

# 行政運営方針

平成31年度

高知労働局



平成31年度 高知労働局行政運営方針

第1	労働行政を取り巻く情勢と課題	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	雇用における情勢と課題	1
	(1) 最近の雇用情勢について	1
	(2) 若者の活躍推進について	2
	(3) 障害者・高齢者等の活躍推進について	2
	(4) 職業訓練の活用による就職支援について	3
	(5) 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について	3
	(6) 非正規雇用労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善について	3
3	職場環境に関する情勢と課題	4
	(1) 働き方改革の実現について	4
	(2) 女性の活躍促進について	5
	(3) 労働相談等の状況と課題について	5
	(4) 労働災害と労働者の健康をめぐる状況について	6
	(5) 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備について	6
	(6) 労災補償制度の状況と課題について	6
	(7) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進について	7
第2	高知労働局の重点対策	7
1	働き方改革の推進	7
	(1) 長時間労働の是正に向けた対策	7
	(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	8
	(3) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善	10
2	ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化 (公共職業安定所のマッチング機能の強化)	10
	(1) 雇用施策に関する数値目標	10
	(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進	12
	(3) 個々の求職者の状況に応じた就職支援	12
	(4) きめ細かい配慮が必要な求職者に対する就職支援の積極的推進	12
3	総合的な雇用対策の推進	13
	(1) 若者の雇用対策の推進	13
	(2) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	14
	(3) 障害者雇用対策の推進	15
	(4) 高年齢者の雇用対策の推進	17
	(5) 人材開発関係業務の推進	18
	(6) 人材不足分野における人材確保・育成支援の推進	20
	(7) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	21

(8) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	22
4 働く人の安全・安心の確保	23
(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	23
(2) 労働条件の確保・改善対策	23
(3) 最低賃金制度の適切な運営	25
(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進	26
(5) 労災補償対策の推進	30
(6) 安心して働くことができる環境整備の推進	30
(7) 重層的なセーフティネットの構築	31
(8) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	31
(9) 治療と仕事の両立支援対策の推進	32
(10) 育児・介護と仕事の両立支援対策の推進	33
(11) 雇用の分野における男女機会均等及び待遇の確保対策の推進	34
(12) 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	35
(13) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保	35
(14) 個別労働関係紛争解決の促進	35
(15) 労働保険適用徴収業務の重点施策	36
(16) 雇用保険制度の安定的運営	37
第3 労働行政を展開するに当たっての基本方針	37
1 計画的・効率的な行政運営	38
(1) 計画的な行政運営	38
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	38
(3) 行政事務の情報化への対応	38
(4) 行政事務のコスト縮減	38
2 地域に密着した行政の展開	38
(1) 地域の実情の的確な把握	38
(2) 労使団体等関係団体との連携	38
(3) 広報戦略の強化	39
3 行政文書の適正な管理	39
4 保有個人情報の厳正な管理	39
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	40
(1) 綱紀の保持	40
(2) 行政サービスの向上	40

## 第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

### 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、2008(平成20)年の1億2,808万人をピークとして人口減少局面に入っており、2015(平成27)年には1億2,709万人となっている。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口(平成29年1月推計)」によると、我が国の人口は今後も減少し続け、2053(平成65)年には、9,924万人と1億人を割り込むと推計されている。また、生産年齢人口(15～64歳)割合は、1992(平成4)年の69.8%をピークに減少を続け、2015(平成27)年には、60.8%となっているが、2065年には51.4%になると推計されている。一方、高齢化率(65歳以上人口割合)は、2015(平成27)年には26.6%で4人に1人を上回る状態から、2036年には、33.3%で3人に1人となり、2065年には38.4%になると推計されている。このように、我が国の高齢化は急速に進行しており、人口急減・超高齢化に直面している。

一方、高知県全体の人口は、高知県の発表によると、昭和31年の883,000人をピークに減少を始め、45年に一旦は下げ止まり、増加に転じたものの、61年に再び減少に転じ、平成31年1月1日現在では704,546人で、生産年齢人口割合は54.0%、高齢化率は34.8%となっている。

また、死亡数が出生数を上回る自然減は、平成25年5,026人、26年5,162人、27年4,835人、28年5,238人、29年5,556人、転出者が転入者を上回る社会減は、25年1,953人、26年2,194人、27年2,014人、28年2,131人、29年1,886人となっており、自然減と社会減を合わせて、毎年約7,000人が減少する状況となっている。

#### (2) 最近の経済情勢

全国の景気は、内閣府「月例経済報告」(平成31年2月21日)によると、『景気は、緩やかに回復している。』とされ、先行きについては「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、通商問題の動向が世界経済に与える影響や、中国経済の先行き、海外経済の動向と政策に関する不確実性、金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」とされている。

一方、日本銀行高知支店発表の高知県金融経済概況(平成31年2月8日)によると、『高知県の景気は、回復している』とし、先行きについては、「企業・家計の両部門において、所得から支出への前向きの循環が続くもとで、回復が続くと考えられる。もっとも、①海外経済を起点とした県外需要の動向、②人手不足の影響、③これらを踏まえた企業、家計の中長期的な成長期待等の影響について、注視していく必要がある。」としている。

### 2 雇用における情勢と課題

#### (1) 最近の雇用情勢について

県内の有効求人倍率は、高知県の効果的な産業振興計画の実施、緩やかな景気回復、企業努力により、有効求職者の減少幅を上回る有効求人数が増加し、平成27年11月に初の1倍台となる1.02倍を記録、平成30年10月には1.32倍になり過去最高を記録した。

一方、正社員の有効求人倍率は平成29年12月には過去最高の0.81倍となったが、全国平均は平成30年12月で1.23倍となっている。また、有効求人に占める正社員求人の比率は平成30年12

月で38.8%と、全国平均44.4%に比べ低い水準となっており、正社員と非正規社員（パート）とのミスマッチ及び職種（とりわけ正社員）について求人側と求職者との間のミスマッチの解消が課題となっている。

## （2）若者の活躍推進について

平成31年3月新規高等学校卒業予定者の求人数については、前年度を上回り、就職内定率についても高い水準となっている。

平成27年10月より施行された「青少年の雇用の促進等に関する法律（以下「若者雇用促進法」という。）の「ユースエール企業認定制度」や「青少年雇用情報の提供制度」等の施策の実施により、企業魅力発信、新卒者等の若者の適職選択をスムーズに行うための環境整備が必要である。

また、フリーター等に対しても個別支援の徹底や若者向け支援施策の積極的活用等、正規雇用の実現に向けた就職支援を強化することにより、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、引き続き強力な支援を行う必要がある。さらに、高知県の新規高卒者（平成27年3月卒）の就職後3年目の離職率は43.4%と全国平均39.3%に比べ高い割合にあることから、働く意義や職業についての理解を深めるため、在学中からの職業意識啓発や企業の協力を得ながら職場定着のための支援を強化する必要がある。

## （3）障害者・高齢者の活躍推進について

### ア 障害者の就労促進（誇りと生きがいを持って働ける社会の実現）

平成30年4月1日に法定雇用率が0.2ポイント引き上げられたことから、多くの企業で法定雇用率が未達成となっており、障害者の雇用が0人となっている企業が未達成企業の多数を占めていることから、引き続き、これらの企業への一層の指導及び支援が必要となっている。

一方、公的機関における障害者の実雇用率は、算定すべき障害者等の数値の誤りが県機関及び一部の市町村機関で発見されたこともあり、県機関が2.01%、高知県教育委員会が2.09%、市町村機関が2.30%と各機関で法定雇用率が未達成となっている。国の機関を含む未達成機関については早期の法定雇用率達成に向けて強力な指導及び支援を行っていく必要がある。

また、新規求職申込件数及び就職件数に占める精神障害者及び発達障害者等の割合は引き続き増加していることから、職場定着も視野に入れた障害の特性に応じたきめ細かな支援を充実していく必要がある。

### イ 高齢者の活躍促進（生涯現役社会の構築）

少子高齢化が急速に進展する中、高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。）の構築に向けた取組が必要である。高知県の推計人口（平成31年1月1日現在）による年齢5歳区分では、65～69歳の人口が59,348人と最も多く、次いで70～74歳の人口が55,497人と多くなっており、これを踏まえて、企業への支援策の充実、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んでいく必要がある。

平成30年6月1日現在の「高齢者の雇用状況」集計結果によると、65歳までの高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、99.8%と、対前年度比0.1ポイント増加、希望者全員が65歳以上まで働ける制度を定めている企業については73.5%となり、対前年比1.6ポイント増加、66歳以上働ける制度のある企業は25.6%となっている。

また、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業のうち 33.5%は、継続雇用制度の対象者を限定する基準がある「経過措置適用企業」となっているため、働く人々が高齢期に安心して生活できるようになるためには、希望者全員が 65 歳まで働ける制度の導入を誘導することが必要である。

#### (4) 職業訓練の活用による就職支援について

公的職業訓練の平成 30 年度の実施状況は、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者は、831 人、就職率が 89.7%（施設内）、85.8%（委託）となっている。（受講者数は平成 30 年 12 月末時点、就職率は平成 30 年 9 月末（委託は平成 30 年 8 月末）までに終了した訓練コースの修了 3 ヶ月後の実績）。求職者支援制度における職業訓練の受講者は 181 人、就職率は 86.4%、雇用保険適用就職率 64.4%（受講者数は平成 30 年 12 月末時点、就職率は平成 30 年 8 月末までに終了したコース）で、求職者の減少が続く中、特に求職者支援訓練における定員充足率は 45.0%（昨年同時期 47.6%）と低迷しており、設定されたコースに係る定員充足向上に向け、引き続きより一層求人、求職者のニーズ把握による訓練コースの設定が必要となっている。

