



大阪労働局発表
平成26年4月16日（水）

【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

女性の活躍促進、新卒者・若年者、障害者支援等で連携強化 ～平成26年度大阪府雇用施策実施方針の策定～

大阪労働局（局長 中沖 剛）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、大阪府域の更なる雇用失業情勢の改善に向け、大阪府とより一層連携・協力して雇用施策を推進するため、平成26年度大阪府雇用施策実施方針を策定しました。

平成26年度大阪府雇用施策実施方針では、「女性の活躍促進」、「OSAKAしごとフィールドの充実・強化」、「新卒者・若年者支援の強化」及び「障害者に対する就労支援」を重点施策とし、取り組んでまいります。

1 平成26年度大阪府雇用施策実施方針及びその概要 別添のとおり

2 その他

平成26年度大阪府雇用施策実施方針は、大阪労働局ホームページに掲載

（参考）

- ・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。

FAÜ G%&YFA

E•7 #Ý » _ ÃH 1 BH H ° 1 'HMw Ó Ç „áH H H H F#S ° jH H H H HF,
 dFÂ7 #Ý » _ ÃFyF, ,FY)FFÝ 5 •FçFöFÔG F'FÃH H v Æ H
 E• ê öFp > > Š"áH 1 BH H ° > > Š1* HM #Ø Ê*ñFö †Fû * WFéG H) ÐG9GŠGdFp g"g
 2FöFp °<K TMF÷ 2 \G" W GG
 E• ,Od9x'¼ Ū / *...Fp u*Ë Æ "g #H 1 BH H °H v Ž# MH H H HF# S ° † jH H H H HF;
 d • Æ *...H H H H Ç
 E•7€ *...Fp7 #Ý"g #H 1 BH H °H vH ¥#M# #Ý"áH H H H H H H P S ° jH H H H H H,
 7 #Ý"á4) B ū m œH H H H H H H P S ° jH H H H H H,

平成26年度の重点施策

ê öFp q3 •4	H+H/H H'H FçFäFøGcG1GŠGyGWFP	, *...G%,] °*... - Fp	7€ *...Fû PFéG u > -
zFú4			
<p>E• FÂ u F÷, < FB ê öFpGeG(G S ¶ 1 K /Fp4 FûG G ì u *Ë - Fp ~ G%o E•GVGwG2GOGy7 #Ý D ØFp d</p>	<p>E• FÂ >FBGIGIFp S6ÜGAGŠGXG B &gFûG G u*Ë - 'G" •2s E• " B5 GIGmGXGŠFp <FûG C z - Fp ~</p>	<p>E• FÂ • u*Ë9x #ØFû PFéG C / A B q#ÝFçF, ... æFp _G"2ÃG Fi u*Ë - G" < E•G FûG FpG]G{GŠG}GŠG=G" ~ FâFèF, GcGxGŠGMGŠ'¼Fp - #ÝG" - </p>	<p>E• FÂ(-&, G%)7€FÜFQ..*Ë GC B / A B S #ÝFp p6x †% †FøG{GŠGWG GeG" 1 wFçF,7 #Ý"á4) B æ ... æFp u > - i'¼G" < E•"I öFû ÆFèFiFYG (ýFÜFú - Fp <</p>

※下線は、大阪府の新規事業との連携

平成26年度

大阪府雇用施策実施方針

大 阪 労 働 局

平成26年度大阪府雇用施策実施方針の策定にあたって

我が国経済は、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等により、ゆるやかに回復している。

今後は、輸出が持ち直しに向かい、各種政策の効果が下支えするなかで、家計所得や投資が増加し、景気の回復基調が続くことが期待される。ただし、海外景気の下振れが、引き続き我が国の景気を下押しする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25年平均の有効求人倍率が0.95倍と前年の平成24年平均の0.77倍と比較し、0.18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する者の就職内定率（平成26年2月末時点）が94.5%と前年同月差0.2ポイント上昇したものの、未就職者が存在している状況となっており、意欲と能力ある若者が就職できないことは、本人のみならず国家・社会にとっても大きな損失である。

加えて、女性の活躍促進が課題となっている中、女性の労働力率は、出産子育て期に低下するM字カーブの形状において、全ての年齢層で全国を下回っている状況にある。

このような状況の下、大阪労働局及びハローワーク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に、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、大阪府内の雇用失業情勢の更なる改善に向け、大阪労働局と大阪府が連携しながら取り組むこととする。

