

令和2年度

労働行政運営方針

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省

佐賀労働局

令和2年度佐賀労働局労働行政運営方針目次

～ 進めよう“SAGA”働き方改革 ～

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 若者の雇用状況	2
(3) 高齢者の雇用状況	2
(4) 女性の雇用状況	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6) 障害者の雇用状況	3
(7) 職業訓練の実施状況	3
2 労働条件等をめぐる動向	3
(1) 申告・相談等の状況	3
(2) 労働災害・労災補償の状況	4
第2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	4
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	4
(1) 長時間労働の是正	5
① 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者等の支援	5
② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善	5
③ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等	5
④ 長時間労働につながる取引環境の見直し	6
⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	6
⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	6
(2) 労働条件の確保・改善対策	6
① 法定労働条件の確保等	6
② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	7
③ 最低賃金制度の適切な運営	7
④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	8
⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	8
⑥ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について	8
⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営	8

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	8
① 第13次労働災害計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	8
② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	9
③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進	9
④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	9
⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	10
(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付	10
① 労働者災害補償保険法等の改正について	10
② 過労死等事案に係る的確な労災認定	10
③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	11
2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	11
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	11
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	12
① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応	12
② 中小企業・小規模事業主に対する支援	12
(3) 非正規労働者のキャリアアップ推進等	12
① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援	12
② 無期転換ルールの円滑な運用	12
3 総合的なハラスメント対策の推進	12
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	13
(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	13
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	13
(1) テレワークの普及促進等	14
(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	14
5 治療と仕事の両立支援	14
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	14
① ガイドライン等の周知啓発	14
② 地域両立支援推進チームの運営	15
③ トライアングル型サポート体制の構築	15
(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	15
第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	15
1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について	15

2	就職氷河期世代活躍プランの実施	1 6
(1)	ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	1 6
(2)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	1 7
(3)	地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	1 7
3	若者に対する就職支援	1 7
(1)	新卒者等への正社員就職の支援	1 7
(2)	フリーター等への正社員就職の支援	1 8
(3)	若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	1 8
4	高齢者の就労・社会参加の促進	1 8
(1)	ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	1 8
(2)	65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	1 8
5	女性活躍の推進	1 9
(1)	女性の活躍推進等	1 9
①	改正女性活躍推進法等の円滑な施行	1 9
②	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進	2 0
(2)	仕事と家庭の両立支援の推進	2 0
①	ハローワークにおけるマッチング支援の充実	2 0
②	育児・介護休業法の周知及び履行確保	2 0
③	仕事と育児、介護の両立ができる職場環境整備	2 0
④	次世代育成支援対策の推進	2 1
6	障害者の就労促進	2 1
(1)	公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	2 1
(2)	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	2 1
(3)	精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	2 1
7	外国人材受入れの環境整備	2 2
(1)	外国人労働者の適切な雇用管理の確保	2 2
(2)	外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	2 2
8	生活保護受給者等の就労支援	2 2
(1)	ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	2 3
(2)	刑務所出所者等の就労支援	2 3
9	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する機運の醸成	2 3
(1)	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	2 3

① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携	23
② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供	23
③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進	24
10 人材確保対策の総合的な推進等	24
(1) 人材確保支援の充実	24
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	25
(3) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	25
(4) 職業能力の見える化の推進	25
(5) ハローワークにおけるマッチング機能の充実	25
第4 労働保険適用徴収業務の適切な運営	25
1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済額の縮減	26
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	26
(2) 収納未済額の縮減	26
2 電子申請の推進	26
3 雇用保険制度の安定的運用	27
4 毎月勤労統計調査に係る雇用保険等の追加給付	27
第5 労働行政の展開に当たり留意すべき事項	27
1 計画的・効率的な行政運営	27
(1) 計画的な行政運営	27
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	27
2 地域に密着した行政の展開	27
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	27
(2) 地方自治体との連携	28
(3) 労使団体等関係団体との連携	28
(4) 積極的な広報の実施	28
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	28
4 綱紀の保持、災害対応の実施強化	29
資料1 令和2年度年間主要行事予定	
資料2 令和2年度年間広報計画	

以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・「働き方改革関連法案」
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）
- ・「石綿則」
石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）
- ・「労働施策総合推進法」
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和 41 年法律第 132 号）
- ・「男女雇用機会均等法」
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・「育児・介護休業法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
- ・「女性活躍推進法」
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）
- ・「労働者派遣法」
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年 7 月 5 日法律第 88 号）

