

令和2年度

長崎労働局行政運営方針

「働き方改革」の定着のために



厚生労働省
長崎労働局

令和2年度長崎労働局行政運営方針（目次）

第1	雇用をめぐる動向	
1	最近の雇用情勢	1
2	若者の雇用状況	1
3	高齢者の雇用状況	1
4	女性の雇用状況	2
5	非正規雇用労働者の雇用状況	2
6	障害者の雇用状況	2
7	職業訓練の実施状況	2
8	労働条件等をめぐる動向	
	(1) 申告・相談等の状況	3
	(2) 労働時間の状況	3
	(3) 労働災害・労災補償の状況	3
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	4
第3	働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	5
1	長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	
	(1) 長時間労働の是正	5
	① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	5
	② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善	6
	③ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等	6
	④ 長時間労働につながる取引環境の見直し	6
	⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	7
	⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	7
	(2) 労働条件の確保・改善対策	
	① 法定労働条件の確保等	7
	② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組	7
	③ 中小企業等への配慮	7
	④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	8
	⑤ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）	8
	⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	8
	⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	8
	(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	
	① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	8
	② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	9
	③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進	9
	④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	9
	⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	10
	⑥ 放射線障害防止対策の徹底	10
	⑦ 過労死等事案に係る的確な労災認定	10

2	最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
(1)	最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	10
(2)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
①	パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応	11
②	非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援	11
(3)	非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	
①	人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援	11
3	総合的なハラスメント対策の推進	11
(1)	職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	12
(2)	労働関係紛争の早期解決の促進	12
4	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	
(1)	テレワークの普及促進	12
(2)	副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	12
5	治療と仕事の両立支援	12
(1)	治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	
①	ガイドライン等の周知啓発	13
②	地域両立支援推進チームの運営	13
③	トライアングル型サポート体制の構築	13
(2)	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	13
第4	高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	13
1	高齢者の就労・社会参加の促進	
(1)	ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	14
(2)	65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	14
(3)	中高齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	14
(4)	シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	14
2	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	
(1)	ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	15
(2)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の充実等	15
(3)	地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化	16
(4)	地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	16
3	若者に対する就職支援	
(1)	新卒者等への正社員就職の支援	16
(2)	フリーター等への正社員就職の支援	17
(3)	若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	17

4 女性活躍の推進	
(1) 女性の活躍推進等	
① 女性の活躍推進	17
② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保	18
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	
① きめ細かな職業相談・職業紹介	18
② 育児・介護休業法の周知及び履行確保	18
③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備	18
④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	18
⑤ 次世代育成支援対策の推進	19
5 障害者の就労促進	
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	19
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	19
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	19
6 外国人材受入れの環境整備	
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	20
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	20
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	21
② 定住外国人等に対する職業相談の実施	21
(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	21
7 生活保護受給者等の就労支援	
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	21
(2) 刑務所出所者等の就労支援	21
8 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成	
(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	
① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等	22
② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供	22
③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進	22
9 人材確保対策の総合的な推進等	22
(1) 人材確保支援の充実	23
(2) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	23
(3) 成長企業等への転職支援	23
(4) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進	24
(5) ハローワークにおけるマッチング機能の充実	24
第5 地方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	24

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化・・・・・・・・	24
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・・・・・・・・	25
(2) 地方公共団体との連携・・・・・・・・	25
(3) 労使団体等関係団体との連携・・・・・・・・	25
(4) 積極的な広報の実施・・・・・・・・	25
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・・・・・・・・	26
(2) 保有個人情報の厳正な管理・・・・・・・・	26
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	
(1) 綱紀の保持・・・・・・・・	26
(2) 災害対応の実施強化・・・・・・・・	27

以下の法令については、本文中「 」内の通り記載することとする。

- ・「働き方改革関連法」
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（平成30年法律第71号）
- ・「石綿則」
石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）
- ・「労働施策総合推進法」
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」（昭和41年法律第132号）
- ・「男女雇用機会均等法」
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）
- ・「育児・介護休業法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）
- ・「女性活躍推進法」
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
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（平成5年法律第76号）

