

行政運営方針

平成26年度

高知労働局

平成26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	1
2	雇用における課題	2
	(1) 現下の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	3
	(7) 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	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) 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	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) 女性の活躍促進	5
	(7) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進	6
第2	高知労働局の重点対策	6
1	東日本大震災からの復興支援	6
2	「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化	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	6
	(3) 若年者雇用対策の推進	7
	(4) 高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現	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	12
	(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	13
	(10) 地方自治体との連携による就職支援	14
	(11) 民間を活用した就職支援	14
	(12) 雇用施策に関する数値目標	15

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	15
	(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と訓練修了者への就職支援	15
	(2) 求職者支援制度の的確な推進	15
	(3) 労働者・企業の職業能力開発への支援	15
	(4) ジョブ・カード制度の推進	15
	(5) 障害者の職業能力開発支援の推進	16
4	働く人の安全・安心の確保	16
	(1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等	16
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	17
	(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進	17
	(4) 労災補償対策の推進	19
	(5) 適正な労働環境の整備	20
	(6) 重層的なセーフティネットの構築	21
	(7) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	21
	(8) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の確保	22
	(9) 継続就業できる両立支援対策	22
	(10) 女性の活躍促進及び男女機会均等の確保	23
	(11) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保	24
	(12) 個別労働関係紛争解決の促進	25
	(13) 労働保険制度の適正な運営	26
	(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	28
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	28
2	計画的・効率的な行政運営	28
	(1) 計画的な行政運営	28
	(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化	28
	(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	29
	(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	30
	(1) 保有個人情報の厳正な管理	30
	(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施	30
	(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	31

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 26 年 1 月 1 日「統計高知」による高齢化率 31.3%）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、緩やかに回復している。また、消費税率引上げに伴う駆け込み需要が強まっている。基調判断に係る主要な指標をみると、個人消費は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要もあって、増加している。設備投資は、持ち直している。輸出は、横ばいとなっている。生産は、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の影響もあって、増加している。企業収益は、改善している。企業の業況判断は、幅広く改善している。雇用情勢は、着実に改善している。

一方、日本銀行高知支店発表の「高知県金融経済概況」(H26.3.4)によると、『高知県の景気は、持ち直している。最終需要の動向をみると、個人消費は底堅く推移しているほか、観光は持ち直しつつある。また、公共投資は増加を続けており、住宅投資も増加している。一方、設備投資は、一部に持ち直しに向けた動きがみられるものの、全体としては大型投資の一巡等を背景に弱めとなっている。この間、住宅投資や個人消費を中心に消費税率引き上げ前の駆け込み需要もみられている。製造業の生産は、業種によるバラツキがみられるものの、全体としては緩やかに持ち直している。

先行きについては、国内需要と海外経済が緩やかに回復していく中で、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、家計所得の動向や消費税の引き上げの影響等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（第二次報告）が、昨年 3 月に内閣府より示され、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

県内企業をめぐる経営環境は緩やかに持ち直しており、平成 25 年の県内の有効求人倍率は 0.6 倍台後半から改善の動きが続き、7 月には過去最高水準の 0.76 倍に 22 年ぶりに並び、さ

らに12月には過去最高の0.79倍となった。一方、正社員の有効求人倍率は、平成25年12月も0.44倍と厳しい状況となっている。

2 雇用における課題

(1) 現下の雇用情勢を踏まえた対応

我が国の最近の経済情勢は、国内需要については、公共投資が当面増加傾向をたどったあと、高水準で横ばい圏内の動きが見込まれ、設備投資は、企業収益が改善を続けるなかで、緩やかな増加基調をたどると予想されており、また平成26年4月の消費税率引き上げに伴う駆け込み需要とその反動の影響を受けつつも、基調的には緩やかな回復を続けていくとみられる。また、雇用情勢については、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでいるとされている。

一方、本県の製造業の生産は、業種によるバラツキがみられるものの、全体としては緩やかに持ち直している。国内需要の底堅さと海外経済の持ち直しを背景に、緩やかな回復経路に復していくと考えられるが、当面は、製造業の生産活動の変化に注視していく必要がある。

