

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、平成17年から人口減少に転じ、将来も一層の少子化・高齢化が進行し、本格的な人口減少社会が到来する見込みである。仮に各般の雇用施策が今後実施されず、2006年の労働力率と同水準で推移した場合は、2030年において労働力人口が約1,070万人減少することが見込まれており、こうした労働力人口の大幅な減少は、経済成長については、供給側の制約要因となるとともに、需要面でみてもマイナスの影響を与えるおそれがある。

また、経済のグローバル化や技術革新等の進展に伴い、国内労働力の活用に当たって、コスト削減志向や賃金抑制志向が強まり、不安定な就労形態の者が増加することにより、企業の中での技術・技能の継承にも支障が生じるとともに、賃金の低下を通じて国内需要を抑制するなどの問題も生じている。今後、我が国が豊かで安心できる勤労者生活を実現していくためには、政労使の一体的な取組により雇用の安定を確保するとともに、職業能力の向上に支えられたすそ野の広い所得の拡大を実現し、さらに、産業・雇用構造の高度化に裏付けられた内需の着実な成長を目指していくことが求められる。

なお、国際的には、ILO（国際労働機関）は基本的な労働条件・労働環境等を備えたディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を掲げた取組を進めている。各国においてもそれぞれの国の実情を踏まえて労働政策に反映させており、我が国においてもその実現が、平成21年12月30日に閣議決定された「新成長戦略（基本方針）」に位置づけられたところである。

(2) 最近の経済情勢

景気は、着実に持ち直してきているが、なお自律性は弱く、失業率が高水準にあるなど厳しい状況にある。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出は、緩やかに増加している。生産は、持ち直している。企業収益は、改善している。設備投資は、下げ止まりつつある。企業の業況判断は、依然として厳しい状況にあるものの、全体として持ち直しの動きが続いている。ただし、中小企業では先行きに慎重な見方となっている。雇用情勢は、依然として厳しいものの、このところ持ち直しの動きがみられる。個人消費は、持ち直している。物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

先行きについては、当面、雇用情勢に厳しさが残るものの、企業収益の改善が続くなかで、海外経済の改善や緊急経済対策の効果などを背景に、景気の持ち直し傾向が続くことが期待される。一方、海外景気の下振れ懸念、デフレの影響など、景気を下押しするリスクが存在することに留意する必要がある。また、雇用情勢の悪化懸念が依然残っていることにも注意が必要である。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用失業情勢

現下の雇用失業情勢は、持ち直しの動きが見られるものの、依然として厳しい状況にある。

平成22年2月の新規求人数は、52万人となっており、ほぼすべての主要産業で前年同月比減少となっている。また、新規求職者数は62万人と依然として高水準である。このような中で、有効求人倍率は、平成20年1月以降、26か月連続で1倍を下回っており（平成22年2月現在）、平成21年8月には0.42倍と、統計開始以来最低の水準を記録した。地域別に有効求人倍率をみると、すべての地域において1倍を大きく下回っている（平成22年2月現在）。

また、正社員の有効求人倍率は依然として全体の有効求人倍率と比べると低い水準にあり、平成22年2月は0.29倍となっている。

平成22年2月の完全失業者数は、324万人となっており、前年同月差で25万人増となっている。完全失業率は、平成19年7月に3.6%となって以降、おおむね上昇傾向で推移し、平成21年7月には5.6%と統計開始以来最高水準を記録した。直近の平成22年2月の完全失業率は、4.9%となっている。

雇用者数は、平成22年1月は5,428万人と前年同月差で28万人減となっている。雇用者数を主要産業別にみると、製造業は前年同月差でみて減少が続いており、一方で医療・福祉は増加が続いている。また、雇用形態別にみると、平成21年の正規雇用者は前年差19万人減、パート、派遣、契約社員等は前年同期差39万人減と、特にパート、派遣、契約社員等での減少が大きい。

(2) 若者の雇用状況

若者の雇用状況については、15～24歳の完全失業率は9.2%（平成22年2月）と、依然年齢計と比べて相対的に高水準で推移しており、早期離職率も高い状況にある。また、平成22年3月の高校新卒者の就職内定状況をみると、全国の内定率は81.1%（平成22年1月末現在）と、前年同期に比べ6.4ポイント低下し、平成22年3月の大学新卒者の就職内定状況についても、全国の内定率は80.0%（平成22年2月1日現在）と、前年同期に比べ6.3ポイント低下しており、未就職のまま卒業する者が大幅に増加することが懸念される。さらに、平成23年3月の新規学卒者の就職環境についても、引き続き注視する必要がある。

また、フリーター数については、平成15年の217万人をピークに5年連続で減少したものの、平成21年には6年ぶりに増加している。また、ニート状態にある若年者はいまだ多い状況となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況（平成21年6月1日現在）をみると、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（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（以下「確保措置」という。）を実施している企業は95.6%となっている（31人以上規模企業からの報告）。また、雇用失業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

女性の雇用者数は平成15年以降6年連続で増加が続いていたが、平成21年に7年ぶりに減少（前年差1万人減、前年比0.04%減）し2,311万人となった。雇用者総数に占める女性の割合は過去最高の42.3%（前年差0.4%ポイント上昇）となり、2年連続の上昇となった。

女性労働力人口は前年に比べ9万人増加（前年比0.3%増）し、2年ぶりの増加となり過去最多の2,771万人となった。生産年齢（15～64歳）の労働力人口は前年と同数の2,553万人となったが、生産年齢（15～64歳）の労働力率は62.9%と、7年連続の上昇（前年差0.6%ポイント上昇）で、過去最高を更新した。

年齢階級別の労働力率は、「25～29歳」（77.2%）と「45～49歳」（75.3%）を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字型カーブを描いているが、M字型の底の値は0.6%ポイント上昇し過去最高の65.5%となった。

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

(5) パートタイム労働者の雇用状況

短時間雇用者（週間就業時間が35時間未満の非農林業の雇用者）数は、平成21年においては1,431万人と、雇用者総数の26.9%を占めるに至るとともに、近年では、勤続年数の伸長、基幹的な役割を担う者の増加もみられる。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成21年6月1日現在の民間企業（56人以上規模の企業）の実雇用率が1.63%と前年比0.04ポイント上昇するなど、着実な進展がみられる。しかしながら、中小企業において実雇用率の改善が遅れていることや、過半数の企業が雇用率未達成であること等、改善すべき点も多い。

また、平成20年度の公共職業安定所を通じた年間の障害者の就職件数は、景気が悪化する中で、過去最高であった平成19年度の件数を下回ったものの、平成18年度の水準は上回る年間約4万4千件となっており、平成21年4月から平成22年1月までの障害者の就職件数は、前年同期比1.3%減の36,307件となっている。

一方、平成21年4月から平成22年1月までにおける障害者の解雇者数は1,970件と前年同期を10.6%上回っていること等から、引き続きこれらの雇用状況の動向を注視していく必要がある。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

総合労働相談コーナーには、労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）に関する相談、助言・指導の申出やあっせんの申請が数多く寄せられており、平成20年度においては、総合労働相談件数が約108万件、民事上の個別労働紛争の相談件数が約24万件、助言・指導申出受付件数が7,592件、あっせん申請受理件数が8,457件と大幅に増加し、平成21年度以降も引き続き高水準で推移していくものと見られる。また、その内容を見ると、解雇、労働条件の引下げ、いじめ・嫌がらせ等多様なものとなっている。

労働基準監督署には、賃金不払を中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として数多く寄せられている。

雇用均等室には、募集・採用、解雇等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇やその他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、育児・介護休業の取得、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている。

また、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく紛争解決援助については、平成20年度は都道府県労働局長による紛争解決の援助の申立受理件数が676件、調停申請受理件数が69件と引き続き増加している。

さらに、平成20年度から新たに設けられた「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）に基づく紛争解決援助制度については、正社員とパートタイム労働者との差別的取扱いの禁止に係る事案を中心に利用が始まっている。

また、平成21年9月から「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者等の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律」（以下「改正育児・介護休業法」という。）が施行され、新たに設けられた紛争解決援助制度の利用が始まっている。

(2) 労働時間・賃金の状況

「毎月勤労統計調査」（平成21年分結果確報）によると、平成21年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,768時間（所定内労働時間は1,637時間、所定外労働時間は131時間）となっており、前年に比べて68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1,733時間（所定内労働時間1,622時間、所定外労働時間111時間）となっている。）。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、1,957時間（所定内労働時間は1,799時間、所定外労働時間は158時間）と前年に比べて60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1,976時間（所定内労働時間1,836時間、所定外労働時間140時間）となっている。）。「労働力調査」により週労働時間別の雇用者の分布をみると、35時間

未満の雇用者の全体に占める割合が増加する一方、60時間以上の雇用者の割合が高い水準で推移するなど「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。また、平成20年における年次有給休暇の平均取得率（常用労働者が30人以上の民営企業）については、47.4%（注）となっており、近年取得率は5割を下回る状態で推移している。

また、平成21年の賃金構造基本統計調査によると、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を100としたときに女性は69.8（前年67.8）、一般労働者のうち正社員・正職員については72.6（前年70.6）となり、ともに前年に引き続き格差は縮小した。

このほか、パートタイム労働者と正社員等との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を時給換算したものを100とした場合、パートタイム労働者は56.1（前年55.1）となっている。こうした格差については、合理的な説明が困難な事例がみられることなど、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が十分に図られているとはいえない状況にある。

（注）平成18年までは、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」を調査対象としていたが、平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に調査対象を拡大。

平成18年以前の調査方法による平成20年の年次有給休暇の平均取得率は、48.1%。

（3）労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況をみると平成21年の死亡者数は1,024人（前年同期比19.0%減：平成22年3月時点速報値）、休業4日以上之死傷者数は91,657人（前年同期比12.4%減：平成22年3月時点速報値）と、いずれについても前年に比べて大幅な減少となっている。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、職業性疾病の発生件数は、近年、わずかずつではあるものの増加傾向になっている。また、定期健康診断の結果何らかの所見を有する労働者の割合は、平成20年は51.3%となり、増加傾向に歯止めがかかっていない。加えて、職場において不安やストレスを感じる労働者の割合も、平成19年の調査結果によると58%に達している。

労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年約60万人で推移している。

平成20年度の脳・心臓疾患事案の労災請求件数は889件（対前年度比4.5%減）、精神障害等事案の労災請求件数は927件（対前年度比2.6%減）といずれも平成19年度とほぼ同水準である。

また、平成20年度の石綿関連疾患に係る労災請求件数は1,326件（対前年度比10.9%増）、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（以下「石綿救済法」という。）に基づく特別遺族給付金に係る請求件数は256件（対前年度比126.5%増）と、いずれも平成19年度より増加している。

第2 平成22年度地方労働行政の課題

1 厳しい雇用環境下における雇用・生活安定の確保～雇用のセーフティネットの整備

(1) 緊急雇用対策

ア 雇用維持支援

企業の休業、教育訓練、出向による雇用維持の取組を支援するため、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金について、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額の一部を助成（解雇等を行わない場合は助成率が上乘せられる）し、雇用維持支援を図る必要がある。

イ 再就職・能力開発対策

失業者が増加する中で、雇用のセーフティネットの一環として、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練がますます重要となっている。特に、成長や雇用吸収が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野における職業訓練の充実等に努めていく必要がある。

ウ 貧困・困窮者支援の強化

離職に伴い住居等就職活動に不可欠な生活基盤を失った者に対し、雇用保険制度の見直し、就職安定資金融資の充実、訓練・生活支援給付や長期失業者等支援事業の新設を行い、また、住宅手当・総合支援資金等の新設等により、生活保護に陥ることのないよう、対策を整備したところである。住宅手当や総合支援資金貸付については、実施主体は自治体及び社会福祉協議会であり、その運用に際しては、公共職業安定所での求職登録を必要とする等、密接不可分な関係となっている。これらのいわゆる第二のセーフティネット支援施策及び関連支援施策の円滑な運営及び利用者に対する適切な施策への誘導・相談について公共職業安定所のワンストップサービス機能を充実するほか、関係機関と協議・連携しつつ推進する必要がある。

エ 新卒者支援の強化

平成22年3月の新規学校卒業予定者の就職内定状況は前年に比べ低下し、未就職のまま卒業する者が増加することが懸念されるところであり、さらに、平成23年3月の新規学校卒業者の就職環境についても、引き続き注視する必要がある。未就職のまま卒業した者や新規学校卒業予定者について就職支援を強化し、第2の「ロスト・ジェネレーション」をつくらないようにする必要がある。

オ 建設労働者の雇用の確保及び再就職の促進

民間の建設投資の低迷が続く中、公共事業費についても減少していくことが見込まれており、このことが建設業者の倒産や離職者の発生など建設労働等の雇用に影響を及ぼすことが懸念されているため、建設労働者等の雇用の確保や建設業離職者の他産業への移動を促進する必要がある。

カ 雇用保険制度の機能強化

非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化等を図るため、①雇用保険制度について、非正規労働者に対する適用基準である「6か月以上の雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和すること、②雇用保険に未加入と

された者に対する遡及適用期間の改善を行うこと等を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が今通常国会において成立したところである。労働者・事業主に対する周知・広報・指導等の取組を実施し、円滑な施行に努める。

キ 緊急就職支援事業の推進

離職を余儀なくされた非正規労働者などについては、これまでの職務経験から十分な技能・経験を有する機会に恵まれず、早期の再就職が困難な状況となっている。一方で、採用意欲はありながらも必ずしも十分な人材の確保ができていない事業主も存在しており、これらの適切なマッチングとともに、これらの求職者が常用労働者として再就職するにあたって、必要な技能や知識を身につけることができる実習等の機会の提供が課題となっている。

また、離職期間が長期になるほど、就職が困難となることから、長期失業者に対しては、就職支援から就職後の職場定着指導までの一貫した手厚い支援が必要となっている。さらに、離職に伴い住居を喪失した者は、就職活動に支障をきたし、安定就労への再就職も困難な状況にあることから、これらの者に対しては、住居支援等による生活基盤の提供等も含めたきめ細やかな支援が重要である。

ク 育児休業等を理由とする解雇等不利益取扱いへの対応の強化

妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の申出又は取得を理由とする解雇その他不利益取扱いが増加しており、こうした法違反を未然に防止し、厳正に対応することが必要である。

ケ 未払賃金立替払い制度の推進

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が依然として多いことから、未払賃金立替払い制度の迅速かつ適正な運用を行う必要がある。

(2) 雇用創出

ア 地域における雇用機会の創出

雇用失業情勢は、全国的に厳しい状況にあるが、地域別にみると特に厳しい地域があるなど、依然として地域差がみられるところである。このような状況に対応するためには、中長期的な課題として、従来から雇用情勢が厳しい地域において自発的な創意工夫により、地域振興施策や産業振興施策と相まって、将来に向けた雇用機会の創出に取り組んでいくとともに、当面の対策として、現在不足している雇用機会を緊急に創出することが必要である。このため、雇用創造に向けた意欲が高い地域における取組に対する支援を強化するとともに、地域における当面の雇用機会の創出等に取り組むことにより、地域の雇用創出を効果的に促進する必要がある。

イ 介護労働者等の確保・定着

介護関係職種は、我が国の厳しい雇用失業情勢の中で、今後とも成長が期待される分野の一つである。しかしながら、製造業等他産業からの離職者は、介護の資格や経験のない者も多いこと、事業主の雇用管理に改善すべき点がみら

れること等から、求職者及び事業主双方に対して適切に支援することによって、介護人材の確保・定着を一層促進する必要がある。

ウ 農林業分野における新たな雇用機会の創出

農林漁業への就業等のニーズが高まっている中、失業者等の希望や能力に応じた多様な農林漁業への就業等の実現に向けて職業相談・紹介等の支援を実施し、その就労支援を推進する必要がある。

エ 中小企業に対する雇用安定のための支援

企業の休業、教育訓練、出向による雇用維持の取組を支援するため、中小企業緊急雇用安定助成金を活用し、賃金負担額の一部助成（解雇等を行わない場合は助成率が上乘せされる）し、雇用維持支援を図る必要がある。また、生産性の向上等に資するための人材の確保定着に対する助成や、基盤人材の雇入れへの助成をし、就職支援をしていくことが必要である。

(3) 生涯にわたるキャリア形成支援・職業能力開発支援

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職が促進されるよう、成長や雇用吸収が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進し、労働市場の動向や労働者の適性に応じた適切な支援を行う必要がある。

