

行政運営方針

平成28年度

高知労働局

平成28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	3
	(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	4
	(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	5
	(1) 働き方改革の実現について	5
	(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	6
	(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	7
	(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	8
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	正社員実現・非正規雇用労働者の待遇改善	9
	(1) 正社員実現加速プロジェクトの推進	9
	(2) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進	11
4	女性・若者・高齢者等の雇用対策の推進	11
	(1) 若者の雇用対策の推進	11
	(2) 高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	14
	(4) 障害者雇用対策の推進	15
	(5) 地域に応じた良質な雇用機会の確保・創出	17
	(6) 人材不足分野における人材確保・育成支援の推進	17
	(7) 安心して働くことができる雇用対策の推進	18
	(8) 地方自治体との一体的実施事業の推進	19
	(9) 民間を活用した就職支援	19
	(10) 雇用施策に関する数値目標	20

5	雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進	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	22
	(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	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	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) 適正な労働環境の整備	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	31
	(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	35
	(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	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	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	38
	(3) 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) 地方公共団体等との連携	38
	(3) 高知県との雇用対策協定に基づく事業計画の推進	38
	(4) 労使団体等関係団体との連携	38
	(5) 広報戦略の強化	39
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	40
	(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	40
4	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、高齢化は急速に進行し、人口急減・超高齢化に直面している。このように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。

~~一方、高知県全体の人口は、日本の高齢化率は、1970年（昭和45年）に7%を超えて、いわゆる高齢化社会となったが、その後急速な少子高齢化の進展により、2013年（平成25年）9月には、ついに25%を超える状況となった。また雇用状況にも変化が見られ、1984年（昭和59年）には約15%程度に過ぎなかった全労働者に占める非正規雇用労働者の割合が、現在では約35%程度にまで上昇した。こうした中で非正規雇用労働者のキャリア形成等を支援する雇用対策の取組みが重要である。また、少子高齢化の進展による今後の労働力人口の減少が見込まれる中、わが国最大の潜在力である「女性の力」を最大限発揮できるようにすることは、人材の確保にとどまらず、企業活動、行政、地域等の現場に多様な価値観をもたらし、社会全体に活力を与えることにもつながるものである。~~

~~高知県においても、平成8年から人口が減少し、さらに高齢化も全国より約10年先行しているといわれており、高知県の推計人口（平成27年1月1日現在）による高齢化率は32.3%となっている。5歳区分の人口を多い順でみると65歳から69歳が最多で62,534人、次が60歳から64歳で56,853人、40歳から44歳が50,236人と続いており、最小は0歳から4歳で26,081人となっている。~~

~~また、就業人口の減少並びに若者層を中心とした県外流出が進んでおり、2014年（平成26年）の住民基本台帳人口移動報告によると、転入者9,018人に対して、転出者は11,197人で転出者超過が2,179人（前年比399人増）となっており、転出が転入を上回る「社会減」は14年連続となっている。また、年代別にみると、20歳から24歳が1,273人、15歳から19歳が506人の社会減が目立っており、進学や就職等で県外に多く転出している傾向が見られる。高知県の発表（平成27年国勢調査高知県の人口速報集計結果）によると、平成22年比35,995人減（4.7%減）の728,461人となり、県下の全市町村で減少となった。~~

~~また、住民基本台帳の増減に基づく県の推計によると、過去5年間の死亡数が出生数を上回る自然減は24,336人で前回の17,939人より6,397人増えた一方、転出者が転入者を上回る社会減は10,142人で前回の16,874人より6,732人少なく、社会減の規模は縮小傾向になっているものの、15歳から64歳まで階層では平成22年の447,540人から平成27年11月（県の推計）には404,293人と43,247人の大幅な減少となっている。さらに、65歳以上人口は241,113人となり、5歳区分の人口で多い順にみると65歳から69歳が最多で65,723人、次が60歳から64歳で54,307人、40歳から44歳が50,594人と続いており、最小は0歳から4歳の25,662人となっている。~~

