

平成29年度

労働行政運営方針

～ 「働き方改革」実現のために ～



厚生労働省
長崎労働局

平成29年度長崎労働局労働行政運営方針

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

- 1 最近の社会経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 雇用をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 労働条件等をめぐる動向
(1) 申告・相談等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
(2) 労働時間の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
(3) 労働災害・労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2 平成29年度労働行政の課題

- 1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備
(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等・・・・・・・・ 4
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり・・・・・・・・ 5
(3) 人材確保対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6
(4) 地方創生の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- 2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画
(1) 女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
(2) 若者の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
(3) 高齢者の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
(4) 障害者、難病・がん患者等の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 9
(5) 外国人の雇用対策の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10
(6) 重層的なセーフティネットの構築・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 10

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

- 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮
(1) 局における一体的行政運営の確保・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
(2) 局署所の連携強化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 2 計画的・効率的な行政運営
(1) 計画的な行政運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
(2) 業務改善等検討委員会の設置・運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
(3) 行政事務の情報化への対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
(4) コスト削減の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 3 地域に密着した行政の展開
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
(2) 地方自治体等との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
(3) 労使団体等関係団体との連携・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
(4) 積極的な広報の実施・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
(5) 労働法制に関する知識の普及・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 15

4	保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	
(1)	保有個人情報の厳正な管理	15
(2)	情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	15
(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	15
(4)	雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	16
5	綱紀の保持、行政サービスの向上	
(1)	綱紀の保持	16
(2)	行政サービスの向上	16

第4 平成29年度の重点施策

1 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1)	働き方改革と女性活躍の推進	
ア	働き方改革の推進（ワーク・ライフ・バランス）	17
イ	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	17
ウ	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	18
エ	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保	18
オ	非正規労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組	18
カ	パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	19
(2)	安心して働くことの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	19
イ	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	20
ウ	個別労働関係紛争の解決の促進	20
エ	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	20
オ	労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）	21
カ	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	21
キ	適正な労働条件の整備	21
(3)	重点施策における数値目標	22

2 労働基準担当部署の重点施策

(1)	良質な労働環境の確保等	
ア	働き過ぎ防止に向けた取組の推進	22
イ	労働条件の確保・改善対策	22
ウ	最低賃金制度の適切な運営と周知	24
(2)	労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
ア	12次防の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組	25
イ	重篤な労働災害を減少させるための重点業種	25
ウ	労働災害を減少させるための重点業種	26
エ	化学物質による健康障害防止対策	27
オ	職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策	27
カ	過重労働による健康障害防止対策	27

キ	石綿健康障害予防対策	27
ク	職業性疾病等の予防対策	28
ケ	受動喫煙防止対策	28
コ	自主的な安全衛生活動の促進	28
サ	安全衛生優良企業公表制度の周知	28
シ	長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進	28
(3)	労災補償の迅速・適切な処理等	
ア	労災保険給付の迅速・適正な処理	29
イ	労災補償業務の効率化	29
(4)	署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	30
(5)	重点施策における目標	30
3	職業安定担当部署の重点施策	
(1)	ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	
ア	ハローワークのマッチング機能の強化	30
イ	雇用保険制度の安定的運用	32
ウ	職業訓練を活かした就職支援	34
(2)	「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備	
ア	非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善	34
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	35
ウ	地方創生の推進	36
(3)	女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	
ア	女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	39
イ	若者の活躍促進	39
ウ	高齢者の活躍推進	40
エ	障害者、難病・がん患者等の活躍推進	41
オ	外国人の雇用対策の推進	43
カ	特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	43
(4)	民間等の労働力需給調整事業の促進	
ア	求人・求職情報のオンライン提供	45
イ	民間を活用した就職支援等	45
ウ	希望するキャリアの実現支援	45
(5)	職業能力開発関係業務の推進	
ア	公的職業訓練の推進	46
イ	労働者の職業能力開発への支援	46
ウ	企業の職業能力開発への支援	47
(6)	重点施策における目標	48
4	労働保険適用徴収担当部署の重点施策	
(1)	労働保険料等の適正徴収等	50
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進	50
(3)	重点施策における数値目標	50

平成29年度長崎労働局労働行政運営方針

第1 県内の労働行政を取り巻く情勢

1 最近の社会経済情勢

我が国の人口は、少子高齢化という構造的な問題をかかえ、約50年後には9,000万人を割り込むと推計されており、こうした就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。

一方、長崎県においては、少子高齢化に加え、厳しい経済環境等を背景にした人口流出（社会減）が進行している。具体的には、長崎県の人口は昭和40年から平成22年までの45年間で約21万4千人減少し、直近の平成22年から平成27年10月1日時点までの5年間で4万9千人減少している。その要因のひとつとして、新規学卒者の県外就職等による社会減があげられ、それを食い止めることが喫緊の課題となっている。

また、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合も、全国と同様に3分の1を超えるなかで、不安定な雇用や正社員との労働条件の不均衡などの課題が生じている。

最近の経済は、個人消費が底堅く推移し、基幹産業である造船業では、新規受注環境は厳しい状況が続いているが、生産面では受注残を消化しながら高めの操業度を維持している。機械・重電機器では、原動機を中心に高めの操業を継続し、電子部品等では、スマートフォン向けや車載向けが持ち直してきている。

公共投資は、大型案件を中心に増加し、住宅投資は新設住宅着工数においても持ち直しの動きがみられる。また、観光関連では、熊本地震の影響が一部に見られたものの、復興支援の施策や国際クルーズ船の寄港が増加したことなどから緩やかな回復基調で推移している。

さらに、本年4月から施行される「有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法」（以下、「国境離島新法」という。）の活用により、観光客誘致や特産品の販路拡大など特定有人国境離島地域の居住環境整備や地域社会維持を促進する取組も重要となっている。

こうした中、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍を推進するための労働政策を進めていくことが求められている。

このため、長崎労働局（以下、「局」という。）では、昨今の雇用失業情勢、地域的課題、労働政策に対する広範かつ多様なニーズ等を十分に踏まえ、平成29年度の「長崎労働局労働行政運営方針」を策定し、長崎県や県内各市町、関係機関、関係団体との連携を密にしながら、実効ある労働行政の推進を図ることとする。

2 雇用をめぐる動向

最近の雇用失業情勢において、新規求人は、平成22年度以降増加傾向にあり、平成28年度も高止まり傾向で推移している。

新規求人を産業別にみると、建設業では、住宅投資において、新設住宅着工戸数

が持ち直してきており、公共投資は九州新幹線西九州ルート、県庁舎移転等の大型公共工事が進捗するなか、横ばい圏内で推移している。しかしながら、技術者、技能工を中心に人手不足の状況が続いている。

製造業では、主力の輸送用機械器具製造業である造船業において、高操業を維持している。一方、食料品製造業は、厳しい受注環境が続いており、弱い動きとなっている。電子部品・デバイス製造業は、持ち直しの動きとなっている。製造業全体の基調としては、業種により振れ幅はあるものの、求人動向は横ばい圏内で推移している。

卸売業・小売業、宿泊業・飲食サービス業では、個人消費は底堅く推移している。観光関連は熊本地震の影響も一部みられ、宿泊業の新規求人は春から夏場にかけて前年を下回ったものの、「九州ふっこう割引」などを追い風に持ち直しの動きとなっている。今後も国際クルーズ船の寄港増加や世界遺産登録を目指す「長崎と天草地方の潜伏キリシタン関連遺産」など観光関連需要が他の業種への波及効果も期待される。また、医療・福祉では、高齢化が進む当県において介護施設等の需要は高まり、新規開設や事業拡張が継続し、新規求人も高止まり傾向で推移している。

新規求職者は、景気の緩やかな回復や売り手市場を背景に、より良い条件を求めて転職を希望する在職者や自己都合離職者が増加傾向で推移している。一方で、事業縮小等による希望退職者の募集、小規模事業所等の倒産はあったものの、事業主都合離職者や無業者が減少したことから、全体としては緩やかな減少傾向が続いている。

このような状況の中、有効求人倍率は平成28年8月に1.16倍と平成4年6月の水準まで回復してきている。正社員有効求人倍率も平成28年12月には0.85倍と統計記録のある平成16年11月以降最も高くなるなど、雇用環境は緩やかな改善が続いている。

