

# 平成 29 年度 三重労働局行政運営方針

三重労働局

## 目 次

三重労働局行政運営の基本方針	3
第1 労働行政を取り巻く情勢	5
1 社会経済情勢	5
(1) 経済社会の構造的な変化	
(2) 最近の経済情勢	
2 雇用、労働条件等を巡る動向	6
(1) 雇用失業情勢（平成29年1月）	
(2) 労働時間の状況	
3 雇用労働分野における三重県の全国的位置	9
第2 三重労働局が推進する重点施策	12
1 雇用環境・均等担当部署の重点施策	
(1) 働き方改革の推進	12
(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	14
(3) 女性の活躍推進	16
(4) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組	18
(5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施	20
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進	21
(7) 適正な労働条件の確保・改善対策	22
2 労働基準担当部署の重点施策	
(1) 良質な労働環境の確保等	23
(2) 労働者が安全に働くことができる職場づくり	26
(3) 労働者が健康に働くことができる職場づくり	29
(4) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	31
(5) 労災補償の迅速・適正な処理	32
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	34
(2) 雇用保険制度の安定的運用	36
(3) 職業訓練を活用した就職支援	37
(4) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善	38
(5) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備	39
(6) 地方創生の推進	40
(7) 若年者雇用対策の推進	42
(8) 高齢者雇用対策の推進	44
(9) 障害者雇用対策の推進	46
(10) 重層的なセーフティネットの構築	48
(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	49
(12) 職業能力開発関係業務の推進	51

4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	52
---	-------------------	----

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	54
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	55
3	綱紀の保持と行政サービスの向上等	56

附 属

1	三重労働局第12次労働災害防止計画	58
2	平成29年度 主要行事等実施計画	61
3	平成29年度 広報計画	63
4	平成29年度 (地方) 職員研修計画	65

# 三重労働局行政運営の基本方針

## 1 情勢と課題

三重県内の景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復している。個人消費は衣料品などで弱さがみられるものの、全体では緩やかに持ち直しているほか、生産は電子部品・デバイスを中心に緩やかに持ち直している。企業の景況判断も「上昇」超に転じている。

雇用失業情勢は、有効求人数が増加し、有効求職者数が減少していることから、有効求人倍率は1倍台の高水準で推移しており、企業における人手不足感を背景として改善の動きが継続している。また、名目賃金指数は上昇傾向にあり着実に持ち直している。

一方、少子高齢化という構造的な問題があり、そ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。このため、①希望を生み出す強い経済、②夢をつむぐ子育て支援、③安心につながる社会保障の新三本の矢にしっかり取り組み、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。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り、その実現のために労働行政の果たすべき役割は大きい。

## 2 基本方針

三重労働局では「働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上」と「女性、若者、高齢者、障害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) 働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

局長等が行う企業トップに対する働きかけ、長時間労働が懸念される事業場等に対する監督指導等を通じて過重労働防止対策を一層推進するとともに、三重労働局働き方改革推進システムを通じて「働き方改革」に係る機運の醸成を図る。また、企業の労働生産性向上に資する活動を支援するため、各種助成金の周知啓発を図る。

平成30年4月1日から「無期転換ルール」の適用が始まることから、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善、「多様な正社員」の普及・拡大及びパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を一層推進する。

最低賃金について、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図りつつ、引上げに努める。

地方創生の実現に向けた地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等、産業構造も踏まえて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。また、地域のニーズを捉えた能力開発の推進を図る。

第12次労働災害防止計画の最終年度として目標達成に向けて、重点業種である社会福祉施設、小売業、飲食店、陸上貨物運送事業、製造業、建設業を中心とした取組を推進するとともに、メンタルヘルス対策として、労働者数50人以上の事業場に対して改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックを徹底させる等、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに取り組む。

総合労働相談コーナーにおける相談の中で最多となる「いじめ・嫌がらせ」に関する相談への適切な対応など、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を推進する。

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

改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保のため周知及び指導を行う。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）に基づいて策定された一般事業主行動計画の実効性を確保する。また、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月より、障害者の法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の見直しに向けて、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求職者支援制度を活用した就職支援等により、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。

三重県が主催する「三重県雇用創造懇話会」（「三重県政労使会議」・「三重県働き方改革会議」に位置づけ）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。

労働行政の推進に当たっては、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、局における広報体制の強化、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 労働行政を取り巻く情勢

## 1 社会経済情勢

### (1) 社会経済の構造的な変化

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、現在まで減少が続いている。

一方、我が国の経済は、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、企業の経常利益は過去最高水準に達し、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、個人消費及び民間設備投資の回復に遅れがみられ、足下の経済状況は全体として緩やかな回復基調にあるものの、一部に弱さもみられるところである。他方、景気回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、有効求人倍率の上昇と生産年齢人口の減少の中で、人手不足が顕在化している。

また、近年、非正規労働者の増加は、特に高年齢者が増加する中、雇用継続による高齢層での非正規雇用の増加や女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。雇用者の3分の1を超え、過去最高の水準となっている。

### (2) 最近の経済情勢

三重県の経済情勢は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復している。

主要な景気判断指標を見ると、輸出は、12月の四日市港通関輸出入額をみると、836億円で前年比+14.4%となり、前年比で2か月連続の増加となっており、石油製品が減少となった一方、乗用車が増加している。

生産活動は、11月の鉱工業生産指数が前年比+6.6%と3か月ぶりに上昇している。業種別では、輸送機械、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▲11.2%と2か月連続で減少している。一方、機械設備などの資本財生産指数は、11月は前年比+9.5%と2か月連続上昇している。1月の貨物車登録台数は2か月連続増加している。

個人消費は、12月の勤労者世帯別消費支出（津市）が前年比▲2.4%と3か月連続で減少しているが、1月の新車乗用車販売台数は前年比で3か月連続増加している。

企業活動は持ち直ししつつある。

先行きについては、雇用環境等が改善するなかで、各種政策の効果もあって、景気の緩やかな回復基調が続くことが期待される。

なお、海外経済の不確実性や為替の動向のほか、労働力不足による供給制約などに注視していく必要がある。

## 2 雇用、労働条件等を巡る動向

### (1) 雇用失業情勢（平成 29 年 1 月）

#### ア 全国の情勢

現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる。

完全失業率（季節調整値）は、平成 25 年 11 月（3.9%）以降 3%台で推移し、平成 29 年 1 月は 3.0%、完全失業者数は 197 万人（原数値 前年同月差 14 万人減少）となった。

新規求人数は、建設業、製造業、運輸業、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉、サービス業（他に分類されないもの）などでは増加し、卸売業、小売業などで減少した。平成 29 年 1 月は前年同月比 3.6%増の 100 万 7 千人と 3 か月連続の増加となり、新規求職者数については同 0.6%減の 47 万 4 千人と、14 か月連続の減少となった。

有効求人数は増加基調で推移し、平成 29 年 1 月は前年同月比 6.8%増の 259 万 1 千人、有効求職者は減少基調が続き、同 4.1%減の 171 万 6 千人となった。

有効求人倍率（季節調整値）は、平成 25 年 11 月に 1.01 倍と 6 年 1 か月ぶりに 1 倍台に回復し、以降 39 か月連続 1 倍台で推移し、平成 29 年 1 月は 1.43 倍とリーマンショック前のピーク（平成 18 年 7 月、1.08 倍）を超える水準となった。

雇用形態別に雇用者数の推移を見ると、平成 28 年 10～12 月の正規雇用者数は前年同期差 64 万人増と、8 期連続の増加となっている。パート、派遣、契約社員等の非正規雇用者数は前年同期差 27 万人増で 16 期連続の増加となった。

平成 29 年 1 月の正社員有効求人倍率（原数値）は 0.99 倍となり、集計を開始した平成 16 年 11 月以降、最高の水準となった。

#### イ 三重県の情勢

三重県の雇用失業情勢は、改善が進んでいる。

県内の景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかではあるが消費の持ち直しの動きが見られるほか、生産も緩やかに持ち直して推移するなど、緩やかな回復基調が続いている。

三重県の完全失業率（モデル推計値）は、平成 27 年平均は 2.2%であったが、28 年 1 月～3 月、4 月～6 月、7 月～9 月は 2.0%、10 月～12 月は 1.9%と低水準で推移している。

新規求人数は、平成 27 年度は前年度比 0.7%増となり、前年度と比較し増加幅が縮小しているものの、増加傾向で推移している。特に製造業求人が 9 月以降連続で前年同月比が増加するなど回復の動きが継続している。

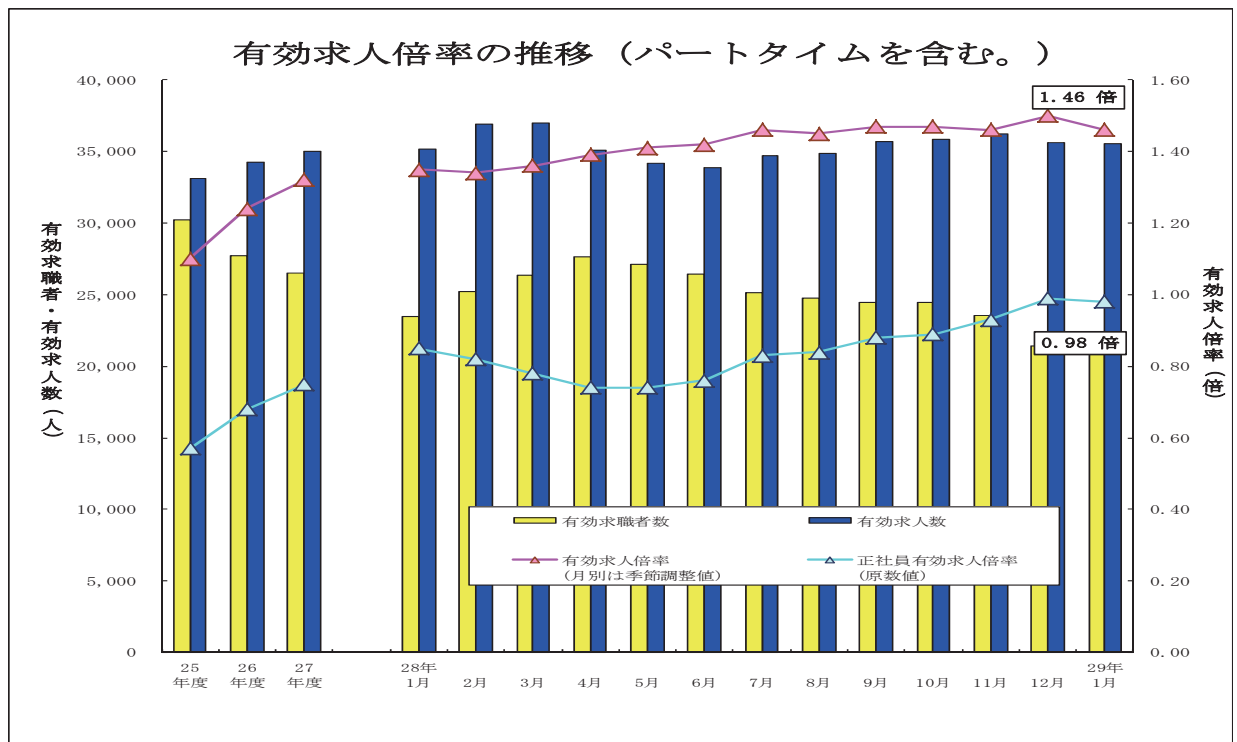
一方、新規求職者数は、平成 27 年度は前年度比 5.2%減となり、平成 28 年度についても 11 月の 4.4%増を除き前年同月比で減少を続けている。また、事業主都合離職者も、平成 28 年 1 月以降前年同月比で 13 か月連続の減少となり、減少基調で推移している。

有効求人数は、平成 28 年 1 月と 3 月に前年同月比でマイナスと一時的に弱い動きが見られたが、平成 28 年 4 月以降連続で増加し、平成 29 年 1 月は 10 か月連続の

増加となった。

有効求人倍率（季節調整値）は、平成25年5月に4年7か月ぶりに1倍台に回復した後、45か月連続1倍台で推移している。消費税引き上げに伴う景況感の停滞の影響から一時的に減速の動きが見られたものの、企業の人手不足感を背景に上昇基調で推移し、平成28年12月にはリーマンショック以降最高の1.50倍となり、1月には1.46倍と0.04ポイント低下となったが、高水準で推移している。

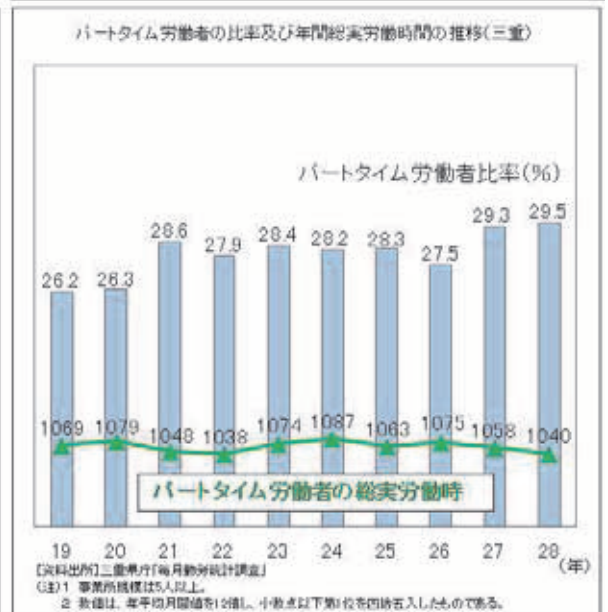
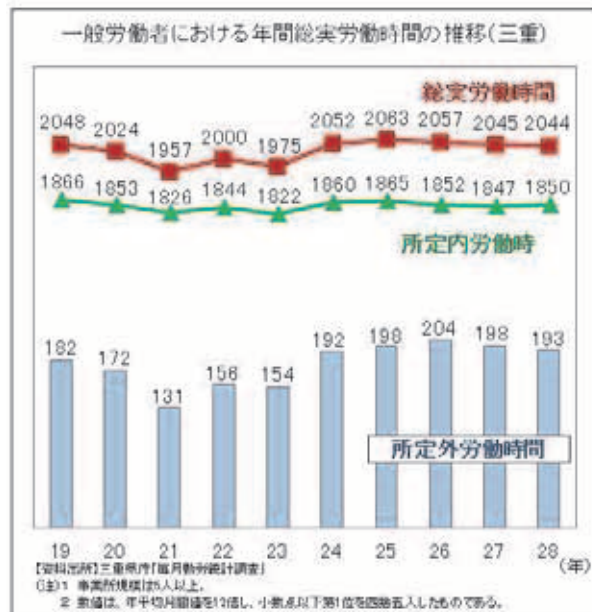
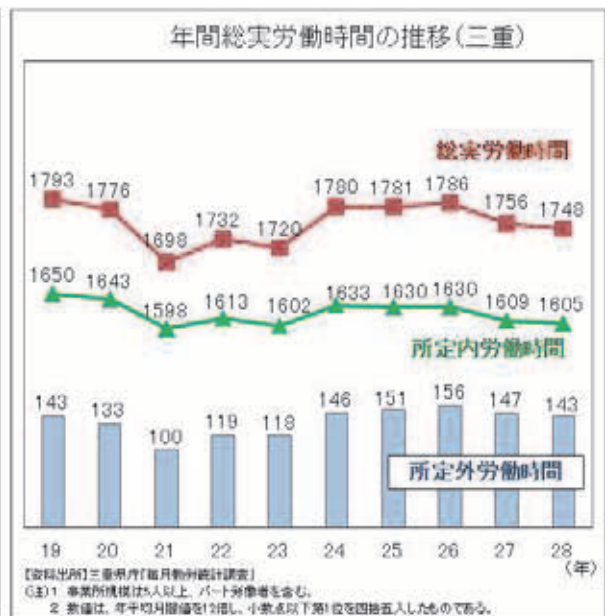
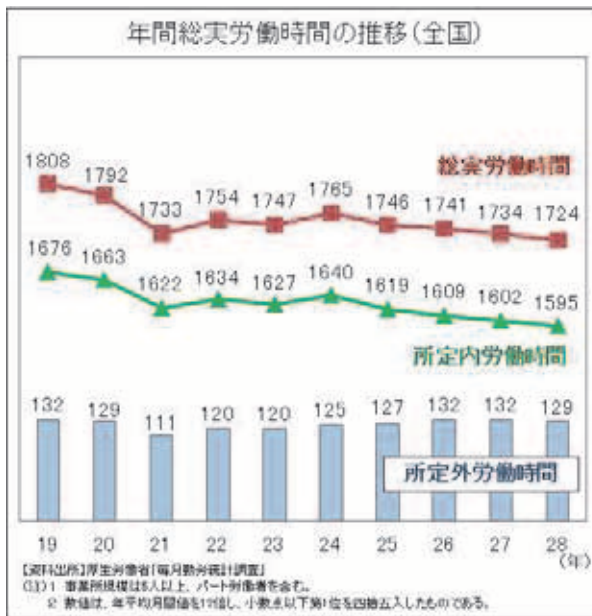
正社員有効求人倍率（原数値）は、平成29年1月に0.98倍となり、前年同月を0.13ポイント上回り、改善が進んでいるものの全国平均を下回り、依然として低水準にある。





