

5年未満保存

地 発 0401 第 1 号
基 発 0401 第 41 号
職 発 0401 第 12 号
能 発 0401 第 5 号
雇 児 発 0401 第 4 号
平 成 26 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

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

平成26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いて、これを踏まえ、管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んだ行政運営方針を取りまとめ、これに基づいた計画的な行政運営に努められたい。

平成 26 年度地方労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

- (1) 経済社会の構造的な変化
- (2) 最近の経済情勢

2 雇用をめぐる動向

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

3 労働条件等をめぐる動向

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

第2 平成26年度地方労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

- (1) 失業なき労働移動の実現
- (2) 外部労働市場全体のマッチング機能の強化
- (3) 多様な働き方の実現
- (4) 女性の活躍推進
- (5) 若者・高年齢者等の活躍促進
- (6) 重層的なセーフティネットの構築

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

- (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
- (2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
- (3) 良質な労働環境の確保
- (4) 非正規雇用対策の総合的推進

第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

2 計画的・効率的な行政運営

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

- 3 地域に密着した行政の展開
 - (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握
 - (2) 地方自治体等との連携
 - (3) 労使団体等関係団体との連携
 - (4) 積極的な広報の実施
 - (5) 労働法制の普及等に関する取組
- 4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応
 - (1) 保有個人情報の厳正な管理
 - (2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施
 - (3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応
 - (4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等
 - (1) 綱紀の保持
 - (2) 行政サービスの向上等

第4 平成26年度地方労働行政の重点施策

- 1 東日本大震災からの復興支援
 - (1) 被災地の本格的な雇用復興のための産業施策と一体となった雇用機会創出への支援
 - (2) 東日本大震災の影響による失業者の雇用機会創出への支援
 - (3) 福島避難者帰還等就職支援事業
 - (4) 被災地における職業訓練の推進等
 - (5) 東電福島第一原発及び他の原子力施設における放射線障害防止等対策
 - (6) 除染等業務、特定線量下業務及び除染廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策の徹底
 - (7) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底
- 2 総合労働行政機関として推進する重点施策
 - (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施
 - (2) 各分野の連携した対策の推進
- 3 労働基準行政の重点施策
 - (1) 労働条件の確保・改善対策
 - (2) 最低賃金制度の適切な運営
 - (3) 適正な労働条件の整備
 - (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
 - (5) 労災補償対策の推進
 - (6) 労働基準監督署の業務の適切な運営、各種権限の公正かつ斉一的な行使
- 4 職業安定行政の重点施策
 - (1) 雇用施策に関する数値目標
 - (2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進
 - (3) 地方自治体との連携による就職支援
 - (4) 民間を活用した就職支援等
 - (5) 失業なき労働移動の実現
 - (6) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進
 - (7) 重層的なセーフティネットの構築
 - (8) 多様な働き方の実現

- (9) 雇用管理指導援助業務の推進
- (10) 若者の雇用対策の推進
- (11) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現
- (12) 障害者などの雇用対策の推進
- (13) 非正規雇用対策の推進
- (14) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進
- (15) 外国人の雇用対策の推進
- (16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (17) 地域雇用対策の推進
- (18) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (19) 雇用保険制度の安定的運営
- (20) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底
- (21) 雇用促進税制の推進
- (22) 公共職業安定所において提供するサービスの積極的な外部発信と公共職業安定所のサービス改善・向上

5 職業能力開発行政の重点施策

- (1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援
- (2) ジョブ・カード制度の推進
- (3) 労働者・企業の職業能力開発への支援
- (4) ニートの若者等の職業的自立支援
- (5) 障害者の職業能力開発の推進

6 雇用均等行政の重点施策

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

7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

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

8 個別労働関係紛争の解決の促進

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

平成26年度地方労働行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

(1) 経済社会の構造的な変化

我が国の人口は、近年は横ばい傾向で推移しているが、約 50 年後には 9,000 万人を割り込むと推計されており、少子高齢化の下、将来は本格的な人口減少社会が到来する見込みである。ゼロ成長に近い経済状況のもと平成 24 年の労働力率と同水準で推移した場合、平成 32 年までに就業者数が約 320 万人減少すると見込まれており、こうした就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

また、我が国の経済を再興し、持続的発展の軌道に乗せるためには、企業収益の拡大を賃金上昇、雇用・投資拡大につなげ、経済の好循環を実現するとともに、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会を構築していくことが重要である。このため、日本再興戦略に基づき、成長産業への失業なき労働移動の実現、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化、多様な働き方の実現、女性や若者の活躍促進等の施策に取り組む必要がある。

(2) 最近の経済情勢

平成 25 年度の我が国経済は、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」の「三本の矢」による一体的な取組の政策効果から、家計や企業のマインドが改善し、消費等の内需を中心として景気回復の動きが広がった。

最近の経済情勢をみると、景気は緩やかに回復しており、また、消費税率引上げに伴う駆け込み需要が強まっている。個人消費は、増加している。設備投資は持ち直し、生産は増加している。物価は緩やかに上昇している。

平成 26 年度の我が国経済は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動減には留意が必要であるが、「好循環実現のための経済対策」などの施策の推進等により、年度を通してみれば前年度に引き続き堅調な内需に支えられた景気回復が見込まれ、好循環が徐々に実現していくと考えられる。

なお、先行きのリスクとしては、金融資本市場の動向、アジアの新興国等の経済動向、電力供給の制約等に留意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 25 年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であった。一方で、新規求職者数は、概ね減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成 25 年の有効求人倍率は 0.93 倍（前年差 0.13 ポイント改善）（「平成 25 年職業安定業務統計」）、完全失業率は 4.0%（前年差 0.3 ポイント改善）（「平成 25 年労働力調査」）となった。主要産業別の雇用者数は、製造業等は減少傾向にあるが、医療・福祉等は増加が続いている。また、雇用形態別にみると、平成 25 年の正規雇用の労働者は前年差 46 万人減、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員等は同 93 万人増となっている。

直近についてみると、平成 26 年 2 月の有効求人倍率は 1.05 倍（前月より 0.01 ポイント改善）、完全失業率は 3.6%（前月より 0.1 ポイント改善）となっており、現在の雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる状況にあり、引き続き、注視していく必要がある。

(2) 若者の雇用状況

平成26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82.9%（「平成26年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」）（平成26年2月1日現在）、高校については90.7%（「平成25年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成26年1月末現在）となっており、一部に厳しさも残っているものの景気の回復基調もあり、就職内定率は改善傾向にある。また、「労働力調査」によると、フリーター数は、平成25年平均で182万人と前年より2万人増となっており、ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移している。

(3) 高齢者の雇用状況

平成25年6月1日現在の高齢者の雇用状況をみると、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は92.3%となっている（「平成25年高齢者雇用状況報告」）。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

「労働力調査」によると、平成25年の女性の雇用者数は2,406万人となり、前年に比べ49万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は43.3%（前年差0.5ポイント上昇）となっている。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25歳～29歳」（79.0%）と「45歳～49歳」（76.1%）を左右のピークとし、「35歳～39歳」を底とするM字カーブを描いているが、M字型の底の値は1.9ポイント上昇し、69.6%となっている。

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

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成25年の管理職に占める女性の割合（課長級以上）は7.5%（前年6.9%）となっている。さらに、平成25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とした場合、女性は71.3（前年70.9）、一般労働者のうち正社員・正職員については74.0（前年73.4）となっている。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

グローバル化に伴う企業側のコスト削減の必要性や、労働者側の多様な働き方へのニーズの高まり等により、近年、非正規雇用労働者の数が増加しており、「労働力調査」によると、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は平成25年で36.7%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。特に若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働ける機会がなく非正規で働かざるを得なかった者の割合も上昇傾向にある（14%（平成11年）→22.5%（平成22年））（「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」）。

非正規雇用は、雇用が不安定、賃金が低いことに加え、能力開発機会が乏しい等の問題がある。

パートタイム労働者の雇用状況については、「労働力調査」によると、平成25年の短時間雇用者（非農林業雇用者（休業者を除く）のうち、週就業時間が35時間未満者）数は、1,568万人と、雇用者総数の29.0%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、「賃金構造基本統計調査」によると、平成25年の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（常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者）の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は56.8（前年56.9）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 25 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主）での雇用障害者数が約 40.9 万人（前年同日比約 2.7 万人増）と 10 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の 1.76% ではあるものの、法定雇用率（2.0%）をいまだ下回っており、また法定雇用率を達成している民間企業の割合も 42.7% と、半数に満たない状況である（「平成 25 年障害者雇用状況報告」）。

また、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成 24 年度が 68,321 件と 3 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 25 年 10 月現在で、前年同期比 17.2% 増の 46,970 件となっている。（「職業安定業務統計」）。

(7) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成 25 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 119,960 人、就職率が 80.7%（施設内）、70.0%（委託）となっている（平成 25 年 12 月末時点）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 57,462 人、就職率は 80.4%（基礎コース）、81.8%（実践コース）となっている（受講者数は平成 25 年 4 月から平成 25 年 12 月までの訓練開始者数、就職率は平成 25 年中に開始し平成 25 年 8 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況）。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成 24 年度個別労働紛争解決制度施行状況においては、総合労働相談件数が約 110 万件（前年度比 3.8% 減）となっている。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が約 26 万件（同 0.6% 減）、助言・指導申出受付件数が 10,363 件（同 8.1% 増）、あっせん申請受理件数が 6,047 件（同 7.1% 減）となっており、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げ等に加え、いじめ・嫌がらせの相談が平成 24 年度は前年度比で 5,731 件（12.5%）増加している。

