

地発0516第2号  
基総発0516第1号  
職総発0516第1号  
能総発0516第2号  
雇児雇発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総務課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業安定局総務課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業能力開発局総務課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省雇用均等・児童家庭局  
雇用均等政策課長  
( 公 印 省 略 )

#### 平成25年度 業務運営に係る重点化ガイドラインについて

業務運営の重点化については、平成13年3月27日付け地発第127号、基総発第5号、職総発第17号、雇児雇発第7号「業務運営の重点化について」により指示しているところであるが、今般、平成25年度における業務運営の重点化を図る上でのガイドラインを別添1～3のとおり策定したので、局はもとより管内の各署所において、各種施策の絞り込みを行い業務の優先順位を明確化し、業務の重点化が適切に実施されるよう、きめ細かな指導をお願いする。

平成25年度 労働基準行政に係る重点化ガイドラインについて

## 平成25年度労働基準行政に係る重点化ガイドライン

事項	重点化の内容	重点化についての補足説明	備考
(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	<p>【指導対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 時間外労働協定における時間外労働の限度時間に係る指導を徹底する。</li> <li>○ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えているおそれがある事業場に対して監督指導等を行う。</li> <li>○ 過重労働による業務上疾病を発生させた事業場に対して再発防止対策を徹底させる指導を行うとともに、労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。</li> <li>○ 司法処分を行った事案は原則として公表する。</li> </ul> <p>【時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 11月にキャンペーン月間を設定し、使用者団体や労働組合への協力要請や、リーフレットの配布による周知啓発等を行う。</li> <li>○ 11月に、重点的に監督指導を実施する。</li> </ul>		<p>(参考通達等)</p> <p>平11.2.17基発第70号 平11.4.16基発第250号 平16.2.18基発第0218004号 平18.3.17基発第0317008号 平18.3.17基監発第0317002号</p>
(イ) 法定労働条件の履行確保等	<p>【指導対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 申告・相談に対しては優先的に対応する。</li> <li>○ 重大又は悪質な事案については、厳正に司法警察権限を行使する。</li> <li>○ 司法処分を行った事案は原則として公表する。</li> <li>○ 有期労働契約に関しては、労働基準法、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指導等を行う。</li> </ul>		<p>(根拠通達等)</p> <p>平6.3.16基発第140号 平6.2.22基監発第10号 平11.2.17基発第70号 平11.4.16基発第250号 平15.2.18基監発第0218001号 平15.4.1基発第0401015号 平20.12.9地発1209001号・基発第1209001号 平20.12.9地発1209002号・基監発1209001号 平24.2.8基発0208第3号 平24.2.8基監発0208第1号</p> <p>&lt;有期労働契約関係&gt;</p> <p>平15.10.22基発第1022001号 平15.12.26基発第1226001号 平15.12.26基監発第1226001号 平20.1.23基発第0123005号 平20.12.9基監発第1209002号</p>
(ウ) 賃金不払残業の防止	<p>【指導対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働時間適正把握基準の周知徹底を行うとともに、的確な監督指導を実施する。重大又は悪質な事案については、厳正に司法警察権限を行使する。</li> <li>○ 司法処分を行った事案は原則として公表する。</li> </ul>		<p>(参考通達等)</p> <p>平11.2.17基発第70号 平11.4.16基発第250号 平13.4.6基発第339号 平15.5.23基発第0523003号 平15.5.23基発第0523004号</p>

イ 労働契約に関するルールの周知啓発	<p><b>【実施対象の重点化】</b>  ○ 大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合の、必要な監督指導及び啓発指導に重点を置いて実施する。</p> <p><b>【時期によるメリハリ付け】</b>  ○ 平成25年度の第1四半期を中心に、改正労働契約法の周知徹底に重点を置いて実施する。</p>	<p>※ 解雇、退職勧奨、配置転換・出向等を検討している企業に対して、パンフレット「厳しい経営環境の下での労務管理のポイント」等を活用し、必要な啓発指導を行う。</p> <p>※ 平成25年4月1日より改正労働契約法が全面施行されるが、有期契約労働者は全労働者の2割を超える多数にのぼり、非常に影響の大きい法改正であることから、改正法のより正確な浸透を図る必要がある。</p>	<p>(根拠通達)  平24.11.30基発1130第1号  平25.2.18基発0218第3号・職発0218第4号  平24.8.28地発0828第8号・基政発0828第1号</p>
ウ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	<p><b>【指導対象の重点化】【時期によるメリハリ付け】</b>  ○ 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問題があると認められる事業場に対して重点的な監督指導を行う。  ○ 地方運輸機関との連各会議を設置し、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。  ○ 地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を実施する。  ○ 通報制度の円滑な運用により、関係行政機関との連携を図る。  ○ 自動車運転者時間管理等指導員による指導・助言を実施するとともに、業界未加入の事業者に対して重点的に法令等の周知等を行う。</p>		<p>(参考通達等)  平元.3.1基発第92号  平元.3.1基発第93号  平元.3.27基監発第9号  平9.3.26基発第201号  平11.4.1基発第191号  平18.2.17基監発第0217001号・基微発第0217001号  平20.3.19基監発第0319001号  平20.3.19基監発第0319002号  平24.7.20基監発第0720第2号  平24.11.27基監発第1127第2号</p>
	<p><b>【指導対象の重点化】</b>  ○ 使用者による障害者虐待の防止に関する対応要領に基づき、制度的確な運用を図る。  ○ 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。</p>		<p>(参考通達等)  平15.4.8基発第0408001号  平18.10.2基発第1002004号  平18.10.2基監発第1002001号  平24.9.24地発0924第3号  平24.10.5基発1005第5号  平24.11.30基監発1130第1号</p>
ア 最低賃金制度の周知徹底等	<p><b>【時期によるメリハリ付け】</b>  ○ 改定等の発効時期をとらえた、集中的な周知広報を実施する。</p>		
イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援	<p><b>【時期によるメリハリ付け】</b>  ○ 第1四半期(4月)に受託者と連携し、円滑に事業を実施する。</p>		
(イ)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	<p><b>【時期によるメリハリ付け】</b>  ○ 地域別最低賃金の改正審議等に資するため、第1四半期(特に5月及び6月)に重点を置いて周知広報業務を実施する。  ○ 地域別最低賃金の改定発効時期の周知広報と併せて本助成金の周知広報を実施する。</p>		
(ウ)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	<p><b>【実施不要】</b>  ○ 本省で実施するため、実施を要しない。</p>		

