

行政運営方針

令和2年度

高知労働局

令和2年度 高知労働局行政運営方針

第1 総合労働行政機関としての施策の推進	1
第2 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応	1
第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	2
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	2
(1) 長時間労働の是正	3
(2) 労働条件の確保・改善対策	5
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	7
2 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	10
(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	10
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	10
(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	11
3 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	11
(1) 家内労働対策の推進	11
(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	11
4 総合的なハラスメント対策の推進	12
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	12
(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	12
5 治療と仕事の両立支援	13
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	13
(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	13
第4 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	14
1 高齢者の就労・社会参加の促進	14
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	14
(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	14
(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	14
(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	15
2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	15
(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	15
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	15
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	16
(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	16

(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報.....	16
(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について.....	17
3 若者に対する就職支援.....	17
(1) 新卒者等への正社員就職の支援.....	17
(2) フリーター等への正社員就職の支援.....	17
(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進.....	18
4 女性活躍の推進	18
(1) 女性の活躍推進等.....	19
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	19
5 障害者の就労促進.....	21
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化.....	21
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	22
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化.....	22
6 外国人材受入れの環境整備	22
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保.....	22
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化.....	23
(3) ハローワーク等における就職支援の実施	23
(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	23
7 生活保護受給者等の就労支援.....	23
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援.....	24
(2) 刑務所出所者等の就労支援.....	24
8 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成.....	24
(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	24
9 人材確保対策の総合的な推進等.....	25
(1) 人材確保支援の充実.....	26
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	26
(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進.....	27
(4) 成長企業等への転職支援.....	27
(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進.....	27
(6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実	27
第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	28
1 計画的・効率的な行政運営.....	28
(1) 計画的な行政運営.....	28
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	28
2 地域に密着した行政の展開.....	28

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	28
(2) 地方公共団体との連携.....	29
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	29
(4) 積極的な広報の実施.....	29
3 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	30
(1) 行政文書の適正な管理.....	30
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	30
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	30
(1) 綱紀の保持	30
(2) 行政サービスの向上等.....	30

第1 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。）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こたえていくためには、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（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室（以下「雇均室」という。）が中心となって厚生労働省（以下「本省」という。）からの指示内容等を局内に共有し、局内外の調整を図り、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」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、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、署所へ滞りなく取り次ぐ。

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。）間及び関係機関等で共有し、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。

第2 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

昨年度確認され、感染が拡大している新型コロナウイルス感染症に対応するため、局、署、所における「三密」を避けるための方策等を実施し、来所（署）者及び職員の健康に係る安全・安心に配慮しながら、継続的に以下の取組を推進していく。

労働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、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持され、県民生活の安定が保たれるよう、特例措置を大幅に拡大しているところであるが、その周知及び迅速な支給に努める。

さらに、小学校等が臨時休業した場合等に小学校休業等対応助成金及び小学校休業等対応支援金について、周知と活用促進に努める。

感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した働き方改革推進支援助成金の利

用促進に努める。

これらに加え、労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底、労働保険料等の納付猶予措置の適切な運用等について、きめ細かな対応に努める。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

併せて、求職者、雇用保険被保険者等に対し、関係機関による生活支援・小口融資の相談窓口・支援策の情報提供を実施する。また、事業主等に対しては、各ハローワーク窓口において各助成金の申請方法の説明等、きめ細かな個別相談対応に努めるとともに、経営相談、資金繰り等に対しては、関係機関窓口の案内等情報提供を行う。

さらに、新型コロナウイルス感染症による社会情勢の変化、経済的影響に対しては、雇用対策の推進など、県・市町村とも連携しながら、迅速かつ柔軟な対応に努める。

第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、最低賃金・賃金引上げ、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、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。また、ICTの導入を支援するなどして、医療・介護・福祉分野等の生産性向上の推進を図る。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

管内で非常に高い割合を占める中小企業・小規模事業者等（以下「中小企業等」という。）が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮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、県内企業の取組事例を収集し紹介するなど、中小企業等に寄り添ったきめ細やかな相談・支援を推進することが重要である。

また、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することが重要で

ある。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、改正労働時間等設定改善法に基づき長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、建設業、製造業、林業を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高齢労働者の増加や、転倒災害、腰痛、熱中症の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、「働き方改革関連法案」に盛り込まれ、昨年4月に施行された産業医・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について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

