

平成31年度 労働行政運営方針

～誰もが安心して働ける信州のために～



(上高地：河童橋と穂高連峰)



長野労働局

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）

長野労働局ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/>

平成31年度長野労働局労働行政運営方針 目次

第1 長野県の労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる動向	1
（1）最近の雇用情勢	
（2）若者の雇用状況	
（3）高年齢者の雇用状況	
（4）女性の雇用状況	
（5）非正規雇用労働者の雇用状況	
（6）障害者の雇用状況	
（7）外国人の雇用状況	
（8）職業訓練の実施状況	
2 労働条件等をめぐる動向	5
（1）法定労働条件の履行確保等の状況	
（2）労働災害の発生状況	
（3）労災保険給付等の状況	

第2 平成31年度労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進	6
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等	7
（1）働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等	7
（2）長時間労働の是正を始めとする職場改善の整備等	11
（3）労働災害防止対策の推進等	15
（4）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	24
（5）総合的なハラスメント対策の推進	27
（6）個別労働関係紛争の解決の促進	28
（7）生産性向上の推進	30
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	32
（1）人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	32
（2）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	35
（3）女性の活躍推進等	41
（4）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	45
（5）外国人材受入れの環境整備等	47
（6）障害者の活躍促進	50

（７）高齢者の就労支援・環境整備	52
（８）若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	55
（９）生活困窮者等への対策の推進、雇用管理の向上	58
（１０）重層的なセーフティネットの構築	61
（１１）人材育成の強化	65
（１２）職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	68
4 労働保険適用徴収業務の適正な運営	69
（１）労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
（２）収納率の向上	
5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	69

第３ 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営	69
（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）行政事務の情報化への対応	
（４）コスト削減の取組	
（５）遊休資産売却の確実な処理等	
2 地域に密着した行政の展開	70
（１）地域の経済社会の実情の的確な把握	
（２）地方公共団体等との連携	
（３）労使団体等関係団体との連携	
（４）積極的な広報の実施	
3 行政文書及び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	72
（１）行政文書の適正な管理	
（２）保有個人情報の厳正な管理	
（３）情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	73
（１）綱紀の保持	
（２）行政サービスの向上等	

第1 長野県の労働行政を取り巻く情勢

平成30年の長野県経済は、アベノミクス三本の矢、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」により、個人消費は、自動車販売で伸び悩んだものの、猛暑による飲料の好調などから食料品を中心に前年を上回り、設備投資は、製造業で大幅な増加がみられた。公共投資では、大型工事の減少から前年を下回ったものの、住宅投資は、新設住宅着工戸数がここ10年で最も高い水準となった。生産面においては、底固い外需を背景とした輸出の増加に加え、国内需要の回復もあり、前年を上回る状況が続くなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。

2015年国勢調査によると、県内の人口に占める65歳以上の高齢者の割合（高齢化率）は30.1%と、2010年調査を3.5ポイント上昇し初めて3割を上回り、少子高齢化が一段と加速している現状が浮き彫りになっている。また、人口が増加したのは77市町村中3市町村にとどまり、人口減少に歯止めがかからない地域も出始めている状況となっている。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人一人の労働生産性を高め、継続的な賃上げの流れを後押しすることにより、成長と分配の好循環を推し進めることが不可欠である。

その実現に向けた最大のチャレンジが、働き方改革である。働き方改革は、働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人一人がより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成30年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、長野県の平成30年の有効求人倍率は1.69倍（前年差0.09ポイント上昇）（職業安定業務統計）、全国の完全失業率は2.4%（前年差0.4ポイント低下）（労働力調査）となった。雇用者数を産業別にみると、全ての主要産業で増加が続いている（同）。また、雇用

形態別にみると、平成 30 年の正規雇用の労働者は前年差 53 万人増、非正規雇用の労働者は同 84 万人増となっている（同）。

直近についてみると、長野県の平成 31 年 1 月の有効求人倍率は 1.65 倍（前月より 0.04 ポイント低下、正社員の有効求人倍率は 1.18 倍、全国の完全失業率は 2.5%（前月より 0.1 ポイント上昇）となっており、現在の雇用情勢は、一層堅調に推移している状況にある。

（2） 若者の雇用状況

平成 31 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については 84.6%（「平成 30 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（平成 30 年 12 月末現在）、高校については 91.1%（「平成 30 年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」（平成 30 年 12 月末現在）となっている。また、「労働力調査」によるとフリーター（15～34 歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者）の数は、平成 30 年平均で 143 万人と、ニート（15～34 歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）の数については、平成 26 年以降、50 万人台半ばで推移している。

（3） 高年齢者の雇用状況

平成 30 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 100.0%（全国平均 99.8%）となっている。

更に、定年制の廃止及び 66 歳以上の定年制を導入している民間企業等は 20.4%（全国平均 20.7%）、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 7.0%（全国平均 6.0%）、66 歳以上働ける制度のある民間企業等は 31.2%（全国平均 27.6%）となっている（平成 30 年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（4） 女性の雇用状況

「国勢調査」によると、平成 27 年の長野県の女性の雇用者数は 394,243 人で雇用者総数に占める女性の割合は 45.3%（全国 44.8%）を上回っている。

また、女性の労働力率は 52.7%であり、全国（50.0%）に比べて高い。年齢階級別にみると、「30 歳～34 歳」を底とするM字カーブを描いており、全国の女性の労働力率と比べて、35 歳以上のすべての年齢層において高くなっている。

一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は 13.5%であり、全国（16.4%）に比べて低い。

（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、高年齢者が継続雇用により増加していることや、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。「就業構造基本調査」によると、平成 29 年の長野県の非正規雇用労働者は 339,200 人で、役員を除く雇用者全体の 37.6%を占めており、全国（38.6%）より若干低い状況となっている。

最近の動きとして、若年層だけでなく、働き盛りの世代でも正規雇用への移行が進んでおり、非正規雇用を取り巻く環境は着実な改善が見られる。

非正規労働者の賃金の状況を見ると、平成 28 年の賃金構造基本統計調査によると、全国が一般労働者所定内給与額 304,000 円、1 時間当たり 1853.7 円に対し短時間労働者所定内時給 1075 円、一般労働者の 58.0%、長野県は一般労働者 283,000 円、1 時間当たり 1715.2 円に対し短時間労働者 1007 円、一般労働者の 58.7%であったものが、平成 29 年度においては、全国が一般労働者 304,300 円、1 時間当たり 1844.2 円に対して短時間労働者 1096 円、一般労働者の 59.4%、長野県は一般労働者 275,000 円、1 時間当たり 1646.7 円に対して短時間労働者 1074 円、一般労働者の 65.2%となっている。

（６） 障害者の雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の障害者雇用状況報告では、民間企業の実雇用率は 2.06%(全国平均 1.97%)で対前年比 0.04 ポイント上昇し、雇用されている障害者数は 6,075.5 人で対前年比 4.7%増加するなど、ともに過去最高を更新し着実な進展が見られる。一方、法定雇用率を達成している民間企業の割合は 60.9%（全国平均 50.0%）と対前年比 0.7 ポイント上昇しているものの、約 4 割の企業が法定雇用率未達成となっている。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 2,077 件で 8 年連続過去最高を更新し、さらに平成 31 年 1 月現在で 1,764 件(前年同期比 4.0%増)となったものの、いまだ多くの働く意欲と能力を有する障害者が働く場を求めている状況にある。

(7) 外国人の雇用状況

長野県における外国人の雇用状況については、平成 30 年 10 月末現在で外国人労働者は 17,923 人（前年同期比 2,137 人、13.5%増）、また、外国人労働者を雇用している事業所数は 3,445 か所（前年同期比 331 か所、10.6%増）となり、平成 19 年に届出が義務化されて以降、労働者数・事業所数ともに 4 年連続で過去最高を更新している。増加の要因は、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、人手不足による求人需要の高まり等により、留学生等が資格外活動許可を取得しアルバイトで就労するケースが増えていること等が背景にあると考えられる。

国籍別では、中国が最も多く 4,536 人（外国人労働者数全体の 25.3%）。次いでベトナム 3,369 人（同 18.8%）、フィリピン 3,053 人（同 17.0%）、ブラジル 2,853 人（同 15.9%）の順となっている。

在留資格別では、「身分に基づく在留資格」の労働者数が 8,629 人で、前年同期比 439 人、5.4%の増加。「技能実習」の労働者数は 6,357 人で、前年同期比 1,180 人、22.8%の増加。「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数は 1,501 人で、前年同期比 269 人、21.8%の増加などとなっている。（長野県における「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成 30 年 10 月末現在））

一方で、平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月までのハローワークにおける外国人求職者の取扱状況は、新規求職受理件数は 1,332 件で対前年比 79 件（5.6%）の減少、職業相談件数は 5,413 件で対前年比 351 件（6.9%）増加、就職件数は 340 件で対前年比 101 件（22.9%）減少している。

(8) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 30 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 1,518 人、就職率が 89.3%（施設内）、79.0%（委託）となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点、就職率は平成 30 年 10 月末（委託は平成 30 年 9 月末）までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 419 人となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点）。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 法定労働条件の履行確保等の状況

総合労働相談コーナーにおける労働条件その他労働関係に関する総合労働相談件数は平成 29 年度で 17,259 件（前年度比 2.2%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 6,173 件（同 3.3%減）と高止まりしている。また、紛争内容を見ると、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、解雇に関するものが多く、内容も複雑・多様化するとともに、助言・指導の申出件数 106 件、あっせん申請受理件数 119 件と全国的にも個別労働紛争解決制度の利用が多くなっている。

また、法定労働条件等の履行確保のための事業場に対する監督指導については、平成 30 年で 3,159 事業場を実施し、うち労働基準関係法令違反が認められた事業場は 2,227 事業場（違反率 70.5%）となっており、違反構成割合は、多い順に労働時間関係で 21.3%、安全関係で 18.9%、割増賃金関係で 16.3%、健康確保関係で 16.2%、労働条件明示関係で 9.6%となっている。

