

5年未満保存

平成 29 年度宮崎労働局行政運営方針

宮 崎 労 働 局

◆◆ 平成 29 年度宮崎労働局行政運営方針 ◆◆

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の経済情勢 P 1
- 2 雇用をめぐる動向 P 1
 - (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) 高年齢者の雇用状況
 - (5) 非正規雇用労働者の雇用状況
 - (6) 障害者の雇用状況
 - (7) 公的職業訓練の状況
- 3 労働条件等をめぐる動向 P 4
 - (1) 申告・相談等の状況
 - (2) 労働時間の状況
 - (3) 賃金の状況
 - (4) 労働災害・労災補償の状況

第2 宮崎労働局における重点課題

- 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 P 7
 - (1) 「働き方改革」に関する共同宣言
 - (2) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等
 - (3) 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の整備
 - (4) 地方創生の推進
 - (5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
- 2 女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画 P 1 2
 - (1) 女性の活躍推進
 - (2) 若者の活躍促進
 - (3) 高年齢者の活躍促進
 - (4) 障害者、難病・がん患者等の活躍促進
 - (5) 外国人材の活用・国際協力
 - (6) 重層的なセーフティネットの構築

第3 各行政分野における重点施策

- 1 総合労働行政機関として推進する重点施策 P 1 6
 - (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施
 - (2) 各分野の連携した対策の推進
- 2 雇用環境・均等担当部署の施策 P 1 7

- (1) 働き方改革と女性活躍の推進
 - ア 働き方改革の推進
 - イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
 - ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進
 - エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保
 - オ 非正規労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組
 - カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進
 - キ 在宅ワーク対策の推進
 - ク 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

- (2) 安心して働くことができる環境整備の推進
 - ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施
 - イ 個別労働関係紛争の解決の促進
 - ウ 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助
 - エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）
 - オ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援
 - カ 適正な労働条件の整備
 - キ 豊かで安定した勤労者生活の実現

3 労働基準担当部署の施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2 8

- (1) 「働き方」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
 - ア 仕事と生活の調和の実現
 - イ 労働条件の確保・改善対策
 - ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）
- (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) 労災補償の迅速・適切な処理等
- (4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使
- (5) 社会保険労務士制度の適切な運営
- (6) 家内労働対策の推進

4 職業安定担当部署の施策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 3 8

- (1) ハローワークのセーフティネットとしての機能強化
 - ア ハローワークのマッチング機能の強化
 - イ 雇用保険制度の安定的運用
 - ウ 職業訓練を活かした就職支援
- (2) 「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
 - ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善
 - イ 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の整備
 - ウ 地方創生の推進
- (3) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

- ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進
- イ 若者の活躍促進
- ウ 高齢者の活躍促進
- エ 障害者、難病・がん患者等の活躍推進
- オ 障害者の職業能力開発の推進
- カ 外国人の雇用対策の推進
- キ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進
- (4) 外部労働市場の整備
 - ア ハローワークのマッチング機能の強化(再掲)
 - イ 民間を活用した就職支援等
 - ウ 民間等の労働力需給事業の適正な運営の促進
 - エ 希望するキャリアの実現支援
- (5) 職業能力開発関係業務の推進

- 5 労働保険適用徴収業務等の施策 P 5 1
 - (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
 - (3) 労働保険率(労災保険率、雇用保険率)の周知徹底

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 P 5 3

- 2 計画的・効率的な行政運営 P 5 3
 - (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 P 5 5
 - (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
 - (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 P 5 7
 - (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	・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 5 8
	(1) 綱紀の保持	
	(2) 行政サービスの向上等	

平成29年度宮崎労働局行政運営方針

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28年10月1日現在約109万5千人であり、平成8年（117万7千人）をピークに減少傾向にある。国立社会保障・人口問題研究所による将来推計人口では、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など、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になることが懸念される。

さらに、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、社会保障制度への影響等懸念される中、宮崎県は、「宮崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」と称し、みやざき創生を始動させる3つのプロジェクトに取り組み、本県が直面している人口の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り、自治体等関係機関との連携を密にし、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、一人ひとりが希望や選択に基づき、個々の特性や可能性を最大限に生かした多様な働き方ができるよう、働き方改革や若者・女性等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28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3月以降23か月連続で1倍台を維持しており、着実に改善が進んでいる。平成29年1月の有効求人倍率（季節調整値）は1.33倍となり、集計を開始して以来の最高値となった。平成28年平均は、1.22倍（原数値）で、前年比で0.19ポイント改善した。

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29年1月が0.82倍と前年同月比で0.14ポイント改善し、6か月連続で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。

平成28年度の新規求人数をみると、平成27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、特に宿泊業、飲食サービス業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28年度の新規求職申込件数（平成29年1月末現在）は、平成27年度（平成28年1月末現在）に比べて0.8%増加している。求職時の態様別にみると、在職者が全体の38.1%、離職者のうち自己都合離職者が41.6%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476人で全体の11.9%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への対応等が求められている。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29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78.1%、高校については96.4%と高い水準を維持している。（平成29年1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43.6%（前年度比+0.2ポイント）、高校については55.9%（前年度比+1.2ポイント）と引き続き低い水準にとどまっている（平成29年1月現在）。

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。安易な早期離職は、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。

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28年度3,610人（平成29年1月末現在）となっている。

（3）女性の雇用状況

「平成22年国勢調査」によると、本県の女性雇用者数は、19万7,800人で、雇用者全体に占める割合は47.8%と全国（44.9%）を大きく上回っており、子育て期の30代から40代の各年齢層で本県の労働力率は全国と比べて高いが、雇用者のうち、管理的職業従事者に占める女性の割合は、本県は5.8%と全国（7.3%）と比べ、1.5ポイント低く、その差は拡大している。

なお、平成27年における管理職に占める女性の比率は、全国においては11.9%（平成27年度雇用均等基本調査結果報告書）、本県は14.6%（平成27年度宮崎県労働条件等実態調査報告書）となっている。内訳として、本県では部長級は11.0%、課長級は10.6%、係長級は16.5%となっている（以下同様に、全国では5.8%、8.4%、14.7%の順である）。

「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、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とした場合、本県の女性は75.7であり、全国(72.2)より格差は縮まっている。

(4) 高年齢者の雇用状況

平成28年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.9%となっている。

また、定年制の廃止および65歳以上の定年制を導入している民間企業等は20.1%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は5.4%となっている（「平成28年「高年齢者の雇用状況」集計結果」）。

平成27年度の高年齢者の就職状況は、全年齢の新規求職申込件数66,036人、就職件数29,730人、就職率45.0%に対し、55歳以上の新規求職申込件数15,414人、就職件数5,786人、就職率37.5%、65歳以上の新規求職申込件数4,450人、就職件数1,148人、就職率25.8%となっている。

過去5年度分をみると、全年齢の新規求職申込件数は減少しているのに対し、65歳以上の新規求職申込件数、就職件数は増加している。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、特に高年齢者が増加する中、継続雇用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。

本県における非正規雇用労働者は17.2万人（総務省「就業構造基本調査」（平成24年））であり、これは役員を除く雇用者全体の39%にあたる。17.2万人の内訳は、パートが47.8%、アルバイトが15.8%、派遣が3.3%となっている。

