

平成28年度宮崎労働局行政運営方針

宮 崎 労 働 局

◆◆ 平成28年度行政運営方針 概要 ◆◆

第1 労働行政を取り巻く情勢 1

- (1) 最近の雇用情勢について
- (2) 正社員就職・転換について
- (3) 女性の雇用状況について
- (4) 若者の雇用状況について
- (5) 申告・相談等の状況について
- (6) 労働時間及び年休取得状況について
- (7) 労働災害の状況について
- (8) 監督指導の実施状況
- (9) 宮崎県最低賃金の推移

第2 平成28年度の最重点施策 3

- 1 「全員参加の社会」の実現加速

 - (1) 女性の活躍推進
 - (2) 若者の活躍推進
 - (3) 働き方改革の実現
 - (4) 介護離職ゼロを目指して

- 2 公正・適正で納得して働くことのできる環境整備

 - (1) 正社員転換・待遇改善実現
 - (2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

- 3 地域に密着した行政の展開

 - (1) 地方自治体等との連携・地方創生
 - (2) 「さあ、みやざきで働こう！」県内就職促進プロジェクト

◆◆ 平成28年度地方労働行政運営方針 ◆◆

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の経済情勢 6
- 2 雇用をめぐる動向 6

 - (1) 最近の雇用情勢
 - (2) 若者の雇用状況
 - (3) 女性の雇用状況
 - (4) 高齢者の雇用状況
 - (5) 非正規雇用労働者の雇用状況
 - (6) 障害者の雇用状況
 - (7) 職業訓練の状況
 - (8) パートタイム労働者の雇用状況

- 3 労働条件等をめぐる動向 9

 - (1) 申告・相談等の状況
 - (2) 労働時間の状況
 - (3) 労働災害・労災補償の状況

第2 宮崎労働局における最重点施策について

- 1 「全員参加の社会」の実現加速・・・・・・・・・・・・・11
 - (1) 女性の活躍推進
 - (2) 若者の活躍推進
 - (3) 働き方改革の実現
 - (4) 介護離職ゼロを目指して

- 2 公正・適正で納得して働くことのできる環境整備・・・・・・・・・・14
 - (1) 正社員転換・待遇改善
 - (2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

- 3 地域に密着した行政の展開・・・・・・・・・・・・・15
 - (1) 地方自治体等との連携・地方創生
 - (2) 「さあ、みやざきで働こう！」県内就職促進プロジェクト

第3 各行政分野における重点施策

- 1 労働基準行政の施策・・・・・・・・・・・・・17
 - (1) 雇用環境改善の推進
 - (2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進
 - (3) 法定労働条件の履行確保
 - (4) 労働災害の減少、健康保持対策の推進
 - (5) 最低賃金制度の円滑な運営
 - (6) 適正な労働条件の整備
 - (7) 労災補償対策の推進
 - (8) 労働基準監督署の業務の適切な運営、各種権限の公正かつ
 斉一的な行使
 - (9) 社会保険労務士制度の適切な運営
 - (10) 家内労働対策の推進

- 2 職業安定行政の施策・・・・・・・・・・・・・27
 - (1) ハローワークのマッチング機能の強化
 - (2) 地域での一体的な「人づくり」の推進
 - (3) 地域の良質な雇用の場の創出
 - (4) 女性、高齢者、障害者等の活躍促進・就労支援
 - (5) 外国人労働者の雇用管理改善等
 - (6) 民間を活用した就職支援等
 - (7) 失業なき労働移動の実現
 - (8) 雇用保険制度の安定的運営と雇用保険受給者の早期再就職促進等
 - (9) 公正採用選考

- 3 雇用均等行政の施策・・・・・・・・・・・・・31
 - (1) 女性の活躍推進
 - (2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施
 - (3) 男女機会均等の確保
 - (4) 継続できる両立支援対策
 - (5) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策
 - (6) 相談に対する紛争解決の援助

- 4 労働保険適用徴収業務等の施策・・・・・・・・・・・・・34
 - (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

(2) 労働保険料等の適正徴収等

- 5 個別労働関係紛争の解決の促進 35
- (1) 基本的な方針
 - (2) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施
 - (3) 関係機関・団体との連携強化

第4 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

- 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮 36
- 2 計画的・効率的な行政運営 37
- (1) 計画的な行政運営
 - (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化
 - (3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し
 - (4) 行政事務の情報化への対応
 - (5) コスト削減の取組
- 3 地域に密着した行政の展開 38
- (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握
 - (2) 地方自治体等との連携（再掲）
 - (3) 労使団体等関係団体との連携
 - (4) 積極的な広報の実施
 - (5) 労働法制の普及等に関する取組
- 4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度
への適切な対応 39
- (1) 保有個人情報の厳正な管理
 - (2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施
 - (3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応
 - (4) 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
- 5 綱紀の保持、行政サービスの向上等 40
- (1) 綱紀の保持
 - (2) 行政サービスの向上等

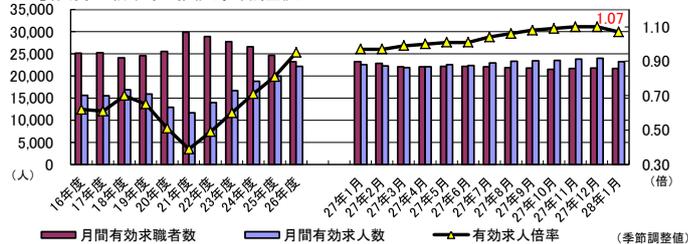
【 平成28年度行政運営方針 概要 】

I 労働行政を取り巻く情勢

(1) 最近の雇用情勢について

- 平成28年1月の有効求人倍率(季節調整値)は1.07倍。10カ月連続で1倍台を維持。雇用情勢は着実に改善が進んでいる。
- 正社員有効求人倍率(原数値)は1月に0.68倍。宮崎としては過去最高水準であるが、全国平均(0.87倍)より低い。
- 職業別では、介護、建設等の有効求人倍率が高い。

【1-1】有効求人倍率等の推移(季節調整値)



【1-2】最近の正社員有効求人倍率(原数値)

| 年月 | 27年9月 | 27年10月 | 27年11月 | 27年12月 | 27年1月 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 正社員有効求人倍率 | 0.61 | 0.63 | 0.66 | 0.68 | 0.68 |
| 有効求人 | 9,048 | 9,214 | 9,171 | 8,821 | 9,181 |
| 有効求職 | 14,940 | 14,617 | 13,891 | 12,945 | 13,484 |

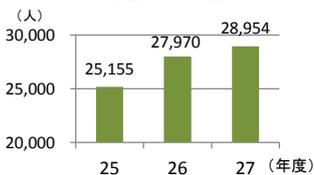
【1-3】主な職業の有効求人倍率(原数値)(平成27年1月)

- ・事務的職業:0.32倍
- ・生産工程の職業:1.18倍
- ・建設・採掘の職業:1.25倍
- ・介護関連職種:2.04倍

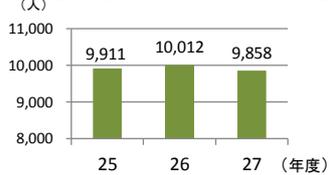
(2) 正社員就職・転換について

- 正社員求人数は28,954人で前年同期比3.5%増加。正社員就職数も増加傾向にあり、9,858人。(平成27年度(4月～12月)の数字)
- フリーター等の正社員就職(転換)については、3,543人の方がハローワークを経由して正社員での就職を実現。(平成27年度(4月～12月)の数字)
- 企業内での正社員雇用等への転換を行った事業主をキャリアアップ助成金で支援。すでに支給した実績は32件、54人(27年度)。

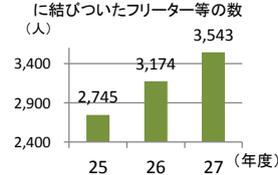
【2-1】正社員求人の推移



【2-2】正社員就職数推移



【2-3】ハローワークの支援により正規雇用につづいたフリーター等の数



【2-4】キャリアアップ助成金による正社員等転換支援

| 年度 | 計画認定件数 | 支給実績 | | 支給金額 |
|------------|--------|------|------|-------------|
| | | 件数 | 対象人数 | |
| 平成26年度 | 126件 | 26件 | 45人 | 19,150,000円 |
| 平成28年1月末現在 | 143件 | 32件 | 54人 | 27,000,000円 |

(資料出所)宮崎労働局集計

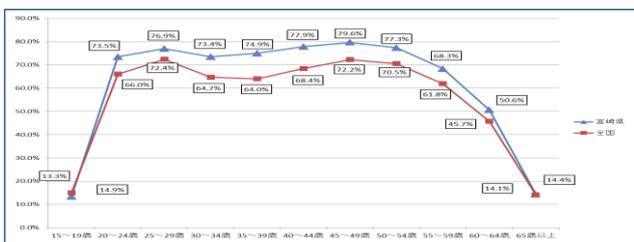
(資料出所)厚生労働省「職業安定業務統計」

(3) 女性の雇用状況について

- 子育て期の30代から40代の各年齢層で宮崎の労働力率は全国と比べ高い。
- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、宮崎は5.8%と全国の7.3%と比べ1.5ポイント低く、その差は拡大している。
- 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの相談が、平成27年度(1月末現在)は45件と直近6年間の中で最も多い。
- 平成27年度にぐるみ認定企業を新規に9社認定し、認定総数は増加している。

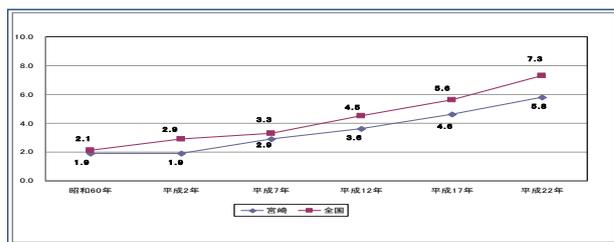


【3-1】女性の年齢階級別労働力率の比較



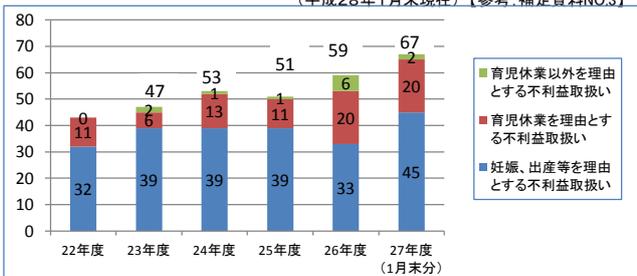
資料出所:総務省統計局「国勢調査」平成22年

【3-2】雇用者のうち管理的職業従事者に占める女性の割合の比較



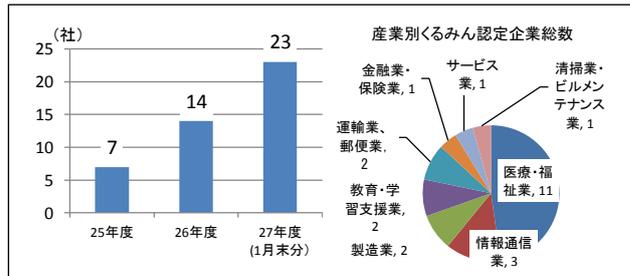
資料出所:総務省統計局「国勢調査」

【3-3】妊娠・出産等、育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談件数の推移(平成28年1月末現在)【参考:補足資料NO.3】



資料出所:宮崎労働局雇用均等室

【3-4】ぐるみ認定企業総数(平成28年1月末現在)



資料出所:宮崎労働局雇用均等室

(4) 若者の雇用状況について

- 新規学卒者の早期離職率(就職後3年以内離職率)は、**高校卒業者、大学等卒業者ともに全国平均を上回る。**(早期離職は、その後フリーター等の不安定な雇用につながるおそれもある。)
- 雇用情勢の改善を背景に求人数が増加。**新規学卒者の就職内定率は高校卒業者、大学等卒業者とも高水準。**一方で、就職内定者に占める**県内内定者の割合**については**低水準**にとどまっている。

