

平成31年度

広島労働局行政運営方針

～セーフワーク (Safe Work)・チェンジワーク (Change Work) ひろしま～

厚生労働省

広島労働局

## 平成 31 年度広島労働局行政運営方針目次

### ～セーフワーク (Safe Work)・チェンジワーク (Change Work) ひろしま～

第 1	広島県の労働行政を取り巻く状況	1
1	最近の経済情勢	1
2	最近の雇用をめぐる動向	1
第 2	広島労働局行政運営の重点施策	2
1	総合労働行政機関としての政策の推進	2
2	働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	2
(1)	働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	2
(2)	長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる 職場環境の整備等	3
(3)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	6
(4)	医療従事者の働き方改革の推進	7
(5)	総合的なハラスメント対策の推進	7
(6)	個別労働関係紛争の解決の促進	7
(7)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	8
(8)	治療と仕事の両立支援	8
(9)	生産性向上の推進	8
3	人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	8
(1)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	9
(2)	人材確保支援の総合的な推進	10
(3)	地方公共団体との連携による雇用対策の推進	11
(4)	女性の活躍推進等	11
(5)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	12
(6)	障害者の活躍促進	12
(7)	高齢者の就労支援・環境整備	13
(8)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	13
(9)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	14
(10)	外国人材受入れの環境整備等	15
(11)	人材育成の強化	15
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	15
(1)	労働保険の未手続事業一層対策の推進と収納未済歳入額の縮減	15
(2)	電子申請の利用促進等	16
5	毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	16
第 3	広島労働局行政運営に当たっての基本的な対応	16

<b>1</b>	<b>地域に密着した行政の展開</b>	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>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</b>	<b>17</b>
(1)	行政文書の適正な管理	17
(2)	保有個人情報の厳正な管理	17
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	17
<b>3</b>	<b>綱紀の保持、行政サービスの向上等</b>	<b>17</b>
(1)	綱紀の保持	17
(2)	行政サービスの向上等	18

# 平成31年度広島労働局行政運営方針

～ セーフワーク (Safe Work) ・チェンジワーク (Change Work) ひろしま ～

## 第1 広島県の労働行政を取り巻く状況

### 1 最近の経済情勢

広島県の景気は、緩やかに拡大している。

需要項目別に概観すると、輸出は緩やかに増加し、設備投資は高水準となっており、個人消費も持ち直している。ただ、公共投資は横ばい圏内の動きとなっており、住宅投資は弱含んでいる。

先行きの景気は、緩やかな拡大基調を続けるものとみられる。

なお、公共投資を中心とした復旧・復興需要による景気全体の押し上げが期待される一方、米国の保護主義的な通商政策や新興国・資源国経済の動向は、下振れリスクとして注視する必要がある。

### 2 最近の雇用をめぐる動向

最近の広島県内の雇用情勢をみると、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移する傾向が続いている。

