

平成30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 岡山労働局における行政課題	
1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	2
(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	
(2) 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	
(3) 生産性向上、賃金引上げのための支援	
(4) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	
(5) 人材確保対策、地方創生の推進	
2 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画	3
(1) 女性の活躍推進	
(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進	
(3) 治療と仕事の両立	
(4) 障害者の活躍促進	
(5) 高年齢者の活躍促進	
(6) 生活困窮者等の活躍促進	
第3 平成30年度岡山労働局の重点施策	
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	5
(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 雇用環境・均等担当部署の重点施策	5
(1) 働き方改革の機運の醸成と中小企業・小規模事業者への支援	
(2) 女性の活躍推進	
(3) 均等3法の履行確保	
(4) 次世代育成支援対策の推進	
(5) 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組	
(6) 適正な労働条件の整備	
(7) 個別労働紛争の解決の促進	
3 労働基準担当部署の重点施策	8
(1) 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	
(2) 労働条件の確保・改善対策	
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
(4) 最低賃金制度の適切な運営	
(5) 労災補償の迅速・適切な処理等	
4 職業安定担当部署の重点施策	11
(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上	
(2) 女性、若者、高年齢者、障害者等の多様な働き手の参画	
(3) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化	
(4) 人材開発業務の推進	

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策	17
(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	

第4 岡山労働局の行政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	19
2 計画的・効率的な行政運営	19
(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	
3 地域に密着した行政の展開	19
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	20
(1) 保有個人情報の厳正な管理	
(2) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	20
(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

1 岡山県の最近の経済情勢

国内経済は、公共投資の増加、先進国・新興国経済が揃って回復するもとで輸出増といった外生需要の伸びを受けて、鉱工業生産は幅広い分野で増加基調を辿り、企業収益、企業マインドの改善につながるとともに、設備投資も企業収益が改善するもとで、緩やかな回復を辿っている。

そうしたなか、岡山県内の経済情勢は、堅調な内外需要を背景に緩やかな成長が続いており、製造業では、素材、電気機械などの堅調に加え、輸送用機械の生産が、新しい車種の生産開始などもあって持ち直しの兆しがみられている。また、企業活動の活発化を受けて、生産設備・営業用設備の拡張等が行われ、雇用の不足感は高まっているものの、能力増強や省人化のための設備投資も期待できる。

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の広がりを見せており、それに伴って求人数が増加し、求職者の減少と相まって、有効求人倍率は高水準で推移している。平成30年1月の求人倍率（季節調整値）は1.87倍となり4ヶ月連続で1.8倍台を記録した。

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28年の県内の一人あたりの平均総実労働時間数は年間1,855時間であり、全国平均と比べて72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2,036時間と、いまだ2000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ったが、平成29年は18人（平成30年2月末の速報値）と前年比で5人の増加となっている。更に、休業4日以上労働災害による死傷者数（以下「死傷者数」という。）は、緩やかな減少の傾向にあったが、平成29年は経験年数の浅い労働者を中心に大幅増加となっている。

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 岡山労働局における行政課題

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

(1) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

県内の全雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は2007年には28.4%となっていたが、2012年には34.5%まで増加している。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、県内の経済を支える企業の労働力を確保し、生産性を高めていくためには、正社員を希望する非正規雇用労働者の正社員転換や、多様な働き方を希望する非正規雇用労働者の待遇改善を推し進めていく必要がある。

このうち、パートタイム労働者については、パートタイム労働法の着実な履行確保による均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進していく必要がある。

(2) 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

平成28年度に実施した、長時間労働が疑われる事業場、582箇所に対する監督指導結果では、約4割にあたる232事業場で違法な時間外労働が認められ、うち8割を超える事業場で月80時間を超える時間外労働が認められた。

