

行政運営方針

令和 2 年度

福岡労働局

令和2年度 福岡労働局地方労働行政運営方針 目次

第1 福岡の労働行政を取り巻く状況	1
1 雇用をめぐる動向	1
（1）最近の雇用情勢	1
（2）若者の雇用状況	1
（3）高年齢者の雇用状況	2
（4）女性の雇用状況	2
（5）障害者の雇用状況	2
（6）外国人の雇用状況	2
（7）非正規雇用労働者の雇用状況	3
（8）職業訓練の実施状況	3
2 労働条件等をめぐる動向	3
（1）申告・相談等の状況	3
（2）労働時間の状況	3
（3）賃金の状況	3
（4）労働災害の状況	3
（5）労災補償の状況	4
第2 令和2年度福岡労働行政の重点施策	4
1 中小企業を中心とした働き方改革の一層の推進による労働環境整備の定着、生産性向上の推進	5
（1）中小企業を中心とした長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	5
①長時間労働の是正	5
②労働条件の確保・改善対策	6
③労働者が安全で健康に働くことができる環境整備の定着	8
（2）同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進	12
①雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	12
②非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	13
③最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	13
（3）ハラスメント法制化に伴う総合的なハラスメント対策の推進	13
①職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	13
②労働関係紛争の早期解決の促進	13
（4）柔軟な働き方の普及促進	14
①雇用型テレワークの普及促進	14
②自営型テレワークの就業環境の整備	14
③家内労働対策の推進	14
④副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	14
（5）治療と仕事の両立支援	14
①治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	14
②がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	15
2 「就職氷河期世代活躍支援ふくおかプラットフォーム」を基盤とした就職氷河期世代への集中的な活躍支援	15
（1）ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	15
（2）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	15
（3）就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	15
（4）地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	15

(5) 「ふくおかプラットフォーム」による関係機関の連携確保、一人ひとりにつながる積極的広報	16
3 高齢者、若者、女性、外国人等の多様な人材の活躍促進・育成の強化	16
(1) 高齢者の就労・社会参加の促進	16
① ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	16
② 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	16
③ 高齢者の安全衛生の確保	16
④ 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	16
⑤ シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	16
(2) 若者に対する就職支援	17
① 新卒者等への正社員就職の支援	17
② フリーター等への正社員就職の支援	17
③ 若者無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	17
(3) 女性活躍の推進	17
① 女性の活躍推進等	17
② 仕事と家庭の両立支援の推進	18
(4) 障害者の就労促進	19
① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ・定着支援等の強化	19
② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	19
③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	20
④ 使用者における障害者虐待防止	20
⑤ 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施	20
(5) 外国人材受入れの環境整備	20
① 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	20
② 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	21
③ 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	21
④ ハローワーク等における多言語相談支援の実施	21
⑤ 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	21
(6) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	21
① 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進	21
② 刑務所出所者等の就労支援	21
③ 港湾雇用対策の推進	22
④ 公正な採用選考システムの確立	22
(7) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成	22
① 労働者の高齢期を見据えたキャリアプラン再設計の支援	22
② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供	22
③ リカレント教育の推進	22
(8) 人材確保対策の総合的な推進等	22
① 人材確保支援の充実	22
② 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	23
③ 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	23
④ 成長企業等への転職支援	23
⑤ ハローワークにおけるマッチング機能の充実	24
4 上記以外の労働行政の基盤的な制度・事業運営	24
(1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営	24
① 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	24
② 電子申請及び口座振替制度の利用促進等	24
(2) 労災補償保険業務	25
(3) 雇用保険業務	25

①適正な雇用保険適用業務の運営	25
②雇用保険受給資格者の早期再就職の促進	25
③教育訓練給付制度の周知	25
④不正受給の防止	25
⑤電子申請の利用促進と届出処理の迅速化	25
⑥情報連携推進のためのマイナンバー(個人番号)の取得及び適切な取扱い	25
(4) 一般職業紹介業務	26
①求人者支援の充実	26
②事業所訪問の強化	26
③求職者に対する就職支援の強化	26
④職員の専門性の向上	26
(5) 公共職業訓練業務	26
①公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進	26
②地域のニーズに即した公的職業訓練の展開	26
③公的職業訓練を活かした就職支援	26
(6) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	26
①職業紹介事業	26
②労働者派遣事業	27
第3 福岡労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	27
1 総合労働行政機関としての施策の推進	27
2 計画的・効率的な行政運営	27
(1) 計画的な行政運営	27
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	27
(3) 行政事務の情報化への対応	27
(4) コスト削減の取組	27
3 地域に密着した行政の展開	28
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	28
(2) 地方公共団体等との連携	28
(3) 労使団体等関係団体との連携	28
(4) 戦略的でわかりやすい広報活動の展開による施策の浸透	28
4 行政文書及び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	28
(1) 行政文書の適正な管理	28
(2) 保有個人情報の厳正な管理	28
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	28
5 綱紀の保持、行政サービスの向上	28
(1) 綱紀の保持	28
(2) 行政サービスの向上等	29
(3) 災害対応の実施強化	29

c

()

()

STOP

27

()

50

60

5

()

2

7

30 6 1

()

31 1

(新様式)により外国人労働者の災害発生状況を把握し、雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実、母国語による注意事項の掲示や労働災害防止に関する指示や標識の図示化等の職場における「危険の見える化」の推進などの安全衛生活動の周知を図る。