このような状況の下、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確保・維持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。

なお、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。

(2) 雇用の場の確保

高知県は、求人の絶対数が不足していることや、雇用の安定のため正社員求人の確保等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等との連携の下、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26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、地域格差や中小企業などでは経済の持続的回復に時間がかかるとも言われており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26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 25 年 6 月 1 日現在の「高年齢者の雇用状況」集計結果によると、65 歳までの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、平成 25 年 4 月 1 日に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったことから 92.4%となり、対前年差 6.4 ポイントの減少となったが、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は 65.5%となり、対前年差 18.6 ポイントの大幅な増加となった。

しかしながら、平成 25 年度から公的年金の報酬比例部分を含めた全ての支給開始年齢の 65 歳までの段階的引き上げが開始されており、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「生涯現役社会」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 25 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 1.94%と前年より 0.4 ポイント低下し、法定雇用率である 2.0%を下回った。また、法定雇用率を達成している企業の割合は、法定雇用率の引き上げの影響から 54.4%と前年より 2.0 ポイントの低下となった。特に、法定雇用率引き上げにより新たに対象となった、50 人～56 人未満規模企業では実雇用率 1.42%・達成割合 40.0%と低調であり、今後、障害者の雇用促進について一層の指導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、県の機関は 2.49%と法定雇用率を達成しているが、市町村の機関は 2.21%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 75.7%にとどまっている。市町村の機関の実雇用率については、全国でも下位に位置しており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。

平成 25 年度（平成 25 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 0.3%増の 329 件となっている。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、非正規雇用から正規雇用への転換、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。

(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訓練を推進し高知県等と

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修了者に対して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を対象として、一体的実施事業により新たに設置した「高知市福祉事務所就労支援窓口」及び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強化するとともに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関との連携を図る必要がある。

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 24 年度での総合労働相談件数は 4,426 件であり、前年度比 15.7%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 1,033 件（前年度比 5.8%減少）であり、依然、1,000 件を超えた状態で高止まりしている。個別労働関係紛争の相談内容を見ると、従来相談が多かった「解雇」、「労働条件の引き下げ」等に係る相談件数が減少している一方で、職場での「いじめ・嫌がらせ」に係る相談が増加傾向にある。

助言・指導の申出件数は 30 件で、前年度比 87.5%増加している。助言指導申出内容は、「解雇」、「労働条件の引き下げ」等従来申出が多かったものが大幅に減少しているなか、「その他労働条件」に係る申出が増加するなど、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 34 件で、前年度より 5.5%減少であるがほぼ横ばいの状態である。あっせん申請内容を見ると職場での「いじめ・嫌がらせ」に係る申請が増加傾向にある。

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

平成 26 年 2 月末現在、平成 25 年において全産業における休業 4 日以上之死傷者数は、913 人で前年同期に比べて 80 人（8.1%）減少した。

業種別に見ると製造業では、162 人となっており前年同期に比べ 24 人（12.9%）減、建設業では、175 人となっており前年同期に比べ 14 人（8.7%）増、運輸業では、89 人となっており前年同期に比べ 10 人（12.7%）増、林業で 78 人となっており前年同期に比べ 24 人（23.5%）減となっている。第三次産業では、372 人となり前年同期に比べ 54 人（12.7%）減となった。

一方、平成 25 年の死亡災害は、前年比 2 人減の 12 人に留まり、大幅な減少には至っていない。

そのうち、建設業が5人と死亡災害の約42%を占め、次いで製造業と運輸業がそれぞれ2人で17%となっている。

また、7年ぶりに熱中症により1人が亡くなっている。

(3) 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

経済の成長力の底上げを図ることにより、持続的な経済成長につなげる必要がある。

その中で、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環を実現できるよう、賃金のセーフティネットである最低賃金について、その引上げに努めるとともに、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を拡充する必要がある。