(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28年2月25日）によると、『景気は、このところ一部に弱さもみられるが、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、緩やかな回復に向かうことが期待される。ただし、海外経済で弱さがみられており、中国をはじめとするアジア新興国や資源国等の景気が下振れし、我が国の景気が下押しされるリスクがある。こうしたなかで、海外経済の不確実性の高まり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、全国の景気は、内閣府「月例経済報告」（平成27年2月）によると、『景気は、個人消費などに弱さがみられるが、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・所得環境の改善傾向が続くなかで原油価格下落の影響や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、消費者マインドの弱さや海外景気の下振れなど、我が国の景気を下押しするリスク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28年2月6日）によると、『高知県の景気は緩やかに回復しつつある高知県の景気は基調的には緩やかに回復しつつある』とされ、先行きについては「国内需要と海外経済が基調的には緩やかに回復していくなかで、県内景気も緩やかな回復経路に復していくと考えられる。こうした中、当面は為替や原油価格などの変動に伴うプラス・マイナス両面の影響のほか、供給制約（建設費の上昇や人手不足など）の影響を含めた全国的な建設投資（公共投資、設備投資、住宅投資）の動向と、それを受けた製造業の生産活動の変化などについて、注視していく必要がある。』~~とし、先行きについては国内経済の緩やかな回復が続くなかで、県内景気も緩やかに回復していくと考えられる。こうしたなか、当面は①新興国経済の減速に伴う影響（企業の生産や設備投資への波及）、②金融市場の不安定な動きによるセンチメント（企業・消費者心理による投資・消費）への影響、③人手不足感の強まりによる企業活動や収益面への影響、④個人消費の動向について、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、平成26年から0.8倍台で推移し、高知県など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の増加により、平成27年4月には0.9倍台になり、11月に初の1.01倍を記録、平成28年1月には1.05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1月には過去最高の0.60倍となったが、全国平均は平成27年11月以降0.8倍台で推移している。また、有効求人に占める正社員求人の比率は平成27年12月で37.0%と、全国平均42.42%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。

また、高知県は、全国に先行して、少子・高齢・人口減少化社会が進んでおり、これに歯止めをかけるためには、定住者を増やすことが必要である。雇用がある所に人が集まり、職場の近くに住むことを考えると、定住者を増やすには、高知県内各地で良質な正社員雇用を確保・創出することが不可欠であり、平成26年7月から実施している「正社員実現加速プロジェクト」

により正社員に至る道筋（①新規学卒、②中途採用、③正社員転換）に沿った取組が重要である。

（2）若者の活躍推進について

ア 若者の活躍推進

平成28年3月新規学校卒業予定者の求人数については、前年度より大幅に伸びを見せたが、就職内定率は前年度を下回っている。企業の魅力が新卒者等の若者に伝わっていないことも原因の1つと考えられる。

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24年3月卒）の就職後3年目の離職率は44.9%と全国平均40.1%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。

イ 正社員雇用の拡大

若者をはじめ、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、非正規雇用から正規雇用への転換促進を「正社員実現加速プロジェクト」の三本柱の一つとして推進することとし、啓発運動の推進、人材育成、処遇改善等企業内での社員のキャリアアップを図ろうとする事業主等へ、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」に基づき、各種事業を通じて事業主支援体制の強化を図る必要がある。

また、非正規雇用労働者の人材育成が促進するよう、キャリアアップ助成金の周知・活用を促す必要がある。

（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27年11月1日現在）による年齢5歳区分では、65～69歳の人口が65,723人と最も高く、次いで60～64歳の人口が54,307人と高くなっており、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27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、99.9%と、対前年差2.0ポイントの増加となり全国26位から2位となる一方で、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 68.2%となり、対前年差 1.2 ポイントの増加となったものの全国 43 位である。

しかしながら、「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 37.9% 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 27 年 6 月 1 日現在の民間企業における雇用障害者数は、1,651.0 人、対前年 5.1% (80.5 人) 増加、障害者の実雇用率は 2.14%と前年より 0.10 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、61.1%と前年より 6.6 ポイントの上昇となった。しかしながら、残る 38.9%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 57.9%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 2.59%と法定雇用率を達成しているものの、市町村の機関は 2.22%と法定雇用率である 2.3%を下回っており、達成機関の割合も 75.0%と前年より 11.8 ポイント低下した。この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 27 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 20 コースの定員 271 名に対して受講者 198 名と定員充足率は 73.1%と過去最高となったが、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 65.3%、実践コース 61.3%で目標値は達成しているものの、正社員就職を目指した取組としては、まだ十分に安定した職業に就いていると言えない状況にある。

