

平成 2 0 年度

# 大阪府雇用施策実施方針

大 阪 労 働 局

## 平成20年度大阪府雇用施策実施方針の策定にあたって

大阪府は「中小企業の街」と言われるように、全国有数の産業集積地であるとともに、約883万人の府民が生活する人口密集地でもある。

関西経済の地盤沈下と言われて久しいが、バブル経済崩壊後、本社機能の流出など低迷を続けた大阪経済も、成長するアジア諸国への輸出拡大等により着実に回復を遂げつつあり、製造業を中心とする工場立地の府内回帰も見られるようになった。

しかしながら、最近では、原油価格の高止まりに伴う原材料価格の上昇など、景気に対する不安材料が増しつつあり、小規模倒産件数の増加など、中小・零細企業にとって厳しい環境も予想されている。

また、雇用の面においては、景気の持続的回復に併せて、完全失業率、有効求人倍率とも徐々に回復してきたが、依然として、平成19年10～12月期の完全失業率が5.2%と全国より1.5%ポイント上回り、平成20年1月の有効求人倍率も1.04倍と5か月連続で前月を下回るなど、景気の先行き不透明感を受けて足踏み状態となっている。

こうした中、本格的な人口減社会を迎え、労働力人口の減少に対応するため、昨年12月、厚生労働省の雇用政策研究会が「すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現」～本格的な人口減少への対応～についての報告を取りまとめたところである。

とりわけ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現を目指し、働きたい人には、それにふさわしい働き方ができる社会を実現することとしている。

また、国際的には働きがいのある人間らしい仕事（ディーセントワーク）の推進を求められており、今後、これらの状況も踏まえて、大阪の実情にあった雇用対策を、地域の事情に精通した大阪府と連携して、機動的に推進することが重要である。

このため、大阪労働局及びハローワーク（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、大阪府知事の意見を十分に踏まえて、本実施方針を策定することとした。

本方針により、国が行う施策と、大阪府が講ずる雇用に関する施策とが密接な関連の下、これまで以上に円滑かつ効果的に実施されるよう努め、もって大阪地域の雇用情勢の改善に資することとする。

平成20年3月

大阪労働局長 **桑島 靖夫**

## 大阪府内の雇用情勢及び課題

### 1 雇用情勢等の現状

#### (1) 最近の雇用失業情勢

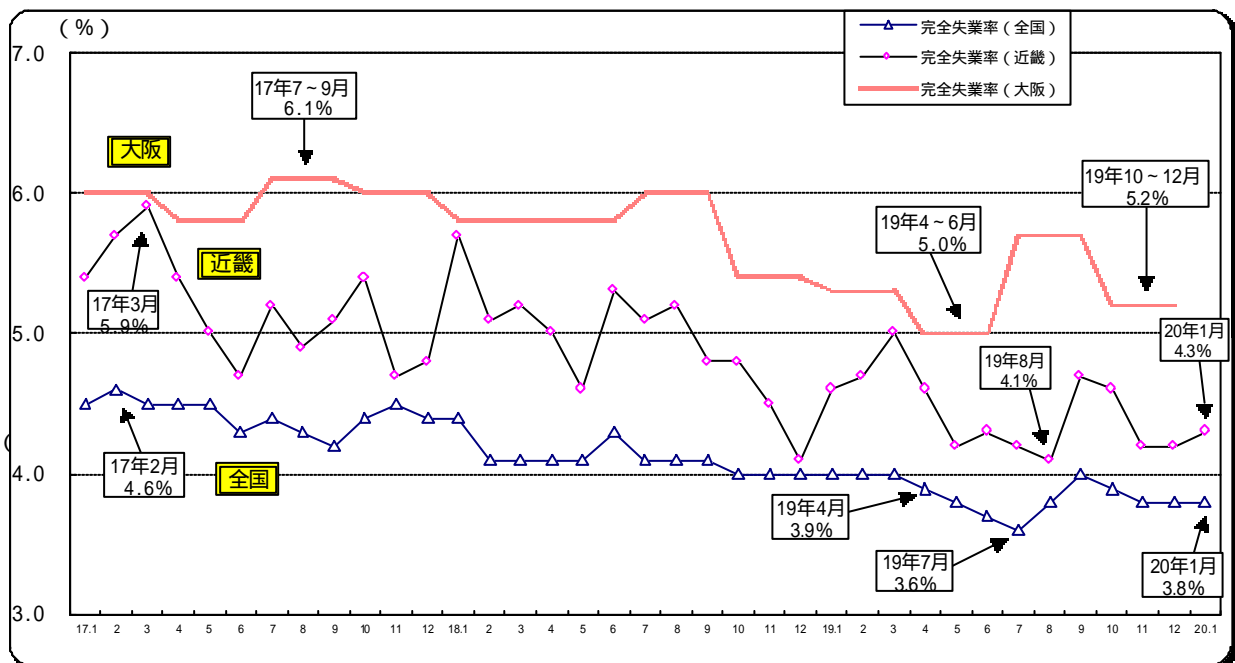
大阪府内の雇用失業情勢をみると、4年以上にわたり前年同月比で増加を続け高水準にあった新規求人数は、平成19年前半は横ばい傾向で推移したが、平成19年8月以降、「建設業」「製造業」「サービス業」などを中心に6か月連続で減少している。これについては、一部の主要産業で弱い動きが見られることに加え、平成19年10月から派遣求人等に対する取扱いの徹底を行ったことにより、派遣求人等が大幅に減少したことも影響している。