## (2) 労働時間の状況

三重県内の労働者（パートタイム労働者を含む。）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 28 年における年間総実労働時間は 1,748 時間（所定内労働時間は 1,605 時間、所定外労働時間は 143 時間）となったが、これは平成 8 年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその理由であり、いわゆる正社員等一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）の総実労働時間は、依然として 2,000 時間前後で推移しており、平成 28 年における年間総実労働時間は 2,044 時間（所定内労働時間は 1,850 時間、所定外労働時間は 193 時間）となった。



### 3 雇用労働分野における三重県の全国的位置

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。

雇用の面では、雇用保険適用事業所数が27,106所（平成28年3月末）で全国第24位、雇用保険被保険者数が468,261人（平成28年3月末）で全国第22位とほぼ全国の中位である。製造業の就業者比率は23.8%（平成22年国勢調査）と全国で6番目に高い。有効求人倍率は1.46倍（平成29年1月）で全国第16位となっている。

分野別の雇用状況は、高校新卒者の就職内定率は99.2%（平成28年3月末）で全国第23位となっている。障害者雇用率は2.04%（平成28年6月1日現在）で全国第20位となっている。高年齢者雇用状況については、高年齢者雇用確保措置等導入企業の割合が100%（平成28年6月1日現在）で全国第1位、70歳まで働ける企業の割合が24.6%で全国第11位となるなど全国的にみて高い水準にある。また、外国人労働者が20,995人（平成28年10月末）と全国で14番目に多く、国籍別では、ブラジル人が26.9%、中国人が22.9%等となっている。

派遣労働者数は17,997人（平成27年6月1日現在）となっている。

女性の労働力率は49.7%で全国第19位（全国平均49.8%）、女性労働者の平均勤続年数は9.4年で全国第22位（全国平均9.4年）、平均年齢は40.8歳で全国第33位（全国平均40.7歳）と全国並みの水準であった。

雇用者に占める女性の割合は44.4%（全国第37位）であるが、女性雇用者に占めるパート・アルバイトの割合は49.0%と全国で2番目に高く、女性パート労働者の平均年齢は47.5歳（全国第17位）、平均勤続年数は6.4年（全国第22位）となっており、女性労働者が非正規労働を含む労働力として定着していることが伺える。

### 三重県の全国的位置

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	平成26年経済センサス —基礎調査
雇用保険適用事業所数	27,106 所	2,139,380 所	24位	雇用保険事業月報 (平成28年3月末)
生産額(第1次産業)	892 億円	53,561 億円	25位	内閣府 県民経済計算 (平成25年度)
〃 (第2次産業)	31,036 億円	1,225,232 億円	12位	
〃 (第3次産業)	44,429 億円	3,773,364 億円	22位	
製造品等出荷額(全体)	94,157 億円	2,849,688 億円	9位	総務省・経済産業省 平成24年経済センサス —活動調査
電子部品・デバイス	14,061 億円	156,420 億円	1位	
輸送用機械器具製造業	22,571 億円	505,869 億円	6位	
化学工業	11,438 億円	263,512 億円	9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)	33,016 人	2,381,415 人	32 位	国勢調査 (平成 22 年)
” (第2次産業)	278,346 人	14,123,282 人	18 位	
” (第3次産業)	536,802 人	39,646,316 人	23 位	
雇用保険被保険者数	468,261 人	40,860,839 人	22 位	雇用保険事業月報 (平成 28 年 3 月末)
完全失業率	1.9 %	2.9 %	6 位	労働力調査 (平成 28 年 10 月～12 月)
有効求人倍率	1.46 倍	1.43 倍	16 位	職業安定業務月報 (平成 29 年 1 月)
就職件数	2,087 件	118,895 件	—	
就職率	32.3 %	25.0 %	—	
求人充足率	15.3 %	11.8 %	—	
一般求職者給付支給金額	109 億円	6,766 億円	16 位	雇用保険事業年報 (平成 27 年度)

【就業構造】

製造業の就業者比率	23.8 %	16.1 %	6 位	国勢調査 (平成 22 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	17,997 人	1,339,950 人	—	労働者派遣事業報告都道府県集計等(27.6.1)
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	1,756 時間	1,734 時間	12 位	毎月勤労統計調査 5人以上(平成 27 年)
” 所定内労働時間	1,609 時間	1,602 時間	11 位	
” 所定外労働時間	146 時間	132 時間	44 位	

【賃 金】

月間所定内給与額	245.9 千円	263.4 千円	16 位	毎月勤労統計調査 30人以上(平成 27 年)
パート労働者の1時間あたり所定内給与額(男性)	1,135 円	1,133 円	10 位	賃金構造基本統計調査 (平成 27 年)
” (女性)	1,025 円	1,032 円	8 位	
地域別最低賃金	795 円	823 円 (加重平均)	10 位	厚生労働省 (平成 28 年 10 月)

【労働災害】

死亡者数	20 人	969 人	23 位	厚生労働省(平成 28 年) (H29.1 末現在速報値)
死傷者数	1,912 人	106,674 人	18 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 %	99.1 %	23 位	高校新卒者の就職状況等 (平成 28 年 3 月末)
大学生の就職内定率	94.7 %	97.3 %	—	大学等卒業者の内定状況 (平成 28 年 3 月末)
高校生の就職者割合	26.6 %	17.9 %	12 位	文部科学省学校基本調査 (平成 28 年 3 月)

【女 性】

女性の労働力率	49.7 %	49.8 %	25 位	国勢調査(速報値) (平成 27 年)
雇業者に占める女性の割合	44.4 %	44.7 %	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	6.9 %	7.3 %	15 位	国勢調査 (平成 22 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	1.56	1.45	19 位	人口動態統計 (平成 27 年)

【障 害 者】

障害者実雇用率	2.04 %	1.92 %	20 位	障害者雇用状況報告 (平成 28 年 6 月 1 日現在)
達成企業の割合	60.8 %	48.8 %	9 位	
ハローワーク経由の 就職件数	1,513 件	90,191 件	23 位	障害者の就職状況等 (平成 27 年度)

【高 齢 者】

高齢者雇用確保措置導入企 業の割合	100.0 %	99.5 %	1 位	高年齢者雇用状況報告 (平成 28 年 6 月)
定年の廃止及び 65 歳以上 定年企業の割合	20.8 %	18.7 %	—	
70 歳まで働ける企業の割合	24.6 %	21.2 %	11 位	

【外 国 人】

外国人登録者数	43,031 人	2,232,189 人	14 位	法務省在留外国人統計 (平成 27 年 12 月)
外国人登録者比率	2.25 %	1.70 %	—	
外国人雇用事業所数	2,819 所	172,798 所	16 位	外国人雇用状況の届出制度 (平成 28 年 10 月)
外国人労働者数	20,995 人	1,083,769 人	14 位	
うちブラジル人労働者の 割合	26.5 %	9.8 %	—	
うち中国人労働者の割合	22.9 %	31.8 %	—	

## 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) 働き方改革の推進

#### 現状と課題

##### ア 働き方改革に係る機運の醸成

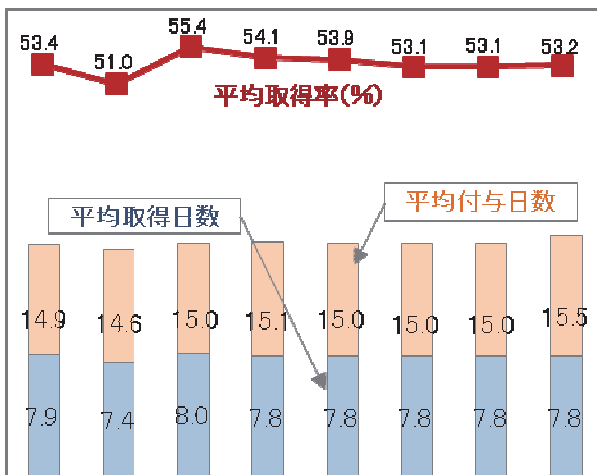
昨年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、少子高齢化という我が国の構造的な問題を克服し、誰もが活躍できる社会の実現を目指して「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」及び「介護離職ゼロ」の3つの目標を掲げ、『働き方改革』はこれらの目標を達成するための『最大のチャレンジ』と位置づけられたところである。また、昨年9月に官邸に設置された「働き方改革実現会議」では、労働行政に関連する9つのテーマを設定し、平成28年度末を目途に働き方改革の実現を目的とする実行計画を策定する予定となっている。

このような状況の下、県内の働き方改革に係る機運の醸成を図るためには、労働基準行政、職業安定行政及び雇用環境・均等行政が一体となって施策を推進するのは勿論、県、関係労使団体、金融機関等とも連携を密にし、総合的に働き方改革に関する施策を展開する必要がある。

##### イ 働き方・休み方の見直し・改善

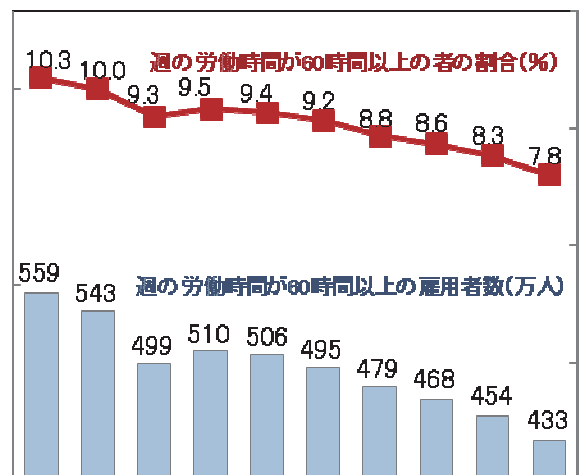
平成22年に政労使トップにより合意された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「行動指針」において、平成32年までに『年次有給休暇の取得率70%以上』及び『週労働時間60時間以上の雇用者割合を5%以下』とする数値目標が設定されたところであるが、三重県においては、年次有給休暇の取得率は依然として5割程度にとどまっており、「プラスワン休暇」等年次有給休暇の計画的付与を普及させる必要がある。なお、県内の週労働時間60時間以上の雇用者割合は全国平均と同程度の8%程度と推定され、長時間労働の抑制のため、労働基準部と連携し、更に働き方の見直し・改善を進める必要がある。

中小企業の年次有給休暇の取得状況(三重)



【資料出所】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  
 (注)パートタイム労働者を含む労働者300人以下の事業場

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移(全国)



【資料出所】総務省「労働力調査」  
 (注)資料は非農林業雇用者数により作成。平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

## 対 策

### ア 三重労働局働き方改革推進システムの円滑な運営

平成 28 年度に構築した『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、県内における働き方改革に係る機運の醸成を図り、総合的に働き方改革を推進する。

- (ア) 「三重県働き方改革会議」として位置づけた「三重県雇用創造懇話会」の審議結果を踏まえ、「三重県・三重労働局働き方改革連絡会議」を年 2 回開催し、長時間労働の是正、非正規雇用の待遇改善、多様な働き方（ダイバーシティ）など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。
- (イ) 経済団体、労働組合、業種団体等の関係団体、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」を年 2 回開催し、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を行う。
- (ウ) 地場産業に対する知見、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。

### イ 働き方・休み方の改善（ワーク・ライフ・バランスの実現）

- (ア) 個々の企業の働き方改革を進めるには、企業トップの意識改革と強いリーダーシップが不可欠であることから、局長等局の幹部が県内のリーディングカンパニーを個別訪問し、企業トップに対して働き方改革に積極的に取り組むよう啓発・指導を行う。また、併せて働き方改革に関し、先駆的な取組を行っている好事例を収集し、局ホームページや「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載するとともに、下記働き方改革に関するセミナーで事例を紹介する。
- (イ) 局長等の局の幹部からの働き方改革の意義、長時間労働の是正、非正規雇用者の待遇改善、労働者の生活スタイルに合わせた多様な働き方、女性の活躍推進等の重要性を説明する「働き方改革に関するセミナー」を開催する。
- (ウ) 働き方・休み方改善コンサルタントを活用し、個々の企業の実態に即した改善プランの提示、ワークショップの開催、地域の団体等の要望に沿ったテーマによる出前講習会を開催する。
- (エ) 特別条項付時間外・休日労働協定届（36 協定届）を提出している事業場を対象に「働き方改革に関するアンケート」を実施し、週労働時間が 60 時間を超えている労働者の割合、年次有給休暇の付与・取得状況、計画的付与の導入状況、好事例企業の把握等を行う。
- (オ) 年次有給休暇の取得促進を図るため、GW、夏季、年末年始等の時期に「プラスワン休暇」制度の導入、プレミアムフライデー等年次有給休暇の計画的付与制度の効果的な活用について 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」中に重点的に周知広報を行う。
- (カ) 企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及を図るとともに、前出「働き方・休み方改善ポータルサイト」の利用勧奨を行う。

