



大阪労働局発表
平成25年5月20日（月）

【照会先】
大阪労働局職業安定部職業安定課

(代表電話) 06-4790-6300

報道関係者 各位

平成25年度大阪府雇用施策実施方針の策定について

大阪労働局（局長 森岡 雅人）は、改正雇用対策法（平成23年4月27日法律第26号）及び同法施行規則に基づき、大阪府とより一層連携・協力して、厳しい状況にある大阪府域の雇用失業情勢の改善に向け、平成25年度大阪府雇用施策実施方針を策定しました。

- 1 平成25年度大阪府雇用施策実施方針の概要
 - I 大阪府内の雇用失業情勢
 - 最近の社会経済情勢等
 - 雇用を巡る動向
 - ・最近の雇用失業情勢
 - ・若年者の雇用状況
 - ・障害者の雇用状況
 - ・高齢者の雇用状況
 - ・女性の雇用状況
 - II 雇用施策の重点事業（大阪府との連携事業）
 - ・新卒者・若年者支援の強化
 - ・障害者に対する就労支援
 - ・大阪府との一体的実施について
 - ・その他の大阪府との連携による施策
 - III その他の雇用施策
 - ・ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策
 - ・子育てする女性等に対する雇用対策の推進
 - ・高齢者雇用対策の推進
 - ・安心して働くことができる雇用環境の整備等
 - IV 地方公共団体等との連携
 - ・地方公共団体等における無料職業紹介事業等に対する支援及び連携の強化
 - ・「大阪雇用対策会議」による雇用対策の推進
 - ・地方分権への対応
- 2 その他
 - ・平成25年度大阪府雇用施策実施方針（別添）は大阪労働局ホームページに掲載

※雇用対策法について

- ・雇用対策法（国と地方公共団体との連携）

第31条 国及び地方公共団体は、国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう連絡し、及び協力するものとする。

- ・雇用対策法施行規則（国と地方公共団体との連携）

第13条 都道府県労働局長は、毎年度、都道府県労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業その他の雇用に関する施策を講ずるに際しての方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めることにより、当該施策と都道府県の講ずる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるように努めるものとする。

平成25年度 大阪府雇用施策実施方針案(概要)

《背景・課題》

- 雇用失業情勢(平成24年平均) ⇒有効求人倍率:0.77倍(対前年同期比+0.12P)
※「雇用失業情勢は、依然として厳しい状況にあるものの、改善の動きがみられる」(2月内容)
- 新規高等学校卒業者の就職内定状況(平成25年2月末現在) ⇒ 94.3%(対前年同月比 1.6P)
※未内定者: 1,429人
- 障害者の雇用状況(平成24年6月1日現在) ⇒雇用率:1.69%(対前年比 +0.06P)
雇用率達成企業割合:44.9%(対前年比 1.1P)

《連携事業》

- 新卒者・若年者支援の強化:労働局に設置した「大阪新卒者就職応援本部」等において、新卒者支援を強化。
- 障害者の雇用対策:「障がい者雇用日本一を目指す」大阪府事業とハローワークが実施する支援事業を連携。
- 一体的実施事業の円滑な推進:大阪府の提案に基づく一体的実施事業を円滑に推進。

新卒者若年者支援の強化

- (1) 大阪新卒者就職応援本部の活用
・地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施。
- (2) 大卒者現役就職促進プロジェクト
・ジョブサポーターを活用し、大学への出張相談の恒常化等
- (3) 若者ステップアッププログラム
・担当者制によるきめ細かな個別支援。
・トライアル雇用制度の拡充。
- (4) 「若者応援企業」等の周知・広報

障害者の雇用対策

- 《法定雇用率達成企業割合50%》
- ・大阪府が推進する「障がい者雇用日本一を目指す」障害者雇用対策と連携し、法定雇用率達成指導の厳格化及び各種の支援策を実施していく。
- ※大阪府:ハートフル条例
ハートフル基金
ハートフル税制
障がい者雇用促進センター

一体的実施事業の円滑な推進

- ・大阪府が提案した「アクションプラン」に基づく一体的実施について各々の事業が相俟って連携の効果が図られるよう、十分に協議するとともに、設置後においても協力しながら円滑な事業運営に努める。

