

行政運営方針

平成29年度

高知労働局

平成29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) 高齢者・障害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	4
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	7
	(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	東日本大震災からの復興支援	7
2	働き方改革の推進	8
	(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進	8
	(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	9
3	ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	10
	(1) 公共職業安定所のマッチング機能の強化	10
4	女性・若者・高年齢者・障害者等の雇用対策の推進	12
	(1) 若者の雇用対策の推進	12
	(2) 高年齢者等の雇用対策の推進	13
	(3) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	15
	(4) 障害者雇用対策の推進	15
	(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進	17
	(6) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	18
	(7) 人材不足分野における人材確保・育成支援の推進	18
	(8) 安心して働くことができる雇用対策の推進	19
	(9) 民間を活用した就職支援	20
5	職業能力開発関係業務の推進	21

(1)	地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開	21
(2)	労働者・企業の職業能力開発への支援	21
(3)	ジョブ・カード制度の推進	22
(4)	障害者の職業能力開発支援の推進	22
6	働く人の安全・安心の確保	22
(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	22
(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	24
(4)	労働者の安全と健康確保対策の推進	25
(5)	労災補償対策の推進	28
(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	30
(8)	特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	30
(9)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保	32
(10)	継続就業できる両立支援対策の推進	32
(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	33
(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	34
(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	34
(14)	労働相談窓口の一本化と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	35
(16)	雇用保険制度の安定的運営	36
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	37
(1)	計画的な行政運営	37
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	37
(3)	行政事務のコスト縮減	37
2	地域に密着した行政の展開	37
(1)	地域の実情の的確な把握	37
(2)	労使団体等関係団体との連携	38
(3)	広報戦略の強化	38
3	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	39
(1)	保有個人情報の厳正な管理	39
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施	39
(3)	個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	39
4	綱紀の保持と行政サービスの向上	39
(1)	綱紀の保持	39
(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1億2,711万人となっている。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24年1月推計)」によると、我が国の人口は今後も減少し続け、2048(平成60)年には、9.913万人と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ており、2015(平成27)年には、60.6%となっているが、2048(平成60)年には50.9%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26.7%と過去最高となり、2048(平成60)年には、39.9%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28年10月1日現在では720,907人で、生産年齢人口割合は55.0%、高齢化率は33.5%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23年4,640人、24年4,876人、25年4,978人、26年4,969人、27年4,968人で、転出者が転入者を上回る社会減は、23年1,439人、24年1,939人、25年1,780人、26年2,179人、27年2,278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29年2月23日)によると、『景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。』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、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や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29年2月7日)によると、『高知県の景気は、緩やかに回復している』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な循環が維持されるもとで、経済対策の効果も見込まれることから、緩やかに回復していくと考えられる。もっとも、①海外経済や国際金融資本市場の動向の影響、②消費者の根強い低価格志向の帰趨について、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1.02倍を記録、平成28年12月には1.17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28年12月には過去最高の0.68倍となったが、全国平均は平成28年12月で0.99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28年12月で38.0%と、全国平均42.8%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

ア 若者の活躍推進

平成 29 年 3 月新規高等学校卒業予定者の求人数については、大幅に伸びた前年度をさらに上回り、それに伴い就職内定率についても平成 5 年度以降 4 番目の高水準となっている。

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」、従来からの「若者応援宣言事業」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 25 年 3 月卒）の就職後 3 年目の離職率は 44.3%と全国平均 40.9%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）高齢者・障害者等の活躍推進について

ア 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 29 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 67,535 人と最も多く、次いで 60～64 歳の人口が 51,027 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 28 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、99.7%と、対前年差 0.2 ポイント減少し全国 18 位、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 70.2%となり、対前年差 2.0 ポイントの増加となったものの全国 41 位である。

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 36.2%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。

イ 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 28 年 6 月 1 日現在の民間企業における雇用障害者数は、1,719.0 人、対前年 4.1%（68.0 人）増加、障害者の実雇用率は 2.20%と前年より 0.06 ポイント上昇し、法定雇用率である 2.0%を上回り、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新した。また、法定雇用率を達成している企業の割合は、62.4%と前年より 1.3 ポイントの上昇となった。しかしながら、残る 37.6%の企業は法定雇用率が未達成となっており、中でも障害者の雇用が 0 人となっている企業が未