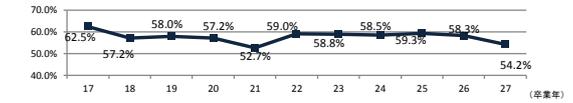
【2-1】高校新卒者の卒業後3年以内の離職率



【2-2】大学等新卒者の卒業後3年以内の離職率



【2-3】高校卒就職内定者に占める県内内定者の割合

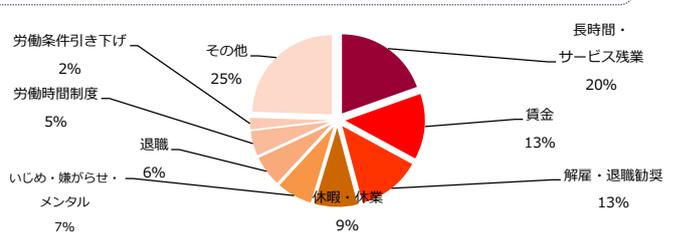
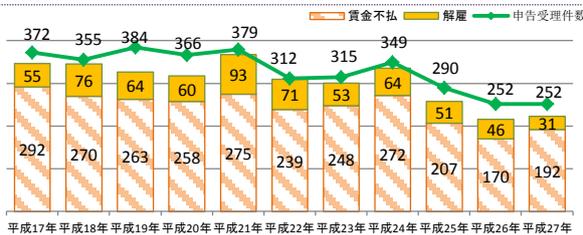


【2-4】大学等卒就職内定者に占める県内内定者の割合



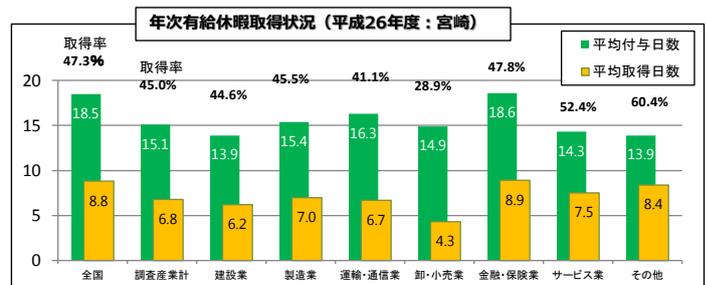
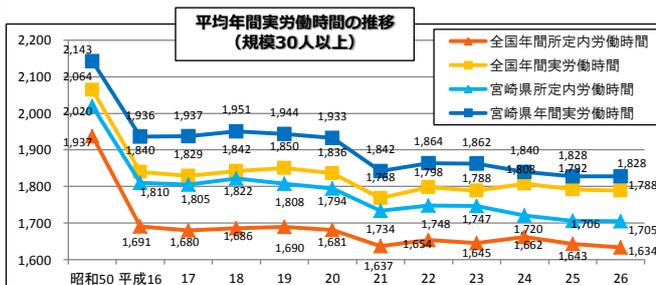
(5) 申告・相談等の状況について

- 申告件数は、数年来減少傾向にある。前年比で、**賃金不払い事案は12.9%増加、解雇事案は32.6%減少**という結果を得た。
- 労働相談件数は、前年比で**22.7%増加**しており、長時間労働・サービス残業に関する内容、賃金不払いに関する内容、解雇・退職勧奨に関する内容の3項目で全体の約半数を占めている。



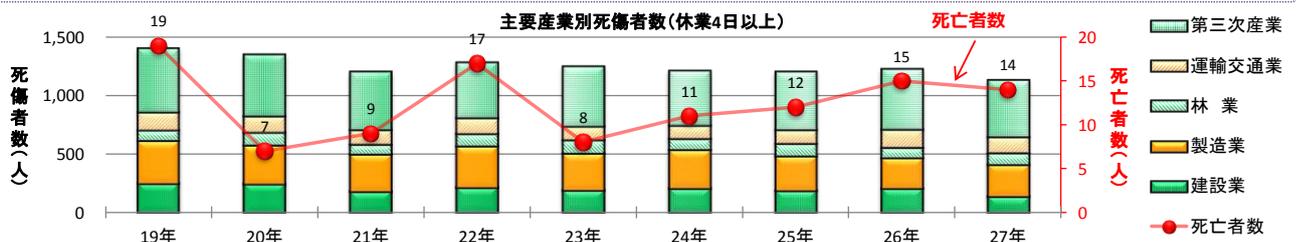
(6) 労働時間及び年休取得状況について

- 所定外労働時間 | 全国平均より**30時間程度短い。**
- 所定内労働時間 | 全国平均より**70時間程度長い。**
- 年次有給休暇取得率 | 宮崎県が**45.0%**(全国平均47.3%)。全国的に政府目標(平成32年時点取得率70%以上)を大きく下回っている。



(7) 労働災害の状況について

- 平成27年の**死亡災害は14人(対前年比1人減少)**。平成25年以降高止まり状態にある。
- 死傷災害は増加に転じており、平成27年の死傷災害は**対前年比2.1%増加**している(28年1月末速報値)。
- 平成27年の死傷災害の増加業種は**農・林業、製造業、商業**。減少業種は**建設業**。



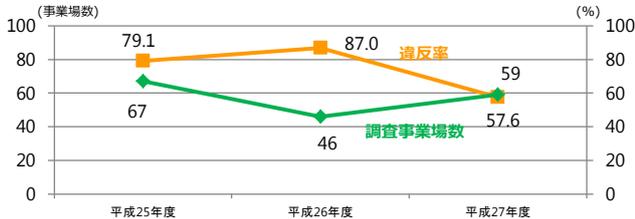
(8) 監督指導の実施状況

平成27年度過重労働解消キャンペーン

実施期間 | 平成27年11月1日～平成27年11月30日
 調査事業場数 | 59事業場
 違反率 | 57.6% (34事業場)

(主な違反内容)

- 違法な時間外労働があったもの 22事業場
 (うち、100時間を超える時間外労働があったもの 15事業場)
- 賃金不払残業があったもの 2事業場

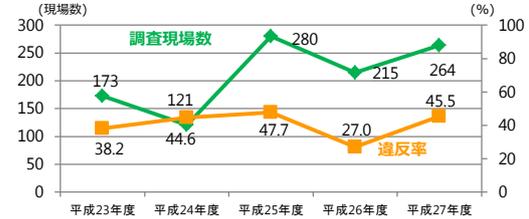


年末年始建設業安全パトロール

実施期間 | 平成27年12月1日～平成28年1月31日
 調査現場数 | 264現場
 違反率 | 45.5% (120現場。うち、行政処分14現場)

(主な違反例)

- 墜落・転落災害防止対策関係 (足場の設置等) 64現場
- 建設機械等重機災害防止関係 (シートベルトの着用等) 47現場



(9) 宮崎県最低賃金の推移



宮崎県最低賃金

693円

宮崎県肉、乳製品製造業
 (食鳥、ブロイラー処理加工業等は除く)

693円

宮崎県各種商品小売業

705円

宮崎県電子部品・デバイス・電子回路、
 電気機械器具、情報通信機器器具製造業

728円

宮崎県自動車(新車)小売業

752円

II 平成28年度宮崎労働局【最重点施策】

1 「全員参加の社会」の実現加速

【背景】

- 地域の持続的な成長・発展のためには、女性、若者、高齢者、障害者などあらゆる人々がその能力を最大限に発揮し活躍できる「全員参加の社会」の実現が必要。特に宮崎においては、全国と比較して就業率の高い「女性」の一層の活躍推進や県外流出や早期離職が課題となっている「若者」の就職・定着支援が最重要課題である。
- また、多様なライフスタイルや価値を持った人たちの参加を促進するための「働き方改革」や「介護離職ゼロ」に向けた取組も喫緊の課題である。

◆女性の活躍推進

- 本年4月に「女性活躍推進法」が施行され、女性が職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することが重要。

【平成28年度の取組】

○ 女性の活躍推進の促進

- ・ 女性活躍推進法における認定制度の周知啓発並びに努力義務企業に対し、一般事業主行動計画策定を促進し、中小企業における女性が活躍できる基盤をつくる。
- ・ 「みやざき女性の活躍推進会議」への支援及び賛同企業の参加勧奨の実施。

○ 就業継続できる職場環境の整備及び両立支援制度の定着

- ・ 妊娠、出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いを未然防止するための対策の実施。
- ・ 育児・介護休業規定の整備支援、くるみん認定企業の増加及び両立支援等助成金の活用等による職場環境の整備促進。
- ・ 事業主のマタハラ防止措置に係る規定を設けるための改正男女雇用機会均等法が成立した場合の確実な履行確保。



◆若者の活躍推進

- 若者は地域を支える貴重な存在。若者の雇用のありようは、地域経済はもちろん、人口動態にも影響を与え、地域の持続可能性を左右する。
- 宮崎における新規学卒就職者の早期離職率の高さや就職段階での若者の県外流出等の課題の克服が重要。

【平成28年度の主な取組】

○ 「みやざきJOBパーク+」における若者の就職支援の強化

- ・ 宮崎県との一体的実施施設である「みやざきJOBパークプラス」において、フリーター等の正社員就職実現に向けた支援や定着支援の実施。
- ・ 宮崎県と連携し、UIターンを希望する若者の就職支援を強化。

○ 「若者雇用促進法」に基づく取り組みの推進

- ・ 「若者雇用促進法」に基づく「ユースエール認定企業」の積極的な周知と企業開拓。
- ・ 労働関係法令違反事業主に対する求人不受理の取り扱い等の法の適切な履行。

○ 「若者の活躍促進のための宮崎版プロジェクト」の着実な実施

- ・ 県内就職促進を目指す「『さあ、みやざきで働こう!』県内就職等促進プロジェクト」の着実な実施。
- ・ 早期離職防止を目指す「『夢実現。』STOP早期離職!～宮崎における新規学卒者の早期離職防止対策～」の着実な実施。

○ 若者の「使い捨て」が疑われる企業(いわゆる「ブラック企業」)対策

- ・ 各種情報(投書、インターネット情報等)に基づく、労働関係法令違反が疑われる事業場に対する監督指導。
- ・ 県と連携の下、学生に対する労働法制度の周知徹底。



⇒ ユースエール認定企業マーク



◆働き方改革の実現

- 労働力人口減少を背景に、若者・高齢者・女性等あらゆる人がその能力を最大限に発揮し、活躍できる社会「一億総活躍社会」の実現が必要。
- 働きやすい職場の整備及び多様な働き方の構築が不可欠。

【平成28年度の取組】

- 「宮崎労働局働き方改革推進本部」の取組
 - ・ 宮崎県雇用政策懇談会（構成メンバー：政労使トップ、金融機関（予定））への参画
 - ・ 過重労働解消キャンペーン（11月）
 - ・ 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
 - ・ 労使団体や県下リーディングカンパニーに対する要請
 - ・ 過重労働解消相談ダイヤル／労働条件ホットライン



◆介護離職ゼロを目指して

- 家族の介護のために離職せざるを得ない状況を防ぎ、希望する者が働き続けられる社会を実現することが重要。
- 介護サービスを支える介護人材確保に向けた取組が喫緊の課題。

【平成28年度の取組】

- 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合の対応
 - ・ 介護離職ゼロに向け、介護休業等取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行確保。
 - ・ 「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けて積極的に周知広報等を実施。
- 介護分野の人材確保
 - ・ 雇用管理改善による離職防止、定着促進。
 - ・ ハローワークの福祉人材コーナー等におけるマッチング支援。

2 公正・適正で納得して働くことのできる環境整備

【背景】

- 働く人々が、それぞれの働き方において公正・適正な形で処遇されるよう、各種支援や法の適切な履行が求められる。

◆正社員転換・待遇改善実現

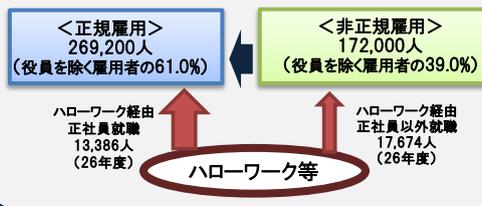
- 正社員就職を目指す求職者の方々にとっては依然として厳しい状況が見られる。また、現在、非正規雇用労働者という形態で働いている者の中には、本当は正社員で働きたいと思っている者（本意非正規）があり、特に若年層でその割合が高い。

