

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

我が国は、平成17年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化が進行し、本格的な人口減少社会が到来する見通しである。人口減少により労働力人口が大幅に減少することとなれば、経済成長については、供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働力の活用にあたって、コスト削減志向や賃金抑制志向が強まり、不安定な就労形態の者が増加するとともに、企業が中核的人材を絞り込んだため、特定の労働者に長時間労働が集中するなどの問題が生じている。このような仕事や生活に対する不安や不満のもとで、働くことの充実感が得にくくなっており、経済社会の活力が損なわれるおそれがある。

なお、国際的には、ILOは基本的な労働条件・労働環境等を備えたディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を掲げ、各国においてもそれぞれの国の実情を踏まえて労働政策に反映させているところである。

(2) 最近の経済情勢

景気は、急速な悪化が続いており、厳しい状況にある。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出、生産は、極めて大幅に減少している。企業収益は、極めて大幅に減少している。設備投資は、減少している。雇用情勢は、急速に悪化しつつある。個人消費は、緩やかに減少している。

先行きについては、当面、悪化が続くとみられ、急速な減産の動きなどが雇用の大幅な調整につながることを懸念される。加えて、世界的な金融危機の深刻化や世界景気の一層の下振れ懸念、株式市場の変動の影響など、景気をさらに下押しするリスクが存在することに留意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

最近の雇用失業情勢は、厳しさを増している。

新規求人数は、世界的な不況が実体経済に影響を及ぼしていることを反映して、前年水準を下回って推移している。また、新規求職者数は、事業主都合離職者の増加の影響等により増加傾向で推移していることから、新規求人倍率は低下傾向で推移している。一方、有効求人倍率は、平成21年1月現在0.67倍と平成19年12月以降、13か月連続で1倍を下回っている。

また、正社員の有効求人倍率（常用フルタイム有効求職者1人当たりの正社員有効求人数をいう。）は、平成21年1月現在0.47倍と、依然として全体の有効求人倍率と比較すると低い水準にある。

完全失業者数（原数値）は、平成20年4月以降、前年同月差でみて増加傾向

で推移し、平成21年1月は277万人となっている。完全失業率は、平成19年7月に3.6%となって以降、おおむね上昇傾向で推移し、平成21年1月には4.1%となった。

また、就業者数が減少傾向で推移する一方、雇用者数についてはほぼ横ばいとなっている。雇用者数を雇用形態別にみると、正社員が減少傾向となっている中で、パート、派遣、契約社員等は増加傾向で推移している。ただし、非正規社員の大規模な解雇・雇止め等の情報が多数寄せられているところであり、今後の動きに注意する必要がある。

地域別にみると、平成21年1月において、有効求人倍率（季節調整値）については全てのブロックにおいて1倍を下回っている。一方、完全失業率については、平成20年10～12月において、南関東、北関東・甲信、北陸、東海、中国では3%台となっており、北海道、東北、近畿、四国、九州では4%台となっている。

(2) 若者の雇用状況

若者の雇用状況については、若者の完全失業率は7.4%（平成21年1月）と、依然年齢計の4.1%（平成21年1月）と比べて相対的に高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。また、平成21年3月の高校新卒者の就職内定状況をみると、全国の内定率は87.5%（平成21年1月末現在）と、前年同期に比べ1.9ポイント低下し、平成21年3月の大学新卒者の就職内定状況についても、全国の内定率は86.3%（平成21年2月1日現在）と、前年同期に比べ2.4ポイント低下している。さらに、新規学卒者の採用内定取消し事案も発生しているところである。

また、フリーター数については、平成15年の217万人から平成20年の170万人と5年連続で減少するなど、改善の動きが続いている状況にあるものの、25歳から34歳までのフリーター（以下「年長フリーター」という。）やニート状態にある若者（若年無業者）はいまだ多い状況にあるとともに、いわゆる就職氷河期に正社員となれなかった若者が30代半ばを迎える状況となっている。

(3) 高年齢者の雇用状況

高年齢者の雇用状況（平成20年6月1日現在）をみると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）を実施している企業は96.2%となっている（51人以上規模企業からの報告）。また、雇用失業情勢については、厳しい状況にある中で、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

(4) 女性の雇用状況

女性雇用者数は平成20年には2,312万人となり、前年と比較すると15万人増加（前年比0.7%増）している。

また、年齢階級別に労働力率をみると、平成20年には、M字型カーブの底がこれまでの30～34歳層から35～39歳層に移り、その値も64.0%から64.9%となり、前年比0.9上昇した。

(5) パートタイム労働者の雇用状況

短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の非農林業の雇用者）数は、平成20年においては1,407万人と、雇用者総数の26.1%を占めるに至るとともに、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。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成20年6月1日現在の民間企業（56人以上規模の企業）の実雇用率が1.59%と前年比0.04ポイント上昇するなど、着実な進展がみられる。しかしながら、中小企業において実雇用率が低い水準にあることや、過半数の企業が雇用率未達成であること等、改善すべき点も多い。

また、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成19年度において年間約4万6千件と、前年度を3.6%上回り過去最高となった。一方、有効求職者数は14万人を超え、依然として高い水準で推移している。

しかしながら景気悪化の影響等により、平成20年度上半期における障害者の就職件数は約2万3千件と前年同期比で0.7%の減少に転じているとともに、障害者の解雇者数についても787件と前年同期比で6.2%の増加を示しており、今後の動向を注視すべき状況にある。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

総務部企画室及び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「個別労働紛争」という。）に関する相談やあっせんの申請等が数多く寄せられており、その数は引き続き増加している。その内容を見ると、解雇、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等多様なものとなっている。

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。

特に、「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。）に基づく紛争解決援助の件数については、法改正により対象範囲が拡大したこと等により、平成19年度は都道府県労働局長による紛争解決援助の申立件数が546件、調停申請件数が62件と大幅に増加している。

さらに、平成20年4月から「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。）の改正法が施行され、新たに設けられた紛争解決援助制度の利用が始まっている。

（2）労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」（平成20年分結果確報）によると、平成20年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,836時間（所定内労働時間は1,681時間、所定外労働時間は155時間）となっており、前年に比べて14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1,792時間（所定内労働時間1,663時間、所定外労働時間129時間）となっている。）。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、2,017時間（所定内労働時間は1,832時間、所定外労働時間は185時間）と前年に比べて16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2,032時間（所定内労働時間1,870時間、所定外労働時間162時間）となっている。）。「労働力調査」により週労働時間別の雇用者の分布をみると、35時間未満の雇用者の全体に占める割合が増加する一方、60時間以上の雇用者の割合が高い水準で推移するなど「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。また、平成19年における年次有給休暇の平均取得率（本社の常用労働者が30人以上の民営企業）については、47.7%（注）となっており、近年取得率は5割を下回る状態で推移している。

また、平成20年の賃金構造基本統計調査によると、平成20年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としたときに女性は67.8となった。この他、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男女別に時給換算したものをそれぞれ100とした場合、男性パートタイム労働者は53.8、女性パートタイム労働者は70.1となっている。こうした格差については、合理的な説明が困難な事例がみられることなど、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が十分に図られているとはいえない状況にある。

（注）平成18年までは、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」を調査対象としていたが、平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に調査対象を拡大。

新たな調査方法による平成19年の年次有給休暇の平均取得率は、46.7%。

（3）労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況は、2月時点の速報値によると、平成20年は死亡者数が1,236人（前年比8.9%減）、休業4日以上死傷者数が94,955人（前年比1.0%減）、重大災害（一度に3人以上の労働者が死傷する災害）が255件（前年比6.3%減）と、いずれについても、前年に比べ減少している

が、依然として、建設業、製造業等において重篤な災害が多発している。

労働者の健康面については、一般健康診断の結果、脳・心臓疾患につながる血中脂質、血圧等に係る有所見率が増加傾向にあり、また、職場においてストレス等を感じている労働者の割合も高い。

また、化学物質による疾病は増減を繰り返しており、長期的な減少はみられない。

労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年約60万人で推移している。

平成19年度の脳・心臓疾患事案の労災請求件数は931件（対前年度比1%減）と、前年度とほぼ同水準であり、精神障害等事案の労災請求件数は952件（対前年度比16%増）と引き続き増加傾向にある。

また、平成19年度の石綿関連疾患に係る労災請求件数は1,127件と、前年度（1,708件）より減少したものの、国民的な関心も強い中で依然として多数に上っており、平成18年3月に施行された「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も引き続きなされているところである。

第2 平成21年度地方労働行政の課題

世界的金融危機は実体経済にも深刻な影響を及ぼし、雇用状況が悪化している中で、派遣労働者等の雇止め・解雇、新卒者の内定取消しなど、更なる深刻な問題が生じている。

こうした現状を踏まえ、平成20年10月、同年12月にとりまとめられた「生活対策」及び「生活防衛のための緊急対策」に基づき、住宅・生活対策、雇用維持対策、再就職支援対策、採用内定取消し対策をはじめとした各種施策を迅速に実施することにより、景気後退による雇用の影響がもっとも出やすい非正規労働者、中小企業や雇用情勢の厳しい地域を中心にセーフティネットを強化し、将来にわたる安定した雇用・生活を実現する必要がある。

また、雇用の創出という意味でも、将来的に有望な分野である医療、介護等の分野での雇用需要を実際の雇用に結びつける必要がある。

さらに、雇用失業情勢が今後一層厳しい局面を迎える懸念がある中で、政労使が一体となってこの難局に立ち向かうべく、平成21年3月23日に、「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」がとりまとめられた。

雇用の安定が社会の安定の基盤であり、我が国における長期雇用システムが人材の育成及び労使関係の安定を図り、企業・経済の成長・発展を支えてきたことを再認識し、政労使が一致結束して、この合意に基づき、以下の内容に取り組み、雇用の安定に向け最大限の努力を行っていく必要がある。

- ① 雇用維持の一層の推進のため、残業の削減、休業、教育訓練、出向などにより雇用維持を図る、「日本型ワークシェアリング」を強力に進める。
- ② 職業訓練等の雇用のセーフティネットの拡充・強化のため、職業訓練を強力に推進するとともに、全国ネットワークのハローワークによるマッチング機能を最大限発揮させる。

- ③ 就職困難者の訓練期間中の生活の安定確保、長期失業者等の就職の実現のため、失業給付を受給できない方、離職により住居を喪失した方、失業給付の支給が終了した長期失業者への就職と生活の支援を強化する。
- ④ 財政出動による需要喚起をはじめ、産業政策等の施策を総動員し、医療、介護、保育など、今後成長が見込まれる重点分野の雇用創出を図る。
- ⑤ この政労使合意について、個々の企業の労使に周知徹底するとともに、その適切な実施が確保されるよう、働きかけを行う。

1 働く意欲を有するすべての人たちの就業の実現

(1) 若者の自立の実現

就職氷河期に正社員になれなかった若者（25歳から39歳まで。以下「年長フリーター等」という。）について、早急に安定した雇用を実現するため、平成20年度から平成22年度の3年間で100万人の若者の正規雇用化を目指すこととしている。このため、「フリーター等正規雇用化プラン」等の各種施策を着実に実施することにより、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社会の実現を目指すことが重要である。

(2) 女性の就業希望の実現

少子高齢化による本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用は一層重要となっている。しかし、女性の就業を取り巻く現状をみると、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然として多いことや、就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくくなっている状況が見られるため、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、ポジティブ・アクションや仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要である。また、一旦離職すると再就職・再就業が困難になっていることから、出産・育児等により離職した女性について、その能力を活かした再就職・再就業を支援していくことが重要である。

(3) いくつになっても働ける社会の実現

少子化・高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していくことが重要であるとともに、雇用失業情勢が厳しい状況にある中で、いったん離職すると再就職が厳しい高年齢者について、雇用の安定を図ることは喫緊の課題となっている。このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の着実な実施等により、65歳までの雇用確保を図るとともに、65歳を超えても働ける社会の実現、再就職を希望する65歳以上の高年齢者への支援の拡充、さらには、多様な就業機会の確保に向けた取組を進め、意欲と能力のある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる社会を目指すことが必要である。

(4) 「福祉から雇用へ」推進5か年計画の推進

ア 生活保護世帯・母子世帯に対する就業支援の推進

生活保護受給者や児童扶養手当受給者については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化等の問題がみられることから、その自立を図るため個々の状況に応じた就労支援策が重要となっている。

格差の固定化を防止すること等を目的として打ち出された成長力底上げ戦略（平成19年2月15日成長力底上げ戦略構想チーム決定）において策定された「「福祉から雇用へ」推進5か年計画」（平成19年12月26日）中でも、生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援が位置付けられ、その一層の充実が求められていることから、福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援をより一層推進する必要がある。

イ 障害者に対する就労支援の推進

障害者の社会参加が進展し、就業に対する意欲も高まる中で、障害者の雇用機会の拡大を図っていくために、雇用率達成指導の厳正な実施、きめ細かな職業相談・職業紹介、各種の雇用支援策等を効果的に実施していく必要がある。特に近年、中小企業における障害者雇用が低水準で推移していることを踏まえ、中小企業の事業主に対して障害者雇用の理解が進むよう指導を徹底するとともに、助成金等を必要に応じて紹介するなどして、中小企業における障害者雇用のための取組を強化する必要がある。

また、障害者の一人一人が地域で自立した生活を営むことができるよう、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」など福祉・教育施策や職業能力開発施策等との連携を図っていくとともに、精神障害、発達障害等、障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していくことも重要となっている。

(5) 能力発揮社会の実現

人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人一人が職業能力を開発する機会を持ち、その職業能力を発揮できる社会に向けて本格的な取組を実施することが必要である。

特に、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、安定雇用へと移行できるよう支援するとともに、ニート等の若者の職業的自立を図るための取組を推進する必要がある。

また、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、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、離職者訓練を拡充し、労働市場の動向や労働者の適性に応じた適切な支援を行う必要がある。

2 安定した雇用・生活の実現と安心・納得して働くことのできる環境整備

(1) 安心・納得して自らの働き方を選択できる環境整備

ア 労働者派遣事業の適正な運営の確保

労働者派遣制度については、労働力需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、近年、日雇派遣等の社会的に問題のある派遣形態が出てきているほか、やむを得ず派遣労働を選択する人の存在や、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等の違法派遣やそれに伴う指導監督件数が増加しており、これらに的確に対応した措置を講じ、派遣労働者の保護の仕組みを強化し、派遣労働者が安心・納得して働くことが出来るような環境を整備することが課題となっている。

イ 困難な状況を克服し、再就職や安定的雇用への転職を目指す人たちへの支援の実施

昨今の世界的な経済情勢の減速傾向を受け、全国的に自動車産業等の製造業を中心として派遣労働者や有期契約労働者等の雇止め・解雇が増加してきており、これに伴い、それまで入居していた社員寮等からの退去を余儀なくされ、住居を喪失した離職者が発生している。また、住居を失い、インターネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労を行う者の存在も指摘されているところである。

これらの者は、ひとたび住居を喪失すると、就職活動が困難となり、安定就労への再就職は困難となる状況にあり、そのまま放置すればホームレスとなるおそれもあり、その自立支援のために大きな国民負担が必要となるおそれもある。このため、これらの者に対し、住居と安定的な就労機会の確保支援の迅速な対応が必要である。

さらに刑務所出所者等に対する就労支援策は、その再犯を防止し、改善・更生を図る上で重要であるが、刑務所出所者等は多くの場合、就労経験が少なく職業能力が不十分であること、また、その前歴がゆえに社会から排除されやすいことなどにより就労機会が制約されていることから、刑務所・保護観察所等との連携強化を図り、その就労支援を推進する必要がある。

ウ 法定労働条件の確保等

現下の厳しい経済・雇用情勢において、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、特に、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等について、労働契約法や裁判例等に照らして、不適切な取扱いが行われることがないよう、啓発指導を行うように万全を期する必要がある。

エ 最低賃金の履行確保

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして重要なものであり、就業形態の多様化等といった社会経済情勢の変化に対応して、セーフティネットとして一層適切に機能することが求められていることから、広く国民に最低賃金の周知徹底を図るとともに、引き続き監督指導等を実施することが必要である。

オ 労働契約に関する基本的なルール周知徹底

個別労働紛争が増加傾向にある中で、労働者が安心・納得して働くことができるようにするため、労働条件の決定、変更など労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法の趣旨・内容について、労使双方の理解を進めること

が重要である。

カ 有期契約労働者の雇用管理改善

若年層を中心として正社員以外の労働者が増加傾向にあり、中長期的な生産性・競争力の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こすおそれがある。こうした状況を踏まえ、パートタイム労働法等に基づく関係施策等において、明確に支援対象として位置付けられていなかった契約社員や期間工等のうちフルタイムで有期労働契約を締結している労働者については、雇用管理の改善への取組が十分に行われていなかったため、引き続きこれらの有期契約労働者に対する支援を行うことが必要である。

