

**平成29年度
労働行政運営方針**

長野労働局

平成29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と課題	1
1 社会経済情勢と課題	1
2 雇用をめぐる動向と課題	1
(1) 最近の雇用情勢	
(2) 若年者の雇用状況	
(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) 公的職業訓練の実施状況	
3 労働条件等をめぐる動向と課題	5
(1) 法定労働条件の履行確保等の状況	
(2) 労働災害の状況	
(3) 労災補償の状況	
第2 労働行政の重点施策	8
1 総合労働行政機関としての機能の発揮	8
(1) 「働き方改革」の推進	
(2) 法律に基づく事項の履行確保の推進	
(3) 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	
(4) 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進	
(5) 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進	
(6) 外国人労働者対策	
2 雇用環境・均等担当部署の重点施策	10
(1) 働き方改革と女性活躍の推進	
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	

3	労働基準担当部署の重点施策	20
	(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	
	(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・適正な処理等	
	(4) 労働基準監督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重点施策	35
	(1) ハローワーク機能の強化によるサービスの充実・向上	
	(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	
	(3) 女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画	
	(4) 外部労働市場の整備	
	(5) 職業能力開発関係業務の推進	
	(6) 雇用施策に関する数値目標	
5	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	57
	(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	
第3	労働行政の展開に当たっての基本的対応	58
1	計画的・効率的な行政運営	58
2	地域に密着した行政の展開	58
	(1) 長野県及び各市町村等との連携	
	(2) 労使団体等関係団体との連携	
	(3) 積極的な広報の実施	
	(4) 労働法制の普及等に関する取組	
3	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	59
	(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等	
	(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	
(別表)	◇年間主要行事計画	◇年間広報計画

第1 長野県の労働行政を取り巻く情勢と課題

1 社会経済情勢と課題

平成28年度の長野県の経済は、中国を始め新興国などの景気減速に加え、円高が進んだことから横ばい基調で推移したものの、11月の米国大統領選後は円安基調に転じ、製造業をはじめ輸出関連産業で追い風となり、受注増に伴う業績の回復につながった。

雇用情勢については、建設業は、前半は公共工事の受注状況が弱含みで推移したが、後半は公共工事、民間工事、新設住宅着工戸数のいずれも受注が回復し、新規求人は前年を上回る水準となった。また、製造業は前半は弱含みで推移したものの、後半においては、円安基調による受注環境の改善等により求人は前年水準を上回った。

また、卸売業・小売業では、個人消費は弱含みながら、スーパー、ホームセンター等の新規開店や自動車販売台数の回復傾向を受け、幅広い職種で求人増につながった。さらに、宿泊業関連では、一部の地域で前年の善光寺御開帳及び北陸新幹線延伸等に伴う観光客増に対する反動減もあったものの、NHK大河ドラマ「真田丸」の効果や、松本地域では国内外の観光客数は好調であったことや、雪不足であった前年に比べ12月以降の降雪により、スキー客が前年比で増加したことから、宿泊業全体の求人は前年を上回る水準で推移した。

一方で、為替相場や原油価格のほか、米国の新政権の政策運営を巡る動きなど海外情勢からの影響を懸念する事業主からの声も多く、今後の動向に注視する必要がある。

県内の人員整理については、企業におけるグループ内の再構築のための工場閉鎖等の動きもあったが、全体的には落ち着いた状況となっており、発生件数及び対象者人数ともに、前年水準を大幅に下回った。

なお、県内の人口は、2040年には166万8千人と、2010年からの30年間で48万人減少するものと見込まれ、それに伴い労働力人口も減少する見通しであり、経済成長を持続可能とするためには人口減少社会に対応した労働力確保等が課題となっている。

2 雇用をめぐる動向と課題

(1) 最近の雇用情勢

県内の雇用情勢は、平成29年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.51倍と、10か月連続の1.4倍以上の高水準となっており、新規求人数（実数値）については、前年同月比7.2%増加の19,874人で4か月連

続の前年同月比プラス、新規求職者数（実数値）は前年同月比で 7.7% 減少の 8,932 人で 2 か月ぶりの前年同月比マイナスとなり、10 か月連続で 9 千人割れの低水準で推移している。また、平成 29 年 2 月の新規求人倍率（実数値）については 2.23 倍と 9 か月連続で 2 倍台となっており、「雇用情勢は、一層堅調に推移している」と判断している。

正社員求人の状況については、平成 29 年 2 月の新規求人に占める正社員求人の割合は 34.7%と全国の 40.4%と比較して低水準であるものの、2 月の正社員求人は、6,896 人と前年同月を 13.5%上回り、10 か月連続で前年同月を上回っていることや、2 月の正社員有効求人倍率は 0.93 倍と全国とほぼ同じ水準で推移していることから、正社員求人の状況は概ね改善傾向で推移しているものと判断している。

ただし、製造業の事業主を中心として、採用時は非正規雇用に固執し、入社後一定期間経過後に正社員登用しようとする動きも少なくないことから、ハローワークにおいて非正規求人の正社員化に向けた求人条件の緩和を粘り強く依頼していく必要がある。

（2）若年者の雇用状況

平成 29 年 3 月県内高校新卒者の就職内定率（平成 29 年 2 月末）は 96.0%と前年同期を 0.7 ポイント下回り、平成 29 年 3 月県内大学等新卒者の就職内定率（平成 29 年 2 月末）は 90.5%と前年同期を 0.5 ポイント上回っており、高校新卒者の内定率が前年同期を下回っているものの、就職内定者数は高校新卒者、大学等新卒者のいずれも前年同期を上回っており、県内新卒者を取り巻く状況は順調に推移している。未就職卒業者については、ハローワークにおいて求人確保や採用意欲のある企業と学生・生徒とのマッチングなどにより早期の就職実現を目指した集中支援を行い、就職後の定着支援についても積極的に実施していく必要がある。

また、平成 29 年 2 月の若者の完全失業率（全国）は、15～24 歳で 4.3%、25～34 歳で 4.0%と、依然として、全年齢計の 2.8%と比較して高水準で推移している。フリーター数（全国）は、平成 28 年平均で 155 万人と前年より 12 万人減少しており、ニートの数（全国）については平成 14 年以降約 60 万人前後で推移している。（総務省「労働力調査」）

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用制度や職業訓練の活用促進等により、就職支援の充実を図る必要がある。

(3) 高齢者の雇用状況

長野県内の平成 28 年 6 月 1 日現在の高齢者雇用状況報告では、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」という。）に基づく高齢者雇用確保措置を実施している従業員 31 人以上規模の企業は 99.6%（全国平均 99.5%）で全国平均を若干上回っている。また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 78.1%（全国平均 74.1%）で全国平均を上回っている。

更に、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 17.5%（全国平均 18.7%）、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 5.6%（全国平均 4.9%）となっている。

しかし、70 歳以上まで働ける企業の割合は 24.4%（全国平均 21.2%）であり、少子高齢化の進行、将来の労働力人口の減少を踏まえ、「生涯現役社会」の実現に向け、65 歳までの雇用確保を基盤としつつ、高齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働ける企業の普及・啓発に取り組む必要がある。