また、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のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿則に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

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

中小企業等の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

中小企業等が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断基指標に基づく取組提案及び「高知県内企業の『働き方改革』取組事例集」による企業の好事例を紹介する等、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。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業等が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、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の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金に

より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。トラック運送事業については、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い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

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。

③ 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は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 改正労働基準法を始めとした法令のきめ細やかな周知等及び県内企業の取組事例の紹介

引き続き、局署において各種セミナーを開催するとともに、各署に編成している「労働時間相談・支援班」が事業場を個別に訪問するなどにより、中小企業等を中心に改正労働基準法を始めとした法令の周知を図る。

これら周知活動に当たっては、法令の説明のみにとどまらず、県内企業の取組事例の紹介や、活用可能な支援制度や助成金の案内を行うなど、きめ細やかな相談・支援に努める。

なお、当局が作成し配布している「高知県内企業の『働き方改革』取組事例集」については、企業側からのリクエストにも応える等引き続き内容を充実させるとともに、その周知を図る。

⑤ 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）に基づき定められた過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」を始めとした取組を通じて、過労死等防止対策の趣旨について広く啓発等を行う。

⑥ 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」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないように、社会全体の機運の醸成を図る。

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）等違反が疑われる場合には、その通報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。

⑦ 年次有給休暇の周知及び取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について各種セミナー等を通じて周知徹底を図るとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導や職場意識の改善に取り組む中小事業主に対する助成制度等の活用を推奨するなどにより、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑧ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会及び「地方版政労使会議」としての「高知県働き方改革推進会議」を地域の政労使の代表者の協力を得て開催し、中小企業等の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域における若者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高める。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 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の確立を図らせ、これを定着させることが重要であることから、引き続き、監督指導等を通じて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。

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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、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。

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、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。

③ 特定の労働分野におけ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、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

④ 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、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。

⑤ 「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、「労災かくし」の疑いのある事案の把握に努めるとともに、これを把握した場合には必要な調査を実施し、「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。

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び事業場の置かれている状況に応じた丁寧な指導

局においては、署の行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るために必要な対策を講じるとともに、署においては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、事業場の置かれている状況に応じ、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丁寧かつ具体的にア

ドバイスする。特に、中小企業等の事業場への監督指導に当たっては、中小企業等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。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(3) 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

局では、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遵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。

フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援を引き続き行う。

また、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、災害を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。

さらに、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、改訂した「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推進を図る。

イ 労働災害の減少を目指した対策の推進

死傷災害の中で最も多い転倒災害について、引き続き、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。

また、腰痛災害については、発生率が高い社会福祉施設や陸上貨物運送事業等を中心に、「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。

さらに、熱中症の予防については、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。

このほか、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が均しく適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

② 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

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を図る。

③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年法律第111号）」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

④ 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

また、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。

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、高知産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携し周知指導等を行う。

また、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、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活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 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえた指導の実施

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場等に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。

さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用して、パワーハラスメント対策の取組についても指導を行う。

エ 高齢者の医療の確保に関する法律

高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が全国的に多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正が予定されていることから、当該改正規則の周知徹底を図る。

なお、特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日より施行される予定であるので、同改正省令についても併せて周知等を行う。

⑥ 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（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署管理者においては、具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

また、同事案の調査及び認定に当たっては、対象事業場に対する監督指導の実施状況も踏まえつつ適切に対応する。

2 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

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

(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、特に中小企業等の生産性向上が不可欠であることから、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、賃金引上げ支援を強化する。

また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、地方公共団体が展開する産業施策（事業戦略・経営戦略）との連携、各地域の商工団体・業界団体・商店街組織等との関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業等に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対してセミナーの開催、報告徴収時のヒアリングや働き方・休み方改善コンサルタントの活用により法制度の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、企業のニーズを踏まえたセミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

③ 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、「働き方改革推進支援センター」とも連携して説明会を実施する等事業主

に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 無期転換ルールの円滑な運用

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

② 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

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及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

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）において、「実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」ともされ、副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

さらに、家内労働については、最低工賃の実効性を確保するため、「第 13 次最低工賃新設・改正計画」により、計画的な最低工賃の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る必要がある。

