

行政運営方針

令和3年度

高知労働局

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進.....	1
第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保.....	2
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	2
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	2
3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進.....	3
(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	3
(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支 援.....	3
(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県の実組等を支援.....	4
(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等への支援.....	4
(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	4
(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実.....	4
(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携.....	4
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援.....	5
(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担 当者支援.....	5
(2) 求職者支援訓練による再就職支援.....	5
(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	5
(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成等.....	5
(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進.....	5
(6) 新規学卒者等への就職支援.....	6
(7) フリーターへの就職支援.....	6
(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	6
5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....	7
(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援.....	7
(2) 人材不足分野のマッチング.....	7
6 高齢者の就労・社会参加の促進.....	8
(1) 70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企 業への支援.....	8
(2) 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.....	8
(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援.....	8
(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保.....	9
7 女性活躍・男性の育児休業取得の推進.....	9
(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等.....	9

(2) 子育て等により離職した女性の再就職の支援	10
(3) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	10
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	10
② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備	11
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	11
④ 次世代育成支援対策の推進	11
8 外国人に対する支援	12
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	12
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	12
(3) 外国人求職者等に対する就職支援	12
9 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	13
(1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、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	13
(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	13
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	13
(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援	14
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等	14
10 障害者の就労促進	14
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	14
(2) 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	15
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進	15
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進	15
第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進	15
1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備	15
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進	16
(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	16
2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりと労災補償等	16
(1) 職場における感染防止対策等の推進	17
(2) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施	17
(3) 働き方改革の実現に向けた取組について	18
① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	18

② 長時間労働の是正に向けた監督指導等	18
③ 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善	18
④ 勤務間インターバル制度の導入促進	19
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	19
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	19
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	19
(4) 労働条件の確保・改善対策	20
① 法定労働条件の確保等	20
② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	20
③ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	21
④ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	21
(5) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	22
① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	22
② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	23
③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	24
④ 放射線障害防止対策の徹底	24
(6) 迅速かつ公正な労災保険の給付	24
① 過労死等事案に係る的確な労災認定	24
② 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	24
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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	24
(1) 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	25
(2) 最低賃金制度の適切な運営	25
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	25
(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	26
① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	26
② 無期転換ルールの円滑な運用	26
③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援	26
4 総合的なハラスメント対策の推進	26
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施	26
(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援	27
(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等	27
(4) カスタマーハラスメント対策の推進	27
5 治療と仕事の両立支援	27
(1) ガイドライン等の周知啓発	27
(2) 高知県地域両立支援推進チームの運営	28

(3) トライアングル型サポート体制の推進	28
-----------------------------	----

第1 労働行政を取り巻く情勢

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題であり、本県においても急速に進んでいる少子高齢化・生産年齢人口の減少のなかで、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。特に高齢化が顕著な本県においては、この必要性は高い。このため様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていくことが重要である。

こうした社会情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

高知労働局（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第3以降に具体的に述べるが、局が高知県内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応えていくためには、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、人材開発）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必要な施策については、高知労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を局内で共有し、局の内外と調整を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）と一体となって施策を進めていく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、局及び全ての監督署に設置している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室、監督署及びハローワーク（以下「署所」という。）へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、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、署所間及び関係機関等で共有し、調整のうえ共催とするなど、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。

なお、ウィズコロナ時代においても効果的に行政施策を推進していくために、労働基準法に基づく36協定や就業規則の届出、労働安全衛生法に基づく労働者死傷病報告、雇用保険法に基づく雇用保険被保険者の資格取得や資格喪失に関する届け出、ハローワークへの求人申し込み、労働者派遣事業および職業紹介事業の許可の申請など、電子申請の活用、郵送による届け出等について、一層の周知・啓発を進めていく。

また、説明会等についても感染拡大防止の観点からオンラインを活用した開催を進めていく。

第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。

〈取組〉

局内に設置した「特別労働相談窓口」において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

また、雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

さらに、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、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ていき、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

ものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

3 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・都道府県による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

〈取組〉

(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

高知県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部（以下「高障求機構高知支部」という。）と連携し、公共職業能力開発施設や各種学校等の民間教育訓練施設等において、地域ニーズを踏まえた職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進する。

(2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

(3) 業種・職種を超えた転換を伴う再就職等を促進する都道府県取組等の支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となっていく良質で安定的な雇用機会の確保を行う高知県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等への支援

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行う。

また、ウィズコロナ時代における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を超えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。

(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(7) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

高知県との「高知県雇用対策協定」に基づき、それぞれの強みを発揮し相互に連携して雇用施策を効果的・一体的に実施するとともに、新たな課題にも対応できるよう事業計画の内容の充実を図る。