キ パートタイム労働法に基づく正社員等との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については、男性や若年者の増加といった従来とは異なる傾向もみられる中、企業における基幹的な労働力化が進行しており、我が国の経済社会に欠くことのできない存在になっている。こうした中、賃金など待遇面に関して、働き・貢献に見合った公正な待遇を確保するとともに、正社員への転換を推進し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

ク 短時間正社員制度の導入促進

短時間正社員という働き方は、フルタイム勤務が困難なことにより正社員として継続して就業することができない人や就業の機会を得られない人たちにとって、継続的な就業や新たな就業の機会が得られることになるとともに、企業にとっても有能な人材の定着や人材確保が図られる働き方として、その普及・定着が期待されている。

しかし、現状では短時間正社員制度への期待や関心は高いものの、制度の普及が十分進んだとはいえない状況となっており、当制度の周知啓発等を推進する必要がある。

(2) 仕事と生活の調和の実現

仕事と生活の調和の実現に向け、平成19年12月に政労使のトップの合意の下に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）等を踏まえ、社会的気運の醸成を図るとともに、企業における労働時間等の見直しや仕事と家庭の両立支援の取組等を推進しているところである。

特に、30代男性をはじめ一般労働者の労働時間の高止まりが続く中で、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等のこれまでの取組に加え、仕事と生活の調和の実現のための社会的気運の醸成、労働時間等の見直しに向けた企業の取組の促進等に積極的に取り組むとともに、企業における総合的なメンタルヘルス対策の推進を図る必要がある。

さらに、仕事と家庭の両立支援を推進するため「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。）及び「次世代育成支援対策推進法」について、引き続きその実効性を確保することが必要である。

今般、児童福祉法等の一部を改正する法律（平成20年法律第85号）が成立し、次世代育成支援対策推進法の一部が改正（以下「改正次世代法」という。）される。特に、平成21年4月1日から施行される事項についてはその履行確保が重要であり、他の改正事項とあわせて、あらゆる機会を捉えた指導、周知が必要である。

また、平成20年5月に我が国で開催されたG8労働大臣会合において、はつらつとした持続可能な社会の実現のためには、仕事と生活の調和の実現が重要であり、これは同時に、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の確保に欠かせない要素であることが確認されたことに配慮する必要がある。

（3）労働災害の減少、労働者の健康確保のための安全衛生対策等の促進

急激な景気の冷え込みから全産業において経費抑制の圧力が強まることが予想されるが、労働者の安全衛生対策に係る取組については、後退することがあってはならない。労働災害も中長期的には減少しているものの、その減少割合は鈍化しており、平成21年度も引き続き第11次労働災害防止計画の基本的考え方に基づき労働災害全体を減少させるため事業場の自主的な取組によるリスク低減対策を促進するとともに、建設業、製造業等で発生している重篤な労働災害に対する具体的な防止対策の充実を図り、これを的確に推進する必要がある。また、脳・心臓疾患事案や精神障害等事案の労災請求件数などが依然多く、労働者の健康確保のため、事業場における過重労働による健康障害防止のための対策や労働者のメンタルヘルス不調の未然防止から円滑な職場復帰までの各過程における総合的取組の促進が必要である。併せて、無職者等に次いで多い被雇用者・勤め人の自殺予防を図ることが重要である。さらには、引き続き化学物質等による健康障害の防止を図る必要がある。

（4）地域・産業等に着眼した雇用創出

ア 地域雇用対策の推進

雇用失業情勢は、全国的に厳しい状況にあるが、地域別にみると特に厳しい地域があるなど、依然として地域差がみられるところである。このような状況に対応するためには、中長期的な課題として、雇用情勢が厳しい地域において自発的な創意工夫により、将来に向けた雇用機会の創出に取り組んでいくとともに、当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急に創出することが必要である。このため、雇用創造に向けた意欲が高い地域における取組に対する支援を強化するとともに、地域における当面の雇用機会の創出等に取り組むことにより、地域の雇用創出を効果的に促進する必要がある。

イ 企業の雇用維持、人材の確保等のための支援

世界的な金融危機により事業活動縮小等の悪影響を受け、非正規労働者のみならず正規労働者についても、一層の雇用状況の悪化が懸念される中で、休業、教育訓練、出向による雇用維持に取り組む企業を機動的に支援する必要がある。

また、現在、我が国は人口減少というこれまでにない局面に直面する中、成長を持続させるとともに生活の質を高め、活力に満ちた経済社会を築くためには、成長力強化のカギとなる生産性を向上させ、我が国の高い潜在力をいかに発揮することが不可欠な状況となっている。こうした中、最低賃金を引き上げることについても、中長期的な観点で取り組むこととされており、その引き上げに当たっては、中小企業の生産性向上の進展状況等も踏まえることとされている。このため、中小企業が、成長力の底上げを図る上で基盤となる人材を確保するとともに、職場への定着を円滑に進めていくことが重要かつ喫緊の課題となっており、これに向けた取組に対する支援を実施することが必要である。特に、地域における雇用機会を確保する観点から、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域に対し、重点的に支援する必要がある。

(5) 「働く人を大切にできる社会」を実現するための基盤整備

働く人に対し、施策や相談窓口の情報をわかりやすく利用しやすい形で提供できるようにするためには、労働問題に関するワンストップ相談体制を整備することが重要である。このため、都道府県労働局において、労働相談機関や紛争解決機関とのネットワーク化を図るとともに、関係機関情報や機関相互の連携により解決した事例等の情報を収集して共有化を図りながら、的確な相談対応や円滑かつ迅速な労働紛争問題の解決を促進する必要がある。

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、現下の雇用状況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、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を一層発揮しつつ、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を意識し、労働保険適用徴収業務や総合労働相談業務も含め、労働条件の確保、雇用の安定、仕事と生活の調和の実現等の課題について、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求められている課題について、都道府県労働局内関係部室の連携、労働基準監督署内又は公共職業安定所内の関係部門間の連携を図り、都道府県労働局並びに労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。また、特に平成20年4月に全面施行された改正後のパートタイム労働法の施行に伴い各局に設置した「改正パートタイム労働法施行本部」を局の調整の場として、パートタイム労働者の公正な待遇の実現等について、各局の実情を十分踏まえつつ都道府県労働局長がリーダーシップを発揮し必要な応援体制を整備するなどその円滑かつ着実な実施を図る。

さらにまた、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おいてワンストップで受け付け、必要に応じ労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）及び雇用均等室等へ取り次ぐ。

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される集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する場を積極的に活用し、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し、そのため、局署所で実施を予定している行事等についての情報を共有・活用するよう努める。

以上の取組を推進するため、部局内の会議については、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

局署所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、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、当初の目標に沿っ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

国の厳しい財政事情の中、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、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、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する一方で、行政事務の簡素合理化や効率化、重点化を図る必要がある。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こ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中で、限りある行政資源を集中的に投入することで業務運営の重点化をより強力に推進する。

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、増加する失業者や事業主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（雇用均等行政情報システムを含む。以下同じ。）、

労働基準行政情報システム及び職業安定行政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を活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図るとともに、労働局総務情報システムのサブシステムである総合的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、職員研修の的確な実施並びに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。

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応えていくため、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) 地方公共団体等との連携

雇用情勢の急速な悪化を受け、非正規労働者等の大量離職の発生が懸念されるため、すべての都道府県労働局に、都道府県等が参画した緊急雇用対策本部を昨年設置したところ。都道府県等と密接に連携・協力の上、地域の雇用に関する情報の共有及び早期再就職支援等を行うものとする。

また、地域活性化のためには、労働行政においても雇用対策をはじめとする諸施策を地域において効果的に実施していくことが必要である。そのため、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、地方公共団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とする。

具体的には、「労働関係連絡会議」において、これまで以上に労働施策関係情報をきめ細かく提供し、知事等都道府県幹部と労働施策全般にわたり意見交換するとともに、「雇用対策連絡調整会議」においては、地域の実情に即した雇用施

策の推進に係る具体的な連絡調整、情報交換等を活発に行うこととする。また、職業安定部長を連絡責任者とする「労働分野における国と地方公共団体との連絡窓口」の活用等により相互の連携基盤を一層強化する。加えて、市町村との連携にも十分配慮する。

さらに、平成19年10月から施行された改正雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、都道府県労働局においては、雇用施策実施方針を関係都道府県知事の意見等を十分踏まえて策定・実施するとともに、都道府県知事から当該方針に定める事項に係る要請があったときは、できる限りその要請に応じることとする。

地方公共団体に対する具体的な支援策の一例としては、地域雇用戦略チームの一員として、「地域における雇用創造のための事業構想」を策定しようとしている地域及び同構想に基づく取組を既に実施している地域に対して、それらの地域における雇用創造の取組の効果が目に見える形で表れるよう支援することとする。

このほか、地方再生戦略に基づく取組等他の地方支分部局等との連携にも十分配慮する。

(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た地方労働行政を展開するためには、労使団体の要望を適切に把握し、これを業務運営に的確に反映するとともに、都道府県労働局から労使団体に対して必要な働きかけを適時適切に行っていくことが必要である。このため、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通じて、労使団体との連携を図る。

特に、平成21年3月23日の「雇用安定・創出の実現に向けた政労使合意」に基づき、労使団体と一致協力して、地域における雇用安定・創出の実現に取り組む。

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。

さらに、地方版円卓会議においては、事務局である都道府県労働局が中心となって、地方自治体や労使団体等の関係機関・団体との連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

広報活動は、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ために重要であることから、適切な時期・手段により、必要に応じ関係団体等との連携を図りつつ、創意工夫を凝らした広報活動を積極的に推進する。

特に、都道府県労働局において、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や、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向及び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、マスコミとの日

常的な接触に努める。

また、重要施策等の周知に当たっては、地方公共団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ホームページ等を活用してアピールし、労働行政に対する国民の理解を深めるよう努める。

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」に基づき、適切な処理に努めることにより、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、都道府県労働局文書管理規程に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の管理の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」に基づき、適切な処理に努めることにより、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・開示決定通知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

個人情報保護法、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」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」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、雇用管理に関す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 綱紀の保持と行政サービスの向上

(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、国民の信頼を回復するため、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において、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 法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。検証結果については、本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が付された結果等を踏まえ、都道府県労働局法令遵守委員会において検討し、必要な措置を講ずる。

(2) 行政サービスの向上

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、従前「行政サービス向上総点検3カ年計画」として集中的に実施してきたところであるが、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。

第4 平成21年度地方労働行政の重点施策

1 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2以降に具体的に記述するが、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。

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) 各分野ごとの連携した対策の推進

ア 少子化対策の推進

「子ども・子育て応援プラン」に掲げられた若年者の就労支援、仕事と家庭の両立支援、働き方の見直しなど、平成21年度までに講ずる具体的な施策内容について、引き続き各都道府県労働局「子ども・子育て応援プラン推進本部」を中心に、各行政が連携して取組を進める。

特に、平成19年12月に取りまとめられた「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を促進・支援

するため、各行政が連携して推進する。

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・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱い、均等取扱い及び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うことにより連携を図る。

あわせて、女子生徒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における職業意識形成支援との連携を図る。

ウ 仕事と家庭の両立支援対策の推進

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

また、同法に関して、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

改正次世代法により、平成23年4月から101人以上規模の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられることから、雇用均等室が中心となり局内各部と連携して対象となる管内企業を把握するとともに、法が施行されるまでの2年間に、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体とも連携を図りながら、特に、新たに義務づけられる101人以上300人以下規模の事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・届出を促進する。

また、改正次世代法に基づく認定申請に対する審査についても、雇用均等室が中心となり各部の連携の下、効率的に実施する。

カ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法に関しては、雇用均等室が中心となり、都道府県労働局内各部が十分連携しつつ、事業主、労働者等からの相談に対し適切に対応するとともに、法に基づく指導及び周知啓発などの業務を推進する。同法については依然として社会的な関心も高い中において、同法を円滑かつ着実に施行するため、平成20年度に各局に「改正パートタイム労働法施行本部」を設置したところであり、今年度も引き続き状況に的確に対応していく。

キ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

日雇派遣の原則禁止、派遣労働者の常用化や待遇の改善、違法派遣に対する迅速・的確な対処を内容とする労働者派遣法制の見直しを実施し、労働者保護の仕組みが適切に機能するよう、その周知・施行に遺漏無きよう対処するとともに、現行法制の下においても、労働者派遣契約の中途解除、不適正な日雇派遣、製造業務等における偽装請負その他労働者派遣法違反を繰り返す労働者派遣事業及び請負事業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、違反事案の相互情報提供の徹底、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。また、派遣元事業主、請負事業主、派遣先、発注者に対して法令の遵守の徹底を促進するため、都道府県労働局の需給調整事業担当部が実施する説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明の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

外国人労働者等からの相談等への対応及びこれらの者に対する支援に当たっては、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内等の問題もあることから、関係機関が相互に連携し、スペイン語、ポルトガル語等の母国語の通訳を配置したワンストップ窓口の開設等のきめ細かい対応を行う。特に日系人については、依然として、雇用が安定しない、労働条件が低い、安全衛生対策が不十分、社会保険に加入していない等の種々の問題を抱えつつ就労している実態にあり、法令遵守・雇用管理の適正化のための強力な取組が必要である。

このため、職業安定行政は、労働基準行政や社会保険事務所、市町村等関係機関とも連携し、外国人を雇用する事業所に対する雇用の安定、雇用管理の改善のための指導等を推進する。公共職業安定所が、雇用管理指導等を実施する中で、労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いのある事案、社会保険未加入等の疑いがある事案、労働条件の確保等対処することが必要な事案、出入国管理法令違反の疑いがある事案又は技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案を把握した場合は、各々の事案に応じ、局署及び関係機関に対して速やかに情報提供を行う。

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、障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、職業安定行政、労働基準行政及び福祉行政をはじめ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提供等を行い、問題事案の発生防止及び早期是正に努める。

また、障害者雇用に関し、都道府県労働局が都道府県の関係部局との連携を図るとともに、必要に応じ関係団体等と連絡・調整を行うための障害者雇用連絡協議会を開催する。

(3) 職業能力開発行政との連携

以下に掲げる職業能力開発施策の推進に当たっては、都道府県労働局及び公共

職業安定所（以下「局所」という。）は、関係機関との連携の下、取組を進める。

ア ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード制度（フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等の職業能力形成機会に恵まれなかった者に対し、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発、課題の明確化や、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（以下「職業能力形成プログラム」という。）の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめて就職活動等に活用させることにより、安定雇用への移行を促進する制度をいう。以下同じ。）について、局所においては、以下のとおり推進する。

(ア) 職業能力形成プログラム等を通じた就労の実現

a 有期実習型訓練の普及及び定着の促進

正社員経験が少ない者を対象に、安定的な雇用に就くために必要な技能の習得を目指し、企業との雇用関係の下で実施する有期実習型訓練を今後さらに普及及び定着させるため、未充足求人が多い業種、企業等を中心に、人材確保・育成策の一つとして同訓練を活用することのメリットや、同訓練に係る助成制度等を積極的に周知するとともに、地域ジョブ・カードセンターと密接に情報交換を行いつつ参加協力企業を開拓する。

また、職業能力形成機会に恵まれなかった求職者について、キャリア・コンサルティングを実施した上で、有期実習型訓練の受講が安定雇用への移行に資すると判断される場合には、職業紹介を通じて同訓練の受講に誘導する。その際、必要に応じて呼出紹介・通信紹介等を実施する。また、同訓練に係る求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。

b 実践型人材養成システムの普及及び定着の促進

主として新規学卒者を中心に、現場の中核人材を育成するため、企業との雇用関係の下で訓練を実施する実践型人材養成システムについても、aと同様に周知、参加協力企業の開拓、職業紹介等に取り組む。その際、特に、事業主、高等学校等の進路指導担当者、生徒、保護者等関係者の理解が一層深まるよう、学卒求人受理説明会等の機会に説明するなど積極的に周知等を行う。

c 日本版デュアルシステム及び企業実習先行型訓練システムの推進

民間教育訓練機関等での座学と企業等における実習を組み合わせた日本版デュアルシステム及び企業実習を先行させ、必要に応じてフォローアップ訓練を実施する企業実習先行型訓練システムについて、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター（以下「能開機構都道府県センター」という。）と連携し、対象となる求職者にキャリア・コンサルティングを実施し、ジョブ・カードを交付した上で、受講あっせんを行う。

d 橋渡し訓練の推進

直ちにジョブ・カード制度の実践的な職業訓練等を受講することが困

難な者に対して、これら職業訓練へつなげるための基礎的な導入訓練として実施する「橋渡し訓練」について、能開機構都道府県センター、地域若者サポートステーション、若者自立塾等と連携を図りつつ、対象者に対して適切な受講あっせんを行う。