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、労働者の安全対策については、岡山労働局第12次労働災害防止推進計画に基づき、事業場における安全衛生活動の推進に努めたところであるが、平成29年に岡山県で発生した労働災害は、経験の浅い労働者、若年者・高齢者の労働災害の増加などが要因となり、死傷災害は大幅増加し、更に、死亡災害も18人と昨年に比べ5人増加している。これら増加要因を踏まえ、今年度が初年度となる第13次労働災害防止計画に基づき、各種の労働災害防止対策を推進し、死傷者数、死亡者数を減少させる必要がある。

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、病気の治療と職業生活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。

(3) 生産性向上、賃金引上げのための支援

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、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。

また、賃金引上げを行う事業主、特に中小企業・小規模事業者に対し支援を行う必要がある。

(4) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

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必要がある。

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必要がある。

(5) 人材確保対策、地方創生の推進

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。

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。

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

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、平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の着実な取組を支援し、法の実効性の確保を図る。

更に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法により事業主の義務となっている妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策が確実に実施されるよう積極的に周知及び指導を行う必要がある。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

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。

(3) 治療と仕事の両立

がん等の治療をしながら働き続ける労働者が増えている中、疾病を抱える労働者が治療と職業生活を両立しやすい環境づくりが大きな課題となっている。このため、昨年度設置された岡山県地域両立支援推進チームの活動を通じ、環境整備を推進するとともに、支援の取組方等をまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知、普及に取り組む必要がある。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きた中で、「働き方改革」において「治療と職業生活の両立支援」が柱の一つ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必要がある。

(4) 障害者の活躍促進

平成28年度の公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は2,168件となり、8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、967人（前年度比1.5%増）となっているほか、新規求職者数も1,621人（前年度比12.9%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。

(5) 高齢者の活躍促進

少子高齢化が急速に進展し、労働力人口が減少する中、高齢者が健康で、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、高齢者の再就職支援の充実、高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。

(6) 生活困窮者等の活躍促進

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。

第3 平成30年度岡山労働局の重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

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。こうした課題に対応していくため、各部署はそれぞれの専門性を一層発揮し対応する。

また、総合的な対応が求められる課題に対しては、関係部署が連携協力し、労働局一体となった取組を実施する。

特に働き方改革の取組は各部署の施策にまたがることから、各部署において着実に実施するとともに横断的な連携を行う。

(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、「働き方改革に係る包括連携協定」を締結した金融機関と相互に連携・協力して県内労働者の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 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革の機運の醸成と中小企業・小規模事業者への支援

「働き方改革」を通じて、ワーク・ライフ・バランスや生産性の向上を推進することは、地域の社会経済の維持・発展に資するものであり、地方創生にもつながることから、政労使の委員で構成する「おかやま働き方改革会議」、「岡山県中小企業・小規模事業者働き方改革推進会議」等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。

具体的には岡山県、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、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、「働き方・休み方改善コンサルタント」によるコンサルティング、局ホームページや「働き方・休み方改善ポータルサイトを」活用した企業の取組事例の情報発信等により働き方改革の機運の醸成を図る。

なお、「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年度全ての都道府県に

設置される「働き方改革推進支援センター（新規）」にて

- ・「同一労働同一賃金ガイドライン案」等（以下「ガイドライン案等」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、その活用を促進するため積極的な周知を図る。

（２）女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数が301人以上の義務企業に対して、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。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、中小企業においても女性活躍の取組が推進されるよう、「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。

（３）均等３法の履行確保

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。

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不利益取扱い及び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、関係法令の周知を図る。防止措置の実施に当たっては、様々なハラスメントの相談について、相談窓口の一元対応等の一体的な未然防止措置を講じるように事業主に促す。

また、妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いに係る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。

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、「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」などの情報提供を行うとともに、「両立支援等助成金」の活用を促す。

(4) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている常時雇用する労働者数が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。

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、本年度中に認定企業新規4社を目指す。くるみん・プラチナくるみんマークを積極的に周知し、県内で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。