第1 雇用をめぐる動向

1 最近の雇用情勢

令和元年は、深刻な人材不足の状況が長期化する中で、小売業や飲食業などを中心に省人化等の動きが加速していることなどから、新規求人数は緩やかな減少傾向が見られた。

こうした動きを受けて、令和元年の有効求人倍率は1.22倍（前年比0.03ポイント低下）となり、前年比10年ぶりの低下となったが、昨年過去最高に次いで過去2番目の高さとなった。

主要産業別で見ると、建設業及び医療・福祉において増加し、他の産業では減少した。

直近についてみると、令和2年1月の有効求人倍率は1.13倍で、47か月連続で1.1倍以上で推移しており、現下の雇用失業情勢は「堅調に推移している中で、一部に弱さがみられる。」と判断している。

新規求人数は減少傾向にあるものの、引き続き深刻な人材不足に対する対応が求められている。

2 若者の雇用状況

本県の若年者の雇用情勢については、令和2年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率が令和2年1月末現在で94.4%と対前年同月差で0.9ポイント上昇し、求職者3,069人（前年3,213人）に対し求人数は5,092人（前年5,052人）となるなど、就職環境は総じて改善の傾向が続いている。

また、令和2年1月末現在の県内内定割合は51.3%（1,487人）と、記録の残る平成11年度以降で3番目の高さであるが、約半数が県外へ就職している状況である。

3 高年齢者の雇用状況

令和元年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」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.1%と前年比0.6ポイント低下した（全国平均99.8%）。

また、定年制の廃止および65歳以上の定年制を導入している企業は405社（前年比15社増加）、割合は22.8%と前年比0.8ポイント上昇（全国平均22.1%）、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は156企業（前年比12社増加）、割合は8.8%と前年に比べ0.7ポイ

ント上昇した。(全国平均 6.8%) (令和元年「高年齢者の雇用状況」)。

4 女性の雇用状況

平成 27 年「国勢調査」による女性の労働力率(人口に占める労働力人口の割合)を見ると、全国が 50.0%に対し、本県は 48.2%となっている。

また、女性の雇用者数は 243 千人(全国 2,144 万人)となり、平成 22 年に比べ 6 千人(全国 68 万人)増加した。これを雇用形態別にみると、正規の職員・従業員が 3 千人(全国 31 万人)、非正規の職員・従業員が 3 千人(全国 37 万人)増加している。

5 非正規雇用労働者の雇用状況

平成 31 年「労働力調査」によると、非正規の職員・従業員は 2,165 万人であり、役員を除く雇用者の 38.2%となっており、前年に比べ 0.3 ポイント増加した。

また、本県の非正規雇用労働者(勤務先での呼称が、「パート・アルバイト・その他」「労働者派遣事業所の派遣社員」)数は、平成 27 年国勢調査によると、役員を除く雇用者総数の 33.2%(16.6 万人)を占めており、全国(34.9%)と比較すると 1.7 ポイント下回っている。

男女別では、男性は 16.9%(全国 18.2%)、女性は 50.5%(全国 54.5%)となっている。

6 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、令和元年 6 月 1 日現在の民間企業(常時雇用する労働者が 45.5 人以上の事業主)での雇用障害者数が 3,342.5 人(前年同日比 137.5 人増)と 16 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、2.54%と法定雇用率(2.2%)を上回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合についても、61.3%と全国平均の 48.0%を大きく上回っている状況である。

ハローワークでの障害者の就職件数は、平成 30 年度が 1,498 件と 10 年連続で過去最高を更新している。

7 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和元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 1,806 人、就職率が 89.0%(施設内)、76.3%(委託)となっている(受講者数は平成 31 年 4 月から令和元年 12 月末時点、就職率は令和元年 9 月末までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績)。また、

求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は192人となっている（受講者数は平成31年4月から令和2年1月末時点）。

