

平成 30 年度 三重労働局行政運営方針

三重労働局

【文中の組織に関する略称】

本文中に用いる組織に関する記述について、以下の略称を用いる。

但し、文脈によっては略称を用いない場合もある。

局…三重労働局

署…労働基準監督署

所…公共職業安定所

局署所…三重労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所

署所…労働基準監督署及び公共職業安定所

労働四行政…労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政及び職業能力開発行政

目 次

三重労働局行政運営の基本方針	4
1 社会経済情勢	
2 基本方針	
3 基本方針実現のための地域での行政展開	
第1 三重労働局を取り巻く雇用、労働条件等を巡る動向	6
1 最近の雇用状況	
2 地方自治体と連携した雇用対策の状況	
3 若者の雇用状況	
4 女性の雇用状況	
5 高齢者の雇用状況	
6 障害者の雇用状況	
7 非正規雇用労働者の雇用状況	
8 外国人の雇用状況	
9 職業訓練の実施状況	
10 労働条件等を巡る動向	
(1) 申告・相談等の状況	
(2) 労働時間等の状況	
(3) 労働災害の状況	
(4) 労災補償の状況	
第2 三重労働局が推進する重点施策	8
1 雇用環境・均等担当部署の重点施策	8
(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援	
ア 働き方改革の着実な実行	
イ 女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
ウ 同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用労働者の待遇改善の取組	
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	
ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施	
イ 無期転換ルール周知・啓発等	
ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組	
エ 労働紛争の解決の促進	
2 労働基準担当部署の重点施策	12
(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備	
ア 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底	
イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底	
ウ 労働条件の確保・改善対策	
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
ア 死亡災害の撲滅及び死傷災害の減少を目指した対策の推進	
イ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策等の推進	

ウ	化学物質等による健康障害防止対策の推進	
エ	熱中症予防対策	
(3)	最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	
(4)	労災補償の迅速・適正な処理等	
ア	標準処理期間の迅速・適正な処理	
イ	脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理	
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	
エ	請求人等への懇切・丁寧な対応	
3	職業安定担当部署の重点施策	16
(1)	ハローワークのマッチング機能の強化	
(2)	雇用保険制度の安定的運用	
(3)	人材確保対策、地方創生の推進	
(4)	若者の活躍促進	
(5)	障害者等の活躍推進	
(6)	女性、高齢者等の多様な働き手の参画	
(7)	人材開発関係業務の推進	
(8)	民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	
4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	23
(1)	労働保険の未手続事業の一掃対策の推進	
(2)	労働保険料等の適正徴収等	
(3)	労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底	
第3	効率的な行政運営と綱紀の保持等への対応	24
1	計画的・効率的な行政運営	
2	保有個人情報等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	
3	綱紀の保持と行政サービスの向上等	
附 属		
1	最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的位置	26
2	平成30年度 主要行事等実施計画	29
3	平成30年度 広報計画	31
4	平成30年度 （地方）職員研修計画	32

三重労働局行政運営の基本方針

1 社会経済情勢

我が国は、大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略を柱とする経済財政政策を推進してきた結果、過去最高水準の企業の経常利益とともに、3年連続で今世紀に入って最も高い水準の賃上げを実現している。

しかしながら、経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題があり、これに伴う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。我が国は、平成20年をピークとして人口減少局面に入っており、三重県においても、平成19年の約187万3千人をピークに減少に転じている。また、生産年齢人口も、平成12年に減少に転じ推移している。

少子高齢化の問題に対処し、経済の更なる成長と分配の好循環を形成するため、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」という新三本の矢にしっかりと取り組み、「一億総活躍社会」を実現することが求められているところであり、働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。このチャレンジを成功させるためには、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換する必要があるため、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

2 基本方針

三重労働局では「労働環境の整備・生産性の向上による働き方改革の着実な実行」と「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」を行政運営の基本方針とし、雇用環境・均等、労働基準、職業安定などの各担当部署を擁する総合労働行政機関として、次の取組を行うこととする。

また、これらの施策を実施するに当たっては、労働局関係部署が連携を図り、労働基準監督署及び公共職業安定所が一体となって機動的かつ的確な対応を図る。

(1) 労働環境の整備・生産性の向上による働き方改革の着実な実行

働き方改革を着実に実行するため「三重労働局働き方改革推進システム」を三重県、関係機関、関係団体等と一体となり円滑に運営していくことにより、若者や非正規雇用労働者を始めとする全ての労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を図る。特に、中小企業、小規模事業者における働き方改革を推進するため、働き方改革推進支援センターや各種助成金を活用して事業主の実情を踏まえた支援に取り組む。

併せて、地方創生の実現に向け、地域における安定した良質な雇用の確保・創出等、産業構造も踏まえたハローワーク等におけるマッチング機能の強化に取り組むとともに、地域のニーズを捉えた能力開発を推進するため、公的職業訓練（ハロートレーニング）や生産性向上支援センターの実施する生産性向上支援訓練等の活用による人材育成の強化を図る。

誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するため、第13次労働災害防止計画の初年度として、その目標である第12次防期間中の死亡者総数を第13次防期間中に15%以上減少させること及び全産業における死傷者数2,000人未満「アンダー2,000」の早期達成を目指して、平成29年の2,183人を平成34年までに1,999人以下とすることに向けた取組を行う。

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワ

一ハラスメントなど職場におけるハラスメントに対しては、総合的ハラスメント対策を一体的に進め、事業主等への関係法令等の周知徹底を図るとともに、個別の相談にあたっては迅速・丁寧に対応する。

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期すため、労働保険未手続事業一掃対策の推進、労働保険料の収納率の向上を図る。

(2)「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画」

多様な女性の活躍を推進するために、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画については努力義務企業における取組を促すとともに企業のくるみん・プラチナくるみん認定、えるぼし認定を支援する。また、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の履行確保のための指導を積極的に行う。更にマザーズコーナー等で女性の再就職に向けた支援を推進する。

若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースユール認定制度）等の取組を促進して、新卒応援ハローワークやわかものハローワーク等において新卒者、フリーター、若年無業者等に対する正社員就職の就労支援を推進する。

高齢者が意欲と能力のある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するために、企業における65歳以上への定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備するとともに、地域における就業機会の確保に向けた再就職支援を図る。

平成30年4月から、精神障害者の雇用が義務づけられることを踏まえ、精神障害者や発達障害者等に対する就労支援を推進する。

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や地方自治体との連携による就業支援等により、安定した就職の実現に向けて支援の充実を図る。

3 基本方針実現のための地域での行政展開

三重県を始めとする地方自治体、労使団体、その他広く地域の関係者との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を綿密に把握、分析した上で、適切かつ無駄のない効率的な行政運営に努めるものとする。特に、雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、雇用対策協定を積極的に締結し、国と地方自治体との連携を総合的に規定するとともに、地方自治体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を図る。

三重県が主催する「三重県雇用創造懇話会」において、雇用・労働に関する施策、地域における働き方改革関係情報を提供し、効果的な連携が図られるよう努める。

地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「三重地方労働審議会」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。

労働行政の推進にあたっては、労使はもとより国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り、広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

労働法制の基礎知識の普及を図ることは、これから社会に出て働くことになる若者に対し、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、就職支援等の仕組みや就職状況の周知によって、若者の職業意識を育むものである。引き続き地域の大学等と連携し、労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などの取組を推進する。

第1 三重労働局を取り巻く雇用、労働条件等を巡る動向

1 最近の雇用情勢

平成29年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成29年の有効求人倍率は1.60倍（前年差0.18ポイント上昇）の高水準となった。

新規求人数については前年比+4.1%となり、産業別にみると、建設業（+7.7%）、製造業（+14.2%）、運輸業、郵便業（+11.0%）、宿泊業、飲食サービス業（+9.3%）、医療、福祉（+4.5%）などでは求人は人手不足を背景に増加傾向で推移している。

直近についてみると、平成30年1月の有効求人倍率は1.68倍と前月より0.03ポイント上回り、正社員の有効求人倍率については1.16倍と前年同月を0.18ポイント上回るなど、引き続き高水準で推移している。また、新規常用求職者（パートタイムを除く）の態様別状況をみると、離職者のうち「事業主都合離職者」については、25か月連続で減少している。

現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる状況にある。

2 地方自治体と連携した雇用対策の状況

三重県との連携については、平成27年度に締結した「三重県雇用対策協定」に基づき、重点的に若年者の就労支援、障がい者の雇用促進について取り組み、「平成29年度事業計画」を策定のうえ県内の雇用対策を推進している。