また、公的職業訓練の修了 3 ヶ月後における就職率は公共職業訓練、求職者支援訓練ともに高い就職率を維持しているが、更なる就職率向上、正社員就職を目指した取組みが必要である。

求職者の減少が続く中、幅広く県民に周知広報を行い、公的職業訓練を一体的に推進するため高知県等との連携を図り、就職のために職業能力の向上が必要な者に対して、地域のニーズに即した訓練機会を確保する必要がある。

さらに、ハローワークにおいては、訓練機関との連携も含めジョブ・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行うことによる適切な受講あっせん訓練修了者に対して、就職率の向上は基より正規雇用を目指したきめ細かな就職支援、併せて就職後の定着支援を行う必要がある。

#### (5) 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について

生活保護受給者等就労自立促進事業の平成 30 年 12 月末現在の実績は、支援対象者数 539 人（目標 820 人）、就職者数 415 人（目標 550 人）、就職率 77.0%で、就職率は目標を上回り、就職者数も目標達成が見込まれるが、支援対象者数は目標を下回るものと思われる。生活保護受給者等の生活困窮者を対象として、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」では、平成 30 年度は就職支援ナビゲーター（一体支援分）3 名が常駐し対応している。平成 30 年 12 月末現在の実績は、支援対象者 181 人（目標 330 人）、就職者数 152 人（目標 222 人）、就職率 84.0%（目標 67.3%）となっている。就職率は目標を上回るものの、支援対象者数、就職者数は目標を下回ることが見込まれる。高知市からの支援対象者の送り出しと、連携体制の構築が課題となっている。

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、早期支援の徹底、求職活動状況の共有化、能力開発等支援プログラムの充実など就労支援を強化し、自立相談支援事業を実施する関係機関との連携を図る必要がある。

#### (6) 非正規雇用労働者の雇用の安定及び人材の育成・処遇の改善について

有期、短時間、派遣などいわゆる非正規雇用で働く労働者は、正規雇用の労働者と比較し不安定

雇用、低賃金、能力開発の機会が乏しい等の課題がある。については、非正規雇用労働者から正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等企業内でのキャリアアップを図ろうとする事業主等へ、各種助成金の活用促進の強化を図る必要がある。

さらに、「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。

併せて、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。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための「同一労働同一賃金」制度について規定した「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」及び「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」の周知を広く図る必要がある。

### 3 職場環境に関する情勢と課題

#### (1) 働き方改革の実現について

少子高齢化が進行している我が国においては、若者、女性、高齢者などのあらゆる層で就労を希望する方が就労できるようにしていく必要があり、これまでの長時間労働を前提にした働き方ではなく、個人が、それぞれのライフスタイルや希望に応じて、社会での活躍の場を見出せるような働き方を実現していくことが必要である。

高知県における一般労働者の年間総実労働時間は、全国平均より短い状況にある。しかしながら、月間出勤日数は全国平均よりも多い状況であり、休日日数、有給休暇の取得日数が少ないことが推測される。

一部においては、時間外・休日労働時間が月 100 時間を超えるような長時間労働の実態も認められること、また、「日本再興戦略 2016」において、生産性の高い働き方の実現や、多様な働き手の参画に向けた働き過ぎ防止について取組を強力に推進することとされており、長時間労働対策は喫緊かつ重要な課題である。

加えて、高知県は、全国に先行して急速に少子・高齢化、人口減少社会が進んでおり、これに歯止めを掛けるためには定住・定着者の増加と少子化対策が必要であるが、そのためにも、長時間労働や転勤を一律に求める従来の雇用管理を見直し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入など、効率的な働き方を進める「働き方改革」により、誰もが安全・安心に働ける職場環境を実現し、正社員として働ける安定した雇用（良質な正社員雇用）を確保・創出することが重要となっている。

そのため、過重労働による健康障害防止のための重点的な監督指導を行うとともに、平成 27 年 1 月に設置した「高知労働局働き方改革推進本部」による企業経営者への働きかけや、「高知県働き方改革推進会議」を軸として、中小企業における取組みが円滑に進むよう地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に引き続き取り組む必要がある。

また、平成 30 年 4 月に設置した「働き方改革推進支援センター」を総合窓口とし、各機関と連携



した支援を行う。

## (2) 女性の活躍促進について

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。

さらに、平成 30 年 4 月から 12 月末現在における、育児・介護休業法に関する相談件数 650 件のうち、育児休業に関する相談が 143 件、男女雇用機会均等法に関する相談件数 44 件のうちセクシュアルハラスメントに関する相談が 13 件 (30%)、妊娠・出産等の不利益取扱いに関する相談が 8 件 (18%) を占めており、セクシュアルハラスメントがなく、キャリアを失うことなく離職の必要がない職場環境が求められている。

女性の活躍促進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられていることから、労働者が性別により差別されることなく、その能力を發揮し、継続就業できるよう男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の履行確保を図り、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業取得等を理由とした解雇・退職勧奨などの不利益取扱いに対し、厳正に対処することが必要である。

特に、男女が共に仕事と子育てなどを両立できる環境を整備し、子育てサポート企業を増やすため、併せて、個別企業に対する直接的なポジティブ・アクションの取組及び情報開示促進の働きかけを行うと共に、周知啓発を効果的に行う必要がある。

## (3) 労働相談等の状況と課題について

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、助言・指導の申出やあっせんの申請が多く寄せられている。

平成 30 年度(平成 31 年 1 月末現在)における総合労働相談件数は 2, 905 件であり、前年同期比で 13. 4%の減少であった。また、総合労働相談件数のうち、個別労働関係紛争の相談件数は 1, 073 件(前年同期比 3. 1%減少)となっている。個別労働関係紛争の相談内容を見ると、「いじめ・嫌がらせ」が 307 件で 8 年連続最多となり、全体に占める割合も 23. 7%と最も高くなっている。

助言・指導の申出件数は 55 件で、前年同期よりも 19 件増加した。申出内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が 18 件で全体の 3 割超となっている他、「雇止め」「解雇」「自己都合退職」など、依然として労働契約の終了に関わる紛争を中心に相談が寄せられている。

あっせん申請受理件数は 17 件で、前年同期より 3 件減少した。申請内容としては「いじめ・嫌がらせ」「雇止め」が最多で 4 件、次いで「懲戒処分」「退職勧奨」が 2 件などであった。

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の問題がある申告・相談が多数寄せられている。また、監督指導の結果、県内の事業場において、賃金不払残業等の労働基準法違反など、法定労働条件の履行確保上の問題が認められることから、引き続き基本的な労働条件の枠組みの確立を図る必要がある。

また、いじめ・嫌がらせが紛争の上位を占める状況が続いていることや、平成 30 年 4 月に現実化した無期転換ルールにより、雇止めについても件数が高止まりで推移していることから、労働契約法や裁判例等を踏まえた労働契約に関する基本的ルールの周知啓発を図っていく必要がある。

#### (4) 労働災害と労働者の健康をめぐる状況について

平成30年(平成31年2月末現在速報値)の労働災害による休業4日以上之死傷者数は931人で、前年同期に比べて37人減(3.8%減)となっている。

以下、業種別にみると、製造業は173人で前年同期比12人減(6.5%減)、建設業は148人で22人減(12.9%減)、運輸業は102人で18人減(15.0%減)、林業は61人で10人減(14.1%減)となっている。また、第三次産業は402人で22人増(5.8%増)となっており、全産業の約4割強を占めている。

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にある。また、高齢化の進行により、高年齢労働者に係る労働災害の発生が懸念される。

一方、平成30年の死亡者数は9人で、前年の8人から1人増加となっている。そのうち、建設業が4人、製造業が2人、運輸業、林業及び通信業が各1人となっている。

第13次労働災害防止計画の2年目となる平成31年度は、目標達成に向けて、引き続き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、また、災害発生件数が多い第三次産業(小売業、社会福祉施設、飲食店)、陸上貨物運送事業を重点業種として、高年齢労働者対策を含めた労働災害を減少させるための取組を推進する必要がある。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、一般定期健康診断の項目において何らかの所見を有する労働者の割合は、平成29年は61.5%と、全国平均を7.4ポイント上回り、5人中3人以上が疾病予備軍といえる状態となっているほか、現在の仕事や職業生活に関する強いストレスとなっていると感じる労働者は、依然として半数を超えている(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

このため、定期健康診断の有所見率の改善に向けた取組の促進や、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により健康リスクが高い状況にある労働者に対して、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにするほか、ストレスチェックを活用した職場環境改善など事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。

また、高齢化が進む中で、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されることから、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者に対して、両立支援の推進を図っていく必要がある。

#### (5) 持続的な経済成長に向けた最低賃金の引上げのための環境整備について

昨年の春季労使交渉における全国の賃上げ率は5年連続で2%台の高水準となるなど、経済の好循環が進展し、個人消費は持ち直している。

拡大した企業収益を賃金上昇につなげ、継続的な賃金・最低賃金の引上げを通じて消費を喚起し、経済の好循環を確立することが重要である。

このため、最低賃金については、引き続き、すべ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、引上げに努めていく。