<p>(3)適正な労働条件の整備</p> <p>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</p>	<p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 中小企業事業主団体などに対する助成については、平成25年度については、建設業、情報通信業、運輸業、宿泊業、医療、福祉の各業種に重点をおいて実施する。</li> <li>○ 休暇取得促進のためのハンドブックについては、本省において重点対象業種として情報通信業、宿泊業について作成するので、当該2業種について活用する。</li> </ul> <p>【時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度において、中小企業事業主等に対する助成については、助成金の募集時期に併せて集中的に周知啓発を行う。</li> <li>○ 年次有給休暇の取得促進については、平成25年度は、夏季・年末年始の時期に合わせて重点的に実施すること。</li> <li>○ 休暇取得促進のためのハンドブックについては、第4四半期以降に活用すること。</li> <li>○ 地域(地方都市)の特性に応じた取組を図るための協議会については、設置される地域を管轄する労働局を除き、対応は必要ない。</li> </ul>	<p>※ 週労働時間が60時間以上の労働者の割合が高い業種である建設業、情報通信業及び運輸業に加え、長時間労働の実態が見られ年次有給休暇の取得が低調な宿泊業、交代制勤務などの変則的な勤務に従事する労働者の割合が高く、入院患者や緊急患者への対応など心身の緊張を伴った長時間労働の実態にある業種である医療、福祉について重点的に助成する。</p> <p>※ 長時間労働の実態が見られ年次有給休暇の取得が低調であり、かつ働き方・休み方改善コンサルタントによる指導の効果が見込める情報通信業、宿泊業について重点的にツールを作成する。</p> <p>※ 年次有給休暇の取得を促進するためには、時季を捉えた年次有給休暇の取得を促進することが重要であるため、夏季・年末年始の時季に周知を行うことにより対応する。</p> <p>※ 休暇取得促進のためのハンドブックは、本省において作成し、第3四半期までに都道府県労働局に提供する。</p> <p>※ 左記協議会は、平成25年度においては、一部地域において設置する。</p>	
<p>イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進</p> <p>(ア)企画委員会のさらなる活用</p> <p>(イ)研修会の充実</p> <p>(ウ)医療労働専門相談員等の活用</p> <p>(エ)助成金制度の活用</p>	<p>【労働局の管内状況等に応じた開催回数等の設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度における企画委員会の開催回数等については、労働局管内の医療関係団体等の意見などを勘案して設定する。</li> </ul> <p>【労働局の管内状況等に応じた開催回数等の設定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度における研修会の開催回数等については、医療機関等の意向(ニーズ等)やこれまでの取組状況等を踏まえ設定する。</li> </ul> <p>【指導対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度については、個別支援を希望する医療機関等に対し指導を実施する。</li> </ul> <p>【時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度については、助成金の募集時期に併せて集中的に周知啓発を行う。</li> </ul>	<p>※ 平成25年度においては、労働局管内の医療関係団体等の意見などを勘案して、開催回数、内容を設定すればよいこととする。</p> <p>※ 平成25年度においては、研修事業を都道府県が実施している場合、都道府県や医療機関等の理解が得られた時は、当該研修事業の一環として左記研修会を実施することとして差し支えないこととする。</p>	
<p>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</p>	<p>【時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度については、以下の時期に重点を置いて、周知啓発業務を行うことにより対応する。</li> <li>① 5月～6月(労働基準協会総会)</li> <li>② 9月～10月(全国労働衛生週間(準備期間を含む。))</li> </ul>		<p>(参考通達) 平24.9.10地発0910第5号・基発0910第3号</p>
<p>エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進</p>	<p>【メリハリ付けによる業務負担の軽減】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 平成25年度において、「在宅勤務ガイドライン」の周知については、テレワークに関する相談を受け付けた際にその内容を教示すればよいこととする。</li> </ul>		

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進			(根拠通達等) ・ H25.2.13付け基安発0213第1号通達
ア 労働災害を減少させるための重点業種	<p>【指導対象の重点化】</p> <p>○ 平成25年度については、小売業、社会福祉施設、飲食店に重点を置いて指導を実施する。</p> <p>【時期によるメリハリ付け】</p> <p>○ 上半期は小売業と社会福祉施設に対する対策を前年度に引き続き取り組み、下半期には、飲食店に対する対策に軸足を移して取り組むこと。</p>	<p>※ 本省において、平成25年度上半期に日本フードサービス協会等の関係団体を通じ、自主点検を行い、その結果については、局ごとにとりまとめた上で情報提供することとしている。</p> <p>※ 平成25年度において「飲食店における労働災害防止対策に係る好事例集(仮称)」を作成予定。</p>	
イ 労働災害を減少させるための重点業種	<p>【指導対象の重点化】</p> <p>○ 陸運業者に対する指導は、平成24年に休業1月以上の労働災害(荷役作業関係。)を発生させた等、安全衛生管理上特に問題が認められる事業場等を対象として、集団指導、個別指導等を行う。</p> <p>○ 荷主等に対する指導は、平成24年に休業1月以上の労働災害が発生した荷主等の事業場、製品や原材料等を反復・定例的に搬入・搬出する製造業の事業場、大規模小売店舗及びインターネット販売やテレビショッピングの出荷倉庫等を対象として、リーフレットの送付等と併せて要請を行う等すること。</p>	<p>※ 陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン(仮称)(陸運業者、荷主等)、交通労働災害防止ガイドライン(陸運業者)、モデル運送契約書(荷主等)の普及を図る。</p>	
ウ 化学物質による健康障害防止対策	<p>【指導対象等の重点化】</p> <p>○ 印刷業に対する有機則等の遵守徹底のため、平成24年に監督指導や個別指導の実施を指示したところに基づく取り組みについて、優先的に業務計画に計上する等すること。</p> <p>○ 改めて有害物取扱事業場を的確に把握できているか点検、整備を行うこと。有害物台帳の情報の点検について、少なくとも、化学物質管理法に基づくPRTR情報と突合を行うこと。</p> <p>○ 特殊健診結果報告を提出していない等労働衛生管理上問題があると考えられる事業場について、個別指導や集団指導等により、特化則の遵守徹底を図る。</p> <p>○ 改正特化則の遵守徹底について、インジウム化合物はこれまでの指導実績を踏まえて個別指導の対象事業場を選定する。エチルベンゼンとコバルトは、集団指導等あらゆる機会を通じて積極的に周知する。</p>	<p>※ 化学物質取扱事業場を対象として含む集団指導、個別指導等に当たっては、パンフレットを活用し、譲渡提供元からSDS(安全データシート)を必ず入手するよう周知徹底する。</p> <p>※ 化学物質の製造・輸入事業者等を対象として含む集団指導等の際に、SDSの交付の徹底を図る</p>	