新規求人数（原数値）は前年同月を下回った月もあるが、平成22年2月から、増加傾向にある。有効求人数（同）については同年4月から同比で増加が続いている。

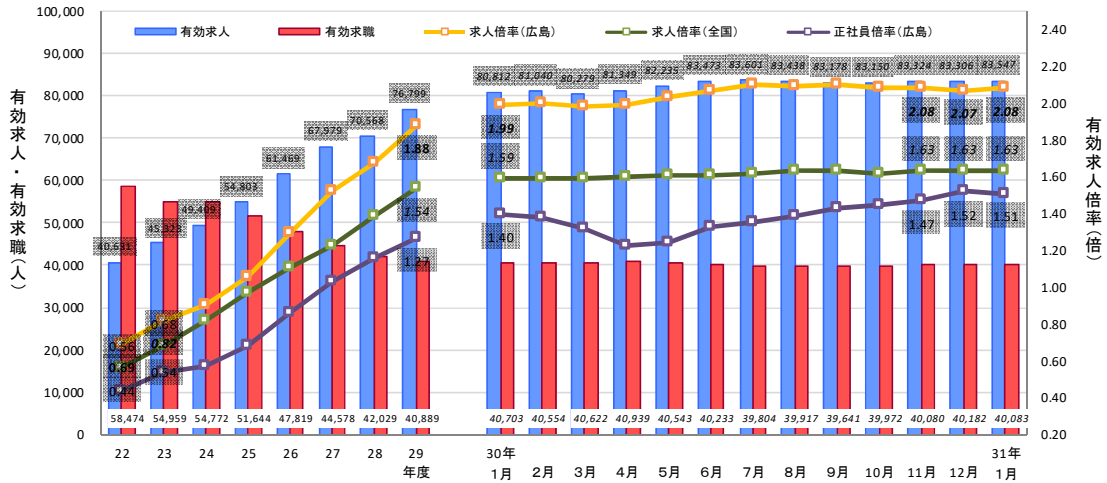
新規求職者数（同）は、平成30年3月から前年同月比で増加傾向にある。有効求職者数（同）は平成25年3月から同比で減少傾向が続いている。

このため、有効求人倍率（同）は平成22年4月から平成31年1月まで前年同月を上回る状況が続いた。季節調整後の有効求人倍率も、平成30年5月に2.03倍となった後、9か月連続して2倍台となるなど高い水準となっている。

正社員有効求人倍率（原数値）をみても、平成30年9月には1.43倍になり、以降4か月連続して過去最高値を更新した。

また、雇用保険関係の指標をみても、月末現在被保険者数が前年同月比で63か月連続して増加している。

有効求人・求職、有効求人倍率及び正社員有効求人倍率の推移



(注)イタリック(斜体)は季節調整値。なお、平成30年12月以前の季節調整値は改訂されている。

## 第2 広島労働局行政運営の重点施策

### 1 総合労働行政機関としての政策の推進

広島労働局（以下「局」という。）において、重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、各地域において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真に答えていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の施策を総合的、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必要な施策については、局長のリーダーシップの下、関係部室の連携を図り、署及び所（以下「署所」という。）と一体となって施策を進めていく。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、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（以下「局署所」という。）間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

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 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

#### (1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知をより強力に推し進めていくことが必要であることから、雇用環境・均等室、労働基準部、及び職業安定部の連携はもとより、「労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会」のメンバ

一である地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等の主要な事業主団体との協力を図り、働き方改革の必要性や働き方改革関連法等を広く周知する説明会の場を設ける等により、中小企業・小規模事業者の理解促進を図る。

併せて、「時間外労働等改善助成金」や非正規処遇改善を図るキャリアアップ助成金の積極的な周知を図り、中小事業者等の働き方改革の支援を行う。

特に、中小企業小規模事業主に対し相談・支援体制を整備することが重要であることから、働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から設置した「広島働き方改革推進支援センター」において、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

## (2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

### ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

#### (ア) 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた改正労働基準法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。

特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、36協定において定めた範囲内で時間外・休日労働をさせた場合であっても、労働契約法第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間内でできる限り近づけるように努めなければならないことなどの周知を図る。

#### (イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名公表の取組を徹底する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が36協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、「36協定で定める時間外労働および休日労働について留意すべき事項に関する指針」の周知を徹底するとともに、限度

時間を超える延長時間を定めている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、必要な指導を行う。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・監督指導を行う。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立・定着させるため、監督指導及び集団指導等により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

b 中小企業等への配慮

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない場合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、各監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援等を行う。

c 外国人労働者、技能実習生に係る労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者については、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疑わ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。

d 労働関係法令の普及等に関する取組

社会に出ていく若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知によるトラブル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（かんよう）に資するものであることから、大学生・高校生を対象とした「労働条件セミナー」等を通じて労働法制の普及に引き続き取り組む。

e 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、広島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、労使団体及び地

方自治体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知し、遵守の徹底を図るとともに、履行確保のための効果的な監督指導等を行う。特に、未満率、影響率の高い特定最低賃金について、当該産業に対する周知徹底を重点的に行う。

#### イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

##### (ア) 事業主への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の意識改革が重要である。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、定時退社やゆう活の取組、年次有給休暇の取得促進及び勤務間インターバル制度の導入促進等に取り組むよう、引き続き管内の企業に対して働きかけることにより「働き方改革」の促進を図る。

##### (イ) 年次有給休暇の取得促進と勤務間インターバル制度の導入

年次有給休暇の取得促進を図るため、10月の「年次有給休暇取得促進期間」、年末年始、ゴールデンウィーク及び連続休暇を取得しやすい夏季に取得を促進するよう、周知・広報を実施する。

また、勤務間インターバル制度は労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、長時間労働が懸念される企業等に対して導入促進を勧奨していく。

#### ウ 第13次労働災害防止計画2年目における取組

##### (ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

###### a 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

昨年、製造業の12人の死亡災害のうち「クレーン・玉掛け作業」により5人が亡くなり、死傷災害のうち「はさまれ・巻き込まれ」災害が24%を占めていることから、これらの労働災害を防止するため、機械設備の安全措置等の点検確認及び安全作業手順の徹底を図る。また、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の徹底を図る。

###### b 建設業における墜落・転落災害等の防止

昨年の建設業の死亡災害の57%、死傷災害の34%を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図るとともに、平成31年2月より施行された高所作業時におけるフルハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図る。



ｃ 外国人労働者の労働災害防止

外国人労働者については、今後も増加すると見込まれることから、外国人向けの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や、外国人にもわかる職場における「危険の見える化」等、外国人労働者の労働災害防止対策の推進を図る。

ｄ 高年齢労働者の労働災害防止

60歳以上の高年齢労働者の死傷者数が3年連続で増加していることから、労働災害を防止するための安衛則に基づく措置の遵守徹底を図ることはもとより、高年齢労働者の特性に配慮した職場環境の改善や作業内容の見直し等について、広く注意喚起を図る。

(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

メンタルヘルス対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を計画的に行い、ストレスチェックと集団分析、その結果を活用した職場環境改善を促進する。

エ 被災労働者又はそのご遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

被災労働者等の迅速な保護のため、労災請求について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を行う。

特に、過労死等事案及び石綿事案については、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法の周知及び事業主に対する支援

2020年4月1日から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催等あらゆる機関を通じて周知を図り、賃金規程の見直し等の取り組み促進を図るとともに、現行パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、非正規雇用労働者の均衡・均等待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては「働き方改革推進支援センター」において、きめ細かい相談支援を行う。

イ 改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

派遣労働者の就業場所である派遣先労働者との間の待遇に関する均等・均衡を図るため、平成32年(2020年)4月1日に施行される改正派遣法につ

いて、指導監督や各種申請・報告、セミナー等あらゆる機会を通じて派遣元事業主や派遣先事業主に対する周知を行い、不合理な待遇差解消の取組を通じて、多様で柔軟な働き方を自由に選択できるようにする。

#### (4) 医療従事者の働き方改革の推進

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のため、医療勤務環境改善支援センター(広島県)と連携し、取組を推進していく。

具体的には、労働局が主催で開催するセミナー等において、昨年度に成立した「働き方改革関連法」や医療機関が利用できる各種助成金の周知を図るとともに、医療勤務環境改善支援センターが開催する運営協議会に参加することなどにより、関係団体と連携しながら医療労務管理支援事業(アウトリーチ型)が円滑に進むよう働きかけなどを行う。

#### (5) 総合的なハラスメント対策の推進

職場における各種ハラスメント相談は増加の一途をたどっており、また、職場におけるハラスメントは複合的に生ずることも多いことから、一元的に相談に対応するとともに、企業において実効ある防止対策を推進させるため、男女雇用機会均等法に基づき、法令違反が疑われる事案を把握した場合には事業主に対して積極的に報告徴収・是正指導等を行う。

また、職場におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備についての情報提供等もあらゆる機会を捉えて積極的に行う。