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・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児・介護休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、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 25 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1,792 時間（所定内労働時間は 1,643 時間、所定外労働時間は 149 時間）となっており、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 1,746 時間（所定内労働時間 1,619 時間、所定外労働時間 127 時間）、前年比 19 時間の減少）。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、1,997 時間（所定内労働時間は 1,814 時間、所定外労働時間は 183 時間）と前年に比べて 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 2,018 時間（所定内労働時間 1,853 時間、所定外労働時間 165 時間）、前年比 12 時間の減少）。

「労働力調査」によると週労働時間別の雇用者の分布は、60 時間以上の雇用者の割合が 8.8% と前年に比べて 0.3 ポイント低下したが、依然として約 1 割を占めている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況をみると、平成 25 年の死亡者数は 1,010 人（前年同期比 4.5% 減：平成

26年3月時点速報値)、休業4日以上之死傷者数は115,908人(前年同期比1.4%減:平成26年3月末時点速報値)となっており、休業4日以上之死傷者数については前年比5%減との単年度目標の達成に至らなかった。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、化学物質による健康障害については、労働衛生関係法令上問題が認められる事業場が散見されるほか、リスクアセスメントの未実施又は不適切な実施により発生した健康障害が少なくない。また、我が国における自殺者のうち、約7,300人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者も2,300人超となっている(警察庁調べ、平成25年)。

さらに、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は51.8%となっている(「平成24年労働者健康状況調査」)。

労災保険給付の新規受給者数は、平成24年度は約60.7万人となっている。また、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は842件(前年度比6.2%減)、精神障害事案の労災請求件数は1,257件(前年度比1.2%減)とともにほぼ横ばいで推移している中、精神障害の支給決定件数が3年連続で過去最多を更新している。

また、石綿関連疾患の労災請求件数は1,172件(前年度比2.4%増)と引き続き高水準で推移しており、加えて、「石綿による健康被害の救済に関する法律」(平成18年法律第4号)に基づく特別遺族給付金の請求件数は、178件(前年度比27.1%増)、支給決定件数も167件(前年度比328.2%増)と大幅に増加した。

第2 平成26年度地方労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

(1) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

「日本再興戦略 -JAPAN is BACK-」(平成25年6月14日閣議決定、以下「日本再興戦略」という。)に掲げられた失業なき労働移動を実現するため、成熟産業から離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、人材を必要とする成長産業へ、円滑な再就職を実現することが必要である。

イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。教育訓練の指定など必要な措置を講じた上で、平成26年10月から施行することを予定しているため、円滑な施行に向けた周知・広報などの取組に努めることが必要である。

ウ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、出向・移籍あっせん機能を強化することで、失業なき労働移動を実現する必要がある。

エ 成長分野などで求められる人材育成の推進

今後、成長が見込まれる分野について、人材育成の支援を推進していく必要がある。このため、新たな知識・技能の習得を通じて離職者等の再就職が促進されるよう、民間教育訓練機関等を活用し、介護、情報通信、環境・エネルギー分野などの成長分野の実践的な公共職業訓練や求職者支援訓練を推進するとともに、訓練修了者に対する就職支援を強化することが重要である。

また、非正規雇用として働く若者が増加している中で若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、公共職業訓練において、成長分野などの中

核人材育成などを可能とする長期の訓練コースの開発や積極的な設定を進めることが必要である。

さらに、離職者向けの公的職業訓練の約8割は民間教育訓練機関が実施しているが、施設内訓練に比し、就職率が低調であるとともに、訓練実施分野による就職率のばらつきも高い状況にあることから、より就職可能性を高めるための職業訓練コースの開発が必要である。

建設業界については、就労環境の悪化等による若者の建設業界離れの進行などにより、建設人材が不足している状況である。震災復興工事やインフラの老朽化対策、東京オリンピック・パラリンピック開催決定などにより、今後も労働力需要が高まることが予想されるため、建設人材の確保・育成を推進していく必要がある。

オ 成長分野などでの雇用創出の推進

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

このため、具体的には、製造業等の戦略産業を対象として都道府県の産業政策と一体となった雇用創出を目指す「戦略産業雇用創造プロジェクト」等を行っていく必要がある。

(2) 外部労働市場全体のマッチング機能の強化

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、公共職業安定所には労働市場インフラの中核的役割が期待されている。

そのうえで、公共職業安定所、民間人材ビジネス、地方自治体など様々なマッチング機関が密接に連携し、それぞれの得意分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

ア 公共職業安定所の求人情報の開放等

我が国における産業の競争力強化や経済社会の活性化のためには、人材の持つポテンシャルを十分に発揮させることが不可欠であり、そのためには、労働市場全体として、求人・求職のマッチング機能を強化することが必要である。

こうした中、「日本再興戦略」及び同日閣議決定された「世界最先端IT国家創造宣言」の工程表（同日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部決定）、平成25年12月20日に閣議決定された「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」において、民間人材ビジネスやITの活用によるマッチング機能の強化の一環として、公共職業安定所が保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する旨が盛り込まれたところである。

イ トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

「日本再興戦略」において、

- ・ トライアル雇用奨励金等の雇い入れ助成金について、公共職業安定所の紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給する。
- ・ トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある人など、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象を拡大する。

とされたことを受け、必要な改正が行われたことを踏まえ、民間人材ビジネスの活用や対象者の拡大を促進する必要がある。

ウ 民間人材ビジネスの更なる活用

職業紹介事業及び労働者派遣事業については、公的職業紹介機関による労働力需給調整システムを補完する役割として、一定の労働力需給調整機能を果たしてきたが、マッチングが容易な一部の求職者に豊富な情報を提供するビジネスモデルが大半を占めており、学卒未就職者やキャリアブランクのある者などの幅広いニーズに迅速・効果的に応えられていない現状にある。

需給調整機能の強化を図るため、民間人材ビジネスの活力を引き出し、新たなビジネスモ

デルを構築する必要がある。

また、時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対する就職支援など、民間人材ビジネスが強みを発揮できる分野については、公共職業安定所による支援に加えて、民間人材ビジネスの活用を図っていくことも必要である。

(3) 多様な働き方の実現

ア 労働時間法制の見直し

企画業務型裁量労働制をはじめ、労働時間法制について、ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、労働政策審議会労働条件分科会で総合的に議論し、平成26年の秋には結論を得る必要がある。

イ 有期労働契約に関するルールの周知

平成25年4月1日から全面施行された改正労働契約法について、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、以下の点に留意しつつ、引き続き周知する必要がある。

- ・ 大学や研究開発法人等（以下「大学等」という。）と有期労働契約を締結している研究者、教員等について、無期転換申込権の発生までの期間を10年に変更することを内容とする「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）が平成25年12月に成立し、労働契約法の特例規定については、平成26年4月1日から施行されること。
- ・ 国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）附則第2条の規定に基づき、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」を第186回通常国会に提出したところであり、当該法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた対応が必要であること。

ウ 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、学識経験者からなる研究会での論点整理を経て、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会において公労使による議論が行われ、平成26年1月29日に労働者派遣制度の改正に関する報告書が取りまとめられ、建議された。この建議を受けて、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案要綱」が同2月21日に諮問され、同2月28日に答申された。

その後、同3月11日には、次の事項を主な改正内容とする「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」が第186回通常国会に提出された。なお、本法案が成立した場合には、平成27年4月1日に施行されることになっている。

- ・ 労働者派遣事業を全て許可制とする
- ・ これまで業務により異なっていた派遣期間制限を見直し、労使双方にわかりやすいしくみとする
- ・ 派遣労働者の均衡待遇の推進
- ・ キャリアアップの促進

エ 「多元的で安心できる働き方」の導入促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や海外調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果の速やかな周知・啓発を図る必要がある。

さらに、職業能力の「見える化」を促進するため、業界検定のツール策定、モデル実施等のスタートアップ支援を通じた能力評価の仕組みの整備や、ジョブ・カードの活用等を行う必要がある。

オ 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備

長引くデフレからの早期脱却と経済再生が最優先課題であり、経済の成長力の底上げと好循環の実現を図り、持続的な経済成長につなげる必要がある。

その中で、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、賃金のセーフティネットである最低賃金については、その引上げに努めるとともに、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡充する必要がある。

カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づく確かな指導、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用による支援等によりパートタイム労働者の雇用管理改善の取組を推進する必要がある。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に積極的に取り組む企業の表彰制度の創設等、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の取組推進に向けた機運醸成を図り、あわせてパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

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

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

(4) 女性の活躍推進

ア 男女均等取扱いの確保徹底とポジティブ・アクションの取組推進

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）及び関係法令について、平成26年7月1日から施行される関係法令の改正内容も含め、周知・徹底を図り、募集・採用、配置・昇進の性差別禁止に係る事業主への指導等により法の履行確保を図るとともに、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに対し厳正に対処する必要がある。

併せて、ポジティブ・アクションに取り組む企業に対する助成金等による支援並びに個別企業に対する直接的なポジティブ・アクションの取組及び情報開示促進の働きかけ等により、企業におけるポジティブ・アクションを推進する必要がある。

