

5年未満保存

地発0516第4号  
基発0516第3号  
職発0516第21号  
能発0516第1号  
雇児発0516第2号  
平成25年5月16日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長  
（公印省略）  
厚生労働省労働基準局長  
（公印省略）  
厚生労働省職業安定局長  
（公印省略）  
厚生労働省職業能力開発局長  
（公印省略）  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局長  
（公印省略）

平成25年度地方労働行政運営方針について

標記について、別添のとおり策定したので、各都道府県労働局におかれては、これを踏まえ、管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んだ行政運営方針を取りまとめ、これに基づいた計画的な行政運営に努められたい。

# 平成 25 年度地方労働行政運営方針

## 第 1 労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

- (1) 経済社会の構造的な変化
- (2) 最近の経済情勢

### 2 雇用をめぐる動向

- (1) 最近の雇用情勢
- (2) 若者の雇用状況
- (3) 高年齢者の雇用状況
- (4) 女性の雇用状況
- (5) 非正規雇用労働者の雇用状況
- (6) パートタイム労働者の雇用状況
- (7) 障害者の雇用状況
- (8) 職業訓練の状況

### 3 労働条件等をめぐる動向

- (1) 申告・相談等の状況
- (2) 労働時間の状況
- (3) 労働災害・労災補償の状況

## 第 2 平成25年度地方労働行政の課題

### 1 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

- (1) 若者・女性・障害者・高年齢者等の就業実現
- (2) 成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進
- (3) 重層的なセーフティネットの構築
- (4) 東日本大震災の被災地における雇用の確保

### 2 安心して働くことのできる環境整備

- (1) 非正規雇用労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善
- (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
- (3) 労働者の安全と健康確保対策
- (4) 良質な労働環境の確保

## 第 3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

### 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

### 2 計画的・効率的な行政運営

- (1) 計画的な行政運営
- (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化
- (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し
- (4) 行政事務の情報化への対応
- (5) コスト削減の取組
- (6) 遊休資産売却の確実な処理等

### 3 地域に密着した行政の展開

- (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

- (2) 地方自治体等との連携
- (3) 労使団体等関係団体との連携
- (4) 積極的な広報の実施
- (5) 労働法制の普及等に関する取組

#### 4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

- (1) 保有個人情報の厳正な管理
- (2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施
- (3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応
- (4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

#### 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

- (1) 綱紀の保持
- (2) 行政サービスの向上等

### 第4 平成25年度地方労働行政の重点施策

#### 1 東日本大震災からの復興支援

- (1) 被災地の本格的な雇用復興のための産業施策と一体となった雇用機会創出への支援（「被災地雇用復興総合プログラム」の推進）
- (2) 東日本大震災の影響による失業者の雇用機会創出への支援
- (3) 福島避難者帰還就職支援プロジェクト
- (4) 職業訓練の推進等
- (5) 東電福島第一原発及び他の原子力施設における放射線障害防止等対策
- (6) 除染等業務、特定線量下業務及び除染廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策の徹底
- (7) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底

#### 2 総合労働行政機関として推進する重点施策

- (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施
- (2) 各分野の連携した対策の推進

#### 3 労働基準行政の重点施策

- (1) 労働条件の確保・改善対策
- (2) 最低賃金制度の適切な運営
- (3) 適正な労働条件の整備
- (4) 労働者の安全と健康確保対策の推進
- (5) 労災補償対策の推進

#### 4 職業安定行政の重点施策

- (1) 雇用施策に関する数値目標
- (2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
- (3) 地方自治体との連携による就職支援
- (4) 重層的なセーフティネットの構築
- (5) 雇用管理改善対策の推進
- (6) 若者の雇用対策の推進
- (7) 高年齢者の雇用対策の推進
- (8) 障害者の雇用対策の推進
- (9) 非正規雇用対策の推進

- (10) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進
- (11) 外国人の雇用対策の推進
- (12) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (13) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進
- (14) 地域雇用対策の推進
- (15) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (16) 民間を活用した就職支援
- (17) 雇用保険制度の安定的運営
- (18) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底
- (19) 雇用促進税制の推進
- (20) 公共職業安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と公共職業安定所のサービス改善・向上

#### 5 職業能力開発行政の重点施策

- (1) 若者の就職促進、自立支援対策
- (2) ジョブ・カード制度の推進
- (3) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援
- (4) 労働者・企業の職業能力開発への支援
- (5) キャリア・コンサルティングの普及促進
- (6) 障害者の職業能力開発の推進

#### 6 雇用均等行政の重点施策

- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進
- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
- (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進
- (4) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

#### 7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

- (1) 労働保険料等の適正徴収等
- (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (3) 年度更新の円滑な実施
- (4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等
- (5) 電子申請の利用の促進等
- (6) 雇用保険率の周知徹底について

#### 8 個別労働関係紛争の解決の促進

- (1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施
- (2) 関係機関・団体との連携強化

## 第1 労働行政を取り巻く情勢

### 1 社会経済情勢

#### (1) 経済社会の構造的な変化

我が国の人口は、近年は横ばい傾向で推移しているが、約50年後には9,000万人を割り込むと推計されており、少子高齢化の下、将来は本格的な人口減少社会が到来する見込みである。現在の性別、年齢別の就業率に変化がない場合、平成32年までに就業者数が約400万人減少すると見込まれており、こうした就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

また、近年、非正規雇用労働者が雇用者の3分の1を超えるなかで、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

経済再生に資する施策を進めていくなかで、政府として、「個人の可能性が最大限発揮され、雇用と所得が拡大する国」を目指し、若者の就職支援、高齢者の就労支援、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) 最近の経済情勢

景気は、一部に弱さが残るものの、このところ持ち直しの動きがみられる。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出は、このところ緩やかに減少している。生産は、持ち直しの動きがみられる。企業収益は、大企業を中心に改善の兆しがみられる。設備投資は、下げ止まりつつある。企業の業況判断は、改善の動きがみられる。雇用情勢は、依然として厳しさが残るものの、このところ改善の動きがみられる。個人消費は、底堅く推移している。物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、当面、一部に弱さが残るものの、輸出環境の改善や経済対策、金融政策の効果などを背景に、マインドの改善にも支えられ、次第に景気回復へ向かうことが期待される。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リスクとなっている。また、雇用・所得環境の先行き等にも注意が必要である。

## 2 雇用をめぐる動向

### (1) 最近の雇用情勢

平成24年は、昨年度から続く復興需要等のもと新規求人数は増加傾向であったが、製造業を中心とした雇用調整の動きや世界経済の減速の影響もあり、6月から4か月連続で減少した。一方で、新規求職者数は、概ね減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成24年の有効求人倍率は0.80倍（前年差0.15ポイント改善）（「平成24年職業安定業務統計」）、完全失業率は4.3%（前年差0.3ポイント改善）（「平成24年労働力調査」）となった。主要産業別の雇用者数は、製造業等は減少傾向にあるが、医療・福祉等は増加が続いている。また、雇用形態別にみると、平成24年の正規雇用の労働者は前年差12万人減、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員等は同2万人増となっている。

直近についてみると、平成25年3月の有効求人倍率は0.86倍（前月差0.01ポイント改善）、完全失業率は4.1%（前月差0.2ポイント改善）となっており、現在の雇用情勢は、緩やかに持ち直しているものの、依然として厳しい状況にあり、引き続き、注視していく必要がある。

### (2) 若者の雇用状況

平成25年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については81.7%（「平成24年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」）（平成25年2月1日現在）、高校については88.3%（「平成24年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成25年1月末現在）となっており、依然として厳しい状況となっている。また、「労働力調査」によると、フリーター数は、平成24年平均で180万人と前年より4万人減となっており、ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移している。

### （3）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、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を実施している31人以上規模の企業は97.3%となっている。また、雇用情勢については依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている（「平成24年高年齢者雇用状況報告」）。

### （4）女性の雇用状況

「労働力調査」によると、平成24年の女性の雇用者数（被災3県を除く。）は2,357万人となり、前年に比べ10万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は42.8%（前年差0.1ポイント上昇）となった。

また、女性の労働力率（被災3県を除く。）を年齢階級別にみると、「25～29歳」（77.6%）と「45～49歳」（75.7%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.7ポイント上昇し、67.7%となった。

一方、直近の「出生動向基本調査」（平成22年）によると、第1子出産前後の女性の継続就業率は約4割にとどまっており、出産・育児を機に約6割の女性が退職している状況がみられる。

また、「賃金構造基本統計調査」によると、平成24年度の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とした場合、女性は70.6（前年69.3）、一般労働者のうち正社員・正職員については73.3（前年72.1）となっている。

### （5）非正規雇用労働者の雇用状況

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、非正規雇用労働者の数が増加しており、「労働力調査」の平成24年平均によると、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成24年で35.2%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。特に若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者の割合も上昇傾向にある（14%（平成11年）→22.5%（平成22年））（「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低いことに加え、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されている。

### （6）パートタイム労働者の雇用状況

「労働力調査」によると、平成24年の短時間雇用者（非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週就業時間が35時間未満者）数は、1,436万人と、雇用者総数の26.8%を占めるとともに、近年では、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

また、平成24年の「賃金構造基本統計調査」によると、パートタイム労働者と正社員等との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とし

た場合、パートタイム労働者は56.9（前年56.8）となっている。

### (7) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成24年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が56人以上の事業主）での雇用障害者数が38.2万人（前年同日現在のものと比べ1.6万人増）と9年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の1.69%ではあるものの、法定雇用率（1.8%）をいまだ下回っており、また法定雇用率を達成している民間企業の割合も46.8%と、半数に満たない状況である（「平成24年障害者雇用状況報告」）。

また、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成25年1月現在で、前年同期比16.3%増の56,259件となっている（「職業安定業務統計」）。

### (8) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成24年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は145,483人、就職率が80.3%（施設内）、66.9%（委託）となっている（平成25年2月末時点）。平成23年10月から開始された求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は149,313人、就職率は73.4%（基礎コース）、75.2%（実践コース）（受講者数は平成23年10月から平成25年3月までの訓練開始者数、就職率は平成23年中に開始し平成24年9月までに終了したコースの3か月後の就職状況。）となっている。

## 3 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

総合労働相談コーナーには、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」（以下「個別労働関係紛争」という。）に関する相談、助言・指導の申出やあっせんの申請が数多く寄せられている。平成23年度においては、総合労働相談件数が約111万件（前年度比1.8%減）と4年連続で100万件を超えて推移している。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が約26万件（同3.8%増）、助言・指導申出受付件数が9,590件（同24.7%増）と制度施行以来、いずれも過去最高を記録した。また、あっせん申請受理件数は6,510件と前年度より約1.9%増加しており、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引き下げ等に加え、いじめ・嫌がらせの相談が平成23年度は前年度比で6,534件（16.6%）増加する等、複雑・多様化の傾向にある。

労働基準監督署には、賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として数多く寄せられている。

雇用均等室には、募集・採用、解雇等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇やその他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、育児・介護休業の取得、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている。

### (2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成24年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,808時間（所定内労働時間は1,662時間、所定外労働時間は146時間）となっており、前年に比べて20時間増加している（事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,765時間（所定内労働時間1,640時間、所定外労働時間125時間）、前年

