

2019年度

行政運営方針

厚生労働省 岡山労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 岡山県の最近の経済情勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 雇用をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 3 労働条件等をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

第2 2019年度岡山労働局の課題及び重点施策

- 1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮・・・・・・・・・・ 2
 - (1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施
 - (2) 各分野が連携した対策の推進
- 2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等・・・・・・・・ 2
 - (1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等
 - (2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等
 - (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
 - (4) 医療従事者の働き方改革の推進
 - (5) 総合的なハラスメント対策の推進
 - (6) 個別労働関係紛争の解決の促進
 - (7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等
 - (8) 治療と仕事の両立支援
 - (9) 生産性向上の推進
- 3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化・・・・・・・・ 9
 - (1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進
 - (2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
 - (3) 女性の活躍推進等
 - (4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
 - (5) 外国人材受入れの環境整備等
 - (6) 障害者の活躍促進
 - (7) 高齢者の就労支援・環境整備
 - (8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等
 - (9) 生活困窮者、特別な配慮が必要な者等への対策の推進
 - (10) 重層的なセーフティネットの構築
 - (11) 人材育成の強化
 - (12) 労働者派遣事業の適正指導
 - (13) 職業紹介業務の充実・強化
- 4 労働保険適用徴収業務の適正な運営・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19

- (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- (2) 労働保険料等の適正徴収等
- (3) 年度更新の円滑な実施

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付・・・・・・・・・・ 20

第3 岡山労働局の行政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・・・・・・・・・・ 20

- (1) 計画的な行政運営
- (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化
- (3) 行政事務の情報化への対応
- (4) コスト削減の取組等

2 地域に密着した行政の展開・・・・・・・・・・ 20

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・・・・・・・・ 21

- (1) 行政文書の適正な管理
- (2) 保有個人情報の厳正な管理
- (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等・・・・・・・・・・ 21

- (1) 綱紀の保持
- (2) 行政サービスの向上等

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国の少子高齢化・人口減少が進む中、地域の社会経済を維持・発展させていくためには、働き手の確保や一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠であり、「働き方改革」はその実現のための最大のチャレンジである。

長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など「働き方改革」の実行を通じ、ワーク・ライフ・バランスを確保し、労働生産性の向上と賃金の引き上げを推進することで、子育て・介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものであり、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 岡山県の最近の経済情勢

国内経済は、公共投資が高めの水準を維持する中で、輸出と設備投資が増加傾向を辿り、また個人消費も緩やかに増加するも、「緩やかな拡大局面」となった。

岡山県経済も、昨年夏に西日本豪雨の影響により甚大な人的、物的被害を受けたが、製造業や物流の集積拠点で大規模な被害が生じなかったことなどから、緩やかな景気拡大に向けた動きは、途切れることなく続いた。

岡山県内の基調的な動きを見ると、公共投資に持ち直しの動きが見られる中、輸出もアジアを中心とした素材の好調と輸送用機械の回復を反映して全体として増加基調を辿っている。また設備投資も、製造業、非製造業を問わず増加してきている。

2 雇用をめぐる動向

人手不足が特定分野だけでなく全産業へと広がりを見せており、それに伴って求人数も増加し、求職者の減少と相まって、平成31年1月の有効求人倍率（季節調整値）は2.00倍となり、3か月連続して2倍台を記録した。また平成30年11月には2.02倍と平成に入ってから最高の記録するなど高水準で推移している。

このような中、県内の就業者数の将来推計（厚生労働省「雇用政策研究会報告書」）を見ると、2014年の就業者数91.7万人に対し、経済成長と労働参加が適切に進まない場合には、2020年が87.9万人、2030年が81.6万人と2014年よりも10.1万人の減少が見込まれる一方で、経済成長と労働参加が適切に進んだ場合には、2020年が92.7万人、2030年が90.3万人となり、2014年からの減少が1.4万人に留まると見込まれている。

3 労働条件等をめぐる動向

毎月勤労統計調査（事業所規模30人以上）によると、平成29年の県内の一人あたりの平均総実労働時間数は年間1,868時間であり、全国平均と比べて87時間長く、また、パートタイム労働者を除く一般労働者の平均総実労働時間は2,044時間と、いまだ2,000時間を超えている状況である。

県内の労働基準監督署には、解雇、賃金不払、長時間労働などの労働基準関係法令違反について指導を求める申告・相談が数多く寄せられ、労働相談コーナーなどの窓口には、パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせ、解雇等雇用契約終了、妊娠・出産・育児休業等の取得を理由とする解雇その他不利益な取扱い及びセクシュアルハラスメントに関する相談が多く寄せられている。

一方、県内の労働災害による死亡者数（以下「死亡者数」という。）は、緩やかな減少傾向にあり、平成30年は15人と前年比で3人の減少となっている。一方、休業4日以上の労働災害による死傷者数（以下「死傷者数」という。）は、前年比で86人増加となっている。

また、労災補償については、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患などの複雑困難事案の請求が近年増加傾向にある。

第2 2019年度岡山労働局の課題及び重点施策

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮【雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部】