また、県内市町で初となる松阪市と平成29年6月に「松阪市と三重労働局との雇用対策協定」を締結して、平成30年2月には四日市市と「四日市市雇用対策に関する協定書」を伊勢市と「伊勢市と三重労働局との雇用対策協定」を締結して、各市域における雇用対策に関する施策を総合的、効果的かつ一体的に推進している。

3 若者の雇用状況

平成30年3月新規高等学校卒業予定者における就職内定率は、平成29年12月末において、96.2%と前年同期を0.7ポイント上回っており、大学については、68.1%と前年同期を3.5ポイント下回っている。

一方、新規学卒者の就職後3年以内に離職する率は、平成26年3月卒業の高卒者で37.5%、短大卒者で39.2%、大卒者で31.8%となっている。

4 女性の雇用状況

女性の労働力率は50.2%（全国50.0%）であるが、年齢階級別にみると、三重県の女性は25歳～29歳層（79.9%）及び45歳～49歳層（80.3%）を左右のピークとし、30歳～34歳層（72.3%）を底とするM字型となっており、M字型の底は全国値（73.5%）より低い。また管理的職業従事者に占める女性の割合は9.8%である。（平成27年国勢調査）

5 高年齢者の雇用状況

平成29年6月1日現在の三重県内企業の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.9%となっている。

また、定年制の廃止および65歳以上の定年制を導入している民間企業等は22.1%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は5.7%となっている（三重県内企業の平成29年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

6 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成29年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が50人以上の事業主）での雇用障害者数が3,865.0人（前年同日比194人増）と12年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、2.08%（前年比0.04ポイント上昇）と4年連続で過去最高を更新した。また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は61.3%（前年比0.5ポイント上昇）と改善している。（「平成29年障害者雇用状況報告」）。

公共職業安定所（以下「所」という。）を通じた障害者の就職件数は、平成28年度が1,545件と7年連続で過去最高を更新している。（「職業安定業務統計」）。

7 非正規雇用労働者の雇用状況

雇用者に占めるパート、アルバイト、契約社員、派遣労働者等非正規雇用労働者の割合は、38.6%と全国（38.2%）を上回っている。そのうちパート・アルバイトは27.3%と、これも全国（26.1%）を上回っている。特に女性のパート・アルバイトの割合は、49.0%（全国44.3%）である。（平成24年就業構造基本調査）

8 外国人の雇用状況

外国人雇用状況については、平成29年10月末現在、三重県内の外国人労働者を雇用しているとして届出のあった事業所は3,039ヶ所（前年比220ヶ所増）であり、外国人労働者数は24,220人（前年比3,225人増）であった（三重県内の「外国人雇用状況」（平成29年10月末現在）の届出状況）。

9 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成29年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は907人、就職率が91.7%（施設内）となっている（受講者数は平成29年4月から平成29年11月末時点、就職率は平成29年8月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績）。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は100人となっている（平成29年4月から平成29年11月末時点）。

10 労働条件等を巡る動向

(1) 申告・相談等の状況

平成29年に局署・総合労働相談コーナーに寄せられた労働相談は、14,716件となり前年（14,385件）より331件増加した。相談のうち、いじめ・嫌がらせが1,365件と最も多く、前年（1,098件）より267件増加した。

相談等において、賃金不払、解雇を中心に労働関係法令上の問題が認められるとして、労働基準監督署が直接受理した申告事案の件数は平成29年において548件と前年（449件）より99件増加した。

また、局署に寄せられる労働基準関係法令の相談件数は依然として高止まり状態にあり、労働時間、賃金、解雇・退職等に係るものが多く、過重・長時間労働に係る相談は512件と前年（391件）より121件増加した。

(2) 労働時間等の状況

県内労働者一人平均の年間総実労働時間は1,700時間台で推移しており、平成29年は1,753時間と前年比で5時間増加（所定外労働時間は155時間で12時間増加）している。（「毎月勤労統計調査」規模5人以上）

また、県内における年次有給休暇の平均取得率に平成28年度は53.22%（三重県中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査報告書」パートを含む300人以下の事業場）であり、ここ数年は横ばい状態である。

(3) 労働災害の状況

第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）の最終年である、平成29年の休業4日以上死傷者数は、全産業で前年比（4.5）%の増加に転じ、（2,131）人（2月末現在）となり、12次防の目標値である1,880人以下には程遠い結果となった。業種別では第三次産業が最も多く、次いで製造業、建設業等の順になっており、事故の型別では、転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれが上位を占めている。また、死亡者数についても前年同数の18人となり、12次防目標値の17人以下を達成することができなかった。業種別では建設業が最も多く、製造業、第三次産業等の順になっており、事故の型別では、交通事故、墜落・転落が多くを占めている状況となっている。

一方、平成29年の職業性疾病者数は、（101）人と前年より（53）人減少した。主な疾病を見ると、負傷に起因する疾病で（75）人、化学物質による疾病で（3）人、負傷によらない業務上の腰痛で（4）人、じん肺及びじん肺合併症で（1）人となっている。

(4) 労災補償の状況

労災保険給付の新規受給者数は、ここ数年1万人弱で推移しており、効率的な事務処理体制の整備の下、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済に努めている。

過重労働等に係る請求件数をみると、脳・心臓疾患事案については、平成28年度は9件であったが、平成29年度は8件（平成30年1月末現在）と1件減少している。

また、精神障害事案については、平成28年度25件あったが、平成29年度は13件（平成30年1月末現在）と12件減少している。

石綿関連疾患に係る請求件数については、平成28年度は9件であったが、平成29年度は17件（平成30年1月末現在）と8件増加している。一方、請求期限が平成34年3月まで延長されている石綿による健康被害の救済に関する法律による特別遺族給付金の請求については、平成29年度0件（平成30年1月末現在）となっている。

第2 三重労働局が推進する重点施策

1 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援

ア 働き方改革の着実な実行

(ア) 三重労働局働き方改革推進システムの運営

県内における働き方改革に係る機運を醸成するため、「三重労働局働き方改革推進本部」を核とした『三重労働局働き方改革推進システム』の円滑な運用を図り、総合的に働き方改革を推進する。

a 三重県及び労使等の関係者から構成される「三重県雇用創造懇話会」の意見等を踏まえつつ、「三重県・三重労働局働き方改革連絡会議」を開催し、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、多様な働き方等働き方改革に関連する施策に関し情報交換を行い、連携可能な施策について意見交換を行う。

b 経済団体、業種団体、労働組合等の関係団体、県及び局で構成する「三重労働局働き方改革関係団体協議会」を開催し、働き方改革に関し、各団体の取組、課題の把握、好事例の収集等について協議又は意見交換、傘下事業場等への情報発信を行うことにより、中小企業・小規模事業者への浸透を図ると共に生産性の向上に寄与

する。

(イ) 中小企業・小規模事業者への支援

a 企業経営陣への働きかけ

各企業における働き方改革を促進させるため、局長以下幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施する。

また、局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、三重県版「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

b 金融機関との連携

地域の産業に対する知見、情報、ネットワーク等を有する地域金融機関と連携し、労働生産性の向上に寄与する各種助成金の活用等を促進する。

c 長時間労働の抑制及び年次有給休暇取得促進

時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、新たに設置される「働き方改革推進支援センター」を活用し、事業主に対して積極的な周知を図る。

また、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。

d 賃金引上げに向けた取組

中小企業・小規模事業者の生産性の向上、賃金引上げを支援するため、設備投資や雇用管理改善を促すための助成金の利用促進を図るとともに、新たに設置される「働き方改革推進支援センター」において賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援等を行う。

(ウ) 治療と仕事の両立支援に係る取組

「三重県地域両立支援推進チーム」の連携強化を図ると共に、企業の積極的な取組の促進を図るため、当該推進チームのネットワークを通じた事業場向け及び労働者向けの「相談窓口」「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」「助成金制度」等について、関係機関・団体等と連携して周知・利用勧奨を行う。

(エ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

改正労働時間等見直しガイドライン（平成 29 年 10 月 1 日適用）の周知徹底を行うと共に、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

(オ) 医療従事者の勤務環境改善に向けた取組

平成 26 年から三重県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」に委託する医療労務管理支援事業を通じて、医療勤務環境改善マネジメントシステムの周知・普及を図る。

また、三重県看護協会が開催するワークショップ、講習会等に働き方・休み方改善コンサルタントを派遣してその活動を支援する。

(カ) 労働法制の普及促進

a 大学生・高校生等を対象とした労働法制の周知・啓発のため、引き続き、大学等及び県教育委員会と連携し、労働法制の普及等に関するセミナーの開催や講師派遣を行うものとする。また、本省が作成する高校生向け労働法教育プログラムの周知

