

5年未満保存

地 発 0401第 11号
基 発 0401第 71号
職 発 0401第 17号
能 発 0401第 13号
雇 児 発 0401第 7号
平成28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28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 28 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.....	4
1	社会経済情勢.....	4
	(1) 社会経済の構造的な変化.....	4
	(2) 最近の経済情勢.....	4
2	雇用をめぐる動向.....	4
	(1) 最近の雇用情勢.....	4
	(2) 若者の雇用状況.....	5
	(3) 高齢者の雇用状況.....	5
	(4) 女性の雇用状況.....	5
	(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	6
	(6) 障害者の雇用状況.....	6
	(7) 職業訓練の実施状況.....	6
3	労働条件等をめぐる動向.....	7
	(1) 申告・相談等の状況.....	7
	(2) 労働時間の状況.....	7
	(3) 労働災害・労災補償の状況.....	7
第2	平成 28 年度地方労働行政の課題.....	8
1	「全員参加の社会」の実現加速.....	8
	(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化.....	8
	(2) 若者の活躍促進.....	9
	(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備.....	10
	(4) 障害者等の活躍推進.....	11
	(5) 外国人材の活用・国際協力.....	12
	(6) 重層的なセーフティネットの構築.....	12
2	公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備.....	13
	(1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現.....	13
	(2) 働き方改革の実現.....	14
	(3) 人材力強化・人材確保対策の推進.....	15
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	17
	(5) 地方創生に向けた取組の推進.....	19
第3	地方労働行政の展開に当たっての基本的対応.....	19
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮.....	19
2	「雇用環境・均等部（室）」の設置.....	20
3	計画的・効率的な行政運営.....	20
	(1) 計画的な行政運営.....	20
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	20
	(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し.....	21

(4)	行政事務の情報化への対応	21
(5)	コスト削減の取組	21
(6)	遊休資産売却の確実な処理等	21
4	地域に密着した行政の展開	21
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	21
(2)	地方自治体等との連携	22
(3)	労使団体等関係団体との連携	23
(4)	積極的な広報の実施	23
(5)	労働法制の普及等に関する取組	23
5	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	23
(1)	保有個人情報の厳正な管理	23
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	24
(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	24
(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	24
6	綱紀の保持、行政サービスの向上等	24
(1)	綱紀の保持	24
(2)	行政サービスの向上等	25
第4	平成28年度地方労働行政の重点施策	25
1	東日本大震災からの復興支援	25
(1)	被災地の本格的な雇用復興のための産業政策と一体となった雇用機会創出への支援	25
(2)	原子力災害の影響による失業者の雇用機会創出への支援	25
(3)	福島避難者帰還等就職支援事業	26
(4)	被災地における職業訓練の推進等	26
(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	26
(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	27
(7)	復旧・復興工事災害防止対策の徹底	27
2	総合労働行政機関として推進する重点施策	28
(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	28
(2)	各分野の連携した対策の推進	28
3	雇用環境・均等担当部署の重点施策	31
(1)	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保	31
(2)	働き方改革の推進	32
(3)	都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催	32
(4)	総合的ハラスメント対策の一体的実施	33
(5)	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	34
(6)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	34
(7)	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	36
(8)	在宅ワーク対策の推進	36
(9)	労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）	36

(10) 最低賃金制度の適切な運営.....	37
(11) 適正な労働条件の整備.....	38
(12) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助..	39
(13) 個別労働関係紛争の解決の促進.....	39
4 労働基準担当部署の重点施策.....	40
(1) 雇用環境改善の推進.....	40
(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進.....	40
(3) 労働条件の確保・改善対策.....	41
(4) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）.....	43
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	43
(6) 労災補償の迅速・適切な処理等.....	47
(7) 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.....	49
(8) 社会保険労務士制度の適切な運営.....	49
(9) 家内労働対策の推進.....	49
5 職業安定担当部署の重点施策.....	50
(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標.....	50
(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.....	52
(3) 正社員転換・待遇改善.....	54
(4) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進.....	55
(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進.....	56
(6) 民間を活用した就職支援等.....	57
(7) 希望するキャリアの実現支援.....	58
(8) 地域雇用対策の推進.....	58
(9) 若者雇用促進法に基づく取組の推進.....	59
(10) 高年齢者の雇用対策の推進.....	61
(11) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進.....	62
(12) 障害者等の活躍推進.....	63
(13) 職業訓練を活用した就職支援.....	66
(14) 職業能力開発関係業務の推進.....	66
(15) 外国人の雇用対策の推進.....	69
(16) 雇用保険制度の安定的運営.....	69
(17) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進.....	70
(18) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....	73
(19) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知.....	73
6 労働保険適用徴収担当部署の重点施策.....	74
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	74
(2) 労働保険料等の適正徴収等.....	74
(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底.....	75

平成 28 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) 社会経済の構造的な変化

我が国の経済は、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を柱とする経済財政政策を推進してきた結果、企業の経常利益は過去最高水準に達し、賃上げ率は 2 年連続で前年を上回った。

しかしながら、個人消費の改善テンポは遅れ、企業収益に比して設備投資も弱い状況にあり、足下の経済状況は全体として緩やかな回復基調にあるものの、一部に弱さもみられるところである。他方、景気回復による有効求人倍率の上昇と生産年齢人口の減少の中で、人手不足が顕在化している。

経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題があり、少子高齢化に伴う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。このため、①希望を生み出す強い経済、②夢をつむぐ子育て支援、③安心につながる社会保障の第三本の矢にしっかりと取り組み、「一億総活躍社会」を実現することが求められているところであり、その実現のために労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

(2) 最近の経済情勢

平成 27 年度の我が国の経済は、年度前半には中国を始めとする新興国経済の景気減速の影響等もあり、輸出が弱含み、個人消費及び民間設備投資の回復に遅れがみられたものの、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を柱とする経済財政政策の推進により、雇用・所得環境が改善し、原油価格の低下等により交易条件が改善する中で、緩やかな回復基調が続いた。

最近の経済情勢をみると、景気はこのところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。個人消費は、消費者マインドに足踏みがみられる中、おおむね横ばいとなっている。設備投資は持ち直しの動きがみられる。生産はこのところ横ばいとなっている。消費者物価は緩やかに上昇している。

平成 28 年度の我が国の経済は、「緊急対策」などの政策の推進等により、雇用・所得環境が引き続き改善し、経済の好循環が更に進展するとともに、交易条件が緩やかに改善する中で、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、アメリカの金融政策の正常化が進む中、中国を始めとする新興国等の景気の下振れ、金融資本・商品市場の動向、地政学的な不確実性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 27 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 27 年の有効求人倍率は 1.20 倍（前年差 0.11 ポイント上昇）（職業安定業務統計）、完全失業率は 3.4%（前年差 0.2 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 27 年の正規雇用の労働者は前年差 26 万人増、パートタイム労働者、派遣社員、契約社員等は同 18 万人減となっている。

直近についてみると、平成 28 年 2 月の有効求人倍率は 1.28 倍（前月と同水準）、完全失業率は 3.3%（前月から 0.1 ポイント悪化）となっており、現在の雇用情勢は、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 28 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 87.8%（「平成 27 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（平成 28 年 2 月 1 日現在）、高校については 93.6%（「平成 27 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」（平成 28 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 27 年平均で 167 万人（平成 27 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者）の数については、平成 14 年以降 60 万人前後で推移している。