特に、女性が子どもを産み育てながら、管理職として登用され、活躍できる企業を増やすよう、先進的な事例の収集・情報提供を行う必要がある。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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

ウ 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し、職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の充実を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。施行後は、周知・広報などの取組を実施し、円滑な施行に努めることが必要である。

エ 男女が共に仕事と子育てなどを両立できる環境の整備

(ア) 中小企業、非正規雇用労働者を含めた仕事と育児・介護の両立支援の推進

企業において仕事と育児・介護の両立支援制度を利用しやすい職場環境が整備されるよう、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）の周知徹底を図るとともに、中小企業の労働者や非正規雇用労働者の育児休業や短時間勤務の取得促進と円滑な職場復帰を支援することが必要である。また、イクメンプロジェクトを実施する等により、男性の育児休業の取得を促進するとともに、労働者の仕事と介護の両立支援に関する好事例の収集・普及等を行う必要がある。

加えて、「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）の延長等を内容とする「次世代法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を図るため、その内容について周知を図る必要がある。

(イ) テレワークの普及・促進

テレワークは、仕事と子育て等の両立が可能となる等、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であり、また、「世界最先端IT国家創造宣言」（平成25年6月14日閣議決定）において、「2020年には、テレワーク導入企業を2012年度比で3倍、週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上に」する目標が示されたことを受け、適正な労働条件を確保しつつ、これまで以上に普及を促進する必要がある。

(5) 若者・高齢者等の活躍促進

ア 若者の活躍推進

(ア) 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

a 平成26年3月卒業予定者の就職内定率は、改善傾向にあるものの、一部に厳しい状況も残っていることから、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を更に強化する必要がある。また、「日本再興戦略」において、「就職活動から入社後の能力開発に至るまでの一貫した支援として、詳細な採用情報等を公開し積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図るほか、既卒3年新卒扱い、新卒応援ハローワーク等を通じた中小企業と学生とのマッチング強化、若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援及び就職後の定着への支援を行う。」とされており、これを踏まえ、新卒者等の就職支援に取り組む必要がある。

b 採用時に必要な社会的スキルが乏しいこと等により就職活動を円滑に行うことができず、内定を得られないまま就職活動が長期化し、ともするとそのまま就職活動を諦め、引きこもってしまう学生等も見られる。また、在学中に社会的スキルの向上や自己認識を深めるためのアセスメント機会として職業訓練へのニーズも多い。

このため、在学中の大学生等を対象とした特別訓練コースを設定し、その後の就職活動及び就職の実現に資する職業訓練機会を提供する必要がある。

(イ) フリーターなどの正規雇用化の促進

a フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を一層強化する必要がある。また、「日本再興戦略」において、わかものハローワークの充実等によるフリーター等の正規雇用化支援の実施が盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就職支援に取り組む必要がある。

b 若年者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題となっている。また、ニート等の若者の数は平成24年時点で63万人であり、依然として高い水準にあることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション事業」において、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。加えて、個人が能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるようにするため、労働者自らが教育訓練を受講するなど、自発的なキャリア形成を図っていくことが必要となっている。

(ウ) ジョブ・カードを活用した職業訓練の推進

公共職業安定所においては、求職者に対して、職業相談等を行う際、特に求職者が職業能力の形成機会に恵まれなかった者である場合等については、ジョブ・カードが持つメリットを周知した上で、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に行い、雇用型訓練等のジョブ・カードを活用した訓練への受講を促進する必要がある。また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、雇用型訓練を活用することのメリットや助成制度等を積極的に周知した上で、当該訓練の実施を促進する必要がある。なお、企業から雇用型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必要がある。

(エ) 就職活動に困難性を有する学生等向け職業訓練機会の提供

採用時に必要な社会的スキルが乏しいこと等により就職活動を円滑に行うことができず、内定を得られないまま就職活動が長期化し、ともするとそのまま就職活動を諦め、引きこもってしまう学生等も見られる。また、在学中に社会的スキルの向上や自己認識を深めるためのアセスメント機会として職業訓練へのニーズも多く寄せられている。

このため、在学中の大学生等を対象とした特別訓練コースを設定し、その後の就職活動及び就職の実現に資する職業訓練機会を提供する必要がある。

(オ) ニート等の若者の職業的自立支援

若年者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題となっている。また、ニート等の若者の数は平成24年時点で63万人であり、依然として高い水準にあることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション事業」（以下「サポステ」という。）において、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。加えて、個人が能力を発揮し、経済成長の担い手として活躍できるようにするため、労働者自らが教育訓練を受講するなど、自発的なキャリア形成を図ることが必要である。

(カ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されており、政府においても、「日本再興戦略」において、若者の活躍推進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされたところである。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、「日本再興戦略」や平成25年9月に行った過重労働重点監督月間における取組の結果等を踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

イ 高年齢者の就労促進を通じた生涯現役社会の実現

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。「日本再興戦略」においても、「生涯現役社会の実現に向けて、高齢者の継

続雇用に取り組む中小企業に対する職域開発等の支援を行うとともに、高齢者等の再就職支援の強化、地域の多様なニーズのマッチングによるモデル的な就労促進の取組への支援等を実施する。」とされていることから、これを踏まえ、今後はこれらの取組を推進する必要がある。

ウ 障害者などの雇用促進

(ア) 改正障害者雇用促進法等を踏まえた就労支援の強化

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、事業主の精神障害者に対する理解を促進するとともに、精神障害者雇用に係る各種支援策を充実させる必要がある。また、発達障害者、難治性疾患患者についても、新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びており、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。さらに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、都道府県労働局・公共職業安定所が中心となった、関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

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

この他、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持ち、長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者について、就職支援を推進していくことが必要である。

(イ) 障害者の職業能力開発支援の推進

求職中の障害者の増加、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し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、多様な職業能力開発機会を提供することが、ますます重要となっている。

このため、障害者職業能力開発校における職業訓練や一般の職業能力開発校を活用した職業訓練のほか、企業やNPO法人等民間を活用した障害者委託訓練を実施し、個々の障害者や企業のニーズに対応した多様な職業訓練機会を確保し職業訓練を推進する必要がある。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援を充実・強化するとともに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携を図る必要がある。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

刑務所出所者等に対する就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であることから、公共職業安定所と刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、保護観察所等に対する巡回相談をはじめとした関係機関との連携施策を実施することにより、その充実を図る必要がある。

イ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

平成25年度末まで実施してきた個別延長給付等の暫定措置については、現下の雇用情勢を踏まえ、労働者へのセーフティネットを引き続き十分に維持するため、当該暫定措置を3年間延長することを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。施行後は、重点的な再就職支援が真に必要な者の認定を更に厳格化するなど運用上

の見直しを実施した上で、適切な執行に努める必要がある。

ウ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援制度等については、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練の設定や、地方自治体と連携した周知、公共職業安定所によるきめ細かな就職支援により、訓練の質の確保やその効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現していくことが必要である。

2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ア 過重労働解消に向けた取組

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

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

このため、過重労働解消に向けた労使の取組の促進を図るとともに、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行い、加えて、過重労働による健康障害の防止に向けた取組が重要であることについて事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

イ テレワークの普及・促進（再掲）

第2の1の（4）のエ（イ）参照。

ウ 中小企業、非正規雇用労働者を含めた仕事と育児・介護の両立支援の推進（再掲）

第2の1の（4）のエ（ア）参照。

エ 医療機関の勤務環境改善に係るワンストップの相談支援体制の構築

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境の整備が喫緊の課題である。

このため、都道府県医療施策担当部局等と連携して、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対する支援体制を構築するなど、医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組を推進する必要がある。

オ 自動車運転者の長時間労働抑制

バス、トラック等の自動車運転者は、依然として長時間労働の実態にあり、また、平成24年度の脳・心臓疾患の労災認定件数は、職種別では、自動車運転者が83件と全職種の24.6%を占めて最多である。さらに、監督指導結果においては、労働基準法、最低賃金法、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）等の違反件数が高水準で推移している。

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

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 第12次労働災害防止計画を踏まえた施策の推進

次の対策に取り組む必要があるほか、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る必要がある。

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

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

(イ) 労働災害を減少させるための取組

第12次労働災害防止計画の目標達成（平成29年までに平成24年比15%以上減）に向けて、死亡災害のうち約3割を占める墜落・転落災害などの重篤度の高い災害にも着目しつつ、同計画の重点業種である小売業、社会福祉施設、飲食店、陸上貨物運送事業、建設業などを中心とした取組を推進する必要がある。

(ウ) 化学物質管理の推進

特定化学物質障害予防規則等の関係法令の遵守徹底を図るほか、同規則等の対象化学物質以外についても、SDS（安全データシート）の交付が義務付けられている化学物質を中心に、健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

イ 労働安全衛生法の見直し内容の周知

職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る必要がある。

(3) 良質な労働環境の確保

ア 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が総合労働相談コーナーにおける相談の中で最多となるなど問題が深刻化している。

日本再興戦略において、若者の「使い捨て」が疑われる企業への取組強化が盛り込まれるなど、職場のパワーハラスメントの予防・解決は、労働行政にとって重要な課題となっており、そのための取組をより一層推進する必要がある。