達成企業の61.1%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、県の機関が2.84%、市町村の機関が2.39%とそれぞれ法定雇用率を達成しているものの、市町村の機関の中には法定雇用率である2.3%を下回っている機関もあるため早期の法定雇用率達成に向けて強力な指導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。

(4) 職業訓練の活用による就職支援について

平成28年12月31日現在、求職者支援訓練の定員充足状況は、訓練を実施した18コースの定員250名に対して受講者175名と定員充足率は70.0%となった。更なる充足に向けて求人、求職者から求められる訓練コースの設定が必要となっている。また、訓練修了者の雇用保険適用就職率は、基礎コース75.0%、実践コース57.1%で基礎コースは、目標値は達成しているものの、実践コースは、若干下回っている。今後も正社員就職を目指した取組みが必要である。

求職者の減少のなかで、幅広く県民に周知広報を行い、また、公共職業訓練や求職者支援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キャリアコンサルティングを活用した適切な受講あっせんや訓練修了者に対して、雇用保険適用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

高知県の平成27年3月の生活保護率は28.2%と全国平均の約1.6倍、特に高知市は38.0%と保護率が高く、高知市には被保護者の62.4%が集中している。平成28年3月の保護状況を世帯類型別にみると、高齢者世帯54.6%、母子世帯5.2%、傷病・障害者世帯24.2%、稼働可能な被保護者が含まれるその他世帯16.0%となっている。

生活保護受給者等就労自立促進事業の平成28年12月末現在の実績は、支援対象者数680人(目標960人)、就職者数410人(目標570人)、就職率60.3%で、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っている。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」は、平成28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28年12月末現在の実績は、支援対象者173人(目標330人)、就職者数139人(目標200人)、就職率80.3%となっている。就職率は目標を上回るものの、支援対象者数は目標を大きく下回り、就職者数は目標を若干下回っている。高知市からの支援対象者の送り出しと、支援強化のために体制整備が課題となっている。

平成28年10月19日に創設された『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、キャリアアップ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、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 年度以降に効力を発揮することを踏まえ、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続きキャリアアップ助成金制度と併せて周知する必要がある。

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 2,006 時間（平成 27 年）と、全国平均より 19 時間短い状況にある。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。

それだけでなく、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」における企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた気運の醸成に引き続き取り組む必要がある。

(2) 女性の活躍促進について

平成 22 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 121,684 人で雇用者全体の約半数 (50.2%) であるが、女性における正社員比率は 53.2% (男性同 81.9%)、管理的職業従事者 (雇用者のみ) に占める女性の割合は 9.2% と男女間での格差が見られるところである。

さらに、平成 28 年 4 月から 1 月末現在における、育児・介護休業法に関する相談件数 718 件のうち、育児休業に関する相談が 134 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 12 件 (27.3%)、妊娠・出産等の不利益取扱いに関する相談が 13 件 (29.5%) を占めており、セクシュアルハラスメントのなく、キャリアを失わず離職をしなくてもい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、その能力を発揮し、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 27 年度での総合労働相談件数は 4,777 件であり、前年度比 6.3% 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 1,293 件 (前年度比 10.5% 増加) 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 377 件で過去最多となり、全体に占める割合も 23.8% と最も多くなっている。

助言・指導の申出件数は 40 件で、前年度より 6 件増加し、その申出内容としては、「いじめ・嫌がらせ」が 18 件で全体の半数近くとなっている他、「解雇」「退職勧奨」「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 26 件で、前年度より 5 件減少したが、あっせん申請内容を見ると「解雇」が 16 件で最も多く、次いで職場での「いじめ・嫌がらせ」が 6 件、労働条件引き下げが 4 件となっている。