一方、新規求職者数をみると、平成19年10月に15か月ぶりに前年同月比で若干増加したものの、概ね減少傾向で推移している。

こうした中で、有効求人倍率（季節調整値）は平成17年6月に1.00倍となった以降、平成20年1月の1.04倍（全国平均0.98倍）まで、32か月連続の1倍台で推移しているものの、平成19年9月から5か月連続で低下している。

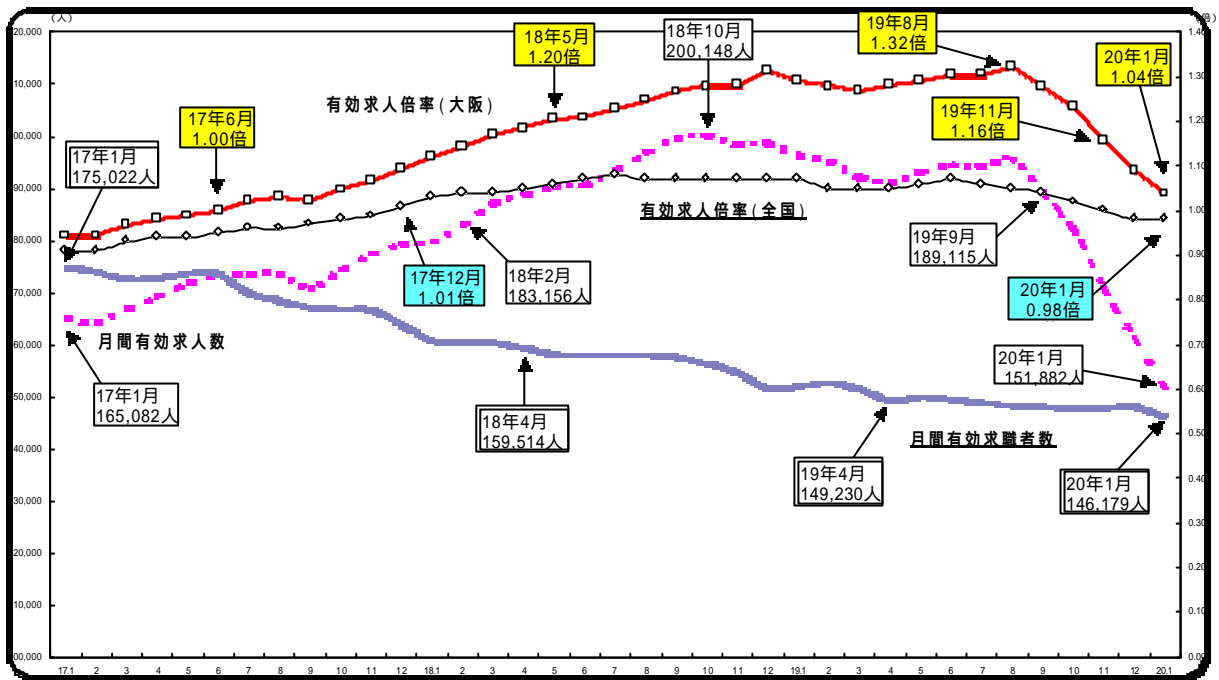
また、完全失業者は23万1千人（平成19年10～12月期）であり、完全失業率は平成19年4～6月期5.0%（全国平均3.8%）、7～9月期5.7%（同3.7%）、10～12月期5.2%（同3.7%）と全国平均を大きく上回る高水準ではあるものの、前年度と対比すると低下傾向で推移している。