また、高齢者はいったん離職すると、その他の年代と比べ再就職が厳しいことから、高齢求職者が安心して再就職できる支援を行う必要がある。近時、65 歳以降も働きたい希望を持つ高齢者が増えていることから、特に 65 歳以上の高齢求職者へのきめ細かな再就職支援及び 65 歳以上の求人確保を強化する必要がある。

(4) 女性の雇用状況

平成 27 年の長野県の女性雇用者数は 395,200 人で、雇用者総数の 45.3%を占めており、全国（44.7%）を上回っている。また、女性の労働力率は、52.3%であり、全国（49.8%）に比べて高くなっている。年齢階級別にみると、30 歳～34 歳をボトムとした M 字型を示しており、全国の女性の労働力率と比べて、M 字の底はほぼ同程度であるが、30 歳以上ではすべての年齢層において高くなっている。

一方で、平成 27 年の管理的職業従事者に占める女性の割合は 13.2%であり、全国（15.9%）に比べて低くなっている（「国勢調査抽出速報集計」）。

また、平成 27 年における長野県の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を 100 とした場合、女性は 72.7 となっている（全国は 72.2）。

女性労働者の割合が高いものの、依然として管理的職業従事者が少な

く、男女間賃金格差が大きい現状を踏まえ、女性の活躍を促進するためのポジティブ・アクションの取組について、引き続き働きかけを行う必要がある。

労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するとともに、仕事と家庭との両立をしやすい職場環境を整備するため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の確実な履行確保等を図る必要がある。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

非正規労働者の増加は、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く、雇用者全体の3割を超え過去最高の水準となっている。最近の動きとして、働き盛りの世代では正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回っている状態にあり、正社員として働ける機会がなく不本意ながら非正規の職に就職している者の割合は前年と比べ低下しているなど着実に改善がみられる。

パート労働者の雇用状況は、雇用者全体の約3割を占めており、近年では、勤続年数の伸長や基幹的な役割を担う者の存在も見られる。

非正規雇用労働者は、雇用の不安定さや正社員との処遇の格差に加え、職業能力形成機会が乏しいなど共通する課題があることから、非正規雇用労働者の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善等、企業内でのキャリアアップを促進する必要がある。

(6) 障害者の雇用状況

平成28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2.02%(全国平均1.92%)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5,804.0人で対前年比3.6%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、60.2%(全国平均48.8%)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27年度が1,981件で6年連続過去最高を更新し、さらに平成29年2月現在で1,821件(前年同期比2.6%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。

障害者雇用の更なる促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。また、平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されること、「難病の患者に対する医療等に関する法律」（平成 27 年 1 月施行）により難病患者への就労支援のニーズが引き続き高いこと、更に、精神障害者、発達障害者についてはハローワーク利用が増加傾向にあること等を踏まえ、障害特性や就労形態にも配慮しながら関係機関と連携した就職から職場定着までの一貫した支援を図る必要がある。

このほか、平成 28 年 4 月から施行されている改正障害者雇用促進法に基づく、雇用の分野における障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に係る規定について、事業主等への周知・啓発を一層図る必要がある。

(7) 公的職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 28 年度の実施状況については、公共職業訓練の受講者数は 1,616 人、就職率が施設内 91.6%、委託 79.3%となっている（平成 29 年 1 月末現在）。

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 509 人、就職率は基礎コース 58.8%、実践コース 63.7%となっている（平成 29 年 2 月末現在）。

地域の人材ニーズに即した訓練機会の確保や訓練が必要な者に対する制度や訓練コースの積極的な情報提供及び誘導、適切な受講あっせんを行うとともに、訓練機関と連携したきめ細かな就職支援により雇用保険が適用される安定した就職への支援が重要となっている。

3 労働条件等をめぐる動向と課題

(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は、労働条件その他労働関係に関する総合労働相談が平成 27 年度で 16,464 件（前年度比 0.6%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 5,750 件（同 30.7%増）と増加している。また、紛争内容を見ると、解雇、自己都合退職、いじめ・嫌がらせに関するものが増加しており、複雑・多様化している。

平成 28 年に県下の事業場に対し定期監督等を 2,665 件実施した。そのうち、何らかの法違反があった事業場は、75.1%（平成 27 年 76.6%）

と高い水準となっている。主な違反項目は、労働条件明示 12.0%（同 16.9%）、労働時間 29.9%（同 27.2%）、割増賃金関係 18.6%（同 17.9%）、安全基準関係 19.1%（同 19.3%）、健康診断 18.0%（同 17.0%）となっている。

労働基準関係法令に違反するとして申告を受け、平成 28 年に処理した件数は 478 件（平成 27 年 490 件）で昨年から減少している。そのうち、申告監督を行った事業場は 359 件（同 344 件）で、違反率は 73.8%（265 件/359 件）（同 67.4%（232 件/359 件））となっている。主な申告内容は、賃金不払が 355 件（同 358 件）、解雇が 72 件（同 52 件）となっている。

平成 28 年に重大悪質な事案として送検した件数は 14 件で、うち賃金不払事件は 4 件、労働時間違反事件は 2 件であった。

平成 27 年の長野県の労働時間の状況は、毎月勤労統計調査地方調査（労働者 5 人以上）によると、労働者 1 人平均年間総実労働時間は 1,789 時間（平成 26 年比 1 時間増加）で、うち所定内労働時間は 1,665 時間と増加（同 3 時間増加）し、所定外労働時間は 124 時間と減少（同 2 時間減少）している。

以上から、申告受理件数はここ数年減少傾向にあるが、定期監督等における違反率は 75.0%を超える状態が続いており、労働条件の明示、労働時間、割増賃金等において高い違反率となっているため、引き続き法定労働条件の履行確保等を進める必要がある。また、過重労働の解消のため、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等設定改善への労使の取組の促進を図る必要がある。

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」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（平成 3 年 5 月 15 日法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）に関する相談は、平成 27 年度 1,203 件（26 年度 1,359 件）であり、引き続き、セクシュアルハラスメントや妊娠等を理由とする解雇・不利益取扱いに関する相談が多く寄せられている。

このため、引き続き、法違反への指導等を行い、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法等の確実な履行確保を図るとともに、労働者と事業主の間に紛争が生じている場合は、相談者のニーズに応じ、紛争解決の援助を行い、円滑かつ迅速な解決を図る必要がある。

（2）労働災害の状況

長野県における労働災害の発生状況については、長期的には着実に減少してきたものの、近年では休業4日以上之死傷災害が平成22年から5年連続で増加する状況にあったが、ようやく平成27年には減少に転じた。この減少傾向を一層加速するため、平成28年度は年度当初から「はさまれ・巻き込まれ災害撲滅キャンペーン」を展開するなど、労働災害防止に取り組んできたところである。

この結果、平成28年の休業4日以上之死傷者数は1,903人（前年比6.3%減）と2年連続して減少したものの、当局における第12次労働災害防止推進計画（以下「12次防推進計画」という。）の目標（平成29年までに平成24年比15%以上の減少）達成は厳しい状況となっている。また、死亡者数も、15人（前年同期比1人減）と減少に転じたものの、12次防推進計画の単年度目標（13人以下）の達成には至らなかった。

