

5年未満保存

地 発 0410 第 1 号
基 発 0410 第 1 号
職 発 0410 第 1 号
能 発 0410 第 1 号
雇児発 0410 第 1 号
平成 27 年 4 月 10 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 27 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 27 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 27 年度地方労働行政の課題

1 女性・若者・高年齢者等の人材力の強化

- (1) 女性の活躍推進
- (2) 若者の活躍推進・正社員雇用の拡大
- (3) 高年齢者・障害者等の活躍推進
- (4) 労働市場インフラの戦略的強化
- (5) 外国人材の活用・国際協力
- (6) 重層的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) 働き方改革の実現
- (2) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出
- (3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

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 27 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) 東電福島第一原発等における安全衛生管理対策の徹底
- (6) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来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) 働き方改革の推進について

- (2) 労働条件の確保・改善対策
- (3) 最低賃金制度の適切な運営
- (4) 適正な労働条件の整備
- (5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
- (6) 労災補償対策の推進
- (7) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使
- (8) 社会保険労務士制度の適切な運営

4 職業安定行政の重点施策

- (1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標
- (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) 正社員希望者に対する就職支援
- (4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善
- (5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進
- (6) 民間を活用した就職支援等
- (7) 失業なき労働移動の実現
- (8) 地域雇用対策の推進
- (9) 若者の雇用対策の推進
- (10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進
- (11) 高年齢者の雇用対策の推進
- (12) 障害者等の雇用対策の推進
- (13) 職業訓練を活用した就職支援
- (14) 外国人の雇用対策の推進
- (15) 雇用保険制度の安定的運営
- (16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進
- (18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

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
- (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) ニート等の若者の職業的自立支援
- (5) 将来を担う人材育成支援及び業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築
- (6) 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) 労働保険率（労災保険率、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 27 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

我が国は、2008 年をピークとして人口減少局面に入っており、今後、2050 年には 9,700 万人程度となり、2100 年には 5,000 万人を割り込む水準にまで減少すると推計されている。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、我が国の持続的な経済成長のためには、経済の競争力を回復させ、企業収益の拡大を賃金上昇、雇用・投資拡大につなげ、経済の好循環を継続的なものとするとともに、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。

そのためには、若者・女性や高齢者などが働きやすく、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てる環境整備のため、働き方改革や若者・女性の活躍促進などに取り組む必要がある。

(2) 最近の経済情勢

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や夏の天候不順の影響、輸入物価の上昇等を背景として、年度前半には実質 GDP 成長率がマイナスとなったものの、「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」の一体的推進により、緩やかな回復基調が続いた。

最近の経済情勢をみると、景気は企業部門に改善がみられるなど、緩やかな回復基調が続いている。個人消費は、総じてみれば底堅い動きとなっている。設備投資はおおむね横ばいとなっており、生産は持ち直している。消費者物価は横ばいとなっている。

平成 27 年度の我が国経済は、「緊急経済対策」などの政策の推進や政労使の合意を踏まえた取組等により、実質雇用者報酬の伸びがプラスとなるなど雇用・所得環境が引き続き改善し、好循環が更に進展するとともに、交易条件も改善する中で、堅調な民需に支えられた景気回復が見込まれる。

なお、先行きのリスクとしては、海外景気の下振れや金融資本・商品市場の動向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 26 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り、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成 26 年の有効求人倍率は 1.09 倍（前年差 0.16 ポイント上昇）（職業安定業務統計）、完全失業率は 3.6%（前年差 0.4 ポイント低下）（労働力調査）となった。雇用者数を産業別にみると、医療・福祉等で増加が続い

ている。また、雇用形態別にみると、平成 26 年の正規雇用の労働者は前年差 16 万人減、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員等は同 56 万人増となっている。

直近についてみると、平成 27 年 2 月の有効求人倍率は 1.15 倍（前月より 0.01 ポイント上昇）、完全失業率は 3.5%（前月より 0.1 ポイント低下）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る。

（2）若者の雇用状況

平成 27 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 86.7%（「平成 26 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（平成 27 年 2 月 1 日現在）、高校については 92.8%（「平成 26 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」（平成 27 年 1 月末現在））となっており、また、フリーター（15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者）数は、平成 26 年平均で 179 万人（平成 26 年「労働力調査（詳細集計）」）と、ニート（15～34 歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない、若年無業者）の数については、平成 14 年以降 60 万人台の水準で推移している。

（3）高年齢者の雇用状況

平成 26 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年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「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主）は 98.1%となっている（「平成 26 年高年齢者雇用状況報告」）。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 26 年の女性の雇用者数は 2,436 万人となり、前年に比べ 28 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 43.5%（前年差 0.2 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」（79.3%）と「45 歳～49 歳」（76.8%）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 1.2 ポイント上昇し、70.8%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 26 年の管理職に占める女性の割合（課長級以上）は 8.3%（前年 7.5%）となっている。さらに、平成 26 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 72.2（前年 71.3）、一般労働者のうち正社員・正職員については 74.8（前年 74.0）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、特に高齢層や女性を中心に非正規雇用労働者が増加している。

「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 26 年で 37.4%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。また、正社員として働ける機会がなく不本意ながら非正規の職に就職している者の割合は前年に比べ減少しているものの、若年層ではその割合が他の年齢層と比べ高い状況となっている。

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 26 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 時間未満の者）数は、1,651 万人と、雇用者総数の 30.4%を占める。また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

さらに、「賃金構造基本統計調査」によると、平成 26 年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 56.6（前年 56.8）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 26 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 43.1 万人（前年同日比約 2.2 万人増）と 11 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 1.82%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 44.7%と、半数に満たない状況である（「平成 26 年障害者雇用状況報告」）。

公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成 25 年度が 77,883 件と 4 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 26 年度は平成 27 年 1 月現在で、前年同期比 9.1%増の 71,617 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 26 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 103,336 人、就職率が 82.4%（施設内）、73.7%（委託）となっている（受講者数は平成 26 年 4 月から平成 26 年 10 月末時点、就職率は平成 26 年 7 月末までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績）。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 34,298 人となっている（受講者数は平成 26 年 4 月から平成 26 年 10 月末時点）。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成 25 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 105 万件（前年度比 1.6%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 25 万件（同 3.5%減）、助言・指導申出受付件数が 10,024 件（同 3.3%減）、あっせん申請受理件数が 5,712 件（同 5.5%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、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成 25 年度は 59,197 件で、前年度比では 7,527 件（14.6%）増加している。

労働基準監督署には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として多数寄せられている。

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。

公共職業安定所には、求人票の内容と実際の労働条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違など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 26 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1,788 時間（所定内労働時間は 1,634 時間、所定外労働時間は 154 時間）となっており、前年に比べて 4 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 1,741 時間（所定内労働時間 1,609 時間、所定外労働時間 132 時間）、前年比 5 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、1,998 時間（所定内労働時間は 1,810 時間、所定外労働時間は 188 時間）と前年に比べて 1 時間増加している（事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 2,021 時間（所定内労働時間 1,848 時間、所定外労働時間 173 時間）、前年比 3 時間の増加）。

「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 8.5%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については、平成 26 年上半期（6 月末現在速報値）時点で、死亡災害、休業 4 日以上之死傷災害が前年同期比でそれぞれ 19.4%、3.6%増加した。このため、8 月に業界団体に対する緊急要請を行い、労働災害の増加に一定の歯止めがかかったものの、平成 26 年の死亡者数は 1,015 人（前年同期比 0.5%増：平成 27 年 2 月末時点速報値）、休業 4 日以上之死傷者数は 113,972 人（前年同期比 1.0%増：平成 27 年 1 月末時点速報値）と、前年を上回る結果となった。また、第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）では、平成 29 年時点で労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数を平成 24 年実績（死亡者数 1,093 人、休業 4 日以上之死傷者数 119,576 人）よりも 15%以上減少させることを目標としているが、2 年経過時点で死亡災害が 4.1%の減少、死傷災害が 0.3%の減少に留まり、目標達成が困難な状況となっている。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、我が国における自殺者のうち、7,164 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は 2,227 人となっている（平成 26 年における自殺の状況【内閣府・警察庁】）。

