

○厚生労働省告示第百六十六号

雇用対策法施行規則の一部を改正する省令（平成二十九年厚生労働省令第九十三号）附則第二条第二項の規定に基づき、平成三十年雇用施策実施方針の策定に関する指針を次のように定め、平成三十年四月一日から適用する。

平成三十年三月三十日

厚生労働大臣 加藤 勝信

平成三十年雇用施策実施方針の策定に関する指針

目次

第一 趣旨

第二 平成三十年度の重点施策

一 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の待遇改善

(一) 同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援

(二) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

二 長時間労働の是正

(一) 生産性を高めながら働く時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

(二) 過労死等の防止

三 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(一) 雇用型テレワークの導入支援

(二) 自営型テレワークの就業環境の整備

(三) 副業・兼業の普及促進

四 生産性向上、賃金引上げのための支援

(一) 最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援等

(二) 生産性向上に資する人材育成の強化

五 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(一) 職業能力の見える化の推進

(二) 公共職業安定所におけるマッチング機能の充実

六 人材確保対策、地方創生の推進

(一) 人材確保対策の総合的な推進

(二) 都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

(三) 地方創生の推進

七 女性の活躍推進

(一) 職業能力開発の推進

- (二) 多様な女性活躍の推進等
- 八 若者や就職氷河期世代の活躍促進
  - (一) 新卒者等への正社員就職の支援
  - (二) フリーター等の正社員就職の支援
  - (三) ニート等の社会的・職業的自立のための支援の推進
- 九 治療と仕事の両立
  - (一) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進
- 十 障害者の活躍促進
  - (一) 平成三十年四月からの障害者雇用率引上げに伴う支援の強化
  - (二) 多様な障害特性に対応した就労支援の強化
  - (三) 障害者の職業能力開発の推進
- 十一 高年齢者の活躍促進
  - (一) マッチングによるキャリアチェンジの促進
  - (二) 継続雇用延長等に向けた環境整備
  - (三) 地域における多様な働き手への支援
- 十二 外国人材の受入れ

- (一) 外国人留学生、定住外国人等の就職支援
  - (二) 外国人労働者の受入れに関する各種制度の適正な運用
  - (三) 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用
- 十三 生活困窮者等の活躍促進

## 第一 趣旨

この指針は、都道府県労働局長が、雇用対策法施行規則の一部を改正する省令附則第二条第一項の規定に基づき、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（以下「雇用施策実施方針」という。）を策定するための指針である。

国と地方公共団体との連携強化の方向性は、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目指すことであり、地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成二十八年法律第四十七号）により、公共職業安定所利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方公共団体の連携を抜本的に拡充したところである。

具体的な取組としては、国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むため、都道府県労働局長と地方公共団体の長による雇用対策協定の締結や、公共職業安定所の求人情報・求

職情報を地方公共団体等にオンラインで提供する取組、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う福祉等の業務を一体的に実施する取組、国と市町村が連携して設置するふるさとハローワークでの就職支援、各種の共同事業等がある。これらの取組については、都道府県労働局と地方公共団体が日頃から意思疎通を図り、利用者の様々なニーズにきめ細かく応え、着実に成果を上げていくことが重要である。

このため、雇用対策協定に基づく運営協議会又は雇用対策連絡調整会議の開催、都道府県労働局職業安定部長を連絡責任者とする地方公共団体との連絡窓口の活用、また、各都道府県の労働力需給推計等の政策立案に資する情報の共有等を通じて、地方公共団体と一層緊密な連携・協力関係を構築する必要がある。

都道府県労働局長は、雇用対策協定を実施するための計画（都道府県労働局長と都道府県知事が締結した雇用対策協定に係るものに限る。）を作成することとした場合を除き、この指針を踏まえ、都道府県知事の意見を聴いて雇用施策実施方針を定め、国の講ずる雇用に関する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努めるものとする。

## 第二 平成三十年年度の重点施策

### 一 同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の待遇改善

(一) 同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援

平成三十年度は、「正社員転換・待遇改善実現プラン」とそれに基づき都道府県労働局ごとに策定された「地域プラン」の計画期間の中間年に当たり、いずれも進捗状況等を踏まえた目標値等の見直しを予定している。両プランの進捗状況及び取組状況の把握、分析、公表をし、見直しを行う。特に「地域プラン」については、都道府県労働局を中心に、地域の実情を踏まえてプランの見直しを行う。また、非正規雇用労働者の待遇改善等への対応に向けて、各都道府県に働き方改革推進支援センターを設置し、地方公共団体や関係機関との連携により、企業に対する相談・助言等を行う。

