

行政運営方針

平成25年度

高知労働局

平成25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
	(3) 最近の雇用情勢	2
2	雇用における課題	2
	(1) 現下の厳しい雇用情勢を踏まえた対応	2
	(2) 雇用の場の確保	2
	(3) 若者の安定雇用の確保	2
	(4) 高齢者・障害者等の就業の実現	3
	(5) 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	3
	(6) 職業訓練の活用による就職支援	4
	(7) 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化	4
3	職場環境に関する情勢と課題	4
	(1) 労働条件の確保・改善等	4
	(2) 労働者の安全と健康の確保	4
	(3) 最低賃金の引上げ及び履行確保	5
	(4) 労災補償制度の適正な運営	5
	(5) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	5
	(6) 男女の均等確保、両立支援及びパートタイム労働者の雇用環境の整備	6
第2	高知労働局の重点対策	6
1	東日本大震災の影響による失業者への支援	6
2	経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進	6
	(1) 雇用の場の確保の推進	6
	(2) 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	7
	(3) 若年者雇用対策の推進	7
	(4) 高齢者雇用対策の推進	9
	(5) 障害者雇用対策の推進	10
	(6) 非正規雇用対策の推進	11
	(7) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進	11
	(8) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の支援	12
	(9) 安心して働くことができる雇用対策の推進	12
	(10) 地方自治体との連携による就職支援	14
3	雇用のセーフティネットとしての職業能力開発支援の推進	14
	(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	14
	(2) 求職者支援制度の的確な推進	14

(3) 適切な訓練への誘導と就職支援	14
(4) 労働者・企業の職業能力開発への支援	14
(5) ジョブ・カード制度の普及促進	14
(6) 障害者の職業能力開発支援の推進	15
4 働く人の安全・安心の確保	15
(1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等	15
(2) 最低賃金制度の適切な運営	16
(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進	16
(4) 労災補償対策の推進	18
(5) 適正な労働環境の整備	19
(6) 重層的なセーフティネットの構築	20
(7) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	20
(8) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保	21
(9) 男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	22
(10) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	23
(11) パートタイム労働対策の推進等	23
(12) 個別労働関係紛争解決の促進	24
(13) 労働保険制度の適正な運営	25
(14) 雇用保険制度の安定的運営	27
第3 労働行政を展開するに当たっての基本方針	27
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	27
2 計画的・効率的な行政運営	27
(1) 計画的な行政運営	27
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	27
(3) 行政事務のコスト縮減	28
3 地域に密着した行政の展開	28
(1) 地域の実情の的確な把握	28
(2) 地方公共団体等との連携	28
(3) 労使団体等関係団体との連携	28
(4) 広報戦略の強化	29
4 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	29
(1) 保有個人情報の厳正な管理	29
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	29
(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	30
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	30
(1) 綱紀の保持	30
(2) 行政サービスの向上	30

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、近年は横ばい傾向で推移しているが、約50年後には9,000万人を割り込むと推計されており、少子高齢化の下、将来は本格的な人口減少社会が到来する見込みである。現在の性別、年齢別の就業率に変化がない場合、2020年（平成32年）までに就業者数が約400万人減少すると見込まれており、こうした就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

また、近年、非正規雇用の労働者が雇用者の3分の1を超えるなかで、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

経済再生に資する施策を進めていく中で、国としては、「個人の可能性が最大限発揮され、雇用と所得が拡大する国」を目指し、若者の就職支援や女性の活躍促進等の労働政策を進めていく必要がある。

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（平成25年1月1日「統計高知」による高齢化率30.2%）も全国より約10年先行しており、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いる。

(2) 最近の経済情勢

全国の景気は、弱い動きとなっているが、一部に下げ止まりの兆しもみられる。景気判断に係る主要な指標を個々にみると、輸出は、このところ緩やかに減少している。生産は、下げ止まりの兆しがみられる。企業収益は、製造業を中心に弱含んでいる。設備投資は、弱い動きとなっている。企業の業況判断は、慎重さがみられるものの、一部に改善の兆しもみられる。雇用情勢は、依然として厳しさが残るなかで、このところ改善の動きに足踏みがみられる。個人消費は、このところ底堅い動きとなっている。物価の動向を総合してみると、緩やかなデフレ状況にある。

一方、日本銀行高知支店発表の「高知県金融経済概況」（H25.3.1）によると、『県内の景気は、弱めに推移している。景気判断に係る主要な指標をみると、設備投資は持ち直し基調を辿っている。住宅投資は持家を中心にこのところ増加している。観光も持ち直しの兆しがみられる。個人消費は、自動車販売におけるエコカー補助金制度終了に伴う反動減の影響は減衰しているものの、その他は総じて弱めの展開となっている。公共投資は、このところ減少している。製造業の生産は、一部に持ち直しに向けた動きもみられるものの、全体として弱めとなっている。雇用・所得環境は、労働需給に改善の兆しがみられる一方、賃金・所得面は弱含んでいる。消費者物価は、前年を下回っている。企業倒産は、件数・負債金額とも、低水準で推移している。』

先行きについては、海外経済が減速した状態から脱していくにつれて、製造業の生産は次第に持ち直していくと考えられる。また、積極的な予算を背景に、公共投資もいずれ増加してくるとみられる。そうした中、そのタイミング・テンポとともに、為替・物価動向が企業収益や家計所得に与える影響について注視していく必要がある。』としている。

また、南海トラフ巨大地震の被害想定が、昨年8月に内閣府より詳細に示され、産業界において

も地震・津波等による被害を最小限にとどめるための対策の強化が求められている。

(3) 最近の雇用情勢

県内の雇用情勢は、有効求人倍率が平成 24 年 1 月から 0.6 倍台前半で推移していたが、平成 25 年 1 月には 0.66 倍となり改善の動きがみられるものの、パート求人の占める割合が高く、正社員求人が少ないなど、依然として厳しい状況にある。

