大学等の教育機関とも連携し外国人留学生の国内就職促進のための効果的な支援を実施します。



▲近畿ブロック
外国人留学生就職面接会
2023の様子



○ 外国人労働者の雇用管理の改善と適正就労の推進

外国人労働者問題啓発月間において「啓発セミナー」を開催するとともに「外国人雇用Q & A」パンフレットを活用し、外国人労働者の適正な受け入れの推進や不法就労の防止等について周知・啓発を図ります。

また、外国人雇用状況届出制度の周知徹底を図るとともに、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施します。

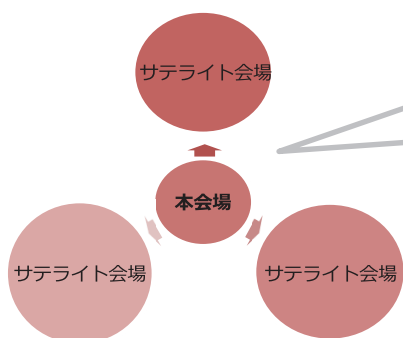
外国人労働者に関する相談体制を整備し、労働条件の確保を図るとともに、出入国管理機関等との連携を図ります。



8 就職氷河期世代の活躍支援

○ 就職氷河期世代の抱える個々の課題を踏まえて、個々の状況に応じた支援を行い、活躍の場を広げられるような支援の推進

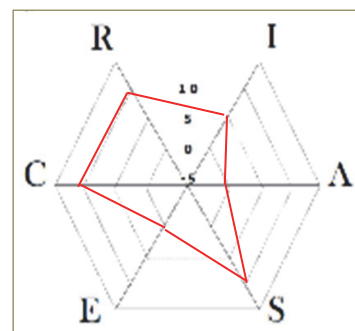
- ・ 就職氷河期世代の方の中には、実践的な職業能力開発機会や、企業に評価される職務経歴を積み重ねる機会の制約により、不安定就労等の状態を余儀なくされている方も多く見受けられます。そのような方々の就職・正社員化の実現等、活躍の機会が広がるよう、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、就職氷河期世代の支援に取り組んでいます。
- ・ 府内6か所のハローワークに「35歳からのキャリアアップコーナー（就職氷河期世代支援窓口）」を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで、安定した雇用の実現に向けた一貫した伴走型支援を実施します。



▲就職氷河期世代のためのキャリアアップセミナーの実施(年11回予定)
(府内のハローワークをZoomで接続し、複数会場において実施)



▲本会場の様子



▲職業適性検査の実施
(YG性格検査、RIASEC職業興味検査など)



▲就職氷河期世代を対象とした面接会&説明会(年2回予定)

- ・ 35歳からのキャリアアップコーナーを中心に「～就職氷河期世代のための～35歳からのキャリアアップ面接会WEEK」を毎月実施予定



▲事業主向けセミナーの実施
(年6回予定)

○ 都道府県プラットフォームを形成し、関係団体と協働した取組の推進

就職氷河期世代の活躍の促進を図るため、経済団体・業界団体・労働団体・行政機関で構成される「大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、社会気運の醸成、行政支援策等の周知、事業実施計画の策定・進捗管理を統括し、また、当該プラットフォームの構成員が協働して就職面接会等を実施します。

令和5年度までにおける施策の実績や目標の進捗等の共有を行い、これまでの効果検証を行うとともに、今後の支援策について、意見交換を行い、就職氷河期世代の支援を推進しています。

大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画に係る目標及びKPI一覧(一部抜粋)

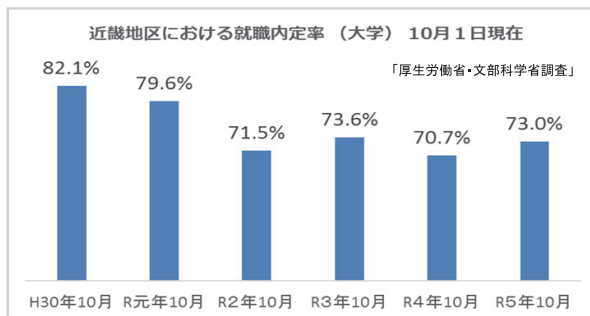
支援対象者区分		令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績 (令和5年12月未現在)
1	不安定な就労状態にある方 目標：正規雇用者を20,400人増やす				
KPI	ハローワーク紹介による正社員就職件数	6,868件	10,066件	10,678件	8,582件
	キャリアアップ助成金活用による正社員転換人数	7,388人	5,713人	5,281人	5,037人
	職業訓練受講あっせん数	8,749人	9,013人	9,758人	7,806人
2	就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方 目標：当事者やご家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、地域若者サポートステーションを中心に関係機関が連携し、就労その他職業的自立支援につなげることを目指す	令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績 (令和5年12月未現在)
KPI	サポステの支援により就労につながった件数	337件	316件	360件	242件
	サポステにおける相談件数	15,304件	14,243件	16,254件	12,385件

9 若者の雇用対策の推進

○ 新卒者・既卒者の正社員就職の実現に対する就職支援の強化

正社員就職の実現・早期離職防止等のため、大阪新卒応援ハローワーク及び府内各ハローワークにおいて新卒・既卒者（概ね3年以内）の就職支援を実施します。

- ・ 就職支援ナビゲーター等による大学・高校等への訪問・出張相談、個別支援、就職支援セミナー、職場定着支援等を実施します。
- ・ 合同求人説明会の開催等により、未内定の学生に対する就職支援を実施するとともに、大阪府内の中小企業等の魅力を広域に発信し、人材確保を支援します。
- ・ 中学校・高校・大学等と連携し、十分な就職への動機付けや職業・企業に対する理解の促進を図るため、早期から学生に対する職業意識形成のための支援を行います。