(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			
(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	<p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 精神障害事案については、平成23年12月に策定した労災認定基準に基づき、迅速・適正な事務処理を行うとともに、処理期間の短縮に努める。</li> <li>○ 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、監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。</li> <li>○ 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・聴取について、労災精神障害専門調査員を活用するとともに、当該調査員による相談窓口の周知を行う。</li> </ul>	<p>※ セクシュアルハラスメント以外の精神障害事案に係る相談・聴取等についても、労災精神障害専門調査員を適宜活用する。</p> <p>※ また、関係団体・地方公共団体広報誌への掲載や都道府県労働局ホームページへの掲載、各種説明会での案内等を通じ、相談実施場所等の周知を積極的に行う。</p>	<p>(参考通達)</p> <p>平21.2.24基労発第0224001号 平22.2.25基労発0225第1号 平23.2.25基労発0225第2号 平23.12.26基発1226第1号 平23.12.26基労補発1226第1号 平24.2.23基労発0223第1号 平24.4.6地発0406第1号・基発第0406第3号 平24.4.6基労補発0406第1号 平25.2.26基労発0226第1号</p>
(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	<p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 石綿関連疾患に係る補償(救済)制度について、医療機関を中心に周知を徹底し、労働者等に対する労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。</li> </ul>	<p>※ 平成25年度においては、石綿疾患労災請求指導料の支払いがない又はほとんどないがん診療連携拠点病院等に対して、計画的に当該指導料について再度説明したうえで、主治医による石綿の業務歴の確認及び労災保険給付の請求勧奨の依頼を改めて行う。</p>	<p>平25.2.26基労発0226第1号</p>
(エ)胆管がんに係る労災請求事案への対応	<p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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する。</li> </ul>	<p>※ 留意通達に基づき、当面、①職歴、従事業務の種類及び作業態様、②化学物質の使用状況、③作業環境、④臨床・病理所見について十分な調査を実施する(なお、調査に当たっての具体的留意事項については別途指示する予定)。</p>	<p>(参考通達)</p> <p>平25.2.26基労発0226第1号</p>
イ 労災診療費の適正支払いの徹底	<p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul> <p>【対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 会計検査院による指摘が多い項目及び医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いて審査を行う。</li> </ul> <p>【指導対象の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul>	<p>※ 地方厚生局等との連携については、別途指示する。</p> <p>※ 平成25年度においては、人工骨しか使用していない骨移植術について、実際に自家骨が併用されているかを確認する等、重点審査通達(平21年2月20日付け基労補発第0220003号)に基づいた重点的な審査を行う。</p>	<p>(参考通達)</p> <p>平21.2.20基労補発第0220003号 平23.12.16基発1216第2号 平25.2.26基労発0226第1号</p>

## 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	<p><b>【対象の重点化】</b></p> <p>○ 平成23年度の労働保険料の収納率は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、納付督促等を引き続き、積極的に取り組む。</p>		<p>(参考通達)</p> <p>平21.3.31基徴発第0331001号  平21.10.29基徴発1029第2号  平22.3.31基労徴発第0331第2号  平23.3.31基労徴発第0331第1号  平24.3.30基労徴発0330第1号</p>
(2)労働保険の未手続事業一掃対策の推進	<p><b>【指導対象の重点化】</b></p> <p>○ 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。</p>	<p>※ 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・加入勧奨を行う。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指導を行う。</p>	<p>(参考通達)</p> <p>平17.3.31基発第0331004号  平19.8.24基徴発第0824001号  平20.6.17基徴発第0617001号  平21.3.31基徴発第0331001号  平22.3.31基徴発第0331第2号  平23.3.31基労徴発第0331第1号  平24.3.30基労徴発0330第1号</p>



平成25年度 職業安定行政に係る重点化ガイドラインについて

### 平成25年度職業安定行政に係る重点化ガイドライン

事項	重点化の内容	重点化についての補足説明	備考
2 総合労働行政機関として推進する重点施策			
(2)各分野の連携した対策の推進			
ケ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進	<p>【既存の枠組みを活用】</p> <p>障害者雇用連絡会議などに限らず、既に同会議と同様の構成員をメンバーとする会議が設置されている(労働局が主催でない会議含む)場合は、それを積極的に活用し、関係行政機関での情報共有を図る。</p>	<p>* 既存の枠組みを有効活用し、効率的に情報共有を図ることで可。</p>	
シ ジョブ・カード制度の推進	<p>【新規事業の重点化】</p> <p>○ 「若年者人材育成・定着支援奨励金(若者チャレンジ奨励金)」に係る事業主への周知広報、本奨励金を活用する企業の開拓については、第一四半期に集中的に実施する。</p>	<p>* 「若年者人材育成・定着支援奨励金(若者チャレンジ奨励金)」を活用する企業の開拓については、公共職業安定所における求人開拓等の機会を捉えて行う。その際には、「キャリアアップ助成金」等の助成メニューや「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」、「若者応援企業宣言」等の支援メニューの趣旨や、事業所からのニーズを踏まえた上で各メニューの活用を促す。</p>	別途通知予定
4 職業安定行政の重点施策			
(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			
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みの抜本拡充	<p>【業務推進の重点化】</p> <p>○ 総務省勧告で指摘された事項については、自局・所の進捗状況を踏まえ、「未達成のおそれのある事項」に絞り、効率的にフォローアップを行う。 ○ 対求職者支援、対求人者支援等について、重点となる取組(※1)を選定の上、効果的な取組を行う。</p>	<p>※1 ・対求職者支援:相談記録の充実、応募書類作成指導強化 等 ・対求人者支援:充足を意識した求人開拓、充足サービスの強化 等</p>	<p>(参考通知) 平成25年2月28日付け職首発0228第1号 「求人者サービス、充足支援の強化に係る当面の取組みについて」</p>
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	<p>【業務推進の重点化、段階的实施】</p> <p>○ 求人受理時の確認や、一定期間経過後の未紹介・未充足求人へのフォローアップを漏れなく行う。また、局・所の状況に応じて、正社員求人、急募求人等を能動的あつせんの対象求人として選定した上で、充足支援サービスを展開する。 ○ 広域マッチングの強化に関しては、まずは自所内に就業場所を有する他所受理求人の状況等、現状・課題の把握を、局・安定所間での相互の連絡調整を行った上で、相互の求人情報提供、自所で充足困難な求人に係る他所求職者の検索・充足依頼等、管轄を越えた就職、充足を促進する。</p>		<p>(参考通知) 平成25年2月28日付け職首発0228第1号 「求人者サービス、充足支援の強化に係る当面の取組みについて」</p>