比 18 時間の増加)。一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）については、年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で、2,011 時間（所定内労働時間は 1,832 時間、所定外労働時間は 179 時間）と前年に比べて 27 時間減少している（事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 2,030 時間（所定内労働時間 1,870 時間、所定外労働時間 160 時間）、前年比 24 時間の増加）。

「労働力調査」によると週労働時間別の雇用者の分布は、60 時間以上の雇用者の割合が 9.3%と前年に比べて 0.1%減少したが、依然として約 1 割を占めている。

### (3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況をみると、平成 24 年の死亡者数は 1,058 人（前年同期比 5.4%増：平成 25 年 3 月時点速報値）、休業 4 日以上之死傷者数は 117,532 人（前年同期比 1.6%増：平成 25 年 3 月末時点速報値）となっている。死亡者数及び休業 4 日以上之死傷者数について前年に比べ増加しており、特に休業 4 日以上之死傷者数は 3 年連続の増加となっている。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、近年化学物質による健康障害に関する労災支給決定件数（休業災害）が年間 200 件程度で横ばいで推移していることに加え、昨年度は印刷事業場における胆管がん事案の発生が明らかになった。また、我が国における自殺者のうち、約 7,500 人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者も 2,500 人近くに達している（警察庁調べ、平成 24 年）。

さらに、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は 44%となっている（「平成 23 年職場における受動喫煙防止対策に係る調査」）。

労災保険給付の新規受給者数は、平成 23 年度は約 61.5 万人となっている。また、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は 898 件（対前年度比 12.0%増）と 2 年連続で増加した。精神障害等事案の労災請求件数は 1,272 件（同 7.7%増）と 3 年連続で過去最高を更新している。

また、石綿関連疾患の労災請求件数は 1,144 件（対前年度比 0.2%増）であり、依然として高水準で推移しており、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金の請求件数も、140 件（対前年度比 159.3%増）と大きく増加した。

## 第 2 平成 25 年度地方労働行政の課題

### 1 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

#### (1) 若者・女性・障害者・高齢者等の就業実現

##### ア 若者の安定雇用の確保

平成 25 年 3 月卒業予定者の就職内定率は、依然として厳しい状況となっていることから、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者の就職支援を更に強化する必要がある。また、フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。

##### イ 女性の活躍促進

###### (ア) 女性の活躍促進のための取組強化

女性の活躍を促進するため、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組や女性の活躍状況の情報開示（「見える化」）について働きかけを行う必要がある。

また、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよ

う、「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」（以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る事業主への指導等により法の履行確保を図るとともに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇等の不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

(イ) 女性の就業希望の実現

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上できめ細かく、こうした者一人ひとりの希望や状況に応じ支援していくことが必要である。このため、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を拡充し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する。

(ウ) 仕事と家庭の両立支援策の推進

企業において仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、「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」（以下「育児・介護休業法」という。）の周知徹底を図るとともに、期間雇用者の育児休業や短時間勤務の取得促進や労働者の仕事と介護の両立支援に関する好事例の収集・普及等を行うほか、両立支援に取り組む事業主等への助成を行う必要がある。また、イクメンプロジェクトを実施する等により、男性の育児休業の取得を促進する必要がある。

(エ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づく的確な指導、専門家による相談・援助や助成金の活用による支援を行うほか、職務分析・職務評価の導入支援や業種別マニュアルの作成等によりパートタイム労働者の雇用管理改善を推進する事業を実施する必要がある。

さらに、短時間正社員制度の導入・定着促進のため、導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援等を行う必要がある。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用の管理の改善等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容について周知を図る必要がある。

ウ 障害者の雇用促進（障害者が誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）

(ア) 法定雇用率の引上げも踏まえた就労支援の強化

平成25年4月から法定雇用率の引上げを行う中で、障害者の雇用促進のため、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

また、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、都道府県労働局が中心となった、関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要となる。

加えて、障害者就業・生活支援センターについては、量的な拡大とともに、サービスの質の向上を図る必要がある。

(イ) 障害者の職業能力開発支援の推進

求職障害者の増加、障害の重度化・多様化が進むなかで、福祉・教育から雇用・

就労への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、ますます重要となっている。

このため、障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、企業やNPO法人等民間を活用した障害者委託訓練及び一般の職業能力開発校を活用した職業訓練を実施し、個々の障害者や企業のニーズに対応した多様な職業訓練機会を確保し職業訓練を推進する必要がある。

#### エ 高年齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

雇用と年金の確実な接続等を図ることを目的とした「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」（以下「改正高年齢者雇用安定法」という。）の施行を踏まえ、企業における高年齢者の雇用が一層進むよう取り組んでいくとともに、高年齢者に対する再就職支援を充実・強化するなど、人生100年時代を見据え、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。

### （2）成長分野などでの雇用創出、人材の育成の推進

#### ア 成長分野での産業政策と一体となった支援

今後、成長が見込まれる分野について、産業政策とも連携しつつ、雇用機会の創出、人材育成の支援、就職支援等を推進していく必要がある。

このため、具体的には、製造業等の戦略産業を対象として都道府県の産業政策と一体となった雇用創出を目指す「戦略産業雇用創造プロジェクト」、日本の雇用をつくる人材の確保・育成、主要公共職業安定所における成長分野への事業展開を行う企業に対するマッチングの強化、中小企業の雇用管理の改善の取組への総合的かつきめ細かな支援等を行っていく必要がある。

さらに、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、民間教育訓練機関等を活用し、介護、情報通信、環境・エネルギー分野などの成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、非正規雇用として働く若者の増加や若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進が求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、関係省庁と連携し、成長分野などの中核人材育成などを可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

#### イ 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

介護・医療・保育分野については、慢性的な人手不足が社会問題となっていることに加え、今後、サービス需要の一層の増大が見込まれる中、当該分野のサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が喫緊の課題となっている。このため、当該分野の人材ニーズが高い地域の公共職業安定所において「福祉人材コーナー」を新設するとともに、既存拠点の運営体制の拡充を図るなど、当該分野のサービスを担う人材の確保を推進する必要がある。

### （3）重層的なセーフティネットの構築

#### ア 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化（「生活保護受給者等就労自立促進事業」の創設）

生活保護受給者等を含め生活困窮者を広く対象として、自治体に公共職業安定所の常設窓口を設置するなどワンストップ型の就労支援体制を全国的に整備し、早期支援

の徹底、求職活動状況の共有化、能力開発等支援プログラムの充実など就労支援を抜本的に強化し、生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

- イ 公共職業訓練、求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発や訓練機関と公共職業安定所との連携を通じた就職支援  
就職のために能力の向上が必要な者に対し、公共職業訓練や求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を実施し、早期就職に結びつけるために、都道府県労働局と都道府県などとの連携を図り、地域のニーズに即した訓練機会を確保するとともに、公共職業安定所において、訓練機関との連携も含めた、きめ細かな就職支援を行う必要がある。

#### (4) 東日本大震災の被災地における雇用の確保

東日本大震災の被災地における雇用確保対策としては、これまでに、被災者の一時的な雇用の確保としての震災等緊急雇用対応事業、被災地での安定的な雇用創出としての事業復興型雇用創出事業等を実施してきたところであるが、今後は、被災者の将来的な雇用の確保が課題となっている。

このため、被災地において、これらの事業を推進するとともに、公共職業安定所での職業紹介のマッチングを強化する必要がある。

さらに、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している者（避難している地域に住所を移転した者を含む。）の帰還・就職を支援し、再び居住する者の雇用の安定を図る必要がある。

## 2 安心して働くことのできる環境整備

### (1) 非正規雇用労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善

#### ア 有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト（仮称）の推進

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比較して雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい等の課題がある。

人材が最も重要な資源である日本において、能力開発の機会に恵まれない非正規雇用の労働者が増加していくことは、人的資本蓄積の観点からも大きな問題である。

非正規雇用労働者を「人財」として社会全体が育成し、付加価値を高めて処遇の改善につなげていくことが必要であり、こうした取組により、企業の生産性向上や、経済全体の持続的な発展につなげていくことが重要である。このため、「非正規雇用問題に係るビジョン」（平成24年3月）や、平成24年12月にとりまとめた「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書を踏まえ、労使の合意を得つつ、実効ある取組を推進していく必要がある。具体的には、企業内での正規雇用転換、人材育成、処遇改善など、非正規雇用労働者のキャリアアップを支援するための包括的な助成措置（「キャリアアップ助成金」）を創設するなど総合的に支援する必要がある。

#### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進（再掲）

第2の1の(1)のイの(エ)参照。

#### ウ 有期契約労働者や派遣労働者に関する新たなルールなどの周知・指導

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が平成25年4月1日から全面施行されることから、有期労働契約か

ら無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容についての周知に努める必要がある。

また、引き続き、平成24年10月1日から施行された「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に基づく、均衡待遇の配慮義務規定をはじめとする法制度の周知・指導に努めるとともに、丁寧・適切な指導監督に努める必要がある。

#### エ ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

公共職業安定所においては、求職者に対して、職業相談等を行う際、特に求職者が職業能力の形成機会に恵まれなかった者である場合等については、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に行い、雇成型訓練（若者チャレンジ訓練を含む。）等のジョブ・カードを活用した訓練への受講を促進する必要がある。また、企業に対しては、企業訪問等の場を活用して、雇成型訓練（若者チャレンジ訓練を含む。）を活用することのメリットや助成制度等を積極的に周知した上で、当該訓練の実施を促進する必要がある。なお、企業から雇成型訓練（若者チャレンジ訓練を含む。）に係る求人申込みを受理した場合は、当該求人への充足に向けた取組を積極的に行う必要がある。

#### オ 若年者・非正規雇用対策の戦略的・重点的な実施

若年者・非正規雇用労働者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題となっている。

このため、若年者・非正規雇用対策の新規事業であり、かつ、それぞれの事業の対象が共通している第4の4の（5）のイの「若者応援企業」、第4の5の（1）のアの「若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）」及び第2の2の（1）のア、第4の4の（8）の「キャリアアップ助成金」の3つの事業をセットに、戦略的・重点的に周知広報を行い確実に成果を上げていく必要がある。

特に、「若者応援企業」及び「若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）」は6月頃までに一定の成果が求められることから、4月・5月のスケジュール管理を徹底し、より重点的な周知広報や求人開拓を行う必要がある。

### (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

#### ア 育児休業、短時間勤務等の利用しやすい職場環境の整備（再掲）

第2の1の（1）のイ（ウ）及び（エ）参照。

#### イ 過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として、「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められている。

しかし、年次有給休暇の取得率は近年5割を下回り、週労働時間60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、過重労働による健康障害の防止に向けた取組が重要であることについて事業主等の意識を高め、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進を通じた働き方・休み方の見直しを進めていくことが必要である。

#### ウ 医療分野の『雇用の質』向上のための取組の推進

質の高い医療サービスを安定的に提供できる体制を整備するためには、長時間労働や夜勤を含む交代制などにより厳しい勤務環境に置かれている医療従事者の「雇用の質」の向上が喫緊の課題である。

このため、平成24年2月8日に取りまとめた「医療分野の『雇用の質』向上プロジェクトチームの報告」の提言内容も踏まえ、地方公共団体、地方厚生（支）局との緊密な連携の下、医療従事者の勤務環境の改善等に向けた取組を推進する必要がある。

#### エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進、良好な在宅就業環境の確保

テレワークは、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、適正な労働条件を確保しつつ、普及を促進する必要がある。