イ 労働保険未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

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

ウ 国家戦略特別区域における雇用条件の明確化

日本経済再生本部決定（平成25年10月18日）において、「新規開業直後の企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用労働相談センター（仮称）」を設置する。また、裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を活用し、個別労働関係紛争の未然防止、予見可能性の向上を図ること」とされ、この内容を盛り込んだ国家戦略特別区域法が成立したことを受け、具体的な区域の指定等の状況を踏まえつつ、同相談センター及び同指針の周知に努める必要がある。

(4) 非正規雇用対策の総合的推進

ア フリーターなどの非正規雇用労働者の正規雇用化の促進

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中心として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を一層強化する必要がある。また、「日本再興戦略」において、わかものハローワークの充実等によるフリーター等の正規雇用化支援の実施が盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就職支援に取り組む必要がある。

加えて、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置である「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う必要がある。

イ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務等に着眼した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や諸外国の実態調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果の速やかな周知・啓発を図る必要がある。

また、パートタイム労働法制の整備を行うとともに、キャリアアップ助成金の積極的な活用促進等により、企業内における非正規雇用労働者のキャリアアップのための環境を整備し、非正規雇用労働者の雇用の安定・人材育成・処遇改善等を総合的に支援する必要がある。

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、各種情勢に対応した雇用・労働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、四行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

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

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署所及び局内各部（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

ーアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、社会経済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、これまでに増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ都道府県労働局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

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

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

(4) 行政事務の情報化への対応

本省所管システム（労働局共働支援システム（平成26年1月より稼働。）、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び労働保険適用徴収システム、雇用均等行政情報システム）等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

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

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

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

(5) コスト削減の取組

都道府県労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

(6) 遊休資産売却の確実な処理等

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

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

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

また、各局の幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上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。

さらに、「日本再興戦略」に基づいて各地域に設置された地方産業競争力協議会について、同協議会で策定された戦略等のフォローアップ・改定など、経済産業局その他の関係機関と連携しながら必要な対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要である。そのため、日頃から、都道府県労働局長等幹部が、都道府県知事、市町村長、自治体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方自治体の連携が深まるよう努めることとし、具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」(平成23年9月5日)に基づき積極的に取り組む。

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

また、国と地方自治体の一体的実施について、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」(平成25年12月20日閣議決定)に基づき、公共職業安定所の全国ネットワークを最大限活用しつつ、提案のあった地方自治体と、連携・協力して一体的実施を進めていくほか、「一体的実施の運営の改善等雇用対策における国と地方自治体の連携強化の方向性について」(平成25年8月1日付職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室長通知)に基づき、一体的実施事業の運営の改善や、地方自治体が行う各種雇用対策への協力を進める。また、市町村連携型ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

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

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

(4) 積極的な広報の実施

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

進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

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

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

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

(5) 労働法制の普及等に関する取組

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

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

各都道府県労働局において定めている都道府県労働局保有個人情報管理規程に基づき、各労働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、個々人の生活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に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

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

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

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓

発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

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

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

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

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

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

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

(2) 行政サービスの向上等

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

また、都道府県労働局においては、「都道府県労働局における厚生労働省防災業務計画の留意点及び業務継続計画について」（平成25年6月24日）に基づき、「防災業務・業務継続に関する実施要領」の策定を行ったところであるが、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、防災訓練等の実施や非常用の備品の備蓄等を行うとともに、災害発生後における業務の開始目標時間に係る分類について職員への周知を図る。

第4 平成26年度地方労働行政の重点施策

1 東日本大震災からの復興支援

(1) 被災地の本格的な雇用復興のための産業施策と一体となった雇用機会創出への支援

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

(2) 東日本大震災の影響による失業者の雇用機会創出への支援

東日本大震災の被災者等の雇用の場を確保するため、都道府県又は市町村による直接雇用又

は民間企業やNPO法人等への委託による雇用を創出するための震災等緊急雇用対応事業を引き続き実施する。

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

（3）福島避難者帰還等就職支援事業

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

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

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

さらに、福島県内外の避難者の就職支援体制を充実する。

（4）被災地における職業訓練の推進等

ア 公的職業訓練の推進

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

イ キャリア形成促進助成金の特例

被災地の復興のための人材の育成を推進するための特例（訓練経費・訓練中の賃金への助成率引き上げ）を実施しているところであり、引き続き被災地等における人材育成を推進する。

（5）東電福島第一原発及び他の原子力施設における放射線障害防止等対策

東電福島第一原発での廃止措置等に向けた作業を行う労働者の放射線障害を防止するとともに、法定労働条件の履行確保を図るため、東京電力、元方事業者及び関係請負人に対して、被ばく線量管理、健康管理、労働条件等に関し、必要な監督指導等を行う。

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

さらに、一定の線量を超える被ばくをした緊急作業従事者が就業上の不利益な取扱いを受けることのないよう、本省においてその処遇、配置等の配慮を関係事業者に指導しているところである。また、労働者が離職した場合においては、公共職業安定所において再就職に向けた就業支援等を行う。

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

除染等業務又は特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則」（平成23年厚生労働省令第152号）及び「除染等業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成23年12月22日付け基発1222第6号）及び「特定線量下業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」（平成24年6月15日付

け基発0615第6号)に基づいて、関係事業者に対して指導を行う。また、除染等事業者に対する監督指導等に当たっては、発注者である地方自治体等との連携を図る。

さらに、事故由来廃棄物等の処分の業務における労働者の放射線障害の防止については、電離放射線障害防止規則(昭和47年労働省令第41号)及び「事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害防止のためのガイドライン」(平成25年4月12日付け基発0412第2号)に基づき、必要な監督指導等を実施する。

(7) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底

震災復旧・復興工事については、除染作業、生活基盤の復旧工事等を含む復旧・復興工事の進捗状況に応じて、復興計画を作成する地方自治体と連携の上、重機による災害や墜落・転落災害や工事の輻そうによる労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。特に、被災地の復旧・復興工事の増加と、全国的な事前防災・減災のための取組強化による建設投資の増加が、景気回復による民間投資の増加と相まって、全国的に深刻な人材不足等を生じさせ、これらの事業においても建設業で初めて就業する者が増加していることから、新規参入者、職長等に対する安全衛生教育が確実に行われるよう徹底する。

2 総合労働行政機関として推進する重点施策

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

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、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等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

(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や労働基準監督署又は公共職業安定所等の事業主等を対象とした説明会開催時等に、その周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を労働基準監督署又は公共職業安定所で把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行い、男女同一賃金の原則及び妊娠

婦等にかかる労働基準法等法違反の疑いのある事業所に係る情報を雇用均等室で把握した場合には、労働基準部へ提供等を行うことにより連携を図る。

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

ウ 中小企業の労働者、非正規雇用の労働者への育児・介護休業法の履行確保の徹底

育児・介護休業法の履行確保にあたっては、特に、育児休業等の利用が進まない中小企業の労働者や非正規雇用の労働者が育児休業等を取得しやすい職場環境整備が重要であることから、期間雇用者の育児休業取得要件等の一層の周知や育児休業制度等の規定整備のための集団指導等について、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。

併せて、法違反の疑いがある事業所に係る情報や育児休業制度等の規定が未整備の事業所に係る情報を署所が把握した場合には、雇用均等室に提供等を行う。

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

再就業の推進にあたっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行うことを目的に新たに創設される「託児付き再就職セミナー」及び「カムバック支援サイト」において、マザーズハローワークの取組について情報提供するなど雇用均等行政と職業安定部との連携に努める。

オ 次世代育成支援対策の推進

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

また、次世代法の期限の延長（平成37年3月末まで）や、現在の「くるみん」の認定事業主の中で実績が相当程度あること等の基準に適合する事業主について特例認定を行う等の新たな制度の創設等を行うための法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、前述の団体等と連携をしながら周知を行う。

カ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法の周知啓発、相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部及び署所が十分に連携を図る。また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を署所が把握した場合には雇用均等室に提供等を行うとともに、特に労働条件に関する文書の交付等について、雇用均等室は労働基準部と連携を図り、法に基づく指導を実施する。

キ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

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

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

ク 外国人労働者対策の推進

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

ケ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、職業安定行政、労働基準行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、平成24年10月1日から施行されている「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、都道府県労働局において適切に対応する。

コ 人身取引対策の推進

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

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

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

サ 職業訓練の推進

平成24年4月に発出した通知等を踏まえ、局所が求人・求職状況等を踏まえた求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業訓練支援センター（以下「機構職業訓練支援センター」という。）に体系的に提供する。

また、地域職業訓練実施計画の策定や、それに先立っての地域訓練協議会等での検討、議論においても当該職業訓練ニーズや都道府県・市町村等の意見等の地域ニーズを十分踏まえることとする。

シ ジョブ・カード制度の推進

都道府県労働局は、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、都道府県を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、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

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

ス 障害者の職業能力開発の推進

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

セ ニート等の若者の職業的自立支援

ニートの若者等へ職業的自立支援を行う「サポステ事業」及びサポステ卒業者の職場定着支援等を行う「サポステ卒業者ステップアップ事業」について、局所は周知を行う。公共職業安定所においては、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整えるとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。また、必要に応じ、来所者のうちサポステの支援が必要と考えられる者について、サポステに誘導する。さらに、局所においては、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