(イ) ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングによる就職促進

職業能力形成プログラムの受講希望者及びジョブ・カード交付希望者に対し、能開機構都道府県センターと連携して登録キャリア・コンサルタントによるきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードの作成支援を通じた意識啓発や課題の明確化を図る。その上で、同プログラムへの誘導又は職業紹介等により、対象者に応じた職業キャリア形成を支援する。特に、職業能力形成機会に恵まれなかった者と判断される者に対しては、同プログラムへの誘導を積極的に行う。

また、同プログラム修了後、未就職の状態にある求職者に対しては、能開機構都道府県センターと連携して、ジョブ・カードにおける評価シート等を活用してキャリア・コンサルティングを行い、同プログラム修了の成果を求人企業へアピールできるものとなるようジョブ・カードの作成を支援する等により、安定雇用への移行を促進する。

(ウ) 地域ジョブ・カードセンター等との連携

地域ジョブ・カード運営本部において策定されたジョブ・カード制度の普及及び促進を図るための基本的な考え方を示す地域推進計画に基づき、職業能力形成プログラムへの参加協力企業を開拓し、地域ジョブ・カードセンターへの登録に協力する等、地域ジョブ・カードセンター、能開機構都道府県センターをはじめとする関係機関と連携し、同計画の内容を着実に推進する。

その際、例えば、地域ジョブ・カードセンター等と共同して、趣旨に賛同する企業を登録し、採用選考にジョブ・カードを活用してもらう等、地域の実情を踏まえつつ、制度の一層の普及及び促進が図られるよう積極的に取り組む。

イ 適切な訓練コース開発への協力

能力のミスマッチを解消するために人材ニーズに基づいた職業訓練の活用が必要であることから、局所においては、職業能力開発機関に対し、未充足求人の分析や職業相談等を通じて把握した訓練ニーズ等具体的な訓練コース設定・見直しに資する情報の提供・提案・協力等を実施する。

ウ 障害者に対する職業能力開発の推進

障害の重度化・多様化が進む中で、福祉・教育から雇用・就労への移行を促進するためには、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、平成16年度から、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拡充に努めているところである。

局所においては、都道府県等と連携し、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・広報を図るとともに、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が効果的であることから、その委託先の開拓に配慮する。また、訓練修了者の能力把握と求人確保に努め、効果的なマッチングを実施する。

エ ニートの状態にある若者の自立支援

局所においては、地域若者サポートステーションや若者自立塾等の事業の周知・普及に努めるとともに、就労希望者に対しては、これらの施設と連携し円滑な誘導を図り、職業相談・職業紹介を実施する等の効果的・総合的な支援が図られるよう配慮する。

オ 「私のしごと館」の活用

「私のしごと館」は、①展示・体験設備等による職業体験機会の提供、②総合的な職業情報の提供、③キャリア形成に関する相談・援助、④キャリア形成に関する研修・セミナー、⑤若年者のキャリア形成支援に関するプログラム・ツールの開発等を実施しており、職場体験事業を中心として若年者のキャリア形成を総合的に支援する中核的な拠点である。

同施設は、平成22年8月までに廃止することとされたが、開業期間中は、局所においては、同館を若年者に対する職業相談や求人説明会、集団面接会等各種イベントの場として活用するほか、若年者を支援する立場にある教師、家庭、企業の雇用管理担当者及び関係行政機関の担当者等に対してその利用について積極的に勧奨を行う。

カ 「キャリア情報ナビ」の活用

「キャリア情報ナビ」は、本省が所有する情報や、関係府省、都道府県、関係機関等が提供している職業能力開発に資する情報を総合的・体系的に提供するシステムである。

局所においては、求職者に対しキャリア情報ナビの周知を図り、活用を促進する。

キ キャリア・コンサルティング機能付き携帯サイトの活用

キャリア・コンサルティング機能付き携帯サイトは、若者のコミュニケーションの中心となる役割となっている携帯電話の、いつでもどこでも利用できる等の利点を活かし、キャリア・コンサルティングをはじめ、職業能力開発や就職に資する幅広い情報・サービスの発信を図り、ジョブ・カード制度等への誘導を促すシステムである。

局所においては、若年者に対し携帯サイトの周知を図り、活用を促進する。

ク 若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）の普及促進

企業が若年者を採用するに当たり重視する就職基礎能力の内容を明示し、それらを身につけるための目標を若年者に示す制度である若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）を若年者が就職活動において有効に活用できるよう、職業紹介の場面や局所の主催する合同就職説明会等において、資料の配付等により同プログラムの一層の普及促進を図る。

ケ 「経験能力評価基準」の周知及び活用促進

アルバイト等の職業経験により培われた能力を適切に位置づけ、年長フリーター等若年者や事業主双方がそれを正当に評価できるようにするため、「経験能力評価基準」を公表しているところであり、若年者の募集・採用に当たっての人物本位による正当な評価や、若年者のキャリア形成への支援等を行う上で、積極的に活用されるよう、局所においては、一層の周知及び活用促進に努め、年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

2 労働基準行政の重点施策

経済情勢の悪化を受け、雇用失業情勢が下降局面に入中、労働基準行政としては、解雇、雇止めや賃金不払事案等への対応等必要な労働者保護を的確に行う。また、企業の経営環境が悪化する中でも法定労働条件が遵守されるべきことは当然であり、そのため、賃金、労働時間等の一般労働条件の確保・改善対策を積極的に推進するとともに、安全衛生の確保に関する対策及び迅速・適正な労災補償等を行う。なお、業務の遂行に当たっては、計画的に取組状況を把握・検証しながら、効果的・効率的に推進する。

(1) 労働条件の確保・改善等

ア 厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等

(ア) 解雇、賃金不払事案等への的確な対応

企業の動向を注視し、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。

特に、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われないようパンフレット等を活用し、集団指導や窓口における相談対応等の各種機会を利用して、啓発指導を行う。

その際、整理解雇については、裁判例において、人員削減の必要性、解雇回避措置、人選の合理性、労使協議等の実施の4つの事項に着目して、解雇権の濫用とならないか判断されていることについて説明するなど、解雇等についての労使間の紛争が回避されるよう情報の提供を行う。あわせて、とりわけ解雇については、労働者の生活に大きな打撃を与えるものであることから、雇用調整を行わざるを得ない場合であっても、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行うことが望まれることを説明する。

「労働条件特別相談窓口」においては、相談者の置かれている立場に意を払い、懇切丁寧に対応し、労働契約法や裁判例等の情報を提供する。

申告事案への対応については、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある事案について、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。

大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合には、労働基準関係法令の違反等の未然防止を図るため、速やかに臨検監督等を実施し、必要な指導を行う。その際、整理解雇について労使間の紛争が回避されるよう情報の提

供を行うとともに、解雇以外に方法がないか慎重に検討を行うことが望まれることを説明する。

(イ) 賃金不払残業の解消及び長時間労働の抑制

企業の経営環境の悪化が賃金不払残業を惹起させることが懸念される。また、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。

また、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、また過重労働による健康障害を防止するため、使用者、労働組合等の労使の当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう周知徹底を図るとともに、限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準を遵守するよう指導を行う。

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を発生させるおそれのある事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

賃金不払残業については、「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。その際、重大悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、多店舗展開する小売業、飲食業等の比較的小規模の店舗における管理監督者の範囲については、その適正化を積極的に推進する。

(ウ) 有期労働契約に関する解雇、雇止め等のルール徹底

いわゆる期間工のほか、派遣労働者、請負労働者、パートタイム労働者等においては、有期契約労働者が多く見られるところであり、労働契約法において、有期労働契約の契約期間中は、やむを得ない事由がある場合でなければ解雇することができないとされていること等について、周知徹底を図る。

また、有期契約労働者について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に関し、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等について、パンフレット等を活用して周知徹底を図るとともに、使用者に対する指導を強化する。

(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、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(オ) 下請取引の適正化による労働条件の確保

下請事業者の労働者の労働条件の確保・改善に資するため、いわゆる「下請たたき」のおそれのある事案を把握した場合には、下請事業者の意向を踏まえつつ、かつ、秘密保持に万全を期した上で、公正取引委員会等へ通報する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 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。

また、主要な労働基準監督署に専門の指導員を配置し、派遣労働者からの相談に迅速かつ適切に対応する。

さらに、偽装請負が疑われる事案については、共同監督の実施など職業安定行政と連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害をはじめとする重篤な労働災害については司法処分を含め厳正に対処する。

(イ) 外国人労働者、技能実習生

外国人労働者については、技能実習生に係る法定労働条件確保上の問題が依然として認められること、新たに経済連携協定（EPA）に基づく受入れが開始されたこと等を踏まえ、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労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

また、技能実習生を含めた外国人労働者に係る重大悪質な労働基準関係法令違反等の事案については、司法処分を含め厳正に対処するとともに、職業安定行政との連携を図りつつ、出入国管理機関にその旨情報提供する。

(ウ) 介護労働者

介護労働者については、人材の確保に向けた介護報酬の改定が予定されていることも踏まえ、労働条件の確保・改善に係る事業主の自主的な取組を支援するとともに、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などにより、その遵守の徹底を図る。

(エ) 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。

(オ) 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、パートタイム労働者に係る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の周知・啓発を推進する。

(カ) 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、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」等について、荷主等の関係業界を含めて周知し、理解の促進を図るとともに、そ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・監査を実施するなど連携を図る。

(キ) 障害者

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、関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行うとともに、障害者を使用する事業主

に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生の防止及び早期是正を図る。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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。

エ 労働契約法の円滑な施行

労働条件に関する基本的なルールを定める労働契約法の趣旨に沿って、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、労使双方に対して同法の周知を図る。

オ 改正労働基準法の円滑な施行に向けた周知徹底

長時間労働の抑制等を図るため、長時間にわたる時間外労働に係る法定割増賃金率の引上げ及び年次有給休暇の時間単位取得を内容とする労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日から施行されることを踏まえ、その趣旨及び内容について周知徹底を図る。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底

最低賃金制度は、今後ともセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。このため、改正最低賃金法に基づき、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、昨年度の最低賃金の改定が大幅な引上げとなったことから、最低賃金の周知及び遵守の徹底が一層求められている。このため、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等を通じ、広く国民に最低賃金の周知徹底を図る。

イ 最低賃金違反のおそれがある地域、業種等における遵守の徹底

昨年の最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果も踏まえつつ、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。

ウ 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用

改正最低賃金法において、減額の特例許可制度が新設されたところであり、減額対象労働者が不当な低賃金で働くことのないよう厳正に取り扱う必要がある。このため、事業場から都道府県労働局及び労働基準監督署（以下「局署」という。）に相談がなされた場合には、パンフレット等を活用し、減額の特例許可制度の周知徹底を図る。

また、本年6月30日をもって、最低賃金の適用除外許可を受けていた労働者に係る経過措置期間が終了するため、該当する使用者に対し適切な移行措置の勧奨を図る。

さらに、精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者について、許可の有効期間の終了に伴い同一労働者、同一業務に係る申請がなされたときには、

その能力の向上について適切に評価を行う。

(3) 多様な働き方が可能となる労働環境の整備

ア 仕事と生活の調和の実現

(ア) 仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成

a 仕事と生活の調和推進会議の開催

各都道府県に設置した仕事と生活の調和推進会議の開催により、同会議の提言や数値目標についてのフォローアップを図るなど、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成を促進する。

b 社会的気運の醸成を図る事業の実施

地域の特性に応じて、地域における社会的気運の醸成を図るため、①地域を代表する企業が行う仕事と生活の調和の実現に向けた取組の周知、②仕事と生活の調和普及啓発セミナーの開催、③仕事と生活の調和推進診断サービス事業の実施、④仕事と生活の調和に積極的に取り組む都市の奨励等の支援を実施する。

(イ) 労働時間等の設定の改善

a 労働時間等見直しガイドラインの周知・啓発

平成20年3月に憲章及び行動指針の趣旨を盛り込むべく改正した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）について、周知・啓発を図る。

b 労働時間等の見直しに向けた事業主の取組の促進

特に時間外労働が長い事業場の事業主に対して、時間外労働の削減に向けた自主点検等の実施を勧奨するとともに、都道府県労働局に配置した労働時間設定改善コンサルタントによる相談対応や助言・指導の支援を行う。

また、職場意識の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成金制度については、平成21年度から新たに養成する仕事と生活の調和に関する専門家を活用した場合に、助成を拡充することとしているので、制度の積極的な活用を勧奨する。

c 労働時間等の見直しに取り組む中小企業団体・集団に対する支援

労使による自主的取組を促進するため、①事業主団体に配置された労働時間設定改善アドバイザーによる、傘下事業場の実情を踏まえた指導・援助に対する支援②労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対する助成を行うとともに、これらの積極的な活用を勧奨する。

なお、行動指針においては、取組が進んだ場合に達成される水準としての平成24年における数値目標は、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2割減、年次有給休暇の取得率を60%とされており、また、平成29年における数値目標は、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を半減、年次有給休暇の完全取得とされているので、このことにも配慮し、上記(ア)及び(イ)の取組を積極的に推進する。

イ 適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進

情報通信機器を使用して行う在宅勤務の労働基準関係法令上の扱い等を明確にした「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成20年7月28日改訂）を活用し、適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る。

ウ 裁量労働制の適正な実施の確保

裁量労働制については、業務遂行に当たっての裁量権を確保するとともに業務量が過大になることを防ぐ観点から、同制度の趣旨に適合した上で導入・運用されるよう、周知・指導を行う。また、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の実施が十分でないなどの実態もあることから、実効ある健康・福祉確保措置等が実施されるよう周知の徹底を図る。

エ 賃金・退職金制度の改善の推進

賃金相談員等を活用して賃金・退職金に関する相談・援助等の充実を図る。また、中小企業モデル賃金制度事業の試行対象となっている局においては、同事業の効果的な実施のための支援・協力を努める。

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 派遣労働者等の安全衛生対策

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先事業場が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施することが基本であることから、これが徹底されるよう監督指導等を行う。

派遣元事業場に対しては、職業安定行政と連携しつつ、集団指導等あらゆる機会をとらえ、講ずべき措置等の周知・徹底を図る。

また、派遣労働者及び請負労働者が多く見られる製造業については、派遣労働者を含めた安全衛生管理体制の定着を図るため、関係業界団体と連携の上、マニュアルの作成等により派遣元、派遣先事業場の双方に対する支援を行うとともに、請負混在事業場については、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」に基づく関係請負人を含めた総合的な安全衛生管理体制を確立するための指導を行う。

イ 過重労働による健康障害防止対策及びメンタルヘルス対策

厳しい経済情勢の中でも、過重労働やメンタルヘルス不調が生じないようにしていくことが重要であるため、経営トップ等に対する働きかけを行い、率先した取組、衛生委員会等における調査審議の実施等の徹底を図る。

(ア) 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」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令の遵守徹底のための監督指導等を行う。

特に、医師による面接指導制度等の実施について周知徹底を図る。小規模事業場に対しては地域産業保健センターの活用等を勧奨する。

(イ) メンタルヘルス対策

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」や改正した「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」等について周知を行うとと

もに、「メンタルヘルス対策支援センター」の活用を勧奨する等、企業における体制整備等について指導等を行う。

労働者の自殺対策については、都道府県等関係機関と連携を図るとともに、「職場における自殺の予防と対応」等を活用し、自殺予防週間等あらゆる機会を捉え、職場における自殺予防に必要な知識の普及・啓発を図る。

ウ 労働災害多発分野における対策

(ア) 墜落・転落災害、機械災害等の特定災害防止対策の推進

足場からの墜落・転落災害防止対策の充実を目的とした改正省令について、その遵守の徹底を図る。併せて、改正予定の足場先行工法ガイドライン及び手すり先行工法ガイドラインの周知を行う。また、荷役作業時のトラック等からの墜落・転落災害防止のため、安全な荷役作業方法を示したマニュアルの周知、指導を行う。

機械設備を製造等又は使用する事業場等に対して、「機械の包括的な安全基準に関する指針」の周知等を行うとともに、機械設備に係る災害発生事業場等に対する個別指導等を行う。特に、プレス機械災害については、安全対策の充実を図るため、省令及び構造規格の改正を行う予定であるので、その周知を行うとともに、遵守の徹底を図る。

交通労働災害の防止のため、交通安全関係の会議等において、改正した「交通労働災害防止のためのガイドライン」等の周知、指導を行うとともに、陸上貨物運送事業を対象に「リアルタイム遠隔安全衛生管理手法」の周知を行う。

(イ) 災害多発業種における対策

建設業について、総合的労働災害防止対策等に基づく指導等を行う。林業について、かかり木処理の安全対策等に係る指導を行う。また、これらの業種に加え、製造業、各種商品小売業等の商業、産業廃棄物処理業等の清掃業、自動車整備業、社会福祉施設等について、関係業界団体と連携の上、「危険性又は有害性等の調査等」を始めとする各種安全対策に係るマニュアルを活用した指導等を行う。