労働行政をめぐる課題は多岐にわたるとともに、経済社会情勢の変化や新たなニーズへの対応が求められている。労働局が、総合労働行政機関として機能を発揮し、こうした課題に対応して地域や国民からの期待に真に答えていくためには、各部署がそれぞれの専門性を発揮するとともに、行政分野間の連携を一層密に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課題については、関係部署が連携協力し、労働局が一体となつて的確な対応を図る。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

労働局、労働基準監督署・公共職業安定所の連携のもとに、企業倒産、雇用調整等に係る情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの防止のための啓発指導等を実施する。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、解雇に係る紛争や失業等給付、再就職支援などの一連の手続き等について総合的かつ機動的な対応を図る。

(2) 各分野が連携した対策の推進

「働き方改革の推進」、「女性の活躍推進」、「若者の活躍促進・正社員雇用の拡大」をはじめ「派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進」、「障害者の労働条件確保、雇用対策の推進」などの複数の行政分野による対応が求められる課題に対しては、部署間が連携協力し、機動的かつ的確に対応する。これらの対策を推進するに当たり、地方自治体等の関係機関とも連携を図る。

また、「働き方改革に係る連携協定」を締結した金融機関及び社会保険労務士会と相互に連携・協力し、中小企業・小規模事業者等に対して働き方改革を推進することにより、県内企業の人手不足への対応、生産性の向上を促し、地域経済の活性化を図る。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 岡山働き方改革推進支援センターの利用促進【雇用環境・均等室】

「働き方改革」は、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者において着実に実施することが求められていることから、平成30年度に引き続き設置する「岡

山働き方改革推進支援センター」において、

- ・ 「同一労働・同一賃金ガイドライン」等（以下「ガイドライン等」という。）を参考とした企業における非正規雇用労働者の待遇改善
- ・ 過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築及び生産性向上による賃金引上げに向けた支援
- ・ 人材の確保・育成を目的とした雇用管理改善などによる人材不足対応に資する技術的な相談

など総合的な支援を行うこととされており、2019年度から派遣型専門家などの機能体制が拡充されることから、その活用を一層促進するため積極的な周知を図る。

イ 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等の人材確保を支援する助成金の周知等【職業安定部、雇用環境・均等室】

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者であって、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成金が新規に創設されるので、幅広く周知を行う。

また、「働き方改革に係る連携協定」を締結した金融機関及び社会保険労務士会と相互に連携・協力し、助成金等の支援措置について中小企業・小規模事業者等に対する周知を行う。

さらに、企業の取組事例の情報発信、労働局幹部による労使団体への協力要請や主要企業の経営トップに対する働きかけ、岡山県・市町村・労使団体等と連携してのセミナーやワークショップの開催等により働き方改革の機運の醸成を図る。

ウ 人材確保対策の推進【職業安定部】

人手不足が著しい介護・看護・保育といった社会保障関係分野や建設分野を中心に、人材確保等支援助成金等を活用した雇用管理改善の取組の促進を図る。

また、各分野の業界団体・自治体・職業訓練機関とも連携し、潜在求職者の掘起しや綿密な職業相談の実施、職場見学会・職場体験講習や就職面接会を開催し、人材の確保・育成を図る。

エ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善【職業安定部】

非正規雇用での就業期間が長く、正社員就職を希望する求職者については、倉敷わかものハローワークをはじめとした各公共職業安定所において担当者制による職業相談や職業訓練機関等との連携によるセミナーへの誘導等、個別ニーズに応じた就職支援を徹底し、正規雇用化を図る。併せて、事業主に対しては人材の確保・定着のため、正社員としての求人募集やキャリアアップ助成金の活用による社内での非正規雇用労働者の正社員転換や非正規雇用労働者の待遇改善を促す。

オ おかやま働き方改革会議について【雇用環境・均等室】

政労使の委員で構成し、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として位置付けた「おかやま働き方改革会議」において、県内における中小企業・小規模事業者の「働き方改革」の進め方について協議し、連携を図りながら取組を推進する。

また、平成30年度より創設した「岡山働き方改革パイオニア企業表彰」を引き続き実施し、取組事例の情報発信を行う。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環

境の整備等【労働基準部】

平成29年度に実施した、長時間労働が疑われる事業場、459箇所に対する監督指導結果では、その半数を超える258事業場で違法な時間外労働が認められ、うち7割を超える事業場で月80時間を超える時間外・休日労働が認められた。

長時間にわたる過重な労働は脳・心臓疾患の発症と関連性が強いという医学的知見が得られており、働くことにより労働者の健康が損なわれることはあってはならないものである。また、ワーク・ライフ・バランスの実現を阻害し、女性の社会進出を拒む要因ともなっている。

このため、引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導等の徹底に努める必要がある。

一方、労働者の健康確保については、働き方改革実行計画の取組事項であるメンタルヘルス対策、過重労働防止対策、治療と仕事の両立支援に取り組むとともに、社会的課題である化学物質による健康障害防止対策、石綿健康障害予防対策及び熱中症予防対策に取り組む必要がある。

ア 働き方改革推進のための長時間労働の是正に向けた取組

法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小企業・小規模事業者などに、労働時間相談・支援班の班員が、セミナーの開催、事業場への訪問を行い、今年度より順次施行される働き方改革関連法、労働時間に関する法制度、各種助成金の周知を行うなどの支援を行う。

