

平成29年度

労働行政運営方針

埼玉労働局

目次

はじめに	1
第1 平成29年度の重点施策	
1 雇用環境・均等行政の課題と重点施策	4
2 労働基準行政の課題と重点施策	20
3 職業安定行政の課題と重点施策	50
4 労働保険適用徴収業務の課題と重点施策	89
第2 労働行政展開に当たっての基本的対応	95
1 総合労働行政機関としての機能の発揮	95
2 地域に密着した行政の展開	95
3 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化、コスト削減の取組	97
4 綱紀の保持	98
5 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度への適切な対応	98
6 職員のメンタルヘルス対策	99
7 行政サービスの向上に向けた研修の実施	99

はじめに

—労働行政を取りまく情勢と行政運営—

我が国の経済情勢は、内閣府「月例経済報告（平成29年2月）」によれば、「景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。」とされ、また先行きについては、「雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。」とされている。

雇用失業情勢をみると、全国の平成29年1月の有効求人倍率（季節調整値）が1.43倍と高水準となる中で、埼玉県においても、同1.31倍（就業地別）と、平成17年2月の統計開始以来過去最高の水準となった。また、平成29年1月分の全国の労働力調査によると、完全失業率は3.0%と前年同月比0.2%減少している。

一方で、我が国の人口の動きは、平成20（2008）年の1億2,808万人をピークとして減少局面に入っている。国立社会保障・人口問題研究所（出生・死亡中位推計）によると、平成60（2048）年には人口が1億人を割り込み9,913万人となり、現在の出生動向が継続すれば、平成72（2060）年には8,674万人になるものと推計されている。また、平成72（2060）年には65歳以上の人口割合は39.9%と推計され、出生数も平成28年の人口動態統計によると100万人を割り込み98万1千人（速報値）となっており、高齢者の割合が一段と高くなることが想定される。とりわけ、埼玉県の高齢化は急速に進んでおり、平成22年に20.4%だった高齢化率（65歳以上人口の割合）は、平成27年には24.8%、平成47年には31.8%と上昇し、県民の約3人に1人が65歳以上になるものとされ、生産年齢人口も、平成52（2040）年には平成22（2010）年比で129.3万人減少の347.6万人となることが見込まれている。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（医療費・介護需要の増大等）の観点からもマイナスの影響が懸念されるが、埼玉県の女性の就業率は全国に比べ、出産・子育て期に大きく低下していることから、女性が社会でより活躍できる取組を関係機関と連携を図り展開していく必要がある。

こうしたことから、働き手の確保と労働生産性の向上に向けた取組を進めるとともに、過労死等防止をはじめ長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進、高齢者の就労促進など、一億総活躍社会の実現にとっての横断的課題である働き方改革の推進を図り、「全員参加型社会」の実現を目指していくこととする。

—働き方改革の推進などにより労働環境の整備を図るために—

平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」及び「日本再興戦略2016」において、「働き方改革」が「最大のチャレンジ」として位置づけられていることを踏まえ、働き方改革を推進し、労働環境の整備などを図る。

喫緊の課題である長時間労働の是正については、引き続き、長時間労働が行われている事業場等に対する監督指導の徹底等に努めるとともに、「過労死等防止対策推進法」に基づき定められた「過労死等防止のための対策に関する大綱」に沿って、過労死等防止啓発月間（11月）を中心に周知啓発に取り組む。また、昨年12月に決定された「過労死等ゼロ」緊急対策により、違法な長時間労働を許さない取組の強化、メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化が図られており、緊急対策に盛り込まれた施策を着実に実施する。

働き方・休み方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、年次有給休暇の取得促進、朝型勤務の導入などに向けた取組を一層推進する。特に、朝型勤務の機運醸成を図る埼玉独自の取組である「ゆう活応援キャンペーン」を地域労使関係団体等と連携して展開する。また、テレワークの導入・相談体制の整備等の施策を推進するとともに、仕事と家庭の両立支援を推進する。

労働契約法に定める無期転換申込権が平成30年4月から本格的に発生することから、あらゆる機会を捉え、無期転換ルール周知を図る。

若者の「使い捨て」が疑われる企業に対しては、ハローワークにおいて、求人票の適正記入、労働条件通知書に係る周知等を行うとともに、労働基準監督署と埼玉わかものハローワーク等が連携・協力して、問題が認められる事業場に対する監督指導や求人の紹介保留など、適正な求人内容及び労働条件の確保等の推進を図る。

埼玉第12次労働災害防止計画の推進に積極的に取り組むとともに、小売、飲食店、社会福祉施設等の第三次産業、陸上貨物運送業などサービス関連産業の労働災害が増加している現状にかんがみ、監督指導、個別指導等の労働災害防止対策を推進し、できる限りの災害減少を図る。また、昨年6月に施行された化学物質のリスクアセスメント義務化について、あらゆる機会を通じて周知啓発を行う。

—女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画を図るために—

人材が我が国最大の資源であるとの認識の下、特に女性、若者、高齢者等のマッチング機能の強化に向け、ハローワークにおいては、求人者・求職者のニーズを的確に把握し、求人者に対しては、求人条件に合致する求職者情報の積極的な提供や更なる充足サービスの実施、人材育成に取り組む企業に対しては、キャリアアップ助成金等の活用等による支援を行う。また、求職者に対しては、求職者の希望・能力に応じた具体的な求人の提供や正社員求人の確保、個別担当者制によるきめ細かな支援を行う。さらに、埼玉県や市町村と密接に連携し、ハローワーク浦和・就業支援サテライト、ジョブ・スポット等の一体的実施事業、ふるさとハローワーク事業に積極的に取り組む。

若者に対しては、埼玉新卒応援ハローワークや埼玉わかものハローワークを中心に、既卒者やフリーター等に対して、きめ細かな就職支援を行う。また、新規高等学校卒業者に対しては、「未就職者ゼロ

作戦」に、新規大学等卒業者に対しては、大学等の状況に的確に対応した就職支援に取り組む。さらに、就職後の早期離職を防止するため、「職場定着協力事業所認定制度」を活用した、就職後の職場定着支援に積極的に取り組むとともに、若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」の普及促進等を通じ、安心できる職場環境を確保する。

女性労働者が子供を産み育てながら、就業を継続し、キャリアを積むことにより、管理職としても活躍できるよう、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、及び平成29年1月から施行されている改正育児・介護休業法の更なる周知と、次世代育成支援対策推進法等の履行確保を図るとともに、県内の女性の活躍推進、両立支援の先進企業の事例を広く収集・紹介し、企業の自主的な取り組みを促す。

また、性差別や妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱をした事業主に対しては厳正な指導を行うとともに、労使に対して男女雇用機会均等法、育児・介護休業法による行政指導等を効果的に行う。

さらに、県内のマザーズハローワーク等において子育て女性等に対する就職支援を実施する。

このほか、保育士不足解消のため、待機児童が多い市町村を管轄するハローワークを中心に、保育士求人への充足サービスを積極的に推進するとともに、埼玉県、さいたま市などと連携して、保育士合同就職面接会を開催する。

非正規雇用の方々に対しては、平成28年3月に策定した「正社員転換・待遇改善実現プラン」及び埼玉県公労使会議で平成29年2月にとりまとめられた「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」に基づき、正社員転換や非正規雇用の処遇改善に資する施策を推進する。

高齢者については、生涯現役社会実現に向けた環境整備のため、職業生活の再設計に関する支援や就労支援チームによる就労支援を行うとともに、技能講習を実施するなど再就職支援の充実を図る。また、障害者等の社会参加への意欲の高まりに応え、企業における雇用を進展させていくため、実効ある雇用率達成指導等に取り組み、平成30年4月施行の改正障害者雇用促進法に向け、精神障害、発達障害等など障害特性に応じた支援を求人・求職者双方に行う。さらに難病やがん患者、長期療養者に対する就労支援を病院等の関係機関と連携を図り強化する。

第1 平成29年度の重点施策

1 雇用環境・均等室の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進

ア 働き方改革の推進

【現状】

平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」は、我が国の経済成長の隘路の根本にある少子高齢化の問題に真正面から取り組むものである。日本経済に更なる好循環を形成するため、これまでの三本の矢の経済政策を一層強化するとともに、広い意味での経済政策として、子育て支援や社会保障の基盤を強化し、それが経済を強くするような新たな経済社会システムづくりが課題となっている。

このような状況の中、長時間労働対策の強化も政府としての喫緊かつ重要な課題となっている。埼玉県内の労働時間の状況については、「毎月勤労統計調査」の結果によれば、平成27年における埼玉県の事業所規模5人以上の一般労働者（パートタイム労働者を除く。）1人平均の年間総実労働時間は、2,057時間で、前年と比べ31時間増となっており、全国平均に比べ31時間長い。また、埼玉県の一般労働者の年間所定外労働時間は190時間となっており、全国と比べて16時間長くなっている。

また、「就業構造基本調査」の結果によれば、埼玉県の週間就業時間が60時間以上の雇用者の割合は10.2%で、全国平均より0.6ポイント高くなっている。

ただ、年次有給休暇の取得率については、全国的に近年5割を下回る状況にある中で、埼玉県は、57.4%と調査41都道府県中、全国第1位となっている。

このため、平成27年1月に設置した埼玉労働局働き方改革推進本部で定めた取組方針を踏まえ、局幹部が地域のリーディングカンパニーのトップに働き方改革の理解と協力を要請するとともに、平成27年度に引き続き、朝型勤務を推奨する「ゆう活」の周知・啓発に取り組み、特に、飲食店などの夕方割引特典や「ゆう活」を活用した地域び祭りへの参加勧奨等により地域の気運醸成を図る「埼玉ゆう活応援キャンペーン」を埼玉独自に展開している。さらに、県、労働局、労使関係団体のトップが参加する埼玉県公労使会議において、28年度は非正規雇用対策を中心に議論を進め、「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」を取りまとめ、平成29年2月16日に署名式が行われた。

なお、平成28年度（12月末現在）、働き方・休み方改善コンサルタント等による啓発指導件数は、363件であり、セミナー開催等は42回となっている。

年次有給休暇取得促進の取組としては、過労死等防止対策大綱で、毎年10月が年次有給休暇促進期間と定められており、「プラスワン休暇」の呼びかけで連続休暇の取得促進を労使関係団体に周知・啓発している。

10月の年次有給休暇取得促進期間を重点に秩父地域における休暇取得促進のため、新聞折り込み等の世帯向けリーフレットを43,000部、公共施設や交通機関対象のポスター等2,000部配布し、機運の醸成を図るとともに、地域の企業54事業所に専門家を派遣し、休暇取得促進の手法等のアドバイスを行った。



【課題】

働き方の見直しを効果的に進めるためには、企業経営者等トップの発意による自主的な取組が不可欠であることから、引き続き経営者等に対する働きかけを行うとともに、先進的に取り組む企業の取組事例の収集に努め、今後、取組を考えている企業に対して情報提供をしていく必要がある。

また、夏季における県内事業場の朝型勤務導入促進に向けて、商工関係者、事業主団体等と連携を図り、積極的な広報を行い、埼玉ゆう活応援キャンペーンの周知、賛助企業増加に継続的に取り組む必要がある。