(1) 家内労働対策の推進

「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に従い、本省からの指示事項も踏まえ、計画的に最低工賃の改正、周知徹底等を行うとともに、法違反に対しては厳正に指導を行う。

また、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行うとともに、家内労働者の安全衛生や労災保険特別加入制度について周知徹底等を行う。

(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

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

4 総合的なハラスメント対策の推進

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とともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「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（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年4月1日までは努力義務。）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。

（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、各法に基づくハラスメントの防止措置の履行確保を徹底するとともに、各種機会を通じて資料を提供する等、ハラスメント関係法令の周知徹底を図り、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。

併せて、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

（2）労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等の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、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収等・是正指導を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、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等により、連携強化を図る。

5 治療と仕事の両立支援

平成 29 年 3 月に決定された実行計画に基づき、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ことにより、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な就業上の措置が行われる必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援について、産保センターと連携して、様々な機会を捉え、「治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び「企業と医療機関の連携のためのマニュアル」の周知を行うとともに、助成金制度の利用勧奨を行う。

② 高知県地域両立支援推進チームの運営

平成 29 年 9 月 1 日に設立した「高知県地域両立支援推進チーム」の活動等を通して、地域の関係者と連携し、関係施策と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構築

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適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、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ため、その周知、利用勧奨を行う。

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、がん診療連携拠点病院である「国立大学法人高知大学医学部附属病院」「高知県・高知市病院企業団立高知医療センター」「高知県立幡多けんみん病院」との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援を積極的に実施する。

第4 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を図る。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するとともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

1 高齢者の就労・社会参加の促進

少子高齢化が急速に進展する中、引き続き、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや、66歳以上の継続雇用延長に向けた支援策の充実、高齢者の再就職支援の充実、高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む必要がある。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、現在設置されているハローワーク高知に加えて、新たにハローワーク四万十に「生涯現役支援窓口」を設置し、就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、長期失業等の就労が困難な高齢求職者に対しては支援チームによるきめ細かな就労支援を実施する。特に、65歳を超えても働きたいという希望を持つ高齢者が増加してきていることから、「生涯現役支援窓口」を活用し、職場見学の実施や求人確保の強化など65歳以上求職者の再就職支援の充実・強化を図る。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

70歳までの就業機会確保について、高齢法の改正案が提出されたところであり、法改正後は関係機関との連携を図りつつ、周知・広報に取り組む。特に(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部との連携においては、高齢者雇用に関するアドバイスを行う高齢者雇用アドバイザー制度や、高齢者雇用に関する助成金制度の活用について、事業主に対して積極的に周知を行い、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促進を図る。

(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金、中途採用等支援助

成金(中途採用拡大コース)等の助成金制度の周知及び積極的な活用促進により、中高年齢者の再就職の促進を図る。

(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携する「生涯現役促進地域連携事業」について、平成30年度から高知県生涯現役促進地域連携協議会が実施しており、引き続き県内の各市町村へも当該事業実施についての周知に取り組む。

シルバー人材センターについては、関係機関と連携し、臨時的かつ短期的就業又は軽易な就業を希望する高齢者の受け皿として、就業機会の確保・提供を図る。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

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者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題や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、同世代の活躍の場を更に広げられるよう取り組む。

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

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・状況に対応するため、ハローワーク高知に就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者による個別支援、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、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

局所は、就職氷河期世代の方向け「短期資格等習得コース事業」の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等へ実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。

また、当該事業を受託した業界団体等からの求めに応じて、当該事業に

おける職場体験等の実施に関するノウハウの提供や受入先となる事業所の開拓に協力する。

さらに、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努めるとともに、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）を、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるよう拡充された「就職氷河期世代安定雇用実現コース」について、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正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する。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大し、新設したハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築し、支援を実施する。

さらに、サポステの専門知見を積極的に活用し、「入口」での福祉施策とのワンストップ型・アウトリーチ型（出張相談）の組み合わせにより支援対象者を把握し、働きかけ、支援する体制を整える。また、「出口」でのハローワークの就職支援・訓練プログラム、企業との連携強化を図り、就職・正社員化等の職業的自立につながる働き方の実現を推進する。