3 労働基準行政の重点施策

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

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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

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

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

(イ) 基本的労働条件の確立等

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

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

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

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、そ

の早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

(ウ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

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

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、本省において、①「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置による夜間や休日における相談体制の整備、②「労働条件相談ポータルサイト（仮称）」の設置及び③大学等における周知啓発セミナーの実施による法令等の情報発信を行う。

「労働条件相談ダイヤル（仮称）」で受け付けた相談や情報については、所轄の労働基準監督署へ取り次ぎ、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

(オ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

イ 労働時間法制の見直し

労働時間法制に係る労働政策審議会労働条件分科会における議論について、労使双方に対して適切に情報提供を行う。

ウ 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める「労働契約法」（平成 19 年法律第 128 号）や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、セミナーの実施など労働関係法令の教育、情報提供等の実施に努める。

特に、改正労働契約法について、平成 25 年度に本省において収集・作成した無期転換に関する好事例を活用する等により、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容について引き続き周知を行う。

加えて、「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた準備を進めるとともに、労使双方に対してパンフレットを活用するなどによりその内容の周知を図る。

エ 「多様な正社員」モデルの普及・促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集とともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果を速やかに職業安定行政と連携して周知する。

オ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

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

また、国土交通省と連携して、地方運輸機関との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第83号）の附帯決議において、「国土交通省及び厚生労働省は、累進歩合制の廃止について改善指導に努めること」等とされたことを踏まえ、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

(イ) 障害者

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

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

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

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

さらに、外国人労働者向けの外国語によるモデル就業規則を新たに作成し、厚生労働省ホームページ等を通じた発信を行うなどにより、労働条件の確保を図る。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

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

(カ) 医療機関の労働者

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

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、パートタイム労働法の趣旨及び内容について周知・啓発を推進する。パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

カ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

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

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

イ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

以下を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

- ・ 経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」を全国（47か所）に設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。
- ・ 地域全体で賃金引上げの意識醸成を促進するためのシンポジウム等を開催する。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

事業場内の最も低い賃金額を時間給（時間換算額）で800円以上に引き上げることを目指す中小企業が、設備導入等の労働能率増進により賃金引上げを行った場合の助成を行う。

(ウ) 業種別団体の取組に対する助成事業

最低賃金引上げの影響が大きい業種の中小企業団体が、賃金底上げを目指す取組に対する助成

(3) 適正な労働条件の整備

ア 過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進するため、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による改善のための助言・指導等を実施する。また、労働時間等の設定の改善

に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。また、時期を捉えた年次有給休暇の取得促進を図るため、夏季・年末年始等に重点的な周知広報を実施する。

イ 医療分野の「雇用の質」の向上のための取組の推進

勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として平成26年度から順次改正医療法に基づき各都道府県に設置される「医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図るとともに、各種講演等において労使の具体的な取組の促進を図る。

エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

本格的なテレワーク（子育てや介護と仕事の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する終日在宅で勤務するテレワーク等）の導入を促進するため、「在宅勤務ガイドライン」の周知、テレワークの導入・実施時の労務管理上の課題等について相談に応えるテレワーク相談センターや個別のコンサルティングの実施、テレワークの導入経費に係る支援等の取組を通じて、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。

オ 国家戦略特別区域における雇用条件の明確化

国家戦略特区において、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が我が国の雇用ルールを理解し、予見可能性を高めるため、「雇用労働相談センター（仮称）」を設置し、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用し、情報の提供、相談、助言その他の援助を行うこととしており、具体的な区域の指定等の状況を踏まえつつ、同相談センター及び同指針の周知を図る。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）を踏まえ、次のアからケまでについて重点的に取り組む。安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行を期するため、その内容について周知徹底を図る。

ア 労働災害を減少させるための重点業種

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

(ア) 第三次産業

第三次産業については、管内の実情も踏まえつつ、引き続き、特に労働災害件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を中心に、平成29年までに平成24年比で労働災害をそれぞれ、20%、10%（雇用者数増を勘案しない場合は25%に相当）及び20%削減するとの12次防の目標達成に向けて、次のとおり取り組む。その際、社会福祉施設や飲食店など、都道府県等他行政が許認可権限を有する業種について、当該都道府県等他行政の実施する事業者への講習会等の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、他行政と連携しつつ安全衛生活動の効果的な浸透を図る。また、4S活動等による労働災害の防止は経営や業務の合理化・効率化にも繋がることを伝えることも重要である。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付け基発0328第6号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。併せて、事業者、労働者の安全意識の高揚を図る。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、局間の情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

a 小売業

小売業では、全体の約3割超を占め、かつ増加が著しい状況にある転倒災害の防止を中心に指導を行う。

b 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害、腰痛が増加しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行うなど、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

c 飲食店

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

(イ) 陸上貨物運送事業

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

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

また、荷主等に対し、国土交通省が平成26年1月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の周知を行う。

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

建設業界では、東日本大震災からの復旧・復興工事の増加や、「強くしなやかな国民生活の実現を図るための防災・減災等に資する国土強靱化基本法」（平成25年法律第95号）の成立により建設投資の増加が見込まれることに加え、2020年オリンピック・パラリンピック東

京大会の準備のための各種工事の開始により、建設投資の拡大が予想され、景気回復による民間投資の増加と相まって、全国的に人材不足等が深刻になり、それに伴い、人材の質の維持や現場管理に支障が生じ、労働災害が更に増加することが懸念される。こうした状況を踏まえ、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死亡者数を全産業計で15%減少、建設業で20%減少）の達成に向けて計画的に各種対策に取り組む必要がある。

このため、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との協議の場を設ける等の連携強化を通じて、必要な安全経費を計上するなど安全衛生に配慮した発注を促進するとともに、数次の請負人に安全経費が確実に渡るように働きかける。併せて、統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の効果的な実施が図られるよう、事業者のみならず、発注機関や関係団体による取組も強力に推進する。

また、建設業における死亡者数及び休業4日以上之死傷者数の約4割を占める墜落・転落災害の防止を中心に指導し、足場については墜落防止措置や作業主任者の選任等の徹底を図る。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。SDS交付義務対象物質のリスクアセスメントの義務化が検討されていることも踏まえ、SDS交付義務対象物質を中心に、集団指導等により、既に努力義務であるリスクアセスメント及びその結果に基づく適切なばく露防止措置を促進するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

12次防における平成29年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合80%以上」の達成に向けて、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成21年3月26日付け基発第0326002号）等に基づき、取組が進んでいない事業場規模等の管内の実情を踏まえた上で、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行う。

産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策

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

カ 石綿健康障害予防対策

（ア）建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、改正石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

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

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

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

キ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

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

(イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、各労働局管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

ク 受動喫煙防止対策

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

ケ 自主的な安全衛生活動の促進

局署幹部が出席する会議等、広く機会をとらえてリスクアセスメントの重要性を発信するとともに、個別指導等の機会に事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に指導する。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

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

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

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

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求をした労働者からの聴取等にあたっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正な処理
石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、特になんがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

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、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る請求事案については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況及び事業場の作業環境等について、的確な調査を実施の上、本省にりん伺を行う。

イ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の適正払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

(イ) 労災診療費算定基準改定の周知

平成 26 年度に改定予定の労災診療費算定基準について医療機関への周知を図る。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

会計検査院から障害厚生年金等の受給についての把握が十分でなかったことによる休業補償給付の過大な支払が指摘されたことを踏まえ、休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

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

訴訟の対応については、近年新規提訴件数や訴訟係属件数が高止まりの状況にあることから、引き続き、新件協議の指摘事項に留意し、的確に補充調査を行う等、主張・立証の充実に努める。

(6) 労働基準監督署の業務の適切な運営、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、労働基準監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監察官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

4 職業安定行政の重点施策

(1) 雇用施策に関する数値目標

局所が取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

ア 地方計画策定項目

局所ごとに目標値を設定するもの。

(ア) 就職率（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、32%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、30%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、22%以上を目指す。

イ 目標設定項目

都道府県労働局ごとに目安値を設定するもの。

(ア) 若年者雇用対策の目標

a 公共職業安定所の職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数について、29万1千人以上を目指す。

b 学卒ジョブサポーターによる支援について、正社員就職者数18万3千人以上（大卒等13万人、高卒等5万3千人を目安に取り組む）を目指す。

c 新卒応援ハローワークについて、正社員就職者数9万8千人以上を目指す。

d 学卒ジョブサポーターが支援した者で、ハローワークの紹介により就職した高卒者の1年以内の離職率28%以下及び大卒者等の1年以内の離職率21%以下を目指す。

(イ) 高齢者雇用対策の目標

高齢者総合相談窓口での就労支援チームによる支援を受けた者について、就職率40%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27年の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業の割合について、平成26年の実績と比較して1.5%Pt以上上昇することを目指す。

b 各種支援策の有効活用を通じ、就職件数について前年度実績以上を目指す。

c 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階（求人情報の提供、面接訓練等）へ移行した者の割合について、前年度実績以上

を目指す。

(エ) 公共職業訓練の目標

公共職業訓練による離職者訓練の修了3か月後の就職率について、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県と連携して施設内訓練80%以上、委託訓練70%以上を目指す。