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、時間外・休日労働協定（36協定）の適正化などの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・休日労働が1ヶ月当たり80時間を超えている疑いのある事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等を繰り返し発生させた企業に対しては、経営トップに対する指導や企業名公表を行うなど実効性のある指導に取り組む。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

イ 労働条件の確保・改善対策

労働基準関係法令の遵守徹底を図り、基本的な労働条件の枠組み及び管理体制を確立・定着するよう指導するとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分が付し、事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表して、同種事案の発生を防止する。

このような基本姿勢の下、特に次の事項について重点的に取り組む。

(ア) 賃金不払残業の防止

賃金不払残業が疑われる事業場に対しては、「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」の遵守等、労働時間管理の適正化と賃金不払残業の防止のための指導を徹底する。

(イ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

特有の問題が認められる特定の労働分野（自動車運転者、障害者である労働者、

技能実習生を含む外国人労働者、介護労働者、派遣労働者)について、監督指導等により法定労働条件の履行確保を図るとともに、関係行政機関との連携を図り、各分野の特性に合わせた対策を推進する。

とりわけ技能実習生、新たな在留資格により就労する者など外国人労働者については、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示や賃金支払いの適正化等の徹底を図る。また、労働関係法令違反があると考えられる技能実習生雇用事業場及び特定技能所属機関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、出入国管理機関や技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生の人権侵害が疑われる事案については、出入国管理機関及び外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施し、司法処分を含め厳正に対処する。

また、外国人労働者相談コーナーを設置し、外国人労働者からの相談に的確に対応する。

(ウ) 未払賃金立替払制度の迅速・適正な運営等

大型倒産、大量整理解雇事案等の情報の把握に努め、労働条件上の問題が懸念される事業場に対しては、迅速・適正に対応するとともに、企業倒産により賃金の支払を受けられない労働者の救済を図るため、未払賃金立替払制度の迅速・適正な運用を図る。

とりわけ、就労継続支援A型事業所の廃止に伴う大量解雇事案が複数発生していることから、これらの情報収集につとめ、岡山県をはじめ自治体や職業安定担当部署と連携を図りながら、賃金の未払いなど労働条件上の問題が発生しないよう、啓発指導に努めるとともに、倒産等により賃金の未払いが発生した場合には、速やかに立替払制度の手続を運用するとともに、発生させた事業場に対しては司法処分を行う等、厳正に対処する。

(エ) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

依然として「労災かくし」事案が発生していることから、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導を実施し、その存在が明らかとなった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

ウ 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

(ア) 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法による改正後の労働安全衛生法の内容等について、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などの周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る必要がある。

(イ) 第13次労働災害防止推進計画の推進

今年度が2年目となる第13次労働災害防止推進計画(以下「13次防」という。)に基づき、引き続き、死亡災害等の重篤な労働災害の大幅な減少、前計画において増加した死傷災害の減少を図る。

このため、建設業における「墜落・転落災害」、製造業における「機械等に起因す

る災害」など重篤な災害防止に向け、業種別の対策を徹底する。

特に道路貨物運送業は労働災害件数の増加が著しく、「荷役作業における安全ガイドライン」を道路貨物運送業者のみならず荷主に対しても周知徹底を図る必要がある。また、第三次産業における「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の推進を図るほか、転倒災害の防止、腰痛の予防、熱中症の予防、交通労働災害防止、「危険の見える化」など業種横断的対策の推進を図る。

このほか、岡山労働災害防止対策推進会議、労働災害防止団体等と連携し、リスクアセスメントの普及を図るほか、「6つの提言」を踏まえた事業場の安全衛生活動の実施や全員参加による「安全点検の日」の実施を通じて、自主的な安全衛生活動を促す。

(ウ) 平成 30 年西日本豪雨に係る復旧工事に向けた取組

復旧工事については、復興計画等を作成する地方自治体と連携の上、屋根等からの墜落・転落災害の防止、重機災害の防止、工事の輻輳^{ふくそう}による労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。また被害を受けた家屋の解体工事の増加が見込まれることから、石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく措置を徹底する必要がある。

(エ) 労働者の健康確保に向けた取組

過重労働・メンタルヘルス対策など労働者の心身の健康確保対策を推進するため、ストレスチェック制度の定着に向けた指導を実施するとともに、13 次防の目標の一つである集団分析の実施と結果の活用を指導するなど、メンタルヘルス対策の取組を推進する。

また、依然として大きな課題となっている、化学物質リスクアセスメントの実施などの化学物質対策、熱中症予防対策などについて取組を徹底させる。

エ 最低賃金制度の適切な運営

(ア) 最低賃金の周知徹底

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である最低賃金について、岡山地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めるとともに、岡山県、各市町村、労使団体等の協力を得て、使用者及び労働者への周知を徹底するとともに、監督指導を行うことにより最低賃金の履行確保を図る。

(イ) 最低賃金の減額の特例許可制度の適正な運用

制度の趣旨を踏まえ適正な事務処理を行うとともに、許可事業場に対し許可期間の終了の通知及び最低賃金の改正に伴う支払賃金の引き上げ通知を行う。

オ 労災補償の迅速かつ公正な処理等

(ア) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

a 過労死等事案に係る迅速な処理

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速な事務処理を一層推進する。

特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案に係る労災請求については、労災請求及び認定段階におい

