

新たな港湾雇用安定等計画策定スケジュール（案）

平成 25 年 3 月

- 第 20 回港湾労働専門委員会
 - ・ 港湾雇用安定等計画の施行状況
（単年度分及び平成 21 年度～24 年度分（直近））
 - ・ 港湾運送事業雇用実態調査について

平成 25 年 7 月～平成 25 年 9 月

- 港湾運送事業雇用実態調査の実施・調査結果の集計・分析
 - ・ 調査時点 平成 25 年 6 月末日

平成 25 年 4 月～平成 25 年 12 月

- 港湾労働専門委員会（第 21 回以降複数回開催（回数未定））
 - ・ 港湾雇用安定等計画の施行状況
 - ・ 港湾運送事業雇用実態調査について（報告）
 - ・ 新たな港湾雇用安定等計画についての検討・原案とりまとめ

平成 25 年 12 月～平成 26 年 2 月

- 地方労働審議会港湾労働部会等への意見照会
 - ・ 新たな港湾雇用安定等計画（原案）について、地方労働審議会港湾労働部会等に意見照会

平成 26 年 2 月

- 港湾労働専門委員会（とりまとめ）
 - ・ 港湾雇用安定等計画の施行状況
 - ・ 新たな港湾雇用安定等計画（案）についてのとりまとめ
- 雇用対策基本問題部会
 - ・ 港湾労働専門委員会にてとりまとめられた新たな港湾雇用安定等計画（案）について審議・決定（部会の専決事項）

平成 26 年 3 月

- 新計画告示

平成 26 年 4 月 1 日

- 新計画適用開始

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況																																																
<p>1. 計画の基本的な考え方</p> <p>(1) 計画のねらい</p> <p>○ この計画は、6大港（東京、横浜、名古屋、大阪、神戸及び関門の各港湾）における港湾労働者に係る労働力需給調整、雇用改善、能力の開発・向上に関し、国、都府県、港湾労働者雇用安定センター（以下「センター」という。）、事業主及び事業主団体が講ずべき措置の指針を示すものである。</p> <p>(2) 計画の背景と課題</p> <p>イ 港湾労働者の雇用改善及び能力開発・向上の現状</p> <p>○ 港湾運送事業は、貨物の取扱量が日ごとに変動するという特徴（港湾運送の波動性）を有しており、企業外労働力に依存せざるを得ない状況にある。企業外労働力として日雇労働者に依存することは労働者の雇用の安定上も問題があるだけでなく、その就労に際し、第三者が不当に介入する弊害も生ずる恐れがある。</p> <p>また、港湾運送事業主には、中小企業が多いこともあり、他の産業に比して、雇用改善、能力開発について、なお改善の余地のある状況にある。</p>	<p>・ 荷役の波動性の状況として、就労延べ人員の「ピーク日」と「ボトム日」の差については、6大港平均で278人日（平成20年）。</p> <p>・ 実労働時間の変遷</p> <table border="0"> <tr> <td>(港湾)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>205時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>190時間</td> </tr> <tr> <td>(全産業)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>180時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>185時間</td> </tr> </table> <p>・ 月間所定労働時間の変遷</p> <table border="0"> <tr> <td>(港湾)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>159時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>162時間</td> </tr> <tr> <td>(全産業)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>166時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>172時間</td> </tr> </table> <p>・ 月間所定外労働時間の変遷</p> <table border="0"> <tr> <td>(港湾)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>46時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>28時間</td> </tr> <tr> <td>(全産業)</td> <td>平成19年</td> <td>:</td> <td>14時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>平成24年</td> <td>:</td> <td>13時間</td> </tr> </table> <p>・ 週休二日制の導入状況については、79.1%（平成20年港湾運送事業雇用実態調査）</p> <p>・ 退職金制度の導入状況については、81.0%（平成20年港湾運送事業雇用実態調査）</p>	(港湾)	平成19年	:	205時間		平成24年	:	190時間	(全産業)	平成19年	:	180時間		平成24年	:	185時間	(港湾)	平成19年	:	159時間		平成24年	:	162時間	(全産業)	平成19年	:	166時間		平成24年	:	172時間	(港湾)	平成19年	:	46時間		平成24年	:	28時間	(全産業)	平成19年	:	14時間		平成24年	:	13時間	<p>・ 実態調査にて把握予定</p> <p>・ 実態調査にて把握予定</p> <p>・ 実態調査にて把握予定</p>
(港湾)	平成19年	:	205時間																																															
	平成24年	:	190時間																																															
(全産業)	平成19年	:	180時間																																															
	平成24年	:	185時間																																															
(港湾)	平成19年	:	159時間																																															
	平成24年	:	162時間																																															
(全産業)	平成19年	:	166時間																																															
	平成24年	:	172時間																																															
(港湾)	平成19年	:	46時間																																															
	平成24年	:	28時間																																															
(全産業)	平成19年	:	14時間																																															
	平成24年	:	13時間																																															