加えて、雇用情勢の回復基調が続くなか、新規学卒者の就職内定状況、高年齢者、障害者、訓練受講者等の就職状況の改善傾向も進んでいる。

しかしながら、いわゆる非正規雇用労働者数は全国的に依然として高止まりしており、県内求人においても約5割強が正社員以外の求人となっている状況にある。経済状況の回復と全体として企業の人手不足感が高まるなか、求職者の特性に応じた雇用管理の改善や働き方の改革等を通じて安定した雇用の促進を図る必要がある。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

平成28年に局へ寄せられた労働条件その他労働関係に関する相談は9,710件（前年比1.2%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件数が2,905件（同2.5%減）、助言・指導申出受理件数が123件（同0.8%減）、あっせん申請受理件数が、39件（同25.8%増）となっている。

さらに、その内容を見ると、「自己都合退職」「いじめ・嫌がらせ」「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、「自己都合退職」「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が特に増加している。

労働基準監督署（以下、「署」という。）には、賃金不払を中心に労働基準関

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28年245件）。

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（平成29年1月末現在 1,040件：前年度同時期 463件）。

（2）労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成27年における年間総実労働時間は事業所規模5人以上で1,837時間（所定内労働時間は1,715時間、所定外労働時間は122時間）となっており、平成21年から平成23年まで、都道府県別で全国で最長であった労働時間が、41位（最下位から7番目）となっている。

一方、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）については、年間総実労働時間は、事業所規模30人以上で、2,077時間（所定内労働時間は、1,890時間、所定外労働時間は187時間）と前年に比べて10時間減少したものの、全国46位の低位に留まっている。

（3）労働災害・労災補償の状況

平成28年の労働災害の発生状況については、休業4日以上之死傷災害が1,459件（前年同期比+5.5%）と増加する結果となった。

業種別に見ると、食料品製造業（+22.4%）、道路貨物運送業（+8.2%）、商業（+12.8%）、保健衛生業（+21.8%）が特に増加しており、これらの業種に対する災害防止対策の徹底が重要である。

死亡災害については13件で、前年と同数であったところ、7件が建設業で発生しており、建設業における死亡災害の撲滅は喫緊の課題となっている。特に、一昨年には65歳以上の高齢労働者の死亡災害が3件発生しており、建設現場における高齢労働者対策の推進が急務である。

長崎県の基幹産業である造船業については、工事量の増加や人手不足、事業部制や分社化等による安全衛生管理体制の複雑化、これらに伴う統括管理意識の低下等により労働災害の増加が懸念される。

さらに、定期健康診断において何らかの所見を有する労働者の割合は、60.50%で、全国平均値を約6.7ポイント上回る結果となっている。

労災保険給付の新規受給者数は、平成27年度は5,593人（前年度比123人増）となっている。

また、平成27年度における脳・心臓疾患事案の労災請求件数は13件（前年度比3件増）と増加し、精神障害事案の労災請求件数は23件（前年度比4件増）と過去最高の請求件数であった前年度を上回る件数となっている。

石綿関連疾患の労災請求件数は30件（前年度比12件減）、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数は1件（前年度比1件減）となっている。

第2 平成29年度労働行政の課題

1 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備

(1) 非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

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

また、女性や若者などの多様で柔軟な働き方の選択を広げるべく、非正規雇用労働者の待遇改善を更に徹底していく必要があり、同一労働同一賃金の実現は重要課題である。

(イ) パートタイム労働対策の推進

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

また、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的な取組を促すため、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

(ウ) 多様で安心できる働き方の普及拡大

職務や勤務地、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、説明会や集団指導などの事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う必要がある。

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

イ 過重労働解消に向けた取組、過労死等防止対策の推進等

長時間にわたる過重な労働の解消に向けた取組の推進として、「日本再興戦略改定2015」においては、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業における長時間労働が是正されるよう、監督指導體制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業に対して、署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされている。

前述のとおり一定の改善は認められるものの、いまだに長時間労働の実態にあり、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行い、加えて、過重労働による健康障害の防止に向けた取組が重要であることについて事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要がある。

また、過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)が成立し、平成26年11月1日に施行された。地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に、過労死等の防止のための対策を効果的に推進していく必要が

ある。

ウ 働き方改革の推進（ワーク・ライフ・バランス）

（ア）ワーク・ライフ・バランスの推進

「毎月勤労統計調査」における年間総実労働時間は、全国でも依然として長い状況にあるため、長時間労働の抑制並びに年次有給休暇の取得促進を図る必要がある。

また、柔軟な働き方として、テレワーク等の在宅就業を良好な就業形態として推進する必要がある。

（イ）仕事と家庭の両立支援の推進

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

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

さらに「希望出生率1.8」の実現に向け、育児休業を所得しやすい環境整備に取り組む必要がある。特に、男性の育児休業取得を促進すべく、パパ・ママ育休プラスや配偶者の産休期間中に父親が育児休業を取得した場合に再取得が可能であることの周知を図るとともに、助成金の支給等により、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境の整備に積極的に取り組む事業主を支援する必要がある。

（2）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 第12次労働災害防止計画の着実な推進

誰もが安心して健康に働くことができる社会の実現を目指し、平成25年度からスタートした第12次労働災害防止計画（以下、「12次防」という。）の目標達成に向けて、墜落・転落災害、はさまれ・巻き込まれ災害及び交通労働災害といった死亡災害に直結しかねない重篤度の高い災害のほか、特に第三次産業において顕著にみられる転倒災害にも着目しつつ、12次防の重点業種である製造業、建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業のうちの小売業、社会福祉施設、飲食店を中心とした取組について、継続して推進する必要がある。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成26年6月に公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る必要がある。

さらに、「日本再興戦略改訂2014」に「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、平成26年11月から「過労死等防止対策推進法」が施行されるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となっているところ、過重労働による健康障害防止対策を積極的に推進する必要がある。

イ パワーハラスメント等の予防・解決に向けた環境整備

職場におけるパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへの相談が増加を続けていることや、ひどい嫌がらせ等を受けたことを原因として発病した精神障害での労災請求が全国的に増加しているなど、社会的な問題として顕著化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

(3) 人材確保対策の推進

ア 適職を得るための労働市場の整備

(ア) 公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）等におけるマッチング機能の強化

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。また、その際には、地方創生の実現に向け、地域の産業構造も踏まえたマッチングに取り組んで行くことが重要である。

そのため、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自治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、平成27年9月以降は一般的なインターネット回線・汎用パソコンによる求人情報提供の検索を可能としている。

これにより、オンラインによる求人情報の提供は更に活用されていることから引き続き地方自治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。また、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。

長崎県との「雇用対策協定」の締結に基づく各施策を更に推進するとともに、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組の拡充を行うなど、「第6次地方分権一括法」（平成28年法律第47）による雇用対策法の改正を踏まえ、国と地方の連携の更なる強化を図る必要がある。

(イ) 求人内容の適正化に向けた体制整備

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

このため、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題に対応するための体制を強化する必要がある。

イ 人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

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

これらの分野の人材確保のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管

理改善)、そこに人を誘導する(マッチング機能強化)とともに、個々の能力を高める(能力開発)等の人材確保対策を総合的に推進することが重要であり、雇用管理改善等による「魅力ある職場づくり」を促進する必要がある。

(4) 地方創生の推進

ア 地域における安定的な雇用の創出等

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。このため人口減少や人口流出に伴う課題を抱えた長崎県においては、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活かした取組等を支援するとともに、移住に踏み切れない層を対象に、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を提供する取組を実施することが必要である。

また、局・ハローワークが地方自治体等の施策とも連携しながら、首都圏から長崎県内に必要な人材を呼び戻す取組を、全国ネットワークを活用し地方自治体と連携・協力して行うこととする。

イ 地域の創意工夫を活かした人材育成の推進

人材不足分野における安定的な人材の確保を図るため、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成の取組として、長崎県が実施している地域創生人材育成事業について、局・ハローワークが一体となって連携する必要がある。

2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

(1) 女性の活躍推進

ア 改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の履行確保

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

イ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号、以下、「女性活躍推進法」という。)に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。

ウ 女性の再就職支援の一層強化

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、マザ

ーズハローワーク事業を充実し、引き続き子育て女性等に対する再就職支援を推進する必要がある。

エ 女性の活躍推進に向けた職業能力開発の推進

子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある方向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供を推進することが重要であり、長崎県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構長崎支部（以下、「機構支部」という。）と連携して取り組む必要がある。