在宅ワークは、それぞれの事情に合わせて就業時間や場所などを柔軟に調整できる働き方として社会的な関心や期待が高まっており、その普及を促進する必要がある。

#### オ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員制度の導入・定着促進のため、導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援等を行う必要がある。

#### カ バス、トラック、タクシーの自動車運転者の長時間労働抑制

バス、トラック等の自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にあり、また、平成23年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数は、職種別では、自動車運転者が85件と全職種の27.4%を占め、1位となっている。さらに、監督指導結果においては、労働基準法、最低賃金法、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）等の違反が高水準で推移している。

このような状況の中で、平成24年4月に関越自動車道での高速ツアーバス事故が発生した。

このため、都道府県労働局・労働基準監督署においては、長時間労働の抑制や労働基準関係法令・改善基準告示（以下「労働基準関係法令等」という。）の遵守・定着を図るとともに、業界団体未加入の事業者にも、個別に法令等の周知等を行うほか、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を国土交通省の地方運輸機関との間で行う必要がある。

### (3) 労働者の安全と健康確保対策

#### ア 東日本大震災からの復旧・復興作業に従事する労働者の安全と健康確保対策

東日本大震災からの復旧・復興作業については、引き続き、東京電力福島第一原子力発電所（以下「東電福島第一原発」という。）の廃止措置等に向けた作業を始めとした、復旧・復興工事に従事する労働者の放射線障害防止対策、重機災害や墜落・転落災害防止対策を徹底する必要がある。

#### イ 労働災害の3年連続増加への対応

労働災害については、休業4日以上災害が3年連続で増加する緊急事態であり、この増加を止め、第12次労働災害防止計画の目標（平成29年までに平成24年比15%以上減）に向けて災害を減少させる必要がある。

#### ウ 化学物質管理の推進

印刷事業場における胆管がん事案の発生を契機として、関係法令の遵守徹底など、

化学物質による健康障害等の防止対策を徹底する必要がある。

#### (4) 良質な労働環境の確保

##### ア 最低賃金の引上げ

強い経済を再生することは喫緊の課題であり、長引くデフレや円高から脱却し、雇用や所得の拡大を目指していくことが必要であるとされている。

その中で、頑張った人が報われ、労働者が経済成長の果実を享受できるように、賃金のセーフティネットである最低賃金の引上げにも取り組んでいく必要がある。

##### イ 個別労働関係紛争の解決の促進

最近の個別労働関係紛争の複雑・困難化等にかんがみ、個別労働関係紛争解決援助制度の的確な運用を図ることが重要である。

このため、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である総合労働相談コーナーの機能強化を図るほか、助言・指導及びあっせんに係る運用改善を行うとともに、関係機関・団体との連携強化を図り、より効果的な制度運用を図る必要がある。

##### ウ 労働法制の基礎知識の普及促進

労働契約法や裁判例に照らし、不適切な解雇や雇止め、労働条件の引下げ等が行われることがないよう、労働契約法、労働基準法等の働く上でのルールについて、使用者のみならず労働者や労働者になろうとする者に対する周知啓発を図ることが重要である。

##### エ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメント問題については、近年、総合労働相談コーナーへの相談が増加し続ける等、社会問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえ、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

##### オ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の利用促進などにより、労働保険料等の収納率の向上を図る。

### 第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

#### 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

都道府県労働局が各地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、都道府県労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、都道府県労働局長がリーダーシップを発揮し、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）と一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーに

においてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び雇用均等室等へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を幹部等で共有し都道府県労働局としての方針を検討するなど、部局内の会議が、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

## 2 計画的・効率的な行政運営

### (1) 計画的な行政運営

都道府県労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局署所」という。）における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、各地域の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められており、地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ都道府県労働局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

### (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、高止まりしている失業者や労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

### (4) 行政事務の情報化への対応

労働局総務情報システム（平成25年12月に廃止し、平成26年1月より共働支援システムという。）、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び労働保険適用徴収システム、雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）及び電子入札システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムの活用により、都道府県労働局の行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進にかんがみ、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、都道府県労働局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施することにより、本省所管システム及び都道府県労働局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

#### (5) コスト削減の取組

都道府県労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、今後、さらに、局署所の管理者はもとより職員一人一人が、いかにして同等以上のサービスを安いコストで実現するかという視点で行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

#### (6) 遊休資産売却の確実な処理等

都道府県労働局が保有する遊休資産については、確実な処理を行い、国有財産に係る未利用土地の処分促進や有効活用等の課題が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、国有財産事務の円滑な実施を図る。

### 3 地域に密着した行政の展開

#### (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、都道府県労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部室で得られた情報の共有・活用に努める。

また、各局の幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上立った適切な行政課題を設定し、都道府県労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

#### (2) 地方自治体等との連携

雇用対策を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。そのため、日頃から、都道府県労働局長等幹部が、都道府県知事、市町村長、自治体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうよう努めることとし、具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」に基づき積極的に実施する。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、都道府県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用施策実施方針として策定・実施するとともに、都道府県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、基本的にはその要請に応じることとし、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

また、国と地方自治体の一体的実施について、公共職業安定所の全国ネットワークを最大限活用しつつ、提案のあった地方自治体と、連携・協力して一体的実施を進め

ていくほか、市町村連携型ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

### (3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、都道府県労働局長をはじめとする局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達な意見交換を行う場である「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

### (4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であり、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成24年2月7日）に基づき、都道府県労働局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

例えば、都道府県労働局長自らが積極的に情報発信を行うこと、都道府県労働局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設けること、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して都道府県労働局や署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンを活用するとともに、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

### (5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。平成24年度から、各都道府県労働局が地域の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、今後とも継続して取組を進める。

## 4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

### (1) 保有個人情報の厳正な管理

各都道府県労働局において定めている都道府県労働局保有個人情報管理規程に基づき、各局で保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、企画室と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の再発防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成23年5月31日改定）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、これまで以上に慎重に選考する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

## (2) 行政サービスの向上等

局署所の管理者は、国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。

また、局署所の管理者は、「厚生労働省防災業務計画に係る留意点の改正について」（平成24年3月28日）を踏まえ、非常災害時の窓口の対応について、安全確保のための迅速な対応ができるよう備える。

## 第4 平成25年度地方労働行政の重点施策

### 1 東日本大震災からの復興支援

#### (1) 被災地の本格的な雇用復興のための産業施策と一体となった雇用機会創出への支援（「被災地雇用復興総合プログラム」の推進）

東日本大震災の被災地（被災9県の災害救助法の適用地域をいう。以下同じ。）での本格的な安定雇用を創出するため、都道府県が引き続き実施する事業復興型雇用創出事業及び生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業について、都道府県労働局においても連携を行う。

#### (2) 東日本大震災の影響による失業者の雇用機会創出への支援

東日本大震災の被災者等の雇用の場を確保するため、都道府県又は市町村による直接雇用又は民間企業やNPO等への委託による雇用を創出するための震災等緊急雇用対応事業を実施する。

都道府県労働局及び公共職業安定所（以下「局所」という。）においては、労働市場に関する情報の提供、全国的な取組の事例紹介や必要な助言を行うことにより、特に市町村における積極的な事業計画の立案を促すとともに、公共職業安定所に提出された求人の円滑な充足を図り、地方自治体と連携して、地域の実情に応じた雇用機会の創出を推進する。

#### (3) 福島避難者帰還就職支援プロジェクト

福島の労働者の職業の安定を図り、また、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している者の帰還・就職を支援するとともに、再び居住する者等の雇用の安定を図るための事業を実施する。

都道府県労働局は、自治体や経済団体から構成される協議会に対し、就職活動支援セミナーなど避難解除区域への帰還者の雇用促進に資する事業を委託する。

また、福島県の市町村に対し、市町村の実情に応じて、助成金など雇用創出の支援ツールの活用方法の提案や、手続・運営などに関するアドバイスを行う。

さらに、福島県内外の避難者の就職支援体制を充実する。

#### (4) 職業訓練の推進等

##### ア 公的職業訓練の推進

成長分野を中心に、民間教育訓練機関等を活用した実践的な公共職業訓練及び求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者への就職支援を強化する。

##### イ キャリア形成促進助成金の特例

被災地の復興や、東日本大震災等の影響を踏まえた新たな事業展開に必要な人材の育成を推進するための特例（訓練経費・訓練中の賃金への助成率引き上げ等）を実施しているところであり、引き続き被災地等における人材育成を推進する。

(5) 東電福島第一原発及び他の原子力施設における放射線障害防止等対策

東電福島第一原発での廃止措置等に向けた作業を行う労働者の放射線障害を防止するため、東京電力、元方事業者及び関係請負人に対する被ばく線量管理、健康管理等に関し、必要な監督指導等を行う。

また、緊急作業従事者等に対しては、「東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」（平成23年10月11日）に基づき、事業者に対する指導を行う。

さらに、一定の線量を超える被ばくをした緊急作業従事者が就業上の不利益な取扱いを受けることのないよう、本省においてその処遇、配置等の配慮を関係事業者に指導しているところであり、局所においても労働者の就業支援等を行う。

東電福島第一原発における事故の教訓等を踏まえ、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」（平成24年8月10日付け基発0810第1号）に基づき、原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策について指導を行う。

(6) 除染等業務、特定線量下業務及び除染廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策の徹底

除染等業務又は特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務に係る電離放射線障害防止規則」（平成23年厚生労働省令第152号）及び「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成23年12月22日付け基発1222第6号）及び「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成24年6月15日付け基発0615第6号）に定める事項が適切に実施されるよう関係事業者に対して指導を行う。なお、除染等事業者に対する監督指導等に当たっては、発注者である地方自治体等との連携を図る。

また、除染等業務に伴って発生する除去土壌又は事故由来放射性物質に汚染された廃棄物の処分の業務における労働者の放射線障害の防止については、別途指示するところにより、改正予定の電離放射線障害防止規則に基づき、必要な監督指導等を実施する。

(7) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底

震災復旧・復興工事については、建築物等の解体工事、被災地域の地方自治体が作成した復興計画に基づく除染作業、生活基盤の復旧工事等を含む復旧・復興工事の進捗状況に応じて地方自治体と連携の上、重機による災害や墜落・転落災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。特に、緊急経済対策が講じられる中、被災地の復旧・復興工事の加速と全国的な事前防災・減災のための取組強化により、全国的に人材不足等が生じ、復旧・復興工事においても建設業で初めて就業する者が増加することから、新規参入者、職長等に対する安全衛生教育が確実に行われるよう徹底する。

また、震災復興工事においては、一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施されることから、工事の輻そうによる労働災害を防止するため、地方自治体の公共工事担当部署等との連絡会議を適切に開催するとともに、発注者及び近接工事の

元方事業者による工事エリア別協議組織の設置・開催を指導する。

さらに、建築物の解体等の工事や集積されたがれきの処理等に当たっては、建材中にアスベストが含まれている可能性があるため、石綿障害予防規則（以下、「石綿則」という。）に基づく事前調査や、呼吸用保護具の着用及び安全衛生教育の実施等の健康障害を防止するための措置を徹底する。

## 2 総合労働行政機関として推進する重点施策

各行政において重点的に取り組むべき施策については3以降に具体的に述べるが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、行政間の連携の下に取組を進める。