(5) 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

非正規雇用労働者について、正社員と均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析実施マニュアル・職務評価の実施ガイドラインの周知により、職務分析・職務評価の普及促進を行う。また、中小企業・小規模事業者に対し「働き方改革推進支援センター」の周知を行い、活用を促進する。

さらに、地域の実情を踏まえて策定された「岡山県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

(6) 適正な労働条件の整備

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 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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実施し、その内容の充実を図る。

ウ 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った等、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。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法については、引き続き周知を図る。

エ 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

啓発用ポータルサイト「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など、労使の具体的な取組の促進を図る。

(7) 個別労働関係紛争の解決の促進

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

総合労働相談コーナーの機能強化を図る。

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、岡山県、岡山地方裁判所等の関係機関・団体との連携を図る。

3 労働基準担当部署の重点施策

(1) 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

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徹底する。

特に、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、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。

また、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・小規模事業者に対して、きめ細かな相談・支援を行うため、平成30年度から各監督署に特別チーム「労働時間改善指導・援助チーム」を編成し、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うとともに、「労働時間相談・支援コーナー」において労働時間に関する法制度の周知、長時間労働削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定（36協定）の適正化などの窓口指導を行う。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働是正に向けた要請等、集中的な周知・啓発等の取組を行う。

(2) 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、司法処分に付し、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、的確な監督指導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、技能実習生については、労働関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働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、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的に看過し得ないものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

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、賃金の未払等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が発生した場合には、速やかに立替え払い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。

オ 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知徹底を図る。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 労働災害防止対策の推進

今年度を初年度とする第13次労働災害防止推進計画に基づき、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、業種別に対策を徹底する。

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」、道路貨物運送業における「荷役作業における安全ガイドライン」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。

労働災害防止の取組に当たっては、岡山労働災害防止対策推進会議、各地域の災害防止協議会等を活用して、自主的な安全衛生活動を促す。

イ 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、その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。

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。

心身の健康確保対策、治療と職業生活の両立の推進においては、産業医・産業保健機能は重要な役割を担っていることから、ストレスチェックの実施などとあわせその重要性について周知を図る。

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、石綿による健康障害防止対策、熱中症予防対策などについて取組を徹底させる。

ウ 自主的な安全衛生活動の推進

労働災害防止団体等との連携を図り、企業における自主的な安全衛生活動の促進を図るため、あらゆる機会をとらえてその重要性を説明するとともに、リスクアセスメントの普及定着を図る。

また、「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、安全衛生意識の高揚及び安全で快適な職場づくりの促進を図る。

さらに、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。

(4) 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。

(5) 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

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・適正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。

(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）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

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

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

平成30年度より新たに配置された「労災保険給付補助員」や、増員された「労災保険給付専門調査員」を積極的に活用し、業務を効率的に実施する。

また、昨年度から配置している特別加入専門相談員に加え第三者行為災害専門調査員、労災保険調査員等の既存の相談員も活用し、更なる業務効率化を図り一体的に事務処理を行う。

(イ) 職員等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、職員等から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配慮する。

4 職業安定担当部署の重点施策

(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 生産性向上、賃金引上げのための支援

(ア) 賃金引き上げ等の支援強化

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

また、金融機関と連携し、労働生産性に資する設備投資等への投資で雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行い支援する。

(イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

雇用関係助成金のうち一部助成金においては、将来的に生産性が向上した企業に対する割増賃金助成を行い支援する。

イ 人材確保対策の推進

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（仮称）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。

ウ 地方創生の推進

（ア）雇用対策協定の推進

国が行う職業指導、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）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。

エ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

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。

（２）女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進

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女性等に対し、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。

また、支援の充実のため、職業訓練の受講のあっせんから職業訓練受講給付金の支給、訓練修了者に対する就職支援までをワンストップで実施する。

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。

イ 若者の活躍促進

(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。

ウ 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、ハローワーク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。

さらに、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・ハローワーク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。