令和2年度佐賀労働局行政運営方針
～進めよう“SAGA”働き方改革～

我が国においては、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在する。こうした課題を克服し、経済成長を実現していくためには、「働き方改革」の着実な推進等を通じ、働く方一人一人が子育てや介護など様々な事情の下でも、その有する意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備することが急務である。

佐賀県においても、平成9年以降連続する人口減少や若年者を中心とする人口流出による労働力人口の減少が大きな課題となっており、県の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人一人の労働生産性を高め、継続的な賃上げの流れを後押しすることにより、成長と分配の好循環を押し進めることが不可欠である。

このため、具体的には、中小企業における長時間労働の是正や同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革関連法において規定された事項の着実な施行を行っていくことに加え、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、総合的なハラスメント対策の推進等の取組を講じていく必要がある。

働き方改革を実行し、佐賀がより一層輝くため、佐賀労働局の令和2年度の行政運営は、『進めよう“SAGA”働き方改革』をテーマとして、地域における現下の課題に対応した施策を強力に推進する。

各種施策の推進に当たっては、労働局が地域において総合労働行政機関として機能し、地域の期待に真に応えるため、労働基準監督署（以下「監督署」という。）、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）と一体となって施策を進めていくことはもとより、関係機関との連携を一層強化しながら、その役割を果たしていく。

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

令和元年度の佐賀県内の有効求人倍率は、平成22年度からの改善基調がさらに進み、平成30年4月には統計開始以来初めて1.3倍台にまで上昇し、平成31年1月まで引き続き1.3倍台と高水準で推移してきたものの減少に転じた。

また、新規求職者は年間を通じて減少傾向が続いており、新規求人数と雇用者

数（雇用保険被保険者数）は増加を続けている。

（２）若者の雇用状況

企業の採用意欲の高まりと関係機関の緊密な連携による取組の成果もあり、令和2年3月の新規高等学校卒業予定者の内定率（令和2年1月末時点）は95.9%（前年同期 95.9%）、新規大学等卒業予定者の内定率（同年2月1日時点）は80.5%（前年同期 80.5%）となった。一方、新規高等学校卒業予定者の内定状況を見ると、県内就職の割合（令和2年1月末時点）は55.2%（前年同期 55.2%）となっており、新規高卒者の約4割は県外に就職している状況にある。

（３）高年齢者の雇用状況

令和元年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者が31人以上の事業主）は99.8%と全国平均（99.8%）と同率となっている。

なお、66歳以上働ける制度のある企業は30.8%と全国平均（30.8%）と同率となっている。また、70歳以上働ける制度のある企業は28.0%と全国平均（28.9%）を下回る状況である（令和元年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（４）女性の雇用状況

佐賀県の女性雇用者の割合は、平成29年の「就業構造基本調査」によると、全国平均（45.0%）を上回る48.8%となっており、雇用者の約半数を占めている。しかし、管理的職業従事者に占める女性の割合は、全国平均（14.3%）を下回る12.8%に留まっている。

また、女性の年齢階級別有業率をみると、佐賀県においては、これまでM字型カーブと言われていた育児期の落ち込みがほぼ解消され、台形に近い形となっている。しかし、無業者のうち、就業を希望している者を有業者に加えた潜在有業率は、25歳から39歳までの育児期に当たる各年齢層で実際の有業率との差が10ポイント以上になっており、依然として働きたくても働けないという状況がある。

（５）非正規雇用労働者の雇用状況

「就業構造基本調査」（平成29年）によると、県内の非正規雇用労働者数は約12万人、役員を除く雇用者に占める割合は35.9%で、全国平均（38.2%）より低くなっているものの、依然として高い水準のまま推移している。

また、「労働力調査」によると、全国の非正規雇用労働者は年々増加し、令和

元年は男女とも過去最高水準となっている。年齢階級別にみると、男性では65歳以上が最も多く、女性では45歳～54歳が最も多い。また、年齢階級別に対前年増減をみると、45歳以上の階級は増加しているが、25歳～34歳、35歳～44歳では減少した。

（6）障害者の雇用状況

県内の障害者の雇用状況については、令和元年6月1日現在の民間企業（常時雇用する労働者が45.5人以上の事業主）での雇用障害者数が2,499人と7年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の2.61%（全国第3位）となり、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合は68.7%（全国第2位）となったものの、依然として障害者を全く雇用していない企業が3割程度を占める状況である。（「令和元年障害者雇用状況の集計結果」）

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年度が963件と9年連続で過去最高を更新した。（「職業安定業務統計」）