(ウ) 高年齢労働者等への対応

高年齢労働者については、事業場における配慮事項等をまとめたマニュアルの周知等を行う。

外国人労働者については、「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、外国人労働者が理解できる方法による安全衛生教育等の実施について指導を行う。

エ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 職業性疾病の予防に向けた指導等の実施

粉じん障害防止対策については、改正粉じん障害防止規則等に基づき、ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策の徹底を図るとともに、アーク溶接作業等呼吸用保護具の使用が必要な事業場における対策の徹底を図る。

腰痛防止対策については、介護事業場に対する集団指導等の機会を捉えて、

「職場における腰痛予防対策指針」、「介護作業における腰痛危険度チェックリスト」の普及促進を図る。

電離放射線障害防止対策については、原子力施設に対し、下請事業場を含めた総合的な安全衛生管理体制の確立、被ばく低減化の徹底等を図るための監督指導等を実施する。

振動障害防止対策については、改正予定のチェーンソー及びチェーンソー以外の振動工具による振動障害の予防に関する指針の周知等を行う。

また、特殊健康診断項目の改正等の健康診断に係る省令改正を行う予定であり、別途指示するところにより周知を行う。

(イ) 化学物質管理対策

MSDS等を活用した「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等」の実施、特定化学物質等に係る作業主任者の選任及びその職務の励行等の措置の徹底について関係業界団体に対する指導、集団指導、個別指導等を行い、その着実な促進を図る。

また、表示・MSDS交付対象物質の拡大に係る政省令改正、リスク評価結果に基づく政省令改正、「化学物質等の危険有害性等の表示に関する指針」の改正等を予定しているので、これらの周知を行う。

オ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物等の解体時等の石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業や建築物に吹き付けられた石綿等の損傷等による石綿ばく露防止対策については、計画届、作業届のほか、関係行政機関等から収集した情報を基に、問題のある事業場を特定し、効果的な監督指導等を行う。

また、改正された石綿障害予防規則等の周知、指導を行う。

(イ) 石綿の製造等の全面禁止の徹底等

石綿の製造等の全面禁止について監督指導等による徹底を図る。また、例外的に禁止が猶予されている石綿製品について累次の政令改正により猶予の撤廃を行っていくこととしているので、その周知を行う。

(ウ) 健康管理対策の推進

石綿に係る労働者の健康管理の充実を図るため、石綿ばく露のリスクが高いと考えられる業種を重点として、あらゆる機会を捉えて石綿障害予防規則に基づく健康診断の実施等の指導を行う。また、改正された石綿障害予防規則に基づく健康診断及び石綿に係る健康管理手帳の対象業務について、広く周知を行う。

カ 健康づくり対策等

健康診断の実施及び有所見者に対する医師の意見聴取等の事後措置等について、監督指導等により徹底を図る。なお、小規模事業場に対しては、地域産業保健センター、小規模事業場産業保健活動支援促進事業を活用した健康管理措置の実施の徹底を指導する。

受動喫煙防止対策については、喫煙対策ガイドラインの見直しを行う。また、ガイドライン等に基づき、全面禁煙を含めた的確な指導を行うとともに、労働

者からの相談に適切に対応する。

キ 自主的な安全衛生活動

労働災害の一層の減少を図るため、局署の幹部が経営トップに対し、以下の事項を中心に、直接指導を行う。

(ア) 安全衛生活動促進のための環境整備等

企業の自主的な安全衛生活動の充実、安全衛生委員会等の活性化を図るよう指導を行う。

中小規模事業場に対しては、安全衛生関係法令の遵守やヒヤリ・ハット活動等の自主的な安全衛生活動の取組に係る周知、指導を行うほか、労災防止指導員の活用や小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業の利用勧奨を行う。

(イ) 危険性又は有害性等の調査等

事業場の特性等を考慮し、関係業界団体に対する指導、集団指導、個別指導、安全衛生診断事業等の手法を選択し、事業場における「危険性又は有害性等の調査等」の実施の促進を図る。また、化学物質を取り扱う事業場に対しては、「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等」の実施について併せて指導を行う。

(5) 労災補償対策の推進

ア 的確な労災補償の実施

(ア) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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

また、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及び高額レセプトの重点的な審査等により、従前にも増した的確な審査を実施するとともに、労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案に係る適正な処理

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患及び精神障害等事案に係る労災請求事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理に努める。

また、精神障害等の判断指針を始めとした労災認定等の考え方については、労働者や事業場関係者及び医療機関等に対して、一層の周知に努める。

(ウ) 石綿救済法改正等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

特別遺族給付金の請求期限の延長等を内容とする「石綿による健康被害の救済に関する法律」の改正が行われ、平成20年12月1日から施行されたところであり、労働者等に対し、改正法の内容をはじめとして石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知の徹底を図り、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、引き続き最重点事項として、効率的な事務処理体制の整備の下、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) 労災認定事案に関する監督・安全衛生及び労災担当部署間の連携

労災保険関係業務について、労災担当部署は、監督・安全衛生担当部署から提供される情報を活用し、迅速かつ効率的な事務処理に努める。また、脳・心臓疾患（「過労死」等）に係る支給決定事案は、労災担当部署から監督・安全衛生担当部署に情報提供し、監督・安全衛生担当部署は、当該疾病の原因として過重労働が認められた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導するとともに、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。

(オ) 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当たっては、事実関係の把握、争点整理等を適切に行い、審理のための処分を計画的に行うなど迅速・適正な決定に努める。

訴訟追行に当たっては、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、法務当局との密接な連携の下、的確な対応に努める。

イ 船員保険の統合に対応した労災保険制度の適切な運営

雇用保険法等の一部を改正する法律（平成19年法律第30号）により、平成22年1月から船員保険事業のうち職務上疾病及び年金部門を労働者災害補償保険制度に統合することとされており、その円滑な施行に向けた実施体制を整備するとともに、関係省庁等とも連携を図りつつ、適正な運営を行う。

3 職業安定行政の重点施策

年長フリーター等の若年雇用問題や雇用形態をめぐる問題、雇用失業情勢の地域差に加え、団塊世代の引退や人口減少社会の到来が、今後の我が国経済社会の持続的な発展に極めて大きな影響を与えると見込まれる。このため、今後の雇用対策の基本的方向として、若者、女性、高齢者、障害者などの働く意欲と能力を持つすべての人の労働市場への参加の実現を図ることを明確化する。

また、雇用失業情勢が厳しさを増す中で、政府における緊急の対応として「生活対策（平成20年10月30日）」、「生活防衛のための緊急対策（平成20年12月19日）」が策定されたところであり、これらの対策を通じて、雇用の安定と生活支援に取り組むこととしている。

(1) 職業安定行政における目標数値の設定

職業安定行政における目標数値の設定については、平成16年度から実施してきたところであるが、平成18年度からは、PDCAサイクルによる目標管理を行うことにより、①公共職業安定所職員の参画に基づく、職員の自主性を発揮した業務運営を実現するとともに、②本省一都道府県労働局間、都道府県労働局一公共職業安定所間及び公共職業安定所内部の活発なコミュニケーションを通じた公共職業安定所の機能強化を図る。

ア 地方計画策定項目…都道府県労働局・公共職業安定所ごとに計画を策定し、

P D C A サイクルによる管理を行うもの。

(ア) 就職率

公共職業安定所の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、24%以上を目指す。

(イ) 雇用保険受給資格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以上を残して早期に再就職する者の割合について、24%以上を目指す。

(ウ) 求人充足率

公共職業安定所の常用求人との充足割合について、27%以上を目指す。

(エ) 都道府県労働局設定項目

都道府県労働局が重点事項として設定した目標の達成を目指す。

イ 目標設定項目…本省の目標値を示し、その目標に基づき都道府県労働局における目標水準を示し、実績を把握した上で必要に応じて指導するもの。

(ア) 障害者雇用対策の目標

a 障害者試行雇用事業について、開始者数9千5百人以上、常用雇用移行率80%以上を目指す。

b 上記支援策の有効活用を通じ、就職率について前年度実績以上を目指す。ただし、就職率については以下のとおりとする。

就職件数（21年度計）

$$\text{就職率} = \frac{\text{就職件数（21年度計）}}{\text{有効求職者数（20年度末時点）} + \text{新規求職者数（21年度計）}} \times 100$$

c 雇用率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22年の障害者雇用状況報告において、障害者の法定雇用率達成企業の割合について50%以上を目指す。

d 都道府県教育委員会について、17教育委員会が、平成22年の障害者任免状況通報において法定雇用率を達成することを目指す。

e 市町村の機関（2.0%の法定雇用率が適用される市町村教育委員会を除く。）における法定雇用率達成機関の割合について、平成22年の障害者任免状況通報において92%以上とすることを目指す。

(イ) 若年者対策の目標

a フリーターの常用雇用者数（雇用期間の定めのないものに限る。）について、22万7千人以上を目指す。

b 新規高卒者内定率について、93%以上（平成22年3月卒）を目指す。

c 若年者試行雇用事業について、開始者数6万5千人以上、常用雇用移行率80%以上を目指す。

(ウ) 高齢者雇用対策の目標

a 65歳以上定年企業等（※）の割合について、平成22年の高年齢者雇用状況報告において48%以上を目指す。

- (※ 31人以上規模企業のうち65歳以上定年企業、65歳以上希望者全員継続雇用制度企業及び定年廃止企業)
 - b 「70歳まで働ける企業」(※)の割合について、平成22年の高年齢者雇用状況報告において18%以上を目指す。
 - (※ 31人以上規模企業のうち70歳以上定年企業、70歳以上継続雇用制度企業及び定年廃止企業)
 - c 中高年齢者試行雇用事業について、開始者数5千2百人以上、常用雇用移行率75%以上を目指す。
 - (エ) 就職支援プログラム開始件数、就職率
 - 就職支援プログラム開始件数について、7万2千件以上、就職率73%以上を目指す。
 - (オ) 就職実現プラン等作成件数、就職率
 - 就職実現プラン作成件数について、11万件以上、就職率65%以上を目指す。
 - (カ) 正社員求人割合
 - 雇用形態が正社員である求人割合について、47%以上を目指す。
 - (キ) 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数2万8千人以上、就職率72%以上を目指す。
 - (ク) 生活保護受給者等就労支援事業の就職率
 - 生活保護受給者等就労支援事業について、支援対象者の就職率60%以上を目指す。
 - (ケ) 外国人雇用対策の目標
 - 事業所訪問による外国人指針に基づく雇用管理改善指導を外国人雇用事業所(技能実習生受入れ事業所を除く。)の1万か所以上で実施することを目指す。
- (2) 若年者雇用対策の推進
- 年長フリーター等に重点を置いた就職支援を実施するなど、「フリーター等正規雇用化プラン」等を推進することにより、若者の雇用・生活の安定と働く意欲の向上を図る。
- ア 「フリーター等正規雇用化プラン」の推進
- (ア) フリーター等常用就職支援事業の実施
 - 常用雇用での就職を目指すフリーター及び30代後半の不安定就労者に対して、フリーター常用就職サポーターを活用しつつ、担当制により、利用者一人一人の課題等を踏まえた常用雇用就職プランを策定するとともに、利用者のニーズに応じた就職支援を積極的に実施する。また、職場定着に係るセミナーの実施等、職場定着支援の強化を行う。
 - (イ) 「ジョブミーティング」、「ジョブクラブ」方式による常用就職の支援の実施

年長フリーター等に対して、中小企業の人事担当者による模擬面接等を通じて、面接場面でのクリアすべき諸課題の説明、アピールの仕方等について支援を行う「ジョブミーティング」を実施する。

また、ヤングワークプラザ（東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫）及び北海道、宮城、茨城、群馬、埼玉、千葉、新潟、長野、岐阜、静岡、京都、広島、福岡の公共職業安定所において、的確な求職活動を行えない年長フリーター等に対し、民間のノウハウを活用し、これらの者が相互に交流する場を設け、適職の探索や就職活動方法の習得等を行い、主体的に就職活動が展開できるように支援する「ジョブクラブ」方式の取組を実施する。

(ウ) ジョブカフェ等におけるきめ細かな就職支援の実施

若年者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）等において、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を引き続き実施する。また、併設する公共職業安定所においては、ジョブカフェを運営する団体等との密接な連携を図り、利用者の視点に立って、職業紹介など地域との連携及び協力による効果的な若者の就職支援を実施する。

(エ) ヤングワークプラザにおける個別支援の実施

ヤングワークプラザにおいて、希望職種が明確になっていないフリーター等を対象に、職業適性診断や職業カウンセリングの実施など、計画的できめ細かな個別の支援を実施する。

(オ) 若年者等試行雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

30代後半の不安定就労者も対象に若年者等試行雇用制度を活用し、フリーター等の就職を促進する。

また、年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主等に対して、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）することにより、今後3年間で集中的に年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

(カ) 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組の促進

雇用対策法及び「青少年の雇用機会の確保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、若者の応募機会の拡大について、事業主への指導を強化するとともに、事業主への相談機能の充実を図るほか、モデル的な取組を支援し、その成果を広く発信する。また、若年者雇用アドバイザー等によるフリーター向け求人の積極的な開拓を行う。

(キ) 若者に対する農業就業の支援

フリーター等の若者に対して、農業に関する就業支援情報を提供し、就農等支援コーナーでの職業指導を通じて、職業選択の幅を広げ農業で働くことについての意識の明確化を図るとともに、フリーター等に対する農林業等への就職のためのガイダンスや農林業等合同企業面接会を開催するなど、都道府県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携の下、多様な農業就業支援を実施する。

イ 職業意識形成支援の積極的推進

中高生を対象としてキャリア探索プログラム及びジュニアインターンシップを積極的に実施する。

また、職業への理解促進、就職活動の仕方などに関する講習を行う高校生向け就職ガイダンスについて、就職希望者が多い学校等を対象に引き続き実施する。

さらに、大学等との連携を図りつつ、大学生等を対象とした各種セミナーや大学等との連絡会議を実施する。また、インターンシップ受入企業開拓事業を各都道府県の実情に応じて、地域の事業主団体に委託する等により効率的に実施する。

これらの事業については、各地域でより実効ある取組が推進されるよう、教育委員会、経済産業局、経済団体等の関係機関による協議の場を設けるなど、各地域内において密接な連携を図る。

ウ 採用内定取消し問題への対応

採用内定を取り消された学生等への就職支援の強化として、企業名の公表も含め、企業に対する指導を徹底するとともに、採用内定を取り消された就職未決定者について、正規雇用する事業主に対して若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）する。また、雇用調整助成金等を活用し、採用後直ちに教育訓練・出向・休業させることにより雇用の維持を図る事業主への支援（賃金・手当の4/5（大企業2/3））を行い、新規学卒者の雇用の安定を図る。

また、平成21年度新規学卒者に対する就職支援の強化として、ものづくり企業・中小企業や介護分野等を中心に地域の企業との就職面接会を実施する。

エ 新規学卒者及び既卒者に対する就職支援策の推進

(ア) 新規高卒者に対する就職支援策の実施

地域の状況も勘案しつつ、求人開拓、就職面接会を実施するとともに、学校訪問等を行いつつ、在学中の早い段階からの職場見学等による職業理解の促進から就職後の職場定着までの各段階を通じてマンツーマンによる一貫した支援を行う高卒就職ジョブサポーターを公共職業安定所に配置し、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職を支援する。

(イ) 新規大卒者等及び既卒者に対する就職支援策の実施

学生職業センター等においては、各地域の大学等と連携しつつ、特に未内定学生等の状況を把握し支援を行うほか、広域的な求人情報の提供、職業指導、職業相談等を実施する。また、新規大卒者等を対象とする求人について、既卒者も応募可能となるよう働きかけるほか、求人情報誌の作成や面接会の開催により、既卒者の応募・採用機会の拡大を図る。

(ウ) 技能継承者の確保に係る支援

中小企業における円滑な技能継承者の確保を支援するため、都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。）との連携の下、技能継承試行雇用を推進する。

また、特にものづくり産業において技能継承者の確保が大きな課題となっ

ているため、能開機構が支給する中小企業人材確保推進事業助成金を活用し、ものづくり産業における技能継承者の確保に取り組む事業協同組合等を優先的に支援する。

オ 若年失業者等の就職支援、職場定着の推進

(ア) 職場定着を推進する施策の推進

若年労働者を対象として、公共職業安定所における職場適応指導、雇用管理指導等を実施するほか、キャリア・コンサルティング機能付き携帯サイトのコンテンツとして、電子メール等を活用し、働くことに関わる幅広い相談に気軽に対応することができるキャリア・コンサルティングによるメール相談事業について、局所においても、若者に対し、積極的に周知・情報提供を行う。