第12次労働災害防止計画の最終年度である平成29年度は、その目標達成に向け、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害など死亡災害や重篤度の高い災害のほか、全ての業種に共通する課題である転倒災害及び交通労働災害にも力点を置いて、同計画の重点業種である第三次産業（特に小売業、社会福祉施設飲食店及び旅館業）、陸上貨物運送事業、製造業及び建設業を中心として、総力を挙げて重点的に取り組む必要がある。

一方、労働者の健康をめぐる状況をみると、長野県における化学物質による業務上疾病発生件数は減少しているが、有機溶剤使用作業中に死亡する事案や有機溶剤・特定化学物質等による中毒が発生した。これらにおいては、いずれも労働衛生管理上の問題が認められるなど、化学物質による健康障害の発生リスクが依然として職場に存在している。また、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は着実に増加しているが、中小規模事業場での取組は遅れている。このため、化学物質に係るリスクアセスメントの実施や、ストレスチェック制度の実施などの定着を図り、健康障害の防止対策を積極的に推進する必要がある。

さらに、じん肺等の職業性疾病対策、職場における受動喫煙防止対策、熱中症予防対策等を重点的に取り組む必要がある。

（3） 労災補償の状況

労災保険給付の新規受給者は、平成27年度10,727人（平成26年度10,434人、対前年度比2.8%増）と増加している。このような状況の中、精神障害事案に係る労災請求件数は25件（前年度比6件増）と増加し、

脳・心臓疾患事案に係る労災請求件数は、6件（前年度比4件減）と減少している。

また、石綿関連疾患事案に係る労災請求件数は、7件（対前年度同数）と10件前後で推移している。なお、「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は、受理していない。

このような状況を踏まえ、引き続き被災労働者及び遺族に対し、迅速かつ適正な処理を通じて公正な保険給付を着実に実施する必要があり、特に請求件数が多い精神障害事案に係る処理期間の短縮が求められている。

第2 労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての機能の発揮

労働局は地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、働く意欲を有する全ての人たちが、その意欲や能力を十分に発揮できる就業を実現するとともに、仕事と生活の調和を図り、安全と健康、良質な労働環境など安心して働くことのできる環境整備に取り組む必要がある。

このため、各担当部署において重点的に取り組む施策のうち、特に次の施策の実施に当たっては行政間の連携に留意して取組を進めることとする。

(1) 「働き方改革」の推進

政府は、「ニッポン一億総活躍プラン」などで、「夢をつむぐ子育て支援」により「希望出生率1.8」を、「安心につながる社会保障」により「介護離職ゼロ」を、「希望を生み出す強い経済」により「戦後最大の名目GDP600兆円」を目指している。

その中で、横断的な課題である「働き方改革」は最大のチャレンジとされ、政府全体の重要な課題となっていることを踏まえ、当局に設置した「長野労働局働き方改革推進本部」、「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において取組方針等を決定しながら、働きやすい職場環境の整備に向けた働きかけや支援の実施、多様なニーズに応えられる良質な就業機会の確保及び長野県をはじめ県内主要労使団体等と連携した機運醸成活動等に労働局が一体となって取組を推進する。

(2) 法律に基づく事項の履行確保の推進

女性活躍推進のため、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、パートタイム労働法について、雇用環境・均等室が中心と

なって、労働局内各部、労働基準監督署及びハローワークとの連携により、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、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応や、求人内容の正確性・適法性の確保など、労働基準法等の労働者保護法令のみならず、企業等が遵守しなければならない事項については、各部署が連携し履行確保を図る。

(3) 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、労働局、労働基準監督署及び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、対応の強化を図っていく。

(4) 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成28年4月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、労働行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、関係行政が連携し、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努める。

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

(5) 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させるほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため、共同した監督の実施な

ど職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を確保するなど、労働関係法令の遵守のための指導を行う。

(6) 外国人労働者対策

労働基準監督署は、技能実習生を使用する事業主に対して監督指導、集団指導を行う等により、自身が労働基準法上の使用者であるという意識を定着させ、一般的な労働条件の確保を図るための取組を推進する。

また、監理団体に対しても集団指導等を行い、受入機関が技能実習生を使用する上での問題点を周知するとともに、当該団体が受入機関を適正に指導するよう外国人技能実習機構と連携して取り組む。

ハローワークは、事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、「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」に基づき指導するとともに、年金事務所や労働基準監督署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

技能実習制度においては、技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構と適切な連携を行う。また、当該法律に基づき、外国人技能実習機構、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地域協議会において、中央で開催される協議会で策定される方針を踏まえ、問題事案等の情報共有を行う等、関係機関との積極的な連携を行う。

2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

重点項目

- 働き方改革と女性活躍の推進
- 安心して働くことができる環境整備の推進

(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ため、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、長野労働局働き方改革推進本部のもとで以下を実施する。

(ア) 働き方改革・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、労働局幹部による管内の主要企業等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、労働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、労働局ホームページや「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

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の活動など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を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「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) 長野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

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、長野県と連携し、「長野県

働き方改革・女性活躍推進会議」の継続的な開催に向けた取組を引き続き行う。

会議における取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するほか、会議での取組を具体的な行動に繋げるため、論点整理や構成員間の役割分担等について調整を図るよう努める。

また、当該会議と地方の金融機関との連携が図られるよう引き続き働きかけを行っていく。

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。

また、法改正により有期契約労働者の育児休業取得要件等について、緩和されたこと及び介護休業の分割取得や介護休暇等の半日取得が可能となったことから、これらを含め引き続き周知・徹底を図り、特に中小企業を中心に、雇用均等指導員等による個別企業訪問等により規定整備指導等を実施するなどして、中小企業等の労働者や有期契約労働者が育児休業や介護休業等を利用しやすい職場環境の整備を促進する。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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」等を周知する等、雇用均等指導員等により、情報提供及び助言を行う。

また、「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などにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

あわせて、両立支援等助成金を活用し、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。

(ウ) 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。

特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目指す。

ウ 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。

同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、女性活躍推進に向けた取組を促す必要があることから、働き方改革の推進のための啓発の際などあらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。あわせて、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

なお、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。

エ 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

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、地域の実情を踏まえて策定された「長野県正社員転換・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。

あわせて、キャリアアップ助成金についても職業安定部と協力のう え、周知・広報に努める。

オ 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、雇用均等指導

員を活用して、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所等を対象に報告徴収を計画的に実施し、法違反が認められる企業に対しては、助言、指導等により迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、パートタイム労働者からの相談については、相談者の意向に配慮しつつ事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

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

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

カ 在宅ワーク対策等の周知

在宅ワーク対策としては、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。

また、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おり、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。

このため、「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

「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」の周知及びセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るとともに、事案が生じた企業に対しては、事後の適切な対応及び再発防止のための取組について指導を行う。

(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

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 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