#### (6) 労災補償制度の状況と課題について

労災保険給付の新規受給者数は、初めて年間4千人台を下回った平成21年度以降増加を続けて

おり、24年度に減少に転じたものの平成27年度以降増加に転じ、4,162人(27年度)、4,247人(28年度)、4,400人(29年度)と微増の状況となっている。

なお、脳・心臓疾患及び精神障害の請求事案については、平成30年1月末現在で請求件数が16件(脳心6件、精神10件)であったが、31年1月末現在では12件(脳心4件、精神8件)となっており、脳・心臓疾患、精神障害とも請求件数は減少しているものの、引き続き、被災労働者等からの労災請求に対し、迅速・公正な労災保険給付を行う必要がある。

#### (7) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進について

高知県のパート・アルバイト人数は約6.5万人(平成29年就業構造基本調査)となり、前回調査約6.4万人(平成24年)であることから微増している。

平成30年4月から12月におけるパートタイム労働法に係る相談件数は、26件で、うち3件がパートタイム労働者からの相談であった。パートタイム労働法に係る労働者からの相談が少ないことから、労使双方に対し、同法の普及啓発を推進するとともに、中小企業においては、パートタイム労働法に則った対応がなされていないことが懸念されることから、訪問等による助言、指導等を積極的に行う必要がある。

## 第2 高知労働局の重点対策

高知県は、全国に先行して少子・高齢化、人口減少が進行しており、これに歯止めを掛けるためには定住・定着者の増加と少子化への対策が必要であることから、労働基準、職業安定、人材開発、雇用環境・均等の四行政の総合力を発揮して、働き方改革を推進する。それによって、全ての人が能力を発揮でき、ワーク・ライフ・バランスがとれた、安全で、安心して働ける、安定した職場環境を整えることにより、良質な正社員雇用を確保、創出し、県内外の求職者とのマッチングを行うとともに、出産・育児をしやすい職場環境の整備を図ることが必要である。

また、最近の雇用情勢から人手不足感が高まっていることから、人材の確保のため、スキルが不足する求職者の方には職業訓練によってスキルアップを図り、人材を求める企業の期待に応えることが肝要である。

併せて、非正規雇用労働者についても、その有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、同一労働同一賃金などの待遇改善の取組を推進する必要がある。

そのため、高知労働局では、国の他の機関、高知県、市町村、関連団体の産業施策とも連携、協働しながら、次の事項について重点的に取り組むこととする。

とりわけ、高知県とは「高知県雇用対策協定」(平成26年7月締結)に基づき、経済の活性化と県民の暮らしの向上をめざし、それぞれの組織の強みを発揮しながら雇用対策を実施する。

### 1 働き方改革の推進

#### (1) 長時間労働の是正に向けた対策

##### ア 改正労働基準法等の施行への対応

罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法による改正労働基準法(以下「改正労働基準法」という。)等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、「労働基準法第三十六条第一項の

協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号、以下「36 協定指針」という。）に沿って周知を図る。

#### イ 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

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、「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）等に基づき、各種情報から時間外・休日労働が 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徹底する。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、協定当事者に係る要件も含め、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）及び同施行令（昭和 22 年厚生省令第 23 号）並びに 36 協定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。

加えて、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の公表の取組を徹底するとともに、新たに明確化された裁量労働制の不適正な運用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による指導の実施及び企業名の公表の取組を適切に実施していく。

なお、昨年度から、各署に労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うため、「労働時間相談・支援班」及び「調査・指導班」からなる「労働時間改善指導・援助チーム」を編成しているが、これら監督指導等については、「調査・指導班」において引き続き実施する。

また、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・啓発等の取組を行う。

さらに、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法等の基礎的な知識の付与のための相談支援等を実施する。

#### ウ 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、地方公共団体等と積極的に協力・連携を図りながら推進する。特に、過労死等防止啓発月間（11 月）における「過労死等防止対策シンポジウム」等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。

## （2）ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることを目的として、これまでの働き方・休み方を見直し、年次有給休暇が取得しやすく、時間外及び休日労働を必要としない、又は時間外及び休日労働を行う場合でも低頻度かつ短時間で足りる効率的な働き方を進める働き方改革を推進するため、高知労働局働き方改革推進本部を中心に次の事項を実施する。

#### ア 働き方改革・休暇取得促進

##### （ア）企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方改善の推進には、各産業、各企業の実情に応じた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、これまでの職場慣行を見直し、労使の知恵の結集によって、5 S 運動、多能工化等による業務の効率化の取組を進めることなどにより、定時退社や年次有給休暇の取得促進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引き続き実施する。

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、厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」等を活用し、情報発信を行う。

(イ) 年次有給休暇の取得促進のための周知・広報

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、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。

また、次世代育成支援対策の推進等と併せて、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた労使による自主的取組の促進に努める。

イ 高知県働き方改革推進会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、高知労働局、四国経済産業局、高知県及び労使団体、金融機関、関係団体等から構成される「高知県働き方改革推進会議」を継続的に開催し、課題解決のため中小企業・小規模事業者の状況について共通認識を得るとともに、県内各地での働き方改革推進の気運の醸成と設定した目標の達成に向けた取組を構成員と連携し引き続き行う。

さらに、「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」が成立したことから、同会議を通じ、その浸透を図る。

ウ 働き方・休み方の見直しに取り組む企業等への支援

働き方・休み方の見直しを促進するため、「高知県仕事と生活の調和推進会議」がとりまとめた提言及び「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を周知するとともに、働き方・休み方の見直しに取り組む企業等を支援するため、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導、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推奨を図る。

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」の普及等を図るため、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用について周知や働き方・休み方改善のためのワークショップを開催し、双方向的な手法の体験型研修を行う。

エ 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援

働き方改革の実行に向けて、特に経営基盤が脆弱である中小企業・小規模事業者等を中心に、①「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善、②過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応にむけた支援、③人材の確保・育成を目的とした雇用管理改善などによる人材不足対応に資する技術的な相談など総合的な支援を行うため、「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による電話相談や企業訪問相談、セミナー等を実施する。

オ 「労働時間相談・支援班」による相談・支援等

各署の「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小企業等の事業場が、法制度を理解した上で長時間労働の削減に取り組むことを促すため、説明会を実施し改正労働基準法等の周知を図るとともに、中小企業の事業場を個別に訪問し、同法の履行確保に向けてきめ細やかな相談・支援等を行う。

また、各署に設置した「労働時間相談・支援コーナー」での相談対応に当たっては、引き続き、相談者が求める法制度の説明や具体的な改善策について、丁寧な対応を行う。

### (3) 非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善

#### ア 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢変化に伴い非正規雇用労働者の果たす役割の重要性が増大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があり、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を推進してゆくことが必要である。

「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) や「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) に基づく同一労働同一賃金の実現など正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進することが必要である。そのため、中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援が必要である。

こういった状況の中で、非正規雇用労働者の処遇改善を図るため、パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法(以下「改正法」という。)の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成 30 年厚生労働省告示第 430 号)等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規定の見直し等の取組の促進を図る。

また、改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。

#### イ 「多様な正社員」の普及・拡大

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、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、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の制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を署所が連携して行うとともに、厚生労働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。

#### ウ 正社員以外の働き方で働いている労働者の正社員転換

正社員以外の働き方で働いている方々に対して、正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等企業内でのキャリアアップを図ろうとする事業主への各種助成金等の活用、働く人の主体的な能力開発の取組を支援する教育訓練給付金制度の周知・活用等により、雇用の安定、職業能力の向上支援を行い正社員転換の促進に努める。

## 2 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

### (公共職業安定所のマッチング機能の強化)

#### (1) 雇用施策に関する数値目標

## ア 主要指標

### ① 就職件数（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、10,544件以上を目指す。

### ② 充足件数（常用、受理地ベース）

公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、10,341件以上を目指す。

### ③ 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する件数について、※3,343件以上を目指す。（※この数値は、本省から示された目標目安値であり、昨年度実績により数値目標は確定するもの。）

## イ 補助指標

### ① 求人に対する紹介率

新規求人のうち、受理後翌々月末日までに1件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

### ④ 求職者に対する紹介率

新規求職者のうち、受理後翌々月末日までに、1件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

## ウ 所重点指標

### ① 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者及び児童扶養手当受給者等に対する就労支援について、就職者数533件以上を目指す。

### ② 障害者の就職件数

公共職業安定所の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

### ③ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、1,530件以上を目指す。

### ④ ハローワークの職業紹介により、正規雇用に関わったフリーター等の件数

公共職業安定所の職業紹介により正規雇用に関わったフリーター等の件数について、1,668件以上を目指す。

### ⑤ 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

公的職業訓練の修了3ヶ月後の雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、541件以上を目指す。

### ⑥ マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.7%以上を目指す。

### ⑦ 正社員求人数

雇用形態が正社員である求人の数について、27,813件以上を目指す。

### ⑧ 正社員就職件数

雇用形態が正社員である就職件数について、5,025件以上を目指す。

⑨ 人材不足分野の就職件数

介護・看護・保育・建設・警備、運輸分野への職種に就職した件数について、3,034 件以上を目指す。

⑩ 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数について、105 件以上を目指す。

⑪ その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

**(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進**

**ア 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による正社員の実現**

求職者にはキャリアコンサルティング、スキルアップ等の指導助言、求人者には働き方改革による雇用管理改善、求人条件の緩和等の取組を推進し正社員の実現を目指す。

また、求人票の仕事内容欄等の記載内容の充実を徹底するとともに、求人担当者制や適格求職者が見出された求人に対しては、支援台帳を整備のうえ来所勧奨型紹介等により積極的・能動的マッチングを行う。

