

平成27年度

行政運営方針

厚生労働省 岐阜労働局

# 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 社会経済情勢	1
（1）経済社会の構造的な変化	1
（2）最近の経済情勢	1
2 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）非正規雇用労働者の雇用状況	2
（6）パートタイム労働者の雇用状況	2
（7）障害者の雇用状況	2
（8）職業訓練の状況	3
3 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）労働災害・労災補償の状況	4
第2 平成27年度地方労働行政の課題	4
1 女性・若者・高齢者等の人材力の強化	4
（1）女性の活躍推進	4
（2）若者の活躍推進・正社員雇用の拡大	5
（3）高齢者・障害者等の活躍推進	7
（4）労働市場インフラの戦略的強化	8
（5）外国人材の活用・国際協力	9
（6）重層的セーフティネットの構築	9
2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備	10
（1）働き方改革の実現	10
（2）地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	11
（3）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	12
第3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	13
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	13
2 計画的・効率的な行政運営	13
（1）計画的な行政運営	13
（2）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	13
（3）既存の業務執行体制の在り方の見直し	14
（4）行政事務の情報化への対応	14
（5）コスト削減の取組	14
3 地域に密着した行政の展開	14
（1）地域の経済社会の実情の的確な把握	14
（2）地方自治体等との連携	14

(3) 労使団体等関係団体との連携	15
(4) 積極的な広報の実施	15
(5) 労働法制の普及等に関する取組	15
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	16
(1) 保有個人情報の厳正な管理	16
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	16
(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	16
(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	16
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	16
(1) 綱紀の保持	16
(2) 行政サービスの向上等	17
第4 平成27年度地方労働行政の重点施策	17
1 労働基準行政の重点施策	17
(1) 働き方改革の推進について	17
(2) 労働条件の確保・改善対策	18
(3) 最低賃金制度の適切な運営	21
(4) 適正な労働条件の整備	22
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	22
(6) 労災補償対策の推進	25
(7) 労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	26
2 職業安定行政の重点施策	26
(1) 雇用施策に関する数値目標	26
(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進	26
(3) 正社員希望者に対する就職支援	27
(4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善	28
(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	29
(6) 民間を活用した就職支援等	30
(7) 失業なき労働移動の実現	31
(8) 地域雇用対策の推進	32
(9) 若者の雇用対策の推進	32
(10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進	33
(11) 高年齢者の雇用対策の推進	34
(12) 障害者などの雇用対策の推進	35
(13) 職業訓練を活用した就職支援	37
(14) 外国人の雇用対策の推進	38
(15) 雇用保険制度の安定的運営	38
(16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	39
(17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	40
(18) ハローワークのサービス改善・向上と周知	40
3 職業能力開発行政の重点施策	40
(1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開	40
(2) ジョブ・カード制度の推進	41
(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援	41
(4) ニートの若者等の職業的自立支援	42

(5) 障害者の職業能力開発の推進	43
4 雇用均等行政の重点施策	43
(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	43
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	44
(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	46
5 労働保険適用徴収業務等の重点施策	46
(1) 労働保険料等の適正徴収等	46
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	47
6 個別労働関係紛争の解決の促進	47
(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施	47
(2) 関係機関・団体との連携強化	47
7 総合労働行政機関として推進する重点施策	48
(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	48
(2) 各分野の連携した対策の推進	48

## 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

我が国の人口は、将来的には少子高齢化の下、本格的な人口減少社会が到来する見込みである。

岐阜県においても、毎年1万人以上の減少が見込まれており、こうした人口の減少による労働力人口の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

また、近年、非正規雇用の労働者が雇用者の約4割を占めるなかで、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

経済再生に資する施策を進めていく中で、岐阜労働局（以下「局」という。）として「女性・若者・高齢者等の人材力の強化」「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備」を目指し、女性・若者・高齢者等の活躍促進とワーク・ライフ・バランスの実現等の労働政策を進めていく必要がある。

#### (2) 最近の経済情勢

景気は、企業部門に改善がみられるなど、緩やかな回復基調が続いている。消費者物価は横ばいとなっている。

先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続くなかで、原油価格の下落の影響や各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスクに留意する必要がある。

### 2 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

県内の有効求人倍率（季節調整値）は、景気回復や円安に支えられ、雇用情勢は緩やかに回復し、右肩上がりの傾向で推移している。

新規求人の状況は、「医療・福祉」「製造業」「卸売業、小売業」「建設業」などで増加した。医療・福祉は平成26年4月以降対前年同月比が増加している。一方、「サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「運輸業、郵便業」などで減少となった。中でも「労働者派遣業」は、対前年同月比が平成25年度は増加傾向で推移したが、平成26年度は、減少傾向で推移している。

新規求職申込件数は、平成25年8月に対前年同月比は減少に転じ、その後、減少が続いている。新規常用求職者（学卒、パートを除く。）のうち「事業主都合離職者」も平成25年8月以降減少が続いている。

こうした動きを受けて、平成26年の有効求人倍率は1.29倍（前年差0.21ポイント増）となり、7年ぶりに1.2倍を上回った。また、正社員の有効求人倍率は0.85倍（前年差0.18ポイント増）と改善が続いている。

#### (2) 若者の雇用状況

平成27年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については80.3%（「平成26年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（平成26年12月1日現在）、高校については84.1%（「平成26年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」（平成26年11月末現在））となっている。

また、「労働力調査」によると、全国のフリーター数は、217万人（平成15年）をピークに5年連続で減少した後、平成21年度以降180万人超の高止まりで推移して

いる。非正規雇用での継続就業期間は長期化の傾向が見られ、一度フリーターになると年齢が上がっても非正規雇用等から抜け出せず、長期化することが考えられる。ニートの数については、平成14年以降60万人台の水準で推移している。

### (3) 高年齢者の雇用状況

平成26年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は99.1（全国98.1%）となっている（「平成26年高年齢者雇用状況報告」）。また、雇用情勢については、改善傾向にあるものの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は厳しい状況が続いている。

### (4) 女性の雇用状況

平成22年国勢調査によると、県内の女性雇用者数は37万8千人と平成17年の調査に比べ減少しているが、雇用者総数に占める割合は44.2%と僅かながら高くなっている（平成17年43.0%）。女性雇用率（女性人口に占める雇用者割合）を年齢階級別にみると、依然としてM字型カーブを描いているが、M字の底である30～34歳層の割合は57.5%と5年前と比べ2.9ポイント上昇し、いずれの年齢階級でも全国平均を上回っている。

平成26年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格差は、男性を100とした場合、女性は71.6（全国40位）で、前年より2.1ポイント格差が縮小した。

### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

正社員として働ける機会がなく非正規で働いている者（不本意非正規）の推移については、直近（平成26年4～6月）では15～24歳層が14.3%、キャリア形成期の25～34歳層が26.9%となっておりいずれも低下している。

フリーターの継続就業希望者の男女別の割合は、男性41.4%、女性55.0%と増加傾向にある。

### (6) パートタイム労働者の雇用状況

毎月勤労統計調査によると、平成25年の県内パートタイム労働者の常用労働者総数に占める割合は31.9%で全国（29.4%）よりやや高い。これを男女別に見ると、男性14.3%（全国14.5%）、女性51.7%（全国48.0%）で、特に女性の常用労働者に占めるパートの割合は全国を3.7%ポイントも上回っている。

平成26年の賃金構造基本統計調査によると、パートタイム労働者と一般労働者との賃金格差は、一般労働者の所定内給与額を男女別に時給換算したものをそれぞれ100とすると、男性パートタイム労働者は58.2（全国55.7）、女性パートタイム労働者は72.8（全国68.9）となっている。

### (7) 障害者の雇用状況

県内の地方公共団体の法定雇用率は、県知事部局（2.44%）、県警察本部（3.11%）、県教育委員会（2.24%）（平成26年6月1日現在）でいずれも法定雇用率を達成している。