そのほか、労働者からの申告に基づく事業場に対する監督指導については、平成 30 年で 318 事業場を実施し、うち労働基準関係法令違反が認められた事業場は 226 事業場（違反率 71.1%）となっており、違反構成割合は、賃金支払関係で 95.6%、解雇手続関係で 10.6%となっている。

なお、労働基準関係法令違反被疑事件として平成 30 年で 23 件書類送検しており、内訳は賃金支払関係で 4 件、労働時間関係で 3 件、安全等関係で 16 件となっている。

(2) 労働災害の発生状況

ここ数年の県内の労働災害による休業 4 日以上之死傷者数（全産業合計）の状況は、平成 27 年、平成 28 年と連続して対前年比で減少したものの、平成 29 年は前年比で 80 人の増加に転じ、平成 30 年の同死傷者数については、2,120 人と平成 29 年比で 137 人の増加（6.9%増加）となっており、うち平成 30 年の死亡者数については、19 人と平成 29 年比で 2 人の減少となっている。

この結果、平成 30 年（2018 年）から 2022 年までの 5 か年で取り組む第 13 次労働災害防止推進計画（以下「13 次防」という。）の初年度（平成 30 年度）の目標（死亡者数：20 人以下、休業 4 日以上之死傷者数：1,963 人以下）のうち、死亡者数については目標を達成しているものの、休業 4 日以上之死傷者数については目標の達成に至っていない状況となっている。

なお、上記平成 30 年の休業 4 日以上之死傷者数（全産業合計）のうち、業務上

疾病(じん肺を除く。)によるものは、160人と平成29年の同期比で34人の増加となっており、うちぎっくり腰等の「災害性の腰痛」が108人(67.5%)、「化学物質等による疾病」が4人(2.5%)となっている。

(3) 労災保険給付等の状況

平成29年度の労災保険給付新規受給者数は10,888人と平成28年度に比べ870人の増加(8.7%増加)となっている。

なお、平成29年度の脳・心臓疾患、精神障害(いずれも過労死等事案)及び石綿関連疾患に関する労災請求状況は、脳・心臓疾患で13件(平成28年度11件)、精神障害で26件(平成28年度22件)石綿関連疾患で13件(平成28年度11件)となっており、同年度の労災認定(業務上認定)状況は、脳・心臓疾患で3件(平成28年度3件)、精神障害で9件(平成28年度9件)、石綿関連疾患で15件(平成28年度7件)となっている。

第2 平成31年度労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

長野労働局(以下「局」という。)が総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、各種情勢に的確に対応しつつ、四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、長野労働局長(以下「局長」という。)のリーダーシップの下、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局内に共有し局内外の調整を図り、署及び所(以下「署所」という。)と一体となって施策を進めていく。

また、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、必要に応じ局内各部室、署所へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、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の予定を局、署所間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政分野間の総合的、一体的運営方策等を検討する場として活用する。

(1) 労働関係法令の普及等に関する取組

【課題】

これから社会に出て働く若者に対し、労働関係法令の基礎知識の周知等を図ることは、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、若者の職業意識の形成等に資するものである。

【今後の取組】

局が県内の大学等と連携し、局長をはじめとした局幹部職員を講師とした、大学等における労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これらに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、労働関係法令を大学生等に対して教えるため、ミニセミナー等における労働関係法令等の普及、周知等の取組を進める。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

【課題】

中小企業・小規模事業者等への働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」という。）の適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については2020年4月1日から、短時間労働者及び有期雇用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・有期雇用労働法」という。）については2021年4月1日から、その他の改正内容については平成31年4月1日以降順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

【今後の取組】

(ア) 相談・支援体制の整備

働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から民間事業者への委託により設置した「働き方改革推進支援センター」において、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手確保に向けた具体的なアドバイスなど総合的に支援を行っており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、県内の中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭のため、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要である。そのため、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部及び署所が一体となって取組むことはもとより、地方公共団体や商工団体等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

(イ) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設

働き方改革に取り組む（具体的には、時間外労働等改善助成金の支給を受けた）中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理改善に取り組み、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成が創設されたので、幅広く周知を行う。

(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

【課題】

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「労働施策総合推進法」という。）第10条の3に基づく協議会等については、政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業・小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。

【今後の取組】

長野県就業促進・働き方改革戦略会議の開催

労働施策総合推進法に基づく協議会である「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」については、中小企業・小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むよう、協議会の構成員等が県内の中小企業・小規模事業者の状況や働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援等について共有を図り、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

また同会議については、本会議のほか、各署所長が参画する地域会議や、長野県の関係部局が業界団体等を参集して開催する産業分野別会議においても議論の共有化を図るとともに、県内の産業を担う人材の就業促進や、地域の実情に応じた若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運の醸成を高めるため、引き続き開催する。

ウ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

働き方改革関連法により改正された労働基準法（時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定義務等）や、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（勤務間インターバル制度の導入促進等）の周知徹底を図る必要がある。

【今後の取組】

（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、定時退社やゆう活の取組、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入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。

（イ） 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針（平成 31 年 4 月 1 日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

(ウ) 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ための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続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に、集中的な周知・広報を行う。また、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を推進するとともに、地方自治体と連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

エ 医療従事者の働き方改革の推進

【課題】

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のために、長野県医療勤務環境改善支援センターが医療労務管理支援事業を適切に実施できるよう、長野県、当該事業の受託団体及び関係団体と連携し、必要な支援を行う必要がある。

【今後の取組】

長野県医療勤務環境改善支援センターや関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進していく。具体的には、長野県医療勤務環境改善支援センターが開催する運営協議会へ参加することなどにより、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）が円滑に進むよう働きかけなどを行う。

オ 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

【課題】

雇用型テレワークについては、「働き方改革実行計画」等において、その普及が求められていることから、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

また、自営型テレワーク、副業・兼業の推進についてもそれぞれ「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」や、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を様々な機会を通じて周知を図る必要がある。

【今後の取組】

平成 29 年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部職員による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、長野県就業促進・働き方改革戦略会議、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。

さらに、自営型テレワーク、副業・兼業の促進についても、これらにかかるガイドラインについて、機会をとらえて周知を図る。

(2) 長時間労働の是正を始めとする職場改善の整備等

【課題】

ア 改正労働基準法等の周知

罰則付き時間外労働の上限規制等に関する改正労働基準法等が本年 4 月から施行となり、上限規制について、中小企業では 2020 年 4 月から、また、建設事業等では 2024 年 4 月から適用されることから、あらゆる機会を利用して改正内容の周知を図る必要がある。

イ 長時間労働の是正に係る監督指導結果

平成 30 年度における長時間労働の是正に向けた監督指導において、625 事業場(平成 31 年 1 月末速報値)に監督指導を実施し、そのうち違法な時間外労働を行っていた事業場が 296 事業場あり(違反率 47.4%)、さらに、このうち月 80 時間を超える違法な時間外労働を行っていた事業場が 52 事業場(違反率 8.3%)であったことなどから、長時間労働の是正及び過重労働防止対策を推進する必要がある。

ウ その他労働条件確保・改善対策

法定労働条件の履行確保のための監督指導における違反率は約 70%となっていることなどから、引き続き、労働時間、割増賃金等の適正な支払いなどに関する労働条件の確保・改善を図る必要がある。

また、外国人労働者等特定の労働分野における労働者の労働条件の確保・改善を図るほか、「労災かくし」の排除に向けた的確な監督指導等を行う必要がある。

エ 最低賃金制度等の適切な運営等(最低賃金額の周知等)

改定最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て周知を行う必要がある。

【今後の取組】

(ア) 改正労働基準法等の周知

改正労基法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し、罰則付きの時間外労働の上限規制や年次有給休暇の5日付与の義務等について事業者にも周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

なお、罰則付きの時間外労働の上限規制については、締結当事者に係る要件、また、特別条項を締結するに当たって、労働時間を延長することができる時間数は、原則として月45時間、年360時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないことなどについて、労働基準法、労働基準法施行規則及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の内容の周知を図り、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定については改善指導を行う。

また、改善指導に当たっては、平成30年4月に全署に設けた「労働時間相談・支援コーナー」において、特に、中小企業の事業主に対する労務管理や労働時間に関するきめ細かな助言・指導を行う。

加えて、時間外労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間委託事業を活用し、同協定の届出の促進のほか、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を行う。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働防止の推進

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の徹底

長時間労働の是正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）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、裁量労働制・高度プロフェッショナル制度導入事業場に対しては、適正な運用に向けた監督指導等を行う。

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

うとともに、違法な長時間労働や過労死等の労災認定が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、重点的な監督指導のほか、長時間労働の削減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。

b 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策については、過労死等防止対策推進法に基づき定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月一部変更）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催等に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 基本的労働条件の確立等

事業場に対する監督指導等を通じ、引き続き、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、書類送検も含め厳正に対処する。

また、監督指導の結果、労働基準関係法令違反の背景に「下請代金支払遅延等防止法」等違反が疑われる場合には、公正取引委員会等に通報する。

なお、賃金支払、解雇手続等に関する労働者からの申告については、その早期の解決のため迅速かつ適切な対応を行う。

② 賃金不払残業の防止

賃金不払残業を防止させるため、「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」（平成29年1月）の周知徹底を図り、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」（平成15年5月）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、書類送検を含め厳正に対処する。

b 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 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雇入事業場については、法定労働条件確保上の問題が懸念されることから、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、新たな在留資格により就労する外国人労働者を使用する事業主に対しては、労働基準監督署等において、職業安定担当部署との連携を図りつつ、労働基準関係法令を周知する。

なお、技能実習生雇入事業場については、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、書類送検を含め厳正に対処するとともに、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

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、必要に応じ、機構との合同監督・調査を実施し、重大又は悪質な事案に対しては、書類送検を含め厳正に対処する。

② 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、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とともに、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、自動車運転者の労働条件確保に係る理解の促進を図る。

また、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に監督指導等を行うことにより労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、北陸地方運輸局長野運輸支局との連絡会議での情報・意見交換や同支局との相互通報制度の確実な運用、また、合同監督・監査を行う。

③ その他障害者・介護労働者・派遣労働者

障害をもつ労働者、介護労働者及び派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関等とも連携し、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。