を行う。

b 中小企業・小規模事業者を中心とした事業主に対して労働法制の周知を図るため、集団指導等の機会を活用した説明の場を設けることとする。

イ 女性の活躍推進及び職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 法の履行確保

男女雇用機会均等分野においては、労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにするため、仕事と家庭の両立支援分野においては、男女共に育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、事業主に対し男女雇用機会均等法および育児・介護休業法に関して計画的な報告徴収を実施し、法の履行確保を図る。

(イ) 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等の確実な履行

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の義務企業について、法に基づく取組の実効性確保を図ると共に、女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるぼし」および次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク「くるみん」、「プラチナくるみん」について、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し認定申請に向けた取組を促進する。

(ウ) 中小企業の積極的な取組の促進

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法の努力義務企業に対し、働き方改革の推進のための啓発の機会を捉えて、行動計画の策定・届出等の取組を促すと共に、仕事と家庭の両立支援の整備に取り組む事業主および女性活躍推進に取り組む事業主の支援のため、両立支援等助成金を活用する。

ウ 同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用労働者の待遇改善の取組

(ア) 「働き方改革推進支援センター」の活用

非正規雇用労働者の待遇改善対応について新たに設置される「働き方改革推進支援センター」の活用し、事業主に対して積極的な周知を図る。

(イ) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換の取組

均等・均衡待遇に関する相談支援を実施すると共に、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の普及促進に努める。また、キャリアアップ助成金の周知を行い、積極的な活用を促す。

(ウ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の均等・均衡待遇、正社員転換推進の措置等について、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に計画的な報告徴収を実施し、法の履行確保を図る。

(エ) 同一労働同一賃金に関する法制度の周知

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労働基準部、職業安定部と連携の上、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。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等職場におけるハラスメントは複合的に生じることも多いことか

ら、様々なハラスメントの相談に一元的に対応するとともに、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

(イ) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

事業主に対して、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じるよう、また労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがないように、関係法令の周知徹底を図る。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

いまだ防止対策の取組が進んでいない中小企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

(エ) 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図ると共に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。

イ 無期転換ルールの周知・啓発等

平成 25 年 4 月 1 日に施行された改正労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、事業主に対して、あらゆる機会を捉えて周知徹底を図り、無期転換ルールへの対応を強く促すとともに、労働者及び求職者に対しても周知を図る。

なお、実際に雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示する等、適切に対応する。

また、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については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行う。

ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

多くの新生がアルバイトを始める 4 月から 7 月にかけて実施する「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中にリーフレットを活用した周知啓発、大学等への出張相談の実施、局署の総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置する。

また、ブラックアルバイトに関する相談が寄せられた場合、監督部署と連携を図りながら迅速・的確に事案に対応する。

エ 労働紛争の解決の促進

(ア) 総合労働相談コーナーの機能の強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーの機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修及び巡回指導を実施し資質向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、簡易・迅速な個別労働紛争解決援助制度として有効に機能するよう適正かつ迅速に対応する。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、参加率や解決率を向上させることを通じて制度の信頼性を高めるよう取り組む。

(ウ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うと共に、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法等に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(エ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、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や合同研修会の実施により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

2 労働基準担当部署の重点施策

(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備

ア 働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日から、全ての署において、特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行う。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制等を重点として監督を実施したところ、長時間労働の実態が認められ、かつ違法な時間外・休日労働が行われており、また、過重労働による健康障害防止措置が十分でない事業場が少なからず認められ、相談件数においても過重労働にかかる相談が減少していない現状を踏まえ、引き続き、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えている疑いのある事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を徹底する。

また、11 月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ、過重労働の解消に向けたキャンペーンを実施し、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

なお、36 協定が未届けの事業場に対し、委託事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

(イ) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知・徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて平成 29 年 1 月 20 日付基発 0120 第 3 号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導を実施する。

(イ) 「過労死等防止対策推進法」に基づく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、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

特に、過労死等防止啓発月間（11 月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ啓発等を実施する。

ウ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確保等

局署へ寄せられる労働相談件数は依然として高止まり状態にあることから、管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組を確立し、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の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。

また、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等を積極的に公表する。

(イ) 特定の労働分野における労働条件確保改善対策の推進

a 自動車運転者

自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

また、国土交通省中部運輸局三重運輸支局等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善三重県協議会を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

b 介護労働者

介護事業については、今後の需要拡大が見込まれ、介護労働者も増加することから、法定労働条件の確保を図るため、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する三重県等と連携して周知をするとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

第13次労働災害防止計画（平成30年～34年）に基づき以下の行政施策を推進する。

ア 死亡災害の撲滅及び死傷災害の減少を目指した対策の推進

(ア) 重点業種対策

a 製造業

食料品製造業を重点とし、機械災害は重篤な災害につながるためリスクアセスメントの定着を視野に入れた中期的な機械災害防止計画を策定し、機械災害が発生した事業場等に対して、原因の究明と機械の本質安全化に向け機械災害防止対策を展開する。

また、技能実習生については、外国人技能実習機構と連携し、監理団体や受入を行う事業場に対する労働災害防止のための取組を推進する。

b 建設業

墜落・転落災害防止対策の充実、強化を図る。

また、「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」に基づく、より安全な措置の推進及び高所作業時における墜落防止用保護具を原則としてフルハーネス型安全帯とし、その適切な使用の徹底を図る。本年度は7月と12月に実施する「墜落災害防止強調月間」において重点的な監督指導等を実施する。

c 林業

伐木等作業の安全対策の指導徹底を図るほか、チェーンソー指導員の活用、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部及び各分会との連携を更に強化するとともに、森林組合等関係団体と連携により取り組みを推進する。

d 道路貨物運送業

陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン（平成25年）に基づき、「荷役5大災害」の防止の徹底を図る。

また、荷主等関係団体への協力要請、荷役災害を発生させた荷主等事業者に対す

る指導等を行う。

e 小売業

多店舗を展開する企業の自主的安全衛生活動を促進するほか、局・署幹部による訪問指導を引き続き実施し、経営トップに対する意識啓発を行う。

また、大規模小売店に対し、入店している事業場等店舗全体への安全衛生意識の向上等に関する指導に実施を図る。

f 社会福祉施設

多店舗を展開する企業の自主的安全衛生活動を促進するほか、局・署幹部による訪問指導を引き続き実施し、経営トップに対する意識啓発を行う。

また、局・署幹部による事業場への訪問指導を行い、腰痛予防のための介護福祉機器の導入促進などの安全衛生活動の取り組みを推進する。身体的負担を軽減する介護福祉機器の導入については「職場定着支援助成金」（介護福祉機器助成コース）の周知を行う。

(イ) 特定災害対策

a 墜落・転落災害防止対策

建設業、第三次産業、陸上貨物運送業及び小売業に対し、墜落災害防止対策の徹底を図る。

b 交通労働災害防止対策

陸上貨物運送業、第三次産業を中心とし、「交通労働災害防止のためのガイドライン」及び災害事例等災害発生状況の周知、取り組みの促進を図る。

c 転倒災害防止対策

4 S活動、危険の見える化、作業に適した防滑靴の着用等「STOP！転倒災害防止プロジェクト」の推進等の取り組みを図る。また、安全衛生指導等により転倒災害防止の取り組みの好事例等のモデルケースを把握し、水平展開等を図る。

d 爆発・火災災害防止対策

四日市コンビナート地域の事業場を中心として計画的に指導を行う。

また、製造業においては、設備の老朽化を背景とした通路や昇降設備等の腐食・劣化を原因とする災害の防止を指導する。

(ウ) 業種横断的な災害防止対策

a 高年齢労働者対策

高年齢労働者に配慮した職場環境の改善を指導するとともに、各労働災害防止団体、各安全衛生協議会等を通じて好事例の収集を行う。

また、ストレッチや体操等身体機能の低下を予防するための取り組みについて周知・普及を図る。

b 企業のマネジメントへの安全衛生の取込

労働災害防止には、企業の経営トップの強いリーダーシップが重要であることから、企業のマネジメントの中心へ健康経営を含めて安全衛生を位置付けることを推奨する。

イ 過労死等の防止対策等労働者の健康確保対策等の推進

(ア) 過重労働による健康障害防止対策の推進

a 長時間労働者に対して積極的に面接指導が受けられる環境づくりとして労働者に対する勧奨、労働時間の調整を事業者に強く促すとともに、医師からの意見に対する事後措置が適正に実施されるよう指導する。

b 定期健康診断の結果から脳血管疾患等の原因となる所見に対して、適正な事後措

置が図られるよう、「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成8年）による適正な措置を指導する。