本県のパートタイム労働者数は、「平成27年毎月勤労統計調査」によると平成27年においては8万2,473人で、常用労働者数に占める割合は26.0%となっている。全国においては、「平成27年毎月勤労統計調査」によると、平成27年のパートタイム労働者数は、1,456.1万人と、雇用者総数の30.5%を占める。また、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の増加がみられる。

さらに、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27.6%となっている。全国では、「平成27年毎月勤労統計調査」によると、一般労働者の1時間あたり所定内給与額を100とした場合、短時間労働者は54.1となっている。

(6) 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2,492人（前年比75人増）と過去最高を更新するなど、一層の進展がみられた。

実雇用率については、過去最高の2.32%となり、法定雇用率を達成している民間企業の割合は66.9%（前年同日比1.7ポイント減）となっており、全国平均を大きく上回っている（「平成28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職業紹介状況は、平成28年3月末現在で、求職中の者が2,861人と前年同期の2,813人から1.7%増加した（「職業安定業務統計」）。

一方、平成27年度の就職件数は1,113件となり、平成26年度の1,033件から7.74%増加した（「職業安定業務統計」）。

(7) 公的職業訓練の状況

公的職業訓練の平成29年1月末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1,410人、就職率が85.2%（施設内）、76.7%（委託）となり、前年同月時点の受講者数1,583人、就職率89.7%（施設内）、85.1%（委託）と比較すると、受講者数・就職率とも減少している。

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593人となり、前年同月時点の受講者数644人と比較すると減少している（受講者数は4月から1月末までの訓練開始者数）。

雇用失業情勢の改善を背景とする求職者数の減少傾向の中、公的職業訓練全体の受講者数も減少が続いている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成27年度個別労働紛争解決制度施行状況においては、総合労働相談件数が8,835件（前年度比5.0%減）となっている。そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が2,396件（同17.5%増）、助言・指導申出受付件数が59件（同3.5%増）、あっせん申請受理件数が50件（同32.4%減）となっている。さらに、その内容を見ると、従来から多かった解雇、労働条件の引下げの相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成27年度は716件で、前年度554件と比較し、29.2%増加している。

平成27年度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施行状況においては、相談件数が695件（前年度比6.3%減）となっている。そのうち、労働者からの最も多い相談は、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いで53件（前年度比35.9%増）、次いでセクシュアルハラスメントで32件（前年度比5.9%減）となっている。紛争解決援助の申立て等受理件数は19件（前年度比18.8%増）、調停の申請等受理件数は1件（前年度と

同数) となっている。

平成29年1月1日より新たに事業主に義務づけられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等が急増している。

労働基準監督署(以下「署」という。)には、賃金不払を中心とした申告事案が231件(平成28年)と依然として多数寄せられている。ハローワークには、求人票の内容と実際の条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が寄せられている。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成27年の本県における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1867.2時間(所定内労働時間は1722.0時間、所定外労働時間は145.2時間)となっており、前年より39.6時間増加した(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1844.4時間(所定内労働時間1717.2時間、所定外労働時間127.2時間、前年比37.2時間の減少。))。なお、全国においては、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,784時間(所定内労働時間は1,630時間、所定外労働時間は154時間)、事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,734時間(所定内労働時間1,602時間、所定外労働時間132時間)となっており、宮崎県は所定内労働時間が全国に比較して長い。

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、2048.4時間(所定内労働時間は1872.0時間、所定外労働時間は176.4時間)事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2073.6時間(所定内労働時間1911.6時間、所定外労働時間162.0時間)である。なお、同様に全国においては、一般労働者については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、2,009時間(所定内労働時間は1,816時間、所定外労働時間は193時間)、事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2,026時間(所定内労働時間1,852時間、所定外労働時間174時間)となっている。

「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。全国においては、「労働力調査」によると、平成27年における週労働時間別の雇用者の分布は、60時間以上の雇用者の割合が8.2%と前年に比べて0.3ポイント低下したが、依然として1割弱を占めている。

また、「宮崎県労働条件実態調査」によると、平成27年の本県における年次有給休暇の平均取得率については、45.8%となっている。「平成28年就労条件総合調査結果」によると、全国における年次有給休暇の平均取得率については、48.7%となっており、本県及び全国とも近年取得率は5割を下回る状態で推移している。

(3) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査」(全国)によると、名目賃金(現金給与総額)は、

平成26年春以降、増加傾向にあり、実質賃金についても、平成27年7月以降、増加傾向になっている。例えば、平成28年における雇用者全体（一般労働者＋パートタイム労働者）の一人あたり名目賃金は、315.3千円と前年比+0.5%となり、3年連続で増加している。他にも、基本給を示す「所定内給与」は、10年ぶりにプラスに転じた平成27年以降増加しており、パートで働く方々の時給は、最低賃金の引上げを4年連続で行ってきたこともあり、24年間で最高の水準となっている。

また、平成28年春闘は、賃上げ率+2.20（前年は+2.20）となり、全体としては、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た。

（4）労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、平成28年は、1月末現在速報値で、死亡災害は前年と同数の14件、休業4日以上之死傷災害は前年同期比で4.1%増加の1,275件となっている。しかし、第12次労働災害防止計画（平成25年～平成29年）（以下「12次防」という。）では、労働災害による死亡者数を第11次労働災害防止計画期間の実績（死亡者数52人）により15%減少させる。また、休業4日以上之死傷者数を平成24年実績（1,300人）よりも15%以上減少させることを目標としている。4年経過時点で死亡災害は、既に目標値を超え、5.8%の増加となっており、死傷災害は2%の減少に留まっている。小売業、社会福祉施設、飲食店等の業種によっては増加傾向にあるなど、目標達成が困難な状況となっている。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、県内における自殺者273人のうち、58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22人となっている（平成27年における自殺の状況【内閣府・警察庁】）。メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は81.7%（事業場規模50人以上、宮崎局自主点検結果）で、12次防の目標である「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」に達している。全国の職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は32.8%となっている（「平成27年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

また、医療技術の進歩に伴い、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しつつあり、治療を受けながら就労する労働者等、が増加している。

労災保険給付の新規受給者数は、平成27年度は5,715人となっている。また、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は12件（前年度比4件増）、精神障害事案の労災請求件数は18件（前年度比3件増）と増加している。

石綿関連疾患の労災請求件数は3件（前年度比1件減）と3年連続で減少している。「石綿による健康被害の救済に関する法律」（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数は、0件（前年度比1件減）である。

第2 宮崎労働局における重点課題

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

(1) 「働き方改革」に関する共同宣言

「次代を担う若者や女性、高齢者、障がい者などあらゆる人々が活躍できる社会づくりとともに、経済的な豊かさと、人の絆や自然との共生などお金には代えられない価値との両方が調和した「新しいゆたかさ」の実現を目指し、県民の4つの願い（①みやざきに住み続けたい、②みやざきで子どもを生子、育てたい、③みやざきに育ち、役立ちたい、④みやざきに戻り、移り住みたい）を地域を挙げてかなえていこうとする「みやざきづくり」に取り組む」ことを目的に、平成28年8月に、宮崎県、経済団体、労働組合、有識者及び宮崎労働局（以下「局」という。）は「働き方改革」に関する共同宣言を行った。