(二) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

ア パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者と通常の労働者との均等・均衡待遇の確保、正社員転換を推進するた  
め、地方公共団体と連携し、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律  
第七十六号）の周知徹底、職務分析・職務評価の導入支援等により、雇用管理改善の取組を  
促進する。

イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

平成二十五年四月一日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成二十四年法律

第五十六号)による改正後の労働契約法(平成十九年法律第二百二十八号)に基づく無期転換ルールにより、平成三十年四月以降、本格的に無期労働契約への転換の申込みが見込まれることから、法の趣旨を踏まえた対応が求められる。また、これを契機として、正社員と非正規雇用労働者の二極化を緩和し、待遇の改善やワーク・ライフ・バランスの実現のため、多様な正社員の普及を図ることが重要である。

このため、地方公共団体と連携しながら、セミナーの開催等により、労使双方に対し、無期転換ルールの周知啓発及び多様な正社員の普及を図る。

## 二 長時間労働の是正

### (一) 生産性を高めながら働く時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

労働者の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の「働き方改革」を進めていくことが求められている。

このため、「働き方改革」の実現に向けて、都道府県との連携の下、都道府県労働局は地域の企業トップ等に対し働き方改革に取り組むよう働きかけるとともに、地方公共団体等との協働による地域における年次有給休暇の取得促進に向けた取組や、キッズウィークの推進、働き方・休み方の見直しに向けた周知・広報等の取組を実施する。

また、「働き方改革実行計画」(平成二十九年三月二十八日働き方改革実現会議決定)に基

づき、時間外労働の上限規制の導入など、働き方改革の趣旨や内容について周知を図る。

さらに、中小企業等における時間外労働の削減や人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、事業主団体や地方公共団体等と連携を図りながら好事例の情報提供、助成金を活用した改善に向けた支援を実施する。

## (二) 過労死等の防止

過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現するため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成二十七年七月二十四日閣議決定）に基づく対策を着実に推進し、都道府県をはじめ地方公共団体との連携・協力を図りながら、啓発等を実施する。

なお、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」については、同大綱の規定に基づき、見直しの検討が行われているため、見直しが行われた場合には、見直し後の内容を踏まえた啓発等を実施する。

## 三 柔軟な働き方がしやすい環境整備

### (一) 雇用型テレワークの導入支援

子育てや介護と仕事の両立の手段となり、雇用の安定に資する雇用型テレワークが、適正な労務管理下で実施されるよう「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施の



ためのガイドライン」について、地方公共団体と連携して企業に周知徹底を図る。

(二) 自営型テレワークの就業環境の整備

自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業形態とするために必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、地方公共団体と連携して注文者、仲介事業者及び自営型テレワーカーへの周知徹底を図る。

(三) 副業・兼業の普及促進

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したい、スキルアップを図りたいといった希望を持つ労働者が副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、平成二十九年度に策定するガイドライン及び改定版モデル就業規則の周知を行い、地方公共団体と連携しながら副業・兼業の普及促進に努める。

四 生産性向上、賃金上げのための支援

(一) 最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援等

最低賃金引上げに対応するとともに、賃金の引上げを図っていくためには、企業の生産性向上の実現を後押しすることが必要である。都道府県労働局及び公共職業安定所は、最低賃金や賃金の引上げに向けた生産性向上等の支援を目的とした各種の労働関係助成金について、事業主団体や地方公共団体等と連携しながら、事業主に対して積極的に周知を行い、当該助成金の

利用の促進を図る。

(二) 生産性向上に資する人材育成の強化

第四次産業革命による産業構造の変化や人材の流動化に対応するため、労働者の能力開発が一層重要となる中、特にＩＴリテラシーはＩＴ業界に限らず、ＩＴを活用する全産業の人材に求められている。このため、基礎的なＩＴリテラシーを習得するための職業訓練を開発・実施する必要がある。

また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進する必要がある。

都道府県労働局は、各都道府県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構等と連携し、これらの職業訓練コースの設定促進に努める。

