

5年未満保存

地発0531第1号
基発0531第1号
職発0531第28号
能発0531第2号
雇児発0531第2号
政発0531第1号
平成23年5月31日

都道府県労働局長 殿

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

平成23年度地方労働行政運営方針について

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

平成23年度地方労働行政運営方針

| | | |
|----|--------------------------------------|-----|
| 第1 | 労働行政を取り巻く情勢 | |
| 1 | 社会経済情勢 | 1 |
| 2 | 雇用をめぐる動向 | 1 |
| 3 | 労働条件等をめぐる動向 | 3 |
| 第2 | 平成23年度地方労働行政の課題 | |
| 1 | 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保 | 4 |
| 2 | 安心して働くことのできる環境整備 | 9 |
| 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 | 1 2 |
| 2 | 計画的・効率的な行政運営 | 1 2 |
| 3 | 地域に密着した行政の展開 | 1 4 |
| 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 5 |
| 5 | 綱紀の保持と行政サービスの向上 | 1 6 |
| 第4 | 平成23年度地方労働行政の重点施策 | |
| 1 | 東日本大震災の被災者等に対する雇用・労働施策の実施 | 1 6 |
| 2 | 総合労働行政機関として推進する重点施策 | 2 0 |
| 3 | 労働基準行政の重点施策 | 2 5 |
| 4 | 職業安定行政の重点施策 | 3 3 |
| 5 | 雇用均等行政の重点施策 | 5 5 |
| 6 | 労働保険適用徴収業務等の重点施策 | 6 0 |
| 7 | 個別労働紛争の解決の促進 | 6 1 |

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 経済社会の構造的な変化

我が国の人口は、近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。将来も少子高齢化の下、本格的な人口減少社会が到来する見込みである。それに伴い、性別、年齢別の就業率が現状のままであれば、2020年（平成32年）において15歳以上の就業者数が約400万人減少することが見込まれており、こうした就業者数の大幅な減少は、経済成長については、労働供給側の制約要因となるとともに、国内総需要の観点から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の一層の進展に伴い、企業には、柔軟で多様な付加価値を創造する能力が今以上に要求されている。

こうした中で、我が国の付加価値を創造する能力を高めていくためには、我が国の歴史的・文化的背景の下で作り上げられた雇用システムが持つ雇用安定機能や人材育成機能を基本に、「産業・雇用構造の高度化」を図っていくことが課題となっている。

さらに、国際的には、ILO（国際労働機関）はディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を掲げた取組を進めており、我が国においてもその実現が、平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」に位置づけられたところである。また、同戦略にはアジア戦略の一環として、アジアに対する社会セーフティネットの普及が盛り込まれている。これらを踏まえ、我が国は、ディーセントワーク及び社会セーフティネットのアジア地域における促進に寄与することとしており、平成23年度にILOアジア太平洋地域会合が43年ぶりに日本において開催される予定である。

(2) 最近の経済情勢

景気は、持ち直していたが、東日本大震災の影響により、このところ弱い動きとなっている。また、失業率が高水準にあるなど依然として厳しい状況にある。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出は、持ち直しの動きがみられたものの、東日本大震災の影響による減少が懸念される。生産は、持ち直していたものの、東日本大震災の影響により、このところ生産活動が低下している。企業収益は、改善しているが、東日本大震災の影響が懸念される。設備投資は、持ち直している。企業の業況判断は、慎重さがみられる。雇用情勢は、依然として厳しいものの、持ち直しの動きがみられる。ただし、東日本大震災の影響が懸念される。個人消費は、持ち直しの動きがみられたものの、東日本大震災の影響により、このところ弱い動きもみられる。物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、当面は東日本大震災の影響から弱い動きが続くと見込まれる。その後、生産活動が回復していくのに伴い、海外経済の改善や各種の政策効果などを背景に、景気が持ち直していくことが期待されるが、電力供給の制約やサプライチェーン立て直しの遅れ、原油価格上昇の影響等により、景気が下振れするリスクが存在する。また、デフレの影響や、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要である。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

現在の雇用情勢は、依然として厳しい状況にある。

平成23年3月の新規求人数は、60万人となっており、前月比7.1%減と、東日本大震災の影響を受けて大幅な減少となっている。また、新規求職者数は62万人

と依然として高水準である。このような中で、有効求人倍率は、平成19年11月以降1倍を下回っており、地域別に有効求人倍率をみても、多くの地域において1倍を下回っている。（平成23年3月現在）。

また、正社員の有効求人倍率は依然として全体の有効求人倍率と比べると低い水準にあり、平成23年3月は0.38倍となっている。

平成23年3月の完全失業者数は、290万人となっており、前月差で1万人増となっている。完全失業率は4.6%と、前月と同水準となっている（ただし、岩手県、宮城県及び福島県を除く。）。

雇用者数は、平成23年3月は5,240万人と前月差で58万人減となっている。雇用者数を主要産業別にみると、製造業等は前年同月差でみて減少が続いており、一方で医療・福祉等は増加が続いている（ただし、岩手県、宮城県及び福島県を除く。）。また、雇用形態別にみると、平成22年の正規雇用者は前年差25万人減、パート、派遣、契約社員等は前年同期差34万人増となっている。

（2）若者の雇用状況

若者の雇用状況については、15～24歳の完全失業率は10.6%（平成23年3月。ただし、岩手県、宮城県及び福島県を除く。）と、依然年齢計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23年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については過去最低と同率の91.1%（平成23年4月1日現在）となっており、高校については95.2%（平成23年3月現在）となり、依然として厳しい状況となっている。さらに、平成24年3月の新規学卒者の就職環境についても厳しい状況が見込まれることから、引き続き新卒者等に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。

また、フリーター数については、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加し、平成22年には183万人と2年連続の増加となった。また、ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移している。

（3）高年齢者の雇用状況

平成22年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（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31人以上規模の企業は96.6%となっている。また、雇用情勢については依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が厳しい状況が続いている。

（4）女性の雇用状況

平成22年の女性の雇用者数は2,329万人となり、前年に比べ18万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は42.6%（前年差0.3ポイント上昇）と過去最高となった。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」（77.1%）と「45～49歳」（75.8%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.7ポイント上昇し、過去最高の66.2%となった。

一方、直近の「出生動向基本調査」（平成17年）によると、第1子出産前後の女性の継続就業率は38.0%であり、出産を機に多くの女性が離職している状況がみられる。

また、平成22年の賃金構造基本統計調査によると、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69.3（前年69.8）、一般労働者のうち正社員・正職員については72.1（前年72.6）となっている。

(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22年においては1,414万人と、雇用者総数の26.6%を占めるとともに、近年では、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

また、平成22年の賃金構造基本統計調査によると、パートタイム労働者と正社員等との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は55.9（前年56.1）となっている。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成22年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が56人以上の事業主）の実雇用率が1.68%（前年同日現在のものと比べ0.05ポイント上昇）となるなど、一層の進展がみられる。しかしながら、依然として法定雇用率である1.8%を下回っている上、法定雇用率を達成している企業の割合は47.0%と、企業の半数が法定雇用率を達成していない。

また、平成22年度の公共職業安定所を通じた障害者の就職件数については、雇用情勢が厳しい中、前年度比17.0%増の52,931件となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

総合労働相談コーナーには、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）に関する相談、助言・指導の申出やあっせんの申請が数多く寄せられており、平成21年度においては、昨年度と比べて総合労働相談件数が約114万件、民事上の個別労働紛争の相談件数が約25万件、助言・指導申出受付件数が7,778件と増加し、あっせん申請受理件数は7,821件と減少したが、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。また、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。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成22年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,798時間（所定内労働時間は1,654時間、所定外労働時間は144時間）となっており、前年に比べて30時間増加している（事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,754時間（所定内労働時間1,634時間、所定外労働時間120時間）、前年比21時間の増加。）。一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、1,996時間（所定内労働時間は1,819時間、所定外労働時間は

177時間)と前年に比べて39時間増加している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2,009時間(所定内労働時間1,854時間、所定外労働時間155時間)、前年比33時間の増加)。

「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21年における年次有給休暇の平均取得率(常用労働者が30人以上の民営企業)については、47.1%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。

(3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況をみると、平成22年の死亡者数は1,117人(前年同期比16.6%増:平成23年1月時点速報値)、休業4日以上之死傷者数は74,587人(前年同期比2.6%増:平成22年12月末時点速報値)と、特に死亡災害が前年に比べて大幅に増加している。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成21年の業務上疾病者数は7,491人で過去最少となったが、定期健康診断における有所見率は52.3%と増加を続けている。また、仕事や職業生活に関して強いストレス等を感じている労働者の割合も約6割にのぼっており(平成19年労働者健康状況調査)、我が国の年間3万人を超える自殺者(13年連続)のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者も約2,600人に達している(警察庁調べ)。

その他、職場における受動喫煙防止対策の強化を望む労働者の割合は92%に達している(平成19年労働者健康状況調査)。

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たが、平成21年度は約53万人と減少した。また、脳・心臓疾患事案における労災請求件数は767件(対前年度比13.7%減)と減少する一方、精神障害等事案における労災請求件数は1,136件(同22.5%増)と大幅に増加している。

また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は1,174件(対前年度比11.4%減)であり、依然として高水準で推移している。一方、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(以下「石綿救済法」という。)に基づく特別遺族給付金に係る請求件数は96件(対前年度比62.5%減)と減少した。

第2 平成23年度地方労働行政の課題

1 厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保

(1) 公共職業安定所を拠点とした積極的就労・生活支援対策(ポジティブウェルフェアの推進)

ア 求職者支援制度の創設

非正規労働者や長期失業者が増大する中で、雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティネットの強化が重要である。このため雇用保険を受給できない求職者に、無料の職業訓練と訓練中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行う必要がある。

イ 雇用保険の機能強化

雇用保険制度において、労働者の生活の安定、再就職の促進等、セーフティネットとしての機能強化を図るため、①基本手当の日額の上下限等の引上げ、②再就職手当の給付率の引上げ等を行うことが必要である。

ウ 自治体と公共職業安定所との連携による就労・生活支援の強化

生活保護受給者については、平成17年度から「自立支援プログラム」を導入し、福祉事務所と公共職業安定所が連携してチームを組み、就労支援プランを策定し、各種の就労支援メニューを実施するほか、福祉事務所に配置された「就労支援員」等が就労意欲の喚起に努めつつ、公共職業安定所への同行訪問、履歴書の書き方や面接の指導などにより、就労を支援している。

こうした取組による効果もあり、高齢者、傷病者、障害者、母子世帯を除くいわゆる「その他世帯」では、「就労支援」により生活保護を脱しているケースも多いが、生活保護受給者が急増している現状においては、雇用施策を担う国と福祉施策を担う地方自治体が連携を更に強化し、一体となって就労を支援する必要がある。

また、第二のセーフティネットである住宅手当受給者についても、地方自治体と公共職業安定所の連携を強化し、早期再就職に結び付くよう支援をしていくことが重要である。

エ パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの実施

離職を余儀なくされた者等求職者の中には、就職に関する支援と併せ、住居の確保や生計の維持等、生活に関する支援を必要とする者が多くなっているところであり、これらの求職者に対して、パーソナル・サポーターが、個別かつ継続的に、相談・カウンセリング及び各種支援策へのつなぎを行うパーソナル・サポート・サービスを導入することが必要である。

オ メンタルヘルス相談機能、多重債務相談機能等の強化

公共職業安定所を利用する求職者については、再就職が決まらないため、経済的困窮に陥る者や、ストレスから心の健康に課題を抱える者も多いことから、こうした者が生活面・精神面での課題を克服し、円滑に就職活動が行えるようにする必要がある。

カ 地域生活福祉・就労支援協議会によるワンストップ・サービスの推進

離職に伴い、住居等就職活動に不可欠な生活基盤を失った者に対し、生活保護に陥ることのないよう、第二のセーフティネット支援施策が整備されている。このうち、住宅手当や総合支援資金貸付等は、実施主体が自治体及び社会福祉協議会等であり、その運用においては、公共職業安定所での求職登録を必要とする等、緊密な連携を要するものとなっている。これらの第二のセーフティネット支援施策及び関連支援施策を必要とする者を適切な施策への確に誘導することにより、円滑な利用につなげるため、関係機関との協議・連携の強化により、ワンストップ・サービスの充実を図る必要がある。

キ 介護・福祉等の分野における雇用創出

少子高齢化の下、介護分野における人材ニーズは今後とも高まっていくものと考えられるが、介護事業所に従事する者の離職率は高く、労働条件等の悩み・不安・不満等のある者が多いなど、介護分野における雇用管理には課題が多い。

介護人材の確保及び雇用の安定を図っていくためには、介護事業所における雇用管理の改善等を図るとともに、質の高い介護労働者を確保するための施策が重要である。

ク 公共職業安定所における年金相談のための支援

公共職業安定所において、利用者の利便性を向上させるため、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する取組を、実施する必要がある。