（3）高齢者の雇用状況

平成 27 年 6 月 1 日現在の高齢者の雇用状況については、「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民間企業等（常時雇用する労働者が 31 人以上の事業主）は 99.2%となっている（「平成 27 年高齢者雇用状況報告」）。

（4）女性の雇用状況

「労働力調査」によると、平成 27 年の女性の雇用者数は 2,474 万人となり、前年に比べ 38 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 43.9%（前年差 0.4 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」（80.3%）と「45 歳～49 歳」（77.5%）を左右のピークとし、「30 歳～34 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 0.4 ポイント上昇し、71.2%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 27 年の管理職に占める女性の割合（課長級以上）は 8.7%（前年 8.3%）となっている。さらに、平成 27 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 72.2）、一般労働

者のうち正社員・正職員については74.4（前年74.8）となっている。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、特に高齢者が増加する中、継続雇用による高齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「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27年で37.5%と3分の1を超え、過去最高の水準となっている。非正規雇用を取り巻く環境については、働き盛りの世代で正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回り、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低下しているなど着実に改善が見られる。

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27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、1,634万人と、雇用者総数の29.9%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27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57.1（前年56.6）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27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45.3万人（前年同日比約2.2万人増）と12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1.88%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も47.2%と、半数に満たない状況である（「平成27年障害者雇用状況報告」）。

公共職業安定所（以下「所」という。）を通じた障害者の就職件数は、平成26年度が84,602件と5年連続で過去最高を更新し、さらに平成27年度は平成28年1月現在で、前年同期比7.4%増の76,934件となっている（「職業安定業務統計」）。

（7）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成27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90,702人、就職率が84.1%（施設内）、73.7%（委託）となっている（受講者数は平成27年4月から平成27年10月末時点、就職率は平成27年10月末（委託は平成27年9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24,743人となっている（受講者数は平成27年4月から平成27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 26 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 103 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 24 万件（同 2.8%減）、助言・指導申出受付件数が 9,471 件（同 5.5%減）、あっせん申請受理件数が 5,010 件（同 12.3%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 26 年度は 62,191 件で、前年度比では 2,994 件（5.1%）増加している。

労働基準監督署（以下「署」という。）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（平成 28 年度からは雇用環境・均等部（室）へ改組）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・育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、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。

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 27 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1,784 時間（所定内労働時間は 1,630 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 1,734 時間（所定内労働時間 1,602 時間、所定外労働時間 132 時間）、前年比 7 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、2,009 時間（所定内労働時間は 1,816 時間、所定外労働時間は 193 時間）と前年に比べて 11 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 2,026 時間（所定内労働時間 1,852 時間、所定外労働時間 174 時間）、前年比 5 時間の増加）。

「労働力調査」によると、平成 27 年における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 8.2%と前年に比べて 0.3 ポイント低下したが、依然として 1 割弱を占めている。

(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 27 年は、2 月末現在速報値で、死亡災害、休業 4 日以上の死傷災害が前年同期比でそれぞれ 8.2%、2.5%減少している。しかし、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 日以上の死傷者数を平成 24 年実績（死亡者数 1,093 人、休業 4 日以上の死傷者数 119,576 人）よりも 15%以上減少させることを目標としており、3 年経過時点で死亡災害は 11.9%の減少となっているが、死傷災害は 2.8%の減少に留まっており、業種によっては増加傾向にあるなど、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、6,782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2,159人となっている（平成27年における自殺の状況【内閣府・警察庁】）。

また、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26年度は約62.0万人となっている。また、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は763件（前年度比2.7%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1,456件（前年度比3.3%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1,096件（前年度比1.7%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、36件（前年度比10.0%減）と減少している。

第2 平成28年度地方労働行政の課題

1 「全員参加の社会」の実現加速

(1) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の強化

ア 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

女性はその個性と能力を十分に発揮できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）に基づき平成28年4月1日から301人以上の企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について義務企業に対して働きかけるとともに、認定に向けた働きかけを行う必要がある。

また、女性活躍加速化助成金の支給や中小企業に対する行動計画の策定支援等により、女性活躍促進のための積極的な取組を推進する必要がある。

イ 女性の活躍推進のための積極的取組の推進

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、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必要である。このため、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。

マザーズハローワークにおいては、ひとり親や、出産・育児等によるブランクがある女性に対する職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する必要がある。

育児等で離職した女性の再就職が円滑に進むよう、求職者支援制度における育児等と両立しやすい短時間訓練コースや訓練受講の際の託児サービスの新設等を行う必要がある。

ウ ひとり親に対する就業対策の強化

仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」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。

エ 仕事と家庭の両立支援

第2の1(1)ウ同様、仕事と家庭の両立を図りやすくし、育児や介護をしながら就業継続できる環境を整備するため、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」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。

オ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについて迅速・厳正な行政指導を行うとともに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う必要がある。

また、新たに設置する雇用環境・均等部(室)において、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントの未然防止対策を一体的に推進し、総合的なハラスメント対策を展開する必要がある。

(2) 若者の活躍促進

ア 若者の適職選択の支援

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、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、第189回通常国会で成立した「青少年の雇用の促進等に関する法律」(昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。)に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(ユースエール認定制度)等を円滑に実施していく必要がある。

イ 新卒者等の正社員就職の実現

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。また、就職先の選択肢としてUIJターン就職を示し、都市部の学生に地域の優良な雇用機会を提示すること等により、正社員就職の機会をより一層拡充していく必要がある。

加えて、平成28年度大学等卒業・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ついて学生や企業に周知し、未内定学生に対する集中的な就職支援を行う必要がある。さらに、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため、既卒者や中退者が応募可能な新卒求人への申込み又は募集を新たに行い、一定期間定着させた事業主に対して支給する「三年以内既卒者等採用定着奨励金」の活用を促す必要がある。

ウ フリーター等の正社員化の促進

フリーター等に対しては、正社員化を促進するため、わかものハローワーク等におい

て、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん機能の強化により、就職支援の充実を図る必要がある。

さらに、就職先の選択肢にU I Jターン就職を示し、地域の優良な雇用による正社員化を促進していく必要がある。

また、ニートの数は平成14年以降約60万人前後で推移しており、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（以下「サポステ」という。）事業」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、「日本再興戦略改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）に引き続き、「日本再興戦略改訂2015」（平成27年6月30日閣議決定）においても、若者の活躍推進の観点から、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化に係る決定がなされているところである。

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、これらを踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

人口減少の中で社会の活力を維持し、成長を持続させるとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以降の高年齢者も含め、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていく必要がある。

ア 企業における高年齢者の雇用の促進

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらずいきいきと働ける社会の構築に向けて、企業における高年齢者の活用促進のための雇用環境を整備する必要がある。

イ 高年齢者の再就職の促進

少子高齢化が急速に進展する中、労働力人口が減少し、高年齢者の労働力の活用が重要となっているが、高年齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職は厳しいことから、高年齢求職者が安心して再就職できるよう支援を行う必要がある。

また、65歳以降も働きたい希望を持つ高年齢者が増えていることから、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援をより強化する必要がある。

ウ 地域における多様な雇用・就業機会の確保

高年齢者の就業機会を確保する上で、地域の果たす役割が重要となっている。特に平

成 26 年度には団塊の世代全員が 65 歳に到達し、その多くが活動の場を自身の居住地域等に移しているため、これらの層を含む高齢者が地域社会で活躍できる環境整備が必要である。

エ シルバー人材センターの機能強化

定年退職後の高齢者の多様な就業のニーズに応じ、地域社会の日常生活に密着した臨時的かつ短期的又は軽易な就業の機会を確保・提供し、併せて高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進による地域社会の活性化を図る必要がある。また、労働力人口が減少する中、人手不足分野や育児・介護等の現役世代を支える分野での高齢者の就業の促進は、企業活動や経済を維持・成長させていくために、ますます重要である。