また、人口減少下においても持続的な経済成長を可能とするためには、生産性の向上が重要であり、そのための基盤づくりが喫緊の課題となっている中、一人一人が職業能力を開発し向上させる機会を持ち、その職業能力を発揮できる社会の実現に向けて本格的な取組を実施することが必要である。

特に、フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母等のうち、正社員を希望しても正社員以外の雇用形態にとどまらざるを得なかったことにより、職業能力形成の機会に恵まれなかった者に対し、支援を行う必要がある。

(4) 若年・女性・高齢者・障害者等の就業実現

ア 若者の自立の実現

未就職のまま卒業した者や就職氷河期に正社員になれなかった若者（25歳から39歳までの者をいう。以下「年長フリーター等」という。）について、早急に安定した雇用を実現し、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社会の実現を目指すことが重要である。

イ 女性の就業希望等の実現

少子化に伴う本格的な人口減少が見込まれる中、女性労働力の活用は一層重要となっている。しかし、女性の就業を取り巻く現状をみると、継続就業を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさ等から、出産・育児等により離職する女性が依然として多い。また、男性を中心とした基幹的労働者には長時間労働や随時転居転勤に応じることが可能であることなどを前提とした働き方がみられ、女性が就業を継続するに際して具体的な見通しを持ちにくい状況がみられる。

このため、男女雇用機会均等法の履行確保とともに、企業におけるポジティブ・アクションの取組や仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮しながら働き続けることのできる環境を整備することが必要である。

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

ウ 高齢者の雇用・就業機会の確保

少子・高齢化が急速に進行し、公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる状況の中で、働く人々が高齢期に不安を抱かずに安心して生活していけるようになるためには、65歳までの雇用の確保が重要である。また、今後労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の支え手として活躍していけるような社会の実現が重要である。このため、高年齢者雇用安定法に基づく確保措置の確実な実施等により、65歳までの雇用確保を図るとともに、65歳を超えても働ける制度導入の促進、再就職の支援、さらには、多様な就業機会の確保に向けた取組を進めることが必要である。

エ 障害者に対する就労支援の推進

現下の厳しい雇用失業情勢においては、障害者を取り巻く雇用状況については厳しい状況が続いている。一方で、障害者の社会参加は進展し、障害者の就業に対する意欲は高まりを見せている。このような状況において、障害者の雇用機会の拡大を図っていくためには、地域における雇用維持・拡大の要請等障害者雇用対策の強化を図りつつ、雇用率達成指導の厳正な実施、きめ細かな職業相談・職業紹介、各種の雇用支援策等を効果的に実施していく必要がある。

また、障害者の一人一人が地域で自立した生活を営むことができるよう、公共職業安定所を中心とした「チーム支援」など福祉・教育施策や職業能力開発施策等との連携を図っていくとともに、精神障害、発達障害等、障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していくことも重要となっている。

加えて、平成22年7月の制度改正においては、障害者雇用納付金制度の適用対象を常用労働者数201人以上300人以下の中小企業にも拡大するなどにより、経済的負担の生じる事業主が出てくること等から、そもそも障害者の雇用状況の改善が遅れている中小企業における障害者雇用のための取組を強化することや法改正の内容について周知を徹底することが必要である。

オ 生活保護世帯に対する就労支援及び母子家庭等の自立のための就業支援等の推進

生活保護受給者や児童扶養手当受給者については、受給者の大幅な増加とともに、その抱える問題の多様化、受給期間の長期化等の問題がみられることから、その自立を図るため個々の状況に応じた就労支援策が重要となっている。

格差の固定化を防止すること等を目的として打ち出された成長力底上げ戦略（平成19年2月15日成長力底上げ戦略構想チーム決定）において策定された「福祉から雇用へ」推進5か年計画（平成19年12月26日）中でも、生活保護受給者等の福祉と雇用の連携による就労支援が位置付けられ、その一層の充実が求められていることから、生活福祉・就労支援協議会等を活用するほか福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援をより一層推進する必要がある。

（5）非正規労働者への総合的対策

ア パートタイム労働者の正社員との均衡待遇の確保と正社員転換の推進

パートタイム労働者については、男性や若年者の増加といった従来とは異なる傾向もみられる中、企業において基幹的な働き方として活用する動きが進行し、我が国の経済社会に欠くことのできない存在になっている。こうした中、賃金等の待遇面に関して、働き・貢献に応じた公正な待遇を確保するとともに、正社員への転換を推進し、その能力を一層有効に発揮できる雇用環境を整備する必要がある。

イ 有期契約労働者の雇用管理改善

若年層を中心として非正規労働者が増加傾向にあり、中長期的な生産性・競争力の低下、不安定就労の増大や社会保障システムの脆弱化等の諸問題を引き起こすおそれがあるが、これまでパートタイム労働法に基づく関係施策等において明確に支援対象として位置付けられていなかった契約社員や期間工等のフルタイム有期労働契約を締結している労働者（以下「有期契約労働者」という。）については、雇用管理の改善への取組が十分と言えないことから、引き続き有期契約労働者に対する支援を行うことが必要である。

ウ 派遣労働者の保護と雇用安定の確保

労働者派遣制度については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしている一方で、いわゆる偽装請負や禁止業務への派遣等の違法派遣やそれに伴う指導監督件数が増加していることに加え、一昨年来、我が国の雇用情勢が急激に悪化する中で、いわゆる「派遣切り」に伴い、派遣労働者の解雇・雇止めが多く発生するなど、派遣労働者の雇用の安定を図ることが急務となっている。これらに的確に対応した措置を講じ、派遣労働者が安心・納得して働くことができるような環境を整備することが課題となっている。

エ 派遣労働者等の労働条件の確保等

派遣労働者の労働条件及び安全衛生の確保について、派遣元事業主及び派遣先事業主の責任区分に対応した労働基準関係法令の遵守の徹底を図る必要がある。

オ 住居喪失離職者等の再就職支援

世界的な金融危機が実体経済に影響を及ぼしてから1年を経過し、派遣労働者

や契約社員等の雇止め等については、企業の雇用維持努力がある中で、減少してきている。しかし、依然として、住居を喪失した離職者や住居を失いネットカフェ等で寝泊まりしながら不安定な就労を行う者の存在が指摘されている。

一たび住居を喪失した者は、就職活動に支障をきたし、ひいては安定就労への再就職も困難となる状況にあるため、これらの者に対する各種住居支援による生活基盤の提供とともに、早期就職を実現できるようきめ細かな再就職支援を実施する。

カ 非正規労働者の総合的支援体制の整備

世界的な金融危機の影響等による雇用失業情勢の悪化等に対応するため、これまで、「非正規労働者就労支援センター」を設置するとともに、同センター未設置府県の主要な公共職業安定所に「非正規労働者就労支援コーナー」を設置し、非正規労働者等のニーズや能力等に応じて、担当者制によるきめ細かな就職支援や派遣労働者等からの派遣先での直接雇用についての相談等様々な支援をワンストップで提供してきたところである。

雇用失業情勢が厳しさを増している中で、非正規労働者の多くは、きめ細かな就職支援と同時に、生活のための資金や住宅等の様々な生活支援を必要としていることから、非正規労働者に対する支援体制の一層の強化が必要となっている。

2 安心して働くことのできる環境整備

(1) 仕事と生活の調和の実現

ア 労働時間等の見直しに向けた取組の促進

厳しい経済状況の中で、所定外労働を中心に長時間労働が減少傾向にあるが、今後の景気回復期も含め長時間労働を抑制するという視点が求められている。さらに、年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る状況にあることから、年次有給休暇の完全取得を目指し、計画的付与制度の活用を図るなど、年次有給休暇を取得しやすい環境作りや、労使の意識改革を図る必要がある。なお、平成21年12月に取りまとめられた「明日の安心と成長のための緊急経済対策」において、年次有給休暇の取得促進、休暇分散取得等を政労使一丸となって推進することが盛り込まれたことを踏まえ、長期休暇の取得促進及び休暇取得の分散化などに向けた取組みを進めることが必要である。

イ 改正労働基準法の施行

長時間労働の抑制及び労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的とした改正労働基準法の履行確保を図る必要がある。

ウ 仕事と家庭の両立支援

平成21年6月に成立した改正育児・介護休業法を円滑に施行するため、事業主等への周知や助言・指導等を徹底する。また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに厳正に対処する。さらに、平成20年に「次世代育成支援対策推進法」（以下「次世代法」という。）が改正され、平成23年4月1日から全面施行されることから、中小企業における次世代育成支援対策を推進する。

エ 男性の育児休業の取得促進

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）では平成29年度までに男性の育児休業取得率を10%とする目標が設定されており、改正法の周知徹底・社会全体の気運醸成等により、男性の育児休業取得を促進する。

オ 短時間正社員制度の導入・定着の促進

短時間正社員制度という働き方は、フルタイム勤務が困難なことにより正社員として継続して就業することができない人や就業の機会を得られない人たちにとって、継続的な就業や新たな就業の機会が得られることになるとともに、企業にとっても有能な人材の定着や人材確保が図られる働き方として、その普及・定着が期待されている。

しかし、現状では短時間正社員制度への期待や関心は高いものの、制度の普及が十分進んだとはいえない状況となっており、当制度の周知啓発等を推進する必要がある。

カ 適正な労働条件下でのテレワークの普及促進

テレワークについては、適正な労働条件下での普及を促進する必要がある。

(2) 労働災害の防止、労働者の心身の健康確保のための対策

世界的な不況を反映した我が国経済活動の停滞の中で、経費削減等により、労働者の安全衛生対策が後退することがないように、引き続き各種対策に取り組み、安全衛生水準の一層の向上を図る必要がある。

平成20年度から平成24年度までを計画期間とする第11次労働災害防止計画においては、①死亡者数の20%削減、②死傷者数の15%削減、③定期健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけ減少に転じさせるといった目標を掲げている。平成22年度は、当該計画の中間年に当たるが、これまでの2年間の状況をみると、死亡者数の20%削減、死傷者数の15%削減についてはおおむね計画どおりに推移しているものの、定期健康診断の有所見率の増加傾向に歯止めをかけるとの目標については、計画初年である平成20年の有所見率は51.3%と平成19年の49.9%から1.4ポイントの増加となっている。

また、精神障害や脳・心臓疾患の労災支給決定件数が増加しているところであり、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策に引き続き取り組む必要がある。

その他、重篤な労働災害の発生割合が高い機械災害、墜落・転落災害への対応、派遣労働者の労働災害防止対策、職業性疾病等の予防対策、石綿による健康障害防止対策等についても、引き続き取り組む必要がある。

(3) 労働紛争の予防と解決

ア 法定労働条件の確保等

現下の厳しい経済・雇用情勢において、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等について、労働契

約法や裁判例に照らして、不適切な取扱いが行われないよう、啓発指導を実施していく必要がある。

また、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて情報提供や教育の実施により使用者のみならず労働者に対しての周知啓発を図ることが重要である。

さらに、労働保険に未加入となっている事業所に対する労働保険の適用促進や適正徴収の取組を推進する必要がある。

イ 労働問題に関するワンストップ相談体制の整備

働く人に対し、施策や相談窓口の情報をわかりやすく利用しやすい形で提供できるようにするためには、労働問題に関するワンストップ相談体制を整備することが重要である。このため、都道府県労働局において、労働相談機関や紛争解決機関とのネットワーク化を図るとともに、関係機関情報や機関相互の連携により解決した事例等の情報を収集して共有化を図りながら、的確な相談対応や円滑かつ迅速な労働紛争問題の解決を促進する必要がある。

ウ 男女雇用機会均等の確保

公正な処遇は、厳しい経営環境の中にあっても確保されるべきものであり、また労働者の就業意欲を支える基本となるものであることから、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ安心して働くことができるよう、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う等により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る必要がある。

第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

都道府県労働局が各地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用状況の改善のための各種雇用対策の推進などについての地域や国民からの期待に真に応えていくためには、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を一層発揮しつつ、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を意識し、労働保険適用徴収業務や総合労働相談業務も含め、労働条件の確保、雇用の安定、仕事と生活の調和の実現等の課題について、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、担当行政部室内だけではなく、複数の行政分野による対応が求められている課題については、都道府県労働局長以下の幹部を交えて検討を行い、都道府県労働局内関係部室の連携を図り、また労働基準監督署と公共職業安定所が連携して対応すべき課題については、課題に応じて局がリーダーシップを発揮し、必要な調整を図り、都道府県労働局並びに労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局署所」という。）が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらにまた、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、必要に応じ労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）及び雇用均等室等へ取り次ぐ。

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される集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する場を積極的に活用し、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し、そのため、局署所で実施を予定している行事等についての情報を共有・活用するよう努める。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を都道府県労働局長、総務部長及び三行政の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、部局内の会議については、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

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の的確に対応していくため、各地域の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情の中、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、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する一方で、行政事務の簡素合理化や効率化、業務の重点化を図ることが重要であることから、

第一に、局署所において、これまでも増して独自の工夫をこらして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。

第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中で、限りある行政資源を集中的に投入することで業務運営の重点化をより強力に推進する。

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

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

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

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

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局総務情報システム（雇用均等行政情報システムを含む。以下同じ。）、労働基準行政情報システム及び職業安定行政システム等を積極的に活用して行政

事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）及び電子入札システムを活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図るとともに、労働局総務情報システムのサブシステムである総合的文書管理システムの活用により、都道府県労働局の行政事務の一層の効率化を図る。

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

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

（５）行政事務のコスト削減の取組

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、今後、更に局署所の管理者はもとより職員一人一人が、いかにして同等以上のサービスを安いコストで実現するかという視点で行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

３ 地域に密着した行政の展開

（１）地域の経済社会の実情の的確な把握

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

また、各局の幹部を中心に以下（２）及び（３）で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上立った適切な行政課題を設定し、都道府県労働局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

（２）地方公共団体等との連携

雇用情勢の急速な悪化を受け、非正規労働者等の大量離職の発生が懸念されるため、すべての都道府県労働局に、都道府県等が参画した緊急雇用対策本部を平成２０年に設置したところであり、都道府県等と密接に連携・協力の上、地域の雇用に関する情報の共有及び早期再就職支援等を行うものとする。さらに、平成２１年１０月２３日に策定された「緊急雇用対策」に基づき、地域における緊急雇用対策の推進母体として、各都道府県を主体とした地域雇用戦略会議が開催されることとなっている。都道府県より同会議への出席、資料の提供等の協力依頼

があった場合には、可能な限り協力するよう努める。

地域活性化のためには、労働行政においても雇用対策をはじめとする諸施策を地域において効果的に実施していくことが必要である。そのため、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図ることとする。さらに、日頃から都道府県庁の知事部局等の幹部、都道府県議会事務局及び議会議員等に対する雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうべく施策やその取組状況等を積極的に説明するよう努める。

具体的には、「労働関係連絡会議」において、これまで以上に労働施策関係情報をきめ細かく提供し、知事等都道府県幹部と労働施策全般にわたり意見交換するとともに、「雇用対策連絡調整会議」においては、地域の実情に即した雇用施策の推進に係る具体的な連絡調整、情報交換等を活発に行うこととする。また、職業安定部長を連絡責任者とする「労働分野における国と地方公共団体との連絡窓口」の活用等により相互の連携基盤を一層強化する。加えて、市町村との連携にも十分配慮する。

さらに、現下の厳しい雇用情勢に対応するため、都道府県労働局とその所在する地方公共団体とが緊密に連携し、地域の実情に合った雇用施策を迅速かつ的確に実施することがますます重要となっていることから、平成19年10月から施行された改正雇用対策法施行規則に基づき、関係都道府県知事の意見・要望等を十分踏まえて雇用施策実施方針を策定・実施するとともに、都道府県知事から当該方針に定める施策及びその実施に係る要請があったときは、可能な限りその要請に応じることとする。また、雇用対策連絡調整会議等の場を活用して日頃から都道府県と情報共有を図るなど、緊密な連携体制を組むこととする。

地方公共団体に対する具体的な支援策の例としては、都道府県に造成された基金を基に行う雇用創出事業に関し、他の地域における取組事例を提供する等により、事業計画の立案を促すとともに、地域雇用戦略チームの一員として、「地域における雇用創造のための事業構想」を策定しようとしている地域及び同構想に基づく取組を既に実施している地域に対して、それらの地域における雇用創造の取組の効果が目に見える形で表れるよう支援することとする。

