

再就職希望登録者支援事業の概要

1 趣旨・目的

少子・高齢化の進展、核家族化等に伴い、育児や介護は労働者が生涯を通じて充実した職業生活を営む上で、大きな問題となっている。特に、育児・介護等を理由に退職した者が必ずしも自らの意欲や能力を活かした良好な再就職の機会に恵まれていない実情にあり、これらの者に対する再就職の支援を強化することは重要な課題である。

このため、育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者を登録し、情報提供、個別相談、再就職準備セミナーの実施、自己啓発のための教育訓練に対する援助など、再就職への支援を行う「再就職希望登録者支援事業」を、(財)21世紀職業財団において実施している。

本事業は順次実施地域を拡大し、平成14年度からは、全国47都道府県で実施している。

2 事業開始時期

平成7年10月

3 事業の概要

・再就職希望者の登録

育児・介護等を理由に退職し、将来的に再就職を希望する者を、その申請に基づき、(財)21世紀職業財団地方事務所において登録する。

・情報提供

両立支援のための各種情報、企業情報、再就職の経験談等を盛り込んだ情報誌を発行・配布し(年3回)、登録者の職業意識の持続、孤立化の防止を図る。

・再就職準備のための個別相談

各人の状況に応じたキャリア設計等、再就職の準備のための相談を行う。

・再就職準備セミナーの実施

職業適性の把握、求人情報の集め方、面接の受け方等、再就職の準備に当たって必要な基礎知識を身につけるためのセミナーを開催し、円滑な再就職を促進する。

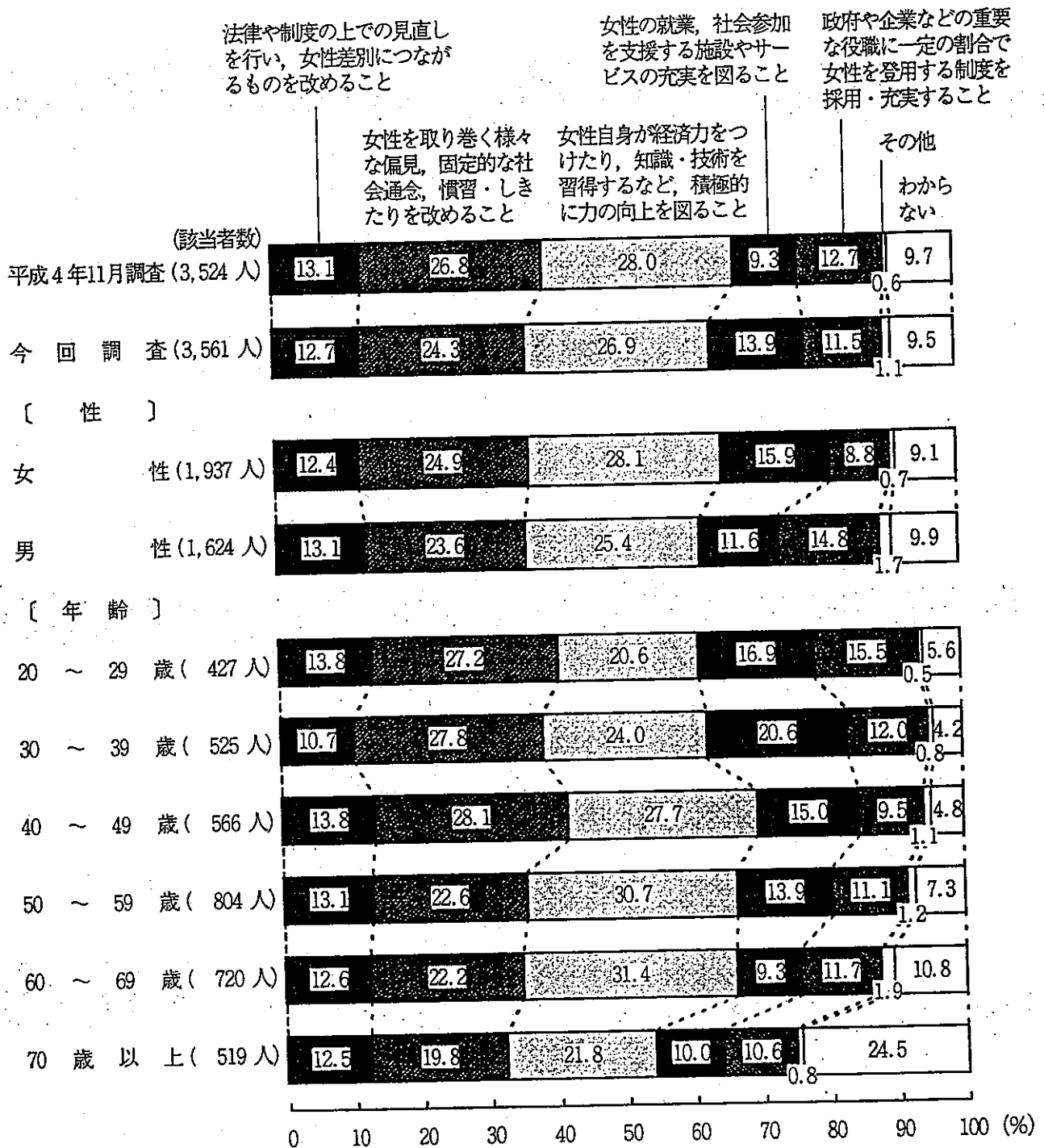
・自己啓発のための教育訓練に対する援助

自己啓発促進割引券を発行し、(財)21世紀職業財団が指定した教育訓練講座を受講する場合の費用の一部を割り引くことにより、自己啓発のための教育訓練を奨励する。

男女があらゆる分野で平等になるためには、女性自身が経済力をつけたり、知識・技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ることが重要と考える女性が多い。

資料 62

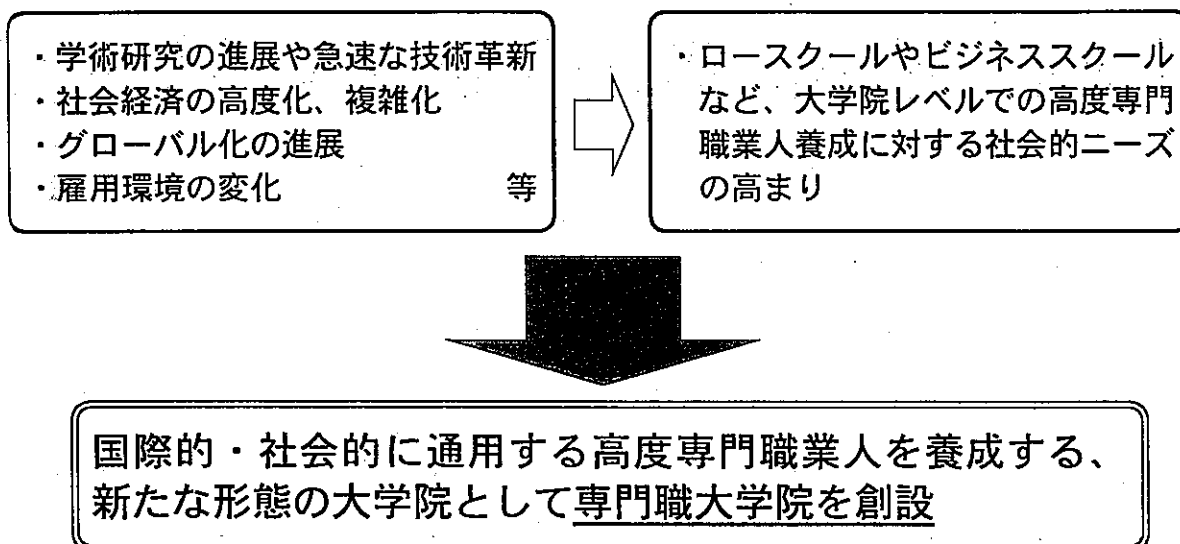
男女があらゆる分野で平等になるために重要なこと



資料出所：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年）

「大学院における高度専門職業人養成について」 (中央教育審議会 答申概要)