(2) 非正規労働者の多様な形態による正社員化の推進対策

ア 在職中の非正規労働者の均衡待遇・正社員化の推進

パートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保、正社員転換の実現を図るため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）に基づく的確な指導等を実施するとともに、均衡待遇・正社員化推進奨励金の支給により、パートタイム労働者及び有期契約労働者の均衡待遇、正社員への転換を一体的に推進する。

イ 失業者の正社員就職支援

求人確保は引き続き重要な課題であり、特に求職者のニーズに応じたより安定した正社員に係る求人（期間の定めのない雇用契約の求人）の開拓を行うとともに、開拓した求人に対するフォローアップに積極的に取り組む必要がある。

ウ 労働者派遣法の改正による均衡待遇の推進等

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案（以下「労働者派遣法改正案」という。）が成立した場合に、都道府県労働局においては、これに基づく均衡待遇の配慮義務規定をはじめとする法制度の周知・指導に努めるとともに、派遣労働者雇用安定化特別奨励金を活用し、派遣先における派遣労働者の直接雇用を促進する必要がある。また、違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する必要がある。

(3) 人材ニーズに対応した職業能力開発の充実強化

現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進し、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。雇用のセーフティネットとしての職業訓練を的確に実施するためには、産業構造の変化や技術の革新等に伴う人材ニーズの変化に即応し、地域における具体的な人材ニーズを十分に踏まえた上で戦略的に行うことが重要である。

また、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し向上させる機会を持ち、その職業能力を発揮できる社会の実現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、フリーターや母子家庭の母等のうち、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、支援を行う必要がある。

また、労働者が職業生活設計に即して自発的に行う職業能力開発を促進する必要がある。

(4) 若者の就職促進、自立支援対策

平成23年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については過去最低の77.4%（平成23年2月1日現在）となっており、高校については83.5%（平成23年1月現在）と、前年同期に比べ3ポイント増加したものの、依然として厳しい状

況となっている。さらに、平成24年3月の新卒者の就職環境についても厳しい状況が見込まれることから、引き続き新卒者に対する就職支援に全力を尽くす必要がある。

このため、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者の就職支援をさらに強化する必要がある。併せて、既卒者についても、企業に対して新卒枠で既卒者も応募受付を行うよう採用拡大を働きかけるなどにより、早期就職に向けて取り組む必要がある。

(5) 女性の就業希望等の実現

急速な少子化の進行により、人口は減少局面に入っており、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、第1子出産前に就業していた女性の約6割が出産を機に退職しており、育児休業制度の利用は増えているものの、出産前後で就労を継続している女性の割合は、この20年間ほとんど変化がない。退職した女性の中には仕事と育児の両立が難しいため、やむを得ず退職した女性も少なくない。また、育児休業を利用したいとする男性は3割を超えるにもかかわらず、実際の育児休業取得率は1.72%にとどまり、男性の育児への関わりは低調である。

こうした男女とも仕事と生活の調和のとれない状況が、女性の就業継続を困難にし、少子化の原因の一つになっていると考えられる。

平成22年6月18日に閣議決定された新成長戦略においても、2020年までに、「25歳～44歳までの女性就業率73%、第一子出産前後の女性の継続就業率55%、男性の育児休業取得率13%」が目標とされており、男女ともに子育て等しながら働き続けることができる環境を整備し、仕事と生活の調和の取れた働き方を実現することが必要である。

また、特に出産・子育て等で離職した者への再就職支援が喫緊の課題となっている。一方で、「就業構造基本調査」(平成19年)によれば、就業を希望しながら求職活動を行っていない12歳未満の子どもを持つ女性が約144万人いると推計されており、女性の就業率向上のためには、こうした求職活動をしていない者についても、積極的にその再就職を促進していくことが必要である。このため、事業拠点の増設等、マザーズハローワーク事業を拡充し、子育て女性等に対する総合的かつ一貫した再就職支援を推進していくことが重要である。

ア 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備

平成22年6月30日から、改正育児・介護休業法が施行されたところであるが、男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するためには、企業において改正法の内容が定着するよう、改正法の内容を周知徹底し、着実な履行確保が図られるよう指導等を実施することが必要である。特に、育児休業等を理由とする解雇、退職勧奨等の不利益取扱いに厳正に対処することが必要である。

また、育児休業、短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、両立支援に取り組む企業に対し、先進企業・同業他社などの雇用管理の具体的事例や各種支援制度等について情報提供するとともに、雇用管理改善に向けた助言・指導を行う必要がある。

さらに、平成23年4月1日から、改正次世代育成対策推進法(以下「改正次世代法」という。)が全面施行されたことから、履行確保に向けた指導等を行う必要がある。

イ 男女雇用機会均等対策の推進

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、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ安心して働くことができるよう、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う等により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る必要がある。特に、企業の雇用管理の中核を成す配置・昇進等の性差別に係る相談内容は複雑化・困難化が見られることから、指導を強化する必要がある。

また、男女間格差の解消に当たっては、各企業において、制度面での男女均等取扱いの整備が進んでいるとの認識に伴い、男女別のデータを点検することも少なくなるなど、格差に対する労使の意識が薄れていると考えられ、格差の実態把握と取組の必要性について「気づき」を推進する必要がある。このため、男女間格差解消のためのポジティブ・アクションの取組を促進することが必要である。

(6) いくつになっても働くことができるようにする対策

少子高齢化が急速に進行し、公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる状況の中で、働く人々が高齢期に不安を抱かずに安心して生活していけるようになるためには、65歳までの雇用の確保が重要である。また、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けるような社会の実現が重要である。このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の確実な実施等により、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制度導入の促進、再就職の支援、さらには、多様な就業機会の確保に向けた取組を進めることが必要である。

(7) 障害者に対する就労支援の推進

ア 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等

平成22年6月1日現在の民間企業の実雇用率は5年連続で過去最高を更新したものの、依然として法定雇用率には届いていない状況などにあることから、引き続き雇用率達成指導を厳正に実施する必要がある。特に、実雇用率が低調である中小企業に対して重点的に実施することが重要である。

また、障害者が地域において自立して生き生き暮らせるよう、障害者就業・生活支援センターなどが就業・生活両面にわたる一体的な支援を実施する連携拠点として機能すべく、地域の就労支援体制の構築が早急に求められる。

さらに、特別支援学校卒業生の一般企業への就職率が30%弱で推移していることを踏まえ、教育機関からのより円滑な就職を実現するため、特別支援学校に対し、労働行政からの積極的な支援（職場実習先企業の確保など）が必要である。

イ 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

近年急増する精神障害や発達障害等がある求職者について、その障害特性に応じたきめ細かな支援を実施するとともに、事業主に対しても雇用管理ノウハウの提供などの支援を積極的に実施することにより、一層の雇用促進を図ることが重要である。

特に、精神障害者など継続した就労が困難な障害者の職場定着を図る観点から、職場適応援助者（ジョブコーチ）などの既存の人的支援の活用に加えて、地域の就労支援機関の連携・協力の下で、就職先企業と障害者双方に対する継続的な相談支援や職場定着指導などを実施する体制の整備が必要である。

ウ 障害者の職業能力開発支援の強化

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

このため、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が、職業技能・知識に関する座学のみでの訓練では、就職に結びつきにくいケースも見受けられるため、基礎的な職業能力の付与や座学に企業実習を組み合わせる等、職業訓練を強化する必要がある。

また、障害者の多様な就労を促進するためには、在宅就業支援団体等関係機関との緊密な連携の構築の下に、障害者の雇用・就業ニーズに応じた訓練機会を確保することが必要である。

(8) 地域雇用創造と雇用支援

ア 地域における創意工夫を活かした雇用創造の推進

全国的に雇用情勢が厳しい中で、地域における一時的な雇用機会を確保するとともに、介護、医療、農林、観光、環境等今後の成長が期待される分野における雇用機会の創出及び人材育成を図ることが重要である。

また、雇用情勢を地域別にみると、改善の動きが弱い地域があるなど地域差が見られるため、雇用機会が不足している地域において、地方自治体の産業振興施策や地域振興施策との連携の下に、地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援することにより、将来に向けた雇用機会の創出に取り組む必要がある。

イ 雇用調整助成金等の支給の適正化

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金（以下「雇用調整助成金等」という。）について、依然として高水準の利用が続く中で、迅速な支給に努め、雇用の維持に取り組む事業主を積極的に支援する必要がある。

併せて、不正受給防止対策に強力に取り組み、適正な支給に努める必要がある。

(9) 地方自治体と連携した雇用施策の実施

地域主権改革については、公共職業安定所を含む出先機関改革に関する「アクション・プラン」が閣議決定され、公共職業安定所については、「希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務等が、地方自治体の主導の下、運営協議会の設置などにより一体的に実施」されることと整理されたところである。

具体的な制度内容は国と地方自治体が協議して設計することとなるが、都道府県労働局は、この国と地方の一体的実施について、地方自治体の提案に積極的に協力するとともに、その実施段階においては、地方自治体との一体的な実施により、利用者の様々なニーズにきめ細かく応えるよう、施策の効果的な実施を図ることが重要である。

その際には、国の求人情報や求職者情報等の地方自治体への提供等の提案についても、個人情報保護等に留意しつつ、対応することが必要である。

また、これまで展開されていた地方自治体との連携事業においても「アクション・プラン」の趣旨を踏まえ、一層の連携・協力関係を築き、効果的な実施を図ることが必要である。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 最低賃金の引上げ

平成22年6月の第4回雇用戦略対話において、「できる限り早期に全国最低800円を確保し、景気状況に配慮しつつ、全国平均1,000円を目指すこと」が2020年(平成32年)までの目標として合意され、新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に盛り込まれた。

また、この合意を受けて、最低賃金引上げの影響が最も大きい中小企業に対する支援措置として、中小企業に対する助成金等を内容とする支援事業を実施することとした。

2020年までの目標の実現に向け、支援事業を円滑に実施しつつ、最低賃金の引上げに取り組む必要がある。

(2) ワーク・ライフ・バランス対策

ア 育児休業、短時間勤務等を利用しやすい職場環境の整備(再掲)

平成22年6月30日から、改正育児・介護休業法が施行されたところであるが、男女ともに仕事と家庭の両立ができる働き方を実現するためには、企業において改正法の内容が定着するよう、改正法の内容を周知徹底し、着実な履行確保が図られるよう指導等を実施することが必要である。特に、育児休業等を理由とする解雇、退職勧奨等の不利益取扱いに厳正に対処することが必要である。

また、育児休業、短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、両立支援に取り組む企業に対し、先進企業・同業他社などの雇用管理の具体的事例や各種支援制度等について情報提供するとともに、雇用管理改善に向けた助言・指導を行う必要がある。

さらに、平成23年4月1日から、改正次世代法が全面施行されたことから、履行確保に向けた指導等を行う必要がある。

イ 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に向けた取組

厳しい経済状況の下で、所定外労働を中心に総実労働時間が減少傾向にあるが、過労死等の防止の観点から、恒常的な長時間労働に従事する労働者を減少させるための取組が引き続き求められている。さらに、年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る状況にあることから、その向上を目指し、計画的付与制度の活用を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい環境整備や、労使の意識改革を図る必要がある。

このため、新成長戦略において2020年までの目標として定められた「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年(平成20年)の10%から5割減、年次有給休暇取得率70%」という数値目標の達成を目指し、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進めていくことが必要である。

ウ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員制度という働き方は、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。

エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

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

(3) 労働者の安全と健康確保対策

厳しい経済状況の下で、経費削減等により労働者の安全衛生対策が後退することのないよう、引き続き各種対策に取り組み、安全衛生水準の一層の向上を図る必要がある。

新成長戦略の改革工程表においては、「労働災害発生件数を3割減」、「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合：100%」、「受動喫煙のない職場の実現」の3点が2020年までの目標として掲げられており、平成23年度はその達成に向け、計画的な取組の第一歩を踏み出すことが必要である。

また、厚生労働省事業仕分けにおいて、我が国の自殺者の状況や労働者のストレス状況等を踏まえ、安全衛生指導業務について、機械や建設工事の安全対策の効率化を図る一方、メンタルヘルス対策や過重労働対策といった労働者の健康管理対策に重点的に取り組むべきとされた。このため、都道府県労働局の安全衛生主務課については、名称を健康安全課（健康課）に変更し、労働者の健康確保・安全に関し専門性の高いサービスを直接提供する組織として再構成することとしたところである。

なお、第11次労働災害防止計画については、計画開始から3年を経過し、折り返し点を過ぎていることから、これまでの進捗状況を分析することにより課題や問題点を把握し、平成24年度末の計画終了時点で目標を達成できるよう各局において、労働災害防止対策を見直し、所要の措置を講じる必要がある。

(4) 労働関係法令の履行確保等

ア 労働基準関係法令の履行確保

依然として厳しい経済・雇用情勢において、労働基準法等で定める法定労働条件の遵守はもとより、長時間労働の抑制等による過重労働の防止、労働時間管理の適正化による賃金不払残業の防止を図る必要がある。