さらに、求人内容相違の申出があった場合、迅速に対処する。

対求職者支援としては応募書類作成指導や個別支援の充実、対求人者支援としては事業所画像情報の計画的収集・活用、求人内容の確認の徹底や職員・相談員による計画的な事業所訪問の実施等、マッチング強化の前提となる求職者・求人者サービスの質的取組の一層の充実を図る。

**イ 求人・求職者ニーズを踏まえた早期マッチング**

地域の労働市場の状況、正社員求人者や正社員求職者のニーズなどを踏まえつつ、的確な求人・求職のマッチングに努める。また、求人者の採用ニーズを的確にとらえ、求職者に魅力ある求人条件の提案等、求人充足に係るコンサルティングを実施する。

求人受理後一定期間経過後も未充足となっている求人について、ハローワークの実情に応じた充足可能性基準を設定し求人の充足を促進する。具体的には、対象となる求人の求人票記載内容の再点検、求人条件緩和指導や来所勧奨型紹介、求人情報誌の再掲・掲示板等への掲示、求人検索機による情報提供等、また、求人部門と職業紹介部門の連携による求人担当者制を実施し求人充足サービスを集中的に行うことにより、求人の早期充足に努め、事業主との信頼関係の強化を図る。

さらに、支援台帳に記載の取組内容について所内協議のうえ取組内容の充実・改善を図り求人者・求職者の効果的なマッチングを行う。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上を図るべく、求人票の記述の見直し、正社員求人転換及び求人条件の緩和などを事業主に提案する。

**(3) 個々の求職者の状況に応じた就職支援**

早期就職の意欲が高い求職者に対し、個々のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を図り、担当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を行う。

**(4) きめ細かい配慮が必要な求職者に対する就職支援の積極的推進**

雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、初回講習、雇用保険説明会において、早期再就職のメリット、長期失業のデメリット、ハローワークのサービスメニュー等を説明するほか、認定日毎回全員相談、給付制限期間中の呼出相談を実施することにより、早期再就職の意欲を喚起する。



さらに、自己分析の方法、応募書類の書き方、面接での自己PRの仕方など、求職活動に必要な知識を習得させる就職支援セミナーへの参加を促すとともに求職者担当制に登録するなど積極的に就職活動を支援する。

### 3 総合的な雇用対策の推進

#### (1) 若者の雇用対策の推進

若者雇用促進法に基づき、次の施策を実施する。

##### ア 新規学卒者・未就職卒業者に対する就職の支援

###### (ア) 新規学卒者等に対する就職支援の推進

労働局・公共職業安定所、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「高知労働局新卒者等人材確保推進本部」を中心に、地域の関係機関等と連携した新卒者・既卒者の就職支援を実施する。

高知県・高知県教育委員会と連携し、事業主団体を通じて、傘下企業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。

高知県や関係機関と連携し、「大卒等新卒者就職面接会（若者就職フェア）」、「高校新卒者就職面談会（高校生就職フェア）」、「地域就職面接会」等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。

学卒ジョブサポーターを新卒応援ハローワーク及び各ハローワークに配置し、学校等と連携してひとりでも多くの未内定者を把握・登録のうえ、担当者制による個別支援や求人開拓等、新卒者・既卒者に対するきめ細かな支援を行うとともに、全校担当制や、大学などへの出張相談等の就職支援の強化を行う。

また、青少年雇用情報の提供制度の活用、インターンシップや応募前の職場見学を実施する等、企業・仕事に対する理解を深めることによりミスマッチの解消に努める。

###### (イ) 若者と中小企業とのマッチングの強化

若者と中小企業とのマッチングを強化するため、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」の積極的な周知や「ユースエール認定企業」の求人の積極的なPRを行う等のマッチングへの支援を行う。

###### (ウ) 未就職卒業者の就職支援

卒業後3年以内の既卒者の応募機会を確保するために、事業主に対して様々な機会を捉え、若者雇用促進法に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」の周知を進める。

新卒者・未就職卒業者を支援対象とする「高知新卒応援ハローワーク」の周知及び一層の活用促進を図り、未就職卒業者の就職支援を徹底する。

また、学卒ジョブサポーター等が学校の協力を得て未就職卒業者の把握及びハローワークの利用勧奨や担当者制による個別支援等を行うことにより、就職までのきめ細かな支援を行う。

未就職卒業者を対象とした職業訓練受講者に対し、職業訓練中から本人の希望を踏まえた就職支援を行う。

(エ) 離学者に対する就職支援

関係機関と連携を図りつつ、離学者を対象とした職業相談を通じて、適切な相談機関に誘導を行う。

(オ) 在学中からの職業意識形成の実施

在学中の早い段階から職業観の形成を促進するため、学卒ジョブサポーター等による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。

(カ) 県外大学等への進学者に対する県内就職情報の提供等

高知県と連携し、卒業生の保護者の方々に理解を得て住所等を登録し、保護者への支援や県内企業の詳細な情報などを定期的に情報提供することにより、保護者と生徒双方が情報を共有することにより県内就職が選択肢の一つとなるよう支援を実施する。

また、高知県が実施する「高知で就職！応援プロジェクト」への協力を行う。

イ ジョブカフェこうち等との連携

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、効果的な若者の就職支援を行う。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。

ウ 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

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。

ハローワークジョブセンターはりまやに設置している「わかものハローワーク」、ジョブカフェ併設ハローワーク（若者相談コーナー）において、就職支援ナビゲーターによる担当者制の個別支援を徹底する。

県下の地域若者サポートステーションとの連携を密にし、地域若者サポートステーション利用者のうち就労意欲・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・就労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、地域若者サポートステーションへの誘導を行う。

また、学校及び地域若者サポートステーションと連携のうえ、学校中退者等の支援を行う。

(2) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進

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、8月の児童扶養手当の現況届時提出時に地方公共団体にハローワーク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」を実施する等により、早期就職の促進を図る。

## イ 女性のライフステージに対応した活躍促進

マザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーやベビーチェアの設置等により、子ども連れで来所しやすい環境の中で、保育関連サービス情報等の提供を行うとともに、「マザーズコーナーだより」等を活用し各関係機関等への広報周知、コーナーへの登録勧奨、窓口利用を積極的に呼びかける。就職支援に当たっては、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、高知県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部の施設内訓練、離職者訓練及び求職者支援訓練の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、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、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、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する支援を実施する。

## (3) 障害者雇用対策の推進

### ア 雇用率達成指導、地域の就労支援の強化等

#### (ア) 雇用率達成指導の厳正な実施

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。

また、法定雇用率未達成企業に対する指導の際には、特に0人雇用企業をはじめとして、重点指導対象を明確化することにより高知県障害保健支援課及び高知障害者職業センター等と連携した指導を実施し、障害者雇用を促進するための支援策についての理解浸透を図り、企業における障害者雇用に結び付ける。

さらに、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場である公的機関に対しては、速やかな法定雇用率の達成を図るため徹底した指導を行うとともに、障害者の雇用についての意識啓発を図るべく、障害者雇用を促進するためのセミナーへの参加勧奨のほか、知的障害者・精神障害者等のチャレンジ雇用や実習受入れ等の積極的な取組を促す。

#### (イ) 中小企業に重点を置いた支援策の実施及び就労促進

中小企業の障害者雇用に対する理解を促し、雇用を促進するため、職場実習の積極的な実施や、各種助成金により障害者雇用に係る経済的負担を軽減する。

また、高知労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなどの地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会を実施することにより、障害者が福祉や、教育、医療から雇用へ移行することを推進する。

加えて、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。

(ウ) 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

① 地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

ハローワークが中心となって、地域の障害者就業・生活支援センター及び福祉施設、特別支援学校や医療機関等の関係機関と連携して、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」を充実・強化していく。

② 中途障害者に対する復職支援

在職中に事故や発病による中途障害等により、長期の休職を余儀なくされた労働者の職場復帰に向けた支援として、事業主に対しては「障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）」の周知・利用促進を図るとともに、中途障害者等に対して医療機関と連携のうえ高知障害者職業センターの「リワーク支援」等の職業リハビリテーションサービスを利用する等、中途障害者の雇用継続の促進を図る。

③ 福祉施設や特別支援学校における就労支援の促進

高知県障害保健支援課及び高知障害者職業センター、高知県教育委員会と連携し、福祉施設及び特別支援学校（保護者も含む）を対象にしたセミナーの開催や就職ガイダンスの積極的な実施により一般雇用や雇用支援に関する理解の促進を図る。

また、特別支援学校卒業生の一般就労に向けての情報共有や支援策を検討する実務担当者会議、及び障害者の一般就労の支援促進に向けての就労移行支援事業者等の支援技術の向上や連携・ネットワーク化を図るための連絡会議等に参画し、進路指導や就労支援施策について助言を行うとともに、就労支援のノウハウの向上を図る。

④ 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

高知県と連携の下、障害者就業・生活支援センターが障害者の身近な地域において就業・生活両面における一体的な相談・支援を行う連携拠点として機能するよう、必要な助言・指導を行う。