C 「労災かくし」の排除に係る対策

「労災かくし」の排除に向けた周知・啓発を行うとともに、引き続き、

的確な監督指導等を行い、その存在が明らかになった場合には、書類送検を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会都道府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。

(エ) 最低賃金制度等の適切な運営等（改定最低賃金額の周知等）

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、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、改定最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、積極的な周知・広報等を行うとともに、最低賃金額の支払が懸念される事業場については、監督指導等を通じ履行確保を図る。

なお、最低工賃については、委託者等に対して周知を図るとともに、家内労働安全衛生指導員による家内労働者の安全衛生等に関する周知啓発を行う。

(3) 労働災害防止対策の推進等

【課題】

ア 労働災害の減少に向けた対策の推進

5か年計画の13次防の初年度である平成30年の休業4日以上死傷者数は、2,120人と平成29年比で137人の増加(6.9%増加)となっており、13次防の2年目となる平成31年度は、目標達成(2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、休業4日以上死傷災害を5%以上減少)に向けて、特に、労働災害の発生における構成比が高く、労働災害が増加している、製造業、建設業、運輸業に対し、労働災害防止に向けた取組を推進していく必要がある。

イ 過重労働による健康障害防止等

(ア) 改正労働安全衛生法等の周知

労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などに関する改正労働安全衛生法等が、本年4月から施行となることから、あらゆる機会を利用して改正内容の周知を図る必要がある。

(イ) 過重労働による健康障害の防止

労働者の健康確保対策については、安衛法及び労働安全衛生規則等に基づき、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする必要がある。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。

ウ 就業構造の変化等に対応した対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い卸売又は小売業、社会福祉施設を含む保健衛生業について、重点的に取り組む必要があり、また、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、外国人労働者及び高年齢労働者等に対する労働災害防止対策も推進する必要がある。さらに、労働人口の高齢化が進展する中、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立に向けた対応を図る必要がある。

エ 化学物質及び石綿による健康障害防止対策の推進

化学物質による健康障害防止対策については、特定化学物質障害予防規則等の重大な健康障害を防止するための法令等の遵守徹底を図る必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で石綿のばく露防止措置が適切に実施される必要があることから、石綿障害予防規則に基づく石綿ばく露防止対策等法令等の遵守徹底を図る必要がある。

オ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付ける取組を支援することにより、自主的な安全衛生管理の促進を図り、検査業者及び登録教習機関等に対しては、適切に業務が実施されるよう定期的な監査指導等を行う必要がある。

カ 迅速かつ公正な労災保険の給付

過労死等労災請求事案、また、石綿関連疾患の労災請求事案が増加傾向にあり、迅速かつ公正な労災保険給付を行う必要がある。

【今後の取組】

(ア) 死亡労働災害の撲滅を目指した対策の推進

a 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の死亡災害の約 40%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、労働災害を発生させた原因に対応した再発防止対策の指導を行う。

また、クレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成 30 年 3 月より施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

厚生労働省及び経済産業省のほか製造業主要団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」において得られた（平成 30 年 10 月作成）リスクアセスメントの共通手法等の成果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

b 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の死亡災害の約 30%を占める墜落・転落災害を防止するため、安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成 31 年 2 月より施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、その円滑な施行を図る。さらに、本省に設置されている「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合」の検討結果を踏まえて、平成 31 年度中に必要な対策の見直しが行われる予定であるので、その円滑な実施のため周知を図る。

c 陸上貨物運送事業における荷役作業の災害等の防止

陸上貨物運送事業における荷役作業中の死亡災害の約 80%を占める 5 大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「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 月策定）（以下「荷役ガ

イドライン」という。)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。また、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

d 林業における伐木等作業の安全対策

林業においては、伐木作業中に死亡災害が発生しており、また、2019年8月より施行される伐木等作業に係る改正安衛則等について、その円滑な施行のために、林業・木材製造業労働災害防止協会が主催する事業場の安全担当者等を対象とした講習会を開催するとともに、経営トップ等を対象にした講習会の周知を図る。

(イ) 過重労働による健康障害防止対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 改正労働安全衛生法等の周知

改正安衛法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者にも周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

② 産業医の選任の推進

産業医の選任について、労働者数50～99人の事業場において、全国的に選任率が約80%にとど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。また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。さらに、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、長野産業保健総合支援センター（以下「長野支援センター」という。）及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

③ 健康診断等の実施の徹底

毎年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。

b 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、13 次防の目標及び管内の実情を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 27 年 11 月一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導に当たっては、長野支援センターと連携して効率的に行う。

② ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書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これを活用した職場環境改善の取組についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

③ 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、長野支援センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、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取組について指導を行う。

(ウ) 就業構造の変化等に対応した対策の推進

a 労働災害が増加傾向にある業種等への対応

① 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い卸売又は小売業、社会福祉施設を含む保健衛生業における労働災害防止対策に重点的に取り組む。

卸売又は小売業、保健衛生業のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

② 転倒災害防止対策

労働災害の中で最も件数が多い転倒災害を防止するため、引き続き、平成 27 年より実施している「STOP！転倒災害プロジェクト」を厚生労働省ホームページ上の特設サイトや労働災害防止団体等と連携した周知・広報等により、効果的に展開する。

③ 腰痛の予防

業務上疾病の約 70%を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場トップや労働衛生管理の担当者を対象とした腰痛予防に関する研修会を開催する等により、「職場における腰痛予防対策指針」（平成 25 年 6 月）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

④ 熱中症の予防

毎年死傷災害が過去 5 年毎の休業 4 日以上の合計値の推移が増加傾向にある熱中症を予防するため、建設業、警備業等の事業者や労働者を対象とする講習会を開催する等により、JIS 規格に適合した WBGT 値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT 値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

⑤ 振動障害の防止

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法（日振動ばく露量に基づく管理）や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置について、徹底が図られていないことから、振動障害を防止するため、林業等を対象とした集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑥ 交通労働災害防止対策

交通事故による労働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」（平成 30 年 6 月改正）に基づく指導を行うとともに、特に同労働災害の多い陸上貨物運送事業、（新聞販売業、警備業）については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

b 外国人労働者の労働災害の防止

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、外国人労働者が増

加することが見込まれるため、平成 31 年 1 月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握するとともに、労働災害防止措置を講じさせる。

そのため、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。

なお、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」（平成 19 年 8 月）の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。

c 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

高年齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高年齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。

d 治療と仕事の両立支援

① ガイドラインの周知

治療と仕事の両立支援については、長野支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成 28 年 2 月策定）（以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

② 地域両立支援推進チームの運営

局に設置している「長野地域両立支援推進チーム」の活動を通じて、地域の関係者（長野県健康福祉部、長野県医師会、労使団体、長野支援センター等）と連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

③ 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、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働きかけを行う。

④ 長野支援センターの活用

長野支援センターにおける、治療と仕事の両立支援の取組に対する助成金を始め各種支援サービスに関する周知、利用勧奨を行う。

⑤ 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職支援の強

化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク長野、松本に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や、個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナー等を実施する。また、長期療養者の更なる就職促進を図るためには、現状支援が届いていない潜在的な求職者にもアプローチする必要があることから、連携が図られていないがん診療連携拠点病院がある場合は、引き続き、可能な限り早期に訪問し、連携体制の構築について働きかけを行う。

(エ) 化学物質等による健康障害予防対策

a 化学物質による健康障害予防対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、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、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 石綿健康障害予防対策

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、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿障害予防規則等の改正が検討されており、改正後は、地方公

共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、解体等の工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設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙防止対策

改正健康増進法の成立も踏まえ、長野保健福祉事務所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、企業の経営トップ等に対して関与を働きかけ、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため、安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

小売業及び社会福祉施設のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格（ISO45001）及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格（JIS Q 45001 等）を踏まえて、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（平成 11 年 4 月）が改正され、その内容を周知することで労働安全衛生マネジメントシステムの普及を図るとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

b 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等において適切に業務が実施されるよう、定期的な監査指導等を適切に実施する。

(カ) 迅速かつ公正な労災認定等

a 過労死等労災請求事案に係る労災認定

脳・心臓疾患及び精神障害（いずれも過労死等事案）に係る労災請求事案については、労災認定基準に基づき、迅速かつ公正な労災認定を行うため、特に局署管理者においては、期限を付した具体的な調査内容等に関する指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き連携して効率的、効果的な対応を図る。

b 石綿関連疾患の請求事案に係る労災認定等

石綿関連疾患に係る労災請求事案については、労災認定基準に基づき、迅速かつ公正な労災認定を行う。

また、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勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

(4) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消し、同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「改正労働者派遣法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

【今後の取組】

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（4）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係団体等と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合、報告徴収実施時等、あらゆる機会

を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規定の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や詳細な点検・検討の手順を示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置が適切に講じられるよう、必要に応じて指導監督を行う。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底に努める。

イ 長野県正社員転換・待遇改善実現プラン（地域プラン）

【課題】

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が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・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

【今後の取組】

非正規雇用労働者の正社員転換や均等・均衡待遇を加速させるため、平成 28 年度から 5 年間を計画期間とした「地域プラン」を策定し、中間年である平成 30 年度に目標値等の見直しを行ったところであり、見直しを踏まえて進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

【課題】

平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

【今後の取組】

平成 25 年 4 月 1 日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（以下「改正労働契約法」という。）第 18 条に基づく無期転換ルール（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）により、平成 30 年 4 月以降、契約を更新し 5 年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図る。また、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、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、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。さらに、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。

なお、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。また、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、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」という。）及び育児休業、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。）に基づき、事業主に義務付けられたセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底するとともに、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

さらに、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加を続けており、精神障害の労災補償状況（厚生労働本省でとりまとめた全国集計値）でも「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が精神障害の出来事別労災認定事由のトップとなっている。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」や平成 30 年 3 月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」等を踏まえて、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。

【今後の取組】

職場におけるハラスメントは、妊娠した女性がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたり、またセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備及び周知啓発

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、又は、心身に変調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場における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。

さらに、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図る。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法等の周知徹底を図る。

特に、パワーハラスメントの予防・解決に関するノウハウや専門知識が乏しい傾向にある中小事業主に対して、取組の促進を図る。

（イ） 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、「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」及び「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」等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行うとともに、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。