て、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

- b **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的確な処理**
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な補償・救済を行う。

(イ) 労災補償業務の効率化

- a **労災保険専門員・調査員の積極的活用**

平成 31 年度より非常勤職員の体制が改定され、業務種別に限定することなく事務処理が行える状況となることから、各自のスキルを向上させ、幅広い業務に対応することにより、業務を効率的に実施する。

- b **労災保険専門員・調査員の能力向上を図るための効果的な研修の実施**

局において各種の研修を実施するに当たっては、研修ニーズを把握する等により、研修内容については、常に見直しを図るとともに、できるだけ多くの労災保険専門員・調査員が参加できるよう、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配慮する。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消し、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにするため、2020年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の円滑な施行に向けた丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援【雇用環境・均等室、職業安定部】

働き方改革関連法の成立を受け、2020年4月から施行されるパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向け、関係部署、関係機関と連携した事業主に対する説明会の開催、導入支援マニュアルの周知、岡山働き方改革推進支援センター等における相談支援など、丁寧な周知と事業主へのきめ細かな支援を行う。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換の取組【雇用環境・均等室】

地域の実情を踏まえ部局横断的に策定した「岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた取組を着実に実施する。

ウ キャリアアップ助成金の活用促進【雇用環境・均等室】

キャリアアップ助成金について、事業主に対して積極的な活用を促すとともに、助成額等を拡充した選択的適用拡大導入時処遇改善コースが十分に活用されるよう周知に努める。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進【雇用環境・均等室】

平成 27 年 1 月に設置された「医療勤務環境改善支援センター」事業の運営に参画し、

労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援（「医療労務管理支援事業」）等を円滑に実施する。また、関係機関と連携し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企画し、その内容の充実を図る。

（５）総合的なハラスメント対策の推進【雇用環境・均等室】

職場におけるハラスメントはセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等複合的に生じることが多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し、職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。事業主に対しては、様々なハラスメントの相談に一元的に応じる体制の整備や防止対策を図るように促す。

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

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止措置を事業主が講じるよう、関係法令の周知及び適切な指導により履行確保を図る。

イ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

説明会や集団指導等の機会を捉えて、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等を活用して、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。

（６）個別労働関係紛争の解決の促進【雇用環境・均等室】

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

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

また、個別労働紛争に対しては、個別労働紛争解決制度を説明し、相談者の意向及び紛争の実情に応じ、労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを実施するなど解決の援助に努める。

イ 関係機関・団体との連携強化

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等を通じ、引き続き岡山県、岡山地方裁判所等の関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を行う。

（７）柔軟な働き方がしやすい環境整備等【雇用環境・均等室】

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

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、情報提供を行う。

イ 無期労働契約への転換に向けた取組の推進

有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときには、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール（無期転換ルール）の周知を図るとともに、労働者等から雇い止めにあつた等、無期転換ルールに関する相談を受けた場合には適切に対応する。

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ついて、引き続き周知を図る。

（８）治療と仕事の両立支援【労働基準部】

何らかの治療を受けながら働く労働者が増えている中、疾病を抱える労働者が治療と仕事を両立しやすい環境づくりが急務となっている。このため、関係機関で形成する岡山県地域両立支援推進チームの取り組みを通じ、環境整備を推進するとともに、効果的な研修会を開催する等により両立支援の取り組みの推進を図る。さらに、県内の両立支援コーディネーターの積極的な活用を検討する。

また、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となっていること等を踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する。

（９）生産性向上の推進【職業安定部】

ア 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

県内経済の持続的な成長のためには、第 4 次産業革命による技術革新に対応した技術力の強みを強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、労働生産性向上に向けた人材育成支援の充実・強化とともに、IT 業界に限らず、IT を活用する全産業の働く人々の IT 力の強化を図る必要がある。

中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構が運営するポリテクセンター岡山及び中国ポリテクカレッジに設置された生産性向上人材育成支援センターが行う訓練（在職者訓練、生産性向上支援訓練）や基礎的 IT リテラシーが習得できる職業訓練の活用を促進するための効果的周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

（１）人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進【職業安定部】

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

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。

（ア）マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野の職種については、岡山公共職業安定所に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

また、福祉人材センター・ハローワーク連携事業、ナースセンター・ハローワーク連携事業等を推進し、地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

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。

イ 地方創生に向けた地域雇用対策の推進

地方創生を図るためには、各地域に「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必要がある。これを実現するため、各自治体が総合戦略に掲げた雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの取組を地域の雇用の実情を把握している機関としての立場から積極的に支援していくことが求められている。

(ア) 雇用対策協定の推進

国の行う職業指導、職業紹介の事業と地方自治体の講ずる雇用に関する施策とが密接な連携の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力を行うことにより、国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組む。

(イ) 自治体との一体的実施事業の推進

自治体からの提案を基に、国と自治体が協定を締結し、国が行う無料職業紹介と各自治体が行う福祉施策や産業施策等の業務の一体的実施の取組を推進し、各地域の実情に応じた雇用対策の推進、住民サービスの向上を図る。