労働基準監督署には、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、今後さらなる件数増加が見込まれる雇止めについても件数が高いまま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 28 年（平成 29 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 8 人（0.9%）減となっている。以下、業種別に見ると、製造業では、189 人で、12 人（6.0%）減、建設業では、157 人で、19 人（10.8%）減、運輸業では、89 人で、14 人（18.7%）増、林業では、83 人で、3 人（3.5%）減となっている。第三次産業では、382 人で、14 人（3.8%）減となっており全産業の 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、高年齢労働者のさらなる増加が見込まれることから、身体の低下などに関連する労働災害の発生が懸念される。

一方、平成 28 年の死亡者数は、9 人で、前年の 5 人から 4 人増加となっている。そのうち、建設業が 6 人、運輸業、林業及び第三次産業がそれぞれ 1 人となっている。

引き続き、重篤度の高い災害が多発している製造業、建設業、林業及び災害が多発している第三次産業（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、一般定期健康診断における脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血中脂質など、何らかの項目に所見を有する労働者の割合は年々上昇しており、平成 27 年は 59.6%と、全国平均を 5.9 ポイント上回り、2 人に 1 人以上が疾病予備軍といえる状態となっている。また、現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスと感じる事柄がある労働者の割合が半数を超えている（「平成 27 年厚生労働省労働安全衛生調査（実態調査）」）。

また、医療技術の進歩に伴い、これまで治らないとされていた疾病が治るようになり、職場復帰を目指して治療を受ける労働者や治療を受けながら就労する労働者等、長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が増加している。

これらのことから、定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組の促進、メンタルヘルス対策の推進並びに長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者に対する治療と職業生活の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 3 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ている一方、個人消費の改善テンポは遅れる状況にある。

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いたが、24年度に4,220人(対前年度比147人(3.4%)減)と減少に転じて以降は、4,152人(25年度)、4,138人(26年度)、4,162人(27年度)とほぼ横ばいの状況となっている。

なお、脳・心臓疾患、精神障害に係る請求事案については、平成28年1月末現在で9件(脳心4件、精神5件)であったが、29年1月末現在では17件(脳心4件、精神13件)となっており、精神障害に係る請求事案が対前年同月比で2.6倍と大幅な増加となっている。引き続き、被災労働者に対する保険給付等を迅速・適正に実施する必要がある。

(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6.4万人(平成24年就業構造基本調査)となり、前回調査6.3万人(平成17年)、前々回調査6.0万人(平成14年)であることから増加している。

平成28年4月から平成29年1月における相談件数は、14件約80%は事業主からのものであった。このことから、県内企業、特に従業員の少ない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判明したことから、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、職業能力開発、雇用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 東日本大震災からの復興支援

東日本大震災被災地の復興を目的とした求人について求人条件等の求人内容を的確に把握するとともに、必要に応じ就業地を管轄するハローワーク等とも連携し、マッチングを推進する。

2 働き方改革の推進

(1) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

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

イ 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制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）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。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関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

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。

(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・休み方の見直しには、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変え、労使の知恵の結集によって、5S運動、多能工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

平成 28 年 1 月に設置した、高知労働局、高知県及び労使団体等から構成される「高知県働き方改革推進会議」に金融機関と四国経済産業局を加え、課題解決のための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引き続き行う。

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。

(3) 非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

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・待遇改善を強力に推進するため、「高知県働き方改革推進本部」において、平成 28 年 3 月 15 日に作成した平成 28 年度から平成 32 年度までを計画期間とする「高知県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、高知県との連携も図りながら、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

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方々の正社員転換

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キャリアアップ助成金等の活用、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。

3 ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

(1) 公共職業安定所のマッチング機能の強化

ア 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、11,800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、11,600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、3,653件以上を目指す。

(イ) 補助指標

① 満足度（求人者）

求人者向けアンケート調査による満足度について、90%以上を目指す。

② 満足度（求職者）

求職者向けアンケート調査による満足度について、90%以上を目指す。

③ 求人に対する紹介率

有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人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

有効中の求職者全体に占める紹介歴のある求職者件数の割合について、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510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、1,681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、2,172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、755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、89.4%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、25,184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、5,219件以上を目指す。