(4) 障害者等の活躍推進

ア 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(ア) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

雇用障害者数の急速な伸展や職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、障害者就業・生活支援センターと連携した、効果的な支援が必要である。

(イ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

障害者雇用については、毎年 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 12 年連続で過去最高を更新するなど、着実な進展を示している。その一方で、雇用される障害者が増加することに伴い、就職促進だけでなく、採用後の職場適応・定着支援を強化することが求められている。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) ハローワークにおける支援の充実・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、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（以下「局所」という。）が中心となり、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。

(イ) 精神障害者、発達障害者、難病患者に対する更なる支援の拡充

精神障害者、発達障害者、難病患者に対しては、それぞれの障害及び症状の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。

特に平成 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重要である。

また、「発達障害者支援法」（平成 16 年法律第 167 号）が施行 10 年を迎える中、新規求職申込件数及び就職件数ともに著しい増加をみせている発達障害者について、引

き続き就労支援を強化する必要がある。

さらに、平成 27 年 1 月に施行された「難病の患者に対する医療等に関する法律」（平成 26 年法律第 50 号）に基づく「難病の患者に対する医療等の総合的な推進を図るための基本的な方針」（平成 27 年厚生労働省告示第 375 号）に難病患者に対する就労の支援が位置づけられていることも踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進していくことが必要である。

ウ ガン等の疾病による長期療養が必要な求職者に対する就労支援の強化

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の 5 年後の生存率が 50% を超える状況などの中、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、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の就職を希望する者に対する支援を推進することが社会的課題となっている。

このような中で、「日本再興戦略改訂 2015」においては、がん患者等への就労支援の重要性が盛り込まれ、「がん対策加速化プラン」（平成 27 年 12 月策定）においては、「がんと共生」社会実現のための就労支援施策として、所ががん診療連携拠点病院等と連携して実施する就職支援モデル事業の全国展開が盛り込まれたところである。

これらを踏まえ、がん診療連携拠点病院等との連携の下、がん等の疾病による長期療養が必要な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全国で実施する必要がある。

(5) 外国人材の活用・国際協力

ア 留学生の就職支援の更なる展開と支援体制の強化

外国人留学生の国内企業への就職拡大に当たっては、「日本再興戦略改訂 2015」を踏まえ、関係機関・省庁が連携して、国内企業への就職を希望する外国人留学生と採用に興味・関心のある企業（特に中小企業）の更なるマッチング機能の強化を図る必要がある。

イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

外国人技能実習制度について、制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る必要がある。

(6) 重層的な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、能力開発が必要な求職者に対する制度や訓練コースの周知、受講勧奨及び誘導を行うことで職業訓練の受講あっせん機能を強化する必要がある。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定や所によるきめ細かな就職支援により、安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

イ 生活保護受給者等に対する就労支援の強化

平成 27 年 4 月から「生活困窮者自立支援法」（平成 25 年法律第 105 号）が施行され、

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っている。加えて、福祉事務所へ設置する所の常設窓口を増設するなど、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。

ウ 刑務所出所者等に対する就労支援の強化

所と刑務所・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

2 公正かつ適正で納得して働くことのできる環境整備

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

ア 企業における正社員転換・雇用管理改善の強化等

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雇用者全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移している。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時機を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

イ 改正労働者派遣法の円滑な施行等

平成27年9月30日に施行した「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」について、この法律は、労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇措置の強化を主な内容とするものであり、円滑な施行に向けて、引き続き事業所や労働者に対して丁寧な周知が必要である。

また、平成27年10月1日に施行した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 多様で安心できる働き方の導入促進

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ワーク・ライフ・バランスの実現、また、企業による優秀な人材の確保や定着のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図られるよう、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。

エ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号、以下「パートタイム労働法」とい

う。)の着実な履行確保を図る必要がある。また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた企業の自主的な取組みを促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

(2) 働き方改革の実現

ア 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

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な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、「日本再興戦略改訂 2014」に引き続き、「日本再興戦略改訂 2015」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、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、平成 27 年 1 月から実施することとした月 100 時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底することとされているところである。

これを踏まえ、引き続き、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。

「過労死等防止対策推進法」(平成 26 年法律第 100 号)に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 27 年 7 月 24 日閣議決定)に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等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・バランスの実現

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、「日本再興戦略改訂 2015」においても、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実行実現に引き続き取り組むこととされている。

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 27 年 6 月 30 日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2015」、「日本再興戦略改訂 2015」及び「世界最先端 IT 国家創造宣言」のほか、「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」(平成 27 年 11 月 26 日付け一億総活躍国民会議)においても、その推進について盛り込まれているなど、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進する必要がある。

る。

また、「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る必要がある。

ウ 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等

昨年 の 春 季 労 使 交 渉 に お け る 賃 上 げ 率 は 2 年 連 続 で 前 年 を 上 回 り、17 年 ぶ り の 高 水 準 と な る な ど、経 済 の 好 循 環 が 進 展 し て い る 一 方、個 人 消 費 の 改 善 テ ン ポ は 遅 れ る 状 況 に あ る。

拡 大 し た 企 業 収 益 を 賃 金 上 昇 に つ な げ、継 続 的 な 賃 金 ・ 最 低 賃 金 の 引 上 げ を 通 じ て 消 費 を 喚 起 し、経 済 の 好 循 環 を 確 立 す る こ と が 重 要 で あ る。

こ の た め、最 低 賃 金 に つ い て は、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。

(3) 人材力強化・人材確保対策の推進

ア 職業人生を通じた労働者のキャリア形成支援

(ア) 労働者のキャリア形成に係る支援策の普及促進

経 済 社 会 環 境 の 変 化 に 先 手 を 打 っ て 対 応 を し て い く た め に は、能 力 開 発 ひ い て は 労 働 者 の 生 産 性 向 上 に つ な が る こ と が 重 要 で あ り、労 働 者 の キャ リ ア 形 成 に お け る 「気 づ き」を 支 援 す る、キャ リ ア コ ン サ ル テ ィ ン グ の 普 及 促 進 を 図 る こ と が 求 め ら れ て い る。こ の た め、新 た に 「職 業 能 力 開 発 促 進 法」(昭 和 44 年 法 律 第 64 号)に 位 置 づ け ら れ る キャ リ ア コ ン サ ル タ ン ト の 計 画 的 な 養 成 を 図 る と と も に、職 業 生 活 の 節 目 に お い て 定 期 的 に キャ リ ア コ ン サ ル テ ィ ン グ を 行 う 「セ ル フ ・ キャ リ ア ド ッ ク」を 導 入 ・ 実 施 す る 事 業 主 に 対 す る 支 援 を 新 た に 行 う 必 要 が あ る。

ま た、働 く 人 一 人 一 人 の 能 力 を 高 め て い く た め に、従 業 員 の キャ リ ア 形 成 支 援 に 積 極 的 な 取 り 組 み を 行 い、他 の 規 範 と な る 企 業 を 表 彰 す る キャ リ ア 支 援 企 業 表 彰 を 平 成 24 年 度 より 実 施 し て い る と ころ で あ る が、企 業 へ の 発 信 力 を よ り 高 め る た め 平 成 28 年 度 に 当 該 表 彰 の 拡 充 を 行 う こ と と し て い る。こ の た め、所 に お い て も、キャ リ ア 支 援 に 取 り 組 ん で い る 企 業 に 対 し て 当 該 表 彰 に つ い て 積 極 的 に 周 知 す る と と も に、企 業 内 に お け る 人 材 育 成 の 取 組 を 行 お う と 考 え て い る 企 業 に 対 し て は、企 業 が 必 要 な 相 談 支 援 を 受 け ら れ る よ う、職 業 能 力 開 発 サ ー ビ ス セ ン タ ー の 利 用 を 促 す こ と が 重 要 で あ る。