重点対策

働き方改革の推進

- ① 働き方の見直しに向けた企業訪問及び労使団体等との連携による気運の醸成
- ② 働き方・休み方の改善を図るための支援等の実施
- ③ 地域の特性を生かした休暇の取得促進

【対策】

- ① 働き方の見直しに向けた企業訪問及び労使団体等との連携による気運の醸成

管内に本社機能を有し管内の経済社会に大きな影響力のある主要な企業の経営者等トップを

労働局幹部が計画的に訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進をはじめとする働き方の見直しに取り組むよう働きかけを行う。

併せて、先進的な企業の取組事例を掲載する厚生労働省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」の周知を行う。

また、夏季の朝型勤務の導入など働き方の見直しに関する埼玉県内の気運醸成に向けて、労使団体等との的確な連携を図り、協働した取組を推進するとともに、あらゆる機会を活用し、働き方改革について周知啓発を行う。

② 働き方・休み方の改善を図るための支援等の実施

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組む中小企業に対する助成措置である「職場意識改善助成金」の活用を促進するとともに、働き方・休み方改善コンサルタント等による啓発指導、事例収集と好事例の発信による個別企業への支援等を引き続き実施する。

埼玉県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」において、医療労務管理支援事業における労務管理全般にわたる支援等を効果的に実施する。

また、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及及び研修会の開催等により医療機関の勤務環境改善を図る。

③ 地域の特性を生かした休暇の取得促進

平成 29 年度から、熊谷市において取り組む内容を、熊谷市及び周辺地域の労使関係者、自治体等に周知・広報し、関係地域の休暇取得促進を図る。

イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

【現状】

平成 28 年 12 月末現在における「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（以下「育児・介護休業法」という。）」に基づく個別紛争解決援助制度の利用は、労働局長による援助申立が 8 件であった。（援助内容は全て育児休業等に係る不利益取扱いに関する事案。）

相談や情報提供を端緒とする報告徴収、計画的に事業所訪問による報告徴収のほか、幼稚園・保育園を運営する法人を対象にした集団指導による報告徴収を合わせて 152 事業所に対し実施し、育児・介護休業法に基づく規定整備についての是正指導を行った（12 月末現在是正率 96.1%）。あわせて、各制度を利用しやすい職場環境の整備について助言を行った（均一表 1）。

均一表1 育児・介護休業法関係行政指導・援助等の前年同期比較 (4~12月分) (件)

	H27年度	H28年度
報告徴収	151	152
是正指導を行った企業数	149	152
是正指導件数(条項毎)	460	316
育児・介護休業法第52条の4に基づく労働局長の援助	7	8
育児・介護休業法第52条の5に基づく調停	0	0

育児休業や短時間勤務制度等の両立支援制度が利用しやすい環境整備に取り組む事業主に両立支援等助成金を支給した(均一表2)。

均一表2 両立関係助成金支給申請の状況 (4~12月分 申請件数) (件)

助成金名	事業所内保育施設設置・運営費等 支援助成金	出生時 両立支援 助成金	介護支援 取組助成金	中小企業両立支援助成金		女性活躍加速化 助成金
				代替要員 確保コース	育休復帰 プランコース	
H28年度	10	29	802	23	35	4

平成28年12月末現在における「次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」という。)」に基づく一般事業主行動計画(以下「行動計画」という。)の策定・届出企業数は1,991社(うち労働者数101人以上の義務企業1,495社、届出率97.5%)であった。

基準適合一般事業主の認定(「くるみん」認定)を新たに9社に対して行い、平成28年12月末現在累計で98件、72社が認定を取得している。また、平成27年度から新設された特例認定制度(「プラチナくるみん」認定)についても、2件認定している(均一表3)。

均一表3 次世代法に基づく認定決定状況

	くるみん 新規認定企業数	くるみん 認定2回目以降 企業数	合計(件)	累計(社)	プラチナくるみん 新規認定企業数
平成27年度	14	8	22	89	2
平成28年12月末	5	4	9	98	0

【課題】

労働者からの権利行使に関する個別相談は依然として多いことから、育児・介護等による不本意な離職をすることなく継続就業ができるように、労使双方からの相談に適切に応じ、紛争解決援助や行政指導を的確に実施し、育児・介護休業法の履行確保を図ることが重要である。

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、未だ法の基準を満たした規定が整備されていない事業所が多くみられることから、引き続き事業所で両立支援制度が整備されるよう是正指導を行う必要がある。

男性や要件を満たす期間雇用者が制度を利用しやすい職場づくりのための啓発、支援を行うことが必要である。

団塊の世代の高齢化とともに企業において中核的な人材として活躍している40代、50代の世代の介護負担が増すことが予想され、こうした世代の離職を防ぐことは労使双方にとって重要であることから、県や地域包括支援センターと連携を図り、育児・介護休業法に定める介護に関する各種制度の周知徹底を図り、それらを取得しやすい環境づくりを進める必要がある。

次世代法に基づく行動計画の策定・届出を的確に促進する必要がある。

次世代法の認定制度（「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定）及び両立支援や女性の活躍を推進している県内の先進企業の取組事例を効果的に周知し、両立支援や女性活躍推進の機運を高める必要がある。

重点対策

職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

- ① 継続就業の実現に向けた育児・介護休業法の履行確保
- ② 仕事と家庭の両立を促すための事業主や労働者に対する支援策の実施
- ③ 次世代育成支援対策の推進

【対策】

- ① 継続就業の実現に向けた育児・介護休業法の履行確保

育児・介護休業法に関する相談については、問題の把握を十分に行い、労使双方のニーズに応じ、紛争解決援助制度による個別事案の円滑な解決を図る。

相談や情報提供を端緒とする法違反の可能性の高い企業、規定整備が遅れている中小企業事業主及び相談等の多い幼稚園・保育園等を対象に個別及び集団指導を行い、法違反が把握された場合には厳正に是正指導を行う。

また、介護に関する各種制度、育児・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止や改正育

児・介護休業法の周知徹底のため、労使団体、市町村の介護保険担当部署の協力を得るなどしてリーフレットの配布を行う。

② 仕事と家庭の両立を促すための事業主や労働者に対する支援策の実施

両立支援助成金等の利用を促すため、事業主や事業主団体等に対する周知に努める。

県や地域包括支援センターと連携を図り、改正法の内容を中心とした介護に関する各種制度の要介護者の家族等への周知を行うことにより、「介護離職ゼロ」を目指す。

③ 次世代育成支援対策の推進

行動計画策定・届出義務企業を新たに把握した場合は、確実に策定・届出を行うよう促す。

行動計画期間の終期を迎える企業には、次期行動計画の迅速な策定・届出を促す。100人以下の努力義務企業に対しても次世代育成支援に取り組むよう働きかけを行う。

仕事と育児・介護との両立支援に積極的に取り組んでいる企業に対し、「くるみん」「プラチナくるみん」の認定取得を促すとともに、他の模範となる企業に対し、「均等・両立推進企業表彰」への応募を促す。

周知に当たっては、くるみん・プラチナくるみん制度



については、真に子育てをしやすい企業が認定されるように、「えるぼし認定」等も含め、現在見直しを進めていることについても説明し、理解を求めることにより、当該制度の実効性を高めてまいりたい。

また、多くの企業が次世代法の認定を目指して取組を進めるよう、計画期間中の早い段階から、積極的な働きかけを行う。

次世代法認定マーク（くるみん・プラチナくるみん）及び県内の両立支援や女性の活躍を推進している先進企業を周知するため、県内の認定企業等を紹介したパンフレットを作成し、大学や関係機関の窓口等を通じて、就職活動中の学生・一般求職者等に広く配布する。

また、両立支援等助成金、女性の活躍・両立支援総合サイト及び県内先進事例等の情報提供を行う。

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

【現状】

平成28年12月末日現在の、「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（以下「男女雇用機会均等法」という。）」に基づく個別紛争解決援助制度の利用は、労働局長の援助が14件（妊娠等不利益事案6件、セクハラ事案8件）、調停は2件（妊娠等不利益に関する事案）であった。

相談や情報提供を端緒とする報告徴収及び計画的な事業所訪問による報告徴収を事業所に対して実施し、あわせて法違反については是正指導を行った（12月末現在の是正率96.4%）（均一表4）。

また、女性労働者や妊娠等による不利益取扱いに関する相談の多い業種に対し集団指導を実施するなど効果的な指導の実施に努めた。

均一表4 男女雇用機会均等法関係行政指導・援助等の前年同期比較（4～12月）（件）

	H27年度	H28年度
報告徴収	261	317
是正指導を行った企業数	228	196
是正指導件数（条項毎）	336	324
男女雇用機会均等法第17条に基づく労働局長の援助	19	14
男女雇用機会均等法第18条に基づく調停	3	2

【課題】

妊娠等不利益取扱いは女性労働者の尊厳を傷つけ、継続就業を妨げるもので、あってはならないものであるにも関わらず、相談件数は増加傾向にあり社会的関心も高まっていることから、行政指導や紛争解決援助制度を的確に実施し均等法の履行確保を図っていくことが重要である。また、引き続き労使等に対する均等法の改正内容（いわゆるマタニティハラスメント防止措置の義務化等）の周知徹底を図ることが必要である。

重点対策

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

- ① 男女雇用機会均等法の履行確保
- ② 男女雇用機会均等法の周知徹底

【対策】

- ① 男女雇用機会均等法の履行確保

男女雇用機会均等法に関する個別相談については、問題の把握を十分に行い、相談者のニーズに応じ労働局長による援助又は調停により円滑かつ迅速な解決を図る。特に近年増加傾向にある妊娠等不利益取扱い等に係る相談には、相談者の立場に配慮しつつ懇切丁寧に対応する。

相談、情報提供を端緒とする法違反の蓋然性が高い事業所については、最優先で報告徴収を行う他、年間計画に基づき事業所を訪問し、雇用管理の実態を聴取する。男女雇用機会均等法違反が把握された場合は厳正に是正指導を行う。

なお、過去の指導状況等を踏まえ、問題の多い業種に対しては集団指導を実施する。

② 均等法の周知徹底

事業主、労働者双方とも法制度に対する正しい知識・理解をもって、トラブルの未然防止が図れるよう、集団説明会や各種機会をとらえて説明等を行う。

また、女性労働者に対しては、妊娠等不利益取扱いに関する法制度をわかりやすく紹介した資料を、市町村の協力を得て母子健康手帳交付時に配布する。さらに、母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進するため、県内医療機関に対し、同カードの配布を行う。

エ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

【現状】

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）」の成立を受けて、女性活躍推進法説明会の開催、個別相談会等における相談対応により、同法に基づく行動計画の策定・届出が義務化される常用労働者数 301 人以上の企業の届出率は、5 月末時点で 100%を達成し、平成 28 年 12 月末時点での「えるぼし認定」企業数も 14 社となっている。また、300 人以下の努力義務企業の届出数は、76 社となっている。