(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年度以降増加を続けていたが、平成24年度4,367人（対前年度比337人（7.2%）減）と減少に転じた。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）であったものが、26年1月末現在で8件（脳心2件、精神6件）と減少した。

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、過重労働解消に向けた労使の取組の促進や相談体制の確保を図るとともに、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行い、加えて、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る等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

イ 医療現場での勤務環境の改善に向けた取組の推進

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交替制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境の整備が喫緊の課題となっている。

このため、都道府県医療政策担当部局等と連携して、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対する支援体制を構築するなど、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) 女性の活躍促進

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、女性の管理的職業従事者割合は全体の9.2%（雇用者のみ）と男女間での格差が見られる。育児・介護休業法に関する相談件数432件（平成25年度4月～1月末現在）のうち、育児休業に関する相談が121件（28.0%）、男女雇用機会均等法に関する相談件

数 170 件のうちセクシュアルハラスメントに関する相談が 102 件（60.0%）を占めている。

また、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。

このため、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。

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、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、周知啓発を効果的に行う必要がある。

（7）パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保の推進

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）から増加傾向にあり、パートタイム労働者の雇用管理の改善等が重要な課題である。

第 2 高知労働局の重点対策

高知労働局では、平成 25 年後期から有効求人倍率が 0.7 倍台後半で推移しており、雇用情勢は改善の動きがみられるものの正社員求人が 0.4 倍台であるなど依然として厳しい雇用情勢にあることから、先ず第一に雇用対策を推進し、第二として、今なお多く発生している労働災害を減少させるための取組を推進し、第三として、男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる環境を整備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 「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化

（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、求人者支援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、求人の総量確保を念頭に置きつつ、個々の求職者ニーズに応じた求人開拓、正社員求人の開拓等求人の質的確保を併せて推進する。

また、県や産業支援団体の把握した求人情報を基に、効果的な求人開拓と球児の確保を図るため、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 者が「求人の拡大に関する協定」を締結し、相互の連携強化を図ることとする。

（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充実

求人票・求職票の完全記入に加え、求職票の相談記録欄や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、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能動的マッチングを行う。

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、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

(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、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実施する等、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

に PR を行う等のマッチングへの支援を行う。

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。

(オ) 就職・採用活動開始時期変更に関する対応

平成 27 年度卒業・修了予定者等から、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 8 月 1 日以降に開始することとなっている。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、企業等に対して、変更後の求人提出等の取り扱いについて予め周知する。

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促進

「わかものハローワーク」をハローワークジョブセンターはりまやに設置し、四万十所といの所に設置した「わかもの支援窓口」においても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、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。

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。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、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) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

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」の実現に向けた高齢者の就労促進

高齢者雇用安定法に基づき、高齢者雇用確保措置未実施等の事業主に対して的確に助言・指導を実施し、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れ勧告を行うなど、雇用確保措置の確実な履行を図る。

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を事業主に対して積極的に行い、雇用確保措置の促進を図る。

イ 高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特に就職が困難な高齢求職者に対して担当者制による就労支援を実施する。

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、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

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、高齢者等の再就職を促進する。

(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を開催するほか、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充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

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」を実施することにより、障害者の更なる就職促進を図る。

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（保護者も含む）を対象に、セミナーを共催で開催すること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。

③ 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。

また、精神障害者等への支援ノウハウの蓄積が十分ではない障害者就業・生活支援センターに対しては、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。

④ 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者の「働く場」に対する発注促進税制（取得税、法人税）、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）については、関係機関等と連携し本制度の幅広い周知を行うことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

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、精神障害者雇用安定奨励金や重度知的・精神障害者職場支援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

発達障害者及び難病のある人の支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心として、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連携を図り、発達障害や難病に関する理解を深め、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・難治性疾患患者雇用開発助成金やジョブコーチ制度の活用により、雇用の促進を図る。

（6）非正規雇用対策の推進

フリーター等のための就労支援拠点として「わかものハローワーク」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、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。

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、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、「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