イ 働く人たちのためのルールに関する教育の実施

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

ウ 労働保険の適用促進及び適正徴収

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業一掃対策を推進するとともに、口座振替制度の拡大や労働保険料の適正徴収に取り組む必要がある。

エ 男女雇用機会均等対策の推進

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、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ安心して働くことができるよう、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う等

により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る必要がある。特に、企業の雇用管理の中核を成す配置・昇進等の性差別に係る相談内容は複雑化・困難化が見られることから、指導を強化する必要がある。

オ 個別労働紛争の解決の促進

働く人に対し、施策や相談窓口の情報を分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、総合労働相談員への支援の充実、事務処理の効率化、及び他の労働相談機関や紛争解決機関との連携により相談体制を強化し、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。

カ 労働者派遣法改正案の円滑な施行

労働者派遣法改正案が成立した場合には、日雇い派遣の原則禁止や均衡待遇、労働契約申込みみなし制度等について、円滑かつ着実に施行するための周知・指導を行う必要がある。また、違法派遣の適正化を図るため、指導監督を徹底する必要がある。

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、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に真に responding していくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

さらに、今通常国会において関係法が成立した求職者支援制度においては、都道府県労働局は、地域における職業能力開発の重要な部分を担うこととなり、総合労働行政機関としての責務は益々重くなる。

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

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び雇用均等室等へ取り次ぐものとする。

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

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

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等

に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

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

このため、

第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を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、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。

第三に、各地域の実情にも配慮しつつ都道府県労働局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

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

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

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局総務情報システム（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ハローワーク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。

(5) コスト縮減の取組

都道府県労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、今後、更に局署所の管理者はもとより職員一人一人が、いかにして同等以上のサービスを安いコストで実現するかという視点で行政事務の効率化及

び経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

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、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、都道府県労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

(2) 地方自治体等との連携

雇用情勢の急速な悪化を受け、新卒者支援対策として新卒者就職応援本部を平成22年に設置したところであり、緊急雇用対策本部等も併せて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就職支援等を行うものとする。

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、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図ることとする。さらに、日頃から都道府県庁の知事部局等の幹部、都道府県議会事務局及び議会議員等に対する雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうべく施策やその取組状況等を積極的に説明するよう努める。

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、厳しい雇用情勢に対応するため、都道府県労働局とその所在する都道府県とが緊密に連携し、地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施することがますます重要となっていることから、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、都道府県知事の意見・要望等を十分踏まえて雇用施策実施方針を策定・実施するとともに、都道府県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、基本的にはその要請に応じることとし、これまで以上に地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

また、地域主権改革の「アクション・プラン」に基づく国と地方自治体の一体的実施の具体化に向け、地方自治体と、より一層の連携・協力を強化していくほか、求職者総合支援センター、ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、各都道府県に造成した基金による雇用創出事業については、より迅速に、かつ事業終了後も継続的な雇用に繋がるような雇用の場を確保するために、労働市場の状況を正確に把握した上で、地域における産業振興施策や観光施策等との連携を図りつつ、地域の創意工夫に基づく事業を展開することが重要である。さらに、当該事業により創出された雇用機会を迅速に地域の求職者に提供していく必要がある。

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。安全衛生分野では、労使団体から推薦された現場実態に詳しい専門家等から構成する都道府県労働局安全衛生労使専門家会議を設置し、地域における労働災害防止対策、労働者の健康確保対策の進め方等について意見を聴取し、その結果を施策に反映させていく。

(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、報道発表資料では記事を意識した見出し、グラフ・図を利用したビジュアル化や要約版の作成などわかりやすさに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、人事労務関係情報メールマガジンの普及促進に努める、地方自治体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で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」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、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、公文書等の管理に関する法律及び厚生労働省文書管理規則等に基づく適切な

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」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、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

個人情報の保護に関する法律、「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 法令遵守の徹底を図る集中検証期間の検証結果等を踏まえ、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

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

(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、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。

なお、公共職業安定所においては、新たに策定した「ハローワークサービス憲章」も活用し、サービス向上を一層推進する。

第4 平成23年度地方労働行政の重点施策

1 東日本大震災の被災者等に対する雇用・労働施策の実施

東日本大震災等により、東北地方の沿岸部を中心に、インフラのほか事業所や住居に壊滅的な被害が生じており、多くの者が職に就けない状況にある。

こうした事態に対し、平成23年度補正予算等を踏まえ、雇用保険の給付や雇用調

整助成金の活用により生活及び雇用の安定を図るとともに、復旧事業等による雇用創出や、被災者や地元の意向を十分踏まえた上での被災地以外の地域での就労支援を行うなど、「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」により、確実な就労支援・雇用創出に取り組む。

(1) 復旧事業等による確実な雇用創出

ア 重点分野雇用創造事業等の雇用創出のための基金事業の拡充

被災者の雇用を確保するため、重点分野雇用創造事業を拡充しており、「震災対応事業」として、都道府県若しくは市町村による直接雇用又は企業若しくはNPO等への委託による雇用により、被災者の雇用機会を創出する。

イ 地元優先雇用への取組

当面の復旧事業については、適切な地域要件の設定等により、地域の建設企業の受注の確保を推進するとともに、復旧事業等の求人を公共職業安定所に提出するよう民間事業者に求める。さらに、被災者を対象にした雇入れ助成金（被災者雇用開発助成金）やトライアル雇用により地元の被災者を紹介する地元優先雇用への取組を行う。

(2) 被災者の新たな就職に向けた支援

ア 被災者と仕事とのマッチング体制の構築（「『日本はひとつ』ハローワーク・プロジェクト」）

増大する復旧事業や様々な分野の就労機会を確実に被災者の就労につなげていくためには、地方自治体、国の出先機関、関係団体等が情報の共有化を図り、生活支援から効果的な就労支援までを一体的に行う必要がある。

このため、各都道府県労働局が中心となり、地方自治体、国の出先機関、関係団体等を構成員とする「『日本はひとつ』しごと協議会」を被災地に設置し、復旧事業の受注企業等の情報収集や取りまとめ、被災者や被災地企業・資材の優先的な雇用・活用、復旧事業求人の公共職業安定所への提出等を地域レベルで合意し、推進する。

また、「『日本はひとつ』ハローワーク」として公共職業安定所の機能を拡大し、様々な機関とのネットワークの構築、避難所へのきめ細かな出張相談、農林漁業者・自営業者に対する支援、機動的に拡充・実施される職業訓練の効果的なマッチング等を推進する。

これに加えて、被災地から避難する者に対し、公共職業安定所の全国ネットワークを活用し、求人・求職の効果的なマッチングを図る体制を整備する必要がある。このため、被災地以外の都道府県にも「『日本はひとつ』しごと協議会」を設置するとともに、公共職業安定所の機能を拡大し、関係機関が連携しながら被災者の生活支援を行う。

イ 被災者雇用開発助成金の創設

被災離職者等を雇い入れる事業主に対して助成金を支給する被災者雇用開発助成金を創設したことから、これを活用し、被災離職者等の雇用の促進を図る。

ウ 職業訓練の拡充等

被災地域の離職者等に対する建設関連分野の職業訓練を始めとした公共職業訓練を拡充する。また、被災により離職した者について、訓練期間中の生活支援としての給付を支給するとともに、被災地域の訓練生等に対する学卒者訓練や在職者訓

練の受講料等を免除する。さらに、職業訓練の早期再開を図るため、被災した公共職業能力開発施設及び認定職業訓練校の復旧を推進する。

エ 福島第一原発における緊急作業従事者の作業環境の安全確保及び健康管理の徹底等

福島第一原子力発電所において緊急作業に従事する作業員について、東京電力による当該作業員の労働安全、被ばく低減のための管理体制が適切に機能し得るよう、必要な監督指導を行う。

また、内部被ばくを含め作業員の被ばく線量管理、臨時の健康診断の実施の徹底を図るとともに、緊急作業のうち一定のものについては、あらかじめ労働基準監督署に作業届を提出させ、労働者の被ばく管理等を確認する。

さらに、緊急作業に従事したすべての作業員の被ばく線量等を追跡できるデータベースを構築し、離職後を含めた長期的な健康管理を行う。

オ 復旧工事災害防止対策の徹底

がれき撤去作業現場での安全衛生対策を確認・指導する安全パトロールを実施するとともに、アスベスト等有害物のばく露防止のため、防じんマスクの着用等の対策の徹底を図る。

また、建設事業者等による「震災復旧・復興工事安全推進本部」を設置し、官民が一体となって工事の進捗状況や被災地の実情に応じた労働災害防止対策を徹底する。

さらに、労働災害防止対策を推進するため委託事業により、安全衛生に関する専門的支援の拠点を設け、事業場における安全衛生教育の実施や安全衛生計画の作成への支援を行う。

カ 避難所への出張相談と被災者のニーズに対応した求人開拓

公共職業安定所による避難所におけるきめ細かな出張職業相談を実施する。障害者の就労ニーズを把握した場合には、地域障害者職業センターが訪問相談を実施する。また、出張相談や就職説明会の実施に当たっては、民間の職業紹介会社等からの参加希望も踏まえ、官民が連携して取り組む。

さらに、求人開拓推進員により、被災者を積極的に受け入れる社宅付き求人等の開拓を行うとともに、就職面接会を開催し、被災者の新たな就職を支援する。その際には、障害者や母子家庭の母などに配慮する。

これらに併せて、被災地内外の住居や生活に関するきめ細かい情報提供・相談等の支援を行う。

キ 広域に就職活動を行う者への支援

公共職業安定所を活用し、広域で就職活動や就職に伴う転居を行う場合に、広域求職活動費や移転費を支給することにより、被災者等の地元以外での就職を支援する。

ク 被災地における新規学卒者等への就職支援

新卒者の内定取消しの防止等のために、厚生労働大臣及び文部科学大臣の連名により、主要経済団体等に対して、採用内定を出した新卒者を可能な限り入社できるようにするなどの要請を実施するとともに、全国の新卒応援ハローワークに「学生等震災特別相談窓口」を設置しており、採用内定取り消しを受けた学生等への相談

や就職支援を実施する。

また、震災の影響により、就職が決まらず卒業した者を支援するため、被災地に居住する卒業後3年以内の既卒者を雇用する事業主に対する奨励金を拡充したことから、これを活用するなどして、公共職業安定所の全国ネットワークによる被災者向けの求人確保に取り組む。

さらに、公共職業安定所等が中心となり、被災した学生に交通費や宿泊費が生じない形での被災学生等支援就職面接会の開催や、ジョブサポーターの増員によるマッチングの支援、被災した学生等のための専用求人（住居の提供が可能な求人、面接旅費等を支給する求人、労働条件が良好な求人）の開拓、居住地以外での就職を希望する場合の各都道府県労働局間の連携による希望求人の提供、学校等における臨床心理士による心理支援、新卒応援ハローワーク等の体制強化等の取組により、被災した学生の就職を強力に支援する。

(3) 被災者の雇用の維持・生活の安定

ア 雇用調整助成金の拡充等

災害救助法適用地域（東京都を除く。以下「被災地域」という。）に所在する事業所の事業主及び当該事業所等と一定規模以上の経済的関係を有する事業所の事業主について最近3か月としている生産量等の確認期間を最近1か月に短縮するなどの特例措置を講じるとともに、津波被害等により書類を紛失した事業所について、手続きの簡素化を講じており、事業主への迅速な支援に取り組む。

さらに、被災地域に所在する事業所の事業主及び当該事業主と一定規模以上の経済的関係を有する事業所の事業主について、特例の支給対象期間（1年間）に開始した休業については、これまでの支給日数にかかわらず、最大300日間の受給を可能にするるとともに、被保険者期間6か月未満の者を引き続き当該助成金の対象とする更なる特例措置を実施しており、企業の雇用維持への取組を強力に支援する。

イ 労働保険料等の免除等

東日本大震災により被害を受けた事業主等については、労働保険料の申告・納期限の延長や、免除等の特例措置を講じていることから、これらにつき、周知を図るとともに、事業主等に対して、懇切・丁寧な対応に努める。

ウ 遺族補償給付等の支給事由の特例

東日本大震災発生日である3月11日から3か月間行方不明の労働者について、労災保険法上震災発生日に死亡したものと推定する特例規定を設けた。本措置は、震災により行方不明となった労働者の残された家族に対し、労災保険給付を速やかに給付することを可能とする趣旨であることから、迅速かつ丁寧な対応に努める。

エ 雇用保険の特例措置及び延長給付の更なる拡充

事業所が震災被害を受けたことにより休業を余儀なくされ賃金を受けることができない者及び再雇用が予定されているものの一時的に離職を余儀なくされた者に失業給付を支給する特例措置を適切に実施するとともに、震災により休業及び離職を余儀なくされた者の失業給付の給付日数について、原則60日分の個別延長給付に加え、更に60日分を延長する特例措置を実施したところであり、これらにより生活の安定を図る。