⑨ 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、2,200件以上を目指す。

⑩ 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、462件以上を目指す。

⑪ 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、62件以上を目指す。

イ 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、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計画的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、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。

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。

4 女性・若者・高齢者・障害者等の雇用対策の推進

(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就職・採用応援本部」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要請等を行う。

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」や若者の採用・育成に積極的な中小企業による「若者応援宣言企業」として宣言いただく事業の周知や「ユースエール認定企業」「若者応援宣言企業」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、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に関する相談先等の情報の確実な提供

関係機関と連携を図りつつ、それらの離学者を対象として、職業相談、職業訓練、学び直し支援等に係る相談先等を盛り込んだパンフレット、ハロートレーニングガイド等を活用し、

相談先等情報が離学者に確実に届き、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「高知県地域産業担い手人材育成事業」への協力をを行う。

(カ) 県外大学等への進学者に対する県内就職情報の提供

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。

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【P】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) 高年齢者等の雇用対策の推進

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

高年齢者等の雇用の安定に関する法律に基づき、高年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。

また、団塊の世代を中心とした多くの高年齢者が、活動の場を自身の居住地に移している状況下では、地域社会に主眼を置いた地域支援が効果的であるため、地方自治体を中心に地域の高年齢者支援機関が構成員となった「協議会」を構築し、地域レベルでの実情に沿った支援（企業支援や求職者支援等）を行うため「地域就業機会創出・拡大事業」を実施する。

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、高年齢者雇

用に関するアドバイスを行う高年齢者雇用アドバイザー制度や、高年齢者雇用に関する助成金制度の活用について、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 高年齢者等（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

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・啓発及び求人受理時等における指導等による徹底を図る。

（イ）高年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、高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、高年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年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年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 高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

（ア）シルバー人材センター事業等の推進

臨時的かつ短期的就業又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう就業機会の確保・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、高年齢者に人手不足分野や、介護、育児等の分野で派遣により就業する機会を提供する「高年齢者活用・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、高年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、管理選考及び講習終了後の未就職受講者のフォローアップを一体的に実施することにより、高年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。

(3) 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。

(4) 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県の障害者就労支援チーム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「障害者職場復帰支援助成金」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地域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

高知県障害者就労支援チーム及び高知障害者職業センターと連携し、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企業就労理解促進事業（就労支援セミナー）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立療育福祉センター発達支援部、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、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金について、事業主への周知を行い、更なる活用促進を図る。

(5) 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、地方自治体が発揮する産業施策、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 29 年度高知県雇用対策協定に基づく事業計画」では、①女性の活躍促進、②地域の実情に応じた雇用機会の確保・創出、③若年者に対する就労支援、④U・Iターン（移住）就職の促進、⑤障害者・生活困窮者等の就労支援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29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、高知県が実施する雇用対策と連携した就職支援を実施する。

また、平成29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。

(6) 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実践型地域雇用創造事業を実施する。

なお、実践型地域雇用創造事業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、実践型地域雇用創造事業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奨励金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【P】

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、地域雇用開発奨励金の上乗せ支給など積極的に連携を行う。

(7) 人材不足分野における人材確保・育成支援の推進

ア 介護・医療・保育職種の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ている「ふくし人材コーナー」において、介護・医療・保育職種への就業を希望する求職者に対する就職支援サービス及び当該分野の求人者に対する充足支援サービスを提供する。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。

福祉人材センターとハローワークが連携し、老人、障害者、児童福祉施設等の福祉施設を中心とした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

「ハローワーク連携モデル事業」を実施する。

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採用面接会を兼ねた事業所見学会等、マッチング促進の取組を積極的に実施する。

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及び労働局、高知公共職業安定所との連携・協働により、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。また、「ふくし人材コーナー」に登録している看護師資格保有者に対して、高知県ナースセンターと連携し、ナースセンター等が実施する復職講習会、医療機関の求人等に関する情報提供等を実施する。

保育分野においては、「保育士マッチング強化プロジェクト」により、「ふくし人材コーナー」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。