特に、ノウハウの蓄積が十分ではない精神障害者及び発達障害者への支援については、地域の関係機関への協力を促すなど、支援ノウハウの蓄積強化に努める。

⑤ 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、不動産取得税、固定資産税）について、関係機関等と連携し本制度の幅広い周知を行うことで、障害者雇用のさらなる拡大を図る。

⑥ 改正障害者雇用促進法の円滑な実施に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における「障害者に対する差別の禁止」、「障害者に対する合理的配慮の提供義務」及び「苦情処理・紛争解決援助」について、平成28年4月1日から施行されたことを踏まえ、引き続き各種事業主向け説明会等での周知、啓発を行うとともに、制度の円滑な実施に取り組む。

イ 障害特性・就労形態に応じたきめ細かな支援策の充実・強化

(ア) 精神障害者に対する雇用支援

精神障害者の雇用促進については、障害者本人への支援と同様に事業所への支援も重要であることから、高知障害者職業センターによるジョブコーチ支援などの事業主支援を活用するとともに、その障害特性に応じたカウンセリング等の業務に加え、精神障害者に関する事業主の意識啓発、雇用事例の収集、職場の開拓等の事業主への働きかけを行う精神障害者雇用トータ

ルサポーターを活用した、精神障害者に対する総合的かつ継続的な支援を行う。

また、障害者トライアル雇用奨励金をはじめとする各種助成金を活用するとともに、医療機関等との連携による就労支援モデル事業を実施し、精神障害者等の就労支援及び職場定着の促進を図る。

#### (イ) 発達障害者、難病患者等に対する雇用支援

発達障害者については、発達障害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、ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心として、特性に応じたきめ細かな個別支援の実施及び本人の希望に応じた適切な専門機関への誘導を実施するとともに、高知県発達障害者支援センター及び高知障害者職業センター等と連携を図る。

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、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。

### (4) 高齢者等の雇用対策の推進

#### ア 「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者（55歳以上の者をいう）の就労促進

高齢者等の雇用の安定に関する法律に基づき、高齢者雇用確保措置未実施等の事業主に対して的確に助言・指導を実施し、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勧告を行うなど、雇用確保措置の確実な履行を図る。

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、未実施の地域では、地方自治体への事業紹介・応募勧奨に努める。既に実施している高知県では、高齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

さらに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部と連携を図り、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雇用確保措置の促進を図る。

#### イ 高齢者等（45歳以上の「中高年齢者」をいう）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

公共職業安定所における年齢不問求人割合が平成31年1月において約9割となるなど、事業主の法に対する理解は着実に広がりを見せているところであるが、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向けて、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、事業主に対する継続的な周知・啓発及び求人受領時等における指導等による徹底を図る。

##### (イ) 高齢者等の再就職の促進

事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書等の作成・交付義務等について周知・啓発を行うとともに、高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、

高齢者に対する相談窓口「生涯現役支援窓口」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就職が困難な高齢求職者に対してはチーム支援による就労支援を実施する。特に、団塊の世代全員が65歳に到達する等、65歳を超えても働きたいと希望を持つ高齢者が増えてきていることから、求人確保の強化やシルバー人材センターと連携し、軽易な就業情報の提供など、65歳以上求職者の再就職支援の充実・強化を図る。

また、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等の助成金制度を積極的に活用し、再就職の促進を図る。

#### ウ 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

##### (ア) シルバー人材センター事業等の推進

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、十分に機能するよう就業機会の確保・提供を図る。

特に、「高知県シルバー人材センター事業推進連絡会議」の開催等、関係機関と連携し、シルバー人材センターの自立的・効率的な事業の推進を図るとともに、適正な運営についての指導に努める。また、シルバー人材センターが、働く現役世代の下支えを目的として、高齢者に人手不足分野や、介護、育児等現役世代を支える分野で派遣により就業する機会を提供する「高齢者活用・現役世代サポート事業」を推進する。

##### (イ) 高齢者スキルアップ・就職促進事業の実施

民間団体に委託して、公共職業安定所や事業主団体の協力の下、高齢者の居住する身近な地域において技能講習、職場見学、職場体験を実施することにより、高齢者の再就職を促進する。

#### エ 定年後引き続き雇用される有期雇用労働者に関する特例

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き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）が平成27年4月1日から施行されており、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。

### (5) 人材開発関係業務の推進

#### ア 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

労働局・ハローワークは、地域のニーズに即した職業訓練コースを設定するため、企業や企業団体を訪問しニーズ把握のほか、求人者・求職者に対して職業訓練に関するニーズ調査を実施し把握した企業情報や訓練ニーズ調査の分析結果を高知県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部に提供する。

高知県地域訓練協議会を開催し、企業・求職者の動向や訓練ニーズ調査結果を踏まえ、公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討協議した上で、平成30年度末には、公共職業訓練の総合的な実施計画を策定した。

設定された訓練コースについて、ハローワーク、訓練実施機関が相互に連携し、介護等の人手不足分野に対し、募集状況の把握や情報提供を行うなど定員充足に向け取組む。

また、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・配付し広報周知を実施する。

さらに、ハローワークでは、希望職種への就職に職業能力の向上が必要な求職者に対してジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、また雇用保険を受給できない求職者に対し求職者支援訓練制度を活用した訓練受講給付金の適正な支給等、求職者の状況、適性等に応じ適切な訓練への誘導・受講あっせんを行う。

また、訓練受講中から訓練実施機関と連携した就職支援を行い、指定来所日や就職活動日等、担当者制による集中的な支援を行うことにより、訓練修了者の正社員としての早期就職の実現を図る。

#### イ 労働者・企業の職業能力開発への支援

平成29年4月から(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部に設置された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、専門実践教育訓練給付制度（平成30年1月1日拡充）により、県内労働者のスキルアップのチャンスを広げるため、引き続き受講、受給を希望する者に対し、制度周知及び対象となる講座を有する専門学校等に対する制度の周知や講座指定の申請の案内等の働きかけを実施する。

#### ウ ジョブ・カード制度の推進

地域ジョブ・カード運営本部委員会を開催し、関係機関と連携の下、ジョブ・カード制度高知県地域推進計画を策定し、計画の進捗管理を行い円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。

また、ハローワークでは、希望職種への就職に職業能力の向上、職業訓練等が必要な求職者や、担当者制による個別就職支援の中でキャリアコンサルティングを実施し、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。

新卒応援ハローワーク等においては、大学等の新卒者及び既卒者の就職を支援するため、職業相談及びキャリアコンサルティングを行い、学卒用ジョブ・カードの作成支援を行い普及促進を行う。

事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを応募書類としても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人材育成制度の導入支援を行う高知県地域ジョブ・カードセンター等関係機関と連携し制度の普及を図る。

#### エ 障害者の職業能力開発支援の推進

高知県及び関係団体等と連携し、障害者及び事業主双方に対して、求職登録や求人受理時及び求人開拓の際、あるいは法定雇用率達成指導等の機会を捉えて、訓練制度の周知及び訓練ニーズを把握し、高知県等への情報提供を行うなど、適切な訓練設定の支援を行う。

高知県が民間企業等に委託して実施する障害者委託訓練については、障害者の雇用支援策として積極的に活用し、訓練終了者の能力把握を行うとともに求人確保に努め、効果的なマッチングを実施する。

## (6) 人材不足分野における人材確保・育成支援の推進

### ア 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。なお、求人者には、求職者の求職条件等を適宜情報提供するとともに、職場の魅力を高めるための雇用管理改善の取組について、助言・指導を行う。

介護分野においては、求人者への人物本位での採用の働きかけや、求職者向けセミナー及び就職面接会や事業所見学会等、マッチング促進の取組を積極的に実施するとともに、福祉人材センターとハローワークが連携し、介護関係職種の求人・求職のマッチング機能の強化を図る「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を実施する。

また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。

医療分野においては、看護師等の人材確保に向けて、高知県ナースセンターとの連携により、看護師等の資格を有する求職者及び看護師等の資格を取得予定である求職者の情報を共有して、きめ細かな職業相談・職業紹介等の就職支援を実施するとともに、有資格者等を必要としている事業主に対する求人充足に向けた支援「ナースセンター・ハローワーク連携事業」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」により、「人材確保コーナー」に登録している保育士資格保有者に対して、再就職支援のためのセミナーや保育施設等への見学会等を実施し、また、求人充足のための求人者支援を行い、地域における保育士需要の増大に対応するための取組を積極的に実施する。

これら介護・医療・保育の福祉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）」を開催し、相互の施策の情報共有、連携事項を協議する。

建設、警備、運輸分野においては、当該分野での就業を希望する求職者に対するきめ細かな職業相談・職業相談の実施及び求人充足に向けた助言・指導を実施するとともに、業界団体と連携して、各種セミナーや事業所見学会、就職面接会等を開催する。

また、業界団体等を構成員とする「高知県人材確保対策推進協議会（建設・警備・運輸分野）」を開催し、相互の施策の情報共有、連携事項等を協議する。

### イ 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（高知県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部、ハローワーク）において分析結果の情報共有を図り、地域ニーズに対応した新たな訓練コースの設定をする。特に、介護、保育、建設等の人材不足分野での訓練コース設定に向け、地方公共団体や業界団体等と情報交換を行う。