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その活用を促進し、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。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。

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、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

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等の拡充が行われた。当初、平成25年度末をもって終了の予定であったが、2年間延長されることから、雇用の創出が図られるよう事業主に対し引き続き周知を図っていく。また、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26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、高知県が実施する産業・雇用対策と連携した就職支援を実施する。

また、平成26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。

(11) 民間を活用した就職支援

ア ハローワークの求人情報の開放

職業紹介事業を行う民間人材ビジネス・地方自治体がハローワークの求人情報提供を希望する場合、ハローワークの求人情報提供ネットワークからオンラインで、求人情報を提供する取組が開始される。

そのため、この情報提供を希望する民間人材ビジネス・地方自治体等からの相談・申請に適切に対応し、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 トライアル雇用奨励金などの活用による雇用促進

トライアル雇用奨励金などの雇い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紹介により雇い入れる事業者に対しても支給される。また、従来主

な対象とされていたニート・フリーターに加えて、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白がある人など、トライアル雇用を受けなければ正社員就職が難しいと認められる者にも対象が拡大されたことから、制度の周知と活用促進により正規雇用を推進する。

(12) 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。

○ 就職率（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率について、30.8%以上を目指す。

○ 雇用保険受給者の早期再就職割合

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者の割合について、31.0%以上を目指す。

○ 求人充足率（常用）

公共職業安定所の常用求人の充足割合について、27.2%以上を目指す。

3 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と訓練修了者への就職支援

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職業訓練に関するニーズを把握し、その情報を高知県及び高知職業訓練支援センター等に提供する。

また、高知県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、かつ求職者の動向や訓練ニーズに対応できるよう、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、地域職業訓練実施計画を策定する。

さらに、ハローワークにおいて職業訓練関係情報の収集・提供及びキャリア・コンサルティングにより、求職者に対し、求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への積極的な誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

(2) 求職者支援制度の的確な推進

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) 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。

(4) ジョブ・カード制度の推進

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、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング等を行う。

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。

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。

(5) 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、求職登録時や求人開拓の際、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の把握を図る。

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。

また、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。

さらには、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関し、「労働条件相談ダイヤル（仮称）」

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。

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。

特に、平成 25 年 4 月 1 日に全面施行された改正労働契約法について、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、その内容について引き続き周知を行う。

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公共団体等の協力を得て、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 最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援

以下を内容とする「最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業への支援事業」について、中小企業等への周知を積極的に行い、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) 賃金引上げの意識醸成を促進するための取組み

(ウ) 事業場内の最も低い賃金額を 800 円以上に引き上げることを目指す中小企業が、設備導入等の労働能率増進により賃金引上げを行った場合の助成

(3) 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を踏まえつつ、以下の事項について、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 重篤な労働災害を減少させるための取組

(ア) 製造業

雇入れ時教育等を始めとする安全衛生教育の実施、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。また、依然として、機械による「はさまれ・巻き込まれ」による労働災害が発生しているため、特に一般動力機械、金属加工用機械、木材加工用機械、ベルトコンベヤー等を所有している事業場に対し、安全対策の推進を図る。

(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、とりわけ車両系建設機械による労働災害防止の徹底を図る他、ハーネス型の安全帯の使用の普及を図る。

(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、伐木作業に伴うかかり木処理の安全対策等について指導等を行う。また、改正労働安全衛生法に基づく車両系木材伐出機械の特別教育等について周知を図る。

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・飲食店

4S活動の推進を図り、「転倒」等の災害の防止を中心に指導する。また、食品加工用機械の安全な作業方法の徹底を図る。

b 社会福祉施設

特に労働災害が多く発生している介助作業については、危険予知活動やリスクアセスメントの普及を図る。また、転倒災害防止についても、引き続き4S活動の推進等により職場環境の改善指導を行うとともに上記の危険予知活動やリスクアセスメントの普及に取り組む。