8 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

令和元年度（令和2年1月末時点）に長崎労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）へ寄せられた労働条件その他労働関係に関する相談は9,309件（前年比6.2%増）となっている。そのうち、民事上の個別労働関係紛争相談が2,884件（同5.3%増）、助言・指導申出受付件数が59件（同28.9%減）、あっせん申請受理件数が14件（同46.1%減）となっている。さらにその内容を見ると、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」「解雇」「労働条件の引き下げ」「退職勧奨」等複雑かつ多様なものとなっているが、昨今では「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」に関する相談が特に多い状況にある。

雇用環境・均等室には、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている（令和2年1月末現在460件）。署には、賃金不払いを中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が依然として数多く寄せられている（平成31年266件）。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成30年における年間総実労働時間は、事業所規模30人以上の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）で2,046時間（所定内労働時間は1,872時間、所定外労働時間は174時間）となっており、全国43位の低位に留まっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、令和元年は、死亡災害は前年と同数の9件に落ち着いてはいるものの、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は令和元年12月末の速報値で、前年同期比で92件（6.7%）の大幅な増加となっている。

特に、労働者数が増加傾向にある小売業、社会福祉施設といった第三次産業で転倒災害や腰痛などによる死傷災害が増加している。

また、建設業を中心に高年齢労働者の割合が増加しており、「エイジア

クシヨン 100」をはじめとする高年齢労働者の労働災害防止対策の推進が急務となっている。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は 6 割を超え、年々増加を続けている。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている。また、労働者の約 3 割が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じている（「平成 29 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 44%と、未だ半数に達しておらず、ストレスチェック制度の導入促進と、集団分析結果を活用した職場環境の改善に指導を行う必要がある。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想されることから、令和元年 11 月に実施した啓発セミナーに加え、今後とも支援の方法や医療機関等との連携、相談窓口等の情報について広く周知する必要がある。

労災保険給付の新規受給者数は、平成 30 年度は 6,066 人（前年度比 101 人増）となっている。

また、平成 30 年度における脳・心臓疾患事案の労災請求件数は 14 件と前年度より 5 件増加し、精神障害事案の労災請求件数は 20 件と前年度より 1 件減少しており、近年は概ね 20 件前後で推移している。

石綿関連疾患の労災請求件数は 29 件（前年度比 6 件減）、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付金の請求件数は 1 件（前年度比 1 件減）となっている。

第 2 総合労働行政機関としての施策の推進

局において重点的に取り組むべき施策については第 3 以降に具体的に述べるが、局が、各地域において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応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（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、長崎労働局長（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、署及びハローワーク（以下「署所」という。）と一体と

なって施策を進めていく。

第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

誰もが働きやすい社会の実現に向けた働き方改革を着実に推進するため、中小企業・小規模事業者等に対する支援を拡充するとともに、長時間労働の是正、最低賃金・賃金引上げ、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、柔軟な働き方がしやすい環境整備などにより、労働環境の整備を実施する。また、ICTの導入を支援するなどして、医療・介護・福祉分野等の生産性向上の推進を図る。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心として取組を推進するとともに、外国人労働者や高齢労働者の増加や、転倒災害、腰痛、熱中症の増加などの就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた対策に取り組む必要がある。

労働者の健康確保対策について、「働き方改革関連法案」に盛り込まれ、昨年4月に施行された産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化について、各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う必要がある。

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ていない事例が散見されることから、石綿則に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

(1) 長時間労働の是正

- ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援
中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「長

「働き方改革推進支援センター」を通じて、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの相談対応や求めに応じて専門家派遣等の支援や出張相談、セミナー等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等の取り組みを進めるために、助成金の活用とともに働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断基指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。

トラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 長時間労働の是正に向けた監督指導體制の強化等

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成31年4月1日改正）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、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する監督指導を引き続き実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、地方公共団体、事業主その他の関係者と積極的な協力・連携を図り、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組を始め、啓発等を効果的に実施する。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、経済団体や大企業親企業に対し要請を行うとともに、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」を中心に積極的な周