【課題】

女性活躍推進法の施行 2 年目を迎えることから、女性の活躍推進に関する行動計画届出企業に対し、アンケートの実施等により情報公表の更新に関するフォローアップを確実にを行い、企業の継続的な取り組みを促す必要がある。

併せて、常時雇用する労働者数 300 人以下の努力義務事業主に対しても、女性の活躍推進の取組を促す必要があるため、平成 29 年度は、常時雇用する労働者数 101 人以上の企業に対して、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出を働きかける。

重点対策

女性の職業生活における活躍の促進に関する法律の履行確保

- ① 中小企業に対する女性の活躍推進の取り組みの促進
- ② 好事例の収集と発信
- ③ 「えるぼし認定」の取得促進

【対策】

① 中小企業に対する女性の活躍推進の取組の促進

常時雇用する労働者数 300 人以下の努力義務事業主に対し、女性活躍推進法の周知及び支援を行い、女性の活躍推進に関する行動計画策定を積極的に促していく。

② 好事例の収集と発信

企業訪問等により、先進的取組を行っている企業の把握に

努め、事例収集を行い労働局のホームページや「女性の活躍・両立支援応援サイト」へ掲載、セミナーでの好事例の発表等により、積極的な発信を行う。

③ 「えるぼし認定」の取得促進

「えるぼし認定」は優秀な人材確保や企業イメージの向上等のメリットにつながることから、認定制度を周知するとともに、より多くの県内企業が認定取得できるよう、相談対応等により支援する。



女性活躍推進法認定マーク

オ 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組（新規）

「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上のため、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇の改善等を推進する。

平成 29 年 2 月 16 日に開催された「埼玉県公労使会議」において、「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」の署名式が行われ、来年度も引き続き、「非正規雇用対策」や「働き方改革」に埼玉県及び関係団体等と連携して取り組むことを表明したところである。

昨年 3 月に策定した「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づいた取組について職業安定部と緊密に連携して推進する。

- ・非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組を行うため、拡充されたキャリアアップ助成金の周知を行うとともに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、個別相談や援助を実施する。
- ・賃金引上げに伴う事業主への支援として「最低賃金総合相談支援センター」での相談や専門家の派遣事業の周知と活用を促す。
- ・中小企業の生産性向上支援のため、拡充された業務改善助成金について、周知と活用の促進を図る。
- ・多様で安心できる働き方の普及拡大のため、多様な正社員の導入や非正規雇用労働者の正社員転換について、好事例の収集、専用 HP による周知・啓発、企業向けセミナー等を実施する。

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

【現状】

パートタイム労働者を雇用している中小企業事業主を中心に、集団指導や個別訪問等により 174 事業所に対し報告徴収を実施し、法違反については是正指導を行った(12 月末現在是正率 97.6%) (均一表 5)。

「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（以下「パートタイム労働法」という。）」の労働者への周知のため、市町村（越谷市及び熊谷市）と共催で、パートタイム労働者向けに「パートタイム労働セミナー」を開催した。

均一表 5 パートタイム労働法関係行政指導・援助等の前年同期比較（4～12 月）（件）

	H27 年度	H28 年度
報告徴収	2 5 5	1 7 4
是正指導を行った企業数	2 3 2	1 6 6
是正指導件数（条項毎）	7 6 4	5 2 0
パートタイム労働法第 24 条に基づく労働局長の援助	0	0
パートタイム労働法第 25 条に基づく調停	0	0

【課題】

パートタイム労働者とその働きや貢献に見合った正社員との均等・均衡待遇を推進し、希望するパートタイム労働者には正社員への転換の機会を与えるなどパートタイム労働者がいきいきと働くことができる職場環境を整備するため、正社員転換推進措置などパートタイム労働法に則った雇用管理を行うよう厳正な指導を行うことが必要である。

重点対策

非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組（新規）及び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

- ① パートタイム労働法の周知と履行確保
- ② パートタイム労働者に対する適切な雇用管理の実現

【対策】

- ① パート法の周知と履行確保

年間計画に基づき事業所を訪問し、パート法に則った雇用管理となるよう均衡待遇や正社員転換推進措置の徹底などを重点に報告徴収を行う。特にパートタイム労働者からの個別相談に

については、迅速な報告徴収を実施する。法違反が把握された場合は厳正に是正指導を行う。

② パートタイム労働者に対する適切な雇用管理の実現

事業主に対しては、パート法について、関係機関・団体と連携を図り周知する。

パートタイム労働者に対しては、パートタイム労働セミナーを市町村と連携して、開催するとともに、市町村に対して、相談窓口でのリーフレット等配布や広報誌への記事掲載について協力依頼を行う。

キ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

【現状と課題】

配偶者の収入要件がある「配偶者手当」について、税制・社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっていると指摘されているところである。今後さらに労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが求められている。

【対策】

「配偶者手当」の見直し等について、企業における労使の話し合いを進めていただけるよう、厚生労働省でとりまとめた「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」をあらゆる機会をとらえて周知する。

(2) 安心して働くことができる職場環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

労働相談の利便性をアップするため、パワーハラスメントや解雇等に関する相談窓口とセクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントの相談窓口を一本化し、個別の労働紛争を未然に防止する取組（企業への指導）と解決への取組（調停・あっせん等）を一体的に実施している。

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

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、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されており、女性の継続就業を妨げる要因となっている。そのため、法律で禁止されている事項の周知徹底を図るとともに、法違反に該当する事案を把握した場合には、厳正な対応を行っている。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進

【現状と課題】

雇用環境・均等室及び庁外コーナー、各労働基準監督署に設置している「総合労働相談コーナー」では、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、①総合労働相談員等による情報提供・相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員による「あっせん」を行っている。

県内10か所の総合労働相談コーナーにおける平成27年の取扱数は、総合労働相談件数54,746件（対前年比5.7%増）、民事上の労働相談件数10,939件（同6.3%増）であった。

民事上の相談の内容別内訳を見ると、いじめ・嫌がらせに関するものが最も多く、相談件数の4分の1を占めており、3年連続でトップとなっている。

平成27年の助言・指導件数は620件と前年に比べ25.8%増加した。

平成27年のあっせん申請受理件数は222件と前年と比べ3.9%増加した。

あっせんの開催が当該紛争の解決に大きな影響を及ぼすことから、あっせんの利用率の向上を図るとともに、事業主の参加率が向上するよう事業主に対してあっせん制度等の周知、広報に努める必要がある。

また、労働相談への的確な対応や個別労働紛争の迅速かつ円滑な解決を図るため、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」及び「個別労働紛争に係るADR機関等協議会」を開催し、各関係機関から事例を持ち寄り解決手法等について検討することにより、それぞれの紛争解決能力の向上を図っている。

重点対策

個別労働関係紛争の解決の促進

- ① 総合労働相談コーナーの機能の強化
- ② 効果的な助言・指導及びあっせんの実施
- ③ 関係機関・団体との連携強化

【対策】

- ① 総合労働相談コーナーの機能の強化

総合労働相談員に対する情報提供、実効性のある研修及び巡回指導の実施により、相談機能の強化を図る。

- ・総合労働相談員に対する情報提供の実施

- ② 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

労働契約法の条文や判例の提供等、「口頭助言資料」の充実を図る。

また、あっせん制度の利用率を向上させるための相談者に対する説明の徹底や「紛争自主解決支援セミナー」の開催等事業主向けの広報を積極的に実施する。

③ 関係機関・団体との連携強化

「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」及び「個別労働紛争に係るADR機関等協議会」を開催することにより、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

【課題】

職場におけるハラスメントについては、引き続き相談件数が増加しており、特に中小企業における防止対策への取り組みが遅れているところである。

このため、いわゆるマタハラやセクハラ等については、関係法令に基づき職場におけるハラスメント未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応等により、安心して働き続けられるよう雇用管理の改善を推進する必要がある。

当局に寄せられる相談も、セクシュアルハラスメントやいわゆるマタニティハラスメントに係る紛争事案はパワーハラスメントとの混在事案が多く、心身の不調を訴えるケースも多いため、総合的なハラスメント対策が求められている。

【対策】

平成29年度は、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」の実施等、職場におけるハラスメントへの総合的な対応を図ることとしている。

「ハラスメント」が許されない行為であることを広く一般に周知するとともに、妊娠中、出産後や育児・介護期、また男性が被害となるものも含めて、上司や同僚による就業環境を害する行為を防止するための事業主の取り組みを促す。

労働者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援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

また、複合事案については、相談の段階から相互に連携を図り、迅速な対応に努める。

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

① 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年2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)を中心に、使用者に対しては、単に周知するのみならず、具体的な取組を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を捉え、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を強く促す。また、本省において実施する無期転換ルールや「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

② 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の円滑な施行

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、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請に適切に対応する等、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に法の内容について周知を図る。

③ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に実施した大学生・高校生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、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必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保について」「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」(平成28年2月29日付け地発0229第13号基発0229第6号)に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、引き続き、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じて、労働局内での適切な連携を図りつつ的確な対応を行う。

また、本年4月から7月の「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には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を引き続き行う。

カ 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業主への支援

【課題】

最低賃金引上げに対応して賃金の引上げを行おうとする中小企業を支援する「埼玉県最低賃金総合相談支援センター」の利用促進を図るために、引き続き中小企業等への周知を積極的に行う必要がある。

重点対策

最低賃金引上げに向けた中小企業への支援

【対策】

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下を内容とする「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事業」について、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。

① 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「埼玉県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。

② 業務改善助成事業

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引き上げた場合に、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

① 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、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、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、パンフレット（「モデル就業規則」、「多様な正社員で働く人の事例集」）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とともに、本省において実施する無期転換ルールへの対応や「多様な正社員」制度の導入に取り組む企業へのコンサルティングの利用勧奨を行う。

② 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り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の拠点として、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における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 適正な労働条件下でのテレワークの推進

労使向けのセミナー等の開催、表彰制度の運営、局幹部による企業への働き方改革要請や、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた気運の醸成を図るとともに、テレワーク相談センターの運営やテレワークの導入経費に係る助成等の個別企業へのきめ細かな支援、サテライトオフィスの有効な活用方法を実証するためのモデル事業等によって、適正な労働条件を確保した良質なテレワークの普及促進を図る。