(イ) 陸上貨物運送事業

「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運事業者に対し、指導を行う。

また、荷主等に対し、国交省が1月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進する。

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。また、化学物質の使用者・製造者等に対して、各種機会を捉えて危険有害性情報の確実な伝達等の促進を図る。

エ メンタルヘルス対策

高知労働局メンタルヘルス対策推進3か年計画に基づき所要の取組を実施するとともに、産業保健活動総合支援事業と連携を図る。

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 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、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

キ 職業性疾病等の予防対策の推進

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、第8次粉じん障害防止総合対策等に基づき所要の取組を行う。

また、建設業、警備業、製造業等、暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、熱中症の防止について指導を徹底する。

ク 自主的な安全衛生活動の促進等

リスクアセスメントの重要性を発信するとともに、個別指導等の機会に事業場の実情に応じて、リスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組み、安全衛生委員会等の活性化など自主的な安全衛生活動を積極的に指導する。

(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

(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、石綿関連疾患に係る迅速・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、石綿関連疾患事案については、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。

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。

(ウ) 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。

(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、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周知を徹底する。

イ 労災診療費の適正支払いの徹底等

(ア) 労災診療費の適正支払いの徹底

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。

(イ) 労災レセプト電算処理システム等の周知

平成 26 年 1 月に稼働した労災レセプト電算処理システムによる、労災指定医療機関からのオンライン請求の一層の促進を図るため、労災指定医療機関等に対する当該システムの利用勧奨を徹底する。

また、平成 26 年度に改定予定の労災診療費算定基準についても、改定内容について医療機関に周知徹底する。

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 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あたっては、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、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、法務当局との緊密な連携の下、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）」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、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援を実施するとともに、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。

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、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。

(6) 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。

さらに、生活困窮者に対する相談支援をモデル的に実施する関係機関とも連携を図り、生活保護受給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。

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、「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、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、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り、また許可届出申請の処理等を適切に行う。

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セミナーを開催する。

(9) 継続就業できる両立支援対策

ア 育児・介護休業法の履行確保

(ア) 法に基づく指導等

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、助言・指導及び調停を行い、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

一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業に対し、指導等により完全実施を図る。

また、「くるみんマーク認定ガイドブック（高知局版）」を配布する等、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。

さらに、認定に向けた県内の機運を盛り上げるため、経済団体等の窓口に「次世代認定マーク」のミニポール（高知局版）の設置勸奨をし、認知度を高める。

次世代育成支援対策推進法の期限の延長（平成37年3月末まで）や、特例認定等を内容とする「次世代育成支援対策推進法案」が成立した場合には、その円滑な施行のため、内容の周知を図る。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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、リーフレット「育児・介護休業等に関する規則の規定例（簡易版）」を配布する等育児・介護休業規定の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。併せて、「中小企業における両立支援推進のためのアイデア集」等の配布により雇用管理改善について助言を行っていく。

特に、新設される育児休業からの復帰を支援する助成金について、周知徹底を図る。

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）を実施する。

(10) 女性の活躍促進及び男女機会均等の確保

ア 女性の活躍促進

昨年度開催した「女性の活躍促進フォーラム in 高知」をまとめたメモリアルブック及びDVDを活用し、企業の事業主及び人事労務担当者、労働者、学生等幅広い層を対象に高知県における女性活躍の必要性を広く周知する。

併せて、企業に対し新設される「ポジティブ・アクション能力アップ助成金（仮称）」等の情報提供を行うとともに、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・アクションの取組を推進する上で、極めて効果的であることから、事業主に対して積極的な働きかけを行い、「総合情報サイト（仮称）」の活用を促す。

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、「総合情報サイト（仮称）」等活用した就職情報の収集方法等について周知を図る。

さらに、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）を実施する。

イ 男女雇用機会均等法の履行確保

（ア）改正男女雇用機会均等法施行規則等の周知啓発

平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則等（以下「改正則」という。）が施行されることから、5月に説明会を開催するなど、改正則の周知徹底を図る。

（イ）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、配置・昇進に関する性差別禁止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。