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 47.7%となって

いる（「平成 25 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

労災保険給付の新規受給者数は、平成 25 年度は約 60.3 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 784 件（前年度比 6.9%減）とほぼ横ばいで推移している中、精神障害事案の労災請求件数は 1,409 件（前年度比 12.1%増）と過去最多を更新している。

石綿関連疾患の労災請求件数は 1,113 件（前年度比 5.0%減）と引き続き高水準で推移している。一方、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（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、40 件（前年度比 77.5%減）、支給決定件数は 23 件（前年度比 86.2%増）と減少している。

第2 平成 27 年度地方労働行政の課題

1 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

(1) 女性の活躍推進

ア 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

平成 27 年 4 月 1 日に施行される改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知及び認定取得への取組の更なる促進を図る必要がある。

イ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の周知

現在、国会に提出している「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」（以下「女性活躍推進法案」という。）が成立した場合には、平成 28 年 4 月からの円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知を徹底する必要がある。

ウ 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、こうした者一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが重要である。このため、潜在的利用者が多く集まる場所への出張相談の充実や事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施、求職者等に対する情報発信機能の強化等、マザーズハローワーク事業を充実し、子育て中の女性等に対する再就職支援を一層推進する必要がある。

さらに、公的職業訓練において、出産・育児等によりキャリアを中断した女性の再就職を支援する必要がある。

また、女性のライフステージに応じた能力開発が行われるよう、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップを行うための訓練を実施する事業主等を通じた支援を行う必要がある。

エ 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止の徹底

妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いは、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであり、決して許されるものでない。

しかしながら、近年の女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、関

係法令の周知徹底を図り、相談に当たっては、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成 27 年 1 月 23 日に発出した「改正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の施行について」及び「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の施行について」の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行うことが重要である。

(2) 若者の活躍推進・正社員雇用の拡大

ア 若者の活躍推進

(ア) 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備

青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するための「若者雇用促進法案」（「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」）について、法案が成立した場合には、その円滑な施行を図る必要がある。

(イ) 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等については、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、就職支援を強化する必要がある。特に、平成 27 年度大卒等卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業生が増加することが無いよう、未内定学生への集中的な就職支援を行う必要がある。

また、『日本再興戦略』改訂 2014」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定、以下「改訂日本再興戦略」）において、「若者応援企業宣言」事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援することや、「企業による雇用管理改善の取組を促進する」ことが盛り込まれており、これを踏まえ、新卒者等に対する就職支援や企業における雇用管理改善等の促進に取り組む必要がある。

(ウ) フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援

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。

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の活用や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する必要がある。また、改訂日本再興戦略において、フリーターの就労支援の充実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。

また、ニート等の若者の数は平成 25 年時点で 60 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、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ卒業者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

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」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）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。」とされるとともに、改訂日本再興戦略において、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」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」等を踏まえつつ、こうした企業等への取組を引き続き強化する必要がある。

（オ）将来を担う人材育成支援

若者のものづくり離れ・技能離れ等の実態を踏まえ、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、産業活動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成を図る必要がある。

また、基幹産業である製造業等において、中核人材の育成や若者への技能継承を図ることは喫緊の課題となっており、これらの課題に対応するためには事業主等が実施する人材育成に対して更なる支援を行うことが重要である。

あわせて、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 「正社員実現加速プロジェクト」の推進

（ア）総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備（再掲）

第 2 の 1 の（2）のアの（ア）参照。

（イ）非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者数は全体の 3 分の 1 を超え、引き続き高い水準で推移しており、非正規雇用労働者の雇用の安定や処遇の改善を図ることが重要である。正社員を希望する者には、その道を開くとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選択する者には、処遇の改善等を推進していく必要がある。

（ウ）非正規雇用労働者の能力開発・育成支援

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、非正規雇用労働者の就業経験等に応じた公共職業訓練の充実や、成長分野で求められる人材育成を推進することが必要である。

ウ 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進（再掲）

第2の1の（2）のイの（イ）参照。

(イ) 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

労働者派遣制度については、平成26年1月に、労働政策審議会において建議がなされ、この建議を受けて、同年2月に労働者派遣法改正法案の法律案要綱について諮問答申が行われた。これらを踏まえるとともに、本年1月の与党合意を受けた修正を行った上で、「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」を第189回通常国会に提出した。法案が成立した場合には、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

この法案は、自らの働き方として派遣を積極的に選択している派遣労働者については、その待遇の改善を図るとともに、正社員を希望する派遣労働者については、正社員への道が開かれるようにするものであり、「正社員実現加速プロジェクト」と相まって、派遣労働者の正社員化の推進を図る。

また、平成27年10月1日施行の労働契約申込みみなし制度についても、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

(ウ) パートタイム労働者対策の推進

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、平成27年4月1日に施行される改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という。）に基づく的確な指導等により改正パートタイム労働法の着実な履行確保を図るとともに、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の取組を支援し、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。

また、短時間正社員制度の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により、導入・定着促進を図る必要がある。

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図るため、改正内容を中心とした改正パートタイム労働法の周知を図る必要がある。

(エ) 「多様な正社員」の普及・拡大

いわゆる「正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和し、非正規雇用労働者の処遇改善と企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知するとともに、「多様な正社員」の導入を検討する企業に対するノウハウの提供等の支援を行う必要がある。

また、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現や、非正規雇用労働者の

キャリアアップを実現するため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の一つの形態として、育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と機会を提供できる短時間正社員制度の導入・定着促進を図る必要がある。

(オ) 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法第 18 条に定める「無期転換ルール」が、実質的には平成 30 年度以降に効力を発揮することを踏まえ、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、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続き周知する必要がある。

(3) 高年齢者・障害者等の活躍推進

ア 高年齢者の活躍推進（「シニア活躍応援プラン（仮称）」の推進）

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく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。改訂日本再興戦略においては、「誰もが生涯現役で活躍できる社会を構築するため、65 歳を過ぎても働ける企業の普及促進を行うとともに、高齢者が身近な地域や人材を必要としている他の地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備する。」とされており、これを踏まえて、企業への支援策の充実、高年齢者の再就職支援の充実、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等に取り組んでいく必要がある。

イ 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の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、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（平成 26 年法律第 137 号）が第 187 回臨時国会で成立し、平成 27 年 4 月 1 日から施行される。このため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努めることが必要である。

ウ 障害者等の就労促進

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ことが必要である。難病患者については、平成 26 年 5 月に「難病の患者に対する医療等に関する法律」が成立したことや就労支援のニーズが高まっていること、発達障害者については新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びていることを踏まえ、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、雇用障害者数が増加する中にあって、雇い入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められている。

このほか、改正障害者雇用促進法に基づく雇用分野における障害者の差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に係る規定が平成 28 年 4 月に施行予定であり、当該規定に係る指針が平成 27 年 3 月に策定されたことから、これらについて事業主等への周知を図り、円滑な施行に取り組むことが必要である。

また、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や事業主の理解を促進するための取組を実施する必要がある。

(4) 労働市場インフラの戦略的強化

ア 職業能力の「見える化」等を通じた人的資本の質の向上

(ア) 業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築等

非正規雇用労働者等が円滑なキャリアアップ等を図るため、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な対人サービス分野等を重点に、新たな職業能力評価制度を構築する必要がある。

(イ) 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスを推進するため、地域の人材ニーズを踏まえ、国と都道府県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行うとともに、産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）を構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う必要がある。

(ウ) ジョブ・カード制度の普及・促進

ジョブ・カード制度は、実践的な職業能力の習得、求職者と求人企業とのマッチングを促進し、安定的な雇用への移行等を目的とした制度であり、職業訓練受講者のみならず、求職者等への一層の活用の促進が必要である。