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>ロ 今後の港湾労働対策の課題</p> <p>○ 上記に加え、規制改革の影響や、貨物輸送のコンテナ化等の近代的荷役の進展など、近年、港湾労働を取り巻く環境が大きく変化している。</p> <p>○ 今後の港湾労働対策においては、「港湾労働者派遣制度」の適切な運営及び有効活用の促進、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した港湾労働者の雇用改善、能力開発を促進するための施策の推進等を通じて、引き続き港湾労働者の雇用の安定その他の港湾労働者の福祉の増進を図っていくことが重要である。</p> <p>（3）計画の期間</p> <p>○ 計画の期間は、平成21年度から平成25年度までとする。</p> <p>2. 港湾労働者の雇用の動向に関する事項</p> <p>（1）港湾運送量の動向</p> <p>○ 6大港の船舶積卸量は、平成13年度以降増加傾向にあり、平成17年度においては、616百万トン。これに占めるコンテナ貨物の割合は、65.5%。</p> <p>（2）港湾労働者の雇用の動向</p> <p>○ 6大港における常用港湾労働者数は、平成14年度以降増加傾向にあり、平成19年度においては、30,859人。</p> <p>○ 6大港における常用港湾労働者の月間平均就労延日数は、港湾労働者の企業常用化の推進により、平成19年度においては、約53万8千人日（港湾労働者派遣制度による就労人日を含む。）であり、全体の97.8%を占める。</p>	<p>・ 6大港におけるコンテナ化率 平成19年度：64.3%→平成22年度：68.4%</p> <p>・ 平成19年度における船舶積卸量：677百万トン 平成20年度：628百万トン 平成21年度：576百万トン 平成22年度：661百万トン</p> <p>・ 平成19年度における常用港湾労働者数： 30,859人 平成20年度：32,501人 平成21年度：31,796人 平成22年度：32,320人 平成23年度：32,737人</p> <p>・ 平成19年度における月間平均就労延日数 ：537,903人日（97.8%） 平成20年度：550,972人日（97.9%） 平成21年度：532,043人日（97.8%） 平成22年度：535,276人日（97.4%） 平成23年度：544,424人日（97.0%）</p>	