このほか、地方再生戦略に基づく取組等他の地方支分部局等との連携にも十分配慮する。

(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、労使団体の要望を適切に把握し、これを業務運営に的確に反映するとともに、都道府県労働局から労使団体に対して積極的に施策等を説明し、必要な働きかけを適時適切に行っていくことが必要である。このため、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通じて、労使団体との連携を図る。

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

広報活動は、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であることから、適切な時期・手段により、必要に応じ関係団体等との連携を図りつつ、報道発表資料では記事を意識した見出しや要約版を作成するなど創意工夫を凝らした広報活動を積極的に推進する。

特に、都道府県労働局において、局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設けることや、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向及び主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミとの日常的な接触に努める。

また、重要施策等の周知に当たっては、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形でホームページ等を活用してアピールし、労働行政に対する国民の理解を深めるよう努める。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

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

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

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

また、都道府県労働局文書管理規程に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の管理の一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法

開示・不開示審査マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

個人情報の保護に関する法律、「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理に関する個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の再発防止、綱紀保持の徹底等により、国民の信頼を回復するため、特に以下の点に万全を期する。

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

イ 法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。検証結果については、本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が付された結果等を踏まえ、都道府県労働局法令遵守委員会において検討し、必要な措置を講ずる。

(2) 行政サービスの向上

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

第4 平成22年度地方労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

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

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

局署所の連携の下、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的にを行い、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き等について総合的かつ機動的な対応を図る。

また、これらの労働者から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

(2) 各分野ごとの連携した対策の推進

ア 少子化対策の推進

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

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

イ 男女雇用機会均等確保対策の推進

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

また、妊娠・出産等を理由とした解雇等の不利益取扱い、均等取扱い及びセクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を労働基準監督署又は公共職業安定所で把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行うことにより連携を図る。

あわせて、女子生徒等の意識啓発について、雇用均等室が実施する取組と職業安定部が実施する高校における職業意識形成支援との連携を図る。

ウ 仕事と家庭の両立支援対策の推進

改正育児・介護休業法の周知並びに個別相談への対応について、雇用均等室は局内各部及び署所との連携を密にして取り組む。

また、同法に関して、法違反の疑いがある事業所に係る情報を、労働基準監督署又は公共職業安定所が把握した場合には、雇用均等室に提供等を行うことにより連携を図る。

エ 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

出産・育児により離職した女性に対する再就職の推進に当たり、雇用均等室は職業安定部を通じてマザーズハローワーク等に仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業の情報を提供する等の連携に努める。また、再就業の推進に当たっては、雇用均等室においても労働者等へ関係資料を提供する等により、職業安定部との連携に努める。

オ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代法により、平成23年4月から101人以上規模の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられることから、雇用均等室が中心となり局内各部と連携して対象となる管内企業を把握するとともに、法が施行されるまでの間に、次世代育成支援対策推進センター、労使団体及び地方公共団体とも連携を図りながら、特に、新たに義務づけられる101人以上300人以下規模の事業主に対し、一般事業主行動計画の策定・届出を促進する。

また、改正次世代法に基づく認定申請に対する審査についても、雇用均等室が中心となり各部の連携の下、効率的に実施する。

カ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法に関しては、雇用均等室が中心となり、都道府県労働局内各部が十分連携しつつ、事業主、労働者等からの相談に対し適切に対応するとともに、法に基づく指導及び周知啓発などの業務を推進する。同法については社会的な関心も高い中において、同法を円滑かつ着実に施行するため、各都道府県労働局に「改正パートタイム労働法施行本部」を設置しており、今年度も引き続き状況に的確に対応していく。

キ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護及び雇用の安定のための措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法制の見直しを実施し、労働者保護の仕組みが適切に機能するよう、その周知・施行に遺漏することがないよう対処するとともに、現行法制の下においても、労働者派遣契約の中途解除、製造業務等における偽装請負その他労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反を繰り返す労働者派遣事業主及び請負事業主に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。このため、違反事案の相互情報提供の徹底、共同監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。また、派遣元事業主、請負事業主、派遣先、発注者に対して法令の遵守の徹底を促進するため、都道府県労働局の需給調整事業担当部が実施する説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明の機会を必要に応じ確保するなど各行政間の緊密な連携を図る。

ク 外国人労働者対策の推進

外国人労働者等からの相談等への対応及びこれらの者に対する支援に当たっては、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内等の問題もあることから、関係機関が相互に連携し、スペイン語、ポルトガル語等の母国語の通訳を配置したワンストップ窓口の開設等のきめ細かい対応を行う。特に日系人については、依然として、雇用が安定しない、労働条件が低い、安全衛生対策が不十分、社会保険に加入していない等の種々の問題を抱えつつ就労している実態にあり、法令遵守・雇用管理の適正化のための強力な取組が必要である。

このため、職業安定行政は、労働基準行政や日本年金機構年金事務所、市町村等関係機関とも連携し、外国人を雇用する事業所に対する雇用の安定、雇用管理の改善のための指導等を推進する。公共職業安定所が、雇用管理指導等を

実施する中で、労働保険未加入等の疑いがある事案、偽装請負の疑いのある事案、社会保険未加入等の疑いがある事案、労働条件の確保等対処することが必要な事案、出入国管理法違反の疑いがある事案又は技能実習の適正な実施の確保等対処することが必要な事案を把握した場合は、各々の事案に応じ、都道府県労働局及び労働基準監督署（以下「局署」という。）及び関係機関に対して速やかに情報提供を行う。

ケ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、職業安定行政、労働基準行政及び福祉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提供等を行い、問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

また、障害者雇用に関し、都道府県労働局が都道府県の関係部局との連携を図るとともに、必要に応じ関係団体等と連絡・調整を行うための障害者雇用連絡協議会を開催する。

(3) 職業能力開発行政との連携

以下に掲げる職業能力開発施策の推進に当たっては、都道府県労働局及び公共職業安定所（以下「局所」という。）は、関係機関との連携の下、職業訓練情報等連携推進員を活用しつつ、取組を進める。

ア 職業訓練の推進による再就職支援

(ア) 離職者訓練の推進

雇用失業情勢の悪化に伴い、失業者が増加する中で、再就職等に必要な知識・技能を付与する離職者訓練がますます重要となっている。特に、成長や雇用吸収が見込まれる介護・福祉、医療、情報通信等の分野における職業訓練の充実等に努めていく必要がある。

このため、局所においては、関係機関に対し、未充足求人への分析や企業訪問、職業相談等を通じて把握した訓練ニーズ等具体的な訓練コース設定・見直しに資する情報の提供・提案等の協力を行うとともに、訓練受講が適当であると認められる者に対し、積極的かつ効果的な受講あっせんに努める。

(イ) 緊急人材育成支援事業の活用促進

緊急人材育成支援事業（雇用保険を受給できない者等を対象に、職業訓練及び訓練期間中の生活保障（訓練・生活支援給付）を実施する事業）を活用し、当該事業における職業訓練（基金訓練）を受講することが適当であると認められる者に対して適切に受講勧奨を行い、再就職等に向けた支援に努めていく必要がある。

このため、局所においては、関係機関に対し、未充足求人への分析や企業訪問、職業相談等を通じて把握した訓練ニーズ等具体的な訓練コース設定に資する情報の提供・提案等の協力を行うとともに、求職者への周知及び訓練定員の完全充足への取組を一層強化する。

また、訓練・生活支援給付についても、求職者への周知を適切に行う。

イ ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カード制度（フリーター等の正社員経験の少ない者を対象に、きめ細かなキャリア・コンサルティングを通じた意識啓発、課題の明確化や、企業実習と座学を組み合わせた実践的な職業訓練（以下「職業能力形成プログラム」という。）の機会を提供し、企業からの評価結果や職務経歴等をジョブ・カードとして取りまとめて就職活動等に活用させることにより、正社員への移行を促進する制度）について、局所においては、以下のとおり推進する。

（ア）職業能力形成プログラムを通じた就労の実現

正社員経験が少ない者や新規学卒者等を対象に、正社員になるために必要な技能の習得や現場の中核人材を育成することを目指し、企業との雇用関係の下で実施する雇用型訓練（有期実習型訓練及び実践型人材養成システム）の更なる普及促進を図るため、未充足求人が多い業種の企業等を中心に、同訓練を活用することのメリットや、同訓練に係る助成制度等を積極的に周知するとともに、地域ジョブ・カードセンターと密接に情報交換を行いつつ参加協力企業を開拓する。

同訓練の対象となる者について、キャリア・コンサルティングを実施した上で、正社員への移行に資すると判断される場合には、職業紹介を通じて同訓練の受講に誘導する。その際、必要に応じて呼出紹介・通信紹介等を実施する。同訓練に係る求人申込みを受理した場合は、当該求人の充足に向けた取組を積極的に行う。

また、民間教育訓練機関等での座学と企業等における実習を組み合わせた委託型訓練（日本版デュアルシステム）について、対象となる求職者にキャリア・コンサルティングを実施した上で、受講あっせんを行う。

（イ）ジョブ・カードを活用したきめ細かなキャリア・コンサルティングによる就職促進

職業能力形成プログラムの受講希望者及びジョブ・カード交付希望者に対し、登録キャリア・コンサルタントによるきめ細かなキャリア・コンサルティングを行い、ジョブ・カードの作成支援を通じた意識啓発や課題の明確化を図る。その上で、同プログラムへの誘導又は職業紹介等により、対象者に応じた職業キャリア形成を支援する。特に、同プログラムの対象者と判断される者に対しては、同プログラムへの誘導を積極的に行う。

また、同プログラム修了後、未就職の状態にある求職者に対しては、ジョブ・カードにおける評価シート等を活用してキャリア・コンサルティングを行い、同プログラム修了の成果を求人企業へアピールできるものとなるようジョブ・カードの作成を支援する等により、正社員への移行を促進する。

ウ 障害者に対する職業能力開発の推進

障害の重度化・多様化が進む中で、福祉・教育から雇用・就労への移行を促進するためには、多様な職業能力開発機会を提供することがますます重要となっている。このため、障害者職業能力開発校における職業訓練のほか、企業や

NPO法人等民間を活用した障害者委託訓練及び一般の職業能力開発校を活用した職業訓練を実施し、個々の障害者や企業のニーズに対応した多様な職業訓練機会の拡充に努めているところである。

局所においては、都道府県等と連携し、障害者及び企業双方に対して、求職登録や求人受理時にこれら施策の周知・広報を図るとともに、特に障害者委託訓練については、企業の職場を活用した実践能力習得訓練が効果的であることから、その委託先の開拓に配慮する。また、訓練修了者の能力把握と求人確保に努め、効果的なマッチングを実施する。

エ ニートの状態にある若者の自立支援

局所においては、地域若者サポートステーションや合宿型若者自立プログラム等の事業の周知・普及に努めるとともに、就労希望者に対しては、これらの事業と連携し円滑な誘導を図り、職業相談・職業紹介を実施する等の効果的・総合的な支援が図られるよう配慮する。

オ 「キャリア情報ナビ」の活用

「キャリア情報ナビ」は、本省が所有する情報や、関係府省、都道府県、関係機関等が提供している職業能力開発に資する情報を総合的・体系的に提供するものである。

局所においては、求職者に対しキャリア情報ナビの周知を図り、活用を促進する。

カ 「キャリアモバ.jp」の活用

「キャリアモバ.jp」は、若者のコミュニケーションの中心的な役割となっている携帯電話の、いつでもどこでも利用できる等の利点を活かし、教育訓練や仕事・就職に関する幅広いメニューを掲載することにより、ジョブ・カード制度等への誘導を促すシステムである。

局所においては、若年者等に対し本携帯サイトの周知を図り、活用を促進する。

2 労働基準行政の重点施策

本年度も厳しい経済情勢が続くことが見込まれる中で、労働基準行政としては、その使命である適正な労働条件の確保に全力で取り組む。このため、解雇、雇止めや賃金不払事案等に的確に対応することはもとより、賃金、労働時間等の一般労働条件の確保・改善対策、安全衛生確保対策、労災補償対策等を積極的に推進する。

業務の遂行に当たっては、実態把握、効果検証を適切に行い、効果的・効率的に推進する。

(1) 労働条件の確保・改善等

ア 厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等

(ア) 解雇・雇止め、賃金不払事案等への的確な対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、労働基準法等に定める法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。

特に、解雇や雇止め、労働条件の切下げ、労働契約が成立したと認められる採用内定の取消し等については、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われることがないようパンフレット等を活用し、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

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。なお、賃金不払等を繰り返す事業主に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

有期契約労働者については、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づき、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、各種機会を利用して周知徹底を図るとともに、監督指導等において使用者に対する指導を徹底する。その際、派遣元と派遣先の間の労働者派遣契約の中途解除を理由とする派遣元による派遣労働者の労働契約期間の中途における解雇については、有期労働契約の期間中は、労働契約法第17条により「やむを得ない事由」がある場合でなければ解雇できないとされているところ、派遣元と派遣労働者の関係では、労働者派遣契約が中途解除されたことをもって直ちに同条の「やむを得ない事由」に該当するとされるものではないこと等について啓発指導を行う。

(イ) 賃金不払残業の防止

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

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施する。

賃金不払残業については、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。その際、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 改正労働基準法の遵守徹底等による長時間労働の抑制

月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率の引上げ及び年次有給休暇の時間単位取得等を内容とする労働基準法の一部を改正する法律が平成22年4月1日から施行されることから、改正法の規定の履行確保による長時間労働の抑制を図る。

また、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、過重労働による健康障害を防止するため、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう周知徹底を図るとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めること等を内容とする限度基準告示の一部改正が平成22年4月1日から適用されることから、改正後の限度基準に適合しない時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準を遵守するよう指導を行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健

康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

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

(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、不正受給防止にも留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

(オ) 下請取引の適正化による労働条件の確保

下請事業者の労働者の労働条件の確保・改善に資するため、いわゆる「下請たたき」のおそれのある事案を把握した場合には、事案に応じ、公正取引委員会等へ通報するほか、下請代金支払遅延等防止法等に関するパンフレット等を活用するなどにより相談窓口を教示する等関係機関との連携を図る。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 派遣労働者

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

さらに、偽装請負が疑われる事案については、共同監督の実施など職業安定行政と連携した対応を行うとともに、偽装請負が関係する死亡災害をはじめとする重篤な労働災害については、司法処分を含め厳正に対処する。

(イ) 外国人労働者、技能実習生

外国人労働者のうち技能実習生に関する改正出入国管理及び難民認定法が平成22年7月1日から施行され、入国1年目から労働基準関係法令が適用されること等を踏まえ、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その遵守の徹底を図る。

また、技能実習生を含めた外国人労働者に係る重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案については、司法処分を含め厳正に対処するとともに、職業安定行政との連携を図りつつ、出入国管理機関にその旨情報提供する。

(ウ) 介護労働者

介護労働者については、労働条件の確保・改善に係る事業主の自主的な取組を支援するとともに、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関係法令の遵守の徹底を図る。

(エ) 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。

(オ) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」等について、荷主を含む関係業界に周知し、理解の促進を図るとともに、その遵守の徹底を図る。

また、地方運輸機関との合同による監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用するなど連携を図る。

(カ) パートタイム労働者

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

(キ) 障害者

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係行政機関との連携の下、的確な情報の把握を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生の防止及び早期是正を図る。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災担当部署と監督・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。

エ 労働契約法等の周知・啓発

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

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金制度は、今後ともセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。このため、改正最低賃金法に基づき、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、地方公共団体等を通じ、広く周知するとともに、遵守の徹底を図る。

イ 最低賃金違反のおそれがある地域、業種等における遵守の徹底

昨年の最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導結果も踏まえつつ、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。

ウ 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用

最低賃金の減額の特例許可制度については、事業場等から局署に相談がなされた場合には、減額対象労働者が不当な低賃金で働くことのないよう、パンフレット等を活用して同制度の周知徹底を図るとともに、その適正な運用を図る。

さらに、精神又は身体の障害により著しく労働能力が低い者について、許可の有効期間の終了に伴い同一労働者、同一業務に係る申請がなされたときには、その能力の向上について適切に評価を行う。

(3) 多様な働き方が可能となる労働環境の整備

ア 仕事と生活の調和の実現

(ア) 労働時間等見直しガイドラインの周知

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）については、年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図ることを目的とした改正が行われ、平成22年4月1日から適用されることから、改正されたガイドラインについて周知を図る。