また、ジョブ・カードについては、改訂日本再興戦略等を踏まえて、平成 27 年度の途中より、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして、職業生活を通じて活用できるものに見直す予定であり、新ジョブカード制度への円滑な移行、着実な普及が必要である。

イ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

(ア) 失業なき労働移動の実現

昨年に引き続き改訂日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動の実現のため、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、早期に再就職を実現することが課題である。

そのため、労働移動支援助成金の利用促進を図るとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、出向・移籍のあっせん機能を強化することが必要である。

(イ) 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

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すとともに、優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者を育成し、業界全体の質的向上を図る必要がある。

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取組が必要なフリーター等に対する支援において、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。

(ウ) 労働市場全体として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。

そのため、「日本再興戦略」に基づき、民間人材ビジネス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取組が平成 26 年 9 月に開始されたところである。

また、ハローワークの求職情報の提供の開始も円滑に行う必要がある。

(エ) 労働者派遣制度の見直しの着実な実施（再掲）

第 2 の 1 の（2）のウの（イ）参照。

(オ) 雇用労働相談センター等の周知・運営

国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）に基づき、新規開業直後の企業や海外からの進出企業等が、日本の雇用ルールを的確に理解して、個別労働関係紛争を生じることなく、円滑に事業展開できるよう、また、長時間労働の抑制や雇用の安定等を図り、これらの企業の労働者が意欲と能力を発揮できるよう、「雇用労働相談センター」を設置・運営しており、同センターの利用促進に向け、適切に周知を図る必要がある。

(5) 外国人材の活用・国際協力

ア 外国人材の活用

改訂日本再興戦略では、建設・造船及び介護分野等における外国人材の活用等の検討や技能実習制度の見直し等が盛り込まれており、現在関係省庁にて制度設計等の検討が行われている。特に、建設・造船分野における外国人材の受入れについては、平成 27 年度初頭からの受入れが開始されることになっている。このような外国人労働者を巡る動きを踏まえ、我が国で就労する外国人労働者の適正な就労環境の確保に努める必要がある。

また、同戦略では、留学生の国内企業への就職支援や、特に中小企業への就職拡大の

ため、関係省庁との連携の下、マッチング機能を充実させることも盛り込まれており、これまで以上に取組を強化する必要がある。

イ 技能実習制度の抜本的な見直し

技能実習制度の適正化については、現在、国会に提出している「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」（以下「技能実習法案」という。）が成立した場合には、当該法案に基づき新設される外国人技能実習機構を始めとする関係機関との連携に努める必要がある。

（6）重層的セーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度については、引き続き、訓練が必要な者に対する制度や訓練コースの周知並びに誘導及び受講奨励及を行うとともに、訓練受講希望者に対するキャリア・コンサルティング機能を強化していく。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定や公共職業安定所によるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実現に向けて支援を一層充実させていく必要がある。

イ 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）生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

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するとともに、平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を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・強化

刑務所出所者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、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、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、新たに実施される「協力雇用主等啓発・支援策」の受託団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

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）働き方改革の実現

改訂日本再興戦略において、働き過ぎ防止のための取組強化が盛り込まれるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題である。そのため、平成 26 年 9 月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、省を挙げて、企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んでおり、引き続き、同本部の指揮の下、これらの取組を推進していく必要がある。

また、各労働局に設置した「働き方改革推進本部」における企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に取り組む必要がある。

ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に向けた取組の推進

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このような中で、改訂日本再興戦略において、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされたところである。

これを踏まえ、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める必要がある。

(イ) 過労死等防止対策の推進

第 186 回通常国会において、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）が成立し、平成 26 年 11 月 1 日に施行された。国としては、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に、過労死等の防止のための対策を効果的に推進していく必要がある。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

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、改訂日本再興戦略においても、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について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、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、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。

また、仕事と子育て等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働き方であるテレワークについては、平成 26 年 6 月 24 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2014」、改訂日本再興戦略及び「世界最先端 IT 国家創造宣言」において、その推進について盛り込まれているところであり、特に雇用型テレワークについて、これまで以上に普及を促進する必要がある。

併せて、自営型テレワークである在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」

の周知・啓発を引き続き実施していく必要がある。

ウ 労働時間法制の見直しの内容の周知

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や、とりまとめた内容について、労使双方に適切に情報提供を行う必要がある。

加えて、「労働基準法等の一部を改正する法律案」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、労使双方に対しパンフレットを活用するなど、その内容の周知を図る必要がある。

エ 「多様な正社員」の普及・拡大（再掲）

第2の1の（2）のウの（エ）参照。

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

昨年の春季労使交渉における賃上げ率が過去 15 年間で最高となるなど、経済の好循環が生まれ始めている一方、物価上昇により、賃金の上昇を実感しづらい状況にある。拡大した企業収益を賃金上昇につなげ、個人消費を拡大させることで更なる企業収益の拡大に結びつける、経済の好循環の二巡目を大きく前進させることが重要である。

最低賃金についても、引き続き、すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ、引上げに努めていく。

カ 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の円滑な施行（再掲）

第2の1の（3）のイ参照。

（2）地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

ア 「地域しごと創生プラン」の推進

政府の重要施策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、雇用情勢の悪い地域のみならず、人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域も重点的な行政対象として意識し、状況に応じた対策を実施することが必要である。

具体的には、地方に良質な雇用機会を創出し、労働基準法令遵守やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、地方自治体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援をすることが必要である。

また、労働局や公共職業安定所が地方自治体や他省庁の施策とも連携しながら、首都圏から地方に必要な人材を呼び戻す取組みを首都圏及び地方の公共職業安定所や地方自治体が協力して行うこととする。

さらに、地域の人材ニーズを踏まえ、国と都道府県の一体的計画に基づき、公的職業

訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行うとともに、産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）を構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う必要がある。

イ 人材不足分野における人材確保・育成対策の推進

（ア）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用情勢の着実な改善に伴い、多くの分野で労働力需給が逼迫してきているところである。特に、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった社会保障関係分野や、建設分野などにおいて、構造的な人材不足問題が深刻化してきている。

これらの分野の人材確保のためには、改訂日本再興戦略に基づき、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（潜在有資格者対策・マッチング強化）とともに、個々の能力を高めて（能力開発）、更なるキャリアアップに結びつけていくこと（好循環の実現）が重要であり、人材の確保・育成対策を総合的に推進する必要がある。

（イ）ものづくり分野における人材確保・育成支援対策の推進

技能継承や中核人材の確保・養成を図るため、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、産業活動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成支援対策を強化する必要がある。

（ウ）人材不足分野における公共職業訓練等の拡充

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するため、離職者を対象とした公共職業訓練を拡充する必要がある。

また、特に建設分野においては人材不足が顕在化しており、国内における建設労働者育成を支援するには、業界団体等と連携した人材育成事業を推進していく必要がある。

（3）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

（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。

特に東電福島第一原発構内における死亡災害等、重篤な災害が増加傾向にあることに留意する必要がある。

また、東電福島第一原発における緊急作業に従事した労働者（以下「緊急作業従事者等」という。）に対する長期的健康管理についても、引き続き実施していく必要がある。

(イ) 労働災害を減少させるための取組

12 次防の目標達成（労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数をともに平成 29 年までに平成 24 年比 15%以上減）に向けて、業種横断的な課題である転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策に着目するとともに、引き続き、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ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製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店を中心とした取組を推進していく必要がある。

イ 労働安全衛生法の改正内容の周知

昨年 6 月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）について円滑な施行を期するため、改正内容に係る周知徹底を図る必要がある。

ウ 過重労働による健康障害防止対策の推進

改訂日本再興戦略に「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、平成 26 年 11 月から過労死等防止対策推進法が施行されるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となっているところ、過重労働による健康障害防止対策を積極的に推進する必要がある。

エ 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、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が 2 年連続トップで、また増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