五 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(一) 職業能力の見える化の推進

労働者の主体的なキャリア形成、企業の効果的な人材育成を促進していくため、職業能力評価制度の整備・活用促進を進めていく必要がある。

このため、技能検定については、時代のニーズに合ったものとなるよう職種・作業の新設・統廃合等を行うとともに、若年技能者の技能検定の受検料減免措置を講じ、技能検定を受検し

やすい環境整備に努める。

都道府県労働局は、都道府県や都道府県職業能力開発協会と連携して、これらの技能検定制度の周知・広報に取り組む。

(二) 公共職業安定所におけるマッチング機能の充実

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、公共職業安定所、地方公共団体等様々なマッチング機関が密接に連携し、それぞれの得意分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

このため、公共職業安定所は、保有する求人情報・求職情報を地方公共団体等にオンラインで提供する取組を引き続き実施する。求人情報の提供については、求人者の意向確認等を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

また、都道府県労働局及び公共職業安定所は、職業安定法（昭和二十二年法律第四百一十一号）第二十九条第一項に基づき無料の職業紹介事業を行う特定地方公共団体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

さらに、都道府県労働局長と地方公共団体の長による雇用対策協定の締結を推進するとともに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する。

## 六 人材確保対策、地方創生の推進

### (一) 人材確保対策の総合的な推進

#### ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用による建設、介護、保育分野等の雇用管理改善の推進等について、地方公共団体と連携して周知・啓発を行い、あらゆる機会を活用して「魅力ある職場づくり」を推進する。

特に、介護分野においては、公益財団法人介護労働安定センターが設置している、地方公共団体や介護関係団体等から構成される「介護労働懇談会」を、積極的に活用する。

#### イ 公共職業安定所における人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設、警備、運輸など雇用吸収力の高い分野における人材確保に向けて、関係団体や地方公共団体等との連携による求人者向け・求職者向けセミナー、事業所見学会、就職面接会等の人材確保支援を実施する。

### (二) 都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

「働き方改革」については、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域において、地域の実情に応じた取組を進めることが重要である。

このため、都道府県労働局は、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働者の労働環境や待

遇の改善等に向けた気運が高まるよう、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を行うとともに、同会議を利用して、都道府県に対し、働き方改革分野での地方創生推進交付金の利用について勧奨に努める。

また、「働き方改革」の実現に向けて、中小企業・小規模事業者が着実に取り組むことが重要であることから、同会議において、地域の中小企業・小規模事業者の状況についての情報を共有するなど、都道府県や経済産業局を始め参加団体等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

### (三) 地方創生の推進

#### ア 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

地方公共団体においては、まち・ひと・しごと創生法（平成二十六年法律第百三十六号）に基づき策定した地方版総合戦略を踏まえた取組が進められている。厚生労働省においても、地方公共団体による雇用創出や人材育成・確保等の自主的な取組を支援するため、地域活性化雇用創造プロジェクト、実践型地域雇用創造事業及び地域雇用開発助成金等を実施するとともに、都道府県労働局においても各地域の取組がより効果的なものとなるようその知見を積極的に地方公共団体等へ提供する。

また、中小企業の働き方改革に資する取組を支援するため、「地域活性化雇用創造プロジ

「エクト」を拡充したことから、当該制度の利用が図られるよう、都道府県への周知に努める。

イ 地方拠点強化税制の活用促進

本社機能の移転又は地方における拡充を促し、企業の地方拠点の強化を図ることで、地方におけるしごと場を確保し、新たなひとの流れを呼び込むことが重要である。東京一極集中の是正等をさらに進めていくため、地方拠点強化税制について、雇用要件の緩和や支援対象施設の拡充等を行うこととされた。都道府県労働局は、都道府県と連携し、当該制度の周知・広報に努め、活用を促進する。

## 七 女性の活躍推進

### (一) 職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある方向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。都道府県労働局は、都道府県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構支部と連携し、訓練コースの一層の設定促進に努める。

### (二) 多様な女性活躍の推進等

#### ア 女性活躍推進法の実効性確保等

企業における女性活躍推進の取組の実効性を高めるため、女性の職業生活における活躍の

推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）に基づく一般事業主行動計画策定等について、常時雇用する労働者が三百人以下の中小企業も含め取組促進を進める必要がある。