オ 未払賃金立替払の請求促進・迅速な支払

未払賃金立替払制度について、申請手続きを簡略化して被災地域の労働者の申請負担を軽減し、迅速な支払いを実施する。

カ 解雇、雇止め等への対応

被災に伴い解雇、雇止め等のおそれがある派遣労働者、有期契約労働者及びパートタイム労働者について、事業主が雇用の安定と保護を図るために最大限の配慮をするよう、厚生労働大臣名により人材派遣関係団体や主要経済団体に対して要請を実施したところであり、今後はこの周知に努めるとともに、きめ細かな労働相談等を通じて個々の事情の把握を図りつつ、雇用の継続・確保を図る。

キ 妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等への対応

被災者等からの産前産後休業及び育児休業等を理由とする解雇その他不利益取扱いや、性別を理由とする解雇その他不利益取扱いに係る相談、母性健康管理に係る相談及びパートタイム労働に係る相談等について、被災地等の雇用均等室において雇用均等特別相談窓口を設置し、適切かつきめ細やかな対応を行うとともに、トラブルの未然防止に向けた啓発指導等を実施する。

2 総合労働行政機関として推進する重点施策

各行政において重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、行政間の連携の下に取組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの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) 各分野の連携した対策の推進

ア 子育て支援策の推進

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

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

イ 男女雇用機会均等確保対策の推進

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

また、妊娠・出産等を理由とした解雇その他不利益取扱い、男女均等取扱い及び

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、女子生徒等について、現下の厳しい就職内定率の背景には、職業選択に対する意識の問題もあると考えられることから、女子生徒等が固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子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 改正育児・介護休業法の周知等

改正育児・介護休業法の周知並びに個別相談への対応について、雇用均等室は局内各部及び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

平成23年4月1日の改正次世代法の施行に伴い、常時雇用する労働者の数が100人を超える企業まで一般事業主行動計画の策定・届出等の義務化の範囲が拡大したが、その履行確保について、雇用均等室が中心となり、都道府県労働局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、地方自治体及び労使団体との連携に留意しながら取り組む。

また、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。同法を円滑かつ着実に施行するため、各都道府県労働局に「改正パートタイム労働法施行本部」を設置しており、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

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法改正案が成立した場合には、適切な周知・指導に努める。また、現行法制の下においても、労働者派遣契約の中途解除、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派遣元事業主及び請負事業主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。

さらに、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課室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。

また、一般労働者派遣事業の新規許可及び許可更新時において、派遣労働者に対する雇用保険・社会保険の加入確認を職業安定行政と日本年金機構との綿密な連携で行い派遣労働者保護の更なる確認強化を図る。

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、労働条件が厳しい、日本語能力が不十分、能力開発の機会が不十分、社会保険加入への意識が不十分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、労働基準行政や日本年金機構年金事務所、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、都道府県労働局及び労働基準監督署並びに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、各地域における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、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

また、都道府県労働局にあつては、都道府県の保健福祉や産業労働、教育など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ことを通じて障害者雇用の促進に資する行事の開催や地域における就労支援体制の構築のあり方の検討などを行う。

コ 人身取引対策の推進

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

るものとされている。

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

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

（3）職業能力開発行政の推進

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（都道府県、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「能開機構」という。なお「独立行政法人雇用・能力開発機構法を廃止する法律（平成23年法律第26号）」（以下、「能開機構廃止法」という。）の施行後においては、「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」のことをいう。）等）との連携の下、就職支援ナビゲーター（職業訓練・求職者支援分）を活用しつつ、取組を進める。

ア 職業訓練の推進による再就職支援

（ア）人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進

国及び各地域ごとに、関係機関による協議の場（都道府県労働局、能開機構、都道府県、教育訓練機関、労使団体、学識経験者、その他関係機関等により構成。）を設定し、そこでの協議を経て、公共職業訓練及び求職者支援制度における職業訓練について、都道府県と共同して、人材ニーズを踏まえた訓練計画（分野、規模等）を毎年取りまとめる。

（イ）離職者訓練の推進

厳しい雇用情勢が続く、失業者数が高止まりする中で、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練が引き続き重要となっている。特に、成長や雇用吸収が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野における職業訓練の推進等に努めていく必要がある。

このため、局所においては、関係機関に対し、未充足求人の分析や企業訪問、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・提案等の協力を行うとともに、訓練受講が適当であると認められる者に対し、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

（ウ）緊急人材育成支援事業の活用促進

緊急人材育成支援事業（雇用保険を受給できない方々を対象に、無料の職業訓練及び訓練期間中の生活給付（訓練・生活支援給付）を実施する事業）を活用し、当該事業における職業訓練（基金訓練）を受講することが適当であると認められる者に対して適切に受講勧奨を行い、求職者支援制度の制度化までの間、切れ目なく再就職等に向けた支援に努めていく必要がある。

このため、局所においては、関係機関に対し、未充足求人の分析や企業訪問、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に資する情報の提供・提案等の協力を行うとともに、訓練修了者に対する就職支援の取組を一層強化する。

また、訓練・生活支援給付についても、求職者への周知を適切に行う。

なお、10月以降は求職者支援制度による職業訓練についても緊急人材育成支援事業と同様に、再就職等に向けた支援に努めていく必要があることに留意する。

イ ジョブ・カード制度の推進

地域ジョブ・カード運営本部を都道府県労働局に設置し、都道府県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。

また、ジョブ・カードの活用対象となる職業訓練が、求職者支援の観点からこれまでの雇成型訓練(有期実習型訓練及び実践型人材養成システム)と委託型訓練(日本版デュアルシステム)に加え、公共職業訓練や緊急人材育成支援事業による職業訓練、基金訓練及び求職者支援制度における職業訓練にも拡大される。これらの対象者に対して、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを実施し、円滑な再就職の促進が図られるよう、これに必要な協力を図る。

雇成型訓練の更なる普及促進を図るため、未充足求人が多い業種の企業等を中心に、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、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。

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、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。

特に、訓練内容のより一層の充実を図るため、障害者委託訓練に職業啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業における実習を組み合わせた、障害者向けの日本版デュアルシステムを導入することとしている。

また、在宅就業支援団体等関係機関との緊密な連携の構築の下に、障害者の雇用・就業のニーズに応じた訓練機会を確保するため、委託訓練の活用等必要な施策を推進する必要がある。

局所においては、都道府県や関係する団体等と連携し、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や障害者向け日本版デュアルシステムを導入することから、障害者の求人開拓等の機会を捉えて職業訓練ニーズを把握し情報提供を行うなど、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 ニート等の若者の職業的自立支援

局所においては、ニート等の若者の職業的自立を支援する地域若者サポートステーション事業の周知・普及に努め、必要に応じ誘導するとともに、就労希望者に対しては、地域若者サポートステーションと連携の上、職業相談・職業紹介を行うなど効果的な支援に努める。

オ 「キャリアモバ.jp」の活用

「キャリアモバ.jp」は、若者のコミュニケーションの中心的な役割を果たしている携帯電話の、いつでもどこでも利用できる等の利点を活かし、教育訓練や仕事・就職に関する幅広いメニューを掲載することにより、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、都道府県等と連携し若者等に対し本携帯サイトの周知を図り、活用を促進する。

カ キャリア形成促進助成金業務の実施

キャリア形成促進助成金は、企業内における労働者のキャリア形成の促進のため、その雇用する労働者に対する職業訓練や労働者が自発的に行う職業能力開発に対する支援を行う事業主を助成するものである。

能開機構廃止法の施行日である10月1日から、都道府県労働局にてキャリア形成促進助成金の業務を行う予定であることから、制度の周知・広報を図るとともに、助成金利用事業主に対し円滑な支給業務の実施に努める。

3 労働基準行政の重点施策

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

また、労働者の権利の迅速かつ適正な救済の観点から、いわゆるPDCAサイクルを引き続き適切に実践し、行政サービスの向上に努める。

さらに、東日本大震災により、産業活動への影響が広範囲に見られ、解雇、賃金等の労働条件や、安全衛生などさまざまな問題が生じている。こうした事態に対応するため、緊急相談窓口や避難所等における労働基準法等に関する相談対応、労災保険給付や未払賃金立替払の迅速な処理、労働災害防止対策の指導等に的確に対応し、被災された方々の労働環境の改善や生活再建に向け、全力で取り組む。

(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) 長時間労働の抑制のための監督指導等

長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、改正労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準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の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

さらに、多店舗展開する小売業、飲食業等店舗における管理監督者については、その範囲の適正化を積極的に推進する。

(イ) 賃金不払残業の防止

企業の経営環境の改善の遅れが賃金不払残業を惹起させることも懸念されるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理は適切に行われることが必要である。

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

(ウ) 法定労働条件の履行確保等

- a 管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させていくことが重要であり、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。特に、関係法令の不知による問題事案の未然の防止を図るため、ホームページ等を活用し、その周知を行う。
- b 解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。
- c 有期契約労働者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、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、各種機会を利用して周知徹底を図るとともに、監督指導等において使用者に対する指導を徹底する。
- d 大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等に定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、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、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 外国人労働者、技能実習生

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

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

(イ) 介護労働者

介護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について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(ウ) 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、荷主を含む関係業界に周知し、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・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

(エ) 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。

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。

(オ) 医療機関の労働者

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

(カ) パートタイム労働者

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

(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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

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

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

う。

イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知に努め、円滑な実施を図る。

(ア) 賃金引上げに取り組む中小企業の経営面と労働面の相談等にワンストップで対応する相談窓口の設置

(イ) 地域別最低賃金が700円以下の地域の中小企業が、最低賃金の引上げに先行して、賃金を計画的に引き上げ、これに併せて設備導入等を行う場合の助成金の支給

(ウ) 最低賃金引上げの影響が大きい業種の賃金底上げのための取組の支援

(3) 適正な労働条件の整備

ア 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組を促進するため、①労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業に対する助成、②特に時間外労働が長い事業場や年次有給休暇の取得率が低い事業場の改善に向けた自主的な取組に対する技術的支援、③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・指導を行う。

その際、新成長戦略における、2020年(平成32年)までの目標である「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2008年(平成20年)の10%から5割減」、「年次有給休暇取得率70%」を踏まえた段階的かつ確実な取組を推進する。

なお、長時間労働の抑制については、特に時間外労働が長い労働者の多い業種、職種等を念頭に置きつつ、計画的な助言、指導を行う等実態に応じた効果的な取組に努める。

また、年次有給休暇の取得促進については、労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)の周知等により、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使関係者の取組の促進に努める。

イ 労働契約法等の周知・啓発

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

ウ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

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

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策等

(ア) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、新成長戦略に盛り込まれた、2020年（平成32年）までに「メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場の割合100%」との目標達成に向け、事業者に対する指導・支援を強力に推進する。

メンタルヘルスに関する措置を受けられる職場を実現するためには、事業場において、必要な体制の整備が行われるとともに、セルフケア、ラインによるケア等の4つのケアが適切に実施されることが必要である。

このため、事業場の取組の実態に応じ、労働者に対するセルフチェックの機会の提供、労働者からの相談に適切に対応できる体制の整備、事業場外資源の活用促進等が的確に実施されるよう、事業者に対する助言・指導を行う。

また、独自の取組が困難な事業場にはメンタルヘルス対策支援センターによる事業場内の体制づくりに関する支援を、小規模事業場には地域産業保健センターによるメンタルヘルス不調者に対する相談を教示し、必要な措置が着実に実施されるようにする。

さらに、労働者の自殺対策については、「職場における自殺の予防と対応」等の冊子等を活用して、自殺予防に必要な知識の普及・啓発を図るとともに、都道府県及び政令指定都市において設置されている自殺対策連絡協議会を活用し、適切な相談機会等が提供されるよう関係機関と連携した取組を推進する。

(イ) 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、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

特に、小規模事業場においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施状況が低調であることから、集中的に周知活動を行い、制度の徹底を図るとともに、地域産業保健センターの利用を勧奨する。

(ウ) 定期健康診断の有所見率の改善に向けた取組

「定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について」に基づく平成22年度の指導状況を的確に評価するとともに、評価結果に基づき計画の見直しを図るなど、一層の取組の促進を図る。

イ 労働災害多発分野における対策

増加している労働災害に歯止めをかけ減少に転じさせるよう、以下の対策を重点に労働災害防止対策を推進する。

(ア) 墜落・転落災害防止対策の推進

建設業における墜落・転落による死亡災害が増加しているため、高所作業における墜落・転落防止措置の徹底を図る。特に、足場からの墜落災害では省令に基づく措置が講じられていない事案が多く認められることから、当該措置の徹底や通達で示した「より安全な措置」の更なる普及を図る。また、「足場からの墜落防止措置の効果検証・評価検討会」の検討結果を踏まえ、適切な手順に基づく作業の徹底、足場の点検の確実な実施、労働者に対する教育の実施等について指導する。

(イ) 交通労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業における交通事故による死亡災害が大幅に増加しており、長時間勤務による疲労がその原因と思われる事案が多く認められる。