2 雇用における課題

(1) 現下の厳しい雇用情勢を踏まえた対応

雇用を取り巻く環境は、全国的には円高是正による輸出型企業の業績の回復、公共工事の増加による建設業等の収益増加期待がある一方で、活断層による原発稼働停止長期化による電力不足や電気料金値上げの不安、尖閣諸島に関わっての日中間の緊張上昇による経済活動への悪影響、円高是正による輸入品価格の高騰の懸念など、一部に回復の兆しがあるものの依然として厳しい状況が続いている。一方、本県では製造業の生産は、海外経済減速の長期化等を背景に弱めの動きとなっている。海外経済が減速した状態から脱していくにつれ、製造業の生産を中心に緩やかに持ち直していくと思われるが、為替動向が県内経済に与える影響や公共投資の動向について注視していく必要がある。

このような状況の下、高知県においては、企業の積極的な誘致のほか、産業の振興と雇用の創出を県政の重要課題として位置付けるとともに、知事を本部長とする「高知県雇用対策本部」を設置し、雇用対策に全庁を挙げて取り組んでいる。また、本県産業の成長戦略を示し、県民所得の向上や雇用の創出を目指した産業振興計画を平成 21 年度より実施しており、平成 24 年度からは「第 2 期高知県産業振興計画」が進行中である。

高知労働局、公共職業安定所、労働基準監督署においては、高知県、その他関係機関と連携して雇用の維持・安定に向けた支援に取り組み、セーフティネットとしての役割を適切に発揮することが必要とされている。

(2) 雇用の場の確保

高知県は、求職者に対して求人の絶対数が慢性的に不足しており、雇用の場の確保が重要な課題である。また、急速な少子高齢化が進む本県においては、介護福祉分野での求人が大きな伸びを見せる中で、労働条件や職場環境等の要因から未充足となる求人も少なくない。このため、求人確保とともに、確保した求人の充足が課題である。

また、高知県や関係市町村との連携の下、本県の特長も踏まえつつ、介護福祉、農林漁業、観光、環境等、今後成長が期待される分野の雇用の創造に取り組むことも重要である。

(3) 若者の安定雇用の確保

平成 25 年 3 月新規学校卒業予定者の就職内定率は前年度より改善基調で推移しているものの、就職環境は依然として厳しいものとなっている。このため、平成 25 年度においても、厳しい就職環境が見込まれる新卒者・既卒者の就職支援に学校や関係機関とも積極的に連携して取り組む必要

がある。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。

(4) 高齢者・障害者等の就業の実現

ア 高齢者の就労促進（「生涯現役社会」の実現）

平成 24 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況調査によると、高年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 98.8%と、前年比 2.0 ポイント上昇しており、全国平均の 97.3%より 1.5 ポイント高く、全国 11 位となっている。

しかしながら、平成 25 年度からは、公的年金の報酬比例部分を含めた全ての支給開始年齢が 65 歳まで段階的に引き上げられることとなっており、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、雇用と年金が接続されるよう、希望者全員の 65 歳までの雇用確保が重要である。

また、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、働く意欲と能力を有する高年齢者が、長年にわたり培った知識や経験を活かし、社会の担い手として活躍していけるような社会の実現が重要である。

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）

障害者の雇用状況については、平成 24 年 6 月 1 日現在の民間企業における障害者の実雇用率は 1.98%と前年比 0.1 ポイント上昇し、法定雇用率である 1.8%は上回っている。しかしながら、法定雇用率を達成している企業の割合は 56.4%と、企業の半数近くが法定雇用率を達成していないなど改善すべき点も多い。

また、公的機関における障害者の実雇用率は、県の機関は 2.38%と法定雇用率を達成しているが、市町村の機関は 2.09%と法定雇用率である 2.1%を下回っている上、達成機関の割合も 91.4%にとどまっている。特に、市町村の機関については、全国レベルで下位の水準となっており強力な指導を行っていく必要がある。

さらに、平成 25 年 4 月 1 日から法定雇用率が引き上げられることにより法定雇用率未達成となることのないよう、周知、啓発が必要である。

雇用情勢が厳しい中、平成 24 年度（平成 24 年 12 月末現在）におけるハローワークを通じた障害者の就職件数は前年同期比 14.7%増の 328 件となっている。また、就職件数及び新規求職申込件数に占める精神障害者及び発達障害者等の割合は年々増加していることから、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。

(5) 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

若年者をはじめ、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、「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。

(6) 職業訓練の活用による就職支援

就職のために能力の向上が必要な者に対し、公共職業訓練や求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給を実施し、早期就職に結びつけるため、高知県等との連携を図り、地域のニーズに即した訓練機会を確保するとともに、ハローワークにおいては、訓練機関との連携も含めた、きめ細かな就職支援を行う必要がある。

(7) 生活保護受給者などの生活困窮者に対する就労支援の抜本強化

生活保護受給者等を含め生活困窮者を広く対象として、福祉事務所への巡回相談等によるワンストップ型の就労支援体制を整備し、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抜本的に強化し、生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

3 職場環境に関する情勢と課題

(1) 労働条件の確保・改善等

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 23 年度においては、総合労働相談件数が 3,825 件（前年度比 18.2%減）と平成 20 年度をピークに減少傾向となっているものの、そのうち民事上の個別労働関係紛争の相談件数は 1,097 件（前年度比 1.5%減）であり、1,000 件を超えた状態で、ほぼ横ばいで推移している。また、助言・指導申出件数は、16 件（前年度比 52.9%減）で過去最少を記録したものの、あっせん申請受理件数は、36 件で前年度より 38.4%増加しており、助言・指導では解決が図れない事案の増加等があっせん受理件数の増加に結び付いたものと判断され、今後も同件数程度で推移してくものとみられる。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引き下げ等に加え、いじめ・嫌がらせの相談が増加する等、複雑・多様化の傾向にある。

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を図る上での問題が認められることから、基本的な労働条件の枠組みの確立及び労働契約法や裁判例等に照らし、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ことが求められている。

(2) 労働者の安全と健康の確保

労働災害の発生状況をみると、休業 4 日以上死傷者数は、平成 22 年・23 年と 2 年続けて増加したが、平成 24 年は速報値（平成 25 年 1 月末）において 961 人で、前年（1,026 人）より減少している。死亡者数は、平成 18 年以降増減を繰り返しており、平成 24 年は前年比 8 人増の 14 人となり、とりわけ建設業は前年比 5 人増加の 8 人となっている。