(イ) 労働者の健康確保対策の強化

a 産業医等による衛生管理体制の強化のため、産業医・衛生管理者等の適正な選任について指導する。

また、産業医による面接指導や健康相談等の職務励行の徹底及び確実な定期健康診断の実施を指導する。

(ウ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

a 50人未満のメンタルヘルス対策未取組事業場に対してその重要性の周知啓発を強化するとともに、引き続きストレスチェック未実施事業場（50人以上）の解消を図る。

b 仕事上の不安・悩み・ストレスの相談先が無い事業場及びストレスチェックに係る集団分析の積極的な実施を促す必要があると認められる事業場にパワーハラスメント対策も踏まえた活用しやすい相談窓口の設置等の周知啓発を行う。

ウ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質対策については、引き続き別途定める「第2次三重労働局化学物質対策中期計画」により推進する。

また、石綿による健康障害防止対策については、事前調査不足による無届工事事案に対する対応の強化に関する解体工事等の届出対象の拡大等による石綿の把握漏れ防止の徹底を指導する。

エ 熱中症予防対策

発生が集中する7・8月に向けて5月から「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、あらゆる機会を通じて周知啓発を図る。特に建設工事現場においては、「墜落災害防止強調月間」における県下一斉監督・個別指導時に重点的に指導を行う。

(3) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

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適切に機能することが重要である。そのために、三重県最低賃金が、県内の経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、速やかに決定されるよう、三重地方最低賃金審議会に対して的確な関連情報・資料等の収集と提供を行い、引き続き地方の自主性を尊重した三重地方最低賃金審議会の円滑な運営に努める。

最低賃金額を改定した場合には、地方公共団体、各種団体等の協力を得て関係労使はもとより広く県民に遅滞なく周知を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導を実施することにより、改定された最低賃金の遵守徹底を図る。

(4) 労災補償の迅速・適正な処理等

ア 標準処理期間内の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、遅滞のない調査を実施し標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期す。

さらに、脳・心臓疾患事案、精神障害事案及び石綿関連疾患等の複雑困難事案に係る長期未決事案の発生防止を図る。

イ 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案の事

務処理に当たっては、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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を活用すること等により、適切に対応する。

さらに、脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求事案については、労災請求時及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底するとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、密接に連携して対応する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き、特にがん診療連携拠点病院等で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がされていない場合は、当該病院等に対して更なる周知の徹底を図る。

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族の迅速・適正な補償・救済を行う。

エ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険業務での窓口対応に当たっては、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人等に対する処理状況の連絡等の実施を徹底することにより、行政サービスの向上を図る。

また、説明に際しては、求められた事項についての説明に留まることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのないよう説明を行う。

3 職業安定担当部署の重点施策

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

ア 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要がある。求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。相談窓口において真に安定所の支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、安定所を利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

イ 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

ウ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。

エ マッチング業務の評価・改善

地域の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくた

め、評価対象期間を定め、所ごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ、期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

(2) 雇用保険制度の安定的運用

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者について、雇用保険部門と職業紹介部門が連携し、職業紹介部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

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促進を行う。

ウ 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。

エ 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と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する十分な調査確認及び指導に努める。

オ 電子申請の利用促進

平成 29 年 10 月から新たに設置された三重労働局雇用保険電子申請事務センターの周知及び事業主等からのオンライン申請の利用の促進と審査処理時間の短縮を図る。

カ マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、平成 29 年 7 月から、マイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体等との情報連携が開始されていることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(3) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金（仮称）の活用による建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

(イ) マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク津に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関

とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

介護分野では、福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けて取り組む。

医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、三重県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学会や面接会等を実施する。また、地方自治体等と連携し、保育士確保が特に必要な時期に集中的にマッチングを行う。

イ 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 雇用対策協定等の推進について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要である。このため、国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、「雇用対策協定」を締結することが効果的であることから、県内各市町に対して、協定締結の調整を進める。

また、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、労働局と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

(イ) ふるさとハローワークにおける志摩市と連携した職業相談・職業紹介

志摩市ふるさとハローワークにおいて、引き続き、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。ふるさとハローワークについては、目標値があるので、これを下回ることはないよう配慮するとともに、志摩市と定期的に連絡をとり、密接な連携に努める。

ウ 地域雇用対策の推進

(ア) 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

a 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者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」の対象となる市町に対し、事業の提案に関する周知、相談を実施する。

b 都道府県による産業政策と一体となった雇用創造の支援

三重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」「地域活性化雇用創造プロジェクト」を支援し、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

(イ) U I J ターンの推進

a 三重県が首都圏や大阪圏などで開催する各種イベントについて、所の全国ネットワークを活用した周知や、求職者に対して効果的な情報提供を行う。

b 三重県へ進出する企業に対して、労働市場情報の提供や人材の確保などの支援を行う。

(4) 若者の活躍促進

ア 新卒者等への正社員就職の支援

若年者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の

仕組み、②所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度(ユースエール認定制度)等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等へ周知を図り取組を促進する。

また、新卒応援ハローワーク等において、既卒3年以内の者や中退者を新卒扱いとすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員就職のための支援拠点であるわかものハローワーク等において、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、職場定着の支援を行う。

また、働くことについてさまざまな悩みを抱えている若者に対しては、「地域若者サポートステーション」(四日市市・津市・伊勢市・伊賀市に設置)と連携し、職業的自立、就職を支援する。

ウ 公正な採用選考の推進

全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考の実施を図るため、研修会の開催・各種啓発資料の作成・配布等を行うなど雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

また、新規学卒求人受理時において、学卒採用経験の少ない事業主に対する指導を徹底することにより、雇用主に対する啓発・指導を行う。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、未設置事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。

(5) 障害者等の活躍推進

ア 障害者雇用率の改善に向けた取組の推進

民間企業の実雇用率については、4年連続過去最高を更新したが、引き続き労働局幹部等をメンバーとしたプロジェクトチームの取組を推進し、平成30年6月1日現在の障害者雇用率を2.30%以上、雇用率達成企業の割合を62.0%以上となることを目標として取組む。

特に、法定雇用率未達成企業に対して早期の雇用率達成を実現するため、「障がい者雇用推進プラン2018」に基づき、三重県、市町と強力で連携して取組む。

イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

障害者の雇用者数が過去最高を更新しながら急速に伸展している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、雇入れ支援に加えて雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化することが必要である。

ウ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

ハローワークが地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制を強化するなど、企業と障害者のマッチングを促進する。

また、精神障害者雇用トータルサポーターは、求職者支援に加え、就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

難病患者に対する就労支援についても、難病患者就職サポーターによる専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を引き続き推進する。

エ 障害者及び企業への職場定着支援の拡充

企業が安心して障害者雇用に取り組めるようにするため、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。

また、精神・発達障害者の定着支援のため、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）を養成するための講座を開催し、精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

(6) 女性、高齢者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進

(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、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に所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支援

マザーズコーナーにおいて、就職希望を有する子育て中の求職者を対象に、キッズコーナーを設置し、子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

その他、地方自治体や雇用環境・均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

イ 治療と仕事の両立

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク津に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院の拡充を図ったうえ、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

ウ 高齢者の活躍促進

(ア) マッチングによるキャリアチェンジの促進

四日市所及び津所に設置された高齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化し、支援チームによる就労支援を実施する。

また、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金について積極的な周知を図る。

(イ) 継続雇用延長等に向けた環境整備

「高齢者雇用安定法」に基づく高齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて局所の幹部による指導を実施する。

さらに、局所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、高年齢者雇用アドバイザー制度や、65歳超雇用推進助成金等を積極的に活用し、65歳以上定年及び希望者全員66歳以上の継続雇用制度導入企業等の割合を高める。

(ウ) 地域における多様な働き手への支援

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業の実施に向け、自治体への働きかけを行う。

シルバー人材センター事業が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、その適正な運営についての指導に努め、特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援する。

エ 生活困窮者等の活躍促進

(ア) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、三重県をはじめとする県内各自治体関係部局並びに福祉等の関係機関との連携を一層強化し、公共職業安定所と地方自治体等が一体となった就労支援を図るとともに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の支給により事業主の生活保護受給者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する。

また、四日市市及び松阪市庁舎に設置した常設窓口において、福祉事務所と連携した一体的な就労支援を継続して実施する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者等の再犯の防止等を推進するため、「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ公共職業安定所と矯正施設・保護観察所等が連携して矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更正保護施設等への巡回相談や職場定着支援の充実・強化を図っていく。

また、三重刑務所内にハローワークの相談員を常駐させ、矯正施設とハローワークが密接に連携した支援を実施していく。

オ 外国人材の受け入れ

(ア) 留学生の就職支援

留学生に対する就職支援について、みえ新卒応援ハローワークの外国人留学生コーナーにおいては、学卒ジョブサポーターによる大学等と連携した就職支援の強化を図り、また、外国人留学生の採用を検討している企業等に対しては、雇用管理に関する相談支援やセミナーを開催し、外国人留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