2 労働基準行政の課題と重点施策

(1) 法定労働条件の確保・改善対策の推進

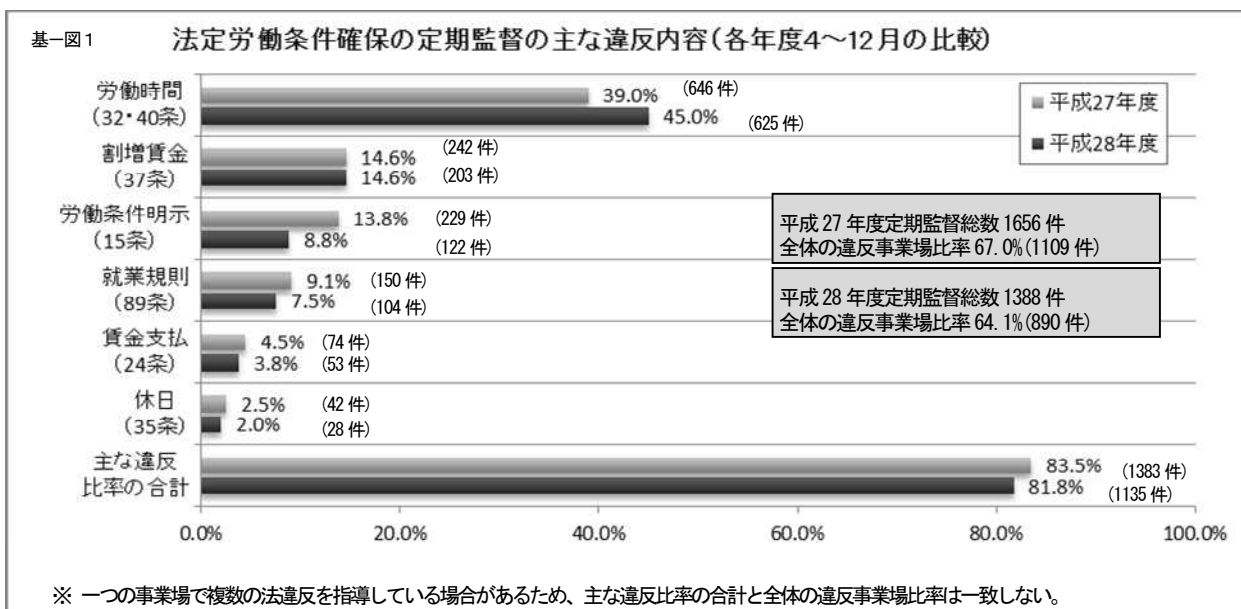
ア 県内事業場の監督指導及び司法処分の状況

【現状】

平成28年度（12月末現在）に労働基準監督署が行った県内事業場の法定労働条件確保を目的とする定期監督は1,388事業場（前年同期1,656事業場）で、そのうち890事業場（違反率64.1%）で労働基準法等違反が認められ、その是正を指導している。労働基準法違反の主な内容は、①労働時間が625件（同45.0%）、②割増賃金の不払いが203件（同14.6%）、③労働条件の明示に関するものが122件（同8.8%）などとなっている（基一図1）。

特に、平成28年度（12月末現在）、トラック、タクシー、バス等自動車運転者を使用する事業場の定期監督157件のうち、労働基準法、改善基準告示等違反が認められた事業場が115件（違反率73.2%）である。

また、外国人技能実習生の預金通帳・パスポート等保管などによる強制労働等人権侵害の排除が求められており、技能実習生を使用する事業場の定期監督28件のうち違反事業場が20件（同71.4%）である。このほか、介護施設は定期監督68件のうち違反事業場が51件（同75.0%）と高い違反率となっている。



平成28年に労働基準関係法令の重大又は悪質な違反として送致（付）した件数は20件（前年24件）で、その内訳は、労働基準法等10件（前年6件）、労働安全衛生法10件（前年18件）となっている。特に、社会的問題となっている過労運転事故、外国人技能実習生の長時間労働等事件について厳正に処理している。

【課題】

法定労働条件の事項別では、時間外労働協定の未締結、同協定超えの労働など労働時間関係、賃金不払残業、労働条件の書面による明示などを重点的に調査するとともに、違反が疑われる企業の情報収集を強化し、監督指導対象を的確に選定する必要がある。

特に、労働時間の把握・管理が適切に行われておらず、賃金不払残業となっている事例が散見されるため、労働時間管理の徹底を引き続き指導する必要がある。

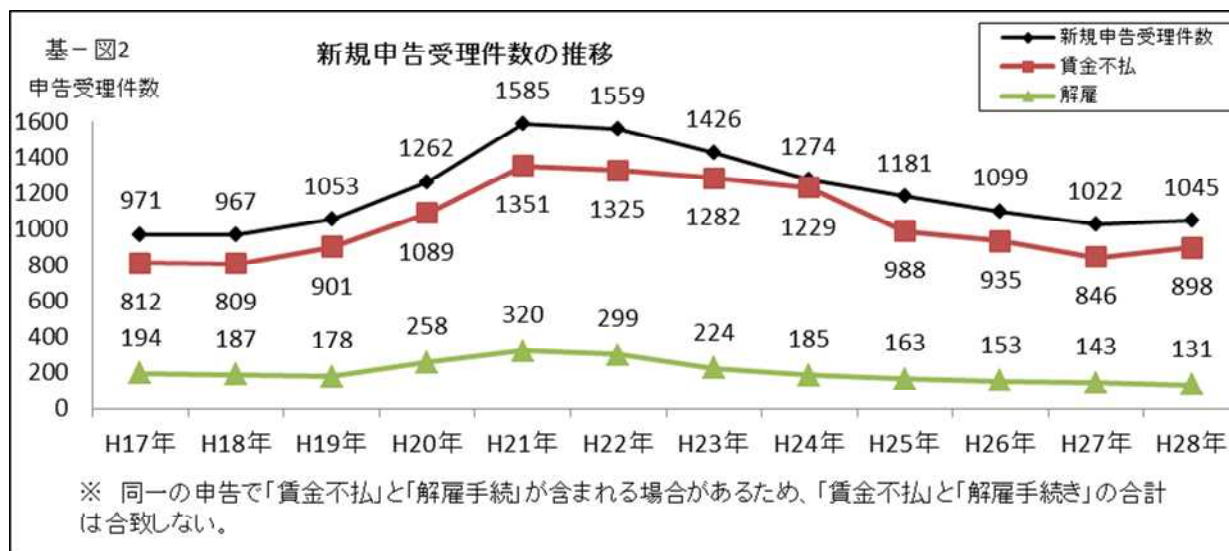
また、業種・分野別では、自動車運転者を使用する道路旅客・貨物運送業、外国人技能実習生を使用する事業場、介護施設等に対して、引き続き監督指導が必要である。

さらに、重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対しては、司法処分を含め厳正に対処する必要がある。

イ 申告及び未払賃金立替払事案への対応

【現状】

県内の労働基準監督署に対して平成 28 年に行われた労働基準法等違反の是正指導を求める労働者の申告は、賃金不払を中心に 1,045 件と前年に比べ 23 件増加したが、リーマンショック後の平成 21 年をピークに減少傾向となっている。(基一図 2)。



申告に基づく監督指導 827 件のうち、605 事業場で労働基準法等違反が認められ(違反率 73.2%)、賃金の支払など是正指導を行っている。

また、平成 28 年の埼玉県内の企業倒産件数(負債額 1,000 万円以上)は 354 件(東京商工リサーチ調べ)と前年に比べ 4 件減少している。「賃金の支払いの確保等に関する法律」に基づき、中小企業が事実上の倒産状態であることの認定を労働基準監督署長に求める未払賃金立替払認定申請は、平成 28 年度(12 月末現在)で 35 件と前年同期に比べ 15 件減少しているが、労働者ごと

の未払賃金額の確認申請は、565件（12月末現在）と前年同期に比べ3.5倍となっている。

【課題】

賃金不払、解雇予告手当不払などは労働者の生活に重大な影響を及ぼすことから、労働者の申告について、引き続き迅速に監督指導を行い、違反状態の是正を図る必要がある。

また、倒産件数は減少傾向にあるものの、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を救済するため、引き続き迅速かつ適正に、国による立替払処理を行う必要がある。

ウ 求人票と実態の相違問題

【現状】

ハローワークの求人票に記載されている労働時間、賃金などの条件と実際の労働条件が大きく異なるといった苦情が多数寄せられるなど、事業場の求人事案等に関する労働条件の問題に社会的な関心が寄せられている。

【課題】

労働契約締結の契機となる職業紹介の求人票において、法定労働条件を確保し、かつ、誤解の防止に向けて適正に労働条件が提示されるように取り組む必要がある。

重点対策

(1) 法定労働条件の確保・改善対策の推進

- ア 法定労働条件の履行確保に向けた的確な監督指導等
- イ 申告・未払賃金立替払の迅速・適正な対応
- ウ 重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対する厳正な司法処理
- エ ハローワークとの連携等による適正な労働条件の整備等

【対策】

ア 法定労働条件の履行確保に向けた的確な監督指導等

労働基準監督署の管内情勢分析を行い、特に署への相談情報、労働基準関係情報メール、インターネット監視による過重労働が懸念される事業場などの情報等を踏まえた上で、労働基準関係法令違反が疑われる事業場を的確に選定し、監督指導等を計画的に実施する。

(7) 賃金不払残業の防止

「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」等に基づいて労働時間管理を適切に行い、割増賃金が支払われているかを監督指導等で重点的に調査し、賃金不払残業の是正と未然防止を指導する。

(4) 特定の分野における労働条件確保・改善対策

a 自動車運転者

ツアーバス、トラックなど長距離運転を行う自動車運転者の長時間労働、過重労働が疑われる事業場等に対して、労働時間、改善基準告示を重点とする監督指導を的確に実施するとともに、埼玉運輸支局との情報の交換や相互通報制度の適切な運用により、連携して指導を強化する。

また、埼玉運輸支局、埼玉県トラック協会等と「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を開催し、輸送の実態調査を行うとともに、荷主の協力を得てトラック運転者の長時間労働改善の実証実験に取り組むなど環境整備を進める。

b 外国人技能実習生

外国人技能実習生の長時間労働、賃金の不払い、預金通帳等の不適正保管などが疑われる事業場の監督指導を速やかに実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の運用、新設される外国人技能実習機構との連携を的確に図り、外国人技能実習生の法定労働条件確保を図る。特に、強制労働等の人権侵害が疑われる事案に対しては、出入国管理機関との合同監督・監査等を実施するほか、司法処分を含め厳正に対処する。

c 介護労働者

介護労働者の労働条件の明示、割増賃金の支払等基本的な労働条件に依然として問題点が見られることから、監督指導等により労働基準関係法令の遵守を徹底するほか、地方自治体との連携による集団指導を実施する。

また、社会福祉施設の労働災害が増加しているため、監督指導時にパンフレット配布・周知などにより転倒災害等防止の取組を促す。

(7) 効果的・効率的な自主点検、集団指導等の実施

できる限り多くの事業場が自主的に法定労働条件の遵守に向けて取り組めるよう、自主点検、集団指導、広報活動等による効率的・効果的な労働条件の確保・改善対策に取り組む。

イ 申告・未払賃金立替払の迅速・適正な対応

(7) 申告

労働者からの申告受理後7日以内に着手し、監督指導等で違反状態の速やかな是正を事業主に指導する。

(4) 未払賃金立替払

被害労働者の迅速な救済を図る観点から、認定・確認業務に必要な資料の収集や関係者からの聴取等を迅速に行い、認定申請受理後2か月以内に認定を行うことを目標に、不正受給防止にも留意しつつ適正な処理に努める。

ウ 重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対する厳正な司法処理

捜査官研修の実施等により迅速・的確な司法捜査能力の向上を図るとともに、重大な労働災害、「労災かくし」、過労死などの重大又は悪質な労働基準関係法令違反に対し司法処分等により厳正に対処する。