労働者の健康面については、昨年度は全国的には印刷業における胆管がん事案の発生が明らかになったが、高知県内においては、有機溶剤に係る健康診断の実施が義務付けられている事業場の実

施率は低い状況であった。

また、職場においてストレス等を感じる労働者の割合も約 6 割（全国値）にのぼっており、高知県の平成 23 年の自殺者 224 人のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者の割合は 5.4% となっている。

以上から、死亡災害については、第 12 次労働災害防止計画の目標（平成 29 年までに労働災害による年間の死亡者数を過去最少の平成 20 年及び平成 23 年の 6 人より 15%以上減少させること。）に向けて減少させる必要がある。

また、印刷業における胆管がん事案の発生を契機として、関係法令の遵守徹底とりわけ特殊健康診断の受診率の向上を図り、化学物質による健康障害等の防止対策を徹底する必要がある。

（3）最低賃金の引上げ及び履行確保

ア 最低賃金の引上げ

強い経済を再生することは喫緊の課題であり、長引くデフレや円高から脱却し、雇用や所得の拡大を目指していくことが必要であるとされている。

その中で、頑張った人が報われ、労働者が経済成長の果実を享受できるように、賃金のセーフティネットである最低賃金の引上げにも取り組んでいく必要がある。

イ 最低賃金の履行確保

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の下支えとして重要であり、就業形態の多様化等といった社会経済情勢の変化があることから、セーフティネットとしての機能を一層適切に果たすことが求められている。

このため、引き続き、最低賃金制度について広く周知するとともにその履行確保を図る必要がある。

（4）労災補償制度の適正な運営

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 年度までは減少を続けていたが、平成 22 年度以降は増加に転じ、平成 23 年度 4,704 人（対前年度比 519 人（12.4%）増）となっている。また、脳・心臓疾患、精神障害等に係る請求事案についても、25 年 1 月末現在で 16 件（脳心 4 件、精神 12 件）と高止まりの状況が続いている。

このため、効率的な業務運営を推進する中で、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。

（5）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

ア 過重労働の解消と仕事と生活の調和に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率は、近年、5 割を下回る状況にあり、正社員を中心に労働時間の高止まりが続く状況にある。このため、過重労働による健康障害の防止に向けた取組について、事業主等の意識を高め、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進を通じた働き方・休み方の見直しを進めていくことが必要である。

イ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

質の高い医療サービスを安定的に提供できる体制を整備するためには、長時間労働や夜勤を含む交代制などにより厳しい勤務環境に置かれている医療従事者の「雇用の質」が喫緊の課題となっている。

このため、地方公共団体、医療関係機関等との緊密な連携の下、医療従事者の勤務環境の改善等に向けた取組を推進する必要がある。

(6) 男女の均等確保、両立支援及びパートタイム労働者の雇用環境の整備

本県では、女性の労働力率や雇用者に占める割合が高く、妊娠・出産を経て働き続ける女性が多いものの、依然として、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や母性健康管理、あるいはセクシュアルハラスメントに関する相談等が多く寄せられている。

このため、労働者が性別により差別されることなく、安心して働くことができるよう、男女雇用機会均等法の更なる周知徹底と履行確保を図ることが必要である。

また、少子・高齢化が急速に進む中、仕事と家庭の両立支援対策を推進するため、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の周知を図るとともに、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等には厳正に対処することが必要である。

一方、パートタイム労働者については、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく的確な指導を実施し、良好な雇用環境を整備することが求められている。

第2 高知労働局の重点対策

高知労働局では、平成24年の有効求人倍率が0.6倍前半で推移したことから、先ず第一に雇用対策を推進し、第二として、平成24年の休業4日以上の労働災害の発生件数は平成23年より減少し、961件（暫定値）と1,000件を下回っているものの、第11次労働災害防止計画の最終年の目標値979件を達成することは不可能となっており、さらに平成24年の死亡災害が14人と前年6人を大きく上回っていることから、特に、労働災害発生件数が多く重篤災害に結びつく、製造業、建設業、林業等の労働災害防止への対応を図り、第三として、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、ポジティブ・アクションの取組を促進することを重点として次の課題に効率的、効果的に取り組むこととする。

1 東日本大震災の影響による失業者への支援

東日本大震災の影響により職を失った離職者について、労働市場に関する情報や公共職業訓練情報の提供、きめ細かな職業相談・職業紹介等により就労を支援する。

2 経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進

(1) 雇用の場の確保の推進

ア 求人開拓の実施

労働局やハローワークの幹部職員、職員、求人開拓推進員等が総力を挙げて求人開拓を実施する。求人開拓に当たっては、求人の総量確保を最重点に置きつつ、個々の求職者の希望に応じた求人開拓、正社員求人の開拓等求人の質的確保も併せて推進する。

(2) 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

ア マッチングに直結する求職者・求人者サービス等、職業紹介業務上の質的取組の抜本充実
マッチングの成否の要となる求職票、求人票や職業相談記録の完全記入のための取組や、職業相談記録、求人票の仕事の内容欄の記載の充実等について、さらなる質、精度向上に努める。

また、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強化を図る。

イ 求人充足、全国ネットワークを活かした広域的マッチングの強化

地域の労働市場の状況、求人者や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、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。

(3) 若年者雇用対策の推進

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「高知労働局新卒者就職応援本部」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・既卒者就職面接会（若者就職フェア）」、「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、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、応募前の職場見学を推進し、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、若者の採用・育成に積極的な中小企業によ

る「若者応援企業」として宣言いただく事業の周知や「若者応援企業」の求人の確保、積極的なマッチング支援を行う。

また、非正規雇用で働く若年労働者等について、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等への「若者育成支援事業」の周知広報、及び事業主支援体制の強化を図り、「若年者人材育成・定着支援奨励金」等各種助成金・奨励金等を活用し、若年者の雇用の安定、職業能力の向上支援を行う。

(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、雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」の周知を引き続き進める。