(イ) ジョブ・カードの活用促進

平 成 27 年 10 月 か ら 「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 ツ ー ル と し て 活 用 す る も の に 見 直 し が 行 わ れ た ジョ ブ ・ カ ー ド に つ い て、個 人 の キャ リ ア ア ッ プ や、多 様 な 人 材 の 円 滑 な 就 職 等 を 促 進 す る た め、「新 ジョ ブ ・ カ ー ド 制 度 推 進 基 本 計 画」に 基 づ き 関 係 機 関 と も 連 携 の 上、企 業、職 業 訓 練 機 関、大 学、職 業 紹 介 事 業 者 な ど に 対 し て、ジョ ブ ・ カ ー ド の 役 割、活 用 方 法 等 を 説 明 し 活 用 ・ 普 及 に 向 け た 取 組 を 促 す こ と が 必 要 で あ る。

(ウ) 人材育成に取り組む企業に対する支援の強化

人材育成の課題を踏まえた実践的な職業訓練の実施を推進するため、座学と実習を組み合わせた雇用型訓練を行う事業主等への支援を拡充するとともに、労働者の自発的な職業能力開発の機会を確保するため、教育訓練休暇制度等の導入を行う事業主への支援の拡充等を実施する必要がある。

イ 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る必要がある。

ウ ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人手不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、マッチング機能の強化の一環として、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を平成26年9月に開始し、平成27年9月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンを利用し、求人情報提供端末を安価・簡易に利用可能としたことから、更なる活用が見込まれるところである。また、所の求職情報の提供も平成28年3月から開始したところである。

さらに、地方創生の実現に向け、国と地方自治体については、現在一体的実施事業や雇用対策協定等を活用し、所が単独で支援を行うよりも、より地域の事業主のニーズに合ったマッチングを目指しているところであり、今後も更なる地方自治体との連携強化を図っていく必要がある。

エ 希望するキャリアの実現支援

失業なき労働移動の実現のため、労働移動支援助成金の利用促進を図ることにより、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップや自発的なスキルチェンジを支援するとともに、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により、早期に再就職を実現することが課題である。

また、年齢にかかわらず能力を発揮できる職場で長く活躍していける社会の実現に向けて、65歳を超えて働くことができる安定的な雇用機会を得られるよう支援することが求められている。

オ 人材不足分野等における人材確保対策等の総合的な推進

(ア) 潜在有資格者の掘り起こし・マッチング対策の強化

福祉分野（介護、医療、保育職種）については、慢性的な人手不足が社会問題となっている一方、社会構造の変化や高齢化の進行に伴う利用者の増加、ニーズの多様化等により、今後一層のサービス需要が増大するため、それらのサービスを担う質の高い人材の安定的な確保が課題となっていることから、当該分野の人材確保に向け、関係機関との連携を強化し、求人充足に向けた支援を推進する必要がある。

また、建設分野については、長年にわたり建設投資が減少する一方で、他産業と比べて賃金水準が低い等の就労環境の悪化等により、建設業就業者数は減少傾向にある。

東日本大震災の復興関連工事の増加等に伴い、被災地をはじめ、全国的に人材不足が深刻化していることから、所における未充足求人へのフォローアップの徹底等を内容とする「建設人材確保プロジェクト」を推進する必要がある。

(イ) 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が進んでいる中で、多くの分野で労働力需給が逼迫しており、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・運輸分野などにおいて、構造的な人材不足が深刻となっている。

これらの分野の人材確保のためには、「日本再興戦略改訂 2015」を着実に実施し、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）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、人材確保対策等を総合的に推進する必要がある。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

人手不足が顕著な建設技能労働者の人材育成を強化するため、離転職者や新卒者等に対し、座学や実習による職業訓練機会の付与から就職まで一貫して支援を行う必要がある。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 第12次労働災害防止計画の着実な推進

(ア) 東日本大震災からの復旧・復興工事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内では、構内における作業員数が増加しており、死亡災害等、重篤な災害が増加傾向にあることを踏まえ、昨年6月に廃炉・汚染水対策関係閣僚等会議に置いて「東京電力（株）福島第一原子力発電所の廃止措置に向けた中長期ロードマップ」が改訂され、さらに同年8月には、本改訂中長期ロードマップを踏まえ、厚生労働省において「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」が策定されたところであり、これらに沿った安全衛生管理の取組

が実施される必要がある。

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

5か年計画である12次防の4年目となる平成28年度は、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、引き続き転倒災害、交通労働災害や非正規雇用労働者対策などの業種横断的な対策に取り組むとともに、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

平成26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」については、昨年12月にストレスチェック制度が施行されたところであるが、本年6月には化学物質のリスクアセスメントの義務化等の施行を控えており、これらの円滑な施行を期すため、改正内容に係る周知徹底を図る必要がある。

ウ パワーハラスメント等の予防・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相談が増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な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。

エ 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必要がある。

オ 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。

こうした中で、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の、当該労働者に対する治療と職業生活

の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を踏まえた取組を行う必要がある。

(5) 地方創生に向けた取組の推進

ア 地方における良質な雇用の創出・人材育成等

政府の重要政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、労働関係法令遵守やワーク・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、局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を協力して行うこととする。

地域の創意工夫を活かした人材育成を推進するため、企業や地域の多種多様なニーズに対応した新たな人材育成プログラムの開発・実施を支援する「地域創生人材育成事業」の拡充を行う必要がある。

また、産学官による地域コンソーシアムを構築し、地域ニーズを踏まえた就職可能性をより高めるため、職業訓練コースの開発・検証を行う事業の全国展開を図る必要がある。

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（以下「局」という。）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答えていくためには、四行政（労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等）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「局長」という。）以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局長がリーダーシップを発揮し、署及び所（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、必要に応じ局、署及び所（以下「局署所」という。）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、新たに局に設置する雇用環境・均等部（室）が中心になって、本省からの指示内容等を幹部等で共有し、局としての方針を検討するとともに、局内の会議についても、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 「雇用環境・均等部（室）」の設置

「女性の活躍推進」、「働き方改革」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの行政課題は相互に密接に関連することから、これらに係る施策を総合的に進めるため、局組織を見直し、平成 28 年度に新たに雇用環境・均等部（室）を設置する。

この雇用環境・均等部（室）において、その設置の趣旨を踏まえ、これらの行政課題に係る企業等への働きかけをワンパッケージで行うほか、パワハラ・解雇等に関する相談とマタハラ・セクハラ等に関する相談の対応を一体的に実施するなどの取組を進める。

なお、局の所掌事務に関する総合的かつ基本的な政策の企画立案及び調整については、総務部企画室から引き継いで雇用環境・均等部（室）が行うことになる。上記 1 に述べた労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等の四行政が密接に連携して、局全体として効果的・効率的な業務運営を行うため、雇用環境・均等部（室）が中心となって対応を進める。

また、雇用環境・均等部（室）の所掌事務を進めるに当たっては、例えば、職業安定部の助成金担当とも連携を密にするなど、他部との連携にも留意する。

3 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題について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、行政事務の効率化を進める。