このため、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給や「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な利用促進、行動計画の策定支援等に関して地域の中小企業や関係団体等に対し、地方公共団体と連携した広報活動やセミナーでの情報提供等を行うことにより企業の取組促進を図る。

また、働く人が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を發揮できる雇用環境を整備するため、地方公共団体と連携し、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）の周知・広報に取り組む。

#### イ 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠、出産等に関するハラスメント及びパワーハラスメントのない職場環境を整備するため、都道府県労働局は、地方公共団体と連携し、職場環境におけるハラスメント対策に関して総合的・一体的に周知・広報に取り組む。

#### ウ 仕事と家庭の両立支援の推進

(ア) 育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率一・八の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、地方公共団体と連携し、平成二十九年十月一日に施行された雇用保険法等の一部を改正する法律（平成二十九年法律第十四号）による育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）の改正内容の周知徹底・同法に基づく行政指導等を通じて確実な履行確保を図る。

(イ) 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への支援

働きながら安心して育児や介護を行える職場環境を整備するため、地方公共団体と連携し、仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主への各種助成金の支給等を通じて、事業主の取組を促進する。

(ウ) 女性の再就職支援の一層の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、マザーズハローワーク事業において、地方公共団体との連携による保育サービス関連情報提供等を引き続き実施する。

八 若者や就職氷河期世代の活躍促進

(一) 新卒者等への正社員就職の支援

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和四十五年法律第九十八号）に基づき、若者の適職選択に資する職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認



定制度等の取組を引き続き促進するとともに、公共職業安定所において一定の労働関係法令違反を繰り返す事業所等の新卒求人を受け付けない求人不受理を引き続き実施する。

また、学校等との連携を強化し、新卒応援ハローワークに関する周知・広報を図るとともに、未就職卒業者や学校を退学した者等についても、都道府県や学校等と連携を図りながら、地方公共団体が参加する新卒者等人材確保推進本部等を活用し、地域の実情に応じた就職支援を実施する。

具体的には、より円滑に学生等が働きたい場所で就職活動を行えるよう、平成三十年四月に改正された青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成二十七年厚生労働省告示第四百六号）を踏まえ、希望する地域で働ける勤務制度の導入等について周知・啓発を行うとともに、都道府県や学校等と連携して早期からの職業意識の形成やUIJターン就職に係る支援を強化する「地元就活コラボプロジェクト」を実施する。

## (二) フリーター等の正社員就職の支援

わかものハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、都道府県が設置するジョブカフェとの連携、トライアル雇用等の活用を通じてフリーター等のニーズに応じた正社員就職の支援を実施する。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中的なセミナー、企業に対する雇入れ支援等により、正社員就職に向けた集中的な支援を引き続き実施する。また、わかものハローワークにおいて、引き続き実践的スキルの付与が必要な者を対象に公的職業訓練への積極的な誘導を行う。

(三) ニート等の社会的・職業的自立のための支援の推進

高校中退者等をはじめとする若年無業者等については、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体と連携し、個々の若者の状況に応じた相談機会の提供、職場体験等各種プログラムの実施、アウトリーチ（訪問）型支援の活用など、職業的自立に向けた切れ目のない支援を推進する。

また、就職氷河期に学校卒業時を迎えた四十代前半層で無業状態にある者についても、その自立を実現するための効果的な支援プログラムの試行実施とその効果検証を行うためのモデル事業に取り組む。

九 治療と仕事の両立

(一) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア 都道府県における「地域両立支援推進チーム」を通じた両立支援の取組の推進

都道府県労働局は、「地域両立支援推進チーム」を活用し、地方公共団体等と連携を図り

ながら、疾病を抱える労働者の治療と仕事の両立支援の取組を促進する。

イ がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援の強化等

都道府県労働局及び公共職業安定所は、地方公共団体やがん診療連携拠点病院等関係機関と連携し、がん等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就職支援や事業主の理解を促進するための取組を引き続き実施する。

## 十 障害者の活躍促進

(一) 平成三十年四月からの障害者雇用率引上げに伴う支援の強化

障害者の雇用者数が過去最高を更新し、また、平成三十年四月から精神障害者の雇用義務化に伴う障害者雇用率の引上げが行われることから、障害者雇用の充実及び強化を図る必要がある。