(カ)派遣労働者の労働災害防止対策

就業形態の多様化により、派遣労働者は増加傾向にあるが、派遣労働者に対する安全衛生教育等の実施率は低い傾向にあることから、派遣元、派遣先事業場の双方において雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底、作業マニュアル等の周知、危険の見える化等の安全衛生活動の推進を図る。

(キ)腰痛予防対策

福岡県内では、職業性疾病の6割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場トップや労働衛生管理の担当者を対象とした腰痛予防に関する研修会を開催する等により、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

(ク)熱中症予防対策

福岡県内においては、昨年熱中症による死亡災害が発生しており、熱中症を予防するため、建設業、警備業等の事業者や労働者を対象とする講習会を開催する等により、JIS規格に適合したWBGT値(暑さ指数)測定器の使用促進を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用、緊急時の対応等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

(ケ)振動障害防止対策

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法(日振動ばく露量に基づく管理)や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置について、林業等を対象とした集団指導等の機械をとらえて取組の促進を図る。

エ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(ア)化学物質による健康障害防止対策

危険性・有害性のある化学物質取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についても労働災害が多発していることから、ラベル表示と安全データシート(SDS)の入手・交付の徹底を図り、リスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づく有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いについて取り組むよう指導する。

また、有機溶剤、特定化学物質やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

(イ)石綿による健康障害予防対策

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。

特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿障害予防規則等の改正が予定されており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿の使用状況等の通知等について指導を行う。

(ウ)受動喫煙対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、令和2年4月に改正健康増進法が施行されたことを踏まえ、県・市町村等の関係機関等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

(エ)電離放射線による健康障害防止対策

電離放射線障害防止規則に基づく対策の遵守徹底及び放射線測定器の適切な装着等の被ばく低減対策について関係事業者に対して周知・指導を行う。

また、放射線業務従事者が眼の水晶体に受ける等価線量の限度や測定方法等について令和3年4月に同規則の改正が予定されているため、関係事業者に対して周知を行う。

(オ)じん肺予防対策

第9次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

(2)同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

①雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法については、大企業が令和2年4月1日から、中小企業に対しては令和3年4月1日から、改正労働者派遣法については、企業規模に関わらず令和2年4月1日からそれぞれ適用される。

ア パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び周知徹底

(ア)大企業に対する履行確保

パートタイム・有期雇用労働法への対応に関して、昨年度中に改正法の説明会に出席がなく、取組状況について報告徴収やアンケートで確認ができなかった企業(約380社)については、引き続きアンケート及び報告徴収により対応状況を把握し、確実に対応が行われるよう指導する。

(イ)中小企業への周知と支援

県内4地域での説明会をはじめとして、局内各部及び署所、関係機関・団体の会合等を活用し、あらゆる機会を捉えて周知を行う。特に、「チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」(以下、「チャレふく」という。)構成メンバーである事業主団体及び専門家団体の協力を得て、効果的・効率的な周知を図る。

さらに、ワークショップの開催により、同業種、同規模の企業間の情報交換を促し、取組の促進を図る。働き方改革推進支援センターによる相談対応及び専門家派遣、助成金等、中小企業が取組を進める際の支援策について、必要な情報が必要とする企業に届くよう、「チャレふく」構成メンバー及び包括連携協定を締結した金融機関との連携を強化し周知を行う。

また、説明会等に参加した企業にアンケートを実施し、「県内中小企業における取組の進捗状況」としてとりまとめ、定期的に公表し、県内中小企業の取組を促す。

(ウ)好事例の収集

対応の進んでいる企業の取組内容をホームページへ掲載し、好事例として広報する。

(エ)労働者への周知

労働者に対しては、昨年度に引き続き「働く人のための同一労働同一賃金相談窓口」を開設し、幅広く相談に対応するとともに、連合福岡と連携し共同で相談窓口の周知を図る。

イ 労働者派遣法の履行確保及び周知徹底

令和2年4月1日施行の平成30年改正労働者派遣法に基づく「派遣元事業主における派遣労働者の公正な待遇を確保するための、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇差の禁止等に係る措置」について周知徹底及び履行確保を図るため、派遣元事業主に対し、セミナー及び集団指導等において制度の周知徹底を行うとともに、定期指導等において、当該措置の適正な履行確保を図る。

また、派遣先に対し、セミナー及び集団指導並びに定期指導を指導監督計画に積極的に組み込む等により制度の周知徹底を図る。

②非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

ア 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、多くの有期契約労働者に労働契約法に基づく無期転換申込権が発生していることから、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底、導入支援、相談支援を行う。

無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合は、積極的に啓発指導を行うとともに、過去に指導を行った事業所に対して、無期転換ルールに関するリーフレットを送付する等により重点的な啓発指導を実施する。

イ キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、積極的な活用を促す。特に有期契約労働者等の所定労働時間を延長し、社会保険の適用拡大を図る事業主を支援する「短時間労働者労働時間延長コース」について、関係機関と連携して、制度の周知や好事例の紹介等に取り組む。

③最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であることから、賃金引上げ幅のコースの新設及び助成対象事業場の規模が拡充された「業務改善助成金」の活用による業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに対応する。

また、「働き方改革推進支援センター」と各地域の商工団体及び金融機関との連携により、賃金引上げのための個別相談を強化するなど、中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