(イ) 臨床心理士等専門的な人材を活用した就職支援

公共職業安定所において、就職を希望しながら職場における人間関係に対する不安など心理面での悩み、課題を有する早期離職者等をはじめとする若年求職者を対象に、臨床心理士等専門的な人材を活用した就職に関わるそれぞれの課題に応じた個別的、専門的サービスを提供し、その就職促進を図る。

カ 若者の人間力を高めるための国民運動の推進

「若者の人間力を高めるための国民宣言」、「国民運動推進の基本方針」及び若者の職業意識形成支援に係る「アピール文（仕事と向き合う若者を、みんなで支えよう）」を踏まえ、各地域における経済界、労働界、教育界、マスメディア、地域社会等の各界各層の取組状況について引き続き情報収集を行うとともに、地域において国民運動の趣旨を踏まえた取組が行われるよう、引き続き各関係団体との連携を図る。

キ 職業能力開発施策との連携

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) 若者の職業能力開発を通じた就職支援

フリーター等の職業能力形成機会に恵まれなかった若者に対し、第4の1(3)アのジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、安定雇用への移行を促進する。

そのほか、若者の職業能力を開発し就職を促進する施策として、「日本版デュアルシステム」及び「若年者に対する効率的な集中支援による就職促進」を活用するとともに、就職に当たって必要とされる基礎的な能力の習得を支援する「若年者就職基礎能力支援事業（YESプログラム）」の実施や、「私のしごと館」において若者を中心としたキャリア形成を総合的に支援する。

また、年長フリーター等の能力の向上を図るため、「年長フリーター自立能力開発システム」を活用している。具体的には、職業能力を判断するため

に企業実習を先行させる職業訓練の実施及び業界の求める採用条件に適応するための職業訓練コースの開発・実施により、常用雇用への再チャレンジの支援を図っている。

さらに、年長フリーター等の雇用機会の確保を図るため、アルバイト等の職業経験により培われた職業能力を適切に位置付け、若年者、事業主双方がそれを正当に評価できるようにするための経験能力評価基準を開発し、周知・活用促進を図る。

(イ) ニートの状態にある若者の自立支援

ニート状態にある者をはじめとした若者の自立支援については、地域の若者支援機関のネットワークを活用し、その中核的な拠点として、包括的な支援を個別的・継続的に行う「地域若者サポートステーション」において、メンタル面のカウンセリングも含めた相談支援や、必要に応じて、職業意識啓発のためのプログラムや関係機関への誘導等を実施しているほか、合宿形式による生活訓練、労働体験等を通じて若者に働く意欲と自信を付与する「若者自立塾」等において、職業意識形成・就労意欲向上を図る。

(3) 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、マザーズサロン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の設置により子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援やテレワーク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、個々の求職者の置かれている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の開拓を実施する。

特に、独自求人の確保、保育所入所の取次ぎ等保育関連サービスの充実、出張セミナー・相談の実施、子どもの安全監視体制の整備等により、更なる支援の充実を図る。

また、母子家庭の母等の支援機関に出張して行う職業相談、託児所付きセミナー等を実施するとともに、地方公共団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、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する総合的な支援を実施する。

イ 育児休業取得促進等助成金を活用した育児休業取得者等に対する支援

育児休業取得者等に対して企業独自の給付を行った事業主に対する助成を行い、育児休業の取得を積極的に促進して雇用の継続を図る。

ウ 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、試行雇用事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

また、母子家庭の母や子育て終了後の女性等の職業能力形成機会に恵まれなかった女性に対し、第4の1(3)アのジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、安定雇用への移行を促進する。

(4) 高齢者雇用対策の推進

ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の推進

(ア) 高齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

「高齢者雇用安定法」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、なお改善がみられない事業主については勧告を行う。併せて、平成22年4月1日から確保措置の義務対象年齢が64歳に引き上がることを考慮し、平成21年度中に64歳までの確保措置を講ずるよう、事業主に対して積極的に周知を図る。

また、高齢者雇用に積極的な企業に対しては、確保措置の指導の際に可能な限り65歳以上の定年の引上げ又は、希望者全員を65歳以上まで継続雇用する制度を導入するよう働きかける。

企業数が多い30人未満規模企業については、求人受理時や労働基準行政との連携等、様々な機会を通じて確保措置の実施状況の把握に努めるとともに、個別指導や集団指導により確保措置の実施を図ることを原則とするが、地域の実情に応じて、リーフレット等の送付による周知徹底、取組の促進に係る事業主団体等への協力要請等の方法を活用し、効果的かつ効率的に確保措置の確実な実施を推進する。

また、小規模企業に対しては、事業主団体等への働きかけが有効なことから、「定年引上げ等奨励金」のひとつである「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」を積極的に活用し、傘下の中小企業事業主に対する確保措置の実施その他必要な雇用環境の整備に係わる相談・指導等を実施した事業主団体を支援することにより、確保措置実施に係る指導を効率的に実施する。このため、公共職業安定所においては、支給窓口機関である各都道府県雇用開発協会(以下「各都道府県協会」という。)と連携を図り、事業主団体に対して、積極的な周知と活用の働きかけを行う。なお、本奨励金の事業期間は、原則1年間であることから、事業終了時点の確保措置義務年齢を念頭に置いた取組を行うことを周知しつつ利用勧奨を行う。

(イ) 高齢者雇用確保措置の充実

新雇用戦略において「65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%とする」との目標が定められていること等を踏まえ、事業主に対し、できるだけ早期に希望者全員が対象となる65歳までの確保措置を実施する

よう、周知・啓発を図る。

特に、確保措置を早期に実施しているなど高年齢者雇用に積極的な企業等に対して、公共職業安定所及び70歳雇用支援アドバイザーの訪問により、65歳以上定年企業等の実現に向けた取組を推進する。

(ウ) 「70歳まで働ける企業」の普及促進

少子化・高齢化の進行、団塊世代の高齢化等を踏まえ、65歳までの確保措置の実施、65歳まで希望者全員が安心して働ける雇用基盤の確立とともに、「70歳まで働ける企業」の実現を進める必要がある。

新雇用戦略において「70歳まで働ける企業の割合を2010年度までに20%とする」という目標が定められていること等を踏まえ、高年齢者等職業安定対策基本方針及び「70歳まで働ける企業」の実現に向けた提言を基に、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを着実に推進する。

具体的には、都道府県労働局は、「70歳まで働ける企業」創出事業として、事業主団体等に委託して、傘下企業に対する定年引上げ等奨励金を活用した制度改善の勧奨などを通じて、上記(イ)の65歳までの希望者全員が働ける雇用基盤の確立と「70歳まで働ける企業」の創出を図るための取組を総合的に推進する。

なお、事業実施に当たっては、70歳以上まで働ける企業を普及させるためには具体的な先進事例を収集・活用していくことが重要であることから、「高年齢者雇用開発コンテスト」表彰事例、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）が実施する「70歳いきいき企業100選」及び「共同研究」などで取り上げられた先進企業との連携を図るとともに、70歳雇用支援アドバイザー等を積極的に活用する。

また、65歳以上の高年齢者を雇用しており、70歳までの高年齢者の雇用に理解のある企業等に対して、公共職業安定所と70歳雇用支援アドバイザーが連携して、70歳まで働ける制度の導入に向けた相談・支援を行うとともに、新たに創設される「高年齢者雇用モデル企業助成金」及び拡充される「中小企業定年引上げ等奨励金」について、申請受付機関である各都道府県協会と連携の上、積極的な活用を働きかける。

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、その着実な施行を図る。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

新雇用戦略において、「60～64歳の就業率を2010年に56～57%にする」という目標が定められていることを踏まえ、60歳以上の求職者に焦点を当てた支援等の推進を含め高年齢者の再就職の一層の促進を図る。

具体的には、公共職業安定所においてきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を推進する。

また、事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発等を行うとともに、「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を求職活動支援書の様式として積極的に活用する。

さらに、都道府県労働局は、事業主団体等に委託して団塊世代をはじめとする高年齢者の再就職支援として地域団塊世代雇用支援事業を実施する。具体的には、地域における関係機関の連携の下、事業主団体等の傘下の求人事業主や団塊世代の定年退職者等を対象としてキャリア・コンサルティング等を実施し、再就職支援を推進するとともに、起業支援情報を提供することにより、ワンストップサービスの整備を図る。

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、中高年齢者トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金、高年齢者雇用開発特別奨励金等を積極的に活用することにより、65歳以上の高年齢者の再就職支援に積極的に活用する。

また、高障機構の高齢期雇用就業支援コーナー（以下「コーナー」という。）事業については、コーナーの設置されている14箇所に業務の重点化を図るとともに、その他の地域においては、各都道府県協会が実施するセミナーについて利用者の周知・誘導等の連携を図り、高齢期における職業生活設計のための相談・助言を行う。

ウ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

（ア）シルバー人材センター事業等の推進

新雇用戦略において、「シルバー人材センターの会員数を2010年度までに100万人」という目標が定められていること等を踏まえ、「団塊の世代」にとって魅力ある事業展開に向けた取組の強化を図りつつ、シルバー人材センター事業を着実に推進する。

特に、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」の設置を通じて、都道府県労働局、都道府県、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、会員の拡大等により、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、平成21年度においては、引き続き、少子化・高齢化に対応する高齢者活用子育て支援事業や高齢者生活援助サービス事業の推進等に加え、団塊世代が順次引退過程に入ること等から、「教育、子育て、介護、環境」の分野を重点にシルバー人材センターと自治体が共同して企画提案した事業を支援するほか、会員が安心して働くことができる生活圏内での就業機会の確保や女性会員向けの職域の拡大等により事業の充実化を図ることで、シルバー人材センターの活動を推進する。

（イ）シニア就業支援プログラム事業の実施

高齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応して、高齢者の選択を容易にするための地域ネットワークを活用したワークショップの実施や企業等を退職した幅広い職業経験をもつ高齢者の技術、技能、ノウハウ等の登録により、企業、事業主団体、地域コミュニティなどの人材ニーズとのマッチングを行うシニア就業支援プログラム事業を実施し、高齢者がその意欲や能力に応じ積極的に雇用就業・社会参加ができるよう支援を行う。

(ウ) 高齢者等による創業の取組の推進

高障機構において支給を行っている高齢者等共同就業機会創出助成金について、局所においても、地域団塊世代雇用支援事業における職業相談の場等を活用し、高齢者等に対し積極的に周知することや、また社会保険労務士等への情報提供を行う。

(5) 障害者雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導の厳正な実施等

(ア) 指導基準に基づいた厳正な指導

平成20年6月1日現在の民間企業の実雇用率は前年より上昇したものの、中小企業の実雇用率が引き続き低い水準にあることや過半数の企業が法定雇用率を達成していないことを踏まえ、平成18年度から実施している新指導基準に基づき、未達成企業に対して厳正な指導を行う。

公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場であることから、障害者採用計画の着実な実施及び全ての公的機関において速やかな雇用率達成を図るため、引き続き未達成機関に対する指導を徹底する。

また、事業主に対して「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を周知・徹底し、本人の意に反した雇用率制度の適用が行われなないようにするなど、適正な雇用率制度の適用を図る。

(イ) 指導対象を重点化した効果的な指導

上記(ア)による指導と併せて、雇用率未達成企業のうち61.6%を占める1人不足企業の解消、62.9%を占める0人雇用企業における障害者雇用の推進等、都道府県労働局において重点指導対象を明確化し、「平成22年の障害者雇用状況報告において、障害者の法定雇用率達成企業の割合について、50%以上を目指す」とする業務目標を踏まえ、効果的な指導を行う。

イ 職業相談・職業紹介の充実

(ア) 障害の特性に応じた相談・支援の充実

専門的な知識・経験を有する者を障害者専門支援員等として公共職業安定所に配置すること等により、障害者に対する支援体制の充実・強化を図り、障害の種類・程度等、障害者一人一人の状況に応じた的確できめ細かな就職支援を実施する。支援に当たっては、雇用率達成指導と一体となった職業紹介を推進するとともに、就職後の職場定着指導等についても徹底を図る。

(イ) 障害者試行雇用事業の推進

障害者試行雇用事業については、障害者雇用のきっかけを与え、事業主・障害者双方の不安の解消・軽減を図るものとして有効であることから、引き続き積極的かつ適正な活用を図る。

(ウ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進

公共職業安定所は、ジョブコーチ支援のニーズの把握に努め、地域障害者職業センターに適切に支援をつなぐことにより、円滑な職場適応を促進する。

また、ジョブコーチを配置した福祉施設等による就労支援が効果的に推進されるよう、地域の雇用失業情勢や障害者の職業紹介状況に関する情報の提供等を行い、日常的な連携の確保に努める。

(エ) 地域における障害者雇用の場の確保

地域における障害者雇用を一層促進するため、地域の有力な企業等に対しては、都道府県と連携しつつ、設立に係る助成金も活用しながら特例子会社の立ち上げを促すほか、重度知的障害者・精神障害者、視覚障害者等就職困難度の高い障害者の雇用や実習受入れ等、法定雇用率の達成にとどまらない障害者雇用の取組を促す。

また、特例子会社制度の活用や、平成20年の法改正により新設される企業グループ特例の制度の活用を促すなどの周知に努める。

(オ) 中小企業に対する重点的な支援

初めて障害者を雇用した中小企業に対する奨励金や、複数の中小企業が事業協同組合等を活用し、障害者を雇用するために要した費用の助成措置を創設する等、中小企業における障害者雇用促進のための取組を強化する。

(カ) 離職状況の把握等

今後、経済状況が後退するに伴い雇用情勢が悪化し、障害者の離職等が増加することが予想されるため、公共職業安定所において、障害者に係る解雇届の適切な届出を徹底するとともに、都道府県労働局においても、障害者の解雇状況等の把握に努める。

また、(ア) から (オ) による就労支援も合わせて行う。

(キ) 在宅就労に対する支援

在宅就業障害者支援制度の周知を図るとともに、在宅就業支援団体の登録関係業務の的確な実施、支援制度との連携等を通じて、在宅就業障害者を支援する。

また、平成19年4月から在宅就業障害者支援制度の対象となる適用の範囲を拡大したことから、これらの周知に努めるとともに、福祉施設に対し在宅就業支援団体への登録を勧奨する。

さらに、在宅勤務コーディネーターに係る助成金等を活用しつつ、障害の態様に応じた在宅勤務・雇用の促進を図る。

ウ 雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化

障害者雇用施策を推進するに当たっては、雇用施策だけでなく障害者施策全般について理解を深め、その方向性を見据えて、行うものとする。

特に「障害者自立支援法」の施行や各都道府県において策定された障害福祉

計画等を踏まえ、雇用・福祉・教育・医療等の各分野の関係機関の連携強化を図る。これにより、福祉施設や特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけるとともに、福祉・教育から一般雇用への移行促進、就業と生活の両面にわたる支援等を進める。これらの取組に加えて、視覚障害者等の中途障害者については、医療機関等との連携も図りながら、支援を行う。

また、成長力底上げ戦略において各都道府県に設置された、地方版円卓会議も活用し、関係機関の連携した取組を進める。

(ア) 福祉施設や特別支援学校における就労支援の促進

福祉施設に対して、企業ノウハウを活用する就労支援セミナーの実施等により、福祉施設（特に就労移行支援事業者）における就労支援の強化を図るとともに、個々の障害者に対する支援を着実につなぐための緊密な連携を確保する。

また、特別支援学校と連携し、生徒及び保護者を対象に、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図るセミナー、事業所見学会、職場実習のための面接会を実施し、特別支援学校の生徒の就職促進を図る。

(イ) 福祉・教育から一般雇用への移行の促進のための「チーム支援」等の強化

公共職業安定所が中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して「障害者就労支援チーム」を編成し、個別の支援計画の作成、同計画に基づいた就職準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」について、障害者就労支援コーディネーターの配置等により充実強化を図り、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

また、障害者が就労支援に係るサービスについて一括して相談できるよう、引き続き地域の関係機関が連携したワンストップサービスの提供を図る。

(ウ) 就業面と生活面における一体的な支援の拡充

障害者就業・生活支援センターについて、都道府県労働局においては、都道府県の労働・福祉部局との連携・協力の下、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な措置を目指した担い手の育成等を行うとともに、障害者の身近な地域における就業・生活支援の連携拠点として機能するよう必要な助言・指導を行う。

また、公共職業安定所においては、就業と生活の両面にわたる支援が必要な障害者について、同センターとの緊密な連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者職業能力開発校における訓練、一般校を活用した訓練及び障害者委託訓練について、障害者雇用促進のために、積極的かつ効果的な受講あっせん等に努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、制度の周知を図る。

特に、地域の企業、社会福祉法人等を活用した障害者委託訓練については、求職障害者にとって実践的な職業能力を高める機会であるとともに、訓練を受託・実施した企業にとって、障害者の能力を見極め、ニーズに即した人材採用