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>3. 労働力の需給調整の目標に関する事項</p> <p>(1) 労働力需給調整の目標</p> <p>○ 港湾における荷役作業については、今後とも、各事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とし、企業外労働力としては港湾労働者派遣制度による他の事業主に雇用される常用労働者による対応を原則とすることについて徹底を図ることにより、港湾労働者の常用化を更に推進するとともに、常用労働者の雇用の安定に一層努める。</p> <p>(2) 労働力需給調整に関して講ずべき措置</p> <p>イ 国及び都府県が講ずる措置</p> <p>○ 事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行うことにより、港湾荷役作業については、各事業主に雇用される常用労働者によって処理することを原則とする港湾労働法の趣旨及び目的の更なる周知徹底を図る。</p> <p>○ 港湾労働者派遣制度の適正な運営・有効活用の促進及び雇用秩序維持対策を講ずることにより、常用労働者の就労の機会を確保し、その雇用の安定を図る。</p> <p>○ 事業主が求める人材及び日雇い労働者が有する技能・経験等のマッチングが各港湾の固有の事情に応じて円滑に図られるよう、事業主・事業主団体とも連携しつつ、公共職業安定所による適格な紹介の実施に向けた機能の充実・強化を図る。 また、各事業主における直接雇用の日雇労働者の利用状況の的確な把握に引き続き努め、多数使用する事業主に対しては、雇用管理に関する勧告を含め、必要な指導を行い、直接雇用の日雇労働者の月間平均就労延日数の減少に更に努める。</p>	<p>・ 常用港湾労働者（常用＋派遣）の就労割合 2（2）2つ目の○参照（p. 2）</p> <p>・ 国の政策評価として、港湾労働者派遣事業における派遣あっせんによる派遣成立の目標80%以上。 平成19年度：93.2% 平成20年度：84.9% 平成21年度：64.2% 平成22年度：84.9% 平成23年度：87.1%</p> <p>・ 直接雇用の日雇労働者の就労状況（括弧内は就労割合） 平成19年度：11,793人日（2.1%） 平成20年度：11,821人日（2.1%） 平成21年度：11,705人日（2.2%） 平成22年度：13,654人日（2.5%） 平成23年度：14,267人日（2.5%）</p> <p>・ 平成19年度に対して平成23年度における直接雇用の労働者就労延日数が増加しているのは、東京、横浜、名古屋港。そのうち、千人単位での増加は横浜港のみ（約3,000人日の増）。</p>	<p>・ 概ね達成</p> <p>・ 国の目標としては概ね達成</p> <p>・ 要検討 （備考） 日雇労働者の利用が恒常的に多いとされる事業所に関しては、直接雇用数が確認できる資料を携行し、重点的にパトロールを実施するよう指示（平成12年11月17日付け建港発第16号）</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>○ 人付きリースの抜本的な解消を目標として、港湾労働者派遣制度の更なる活用の促進、改善計画の策定等の個別指導の拡充等を引き続き行いつつ、人付きリースの利用状況及び課題の的確な把握を目的とした実態調査を行った上で、事業主等とも連携しつつ具体的解決策の検討、実施等を行う。</p>	<p>・平成19年度月平均 : 1,323台 ・平成24年度第Ⅲ四半期現在 月平均 : 71台</p>	<p>・概ね達成</p>
<p>○ 港湾労働法遵守強化旬間等を通じて、港湾関係者の遵法意識の一層の高揚を図るとともに、雇用秩序連絡会議の積極的開催、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、効果的な現場パトロール及び立入検査の実施、雇用管理に関する適時適切な勧告等を引き続き実施することにより、違法就労の防止を図る。 また、労働者派遣法又は職業安定法に違反する形態による労働力の需給調整については、その是正指導及び防止の更なる徹底を図る。</p>	<p>・平成19年度における雇用秩序連絡会議の実施回数は6大港全体で11回。平成23年度については、9回の開催となっている。</p> <p>・事業所訪問指導及立入検査の実施状況 平成19年： 949事業所 平成20年：1,686事業所 平成21年：1,796事業所 平成22年：1,182事業所 平成23年： 992事業所</p>	<p>・概ね実施</p> <p>・概ね実施 ※横浜においては、実施回数及び実施事業所数が他港に比して一貫して低調。</p>
<p>○ 公共職業安定所においては、常用労働者に係る適格な紹介の実施、求人・求職情報の積極的な提供等を行うとともに、事業主が求める人材及び日雇労働者が有する技能・経験等のマッチングが各港湾における固有の事情に応じて円滑に図られるよう、事業主及び事業主団体とも連携しつつ日雇労働者の求職の動向等の的確な把握に努め、公共職業安定所の紹介による必要な労働力の確保に努める。</p>	<p>・現場パトロール実施事業所数 平成19年：1,931所 平成20年：2,055所 平成21年：1,821所 平成22年：2,561所 平成23年：2,908所</p> <p>・3(2)イ 3つ目の○参照(p.3)</p>	<p>・概ね実施 ※平成21年度までは、2,000事業所前後のパトロールであったが、特に東京港、横浜港にて重点的に取組んでおり、平成23年度には2,908所のパトロールを実施している。</p>
<p>○ センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。</p>	<p>・適宜連携をとっている。</p>	<p>・概ね実施</p>
<p>○ 共同受注・共同就労を基準に照らし適正な請負として実施すべきことについて、事業所等の積極的な訪問等を通じ、必要な指導を行う。</p>	<p>・適宜連携をとりながら指導している。 なお、事業所訪問等を通じ、必要な指導を実施している。</p>	<p>・概ね実施</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>ロ センターが講ずる措置</p> <p>○ 業務の具体的内容、求められる技能等に関するあっせん申込み内容をきめ細やかに収集・確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、そのあっせん機能の充実及び強化を行う。</p> <p>○ あっせんに係る要請の内容をきめ細やかに確認するとともに、事業主、港湾労働者等に対して、港湾労働者派遣事業に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 公共職業安定所による適格な紹介の実施に向けた機能の充実・強化に係る取組に対して積極的に協力する等、直接雇用の日雇労働者の利用が例外的となるように努める。</p> <p>○ 人付きリースの抜本的解消に向け、引き続き目標達成に努める。また、人付きリースの利用状況及び課題の的確な把握を目的とした実態調査に対して積極的に協力する。</p> <p>○ 港湾労働法に定められた届出、報告等の手続を適正に実施する。</p> <p>○ 港湾労働者の派遣の送出し又は受入れを求める場合には、センターに対して、具体的な業務内容、必要とされる技能等具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するよう努めるとともに、センターが行うあっせんに協力するよう努める。</p> <p>○ 事業主団体は、事業主が講ずる上記措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。</p>	<p>・ 3(2)イ 2つ目の○参照(p.3)</p> <p>・ 相談実施件数 平成19年度：3,544件 平成20年度：3,767件 平成21年度：2,727件 平成22年度：4,017件 平成23年度：4,095件</p> <p>・ 平成19年度安定所紹介就労： 363人日 平成20年度： 375人日 平成21年度： 251人日 平成22年度： 619人日 平成23年度：2,592人日</p> <p>・ 3(2)イ 4つ目の○参照(p.3)</p> <p>・ 適正に実施。</p>	<p>・ 概ね実施</p> <p>・ 安定所紹介については増加しているものの要検討</p> <p>・ 概ね達成</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>4. 