【平成28年度の取組】

- 「宮崎県正社員転換・待遇改善実現プラン（5か年計画）」の着実な実行
 - ・ 「宮崎県正社員転換・待遇改善実現本部」を中心に関係機関と連携してプランを実行。
- 企業内での正社員転換・待遇改善
 - ・ 「キャリアアップ助成金」等の事業主支援による、企業内での正社員転換、人材育成の推進。
 - ・ 「改正労働者派遣法」に基づく派遣労働者に直接雇用・正社員化・キャリアアップ促進。
 - ・ 「労働契約法」の無期転換ルールや「パートタイム労働法」等の周知。
 - ・ 雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」推進の機運醸成。
- ハローワークにおける取組
 - ・ ハローワークにおける正社員就職実現に向けたマッチング支援。／・ 公的職業訓練受講生の訓練出口での正社員就職支援徹底。
 - ・ トライアル雇用奨励金によるフリーター等の正社員就職実現。／・ 各種法令の周知。

◎ポイント！◎

- ・ 企業内での正社員転換・待遇改善（内部労働市場における取組推進）とハローワーク等での正社員就職に向けたマッチング促進（外部労働市場における取組推進）の両方が重要。



※雇用者数は平成24年就業構造基本調査

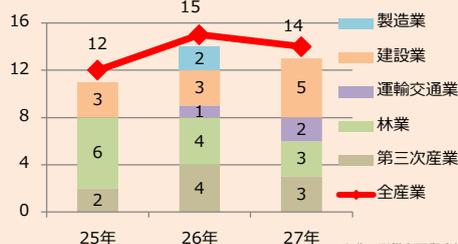
◆労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

- 平成25年以降、死亡災害により毎年10名以上が亡くなっており、高止まりの状態。
- 死傷災害も2年連続で増加しており、平成27年は前年同期比で2.1%増加（平成28年1月速報値）。

【平成28年度の取組】

- 死亡災害の減少
 - ・ 安全衛生管理等を起因として災害が多発している業種への指導等の充実
 - ・ リスクアセスメント対策等の導入定着の指導
- 業種横断的に多発している労働災害の減少
 - ・ 転倒災害、墜落・転落災害防止のための指導等
 - ・ 交通労働災害防止等のための安全衛生教育の指導等
- 健康確保対策の推進
 - ・ 化学物質リスクアセスメントの周知指導
 - ・ ストレスチェック制度の円滑な施行
 - ・ 熱中症等の職業性疾病の予防指導
 - ・ 受動喫煙防止対策の周知啓発

業種別死亡災害発生状況



出典：労働者死傷病報告

3 地域に密着した行政の展開

【背景】

- 地方創生に向けた取組を効果的に実施していくためには、労働局及びハローワークの各種施策と各地方自治体の実施する雇用施策、産業施策、福祉施策、教育施策等との間の連携をとることが重要。地方自治体等との連携を深化させ、宮崎ならではの地域密着型の行政を展開する。

◆地方自治体等との連携・地方創生

- 労働局・ハローワークと地方自治体等との連携を推進してきた。その流れをさらに強化し、一層深化させていくことが重要。

【平成28年度の取組】

○「雇用対策協定」に基づく取組の推進

- ・ 平成27年3月に宮崎県と、平成27年10月に日南市と、平成28年3月に都城市と「雇用対策協定」を締結。各自治体と策定した実施計画に基づく取組を着実に実行し、連携を一層強化する。
- ・ 未締結自治体との雇用対策協定締結についても引き続き推進する。

○自治体との一体的実施事業の推進

- ・ 宮崎県との一体的実施施設である「みやざきJOBパークプラス」において、フリーター等の正社員就職実現に向けた
- ・ 宮崎市、延岡市との一体的実施事業により、生活保護受給者等の就労支援を促進する。
- ・ 新たに都城市との一体的実施事業を開始し、生活保護受給者等の就労支援を促進する。

○労働市場の分析と積極的な周知

- ・ 労働局、ハローワークが有する雇用に関する各種データを整理・分析し自治体や関係機関に対して積極的に提供する。



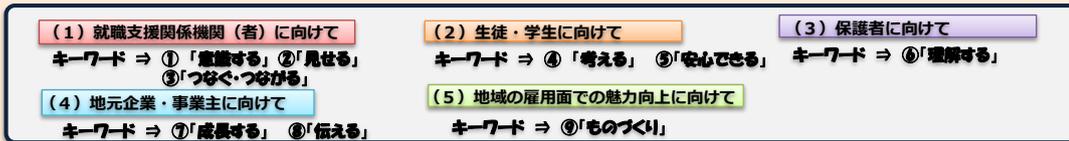
◆「さあ、みやざきで働こう！」県内就職促進プロジェクト

- 若者の県外流出に歯止めをかけるため、関係機関が一体的かつ総合的に新規学卒者の県内就職促進に向けた取組が重要。

【平成28年度の取組】

○「さあ、みやざきで働こう！」県内就職促進プロジェクトの着実な実施

- ・ 平成27年度に取りまとめた「『さあ、みやざきで働こう！』県内就職促進プロジェクト」に基づく取り組みを関係機関と一体となって実施し、県内就職を促進していく。



平成 28 年度地方労働行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の経済情勢

本県の人口は、平成 26 年現在約 111 万人であるが、国立社会保障・人口問題研究所による将来人口推計では、平成 42 年に 99 万人、平成 52 年に 90 万人程度に減少すると推計されている。人口の減少によって、経済活動の縮小や競争力の低下等需要と生産両面での悪影響や医療や福祉をはじめとする公的サービスの低下などにより地域社会の維持が困難となる恐れがある。

このように、人口の減少によって少子化高齢化に伴う生産年齢人口の減少、若年層をはじめとする小売業等の減少や衰退、社会保険制度への影響等の発生が懸念される中、宮崎県は、「宮崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」と称し、3つのプロジェクトに取り組み、本県が直面している社会減の抑制に繋げようとしている。

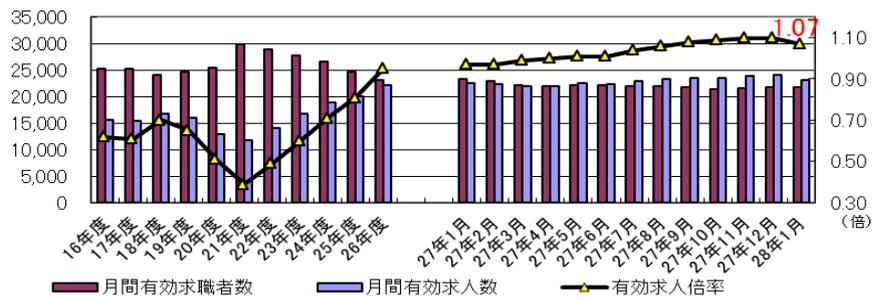
人口減少は避けがたい課題であるが、生産性の高い産業や地域に根ざした産業の振興による雇用の創出や学びの場の充実、移住・U I J ターンの促進等により、若年人口を中心に社会減を抑制することが重要であることから、これらの諸施策との連携を密にし、経済の競争力を回復させ、企業収益の拡大を賃金上昇、雇用・投資拡大につなげ、経済の好循環を継続的なものとするとともに、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる「全員参加の社会」を構築していくことが重要である。

このため、若者・女性や高齢者などが働きやすく、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てる環境整備のために、働き方改革や若者・女性の活躍促進などに積極的に取り組む必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

本県の平成 27 年度の雇用情勢は、年間を通じた多くの産業での新規求人数増を背景に有効求人倍率(季節調整値)が平成 27 年 4 月から 10 か月連続で 1 倍台を維持するなど、着実に改善している。(グラフ【1】参照)



グラフ【1】有効求人倍率等の推移(季節調整値)

表【1】最近の正社員有効求人倍率(原数値)

| 年月 | 27年10月 | 27年11月 | 27年12月 | 28年1月 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 正社員有効求人倍率 | 0.63 | 0.66 | 0.68 | 0.68 |
| 有効求人 | 9,214 | 9,171 | 8,821 | 9,181 |
| 有効求職 | 14,617 | 13,891 | 12,945 | 13,484 |

さらに、正社員有効求人倍率(常用フルタイムを希望する有効求職者 1 人当たりの正社員有効求人数による比率をいう。)は、平成 27 年 12 月が 0.68 倍と前年同月比で 0.09 ポイント改善し、統計を開始して以来過去最高水準となった。しかし全体の有効求人倍率と比較すると依然厳しい水準にある。(表【1】参照)

平成 27 年度の新規求人数をみると、平成 26 年度に比べフルタイム求人、パート求人ともに増加傾向となっている。産業別にみると、特に情報通信業や、サービス業（他に分類されないもの）における求人が伸びを示している他、医療・福祉の求人が占める割合が大きく、これらの産業においては人材不足の状況が見受けられる。

一方、平成 27 年度の新規求職者数（平成 28 年 1 月末現在）は、平成 26 年度（平成 27 年 1 月末現在）に比べて 6.1%減少している。求職時の態様別にみると、在職者が全体の 39.1%、離職者のうち自己都合離職者が 40.7%となっており、転職市場の色合いを見せている。離職者のうち事業主都合離職者は 513 人で全体の 12.6%である。

このように、本県の雇用失業情勢は、改善が続いているところであるが、雇用の質の向上や人材不足分野への対応等が求められていることから、今後全国の景気や本県の経済の動向等を、注意深くみていく必要がある。

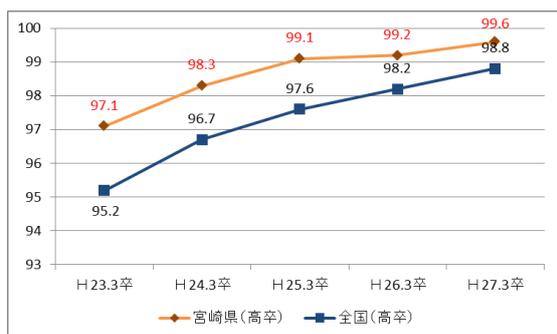
(2) 若者の雇用状況

雇用情勢の改善を背景に新規学卒者向けの求人は増加傾向にある。平成 28 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学（短大・高専を含む）については 82.8%、高校については 98.4%と高い水準を維持している。（平成 28 年 2 月現在）

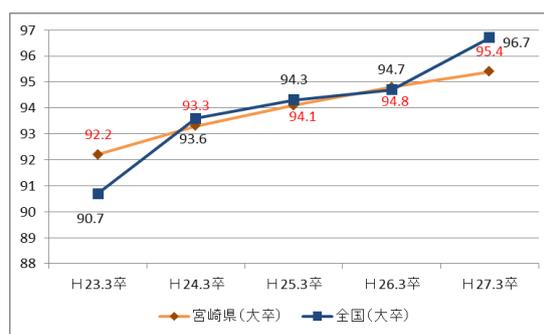
一方で、就職内定者に占める県内内定者の割合は、大学等については 44.4%（前年度比+0.2 ポイント）、高校については 55.5%（前年度比+1.1 ポイント）と引き続き低い水準にとどまっている（平成 28 年 2 月現在）。（グラフ【2】、【3】参照）

また、新規学卒者の早期離職率（就職後 3 年以内離職率）が高卒、大卒ともに全国平均を上回っている。早期離職は、その後フリーター等の不安定な雇用につながるおそれもあり、本県の若者の雇用に関する大きな課題となっている。（表【2】参照）

なお、県との一体的実施施設である「みやざきJOBパーク+」や公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における支援により正規雇用に結び付いたフリーター等の数は平成 27 年度 3,912 人（平成 28 年 2 月末現在）となっている。（表【3】参照）



グラフ【2】 高校新卒者就職内定率推移



グラフ【3】 大学等新卒者就職内定率推移

表【2】 早期離職率(就職後 3 年以内離職率)
H24.3 の新規学卒就職者の数字

| | | |
|----|----|-------|
| 高校 | 宮崎 | 47.2% |
| | 全国 | 40.0% |
| 大学 | 宮崎 | 40.4% |
| | 全国 | 32.3% |

表【3】 ハローワークの支援により正規
雇用に結びついたフリーター等の数

| 25年度 | 26年度 | 27年度 |
|--------|--------|--------|
| 3,777人 | 4,272人 | 3,912人 |

平成 28 年度は 1 月末までの状況

実雇用率については、過去最高の 2.24%となり、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 68.6%（前年同日現在比 5.2 ポイント増加）と、全国平均を大きく上回っている（「平成 27 年障害者雇用状況報告」）。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 27 年度は 1,021 件（28 年 2 月末現在）となり、平成 26 年度の 932 件（平成 27 年 2 月末現在）から 9.5%増加した（「職業安定業務統計」）。