**近畿・大阪の完全失業率は、全国平均を上回っている。**



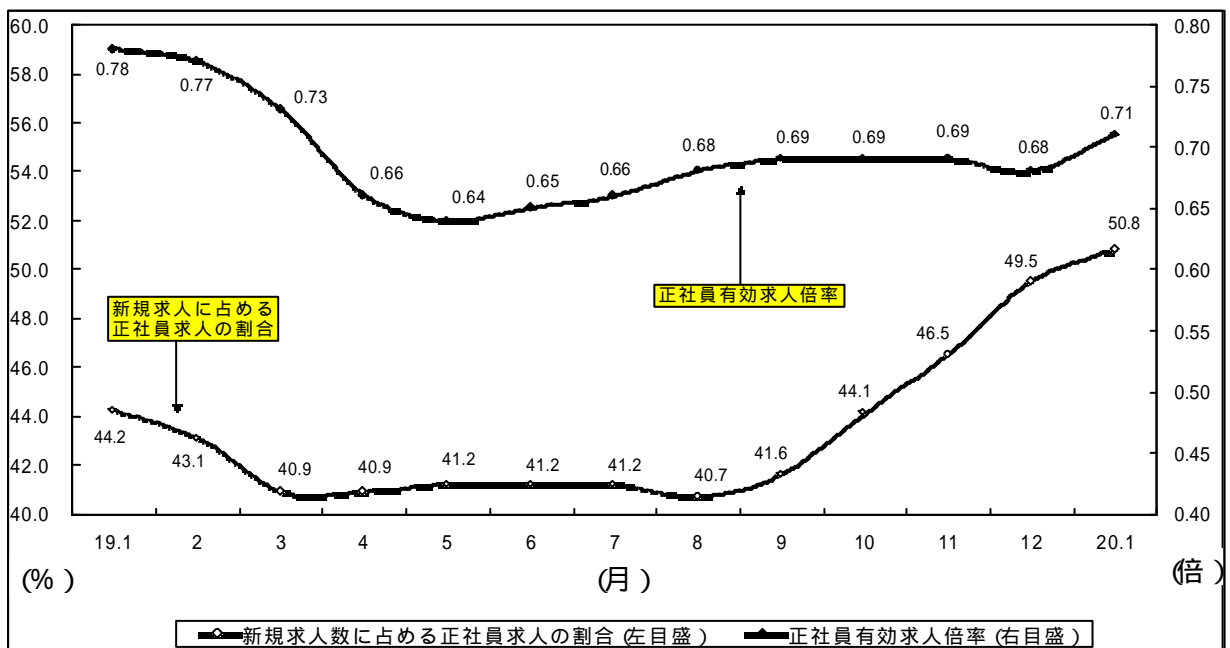
(資料出所) 総務省「労働力調査」 注：全国は季節調整値。近畿・大阪は原数値。

**大阪の有効求人倍率は、1倍を超えて推移。**



(2) 雇用におけるミスマッチの現状

全体の有効求人倍率は1倍台で推移しているものの、いわゆる正社員有効求人倍率については、平成20年1月においても0.71倍と7か月連続で前年同月を下回るなど、依然として低い水準にあり、引き続き厳しい状況にある。