このため、死亡事故を発生させた事業者に対し走行計画の改善等について指導するとともに、地方運輸機関と連携して、陸上貨物運送事業者に対し、運転者の勤務実態を踏まえ、疲労が蓄積されないよう適正な走行管理について集団指導を行う。

(ウ) 機械災害防止対策の推進

プレス機械については、依然として指の切断等の重篤な災害が多いことから、旧式の手払い式安全装置を原則として使用禁止とするとともに、プレスブレーキについて災害防止効果の高い安全装置を追加し、その利用に際しての適切な使用を義務付ける改正省令及び改正構造規格が本年7月1日から施行されることから、その周知及び遵守の徹底を図る。

また、機械譲渡時に機械製造事業者から機械使用事業者へ機械の危険情報を提供する取組を推進することとしていることから、その周知及び取組の促進を図るとともに、危険情報の提供を受けた機械使用事業者におけるリスクアセスメント等の取組の促進を図る。

さらに、機械使用事業場での機械災害の情報を当該機械の製造者にフィードバックすることを促進する。

(エ) 労働災害が増加している業種における対策

労働災害が増加している林業、社会福祉・介護事業、小売業、農業等の業種に対し労働災害防止対策の徹底について指導を行う。

特に、林業については、間伐作業が増加していることや、建設業等他業種から新たに参入する事業場が増加していることから、雇入れ時の安全衛生教育の実施や伐木作業に伴うかかり木処理の適切な実施について指導を行う。

また、介護労働者については、「社会福祉施設における安全衛生対策マニュアル」を周知し、指導を行う。

ウ 石綿健康障害予防対策

(ア) 石綿等の製造等の全面禁止の徹底

石綿含有製品について、製造等の禁止が猶予された製品（いわゆるポジティブリスト製品）のほとんどが平成22年度までに禁止され、平成23年度には残る1種類の製品（石綿ジョイントシートガスケッチングから切り出した石綿を含有するガスカートであって、既存化学工業施設の設備の接合部分に使用される直径1,500mm以上のもの。）についても禁止され、全面禁止が完全施行となる予定であることも踏まえ、石綿の製造等の全面禁止について、監督指導等により、その徹底を図る。

(イ) 建築物等の解体時等における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。

(ウ) 再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止対策

石綿を含む建設資材廃棄物が混入した再生砕石が使用されている事案がみら

れたことから、必要に応じて都道府県等と合同で解体工事現場等のパトロール及び立入検査を実施する等の連携を図り、再生砕石への石綿含有産業廃棄物の混入防止等の徹底を図る。

(エ) 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、あらゆる機会をとら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、石綿に係る健康管理手帳制度について、広く周知を行う。

エ 職業性疾病等の予防対策

負傷、振動等の物理的因子、作業態様、化学物質等に起因する職業性疾病の予防対策を引き続き行うとともに、特に以下の対策に重点的に取り組む。

(ア) じん肺予防対策

第7次粉じん障害防止総合対策が4年目を迎えることから、過去3年間の指導状況等を踏まえ、重点事項であるずい道等建設工事、アーク溶接作業等における粉じん障害防止対策の徹底について、粉じん対策指導委員も積極的に活用しつつ指導等を行う。

また、平成22年に施行された改正じん肺法施行規則に基づき、じん肺健康診断が適正に実施されるよう周知を行う。

(イ) 熱中症予防対策

昨年夏の猛暑により、職場における熱中症による死亡災害が多発したことを踏まえ、建設業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、平成21年に策定した「職場における熱中症予防対策」を早期に周知し、必要な指導を行う。

また、暑さによるふらつき、疲労の蓄積等が労働災害を誘発させるおそれがあることも併せて注意喚起する。

(ウ) 化学物質管理対策

酸化プロピレン等に係る労働者の健康障害防止措置を拡充する改正政令及び改正省令が本年4月1日から施行されるので、その周知及び遵守の徹底を図る。併せて、特定化学物質等に係る作業主任者の選任等についても指導する。

また、GHS(化学品の分類及び表示に関する世界調和システム)分類の結果、危険有害とされるすべての化学物質の譲渡提供時の表示・化学物質等安全データシート(以下「MSDS」という。)の交付及び事業場内容器への表示の取組を促進することとしているので、その周知を行うとともに、MSDS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について促進を図る。

オ 職場における受動喫煙防止対策

職場における受動喫煙防止対策については、これまで快適職場形成の一環として進めてきたところであるが、「たばこの規制に関する世界保健機関枠組み条約」の発効から6年を経て、諸外国における規制の強化が進んでいるところである。また、新成長戦略において、2020年(平成32年)までに実現すべき目標として「受動喫煙の無い職場の実現」が掲げられたところである。

この目標の実現に向け、平成23年度には、事業者に対する財政的支援として飲

食店等における喫煙室設置に係る助成を、技術的支援として喫煙室設置等に係る技術的な問い合わせに対応する労働衛生コンサルタント等の専門家による相談や本省と委託契約を締結した者によるデジタル粉じん計の貸出等を開始する予定であることから、これらについて事業者に対する周知を行い、活用を勧奨する。

また、本省において、新成長戦略の目標の実現に向け、将来的な受動喫煙防止対策のロードマップについて議論するため、労使、関係業界団体、学識経験者等による円卓会議（仮称）を開催し、国民のコンセンサスの形成を促進することとしており、その状況について各局に情報提供することとしているので、あらゆる機会をとらえ、受動喫煙防止対策の必要性について事業者に対する周知を図る。

カ 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、企業の自主的な安全衛生活動の充実について指導を行う。

事業場におけるリスクアセスメント等の実施促進については、計画的な取組を確実に推進することにより、実施率を着実に向上させる。新たにリスクアセスメント研修事業を開始する予定であるので、当該事業も活用し、特に技術的な支援を要する中小規模の事業場におけるリスクアセスメント等の実施促進を図る。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

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

また、労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や申請者に対する処理状況の連絡等を実施することにより、その改善を図る。

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医療機関からの誤請求が特に多い項目の重点的な審査等により、引き続き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。

なお、委託事業として行っている労災診療費の事前点検業務を各都道府県労働局に集約化するに当たり、確実かつ円滑な審査業務の移行を行う。

さらに、費用徴収についても、会計検査院からの指摘を踏まえ、該当する可能性のある事案について労働基準監督署から都道府県労働局への漏れのない報告及び都道府県労働局における進捗状況の組織的管理等により、適切な事務処理の一層の徹底を図る。

イ 精神障害等事案及び脳・心臓疾患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精神障害等及び脳・心臓疾患に係る労災請求事案については、省令改正に伴い新たに標準処理期間が設定されたことを踏まえ、認定基準等に基づく迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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

ウ 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の給付請求事案に係る的確な対応

労働者等に対し、特別遺族給付金の請求期限が平成24年3月27日であることをはじめとした石綿救済法の内容や石綿関連疾患に係る補償（救済）制度のさらな

る周知の徹底を図り、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、改正後の認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、審査請求人に労働基準監督署長の意見書を開示することを通じた的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟追行については、特に本省が指定する事案について、本省・法務局との密接な連携による主張・立証の充実に努める。

4 職業安定行政の重点施策

雇用情勢が依然として厳しい状況にある中で、政府として昨年9月に閣議決定された「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」に基づき、ステップ1として、平成22年度経済危機対応・地域活性化予備費を活用した緊急的な対応を行うとともに、ステップ2として平成22年度補正予算を編成したところである。いずれも、雇用対策は第一の柱として重点的に盛り込まれており、各種施策の実施に全力で取り組むこととしている。また、若者、女性、高齢者、障害者などへの就労支援を行い、誰もが「出番」と「居場所」のある「全員参加型社会」の実現と、非正規労働者に対するセーフティネットの強化などにより離職しても再就職しやすい「トランポリン型社会」の構築を推進する。

さらに、東日本大震災等により、東北地方の沿岸部を中心にインフラのほか、事業所や住居に壊滅的な被害が生じており、多くの者が職に就けない状況にある。

こうした事態に対し、雇用保険の給付や雇用調整助成金の活用により生活の安定を図るとともに、復旧事業等による被災者向けの雇用創出、被災地以外の地域での就労を希望する被災者への支援などに取り組む。

(1) 雇用施策に関する数値目標

都道府県労働局・公共職業安定所が取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

ア 地方計画策定項目

都道府県労働局・公共職業安定所ごとに計画を策定するもの。

なお、岩手、宮城、福島の上三労働局については地方計画策定項目に係る都道府県労働局及び公共職業安定所としての目標を定めないこととするほか、被災地周辺の労働局においても、公共職業安定所ごとの被災の状況に応じ、労働局の判断により、一部の公共職業安定所について公共職業安定所としての目標を定めなくとも差し支えない。

(ア) 就職率（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、27%以上を目指す。

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の割合について、24%以上を目指す。

(ウ) 求人充足率（常用）

公共職業安定所の常用求人の充足割合について、27%以上を目指す。

イ 目標設定項目

都道府県労働局ごとに目標を設定するもの。

なお、岩手、宮城、福島の三労働局においては、目標を定めないこととして差し支えない。

(ア) 若年者雇用対策の目標

- a: ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数について、24万人以上を目指す。
- b: 学卒ジョブサポーターによる支援について、正社員就職者数3万5千人以上、開拓求人数11万1千人以上を目指す。
- c: 新卒応援ハローワークについて、利用者数（出張相談等を含む。）のべ33万9千人以上、正社員就職者数3万人以上を目指す。

(イ) 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24年の高齢者雇用状況報告において50%以上を目指し、さらに平成23年の高齢者雇用状況報告よりも1.6ポイント以上上昇することを目指す。
- b: 「70歳までに働ける企業」の割合について、平成24年の高齢者雇用状況報告において20%以上を目指し、さらに平成23年の高齢者雇用状況報告よりも0.8ポイント以上上昇することを目指す。
- c: 中高年齢者試行雇用事業について、開始者数4,200人以上、常用雇用移行率77%以上を目指す。

(ウ) 障害者雇用対策の目標

- a: 未達成企業に対してマッチングを行うこと等により、平成24年の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業割合について47%以上を目指す。
- b: 各種支援策の有効活用を通じ、就職件数について前年度実績以上を目指す。
- c: 障害者試行雇用事業について、開始者数9,000人以上、常用雇用移行率86%以上を目指す。
- d: 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（求人情報の提供、面接訓練等）へ移行した者の割合について、60%以上を目指す。

(エ) 正社員求人数確保の目標

雇用形態が正社員である求人数について、対前年度比6%以上の増加を目指す。

(オ) 緊急人材育成支援事業による職業訓練の目標

緊急人材育成支援事業による職業訓練コースについて、受講者数12万人、修了3か月後の就職率60%以上を目指す。

(カ) 就職支援プログラム事業の目標

担当者制による雇用保険受給者等に対する早期再就職支援を行う就職支援プログラムについて、11万9千件以上、就職率73%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について、対象者数4万8千人以上、就職率85%以上を目指す。

(ク) 心の健康相談等の目標

都道府県等と連携した心の健康相談・多重債務の相談について、キャリアアップ・ハローワーク、同コーナー及び主要なハローワークを中心に、月4回程度の実施を目指す。

(ケ) 介護人材確保対策の目標

介護関係職種の就職件数について、16万8千件以上を目指す。

(コ) 農林業等就職促進支援事業の目標

農林漁業就職支援コーナーにおける紹介就職件数と自営就農支援機関等へのあっせん件数の合計について、前年度実績以上を目指す。

(サ) 「福祉から就労」支援事業の目標

生活保護受給者及び住宅手当受給者等について、担当者制による就職支援を受けた者の就職率40%以上を目指す。

(シ) 広報の目標

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

(ス) ハローワークのサービス改善の目標

ハローワークの利用者に対するアンケート調査について、利用者の満足度85%以上を目指す。

(2) 公共職業安定所を拠点とした積極的就労・生活支援対策（ポジティブウェルフェアの推進）

ア 求職者支援制度の創設と担当者制による就職促進

雇用保険を受給できない方々に、無料の職業訓練と訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行うこととした職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）が今通常国会において成立したところであり、緊急人材育成支援事業からの移行に向け、求職者等に対する周知・広報などの取組を実施し、その円滑な施行に努める。

さらに、公共職業安定所において、訓練後の就職の実現に向けて、きめ細かな支援が必要と判断される方に対する担当者制によるマンツーマン支援を行う。

イ 雇用保険の機能強化

雇用保険制度において、セーフティネットとしての機能強化を図るため、①基本手当の日額の上下限等の引上げ、②再就職手当の給付率の引上げ等を盛り込んだ雇用保険法及び労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部を改正する法律（平成23年法律第46号）が今通常国会において成立したところであり、雇用保険受給者等に対する周知・広報などの取組を実施し、円滑な施行に努める。