<p>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</p>	<p><b>【業務推進の重点化、計画的実施】</b></p> <p>○研修については、局・所の状況を踏まえ、相談記録や応募書類作成指導、職業情報等の想定されるテーマのうちから、「特に必要性の高い分野」を選定し、重点的に行う。また、年度当初や業務に比較的時間的余裕のできる時期を選定し、計画的に研修等を行う。</p>		
<p>(3) 地方自治体との連携による就職支援</p>			
<p>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</p>	<p><b>【一体的実施の着実な実施】</b></p> <p>○ 24年度に取組を実施していた労働局においては、24年度の事業評価を踏まえて事業の実施方針等の改善策を検討した上で、25年度も引き続き事業運営計画に定める目標の達成に向けて着実に事業を実施する。</p> <p>○ 一体的実施として位置づける「生活保護受給者等就労自立促進事業(仮称)」の常設窓口を新設する労働局については、自治体との調整を進めて可能な限り早期に事業を開始し、事業運営計画に定める目標の達成に向けて着実に事業を実施する。 (※(4)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」参照)</p>		
<p>イ 労働分野における国と地方自治体との連携について</p>	<p><b>【効果的な自治体への訪問の実施】</b></p> <p>○ 市区町村に対しては、原則として、公共職業安定所長が、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、首長等を定期的に訪問するなどして、市区町村と今まで以上に緊密な連携を図ることができる関係を構築する。</p> <p>○ また、県庁所在地、政令指定都市等の人口規模が大きい市区等、労働局長又は連絡責任者が訪問することが適切と考えられる場合においては、労働局長又は連絡責任者が当該市区等の首長等を定期的に訪問する。</p>		<p>(参考通知) 平成23年9月5日付け事務連絡 「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」</p>
<p>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</p>	<p><b>【関係自治体との連携業務の重点化】</b></p> <p>○ ふるさとハローワークを設置している労働局においては、ふるさとハローワークの利用促進のために、年度の早い時期に市町村と接触し、広報や市町村の提供するサービス内容、近隣の市町村施設利用者のふるさとハローワークへの誘導等について協議し、実施を促す。</p>	<p>* ふるさとハローワークを設置している労働局においては、年度当初に(及びその他機会を捉えて)、設置している市区町村と、情報の共有、市区町村の提供するサービスの確認や利用促進のための宣伝・広報等に関する相談等の連携を図る。</p>	
<p>オ 公共職業安定所における住居確保に関する支援</p>	<p><b>【指導対象の重点化】</b></p> <p>○ 生活福祉・就労支援協議会を活用するなど自治体との緊密な連携のもと、地域の相談ニーズを的確に把握し、相談ニーズが高い地域については、住居・生活相談会等を積極的に実施する。</p> <p>○ 特に被災3県については、自治体と連携の上、必要に応じて仮設住宅(付近の施設)への住居・生活相談会等を実施する。</p>		<p>(参考通達) 平成23年5月2日付け職派就発0502第1号「東日本大震災被災求職者に対する住居・生活面の総合相談機能の充実について」</p>

<p>(4) 重層的なセーフティネットの構築</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p><b>【事業実施の重点化】</b></p> <p>○「生活保護受給者等就労自立促進事業(仮称)」の創設により、生活保護受給者等の就労支援を抜本強化するため、以下の内容を重点的に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「福祉から就労」支援事業において構築した地方自治体との連携体制をさらに強化し、支援候補者の積極的な送り出しを促進する。</li> <li>・福祉事務所への公共職業安定所の常設窓口の設置や巡回相談の強化等により、全ての福祉事務所との間で、公共職業安定所と一体となった早期アプローチを実施する。</li> <li>・これまでの支援対象者に加え、生活保護の相談・申請中の者等、早期に支援の必要な者を支援対象者とする。</li> <li>・地方自治体に対し、求職活動状況を提供・共有化することにより、ケースワーカーからの就労に関する的確な助言・指導を要請する。</li> <li>・支援の拡充・強化のため、①支援対象者の状況に応じた支援期間の設定や支援プランの見直しを行うとともに、②支援対象者のうち就職により支援を終了した者について、全員の在籍状況を確認し、希望者全員に対するフォローアップを実施する。</li> </ul> <p><b>【業務推進の重点化】</b></p> <p>○求職者への適切な受講あっせんを行うため、以下の点を重点に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・失業期間が1年以上になることが見込まれる者など、求職活動が順調に進められていない者を対象に、制度利用の個別勧奨を図る。</li> <li>・訓練受講希望者に対する職業相談やキャリア・コンサルティングの実施により適切な受講あっせん、訓練コースの選定を行う。</li> </ul> <p>○訓練受講者への就職支援として、以下の点を重点的に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・訓練受講段階から、応募書類の書き方の指導や面接対策のほか、具体的な応募先の検討などについて、訓練実施機関と連携しつつ、ハローワークが主体となってきめ細やかな相談を実施する。</li> </ul> <p><b>【業務推進の重点化】</b></p> <p>○ 実地調査について、内部通報があった場合や、業績が向上しているなど休業等を実施する必要性が必ずしも高くないと思われる事業主に対し、特に優先的に実施する。</p>		<p>実施要領は現在検討中</p>
<p>(5) 若者の雇用対策の推進</p> <p>ア 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援の推進</p>	<p><b>【時期によるメリハリ付け】</b></p> <p>○ 未就職卒業者への就職支援については、年度前半(特に6月末まで)を集中支援期間として実施する。</p> <p>○ 未内定者への就職支援については、年度前半に学校等関係機関との連携体制を構築、年度後半(特に1月～3月末)に集中的に支援を実施する。</p>		