エ ハローワークとの連携等による適正な労働条件の整備等

県内の労働基準監督署及びハローワークの連携を図り、ハローワーク求人受理時において、求人票の適切な記入及び労働条件通知書交付の指導等を実施するとともに、ハローワークから労働基準監督署に情報提供された労働基準関係法令違反が疑われる事業場に対して監督指導等を実施する。

また、平日夜間・土日の電話相談「労働条件相談ほっとライン」及び労働条件・労務管理情報発信ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の周知を図る。

(2) 働き過ぎ防止、過重労働解消に向けた取組の推進

【現状】

過労死等の労災請求・認定件数は高水準で推移（後掲）しており、また、一億総活躍プランに長時間労働の是正が盛り込まれるとともに（再掲）、平成28年12月に「過労死等ゼロ」緊急対策が厚生労働省の長時間労働削減推進本部で決定され、違法な長時間労働を許さない取組、社会全体で過労死ゼロを目指す取組などの強化が強く求められている。

平成28年度（12月末現在）の過重労働に関する定期監督525件のうち、労働基準法等違反が認められた事業場は281件（違反率53.5%）であり、また、平成28年11月に過重労働解消キャンペーン重点対象170事業場のうち、月80時間を超える時間外・休日労働を行っている事業場は87件（51.2%）となっている。

さらに、月80時間を超える時間外労働を予定する特別条項付き時間外労働協定を届け出た事業場及び36協定未届けの事業場計1,688事業場に対する自主点検（平成28年度第2四半期）で、月100時間を超える時間外労働を行っている事業場は214件（12.7%）となっており、一部に長時間・過重労働の実態がみられる。加えて、同自主点検214件のうち疲労の蓄積が認められる労働者に対して、医師による面接指導を実施している事業場は172件（80.4%）である。

その一方で、昨年11月に開催した過労死等防止対策推進シンポジウム（埼玉会場）が、2年連続で定員200名を上回る参加となるなど過労死等防止の関心が県内で高まっている。

【課題】

県内の一部に過重労働の実態がみられることから、過重労働の解消に向けた県内事業場への指導等取組を強化するとともに、過労死等防止対策推進法及び過労死等防止対策大綱に基づき、地方公共団体等と連携して、労使関係者、県民に過労死等防止の周知・啓発を図る必要がある。

重点対策

(2) 過重労働の解消に向けた取組の推進

ア 違法な長時間労働を許さない取組

イ メンタルヘルス・パワハラ防止のための取組の強化

ウ 社会全体で過労死ゼロを目指す取組

【対策】

ア 違法な長時間労働を許さない取組

過労死等防止対策推進法等に基づく毎年11月の過労死等防止啓発月間をはじめ、年間を通じて、過重労働のおそれがある事業場、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する監督指導等を、インターネット監視による過重労働等が懸念される事業場の情報などを踏まえて的確に実施する。

また、時間外・休日労働協定の適正な締結・届出及び運用について労働基準監督署窓口で周知・指導を行うとともに、自主点検を実施し、長時間労働削減に向けて県内事業場の指導を強化する。

イ メンタルヘルス・パワハラ防止のための取組の強化

複数の精神障害の労災認定があった企業本社に、パワハラ対策を含めたメンタルヘルス対策の個別指導を行う。

また、長時間労働者に関する情報等を産業医に提供する仕組みを強化し、ハイリスク労働者を見逃さない取り組みを徹底する。

ウ 社会全体で過労死ゼロを目指す取組

過重労働の是正等に関して、埼玉県、労使関係団体との協議等を行うとともに、過労死等防止対策推進シンポジウムの周知を効果的に行うなど県内労使関係者、県民への周知・啓発を図る。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

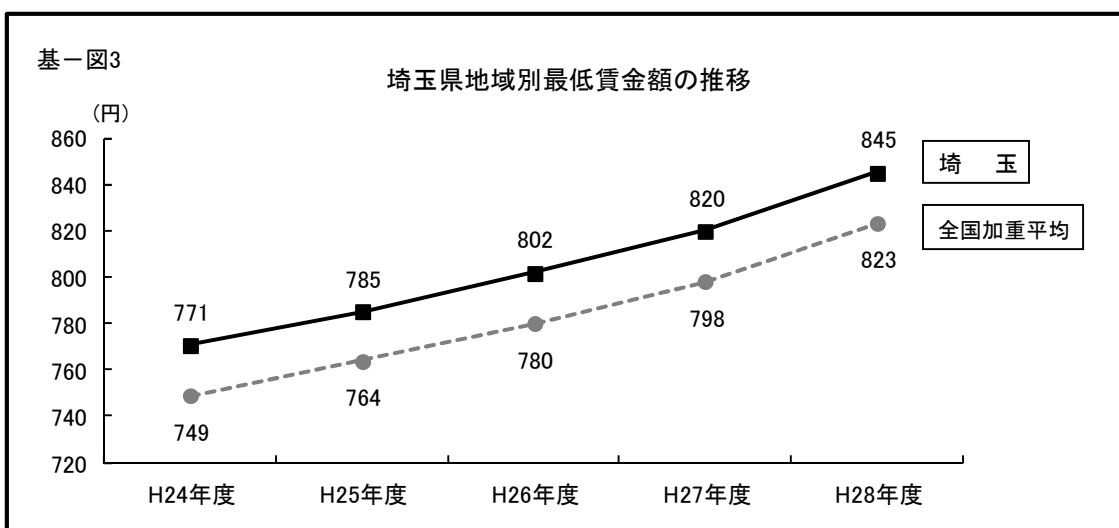
【現状】

最低賃金については、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを

目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上のための支援や取引条件の改善を図る。」とされた。

また、働き方改革の実現に向けて、「中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」とされた。

このような状況の中、平成28年度の最低賃金の改定に当たっては、埼玉地方最低賃金審議会の慎重な審議による答申を受けて、地域別最低賃金で845円、前年度から25円の引上げ（上昇率3.05%）となり、最低賃金が時間給表示となった平成14年以降過去最大の引上げとなった（基一図3）。特定最低賃金については、それぞれ前年度より14円から15円の引上げとなった（基一表1）。



基一表1 埼玉県特定最低賃金額の推移(円)

		H24年度	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度
非鉄金属製造業	時間額	832	842	854	869	884
	引上額	8	10	12	15	15
電子部品等製造業	時間額	836	846	859	874	889
	引上額	8	10	13	15	15
輸送用機械器具製造業	時間額	847	857	870	883	898
	引上額	10	10	13	13	15
光学機械器具等製造業	時間額	845	857	870	883	897
	引上額	9	12	13	13	14
各種商品小売業	時間額	802	810	821	834	849
	引上額	6	8	11	13	15
自動車小売業	時間額	847	857	869	882	897
	引上額	10	10	12	13	15

また、労働基準部及び雇用環境・均等室が連携し、改定された最低賃金額が県内すべての事業場で遵守されるとともに、業務改善助成金等が活用されるよう、下記のとおり周知広報を行った。

- ・ 答申及び決定の各時点における記者発表
- ・ 当局ホームページへの掲載
- ・ 労働者団体・使用者団体とともに街頭での広報活動
- ・ 県内市町村への広報誌掲載依頼
- ・ 関係行政機関、関係団体等への広報誌掲載依頼及びポスター・リーフレットの配布
- ・ 有料職業紹介所、労働者派遣事業所へのリーフレット配布
- ・ 過去の違反事業場へのリーフレット配布
- ・ 派遣元事業主説明会での周知
- ・ 県内の高等学校、専門（専修）学校、短期大学、大学へのポスター・リーフレットの配布
- ・ 川口監督署庁舎壁面への懸垂幕掲示
- ・ 県内鉄道3社へのポスター駅貼りの依頼

さらに、最低賃金の履行確保を図るために、最低賃金法違反のおそれが高いと思われる業種・規模から監督対象事業場を選定して、毎年度第4四半期に全署で最低賃金主眼監督を集中的に実施しているが（基一表2）、平成29年1月から3月においても同様の監督を実施することにして

いる。

基一表2 最低賃金主眼監督の実施結果（平成28年1月～3月）

	監督実施 事業場数	違反 事業場数	違反率(%)	監督実施事 業場労働者 数(人)	最低賃金未 満労働者数 (人)	最低賃金未 満労働者の 比率(%)
地域別最低賃金適用事業場	341	48	14.1 (13.5)	4,907	130	2.6 (4.6)
特定最低賃金適用事業場	44	15	34.1 (21.8)	444	53	11.9 (8.0)
合 計	385	63	16.4 (14.9)	5,351	183	3.4 (5.4)

注：括弧内は平成27年1月～3月の数値

併せて、最低賃金の引上げに向けた中小企業の支援策として、経営面・労働面の相談にワンストップで対応する「埼玉県最低賃金総合相談支援センター」の利用促進を図るため、雇用環境・均等室及び労働基準部が連携し周知活動を行った。

【課題】

最低賃金制度が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ように、埼玉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り最低賃金の適正な改定を行うことが重要である。

また、引き続き、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図りつつ、引上げに努めていくことが重要である。

さらに、改定された最低賃金額が遵守されるよう、市町村等への周知広報を行うとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種及び規模をとらえて効果的に監督指導を実施することが重要である。

併せて、監督指導等あらゆる機会に、埼玉県最低賃金総合相談支援センター及び地方公共団体等と緊密に連携し、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内最低賃金の引き上げを図る必要がある。

重点対策

(3) 最低賃金制度の適切な運営

- ア 最低賃金の適正な改定
- イ 改定最低賃金額の周知徹底
- ウ 効果的な最低賃金主眼監督の実施
- エ 中小企業・小規模事業者への支援

【対策】

ア 最低賃金の適正な改定

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、埼玉地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金の適正な改定を行う。

イ 改定最低賃金額の周知徹底

改定最低賃金額について、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、あらゆる媒体を活用し使用者及び労働者に周知徹底を図る。

ウ 効果的な最低賃金主眼監督の実施

最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種及び規模、地域を重点とした監督指導を実施する。

エ 中小企業・小規模事業者への支援

雇用環境・均等室及び労働基準部が連携をより一層密にして、中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援する業務改善助成金等の周知のため、埼玉県最低賃金総合相談支援センター及び地方公共団体等と緊密な連携を図る。

(4) 最低賃金改正の計画的推進及び周知の徹底

【現状】

最低賃金の実効性を確保するため、平成28年度からの3カ年計画「第12次最低賃金新設・改正計画」に従い、実態に即して、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的に最低賃金の改正等を行うとともに決定した最低賃金については、委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図った。なお、平成28年度においては、埼玉県革靴製造業最低賃金の改正を進めた。

【課題】

最低賃金の決定は、その必要性、影響度等を考慮して、優先度の高いものから効率的に行う必要がある。

また、改正された最低賃金が遵守されるよう、市町村等への周知広報を行うことが重要である。

重点対策

(4) 最低賃金改正の計画的推進及び周知の徹底

ア 最低賃金の適正な改定

イ 改定最低賃金表の周知徹底

【対策】

ア 最低賃金の適正な改定

前回の改正から3年以上経過しているものを優先的に、「第12次最低賃金新設・改正計画」に基づいて最低賃金の改正を行う。

イ 改定最低賃金表の周知徹底

改定最低賃金表について、委託者団体、家内労働者団体等の協力を得て、委託者及び家内労働者に周知徹底を図る。

(5) 労働者の安全と健康確保対策の推進

☆ 埼玉第12次労働災害防止計画の目標

1 全体目標 平成29年に平成24年と比較して

- ① 死亡者数の20%以上の減少(36人以下)
- ② 死傷者数の15%以上の減少(4,840人以下)