この宣言の実現を図るため、引き続き、労働者の意欲や能力が発揮されるよう、生産性向上を図り、残業時間の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な正社員制度の導入等働き方・休み方を見直し、事業主の意識を高める等、宣言を行った宮崎県等と連携して、具体的に働き方改革に取り組む必要がある。

(2) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

(ア)非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少が見込まれる中、雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉え、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・待遇改善を強力に推し進めていくことが、これからの我が国の経済成長に不可欠である。

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善をさらに徹底していくなど非正規雇用労働者の企業内での正社員化の必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

(イ)多様で安心できる働き方の普及拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「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、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を

行う必要がある。

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、モデル就業規則等の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、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨を行う必要がある。

さらに、多様な働き方を実現する選択肢として、企業における短時間正社員制度の導入・定着を支援する必要がある。

(ウ)パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等を推進するとともに、正社員転換推進の措置を徹底するため、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号、以下「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、同法の着実な履行確保を図る必要がある。

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促すため、「パートタイム労働者活躍推進企業表彰」受賞企業の取組を広く発信するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

イ 長時間労働の是正

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、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、法規制の執行を強化するとされ、また、「日本再興戦略2016」（平成28年6月2日閣議決定）においても「労働基準法の執行の強化」が盛り込まれ、特に月80時間超の時間外労働が疑われる全ての事業場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必要がある。

また、「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。

さらに、昨年12月26日、開催された第4回長時間労働削減推進本部で決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導、メンタルヘルス対策に係る企業

本社に対する特別指導などの取組を確実に実施する必要がある。

ウ 最低賃金引上げと生産性の向上

最低賃金については、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、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る。」とされている。平成28年度の最低賃金額については、全国加重平均で823円、前年度から25円の引上げ、宮崎県では714円、前年度21円の引上げとなり、最低賃金が時間給表示となった平成14年以降過去最大の引上げとなったが、最低賃金引上げの環境整備として、中小企業等の生産性向上に向けた支援を行うとともに、下請等中小企業の取引条件改善を図ることが重要である。

このため、最低賃金については、引き続き、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、引上げに努めていく。

エ ワーク・ライフ・バランスの実現

(ア)テレワーク・在宅就業の推進

仕事と子育て等の両立を可能とする等ワーク・ライフ・バランスの実現に資する働き方であるテレワークについては、世界最先端IT国家創造宣言（平成28年5月20日閣議決定）やニッポン一億総活躍プラン等において、その推進が求められているほか、働き方改革実現会議においても柔軟な働き方の一つとして議題に取り上げられており、こうした背景を踏まえ、適正な労働条件下における良質なテレワークの普及を促進するとともに、在宅就業を良好な就業形態として推進していく必要がある。

(イ)仕事と家庭の両立支援の推進

平成29年1月1日に施行された改正「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」（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）について、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や、介護休業の分割取得等、今回の改正内容の周知・徹底を図るとともに、育児休業制度、介護休業制度の規定が未整備の事業主に対して規定の整備を促す等、改正法の履行確保を行う必要がある。

また、「介護離職ゼロ」の実現のため、助成金の支給等により、仕事と介護の両立に資する職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

さらに、希望出生率1.8の実現に向け、育児休業を取得しやすい環境整備に取り組む必要がある。特に、男性の育児休業取得を促進するべく、パパ・ママ育休プラスや、配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支

給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

(3) 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の整備

ア 全産業の労働生産性の向上

(ア)労働生産性の向上のための労働関係助成金の見直し

「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。

(イ)労働生産性向上に資する人材育成の強化

専門実践教育訓練給付制度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から人材開発支援助成金への見直し等による企業内訓練の推進、宮崎職業能力開発促進センターに設置される生産性向上人材育成支援センター（仮称）が行う民間人材の活用による在職者訓練の拡充など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。

イ 適職を得るための労働市場の整備

(ア)ハローワーク等におけるマッチング機能の強化

有効求人倍率が高い水準で推移している背景には、新規求人の増に反して新規求職者の減少傾向が続いていることがあり、求人を出しても以前に比べて応募者が少なくなった、まったく応募者が来ないなど企業における人材不足が深刻化している。

このため、ハローワークでは、求人者にあっては求人票に記入されていない企業の魅力発掘（子育て支援あるいは高齢者の採用に前向きな企業などの掘り起し）を行って把握した情報を求職者にお知らせする取組を展開する必要がある。

また、求職者には、個々のニーズを正確に把握し技能や知識習得の必要な者には職業訓練への誘導、不採用を繰り返す者には応募書類の添削セミナーなどを通し、応募意欲の喚起と併せて適合する求人情報の提供に努める必要がある。

(イ)求人内容の適正化の推進

求職者は、ハローワークの求人票を信頼し応募しているため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なっていた場合、ハローワークの信頼が大きく損なわれることになる。

このため、求人を行おうとする者に対し、求人受理時等において関連労働法に違反する内容がないか共通の認識に立った確認を行うことや、その対応のために職員のスキルアップを恒常的に図る必要がある。

ウ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、介護、建設分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

(4) 地方創生の推進

ア 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

政府の重要施策である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とされているところである。

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していく必要がある。

具体的には、地域での魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫した取組等を支援する必要がある。

イ 地域のニーズを捉えた能力開発の推進

人材不足分野を抱える地域において、安定的な人材の確保を図るため、公的職業訓練の枠組みでは対応できない地域の創意工夫を活かした人材育成の取組を支援していく必要がある。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が一定の治療を終えて職場に復帰し、治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する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ことから、企業文化の抜本的改革を通じて、企業が病気休暇制度の導入等の治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解醸成を行い、企業が当該労働者のニーズに応じた働き方の選択肢を提供できる環境を整備すること、医療機関等の患者にとって身近な相談先を整備することが必要であり、国として、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要がある。

イ 第12次労働災害防止計画の着実な推進

12次防の最終年度となる平成29年度は、目標達成（労働災害による死亡者数、休業4日以上の死傷者数とともに平成29年までに平成24年比15%

以上減)に向けて、12次防の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、引き続き転倒災害、交通労働災害や非正規雇用労働者対策などの業種横断的な対策に取り組む必要がある。

12次防の「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」の目標達成に向けて、メンタルヘルス対策の取組の促進については、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の実施を徹底させるほか、メンタルヘルス対策の取組の推進を図る必要がある。

また、化学物質による健康障害問題が発生していることから、12次防で掲げられているラベル表示・安全データシート(SDS)の交付・入手の徹底やリスクアセスメントの確実な実施など化学物質対策に引き続き取り組む必要がある。なお、その際、特定化学物質障害予防規則の改正により、新たに義務づけられた経皮ばく露防止対策、健康診断等が適切に実施されるよう周知徹底を図る必要がある。

その他、熱中症、腰痛等の職業疾病対策にも引き続き取り組む必要がある。

ウ パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

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増加を続け、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として顕在化しており、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。また、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿ってメンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う必要がある。