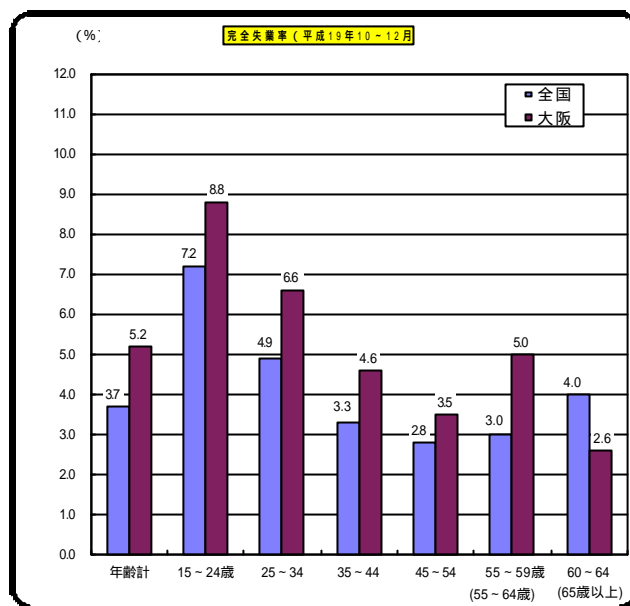
(注) 1. 「正社員」は下記の「非正社員」以外の者をいう。  
 「非正社員」：パートタイム労働者、派遣労働者、臨時・季節労働者、契約社員、準社員、嘱託等  
 2. 正社員有効求人倍率 = 有効求人数(正社員) / 有効求職者数(正社員)。なお、有効求職者(正社員)にはフルタイムの派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率は高くなる。  
 3. すべて原数値。

### (3) 若年者の雇用状況

若年層の状況を見ると、完全失業率（15歳～24歳）は平成19年1～3月期に全国を下回る水準まで大幅に改善したが（大阪8.1%、全国8.7%）、その後は、全国を上回る高い水準で推移し、同10～12月期には、8.8%と全国（7.2%）を1.6%ポイント上回っている。

一方、平成20年3月新規高卒者の就職内定状況は、平成20年1月末現在、内定率90.0%（前年同期比0.3%ポイント上昇）と、改善がみられる。

しかしながら、大阪府内の事業所に就職した新規学卒者の離職状況（平成16年3月卒就職者の3年後）を見ると、離職率は中学卒が79.2%、高校卒が50.7%とそれぞれ全国平均（中学卒69.7%、高校卒49.5%）を上回る傾向が見られる。



（注）資料出所：総務省統計局「労働力調査」。原数値。  
大阪は労働力調査の集計結果に基づき大阪府企画調整部統計課が推計したもので、原数値。  
年齢の（ ）は大阪の年齢区分。

### (4) 高齢者の雇用状況

高齢者の状況を見ると、平成19年10～12月期の55歳から64歳層の完全失業率が5.0%と全体の5.2%と比べ0.2%ポイント低い水準となっている。

一方、55歳以上の有効求人倍率は、全体の数値よりかなり低い水準で推移していたが、平成19年10月に改正雇用対策法が施行され、募集・採用に係る年齢制限禁止が義務化されたことにより、平成20年1月には0.96倍と年齢差は縮小している。

しかしながら、平成19年度4～1月の55歳以上の就職率（新規求職者ベース）は26.5%と全体の29.2%と比べ若干低く、特に65歳以上の就職率は17.6%とかなり低い水準にあり、再就職については厳しい状況にある。

平成19年6月1日現在の高齢者雇用確保措置の実施企業の割合は、5人以上規模企業で95.0%と前年より9.8%ポイント上昇し、着実に進展している。

### (5) 障害者の雇用状況

平成19年6月1日現在の民間企業における障害者の実雇用率は、1.56%（全国平均1.55%）と前年より0.03%ポイント上昇するとともに、就職件数の増加（前年同期比（4月～1月）4.4%増）等着実な進展がみられる。

しかしながら、法定雇用率達成企業の割合は、42.2%と前年より1.7%ポイント上昇したが、全国の43.8%より低い水準にとどまるなど、依然として厳しい状況にある。