2 重点業種ごとの目標 死傷者数について、

- ① 小売業と飲食店 20%以上の減少
- ② 社会福祉施設 10%以上の減少
- ③ 陸上貨物運送事業 15%以上の減少
- ④ 製造業の死亡者数50%以上の減少(7人以下)。
- ⑤ 建設業の死亡者数35%以上の減少(8人以下)。

3 対策ごとの目標

- ① メンタルヘルス対策：取り組む事業場割合を80%以上に。
- ② 過重労働対策：週労働時間が60時間以上の雇用者の割合の30%以上の減少。
- ③ 化学物質対策：危険有害性の表示と安全データシート(SDS)の交付を行う化学物質製造者割合を80%以上に。
- ④ 腰痛予防対策：10%以上の減少。
- ⑤ 熱中症対策：「埼玉12次防」期間の死傷者数の合計を、「埼玉11次防」期間の合計と比較して20%以上の減少。

埼玉第12次労働災害防止計画(以下「埼玉12次防」という。)の目標に対して平成28年度は、目標達成のため次の事項を実施した。

- ① 第三次産業の重点3業種である小売業、飲食店、社会福祉施設に対し個別指導、再発防止対策の作成指導を実施した。社会福祉施設については地方自治体と連携した集団指導を実施した。小売業については事業者団体等を、飲食店については食品衛生協会等を通じて、それぞれ独自リーフレットを用いて情報等を提供し周知啓発した。
- ② 工業的業種の重点3業種に対しては、監督・個別指導のほか各労働災害防止団体を通じた各種対策等の周知啓発を実施した。建設業に対しては、建災防埼玉県支部の「安全行動推進運動 埼玉」の普及促進、合同県下一斉パトロール等を実施した。製造業に対しては、リスクアセスメントの導入促進等を実施したこと。死亡災害が増加した陸上貨物運送事業者については事業者への「荷役ガイドライン」の周知、荷主等の事業場担当者への講習会の実施、荷主との安全衛生協議会の設置の指導、局作成のフォークリフト災害防止のリーフレットの作成・配布等を行った。
- ③ メンタルヘルス対策については、個別指導を実施しつつストレスチェック制度の浸透を図るべく、埼玉産業保健総合支援センターと連携して、8月に集団指導を実施し、継続的に周知を行った。

④ 業種横断的な対策として、リスクアセスメントの導入指導、安全意識の高揚を図るための南関東4局共同の「セーフワーク」(キャッチフレーズ・ロゴマーク)の取組、各業種ごとの特性を踏まえた労働災害防止の要請等、転倒災害防止キャンペーンとして「STOP 転倒災害プロジェクト」の展開を行った。

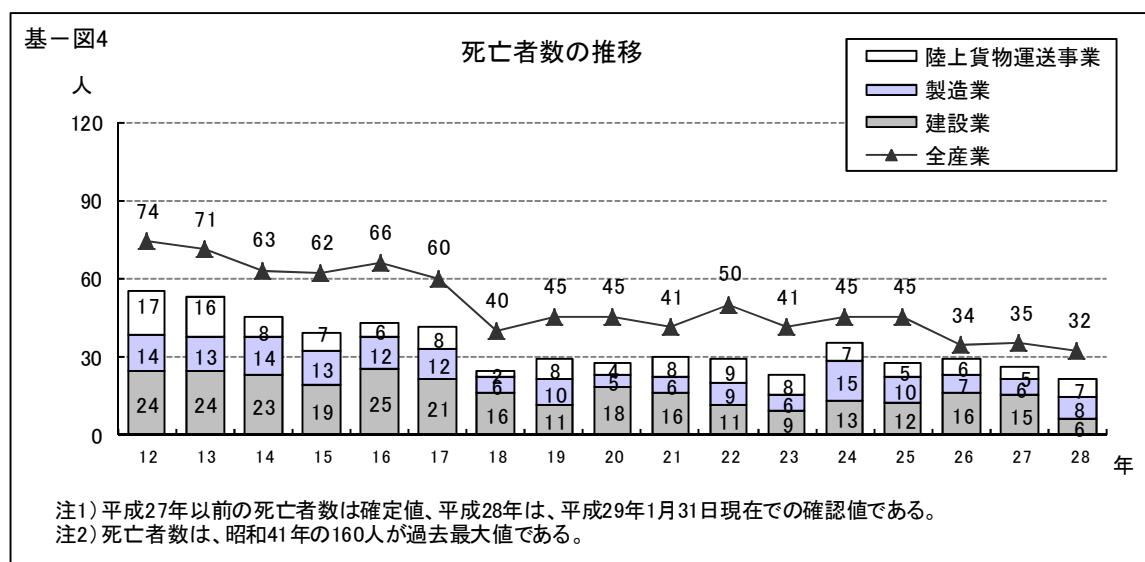
⑤ 平成28年6月に施行された改正労働安全衛生法の改正事項である、化学物質のリスクアセスメント・譲渡提供時に容器などへのラベル表示・SDS(安全データシート)の交付について、円滑な施行を図るため化学物質使用事業場を対象に集団指導を行い、署においては安全週間説明会において周知啓発を行った。

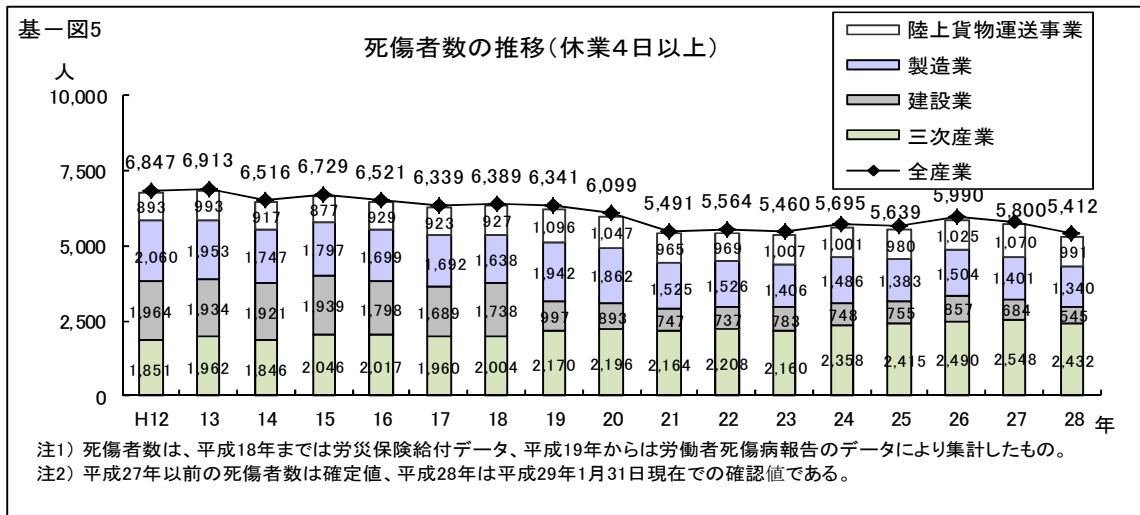
このような状況を踏まえ、最終年度となる平成29年度においても、目標を達成するため引き続き「埼玉12次防」に基づき重点を定めた対策を推進することとしている。

ア 労働災害の現状と課題

【現状】

平成28年における労働災害は、平成29年1月31日現在での確認値では、死亡者数は32人と対前年同期比で3人減少した。休業4日以上の死傷者数は5,412人と対前年同期比で1.8%減少した。(基一図4、図5)



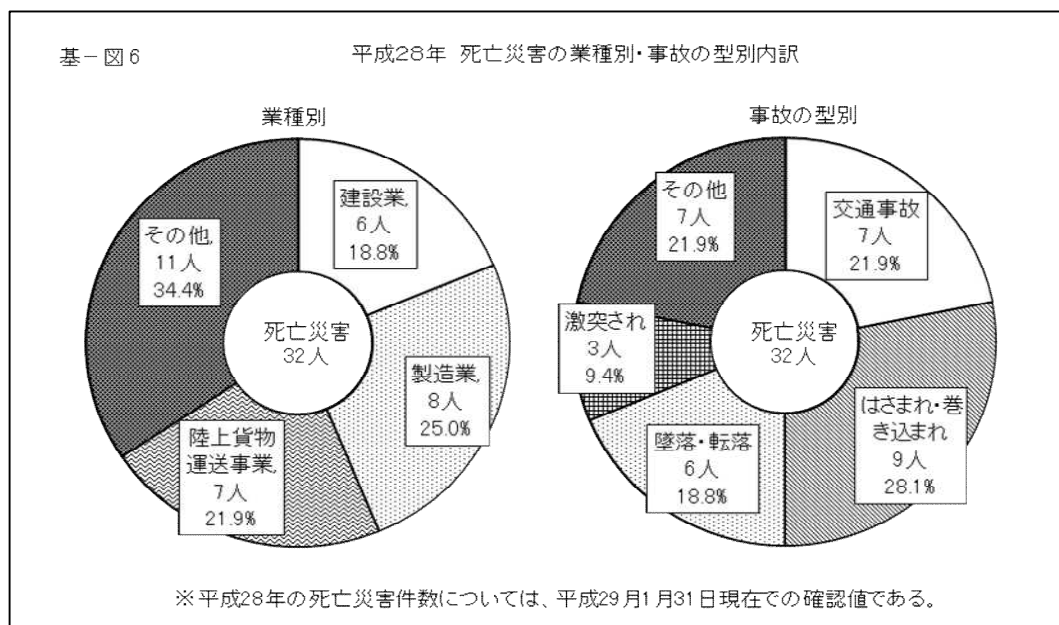


(ア) 死亡災害の業種別件数等

製造業8人(構成比25.0%:前年同期比2人(33.3%)増)、陸上貨物運送事業7人(同21.9%:同2人(40.0%)増)、建設業6人(同18.8%:同9人(60.0%)減)、商業5人(同15.6%:同2人(40.0%)減)、産業廃棄物処理業3人(同9.4%:同1人(33.3%)増)、ビルメンテナンス業1人(同3.1%:同1人増)、農林業1人(同3.1%:1人増)、鉱業1人(同3.1%:1人増)となっており、製造業、陸上貨物運送事業、建設業の3業種で全体の65.6%を占めている。また、商業、産業廃棄物処理業、ビルメンテナンス業の第3次産業も28.1%を占めている。(基一図6)