につなげることのできる支援策の一つでもあるため、実施する意向のある企業等の情報を、都道府県に配置している地域の雇用ニーズや個々の障害者の態様に即した委託訓練をコーディネートする障害者職業訓練コーディネーターに提供するとともに、求人受理の機会などを捉えて積極的に利用を促進する。

また、在職障害者を対象とした障害者委託訓練は、在職障害者のキャリア形成を支援し、職業生活の継続を支えるものであり、その活用について周知等に努める。

オ 精神障害者に対する雇用対策の強化

(ア) 公共職業安定所におけるカウンセリング機能の強化

公共職業安定所における精神障害者の新規求職申込件数は、ここ数年、連続して高い伸びを示しているが、離職と就職を繰り返している者も少なくないことから、精神障害者就職サポーターを配置し又は巡回させ、精神症状に配慮したカウンセリングを実施し、雇用と職場定着の促進を図る。

うつ病等により在職中に精神障害になった者等の職場復帰、雇用継続支援を促すため、公共職業安定所は、地域障害者職業センターが実施する「精神障害者総合雇用支援」の周知や支援ニーズの把握に努め、支援を必要とする精神障害者及び事業主に同センターを案内し、効果的な支援が行われるよう配慮する。

(イ) 精神障害者の常用雇用への移行の促進

公共職業安定所において、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を効果的に活用し、一定の期間をかけた試行雇用により、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指すことを支援するとともに、継続して安定的に働くことを支援するための複数の精神障害者が互いに支え合いながら働くグループ雇用を奨励し、精神障害者の障害特性に応じた雇用の促進を図る。

(ウ) 医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業の機動的実施

公共職業安定所は、地域の医療機関等へ積極的に働きかけて、当該機関のニーズに応じて柔軟にガイダンスを実施し、当該機関との日常的な連携を深めつつ、医療機関を利用する精神障害者の雇用への移行を促進する。

カ 発達障害者等に対する適切な対応

(ア) 発達障害に対する理解の促進

公共職業安定所において、発達障害者支援センターや地域障害者職業センター等との連携を図りながら、専門援助部門のみならず職業紹介部門全体において、発達障害に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図るとともに、障害者試行雇用事業や地域障害者職業センターの職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用により、雇用促進を図る。

また、発達障害者に対する就労支援及び雇用管理ノウハウの普及等を目的とする「発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業」について、委託先である発達障害者支援センターと連携・協力し、円滑な実施を図る。

(イ) 「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の実施

標記プログラムを実施する都道府県労働局においては、若年者の就職支援を行う機関や大学等の高等教育機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築し、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、就職チューターが配置された公共職業安定所の一般求職窓口において、障害者向けの支援を希望しない者については、きめ細かな就職支援を実施する。また、一般求職者窓口や若年支援機関における誘導や困難事例等については、本プログラムにより配置された発達障害者専門指導監による助言・指導を実施する。

(ウ) 発達障害者や難病のある人のためのモデル事業の実施

発達障害者や難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に對し、助成金を支給することとし、これらの者の雇用を促進するとともに、雇用管理上の課題の把握に努める。

キ 障害者雇用の理解の促進

障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等をはじめとした国民全体に對し、障害者雇用に對する理解・啓発を促進する。

局所においては、「チャレンジ雇用」の実施等により、率先垂範して、知的障害者等の雇用を進めるとともに、他の国の機関や地方公共団体に對し、公的機関において、雇用が進んでいない知的障害者等の受け入れを積極的に要請する。

また、企業における障害者雇用については、企業経営者の理解も重要であることから、企業経営者の理解を進めるため直接の働きかけを強化するとともに、地域の障害者雇用の大きな受け皿となる中小企業に對しては、直接の働きかけに加え、雇用支援を充実・強化し、中小企業団体等の自主的な取組を促す。

さらに、大企業については、障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画」において目指すこととされている共生社会を実現するために、引き続き障害者雇用を進めるとともに、就職困難度の高い視覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等に對する理解を進め、これらの者の雇用に向けた取組を一段と進める。

一方、福祉施設や特別支援学校においても、障害者雇用に對する理解を促進することが必要であることから、地方公共団体の担当部局とも連携を図りながら取組を進める。

(6) 外国人雇用対策の推進

ア 日系人をはじめとする定住外国人に對する就労環境の改善及び離職した場合の支援の推進

(ア) 的確な情勢の把握

現下の社会・経済情勢の下で、日系人をはじめとする定住外国人労働者が、一部地域において、雇用調整の対象とされる動きが顕著になっていることも踏まえ、特に日系人集住地域を管轄する公共職業安定所を中心に、地方公共

団体や地元日系人コミュニティ等との緊密な連携を積極的に図りつつ、雇用や生活における問題に対応する。

平成19年の雇用対策法改正により、外国人雇用状況の届出が義務化されたことにより、公共職業安定所が、企業における外国人労働者の雇用状況を把握することが可能になったところであり、公共職業安定所においては、こうした情報に窓口や市町村から得られた情報を加味して、地域における外国人の雇用失業情勢を的確に把握・分析する。

(イ) 就労環境の改善

公共職業安定所においては、(ア)で把握・分析した情報に基づき、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施する。この際には、労働・社会保険法令や労働関係法令に関する周知啓発に加えて、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職援助の努力についての指導も行うこととする。

(ウ) 求職者に対する適切な支援

日系人集住地域においては、地方公共団体や地域コミュニティ等とも連携して、定住化が進んでいる外国人の早期・安定雇用の促進を図る。

公共職業安定所においては、(ア)で把握・分析した情報に基づき、求職者に対する適切な支援を実施する。具体的には、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内なために安定就労に結びつかない日系人に対する適切な就労準備支援、日系人就職ナビゲーターの活用、各種助成金や住宅確保に関するメニューを効果的に活用するほか、積極的な求人開拓の推進に取り組む。

さらに、日系人若年者等の就職を促進するため、外国人労働者専門官及び日系人キャリア形成専門員により、地元日系人コミュニティにおける日系人就職支援ガイダンスを実施するとともに、ガイダンス出席者を対象とした職業意識啓発指導、職業指導等、個別の就職支援を実施する。

イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

(ア) 専門的・技術的分野の外国人に対する効果的な支援の実施

我が国経済社会の活性化のため、受入れを積極的に推進すべき専門的・技術的分野の外国人に対しては、各々の持つ専門性を最大限発揮することのできる職業への紹介、就職を進めることが必要である。

そのため、外国人求職者の採用を希望し、かつ、外国人求職者を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とともに、「専門的・技術的分野」の外国人労働者の能力発揮、日本国内への定着促進を念頭に置き、企業における外国人労働者の雇用管理の改善のための取組を支援する。

具体的には、企業において、「専門的・技術的分野」の外国人労働者が働きやすい環境が整備され、能力を発揮しやすいような雇用管理が行われるようにするため、外国人雇用状況の届出により把握した各都道府県における外国人雇用の状況を踏まえ、都道府県労働局は、経営者団体等と連携して、雇用管理セミナー等を開催して、外国人指針の周知、外国人労働者に対する理

解の促進のための啓発活動等、事業主に対する集団指導等を行う。

また、「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業促進を図るために、東京、大阪、愛知に設置されている「外国人雇用サービスセンター」を中心に、全国ネットワークを活用して、地方公共団体等とも連携の上で就職支援を行う。

その際は、各公共職業安定所から連絡を受けた求人票等も活用して、適格な職業紹介に努める。

(イ) 留学生に対する効果的な支援の実施

「留学生30万人計画（骨子）」も踏まえ、留学生が卒業後、日本国内で、専門的・技術的分野に就職することを促進するための支援を効果的に行う。

具体的には、「外国人雇用サービスセンター」及び福岡学生職業センター（以下「外国人センター等」という。）を中心に、大学等の場を活用した就職ガイダンス、我が国に就職した元留学生による実践的なアドバイスの提供等を在学年数の早い段階から積極的に実施する。

また、都道府県労働局、「学生職業総合支援センター」及び「学生職業センター」（以下「学生職業センター等」という。）並びに「外国人センター等」においては、外国人労働者問題担当者と学卒業業務担当者が連携して、計画的に大学等を訪問し、就職担当者と緊密に連携することにより、日本で就職を希望しながら就職が内定していない外国人留学生を把握する。

その上で、「外国人センター等」においては、留学生求人開拓専門の相談員や新たに一元化された外国人向け求人・求職情報を活用し、外国人留学生が応募可能な求人を積極的に確保して、全国ネットの支援体制でできる限り職業紹介にまで至るよう努める。また、「学生職業センター等」においても、「外国人センター等」及び「外国人雇用サービスコーナー」の支援を得つつ、外国人留学生に対する積極的な就職支援を実施する。その際には、内定状況の把握など、きめ細かなフォローアップを行い、確実に就職に結びつくよう努める。

また、「外国人センター等」が設置されていない地域の都道府県労働局においては、「外国人センター等」を中心とする全国ネットワークを活用して、広域紹介を含めた就職支援を行う。

さらに、「外国人センター等」は、大学等や企業と緊密に連携して、ビジネスインターンシップ制度を実施する。それにより、留学生にあっては、我が国での本格的就労に向けた実践的準備の機会が得られるとともに、受入企業にあっては外国人材の活用・処遇のノウハウの蓄積が可能となり、外国人材と企業の相互理解が促進される。

ウ 外国人雇用対策に関する効率的・効果的な業務運営の実施

ア（ア）で把握・分析した情報、都道府県労働局管内の外国人の居住状況、外国人を雇用する事業所の状況、各地域の行政需要等を踏まえ、効率的・効果的な業務運営が可能となるよう外国人雇用対策関係施設及び職員の配置を行うとともに、通訳についても、今後とも適切な人員配置を行う。また、労働基準

行政や市町村とも連携して、母国語による情報提供・相談体制を構築し、これを適切に運用する。

(7) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援

公共職業安定所と福祉事務所等とが連携した「就労支援チーム」により、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援を一層推進する。

イ 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、求人開拓、職業訓練等を行うとともに、試行雇用制度の活用や職場体験講習を実施する等の就労支援を推進する。

ウ ホームレスの就業支援対策の推進

ホームレスの就業支援対策の推進に当たっては、ホームレスの高齢化、野宿生活の長期化、就労自立する意欲が低い者の増加等の傾向が見られることから、職業相談・職業紹介等の機能を強化し、きめ細かな職業相談等を行うとともに、就業ニーズに応じた求人開拓や技能講習事業、就業支援事業等を実施することにより、地方公共団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の就業による自立を図る。

エ 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。

オ 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。

カ 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

沖縄県の雇用失業情勢は依然として厳しい状況にあり、沖縄県の雇用失業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、沖縄県内の特別の対策を実施する。

(イ) 日雇労働者対策の推進

日雇労働者に対し、公共職業安定所等において、日雇求人の確保に努めながら適正な就労あっせんを行う。

常用雇用を希望する者に対しては、公共職業安定所における常用求人の職業紹介、技能講習事業、試行雇用事業等を通じ、その常用雇用化を図る。

また、日雇派遣労働者である日雇労働被保険者について、特定の公共職業安定所において、日雇労働求職者給付金の支給と職業相談を連動させながら、その常用雇用化を図る。

(ウ) 日雇派遣労働者等の安定就職支援、職場定着指導等の推進

日雇派遣労働者を中心として、安定した職業に就くことを希望する者等に対し、担当制による一貫したきめ細かい職業相談、職業紹介、住宅確保に係る相談、就職後の職場定着指導を実施する。

(エ) 中国残留邦人等永住帰国者の雇用対策の推進

中国残留邦人等永住帰国者について、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制度の活用等により、雇用の促進を図る。

また、職業相談等の一部の業務については、民間団体等に委託し、中国帰国者定着促進センター等において実施する。

(オ) 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。

(カ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

犯罪等により害を被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。

キ 総合的な建設労働対策の推進

建設投資額の減少等により厳しい経営環境にある建設業について、建設労働者雇用改善法に基づく建設労働者の雇用の改善等を図るため、建設業界、能開機構及び関係行政機関との密接な連携を図る。

特に、関係行政機関、能開機構都道府県センター及び建設事業主団体をメンバーとする「建設雇用改善推進対策会議」を活用し、地域が抱える課題等の共有及び対策の検討による建設雇用改善の推進に努める。

建設労働者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、周知を積極的に図るとともに、事業主団体等からの相談等に対しては、情報提供、援助等を積極的に行う。

また、建設雇用改善助成金を積極的に活用し、建設労働者の雇用改善を促進するため、当該助成金を支給している能開機構都道府県センターと局所が定期的に会議や研修を行い、局所においても、建設関係助成金業務等について熟知し、建設事業主等からの相談に対応できる体制を整える。

ク 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充実等に努めるとともに、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・配布等により、雇用主に対する啓発・指導を実施する。

ケ 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

雇用管理改善の業務を担う人材の雇入れ、介護業務未経験者の雇入れ、介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入に対する助成制度を活用する等により、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主等に対し、総合的な支援を実施する。

また、財団法人介護労働安定センターが行う相談援助業務と相まって、局所（特に福祉人材コーナーを設置している公共職業安定所）においても、関係団体（(財)介護労働安定センター地方支部、福祉人材センター等）とも必要な連携を図りつつ、介護関係事業主等に対して情報提供、相談援助等を積極的に行うことにより、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

(イ) 派遣労働者の雇用管理の改善等

派遣元事業主等による派遣労働者の雇用管理の実情・好事例を調査・分析し、派遣元事業主等に提供することにより雇用管理改善を図る。

また、局所は、派遣労働者に対し、派遣労働者として働くために必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる労働者派遣セミナーを開催する。

(ウ) 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の推進

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化を図るためのガイドライン及びチェックシートの周知・啓発を行うとともに、請負事業主等の自発的かつ積極的な取組に対する相談援助を行う。

(エ) 港湾労働対策の推進

港湾労働法及び平成21年度から新たに適用される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。

(オ) 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試行雇用（トライアル）事業等の活用により通年雇用の促進に努める。

(カ) 有期契約労働者の処遇の改善等

契約社員や期間工等の有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、平成20年度に策定したガイドライン等を活用し、公共職業安定所や事業主団体を通じた相談支援等を実施する。また、有期契約労働者から通常の労働者へ転換する制度を設け、実際に転換させた事業主及びフルタイムの有期契約労働者に通常の労働者と共通の処遇制度等を導入した事業主に対する助成制度の活用を促進する。

(キ) 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、地方公共団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出稼労働者就労支援員を活用しつつ、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の促進を図ることにより、出稼労働者の安定就労等を推進する。

コ 住居を喪失した離職者等に対する相談支援の推進

(ア) 雇用促進住宅の活用

派遣契約等の中途解除等に伴い、社員寮等の退去を余儀なくされた者に対しては、雇用促進住宅を最大限活用し、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。

(イ) 住居のない不安定就労者等に対する安定的な雇用確保のための総合的支援の推進

派遣労働者や有期契約労働者等が雇止め、解雇等された場合に直ちに住居を失うことを防止するため、労働者に離職後も引き続き住居を無償で提供等する事業主を支援する。また、住居から退去を余儀なくされた離職者及び常用就職へ向けて就職活動を行うネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者等の、住居と安定就労の確保を図るため、地方公共団体、NPO団体等と連携しつつ的確な職業相談、職業紹介等を行うとともに、住宅入居初期費用や生活・就職活動費の融資を行うなどの総合的・安定的な雇用確保支援を推進する。

(ウ) 住宅の確保等に係る地方公共団体との連携について

地方公共団体において、社員寮等の退去を余儀なくされた者等に対して講じる公営住宅の貸与や臨時職員の採用等の支援策について、公共職業安定所は、公営住宅の受入れ情報の提供、住居喪失離職者であることの証明、求職者のあっせんなど、緊密な連携・協力を図る。

(8) 地域雇用対策の推進

雇用失業情勢は、全国的に厳しい状況にあるが、地域別にみると特に厳しい地域があるなど、依然として地域差がみられるところである。このような状況に対応するためには、中長期的な課題として、雇用失業情勢が厳しい地域において自発的な創意工夫により、将来に向けた雇用機会の創出に取り組んでいくとともに、当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急に創出することが必要である。このため、地域における当面の雇用機会の創出等に取り組むことにより、地域の雇用創出を効果的に促進するとともに、雇用創造に向けた意欲が高い地域における取組に対する支援を強化する必要がある。

ア 地域における緊急的な雇用機会の確保

離職を余儀なくされた非正規労働者、中高年齢者を中心とする離職者に対しては、都道府県に基金を造成し、緊急雇用創出事業を実施することとしており、各都道府県労働局においては、非正規労働者の状況、就職が困難な失業者の属性などの地域ごとに異なる情勢を都道府県に対し情報提供するなど必要な協力を行い、地域における緊急性や必要性を踏まえ、適切な事業の実施を推進する。