市町村機関等の実雇用率の平均は、2.38%と前年より0.03ポイント上回り、雇用障害者数は、573.5人と前年より17.0人増加し、全市町村機関等で法定雇用率を達成している（平成26年12月31日現在）。

また、50人以上規模の民間企業における平成26年6月1日現在の状況は、雇用障害者数が4,715.5人となり、前年に比べ266.0人(6.0%)増加した。

実雇用率は1.79%で、前年より0.05ポイント上回り、法定雇用率達成企業の割合は51.0%と前年より2.0ポイント上回ったが、法定雇用率(2.0%)をいまだ下回っており、また法定雇用率を達成している民間企業の割合も約半数となっている。

また、公共職業安定所(以下「ハローワーク」という。)を通じた障害者の就職件数は、平成26年12月末現在で、前年同期比19.1%増の1,425件となっている。

#### (8) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成26年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数は943人(機構:平成27年1月、県:平成26年12月の報告による集計)、就職率が93.3%(施設内)(平成26年8月末までに終了したコースの3か月後の実績)、75.2%(委託)(平成26年7月末までに終了したコースの3か月後の実績)となっている。また、求職者支援制度における職業訓練(求職者支援訓練)の受講者数は242人となっている(平成26年4月から平成26年12月までの受講開始者数)。

### 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「個別労働関係紛争」という。)に関する相談や助言・指導の申出及びあっせんの申請が数多く寄せられている。平成26年4月~12月末においては、総合労働相談件数が11,772件(前年同期比503件増)、そのうち民事上の個別労働紛争の相談件数が3,277件(同236件増)、助言・指導申出受付件数が74件(同8件増)、あっせん申請受理件数が50件(同2件増)となっており、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げが減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が増加しており、全体として多様化する傾向となっている。

労働基準監督署(以下「署」という。)には、賃金不払を中心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、性別を理由とする差別的に取扱い、妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等に関する相談が多数寄せられている。

#### (2) 労働時間の状況

平成26年の毎月勤労統計調査年報の速報値をみると、県内の平成26年の年間総実労働時間は1,736時間(所定内労働時間1,614時間、所定外労働時間122時間)と前年に比較して年間総実労働時間が15時間減少(所定内で22時間減少、所定外で7時間の増加)している。このうち、一般労働者の年間総実労働時間は2,066時間と、前年に比較し12時間増加し、パートタイム労働者の年間総実労働時間は1,108時間と、前年に比較し6時間増加している。

#### (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26年の死亡者数は、14人となり、休業4日以上の死傷者数は、1,963人と前年に比べて56人減少しているが、平成24年、25年と2年連続して前年より増加する状況にあったことから、第12次労働災害防止推進計画の目標(平成29年の労働災害を平成24年比15%以上減少させる)達成に向けてはなお厳しい状況

にある。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、平成25年の業務上疾病は、93人（うち、死亡4人）と前年の105人（死亡なし）に比べ、減少（死亡は増加）したが、定期健康診断における有所見率は、50.3%（前年47.16%）と増加した。さらに、メンタルヘルス上の理由による休業労働者がいるとする事業場の割合は、自主点検の結果18.5%（前年14.2%）と増加している。

また、化学物質による健康障害防止対策については、労働衛生関係法令上問題が認められる事業場が散見されるほか、リスクアセスメントの不実施又は不適切な実施により発生した健康障害が少なくない。

さらに職場における受動喫煙防止対策などについての関心が高まっている状況である。

当局における労災保険給付の新規受給者数は、平成25年度は10,233人となっている。また、脳・心臓疾患事案における労災請求件数は4件（前年度10件）、精神障害等事案における労災請求件数は17件（同19件）となっている。

また、石綿関連疾患に係る労災請求件数は14件（前年度12件）となっている。一方、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金に係る請求件数は0件（前年度1件）となっている。

## 第2 平成27年度地方労働行政の課題

### 1 女性・若者・高齢者等の人材力の強化

#### (1) 女性の活躍促進

##### ア 改正次世代育成支援対策推進法の円滑な施行

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

##### イ 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」の周知

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

##### ウ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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

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

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

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

しかしながら、近年の女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあるため、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法違反が疑われる場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行うことが重

要である。

## (2) 若者の活躍推進・正社員雇用の拡大

### ア 若者の活躍促進

#### (ア) 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングを促進し、新卒者等の就職支援を強化する必要がある。特に、平成28年3月卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業生が増加することが無いよう、未内定就活生への集中的な就職支援を行う必要がある。

また、本年度において、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組むとともに、地域創生の観点からも地元での就職を希望する若者に地元企業をアピールすることが重要であることから、当該制度の周知・勧奨を積極的に行う必要がある。

#### (イ) フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援

若年者に対する雇用対策の実施は、極めて重要な課題となっている。フリーター等に対しては、きめ細かな職業相談・職業紹介のほか、職業訓練の案内や各種セミナーの実施、トライアル雇用の活用等により、正規雇用での就職を積極的かつ継続して支援する必要がある。

また、ニートの数は平成14年度以降60万人台で推移しており、特に25～34歳層では増加傾向にある。そのため、「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）事業」において、学校中退者、ニート等の若者等に対する専門的な相談、職場体験、サポステ卒業者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施するとともに、ハローワーク及びわかものハローワークと連携し就職支援を進めていく必要がある。

#### (ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されており、政府においても、「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）において、若者の活躍推進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされるとともに、『日本再興戦略』改訂2014（平成26年6月24日閣議決定、以下「改訂日本再興戦略」という。）において、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」とされたところである。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、「日本再興戦略」等を踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。

#### (エ) 将来を担う人材育成支援

若者のものづくり離れ・技能離れ等の実態を踏まえ、若者が進んで技能者を目指す環境を整備するとともに、若者に対し技能の魅力・重要性を啓発し、産業活

動の基礎となる若年技能者の人材確保・育成を図る必要がある。

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

あわせて、採用時に必要な社会的スキルが乏しいこと等により就職活動を円滑に行うことができず、内定を得られないまま就職活動が長期化し、ともするとそのまま就職活動を諦め、引きこもってしまう学生等も見られる。また、在学中に社会的スキルの向上や自己認識を深めるためのアセスメント機会として職業訓練へのニーズも多く寄せられている。このため、在学中の大学生等を対象とした特別訓練コースを設定し、その後の就職活動及び就職の実現に資する職業訓練機会を提供する必要がある。

## イ 「正社員実現加速プロジェクト」の推進

(ア) 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備（再掲）  
第2の1の(2)のアの(ア)参照。

(イ) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

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

(ウ) 非正規雇用労働者の能力開発・育成支援

非正規雇用として働く若者が増加している中で、若者に対する実践的な職業能力開発の強力な推進を求められていることを踏まえ、非正規労働者の就業経験等に応じた公共職業訓練の充実や、成長分野で求められる人材育成を推進することが必要である。

また、非正規雇用労働者の人材育成が促進されるよう、キャリアアップ助成金の活用を促す必要がある。

## ウ 非正規雇用労働者の雇用の安定と処遇の改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進（再掲）  
第2の1の(2)のイの(イ)参照。

(イ) 労働者派遣制度の見直し

労働者派遣制度については、平成26年1月に、労働政策審議会において建議がなされ、この建議を受けて、同年2月に労働者派遣法改正法案の法律案要綱について諮問答申が行われた。これらを踏まえ、同年9月29日に、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」が第187回臨時国会に提出されたが、衆議院の解散に伴い廃案となった。今後の対応については現在検討中となっている。

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

合には、改正法に基づく法制度の周知・指導に努める必要がある。

(ウ) パートタイム労働者対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員への転換を推進するため、平成27年4月1日に施行される改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「改正パートタイム労働法」という。）に基づいた確かな指導等により改正パートタイム労働法の着実な履行確保を図るとともに、専門家による相談・援助や職務分析・職務評価の導入支援、助成金の活用によりパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に向けた事業主の取組を支援し、併せてパートタイム労働者のキャリアアップ支援に取り組む必要がある。