設置場所:大阪府立労働センター
(エルおおさか)本館

(別添)

平成25年度

大阪府雇用施策実施方針

大 阪 労 働 局

平成25年度大阪府雇用施策実施方針の策定にあたって

我が国の経済は、平成20年秋に発生したリーマンショック後の経済危機の状況から政策効果や東日本大震災からの復興需要等により徐々に持ち直してきた。

今後は、輸出環境の改善や経済対策、金融政策の効果等を背景に、マインドの改善にも支えられ、景気回復へ向かうことが期待されるものの、欧州債務問題やアメリカの財政問題等、先行きには懸念材料が残るところである。

大阪府域の雇用失業情勢をみると、平成24年平均の有効求人倍率が0.77倍と前年の平成23年平均の0.65倍と比較し、0.12ポイント改善した。

また、新卒学校卒業者の雇用状況は、今春に府内高等学校を卒業した者の就職内定率（2月末時点）が94.3%と前年同月比1.6ポイント上昇したものの、依然として厳しい状況となっており、意欲と能力のある若者が就職できないということは、本人のみならず国家・社会にとっても大きな損失である。

このような状況の下、大阪労働局及びハローワーク（公共職業安定所）が実施する職業指導及び職業相談、職業紹介事業等と、大阪府が実施する雇用を含めた総合的な行政施策を密接に連携させ、効果的に実施するため、大阪府知事の意見を踏まえて大阪府雇用施策実施方針を策定し、厳しい状況にある大阪府内の雇用失業情勢の改善に大阪労働局、大阪府が連携しながら取り組むこととする。

平成25年5月20日

大阪労働局長 森岡 雅人

I 大阪府内の雇用失業情勢

1 最近の社会経済情勢等

大阪経済の動向は、昨年後半からの円高の長期化に伴い、年末にかけて弱い動きとなったが、最近の円安傾向や株価の回復が進み、先行きについては明るい兆しが出てきている。

管内の動向として、平成 25 年 4 月には JR 大阪駅北側の再開発地区（梅田北ヤード）に大型商業施設が開業し、大阪の新たなランドマークとして期待されており、大きな経済効果が見込まれている。

しかし、原油価格を含めた原材料価格の上昇等のマイナスの影響も懸念され、さらには中小企業金融円滑化法が平成 25 年 3 月末で期限切れになる等、景気の先行きには不安材料が残る。

また、長期的な課題として、大阪における合計特殊出生率は平成 17 年に 1.16（全国 1.26）と過去最低を記録し、その後やや増加したものの平成 23 年には 1.30（全国 1.39）と依然として低い水準にある。少子化、高齢化に伴う人口構成の変化に直面しており、今後における経済・社会の活力低下が懸念される。

このような状況の中、個人の可能性が最大限発揮され、雇用と所得の拡大を目指し、若者の就職支援や女性の活躍促進等の労働政策を進めていく必要がある。

2 雇用を巡る動向

（1）最近の雇用失業情勢

大阪府の雇用失業情勢をみると、有効求人倍率はリーマンショック以降の大きな落ち込みから、緩やかな持ち直しの動きがみられ、平成 24 年 8 月には、45 か月ぶりに 0.81 倍まで上昇し、直近の平成 25 年 2 月には、0.88 倍とリーマンショック直後の水準まで回復している。

有効求人数（季節調整値）は増加傾向にあり、16 万人台まで回復しているが、有効求職者数（季節調整値）は、18 万人台まで減少しているものの緩やかな動きとなっている。

そのため、有効求人倍率（季節調整値）の上昇は、求人数（季節調整値）の増加が大きな要因となっている。

大阪の完全失業率は、全国平均を上回る状況が続いており、平成 24 年 10～12 月期で 5.6%と前年同期比 0.9 ポイント上昇した。

以上の状況から最近の大阪の雇用失業情勢は、「依然として厳しい状況にあるものの、改善の動きがみられる。」といえる。

（２）若年者の雇用状況

若年層の状況をみると、完全失業率（15歳～24歳）は平成24年1～3月期11.5%、4～6月期7.5%、7～9月期10.2%、10～12月期6.9%と、年齢計よりさらに高い水準で推移している。