エ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と労働保険料の収納率の向上

労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平、労働者のセーフティネットの確保の観点から、労働保険の未手続一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の向上を図る必要がある。

2 女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 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

平成29年1月1日に施行された改正「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」（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法」という。）により、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置が事業主に義務づけられたことから、事業主の方針の明確化、相談窓口の設置など防止対策が確実に講じられるよう、今回の改正内容の積極的な周知及び指導を行う必要がある。

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号、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について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。

ウ 女性の再就職支援の一層強化

子育てを優先するためにフルタイム勤務をあきらめて仕事探しを行う者も多いことから、子育て支援に協力的な企業情報を収集してマザーズコーナー等を通じた情報提供や、最新の病児、病後児保育情報提供などを行うために関係機関と連携したネットワーク構築が重要である。

エ 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、民間教育訓練機関や学校教育機関等の多様な訓練委託先を活用し、育児等による時間的制約のある方向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス付訓練コースの積極的な提供により、離職後の再就職支援をさらに推進する必要がある。

（2）若者の活躍促進

ア 新規学卒者の県内就職内定率

雇用情勢の改善を背景に、新規学卒者の内定率は前述のとおり高い水準にあるが、内定者に占める県内内定者の割合にあっては、全国比較ができる学校基本調査によると平成28年3月卒の高校生で54.0%と前年度に引き続き全国最下位の状況にある。

また、県外の大学等進学者の多くは、卒業後にそのまま県外で就職している状況がみられることから、卒業後県内に戻って就職したいと意識させる県内企業の情報発信などの取組が必要である。

イ 若者の早期離職率

当県における若者の早期離職率（就職後3年以内の離職率）は、全国平均より高い状況（25年3月卒者で見ると、高卒者（43.9%）で3ポイント高

く、大卒者（41.6％）で9.7ポイント高い状況）にあり、この要因として人材育成や職業意識形成の不十分な点が考えられる。

地元就職した貴重な人材が就職先での技能や知識を十分身に付け、宮崎県を担っていく人材として育てていくよう支援していく必要がある。

（3）高年齢者の活躍推進

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 高年齢者に対する再就職支援の強化等

高年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、高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの高年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

企業を退職した高年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、その多くが活動場所を自身の居住地域等に移しているため、これらの層を含む高年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。

（4）障害者、難病・がん患者等の活躍促進

ア 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、精神科医療機関とハローワークの連携強化等、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）ハローワークが地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制を強化するなど、企業と障害者のマッチングを促進する必要がある。

（ウ）「ニッポン一億総活躍プラン」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。

イ 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・生活支援センターとのさらなる連携を進める必要がある。

(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に向け、職場適応・定着等のための取組を行う中小企業をはじめとする事業主への支援を充実する必要がある。

ウ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等
近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の5年後の生存率が60%以上まで向上している状況などの中、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきた。このような中で、「働き方改革」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の1つとなっていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

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が毎年増加を続けており、特に精神障害者の同件数の増加が顕著となっていることから、その就職支援を強化するため、適格な職業訓練の受講あっせんや、宮崎県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設定できるように支援することが必要である。

オ 生活困窮者に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、全ての福祉事務所への巡回相談の実施や児童扶養手当受給に係る現況届の提出時期（8月）にあわせた「ひとり親全力サポートキャンペーン」の取組など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図るとともに、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に特定求職者雇用開発助成金（生活を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する必要がある。

(5) 外国人材の活用・国際協力

技能実習制度については、昨年11月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき新設された外国人技能実習機構を始めとする関係機関との連携に努める必要がある。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

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、制度を分かり易く案内した訓練ガイドブックを商業施設等に配置するなど、ハローワーク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・あっせんを強化する必要がある。

また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワーク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必要がある。

イ 生活困窮者に対する就労支援の強化等（再掲）

第3 各行政分野における重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

各部署において重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策については特に留意し、部署間及び関係機関との連携の下に取組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、対応の強化を図る。

(2) 各分野が連携した対策の推進

ア 少子化対策の推進

「少子化対策大綱」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等、平成31年度までに講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取組を進める。

また、政労使の合意による「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」を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けた取組を各行政が連携して促進・支援する。

イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）、「パートタイム労働法」について、「都道府県労働局における雇用環境・均等室と労働基準部の連携について」（平成28年4月1日付基発0401第64号、雇発0401第27号）及び「都道府県労働局における雇用環境・均等室と職業安定部等の連携について」（平成28年4月1日付け職発0401第66号、雇発0401第28号）に基

づき、雇用環境・均等室が中心となって、局内各部及び署所との連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

また、女子学生等が女性であることを理由に業種や職種を限定する等、固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子学生等の意識啓発について、雇用環境・均等室が実施する取組と職業安定部が実施する高校、大学等における職業意識形成支援との連携を図る。

さらに、再就業支援等の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト」において、マザーズハローワーク事業の取組等について情報提供していることから、雇用環境・均等室と職業安定部との連携に努める。

2 雇用環境・均等担当部署の施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 働き方改革の推進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることや、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部の下で以下の取組を実施する。

(ア) 長時間労働の抑制・休暇取得促進

a 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、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

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

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

さらに、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などの取組を促進する。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

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、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・指導等を実施する。

また、設定改善に取り組む中小企業に対する助成について、「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」を始め、各コースの活用促進を図る。

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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

(ウ)都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、宮崎県と連携して、宮崎県雇用政策懇談会を開催するとともに、働き方改革に関する共同宣言を具体的に、実現するための支援を検討し、実施することとする。

また、全産業の生産性向上や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関との連携を通じて、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組をともに支援していくことが肝要である。このため、当該会議において県内の金融機関との連携が図られるよう働きかけを行うこととする。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア)改正育児・介護休業法の確実な履行確保

希望出生率1.8の実現、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、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の確保を図る。

特に、第1子出産後の女性の継続就業率は、全体では53.1%となっているが、雇用形態別に見ると正社員は69.1%に対し、パート・派遣は25.2%と大きな差が生じている。有期契約労働者の育児休業の取得要件等については、育児・介護休業法の改正により平成29年1月1日から緩和されたことから、この内容を含め引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い、または、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、育児・介護休業法の改正により、介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となったことから、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継

続できるよう制度の周知を行う。周知に当たっては地域包括支援センター等との連携も図る。

さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

(イ)改正育児・介護休業法の施行に向けた周知等

子が1歳6カ月に達するまで育児休業を取得してもなお雇用の継続のために特に必要と認められる場合に、子が2歳に達するまでの育児休業の延長等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律」の円滑な施行に向けて、事業主等に対する周知広報などを行う。

(ウ)両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

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ため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」や仕事と育児・介護を両立するための「テレワーク活用の好事例集」、本年3月に策定された「転勤に関する雇用管理のポイント」等を周知する。

また、仕事と介護の両立については、介護離職を予防するための企業の取組である「仕事と介護の両立支援対応モデル」とともに、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう企業が支援する際の対応モデルである「介護支援プラン」モデルの周知を図る。

加えて、企業に対して両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、雇用均等指導員も活用し、情報提供及び助言を行う。

さらに、「パパ・ママ育休プラス」など、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

b 両立支援等助成金の活用

育児・介護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。

その際、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、再雇用者評価処遇コースについて、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。