（7）職業訓練の実施状況

県内の公的職業訓練における令和元年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は870人、就職率が79.6%（施設内）、76.4%（委託）となっている（受講者数は令和元年11月末時点、就職率は令和元年8月末までに終了した訓練コースの修了3か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は110人となっている（受講者数は令和元年11月末時点）。

2 労働条件等をめぐる動向

（1）申告・相談等の状況

労働局及び各監督署に設置された総合労働相談コーナーには、平成26年度初めて年間8,000件を超える総合労働相談が寄せられ、令和元年度には7,871件（令和2年1月末現在、前年同期比6.3%増）と、依然以前として高水準で推移している。

民事上の個別労働紛争の相談件数は令和元年度1月末現在1,471件（前年同期比2.0%減）で、最も多い相談内容は、法改正により社会的関心が高まったこともあり、職場のパワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」であった。その他、「自己都合退職」や「解雇」が続いているが、近年、労働局に寄せられる相談内容は多種多様で複雑困難化している。

(2) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、令和元年は、令和2年3月速報値で、死亡災害は前年同期比で57.1%減少、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は前年同期比で7.3%減少している。

近年、高年齢労働者の数や割合が増加しているほか、外国人労働者の増加が見込まれ、就業構造の変化等が進展している中、特に、小売業、社会福祉施設といった第三次産業での転倒災害や腰痛などによる死傷災害が高止まりしている。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、年々増加を続けている。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっており、佐賀県においても、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案が毎年発生している状況である。

石綿関連疾患の労災請求件数及び「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もここ数年一定水準で推移しており、未だ新規請求が生じている状況である。

第2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

<課題>

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

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

さらに、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた労働災害防止の取組を推進するとともに、働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化等改正安衛法の周知に努めるとともに、今後、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

<取組>

(1) 長時間労働の是正

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

労働局が委託する「佐賀働き方改革推進支援センター」においては、中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、商工団体等関係機関や本省が委託する専門家派遣事業と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

また、全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が行う、生産性を高めながら労働時間の短縮等の取組を支援するため、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言、自己診断に基づく取組提案及び企業の取組事例の紹介を行う働き方・休み方改善ポータルサイトの利用勧奨等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、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に人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）による支援を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

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

③ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平

成 26 年法律第 100 号) に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成 30 年 7 月 24 日閣議決定。)及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」(平成 30 年 7 月 24 日付基発 0724 第 1 号)に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」については、令和元年 6 月に策定した「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図って、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法(昭和 31 年法律第 120 号)等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇(以下「年休」という。)の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図るとともに、佐賀県が主催する「Let's “ゆとり” キャンペーン」に共催するなどして年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」については、地域の政労使の代表が一堂に会して佐賀県内の地域経済や産業・雇用に関する意見交換を行うことができる場であることから、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう引き続き開催し、構成団体が連携して県内企業の魅力ある職場づくりを推進する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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

正に対処する。

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

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用する。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。特に、自動車運転者及び外国人労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

イ 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・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等については、司法処分を含め厳正に対処する。

③ 最低賃金制度の適切な運営

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

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

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑥ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について

令和2年4月1日に施行が予定されている、賃金請求権の消滅時効期間の延長等を内容とする労働基準法の改正案について、周知等必要な対応を行う。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等について、安全推進者の配置やリス

クアセスメントの普及の促進等を通じて企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援を引き続き行う。

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

併せて、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特にサービス産業で労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和2年度創設予定）等の周知を図る。

特に転倒・腰痛災害防止については、「転倒・腰痛防止令和プロジェクト SAGA」特設サイトが活用されるようサポーター企業の募集と併せて周知を図る。

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

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

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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

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

急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

なお、これらの対策の推進のために産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）の活用促進を図る。

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

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

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

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

（４）迅速かつ公正な労災保険の給付

①労働者災害補償保険法等の改正について

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等を行うこと等を内容とする労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の改正案のうち、労災保険給付に関する部分は、公布後 6 ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっている。このため、政令・省令改正を踏まえて、施行通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。特に労働局及び監督署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対

応する。

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、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。

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

〈課題〉

最低賃金については、中小企業・小規模事業者への生産性向上や、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備が不可欠であり、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）においても、こうした取組とあいまって、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1000 円を目指して引上げを図っていくとされている。どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

〈取組〉

（1）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、佐賀県内の賃金引上げ支援を強化するため、助成金が十分に活用されるよう、県内の中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

また、「佐賀働き方改革推進支援センター」において、県内の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

さらに、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対して、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）による支援を行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法について、令和2年4月から施行されることを踏まえ、適正な履行確保に取り組むとともに、事業主等に対して法制度の一層の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月から適用される中小企業については、「佐賀働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