また、市町村に対してもこれまでの協力関係を踏まえ、雇用対策協定の締結につなげる。

このほか、一体的実施施設として、高知県との「ジョブセンターほんまち」を、高知市と「高知市福祉事務所就労支援窓口」を連携して運営する。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

〈課題〉

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

〈取組〉

- (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

- (2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した雇用保険を受給することができない非正規労働者等の再就職を促進するために、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を高障求機構高知支部との連携により推進する。

- (3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークにおいては、管内自治体と連携し、生活保護受給者、生活困窮者、児童扶養手当受給者等を対象とし、就職支援に取り組む生活保護受給者等就労自立促進事業により就労支援を実施する。

また、平成 26 年 2 月に設置した高知市との一体的実施事業「高知市福祉事務所就労支援窓口」の積極的な活用のほか、生活困窮者等自立相談支援事業を実施する各関係機関との連携を図るなど、対象者の課題に応じたきめ細かな職業相談を実施することで、就労による自立、就労支援を促進する。

- (4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成等

平成 28 年度に創設された「特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）」を活用し、生活困窮者・生活保護受給者等の就職促進を図るとともに、就職後の定着支援等就労支援を継続的に実施する。

- (5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 0-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的な

マッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。

また、職務経験、免許・資格、訓練歴等の職業能力を「見える化」し、応募書類やキャリアパスに活用するための職業能力証明のツールとして、ジョブ・カードの活用促進を図る。

さらに、令和 3 年 4 月 1 日から常時雇用する労働者 301 人以上の企業において義務化される正規雇用労働者の中途採用比率の公表について広く周知を行う。

(6) 新規学卒者等への就職支援

地方自治体と連携し、事業主団体を通じた傘下企業への高卒求人の早期提出と若手人材の確保、定着のための雇用環境整備について要請を行うとともに、面談会を積極的に開催することにより、未内定者の応募機会の拡大を図る。

さらに、新卒及び卒業後概ね 3 年以内の者を対象に、担当者制による個別支援や求人開拓等きめ細かな支援を行う。

また、高知県の新規高卒者（平成 29 年 3 月卒）の就職後 3 年目までの離職率は 47.4%と全国平均 39.3%に比べ高い割合にあることから、在学中の早い段階から働く意義や職業についての理解を深め、職業観の形成を促進するため、キャリア探索プログラム（職業講話）を積極的に実施するとともに、高知県や高知県教育委員会と連携した就職後の企業訪問や電話による定着状況の確認や定着支援を行う。

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35 歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、就職支援ナビゲーター等の担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

(8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働力人口の中長期的な減少が見込まれるなど人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や「高知働き方改革推進支援センター」（仮称）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、人事評価制度、賃金制度の整備や、介護労働者の身体的負担軽減に

資する介護福祉機器の導入等に対し、人材確保等支援助成金の活用など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行い、人材確保、職場定着の促進を図る。

5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護分野(※)における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援(職業相談・職業紹介、セミナー、就職面接会、事業所見学会等)、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(連携については、介護分野での「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」、医療分野での「ナースセンター・ハローワーク連携事業」、保育分野での「保育士マッチング強化プロジェクト」等で実施)。

また、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設等を実施する(令和3年度末までの時限措置)。

(※) 介護分野には、障害福祉分野も含む。

(2) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク高知の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

さらに、各分野の関係機関で構成する「高知県人材確保対策推進協議会(医療・福祉分野)」を開催し、相互の施策の情報共有、連携事項を協議する。

局では、介護現場の雇用環境の改善に取り組む「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」を実施する。

6 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

高知県では全国に先駆け、少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、令和3年4月1日から施行された70歳までの高年齢者就業確保措置を講じることを事業主の努力義務とする改正された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）の円滑な施行に向けて取組を進めることが重要である。

加えて、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が必要である。

また、県内で発生した休業4日以上労働災害に占める高年齢労働者の割合は、平成23年の21.4%から令和元年には、27.8%と増加傾向にあり、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の整備も必要である。

〈取組〉

- (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、関係機関と連携し改正法の周知・広報に取り組み、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。また、高障求機構高知支部と連携し、高年齢者雇用アドバイザー制度や65歳超雇用推進プランナー等による、高年齢者雇用に関する助成金制度の活用について周知を行い、65歳を超える継続雇用や定年引上げ等の雇用確保措置の推進を図る。

- (2) 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、現在、ハローワーク高知、ハローワーク四万十に設置している「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を強化するとともに、高年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企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」におけるマッチング機能を強化する。

- (3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢

労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。

(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズ・ポストコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、平成30年度から実施してきた「生涯現役促進地域連携事業」に替わり、令和3年度からは、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業 地域協働コース」が新設され、引き続き高知県生涯現役促進地域連携協議会が実施団体となったため、引き続き支援に取り組む。同じく新設された「生涯現役促進地域連携事業地域推進コース」の実施についても、県内各市町村へ広報周知に取り組む。