基本的な考え方



具体的な方策

① 高度専門職業人養成に特化した「専門職大学院」制度を創設

- 従来の修士・博士課程に加え、高度専門職業人養成に特化した新たな大学院の課程として専門職学位課程を創設
- 専門職学位課程を置く大学院を専門職大学院として位置付け
- 専門職大学院の一類型として「法科大学院」を位置付け

② 職業分野の特性に応じた実践的な教育を実施

- 各職業分野における教育内容等にふさわしい修業年限を設定
- 各職業分野の特性に応じて、事例研究、討論、現地調査など多様で実践的な教育を提供
- 各職業分野で豊富な経験を有する実務家を教員として相当数配置

③ 高度な専門職業能力を証明する「専門職学位」を創設

- 専門職大学院の修了者には、修得した高度な専門職業能力を証明する学位として、専門職学位を授与

④ 第三者評価制度を導入

- 国際的にも通用する実践的な教育水準を確保するため、各専攻分野ごとに当該職業分野の実務家も関係する第三者評価機関による継続的な第三者評価を実施

資料 64 年齢制限緩和の努力義務のあらまし（改正雇用対策法の関係条文と指針）

1. 経 緯

現在我が国では、雇用失業情勢は厳しい状況が続いており、特に厳しい雇用環境におかれている中高年齢者を始め、労働者の再就職を促進するために、平成13年4月、雇用対策法が改正され、事業主の募集・採用における年齢制限の緩和の努力義務（第7条）が規定されるとともに、この努力義務規定に事業主が適切に対応するための指針（以下、「年齢指針」とする。）を厚生労働大臣が定めること（第12条）とされたところ（平成13年10月1日施行。）。

2. 改正雇用対策法の関係条文

○雇用対策法（昭和41年法律第132号）

第7条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき※1は、労働者の募集及び採用※2について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えるように努めなければならない※3。

（指針）

第12条 厚生労働大臣は、第7条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針※4を定め、これを公表する※5ものとする。

※1 「労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるとき」に、事業主が努力義務を負うこととされており、我が国の雇用慣行と調和したもの。これを受けて、現下の社会経済情勢にかんがみ、年齢制限を設けることが認められる場合（具体的には、年齢指針の3に定める場合。）に該当しないときには、年齢制限を行うことは認めないとするもの。

※2 「労働者の募集及び採用」が、この努力義務の対象。

※3 「努めなければならない」として、努力義務を定めたもの。

※4 この「指針」を「年齢指針」とする。

※5 平成13年9月12日厚生労働省告示第295号。

（参考）労働政策審議会における議論、報告（平成13年7月10日）の概要

1 指針の策定における基本的考え方

① 今回設けられた年齢制限緩和の努力義務は、「年齢にかかわらず働ける社会」の実現のための第1歩であること。

② 我が国の雇用慣行など現時点での募集・採用における現状を十分に踏まえるとともに、今後漸進的に見直しを図っていくべきものであること。

2 年齢指針の骨子

① 募集採用に当たっての基本原則

・労働者の年齢を理由として排除しないよう努めること。

・募集に当たり職務の内容や必要とされる能力などをできる限り明らかにするよう努めること。

② 例外的に年齢制限が認められる場合の列举（年齢制限を設ける場合は事業主の説明が必要）

③ 指針の周知徹底、必要な見直し

3. 「年齢指針」の概要

年齢指針は、「1 趣旨」、「2 事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」、「3 年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）」、「4 その他」により構成される。

(1) 年齢指針1「趣旨」

改正雇用対策法第7条に定める事項（事業主の年齢制限緩和の努力義務）に関し、事業主が適切に対処することができるよう、定年等の我が国の雇用慣行、年齢別の求人及び求職の状況、特に中高年齢者の再就職をめぐる実態等を考慮して、必要な事項を明らかにするとともに、事業主が労働者の募集及び採用について講ずべき措置について定めたもの。