(2) 若者の活躍促進

ア 若年者の県内における雇用の推進

新規学卒者等の県内就職推進のため、長崎県が行う施策とも連携し、長崎県知事（以下、「県知事」という。）と長崎労働局長（以下、「局長」という。）による主要経済団体のトップや県内企業に対する求人要請等により早期の求人確保に努める必要がある。

また、県内3地域(長崎、佐世保、諫早)で新規学卒者等を対象とした合同企業面談会等を実施することにより県内企業へのマッチングの強化を図る必要がある。

若年者(新卒者を含む)の就職活動については、長崎新卒応援ハローワーク、ヤングハローワーク長崎及びハローワークが、県の若年者就職支援機関であるフレッシュワークにおける就職支援と連携を図ることにより、地域の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう支援する必要がある。

イ 新卒者等の正社員就職の支援

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、新卒者の求人確保や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必要がある。また、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒者での応募機会の拡大及び採用・定着を図っていく必要がある。

ウ 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、ヤングハローワーク等において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用奨励金の活用や職業訓練への誘導・あっせん機能の強化により、就職支援の充実を図る必要がある。

また、県内に一定数存在するニートについても、これらの若者が職業的に自立できるよう支援を行うことが重要である。そのため、「地域若者サポートステーション（以下、「サポステ」という。）事業」において、ニート等の若者に対する専門的な相談、職場体験、サポステ卒業者の定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する必要がある。

エ 若年無業者等に対する就労支援の推進

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月策定）の方針も踏まえ、高校等の関係機関との連携を強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目のない就労支援を実施する等、高校中退者等をはじめとする若年無業者等に対する就労支援の一層の推進を図る必要がある。

（3）高年齢者の活躍促進

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらずいきいきと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「定年制の廃止」や「定年引上げ」、「継続雇用制度の導入」など雇用環境を整備する必要がある。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化等

高年齢者は一旦離職すると、その他の年代と比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、65歳を超えても働くことを希望する高年齢者が増えていることから、65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援が重要となっている。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

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。）で企業に65歳までの雇用確保措置が義務づけられているが、今後は、65歳以降の高年齢者の雇用・就業機会の確保が重要な課題となっている。特に、平成26年には団塊の世代が65歳に到達しており、その多くが活動の場を自身の居住地等に移していったため、これらの層を含む高年齢者が地域社会で活躍できる環境整備を行っていく必要がある。

（4）障害者、難病・がん患者等の活躍促進

ア 精神障害・発達障害・難病患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進

（ア）平成30年4月より、法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが重要である。また、新規求職申込件数及び就職件数ともに、急増する発達障害者についても、引き続き就労支援を強化する必要がある。

（イ）ハローワークが地域の関係支援機関等と連携して、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施体制を強化するなど、企業と障害者のマッチングを促進することが必要である。

（ウ）「ニッポン一億総活躍プラン」に難病患者に対する就労の支援が盛り込まれていることも踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進する必要がある。

イ 障害者及び企業への職場定着支援の強化

（ア）障害者及び企業への職場定着支援を強化するため、障害者就業・生活支援センターの体制を拡充し、地域就労支援力を強化する必要がある。

（イ）障害特性を踏まえた雇用管理・雇用形態の見直しや、柔軟な働き方の工夫、職場適応・定着等のための取組を行う事業主への支援を充実する必要がある。

ウ がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就労支援の強化等
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、引き続き、がん診療連携拠点病院である国立大学法人長崎大学病院とハローワーク長崎との連携の下、就職支援や事業主の理解を促進するための取組を実施する。

エ 生活困窮者に対する就労支援の強化等

(ア) 生活保護受給者等に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、巡回相談や常設窓口等、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図るとともに、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対する助成金を支給するほか、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の強化

ハローワークと矯正施設・コレワーク・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した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。

(5) 外国人の雇用対策の推進

ア 「日本再興戦略2016」を踏まえ、留学生に対する就職支援の取組強化について、長崎県等の地方自治体や県内大学及び経済団体等と連携し、県内企業への就職を希望する外国人留学生と採用に興味・関心のある企業の更なるマッチングの強化を図る。

イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

昨年11月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」（以下、「技能実習法」という。）に基づき新設される外国人技能実習機構を始めとする関係機関との連携に努める。

(6) 重層的なセーフティネットの構築

ア 求職者支援制度によるセーフティネットの確保

求職者支援制度がセーフティネットとして機能するよう、機構支部等関係機関と連携を図り、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に積極的に働きかける等、職業訓練の誘導・あっせんを強化する必要がある。また、地域ごとの人材ニーズに沿った訓練設定やハローワークによるきめ細かな就職支援により、安定した就職の実現に向けて支援を一層充実していく必要がある。

イ 生活困窮者に対する就労支援の強化等（再掲）

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、巡回相談や常設窓口等、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図るとともに、生活保護受給者等を雇い入れた事業主に対する助成金を支給する他、就職後の定着を支援するなど、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

第3 労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

県下における総合労働行政機関としての機能を発揮し、現下の雇用状況や労働環境の改善のための各種雇用対策、労働条件確保対策の推進などについて、地域の方々からの期待に真にこたえていくため、局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下、「局署所」という。）の連携を一層密にしていく必要がある。

（1）局における一体的行政運営の確保

ア 局幹部による各種会議等の開催及びそれらの情報の共有・活用

複数の行政分野による対応が求められている課題については、局長以下、局の幹部が定期的に検討を行うとともに関係部室の連携のもと、局がリーダーシップを発揮し労働基準監督署及び公共職業安定所（以下、「署所」という。）と一体となって、機動的かつ的確な対応を図るものとする。

また、各行政分野における重点課題への対応等についての情報を共有し、集団指導や説明会を他の分野と合同開催するなど、効果的・効率的な方策に繋げるような取組を検討する。また、共有した情報等を署所に対し提供し、局全体の一体的な取組となるよう腐心する。

イ 行政分野間の研修の実施

県民のニーズに合った適切な対応ができるよう、相互の業務に関する理解を深めるために、行政分野間において相互に担当職員を派遣する等による職員研修を実施する。

ウ 総合労働相談コーナーの活用

労働問題に関するあらゆる分野の相談について、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、必要に応じ局内各課・室及び署所へ取り次ぐものとする。

エ 行政分野間の連携対策の検討

各行政分野の担当者が連携して対処することにより、行政効果を高めることが期待できる対策を重点実施事項として定め、取組の遂行と検証を行うこととする。

（2）局署所の連携強化

ア 労働条件の確保及び雇用安定の確保の推進

労働条件の確保、雇用安定の確保を図るため、若者の「使い捨て」が疑われる企業等、また、労働者派遣法違反事案や偽装請負事案に対して、労働基準、職業安定の両行政分野が相互に情報提供を行うとともに、必要に応じ、両行政分野による共同監督を実施する。

イ 現下の雇用失業情勢に対処するための良質な求人確保対策の取組

雇用失業情勢は、地域によっては求人が不足しているものの、全体としては緩やかに改善していることから、今後は、求職者が応募しやすい求人の確保が課題となっているため、三行政分野が連携した良質な求人確保対策に取組む。

ウ 大量整理解雇事案等に係る行政分野間の総合連携の強化

景気は緩やかに改善しているものの、業種間の業況の差などもあり、大量整

理解雇事案等の発生も懸念されることから、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室、署所において相互に、随時速やかな情報提供を行うとともに、事案に応じ、連携した行政施策を推進する。

エ 雇用均等関係法令等の周知

「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。）、女性活躍推進法、「育児休業、介護休業等育児又は家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号、以下、「育児・介護休業法」という。）、「次世代育成支援対策推進法」（平成15年法律第120号）及びパートタイム労働法等の周知徹底について、雇用環境・均等室を中心として三行政分野が連携を図る。

オ 女性活躍推進法及び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策定・届出並びに認定企業の取得促進

より多くの企業が、認定を受けることができるよう周知を行うとともに、他行政分野から雇用環境・均等室へ情報提供を行う等連携を図る。

カ 妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いに係る情報提供

近年、女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にある。署所は、労働者や事業主と接する機会が多いことから、妊娠・出産、産前産後休業の取得、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いについて、労働者等から相談を受けた場合には、雇用環境・均等室へ情報提供を行う等、効果的な連携を図る。

キ 使用者による障害者虐待の防止等に関する対応

使用者による障害者虐待の防止、被虐待者の迅速かつ適切な保護等を行うため、関係行政機関との連携による的確な対応に努める必要があり、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室においては、各部室が所管する法令分野での対応に努め、必要に応じ、各行政分野との連携による行政指導等を実施する。