求職者の減少のなかで、幅広く県民に周知広報を行い、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。

また、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 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%と全国平均の 2 倍以上で、中核市の中でも 5 番目に高い保護率となっている。

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 27 年度は就職支援ナビゲーター（一体支援分）2 名が常駐し、高知所の就職支援ナビゲーター（就労支援分）1 名が巡回により対応している。平成 27 年 12 月 31 日現在の支援対象者は 181 名、目標 290 名の 62.4%であり、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。

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するとともに、生活困窮者自立支援法に基づき実施される自立相談支援等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

高知県における一般労働者の年間総実労働時間は 2,012 時間（平成 26 年）と、全国平均より 9 時間短い状況にあるものの、前年と比べて 43 時間長くなっており、人手不足による影響等も推測される。また、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、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、「日本再興戦略改訂 2015」において、働き過ぎ防止を含めた働き方改革の実行・実現に引き続き取り組むこととされており、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者を増やすことが必要であるが、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27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284件（前年度350件から66件減少）のうち、育児休業に関する相談が77件（27.1%）（前年度128件から51件減少、36.6%）、男女雇用機会均等法に関する相談件数135件（前年度139件から4件減少）のうちセクシュアルハラスメントに関する相談が76件（56.3%）（前年度76件、54.7%）、妊娠・出産等の不利益取扱いに関する相談が20件（14.8%）（前年度20件、14.4%）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26年度での総合労働相談件数は5,098件であり、前年度比6.4%増加であった。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1,170件（前年度比16.2%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342件で過去最多となり、全体に占める割合も23.5%と最も多くなっている。

助言・指導の申出件数は34件で、前年度より3件増加し、助言指導申出内容は、「その他労働条件」「自己都合退職」「退職勧奨」「いじめ・嫌がらせ」で24件となっているが、「解雇」「出向・配置転換」「雇止め」「懲戒処分」「雇用管理改善」が各2件あり、紛争内容の多様化の傾向

が伺える。

あっせん申請受理件数は31件で、前年度より5件減少しましたが、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7件と多くなっている。

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。

引き続き基本的な労働条件の枠組みの確立を図るとともに、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徹底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27年（平成28年2月末現在速報値）の労働災害による休業4日以上死傷者数は、939人で、前年同期に比べて37人（3.8%）減となっている。以下、業種別に見ると、製造業では、201人で、16人（8.6%）増、建設業では、176人で、22人（14.3%）増、運輸業では、75人で、12人（13.8%）減、林業では、86人で、5人（5.5%）減となっている。また、第三次産業では、368人で、62人（14.4%）減となっているものの、全産業の4割弱を占めている。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27年の死亡者数は、5人で、前年の11人から6人減少し、過去最少の死亡者数となっている。そのうち、建設業が2人、製造業、運輸業及び農業がそれぞれ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、平成26年の一般定期健康診断における有所見率は、59.6%で、前年に比べて1.8ポイント増加し、全国平均の53.2%に比べると6.4ポイント上回っており、特に過労死のリスクが高くなる高血圧、脂質異常、高血糖の有所見率は、全産業において全国平均を4.41ポイントから4.79ポイント上回っている。また、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が半数を超えている（平成25年「労働安全衛生調査」（厚生労働省））。引き続き、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並びにメンタルヘルス対策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2年連続で前年を上回り、17年ぶり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、平成24年度4,220人（対前年度比147人（3.4%）減）と減少に転じ、平成25年度4,152人、平成26年度4,138（対前年度比14人（0.4%）減）と引き続き減少している。

なお、脳・心臓疾患、精神障害等に係る請求事案については、平成27年1月末現在で9件（脳心2件、精神7件）であったが、平成28年1月末現在で9件（脳心4件、精神5件）と横ばいの状況にある。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。