<p>イ 若者と中小企業とのマッチング強化</p>	<p>【時期によるメリハリ付け】</p> <p>○ 来年度卒業予定の学生と中小企業とのマッチングの促進を図るため、大企業の選考活動が一段落して中小企業の選考活動が始まる6月頃までに、若者応援企業求人確保に重点的に取り組む。</p>	<p>* 若者応援企業求人確保については、特に製造業などの充足可能性が高い求人を積極的に確保するよう努める。</p> <p>* 非正規・若者雇用対策については、公共職業安定所における求人開拓時において「キャリアアップ助成金」や「若年者人材育成・定着支援奨励金」等の助成メニューや「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」、「若者応援企業宣言」等の支援メニューの趣旨を理解し、事業所からのニーズを踏まえた上で各メニューの活用を促す。</p>	<p>別途通知予定</p>
<p>(6) 高齢者の雇用対策の推進</p>			
<p>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」の実現に向けた高齢者の就労促進</p>	<p>【指導対象の重点化】</p> <p>○ 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導等に当たっては、「規模の大きい企業」や「定年離職者が発生している企業」等に重点を置いて、労働局・公共職業安定所幹部等を中心に指導を実施する。</p> <p>○ なお、事業所訪問に当たっては、必要に応じて障害者雇用などその他の雇用管理関係業務の周知等と一体的に行うなど、業務の効率化を図る。</p>		
<p>イ 高齢者等の再就職の援助・促進</p> <p>(イ) 高齢者等の再就職の促進</p>	<p>【対象の重点化】</p> <p>○ 高齢者就労総合支援事業については、事業実施安定所(各局1~2所)において就職の困難な高齢者求職者を対象に実施する。</p>		
<p>(7) 障害者の雇用対策の推進</p>			
<p>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</p>	<p>【戦略的・計画的な指導の実施】</p> <p>○ 達成指導に当たっては、地元の有力企業など特に地域で影響力が大きい企業、雇用率引き上げにより未達成に転じた企業、障害者雇用0人企業など、各労働局の状況に応じ指導対象を重点化した上で、局長、安定部長、職対課長、所長等それぞれが分担し、戦略的・計画的に指導を進める。</p> <p>○ なお、事業所訪問に当たっては、必要に応じて高齢者雇用などその他の雇用管理関係業務の周知等と一体的に行うなど、業務の効率化を図る。</p>		
<p>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</p>	<p>【労働局の管内状況等に応じて実施】</p> <p>○ 医療機関等との連携については、各労働局内の医療機関での就労支援等の取組状況を勘案して実施する。</p>		

<p>(8)非正規雇用対策の推進</p>	<p>【周知・説明の重点化】</p> <p>○ 非正規雇用で働く労働者の企業内キャリアアップを総合的に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)を創設することから、公共職業安定所における雇用指導官及び事業主支援アドバイザー(雇用管理指導分)を中心に、助成措置及びガイドラインをセットとした、事業主等への積極的な周知・説明を行う。具体的には、 ①事業主へのキャリアアップ助成金の目的や支援メニューの周知・説明 ②ガイドラインを活用したキャリアアップ計画の作成支援を重点的に実施する。</p>	<p>* 労働局においては、公共職業安定所における取組への助言指導を行うとともに、労使団体その他関係機関との効果的な連携体制を構築する。</p> <p>* 非正規・若者雇用対策については、公共職業安定所における求人開拓時において「キャリアアップ助成金」や「若年者人材育成・定着支援奨励金」等の助成メニューや「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」、「若者応援企業宣言」等の支援メニューの趣旨を理解し、事業所からのニーズを踏まえた上で各メニューの活用を促す。</p>	<p>別途通知予定</p>
<p>(9)子育てする女性等に対する雇用対策の推進</p>	<p>【対象の重点化】</p> <p>○ 各マザーズハローワーク・マザーズコーナーにおいて、担当者制により支援した重点支援対象者の就職について、厳格かつ適切に把握する。</p>	<p>* 通知に基づき重点支援対象者を選定して実施する。</p>	<p>(参考通達) 平成24年3月30日付け職発0330第3号 「マザーズハローワーク事業の拡充について」</p>
<p>イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進</p>	<p>【事業実施の重点化】</p> <p>○ 「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法」の施行を踏まえ、新たに支援対象となった父子家庭の父に対する支援制度の周知、活用促進を図る。</p>	<p>(参考通達) H25.3.1職発0301第13号、雇児発0301第2号 「母子家庭の母及び父子家庭の父の就業の支援に関する特別措置法の施行に伴う対応について」</p>	<p>(参考通達) 平成24年6月29日 職発0629第2号 平成24年9月7日 職派外発0907第1号</p>
<p>(10)外国人の雇用対策の推進</p>	<p>【労働局の管内状況等に応じて実施】</p> <p>○ 事業所訪問による外国人労働者の雇用管理改善指導については、訪問計画数を達成するため計画的に事業所訪問を実施する。また、事業所訪問に当たっては、高齢者・障害者などその他の雇用管理改善業務と一体的に行うなど、業務の効率化を図る。 また、平成25年度については、雇用保険部門と外国人部門が連携して窓口における雇用保険加入に関する指導を行うとともに、事業所訪問の際に未加入の事案があれば適正に指導を行い、最終的な改善まで確実にフォローアップを行う。</p> <p>○ 日系人就労準備研修については、平成25年度は介護など高い成長と雇用創出が見込まれる分野の専門コースを拡充することから、当該コースを設定する労働局(安定所)においては、日本語力が相当程度高く当該分野に適性があると思われる求職者に重点を置いて当該研修に誘導するとともに、都道府県等と連携して、研修修了者を公共職業訓練等に積極的にあっせんを行う。</p>	<p>* 外国人部門における窓口における雇用保険加入に関する指導については、外国人雇用状況届出書(様式第3号)の届出の受理の機会を捉えて、本省から配布予定のリーフレットなどを活用し効率的に、雇用保険の加入要件や外国人であっても雇用保険が適用されることについて周知する。</p> <p>* 就労準備研修の修了者を公共職業訓練等にあっせんを行うために、労働局が主体となって都道府県など関係機関との協議の場を開催し、安定所はコーディネーター等を活用して事前に研修・訓練の開催時期、訓練内容等の調整を行う必要がある。</p>	<p>(参考通達) 平成24年6月29日 職発0629第2号 平成24年9月7日 職派外発0907第1号</p>