オ 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、労働保険料の収納率の向上を図る。

カ 長期療養が必要な労働者の復職等支援

近年の労働環境の変化等により作業関連疾患が増加しており、また医療技術の進歩に伴い、これまで治らないとされていた疾病が治るようになり、職場復帰を目指して治療を受ける労働者や治療を受けながら就労する労働者等、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が増加している。

しかしながら、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際や治療を行いながら就労継続する際に、企業の人事労務担当者・産業医と病院の主治医間で、当該労働者に係る治療状況や病状等の情報共有が適切に行われず、病院、企業双方において勤務状態・病状等を踏まえた適切な治療・労務管理等が行われない状況が発生しており、長期にわたる治療が必要な疾病を抱えた労働者が職場復帰し、

就労継続することが困難となっているため、治療を行いながら就労を継続するための取組を行う必要がある。

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を通じた地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた、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検証を行う。

（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、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められており、地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫を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

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

特に、課題を抱える求職者や求人者及び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、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）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、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応えていくため、都道府県労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報について共有・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。

さらに、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、引き続き、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の幹部が、都道府県知事、市町村長、地方自治体幹部職員、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、その要請に応じるよう努めることとし、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

その他、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「一体的実施事業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日付け職公発0801第1号)を参考に、一体的な雇用対策を進める。また、一体的実施事業や雇用対策協定、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業によって、一層の連携強化を図る。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。雇用対策協定の趣旨及び内容が全国指針に沿う場合は、雇用対策協定を雇用施策実施方針と見なすことも可能であるため、こちらも積極的に活用し、地方自治体との連携を図る。

このほか、働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」

(平成26年法律第136号)に定める基本理念に則り、「働き方改革」の実現に向けて、都道府県等とも連携を密にして取組を推進する。

(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に創意工夫に努める。

(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り、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワーク等での若者向けセミナー等における労働法制の普及等を加え、引き続き取組を進める。

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を行い、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を行い、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について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。

オ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、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を推進する。

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27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、被災9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、被災地の労働局においても活用事業所の求人充足の取組など必要な連携を行う。

(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の雇用の場を確保するため、被災5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対応雇用支援事業として実施する。

被災5県の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、取組の事例紹介や必要な助言を行うことにより、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とともに、事業終了後において安定した雇用に向けた再就職支援を行う。

(3) 福島避難者帰還等就職支援事業

福島復興再生特別措置法(平成24年法律第25号)第68条及び第77条の規定に基づき、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等の帰還・就職を支援することとし、雇用の安定を図るための事業を実施する。

福島労働局は、地方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等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、市町村や避難者等の実情に応じて、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等に対する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行う。

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、引き続き被災地における人材育成を推進する。

(5) 東電福島第一原発等における安全衛生管理対策の徹底

東電福島第一原発においては、廃炉に向け、放射線業務を含む各種工事等の作業が行われており、これらの作業に従事する労働者が増加し、原発事故に伴う高い放射線環境下において、多数の元方事業者及び関係請負人が混在して同一敷地内で作業している状況にあることを踏まえ、労働者の安全と健康の確保の観点から、安全衛生管理対策の徹底について指導等に当たる。

また、東電福島第一原発以外の原子力施設においても、原子力施設事業者、元方事業者に対する指導等を行う。

ア 東電福島第一原発等における放射線障害防止対策の徹底について

東電福島第一原発での廃炉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。その他の原子力施設については、東電福島第一原発における事故の教訓等を踏まえ、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」(平成24年8月10

日付け基発 0810 第 1 号) に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策等について指導を行う。また、本年度より緊急作業従事者等を対象とした疫学研究が本格的に実施される予定であることから、関係事業者に対する説明等、必要な協力を実施する。

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 日付け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保持増進のための指針公示第 5 号) 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等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。

イ 東電福島第一原発等における労働災害防止対策

東電福島第一原発における各種工事等に係る労働災害の発生状況をみると、平成 26 年は災害が増加するとともに、平成 27 年 1 月には福島第一原発、福島第二原発において死亡災害が立て続けに発生した。このため、東京電力に対して、労働災害防止対策の強化を求めるとともに、元方事業者及び関係請負人に対して、労働災害の防止を図るため、必要な指導等を行う。

(6) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策等の徹底

除染等業務、特定線量下業務又は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を防止するため、「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」(平成 26 年 10 月 20 日付け基発 1020 第 2 号) に基づいて、関係事業者に指導を行う。その際、放射線障害防止対策の適切な実施についてはもとより、労働条件の明示、健康診断費用等の賃金控除、年少者に係る就業制限等の一般労働条件についても、適切に指導を行う。また、除染等事業者に対する監督指導等に当たっては、発注者である環境省や地方公共団体との連携を図る。

(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、全国的な事前防災・減災のための取組等により、引き続き、建設投資が堅調に推移し、全国的な人材不足等が継続することで、建設業で初めて就業する者が多い状況が続くと見込まれるため、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の予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続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、都道府県労働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 少子化対策の推進

「少子化対策大綱」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31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 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法、改正パートタイム労働法について、「都道府県労働局における労働基準行政と雇用均等行政との連携について」（平成12年12月26日基発第775号、女発第291号）及び「都道府県労働局における雇用均等行政と職業安定行政との連携について」（平成12年12月26日女発第291号、職発第726号）に基づき、雇用均等室が中心となって、局内各部及び署所との連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

また、現在、国会に提出している女性活躍推進法案が成立した場合には、雇用均等室が中心となり、局内各部及び署所等との連携により、事業主等を対象とした説明会を開催する際に、積極的周知を図る。

さらに、女性が多様なニーズに応じた働き方で様々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に向けとりまとめられた「働く女性の処遇改善プラン」について、事業主を始め広く関係者に理解されるよう、労働局が一体となって、その着実な実施を図る。具体的には、働きに見合った処遇改善の推進、ライフステージに応じたスキルアップの支援及びいきいき働ける職場環境の実現等を図る。

併せて、女子学生等が女性であることを理由に業種や職種を限定する等、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。さらに、再就業支援等の推進に当たっては、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「カムバック支援サイト」及び「託児付き再就職支援セミナー」において、マザーズハローワーク事業の取組等について情報提供していることから、雇用均等室と職業安定部との連携に努める。

ウ 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、共同した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。

特に、

- ① 派遣労働者も、産前・産後休業が取得でき、また、一定の要件を満たせば育児休業も取得できること、
 - ② 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること
- を中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業担当部課室が実施する派遣元事業主に対する説明会において、雇用均等室の職員による説明機会を積極的に確保する。

エ 外国人労働者対策・国際協力の推進

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（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人指針」という。）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。

技能実習制度については、技能実習法案が成立した場合には、当該法律に基づき新設される外国人技能実習機構と必要な連携に努める。

また、当該法律に基づき、都道府県労働局、外国人技能実習機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成される地域協議会において、都道府県労働局は、問題事案等の情報共有を行う等、関係機関との連携に努める。

オ 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の防止及び早期是正に努める。

特に、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、都道府県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

カ 人身取引対策の推進

平成 26 年 12 月に開催された犯罪対策閣僚会議において、人身取引対策に係る情勢に適切に対処し、政府一体となってより強力に人身取引対策に取り組んでいくことを目的とした「人身取引対策行動計画 2014」が決定された。労働搾取の防止を通じてこれを目的とした人身取引の発生防止を図ることとされており、また、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。

行動計画の別添 2「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」及び別添 3「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」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。

キ 職業訓練の推進

「関係機関の連携等による職業訓練関係業務の効果的な実施について」（平成 24 年 4 月 18 日職首発 0418 第 1 号、職派若発 0418 第 1 号、能発 0418 第 1 号）、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（職訓発 0929 第 1 号、能発 0929 第 1 号）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。

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。また、状況に応じて都道府県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

ク 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。

また、平成 27 年度の途中より、新ジョブカード制度に移行する予定であり、関係機関等との連携の下、新ジョブカード制度への円滑な移行、着実な普及を図る。

ケ 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。

コ ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、局所は周知を行う。公共職業安定所においては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについて、その妥当性の判断を行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、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とともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与する。