また、障害者差別と合理的配慮提供義務違反事案については、平成28年4月に「改正障害者雇用促進法」が施行され、局長・所長による助言、指導又は勧告及び局長による紛争解決の援助が可能となったことから、局署所においては職業安定部への情報提供を確実にを行い、各行政分野との連携を密にして適切に対応する。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

ア 行政運営方針に基づく業務運営

局署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題についての的確に対応していくため、県内の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、これに基づいて計画的に行政運営を行う。

イ 目標管理手法に基づく業務運営

行政運営方針において定めた数値目標に基づき、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを

行う。

(2) 業務改善等検討委員会の設置・運営

国の厳しい財政事情の中、行政需要の変化を十分に踏まえ、的確かつ円滑に行政を遂行する観点から、業務実態を的確に把握し、これを十分に考慮した業務の改善・効率化及び簡素化等の検討を進めるため、業務改善等検討委員会の設置・運営を行う。

また、行政課題が増大し複雑困難化する中での的確な行政運営を実施するため、業務運営の更なる重点化を図るとともに、業務の集中化等を積極的に実施し、行政事務の効率化と業務の運営方法や職員配置等の業務執行体制及び組織体制について見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

(3) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム、労働保険適用徴収システム及び雇用均等行政情報システム等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、行政事務の一層の効率化を図る。

局や署所への申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、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引き続き努めるとともに、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。併せて、厚生労働省情報セキュリティポリシー及び同運用指針に十分留意の上、職員研修を的確に実施することにより、情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(4) コスト削減の取組

日頃から職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費削減について意識を高め徹底したコスト削減に取り組む。

また、夏季及び冬季における節電対策については、削減目標を定め地球温暖化の防止と経費削減を図る。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局においては、局の幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を逐次、綿密に把握し、その分析の上に立った適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行うように努める。

また、署所においては、署所長自らが積極的に管轄区域内の地方自治体、関係機関及び団体等との意見交換や情報収集を実施するとともに、幹部職員等による

事業所訪問等により、管内企業の動向等を的確に把握し、それに合わせた対策を講じるとともに、局に情報提供を行う。

さらに、「日本再興戦略改訂2014」に基づいて設置された地方産業競争力協議会について、同協議会で策定された戦略等のフォローアップ・改定など、引き続き九州経済産業局その他の関係機関と連携しながら必要な対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

ア 雇用対策を始めとする労働施策を効果的に実施していくために、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体の実施する産業施策、福祉施策、教育施策等との緊密な連携を図る。そのため、日頃から、県知事、市・町長、自治体幹部職員、県議会議員等に対し、労働行政のトピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、労働行政への理解を深めてもらうよう努める。

イ 雇用失業情勢と地域の実情に即した雇用施策を的確に実施するため、平成27年2月に締結した「長崎県雇用対策協定」に基づく各種雇用施策の取組結果を踏まえ、新たな「長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」を策定し、引き続き一体となった各種事業の取組みを図る。

ウ 労働条件の確保、最低賃金の遵守、労働災害防止対策の重要性について理解を深め、関係者による取組の促進を図るため、地方公共団体等に対して周知・広報の協力を求めるなど効果的な行政運営の展開を図る。

エ 地方自治体との一体的実施事業については、長崎県、長崎市及び佐世保市と実施している事業の運営改善や活用促進を図り、就職支援に努める。

(3) 労使団体等関係団体との連携

ア 地域における行政ニーズに即応し、実効ある地方労働行政を展開するため、局長をはじめとする局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、日常的な意見交換を図る。

また、「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、行政運営に的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

イ 県内労使経済5団体と長崎県・局の7者で行う働き方改革の普及啓発に向けた県民の意識醸成等の取組みを通じて、関係団体との連携を強化する。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより県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り、「長崎労働局広報要綱」により、広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

ア 報道機関に対しては、機会を捉えて積極的な働きかけを実施し、本年度における重点施策やイベント、法制度の改正等の動向等の周知を図る。

イ 雇用失業情勢、各種施策、業務の成果等について、定例的な記者会見、その

他の手法による周知・広報を行う。

ウ ホームページにおいては、重点施策、法改正、イベント、パンフレット等の情報を適時適切に掲載する。

エ 重点施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンの普及促進に努め、県・市町、労使団体及び関係機関等の広報誌等への情報提供を行う。

オ 各種施策の内容、政策目標・成果等を分かりやすい形で提供するため、県民の目線に立った効率的な広報活動を行う手法や文書作成術を学ぶ研修を実施する。

(5) 労働法制に関する知識の普及

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、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の形成に資するため、県内の大学等と連携し、講義やセミナーに局の職員を講師として派遣し、労働諸法制に関する知識等の周知・広報の取組を引き続き実施する。

また、所において、管内の高等学校等への働きかけを通じた労働法教育の必要性の周知等を進めるものとする。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であり、厳格な保持が求められることから、保有個人情報管理規程に基づき、局署所がそれぞれ保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

個人情報の取扱いについて、職員研修を行い、行政文書の適切な管理に努める。

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

情報公開制度に基づく行政文書開示請求に対しては、当該事務処理手引等に基づき適正かつ円滑な運用を図る。特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について適切な処理に努める。

また、「公文書等の管理に関する法律」及び文書管理規程に基づく適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

個人情報保護制度に基づく開示、訂正及び利用停止請求に対しては、当該事務処理手引等に基づき、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・室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) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめ県民の信頼を得て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を始め公私両面にわたる非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、県民の信頼と期待を裏切ることのないよう、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みを推進する。

イ 局署所の管理者は、法令遵守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。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員等に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公平・公正な選考を実施する。

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として1か月以内に実施するとともに、あらゆる研修の機会を活用して計画的に全ての職員が受講できるようにする。

オ 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、二重のチェックをかけることとする。

(2) 行政サービスの向上

ア 県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ため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接態度や事務処理の迅速化等行政サービスの一層の向上を図る。

イ 所においては、「ハローワークサービス憲章」を踏まえ、利用者満足度調査等を活用したサービス向上を一層推進する。

ウ 災害に対しては、「長崎労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平

成26年3月17日)に基づき、防災訓練等の実施や非常用物資備品の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生時の速やかな体制確保に努め、行政サービスの継続を図る。

第4 平成29年度の重点施策

1 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 働き方改革の推進(ワーク・ライフ・バランス)

(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、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局の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強化し、各企業における働き方改革を促進する。

(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」の活用の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に自主的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」の普及に努め、「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。

なお、長崎県及び労使団体を構成員とする「働き方改革推進のための長崎県7者会議」において、引き続き長時間労働の削減をはじめとする「働き方改革」に取り組む。

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

政府が掲げる「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、有期契約労働者の育児休業の取得要件等について、引き続き周知徹底を図るとともに、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業並びに中小企業を中心に育児休業制度等の規定の整備を促す等、育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

さらに、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が就業を継続できるよう制度の周知を行うとともに、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては整備を促す。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について、「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介や情報提供及び助言を企業に対して行うことにより、仕事と家庭の両立が図りやすい環境整備の促進を図る。

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等により、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

さらに、両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児・介護離職者再雇用支援コース等）を活用し、育児休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する。

なお、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ、子ども子育て支援新制度に基づく「企業主導型保育事業」を案内する。

(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く一般事業主行動計画の策定等の促進とともにくるみん及びプラチナくるみんの認定取得に向けた取組について更なる促進を図る。

具体的には、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数101人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、認定に関しては、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図るとともに、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき、厳正な対応を行う。

さらに、認定企業に対する税制優遇措置（対象資産の割増償却）の周知とともに一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

ウ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

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、積極的な指導等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

さらに、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

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を実施し、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、300人以下の努力義務企業に対し、女性活躍推進法に向けた取組を促し、助成金の活用により支援を行う。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう認定制度について、広く周知を行い、認定申請に向けた取組促進を図る。

オ 非正規労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組

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、「長崎県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、局内及び地方公共団体等との連携を図りながら、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、平成28年12月に取りまとめられた「同一労働同一賃金ガイドライン案」を参考とし、企業の賃金制度の見直しなどに関する助言等を行うための「非正

規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

カ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られるよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特にパートタイム労働者の割合が高い事業場等を対象とする計画的な報告徴収の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、事業主がパートタイム労働者の雇用管理の現状と課題を自主的に分析する「パートタイム労働者均等・均衡待遇指標（パート指標）」や「パート労働ポータルサイト」の活用を促し、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