（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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「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、各種の機会を通じて、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。

（６） 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

総合労働相談件数は２年連続で１７，０００件を上回る高水準で推移しており、相談内容が多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き質量ともに増大する行政需要に応えていく必要がある。さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌

がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

【今後の取組】

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、できる限り、法令や裁判例等を示し、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こと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行うことにより、あっせんの円滑な実施を図るとともに、当事者間の合意による解決を目指す。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働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、関係機関が合同で行う労働相談会、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とともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(7) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【課題】

長野県最低賃金は、平成 28 年以降 3 年連続して 3.2% 台の引上げ率になっており、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 最低賃金・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

最低賃金・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、以下の事業及び助成金を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」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。

a 業務改善助成金事業

事業場内最低賃金額と地域別最低賃金額の差が 30 円以内及び事業所規模 30 人以下の中小企業・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。

b 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて設置された「長野県働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3 社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

全て又は雇用形態別や職種別など一部の非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を 2% 以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

【課題】

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、IT リテラシー（現在入手・利用可能なIT を使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆるIT企業で働く者だけでなく、IT を活用する企業（IT のユーザー企業）で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）はIT 業界に限らず、IT を活用する全産業の人材に求められており、働く人々のIT 力の強化を図る必要がある。

【今後の取組】

平成 29 年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部が運営するポリテクセンター長野に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の貸出などを実施している。また、基礎的 IT リテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的 IT リテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施している。局・ハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

ア 人材確保対策の総合的な推進

【課題】

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、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。

【今後の取組】

① 人材確保対策の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク長野、松本に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を図る。

特に、介護分野では、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

また、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、長野県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

さらに、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

〈目標〉 人材不足分野の就職件数 5, 647件以上

② 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支

援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進し、（公財）介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務の連携を図ると共に、同センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と人材確保、雇用管理改善等の取組を実施する。

イ 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

【課題】

政府の重要政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することが必要である。

具体的には、各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をいかした取組等への支援に加えて、移住に関心を持っていない潜在層を対象とした地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会の提供や移住希望者への積極的な情報提供、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

【今後の取組】

① 長野県との協定に基づく一体的実施事業の推進等

信州首都圏総合活動拠点「銀座NAGANO しあわせ信州シェアスペース」に設置した長野県との一体的実施施設である長野県移住・交流センターにおいて引き続き職業相談、移住相談及び職業紹介業務等を一体的に実施する。取組に当たっては、県、市町村が主催するセミナーへの参加、ホームページの充実等により、U I J ターン就職促進の充実・強化を図る。

また、U・I ターン併用求人を受理する際、ハローワークが市町村を訪問して把握した住居・通勤等の支援策が適用される場合、求人企業における優遇制度がある場合は、求人票に記載するよう指導し、マッチングの精度向上を図る。

② U I J ターンの推進

東京圏・大阪圏の地方就職支援コーナーや新卒応援ハローワークと連携し、長野県移住・交流センター（銀座NAGANO 内）等において、地方就職希望者とハローワークの地方求人とのマッチングや地方公共団体が東京圏・大阪圏において開催する就職説明会への誘導等を行う。

加えて、内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）を創設する。

局・ハローワークにおいては、地方公共団体や地方人材還流促進事業（L O 活プロジェクト）の受託者と連携し、地方就職・地方移住に関する情報を収集する。

また、地方人材還流促進事業（L O 活プロジェクト）の受託者による東京圏・大阪圏の若年者等に対する地方就職に役立つ情報の提供やセミナーの実施等を通じ、掘り起こした地方就職希望者への効果的な情報提供を図る。このほか、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）の対象地域を管轄する局・ハローワークにおいては、U I J ターン者の採用活動に関心を有する事業主等に対して、当該助成制度を周知する。

③ 地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業）

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等から構成される協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援するため、地域雇用活性化推進事業を委託し実施する。

局においては、幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募勧奨を行う。また、管轄ハローワークにおいては、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知協力や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援等による連携を図るとともに、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

局は本事業の委託主体となるため、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、受託協議会に対して適切な進捗管理・指導を行う。また、地域雇用対策や地方創生に関する専門的な

見識を有する者を「地域雇用活性化支援アドバイザー」として委嘱し、応募検討地域が策定中の事業構想提案に対してチェック・アドバイスを行うなど、地域にとって真に効果のある取り組みとなるよう働きかけを行う。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大

【課題】

転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成、転職・再就職者の転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

また、マッチング機能の強化の一環として、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンラインで提供する取組を平成 26 年 9 月に開始し、利用団体数は着実に増加してきている。今後も地方公共団体からの要請を踏まえ、引き続き地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。ハローワークの求職情報の提供も平成 28 年 3 月から開始したところであり、引き続き取組を推進していく必要がある。

【今後の取組】

① 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の助成の割増や、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、成長企業による更なる転職者受入れの促進を図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

また、労働移動支援助成金のうち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、助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

② 転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成

企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 159 号）について、地域経済団体や事業主に対して要請を行うなど本指針の周知を実施する。

イ 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

【課題】

雇用情勢が堅調に推移する中、有効求人倍率は高水準で推移している。企業の持続的な成長、地域の産業振興に資するため、求人充足を主な内容とする求人者支援を強化する必要がある。そのためには、ハローワークの求人部門と職業相談部門の連携の一層強化を図り、求人と求職のマッチングを効果的に実施する必要がある。

【今後の取組】

① 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、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、求人者の人材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実施する。

また、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議において、職業相談部門から求職者の希望条件や求人に対する反応等や、事業所訪問による把握した情報などの地域におけるニーズ等を共有するとともに、充足の可能性の明確化を行い、マッチング精度向上に向け更なる活性化を図る。さらに、各所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行うとともに、求人担当者制、求人事業所見学会、求人説明会等の取組を積極的に実施することにより、充足に向けた取組を一層強化する。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応募しやすい求人の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。併せて、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、求人条件緩和を事業主に積極的に提案するとともに求人票の記載内容の充実を図る。

〈目標〉 充足件数（常用、受理地ベース） 29,525件
求人に対する紹介率 前年実績以上
正社員求人数 92,168件以上

正社員就職件数 14, 142件以上

② 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、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、マッチング精度向上のため求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真にハローワークの支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、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等を行う。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正社員求人を対象とした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、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図るために、①初回認定日には求職者の希望条件等の詳細な把握と的確な情報提供、2回目以降も、より個々の求職者のニーズにあったマッチングと積極的な情報提供を実施する。②早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、③再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、④初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、⑤給付制限期間中から積極的な来所勧奨を行い、早期再就職に向け、個別にマッチングした求人情報や窓口相談の支援を推進する。

〈目標〉 就職件数（常用） 29, 705件

雇用保険受給者の早期再就職件数 7, 937件

求職者に対する紹介率 前年度実績以上

③ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに採否結果通知書による確認等にも努め、問題がある場合は、求人の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者

等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、平成 30 年 1 月 1 日に施行された改正職業安定法の趣旨も踏まえ、需給調整事業室及び労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、これまで以上に、需給調整事業室及び労働基準部並びに署との積極的な連携を図る。また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

④ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じているハローワークが、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、ハローワーク内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。特に、キャリアコンサルティング研修の実施、資格取得の促進等の環境整備を図るとともに、事業所訪問の実施等を通じ管内企業や業界動向、職業情報の蓄積・収集を図り、職員の専門性の向上、マッチング機能の強化に努める

また、各所において、地域のニーズに沿った実効ある取組を行うために、所内全体で議論を深めるとともに、局、ハローワーク間でのヒアリング、点検を通じ実践した取組のふり返しを行い、更なる改善を図る。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人者、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各ハローワークにおいて、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

⑤ ハローワークシステム刷新

労働市場における所のセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、所の業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を 2020 年 1 月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、所の利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備する。

このため、システム刷新を見据え、来所する求職者の職業相談窓口への誘

導、課題解決支援サービスの提供、積極的な事業所訪問等、事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組む。併せて、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知に取り組む。

ウ 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

【課題】

地域のニーズに則した雇用対策を進めていくためには、地方公共団体と連携して実施することが効果的である。そのため、企業誘致、撤退等の地域の産業状況、地方公共団体の産業政策と密接に連携した取組みを行うこと、地域における企業の求人充足サービスを効果的に実施すること、地域の求職者の動向に則したサービスの実施を図ること、女性・高齢求職者のニーズに則した就職支援を構築することが必要である。

【今後の取組】

① 「ふるさとハローワーク」における地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介

市町村の庁舎等を活用し、ハローワークと地方公共団体とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」（駒ヶ根市・中野市・茅野市・塩尻市・千曲市・安曇野市）において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行い、地域住民の就職促進を図る。「ふるさとハローワーク」は、公共職業安定所が設置されていない市町村における地域の住民の就職の促進及び利便性の向上を目的に設置しており、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、市町村と密接な連携に努める。

② 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

さらに、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

エ 職業能力、職場情報の見える化の推進

【課題】

ジョブ・カードについては、新ジョブ・カード制度長野県地域推進計画において、2020 年までに取得者 52,500 人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進が必要である。

技能検定、資格制度、業界団体等による検定制度などの企業横断的なものさしとなる資格制度等による技術・技能の評価の人員配置、昇格及び賃金への反映状況について調査し、技能レベルの見える化を図るとともに、職業能力評価の促進を図る必要がある。

また、ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備、技能が尊重される社会・機運の醸成に取り組む必要がある。

【今後の取組】

① 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、長野県地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、長野県を始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、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向づけをしていく上で有効であるため、ハローワークを利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、これまでキャリア形成機会に恵まれなかった非正規雇用労働者、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。

なお、ジョブ・カードについては、平成 30 年度から利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

② 職業能力の見える化及び職業能力評価の促進

人材の適正配置や、地域における人材育成を支援するため、長野県等の関係機関と連携して、技能検定制度の若者の受検料減免措置、「ものづくりマ

イスター」及び「ITマイスター」の周知・広報に取り組む。また、「グッドスキルマーク」及び「地域発！いいもの」等の優れた技能に基づく製品等についても、機会を捉えて活用、支援に取り組む。