### (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続き等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

また、これらの労働者から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

### (2) 各分野の連携した対策の推進

#### ア 子育て支援策の推進

「子ども・子育てビジョン」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等、平成26年度までに講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取組を進める。

また、政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を各行政が連携して促進・支援する。

#### イ 男女雇用機会均等確保対策の推進

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の内容について、労働基準監督署における就業規則の受理時及び公共職業安定所における求人の受理時等に、その周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を労働基準監督署又は公共職業安定所で把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行い、労働基準法等法違反の疑いのある事業所に係る情報を雇用均等室で把握した場合には、労働基準部へ提供等を行うことにより連携を図る。

併せて、女子学生等について、現下の厳しい就職内定率の背景には、職業選択に対する意識の問題もあると考えられることから、女子学生等が固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子学生等の意識啓発について、雇用均等室が実施する取組と職業安定部が実施する高校、大学等における職業意識形成支援との連携を図る。

#### ウ 育児・介護休業法の周知・徹底

育児・介護休業法の周知・徹底並びに個別相談への対応について、雇用均等室は局内各部及び署所との連携を密にして取り組む。

また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を、署所が把握した場合には、雇用均等室に提供等を行うことにより連携を図る。

#### エ 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

出産・育児により離職した女性に対する再就職の推進に当たり、雇用均等室は職業安定部を通じてマザーズハローワーク等に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業の情報を提供する等の連携に努める。

また、再就業の推進に当たっては、雇用均等室においても労働者等へ関係資料を提供する等により、職業安定部との連携に努める。

#### オ 次世代育成支援対策の推進

「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに2千企業とすることとしており、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、雇用均等室が中心となり局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、地方自治体及び労使団体との連携の下、周知、啓発を行う。

#### カ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法の周知啓発及び事業主、労働者等からの相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部及び署所が十分に連携を図る。また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署所が把握した場合には雇用均等室に提供等を行うとともに、特に労働条件に関する文書の交付等については労働基準法上の労働条件の明示義務等に関する規定と密接な関わりを持っていることから、雇用均等室は労働基準部と十分に連携を図り、法に基づく指導を実施する。

#### キ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。このため、共同監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業担当部課室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

#### ク 外国人労働者対策の推進

公共職業安定所は、事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針に基づき指導するとともに、年金事務所や労働基準監督署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

#### ケ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、職業安定行政、労働

基準行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、平成24年10月1日に「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」が施行されており、引き続き都道府県労働局において、その円滑な施行を図る。

#### コ 人身取引対策の推進

平成21年12月に開催された犯罪対策閣僚会議において、「人身取引対策行動計画2009」（以下「行動計画」という。）が決定された。人身取引の防止や被害者の保護等に当たっては、労働基準監督署等を含む関係行政機関が連携・協力を図るものとされている。

また、行動計画に基づき、「人身取引事案の取扱方法（被害者の認知に関する措置）について」（平成22年6月23日人身取引対策に関する関係省庁連絡会議申し合わせ）及び「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」（平成23年7月1日）が決定された。

これは、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置等について、整理したものであり、労働基準監督署等においても、これを活用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

#### サ 職業訓練の推進

平成24年4月に発出した通知を踏まえ、局所が求人・求職状況等を踏まえた求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業訓練支援センター（以下「機構職業訓練支援センター」という。）に体系的に提供する。また、地域職業訓練実施計画の策定や、それに先立っての地域訓練協議会等での検討、議論においても当該職業訓練ニーズや都道府県・市町村等の意見等の地域ニーズを十分踏まえることとする。

#### シ ジョブ・カード制度の推進

都道府県労働局は、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、都道府県を始めとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

公共職業安定所は、地域ジョブ・カードセンター（活動拠点を含む。）と密接に連携し、ジョブ・カード普及サポーター企業に関する情報の共有等を図るとともに、企業に対し、雇用型訓練（若者チャレンジ訓練を含む。）の活用を積極的に働きかける。

#### ス 障害者の職業能力開発の推進

求職障害者の増加、障害の重度化・多様化が進むなかで、福祉・教育から雇用・就労への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、ますます重要となっている。

このため、都道府県等において障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、企業やNPO法人等民間を活用した障害者委託訓練及び一般の職業能力開発校を活用した職業訓練を実施し、個々の障害者や企業のニーズに対応した多様な職業訓練機会の確

保に努めているところである。

局所においては、都道府県や関係する団体等との連携を一層密にし、障害者及び企業双方に対して、求職登録や求人受理時にこれら施策の周知・広報を図る。特に障害者委託訓練については、企業の職場を活用した実践能力習得訓練や障害者向け日本版デュアルシステムが効果的であることから、障害者の求人開拓や雇用率達成指導等の機会を捉えて職業訓練ニーズを把握し、地域障害者職業能力開発推進会議を活用する等により都道府県等への情報提供を行うなど、適切な訓練設定の支援を行う。また、公共職業安定所においては、訓練修了者の能力把握を行うとともに求人確保に努め、効果的なマッチングを実施する。

#### セ ニート等の若者の職業的自立支援

局所においては、ニート等の若者の職業的な自立を支援する地域若者サポートステーション事業の周知を行う。また、公共職業安定所においては、必要に応じ、ニート等の若者を地域若者サポートステーションへ誘導するとともに、これと連携の上、就労希望者に対し、職業相談・職業紹介を行うほか、若年無業者集中訓練プログラム事業に関与する。さらに、局所においては、学校及び地域若者サポートステーションと学校中退者情報を共有する仕組みを構築するとともに、地域若者サポートステーションと連携の上、学校中退者等の支援を行う。

### 3 労働基準行政の重点施策

法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を強化する。

#### (1) 労働条件の確保・改善対策

##### ア 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

##### (ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

また、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場であって、過重労働が行われていると考えられるもの等については、再発防止のための指導を徹底する。

##### (イ) 法定労働条件の履行確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

#### (ウ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理は適切に行われ、適切な割増賃金が支払われることが必要である。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### (エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

#### イ 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、セミナーの実施など労働関係法令の教育、情報提供等の実施に努める。

また、大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等で定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないようにパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

なお、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換させるルールの導入等を内容とする改正労働契約法が平成25年4月1日から全面施行されることから、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、改正法の内容及び本省が平成25年度に収集・作成する無期転換後の雇用管理に関する先進的好事例、モデル就業規則等についての周知に努める必要がある。

#### ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

##### (ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知等を行う。

また、国土交通省と連携して、地方運輸機関が運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会に都道府県労働局から講師を派遣するなどして労働基準関係法令等について教示する。地方運輸機関との連絡会議を設置し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。さらに、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、地方運輸機関との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

(イ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生について、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、介護事業者の指定について労働法規の違反を欠格事項とすること等を内容とする「改正介護保険法」が平成24年4月1日から施行されたことを踏まえ、引き続き法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、パートタイム労働法の趣旨及び内容について周知・啓発を推進する。

エ「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間

で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

## (2) 最低賃金制度の適切な運営

### ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

### イ 最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

#### (ア) 全国的支援

賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口の設置

#### (イ) 地域別支援

地域別最低賃金が720円以下の地域の中小企業が、最低賃金の引上げに先行して、賃金を計画的に引き上げ、これに併せて設備導入等を行う場合の助成金の支給

#### (ウ) 業種別支援

最低賃金引上げの影響が大きい業種の賃金底上げのための取組の支援

## (3) 適正な労働条件の整備

### ア 過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを進めるため、特に労働時間が長い、または年次有給休暇の取得率が低い実態にある業種・職種を念頭に置きつつ、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」の更なる周知に努めるとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用による計画的な助言・指導、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

さらに、年次有給休暇については、自主的に取り組む企業を支援するためのツール（企業が自らの現状を客観的に評価するための指標、休暇取得促進のためのハンドブック等）の開発、地域（地方都市）の特性に応じた取組を図るための協議会の設置、広報ポスターによる周知啓発を行い、計画的付与制度の導入・普及を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使の自主的な取組の促進に努める。

### イ 医療分野の『雇用の質』の向上のための取組の推進

医療分野の『雇用の質』の向上のため、地域の実情を踏まえ、次に掲げる取組を推進する。

#### (ア) 企画委員会のさらなる活用

都道府県労働局が事務局となり運営する企画委員会について、地域の医療機関が直面する課題等を改善するため、医療関係機関、地方公共団体、地方厚生（支）局との連携を強化するとともに、各地域の状況においてその機能を工夫するなどして

更なる活用を図る。

(イ) 研修会の充実

医療分野の『雇用の質』の向上に関する労使の自主的な取組を促進するため、医療行政をはじめ関係機関と連携・協力し、研修内容の充実を図る。

(ウ) 医療労働専門相談員等の活用

都道府県労働局に配置する医療労働専門相談員又は医療労働専門相談員が配置されない労働局にあっては、働き方・休み方改善コンサルタントを活用し、地域の医療機関の課題やニーズに応じた個別支援を行うことができるよう努める。

(エ) 助成金制度の活用

医療従事者等の勤務環境の改善に自主的に取り組む団体を支援するため、「労働時間等設定改善推進助成金」の効果的な活用を図る。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図る。

また、労使にこの問題への取組を支援する参考資料を周知するとともに、各種講演等において労使の具体的な取組の促進を図る。

エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

在宅勤務の適切な導入及び実施のための労務管理の在り方に関する「在宅勤務ガイドライン」の周知、企業の人事担当者等を対象としたテレワークの導入を支援するセミナーの実施等により、適正な労働条件を確保しつつ、テレワークの普及促進を図る。

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進

3年連続での労働災害の増加や胆管がん事案が発生するなど極めて憂慮すべき状況の中で、第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）を踏まえ、平成25年度においては、労働災害防止対策、化学物質による健康障害防止対策を安全衛生対策の最重点課題としつつ、次のアからコまでについて重点的に取り組む。安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

ア 労働災害を減少させるための重点業種

平成29年までに平成24年比で休業4日以上死傷者数を15%減少させるとの12次防の目標達成に向けて、中長期的に労働災害が増加し、又は減少が見られない第三次産業及び陸上貨物運送事業を重点業種とする。

(ア) 第三次産業

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こりうるものが多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、安全衛生管理体制の確立、経営トップの参画、安全衛生教育の徹底、危険個所の見える化を図る等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の高揚を図ることとする。

特に労働災害件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店に対してそれぞれ、平成29年までに平成24年比で労働災害を20%、10%（雇用者数増を勘案しない場合は25%に相当）及び10%削減すると12次防の目標達成に向けて、次のとおり取り

組む。

a 小売業

小売業では、転倒災害、腰痛、墜落・転落災害、交通事故が多く発生している。このうち転倒災害については全体の約3割超を占め、かつ増加が著しい状況にあるため、転倒災害の防止を中心に指導を行う。この際、労働災害の防止は経営や業務の合理化・効率化にも繋がることを伝えることも重要である。

b 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害、腰痛が増加している。そのため、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。また、都道府県等の実施する事業者への講習会の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、安全衛生活動の効果的な浸透を図る。

c 飲食店

飲食店では、転倒災害、切れ・こすれ災害及び高温・低温の物との接触災害が労働災害全体の約7割を占めている。このため、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

(イ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における労働災害のうち、作業種別では荷役作業時が全体の7割を占めていることから、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を10%減少させる）達成に向けて、荷役作業時における災害の減少を図る。

具体的には、新たに策定した「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を図り、災害が発生した等安全衛生管理上問題のある陸運事業者に指導を行うとともに、荷主等への要請指導を行う。