(ウ) 地域雇用活性化推進事業（仮称）の応募勧奨、実施地域との連携

県内市町村長等に対して、当該事業の趣旨を周知し応募勧奨を行う。また、実施地域において効果的に事業が実施されるよう事業主・求職者への周知協力や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援を行う等連携を図るとともに、労働行政としての観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援【職業安定部】

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。

また、マッチング機能の強化の一環として、所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について、利用団体は着実に増加してきているが、地方自治体からの要請を踏まえ、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るとともに、求職情報の提供も引き続き取組を推進する。

ジョブ・カードについては、新成長戦略において、2020年までに取得者300万人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進を図る。

ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化

(ア) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標

○主要指標

・就職件数（常用）

公共職業安定所の職業紹介により常用就職した件数について、26,085件以

上を目指す。

- ・充足件数（常用、受理地ベース）
公共職業安定所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、**25,960**件以上を目指す。
- ・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以上残して早期に再就職する件数について、**8,305**件以上を目指す。
- 重点指標
 - ・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、**1,223**件以上を目指す。
 - ・障害者の就職件数
公共職業安定所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。
 - ・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が支援した者のうち、正社員就職した者について、**4,255**件以上を目指す。
 - ・公共職業安定所の職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数
公共職業安定所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、**4,911**件以上を目指す。
 - ・公的職業訓練の修了3か月後の就職件数
公的職業訓練の修了3か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、**1,105**件以上を目指す。
 - ・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
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、**92.7%**以上を目指す。
 - ・正社員求人数
公共職業安定所で管理する正社員である求人の数について、**109,151**件以上を目指す。
 - ・正社員就職件数
公共職業安定所で管理する特定の正社員就職の数について、**13,739**件以上を目指す。
 - ・人材不足分野の就職件数
人材不足分野（介護・看護・保育・建設・警備・運輸）への職種に就職した件数について、**6,425**件以上を目指す。
 - ・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、**287**件以上を目指す。

（イ）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

職業相談窓口において真に安定所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来所勧奨、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、相談窓口において正社員求人への応募の勧奨や、正社員限定の面接会の積極的な開催などマッチングのための取組を強化する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図り、求人者に対する充足支援の強化を図る。

イ 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金における成長企業に対する割増助成等について周知し、成長企業によるさらなる転職者受入れが促進されるよう事業主に活用を促す。

ウ ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プラン」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードは、事業所内の人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、岡山県地域ジョブ・カード運営本部会議において効果的な周知・啓発のあり方を検討し、一層の普及促進に努める。

(3) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進【雇用環境・均等室】

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ためには、こうした者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必要がある。

また、女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等の義務のある労働者数301人以上の事業主に対しては、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、行動計画の進捗状況を把握し、課題を改善するための着実な取組がなされるよう指導するなど、法の実効性の確保を図る。

また、多くの企業が同法に基づく認定を目指すよう認定制度(えるぼし)について、公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め周知を行う。

更に、中小企業において女性活躍に取り組むことは人手不足対策につながることを働き方改革に関する啓発の機会に周知を行う。併せて、「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」及び本省実施の「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を促す。

イ 均等3法の履行確保【雇用環境・均等室】

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の各法に基づき、本年度の重点業種・重点項目を中心に計画的に県内事業所を訪問し、法の履行状況を確認する。法違反の事実が認められた事業所に対しては、労働局長による助言・指導・勧告を行う。

労働者からの相談には適切に対応し、相談者のニーズに応じて、情報提供や個別紛争解決援助を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。法違反等の問題がある場合には、事業主に対して迅速かつ厳正な指導を行う。

法違反の未然防止、働きやすい職場環境の整備を図るため、各法の周知活動を積極的に行っていくこととする。特に、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いについては相談件数が引き続き高い水準にあるため、事業主に対する関係法令の周知を図るとともに、妊婦に対しては、産婦人科医及び市町村等と連携して法令の周知に取り組む。

ウ 女性のライフステージに対応した活躍支援【職業安定部】

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の者に対し、就職支援セミナーの開催等の就職支援サービスを提供するとともに、担当者制による職業相談、職業紹介を行う。

さらに、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービスに関する情報の提供を行うとともに、出張相談の充実や企業説明会の開催等、自治体とも連携した就職支援に取り組む。

母子家庭の母等のひとり親に対しては、プライバシーに配慮した相談や専門的な就職支援のほか、ひとり親への支援を行うNPO法人等の関係機関と連携した支援を実施する。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 次世代育成支援対策の推進【雇用環境・均等室】

次世代育成支援対策推進法に基づき、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は、督促指導等により法の履行確保を図る。

また、多くの企業が同法に基づく認定(くるみん・プラチナくるみん)を目指して取組を進めるよう、企業訪問等により、認定基準やメリットの周知を図り、認定に向けた働きかけを行う。併せて、くるみん・プラチナくるみんマークを積極的に周知し、県内の認知度の向上を図るとともに、女性の活躍・両立支援総合サイト(両立支援の広場)の活用が図られるよう周知する。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援【雇用環境・均等室、職業安定部】

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、「両立支援等助成金」の活用を促し、「仕事と介護の両立支援対応モデル」「女性活躍・両立支援サイト」などの情報提供をも行うとともに、「両立支援等助成金」の活用を促す。