② 無期転換ルールの円滑な運用

平成30年4月以降、多数の有期契約労働者が契約を更新し5年を超えることにより無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使双方への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

3 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」及び「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント防止措置（令和2年6月1日から施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推

進める必要がある。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。

なお、改正労働施策総合推進法の施行後は、確実な履行確保のため、報告の請求・是正指導を行う。

また、職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、新設された改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、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の請求・是正指導を行う。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、令和2年12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

あらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員に対する定期的な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こと等により、総合労働相談コーナーの機能を強化する。労働局長による助言・指導については、効果的に実施するとともに、紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

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

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

〈課題〉

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成する必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「実行性のある政策手段を講じて、普及を加

速らせていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」ともされ、副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

〈取組〉

(1) テレワークの普及促進等

雇用型テレワークについては、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を広く周知するとともに、局幹部の企業訪問時等の機会を利用してテレワークのメリットを周知する等して普及促進を図る。

また、自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を活用しながら契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を周知していく。

(2) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

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

5 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

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

また、がん等の疾病により、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こと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

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

イドライン」という。)及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

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

② 地域両立支援推進チームの運営

「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

③ トライアングル型サポート体制の構築

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

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、ハローワーク佐賀、ハローワーク武雄に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、長期療養者の更なる就職促進を図るためには、現在支援が届いていない潜在的な求職者にもアプローチする必要があることから、連携が図られていないがん診療連携拠点病院に対し可能な限り早期に訪問し、連携体制の構築について引き続き働きかけを行う。

第3 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について 〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、安定所の利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

システム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組んでいく。それとともに、来所した求職者に対し、「求人票の求人情報以上の事業所情報」を充実させ、職業相談窓口ならではの情報が提供できるよう、さらに情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組み、職業紹介業務の充実・強化を図る。

また、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

2 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

〈課題〉

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

〈取組〉

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

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

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充を実施することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

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

(3) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

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

3 若者に対する就職支援

〈課題〉

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は高止まりしており、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)」に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関し新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、学校等と連携し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を早期に把握し、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、特にコミュ

ニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

引き続き、ハローワークにおいて、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

ハローワークにおいて、来所者のうち「さが若者サポートステーション」（以下「サポステ」という。）の支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、局及びハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

4 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

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

〈取組〉

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク佐賀、鳥栖に加えハローワーク唐津に「生涯現役支援窓口」を増設し、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、高齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

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

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

5 女性活躍の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性の活躍推進等

① 改正女性活躍推進法等の円滑な施行

ア 改正女性活躍推進法等の周知

改正女性活躍推進法について、常用労働者数301人以上の企業を対象に、行動計画の策定に関する事項が令和2年4月1日から、情報公表に関する事項が令和2年6月1日から施行されるため、労働局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日から常用労働者数101人以上300人以下の企業を対象に、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、労働局における周知や、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

イ 「女性の活躍推進企業データベース」の普及促進

女性活躍情報の見える化を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」について、策定届を提出した企業や報告徴収を実施した企業に対し、就職活動中の学生や求職者へのアピールになるというメリット等を伝えることにより情報公表の手段としての活用を促すとともに、労働局が主催する企業向けの説明会等のあらゆる機会を捉えて積極的な企業の登録を働きかける。

加えて、企業だけではなく学生・求職者等に対しても、労働局にて実施する労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義等の機会を活用して、利用促進を図る。

ウ 「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定の取得促進

「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

エ 改正女性活躍推進法の実効性確保

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、策定・届出等の履行確保を図るとともに、改正女性活躍推進法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、改正女性活躍推進法に基づく取組の実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

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にすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① ハローワークにおけるマッチング支援の充実

ハローワーク佐賀及びハローワーク鳥栖に設置しているマザーズコーナーにおいて、子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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

③ 仕事と育児、介護の両立ができる職場環境整備

仕事と育児の両立については、男性の育児休業取得促進を図る「パパ・ママ育児プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」

に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行う。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、地域包括支援センター等とも連携し、介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給等を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

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（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

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

〈取組〉

（１）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省等向けのセミナー等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、労働局に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図る。

（２）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

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

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門

の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

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

7 外国人材受入れの環境整備

〈課題〉

近年増加している外国人労働者について、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

在留資格「特定技能」により受け入れる外国人材をはじめ、増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

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

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化（基準部）

令和2年度より13言語に拡充される予定である外国人労働者向け相談ダイヤルの周知を図ることにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

また、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

加えて、外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇用環境・均等室及び各監督署の総合労働相談コーナーにおいて、多言語対応力を強化する。