ウ 民間を活用した求職活動の促進（就職活動準備事業）

就職に対する準備不足等から求職者支援制度の職業訓練の受講により直ちに効果が得にくいと考えられる求職者について、意欲、能力の向上のための個別カウンセリング、生活指導等や職業紹介を実施し、求職者支援制度への円滑な移行や就職促進を図る事業を民間に委託して実施する。

エ 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく就労・生活支援

生活保護や住宅手当の受給者等の就労による自立を促進するため、福祉施策を行う地方自治体と雇用施策を行う公共職業安定所とが支援対象者数、役割分担、事業目標等を盛り込んだ協定を締結し、相互に緊密な連携を図りつつ、チーム支援を中心とした就労支援に積極的に取り組む。

オ パーソナル・サポート・モデルプロジェクトの実施

地方自治体が求職者総合支援センターの枠組みを準用してパーソナル・サポータ

一を配置し、支援対象者に対して生活及び就労に関する個別かつ継続的な相談等を実施する場合に、公共職業安定所においても就職支援ナビゲーター（パーソナル・サポート担当）を配置し、パーソナル・サポーターと連携して、支援対象者に対してきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

カ 公共職業安定所における住居確保に関する支援

第二のセーフティネット支援施策及び関連支援施策の円滑な運営、利用者に対する適切な施策への誘導・相談を行うために、公共職業安定所に住居・生活支援窓口を設置し、主要な公共職業安定所に住居・生活支援アドバイザー（263名）を配置する。

また、住居や生活に困窮する者が、第二のセーフティネット支援施策及び生活保護等関連支援施策を円滑かつ的確に利用できるよう、地方自治体を始めとする福祉部門の関係機関と雇用部門の関係機関で構成する生活福祉・就労支援協議会を活用し、施策の一層の周知・広報、住居・生活支援アドバイザーによる適切な施策案内・関係機関への誘導、相談会の機動的な開催等により、年間を通じたワンストップ・サービスの充実を図る。

キ メンタルヘルス相談機能、多重債務相談機能等の強化

非正規労働者については、きめ細かな就職支援と同時に、様々な生活支援を必要とする者も多いことから、平成22年度から、非正規労働者総合支援事業の一環として、キャリアアップハローワーク等において、臨床心理士や弁護士等の専門家による巡回相談を実施している。平成23年度からは、これを拡充し、求職者のニーズに応じて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。

ク 介護・福祉等の分野における雇用創出

介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入に対する助成制度の活用をはじめ、財団法人介護労働安定センターが行う雇用管理改善に関する相談援助と相まって、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、都道府県や関係団体（財団法人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等により、介護分野における雇用管理改善を促進し、介護人材の確保、定着を図る。

ケ 成長分野等人材育成支援事業

平成22年度補正予算により、健康、環境分野及び関連するものづくり分野の生産性向上を図るため、期間の定めのない労働者の雇入れや、異なる分野からの配置転換を行った事業主が、職場以外での職業訓練を実施した場合に、訓練費の実費相当（原則上限20万円）を支給する成長分野等人材育成支援事業を新たに創設した。

局所においては、事業主に対して、求人受理時や各種の説明会など、あらゆる機会を通じて本事業の周知を徹底するなど、本事業の活用促進を図る。

コ 公共職業安定所における年金相談のための支援

公共職業安定所において、利用者の利便性を向上させるため、雇用保険と年金等に関する相談にワンストップで対応する取組を、年金事務所と連携し、円滑な実施に努める。

(3) 若者の雇用対策の推進

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

ア 新卒者・既卒者の就職支援

(ア) 学卒ジョブサポーターの活用等

平成22年度に「経済危機対応・地域活性化予備費」及び補正予算により倍増した学卒ジョブサポーター（928名から2,003名へ増員）を引き続き公共職業安定所に配置し、新卒者・既卒者に対するきめ細やかな支援を行うとともに、高校・大学等と一体となった就職支援や中小企業とのマッチングを進める。また、保護者等も含めた在学中の早期からの働く意義や職業生活についての講習、地元企業を活用した高校内企業説明会、関係者への積極的な情報発信等を実施するとともに、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組むなどにより、新卒者・既卒者の就職支援に取り組む。

(イ) 新卒者就職応援本部・新卒応援ハローワークの活用等

卒業後3年以内の既卒者の就職を促進するために、雇用対策法に基づく「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」の周知を引き続き進める。また、卒業後3年以内の既卒者を採用する事業主に奨励金を支給する「新卒者就職実現プロジェクト」の活用を図るとともに、全都道府県に設置した、新卒者・既卒者専門の「新卒応援ハローワーク」の周知を進め、一層の活用促進を図り、新卒者・既卒者の就職を支援する。

さらに、地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、公共職業安定所、地方自治体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部」の活用を図り、地域の関係機関等の連携による新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

(参考) 「新卒者就職実現プロジェクト」

- ・ 3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金：正規雇用から6か月後に100万円
- ・ 3年以内既卒者トライアル雇用奨励金：有期雇用（原則3か月）1人月10万円、正規雇用から3か月後に50万円
- ・ 既卒者育成支援奨励金：有期雇用（原則6か月）1人月10万円、そのうちOff-JT期間（3か月）は各月5万円を上限に実費を上乗せ、正規雇用から3か月後に50万円

イ フリーター等の正規雇用化の推進

公共職業安定所に就職支援ナビゲーターを配置（398名）し、担当者制による個別支援を徹底する。また、職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若者等を、一定期間（原則3か月）試行的に雇用する若年者等試行雇用制度（トライアル雇用）（1人4万円、最大3か月）や、平成22年度補正予算により実施した、フリーター等を一定の有期雇用を経て正規雇用で採用する企業に対する若年者等正規雇用化特別奨励金の拡充措置（有期雇用：1人4万円・最大3か月、その後正規雇用へ移行した場合：中小企業100万円、大企業50万円、対象者25歳以上40歳未満から40歳未満へ変更）の活用等により、フリーター等の正規雇用化に向けた一層の取組の推進を図る。

ウ 職業能力開発施策の推進

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

フリーター等の正社員経験の少ない若者に対し、第4の1(3)イのジョブ・カード制度による職業能力開発の機会を提供し、正社員への移行を促進する。

(イ) ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者の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、職業意識啓発のためのプログラムや関係する専門支援機関への誘導等を実施し、職業意識形成・就労意欲向上を図る。

局所においても、地域若者サポートステーション事業の周知・普及に努めるとともに、両者の連携により、就労希望者に対する効果的な支援を図る。

(4) 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、地方自治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開拓を実施する。

特に、独自求人確保、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、地方自治体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、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。

さらに、各公共職業安定所において、母子家庭の母等子どもの保育を必要とする者に対しては、託児サービス付きの職業訓練について情報提供を行い、積極的な受講あっせんに努める。

イ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、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。

(5) 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年齢者の安定した雇用の確保の推進

(ア) 確保措置に関する事業主に対する指導の実施

a 確保措置未実施企業に対する指導・助言

高年齢者雇用安定法に基づき、確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて都道府県労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。なお改善がみられない事業主については勧告を行う。

特に従業員300人以下の中小企業で、継続雇用制度の対象者基準について、労使協定が調わない場合に当該基準を就業規則等で定めることができる経過措置が平成23年3月31日で終了していることを踏まえ、継続雇用制度の対象者基準を労使協定を締結することなく就業規則等で定めている企業に対し、早急に指導を行う。

企業数が多い30人以下規模の企業については、高年齢者雇用アドバイザーと連携の上、局所が実施する各種説明会等における集団指導、労働保険事務組合連合会や各種経営者団体等が実施する会合等又は地方自治体が主催する事業主を対象とする説明会、求人受理時や労働基準行政からの通報等により把握した確保措置未実施企業への集団説明会等、様々な機会を通じた周知及び指導を実施する。

b 継続雇用制度の対象者の割合が低い企業又は継続雇用を希望する者の割合が低い企業に対する指導・助言

継続雇用希望者に占める継続雇用制度の対象者の割合が低い企業又は継続雇用を希望する者の割合が低い企業に対して、継続雇用制度の対象者基準の内容、運用状況、又は継続雇用後の労働条件等を把握し、労使で可能な限り継続雇用制度の対象者の拡大等について検討してもらうよう必要な指導・助言を行う。

(イ) 希望者全員が65歳まで働ける企業等及び企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進

平成21年4月1日に策定された「高年齢者等職業安定対策基本方針」において希望者全員が65歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途に50%に、また企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途に20%にするという目標が定められていること等を踏まえ、これまでの進捗状況について改めて整理するとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業については、各局において更なる普及を目指し、平成24年の高年齢者雇用状況報告において50%以上を目指し、さらに平成23年の高年齢者雇用状況報告よりも1.6ポイント以上上昇することを目指す。このため、目標実現のための効率的な訪問指導計画を策定し、公共職業安定所が主体となって、高年齢者の雇用に積極的な企業等に対して、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。なお、能開機構廃止法の施行後においては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のことをいう。）の高年齢者雇用アドバイザーと連携して制度の導入に向けた積極的な啓発指導を行う。また、70歳まで働ける企業の普及については、高障機構の70歳雇用支援アドバイザー等

が行う技術面も含めた相談・支援に対し、公共職業安定所として必要な支援を行う。

なお、公共職業安定所と高障機構が連携し「中小企業定年引上げ等奨励金」や「高年齢者雇用確保充実奨励金」及び希望者全員が65歳まで働ける制度や70歳まで働ける制度の導入にあわせて高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主を支援する「高年齢者職域拡大等助成金」の積極的な活用を働きかける。

さらに希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の実現を進めるため、「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、希望者全員が65歳まで働ける制度や何らかの仕組みで70歳まで働ける制度を既に導入している地域の先進企業に対するヒアリング等を通じ、制度導入のメリットや意義、制度を導入するに当たっての課題やその解決方法を調査分析し、その成果を地域の関係者で共有するとともに、セミナーや相談会を通して広く地域の企業に紹介することにより、地域における取組気運を醸成し、一層の制度の普及を図る。

あわせて、全国の先進的な取組を普及させるため、高年齢者雇用開発コンテスト表彰事例、高障機構が実施する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の事例の周知を図る。

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

昨今の厳しい経済情勢を踏まえ、高年齢者等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実施する。

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。

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等の助成金制度を積極的に活用する。

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

シルバー人材センター事業については、臨時的・短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者等の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の開拓と会員の増大を図る。

特に、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」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、引き続き、シルバー人材センターと自治体が連携して企画提案した事業を支援するほか、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活動を推進する。

(イ) シニア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、地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実施や、高齢者の就業ニーズと企業等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。

(6) 障害者雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等

(ア) 雇用率達成指導の厳正な実施

実雇用率が低調である中小企業に対し、事業所訪問のみならず、事業主向けセミナーや中小企業団体が主催する各種会議等の機会を捉え、積極的な指導を実施する。また、平成22年7月の制度改正の影響により、法定雇用率を達成している事業主が未達成に転じることも想定されるため、そのような事業主の把握に努め、早期の雇用率達成を実現すべく、助言、指導を実施する。そのほか、雇用率未達成企業のうち63.9%を占める0人雇用企業など、都道府県労働局において重点指導対象を明確化し、効果的な指導を行う。

また、公的機関については、引き続き未達成機関に対する指導を徹底するとともに、特に教育委員会に対しては、未達成の教育委員会が策定している障害者採用計画を踏まえつつ、早期の雇用率達成を目指し、都道府県知事部局に対しても教育委員会の障害者雇用に支援を行うよう働きかけるなど、強力な指導を行う。

(イ) 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

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支援を行う「チーム支援」について、障害者雇用の専門的知識を有する就職支援コーディネーター（障害者支援分）を活用し、地方自治体、医療機関なども含めた地域の関係機関との連携体制の更なる強化を行い、就職から職場定着までの継続的な支援を実施することで、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

また、就労移行支援事業所などの福祉施設に対して、障害者雇用実績のある企業関係者等のノウハウを活用する就労支援セミナーの実施等により、福祉施設における就労支援機能の向上を図る。特別支援学校に対しては、生徒、保護者及び教職員を対象に、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を実施することに加え、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。

(ウ) 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

都道府県労働局においては、都道府県の関係部局との連携の下、障害者就業・生活支援センターが障害者の身近な地域における就業・生活両面にわたる一体的

な支援を実施する連携拠点として機能するよう、必要な助言・指導を行うとともに、未設置圏域への計画的な設置を進めるための必要な支援を行う。

イ 障害特性に応じたきめ細かな支援の実施

(ア) 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

精神障害者の雇用促進に当たっては、障害者本人への支援と同様に事業主への支援も重要である。このため、地域障害者職業センターを活用するとともに、求職者へのカウンセリング等の業務に加え、精神障害者に関する事業主の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓等の事業主への働きかけを行う精神障害者雇用トータルサポーターを公共職業安定所に配置し、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を行う。

また、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金をはじめとする助成金や医療機関等との連携による精神障害者等のジョブガイダンス事業を活用することにより、精神障害者等の一層の雇用及び職場定着の促進を図る。