<p>イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進</p>	<p><b>【労働局の管内状況等に応じて実施】</b></p> <p>○ 専門的・技術的分野の外国人及び外国人留学生の就業促進については、東京、大阪、名古屋の各外国人雇用サービスセンター及び福岡新卒ハローワーク(以下「外セン等」という。)を中心に実施する。平成25年度においては、外セン等は新卒応援ハローワーク、大学、留学生、事業主などと連携をすすめ、特に以下に重点をおいて事業に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外セン等の利用促進のため、有効な広報媒体を活用した周知・広報</li> <li>・ 外国人を積極的に採用する求人の確保</li> <li>・ 外セン等の求職登録者の就職状況の把握</li> <li>・ 留学生に対するガイダンス、インターンシップの実施などマッチングを推進するための基盤整備の取組</li> </ul>	<p>* 外センの利用促進のためのあらゆる広報媒体としては、既存に作成しているチラシ等のほか、よりわかりやすいホームページの作成、FACEBOOKやツイッターの活用等も検討する。</p> <p>* 大学、留学生、事業主と連携した就職状況の把握については、①新卒応援ハローワークと連携した大学訪問等による情報収集、②留学生とのメルマガ・ハガキ等を活用した個別の確認、③面接会参加企業と連携した就職状況の把握等を推進する。</p>	<p>(参考通達) 平成24年6月29日 職発0629第2号</p>
<p>(11)特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進</p>	<p><b>【事業実施の重点化】</b></p> <p>○ 総務省の行政評価・監視におけるテスト調査を踏まえ、平成25年度については、以下の点を重点的に実施する。</p> <p>・各都道府県に設置されている「刑務所出所者等就労支援事業協議会」を活用し、矯正施設や保護観察所等の関係機関との連携を一層強化するとともに、受刑者等に対しては、特に矯正施設に出向き職業相談・職業紹介、保護観察対象者等に対しては職場体験講習、トライアル雇用及び職場適応・定着支援を積極的に実施する。</p>		<p>(参考通達) H18.03.31 職発第0331010号 「刑務所出所者等に対する就労支援について」 H18.03.31 職発第0331039号 「刑務所出所者等就労支援事業(委託事業)の実施について」</p>
<p>イ ホームレス等に対する就労支援</p>	<p><b>【対象局のみ実施】</b></p> <p>○ 対象局においては、ホームレスと日雇労働者、住居喪失不安定就労者の求人開拓を一体的に実施する。</p>		<p>(対象局) 東京、神奈川、愛知、大阪、福岡</p> <p>(参考通達) H20.03.28 職発第0328005号 「ホームレス及び住居喪失不安定就労者の就業機会確保対策について」</p>
<p>オ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進</p>	<p><b>【対象局のみ実施】</b></p> <p>○ 対象局においては、平成25年度から就職支援ナビゲーター(就労支援分)の業務の対象者とする日雇労働者への巡回相談について、日雇労働者等技能講習事業の実施団体と協議の上実施する。</p>		<p>(対象局) 東京、神奈川、愛知、大阪、福岡</p> <p>(参考通達) H20.03.28 職発第0328006号 「日雇労働者等技能講習事業の実施について」</p>

<p>(ウ)中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援</p>	<p><b>【対象局のみ実施】</b></p> <p>○ 対象局においては、中国帰国者定着促進センターや中国帰国者支援・交流センターに委託事業により配置している職業相談員との連携を強化し、トライアル雇用制度等を積極的に活用した職業相談・職業紹介を実施する。</p>		<p>(対象局) 北海道、宮城、埼玉、東京、愛知、大阪、広島、福岡</p> <p>(参考通達) H20.03.31 職発第0331018号、能発第0331002号 「中国残留邦人等永住帰国者の雇用対策について」</p>
<p>キ 公正な採用選考システムの確立</p>	<p><b>【指導対象の重点化】</b></p> <p>○ 公正採用選考人権啓発推進員の積極的活用のため、配置又は未配置事業所に応じて、以下を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・未配置の対象事業所…各種啓発資料、各種研修会及び協力員制度等を活用して、推進員が設置されるよう積極的に啓発・指導を行う。</li> <li>・配置事業所…推進員研修及び企業トップレベル研修等を行い、推進員が実効性のあるものとなるよう積極的に啓発を行う。</li> </ul> <p>○ 求人受理時、求人事業所説明会及び各種研修会等を活用して、企業に対して全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の使用について周知徹底を図る。</p> <p>○ これまでに就職差別につながる恐れのある事業の報告があった事業所については、特に重点的に上記取組を実施する。</p>		<p>(参考通達) 平成9年3月31日付け職発第230号 「職業安定行政に係る地域改善特例事業の一般対策への円滑な移行について」(平成12年4月1日一部改正、平成14年4月1日一部改正)</p>
<p>ク 多様な雇用管理改善対策の推進</p>			
<p>(ア)介護分野における雇用管理改善の推進</p>	<p><b>【周知・説明の重点化】</b></p> <p>○ 労働環境向上奨励金は平成25年度から他の助成金(中小企業労働環境向上助成金)に統合されることから、特に年度当初(4月～6月)において介護事業者に対し重点的に周知を行う。</p>		
<p>(イ)港湾労働対策の推進</p>	<p><b>【対象局のみ実施】</b></p> <p>○ 対象局においては、11月21日～11月30日の「港湾労働法遵守強化旬間」において、各港の実情に即して関係機関と連携し、共同パトロール等を実施することで、港湾における雇用秩序維持対策に重点的に取り組む。</p>	<p>* 例年、「港湾労働法遵守強化旬間」に合わせて本省にて、関係機関及び関係事業主の遵法意識の高揚を図るため、港湾労働法周知・啓発用ポスターを作成し、各労働局を通じて、関係機関及び関係事業主へ配布している。</p>	<p>(対象局) 東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、山口、福岡</p> <p>(参考通達) H2.10.1付け職発第539号通達</p>
<p>(ウ)季節労働者対策の推進</p>	<p><b>【事業実施の重点化】</b></p> <p>○ ①通年雇用奨励金を活用した季節労働者の通年雇用化及び②季節労働者の通年雇用化に向けた支援を実施する「通年雇用促進支援事業」への積極的な参加を勧奨するため、求人開拓における事業所訪問等の機会を捉え、効率的に周知・啓発を実施する。</p>		



<p>コ 農林漁業への就業の支援</p>	<p><b>【労働局の管内状況等に応じて実施】</b></p> <p>○ 管内の産業に占める農林漁業の割合が高い地域及び農林漁業への就職希望者が多い地域を管轄するハローワークにおいては、農林漁業求職者に係る情報提供、農林漁業に係る合同企業面接会及び求職者を対象とした職業相談・ガイダンスを確実に実施する。</p>	<p>* 平成25年度は、農林漁業に係る求人・求職者数等管内の状況に応じ、各ハローワークにおいて、労働局が収集等する自治体や農水省等関係機関の農林漁業の就業に関する各種情報提供を実施する。</p> <p>* 地域の実情に応じ、適当な時期に合同企業面接会等を開催する。</p>	
<p>(12)成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進</p>			
<p>ア 成長分野などでの雇用創出の推進</p>			
<p>(ウ)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</p>	<p><b>【周知・広報の重点化】</b></p> <p>○ 平成25年度新規創設の中小企業労働環境向上助成金について、制度の浸透を図るため特に第1四半期においては対象となる事業主等へ、本省作成のリーフレット等を活用し、ホームページへの掲載や窓口配布にとどまらず、地域の経済団体等への協力要請なども行いつつ、周知広報に積極的に取り組む。</p>		
<p>(エ)介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化</p>	<p><b>【労働局の管内状況等に応じて実施】</b></p> <p>○ 介護・医療・保育職種いずれも人材不足が深刻なため、福祉人材コーナーを中心に、潜在的有資格者等が多数存在し、人材ニーズが見込まれる地域の公共職業安定所においては関係機関とも連携しつつ、マッチングを実施する。</p>		<p>(参考通達) 平成24年3月30日付け職発0330第1号 「福祉人材確保重点対策事業の改正について」</p>
<p>(オ)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</p>	<p><b>【周知・説明の重点化】</b></p> <p>○ 日本再生人材育成支援事業について、創設して間もない事業であること、平成24年度補正予算において事業の一部拡充を行ったことから、特に年度当初(4月～6月)において積極的に周知・広報を図る。</p> <p>○周知・広報は、事業の活用が見込まれる健康、環境、農林漁業分野等の事業主や関係団体等を対象に重点的に行う。</p>		
<p>(14)民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進</p>	<p><b>【業務推進の重点化】</b></p> <p>○ 需給調整事業の指導監督業務は、規制行政という法令等に照らして精緻な業務処理が求められていることから、全国斉一的な指導監督が行われるよう業務に取り組む。そのため、各需給調整指導官の指導監督能力の向上を、指導監督の実務を積むための小規模局からブロック中心局等の指導監督同行、ブロック会議での情報交換、実務向上のための違反認定・聴取書作成研修への参加等を通じて、実現を図る。</p>	<p>* 全国斉一的な指導監督が行われるためには、問題事案を的確に捉え、適正な指導がなされる必要がある。そのためには、全国に配属されている指導官の一定水準以上の能力が必要不可欠であることから、各ブロック及び労働局において、各種研修の実施、ブロック会議での情報交換等、指導監督能力の向上を図るための工夫・機会を作ることが必要である。</p>	