また、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービスに関する情報の提供を行うとともに、出張相談の充実や企業説明会の開催等、自治体とも連携した就職支援に取り組む。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

外国人材の受け入れに当たっては、新たな在留資格「特定技能」が創設されることを踏まえ、公正な処遇の確保等、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

ア 外国人材の受入【職業安定部】

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、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、見直しを行った外国

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・援助を行う。また、外国人雇用管理アドバイザー制度を周知し、外国人雇用管理アドバイザーによる支援も行う。卒業後、我が国での就職を希望する留学生については、おかやま新卒応援ハローワーク内に設置している留学生コーナーにおいて就職支援を行う。

イ 技能実習の適正な実施【労働基準部】

技能実習制度においては、技能実習法に基づく技能実習の適正な実施に向け、外国人技能実習機構をはじめとする関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6) 障害者の活躍促進【職業安定部】

平成29年度の公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は2,203件となり、9年連続で過去最高を更新している。なかでも精神障害者の就職件数は、1,038人（前年度比7.3%増）となっているほか、新規求職者数も1,809人（前年度比11.6%増）と急速に進展している中で、事業主（特に中小企業）の精神障害者の雇用に対する理解の一層の促進と、就職支援に加え定着支援の強化に取り組む必要がある。

また、就労継続支援A型事業所が廃止・縮小され障害者の大量離職が発生したこともあり、引き続き、関係自治体等と情報共有を密にし、今後、同様の事案が発生した場合には迅速な対応を図ることが重要となってくる。

さらに、平成30年4月1日より、法定雇用率が0.2%引き上げられたため、「障害者雇用0人企業」を重点とした法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導を強化する必要がある。

併せて、公的機関における障害者雇用支援についても、雇用率達成に向けた取組を労働局及び公共職業安定所が積極的に実施する。

ア 法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

平成30年4月1日から精神障害者が障害者雇用義務の対象に追加され、民間企業の法定雇用率が2.2%に引き上げられたことを踏まえ、引き続き、精神障害者に対する理解の促進と「障害者雇用0人企業」を重点とした雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導と就労支援を強化する。

イ 障害特性に応じた就労支援等の推進

公共職業安定所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」を実施し、障害者の更なる就職促進を図る。

また、精神・発達障害者の就労支援については、精神・発達障害に関する専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーター及び発達障害者雇用トータルサポーターを配置し、カウンセリング等の求職者支援のほか、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施等、企業への意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援にも取り組む。

精神科医療機関と公共職業安定所の連携モデル事業の更なる推進を図ること等により、医療機関との連携を一層強化するほか、障害者トライアル雇用事業や地域障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用を図り、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

ウ 難病患者に対する就労支援

難病患者就職サポーターと難病相談・支援センターとの連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る啓発・指導の推進

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、事業主（特に中小事業主）に対する助言・指導の実施、周知・啓発に取り組む。

オ 障害者の大量離職事案への対応

就労継続支援A型事業所を営む事業所やその他障害者を多数雇用している事業所が廃止又は縮小することによる障害者の大量離職が発生しており、関係自治体と一層密接な情報共有と連携を行い、「就職面接会」の実施をはじめ、離職障害者個々の特性に応じたきめ細やかな支援を実施するとともに、地域の支援機関等との連携を強化し、就職（受入）先の確保に努める。

カ 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、公共職業安定所に配置される就職支援ナビゲーターが、がん診療連携拠点病院等の連携の下、出張相談を実施するなど職業相談・職業紹介を行い、就職支援を実施する。

また、治療と職業生活の両立に向け設置された「岡山県地域両立支援推進チーム」を中心に、関係機関と連携を図り、その両立の支援に向けた取り組みを行う。

（7）高齢者の就労支援・環境整備【職業安定部】

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口が減少する中、高年齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢に関わりなく働き続けることができる社会（以下「生涯現役社会」という。）の実現に向け、高年齢者の再就職支援の充実、高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大等に取り組んでいく必要がある。

ア 高年齢者の活躍促進

「生涯現役社会」の実現に向け、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する指導を実施する。必要に応じて労働局幹部、公共職業安定所幹部による指導も実施し、改善がみられない事業主については、企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、年齢に関わりなく働くことができる企業の普及に向けた相談・援助等を積極的に行うほか、65歳以上の高年齢者については「生涯現役支援窓口」において担当者制によるきめ細やかな就職支援を行うとともに、高年齢者セミナーを行うなど支援を強化する。

イ 地域における多様な働き手への支援

各自治体等で実施されている高年齢者向けの就労事業について、労働局・公共職業安定所が積極的に協力を行うなど、地域の関係機関と連携した高年齢者の多様な就労・社会参加の促進を図る。

（8）若者・就職氷河期世代に対する就労支援等【職業安定部】

適切な職業選択の支援及び職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずる

ことにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定するユースエール認定制度の取組を引き続き促進するとともに一定の労働関係法令違反に係る求人不受理を引き続き実施する必要がある。また、フリーター及びいわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者等の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。