(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、労働保険適用徴収システム及び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における電子決裁機能の活用により、局の行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、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等により、本省所管システム及び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に万全を期す。

(5) コスト削減の取組

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、職員一人ひとりが、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

局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進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、早期売却等の促進に一層取り組む。

4 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 responding していくため、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、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、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 日付け事務連絡）に基づき積極的に取り組む。

さらに、「雇用対策法施行規則」（昭和 41 年労働省令第 23 号）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。

加えて、局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、「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」（平成 26 年 9 月 29 日付け職訓発 0929 第 1 号、能発 0929 第 1 号）等も踏まえ、地方自治体との更なる連携強化に取り組む。

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、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日付け地発0207第1号）に基づき、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、局長自らが積極的に情報発信を行うこと、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局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。既に各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、これらに加え、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、所等での若者向けセミナー等における労働法制等の普及、所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

5 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

各局において定めている「都道府県労働局保有個人情報管理規程」に基づき、各局で保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報である。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。

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

（2）情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

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」（平成 21 年法律第 66 号）及び「厚生労働省行政文書管理規則」（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号）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の一層の適正化を図る。

（3）個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

6 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 日改訂)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。

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。

また、非常勤職員については、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(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る、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、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 日付け地発 0624 第 5 号、基発 0624 第 1 号、職発 0624 第 2 号、雇発 0624 第 1 号)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、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

第 4 平成 28 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政策と一体となった雇用機会創出への支援

被災 3 県の災害救助法適用地域(岩手県及び宮城県は沿岸部に限る。福島県は全域)において、復興に不可欠な生業を中心とする産業の早期自立と安定的な雇用の確保を図る必要があるため、被災 3 県が引き続き実施する事業復興型雇用創出事業について、被災 3 県の局において事業活用事業所の求人充足の取組など必要な連携を行う。

(2) 原子力災害の影響による失業者の雇用機会創出への支援

避難指示区域の解除等を契機に、県外避難者や、長期の非就労状態にあった方々が急激に労働市場に流入することが予想され、こうした方々の次の雇用までの一時的な雇用の場

を確保する必要がある、福島県内の民間企業等への委託による雇用を創出し、生活の安定を図るため、原子力災害対応雇用支援事業を実施する。

福島労働局においては、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、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を実施する。

(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いるが、汚染水事故等に伴う工事量が増加したことにより、1日あたりの労働者数は、最近2年間で倍増し、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、昨年6月に改訂された中長期ロードマップや8月に策定された「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」（以下、「1Fガイドライン」という。）に基づき、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、緊急作業従事者等に対しては、「原子力施設等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の保持増進のための指針公示第 5 号、平成 27 年 8 月 31 日改正）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、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 年から災害が増加傾向にあるとともに、昨年は複数の死亡災害が発生した。このため、1F ガイドラインに基づき、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・減災のための取組や、さらには 2020 年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事が実施

される等により、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

各部署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、部署間及び関係機関間と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 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

「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」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）、女性活躍推進法、「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」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）、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292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日付け女発第291号、職発第726号）に基づき、雇用環境・均等部（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。

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、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、雇用環境・均等部（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」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、雇用環境・均等部（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、雇用環境・均等部（室）等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各部署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等も取得できること、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、雇用環境・均等部（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

所は、外国人労働者を雇用する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。

外国人技能実習制度について、制度の見直し等、制度の適正かつ円滑な推進を図る。

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、雇用管理の改善や平成28年4月から施行される障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の実施等を図るため、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、労働行政、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」（平成 23 年法律第 79 号）に基づき、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、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、局署においても、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 日付け職首発 0418 第 1 号、職派若発 0418 第 1 号、能能発 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」（平成 26 年 9 月 29 日付け職訓発 0929 第 1 号、能能発 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都道府県支部（以下「機構支部」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、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を策定する。

ク ジョブ・カード制度の推進

局は、平成 27 年度 10 月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カードについて、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、着実な活用促進を図る。

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、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、局は、所とサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の契約主体の立場からも、適切な管理に努める。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、サポステ等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。

3 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき平成 28 年 4 月 1 日から 301 人以上の企業に義務化される一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等について、管内の義務企業に対して強力に働きかける「ローラー大作戦」(仮称)を展開する。

また、働きかけによっても行動計画の策定・届出等が行われない 301 人以上の企業に対しては助言、指導等を実施し、法の確実な履行確保を図る。

なお、行動計画の策定等に当たっては、行動計画の策定を支援する「行動計画策定支援ツール」の活用や、一般事業主行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の女性の活躍推進企業データベースの活用を促す。

さらに、多くの企業が認定を目指すよう認定制度について広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組を行い、目標を達成した企業に対して支給する「女性活躍加速化助成金」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を通じ、従前より女性の活躍が進んでいなかった業種の中小企業に対し女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援する。

(2) 働き方改革の推進

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

(ア) 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、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、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。

(イ) 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、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

(3) 都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場の設置を促していくことが求められている。

このため、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、局において、地方公共団体及び労使団体等の地域の関係者から構成される会議の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

その際、会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとり

まとめ、発信するよう努めることとする。

また、全産業の生産性革命や働き方改革が必要であり、特に中小企業については、借入等により地域の金融機関に対する依存度が高いことから、地域の金融機関が、経営者との対話を通じて生産性の向上に向けた取組を働きかけるなど、労働と金融による取組が必要である。このため、局においては、当該会議に地方の金融機関の参画が得られるよう働きかけを行うこととする。

(4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、雇用環境・均等部（室）において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、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、法令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・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報活動「マタハラ未然防止対策キャラバン」等を実施する。

イ 職場の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、いまだ防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心として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、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。

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

各種講演や指導の際に、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場の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、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組

の促進を図る。

(5) 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及び関係法令の履行確保を図る。

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

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

その際、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」（平成28年度から本省において実施）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情報提供を行う。

(6) 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確保

希望出生率1.8の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行の確保を図るとともに、成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

特に、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、有期契約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、労働者からの相談が多い、または、有期契約労働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、育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、家族の介護を抱えてい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・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるような制度の周知を行う。周知に当たっては地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては整備を促す。また、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の把握に努める。

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

仕事と家庭の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

効果的に推進するため、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」及び仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」等の配布や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を紹介する。また、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、雇用均等指導員も活用し、情報提供及び助言を行う。

さらに、「パパ・ママ育休プラス」など、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、出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金及び育児・介護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、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付が停止される。このため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

ウ 次世代育成支援対策の推進

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・届出及びくるみん、プラチナくるみん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、次世代育成支援対策推進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づけた資産が、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。

(7) 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に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇の確保を図るとともに、一人ひとりの納得性の向上を図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収の実施等により、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 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」、パートタイム労働者の活躍推進への取組を積極的に進める企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組事例集の活用等により、表彰への企業からの応募を促すとともに、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、雇用均等指導員を活用し、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、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

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、短時間正社員導入支援マニュアルなど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、パートタイム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、パートタイム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。

(8) 在宅ワーク対策の推進

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」により周知啓発を図る。

(9) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

ア 労働時間法制の見直し内容の周知

「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、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 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、署におけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、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。また、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や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

ウ 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等に関する特別措置法については、引き続き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適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

エ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保について」「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成 28 年 2 月 29 日付け地発 0229 第 13 号基発 0229 第 6 号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行う。

(10) 最低賃金制度の適切な運営

ア 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）」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、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。

(11) 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、職業安定担当部署とも連携して、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奨を行う。