このため、都道府県労働局及び公共職業安定所は、障害者就業・生活支援センター等との連携の強化を図りながら、雇用された障害者の職場における定着を促進する。

また、障害者雇用ゼロ企業（障害者の雇用義務のある企業のうち、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も障害者を雇用していない企業をいう。）に対して、当該企業の状況を踏まえた支援計画を作成し、採用の準備段階から採用後の定着支援までを一貫して支援する。

(二) 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病といった多様な障害特性や本人の希望、能力等に応じて就労することができる環境を実現する必要がある。

このため、公共職業安定所は、地域の関係機関と連携したチーム支援や、特別支援学校等を対象にする就職ガイダンスの積極的な実施により、そのマッチング機能を強化する。

また、多様な障害特性に対応するため、地域の就労支援機関に加え、医療機関や発達障害者支援センター、難病相談支援センター、大学等との連携を強化する。

### (三) 障害者の職業能力開発の推進

都道府県労働局及び公共職業安定所は、都道府県や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや就職支援に努める。また、障害者雇用率の達成指導等の機会を捉えて、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえた職業訓練ニーズを把握し、都道府県への情報提供を行う等、都道府県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、都道府県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

特に、職業能力開発校（一般校）において精神障害者を対象とした職業訓練を円滑に実施するため、労働局は事業の実施や訓練生の確保等について都道府県を支援する。

(一) マッチングによるキャリアチェンジの促進

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）に基づく高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は六十五歳を超えても働きたい高年齢求職者に対する再就職支援が重要となっている。このため、全国の主要な公共職業安定所に設置された「生涯現役支援窓口」を増設し、地方公共団体との連携を図りながら、特に六十五歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援を強化する。

(二) 継続雇用延長等に向けた環境整備

高年齢者が意欲と能力のある限り働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、継続雇用の延長や定年引上げに向けた環境を整える必要がある。

このため、地方公共団体等と連携しながら、生涯現役社会の実現の必要性等について周知を行い、地域全体で高年齢者雇用に関する気運の醸成を図るとともに、六十五歳以上への定年引上げや六十六歳以上の継続雇用制度の導入等を行う企業を支援する「六十五歳超雇用推進助成金」の利用の促進を図る。

(三) 地域における多様な働き手への支援

企業を退職した高年齢者の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会が確保されるようにしていくことが重要となっている。このため、地方公共団体をはじめとする高年齢者

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を推進し、地域の高年齢者の就業促進に向けて連携強化等を図る。また、地方自治体、福祉事務所等に設置されたハローワークの相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。

## 十二 外国人材の受入れ

### (一) 外国人留学生、定住外国人等の就職支援

「日本再興戦略二〇一六」（平成二十八年六月二日閣議決定）を踏まえ、留学生の日本国内での就職率を平成三十二年度までに五割以上とするため、外国人雇用サービスセンター等においてインターンシップや既卒留学生に対するトライアル雇用の活用推進に関する取組等を強化する。

また、定住外国人を対象に、外国人就労・定着支援研修の充実等を通じて、安定就労を更に推進する。

### (二) 外国人労働者の受入れに関する各種制度の適正な運用

近年、外国人労働者の受入れに関する取組みが進展する中、地方自治体をはじめ、関係機関と連携し、各種制度の適正な運用に努める。

### (三) 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成二十八年法律第十九号）に基づき新設された外国人技能実習機構において技能実習生に対して相談・支援等を行っており、適切な連携を行う。

さらに、都道府県労働局、外国人技能実習機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で都道府県労働局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針等を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との連携の確保・強化に取り組む。

### 十三 生活困窮者等の活躍促進

生活保護受給者数が高止まりの状況にあること等から、公共職業安定所と地方公共団体が一体となった就労支援の充実を図る必要がある。

このため、福祉事務所に設置する公共職業安定所の常設窓口を増設すること等の他、就労準備の整った者を積極的に公共職業安定所の就労支援に誘導することにより、ワンストップの相談体制の充実を図る。さらに、生活保護受給者等を雇い入れる事業主に対して助成金を支給するとともに就職後の定着を支援し、生活保護受給者等を含む生活困窮者の就労による自立を推進する。

また、地方自治体、福祉事務所等に設置されたハローワークの相談窓口等及びシルバー人材

センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。