(2) 年齢指針2「事業主が労働者の募集及び採用に当たって講ずべき措置」

事業主が労働者の募集・採用を行うに当たり、①年齢を理由に対象から排除しないこと、②職務の遂行に必要な適正、能力、経験、技能等の程度をできる限り詳細に明示すること、の2点についてその措置を講ずるよう努めることとされている。

(3) 年齢指針3「年齢制限が認められる場合（労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められる場合以外の場合）」

事業主が行う労働者の募集及び採用が次の①～⑩のいずれかに該当し、事業主がその旨を職業紹介機関、求職者等に説明したときは、例外的に年齢制限が認められる。

- ①長期勤続によりキャリア形成を測るために新規学卒者などを募集・採用する
- ②特定の年齢層が少ない場合に、従業員の年齢構成の維持・回復を図るために、特定の年齢層の者を募集・採用する
- ③定年年齢や継続雇用の最高雇用年齢との関係で、採用しても、労働者に十分に能力を発揮してもらったり、必要な職業能力が形成される前に退職することとなるような場合に特定の年齢層以下の者を募集・採用する
- ④賃金が年齢により決定され、そのことが就業規則に明示されており、年齢にかかわらず一定の賃金で募集すると、採用した際にその額で賃金を支払うと就業規則違反となることから、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑤取り扱う商品などが特定の年齢層を対象としていることから、顧客との関係で業務が円滑に遂行されるよう特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑥芸術・芸能の分野の表現の真実性のため特定の年齢層の者を募集・採用する
- ⑦労働災害の発生状況等から、労働災害の防止や安全性の確保のために特に考慮が必要な業務について、特定の年齢層の労働者を募集・採用する
- ⑧体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるため、特定の年齢以下の者を募集・採用する
- ⑨行政機関の施策を踏まえて中高年齢者に限定して募集・採用する
- ⑩労働基準法等の法令により、特定の年齢層の就業などが禁止・制限されている業務について、禁止・制限されている年齢層の労働者を除いて募集・採用する

(4) 年齢指針4「その他」

- ①年齢指針は、年齢にかかわらず働くことが可能となるよう、募集及び採用における年齢制限の緩和を漸進的に実現するために、その趣旨及び内容について広く事業主その他の関係者の理解が深まるよう十分に周知徹底が図られるべきこととされている。
- ②年齢指針は、あくまでも現下の雇用慣行等を含めた社会経済情勢を踏まえて定められたものであり、今後、雇用慣行等を含めた社会経済情勢の変化等を踏まえながら、必要があると認められるときは検討が加えられ、その結果に基づいて必要な見直しを図られるものであるとされている。

厚生労働省発表
平成15年1月22日

求人年齢制限緩和に関する取組みの充実について

雇用失業情勢は、依然として厳しい状況が続いていることに加え、今後、不良債権処理を加速する過程における影響も懸念される。こうした中、求人年齢制限の対象とされがちな中高年齢者の求人を確保し、再就職を促進するためには、労働者の募集・採用に当たって年齢にかかわらず均等な機会が与えられるようにすることが極めて重要となっている。このため、厚生労働省としては、今後、求人年齢制限の緩和の徹底に向けて、目標を設定し、積極的な取組みを行うこととした。

その具体的内容は以下のとおりであり、本日付けで、職業安定局長から各都道府県労働局長あて通達したところである。

【目標】

安定所で受理した求人のうち、年齢不問求人の割合を、平成17年度に30%とすること。

【目標の考え方】

- ・ 求人年齢制限緩和の促進のためには、これまでの年齢と深く結びついた雇用慣行の見直しを含め、広く社会全体にその意義と必要性の浸透を図りつつ、労使の理解と協力を得て、着実かつ計画的に取組みを進めていく必要がある。
- ・ このため、確実に実現すべき目標として、平成17年度には、現状(13%)の倍程度、30%とすることとしたものである。