さらに、職務分析・職務評価の導入支援や短時間正社員制度の普及促進に努める。

(2) 安心して働くことの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、継続就業の妨げともなり、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、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」の一環として、関係法令の周知徹底を図る

また、相談に当たっては、迅速かつ丁寧に対応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により是正指導等を行う。

(イ) 職場のセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心として、男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

また、セクシュアルハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、それに相当する精神状態と思われる事案については、必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用してパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、各種講演等を通じてサポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る。

また、男女雇用機会均等法等に基づき、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・解決に向けた周知を行う。

イ 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、迅速かつ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により是正指導等を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、あらゆる分野の労働相談に対して各種の情報提供を行うほか、関係部署への取次ぎや個別労働関係紛争に係る相談に対し、内容に応じて口頭助言による解決援助を行うなど、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能の強化を図るために、総合労働相談員に対し巡回指導を積極的に実施し、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、適切な窓口対応を図る。

(イ) 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

助言・指導については、適切なマネジメントの下で、紛争の内容を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。

また、助言を行う際には、労働契約法や過去の判例等を示し、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等適切な解決を図る。

あっせんについては、被申請人の不参加による打ち切りとなる事案が少なくないことから、被申請人に対して制度の利点を説明する等積極的な参加勧奨を行う。なお、あっせん開催となる事案については、紛争当事者の争点を速やかに把握し、紛争の迅速な解決に努める。

(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」の開催や関係機関・団体が実施する研修会に参加する等により、更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

エ 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。

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発）

（ア）中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法に基づく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）について、あらゆる機会を通じて労使双方に周知を行い、特に使用者に対しては、具体的な取組を促す。

また、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基づき、事業主から提出される無期転換ルールの特例の申請については、引き続き適正な認定審査を行う等、法の円滑な運用を図る。

（イ）学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

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ため、「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（4月～7月）に、大学等での出張相談や総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置を行い、周知・啓発を図るとともに、相談の内容に応じ、的確な対応を行うよう引き続き取組む。

カ 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

賃金引上げに取組む中小企業・小規模事業者の相談等にワンストップで対応するため、「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。

また、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上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

キ 適正な労働条件の整備

（ア）「多様な正社員」モデルの普及・促進

勤務地を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

（イ）医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援体制として、長崎県が平成27年8月から設置した「医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

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

(3) 重点施策における数値目標

- ア 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度の周知を行うとともに、認定取得を目指す企業に対する支援を行い、認定企業10社以上を目指す。
- イ 個別労働関係紛争解決制度において、相談員による口頭助言が紛争の早期解決に寄与していることを踏まえ、「口頭助言に係る処理期間を1か月以内」とする。

2 労働基準担当部署の重点施策

(1) 良質な労働環境の確保等

ア 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

平成 27 年における長崎県の年間総実労働時間は、前述のとおり 1,837 時間と 1,800 時間を上回り、全国でも低位の順位となっている。長崎県の特徴として所定労働時間が長く、年次有給休暇の取得率の低さもこれに影響している状況にある。

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。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、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、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、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に対する経営トップに対する労働局長による指導、及び企業名公表制度を的確に運用する。

なお、国会に法案提出され継続審議となっている「労働基準法等の一部を改正する法律案」その円滑な施行に向けた準備を進めるとともに、労使双方に対しパンフレットを活用するなど、その内容の周知を図る必要がある。

加えて今後、政府の「働き方改革実現会議」で議論されている時間外・休日労働時間数にかかる上限規制に係る法整備が進められる場合には、その周知・徹底に努める。

イ 労働条件の確保・改善対策

イー 1 法定労働条件の確保等

(ア) 法定労働条件の履行確保等

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そのための管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

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

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

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

(イ) 賃金不払残業の防止

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

このため、従来の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の内容を充実させる内容で平成29年1月20日に制定発出された「労働時間把握ガイドライン」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、本省において、①「労働条件相談ダイヤル」の設置による夜間や休日における相談体制の整備、②「労働条件相談ポータルサイト」の設置及び③大学、高校等における周知啓発セミナーの実施による法令等の情報発信を行う。

「労働条件相談ダイヤル」で受け付けた相談や情報については、所轄の署へ取り次ぎ、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。

(エ) 未払賃金立替払の適切な処理

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。

イー2 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、全国的にみても、他の主要な業種の労働者と比較して、最も労働時間が長く、長崎県でも同様の傾向が見られる。

運輸・郵便業の労働者の労働時間について、毎月勤労統計調査により事業場規模30人以上の事業場を見ると、長崎県は年間2,236時間と全国の運輸・郵便業の労働者の平均労働時間（年間2,053時間）を上回っており、県内の自動車運転者の労働時間は、全国と比較して、更なる長時間労働の実態にあると思われる。局としては、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。業界団体未加入の事業者に対しても、個別に法令等の周知等を行う。

また、国土交通省と連携して、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、行政機関により構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間制度

改善協議会」を引き続き開催し、自動車運転者の長時間労働の抑制に向けた環境整備を行う。

なお、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

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こと等について、一層の徹底を図る。

(イ) 障害者

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

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定行政との連携を図りつつ、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者や外国人造船就労者等の外国人労働者を含め、事業主等に対して労働基準関係法令を周知し、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、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を図る。また、平成29年度に設置される「外国人技能実習機構」との連携を図る。

(エ) 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崎県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、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。

イー3 「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、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

ウ 最低賃金制度の適切な運営と周知

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、長崎地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成28年における労働災害については、前年に比して死傷者数（休業4日以上）が増加しており、12次防の目標を達成するためには、更なる取組の強化が必要であることから、次の事項について重点的に取組むとともに、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、新たな労働災害防止自主活動である『アクション zero』 効率的かつ効果的に取組む。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする同改正法の円滑な施行を期すため、その内容について周知徹底を図る。

ア 12次防の最終年度における労働災害防止対策の重点的取組

12次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上の死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「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、継続的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）に対しては、4S活動やKY活動の推進など、事業場が取組み易い手法から順次指導を進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死傷災害を減少させるため、労働災害防止団体等と連携しながら「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行う。

(ウ) 非正規労働者対策

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

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種

(ア) 建設業

新幹線関連工事など建設投資が拡大している中で全国的に人手不足が深刻化しており、これを補うために65歳以上の高年齢労働者の雇用が増加し、労働災害に占める割合も増加しており、建設現場における高年齢労働者対策の検討が急がれる。

建設業における労働災害のうちの3割強を占める「墜落・転落」災害を防止するため、建設現場に対する指導の強化を図るとともに足場の組立て等に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

また、安全衛生に配慮した発注の促進、各建設工事現場における統括安全

衛生管理の徹底、新規参入者教育、建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育の効果的な実施等のため建設工事の発注機関、建設業関係団体等との連携の強化を図る。

(イ) 製造業

製造業では、特に重篤な災害が発生している造船業及び機械災害に着目した対策を講じる。

a 造船業対策

造船業では、依然としてはさまれ・巻き込まれ災害、飛来・落下災害、墜落・転落災害が大きな比率を占めており、同種災害は、重篤な災害に繋がる蓋然性が高いこと。また、業態が重層下請構造にあることから、元方事業者としての統括安全衛生管理の一層の促進を図る。

b 機械災害防止対策

各種動力機械について、はさまれ・巻き込まれ災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。特に、機械災害が発生した事業場における原因の究明と機械設備の本質安全化を図るとともにクレーン等作業に係る過荷重防止、適切な玉掛け方法などの安全対策についても徹底を図る。

ウ 労働災害を減少させるための重点業種

中長期的に労働災害の増加又は高止まり傾向が懸念される食料品製造業、第三次産業及び陸上貨物運送事業を重点業種とする。

(ア) 食料品製造業

食料品製造業では、転倒災害、はさまれ・巻き込まれ災害、切れ・こすれ災害で全災害の7割近くを占めていることから、同種災害の防止を重点とした指導を行う。

また、同一事業場で複数件発生している事例が散見されるとともにパートタイム労働者など非正規労働者の被災割合も高いことから、安全衛生教育の実施を始めとした安全衛生活動の活性化の指導を行う。

(イ) 第三次産業

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を最重点業種として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業、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る。このため、平成29年1月より、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開している。

本推進運動の周知を図り、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本推進運動実施要綱で本社・本部が取り組むべき次の事項の実施を促進する。経営トップのコミットメントの下、安全衛生方針の作成、作業マニュアルの作成・周知、各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施を促進する。