(イ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

ポルトガル語、スペイン語、タガログ語等求職者の母国語の通訳及び外国人専門相談員の配置（伊勢所、尾鷲所、熊野所を除く各ハローワーク）等を行うとともに「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより多国籍化の進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をあつせんする。

(ウ) 外国人労働者の雇用管理の改善

所においては、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

(エ) 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

平成 29 年 11 月に施行された技能実習法に基づき、制度の適正化や拡充を図るため機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む。

(5) 人材開発関係業務の推進

ア 公的職業訓練の周知・広報に係る取組みの推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」や平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、都道府県や関係機関と連携の上、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

イ 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

労働局・公共職業安定所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、三重県及び機構三重支部に体系的に提供する。

三重県地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を三重県と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。

加えて、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に取り組む。

ウ ジョブ・カードの活用促進

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていくことに有効であるため、公共職業安定所等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、公共職業安定所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を行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うにあたり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

エ 企業の人材開発への支援

平成 29 年度から、ポリテクセンターに開設された「生産性向上支援センター」と連携し、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）の活用促進のため効果的

な周知に努める。

(6) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

ア 労働者派遣事業の適正運営

平成30年9月末に改正派遣法施行後3年を迎えることとなる派遣受入期間の事業所単位、個人単位の制限、雇用安定措置の義務等が、確実に履行されるよう適切な指導監督を行う。

また、旧特定労働者派遣事業主の許可切替えの意向確認及び早期の申請を要請する等円滑に移行が進むよう適切な支援を行う。なお、派遣実績があるものの資産要件等を満たさずに許可を受けられない事業所の把握に努め、いわゆる偽装請負の発生の可能性がある事業所に対しては適切な指導監督を行う。

イ 職業紹介事業等の適正運営

平成30年1月の職業安定法改正等において労働者の募集・求人や職業紹介時に明示すべき事項の追加、遵守すべき事項の明確化されたことから、適正に事業運営が図られるよう周知・啓発に努める。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

保険関係を成立させるため、把握した未手続事業場に対して、局内各課室及び署・所、加入促進業務の受託者などとの連携を図り、積極的な加入勧奨を行う。

さらに自主的に保険関係の成立手続を取らない事業主に対しては、積極的に職権成立手続及び保険料認定決定を実施する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 実効ある滞納整理の実施

労働保険料等の滞納整理については、的確な滞納整理を実施することとし、とりわけ高額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、年度当初に効果的な計画を策定し、重点的に滞納整理を実施する。また、時効が迫っている事業場については、的確な時効中断措置を講じるとともに、度重なる納付督促によっても納付しない等の悪質な事業主に対しては、差押え等の強制措置を実施する。

イ 実効ある効果的な算定基礎調査の実施

算定基礎調査については、効果的な計画の策定を行い、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適正かつ実効性のある算定基礎調査を実施する。

ウ 年度更新の円滑な実施

年度更新期間内での申告書の提出や納付期限内に労働保険料が納付されるよう関係団体への広報依頼、説明会及びホームページ掲載等により幅広く事業主への周知を図る。

エ 電子申請及び口座振替制度の利用促進

事業主や社会保険労務士等に対して積極的に電子申請の利用を勧奨する。また、労働保険料等の口座振替制度の利用促進にあたっては、重要課題である収納率の向上にも寄与することから、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。

(1) 労働保険料率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底

平成30年4月1日現在の労働保険率について、改定内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

第3 効率的な行政運営と綱紀の保持等への対応

1 計画的・効率的な行政運営

厳しい財政事情の中、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、産業構造や社会経済情勢の変化に伴う行政需要に機敏に対応できる体制の整備に向け、事務の簡素合理化や業務運営の重点化を一層強力に推進するほか、業務の執行体制や運営方法の見直しに努め、計画的かつ効果的な行政の展開を図る。

2 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

「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関連事務における特定個人情報等取扱規程」等に基づき、保有している個人情報及び特定個人情報の厳正な管理を徹底する。

労働行政で保有している個人情報及び特定個人情報は、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した極めて秘匿性の高い情報であることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行うとともに保有する情報システム管理に関する規程に従い、情報セキュリティを確保する取組の徹底を図る。

また、情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求等に対しては、適切かつ円滑な運用を図る。

3 綱紀の保持と行政サービスの向上等

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されることから、国家公務員倫理法及び都道府県労働局法令遵守要綱に基づく法令遵守、適正な会計経理事務の徹底等を図り、内部監査・業務監察結果等を法令遵守委員会において、検証・共有することにより、必要な措置を講じることとする。

また、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を実現するため、職員への研修を積極的に実施する。

さらに、来庁者・職員への暴力行為や災害等の不測の事態への対応を的確に行い、来庁者が安心してサービスを受けられるさわやかな雰囲気をもった行政となるよう努める。

附 属

- 1 最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的位置
- 2 平成 30 年度 主要行事等実施計画
- 3 平成 30 年度 広報計画
- 4 平成 30 年度 (地方) 職員研修計画

最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的位

三重県は、中京と京阪神という 2 つの大都市圏・大消費地に近接し、両地域を結ぶ東西幹線交通の要衝となる北勢・伊賀地域と、石油化学コンビナートを有する四日市港を擁しており、県北中部を中心に、電気機械、半導体、自動車、化学工業等の企業が進出し、素材・部材産業から加工組立産業に至るまで生産施設・製造技術の集積地となっており、太平洋ベルト地域に属する製造業比率が高い県である。

また、三重県内の景気は、雇用情勢が好調なものの個人消費の改善につながっておらず景気は全体として横這い。先行きについては、企業活動の持ち直しが続くと期待され、景気は緩やかに持ち直す見通し。

主要な景気判断指標で見ると、輸出は、12月の四日市港通関輸出額が709億円で前年比▲15.2%となり、前年比で2ヶ月連続の減少となっており、石油製品が増加となった一方、乗用車が減少している。

生産活動は、11月の鉱工業生産指数が前年比+5.9%と8ヶ月連続の上昇。業種別では、はん用・生産用・業務用機械工業、電子部品・デバイスが連続して上昇している。

設備投資は、12月の非居住用建築物着工床面積が前年比+20.0%と2ヶ月連続の増加となった。一方、11月の機械設備など資本財生産指数は前年比▲110.1%と14ヶ月振りの低下、さらに1月の貨物車登録台数も前年比▲4.8%と3ヶ月ぶりの減少となった。

個人消費は、12月の勤労者世帯別消費支出（津市）が前年比+17.2%と4ヶ月ぶりの増加、1月の新車乗用車販売台数は前年比で15ヶ月連続増加している。

企業の生産活動は増産基調。先行きについては、引き続き緩やかに持ち直していく見通し。

なお、海外経済の不確実性や金融資本市場の動向のほか、労働力不足による各種供給制約などに留意する必要がある。

三重県の全国的位

指 標	三重県	全 国	順位	資料出所・調査時点
【企業・産業】				
事業所数	85,244 事業所	5,926,804 事業所	22 位	総務省・経済産業省 平成 26 年経済センサス —基礎調査
雇用保険適用事業所数	27,779 所	2,186,167 所	24 位	雇用保険事業月報 (平成 29 年 3 月末)
生産額(第 1 次産業)	836 億円	51,408 億円	26 位	内閣府 県民経済計算 (平成 26 年度)
〃 (第 2 次産業)	30,843 億円	1,248,180 億円	15 位	
〃 (第 3 次産業)	44,334 億円	3,802,397 億円	22 位	
製造品等出荷額(全体)	102,869 億円	2,797,165 億円	9 位	総務省・経済産業省 平成 28 年経済センサス —活動調査
電子部品・デバイス	18,869 億円	132,998 億円	1 位	
輸送用機械器具製造業	21,758 億円	535,247 億円	7 位	
化学工業	11,312 億円	273,612 億円	10 位	

指 標	三重県	全 国	順位	資料出所・調査時点
-----	-----	-----	----	-----------

【雇用失業情勢等】

就業者数(第1次産業)	31,229 人	2,221,699 人	32 位	国勢調査 (平成27年)
〃 (第2次産業)	270,322 人	13,920,834 人	19 位	
〃 (第3次産業)	541,969 人	39,614,567 人	23 位	
雇用保険被保険者数	481,790 人	41,949,292 人	22 位	雇用保険事業月報 (平成29年3月末)
完全失業率	2.3 %	2.8 %	16 位	総務省 労働力調査 (平成29年7月～9月)
有効求人倍率	1.68 倍	1.59 倍	13 位	職業安定業務月報 (平成30年1月)
就職件数	1,450 件	110,778 件	—	
就職率	25.5 %	25.1 %	—	
求人充足率	10.0 %	10.8 %	—	
一般求職者給付支給金額	96 億円	6,190 億円	18 位	雇用保険事業年報 (平成28年度)