(オ) 求職者支援制度の目標

求職者支援制度による職業訓練の終了3か月後の雇用保険が適用される就職率について、「基礎コース」55%以上、「実践コース」60%以上を目指す。

(カ) 非正規雇用労働者関連の目標

ハローワークの職業紹介により、トライアル雇用における常用雇用移行者数59,822人以上を目指す。

(キ) 正社員求人数確保の目標

雇用形態が正社員である求人数について、対前年度比4%以上の増加を目指す。

(ク) 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、10万5千件以上、就職率80%以上を目指す。

(ケ) 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8万人以上、就職率87%以上を目指す。

(コ) 介護・看護・保育人材確保対策の目標

介護・看護・保育関係分野の就職件数について、26万7千件以上を目指す。

(サ) 生活保護受給者等就労自立促進事業の目標

生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等に対する就労支援について、就職者数5万6千人以上を目指す。

(シ) 公共職業安定所のサービス改善の目標

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

ウ 参考項目

本省において労働局の状況を把握し、毎月労働局に情報提供を行うもの

- ① 重複登録を除いた就職率（常用）
- ② 就業地ベースの求人充足率（常用）

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職票の記載内容の充実

ハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入に加え、①文字

列記入欄のコード化、②コード化に際しての表記の統一化、③コード化を前提とした文字列記載欄の内容充実を推進する。

イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

公共職業安定所の求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。このため、必要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行う。

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可能な他所の登録求職者を含めて検討する。また、建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。さらに、就業地が管内にある他所求人について、積極的マッチングを行い求人充足を図る。

ウ 良質求人の確保等

雇用情勢が引き続き厳しい一部の地域を除き、求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により能動的マッチングを行う。

また、各公共職業安定所の実情に応じて、雇用形態、休日、労働時間等の労働条件、求人票印刷枚数、紹介件数等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるためには、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・整備し、職員間で共有することが必要である。このため、求人開拓や事業主指導担当者が収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

また、求人充足会議の機能強化を図るため、①求人担当制による充足支援の進捗状況確認、②求人者支援員や職員による事業所訪問を活用したフォローアップ、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあっせんの進捗状況確認、④画像情報を含めた事業所情報の共有と活用方法の検討、⑤充足可能性基準の運用結果を踏まえた見直しを議題に加え、能動的マッチングのための具体的手法（求人・求職者の選定、マッチング、求人・求職者への働きかけ等）を継続的に実施し、マッチング機能の向上を図る。

カ 職業訓練受講者・修了者に対する職業紹介

職業訓練の受講あっせんについては、受講あっせんの基準を明確化した上で、職業相談やキャリア・コンサルティングにより、スキル不足等が求職活動を阻害している等の状況にある者の適切な訓練コースへの誘導を行う。

また、訓練実施機関への日常的な求人情報の提供や、出張相談及び担当者制による個別支援により、職業訓練受講者・修了者の就職支援を行う。

キ 業務推進・改善のための体制等

毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善のための各種会議を開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・待遇向上を図るために、公共職業安定所内の研修を実施する。

(3) 地方自治体との連携による就職支援

ア 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施の推進

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成25年12月20日閣議決定）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。取組にあたっては、地方自治体との連携をより一層強化して業務改善に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事業管理を徹底する。

イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要であり、第4の4（7）アに示すような生活保護等福祉施策との連携を強化するためには市区町村との協力関係の構築が必要である。このため、日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

ウ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

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

エ 地域自殺対策緊急基金を活用した求職者等に対する心の健康相談等の実施

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

オ 公共職業安定所における住居確保に関する支援

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

(4) 民間を活用した就職支援等

ア 公共職業安定所の求人情報の開放等

公共職業安定所の求人情報提供ネットワークからオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、公共職業安定所が全国ネットワークを生かして受理した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・

求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、公共職業安定所において民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する。

イ トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

トライアル雇用奨励金などの雇い入れ助成金について、公共職業安定所の紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業者にも支給するとともに、トライアル雇用奨励金について、従来主な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある者など、トライアル雇用を経なければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象が拡大されたことを踏まえ、若者・女性等の雇用対策を推進する。

ウ 民間人材ビジネスの更なる活用

学卒未就職者に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事の現場を離れていた者に対する研修等と職業紹介の一体的実施、フリーターなどに対するキャリアカウンセリングやジョブ・カードの交付等について、民間人材ビジネスを最大限活用した就業支援を実施するため、その取組が効果的に行えるよう、公共職業安定所においても事業の周知・対象者の誘導を適切に実施する。

加えて、「優良派遣事業者認定制度」及び「職業紹介優良事業者認定制度」を活用して業界の健全化に努める。

エ 雇用関係情報の積極的提供

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

オ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

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

(5) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の抜本的拡充など

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主を支援する。また、対象事業主の拡大や支給時期の2段階化、労働者を送り出す企業が民間人材ビジネスの訓練を活用した場合や労働者を受け入れる企業が訓練を活用した場合の助成措置を創設する等の労働移動支援助成金の拡充についても周知に努めるとともに、労働者の再就職を支援する事業主からの個別の相談に丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャ

リア形成の促進を図るため、教育訓練給付金の拡充等を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。教育訓練の指定など必要な措置を講じた上で、平成26年10月から施行することを予定しているため、円滑な施行に向けた周知・広報などの取組に努める。

ウ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、キャリア・コンサルティングの実施、個人の課題に応じた支援メニューの策定、民間の訓練機関を活用した講習・訓練の実施等、そのあっせん機能を大幅に強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(6) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進

ア 成長分野などでの雇用創出の推進

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

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

(イ) 重点分野などの中小企業による魅力的な職場づくりの取組の支援

働きやすい、働きがいのある魅力的な職場づくりを図るため、中小企業の取組事例を集めたケースブックを事業者に広く配布して、事業者の取組を啓発する。また、中小企業労働環境向上助成金を活用し、中小企業団体及び個別の中小企業における良好な雇用機会の創出を支援する。

(ウ) 介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化

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

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

医療分野においては、都道府県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等の実施について、「福祉人材コーナー」を設置している公共職業安定所や、待機児童が50人以上存在する地方自治体を管轄する公共職業安定所で重点的に取組むとともに、地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域における重点的マッチングや求職者に対する都道府県等が実施する再就職セミナーや研修の情報提供等を実施する。

併せて、地方自治体や地域の関係機関を構成員とする福祉人材確保推進協議会において就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

(エ) 地域の産業・雇用振興策に沿った起業等の支援

都道府県が実施している地域の産業・雇用振興策に沿った起業支援等を行うことにより、

地域の雇用の受け皿を確保するため、地域に根ざした産業における安定的な雇用創出に資する事業を民間企業等へ委託し、失業者を雇い入れる事業について、都道府県労働局においても連携を行う。

イ 成長分野などでの人材育成の推進

(ア) 成長分野・ものづくり分野での離職者訓練や在職者訓練の推進

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

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

(イ) 民間の活力を用いた地域の創意工夫による多様な人づくりの推進

地域において、若者や女性、高齢者等の潜在力を引き出し、雇用の拡大など全員参加を可能とする環境を整備するとともに、個々人に経済成長の果実が還元されるよう、賃金の上昇や、家計所得の増大等に向けた取組を推進するための事業を民間企業等に委託して実施する地域人づくり事業について、都道府県労働局においても必要な連携を行う。

不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底等を図る「建設人材確保プロジェクト」の推進や「建設労働者確保育成助成金」の活用促進、「建設雇用改善推進対策会議」等を活用した関係機関や業界団体等との連携した取組の強化など、建設人材不足対策の推進を図る。

(7) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進など

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援の充実・強化を図るため、福祉事務所へ設置する公共職業安定所の常設窓口を増設する。さらに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関へ、公共職業安定所から巡回相談を実施するなど、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援を推進する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

公共職業安定所と刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、職業相談・職業紹介、協力雇用主を対象とした求人開拓、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用するほか、新たに保護観察所等に対する巡回相談を実施することにより、刑務所出所者などに対する就労支援の充実を図る。

イ 雇用保険制度によるセーフティネットの確保

平成25年度末まで実施してきた個別延長給付等の暫定措置については、現下の雇用情勢を踏まえ、労働者へのセーフティネットを引き続き十分に維持するため、当該暫定措置を3年間延長することを盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。施行後は、重点的な再就職支援が真に必要な者の認定を更に厳格化するなど運用上の見直しを実施した上で、適切な執行に努める。

ウ 求職者支援制度等による雇用保険を受給できない者のセーフティネットの確保

求職者支援制度等について、地域における具体的な人材ニーズがある分野や就職支援が課題となっている対象者層を踏まえて、地域訓練協議会における訓練コースの設定などを行うとともに、ハローワークのほか、地方自治体における若者等の就職支援の窓口や、国と地方自治体の一体的実施施設をはじめとした生活保護受給者等への支援施設においても積極的な周知が図られるよう、関係機関へ働きかけを行う。また、ハローワークにおいて、就業経験や求職活動の状況などを踏まえて、十分なキャリア・コンサルティングを実施し、適切な訓練への誘導を図るとともに、担当者制なども含めて、訓練受講前から訓練終了後の一貫した就職支援をきめ細かに実施する。

エ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

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

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

(8) 多様な働き方の実現

ア 労働者派遣制度の見直し

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」を、平成26年3月11日に第186回通常国会へ提出したところである。法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、事業者や労働者に対して丁寧な周知等を行う。