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、事業所内保育施設コースの新規受付が停止されている。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)次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及びくるみん、プラチナくるみん認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトにおける一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、認定に関しては、宮崎県との雇用対策協定における数値目標として、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」取得企業数を平成31年までに34企業とすることとしている。

このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。

また、審査に当たっては、基準等に基づき、厳正な対応を行う。

さらに、くるみん認定またはプラチナくるみん認定を受けた企業に対する税制優遇措置については、一般事業主行動計画に位置づけた資産が、割増償却の対象資産となることから、一般事業主行動計画策定促進の段階からくるみん税制の内容について事業主に周知を図る。

また、国の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とともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

(ア)男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保

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、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)ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的

かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

その際、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、厚生労働大臣が表彰する「均等・両立推進企業表彰」や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の情報提供を行う。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

(ア)一般事業主行動計画等の策定促進等

女性活躍推進法に基づき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。

さらに、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、国の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、審査に当たっては、基準等に基づき、厳正な対応を行う。

(イ)助成金等の活用による中小企業の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業について、宮崎県においては平成33年までに一般事業主行動計画策定届出数を50社とする目標を掲げていることから、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を十分理解させ、女性活躍推進に向けた取組を促し、前述の働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

オ 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

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・待遇改善を強力に推し進めていくため、宮崎県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、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、「キャリアアップ助成金」による正社員化支援、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規雇

用労働者と正社員の共通の諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援などについて周知を行い、積極的な活用を促す。

カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

(ア) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・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・均衡待遇等に取り組む事業主等への支援

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などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

また、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢として期待されるものであり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、事業主に対して正社員への転換推進の支援を行う場合や各種説明会等において、必要に応じて、短時間正社員導入支援マニュアルなど同制度に係る情報提供を行い、導入促進に努める。

これらの事業主に対する支援を行う際には、パートタイム労働者の雇用管理の改善や短時間正社員制度に関する情報、パートタイム労働者のスキルアップ・キャリアアップを支援する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の積極的な周知を行い、その活用を促す。

キ 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、在宅ワークを良好な就業形態とするため、発注者が守るべき最低限のルールである「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」の周知啓発を図る。

ク 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘されている。

今後、労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

(2)安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

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。

このため、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、これを踏まえて雇用環境・均等室において、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)職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

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」の実施及び労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等や、本省が行う「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用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) 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、「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。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案が増加していることも踏まえ、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(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

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。また、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

イ 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

a 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、相談者からの求めに応じ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させるほか、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十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

b 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、「規制改革実施計画」（平成27年6月30日閣議決定）の内容を踏まえ、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる参加勧奨を徹底することにより、参加率の向上を図る。

(イ)関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「平成26年地方からの提案等に関する対応方針」（平成27年1月30日閣議決定）の内容を踏まえ、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、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

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

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、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。

エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア)中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月まで残り1年を切ったことから、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組（制度設計に当たり労使のコミュニケーションを密に取ること、無転換後の具体的な労働条件を明確に定めること、無期転換後にどの就業規則を適用するか等を整理すること）を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。

また、無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組（P）

平成27年度に実施した大学生・高校生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイト等の労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保に向け、「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成28年2月29日付け地発0229第13号基発0229第6号）及び「平成29年度の「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーンの実施について」（平成29年3月15日付け基発0315第1号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、引き続き、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生・生徒や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生・生徒からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、本年4月から7月の「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は、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

オ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

(ア) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための

「最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ)業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

カ 適正な労働条件の整備

(ア)「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「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、職業安定担当部署とも連携して、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、モデル就業規則等の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無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング（本省において実施）の利用勧奨を行う。

(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の拠点として、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における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)適正な労働条件下でのテレワークの推進

局幹部による企業への働き方改革要請や、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワークの導入経費に係る助成等の個別企業へのきめ細かな支援等によって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

キ 豊かで安定した勤労者生活の実現

(ア)中小企業退職金共済制度の普及推進

退職金制度の確立は従業員の福利増進に大きく影響し、企業の振興につながることから、中小零細企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度の周知広報、加入促進を一層推進する。なお、今般成立した「確定

「拠出年金法等改正法」による、企業年金から中小企業退職金共済制度への積立を継続しやすくなることについても周知広報する。

(イ) 勤労者財産形成促進制度の普及推進

中小企業をはじめとした企業や、勤労者、特に非正規雇用や若年者など制度利用の少ない勤労者に対する勤労者財産形成促進制度の普及を一層促進する。

3 労働基準担当部署の施策

(1) 「働き方」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 仕事と生活の調和の実現

(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、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を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、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、複数の事業場で違法な長時間労働を行っているなどの場合の公表等の取組を徹底する。

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

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて平成29年1月20日付け基発0210第3号「労働者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」を周知する。

(ウ) 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）及び「「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について」（平成27年7月24日付け基発0724第2号）

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）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、宮崎県等地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 法定労働条件の確保等

a 基本的労働条件の確立等

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。

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、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。

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に迅速かつ適切な対応を図る。

b 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ガイドライン」を周知・徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「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・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、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」、③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

d 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

a 自動車運転者

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、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、国土交通省九州運輸局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。

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係る指導等について、一層の徹底を図る。

国土交通省九州運輸局宮崎運輸支局等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、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 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、職業安定担当部署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令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及び技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は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、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国管理機関との合同監督・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。

c 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。

d 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都道府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。

e 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、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。

f 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の徹底を図る。

g 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。

(ウ)労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等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、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、パンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

(エ)「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。

ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、宮崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図ると

ともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(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 治療と仕事の両立支援

(ア) 企業文化の抜本改革

治療と職業生活の両立支援については、宮崎産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行う他、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について企業のトップ等に対し働きかけを行う。

(イ) 企業と医療機関との連携強化及び患者に対する相談の充実

地域の実情に応じた両立支援の普及啓発を図るため、局が主体となって、地域の関係者（都道府県医療関係所管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健総合支援センター等）の協議会を立ち上げ、関係者による連携した両立支援の取組の促進を図る。また、本省で作成する予定のマニュアル等について周知を図る。

イ 第12次労働災害防止計画の最終年度における労働災害を防止するための安全対策

(ア) 重点業種への取組

a 第三次産業

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店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。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図ることが効果的である。このため、平成29年1月より、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開している。

本推進運動の周知を図り、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本推進運動実施要綱で本社・本部が取り組むべき次の事項の実施を促進する。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。

周知に当たっては、許認可や社会福祉施設法人の監査、食品衛生に係る指導等を行う宮崎県福祉保健部長寿介護課、宮崎市福祉部等行政

機関や関係業界団体との連携の構築に努める。

b 建設業

建設業の労働災害の約4割弱を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続きからの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

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。

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。

c 林業

昨年、林業においては、伐倒作業中に急斜面から墜落した死亡災害、伐倒作業中に熱中症により倒れた死亡災害、木材グラップル機とともに路肩から墜落した死亡災害の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、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勧奨する。

d 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ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知、指導を行う。

特に荷役作業時の「墜落・転落」災害については、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮崎支部等との連携により、取組の更なる促進を図る。