(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報

高知県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部と連携し、求職者及び潜在的な訓練希望者等に対して、積極的な職業能力開発等を促進し正社員就職を推進するため、高知県内の職業訓練情報等を網羅した「離職者・在職者のためのハロートレーニングガイド」を作成・配付し周知広報を実施する。

(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、令和2年度に関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

3 若者に対する就職支援

新卒者等については、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

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

また、若者の数そのものが減少している中でも、高知県内の若年無業者の数は2,900人程度となっており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）」に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

関係機関と連携し、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の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。

また、全学歴の新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制による個別支援や求人開拓等きめ細かな支援を行うとともに関係機関と連携した就職後の定着支援を行う。

さらに、高知県の新規高卒者（平成28年3月卒）の就職後3年目までの離職率は45.1%と全国平均39.2%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。

高知県や高知県教育委員会が実施する「担い手・志事業」への協力を行う。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用等により、フリーター等の正規雇

用化に向けた一層の取組の推進を図る。

若者に対する幅広い就職支援メニューをワンストップで提供するために、高知県が設置している「ジョブカフェこうち」と併設しているハローワーク高知若者相談コーナーが連携して、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組む。

また、高知県が四万十市に設置している「ジョブカフェこうち・幡多サテライト」とハローワーク四万十が連携し、幡多地域における若者の就職支援を推進する。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

サポステについて、局は、各所とサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、適切な指導・管理に努める。

各所においては、県下の各サポステとの連携を密にし、就労意欲・就職スキルが十分身についたと考えられる支援対象者に対し、職業相談・職業紹介等職業的自立支援を行う。

一方、就労意欲・就職スキルが十分でないと考えられるニート等の若者に対しては、地域若者サポートステーション事業を周知のうえ、必要に応じ、サポステへの誘導を行う。

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

4 女性活躍の推進

平成 27 年の国勢調査によると、高知県の女性の年齢階級別労働力率は 25 歳前後から 50 歳前後まで約 80% でほぼ一直線で推移する台形型曲線を示している。女性の雇用者数は 119, 420 人で雇用者全体の約半数 (50. 7%) であるが、女性における正社員比率は 53. 5% (男性同 81. 4%)、管理的職業従事者 (雇用者のみ) に占める女性の割合は 11. 9% と男女間での格差が見られる。

このような状況において、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、改正された女性活躍推進法について、企業に対し資料を提供する等により、あらゆる機会を通じて周知徹底を図る。また、男女問わず全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、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

① 女性の活躍推進

改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、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、周知徹底を図る。令和2年4月1日以降新たに行動計画を策定する常用労働者数301人以上の企業について、数値目標の設定方法が変更され、令和2年6月1日より情報公表についても同様に変更されるため、これらについて企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上300人以下の企業について、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、局における周知や、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すこと等により、取組の促進を図る。併せて、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表、活用も積極的に促す。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

また、行動計画策定等の義務企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに、同法に基づく報告徴収の実施により、法に基づく取り組みの実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について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103号）に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し、法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。特に、妊娠・出産、産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱いについて、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。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズコーナー等において、子育て中の女性等対象に担当者制による

きめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

ア 女性のライフステージに対応した活躍促進

マザーズコーナー等において、子ども連れで来所しやすい環境を整備し、保育関連サービス情報等の提供を行うとともに、個々の求職者に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた求人の確保や求人者への求人要件の緩和要請を行う等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、訓練受講に当たっては、託児サービスを積極的に周知し活用促進を図る。

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。

イ 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等を活用し早期就職の促進を図る。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

労働者がキャリアを失わずに、育児や介護ができることを推進することを目的に、中小企業に対する制度内容の定着及び履行の確保を図るため、事業主に対し計画的な報告徴収を実施する。

また、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（令和3年1月1日より施行）内容を含め、育児・介護休業法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、労働者・企業双方に対して周知を図る。

さらに、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。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制

度の周知を行う。また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、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。

④ 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、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、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（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 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 条）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。

くるみん認定及びプラチナくるみんの認知度を高めるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。併せて、「高知県雇用対策協定」に基づき、高知県の「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」と当局の「くるみん認定」の周知を協力して実施することにより、子育てサポート企業（次世代認定マーク「くるみん」取得企業）の増加を図る。