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の拠点として、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、医療労務支援事業における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 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、表彰制度の運営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係る助成等の個別企業へのきめ細かな支援、仕事と子育て等の両立を可能とするテレワークモデル確立のための実証事業の実施等によって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

エ 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。

(12) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助
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、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(13) 個別労働関係紛争の解決の促進

ア 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関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ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、総合労働相談員の資質の向上を図る。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。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・指導については適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。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、平成27年3月25日に規制改革会議より『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見－紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して－が提出され、その中で、今後取り組むべき課題として「都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策」について検討する旨の提言が行われたため、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

イ 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、関係機関が合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。

4 労働基準担当部署の重点施策

(1) 雇用環境改善の推進

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。

平成28年度より、年次有給休暇の取得促進等の働き方改革や無期転換ルールの周知等、労働条件の向上を図るための取組については、雇用環境・均等部(室)で行うこととなる。監督指導や安全衛生指導、労災補償等の業務は引き続き労働基準部で行われることとなるが、両部(室)の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(2) 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、適正な労働時間管理及び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、「時間外労働の限度に関する基準」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、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、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き定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成27年7月24日閣議決定)に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間(11月)における取組をはじめ、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。

(3) 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の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

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、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③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「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、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。

さらに、国土交通省等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(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、職業安定担当部署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及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は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、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、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、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

(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の徹底を図る。

(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（再掲）

「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、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

エ 「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。

(4) 最低賃金制度の適切な運営（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業種等を重点とした監督指導等を行う。

(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28年度は、12次防の計画期間の4年目に当たるが、平成27年までの労働災害発生状況を鑑みると、特に第三次産業における死傷災害が増加傾向にあるなど、目標達成が困難な状況となっていることを受け、次のアからクまでのとおり、転倒災害、交通労働災害や非正規雇用労働者対策などの業種横断的な対策に引き続き取り組むとともに、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、飲食店を中心に取り組むこととする。

また、労働者の健康についても、精神障害を原因とする労災認定件数が依然として高水準で推移している、化学物質による健康障害問題が発生している等がみられることから、同計画で掲げられているメンタルヘルス対策、化学物質対策等の健康確保、職業性疾病対策にも引き続き取り組む。

さらに、平成 26 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」について、昨年に引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

(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おいては関係行政機関と、バス業、新聞販売業においては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

(ウ) 非正規雇用労働者等対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用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、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規雇用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や、安全活動の活性化を図る。

特に派遣労働者については、昨年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基づき、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携を図る。

また、外国人労働者についても、「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、労働災害防止に関する標識・掲示等の徹底を図る。

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) 第三次産業

労働災害の増加が著しい社会福祉施設を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

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関係行政機関や関係業界団体との連携体制を積極的に構築し、雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施の徹底、4S活動、KY活動、危険箇所「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導を行い、労働者・事業者が、労働災害発生状況を認識する等安全意識の向上を図る。

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、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及びその配置等について周知・指導を行う。

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、大規模商業施設に対しては、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・連動するよう配慮するとともに、企業で店舗責任者等を招集する会議等の機会を捉えて、労働災害防止対策に係る説明を行う等効果的に安全対策の浸透を図る。

転倒災害等災害を発生させた事業場に対して、当該災害の防止対策とともに、職場における安全衛生教育・安全衛生管理活動の定着に向けた指導を行う。

(イ) 製造業

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

鉄鋼業などの装置産業において、老朽化施設からの墜落災害など死亡災害が頻発していることを踏まえ、事業者における老朽化施設対策を含む必要な対策の促進を図る。

派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携を図る。

(ウ) 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、引き続き足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事が実施されることに伴う建設需要の増加により、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取り組む。

さらに、建設工事における安全衛生経費の確保について、「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。

(エ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等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」（平成25年3月25日付け基発

0325 第1号) に基づく取組が徹底されるよう、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、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

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、本年6月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されることとなっており、改正法の円滑な施行に向けて、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・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・健康管理対策

昨年12月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、制度の趣旨を踏まえ、実施の徹底を図るとともに、特に労働者数50人未満の事業場に対しては、産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、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、労働者の健康管理対策については、平成25年度より、9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけているところであり、平成28年度においても、当該期間を重点として、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施の徹底を図る。

さらに、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えい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、警備業等、夏季を中心とした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

昨年6月に施行された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、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ており、引き続き、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。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

昨年6月から、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」が開始されており、引き続き周知や地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努めるとともに、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) 労災補償の迅速・適切な処理等

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当たっては、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）制度について、引き続き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を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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) マイナンバーの適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー（個人番号）の利用が開始されたことに伴い、労災保険給付業務においても、労災年金の請求書などの書類にマイナンバー（個人番号）を記載し、署に提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

イ 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

労災行政情報管理システムにおいて、平成 28 年度第 1 四半期より併給調整の確認対象に係るリストを配信する予定であり、当該リストを活用する等により、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。

ウ 労災診療費の支払の適正化

(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、労災診療費の支払の適正化を図る。

(イ) 労災診療費算定基準改定に係る対応

平成 28 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とともに、改定後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

エ 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に、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。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

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。

(7) 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、相談し易い環境の整備等により、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

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。

(9) 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

最低工賃の実効性を確保するため、「第12次最低工賃新設・改正計画」に従い、実態に即して、最低賃金と均衡も考慮しつつ、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、委託条件の明確化及び工賃支払の適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効果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。

5 職業安定担当部署の重点施策

(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

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、局と所で目標管理するもの。

ア 全所必須指標

全所で目標設定し、局と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）

所の職業紹介により常用就職した件数について、1,705,200件以上を目指す。

b 充足件数（常用、受理地ベース）

所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、1,705,200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以上を残して早期に再就職する件数について、519,600件以上を目指す。

(イ) 補助指標

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。

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）

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。

d 求人に対する紹介率

所の有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、過去3年度実績の平均値以上の割合を目指す。

e 求職者に対する紹介率

所の有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、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、所が選択した指標について目標設定し、局と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、73,000件以上を目指す。

(イ) 障害者の就職件数

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、195,000件以上を目指す。

(エ) ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数

所の職業紹介により正社員に結びついたフリーター等の件数について、300,000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ヶ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、83,950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、88.5%以上を目指す。

(キ) 正社員求人数

所で管理する正社員である求人の数について、4,250,000件以上を目指す。

(ク) 正社員就職件数

所で管理する特定の正社員就職の数について、870,000 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、235,000 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、60,000 件以上を目指す。

(サ) 生涯現役支援窓口（仮称）での 65 歳以上の就職率

生涯現役支援窓口（仮称）での 65 歳以上の就職率について、43.0%以上を目指す。

(シ) 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

局と所が調整し、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 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にあるが、真に所の支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていない者など所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、所での就職支援が必要な者を所に誘導するとともに、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会や所内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。具体的には、平成 27 年度に行った点検結果を踏まえ、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

イ 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

また、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。さらに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。さらに、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図る。また、各所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行う。

求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

ウ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、各局においては、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図る。また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

エ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている所が、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、所内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。

また、業務推進・改善に向け、各所において、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、職員等全員が、「ハローワークを強くする」という意識を持ち、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各所において、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

オ 雇用労働相談センター等の周知・運営（再掲）
第4の3の(11)の工参照。

(3) 正社員転換・待遇改善

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくため、「都道府県正社員転換・待遇改善実現本部」において、地域の実情に応じて今後5年間の具体的な施策や数値目標を盛り込んだ「地域プラン（地域計画）（仮称）」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、とりわけ本意ながら非正規雇用労働者として働く者への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、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、正社員・多様な正社員への転換や処遇改善コース（賃金テーブルの改訂）を促進するための拡充措置を始め、非正規雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進する制度を新たに導入する企業に対する助成措置等を周知し、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。