また、荷主等に対し、国交省が作成するモデル運送契約書の普及を促進し、安全な作業環境の整備、走行や荷役作業に負担のかからない適正な発注条件の確保を促進する。

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

建設業界では、緊急経済対策が講じられる中、東日本大震災からの復旧・復興工事の加速と全国的な事前防災・減災のための取組強化により、全国的に人材不足等が生じ、その結果、人材の質の維持や現場管理に支障が生じることが懸念されることなどから、一層、労働災害の発生リスクが高まっている。このことも踏まえ、死亡災害の撲滅に向けて、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死亡者数を全産業計で15%減少、建設業で20%減少）を達成するため、建設業における死亡災害の減少に計画的に取り組む必要がある。

具体的には、死亡災害を減少させるため、建設業における死亡者の約4割を占める墜落・転落災害の防止を中心に指導し、足場の組立て等作業主任者の選任及び職務の徹底等を図る。

また、災害増加の背景として安全衛生管理体制の劣化が懸念される中、新規参入者教育、建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育の効果的な実施や自主的安全衛生活動の強化が図られるよう、各建設現場の統括安全衛生管理の徹底を図る。

さらに、建設工事の発注機関に対して、関係請負人にも安全衛生経費が行き渡るよう働きかけを行う。

#### ウ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場について、発がん性を始めとした危険有害性に応じて適切なばく露防止措置が徹底・促進されるよう、労働衛生管理上問題があると考えられる事業場を中心に、監督指導、個別指導や集団指導等により、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則等の遵守徹底を始めとした適切なばく露防止措置の指導を行う。また、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

#### エ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合が43.6%にとどまっている中（平成23年労働災害防止対策等重点調査）、政労使トップで合意した「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における平成32年までの目標である「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」並びに12次防における平成29年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合80%以上」の達成に向け、事業者への指導及び支援を強力に推進する必要がある。

これらの目標達成に向けて、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成21年3月26日付け基発第0326002号）等に基づき、取組が進んでいない中小規模の事業場に対して、管内の実情を踏まえた上で、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行う。

#### オ 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

#### カ 石綿健康障害予防対策

##### （ア）建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業において、石綿則に基づく措置が適切に実施されるよう、技術上の指針に基づく指導を行う。

また、事前調査の適切な実施が図られるよう、解体工事業者に対し周知するとともに事前調査と届出が確実に実施されるよう、地方自治体と連携する。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

##### （イ）石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

#### キ 職業性疾病等の予防対策

##### （ア）じん肺予防対策

平成25年度からの新たな粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、各労働局管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

(イ) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業4日以上の災害について、平成25年から平成29年までの5年間の件数をその前の5年間と比較して20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

ク 受動喫煙防止対策

平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとの12次防の目標達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ケ 事業場の産業保健活動への効果的な支援

産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図るため、都道府県産業保健推進センターや、地域産業保健事業及びメンタルヘルス対策支援事業を総合調整する協議会の効果的な運営等により、事業場の産業保健活動への支援を促進する。

コ 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害を防止するためには、法令に定める個々の危害防止措置の遵守徹底だけでなく、創意工夫した効果的な自主的な安全衛生活動を促進することが重要である。このことを踏まえ、リスクアセスメントの普及促進のため、局署幹部が出席する会議等、広く機会をとらえてその重要性を発信する。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理の徹底

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントの被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取にあたっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、精神障害又は脳・心臓疾患に係る支給決定事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理の徹底

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、労働者等に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、

平成24年3月29日に改正した認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る請求事案については、業務上外を適切に判断するため、事業場で使用された化学物質の種類や作業環境等について十分に調査を実施の上、本省にりん伺を行う。

イ 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、会計検査院による指摘が多い項目、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。その際、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導などを行う。

また、平成24年度においては、会計検査院から、都道府県労働局は地方厚生局等と連携し、地方厚生局等が保険医療機関に対して実施した指導・調査等の結果情報の活用についての指摘があったところであるが、当該情報に基づく労災診療費の支払いの一層の適正化に努める。

ウ 適正な費用徴収の徹底

費用徴収については、会計検査院から、該当事案について労働基準監督署から都道府県労働局への報告がなされていないこと等による徴収不足が指摘されていることを踏まえ、費用徴収に該当する可能性のある事案について、労働基準監督署から都道府県労働局への漏れのない報告及び都道府県労働局における進捗状況の組織的管理等により、適切な事務処理の一層の徹底を図る。

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、近年新規提訴件数や訴訟係属件数が急増している状況を踏まえ、新件協議の指摘事項に留意し、事案に応じた的確に補充調査を行う等、主張・立証の充実に努める。

#### 4 職業安定行政の重点施策

(1) 雇用施策に関する数値目標

局所が取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

ア 地方計画策定項目

局所ごとに目標値を設定するもの。

(ア) 就職率（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、30%以上を目指す。

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の割合について、28%以上を目指す。

(ウ) 求人充足率（常用）

公共職業安定所の常用求人の充足割合について、24.5%以上を目指す。

## イ 目標設定項目

都道府県労働局ごとに目安値を設定するもの。

### (ア) 若年者雇用対策の目標

- a: 公共職業安定所の職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数について、29万9千人以上を目指す。
- b: 学卒ジョブサポーターによる支援について、正社員就職者数17万6千人以上（大卒等12万6千人、高卒等5万人を目安に取り組む）、開拓求人数18万6千人以上を目指す。
- c: 新卒応援ハローワークについて、利用者数（出張相談等を含む。）のべ67万1千人以上、正社員就職者数8万8千人以上を目指す。

### (イ) 高齢者雇用対策の目標

高年齢者総合相談窓口での担当者制による就労支援を受けた者について、就職率35%以上を目指す。

### (ウ) 障害者雇用対策の目標

- a: 未達成企業に対してマッチングを行うこと等により、平成26年の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業の割合について、平成25年の実績と比較して1.5%Pt以上上昇することを目指す。
- b: 各種支援策の有効活用を通じ、就職件数について前年度実績以上を目指す。
- c: 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（求人情報の提供、面接訓練等）へ移行した者の割合について、60%以上を目指す。

### (エ) 求職者支援制度の目標

求職者支援制度による職業訓練の終了3か月後の就職率について、「基礎コース」は60%以上、「実践コース」は70%以上を目指す。

### (オ) 非正規雇用労働者関連の目標

有期契約労働者等の企業内キャリアアップを促進するため、キャリアアップ計画の認定件数1,300件以上を目指す。

### (カ) 正社員求人数確保の目標

雇用形態が正社員である求人数について、対前年度比4%以上の増加を目指す。

### (キ) 就職支援プログラム事業の目標

担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援を行う就職支援プログラムについて、12万8千件以上、就職率78%以上を目指す。

### (ク) マザーズハローワーク事業の目標

担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、対象者数5万8千人以上、就職率87%以上を目指す。

### (ケ) 介護・看護・保育人材確保対策の目標

介護・看護・保育関係分野の就職件数について、26万7千件以上を目指す。

(コ) 生活保護受給者等就労自立促進事業の目標

生活保護受給者及び住宅手当受給者等に対する就労支援について、支援対象者数14万人、就職者数6万人以上を目指す。

(サ) 公共職業安定所のサービス改善の目標

公共職業安定所の利用者に対するアンケート調査について、利用者の満足度90%以上を目指す。

(シ) 広報の目標

職業安定行政の平成25年度の主要施策に関するアンケートを行い、下半期の認知度について、上半期実績以上を目指す。

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

公共職業安定所の職業紹介業務については、総務省勧告(平成24年1月)等を踏まえ、基本業務の徹底を図りつつ、PDCAによる目標達成に向けたマッチング機能の強化に努め、主な勧告事項については達成の目処を立てるとともに、就職率について24年度目標を上回る水準で推移するなど、一定の成果を挙げつつある。

平成25年度は、こうした成果を踏まえつつ、公共職業安定所ならではの役割やリソースを明確化の上、特に以下の観点から、職業紹介業務の一層の充実強化を図り、効果的なマッチングの推進を図る。

ア マッチングに直結する求職者・求人者サービス等、職業紹介業務上の質的取組の抜本拡充

総務省勧告で指摘された、求職票、求人票や職業相談記録の未記入等、基本業務の基盤に係る課題の改善取組や、職業相談記録の徹底、求人票の仕事の内容欄の記載の充実等について、さらなる質、精度向上に努める。

また、求職者支援としては応募書類作成指導の強化や担当者制の拡大、求人者支援としては事業所画像情報の計画的収集・活用、職業分類の適切な付与の徹底、求人内容の確認の徹底、職員全員の計画的事業所訪問等、マッチング強化の前提となる求職者・求人者サービスの質的取組の一層の充実強化を図る。併せて、紹介採否結果や理由の的確な把握を踏まえた職業紹介業務の質の向上を図る。

イ 求人充足、全国ネットワークを活かした広域的マッチングの強化

求人事業主の信頼を得、継続的に求人を確保していくことがマッチング強化の基盤となるものであることを念頭に置き、求人充足サービスの充実強化を図る。具体的には、求人受理時の内容確認や条件設定に係る助言、一定期間経過後の未紹介・未充足の求人に対するフォローアップの徹底を図るとともに、正社員求人や急募求人、大規模求人等の対象を明確化した上で、求人部門と紹介部門の密接な連携の下、積極的な充足支援を行う。

求人充足支援にあたっては、充足可能性基準の実効性発揮に向けた取組を一層強化するとともに、求人開拓推進員を積極・有効活用し、求人ニーズに即した求職者情報の検索・提供、管理選考等、能動的あっせんや、求人条件緩和指導等の取組の充実強化を図る。

また、自所管内に就業地を有する他所受理求人の動向把握、マッチング市場圏の正

確な把握・分析を行った上で、公共職業安定所の全国ネットワークの強みを活かし、局所の管轄を超えたマッチングの体制整備、能動的マッチングの推進等、段階的に取組を推進する。

ウ きめ細かい配慮が必要な求職者に対する就職支援の積極的推進

雇用保険受給者について、職業紹介部門と雇用保険部門の一層の連携強化を図りつつ、就職支援セミナーの実施により就職意欲の喚起・維持を図るなど、早期再就職支援を強力に推進する。

また、公的職業訓練を必要とする求職者を主体的に見極め、受講あっせんを行うとともに、訓練受講中の者や修了者の就職支援に当たって、職業訓練実施機関等との役割分担の明確化、連携を図りつつ、求職情報公開、個別求人開拓等の手法も用いて就職支援を強力に推進する。

さらに、雇用調整対象者、非正規雇用労働者、生活困窮者をはじめ、特にきめ細かい支援が求められる求職者層に対し、担当者制・予約制の支援の枠組みや多様な就職支援プログラムを活用しつつ、特性・ニーズ及び課題の把握、それに対応した支援など基本業務の観点でも、積極的な就職支援を実施する。

エ 基本業務の基盤となる研修、労働市場の分析・データ整備等の取組み充実

求職者・求人者サービス、マッチング機能の充実を図っていくうえで、職員・相談員の職業相談技法に係る専門性の確保・向上、ハローワークシステムの機能及びこれが保有する求人・求職者情報をはじめとする各種情報の最大限の活用、さらには関係機関・職員間のコミュニケーション促進等の総合的・不断の取組が不可欠である。