男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を計画的に実施し、法違反が認められる企業に対しては、助言、指導等により迅速かつ厳正に法違反の是正を図る。

また、相談等により性別による差別的取扱い等を把握した場合は、相談者の意向に配慮しつつ、事業主に対する報告徴収・是正指導等を行う。

(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であるポジティブ・アクションの促進を図る。

ウ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

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により周知徹底を図る。

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。

エ 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するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、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」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

「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。

オ 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。

カ 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

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、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や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生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。

キ 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、以下の支援事業について、中小企業・小規模事業者等へ積極的に周知し、円滑な取組を促すこととする。

(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長野県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。

ク 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、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

長野県が設置している「長野県医療勤務環境改善支援センター」に「医療労務管理相談コーナー」を設置し、労務管理全般にわたる相談対応及び支援等に取り組む。

(ウ) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

労働局幹部による企業への働き方改革要請や、長野県働き方改革・女性活躍推進会議、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制度等の周知を図る。

ケ 豊かで安定した勤労者生活の実現

中小企業退職金共済制度及び勤労者財産形成促進制度の周知普及に努める。

3 労働基準担当部署の重点施策

重点項目	<ul style="list-style-type: none">○ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の推進○ 労働条件の確保・改善対策等の推進○ 労働災害を大幅に減少させるための対策の推進
------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(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 日基発 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」（平成 10 年厚生労働省告示第 154 号）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、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業のトップに対する長野労働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、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

集団指導等において、リーフレット等を活用して「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」(平成29年1月20日基発0120第3号)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、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・改善対策等の推進

(ア) 法定労働条件の確保等

a 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、法定労働条件の遵守徹底を図るとともに、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。

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 20 日基発 0120 第 3 号）を周知・徹底し、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 23 日基発第 0523003 号）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、北陸地方運輸局長野運輸支局と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善長野県地方協議会」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。

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、職業安定部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）に基づき新設される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。

さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

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長野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、全国健康保険協会長野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 最低賃金制度の適正な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度は、今後とも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ーネットとして一層適切に機能することが必要であることから、経済動向及び地域の実情等を踏まえつつ、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、改定された最低賃金額は、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得つつ広く周知するとともに、問題のある地域、業種等の的確な把握に努め、監督指導等を通じ履行確保を図る。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

12次防推進計画の最終年度となる平成29年度は、その目標の達成に向けて取組の一層の強化が必要であることから、次のアからキまでについて、重点的に取り組むとともに、対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

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、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」（平成28年2月23日基発0223第5号、職発0223第7号）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、労働局が主体となって、地域の関係者（長野県医療関係部局、医療機関、労使団体、長野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、本省で作成される予定のマニュアル等について周知を図る。

イ 労働災害を大幅に減少させるための対策の推進

(ア) 業種横断的な取組の推進

平成 29 年までに平成 24 年比で、①休業 4 日以上の死傷者数を 15%以上減少させる、②死亡者数を全産業計で 20%以上減少させ、10 人以下とするとの 12 次防推進計画の目標達成に向けて、全ての業種に共通する以下の課題に取り組む。

また、「見える化」の好事例の収集及び「安全宣言」活動の奨励を一層促進することにより「信州・危険の「見える化」推進運動」の更なる定着を図る。

a 転倒災害防止対策

死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、当局において平成 26 年 11 月に公表した転倒災害防止対策検討会報告書及び研修教材等の成果物を有効に活用しながら、引き続き「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店及び旅館業）に対しては、4S 活動やKY 活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

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、関係業界団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

c 非正規雇用労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している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、非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

特に派遣労働者に対しては、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 11 年労働省告示第 138 号）及び関係通達に基づき、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携を図る。

また、外国人技能実習生についても、「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3日厚生労働省告示第276号)に示す安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識・掲示等の徹底を図る。

(イ) 重点業種別対策の推進

12次防推進計画の重点業種については、以下の対策を推進する。

a 第三次産業

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、12次防推進計画の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を20%以上減少させる）達成に向けて、許認可権を有する地方自治体及び業界団体等との連携体制を構築し、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、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、危険の「見える化」をはじめとする安全衛生活動の活性化等の指導により、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。特に、安全管理者の選任が義務付けられていない業種・事業場において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」（平成26年3月28日基発0328第6号）に基づく安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

また、小売業、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、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り、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」が全国的に展開されることにあわせ、局間の情報共有・連携等により、多店舗展開企業における取組を進める。

長野県の基幹産業である観光産業の旅館業においても労働災害の減少が図られていないことから、上記運動に準じた取組を進め、労働災害防止を図る。

さらに、腰痛は、社会福祉施設において多く発生しているため、引き続き「職場における腰痛予防指針」（平成25年6月18日基発0618第1号）の指導啓発を行う。

b 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業では、労働災害のうち荷役作業時の災害が全体の約7割を占め、特に荷台等からの墜落・転落災害が約3割を占めているため、12次防推進計画の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を15%以上減少させる）達成に向けて、墜落・転落災害をはじめとする荷役作業時における労働災害の減少を図る。

具体的には、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日基発0325第1号）に基づき、労働災害の発生状況等から安全衛生管理上、特に問題があると考えられる事業場に対して指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

c 建設業

建設業における12次防推進計画の目標（平成29年までに平成24年比で建設業の死亡者数を30%以上減少させ、5人以下とする）達成に向けて、死亡者の割合が高い墜落・転落災害及び重機・クレーン災害の防止を中心に指導する。

特に、建設業の労働災害の約3割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き足場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。

さらに、昨年成立した「建設工事従事者の安全及び健康の推進に関する法律」（平成28年法律第111号）が施行されることも踏まえ、建設工事における安全衛生経費の確保について、発注者及び建設業団体に要請する。

また、リニア中央新幹線建設関連工事の本格化により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。さらに、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加により、人材不足等から建設業で初めて就業する者が増加することも予想されることから、新規参入者、職長等に対する安全衛生教育が確実に行われるよう徹底する。

このほか山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン（平成28年12月26日付け基発1226第1号）、

シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドライン（平成29年3月21日付け基発0321第4号）について、関係事業者に対する周知・徹底を行う。

d 製造業

製造業における12次防推進計画の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を10%以上減少させる）達成に向けて、特に労働災害が多発している食料品製造業、化学工業、窯業・土石製品製造業、鉄鋼・非鉄金属製造業及び輸送用機械器具製造業を重点的に取り組む。特に、製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻きこまれ」災害の防止を中心に、食品加工用機械対策など機械の安全化の一層の促進を図るとともに、リスクアセスメントの実施の定着を促進する。

また、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。

(ウ) 小規模事業場やアウトサイダーに対する労働災害防止対策

労働災害の3分の2は労働者数が50人未満の小規模事業場において発生しており、また、小規模事業場には労働災害防止関係団体に加入していないアウトサイダーも多いため、同業組合など災害発生のリスクの高い業界団体に対して労働災害防止関係団体と連携しつつ働きかけを行う等により、小規模事業場やアウトサイダーに対する指導を行う。