事故の型別で見ると、はさまれ・巻き込まれが9人(構成比28.1%)と最も多く、交通事故が7人(同21.9%)、墜落・転落が6人(同18.8%)と続いている。

業種別に見ると、建設業では墜落・転落が3人(構成比50.0%)、陸上貨物運送事業では、はさまれ・巻き込まれが3人(同42.9%)などとなっている。

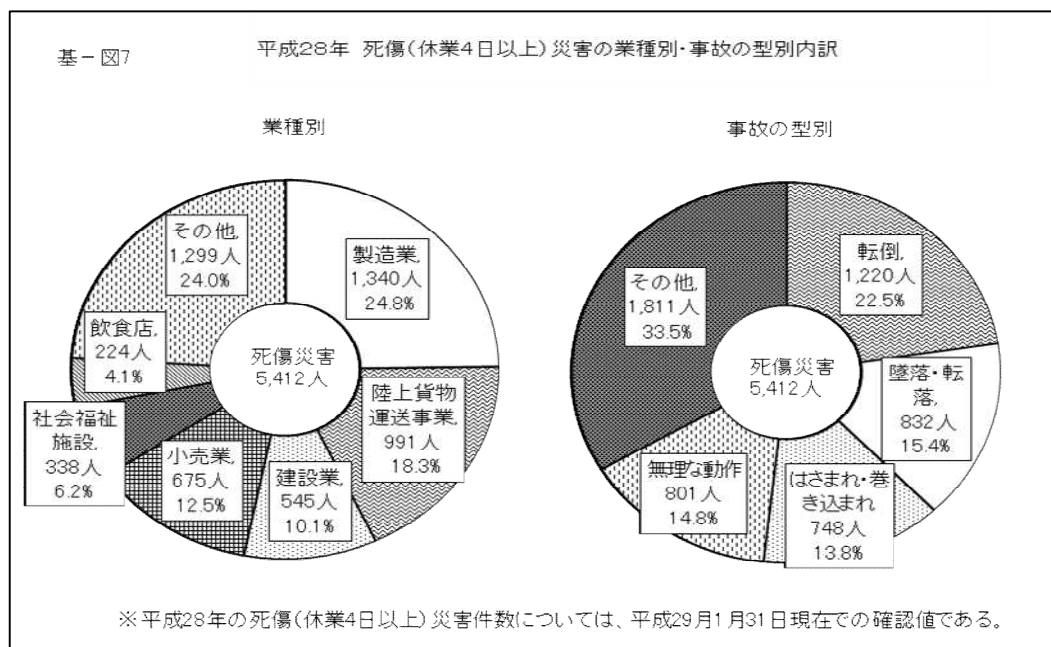


(イ) 死傷災害の業種別件数等

製造業、陸上貨物運送事業の順に多く、これら業種が年間900人を超える災害多発業種となっている。

平成28年の主な業種の状況は、製造業1,340人（構成比24.8%：前年同期比6人（0.5%）増）、このうち食料品製造業460人（同25人（5.7%）増）、陸上貨物運送事業991人（同18.3%：同38人（3.7%）減）、小売業675人（同12.5%：同26人（3.7%）減）、建設業545人（同10.0%：同90人（14.2%）減）、社会福祉施設338人（同6.2%：同47人（16.2%）増）、飲食店224人（同4.1%：同3人（1.4%）増）、となっており、製造業、陸上貨物運送事業の2業種で全体の43.1%を占め、小売業、社会福祉施設、飲食店の第3次産業は22.9%を占めている。（基一図7）

事故の型別を業種別に見ると、製造業では機械等への「はさまれ・巻き込まれ」災害が385人（構成比27.0%）、陸上貨物運送事業では、荷扱い作業中のトラックの荷台等からの「墜落・転落」災害が255人（同25.7%）、建設業では高所からの「墜落・転落」災害が171人（同31.4%）、小売業では「転倒」災害が208人（同30.8%）、社会福祉施設では「動作の反動・無理な動作」災害が120人（同35.5%）、飲食店では「転倒」災害が64人（同28.6%）を占めている。



(ウ) 監督指導等の実施状況

平成28年度に労働災害防止等の安全管理を目的とする監督指導を製造業、建設業等の644事業場を実施し、そのうち378事業場(58.7%)で労働安全衛生法等の違反が認められた。（平成28年12月31日現在）

法違反の主な内容は、①高所作業場所で手すりを設置していない等の墜落災害の防止措置の未実施、②機械の清掃時に運転を止めずに行っている等の挟まれ・巻き込まれ災害の防止措置の未実施、③安全管理者、衛生管理者が選任されていない等の安全衛生管理体制が整備されていない、④健康診断(定期健康診断・特殊健康診断等)の未実施などとなっており、その早急な是正及び再発防止対策を指導している。

【課題】

(1) 第三次産業対策

① 小売業

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 675 人で、埼玉 12 防の目標値に対して既に 187 人 (38.3%) 増となっており、目標達成は非常に困難な状況となっている。

安全意識や安全管理の水準が必ずしも高くないこと、事業場数が膨大であること、自店舗だけでは災害を分析し対策を立てることが困難なこと等から集団指導を中心とした指導が必要である。

② 飲食店

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 224 人で、埼玉 12 防の目標値に対して既に 77 人 (52.3%) 増となっており、目標達成は非常に困難な状況となっている。

安全意識や安全管理の水準が必ずしも高くないこと、事業場数が膨大であること等から集団指導を中心とした指導が必要である。

③ 社会福祉施設

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 338 人で、埼玉 12 防の目標値に対して既に 149 人 (78.8%) 増となっており、目標達成は非常に困難な状況となっている。

高齢化社会を迎え事業場が非常に高い率で増加していることから個別指導、集団指導を実施するとともに、埼玉県、市町村と連携した取り組みが重要である。

(2) 陸上貨物運送事業

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 991 人で、埼玉 12 防の目標値に対して既に 141 人 (16.6%) 増となっており、目標達成は非常に困難な状況となっている。

荷主先での荷役作業中の災害が 60%以上を占めていることから、荷主を含めた災害防止対策の個別指導等や陸上貨物運送事業労働災害防止協会埼玉県支部との連携が必要である。

(3) 製造業

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 8 人で、埼玉 12 防の目標値に対して 1 人 (14.3%) 増になっており、目標達成が可能な状況となっている。

災害を発生させた事業場に対して個別指導等を実施するとともに、各地区労働基準協会等の団体を通じた指導等を実施することが重要である。

(4) 建設業

平成 29 年 1 月 31 日現在の確認値は 6 人で、埼玉 12 防の目標値に対して既に 2 人 (25.0%) 減となっており、目標を達成している。

今後も、建設現場に対する個別指導等や建設業労働災害防止協会埼玉県支部との連携により災害防止を進めていくことが重要である。

(5) 転倒災害防止対策

平成 28 年の転倒災害は、平成 29 年 1 月 31 日現在 1,220 人で、前年同期比 96 人 (8.5%) 増となっている。

転倒災害の多い業種は小売業で、転倒災害全体の 17.0%を占めている。

今後も引き続き、「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展開を進めていくことが重要である。

(6) 交通労働災害防止対策

平成 28 年の交通事故による死亡災害は、平成 29 年 1 月 31 日現在 7 人で、商業 (新聞販売業) 3 人、陸上貨物運送事業 2 人、建設業 1 人、産業廃棄物処理業 1 人となっている。

今後は、「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とともに、災害防止団体や業界団体等と連携して災害防止を進めていくことが重要である。

イ 労働衛生の現状と課題

(7) メンタルヘルス対策

【現状】

精神障害に係る労災請求事案は年々増加しており (後掲)、また、全国の平成 27 年の自殺者は 24,025 人 (警察庁発表) に減少し、うち埼玉県では 1,303 人となっている。

なお、1,303 人のうち 317 人 (24.3%) が被雇用者・勤め人となっている。

このような現状から、埼玉局では第 2 次メンタルヘルス対策推進計画 (平成 26 年～平成 29 年) に基づき、対策を取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする目標に向け推進中である。

当該計画に基づき、50 人以上の規模の事業場に対し、平成 26 年度においては、教育研究業、保健衛生業、平成 28 年度は、製造業 (100 人から 299 人は除く。)、建設業、接客・娯楽業に対し自主点検を実施した。

この結果、平成 28 年度においては、自主点検票を送付した事業場のうち何らかの取組をしている 50 人以上の規模の事業場の割合は、製造業 79.0% (100 人から 299 人までを除く)、建設業

86.3%、接客・娯楽業 62%であった。

自主点検結果を踏まえ、個別指導の実施や埼玉産業保健総合支援センターの活用促進を図るとともに、各地域産業保健センターの健康相談窓口利用促進の周知を行った。

ストレスチェック制度については、平成 28 年 11 月末日までにストレスチェックを行うこととなっており、同制度の実施についてあらゆる機会を利用して周知を実施した。

なお、労働者数 50 人以上の事業場で、検査結果等報告書の労働基準監督署への提出率は 23.1%（平成 29 年 2 月 6 日現在）となっている。

【課題】

平成 29 年度は、個別指導や集団指導等あらゆる機会に取り組みの指導を行うとともに、埼玉産業保健総合支援センターや地域産業保健センターの利用を促進しつつ、県等の地方公共団体が行っている地域保健活動と連携するなどして、メンタルヘルス対策を進めていく必要がある。

また、ストレスチェック制度については、個別指導、集団指導等により実施、検査結果等報告書の提出を徹底させる他、埼玉産業保健総合支援センターの活用促進を図る必要がある。

(イ) 過重労働による健康障害防止対策

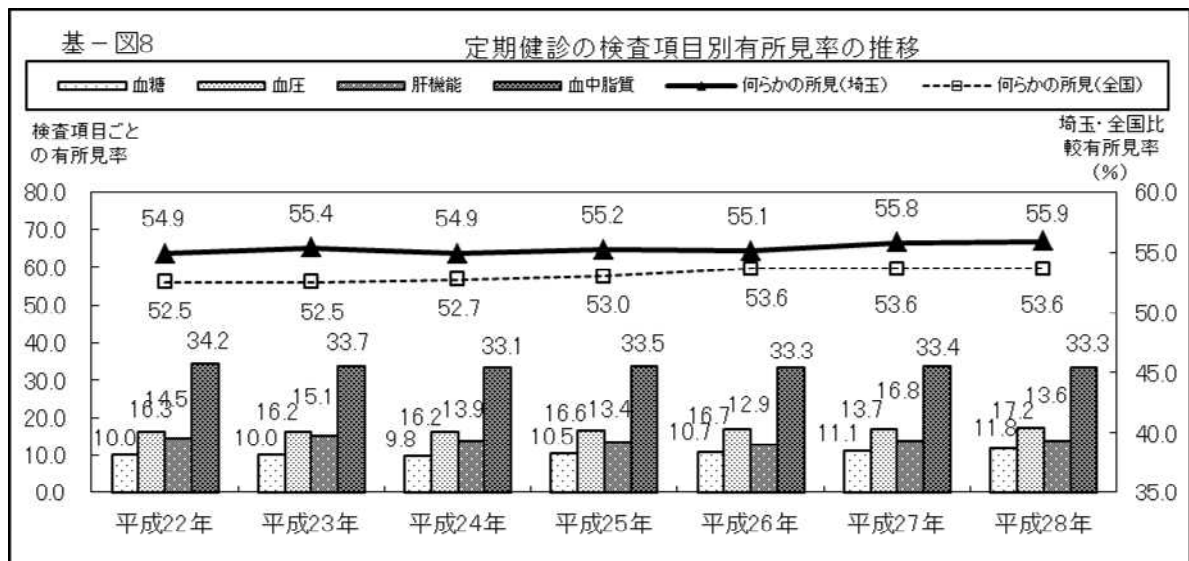
【現状】

① 11 月の「過重労働解消キャンペーン」において実施した（前掲）監督指導件数 170 件のうち、月 80 時間を超える時間外・休日労働を行っている事業場は 87 件（違反率 51.2%）となっている。