8 生活保護受給者等の就労支援

〈課題〉

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一

体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

〈取組〉

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

地方自治体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、強制施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

〈課題〉

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプランを設計することは重要である。

また、企業等の人的投資が先進国の中でも少ない状況に鑑み、技能を尊重する機運の情勢が必要である。

〈取組〉

(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

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

新たに新設される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援するキャリア形成サポートセンター（仮称、旧ジョブ・カードセンター）を整備し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行うこととしている。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65 歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。局及び所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努

める。

また、中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング体制を整備する。

③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング（公共職業訓練）において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。局においては、関係機関と蜜に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金による支援を実施する。局及びハローワークにおいては、本助成金の周知・広報に努める。

中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースについては、全国の生産性向上人材育成支援センターで実施し、局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

10 人材確保対策の総合的な推進等

〈課題〉

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

また、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、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

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

〈取組〉

（1）人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワーク佐賀の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

（２）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や「佐賀働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。

介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

（３）地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する実践型地域雇用創造事業を実施し、地域の活性化を図る。

（４）職業能力の見える化の推進

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

（５）ハローワークにおけるマッチング機能の充実

ハローワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方自治体に提供する取組を推進する。

「雇用対策協定」を締結済みの佐賀県とは、地域の新たな課題にも対応できるよう、調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

また、佐賀市、鳥栖市、唐津市とは、国が行う無料職業紹介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を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。

第４ 労働保険適用徴収業務の適切な運営

〈課題〉

労働保険の未手続一括対策については、労働保険制度の健全な運営、費用負担

の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から重要であり、さらに、行革会議とりまとめにおいて、令和2年度までに未手続事業を20%解消（平成27年度比）することが目標とされていることを踏まえ、最終年度である令和2年度においてはより一層効率的・効果的な対策を推進する必要がある。

また、労働保険料等の収納率について、平成30年度は99.38%（過去最高）となり、収納未済歳入額についても減少しており、引き続き労働保険料の高い収納率を確保し、保険制度の安定的な運営を行っていくためには、法定納期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業に対して、法定納期限内に納付した事業との負担の公平を確保する観点からも積極的に滞納処分を行う必要がある。

さらに、行政手続き簡素化の3原則に則り、事業主の行政コストの20%削減を達成するため電子申請利用者率の向上等を推進する必要がある。

〈取組〉

1 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

（1）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

局・監督署・ハローワーク、労働保険加入促進業務の受託者との十分な連携を強化し、関係機関からの通報制度等を活用して未手続事業場の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行い、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業主については、職権による保険関係の成立手続を積極的に実施する。

（2）収納未済額の縮減

保険料滞納事業場を組織的に管理し、架電、文書及び訪問による積極的かつ効率的・効果的な納付督促等を実施する。また、高額滞納や複数年度にわたり滞納している事業主を重点に滞納整理の進行管理、強制措置の実施等、的確な対策を実施する。

2 電子申請の推進

（1）年度更新説明会等の事業主向け説明会を利用し、電子申請画面を使用したデモンストレーションを実施するとともに、局に設置する電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨を実施する。

（2）電子証明書を取得していない社会保険労務士に対する電子証明書の取得勧奨や電子証明書を取得しているにもかかわらず電子申請を利用していない社会保険労務士に対する電子申請の利用勧奨を積極的に実施する。

（3）電子申請の受付状況を必ず毎日2回確認し電子申請の迅速処理を図る。

3 雇用保険制度の安定的運用

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、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を図る必要がある。

不正受給を防止するため、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を実施する。

4 毎月勤労統計調査に係る雇用保険等の追加給付

平成31年2月4日に公表され令和元年11月1日に更新された工程表に基づき、対応を進めているところであり、引き続き、追加給付を着実に実施する。

第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、県内の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

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、幹部を中心に以下(2)及び(3)の関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、県内の経済情勢や主要産業・企業等の動

向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、局内各部室で得られた情報について共有し、活用に努める。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、佐賀県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方自治体等との連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方自治体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

特に、佐賀県との雇用対策協定については、地域の新たな課題にも対応できるよう、局と県で調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設など関係各市との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」などのあらゆる機会を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

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

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

公文書等の管理に関する法律及び文書管理規則等に基づく適切な文書管理に努め、行政文書の管理の一層の適正化を図る。

さらに、労働行政は、個々人に密着した秘匿性の高い個人情報を持しているため、個人情報が含まれた行政文書等の厳正な管理を行う。

このため「佐賀労働局個人情報の漏えい防止要領」等に基づき、研修等による意識啓発・注意喚起を徹底して行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