#### (6) 個別労働関係紛争の解決の促進

労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの適切かつ積極的な実施を行う。あっせんについては、電話による参加勧奨等を徹底し参加率の向上を図るとともに、紛争調整委員に対し、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催し、関係機関との連携を深めるとともに、関係機関に係る情報をHPで公開する等、利用者の利便性の向上を図る。

#### (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

家内労働対策の推進として、最低工賃について、県内に広く周知広報することはもとより、特に最低工賃と関連の深い業界団体に対して重点的に周知徹底

を図る。

(8) 治療と仕事の両立支援

広島産業保健総合支援センターと連携して、「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」等の周知を行うとともに、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。

また、「広島県地域両立支援推進チーム」の活動を通して企業の取組の好事例の収集など、関係機関の連携を深め、企業における取組の促進を図る。

(9) 生産性向上の推進

中小企業における生産性向上の推進を図るためには労働力の増進につながる賃金の引き上げ及び技能の開発・向上等が不可欠である。そのため、各種助成措置を講ずることにより、魅力ある企業づくりのための支援を図っていく。

ア 最低賃金・賃金引き上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援

中小企業、小規模事業者に対し、業務改善助成金の利用促進を図るため、積極的に周知するとともに、「働き方改革推進支援センター」において行う賃金引き上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナーへの専門家の派遣についても周知し、積極的利用を促す。

イ 職業訓練及び生産性向上人材育成センターの活用促進

ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した職業訓練及び生産性向上に関する課題やニーズに対応した職業訓練の実施、基礎的 IT リテラシー習得のための職業訓練コースの開発及び実施などにより、人材育成の支援に取り組んでいるポリテクセンター内に設置された「生産性向上人材育成支援センター」の活用促進のための周知を行う。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア ハローワークにおけるマッチング機能の充実

(ア) 求職者に対する就職支援の更なる強化

真に支援が必要な求職者に対して、担当者制・予約制等を積極的に活用するなど、個々のニーズに応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導や、ハローワークを利用していない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行い、

就職件数 34,031 件（常用）以上の達成を目指す。また、正社員就職については、正社員求人への応募勧奨を積極的に行うほか、応募書類作成支援、面接会の開催等取組の推進を図る。

雇用保険受給資格者については、継続的なニーズ把握を行いつつ、認定日における全員相談等による職業相談窓口への誘導強化により、早期再就職に向けた取組の推進を図る。

加えて、早期再就職の意欲が高く、積極的に求職活動を行っている者に対する担当者制の支援や再就職手当等の活用促進、初回講習の内容充実など、給付制限中からの早期再就職に向けた支援を推進することにより、早期再就職件数 11,098 件以上の達成を目指す。

#### （イ）求人者に対する充足支援の更なる強化

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

また、マッチング精度を更に向上するため、求人部門と職業相談部門が連携した充足支援や、求人事業主との顔の見える関係づくりを念頭に、事業所訪問等により求人者ニーズを的確に把握するとともに、就職面接会（所内ミニ面接会を含む。）や企業説明会の積極的な開催等、求人充足に向けた支援を一層強化することにより、求人充足件数 35,947 件以上を目指す。

#### イ 職業能力、職業情報の見える化の推進

##### ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリアプランニング」のツールであるジョブ・カードを作成・活用することは、職業意識やキャリア形成の方向付けをしていく上で有効であることを周知し、一層の普及促進に努める。

#### ウ 雇用保険制度の安定的運用

雇用保険業務の適正な運用に努めるとともに、電子申請の利用促進を図るため、事業主に対する説明会や電子申請アドバイザーを活用した制度の普及促進の取組を推進する。

また、マイナンバーの適切な取扱いの徹底を図り、漏えい防止のため必要な安全管理措置の徹底を図る。

#### エ 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できるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。また、訓練受講に当たっては、職業選択やキャリア形成を支援するため、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に実施する。

(イ) わかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の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、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを行う。