（7）職業訓練の状況

公的職業訓練の平成 27 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 1,628 人、就職率が 90.2%（施設内）、85.1%（委託）となっている（平成 28 年 2 月末時点）。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 681 人となっている（受講者数は平成 27 年 4 月から平成 28 年 2 月までの訓練開始者数）。

（8）パートタイム労働者の雇用状況

パートタイム労働者数は、平成 26 年においては 8 万 3,933 人(*3) で、常用労働者数に占める割合は 26.8%となっている。

パートタイム労働者と正社員との賃金格差について、一般労働者（常用労働者のうちパート労働者を除いた労働者）の所定内給与額を時給換算したものを 100 とした場合、パートタイム労働者は 30.6%(*3)となっている。（資料出所 *3 【厚生労働省「平成 26 年毎月勤労統計調査結果」】）

3 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

宮崎労働局（以下「局」という。）、各労働基準監督署（以下「署」という。）の総合労働相談コーナーには、「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」（以下「個別労働紛争」という。）等に関する相談、助言・指導の申出やあっせんの申請が数多く寄せられている。

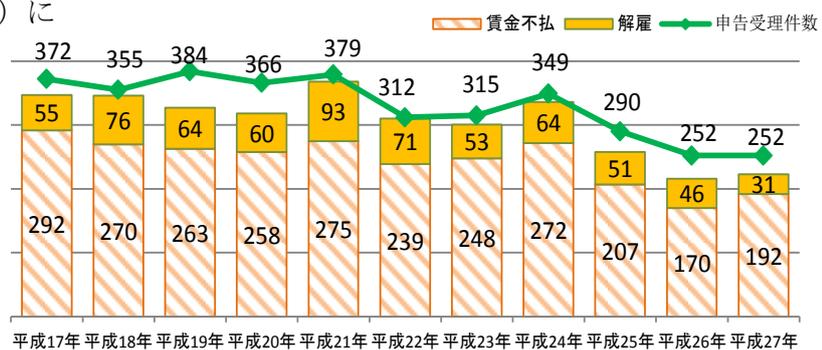
平成 26 年度においては、総合労働相談件数が約 8,750 件（前年度比 2.6%減）と高水準で推移している。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が 1,756 件（同 10.0%増）、助言・指導申出受付件数が 62 件（同 15.0%減）、あっせん申請受付件数は 81 件（同 22.7%増）であった。

民事上の個別労働紛争に係る相談内容を見ると、相談が多いものとして、解雇、退職、いじめ・嫌がらせの合計が 1,251 件（71.2%）となっている。

労働基準関係法令上問題が認められる申告事案については、平成 27 年は 252 件（前年比増減なし）であったが、その内容を見ると、賃金不払に関する申告（192 件。全申告事案の 76.2%）、解雇に関する申告（31 件。同 12.3%）が多数を占めている。

また、平成 27 年度（平成 28 年 2 月現在）に

雇用均等室に寄せられた相談は、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、母性健康管理措置等、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（以下「男女雇用機会均等法」



9 グラフ【5】申告・相談等の状況

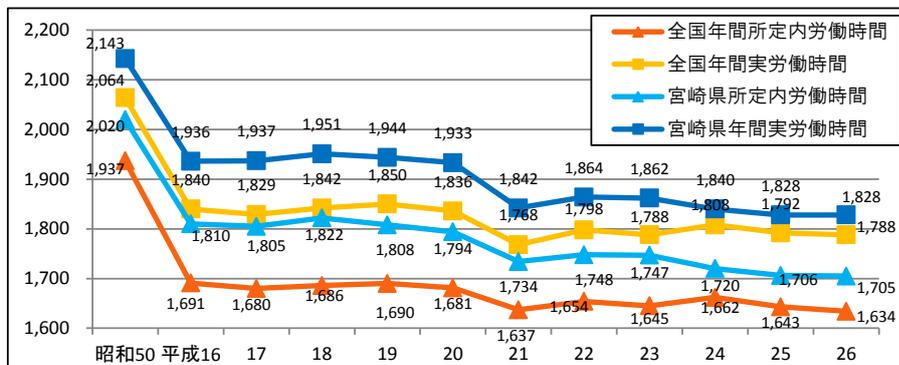
という。)に係るものが134件、育児・介護休業の取得等、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)に係るものが438件、待遇に関する説明、労働条件の文書交付等「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(以下「パートタイム労働法」という。)に関するものが75件となっている。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成26年の宮崎県における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,827.6時間(所定内労働時間は1,705.2時間、所定外労働時間は122.4時間)となっており、前年と同時間である(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,804.8時間(所定内労働時間1,692.0時間、所定外労働時間112.8時間)、前年比7.2時間の減少。)

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)については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、2,012.4時間(所定内労働時間は1,863.6時間、所定外労働時間は148.8時間)と前年に比べて3.6時間増加している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2,046.0時間(所定内労働時間1,902.0時間、所定外労働時間144.0時間)、前年比13.2時間の増加)。また、「労働条件等実態調査」によると、平成26年度の宮崎県における年次有給休暇の平均取得率については、45.0%とな

っており、近年取得率は5割を下回る状態で推移し、「就業構造基本調査」によると、平成24年において、週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は、8.7%を占めている。(グラフ【6】参照)

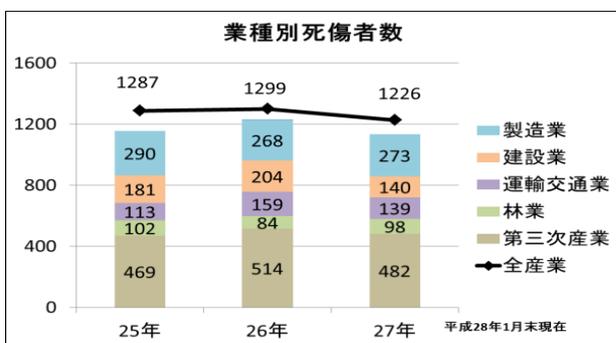


グラフ【6】 平均年間実労働時間の推移 (規模30人以上)

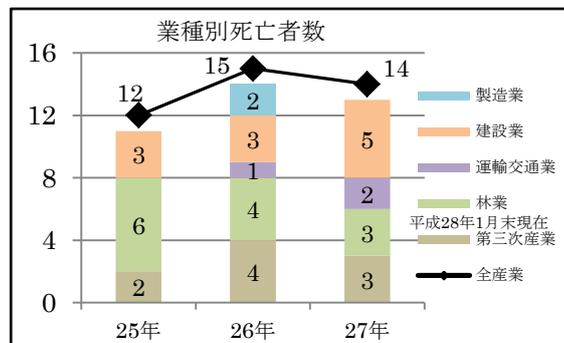
(3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況を見ると、平成27年の死亡者数は14人(前年より1減)、休業4日以上死傷者数は1,226人(前年よりグラフ【5】業種別死傷者数2.1%増:1月末現在速報値)となっている。

休業4日以上死傷者数は2年連続で増加し、死亡者数についても平成25年から高止まり状態にある。(グラフ【7】、【8】参照)



グラフ【7】 業種別死傷者数



グラフ【8】 業種別死亡者数

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、化学物質による健康障害については、労働衛生関係法令上問題が認められる事業場が散見されるほか、リスクアセスメントの不実施又は不適切な実施により発生した健康障害が少なくない。

また、平成26年の県内における自殺者は265人(自殺率全国3位、厚生労働省「人口動態統計」)で、平成26年警察庁調べでは、66人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は24人となっている。

労災補償給付の新規受給者数は、平成26年度は5,799人となっており、前年度より46人(7.9%)減少している。

なお、平成26年度における脳・心臓疾患事案の労災請求は8件(前年度4件)、精神障害事案の労災請求は15件(前年度12件)、石綿関連疾患にかかる請求は労災保険法に基づくものが4件(前年度5件)、石綿救済法に基づくものが1件(前年度0件)であり、これら職業性疾病に対する社会的関心は依然として高い。

第2 宮崎労働局における最重点施策について

1 「全員参加の社会」の実現加速

(1) 女性の活躍推進

女性の活躍推進は、女性本人のためという観点のみならず、地域の持続可能性、企業の成長、個々の世帯の経済的安定の観点からも重要な課題であることから、女性の就業継続及びキャリアアップについて理解を促し、宮崎全体で女性の活躍促進の気運を高めていく必要があるため、以下の取組を実施する。

ア 女性の活躍推進の促進

女性活躍推進法における認定制度の周知啓発を行うとともに努力義務企業(社)に対しては、一般事業主行動計画策定を促進し、中小企業における女性が活躍できる基盤をつくる。

・「みやざき女性の活躍推進会議」への支援及び賛同企業の参加勧奨を実施

イ 就業継続できる職場環境の整備及び両立支援制度の定着

- ・妊娠、出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いを未然防止するための対策の実施
- ・育児・介護休業規定の整備支援、くるみん認定企業の増加及び両立支援等助成金の活用等による職場環境の整備の促進
- ・事業主のマタハラ防止措置に係る規定を設けるための改正男女雇用機会均等法が成立した場合には、確実な履行の確保

(2) 若者の活躍推進

若者は地域を支える貴重な存在であり、若者の雇用のありようは、地域経済はもちろん人口動態等にも影響を与え、地域の持続可能性をも左右する。本県が持続的に成長していくためにも、就職・定着支援や人材育成支援など、若者の活躍促進に向けた取組の推進は最重要課題である。

本県の若者を取り巻く最近の情勢に目を移すと、雇用情勢の改善を背景に、新規学卒者の内定率が高い水準で推移するなど明るい材料もあるが、若者の早期離職率(就職後3年以内の離職率)が全国平均より高いこと、就職段階で多くの若者が県外に流出していることなど構造的な課題も見られる。

宮崎労働局では、宮崎県と締結した雇用対策協定において、若者の活躍促進を重要な柱として位置付け、これらの課題に積極的に対応していくこととしている。ここ数年で課題への処方箋となる施策パッケージを取りまとめて実行に移してきた。平成 26 年度にとりまとめた「『夢実現。』S T O P 早期離職！～宮崎における新規学卒者の早期離職防止対策～」や平成 27 年度にとりまとめた「『さあ、みやざきで働こう！』県内就職等促進プロジェクト」がその代表である。

平成 28 年度はそれらの施策パッケージを着実に実施することで具体的な成果を出していく年である。特に、以下の取組に重点を置き、宮崎の若者の活躍を促進していく。

- ① 宮崎県との一体的実施施設である「みやざき J O B パーク+」における若者の正社員就職実現
- ② 新卒応援ハローワーク等の学卒ジョブサポーターの地元就職支援強化、職場定着支援推進
- ③ 学生・生徒への職業意識付与のための職業講話、労働法講座等の実施
- ④ 戦略的な就職フェア、面接会等の実施
- ⑤ 事業主向けセミナー等の積極的開催
- ⑥ 「若者雇用促進法」に基づく認定制度の積極的周知と企業開拓。労働関係法令違反事業主に對する求人不受理の取扱い等の法の適切な履行。
- ⑦ 中途退学者等への就職支援強化

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業（いわゆるブラック企業）対策として、各種情報（投書、インターネット情報等）に基づく事業場に対する監督指導等を行う。

本省においても、①「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」や大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を行っているので、周知を行う。

なお、学生アルバイトの労働条件確保のため、4月～7月の期間に、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを展開し、必要な周知啓発を行う。

（3）働き方改革の実現

ア 背景及び現状

労働人口減少・少子高齢化という人口構造の大きな変化の中で、若者・女性・高齢者等あらゆる人がその能力を最大限に発揮し、活躍できる「全員参加の社会」が必要とされている。

このような社会に実現のためには、労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、労使の自主的な話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度などこれまでの勤務形態、すなわち、働き方を改革していくことは、必要不可欠である。

この働き方改革の実現は、「『日本再興戦略』改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）」において「新たに講ずべき具体的施策」として掲げられており、さらに、平成 26 年 11 月 28 日に施行された「まち・ひと・しごと創生法（平成 26 年法律第 136 号）」の基本理念である「仕事と生活の調和」、「地域の特性を生かした魅力ある就業の機会の創出」にも資するものである。また、平成 27 年 11 月 26 日に開催された一億総活躍国民会議において、「ニッポン一億総活躍プラン」の策定に向け、長時間労働の是正は喫緊の課題であるとされたところである。