また、行政文書及び個人情報に対する開示請求等に当たっては、法律に基づき適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、災害対応の実施強化

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて円滑な業務が運営されるものである。このため、佐賀労働局法令遵守委員会の効果的な運営を通じ、行政運営全般にわたる法令遵守の徹底を図り、綱紀の保持に万全を期す。

また、災害発生時、利用者の安全確保はもとより、職員の安全を計りながら災害応急対応及び災害復旧・復興の円滑な推進を図るため、「佐賀労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」を定め、これに従い訓練等を実施し、機動的かつ的確に対応する。

令和2年度 年間主要行事予定

資料1

月	総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
定例				佐賀県雇用対策連絡調整会議(毎月月末)
4月			佐賀労働災害防止対策協議会	佐賀市・唐津市一体的実施運営協議会
5月	年度更新事務説明会(事務組合)	ハラスメント防止対策及びパート有期法に関する説明会		佐賀県生活保護受給者等就労自立促進事業協議会
	公共調達審査会	連携協定金融機関連絡会議		経済4団体に対する新規学卒者採用のための魅力ある職場づくり要請
				新規学卒求人説明会及び公正採用選考人権啓発推進員研修会
				第1回就職水河期世代活躍支援佐賀県プラットフォーム会合
6月	年度更新説明会(個別)	佐賀紛争調整委員会会議	(全国安全週間準備期間)	(外国人労働者問題啓発月間)
	年度更新申告相談会(事務組合)		外国人労働者に係る労務管理セミナー	ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡調整会議
			佐賀県地域両立支援推進チーム会議	第1回佐賀県地域ジョブカード運営本部会議
				佐賀県林業雇用改善推進会議
7月	年度更新申告相談会(個別)		(全国安全週間)	福祉マンパワー合同就職面接会
	公共調達審査会		全国安全週間パトロール	人材確保対策推進協議会(建設・警備分野、運輸分野)
			佐賀地方最低賃金審議会	
			佐賀労働局安全衛生労使専門家会議	
8月		個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会	建設工事関係者連絡会議	労働者派遣セミナー
			佐賀地方最低賃金審議会	「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」
				第2回就職水河期世代活躍支援佐賀県プラットフォーム会合
				福祉人材センター・ハローワーク連携事業連絡調整会議
9月	公共調達監視委員会		(全国労働衛生週間準備期間)	(障害者雇用支援月間)
			トラック輸送における取引環境・労働時間改善佐賀県地方協議会	佐賀新卒等人材確保推進本部会議
			佐賀県地域最低賃金周知広報	企業トップクラス人権同和問題研修会
				経済団体への障害者雇用促進要請

月	総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
10月	公共調達審査会	(年次有給休暇取得促進月間)	(全国労働衛生週間)	(高齢者雇用支援月間)
		佐賀県魅力ある職場づくり推進会議	佐賀県産業安全衛生大会	障害者就職面接会
11月	(労働保険適用促進強化期間)	佐賀地方労働審議会	(過労死等防止啓発月間)	(人材開発促進月間)
			(過重労働解消キャンペーン期間)	新規高卒者就職面接会
				派遣労働者セミナー
				第1回佐賀県地域訓練協議会
				第2回佐賀県地域ジョブカード運営本部会議
12月		職場のハラスメント撲滅月間	交通労働災害防止キャンペーン	
			佐賀県最低賃金(地域・特定)の周知広報	
1月	公共調達審査会		心の健康づくりフォーラム	
2月	公共調達監視委員会		トラック輸送における取引環境・労働時間改善佐賀県地方協議会	福祉マンパワー合同就職面接会
				第2回佐賀県地域訓練協議会
3月		佐賀地方労働審議会	佐賀地方最低賃金審議会	佐賀県高等学校就職問題検討会議
		佐賀県障害者虐待防止・権利擁護連絡協議会		鳥栖市一体的実施運営協議会