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

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

そのため、監督指導では、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、地域全体の労働環境の底上げを図るため、地域の有力企業への働きかけ等、監督指導以外の手法も活用した労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(1) 働き方改革の推進について

ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「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、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。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、特別条項において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、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考え

られる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を徹底する。

また、11月を「過重労働解消キャンペーン（仮称）」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

（イ）過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法に基づいて厚生労働省に新たに設置された過労死等防止対策推進協議会の意見を聴いて定めることとなる「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、その効果的な推進を図る。

また、地方公共団体に対し、過労死等防止対策推進法の趣旨や過労死等防止啓発月間（11月）における国の取組内容等について伝えとともに、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部のもとで以下を実施する。

（ア）働き方改革・休暇取得促進

a 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。さらに、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し、好事例をまとめた上、全国の自治体等に発信する。

（イ）ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

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労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、

改善に取り組む中小企業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、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) 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「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を、引き続き行う。

「労働条件相談ほっとライン」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。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 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、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても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、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、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者や外国人造船就労者等の外国人労働者を含め、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は、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、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。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われる事案であることから、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるものの又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に司法処分に付すこととする。

さらに、都道府県労働局に設置されている外国人労働者相談コーナーを活用した「外国人労働者向け相談ダイヤル（仮称）」を平成27年度から整備し、外国人労働者からの相談に的確に対応するとともに、当該ダイヤルについて、厚生労働省ホームページ

等を通じて適切に周知を行う。

(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、平成27年4月に施行されるパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 労働時間法制の見直し内容の周知

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や、とりまとめた内容について、労使双方に適切に情報提供を行う。

加えて、「労働基準法等の一部を改正する法律案」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、労使双方に対しパンフレットを活用するなど、その内容の周知を図る。

エ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、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、引き続き周知する必要がある。

このため、労働基準監督署及び公共職業安定所におけるリーフレットの配布や中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図るとともに、本省において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用推奨等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

オ 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の円滑な施行

平成 27 年 4 月 1 日から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が施行されるため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に備え、申請の受理及び審査を実施する体制を整備し、これに適切に対応する等、労働基準部と職業安定部の連携を密にして法の円滑な施行を図るとともに、本省において作成するパンフレットの配布や都道府県労働局における説明会の実施を通じ、労使双方に法の内容について周知を図る。

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」の排除を期するため、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。

(3) 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・小規模事業者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（全国 47 か所）」及び「最低賃金総合電話センター（仮称）」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

地域別最低賃金が 800 円未満の地域に所在する中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、引上げを実施した労働者数に応じて設備導入等の経費の一部を助成する。

(ウ) 業種別中小企業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

し、助成を行う。

(4) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用助成を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の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 10 月 1 日から施行されている改正医療法に基づき順次各都道府県が設置している「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

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、各種講演等を通じてパワーハラスメント対策導入マニュアルの普及に努め、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

テレワーク・セミナーや労使向けシンポジウムの開催等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワークの導入経費にかかる支援や業界団体と連携した支援による個別企業へのきめ細かな支援策等の強化、柔軟な働き方や適切な評価が可能となる新たなモデル確立のための実証事業の実施等の取組を通じて、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 雇用労働相談センター等の周知・運営

国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）に基づき、「雇用労働相談センター」を設置・運営し、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用した弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針について、周知徹底を図る。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成 27 年度は、12 次防の計画期間の中間年に当たるが、平成 25、26 年の労働災害発生

状況を鑑みると、目標達成が困難な状況となっていることを受け、次のアからケまでのとおり、業種横断的な対策として、転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策に取り組むとともに、重点業種対策として、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店を中心に、引き続き、12次防の重点対策等に取り組むこととする。

また、昨年6月に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」についても、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業種横断的な取組

「平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死亡者数、休業4日以上之死傷者数のいずれも15%以上減少させる」という12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する業種横断的な対策として以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業等にあっては関係行政機関と、新聞販売業や建設業にあっては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組を促す。

(ウ) 非正規労働者等対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規労働者の割合が拡大しているが、非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、特に派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

また、外国人技能実習生についても、「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」に示す安全衛生教育の実施等の徹底を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

12次防の重点業種については、以下の対策を推進する。

(ア) 製造業

製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻きこまれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。

(イ) 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、東日本大震災からの復旧・復興工事や2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の準備等により、今後も建設投資が堅調に推移することが予想され、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事における安全衛生経費の確保について、国土交通省が改訂した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

荷役作業時の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対する要請等を行う。とりわけ、労働災害の3割を占める「墜落・転落」災害の防止の徹底を図る。

(エ) 第三次産業

小売業、社会福祉施設、飲食店をはじめとする第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、許認可権を有する都道府県等他行政や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、危険箇所の「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

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。

小売業、飲食店などの業態におい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。

さらに、腰痛は社会福祉施設において多く発生しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成28年6月までに安全データシート（SDS）交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により改正法の内容を周知するとともに、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。

また、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。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成 27 年 12 月 1 日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。また、産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

また、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 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、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。

カ 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労働者に作業を行わせる事業者に対し、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。

キ 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられているとともに、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成 27 年 6 月 1 日から施行されることを踏まえ、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%以下にするとした 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和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。

ク 特別安全衛生改善計画制度

改正労働安全衛生法により、法令に違反し、一定期間内に同様の重大な労働災害を複数の事業場において発生させた企業に対して、同様の重大な労働災害の再発防止のため、安全又は衛生に係る改善計画を作成するよう、厚生労働大臣が指示することができる制度（特別安全衛生改善計画）が平成 27 年 6 月 1 日から施行されることから、当該制度の周知に努める。

ケ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省の HP 等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」が平成 27 年 6 月 1 日から開始されることから、周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(6) 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行っ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に対し迅速・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労災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 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から３年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

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

会計検査院から昨年度に引き続き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 労災診療費の支払いの適正化

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。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、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等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確

にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

カ 長期療養が必要な労働者の復職等支援

長期療養が必要な疾病を抱えた労働者の復職支援を行う「復職等支援コーディネーター」の養成を行い、医療機関と事業場の橋渡しをすることで、治療を行いながら就労を継続するためのモデル事業を実施し、長期療養が必要な疾病を抱えた労働者の復職支援を行う。

(7) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、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、相談しやす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、地方労働基準監察監督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。

(8) 社会保険労務士制度の適切な運営

厚生労働大臣が指定する団体が行う個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続において、特定社会保険労務士が単独で代理をすることができる紛争の目的価額の上限の引上げ（60万円から120万円）及び補佐人制度の創設等を内容とする「社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成26年法律第116号）」が平成26年11月21日に公布され、一部を除き、平成27年4月1日に施行されたところであり、リーフレットを活用する等により、その内容の周知を図る。

また、社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

4 職業安定行政の重点施策

(1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

公共職業安定所のマッチング機能に関する業務（以下、「マッチング業務」という。）について、地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

ア 全所必須指標

全公共職業安定所で目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

(ア) 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標で、全国目標値をもとに局所ごとに目標設定するもの。

a 就職件数（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、1,800,000 件以上を目指す。

b 充足件数（常用、受理地ベース）

公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、1,800,000 件以上を目指す。

c 雇用保険受給者の早期再就職件数

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件数について、510,000 件以上を目指す。

（イ）補助指標

公共職業安定所に対する利用者の信用を向上させていくため、マッチング業務の質を測定する指標で、局所ごとに目標設定するもの。ただし、満足度については、全国一律の目標値として、本省が設定する。

a 満足度（求人者）

求人者向け調査における満足度について、有効回答数を分母として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

b 満足度（求職者）

求職者向け調査における満足度について、有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

c 紹介成功率（常用）

公共職業安定所の紹介件数における常用就職した割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

イ 所重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標であり、公共職業安定所が選択した指標について目標設定し、労働局と公共職業安定所で目標管理するもの。

（ア）生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、67,000 件以上を目指す。

（イ）障害者の就職件数

公共職業安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(ウ) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、186,000 件以上を目指す。