荷役作業における労働災害や安全対策の措置状況等を踏まえた更なる取組等について、本省からの指示に従い必要な対応を行う。

e 製造業

製造業の労働災害の約2割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導するとと

もに、ボイラー等に対する機能安全（新たに電子等制御の機能を付加することにより安全を確保する方策）による機械設備の安全対策の周知を図る。

派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携を図る。

(イ) 労働災害防止に係る業種横断的対策に当たっての留意事項

すべての業種に共通する業種横断的な対策として以下の課題に留意する。

a 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、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を宮崎労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

b 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、「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とともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業等にあつては関係行政機関、また、バス業・新聞販売業にあつては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

c 非正規雇用労働者等対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用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、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や外国人労働者に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

ウ 労働者の健康確保のための取組

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

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、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。併せて、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施の推進を図る。リスクアセスメントの実施等に際しては、有害性が明らかでない物質を有害性の低い物質として取り扱うことのないよう留意する。

なお、経気道のみならず、皮膚接触や経口暴露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についても指導を行う。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

a メンタルヘルス対策の推進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、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、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及び職場環境改善についても、適切な取組の促進を図る。併せて、管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を行う。

また、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワー・ハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワー・ハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

b 労働者の健康管理対策の推進

労働者の健康管理対策の確実な実施について、産業医への長時間労働者に係る情報の提供の義務化、健康診断実施後の有所見者に係る医師の意見聴取の充実等に関する改正労働安全規則（平成29年4月1日施行）の周知徹底を図る。

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

また、健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、労働者数50～99人の事業場で選任率が約8割に止まっていること等を踏まえ、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。

c 小規模事業場への支援の周知、利用勧奨

ストレスチェックをはじめとしたメンタルヘルス対策の取組や小規模事業場における健康管理対策の推進において、宮崎産業保健総合支援センター及び地域窓口における支援事業の活用が有効であるので、その周知、利用勧奨を行う。

(ウ) 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。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置の徹底に留意する。

また、宮崎県県土整備部建築課、建設リサイクル法各所等機関（以下、「地方自治体」という。）と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業業者への説明会の機会を捉えて関係

法令等の周知を行う。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、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 石綿の製造禁止の徹底等

石綿の製造等の禁止に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案や、石綿禁止前から引き続き使用している製品に石綿が含有していることを知らずに廃棄・転売した事案が発生していることを踏まえ、関係事業者等に対し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び事業場において禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認することについて周知徹底を図る。

(エ) 職業性疾病等の予防対策

a 熱中症予防対策

職場における熱中症の予防について、職場における熱中症の予防に係るキャンペーンの実施要綱に基づき、建設業、警備業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、必要な指導を行う。

また、他の行政機関や労働災害防止団体等との連携の下、事業者に対し熱中症予防対策の一層の周知徹底を図る。

さらに、熱中症予防対策を講じる上で基本となる暑さ指数（WBGT指数）について、平成29年4月に電子式WBGT指数計に係る日本工業規格が定められ、簡易に精度良く測定できるようになることから、事業者に対し同規格に基づく電子式WBGT指数計の普及を図る。

b じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、各局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。

(オ) 受動喫煙防止対策

平成27年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、引き続き、平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとの12次防の目標達成に向けて、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和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

エ 労働安全衛生行政の運営に係るその他の業務について

(ア)安全衛生優良企業公表制度の周知

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のため

めのセミナーへの参加勸奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図り、地域のリーディングカンパニーなどへの申請勸奨に努める。

(イ)安全衛生教育等の推進について

安全衛生団体等と連携して「安全衛生教育推進要綱」（平成28年10月12日基発1012第1号）に基づく安全衛生教育の推進を図ること。

(3) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア)過労死等事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、これまで以上に密接に連携して対応する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続き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勸奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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

(ウ)請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(エ)マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

(4) 署の窓口サービスの向上、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、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。

(5) 社会保険労務士制度の適切な運営

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。

(6) 家内労働対策の推進

ア 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

最低工賃の実効性を確保するため、「第12次最低工賃新設・改正計画」に従い、実態に即して、最低賃金との均衡も考慮しつつ、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、委託者は最低工賃以上の工賃を支払う義務があり、違反した場合には罰則があることも併せて、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

イ 家内労働法の履行確保

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、委託条件の明確化及び工賃支払の適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用するとともに、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等により、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る。

さらに、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」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

4 職業安定担当部署の施策

(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能強化

ア ハローワークのマッチング機能の強化

(ア) マッチング機能に関する業務の評価・改善の取組

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こととし、平成29年度においては、局全体で、①就職件数（常用）25,000件以上、②充足件数（常用）23,700件以上、③雇用保険受給者の早期再就職件数6,500件以上といった主要指標の目標を掲げるとともに、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。

また、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。

(イ)求職者に対する就職支援の強化

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、求職者支援の強化に取り組む。

具体的には、相談窓口において真にハローワークの支援が必要な者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細やかな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、ハローワーク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を行う。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、失業認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実を図る。

(ウ)求人者に対する充足支援の強化

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、求人者のニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、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強化する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図る。

さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人のほか、②応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

(エ)求人内容の適正化の推進

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、問題がある場合には、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

なお、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、求職者に対し「ハローワーク求人ホットライン」など相談窓口があることの周知を図るとともに、求職者等から申し出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて労働基準行政とも連携し事業主に是正指導を行う。

また、求人を受理する際の適法性の確認のため、労働基準監督官などを講師とするなどして日常的な職員の資質向上にも努めていく。

(オ)ハローワークのサービス改善・向上等の推進

ハローワークは、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的・効果的に検証を行う。

イ 雇用保険制度の安定的運用

(ア)適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、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。

また、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、リーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(イ)雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、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を促進していく。

平成29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、2回目以降の失業認定日における職業相談の状況を把握し、各ハローワークの実情に応じた具体的な取組を行う。

(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等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。

(オ) マイナンバー(個人番号)の適切な取扱い

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

ウ 職業訓練を活かした就職支援

(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、ハローワークの訓練担当部門と、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、地方自治体との一体的実施施設や地域若者サポートステーション(以下、「サポステ」という。)とも連携し、生活困窮者や、フリーター・ニート等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワーク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) 専門コーナー等におけるあっせん機能の強化

わかもの支援コーナー、マザーズコーナー等、訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる専門コーナーにおいて、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。

(ウ) 訓練修了(予定)者に対する就職支援の強化

訓練実施機関からハローワークへの訓練修了1か月前の受講者アンケート調査結果や修了時の就職者リストの提供を徹底することで、受講者の就職状況等の共有を図り、出来るだけ早期に就職未決定者への積極的な

就職支援を開始する。

また、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とともに、やむを得ず非正規雇用となった就職先企業に対して、各種助成金制度の周知を行うことで、正社員転換支援を行う。

(2) 「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

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

フリーター・ニート等の正社員就職促進を図るため、わかもの支援コーナーなどの職業相談窓口において支援対象者となり得る者に対してトライアル雇用制度の周知に努めるとともに、求人窓口において求人者に対しトライアル雇用奨励金の周知及び活用促進に努める。

また、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ついて、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。