(ウ) 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、訓練受講者の適切な状況管理を行い、訓練受講中から就職まで一貫した就職支援を行う。

あわせて、就職後の職場定着指導を積極的に取り組む。

(2) 人材確保支援の総合的な推進

ア 人材不足分野におけるマッチング支援の強化

人材不足が顕著である福祉、建設、警備及び運輸などの分野について、ハローワーク広島東及びハローワーク福山に設置する「人材確保支援コーナー」を中心に同一労働市場圏内の各ハローワークをはじめ、地方自治体、関係機関との連携を図りつつ、セミナー、施設見学会、就職面接会等マッチング促進のための取組を積極的に実施し、当該分野への就職及び求人充足の支援を行う。

また、医療分野は、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」としてナースセンターとの情報共有等による就職支援を行うほか、保育分野は、「保育士マッチング強化プロジェクト」として保育士求人の情報提供や職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会の実施などに重点的に取り組む。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主を支援する人材確保等支援助成金の活用により、建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、またその成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し、事業主自体主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進を図る。

ウ 正社員就職の促進と待遇改善

「広島県正社員転換・待遇改善実現プラン」（計画期間：平成28年度から平成

32年度までの5か年)に基づき、正社員就職の促進を図るとともに、キャリアアップ助成金やトライアル雇用助成金、公共訓練等の活用を促進しつつ、業界団体等への要請や各事業主への働きかけを通じ企業の取組を促す。

### (3) 地方公共団体との連携による雇用対策の推進

雇用対策協定を締結している広島県、広島市、福山市及び三次市並びに一体的実施に基づく協定を締結している呉市に対して、各協定に基づく雇用対策を連携して推進することをはじめ、各自治体が進める雇用対策に積極的に参画し、必要な助言、支援を行うなど緊密な連携を図り、地域における効果的な雇用対策を推進する。

また、呉市は平成30年度から3年間の「実践型地域雇用創造事業」の採択地域となっていること、福山市は平成30年度から3年間の「生涯現役促進地域連携事業」の実施地域であることから、両市が進めるこれらの事業が効果的に推進されるよう緊密な連携を図る。

### (4) 女性の活躍推進等

#### ア 女性の活躍推進等

##### (ア) 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、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

##### (イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の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、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等により取組の実効性確保を図る。

また、取組が努力義務とされている300人以下の中小企業については、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努めるとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し取組支援を図る。

##### (ウ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

###### a 女性のライフステージに対応した活躍支援

女性の活躍促進に向け、広島県と一体的に実施している「しごとプラザマザーズひろしま」及び「同ふくやま」をはじめ、マザーズコーナー（広島西条、呉及び廿日市所）において、ひとり親家庭や子育てをしながら就職を希望する女性等への就職支援の充実を図る。

具体的には、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介や種々のセミナー、求職者が希望する求人開拓を通じて早期の就職実現を目指すとともに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援や保育所等に関する情報提供等や託児付きセミナー等を実施する。

#### b 母子家庭の母等の雇用対策の推進

家庭環境に配慮した職業相談・職業紹介を実施する。8月の児童扶養手当現況届提出時に地方公共団体に所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

### (5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

#### ア 育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

性別や雇用形態を問わず、すべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法の周知徹底及び確実な履行の確保を図る。

#### イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

仕事と家庭の両立を図りやすくするための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、事業主に対し情報提供及び助言を行う。

また、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、両立支援等助成金の活用を促す。

#### ウ 次世代育成支援対策の推進

「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の活用や、地方自治体との連携により、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる推進を図る。

### (6) 障害者の活躍促進

#### ア 精神・発達障害者を支える環境づくり

企業において精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を積極的に活用

されるよう、周知啓発に努める。職場における応援者（サポーター）を養成し、障害特性への理解を深めることで、増加が著しい精神・発達障害者の受け入れや定着を促進していく。

#### イ 難病患者に対する就職支援

難病患者については、「難病患者就職サポーター」が、広島大学に設置されている「難病対策センター」への巡回相談を実施するとともに、各ハローワークの窓口において、難病患者の特性に応じた、きめ細かい就職支援を行う。