こうしたことから、職員・相談員研修について、都道府県労働局又は公共職業安定所ごとに相談記録、応募書類作成指導、職業情報、職業訓練等重点を明確化のうえ、効果的・効率的に推進するとともに、ハローワークシステムの求人・求職情報分析等の普及・活用、求人充足会議等の機会を積極活用した関係部門間の個別求人・求職者情報共有、業務の重点明確化等のコミュニケーションの促進に努める。

(3) 地方自治体との連携による就職支援

ア 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じ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相互に連絡・協力することは極めて重要であり、第4の4(4)アに示すような生活保護等福祉施策との連携を強化するためには市区町村との協力関係の構築が必要である。このため、日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握する等、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

ウ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村とが連携し設置する市町村の庁舎等を活用したふるさとハローワークにおいて、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。設置されているふるさとハローワークについては、存続のための目標値があるので、これを下回ることのないよう配慮するとともに、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

エ 地域自殺対策緊急基金を活用した求職者等に対する心の健康相談等の実施

内閣府が実施している「地域自殺対策緊急強化事業」又はこれに類する都道府県単独事業の一環として、地方自治体が弁護士、司法書士、社会福祉士、保健師、臨床心理士等の専門家による倒産、多重債務に係る相談、心の健康相談を行う場合に、地方自治体から公共職業安定所を活用した巡回相談を実施したい旨の要請があれば協力する。

オ 公共職業安定所における住居確保に関する支援

公共職業安定所に住居・生活支援窓口を設置して、地方自治体等と連携のもと、地域のニーズを踏まえ、住居や生活に困窮する者等に対して東日本大震災からの復旧・復興支援施策、第二のセーフティネット支援施策などの適切な施策への誘導・相談を行う。

(4) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者の就労支援の抜本強化

生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者の就労支援を抜本強化するため、地方自治体への公共職業安定所の常設窓口の設置や、巡回相談等のワンストップ型の支援体制を全国的に整備の上、生活保護の相談者で受給に至らない者など生活保護受給のボーダー層を含め、支援対象者を拡大する。また、生活困窮者の早期支援の徹底及び求職活動状況の自治体との共有化などを図るとともに、対象者ごとの課題に応じた能力開発等支援プログラムの積極的な活用を図り、生活困窮者の就労による自立を促進する。

イ 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援

局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、都道府県及び機構職業訓練支援センターに体系的に提供する。

また、地域訓練協議会において、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）に対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、地域職業訓練実施計画を策定する。なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

さらに、公共職業安定所において、職業訓練関係情報の収集・提供及びキャリア・コンサルティングにより、求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

こうした取組を通じ、公共職業訓練の国の目標である施設内訓練修了者の就職率80%、委託訓練修了者就職率の65%達成に向け、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、局所の立場から積極的に取り組む。

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、助成金の適正な支給に努める。

(5) 雇用管理改善対策の推進

良好な求人の確保には事業主目線に立つことが有効であることから、公共職業安定所において、事業主からの求人充足、雇用管理に対する適切な助言、助成金等の各種支援策に係る情報提供等の雇用管理に関するニーズ・期待に対応することにより、公共職業安定所を雇用に関する総合的なサービス機関として機能させ、良質な求人の確保、助成金の活用の奨励等に留意しつつ、幅広く事業主に対する雇用管理指導援助業務を展開する。

(6) 若者の雇用対策の推進

厳しい就職環境が見込まれる新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国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、若者の雇用対策を推進する。

ア 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進

新卒応援ハローワークにジョブサポーターを配置し、大学等を定期的に訪問し、出張相談やセミナー、大学等が主催する企業説明会等に参加する企業の確保等の支援を行う。また、あらゆる機会を捉えて大学等に対して新卒応援ハローワークの周知に努めるとともに、大学等の未就職卒業者を減少させるため、ジョブサポーターの全校担当制や、大学などへのジョブサポーターの相談窓口設置・出張相談の強化等を行う。

イ 若者と中小企業とのマッチング強化

若者と中小企業とのマッチングを強化するため、若者の採用・育成に積極的である旨を宣言した「若者応援企業」の周知や面接会の開催等を行い、若者の就職支援を推進する。

ウ フリーター等の正規雇用化の推進

正規雇用を目指すフリーター等への就職支援を行う拠点である「わかものハローワーク」などを通じて、フリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援や予約制による職業相談・職業紹介、履歴書の作成指導等を行う。また、職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な45歳未満の若年者等について、原則3か月間試行的に雇用し、その後の正規雇用への移行を図る「トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

(7) 高年齢者の雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「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、確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて都道府県労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れ勧告を行う。

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支援を充実するとともに、高齢期にさしかかった段階で、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励するなど、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。

具体的には、局所は、生涯現役社会に向けた取組を行う企業に対する相談・援助などの支援を行うほか、都道府県労働局において、民間団体を活用して高年齢者に対する高齢期を見据えた職業生活設計等の相談援助を実施する。

さらに、局所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を図り、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

## イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

### (ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、雇用対策法第 10 条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

### (イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要な公共職業安定所に高年齢者に対する相談窓口を開設し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対して担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、中高年齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、いったん離職すると再就職が困難な状況にあることから、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

## ウ 高年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

### (ア) 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については、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年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、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、都道府県労働局、都道府県及びシルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、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とともに、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。

また、このような自立的・効率的な事業を進める取組の一環として、引き続き、シルバー人材センターと自治体が連携して企画提案した事業のほか、各シルバー人材センターにおける安全・適正就業の徹底や就業機会の拡大などの機能強化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動を推進する。

### (イ) シニアワークプログラム事業の実施

高年齢者の再就職を促進するため、都道府県労働局が民間団体に委託して、公共職業安定所や事業主団体の協力の下、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施

する。

## (8) 障害者の雇用対策の推進

### ア 中小企業への支援等の強化や地域の就労支援の更なる強化

中小企業の障害者雇用に対する不安を解消するとともに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、都道府県労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会の企画等を実施する。

また、企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。さらに、精神障害者等への支援ノウハウの蓄積が十分ではない障害者就業・生活支援センターに対しては、地域の関係機関への協力を促すなど、支援ノウハウの蓄積強化に努める。

また、平成25年4月からの法定雇用率の引き上げも踏まえ、企業の採用ニーズに的確に対応するため、福祉施設、特別支援学校等の利用者等の就労ニーズを把握し、マッチング機能の強化を図る。公的機関に対しては、引き続き、都道府県教育委員会をはじめとする未達成機関に対する指導を徹底するとともに、法定雇用率の引き上げにより、未達成に転ずることがないように雇用状況の把握・管理を徹底する。

### イ 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

精神障害者雇用トータルサポーターによる支援については、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や職場実習の開拓、就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置き、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携や各種助成金、地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、精神障害者の就労支援に当たって、「医療」から「雇用」の流れを促進するため、医療機関等における精神障害者の社会復帰、就労支援などの取り組みの把握に努め、公共職業安定所との関係を強化する。

さらに、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーター等により、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、公共職業安定所における専門的な支援体制を強化する。なお、相談窓口において適切な対応がなされるよう、専門援助部門のみならず職業相談部門全体で発達障害や難病に対する理解を深める。

### ウ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（固定資産税、不動産取得税）、障害者を多数雇用する事業所に対する機械等の割増償却制度（所得税、法人税）及び障害者の「働く場」に対する発注促進税制（所得税、法人税）については、引き続き、産業・労働分野などの関係機関や関係団体とも連携し、本制度の幅広い周知を図り、この活用促進に努める。

## (9) 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。

また、公共職業安定所において、正社員求人を積極的に開拓するとともに、職業相談、職業紹介やトライアル雇用奨励金の活用により、正社員としての就職を支援する。その際、個々の求職者の事情に応じ、正社員としての就職に結びつくよう、有期実習型訓練や日本版デュアルシステム訓練等の実践的な職業訓練や求職者支援制度などへの積極的な誘導を図る。

さらに、キャリアアップ・ハローワークにおいては、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、キャリア・コンサルティング、職業訓練の受講相談、就職支援セミナー、住居・生活相談など、非正規雇用労働者に対するきめ細かな支援を実施する。

#### (10) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

##### ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て女性等に対する就職支援サービスを提供する。

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアを設置により子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

また、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた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、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行う。

さらに、キッズコーナーへの安全監視員の配置、求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時的預かりの実施等により、更なる支援の充実を図る。

その他、託児付きセミナー等を実施するとともに、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

##### イ 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（父子家庭の父を含む）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、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

#### (11) 外国人の雇用対策の推進

##### ア 日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

公共職業安定所においては、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。また、日系人集住地域の公共職業安定所を中心に、通訳及び外国人専門相談員の配置や不就労の日系人若年者に対するキャリア形成等を行う。さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした就労準備研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をあつせんする。都道府県においては、介護等の成長分野を中心に公共職業訓練を設定し、都道府県労働局は求職者支援訓練についても必要な措置を講ずる。

## イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

外国人雇用サービスセンター等を中心に、専門的・技術的分野の外国人の就職支援を行うとともに、企業における就労環境整備を支援する。また、外国人雇用サービスセンター等は、留学生向けのインターンシップの推進等を行うとともに、外国人の採用を希望し、かつ、適切に受け入れることができると判断される事業所の求人を積極的に確保する。

## (12) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

### ア 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、職業相談・職業紹介、協力雇用主を対象とした求人開拓、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用する等、就労支援を推進する。

### イ ホームレス等に対する就労支援

地方自治体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人開拓推進員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動、トライアル雇用奨励金等を通じ、就労支援を推進する。

### ウ 駐留軍関係離職者対策の推進

駐留軍関係離職者について、駐留軍関係離職者等臨時措置法等に基づき、公共職業安定所において職業相談・職業紹介、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用等により、生活の安定と早期再就職の促進を図る。

### エ 漁業離職者対策の推進

漁業離職者について、国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法等に基づき、公共職業安定所において職業相談・職業紹介、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用等により、生活の安定と早期再就職の促進を図る。

## オ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

### (ア) 沖縄県における雇用対策の推進

沖縄県の雇用情勢は依然として厳しい状況にあり、沖縄県の雇用情勢の改善を図る観点から、「沖縄振興特別措置法」に基づく政府全体の沖縄振興等と連携しつつ、沖縄県内において特別の対策を実施する。

### (イ) 日雇労働者に対する就労支援

公共職業安定所等において、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、技能講習事業、トライアル雇用奨励金等を通じ、その常用雇用化を図る。

### (ウ) 中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援

中国残留邦人等永住帰国者に対し、公共職業安定所において、職業相談・職業紹介の実施及びトライアル雇用奨励金の活用等により、雇用の促進を図る。

### (エ) 北朝鮮帰国被害者等に対する雇用対策の推進

帰国した被害者及び帰国し、又は入国した被害者の配偶者等の雇用の機会の確保

を図るため、職業訓練の実施、就職のあっせん等により、早期就職の促進を図る。

#### (オ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

犯罪等により被害に遭った者及びその家族又は遺族（犯罪被害者等）の雇用の安定を図るため、公共職業安定所等において犯罪被害者等が置かれている状況について事業主の理解を深める等必要な施策を講じるとともに、求職者に対するきめ細かな就職支援の適正な実施に努める。