また、短時間正社員制度の導入企業の具体的事例等に基づくノウハウの提供や助成金の活用による支援等により、導入・定着促進を図る必要がある。

加えて、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や雇用管理の改善等の更なる充実を図るため、改正内容を中心とした改正パートタイム労働法の周知を図る必要がある。

(エ) 「多様な正社員」の普及・拡大

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

また、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現や、非正規雇用労働者のキャリアアップを実現するため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の一つの形態として、育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と機会を提供できる短時間正社員制度の導入・定着促進を図る必要がある。

(3) 高齢者・障害者等の活躍推進

ア 高齢者の活躍推進（「シニア活躍応援プラン（仮称）」の推進）

少子高齢化が急速に進展する中、高年齢者が健康で、意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向けた取組が必要である。よって、高年齢者雇用安定助成金等による企業への支援策の充実、シニアワークプログラム事業等による高年齢者の再就職支援の充実、シルバー人材センター事業等の推進により高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成26年法律第137号）が第187回臨時国会で成立し、平成27年4月1日から施行される。このため、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行うとともに、制度の周知・広報などの取組に努めることが必要である。

## ウ 障害者等の就労促進

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが必要である。さらに、難病患者については、平成26年5月に「難病の患者に対する医療等に関する法律」が成立したことや難病患者への就労支援のニーズが高まっていること、発達障害者については新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びていることを踏まえ、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

さらに、福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、障害者就労に向けたハローワークを中心としたチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

加えて、雇用障害者数が増加する中であって、雇い入れ支援のみならず、雇用された障害者の職場定着支援を強化することが求められている。

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

## (4) 労働市場インフラの戦略的強化

### ア 職業能力の「見える化」等を通じた人的資本の質の向上

#### (ア) 業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の構築等

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

#### (イ) 産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスを推進するため、地域の人材ニーズを踏まえ、局と県の一体的計画の策定について検討するとともに産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）を構築し、就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等が行われるため、地域における企業等の訓練ニーズや求職者の特性等を踏まえ、カリキュラム内容について検討するとともに、訓練の実施に当たっては、求職者に対し適切な受講あっせん及び就職支援を行う必要がある。

#### (ウ) ジョブ・カード制度の普及・促進

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

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

### イ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

#### (ア) 失業なき労働移動の実現

昨年に引き続き改訂日本再興戦略に掲げられた失業なき労働移動の実現のため、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、早期に再就職を実現することが課題である。

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

(イ) 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

需給調整機能の強化を図るため、民間人材ビジネスの活力を引き出すとともに、優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者を育成し、業界全体の質的向上を図る必要がある。

(ウ) 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、ハローワークには労働市場インフラの中核的役割が期待されている。そのうえで、ハローワーク、民間人材ビジネス、地方自治体など様々なマッチング機関が密接に連携し、それぞれの得意分野・手法によりその役割を果たすことが必要である。

そのため、「日本再興戦略」において、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体にオンラインで提供する取組が平成26年9月に開始されたところである。

(エ) 労働者派遣制度の見直し（再掲）

第2の1の(2)のウの(イ)参照。

(5) 外国人材の活用・国際協力

ア 外国人材の活用

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

また、同戦略では、留学生の国内企業への就職支援や、特に中小企業への就職拡大のため、関係省庁との連携の下、マッチング機能を充実させることも盛り込まれており、これまで以上に取組を強化する必要がある。

イ 技能実習制度の抜本的な見直し

外国人技能実習制度は、賃金未払や長時間労働等の不正事案の発生も踏まえ、関係省庁の連携による全体として一貫した国内の管理運用体制の確立、送出し国との政府間取り決めの作成、監理団体に対する外部役員設置又は外部監査の義務化、新たな法律に基づく制度管理運用機関の設置など、管理監督の在り方を抜本的に見直し、平成27年度中の新制度移行を目指す。

(6) 重層的セーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度については、引き続き、訓練が必要な者に対する制度や訓練コース

の周知並びに受講勸奨及び誘導を行うとともに、訓練受講希望者に対するキャリア・コンサルティング機能を強化していく。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワークによるきめ細かな就職支援により、雇用保険が適用される安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

#### イ 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進等

##### (ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、平成27年4月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図る必要がある。

##### (イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者に対する就労支援は、再犯防止対策の中で極めて重要であることから、ハローワークと刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」について、矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を行うとともに、トライアル雇用奨励金や職場体験講習を積極的に活用するほか、新たに実施される「協力雇用主等啓発・支援策」の受託団体と密接に連携して刑務所出所者等専用の求人の確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

## 2 安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備

### (1) 働き方改革の実現

#### ア 働き方の見直しに向けた取組の推進

改訂日本再興戦略において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされており、長時間労働対策は喫緊の課題である。そのために、「岐阜労働局働き方改革推進本部」（以下「働き方改革推進本部」という。）における企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組む必要がある。

#### イ 過重労働解消に向けた取組の推進

##### (ア) 長時間にわたる過重な労働の解消に向けた取組の推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として、「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、改訂日本再興戦略において、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされたところである。

さらに、我が国においては、長時間労働の割合が高く、また年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減や働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっている。

このため、平成26年9月に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、省を挙げて、企業等における長時間労働が是正されるよう取り組んでおり、当局においても、引き続き、同本部の指揮の下、これらの取組を推進していく必要がある。

#### (イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法が成立し、平成26年11月1日に施行された。当局としては、岐阜県等の地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に、過労死等の防止のための対策を効果的に推進していく必要がある。

#### ウ ワーク・ライフ・バランスの推進

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成32年までの目標として「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、改訂日本再興戦略においても、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされている。

当県においても、国と同様、年次有給休暇の取得率は近年5割を下回り、週労働時間60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

#### エ 労働時間法制の見直しの内容の周知

労働時間法制の見直しの内容について、労使双方に適切に情報提供を行う必要がある。

加えて、「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた準備を進めるとともに、労使双方に対しパンフレットを活用するなど、その内容の周知を図る必要がある。

#### オ 「多様な正社員」の普及・拡大（再掲）

第2の1の（2）のウの（エ）参照

#### カ 持続的な経済成長に向けた最低賃金引き上げのための環境整備

全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を図りつつ、引き上げに努める必要がある。

#### キ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行（再掲）

第2の1の（3）のイ参照

### (2) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

#### ア 「地域しごと創生プラン」の推進

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

具体的には、地方に良質な雇用機会を創出し、労働基準やワーク・ライフ・ balan

スの観点からも安心して働けるよう、自治体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援をすることが必要である。

また、労働局やハローワークが地方自治体や他省庁の施策とも連携しながら、首都圏から地域に必要な人材を呼び戻す取組を首都圏及び地方のハローワークや自治体が協力して行うことが必要である。

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

## イ 人材不足分野における人材確保・育成対策の推進

### (ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

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

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

### (イ) ものづくり分野における人材確保・育成支援対策の推進

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

### (ウ) 人手不足分野における公共職業訓練等の拡充

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

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

## (3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

### ア 第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）を踏まえた施策の推進

12次防の目標達成（平成29年までに平成24年比15%以上減）に向けて、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害のほか、すべての業種に共通する課題である転倒災害及び交通労働災害にも着目しつつ、同計画の重点業種である製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設、飲食店を中心とした取組を推進する必要がある。

また、平成26年6月の労働安全衛生法改正により、SDS交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、同改正内容の周知を図るとともに、特定化学物質障害予防規則等の対象業務については、引き続き関係法令の遵守徹底を図ることにより、健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

る。

さらには、ストレスチェック制度の義務化、受動喫煙対策の充実などを内容とする改正労働安全衛生法の円滑な施行に向けた周知徹底、過重労働による健康障害防止対策についても積極的に推進する必要がある。

#### イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

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

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

### 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

局が各地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じた地域や国民からの期待に真に応えていくためには、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた、四行政間の連携を、より一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、局幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局長がリーダーシップを発揮し、署及びハローワークと一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ担当部署へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