改正パートタイム労働法の周知により、相談件数では、533件（前年度200件）と約2.7倍の相談が寄せられ、約98%は事業主からのもので、相談の約7割は改正パートタイム労働法に関するものであった。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、改正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・人口減少が進行しており、これに歯止めを掛けるには定住者の増加が必要であることから、新設する「雇用環境・均等室」を中心に、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、働き方改革を推進し、性別、年齢及び障害の有無を問わず能力を発揮でき、労働災害のない安全で、労働基準法等の雇用ルールが守られ、妊娠、出産、育児、介護などで離職することのないワーク・ライフ・バランスがとれた、パワハラ・セクハラのない安心な職場環境を整えるとともに、県内各地に様々な産業とそれを支える定住を可能とする良質な正社員雇用の確保、創出、県内外の求職者とのマッチング、さらに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、他の国の機関、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労働局・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 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。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、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100時間を超えていると考えられ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。

イ 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。

(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

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に見直し、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、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リーダーシップと労使の知恵の結集によって、5S運動、多能工化により所定外労働時間を減少させ、年次有給休暇を取得しやすくする安全で効率的な働き方、多様な正社員制度の導入、非正規雇用労働者の処遇改善など、すべての人がワーク・ライフ・バランスをとりながら能力を発揮でき、多様な人材の確保がしやすくなる「働き方改革」の取組が求められる。

このため、各企業における働き方改革を促進することを目的として、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強化する。

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」を開催し、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を行う。

3 正社員実現・非正規雇用労働者の待遇改善

(1) 正社員実現加速プロジェクトの推進

高知県の正社員雇用の実現を促進するために以下の取組を実施する。

ア 新規高校卒業予定者への求人の早期提出と採用枠拡大要請

県内就職希望者が県内求人が少ないことから不本意に県外求人を選択することの無いよう、高知県教育委員会、高知県、高知労働局が連携し、経済・事業主団体への求人の早期提出と採用枠拡大に係る要請を行うことにより、進路選択の検討を行う際にできるだけ多くの県内求人確保して県内就職希望者のニーズに応えることにより正社員雇用の実現を促進する。

イ 正社員求人の確保

ハローワークの窓口で求人を受理する際及び求人開拓を行う際に、事業主に正社員のメリットを理解していただくことにより、非正規雇用求人を正社員求人へ転換するなどにより正社員求人の確保に努める。

高知労働局、高知県、高知県産業振興センター、高知県商工会議所連合会、高知県中小企業団体中央会、高知県社会福祉協議会の 7 者による「求人の拡大に関する協定」に基づき、引き続き相互の連携強化を図る等により、個々の求職者のニーズを踏まえた正社員等の求人確保に努める。

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。

エ 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を限定した「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。

オ 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。

カ 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。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

上記3の(1)のウについて、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日に地域の実情に応じて作成した平成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。

4 女性・若者・高齢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や高校・大学等の新卒・既卒者の採用枠拡大の要請等を行う。

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、スキルアップガイド等を活用し、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。

また、新規中卒・高卒者求人申込事業所に対し、職場見学・インターンシップ受入可能事業所を把握したうえ、中学・高校への情報提供を行う。

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。

(キ) 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成 28 年度大学等卒業・修了予定者から、広報活動時期は卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日から開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の 6 月 1 日以降に開始することとなった。そのため、就職・採用活動開始時期変更の円滑な実現に向けて、変更内容を周知するとともに、未就職者が増加することが無いよう、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施する。

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」と併設している高知新卒応援ハローワーク（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」、四万十所といの所の「わかもの支援窓口」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齢者が、活動の場を自身の居住地域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

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、育児等の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）シニアワークプログラム事業の実施

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、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、高齢者の再就職を促進する。

エ 定年後引き続いて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いて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」を毎月発行し、マザーズコーナー登録者に郵送し来所を呼びかける。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、高知県及び高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設内訓練、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日から施行されることを踏まえ、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「戦略産業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「戦略産業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。

(6) 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。

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・高障求機構・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）、高障求機構が実施する「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。

(7) 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

一体的実施事業で実施するU・Iターン就職相談会について、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、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。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。

(8) 地方自治体との一体的実施事業の推進

「アクション・プラン」(平成 22 年 12 月 28 日閣議決定)に基づき、地方自治体からの提案をもとに、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国が行う無料職業紹介事業等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を引き続き推進する。