#### カ 総合的な建設労働対策の推進

建設投資の減少等により厳しい経営環境にある建設業について、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（以下「建設雇用改善法」という。）及び平成23年度からを計画期間とする「建設雇用改善計画（第8次）」等に基づき建設労働者の雇用の改善等を図るため、関係機関、建設事業主団体等で構成される「建設雇用改善推進対策会議」を活用して、地域が抱える課題や対策等の検討を行い、関係者が連携した取組の推進に努める。また、平成25年度に新設した「若年労働者の確保・育成」と「技能継承」を目的とした「建設労働者確保育成助成金」について、利用者への制度の周知や活用の促進に努める。

さらに、建設雇用改善法に基づく建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業については、適正な手続きがなされるよう指導監督等を実施するとともに、事業主団体等からの相談等に対しては、情報提供、援助等を行う。

#### キ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用を努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

#### ク 多様な雇用管理改善対策の推進

##### (ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）を導入し、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主に対する支援を実施する。

また、（財）介護労働安定センターが設置する「情報交換の場（プラットフォーム）」において、都道府県、介護関係団体等との連携・協力の下、求人情報の提供や先行事例の収集、合同面接会の開催などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

##### (イ) 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び港湾雇用安定等計画に基づき、港湾労働者派遣制度の有効活用の促進等による雇用秩序維持対策の一層の推進等港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

##### (ウ) 季節労働者対策の推進

季節労働者の雇用の安定を図るために、通年雇用奨励金、通年雇用促進支援事業及び季節労働者トライアル雇用奨励金等の活用により通年雇用の促進に努める。

(エ) 出稼労働者対策の推進

出稼労働者安定就労対策については、出稼労働者手帳を交付し、地方自治体等の関係機関との連携の下、出稼就労の希望者等の把握に努める。また、送出地及び受入地に配置した職業相談員を活用しつつ、地元の就労機会の確保を推進するとともに、やむを得ず出稼就労する者に対しては、一層の適格紹介の実施、募集の適正化等受入事業所における雇用改善を図ることにより、出稼労働者の安定就労等を推進する。

ケ 住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援

解雇等による住居喪失者に対しては、雇用促進住宅を活用し、公共職業安定所において、簡素・迅速な手続きによる入居あっせんを行う。

コ 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、都道府県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携を図りつつ、相談に利用できる情報の収集を行うとともに、求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林漁業関連各種情報の提供、農林漁業合同企業面接会及びガイダンスの開催等を行う。

(13) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

ア 成長分野などでの雇用創出の推進

(ア) 都道府県による産業施策と一体となった雇用創造の支援の抜本的な強化（「戦略産業雇用創造プロジェクト」の創設）

良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、製造業などの戦略産業を対象として産業政策と一体となって都道府県が実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトについて、都道府県労働局においても連携を行う。

(イ) 成長分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組の支援

働きやすく、働きがいのある魅力的な職場作りをすすめるため、先駆的な事例を集めたケースブックを事業者に広く配布して、事業者の取組を啓発する。また、中小企業雇用環境向上助成金を活用し、中小企業団体および個別の中小企業における良好な雇用機会の創出を支援する。

(ウ) 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

全国の主要な公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。

介護分野においては、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、特に「福祉人材コーナー」に登録している看護師資格保有者に対して、都道府県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「福祉人材コーナー」に登録している保育士資格保有者に対して、再就職支援のためのセミナーや保育施設等への見学会等を実施し、地域に

における保育士需要の増大に対応するための取組を積極的に実施する。

併せて、「福祉人材コーナー」を設置していない公共職業安定所においても、都市部を中心とした当該分野の慢性的な人材不足に対応するため、福祉分野の就労経験者や潜在的な有資格者を含め、求職者への支援を積極的に行うほか、地方自治体や地域の関係機関を構成員とする福祉人材確保推進協議会において就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

(エ) 成長が期待される分野における非正規雇用労働者を含めた人材のキャリアアップの支援

日本再生人材育成支援事業を通じて、健康、環境、農林漁業分野等において、雇用する労働者（非正規雇用労働者を含む）に対して、一定の職業訓練を実施した事業主や、被災地の復興のために必要な建設関係の人材育成を行った建設事業主を支援する。

(オ) 地域の産業・雇用振興策に沿った起業等の支援

都道府県が実施している地域の産業・雇用振興策に沿った起業支援等を行うことにより、地域の雇用の受け皿を確保するため、地域に根ざした産業における安定的な雇用創出に資する事業を民間企業等へ委託し、失業者を雇い入れる事業について、都道府県労働局においても連携を行う。

イ 成長分野などでの人材育成の推進

(ア) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進  
第4の4の(4)のイ参照。

(14) 地域雇用対策の推進

地域雇用対策については、地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進が重要である。

ア 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

(ア) 雇用情勢に対応した地域における雇用機会の創出

厳しい雇用情勢が続くなか、引き続き各地方自治体において、重点分野雇用創造事業による雇用機会の創出を推進する。

また、局所においては、地方自治体に対し、労働市場に関する情報提供、全国的な取組の事例紹介や必要な助言を行うことにより、特に市町村における積極的な重点分野雇用創造事業の事業計画の立案を促すとともに、公共職業安定所に提出された求人の円滑な充足を図り、地方自治体と連携して、雇用機会の創出を推進する。

(イ) 構造的に雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進するとともに、当該事業を着実かつ円滑に実施できるよう支援するため、事業実施WT（仮称）を本省に新たに設置し、有識者であるWT委員を当該事業の実施地域・実施検討地域へ派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

局所においては当該事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。また、WT委員の地域への派遣に際し、管轄労働局はWT委員と連携し、事業の制度趣旨や事業経費等に関する指導等を行う。

また、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、雇用開発促進地域及びその他雇用開発が必要な地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

(15) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。また、原発施設等における違法な労働者派遣・職業紹介等の事案の把握に努めるとともに、厳正な指導監督を行う。

加えて、優良な民間の労働力需給調整機関の育成のため、優良認定制度を通じた積極的な取組を推奨するとともに、業界団体等と連携した助言・周知を行う。

(16) 民間を活用した就職支援

ア 雇用関係情報の積極的提供

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」については、委託事業者を通じて引き続き、利用者にとってより見やすく、使いやすいサイトにするための改善に向けた検討を進めるとともに、民間の労働力需給調整機関や地方自治体等に対し積極的に参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

イ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

長期失業者等の求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職支援セミナー、職業紹介や職場定着支援等の就職支援を総合的に実施する。

(17) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、的確な確認を行う等確実な運用を図る。

また、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層推進するため、初回認定日を始め、その他の認定日における受給者に対する職業相談等を行うための効果的な認定時間の設定、給付制限中の者に対する積極的な支援等を再度徹底することにより、雇用保険の本来の制度趣旨に則った適正な運用、及びその十分な機能発揮を図る。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対し、採用証明書の提出の徹底や事業所の調査確認に万全を期する。

また、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や都道府県労働局が公共職業安定所での調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが必要であり、局所が連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

#### ウ 電子申請の利用促進

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成23年8月23日IT戦略本部決定）に基づき、これまでの電子申請利用促進について、特に雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届及び高年齢雇用継続基本給付金の申請の3手続きを含む計21手続きが厚生労働省重点手続と位置づけられている。

これを踏まえ、オンライン利用率为平成25年度までに雇用保険被保険者資格取得届及び雇用保険被保険者資格喪失届について10%、高年齢雇用継続基本給付金の申請について5%を目指す。また、電子申請受付後の処理について原則7日以内（繁忙期を除く、平均的な業務負担の場合）の審査終了を目指す。

さらに、手続件数の多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の利用勧奨を行うとともに、職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

#### エ 公共職業安定所における年金相談のための支援

公共職業安定所において、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する「雇用保険・年金等相談コーナー」について、引き続き、日本年金機構年金事務所と連携し、円滑に実施する。

#### (18) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成24年6月12日付け職総発0612第1号・職保0612第1号・職労0612第1号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」（(17)において「通達」という。）及びこれに関する事務連絡を踏まえて、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行うため、特に、次の事項について確認の徹底を図る。

- ・ 所属する課・部門において、一律ではなく、担当する業務を踏まえて職員・相談員等ごとに限定的に付与されているか
- ・ 利用頻度が低い権限であって、当該権限を有する他の者の協力によって支障が生じていないにもかかわらず付与していないか

また、併せて、通達記の2のハローワークシステムのアクセス記録の確認及び3の個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

#### (19) 雇用促進税制の推進

平成25年度税制改正において、税額控除額が40万円に引き上げ（現行20万円）、高年齢継続被保険者を雇用者として扱うといった拡充がされた。このことから改正内容の周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。なお、制度利用者に対しては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日などについて注意喚起を行う必要がある。

#### (20) 公共職業安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と公共職業安定所のサービス改善・向上

公共職業安定所において享受することができる様々なサービスや公共職業安定所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、これを効果的にPRすることが重

要であることから、各種媒体等を通じ広く利用者の理解を図るとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、全国の公共職業安定所が一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

このため、公共職業安定所は、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

## 5 職業能力開発行政の重点施策

地域の総合的な労働行政機関として、職業訓練を通じた就職支援を一層強化するとともに、関係機関と連携して地域における職業能力開発関係業務を推進する。

### (1) 若者の就職促進、自立支援対策

公共職業安定所を利用する若者に対し、以下の職業能力開発施策について、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。

#### ア 若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）

若年者の正規雇用としての就職及び定着を促進するため、非正規雇用の若年者を対象に職業訓練を実施する事業主を支援し、さらに訓練修了後に正規雇用として雇用し、その後の定着に努めた事業主にも支援する「若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）」について、事業主への周知を図る。周知を行うに当たっては、若者応援企業宣言事業とセットで周知し、効果的に成果が上がるよう取組を進める。求職者に対しても本奨励金の職業訓練（若者チャレンジ訓練）の周知を行い、当該事業主と求職者のマッチングを図る。また、本奨励金の受給に必要な訓練実施計画等については、ジョブ・カードセンターで支援するため、引き続き相互連携の強化を図る。

#### イ ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者の職業的な自立支援については、「地域若者サポートステーション」において、地域の若者支援機関のネットワークの中核的な拠点として、キャリア・コンサルタントや臨床心理士による専門的な相談、職場体験、ハローワークへの誘導を行う等、就労に向けた支援を行うほか、必要に応じ、関係する専門支援機関への誘導等を実施している。また、学校と連携して、学校中退者支援、在学生支援を行っている。さらに、合宿を含む集中的な訓練を行う「若年無業者集中訓練プログラム」を実施することとしている。

局所においては、地域若者サポートステーション事業の周知を行う。また、公共職業安定所においては、必要に応じ、ニート等の若者を地域若者サポートステーションに誘導するとともに、これと連携の上、就労希望者に対し、職業相談・職業紹介を行うほか、若年無業者集中訓練プログラムに関与する。さらに、局所においては、学校及び地域若者サポートステーションと学校中退者情報を共有する仕組みを構築するとともに、地域若者サポートステーションと連携の上、学校中退者等の支援を行う。

#### ウ キャリア教育の推進

キャリア教育分野で活動するキャリア・コンサルタント等を対象に、学校と連携してキャリア形成支援を担う人材を養成するための講習を実施することから、講習の周知・広報を実施し、学生・生徒等に対する効果的な支援に努める。