(イ) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働時間等の設定改善に向けた労使による自主的取組みを促進するため、引き続き、①事業主団体等に配置された労働時間設定改善アドバイザーによる、事業場の実情を踏まえた指導・援助に対する支援、②労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業団体に対する助成、③特に時間外労働が長い事業場の事業主に対する時間外労働の削減に向けた自主点検等の実施の要請、④都道府県労働局に配置した労働時間設定改善コンサルタントによる相談対応や助言・指導の支援を行う。なお、職場意識の改善に取り組む中小企業事業主に対する助成制度については、労働時間等見直しガイドラインの改正を踏まえ平成22年度から労働時間等の制度面にまで踏み込んだ改善措置を講じた事業主に対する助成を拡充することとしていることから同制度の積極的な活用を勧奨する。

また、行動指針においては、取組が進んだ場合に達成される水準としての平成24年における数値目標は、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2割減、年次有給休暇の取得率を60%とされており、また、平成29年における数値目標は、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を半減、年次有給休暇の完全取得とされているので、このことにも配慮し、上記の取組みを積極的に推進する。

イ 適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進

情報通信機器を使用して行う在宅勤務の労働基準関係法令上の扱い等を明確にした「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成20年7月28日改訂）を活用し、適正な労働条件下での在宅勤務を含むテレワークの普及促進を図る。

ウ 裁量労働制の適正な実施の確保

裁量労働制については、業務遂行に当たっての裁量権を確保するとともに業

務量が過大になることを防ぐ観点から、同制度の趣旨に適合した上で導入・運用されるよう、周知・指導を行う。また、健康・福祉確保措置や苦情処理措置の実施が十分でないなどの実態もあることから、実効ある健康・福祉確保措置等が実施されるよう周知の徹底を図る。

エ 賃金・退職金制度の改善の推進

賃金相談員等を活用して賃金・退職金に関する相談・援助等の充実を図る。

また、委託により実施する中小企業モデル賃金制度事業のセミナーの開催に当たっては、その効果的な実施のための支援・協力を努める。

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策等

厳しい経済情勢の中、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害の増加が懸念されることから、労働者の健康確保措置の徹底を図るとともに、経営トップに対する働きかけ等、事業場に対する指導等を実施する。

(ア) メンタルヘルス対策

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づく措置の実施について指導を行う。特に、精神障害等による業務上疾病が発生した事業場に対しては、指針に基づく措置が実施されているか点検し、必要な指導を行うとともに、指針に基づく措置を自ら実施することが困難と考えられる中小規模事業場に対しては、「メンタルヘルス対策支援センター」の活用を勧奨する。

労働者の自殺対策については、関係行政機関と連携しつつ、自殺予防週間等のあらゆる機会を捉え、「職場における自殺の予防と対応」等を活用して、職場における自殺予防に必要な知識の普及・啓発を図る。

(イ) 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間管理、健康管理等に関する法令遵守の徹底のための監督指導を行う。

特に、小規模事業場に対しては、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導制度の実施について周知を行うとともに、地域産業保健センターによる健康相談や健康診断結果を踏まえた事後措置指導等の利用を勧奨する。

(ウ) 定期健康診断の有所見率の改善に向けた取組

定期健康診断の有所見率の改善については、定期健康診断項目のうち、特に脳・心臓疾患と関連が高いと考えられる血中脂質や血圧等に係る有所見率が増加している事業場等に対し、労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置、保健指導、健康教育等の実施、充実等について重点的な要請等を行う。

(エ) 定期健康診断項目の改正の周知

定期健康診断における胸部エックス線検査等に関する改正省令及び改正告示の周知を図る。

イ 労働災害多発分野における対策

製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業、社会福祉・介護事業等の災害多

発業種に対し、労働災害防止対策の徹底について引き続き指導するとともに、特に以下の対策に重点的に取り組む。

(ア) 機械災害防止対策の推進

プレス機械については、依然として指の切断等の重篤な災害が多いことから、新たにプレスブレーキ用の安全装置を構造規格に盛り込む等安全対策の充実を図るため、省令及び構造規格を改正予定であるので、その周知及び遵守の徹底を図る。

また、機械設備に起因する災害を防止するため、機械設備の製造等事業者に対して、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づくリスクアセスメントの実施、残留リスクの機械使用者への提供等について指導を行う。

その他、構造規格に基づく安全装置等を具備しないエレベーターによる災害を防止するため、国土交通省と連携し、当該エレベーターを把握した場合には相互に情報を共有して効果的に同種災害防止対策の徹底を図る。

(イ) 墜落・転落災害防止対策の推進

足場からの墜落・転落災害防止対策については、平成21年に改正された省令により新たに義務付けられた下さんの設置等の措置、通達で示した「より安全な措置」を講じるよう指導するとともに、改正された「手すり先行工法等に関するガイドライン」の普及を図る。

ウ 派遣労働者等の安全衛生対策

改正された労働者死傷病報告の様式により、死傷病報告を提出していない派遣先事業場の特定が容易になったことから、労働災害を発生させた派遣先事業場に対する指導を徹底する。

また、派遣労働者について、定期健康診断の実施状況や派遣先での労働災害を防止するための安全衛生教育の実施状況を確認し、派遣元事業場及び派遣先事業場に対し必要な指導を行う。

外国人技能実習制度により平成22年7月1日以降に入国した者については、入国1年目から労働基準関係法令上の労働者として取り扱われることとなることから、技能実習生の労働災害を防止するため、受入事業場に対し、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、技能実習生が理解できる方法による安全衛生教育等の実施について指導を行う。

その他、高年齢労働者については、平成21年に作成した事業場における配慮事項をまとめたマニュアル等の周知を行う。

エ 職業性疾病等の予防対策

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

(ア) じん肺予防対策

平成20年に施行された改正粉じん障害防止規則及び第7次粉じん障害防止総合対策等に基づき、ずい道等建設工事、アーク溶接作業等における粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

(イ) 振動障害防止対策

振動工具の製造・輸入者、使用事業者に対し、平成21年に策定した新たな振動障害対策を周知し、必要な指導を行う。

オ 化学物質管理対策

化学物質等安全データシート（以下「MSDS」という。）を活用した化学物質等による危険性又は有害性等の調査等の実施、特定化学物質等に係る作業主任者の選任及びその職務の励行等について指導を行う。

また、特定化学物質障害予防規則の対象物質の追加並びにMSDS及び表示の対象の拡大に係る政省令の改正を予定しているため、その周知を行う。

加えて、危険物を取り扱う事業者に対し、化学設備の定期自主検査の計画的な実施について指導等を行うとともに、「化学設備の非定常作業における安全衛生対策のためのガイドライン」の周知を行う。

カ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物等の解体時等における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業や建築物に吹き付けられた石綿等の損傷等による石綿ばく露防止対策については、計画届、作業届のほか、関係行政機関等から収集した情報を基に、問題のある事業場を特定し、効果的な監督指導等を行う。

(イ) 石綿の製造等の全面禁止の徹底等

石綿の製造等の全面禁止について、監督指導等により、その徹底を図る。

(ウ) 健康管理対策の推進

石綿に係る労働者の健康管理の充実を図るため、石綿ばく露のリスクが高いと考えられる業種を重点として、あらゆる機会を捉えて石綿障害予防規則に基づく健康診断の実施等の指導を行う。また、石綿に係る健康管理手帳制度について、広く周知を行う。

キ 自主的な安全衛生活動

労働災害の一層の減少を図るため、局署の幹部が経営トップに対し、企業の自主的な安全衛生活動の充実について、指導を行う。

また、業種・事業場の特性等を考慮し、集団指導、個別指導、安全衛生診断事業等の手法を選択し、計画的な取組みにより事業場における「危険性又は有害性等の調査等（リスクアセスメント等）」の実施の促進を図る。

さらに、小規模事業場等団体安全衛生活動援助事業の利用勧奨等を行う。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

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

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

労災診療費については、会計検査院による指摘が多い項目及び高額レセプトの重点的な審査等により、従前にも増した的確な審査を実施するとともに、労

災診療費算定基準の医療機関への周知徹底、誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

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

イ 脳・心臓疾患事案及び精神障害等事案に係る適正な処理

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災請求事案については、認定基準等に基づく適正な事務処理を行う。

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

なお、労働者が職業生活を送る上での健康上の不安が高まる中で、脳・心臓疾患、精神障害はじめ疾病からの職業復帰及びその後の治療と職業生活の両立を図ることへのニーズが高まっていることから、平成22年度から委託事業により、「治療と職業生活の両立等の支援手法の開発」を実施することとしている。

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

労働者等に対し、特別遺族給付金の請求期限が平成24年3月27日であることをはじめとした石綿救済法の内容や石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知の徹底を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、引き続き最重点事項として、効率的な事務処理体制の整備の下、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理に当たっては、事実関係の把握、争点整理等を的確に行うとともに、審査請求人等への適切な情報提供の実施や、審理のための処分の計画的な実施に努め、迅速・適正な決定を行う。

訴訟追行に当たっては、事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行うとともに、法務当局との密接な連携の下、的確な対応に努める。

3 職業安定行政の重点施策

雇用失業情勢が依然として厳しい状況にある中で、政府として「緊急雇用対策（平成21年10月23日）」、「明日の安心と成長のための緊急経済対策（平成21年12月8日）」が策定されたところであり、これらを含め、緊急雇用対策の推進に全力をあげる。

また、「雇用のセーフティネットの整備」を推進するため、労働者の雇用の維持、再就職支援、貧困・困窮者支援、派遣労働者等非正規労働者への総合対策を強化し、若者・女性・高齢者・障害者などの就業実現、地域雇用対策などニーズに応じたきめ細かな支援策を強力に進める。

(1) 雇用施策に関する数値目標

公共職業安定所が取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

ア 地方計画策定項目

都道府県労働局・公共職業安定所ごとに目標を設定するもの。

(ア) 就職率

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、26%以上を目指す。

(イ) 雇用保険受給者の早期再就職割合

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する者の割合について、22%以上を目指す。

(ウ) 求人充足率

公共職業安定所の常用求人の充足割合について、31%以上を目指す。

イ 目標設定項目

都道府県労働局ごとに目標を設定するもの。

(ア) 若年者雇用対策の目標

a 公共職業安定所の職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の数について、23万人以上を目指す。

b 高校新卒者内定率について、90%以上（平成23年3月卒）を目指す。

c 若年者等試行雇用事業について、開始者数3万8千人以上、常用雇用移行率80%以上を目指す。

(イ) 高齢者雇用対策の目標

a 65歳以上定年企業等の割合について、平成23年の高齢者雇用状況報告において50%以上を目指す。

b 「70歳まで働ける企業」の割合について、平成23年の高齢者雇用状況報告において20%以上を目指す。

c 中高年齢者試行雇用事業について、開始者数2千5百50人以上、常用雇用移行率77%以上を目指す。

(ウ) 障害者雇用対策の目標

a 未達成企業に対してマッチングを行うこと等により、平成22年7月1日の制度改正後の最初の報告である平成23年の障害者雇用状況報告において、障害者の雇用率達成企業の割合について45%以上を目指す。

b 各種支援策の有効活用を通じ、就職率について16%以上を目指す。

c 障害者試行雇用事業について、開始者数8千6百人以上、常用雇用移行率83%以上を目指す。

(エ) 正社員求人数確保の目標

雇用形態が正社員である求人数について、前年度実績以上を目指す。

(オ) 緊急人材育成支援事業による職業訓練の目標

緊急人材育成支援事業による職業訓練コースについて、受講者数15万人、修了3か月後の就職率60%以上を目指す。

(カ) 就職支援プログラム事業の目標

担当者制による雇用保険受給者に対する早期再就職支援を行う就職支援プログラムについて、10万5千件以上、就職率70%以上を目指す。

(キ) マザーズハローワーク事業の目標

担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、対象者数3万9千5百人以上、就職率74%以上を目指す。

(ク) 生活保護受給者等就労支援事業の目標

生活保護受給者等について、担当者制による就職支援を受けた支援対象者の就職率60%以上を目指す。

(ケ) 心の健康相談等の目標

都道府県等と連携した心の健康相談・多重債務の相談について、キャリアアップハローワーク、キャリアアップコーナーを中心に、月2回程度の実施を目指す。

(コ) ハローワークのサービス改善の目標

サービス改善コンテスト（仮称）に係る取組を行うこと等により、ハローワーク利用者の満足度80%以上を目指す。

(サ) 広報の目標

平成22年度下半期の都道府県労働局のホームページに対する満足度（雇用施策に係るもの）について、同年度上半期実績以上を目指す。

(2) 若年者雇用対策の推進

厳しい求人情勢が見込まれる新規学校卒業予定者の就職支援を強化するとともに、年長フリーター等に重点を置いた「フリーター等正規雇用化プラン」等を推進することにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者等に対する包括的な支援を行う。

ア 新規学校卒業予定者、未就職卒業者等に対する就職支援等

(ア) 新規高卒者に対する就職支援の強化

高卒就職ジョブサポーターを活用し、計画的に学校を訪問し、支援ニーズの把握に努め、学校の進路指導担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行、個別相談等の必要な支援につなげることにより、中学・高校卒業者の円滑、的確な就職を支援する。

(イ) 新規大卒者等に対する就職支援策の実施

新規大卒者等の支援の拠点である学生職業センター等において、大卒就職ジョブサポーター等が各地域の大学等を積極的に訪問し、未内定学生等の状況の把握等を行うとともに、新規大卒者等に対して、学生職業センター等への誘導を図りつつ、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介等の就職支援を行う。

また、「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が対処するための指針」についての周知・啓発、指導を通じ、新規大卒者等を対象とする求人について、既卒者も応募可能となるよう働きかけを行うなどにより、既卒者の

応募機会の拡大を図るとともに、具体的な企業事例等を全国的に発信する。

(ウ) 未就職卒業者の就職支援の強化

未就職卒業者については、1か月の体験雇用（有期雇用）を受け入れた事業主に対して、「新卒者体験雇用奨励金」を支給（月額8万円）することにより、未就職卒業者に対して、希望職種の選択肢を広げ、その後の正規雇用への移行を支援する「新卒者体験雇用事業」、緊急人材育成支援事業の活用による未就職卒業者を対象とした訓練コースの設置及び訓練・生活支援給付に係る対象者の拡充、「重点分野雇用創造事業」の活用による未就職卒業者への雇用機会の確保等の支援策を効果的に活用し、本人の希望を踏まえた支援に適切につなげ、安定した雇用への移行を支援すること。

また、上記各種支援を活用するほか、学校等と密接に連携しながら、公共職業安定所等において、引き続き、個々の未就職卒業者の状況に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うことにより、できるだけ早期に安定した雇用に就くことができるよう支援する。

(エ) 学校段階からの職業意識形成支援の積極的推進

中高生を対象としたキャリア探索プログラム等を積極的に実施するとともに、高校生向け就職ガイダンスについて就職希望者が多い学校を対象に引き続き実施する。

また、これらの事業については、各地域でより実効ある取組が推進されるよう、教育委員会、経済団体等の関係機関による協議の場を設けるなど、各地域内において密接な連携を図る。

(オ) 採用内定取消し事案等への対応

現下の厳しい雇用失業情勢の下、再び採用内定取消し及び入職時期繰下げが発生することのないよう、平成21年1月に公布・施行された「職業安定法施行規則の一部を改正する省令」（平成21年厚生労働省令第4号）等に基づき、事前通知制度や企業名公表制度をはじめ、「新規学校卒業者の採用に関する指針」を広く周知するとともに、採用内定取消しを行おうとする事業主に対する回避等についての指導等の徹底を図る。

イ 「フリーター等正規雇用化プラン」の推進

(ア) 公共職業安定所におけるフリーター等正規雇用化支援

公共職業安定所において、就職氷河期に正社員になれなかった年長フリーター等（25歳～39歳）を重点に、支援対象者一人一人の課題に応じて、就職活動に関する個別相談・指導助言、求人の確保、グループワーク方式による就職活動方法等の習得、模擬面接、職業相談・職業紹介、職場定着からなる支援メニューを組み合わせ、担当者制により正規雇用化に向けた一貫した支援を実施する。

(イ) ジョブカフェ等におけるきめ細かな就職支援の実施

若年者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、都道府県が設置する若年者に対するワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）における取組について、都道府県を始め、経済団体等関係機

関との連携の下、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を引き続き実施するとともに、都道府県からの要請に基づき公共職業安定所を併設し、職業相談・職業紹介を実施する。

