

(ロ) 相談援助及び各種講習の実施等

港湾労働者に対する相談援助やニーズに対応した各種講習を実施するほか、認定職業訓練施設に対する補助金制度を活用すること等による運営基盤の強化並びに港湾労働者の能力の開発及び向上に対する事業主の自覚の高揚に努め、事業主に対して港湾技能研修センターの積極的利用を促す。

ハ、事業主が講ずる措置

荷役機械の技術革新の進展等の港湾労働を取り巻く環境の変化に留意しつつ、その雇用する港湾労働者の職業生活の全期間を通じた段階的かつ体系的な教育訓練を行うよう配慮する。

5 港湾労働者派遣事業の適正な運営を確保するための方策に関する事項

(1) 国が講ずる措置

イ 港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するための事業主に対する指導等の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保し、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るためには、労働者派遣契約の締結に際して、港湾労働者雇用安定センターのあっせんを受けることが適当であること、港湾労働者派遣事業は自己の営む港湾運送事業に付随して行うことが適当であること、港湾労働者派遣の役務を専ら特定の者に一方的に提供することを目的として活用すること及び労働者を専ら派遣就業に従事させることは適当ではないこと、労働者を港湾労働者派遣制度の対象としようとする場合にはあらかじめ本人の同意が必要であること、港湾労働者派遣の対象としようとする労働者が主として従事している業務についてのみ派遣が認められること、港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた当該派遣中の労働者について法に基づく労働安全衛生上の措置等を講ずる必要があること等同制度の適正な運営を確保するために必要な指導を行うとともに、同制度の趣旨の徹底を図る。

また、港湾労働者派遣制度の実施状況の的確な把握に努めるとともに、港湾労働者からの申告に対する迅速な対応、現場パトロール及び立入検査の効果的な実施等を通じて、港湾労働者派遣制度の適正な運営を図るとともに、同制度の更なる活用促進のため、派遣労働者が派遣就業をする日数の上限緩和について検討する。

ロ 港湾労働者雇用安定センターに対する指導及び助言の実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するため、港湾労働者雇用安定センターが行う事業主支援業務及び雇用安定事業関係業務の実施について必要な指導及び助言を行う。

(2) 港湾労働者雇用安定センターが講ずる措置

イ 事業主支援業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、事業主及び事業主団体と密接な連携を図り、港湾労働者派遣契約の締結のあっせんを行うに際し、港湾労働者に従事させようとしている業務の具体的内容又は当該業務に従事するに際して必要な技能等に関する港湾派遣元事業主又は港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からのあっせん申込み内容をきめ細やかに収集又は確認の上であっせん先に対して情報提供を行う等港湾労働者派遣制度に係る情報の迅速な収集及び提供をこれまで以上に積極的に行い、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者の双方の要請を満たせるよう、そのあっせん機能の充実及び強化を図る。

ロ 雇用安定事業関係業務の適正な実施

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、派遣労働者に従事させようとする業務の内容等、港湾派遣元事業主及び港湾労働者派遣の役務の提供を受ける者からの労働者派遣契約の締結のあっせんに係る要請の内容をきめ細やかに確認するとともに、派遣元責任者に対する研修を行うほか、事業主、港湾労働者その他の関係者に対して、港湾労働者派遣制度に関する相談その他の援助を行う。

(3) 事業主及び事業主団体が講ずる措置

イ 港湾労働者雇用安定センターの活用

港湾労働者派遣制度の適正な運営を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るため、港湾労働者の派遣の送出し又は受入れを求める場合には、港湾労働者雇用安定センターに対して、港湾派遣労働者が従事予定の具体的な業務内容又は当該業務に従事するに際して港湾派遣労働者に必要とされる技能等事業所における港湾労働者の需給の状況に関するできる限り具体的かつ詳細な情報を積極的に提供するよう努めるとともに、港湾労働者雇用安定センターが行う労働者派遣契約のあっせんに協力するよう努める。

ロ 許可基準等の遵守

港湾労働者派遣制度は、港湾労働者の雇用の安定と港湾運送事業における効率的な経営・就労体制の確立との両立を図るための制度であることを理解し、港湾労働者派遣制度の許可基準とされている自己の営む港湾運送事業に付随した港湾労働者派遣事業の実施、適正な派遣料金、派遣就業の日数の上限等を遵守するとともに、一定の経験・資格を有する者のみを港湾労働者派遣制度の対象者とし、法に基づく労働安全衛生上の措置等を的確に実施する等、港湾労働者派遣制度を同制度の趣旨に沿って活用する。

ハ、事業主団体が講ずる措置

事業主が講ずるイ及びロの措置について、事業主に対する周知徹底、必要な助言その他の援助を行う。

○厚生労働省告示第百一十一号

予防接種法（昭和二十三年法律第六十八号）第三条第一項の規定に基づき、予防接種に関する基本的な計画を次のように定めたので、同条第五項の規定により告示し、平成二十六年四月一日から適用する。

平成二十六年三月二十八日

厚生労働大臣 田村 貴久

予防接種に関する基本的な計画

昭和二十三年の予防接種法（昭和二十三年法律第六十八号。以下「法」という。）の制定以来、六十年以上が経過したが、この間、予防接種が、感染症の発生及びまん延の予防、公衆衛生水準の向上並びに国民の健康の保持に著しい効果を上げ、かつて人類にとって脅威であった天然痘の制圧や西太平洋地域におけるポリオの根絶等、人類に多大な貢献を果たしてきたことは、歴史的にも証明されているところである。

一方、平成の時代に入ってから、感染症の患者数が減少する中で予防接種禍集団訴訟に対する被害救済の司法判断が相次いで示され、より安全な予防接種の実施体制の整備が求められた。これを受けて平成六年に法が改正され、定期の予防接種（法第二条第四項に規定する定期の予防接種をいう。以下同じ。）を受ける法的義務は努力義務とされるとともに、法の目的に健康被害の救済に関する内容が追加された。さらに、予防接種事業に従事する者に対する研修の実施及び個別接種の推進等、有効かつ安全な予防接種の実施のための措置が講じられることとなった。

しかしながら、同時期に麻しん・おたふくかぜ・風しん混合（MMR）ワクチンのおたふくかぜ成分による無菌性髄膜炎の発生頻度等が社会的に大きな問題となり、国民の予防接種に対する懸念は解消されなかった。

その後、約二十年にわたり、かつては水痘ワクチン及び百日せきワクチンの開発等、世界を牽引していた国内のワクチンの開発が停滞するとともに、定期の予防接種の対象疾病の追加がほとんど行われない状態が続き、その結果、世界保健機関が推奨しているワクチンの一部の法の対象となっておらず、他の先進諸国と比べて公的に接種するワクチンの数が少ない等、いわゆる「ワクチン・ギャップ」が生じてきた。