【目標達成に向けた取組みの展開】

(1) 当面の取組み(平成15年1～3月)

(1) 経済団体に対する求人年齢制限緩和についての要請、事業主が集まる会議の場等を活用しての説明、指導等の実施

(2) 求人開拓の際や安定所窓口での個別の企業に対する説明、指導等

(2) 平成15年度予算案に計上している「エイジフリー促進事業(仮称)」の内容

(1) 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、広く国民一般に対する求人年齢制限緩和の基本理念に係る理解の浸透を図るための事業の実施

- ・ 年齢にかかわらず働ける社会の意義と必要性に関する理解を促すため、「求人年齢制限を考えるシンポジウム(仮称)」の開催
- ・ 労働者の適性、能力に着目した募集、採用の実践を促すため、労働局における事業主懇談会の開催
- ・ 特に年齢不問求人の割合の低い都市部を中心にポスターや電車、バスなどの広告を利用した集中的な周知広報を実施

(2) 個々の企業において、能力本位の募集、採用が具体化されるようにするため、個別の企業が抱える問題に応じた助言、援助

- ・ 商工会議所等の経営指導員や高年齢者雇用アドバイザー等の活用

(3) 求人年齢制限緩和についての個別事業主に対する勧奨、指導

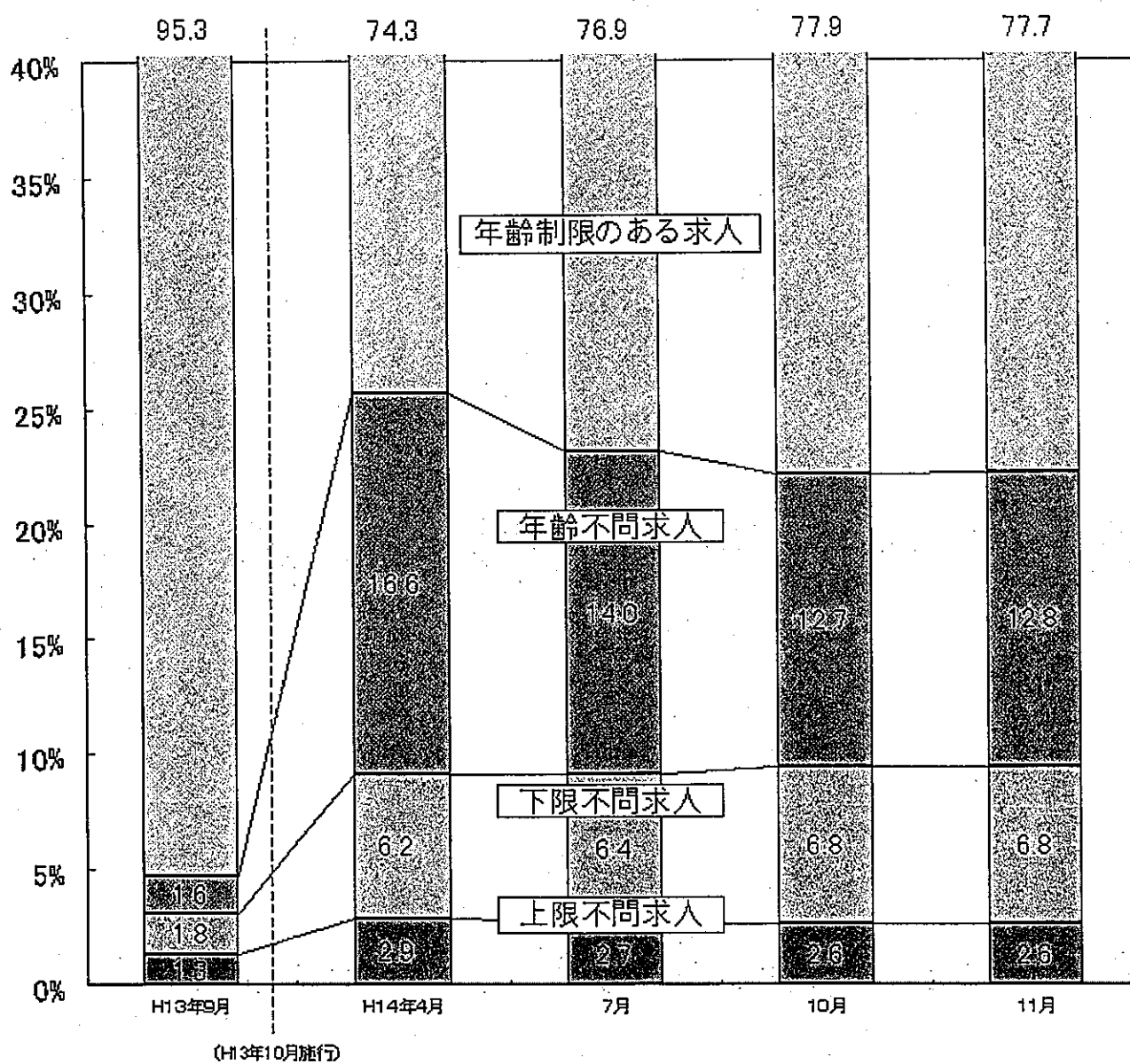
- ・ パンフレット等を利用した勧奨、指導
- ・ 書面による求人年齢制限緩和の勧奨、指導