(エ) ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数

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件数について、305,000 件以上を目指す。

(オ) 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、32,500 件以上を目指す。

(カ) マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、87.5%以上を目指す。

(キ) 正社員求人数

公共職業安定所で管理する特定の正社員求人の数について、対前年度比 2.5%増となる件数以上を目指す。

(ク) 正社員就職件数

公共職業安定所で管理する特定の正社員就職の数について、900,000 件以上を目指す。

(ケ) 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、267,000 件以上を目指す。

(コ) 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、74,000 件以上を目指す。

(サ) その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

労働局と公共職業安定所が調整し、上記以外の所重点指標を設定する。ただし、マッチング業務のアウトカム指標であって、定量的な目標設定及び定期的な実績把握が可能なものに限る。

ウ その他

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を所重点項目として定め取り組む。

(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、主体的に求人者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・記載内容の充実に加え、マッチングの精度の一層の向上に資するよう、正確性や分かり易さなど記載内容の質の面で充実を図る。

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、求人ごとに必要性を判断の上、適合する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、学歴や、当該業種・職種への就業に向けた適正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、充足しやすい求人の開拓を図る。

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。

正社員求人の確保にあたっては、非正規雇用求人の正社員求人への転換等についての事業主への働きかけの強化、雇用管理改善の働きかけとの連携を重点的に行う。また、①人手不足職種等正社員就職の可能性が高い職種を希望する求職者や、②パートタイム等の非正規雇用労働による就職を希望しているものの、職業相談の過程で、正社員就職の阻害要因がなく、就職可能性が高いと判断された求職者に対しては、正社員求人への応募の働きかけを行い、積極的・能動的マッチングに取り組む。

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、速やかに充足計画を立て、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 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、職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接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。

キ 雇用労働相談センター等の周知・運営（再掲）

第4の3の（4）のオ参照。

（3）正社員希望者に対する就職支援

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、「勤務地・職務限定正社員」制度を新たに導入する企業に対する助成をはじめ、派遣労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の賃金テーブルの改善を促進するための拡充措置を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

また、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点である、わかものハローワーク等において、民間活力の活用によるキャリア・コンサルティング機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、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。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、都道府県労働局においては、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

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、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、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。

平成 27 年 4 月に施行されるパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

「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 27 年 3 月 13 日に第 189 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、事業所や労働者に対して丁寧な周知等を行う。

(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

ア 雇用管理改善の推進

雇用管理改善に取り組む事業主に対して職場定着支援助成金（平成 27 年度新規）・建設労働者確保育成助成金を支給し、事業主自身の主体的な魅力ある職場づくりを推進する。

また、分野毎の特性を踏まえた雇用管理改善方策の整備や、業界ぐるみ・地域ぐるみの集団的な雇用管理改善を推進し、人材不足分野における人材確保を図る。

あわせて、局所においても求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用して、事業主自身の主体的な雇用管理改善の取組を推進する。

イ マッチング支援の強化

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、「介護求人充足支援強化プログラム」として、介護分野への就職を希望しない有資格者等が同職種への就職を検討する契機となるよう介護求人事業所の詳細な情報等を提供するとともに、求職者向けセミナー及び就職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への参加勧奨、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 人以上存在する地域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。

あわせて、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。

不足している建設労働人材を確保・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や建設分野への就職を希望しない有資格者等が同職種への就職を検討する契機となるよう建設分野の求人の状況の情報提供等を行う「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

ウ 能力開発の推進

(ア) ものづくり分野における人材確保・育成支援対策の推進

フリーター等も含め若者へのものづくりの魅力発信を強化する等の取組を総合的に進める「ものづくり人材確保・育成集中プロジェクト」を実施し、我が国の基幹産業であり、安定雇用の受け皿でもある製造業等において、技能継承及び中核人材の確保・養成を緊急に進める。

(イ) 公共職業訓練の拡充

建設、保育、介護等の人手不足分野での再就職支援を強化するため、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公共職業訓練を拡充する。

あわせて、人材不足分野である建設業等における認定職業訓練制度の拡充や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

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、国と地方自治体の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

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要であり、第4の4の(5)のエ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

市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営する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 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図るとともに、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など、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を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

(6) 民間を活用した就職支援等

ア 公共職業安定所の求人・求職情報の提供等

公共職業安定所の保有する求人情報をオンラインで、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提供する。さらに、求職情報についても提供を開始する。これらにより、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及び求職の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、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、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配付するとともに、インターネット閲覧端末を活用して閲覧させる。

イ 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

学卒未就職者等に対する「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について、その取組が効果的に行えるよう、引き続き公共職業安定所においても事業の周知を実施する。

また、一定の基準を満たす優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者の認定を推進することにより、業界全体の質的向上及び求職者や労働者と受入企業との適切なマッチングを促進する。

ウ 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、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。

エ 民間等を活用した長期失業者等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。

(7) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金の拡充

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。再就職支援奨励金については、再就職援助計画を適確に認定し、事業主に対して積極的に再就職支援を実施するようその活用を促す。また、受入れ人材育成支援奨励金については、雇入れ又は移籍等による受入れが円滑に行われるよう訓練の実施を支援する制度のメリットを周知するとともに、対象労働者を早期に期間の定めのない労働者として企業が受け入れた場合の助成措置についても、周知浸透を図り、その活用を促す。

なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

イ 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、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を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。

(8) 地域雇用対策の推進

ア 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

(ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

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、地域雇用開発支援ワーキングチーム（以下「WT」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いセミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。また、局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、事業構想提案書、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行う。このほか、WTの派遣に際し、局はWTと連

携し、地域雇用創造協議会に対して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支給要件の緩和に係る周知に努め、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。

(イ) 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（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、都道府県が産業政策と一体となって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、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、都道府県労働局においても積極的に連携を行う。

(ウ) 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

都道府県に設けた基金により、平成 26 年度から継続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引き続き、人材育成事業やセミナーに参加した求職者への就職支援等必要な連携を行う。

イ 人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱える地域に対する雇用対策（地域しごと創生プラン）

(ア) 実践型地域雇用創造事業の対象地域の拡大

実践型地域雇用創造事業の対象地域を人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域に拡充する。局所においては、新たに対象となる地域における当該事業の実施を促すとともに、事業実施地域に対して、効果的かつ適正に事業が実施されるよう必要な指導・支援を行う。

(イ) 地域創生人材育成プロジェクト

地域の人材ニーズを踏まえ、国と県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行うとともに、産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）を構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う。

(ウ) 地方就職希望者活性化事業の拡充

地方創生に向けた動きも踏まえ、ハローワークの全国ネットワークを活用した地方就職希望者と地方求人のマッチング強化等に努める。また、首都圏の大学等における地方就職希望者の掘り起こしや地方自治体の移住情報を集約する事業を民間委託し、地方就職支援コーナーやその他のハローワーク等で雇用情報と併せて情報提供を行う体制を構築することから、首都圏及び近畿圏の局所においてはこれらの情報活用に努め、必要に応じて若年者ジョブサポーターとの連携を行うこと。全国の局所においては、UIターン求人の開拓・明確化を行うこと。

(エ) 地域雇用開発奨励金の対象要件の緩和

全国的に雇用情勢は改善が見られるが、有効求人倍率が改善傾向にあっても、構造的な雇用改善に至っていない地域に対しては引き続き支援が必要であることから、対象地域の要件を緩和する。対象地域の局所においては、本助成金が効果的に活用されるように周知徹底を図る。

ウ 雇用促進税制の拡充（地方拠点強化税制）への対応

我が国では、これまで出生率の高い地方が低い首都圏を補い、人口の減少幅を押さえる構造となってきたが、企業の本社の6割が首都圏へ集中し、地方から若年層が流出し続けた結果、地方の高齢化の加速、地方経済基盤の弱体化という悪循環が生じている。