イ 「多元的で安心できる働き方」の導入促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や諸外国の実態調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果を活用し、都道府県労働局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

(9) 雇用管理指導援助業務の推進

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

(10) 若者の雇用対策の推進

厳しい就職環境が見込まれる新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、公共職業安定所におけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

ア 就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者であっても就職を希望する者に対して

は、適切な支援を行えるよう、学校との連携を更に強化し、在学時からの新卒応援ハローワークに関する周知・広報を一層強化する。

また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の普及拡大・情報発信の強化を図る。その際、新卒者等が就職活動を進める上で参考とする、キャリアパスやそれに応じた給与の向上等の情報も企業の自発性により公開することができるよう、必要に応じPRシートの充実を図る。

イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、わかものハローワーク等を充実し、民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と公共職業安定所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

ウ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化

わかものハローワーク及び新卒応援ハローワークへの「在職者向け相談窓口」の設置等を行い、相談体制を強化する。その中で得られた事業所に関する情報は、以降の職業紹介に活用するとともに、事業主に対しては若者の職場定着についての支援・助言を行う。

なお、当該窓口において受け付けた相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合は、労働基準監督署に情報提供する等適切に対応する。

また、若者の職場定着についての事業主への支援・助言を的確に行うため、アの定着支援の場面等も活用して、好事例の収集に努める。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成27年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、企業等に対して、変更後の求人提出等の取扱いについて予め周知する。

(11) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて都道府県労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

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

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

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

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

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

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

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

ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、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。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ること、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、都道府県労働局、都道府県及びシルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

(イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

地域の関係機関との連携の下、退職高年齢者等に対する就労・社会参加に関する動機付け、高年齢者向けの就労事業の企画立案、高年齢者の就労・社会参加に関する総合的な相談を行うなど、社会の支え手となる高年齢者を掘り起こし、就労・社会参加に結びつける。

(12) 障害者などの雇用対策の推進

ア 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進など

精神障害者の就労支援については、精神障害に専門性を有する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、カウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも比重を置き、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12か月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や地域障害者職業センター等によるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。さらに、精神障害者に係る各種助

成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、就職支援ナビゲーター等により、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、公共職業安定所における専門的な支援体制を強化する。さらに、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金については、事業主への効果的な周知・活用を図る。

なお、それぞれの障害特性に応じた事業主向けガイドラインの周知を図る。

この他、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対する就職支援として、全国12箇所の公共職業安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、がん等の診療連携拠点病院等との連携のもと、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介や医療機関への出張相談等を実施する。

イ 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

中小企業の障害者雇用に対する理解を促し、雇用を促進するため、職場実習の積極的な実施や、各種助成金により障害者雇用に係る経済的負担を軽減する。

また、法定雇用率の達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、平成27年4月から雇用納付金制度が100人を超え200人以下の規模の企業に適用が拡大されることについて周知を行う。

さらに、都道府県労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

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

ウ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

公共職業安定所と地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、公共職業安定所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、事業主が公共職業安定所や民間人材ビジネス等の紹介により障害者を試用雇用し、試用雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

エ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者の「働く場」に対する発注促進税制（所得税、法人税）、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（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用を更に進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、更に雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

(13) 非正規雇用対策の推進

ア フリーターなどの非正規雇用労働者の正規雇用化の促進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点として、わかものハローワーク等を充実し、民間の活力も活用しつつ、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と公共職業安定所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

また、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するため、事業主の取組を促進する包括的な助成措置である「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、キャリアアップに関するガイドラインを周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな相談支援を行う。

イ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、成功事例の収集や諸外国の実態調査を行うとともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた後、これらの結果を活用し、都道府県労働局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を内容とする法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

(14) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

なお、平成26年度予算において、福祉事務所等に「就業支援専門員」を新たに配置し相談体制の強化を図る事業を創設する等、地方自治体における就業支援の充実強化を行っていくこととしている。また、地方自治体における母子家庭の母等への就労支援の強化等を図るための法改正案が国会へ提出されていることも念頭に、公共職業安定所においては、こうした地方自治体の就労支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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

具体的には、キッズコーナー、ベビーチェアの設置や、キッズコーナーへ安全サポートスタッフを必要に応じて配置するなど子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報の収集・提供を行うとともに、託児付きセミナーや求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報

や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。

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

ウ 育児休業中の経済的支援の強化

男女ともに育児休業を取得することを更に促進し、職業生活の継続を支援するため、育児休業給付の充実を盛り込んだ「雇用保険法の一部を改正する法律案」が第186回通常国会で成立した。施行後は、周知・広報などの取組を実施し、円滑な施行に努める。

(15) 外国人の雇用対策の推進

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

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

イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

外国人雇用サービスセンター等を中心に、専門的・技術的分野の外国人の就職支援を行うとともに、企業における就労環境整備を支援する。また、新卒応援ハローワーク内への留学生コーナーの新設、及び外国人雇用サービスセンターにおける特別な支援を要する留学生に対する支援を実施するとともに、これらの機関と大学・企業等関係機関が連携した効果的かつ一体的な就職支援の取組を推進する。

(16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア ホームレス等に対する就労支援

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

イ 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。

ウ 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。

エ 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

(ア) 沖縄県における雇用対策の推進

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

(イ) 日雇労働者に対する就労支援

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

(ウ) 中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援

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

(エ) 北朝鮮帰国被害者等に対する雇用対策の推進

帰国した被害者及び帰国し、又は入国した被害者の配偶者等の雇用の機会の確保を図るため、職業訓練の実施、就職のあっせん等により、早期就職の促進を図る。

(オ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

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

オ 公正な採用選考システムの確立

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

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

カ 多様な雇用管理改善対策の推進

(ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

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

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

(イ) 港湾労働対策の推進

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

(ウ) 季節労働者対策の推進

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

(エ) 出稼労働者対策の推進

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

キ 住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援

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

ク 農林漁業への就業の支援

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

(17) 地域雇用対策の推進

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

ア 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

(ア) 構造的に雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進するとともに、当該事業を着実かつ円滑に実施できるよう支援するため、ワーキングチーム委員（以下「WT委員」という。）を当該事業の実施地域・実施検討地域へ派遣し、事業実施に必要なアドバイス等を行う。

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

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

(18) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

(19) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の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、確実な運用を図る。

イ 受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう援助していくことが重要である。

このため、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者や頻度の基準、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等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や平成26年4月から施行される再就職手当の拡充である就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

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。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。また、日雇労働求職者給付金の事務処理については、情報提供制度を活用し局内外で情報を共有することにより不正受給の更なる防止に努める。

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

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

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「新たなオンライン利用に関する計画」(平成23年8月23日IT戦略本部決定)に基づき、これまでの電子申請利用促進について、雇用保険関係では雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届及び高年齢雇用継続基本給付金の申請の3手続が重点手続として位置付けられている。

これを踏まえ、雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を平成26年度までに5%以上を目指す。また、平成26年度までに電子申請受付後の処理日数について原則5日以内(繁忙期を除く)の返戻処理を目指す。

さらに、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対してこれまで以上に電子申請の利用勧奨を行うとともに、各局の実情に応じた処理体制の見直しや職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

オ 公共職業安定所における年金相談のための支援

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

(20) ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成24年6月12日付け職総発0612第1号・職保0612第1号・職労0612第1号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」（(20)において「通達」という。）及びこれに関する事務連絡を踏まえて、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行うため、特に、次の事項について確認の徹底を図る。

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

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

(21) 雇用促進税制の推進

本税制は平成25年度までの3年間の時限措置であったが、平成26年度税制改正において、2年間延長された。このことから引き続き周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

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

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

公共職業安定所において提供する様々なサービスやその効果、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、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、全国の公共職業安定所が一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

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

5 職業能力開発行政の重点施策

局所においては、

- ① 求職者に対して、キャリア・コンサルティングを通じた適切な訓練の受講あっせんを実施（能動的マッチングの一環）、
- ② 事業主に対して、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金等の申請受付及びそれを通じた人材育成に関する助言を実施（事業主支援の一環）、
- ③ 国、都道府県、民間教育訓練機関等の関係機関と適格に役割分担し、人材育成に関するベス

ト・ミックスを推進（労働局がコーディネーター）

することにより、地域産業界の人材ニーズに応えられるような人材育成を図る。

また、公共職業安定所においては、公共職業訓練、求職者支援訓練、ジョブ・カード等を活用したマッチングの好事例を一つでも多く作るよう努め、人材育成支援策を用いた求職者等の雇用の安定、就労の促進等を推進する。

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

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

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

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

加えて、ポリテクセンター等のノウハウを活用し、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し行う事業を、平成 26 年度からモデル事業として実施することから、当該地域の局所においては、モデル事業を効果的に実施するために、地域における訓練ニーズ等を把握し積極的な助言等を行うほか、モデル事業の訓練実施に当たっては適切な受講あっせん、就職支援に努める。また、採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生等を対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練をモデル事業として実施することから、当該地域の局所においては、都道府県及び大学等教育機関と連携し、就職活動に困難性を有する学生等に対して当該職業訓練の受講を積極的にあっせんする。

（2）ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていくことに有効であり、公共職業安定所等で職業相談等を行う者については、このようなジョブ・カードを活用する意義を認識することが重要である。