【その他の取組み】

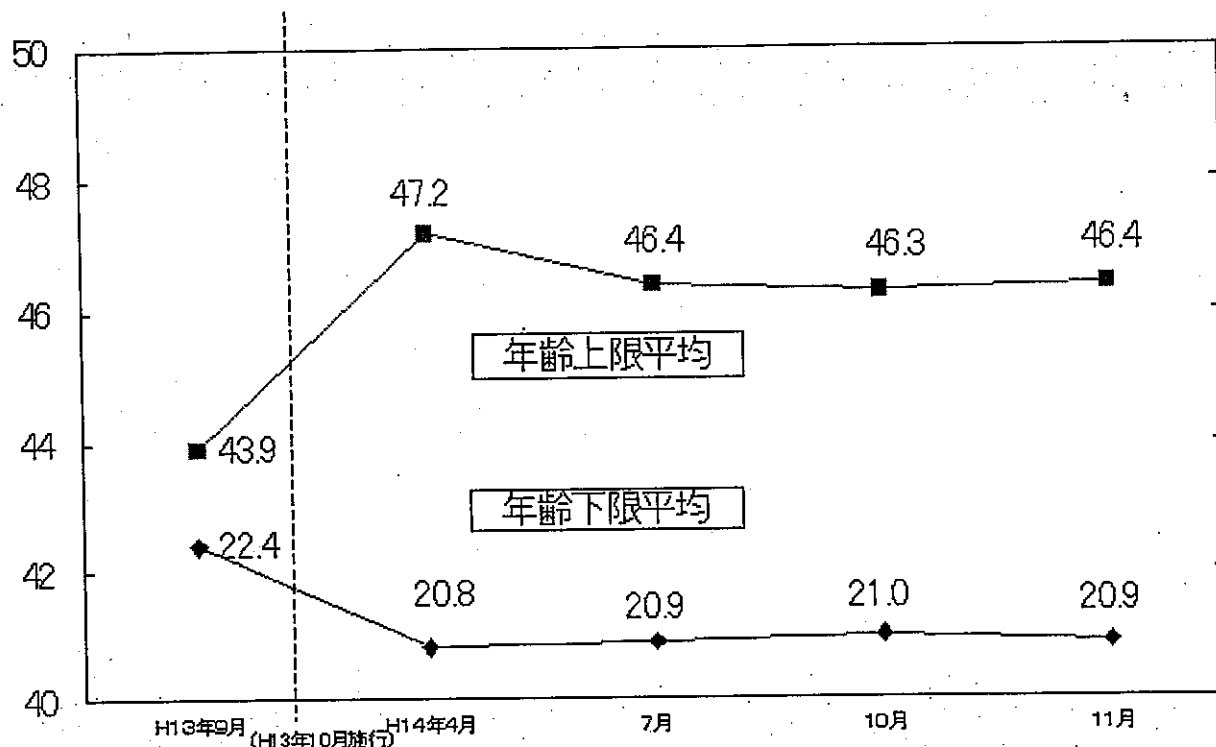
- 求人に年齢制限を付すことに合理的な理由のあるものについても、求人受理の際などに可能な限り年齢上限の引き上げを働きかける。
- 民間の職業紹介事業者等に対しても、求人者に対し不合理な理由による年齢制限を行うことのないよう周知することについて、再度趣旨の徹底を図る。