#### エ 若年在職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施

職業能力開発サービスセンターにキャリア・コンサルタントを配置し、来所相談や業界団体等への巡回等による相談・助言等を実施できるよう、環境の整備を新たに実施することから、本事業の周知・広報を実施し、若年在職者等に対する効果的な支援に努める。

## (2) ジョブ・カード制度の推進

公共職業安定所において、職業相談等を行う際、特に求職者が職業能力形成機会に恵まれなかった者である場合等については、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に行い、ジョブ・カードの交付を行う。また、企業に対しては、企業訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを、応募書類としても活用できることについて周知を行う。

新卒応援ハローワーク等においては、大学等の新卒者等に対して、職業相談等をする際、学生用ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、学生用ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を積極的に行い、学生用ジョブ・カードの交付を行う。また、大学等の学生等の就職活動やキャリア教育のための有効なツールである学生用ジョブ・カードが持つメリット等を大学等に積極的に周知した上で、キャリア教育等における活用を促進する。さらに、独自のエントリーシート等を持たない中小企業等に対し、学生用ジョブ・カードを応募書類として活用した場合のメリット等を積極的に周知し、応募書類としての活用を促進する。

## (3) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援（再掲）

第4の4の(4)のイ参照。

## (4) 労働者・企業の職業能力開発への支援

訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金について、若年労働者のキャリア支援、成長分野での人材育成といった政策課題に対応した訓練への重点助成を行うことにより、企業内の人材育成の推進を図る。

なお、局所においては、事業主及び事業主団体に対する本助成金の各メニューの周知を行い、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

## (5) キャリア・コンサルティングの普及促進

局所は、キャリア形成促進助成金の支給対象となるキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定、キャリア・コンサルタントの指導者養成、「ジョブ・カード講習」の実施等を行うとともに、キャリア・コンサルタントの情報提供サイト「キャリア・コンサルネット」等も活用し、キャリア・コンサルティングの普及促進に協力する。

## (6) 障害者の職業能力開発の推進

都道府県等が実施する障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

## 6 雇用均等行政の重点施策

男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る指導、パートタイム労働法に基づく差別的取扱いの禁止や均衡待遇に係る指導に重点を置くとともに、平成24年

7月1日から、改正育児・介護休業法が全面施行され企業の規模にかかわらず適用となったことから、育児のための短時間勤務制度の就業規則等への規定等に係る指導を事業所訪問、集団指導等により実施し法の確実な履行確保を図る。特に、妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについては、適切に法的判断を行い、紛争解決援助や法違反への指導を行うとともに、再発企業に対して迅速かつ厳正に指導を行い再発防止を徹底する。

また、個別企業を訪問し、ポジティブ・アクションや仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組、女性の活躍状況等の情報開示（「見える化」）について積極的な働きかけを行うとともに、そのフォローアップを的確に行い成果につなげる。

## （1）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

### ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、積極的な指導等により男女雇用機会均等法の履行確保に取り組む。

#### （ア）性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

計画的な報告徴収は、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置く。法違反の事実が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

間接差別については、男女雇用機会均等法に係る事案への対応を図るほか、省令で定める三つの措置に当たらないが、間接差別になりうると考えられる事例について、個別事案への対応や各方面からの要望等を通じて、情報収集する。

コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業に対しては、「コース等で区分した雇用管理についての留意事項」の周知徹底を図るとともに、法違反企業に対しては、是正指導を行う。

#### （イ）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

雇用情勢が依然として厳しいなかで、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していることから、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱い等の相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、懇切丁寧に対応する。また、法違反が認められる場合には事業主に對し、迅速かつ厳正な指導を行う。

#### （ウ）女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対しては、厳正な指導を行う。

なお、本省において、女子学生等が固定的な考えにとらわれず、労働市場の状況や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるような啓発資料を作成し、大学や高等学校を通じて配布することにより、意識啓発を図る。

#### （エ）職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、セクシュアルハラスメント事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行

う。併せて、派遣労働者、パートタイム労働者及び有期契約労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことに留意しつつ必要な情報提供を行う。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が増加していることも踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

さらに、セクシュアルハラスメントが未然に防止されるよう周知・啓発、集団指導等を実施する。

#### (オ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図る。その際、母性保護については「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令」（女性労働基準規則を一部改正）が平成25年1月1日から施行され、女性の就労禁止業務が追加されたことに留意する。また、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するとともに、男女雇用機会均等法第12条、13条に関し、措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

#### (カ) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法第17条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助又は同法第18条に基づく機会均等調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

#### (キ) 男女雇用機会均等法等の周知

企業の経営環境が依然として厳しいなか、性別による差別的取扱いや妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの増加が懸念されることから、男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的な周知活動を実施する。特に、法の浸透がまだ十分とはいえない業種、地域等を中心に周知を図る。また、パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している正社員以外の者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

さらに、紛争解決援助制度については、事例等を紹介し、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議の役割や機能について、男性労働者も含め、労働者等に積極的に周知する。

#### イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする目標が設定されており、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、更にはポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。

特に、ポジティブ・アクションを促進するため、企業に対する直接的な働きかけを強力に推進することとし、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び助成措置等の情報提供を積極的に行う。併せて、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍

状況の情報開示を進めることは極めて効果的であることから、その意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対してポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施やポジティブ・アクション情報ポータルサイト等の活用を通じて、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

さらに、男女間賃金格差解消のためのポジティブ・アクションの取組を促進するため、各企業の男女間格差把握のための実態調査票等の実践的な支援ツールを盛り込んだ「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」の周知徹底を図る。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### ア 育児・介護休業法の確実な履行

#### (ア) 育児・介護休業法に基づく指導等

平成24年7月1日に改正育児・介護休業法が全面施行され、企業の規模にかかわらず適用となったことから、制度の内容がより一層定着し、法の履行確保が図られるよう、特に法の浸透がまだ十分といえない中小企業事業主等を中心に周知徹底、指導等を実施する。併せて、第一子出産後の女性の継続就業率が約4割にとどまっており、特に短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にあることから、期間雇用者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知や集団指導等に取り組み、期間雇用者の育児休業の取得及び育児短時間勤務制度等の利用促進を図る。

#### (イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

雇用情勢が依然として厳しいなかで、育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していることから、育児休業及び介護休業の申出又は取得等を理由とした解雇その他不利益取扱い等、育児・介護休業法に基づく労働者の権利等に係る事案について相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、懇切丁寧に対応する。法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ厳正な指導を行う。また、雇用均等指導員（両立担当）の活用により、相談等への迅速な対応を図る。

#### (ウ) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ、改正育児・介護休業法第52条の4に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助又は同法第52条の5に基づく両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

### イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

#### (ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、両立支援ベストプラクティス事例集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」等の配布により、企業に対し

て両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、雇用均等指導員（両立担当）も活用し、情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や、仕事と育児・介護との両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト」を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

このほか、イクメンプロジェクトの広報等を通じて、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

#### (イ) 両立支援助成金の活用

育児休業や育児短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援助成金を活用する。

その際、新たに設置される期間雇用者の継続就業を支援する助成金について、事業主への効果的な周知を図る。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、要件等の見直しを行っており、制度の円滑な運営を図る。

なお、子ども・子育て支援新制度における地域型保育給付制度（事業所内保育）の施行に向けて、対象となる可能性のある事業主への周知等について、都道府県・市町村との連携を図る。

#### ウ 次世代育成支援対策の推進

「両立支援総合サイト」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能の提供開始を周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに2千企業とすることとしている。このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の内容も含め、認定制度について広く周知を図るとともに、行動計画の終期を迎える企業に対する積極的な働きかけを行う。

### (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

#### ア パートタイム労働法の確実な履行

##### (ア) パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、都道府県労働局長による指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を促進する。このため、パートタイム労働法第16条に基づく報告徴収の計画的な実施や労働者に占めるパートタイム労働者の割合が高い業種を対象とした集団指導等により、法の履行確保を図る。

報告徴収を実施するに当たっては、差別的取扱いの禁止や均衡待遇について重点的に聴取を行うとともに、事業主に対し、パートタイム労働法に沿った待遇の確保の実現を促す。

特に、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、懇切丁寧に対応し、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

#### (イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働法により、事業主に対し義務付けられている措置等について、パートタイム労働者等から相談がなされ、労使間の紛争が認められる場合には、相談者のニーズに応じ、同法第 21 条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助又は同法第 22 条に基づく均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

#### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援するため、雇用均等指導員（均衡推進担当）を活用し、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法に関するアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、当該事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供等を行う。

また、併せてパートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

同手法は、男女間賃金格差解消に当たっても活用しうる旨を必要に応じ事業主に周知を図る。

さらに、これらの支援を行う際には、キャリアアップ助成金も活用し、事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

#### ウ パートタイム労働法等の周知啓発

より多くの事業主及びパートタイム労働者等がパートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、同法の説明や相談に対応し、十分な周知を図る。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、その内容の周知を図る。

さらに、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

### (4) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

#### ア 家内労働対策の推進

##### (ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

「第11次最低工賃新設・改正計画」に基づき計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、決定した最低工賃については、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

##### (イ) 家内労働法の適正な施行

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用するとともに、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等により、危険有害業務に従事する家内労働者の安全

及び衛生の確保を図る。

さらに、工賃収入を偽って家内労働の勧誘を行う等いわゆる「インチキ内職」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

#### イ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの健全な発展に向けて、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、発注者、仲介業者及び在宅ワーカー等に対し「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

### 7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

#### (1) 労働保険料等の適正徴収等

##### ア 収納率の向上

平成23年度の労働保険料等の収納率は97.8%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。納付督促業務については、試行的に一部の労働局において外部委託を実施しているが、今年度においても、円滑に実施する。

##### イ 口座振替制度の拡大

労働保険料等の口座振替制度の個別事業主への拡大については、平成23年度から実施しているところであり、引き続き、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し利用促進を図るとともに円滑に実施する。

##### ウ 実効ある滞納整理の実施

労働保険料の滞納整理を実施するに当たって、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、実効ある計画を策定し、重点的に滞納整理を実施する。

##### エ 効果的な算定基礎調査の実施

平成22年度からの雇用保険の適用範囲の拡大を受け、特に、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

##### オ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターでの事務については、連絡協議会等の場で日本年金機構ブロック本部等と調整を図る等により、適切に実施する。

#### (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、未手続事業場に対しては、手続指導にとどまらず、職権により、積極的に保険関係を成立させる。

また、地方自治体等との連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行い、把握した未手続事業に対しては、適用徴収担当部署において強力な手続き指導を行う。さらに、労働保険の加入促進に係る委託業務については、受託団体等に対する的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等の連携を通じ、加入勧奨活動を実施する。

(3) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務については、平成 23 年度から外部委託化を実施しているところであり、引き続き、業務の簡素合理化及び効率化を図る。

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、労働保険事務組合制度の趣旨に基づき、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体と連携し、労働保険事務組合本来の機能が充分発揮されるよう指導を行う。

また、労働保険事務組合に対する報奨金については、区分経理が適切に行われているか、指導監査を行う。

(5) 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、都道府県労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請を推進する。

(6) 雇用保険率の周知徹底

平成 25 年 4 月 1 日現在の雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底する。

8 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等資質の向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせること等により、相談対応を強化する。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえたものとする。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用する。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、これまでの参加率向上策を徹底すること等により効果的な実施を図る。

(2) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等により、引

き続き関係機関・団体との連携強化を図る。