#### ウ 公的機関に対する障害者雇用への支援強化

雇用率未達成機関を中心に障害者雇用のノウハウの提供、定着に向けた相談について強化していく。障害者雇用促進法の改正がなされ、公的機関に関する取扱いが変更となった場合には、速やかに対応できるよう周知等を行う。

#### エ がん患者等への就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者について、ハローワーク広島東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、個々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を行う。

### (7) 高齢者の就労支援・環境整備

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、高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置未実施企業に対して的確な助言・指導を実施するとともに、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用し、高齢者の就職支援及び継続雇用延長に向けた環境整備を図る。求職者については、ハローワーク広島、呉、福山、可部、広島東、廿日市に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者スキルアップ・就職促進事業等を活用しつつ、未経験職種への応募など、選択肢を広げ、再就職を促進する。また、地域における就業機会の確保に向けた取組を実施し、「生涯現役促進地域連携事業」について、特に未実施の地域や地方自治体への事業紹介・応募勧奨に努める。シルバー人材センター連合会との連携では、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。

### (8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

#### ア 若者の活躍促進

(ア)「若者雇用促進法」による総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実



「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者募集企業が職場情報を提供する仕組み、②一定の労働関係法令違反があった求人者からの求人不受理、③若者の雇用管理の状況が優良な中小企業の認定制度（ユースエール認定制度）について、事業主をはじめ関係者に対する周知を図り、取組を促進する。

#### (イ) 新規学卒者・既卒者（3年以内）等に対する就職支援の推進

新規学卒者のすべてが正社員就職に向け、学校等と連携を強化することで就職活動が困難な学生や多様なニーズを持つ学生を早期に把握し、新卒応援ハローワーク等へ適切に誘導する。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、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望に応じた求人確保や人手不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

さらに、新規学卒者及び既卒者（3年以内）を対象に、広島新卒応援ハローワーク等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行うことで就職の促進を図る。

また、求人者に対する充足支援を強化するため、ミニ面接会や企業説明会等創意工夫した「求人者との出会いの場」の確保への取組を推進する。

#### (ウ) フリーター等の正規雇用化の推進

長期的にフリーターとなっている者等を重点に「広島わかものハローワーク」及び「わかもの支援窓口」における担当者制による支援、セミナー等の開催、キャリアアップ助成金、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等により正規雇用の促進を図り、就職後の安易な早期離職の防止や職場定着に係る支援を行う。

さらに、広島県との連携の下、「ひろしましごと館」におけるワンストップ・サービスによる若年者への就職支援を推進するほか、若年失業者やフリーター等を対象に、「若年者地域連携事業」による就職ガイダンス等の就職支援策を推進し、早期離職防止と職場定着を図る。

#### (エ) 就職氷河期世代に対する就労支援

若年無業者及び就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者への就職支援を充実させるため、「地域若者サポートステーション」において、広島県等と協働し、よりきめ細かな支援を行う。また地方自治体を実施する生活困窮者自立支援と地域若者サポートステーション事業の就職支援を一体的に実施するモデル事業に取り組む。

(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

生活保護受給者、生活困窮者等の就労支援に当たっては、市町村などとの連携を一層強化し、担当者制による職業相談や職場定着の推進などにより就労による自立を促進していく。

(10) 外国人材受入れの環境整備等

外国人材の受け入れについては、新たな在留資格「特定技能」の創設等を踏まえ、外国人材に対する適正な雇用管理の確保を図るため、外国人雇用管理指針に基づき、事業所訪問による雇用管理改善のための助言・援助及び外国人雇用状況届出制度の適切な運用を図る。定住外国人等に対する就職支援として、通訳等を活用した職業相談や雇用管理に関する相談支援のほか、「外国人就労・定着支援研修」の円滑な実施のため、関係市との協力など必要な業務を行う。