こうした中、宮崎県においては、労働者一人平均の総実労働時間は、年間 1804 時間台まで減少してきているものの、所定外労働時間は、年間 113 時間と前年比 13 時間増加している。また、年

次有給休暇の取得率についても、45.0%と低い水準にとどまっている。

このような状況を踏まえた上で、宮崎県に適した働き方改革の実現に向けた取組を強化するため、昨年、宮崎労働局長を本部長として「宮崎労働局 働き方改革推進本部」を設置し、所定外労働時間の削減、休暇の取得促進を始めとする「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化に取り組んでいる。また、県内の政労使トップが集う宮崎県雇用政策懇談会への参画等により、県内事情を的確に把握しつつ、働き方改革を効果的に推進していく。

イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

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。

このような中で、「日本再興戦略改訂 2014」に引き続き、「日本再興戦略改訂 2015」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、平成 27 年 1 月から実施することとした月 100 時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底することとされているところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努める。

「過労死等防止対策推進法」（平成 26 年法律第 100 号）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」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に沿って、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していく必要がある。

ウ 「宮崎労働局 働き方改革推進本部」の取組

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、宮崎県内の経営首脳団体、主要労働団体の役員、管内に本社機能を有する企業の経営トップ等に、局幹部自ら働きかけを強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、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、「働き方改善取り組み事例」として、厚生労働省ホームページ「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。

(イ) 仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、夏季及び年末年始のほか、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

また、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、局の働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施し、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価

できる「働き方・休み方改善指標」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

(4) 介護離職ゼロを目指して

家族の介護のために離職せざるをえない状況を防ぎ、希望する者が働き続けられる社会を実現することが重要である。また、介護サービスを支える介護人材の確保のための取組も引き続き重要な課題である。

介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図る。「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けて積極的に周知広報等を実施する。また、介護分野の人材不足に対応するため、事業所における雇用管理改善の取組を通じた魅力ある職場づくりを引き続き推進するとともに、ハローワークの福祉人材コーナー等でのマッチング支援を強化する。

さらに「職業を維持することが可能な」介護サービスの確保が重要であることから、福祉関係機関との連携を更に強化する。

2 公正・適正で納得して働くことのできる環境整備

(1) 正社員転換・待遇改善

雇用情勢が着実に改善する中でも、正社員就職を目指す求職者の方々にとっては依然として厳しい状況が見られる（正社員有効求人倍率は0.68倍（平成28年1月））。

また、現在非正規雇用労働者という形態で働いている者の中には、本当は正社員で働きたいと思っている者がおり、特に若年層でその割合が高いというデータもある。

企業側の視点で見ると、雇用情勢が改善する中で、求める人材の確保が大きな課題となっている。特に介護、建設等の分野では人材不足感が顕著になっている。（平成28年1月の職業別有効求人倍率は、建設関連は1.59倍、介護関連は2.04倍）求職者や従業員が、「この会社で働いてみたい」、「ずっと働きたい」と思えるような「魅力ある職場づくり」を推進し、そのような中で個々人の成長や意欲を企業の強みにつなげていくという好循環が必要である。

宮崎労働局では、平成27年10月に「宮崎県正社員転換・待遇改善実現本部」を設置し、事業主団体等への要請を含むキャンペーンの実施など、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善を後押しするための取組を加速させてきた。また、平成28年3月には、具体的な数値目標も掲げる形で、『宮崎県正社員転換・待遇改善実現プラン ～5か年計画～』を策定したところである。平成28年度は、当該プランを踏まえ、下記のような取組を具体的に実行していく。

（企業内での正社員転換・待遇改善を促す取組）

- ① 「キャリアアップ助成金」等の事業主支援による、企業内での正社員転換、人材育成の推進
- ② 「改正労働者派遣法」に基づく派遣労働者の直接雇用・正社員化・キャリアアップ促進
- ③ 「労働契約法」の無期転換ルールや「パートタイム労働法」等の周知
- ④ 雇用管理（採用、配置、処遇、人材育成等）改善を通じた「魅力ある職場づくり」推進の気運醸成

（ハローワークにおける取組）

- ⑤ ハローワークにおける正社員就職実現に向けたマッチング支援
- ⑥ 公的職業訓練受講生の訓練出口での正社員就職支援徹底

⑦ トライアル雇用奨励金によるフリーター等の正社員就職実現

⑧ 各種法令の周知

(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 林業における労働災害防止対策

昨年、林業においては、伐倒木が退避していた被災者の方に跳ね、伐倒木と立木に「はさまれる」死亡災害、伐倒木をドラグシャベルで搬出作業中、引きずっていた伐倒木に「激突される」死亡災害、伐倒木が林道を歩いていた作業員の頭部に直撃し「激突される」死亡災害の3件が発生している。いずれの災害も基本的なルールが遵守されず発生していることから、立木の伐倒作業に当たっての災害防止対策を徹底させる必要がある。

死傷災害は、チェーンソー等による「切れ・こすれ」による重篤な災害が多く発生し、当該災害が全体の3割を占めていることから、立木の伐倒作業及び造材作業の行われている林業現場に対する防護衣の使用について指導を徹底するとともに、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」(平成27年12月7日付基発1207第3号)について集団指導、個別指導等の機会を捉えて周知徹底を図る。

また、11月の「林業労働災害強調運動」期間を中心に、宮崎県及び発注機関と連携した各種指導を積極的に取り組む。

さらに、労働災害防止団体が実施する各種安全衛生教育の受講を奨励する。

イ 建設業における労働災害防止対策

平成27年、建設業においては、144件(平成27年2月末現在速報値)の労働災害が発生し、約28%の大幅減少になったら、死亡災害は5件発生し、前年より2件増加した。

死傷災害を事故の型で見ると、「墜落・転落災害」が全体の約29%、「飛来・落下災害」が約11%を占めている。

「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

併せて、ロープ高所作業における危険防止のための改正安衛則及び斜面崩壊による労働災害防止対策に関するガイドラインについても周知を図る。

また、住宅建設を新設住宅着工戸数で見ると、前年を上回っていることから、労働災害の増加も懸念される。

こうした状況を踏まえ、12次防の目標(平成29年までに平成24年比で死亡者数を建設業で20%以上減少)の達成に向けて各種対策に取り組んできたが、現時点において目標を上回る死亡災害が発生していることから、さらなる取組を徹底させる必要がある。

加えて、建設工事関係者連絡会議を通じて、建設工事における安全衛生経費の確保について、「建設業法令遵守ガイドライン」も踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携・地方創生

地域の雇用・労働施策を効果的に実施していくためには、局及びハローワークの各種取組と各自

治体の雇用施策、産業施策、福祉施策、教育施策等との間の連携をはかることが極めて重要である。特に平成 27 年度は、各自治体で地方創生のための総合戦略の策定が行われた年度であり、局及びハローワークは各地の策定作業に主体的に関わってきた。平成 28 年度も、自治体との連携を一層加速させる。

その手法の一つとして、宮崎労働局では平成 26 年度以降「雇用対策協定」の締結に重点を置いてきた。平成 27 年 3 月に宮崎県と、平成 27 年 10 月に日南市と、平成 28 年 3 月に都城市とそれぞれ協定を締結した。各自治体と雇用・労働に係る中長期の目標を共有し、目標に向けた具体的な取組を実施計画という形でまとめ、ともに実施していくというものである。締結自治体とともに策定した実施計画に基づき、取組を着実に実行し、成果を上げていく。また、未締結自治体との締結に向けても引き続き努力していく。

また、若者の活躍促進に向けた宮崎県との一体的実施事業、生活保護受給者等の就労支援のための宮崎市、延岡市との一体的実施事業の取組も推進していく。なお、平成 28 年度には、都城市とも生活保護受給者等の就労支援のための一体的実施事業を開始する予定となっている。これまでのノウハウを活かし、就職実現の成果が出せるよう局とハローワークが一丸となって取り組む。

さらに、局及びハローワークが有する雇用に関する各種データの整理・分析にも引き続き力を入れ、自治体をはじめとする各機関に積極的に情報提供していく。

(2) 「さあ、みやざきで働こう！」県内就職促進プロジェクト

局及びハローワークは、マッチング機関としての機能を強化することとあわせて、地域の雇用・労働に関する専門機関としての役割を適切に果たしていくことも必要である。宮崎労働局では、その一環として、局及びハローワークが有する雇用に関する各種データの整理・分析とその積極的な情報提供により、地域の課題を明らかにしてきた。そして、そうした課題に対する処方箋として、「地域の雇用施策のパッケージ化」を積極的に推進し、関係機関と一体となって取り組む環境を整備してきた。

平成 27 年度は、若者の県外流出に歯止めをかけるための施策パッケージとして、「『さあ、みやざきで働こう！』県内就職促進プロジェクト」をとりまとめた。「就職支援関係機関」、「生徒・学生」、「保護者」、「地元企業・事業主」、「地域全体」のそれぞれに対するメッセージとして、9つのキーワードで取組を整理した。平成 28 年度は、当該プロジェクトに基づく取組として下記のような取組を関係機関と一体となって実行し、県内就職を促進していく。

① キーワード1 「意識する」

- ・ ジョブサポーター、支援員、教員等の職員の意識向上
- ・ 教員と地元企業との意見交換・出会いの場の提供

② キーワード2 「見せる」

- ・ 企業の魅力、事業主の経営理念、職場の先輩からのメッセージ等求人票だけでは伝わりにくい情報の積極的発信
- ・ 地元企業を見聞き・体感し理解を深める取組推進

③ キーワード3 「つなぐ・つながる」

- ・ マッチングの場の設定（就職フェア等の積極的開催）
- ・ 関係機関がつながる場の設定と意識の向上

④ キーワード4 「考える」

- ・ 職業講話、労働法制の周知

- ・ インターンシップ、職場見学会等の実施
 - ・ ライフプランに関する授業の実施
 - ・ 新ジョブ・カードの普及・促進
- ⑤ キーワード5「**安心できる**」
- ・ 相談体制の整備（JOBパーク+、新卒応援ハローワーク等）
 - ・ 中途退学者、既卒3年以内学生等の就職支援
 - ・ 若年者地域連携事業の実施
- ⑥ キーワード6「**理解する**」
- ・ 保護者に地元就職、地元企業の魅力を知ってもらう機会の提供
- ⑦ キーワード7「**成長する**」
- ・ 事業主向けセミナー等の積極的開催
 - ・ 学卒ジョブサポーターによる事業主向け支援
 - ・ 人材育成や雇用環境整備の促進に係る助成金の活用促進
 - ・ 「若者雇用促進法」に基づく取組推進
 - ・ 「みやざき産業振興戦略」に基づく産業振興施策の推進
 - ・ プロフェッショナル人材戦略拠点運営事業
- ⑧ キーワード8「**伝える**」
- ・ 「伝える」機会（フェア、面接会、宣言企業等）の積極的活用
 - ・ 学卒向け求人への早期提出
- ⑨ キーワード9「**ものづくり**」
- ・ ものづくりを担う次世代「匠」育成支援モデル事業
 - ・ ものづくりマイスター・熟練技能者による技術指導等
 - ・ 高校生を対象にしたものづくり現場の見学会

第3 各行政分野における重点施策

1 労働基準行政の施策

(1) 雇用環境改善の推進

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

平成28年度より、年次有給休暇の取得促進等の働き方改革や無期転換ルールの周知等、労働条件の向上を図るための取組については、雇用環境・均等室で行うこととなる。監督指導や安全衛生指導、労災補償等の業務は引き続き労働基準部で行われることとなるが、労働基準部及び雇用環境・均等室の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(2) 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

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行わ

れているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定に適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、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」（平成27年7月24日閣議決定）に沿って、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）における取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

（3）法定労働条件の履行確保

ア 法定労働条件の確保等

（ア）基本的労働条件の確立等

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り、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

また、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

（イ）賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。

また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 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、「貨物自動車運送事業過労運転等撲滅運動」(局、宮崎運輸支局、宮崎県警察本部、一般財団法人宮崎県トラック協会及び陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮崎県支部による共催)等の機会を通じて、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。