具体的には、平成 28 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 28 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。

(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、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 9 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。

(10) 雇用施策に関する数値目標

局所が取り組む雇用施策の主要事項について、数値目標を設定する。

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、12,700 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、12,602 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、3,760 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 紹介成功率（常用）

公共職業安定所の紹介件数における常用就職した割合について、過去 3 年度実績の平均値（〇〇%）以上の割合を目指す。

④ 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、過去 3 年度実績の平均値（〇〇%）以上の割合を目指す。

⑤ 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、過去 3 年度実績の平均値（〇〇%）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 570 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、1,781 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、2,267 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

公的職業訓練合の修了 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、767 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、88.5%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、21,860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、5,870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、2,400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、570件以上を目指す。

⑪ 生涯現役支援窓口（仮称）での65歳以上の就職率

高齢者就労総合支援チームにおける65歳以上の新規支援対象者のうち、就職した件数の割合について、34.0%以上を目指す。

5 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発の推進

(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高知職業訓練支援センター等に提供する。

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、高知県及び高知職業訓練支援センターと連携して、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・在職者のためのスキルアップガイド」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、訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金、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、企業内において人材育成制度を導入・実施し継続して人材育成に取り組む事業主等に対して助成を行う「企業内人材育成推進助成金」や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、有期契約労働者等については、労働契約法や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に関し、更新の有無や更新の判断基準の明示、雇止めの予告等が必要であること等についての周知や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基準」の遵守を重点とした指導を行う。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関し、「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) 未払賃金と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。

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インターネットを使用して実施した大学生等に対するアルバイト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。

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。

(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、労働能率増進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、引上げを実施した労働者数に応じて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

高知労働局第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）による取組を円滑に推進するため、「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28年の死亡者数を4人以下、休業4日以上之死傷者数を842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。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上之死傷災害の中で2割弱を占める「転倒災害」について、昨年に引き続き、「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。

(イ) 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っては、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。

(ウ) 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っては関係行政機関と新聞販売業にあっては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組を促す。

(エ) 非正規労働者等対策

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、非正規労働者は、正規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。

特に派遣労働者については、昨年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基き、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携を図る。

また、外国人技能実習生についても、「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」に示す安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識・掲示等の徹底を図る。

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 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監督指導や個別指導を行い、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。

(イ) 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、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る他、ハーネス型安全帯の使用の普及を図る。

さらに、建設工事における安全衛生経費の確保について、建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

(ウ) 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集団指導、個別指導等の機会を捉えて周知徹底を図る。

引き続き、振動障害予防対策として、チェーンソー取扱い作業指針等について周知啓発を行う。

ウ 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 第三次産業（小売業・社会福祉施設・飲食店）

関係行政機関や労働災害防止団体等との連携を密にし、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等により、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

転倒災害については、「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展開する。

腰痛については、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

(イ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等の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。

エ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、本年6月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されることとなっており、改正法の円滑な施行に向けて、集団指導等により改正法の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、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。

オ 職場におけるメンタルヘルス対策・産業保健対策

(ア) メンタルヘルス対策

平成26年に行ったメンタルヘルス対策に関する自主点検結果（労働者数50人以上の事業場）によると、メンタルヘルス推進担当者を選任している事業場は54%であるなど、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は低い状況にあり、集団指導等により周知啓発を図る必要がある。

昨年12月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、制度の趣旨を踏まえ、実施の徹底を図るとともに、特に労働者数50人未満の事業場に対しては、産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

(イ) 産業保健対策

高知産業保健総合支援センター・地域産業保健センター及び二次健康診断等給付の周知、活用により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。また、労働者の健康管理対策については、平成25年度より、9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけているところであり、平成28年度においても、当該期間を重点として、健康教育、健康相談、健康診断の実施及び健康診断結果に基づく措置の徹底を図ること等により、健康診断の有所見率の改善を目指す。

カ 過重労働による健康障害防止対策

「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、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

キ 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。

ク 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。

ケ 受動喫煙防止対策

昨年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和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。

コ 安全衛生優良企業公表制度の周知

昨年度四国で初めて認定を行った、労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のHP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」について引き続き周知や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とともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(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・適正な事務処理等