▲新規高卒予定者対象求人説明会の様子

○ フリーター等の正社員化の推進

正社員での就職を目指している若者で、不安定就労期間が長期にわたる方や安定就労の経験が少ない方に対して、支援拠点である大阪わかものハローワークと府内16か所のハローワークのわかもの支援窓口等を通じて、フリーター等の正社員就職に向けた支援を推進します。

- ・ 就職支援ナビゲーター等による職業相談、個別支援の実施、就職支援セミナー、就職面接会等を実施します。
- ・ 「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター等の正社員就職を促進します。
- ・ ハローワークを利用し、就職が決定した方を中心とした職場定着支援を実施します。
- ・ ニート等へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援を行う「地域若者サポートステーション事業」の周知を行い、引き続きハローワークと地域若者サポートステーション等との連携による支援を行います。

○ バーチャルわかものハローワークによる支援

近年の就活サイトやSNSの充実とともに、オンラインによる企業説明会や面接を導入する企業が増加し、若者の就職活動において、インターネットは欠かせないものとなっています。就職支援が必要な若者の中には、コミュニケーションや対面での相談に不安を抱える方、そもそも何をしたらよいのか分からない方が多く含まれ、気軽なコミュニケーション空間の中で本音で話せる環境を求めているところ。そのような中、令和6年2月7日からメタバース（バーチャル空間）において、バーチャルわかものハローワークにおける支援（アバターによる簡易相談、セミナー動画の放映等）を実施し、潜在的な求職者等へ必要な支援を届けます。

- ・ パソコンやスマートフォン等から、アバターで参加し、匿名性を保ったまま職員やその他の参加者とコミュニケーションを取ることができます。
- ・ 「ハローワークの求人情報」「職業興味検査」「わかものハローワーク」「労働条件」「職業訓練」など、就活に役立つ情報を知ることができます。
- ・ アバターによるバーチャル企業説明会やセミナーなどのイベントを開催します。



▲バーチャルわかものハローワークの様子

○ 若者雇用促進法に基づく認定制度について（ユースエール認定制度）

若者雇用促進法による適職選択の促進、青少年職場情報の提供、労働法制の普及、ユースエール認定制度の推進等を実施し、若者を求める企業と若者とのマッチング向上を推進します。

- ・ 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度に基づき、大阪では53社を「ユースエール認定企業」として認定しています。（令和6年2月末現在）
- ・ 制度の周知を図り、若者の適職選択を促進するとともに、企業が求める人材の円滑な採用を支援します。



10 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

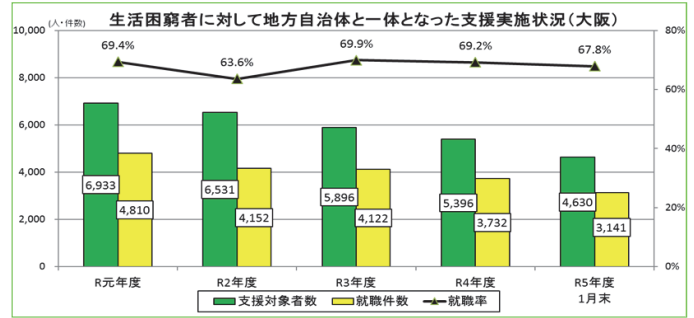
○ 地方自治体の雇用施策に連携・協力するなど、国と地方自治体との連携基盤の一層の強化

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立つ的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要です。そのために国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで住民サービスの更なる強化を図ります。

- ・ 国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進します。
(令和6年3月31日現在、7か所(大阪府、大阪市(3か所)、堺市、寝屋川市、柏原市)で実施)
- ・ 国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むため、雇用対策協定締結の取組を推進します。
(令和6年3月31日現在、大阪府、堺市、東大阪市、高槻市、吹田市、寝屋川市、柏原市と雇用対策協定を締結)

○ 生活保護受給者をはじめとした生活困窮者に対する、地方自治体と一体となった支援の充実

生活保護受給者数は依然高い水準で推移しています。生活困窮者に対して就労による自立を促進するため、福祉事務所に設置するハローワーク常設窓口や巡回相談といったワンストップ型就労支援等により、ハローワークと地方自治体と一体となった支援を行います。



11 労働力需給調整事業の適正な運営の促進

○ 労働者派遣事業や職業紹介事業を行う者への法制度の周知

- ・ 労働者派遣事業や職業紹介事業については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしていることから、労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対して説明会を開催する等、適正な許可・届出について法制度の周知徹底を図るとともに、適切な調査確認を行います。
- ・ 許可後の説明会の開催等を通じ、労働者派遣事業や職業紹介事業を行う事業者に対して、労働者派遣法や職業安定法等の法制度の周知徹底を図ります。

○ 労働者派遣事業や職業紹介事業等への指導監督の推進

- ・ 事業者が労働者派遣法や職業安定法等の法令を遵守し、需給調整機能を十分に発揮できるよう、的確な指導監督を行います。
- ・ 労働者派遣事業を行う事業者に対しては、派遣労働者の同一労働同一賃金の確保に向けて労働基準監督署から提供された情報等に基づき、積極的かつ的確な指導監督を行います。

○ 派遣労働者等への積極的な支援

- ・ 派遣労働者等を対象に、労働者派遣法をはじめとする法制度を説明する労働者派遣セミナーを開催します。
- ・ 派遣労働者等からの苦情・相談に対して迅速かつ適切に対応し、積極的な支援を行います。