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、職業訓練中より本人の希望を踏まえた就職支援を行う。

(エ) 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。

イ ジョブカフェこうち等との連携

若年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年者の就職支援を推進する。

ウ フリーター等の正規雇用化の推進

高知所の「高知わかもの支援コーナー」、高知新卒応援ハローワークの「高知わかもの支援窓口」及び四万十所に設置した「四万十わかもの支援窓口」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。また、若年者等試行雇用制度（トライアル雇用）も積極的に活用することにより、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。

エ ニート等の若者の職業的自立支援

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。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、学校中退者情報を共有する仕組みを構築するとともに、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。

(4) 高齢者雇用対策の推進

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

改正高年齢者雇用安定法に基づき、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、確保措置の確実な履行を図る。なお、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。

年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた支援を充実し、高齢期にさしかかった段階で、高齢期の生き方を見つめ直すことを奨励し、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図るため、民間団体を活用して高年齢者に対する高齢期を見据えた職業生活設計等の相談援助を実施する。

さらに、高知高齢・障害者雇用支援センターと連携を図り、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事業主に対する助成金制度を積極的に活用する。

イ 高年齢者等の再就職の援助・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、主要なハローワークに高年齢者に対する相談窓口を開設し、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特に就職が困難な高年齢求職者に対して担当者制による就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

また、試用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、このような自立的・効率的な事業を進める取り組みの一環として、引き続きシルバー人材センターと地方公共団体が共同して企画提案した事業を支援する等により、シルバー人材センター事業の活動を推進する。

(イ) シニアワークプログラム事業の実施

高年齢者等の再就職を促進するため、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、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。

(5) 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においては、重点指導対象を明確化するとともに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により、障害者雇用を促進するための支援策についての理解の浸透を図り、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、速やかな法定雇用の達成を図るため徹底した指導を行うとともに、障害者雇用を促進するためのセミナーを開催し、障害者の雇用についての意識啓発を図るとともに、知的障害者や精神障害者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) 雇用・福祉・教育の連携による就労支援の推進

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、地域の福祉施設、特別支援学校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」により、福祉・教育から一般雇用への移行を促進する。

② 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（保護者も参加）を対象に、一般雇用や雇用支援に関する理解の促進を図るセミナーを共催で開催する。

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及び障害者の一般就労の支援促進に向けて、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。

(ウ) 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面・

生活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。

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、精神障害者等ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金、職場支援従事者配置助成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精神障害者等のジョブガイダンス事業を実施し、精神障害者等の雇用及び職場定着の促進を図る。

(イ) 発達障害者、難病者に対する雇用支援

発達障害者、難病のある人については、ハローワークと高知県立療育福祉センター発達支援部、難病相談・支援センター及び高知障害者職業センター等との連携を図りながら、発達障害や難病に対する理解を深め、相談窓口における適切な対応を図る。

また、事業主に対して発達障害や難病に関する理解を促進するとともに、発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金やジョブコーチ支援の活用により、雇用促進を図る。

(6) 非正規雇用対策の推進

非正規労働者等のための就労支援拠点として「キャリアアップコーナー」をハローワークジョブセンターはりまやに設置し、就職支援ナビゲーターによる担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練、訓練期間中の生活保障、住宅確保に係る相談等、安定就労に向けた様々な支援を行うことにより、安定した就職の実現を図る。

一方、若年者をはじめ、有期、短時間、派遣などいわゆる非正規雇用で働く労働者について、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、「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」を周知広報し、局、ハローワークによる雇用管理指導業務体制を整備、事業主支援体制の強化を図る。

また「有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト」「若者育成支援事業」等の推進により、各種助成金・奨励金等を活用した総合的な支援を図る。

(7) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

ア 構造的に雇用情勢の悪化してい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、現在、パッ

ケージ事業、地域雇用創造実現事業、実践型地域雇用創造事業を実施してい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。

(8) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の支援

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する「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。

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、マッチングの促進の取組を積極的に実施する。

医療分野においては、特に「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、「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、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 成長分野における非正規雇用労働者を含めた人材のキャリアアップの支援

日本再生人材育成支援事業を通じて、健康、環境、農林漁業分野等において雇用する労働者（非正規雇用の労働者を含む）に一定の職業訓練を実施した事業主に対し、非正規雇用労働者育成支援奨励金、正規雇用労働者育成支援奨励金等の助成金制度を周知のうえ活用を促進し、非正規雇用労働者等のキャリアアップを支援する。

(9) 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。また、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。

また、公的職業訓練を受講中の者や修了者の就職支援に当たっては、受講中より職業相談、求人情報提供、個別支援等により、積極的な就職支援を実施する。

ウ 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

(ア) 子育てする女性等に対する再就職支援の充実

ハローワーク高知マザーズコーナーにおいて、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。また、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。

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。

(イ) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童等を扶養する母子家庭の母及び父子家庭の父等について、生活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、試行雇用事業の活用等により、早期就職の促進を図る。

エ 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、ポスター及びチラシ等の送付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、その他、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定期的に提供し、首都圏等に在住する当県就職希望者に対する支援を行う。

さらに、「高知県産業振興計画」の産業人材の確保として位置づけられている「U・I ターン企業就職等支援事業」について関係機関と連携し、相談会への協力や求人情報提供等の積極的な支援を行う。

オ 雇用促進税制の推進

平成23年6月税制改正において創設された雇用促進税制の周知を行い、雇用の創出が図られるよう、事業主の活用・促進を図る。また、税額控除限度額の引き上げ等、制度の周知に当たり、地方自治体及び関係団体とも連携しながら推進するとともに、雇用促進計画を活用して積極的な求人勧奨を行う。

(10) 地方自治体との連携による就職支援

「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 25 年度高知県・高知労働局一体的事業運営計画等に基づき、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、高知県が実施する産業・雇用対策と連携した就職支援を実施する。

また、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。

3 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発支援の推進

(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

関係機関(局、高知県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。))教育訓練機関、労使団体、学識経験者等)による地域訓練協議会を開催し、公共職業訓練の設定状況を踏まえた上で、求職者支援訓練に係る地域職業訓練実施計画(分野、規模等)を策定する。また、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・ハローワークにおいては、適宜職業訓練に関するニーズ調査を実施するとともに、その結果を分析し、高知県、機構等に提供する。

(2) 求職者支援制度の的確な推進

非正規労働者の割合が多い傾向にある中で、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を推進し、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し、安定所による一貫した就職支援を行うこと等により、求職者の早期の就職実現を図る。