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な認定を行うとともに、労災保険の窓口業務において、相談者等に対する丁寧な説明等を徹底する。

(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。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求をした労働者からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員のより一層の活用を図り、適切に対応する。

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、労災補償担当部署から監督・安全衛生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）制度の更なる周知の徹底を図り、特に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の活用や労災請求の勧奨等の周知を徹底する。

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) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況、事業場の作業環境等について、的確な調査を実施の上、本省にりん伺する。

(オ) 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。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の適正支払いの徹底等

労災診療費の適正支払いを徹底するため、引き続き医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行うとともに、誤請求の多い労災指定医療機関等に対する個別の実地指導等を実施する。

さらに、地方厚生支局から提供を受けた保健医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費支払の一層の適正化を図る。

オ 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等、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) 適正な労働環境の整備

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 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知により、労使の具体的な取組の促進を図る。

(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」及び福祉事務所等への巡回相談等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、対象者毎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、生活困窮者自立支援法に基づき実施される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、第二の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「生活福祉・就労支援協議会」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、農林漁業合同企業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。

そのため本年度より、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？」を産婦人科、地方公共団体の母子手帳交付窓口等を通して配布する。育児・介護休業の取得、子育て期や介護期間中の短時間勤務制度の利用を促進するため、事業主に対し、両立支援ベストプラクティス事例集「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」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」による周知を行ない、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」、「介護支援取組助成金」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。

また、事業主拠出金を財源とした「企業主導型保育事業」の新規受付期間中については、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の新規受付が停止される。このため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

(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、「コース別雇用管理制度に関する指針」及び間接差別について重点的な指導を実施する。

なお、法違反の事実が認められる企業に対しては、指導等の実施により、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

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) 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

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・アクションに取り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」（均等推進企業部門）（平成 28 年度より本省において実施）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。

また、女子学生等の就職に関する均等な機会を確保するため、企業に対し、男女雇用機会均等月間（6 月）を中心に法の周知徹底を図るとともに、女子学生等就職希望者に対して、就職ガイダンス等で「女性の活躍を推進している企業をご存じですか？（高知局版）」を配布し、「両立支援総合サイト」等活用した就職情報の収集方法等について周知を図る。

(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ない、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發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平成 28 年 4 月 2 日以降においても、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

会を通した周知等を行ない取組みの促進を図る。

さらに、女性活躍推進法に基づく認定制度について広く周をするとともに、多くの企業が認定を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 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した周知を行ない、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を新設する「雇用環境・均等室」に置き、労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点として、パワハラや解雇等に関する相談窓口とマタハラ・セクハラ等に関する相談窓口を一つにし、個別の労働紛争を未然に防止する取組と解決への取組を同一の組織で一体的に進めます。

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的な運用

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、セーフティネットである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とから、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の適正徴収等、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険事務組合の指導等、電子申請の利用の促進、雇用保険率の周知徹底等、以下の事項に留意した上で、確実に業務を行うこととする。

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や中小企業サポートガイド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、役員等の範囲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を行う。

(ア) 収納率の向上

平成 26 年度の労働保険料等の収納率は 97.5%となっているが、収納率の向上は、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) 電子申請の利用の促進等

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、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

未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨等については、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、雇用保険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 28 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

新設した「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します。

(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、これまでも増して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、コスト縮減の推進に努める。

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) 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、地方自治体が実施する産業施策、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。

(3) 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 28 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。

(4) 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。

(5) 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

「高知労働局保有個人情報管理規程」に基づき、労働局で保有す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、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められ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・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

さらに、特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）の適正な取扱いについて、取得、利用、保存、提供、削除、廃棄を行うそれぞれの段階における安全確保措置を徹底する。

(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の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「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

づき適切な処理に努め、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に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等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。このことから、管理者はもとより、すべての職員が一体となって、国家公務員倫理法等を踏まえ、一層の綱紀の厳正な保持に努めるとともに、高知労働局法令遵守委員会において、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し、法令遵守徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。

特に、会計経理事務、徴収事務等金銭に関わる業務については、定められた事務処理手順の徹底、責任体制の明確化、職員相互の内部牽制体制の確立等による適正な事務処理の徹底を図る。

(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り、引き続き、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの改善に努める。

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。