③ 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の活用促進

職場情報の見えるかを推進するため、企業に対し職場情報総合サイト「しょくばらぼ」での情報公開を促すとともに、求職者等に対して当該サイトの活用促進を図る。

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

【課題】

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において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。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけるなど、見える化を推進する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

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、策定・届出等の履行確保を図るとともに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、課題の改善に当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、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等認定のメリットを周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法

の周知徹底を図る。

特に、行動計画の策定や情報公表を新たに義務付けることとしている 101 人以上 300 人以下の企業に対して取組の促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

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おいて、女性活躍推進に取り組むことは組織内の多様性を高め、組織対応力の強化等につながるということが経営者等に十分理解されるよう、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に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。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。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取り組み促進を図る。

イ 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

【課題】

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、労働者の能力発揮のために不可欠なものである。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。

【今後の取組】

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。

また、前述の女性活躍推進法に基づく取組と併せ、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組（ポジティブ・アクション）を事業主に促すとともに取り組みを行う事業主に対する支援を行う。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

【課題】

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は多く、労働者が妊娠・出産、育児休業等により解雇その他不利益取扱いを受けることがない就業環境を整備する必要がある。

【今後の取組】

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を行う。

(イ) 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

【課題】

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に関する事案について労働者と事業主との間に紛争が生じている場合には、早期の解決が図られるよう援助する必要がある。

【今後の取組】

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に関する事案について、労働者と事業主の間の紛争について労使から相談等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、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

【課題】

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、多くの者が就業しているが、一般の女性労働者と同様に非正規雇用労働者の割合が高く、また、父子家庭の父の中にも不安定就業の者がおり、より収入の高い就業を可能とするための支援が必要である。

【今後の取組】

母子家庭の母等について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。また、試行雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）と特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の併用を可能としている。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、長野県においても、就業支援員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、母子・父子自立支援プログラム策定やひとり親家庭就業・自立支援事業などにより取り組んでいることから、ハローワークにおいては、こうした長野県の就業支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

また、「雇用保険法（昭和49年法律第116号）」の一般教育訓練給付に加え、平成29年4月から自立支援教育訓練給付金も上乗せされているので、その対象となるひとり親に対して、地方公共団体の窓口を案内する。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

【課題】

結婚・出産・子育てなどが、女性が働き続けることへの制約となっている。また子どもの預け先確保の困難性、さらに家庭と仕事の両立やブランクによる不安などから、再就職のハードルが高くなっている状況がある。このため、結婚・出産・子育てなどのライフサイクルの中で、女性が意欲と能力を十分に発揮して働けるよう様々な就職支援を図る必要がある。

【今後の取組】

ハローワーク長野・松本・上田・飯田のマザーズコーナーにおいて、子育てしながら就職を希望する者等を対象に、キッズコーナーを設置し、子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の確保・開拓を強化し、求人情報を求職者へ積極的に提供するほか、ブランク等により就職活動に不安のある求職者等については、長野県との連携による託児サービス付き就職支援セミナーを開催する。また、職業訓練受講者の支援の充実等のため、託児サービス付きの職業訓練等に関する的確な情報提供と積極的な誘導・

あつせんを実施する。

さらに、地方公共団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とともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。

その他、地方公共団体や雇用環境・均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

〈目標〉 マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた
重点支援対象者の就職率 92.7%以上

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

【課題】

男女を問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

【今後の取組】

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

また、取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、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又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。

加えて、仕事と介護の両立に関しても、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して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育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

【課題】

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、平成 29 年度は 5.14%と依然として低水準となっており（平成 29 年 雇用均等基本調査）、2020 年までに 13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

【今後の取組】

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業・個人の取組内容に関する広報資料の活用や企業向けセミナーの実施により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

【課題】

労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく措置に加えて、各制度が使いやすいような雇用環境を整備することが重要であることから、特に中小企業における雇用環境整備に向けた自主的な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

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の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」について周知を図る。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。

エ 次世代育成支援対策の推進

【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

【今後の取組】

次世代育成支援対策推進法に基づく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 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数 101 人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人材の受入れ

【課題】

平成 31 年 4 月から新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、労働関係法令・社会保険関係法令の遵守や公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。また、在留外国人の増加やその多国籍化に伴い、ハローワークにおける多言語での相談にも対応できる体制の確保が求められているとともに、それらの外国人について、円滑な就職活動を可能とし、地域における就労の安定を図ることが必要とされている。

【今後の取組】

① 特定技能外国人を始めとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、地域のハローワークにおいて外国人が来所した場合には、通訳の活用等により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

また、見直しを行った外国人指針に基づき、外国人を雇用する事業主に対して、適切な雇用管理の改善に係る指導等を行う。あわせて、外国人雇用状況届出制度の運用の徹底を図る。

具体的には、

- a 外国人雇用対策担当官が、初めて外国人を雇用した事業所など、地域の実情を加味して重点対象事業所の選定等を行い、適切な事業所訪問計画を策定するほか、労働局におけるセミナー等を企画・実施する。
- b aの事業所訪問計画に基づき、外国人労働者専門官、雇用指導官、就職支援コーディネーター等が、雇用管理指導の必要性に応じて優先順位を付けながら訪問指導を行うほか、事業主が来所した機会を捉えた指導やセミナー等を積極的に実施する。
- c 特定技能外国人の採用を希望する事業主からの相談が増加することが見込まれるため、事業主が外国人労働者の雇用管理に関する相談を希望する場合には、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、雇用管理面の相談に対応する。

等により取り組む。

このほか、法務省が把握する在留管理情報と外国人雇用状況の届出情報が一致しない事案や、事業主が外国人雇用状況届出義務を履行していないと疑われる事案について、法務省と連携し、適正化を図っていく必要がある。そのため、外国人労働者専門官や就職支援コーディネーターを積極的に活用し、事業主に対する確認・指導等に取り組む。

② 留学生の就職支援

留学生等の採用を検討している企業等に対して、雇用管理に関する相談支援等を実施し、留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場定着に係る支援を行う。

③ 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

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

また、日系人等の定住外国人が多数居住する地域のハローワークの外国人雇用サービスコーナー（ハローワーク長野・松本・上田・飯田・伊那・諏訪）に、通訳及び外国人専門相談員の配置等を行うとともに「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより、多国籍化が進み居住地域が拡大している外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

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

イ 技能実習の適正な実施

【課題】

技能実習制度は、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また、制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、「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」（平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。）が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う機構を新設する等の措置が講じられ、また、優良な監理団体等に対して実習期間の延長等が行われた。

技能実習法に基づき、機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

【今後の取組】

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、機構と適切な連携を行う。また、機構は技能実習法に基づき、監理団体への実地検査を年 1 回程度、実習実施者への実地検査を 3 年に 1 回程度行うところ、これが拒否された場合等には、当該法律に基づき、局の職員は、機構の実地検査に同行する形で、立入検査を行う。

また、技能実習法に基づき、監理団体は、傘下の実習実施者が、技能実習に関し労働基準法、安衛法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、当該実習実施者に対し、是正のために必要な指示を行わせた上で、その旨を署、局等に通報するので、これを受理する。

さらに、実習実施者、監理団体等が技能実習法令に違反する事実がある場合に、技能実習生は主務大臣に申告することができる。当該申告は機構が行う母国語相談でも受け付けるが、本省のほか局においても申告を受理する。申告を受理した場合には「都道府県労働局における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く報告徴収等の運用について」(平成 29 年 11 月 1 日付け開海発 1101 第 4 号)記の第 2 に基づき、適切に対処する。

その他、局、機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成される関東地区地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6) 障害者の活躍促進

ア 公務部門における障害者雇用

【課題】

昨年、国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針(平成 30 年 10 月 23 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

【今後の取組】

各府省の出先機関及び地方公共団体等向けのセミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置することにより、公務部門における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

イ 平成 30 年 4 月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

【課題】

平成 30 年 4 月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して、一体として取り組む必要がある。

【今後の取組】

障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制を整備することや職場実習推進事業等を積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

〈目標〉 障害者の就職件数 前年度実績以上

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

【課題】

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

【今後の取組】

精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と所との連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。また、障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、精神障害者等の就労パスポートの普及を行う。

発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

【課題】

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

障害者に対する合理的配慮の提供等についてのノウハウを有する団体等による相談窓口の設置、講習会等の開催、優良企業の認証等の支援を実施する。あわせて、柔軟な休暇取得・時間管理等の導入への助成金の利用勧奨や合理的配慮に係る事例集の積極的な周知を図る。

オ 障害者の職業能力開発の推進

【課題】

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、職業訓練受講者数

が減少傾向で推移していることから、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受講あっせんや、長野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支援することが必要である。

【今後の取組】

局及びハローワークは、長野県や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。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、長野県への情報提供を行う等、長野県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、長野県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

(7) 高年齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

【課題】

高年齢者が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える必要がある。

【今後の取組】

① 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、必要に応じて局・ハローワークの幹部による指導を実施する。なお、改善がみられない事業主に対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

さらに、局・ハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部の 65 歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、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。

② 評価制度・賃金制度の改善ツールの普及促進

評価・報酬体系の構築に向けた雇用環境整備を進めるため、事業所訪問による雇用管理改善指導を積極的に実施する。その際には、事業所の規模・

業態に即した好事例を選定、提供する。また、整備費用の経済的支援として、高年齢者に係る能力評価・賃金制度等の構築や短時間勤務制の導入等に取り組む事業主に対し、平成 31 年度より新設される 65 歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）の周知・活用を促進する。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化

【課題】

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中、今後は 65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

【今後の取組】

① 生涯現役支援窓口の機能向上

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、ハローワーク長野、松本、篠ノ井に設置された高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」をハローワーク上田・飯田に増設し、高齢者の就業特に 65 歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

〈目標〉 生涯現役支援窓口での 65 歳以上の就職件数 3 2 1 件以上

② 高齢者専用求人の求人票作成支援

求人者から高齢者専用求人を受理する際には、これまでの労働条件の確認に留まらず、高齢者と現役世代の処遇のバランスへの配慮、健康・能力面の個人差に対応した業務分担や短時間制度等の導入に向けた提案、さらには事業規模等に応じた求人者ニーズを踏まえた求人票作成支援を進める。