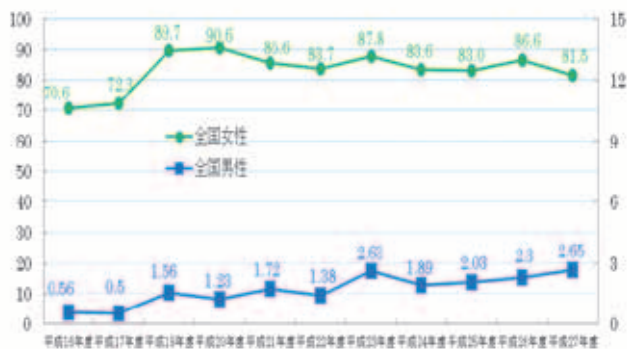
長時間労働の抑制に効果的な「勤務間インターバル制度」の普及を図るため、新設された職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）を広く周知する。

## (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

### 現状と課題

- ア 雇用環境・均等室には、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正育児・介護休業法に関連する制度に関する問い合わせの他に、育児休業等の申出や取得を理由とする解雇その他の不利益取扱い等に関する相談が寄せられている。
- イ 出産した女性労働者に占める育児休業取得者の取得率（全国）は、平成 27 年度には 81.5%、男性の育児休業取得率は 2.65%で、依然として低水準である。
- ウ 第一子出産後の女性の継続就業率が約 4 割にとどまっており、特に短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にある。
- エ 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の策定・届出状況は、平成 29 年 1 月末現在、常用労働者数が 101 人以上の義務企業は 539 社で、届出率は 99.2%である。一般事業主行動計画の認定（「くるみん」取得）件数は、平成 29 年 1 月末現在、28 社（のべ 40 件）、特例認定（「プラチナくるみん」取得）件数は、3 社である。

育児休業取得率の推移



資料出所：女性管理基本調査（平成6年度～17年度）  
雇用均等基本調査（平成17年度～24年度）  
※平成23年度の比率は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

出生率及び合計特殊出生率



資料出所：厚生労働省「人口動態調査」による

### 対 策

#### ア 改正育児・介護休業法の履行確保

##### (ア) 育児・介護休業法の周知徹底

「希望出生率 1.8」、「介護離職ゼロ」の実現に向け、育児休業や介護休業等取得しやすい環境を整備するため、平成 29 年 1 月 1 日から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。有期契約労働者の取得要件の緩和や、法で定める両立支援制度を活用し就業継続できるよう、引き続き積極的に制度の周知を図る。

##### (イ) 育児・介護休業制度の規定整備の促進（個別的及び集团的報告徴収の実施）

有期契約労働者が多く雇用されている業種や中小企業等に対し、重点対象を定め、たうえで個別的及び集团的報告徴収を実施し、改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

#### イ 次世代育成支援対策の推進

##### (ア) 次世代育成支援対策推進法の履行確保

次世代育成支援対策推進法に基づく、企業における一般事業主行動計画の策定に

関しては、義務企業の完全履行を図るとともに、企業規模にかかわらず各企業の実態に即した次世代育成支援の取組が進むよう、努力義務企業に対しても積極的に勧奨する。

(イ) くるみん認定の周知と認定申請に向けた積極的な啓発

認定に関しては、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」の認定基準について、広く周知を図り、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう働きかけを行う。また、税制優遇措置「くるみん税制」や公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図る。

ウ 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 両立支援に関する情報提供

あらゆる機会をとらえ、仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備に関する周知啓発活動を効果的に推進する。厚生労働省の運営する「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介、労働者の仕事と育児・介護の両立を企業が支援する際のモデルプランの普及促進等、雇用均等指導員を活用し、企業に対し具体的な情報提供及び助言を行う。

(イ) 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、育児・介護離職者再雇用支援コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。



次世代認定マーク

くるみん (左)

プラチナくるみん (右)

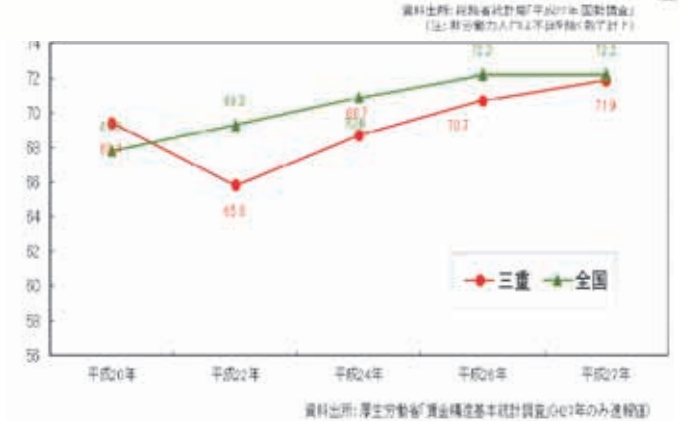
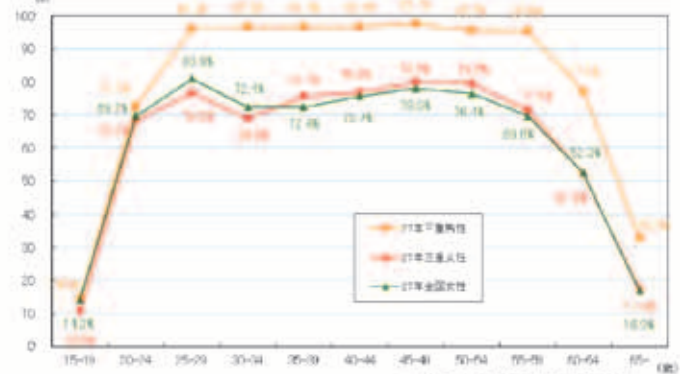


### (3) 女性の活躍推進

#### 現状と課題

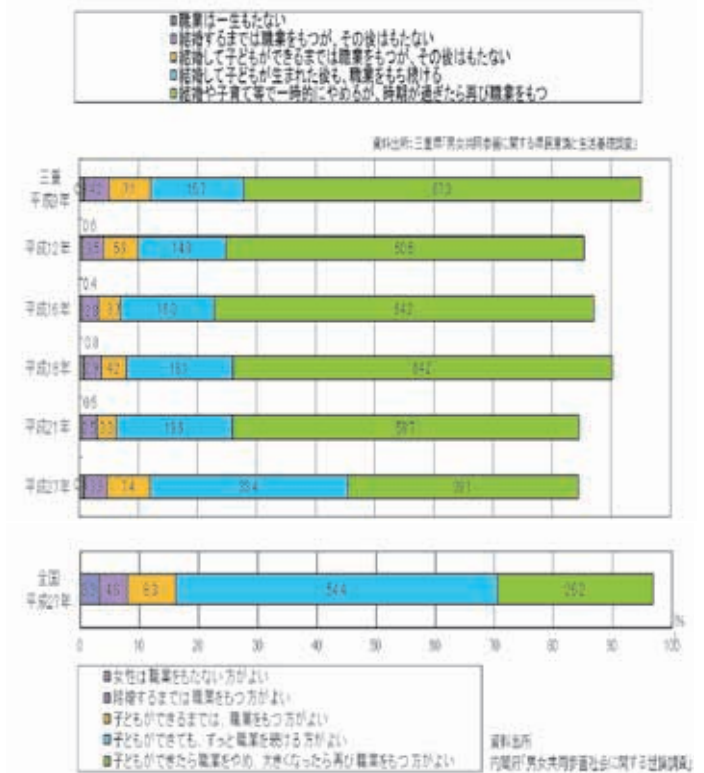
- ア 雇用環境・均等室には、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）に係る募集・採用、配置・昇進等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする解雇やその他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置に関する相談が多数寄せられている。
- イ 女性の就業を取り巻く現状をみると、継続就業を希望しながらも、出産・育児等により離職する女性が依然として多く、女性の年齢階級別労働力率はいわゆるM字型カーブを描いている。
- ウ 平成27年の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を100としたときに女性は70.7である。さらに、管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成27年において6.9%であった。
- エ 三重県では、女性の職業へのかかわり方について、「結婚・出産後も継続就業」よりも「結婚・子育てで中断し、再就業」がよいとする割合が高く、全国の傾向とは異なる。
- オ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況は、平成29年1月末現在、常用労働者数が301人以上の義務企業では100.0%の届出率であるが、300人以下の努力義務企業の行動計画の策定届数は多くない。少子化が進む中、企業規模にかかわらず、女性が就業意欲を失うことなくその能力を発揮・伸長できる環境を整備することが必要である。

年齢階級別労働力率



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2017年のみ速報値)

女性の職業へのかかわり方について



資料出所：労働力調査に関する世帯調査

## 対 策

### ア 男女雇用機会均等法の履行確保

#### (ア) 個別的及び集团的報告徴収の実施

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ことは、就業意欲を支える基本となるものであることから、個別的及び集团的報告徴収を実施し、積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

### イ 女性活躍推進法の確実な履行

#### (ア) 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出の促進及び策定支援

一般事業主行動計画策定等が義務付けられている 301 人以上の企業について、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

#### (イ) えるぼし認定の周知と認定申請に向けた積極的な啓発

多くの企業がえるぼし認定を目指すよう認定制度について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。なお、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

### ウ 女性活躍推進に取り組む事業主に対する支援

#### (ア) 女性活躍推進の具体的取り組みに関する情報提供

あらゆる機会をとらえて広く周知を図り、義務企業に対して適切に義務を履行するよう働きかけを行うとともに、努力義務企業である 300 人以下の企業に対しては、「行動計画策定支援ツール」の活用を図りながら、積極的に取り組むよう啓発する。

#### (イ) 両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の活用

「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。



女性活躍推進認定マーク（取得できる認定段階は3段階あります）



ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク  
「きらら」

## (4) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組

### 現状と課題

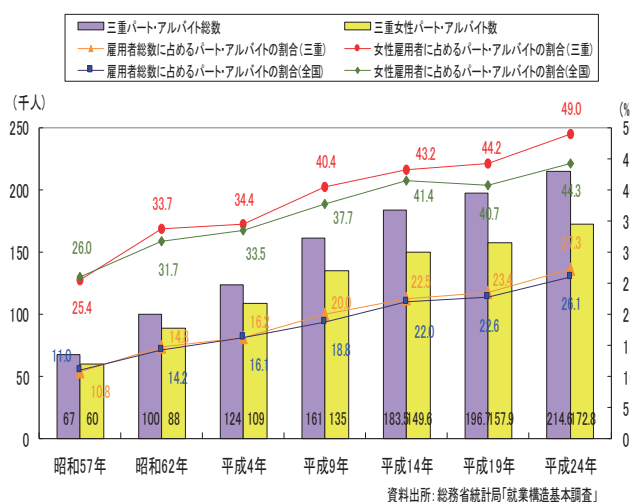
ア 三重県のパート・アルバイト数は 214,600 人、雇用者全体に占める割合は 27.3% (全国 26.1%) で、特に女性労働者では 49.0% (全国 44.3%) と高い割合となっている。

パートタイム労働者の一時間当たり平均所定内給与額は、男性 1,135 円 (全国 1,133 円)、女性 1,025 円 (全国 1,032 円) となっている。

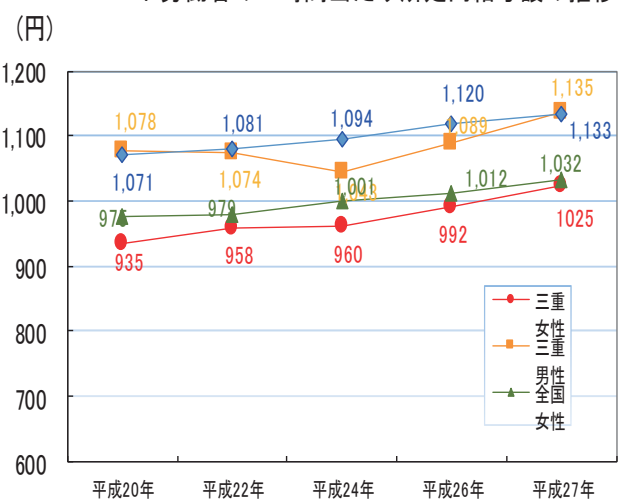
また、正社員等との賃金格差をみると、一般労働者の所定内給与額を男女別に時給換算したものをそれぞれ 100 とした場合、男性パートタイム労働者は 55.8 (全国 55.7)、女性パートタイム労働者は 65.3 (全国 68.9) となっている。

このため、パートタイム労働者の正社員との均等・均衡待遇の確保が重要となっている。

パート・アルバイトの人数及び割合の推移



パート労働者の1時間当たり所定内給与額の推移



### イ 非正規労働者の均等・均衡待遇の確保に関する取組

非正規雇用労働者の待遇改善のため、平成 30 年 4 月 1 日から本格化する「無期転換ルール」の申込権の発生に備え、労働契約法の周知や具体的な取組を強く促すとともに、女性や若者のライフスタイルに合わせた限定正社員制度、特に時間限定正社員の導入・定着を図る必要がある。また、昨年 12 月に策定された「同一労働同一賃金のガイドライン(案)」を周知する他、職業安定部と連携し、拡充されたキャリアアップ助成金、平成 29 年度から新設される予定の「非正規労働者の正社員化実現コース」等の公共職業訓練や能力開発も併せて周知する必要がある。

## **対 策**

### **ア パートタイム労働法の履行確保**

#### (ア) パートタイム労働法の周知徹底

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、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の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

#### (イ) パートタイム労働者の均等・均衡待遇に取り組む事業主に対する支援

事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」やパートタイム労働者の活躍に向けて取り組む企業として発信する「パート労働者活躍企業宣言」の活用を事業主に勧めるとともに、パートタイム労働者の活躍推進に積極的に取り組む企業を対象とした「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」や、同表彰受賞企業の取組事例集の情報提供により、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主等の自主的かつ積極的な取組の支援を行う。

また、雇用均等指導員を活用し、事業主に対し均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスを行う。

あわせて、正社員とパートタイム労働者の均衡の取れた賃金決定を促進するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用等により、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

### **イ 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の確保に関する取組**

#### (ア) 多様な正社員制度等の周知及び普及促進

「無期転換ルール」に係る周知・啓発と併せて職務、勤務地及び勤務時間を限定した「多様な正社員」制度の普及促進のため、支援策であるキャリアアップ助成金等の活用を勧奨する。

また、局幹部等による企業トップへの働きかけ及び働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問時に非正規労働者を多数雇用している企業に対して、「多様な正社員」制度の導入の勧奨及び好事例の収集を行う。