知啓発を行う。

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、年休が付与されている全ての労働者について、年次有給休暇管理簿（労働者ごとに時季、日数及び基準日を明らかにした書類）を作成するよう周知等を行う。

⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく「ながさき働き方改革推進協議会」は、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、地域における若者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域の政労使の代表者の協力を得て開催する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日・祝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」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」や労働条件に関する法律をクイズやマンガを通じて学習できる労働条件学習クイズアプリ「R Jパトロール」、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。

③ 中小企業等への配慮

全署に編成した「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、引き続き、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、

人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し、中小企業等の立場に立った対応を行い、労基法、安衛法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合においても、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促していく。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生を含めた外国人労働者、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

⑤ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

⑥ 「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、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かり易く説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促

進を図る。

特に社会福祉施設の転倒災害は、高年齢労働者に集中していることから、「高年齢労働者の転倒災害防止対策」に特化した指導を行う。

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

昨年、伐木作業にかかる労働安全衛生規則が改正されたことから、改正内容の周知と併せて「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年、特に建設業、サービス業で高年齢労働者の労働災害が増加していることから、高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」(仮称)の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金(令和2年度創設予定)等の周知を図る。

③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律(平成28年法律第111号)」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたことから、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、周知・指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う必要がある。あわせて、平成28年12月にとりまとめられた『過労死等ゼロ』緊急対策に沿って、事業場、企業本社に

対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。

また、解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正を行う予定であり、当該改正規則の周知徹底を図る。

特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日より施行される予定であるので、周知・広報等を行う。

⑥ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、適正な被ばく放射線量管理等の実施を徹底する。

⑦ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、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、引き続き密接に連携して対応する。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

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。

- (1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援
業務改善や生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、新規・拡充された助成金の活用を通じて、支援に取り組む。

また、「長崎働き方改革推進支援センター」を活用し、各地域の商工団体等と連携を図り、賃金の引上げのための個別相談を実施する。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応
パートタイム・有期雇用労働法及び、改正労働者派遣法に基づく正社員と非正規社員との不合理な待遇の差の解消等の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図るとともにパートタイム・有期労働法特別相談窓口を設置し、労使からの相談に対応する。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「長崎働き方改革推進支援センター」を通じ、相談対応や専門家派遣、出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

- ② 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や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、拡充した被用者保険の適用拡大関係コース及び短時間労働者に対する労働時間延長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・好事例の展開に努める。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

- ① 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び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。

3 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、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、「労働施策総合推進法」「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）、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等、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。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や「ハラスメント特別相談窓口(仮称)」の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、紛争解決援助制度の活用を含む迅速・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等・是正指導を行う。

さらに、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、労働相談・紛争解決制度長崎県関係機関連絡協議会の開催等により、連携強化を図る。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

(1) テレワークの普及促進

育児や介護との両立や、ワーク・ライフ・バランスを進めるために、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であることを、ガイドライン等を活用して周知等を行う。

(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、平成30年1月に策定した改定版モデル就業規則の周知等を行う。

5 治療と仕事の両立支援

平成29年3月に決定された実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるような就業上の措置が行われる必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（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。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

② 地域両立支援推進チームの運営

「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、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 トライアングル型サポート体制の構築

地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての適切な理解の普及を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(2) 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、長崎県内の拠点となるハローワークに就職支援ナビゲーターを配置（長崎所2名、佐世保所1名、令和2年度より諫早所1名）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などを積極的に実施する。

また、長期療養者の更なる就職促進を図るためには、現在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に対して、連携体制の構築について引き続き働きかけを行う。

第4 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を行う。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進する

とともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。

1 高齢者の就労・社会参加の促進

高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。

高齢者雇用安定法（昭和46年法律第68号）に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク長崎、佐世保及び諫早に設置する「生涯現役支援窓口」をハローワーク大村に増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓、再就職支援等を推進するとともに、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を図る。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

(3) 中高齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成の周知及び活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図る。