③ キャリアチェンジの促進

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、平成 31 年度より 60 歳以上の者を初めて中途採用した場合の助成額の上乗せを実施するため、高齢者の採用の促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促すとともに、中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）についても、そ

の活用により起業による 40 歳以上の中高齢者等の就業・雇用機会の創出が図られるよう、事業主のニーズに応じた制度の周知を幅広く行う。また、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を引き続き促進する。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

【課題】

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

【今後の取組】

① 生涯現役促進地域連携事業の推進

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する生涯現役促進地域連携事業について、引き続き、地方公共団体への事業紹介・応募勧奨に努める。また、実施団体に対し、高齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

② シルバー人材センター事業の多角化

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努めるとともに、シルバー人材センター事業に対する補助金の交付に係る審査確認を徹底する。

特に、平成 28 年 4 月より臨時的かつ短期的又はその他軽易な業務に係る就業に限定されていたシルバー人材センターでの働き方について、長野県知事が市区町村ごとに指定する業種及び職種について、派遣・職業紹介を行う場合に限り、週 40 時間までの就業の取扱いが可能となったところであり、本制度を活用した各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「長野県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、長野県及びシルバー人材センター連合等が連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

【課題】

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講じることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和 45 年法律第 98 号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（以下「ユースエール認定制度」という。）等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

また、学生等が働きたい場所で就職が実現できるよう、地域限定正社員制度の積極的な導入や U I J ターン就職に向けた支援を引き続き推進していく必要がある。

【今後の取組】

① ユースエール認定企業・若者応援宣言ふるさと企業への支援

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。また、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供等事業者及び新卒者等への周知を図る。

特に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、2020 年度までに 24 社が認定を受けられるよう取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。同認定企業に対しては、若者雇用促進総合サイトや長野労働局ホームページに企業情報を掲載、メディア等を活用した優先的な就職面接会の参加及びユースエール認定企業特

設ブースの設置による若者の誘導、企業情報のハローワーク内掲示及び冊子を発行し学校等に配付することにより、若者に企業情報が確実に届くよう支援する。

また、長野労働局独自支援である若者応援宣言ふるさと企業について、新規学校卒業予定者、卒業後3年以内の者及び35歳未満の若者等に対しては、長野労働局ホームページに企業情報の掲載、企業情報のハローワーク内掲示及び冊子を発行し学校等に配付することにより、魅力ある地元中小企業として周知する。さらに、若者応援宣言ふるさと企業に対しては、これらの若年者、求職者に対する情報提供、関係部門が連携して受け付けした求人に対する充足対策により人材確保に資するよう支援する。

〈目標〉 2020年度末 ユースエール認定企業数 24社以上

② 新卒者等への正社員就職の支援

学卒全員正社員就職に向け、①学校等と連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を局・ハローワークが早期に把握し、新卒応援ハローワークに適切に誘導する、②特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、「通年採用や秋季採用」「地域限定正社員制度」の導入等による就職機会の提供、能力・資質・キャリア形成等に係る情報明示による定着促進を図り人材不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

③ 新卒応援ハローワークにおける専門支援

引き続き新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導、「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する就職支援情報等の提供、就職後の職場定着支援等など、きめ細かな個別支援を行う。

〈目標〉 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

2, 721件以上

イ フリーター等の正社員就職の支援

【課題】

フリーター等の就職支援について、一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、模擬面接、職場見学、ミニ面接会や、企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

【今後の取組】

① フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、引き続きわかもの支援コーナー（ハローワーク松本）、わかもの支援窓口（ハローワーク長野・上田・伊那・岡谷）等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の職場定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

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対する支援の強化のため、模擬面接、職場見学、ミニ面接会や企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングを推進する取組みの一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へのマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

長野県が運営するジョブカフェ信州等との連携により、若者に対する幅広い就職支援メニューを提供しながら、効果的な職業相談・職業紹介を実施する。

〈目標〉 ハローワークの職業紹介により正社員に結びついたフリーター等

の件数 3, 738件以上

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

【課題】

若者の数そのものが減少しているにもかかわらず、県内の若年無業者(ニート)の数は平成27年の国勢調査で6,374人となっており、平成22年の4,859人から約3割増加している(全国同約3割増加)。加えて、いわゆる就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、これらの者を含む40代前半までの無業者数は全国で約100万人にも達する。

これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)の拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

【今後の取組】

① サポステの運営管理

サポステについて、局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、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、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・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。

② 若年無業者等への切れ目のない支援

局、ハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目のない支援を行う。

(9) 生活困窮者等への対策の推進、雇用管理の向上

ア 生活困窮者等への対策の推進

【課題】

生活保護受給世帯数の減少が進まないことや生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、ハローワークと長野県や市町村など地方公共団体が一体

となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

刑務所出所者等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

【今後の取組】

① ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援に当たっては、従前以上にハローワークと地方公共団体の連携強化を図り、ハローワーク職員による巡回相談の実施や長野市役所内に設置したハローワーク常設窓口「ジョブ縁ながの」の活用などにより、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施する。ハローワークの支援内容については、担当者制による職業紹介・相談のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を確実に実施する。

さらに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の要件緩和等が実施されることから、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

〈目標〉 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数 764件以上

② 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、長野刑務所にハローワーク長野の就職支援ナビゲーターが駐在して職業相談・職業紹介を行うなど、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談及び職場定着支援を推進することにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

イ 雇用管理の向上

【課題】

企業における人材確保・定着、人材育成を図るためには、企業自らの努力により雇用管理改善を図り、働きやすい職場環境を整備することが必要となる。特に、建設関係、農林漁業については、業種に着目した対策を推進する。

また、業種を問わず良質な職場を築いていくためには、企業は努力して公正な採用選考システムを確立することが必要であるので必要な指導を行う。また、セルフ・キャリアドックにより労働者の職業生活設計の支援を行うことが企業の人材確保に資するものであるので、この普及・促進を図る。

【今後の取組】

① 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）及び雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

② 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、農林漁業関係情報の収集・提供、求人開拓、農林漁業合同企業面接会・ガイダンスの開催等を行う。実施に当たっては、長野県及び関係団体等との連携の一層の充実を図るため、長野県農林漁業等対策・連絡協議会及び林業雇用改善等推進会議を開催するなど、関係機関と協議しながら、面接会の合同開催、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

③ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題やLGBT 等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓発を行う。

④ 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する労働施策総合推進法第 9 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 セルフ・キャリアドックの普及・促進

セルフ・キャリアドックは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定型的に労働者の支援を実施し、労働者の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の仕組みである。これを企業内で実施することは、人材定着・育成に有効であるため、この実施を支給対象事業主の要件とする人材開発支援助成金（一般訓練コース）に係る事業主を始め、広く普及・促進を図る。

(10) 重層的なセーフティネットの構築

ア 雇用保険制度の安定的運用

【課題】

雇用保険について、雇用保険制度を安定的かつ適正に運営し、失業等給付等の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を行う。

また、求職者給付は失業者の再就職を支援するための一定期間の生活保障であることを踏まえ、雇用保険受給資格者の早期再就職を図る。労働者の生活及び雇用の安定並びに就職の促進を図ること等の雇用保険の制度目的の達成のため、失業等給付を適正に給付する必要がある。

【今後の取組】

① 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

② 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支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の促進を図る。

③ 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成 31 年 4 月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、同年 10 月から一般教育訓練給付について I T スキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更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。

④ 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。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

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

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、平成 28 年 12 月 28 日付け長野労安発第 1228 第 1 号「日雇労働求職者給付金関係業務の改善について」において通知している、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者への聴取、③一般被保険者等への切替等、などを引き続き着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

⑤ 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「規制改革実施計画」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）に社会保険関連手続のオンライン申請利用率の大幅な改善が盛り込まれたことを踏まえ、更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②県内のハローワーク 3 所（長野、松本、篠ノ

井) の窓口に事業主等が利用できる申請端末を設置し、電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、③事業主向け説明会の実施、④長野県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施—などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速に処理を行うため雇用保険電子申請事務センターにおける事務処理業務集中化を引き続き行う。

⑥ 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、今後、日本年金機構等からハローワークへの情報照会が順次開始される予定であることから、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、平成 30 年 3 月 15 日付け長野労安発 0315 第 1 号「情報提供ネットワークシステムによる情報連携の対象機関の拡大に伴う雇用保険分野のマイナンバーの取得の更なる徹底等について」によりその取得の徹底に努める。平成 30 年 4 月 9 日付け長野労発安 0409 第 3 号「『都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規程』の改訂について」及び平成 28 年 12 月 13 日付け事務連絡「平成 28 年 11 月に発生したマイナンバー漏えい事案等を踏まえた安全管理措置等の徹底について」等において通知している取組を徹底し、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。

イ 公的職業訓練を活かした就職支援

【課題】

公的職業訓練（ハロートレーニング）は、求職者については就職支援措置である。必要な者に受講させて初めて実施する意義があったことになる。企業、求人者については、訓練修了者を人材として雇い入れることにより公的職業訓練（ハロートレーニング）を実施する意義を認めることができるようになる。すなわち、訓練が必要な者に対して漏らすことなく受講あっせんを行うこと、訓練修了者については、少なくとも修了前 1 か月から就職支援を行い、真に培われた技能を必要とする求人への就職支援を行うことが必要である。

【今後の取組】

① 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、地方公共団体等の関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、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。

② 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係る相談記録のハローワークシステムへの入力徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局・ハローワークと長野県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了1か月前から修了日までの間に必ず1回はハローワークに誘導し、就職支援の徹底を図る。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

就職支援にあたっては、事前マッチング、求人情報の提供、面接会等の案内等、受講者の状況に応じ適切に実施する。

〈目標〉 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数 1, 033件以上

ウ マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

【今後の取組】

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、マイナンバーの適切な取得及び適

切な管理を行う。

エ 雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

【今後の取組】

企業倒産、雇用調整等については、局署ハローワークの連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの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。

(11) 人材育成の強化

ア 公的職業訓練（ハロートレーニング）の認知度及び関心度向上

【課題】

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を決定し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のための更なる広報を行う必要がある。