7 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている(ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定)改正された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「改正女性活躍推進法」という。)について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日から改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大される。

令和3年度は改正法の適用拡大の施行を控えた最終年度であることから、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出

が行われるよう、把握している未提出事業所の情報を活用し、計画的な働きかけを行うとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進等により、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、企業に対し、行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するための「女性活躍推進企業データベース」への登録を促すとともに、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」認定に向けた取組を促す。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の改正が予定されているので、その周知広報を行い、活用を図る。併せて、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成 9 年労働省告示第 105 条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

(2) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

マザーズコーナー（子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口）等において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

さらに、高知県、高知市等を構成員とした「高知子育て女性の就職支援協議会」を開催し、各種情報の共有を図り、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、関係機関との連携の下で、子育て中の女性等に対する支援を実施する。

(3) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和 3 年 1 月 1 日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児休業、介護休業等育児又は家

族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い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。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得を促進するため、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の周知を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）（以下「次世代法」という。）に基づく一般 事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

また、不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められていることから、次世代法に基づく行動計画策定指針（以下「行動指針」という。）が改正され、令和 3 年 4 月 1 日から適用されることとなった。このため、改正された行動指針の周知にあたり、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等を併せて周知する。

また、今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件を拡充し、不妊治療のために利用できる特別休暇制

度を導入した場合も助成の対象とするとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースを新設し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

8 外国人に対する支援

〈課題〉

高知県内においても近年増加している外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者の雇用状況を的確に把握し、適正な雇用管理の確保を図るため、事業主に対し外国人の雇用状況届出制度について、引き続き、届出制度の周知徹底及び履行確保に努める。

また、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・指導等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

その他、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者向け相談ダイヤル、労働条件ほっとライン、他局に設置されている外国人労働者相談コーナー等を活用し、外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人求職者等に対する就職支援

ハローワーク相談窓口において「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」や多言語音声翻訳機器等の活用や、高知県の設置する「高知県外国人生活相談センター」等関係機関と連携し、多国籍化が進む外国人求職者に対し相談業務の円滑化や就職支援に取り組む。

また、増加傾向にある外国人留学生等に対し、ハローワーク高知の学卒部門

を中心にきめ細かな支援を実施する。

9 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、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、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している方がいる。そのため、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、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。また、取組にあたっては、こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって進める必要がある。

〈取組〉

- (1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、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

ハローワーク高知「就職氷河期世代専門窓口」で専門担当者によるチームを結成し、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえた個別の支援計画に基づき、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、就職後の定着支援などを計画的、かつ総合的に実施する。

- (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した短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、国が業界団体等に委任し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の「短期資格等習得コース」についての周知、訓練生の募集、就職支援などを積極的に推進する。

また、受講中は職業訓練受講給付金の対象となることもあわせて積極的に周知する。

- (3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等において特定求職者

雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）について、事業主・対象労働者に対し周知広報を行い、正社員就職の推進を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、トライアル雇用助成金を活用することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、必要に応じオンラインによる相談支援を実施する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策や「こうち就職氷河期世代活躍支援プラン」の支援策について、SNS 広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

10 障害者の就労促進

〈課題〉

令和3年3月1日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民間わす障害者の雇用促進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必要がある。

〈取組〉

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、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。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の

影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

(2) 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、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに配置されている専門の担当者を中心に多様な障害特性に対応した就職支援を行う。

また、精神障害者雇用トータルサポーター、発達障害者雇用トータルサポーターによる障害特性に応じたカウンセリング、就職準備プログラム等の業務に加え、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催により、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。

難治性疾患患者については、難病患者就職サポーターによる病状に応じたきめ細かな個別支援の実施及びこうち難病相談支援センター等関係機関との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。そのほか、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）について、事業主への周知を行い、更なる活用促進を図る。

(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・

兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、令和2年9月に、①「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）が改訂、②副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化、③複数就業者のセーフティネットの整備に係る改正がされた労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が施行されたところである。労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

〈取組〉

(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、高知働き方改革推進支援センター（仮称）によるテレワーク相談センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

(2) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、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、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりと労災補償等

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要が

ある。

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第 13 次労働災害防止計画の目標（2017 年と比較して、2022 年までに、死亡災害を 15%以上減少、死傷災害を 5 %以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むとともに、特に高齢化が進む当県においては、高年齢労働者の事業場内一般健康診断の有所見率が全国平均より 5 %以上高いことから、事業場内の健康管理及び健康保持増進のための取組を促進する必要がある。働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加していることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

〈取組〉

(1) 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

(2) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和 2 年 4 月 28 日基補発 0428 第 1 号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

(3) 働き方改革の実現に向けた取組について

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、局が委託して実施する「高知働き方改革推進支援センター」（仮称）によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成 31 年 4 月 1 日から順次施行された改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