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

イ 人手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、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を設定する。特に、建設、保育、介護等の人手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の情報交換を行う。また、高知県が実施する「地域創生人材育成事業」（事務系、コンテンツ、水産業）、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部が実施する「地域レベルのコンソーシアム事業」及び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」など訓練生の募集や修了後の就職支援に連携・協力を行う。

教育訓練給付金制度（専門実践教育訓練）により、本県においても介護・看護分野等における専門実践教育訓練が実施しており、引き続き制度の活用により人手不足分野の人材育成、正社員雇用の促進を支援する。

(8) 安心して働くことができる雇用対策の推進

ア 個々の求職者の状況に応じた就職支援

就職支援ナビゲーターをハローワークに配置し、特に、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。

イ 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の参加を促進し、就職活動を支援する。

ウ 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し、労働基準やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、自治体が地域の創意工夫を活かして行う「地域しごと創生プラン」を推進し、自治体の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、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。また、高知労働局のホームページに「高知県U・Iターンサポートガイド」を掲載するとともに、県内大学、専門学校、高等学校等に対し、各学校のホームページから高知労働局のサイト「高知県へU・Iターン就職を希望される方へ」にリンクを貼ってもらい、U・Iターン希望者等への情報発信を強化する。

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。

エ 雇用促進税制の推進

雇用促進税制は平成23年6月に創設され、平成25年4月には税額控除限度額の引き上げ、平成27年10月には地方拠点強化税制創設による拡充が行われた。さらに、平成28年4月より、無期雇用かつフルタイムを対象とする改正が行われ、優良な雇用に対する措置に特化された。庁内へのポスター掲示、リーフレット配置等により、事業主に対し拡充点等を周知し、雇用の創出が図られるよう努める。また、雇用促進計画を活用して積極的な求人勧奨を行う。

(9) 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・求職情報を提供する取組が開始された。

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。

その他、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10種類となっており、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。

5 職業能力開発関係業務の推進

(1) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

地域のニーズに即した職業訓練コースを設定するため、労働局・ハローワークは、企業や企業団体を訪問しニーズを把握するほか、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て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)高齡・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、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等について検討した上で、平成28年度末には、公共職業訓練を含めた一体的な地域の職業訓練実施計画を策定する。

既に、訓練コースが設定されている建設、介護等の人手不足分野の募集に際しては、ハローワーク、訓練実施機関が連携して募集状況の情報提供を行う等の定員充足の取組を実施する。

また、高知県及び(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構高知支部と連携して、求職者及び潜在的な訓練希望者等に対して、中長期的なキャリア形成を支援し、職業能力向上による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・配付する。

さらに、ハローワークは、希望する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、積極的に職業訓練の情報提供を行い、キャリアコンサルティングを活用するなど求職者の適性・能力を踏まえた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、訓練修了後は正社員就職を目指したきめ細かな就職支援を実施する。

雇用保険を受給できない求職者に対するセーフティネットとして、求職者支援制度が機能するよう職業訓練を受講する機会を確保するとともに、一定の要件を満たす場合、訓練期間中に生活を支援するための給付金を支給する。また、ハローワークにおいては、指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援を行うことにより、訓練修了者の正社員としての早期就職の実現を図る。

(2) 労働者・企業の職業能力開発への支援

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やキャリアアップ助成金について周知、活用を図り、事業主による計画的な職業訓練等を促進する。

また、建設業の人手不足解消を支援するため技能・知識の修得や資格取得のための職業訓練を実施する「建設労働者緊急育成支援事業」があり、これらの助成制度、支援事業の周知・活

用を図り職業能力開発への支援を行う。

専門実践教育訓練給付制度により、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て制度の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。

(3) 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、平成27年度に改正された新ジョブ・カードは、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普及促進を図る。

ハローワークを利用する求職者に対して、就職支援のために、予約制の相談時間を確保して積極的な相談及びキャリアコンサルティングを行い、ジョブ・カードの作成支援を行う。

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・カードセンター及び高知県職業能力開発協会等関係機関と連携して制度の普及を図る。