なお、前出「働き方改革アンケート」により、同制度の導入状況を把握する。

#### (イ) 三重労働局正社員転換・待遇改善実現本部との連携

「三重労働局正社員転換・待遇改善実現本部」と連携し、「三重労働局働き方改革推進システム」を通じて、労使等関係団体等に対し非正規雇用労働者の待遇改善に関する同一労働同一賃金ガイドライン（案）、助成金等の支援策等について広く周知する。

#### (ウ) 非正規雇用労働者待遇改善センターの事業への支援

同一労働同一賃金の実現に向け、平成 29 年度からコンサルタントの個別相談支援を事業内容とする「非正規雇用労働者待遇改善センター」を委託するため、円滑な運営に向け受託者を支援する。

## (5) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

### 現状と課題

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など職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら、近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

平成 29 年 1 月末までに受理した妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いの相談は 138 件、セクシュアルハラスメントの相談は 98 件であり、いずれも前年度同時期と比べ、約 2 割増加している。

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへの相談が高水準を続け、民事上の個別労働関係相談全体の 2 割以上を占めており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

### 対 策

平成 29 年 1 月 1 日に施行された「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」等において、さまざまなハラスメントの相談に一元的に応じることのできる体制を整備することが望ましい旨示されたことから、これを踏まえて一体的にハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促すとともに、相談への迅速な対応を行う。

#### ア 均等法及び育児・介護休業に基づく妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とするハラスメント防止対策の周知及び履行確保

妊娠・出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、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事業主が講じるよう、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

#### イ 均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策の周知及び履行確保

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない 100 人以下の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。

#### ウ 職場のパワーハラスメント防止に関する周知・啓発

各種講演や指導の際に、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ともに、「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。

## (6) 個別労働関係紛争の解決の促進

### 現状と課題

- ア 三重労働局及び各労働基準監督署において、労働問題に関するあらゆる相談に対応するための総合労働相談コーナーを設置しているが、平成 29 年 1 月末現在で寄せられた総合労働相談は 11,718 件であり前年同期（11,446 件）と比べ 2.4%増加した。一方、民事上の個別労働紛争に関する相談件数は 3,238 件で前年度同期（2,776 件）と比べ 16.6%と増加した。
- 助言・指導件数は 114 件で前年同期（127 件）と比べ 10.2%減少したが、あっせん受理件数は 32 件で前年同期（27 件）と比べ 18.5%増加した。
- 相談の内訳をみると、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く 822 件（20.3%）、自己都合退職 416 件（10.3%）、解雇が 366 件（9.0%）と続いている。
- イ 三重労働局雇用環境・均等室で受理した個別紛争解決援助の状況は、平成 29 年 1 月現在、男女雇用機会均等法に基づくものが 3 件（前年同期 1 件）、育児介護休業法に基づくものが 1 件（前年同期 3 件）となっている。
- ウ 使用者による障害者への虐待事案については、平成 29 年 1 月末現在、14 件（前年同期 16 件）となっている。

### 対 策

#### ア 個別労働関係紛争解決促進法に基づく助言指導及びあっせん制度の適切な運用

##### (ア) 総合労働相談コーナーの機能の強化

総合労働相談コーナーは労働問題の「ワンストップサービス」の拠点であることから、相談者に「たらい回し」されたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を行うものとする。そのためコーナーの機能強化として、研修や巡回指導を通じて総合労働相談員の資質向上を図る。

##### (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、引き続き助言前に総合労働相談員が労働紛争調整官と助言内容について協議し、紛争の実情を踏まえ積極的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) 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。

#### イ 均等法等に基づく個別紛争解決援助制度の適切な運用

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ともに、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。

#### ウ 使用者による障害者虐待事案への迅速・的確な対応

使用者による障害者への虐待事案については、平成 24 年 10 月 1 日から施行されている「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成 23 年法律第 79 号）に基づき、三重県と連携を図りつつ、迅速かつ適切に対応する。

## (7) 適正な労働条件の確保・改善対策

### 現状と課題

#### ア 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した「学生アルバイトに係る意識等調査」及び「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査」によれば、約 6 割の学生及び高校生が労働条件通知書の交付を受けておらず、高い割合で労働条件に関するトラブルに巻き込まれていたという結果であったことから、引き続き労働法制の普及等に関するセミナーの開催等に取り組む必要がある。

#### イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組

長時間労働や当直、夜勤、交代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である。このため、県、三重県医師会及び三重県看護協会等と連携して、引き続き医療従事者の勤務環境改善に向けて支援を行う必要がある。

#### ウ 最低賃金引き上げに向けた中小企業等の支援

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であるとともに、「ニッポン一億総活躍プラン」において、非正規雇用の待遇改善に資するものとして全国加重平均が 1000 円となることを目指し、年 3%を目途に引き上げるとしている。そのため、影響が大きい中小企業事業者に対する生産性向上のための支援を行う必要がある。

### 対 策

#### ア 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

- (ア) 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。
- (イ) 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。

#### イ 医療勤務環境改善マネジメントシステムの周知と普及に向けた取組

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる拠点として、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。

#### ウ 最低賃金引き上げに向けた中小企業等の支援

賃金引き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「専門家派遣・相談等支援事業」（三重県最低賃金総合支援センター）との連絡を密にし、協議会、講習会等あらゆる機会を通じて事業の周知を図り、実効性のある事業となるように努める。また、中小企業・小規模事業者が、社内の最低賃金の引き上げを実施した場合、設備導入経費の一部を助成する業務改善助成金について、キャリアアップ助成金と併せて広く周知する。

## 2 労働基準担当部署の重点施策

### (1) 良質な労働環境の確保等

#### 現状と課題

##### ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

###### (ア) 過労死等防止対策の推進

働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重な労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

###### (イ) 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

各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがある事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を行い、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の徹底を図る必要がある。

平成28年度における総監督実施事業場数は2,673件で、そのうち、長時間労働の抑制等を重点とした監督指導の実施状況は以下のとおりである。

###### a 法違反の状況

監督実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	違反状況 (違反率)		
		労働時間	賃金不払残業	健康障害防止
653	388 59.4%	216 33.1%	12 1.8%	66 10.1%

###### b 重点監督において把握した実態 (違法な時間外労働等があった事業場に対する割合)

違法な時間外労働があった事業場数	1月当たり 45H下	1月当たり 45～80	1月当たり 80～100	1月当たり 100～150	1月当たり 150～200	1月当たり 200～
216	25 11.6%	48 22.2%	57 26.4%	67 31.0%	13 6.0%	6 2.8%

###### c 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項					管理者の責務	労使協議組織の活用
	始業・終業時刻の確認・記録	自己申告制による場合			適正な申告の阻害要因の排除		
		自己申告制の説明	実態調査の実施				
89	46 51.7%	10 11.2%	60 67.4%	3 3.4%	-	-	



d 健康障害防止に係る指導状況

指導事業場数	指導事項				
	面接指導等	衛生委員会等における調査審議	月 45 時間以内への削減	月 80 時間及び 45 時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等
505	23 4.6%	65 12.9%	241 47.7%	262 51.9%	15 3.0%

イ 労働条件の確保・改善対策

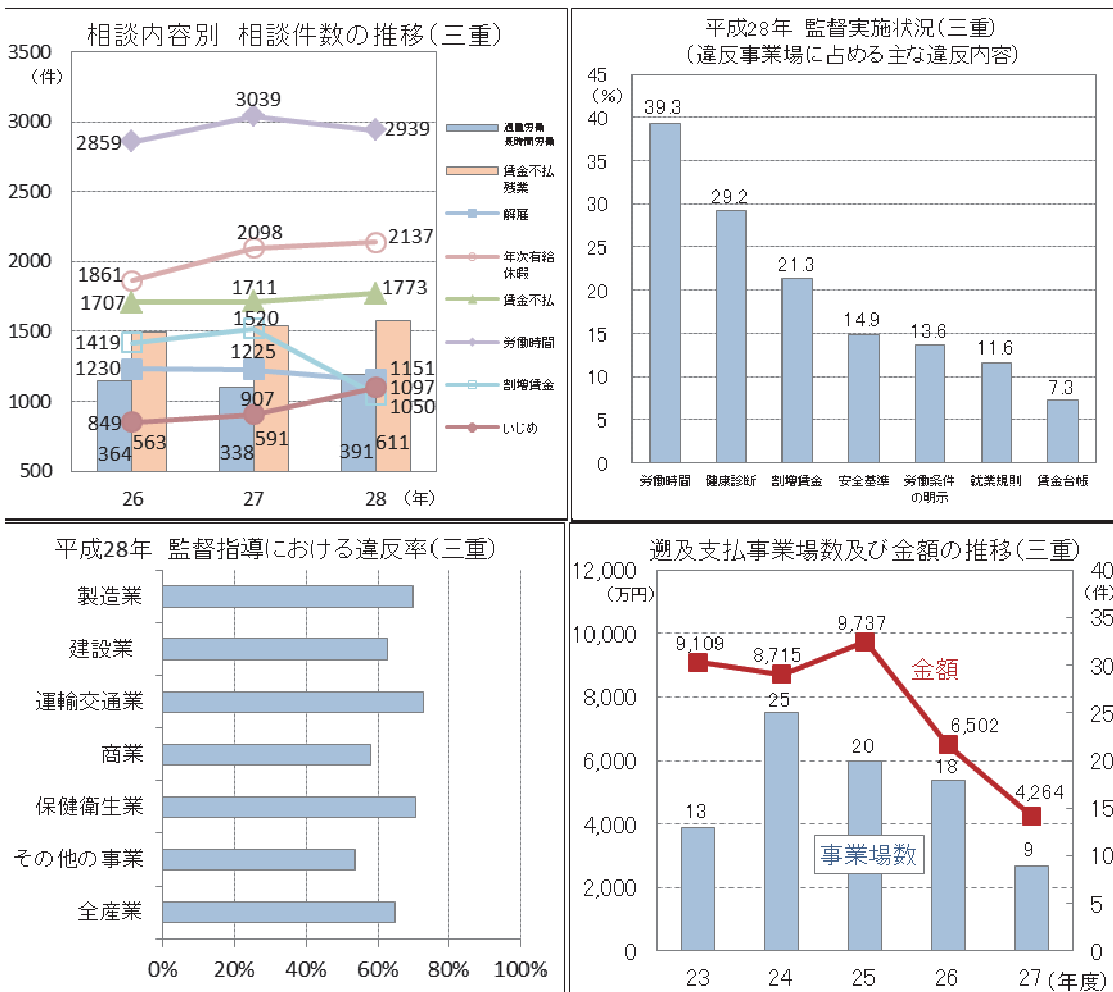
(ア) 法定労働条件の確保等

局署へ寄せられる労働相談件数は依然として高水準にあり、その内容別を見ると、労働時間、賃金、解雇・退職等に係るものが多く、過重・長時間労働に係るものが増加している。

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み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要である。

(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

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、平成 28 年の監督指導結果において、運輸交通業及び保健衛生業（社会福祉施設等）で労働基準関係法令違反が多く認められることなどから、引き続き自動車運転者及び介護労働者の労働分野に重点を置き法定労働条件の履行確保を図る必要がある。



## **対 策**

### **ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進**

(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

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

また、11月を「過重労働解消キャンペーン（仮称）」として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

(イ) 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、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」等に基づき、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

また、過労死等防止啓発月間（11月）に「過労死等防止対策推進シンポジウム」をはじめ啓発等の取組を行う。

(ウ) 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

本年1月改正された「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・徹底及び当該ガイドラインの遵守を重点とした監督指導等を実施する。

### **イ 労働条件の確保・改善対策**

(ア) 法定労働条件の確保等

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みを確立し、これを定着させることが重要であることから、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、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

(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

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、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) 労働者が安全に働くことができる職場づくり

### 現状と課題

ア 「三重労働局第12次労働災害防止計画(以下「第12次防」という。)」における労働災害の減少目標は次のとおりである。

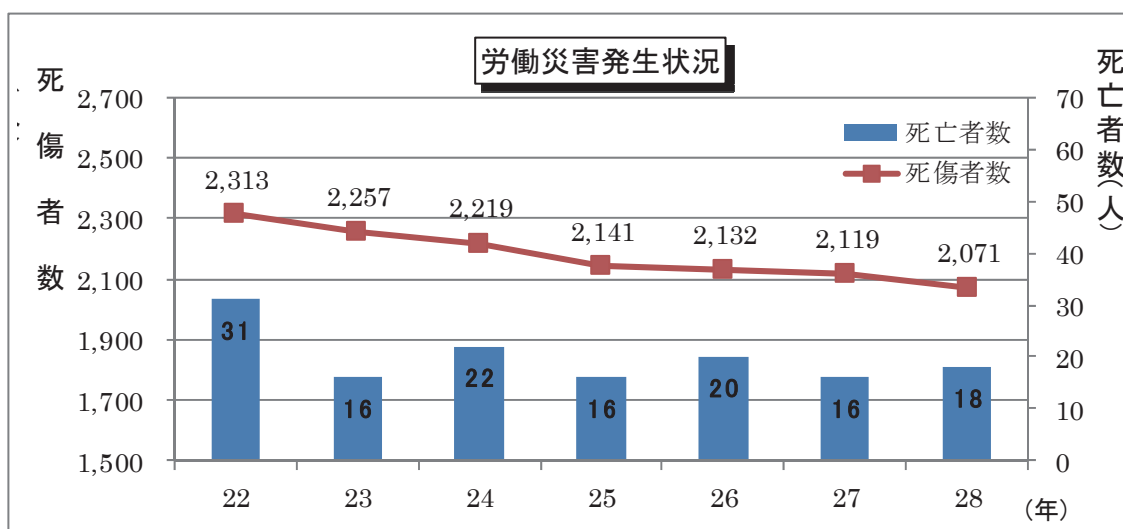
(ア) 死亡災害については本来あってはならないものであるが、平成29年において、平成24年の22人と比較して20%以上減少させること。