また、地域訓練協議会ワーキングチーム会議等を活用し、地域の委託訓練を対象に実施の低調な訓練、中止率の高い訓練分野等のカリキュラム内容等を検証し、地域における訓練ニーズを踏まえたより効果的な委託訓練コースの開発、改善に取り組む。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期高度人材育成



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、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。

その他、一般社団法人建設業振興基金が実施する「建設労働者緊急育成支援事業」について、訓練生の募集や修了後の就職支援に連携・協力を行う。また、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、人材不足分野の人材育成、正社員雇用への就職促進に取り組む。

## （7）地方自治体と一体となった雇用対策の推進

### ア 地方公共団体等との連携

地域における雇用対策の充実のためには、国と地方公共団体が、それぞれの行う雇用施策について相互に理解し強みを活かしながら、密接な連携の下に実施されることが重要である。このため、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、地方自治体が発する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図る。

また、定期的に県や市町村等に対し雇用統計等の情報を提供するほか、地方自治体への訪問による定期的な意見交換等により、雇用施策や産業施策等に係る情報共有に努める。

このほか、他省庁の地方支分部局との連携にも十分配慮する。

### イ 高知県との雇用対策協定に基づく事業計画の推進

平成26年度に県との間で締結した「高知県雇用対策協定」に基づき、経済の活性化と県民のくらしの向上を目指し、高知県と高知労働局がそれぞれの強みを発揮し相互に連携して、地域における求職者の就職等雇用施策を効果的・一体的に実施する。なお、「平成31年度高知県雇用対策協定に基づく事業計画」では、①働き方改革の推進×生産性の向上、②各産業分野の人材の確保、③女性、高齢者、障害者等多様な人材の活躍促進、④雇用調整等への迅速な対応等に重点的に取り組むこととしている。

### ウ 地方自治体との一体的実施事業の推進

一体的実施事業については、「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」(平成22年12月28日閣議決定)において、「3年程度」実施してその成果と課題を検証することとされてきた。一体的実施事業は年々実施団体が増加し、良好に推移しているとともに、事業を実施している地方公共団体から事業の継続を希望されている状況にある上、この取組は労使や地方公共団体からの評価も高い状況を踏まえ、「平成27年の地方からの提案等に関する対応方針」(平成27年12月22日閣議決定)においては、「3年程度」とされてきた一体的実施事業が恒常的な事業と位置付けられており、一体的実施の取組を引き続き推進する。

具体的には、平成31年度高知県・高知労働局一体的事業運営計画に基づき、ハローワークジョブセンターはりまや及びジョブカフェこうち（併設ハローワーク含む）において、高知県が発する雇用対策と連携した就職支援を実施する。

また、平成31年度高知市・高知労働局一体的事業運営計画に基づく「高知市福祉事務所就労支援窓口」における高知市との連携等、自治体と連携して生活保護受給者を含む生活困窮者を対象とした「生活保護受給者等就労自立促進事業」を実施し、生活困窮者の就労による自立を推進する。

## エ U・Iターン就職の促進

地方就職支援コーナーを設置するハローワーク及び近隣のハローワーク等に対して、一体的実施事業で実施するU・Iターン就職相談会のポスターの掲示及びチラシ等の配布による開催周知依頼や面談会等で使用する求人情報等の関係資料の提供等による協力・支援を行う。

また、地方就職支援コーナーを設置するハローワークに対して、求人情報及び労働市場等の情報を毎月提供し、首都圏等に在住する高知県への就職希望者に対する支援を行う。

地域に良質な雇用機会を創出するため、自治体が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を支援する。

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、ハローワークにおけるU・Iターン希望者への支援制度の周知や利用を促すため作成した「高知県U・Iターンサポートガイド」を、ハローワーク、地方自治体、県との一体的実施施設、U・Iターン就職相談会場、県のアンテナショップ等に配付する。

高知県と連携し、大都市圏の大学又は短期大学への進学者の父母等に、地方就職に関する情報提供の希望の有無を照会し、希望者に対して、地元求人、セミナーや面接会の開催案内、支援拠点である新卒応援ハローワークでの支援等、就職支援に関する情報の提供を行う。

## (8) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出

### ア 雇用情勢に弱さのみられる地域に対する雇用対策

高知県産業振興計画をはじめ、地方公共団体における産業振興施策との連携の下に、地域の自発的な雇用創造の取組を支援するため地域雇用活性化推進事業（仮）を実施する。

なお、地域雇用活性化推進事業（仮）の実施を希望する地域に対しては、地域のニーズに基づく雇用創造に係る事業構想等について、関係機関と連携の下、総合的な支援を行う。また、地域雇用活性化推進事業（仮）を実施する地域においては事業が効果的に実施されるよう、実施地域の地域雇用創造協議会を訪問し、実施状況確認等により助言・指導を行う。

### イ 雇用創出を支援する助成金の活用

県、市町村、経済団体等から事業所の新設等創業に係る情報収集を図るとともに、雇用機会を創出し、雇用維持する事業主に対して地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の周知を積極的に行い、雇用機会の拡大を図る。

### ウ 高知県による「地域活性化雇用創造プロジェクト」への協力

高知県が産業政策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」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、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の上乗せ支給など積極的に連携を行う。

## エ 民間を活用した就職支援

### (ア) ハローワークの求人・求職情報の開放

労働市場のマッチング機能の強化を図るため、職業紹介事業を行う民間人材ビジネスや職業紹介事業又は就職支援を行う地方自治体等がハローワークの求人・求職情報の提供を希望する場合、オンラインにより求人・求職情報の提供を行う。

引き続き、民間人材ビジネス及び地方自治体等に周知を行うとともに、新たに提供を希望する職業紹介事業者等からの相談・申請に適切に対応し、求人・求職情報の効果的な活用により

官民が連携した求人・求職のマッチング機能の強化や充実が図られるよう支援する。また、ハローワークにおいては求人事業主及び求職者に対して取組の趣旨等について丁寧に説明を行い、職業紹介事業者等に提供可能な求人・求職情報の増加に努める。

また、引続き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) 雇用関係助成金の活用による雇用促進

特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用奨励金などの雇入れ助成金については、公共職業安定所の紹介に加え、「雇用関係助成金の取扱いに係る同意書」を提出した民間人材ビジネスや出身大学等の職業紹介事業者の紹介により雇い入れる事業者に対しても支給される。

民間の職業紹介事業者が取り扱い可能な雇入れ助成金の種類は4種類12コースとなっており、これらの助成金制度の活用促進の働きかけ等に努め雇用機会の創出を図る。

#### (ウ) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保

職業紹介事業及び労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、事業所訪問等による指導監督を通して法の趣旨等の周知及び法違反の是正指導の徹底を図る。

また、許可申請・届出手続き、更新申請・変更届出手続きの処理を適切に行う。

労働者派遣法の法制度の周知、また、一層の理解等を図るため、派遣労働者等を対象としたセミナーや派遣元事業主・派遣先事業主・請負業者及び発注者等を対象とした集団指導（セミナー）を実施する。

## 4 働く人の安全・安心の確保

過労死等の防止、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、労働行政に求められる役割は変化しており、今後の労働行政においては、関係法令に基づく最低限の労働環境の確保に加え、より良い雇用管理に向けた行政運営を行う必要がある。

そのため、法定労働条件や労働者の健康と安全等の確保を図ることはもとより、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、行政指導によらない手法も積極的に活用し、働く人の安全・安心の確保に向けて総合的に施策を推進する。

### (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、局署所の連携の下、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給付等、再就職支援などの一連の手続き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。

### (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

法定労働条件の履行確保等のためには、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。このため、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。

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、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

賃金不払残業の防止のため、労働時間管理が適切に行われ、適正な割増賃金が支払われるよう、引き続き「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・徹底及び当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導等を行う。

(ウ) 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、「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、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

企業倒産により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。

イ 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

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所定の通報を確実に実施する。

ウ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法第18条に定める「無期転換ルール」が、実質的には平成30年度に効力を発揮したが、引き続き有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容についてキャリアアップ助成金制度と併せて引き続き周知を行う。

また、労働者や労働者になろうとする者に対しても、「無期転換ルール」について積極的に周知を行う。

エ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に厚生労働省が実施した大学生・高校生等に対するアルバイト等に関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を推進する必要がある。

このため、厚生労働省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容

に応じて的確な対応を行うよう取り組む。

また、本年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

#### オ 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、介護労働者等の法定労働条件の履行確保のため、計画的に監督指導を実施するとともに、高知県や関係機関等とも連携を図りつつ、労働基準関係法令等の遵守徹底を図る。

また、障害者である労働者については、障害者虐待防止の観点も含め、そ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。

さらに、医療機関の従事者については、法定労働条件の履行確保を図るため、高知県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」と連携して、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 「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、全国健康保険協会高知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。

### (3) 最低賃金制度の適切な運営

#### ア 最低賃金の周知徹底等

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必要がある。このため、高知県の経済動向及び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、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の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・小規模事業者の生産性向上の支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の支援事業について、積極的に周知を行うとともに、円滑な実施を図る。

##### (ア) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備投資等の経費の一部を助成する。

##### (イ) 相談等支援事業

「働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等に専門家の派遣を行う。

(ウ) 時間外労働改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議開催、外部専門家によるコンサルティング等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

(エ) キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

(オ) 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、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。