以上の取組を推進するため、厚生労働省（以下「本省」という。）からの指示内容等を局幹部等で共有し局としての方針を検討するなど、局内の会議が、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

#### 2 計画的・効率的な行政運営

##### (1) 計画的な行政運営

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、局企画室において局内各部室間の総合調整を行い、管内事情に即し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、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、管内事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・集中化

厳しい財政事情のなか、労働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、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局、署・ハローワークにおいて、独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴う労働行政における課題の増大と複雑困難化に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極

的に進める。第三に、各地域の実情にも配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

社会経済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、高止まり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

労働局共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び労働保険適用徴収システム、雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムの活用により、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、局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

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

(5) コスト削減の取組

行政運営に必要な経費のコスト削減については、これまでも取り組んできたところであるが、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

### 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

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対応していくため、各部室で得られた情報の共有・活用に努める。

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

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体を実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図るこ

とが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、県知事、市町村長、自治体幹部職員、県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方自治体の連携が深まるよう努めることとし、具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」（平成23年9月5日）に基づき積極的に取り組む。

さらに、雇用対策法施行規則に基づき、県知事の意見・要望等を十分踏まえて連携する施策を雇用施策実施方針として策定・実施するとともに、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、基本的にはその要請に応じることとし、地域において緊密な連携・協力を図っていくこととする。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「一体的実施事業の運営の改善等雇用対策における国と地方自治体の連携強化の方向性について」（平成25年8月1日付け職公発0801第1号）を参考に、一体的な雇用対策を進める。また、一体的実施事業や雇用対策協定、ハローワーク求人のオンライン提供、各種連携事業によって、一層の連携強化を図る。また、市町村連携型ふるさとハローワークなど地方自治体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

このほか、働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、「働き方改革」の実現に向けて、県等とも連携を密にして取組を推進する。

### （3）労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、局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「産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

### （4）積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより地域住民の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であり、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成24年2月7日）に基づき、局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

毎月定例記者会見を開催し、局長自らが対応することにより積極的に情報発信を行うこと、局幹部もマスコミ関係者と積極的に接触し、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して局及び署・ハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

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

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による労働トラブルの発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。

既に当局においては、県内の大学等と連携し、大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであり、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、署による高校生向けの労働関係法令セミナーの実施やハローワークが行う就職ガイダンスに労働法制の普及等を加えてセミナーを開催するなど、引き続き取組を推進する。

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

局及び署・ハローワークが保有する個人情報については、「保有個人情報管理規程」に基づき、個人情報の厳正な管理を徹底する。

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

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

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

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報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、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営さ

れるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成23年5月31日改定）に基づき、法令遵守の徹底に取り組む。
- ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。
- エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。  
なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

## (2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するため、局及び署・ハローワークの窓口を中心に、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。

なお、ハローワークにおいては、「ハローワークサービス憲章」を踏まえ、さらに利用者の多様なニーズに応えるべく、満足度の高い窓口サービスの提供に努める。

## 第4 平成27年度地方労働行政の重点施策

### 1 労働基準行政の重点施策

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

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

#### (1) 働き方改革の推進について

##### ア 過重労働解消に向けた取組の推進

##### (ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を徹底する。

#### (イ) 過労死等防止対策の推進

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

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

#### イ ワーク・ライフ・バランスの推進

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

##### (ア) 働き方改革・休暇取得促進

###### a 企業経営陣への働きかけ

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

また、局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、本省のポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

###### b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

##### (イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方を見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

加えて、誰もが健康で、はつらつとして働くことができる職場づくりを目指し労使がともに協力して宣言する当局独自の取組である「はつらつ職場づくり宣言」を活用し、各事業場の宣言の中に「時間外労働の削減」、「年次有給休暇を取得しやすい職場づくり」などを取り入れることを推奨するほか、11月を「はつらつ職場づくりキャンペーン期間」とし、はつらつ職場づくりセミナーの開催など重点的な取組を推進する。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

### ア 法定労働条件の確保等

#### (ア) 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

#### (イ) 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

#### (ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、本省において、①「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を、引き続き行う。

「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、所轄の署へ取り次ぎ、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

#### (エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

### イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

#### (ア) 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知等を行う。

また、岐阜運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転

者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

#### (イ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

#### (ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定行政との連携を図りつつ、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者等の外国人労働者を含め、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、名古屋入国管理局との相互通報制度の確実な運用を図る。

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

なお、当局独自の取組である「技能実習生等受入適正化推進会議」の開催により、名古屋入国管理局、財団法人国際研修協力機構（JITCO）名古屋駐在事務所、岐阜県及び岐阜県警察との連携を強化するなどの取組を引き続き推進する。

#### (エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

#### (オ) 派遣労働者

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

#### (カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図

る。

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、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会岐阜県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

エ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、引き続き周知する必要がある。

このため、署及びハローワークにおけるリーフレットの配布や中小企業向けのセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。

オ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

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

(3) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金額の周知徹底等

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

イ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワンストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」及び「全国最低賃金総合電話相談センター」を設置し、無料の相談対応、専門家派遣を行う。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引き上げを実施した場合に、引き上げを実施した労働者数に応じて設備

導入等の経費の一部を助成する。

#### (4) 適正な労働条件の整備

##### ア 「多様な正社員」の普及・拡大

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

##### イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、平成26年10月1日から施行されている改正医療法に基づき岐阜県が設置している「岐阜県医療勤務環境改善支援センター」の構成員として、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

##### ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図るとともに、各種講演等において労使の具体的な取組の促進を図る。

#### (5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成26年については3年ぶりに労働災害が減少となったが、12次防の目標（平成24年と比較して平成29年までに労働災害による死亡者数、死傷者数のいずれも15%以上減少させる）達成にはなお厳しい状況にあり、12次防の中間年である平成27年度は取組の強化が必要であることから、次のアからコまでに重点的に取り組むとともに、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成26年6月に成立・公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る。

##### ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

###### (ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

###### (イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「交

通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

12次防の重点業種については、以下の対策を推進する。

(ア) 製造業

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

(イ) 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする平成27年7月1日に施行予定の改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、県内では高速道路の新設、東海北陸自動車道4車線化工事等の大規模工事が施工、計画されている他、県が「良質な社会資本整備に向けた取り組みの基本方針」において安定的な公共事業予算の確保を示していることなどから、今後も建設投資が堅調に推移することが予想され、労働災害の増加が懸念されることから、建設工事関係会議などを活用して、公共工事の発注機関、建設事業者団体、労働災害防止団体との緊密な連携を図り、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規入場者教育の取組等を推進することにより、建設工事現場における災害防止対策の徹底を図る。

(ウ) 陸上貨物運送事業

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

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。

このため、許認可権を有する岐阜県等他行政や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、「危険の見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付け基発0328第6号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、局間の情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、腰痛が多く発生している社会福祉施設に対して、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

#### ウ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成28年6月までに安全データシート（SDS）交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により法改正の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

#### エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

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

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

#### オ 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」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

#### カ 石綿健康障害予防対策

##### (ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏えい防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

##### (イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際してあらかじめ石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

## キ 職業性疾病等の予防対策

### (ア) 熱中症予防対策

県内においては、平成25年、26年と2年連続して熱中症による死亡労働災害が発生していることから、建設業、警備業、製造業及び陸上貨物運送業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、集団指導、パンフレットの配布などにより熱中症予防対策の周知・啓発を行う。

### (イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、管内の事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

## ク 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

## ケ 自主的な安全衛生活動の促進

局署幹部が出席する会議や個別指導等の機会を捉え事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に周知指導する。

## コ 安全衛生優良企業公表制度の周知

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

## (6) 労災補償対策の推進

### ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

#### (ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

#### (イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求をした労働者からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

#### (ウ) 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・適正

な処理

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、特になん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

#### イ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

#### ウ 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

#### 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ついては、的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明を行う等、懇切・丁寧な対応に努める。