この悪循環を断ち切るため、平成27年度税制改正により、「地方拠点強化税制」の枠組みにおいて雇用促進税制を拡充し、地域における良質な雇用の場の確保に対して税制上の優遇措置を講じることとしている。労働局は都道府県との連携の下、当該制度の周知・広報に努め、その活用を促進する。

(9) 若者の雇用対策の推進

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 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実にに向けた法的整備

「若者雇用促進法案」（「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案」）が成立した場合には、事業所を始め関係者への周知を重点的に行う。

イ 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

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離学者については、学校等の関係機関と連携を図りつつ、就職支援情報等を確実に届け、公共職業安定所での就職支援につなげる。

また、詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」の普及・情報発信を図ることができるよう、必要に応じPRシートの充実を図る。加えて、「若者雇用促進法案」が成立し、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

さらに、若者の非正規雇用割合や早期離職率が高い業種について、業界ごとの多様な若者の活用状況や雇用管理上の課題を踏まえつつ、コンサルティング等を実施し、企業の自主的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の取組を推進する事業について、都道府県労働局においては、当該事業の周知、参加事業所の確保等に努める。

ウ フリーター等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であるわかものハローワーク等において、民間活力の活用によるキャリア・コンサルティング機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用奨励金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。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、都道府県労働局においては、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

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・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することが無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

(10) 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、母子家庭の母等の就業支援については、地方自治体においても、就業支援専門員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、母子・父子自立支援プログラム策定事業や高等職業訓練促進給付金等事業などにより取り組んでいることから、公共職業安定所においては、こうした地方自治体の就業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中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等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、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を収集し、求職者へのメール配信等により提供するとともに、託児付きセミナー、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、事業拠点未

設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談の充実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。

(11) 高年齢者の雇用対策の推進

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」の実現に向けた高年齢者の就労促進

高年齢者雇用安定法に基づく高年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。

また、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年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、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用安定助成金等、高年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・提供を図ることで、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

各地方自治体等で実施されている退職高年齢者等に対する就労・社会参加に関する支援や、高年齢者向けの就労事業の実施などの取組について、局所が積極的に協力を行うなど、地域の関係機関と連携した高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

エ 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の円滑な施行（再掲） 第4の3の（2）のオ参照。

（12）障害者等の雇用対策の推進

ア 障害特性に応じた就労支援の推進等

（ア）精神障害者について

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（以下「トータルサポーター」という。）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積極的に取り組み、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。

(イ) 発達障害者等について

発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に課題を抱える者に対して、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細かな個別支援の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うことにより、発達障害者等の雇用を促進する。

(ウ) 難治性疾患患者について

公共職業安定所に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談・支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

さらに、「難病の患者に対する医療等に関する法律」の成立を踏まえて対象疾患の見直しを行った発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(エ) ハローワークのマッチング機能の強化等

それぞれの障害特性に応じた雇用管理ノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

このほか、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等の紹介により障害者を試行雇用し、試行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。

(オ) その他

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ついて、全国17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、がん診療連携拠点病院等との連携のもと、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを実施する。

イ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

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、同センターの精神障害者等への支援強化に当たっては、地域の関係機関との連携強化を促すなど、支援ノウハウが蓄積されるよう努める。

また、障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する助成制度を大幅に拡充するとともに、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成制度を創設することにより、

障害者の職場適応・職場定着を支援する。これら助成制度については、新規要件等に関して特にリーフレット等を活用し、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

ウ 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、公共職業安定所による中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者の職場定着や中途障害等により休職した労働者の雇用継続等に取り組む中小企業等への助成などを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。また、雇用率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。加えて、平成 27 年 4 月から障害者雇用納付金の適用対象が、常用労働者数が 100 人を超え 200 人以下である中小企業に拡大されることを踏まえ、改正納付金制度の周知を行うとともに、対象企業のうち未達成の企業に対して雇用率達成指導を徹底して行う。

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。

オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法に基づき策定した「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、周知用リーフレットにより、障害者に対する配慮の事例を集めた事例集と併せて周知するとともに、事業主向けの説明会の開催等を行うこと等により、同法の円滑な施行に取り組む。

(13) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あつせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、受講勧奨誘導を積極的に行う。

具体的には、公共職業安定所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズハローワーク等、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、的確な情報提供と誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、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。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給出来ない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、公共職業安定所を利用していない潜在的な対象者に働きかけるなど、引き続き効果的な周知を図る。

イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力の徹底により、訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握のうえ、適切な就職支援を行う。公共職業訓練（離職者訓練）においては、公共職業安定所と都道府県の関係機関で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な支援を行う等就職支援を強化する。求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、就職支援の更なる強化を図る。

ウ 都道府県等との連携体制の強化

都道府県及び機構職業訓練支援センターに対し、ハローワークが把握している求人者の訓練ニーズ及び求職者の希望を適切に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定等に役立てる。

また、地方自治体とともに雇用対策を推進するうえで、公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練に関することについても検討し、訓練から就職までの一貫した支援ができるよう連携を強化する。

(14) 外国人の雇用対策の推進

ア 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

留学生に対する就職支援の取組強化について、地元企業への就職と広域的な就職支援という観点から、留学生の在籍者が多い大学等が多数所在する地域を管轄する新卒応援ハローワーク内に設置している留学生コーナーと外国人雇用サービスセンターが連携し、支援対象者の選定等それぞれの専門性及び全国ネットワークを活用したマッチング機能の充実を図るとともに、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。

また、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

イ 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、日系人等の定住外国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外国人就労・定着支援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つせんする。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。

(15) 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都道府県労働局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支援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。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、①都道府県社会保険労務士会との意見交換会の開催による電子申請の利用の現状、課題及び要望事項等の情報の共有化（年に2回開催）、②管内の安定所のオンライン利用率の現状分析（電子申請の周知啓発や処理体制等の現状）、③電子申請の事務処理の労働局集中化の試行実施等を着実にすることにより、平成28年度までのオンライン利用率等を、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で20%、高年齢雇用継続基本給付金の申請で10%を目指すとともに、

審査処理時間で3.2日/1件を目指す。

オ 中長期的なキャリア形成のための支援

平成26年10月に施行された専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知徹底に努めるとともに、適切な訓練選択がなされるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

(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改善傾向にあるものの依然として厳しい状況にあることから、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(以下、「犯罪被害者等」という。)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的確な実施に努める。

(カ) 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、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、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、新たに実施される「協力雇用主等啓発・支援策」の受託団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

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

平成 27 年度に改正する介護雇用管理改善等計画に基づき、雇用管理の改善を促進する。

また、介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器(移動用リフト等)の導入支援、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、又はトライアル雇用奨励金の活用を通じて季節労働者を通年で雇用する事業主を支援する。

また、特に季節労働者の多い地域においては、公共職業安定所に就職支援ナビゲーターを配置し、季節労働者の安定的な雇用に向け個々のニーズや特性に応じた支援を行う。

さらに、地域の実情に応じた季節労働者の通年雇用を促進するため、北海道労働局は、地方自治体や経済団体等で構成された地域の協議会に対し通年雇用促進支援事業を委託して実施し、公共職業安定所においては、委託先である地域の協議会に必要な情報提供及び支援員の能力向上を図ったりするなど、種々の連携を図りながら地域における季節労働者の通年雇用の促進に努める。

(エ) 出稼労働者対策の推進

出稼労働者対策については、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つつ、地元の就労機会の確保を推進する。やむを得ず出稼就労を希望する者に対しては、適正な就労経路を確保するとともに、受入事業所の指導等による雇用管理改善を図り、出稼労働者の安定就労等を推進する。

キ 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、農林漁業関連情報の収集・提供、求人開拓、専門的職業相談、農林漁業合同企業面接会・ガイダンスの開催等を行う。実施にあたっては、地方自治体・関係団体等との連携の一層の充実を図り、都道府県農林漁業就業支援連絡協議会及び林業雇用改善等推進会議を必ず開催し、関係機関と協議しながら、面接会の合同開催、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