② 長時間労働の是正に向けた監督指導等

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、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられ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する監督指導を引き続き実施する。

また、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（平成 26 年法律第 100 号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成 30 年 7 月 24 日付基発 0724 第 1 号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

③ 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するとともに労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。

また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行う。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT 業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11 月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係機関と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、その通報の趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会として、高知県働き方改革推進会議を設置して

おり、引き続き高知県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、高知県内の政労使の代表者の協力を得ながら、取組を進めていく。

(4) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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ガイドライン」の周知を徹底し、監督指導においては、同ガイドラインに基づく労働時間管理が適正行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

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用する。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施する等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・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。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係違反法令が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、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、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

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、障害者である労働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。

③ 「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、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

④ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に

向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害防止に関する5か年計画として、平成30年度を初年度とする第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて以下の取組を行う。

ア 重篤度の高い災害が発生している建設業、製造業及び林業に対する労働災害防止対策

建設業については、労働災害の約3割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き、より安全な足場の設置など安衛則に基づく措置の順守徹底を図るとともに、墜落制止用器具の着用と使用の徹底を図る。

製造業については、「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止を重点に、災害が発生させた機械を使用する事業者に対して同種災害の再発防止対策の指導を行うとともに、機械設備の本質安全化の促進を図る。

林業については、令和元年8月より施行された伐木等作業に係る改正安衛則等について周知を行うとともに、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る対策など必要な安全対策の促進を図る。

イ 労働災害の減少を目指した対策の推進

転倒災害について、労働災害防止団体等と連携して、「STOP！転倒災害プロジェクト」を効果的に展開する。

腰痛災害について、社会福祉施設や陸上貨物運送事業等の腰痛災害が発生している業種を中心に、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防のための安全衛生教育の確実な実施を図る。

熱中症の予防について、屋外や高温多湿な屋内作業場におけるWBGT値の測定と、その結果に基づく必要な措置（休憩の確保、水分・塩分の補給、空調服の着用等）が取られるよう周知する。

小売業等の労働災害が増加している第三次産業について、「安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」（仮称）の展開により、自主的な安

全衛生活動の活性化・定着を図る。

この他、非正規雇用労働者、派遣労働者、外国人労働者（技能実習生を含む。）など雇用形態等の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断等の適正な実施を図る。

② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

ア 産業医・産業保健機能の強化

労働時間の状況把握や面接指導の対象労働者の要件等について、集団指導など様々な機会を通じて周知するとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

産業医の未選任事業場に対しての指導等を強化するとともに、産業医の選任義務のない労働者数 50 人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。

改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、高知産業保健総合支援センター（以下「高知産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修等について周知する。

イ メンタルヘルス対策の取組及びストレスチェック制度の適切な実施

労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づくメンタルヘルス対策の取組について、高知産保センターと連携し周知指導等を行う。

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、労働者数 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行うとともに、ストレスチェックの結果の集団分析及びこれを利用した職場環境改善の取組について、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

ウ 高年齢労働者の健康の保持増進

高齢化が進む本県においては、高知産保センター等と連携し、高年齢労働者への事業場内の健康管理及び健康保持増進のための取組を支援する。

③ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口、実践的な指導・援助等の周知を行う。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和3年4月1日に施行された改正石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底をする等の施策の充実を図る。

④ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に施行された改正電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底する。

(6) 迅速かつ公正な労災保険の給付

① 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

② 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きが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を依頼するなどの周知の徹底を図る。

3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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

〈課題〉

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7

月 17 日閣議決定)においても、より早期に全国加重平均 1000 円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）が令和 3 年 4 月 1 日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 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り、新設・拡充される業務改善助成金について幅広く周知を行い、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、局が委託して実施する「高知働き方改革推進支援センター」（仮称）によるワンストップ相談窓口において、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援と同様に、きめ細やかな支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、高知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は、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知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業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行う。

また、「高知働き方改革推進支援センター」（仮称）によるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等、きめ細やかな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

4 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、改正労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施

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におけるハラスメントの撲滅に向けて、12 月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業

主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施する。

また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化され、令和3年度は改正法の適用拡大の施行を控えた最終年度であり、同法の周知徹底が必要であることから、説明会等により周知啓発を図る。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントを含むあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、局及び全ての監督署に設置している総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

5 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

〈取組〉

(1) ガイドライン等の周知啓発

高知産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

(2) 高知県地域両立支援推進チームの運営

局に設置する「高知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（高知県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、高知産保センター）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。

(3) トライアングル型サポート体制の推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、高知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理解の普及を図るとともに、高知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。

また、高知産保センターにおいては、労働者、企業、医療機関等への相談対応やガイドライン及びマニュアルについての説明など、治療と仕事の両立支援に係る取組等を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

なお、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。