<p>(16)雇用保険制度の安定的運営</p> <p>ア 適正な業務の運営</p> <p>イ 不正受給の防止</p>	<p>【雇用保険受給資格者の早期再就職の促進に向けた取組の重点化】</p> <p>○ 特に以下について重点的に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受給資格者の早期再就職を図るため、①早期再就職が見込まれる者(早期あつせん対象者)に対する重点的、継続的な支援、②求職活動が低調な者や早期再就職意欲が低い者に対する認定時の働きかけとより効果的・積極的に求職活動ができるよう相談・援助を、受給状況のタイミング及び認定日を活用して実施する。</li> <li>・ また、これを適切に実施するために初回認定日の全員相談を活用して重点を置いて支援する受給者(早期あつせん対象者)の選定を行う。初回認定日の全員相談や対面認定が十分にできていない場合は、認定時間帯(認定コマ数)の増加など各所に応じた工夫・取組を行う。</li> </ul>		
	<p>【不正受給を防止する取組の強化】</p> <p>○ 特に以下について重点的に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 被保険者資格の取得手続が一定期間遡って行われている場合の实地調査等を徹底する。</li> <li>・ 受給資格者に対し、受給資格決定に係る審査時や初回説明会の機会を活用して、不正受給となる行為や不正受給を行った場合の処分等を丁寧に説明することにより、適切な受給の重要性を十分に理解させる。</li> <li>・ 失業の認定時において就職の申告が行われた場合に、就職日に誤りがないか(就職日後の出勤日を就職日と誤解して申告していないかなど)を受給資格者に対して十分に確認すること。また、自己就職の申告をした者については、必要な項目を備えた採用証明書等による調査確認を確実にを行う。</li> <li>・ 要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案等については、整理簿への記録、処理状況の報告を確実にを行う。管理者は、担当者の処理状況の進捗を常に把握し(担当者任せにせず)、指導・助言や業務が集中している場合に体制面も含めた措置を実施すること等を徹底する。また、労働局においても、所での処理状況の進捗や管理者の対応状況を常に把握し(所任せにせず)、指導・助言や遅延が懸念される場合の管理者への指示等を徹底する。</li> <li>・ 失業等給付の返納金に関する現金亡失を防止するため、職員への研修等を通じて意識付け・啓発を行うとともに、支給事務が適正に行われているかの点検・見直しを改めて徹底する。</li> </ul>		

(17)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	<p>【ハローワークシステムにおける利用権限の限定、アクセス記録確認の徹底】</p> <p>○ 特に以下について重点的に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一定期間ごとに雇用保険被保険者番号照会を行った件数を確認し、利用頻度が低い職員・相談員等について、業務・照会権限を有する他の者の協力によって支障が生じないにもかかわらず権限が付与されていないか検証する。</li> <li>・ 雇用保険被保険者番号照会を行った記録の確認(毎日の件数の確認・照会理由の確認)及び研修の実施を徹底する。</li> </ul>		
(18)雇用促進税制の推進	<p>【時期によるメリハリ付け】</p> <p>○ 特に年度当初(4月～6月)においては、25年度より制度が変更されることを踏まえ、積極的な周知・広報に努める。</p> <p>○ 事業主などに対して、制度内容を誤解のないように説明し、円滑な実施に努める。</p>	<p>* 税制改正のため、一部制度内容が変更になる。</p> <p>* 説明不足による事業主の誤解により、税制が適用にならなかった事例があった。</p>	<p>平成25年度税制改正の大綱に以下の内容が盛り込まれている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1人当たり20万円の税額控除を40万円に拡充</li> <li>・ 雇用者増加数の算定の際、適用年度中に「高齢継続被保険者」となった者を含める</li> </ul>
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	<p>【新規事業の重点化】</p> <p>○ 「若年者人材育成・定着支援奨励金(若者チャレンジ奨励金)」に係る事業主への周知広報、本奨励金を活用する企業の開拓については、第一四半期に集中的に実施する。【再掲】</p>	<p>* 非正規・若者雇用対策については、公共職業安定所における求人開拓時において「キャリアアップ助成金」や「若年者人材育成・定着支援奨励金」等の助成メニューや「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」、「若者応援企業宣言」等の支援メニューの趣旨を理解し、事業所からのニーズを踏まえた上で各メニューの活用を促す。</p>	別途通知予定
(2)ジョブ・カード制度の普及推進	<p>【業務推進の重点化】</p> <p>○ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、非正規労働者、生活困難者等に対して時間をかけて行う場面で重点的に実施する。</p>		別途通知予定
(5)キャリア・コンサルティングの普及促進	<p>【メリハリ付けによる業務負担の軽減】</p> <p>○ 平成25年度においては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「ジョブ・カード講習」の実施</li> <li>・ 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」の周知・広報</li> </ul> <p>に重点を置いて実施する。</p>		