5 障害者の就労促進

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第 36 号）」により、公的機関においては民間に率先する姿勢で障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

（１）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、国の出先機関向けのセミナー等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、新たに配置される職場適応支援者を活用しての支援体制の強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

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

法定雇用率未達成企業に対しては、事業所訪問による経営トップへの働きかけのみならず、事業主向けセミナーや各種会議等の機会を捉え積極的な指導を実施し、実雇用率及び達成企業割合の向上を図る。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者については、各所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労支援を推進する。

特に精神障害者に対しては、精神障害者雇用トータルサポーターを活用した、障害特性に応じたカウンセリング等の業務に加え、障害者が自分の障害特性を事業主等に伝えることにより、採用や定着の促進に寄与する「就労パスポート」が普及するよう周知を行う。

また、精神障害者雇用トータルサポーターによる「しごとサポーター養成講座」を開催し積極的な参加勧奨に取り組むなど、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。

6 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法（昭和26年法律第319号）が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

高知県において増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、また外国人労働者の雇用状況を的確に把握するため、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、事業主への周知啓発、雇用管理改善のための助言・指導等の徹底、関係行政機関との連携による不法就労防止に係る指導・啓発を行う。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇均室及び総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇均室に設置し、多言語対応力を強化する。

(3) ハローワーク等における就職支援の実施

各所相談窓口において「多言語コンタクトセンター」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。

(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

外国人技能実習制度について、労働関係法令の適用及び労働条件の確保・改善のため、関係機関と連携して管理団体及び実習実施事業所への助言指導等を行うことにより、適正な運営を図る。

7 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、各関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じたきめ細かな支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

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ついては、各所窓口、また高知市との一体的実施事業により平成26年2月に設置した「高知市福祉事務所就労支援窓口」の積極的な活用、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。

また、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。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月閣議決定）を踏まえ、刑務所出所者等就労支援事業について、各所において、刑務所・保護観察所等関係機関との連携を強化する。具体的には、就職支援ナビゲーターによる刑務所への巡回相談、就労支援や、協力雇用主の拡大、求人確保等、保護観察対象者等に対し積極的なチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援に取り組む。

8 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプランを設計することは重要である。

また、企業等の人的投資が先進国の中でも少ない状況に鑑み、技能を尊重する機運の情勢が必要である。

(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部に設置されている「生産性向上人材育成支援センター」と連携し、事業主及び事業主団体に対して、人材育成を前提とする能力開発訓練期間中の賃金や経費を助成する人材開発支援助成金等について周知、活用を図り、事業主による計画的な職業訓練等を支援する。

また、新たに新設される労働者のキャリアプラン設計や企業内の取組みを支援するキャリア形成サポートセンター（仮称、旧ジョブ・カードセン

ター)と連携し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を図る。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、「生産性向上人材育成支援センター」による、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練の活用促進のため、局及び所において効果的周知に努める。

③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング(公的職業訓練)において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する「長期高度人材育成コース」について、就職氷河期世代を念頭に、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主に対して人材開発支援助成金の周知・広報に努める。

その他、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、活用促進の効果的周知に努める。

9 人材確保対策の総合的な推進等

福祉・建設・警備・運輸分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め(雇用管理改善)、そこに人を誘導する(マッチング機能強化)とともに、個々の能力を高める(能力開発)等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫を活かした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

(1) 人材確保支援の充実

① 人材不足分野における人材確保に向けた支援の強化

ハローワーク高知に設置した「人材確保コーナー」において、人材不足分野（福祉・建設・警備・運輸分野）でのマッチング支援を強化するため、求職者に対する就職支援サービス（きめ細かな職業相談・職業紹介、セミナー、就職面接会、事業所見学会等）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。

また、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」等により関係機関との連携による支援を行う。

さらに、各分野の関係機関で構成員する「高知県人材確保対策推進協議会（福祉分野）・（建設・警備・運輸分野）」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、介護職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。

② 人材不足分野における公的職業訓練の拡充

事業者・求職者のニーズ把握調査を実施して、地域訓練協議会ワーキングチーム会議において分析結果の情報共有を図り、地域ニーズを踏まえた、新たな訓練コースの開発や設定、改善に取り組む。特に、介護、保育、建設等の人材不足分野をはじめ、長期高度人材育成及び第4次産業革命に対応した基礎的ITリテラシー習得について、地方公共団体や業界団体等と連携し訓練コース設定促進に努める。