(ウ) 若年者等試行雇用制度等の助成制度の活用による就職促進

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等について、若年者等試行雇用制度（トライアル雇用）（1人4万円、最大3か月）を活用し、一定期間（原則3か月）試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図る。

また、正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等を積極的に正規雇用する事業主等に対して、求人枠を積極的に設けて正規雇用する場合に、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給（中小企業1人100万円、大企業1人50万円）することにより、年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

(エ) 若者の応募機会拡大に向けた企業の取組の促進

雇用対策法及び「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成19年厚生労働省告示第275号）に基づき、若者の応募機会の拡大を図るため、事業主への周知・啓発、指導を徹底するとともに、若者の人材確保に悩む企業等に対する相談・助言を実施する。

ウ 職業能力開発施策との連携

公共職業安定所を利用する若者に対し、以下の職業能力開発施策について、職業意識・職業能力の段階に応じた施策の紹介や地域の学校、企業等に対する積極的な広報・周知を行うとともに、これらの事業の実施主体と連携した円滑な就職支援の実施など、若者の就職に向けた総合的な支援を実施する。

(ア) 若者の職業能力開発を通じた就職支援

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

また、これまでに各種業界団体及び民間教育訓練機関と共同で開発したカリキュラム等を活用し、常用雇用に有用とされる資格等必要な職業能力を習得するための年長フリーター等の非正規労働者を対象とする職業訓練コース（再チャレンジコース）について、訓練期間を拡充し、民間教育訓練機関等へ委託して実施することにより、常用雇用化対策の強化を図る。

(イ) ニートの状態にある若者の自立支援

ニート状態にある者をはじめとした若者の自立支援については、地域の若者支援機関のネットワークを活用し、その中核的な拠点として、包括的な支援を個別的・継続的に行う「地域若者サポートステーション」において、メンタル面のカウンセリングも含めた相談支援や、必要に応じて、職業意識啓発のためのプログラムや関係機関への誘導等を実施しているほか、合宿型若者自立プログラムによる生活訓練、労働体験等を通じて、職業意識形成・就

労意欲向上を図る。

(3) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

ア 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

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

具体的には、キッズコーナーやベビーチェアの設置により子供連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援やテレワーク等に取り組む企業の情報、保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。また、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、求職者の希望に適合する求人の開拓を実施する。

特に、独自求人確保、保育所入所の取次ぎ等保育関連サービスの充実、出張セミナー・相談の実施、子どもの安全監視体制の整備等により、更なる支援の充実を図る。

また、母子家庭の母等の支援機関に出張して行う職業相談、託児所付きセミナー等を実施するとともに、地方公共団体や雇用均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する総合的な支援を実施する。

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

イ 育児休業取得促進等助成金を活用した育児休業取得者等に対する支援

育児休業取得者等に対して企業独自の給付を行った事業主に対する助成を行い、育児休業の取得を積極的に促進して雇用の継続を図る。

ウ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、試行雇用事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

(4) 高齢者雇用対策の推進

ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用の確保の推進

(ア) 高齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導の実施

a 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導・助言

高齢者雇用安定法に基づき、確保措置を講じていない事業主に対して的

確に助言・指導を実施し、必要に応じて都道府県労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導を実施する。なお改善がみられない事業主については勧告を行う。

特に平成22年4月1日から確保措置の義務対象年齢が64歳に引き上げられていることを踏まえ、確保措置の上限年齢が64歳未満の企業等を含む確保措置未実施企業に対しては早急に指導を行う。

企業数が多い30人以下規模の企業については、局所が実施する各種説明会等において集団指導を実施するとともに、求人受理時や労働基準行政との連携等、様々な機会を通じて確保措置の実施状況の把握に努め、必要に応じて個別指導を実施する。また事業主団体等に協力を要請し、リーフレット等の送付による周知徹底を行い、傘下企業の取組の促進を図ることにより効果的かつ効率的に確保措置の確実な実施を図る。

- b 継続雇用制度の対象者基準に係る経過措置対象企業に対する指導・助言
従業員300人以下の中小企業が継続雇用制度の基準対象者を設ける際、労使協定が締結できない場合に就業規則等で定めることができる経過措置が平成23年3月31日に終了する予定であることに伴い、現時点において当該経過措置の対象企業事業主に対して積極的な周知・指導を実施する。
 - c 継続雇用制度の対象者の割合が低い企業に対する指導・助言
継続雇用希望者に占める継続雇用制度の対象者の割合が低い企業に対して継続雇用制度の対象者基準の内容及び運用状況を把握し、労使で可能な限り継続雇用制度の対象者の拡大について検討してもらうよう必要な指導・助言を行う。
- (イ) 希望者全員が65歳まで働ける企業等及び企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の普及・促進

平成21年4月1日に策定された「高年齢者等職業安定対策基本方針」において希望者全員が65歳まで働くことができる企業の割合を平成22年度末を目途に50%に、また企業の実状に応じて何らかの仕組みで70歳まで働くことができる企業の割合を平成22年度末を目途に20%にするという目標が定められていること等を踏まえ、これまでの進捗状況について整理し、目標実現のための効率的な訪問指導計画を策定する。その際には、高年齢者の雇用に積極的な企業等に対して、公共職業安定所と70歳雇用支援アドバイザー等が連携して、希望者全員が65歳まで働ける制度や何らかの形で70歳まで働ける制度の導入に向けた技術面も含めた相談・支援を行う。また、公共職業安定所と独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「高障機構」という。）及び当該機構が助成金の申請書受付等の業務を委託する法人が連携し「中小企業定年引上げ等奨励金」や「高年齢者雇用モデル企業助成金」、さらに傘下の事業主に対して確保措置の実施をはじめ、希望者全員が65歳まで働ける企業、何らかの仕組みで70歳まで働ける企業等に向けた取組を実施した事業主団体を支援する「高年齢者雇用確保充実奨励金」の積極的な活用を働きかける。

更に希望者全員が65歳まで働ける企業及び何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の実現を進めるため、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクトを着実に推進する。

具体的には、都道府県労働局は、「70歳まで働ける企業」創出事業として、事業主団体等に委託して、規模・業種別に企業を選定し、希望者全員が65歳まで働くことができる制度や何らかの仕組みで70歳まで働くことができる制度の導入に向けた具体的な研究・検討を行うことにより、地域の企業の取組気運を醸成し、一層の制度の普及を図る。

なお、事業実施に当たっては、具体的な先進事例を収集・活用していくことが重要であることから、高年齢者雇用開発コンテスト表彰事例、高障機構が実施する70歳いきいき企業100選及び共同研究などで取り上げられた先進企業の事例を活用した周知を図る。

イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、その着実な施行を図る。

(イ) 高年齢者等の再就職の促進

昨今の厳しい経済情勢を踏まえ、高年齢者等の再就職の一層の促進を図る。

具体的には、公共職業安定所においてきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

また、事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発等を行うとともに、「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」を求職活動支援書の様式として積極的に活用する。

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

ウ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

(ア) シルバー人材センター事業等の推進

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

特に、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」の設置を通じて、都道府県労働局、都道府県、シルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、会員の拡大等により、自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

また、このような自立的・効率的な事業を進める取組の一環として、平成

22年度においては、引き続き、団塊世代が順次引退過程に入ること等から、「教育、子育て、介護、環境」の分野を重点にシルバー人材センターと自治体が連携して企画提案した事業を支援するほか、高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動を推進する。

(イ) シニア就業支援プログラム事業の実施

高年齢者の多様な雇用就業や社会参加ニーズに対応して、地域の多種・多様な関係機関で構成するネットワークと連携・協力したワークショップの実施や、高年齢者の就業ニーズと企業等などの人材ニーズとのマッチングを行うシニア就業支援プログラム事業を実施し、高年齢者がその意欲や能力に応じ積極的に雇用就業・社会参加ができるよう支援を行う。

(ウ) 高年齢者等による創業の取組の推進

高障機構において支給を行っている高年齢者等共同就業機会創出助成金について、局所においても、高年齢者等に対し積極的に周知を行う。

(5) 障害者雇用対策の推進

ア 職業相談・職業紹介の充実

(ア) 現下の雇用失業情勢に対応した障害者雇用促進の取組

現下の厳しい雇用失業情勢に伴い障害者の雇用環境も厳しさを増す中において、一層の障害者雇用促進を図るため、経済団体や企業に対する中途障害者も含めた障害者の雇用維持や雇入れに関する要請、障害者専門支援員や各種助成金等を活用した雇用維持の働きかけ、トライアル雇用やジョブコーチ支援等既存の支援措置等を効果的に活用した就職支援、特別支援学校卒業予定者に対する就職支援を行う。

また、障害者の離職等に対しては、公共職業安定所において、障害者に係る解雇届の適切な届出を徹底するとともに、都道府県労働局においても、障害者の解雇状況等の把握に努める。

(イ) 障害の特性に応じた相談・支援の充実

厳しい雇用失業情勢への対応として累次の雇用対策において増員した専門的な知識・経験を有する障害者専門支援員等を十分に活用し、障害者に対する支援体制の充実・強化を図り、障害の種類・程度等、障害者一人一人の状況に応じた的確できめ細かな就職支援を実施する。支援に当たっては、雇用率達成指導と一体となった職業紹介を推進するとともに、就職後の職場定着指導等についても徹底を図る。

(ウ) 障害者試行雇用事業の推進

障害者試行雇用事業については、障害者雇用のきっかけを与え、事業主・障害者双方の不安の解消・軽減を図るものとして有効であることから、引き続き積極的かつ適正な活用を図る。

(エ) 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進

公共職業安定所は、ジョブコーチ支援のニーズの把握に努め、地域障害者

職業センターに適切に支援をつなぐことにより、円滑な職場適応を促進する。

また、ジョブコーチを配置した福祉施設等による就労支援が効果的に推進されるよう、地域の雇用失業情勢や障害者の職業紹介状況に関する情報の提供等を行い、日常的な連携の確保に努める。

(オ) 地域における障害者雇用の場の確保

地域における障害者雇用を一層促進するため、地域の有力な企業等に対しては、都道府県と連携しつつ、設立に係る助成金も活用しながら特例子会社の立ち上げを促すほか、重度知的障害者・精神障害者、視覚障害者等就職困難度の高い障害者の雇用や実習受入れ等、法定雇用率の達成にとどまらない障害者雇用の取組を促す。

また、特例子会社制度や、企業グループ特例の制度の活用を促す。

(カ) 中小企業に対する重点的な支援

初めて障害者を雇用した中小企業に対する奨励金や、複数の中小企業が事業協同組合等を活用し、障害者を雇用するために要した費用の助成措置の活用を推進する等、中小企業における障害者雇用促進のための取組を強化する。

イ 雇用率達成指導の厳正な実施等

(ア) 制度改正の周知

平成22年7月の制度改正については、現時点において雇用率未達成企業に新たに負担が発生するだけでなく、法定雇用率を達成している企業であっても未達成に転じる企業も生じることが想定される。そのため、未達成企業に対する達成指導と併せて周知するだけでなく、制度改正の影響が大きいと考えられる企業等、管内で周知が必要と考えられる企業をリストアップし周知に努めるなど、関係機関と連携し、幅広い周知が図られるよう努める。

(イ) 指導基準に基づいた厳正な指導

平成21年6月1日現在の民間企業の実雇用率は前年より上昇したものの、中小企業の実雇用率の改善が遅れていることや過半数の企業が法定雇用率を達成していないことを踏まえ、平成18年度から実施している新指導基準に基づき、未達成企業に対して厳正な指導を行う。あわせて、平成22年7月の制度改正を踏まえ、改正後の状況を予め認識させて取組を促す等、制度改正の影響を見据えた必要な指導を行う。その際、必要に応じて、地域障害者職業センターによる専門的支援を活用するなど関係機関と連携する。

公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場であることから、障害者採用計画の着実な実施及びすべての公的機関において速やかな雇用率達成を図るため、引き続き未達成機関に対する指導を徹底する。特に、平成22年7月より除外率が引き下げられることを踏まえ、教育委員会を始めとした除外率設定機関に対し、その周知と指導に努める。

また、事業主に対して「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を周知・徹底し、本人の意に反した雇用率制度の適用が行われないようにするなど、適正な雇用率制度の適用を図る。

(ウ) 指導対象を重点化した効果的な指導

上記（イ）による指導と併せて、雇用率未達成企業のうち63.0%を占める1人不足企業の解消、63.4%を占める0人雇用企業における障害者雇用の推進等、都道府県労働局において重点指導対象を明確化し、「平成23年の障害者雇用状況報告において、障害者の法定雇用率達成企業の割合について、45%以上（新制度適用による）を目指す」とする業務目標を踏まえ、効果的な指導を行う。

また、公的機関のうち特に障害者の雇用状況が低調である教育委員会については、未達成の教育委員会が策定している障害者採用計画に基づき、計画終期末までの達成を目指し、既に達成している教育委員会における障害者雇用の実態・ノウハウを提供するとともに、都道府県知事部局に対しても教育委員会の障害者雇用に支援を行うよう働きかける等、強力な指導を行う。

ウ 雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化

障害者雇用施策を推進するに当たっては、雇用施策だけでなく障害者施策全般について理解を深め、その方向性を見据えて、行うものとする。

特に各都道府県において策定された障害福祉計画等を踏まえ、雇用・福祉・教育・医療等の各分野の関係機関の連携強化を図る。これにより、福祉施設や特別支援学校に対し、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかけるとともに、福祉・教育から一般雇用への移行促進、就業と生活の両面にわたる支援等を進める。これらの取組に加えて、視覚障害者等の中途障害者については、医療機関等との連携も図りながら、支援を行う。

（ア）福祉施設や特別支援学校における就労支援の促進

福祉施設に対して、企業ノウハウを活用する就労支援セミナーの実施等により、福祉施設（特に就労移行支援事業者）における就労支援の強化を図るとともに、個々の障害者に対する支援を着実につなぐための緊密な連携を確保する。また、福祉施設が、企業側で求められる能力等に関する知識や、それを障害者に身につけさせる就労支援ノウハウ等を習得できるよう、地域障害者職業センターを紹介するなど、一層の配慮を行う。

さらに、特別支援学校と連携し、生徒、保護者及び教職員を対象に、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進を図るセミナー、事業所見学会、職場実習のための面接会を実施し、特別支援学校の生徒の就職促進を図る。

（イ）福祉・教育から一般雇用への移行の促進のための「チーム支援」等の強化

公共職業安定所が中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携して「障害者就労支援チーム」を編成し、個別の支援計画の作成、同計画に基づいた就職準備から職場定着までの一連の支援を行う「チーム支援」について、障害者就労支援コーディネーターの配置等により充実強化を図り、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

また、障害者が就労支援に係るサービスについて幅広く相談できるよう、引き続き地域の関係機関との連携に努める。

（ウ）就業面と生活面における一体的な支援の拡充

障害者就業・生活支援センターについて、都道府県労働局においては、都

道府県の労働・福祉部局との連携・協力の下、全障害保健福祉圏域への計画的かつ早急な措置を目指した担い手の育成等を行う。

その際、障害者就業・生活支援センター設立準備助成金の活用を促す。また、障害者の身近な地域における就業・生活支援の連携拠点として機能するよう必要な助言・指導を行う。

また、公共職業安定所においては、就業と生活の両面にわたる支援が必要な障害者について、同センターとの緊密な連携による効果的・継続的な支援を実施し、円滑な就職及び職場定着を図る。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者職業能力開発校における訓練、一般校を活用した訓練及び障害者委託訓練について、障害者雇用促進のために、積極的かつ効果的な受講あっせん等に努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、制度の周知を図る。

特に、地域の企業、社会福祉法人等を活用した障害者委託訓練については、求職障害者にとって実践的な職業能力を高める機会であるとともに、訓練を受託・実施した企業にとって、障害者の能力を見極め、ニーズに即した人材採用につなげることのできる支援策の一つでもあるため、都道府県に配置している障害者職業訓練コーディネーター等（地域の雇用ニーズや個々の障害者の態様に即した委託訓練をコーディネートする者）に実施する意向のある企業等の情報を提供するとともに、求人受理の機会などを捉えて積極的に利用を促進する。