令和2年度 年間広報計画

資料2

佐賀労働局

月	広 報 事 項	広報手段				担当課室	備考
		1 記 者 発 表	2 H P 掲 載	3 へ の 報 誌 掲 載 等	4 そ の 他		
4月	職場における熱中症の予防について	1				健康安全課	
	新規学校卒業予定者対象の求人説明会について	1	1			職業安定課	
	令和元年度内部監査実施状況		1			総務課	
	雇用保険料率の改正について			1		労働保険徴収室	
	電子申請利用促進月間について		1			労働保険徴収室	
	令和2年度佐賀労働局行政運営方針及びあらまし		1			雇用環境・均等室	
	パートタイム・有期雇用労働法の周知		1	1	1	雇用環境・均等室	
	安全衛生教育計画		1			健康安全課	
	令和3年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせについて		1			職業安定課	
	精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開講について		1			職業対策課	
	令和2年度における佐賀県地域職業訓練実施計画について		1			訓練室	
労働者派遣事業適正運営協力員制度について		1			需給調整事業室		
5月	労働保険年度更新	1	1	1	1	労働保険徴収室	
	改正女性活躍推進法について		1	1		雇用環境・均等室	
	職場におけるパワーハラスメント対策について			1		雇用環境・均等室	
	過重労働解消キャンペーン	1	1			監督課	
	令和元年度年労働災害発生状況	1	1			健康安全課	
	全国安全週間・全国安全週間地区別説明会	1	1	1		健康安全課	
	令和2年度 雇用環境・均等室で取扱う助成金について			1		雇用環境・均等室	
	第1回就職氷河期世代活躍支援佐賀県プラットフォーム会合の開催について	1	1			職業安定課	
	令和元年度障害者の職業紹介状況等について	1	1			職業対策課	
	「令和2年度障害者就職面接会」開催のお知らせ	(1)	1	1	1	職業対策課	投げ込みは県担当
若年者・来春大学等卒業予定者を対象とする企業説明会開催(佐賀市)		1			職業安定課		
6月	外国人労働者に係る労務管理セミナーの開催について	1	1			監督課	
	局長パトロール	1	1			健康安全課	
	均等法に係る採用選考ルールの周知		1	1	1	雇用環境・均等室	
	夏季における年次有給休暇の取得促進について		1	1	1	雇用環境・均等室	
	改正育児・介護休業法省令について		1	1		雇用環境・均等室	
	福祉マンパワー合同就職面接会の開催について	1	1			職業安定課	HW佐賀公表
	令和元年度ハローワークマッチング機能に係る総合評価結果について	1	1			職業安定課	
	外国人労働者問題啓発月間について		1		1	職業対策課	
7月	令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況について	1	1	1		雇用環境・均等室	
	令和元年度均等三法に関する施行状況について	1	1	1		雇用環境・均等室	
	次世代法の周知について			1		雇用環境・均等室	
	佐賀県地域最低賃金の諮問	1	1			賃金室	
	出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン	1	1	1		訓練室	
	労働者派遣セミナーの開催について	1	1			需給調整事業室	
	令和元年度過労死等の労災補償状況	1	1			労災補償課	
	SAGA就職面接会(佐賀市)の開催について		1			職業安定課	

月	広 報 事 項	広報手段				担当課室	備考
		1 記 者 発 表	2 H P 掲 載	3 へ の 報 誌 掲 載 等	4 そ の 他		
8月	派遣労働者に対する均等法適用の周知	1				雇用環境・均等室	
	非正規雇用者及び男性の育児休業取得促進について		1	1		雇用環境・均等室	
	外国人技能実習生に係る監督指導のとりまとめ	1	1			監督課	
	全国労働衛生週間・全国労働衛生週間地区別説明会	1	1	1		健康安全課	
	佐賀県地域最低賃金の改定(答申時)	1	1			賃金室	
	平成31年度企業トップクラス人権・同和問題研修会開催について	(1)	1			職業安定課	投げ込みは県担当
	第2回就職氷河期世代活躍支援佐賀県プラットフォーム会合の開催について	1	1			職業安定課	
	障害者就業・生活支援センターの特徴や成果・実績～見える化～		1			職業対策課	
事務組合報奨金交付申請のお知らせ		1			労働保険徴収室		
9月	トラック輸送における取引環境・労働時間改善佐賀県地方協議会の開催	1	1			監督課	
	長時間主眼監督結果とりまとめ	1	1			監督課	
	佐賀県産業安全衛生大会	1	1			健康安全課	
	安全衛生表彰(局長)	1				健康安全課	
	佐賀県地域最低賃金の改定(決定時)	1	1	1	1	賃金室	
	若年者・来春大学等卒業者を対象とする企業説明会開催(佐賀市)		1			職業安定課	
	10月の「年次有給休暇取得促進期間」について		1	1	1	雇用環境・均等室	
10月	労働保険適用促進強化期間のお知らせ	1	1	1	1	労働保険徴収室	
	過重労働解消キャンペーン(過労死等防止啓発月間)	1	1	1	1	監督課	
	佐賀県特定最低賃金の改定(答申時)	1	1			賃金室	
	令和2年高齢者の雇用状況の集計結果	1	1			職業対策課	
	「令和2年度障害者就職面接会」開催のお知らせ	(1)	1	1	1	職業対策課	投げ込みは県担当
	派遣労働者を対象としたセミナーの開催について		1			需給調整事業室	
11月	職場のハラスメント撲滅月間		1	1		雇用環境・均等室	
	交通労働災害キャンペーン	1	1			健康安全課	
	心の健康づくりフォーラム		1	1	1	健康安全課	
	介護就職ダイの開催について		1			職業安定課	
	人材開発促進月間		1			訓練室	
12月	福祉・マンパワー合同就職面接会の開催について	1	1			職業安定課	HW佐賀公表
	令和2年障害者雇用状況の集計結果	1	1			職業対策課	
	総合的ハラスメント撲滅キャンペーン		1	1	1	雇用環境・均等室	
	年末年始における年次有給休暇の取得促進について		1	1	1	雇用環境・均等室	
	佐賀県特定最低賃金の改定(決定時)		1	1	1	賃金室	
1月	石綿関連疾患に関する労災補償制度等の地方公共団体への周知依頼			1		労災補償課	
2月	トラック輸送における取引環境・労働時間改善佐賀県地方協議会の開催	1	1			監督課	
	若年者・来春大学等卒業者を対象とする企業説明会開催(佐賀市)		1			職業安定課	
	労働基準監督官採用試験の受験案内について		1			総務課	
	令和2年「外国人雇用状況の届け出状況」集計結果公表		1			職業対策課	
3月	雇用対策協定 (注)佐賀県との合意により広報の要否を決定します	1	1			職業安定課	
	パートタイム・有期雇用労働法の周知		1	1		雇用環境・均等室	
	ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進について		1	1	1	雇用環境・均等室	