(3) 適切な訓練への誘導と就職支援

ハローワークにおいては、求職者に対して職業訓練情報を適切に周知・提供するとともに、職業相談を通じて、就職の実現のため職業能力の開発・向上が必要と判断される者に対しては、積極的に職業訓練へ誘導し、受講あっせんを行う。訓練受講中から訓練実施機関と連携した就職支援を行うとともに、訓練終了後は、キャリア・コンサルティング及び担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

(4) 労働者・企業の職業能力開発への支援

労働者に計画的な職業訓練を実施する事業主に対して、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について周知、活用を図り、企業内における労働者のキャリア形成を支援する。

(5) ジョブ・カード制度の普及促進

地域ジョブ・カード運営本部を設置し、関係機関と連携の下、円滑なジョブ・カード制度の推進を図る。

また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を実施し、円滑な就職の促進を図る。

新卒応援ハローワーク等においては、学卒用ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を行い、大学等の新卒者及び既卒者の就職を支援する。

(6) 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、障害者及び事業主に対して、求職登録や求人開拓、法定雇用率達成指導等の機会を捉えて訓練ニーズの把握や訓練制度の周知を図る。

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、効果的なマッチングを実施する。

4 働く人の安全・安心の確保

(1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

ア 法定労働条件の履行確保等のための的確な対応

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そのための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。

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。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 長時間労働の抑制のための監督指導と賃金不払残業の防止

県内の事業場では、依然として長時間労働が発生している状況があることから、その抑制を図り、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とともに、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適切に締結するよう関係法令の周知を徹底し、限度基準を遵守するよう指導を行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、医師の面接指導など健康障害防止措置の履行確保を含め重点的に指導を行う。

また、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、適切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 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める労働契約法や裁判例の趣旨及び内容について、合理

的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。

また、大型倒産、大量整理解雇等の情報の把握に努めるなど企業活動の動向に注視し、労働基準関係法令上問題のある事案を把握した場合には、その早期の解決のため、監督指導の実施など迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、退職勧奨、出向等については、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われることがないよう、事業主に対し適切な労務管理の必要性について啓発指導を行う。

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えた場合に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換させるルールの導入等を内容とした改正労働契約法が、平成 25 年 4 月 1 日から全面施行されることから、改正法の内容等についての周知を図る。

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。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知に努め、円滑な実施を図る。

(ア) 賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口の設置。

(イ) 高知県内の中小企業が、最低賃金の引上げに先行して賃金を計画的に引き上げ、これに併せて設備導入等を行う場合の助成金の支給。

イ 最低賃金の周知徹底等

最低賃金制度は、今後とも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とから、引き続き、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金制度について、使用者団体、労働者団体、地方公共団体等を通じ、広く周知するとともに、その遵守徹底のため、最低賃金の履行確保上問題のある地域、業種及び事業場を的確に捉えた監督指導を行う。

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

平成 18 年以降死亡災害が増減を繰り返していることや労働者の健康診断の実施状況に不十分な点がみられるなどの状況のなかで、高知労働局の労働災害防止に関する 5 か年計画として、第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）を策定し、下記の目標を定め長期的に取り組むこ

ととした。

- ① 平成 29 年までに、労働災害による年間の死亡者数を過去最少の平成 20 年及び平成 23 年の 6 人より 15%以上減少させること、また、12 次防期間中の死亡災害総数を第 11 次労働災害防止計画期間中の死亡災害総数（49 人）の 15%以上減少させること。
- ② 平成 24 年と比較して、平成 29 年までに、労働災害による休業 4 日以上の死傷者数を 20%以上減少させること。
- ③ 平成 29 年において、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とすること。

平成 25 年度は、12 次防の初年度として、死亡災害防止対策および労働災害防止対策、メンタルヘルス対策や化学物質による健康障害防止対策を安全衛生対策の最重点課題としつつ、次のアからオまでについて重点的に取り組む。

ア 重篤な労働災害を減少させるための重点施策

- (ア) 建設業については、建設業における総合的労働災害防止対策等に基づく指導とりわけ車両系建設機械による労働災害防止の徹底を図る他、省令に基づく足場等からの墜落・転落防止措置の遵守徹底、「手すり先行工法等に関するガイドライン」の普及を図る。
- (イ) 林業については、雇入れ時教育等の安全衛生教育の実施や伐木作業に伴うかかり木処理の安全対策等に係る指導を行う。
- (ウ) 製造業については、依然として、労働災害を繰り返し発生させる事業場が後を絶たない現状があることから、安全衛生管理体制の確立、作業方法の適正化等を図るための個別指導等を行う。

イ 労働災害を減少させるための重点施策

(ア) 第三次産業

- a 小売業については、「転倒」や「墜落」災害の防止、4 S 活動（整理・整頓・清潔・清掃）の推進等により職場環境の改善指導を行う。
- b 社会福祉施設については、「腰痛」予防や「高齢労働者への安全配慮」、4 S 活動の推進等により職場環境の改善指導を行う。
- c 飲食店については、「転倒」や「腰痛」、「切れこすれ」及び「高温・低温物との接触」等の災害防止や職場環境の改善指導を行う。

(イ) 運輸業

トラックの荷台からの「墜落・転落」災害防止のため、「荷台作業を安全に～荷役作業時における墜落・転落災害防止のための安全設備マニュアル～」の周知を図る。

ウ メンタルヘルス対策及び過重労働による健康障害防止対策等の推進

厳しい経済情勢の中、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害の増加が懸念されることから、以下の事項を中心に、個別指導等を行うとともに、様々な機会を活用して経営トップへの啓発を行う等、広く管内の事業場に対し指導を行う。

(ア) メンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策については、高知局では、平成 23 年度に実施した労働者 50 人以上の事業場（建設、林業に属する事業場を除く。）を対象とした自主点検において回答があった事業場のうちメンタルヘルスケアに取り組んでいる事業場の割合は、51.2%に留まっていることから、12 次防における平成 29 年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 80%」の目標に向けて、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づく指導等を行う。