【今後の取組】

① 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

平成 30 年 9 月にハロートレーニングを始めとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」が設置され、AKB48 チーム 8 が任命された。ポスターやリーフレット等に画像データを掲載するなど効果的な周知広報に活用し、人材開発施策全体の更なる利用促進を図る。

イ 地域のニーズに則した公的職業訓練等の展開

【課題】

国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域の関係機関と連携を図り、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定をする必要がある。また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進すること、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、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

【今後の取組】

① 地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定

局・ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、長野県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部に体系的に提供する。

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

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえたより効果的な訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努めるとともに、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて、地域における職業訓練の質の検証・改善に取り組む。

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。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的 IT リテラシーを習得する離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

ウ 職業訓練の効果的实施

【課題】

公的職業訓練においては、その担い手としての民間教育訓練機関が果たす役割が大きくなっており、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスの質の向上を図る必要がある。

また、「未来投資会議」、「人生100年時代構想会議」において、第4次産業革命に対応した労働者の職業能力の開発向上に支援策の充実、長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行うことが求められており、人生100年時代を見据

えた労働者の職業能力開発・向上を支援するため、企業内の人材育成の促進を図る必要がある。

さらには、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う職業訓練の水準の維持向上を図ること及び建設分野の人材不足へ対応する必要がある。

【今後の取組】

① 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

平成 30 年度から、長野県が委託訓練の契約を行う場合や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部が求職者支援訓練の認定を行う場合に、「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研修」を受講している民間教育訓練機関を契約や認定の対象とするよう通知が発出（経過措置期間は 2020 年度末まで）されており、民間教育訓練機関が早期に当該研修を受講するよう周知・広報に努める。

加えて、ガイドラインに基づいて職業訓練の質の向上に取り組んでいる民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに適合している事業所を認定する「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」制度の普及・活用促進を図る。

② 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、人材開発行政を推進するに当たり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成 31 年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、必要な見直しが行われることから、事業主に対し、積極的な周知・広報に努める。

具体的には、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加、
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制

度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加、

- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大する。

③ 認定職業訓練の推進及び建設技能労働者の人材育成強化

認定職業訓練（事業主等の申請に基づき、当該事業主等の行う職業訓練について、一定の基準に適合するものであることを都道府県知事が認定したもの）制度を長野県と共に推進する。併せて、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、座学、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」の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について、局・ハローワークにおいても受託者への協力に努める。

(12) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

労働市場におけるハローワークのセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、ハローワークの業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を2020年1月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

このため、システム刷新を見据え、ハローワークに来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。平成31年度はこうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

労働者のセーフティネットである労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するため、労働保険の未手続事業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。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、労働局内、労働基準監督署及びハローワークの連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

(2) 収納率の向上

収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理（差押えの強化含む）、納付督励等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。

なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、定期的な臨戸訪問による納入督励のうえ差押えを視野に入れた実効ある計画に基づき実施する。

また、労働保険料等の電子申請及び口座振替の利用の促進により、収納率の向上を目指す。

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

第3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、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、局署所の行政運営に当たる。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等

に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(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なか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくためには、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いることから、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なため、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・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、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る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に万全を期す。

(4) 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、職員一人ひとりが、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取り組む。

(5) 遊休資産売却の確実な処理等

局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、早期売却等の促進に一層取り組む。

2 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、局幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、県内の経済情勢や主要産業・

企業等の動向等を評価・分析し、行政課題に対して局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた情報について共有し活用に努める。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を効果的に実施していくためには、地域のニーズを的確に把握するとともに、雇用環境・均等室が窓口となり、地方公共団体が実施する施策等との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部職員が知事、市町村長を始めとする関係者を訪問し、雇用統計等の情報提供や意見交換等を通じて、連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「第6次地方分権一括法」により改正された「雇用対策法（現：労働施策総合推進法）」や「職業安定法」において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業やハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方公共団体との連携施策として法律に明記されたことから、これらの施策等について継続的に実施していくこととする。

平成27年3月に長野県と締結した雇用対策協定に基づき、毎年局と長野県で事業計画を策定し、共同で実施する事業、国・県がそれぞれ実施する事業について目標値を定め、事業実施に取り組む。

このほか、国と市町村が連携して設置する「ふるさとハローワーク」など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」（平成26年10月24日付け長野労安発1024第1号）等も踏まえ、地方公共団体との更なる連携強化に取り組む。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、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、長野県等との連携を密にして、「長野県女性活躍推進会議」及び「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を開催するとともに、「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た取組を推進する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

長野県における行政ニーズに即応し、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。このため、局長を始めとした局の幹部職員は、日常的に県内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、「産業労働懇談会」を開催し、幅広い意見交換を行う。

また、各種施策を効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への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。

さらに、労使団体に対し、長野県就業促進・働き方改革戦略会議等を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政に対する理解と信頼を高めるために、広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報を積極的に推進する。

定例記者会見を設定し、雇用情勢に関する資料等の情報提供、重要施策、法制度の改正、主要な統計資料等をわかりやすく適時適切に提供することを通じて、マスコミや地域関係者に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

また、ホームページや電光掲示板を活用して重要施策の周知、政策目標や成果等を利用者の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

3 行政文書及び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) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 平成 29 年 12 月 26 日一部改正）による新たなルールを徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づき、局署所で保有してい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、厳格な保持が求められる秘匿性の高

い情報であることについて、研修等により意識啓発・注意喚起を行い、管理者による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、より厳格な管理を徹底する。

（３） 情報公開制度等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情報に対する情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求等に対しては、各制度に係る「事務処理の手引」及び「開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。特に、請求対象となる文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

４ 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発生防止、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長野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 「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改訂）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、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

（２） 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で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

る。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、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ついて職員への周知を図る。

平成 31 年 度 主 要 行 事 計 画

区分	総 務 部	雇用環境・均等室	
		実施課室	実施課室
毎月 (年間随時) 実施	○局議 (第 2 火曜日・26 日・随時) ○補佐会議 (月 1 回・随時) ○労働保険事務組合監査・指導	総 務 課 総 務 課 徴 収 室	○室会議 (月 1 回) ○定例記者会見 (毎月) ○パートタイム・有期雇用労働法にかかる周知・説明会の開催 ○パートタイム労働法第 18 条に基づく報告の徴収、パートタイム・有期雇用労働法ヒア ○均等法第 29 条に基づく報告の徴収 ○育・介法第 56 条に基づく報告の徴収 ○女活法第 26 条に基づく報告徴収 ○ポジティブ・アクションの推進 ○女性活躍推進法に基づく認定促進 ○次世代法に基づく認定促進 ○パートタイム・有期雇用労働法にかかる特別相談窓口 ○金融機関との包括連携協定に基づく関連事業の実施
4 月	○人事異動発令 (辞令交付) ○会計交替検査 ○監督署長・安定所長合同会議 ○組替決算 ○滞納整理強化期間 (～6 月) ○収入官吏交替検査	総 務 課 総 務 課 徴 収 室 徴 収 室 徴 収 室	○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン (～7 月)
5 月	○長野県地区共済組合連絡協議会総会 ○繰越決算 (～6 月) ○労働保険適用徴収業務研修 ○社保・労保徴収事務連絡協議会 (第 1 回)	総 務 課 徴 収 室 徴 収 室 徴 収 室	○長野労働局広報委員会 ○総合労働相談員研修 ○紛争調整委員会議
6 月	○長野労働局業務簡素化・行政サービス向上委員会 ○労働保険年度更新 (～9 月) ○労働保険未手続事業一掃対策協議会 (第 1 回)	総 務 課 徴 収 室 徴 収 室	○第 1 回長野労働関係連絡会議
7 月	○長野労働局定員 (組織) 検討委員会	総 務 課	○総合労働相談員巡回指導

[illegible]

区分	総 務 部		雇用環境・均等室	
		実施課室		実施課室
8 月	○宿舍現状点検（～9月）	総 務 課	○司法修習生研修 ○長野地域産業労働懇談会	
9 月	○公共調達審査会	総 務 課	○個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会 ○長野地域産業労働懇談会	
10 月	○全国労働局長会議 ○監督署長・安定所長合同会議 ○公共調達監視委員会 ○訟務担当者会議 ○共済組合支部運営協議会 ○健康安全委員会 ○労働保険未手続事業一掃対策協議会（第2回）	総 務 課 総 務 課 総 務 課 総 務 課 徴 収 室	○総合労働相談員研修	
11 月	○第34回長野地方労働審議会 ○労働保険適用促進強化期間	総 務 課 徴 収 室	○雇用環境・均等行政功労者表彰	
12 月	○国家公務員セクシュアル・ハラスメント防止週間 ○国家公務員倫理週間 ○長野労働局定員（組織）検討委員会 ○滞納整理強化期間（～2月） ○社保・労保徴収事務連絡協議会（第2回）	総 務 課 総 務 課 徴 収 室 徴 収 室	○ハラスメント撲滅月間	
1 月	○職員永年勤続表彰 ○全国労働保険徴収課室長会議	総 務 課 徴 収 室	○第2回長野労働関係連絡会議	
2 月	○全国労働局長会議 ○全国総務課長会議 ○経理事務担当者会議 ○公共調達審査会 ○適用徴収主務課長会議	総 務 課 総 務 課 総 務 課 徴 収 室	○長野労働局広報委員会 ○全国雇用環境・均等部（室）長会議 ○総合労働相談員巡回指導	
3 月	○監督署長・安定所長合同会議 ○会計定時検査 ○退職辞令交付 ○公共調達監視委員会 ○第35回長野地方労働審議会 ○収入官吏定時検査 ○労働保険未手続事業一掃対策協議会（第3回）	総 務 課 総 務 課 総 務 課 徴 収 室 徴 収 室		