周知に当たっては、許認可や社会福祉施設法人の監査、食品衛生に係る指

導等を行う長崎県等関係行政機関や関係業界団体との連携の構築に努める。

(ウ) 陸上貨物運送事業

荷役作業時における労働災害が全体の7割を占めていることから、荷役作業時の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業場等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、集団指導の機会を捉えて、荷主としての取組の必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。とりわけ、労働災害の3割を占める墜落・転落災害の防止の徹底を図る。

エ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、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義務化されたことを踏まえ、改正法が円滑に施行されるよう、あらゆる機会を捉えて化学物質の使用者、製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

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

オ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度が平成27年12月1日に施行されていることから、集団指導、個別指導等あらゆる機会を通じてストレスチェック制度の導入促進及びストレスチェック実施促進を図る。また、長崎産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用促進を図る。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

さらに、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安衛則（平成29年4月1日施行）の周知徹底を図る。一方、健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下、「事後措置等」という。）の実施率が低調であることから、9月の「職場の健康診断実施強化月間」において重点的な周知、指導を行うなど、健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

カ 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

キ 石綿健康障害予防対策

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、地方自治体が実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法冷等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩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。

ク 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休業4日以上災害について、建設業、警備業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、必要な指導を行う。

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

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

(イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導を行う。

ケ 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化され、集団指導、個別指導等の機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知し、事業場における取組の更なる促進を図る。

コ 自主的な安全衛生活動の促進

労働災害を防止するためには、法令の遵守のみならず、創意工夫した効果的な自主的な安全衛生活動を促進することが重要であるとの観点から、リスクアセスメントの普及促進のために局署の幹部が出席する会議や個別指導の機会を捉え事業場の実情に応じてリスクアセスメントや「見える化」の取組について積極的に周知指導する。

局独自の運動として平成28年1月にスタートした新たな労働災害防止自主活動『アクションzero』を継続的に推進する。

サ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のホームページ等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

シ 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の推進

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者が治療を終えて職場に復帰する際治療を行いながら就労継続する際の、当該労働者に対する治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、企業

文化の抜本的改革を通じて、企業が病気休暇制度の導入等の治療と仕事を両立できる社内制度の整備や職場の理解醸成を行い、企業が患者ニーズに応じた働き方の選択肢を提供できる環境を整備すること、医療機関等に患者にとって身近な相談先を整備することが必要であり、国として、企業や医療機関等の取組を積極的に促進、支援する必要がある。

(3) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下、「過労死等事案」という。）については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進し、特に精神障害事案においては、内部事務処理の創意工夫に努め、請求から決定までの期間短縮に努める。

また、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した労働者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。

さらに、過労死等事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、特に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がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

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

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

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

(エ) マイナンバー制度への適切な対応

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

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

昨年度配置された労災保険給付専門調査員及び第三者行為災害専門調査員を積極的に活用し、業務を効率的に実施する。

また、既存の労災保険調査員等も活用し、更なる業務効率化を図る。

(イ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、常に研修内容の見直しを図るとともに、できるだけ多くの職員等が参加できるよう、開催場所や開催回数についても見直すなど、効果的な研修となるよう努める。

(4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

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

また、地方労働基準監察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、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

(5) 重点施策における目標

ア 労働条件確保・改善対策等を重点対象とする定期監督においては、当該事業場における年次有給休暇制度の運用状況（取得手続きや残日数の周知方法、取得率等）を調査し、監督復命書の参考事項・意見欄に概要を付記するとともに、問題がある場合は是正勧告や文書指導を確実に行う。

イ 12次防目標を前提として、休業4日以上労働災害による死傷者数を平成24年（1,418人）に比して15%以上の減少（1,205人以下）とするとともに、死亡者数については、同計画期間中68人以下とする全体目標及び過去4年間の合計数値（52人）を考慮して9人以下とする。

3 職業安定担当部署の重点施策

(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

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が、ハローワークにおいては、真に支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求職票・求人票の完全記入等、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、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていない者など、ハローワークからの働きかけが有効と思われる者を対象に、積極的に来所勧奨を行うとともに、ハローワーク窓口への誘導を行い、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

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、正社員等に限定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の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

具体的には、平成28年度に行った基本業務の徹底等に係る点検結果を踏まえ、各ハローワーク管轄労働市場の特性等を考慮しつつ、①早期あつ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、②再就職手当や就業促進定着手当の活用、③初回講習の内容、実施体制の充実、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、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、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。

さらに、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業紹介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。

各ハローワークは実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行い、求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人のほか、応募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。

とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行い、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

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、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。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。

なお、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、迅速な対応に役立てる。

また、この問題については、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、局においては、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図る。

さらに「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

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。

また、業務推進・改善に向け、各ハローワークにおいて、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、職員等が、「ハローワークを強くする」という意識を持ち、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、利用者サービスの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

ハローワークが提供する様々なサービスやその効果、ハローワークが担う雇用のセーフティネットとしての役割について、積極的に報道機関に情報提供する等、ハローワークが地域で果たしている役割について一層の理解の促進を図るとともに、ハローワークサービス憲章「懇切、公正、迅速」を踏まえたサービス向上を推進するため、利用者満足度調査、ハローワークサービス自主点検及び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、ハローワーク毎に、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P D C A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により行う。

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

平成28年2月12日付け長労発安0212第1号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底について」（平成28年2月8日付け厚生労働省職業安定局総務課長、雇用保険課長、労働市場センター業務室長連名通達）（以下、「通達」という。）及びこれに関する事務連絡を踏まえて、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に検証を行う。

また、併せて通達記の2の「ハローワークシステムのアクセス記録の確認等」、及び3の「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局労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

また、改正雇用保険法に基づき、①65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大、②65歳以上の労働者を教育訓練給付金や介護休業給付金等の支給対象

とすること、等について、リーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに着実な実施を図る。

(イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう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、年収比較方式を取り入れた周知用リーフレットを作成する等により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関する意欲喚起の促進を行う。

(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、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の聴取、③一般被保険者等への切替、など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。

更に、新規に発生した返納金債権等については、全額即時一括納付を徹底し、滞納債権については局で定める「返納金債権プラン」に基づき、各ハローワークと連携し、「調査・回収整理方針」を策定し、債権の回収、管理業務を徹底する。

(エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

平成28年10月から、従来各ハローワークで実施していた雇用保険業務にかかる電子申請処理を局に集中化した。大企業を中心に更なる電子申請の利用促進を図る。

また、①長崎県社会保険労務士会との意見交換会の開催による電子申請の利用の現状、課題及び要望事項等の情報の共有化、②センターの各ハローワーク別のオンライン利用率の現状分析（電子申請の周知啓発）③電子申請アドバイザーによる電子申請未利用事業所に対する説明・相談業務の実施等により、平成29年度末までのオンライン利用率を、雇用保険被保険者資格取得

届・雇用保険被保険者資格喪失届で20%、高年齢雇用継続基本給付金の申請で30%を目指すとともに、審査処理時間で2.0日/1件を目指す。

(オ) マイナンバーの適切な取扱い

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、マイナンバーの取得が行われているが、平成29年7月からは、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での番号記載が必要である旨の周知等を行うとともに、漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

ウ 職業訓練を活かした就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体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) わかもの支援コーナー、マザーズコーナーのあっせん機能の強化

わかもの支援コーナー、マザーズコーナー等の付属施設において、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な相談を行うとともに、職業訓練受講者の支援の充実等のため、受講あっせん及び職業訓練受講給付金の支給業務を行う本体施設（ハローワーク）への誘導を推進する。

(ウ) 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、局・ハローワークと長崎県・高等技術専門校、機構支部及び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

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

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

方に押し進めていくため、「長崎県正社員転換・待遇改善実現本部」において、地域の実情に応じて作成した「長崎県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、とりわけ不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、正社員・多様な正社員への転換や処遇改善コース（賃金テーブルの改訂）を促進するための拡充措置を始め、非正規雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進する制度を、新たに導入する企業に対する助成措置等を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行うとともに「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点である、ヤングハローワーク等において、長期的にフリーターとなっている者等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化するとともに、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。なお、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。

非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。

(イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」の設定が、一部の雇用関係助成金において実施される。

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組む事業主等を支援する職場定着支援助成金や、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニュー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、ハローワーク長崎に設置する「福祉人材コーナー」を中心に、地方自治体や地域の関係機関とも連携しつつ、介護・医療・保育の分野への就職支援、当該分野の求人充足を支援する。