(4) 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 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、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い雇用管理の改善に向けた行政運営を行う必要がある。

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

(1) 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の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。

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

特に、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

①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」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や③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労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

イ 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年度以降に効力を発揮することを踏まえ、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。

ウ 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、事案の内容に応じた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。

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

自動車運転者、介護労働者、技能実習生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。

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。

オ 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

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・小規模事業者への支援

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

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

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

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備導入等を行い、事業場内の最低賃金引上げを実施した場合に、設備導入等の経費の一部を助成する。

(4) 労働者の安全と健康確保対策の推進

ア 治療と仕事との両立支援の推進

(ア) 企業文化の抜本改革

治療と職業生活の両立支援については、産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行うほか、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について企業のトップ等に対して働きかけを行う。

(イ) 企業と医療機関との連携強化及び患者に対する相談の充実

地域の実情に応じた両立支援の普及促進を図るため、職業安定行政とともに局が主体となって、地域の関係者(県衛生所管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター等)の協議会を立ち上げ、関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。また、本省で作成する予定のマニュアル等について周知を図る。

イ 第12次労働災害防止計画の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組

高知労働局第12次労働災害防止計画の最終年度となる平成29年度は、「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズとする「官民一体」なった取組を行い、平成29年の死亡者数を4人以下、休業4日以上死傷者数を802人以下とすることを目標として、以下の事項について、高年齢労働者対策を念頭に置き、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

(ア) 労働災害を減少させるための重点業種別対策

a 製造業

製造業の労働災害の約2割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害の防止を重点に指導を行い、機械設備の本質安全化に向けた取組を図るとともに、非定常作業も含む作業標準の作成・整備と安全衛生教育の徹底、機械設備の点検整備体制の確立について指導を行う。特に一般動力機械、金属加工用機械、木材加工用機械等を所有している事業場に対し、安全対策の推進を図る。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携を図る。

b 建設業

総合的労働災害防止対策等に基づく指導の実施、とりわけ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、引き続き足場からの墜落防止措置の強化等に

係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の使用の普及を図る。

c 林業

雇入れ時教育等を始めとする安全衛生教育の実施、移動中及び作業中の「転倒」、「墜落・転落」災害を防止するため、作業場所への安全通路及び安全な作業場所の確保等について指導等を行う。また、木材伐出機械等に係る改正労働安全衛生規則、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」及びリスクアセスメントの実施について指導を行う。

また、死亡災害が絶えないことや労働災害の発生率が高いことから、発注者も含め関係者が一体となった取組を推進することにより、労働災害を大幅に減少させることを目的として、平成29年1月から展開している「林業2017ゼロ災運動」の周知を図り、KY活動、リスクアセスメントの確実な実施など全員参加による安全活動の更なる促進を図る。

d 第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図ることが効果的である。このため、平成29年1月から、本社・本部での取組の促進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開している。

本推進運動の周知を図り、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本推進運動実施要綱で本社・本部が取り組むべき次の事項の実施を促進する。経営トップのコミットメントの下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

周知に当たっては、許認可や社会福祉法人の監査、食品衛生に係る指導等を行う県など関係行政機関や関係業界団体との連携の構築に努める。

e 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」災害を防止するため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害が発生した等安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に対して指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づく荷主等として取組の必要性を理解させ、取組の要請等を行う。

特に、荷役作業時の「墜落・転落」災害については、関係運輸団体等との連携により、取組の更なる促進を図る。

(イ) 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

すべての業種に共通する業種横断的な対策として以下の課題に取り組む。

a 転倒災害防止対策

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

b 腰痛予防対策

腰痛による災害を減少させるため、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく指導を行

うとともに、特に社会福祉施設（介護施設）、医療保健業、小売業、製造業、陸上貨物運送事業にあつては、関係事業者団体等との積極的な連携により、業界全体での取組を促す。

c 交通労働災害防止対策

交通事故による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、特に陸上貨物運送事業等にあつては関係行政機関との、新聞販売業にあつては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

d 非正規雇用労働者等対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

ウ 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。

昨年6月に施行された改正労働安全衛生法の更なる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、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、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。併せて、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施の推進を図る。リスクアセスメントの実施等に際しては、有害性が明らかでない物質を有害性の低い物質として取り扱うことのないよう留意する。