業界団体未加入の事業者に対しては、労働時間管理適正化指導員を活用して個別に法令等の周知等を行う。

宮崎運輸支局との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、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、宮崎運輸支局が運輸事業の新規参入者に対して実施する講習会を利用して労働基準関係法令等について指導を行う。

さらに、タクシー運転者の賃金制度のうち累進歩合制度の廃止については一層の徹底を図る。

さらに、宮崎運輸支局と連携して、「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環境の改善に取り組む。

(イ) 障害者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

なお、障害者虐待を把握した場合は、速やかに関係部署間で情報を共有し、是正に関する進捗状況等の進行管理の徹底を図る。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定行政との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。

また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図る。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁等、技能実習生からの違約金の徴収等、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われる事案であることから、福岡入国管理局との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、積極的に

司法処分に付すこととする。

さらに、平成 27 年度より外国人労働者向け相談ダイヤルが整備されたので、宮崎労働局ホームページ等を通じた周知を行うなどにより、外国人労働者からの相談に的確に対応する。

(エ) 介護労働者

介護労働者については、介護事業に新規参入する事業場が増加しており、労務管理に問題のある事業場も多いことから、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宮崎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。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、「派遣先及び請負発注者を対象としたセミナー」等の機会を利用し、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な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徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともにパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実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。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

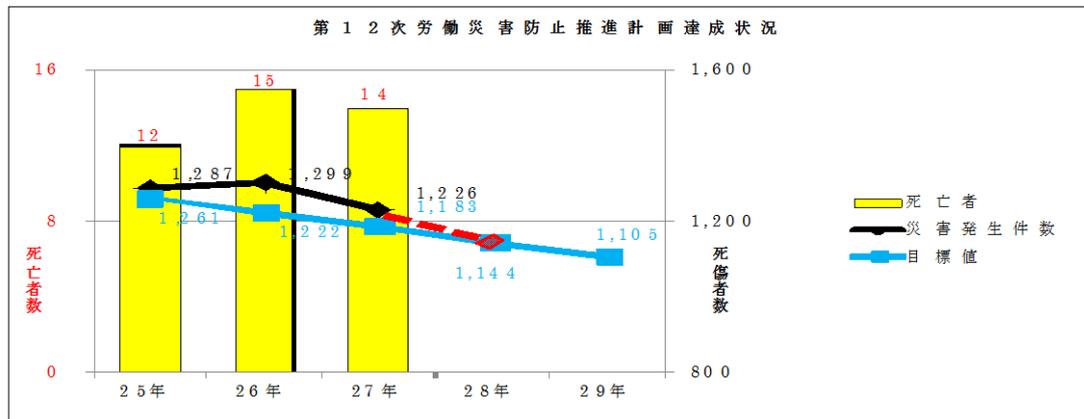
「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

また、全国健康保険協会宮崎県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(4) 労働災害の減少、健康保持対策の推進

第 12 次労働災害防止計画(以下「12 次防」という。)は、3 年経過した時点で、死傷災害の目標値を大幅に上回っているため、4 年目となる平成 28 年度は、目標の達成に向けて取組の強化が必要であることから、次のアからウについて重点的に取り組む。

また、安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。(グラフ【9】参照)



グラフ【9】第12次労働災害防止推進計画達成状況

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上の死傷災害の中で「転倒災害」が最も多く発生しているため、「STOP！転倒災害プロジェクト」に引き続き取り組み、4S活動やKY活動の推進等の指導を行うとともに、「見える化運動」についても推進していく。

(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) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 労働災害を減少させるための重点業種

平成29年までに平成24年比で休業4日以上の死傷者数を15%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、中長期的に労働災害の減少が見られない第三次産業及び陸上貨物運送事業を重点業種とする。

(ア) 第三次産業

昨年発生した休業4日以上の死傷災害全体に占める第三次産業の割合は約40%となっており、顕著な減少傾向は見られない。

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。

特に労働災害件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を中心にそれぞれ次のとおり取り組む。その際、社会福祉施設や飲食店など、宮崎県等他行政が許認可権限を有する業種について、その行政が実施する事業者に対する講習会等の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、他行政と連携しつつ安全衛生活動の効果的な浸透を図る。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理

体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3項に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」(平成26年3月28日付け基発0328第6号)に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業、飲食店などの業態としてみられる多店舗展開企業、大規模商業施設に対しては、局間の情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、小売業、社会福祉施設、飲食店に共通して多発している転倒災害や、社会福祉施設において多く発生している腰痛災害については、災害発生事業場に対して、これらの災害の防止対策とともに、職場における安全衛生教育・安全衛生管理活動の定着に向けた取組を行う。

a 小売業

小売業では、全体の約3割超を占めている転倒災害の防止を中心に指導を行う。この際、労働災害の防止は経営や業務の合理化・効率化にも繋がることを伝えることも重要である。

b 社会福祉施設

社会福祉施設では、転倒災害、腰痛が労働災害全体の約6割を占めているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行うなど、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

c 飲食店

飲食店では、転倒災害、切れ・こすれ災害が労働災害全体の約6割を占めているため、食品加工用機械対策など、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。

(イ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送業における労働災害は、墜落・転落災害で約4割近くを占めている。このうち、作業種類別では荷役作業時の災害が6割を占めていることから、12次防の目標(平成29年までに平成24年比で死傷者数10%以上減少させる)達成に向けて、荷役作業時における災害の減少を図る。

具体的には、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害が発生した等安全衛生管理上問題のある陸運事業者に対して指導を行うとともに、荷主等への要請指導を徹底する。

ウ 労働者の心身の健康を確保するための対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

平成28年6月1日から化学物質リスクアセスメントの実施が事業者に対して義務付けられることを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により法改正の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

また、化学物質の取扱い事業場に対し、「第三次有害業務5か年計画」及び「化学物質リスクアセスメント3か年推進計画」等に基づき、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策・産業保健対策

平成27年12月1日の施行されたストレスチェック制度の事業場における浸透・定着に向けて、引き続き、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。

また、12次防における平成29年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事

業場の割合 80%以上」の達成に向けて、「第二次宮崎労働局メンタルヘルス対策推進計画」等に基づき、取組が進んでいない労働者数 100 人未満の規模事業場等に対し、教育研修や心の健康づくり計画の策定等、メンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行う。

宮崎産業保健総合支援センターと連携し、引き続き、医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修を充実させる。併せて、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

(ウ) 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底し、小規模事業場に対しては、地域産業保健センターにおいて、引き続き無料で実施される面接指導の周知を図る。

(エ) 石綿健康障害予防対策

a 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、宮崎県等の地方自治体と連携し、解体工事等に関する情報を共有するとともに、解体工事業者等への説明の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、無届解体工事の防止及び隔離措置された空間からの漏洩防止対策等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

b 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

(オ) 職業性疾病等の予防対策

a 熱中症予防対策

熱中症予防対策について、暑さが本格化する前の適切な時期（全国安全週間準備期間等）を捉え、関係者団体等に対する要請を行うとともに、建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

b じん肺予防対策

「宮崎労働局第 8 次粉じん障害防止総合対策」に基づき、屋外におけるアーク溶接作業、屋外における岩石等の裁断作業、金属研磨作業及び粉じん作業を伴うずい道等建設工事等を重点対象として、各署管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

(カ) 受動喫煙防止対策

平成 27 年 6 月 1 日から努力義務化された職場の受動喫煙防止対策が、労働安全衛生法において「労働者の健康の保持増進のための措置」に明確に位置づけられていることを踏まえ、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性及び助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取り組みの更なる促進を図る。

エ 自主的な安全衛生活動の促進

「宮崎労働局第3次リスクアセスメント推進3か年計画」に基づき、リスクアセスメントの普及促進を図るとともに、局署幹部が出席する会議や個別指導等の機会を捉え事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」等創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に周知指導する。

(5) 最低賃金制度の円滑な運営

ア 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一層適切に機能することが必要である。このため、最低賃金引上げの目安、本県における経済の動向及び地域の実情等を踏まえ、審議会委員への的確な情報や資料の提供等を行い地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

改正された最低賃金については、市町村、商工団体及び使用者・労働者の各団体等の協力を得て、併せてマスメディア、局のホームページ等を有効に活用し、使用者、労働者及び県民に広く周知することにより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「最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導」を行う。

イ 最低賃金引上げにより影響を受ける中小企業への支援

「最低賃金の引上げに向けた中小企業への支援事業」に関して局独自のリーフレット及び利用事例等を作成し、市町村、商工団体、事業者団体と連携を図って中小企業等への周知を積極的に行うとともに、その利用の促進を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

賃金引上げに取り組む中小企業の経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口を宮崎市に設置するとともに遠隔地への出張相談を行う。

(イ) 個々の企業の取組に対する助成事業

県内の中小企業が、事業場内で最も低い時間給(時間換算額)を計画的に800円以上への引上げを目指して1年あたり60円以上となる引上げを実施する場合、これに併せて設備導入等を行う場合の助成金を適正に審査し交付する。

(6) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。

また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの周知を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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支

援体制として、平成26年10月1日から施行されている改正医療法に基づき、宮崎県が委託している「医療勤務環境改善支援センター」において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して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、各種講演等を通じてサポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る。

エ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

テレワーク・セミナーや労使向けシンポジウムの開催等の周知を図り、テレワークの普及促進に向けた機運の醸成を図る。

また、テレワークは、仕事と子育て等の両立が可能となる等、ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であることから、適正な労働条件を確保しつつ、普及を促進する。

(7) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、管理者の的確な進行管理により、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申請者に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

(イ) 精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く複雑困難な事案が多い精神障害事案及び脳・心臓疾患事案については、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の被害を受けたこと等により精神障害を発病した労働者からの相談・聴取にあたっては、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。

また、精神障害又は脳・心臓疾患に係る請求事案等については、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・適正な処理の徹底

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、労働者等に対し、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨を行う。

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 休業(補償)給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

会計検査院から障害厚生年金等の受給状況に係る把握が十分でなかったことによる休業補償給付

の過大な支払が指摘されたことを踏まえ、休業(補償)給付請求書裏面の「厚生年金保険等の受給関係」欄の確認を徹底することに加え、確認対象者に係る本省配信リストの情報を利用することにより、休業(補償)給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

労災診療費算定基準等の改定が平成28年度に予定されていることから、労災保険指定医療機関等に対して、関係団体と連携しあらゆる機会を活用するなどにより、速やかに改定内容の周知の徹底を図る。

また、労災診療費の適正払いを徹底するため、誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行うとともに、誤請求の多い労災保険指定医療機関等に対しては個別の実地指導を行うなど、必要な対応を行う。

さらに、九州厚生局等から提供された労災保険指定医療機関等に対する個別指導・監査及び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。

エ 社会保障・税番号制度に係る適切な事務処理

労災年金事務における特定個人情報(個人番号をその内容に含む個人情報)等の取扱いについては、労災保険給付個人番号利用事務処理手引に定められた内容を遵守し、安全管理措置の徹底を図る。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理に当たっては、事実関係の把握、争点整理等を的確に行うとともに、審査請求人等への適切な情報提供の実施や審理の計画的な実施に努め、迅速・適正な決定を行うこととする。

また、訴訟追行に当たっては、本省、法務局等との密接な連携の確保及び事実関係を立証するために必要な調査・証拠収集等を迅速に行い、的確な対応に努める。

(8) 労働基準監督署の業務の適切な運営、各種権限の公正かつ斉一的な行使

適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、労働基準監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

(9) 社会保険労務士制度の適切な運営

宮崎県社会保険労務士会と連携を図り、社会保険労務士制度の適切な運営を図る。

また、社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(10) 家内労働対策の推進

ア 最低工賃の周知等の徹底

「第12次最低工賃新設・改正計画(平成28年4月～平成31年3月)」に基づき計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、決定した最低工賃については、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図る。

イ 家内労働法の適正な施行

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図る。

また、工賃収入を偽って家内労働の勧誘を行う等いわゆる「インチキ内職」については、被害防止に向けた意識啓発に努める。

2 職業安定行政の施策

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について、地域の課題への対応、中長期的な業務の質の向上等を目指して積極的に取り組む。

平成28年度においては、局全体で、①就職件数（常用）26,422件以上、②充足件数（常用）25,058件以上、③雇用保険受給者の早期再就職件数6,860件以上といった主要指標の目標を掲げるとともに、各ハローワークごとに、地域の労働市場の課題を踏まえた重点指標の目標を設定し、その実現に向けて局・ハローワーク一体で取り組む。