ア 新規学卒者等の就職支援と職場定着支援の促進

学卒ジョブサポーターの学校訪問による出張相談や新卒応援ハローワーク等における個別支援による就職支援を徹底する。

併せて、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定企業」の認知度向上のため、全国初のフルラッピングバスを運行するなど更なる普及・活用促進を図るほか、認定企業と若年者のマッチングに重点的に取組、若年者の就職促進、地域企業の人材の確保を促進する。

また、職場への定着によるキャリア形成を支援するため、就職後も職場訪問や電話等によるフォローアップを実施し、職場定着支援に取り組む。

このほか、新卒応援ハローワーク内に設置している留学生コーナーにおいて、近隣の労働局に設置されている外国人サービスセンターとも連携を図り、卒業後に我が国での就職を希望する留学生に対する就職支援を実施する。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーターなどの正社員就職のための支援拠点である「倉敷わかものハローワーク」においてキャリア・コンサルティングの徹底、セミナー等の開催、個別ニーズに応じた支援メニューの提供のほか、必要に応じ「トライアル雇用奨励金」も活用し、正社員就職を促進する。そのほか、「キャリアアップ助成金」を活用し、企業内での正社員転換の促進を図る。

ウ 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者の就労支援として、若者サポートステーション事業による就職意欲の喚起の取組と、公共職業安定所の職業相談、職業紹介の連携を図るほか、岡山県が主催する「おかやま若者自立支援ネットワーク」も活用し、職業的自立支援を図る。

(9) 生活困窮者、特別な配慮が必要な者等への対策の推進【職業安定部】

生活保護受給者等の生活困窮者に対する自立支援のため、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、生活困窮者自立支援制度による生活困窮者に対する相談支援を実施する関係機関との一層の連携が重要となっている。

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活困窮者自立支援制度を活用するなど、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るとともに、福祉事務所に設置した常設窓口での公共職業安定所と自治体が一体となった就労支援の充実を図る。

イ 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、公正採用選考人権啓発推進員制度の活用にも努めるとともに、事業主に対する啓発・指導を継続的に実施する。また、公

正採用選考人権啓発推進員未設置事業所に対する設置勧奨に努める。

(10) 重層的なセーフティネットの構築【職業安定部】

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

また、公的職業訓練については職業訓練が必要な方に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

ア 雇用保険制度の安定的運用

被保険者資格の取得喪失の確認を適正に行い、確実な運用を図るとともに、関係手続の電子申請の利用促進を図る。

このため、2019年度中に「雇用保険電子申請事務センター」を岡山労働局内に設置し、運用を開始する。

また、厳格な失業認定と受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層促進する。なお、不正受給防止のために、制度の一層の周知徹底と各種届出書類の厳密な審査並びに十分な調査確認を行う等、制度の適正な運用とその機能の十分な発揮を図る。さらに、マイナンバー（個人番号）を適正に取り扱うために安全管理措置等の徹底を図る。

労働者の自発的な能力開発を支援するための教育訓練給付制度については、2019年4月から専門実践教育訓練給付の対象講座の拡大等が予定されているため、取り扱い変更を含め、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。

イ 職業訓練を活かした就職支援

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。

また、わかものハローワーク、マザーズハローワークにおいては、利用者への職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを行うとともに、マザーズハローワークにおいては、職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップでの支援を実施する。

職業訓練受講者の就職支援においては、岡山県及び職業能力開発施設と連携し、訓練受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了までに就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練終了前からハローワークに誘導し、個別支援による集中的な就職支援に取り組む。

また、職業能力開発施設との連携により、人手不足が著しい分野に関連する訓練コースを中心に、訓練修了予定者と求人事業主を集めた就職面接会を訓練施設内で実施し、訓練関連分野への就職促進を図る。

(11) 人材育成の強化【職業安定部】

ハロートレーニングの認知度向上及び関心度向上のためのさらなる周知・広報を行うとともに、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定を図る必要がある。

ア 公的職業訓練の推進

岡山県や関係機関と連携し、公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）の活用及び「ハロートレーニングアンバサダー」の活動などを通じ、人材開発施策全体の公的職業訓練の認知度向上及び関心度向上のためのさらなる利用促進を図る。

イ 地域ニーズに即した公的職業訓練等の展開

地域全体の人づくりの視点で効果的な訓練コースを設定するため、労働局及び公共職業安定所において、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、岡山県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構岡山支部に体系的に提供する。

さらに、岡山県地域訓練協議会において、公的職業訓練の総合的な訓練計画を策定し、地域全体の職業訓練を効果的に実施するとともに、訓練カリキュラム等の見直しを含め、関係機関と連携して検証と改善に努める。

ウ 企業の人材開発への支援

企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加されること、個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューが追加されること及び中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大する内容について、周知を行いその活用を促す。

(12) 労働者派遣事業の適正指導【職業安定部】

平成27年に改正された労働者派遣法の履行確保を図るとともに、働き方改革関連法の施行に向け、派遣元、派遣先、派遣労働者に対する周知や相談支援等に取り組む必要がある。

このため、労働者派遣法改正施行後3年が経過し、派遣労働者に対する雇用安定措置の取組み、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組み等、現行の労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図るため、引き続き周知、指導・監督を実施する。