また、同指針に基づく措置を自ら実施することが困難と考えられる事業場に対しては、「メンタルヘルス対策支援センター」による事業場内の体制づくりに関する支援の活用を勧奨するとともに、小規模事業場には地域産業保健センターによるメンタルヘルス不調の労働者に対する相談を教示し、必要な措置が着実に実施されるようにする。

さらに、労働者の自殺予防対策については、関係機関と連携しつつ、自殺予防週間等のあらゆる機会を捉え、「職場における自殺の予防と対応」等を活用して、必要な知識の普及・啓発を図る。

(イ) 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対策については、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、医師による面接指導制度の運営、衛生委員会等の調査審議の徹底など、法令遵守の徹底のための監督指導を行うとともに、小規模事業場に対しては、地域産業保健センターによる長時間労働の労働者に対する面接指導の利用を勧奨する。

エ 職業性疾病等の予防対策の推進

有機溶剤等を用いた印刷を行う事業者に対しては、有機溶剤中毒予防規則及び特定化学物質障害予防規則等の関係法令の遵守徹底とりわけ特殊健康診断の受診率の向上を図り、化学物質による健康障害等の防止対策を徹底する。

ずい道等建設工事、アーク溶接作業等を行う事業者に対しては、粉じん障害防止規則及び平成 25 年度からの新たな粉じん障害防止総合対策等に基づく対策の徹底等のため、的確な指導等を行う。

建築物の解体作業等を行う事業者に対しては、計画届、作業届のほか、関係行政機関等からの情報を基に、石綿ばく露の問題がある事業場を特定し、的確な指導等を行う。

オ 自主的な安全衛生活動の促進等

労働災害の一層の減少を図るため、労働災害のリスク低減のためのリスクアセスメントの普及促進のため、局署幹部が出席する会議等、広く機会をとらえてその重要性を発信する。

また、南海地震の新たな想定等に基づき、事業場における対策の取組促進のための意識啓発を引き続き図る。

(4) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、引き続き基本的事務処理の徹底、効率的な調査の実施、的確な進行管理によって、迅速・適正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。

また、胆管がんに係る労災請求事案については、化学物質の種類や作業環境等についての的確な調査を実施する。

さらに、労災診療費算定基準の周知徹底、医療機関への指導を実施することにより診療費の適正支払の徹底を図るとともに、費用徴収事案の組織的な進行管理を的確に実施すること等により、費用徴収に係る適正な事務処理を徹底する。

イ 被災労働者の社会復帰の促進

長期療養者に対しては、個々の症状に応じた的確な症状固定の判断を行うとともに、社会復帰推進員等を活用して、各種援護金、アフターケア制度の説明を行う。

ウ 労災補償制度の周知

石綿救済法の改正内容をはじめとする石綿関連疾患に係る補償（救済）制度については、労働者、事業主及び医療機関等に対して、当該制度に係る関係法令の周知を図り、保険給付等の請求勧奨に努める。

また、精神障害事案のうち、セクシャルハラスメントの被害を受けたこと等により労災請求された労働者からの相談、聴取に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用した対応を行っていることについて、周知を図る。

また、脳・心臓疾患の発症前予防に係る二次健康診断等給付については、引き続き、労働者、事業主及び医療機関等に対して、制度の周知を図る。

エ 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、事実関係の把握、争点整理等を的確に行うとともに、審査請求人等への適切な情報提供や、審理のための処分計画的な実施に努め、迅速・適正な決定を行うとともに、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、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うとともに、法務当局との密接な連携の下、的確な対応に努める。

(5) 適正な労働環境の整備

ア 過重労働解消等のための働き方・休み方の見直し

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを進めるため、「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）」の周知、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事業等の活用推奨を図る。

年次有給休暇については、次世代育成支援対策の推進等雇用均等行政と連携のもと、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 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、医療関係団体、地方公共団体等と連携しつつ、都道府県労働局を事務局とする「医療従事者の勤務環境の改善のための企画委員会」を運営するとともに、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。

ウ 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。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者を含めた生活に困窮する者の就労支援の抜本強化

生活保護受給者等を含めた生活に困窮する者の就労支援を強化するため、福祉事務所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、支援対象者を拡大する。

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。

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。

また、住居・生活支援相談窓口を通じて、よりの確な施策案内、相談、関係機関への誘導等により年間を通じたワンストップ・サービスの充実を図る。

ウ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に積極的に取り組み、助成金の適正な支給に努める。

(7) 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

公正な採用選考システムの確立を図るため、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、「公正採用選考人権啓発推進員制度」の周知徹底、「公正採用選考人権啓発推進員研修会」の充実等に努める。

なお、企業内における公正な採用選考の徹底について、「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・指導をなお一層徹底する。

イ 農林漁業等への就業の支援

(ア) 農林業等就職促進支援事業の推進

農林業等就職促進支援事業を実施し、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、それぞれの有する情報の相互提供の手法、地域レベルの協力体制の構築方法などの具体的な実施に関する事項について協議し、協力体制を確立していく。

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」の開催や平成25年度に新設した「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、雇用保険加入等をはじめとする労働関係法令の適用及び労働条件の確保・改善のため、関係機関等と連携し管理団体等への助言指導等適正な運営を図る。

(8) 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、法制度の周知、事業所訪問等による指導監督の徹底、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

労働者派遣事業の適正な運営を確保するため、派遣元事業主・派遣先事業主・請負業者及び発注者に対して、セミナーを開催する。

(9) 男女の均等な機会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等

性別を理由とする差別的取扱いに厳正に対応するため、計画的な報告徴収を実施する。報告徴収においては、配置・昇進の性差別に係る状況について重点的に聴取し、確実な法違反の是正を図る。

また、相談がなされた場合は、相談者のニーズに応じ紛争解決のための調停など紛争解決援助制度を活用し円滑かつ迅速な解決を図る。

イ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策が講じられるよう指導の徹底を図る。

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

ウ 母性健康管理対策の推進

事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について一層の周知徹底を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。

エ 男女雇用機会均等法の周知

セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いに関する相談が依然として後を絶たないことから、労使をはじめ関係機関等に対し効果的な周知を行う。特に労働者に対しては、法の内容や調停など紛争解決援助制度について積極的に周知し迅速な紛争の解決を図る。