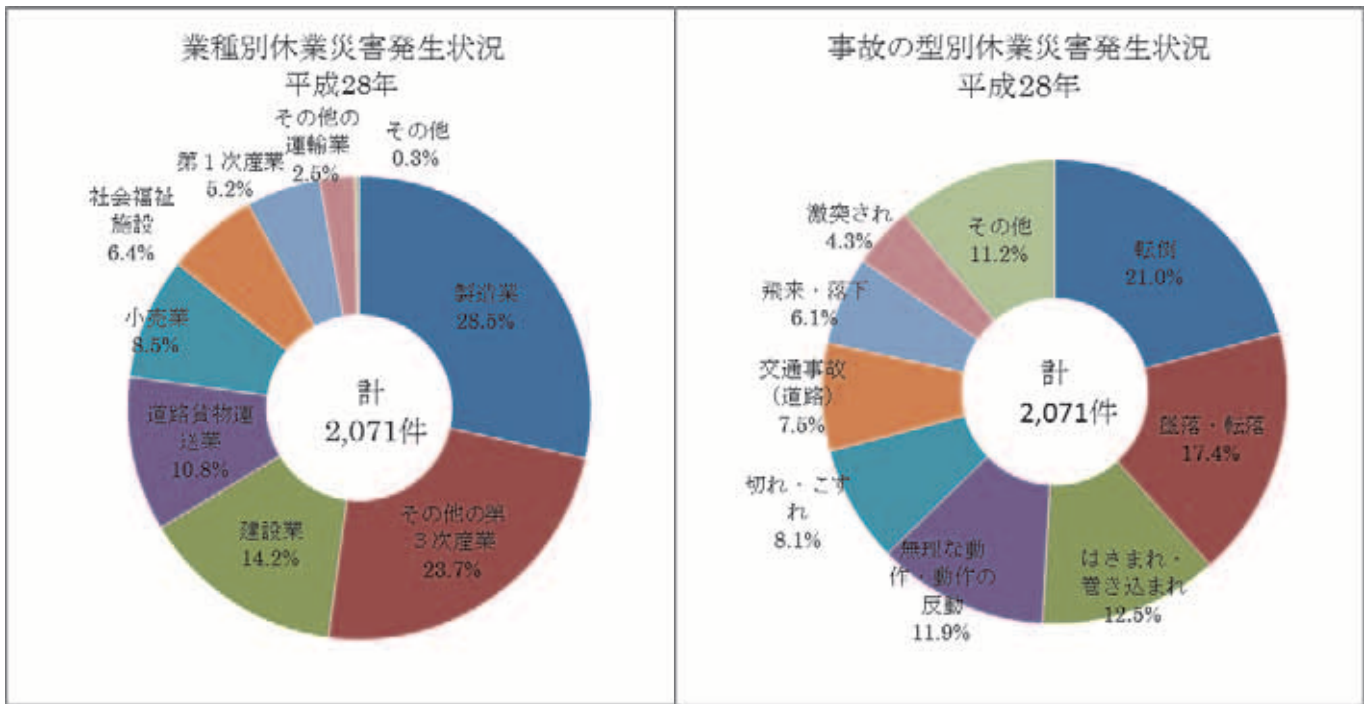
(イ) 休業4日以上之死傷者について、平成29年において、平成24年と比較して15%以上減少させ、1,880人以下とすること。

イ 平成28年の三重県内における死亡者は、18人と前年と比較して2人、12.5%増加した。死亡者を事故の型別で見ると、「交通事故(道路)」が8人、「墜落・転落」が3人、「激突され」及び「崩壊・倒壊」が2人、「飛来・落下」、「はさまれ、巻き込まれ」、「おぼれ」がそれぞれ1人となっている。業種別では、「建設業」が6人、「運輸交通・貨物取扱業」が5人、「林業」が3人、「第三次産業」が3人、「製造業」が1人となっている。

休業4日以上之死傷者は、2,071人と前年に比較して48人、-2.3%と6年連続の減少となった。第12次防の平成28年の目標は1,947人以下であり、目標は達成できなかった。業種別では「製造業」、「鉱業」、「建設業」、「第三次産業」が減少し、「第一次産業」、「運輸交通・貨物取扱業」が増加した。特に「金属製品製造業」、「通信業」で大幅な減少となる一方、「林業」で大幅に増加した。

また、事故の型別では多い順に「転倒」、「墜落・転落」、「はさまれ、巻き込まれ」となっており、平成17年以降、事故の型において「転倒」が一番多く発生している。





目標の達成に向けて、重点業種対策として第三次産業、及び建設業等に対して取り組むとともに転倒災害、交通労働災害対策等の業種横断的な取組みを行う。

## 対 策

### ア 労働災害を減少させるための重点業種別対策

第12次労働災害防止計画の重点業種は次のとおり推進する。

#### (ア) 第三次産業

労働災害発生の増加している小売業及び社会福祉業施設を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組を促進し、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。経営トップのコミットメントの下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリ、ハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

#### (イ) 陸上貨物運送事業

多発している荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策のガイドライン」に基づき、荷主等に対して指導を行う。

#### (ウ) 建設業

建設業の労働災害の約35%を占める「墜落・転落」災害を防止するため、7月を『墜落災害防止強調月間』と定め、建設工事現場等に対して集中的な個別指導を実施するとともにフルハーネス型安全帯の普及を図る。関係行政機関と連携の上、建設業関係者連絡会議、安全パトロール等を実施する等により建設業の労働災害防止対策を推進する。

#### (エ) 爆発火災災害防止対策

昨年度、発足した「四日市地域石油コンビナート等災害防止関係機関連絡会」により、関係機関が連携を図り、コンビナート地域の事業場等への爆発・火災災害防止対策を推進する。

引き続き四日市コンビナート地域防災協議会等を通じ、事業場の爆発・火災災害防止対策を促進する。

(オ) 製造業

製造業の労働災害の約 25%を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害を防止するため、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導し、機械の安全化の一層の促進を図る。

また、派遣労働者を使用している事業場においては、安全衛生教育の徹底を図る。

イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

全ての業種に共通する業種横断的な対策

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、昨年引き続き、

「STOP! 転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規労働者等対策

雇用者に占める非正規労働者の割合が拡大していることから、派遣労働者や外国人労働者等の非正規労働者に対する雇い入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実、安全活動の活性化を図る。

ウ 自主的な安全衛生活動の促進

(ア) 労働災害防止対策を推進する上で、最も効果あるとされるリスクアセスメントの一層の導入促進を図るため、継続して「三重リスクアセスメント推進協議会」を活用するとともに各事業場において効果的な労働災害防止対策（リスク低減措置）が講じられるよう支援を行う。

(イ) 事業場の自主的な安全衛生管理活動の促進を図るため、計画的、継続的な安全衛生活動に資する年間安全衛生管理計画の策定を支援する。

### (3) 労働者が健康に働くことができる職場づくり

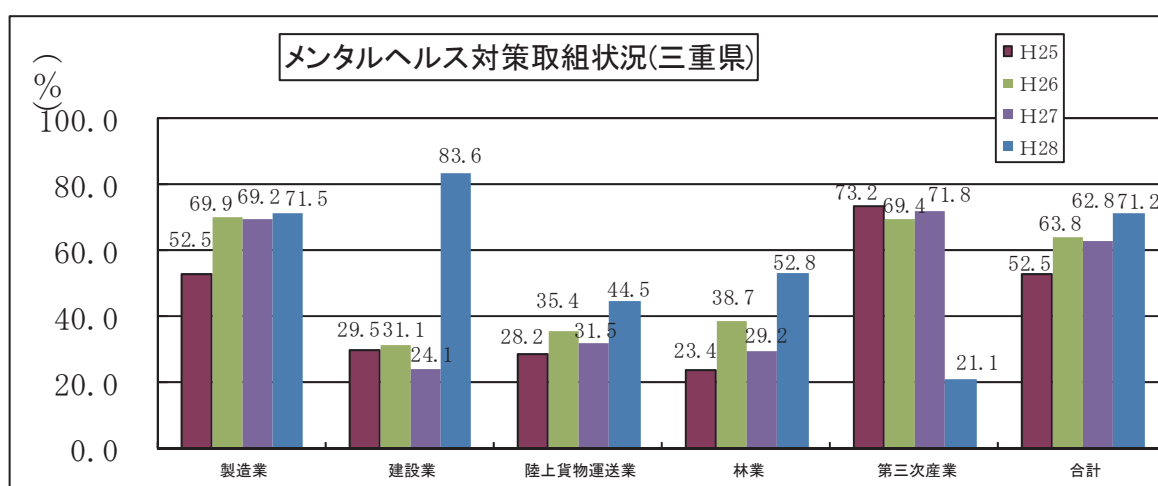
#### 現状と課題

ア 長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際、治療を行いながら就業継続する際の、治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっている。

イ 平成 28 年における三重県内の休業 4 日以上の業務上疾病者は、154 人と前年に比較して 19 人、14.1%の増加となった。第 12 次防の平成 28 年の目標は 131 人以下であり、目標は達成できなかった。疾病分類別でみると、腰痛が 90 人、異常温度条件による疾病が 21 人（内熱中症 8 人）、負傷に起因する疾病が 109 人となっている。負傷に起因する腰痛が 81 人と業務上疾病全体の 52.6%を占めている。

ウ 平成 28 年の年間安全衛生管理計画の集計結果では、メンタルヘルス対策に取り組んでいるという回答のあった事業場は 71.2%、時間外労働時間が月 80 時間を超過した労働者に対し、対策を講じていると回答のあった事業場は 78.5%、受動喫煙対策を行っている事業場は 93.9%となっている。

エ ストレスチェック及び化学物質のリスクアセスメントの実施が義務化されたことにより、さらなる導入促進を図る必要がある。



#### 対 策

##### ア 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」に基づき、過重労働が行われているおそれのある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

##### イ 化学物質による健康障害防止対策

昨年 6 月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、化学物質のリスクアセスメントの実施方法及びリスクの低減対策についてきめ細かく指導する。これらの事項に関しては集団指導、各種会合等のあらゆる機会を捉えて、周知・教育等の実施を推進する。

##### ウ メンタルヘルス対策等

(ア) ストレスチェックの実施の徹底を図るため、署への実施報告の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者 50 人以上の事業場に対して重点的な指導を行う。

また、労働者 50 人未満の事業場に対し、三重産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等の活用を図る。

(イ) 労働者の健康確保対策として本年 9 月を重点として、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の徹底を図る。

(ウ) 労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく措置を自ら実施することが困難な中小規模事業場に対しては、「三重産業保健総合支援センター」の活用を推奨する。

#### **エ 治療と仕事の両立支援の推進**

(ア) 産業保健総合支援センターと連携し、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を図る。

(イ) 両立支援の普及啓発を行うため、三重労働局が主体となり、三重県、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター等で構成する支援チームを設置し、連携した両立支援の促進を図る。

#### **オ 石綿による健康障害予防対策**

(ア) 建築物の解体工事において、アスベストのばく露や飛散の防止対策が適切に実施されるよう指導を行う。

(イ) 三重県、市と解体工事等に関する情報を共有することにより、届出等の適正化を図る。

#### **カ 熱中症予防対策**

(ア) 「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」期間中に建設業、製造業等の夏季に暑熱な作業環境となる業界団体等に対し、リーフレットを配布する等、熱中症予防対策の取組強化の啓発を行う。

(イ) 7 月の『熱中症予防強調月間』に建設工事現場等に対して実施する個別指導において、熱中症予防対策の徹底を図る。

#### **キ 職場における受動喫煙防止対策**

引き続き、助成金を含めた職場の受動喫煙防止対策について、事業場に対する周知・啓発を行う。

#### (4) 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

##### 現状と課題

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ことが必要である。

三重県最低賃金は、平成 28 年度は 24 円引上げられ時間額が 795 円となっている。特定最低賃金は、三重県では 7 業種が設定され、そのうちの 4 業種について、平成 28 年 12 月 22 日に金額改定が行われた。

最低賃金の名称		金額	効力発生日
三重県最低賃金		時間額 795円	平成 28 年 10 月 1 日
特定最低賃金	ガラス・同製品製造業	時間額 844円	平成 28 年 12 月 22 日
	電線・ケーブル製造業	時間額 864円	
	洋食器・刃物・手道具・金物類製造業	時間額 843円	平成 27 年 12 月 20 日
	電気機械器具製造業（略称）	時間額 850円	平成 28 年 12 月 22 日
輸送用機械器具製造業（略称）	時間額 885円		

※「三重県鋳鉄鋳物、可鍛鋳鉄、鋳鉄管製造業最低賃金」、「三重県一般機械器具製造業最低賃金」の時間額が三重県最低賃金額を下回ったため、三重県最低賃金額を適用

##### 対 策

##### 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

自主性を尊重した三重地方最低賃金審議会の運営のため、三重地方最低賃金審議会委員に対して、的確な関連情報・資料等の収集と提供を行う等円滑な運営を図る。

平成 28 年度の改定については、引き続き周知に努めるとともに、今年度における最低賃金額の改定についても、ホームページへの迅速な掲載ほか、マスメディアをはじめ、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、広く使用者・労働者等に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題が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。



## (5) 労災補償の迅速・適正な処理

### 現状と課題

ア 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・救済に努める必要がある。

イ 特に、社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案、脳・心臓疾患事案及び石綿関連疾患事案については、認定基準等に基づく迅速処理を一層推進する必要がある。

ウ 審査請求については、引き続き計画的処理が必要である。

#### ① 労災保険給付支払状況 単位：件、人、千円未満切り捨て

区分 年度	業務災害		通勤災害		二次健康診断等 給付		合計		新規受 給者数
	件数	支払金額	件数	支払金額	件数	支払金額	件数	支払金額	
平成 26年度	80,484	11,041,698	8,653	1,359,380	823	22,912	89,960	12,423,991	9,468
平成 27年度	79,323	10,991,120	8,049	1,249,760	1,019	28,437	88,391	12,269,317	9,273

#### ② 精神障害及び脳血管疾患、虚血性心疾患の認定状況 単位：人

区分 年度	精神障害		脳血管疾患		虚血性心疾患	
	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数
平成 25 年度	12	2	4	0	3	3
平成 26 年度	23	6	3	2	4	0
平成 27 年度	22	6	8	3	8	1

#### ③ 石綿による疾病等の認定状況 単位：人

区分 年度	肺がん		中皮腫		その他(石綿胸水・胸膜肥厚等)	
	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数	請求件数	認定件数
平成 25 年度	7	7	4	3	0	0
平成 26 年度	9	4	5	5	2	2
平成 27 年度	3	5	4	3	4	2

#### ④ 審査請求事案の処理状況 単位：件

区分 年度	要処理件数			処理件数					年度末 残件数
	前年度未処理	当年度請求	計	取消	棄却	却下	取下	計	
平成 26 年度	15	35	50	5	30	1	0	36	14
平成 27 年度	14	30	44	2	25	0	2	29	15

## **対 策**

### **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、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る。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

#### (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については、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、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度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再度周知を行う。

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。

### **イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等**

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的に進行管理を行う。なお、4月から稼働される三者システムを活用し、効率的かつ適切な事務処理を推進する。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないように組織的に管理し、外部委託事業を積極的に活用することにより債権管理業務の効率化を図り、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

### **ウ 労災診療費の支払いの適正化**

労災診療費については、適正払いを徹底するため、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い、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実施指導を実施する等必要な対応を行う。

また、地方厚生局等から提供を受けた保険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、労災診療費の支払いの適正化を図る。

労災レセプト電算処理システムの普及促進のため、労災保険指定医療機関及び指定薬局に対し、委託事業を活用して積極的に利用勧奨を行う。

### 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

##### 現状と課題

平成 28 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、三重県内の平成 28 年の有効求人倍率は 1.42 倍（前年差 0.12 ポイント上昇）（職業安定業務統計）となった。直近についてみると、平成 29 年 1 月の有効求人倍率は 1.46 倍（前月差 0.04 ポイント低下）となっており、現在の雇用情勢は、改善が進んでいる状況にある。また、正社員有効求人倍率については 29 年 1 月が 0.98 倍と改善傾向にあるものの、全国を 0.01 ポイント下回り、厳しい側面も見られる。