平成26年4月

大阪労働局長 中沖 剛

I 大阪府内の雇用失業情勢等

第1 大阪における労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢等

大阪の経済動向は、個人消費が持ち直し、住宅投資が増加するとともに、雇用の改善等、着実に持ち直しの動きが見られている。ただし、原材料費の上昇等や平成26年4月からの消費税率の改訂前の駆け込み需要による反動により、企業経営等、景気への影響に注意する必要がある。

管内景気への明るい材料として、格安航空会社（LCC）の就航増加や円安の進行、ビザの発給条件の緩和等により、関西国際空港の外国人旅客者数が過去最高水準で推移しており、足元で好調が続いている観光は今年度において盛り上がり期待されている。

今年3月には日本一の高さのビル「あべのハルカス」が全面開業となっており、秋頃には管内テーマパークの大型リニューアル等国内外の観光客の動きは好調が続き、景気の下支え要因の一つになるとみられている。

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は、リーマンショック直後の落ち込みから着実に回復しており、直近の平成26年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.10倍まで上昇している。

有効求人数（季節調整値）は増加しており、18万人台まで増加しているが、有効求職者数（季節調整値）は、16万人台まで減少しているもののリーマンショック前の水準には至っていない。

そのため、有効求人倍率（季節調整値）の上昇は、有効求職者数（季節調整値）の減少より有効求人数（季節調整値）の増加が要因となっている。

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25年10～12月期で4.2%と前年同期比1.4ポイント改善した。

以上の状況から最近の大阪の雇用失業情勢は、「引き続き改善している。」と判断している。

(2) 若者の雇用状況

若年層の状況をみると、完全失業率（15歳～24歳）は平成25年1～3月期6.8%、4～6月期9.1%、7～9月期6.2%、10～12月期4.9%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26年2月末現在、内定率

94.5%（前年同期差0.2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26年3月卒業の大卒者の就職内定状況は、平成26年2月1日現在、近畿83.4%、全国82.9%と全国より上回っている。

（3）高年齢者の雇用状況

平成25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95.2%（全国は92.3%）となっている。

また、平成26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0.97倍となり、年齢計1.07倍より低い水準となっている。

また、平成25年度4～2月の55歳以上の就職率（新規求職者ベース）は30.6%と全体の32.1%と比べ若干低く、特に65歳以上の就職率は19.2%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。

（4）女性の雇用状況

女性雇用者数は平成25年には163万人と平成24年（160万人）から3万人増加した。雇用者総数に占める女性の割合は43.6%となっており、全国平均（43.3%）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25年で46.6%と全国（48.9%）を下回っている（平成25年労働力調査）。

平均勤続年数は、平成25年は8.5年であり、全国（9.1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73.5となっており前年（71.5）に比べて格差が縮小した（平成25年賃金構造基本統計調査）。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

雇用者のうちの非正規雇用の労働者の割合は、平成19年は38.6%、全国の35.5%を3.1ポイント、平成24年は41.3%、全国の38.2%を3.1ポイント上回っている。（平成19年・平成24年就業構造基本調査総務省）

なお、労働力調査における全国の非正規労働者の割合は、平成19年は33.5%、平成24年は35.2%である。

（6）障害者の雇用状況

平成25年の民間企業における障害者の実雇用率は、1.76%（全国平均1.76%）と前年より0.07ポイント上昇したものの、法定雇用率達成企業の割合は、40.7%と前年より4.2ポイントの減少となっている。

II 雇用施策の重点事業（大阪府との連携事業）

「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、大阪労働局のローガンである「誰もが生き活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 女性の活躍促進

(1) 大阪府が実施する就業で花咲く女性のプロジェクト@OSAKA事業の推進への協力

「OSAKAしごとフィールド」を核として展開する、育児等で離職した求職者に対する再就職支援と十分に連携し、「大阪東ハローワークコーナー」等において、きめ細かな再就職支援を実施する。

(2) 子育てを行ってい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、堺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。