また、地域の求職者を雇い入れ、地域において必要とされる雇用の継続性が見込まれる事業を実施するため、都道府県にふるさと雇用再生特別交付金を造

成することとしており、各都道府県労働局においては、地域基金事業協議会への参加にとどまらず、都道府県と協力・連携することにより、地域の実情に応じた創意工夫による雇用機会の創出を推進する。その際、地域における求職者数の動向等を踏まえ、必要とされる事業を適切に実施し、緊急雇用創出事業と併せ、地域における緊急的な雇用の創出が図られるよう留意する。

イ 中長期的な視点に立った地域雇用対策

雇用改善の動きが弱い地域である21道県については、道県ごとの重点産業分野において創業を支援する地域再生中小企業創業助成金が設けられており、雇用失業情勢が特に厳しい地域である雇用開発促進地域については、地域雇用開発助成金が設けられていることから、都道府県及び関係団体等と連携して、これらの施策を活用して創業等を支援する。

また、地域における雇用創出のためには、地域の関係者がその創意工夫を活かした上で自発的に行う雇用創造のための取組が行われなければならない。このため、地域振興の核の育成による雇用創造を適切に進めるべく、地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）や、これと併せより効果的な雇用創出を図るべく新たに創設された地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創業等奨励金を既に実施している地域に対し必要な支援を行うとともに、未実施地域に対しても、地域における自発的な雇用創出のための取組を促し、新パッケージ事業等の実施地域の拡大を図っていく。

ウ 受給資格者創業支援助成金

雇用保険受給資格者の自立を促進する受給資格者創業支援助成金については、雇用失業情勢が厳しい地域（地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域）において、重点的に活用し雇用の受け皿作りを推進する。

エ 良好な雇用機会の創出

（ア）中小企業における雇用機会の積極的な創出

新分野進出等を行う中小企業が経営基盤の強化に資する人材を雇い入れる場合や、中小企業が生産性向上に資する雇用環境の高度化及び人材の雇い入れを行う場合の助成等を行う能開機構都道府県センターとの連携の下、雇用機会の創出の担い手である中小企業の人材確保・育成、魅力ある職場づくりを推進するとともに、公共職業安定所において、生産性向上に資する人材確保に向けた支援を行う。

特に、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、能開機構都道府県センターと連携し、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の促進に関する法律に基づく、新分野進出等に係る人材の雇い入れに対する支援を強化する。

（イ）技能継承試行雇用の推進

中小企業における円滑な技能継承者の確保を支援するため、都道府県及び能開機構との連携の下、技能継承試行雇用の推進する。

特に、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、技能継承に取り組む中小企業事業主への支援措置を重点的に行う。

オ U・Iターン希望者に対する支援

受入地に当たる都道府県労働局においては、送出地である大都市圏の都道府県労働局と連携して、広域職業紹介を行ってきているところであるが、今後は、受入地労働局において、U・Iターンに資する未充足求人情報等のとりまとめを行った上で、送出地労働局に対し、情報を提供することとする。その際、これらの情報を道府県にも提供するとともに、道府県から提供された地域の生活情報を就職支援コーナーに提供するなど、道府県と連携の上、地方就職希望者に対するきめ細かな相談援助や職業紹介を実施する。

カ 農林業等への就業の支援

(ア) 林業労働力の確保対策の強化

林業を希望する求職者が、林業作業の体験等により林業への就業意識の明確化を図り、積極的に林業就業を選択し、定着することを支援するため「林業就業支援事業」を実施するほか、林業事業主に対する研修等により林業事業体の雇用管理改善を進め、労働条件の改善や雇用の安定を図る「林業雇用促進事業」を実施することにより、林業労働力の確保を図る。

さらに、林業振動障害軽快者の再就職促進対策を実施する。

(イ) 「農林業をやってみよう」プログラムの推進

就農等支援コーナー等により、農林業等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の下に求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林業等関連各種情報の提供等を行う。

(ウ) 若者に対する農業就業の支援（再掲）

フリーター等の若者に対して、農業に関する就業支援情報を提供し、就農等支援コーナーでの職業指導を通じて、職業選択の幅を広げ農業で働くことについての意識の明確化を図るとともにフリーター等に対する農林業への就職のためのガイダンスや農林業等合同企業面接会を開催するなど、都道府県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携の下、多様な農業就業支援を実施する。

(9) 地方公共団体との連携による就職支援

ア 労働分野における国と地方公共団体との連携窓口について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団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る。このため、引き続き、雇用対策連絡調整会議の開催及び職業安定部長を連絡責任者とする地方公共団体との連絡窓口の活用等により、相互の連携基盤を一層強化する。

また、雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、都道府県労働局においては、雇用施策実施方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めるとともに、都道府県知事から当該方針に定める事項に係る要請があったときは、その要請に応じるよう努めることとしており、これまで以上に緊密な連携・協力を図っていく。

イ 緊急地域共同就職支援事業の実施

雇用失業情勢の厳しい道県において、「地域共同就職支援センター」を設置し、公共職業安定所における職業相談・職業紹介等の国が行う雇用対策と、地域の実情を踏まえて道県が実施する雇用対策とを密接に連携させた就職支援を実施する。

ウ 地方公共団体との連携による総合的な就業・生活支援の実施

緊急雇用創出事業を活用して都道府県等が実施する生活・就業相談と国による職業相談・職業紹介を一体的に実施することにより、求職者に対する総合的な就業・生活支援を行う。

エ ふるさとハローワーク等の設置による地方公共団体と連携した職業紹介・職業相談

(ア) ふるさとハローワーク

・ 都道府県連携型ふるさとハローワーク

都道府県や政令指定都市と都道府県労働局（公共職業安定所）が、共同で「都道府県連携型ふるさとハローワーク」を設置し、公共職業安定所による職業紹介・職業相談の実施と併せ、地方公共団体が自ら行う施策や地域の雇用失業情勢を踏まえたセミナー、就業準備講習、求人説明会、事業所情報の提供等を行う。

・ 市町村連携型ふるさとハローワーク

市町村と都道府県労働局（公共職業安定所）が共同で市町村の庁舎等を活用した「市町村連携型ふるさとハローワーク」を設置し、インターネットによる各種情報や求人検索端末装置による求人情報の提供、求人の受理及び職業紹介を行う。

(イ) 高年齢者職業相談室

高年齢者職業相談室の業務運営に当たっては、関係市町村との具体的な連携により、真に高年齢者のニーズに即した職業相談・職業紹介を行うよう創意工夫に努めるとともに、その運営状況を踏まえて、配置の見直しを進める。

オ 地方公共団体が行う職業紹介との連携・協力

地方公共団体の行う無料職業紹介事業について、地方公共団体の要請がある場合には、求人者が公開に同意している求人情報の提供等の連携・協力を行う。

また、地方公共団体が、官民共同窓口の設置を希望する場合には、公共職業安定所の体制等を勘案した上で、可能な範囲で対応を検討する。

カ 雇用関連事業ワンストップサービスについて

雇用関連情報コーナーを活用し、地方公共団体、独立行政法人、公益法人等が実施している雇用関連事業について、引き続き利用者の立場に立ったワンストップサービスを推進する。さらに、ハローワークインターネットサービス上での雇用関連情報検索について周知に努めるとともに、各機関より関連情報を積極的に収集し、雇用関連情報データの充実を図る。

(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方公共団体による職業紹介事業や労働者派遣事業が、適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、都道府県労働局においては、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出の処理等の需給調整事業関係業務の効果的かつ効率的な実施に努め、職業安定法及び労働者派遣法の円滑な施行を図る。

特に、労働者派遣契約の中途解除については、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（以下「指針」という。）において、派遣元事業主及び派遣先の双方に対し、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、新たな就業機会の確保を図るよう必要な措置等を求めており、現下の雇用失業情勢を踏まえ、指針に基づく適切な指導を行う。

この際、労働者派遣契約の中途解除等に伴う派遣元事業主による派遣労働者の解雇等に対しては、労働基準行政による法令等に基づく啓発指導等が適切に行われるよう連携を徹底する。

さらに、いわゆる「2009年問題」への対応については、今年度において最長3年間の派遣可能期間が満了するものが多いと推察されるため、形式上は直接雇用又は請負へ移行していたとしても労働者供給や偽装請負となっている場合には、適切に指導を行うとともに、労働者派遣と直接雇用又は請負を繰り返すことのないよう積極的な助言の実施に努める。

また、派遣先において雇用の需要があるにもかかわらず、直接雇用が困難なため、派遣可能期間が満了することを契機に派遣労働者の解雇・雇い止めが行われるおそれがあることから、平成20年度第二次補正予算にて措置している派遣先に対する奨励金も活用し、派遣労働者の雇用の安定を図る。

このほか、労働者派遣法に基づく事業報告書の未提出事業所に対しては、指導を徹底するとともに、指導を行ってもなお未提出の場合には行政処分等を実施することを含めた厳格な対応を行う。

また、公共職業安定所においては、引き続き派遣労働者や求職者からの苦情、相談への適切な対応等に努める。

(11) 雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進

ア 公共職業安定所における適格な求人・求職のマッチング

公共職業安定所において、地域の労働市場の状況、求人者や求職者のニーズなどを踏まえつつ、適格に求人・求職のマッチングに努めることとし、公共職業安定所の求職者の就職率（公共職業安定所の紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率）について目標を設定し、その達成を目指す。

特に、雇用保険受給資格者の早期再就職の促進に努め、受給資格者のうち早期に就職した者の比率（基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して就職した者の受給資格決定件数に対する比率）に係る目標を設定し、その達成を目指す。

また、求人充足に向け、求人者の採用ニーズを的確に捉え、求人者に対して、求職者に魅力ある求人条件の提案等求人充足に係るコンサルティングを実施するとともに、求人充足を促進するための労働市場情報の提供、会社の特徴や仕

事内容を分かりやすく記入してもらうためのチェックポイント等を内容とする求人者向けパンフレットの配布等を実施する。さらに、求人受理後3週間を経過しても応募者のいない未充足求人に対しては、フォローアップを着実に実施するなど、求人者サービスを積極的に実施することとし、求人充足率（公共職業安定所の紹介により充足した求人の新規求人数に対する比率）に係る目標を設定し、その達成を目指す。

(ア) 公共職業安定所の特性、専門性を活かした職業相談・職業紹介の実施

求職者に対しては、職業相談を通じたニーズや状況の変化の的確かつ十分な把握、適時適切なサービスの提供、求人部門と紹介部門の連携等により就職促進を図る。また、求人者に対しては、求人内容を詳細かつ的確に把握し、早期充足に向けたコンサルティングや求人条件緩和指導等により適格な求職者の紹介に努め、求人者サービスの向上を図る。さらに、公共職業安定所が主体となった能動的・計画的な職業紹介を推進し、きめ細かな就職支援を通じ、積極的に、適格な求人・求職のマッチングを図る。

(イ) 労働市場の的確な分析及び情報の提供

それぞれの労働市場における職種、能力、経験等のミスマッチの状況を的確に分析し、円滑なマッチングにつなげるよう、求人者及び求職者に対して、求人賃金の水準や職種別の求人倍率等をはじめとして、地域の実情に合った効果的な情報提供を徹底する。

(ウ) 効果的な求人開拓の実施

求人開拓については、求人の量的確保を図る。また、求職者のニーズに比べて相対的に不足している職種の求人や正社員求人などの就職に資する求人、個別の求職者の希望に応じた求人の開拓を効果的・効率的に実施するとともに、開拓した求人のフォローアップを徹底する。

(エ) 雇用保険受給者に対する就職支援セミナー等の実施

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、公共職業安定所等において、雇用保険受給者の就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職のために必要な就職活動に当たっての心構えの確立や労働市場情報の理解の促進等を行うための就職支援セミナーを効果的に実施する。

また、同セミナーを民間委託している場合は、事業の実施状況の確認・指導等を適切に行うことにより事業を適正に実施し、雇用保険受給者の早期再就職のために効果的に活用する。

さらに、雇用保険受給者を対象とする初回講習においては、十分な時間を確保した上で、労働市場の現状や早期再就職のメリット、長期失業に関するデメリット等を理解させるなどの職業指導を中心とした内容とし、資料や映像を活用するなど効果的な実施を図る。

(オ) 正社員求人の確保や充足に向けた取組の実施

多くの求職者が正社員としての就職を希望していることを踏まえ、正社員として雇用することのメリット、正社員を雇用したことによって人事労務管理、経営管理が成功したケース等を集めた好事例集を含むパンフレットを作

成し、これを求人開拓等あらゆる機会を捉えて求人者に対し周知することにより、正社員求人の提出を促すこと、求職者に対し、セミナーや企業説明会等を実施し、中小企業の実情に対する理解を促すことなどによりマッチングを促進する。

(カ) 労働市場圏を踏まえた関係局・所の連携の強化

労働市場圏の拡大、変化に対応し、局所の管轄を超えた求人・求職の適切なマッチングを図るため、関係局・所間の連携を強化する。

イ 求職者の個々の状況に的確に対応した公共職業安定所の就職支援

(ア) 個々の求職者の状況に応じた個別総合的なサービスの提供

早期再就職の緊要度が高い求職者に対して、就職支援ナビゲーターによる体系的かつ計画的できめ細かな就職支援を行う就職支援プログラムを実施する。

また、公共職業安定所に就職実現プランナーを配置し、早期の再就職を希望し、一定の職業能力等もありながら効果的な求職活動の進め方がわからない等の理由のために離職期間が長期化する恐れのある求職者等を対象に、再就職に向けた就職実現プランを策定し、個別に体系的な支援を実施することにより、計画的な求職活動を支援する。

(イ) 公共職業安定所の機能強化による非正規労働者への就労支援体制の整備

派遣労働者、期間工等の非正規労働者のための就労支援拠点として、「キャリアアップハローワーク（非正規労働者就労支援センター）」を設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保に係る相談等、安定就労に向けた様々な支援をワンストップで提供する。また、キャリアアップハローワーク未設置の府県の主要な公共職業安定所においても同様のサービスを実施する。

ウ 的確な公共職業訓練の活用

(ア) 公共職業訓練に関する情報提供

職業能力のミスマッチを解消するために、能力開発が必要な求職者に対し、人材ニーズに基づいた職業訓練が活用できるよう、的確な公共職業訓練情報を積極的に提供する。

特に、今後雇用の受け皿として期待できる分野での安定雇用に向け必要な知識・技能を習得するための長期間の離職者訓練（委託訓練）を新たに実施することから、これらの分野への就職を希望する求職者への周知、あっせんを積極的に行う。

また、雇用保険を受給できない者が積極的に職業訓練を受講することができるよう、訓練期間中の生活保障給付について利用を促進する。

(イ) 的確かつ早期の受講あっせん

職業訓練の受講が有効な求職者に対して、求職活動期間のなるべく早期に受講のあっせんを行うよう努める。訓練コースの選定に当たっては、十分な職業相談を行い、本人の適性・能力・職業経験等を的確に把握した上で、各訓練コースの内容・水準、地域の労働力需給動向等を総合的に勘案し、当該

求職者が適職に就くために必要と判断される場合に、当該職業訓練の受講をあっせんする。

その際、必要に応じて能開機構都道府県センターの能力開発支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングを活用する。

(ウ) 職業訓練受講者等に対する早期再就職支援

職業訓練受講者や修了者の早期再就職を推進するため、能開機構都道府県センター及び都道府県職業能力開発校に配置されている巡回就職支援指導員と連携し、委託訓練受講中の者に対する就職支援を実施するとともに、個別求人開拓の実施、合同就職面接会の開催等を行う。

エ 募集・採用における年齢制限禁止の義務化に関する取組の推進（再掲）

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、その着実な施行を図る。

オ 失業者向けのサービスの提供

(ア) 生活関連情報の一元的な提供

失業に直面した際に生ずる社会保険、税制、住宅、教育、育児、心の悩み等の生活関連情報について、相談及び助言を行う生活関連情報相談コーナーを大都市圏の公共職業安定所に引き続き設置するとともに、ハローワークインターネットサービスを活用し、生活関連情報の提供を行う。

(イ) 就職支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティング

失業による心理的課題の解決、就職意欲の喚起、自己理解や労働市場の理解の促進、ジョブ・カードの作成支援等を図るため、就職支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングを実施する。

カ ジョブ・カード制度の活用

フリーター等の職業能力形成機会に恵まれなかった者に対し、第4の1

(3) アのジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、安定雇用への移行を促進する。

キ 雇用調整に対する的確な対応

(ア) 成長分野を中心とした円滑な労働移動の支援

雇用調整を予定している企業の動向の把握に努め、大量の雇用変動の届出又は再就職援助計画の作成及び労働移動支援助成金の活用を含め、離職を余儀なくされる労働者の再就職促進のための支援の実施が適切に行われるよう指導する。