(イ) 発達障害者等に対する雇用支援の実施

公共職業安定所において、発達障害者支援センター、難病相談・支援センター及び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相談部門全体における発達障害者及び難病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。

また、発達障害及び難病に対する事業主への理解を一層促進し、発達障害者雇用開発助成金及び難治性疾患患者雇用開発助成金やジョブコーチ支援を積極的に活用するよう促し、雇用促進を図る。

若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムを実施する都道府県労働局においては、若者の就職支援を行う機関や大学等の高等教育機関等との連携体制を構築し、引き続き、当該プログラムに基づく適切な支援を実施するとともに、困難事例等については、発達障害者専門指導監を積極的に活用し助言・指導を実施する。

(ウ) チャレンジ雇用の推進

局所においては、チャレンジ雇用の実施により、率先垂範して、知的障害者等の雇用を進める。また、特に雇用の進んでいない精神障害者についても積極的に受け入れるとともに、チャレンジ雇用を行った障害者が円滑に一般就労への移行が図られるよう必要な支援を行う。

他の国の機関や地方自治体などに対しても、チャレンジ雇用の実施による知的障害者等の受け入れを要請するとともに、チャレンジ雇用期間中における雇用管理や一般就労への移行に関する必要な援助を行う。

(エ) 在宅就業支援制度の活用推進

事業主及び地方自治体へ在宅就業障害者支援制度のより一層の周知を図るとともに、在宅就業について障害者に対して支援を実施するNPO法人等に対し、在宅就業支援団体への登録を勧奨する。

ウ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の拡充

障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置の延長等

平成23年度税制改正において、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（固定資産税、不動産取得税）を2年間延長するほか、障害者を多数雇用する事業所に対する機械等の割増償却制度（所得税、法人税）については3年間延長するとともに、就職の困難性が高い重度障害者の雇用を一層促進するため、この適用対象を拡大する予定であり、産業・労働分野などの関係機関や関係団体とも連携し、本制度の幅広い周知を図り、この活用促進に努める。

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、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、制度の周知を図る。

特に、都道府県が民間企業等に委託して実施する障害者委託訓練においては、就職率の向上を図るため訓練内容のより一層の充実等を図り、職業意識の啓発や就職に要する職業能力の付与等を行う座学訓練と、企業における実習を組み合わせた、障害者向けの日本版デュアルシステムを新たに導入し、その利用を促進する。このため、都道府県との連携を一層密にし、求職障害者及び事業主に対する周知を図るとともに的確な受講あっせんに努めることにより、当該訓練の受講を推進する。

更に、職業訓練上特別な支援を要する障害者が増加傾向にあることから、これらの者に対する積極的な支援に配慮する。

(7) 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関する就労環境の改善及び離職した場合の支援の推進

(ア) 求職者に対する適切な支援

公共職業安定所においては、外国人求職者の専門相談員及び通訳の配置により、日本語が十分ではない求職者も安心して相談できる体制を整える。また、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研修への誘導、就職支援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、日系人の若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。

なお、日系人集住地域においては、地方自治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。

(イ) 就労環境の改善

公共職業安定所においては、外国人雇用状況の届出制度の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（以下「外国人指針」という。）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、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。

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、地方自治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。

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による、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。

なお、「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

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。

(8) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、職業相談・職業紹介、求人開拓・雇用協力事業所の拡大、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。

イ 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みられることから、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、地方自治体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつホームレスの就業による自立を図る。

ウ 駐留軍関係離職者対策の推進

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

エ 漁業離職者対策の推進

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

オ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

(ア) 沖縄県における雇用対策の推進

沖縄県の雇用情勢は依然として厳しい状況にあり、沖縄県の雇用情勢の改善を図る観点から、「沖縄振興特別措置法」に基づく政府全体の沖縄振興等と連携しつつ、沖縄県内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、担当者制による一貫したきめ細かな職業相談、職業紹介、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。

カ 総合的な建設労働対策の推進

建設投資の減少等により厳しい経営環境にある建設業について、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（以下「建設雇用改善法」という。）、平成23年度からを計画期間とする建設雇用改善計画（第8次）等に基づき建設労働者の雇用の改善等を図るため、関係機関、建設事業主団体等で構成される「建設雇用改善推進対策会議」を活用して、地域が抱える課題や対策等の検討を行い、関係者が連携した取組の推進に努める。

また、建設労働者の雇用改善及び能力開発を目的とした建設雇用改善助成金並びに建設労働者の雇用の確保を目的とした建設労働者緊急雇用確保助成金の活用を勧奨し、建設労働者の雇用改善を支援する。

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

なお、能開機構廃止法の施行日である10月1日から、都道府県労働局において建設雇用改善助成金の支給事務を行う予定であるため、能開機構都道府県センターと十分に連携し、事務の円滑な施行に努める。

キ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の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、雇用主等

に対する啓発・指導を実施する。

ク 多様な雇用管理改善対策の推進

(ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入に対する助成制度の活用を始め、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雇用管理改善に関する相談援助と相まって、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、都道府県や関係団体（財団法人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

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派遣労働者セミナーを開催することにより、派遣労働者の就業の機会を確保するとともに、雇用管理の改善を図る。

(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、ガイドライン等を活用し、公共職業安定所において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有期契約労働者について通常の労働者と共通の処遇制度等を導入し、実際に適用した事業主に対して助成金を支給する。

(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、地方自治体等の関係機関との連携の下、出稼就労の希望者等の把握に努める。また、送出处及び受入地に配置した職業相談員を活用しつつ、地元の就労機会の確保を推進するとともに、やむを得ず出稼就労する者に対しては、一層の適格紹介の実施、募集

の適正化等受入事業所における雇用改善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。

ケ 住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援

(ア) 雇用促進住宅の活用

解雇等による住居喪失者に対しては、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) 住宅の確保等に係る地方自治体との連携について

地方自治体において、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。

(9) 地域雇用対策の推進

ア 地域における緊急的な雇用機会の確保

厳しい雇用情勢が続く中、引き続き各地方自治体において、緊急雇用創出事業による離職者の一時的な雇用機会の確保及びふるさと雇用再生特別基金事業による地域における継続的な雇用機会の確保を図るとともに、重点分野雇用創造事業により、介護、医療、農林、観光、環境等成長分野として期待されている分野における雇用機会の創出及び人材の育成を推進する。

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

イ 中長期的な視点に立った地域雇用対策

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援する地域雇用創造推進事業（パッケージ事業）や、地域雇用創造実現事業により、地域の創意工夫を活かした雇用創造を推進する。

このため、事業の未実施地域において、他地域の事例の紹介や地域雇用戦略チームの支援を活用して取組を促すとともに、実施地域においては、事業が効果的に実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行う。

また、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いることから、関係道県、関係道県労働局及び関係団体等が連携して、これらの施策を活用して創業等を支援する。

ウ 受給資格者創業支援助成金

受給資格者創業支援助成金の一層の活用を図り、雇用保険の受給資格者自らの創業による自立及び創業に伴う雇用創出を推進する。

エ 中小企業における雇用機会の積極的な創出

能開機構都道府県センターにおいて、新分野進出等を図ろうとする中小企業が経営基盤の強化に資する人材を雇い入れた場合に助成を行う。また、同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。

なお、能開機構廃止法の施行後には、当該業務は都道府県労働局が実施する。

オ 農林業等への就業の支援

(ア) 農林業等就職促進支援事業の推進

農林漁業就職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、農林漁業合同企業面接会及びガイダンスの開催等を行う。

(イ) 農業雇用改善推進事業の実施

農業法人等における雇用管理改善の推進により、求職者の就業・定着を促進するため、農業法人等に対し雇用管理に関する相談・助言・指導等を行う「農業雇用改善推進事業」を実施する。

(ウ) 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講習を実施するとともに、林業事業者に対する研修等により林業事業者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「林業就業支援事業」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。

(10) 地方自治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自治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自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要である。このため、日頃から定期的に、都道府県の雇用施策に関する情報を把握する等、国と都道府県との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、基本的にはその要請に応じることとし、これまで以上に地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

イ 求職者総合支援センターと公共職業安定所の連携

都道府県等が設置している求職者総合支援センターにおいて、都道府県等と都道府県労働局の密接な連携により、求職者の総合的な就業・生活支援を図る。

ウ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業紹介・職業相談

(ア) 都道府県等連携型ふるさとハローワーク

国と都道府県や政令指定都市とが、共同で就職支援を行う都道府県等連携型ふるさとハローワークにおいて、国による職業相談・職業紹介の実施と併せて、地方自治体が自ら行う施策や地域の雇用情勢を踏まえたセミナー、企業面接会等を行う。

(イ) 市町村連携型ふるさとハローワーク

国と市町村とが連携し設置する市町村の庁舎等を活用した市町村連携型ふるさとハローワークにおいて、求人検索端末装置による求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。

エ 地方自治体等の雇用関連情報の提供

公共職業安定所の「雇用関連情報コーナー」において、地方自治体等の実施する助成金等の雇用関連情報を収集し、利用者のニーズに応じた情報提供等を行う。

オ 地域自殺対策緊急基金を活用した求職者等に対する心の健康相談等の実施

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

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業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。

労働者派遣事業については、引き続き、派遣元事業主、派遣先に対して積極的に指導監督を行う。特に、悪質な違反を犯した事業主や、指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主、派遣受入期間を超えて労働者派遣を行う事業主や、これらの事業主から繰り返し違法派遣を受け入れる派遣先に対して、行政処分、勧告・公表の実施を含め厳正な対応を行う。

また、登録型派遣及び製造業派遣の原則禁止を予定している労働者派遣法の改正を見越して派遣から請負への切り替えを行う派遣元事業主及び派遣先の増加が予想されることから、偽装請負に対する厳正な指導監督を実施する。

さらに、労働基準行政との連携の下、偽装請負の就労実態にあつて重篤な労働災害を発生させた事業主に対しては、労働者派遣法に基づく行政処分、告発等厳正な措置を講ずる。

職業紹介事業については、出入国管理及び難民認定法の改正により、技能実習生の受入れに当たっては、監理団体が許可又は届出を行った上で職業紹介事業を実施することとなったことを受け、監理団体において適正な事業運営が行われているか確認するとともに、引き続き有料職業紹介事業者の手数料徴収等に係る指導監督に重点的に取り組むこととする。

このほか、労働者派遣事業報告書及び職業紹介事業報告書の未提出事業主に対しては、是正指導書による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、行政処分の実施を含め厳正に対処する。

(12) 雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進

ア 現下の雇用情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について

公共職業安定所の職業紹介業務については、現下の厳しい雇用情勢の中、求職者が応募できる求人が依然として少ない状況を踏まえ、求人の総量確保のための求人開拓、既にある求人を最大限に活用するための求人充足対策に重点を置く。

また、雇用保険受給者の早期再就職の促進のためには、職業紹介業務と雇用保険

業務の一体的な運営が重要である。このため、現下の厳しい雇用情勢の中で、これらの業務の一体的な運営を図りつつ、来所者の状況や業務体制等の実情を踏まえた就職支援セミナーや就職支援ナビゲーター（早期再就職支援分）による支援等効果的かつ効果的な再就職支援を行い、再就職意欲の喚起・維持を図ること等を通じて、その早期再就職の促進に努める。

(ア) 求人量の確保のための求人開拓の強化

求人開拓については、正社員求人に加え、パート求人及び有期雇用の求人も含め、求人量の確保を図ることが重要であり、都道府県労働局幹部、公共職業安定所幹部、求人部門を中心とした公共職業安定所の職員及び求人開拓推進員等、局所の総力を挙げた求人開拓を実施する。

なお、求人開拓の効果を最大限とするために、様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むこと、事業主にとって有用な助成メニューについての情報を併せて提供することで事業主のインセンティブを引き出すことを徹底する。

また、公共職業安定所に求人開拓推進員（1,400名から1,600名に増員）を配置し、非正規求人からの転換を含めた正社員求人の確保及び未充足求人のフォローアップを積極的に行う。

(イ) 求人充足対策の強化について

厳しい雇用情勢の中、一人でも多くの求職者を就職に結びつけるためには、求人開拓の強化と併せて、既にある求人を有効に活用することも重要な課題である。

このため、未充足となっている求人に対しては、積極的に求人条件緩和指導を行うとともに、未充足求人へのフォローアップの強化、応募が殺到する求人に対する適切な募集方法の提案、求人受理時の求人内容確認の徹底等、求人への応募状況及び地域の実情に合った最も効果的な求人充足対策を実施する。

(ウ) 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。

(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労働市場圏の拡大、変化に対応し、局所の管轄を越えた求人・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。

特に、全国への連絡求人が多い都道府県労働局においては、連絡求人の取扱いの充実を図り、連絡先の安定所における充足を促進する。

イ 的確な職業訓練の活用

(ア) 職業訓練に関する情報提供

安定した職業に就くために職業訓練等の受講が必要な求職者に対し、適切な職業訓練をあっせんするために、職業訓練関係情報を収集・整理し、都道府県労働局のホームページ等も活用した情報提供を行う。