7月以降は改正則が施行されることから、改正則の履行確保を図る。

（ウ）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、助言・指導及び調停を行い、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。

（エ）セクシュアルハラスメント及び母性健康管理への対応

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。

(11) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

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・均衡待遇を図り、パートタイム労働者の雇用管理改善を促進するため、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事業主に対しては、指導等により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

（イ）相談に対する紛争解決の援助

パートタイム労働者等から相談が寄せられた場合には、十分に問題を把握した上で、相談者のニーズに応じ、助言・指導及び調停を行い、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。

(ウ) 改正法案成立後の周知徹底

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等の更なる充実を内容とする「パートタイム労働法改正案」が成立した場合には、その円滑な施行のため、内容の周知を図る。

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、「パート指標(仮称)」、「パートタイム労働者活躍推進企業宣言(仮称)」、「パート労働ポータルサイト」及び「キャリアアップ助成金」の情報提供を行い、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰(仮称)」の実施に取り組む。

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、企業の職務分析・職務評価の導入についての支援を行う。

(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、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うとともに、場合によっては口頭による助言・指導等個別労働関係紛争への解決援助を行うといった、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、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積極実施等必要な支援を行う。

また、総合労働相談員(困難事案担当)には、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させるとともに、他の総合労働相談員に対する支援等を行わせること等によって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「たらい回し」にされたとの印象を与えないように、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、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、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。

(13) 労働保険制度の適正な運営

労働保険が労災保険給付、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、前年度及び全国平均の収納率を上回るよう、差押えを視野に入れた滞納整理、納付督促等の徴収業務に、引き続き、積極的に取り組む。

(イ) 口座振替制度の利用促進

労働保険料等の口座振替制度の利用促進に当たっては、厚生労働省ホームページでの情報等も含め、引き続き、事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図るとともに円滑に実施する。

(ウ) 実効ある滞納整理の実施

労働保険料の滞納整理を実施するに当たっては、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、高額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含め、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。なお、必要に応じ差押えを視野に入れた財産調査等を実施するとともに、積極的で的確な滞納整理を実施する。

(エ) 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領等に基づき、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いと見込ま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

労働保険の未手続事業を一掃するため、地方自治体等との連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の適用促進に係る受託業務により受託団体と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨を行う。

また、労働局内各部室との連携、署・所の関係部門との連携を図り、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。

さらには、勧奨に応じない未手続事業場に対しては、労働保険徴収室において更なる職権によ

る成立手続も視野に入れた手続指導を行う。

ウ 年度更新の円滑な実施

年度更新業務については、発送業務、審査業務等の一部外部委託化の実施により、引き続き、業務の簡素合理化及び効率化を図る。

エ 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

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、労働保険事務組合本来の機能が充分発揮されるよう指導を行う。

また、労働保険事務組合に対する報奨金については、区分経理が適切に行われているか、計画に基づく定期的な指導監査を行う。

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、当局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。

カ 雇用保険率の周知徹底

平成 26 年 4 月 1 日現在の雇用保険率について、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。

キ 「石綿による健康被害の救済に関する法律第 37 条第 1 項の一般拠出金率」（平成 18 年環境省告示第 150 号）の改正について

平成 26 年 4 月 1 日より、0.05/1,000 から 0.02/1,000 に引き下げられることとなった一般拠出金率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

(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。

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なか、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。

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応えていくため、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、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、地域の視点に立つて的確に把握するとともに、地方自治体を実施する産業施策、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。

また、雇用情勢は改善の動きが見られるものの、なお厳しい状況が続いていることから県や産業振興センター、経済団体等との連携をより一層強化して求人確保に取り組む。

新規学卒者等の就職支援のため平成 22 年度から設置している「高知労働局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、円滑な運営を図ることに加え、平成 26 年 2 月に設置した「高知市福祉事務所就労支援窓口」の運営について高知市と協議し、一体的な運営による生活保護受給者等の支援の充実を図る。

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。

また、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 網紀の保持と行政サービスの向上

(1) 網紀の保持

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。