#### （4）労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 第13次労働災害防止計画に基づく取組

高知労働局では、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（以下「13次防」という。）を策定し、下記の目標を定めて長期的に取り組むこととしており、13次防の2年目となる平成31年度においては、目標達成に向けて、引き続き重篤度の高い災害が発生している業種（建設業、製造業及び林業）、及び休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）の発生件数が多い業種等を重点とした労働災害防止対策の推進、そして、メンタルヘルス対策を中心とする過労死等防止対策等を重点とした健康確保対策を推進していくこととする。

- ① 死亡災害については、2017年と比較して、2022年までに15%以上減少させる。
- ② 死傷災害（休業4日以上。以下同じ。）については、2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。
- ③ ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合については、2017年と比較して、2022年までに80%以上とする。

イ 労働災害防止対策の推進

(ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

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（重点業種）に対する労働災害防止対策については、同重点業種に係る各労働災害防止協会及びその他関係団体とも協力し、以下の事項に取り組むこととする。

① 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、引き続き、適正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、足場、はしご、屋根等からの墜落・転落災害防止対策を推進する。また、平成31年2月より施行された「高所作業時における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。

さらに、車両系建設機械等による「はさまれ・巻き込まれ」災害及び「激突され」災害は、

死亡災害や障害の残る災害につながりやすいことから、事業者に対して有資格者の配置、主たる用途以外の使用の制限の徹底、安全装置の有効保持及び立入禁止措置等の指導を徹底する。

## ② 製造業

死亡災害や障害の残る災害につながりやすい、「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当該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。

また、重篤な災害が発生しやすいクレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、平成 30 年 3 月に施行された改正移動式クレーン構造規格の円滑な施行のための周知徹底を図るとともに、これに基づく指導を行う。

## ③ 林業

12 次防期間中の林業における死亡災害の多くが、「伐木・造材作業中に発生した災害」であったことから、平成 31 年 8 月より施行される伐木等作業に係る改正安衛則等について、その円滑な施行のため周知を行うとともに、四国森林管理局、高知県及び労働災害防止協会等との連携を図り、安全な伐倒方法やかかり木処理方法の普及、下肢を保護する防護衣の着用の徹底、安全教育の充実など必要な安全対策の推進を図る。

## (イ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

### ① 死傷災害の発生件数が多い業種等への対応

<業種別>

#### a 第三次産業対策

第三次産業のうち、特に労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を重点対象とし、このうち多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、企業本社に対して、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など全社的な取組の促進を図る。

#### b 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業の死亡災害の約 8 割を占める 5 大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係運輸団体等とも連携を図り、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号）の中の重点実施事項について周知・指導を行う。特に、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害等について、防止対策の周知・指導を行う。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等の取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

<災害類型別>

#### c 転倒災害防止対策

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。

d 腰痛の予防

腰痛災害の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）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、介護労働者等の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

e 熱中症の予防

JIS規格に適合したWBGT値測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定と、その結果に基づく必要な措置（休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等）が取られるよう周知する。

f その他の対策

交通労働災害を減少させるため、「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とともに、陸上貨物運送事業等にあつては関係行政機関、関係事業者団体との連携により、業界全体での取組促進を図る。

また、振動障害の防止対策や事務所衛生基準規則に定める事項の徹底を図るため、集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

② 多様な労働者に向けた対策

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。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれることから、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、労働者の高齢化に伴い転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。

ウ 労働者の健康確保対策の推進

(ア) 過労死等防止対策の推進

① 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拡大等を盛り込んだ改正安衛法の内容等について、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。特に、過重労働による健康障害防止対策の観点から、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施及び長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。

また、産業医の選任について、管内の未選任事業場に対して指導等を行うとともに、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。その際には、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）の利用勧奨も併せて行う。

② 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（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。平成27年11月30日一部改正）に基づくメンタルヘルス対策の取組につい



て、産保センターと連携して効率的な実施を図る。

また、ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、実施報告書の提出状況等を踏まえ、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。

③ 『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。

(イ) 化学物質等による健康障害防止対策

① 化学物質による健康障害防止対策

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とともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施に取り組むよう指導する。その際に、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、危険性又は有害性が判明していない化学物質が安易に用いられることがないように指導・啓発を行う。

② 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。また、石綿障害予防規則等の改正が検討されていることから、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

③ 受動喫煙防止対策

改正健康増進法の成立も踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等による事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

エ その他安全衛生の取組の推進

(ア) 健康診断等の実施の徹底

健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図るため、毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、高知産業保健総合支援センターの活用も含め重点的な周知・指導を行う。

(イ) 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

労働災害防止対策、健康確保対策及び治療と仕事の両立支援等についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行うとともに、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践する「健康経営」の考え方も踏まえつつ、企業の経営マネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくことにより、企業全体の安全衛生管理の意識向上を図る。

## (5) 労災補償対策の推進

### ア 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

#### (ア) 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、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

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・安全衛生担当部署で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

#### (イ) 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的確な労災認定

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、引き続き、がん診療連携拠点病院等での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。

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

#### (ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項の説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

#### (エ) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや局署管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

## (6) 安心して働くことができる環境整備の推進

### ア 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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改善に自主的に取り組む医療機関に対して、高知県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」並びに関係団体と連携の上、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円滑に実施するとともに、地域の医療機関を対象とした研修会を開催し、医療機関の労働者の労務管理等に関する知識の向上、労務管理の改善等についての好事例の収集、普及・啓発を図る。

### イ 総合的ハラスメント対策の推進

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、事業主に対し、様々なハラスメント相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、総合的・一体的に応じることができる雇用環境・均等室において相談への迅速な対応を行う。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁

寧な対応を進めるとともに、法令違反が疑われる場合は、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

併せて、関係法令の周知徹底を図るとともに、各種機会を通じてハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

## (7) 重層的なセーフティネットの構築

### 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の就労支援を強化するため、「高知市福祉事務所就労支援窓口」によるワンストップ型の就労支援体制により、生活保護の相談者で受給に至らない者など生活保護受給ボーダー層を含めた生活困窮者の支援を、『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）』を活用して促進する。

また、生活困窮者の早期支援の徹底及び求職活動状況の自治体との情報共有化などを図るとともに、対象者の課題に応じた能力開発等支援プログラムの積極的な活用を図り、生活困窮者の就労による自立を促進する。

児童扶養手当受給者を生保事業への誘導するため、8月の現況届提出にあわせ、地方公共団体が設ける現況届会場内にハローワークの臨時相談窓口を設置し、きめ細かな職業相談を実施する。

さらに、自立相談支援等を実施する関係機関とも連携を図り、経済的に困窮し最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者等の生活困窮者に対する就労支援を推進する。

### イ 生活福祉・就労支援協議会によるワンストップ・サービスの推進

生活や住居に困窮する者が、セーフティネット支援施策や生活保護等関連支援策を円滑に利用できるように、地方公共団体等関係機関と構成する「生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を活用し、各種支援策の周知広報を実施するとともに、高知県が実施する法律相談や心の健康相談、多重債務者対象の無料相談会等と連携した「住居・生活支援相談会」を必要に応じ実施する。

### ウ 失業なき労働移動の実現

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、労働移動支援助成金を活用し、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。

## (8) 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

就職の機会均等を保障することが同和問題等の人権問題の中心的課題であるとの認識に立ち、公正な採用選考システムの確立を図るため、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置、「公正採用選考人権啓発推進員研修会」の充実等により、雇用主の人権問題についての知識、理解及び認識を深めるよう努めるほか、「公正採用選考人権啓発協力員」の活用、各事業主・経済団体等への文書要請など、引き続き効果的な啓発・指導を実施する。

また、新規学校卒業者に対する公正な採用選考が確実に図られるよう、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や各種啓発資料の配付等、雇用主に対する啓発・指導を徹底する。

## イ 農林漁業への就業の支援

### (ア) 農林漁業就業支援事業の推進

農林漁業就業支援事業を実施し、農林漁業分野を担う人材の確保を図るため、高知県農林漁業関係機関との連絡会議を開催し、農林漁業の現状や課題、労働力確保や就業支援施策等について情報共有を図るとともに、今後の取組等について検討・協議を行う。

また、ハローワーク高知に設置している「農林漁業就職支援窓口」を活用し、農林漁業就業希望者に対する総合的な窓口として職業相談、職業紹介、職業訓練等の各種情報提供、ミニ面接会及びガイダンスの開催等を行う。

### (イ) 林業労働力確保の推進

林業雇用管理改善のための取組の現状及び今後の対応のあり方を協議するため、関係機関による「林業雇用改善推進会議」を開催する。

## ウ 総合的な建設労働対策の推進

建設労働者の雇用の改善等を図るため、関係機関が参集し、地域が抱える課題や対策の検討を行う「建設雇用改善推進対策会議」の開催や「若年労働者の確保・育成」と「技能継承」を目的とした「建設労働者確保育成助成金」について、利用者への制度の周知や活用の促進に努める。

## エ 外国人の就業環境の改善

外国人労働者の雇用状況を的確に把握するため、外国人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。

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。

## オ 長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援

がん、肝炎、糖尿病等により、長期の治療が必要な疾病を持つ求職者に対しては、適切な治療のみならず、生きがいや生活の安定のための就労に関する支援が重要であるため、「がん診療連携拠点病院」等と連携のもと、がんなどの長期にわたる治療等が必要な疾病に罹患した求職者に対し、担当者制・予約制による職業相談や病院での出張相談、治療と両立できる求人の開拓や求人条件の緩和指導を実施するなどの、きめ細かな就職支援を行う。