ウ 化学物質による健康障害防止対策

「ラベルでアクション」プロジェクトを推進し、安全データシート（SDS）交付義務対象物質のリスクアセスメントが確実に実施されるよう、集団指導等により周知徹底を図るとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。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。

また、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等を行い、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。

エ 職場におけるメンタルヘルス対策及び産業保健対策

ストレスチェック制度について、引き続き実施の徹底を図るとともに、労働者数 50 人未満の事業場に対しては、長野産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

併せて、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 18 年 3 月 31 日指針公示第 3 号）の周知、指導を行う。なお、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。

労働者の健康管理対策については、「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけている 9 月を重点として、健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施の徹底を図る。その際、特に、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衛生規則（平成 29 年 4 月 1 日施行）の周知徹底を図る。

また、健康管理対策の中心となる産業医について、労働者数 50～99 人の事業場における選任率が全国では約 8 割に止まっており、長野県内の状況も同様であることから、産業医の選任を徹底するため、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。

オ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

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

また、地方自治体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こと等により、計画届や作業届の徹底や解体等の仕事における漏えい防止措置等の適切な実施を図る。

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

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿の製造等の禁止に関して、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。

カ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による長野県の労働災害は近年増加傾向にあり、熱中症の予防に係るキャンペーンを展開して周知を進めるほか、特に建設業、警備業及び製造業等の夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策（5か年計画）に基づき、アーク溶接作業、岩石等の裁断等作業、金属の研磨作業及びずい道等建設工事を重点に、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

キ 受動喫煙防止対策

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、努力義務とされたことから、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%以下にするとの国が定める第12次労働災害防止計画の目標達成に向けて、引き続き、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と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。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

安全衛生優良企業公表制度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勧奨に努める。

ケ ボイラー等の製造時等検査の登録機関への移行

ボイラー及び第一種圧力容器の製造時等検査について、平成 29 年度に、近畿 6 府県労働局、宮城労働局、埼玉労働局において、労働局による検査を停止する動向も踏まえ、当局においても、今後、登録製造時等検査機関への移行が予想されることから、事業者に対する周知等を行う。

コ 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。

(3) 労災補償の迅速・適正な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する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。

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

脳・心臓疾患事案及び精神疾患事案(以下「過労死等事案」という。)については、認定基準等に基づき、迅速かつ適正な事務処理を一層推進する。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求を行った労働者等からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応するとともに必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

さらに、過労死等事案に係る労災請求については、労災請求及び認定に係る各段階における労災担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、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。

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。

イ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

労災行政情報管理システムにおいて、併給調整の確認対象に係るリストが配信されており、当該リストを活用することにより、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払の適正化

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を確実に行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払の適正化を図る。

エ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないよう、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため、組織的な進行管理を行う。

また、徴収決定した債権について、漫然と時間を経過させ時効を迎えることがないよう組織的に管理し、納入督促等定期的に必要な処置を講じる。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、迅速・適正な決定に努める。また審査請求人に対する処理状況の説明等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れのない主張・立証に努める。

カ 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状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

(4) 労働基準監督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により、労働基準監督署における窓口サービスの向上を図る。

また、地方労働基準監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、懲戒処分の厳格な実施のため、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 最低工賃の改正等の計画的推進及び周知徹底

「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。

また、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、家内労働者等に対し周知徹底を図る。

イ 家内労働法の適正な施行

家内労働安全衛生指導員の効果的な活用を図り、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化、工賃支払いの適正化を図るとともに、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。

4 職業安定担当部署の重点施策 ～「懇切・公正・迅速」をモットーに～

重点項目

- ハローワーク機能の強化によるサービスの充実・向上
- 「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
～非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備、地方創生の推進～
- 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) ハローワーク機能の強化によるサービスの充実・向上

ア ハローワークのマッチング機能の強化

(ア) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進

a 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数は減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、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。

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、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

b 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・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一層強化する。

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とともに、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み、併せて、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。

c 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努め、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

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

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、労働基準部及び労働基準監督署との積極的な連携を図る。また、土日祝日も開設することとした「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

d 業務推進・改善のための体制等

ハローワークにおける業務推進・改善に向けて「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等により、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推進等、職員の専門性の向上に努める。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人企業、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。

(イ) ハローワークのサービス改善・向上の周知

a ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とハローワークのサービス改善・向上

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

b ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

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とともに、アクセス記録の確認、個人情報管理の徹底に関する研修等を徹底する。

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、確実な運用を図る。

また、改正雇用保険法(平成29年1月1日施行)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

受給資格者の早期再就職のため、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の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を行う。

(ウ) 不正受給の防止

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、労働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 8 日付け職保発第 1208 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、失業認定時における日雇労働被保険者の聴取等を着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

(エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、①長野県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、②事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応するための雇用保険電子申請事務センターの設置計画、などを行う。

(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、平成 29 年 2 月 22 日付け職発 0222 第 4 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 9 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。

（カ）改正法案の周知

失業等給付の拡充や失業等給付に係る雇用保険料率の引下げ等を内容とした、「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が平成 29 年通常国会において成立したところである。その円滑な施行を図るため、改正内容について周知徹底に努める。

ウ 公的職業訓練を活用した就職支援

（ア）適切な受講あつせん

公共職業訓練（離職者訓練）及び求職者支援訓練について、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、地方自治体等関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、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）公的職業訓練終了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力 of 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、労働局・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、訓練修了時に未就職の者への積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人への開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

（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・待遇改善の取組

（ア）非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

雇用環境・均等室と連携しつつ、非正規労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するためのキャリアアップ助成金の適正な支給事務を行う。

また、トライアル雇用奨励金の活用を促し、フリーター・ニートの正社員就職を促進する。

さらに、わかもの支援コーナー（窓口）において、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。

いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等に対し、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支援を実施する。

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

（イ）雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

一部を除く雇用関係助成金において設定される「生産性要件」について、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。

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・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主等を支援する職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知や制度の活用促進を図るとともに、人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）等の実施による建設・介護分野の雇用管理改善を引き続き推進し、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

b マッチング支援の強化

福祉分野については、ハローワーク松本に設置する福祉人材コーナーを中心に、地方自治体や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、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。また、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進のための取組を積極的に実施する。

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

保育分野では、保育士マッチング強化プロジェクトに取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うなど、人材確保のための必要な事業に取り組む。また、地方自治体等と連携し、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。

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。また、建設労働者確保育成助成金の活用促進による建設労働者の育成を図るとともに、建設雇用改善推進対策会議等を活用して関係機関や業界団体

と連携した人材確保策を推進する。

c 能力開発の推進

建設、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、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共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) 賃金の引上げ等の支援の強化

「人事評価改善等助成金」を創設し、生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備することを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

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について

当局においては、平成27年3月に長野県との間で雇用対策協定を締結し、毎年策定する事業計画に基づき、共同で実施する事業、国及び県がそれぞれ実施する事業について具体的に定め、目標値を設定した上で事業の実施に取り組んでいる。