介護分野では、「介護求人充足支援強化プログラム」に取組み、介護分野への就職を希望しない有資格者等潜在的な求職者が同分野への就職を検討する契機となるよう、介護求人事業所の詳細な情報等を提供する。また、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた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、長崎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。

保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取組み、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、就職面接会（ミニ面談会）を実施する。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及び時期に集中的な支援を行う。

(イ) 能力開発の推進

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するために実施する公的職業訓練に対し、適切な受講あっせんを行うとともに、訓練修了後の就職支援を推進する。

ウ 地方創生の推進

(ア) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進について

国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要である。このため、平成27年2月に締結した「長崎県雇用対策協定」の円滑な実施にあたり、長崎県の雇用施策の重要課題について、県知事と局長による「長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」を策定し、県と連携した雇用施策を推進する。

b 地方自治体とハローワークによる一体的実施事業の推進

長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画において、共同でこれらの課題の改善に向けた取組を「一体的実施事業」として推進する。

(a) 長崎県総合就業支援センターとの連携

若者、女性、高年齢者等の様々な求職者に応じた支援機能を集約・強化している「長崎県総合就業支援センター」において、長崎県が行う就職支援等と、ハローワークが行う職業相談・職業紹介を一体的に行うことで、ワンストップによる就職支援を実施する。

(b) 離島・半島地域における就職支援の推進

雇用情勢が厳しく人口の流出が特に多い地域である離島・半島地域

(平戸市、上対馬地域、新上五島町)における就労支援を強化するため、長崎県が行う就職支援セミナー・個別カウンセリング等と、ハローワークが行う職業相談・職業紹介による求職者への支援として「ハローワークin」を一体的に行うことで、ワンストップによる就職支援を実施する。

(c) 長崎こども・女性・障害者支援センターでの相談等

長崎こども・女性・障害者支援センターにおいて、ハローワーク長崎の併設により女性や障害者の自立に向けた相談等と職業相談・職業紹介を一体的に行うことで、ワンストップによる就職支援を実施する。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

県下8地域（長崎、西海、県北、県央、島原、五島、対馬、壱岐）において、安定的な就労機会を確保し生活再建を図ることを目的とした、地域生活保護受給者等就労自立促進事業協議会を開催し、支援対策の協議を行う。

就労支援に当たっては、ハローワークと自治体の間で当該事業に関する協定を締結した上で、自治体からハローワークへ支援の対象となり得る者を送出し、ハローワークのナビゲーターによるきめ細かな支援（担当者制）を行う。

また、早期支援が生活保護等からの脱却に効果的であるため、関係自治体等にナビゲーターが出向いて相談・職業紹介を行う巡回相談や、自治体庁舎内にハローワーク窓口を設置して迅速な相談・職業紹介等を実施する常設窓口における支援も実施する。

このような取組を通じて、ハローワークと自治体が一体となった就労支援の充実を図り、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

地域住民の就職促進及び利便性の向上を図ること目的として、局と松浦市とが共同で設置したふるさとハローワーク（松浦市地域職業相談室）において、職業相談・職業紹介及び求人情報の提供を行うとともに、密接な連携に努め市民の生活に密着した真に必要な機関として活用の促進を図る。

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ことに努める。

また、地方自治体が受け付けた求人情報についても、地方自治体からの情報提供に基づき、ハローワークの求人としても受理していく。

さらに、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、人材育成等の雇用対策

(a) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進する。

未実施地域に対して、幹部職員による他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促すとともに、実施中の長崎地域に対しては、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。また、本事業が委託契約書、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、長崎地域雇用創造協議会に対して管理・指導等を行う。

(b) 長崎県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

長崎県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトである「ながさき輝く人財雇用創造プロジェクト」による安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

当該プロジェクトに取組む長崎県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、積極的に連携を行う。

(c) 地域創生人材育成事業

地域の人材ニーズを踏まえ、国と長崎県の一体的計画に基づき、公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る地域創生人材育成事業について、実施主体である長崎県への支援を行う。

(d) 地域雇用開発助成金の活用

同意雇用開発促進地域及び過疎等雇用改善地域については、地域における雇用機会創出の一層の促進を図るため、雇用開発に取組む事業主に対しては、本助成金が効果的に活用されるよう周知し、地域の雇用開発の創出を図る。

なお、国境離島新法の施行（平成29年4月1日）に伴い、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）において創設する「特定有人国境離島地域等メニュー」について、特定有人国境離島地域等で効果的に活用されるよう当該地域等の事業主等に周知徹底を図る。

b UIターンの推進

首都圏の大学等における地方就職希望者の掘り起こしやUIターン促進のため、地方自治体の移住情報とハローワーク等での雇用情報と併せて情報提供を行う体制を構築する。

また、首都圏に設置されているハローワークとの連携や、長崎県産業人材育成産学官コンソーシアムワーキンググループにおける、「同窓会等と連携したUIターンの仕組みづくり」において、自治体及び教育委員会等と協働で取組む。

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

雇用促進税制については、適用の基礎となる雇用増加数を、「同意雇用開発促進地域内の事業所において無期雇用かつフルタイムの雇用者の増加数」としたうえで、雇用増加者1人当たり、40万円の税額控除を行う見直しが行われ、その適用期限が2年間延長され平成29年度までとされている。

また、地方拠点強化税制における雇用促進税制については、平成29年度から特定業務施設において無期雇用かつフルタイムとして新たに雇い入れた場合、さらに10万円の税額控除を上乗せする等の拡充が行われる。

局は長崎県産業労働部との連携の下、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推進

(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、試用雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金の併用が可能となる予定であるため、これら助成金を活用し、雇用の促進を図る。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、地方自治体においても、就業支援専門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事業や高等職業訓練促進給付金等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、こうした地方自治体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

ハローワーク長崎・佐世保・諫早・大村に設置しているマザーズコーナーにおいて、子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、求職者のニーズを踏まえた担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、求職者の希望に適合する求人開拓を実施する。

また、マザーズコーナーが設置されていないハローワークにおいても、就職を希望する子育て女性等に対する支援の充実を図る。

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、長崎県の将来を担う若者が安心・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

「若者雇用促進法」に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②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、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図り、取組を促進する。

また、新卒応援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、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学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。

さらに、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度や詳細な就職関連情報等を公開して積極的に若者を採用・育成する「若者応援宣言企業」等新卒者をはじ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。ユースエール認定については、若者応援宣言企業のうち認定基準を満たす企業に加え、特に知名度の高い有力な中小企業に対して、若者応援宣言企業であるか否かに関わらず、認定の取得勧奨を積極的に行う。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（三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

フリーター等の正社員就職のための若者の支援拠点であるヤングハローワークやハローワークにおいて、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して、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。なお、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、支援対象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。

ウ 高年齢者の活躍推進

(ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「高年齢者雇用安定法」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、機構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、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など高年齢者雇用に関する助成金制度を積極的に活

用する。

(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、高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」（ハローワーク長崎に設置）において、就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や就職が困難な高年齢求職者に対するチーム支援を実施する。特に、65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を充実・強化する。

さらに、高年齢者については、長年の職業経験により高度な能力が培われているにもかかわらず、一旦離職すると再就職が困難な状況にあることから、トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

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、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金についても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

地域の関係者から構成される協議会が実施する高年齢者の就労促進を目的とした委託事業である「生涯現役促進地域連携事業」を支援し、高年齢者の雇用・就業機会の確保や就労促進を図る。

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、「長崎県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、局、長崎県及び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との連携を強化し、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) 障害者等の活躍推進

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組む必要がある。

このため、局・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、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とともに、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」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と連携しつつ、就労支援セミナーや一般企業における職場実習を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拡充

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」（1ヶ月4万円、精神障害者を初めて雇用する場合は1ヶ月8万円）の活用を推進する。

さらに、平成28年度から実施している「医療機関とハローワークの連携による就労支援モデル事業」により、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）を配置して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。

なお、発達障害者に係る困難事例については、医学的・専門的知見に基づく助言・指導を実施する発達障害者専門指導監を積極的に活用する。

難病患者に対する支援としては、ハローワーク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

は、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、がん診療連携拠点病院に選定した国立大学法人長崎大学病院とハローワーク長崎との連携の下、就職支援や事業主の理解を促進するための取組を実施する。

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、県内のセンター連絡会議の開催やブロック別経験交流会議への出席を通じて、センター間の支援手法等について情報共有する等、センターの支援力強化を図る。

(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）を効果的に活用するとともに、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）の活用により、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。