求人充足会議の充実、早期再就職支援の強化、既存コーナーのサービス向上及び周知の充実、部門間の情報共有・連携強化等、これまでのハローワークにおける様々な取組が真に効果的・効率的な運用となっているかを自主点検し、ハローワークの一層の機能強化を図る。

(2) 地域での一体的な「人づくり」の推進

地域の人材力強化を推進し、個々の労働者のキャリアアップ、企業の生産性向上、地域社会の活性化等につなげていくことは重要な課題である。

セーフティネットとしての公的職業訓練、企業内での人材育成、個人の主体的な能力開発、地域の成長分野・人材不足分野での人づくりなど、様々な機会を捉えた職業能力開発が必要である。

公的職業訓練については、局及びハローワーク、宮崎県並びに独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が従来以上の連携を図り、一体的な訓練計画の策定を行う。また、訓練の周知や求職者等の訓練への誘導なども連携して行う。

また、企業内での人材育成や個人の主体的な能力開発を支援する各種助成金等について、セミナーの開催等により周知を徹底する。

加えて、「地域創成人材育成事業」を宮崎県と連携実施し、フードビジネスなどの成長分野・人材不足分野での人材育成を強化する。

さらに、ハローワーク等で職業相談業務を行う者は、平成27年10月に見直されたジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングが、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向付けをしていくことに有効であることを認識することが重要である。その上で、ハローワークを利用する非正規雇用労働者、生活困窮者、学生、求職活動を行うに当たり不安の解消が必要な求職者等に対して、生涯を通じたキャリア・プランニングのツール、また、職業能力評価のツールとして積極的に活用するとともに、地域での普及促進を図る。

(3) 地域の良質な雇用の場の創出

雇用情勢が着実に改善する中においても、求人求職のミスマッチや雇用の質の面等で課題がある。地域の創意工夫を活かして、良質な雇用の場を創出して行く必要がある。

平成 27 年度には、従前の県北地域、西都児湯地域、県南地域に加えて、県央地域も新たに地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号）に基づく雇用開発促進地域となった。当該地域で活用が可能な地域雇用開発奨励金について、引き続き地域の事業主等への周知を行っていく。

また、地域の雇用創出を目指す実践型地域雇用創造事業を実施する地域において効果的に事業が実施されるよう、局・ハローワークにおいて求職者へのセミナー情報の提供等の支援やセミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。さらに、当該事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を交えた周知を行い、当該事業の実施を促していく。

(4) 女性、高齢者、障害者等の活躍促進・就労支援

ア 女性の活躍促進

雇用均等行政と十全に連携し、女性が結婚・出産後も継続して働くことができるような環境づくり、離職した場合でも円滑に再就職して活躍できるような取組を進めていく。

ハローワークのマザーズコーナーにおいて、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・職業紹介を引き続き行う。また、コーナーで把握した求職者のニーズを踏まえたセミナー等の実施を積極的に行う。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行う。

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

イ 高齢者の活躍促進

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けて、高齢者の就労促進を図る。

高齢者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、必要に応じて局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施する。

また、年齢にかかわらず働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を行うとともに、セミナー・相談会等の開催、各種助成金の積極的周知等を行う。

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク宮崎に高齢者に対する相談窓口を設置し、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高齢者求職者に対するチーム支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する。

さらに、シルバー人材センター事業の推進など、高齢者が地域で活躍できる場や社会を支える活動ができる場の拡大を図る。

ウ 障害者等の就労支援

障害のある人が障害のない人と同様に、能力と適性に応じた雇用の場に就き、地域で自立した生

活をおくることができるような社会の実現が必要である。

障害者雇用率未達成企業に対する是正指導等を強化する。特に0人雇用の企業に対する重点的な是正指導を行う。あわせて、障害者雇用納付金制度や各種就労支援制度の周知を図る。

障害者等への就労支援においては、精神障害者、発達障害者、難治性疾患患者等、それぞれの特性に応じた就労支援を推進する。

ハローワークと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」の積極的実施、ハローワークのマッチング機能の強化などにより、障害者の更なる就職促進を図る。

また、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が平成28年4月1日から施行されることを踏まえ、事業主への助言・指導等を実施する。

(5) 外国人労働者の雇用管理改善等

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設就労者受入事業に基づく外国人建設就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、ハローワークにおいて、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

(6) 民間を活用した就職支援等

ア ハローワークの求人情報提供サービス等

ハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供するサービスについて、管内で広く周知を行い利用を促進する。

また、引き続き、民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットをハローワークにおいて、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して配付する。

イ 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用

一定の基準を満たす優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者を認定する優良事業者認定制度についても、引き続きハローワークにおける周知を実施する。

ウ 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

(7) 失業なき労働移動の実現

ア 労働移動支援助成金

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、局・ハローワーク・関係機関並びに対象事業所と連携を図り、再就職援助計画を適確に認定し、労働移動支援助成金を有効に活用する。なお、事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、助成金の適正支給に努める。

イ 若者等の中長期的なキャリア形成の支援

非正規雇用労働者である若者等の専門的・実践的な教育訓練の受講による中長期的なキャリア形成の促進を図るため、専門実践教育訓練及びキャリアアップ助成金等の周知・広報などの取組に努める。

ウ 出向・移籍あっせん機能が強化された産業雇用安定センターとの連携強化

公益財団法人産業雇用安定センターへの情報提供や事業主に対するセンター業務の周知など、必要な連携を図り、センターの持つ機能を有効活用し、失業なき労働移動の実現につなげる。

(8) 雇用保険制度の安定的運営と雇用保険受給者の早期再就職促進等

ア 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、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労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

イ 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は、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう援助していく。

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。

平成28年度は、受給資格者の早期再就職支援を更に強化することとし、初回講習の中身のブラッシュアップ等、各ハローワークの実情に応じた具体的な取り組みを行う。

ウ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底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。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが必要であり、局・ハローワークが連携して返納金債権の回収、管理業務等の実施を図る。

エ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年齢雇用継続基本給付金に係る電子申請を推進するため、宮崎県社会保険労務士会等の関係機関への普及啓発を強化する。

(9) 公正採用選考

公正な採用選考システムの確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用を努めるとともに、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についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

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、設置対象となる事業所に対する計画的な設置勧奨に努める。加えて、県等とも連携し、公正採用選考人権啓発推進員に対して必要な知識等を付与する。

3 雇用均等行政の施策

(1) 女性の活躍推進

ア 女性の活躍推進と一般事業主行動計画の策定

労働者数 301 人以上企業については、女性活躍推進法に基づき平成 28 年 4 月 1 日から、一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表等が義務化されることから確実に一般事業主行動計画の策定・届出等がなされるよう働きかけを行い、なお取組が行われない企業に対しては労働局長の助言、指導等を実施する。

宮崎県では、労働者数 300 人以下企業が多いことから、女性活躍推進法に基づく企業の取組を支援するため、①一般事業主行動計画策定を支援する「行動計画支援ツール」、②一般事業主行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表を効果的に公表できる「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」、③一般事業主行動計画の目標を達成した企業に対して支給する「女性の活躍加速化助成金」などの活用により、取組む企業を増やす。

イ 認定制度の取組促進

女性活躍推進法に基づく認定制度ができたことから、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するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

ウ みやざき女性の活躍推進会議への支援

宮崎県との雇用対策協定に基づき、昨年 10 月に設立された「みやざき女性の活躍推進会議」を通じて、男女ともいきいきと働ける職場環境作りに向けて、企業が自主的に取組を進めるよう、社会全体の機運を醸成する。

(2) 総合的ハラスメント対策の一体的実施

ア 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることを未然に防止するため、あらゆる機会をとらえ、妊娠、出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いが男女雇用機会均等法や育児・介護休業法により禁止されていることについて周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、迅速かつ丁寧に対応し、相談者にとって最も適切な方法により紛争の円滑な解決を図るとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

さらに、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

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。

ウ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「我が社に限ってセクシュアルハラスメントなんて起きるはずがないと思いませんか？」(宮崎版)により効果的なセクシュアルハラスメント防止対策について、周知・啓発するとともに労働者及び事業主等からの相談に対し適切に対応する。また、セクシュアルハラスメント事案が生じた企業に対し、適切な事後の対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

(3) 男女機会均等の確保

ア 男女雇用機会均等法の履行確保

男女雇用機会均等法の履行確保を図るため、計画的な報告徴収を実施し、法違反の事実が認められる企業に対しては、労働局長の助言、指導等の実施により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

(4) 継続できる両立支援対策

ア 育児・介護休業法の履行確保

(ア) 法に基づく指導等

育児・介護休業法に基づく制度内容の定着、法の履行確保を図るため、計画的な報告徴収を実施し、法違反の事実が認められる企業に対しては指導等の実施により、迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

(イ) 法律案成立後の周知

有期契約労働者の仕事と家庭の両立、介護離職ゼロに向け、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、「雇用保険法の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報などを行う。

イ 子育てサポート企業の増加等次世代育成支援

宮崎県との雇用対策協定に基づき、平成 30 年度までに、くるみん認定企業数を倍増させるため、「子育てサポート企業になりませんか？」(宮崎版)を配布するとともに、全市でくるみん認定を行えるよう、地方公共団体、団体へ働きかけを行い機運の醸成を図る。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

(ア) 子育て支援

宮崎県との雇用対策協定に基づき、平成 31 年度までに男性の育児休業取得率を 11.4%とするため、事業主に対し、若いカップルが子育てできる職場環境を整備することが人材の定着、優秀な人材の獲得に有効であることについて理解を促す。

さらに、育児・介護休業規定の整備の支援を行うとともに、両立支援に取り組む事業主に対し、①

「両立支援等助成金」の支給による支援、②企業イメージアップを図るための「宮崎県仕事と家庭の両立応援宣言」への宣言勸奨、イクメンプロジェクトへの参加勸奨、くるみん認定の取組勸奨を行う。また、雇用管理改善について助言を行っていく。

(イ) 介護支援

少子化及び独身者の増加に伴い、労働者の介護負担が増加していることから、熟練労働者等の離職を防止するため、県との雇用対策協定に「介護離職の防止」を設け連携して周知啓発を実施する。

(ウ) 両立支援等助成金の活用

育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。特に新設される出生時両立支援助成金、介護支援取組助成金及び育児・介護支援プランコースの周知を図る。

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

エ 労働者への周知・啓発

くるみん認定の認知度を上げるため、啓発用クリアファイル及びカード（宮崎版）等を大学、産婦人科、地方公共団体の母子手帳配布窓口、署所等へ配布するとともに就職面接会等あらゆる機会を通じて配布する。

育児・介護休業等の両立支援制度紹介資料、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等及び企業情報をマザーズハローワーク、「ファミリー・サポートセンター」等に情報提供し、周知啓発を図る。

(5) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策

ア 法に基づく指導

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇を図るため計画的な報告徴収を実施し、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等について重点的な指導を実施する。

イ 均等・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

パートタイム労働法に沿った雇用管理改善を図るため、企業に対し「パート労働ポータルサイト」に掲載されている①「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」の活用、②「パート労働者活躍推進企業宣言」での企業情報発信、③「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」の応募勸奨、④「職務評価の実施ガイドライン」の活用、⑤「キャリアアップ助成金」の活用などを働きかけ、パートタイム労働者から正社員への転換が一層推進されるよう支援を行う。

(6) 相談に対する紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、十分に問題を把握した上で、相談者のニーズに応じ、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法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。また、法違反が認められる場合には、事業主に対し、迅速かつ厳正

な指導を行う。

4 労働保険適用徴収業務等の施策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

未手続事業一掃対策については、収納率の向上と同様、適用徴収業務における最重要課題である。

労働保険制度は、制度の健全な運営、費用の公平及び労働者の福祉向上等の観点から、労働者を雇用するすべての事業主の労働保険への加入手続きが強く求められている。平成 27 年度の加入勧奨による労働保険成立件数は、平成 28 年 1 月現在 343 件と目標の 250 件を上回っているものの、依然と飲食業等のサービス業（県北地区）を中心に多くの未手続事業が確認されている。