また、働き方改革関連法の成立を受け、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消するため、2020年4月から施行される改正後の労働者派遣法の円滑な施行に向けた丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援を行う。(一部再掲)

(13) 職業紹介業務の充実・強化【職業安定部】

ハローワークシステムの刷新が2020年1月から段階的に実施されることが予定されているため、システム刷新を見据え、安定所に来所する求職者に対し、職業相談窓口へ誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、積極的な事業所訪問を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足フォローアップに取り組んでいく必要がある。

このため、2019年度においては、こうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職

員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更等円滑なりリリースに向けた準備に取り組む。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営【総務部】

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入を適用徴収業務の最重要課題と位置づけ、本省等から提供される未手続事業データや情報を活用し、加入勧奨や個別指導等を効果的、効率的に実施する。

また、労働基準監督署・公共職業安定所との緊密な連携及び関係行政機関との通報制度の活用等により、未手続事業を把握した場合には、手続き指導を強力に実施する。

なお、再三の勧奨・指導にも関わらず加入しない事業主に対しては、職権による成立手続きを実施する。

労働保険の適用促進に係る委託業務については、定期的に「未手続事業一掃対策協議会」を開催するなど、受託団体との連携を一層緊密にし、確実に実施する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 労働保険料等の収納率の向上は、未手続事業一掃対策と並ぶ重要な課題であり、効果的な実施計画を策定し、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。

労働保険料等の滞納整理については、多額の保険料を滞納している事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主を重点に、財産の差押え等強制執行も含めた実効ある計画を策定する。納付督促業務については、架電や文書の送付等による実施を中心とし、他に外部委託を有効活用するなど、効果的、効率的に実施する。

また、延滞金についても、保険料と同様、適正な債権管理・徴収を行う。

イ 労働保険料等の口座振替については、口座振替制度の利用促進を図るため、事業主等に対し年度更新説明会や各種通知の機会を活用し周知する。

ウ 労働保険料算定基礎調査については、会計検査院の現地検査結果等を踏まえ、特に、パートタイム労働者を多く抱える業種を優先的に実施する。

エ 電子申請の利用促進については、年度更新手続きを中心に事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日2回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。

(3) 年度更新の円滑な実施

労働保険の年度更新は、適正な保険料の申告・徴収という観点から、確実に実施する必要がある。このため、労働保険料及び一般拠出金の適正な申告・納付について、積極的な周知・広報を行う。

なお、年度更新業務の労働局への業務の集中化が図られており、関係各課室の応援体制の整備を含めた労働局全体としての業務執行体制を確立し、外部委託も適切に活用しつつ、これまで以上に、業務の簡素化及び効率化に努めるとともに、社会保険労務士会や全国労働保険事務組合連合会岡山支部、事業主団体等に対して電子申請の利用に

ついて協力を要請する。

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付【職業安定部、労働基準部】

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

第3 岡山労働局の行政展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な業務運営

(1) 計画的な行政運営【雇用環境・均等室】

労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所における業務運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、本運営方針に基づいた計画的な行政運営に努めるとともに、業務運営の進捗状況を定期的に分析し、実施状況のフォローアップを行う。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化【総務部】

労働行政における課題が増大・複雑困難化する中で、地域の実情に応じた簡素で効果的な行政が求められている。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ため、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により効率的な行政運営を展開する。

(3) 行政事務の情報化への対応【総務部】

局署所が所掌する申請・届出等手続の電子化への対応については、その一層の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、利用者の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施すること等により、情報セキュリティの確保の徹底を図る。

(4) コスト削減の取組等【総務部】

労働局の運営に必要な経費のコスト削減に引き続き取り組むとともに、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開【総務部、雇用環境・均等室】

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的確に応えていくため、「岡山地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営へ適正に反映するよう努めるとともに、関係行政機関及び関係団体等と緊密に連携し、地域経済情勢、地域における主要産業・企業の動向等を把握し、的確な行政運営に努める。

また、地域における労働行政の理解と信頼を高めるため、重点施策等を積極的に広報するとともに、施策の内容、目標や成果等を分かりやすい形で提供するよう努める。

3 保有個人情報の適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【総務部】

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理法（平成 21 年法律第 66 号）、厚生労働省行政文書管理規則（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号、「岡山労働局文書取扱規則」、「労働基準監督署文書取扱規則」及び「公共職業安定所文書取扱規則」に基づき、文書管理の徹底を図る。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

「厚生労働省保有個人情報等管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づく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、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。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

情報公開制度に基づく開示請求等への対応に当たっては、労働局総務部総務課を中心として適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等【総務部】

(1) 綱紀の保持

労働行政は国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるとの観点のもと、職員が一体となって綱紀の厳正な保持と徹底を図る。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。

また、「都道府県労働局法令遵守要綱」（平成 23 年 5 月 31 日改定）に基づき、法令遵守の徹底に取り組む。

イ 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。

ウ 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。

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。

(2) 行政サービスの向上等

「岡山労働局研修計画」に基づく研修を効果的に実施するとともに、日常的な点検等を通じ、利用者の立場に立った懇切・丁寧な窓口対応を行うとともに、事務処理を適正かつ迅速に行うことにより行政サービスの向上に努める。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、「岡山労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」について、職員への周知を図る。