イ 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の整備

(ア) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

a 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「魅力ある職場づくり」に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金や建設労働者確保育成助成金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）等の実施により、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。

b マッチング支援の強化

福祉分野については、ハローワーク宮崎の「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、「介護求人充足支援強化プログラム」に取り組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等を提供する。

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、宮崎県ナースセンターと連携しながら、看護のシゴト出前就業相談の実施、復職講習への参加勧奨等を行う。

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、ブランク等により保育士求人への応募を躊躇する求職者の不安の緩和

及び求人者自ら求職者にアピールできる機会として保育士職場体験講習会等を実施する。

建設分野については、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。

c 能力開発の推進

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するため、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公的職業訓練を実施することが出来るよう宮崎県、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携を強化し、訓練実施機関の開拓を行い、公的職業訓練を実施する。

あわせて、人材不足分野である建設業等における認定職業訓練制度や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

(イ)雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金について、整理統合を行うとともに、一部を除く助成金においては、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」を設定する。

局・ハローワークにおいては、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取組を支援する。

ウ 地方創生の推進

(ア) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進

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、宮崎県では、県のほか、これまで日南市、都城市、宮崎市、小林市と締結し、策定したそれぞれの実施計画に基づいて目標達成に向け取り組んでいる。今後においても、各種取組の進捗をチェックするとともに、不断の見直しを行っていく。

b 地方自治体との一体的実施事業の推進

宮崎県においては、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進するため、宮崎駅前のKITENビル内において、県との一体的実施施設【みやざきジョブパーク+】を運営しているが、取組に当たっては、一体的実施施設の性質を踏まえ、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②進捗状況の分かる目標の導入や、事業運営計画において両者の業務内容及び役割分担の明確化を図る、③利用者情報の共有の一層の推進、④少なくとも月

1回の就職実績の提供などに取り組んでいく。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

宮崎県内では、宮崎市、延岡市、都城市における生活困窮者に対する常設相談窓口の設置や各ハローワークの就職支援ナビゲーターによる管内福祉事務所への巡回相談などにより、生活困窮者の就労による自立を促進する。

d ふるさとハローワークにおける地方自治体と連携した職業相談・職業紹介

国と市町村が共同で運営するふるさとハローワークは、県内では西都市と高千穂町の2ヶ所で運営しており、地域住民の就職支援に引き続き取り組んでいく。

(イ)地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

(a) 実践型地域雇用創造事業の推進

雇用機会の不足している地域（市町村）において、地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業が効果的に実施されるよう、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の連携を図る。

(b) 地域活性化雇用創造プロジェクトの推進

上記実践型地域雇用創造事業は市町村を対象としているが、この都道府県版として、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組がある。

これに宮崎県も応募し、今般、計画が採択されたことから、今後設置される運営協議会に参画するなど、このプロジェクトの円滑推進に向け積極的な連携を図っていく。

(c) 地域創生人材育成事業

「宮崎成長産業人材育成事業」として、4分野（ICT分野、農林業分野、フードビジネス分野、介護・福祉分野）において、公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行う。

(d) 地域雇用開発助成金の活用

全国的に雇用情勢は改善が見られるが、地域によっては人口減少も進んでいるなど、構造的な雇用改善に至っていない地域も多いことから、引き続き、基準を満たす該当地域において地域雇用開発助成金の活用を図る。

b U I J ターンの推進

地方就職の情報提供を充実させられるよう、中小企業を含めた魅力ある求人開拓に努めるとともに、地方就職希望者が帰省等の機会に来所した場合、個別ニーズに沿ったきめ細やかな支援が可能となるよう、

自治体の移住支援施策との連携を図る。

c 雇用促進税制及び地方拠点化税制における雇用促進税制への対応

雇用促進税制は、雇用機会が不足している地域（地域雇用開発促進法に規定する同意雇用開発促進地域）において質の高い雇用（無期雇用かつフルタイム）を創出させた場合、雇用増加者1人当たり、40万円の税制控除を受けられることとなっていることから、ハローワークの求人窓口や事業所訪問時あるいは各種セミナー等の実施に併せてパンフレット等を活用しその利用促進に努める。

また、平成29年度から地方拠点強化税制における雇用促進税制については、特定業務施設において同様に質の高い雇用として新たに雇入れた場合、さらに10万円の税額控除の上乗せが適用されることについても周知し、利用促進に努めていく。

(3)女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

雇用均等行政と連携し、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 若者の活躍促進

県内の若者が一人でも多く、安心して安定した職業生活が送れるような社会環境づくりを関係機関と一体的に進めていく。

具体的には、宮崎新卒者等就職・採用応援本部において策定した、「さあ、みやざきで働こう！県内就職応援プロジェクト」、「『夢、実現。』STOP早期離職」の取組の中で、県内就職内定率の向上については、在学中の早期段階から県内企業ガイダンス及び企業説明会の開催、若者の雇用に積極的な企業「ユースエール認定企業」「若者応援宣言企業」等の勧奨を行い、保護者向けに作成した「若者の雇用に優良な企業情報」の通信を定期的に発信することで、保護者にも県内企業の魅力を知ってもらい、若者

の県内就職促進を図ることとする。

また、就職ガイダンス、ジョブサポーターによる労働法令セミナー及び大学等への出前講座の実現、離職前のハローワーク・各支援施設でのカウンセリング相談等、就職前から就職後の支援を迅速且つ丁寧に行い、若者の安易な早期離職の防止に取り組んでいく。

ウ 高年齢者の活躍促進

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、高年齢者の就労促進を図る。

具体的には、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、必要に応じて局幹部、ハローワーク幹部による指導を実施する。

また、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する。

あわせて、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、高年齢者専用の相談窓口である「生涯現役支援窓口」を、従来のハローワーク宮崎に加え、平成29年度からハローワーク都城にも設置し、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

さらに、シルバー人材センター事業の推進など、高年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。

エ 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

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を図る。

具体的には、ハローワークが地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」や職場実習について積極的に実施し、企業と障害者のマッチングを促進する。

あわせて、ハローワークに配置されている精神障害者雇用トータルサポーター、就職支援コーディネーター等の活用、各圏域の障害者就業・生活支援センター、宮崎障害者職業センター等の関係機関との役割分担により、求職者・事業主双方に助言・指導を行う。

特に精神障害者については、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も踏まえ、精神科医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業を平成29年度から開始することとし、特性に応じた雇用前からの就労支援及び定着支援を行う。

難病患者については、ハローワーク宮崎に配置の難病患者就職サポーターを中心に、宮崎県難病相談・支援センター、医療機関と連携を行い、特性に配慮した患者本人への相談・援助、事業主への理解促進を進める。

がん患者等長期にわたる治療が必要な疾病を持つ求職者に対する就職支援としては、ハローワーク宮崎の「長期療養者就職相談窓口」を中心に、医療機関と連携し、病院への出張相談や両立求人の開拓等、ひとりひとりのニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。

オ 障害者の職業能力開発の推進

局・ハローワークは、関係機関等と連携し、障害者職業能力開発校における公共職業訓練について周知・広報を行うとともに適格な職業訓練の受講あっせんや就職支援に努める。また、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえ、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、宮崎県への情報提供を行い、産業技術専門校にて実施する公共職業訓練や民間団体等に委託して実施する「障害者の態様に応じた多様な委託訓練」等において適切な訓練コースを設定できるよう支援する。