さらに、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において、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん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、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。

イ 「多様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、局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

また、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

平成27年9月30日に施行された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の円滑な施行に向けて、引き続き、事業所や労働者に対して丁寧な周知等を行う。

(4) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進

ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

(ア) 職場定着支援助成金等の拡充

雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の対象事業者の拡大、介護関連事業主が新たに賃金制度を導入（賃金テーブルの設定等）した場合の助成の拡充及び建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等を行う。

(イ) 生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰（仮称）の創設

「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰」（仮称）を創設し、労働生産性の向上と雇用確保・雇用環境の改善を両立させる取組を収集し、特に優良な取組について金融機関等の知見等を活用しつつ表彰を行うとともに、ポータルサイト等の活用及び金融機関との連携による積極的な周知等を図ることにより、企業の実産性の向上と雇用管理改善の両立を促進する。

(ウ) 雇用管理指導援助業務の実施

介護・建設分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）を引き続き実施するとともに、局所においても、「生産性向上と雇用管理改善の両立企業表彰（仮称）」や雇用管理改善促進事業等の成果も踏まえつつ、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事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

イ マッチング支援の強化

福祉分野については、全国の主要な所に設置する「福祉人材コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の求人充足を支援する。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野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。また、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進のための取組を積極的に実施する。

医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、都道府県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方自治体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

建設分野については、「建設人材確保プロジェクト」を推進し、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底するとともに、建設分野への就職を希望しない有資格者等が

同分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の魅力についての情報提供等を行う。

ウ 能力開発の推進

(ア) 公共職業訓練の実施

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実施する。

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 地方自治体と所の協定に基づく一体的実施の推進

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。取組に当たっては、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②連携状況の分かる目標の導入、③利用者情報の共有の一層の推進、④地方自治体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方自治体からの求めに応じた、少なくとも月1回の就職実績の提供など、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。

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5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。

また、国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、「雇用対策協定」を締結することが効果的であることから、未締結の地方自治体に対して、協定締結の調整を進める。

さらに、地方自治体が受け付けた求人情報についても、地方自治体からの提供に基づき必要な要件を満たせばハローワーク求人情報システムに反映する。

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、これを下回ることは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 月から生活困窮者自立支援法が施行され、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っている。加えて、福祉事務所へ設置する所の常設窓口を増設するなど、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 所の求人・求職情報の提供等

所の保有する求人情報及び求職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。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、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機能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。特に地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、引き続き、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、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。

イ 民間を活用したキャリアコンサルティング等

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して、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの交付等、円滑な就職の実現に向けた支援を行う「民間活用によるキャリアコンサルティング等就職支援事業」を実施する。

また、長期フリーターや母子家庭の母など、就職困難性の高い求職者を対象としているわかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの 3 施設におけるマッチング機能を強化するため、民間の創意工夫を活用し、ジョブ・カードの作成を中心としたキャリアコンサルティング等を民間人材ビジネスに委託してモデル的に実施する。

ウ 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(若者キャリア応援制度)、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(キャリア・リターン応援制度)について、実施事業者の求めがあった場合は、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を認定する優良

事業者認定制度についても、引き続き所における周知を実施する。

(7) 希望するキャリアの実現支援

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、早期に再就職支援を開始する事業主に対する支援を拡充し、失業なき労働移動の実現を図る。

受入れ人材育成支援奨励金については、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支援を拡充し、雇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し、その活用を促す。

さらに、働く意欲のある労働者が長期にわたってその能力を発揮することができるよう、自発的に生涯現役企業（65歳を超えて継続雇用が可能な企業）への移動を希望する労働者を受入れた事業主を支援するキャリア希望実現支援助成金（仮称）を新設し、その活用を促す。

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、同センターへの情報提供や事業主に対する同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 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

(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、雇用の拡大に向けた投資を促すために創設する、利子補給制度が効率的に活用されるよう積極的に周知を図る。

(イ) 都道府県による産業政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）

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の対象地域を拡大するとともに、金融機関等と連携した生産性向上の取組を促進し、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。局においては、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に地方自治体等と連携を行う。

(ウ) 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。

(エ) 地域雇用開発奨励金の拡充

全国的に雇用情勢は改善が見られるが、地域によっては人口減少も進んでいるなど、構造的な雇用改善に至っていない地域も多く、特に中小企業においては多額の投資を伴う設置整備費用の支出はハードルが高いことから、中小企業に対する奨励金の拡充を図り、地域における雇用機会の創出の一層の促進を図る。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。

イ U I J ターンの推進

地方創生に向けた動きも踏まえ地方就職希望者活性化事業を拡充し、所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とのマッチング強化等に努めるとともに、全国の局所においては、U I J ターン求人の開拓・明確化を行う。また、首都圏及び近畿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新卒応援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、必要に応じて受託者との連携を行う。

ウ 雇用促進税制の延長及び拡充（地方拠点強化税制）への対応

平成 28 年度から、雇用促進税制については、雇用機会が不足している地域（地域雇用開発促進法に規定する同意雇用開発促進地域）において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）を創出させた場合、雇用増加者 1 人当たり、40 万円の税額控除を行う見直しを行った上で、その適用期限を 2 年間延長することとなった。また、地方拠点強化税制における雇用促進税制も含め、所得拡大促進税制との併用ができることとなった。

局は都道府県との連携の下、パンフレット等を活用し当該制度の周知・広報に努め、その活用を促進する。

(9) 若者雇用促進法に基づく取組の推進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、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 若者雇用促進法に基づく取組の推進

若者雇用促進法に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図り、円滑に実施していく。

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、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

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」の普及に加えて、若者雇用促進法に基づく若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等により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。特に地域において知名度の高い有力な中小企業に対しては、若者応援宣言企業であるか否かに関わらず、ユースエール認定の取得の勧奨を積極的に行う。また、全国の大学等における地方就職希望者に対して重点的にマッチングすることで、U I J ターン就職による正社員就職を促進する。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため、「3年以内既卒者等採用定着奨励金」が効果的に活用されるよう、局においては事業主等への周知に努める。

ウ フリーター等の正社員化の推進

フリーター等の正社員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、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん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、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、フリーター等についても、新卒者と同様に、地方就職希望者に対して希望する地域の認定企業等を重点的にマッチングすることでU I J ターン就職による正社員化を促進する。

さらに、フリーター期間が長期化するほど正社員への転換が困難であるという現状を踏ま

え、若者本人の自覚を促し、今後の働き方について考えるきっかけを提供することを目的としたフリーター周知用 DVD、リーフレット等を活用しフリーター等の正規雇用化を図ることとする。

エ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成 28 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 6 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関して学生や企業等に周知していくとともに、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

(10) 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、必要に応じて局幹部、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、地方自治体を中心とした地域のネットワークの下で、地域の多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に対して提供する取組の実施、高年齢者雇用開発特別奨励金の拡充など、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。

(ア) 起業に対する助成制度の創設

年齢にかかわらず働くことができる生涯現役社会の実現を推進するためには、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等によって中高年齢者等の雇用機会を創出することも重要である。このため、中高年齢者等が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）をする際に必要となる、募集・採用や教育訓練の経費の一部を助成する生涯現役起業支援助成金を創設し、中高年齢者等の雇用機会の創出を図る。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