エ 障害者、難病、がん患者等の活躍推進

(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

ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職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、精神障害者の就労支援については、精神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た場合には、関係自治体と一層密接な情報共有と連携を行い、「緊急就職面接会」等の実施により、離職者の希望に沿った就職（受入）先が確保されるよう迅速な支援を行う。

(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。

オ 外国人材の受入

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、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する留学生コーナーにおいて就職支援を行う。

カ 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。

(3) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化

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、28,402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、28,225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、9,068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、1,290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、3,693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、6,138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、1,300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、92.1%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、108,479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、14,868件以上

を目指す。

- ・ **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、**4,100**件以上を目指す。

- ・ **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、**790**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、**189**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 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。

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とともに、教育訓練給付制度の周知徹底と着実な利用を図る。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。

ウ 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、職業相談から職業訓練の相談、就職支援までのワンストップ化を推進する。

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、訓練受講者の状況把握を共有するとともに、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ついては、個別支援による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。

(4) 人材開発関係業務の推進

ア 公的職業訓練の推進

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～」や平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、岡山県や関係機関と連携の上、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

また、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。

イ 労働者の職業能力開発への支援

岡山県地域ジョブ・カード運営本部会議において、ジョブ・カード制度の効果的な周知・啓発のあり方を検討し、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより、若年者の正規雇用の促進を図る。

ウ 企業の人材開発への支援

(ア) 人材開発支援助成金の活用促進

事業主の利便性向上のため、キャリアアップ助成金の人材育成コース及び建設労働者確保育成助成金の技能実習コース等を人材開発支援助成金に統合されたこと、労働者の自発的な訓練を支援するための教育訓練休暇付加コースが新設されたこと及び特定訓練コースで金融機関と連携し作成した生産性向上計画の計画値達成の場合、割増助成金を支給する内容について、周知を行いその活用を促す。

(イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

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)高齢・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、効果的な周知に努める。

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(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、本省から提供される未手続事業データを活用し、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1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。

また、年度更新業務の外部委託も適切に活用しつつ、引き続き、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。

第4 岡山労働局の行政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

労働局が、総合労働行政機関として機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、行政間の連携を一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、組織一体となつて的確な対応を図る。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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ついての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

労働行政における課題が増大・複雑困難化する中で、地域の実情に応じて、重点的に取り組むべき課題に対し、業務の運営方法や業務執行体制等の見直しを進めて、より効果的かつ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

労働局内本省所管システムを活用した行政事務の情報化を推進し、行政事務の一層の効率化に努める。

申請・届出等手続の電子化については、その一層の普及を図り、利用者の利便性・サービスの向上に努める。

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、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

「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」等により労働局の運営に必要な経費のコスト縮減に引き続き取り組むとともに、今後、さらに局署所の管理者はもとより職員一人一人が行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コスト削減の推進に努める。

3 地域に密着した行政の展開

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、公労使の意見を把握し、行政運営に適正に反映するよう努める。それぞれの対策の展開において、関係行政機関及び関係団体等と連携し、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、積極的な広報活動により、地域における労働行政の理解と信頼を高めるとともに、円滑な業務展開を図る。

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

「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づく個人情報管理の徹底を図る。特に以下に点に万全を期する。

ア 職員研修や個人情報漏えい防止強化週間の取組等による意識啓発事務処理の見直しに継続的に取り組む。

イ 労災保険関係請求書や雇用保険関係の各種届出書類等に記載されたマイナンバー（個人番号）及び特定個人情報については、漏えい防止のために必要な安全管理措置を徹底する。

(2) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

情報公開制度・個人情報保護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。

また、「岡山労働局文書管理規程」に基づく適切な文書管理に努める。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は国民の信頼を得てこそはじ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 会計経理事務等については、定められた事務処理手順の徹底、会計組織における相互牽制体制の確立、会計業務監査、会計経理事務担当者研修の実施等により適正な事務処理を徹底する。

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慎重に選考する。

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。