このような中、人材不足問題に対応し、事業主がニーズに合った労働力を確保でき、求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となる。

##### 対 策

#### 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り、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。

具体的には、

- (ア) 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等きめ細かな就職支援を行う。
- (イ) 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、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。
- (ウ) 特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会や所内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、初回認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、初回以降の認定日においても原則として全員に対して職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図る等、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

さらに、

- (ア) 早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行う。
- (イ) 再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。
- (ウ) 初回講習の内容、実施体制の充実を図る。
- (エ) 給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

#### 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。

具体的には、

- (ア) 求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索する。
- (イ) 求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を一層強化する。

## 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、求人の一時的紹介保留を含め、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。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

また、職業安定部及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図るとともに、土日祝日も開設することとした「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

## エ マッチング業務の評価・改善

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。

### 【目標】（総合評価の主要指標）

- a 求職者の就職件数（常用）に係る目標を設定し、その達成を目指す。  
【29年度目標：22,504件以上】
- b 雇用保険受給資格者の早期再就職件数に係る目標を設定し、その達成を目指す。  
【29年度目標：6,750件以上】
- c 常用雇用の求人（受理地ベース）の充足件数に係る目標を設定し、その達成を目指す。  
【29年度目標：21,331件以上】

## オ 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・均等行政等子育て求職者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求職者に対する支援を実施する。

## カ 長期療養者就職支援事業の実施

長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対して、医療機関等関係機関と連携し専門的な就職支援を行うことを目的として実施する。

(ア) ハローワーク津に「長期療養者就職支援窓口」を設置し事業の推進を図る。また、拠点病院となる三重大学医学部付属病院と事業に係る協定を締結し、出張相談を実施し就職支援を行う。

(イ) 長期療養者就職支援担当者連絡協議会を設置し、三重県及び三重大学医学部付属病院との連携の強化を図る。

## (2) 雇用保険制度の安定的運用

### 現状と課題

雇用情勢の改善傾向による求職者減少基調下において、平成28年度雇用保険受給資格決定件数17,360件（平成29年1月時点、前年同期比▲11.3%）となり、一方、早期再就職件数は5,619件（同 前年同期比▲11.3%）で、目標7,064件に対する達成率79.5%となった。これは受給資格決定後の早い段階から、機会を捉えて早期再就職にむけた意欲喚起、職業紹介部門と雇用保険部門の一体となったきめ細かな再就職支援によるが、雇用保険受給資格者に対する更なる支援を行う必要がある。

### 対 策

#### ア 適正な雇用保険適用業務の運営

改正雇用保険法に基づき、①65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、②65歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護休業給付金等の支給対象とすること等について、周知を徹底し着実な実施を図る。遡及適用の取扱いについては、労働保険徴収室とも連携を図る。

#### イ 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

雇用保険受給資格者について、職業紹介部門と雇用保険部門の一層の連携強化を図りつつ、就職支援セミナーの実施により就職意欲の喚起・維持を図るなど、早期再就職支援を強力に推進するとともに、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 不正受給の防止

(ア) 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り、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。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底を図る。

不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出・通知された事案や日雇労働求職者給付金の不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や、労働局が各所での調査業務の実施状況を適宜フォローする等の体制面も含めた措置を徹底することにより行う。

(イ) 日雇労働求職者給付金関係業務については、事業所の定期訪問調査、失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、一般被保険者等への切り替え等を着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

#### エ 電子申請の利用促進

(ア) 平成29年10月より事務処理を労働局に集中化することにより、オンライン利用率等の増加、審査処理時間短縮を目指す。

(イ) 利用促進のため、管内の安定所のオンライン利用率の現状を分析のうえ、積極的な周知啓発を行うとともに、三重県社会保険労務士会と意見交換を行う。

#### オ マイナンバーの適切な取扱い

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) 職業訓練を活用した就職支援

#### 現状と課題

公的職業訓練の平成 28 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 753 人、就職率が 87.0%（施設内）となっている（受講者数は平成 28 年 4 月から平成 28 年 11 月末時点、就職率は平成 28 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 67 人となっている（平成 28 年 4 月から平成 28 年 11 月末時点）。

#### 対 策

##### ア 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体等関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導する等、所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

##### イ わかものハローワーク・マザーズコーナーのあっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズコーナー等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設において、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを行うとともに、職業訓練受講者の支援の充実等のため、ワンストップ化を推進する。

##### ウ 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

#### 【目標】 訓練終了 3 か月後就職率

- ・施設内訓練受講者 80%以上、委託訓練受講者 75%以上
- ・求職者支援訓練 基礎コース 55%以上、実践コース 60%以上

## (4) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善

### 現状と課題

フリーターは、減少傾向にあるものの、依然として支援を要する者が多数存在する状況にあり、正規雇用化を促進するため、所において、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん機能の強化により、就職支援の充実を図る必要がある。

### 対 策

#### ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

雇用環境・均等室と連携しつつ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。また、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、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、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、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、所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。また、わかものハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、ワンストップ化を推進する。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

#### 【目標】

ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数 3,640人以上

## (5) 人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備

### 現状と課題

「日本再興戦略 2016」に示されている「2020 年度 GDP600 兆円」という目標を達成していくためには、個々の労働者が生み出す付加価値（労働生産性）を高めていくことが不可欠である。このため、労働関係助成金において、失業の予防・雇用の安定等の目的を果たすとともに、今後、企業の生産性向上の取組を支援する機能を持たせる必要がある。

専門実践教育訓練給付制度、教育訓練プログラムの開発による労働者の自発的な能力開発支援や、キャリア形成促進助成金の見直し等による企業内訓練の推進、民間人材の活用による在職者訓練の拡充など、IT 分野をはじめ、労働生産性向上に資する人材育成に向けた取組を一層推進する必要がある。

### 対 策

#### 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

雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知や制度の活用促進を図るとともに、人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）等の実施による建設・介護分野の雇用管理改善を引き続き推進し、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

福祉分野については、津所に設置する「福祉人材コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の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。

建設分野については、「建設人材確保プロジェクト」を求人者・求職者双方にしっかりと対応できる総合的な事業に見直し、求職者へのきめ細かな職業相談を行うほか、未紹介・未充足求人へのフォローアップを徹底するとともに、建設分野への就職を希望しない有資格者等が同分野への就職を検討する契機となるよう、建設分野の魅力についての情報提供等を行う。



## (6) 地方創生の推進

### 現状と課題

地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務である。このため、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援することが必要である。

### 対 策

#### ア 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

国が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。

##### (イ) 定期的な連携

日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、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。

##### (ウ) 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。

#### イ 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

###### ①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、「自発雇用創造地域」に該当する市町に対し、事業の提案に関する周知、相談を実施する。

また、大台町雇用・定住推進協議会（平成 27 年度開始）が実施している事業に関し、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行いセミナー修了者のマッチングに努める等、実施内容の支援を行う。

また、労働局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行うほか、地域雇用創造協議会に対して事業の制度趣旨や事業経費等に関する指導等を行う。

###### ②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。

労働局においては、三重県が設置する協議会に参画した上で、各所においてもマッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

### ③地域創生人材育成事業

地域の人材ニーズを踏まえ、国と県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行う。

#### (イ) U I J ターンの推進

①労働局長が三重地方創生会議に委員として参加し、必要な助言を行う。

②職業安定部内に「U・I ターン相談窓口」を設置し、三重県が東京に開設した「ええとこやんか三重移住相談センター」と連携して三重県への移住を促進する。

③三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かした周知や、求職者に対して効果的な情報提供を行うなど、積極的にU I J ターンを推進する。

④三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。

## (7) 若年者雇用対策の推進

### 現状と課題

新規学校卒業者の内定状況は、改善傾向が続いているものの、一方で未就職のまま卒業する者が一定数いることから、学校等と連携を密にしながら、新卒者の求人確保や採用意欲のある企業と学生・生徒とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を更に強化する必要がある。

また、所におけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、地域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、若者の雇用対策を推進する。

ニート等の若者無業者の数は、依然として高い水準にあることから、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション」（以下、「サポステ」という。）と連携し、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

### 対 策

#### ア 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」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の周知を図り、取組を促進する。

また、新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の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。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度や詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」等新卒者をはじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。ユースエール認定については、若者応援宣言企業のうち認定基準を満たす企業に加え、特に地域において知名度の高い有力な中小企業に対して、若者応援宣言企業であるか否かに関わらず、認定の取得勧奨を積極的に行う。また、全国の大学等における地方就職希望者に対して重点的にマッチングすることで、UIJターン就職による正社員就職を促進する。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう、局においては事業主等への周知に努める。

#### 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、トライアル雇用奨励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、所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と所のつながりの維持に重点を置いてフォロ

ーアップを行う。

また、フリーター等についても、新卒者と同様に、地方就職希望者に対して希望する地域の認定企業等を重点的にマッチングすることでU I J ターン就職による正社員就職を促進する。

さらに、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。また、わかものハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップ化を推進する。

#### **ウ ニート等の若者の職業的自立支援**

「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）において、メンタル面のカウンセリングも含めた相談支援、職業意識啓発のためのプログラム等が実施されており、さらなる連携・協力を図る。

#### **エ 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。

## (8) 高齢者雇用対策の推進

### 現状と課題

平成 28 年 6 月 1 日現在の三重県内企業の高齢者の雇用状況については、「高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。以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高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 100.0%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 20.8%、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 5.0%となっている（三重県内企業の平成 28 年「高齢者の雇用状況」集計結果）。

#### ア 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

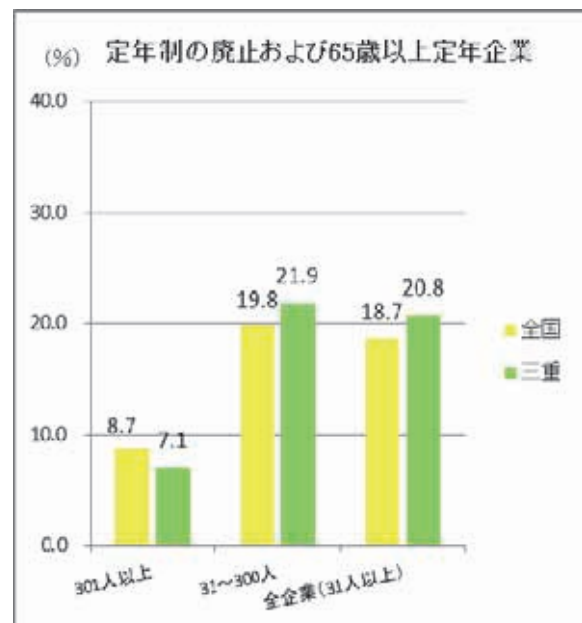
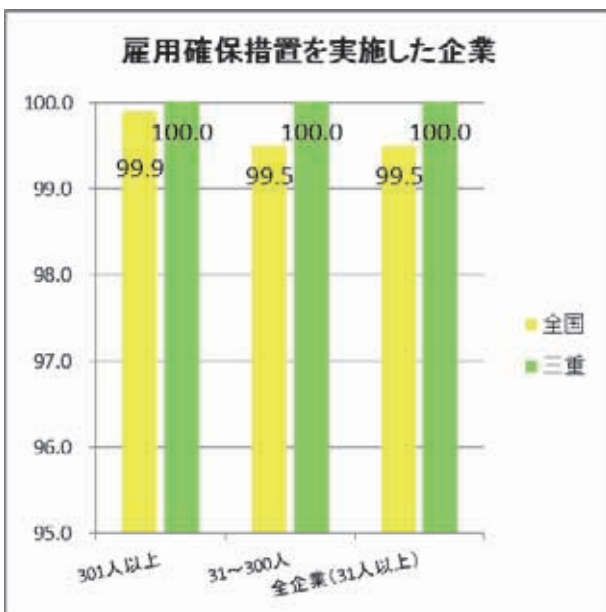
高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における 65 歳以上の定年引上げや 66 歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備する必要がある。

#### イ 高齢者に対する再就職支援の強化等

高齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高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。以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく 65 歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は 65 歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

#### ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、平成 26 年には団塊の世代が 65 歳に到達しているため、これらの層を含む高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。



## **対 策**

### **ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等**

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年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。なお、改善がみられない事業主に対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

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、高年齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する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、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用し、65歳以上定年及び希望者全員65歳超継続雇用制度導入企業等の割合を高める。

### **イ 高年齢者に対する再就職支援の強化**

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、四日市所及び津所に設置された高年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歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化し、「生涯現役支援窓口」での支援チームによる就労支援を受けた65歳以上の者について、就職者数124人以上を目指す。

また、公益財団法人産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業において、局所は、同センターへの情報提供や事業主に対する周知など、必要な連携を行い、高年齢者の就業促進を図る。

あわせて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、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。

### **ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実**

多様な雇用・就業機会の創出を図るため、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、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

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ことにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「三重県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、局、県及び三重県シルバー人材センター連合会等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

## (9) 障害者雇用対策の推進

### 現状と課題

#### ア 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 28 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約 3,671.0 人（前年同日比 222.5 人増）と 11 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、2.04%（前年比 0.07 ポイント上昇）と法定雇用率を上回った。また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 60.8%（前年比 5.1 ポイント上昇）と大きく改善している。（「平成 28 年障害者雇用状況報告」）。

所を通じた障害者の就職件数は、平成 27 年度が 1,513 件と 6 年連続で過去最高を更新している。（「職業安定業務統計」）。

#### イ 精神障害・発達障害・難病患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 平成 30 年 4 月より、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の見直しに向けて、精神科医療機関と所の連携強化、精神障害者雇用トータルサポーターの体制拡充など、精神障害者や発達障害者等に対する就労支援を強化する必要がある。

(イ) 所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必要がある。

(ウ) 「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月策定）に難病患者に対する就労の支援が盛り込まれていることも踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進する必要がある。

#### ウ 障害者及び企業への職場定着支援の強化

(ア) 障害者及び企業への職場定着支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターの体制を拡充し、地域就労支援力を強化する必要がある。

(イ) 障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや、柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組を行う事業主への支援を充実する必要がある。

#### エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者の新規求職申込件数は増加を続けており、特に精神障害者の同件数が顕著となっており、障害者の職業能力開発支援が必要である。

### 対 策

#### ア 障害者雇用率の改善に向けた取組の推進

(ア) 「障害者雇用促進プロジェクトチーム」による重点実施

民間企業の実雇用率については、平成 28 年度に初めて法定雇用率を上回ったが、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 29 年 6 月 1 日現在の障害者雇用率を 2.25%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。

(イ) 雇用率達成指導の厳正な実施とマッチングの促進

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 2017」に基づき、三重県、市町と強力で連携して取組む。