また、在職障害者を対象とした障害者委託訓練は、在職障害者のキャリア形成を支援し、職業生活の継続を支えるものであり、その活用について周知等に努める。

オ 精神障害者に対する雇用対策の強化

(ア) 公共職業安定所におけるカウンセリング機能の強化

公共職業安定所における精神障害者の新規求職申込件数は、ここ数年、連続して高い伸びを示しているが、離職と就職を繰り返している者も少なくないことから、精神障害者就職サポーターを配置し又は巡回させ、個々の特性に配慮したカウンセリングを実施し、雇用と職場定着の促進を図る。

うつ病等により在職中に精神障害になった者等の職場復帰、雇用継続支援を促すため、公共職業安定所は、地域障害者職業センターが実施する「精神障害者総合雇用支援」の周知や支援ニーズの把握に努め、支援を必要とする精神障害者及び事業主に同センターを案内し、効果的な支援が行われるよう配慮する。

(イ) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金の一層の活用

公共職業安定所において、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を効果的に活用し、一定の期間をかけた試行雇用により、段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指すことを支援するとともに、継続して安定的に働くことを支援するための複数の精神障害者が互いに支え合いながら働くグループ雇用を奨励し、精神障害者の障害特性に応じた雇用の促進を図る。

(ウ) 精神障害者雇用安定奨励金の周知・活用

カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりに努めた企業に対する「精神障害者雇用安定奨励金」の創設に合わせ、本奨励金の周知を図り、活用を促進することにより精神障害者の雇用及び職場定着の促進を図る。

(エ) 医療機関等との連携による精神障害者のジョブガイダンス事業の機動的実施

公共職業安定所は、地域の医療機関等へ積極的に働きかけて、当該機関のニーズに応じて柔軟にガイダンスを実施し、当該機関との日常的な連携を深めつつ、医療機関を利用する精神障害者の雇用への移行を促進する。

カ 発達障害者等に対する適切な対応

(ア) 発達障害に対する理解の促進

公共職業安定所において、発達障害者支援センターや地域障害者職業センター等との連携を図りながら、専門援助部門のみならず職業紹介部門全体において、発達障害に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図るとともに、障害者試行雇用事業や地域障害者職業センターの職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用により、雇用促進を図る。

また、発達障害者に対する就労支援及び雇用管理ノウハウの普及等を目的とする「発達障害者の雇用促進のための就労支援者育成事業」について、就労支援者等に対するセミナー実施の委託先である発達障害者支援センターと連携・協力し、円滑な実施を図る。さらに、局所が中心となって、体験的な職場実習を新たに実施するとともに、その受入れの前後に事業主に対する講習会や懇談会を開催することにより、発達障害者に対する事業主の理解を促進する。

(イ) 「若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラム」の実施

標記プログラムを実施する都道府県労働局においては、若年者の就職支援を行う機関や大学等の高等教育機関と障害者の就労支援機関の連携体制を構築し、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ている者について、その希望や特性に応じた専門支援機関に誘導するとともに、障害者向けの支援を希望しない者については、就職チューターが配置された公共職業安定所の一般求職窓口において、きめ細かな就職支援を実施する。また、一般求職者窓口や若年支援機関における誘導や困難事例等については、本プログラムにより配置された発達障害者専門指導監による助言・指導を実施する。

(ウ) 発達障害者雇用開発助成金及び難治性疾患患者雇用開発助成金の一層の活用

発達障害者や難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対し、助成金を支給することとし、これらの者の雇用を促進するとともに、雇用管理上の課題の把握に努める。

キ 在宅就業障害者に対する支援

在宅就業障害者支援制度の周知を図るとともに、在宅就業支援団体の登録関

係業務の的確な実施、支援制度との連携等を通じて、在宅就業障害者を支援する。

また、福祉施設に対し在宅就業支援団体への登録を勧奨するとともに、企業に対しても在宅就業障害者支援制度の周知を積極的に行う。

さらに、在宅勤務コーディネーターに係る助成金等を活用しつつ、障害の態様に応じた在宅勤務・雇用の促進を図る。

ク 障害者雇用の理解の促進

障害者やその保護者、企業関係者、福祉関係者等をはじめとした国民全体に対し、障害者雇用に対する理解・啓発を促進する。

局所においては、「チャレンジ雇用」の実施等により、率先垂範して、知的障害者等の雇用を進めるとともに、他の国の機関や地方公共団体に対し、公的機関において、雇用が進んでいない知的障害者等の受け入れを積極的に要請する。また、チャレンジ雇用を行った障害者を一般雇用につなげられるよう公的機関に必要な援助を行う。

さらに、企業における障害者雇用については、企業経営者の理解も重要であることから、企業経営者の理解を進めるため直接の働きかけを強化するとともに、地域の障害者雇用の大きな受け皿となる中小企業に対しては、直接の働きかけに加え、雇用支援を充実・強化する。

さらに、大企業については、障害者基本計画に基づく「重点施策実施5か年計画」において目指すこととされている共生社会を実現するために、引き続き障害者雇用を進めるとともに、就職困難度の高い視覚障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者等に対する理解を進め、これらの者の雇用に向けた取組を一段と進める。

一方、福祉施設や特別支援学校においても、障害者雇用に関する理解を促進することが必要であることから、地方公共団体の担当部局とも連携を図りながら取組を進める。

(6) 外国人雇用対策の推進

ア 日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び離職した場合の支援の推進

(ア) 求職者に対する適切な支援

公共職業安定所においては、外国人求職者の専門相談員及び通訳の配置により、日本語が十分ではない求職者も安心して相談できる体制を整える。また、日本語能力や我が国の雇用慣行、労働関係法令に不案内なために安定就労に結びつかない日系人に対する適切な就労準備研修への誘導、日系人就職ナビゲーターの活用、各種助成金や住宅確保に関するメニューを効果的に活用するほか、積極的な求人開拓の推進に取り組む。

さらに、日系人若年者等の就職を促進するため、外国人労働者専門官及び日系人キャリア形成専門員により、地元日系人コミュニティにおける日系人就職支援ガイダンスを実施するとともに、ガイダンス出席者を対象とした職

業意識啓発指導、職業指導等、個別の就職支援を実施する。

なお、日系人集住地域においては、地方公共団体や地域コミュニティ等とも連携して、定住化が進んでいる外国人の早期・安定雇用の促進を図る。

(イ) 就労環境の改善

公共職業安定所においては、外国人雇用状況の届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・機動的に実施する。この際には、労働・社会保険法令や労働関係法令に関する周知啓発に加えて、雇用維持や安易な解雇の防止、再就職援助の努力についての指導も行うこととする。

イ 専門的・技術的分野の外国人の就業促進

(ア) 専門的・技術的分野の外国人に対する効果的な支援の実施

我が国経済社会の活性化のため、受入れを積極的に推進すべき専門的・技術的分野の外国人に対しては、各々の持つ専門性を最大限発揮することのできる職業への紹介、就職を進めることが必要である。

そのため、外国人求職者の採用を希望し、かつ、外国人求職者を適切に受け入れることができると判断される事業所の求人を積極的に確保するとともに、「専門的・技術的分野」の外国人労働者の能力発揮、日本国内への定着促進を念頭に置き、企業における外国人労働者の雇用管理の改善のための取組を支援する。

具体的には、企業において、「専門的・技術的分野」の外国人労働者が働きやすい環境が整備され、能力を発揮しやすいような雇用管理が行われるようにするため、外国人雇用状況の届出により把握した各都道府県における外国人雇用の状況を踏まえ、都道府県労働局は、経営者団体等と連携して、雇用管理セミナー等を開催して、外国人指針の周知、外国人労働者に対する理解の促進のための啓発活動等、事業主に対する集団指導等を行う。

また、「専門的・技術的分野」での外国人労働者の就業促進を図るために、東京、大阪、愛知に設置されている「外国人雇用サービスセンター」を中心に、全国ネットワークを活用して、地方公共団体等とも連携の上で就職支援を行う。

その際は、各公共職業安定所から連絡を受けた求人票等も活用して、適格な職業紹介に努める。

(イ) 留学生に対する効果的な支援の実施

留学生が卒業後、日本国内で、専門的・技術的分野に就職することを促進するための支援を効果的に行う。

具体的には、「外国人雇用サービスセンター」及び福岡学生職業センター（以下「外国人センター等」という。）を中心に、大学等の場を活用した就職ガイダンス、我が国に就職した元留学生による実践的なアドバイスの提供等を在学年数の早い段階から積極的に実施する。

また、都道府県労働局、「学生職業総合支援センター」及び「学生職業センター」（以下「学生職業センター等」という。）並びに「外国人センター

等」においては、外国人労働者問題担当者と学卒業務担当者が連携して、計画的に大学等を訪問し、就職担当者と緊密に連携することにより、日本で就職を希望しながら就職が内定していない外国人留学生を把握する。

その上で、「外国人センター等」においては、留学生求人開拓専門の相談員による、外国人留学生が応募可能な求人を積極的に確保して、全国ネットの支援体制でできる限り職業紹介にまで至るよう努める。また、「学生職業センター等」においても、「外国人センター等」及び「外国人雇用サービスコーナー」の支援を得つつ、外国人留学生に対する積極的な就職支援を実施する。その際には、内定状況の把握など、きめ細かなフォローアップを行い、確実に就職に結びつくよう努める。

また、「外国人センター等」が設置されていない地域の都道府県労働局においては、「外国人センター等」を中心とする全国ネットワークを活用して、広域紹介を含めた就職支援を行う。

さらに、「外国人センター等」は、大学等や企業と緊密に連携して、ビジネスインターンシップ制度を実施する。それにより、留学生にあっては、我が国での本格的就労に向けた実践的準備の機会が得られるとともに、受入企業にあっては外国人材の活用・処遇のノウハウの蓄積が可能となり、外国人材と企業の相互理解が促進される。

ウ 外国人雇用対策に関する効率的・効果的な業務運営の実施

都道府県労働局管内の外国人の居住状況、外国人を雇用する事業所の状況、各地域の行政需要等を踏まえ、効率的・効果的な業務運営が可能となるよう外国人雇用対策関係施設及び職員の配置を行うとともに、通訳についても、今後とも適切な人員配置を行う。また、労働基準行政や市町村とも連携して、母国語による情報提供・相談体制を構築し、これを適切に運用する。

(7) 安心して働ける雇用環境の整備

ア 生活保護受給者及び児童扶養手当受給者に対する就労支援

公共職業安定所と福祉事務所等とが連携した「就労支援チーム」により、生活保護受給者等に対する一貫した就労支援を一層推進する。

イ 刑務所出所者等に対する就労支援

刑務所、少年院、保護観察所等との連携の下、職業相談・職業紹介、求人開拓・雇用協力事業所の拡大、職業訓練等を行うとともに、試行雇用制度の活用や職場体験講習を実施する等の就労支援を推進する。

ウ ホームレスの就業支援対策の推進

ホームレスの就業支援対策の推進に当たっては、ホームレスの高齢化、野宿生活の長期化、就労自立する意欲が低い者の増加等の傾向がみられることから、きめ細かな職業相談等を行うとともに、就業ニーズに応じた求人開拓や技能講習事業、就業支援事業等を実施することにより、地方公共団体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつホームレスの就業による自立を図る。

エ 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。

オ 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。

カ 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

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

(イ) 日雇労働者対策の推進

日雇労働者に対し、公共職業安定所等において、日雇求人の確保に努めながら適正な就労あっせんを行う。

常用雇用を希望する者に対しては、公共職業安定所における常用求人の職業紹介、技能講習事業、試行雇用事業等を通じ、その常用雇用化を図る。

また、日雇派遣労働者である日雇労働被保険者について、特定の公共職業安定所において、日雇労働求職者給付金の支給と職業相談を連動させながら、その常用雇用化を図る。

(ウ) 日雇派遣労働者等の安定就職支援、職場定着指導等の推進

日雇派遣労働者を中心として、安定した職業に就くことを希望する者等に対し、担当制による一貫したきめ細かい職業相談、職業紹介、就職後の職場定着指導を実施する。

(エ) 中国残留邦人等永住帰国者の雇用対策の推進

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

また、職業相談等の一部の業務については、民間団体等に委託し、中国帰国者定着促進センター等において実施する。

(オ) 北朝鮮帰国被害者等に対する雇用対策の推進

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

(カ) 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

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

キ 総合的な建設労働対策の推進

建設投資の減少等により厳しい経営環境にある建設業について、建設労働者の雇用の改善等に関する法律（以下「建設雇用改善法」という。）等に基づき建設労働者の雇用の改善等を図るため、関係行政機関、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター（以下「能開機構都道府県センター」という。）建設事業主団体等で構成される「建設雇用改善推進対策会議」を活用して、地域が抱える課題や対策等の検討を行い、関係者が連携した取組の推進に努める。

また、建設雇用改善助成金の活用による建設労働者の雇用改善と併せて、建設労働者緊急雇用確保助成金の利用促進による建設事業主の新分野進出による雇用の維持や、建設業離職者の他産業への入職を促進するため、能開機構都道府県センターと連携し、双方が建設事業主等への情報提供や相談に対応できる体制を整える。

加えて、建設雇用改善助成金を活用して、小・中学生、高校生等のキャリア教育への支援に取り組む建設事業主団体に対し、能開機構都道府県センターと連携し、適切な事業運営に向けた助言・指導を行う。

さらに、建設雇用改善法に基づく建設業務有料職業紹介事業及び建設業務労働者就業機会確保事業については、周知を積極的に図るとともに、事業主団体等からの相談等に対しては、情報提供、援助等を積極的に行う。

ク 公正な採用選考システムの確立

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

ケ 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

介護人材の確保・定着等を図るため、雇用管理改善の業務を担う人材や介護関係業務の未経験者の雇入れ、介護労働者の作業負担軽減や腰痛対策のための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入に対する助成制度を活用する等により、介護労働者の雇用管理改善に取り組む事業主等に対し、総合的な支援を実施する。

また、財団法人介護労働安定センターが行う雇用管理改善に関する相談援助と相まって、局所（特に福祉人材コーナーを設置している公共職業安定所）においても、都道府県や関係団体（財）介護労働安定センター地方支部、福祉人材センター等）とも必要な連携を図りつつ、あらゆる機会を通じて介護関係事業主等に対して情報提供、相談援助等を積極的に行うことにより、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

（イ）派遣労働者の雇用管理の改善等

局所は、派遣労働者に対し、派遣労働者として働くために必要な情報の提供を行うとともに、個別の相談に応じる労働者派遣セミナーを開催すること

により、派遣労働者の就業の機会を確保するとともに、労働条件の向上を図る。

(ウ) 製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の推進

製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化を図るためのガイドライン及びチェックシートの周知・啓発を行うとともに、請負事業主等の自発的かつ積極的な取組に対する相談援助を行う。

(エ) 港湾労働対策の推進

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

(オ) 季節労働者対策の推進

季節労働者の雇用の安定を図るために、通年雇用奨励金、通年雇用促進支援事業及び季節労働者試行雇用（トライアル）事業等の活用により通年雇用の促進に努める。

(カ) 有期契約労働者の処遇の改善等

契約社員や期間工等の有期契約労働者の雇用管理の改善を図るため、ガイドライン等を活用し、公共職業安定所において相談支援等を実施する。また、有期契約労働者から通常の労働者へ転換する制度を設け、実際に転換させた事業主及び有期契約労働者について通常の労働者と共通の処遇制度等を導入し、実際に適用した事業主に対して助成金を支給する。

(キ) 出稼労働者対策の推進

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

コ 住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援

(ア) 雇用促進住宅の活用

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

(イ) 就職安定資金融資の拡充

事業主都合による離職に伴い住居を喪失した離職者やネットカフェ等で寝泊まりする不安定就労者の住居と安定就労の確保を図るため、労働金庫を通じた住宅入居初期費用等の必要な貸付を行う就職安定資金融資事業の実施及びきめ細かな就労支援を実施しているところである。今般、セーフティネットの強化を図るため、貸付要件の見直しにより貸付対象者の拡充を行ったところであり、支援を必要とする者が確実につながるよう、迅速かつ的確な支援を推進する。

(ウ) 第二のセーフティネット支援施策の円滑な運営

第二のセーフティネット支援施策及び関連支援施策の円滑な運営、利用者に対する適切な施策への誘導・相談を行うために、ハローワークに住居・生活支援窓口を設置し、主要なハローワークに住居・生活支援アドバイザーを配置する。