(3)ハラスメント法制化に伴う総合的なハラスメント対策の推進

①職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

労働施策総合推進法の改正により、新たに職場におけるパワーハラスメント対策が措置義務となったことから、福岡県等との連携を強化し、説明会の開催等により同法及びガイドラインの周知徹底を図る。併せて、産業カウンセラー協会との連携により、個別企業に対し、総合的なハラスメント対策の取組を促す。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメント撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報を行うとともに、連合福岡と連携して特別相談窓口の設置・広報を行う。

②労働関係紛争の早期解決の促進

昨年度、総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は約2,200件と相談件数全体の2割を占め、6年連続で最多となっており、相談内容が複雑困難化している状況もみられる。あらゆる労働相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能を強化し、適切な企業指導を実施する。

ア いじめ・嫌がらせや労働条件等あらゆる相談に総合労働相談員が対応できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修、各コーナーに対する巡回指導並びに外部研修の受講等を通し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

イ パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が認められる事案については、事業主に対する積極的な報告徴収等・是正指導を行う。

ウ 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とともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(4)柔軟な働き方の普及促進

①雇用型テレワークの普及促進

「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による働き方改革に関する企業訪問等の機会を活用し、テレワークのメリットを周知する。併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」（仮称）等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

②自営型テレワークの就業環境の整備

契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

③家内労働対策の推進

最低工賃の実効性を確保するため、平成 31 年度を初年度とする 3 か年計画である「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に従い、計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

委託者に対し、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生に関する周知啓発、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知を行うとともに、情報等により問題を把握した場合は必要な監督指導等を行う。

④副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて安心して副業・兼業を行える環境の整備に向けて、あらゆる機会を捉えて平成 30 年 1 月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を行う。

(5) 治療と仕事の両立支援

①治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

(ア) ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」（平成 28 年 2 月 23 日付け基発 0223 第 5 号、健発 0223 第 3 号、職発 0223 第 7 号。平成 31 年 3 月改定以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

(イ) 地域両立支援推進チームの運営

平成 29 年 9 月に設置した「福岡県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

(ウ) 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、地域におけるセミナー等の開催により企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

イ トライアングル型サポート体制の構築

(ア) 両立支援コーディネーターの養成

福岡県地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(イ)産保センターの活用

産保センターにおいて、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度、両立支援コーディネーター養成研修等の各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

②がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

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、福岡中央所及び八幡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。

2 「就職氷河期世代活躍支援ふくおかプラットフォーム」を基盤とした就職氷河期世代への集中的な活躍支援

(1)ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、当該世代には、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている方、無業の状態にある方などがいる。就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、当該世代の活躍の場を広げられるよう取り組む必要がある。

このうち不安定な就労状態にある方については、一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク福岡中央及びハローワーク小倉に就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、早期離職（安易な離職・不本意な離職など）を防止するための就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保するなど、「就職氷河期世代活躍支援ふくおかプラットフォーム」を構成する各機関とも連携しながら就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(2)短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けに創設される「短期資格等習得コース事業」を活用し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。その際、労働局においては、ふくおかプラットフォームの構成員である経済団体等の要請に応じて、効果的な職場体験の実施等を支援する。

さらに、主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、訓練を受講しやすくすることを目的に、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース（訓練期間の下限を現行3月以上を2月以上とする）及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の方等を対象とした訓練コース（訓練期間の下限を現行1日当たり原則5時間以上6時間以下、1月当たり100時間以上を1日当たり原則3時間以上6時間以下、1月あたり80時間以上とする）を新たに設定する。

(3)就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金の「安定雇用実現コース」が「就職氷河期世代安定雇用実現コース」として拡充されたことから、就職氷河期世代のうち、正社員経験が無い者や正社員経験が少ない者で失業状態又は非正規雇用労働者である求職者等の正社員就職を促進するため、ハローワークの就職氷河期世代の専門窓口とも連携し、事業主に対する助成金の活用の周知を図る。

(4)地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化 地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）について、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢が49歳までに拡大する。また、支援対象者を把

握し、働きかけを行うために40歳代無業者が利用していると思われる福祉機関等（自立相談支援窓口、福祉事務所、ひきこもり支援センター等）との関係性を構築した上で、アウトリーチ型支援（出張相談）を積極的に実施する。さらに、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

(5) 「ふくおかプラットフォーム」による関係機関の連携確保、一人ひとりにつながる積極的広報

「ふくおかプラットフォーム」として策定した事業実施計画に基づき、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、支援対象者となる方ごとに支援メニューをわかりやすく取りまとめ、福岡労働局のHPに掲載する他、就職氷河期世代本人だけでなく保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、構成員による様々なルートを活用した広報、周知及び啓発を実施することで、県内全体の機運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な取組を推進する。

3 高齢者、若者、女性、外国人等の多様な人材の活躍促進・育成の強化

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する。

高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢求職者等に対する支援に取り組む。

高齢者雇用安定法改正法により70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務となるため、同法が施行される令和3年4月に向け、事業主へ計画的な周知・啓発に取り組む。

① ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を既設の10所に加え、新たに2所（田川所、八女所）増設し、高齢求職者を歓迎する「生涯現役支援求人」を積極的に開拓し、特に65歳以上の高齢求職者への再就職支援を実施する。

また、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する高齢者の雇用促進を図る。

② 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

労働局及びハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部（以下「機構福岡支部」という。）や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、65歳超雇用推進助成金の活用の周知を図り、65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築による、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、機構福岡支部の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援制度を積極的に活用する。