さらに、介護・看護分野等における専門実践教育訓練（教育訓練給付金制度）の広報周知を行い、人材育成、正社員雇用への就職促進に取り組む。

(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれる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「働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

また、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。

(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

高知県における産業振興施策「高知県産業振興計画」と一体となって実施する「地域活性化雇用創造プロジェクト（令和2年度～4年度）」について、令和2年度もマッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など積極的に連携を行う。

また、雇用機会が不足している地域において事業所の魅力向上や、人材育成、就職促進等に取り組む地域雇用活性化推進事業について、令和元年度より高知市が実施しており、令和2年度も引き続き事業が効果的に実施されるよう、高知市雇用創出促進協議会を訪問し実施状況を確認するなど助言・指導に取り組み、総合的な支援を行う。

その他、高知県、高知県移住促進・人材確保センター、産業雇用安定センター高知事務所、各地方自治体等関係機関と連携し、地方へのU・Iターン希望者、学卒者等へ各種セミナー、面接会等の開催案内や、採用をしようとする事業主への支援制度の周知や利用を促すなど、就職支援に関する情報の提供等を行い、地域の中小企業等の人材確保を図る。

(4) 成長企業等への転職支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主への周知広報に取り組む。

(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職業能力の「見える化」の観点から、生涯を通じたキャリア・プランニングや職業能力証明のツールとして活用するなどジョブ・カードの作成支援、普及促進を図る。

事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードの応募書類として活用できることについて周知を行う。

また、ジョブ・カード制度を活用した助成金の利用を計画する企業に対してキャリア形成サポートセンター等、関係機関と連携し制度の普及を図る。

(6) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

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

「高知県雇用対策協定」について、地域の新たな課題にも対応できるよう、

高知県と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

また、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。

第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、各地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、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とから、局署所において行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、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。

2 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

地方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、局においては、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、併せて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・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、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。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を県内において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、高知県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、高知県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

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、求人情報の提供や委託事業の適正な運営のための指導・援助等、国と地方公共団体が、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。

特に、高知県とは「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。

このほか、一体的実施施設として、高知県と「ジョブセンターはりまや」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。

(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た地方労働行政を展開するためには、労使団体の要望を適切に把握し、これを業務運営に的確に反映するとともに、労使団体に対して積極的に施策等を説明し、協力依頼等の働きかけを適時行っていくことが必要である。このため、労働局長をはじめとする局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部との日常的な意見交換を通じて、労使団体との連携を図る。

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、「高知地方労働審議会」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。

さらに、労使団体に対し、「高知県働き方改革推進会議」を通じて、県内の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であることから、適切な時期・手段により、必要に応じ関係団体等との連携を図りつつ、報道機関が報道したくなるようなイベントの開催や積極的な取材依頼等の広報活動を推進する。

報道発表資料は、インパクトのある見出し、グラフ・図などを利用したビ

ジュアラル化に努め、わかりやすさに創意工夫を凝らしたものとする。

また、労働局長による定期的な記者発表を実施するなど、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向及び主要な統計資料等をマスコミ関係者に適時適切に提供することにより、効果的な広報活動に努める。

さらに、ホームページ等を活用し、労働行政に対する県民の理解を深めるよう努める。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

「公文書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」等に基づく適切な行政文書の管理を徹底する。

(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」等に基づき、局署所で保有している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、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した秘匿性の高い情報であ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・注意喚起を行う。

特に、マイナンバー（個人番号）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、より厳正な管理を徹底する。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等を図るため、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、高知労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

また、公務員倫理や法令遵守等に関する研修について、あらゆる機会を活用して、計画的に、非常勤職員を含む職員全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。

また、高知県における喫緊の課題である南海地震の発生に備え、避難誘導体制に基づき、来庁者の安全確保を図る。また、地震発生後の業務継続体制の維持を図る。

さらに、高知労働局防災業務・業務継続に関する実施要領に基づき、安否確認サービスの利用を含む緊急時災害対応訓練（４月）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、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。