また、地域の関係機関による「生活福祉・就労支援協議会」を設置し、地域における第二のセーフティネットのあり方等について協議を行う。

さらに、施策対象者に対し就職安定プログラム等を実施することにより、早期就職と生活基盤の安定の実現を図る。

(エ) 住宅の確保等に係る地方公共団体との連携について

地方公共団体において、社員寮等の退去を余儀なくされた者等に対して講じる公営住宅の貸与や臨時職員の採用等の支援策について、公共職業安定所は、公営住宅の受入れ情報の提供、住居喪失離職者であることの証明、求職者のあっせんなど、緊密な連携・協力を図る。

(8) 地域雇用対策の推進

ア 地域における緊急的な雇用機会の確保

厳しい雇用情勢が続く中、引き続き各地方公共団体において、都道府県に造成した基金を基に、緊急雇用創出事業により離職者の一時的な雇用機会の確保を図るとともに、ふるさと雇用再生特別基金事業により地域における継続的な雇用機会の確保を図る。

また、介護、農林、観光、環境等成長分野として期待されている分野における雇用機会の創出及び人材の育成を推進するため、都道府県に造成した基金を基に、各地方公共団体において、重点分野雇用創造事業を実施する。

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

イ 中長期的な視点に立った地域雇用対策

地域の関係者がその創意工夫を活かした上で自発的に行う雇用創造のための取組を支援する地域雇用創造推進事業（新パッケージ事業）や、これと併せ、より効果的な雇用創出を図るべく創設された地域雇用創造実現事業及び雇用創造先導的創業等奨励金を利用して、地域振興に求められる人材の育成による雇用創造を推進していく。これらの事業の未実施地域においても、地域における自発的な雇用創出のための取組を促し、新パッケージ事業等の実施地域の拡大を図っていく。

また、21道県については、道県ごとの重点産業分野において創業を支援する地域再生中小企業創業助成金が、雇用開発促進地域については、地域雇用開発助成金が設けられていることから、都道府県、都道府県労働局及び関係団体等が連携して、これらの施策を活用して創業等を支援する。

ウ 受給資格者創業支援助成金

雇用保険受給資格者の自立を促進する受給資格者創業支援助成金については、厳しい雇用失業情勢において創業受給資格者による雇用を促進するため、雇用のインセンティブの強化を図る。

エ 中小企業における雇用機会の積極的な創出

能開機構都道府県センターにおいて、新分野進出等または生産性の向上を図ろうとする中小企業が経営基盤の強化に資する人材を雇い入れた場合に助成を行う。また、同センターとの連携の下、雇用機会の創出の担い手である中小企業の人材確保・育成、魅力ある職場づくりを推進する。

オ U・Iターン希望者に対する支援

受入地にあたる地域の労働局においては、道府県と連携の下、提供された地域の生活関連情報やU・Iターンに資する未充足求人情報等の取りまとめを行ったうえで、地方就職支援コーナーが設置されている労働局に対し、情報提供を行うとともに道府県にも必要な情報を提供する。地方就職支援コーナーにおいては、提供された情報等を活用し地方就職希望者に対するきめ細かな相談援助や職業紹介を実施する。

カ 農林業等への就業の支援

(ア) 「農林業をやってみよう」プログラムの推進

就農等支援コーナー等により、農林業等への多様な就業希望に応えるべく、都道府県農林水産業主管部局及び関係団体等との連携の下に求人情報の提供、職業相談・職業紹介、農林業等関連各種情報の提供、農林漁業等合同企業面接会及びガイダンスの開催等を行う。

(イ) 農業雇用改善推進事業の実施

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

(ウ) 林業労働力の確保対策の強化

林業を希望する求職者が、林業作業の体験等により林業への就業意識の明確化を図り、積極的に林業就業を選択し、定着することを支援するため林業就業支援講習を実施するとともに、林業事業者に対する研修等により林業事業者の雇用管理改善を進め、労働条件の改善や雇用の安定を図る「林業就業支援事業」を実施することにより、林業労働力の確保を図る。

さらに、林業振動障害軽快者の再就職促進対策を実施する。

(9) 地方公共団体との連携による就職支援

ア 労働分野における国と地方公共団体との連携窓口について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要である。このため、引き続き、雇用対策連絡調整会議の開催及び職業安定部長を連絡責任者とする地方公共団体との連絡窓口の活用

等により、相互の連携基盤を一層強化する。

また、雇用対策法施行規則に基づき、地域の実情に合った機動的かつ効果的な雇用施策を実施するため、都道府県労働局においては、雇用施策実施方針を関係都道府県知事の意見を聞いて定めるとともに、都道府県知事から当該方針に定める事項に係る要請があったときは、その要請に応じるよう努めることとしており、これまで以上に緊密な連携・協力を図っていく。

イ 求職者総合支援センターと公共職業安定所の連携

緊急雇用創出事業を活用して都道府県等が設置している求職者総合支援センターの生活・就労相談担当者による公共職業安定所での巡回相談について、引き続き円滑な実施に取り組む。

ウ ふるさとハローワークにおける地方公共団体と連携した職業紹介・職業相談 (ア) 都道府県等連携型ふるさとハローワーク

都道府県や政令指定都市と国が、共同で就職支援を行う「都道府県等連携型ふるさとハローワーク」を設置し、公共職業安定所による職業紹介・職業相談の実施と併せ、地方公共団体が自ら行う施策や地域の雇用失業情勢を踏まえたセミナー、就業準備講習、求人説明会、事業所情報の提供等を行う。

なお、都道府県等の要請に基づく場合は地域共同就職支援センター（一般型）を、雇用失業情勢が厳しい地域（21道県）には地域共同就職支援センター（緊急型）を設置し、それぞれ国と都道府県等との密接な連携により、求職者の就職促進を図る。

(イ) 市町村連携型ふるさとハローワーク

市町村と国が共同で市町村の庁舎等を活用した「市町村連携型ふるさとハローワーク」を設置し、インターネットによる各種情報や求人検索端末装置による求人情報の提供、求人の受理及び職業紹介を行う。

エ 地方公共団体が行う職業紹介との連携・協力

地方公共団体の行う無料職業紹介事業について、地方公共団体の要請がある場合には、求人者が公開に同意している求人情報の提供等の連携・協力をを行う。

また、地方公共団体が、官民共同窓口の設置を希望する場合には、公共職業安定所の体制等を勘案した上で、可能な範囲で対応を検討する。

オ 地方公共団体等の雇用関連情報の提供

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

カ 地域自殺対策緊急基金を活用した求職者等に対する心の健康相談等の実施

自殺対策については、平成19年に策定された自殺総合対策大綱に基づいて、公共職業安定所においても、職業相談に当たっての配慮、関係機関との連携その他研修、普及啓発等自殺予防に資する取組を図っているところであるが、内閣府において、平成21年度第1次補正予算により、都道府県において、当面3年間の対策に係る地域自殺対策緊急強化基金を造成し、相談体制及び人材育

成等地域の実情を踏まえた「地域自殺対策緊急強化事業」を実施することとしている。

本事業又はこれに類する都道府県単独事業の一環として、地方公共団体が弁護士、司法書士、社会福祉士、保健師、臨床心理士等の専門家による倒産、多重債務に係る相談、心の健康相談を行う場合に、地方公共団体から公共職業安定所を活用した巡回相談を実施したい旨の要請があれば協力する。

(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方公共団体による職業紹介事業や労働者派遣事業が、適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう、都道府県労働局においては、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出の処理等の需給調整事業関係業務の効果的かつ効率的な実施に努め、職業安定法及び労働者派遣法の円滑な施行を図る。

労働者派遣事業主に対しては、派遣可能期間の制限を免れることを目的として、契約上は専門26業務と称しつつ、実態的には専門26業務の解釈を歪曲したり、拡大したりして、専門性がない専門26業務以外の業務を行っている事業主や是正指導を行ったにもかかわらず違反を繰り返す事業主等に対して厳正な指導監督を実施する。

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

さらに、労働者派遣制度の見直しに対して、日雇派遣の原則禁止を見越して派遣から職業紹介への切り替えが行われることが考えられるため、日々単位等で紹介を行う職業紹介事業主についても積極的に指導監督を実施する。

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

このほか、労働者派遣事業報告書及び職業紹介事業報告書の未提出事業主に対しては、是正指導書による指導を徹底するとともに、指導を行ってもなお未提出の場合には、行政処分の実施を含め厳正に対処する。

(11) 雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進

ア 現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進について

公共職業安定所の職業紹介業務についても、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえたものとしていく必要がある。

このため、公共職業安定所の職業紹介業務については、求職者が応募できる求人が大幅に減少していることを踏まえ、求人の総量確保のための求人開拓、既にある求人を最大限に活用するための求人充足対策に重点を置く。

また、雇用保険受給者の早期再就職の促進のためには、職業紹介業務と雇用保険業の一体的な運営が重要である。このため、現下の厳しい雇用失業情勢の中で、これらの業務の一体的な運営を図りつつ、来所者の状況や業務態勢等の

実情を踏まえた就職支援セミナーや就職支援ナビゲーターによる支援等効率的かつ効果的な再就職支援を行い、再就職意欲の喚起・維持を図ること等を通じて、その早期再就職の促進に努める。

(ア) 求人総量確保のための求人開拓の強化

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

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

(イ) 求人充足対策の強化について

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

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

(ウ) 労働市場の的確な分析及び情報の提供

それぞれの労働市場における職種、能力、経験等のミスマッチの状況を的確に分析し、円滑なマッチングにつなげるよう、求人者及び求職者に対して、求人賃金の水準や職種別の求人倍率等をはじめとして、地域の実情に合った効果的な情報提供を徹底する。

(エ) 雇用保険受給者に対する就職支援セミナー等の実施

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、公共職業安定所等において、雇用保険受給者の就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職のために必要な求職活動に当たっての心構えの確立や労働市場情報の理解の促進等を行うための就職支援セミナーを効果的に実施する。

また、同セミナーを民間委託している場合は、事業の実施状況の確認・指導等を適切に行うことにより事業を適正に実施し、雇用保険受給者の早期再就職のために効果的に活用する。

さらに、雇用保険受給者を対象とする初回講習においては、十分な時間を確保した上で、労働市場の現状や早期再就職のメリット、長期失業に関するデメリット等を理解させるなどの職業指導を中心とした内容とし、資料や映像を活用するなど効果的な実施を図る。

(オ) 労働市場圏を踏まえた関係局・所の連携の強化

労働市場圏の拡大、変化に対応し、局所の管轄を超えた求人・求職の適切

なマッチングを図るため、関係局・所間の連携を強化する。

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

イ 長期失業の予防等

現下の雇用失業情勢の下、早期再就職が困難になっていることを踏まえ、緊急人材育成支援事業により実施される職業訓練の活用等、長期失業の予防等の取組を行う。

(ア) 個々の求職者の状況に応じた個別総合的なサービスの提供

早期再就職の緊要度が高い求職者に対して、就職支援ナビゲーターによる体系的かつ計画的できめ細かな就職支援を行う就職支援プログラムを実施する。

特に、中高年齢者は、世帯主が多い年齢層であることにより賃金面でのミスマッチが生じやすく、また、これまで長年従事した職種以外への転換が困難である等の理由により再就職が困難であり、失業が長期化するおそれが高いことから、ナビゲーターによる支援対象者の選定の際には、一定数以上を中高年齢者とするにより重点的な再就職支援を実施する。

(イ) 公共職業安定所の機能強化による非正規労働者への就労支援体制の整備

非正規労働者等のための就労支援拠点として、非正規労働者就労支援センター（キャリアアップハローワーク）及び非正規労働者就労支援コーナー（キャリアアップコーナー）を設置し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保に係る相談等、安定就労に向けた様々な支援をワンストップで提供しているところであるが、平成22年度より、就職支援機能を強化するとともに、地方自治体とも連携し、就職支援と生活・住宅支援を一体的に実施する。これに伴い、名称を非正規労働者総合支援センター及び非正規労働者総合支援コーナーとする。

また、非正規労働者就労支援センター未設置であって非正規労働者を取り巻く環境が特に厳しい又は非正規労働者からの支援ニーズが特に高いと考えられる13府県について、新たに非正規労働者総合支援センターを設置する。

(ウ) 実習型雇用を通じた再就職支援の実施

離職を余儀なくされた非正規労働者など、十分な技能・経験を有しない未経験分野等への再就職を希望する求職者を、実習型雇用により受け入れ、実習等により企業の人材ニーズにあった人材へと育成を図る事業主について、実習型雇用やその後の正規雇用による雇い入れに対する支援を実施する。

ウ 的確な職業訓練の活用

(ア) 職業訓練に関する情報提供

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

職業能力のミスマッチを解消するために、能力開発が必要な求職者に対し、人材ニーズに基づいた職業訓練が活用できるよう、的確な公共職業訓練情報

を積極的に提供する。

特に、今後雇用の受け皿として期待できる分野での安定雇用に向け必要な知識・技能を習得するための長期間の離職者訓練（委託訓練）について、これらの分野への就職を希望する求職者への周知、あっせんを積極的に行う。

また、雇用保険を受給できない者が積極的に職業訓練を受講することができるよう、訓練・生活支援給付について利用を促進する。

(イ) 緊急人材育成支援事業による職業訓練の活用

雇用保険を受給できない求職者等に対する新たなセーフティネットである緊急人材育成支援事業の積極的な活用を図るため、都道府県労働局ホームページを活用した周知及び職業相談窓口における周知を徹底する。

また、定員の完全充足のための取組強化及び充足可能性の高い訓練コースの確保、設定のため、能開機構都道府県センターとの連携をより一層強化する。

(ウ) 的確かつ早期の受講あっせん

職業訓練の受講が有効な求職者に対して、求職活動期間のなるべく早期に受講のあっせんを行うよう努める。訓練コースの選定に当たっては、十分な職業相談を行い、本人の適性・能力・職業経験等を的確に把握した上で、各訓練コースの内容・水準、地域の労働力需給動向等を総合的に勘案し、当該求職者が適職に就くために必要と判断される場合に、当該職業訓練の受講をあっせんする。

その際、必要に応じて能開機構都道府県センターの能力開発支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングを活用する。

(エ) 職業訓練受講者等に対する早期再就職支援

職業訓練受講者や修了者の早期再就職を推進するため、能開機構都道府県センター及び都道府県職業能力開発校等の関係機関と連携し、職業訓練受講者や修了者に対する就職支援を実施するとともに、個別求人開拓の実施、合同就職面接会の開催、各種就労支援策の積極的な活用等を行う。

(オ) 訓練・生活支援給付の活用

雇用保険の求職者給付を受給できない求職者及び受給が終了した求職者の職業訓練受講中の生活保障を行い、円滑な訓練受講に資するため、緊急人材育成支援事業による職業訓練又は公共職業訓練の受講者に対して、中央職業能力開発協会が訓練・生活支援給付を支給しているところであり、本制度の積極的な周知及び求職者にとって分かりやすい説明を行う。

エ 募集・採用における年齢制限禁止の義務化に関する取組の推進（再掲）

年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、雇用対策法に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、その着実な施行を図る。

オ 失業者向けのサービスの提供

(ア) 生活関連情報の一元的な提供

失業に直面した際に生ずる社会保険、税制、住宅、教育、育児、心の悩み等の生活関連情報について、ハローワークインターネットサービスを活用し

た提供を行う。

(イ) 就職支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティング

失業による心理的課題の解決、就職意欲の喚起、自己理解や労働市場の理解の促進、ジョブ・カードの作成支援等を図るため、就職支援アドバイザーによるキャリア・コンサルティングを実施する。

カ ジョブ・カード制度の活用

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

キ 雇用調整に対する的確な対応

(ア) 成長分野を中心とした円滑な労働移動の支援

再就職援助計画を提出した事業主に対し、再就職援助計画の対象労働者が行う求職活動等に対する援助に努めなければならないとされていることを改めて周知し、当該労働者の再就職支援に努めるよう積極的に働きかける。その際、労働移動支援助成金について丁寧に説明し、再就職支援に向けた同助成金の活用の促進を図る。

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

さらに、失業なき労働移動を支援するため、労働移動支援助成金について、再就職援助計画の対象者に求職活動等のための休暇を付与し、休暇日に通常の賃金額以上の額を支払った場合の助成額の引き上げや、職業紹介事業者の活用により再就職させた場合の助成率の引き上げを行うとともに、出向のあっせんによる早期再就職の支援を行うことにより、産業間労働移動を促進する。

(イ) 雇用の維持確保に対する支援

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の活用を通じ、景気の変動等、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。