(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を拡充する。

シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能を強化するとともに、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化を図る。

また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るシルバー人材センターでの働き方について、令和元年7月に長崎県知事が指定した8業種及び12職種については、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ことから、本制度を活用したシルバー人材センターの就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援し、高齢者のニーズに対応した就業機会の安定的な確保を図る。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いていたり、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワーク長崎に就職氷河期世代専門窓口を設置し、わかもの支援コーナーと連携した支援を実施する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の充実等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」（仮称）とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおけ

る就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(3) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

長崎・させぼ若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、ハローワーク長崎に設置する就職氷河期世代専門窓口との連携体制を構築する。

(4) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるための官民協働スキームとして、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

3 若者に対する就職支援

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、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。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、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。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

「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）」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、認定の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。

また、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、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。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

引き続き、わかものハローワーク等において、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等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、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。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

長崎・佐世保に設置しているサポステについて、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。

さらに、局及び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ない支援を行う。

4 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女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、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

① 女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づく改正内容については、円滑な施行に向けて、あらゆる機会を通じて周知徹底を図り、また、助成金及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。なお、行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業に対しては、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、取り組みの実効性確保を図る。

さらに「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」

認定について、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、取得促進を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での登録を積極的に働きかけるとともに、学生・求職者等の利用促進を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう周知徹底を図る。また、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

長崎所、佐世保所、諫早所及び大村所に「マザーズコーナー」を設置し、子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容(令和3年1月1日施行)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対し積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度等の周知を図る。また、助成金の活用等により、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備が促進されるよう支援する。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、助成金の活用を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境

の整備促進を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 条）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の策定・届出等が適正に行われるように徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

5 障害者の就労促進

平成 30 年に国及び地方公共団体の多くで、法定雇用率算定の際の対象障害者の確認、計上に誤りがあったことが判明したことを受け、公的部門における再発防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、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。

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等を実施するとともに、国の出先機関において雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク長崎に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図る。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと長崎障害者職業センター、地域の障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについて、設置されていない地域における新たなセンターの設置に向けて、引き続き、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウを提供するなど、地域の就労支援拠点の質的向上を図る。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を

推進する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労サポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

障害者の職業訓練については、長崎県と連携し、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、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、長崎県への情報提供を行う等、長崎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職業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には、長崎県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

6 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年法律第 319 号）が平成 31 年 4 月から施行されたことを踏まえ、現在県内で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図るため、外国人雇用管理アドバイザーや就職支援コーディネーター（外国人雇用管理分）を活用した事業主指導を実施する。

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）（仮称）」の活用促進を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、令和元年度から順次作成している外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、長崎新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、県内各地域のハローワークと連携し、外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

② 定住外国人等に対する職業相談の実施

専門相談員を配置しているハローワーク長崎を中心として、県内各地域のハローワークとの連携により、職業相談や定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施による安定的な就職の促進を図る。

(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、労働基準監督署の職員等が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、同法に基づき、ブロック単位で局が開催する地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、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。

7 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関の連携を強化し、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するために、ハローワークと長崎市、佐世保市が連携し、各市役所内に就職支援ルームを設置し、職業相談・職業紹介を行うとともに、就職後の職場定着支援を実施する。また、県内各ハローワークにおいて、地方自治体や福祉事務所等への巡回相談等を実施する。

(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 月閣議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、対象者等に対してチー

ム支援を実施するなど、就労支援の充実を図る。

8 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプラン設計は重要であり、技能を尊重する機運の醸成が必要である。

(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するために新設された「キャリア形成サポートセンター」（旧「ジョブ・カードセンター」）と連携し、同センターが実施する総合的な支援等の効果的な周知広報に努める。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の高齢者の継続雇用支援のために生産性向上人材育成支援センターが実施する各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練について、これらの活用促進のため局所において効果的な周知に努める。

③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング（公的職業訓練）において、地方公共団体や関係機関と密に連携し、国家資格の取得等により正社員就職の実現を図る長期高度人材育成コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえ、令和元年10月に新設された労働者の速やかな再就職と早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」の周知広報に努める。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して支援を行う「人材開発支援助成金」の活用促進のための効果的な周知に努める。