月	広 報 事 項	広報手段				担当課室	備考
		1 記 者 発 表	2 H P 掲 載	3 へ 広 の 報 誌 掲 載 等	4 そ の 他		
毎月	一般職業紹介状況について	12	12			職業安定課	
	労働災害発生状況(速報)		12	12		健康安全課	
	一体的実施事業に係る取組事例		12			職業安定課	
	労働市場月報さが		12			職業安定課	
	各ハローワークの月報、バランスシート、賃金情報		12			職業安定課	
4半期	予算執行状況		4			総務課	
	公共調達審査会活動状況		4			総務課	
	労災指定医療機関等名簿		4			労災補償課	
	求職支援訓練に関する認定申請について		4			訓練室	
	求職者支援訓練開講コースについて		4			訓練室	
	求職者支援訓練説明会について		4			訓練室	
年間	新規高卒者の求人・求職・内定状況等について	9	9			職業安定課	4月、8～3月
	佐賀地方労働審議会の開催について	2	2			雇用環境・均等室	11月、3月
	佐賀地方労働審議会議事録について		2			雇用環境・均等室	1月、5月
	佐賀県魅力ある職場づくり推進会議の開催等について	2	2			雇用環境・均等室	10月
	記者懇談会					雇用環境・均等室	5月
	労働保険料第2及び3期分口座振替日のお知らせ		2	2		労働保険徴収室	10月、1月
	労働保険料第2及び3期分納期のお知らせ		2	2		労働保険徴収室	10月、1月
	公共調達監視委員会報告		2			総務課	上期・下期
	労災レセプト電算処理システム		1			労災補償課	年間数回
佐賀署	労働基準監督署からのお知らせ					雇用環境・均等室	
唐津署	労働基準監督署からのお知らせ					雇用環境・均等室	
武雄署	労働基準監督署からのお知らせ					雇用環境・均等室	
伊万里署	労働基準監督署からのお知らせ					雇用環境・均等室	
佐賀所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
唐津所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
武雄所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
伊万里所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
鳥栖所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
鹿島所	ハローワークからのお知らせ					雇用環境・均等室	
随時	国有売払い財産状況					総務課	
	入札公告一覧					総務課	
	随意契約情報及び落札公示					総務課	
	企画競争公募一覧					総務課	
	違法な長時間労働を繰り返す企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について					監督課	該当事案発生時
	ハローワークからのお知らせ					職業安定課	
	就職面接会のご案内					職業安定課	
	くるみん認定企業について					雇用環境・均等室	
	えるぼし認定企業について					雇用環境・均等室	
	合 計		62	177	46	16	

- ※ 広報手段 1 記者発表
2 局ホームページの掲載
3 地方公共団体及び事業主団体等の広報誌等への掲載
4 その他

(注) 年間広報計画については、その都度見直しを行います。