なお、経気道のみならず、皮膚接触や経口暴露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についても指導を行う。

エ 職場におけるメンタルヘルス対策・健康管理対策

(ア) メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、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。また、ストレスチェック結果の集団分析及び職場環境改善についても、適切な取組の促進を図る。併せて、管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進ための指針」の周知、指導を行う。

また、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、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

(イ) 労働者の健康管理対策の推進

労働者の健康管理対策の確実な実施について、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正安衛則(平成29年4月1日施行)の周知徹底を図る。

健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置(以下「事後措置等」という。)の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知・指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

また、健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、労働者数 50～99 人の事業場で選任率が約 8 割に止まっていることと等を踏まえ、管内の未選任事業場に対し指導等を行う。

(ウ) 小規模事業場への支援の周知、利用勧奨

ストレスチェックをはじめとしたメンタルヘルス対策の取組や小規模事業場における健康管理対策の推進において、産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターにおける支援事業の活用が有効であるので、その周知、利用勧奨を行う。

オ 石綿健康障害予防対策

地方自治体と解体工事に関する情報を共有し、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置の適切な実施を図る。

カ 職業性疾病等の予防対策

(ア) じん肺予防対策

第 8 次粉じん障害防止総合対策の重点事項を踏まえ、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

(イ) 熱中症予防対策

建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、「職場における熱中症予防対策」を周知し、必要な指導を行う。

また、他の行政機関や労働災害防止団体等との連携の下、事業者に対し、熱中症予防対策の一層の周知徹底を図る。

キ 受動喫煙防止対策

平成 27 年 6 月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、引き続き、集団指導等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図り、地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努める。

(5) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な処理等

労災保険給付の請求については、引き続き基本的な事務処理の徹底、効率的な調査の実施、的確な進行管理によって、標準処理期間内の迅速・適正な処理を行う。

また、労災保険の窓口業務においては、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明等の実施を徹底するとともに、相談者等からの質問を待つことなく、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。

(イ) 脳・心臓疾患事案、精神障害事案に係る迅速・適正な処理等

社会的関心が高く、複雑困難な事案の多い脳・心臓疾患、精神障害事案については、局業務実施要領等に基づき、引き続き迅速・適正な事務処理を推進する。

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とともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

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

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、引き続き、がん診療連携拠点病院等に対して、問診の際に石綿ばく露チェック表を活用することや労災請求の勧奨を依頼するなど周知徹底を図る。

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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・適正な補償・救済を行う。

(エ) 被災労働者の社会復帰の促進・適正給付管理対策の推進

長期療養者に対する給付を適正に実施するため、引き続き個々の症状に応じた症状調査等を実施し、調査結果を踏まえた療養継続、症状固定等の判断を適切に行うとともに、各種援護金、アフターケア制度の周知を徹底することにより、被災労働者の社会復帰を促進する。

(オ) 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記録の定期的な確認など安全管理措置の徹底を図る。

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

昨年度、局署に配置された労災保険給付専門調査員及び第三者行為災害専門調査員に加え、労災保険調査員等の既存の相談員も積極的に活用し、更なる業務効率化を図る。

(イ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

局において実施する各種の研修については、職員等からのニーズを把握するほか、当局の状況等を踏まえて常に内容の見直しを図るとともに、できるだけ多くの職員等が参加できるよう必要な見直しを行うなど、効果的な研修となるよう配慮する。

ウ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理に当たっては、引き続き的確な争点整理を行うことにより、迅速・適正な決定に努めるとともに、審査請求人に対する処理状況の説明を行うなど、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟追行に当たっては、新件協議の充実により応訴方針を明確にするとともに、事実関係を立証するために必要な補充調査・証拠収集等を迅速に行い、法務当局との緊密な連携の下、漏れのない主張・立証に努める。