また、それぞれの企業が抱えている具体的な課題を把握し、その課題に合わせ所と三重障害者職業センター等関係機関が連携し、職域の開発や求人に対する助言など指導・支援を実施する。

## 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

平成 25 年の改正障害者雇用促進法により、平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、引き続き、障害者雇用の充実・強化を図る必要がある。

具体的には、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。

また、平成 28 年 4 月から施行されている改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、事業主への助言・指導等の実施及び紛争解決援助のための助言・指導・勧告等を円滑に実施する。

## ウ 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

### (ア) 所における支援の充実・強化

所が中心となって地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施や、所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、職場実習制度を効果的に実施すると共に、就労支援セミナー、事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

### (イ) 精神障害者に対する雇用支援の拡充

精神障害者に対する雇用支援として、精神障害者雇用トータルサポーターによる求職者支援の他、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施等、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。

また、「障害者トライアル雇用制度」を活用し就職促進を図る。

さらに、「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」を新たに実施することとし、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図る。

### (ウ) 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援としては、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、難病患者就職サポーターによる難病患者への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、難病患者の雇用の促進を図る。

## エ 地域就労支援力の強化及び連携による障害者の職場定着支援の拡充

### (ア) 就労支援機関等との連携による職場定着支援の実施

所は、三重障害者職業センター等によるジョブコーチ支援や障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援等との連携を図り、採用前から採用後までの一貫した支援を実施する。

### (イ) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

主任職場定着支援担当者の増員、また紀南圏域に新たにセンターが設置され県下全圏域がカバーされたことに伴い、障害者及び企業に対する支援の充実を図る。



## (10) 重層的なセーフティネットの構築

### 現状と課題

#### ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度における職業訓練受講者数は、67人（平成29年1月末時点）となっており、雇用情勢の改善に伴い、受講希望者は減少が続いている。

#### イ 生活困窮者等に対する就労支援の強化

平成27年4月から「生活困窮者自立支援法」が施行され、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図っている。

三重県知事と労働局長、福祉事務所を持つ自治体の長等と管轄する公共職業安定所長との間では、所と地方自治体が一体となった就労支援の充実を図るため、「協定」を締結し、支援対象者及び就職者の目標値を設定し、就労による自立に向けた支援を実施している。加えて、四日市市と松阪市では、福祉事務所に所の常設窓口を設置し、一体となった支援を行っている。

（平成29年1月までの県下の実績：支援対象者累計1,595人、うち就職者971人）

### 対 策

#### ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度がセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体等関係機関と連携を図り、所を利用していない潜在的な対象者に積極的に働きかける等、職業訓練の誘導受講・あっせん機能を強化する。また、地域の人材ニーズに沿った訓練設定や所によるきめ細かな就職支援により、安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく。

#### イ 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、福祉制度の相談・申請段階の者を含めた生活困窮者に対する就労による自立に向けたきめ細かな支援を行うとともに、生活保護受給者を雇い入れた事業主に対する助成金を支給する他、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給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内の常設窓口において、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。

【目標】 支援対象者数1,050人 就職者数680人

#### ウ 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

所と矯正施設・コレワーク・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

また、三重刑務所内に所の相談員を駐在させ、矯正施設と所が密接に連携した支援を実施する。

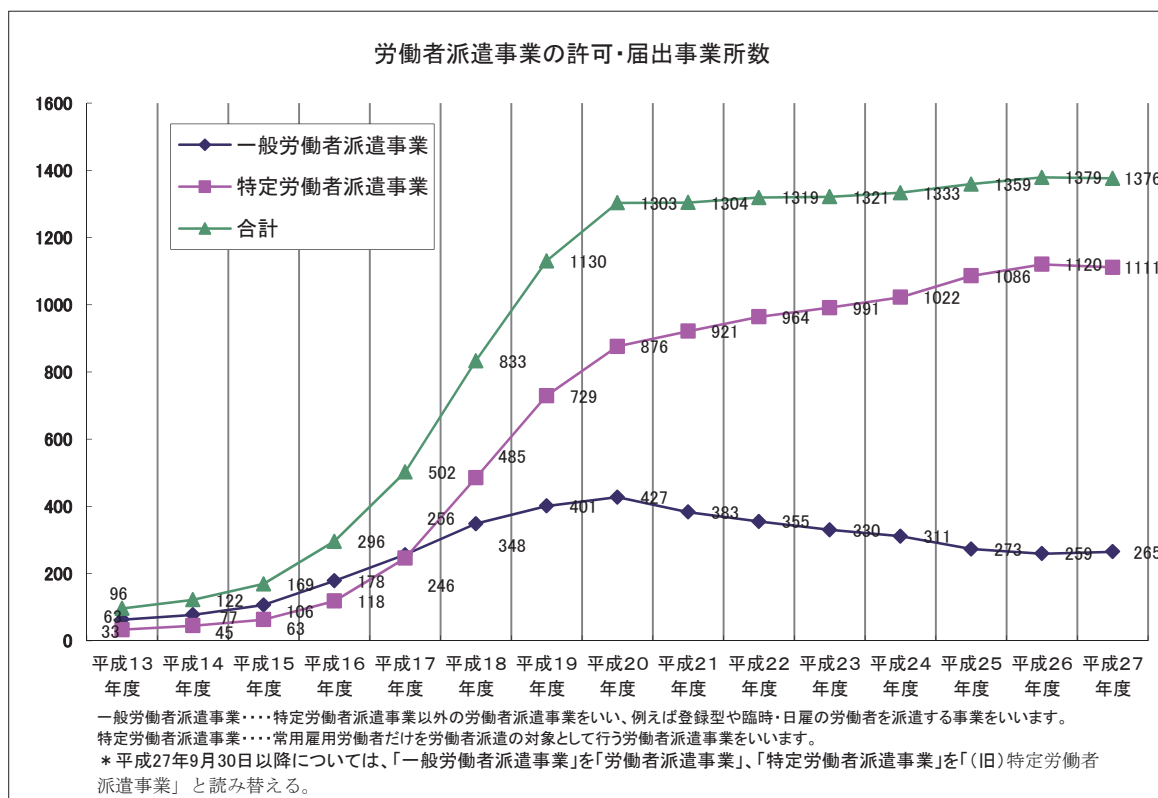
## (11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

### 現状と課題

平成27年6月1日現在における県内の労働者派遣元事業所数は、1,379事業所（一般派遣事業257所、特定派遣事業1,122所）、派遣労働者数は、17,997人（対前年比△2.6%）、また平成29年2月1日現在における県内の職業紹介事業所数は、290事業所（有料203所、無料21所、特別の法人無料56所、地方公共団体10所）となっている。

民間や地方自治体による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督又は技術的助言、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する必要がある。

特に、平成27年9月30日に施行した「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律（以下「改正派遣法」という。）では、特定労働者派遣事業の廃止、労働者派遣事業の健全化、派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ、派遣期間規制の見直し、派遣労働者の均衡待遇措置の強化を主な内容とするものであり、その確実な施行に向けて、事業所や労働者に対し、改正派遣法の周知・啓発を行うとともに、平成27年10月1日に施行した労働契約申込みみなし制度についても周知・啓発を継続して実施する必要がある。



## **対 策**

### **ア 労働者派遣事業の適正運営**

#### (ア) 派遣元事業主に対する指導監督

派遣元事業主に対する指導監督を強化する。特に（旧）特定労働者派遣事業主及び労働者派遣事業以外に主たる事業を行っていない労働者派遣事業主への指導監督を重点的に行い、労働者派遣事業が適正に行われるよう指導を行う。

また、派遣労働者の一層の雇用の安定、保護等を図るため特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制としたことから、新たな許可基準に基づき、派遣労働者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有するものか確認し、許可制を適切かつ確実に運用できるよう指導を行う。

#### (イ) 派遣先事業所に対する指導監督

平成27年10月1日に施行された労働契約申込みみなし制度のみならず、改正派遣法においては、派遣先事業所単位の期間制限、組織単位による個人単位の期間制限が設定されたこととともに、派遣先事業所単位の期間制限を延長する場合には、過半数労働組合又は過半数代表者の意見聴取の手続きを適正に行う必要があることから周知・啓発、指導を行う。

### **イ 派遣労働者の雇用の安定**

#### (ア) 派遣労働者の労働条件等の確保

派遣労働者の労働条件・待遇及び安全衛生の確保等の雇用管理について、派遣元事業主と派遣先事業主の責任の区分に対応した労働関係法令等の適用により、派遣労働者の労働条件等の確保を図る。特に、雇用保険・社会保険の適用促進については、新規許可、許可更新及び定期指導時に、派遣労働者に対する加入状況を確認し、日本年金機構との連携を行い、派遣労働者保護の強化を図る。

#### (イ) 派遣労働者の就業機会の確保

労働者派遣契約の中途解除の場合、派遣先及び派遣元事業主は連携し、派遣労働者の意向を踏まえた上で、派遣先の関連会社等での就業先をあっせんする等により、新たな就業機会の確保を図るよう指導・啓発を行う。

#### (ウ) 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

一定の有期雇用の派遣労働者の無期雇用への転換の推進や派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均等を考慮する等、派遣労働者の待遇の改善を図るよう派遣元事業所・派遣先事業所等に対して周知・指導を行う。併せて、派遣先が派遣労働者を正規雇用等に直接雇用した場合に支給できるキャリアアップ助成金の活用の周知を図り、派遣先での直接雇用を促す。

### **ウ 特定労働者派遣事業の廃止に係る（旧）特定労働者派遣事業主への対応**

#### (ア) （旧）特定労働者派遣事業主の許可への移行支援

（旧）特定労働者派遣事業主の動向を把握し、許可事業へ円滑な移行を進められるよう、移行支援セミナーを開催するなどの適切な支援を行う。

#### (イ) 許可事業に移行できない事業主への対応

安易に偽装請負に切り替えないこと。また雇用する派遣労働者の雇用の安定を図るよう指導・啓発を行う。

### **エ 職業紹介事業の適正運営**

民間の職業紹介事業主が事業を適正に運営できるよう、許可申請時及び定期指導等において法令制度及び具体的な事業運営等の取り扱いについて周知徹底を図る。また、地方自治体に対しては、助言など必要に応じた対応を行う。

## (12) 職業能力開発関係業務の推進

### 現状と課題

平成27年9月18日に公布された勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律において、厚生労働省設置法が改正され、新たに労働局に職業能力開発関係事務を分掌されたことも踏まえ、求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務及び公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務等について、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進していく必要がある。

### 対 策

#### ア 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

平成28年11月30日に決定された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～」について、都道府県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練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

局所が、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、ポリテクセンター等のノウハウを活用し、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し行う事業を、平成28年度より引き続き実施していくこととしており、事業を効果的に実施するために、地域における訓練ニーズ等を把握し積極的な助言等を行う。

#### ウ ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。

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、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、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。

## 4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

### 現状と課題

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、セーフティネットである各種施策を推進する財政基盤となるものである。また、労働保険料及び一般拠出金（以下「労働保険料等」という。）の適正徴収については、労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担及び労働者の福祉向上の観点等から、労働者を雇用する全ての事業主が労働保険制度を理解した上で、適正に申告し確実に納付する必要がある。

#### ア 労働保険の未手続事業一掃対策

未手続事業の解消は、費用の公平負担及び労働者の福祉の向上等の観点から制度運営の根幹にかかる基本的な取組であるため、年間を通じた最重要課題と位置付け、その解消に努めている。ついては、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、対象事業を的確に把握し、これを踏まえた強力な加入指導を行うことが必要である。

#### イ 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収

労働保険料の収納率の向上が適用徴収業務の重要課題であるが、収納率については近年全国平均より低く、平成 27 年度においても 97.22%で、全国平均の 98.54%を下回っている。従って、口座振替納付の推進とともに滞納整理、納付督促等の徴収業務をより積極的に取り組む必要がある。

平成 29 年度においても、複数年にわたって滞納している事業場、滞納額 100 万円以上の事業場を重点事業主と選定し、適用徴収担当部署の強化を図ったうえで、強制措置も念頭に入れたより高い収納率の向上を目指す必要がある。

年度別労働保険料徴収決定・収納状況

	徴収決定額	収納額	収納率 (三重)	収納率 (全国)
平成 23 年度	39,934,813,404	38,687,507,915	96.88%	97.76%
平成 24 年度	35,742,123,254	34,429,336,705	96.33%	97.73%
平成 25 年度	35,528,788,766	34,237,797,190	96.37%	97.99%
平成 26 年度	36,609,756,126	35,385,662,571	96.66%	98.31%
平成 27 年度	37,070,758,292	36,039,839,953	97.22%	98.54%

## **対 策**

### **ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進**

積極的に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は、的確な把握・加入勧奨を行い、適用徴収担当部署において強力な手続指導を実施する。

また、前年度の取組における成果や問題点等を分析・評価のうえ、重点的に取り組む業種、規模、地域等を選定したうえで、局内各課・室及び署・所、関係行政機関及び加入促進業務の受託者との連携を図り、組織的な管理を行う。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。

### **イ 実効ある滞納整理の実施と収納率の向上**

労働保険料等の滞納整理については、業務の効率化を図りつつ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、滞納処分の励行に努めるとともに、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。

なお、収納率については、納入督促等を確実に実施し、より高い収納率の向上に努める。

### **ウ 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な電子申請の利用を勧奨するとともに、局が行う労働保険関係手続は電子申請にて行う。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、利用促進を図るとともに円滑に実施する。

### **エ 効果的な算定基礎調査の実施**

労働保険料算定基礎調査については、適正徴収による公平な費用負担の確保並びに事業主等の労働保険に対する理解を深めるため極めて重要な業務であることから、適用徴収業務全体の計画も踏まえつつ、効率的な計画を策定する。特に、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ある算定基礎調査を実施する。

### **オ 年度更新の円滑な実施**

年度更新業務の実施にあたっては、外部委託及び適用徴収各システムを活用し、業務が効率的かつ円滑に運営されるよう適用徴収担当部署の整備等を図る。申告書提出時期については、制度改正とともに説明会及びホームページ掲載等により周知を図り円滑な実施に努める。

### **カ 労働保険料率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底**

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険料率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

### 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

##### 現状と課題

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、コスト意識や無駄排除の視点を踏まえつつ、経済社会情勢の変化に対応した効率的な行政運営が求められており、限られた行政資源を効果的に活用して、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮する必要がある。

##### 対 策

###### ア 計画的な行政運営

(ア) 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するため、各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に基づき、計画的に行政運営を行う。

(イ) 業務運営の進捗状況を業務監察時及び第2四半期終了時に把握、分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