オ 外国人の雇用対策の推進

留学生に対する就職支援の取組強化について、長崎県等の地方自治体や県内大学及び経済団体等と連携し、効果的かつ一体的な就職支援の取組を実施する。

また、専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人や技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、ハローワークにおいて、外国人雇用状況届出制度の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雇用管理の改善に係る指導を行う。

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・コレワーク・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援の実施及びトライアル雇用奨励金等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した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、長崎刑務所にハローワークのナビゲーターを駐在させる等、支援体制の強化を図る。

(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、未設置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や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や公正な採用選考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) 多様な雇用管理改善対策の推進

a 介護分野における雇用管理改善の推進

介護雇用管理改善等計画に基づき、雇用管理の改善を促進する。

また、職場定着支援助成金の活用促進を図るとともに、公益財団法人介護労働安定センターが設置する「介護労働懇談会」を通じて、長崎県、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会、「介護の日」等の取組を実施する。

b 建設労働対策の推進

事業主自らが職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図る取組を推進するため、「人材不足分野における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）」を実施する。

また、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」に基づく建設雇用改善推進対策会議を開催し、国土交通省地方整備局、長崎県、建設事業主団体等との連携の下、建設分野における人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

(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べく、農林漁業関連情報の収集・提供、求人開拓、専門的職業相談、合同企業面接会における相談コーナーの設置等を行う。実施に当たっては、地方自治体・関係団体等との連携を図り、長崎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し、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。

また、より多くの農林漁業が集積した地域を管轄するハローワーク諫早に農林漁業就業支援コーナーを設置して求人事業者との連携を密にすることにより、求職者のニーズや、より詳細な求人情報の提供に努めて就業の向上を図る。

(オ) 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、各ハローワーク（離島を除く）において、求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

(4) 民間等の労働力需給調整事業の促進

ア 求人・求職情報のオンライン提供

ハローワークの保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、民間人材ビジネス及び地方自治体において、ハローワークが全国ネットワークを活かして受理した求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。

こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整機能が向上するとともに、地方自治体が独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が一層充実する。特に地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

イ 民間を活用した就職支援等

民間等による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督又は技術的助言、事務手続き等への対応を丁寧・適切に実施する。特に、長崎県の特徴として旧特定労働者派遣事業者が多数存在しているため、許可制への円滑な移行が重要な課題である。説明会や個別事業所に対する指導等を通じて許可要件の周知や、許可を取得しない事業所に対する適正な請負事業運営の確保等のための取組を引き続き実施していく。

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

さらに、成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大するとともに、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が新設されたので、成長企業による転職者受入れの促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

(イ) 産業雇用安定センターとの連携

公益財団法人産業雇用安定センターにおいては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施するため、支援体制を整備しマッチング機能を強化することとしており、同センターへの情報提供や事業主に対する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

平成27年9月18日に公布された勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律において、厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）を改正し、局が、新たに職業能力開発関係事務を分掌したことも踏まえ、「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」、「公的職業訓練の総合的な訓練計画の策定に係る業務」等について、国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進していくこととする。

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、長崎県や機構支部等の関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

局・ハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、長崎県及び機構支部に体系的に提供する。

長崎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崎県・機構支部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組むなど、訓練の機会の確保に努める。

加えて、企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアムを構築し、ポリテクセンター等のノウハウを活用しながら、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を行う事業を、平成28年度から機構支部が主体となって実施しているところであり、事業終了後は、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、長崎県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、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。

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、長崎県地域ジョブ・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、長崎県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の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

ローワーク等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、ハローワークを利用する求職者に対して、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、わかもの支援コーナー等を利用する非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

(イ) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行うサポステ事業について、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し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の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、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについて、その妥当性の判断を行う。また、サポステの支援を経て誘導された者等に対し、職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整えるとともに、若年無業者等集中訓練プログラムの受講判断に関与する。

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

ウ 企業の職業能力開発への支援

(ア) 職業能力開発関係助成金の活用促進

職業能力開発関係助成金は、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、能力開発行政の立場で企業に対する重要な支援策である。

キャリア形成促進助成金については、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施し、人材育成制度を導入労働者に適用させ、積極的な活用促進を図ることにより、企業内の労働生産性向上に向けた取組を強力に支援する。また、キャリアアップ助成金（人材育成コース）については、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、引き続き活用を促進することにより企業内の人材育成を強力に支援する。局・ハローワークにおいては、引き続き活用促進のため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、学卒未就職者等を対象に、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「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、受託事業者と引き続き連携を図る。

(6) 重点施策における目標

ア ハローワークのマッチング機能の強化

(ア) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

a 全ハローワーク必須指標

全ハローワークで目標設定し、局とハローワークで目標管理するもの。

(a) 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標で、全国目標値をもとに局・ハローワークごとに目標設定するもの。

i 就職件数（常用）

ハローワークの職業紹介により常用就職した件数について、26,500件以上を目指す。

ii 充足件数（常用、受理地ベース）

ハローワークの常用求人（受理地ベース）の充足件数について、25,204件以上を目指す。

iii 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上を残して早期に再就職する件数について、7,005件以上を目指す。

(b) 補助指標

ハローワークに対する利用者の信用を向上させていくため、マッチング業務の質を測定する指標で、局・ハローワークごとに目標設定するもの。ただし、満足度については、全国一律の目標値として、本省が設定する。

i 満足度（求人者）

求人者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として「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%以上を目指す。

ii 満足度（求職者）

求職者向け調査における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として「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%以上を目指す。

iii 求人に対する紹介率

ハローワークの有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績以上を目指す。

iv 求職者に対する紹介率

ハローワークの有効求職者全体に占める紹介歴のある求職者の割合について、前年度実績以上を目指す。

b ハローワークの重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標であり、ハローワークが選択した指標について目標設定し、局とハローワークで目標管理するもの。

(a) 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、920件以上を目指す。

(b) 障害者の就職件数

ハローワークの職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

(c) 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、2,720件以上を目指す。

(d) 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

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について、2,847件以上を目指す。

(e) 公的職業訓練の修了3ヶ月後の就職件数

公的職業訓練の修了3ヶ月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、1,443件以上を目指す。

(f) 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

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について、89.4%以上を目指す。

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について、89.4%以上を目指す。

(g) 正社員求人数

ハローワークで管理する正社員である求人の数について、53,449件以上を目指す。

(h) 正社員就職件数

ハローワークで管理する特定の正社員就職の数について、12,156件以上を目指す。

(i) 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、5,200件以上を目指す。

(j) 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、789件以上を目指す。

(k) 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、78件以上を目指す。

(l) その他、ハローワークと労働局が調整し設定するマッチング業務指標

局とハローワークが調整し、上記以外のハローワークの重点指標を設定する。ただし、マッチング業務のアウトカム指標であって、定量的な目標設定及び定期的な実績把握が可能なものに限る。

c その他

利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組をハローワークの重点項目として定め取組む。

4 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

収納率の向上は、労働保険適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう効果的な実施計画を策定し、納付督促及び強制措置（財産調査・差押え）を積極的に取組む。

さらに、口座振替制度が、事業主の利便性の向上のみならず収納率の向上にも寄与することから、あらゆる機会を活用した周知に努める。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等の適正徴収を確保し、費用負担の公平性の観点から、効果的な実施計画を策定の上、時機を逸することなく実施する。

特に、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業に重点を置いた、効果的な保険料算定基礎調査を実施する。

ウ 電子申請の利用の促進

労働保険手続における電子申請について、労働保険料の申告・納付手続が集中する年度更新期間を中心に、事業主や社会保険労務士等に対する利用勧奨を実施するとともに、局自らが行う申告等についても電子申請により行う。

(2) 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、本省から提供される情報のほか、局署所からの情報や関係行政機関との通報制度等をはじめ、あらゆるチャンネルを活用した未手続事業の把握に努め、加入勧奨・手続指導を行う。

また、自主的に成立手続を取らない事業主に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

さらに、労働保険の加入促進に係る委託事業については、受託事業者に対する的確な未手続事業情報の提供や協議会での意見交換等を通じ、局と受託事業者双方の取組が十分連携され効果を発揮するよう努める。

(3) 重点施策における数値目標

ア 労働保険料等の収納率

前年度に引き続き、収納強化期間を設定するなど積極的に取組み、前年度実績を上回る収納率とする。

イ 未手続事業一掃対策における成立手続件数

未手続事業のうち、労働者が多い事業から優先的に解消を進め、前年度実績を上回る件数とする。