### （7）労働基準監督署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施と、その水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

## 2 職業安定行政の重点施策

### （1）雇用施策に関する数値目標

局及びハローワークが取り組む雇用施策の主要事項について、別途「平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定」により数値目標を設定し、求人者、求職者サービスの向上のため、目標達成に向けた取組を展開していく。

### （2）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

#### ア 求人・求職票の記載内容の充実

ハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入に加え、①文字列記入欄のコード化、②コード化に際しての表記の統一化、③コード化を前提とした文字列記入欄の内容充実を推進する。

#### イ 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

ハローワークの求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。このため、必要性を判断の上、求職者情報の提供を積極的に行う。

情報提供の対象とする具体的求職者については、自所受理求職者のみならず、通勤可能な他所の登録求職者を含めて検討する。また、建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけ、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。さらに、就業地が管内にある他所求人について、積極的マッチングを行い求人充足を図る。

#### ウ 良質求人の確保等

雇用情勢が引き続き厳しい一部の地域を除き、求人開拓の重点を、①正社員求人、②多くの求職者が希望する求人に置き、開拓求人の充足を図る。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

#### エ 充足可能性基準を活用した早期マッチング

求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、柔軟かつ機動的に充足計画を立て、適格求職者に対して来所勧奨型紹介等により能動的マッチングを行う。

また、ハローワークの実情に応じて、雇用形態、休日、労働時間等の労働条件、求人票印刷枚数、紹介件数等から充足可能性基準を設定するとともに、継続的に基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

#### オ 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるためには、求人票記載内容以上の詳細な事業所情報を収集・整備し、職員間で共有することが必要である。このため、求人開拓や事業主指導担当者が収集した事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

また、求人充足会議の機能強化を図るため、①求人担当制による充足支援の進捗状況確認、②求人者支援員や職員による事業所訪問を活用したフォローアップ、③選定した求人に対する適格求職者の検索及びあっせんの進捗状況確認、④画像情報を含めた事業所情報の共有と活用方法の検討、⑤充足可能性基準の運用結果を踏まえた見直しを議題に加え、能動的マッチングのための具体的手法（求人・求職者の選定、マッチング、求人・求職者への働きかけ等）を継続的に実施し、マッチング機能の向上を図る。

#### カ 業務推進・改善のための体制等

毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善のための各種会議を開催する。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキル達成度の向上や接客・接遇向上を図るために、ハローワーク内の研修を実施する。

### (3) 正社員希望者に対する就職支援

#### ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

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

また、フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワーク等において、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、局においては、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

#### イ 「多元的で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用し、局において企業向けセミナーを実施し、周知・啓発を図る。

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

#### ウ 労働者派遣制度の見直し

「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律案」（平成26年9月29日国会提出）が廃案になったことを踏まえ、今後の対応を検討中となっている。

#### エ 雇用促進税制の推進

本税制は平成25年度までの3年間の時限措置であったが、平成26年度税制改正において、2年間延長された。このことから引き続き周知を行い、雇用の創出が図られるよう、法人又は個人事業主の活用・促進を図る。

また、雇用促進計画を活用して積極的に求人申込みの勧奨等を行うとともに、達成状況報告の確認を迅速に行うなど、制度の円滑な実施を図る。なお、制度利用者に対しては、雇用促進計画の提出期限や雇用者増加数の起算日、高年齢継続被保険者の取扱いなどについて注意喚起を行う必要がある。

### (4) 人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善

#### ア 雇用管理改善の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは不十分であり、事業主自身が職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進しなければならない。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不

足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金（平成 27 年度新規）・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業を推進するとともに、局及びハローワークによる啓発運動を行うなど、あらゆる機会を活用して雇用管理改善を推進する。

#### イ マッチング支援の強化

ハローワーク岐阜に設置する「福祉人材コーナー」を中心にハローワークをあげて、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。

介護分野においては、介護分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるよう介護求人事業所の詳細な情報等の提供や、求職者向けセミナー及び就職面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」として、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、求職者に対する保育士への応募意欲を喚起する求人情報等の提供、求人者のニーズを踏まえた管理選考や就職面接会等の実施について、「福祉人材コーナー」を設置しているハローワーク岐阜や、待機児童が 50 人以上存在する地方自治体を管轄するハローワークで重点的に取り組むとともに、地方自治体等と連携し、保育士確保が困難な地域における重点的マッチングや求職者に対する県等が実施する再就職セミナーや研修の情報提供等を実施する。

併せて、地方自治体や地域の関係機関を構成員とする福祉人材確保推進協議会において就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する支援を実施する。

不足している建設労働者を確保・育成するため、建設関係職種の未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底や建設分野への就職を希望しない者が同職種への就職を検討する契機となるよう建設分野の求人の状況の情報提供等を図る「建設人材確保プロジェクト」を推進する。

#### ウ 能力開発の推進

##### (ア) ものづくり分野における人材確保・育成支援対策の推進

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

##### (イ) 公共職業訓練の拡充

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

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

#### (5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

##### ア 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

「事務・権限の移譲等に関する見直し方針」（平成 25 年 12 月 20 日閣議決定）に基づき、地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。取組にあたっては、地方自治体との連携をより一層強化して業務改善に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事業管理を徹底する。

#### イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要であり、第 2 の 1 (6) イ(ア)に示すような生活保護等福祉施策との連携を強化するためには市区町村との協力関係の構築が必要である。このため、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を定期的に訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

#### ウ ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営するふるさとハローワークにおいて、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。ふるさとハローワークについては、目標値があるので、これを下回ることはないよう配慮するとともに、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

#### エ 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークにおいて、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士、社会保険労務士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

#### オ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成 27 年 4 月に施行される「生活困窮者自立支援法」の円滑な施行に向けて、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図るとともに、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実・強化を図るため岐阜福祉事務所に常設窓口を設置、さらに、ハローワークから自治体に巡回相談を実施するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

### (6) 民間を活用した就職支援等

#### ア ハローワークの求人・求職情報の開放等

ハローワークの求人情報提供ネットワークから、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し、求人情報を提供する。これにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークが全国ネットワークを生かして受理した求人情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整能力が向上するとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、「民間人材ビジネスの円滑な誘導支援」に係る取組として、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する。

#### イ 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

学卒未就職者等に対する「紹介予定派遣」を活用した正社員就職支援、育児・介護等で仕事の現場を離れていた者に対する研修等と職業紹介の一体的実施について、その取組が効果的に行えるよう、引き続きハローワークにおいても事業の周知を実施する。

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

#### ウ 雇用関係情報の積極的提供

官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」については、委託事業者を通じて引き続き、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に向けた検討が進められることから、民間の労働力需給調整機関や地方自治体等に対し積極的に参加及び求人情報の提供の働きかけを行う。

#### エ 民間等を活用した長期失業者の再就職支援の強化

長期失業者等の求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、就職支援セミナー、職業紹介や職場定着支援等の就職支援を総合的に実施する。

### (7) 失業なき労働移動の実現

#### ア 労働移動支援助成金の拡充

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

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

#### イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講により、中長期的なキャリア形成を促進するため、拡充された教育訓練給付金制度の円滑な施行に取り組む。

#### ウ 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センター岐阜事務所については、出向や移籍を希望する受け入れ企業のニーズを重視したあっせんを実施するための支援体制を強化することとしており、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、

必要な連携を図る。

## (8) 地域雇用対策の推進

### ア 雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策

#### (ア) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進する。

このため、当該事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、当該事業の実施地域に対しては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行いセミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。また、局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、事業構想提案書、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行う。

このほか、地域雇用開発支援ワーキングチーム（以下「WT」という。）の派遣に際し、局はWTと連携し、地域雇用創造協議会に対して事業の制度趣旨や事業経費等に関する指導等を行う。

また、地域雇用開発奨励金の支給要件の緩和に係る周知に努め、雇用開発促進地域及びその他雇用開発が必要な地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