③ 高齢者の安全衛生の確保

労働者の高齢化が一層進む中、高齢者の安全衛生の確保が一層重要となる。高齢者が安全で安心して働ける職場環境の整備、高齢者特有の労働災害を防止する取組、高齢者の特性に配慮した効果的な安全衛生教育の推進、高齢期の身体機能の低下に伴う健康確保等を盛り込んだ「高齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の普及を図るとともに、新設される「エイジフレンドリー補助金」を周知・広報し、その活用・促進を図る。

④ 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用者の雇用管理制度を整備し、生産性を向上させることを目的として、中高年齢者の中途採用の拡大を考えている事業主に対して、「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」の周知を図ることにより、中高年齢者の中途採用促進の支援を行う。

⑤ シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域のような機関が連携して高齢者の就業を推進する「生涯現役促進地域連携事業」について地方公共団体に対して周知を行い、活用の促

進を図る。

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおける請負、派遣等のマッチング機能を強化するとともに、女性会員を含めた新規会員の確保による機能強化を図るためにシルバー人材センターの周知を行う。

(2) 若者に対する就職支援

① 新卒者等への正社員就職の支援

新卒者等は、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動にあたり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

引き続き、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対しては、学校とも連携しながら心理的サポートも含めた早期からの総合的チーム支援に取り組む。

なお、新規高卒者に関しては、令和2年2月に取りまとめられた「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告～高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について～」を踏まえて、一人一社制の在り方、学校の就職あっせんと民間職業紹介事業者の就職あっせんのあり方などについて、福岡県高校就職問題検討会議などでの議論を深めていく。

また、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を対象として、「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）」に基づくユースエール認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

② フリーター等への正社員就職の支援

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

引き続き、わかものハローワーク等において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向けて一貫したきめ細かな就職支援に取り組む。

③ 若者無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

若年無業者に対しては、県内4か所に設置しているサポステにおける幅広い支援メニュー等を効果的に活用し、職業的自立を支援する。ハローワークにおいては、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、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・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。

さらに、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

(3) 女性活躍の推進

① 女性の活躍推進等

当県は大企業が多く、福岡市を中心に、九州・沖縄地域に事業展開する企業の本社が多く存在する。また、管理的職業従事者に占める女性労働者の割合が高い状況にあり、引き続き、経済団体が主催する「女性の活躍推進福岡県会議」、及び福岡県主導の「女性の活躍応援協議会」をはじめ、福岡市、北九州市とも連携し、一層の女性活躍推進に取り組む。

ア 改正法の周知

女性活躍推進法の改正により、301人以上の企業については、令和2年4月1日以降を開始日とする行動計画を作成する際に、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の2つの区分ごとに1項目以上選択して関連する数値目標を複数設定する必要があり、また、令和2年6月1日より情報公表についても同様に2つの区分ごとに1項目以上選択して複数項目の公表が求めら

れるため、説明会の開催、相談窓口での指導、報告徴収等を通じ早期の周知徹底を図る。

さらに、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上300人以下の企業についても、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、説明会や相談窓口等で周知を行うとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

イ 女性活躍推進法の実効性の確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、改正法の施行状況の確認を行うほか、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公開を促すとともに、学生・求職者に対し同データベースの利用を勧奨する。さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定及び新設された「プラチナえるぼし」の取得促進を図る。

併せて、福岡県女性の活躍応援協議会を通じた総合的な広報啓発を展開し、職場における女性活躍のための積極的な情報発信を行い、福岡県、福岡市及び北九州市がそれぞれ主催する男女共同参画審議会を活用して、地方自治体等と連携することにより、特に中小企業に対する取組の促進を図る。

ウ 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

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。

このため、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を進める必要があり、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。また、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合に、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施する。また、女性活躍推進に向け積極的な取組が促進されるよう、ポジティブ・アクションの正しい理解を促し、ポジティブ・アクションに取り組む事業主を支援する。

②仕事と家庭の両立支援の推進

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日から改正育児・介護休業法施行規則により、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が可能となることから、説明会の開催、報告徴収の実施等により周知を行い、活用を促すとともに、中小企業を中心に育児・介護休業等の規定整備支援を行う。

また、有期雇用労働者の育児休業については、休業の対象であっても取得できない、休業申出や取得を理由とする雇止めなど不利益取扱いを受けた、などの相談が多いことから、有期雇用労働者の多い企業から報告徴収を行い、有期雇用労働者の育児休業、育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止について周知を徹底するとともに、法違反事案に対しては厳正に指導を行う。

イ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状があり、女性の活躍を推進するためには、男性の育児参加が進むよう、企業において男性労働者の仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、全国では、平成30年度6.16%（平成30年度雇用均等基本調査）、福岡県では、平成28年度3.7%（福岡県雇用均等・仕事と家庭の両立実態調査）と依然として低水準となっており、令和2年までに13%という政府目標達成のためにも様々な取組を強化する必要がある。

このため「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行う。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職者ゼロの実現に向け、地域包括支援センター等を通じ、介護休業が必要な労働者に対して介護休業、介護休暇、介護短時間勤務など両立支援制度の周知、利用勧奨を行う。

介護休業制度等の周知を行うとともに、企業において、介護支援プランを策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰ができる介護のための柔軟な就労形態制度を導入するように両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の活用を促し、企業における仕事と介護が両立できる職場環境整備促進の取組を推進する。

エ 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く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 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数 101 人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

オ きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを中心に、子育てをしながら就職を希望する女性等が子供連れで来所しやすいようキッズコーナーを設け、必要に応じて安全サポートスタッフを配置するなどの環境整備を行い、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定の上、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

(4) 障害者の就労促進

平成 30 年に、国及び地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公的部門における再発防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む。