カ 外国人の雇用対策の推進

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人や技能実習生等、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。

キ 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

(ア) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

ハローワークと矯正施設・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ことにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実を図る。

(イ) 公正な採用選考システムの確立

現在100人以上雇用規模の事業所に公正採用選考人権啓発推進員の選任を求めているが、未選任事業所も確認されていることから早期設置勧奨に努めるほか、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布や研修などを実施して、雇用主等に対する啓発・指導を行っていく。併せて、LGBTや同和問題に関する内容を各種啓発資料等に盛り込むなどして正しい知識の付与にも努めていく。

(ウ) 介護分野における雇用管理改善の推進

介護雇用管理改善等計画に基づき、雇用管理の改善を促進する。

また、職場定着支援助成金の活用促進を図るとともに、公益財団法人介護労働安定センター宮崎支部が設置する「介護労働懇談会」を通じて、都道府県、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能

力開発等に係る情報交換や、合同面接会、「介護の日」等の取組を実施する。

(エ)建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和51年法律第33号）及び建設雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

(オ)農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、農林漁業関連情報の収集・提供、農林漁業のガイダンスの開催等を行う。実施に当たっては、地方自治体・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、農林漁業の会議を開催するなど、関係機関と協議しながら、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(カ)専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、ハローワークにおいて求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減に努める。

(4) 外部労働市場の整備

ア ハローワークのマッチング機能の強化【再掲】

イ 民間を活用した就職支援等

(ア) ハローワークの求人・求職情報の提供等

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークの保有する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) 民間人材サービスの優良事業者認定制度の周知

優良な職業紹介事業者や労働者派遣事業者が一定の基準を満たす場合に認定する優良事業者認定制度について、引き続き局・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。

エ 希望するキャリアの実現支援

(ア) 労働移動支援助成金の活用

再就職支援コースについては、再就職援助計画を適確に認定し、本助成金の更なる適正化と制度の趣旨に沿った効果的な実施に努める。また、求職活動のための休暇を労働者に与えた場合の助成を拡充し、在職中の早い段階からの再就職支援を事業主に促し、失業なき労働移動の実現を図る。

さらに、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡充するとともに、中途採用者の能力評価、賃金、処遇の制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大させた成長企業への助成を新設し、成長企業による転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

(イ) 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、支援体制を整備しマッチング機能を強化することとしており、同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、失業なき労働移動の実現につなげる。

(ウ) 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

雇用対策法第10条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(5) 職業能力開発関係業務の推進

求人・求職動向、公的職業訓練の実績及び地域の訓練ニーズ（企業、求職者、地方自治体）を踏まえた総合的な宮崎県職業訓練実施計画の策定を行うなど、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発行政を推進していく。

ア 公的職業訓練の推進

(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日に決定し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、宮崎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・ハローワーク、宮崎県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構は、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、共有を図る。

また、共有した地域のニーズは、宮崎県地域訓練協議会の活用等により、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宮崎県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して策定する。その際、

求職者支援制度における地域ニーズ枠にも反映させることとする。

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

なお、実績が低調な訓練分野がある場合には、要因を分析し、その改善に向けて取り組むなど、訓練機会の確保に努める。

イ 労働者の職業能力開発への支援

(ア) 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、宮崎県地域ジョブ・カード運営本部において策定した宮崎県地域推進計画に基づき、宮崎県をはじめとした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。

また、わかもの支援コーナーを利用する非正規雇用労働者、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、求職活動を行うに当たり、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。

(イ) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う地域若者サポートステーション事業について、ハローワークの来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについて、その妥当性の判断を行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、学校、サポステ等の関係機関と連携をより強化し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

ウ 企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

キャリア形成促進助成金を再編し改称した人材開発支援助成金について、積極的な活用促進を図ることにより、企業内の労働生産性向上に向けた取組を強力に支援する。また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、引き続き活用を促進することにより企業内の人材育成を強力に支援する。

(イ) 職業能力開発サービスセンターの利用促進

企業内における人材育成の取組を推進していくために、人材育成の計画策定に関して地域の状況に合わせた相談・支援を行っている宮崎県職業能力開発協会内の職業能力開発サービスセンターについて周知・広報を行うほか、企業が必要な相談支援を受けられるよう誘導を行う。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」について、周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力を努める。

エ 技能検定制度の推進

人材の最適配置や、地域における人材育成を支援するため、宮崎県や宮崎県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度・若者の受検料減免措置の、周知・広報に取り組む。

オ 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、公的職業訓練を実施するすべての民間教育訓練機関を対象に、地域における「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」の周知・普及を一層促進する。

5 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32年度までに全国の未手続事業場の20%削減（平成27年度比）を目標とし、局の平成27年度の未手続事業場約780件に対して、平成29年度は約40件（毎年度5%削減）の未手続事業場の解消に努める。未手続事業場の解消の取組として、平成29年度の重点把握事業場を建設事業及び県央地区飲食業（橘通西地区）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27年度における全国平均の収納率は98.54%であるが、局の収納率は約97.53%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。

特に100万円以上の高額滞納事業主を重点事業場とし、局において対象名簿を作成し、納付計画書の提出を求める。

また、重点事業主に対しては、預貯金調査等の財産調査を実施し、前年度を超える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 実効ある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28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28年度の電子申請の利用件数は、平成29年1月現在で約937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。

(3) 労働保険率（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

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答えていくためには、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、雇用環境・均等室が中心となって、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・公共職業安定所連絡会議実施要領」の改正について」（平成28年9月20日付け宮崎労発雇均0920第2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的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、日々の業務の進め方に無駄が生じていないか点検し、改善を行うとともに、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、職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について検討し、可能であれば逐次実施する。特に、課題を抱える求職者や求人者及び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な体制確保に努める。

(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(A D A M S 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応えていくため、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室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

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り、以降も、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、平成28年11月に宮崎市と、平成29年2月に小林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、都城市との一体的実施事業の取組も推進していく。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。

このほか、働き方改革を通じて仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けて、宮崎県等とも連携を密にして取組を推進する。

（3）労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、より高い波及効果を得ながら地方労働行政施策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ることがないように、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。

また、平成29年2月から提供している労働法制の基礎知識をわかりやすく学習できるe-ラーニングシステムの周知を図り、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者に対しても、働く上で必要な労働法制の知識の付与を推進する。

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月改定)、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。

特にマイナンバー(個人番号)及び特定個人情報(個人番号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、より厳正な管理を徹底する。

(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、総務課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。

局・署・ハローワークの管理者は、「宮崎労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成28年4月1日一部改正）に基づき災害に対して機動的かつ的確に対応するため、日頃から適切な防災対策を講ずる。具体的には、防災訓練等の実施や非常用の物資の備蓄等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間に係る分類について、職員等への周知を図る。また、災害発生時の有事の際にも各窓口事務の維持を図り、利用者へのサービス等を低下させることのないよう、平成29年度に導入予定の職員等の安否確認システムの適切な運用に努める。