【就業構造】

製造業の就業者比率	23.9 %	16.2 %	6 位	国勢調査 (平成27年)
非正規就業者比率 (男女計)	38.6 %	38.2 %	15 位	就業構造基本調査 (平成24年)
派遣労働者数	17,363 人	1,306,776 人	—	労働者派遣事業報告都道府県集計等(28.6.1)
雇用者に占めるパート・アルバイトの割合(全体)	27.3 %	26.1 %	11 位	就業構造基本調査 (平成24年)
〃 (男性)	9.7 %	11.0 %	29 位	
〃 (女性)	49.0 %	44.3 %	2 位	

【労働時間】

年間 総実労働時間	1,748 時間	1,724 時間	12 位	毎月勤労統計調査 5人以上(平成28年)
〃 所定内労働時間	1,605 時間	1,594 時間	12 位	
〃 所定外労働時間	142 時間	129 時間	40 位	

【賃 金】

月間所定内給与額	248.0 千円	264.8 千円	16 位	毎月勤労統計調査 30人以上(平成28年)
パート労働者の1時間あたり所定内給与額(男性)	1,122 円	1,134 円	12 位	賃金構造基本統計調査 (平成28年)
〃 (女性)	1,022 円	1,054 円	12 位	
地域別最低賃金	820 円	848 円 (加重平均)	10 位	厚生労働省 (平成29年10月)

【労働災害】

死亡者数	18 人	917 人	27 位	厚生労働省(平成29年) (H30.2月集計)
死傷者数	2,076 人	114,842 人	30 位	

指 標	三重県	全 国	順位	資料出所・調査時点
-----	-----	-----	----	-----------

【若 者】

高校生の就職内定率	99.2 %	99.2 %	31 位	高校新卒者の就職状況等 (平成 29 年 3 月末)
大学生の就職内定率	94.9 %	97.6 %	—	大学等卒業者の内定状況 (平成 29 年 3 月末)
高校生の就職者割合	26.8 %	17.8 %	10 位	文部科学省学校基本調査 (平成 29 年 3 月)

【女 性】

女性の労働力率	50.2 %	50.0 %	23 位	国勢調査 (平成 27 年)
雇用者に占める女性の割合	45.7 %	46.0 %	35 位	
女性労働者の平均年齢 (一般労働者)	40.3 歳	40.7 歳	44 位	賃金構造基本統計調査 (平成 28 年)
〃 (パート)	46.8 歳	46.0 歳	22 位	
女性労働者の平均勤続 年数 (一般労働者)	9.3 年	9.3 年	31 位	
〃 (パート)	6.5 年	5.9 年	9 位	
管理的職業従事者に 占める女性の割合	9.8 %	9.7 %	13 位	国勢調査 (平成 27 年)
男女間所定内給与額格差	71.8 %	73.0 %	40 位	賃金構造基本統計調査 (平成 28 年)
合計特殊出生率	1.51	1.44	24 位	人口動態統計 (平成 28 年)

【障 害 者】

障害者実雇用率	2.08 %	1.97 %	20 位	障害者雇用状況報告 (平成 29 年 6 月 1 日現在)
達成企業の割合	61.3 %	50.0 %	10 位	
ハローワーク経由の 就職件数	1,545 件	93,229 件	23 位	障害者の就職状況等 (平成 28 年度)

【高 齢 者】

定年制の廃止および 65 歳 以上定年企業の割合	22.1 %	19.6 %	—	高年齢者雇用状況報告 (平成 29 年 6 月)
希望者全員 66 歳以上の継 続雇用制度導入企業の割合	5.7 %	5.7 %	—	
希望者全員 65 歳以上まで 働ける企業の割合	79.6 %	75.6 %	14 位	
70 歳まで働ける企業の割 合	25.8 %	22.6 %	14 位	

【外 国 人】

外国人登録者数	44,913 人	2,382,822 人	15 位	法務省在留外国人統計 (平成 28 年 12 月)
外国人雇用事業所数	3,039 所	194,595 所	16 位	外国人雇用状況の届出制度 (平成 29 年 10 月)
外国人労働者数	24,220 人	1,278,670 人	14 位	
うちブラジル人労働者の 割合	27.7 %	9.2 %	—	
うち中国人労働者の割合	20.2 %	29.1 %	—	

平成30年度 主要行事等実施計画

月	総務部	雇用環境・均等室
4	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 (労働保険徴収室) 	<ul style="list-style-type: none"> ◇「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン (4月～7月) ・働き方改革推進本部会議
5	<ul style="list-style-type: none"> ・未手続一掃対策連絡協議会 (労働保険徴収室) 	
6	<ul style="list-style-type: none"> ◇労働保険年度更新業務 (9月まで) (労働保険徴収室) ・公共調達審査会 (総務課) 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会
7	<ul style="list-style-type: none"> ◇国家公務員安全週間 (1日～7日) ・公共調達監視委員会 (総務課) ・年度更新申告集合受付会 (労働保険徴収室) 	
8	◇防災週間 (8月31日～9月5日)	
9	<ul style="list-style-type: none"> ・法令遵守委員会 (総務課) 	
10	<ul style="list-style-type: none"> ◇国家公務員健康週間 (1日～7日) ◇労働保険料算定基礎調査期間 (3月まで) (労働保険徴収室) ・三重地方労働審議会 (総務課) ・未手続一掃対策連絡協議会 (労働保険徴収室) ・公共調達審査会 (総務課) 	◇年次有給休暇取得促進期間
11	<ul style="list-style-type: none"> ・公共調達監視委員会 (総務課) 	◇過労死等防止啓発月間
12	◇国家公務員倫理週間 (1日～7日)	
1		
2		
3	<ul style="list-style-type: none"> ・法令遵守委員会 (総務課) ・三重地方労働審議会 (総務課) ・未手続一掃対策連絡協議会 (労働保険徴収室) ・労働保険事務組合年度更新説明会 (労働保険徴収室) 	
年間		<ul style="list-style-type: none"> ・三重県一三重労働局働き方改革連絡会議 ・三重労働局働き方改革関係団体協議会 ・働き方改革セミナー ・働き方改革に係る金融機関との連携協定締結 ・三重県雇用創造懇話会 (地方版政労使会議/県働き方改革会議) ・労働法制等労働関係大学等講義 (関係各課室) ・女性活躍推進法認定通知書交付式 ・次世代法一般事業主行動計画特例認定通知書交付式 ・両立支援等助成金説明 ・全国ハラスメント撲滅キャラバン

月	労働基準部	職業安定部
4		
5	◇STOP！熱中症クールワークキャンペーン (5月～9月)(健康安全課) ・最低賃金審議会(賃金室) ・賃金改定状況調査(5月～6月)(賃金室) ・三重地方労働審議会家内労働部会(賃金室)	
6	◇外国人労働者雇用問題啓発月間 (監督課・職業対策課) ◇STOP！転倒災害プロジェクト重点取組期間 (健康安全課) ・最低賃金基礎調査(6月～7月)(賃金室)	◇外国人労働者雇用問題啓発月間 (監督課・職業対策課) ・三重県生活保護受給者等自立支援協議会 (訓練室)
7	◇全国安全週間(1日～7日)(健康安全課) ◇墜落災害防止強調月間(健康安全課) ・最低賃金審議会(賃金室) ・賃金構造基本統計調査(7月～8月) (賃金室)	・経済団体への求人要請(新卒)(訓練室) ・就職面接会(大学生)(訓練室)
8	・最低賃金審議会(賃金室)	・労働者派遣事業適正運営協力員会議 (需給調整事業室)
9	◇職場の健康診断実施強調月間(健康安全課)	・公正採用選考研修会(訓練室) ◇障害者雇用支援月間(職業対策課)
10	◇年次有給休暇取得促進期間 (監督課、雇用環境・均等室) ◇全国労働衛生週間(1日～7日) (健康安全課) ・三重県産業安全大会(4日)(健康安全課) ・心とからだの健康維持増進推進大会 (健康安全課) ・最低賃金審議会(賃金室) ・家内労働概況調査(10月～11月) (賃金室)	・三重労働局新卒者就職応援本部会議(訓練室) ・三重県地域訓練協議会(訓練室) ・三重県地域ジョブ・カード運営本部会議 (訓練室) ・就職面接会(障害者)(職業対策課) ・就職面接会(高校生)(訓練室)
11	◇過労死等防止啓発月間(過重労働解消キャンペーン期間)(監督課、雇用環境・均等室)	・就職面接会(介護)(職業安定課) ・就職面接会(高齢者)(職業対策課) ・派遣事業所セミナー(需給調整事業室) ・障害者職域開発セミナー(職業対策課)
12	◇墜落災害防止強調月間(健康安全課)	・就職面接会(大学生)(訓練室) ・派遣労働者セミナー(需給調整事業室)
1		・公正採用選考人権啓発協力員会議(訓練室) ・未内定者への集中支援(1月～3月)
2	・最低賃金審議会(賃金室)	・第2回三重県地域訓練協議会(訓練室) ・就職面接会(大学生・若年者)(訓練室)
3		・就職問題検討会議(訓練室) ・三重県雇用対策協定運営協議会(職業安定課)