また、平成25年3月新規高卒者の就職内定状況は、平成25年1月末現在、内定率85.5%（前年同期差0.8ポイント上昇）と前年を上回っているが、リーマンショック以前の水準まで回復しておらず、依然として厳しい状況となっている。

なお、平成25年3月卒業の大卒者の就職内定状況は、平成25年2月1日現在、近畿82.7%、全国81.7%と全国より上回っている。

（３）障害者の雇用状況

平成24年の民間企業における障害者の実雇用率は、1.69%（全国平均1.69%）と前年より0.06ポイント上昇し、法定雇用率達成企業の割合も、44.9%と前年より1.1ポイントの上昇となっている。

（４）高年齢者の雇用状況

平成24年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は98.2%（全国は97.3%）となっている。

また、平成25年2月の年齢別有効求人倍率（原数値・常用計）では、55歳以上で0.78倍となり、年齢計0.85倍より低い水準となっている。

また、平成24年度4～2月の55歳以上の就職率（新規求職者ベース）は24.2%と全体の27.5%と比べ若干低く、特に65歳以上の就職率は14.8%とかなり低い水準にあり、高年齢者はいったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

（５）女性の雇用状況

女性雇用者数は平成23年には158万人と平成22年（154万人）から4万人増加した。雇用者総数に占める女性の割合は43.5%となっており、全国平均（42.7%）を若干上回っている。

女性の労働力率は全国同様、出産子育て期に低下するM字型カーブの形状であるが、全ての年齢層で全国を下回り、年齢計でも平成23年で45.8%と全国（48.2%）を下回っている（平成23年労働力調査）。

平均勤続年数は、平成24年は8.3年であり、全国（8.9年）をやや下回っている。

また、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を100としたときに女性は71.5となっており前年（71.8）に比べて格差が若干拡大した（平成24年賃金構造基本統計調査）。

Ⅱ 雇用施策の重点事業（大阪府との連携事業）

現下の厳しい雇用情勢の下、「全員参加型社会」の実現に向けて、雇用のセーフティネットとしての役割を着実に果たすとともに、将来にわたる安定した雇用と生活を実現するため、大阪労働局のスローガンである「誰もが生き生きと安心して働ける元気な大阪」を目指して、大阪府が実施する各種施策と連携を図りながら、下記事項を重点的に取り組む。

1 新卒者・若年者支援の強化

（課題）

- ・新規学校卒業者（平成25年3月卒）の就職内定率をみると、高校、大学等ともに、前年度より改善傾向にあるものの、依然として厳しい状況となっている。
- ・平成26年3月の新卒者の就職環境についても、厳しい状況が見込まれることから、引き続き新卒者に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。
- ・学校卒業後、未就職のままの状態を続けると、若年期に就業を通じた知識、技能の蓄積が図られず、将来のキャリア形成に多大な支障となることが予想される。
- ・企業に対しても、新卒枠で既卒者も応募可能となるよう採用拡大を働き掛けるなどにより、既卒未就職者の早期就職に向けて取り組む必要がある。
- ・不安定就労を繰り返すフリーターについては、25歳以上の年長フリーターの雇用改善が遅れており、就職氷河期に正社員になれなかった者が40歳台を迎える年齢層となっている。
- ・今後においても、フリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援等を推進することにより、大阪の将来を担う若者が安心、納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう就職支援を行う。

（1）新卒者・既卒者の就職支援

ア 学卒ジョブサポーターの活用

- ・ハローワークに配置している学卒ジョブサポーターが、高校、大学等の各校の個別のニーズを踏まえた就職支援を行うとともに、新卒者、既卒者に対するきめ細かな支援により、中小企業とのマッチングを進める。
- ・保護者等も含めた在学中の早期から働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業説明会、高校、大学等への積極的な情報発信、新卒者の求人確保等について強力に取り組んでいく。