また、人口減少社会の下で、今後の成長産業や発展分野に労働者が雇用されていくことが求められていることから、今後の国民経済の発展にとって望ましいと考えられる分野への円滑な労働移動の推進を図る。

(イ) 雇用の維持確保に対する支援

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の活用を通じ、景気の変動等、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等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。

ク 公共職業安定所における福祉人材確保の実施

公共職業安定所に「福祉人材コーナー」を設置し、関係機関とのネットワークを構築（福祉人材確保推進協議会の開催等）し、就職面接会等の共催など連携した取組を強化するとともに、潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等により、介護・医療・保育分野の人材確保対策を強化する。

(12) 雇用保険制度の安定的運営

ア 雇用保険制度の見直し

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を図るため、雇用保険制度について、非正規労働者に対する適用基準である「1年以上の雇用見込み」を「6か月以上の雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大した上で、①契約更新がされなかった有期契約労働者の受給資格要件を6か月に緩和し、6か月以上1年未満で雇い止めされた労働者も給付の対象とすること、②年齢・地域等を踏まえ、特に倒産、解雇や雇い止めによって離職し、重点的に再就職の支援が必要な者に対して、個別に給付日数を60日分延長すること等を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が今通常国会において成立したところである。労働者・事業主に対する周知・広報・指導等の取組を実施し、改正法の円滑な施行に務める。

イ 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、新たな適用基準に沿って適用促進等確実な運用を図る。

また、大量離職を発生させる事業主を把握した場合等においては、当該事業主及び離職（予定）者に対して雇用保険制度の周知や離職（予定）者を対象とした雇用保険説明会を行うとともに、離職（予定）者に係る雇用保険の適用状況の把握に努め、適用漏れを把握した場合には遡及取得を行うなど、指導の徹底を図る。

併せて、給付担当部門と紹介担当部門との連携により、適切な受講指示に基づく訓練延長給付、広範囲の地域にわたる職業紹介が必要となる場合の広域求職活動費、移転費なども有効に活用する。また、雇用保険法の改正法案成立後においては、雇い止めされた有期契約労働者への円滑な給付及び再就職支援の実施を図るとともに、新たな個別延長給付や改正された再就職手当等を有効に活用して再就職の促進を図る。

なお、雇用保険受給資格者に対する失業認定及び再就職支援については、雇用失業情勢が厳しさが増している中、来所者の状況や業務態勢等の実情を踏まえつつ、効果的かつ効率的に行い、引き続き、雇用保険の本来の制度趣旨にのっとった適正な運用を図る。

また、事業主が労働保険料を納付しつつも被保険者資格取得届を行っていないために労働者が被保険者としての確認を受けられないといった事案を防止する観点から、労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、事業主に対し、被保

険者資格取得届を適正に行うよう周知を行う。

ウ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、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を含む社会保険・労働保険関係手続のオンライン利用率を平成23年度末までに65%以上、平成25年度までに70%以上とする目標の達成に向け、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積極的に電子申請の利用勧奨を行うこと等、重点的取組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 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。併せて、業務処理の適切な実施を徹底する。

(13) 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、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を進めるとともに、民間の労働力需給調整機関や地方公共団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 市場化テストの実施

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づく市場化テストとして、キャリア交流プラザ事業（8箇所）及び人材銀行事業（3箇所）を民間事業者に委託する。

また、無料の職業紹介事業（東京23区内2か所）について、平成21年度を目途に市場化テストを実施する。

(14) 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

公共職業安定所において享受することが出来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、利用者本位のサービス提供をすることにより「ハローワーク」の信頼感を高める。

4 雇用均等行政の重点施策

経済情勢の悪化を受け、雇用失業情勢が厳しさを増す中であっても、労働者が性別により差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されるとともに、各人が仕事と生活を調和させつつその能力を發揮し、充実した職業生活を送れるようにするため、男女雇用機会均等法等の確実な履行を確保するとともに、育児・介護休

業法に基づく仕事と家庭の両立を支援する取組を推進するほか、パートタイム労働法の施行によりパートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇の確保を図る。また、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を義務づけること等を内容とする改正次世代法の円滑な施行を図る。

(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 公正な処遇の確保

(ア) 均等取扱いのための指導等

厳しい経営環境の中にあっても、公正な処遇は確保されるべきものであり、また労働者の就業意欲を支える基本となるものであることから、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。

このため、男女雇用機会均等法第29条に基づく報告徴収では、制度面のみならず正社員以外の者も含めた実際の取扱いを具体的に聴取する。特に、労働者等からの相談を端緒として行う報告徴収については、相談者の立場に留意しつつも、具体的な問題の有無の把握に努め、必要に応じ労働者や事業場の労働組合の代表者等から事情を聴取することも検討する。

性別による差別的取扱い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かかる事案への対応を図るほか、省令で定める3つの措置に当たらないが、間接差別になりうると思われる事例について、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。

さらに、雇用失業情勢が急速に悪化する中で、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とした不利益取扱い等の相談があった場合は、丁寧に対応し、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、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。

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等を行う。

(イ) 均等取扱いに関する紛争解決の援助

均等取扱いに関し相談がなされた場合には、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援助又は同法第18条に基づく調停を行い円滑かつ迅速な解決を図る。

(ウ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを周知するとともに、募集・採用に関し法違反が疑われる企業を把握した場合は、報告徴収を実施する。

また、本省において、女子学生等が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。

イ 男女雇用機会均等法等の周知

(ア) 男女雇用機会均等法の周知

企業の経営環境の悪化により、性別による差別的取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いが生じること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、労使をはじめ関係者に対し、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、これらの労働者に対しても法の周知徹底を図る。

(イ) 紛争解決援助制度の周知

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

(ウ) 男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むためのガイドラインの普及

引き続き、「男女間の賃金格差解消のための賃金管理及び雇用管理改善方策に係るガイドライン」の周知徹底を図る。

ウ 女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションには、女性のみを対象とした取組又は女性を有利に取り扱う取組だけでなく、男女双方を対象とした取組も含まれるという認識も含め、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、さらにはポジティブ・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。その際、企業が積極的かつ具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び積極的な情報提供を行う。

また、本省において経営者団体と連携し「女性の活躍推進協議会」を開催するとともに、シンポジウムを開催する。その成果等をまとめた啓発資料を活用することにより、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、女性労働者の能力発揮促進を図るため、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

なお、厚生労働省の委託事業として実施するベンチマーク（自社の状況を測ることのできるものさしとなる値）を活用した中小企業女性の能力発揮診断事業及び個別企業のポジティブ・アクションの取組状況を紹介するためのサイト等に係る情報提供を必要に応じて適切に行う。

エ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

(ア) 実効ある対策が行われるための指導等の徹底

企業における実効ある対策の徹底を図るとともに、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。あわせて、必要に応じて各種資料に係る情報提供を行う。

また、紛争解決援助に係る都道府県労働局長の援助及び調停について、労働者等に積極的に周知し、迅速に紛争の解決を図る。

(イ) セクシュアルハラスメント相談員の活用

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ては、セクシュアルハラスメント相談員を積極的に活用し、適切に対応する。

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とともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。また、男女雇用機会均等法第12、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、指導等を実施するとともに、相談が寄せられた場合には、紛争解決援助制度も活用し、迅速にその解決を図る。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

仕事と生活の調和を実現するための取組を推進する上で、特に育児・介護期には仕事と家庭の両立が困難であることから、憲章及び行動指針を踏まえ、職業生活と家庭生活の両立支援対策を推進する。

行動指針では平成29年度までに第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に、育児休業取得率を男性は10%、女性は80%とする目標が設定されており、労使団体、地方公共団体等との緊密な連携に留意しつつ、育児・介護休業法の周知徹底等に一層努めるとともに、企業における次世代育成支援の取組を一層推進する。

イ 育児・介護休業法の施行

育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、企業において育児休業、介護休業、勤務時間短縮等の措置等の規定が適切に整備され制度として定着し、法の履行確保が図られるよう、個別指導及び集団指導を効果的に組み合わせた計画的な指導等を実施する。その際、期間雇用者の休業取得要件等について、引き続き広く周知に取り組む。

また、業績悪化を背景とした育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの増加が懸念されることから、育児休業及び介護休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利に係る事案について相談があった場合は相談者の立場に意を払い、懇切丁寧に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

ウ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代法により、一般事業主行動計画の策定及び届出が義務である労働者301人（平成23年4月1日以降は101人）以上の事業主は、平成21年4月1日以降、新たに一般事業主行動計画を策定又は変更した場合、当該一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知が義務づけられることから、あらゆる機会を捉えて事業主に対し改正次世代法の内容の周知を図るとともに、法に沿った取組がなされるよう、「両立支援のひろば」の周知とあわせて啓発・指導を行う。

また、平成23年4月1日から101人以上規模の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出が義務づけられることから、法が施行されるまでの2年間に、局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、労使団体、一般事業主行動計画策定等支援事業受託者及び地方公共団体とも連携を図りながら、特に新たに義務づけとなる101人以上300人以下規模の事業主に対し、行動計画の策定・届出を促すための周知、啓発を行う。

エ 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

職業生活と家庭生活の両立の推進のためには、企業内において両立支援制度が整備されるだけでなく、制度を利用しやすい職場風土づくりや、労働者自身の意識改革も重要である。

このため、あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の勤務時間短縮等の措置の普及促進等、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、男性の仕事と家庭の両立に関する意識啓発に取り組む。

また、両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組について「両立支援のひろば」のサイトを活用し、広く周知する。

さらに、企業における仕事と家庭の両立のしやすさを示す「両立指標」について、インターネット上でその進展度を診断できるファミリー・フレンドリー・サイトの利用等による活用を進め、事業主の自主的な取組を促進する。

また、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範というべき取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

オ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

子を養育する労働者の雇用の継続を図るための措置のひとつである事業所内保育施設を設置・運営等を行う事業主を支援するため、「事業所内保育施設設置・運営等助成金」を活用し、仕事と家庭の両立を容易にするための環境整備を促進する。

また、育児休業や短時間勤務制度の利用が進んでいない中小企業について、「中小企業子育て支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図り、育児休業や短時間勤務制度の利用を促進する。

(3) パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進

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が、その働き・貢献に応じて正社員等との均衡のある待遇が得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図る。このため、パートタイム労働法第16条に基づく報告徴収を計画的に実施し、法の履行確保を図る。

報告徴収を実施するに当たっては、法律の内容の理解を求めるのみならず、公正な待遇を実現し、異なる就業形態への移動を容易にするというパートタイム労働法の趣旨について事業主の理解を得て、取組を促す。

特に、パートタイム労働者から個別具体的な事案について相談を受けた場合には、パートタイム労働者の立場に配慮しつつもできる限り事業所名を把握し、報告徴収につなげることに努め、法違反が認められた場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助

パートタイム労働法に義務づけられている措置及び差別的取扱いの禁止に関する事項について、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、同法第21条に基づく都道府県労働局長による助言、指導、勧告及び同法第22条による調停など紛争解決援助制度の積極的な活用によりその解決を図る。

ウ 均衡待遇・正社員化推進プランナーによる支援

雇用均等室に均衡待遇・正社員化推進プランナーを配置し、特に中小企業事業主に対し、均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスをを行うとともに、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い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行う。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等個々人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、均衡待遇・正社員化推進プランナーが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、短時間正社員制度の導入促進に努める。

エ 均衡待遇等に取り組む事業主の支援等

短時間労働援助センターが支給業務を行う短時間労働者均衡待遇推進等助成金について、事業主に積極的に情報提供すること等により、均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

オ パートタイム労働法の周知啓発

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、十分な周知を図り、特に事業主に対しては、法の趣旨を踏まえた自主的な雇用管理改善の取組を促す。

(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9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しつつ、危険有害業務に従事する家内労働者を対象とした健康相談の実施や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家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

さらに、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。

5 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 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の一掃については、手続指導にとどまらず、職権を行使することにより強力に推進する。

このため、関係行政機関との通報制度等も活用し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行うとともに、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的な手続指導を行う。また、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。さらに、11月に実施予定の労働保険適用促進月間において、各種事業主団体、個別事業主への訪問指導を強化するなどにより、周知及び適用促進を図る。加入勧奨、手続指導によっても、自主的に成立手続を取らない事業主については、職権により成立手続を行い、保険料を認定決定する。

(2) 労働保険料・一般拠出金の適正徴収

労働保険料及び一般拠出金の適正徴収のためには、事業主が労働保険制度等を理解した上で、正しく申告し、適正に納付することが重要であり、そのため以下について適正に業務を実施する。

ア 実効ある滞納整理等の実施

労働保険料の滞納整理、算定基礎調査については、効果的な実施計画を策定して取り組むとともに、延滞金・追徴金についても適正な徴収等を行う。とりわけ多額の滞納事業主及び多年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対し

ては、重点的に滞納整理を実施する。

イ 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取組

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、総務部（労働保険徴収部）と職業安定部門との連携を十分に図った上で、「厚生年金保険に関する行政評価・監視結果に基づく勧告」による指示を踏まえ、連絡協議会等の場で社会保険事務局と調整するなど適切に実施する。

ウ 船員保険制度との統合に係る円滑な適用徴収の実施

平成22年1月に予定されている現行の船員保険制度の労働保険に相応する部分の統合にあたっては、関係機関と連携しつつ、船舶所有者等に対し、保険関係成立届の提出や概算保険料等の納付等に関する説明会を実施するなど周知・指導に努めるとともに、労働保険事務組合となっていない船員保険事務組合に対し、労働保険事務組合の認可を受けるよう適切な指導を行うことにより、適正な適用徴収を実施できるよう円滑な移行に努める。

(3) 年度更新の期間変更の円滑な実施

平成19年に成立した「国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律」に基づき、平成21年度からの年度更新期間の変更に関して、事業主等に対する周知広報を実施する。

また、業務全般について年間計画を見直す等体制整備を図る。

(4) 事務組合の一層の活用、育成、指導等

労働保険事務組合制度の一層の活用を図るため、労働保険事務組合が円滑、適正に業務運営を行うことができるよう、全国労働保険事務組合連合会とも連携しつつ、労働保険事務組合の育成、支援等を強化する。また、労働保険事務組合が適正な業務運営を行えるよう事務組合への監督・指導等に努める。

(5) 労働保険適用徴収・電子申請システムの活用の推進等

「オンライン利用拡大行動計画（平成20年9月12日IT戦略本部決定）」において、労働保険申告手続が重点手続と位置付けられていることを踏まえ、事業主・関係団体等に対する積極的な電子申請の利用を勧奨する。

なお、平成22年1月に、電子申請の窓口機能を総務省の電子政府総合窓口（e-Gov）に統合する予定となっており、あわせて周知に努める。

また、平成22年1月から、労働保険適用徴収業務の業務・システム最適化計画に基づく次期システムの稼働を予定しており、次期システムへの円滑な移行及び稼働後のシステムにおける適正な業務処理を実施する。

6 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

(1) 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供

総合労働相談コーナーにおいては、労働問題に関するあらゆる分野の相談に適切に対応することとし、内容に応じて、関連する法令・裁判例等の情報提供、適

切なアドバイスによる当事者間の自主的な解決の促進、他の処理機関等についての情報提供等のワンストップサービスを提供する。

相談の過程において個別労働紛争を把握した場合には、個別労働紛争解決制度を教示し、必要な場合には、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付ける等相談者のニーズを踏まえた対応をする。総合労働相談員（以下「相談員」という。）の資質向上に向けて、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般について幅広い知識を付与する等積極的かつ効果的な研修の実施に努め、相談員の的確な活用を図る。

(2) 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導及びあっせんについては、それぞれ紛争の実情に即した迅速・適正な解決に向けた適切な事務処理を行う。その際、相談員等の積極的な活用留意する。

(3) 労働契約法を踏まえた的確な相談等の実施

総合労働相談コーナーにおいて、労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法の趣旨及び内容を踏まえた的確な相談等を実施する。

(4) 個別労働紛争解決制度の周知・自主的な紛争解決の促進

管内の運用状況等を踏まえ、ホームページ、市町村広報紙（誌）を活用する等により個別労働紛争解決制度の効果的な周知・広報に取り組む。

また、企業内での紛争の自主的解決の促進に向け、事業主等に対する紛争自主解決支援セミナーの効果的な実施に努める。

(5) 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を通じて、都道府県労政主管部局、都道府県労働委員会や、労働審判制度を運用している地方裁判所等関係機関・団体のネットワーク化、機関相互の情報の共有化等による連携の強化を図る。

具体的には、関係機関・団体の情報や機関相互の連携により解決した事例等の情報を収集して共有するほか、協議会の場を通じて把握したニーズを踏まえて各局それぞれの実情に応じ、相談窓口担当者等に対する関係機関・団体との合同研修等の連携を行う。