#### (イ) 県による産業施策と一体となった雇用創造の支援（戦略産業雇用創造プロジェクト）

良質かつ安定的な雇用機会の創出に向けた取組を推進するため、県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトについて、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、局においても積極的に連携を行う。

#### (ウ) 民間の活力を用いた地域の創意工夫による多様な人づくりの推進

県に設けた基金により、平成 26 年度から継続して実施する地域人づくり事業について、局においても引き続き、人材育成事業やセミナーに参加した求職者への就職支援等必要な連携を行う。

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

#### (ア) 実践型雇用創造事業の対象地域の拡大

実践型雇用創造事業の対象地域が人口減少や人口流出に伴う雇用課題を抱えた地域に拡充される。局及びハローワークにおいては、新たに対象となる地域における当該事業の実施を促すとともに、事業実施地域に対して、効果的に事業が実施されるよう必要な指導・支援を行う。

#### (イ) 地域創成人材育成プロジェクト

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜職業訓練支援センター（以下「機構センター」という。）主体で産学官による地域コンソーシアム（協働作業体）が構築されるため、連携して就職可能性をより高める民間訓練カリキュラムの開発・検証等を行う。

## (9) 若者の雇用対策の推進

新卒応援ハローワーク等において、新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、わかものハローワーク等におけるフリーター等に対する正規雇用の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

#### ア 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒応援ハローワーク等において、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、就職後の定着支援等を強化するとともに、未就職卒業者や学校中退者等の学校を離れた者については、学校等の関係機関と連携を図りつつ、就職支援情報等を確実に届け、ハローワーク等での就職支援につなげる。

また、詳細な採用情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援企業」の更なる普及拡大・情報発信の強化を図る。その際、新卒者等が就職活動を進める上で参考とする、キャリアパスやそれに応じた給与等の情報も企業の自発性により公開することができるよう、必要に応じPRシートの充実を図る。加えて、若者の採用・育成に取り組み、一定の要件を満たした若者応援企業を「若者育成認定企業（仮称）」として認定する制度及び認定企業に係る助成措置等が創設された場合には、認定企業の確保、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

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

#### イ フリーターなどの正規雇用化の推進

フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点であるわかものハローワーク等において、民間活力の活用によるキャリア・コンサルティング機能を強化するとともに、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。さらに、フリーター等の現状について、学校段階からの周知・広報を行うため、周知・広報用のPR動画・資料が作成され次第、局においては、学生・生徒やフリーター等に対する周知・広報を行い、若者の安定就労の意欲喚起を図る。

#### ウ 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成27年度大学等卒業・修了予定者等から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の3月1日に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始することとなっている。そのため、就職・採用活動開始時期の変更により未就職卒業者が増加することが無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

### (10) 子育てを行っている女性等に対する雇用対策の推進

#### ア 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、地方自治体においても、就業支援専門員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、母子・父子自立支援プログラム策定事業や高等職業訓練促進給付金等事業などにより取り組んでいることから、ハローワークにおいては、こうした地方自治体の就業支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

#### イ 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズコーナー（ハローワーク岐阜・大垣・多治見・高山に設置）において、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、情報を収集し、求職者へのメール配信等により提供を行うとともに、託児付きセミナーや求職者が求人企業へ面接する際の当該求職者の子どもの一時預かり等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図り、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

### (11) 高年齢者の雇用対策の推進

#### ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施する。

なお、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、民間団体のノウハウを活用して、定年退職後の働き方を見つめ直すことができるよう高年齢者を対象としたセミナー・相談会等を開催するなど、生涯現役社会の実現に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、局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岐阜高齢・障害者雇用支援センターと連携を図り、事業主に対して、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する助成金制度を積極的に活用していく。

#### イ 高年齢者等の再就職の援助・促進

##### (ア) 募集・採用に係る年齢制限の禁止に関する取組の推進

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

##### (イ) 高年齢者等の再就職の促進

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク岐阜に設置されている高年齢者に対する相談窓口において、就労経験やニーズ等を踏まえ

た職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、高年齢者の再就職を促進するため、局が民間団体に委託して、ハローワークや事業主団体の協力の下、高年齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

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

#### ウ 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

##### (ア) シルバー人材センター事業等の推進

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、県及びシルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

##### (イ) 生涯現役社会の実現に向けた環境整備

生涯現役社会の実現のためには、高齢期を見据えた職業生活設計等が必要であり、民間団体に委託して労働者自身の「生涯現役」に対する意識を啓発するセミナー、相談援助事業等を実施する他、シルバー人材センター事業による高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

#### エ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行(再掲) 第4の1の(1)のオ参照。

#### (12) 障害者などの雇用対策の推進

##### ア 障害特性に応じた就労支援の推進等

ハローワークにおける精神障害新規求職者の急増に対応するため、精神障害者等に対し、精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリング等の求職者支援に加え、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。その際、トータルサポーターによる専門的支援に加え、地域障害者職業センター等によるジョブコーチ支援などの事業主支援を活用し、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進事業の一つである「就労支援セミナー」を医療機関と連携して積極的に実施するとともに、精神障害者個々の特性や状況に応じて、就職支援ナビゲーター等との連携、精神障害者に係る試行雇用期間を最大12か月とすることを可能とした障害者トライアル雇用事業や「障害者雇用安定奨励金」をはじめとする各種助成金を活用し、精神障害者等の雇用及び職場定着の促進を図る。

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

難治性疾患患者については、ハローワーク岐阜に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病生きがいサポートセンター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

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

また、在宅就業障害者支援団体が受注拡大等への取組や職業講習等を積極的に実施し、その活動に要した費用の一部を助成することで、当該団体の支援活動の活性化を図り、もって在宅就業障害者の就業機会の向上等を図る。

局及びハローワークでは、チャレンジ雇用の実施により、率先垂範して知的障害者・精神障害者等の雇用を進めるとともに、チャレンジ雇用を行った障害者が、円滑に一般就労への移行が図られるよう必要な支援を行う。また、公的機関への雇用率達成指導時においても、チャレンジ雇用の推進を要請する。

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

このほか、ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、ハローワークのマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

#### イ 地域就労支援力の強化による職場定着の推進

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、同センターの精神障害者等への支援強化に当たっては、地域の関係機関との連携強化を促すなど、支援ノウハウが蓄積されるよう努める。

また、障害者を雇い入れ、その障害者を支援する者を配置する事業主に対する助成制度を大幅に拡充するとともに、中途障害等により休職した労働者について雇用の継続を図るための措置を講じ雇用を継続した事業主に対する助成制度を活用することにより、障害者の職場適応・職場定着を支援する。これら助成制度については、新規要件等に関して特にリーフレット等を活用し、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

#### ウ 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者の職場定着や中途障害等により休職した労働者の雇用継続等に取り組む中小企業等への助成などを行う。

また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、事業所への達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。また、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

#### エ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、固定資産税）については、当該税制の要件を満たすこと又は当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用を更に進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、更に雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用促進を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

#### オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

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

### (13) 職業訓練を活用した就職支援

#### ア 適切な受講あっせん

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

具体的には、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、マザーズコーナー等、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設においても、的確な誘導を行う。また、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

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

#### イ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

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

#### ウ 県等との連携体制の強化

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

また、地方自治体とともに雇用対策を推進するうえで、公的職業訓練に関することについても検討し、訓練から就職までの一貫して支援できるよう連携を強化する。

#### (14) 外国人の雇用対策の推進

##### ア 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

留学生について、外国人雇用サービスセンター等と連携し、効果的かつ一体的な就職支援の取組を推進する。

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

##### イ 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

ハローワークにおいては、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、日系人等の定住外国人が多数居住する地域のハローワークを中心に、通訳及び外国人専門相談員の配置等を行う。さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労準備研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をおこなう。県においては、介護等の成長分野を中心に公共職業訓練を設定し、局は求職者支援訓練についても必要な措置を講ずる