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ・定着支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、企業と障害者が一堂に会した合同面接会・職場実習のための合同説明会を開催し、企業における障害者の就業機会の拡大を図る。

なお、令和元年 6 月に改正された障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「改正障害者雇用促進法」という。）により、障害者雇用に関する取組みが優良な中小事業主の認定制度及び週所定労働時間が 20 時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が令和 2 年 4 月 1 日に施行されたことから、優良中小事業主に対する認定制度及び特例給付金制度の適切かつ円滑な施行に向け、必要な周知・啓発を行う。

② 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、国の出先機関、地方公共団体向けのセミナー・職場見学会及び障害に対する理解促進のための研修等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、労働局に配置する職場適応支援者を増員し、障害特性に応じた定着支援体制の強化を図る。

法定雇用率未達成のため平成 31 年 1 月から実施する障害者採用計画通報書を作成した地方公共団体 4 機関のうち、令和元年 12 月末日現在で不足が解消していない 2 機関の障害者雇用の促進・定着支援を図る。

改正障害者雇用促進法により国及び地方公共団体の各機関（以下「機関」という。）の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務が令和 2 年 4 月 1 日に施行されたが、各機関が定めた障害者活躍推進計画に基づき、それぞれの機関において、障害者の活躍を推進する

体制整備や、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出、障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等の障害者雇用に関する取組を適切に進めるための助言を行う。

また、改正障害者雇用促進法により各機関が選任することとされた、障害者である職員の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員の資格認定講習を実施する。

③精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、就労パスポートの普及促進を図る。発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。

職場における障害特性への理解や職場環境整備を促すための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

④使用者における障害者虐待防止

労働局では、障害者虐待防止法に基づき、虐待に関する相談には雇用環境・均等部が事案への対応方針及び対応部署を決定し迅速な対応を図る。監督署及びハローワークは障害者を雇用する事業主や職場の上司など、使用者による障害者への虐待の防止や、虐待が行われた場合の関係法令に基づく是正指導などに取り組む。

また、福岡県等と情報提供について必要な連携を行っている。

労働局、署及びハローワークで行われる事業主向けのセミナーや説明会、事業主への訪問時において、リーフレット等を活用して周知・啓発を図る。

⑤差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施

雇用の分野における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、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する。障害者雇用促進法に基づく雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務について、施行後3年が経過したが、引き続き、労働局・ハローワークによる周知・啓発により、制度のさらなる浸透を図る。

(5)外国人材受入れの環境整備

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する永住者、技能実習生、留学生（資格外活動）等の外国人材の地域における安定した就労を促進するため、労働環境の整備、相談窓口の体制整備を図る。

①外国人労働者の適切な雇用管理の確保

外国人労働者からの労働条件等に関する相談については、全国（労働局）の外国人相談コーナーをナビダイヤルで繋いだ「外国人労働者向け相談ダイヤル」（8言語）、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」（日本語に加え8言語、委託事業）を周知・活用して的確に対応する。相談対応の際は、言語ごとに作成した「労働条件ハンドブック」や「労災保険給付パンフレット」を活用し、丁寧に対応する。

令和元年度から拡充した「福岡労働局管内の外国人相談コーナー」（監督課：英語、福岡中央署：中国語、北九州西署：ベトナム語）について、県内の自治体、大学・専門学校等を対象に幅広く周知し、コーナーの認知度を高める取組を実施する。

また、在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

外国人雇用管理指針に基づき、適切な事業所訪問計画のもと、監督署と連携を図りつつ、事業主に対して雇用管理改善に係る指導等を行う。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）」の活用促進を図る。

②外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

福岡外国人雇用サービスセンター及びハローワークにおいて、電話通訳等を活用し相談業務の円滑化を図るとともに、署とともに、事業主に対して外国人労働者に関する適正な労働条件の確保、社会保険制度の適用等の就労環境の改善及び再就職援助のための指導等を計画的・効果的に行う。

③外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、福岡外国人雇用サービスセンターや新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、就職を希望する留学生に対し、ニーズに応じた職業相談・職業紹介を行うとともに、事業主セミナー、合同会社説明会を実施するなど外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

また、留学生が在学している学校と連携し、出張相談の実施、在学中の早い段階からの就職ガイダンスの実施、留学生向けのインターンシップの実施等を通じて、企業と留学生の相互理解の促進を図る。

イ 定住外国人等に対する職業相談の実施

定住外国人等が多く所在する地域については、福岡外国人雇用サービスセンター等において、専門相談員による職業相談や、定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

また、「技能実習法に係る九州・沖縄地域協議会」において中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

④ハローワーク等における多言語相談支援の実施

福岡外国人雇用サービスセンターに通訳員を設置するほか、各ハローワークにおいて「多言語コンタクトセンター」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

⑤外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下「技能実習法」という。）に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、技能実習法に基づき、局の職員が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、技能実習法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、技能実習法に基づき、九州・沖縄ブロックで開催する地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6)生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

①生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

生活保護受給者を含む生活困窮者等に対する就労支援の充実・強化を図るため、福岡局管内の地方自治体に12か所設置している常設窓口での職業相談や福祉事務所等への巡回等により、局、ハローワークと地方自治体（福祉事務所等）との連携を深めるとともに、特に地方自治体等からの所への就労支援対象者の送り出しについては積極的な誘導が重要であるため、ハローワークにおける「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」や「ケース会議」等を活用して、地方自治体に対する働きかけを行う。また、就職後の職場定着のため、就職先の事業所訪問や定期的な電話連絡等のフォローアップを実施する。

②刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・コレワーク・保護観察所が連携し、矯正施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施し、矯正施設在所中の就職を目指した職業相談・職業紹介の実施及びトライアル雇用助成金等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一層の充実を図る。

③港湾雇用対策の推進

港湾労働法及び港湾雇用安定等計画に基づき、雇用管理改善や港湾労働者派遣制度の活用促進や関係機関の連携強化等による雇用秩序維持対策の一層の推進を図り、港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

また、規制改革の影響によりサービスの多様化が求められていることに伴い、港湾労働者の雇用の安定が損なわれることが懸念されることから、港湾労働を取り巻く環境の変化に的確に対応し、労働時間の問題をはじめとする労働条件の改善・雇用環境の整備等を通じた魅力ある職場づくりを推進するため、労働局・署・ハローワークが一体となって支援するとともに、働き方改革推進支援センター等の活用を図る。

④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周知・啓発を図るため、公正採用選考人権啓発推進員の設置勸奨を福岡県と連携して、30 人以上の企業を対象（全国では 100 人以上企業を対象）として引き続き取り組むとともに、推進員研修の受講率向上のため、研修実施体制の充実を図り受講勸奨を推進する。

また、全国高等学校統一用紙をはじめとした、適正な応募書類の使用について、公正な採用選考に関する各種啓発資料の作成・配布等を行い、雇用主等に対する啓発・指導を徹底する。

(7) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

①労働者の高齢期を見据えたキャリアプラン再設計の支援

福岡労働局管内に新たに設置される「キャリア形成サポートセンター」と連携し、労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供、ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援、ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援を行う。

②企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65 歳超の高齢者の雇用継続支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者訓練を推進する。局及び所においては、これらの活用促進のための効果的周知を行うとともに、中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制を整備する。

③リカレント教育の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。局においては、関係機関と密に連携し当該コースの設定促進に努める。

また、令和元年 10 月に新設された特定一般教育訓練給付金などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して助成する「人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）」の周知・広報に努める。

(8) 人材確保対策の総合的な推進等

①人材確保支援の充実

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足

が顕著になっている。これらの分野の人材確保等のためには、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（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

このため、福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、福岡中央所、久留米所及び小倉所の「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援、求人充足を支援する。

介護分野では、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、福祉人材センター及び介護労働安定センター等関係機関との連携により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

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、福岡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、今年度はナースセンターによるハローワーク出張相談を増加するほか、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」を推進し、求人充足サービスの強化、ミニ面接会の実施、保育士有資格者等に対する再就職支援のためのセミナー、職場体験講習や保育施設の見学会の実施等について、福岡中央所及び待機児童が50人以上いる地方公共団体を管轄する所で重点的に取り組むとともに、保育士・保育所支援センターとの連携を図る。

また、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

②雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれる中、人材不足が顕著となっている分野を中心としてそれぞれの職場の魅力を高めることはとても重要である。

そのため、事業主の雇用管理改善に対する助成や「働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

また、介護福祉機器の導入などを通じて、介護労働者の離職率の低下に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）や、賃金制度の整備を通じて介護または保育労働者の離職率の低下に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）の活用を促進し、職場定着を図る。

③地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

福岡県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトにより、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進するため、福岡県が実施する「福岡県働き方改革・地域活性化促進プロジェクト」について、マッチング支援や人材育成に関するセミナー等への協力など積極的な連携を図る。

地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、飯塚市において令和元年10月から実施している地域雇用活性化推進事業及び嘉麻市において平成30年12月から実施している実践型地域雇用創造事業の取組について支援する。

U I J ターンの推進を図るため、福岡県内の新卒応援ハローワーク等において、地元就職希望者とハローワークの福岡県内の求人とのマッチングや地方公共団体等が東京圏・大阪圏において開催する就職説明会への誘導等を行う。

また、人手不足に直面する地域企業の人材確保を図り、移住者の雇用機会の拡充及び雇用の安定を図るため、地方公共団体が実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）について、事業主に周知しその活用を促す。

④成長企業等への転職支援

転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成について、「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」及び「労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）」を利用

することにより、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が行われるよう、事業主に対して周知しその活用を促す。

⑤ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ア ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価の実施

全ハローワークにおいて、主要指標（「就職件数」、「求人充足件数」、「雇用保険受給者の早期再就職件数」）の目標値を設定し、また、ハローワークごとに重点的に取り組む分野（例えば「人材不足分野の就職件数」、「正社員求人数」、「雇用保険受給者の紹介就職件数」など）を選択して目標値を設定する。

P D C A サイクルによる進捗管理と業務改善の推進を図り、中長期的な業務の質の向上を図る。

成果や評価結果、業務改善の状況などを利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼感の向上を図る。

イ 地方自治体等との連携

ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進する。

また、地域の新たな課題にも機動的に対応できるよう、各地方自治体（福岡県、福岡市、北九州市及び久留米市）と調整を図り、必要に応じて「雇用対策協定」の見直しを行うことにより、当該協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

ウ ハローワークシステム刷新に伴うハローワークインターネットサービス等の機能強化

ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げるとともに、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備することを推進していく。

これにより、ハローワークに来所する求職者に対し、積極的に職業相談窓口へ誘導して、求職者の態様に応じて、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスの提供に取り組む。

また、ハローワークがこれまでに蓄積してきた「求人票の求人情報以上の事業所情報」をさらに充実させ、職業相談窓口ならではの効果的な情報提供ができるよう、情報の収集・蓄積にも取り組む。