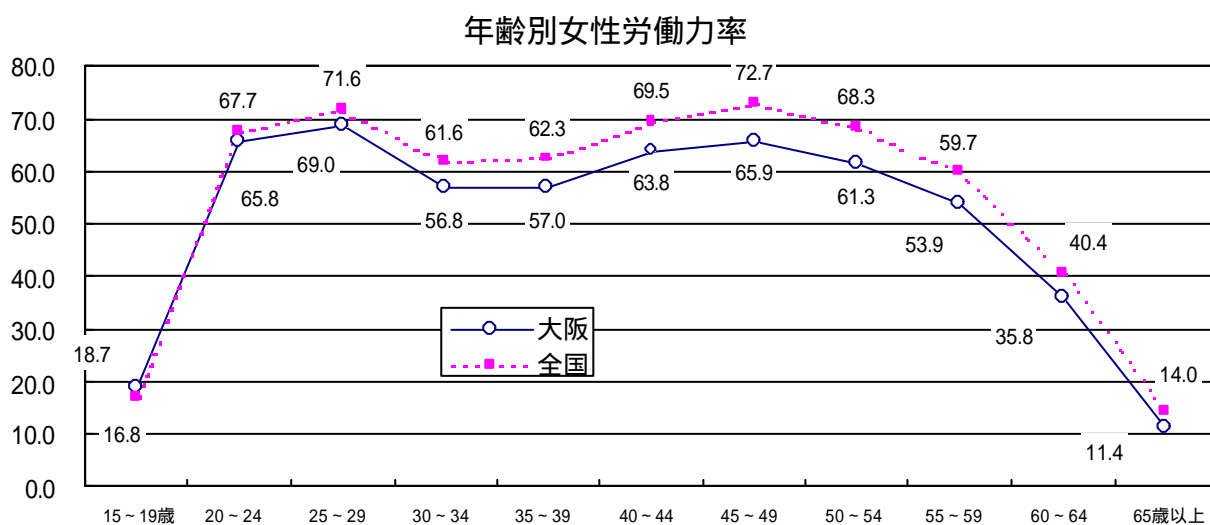
### (6) 女性の雇用状況

女性雇用者数は平成18年には147万6千人と前年（145万6千人）より1.4%増加している。雇用者総数に占める女性雇用者の割合は40.9%となっており、全国平均（41.6%）を下回っている。（平成18年労働力調査）

女性雇用者の平均勤続年数は、平成18年には7.8年と前年（8.0年）より短くなっており、全国（8.8年）を下回っている。（平成18年賃金構造基本統計調査）

また、女性の労働力率は平成18年で45.5%と全国（48.5%）を下回っている。（平成18年労働力調査）

これを年齢別に見ると、25～29歳の69.0%、40～44歳の63.8%に対し、30～34歳（56.8%）、35～39歳（57.0%）が低いといういわゆる「M字カーブ」を描いている。（平成17年国勢調査）



## 2 主要な課題

### (1) 若年者就業支援の拡充

#### 若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上

年長フリーターやニート状態にある若者が依然として多い中、若者が意欲を持って働き、安定した収入を得られるようにすることは、格差を固定化させない社会を構築していく上でも重要な課題である。

このため、ハローワーク及び大阪ヤングワークプラザにおいて、年長フリーターを重点的にフリーターに対する常用就職支援を実施するとともに、JOBカフェOSAKAと連携し、若年者に対する幅広い就職支援メニューを提供するほか、若者の応募機会の拡大等に係る周知・広報を推進する必要がある。

また、ニートの状態にある若者の自立を支援する地域若者サポートステーションや若者自立塾等の事業の周知、普及に努めるとともに、就労希望者に対しては、これらの施設と連携して職業相談、職業紹介を実施する等、効果的、総合的な支援を図る必要がある。

#### 新規学卒者等に対する就職支援

近年、新規学卒者の就職内定率は上昇傾向にあるが、依然として就職後早期に離職する者が多くみられるとともに、未内定卒業者はフリーター等の不安定な形態での就業が長期化する傾向があることから、早い段階からの職業意識形成と未内定卒業者に対する積極的な支援が重要な課題である。

このため、大阪府教育委員会と連携し、早い段階からのキャリア教育の効果的な実施を図るとともに、高等学校卒業予定者等を対象とした合同企業説明会の効果的な実施を図る必要がある。

#### 職業能力形成システム（通称：ジョブ・カード制度）の普及促進

人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人ひとりが能力を開発する機会を持ち、その能力を発揮できる社会に向けた本格的な取組を実施することが必要である。

このため、職務経歴等の情報をジョブ・カードとして取りまとめ、求職活動などに活用し、求職者と求人企業とのマッチングを促進するジョブ・カード制度を実施するにあたり、地域ジョブ・カード運営本部において運営方針を定め、地域ジョブ・カードセンター（仮称）と密接な連携を図りつつ制度の普及に努める。

また、ハローワークやJOBカフェOSAKAにおいて、ジョブ・カード作成・交付に係るキャリア・コンサルティングを実施し、フリーターやニート状態にある若者等の職業能力形成機会に恵まれていない求職者のうち、職業能力形成プログラム（企業における実習と座学を組み合わせた訓練）に参加することが有効だと判断する者に対し、積極的にプログラムへの参加を勧奨する必要がある。