#### (15) 雇用保険制度の安定的運営

##### ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収室と連携を図り、確実な運用を図る。

##### イ 受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、再就職手当や就業促進定着手当を十分周知の上、認定部門と職業紹介部門の連携のもと早期再就職促進を図る。

##### ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の的確な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する調査確認に万全を期する。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や局がハローワークでの調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については、局及びハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

##### エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「新たなオンライン利用に関する計画」（平成23年8月23日IT戦略本部決定）

に基づき、これまでの電子申請利用促進について、雇用保険関係では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の3手続が重点手続として位置付けられている。

これを踏まえ、雇用保険関係重点手続のオンライン利用率を平成28年度までに20%以上（高年齢者雇用継続給付金は10%）を目指す。また、平成28年度までに電子申請受付後の処理日数について原則3.2日以内（繁忙期を除く）の返戻処理を目指す。

さらに、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して電子申請の利用勧奨を行うとともに、処理体制の見直しや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。

#### オ 中長期的なキャリア形成のための支援

専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知に努め、適切な訓練選択がなされるよう訓練前キャリア・コンサルティングを実施する。

### (16) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

#### ア 公正な採用選考システムの確立

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

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

#### イ 多様な雇用管理改善対策の推進

##### (ア) 介護分野における雇用管理改善の推進

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

また、介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器（移動用リフト等）の導入支援、公益財団法人介護労働安定センター岐阜事務所が設置する「情報交換の場（プラットフォーム）」を通じて、県、介護関係団体等との連携・協力の下、求人情報の提供や先行事例の収集、合同面接会の開催などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

#### ウ 農林業への就業の支援

農林業への多様な就業希望に応えるべく、農林業関連情報の収集・提供、求人開拓、専門的職業相談等を行う。実施にあたっては、自治体・関係団体等との連携の一層の充実を図り、岐阜県農林漁業就業支援連絡協議会及び林業雇用改善等推進会議を必ず開催し、関係機関と協議しながら、協力体制を推進する。

#### エ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

#### (17) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

#### (18) ハローワークのサービス改善・向上と周知

ア ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

イ ハローワークシステムにおける適切な個人情報管理の徹底

ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的に検証を行うため、次の事項について確認する。

- ・ 所属する課・部門において、一律ではなく、担当する業務を踏まえて職員・相談員等ごとに限定的に付与されているか
- ・ 利用頻度が低い権限であって、当該権限を有する他の者の協力によって支障が生じていないにもかかわらず付与していないか

また、併せて、ハローワークシステムのアクセス記録の確認及び個人情報管理に関する研修の実施を徹底する。

### 3 職業能力開発行政の重点施策

局及びハローワークにおいては、キャリア・コンサルティングを通じた適切な訓練の受講あっせんを実施するほか、

- ① 事業主に対して、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金等の申請受付及びそれを通じた人材育成に関する助言を実施（事業主支援の一環）、
- ② 国、県、民間教育訓練機関等の関係機関と的確に役割分担し、人材育成に関するベスト・ミックスを推進することにより、地域産業界の人材ニーズに応えられるような人材育成を図る。

また、ハローワークにおいては、公共職業訓練、求職者支援訓練、ジョブ・カード等を活用したマッチングの好事例を一つでも多く作るよう努め、人材育成支援策を用いた求職者等の雇用の安定、就労の促進等を推進する。

#### (1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

局及びハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部（以下「機構岐阜支部」という。）に体系的に提供する。

岐阜県地域訓練協議会において、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、かつ、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）に対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、地域職業訓練実施計画を策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、状況に応じて県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

加えて、ポリテクセンター等のノウハウを活用し、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し行う事業を、平成 26 年度からモデル事業として実施されており、平成 27 年度は実施地域を拡充され、機構岐阜支部が主体となり実施されることから、当該モデル事業が効果的に実施されるために、地域における訓練ニーズ等を把握し、積極的な助言等を行うほか、モデル事業の訓練実施に当たっては適切な受講あつせん、就職支援に努める。また、採用時に必要なコミュニケーション能力等の社会的スキルが乏しいなど就職活動に困難性を有する学生等を対象として、その特性に配慮した新たな職業訓練を行うモデル事業についても、県及び大学等教育機関と連携し、就職活動に困難性を有する学生等に対して当該職業訓練の受講を積極的にあつせんする。

## （2）ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていくことに有効であり、ハローワーク等で職業相談等を行う者については、このようなジョブ・カードを活用する意義を認識することが重要である。

その上で、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを活用する学生や就職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、キャリアシートへの簡潔な記入方法などによる積極的なジョブ・カードの活用を図る。

また、新たなジョブ・カード制度においても、ハローワークにおいて、まとまった時間を確保して相談を行う際には、キャリア・プランニングのツールとして、積極的に、見直し後のジョブ・カードを活用するなど、普及促進を図る。

## （3）労働者・企業の職業能力開発への支援

### ア キャリア形成促進助成金

キャリア形成促進助成金について、新設・拡充される以下の①～④の助成措置の新設等を周知し、企業内の人材育成の推進を図る。

- ① 製造業等企業が地域の事業主団体等と連携し、実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練を実施する場合の助成措置を新設（ものづくり人材育成訓練（仮称）の新設）

- ② 熟練技能育成・承継コース及び若年人材育成コースの助成対象を大企業まで拡充
- ③ 若者育成認定企業（仮称）が実施する若年人材育成コースや育休中・復職後等能力アップコースにおける経費助成率の引上げ
- ④ 団体等実施型訓練に育児休業中・復職後・再就職後の能力アップに取り組む事業主団体等への助成を追加

#### イ キャリアアップ助成金（人材育成コース）

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

#### ウ 企業内人材育成推進助成金（仮称）

企業内における人材育成を促進するため、以下の取組を行った事業主等に対する助成制度が創設されるため、企業内の職業能力開発の仕組みづくりについて促進を図る。

##### （ア）個別企業助成コース

以下①～③の制度を開発・導入し、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又はキャリア・パスポート（仮称）を活用して従業員の職業能力評価を行う制度
- ② ジョブ・カード又はキャリア・パスポート（仮称）を活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度
- ③ 技能検定を従業員に受検させ合格者に対する手当等を創設する制度

##### （イ）事業主団体等助成コース

職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施した場合に、事業主団体等に対して、開発・導入及び実施に要した費用の一部を助成する。

#### エ 建設労働者緊急育成支援事業（仮称）

建設人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等について、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージとして行い、建設業界の人手不足解消を支援する事業が創設される。ハローワークにおいては事業実施主体と連携を図り、建設分野における就労促進の支援を行う。

#### （4）ニートの若者等の職業的自立支援

ニートの若者等へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、局及びハローワークは周知を行う。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、サポステに来所した者のうちハローワークにおける支援を希望する者について、支援の必要性の判断をサポステと連携して行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整えるとともに、若年無業者集中訓練プログラムの受講判断及びチャレンジ体験支援計画の策定に関与する。

さらに、局及びハローワークにおいては、学校及びサポステと連携し、学校中退者等の支援を行う。

#### (5) 障害者の職業能力開発の推進

県等が実施する障害者職業能力開発校における訓練、一般校の公共職業能力開発施設を活用した訓練及び民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職中の障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

### 4 雇用均等行政の重点施策

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

併せて、妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについて、女性労働者等の立場に配慮しつつ迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施する。

#### (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

##### ア 男女雇用機会均等法の実効性の確保

##### (ア) 男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

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

##### (イ) 性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応

性別による差別的取扱いについては、募集・採用、配置、昇進の性差別に係る指導に重点を置き、計画的な報告徴収を実施する。特に、コース等で区分した雇用管理制度については、企業に対し、「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針」の周知徹底を図るとともに、総合職における女性の採用が少ない場合は、法違反がないかの的確な報告徴収を行い、法違反の事実が認められる企業に対しては、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、間接差別については、男女雇用機会均等法に係る事案についての的確に法違反を是正指導する。