(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

医療従事者の勤務環境の改善に関する労使の取組を促進するため、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対して、高知県が委託して設置している「医療勤務環境改善支援センター」及び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の開催を通じ、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一体的実施

職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、一元的に応じることができる雇用環境・均等室で、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

(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、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制度」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「農林漁業就職支援コーナー」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推進事業について、労働関係法令の適用及び労働条件の確保・改善のため、関係機関と連携し管理団体及び実習実施機関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

医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が50%を超える中、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。

そのため、高知公共職業安定所に配置した専門の相談員が「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) 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・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、法違反の是正指導の徹底を図る。

また、許可・届出申請手続き、更新・変更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、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。

(10) 継続就業できる両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の履行確保

(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し、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の是正を図る。

(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

労働者について、両立支援制度等の理解を促進するため、リーフレット「出産・育児のための制度ってどんながあるがー？」を、地方公共団体の母子手帳交付窓口等を通して配布する。

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

援制度」を配布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、「両立支援助成金」の支給による支援を行う。

また、仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範というべき取組を推進している企業を公募し表彰する「均等・両立推進企業表彰」（ファミリー・フレンドリー企業部門）（平成 28 年度より本省において実施）についての情報提供等を行なう。

（イ）両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、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。

その際、平成 28 年度新設の「出生時両立支援助成金」、「介護離職防止支援助成金」及び「育児・介護支援プランコース」について、事業主による円滑な活用を促進するため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

企業における女性の活躍促進に向けた情報開示（「見える化」）を進めることはポジティブ・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、この取組を推進する上で、効果的であることから、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・アクションに取組む事業主に対して「両立支援総合サイト」の活用を促すとともに、「中小企業サポートガイド」等の支援制度の情報提供のほか、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、表彰する「均等・両立推進企業表彰」や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等の情報提供を行う。

(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

ア 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。

また、非正規労働者の企業内での正社員転換等を促進するために、キャリアアップ助成金等の情報提供を積極的に行なう。

(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。

イ 均等・均衡待遇等に取り組む事業主に対する支援

パートタイム労働者の雇用管理改善に取り組む企業を支援するため、厚生労働省が実施する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標」、「パートタイム労働者活躍推進企業宣言」、「パート労働ポータルサイト」、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」等に関する情報提供を行い、登録、応募について勧奨する。

併せて、企業に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的なアドバイスを行うとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されるよう支援を行う。

また、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる職場づくりを促すため、厚生労働省が実施する企業の職務分析・職務評価の導入についての情報提供、利用勧奨を行う。

(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・届出を行わない301人以上の労働者を雇用する企業に対しては助言・指導等を実施する。

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促すとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金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「女性活躍加速化助成金」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) 労働相談窓口の一本化と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

労働保険料の徴収に当たっては、事業主等に対し、雇用管理ハンドブック等を活用して労働保険制度に対する理解を促し、法令に従い労働保険料等を申告・納付するよう適切に指導するとともに労働保険料等の徴収過不足の発生を未然に防止するため、労働者、役員、役員や賃金

の取扱い等の基本的な事項について一層の周知に努め、労働保険徴収法関係法令に基づき以下の事項を確実に行う。

(ア) 収納率の向上

平成 27 年度の労働保険料等の収納率は 98.30%となっているが、収納率の向上は、当局の適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納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) 年度更新の円滑な実施

年度更新等における事務については、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こととする。

(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) 電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等

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、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。

また、事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を勧奨する。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

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

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

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険料、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。

ウ 労働保険率等（労災保険率、雇用保険率）の周知徹底

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険率等について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底する。

(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、従来の上遡及適用期間に加え 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

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

雇用環境・均等室においては、女性の活躍促進やワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革の推進等様々なニーズに対応するため、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、職業能力開発、雇用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対応していくため、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、幅広い関連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 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」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・注意喚起を行うことはもとより、管理者による事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

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。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

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

また、「公文書等の管理に関する法律」及び「厚生労働省行政文書管理規則」等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

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

4 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民全体の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに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。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成23年5月31日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施知る。

オ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(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は、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必要がある。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスの一層の向上を図る。

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。