4 上記以外の労働行政の基盤的な制度・事業運営

(1) 労働保険適用徴収業務の適正な運営

① 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

ア 未手続事業一掃対策

未手続事業の一掃は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から重要であり、さらに、「行革会議とりまとめ」において、令和2年度までに未手続事業を20%解消（平成27年度比）することが目標とされていることを踏まえ、最終年度である令和2年度においては、局署所・労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

イ 実効ある滞納整理の実施

滞納整理に当たり、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業及び複数年度にわたり滞納している事業を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。納付督促に応じない滞納事業に対しては、法定納付期限内に納付した事業との公平性を確保する観点から、積極的に滞納処分を行うことで収納未済歳入額の縮減を図る。

② 電子申請及び口座振替制度の利用促進等

ア 電子申請の利用促進

政府においては、行政手続簡素化の3原則に則り、事業主の行政手続コストの20%削減に取り組むように求められており、それを達成するため、事業者向け説明会での周知や

関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の積極的な利用勧奨を行う。

イ 口座振替制度の利用促進

事業主の利便性を向上させるために、福岡労働局ホームページに労働保険料の口座振替制度の情報等を掲載するとともに、事業主、社会保険労務士等関係団体に対し、様々な機会を捉えて周知し、利用促進を図る。窓口においても成立手続き時にリーフレット、口座振替依頼書を事業主等に配布し利用勧奨を行う。

(2) 労災補償保険業務

業務災害及び通勤災害をはじめ、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案を含む複雑困難事案等については、認定基準等に基づき、迅速・適正な処理を行う。

また、労災診療費の算定基準及び石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、広く医療機関への周知徹底を図ることとする。

さらに、毎月勤労統計に係る追加給付事案への対応について、今後とも着実に実施する。

(3) 雇用保険業務

① 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者資格の取得及び喪失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、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

② 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険部門と職業紹介担当部門が一体となり、認定日における受給者への対面相談等、綿密な職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備を図るとともに職業紹介担当部門誘導への取組を徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の喚起を図る。

③ 教育訓練給付制度の周知

労働者の主体的な能力開発の取組を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。

特に、労働者の中長期的なキャリア形成を支援する「専門実践教育訓練」、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」について、利用が促進されるようリーフレット等を活用して周知の徹底を図る。

④ 不正受給の防止

不正受給を未然に防止するため、受給者に対して、雇用保険制度のより一層の周知徹底を図るとともに事業主に対しては、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。

日雇労働求職者給付金関係業務について、引き続き事業所の定期訪問調査などを着実に実施することにより、不正受給の防止に努める。

⑤ 電子申請の利用促進と届出処理の迅速化

電子申請の利用をより一層促進するために、適用窓口において電子申請未利用事業所に対する周知・説明を実施するとともに、雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、電子申請手続支援、事業主向け説明会及び福岡県社会保険労務士会との定期的意見交換会を実施する。

また、本年 4 月から特定法人について、電子申請が義務化されることを踏まえ、電子申請事務センターの事務処理体制の拡充を図るとともに届出処理の迅速化のためハローワークの適用窓口における電子申請事務処理の強化に努める。

⑥ 情報連携推進のためのマイナンバー(個人番号)の取得及び適切な取扱い

社会保障・税・災害対策分野における情報連携の推進を図るため、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバー(個人番号)の記載が必要である旨の周知等を行い取得の促進に努める。

また、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の徹底を図る。

(4) 一般職業紹介業務

① 求人者支援の充実

求人部門と職業相談部門の連携を一層強化するとともに、特に以下を重点的に取り組むことにより積極的・能動的マッチングの推進を図る。

ア 求人充足会議の活性化

求人部門と職業相談部門が一体となって求人充足支援の強化に取り組むため、求人充足会議の効果的運営及び活性化を図る。

イ 人材不足分野におけるマッチングの推進

介護・看護・保育、建設、警備、運輸分野をはじめとする人手不足分野について、ハローワーク福岡中央、ハローワーク小倉及びハローワーク久留米に設置した人材確保対策コーナーを中心に、地域の状況を的確に把握し、関係機関との密接な連携の下、未充足求人のフォローアップ、業界に特化したセミナー・職場見学会・ミニ面接会の実施、公的職業訓練の活用等による人材確保対策を推進する。

② 事業所訪問の強化

業界動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積といった職員の専門性向上や、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との信頼関係構築（顔の見える関係づくり）の観点から、職業相談部門の職員による事業所訪問に積極的に取り組む。

③ 求職者に対する就職支援の強化

相談窓口の個別支援を強化するため、真に支援が必要な求職者に対して職員による担当者制により、求職者の課題に応じて、求職活動や自己理解・仕事理解に関する助言、履歴書・職務経歴書の作成支援、セミナー・職業訓練などの受講勧奨等を積極的に実施する。

④ 職員の専門性の向上

ハローワークの実績や利用者満足度の一層の向上を目指し、職業紹介業務の質のさらに高めるには職員の専門性向上が重要となる。とりわけ、キャリアコンサルティングに係る技法習得と資格取得は、職業紹介業務に求められる専門性の向上や、それに裏打ちされた相談窓口の機能強化及びハローワークに対する信頼性の向上につながることから積極的に推進する。