平成 30 年度 広報計画

広報事項	広報時期	報道 情報 提供		所 管 課 ・ 室
		報 道 機 関 情 報 提 供	広 報 依 頼	
記者会見	毎 月	○		雇用環境・均等室
一般職業紹介状況（各月分）	毎 月	○		職業安定課
平成 29 年度労働災害発生状況（確定）	4 月	○		健 康 安 全 課
働き方改革推進支援センター事業	4 月～5 月		○	賃金室、雇用環境・均等室
平成 29 年度障害者の職業紹介状況等	5 月	○		職 業 対 策 課
平成 29 年度個別労働紛争解決制度の利用状況について	5 月末	○		雇 用 環 境 ・ 均 等 室
労働保険年度更新	5 月～7 月		○	労 働 保 険 徴 収 室
STOP！転倒災害プロジェクト重点取組期間	6 月・2 月		○	健 康 安 全 課
全国安全週間	6 月～7 月	○	○	健 康 安 全 課
STOP！熱中症クールワークキャンペーン	5 月～9 月	○	○	健 康 安 全 課
墜落災害防止強調月間	7 月・12 月	○	○	健 康 安 全 課
職場の健康診断実施強調月間	9 月		○	健 康 安 全 課
公正採用選考について	9・11・3 月	○		訓 練 室
障害者就職面接会の開催について	9 月	○		職 業 対 策 課
新規学校卒業者に対する公正な採用選考について（高校生）	9 月		○	訓 練 室
全国労働衛生週間及び安全衛生表彰事業場	9 月～10 月	○	○	健 康 安 全 課
三重県最低賃金の改正	9 月～10 月	○	○	賃金室、雇用環境・均等室
年次有給休暇取得促進期間	10 月	○	○	監督課、雇用環境・均等室
高齢者就職面接会	10 月	○		職業対策課
三重県の高齢者の雇用状況	10 月	○		職 業 対 策 課
派遣事業所セミナー	10 月～11 月	○	○	需 給 調 整 事 業 室
労働保険適用促進強化期間	11 月		○	労 働 保 険 徴 収 室
過重労働解消キャンペーン月間	11 月	○	○	監 督 課
三重県の障害者雇用状況	11 月	○		職 業 対 策 課
特定（産業別）最低賃金の改正	11 月～12 月	○	○	賃金室、雇用環境・均等室
働き方改革（推進）セミナー	11 月～12 月	○	○	雇 用 環 境 ・ 均 等 室
派遣労働者セミナー	11 月～12 月	○	○	需 給 調 整 事 業 室
労働基準監督官採用試験	1 月～3 月		○	監 督 課
外国人雇用状況の届出状況について	1 月	○		職 業 対 策 課
行政運営方針・地方方針	3 月	○	○	雇用環境・均等室、職業安定課
改正法令、通達等	随 時		○	関係課・室
事件送致	随 時	○		監 督 課
働き方改革	随 時	○	○	監督課、雇用環境・均等室
労働災害発生状況	随 時	○	○	健 康 安 全 課
労災保険制度の改正（通勤災害保護制度、障害認定基準等の改正）	随 時		○	労 災 補 償 課
石綿による健康被害の救済についての周知	随 時		○	労 災 補 償 課
労災レセプト電算処理システムの普及促進	随 時		○	労 災 補 償 課
合同就職面接会（若年者・大学等・高校生）	随 時	○		訓 練 室
個別労働紛争解決制度に係る周知	随 時	○	○	雇 用 環 境 ・ 均 等 室
新規高等学校卒業者の就職内定状況について	随 時	○	○	訓 練 室
新規大学等卒業者の就職内定状況について	随 時	○	○	訓 練 室
ユースエール認定企業について	随 時	○	○	訓 練 室

平成30年度（地方）職員研修計画

総務部						
担当	研修の名称	目的	対象者	主な内容	実施時期	備考
総務課	新任署・所長、次長研修	労働行政の第一線機関における管理監督者として適切な職務の遂行を期するために必要な知識、技能及び態度を修得させる。	新任の署・所長、副署長・次長	① 管理者としての心構え、態度 ② 個人情報保護等コンプライアンス ③ 法令遵守 ④ 国家公務員倫理法	3月	
	新任署課長研修	労働基準行政の第一線機関における管理者として適切な職務の遂行を期するために必要な知識、技能及び態度を修得させる。	新任の署課長	① 管理者としての心構え、態度 ② 個人情報保護等コンプライアンス ③ 法令遵守 ④ 国家公務員倫理法	4月	
	新規採用非常勤職員研修	服務に関する知識を習得させる。	局内新規採用非常勤職員	① 公務員倫理 ② 法令遵守の徹底 ③ 交通安全 ④ ハラスメントの防止等	4月	
	パワーハラ相談員、セクハラ相談員研修	パワーハラ対応、セクハラ対応の知識を習得させる。	パワーハラスメント相談員、セクシャル・ハラスメント相談員	① パワハラ対応方法 ② セクハラ対応方法	4月	
	新規採用職員（東海ブロック）研修	労働行政全般の概要を理解させるとともに業務遂行上必要な基礎知識、態度を修得させ、併せて使命感の高揚を図る。	新規採用職員（新任監督官を含む。）	① 公務員としての心構え ② 行政のしくみと公務員制度 ③ 労働基準・職業安定・雇用均等行政の概要 ④ 接遇等	4月 (4日間)	
	新任庶務・会計担当職員研修	庶務・会計業務担当職員として業務に必要な専門知識を修得させる。	局・署・所新任庶務担当職員	① 庶務関係業務の実務 ② 会計関係業務の実務等	4月	
	人事評価研修	評価者に対し、人事評価の目的、期首・期末面談の実施方法等を習得させる。	人事評価者	① 評価制度の内容 ② 評価の具体的実施方法	7月	
	職員研修	人権・服務等に関する知識を習得させる。	全職員（階層別実施）	① 人権問題 ② 服務関係 ③ メンタルヘルス等	10月～11月	
労働保険徴収室	新任労働基準監督署長等研修	主任収入官吏・収入官吏代理の職務及び責任を認識させる。	新任署長及び副署長	① 収入官吏の行うべき事務処理 ② 収入官吏の責任	3月	
	新任労働基準監督署課長研修	署における適用徴収関係業務の統括者として、円滑に業務を推進するための知識を習得させる。	署の新任労災主務課長	① 業務処理体制の確立 ② 業務計画の策定と実施	4月	
	新任労働保険適用徴収担当職員研修	労働保険適用徴収関係業務全般の基礎知識を修得させる。	局・署の新任労働保険担当職員	① 労働保険制度の概要 ② 労働保険適用徴収関係業務の概要	4月	労災補償課との共催
	新任分任収入官吏等事務職員研修	労働保険料の徴収に係る事務処理を適正に実施できるよう、収入官吏の職務及び実務について習得させる。	局・署の新任分任収入官吏	① 収入官吏の職務 ② 収入官吏等事務取扱要領 ③ 現金領収等の留意事項	4月	
	労働保険適用徴収・年度更新業務担当職員研修	労働保険関係業務の適正な遂行に必要な知識の向上を図り、労働保険年度更新に係る業務の流れ及び申告書の審査業務等の向上を図る。	局・署の適用徴収担当職員	① 事業所単位、種類及び労災保険率 ② 各種申請書等の事務処理 ③ 年度更新申告書の記入要領、審査の留意点 ④ 署所業務の連携	5月	
	労働保険適用徴収担当職員基礎研修	労働保険適用徴収関係業務（労働保険料滞納整理・算定基礎調査等）に必要な知識の向上を図る。	局・署の適用徴収担当職員	① 労働保険料滞納整理関係業務 ② 労働保険料算定基礎調査関係業務 ③ 労働保険適用徴収業務全般	第3四半期	