イ 大阪新卒者就職応援本部、新卒応援ハローワークの活用

- ・卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するために、雇用対策法に基づく「青

少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」(以下「青少年雇用機会確保指針」という。)の周知を進める。

- ・ 学生の就職支援の専門機関である「大阪新卒応援ハローワーク」の一層の周知を進め、新卒者・既卒者の就職を支援する。
- ・ 地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「大阪新卒者応援本部」を引き続き開催し、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

(2) 若年者の就職支援

ア フリーター等の正規雇用化の推進

- ・ 個別支援などの専門的支援を中核として、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進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。
- ・ フリーター等の支援拠点として、平成24年10月1日に設置された「あべの・わかものハローワーク」の周知を進め、フリーター等の常用雇用を支援する。
- ・ 企業情報の開示や若者の採用・育成を推進する取組を行うことを宣言した「若者応援企業」と学生等とのマッチングを支援する。
- ・ 「青少年雇用機会確保指針」についての周知・啓発、指導を通じ、新規大卒者等を対象とする求人について、既卒者も応募可能となるよう働きかけを行うなど、既卒者の応募機会の拡大を図る。
- ・ 大阪府内に8ヶ所ある地域若者サポートステーションとの連携の強化を図り、一般就職に向けての就労意欲・就労スキルが見込まれるニート・高校中退者等の利用者に対してハローワークにおける就職支援に努める。
また、JOBカフェOSAKAで実施している若年者の就職支援について効果的に周知する。

(参 考)

「若者ステップアッププログラム」

- ・ フリーター等に対し、担当者制によるきめ細かな個別支援・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、継続的な求人情報の提供等を実施する。
- ・ 職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等を一定期間試行的に雇用する、若年者等トライアル雇用制度(1人4万円、最大3か月)を推進する。

イ 職業能力開発施策の推進

職業意識・職業能力の段階に応じた施策の紹介や地域の学校、企業等に対する積極的な広報・周知を行うとともに、これらの事業の実施主体と連携した円滑な就職支援の実施など、若者の就職に向けた総合的な支援を実施する。

- 若者の職業能力開発を通じた就職支援
 - ・フリーター等の正社員経験の少ない若者に対し、ジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、正社員への移行を促進する。
 - ・若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）を活用し、非正規雇用の若年者（35歳未満）の雇用の安定及び職業能力の向上に取り組む。
 - ・非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ支援のため事業主の取組みを促進する包括的な助成措置（「キャリアアップ助成金」）について、積極的な活用を促すとともに、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。
- ニート等の若者の職業的自立支援
 - ・若者の自立支援については、地域の若者支援機関のネットワークの中核的な拠点である「地域若者サポートステーション」において、メンタル面のカウンセリングも含めた相談支援、職業意識啓発のためのプログラムや関係する専門支援機関への誘導等を実施し、職業意識形成・就労意欲の向上を図る。

（参 考）

「ジョブ・カード」

- ・地域ジョブ・カード運営本部を大阪労働局に設置し、運営本部の構成員や関係機関との連携の下、円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。
- ・ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練は、職業能力の形成と求職者支援の観点から雇用型訓練（有期実習型訓練及び実践型人材養成システム）と委託型訓練（日本版デュアルシステム）、求職者支援訓練、公共職業訓練（施設内訓練・委託訓練）がある。

2 障害者に対する就労支援

【法定雇用率達成企業割合50%を目指す取組み】

（課題）

- ・障害者雇用の実雇用率は確実に向上しているものの、依然として法定雇用率に達していない状況であり、また平成25年4月から民間企業の法定雇用率が2.0%に引き上げになることから、引き続き雇用率達成指導を厳正に実施する必要がある。特に、実雇用率が低調である中小企業に対して重点的に実施することが重要である。
- ・障害者が地域において自立して生き生き暮らせるよう、障害者就業・生活支援センターなどが就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する連携拠点として機能させ、更に、特別支援学校等卒業生の一般企業への就職等、教育機関からのより円滑な就職を実現するため、積極的な支援（職場実習先企業の確保など）が重要である。
- ・特に、近年急増する精神障害や発達障害等の求職者について、その障害特性に

応じたきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても雇用管理ノウハウの提供などの支援を積極的に実施することにより、一層の雇用促進を図ることが重要である。

(主な取組み)

(1) 雇用率達成指導、地域の就労支援強化等

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲は高まっている中、障害者の雇用機会の拡大を図っていくためには、企業に対する雇用維持、雇用拡大の要請等、大阪府が進める障がい者雇用対策《～障がい者雇用日本一を目指して～》と連携を図りつつ、法定雇用率の達成指導の厳正化及び各種の支援策等を効果的に実施していく。

ア 雇用率達成指導の厳正な実施

- ・平成22年4月に立ち上げた「大阪障害者雇用率達成推進連絡会議」の場を通じて、大阪労働局と大阪府が連携し、大阪府域における障害者雇用率達成に向けた取組みを進めて行く。
- ・実雇用率が低調である中小企業に対し、事業所訪問のみならず、事業主向けセミナーや中小企業団体が主催する各種会議等の機会を捉え、積極的な指導を実施する。
- ・平成25年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに未達成となる事業主が想定されることから、早期の雇用率達成を実現すべく、助言、指導を実施する。そのほか、雇用率未達成企業のうち59.3%を占める0人雇用企業など、重点指導対象を明確化し、効果的な指導を行う。

イ 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

- ・ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携した「チーム支援」について、障害者雇用の専門的知識を有する就職支援コーディネーター（障害者支援分）等を活用し、地方自治体、医療機関なども含めた地域の関係機関との連携体制の更なる強化を行い、就職から職場定着までの継続的な支援を実施する。

ウ 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

- ・大阪府関係部局との連携の下、障害者就業・生活支援センターが障害者の身近な地域における就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する連携拠点として機能するよう、必要な助言・指導を行う。

(2) 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

ア 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

- ・精神障害者の雇用促進に当たっては、障害者本人への支援と同様に事業主への支援も重要である。このため、大阪障害者職業センターを活用すると

ともに、求職者へのカウンセリング等の業務に加え、精神障害者に関する事業主の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓等により事業主への働きかけを行う精神障害者雇用トータルサポーターをハローワークに巡回配置し、精神障害者等に対する総合的かつ継続的な支援を行う。

- ・ 試行雇用奨励金（障害者）や精神障害者等雇用安定奨励金をはじめとする助成金や医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業を活用することにより、精神障害者等の一層の雇用及び職場定着の促進を図る。

イ 発達障害者等に対する雇用支援の実施

- ・ ハローワークにおいて、発達障害者支援センター、大阪府高次脳機能障がい相談支援センター、大阪難病相談支援センター及び大阪障害者職業センター等との連携を図りながら、専門援助部門のみならず職業相談部門全体における発達障害者、高次脳機能障害者及び難病に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図る。
- ・ 発達障害、高次脳機能障害及び難病に対する事業主への理解を一層促進し、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金やジョブコーチ支援を積極的に活用するよう促し、雇用促進を図る。

ウ チャレンジ雇用の推進

- ・ 大阪労働局においては、チャレンジ雇用の実施により、率先垂範して、知的障害者等の雇用を進める。また、特に雇用の進んでいない精神障害者についても積極的に受け入れるとともに、チャレンジ雇用を行った障害者が円滑に一般就労への移行が図られるよう必要な支援を行う。

（参 考：大阪府事業）

○ハートフル条例（平成22年4月1日施行：大阪府）

- ・ 大阪府と契約などの関係にある法定雇用率未達成事業主に対し、法定雇用率の達成を誘導、支援していく。

○障がい者雇用促進センター（平成21年7月設置）によるサポート

- ・ 大阪府に提出された「雇入れ計画書」の達成に向けた指導、支援
- ・ 障がい者を雇用しようとする企業へのアドバイスや専門家派遣
- ・ 事業主と職業訓練生や特別支援学校等生徒、福祉施設利用者等とのマッチング
- ・ 府内外企業への特例子会社設立等の働きかけ