(5) 公共職業訓練業務

① 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の認知度及び関心度向上のため、愛称である「ハロートレーニング～急がば学べ～」やロゴマークを活用するとともに、これまで訓練実施機関ごとに作成していた周知用パンフレットをより多くの訓練科目や開講時期等の情報に容易に接することができるよう福岡県版として新たに統合パンフレットを作成し、労働局ホームページへの公開、ハローワークを通じた配付、民間広報誌及び地方自治体の広報誌による広告掲載等の周知・広報により、公的職業訓練の受講機会の拡大につなげる。

② 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開

局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを的確に把握するとともに、福岡県地域訓練協議会の活用等により、公的職業訓練に係る総合的な計画を訓練実施機関等と連携して策定する。

③ 公的職業訓練を活かした就職支援

職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性が高められるよう、周知・誘導及び受講勧奨を積極的に行う。また、公的職業訓練修了（予定）者に対しては、ハローワークにおける担当者制等による就職支援の強化を図る。

(6) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

① 職業紹介事業

ア 平成 29 年職業安定法改正法に基づく「労働条件が変更された場合の再明示義務」等が適正に運営されるよう、継続的に指導監督を行う。

イ 同法に基づく令和 2 年 3 月 30 日施行の「公共職業安定所や職業紹介事業者等において、一定の労働関係法令違反の求人者等による求人を受理しないことを可能とする措置」につ

いて、あらゆる機会を捉えて制度周知及び指導監督を行う。

②労働者派遣事業

ア 平成 27 年労働者派遣法改正法に基づく「事業所単位及び個人単位の期間制限」、「労働契約申込みみなし制度」及び「派遣元における雇用安定措置」等が適正に運営されるよう、継続的に指導監督を行う。

イ 令和 2 年 4 月 1 日施行の平成 30 年改正労働者派遣法に基づく「派遣元事業主における、派遣労働者の公正な待遇を確保するための、派遣先に雇用される通常の労働者との間で不合理な待遇差の禁止等に係る措置」について、あらゆる機会を捉えて制度周知及び指導監督を行う。

第 3 福岡労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が、総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に応じていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材育成）の雇用・労働施策を総合的・一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が特に必要な施策については、労働局長のリーダーシップのもと、雇用環境・均等部が中心となって局内外の調整を図りつつ、署所と一体となって施策を進める。

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、必要に応じ局内各部、署所へ遅滞なく取り次ぐ。

また、それぞれの重点課題の対応にあたっては、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の予定を局署所で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的な実施に努める。

さらに、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、行政分野間の総合的・一体的運営方策等を検討する場として活用する。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

各行政分野の課題及び分野横断的な課題に対応するため、地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、これに基づいて計画的・効率的な行政運営を行う。

また、施策の進捗状況を定期的に把握し、実施状況の分析、検証を行う。課題を把握した場合は、対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

厳しい定員事情の中、行政課題に的確に対応するためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働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。

本局の業務簡素化等検討委員会、組織体制検討委員会を軸とし、機動的な検討を行うことにより、一層の行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム、労働保険適用徴収システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム等を積極的に活用するとともに、会計・経理事務の電子化を推進することにより、行政事務の情報化・効率化を図る。

また、「厚生労働行政における情報セキュリティ対策の徹底」（令和元年 10 月 8 日付厚生労働省発政統 1008 第 1 号厚生労働審議官通知）に基づき、「情報セキュリティ 7 カ条」及び「情報セキュリティ対策のためのチェックポイント」を活用し、職員全員の意識の向上を図り各情報システムに係る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。

さらに、申請・届出等手続について、電子申請の利用促進に努めるとともに、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。

(4) コスト削減の取組

職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという

視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

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

県内の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答えていくため、局署所の幹部を中心に、地方自治体、労使団体等関係機関・団体との連携を密にしつつ、各部署で把握した情報等を活用して地域経済情勢や主要産業・企業等の動向を分析し、適切な行政課題を設定、局全体の共通認識とする。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革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、雇用環境・均等部が窓口として中心的な機能を果たし、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図る。

日ごろから、局長等の幹部が、県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報交換、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携を一層深める。

(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対応し、より高い波及効果を得ながら労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が重要である。このため、日常的な意見交換により率直な意見や要望を聞くとともに、労使団体が構成メンバーとなっている「チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」」、「地域産業労働懇談会」を開催し、局幹部が地域を代表する労使団体の幹部と幅広く闊達な意見交換を行う。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「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、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者とも緊密な連携を図る。

(4) 戦略的でわかりやすい広報活動の展開による施策の浸透

労働行政の推進にあたっては、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る。このため、毎月開催している定例記者会見を通じ、局長自らが積極的な広報、情報発信に努めるとともに、地方公共団体及び労使団体等関係機関・団体の広報誌等を活用した効果的広報を推進する。また、労働行政の果たす役割、各種施策、業務の成果等について理解を深めることを目的として、報道機関との懇談会を開催する。

なお、広報にあたっては、各種施策の内容に留まらず、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。

4 行政文書及び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) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている。改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 令和元年 5 月 1 日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) 情報公開制度等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情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始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 すべての職員に「福岡労働局コンプライアンスカード」を携帯させ、各自が常に法令遵守意識を堅持するとともに、定められた事務処理手順を遵守すること等により、適正な事務処理の徹底を図る。

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。

特に、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの根絶に万全を期すとともに、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

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に努めるとともに、迅速な事務処理等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局署所の管理者は、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

(3) 災害対応の実施強化

災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」(平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定 令和元年9月30日一部改正)に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底するとともに、地方厚生局、地方自治体との連携を強化する。