また、日頃から定期的に、地方自治体に対して国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

b 長野県との協定に基づく一体的実施事業の推進

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、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②連携状況の分かる目標の導入、事業運営計画における両者の業務内容及び役割分担の明確化、③利用者情報の共有の一層の推進、④長野県との調整に当たっての国の意

思決定の迅速化、⑤長野県からの求めに応じた、少なくとも月1回の就職実績の提供等を実施することにより、長野県との連携の一層の強化と、U・Iターン就職促進の充実・強化を図る。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

平成27年4月から「生活困窮者自立支援法」が施行され、生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図っている。具体的には、ハローワーク職員による巡回相談の実施や長野市との協定に基づき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、ハローワークと地方自治体が一体となって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。

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

ハローワークと地方自治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、関係自治体と定期的に連絡をとるなど密接な連携を図り、職業相談・職業紹介等を行う。

e 地方自治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自治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。

また、無料の職業紹介事業を行う地方自治体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

(イ) 地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成の雇用対策

(a) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

実践型地域雇用創造事業の未実施地域に対しては、他地域の事例の紹介等を行い、当該事業の実施を促す。また、当該事業の実施地域に対しては、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会への管理・指導を行う。

管轄ハローワークにおいては、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行い、セミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。

(b) 地域雇用開発助成金の活用

雇用開発促進地域及びその他雇用開発が必要な地域において、地域雇用開発助成金の周知を図り、地域における雇用機会の拡充を促進する。

b U I J ターンの推進

地方自治体の取組とも連携しつつ、合同企業面接会等の開催やU I J ターン求人の開拓等を行う。

c 雇用促進税制及び地方拠点強化税制における雇用促進税制への対応

長野県との連携の下、パンフレット等を活用し、当該制度の周知・広報に努め、その活用を促進する。

(3) 女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の強化

(ア) 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用奨励金等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自治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。

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、女性就業相談員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、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、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。

(イ) 女性のライフステージに対応した活躍支援

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求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集し、求職者へ提供する。

また、ハローワーク長野・飯田のマザーズコーナーにおいては長野県との連携事業による託児サービス付きセミナーを実施する。

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。

その他、地方自治体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、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

イ 若者の活躍促進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワークにおけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

(ア) 新卒者等への正社員就職の支援

a 総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実

「若者雇用促進法」（「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」）施行により、職場情報の提供の義務化や労働関係法令違反の事業主に対する求人不受理について、事業所・民間職業紹介事業者を始め関係者への周知を重点的に行う。

b 新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進や、卒業後も「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、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

また、若者応援宣言企業の普及に加えて、ユースエール認定制度等により、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

加えて、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒3年以内の者や中退者を対象に特定求職者雇用開発助成金（3年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう、事業主等への周知に努める。

（イ）フリーター等の正社員就職の支援

ハローワークでは正規雇用での就職を希望するフリーター等（概ね45歳未満の求職者）の支援対象者一人ひとりのニーズに応じた、就職活動に関する個別相談・指導、就職活動方法等の習得、模擬面接等の支援を行うとともに、フリーター等の就職支援の拠点である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、セミナー等の開催、トライアル雇用や求職者支援制度の活用等により、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、ハローワーク等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、職場定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

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

長野県が運営するジョブカフェ信州等との連携により、若者に対して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。

ウ 高齢者の活躍促進

（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・指導を実施する。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）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の積極的な活用を促進する。

(イ) 高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、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の機能拡充を行い、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、公益財団法人産業雇用安定センターの高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業において、ハローワークや地方自治体などの公的機関、民間の人材サービス機関等との連携を図り、65歳を超えて働き続けることを希望する高年齢退職予定者等と企業とのマッチングを行う。ハローワークは、同センターへの情報提供や事業主に対する周知など、必要な連携を行い、高年齢者の就業促進を図る。

あわせて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、生涯現役起業支援助成金について、事業主への積極的な周知を図る。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として、十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努める。

特に、各シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

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

エ 障害者、難病・がん患者等の活躍推進

(ア) 障害者等の活躍促進

a 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

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

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

また、平成28年4月から施行されている改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む必要がある。

このため、労働局及びハローワークにおいては、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の事業主への助言・指導等の実施、労働局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を適切に実施する。

また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

b 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(a) ハローワークにおける支援の充実・強化

それぞれの障害特性に応じた雇用管理のノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

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

また、福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施すると共に、就労支援セミナー、事業所見学会等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

(b) 精神障害者に対する更なる雇用支援の充実

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターをハローワーク長野、松本、上田、伊那、篠ノ井、佐久、諏訪に配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、平成29年度においては、特に、事業主が抱える精神障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施や、精神障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言など就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。また、事業主がハローワーク等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する障害者トライアル雇用奨励金の活用を推進する。

さらに、ハローワーク上田において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実施し、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

(c) 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援としては、ハローワーク長野とハローワーク飯田において、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置し、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている者に対して特性に配慮した支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、ハローワーク松本に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者コース）について、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(d) がん患者等への就職支援

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、ハローワーク松本に就職支援ナビゲーターを配置し、信州大学医学部附属病院との連携の下、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などを実施する。

c 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(a) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、センター連絡会議や圏域の自立支援協議会等を通じて、情報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

(b) 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定奨励金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

d 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、中小企業を主な対象とした就職面接会の実施などを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活

用促進を図る。また、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

オ 外国人雇用対策の推進

(ア) 留学生の就職支援及び外国人労働者の雇用管理の改善

留学生に対する就職支援について、ハローワーク及び新卒応援ハローワーク長野・松本の各種取組等を紹介し、利用勧奨を行う。

また、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人、外国人建設及び造船就労者受入事業に基づく外国人建設及び造船就労者及び技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、ハローワークにおいて、外国人雇用状況届出制度の適切な運用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指導を行う。

(イ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

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外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

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

カ 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・保護観察所・矯正就労支援情報センター室（コレワーク：東京矯正管区（さいたま市））等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の

充実・強化を図る。

また、ハローワーク長野の就職支援ナビゲーターを、就労支援強化矯正施設である長野刑務所に常駐させ、より連携した就労支援を実施する。

(イ) 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、未選任事業所に対する設置勸奨、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等を積極的に行い、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

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

(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、「魅力ある職場づくり」を推進する。

また、介護労働者の身体的負担軽減を図るための介護福祉機器の導入支援・職場定着の取組により雇用管理改善を支援する等を内容とする助成金の周知、公益財団法人介護労働安定センターが設置する介護労働懇談会を通じて、長野県、介護関係団体等との連携・協力の下、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・共有、地域の実情に応じた役割や分担の検討や合同面接会、「介護の日」などにおける協力などを行い、介護分野における雇用管理の改善等を促進する。

(エ) 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ため、長野県農林漁業就業支援連絡協議会及び林業雇用改善等推進会議を開催することにより、長野県及び関係団体等との連携の一層の充実を図り、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(オ) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

(4) 外部労働市場の整備

ア 民間を活用した就職支援等

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配置し、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 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

ウ 希望するキャリアの実現支援

(ア) 労働移動支援助成金の拡充

再就職支援コースについては、再就職援助計画を的確に認定し、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大するとともに、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について、成長企業によ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。