このため、平成 28 年度も引き続き飲食業等（県央地区）の未手続事業場の解消に向けた加入勧奨を実施することとする。

また、平成 28 年度の重点把握事業場を県北地区の衣服・身の回り品小売業（男性・女性・子供服小売業、靴・履物小売業、雑貨小売業）と選定し、徴収室の取組のみならず、局内各課・室、署・所、労働保険加入推進業務受託団体、年金事務所及び他の行政機関等とも連携を図り、情報収集に努め、未手続事業場の早期解消を図ることとする。

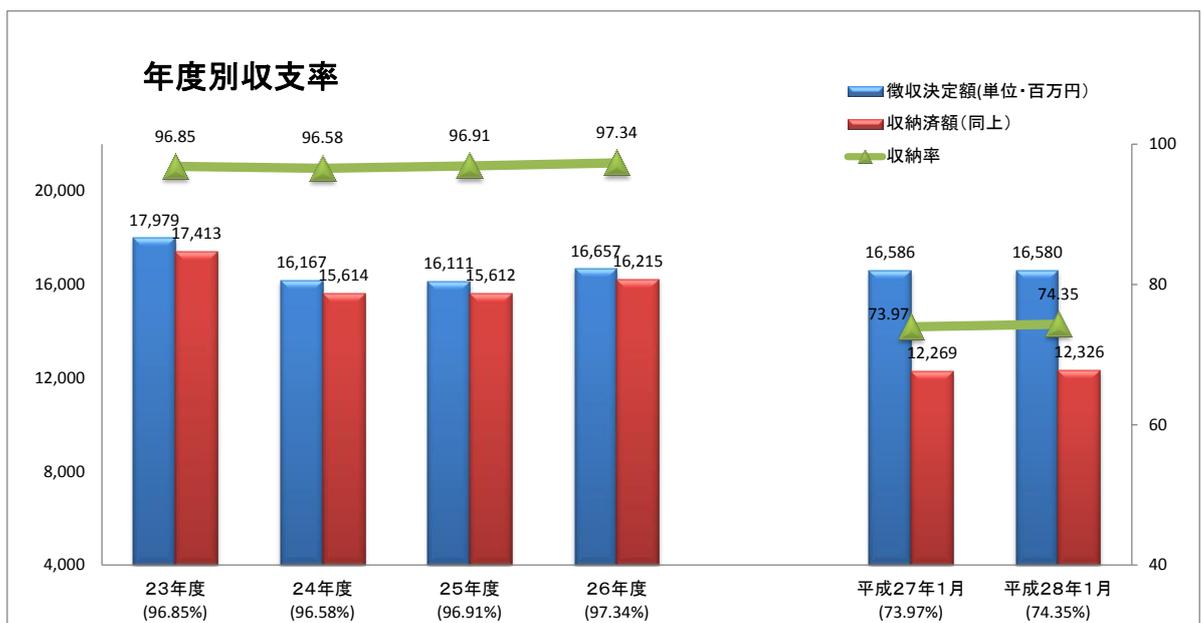
特に、労働保険加入推進業務受託団体に対する的確な未手続事業場の情報の提供や年 3 回開催される未手続事業一掃対策協議会における意見交換等を通じ、未手続事業情報の共有と定期的に進捗状況を把握し、効果的な加入勧奨活動の実施に努める。

なお、再三の加入勧奨に応じない事業場に対しては、速やかに職権による成立手続きを積極的に行う。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 26 年度における全国平均の収納率は 98.3% であるが、局の収納率は約 97.3% であり全国平均を下回っている状況であることから、収納率の向上に向けた必要な分析等を行い、効果的、効率的な滞納整理、納付督励等の徴収業務に積極的に取り組む。（グラフ【8】参照）



グラフ【10】年度別収納率の推移

特に 100 万円以上の 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、計画的な納付を図らせ、積極的に電話や文書による納付督促を行い、必要に応じて臨戸による納付督促を実施する。

また、納付督促に応じない事業主に対しては、財産調査を実施し、積極的に差押え等の強制措置を行い、収納率の向上に努める。

なお、収納率の向上に事務組合委託及び口座振替制度が有効とされていることから、あらゆる機会をとらえて積極的な周知・勧奨の実施に取り組む。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

算定基礎調査は、労働保険料の適正徴収を確保し、費用負担の公平を期するための極めて重要な業務である。

しかし、平成 27 年度の算定基礎調査の実施において、事業主の労働保険 制度の理解不足等による保険料の徴収過不足が認められ、主な原因として雇用保険の加入要件を満たすパートタイム労働者等の加入漏れ等であった。

したがって、事業主には適正な申告がされるようリーフレットによる加入勧奨の周知徹底を図るとともに、パートタイム労働者が多い飲食サービス業・卸売業等に重点を置いた算定基礎調査の実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

ウ 電子申請の利用の推進等

平成27年度の電子申請の利用件数は、平成28年2月現在で約762件と依然と低水準にとどまっていることから、前年度に引続き、年度更新期間を中心に、徴収室事務室内に電子申請体験コーナーを設置し、その場を活用し、電子申請の特長等を説明し利用の勧奨を行う。

また、事業主や社会保険労務士会等に対しても電子申請のメリットについて積極的に周知を図り、利用勧奨を行う。

特に社会保険労務士の利用率が高いため、更なる周知・勧奨を行う。

5 個別労働関係紛争の解決の促進

(1) 基本的な方針

個別労働関係紛争を解決する強力な手段は裁判等の司法手続きであるが、全ての紛争を司法手続きに委ねることは現実的ではなく、また国民の利便性の観点からも不適切である。

このため、簡易・迅速な解決手段として、都道府県労働局を含め様々なADR(裁判外紛争解決手続)機関が存在しているが、労働相談、法令違反への対処及び民事上の個別労働関係紛争に対する解決援助を総合的に行えるのは、都道府県労働局だけであり、国民の利便性の向上や国民生活の安定を図る観点から、極めて重要な機能を有しているものと言える。

今年度組織の見直しを行い、解雇・パワハラまたセクハラ・マタハラ等均等法に係る相談等幅広い内容の個別相談を総合的に受け付けるほか、相談から調停までの一連の業務をワンストップで対応するとともに、紛争の未然防止(指導)と解決(調停とあっせん)の一体的実施による利用者の利便性の向上を図る。

(2) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて、総合労働相談員の資質の向上を図る。

また、総合労働相談員(困難事案担当)については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。

さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応における配慮を徹底する。

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、適切なマネジメントの下で紛争の実情を踏まえ積極的かつ迅速に実施する。

また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより適正な解決を図る。

さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、平成 27 年 3 月 25 日に規制改革会議より「『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見 - 紛争解決の早期化と選択肢の多様化を目指して - 」が提出され、その中で、今後取り組むべき課題として「都道府県労働局が行うあっせんへの参加を促す方策」について検討する旨の提言が行われたため、電話による参加勧奨を徹底することにより参加率の向上を図る。

(3) 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関係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等により、引き続き関係機関・団体との連携強化を図る。

第 4 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

平成 28 年 4 月からの組織見直しにより「雇用環境・均等室」設置し、男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けた総合的な行政を展開するとともに、事業所訪問を通じて事業所に対する働きかけ等相互に関する業務を一体的に実施することにより、業務の合理化・効率化を推進します。

これまでとおり、局及び署・ハローワークが地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進などについて、地域や宮崎県民からの期待に真にこたえていくためには、行政間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、局長以下の幹部を交えて検討を行い、関係部室の連携を図り、局各部室がリーダーシップを発揮し、署・ハローワークと一体となって機動的かつ的確な対応を図るものとする。

さらに、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ署・ハローワークへ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、行事等を合同開催とするなど、局・署・ハローワークでの連携の成果が期待できる方策を講ずるものとする。

以上の取組を推進するため、本省からの指示内容等を幹部等で共有し局としての方針を検討するなど、部局内の会議が創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政間連携方策等を検討する場として機能するように活用する。

なお、署・ハローワークにおいては、「労働基準監督署及び公共職業安定所連絡会議の開催について」（平成24年9月20日付け宮崎労発総第259号）に基づき、署・ハローワーク間の連携の強化を図るため、地区ごとに連絡会議を開催することとする。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局・署・ハローワークにおける行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての確に対応していくため、各地域の実態を把握し、実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

また、現状を把握することが効率的な政策実施の基本となるため、行政運営方針等に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、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。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情の中、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくため、コスト意識やムダ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簡素で効率的な政府を実現することが求められており、地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要である。

このため、第一に、局・署・ハローワークにおいて、これまでも増して独自の工夫をこらして実効ある行政事務の簡素合理化を進める。

第二に、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における課題が増大するとともに複雑困難化する中で、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。

第三に、各地域の実情にも配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務を効率化する。

(3) 既存の業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法や職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、高止まりしている失業者や労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、

必要な体制の確保に努める。

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム、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、雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム(ADAMS II)、電子調達システム及び人事給与システム等を活用して、会計事務及び入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムの活用により、局の行政事務の一層の効率化を図る。

電子政府の推進にかんがみ、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続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・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施することにより、本省所管システム及び局独自システムに係る各情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(5) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、今後、さらに、局・署・ハローワークの管理者はもとより職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、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努める。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ各部署で得られた情報の共有・活用に努める。

また、局・署・ハローワークの幹部を中心に以下(2)地方自治体等との連携及び(3)労使団体等関係団体との連携で述べるような関係機関及び関係労使団体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・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析結果や各団体からの要請等の行政ニーズに応じた適切な行政課題を設定し、雇用環境・均等室が中心となって局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

(2) 地方自治体等との連携

最重点施策3「地域に密着した行政の展開」(再掲)

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、施策のより高い波及効果を得ながら地方労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、局長をはじめとする局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、労使団体の定期大会や定期総会、新卒者就職

応援本部等の協議の場で意見交換を図る。

また、地域の実情に応じた施策の効果的な推進を図るため、「宮崎地方労働審議会」等において、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、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより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ることから、局・署・ハローワークにおける「広報の更なる充実に向けて（平成26年9月施行）」により設けたポスター等の設置基準により、掲示場所等の統一化を図り、より一層の広報体制の強化に努める。

また、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。

特に、県政記者室での記者レクについては局長自ら対応するとともに、局幹部がマスコミ関係者に対して、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して局・署・ハローワークの果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、労働局ホームページを活用するとともに、地方自治体等や労使団体等の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容にとどまらず、政策目標や成果等を国民の目線にたった分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

労働契約法や裁判例に照らし、不適切な解雇や雇止め、労働条件の引下げ等が行われないよう、労働契約法、労働基準法等の働くルールについて、使用者のみならず労働者や労働者になろうとする者に対する周知啓発を図ることが重要である。

特に、これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。このため、これまでの取り組み実績を踏まえつつ、局内の大学等に対し、労働法制普及のためのセミナー等の開催について積極的に働きかけることとする。

4 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 保有個人情報の厳正な管理

局において定めている宮崎労働局保有個人情報管理規程及び宮崎労働局個人情報漏えい・流出等防止マニュアル(平成27年6月改訂)、個人情報漏えいハンドブック（平成27年6月改定）等に基づき、局・署・ハローワークで保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」に基づく行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努めるとともに、情報公開相談員を活用し、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

また、公文書等の管理に関する法律及び厚生労働省文書管理規則等に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づく保有個人情報開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法 開示・不開示マニュアル」に基づき、適切な処理に努めることにより、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、企画室と文書所管課室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。

(4) 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

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・啓発の徹底を図るとともに、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。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

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ものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の再発防止、綱紀保持の徹底等により、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宮崎労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、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 平成23年5月に改定した「宮崎労働局法令遵守要綱」に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の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。

エ 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、これまで以上に慎重に選考する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に

実施するとともに、あらゆる研修の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。

(2) 行政サービスの向上等

局・署・ハローワークの管理者は、国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要があり、引き続き、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。

なお、ハローワークにおいては、「ハローワークサービス憲章」を踏まえ、さらに利用者の多様なニーズに応えるべく、満足度の高い窓口サービスの提供に努める。

また、「国民の皆様の声」や「労働局へのご意見」に対しては迅速な対応を取るとともに、局から本省へ報告した「国民の皆様の声」は、厚生労働省ホームページに公表された他局の案件を含め、企画室から必要により情報提供し、局全体の問題として検討するなど、行政サービスの向上に活用する。