平成 2 5 年度 雇用均等行政に係る重点化ガイドラインについて

## 平成25年度雇用均等行政に係る重点化ガイドライン

事項	重点化の内容	重点化についての補足説明	備考
(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			
(ア)性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応	<b>【指導対象の重点化】</b> ○ 計画的事業所訪問による男女雇用機会均等法第29条報告徴収では、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置く。  <b>【時期によるメリハリ付け】</b> ○ 業務の繁閑を考慮した上で重点実施期間を設ける。	* 軽微な相談への対応、報告徴収及び紛争解決の補助業務については、雇用均等指導員(均等担当)に担当させる。	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
(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	<b>【事案への厳正な対応】</b> ○ 相談に迅速かつ適切に対応し、紛争解決援助の利用を促すとともに、法違反が疑われる場合は報告徴収を実施し、法違反には厳正な指導を行う。	* 軽微な相談への対応、報告徴収及び紛争解決の補助業務については、雇用均等指導員(均等担当)に担当させる。	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
(ウ)職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進	<b>【事案への厳正な対応】</b> ○ 相談に迅速かつ適切に対応し、紛争解決援助の利用を促すとともに、法違反が疑われる場合は報告徴収を実施し、法違反には厳正な指導を行う。  <b>【指導員の活用によるメリハリ付け】</b> ○ 雇用均等指導員(均等担当)の計画的事業所訪問においてポジティブ・アクションの促進とセクシュアルハラスメント対策を同時に行うことで業務の効率化を図る。	* 軽微な相談への対応、報告徴収及び紛争解決の補助業務については、雇用均等指導員(均等担当)に担当させる。	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
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			
	<b>【実施業務の重点化】</b> ○ ポジティブ・アクションの促進のため、企業に対する直接的な働きかけを推進する。  <b>【時期によるメリハリ付け】</b> ○ 労働局幹部の企業訪問については、6月、10月、1月を中心とする。	* ポジティブ・アクション促進のための計画的事業所訪問、軽微な相談、中小企業両立支援助成金(ポジティブ・アクション加算)に関する業務については、雇用均等指導員(均等担当)に担当させる。  * 男女雇用機会均等月間の6月、均等・両立推進企業表彰の表彰式を実施する10月、同表彰の公募開始時期の1月を中心とする。	(参考通達等) H24.5.31付け雇児発0531第4号通達 H24.5.31付け雇児発0531第1号課長内翰  (根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について

(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	<p>【業務の効率化/聴取対象、指導内容の重点化】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 業務の効率化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画的事業所訪問による育児・介護休業法第56条報告徴収は、雇用均等指導員(両立担当)が実施</li> </ul> </li> <li>○ 聴取対象の重点化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労働者に占める期間雇用者の割合が高い事業所</li> </ul> </li> <li>○ 聴取、指導事項の重点化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 期間雇用者の育児休業・介護休業の取得要件</li> <li>・ 労働者の育児休業取得や育児休業取得を理由とする不利益取扱いに係る相談に対する、適切な報告の徴収・紛争解決の援助への移行</li> </ul> </li> </ul> <p>【時期のメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務の繁閑を考慮した上で重点実施時を設け、再発企業に対し指導</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 計画的事業場訪問による育児・介護休業法第56条報告徴収及び労働者の権利等に係る軽微な相談は、雇用均等指導員(両立担当)に担当させる。</li> </ul>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
(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	<p>【事案への厳正な対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談に迅速かつ適切に対応し、紛争解決援助の利用を促すとともに、法違反が疑われる場合は報告徴収を実施し、法違反には厳正な指導を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 軽微な相談への対応、報告徴収及び紛争解決の補助業務については、雇用均等指導員(両立担当)に担当させる。</li> </ul>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
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	<p>【時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 6月及び10月を中心として実施する、ポジティブ・アクションの取組を促進するための局幹部による企業訪問の際に、ベストプラクティスに関する情報提供による雇用管理改善に関する助言を重点的に実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 業務を効率化する観点から、ポジティブ・アクションの取組を促進するための局幹部による企業訪問と一体的に実施する。</li> <li>* 雇用均等指導員(両立担当)による雇用管理改善に関する企業訪問も、6月及び10月を中心として実施する。</li> </ul>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について
ウ 次世代育成支援対策の推進	<p>【対象の重点化、時期によるメリハリ付け】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定に向けた取組を促進する。</li> <li>○ 行動計画の終期を迎える企業に対するアンケート等により、目標達成状況や男性の育児休業取得者の有無、認定申請の意向等を把握し、認定可能性が高いと思われる企業に対する働きかけを重点的に実施する。</li> <li>○ 6月及び10月を中心として実施するポジティブ・アクションの取組を促進するための局幹部による企業訪問の際に、認定取得に係る働きかけを行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 業務を効率化する観点から、ポジティブ・アクションの取組を促進するための局幹部による企業訪問と一体的に実施する。</li> <li>* 平成23年4月から行動計画の策定・届出等が義務付けられた労働者数101人以上300人以下企業は、最遅で平成25年3月に行動計画の終期を迎え、認定申請が可能となることに留意する。</li> </ul>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局雇用均等室における業務運営について

(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	<p>【業務の効率化／聴取対象、聴取・指導事項の重点化／時期によるメリハリ付け】</p> <p>○ 職員が行う計画的事業所訪問におけるパートタイム労働法第16条報告徴収は、以下のとおり重点的・効率的に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の効率化 男女雇用機会均等法第29条報告徴収と同時に実施</li> <li>・聴取対象の重点化 労働者に占めるパートタイム労働者の割合が高い事業所</li> <li>・聴取、指導事項の重点化 差別的取扱いの禁止(第8条)、賃金の均衡待遇(第9条)</li> <li>・時期によるメリハリ付け 業務の繁閑を考慮した上で重点実施時期を設ける</li> </ul>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局 雇用均等室における業務運営について	
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	<p>【実施主体の重点化】</p> <p>○ 職務評価の導入支援や新助成金を活用した事業主支援により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を推進するため、雇用均等コンサルタント及び雇用均等指導員(均衡推進担当)を活用する。</p> <p>○ パートタイム労働法改正法案が成立した場合には、改正法に沿ったパートタイム労働者の雇用管理の改善に係るアドバイスに重点を置いて事業主を支援する。</p>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局 雇用均等室における業務運営について	
ウ パートタイム労働法等の周知啓発	<p>【対象の重点化】</p> <p>○ パートタイム労働法改正法案が成立した場合には、円滑な施策に向けて、改正内容の周知徹底を図る。</p>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針 平成25年度における都道府県労働局 雇用均等室における業務運営について	
(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			
(イ)家内労働法の適正な施行	<p>【時期の重点化】</p> <p>法第26条(届出)の履行確保を徹底するため、4月中に届出を行うよう委託者へ提出督促等を行う。</p>	(根拠通達) 平成25年度地方労働行政運営方針	