(イ) 公益財団法人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、同センター長野事務所への情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(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

国の職業能力開発行政の拠点として、①求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務、②公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務等の推進を図る。

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、長野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

労働局及びハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、長野県及び機構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及び機構と連携して策定する。

また、地域における職業訓練について、訓練ニーズを踏まえたより効果的なものとするため、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、平成26・27年度に実施した「地域の関係機関の協働（地域レベルのコンソーシアム）による職業訓練コースの開発・検証事業」のノウハウを活用しながら、地域における職業訓練の質の検証・改善業務に取り組む。

さら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。

(ウ) 障害者の職業能力開発の推進

労働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、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、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。

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、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、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ことから、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、その意義を認識させたいと、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。

(イ) 若年無業者等の職業的自立支援

ニート状態にある若者や学校中退者等をはじめとする若年無業者等に対して、職業的自立支援及び就職後の職場定着支援を行う地域若者サポートステーション(長野市・塩尻市・上田市)と連携して必要な支援を行う。

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

人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)や、キャリアアップ助成金について、引き続き活用促進に向けた効果的な周知

に努める。

(イ) 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。

また、公共職業訓練及び求職者支援訓練において、地域の訓練ニーズを反映した建設分野の訓練コースを設定することとし、適切な受講あっせんによる受講生の確保の他、長野県、機構及び関係機関と連携し就職支援を実施する。

(6) 雇用施策に関する数値目標

業績向上に向け、重要な事項について次表のとおり数値目標を定め、進捗状況を把握しながら目標管理を行う。

【平成 29 年度主要業務の目標値】

事 項	長 野 局	全 国
1 就職（常用）件数	33,591 件	1,590,000 件
2 充足件数（常用、受理地ベース）	33,219 件	1,590,000 件
3 雇用保険受給者の早期再就職件数	8,816 件	503,000 件
4 満足度（求人者）（求職者）	有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について 90%以上	有効回答数を母数として「満足」又は「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について 90%以上
5 求人に対する紹介率	前年度実績以上	前年度実績以上
6 求職者に対する紹介率	前年度実績以上	前年度実績以上
7 生活保護受給者の就職件数	720 件	69,000 件
8 障害者の就職件数	前年度実績以上	前年度実績以上

9 学卒ジョブサポーターの支援による 正社員就職件数	2,843 件	190,804 件
10 ハローワークの職業紹介により、正 社員に結び付いたフリーター等の件数	3,880 件	292,142 件
11 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就 職件数	1,366 件	84,353 件
12 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	89.4%	89.3%
13 正社員求人数	78,474 件	4,900,000 件
14 正社員就職件数	14,666 件	760,000 件
15 介護・看護・保育分野の就職件数	3,600 件	214,500 件
16 建設分野の就職件数	1,034 件	51,000 件
17 生涯現役支援窓口での65歳以上の 就職件数	174 件	9,275 件

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

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目指す。

(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）、納付督促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促のうえ、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、年度更新の円滑な実施を図るとともに、労働保険料等の電子申請及び口座振替の利用の勧奨により、収納率の向上を目指す。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 計画的・効率的な行政運営

労働行政運営に当たって、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、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、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、検証を行う。行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化を進める。

また、利用者の立場に立った親切でわかりやすい窓口対応や事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 長野県及び各市町村等との連携

労働施策を地域において効果的に実施するためには、地域におけるニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、長野県及び市町村等が実施する施策との緊密な連携を図ることが重要である。日頃から長野県及び市町村等に対してトピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換を通じて、連携が深まるよう努める。また、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）に定める基本理念等に則り、「働き方改革」の実現に向けて長野県等とも連携を密にして、取組を推進する。

(2) 労使団体等関係団体との連携

地域のニーズに即応し施策のより高い波及効果を得ながら労働行政を展開するためには、労使団体との連携が必要であるため、「地域産業労働懇談会」等を開催し意見交換等を行う。

また、長野地方労働審議会において公労使の意見を把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

(3) 積極的な広報の実施

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

地域の報道機関に対して、定例記者会見等を通じて雇用情勢に関する資料等の情報提供や重要施策の周知等を行うとともに、地方自治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。

(4) 労働法制の普及等に関する取組

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等を図ることは、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、職業についての意識の涵養等に資するものであり、大学等との連携によるほか、若者向けセミナー等において労働法制の普及等の取組を進める。

3 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

「厚生労働省保有個人情報管理規程」に基づき保有している個人情報の厳正な管理を徹底する。また、労働行政が保有している個人情報は秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることから、研修、会議等の機会を活用して職員の意識啓発・注意喚起を行う。

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。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「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」に基づき適切な事務処理を行うとともに、「公文書等の管理に関する法律」（平成 21 年

法律第 66 号) 及び「厚生労働省行政文書管理規則」(平成 23 年厚生労働省訓 20 号) 等に基づき適切な文書管理を行う。

(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に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「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、適正かつ円滑な運用を図る。

平成 29 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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○室会議 (月 1 回) ○定例記者会見 (毎月) ○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 ○パートタイム労働法第 18 条に基づく報告の徴収 ○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 ○説明会等による女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代法、パートタイム労働法に関する周知 ○関係法案が成立した場合の周知
4 月	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン (～7 月)
5 月	<ul style="list-style-type: none"> ○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 	総務課 徴収室 徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ○長野労働局広報委員会 ○総合労働相談員研修 ○専門家派遣・相談支援事業受託者との連絡会議
6 月	<ul style="list-style-type: none"> ○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) ○社保・労保徴収事務連絡協議会 (第 1 回) ○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 徴収室	<ul style="list-style-type: none"> ○第 1 回長野労働関係連絡会議
7 月			