ク 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、その適正な支給に努める。

ケ 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、公共職業安定所において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士、社会保険労務士等の

専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

(17) 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。特に、労働者派遣制度に係る「労働契約申込みみなし制度」（平成 27 年 10 月 1 日）については、円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知等を行う。

(18) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

ア 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・トピックスを提供する等、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。

また、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、安定所ごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

イ 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」（(18)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。

5 職業能力開発行政の重点施策

局所においては、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するほか、

- ① 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）、
- ② 国、都道府県、民間教育訓練機関等の関係機関と的確に役割分担し、労働局がコーディネーターとしての役割を果たしつつ、人材育成に関するベスト・ミックスを推進することにより、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

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。

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。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

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。

また、状況に応じて都道府県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

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しているところであり、平成 27 年度は実施地域を拡充することから、引き続き、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のモデル事業についても、平成 27 年度は実施地域を拡充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求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、新ジョブカード制度においても、公共職業安定所において、まとまった時間を確保して相談を行う際には、キャリア・プランニングのツールとして、積極的に、新ジョブカードを活用するなど、普及促進を図る。

(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、以下の①～③の助成措置の新設等を行い、企業内の人材育成の推進を図る。

- ① 製造業等企業が地域の事業主団体等と連携し、実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練を実施する場合の助成措置を新設（ものづくり人材育成訓練の新設）
- ② 熟練技能育成・承継コース及び若年人材育成コースの助成対象を大企業まで拡充
- ③ 団体等実施型訓練に育児休業中・復職後・再就職後の能力アップに取り組む事業主団体等への助成を追加

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、育児休業中の非正規雇用の女性等の自発的な訓練を支援する事業主に対する訓練を追加するとともに、有期実習型訓練の拡充を通じて、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

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。

エ 企業内人材育成推進助成金

企業内における計画的な人材育成を推進するため、以下の取組を行った事業主等に対する助成制度を創設し、企業内の職業能力開発の仕組みづくりの推進を図る。

(ア) 個別企業助成コース

以下①～③の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、従業員に実施した事業主に、一定額を助成する。

- ① 教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用しつつ行う制度

- ② キャリア・コンサルティングを、ジョブ・カードを活用しつつ行う制度（従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合の加算あり）
- ③ 技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度

（イ）事業主団体等助成コース

従業員に教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体に、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上に導入・実施された場合に、支援に要した費用の一部を助成する。

オ 建設労働者緊急育成支援事業

建設人材不足へ対応するため、公的職業訓練（建設関連）の見直し・拡充と併せ、離転職者、新卒者、学卒未就業者等について、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人材不足解消を支援する事業を創設する。公共職業安定所においては事業実施主体と連携を図り、建設分野における就労促進の支援を行う。

（4）ニート等の若者の職業的自立支援（再掲）

ニート等の若者へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、局所は周知を行う。公共職業安定所においては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについて、その妥当性の判断を行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、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及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与する。

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）将来を担う人材育成支援及び業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築

フリーター等も含め若者へのものづくりの魅力発信を強化（「目指せマイスター」プロジェクトの拡充）するとともに、若者を重点対象として技能検定の積極的活用促進を図る等、技能検定の活用等に向けた総合的な取組（「技能検定集中強化プロジェクト」）を推進する。

また、業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度を構築するため、サービス分野等を対象に業界検定のモデルの拡大を図るとともに、教育訓練と共通の目標を設定し、一体的に開発・運用する等、業界検定の計画的な整備を推進する。

（6）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對し、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、育児・介護休業法等の周知徹底はもとより、平成 27 年度においては、改正次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組促進及び改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等に重点を置く。なお、現在国会に提出している「女性活躍推進法案」が成立した場合には、円滑な施行を目指し、事業主等に対する周知に重点を置く。

併せて、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、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成 27 年 1 月 23 日に発出した「改正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の施行について」及び「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の施行について」の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施する。

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

(ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。その際には、雇用均等指導員（均等担当）を活用し、効果的に取組を進める。

(イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を実施し、募集・採用の性差別に係る指導に重点を置く。特に、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、「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。とりわけ、総合職における女性の採用が少なく、応募者から採用者に至る倍率に大きな男女差が見られることを踏まえ、法違反がないか積極的に報告徴収を行うとともに、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に係る事案についての的確に法違反を是正指導する。

(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については、女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるものであり、決して許されるものでない。しかしながら、近年の女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、関係法令の周知徹底を図り、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、平成 27 年 1 月 23 日に発出した「改

正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の施行について」及び「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の施行について」の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(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、女子学生等が女性であることを理由に業種や職種を限定する等、固定的な考えにとらわれず、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、女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、女性の活躍のための取組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、「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」を周知するとともに、企業に対し、セクシュアルハラスメント防止対策及び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を踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言、指導を実施する。

あわせて、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。

(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うとともに、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。管内の産業・企業の状況を的確に把握し、特に、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、「2020 年の指導的地位に占める女性の割合 30%」の実現に向けて、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業における具体的な取組を促進することが必要である。

このため、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。

企業への働きかけに当たっては、自社の女性の活躍に向けた実態把握・課題分析を行い、課題解決に向けた取組を行う企業に対する助成金（「ポジティブ・アクション加速化助成金」（仮称）平成 27 年度中実施予定）や「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」及び「業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」等企業の取組を支援するツールについて積極的に周知する。

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関する好事例の周知等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

このほか、「女性活躍推進法案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

(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は、全体では 38.0%となっているが、雇用形態別に見ると正社員は 52.9%に対し、パート・派遣は 18.0%と大き

な差が生じている。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、または、期間雇用者が多く雇用されている業種・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を図る。

また、介護に関する労働者からの相談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。法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導を実施する。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・介護休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等、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ィア集」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、女性の活躍・両立支援総合サイトを紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。

さらに、パパ・ママ育休プラスや、平成 26 年 4 月に実施された育児休業給付の支給率の引き上げ等、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、イクメンプロジェクトにおいて作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

(イ) 両立支援等助成金の活用

育児休業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、両立支援等助成金を活用する。

その際、育休復帰支援プランコースについて、事業主による円滑な活用を促進するため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、子どもの利用人数に基づく運営費の支給等支給要件の見直しを行ったところであり、事業主への適切な周知も含め、引き続き、制度の円滑な運営を図るとともに、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）の対象とな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

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイト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、認定に関しては、「少子化社会対策大綱」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 32 年までに 3,000 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、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

さらに、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇措置については、一般事業主行動計画に位置つけた資産が、割増償却の対象資産となることから、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事業主に周知を図る。また、中小企業両立支援助成金（代替要員確保コース）のくるみん取得企業に対する支給期間延長措置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。

(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 改正パートタイム労働法の確実な履行

(ア) 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等

平成 27 年 4 月 1 日施行の改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な

実施等により、改正パートタイム労働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、改正パートタイム労働法第24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25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。

(ウ) 改正パートタイム労働法等の周知啓発

事業主及びパートタイム労働者等が改正内容を中心とした改正パートタイム労働法について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、改正パートタイム労働法の説明や相談に対応し、積極的な周知・啓発等を行う。

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等への支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「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の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍推進企業宣言」、均等・均衡待遇の実現等に特に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

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。

あわせて、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とともに、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。

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。

これらの支援を行う際には、短時間労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報、短時間労働者のスキルアップ・キャリアアップを支援する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」を活用し、積極的な周知を行う。

(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、委託者は最低工賃以上の工賃を支払う義務があり、違反した場合には罰則があることも併せて、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

(イ) 家内労働法の履行確保

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25年度の労働保険料等の収納率は98.0%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、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。なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画に基づき実施する。

イ 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。

ウ 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により行う。

(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、局内・署・所の連携を密にするとともに、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の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険、雇用保険の算定及び時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう留意し実施する。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 27 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、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の機会を捉えて、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十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

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、総務部において適切なマネジメントの下で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ことにより、適正な解決を図る。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

関係機関・団体との連携については、「平成 26 年地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定）の内容を踏まえ、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、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。