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、全国の主要な所に高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齢求職者に対するチーム支援を実施し 65 歳以上の高齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

また、高齢者の就職を促進するため、局が民間団体に委託して、所や事業主団体の協力の下、主に短時間雇用を前提とした技能講習、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) 高齢退職予定者キャリア人材バンク事業（仮称）の実施

公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、所や地方自治体などの公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図りながら、65 歳を超えて雇用できる企業とのマッチングを行い、高齢者の就業促進を図る。

ウ 高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

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、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。

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運用（再掲） 第4の3の（9）のウ参照。

(11) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

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、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。また、試用雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用を可能とする。

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、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、地方自治体やひとり親に対するNPO法人等の関係機関と連携した支援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。

(12) 障害者等の活躍推進

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務が平成 28 年 4 月 1 日から施行されることを踏まえ、制度の円滑な実施に取り組む必要がある。

このため、局所においては、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のための事業主への助言・指導等の実施、局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議(仮称)における調停案の作成に係る事務等を円滑に実施する。また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 所における支援の充実・強化

それぞれの障害特性に応じた雇用管理の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、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、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。

さらに、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施すると共に、就労支援セミナー、事業所見学会等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

(イ) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

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。平成28年度においては、事業主に対する啓発や定着支援等のアウトリーチによる支援のニーズの高い大都市圏の所に配置するトータルサポーターの体制を強化する。さらに、新たに医療機関と所が連携して就労支援に取り組むモデル事業を実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

(ウ) 発達障害者・難病患者への更なる雇用支援の拡充

発達障害者等に対する支援としては、所において、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置し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ている者に対して特性に配慮した支援を実施するとともに、その体制を強化する。

さらに、所において、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えながら就職活動を行う者に対して、小集団方式によるセミナーやグループワーク等の支援を通じて、職場において必要となるコミュニケーション能力等の効果的な修得を目指す事業を新たに一部の局で実施する。

難病患者に対する支援としては、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。また、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は、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) 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 48 箇所の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下、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積極的に実施する。

ウ 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(ア) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

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、主任職場定着支援担当者を活用し、同センターの精神障害者等への支援を強化するとともに、同一都道府県内のセンター連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

(イ) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

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障害者職場定着支援奨励金を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主への助成の実施により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

また、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障害者職場復帰支援助成金を適切に運用する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

エ 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、所による中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、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。

オ 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、税制の活用を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

(13) 職業訓練を活用した就職支援

ア 適切な受講あっせん

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、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、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、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積極的に行う。

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、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

イ わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワーク、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・あっせんを行うため、訓練担当の就職支援ナビゲーターを新たに配置して、職業訓練への誘導・あっせん機能を強化する。

ウ 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 of 徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と都道府県の訓練実施機関等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就職支援を行う。また、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、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

(14) 職業能力開発関係業務の推進

平成 27 年 9 月 18 日に公布された勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律において、厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）を改正し、局が、新たに職業能力開発関係事務を分掌したことも踏まえ、

- ①求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務
- ②公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務

等について、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進していくこととする。

ア 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、都道府県及び機構支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、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。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を都道府県と連携して策定する。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。

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 28 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職業訓練のモデル事業を実施することから、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。

イ 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等

働き手の職業能力を適切に評価できる仕組みの整備及びその活用促進を図るため、都道府県や都道府県職業能力開発協会と連携の上、必要に応じて求職者や事業主に対し、技能検定等の周知・広報を図る。

ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、能力開発行政の立場で企業に対する重要な支援策であるほか、雇用管理指導業務上の重要な「営業ツール」として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅の拡大といった「マッチングの後押しツール」として政策効果が期待されるものである。

そのため、平成 28 年度に、キャリア形成促進助成金については、政府の成長戦略を踏まえ、セルフ・キャリアドックや教育訓練休暇制度等を導入・適用した事業主に対する助成メニューを創設するとともに、既存メニューを整理・統合し、分かりやすい助成金体系へ見直すことで、企業の生産性向上を支援する。また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、有期実習型訓練修了後、対象労働者が正規雇用等に転換された場合、OFF-JT にかかる経費助成の上限の引き上げを行う。局所においては、引き続き活用促進のため効果的な周知に努める。

(イ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

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に関して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、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。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、平成 27 年度は全国 17 ヶ所の拠点において職業訓練を実施しており、平成 28 年度以降は拠点を増設するとともに対象職種の拡充を図る。局所においては、引き続き当該事業の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力を努める。

(エ) ジョブ・カードの活用促進

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るため、所等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、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雇用労働者、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利用する学生や、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、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(オ) ニート等の若者の職業的自立支援（再掲）

ニート等の若者に対する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、局は、所とサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の契約主体の立場からも、適切な管理に努める。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、サポステ等の関係機関と連携し、学校中退者等への切れ目ない支援を行う。

(カ) 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、地域における「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を一層促進する。

エ 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。

(15) 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、関係機関・省庁が連携して就職支援を推進するという観点から、外国人雇用サービスセンター及び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が中心となり、大学・企業・日本貿易振興機構（ジェトロ）等の関係機関と積極的な連携を図り、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、外国人建設及び造船就労者受入事業に基づく外国人建設及び造船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、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

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おっせんする。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、局は求職者支援訓練についても必要な措置を講ずる。

(16) 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 雇用保険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、雇用保険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

行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、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・助言や局が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局集中化の試行実施等を着実にを行うことにより、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 マイナンバーの適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始されたことに伴い、雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の書類にマイナンバー（個人番号）を記載し、所に提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(17) 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、技能講習事業、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、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、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」（平成 14 年法律第 14 号）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

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、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、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

所と刑務所・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライ

アル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、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

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

併せて、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

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「介護労働懇談会」を通じて、都道府県、介護関係団体等との連携・協力の下、介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換・共有、地域の実情に応じた役割や分担の検討や合同面接会、「介護の日」などにおける協力などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

(イ) 建設労働対策の推進

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）及び建設雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

(ウ) 港湾労働対策の推進

港湾労働法（昭和 63 年法律第 40 号）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。

(エ) 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、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、委託先である地域の協議会に適切な助言及び支援員の能力向上などを行う。また、所においても委託先の協議会と種々の連携を図りながら事業運営に必要な情報提供を行い地域における季節労働者の通年雇用の促進に努める。

(オ) 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。実施に当たっては、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、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。

(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。

(19) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

ア 所において提供するサービスの積極的な外部発信と所のサービス改善・向上

所において提供する様々なサービスやその効果、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、所に対する信頼感を高める。

このため、所は、利用者満足度調査、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、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 28 年 2 月 8 日付け職総発 0208 第 1 号・職保 0208 第 2 号・職労 0208 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」(19)において「通達」という。)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・効果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、職員・相談員等個々の業務内容等を踏まえて、当該業務に必要な不可欠な範囲に限定した権限を付与しているか
- ・ 職員の人事異動、業務内容等の変更により、利用頻度が低くなった権限を、人事異動等後も引き続き付与していないか
- ・ 新規採用職員等に対して、個人情報管理の徹底に関する研修受講前に、ハローワークシステムの IC カードを付与していないか
- ・ 新規採用職員等新たに雇用保険関係の業務権限を付与した職員に対して、通達別添 1 を手交し、法令遵守の啓発を図っているか

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等」、3 の「個人情報管理の徹底に関する研修等」及び 4 の「相談員の採用等」を徹底する。

6 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、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、労災保険料、雇用保険料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。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 26 年度の労働保険料の収納率は 98.3%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、納付督励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、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。

(3) 労働保険率（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 28 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。