## (2) 子育て女性等に対する支援の拡充

### 子育て後の再就職の促進

今後、少子・高齢化による本格的な人口減少が見込まれ、さらには団塊の世代が大量に引退することが予想される中、女性の労働参加を一層促すことが重要であり、女性が意欲と能力に応じて働きやすい職場環境を整備するとともに、出産・子育て等で離職した者への再就職支援を強化することが喫緊の課題となっている。

このようなことから、大阪マザーズハローワーク等において、子供連れで来所しやすい環境を整備し、地方公共団体等との連携による子育て情報の提供、個々の求職者のおかれている状況に応じた就職実現プランを策定するとともに、担当者制による一貫した就職支援を実施する必要がある。

### 育児休業中の継続雇用の推進

就業継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさ等から離職を余儀なくされる場合も含め、出産、育児により離職する女性が依然として多い中、いったん退職すると正社員としての再就職・再就業が難しい状況もみられる。

このため、育児休業取得者及び経済的支援を行った事業主に対して、雇用保険制度及び助成金制度の周知を積極的に行い、育児休業の取得を促進し、雇用の継続を図る必要がある。

## (3) 障害者の雇用の確保

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、障害者の雇用機会の拡大が重要な課題となっている。

このため、きめ細かな職業相談・職業紹介、雇用率達成指導の厳正な実施、各種の雇用支援策の効果的な実施を図るとともに、大阪府と連携し、企業、府民の障害者雇用に対する理解の促進を図る必要がある。



また、障害者一人ひとりが地域で自立した生活を営むことができるよう、大阪府が実施する福祉・教育施策や職業能力開発施策等との連携を図っていくとともに、障害の特性に応じたよりきめ細かな支援を必要とする精神障害者、発達障害者等に関して、更なる支援の充実に努める必要がある。

### 雇用施策の重点

平成12年に労働局が発足した後も、大阪府と密接に連携・協力を行ってきたところである。

例えば、地域における雇用対策として、全国でも類を見ない取組として、行政（大阪府・労働局等）・労使団体が共同で目標に向かって雇用創出等に取り組み、また、雇用状況回復の中で、若年者、障害者等の就職困難者に対する雇用・就労支援に大阪府・労使団体等とともに共同で取り組んできた。

この他、統計情報、大阪府が実施する企業誘致を始めとした産業振興施策に関する情報も含め、日常的な情報交換、また、大阪府を通じた府民の声の把握、大阪府が市町村と共同で行う地域における就労支援、人権に配慮した採用選考の指導・啓発の実施など様々な施策を連携・協力して行ってきたところである。

今後も、これらの取組の趣旨も踏まえて、引き続き以下の事業を中心に、大阪府と連携・協力して実施することとする。

## 1 特に重点的に取り組む施策

### (1) 若年者雇用対策の推進

#### フリーター常用雇用化プランの推進

常用雇用での就職を目指すフリーターに対して、ハローワークにおいて利用者のニーズに応じた就職支援を積極的に実施するとともに、大阪ヤングワークプラザにおいて、希望職種が明確になっていないフリーターを対象に、きめ細かな個別支援を実施する。

また、大阪府が設置する若年者のためのワンストップサービスセンター（JOBカフェOSAKA）において若年者地域連携事業の委託により、職業意識形成支援事業及び雇用対策関連事業を2本柱として、各種セミナーの実施や企業説明会など様々なメニューを提供する。特に年長フリーター対策に重点を置いた支援メニューを構築し、ハローワークにおいて周知PRを含む支援対象者の誘導等に取り組む。

なお、JOBカフェOSAKAの効果的な運営を目的とした各種会議等に大

阪労働局としても積極的に参画し、若年者地域連携事業の目標管理、事業評価も含めた連携を強化する。

#### ニートの状態にある若者の自立支援

地域若者サポートステーションや若者自立塾等の事業の周知、普及に努めるとともに、就労希望者に対しては、これらの施設と連携し、職業相談、職業紹介を実施する等、職業意識啓発・就労意欲向上を図る。

#### 新規学卒者に対する職業意識形成及び就職支援事業の推進

早い段階からの職業意識形成を支援するため、高等学校及び中学校に対して、職業セミナー（キャリア探索プログラム）の実施について積極的な働きかけを行い、参加者の拡大を図る。