###### イ 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

(ア) 局内各課室、署所からの意見・提案を受けて事務の簡素合理化を進める。

(イ) 行政運営方針に基づき、行政運営の重点化を推進する。

(ウ) 実情に応じて労働局への業務の集中化を実施し、行政事務の効率化を図る。

###### ウ 行政事務のコスト削減・無駄の排除の取組

局署所の管理者、職員一人一人が行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

###### エ 業務執行体制及び組織体制の見直し

職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について「三重労働局定員再配置等検討委員会」において検討し、業務の運営方法を含め、見直しを進める。

###### オ 行政事務の情報化への対応

(ア) 共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び労働保険適用徴収システム等を積極的に活用して、行政事務の情報化の推進を図る。

(イ) 官庁会計システム（ADAMS II）及び電子調達システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務の適正化、効率化を図る。

(ウ) 一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

(エ) 申請・届出等手続の電子化を促進するため、電子申請の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービス向上を図る。

(オ) 情報セキュリティの確保について、厚生労働省情報セキュリティポリシー及び運用指針等に十分留意し、職員研修の的確な実施等により徹底を図る。

###### カ 遊休資産売却の確実な処理等

保有する宿舍跡地の遊休資産については、早期売却等の促進に一層取り組む。

## 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

### 現状と課題

#### ア 保有個人情報の厳正な管理

局署所が保有する個人情報については、常に漏えい、滅失、毀損等がないよう厳正な管理が必要である。

#### イ 行政文書及び行政機関の保有する個人情報の開示請求状況

行政文書及び局署所が保有する個人情報の開示請求については、適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用が求められている。

### 対 策

#### ア 保有個人情報の厳正な管理

(ア) 厚生労働省保有個人情報管理規程等に基づき、保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

(イ) 労働行政で保有している個人情報は、個々人の生活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取り組む。

(ウ) マイナンバー及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

#### イ 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) 「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。

#### ウ 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

(ア) 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「行政機関個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

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

#### エ 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

(ア) 「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図る。

(イ) 雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。



### 3 綱紀の保持と行政サービスの向上等

#### 現状と課題

労働行政は、国民全体の信頼を得て初めて業務を円滑に運営できるものであり、職務の執行に当たっては、公正・公平・中立を確保するとともに、国民の不信を招くような行為を厳に慎み、職員が一体となって、綱紀の保持を努めなくてはならない。

また、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、事務処理の迅速化など行政サービスの一層の向上に常に努める必要がある。

#### 対 策

##### ア 綱紀の保持

経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀の保持の徹底により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

- (ア) 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、「都道府県労働局法令遵守要綱」を徹底し、「三重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する。
- (イ) 内部職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。
- (ウ) 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

なお、採用後、原則として、1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施するとともに、あらゆる機会を活用して、計画的にすべての職員が受講できるようにする。

##### イ 行政サービスの向上等

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わ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、窓口を中心に、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。

また、「三重労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、適切な防災対策を推進し、災害に対して機動的かつ的確に対応するとともに、防災訓練の実施や非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を計画的に実施する。

なお、災害発生後における業務の開始目標時間に係る分類について職員への周知徹底を図る。

## 附 属

- 1 三重労働局第 12 次労働災害防止計画
- 2 平成 29 年度 主要行事等実施計画
- 3 平成 29 年度 広報計画
- 4 平成 29 年度 (地方) 職員研修計画

**三重労働局第12次労働災害防止計画**  
 ～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に～

○ **計画期間**

平成25年度を初年度とし、平成29年度を目標年度とする5か年間

○ **計画の目標**

- (1) 死亡災害の撲滅を目指して、平成24年と比較して、平成29年までに労働災害による死亡者の数を20%以上減少させる17人以下とすること。
- (2) 平成24年と比較して、平成29年までに休業4日以上労働災害による死傷者の数を15%以上減少させる1,880人以下とすること。

○ **重点施策ごとの具体的取組**

**1 労働災害、業務上疾病発生状況の変化に合わせた対策の重点化**

自主的な安全衛生活動の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクアセスメント等の実施の促進</li> <li>● 労働安全衛生マネジメントシステムの導入促進</li> <li>● 年間安全衛生管理計画の策定支援</li> <li>● 災害発生事業場に対する再発防止対策の実施の徹底</li> </ul>
---------------	---

(1) **重点とする労働災害防止対策における業種等対策**

**ア 労働災害件数を減少させるための重点業種対策**

第三次産業対策 (目標) 死傷者数を15%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 管理体制の確立、自主的安全衛生管理活動の促進</li> <li>● 全員参加型の安全衛生活動の促進</li> <li>● 交通労働災害防止のためのガイドラインに基づく対策の実施</li> <li>● 4Sの徹底等による転倒災害の防止対策、職場における腰痛予防対策指針等に基づく防止対策の実施</li> </ul>
小売業対策 (目標) 死傷者数を20%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 大規模店舗・多店舗展開企業を重点とした労働災害防止意識の向上</li> <li>● バックヤードを中心とした作業場の安全化</li> <li>● 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策の実施</li> <li>● 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の実施</li> </ul>
社会福祉施設対策 (目標) 死傷者数を10%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全衛生教育の徹底、4S活動、KY活動等によるリスク低減措置の実施</li> <li>● 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策の実施</li> <li>● 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の実施</li> </ul>
※ 社会福祉施設の目標は介護職員数の大幅な増加を見込んだ数値であり、雇用者数に増減がないと仮定した場合には、25%以上減少させることに相当する水準である。	
陸上貨物運送事業対策 (目標) 死傷者数を10%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「トラックの荷役作業における安全ガイドライン」に基づく荷役作業の労働災害防止対策の普及、徹底等</li> <li>● トラック運転手に対する安全衛生教育の強化</li> <li>● 荷主による取組の強化</li> <li>● 「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知徹底による交通労働災害防止対策の強化</li> <li>● 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく対策の実施</li> </ul>

## イ 重篤度の高い労働災害を減少させるための重点業種対策

建設業対策 (目標) 死傷者数を 15%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 足場からの墜落・転落災害防止対策の推進に加え、足場以外の場所からの墜落・転落災害を防止するための機材・手法の普及</li> <li>● 建設工事発注者に対する要請</li> <li>● 重機による災害防止対策の徹底</li> <li>● 解体工事対策（アスベスト飛散防止対策、解体工事の安全対策）</li> <li>● 自然災害の復旧・復興工事対策</li> <li>● 建設業の元方事業者と関係請負人によるそれぞれの役割に応じたリスクアセスメントの実施促進</li> </ul>
製造業対策 (目標) 死傷者数を 15%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 機械の設計段階等でのリスクアセスメントの実施促進</li> <li>● 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく対策の実施</li> </ul>

## ウ 特定災害対策

墜落・転落災害 防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 足場からの墜落・転落災害防止対策の推進に加え、足場以外の場所からの墜落・転落災害を防止するための機材・手法の普及</li> </ul>
機械災害防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 機械の設計段階等でのリスクアセスメントの実施促進</li> <li>● 機械製造者等による残留リスクの情報の提供促進</li> </ul>
爆発・火災災害 防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働安全衛生関係法令に定める措置の徹底を図るとともに、安全データシート(SDS)等を活用した、リスクアセスメントの普及促進</li> <li>● 四日市コンビナート地域の事業場、地域防災協議会等の自主的な労働災害防止活動の促進</li> </ul>

## (2) 重点とする健康確保・職業性疾病対策

業務上疾病の削減 (目標) 業務上疾病発生 件数を15%以上減少	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 労働衛生管理体制、労働衛生教育、労働衛生三管理の総合的な実施</li> <li>● メンタルヘルス対策、過重労働による健康障害防止対策、化学物質による健康障害防止対策、石綿障害予防対策、粉じん障害防止対策、腰痛・熱中症予防対策等を効果的かつ効率的な推進</li> </ul>
メンタルヘルス対策 (目標) 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● メンタルヘルス対策の推進（「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知）</li> <li>● メンタルヘルス不調予防のための職場改善の取り組み</li> <li>● ストレスへの気づきと対応の促進</li> <li>● 職場復帰対策の促進（「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」の周知）</li> </ul>
過重労働による健康障 害防止対策 (目標) 長時間労働者に 対し、面接指導等を実施 する事業場の割合を80% 以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健康管理の徹底による労働者の健康障害リスクの低減</li> <li>● 医師による面接指導の実施の徹底等</li> <li>● 働き方・休み方の見直しの推進</li> </ul>
化学物質による健康障 害防止対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● リスクアセスメント等による事業者の自主的な化学物質管理に資するための危険有害性の表示と安全データシート(SDS)の交付の促進</li> <li>● 作業主任者の選任とその職務の励行等の法令に定める措置等の化学物質による健康障害防止に係る措置の徹底</li> </ul>

腰痛予防対策	● 社会福祉施設（介護施設）、小売業、陸上貨物運送事業を重点として「職場における腰痛予防対策指針」の周知徹底
熱中症予防対策 （目標）死傷者数を 20%以上減少	● 熱中症を予防するための対策（作業環境対策、作業管理、健康管理、労働衛生教育、救急措置）の周知徹底
受動喫煙防止対策 （目標）実施する事業場 の割合を85%以上	● 受動喫煙防止対策に係る意識の向上 ● 受動喫煙防止対策の強化

### (3) 業種横断的な取組

三重県内の労働災害に係る動向を考慮し、高年齢労働者対策、工場・設備の老朽化等に係る対策、災害を経験していない労働者に対する対策、発注者に対する対策、雇用形態の多様化を踏まえた責任の明確化などの取組みを推進する。

## 2 行政、労働災害防止団体、業界団体等の連携・協働による労働災害防止の取組み

三重労働局は、上記に掲げた対策に重点的に取り組むほか、専門家、関係機関等と連携し、協働して取組を進めることにより、労働災害防止対策を推進する。

## 3 発注者、製造者、施設等の管理者による取組強化

建設業にとどまらず、幅広い業種で請負構造が重層化、複雑化している現状を踏まえ、事業者責任に加えて、発注者、製造者など、より上位の段階での安全衛生に対する取組を強化する。

平成 29 年度 主要行事等実施計画

月	総務部	労働基準部
4	◇労働保険料滞納整理強化期間（5月まで） （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） ・社会保険・労働保険徴収事務連絡協議会 （労働保険徴収室）	
5	・未手続一掃対策連絡協議会 （労働保険徴収室）	・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）
6	◇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）	◇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）
7	◇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）	◇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） ◇熱中症予防強化月間（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）
8	◇防災週間（8月31日～9月5日）	・最低賃金審議会（賃金室）
9	・法令遵守委員会（総務課）	◇職場の健康診断実施強調月間（健康安全課）
10	◇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 （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）
11	◇労働保険料滞納整理強化期間（12月まで） （労働保険徴収室） ・公共調達監視委員会（総務課）	◇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）
12	◇国家公務員倫理週間（1日～7日） ◇労働保険料滞納整理強化期間（1月まで） （労働保険徴収室）	
1		
2	◇労働保険料滞納整理強化期間（3月まで）	・最低賃金審議会（賃金室）
3	・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）	

月	職業安定部	雇用環境・均等室
4	・就職問題検討会議（訓練室）	◇「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）
5	・三重労働局新卒者就職応援本部会議（訓練室）	
6	◇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） ・三重県地域ジョブ・カード運営本部会議（訓練室）	・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会
7	・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		
9	・公正採用選考研修会（訓練室） ◇障害者雇用支援月間（経済団体への求人要請）（職業対策課）	
10	・労働者派遣事業適正運営協力員会議（需給調整事業室） ・三重県地域訓練協議会（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）	・マタハラ未然防止対策キャラバン（10月～12月） ◇年次有給休暇取得促進期間（再掲）
11	・就職面接会（大学生）（訓練室） ・就職面接会（介護）（職業安定課） ・就職面接会（中高年・一般）（11月～2月）（職業安定課・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）	◇過労死等防止啓発月間（再掲）
12	・派遣労働者セミナー（需給調整事業室） ・福祉施設就労支援セミナー（職業対策課）	
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	・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	・三重県地域雇用対策協定運営協議会（職業安定課）	
年間		・働き方改革推進政労使会議 ・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

平成 29 年度 広 報 計 画

広 報 事 項	広 報 時 期	広 報 手 段		所 管 課 ・ 室
		報 道 関 係 機 構 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
労働災害発生状況（確定）	4 月	○		健 康 安 全 課
最低賃金中小企業支援事業	4 月～5 月		○	賃 金 室、雇 用 環 境 ・ 均 等 室
平成 27 年度障害者の職業紹介状況等	5 月	○		職 業 対 策 課
平成 27 年度男女雇用機会均等法等施行状況	5 月～6 月	○		雇 用 環 境 ・ 均 等 室
平成 27 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		○	健 康 安 全 課
全国安全週間	6 月～7 月	○	○	健 康 安 全 課
熱中症予防対策	6 月～9 月	○	○	健 康 安 全 課
墜落災害防止強調月間	7 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
合同就職面接会（一般・中・高年齢含む）	10 月	○		職 業 対 策 課
三重県の高年齢者の雇用状況	10 月	○		職 業 対 策 課
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
派遣事業所セミナー	11 月	○	○	需 給 調 整 事 業 室
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
派遣労働者セミナー	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	2 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
若者応援宣言企業について	随 時	○	○	訓 練 室



平成 29 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	
	パワハラ相談員、セクハラ相談員研修	パワハラ対応、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 ③ 保険金等支払事務 等	4 月	
	事務担当非常勤職員研修	庶務業務を担当する非常勤職員に対して必要な専門知識を習得させる。	局署所庶務担当非常勤職員	① 庶務関係業務の実務 ② 会計関係業務の実務	4 月～6 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。	新任の局課室長、署所長	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	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・所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	新室長補佐研修	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。	室長補佐	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	
	雇用均等指導員研修	均等関係における相談業務の対応について必要な知識の習得をさせる	雇用均等指導員	均等関係における相談対応企業指導等	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
	雇用均等行政特別協働員研修	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働員	均等関係相談対応等	4月	テレビ会議
	賃金調査員、賃金相談員及び担当職員研修	中小企業支援等業務について必要な知識の習得をさせる	賃金調査員、賃金相談員及び担当職員	中小企業支援等業務	4月	テレビ会議
	雇用均等相談員研修	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	両立支援等助成金等	5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	4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	7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	
	職業指導研修	新規に職業指導業務に担当している職員に対し基本となる専門的知識及び技術を習得させる。	職業指導官	① 求職管理情報入力 ② 求人者サービス演習 ③ 職業の基礎知識と職務分析	6月	
	上席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。	上席職業指導官等（職業紹介・求人業務関係）	① 上席職業指導官の役割 ② 必要な知識・技法講習	7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	10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	
	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新規担当者研修	各種助成金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。	助成金業務新規担当者	各種雇用関係助成金全般	3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	① 学卒業務の目標及び学卒ジョブへの指導方法・活用方法 ② 年間業務の重点ポイント	6月	
	訓練制度初級研修	職業相談業務に必要な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、非常勤職員全員	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	
	新任学卒ジョブサポーター研修	学卒関係業務の必要な知識及び技術を習得させる。	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	
	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	

【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