##### (ウ) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

##### (エ) 女子学生等の就職に関する均等な機会の確保

就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し男女雇用機会均等法に沿った選考ルールを徹底するとともに、募集・採用に関し法違反が認められる企業に対

しては、厳正な指導を行う。

(オ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、セクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、企業に対し、事後の適切な対応について指導を行う。

また、派遣労働者等非正規雇用労働者からの相談が多いことを踏まえ、非正規雇用労働者についてのセクシュアルハラスメント対策が確実に講じられるよう助言、指導を実施する。

(カ) 母性健康管理対策の推進

女性労働者が妊娠中及び出産後も安心して健康に働くことができるよう、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進するとともに、母性健康管理の措置を講じていない事業主に対しては的確に助言、指導等を実施する。

(キ) 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法に基づく局長による紛争解決の援助又は機会均等調停会議による調停を行い、現実的かつ迅速な解決を図る。

(ク) 男女雇用機会均等法等の周知

男女雇用機会均等法の周知については、労使をはじめ関係機関等に対し、効果的な周知活動を実施する。特に、法の浸透がまだ十分とはいえない製造業、運輸業、卸売業・小売業については事業主団体等と連携し、効果的な周知活動を実施する。パートタイム労働者、派遣労働者等近年増加している非正規雇用労働者についても、男女雇用機会均等法が適用されるものであることから、これらの労働者及び事業主に対しても法の周知徹底を図る。

さらに、紛争解決援助制度については、事例等を紹介し、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、男性労働者も含め広く周知する。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう一層の周知徹底を図るとともに、企業が自社の女性活躍に係る状況把握や課題解決のための具体的な取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう必要な助言を積極的に行う。併せて、企業における女性の活躍状況や女性の活躍推進のための取組内容の情報開示の意義・効果の周知を図るとともに、企業や就職希望者に対して女性の活躍・両立支援総合サイトの活用を促し、情報開示を勧奨する。

企業への働きかけに当たっては、ポジティブ・アクション加速化助成金や「男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドライン」及び「業種別『見える化』支援ツール活用マニュアル」等企業の取組を支援するツールについて積極的に周知する。

また、「均等・両立推進企業表彰」の実施や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等を通じて、企業がポジティブ・アクションに取り組むことを促す。

このほか、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### ア 育児・介護休業法の確実な履行

(ア) 中小企業の労働者、非正規雇用労働者を含めた育児・介護休業法の周知・徹底  
中小企業においては、育児休業制度の規定率が大企業に比べて低く、派遣労働者、パートタイム労働者の育児休業取得者割合も低い状況にある。また、第1子出産後の女性の継続就業率を雇用形態別に見ると正社員 52.9%に対し、派遣・パート 18.0%と大きな差が生じている。このため、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知・徹底を図る。労働者からの相談が多い、または、非正規雇用労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、法の確実な履行確保に努める。

### (イ) 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応

育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談件数は、引き続き高い水準で推移していることから、育児休業等を理由とした解雇その他不利益取扱い等労働者の権利等に係る事案について相談があった場合には、相談者の立場に配慮しつつ、適切に対応する。法違反が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) 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、育児・介護休業法に基づく局長による紛争解決援助又は両立支援調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

## イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

### (ア) 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業制度や、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の整備等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進するとともに、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」の実施や、女性の活躍・両立支援総合サイトを紹介することにより、効果的、効率的な情報提供を行う。さらに、パパ・ママ育休プラスや育児休業給付の支給率の引き上げ等、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか男性の育児休業の取得促進に取り組む。

### (イ) 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。その際、育休復帰支援プラン助成金について、事業主への効果的な周知を図る。

また、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金については、子どもの利用人数に基づく運営費の支給等支給要件の見直しを行ったところであり、事業主への適切な周知も含め、引き続き、制度の円滑な運営を図る。

## ウ 次世代育成支援対策の推進

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

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトを引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進する。

また、認定に関しては、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、改正後のくるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図り、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

### (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

#### ア 改正パートタイム労働法の確実な履行

##### (ア) 改正パートタイム労働法に基づく適切な指導等

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

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収の実施に努め、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

##### (イ) 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの労使間の紛争に関する相談については、相談者のニーズに応じ、改正パートタイム労働法に基づく局長による紛争解決の援助又は均衡待遇調停会議による調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

##### (ウ) 改正パートタイム労働法等の周知啓発

あらゆる機会をとらえて、改正パートタイム労働法の説明や相談に対応し、積極的な周知・啓発等を行う。

#### イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

「パート労働ポータルサイト」の活用等により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行うとともに、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行い、キャリアアップ助成金の活用を促すなど事業主のパートタイム労働者の均等・均衡待遇等への取組を促進する。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、事業主に対して情報提供を行い、導入促進に努める。

## 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 収納率の向上

平成 25 年度の労働保険料等の収納率は 97.73%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納入督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び

複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画に基づき実施する。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

ウ 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

ア 未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨等

労働保険の未手続事業を一掃するため、局及び署・ハローワークの連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

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

6 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、総合労働相談員研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施し、資質の向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当する。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、紛争の実情を踏まえたものとする。また、助言を行う際には、紛争当事者間の争点を整理し、可能な限りその争点に関連する労働契約法の条文や判例等を示した上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、被申請人への説明文書の送付や電話による送付等これまでの参加率向上策を徹底すること等により効果的な実施を図る。

(2) 関係機関・団体との連携強化

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、関係機関と共同で行う労働紛争自主解決支援セミナーの実施等により、更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

## 7 総合労働行政機関として推進する重点施策

### (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局及び署・ハローワークの連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

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情報の提供を行う。

### (2) 各分野の連携した対策の推進

#### ア 少子化対策の推進

「少子化対策大綱」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等各行政が連携して取組を進める。

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

#### イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法、改正パートタイム労働法について、雇用均等室が中心となって、局内各部及び署・ハローワークとの連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

また、現在、国会に提出している女性活躍推進法案が成立した場合には、雇用均等室が中心となり、局内各部及び署・ハローワークとの連携により積極的周知を図る。

併せて、再就業支援等の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト」及び「託児付き再就職支援セミナー」において、マザーズコーナー設置のハローワークの取組等について情報提供していることから、雇用均等室と職業安定部との連携に努める。

#### ウ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させる必要がある。このため、共同監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各行政間の緊密な連携を図り、特に、

- ① 派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、また、一定の要件を満たせば育児休業も保障されていること
  - ② 妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること
- に関しては関係法令がしっかりと遵守されるよう、雇用均等室の職員による説明機会を積極的に確保する。

#### エ 外国人労働者対策・国際協力の推進

ハローワークは、事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（平成 19 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人指針」という。）に基づき指導するとともに、年金事務所や労働基準監督署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

技能実習制度においては、平成 27 年通常国会において関連法案が提出される予定であり、法案成立後、新設される制度管理運用機関と連携し、監理団体及び実習実施機関に対する指導監督を実施する。

#### オ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、局において、県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

#### カ 職業訓練の推進

平成 24 年 5 月及び平成 26 年 10 月に発出した関係機関の連携通知等を踏まえ、局及びハローワークが求人・求職状況等を踏まえた求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、機構岐阜支部に体系的に提供する。

地域職業訓練実施計画の策定や、それに先立っての地域訓練協議会等での検討、議論においても当該職業訓練ニーズや県・市町村等の意見等の地域ニーズを十分踏まえることとする。また、状況に応じて県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

#### キ ジョブ・カード制度の推進

局は、岐阜県地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、ジョブ・カード制度の着実な推進を図る。

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

#### ク 障害者の職業能力開発の推進

求職障害者の増加、障害の重度化・多様化が進む中で、「福祉」「教育」「医療」

から「雇用」への移行を促進し、障害者の希望に応じた就職を実現するためには、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くる。

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を確保し、職業訓練を推進する必要がある。

ケ ニート等の若者の職業的自立支援  
第4の3の(4) 参照