また、職場体験活動（ジュニアインターンシップ）を一連のプログラムとして位置づけるなど、高卒者ジョブサポーターによる企業と学校とのコーディネート機能を強化し、大阪府教育委員会と連携しながら効果的・実践的な事業展開を図る。

さらに、キャリア教育の重要性に鑑み「大阪府キャリア教育実践協議会」に参画するなど、府内市町村中学校におけるキャリア実践プロジェクト等の効果的な運営に協力する。

また、大阪府教育委員会と共同事務局として「大阪府高等学校就職問題検討会議」と「合同企業説明会」を運営する。

「大阪府高等学校就職問題検討会議」においては、特に複数応募の円滑な実施に向け、応募・推薦方法等について引き続き検討・協議を行い、「合同企業説明会」についてはその企画段階から積極的に連携し、求人者に対する周知、学校に対する参加勧奨等それぞれの役割が最大限活かされる実施体制を構築する。

#### 職業能力形成システム（通称：ジョブ・カード制度）の普及促進

地域ジョブ・カードセンター（仮称）と密接な連携を図りつつ、ジョブ・カード制度の普及に努めるとともに、ハローワークにおいて職業能力形成プログラムのひとつである有期実習型訓練に係る求人の開拓を行う。

また、ハローワークやJOBカフェOSAKAにおいて、ジョブ・カード作成・交付に係るキャリア・コンサルティングを行うとともに、フリーターやニート状態にある若者等の職業能力形成機会に恵まれていない求職者のうち、職業能力形成プログラムに参加することが有効だと判断される者に対し、積極的

にプログラムへの参加を勧奨する。

## (2) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

### 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等において、子育てする女性に対し、個人の状況やニーズに応じて、就職実現のためにキャリア・コンサルティング、個別求人開拓など様々な手法を用いながら、計画的かつ一貫した就職支援を行うため担当者制による総合的な就職支援を行う。

また、子育てする女性に対する再就職支援を行うため、大阪府を含めた地方公共団体、事業主団体及び再就職希望者支援事業実施事業者とともに、「子育て女性就職支援ネットワーク」を形成し、「大阪子育て女性の就職支援協議会」において、具体的な連携体制を確立するとともに仕事と子育てが両立しやすい求人等の情報や保育施設等の情報の収集などを行い、再就職支援を充実させる。

### 育児休業取得者等に対する支援

職場復帰を目指す育児休業取得者に対して、ハローワークにおいて支給する育児休業給付制度について、積極的に周知を実施することにより、育児休業後の円滑な職場復帰を援助・促進し、職場生活の継続を支援する。

また、育児休業取得者等に対して経済的支援を行った事業主に支給される育児休業取得促進等助成金制度の周知を積極的に行い、育児休業の取得を促進し、雇用の継続を図る。

## (3) 障害者雇用対策の推進

### 障害者の就職促進

ハローワークにおいて、大阪府の障害者の雇用・就労支援機関等との連携を図りつつ、障害の特性に応じたきめ細かな職業相談を行うとともに、求人開拓及び雇用支援制度の活用などにより効果的な職業紹介を実施する。

とりわけ、精神障害者については、「医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業」を、発達障害等コミュニケーション能力に困難を抱える方については、「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」を実施する。

また、障害者の雇用促進を図る上で、大阪府の実施する障害者職業訓練等の積極的かつ効果的な受講あっせん等に努め、訓練修了者に対して、就職へのマ

ツチングを実施するとともに、求職障害者及び事業主に対し、当該制度の周知を図る。

#### 雇用・福祉・教育等の連携による就労支援の強化

障害者自立支援法の施行等を踏まえ、雇用・福祉・教育等の各分野の関係機関の一層の連携強化を図ることにより、福祉・教育から一般雇用への移行促進を図るための支援を行う。

このため、大阪府の雇用・福祉部局や教育委員会、支援学校、知的障害生徒自立支援コースを設置する高等学校等が開催する連絡会議やそれら機関が実施する就労支援のための事業との連携を図り、福祉施設利用者、支援学校等の卒業予定者の就労ニーズを把握した上で、関係機関の連携による的確な支援を実施する。