港湾労働者の雇用改善・能力開発を促進するための方策に関する事項</p> <p>〔1〕雇用改善を促進するための方策</p> <p>イ 国が講ずる措置</p> <p>○ 我が国の港湾における国際競争力を確保する観点から、人的資源の有効活用が図られるよう、港湾労働者の福利厚生の在り方について検討を行い、実施可能なものから順次対応する。</p> <p>○ 雇用管理者の選任の徹底等により、事業主の雇用管理の改善の一層の促進を図るとともに、労働基準法等関係法令に定める労働条件の基準の遵守の更なる徹底や労働災害防止計画の計画的な推進等を図るとともに、関係者の協力を得つつ必要な対策が実施されるよう努める。</p> <p>○ 違法就労の防止の観点から、港湾倉庫など港湾区域における港湾労働法等の適用関係を港湾運送事業の業務形態の変化等に応じて明らかにし、それらの運用の斉一化を図るとともに、関係者に対する周知徹底を図る。</p> <p>ロ センターが講ずる措置</p> <p>○ 港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した雇用管理者研修及び雇用管理の改善に関する相談その他の援助を実施する。</p>	<p>・平成22年度に「港湾労働者に係る新たな労働環境に関する検討等の推進事業」調査を実施しており、具体策については検討を要する。</p> <p>・雇用管理者選任状況については、各事業所ごと5年を通じて100%選任している。</p> <p>・労働災害発生状況 (死亡者数) (死傷者数) 平成19年： 9人 平成19年：307人 平成20年： 9人 平成20年：290人 平成21年：10人 平成21年：228人 平成22年： 5人 平成22年：219人 平成23年：10人 平成23年：245人</p> <p>・運用の「斉一化」については、引続き検討。</p> <p>・雇用管理者研修参加人数（括弧内は開催回数） 平成19年度：590人（7回） 平成20年度：591人（7回） 平成21年度：887人（12回） 平成22年度：879人（12回） 平成23年度：490人（6回）</p>	<p>・要検討</p> <p>・達成</p> <p>・概ね達成 (備考) 平成23年は、東日本大震災を直接の起因とする死亡者数を除いている。</p> <p>・要検討</p> <p>・概ね実施</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>ハ 事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 日曜・夜間荷役が継続的に行われる場合には、労使間の協議に基づき、交替制勤務の導入等による所定外労働時間の削減等適切な雇用管理の実施を図るほか、港湾貨物運送事業労働災害防止協会の活動を通じ、事業主が協力して労働安全衛生対策を講ずる等、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応した労働環境の整備に努める。</p> <p>(2) 能力開発を促進するための方策</p> <p>イ 国が講ずる措置</p> <p>○ 港湾短大を始めとする公共職業能力開発施設において、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した職業訓練の効率的な実施に努めるほか、講師の派遣や施設の提供等事業主が行う教育訓練を支援、促進する。</p> <p>○ ガントリークレーン等の革新荷役機械に係る教育訓練を効果的に実施できるよう、その仕組みについて検討する。</p> <p>○ 各港湾いずれにおいても必要な港湾に関する知識又は技能に関する一般的な研修について、公共職業能力開発施設又は港湾技能研修センター等と連携を図りつつ、個別の港湾におけるその実施機会の拡大に努める。</p>	<p>・日曜・夜間荷役等の増減状況については、以下のとおり。</p> <p>(平成15年度調査)</p> <p>大幅に増加している : 1.6%</p> <p>ある程度増加している : 9.0%</p> <p>特に変化なし : 61.5%</p> <p>減少している : 1.6%</p> <p>その他 : 26.4%</p> <p>(平成20年度調査)</p> <p>大幅に増加している : 1.1%</p> <p>ある程度増加している : 5.5%</p> <p>特に変化なし : 70.3%</p> <p>減少している : 4.3%</p> <p>その他 : 18.8%</p> <p>(講師派遣状況) (施設提供状況)</p> <p>平成19年度 : 86名 平成19年度 : 234件</p> <p>平成20年度 : 79名 平成20年度 : 331件</p> <p>平成21年度 : 88名 平成21年度 : 422件</p> <p>平成22年度 : 84名 平成22年度 : 383件</p> <p>平成23年度 : 27名 平成23年度 : 340件</p> <p>・平成21年度技能高度化委員会にて、報告を得ているところであるが、今後の具体策については検討中である。</p>	<p>・実態調査にて把握予定</p> <p>・概ね実施</p> <p>・要検討</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>ロ センターが講ずる措置</p> <p>○ 港湾技能研修センターにおいて、荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化によるニーズの変化に的確に対応した技能労働者の育成するとともに、港湾労働者に対する相談援助や各種講習を実施するほか、認定職業訓練施設に対する補助金制度を活用すること等による運営基盤の強化、港湾労働者の能力開発・向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して同センターの積極的利用を促す。</p> <p>ハ 事業主が講ずる措置</p> <p>○ 雇用する港湾労働者の職業生活の全期間を通じた段階的かつ体系的な教育訓練を行うよう配慮する。</p>	<p>・港湾技能研修センター訓練実施状況 (港湾荷役+クレーン運転)</p> <p>平成19年度：1, 375人 平成20年度：1, 600人 平成21年度：1, 508人 平成22年度：989人 平成23年度：1, 101人</p> <p>※平成22年度以降大幅な予算削減。</p> <p>・平成15年度の教育訓練実施状況（延べ数） 新採時の訓練実施事業所（実施形態不問）：502所 在職者の訓練実施事業所（実施形態不問）：1, 130所</p> <p>・平成20年度の教育訓練実施状況（延べ数） 新採時の訓練実施事業所（実施形態不問）：778所 在職者の訓練実施事業所（実施形態不問）：1, 312所</p>	<p>・概ね実施</p> <p>・実態調査で把握予定 (備考) 教育訓練の種類としては、「安全衛生」分野が重点的に実施されている傾向と分析 (15年度 606所 → 20年度 771所)</p>
<p>5. 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための事項</p> <p>(1) 国が講ずる措置</p> <p>○ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するために必要な指導を行うとともに、同制度の趣旨の徹底を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣契約の締結に際して、センターのあっせんを受けることが適当であること ・港湾労働者派遣事業は自己の営む港湾運送事業に付随して行うことが適当であること ・港湾労働者派遣の役務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと ・港湾労働者派遣制度の対象とする労働者にはあらかじめ本人の同意が必要であること ・派遣対象とする労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること ・派遣先事業主も派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講じる必要があること 	<p>・港湾労働者派遣事業の許可の取得率については、平成19年12月末現在で、28.93%となっていたところ。</p> <p>・平成23年12月末現在で、28.56%である。</p>	<p>・概ね達成</p>