○ハートフル税制（平成22年4月創設：大阪府）

- ・ 障がい者を多数雇用する中小企業への法人事業税の軽減

○障がい者就労支援強化事業

- ・福祉施設からの一般就労を促進するため、地域の就労支援機関の連携強化と機能向上を図りながら、支援対象者の適性とニーズに沿った受入企業の開拓から職場定着支援までの人的支援を実施する。

○大阪府ハートフルオフィス推進事業

- ・大阪府庁における知的障がい者、精神障がい者を対象とした非常勤雇用（チャレンジ雇用）を拡充するため、集中配置方式による「ハートフルオフィス」を開設し、事務作業の経験等を積み、一般企業等への就職が図れるよう支援する。

3 大阪府との一体的実施について

一体的実施は、①自治体の提案に基づき、国と自治体が協議して内容を決定し、協定の締結等により実施に移すこと、②利用者のニーズに応えられるよう運営協議会を設置することなど、自治体主導でハローワークと一体となったさまざまな工夫を行う事業であるが、自治体の意向が反映されるよう、自治体から国に対して要望・要請があった場合には国は誠実に対応することとされている。

大阪府からの提案に基づき、平成25年9月の開設に向け、各々の事業が相俟って連携の効果が図られるよう、十分に協議するとともに、一体的実施後においても、協力しながら円滑な事業運営に努める。

（参 考：一体的実施を行う施設）

大阪府中央区北浜東3-14

大阪府立労働センター（エル・おおさか）本館内

4 その他の大阪府との連携による施策

（1）雇用創出基金事業

- ・大阪府を始めとする地方公共団体が実施する「重点分野雇用創出事業」及び「起業支援型地域雇用創造事業」に対し、ハローワークが受理した求人の円滑な充足、求職者への的確な紹介等を通じ、地域の実情に応じた雇用機会の創出を推進する。

また、「震災等緊急雇用対応事業」を活用し、被災者を含めた東日本大震災等の影響による失業者の雇用の場を確保する。

（参 考：大阪府事業）

- ・「緊急雇用創出基金事業（重点分野雇用創出事業・震災等緊急雇用対応事業）」の実施

大阪の成長戦略を支える人材育成につながる事業を展開（大阪産業人材育成戦略を推進）する。

・「緊急雇用創出基金事業（起業支援型地域雇用創造事業）」の実施

大阪の産業・雇用振興策に沿って、雇用創出に資する事業を起業後10年以内の企業等へ委託する。

（２）職業訓練に関する相談、助言、受講あっせん等

職業訓練が確実に就職につながるよう、保有スキルや希望職種、年齢など個々の求職者の実情と、企業の求人状況や人材ニーズを見極め、的確な助言、受講あっせんを行う。

また、大阪府及び訓練機関を通じて、求人情報の提供や就職希望アンケートを実施する等連携を図り、訓練修了者の早期再就職を支援する。

Ⅲ その他の雇用施策

１ ハローワークを拠点とした積極的就労・生活支援対策

（１）求人者・求職者サービスの充実・強化

厳しい雇用失業情勢を踏まえ、引き続き、求人者・求職者サービスの質的取組みの一層の充実強化を図り、ハローワークの全国ネットワークを活かした求人求職のマッチングを推進する。

（２）求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない求職者が、第二のセーフティネットとしての「求職者支援制度」を有効に活用し、早期に安定した再就職ができるように地方自治体と連携して周知、広報等の取組みを実施し、活用促進に努める。

（３）ハローワークにおける住宅確保に関する支援

住宅や生活に困窮する者が第二のセーフティネット支援施策及び生活保護等関連支援施策を円滑かつ的確に利用できるよう、地方公共団体をはじめとする福祉部門の関係機関と雇用部門の各機関で構成する「大阪府生活福祉・就労支援協議会」を活用し、施策の一層の周知・広報を行う。又、ハローワークに配置する「就職支援ナビゲーター」による適切な施策案内・関係機関への誘導等、年間を通したワンストップ・サービスを実施する。

（４）生活保護受給者、児童扶養手当受給者及び住宅手当受給者等に対する就労支援の推進

生活保護受給者等生活困窮者及び生活保護受給相談・申請段階の者を対象として、就労による自立を促進するため、地方自治体とハローワークとの協定等により、地方自治体の実情に応じたハローワークの常設窓口の設置、訪問による予約相談等、チーム支援を中心とした総合的な就職支援を実施する。