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）について、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。

(イ) 緊急人材育成支援事業による職業訓練の活用

雇用保険を受給できない方々に対する新たなセーフティネットである緊急人材育成支援事業について、都道府県労働局ホームページを活用した周知及び職業相談窓口における周知を徹底する。

また、定員充足のための取組及び充足可能性の高い訓練コースの確保、設定のため、能開機構との連携をより一層強化する。

(ウ) 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。

(エ) 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、能開機構及び都道府県職業能力開発校等の関係機関と連携し、職業訓練受講者や修了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、各種就労支援策の積極的な活用等を行う。

特に、基金訓練修了者については、受講者が着実に増加している中で、早期の就職の実現を図ることが重要な課題となっているため、就職支援等の体制を強化し、担当者制によるマンツーマン支援実施者の拡大等により、積極的な就職支援に努める。

(オ) 訓練・生活支援給付の活用

雇用保険を受給できない方々の円滑な職業訓練受講に資するため、緊急人材育成支援事業による職業訓練及び公共職業訓練の受講者に対して、中央職業能力開発協会が訓練・生活支援給付を支給しているところであり、求職者支援制度の制度化までの間、切れ目なく本制度を実施できるよう、積極的な周知及び求職者にとって分かりやすい説明を行う。

ウ 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。

エ 失業者向けのサービスの提供

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、ハローワークインターネットサービスを活用した提供を

行う。

オ ジョブ・カード制度の活用

フリーター等の正社員経験の少ない者に対し、第4の1(3)イのジョブ・カード制度による職業能力開発機会を提供し、正社員への移行を促進する。

カ 雇用調整に対する的確な対応

(ア) 円滑な労働移動の支援

再就職援助計画を提出した事業主に対し、労働者の行う求職活動等に対する援助に努めなければならないとされていることを改めて周知し、当該労働者の再就職支援に努めるよう積極的に働きかける。また、失業なき労働移動を支援するための労働移動支援助成金のうち、職業紹介事業者の活用により労働者を再就職させた場合に支給する再就職支援給付金の中小企業に対する支援上限額を引き上げたことを踏まえ、そのことを事業主に丁寧に説明し、再就職支援に向けた同助成金の活用の促進を図る。

また、再就職援助計画の提出義務のない事業主が任意に再就職援助計画を提出した場合でも同助成金を活用できることを周知するよう努める。

(イ) 雇用の維持確保に対する支援

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

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

キ 公共職業安定所における福祉人材確保の実施

全国の主要な公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、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、指導等を実施する。

特に、介護分野の新規求職者が増加し、当該分野での就労未経験者が多く見られる一方、求人者は就業経験者や資格取得者の採用志向が強くなっている傾向がみられることから、担当者制による職業相談・職業紹介の強化を図るとともに、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び事業所見学会等のマッチングの促進の取組を積極的に実施する。

併せて、「福祉人材コーナー」を設置していない主要な公共職業安定所においても、都市部を中心とした慢性的な人材不足に対応するため、福祉分野の就労経験者や潜在的な有資格者を含め、求職者への支援を積極的に行っていく。

(13) 雇用促進税制の創設

依然として厳しい雇用情勢の中、「雇用」を基軸とする経済成長を推進する観点から、雇用の受け皿となる「成長企業」を支援し、雇用の創出を図っていくことが重要である。

このため、「新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策」（平成22年9月10日閣議決定）を踏まえ、雇用を増加させる企業に対し、法人税の税額控除などを行う

雇用促進税制を創設することとしたところである。

具体的内容としては、「雇用促進計画」を作成し、事業年度中に雇用保険一般被保険者の数を前事業年度に比べ10パーセント以上増加させるなど一定の要件を満たした企業に対し、雇用増加人数1人当たり20万円の法人税の税額控除を行うものである。

制度の周知に当たっては、道府県とも連携しながら推進することとする。

(14) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ従来の遡及適用期間と同様に2年を超える期間についても的確な確認を行う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適用を行うなど、指導の徹底を図る。

あわせて、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、個別延長給付や再就職手当等を有効に活用して再就職の促進を図る。

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

イ 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引き続き電子申請の利用勧奨を行うとともに、職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点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。

ウ 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。あわせて、業務処理の適切な実施を徹底する。

(15) 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自治体等に対し積極的に参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

イ 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（埼玉及び千葉の2箇所）を民間事業者に委託する。

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

公共職業安定所において享受することができる様々なサービスや公共職業安定所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、これを効果的にPRすることが重要であることから、各種媒体等を通じ広く利用者の理解を図るとともに、利用者本位のサービス提供をすることにより「公共職業安定所」の信頼感を高める。

また、今般策定された「ハローワークサービス憲章」の共有・徹底や、サービス向上のために効果的な創意工夫事例の普及を図ること等を通じ、全国の公共職業安定所が一丸となって窓口サービスの一層の向上を図る。

5 雇用均等行政の重点施策

雇用情勢が厳しい中であっても、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、かつ、仕事と生活を調和させつつ、持てる能力を十分発揮し、充実した職業生活を送れるようにすることが重要である。

このため、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策法及びパートタイム労働法の着実な履行を確保し、またその他の政策手段を十分活用することとする。

特に、平成23年度は、改正男女雇用機会均等法の施行5年目、改正パートタイム労働法の施行4年目に当たることや両法とも改正法の附則において見直し規定が設けられていることを念頭に置き、男女雇用機会均等法における性別による差別的取扱い及びパートタイム労働法における差別的取扱いの禁止に係る指導に重点を置くとともに、パートタイム労働者及び有期契約労働者を対象とした新たな奨励金を活用しつつ、パートタイム労働者の待遇改善を図る。

また、すべての労働者の仕事と家庭の両立実現に向け、改正次世代法の履行を確保するため、新たに義務化の対象となる101人以上300人以下規模企業も含め、一般事業主行動計画の未届企業に対し指導等を行うとともに、年度後半においては改正育児・介護休業法において育児短時間勤務制度等の適用が平成24年6月30日まで猶予されている100人以下規模企業に対し、制度が早期に導入されるよう周知徹底を行う。

さらに、東日本大震災に伴う被災者等からの産前産後休業及び育児休業等を理由とする解雇その他不利益取扱いや、性別を理由とする解雇その他不利益取扱いに係る相談、母性健康管理に係る相談及びパートタイム労働に係る相談等について、被災地等の雇用均等室において雇用均等特別相談窓口を設置し、適切かつきめ細やかな対応を行うとともに、トラブルの未然防止に向けた啓発指導等を実施する。

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

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

(ア) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を進める。特に、配置・昇進等については企業の雇用管理の中核を成すものであり、報告徴収において、重点的に聴取することとする。法違反の事実が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

間接差別については、男女雇用機会均等法に係る事案への対応を図るほか、省令で定める3つの措置に当たらないが、間接差別になりうると考えられる事例について、個別事案への対応や各方面からの要望等を通じて、情報収集する。

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

(イ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

雇用情勢が依然として厳しい中で、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、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。

(ウ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

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

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

(エ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、セクシュアルハラスメント対策指導員を積極的に活用するとともに、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、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」の活用を促進し、母性健康管理指導医制度を周知する。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。

(カ) 紛争解決の援助

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

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

企業の経営環境が依然として厳しい中、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の増加が懸念されることから、男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的な周知活動を実施する。特に、法の浸透がまだ十分とはいえない業種、地域等を中心に周知を図る。

また、パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している正社員以外の者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

(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、都道府県労働局長による紛争解決の援助や機会均等調停会議の役割や機能について、男性労働者も含め、労働者等に積極的に周知する。

ウ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

「子ども・子育てビジョン」及び「第3次男女共同参画基本計画」において、平成26年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業割合を40%超とする目標が設定されており、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、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、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を行う。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施やポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」の活用促進、本省において経営者団体と連携し開催する「女性の活躍推進協議会」等を通じて企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

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

加えて、本省において、使用者団体・業種団体、労働組合と連携し、男女間格差が生じる要因の「見える化」を図る業種別支援ツールの作成等の事業を通じ、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

(2) 「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の実施

「新成長戦略」及び「子ども・子育てビジョン」等の目標を踏まえ、この目標を達成するために、改正育児・介護休業法や改正次世代法の確実な履行確保を図るとともに、育児休業、短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を推進する（「仕事と家庭の両立実現化プログラム」の実施）。

ア 改正育児・介護休業法の確実な履行

(ア) 改正法に基づく指導等

改正育児・介護休業法の内容を周知するとともに、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう、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、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から、3歳に満たない子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の義務化や介護休暇等の規定が適用されることについて周知を図る。

(イ) 不利益取扱い等への相談への対応

業績悪化等を背景に、育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談は、引き続き高い水準で推移していることから、育児休業及び介護休業の申出又は取得を理由とした解雇その他不利益取扱いなど、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には、相談者の立場に意を払い、懇切丁寧に対応するとともに、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。また、育児・介護休業トラブル防止指導員の活用により、相談等への迅速な対応を図る。

(ウ) 紛争解決の援助

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

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

両立支援に取り組む企業に対し、両立支援に関する情報を一元化した「両立支援総合サイト」（平成23年度中に運用開始予定）を紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行うとともに、平成23年9月からの両立支援アドバイザー（仮称）の配置により助成金等の支援措置とあわせた雇用管理改善に関する助言を行う。

(イ) 両立支援助成金及び中小企業両立支援助成金の活用

育児休業や短時間勤務制度などの両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、再編整備する「両立支援助成金」及び「中小企業両立支援助成金」を活用する。

ウ 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

あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、子育て期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、男性の育児休業取得促進に関する周知啓発に積極的に取り組む。

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。

エ 次世代育成支援対策の推進

平成23年4月の改正次世代法の施行に伴い、常時雇用する労働者の数が100人を超える企業まで一般事業主行動計画の策定・届出等の義務化の範囲が拡大するが、それらの企業に対し、2回目以降の一般事業主行動計画も含めた策定、届出等を適切に行うよう指導を行う。

また、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに2,000企業とすることとしており、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう周知、啓発を行う。

(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、差別的取扱いの禁止や均衡待遇について重点的に聴取を行うとともに、事業主に対し、パートタイム労働法の趣旨について理解を求め、均衡のとれた待遇の実現への努力を促す。

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、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 紛争解決の援助

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

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、法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援する。

エ 均衡待遇等に取り組む事業主に対する支援等

均衡待遇等に取り組む事業主を支援するため、均衡待遇・正社員化推進奨励金を活用する。

オ パートタイム労働法等の周知啓発

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

また、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とともに、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保を進めるため、職務分析の手法等を広く提供し、雇用管理改善の取組を支援する。

さらに、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、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。

(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10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。

6 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成21年度の労働保険料の収納率は97.0%と過去最低を記録したところであり、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。

また、労働保険料はもとより、石綿救済法の一般拠出金の適正徴収を期する観点から、事業主に対して、労働保険制度等の理解を促すとともに、法令に従った適正な労働保険料等の申告・納付の指導を徹底し、特に延滞金については、適正な納付が行われるよう配慮する。

加えて、納付督促業務については、試行的に一部の労働局における外部委託の実施について調整する。さらに、労働保険料の口座振替制度の個別事業主への拡大を平成23年度第3期納付分から実施することについて、事業主等に対し、年度更新等あらゆる機会をとらえて積極的な周知を図る。

イ 実効ある滞納整理の実施

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

ウ 効果的な算定基礎調査の実施

会計検査院から、都道府県労働局の申告書の確認が不十分であるとして、徴収過不足の指摘を受けている状況や平成22年度からの雇用保険の適用範囲の拡大を受け、特に、パートタイム労働者等を多く雇用する事業場等、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた算定基礎調査を実施する。

エ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

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

(2) 労働保険料の未手続事業一掃対策の推進

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

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

(3) 年度更新の円滑な実施

平成23年度から年度更新業務を外部委託化すること等を通じ、業務の簡素化及び効率化を図る。

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等の強化

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、労働保険事務組合制度の趣旨に基づき、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体と連携し、労働保険事務組合本来の機能が充分発揮されるよう指導を強化するとともに、労働保険事務組合に対して、認可の取消を含め必要な監督・指導を行う。

(5) 電子申請の利用の促進等

社会保険労務士による提出代行時における事業主の電子署名が省略できることになったこと等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、都道府県労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請を推進する。

7 個別労働紛争の解決の促進

(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対応し、内容に応じて、法令・裁判例等の情報提供、当事者間の自主的解決の促進のためのアドバイス、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、相談者の意向及び紛争の実情を踏まえ、個別労働紛争解決制度を適切に教示し、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の的確な対応をする。総合労働相談員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支援に努める。

(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適切な事務処理を行う。さらに、紛争の迅速な解決に向けてより一層の事務処理の効率化を図る。その際、総合労働相談員等の積極的な活用に留意する。

(3) 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、事業主等に対する紛争自主解決支援セミナーを実施するなど、企業内での紛争の自主的解決の促進に努める。

(4) 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、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の強化を図る。