また女子学生等の就職に関し均等な機会を確保するため、企業に対し法に沿った採用選考ルールを徹底するとともに、各大学等に対し法の内容や均等室の相談・援助機能等についての周知を行う。

オ ポジティブ・アクションの推進

ポジティブ・アクションの趣旨及び内容、さらには企業がポジティブ・アクションに取り組む意義について広く理解されるよう一層の周知を図る。

特にポジティブ・アクションを促進するため、雇用均等指導員（均等担当）を活用しつつ、企業が具体的な取組を行うことができるよう必要な助言及び情報提供を積極的に行う。併せてポジティブ・アクション情報ポータルサイトの活用を企業に促し女性の活躍状況の情報開示を図る。

また、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組みを推進している企業を公募し「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

(10) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 次世代育成支援対策の推進

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の策定・届出等が義務である常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主に対し、行動計画の策定・届出等義務の履行確保を図るとともに、事業主の行動計画の策定・実施を通じた仕事と子育ての両立支援を促進する。

また、できるだけ多くの事業主が認定を目指した取組みを進めるよう企業訪問を行うとともに、認定を受けた企業に対する税制優遇措置（くるみん税制）の内容を含め周知啓発を行う。

イ 育児・介護休業法の確実な履行

改正育児・介護休業法が平成 24 年 7 月 1 日から全面施行され、企業の規模にかかわらず適用となったことから、制度の内容をさらに周知徹底するとともに、企業において改正法の内容が定着し、法の履行確保が図られるよう指導等を実施する。

また、期間雇用者の育児休業取得及び育児短時間勤務制度等について引き続き周知を行い利用促進を図る。

ウ 不利益取扱い等に関する相談への対応及び紛争解決の援助

育児休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いなど、育児・介護休業法に基づく労働者の権利に係る事案について相談があった場合は雇用均等指導員（両立担当）を活用し、適切に対応するとともに、法違反がある場合は迅速かつ厳正に指導を行う。

また、法に基づく調停など紛争解決援助制度を活用し、紛争の円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 職業生活と家庭生活との両立の推進に関する周知啓発及び両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、育児休業の取得促進、育児のための短時間勤務制度や所定外労働の免除制度のほか男性の育児休業取得促進等に関する周知啓発を行う。周知に当たっては、労働基準行政や高知県、関係団体等との連携を図りつつ仕事と生活の調和の実現に向けた労使の自主的取組を促進する。併せて、事業主に対し、仕事と家庭の両立を容易にするための雇用環境整備について助言を行うとともに、各種助成金を活用し両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組む事業主を支援する。

また、仕事と育児・介護との両立支援について他の模範というべき取組を推進している企業に対し「均等・両立推進企業表彰」を実施する。

(11) パートタイム労働対策の推進等

ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等

パートタイム労働者が、その働き・貢献に応じて正社員との均衡ある待遇が図られるよう計

画的な報告徴収を実施し、パートタイム労働法の履行確保を図る。報告徴収を実施するに当たっては、差別的取扱いの禁止や均衡待遇について重点的に聴取を行うとともに、事業主に対し、パートタイム労働法に沿った待遇の確保の実現を促す。

また、パートタイム労働者と事業主との紛争が認められる場合には、紛争解決のための調停など紛争解決援助制度の積極的な活用によりその解決を図る。

イ 均等・均衡待遇に取り組む事業主への支援等

中小企業事業主等に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方策に関するアドバイスや好事例の紹介を行うとともに、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、事業所の実態に応じた転換推進制度のプランの提供を行うなど法に沿った雇用管理改善の取組について雇用均等指導員（均衡推進担当）を活用し支援を行う。

また、併せてパートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

ウ パートタイム労働法の周知啓発

パートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう労使双方に対し法の説明や相談に対応し周知を図る。また、「パートタイム労働法改正法案」が成立した場合には、円滑な施行を促すため、説明会を実施しその内容の周知を図る。

さらに、短時間正社員制度など、多様な働き方を実現するための制度に関する情報提供を行い、労働者が能力を発揮できる環境づくりを促す。

エ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの健全な発展に向けて、契約条件の文書明示やその適正化等を図るため、発注者、仲介業者及び在宅ワーカー等に対し「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

(12) 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

総合労働相談コーナーでは、あらゆる分野の労働相談を受け付け、他部署への取次ぎや労働に関する情報提供を行うほか、個別労働関係紛争を把握した場合には、内容によって助言・指導の申出及び、あっせん申請を受け付ける等、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点としての機能を備えている。

この機能の強化を図るためには、個々の総合労働相談員の資質向上が不可欠であることから、総合労働相談員に対して、労働行政全般について幅広い知識を付与するため、採用時研修、接遇研修、定期的な研修会議等を実施する等の必要な支援を実施する。

また、総合労働相談員（困難事案担当）は、複雑・困難な事案に係る相談についての専門職員として対応し、他の総合労働相談員に対する支援等を行い、総合労働相談コーナーの相談体制の強化を図る。

相談者に対して、今後も懇切・丁寧な窓口対応を徹底する。

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、適切かつ迅速に実施し、紛争当事者の自主的な紛争解決の促進を図る。

あっせんについては、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

総合労働相談コーナーについて、職場のトラブルに巻き込まれた労働者等の活用が十分に図られるよう、今後も高知県・市町村の発行する広報誌を活用する等、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、県内の労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催等を通じ、高知県、高知県労働委員会等の関係機関との連携強化を図る。

(13) 労働保険制度の適正な運営

労働保険が労災保険給付や失業給付等を通じた労働者の福祉の増進に寄与する制度としての的確な役割（セーフティネット）を果たしていくためには、適用徴収業務は常に費用負担の公平性等が求められているところであり、労働保険料の適正徴収、労働保険の適用促進、労働保険事務組合の育成・指導などが必要であることから、以下のとおり実施する。

ア 労働保険料等の適正徴収

(ア) 収納率の向上

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、前年度の収納率を上回るよう、差押えを含む滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。

また、労働保険料はもとより、石綿救済法の一般拠出金の適正徴収を期する観点から、事業主に対して、労働保険制度等の理解を促すとともに、法令に従った適正な労働保険料等の申告・納付の指導を徹底し、特に延滞金については、適正な納付が行われるよう取り組む。