特に、ハローワークを中心に、これら大阪府及び関係機関等との「チーム支援」による就労支援を促進する。

また、大阪府と連携して障害者就業・生活支援センターの育成に努める。

#### 事業主等に対する障害者雇用に向けた指導、啓発の促進

雇用率達成指導に当たっては、企業トップ層に対する個別指導を中心に、セミナー等による集団指導や文書指導などを実施するとともに、必要に応じて特例子会社制度、職場適応援助者（ジョブコーチ）支援、各種助成金制度等の効果的な活用、就職面接会への参加勧奨などを含めた多様な取組を通じて、雇用率未達成企業に対し、行政措置を厳正に運用した計画的な雇い入れ指導を実施する。

また、雇用率達成企業割合を改善するため、雇用率未達成企業の約6割を占める1人不足企業の解消を図ることとし、特に障害者雇用実績のある1人不足企業を重点指導対象と位置づけ、計画的な取組を行う。

さらに、障害、障害者及び障害者雇用についての理解を一層促進するために、大阪府が実施する地域住民の理解や企業の取組を促進する各種の方策や企業啓発活動等の取組と連携・協力するほか、(社)大阪府雇用開発協会等の関係機関と連携し、啓発活動を実施する。

## 2 その他の基本的施策

### (1) いくつになっても働ける社会を目指した高年齢者雇用対策の推進

- ・高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導・援助の推進
- ・「70歳まで働ける企業」の実現を目指した地域における啓発
- ・募集・採用における年齢制限の禁止の徹底
- ・「大阪府シルバー人材センター事業推進連絡会議」等を通じた大阪府、シルバー人材センター協議会との連携強化・事業の推進

### (2) ハローワークにおける適格な求人・求職のマッチング

- ・正社員求人の確保と中小企業へのマッチングの促進
- ・未充足求人のフォローアップの徹底等求人者サービスの充実
- ・公共職業訓練の的確かつ早期の受講あっせん、訓練修了者に対する就職支援

### (3) 安心して働ける雇用環境の整備

- ・生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援
- ・ホームレスの自立支援事業等の推進
- ・ネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者への就職支援

### (4) 専門的・技術的分野の外国人の就業促進及び外国人の就業環境の改善

- ・外国人雇用サービスセンター等における適格紹介の推進
- ・留学生に対する就職ガイダンス、就職面接会等効果的な支援の実施
- ・改正雇用対策法による雇用環境の改善

### (5) 仕事と生活の調和の実現（ワーク・ライフ・バランス）

- ・仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成
- ・企業における次世代育成支援の取組の一層の推進
- ・仕事と生活の両立が図れる環境整備の推進

### (6) 公正かつ多様な働き方の実現

- ・労働関係法令の適正な運用及び周知
- ・労働相談の実施、個別労働紛争解決制度の運用

### (7) 地方公共団体との連携

- ・コンテスト方式による地域雇用創造推進事業等の推進
- ・市町村と連携して設置した地域職業相談室における職業相談・紹介

- ・地方公共団体が行う職業紹介との連携・協力

### 雇用施策に関する数値目標

#### 1 大阪労働局及び大阪府内ハローワークにおける数値目標

##### (1) 地方計画策定項目 (P D C A サイクル管理)

就職率 (常用)	30%
雇用保険受給者の早期再就職割合	30%以上
求人充足率 (常用)	20.5%以上
正社員新規求人数	前年度実績以上

##### (2) 全国目標設定項目 (大阪労働局計画数値)

フリーターの常用雇用者数	2万人
若年者等試行雇用事業常用雇用移行率	80%以上
マザーズ重点支援対象者(担当者制による就職支援を受けた者)の就職率	74%以上
障害者試行雇用事業常用雇用移行率	80%以上
前年度未有効求職者を含む障害者就職率	20.3%以上
障害者雇用率達成企業の割合	平成21年の障害者雇用状況報告において平成20年と比較して3%ポイントの上昇
チーム支援による障害者就職者数	280人
65歳以上定年企業等の割合	51人以上規模企業について、平成21年の高齢者雇用状況報告において46%以上
中高年齢者試行雇用事業常用雇用移行率	75%以上
再就職支援プログラム開始件数	10,500件
就職率	73%以上
就職実現プラン作成件数	10,500件
就職率	65%以上
総合的な支援計画作成件数	1,200件
就職率	50%以上
チャレンジ計画作成件数	3,000件
就職率	65%以上
生活保護受給者等就労支援事業就職率	60%以上