改正雇用対策法施行前後における求人年齢制限の実態

(1) 年齢制限不問求人の割合



(2) 求人における平均制限年齢



年齢制限理由別割合

平成14年11月 新規求人

指針理由番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
割合	3.24%	23.90%	8.51%	2.45%	4.63%	0.05%	1.23%	53.02%	2.48%	0.50%	100%

[参考]

- 1 新規学卒者等を募集及び採用する場合
- 2 技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合
- 3 定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合
- 4 既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合
- 5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 7 労働災害の防止等の観点から特に考慮する必要がある場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合
- 9 行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

母子自立支援員の設置 相談に応じ自立に必要な指導、職業能力の向上及び求職活動に関する支援を実施（都道府県、市等）

子育てと生活支援

- ① 子育て短期支援事業（児童を福祉施設で一時的に預かる事業）
- ② 母子家庭等日常生活支援事業（母子家庭の母等が疾病や講習会の受講等の場合に必要な家事援助または保育サービスを提供）
- ③ ひとり親家庭生活支援事業（土日・夜間TEL相談、児童訪問援助（ホームフレンド）、情報交換をする場の提供等）
- ④ 母子生活支援施設の充実（母子を一体として、自立支援のための生活指導等を実施）
 - ・ 小規模分園型(サテライト型)母子生活支援施設を設置
 - ・ 母子生活支援施設の保育機能の活用
- ⑤ 住宅対策（公営住宅の母子世帯向け特別配慮）

就業支援

- ① 母子家庭等就業・自立支援センター事業（職業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスを提供）
- ② 特定事業推進モデル事業（新たな就業機会の創出など先駆的な事業をモデル的に実施）
- ③ 母子家庭自立支援給付金
 - ・ 自立支援教育訓練給付（教育訓練を受講する母子家庭の母に受講料の4割を支給(上限20万円)）
 - ・ 高等技能訓練促進費（就職に有利な資格を取得する場合、修業期間中の生活費について一定期間経済的支援を行う（月額10万3千円、修業期間の最後の1/3の期間(12月を限度)）
- ④ 公共的施設における雇入の促進等
- ⑤ ハローワークにおける寡婦等職業相談員の設置
- ⑥ 就職援護措置
 - ・ 職業紹介、公共職業訓練等の実施
 - ・ 特定求職者雇用開発助成金の支給（賃金1/4(中小企業1/3)）
 - ・ 試行雇用を通じた早期就職の促進

養育費の確保

- ① 法律専門家等による専門相談の実施
- ② 養育費のガイドラインを含むリーフレットの作成

経済的支援

- ① 母子寡婦福祉資金の貸付（修学資金、就学支度資金、特例児童扶養資金、生活資金、事業開始資金など）
- ② 児童扶養手当の支給

自立支援体制の整備

- ① 国の基本方針の策定
- ② 都道府県、市等における自立促進計画の策定

母子福祉団体への支援

- ① 公的施設内に売店等の優先設置
- ② 事業開始・継続資金の貸付（母子寡婦福祉貸付金）
- ③ 優先的な事業発注