また、外国人留学生等に対する就職支援については、就職面接会（所内ミニ面接会を含む）の積極的な開催のほか広島県留學生活躍支援センターと連携する等、県内企業等への就職促進を図る。

さらに、技能実習制度の適正な実施に向けて、地域の関係機関との連携確保に取り組む。

(11) 人材育成の強化

ア 公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」及びロゴマークを活用し積極的な広報に取り組むとともに、広島県や関係機関と連携の上、「ハロートレーニングアンバサダー」（AKB48 チーム8）を活用した周知広報に努め、公的職業訓練のさらなる活用促進を図る。

イ 地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（企業や市町を含む。）を的確に把握し、基礎的 IT リテラシーを習得する職業訓練コースの設定を含め、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を広島県等と連携して策定する。

#### 4 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

行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において「労働保険の未手続事業の解消」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。このことは、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組むこととする。

#### ア 未手続事業一掃対策

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き指導を行う。

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

#### イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、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、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

#### (2) 電子申請の利用促進等

規制改革推進会議において、行政手続コストの削減を目標として行政手続の電子化等を進めることが閣議決定されたことを受け、労働保険関係手続における電子申請の利用促進を行っていく。

年度更新等の機会を捉え、事業主や社会保険労務士等に利用勧奨を行うとともに、受付状況を必ず毎日2回以上確認することで処理の迅速化を図る。

### 5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、公表された「工程表」に沿って着実に実施する。

## 第3 広島労働局行政運営に当たっての基本的な対応

### 1 地域に密着した行政の展開

「働き方改革関連法」に基づく各種関係法令の改正による同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得義務、勤務間インターバル制度の導入等の対応強化を図っていくため、広島県、「労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会」のメンバーである地方自治体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等の主要な事業主団体及び連携協定締結金融機関との協力を得て、改正法の内容を県内企業に広く周知、浸透させていく。

また、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報について共有し活用に努める。

加えて、関係行政機関及び関係団体等との連携を図りつつ、各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析し、その上で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。

特に、女性の人材育成など活躍しやすい環境整備、子育て・介護等と仕事の両立等について、各行政が連携して取組を進める。

そのため、広島県内における「女性の活躍促進」を一体的・効果的に推進するために組織された「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」を通じて、経済団体・労働団体・行政機関・金融機関・教育機関などの関係機関が一丸となって、「女性の活躍促進」に対し、企業の円滑な取組の促進や県内の機運の醸成に取り組む。

## 2 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

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」による新たなルールの遵守を徹底するとともに、「電子決裁移行加速化方針」に基づき、電子決裁への移行を推進する。

### (2) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づき、各所属において職員研修や会議等を活用し、すべての職員に対する日常的な意識啓発・注意喚起を行い、重大な個人情報を取り扱っている意識の醸成を行うとともに、管理者による定期的な点検や保有個人情報の取扱いに係る基本動作の徹底励行により、適正かつ厳正な管理を徹底する。

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

### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

「情報公開事務処理の手引き」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

## 3 網紀の保持、行政サービスの向上等

### (1) 網紀の保持

労働行政の円滑な運営には、労使をはじめ国民の信頼を得ることが不可欠である。広島労働局全職員は、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、当局の「広島労働局法令遵守要綱」を遵守し、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、倫理研修の実施や各種会議における法令遵守の周知徹底、コンプライアンスカードの配付など、継続的な取組による倫理意識の醸成に努める。

また、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とともに、公務員倫理、法令遵守及び再就職規制等に関する研修をあらゆる機会を活用して計画的に全ての職員に実施する。

## (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、親切で、分かり易く、迅速な対応、公平かつ公正な納得性の高い対応、さらには、丁寧な窓口対応に努め、更なる行政サービスの改善・向上を図る。

また、災害発生時における、機動的かつ的確な行政サービスの提供について、「災害発生時対応カード」の配付等を通じて、防災業務継続計画に基づく非常時優先業務の周知徹底を図り、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生時における行政サービスの維持対策を講ずる。