その上で、公共職業安定所を利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを活用する学生や就職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、キャリアシートへの簡潔な記入方法などによる積極的なジョブ・カードの活用を図る。また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを、応募書類としても活用できることについて周知を行う。

（3）労働者・企業の職業能力開発への支援

ア キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金について、政策課題対応型訓練に以下の①～③のメニューを追加し、企業内の人材育成の推進を図る。

① 事業主団体等による、傘下の企業に就職した若年労働者を対象とした実践的な訓練、熟

練技能者の指導力強化や熟練技能の育成・承継のための訓練

② 大企業も対象とした育児休業中や復職後及び出産・育児等により一定期間離職していた女性等の再就職後の能力アップのための訓練

③ 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成 26 年 10 月から実施予定）

加えて、成長分野等人材育成コース、グローバル人材育成コースについて、大企業も対象とするよう拡充を行う。なお、グローバル人材育成コースについては、海外の大学等での職業訓練等を実施する場合も助成対象とする。

イ キャリアアップ助成金（人材育成コース）

キャリアアップ助成金の人材育成コースについて、以下の①及び②のメニューを追加し、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

① 派遣元事業主と共同して派遣労働者の職業能力の向上に取り組む派遣先事業主が実施する訓練

② 従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練（平成 26 年 10 月から実施予定）

局所においては、事業主及び事業主団体に対するキャリア形成促進助成金、キャリアアップ助成金の各メニューの周知を行い、引き続き事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

ウ 職業能力開発サービスセンター

企業内における人材育成の取組を推進していくために、局所は、人材育成の計画策定やキャリア・コンサルティングなど、地域の状況に合わせた相談・支援を行っている職業能力開発サービスセンターについて周知・広報を行うほか、公共職業安定所においては、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

（4）ニートの若者等の職業的自立支援（再掲）

ニートの若者等へ職業的自立支援を行う「サポステ事業」及びサポステ卒業者の職場定着支援等を行う「サポステ卒業者ステップアップ事業」について、局所は周知を行う。また、公共職業安定所においては、サポステの支援を経て誘導されたニートの若者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整えるとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断に関与する。また、必要に応じ、来所者のうちサポステの支援が必要と考えられる者について、サポステに誘導する。さらに、局所においては、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

（5）障害者の職業能力開発の推進

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

6 雇用均等行政の重点施策

男女雇用機会均等法等について、関係法令の改正内容も含め、周知徹底を図るとともに、男女雇用機会均等法に基づく配置・昇進の性差別禁止に係る指導、企業規模や雇用形態に関わらない育児・介護休業法の履行確保、パートタイム労働法に基づく差別的取扱いの禁止や均衡待遇に係る指導に重点を置く。また、妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについては、適切に法的判断を行い、紛争解決援助や法違反への指導を行うとともに、特に、再発企業に対しては、迅速かつ厳正に指導を行い再発防止を徹底する。

さらに、女性が子どもを産み、育児休業を取得しても活躍できる企業を増やすことが重要であ

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

（1）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

（ア）男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等が施行・適用されることから、改正内容の周知徹底を図り、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、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、積極的な指導等により改正男女雇用機会均等法関係法令の履行確保に取り組む。

（イ）性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

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

また、間接差別については、男女雇用機会均等法施行規則の改正により対象となる措置が変更となることから、募集・採用、昇進、職種の変更に係る転勤要件について、的確に法違反を摘示し、是正指導する。

また、コース等で区分した雇用管理制度を導入している企業及び導入を検討している企業等に対しては、新たに制定された「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、法違反企業に対しては、是正指導を行う。

（ウ）妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

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

（エ）女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

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

なお、本省において、女子学生等が固定的な考えにとらわれず、労働市場の状況や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるような啓発資料を作成し、大学や高等学校を通じて配布することにより、意識啓発を図る。また、26年度中に「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」を「両立支援総合サイト」と一元化し「総合情報サイト（仮称）」として総合的な情報提供を行う予定であり、この活用を促し、女性の活用に積極的な企業情報の提供を行う。

（オ）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、改正後の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知及びセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、企業に対し、事後の適切な対応につ

いて指導を行う。

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

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

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

(カ) 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。また、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するとともに、男女雇用機会均等法第12条、13条に関し、措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(キ) 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。

(ク) 男女雇用機会均等法等の周知

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、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等について、説明会等を開催するとともに、法の浸透がまだ十分とはいえない業種、地域については周知方法の工夫を行う等効果的な周知活動を実施する。パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している非正規雇用労働者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

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

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられており、「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いることを踏まえ、ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、更にはポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、女性が子どもを産み、育児休業を取得しても活躍できる企業を増やすことが必要である。

このため、ポジティブ・アクション促進に向け、新たに創設する女性の管理職登用等に必要とされる能力の付与のための一定の研修プログラムを作成・実施し、目標を達成した場合に支給する助成金（ポジティブ・アクション能力アップ助成金）及びポジティブ・アクションに取り組む企業に対する中小企業両立支援助成金の支給額加算制度の周知を図るとともに、企業に対する直接的な働きかけを強力に推進することとし、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び助成措置等の情報提供を積極的に行う。併せて、ポジティブ・アクションを一層促進する上で、企業における女性の活躍状況の情報開示を進めることは極めて効果的であることから、その意義・効果の

周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して総合情報サイト（仮称）の活用を促し、女性の活躍状況の情報開示を図る。さらに、直接的な働きかけを実施した企業については、積極的なフォローを実施する。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や企業のポジティブ・アクションの取組について積極的な普及を図る団体表彰（本省で実施予定）における好事例の周知、総合情報サイト（仮称）等の活用を通じて、企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

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

このほか、経済団体や地方公共団体等が連携して、地域の企業におけるポジティブ・アクションの取組を促進する体制の構築や運営に当たって支援・協力を行う。

（２）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な履行

（ア）中小企業の労働者、非正規雇用の労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底

女性の育児休業取得率は８割を上回っている一方、中小企業においては、育児休業制度の規定率が大企業に比べて低くなっており、育児休業制度の規定がある事業所では育児休業取得者割合が高いという傾向がある中、中小企業の育児休業取得者割合は低い状況にある。また、第１子出産後の女性の継続就業率が約４割にとどまっており、特に短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にある。このため、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図るとともに、集団指導等により、中小企業の労働者や非正規雇用の労働者が育児休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。労働者からの相談が多い業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

また、介護による離職が増加傾向にある状況を踏まえ、介護休業等制度の周知を引き続き行うとともに、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等把握に努める。

（イ）育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

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

（ウ）紛争解決の援助

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

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、両立支援ベストプラクティス事例集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」等の配布により、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、雇用均等指導員（両立担当）も活用し、情報提供及び助言を行う。

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

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

(イ) 両立支援助成金の活用

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

その際、新たに設置される育児休業からの円滑な復帰を支援する助成金について、事業主への効果的な周知を図る。

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

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

ウ 次世代育成支援対策の推進

総合情報サイト（仮称）における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに2,000企業とすることとしている。このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の内容も含め、認定制度について広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

なお、次世代法の期限の延長（平成37年3月末まで）や、現在の「くるみん」の認定事業主の中で実績が相当程度あること等の基準に適合する事業主について特例認定を行う等の新たな制度の創設等を行うための法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行

(ア) パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施や労働者に占めるパートタイム労働者の割合が高い業種を対象とした集団指導等により、法の履

行確保を図る。

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

(イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、パートタイム労働法第21条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助又は同法第22条に基づく均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するため、「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」や「パートタイム労働者活躍推進企業宣言」の活用を促し、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の実施に取り組むとともに、「パート労働ポータルサイト」の活用等効果的な情報提供を行う。

また、雇用均等指導員（均衡推進担当）を活用し、特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

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

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

ウ パートタイム労働法等の周知啓発

あらゆる機会をとらえて、パートタイム労働法の説明や相談に対応するとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の更なる充実を内容とする法改正案が国会へ提出されているところであり、法案が成立した場合には、積極的な周知・啓発等を行う。

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

さらに、パートタイム労働者のスキルアップ・キャリアアップのために必要な知識やノウハウを周知することにより、パートタイム労働者のキャリアアップを支援する。

(4) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

ア 家内労働対策の推進

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

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

(イ) 家内労働法の適正な施行

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

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

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

イ 在宅ワーク対策の推進

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

7 労働保険適用徴収業務等の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 24 年度の労働保険料等の収納率は 97.7%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう、滞納整理、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。また、納付督促業務については、一部の都道府県労働局において外部委託を実施しているが、平成 26 年度においても、円滑に実施する。

イ 口座振替制度の利用促進

労働保険料等の口座振替制度の利用促進に当たっては、厚生労働省ホームページで様式を含む情報の掲載等により周知しているところであり、引き続き、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図るとともに円滑に実施する。

ウ 実効ある滞納整理の実施

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

エ 効果的な算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

オ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

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

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、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、また、労働保険の加入促進に係る委託業務により受託団体と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、適用徴収担当部署において強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

(3) 年度更新の円滑な実施

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

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

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

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

(5) 電子申請の利用の促進等

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

(6) 雇用保険率の周知徹底

平成 26 年 4 月 1 日現在の雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底する。

8 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

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

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

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

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

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

(2) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が共同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。