なお、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。

また、育児等でキャリアに空白期間がある求職者にはトライアル雇用制度を積極的に活用した職業紹介を実施する。

(3) 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。

2 大阪府との一体的実施事業の充実・強化

大阪府と協力し、「OSAKAしごとフィールド」と「大阪東ハローワークコーナ

一」が連携を強化することで、積極的な就職支援を実施する。

また、「OSAKAしごとフィールド」の一層の利用者増加に向けて周知・広報の強化を図る。

特に、以下の取組みを積極的に推進する。

- ・「大阪東ハローワークコーナー」において、若者応援企業等を積極的に展示するなど、若年者の就職意欲の喚起を図る。
- ・新たに「OSAKAしごとフィールド」内に設置する、「働くママの専門コーナー」と「大阪東ハローワークコーナー」が緊密に連携することで、育児等で離職した求職者への積極的な再就職支援を実施する。
- ・「OSAKAしごとフィールド」内で実施するセミナーにおいて、助成金に関するセミナー講師を派遣するなど、事業主支援の充実を図る。

3 新卒者・若年者支援の強化

(課題)

- ・新規学校卒業者（平成26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27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歳台前半の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とともに、就職後の職場定着支援等を行い、若者の不本意な早期離職を未然に防止する取組みを実施することにより、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。

なお、高校卒業後において未就職の者においては、大阪府が実施する「未就職

高卒生に対する産業人材育成プログラム事業」と連携して就職支援を図る。

- ・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・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。
- ・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、「わかものハローワーク」を充実し、その周知を進め、フリーター等の常用雇用を支援する。
- ・詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」と学生等とのマッチングを支援する。
- ・大阪府内に9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、OSAKAしごとフィールド内で実施している若年者向け事業との連携・強化を図る。

(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、トライアル雇用制度を推進する。

「地域若者サポートステーション」

- ・若者の自立支援については、若者の就業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。

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。

(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）、短期集中特別訓練がある。

4 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、特に、実雇用率が低調である中小企業の障害者雇用への不安を解消していくことが必要である。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、事業主の精神障害者に対する理解を促進するとともに、精神障害者雇用に係る各種支援策を充実させる必要がある。

- ・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、「福祉」、「教育」、「医療」から「雇用」への移行を推進するために、労働局・ハローワークが中心となり、関係機関と連携した取り組みが必要である。

(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、大阪府が平成

26年2月に定めた障害者雇用の新たな中長期目標とロードマップを共有し、大阪府の施策と連携を図りつつ、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

- ・規模別・産業別の状況を分析し、重点指導対象を明確にした上で、効果的な指導を行う。
- ・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。
- ・具体的には、大阪府が主催する事業主向けセミナーに講師を派遣する。また障害者就職面接会についても求人者・求職者への周知などに協力していく。
- ・実雇用率が低調である中小企業に対しては、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。

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、地方公共団体、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。

- ・大阪府の平成26年度の新規事業である「精神・発達障がい者職場サポーター養成研修事業」、「精神・発達障がい者雇用管理普及事業」及び「障がい者サポートカンパニー制度」の企業への周知等、事業推進に協力していく。

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、大阪府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及び高次脳機能障害者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。
また、難病患者に対しては、大阪東公共職業安定所に難病患者就職支援サポーターを配置し、大阪難病相談支援センターと連携を図りつつ、難病患者に対するきめ細かな支援を実施する。
- ・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。

5 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「起業支援型地域雇用創造事業」及び「地域人づくり事業」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。特に、新たに創設された「地域人づくり事業」については、大阪府等が実施する事業について積極的に協力・支援する。

（参 考：大阪府事業）

・「緊急雇用創出基金事業（地域人づくり事業）」の実施

大阪の産業や社会情勢等の実情に応じた多様な「人づくり」により、雇用の拡大や賃上げの促進を図る。

・「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。

（1）若年者や障害者の早期離職の状況等の実態把握

大阪府と連携・協力し、若年者や障害者の早期離職の状況や離職原因等の実態把握を行う。

（2）大阪府職員等の能力開発への協力等

大阪府職員等を対象とする研修に、担当者を派遣するなど大阪府職員等の能力開発に積極的に協力する。また、労働相談の共同実施等を推進する。

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公共団体と連携して周知、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支援給付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) 非正規雇用対策の推進

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置（キャリアアップ助成金）の積極的な活用を促すとともに、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。

2 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

改正高年齢者雇用安定法に基づき、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主等に対して、的確に助言・指導を実施する。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行い、

生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

ハローワークにおいては、高年齢者に対する再就職支援を充実・強化する。

(2) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、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年齢者の受け皿として、十分に機能するようシルバー人材センター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。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「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、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

3 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・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。

- ・ハローワーク求人のオンライン提供により、国・地方公共団体の連携を強化し、地方公共団体が行う独自の雇用対策の更なる充実を図る。
- ・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会社案内等がある場合、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。