区分	労 働 基 準 部	実施課室	職 業 安 定 部	実施課室
8 月	○長野県最低賃金専門部会 ○特定最低賃金改正諮問 ○労災補償業務通信監察 ○労災診療費算定実務研修会	賃 金 室 賃 金 室 労災補償課 労災補償課	○第1回福祉の職場説明会 ○高年齢者就労促進連絡会議 ○就職支援ナビゲーターブロックリーダーナビ研修	職業安定課 職業対策課 訓練室
9 月	○全国労働衛生週間準備期間 ○長野県特定最低賃金専門部会 ○最低賃金周知・広報(～1月) ○労災補償業務研修	健康安全課 賃 金 室 賃 金 室 労災補償課	○就労支援強化矯正施設担当者会議 ○長野県地域訓練協議会 ○ジョブカード運営本部会議 ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官 連携会議 ○訓練カリキュラム等検証・改善会議 ○長野県農林漁業就業支援連絡会議 ○全国高齢者対策担当官会議	訓練室 訓練室 訓練室 職業安定課 訓練室 職業対策課 職業対策課
10 月	○地方業務監察(～11月) ○全国労働衛生週間 ○長野県特定最低賃金専門部会 ○労災補償・適用徴収業務実地監察 ○労災医療機関個別指導(～2月)	監 督 課 健康安全課 健康安全課 賃 金 室 労災補償課	○職業安定課長ブロック会議 ○労働者派遣 派遣元セミナー ○キャリア・コンサルティング研修(基礎) ○関東・中部ブロック学卒ジョブサポーター経験交流会 ○就職支援ナビゲーター等会議 ○訓練課室長ブロック会議 ○実践型地域雇用創造事業全国経験交流会 ○就職支援ナビゲーターブロック経験交流会 ○職業対策課長ブロック会議 ○職業紹介及び求人担当者会議	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 訓練室 訓練室 職業対策課 訓練室 職業対策課 職業安定課
11 月	○労働基準行政功労者表彰 ○過重労働解消キャンペーン ○過労死等防止対策シンポジウム ○方面主任監督官・署監督安衛課長会議 ○冬季労働災害防止運動	監 督 課 監 督 課 監 督 課 監 督 課 健康安全課	○返納金等滞納整理強化期間 ○キャリア・コンサルティング研修(応用) ○介護就職デイ ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官連携会議 ○全国障害者雇用担当官会議 ○全国雇用関係助成金不正受給防止会議 ○精神障害者雇用トータルサポーター ブロック経験交流会 ○東部地区雇用保険審査官会議 ○障害者就業・生活支援センター南関東ブロック 経験交流会 ○中部ブロック公正採用選考関係業務担当職員会議	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業対策課 職業対策課 職業対策課 職業安定課 職業安定課 職業安定課
12 月	○トラック輸送長野県地方協議会(第1回) ○長野地方労働審議会家内労働部会	監 督 課 賃 金 室	○職業訓練業務検討会議 ○不法就労等外国人労働者問題地方協議会	訓練室 職業対策課
1 月	○安全衛生技術研修 ○長野地方労働審議会家内労働部会	健康安全課 賃 金 室	○シルバー人材センター事業推進連絡会議 ○第2回高年齢者就労促進連絡会議 ○第2回高齢者スキルアップ・就職促進事業 検討推進委員会	職業対策課 職業対策課 職業対策課
2 月	○全国労働基準部長会議 ○全国監督課長会議 ○監督安衛課長会議(計画策定会議) ○労働基準監督署長会議(第2回) ○全国安全衛生主務課長会議 ○長野地方労働審議会家内労働部会 ○労災診療協議会 ○全国労災補償課長会議 ○労災主務課長会議	監 督 課 監 督 課 監 督 課 監 督 課 賃 金 室 労災補償課 労災補償課 労災補償課	○全国職業安定部長等会議 ○公共職業安定所長会議 ○全国需給調整事業関係業務担当課室長会議 ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官連携会議 ○障害者雇用問題協議会、雇用移行推進連絡会議 ○全国就労支援担当者会議 ○統括職業指導官会議(第2回)	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業対策課 訓練室 職業安定課
3 月	○トラック輸送長野県地方協議会(第2回) ○安全衛生労使専門家会議	監 督 課 健康安全課	○シルバー人材センター事業推進連絡会議 ○長野県高校就職問題検討会議 ○長野県地域訓練協議会 ○公正採用選考人権啓発協力員会議	職業対策課 職業安定課 訓練室 職業対策課

平成31年度 広報計画

広報実施月	広 報 事 項		記者発表	市町村広報誌	協会等会報誌	ポスター	ホームページ	電光掲示板
4月	1 局幹部人事異動	総務課	○					
	2 平成31年度労働基準行政のあらまし	監督課					○	
	3 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン	雇用室	○		○	○	○	
	4 平成31年3月新規高卒者の求人・求職・内定状況(3月末)	安定課	○				○	
	5 平成31年3月新規大学等卒業者内定状況(3月末)	安定課	○				○	
	6 平成31年度長野県職業訓練実施計画	訓練室					○	
5月	1 平成30年度個別労働紛争解決制度施行状況	雇用室	○		○		○	
	2 平成30年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況	雇用室	○		○		○	
	3 「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施結果	監督課			○		○	
	4 外国人労働者問題啓発月間	職対課		○	○	○	○	○
	5 ハローワークを通じた障害者の就職件数	職対課					○	
	6 公正採用選考の実施	職対課						○
	7 長野県の職業訓練コース（平成31年度第2・四半期）	訓練室					○	
6月	1 平成30年監督指導実施状況	監督課	○				○	
	2 安全衛生表彰	健安課			○			
	3 全国安全週間準備期間・本週間	健安課	○		○	○	○	○
	4 熱中症発生状況	健安課			○		○	
	5 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動	健安課					○	
	6 労働保険年度更新	徴収室		○	○	○	○	
	7 長野県最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○			
	8 平成29年度労働者派遣事業報告の集計結果	安定課	○				○	
7月	1 新規採用職員関係の周知（国家一般試験（大卒程度））	総務課					○	
	2 平成31年度第1回福祉の職場説明会	安定課					○	
	3 平成30年度のマッチング機能の総合評価	安定課	○				○	
8月	1 労働基準監督官採用面接について	総務課					○	
	2 次世代法に基づく認定状況について	雇用室	○		○		○	○
	3 2019年度上半期における労働災害の発生状況について	健安課			○		○	
	4 長野県最低賃金改正の答申	賃金室	○		○		○	
	5 特定最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○			
	6 2019年7月新規高卒者の求人・求職状況	安定課	○				○	
	7 長野県の職業訓練コース（平成31年度第3・四半期）	訓練室					○	
9月	1 長時間労働監督指導実施状況	監督課	○				○	
	2 全国労働衛生週間準備期間・本週間	健安課			○	○	○	
	3 職場の健康診断実施強化月間	健安課			○			
	4 作業環境測定推進月間	健安課			○			
	5 粉じん障害防止総合対策推進強化月間	健安課			○		○	
	6 自殺予防週間	健安課			○			
	7 長野県最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	8 長野県最低賃金の周知	賃金室	○	○	○	○	○	○
	9 特定最低賃金の答申	賃金室	○				○	
	10 公正採用選考の実施	職対課						○
	11 障害者関係	職対課			○			
10月	1 第34回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
	2 過労死等防止対策シンポジウムの開催について	監督課	○		○	○	○	
	3 過重労働解消キャンペーンの実施について	監督課	○		○	○	○	○
	4 職業性疾病の発生状況と健診結果	健安課			○			
	5 特定最低賃金改正の答申	賃金室	○					
	6 特定最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	7 長野県内の高齢者雇用状況	職対課	○				○	

平成31年度 広報計画

広報実施月		広 報 事 項		記者発表	市町村広報誌	協会等会報誌	ポスター	ホームページ	電光掲示板
11月	1	労働保険適用促進期間	徴収室		○	○	○	○	○
	2	冬季労働災害防止対策	健安課			○		○	○
	3	特定最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	4	最低賃金（全業種）の周知	賃金室		○	○		○	
	5	福祉人材確保重点実施期間（4日～17日）	安定課					○	
	6	介護の日（11日）	安定課					○	
	7	介護就職デイ	安定課					○	
	8	障害者の雇用状況	職対課	○				○	
	9	人材開発促進月間	訓練室					○	
	10	長野県の職業訓練コース（平成31年度第4・四半期）	訓練室					○	
12月	1	信州・春の安全衛生教育推進運動	健安課			○		○	
1月	1	長野県における外国人雇用状況の届出状況	職対課	○				○	
2月	1	労働基準監督官採用試験案内	総務課				○	○	○
	2	第35回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
	3	2019年における労働災害の動向	健安課			○			
3月	1	2020年度安全衛生関係講習会等予定	健安課					○	
	2	2019年における労働災害の動向－確定	健安課			○		○	
	3	2020年度安全衛生管理計画の作成勧奨	健安課			○		○	
	4	労働災害の発生状況	健安課					○	
	5	長野県高校就職問題検討会議	安定課	○				○	
	6	長野県の職業訓練コース（2020年度第1・四半期）	訓練室					○	
随時	1	働き方改革と女性の活躍推進	雇用室	○		○		○	
	2	各種助成金等制度の利用促進	雇用室			○		○	
	3	中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業	雇用室			○	○	○	
	4	認定制度の周知	雇用室			○		○	
	5	ハラスメント防止対策の周知	雇用室			○		○	
	6	労働基準関係法令違反に係る公表事案	監督課	○				○	
	7	労働災害の発生状況	健安課					○	
	8	最低工賃改正の周知	賃金室	○				○	
	9	雇用保険制度	安定課					○	
	10	雇用促進税制周知	安定課					○	
	11	労働者派遣事業、職業紹介事業の周知	安定課					○	
	12	最近の雇用情勢	安定課	○				○	
	13	労働者派遣と請負の適正区分	安定課					○	
	14	2020年3月新規高卒者求人・求職・内定状況（8月から毎月）	安定課	○				○	
	15	2020年3月新規大学等卒業予定者の就職内定状況（11月から毎月）	安定課	○				○	
	16	大学等就職面接会・企業説明会開催予定	安定課					○	
	17	一般就職面接会開催予定	安定課					○	
	18	マッチング機能の総合評価（主要指標）の実績	安定課	○				○	
	19	各種助成金等制度の利用促進	職対課					○	
	20	公正採用選考の実施	職対課					○	
	21	障害者雇用促進法の周知・啓発	職対課					○	
	22	障害者就職面接会、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座開催計画	職対課					○	
	23	ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知	訓練室					○	