さらに、今までは労働保険料の口座振替制度が事務組合に限り実施されていたが、平成 24 年度からは、ほとんど全ての事業主に対し労働保険料の口座振替制度が適用されている。しかしながら、労働保険料の口座振替制度を利用している個別事業主の割合が 10%以下であり利用率が低い。このため全ての事業主等に対し、年度更新等あらゆる機会をとらえて積極的な周知を図る。

(イ) 実効ある滞納整理の実施

労働保険料の滞納整理については、効果的な滞納整理実施計画を策定して計画的に取り組み、とりわけ、多額な保険料の滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、債務承認等の時効中断措置を講ずるよう努めるほか、積極的かつ計画的な臨戸訪問による接触機会を増やし、早期の完納に向けた対応を図る。この場合、必要に応じ財産調査等を

実施するとともに、差押えや参加差押え等の積極的・的確な滞納整理を実施する。

(ウ) 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期するため、労働保険料算定基礎調査実施要綱等に基づき、的確で効果的な対象事業場の選定及び効率的な実施計画の策定により、適正かつ実効ある調査を実施する。

特に、雇用保険の加入漏れが多く見受けられるパートタイム労働者等を多く雇用する事業場等に重点を置いた算定基礎調査を実施する。

イ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

未手続事業の把握及び加入勧奨を行うとともに、労働局内各部室の連携、労働基準監督署内及び公共職業安定所内の関係部門の連携を図り、局署所が一体となって効果的かつ効率的な未手続事業の一掃に取り組む。

また、労働保険の適用促進に係る業務の受託団体との連携を一層緊密にし、未手続事業の一掃に努めるとともに、適用促進強化期間を中心に労働保険制度について、効果的な広報に努める。

さらに、加入勧奨、手続指導によっても、自主的に成立手続を取らない事業主については、職権により成立手続を行い、保険料を認定する。

ウ 年度更新の円滑な実施

(ア) 平成 23 年度から開始された、年度更新業務の発送業務、審査業務等の一部外部委託化を通じ、業務の簡素化及び効率化を図る。

(イ) 労働保険制度等に対する理解不足等による年度更新手続の遅延が少なからず発生している現状にかんがみ、集合受付・個別相談会等あらゆる機会を捉え、労働保険料等の適正な申告・納付のために必要な知識の周知徹底を図るとともに、年度更新業務を的確かつ円滑に推進する。

(ウ) 平成 25 年度は、労災保険料率・雇用保険料率の改定はないが、建設業の適用事業細目の分類について誤りが多いことから、高知局のホームページに「建設業における事業の種類について」の解説書を掲載しているところである。事業主への周知については、平成 25 年度年度更新申告書に上記解説書の周知文を同封する等あらゆる機会を活用し、労災保険料率適用の適正化を図る。

エ 労働保険事務組合の一層の活用、育成、指導等

労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るため、労働保険事務組合制度の趣旨に基づき、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、関係団体と連携し、事務組合本来の機能が充分発揮されるよう、必要な監査・指導を行う。特に、事務組合に支払われる報奨金の区分経理については、適正な業務処理が行われるよう、事務組合への定期的な監督・指導等に努める。

オ 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積極的に勧奨し、電子申請の利用の促進に努める。

(14) 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、遡及適用に係る取扱いについて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。

また、大量離職が発生する案件を把握した場合には、紹介部門等と連携の上、当該事業主及び離職（予定）者に対して雇用保険制度の周知や、離職（予定）者を対象とした集合受付及び雇用保険説明会等を行う。

さらに、離職後には、円滑に適正給付を行うとともに再就職手当等を有効に活用した再就職の促進を図る。

イ 不正受給の防止

不正受給の防止を目的とし、受給資格者及び事業主等に対して雇用保険制度の一層の周知徹底を行い、対面認定等による窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対して調査確認及び指導に努める。また、業務処理の適切な実施を徹底する。

第3 労働行政を展開するに当たっての基本方針

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

総合労働行政機関としての機能を発揮し、真に地域や県民からの期待に応えていくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が求められている課題について、労働局内関係部室の連携、労働基準監督署内又はハローワーク内の関係部門間の連携を図り、局署所が一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて、計画的・効率的に行政運営を行う。

また、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、当初の目標に沿った実施状況となっているかフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

国の厳しい財政事情の中、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、工夫をこ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職員の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。

3 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、「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談をはじめ、各部室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、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、日頃から高知県等に対し雇用統計等の情報を提供するほか、雇用施策について積極的に説明するよう努める。

具体的には、高知県が設置している「高知県雇用対策本部」への出席、「雇用対策連絡調整会議」の開催、地方自治体への訪問による定期的な意見交換等により、相互の連携基盤を一層強化する。

近年の雇用情勢の急激な悪化を受けて平成 22 年度から設置した「新卒者就職応援本部」を中心として県と地域の新卒者雇用に関する情報を共有し、就職支援を行う。

また、「ハローワークジョブセンターはりまや」と「ジョブカフェこうち（併設ハローワークを含む）」のそれぞれで実施・連携する一体的実施事業について、高知県の主導の下で設置される運営協議会等の場で事業の充実等を協議し、円滑な運営を図る。

雇用対策法施行規則に基づく「雇用施策実施方針」については、高知県知事の意見・要望を十分に踏まえて策定し、その実行に取り組む。

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) 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。

(4) 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。

特に、労働局において、局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設けることや、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。

また、重要施策等の周知に当たっては、本省が発信している「人事労務マガジン」の普及促進に努め、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

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 ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス向上

ハローワークにおいて享受することができる様々なサービスやハローワークの担う雇用のセーフティネットとしての役割について、これを効果的にPRすることが重要であることから、各種媒体等を通じ広く利用者の理解を図るとともに、利用者本位のサービス提供をすることによりハローワーク「公共職業安定所」の信頼感を高める。

また、「ハローワークサービス憲章」の共有・徹底やサービス向上のために効果的な創意工夫事例を共有・実践して窓口サービスの一層の向上を図る。

4 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。

(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・不開示審査マニュアル」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、企画室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。

5 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。