ク 公共職業安定所における福祉人材確保の実施

全国の主要な公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」において、関係機関とのネットワークを構築（福祉人材確保推進協議会の開催等）し、就職面接会等の共催など連携した取組を強化するとともに、潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談、職業紹介、求人者への助言、指導等を実施する。また、他産業からの離職を余儀なくされた非正規労働者等が多数来所する非正規労働者総合支援センター及び非正規労働者総合支援コーナー、安定就職コーナーを設置する公共職業安定所において、介護分野へ関心を持つ求職者等に対する福祉分野の職業情報の提供、職業相談・職業紹介、必要に応じた「福祉人材コーナー」の利用勧奨を実施する。こうした取組により介護・医療・保育分野の人材確保対策を強化する。

さらに、製造業等他産業からの離職者を中心に介護分野の資格や経験のない求職者の増加がみられることから、「福祉人材コーナー」をはじめとして全国

の公共職業安定所において、それら無資格や未経験の求職者が応募可能な求人
の開拓、求人条件緩和指導を実施する。

(12) 雇用保険制度の安定的運営

ア 雇用保険制度の見直し

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能の強化等を図るため、雇用保険制度について、①非正規労働者に対する適用基準である「6か月以上の雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和すること、②雇用保険に未加入とされた者に対する遡及適用期間の改善を行うこと等を盛り込んだ「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が今通常国会において成立したところである。労働者・事業主に対する周知・広報・指導等の取組を実施し、円滑な施行に努める。

イ 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、新たな適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ従来の遡及適用期間と同様にアの②が施行された場合には2年を越える期間についても的確な確認を行う等確実な運用を図る。

また、大量離職を発生させる事業主を把握した場合等においては、当該事業主及び離職（予定）者に対して雇用保険制度の周知や離職（予定）者を対象とした雇用保険説明会を行うとともに、離職（予定）者に係る雇用保険の適用状況の把握に努め、適用漏れを把握した場合には遡及取得を行うなど、指導の徹底を図る。

あわせて、給付担当部門と紹介担当部門との連携により、適切な受講指示に基づく訓練延長給付、広範囲の地域にわたる職業紹介が必要となる場合の広域求職活動費、移転費なども有効に活用する。また、雇止めされた有期契約労働者への円滑な給付及び再就職支援の実施を図るとともに、個別延長給付や再就職手当等を有効に活用して再就職の促進を図る。

なお、雇用保険受給資格者に対する失業認定及び再就職支援については、雇用失業情勢が厳しさを増している中、来所者の状況や業務態勢等の実情を踏まえつつ、効果的かつ効率的に行い、引き続き、雇用保険の本来の制度趣旨にのっとった適正な運用を図る。

ウ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、雇用保険被保険者資格取得届、雇用保険被保険者資格喪失届及び高年齢雇用継続基本給付金の申請を含む社会保険・労働保険関係手続のオンライン利用率を平成23年度末までに65%以上、平成25年度までに70%以上とする目標の達成に向け、手続件数の多い企業、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して引き続き電子申請の利用勧奨を行うとともに、職員研修等を通じて電子申請に係る処理期間の短縮を図る等により、重点的取組手続を中心に積極的な電子申請の利用促進の取組を図る。

エ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。あわせて、業務処理の適切な実施を徹底する。

(13) 民間を活用した就職支援

ア 雇用関係情報の積極的提供

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

イ 市場化テストの実施

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律に基づく市場化テストとして、キャリア交流プラザ事業（9箇所）を民間事業者に委託する。

ウ 民間職業紹介事業者を活用した長期失業者等の就職支援

厳しい雇用失業情勢が続く中、離職後1年以上経過し、安定した雇用に至っていない長期失業者や、離職に伴って住居を喪失し、就職活動が困難となっている求職者に対する再就職支援を充実・強化するため、14都道府県（北海道、宮城、埼玉、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、奈良、兵庫、広島及び福岡）において、職業紹介をはじめとする就職支援及び住居・生活支援、さらに就職後の職場定着支援までを一貫して行う事業を、民間職業紹介事業者に委託して実施する。

(14) 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

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

4 雇用均等行政の重点施策

労働者が性別により差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されるとともに、各人が仕事と生活を調和させつつその能力を發揮し、充実した職業生活を送れるようにすることが重要である。このため、男女雇用機会均等法等の確実な履行を確保するとともに、子育て期間中の働き方の見直しや父親も子育てができる働き方の実現を可能にする改正育児・介護休業法の円滑な施行により、仕事と家庭の両立を支援する取組を推進するほか、パートタイム労働法の施行によりパートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇の確保を図る。また、常時雇用する労働者数101人以上企業に一般事業主行動計画の策定・届出等を義務づけること等を内容

とする改正次世代法の平成23年4月からの円滑な施行に向けて、周知、啓発を行う。

(1) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 仕事と生活の調和の実現に向けた取組の推進

「子ども・子育てビジョン」及び仕事と生活の調和憲章、行動指針を踏まえ、職業生活と家庭生活の両立支援対策を推進する。

行動指針では平成29年度までに第1子出産前後の女性の継続就業率を55%に、男性の育児休業取得率は10%とする目標が設定されており、労使団体、地方公共団体等との緊密な連携に留意しつつ、改正育児・介護休業法の円滑な施行に努めるとともに、企業における次世代育成支援の取組を一層推進する。

イ 改正育児・介護休業法の円滑な施行

(ア) 改正法に基づく指導等

改正育児・介護休業法が平成22年6月30日に本格的に施行されることにより、両親ともに育児休業をする場合の特例(パパ・ママ育休プラス)や3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務制度を設けることや労働者からの請求があった場合の所定外労働の免除等が事業主に義務づけられる。改正法の内容を周知徹底するとともに、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう、指導等を実施する。その際、期間雇用者の休業取得要件等について、引き続き広く周知に取り組む。

(イ) 不利益取扱い等への相談への対応

業績悪化を背景とした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が増加していることから、育児休業及び介護休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利に係る事案について相談があった場合は相談者の立場に意を払い、懇切丁寧に対応し、法違反がある場合その他必要な場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。また、育児・介護休業トラブル防止指導員の活用により、相談等への迅速な対応を図る。

(ウ) 紛争解決の援助

相談者のニーズに応じ改正育児・介護休業法に新しく創設された、同法第52条の4に基づく都道府県労働局長による紛争解決援助及び同法第52条の5に基づく調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進

改正次世代法により、平成23年4月1日から101人以上規模の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出等が義務づけられることから、法が全面施行されるまでの間に、都道府県労働局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、労使団体、一般事業主行動計画策定等支援事業受託者及び地方公共団体とも連携を図りながら、特に新たに義務づけとなる101人以上300人以下規模の事業主に対し、行動計画の策定・届出を促すための周知、啓発を行う。

また、「子ども・子育てビジョン」における数値目標として、次世代認定マーク「くるみん」取得企業数を平成26年度までに2,000企業とすること

としており、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう周知、啓発を行う。
エ 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発活動の実施

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

また、次世代法に基づく行動計画の内容及び両立支援に積極的に取り組んでいる企業の取組について「両立支援のひろば」のサイトを活用し、広く周知する。

また、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範というべき取組を推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

オ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

子を養育する労働者の雇用の継続を図るための措置のひとつである事業所内保育施設を設置・運営等を行う事業主を支援するため、「事業所内保育施設設置・運営等助成金」を活用し、仕事と家庭の両立を容易にするための環境整備を促進する。

また、育児休業の取得が進んでいない中小企業について、「中小企業子育て支援助成金」を活用しつつ、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図り、育児休業制度の定着を促進する。

(2) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

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

(ア) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、計画的な報告徴収を進めるとともに、相談を端緒として行う報告徴収については、特に丁寧に対応する。法違反の事実が認められる企業に対しては、都道府県労働局長の助言、指導、勧告により、また状況に応じ企業名公表制度についても説明しつつ、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

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

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

また、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周知するとともに、募集・採用に関し法違反が疑われる企業を把握した場合は、報告徴収を実施する。

なお、本省において、女子学生等が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。

(イ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

雇用失業情勢が依然として厳しい中で、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とした不利益取扱い等の相談があった場合は、丁寧に対応し、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反が認められる場合には事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行う。

(ウ) 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とともに、セクシュアルハラスメント事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。あわせて、必要に応じて各種資料に係る情報提供を行う。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対しては、セクシュアルハラスメント相談員を積極的に活用し、適切に対応する。

(エ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進し、母性健康管理指導医制度を周知する。また、男女雇用機会均等法第12、13条に関し、措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(オ) 紛争解決の援助

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

イ 男女雇用機会均等法等の周知

(ア) 男女雇用機会均等法の周知

企業の経営環境が依然として厳しい中、性別による差別的取扱いや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いが増加していることから、男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的な周知活動を実施する。特に、法の浸透がまだ十分とはいえない業種、地域等を中心に周知を図る。

また、パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している正社員以外の者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これ

らの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

(イ) 紛争解決援助制度の周知

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

(ウ) 男女間賃金格差解消のために労使が自主的に取り組むためのガイドラインの普及

引き続き、男女間の賃金格差解消のためのガイドラインの周知徹底を図る。

ウ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

ポジティブ・アクションの趣旨及び内容の正しい理解、さらにはポジティブ・アクションに取り組むことの企業にとっての意義について、広く理解されるよう一層の周知徹底を図る。その際、企業が積極的かつ具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び積極的な情報提供を行う。

また、本省において経営者団体と連携し「女性の活躍推進協議会」を開催するとともに、ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマークの活用促進等を通じて企業が自主的かつ積極的にポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

さらに、女性労働者の能力発揮促進を図るため、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募し、「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

なお、厚生労働省の委託事業においても、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する情報提供等の支援を行う。

(3) パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者が、その働き・貢献に応じて正社員等との均衡のある待遇が得られるよう都道府県労働局長による指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を図る。このため、パートタイム労働法第16条に基づく報告徴収を計画的に実施し、法の履行確保を図る。

報告徴収を実施するに当たっては、法律の内容の理解を求めのみならず、公正な待遇を実現し、正社員への転換を容易にするというパートタイム労働法の趣旨について事業主の理解を得て、取組を促す。

特に、パートタイム労働者から個別具体的な事案について相談を受けた場合には、パートタイム労働者の立場に配慮しつつもできる限り事業所名を把握し、報告徴収につなげることに努め、法違反が認められた場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

イ 紛争解決の援助

パートタイム労働法に義務づけられている措置及び差別的取扱いの禁止に関する事項について、パートタイム労働者等から相談がなされ、労使間の紛争が認められる場合には、相談者のニーズに応じ同法第21条に基づく都道府県労働局長による紛争解決の援助又は同法第22条による調停を行い、円滑かつ迅

速な解決を図る。

ウ 均衡待遇・正社員化推進プランナーによる支援

雇用均等室に均衡待遇・正社員化推進プランナーを配置し、特に中小企業事業主に対し、均衡待遇に取り組むための具体的な取組方法に関するアドバイスをを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう、当該事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供等を行い、事業主の法に沿った雇用管理改善の取組について支援を行う。

エ 均衡待遇等に取り組む事業主の支援等

短時間労働援助センターが支給業務を行う短時間労働者均衡待遇推進等助成金について、事業主に積極的に情報提供すること等により、均衡待遇等に取り組む事業主を支援する。

オ パートタイム労働法等の周知啓発

より多くの事業主及びパートタイム労働者等がパートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、あらゆる機会をとらえて、十分な周知を図るとともに、特に労働者に対し、相談会を開催する等により、疑問点の解消等に努める。

また、事業主に対しては、法の趣旨を踏まえた自主的な雇用管理改善の取組を促すとともに、パートタイム労働者と通常の労働者との均衡待遇の確保を進めるため、職務分析の手法等を広く提供し、雇用管理改善の取組を支援する。

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

(4) 家内労働及び在宅ワーク対策の推進

ア 家内労働対策の推進

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

「第10次最低工賃新設・改正計画」に基づき計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、決定した最低工賃については、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の適正な施行

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

また、家内労働安全衛生指導員を効率的に活用しつつ、危険有害業務に従事する家内労働者を対象とした健康相談の実施や家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等により家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

さらに、いわゆる「インチキ内職」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

イ 在宅ワーク対策の推進

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

5 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 労働保険料等の適正徴収

労働保険料及び石綿救済法の一般拠出金の適正徴収を確保するため、事業主に対して労働保険制度等の理解を促し、法令に従い労働保険料等を申告・納付するよう指導する。

また、延滞金についても、労働保険料と同様に、適正に債権管理や徴収等を行う。

イ 実効ある滞納整理の実施

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

ウ 効果的な算定基礎調査の実施

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

エ 社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応

社会保険・労働保険徴収事務センターでの事務については、平成22年1月に日本年金機構設立に伴う見直しを行ったところであり、その円滑な実施に向けて日本年金機構ブロック本部と連携を図り、適切に実施する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業の一掃については、手続指導にとどまらず、積極的に職権により保険関係を成立させるなど、強力で推進する。

このため、関係行政機関との通報制度等も活用し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行うとともに、把握した未手続事業に対しては適用徴収担当部署において強力な手続指導を行う。また、労働保険の加入促進に係る委託業務については、受託団体等に対する的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等の連携を通じ、加入勧奨活動を実施する。さらに、加入勧奨、手続指導を行ってもなお成立手続を取らない事業主については、積極的に職権により成立手続を行い、保険料について認定決定する。

(3) 年度更新の円滑な実施

ア 変更後の年度更新期間等の定着化

平成21年度から変更された年度更新期間について、その早期定着を実現するため、年度更新期間前に申告・納付を希望する事業主等について、変更への理解を促す。

イ 船舶所有者等に係る年度更新の円滑な実施

船舶所有者等については、平成22年度が初めての年度更新となるため、年度更新期間において労働保険料の申告・納付手続を確実に実施するよう、必要な周知を行うとともに、適切に指導を行う。

(4) 労働保険事務組合の一層の活用、育成、指導等

労働保険事務組合制度の一層の活用を図るため、労働保険事務組合が円滑、適正に業務運営を行うことができるよう、全国労働保険事務組合連合会とも連携しつつ、労働保険事務組合の育成、支援等を強化するとともに、必要な監督・指導を行う。

(5) 電子申請の利用の促進等

電子政府評価委員会において、更なる利用促進方策等を講じることを条件に電子申請システムの継続が認められたことを踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対する積極的な電子申請の利用を勧奨するとともに、都道府県労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請を推進する。

また、本年1月の電子申請の窓口機能の電子政府総合窓口（e-Gov）への統合について周知するとともに、迅速に審査処理を行う。

6 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

(1) 総合労働相談コーナーにおけるワンストップサービスの提供

総合労働相談コーナーにおいては、労働問題に関するあらゆる分野の相談に適切に対応することとし、内容に応じて、関連する法令・裁判例等の情報提供、適切なアドバイスによる当事者間の自主的な解決の促進、他の処理機関等についての情報提供等のワンストップサービスを提供する。

相談の過程において個別労働紛争を把握した場合には、個別労働紛争解決制度を教示し、必要な場合には、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付ける等相談者のニーズを踏まえた対応をする。総合労働相談員（以下「相談員」という。）の資質向上に向けて、個別労働紛争解決制度のみならず、労働行政全般について幅広い知識を付与する等積極的かつ効果的な研修の実施に努め、相談員の的確な活用を図る。

(2) 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導及びあっせんについては、それぞれ紛争の実情に即した迅速・適正な解決に向けた適切な事務処理を行う。その際、相談員等の積極的な活用に留意する。

(3) 労働契約法を踏まえた的確な相談等の実施

総合労働相談コーナーにおいて、労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法の趣旨及び内容を踏まえた的確な相談等を実施する。

(4) 個別労働紛争解決制度の周知・自主的な紛争解決の促進

管内の運用状況等を踏まえ、ホームページ、市町村広報紙（誌）を活用する等により個別労働紛争解決制度の効果的な周知・広報に取り組む。

また、事業主等に対する紛争自主解決支援セミナーを必要に応じて実施するなど、企業内での紛争の自主的解決の促進に努める。

(5) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等を通じて、都道府県労政主管部局、都道府県労働委員会や、労働審判制度を運用している地方裁判所等関係機関・団体のネットワーク化、機関相互の情報の共有化等による連携の強化を図る。

具体的には、関係機関・団体の情報や機関相互の連携により解決した事例等の情報を収集して共有するほか、協議会の場を通じて把握したニーズを踏まえて各局それぞれの実情に応じ、相談窓口担当者等に対する関係機関・団体との合同研修等の連携を行う。