雇用安定等計画（平成21年度）概要	実績	達成状況
<p>○ 港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努めるとともに、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を通じて、港湾労働者派遣制度の適正な運営を図る。</p> <p>○ センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。</p> <p>（2）センターが講ずる措置</p> <p>○ 港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的にを行い、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。</p> <p>○ 労働者派遣契約の締結のあっせんに係る要請の内容をきめ細やかに確認するとともに、派遣元責任者研修を行うほか、事業主、港湾労働者等に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。</p> <p>（3）事業主及び事業主団体が講ずる措置</p> <p>○ 事業所における港湾労働者の需給の状況に関する具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するよう努めるとともに、センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力するよう努める。</p> <p>○ 港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを同制度の対象とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を制度の趣旨に沿って活用する。</p> <p>○ 事業主団体は、事業主が講ずる上記の措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。</p>	<p>・ 3（2）イ 5つ目○参照（p. 4）</p> <p>・ 適宜連携を取っている。</p> <p>・ 派遣元責任者講習参加人数（括弧内は開催回数） 平成19年度：378人（7回） 平成20年度：407人（6回） 平成21年度：457人（10回） 平成22年度：384人（10回） 平成23年度：442人（12回）</p> <p>・ 相談実施件数 平成19年度：3,544件 平成20年度：3,767件 平成21年度：2,727件 平成22年度：4,017件 平成23年度：4,095件</p>	<p>・ 概ね実施</p> <p>・ 概ね実施</p>