加えて、中小企業や製造現場等で働く人向けに生産性向上支援センターにおいて実施されるIT理解・活用力習得のための職業訓練コースについて、これらの活用促進のため効果的な周知に努める。

9 人材確保対策の総合的な推進等

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

また、ハローワークシステムの更改に伴い、魅力ある求人票の作成や応募につながる求人条件の設定に向けた助言など求人充足サービスを充実させることに加えて、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。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

(1) 人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク長崎及び佐世保に「人材確保対策コーナー」を設置し、相談窓口だけでなく業界別の面談会、職場見学会などのあらゆる機会を通じてマッチングにつなげる。

また、求職者の当該分野における理解を深めるために、業界団体と連携した広報誌の作成、ユースエール認定企業のPRなどの広報活動を行い、当該分野のイメージ向上、雇用管理改善の機運醸成を図る。

(2) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業について、幹部職員が各地域を訪問して周知等を行い事業の実施を促す。

また、事業を実施する地域に対しては、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のマッチング等、連携して支援するとともに、委託契約書、事業構想提案書、募集要項等に沿った適正な事業運営が行われるよう、管理・指導等を実施する。

(3) 成長企業等への転職支援

中途採用等助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早

期雇い入れ支援コース)における転職・再就職者の受入れを行う企業等に対する助成により、採用機会の拡大及び人材移動の促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

(4) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場情報総合サイトおよび職業情報提供サイト(日本版O-NET)(仮称)を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図るとともに、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

(5) ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークシステムの更改に伴い導入された求人・求職マイページ登録を促し、効果的なマッチングを図るとともに、ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進する。

また、長崎県との「雇用対策協定」に基づく各事業について、目標達成を意識した取組を行う。

第5 地方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、各地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

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、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

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、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とから、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。

また、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。

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

管内を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施するに当たっては、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を署所と情報共有し、地域における行政ニーズに適切に対応していくとともに、局においては、幹部を中心に地方公共団体、労使団体との連携を密にしつつ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体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、局長等の幹部が、県知事、市町長、地方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を実施するとともに、長崎県職員の労働局への受け入れ及び労働局職員の長崎県への送り出しを通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、長崎県における様々な行政課題に対応するため、長崎県と長崎労働局との雇用対策協定及び実施計画について、必要な見直しを行い、内容の充実を図る。

このほか、ハローワーク長崎西洋館センター等の一体的実施施設、離島・半島地域における巡回相談や地域職業相談室など地方公共団体との連携による就職支援を円滑に行う。

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「長崎地方労働審議会」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、有識者等とも緊密な連携を図る。

さらに、行政課題に基づき地方公共団体及び労使等の関係者から構成される各種会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進、雇用環境改善の促進及び行政施策の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

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

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底が求められている。

このため、公文書管理に関する研修や会議等のあらゆる機会を通じて、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 令和元年5月1日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底する。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、引き続き電子決裁を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、全所属において所属職員全員を対象とした保有個人情報の適正な管理に関する研修を年2回以上実施することや会議等のあらゆる機会に保有個人情報の厳正な管理を指示することにより、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

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、労使を始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。

- ① 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崎労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

- ② 局署所の管理者は、法令遵守の徹底の実施状況等を定期的に点検・検証する。

検証結果については、本省地方課の評価及び地方支分部局法令遵守委員会の意見が付された結果等を踏まえ、長崎労働局法令遵守委員会において検討し、必要な措置を講ずる。

- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 局が発注する公共工事、役務、物品の購入等の各種契約の締結状況については、内部機関たる「長崎労働局公共調達審査会」と外部（第三者）機関たる「長崎労働局公共調達監視委員会」の両機関において、二重の検査を行うこととする。

(2) 災害対応の実施強化

災害発生時において、長崎労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」（平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定 令和元年9月30日一部改正）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