## (9) 治療と仕事の両立支援対策の推進

### ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

#### (ア) ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援について、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、助成金制度についての利用勧奨を行う。

#### (イ) 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。

イ 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

(ア) 両立支援コーディネーターの養成

治療と仕事の両立支援の中核となる両立支援コーディネーターの役割について、地域の関係者に適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(イ) 産保センターの活用

産保センターにおいては、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。

(10) 育児・介護と仕事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

(ア) 法に基づく指導等

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、法の履行確保を図るため、事業主に対し計画的な報告徴収を実施する。法違反の事実が認められる企業に対しては、労働局長の助言、指導、勧告（以下「指導等」という。）の実施により、迅速かつ厳正に法違反を是正させ、育児・介護休業法の履行確保を図る。

(イ) 相談に対する紛争解決の援助

育児休業や介護休業等の申出又は取得を理由とした解雇及びその他の不利益取扱いなど、育児・介護休業法に基づいた労働者の権利に関する事案の相談が寄せられた場合には、十分に問題を把握した上で、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助及び調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。また、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。

イ 子育てサポート企業の増加等次世代育成支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画（以下「行動計画」という）の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の行動計画の策定・届出・公表・周知等が行われるよう周知徹底等により完全実施を図り、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。

また、高知県との雇用対策協定に基づき、高知県の「高知県次世代育成支援認証」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。

ウ 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

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を周知する。

また、「介護離職ゼロ」を目指し、事業主や介護を行う者に対して、「仕事と介護の両立支援対応モデル」「介護支援プラン」モデルを周知する等両立支援制度の整備及び制度を利用しやす

い環境整備の支援を行うとともに、両立支援に取り組む事業主に対し、「両立支援等助成金」の支給による支援を行う。

(イ) 両立支援等助成金の活用

育児・介護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、労働局作成の「中小企業サポートガイド」による周知を行い、両立支援等助成金の活用を呼びかける。

特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復帰しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について効果的な周知を図る。

(11) 雇用の分野における男女機会均等及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の履行確保

(ア) 法に基づく指導

男女雇用機会均等法の履行確保を図るため、事業主に対し計画的な報告徴収を実施し、特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

(イ) 相談に対する紛争解決の援助

妊娠・出産・産前産後休業の取得等を理由とした不利益取扱いや職場におけるセクシュアルハラスメント等の相談が寄せられた場合には、十分に問題を把握した上で、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助及び調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

また、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。特に、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、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。

(ウ) 妊娠・出産等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメント対策及び母性健康管理対策の推進

妊娠・出産等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう周知徹底を図る。

セクシュアルハラスメント事案が生じた企業に対し、事後の適切な対応及び再発防止のための取組について指導等を行う。

また、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、事業主等に対し母性保護及び母性健康管理対策について、一層の周知徹底を図る。

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

女性の活躍促進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが、必要であることから、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）に基づく取組は元より、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対して「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促す。

## (12) 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

(現行パートタイム労働法の履行確保)

### ア 法に基づく指導

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・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、事業主に対し、差別的取扱の禁止や均衡待遇、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計画的な報告徴収を実施し、法違反の事実が認められる事業主に対しては、指導等により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

### イ 相談に対する紛争解決の援助

パートタイム労働者等から相談が寄せられた場合には、十分に問題を把握した上で、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助及び調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。また、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。

## (13) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

### ア 一般事業主行動計画の策定促進等

女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている 301 人以上の労働者を雇用する企業に対しては、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、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、労働者 300 人以下の労働者を雇用する企業に対しても、広く取組むようあらゆる機会を通じた周知等を行い取組みの促進を図る。

さらに、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定を多くの企業が目指すよう認定制度について広く周知をするとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

### イ 両立支援等助成金（女性活躍加速コース）等の活用による取組の促進

女性活躍推進法に基づき策定した一般事業主行動計画に沿って取組みを行い、目標を達成した企業に対して支給する「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」をあらゆる機会を通じた周知を行い、女性の活躍への取組が遅れがちな中小企業の事業主に対し女性活躍推進法に基づく取組を支援する。

## (14) 個別労働関係紛争解決の促進

### ア 総合労働相談コーナーの機能強化

労働相談の利便性をアップするため、総合労働相談コーナーにおいては、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として、労働関係の相談を広く受け付ける。そして、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ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。また、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を行う。

この機能強化を図るために、総合労働相談員に対して、採用時研修、接遇研修、定期的な研修会議等を実施し、労働行政、労働法令等に係る幅広い知識を付与することによって労働相談業務等の資質を向上させていくとともに、積極的な巡回指導の実施等必要な支援を行い総合労働相談

コーナーの相談体制の強化を図る。

イ 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、紛争当事者の自主的な紛争解決の促進を図る。また、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、積極的な参加勧奨を行うとともに、各々の紛争の実情に応じた適切かつ迅速な事務処理を行うこととし、紛争の解決に向けたあっせんを実施する。

ウ 個別労働関係紛争解決制度の周知及び関係機関との連携

今後とも高知県・市町村の発行する広報誌を活用する等、総合労働相談コーナーの継続的かつ積極的な周知を図る。

また、個別労働関係紛争に係る適切かつ迅速な解決援助のため、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、関係機関窓口担当者の合同研修会の実施等によって関係機関との連携強化を図る。

(15) 労働保険適用徴収業務の重点施策

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤となるものである。また、制度の運営に当たっては、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と確実な納付が最も重要な課題である。

このため、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の適正徴収と労働保険の未手続事業の解消を一層推進するため、以下の事項について重点的に取り組むこととする。

ア 労働保険料等の適正徴収等

(ア) 収納率の向上

平成 29 年度の労働保険料の収納率は 98.40%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理、納付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) 年度更新業務の円滑な実施

年度更新業務等については、的確かつ円滑な事務処理を実施する。

法定期限までに申告書等が提出されない場合は、原則として、認定決定を遅滞なく行う。

(ウ) 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。

(エ) 電子申請の利用促進等

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とともに、電子申請処理を迅速に行う。また、電子申請体験コーナーの活用等により電子申請の利用を促進するとともに、局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。



#### イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

局署所、労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

また、手続指導に応じない未手続事業場に対しては、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、労災保険料、雇用保険料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。

### (16) 雇用保険制度の安定的運営

#### ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿った適正な適用促進を図るとともに、遡及適用の場合は、労働保険適用徴収部門と連携を図り、従来の上及適用期間に加え2年を超える期間についても的確な確認を行い確実な運用を図る。

#### イ 受給資格者の早期再就職の促進

認定担当部門と職業紹介部門が連携し、給付制限中の受給資格者に対し相談日を設ける等、早期再就職の促進に努める。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の喚起を行う。

#### 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一層の周知徹底を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する調査確認及び指導を行う。

特に受給資格者に対しては、雇用保険説明会や失業認定時等、窓口での指導の強化を図り、不正受給の未然防止に努める。

失業等給付に関する不正受給により生じた返納金債権等については、局所が連携して適正な債権管理を行い、早期の回収に努める。

### 第3 労働行政を展開するに当たっての基本方針

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、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（労働基準、職業安定、人材開発、雇用環境・均等）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、高知労働局長のリーダーシップの下、関係部室が連携を図り、署及び所と一体となって、適時適切に対応していく。

また、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内で共有し、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。

## 1 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的確に対応していくため、地域の実情を踏まえ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、労働基準、職業安定、人材開発、雇用環境・均等の労働四行政が総合的な行政運営を行うとともに、誰もが働きやすい職場環境を実現するため、これら施策をワンパッケージで効果的に推進する。

### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

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、労働行政機関としての機能を最大限に発揮する一方で、局署所において、これまでも増して工夫を凝らした行政事務の簡素合理化を進める。また、限りある行政資源を集中的に投入することにより、業務運営の重点化を進める。

### (3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続きの電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続きについて、インターネットを利用してオンラインで行える手続き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。

### (4) 行政事務のコスト縮減

行政運営経費のコスト縮減については、職員一人ひとりが、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。

## 2 地域に密着した行政の展開

### (1) 地域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 responding していくため、局署所で得られた情報の共有・活用に努める。

また、関係行政機関及び関係団体等との連携を図りつつ、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、労働局全体として共通認識を持った対応を行うよう努める。

### (2) 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「高知地域産業労働懇談会」の開催や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。

### (3) 広報戦略の強化

#### ア 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、積極的な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ル化に努め、分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。

#### イ 労働法制の普及等に関する取組の強化

これから社会に出て働く若者に対し、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問題事案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ことから、労働法制の普及等に資するセミナーや講義等を活用した各種取組について、管内の大学等から要請がなされた場合には、資料の提供や講師の派遣等に積極的な支援を行う。

また、若者向けセミナー等における労働法制の普及、高校等への働きかけを通じた労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き推進する。

#### ウ 安全・安心・安定した職場作りのため「中小企業サポートガイド」の発行

経営者や人事担当者など労働者の募集から退職までの間に守るべき労働関係法令について適切な雇用管理を行うための資料として「雇用管理ハンドブック」を、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上など、主に中小企業事業主の方の雇用管理上の様々な課題の解決をサポートするための四行政の各施策を紹介した「中小企業サポートガイド」を作成・発行する。

### 3 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。

### 4 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。

## 5 綱紀の保持と行政サービスの向上

### (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

ア 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。

イ 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、避難誘導體制に基づき、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。

また、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、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。