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	○署所運営に係る局長報告（ヒアリング） ○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 ○労働保険適用徴収業務関東・甲信越ブロック会議	総務課 徴収室	○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 ○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 徴収室	○長野労働局広報委員会 ○総合労働相談員研修	
11月	○第30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	○紛争調整委員連絡会議	
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 ○共済組合支部運営協議会 ○健康安全委員会 ○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 総務課 徴収室 徴収室		
1月	○長野労働局定員（組織）検討委員会 ○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	○専門家派遣・相談支援事業受託者との連絡会議	
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31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	職業安定部		
		実施課室	実施課室	
8月	<ul style="list-style-type: none"> ○特定最低賃金改正諮問 ○長野県最低賃金専門部会 ○労災診療費算定実務研修会 ○労災補償業務通信監察 	賃金室 賃金室 労災補償課 労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○第1回福祉の職場説明会 ○高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	<ul style="list-style-type: none"> ○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) 	健康安全課 賃金室 賃金室	<ul style="list-style-type: none"> ○就労支援強化矯正施設担当者会議 ○長野県地域訓協議会 ○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 	訓練室 訓練室 訓練室 職業安定課 訓練室 職業対策課
10月	<ul style="list-style-type: none"> ○地方業務監察(～11月) ○監督官会議(又は方面主任・監督課長会議) ○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 監督課 健康安全課 賃金室 労災補償課 労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○職業安定課長ブロック会議 ○労働者派遣 派遣先セミナー ○キャリア・コンサルティング研修(基礎) ○中部ブロック公正採用選考関係業務担当職員会議 ○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 ○地方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 	職業安定課 職業安定課 職業安定課 職業対策課 職業安定課 訓練室 訓練室 職業対策課 訓練室 職業対策課
11月	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○冬季労働災害防止運動 	監督課 監督課 監督課 健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ○返納金等滞納整理強化期間(～12月) ○キャリア・コンサルティング研修(応用) ○地方労働市場情報官ブロック会議 ○介護就職ダイ ○全国高齢者対策担当官会議 ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議 ○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 	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 職業安定課 職業対策課 職業対策課 職業安定課 職業対策課
12月	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○労災補償業務研修 	監督課 賃金室 労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○職業訓練業務検討会議 ○職業紹介及び求人担当者会議 ○不法就労等外国人労働者問題地方協議会 	訓練室 職業安定課 職業対策課
1月	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○シルバー人材センター事業推進連絡会議 ○第2回高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 ○学卒業務担当者会議(第2回) 	職業対策課 職業対策課 職業対策課 職業安定課
2月	<ul style="list-style-type: none"> ○全国労働基準部長会議 ○全国監督課長会議 ○監督・安全衛生主務課長会議 ○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 健康安全課 賃金室 労災補償課 労災補償課 労災補償課	<ul style="list-style-type: none"> ○全国職業安定部長等会議 ○公共職業安定所長会議 ○第2回福祉人材確保推進協議会 ○全国需給調整事業関係業務担当課室長会議 ○林業雇用改善等推進会議 ○関東甲信ブロック地方労働市場情報官会議 ○公正採用選考人権啓発協力員会議 ○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 	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 職業安定課 職業対策課 職業対策課 訓練室
3月	<ul style="list-style-type: none"> ○労働基準監督署長会議(第2回) ○監督指導業務計画調整 ○トラック輸送長野県地方協議会(第2回) ○安全衛生業務計画調整 	監督課 監督課 監督課 健康安全課	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○統括職業指導官会議 	職業対策課 職業安定課 訓練室 職業安定課

平成29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29年度労働基準行政のあらまし	監督課					○	
	3 熱中症予防キャンペーン（5月～9月）	健安課					○	
	4 平成29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29年3月新規大学等卒業者内定状況（3月末）	安定課	○				○	
	6 平成29年度長野県職業訓練実施計画	訓練室					○	
5月	1 平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況	雇均室	○		○		○	
	2 平成28年度男女雇用機会均等法、育児・介護休業法施行状況	雇均室	○		○		○	
	3 平成28年度監督実施結果	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 求職者支援訓練コース（平成29年度第2・四半期）	訓練室					○	
6月	1 安全衛生表彰	健安課	○		○			
	2 全国安全週間準備期間・本週間	健安課	○		○	○	○	○
	3 熱中症発生状況	健安課			○		○	
	4 働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動	健安課					○	
	5 熱中症予防キャンペーン（7月熱中症予防強化月間）	健安課					○	○
	6 長野県最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○		○	
	7 平成28年度のマッチング機能の総合評価	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 業務改善助成金事業場名公表	雇均室	○				○	
	3 平成29年度第1回福祉の職場説明会	安定課					○	
8月	1 次世代法に基づく認定状況について	雇均室	○		○		○	○
	2 平成28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	○		○		○	
	3 長野県最低賃金改正の答申	賃金室	○		○		○	
	4 特定最低賃金改正の諮問	賃金室	○		○		○	
	5 平成29年7月新規高卒者の求人・求職状況	安定課	○				○	
	6 求職者支援訓練コース（平成29年度第3・四半期）	訓練室					○	
9月	1 全国労働衛生週間準備期間・本週間	健安課	○		○	○	○	
	2 職場の健康診断実施強化月間	健安課			○			
	3 作業環境測定推進月間	健安課			○			
	4 粉じん障害防止総合対策推進強化月間	健安課			○		○	
	5 自殺予防週間	健安課			○			
	6 長野県最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	7 長野県最低賃金の周知	賃金室	○	○	○	○	○	○
	8 特定最低賃金の答申	賃金室	○				○	
	9 公正採用選考の実施	職対課			○			○
	10 障害者関係	職対課			○			
10月	1 第30回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
	2 業務改善助成金事業場名公表	雇均室	○				○	
	3 過労死等防止対策シンポジウムの開催について	監督課	○		○		○	○
	4 過重労働防止キャンペーンの実施について	監督課	○		○		○	
	5 職業性疾病の発生状況と健診結果	健安課			○			
	6 特定最低賃金改正の答申	賃金室	○					
	7 特定最低賃金改正公示	賃金室	○				○	
	8 長野県内の高齢者雇用状況	職対課	○				○	

平成29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 労働保険適用促進月間	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 公正採用選考の実施	職対課			○			○
	9 障害者の雇用状況	職対課	○				○	
	10 求職者支援訓練コース（平成29年度第4・四半期）	訓練室					○	
12月								
1月	1 業務改善助成金事業場名公表	雇均室	○				○	
	2 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31回長野地方労働審議会の開催について	総務課	○				○	
	3 平成29年における労働災害の動向	健安課			○			
	4 長野県高校就職問題検討会議	安定課	○				○	
3月	1 労働時間適正化キャンペーン月間における監督指導結果	監督課			○		○	
	2 平成30年度安全衛生関係講習会等予定	健安課					○	
	3 平成29年における労働災害の動向－確定	健安課	○		○		○	
	4 平成30年度安全衛生管理計画の作成勸奨	健安課			○		○	
	5 労働災害の発生状況	健安課					○	
	6 平成28年度労働者派遣事業報告の集計結果	安定課	○				○	
	7 求職者支援訓練コース（平成30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	雇均室	○		○		○	
	2 各種助成金等制度の利用促進	雇均室			○		○	
	3 最賃引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業	雇均室			○	○	○	
	4 関連法案が成立した場合の周知	雇均室		○	○		○	○
	5 認定制度の周知	雇均室			○		○	
	6 ハラスメント防止対策の周知	雇均室			○		○	
	7 雇用保険制度	安定課					○	
	8 雇用促進税制周知	安定課					○	
	9 労働者派遣事業、職業紹介事業の周知	安定課					○	
	10 最近の雇用情勢	安定課	○				○	
	11 労働者派遣と請負の適正区分	安定課					○	
	12 平成30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	○				○	
	13 平成30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	○				○	
	14 大学等就職面接会・企業説明会開催予定	安定課					○	
	15 一般就職面接会開催予定	安定課					○	
	16 マッチング機能の総合評価（主要指標）の実績	安定課	○				○	
	17 各種助成金等制度の利用促進	職対課					○	
	18 公正採用選考の実施	職対課					○	
	19 障害者雇用促進法の周知・啓発	職対課					○	
	20 障害者就職面接会開催計画	職対課					○	
	21 ハロートレーニング（公的職業訓練）の周知	訓練室					○	

*電光掲示板は当面、休止している。