雇用環境・均等室						
担当	研修の名称	目的	対象者	主な内容	実施時期	備考
雇用環境・均等室	新任室職員研修	新組織において担当する業務全般について必要な知識の習得をさせる。	室長を除く新任職員、特別協理員、指導員、相談員	新組織の業務全般	4月	テレビ会議
	総合労働相談員研修(一般)	本省研修で行われる総合労働相談員(困難事案担当)研修の伝達研修	総合労働相談員	総合労働相談員(困難事案担当)研修の伝達	6月	
	企業指導研修・認定業務研修	均等関係における企業指導・認定業務について必要な知識の習得をさせる	雇用均等指導員等	均等関係における企業指導・認定業務等	4月	テレビ会議
	雇用環境・均等推進指導官及び担当職員研修	労働時間等設定完全等業務(働き方改革関係を含む)について必要な知識の習得をさせる	雇用環境・均等推進指導官及び担当職員	労働時間等設定完全等業務(働き方改革関係を含む)	4月	テレビ会議
	雇用環境・均等推進指導官、働き方・休み方改善コンサルタント、働き方・休み方改善相談補佐員及び担当職員研修	働き方・休み方改善コンサルタント等業務について必要な知識の習得をさせる	雇用環境・均等推進指導官、働き方・休み方改善コンサルタント、働き方・休み方改善相談補佐員及び担当職員	働き方・休み方改善コンサルタント等業務	5月	テレビ会議
	相談業務研修	均等関係相談対応等について必要な知識の習得をさせる	雇用均等行政特別協理員、指導員、相談員等	均等関係相談対応等	4月	テレビ会議
	助成金業務研修	両立支援等助成金等について必要な知識の習得をさせる	雇用均等相談員等	両立支援等助成金等	4月	テレビ会議
	雇用環境・均等推進指導官、有期特措法高齢者認定調査員及び担当職員研修	労働契約法、有期特措法の認定業務について必要な知識の習得をさせる	雇用環境・均等推進指導官、有期特措法高齢者認定調査員及び担当職員	労働契約法、有期特措法の認定業務	5月	テレビ会議
	総合労働相談員研修	個別労働紛争解決援助制度に携わる総合労働相談員に必要な知識の向上を図る。	局・署の総合労働相談員	① 公務員倫理 ② 個別労働紛争業務の実務	第3四半期	
	広報調整担当者等研修	広報調整担当者に対する効果的な広報の手法について習得させる。	局の広報調整担当者他受講希望者	① ホームページ作成要領 ② 広報の効果的な手法	4月～5月	
雇用環境・均等業務研修	雇用環境・均等等業務に携わる非常勤職員に、必要な法令等の知識を習得させる。	非常勤職員	雇用環境・均等行政関係事項	年間		

労働基準部						
担当	研修の名称	目的	対象者	主な内容	実施時期	備考
監督課	転入等監督官研修	新たに三重局で監督行政を遂行する上で、必要な基礎知識を習得させる。	他局から三重局に転入した監督官等	三重県の状況、三重局の行政課題、行政の重点等	4月	
	監督官会議	三重局の監督行政の現状及び今後の行政推進手法等を習得させる。	前年度末の方面主任監督官・監督主務課長・安全衛生主務課長会議等に出席していない若手監督官	三重県の状況、三重局の行政課題、行政の重点等	4月	
	司法研修	労働基準監督官の司法捜査上の知識及び技術を修得させる。	監督官	① 刑法及び刑事訴訟法 ② 司法捜査の実務等の留意事項	12月	
健康 安全 課	検査業務等担当職員養成研修	新たに検査業務に就く職員に対し、知識・検査技術を修得させる。	新任検査担当職員	特定機械等に係る学科及び技術研修（昭和57年3月16日付基発第180号）	4月～3月	該当者がある場合に実施する。
	（新人事制度）労働基準監督官実地訓練	新たに安全衛生業務に就く職員に対し、知識・技術を習得させる。	新任安全衛生担当職員	個別指導、計画届の実地調査等	4月～3月	該当者がある場合に実施する。
	安全衛生技術研修	安全衛生業務に係る必要知識を習得させる。	監督・安全衛生担当職員	安全衛生業務に関する技術研修	10月	
労災補償課	新任労災担当管理者研修	労災補償行政の第一線機関における管理者としての適切な職務の遂行を期するために必要な知識及び態度を修得させる。	新任の署・副署長、署の課長	① 労災補償業務の進行管理 ② 労災情報管理対策	4月及び3月	
	新任労災担当職員研修	労災補償及び労働保険関係業務全般の基礎知識を習得させる。	局・署新任労災担当職員及び非常勤職員	① 労災保険制度の概要 ② 労災保険給付関係業務	4月	労働保険徴収室と合同で実施する。
	労災補償業務担当者研修	労災認定等の専門的知識を習得させる。	局・署係長以下の労災担当職員	① 労災保険給付関係業務 ② 業務上疾病等の複雑・困難な事案に対する認定業務	10月	

職業安定部						
担当	研修の名称	目的	対象者	主な内容	実施時期	備考
職業安定課	新規統括官研修	職業紹介業務を新規に担当させるにあたって必要な知識を習得させる。	職業紹介業務新規担当職員	① 管理者としての心構え ② 業務に必要な基礎知識	3月	
	雇用保険業務新規担当者研修	雇用保険業務を新規に担当させるにあたって必要な知識を習得させる。	雇用保険業務新規担当職員	雇用保険制度基礎知識全般	3月	
	求人者支援員研修	求人者支援業務に応じた必要な知識及び技術を習得させる。	求人者支援員	① 求人者支援の技法 ② 各所の意見交換	6月	
	統括職業指導官業務担当職員研修	職業紹介関係及び求人関係業務の必要な知識及び技術を習得させる。	統括職業指導官等（職業紹介・求人業務関係）	① 統括職業指導官の役割 ② 必要な知識・技法講習	9月	
	キャリア・コンサルティング研修	職業相談技法の向上をさせる。	職業紹介業務に従事し、職業相談技法研修が終了していない職員	① 外部講師による講習 ② 講師資格取得職員研修	6月11月	
職業対策課	障害者雇用対策業務新規担当者研修	障害者関係業務を新規に担当する職員に対し、基礎的な知識・技術を習得させる。	障害者業務新規担当職員	① 障害者職業紹介 ② 障害者雇用率関係	3月	
	雇用指導業務新規担当者研修	雇用指導業務を新規に担当する職員に対し、必要な知識を習得させる。	雇用指導業務新規担当者	① 障害者雇用指導業務 ② 高齢者・外国人雇用指導業務 ③ 各種雇用関係助成金全般	3月	
	障害者雇用対策業務相談員研修	障害者雇用対策業務の相談員として必要な知識・技術を習得させる。	就職支援ナビゲーター、就職支援コーディネーター、精神障害者雇用トータルサポーター	① 障害者の就労支援業務 ② 障害者の雇用支援業務	5月	
	雇用安定関係助成金業務担当者研修	各種助成金業務の担当者として、同業務についての必要な知識を習得させる。	助成金担当者（各種助成金連絡担当者ほか）	各種雇用関係助成金全般	5月	
訓練室	職業訓練関係業務新規担当者研修	職業訓練関係業務を新規に担当する者に必要な知識を習得させる。	職業訓練関係業務新規担当職員	① 訓練業務の目標、訓練ナビ等への指導方法 ② 支援訓練・公共訓練業務の基本全般	3月	
	学卒業務担当者研修	学卒職業紹介業務の専門官として必要な知識及び技術を習得させる。	学卒職業紹介業務担当職員 学卒ジョブサポーター	① 学卒業務の目標及び年間業務の重点ポイント ② 学卒業務の基礎知識	6月	
	訓練制度研修	職業相談業務に必要となる職業訓練制度に関する最低限の知識を習得させる。	職業相談業務に従事する職員	公共訓練・支援訓練の基礎知識、ポリテクセンターの様子など	5～6月	
	ジョブ・カード講習	ジョブ・カード交付にかかる登録キャリアコンサルタント養成。	取得が必要な職員、相談員	ジョブカード交付に必要な実務研修	5月	
	生活保護受給者等就労自立促進事業担当者研修	県下各福祉事務所の就労支援員との合同グループワーク研修を行い、就労支援にかかる問題意識を共有し、所属を超えての関係を構築する。	生活保護受給者等就労自立促進事業担当職員 ・就職支援ナビゲーター、福祉事務所就労支援員	① 生活保護受給者等就労自立促進事業について ② 生活困窮者自立支援法にかかる支援について ③ テーマ別グループワーク	前期 5月 後期 11月	
	就職支援ナビゲーター（生保事業）研修会	就職支援ナビゲーターの支援ノウハウの共有・向上を図る。	就職支援ナビゲーター（生保事業）	① 生活保護受給者等就労自立促進事業について ② 事例検討	9月	
需給調整事業室	需給調整事業関係業務新規担当者研修	需給調整事業関係業務に新規に担当する者に必要な知識を習得させる。	需給調整事業関係業務新規担当職員	需給調整事業関係業務全般	4月	