（５）東日本大震災に係る雇用対策

東日本大震災等により被災地から避難している方々に対しては、ハローワークと関係機関が連携しながら、被災者の生活支援を行う必要がある。

このため、ハローワークの全国ネットワークを活かして、被災地から大阪府に避難してこられた方々の希望に応じた就職支援を実施する。

(6) 非正規労働者を含めた人材育成の推進

健康、環境、農林漁業分野等において、非正規雇用労働者を含めた雇用労働者に対する職業訓練を実施する事業主を支援する日本再生人材育成支援事業を推進する。

2 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

(1) 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

大阪マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、子ども連れでも来所しやすい環境を整備し、大阪府等地方公共団体との連携により子育て支援サービス等に関する情報を提供するほか、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提案し、きめ細かな就職支援を実施する。

また、大阪府等地方公共団体、子育て女性の就職支援に取り組む関係機関で構成する「大阪子育て女性等就職支援協議会」の活用により、子育てをしながら就職を希望する者に対する総合的な支援を実施する。

(2) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

(参 考：大阪府事業)

・母子家庭等就業・自立支援センター事業の推進

母子家庭の母等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就職情報の提供など一貫した就業支援サービスや、養育費の相談などの生活支援サービスを提供する。

3 高年齢者雇用対策の推進

(1) 生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進

少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、大阪府の経済の活力を維持していくためには、若者、女性、高年齢者、障害者など働くことができる全ての人の就労促進を図り、社会を支える「全員参加型社会」の実現が求められている。高年齢者についても、長年にわたり培った知識や経験を活かし、健康で意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続ける

ことができる生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図る。

(2) 高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

シルバー人材センター事業については、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する定年退職後等の高齢者の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

特に「大阪府シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、大阪府等との連携を強化し、自立的・効率的なシルバー人材センター事業の推進を図るとともに、事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

また、シルバー人材センターと地方自治体が連携して企画提案した事業を支援することにより、事業の活性化を図る。

4 安心して働くことができる雇用環境の整備等

(1) 公正な採用選考システム確立等の推進

採用選考時における企業倫理・社会的責任（CSR）等の人権に関する意識啓発を最重点課題と位置付け、公正な採用選考システムの確立のため、求職者等の個人情報取り扱いを規定した職業安定法及び同法に基づく「大臣指針」及び「公正採用選考人権啓発推進員」制度の周知並びに設置勧奨を行うとともに、大阪府が実施する各種事業とも連携を図り、企業に対する啓発・指導に努める。

(2) 就職困難者への雇用・就労支援に関する連携、協力

大阪府のJOBプラザOSAKA事業や、大阪府・各市町村が実施する地域就労支援事業に係る就職困難者への雇用・就労支援に関する取組みに対し、連携、協力を図る。

IV 地方公共団体等との連携

1 地方公共団体等における無料職業紹介事業等に対する支援及び連携の強化

無料職業紹介事業を実施する地方公共団体における円滑・効果的な職業紹介を促進するため、次の措置を講じる。

- ・地方公共団体の求めに応じて、労働市場に係る情報を可能な限りきめ細かく提供する。
- ・ハローワークで公開している求人情報で求人事業所が作成した求人案内等がある場合、必要とする地方公共団体に定期的に情報を提供する。

併せて、地方公共団体に提供した求人情報の充足状況について照会があった場合には、確認、回答等適切に対応する。

2 「大阪雇用対策会議」による雇用対策の推進

8団体による共同・連携事業に参画するほか、他団体の事業広報等についても協力する。

○構成団体

- ・大阪労働局
- ・近畿経済産業局
- ・大阪府
- ・大阪市
- ・堺市
- ・公益社団法人 関西経済連合会
- ・大阪商工会議所
- ・日本労働組合総連合会大阪府連合会（連合大阪）

3 地方分権への対応

一体的実施以外に従来から実施していた地方自治体との連携事業については、一層の連携・協力関係の下、効果的に実施していく。