② 平成 28 年の定期健康診断の有所見率は 55.9%（平成 28 年は速報値）と依然として増加傾向にあり、全国平均の 53.6%を上回っている。同じく、脳・心臓疾患につながるおそれのある 4 項目の有所見者の割合は、横ばい又は微増傾向にある。

③ 過労死等の労災請求件数は高水準で推移（後掲）している。

脳・心臓疾患の平成 28 年における労災請求件数は 43 件と、前年の 43 件と比べ、横ばい状況である。



【課題】

過重労働による健康障害防止のため、労働時間の把握の適正化を図るとともに、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の実施の徹底を図る必要がある。

(ウ) 化学物質による健康障害防止対策

【現状】

埼玉 12 次防の目標に対して、平成 27 年に実施した自主点検によると、平成 28 年 4 月末日現在、化学物質を譲渡、提供を行っていると回答した 146 事業場のうち SDS（安全データシート）交付事業場は 88 事業場（57.5%）の取り組み状況となっている。

また、平成 26 年度から、「化学物質対策に係る推進計画」及び「第 1 次化学物質対策 3 か年計画の推進」に基づき、対象を把握し、化学物質による健康障害の防止対策等の徹底のため中長期的な視点に立って計画的に取り組んでおり、平成 28 年度においては、監督・個別指導、集団指導を実施した。

【課題】

平成 29 年度においては、化学物質対策に係る推進計画(平成 26 年度～平成 34 年度)と、これを踏まえた第 1 次化学物質対策 3 か年計画(平成 26 年度～平成 28 年度)の取りまとめ結果から、平成 29 年度を初年度とする「第 2 次化学物質対策 3 か年計画」に基づき、引き続き、対象物質の取扱状況等の基礎資料の把握・分析、法令に基づく取組を促すための集団的な指導、取扱事業場に対する監督指導等を実施するほか、平成 28 年 6 月 1 日施行の、労働安全衛生法改正に伴う「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等(化学物質取扱いのリスクアセスメント)」や、平成 29 年 1 月 1 日施行の安衛令・特化則の改正(特定化学物質の追加(オルトトルイジン等)、配置転換後の健康診断を行うべき有害な業務の追加)、平成 29 年 3 月 1 日施行の安衛令・特化則の

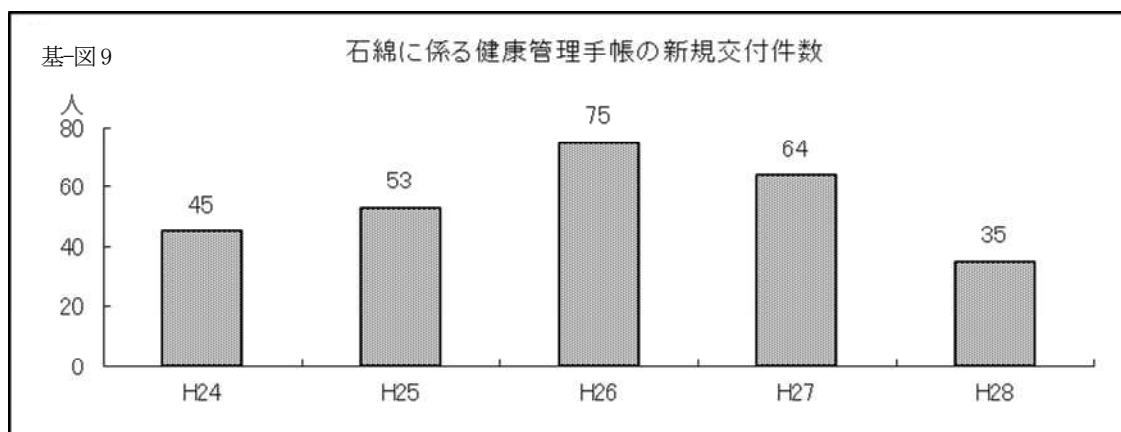
改正（ラベル表示・SDS 交付・リスクアセスメントの対象物質の追加）を含んだ、関係法令の周知・徹底の取り組みを推進する必要がある。

(エ) 石綿健康障害予防対策

【現状】

建築物等の解体作業に係る計画届・作業届に関する審査及び窓口指導を行うとともに、計画届・作業届や各種情報を契機とする建築物等の解体作業等に対する監督指導等を実施した。また、埼玉県及びさいたま市と連携し、石綿連絡会議、講習会等を開催した。石綿に係る健康管理手帳の新規交付件数は、平成 28 年は 35 人（前年同期比 29 人、45.3%減）と減少し、累計は平成 28 年 12 月 31 日現在 993 人となっている。（基一図 9）

健康管理の推進に関しては、11 月を強調月間として位置づけ、健康診断委託医療機関の増強、未受診者への受診督促などを行っている。



【課題】

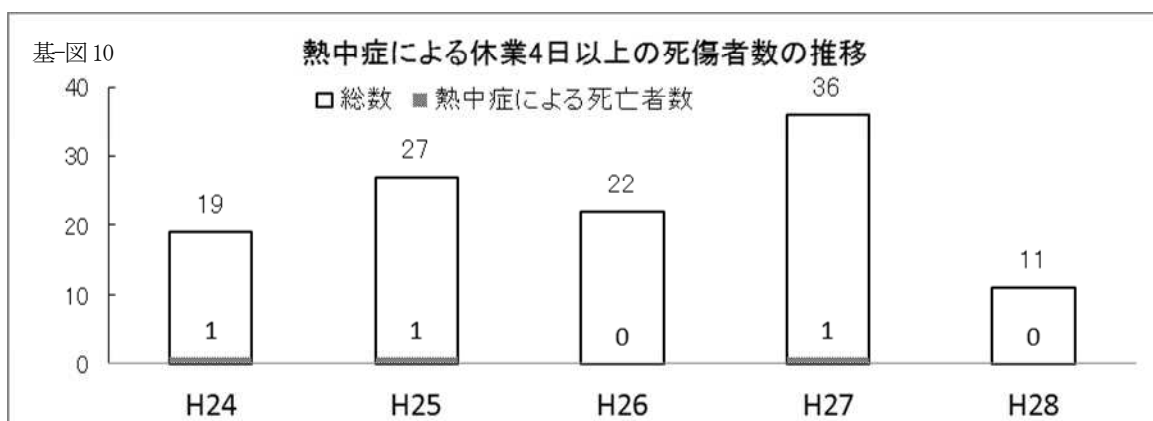
引き続き窓口指導、監督指導等を実施するとともに、今後とも健診機関の拡充等に努めるとともに健康管理手帳の適切な管理が必要である。

(エ) 熱中症予防対策

【現状】

平成 28 年中における熱中症による災害発生状況は、平成 29 年 1 月 31 日確認値では、死亡者は 0 人、死傷者は 11 人と大幅な減少となった。（基一図 10）

11 人のうち、発症時の作業別に分けると、屋外作業時 9 人、屋内作業時 2 人となっており、業種別で分けると、製造業 5 人、陸上貨物運送事業 3 人、建設業 2 人、その他 1 人となっている。



【課題】

熱中症の予防に関しては、発症時季前に注意喚起を図る必要がある。

(カ) じん肺予防対策

【現状】

平成26年度から第8次粉じん障害防止対策に基づいた取組を行っている。平成28年のじん肺管理区分決定数は61人（前年同期比-10人、14.1%減）と減少したものの、このうち療養が必要な者は7人となっている。

【課題】

平成28年度も「第8次粉じん障害防止総合対策」に基づき、対象の把握、監督指導等を行っていく必要がある。

(キ) 腰痛予防対策

【現状】

埼玉12次防では、腰痛による死傷者数を10%以上減少させること为目标としているが、平成24年247件に対して、平成27年は306件と59件23.9%増加している。

【課題】

腰痛による死傷者数の多い社会福祉施設については、埼玉県、市町村と連携した取り組みと集団指導等による指導、その他腰痛発生事業場については、個別指導、集団指導を行う必要がある。

ウ リスクアセスメントの実施状況と課題

【現状】

平成25年度から平成29年度までの5年間を計画期間とする「第2次埼玉労働局労働安全衛生マネジメントシステム・リスクアセスメント普及促進推進計画」に基づき、導入率を「規模30人以上の製造事業場と規模50人以上の建設事業場で60%以上」を目標としている。平成28

年度においては、リスクアセスメントの実施状況について自主点検を実施したところ、自主点検の結果、導入率は規模 30 人以上の製造事業場で 54.8%、規模 50 人以上の建設事業場 64.8% となっている。

【課題】

リスクアセスメントについては、さらに取組の普及・促進が必要であり、引き続き事業場に対する自主点検による指導や集団指導等の機会を通じて導入の促進を図る必要がある。

エ 治療と職業生活の両立支援の実施状況と課題

【現状】

平成 28 年 2 月に「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」が策定されたことを踏まえ、8 月にさいたま市と連携しガイドラインの説明を行うとともに、9 月に各地区労働基準協会が主催した全国労働衛生週間説明会で埼玉産業保健総合支援センターと連携しガイドラインの説明を行い周知に努めた。

【課題】

一般健康診断で脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血糖などによる有所見率は増加を続けていることから、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。

一方、診断技術、治療方法の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病の生存率が向上し、労働者が病気にかかったからといってすぐに離職しなければならないという状況はあてはまらなくなってきた。事業場においても、人材不足から疾病にかかった雇用労働者の治療と職業生活の両立支援の取組に悩む担当者も少なくない。

そのため、ガイドラインの周知を含め両立支援を行うための環境整備に努める必要がある。

重点対策

(5) 労働者の安全と健康確保対策の推進

- ア 治療と仕事の両立支援の推進
- イ 第三次産業及び陸上貨物運送事業等における労働災害防止対策の推進
- ウ 転倒災害並びに交通労働災害防止対策の推進
- エ 職場におけるメンタルヘルス対策並びに健康管理対策の推進
- オ 化学物質による健康障害防止対策の推進
- カ 石綿健康障害予防対策の推進
- キ 職業性疾病等の予防対策の推進

【対策】

ア 治療と仕事の両立支援の推進

治療と職業生活の両立支援については、埼玉産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行う他、労働者の健康管理に経営者が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について、企業のトップ等に対し働きかけを行う。

また、地域の実情に応じた両立支援の普及啓発を図るため、職業安定行政とともに局が主体となって、地域の関係者（都道府県衛生所管部局、医療機関、企業、労使団体、埼玉産業保健総合支援センター等）からなる協議会を立ち上げ、関係者が連携した両立支援の取組の促進を図る。また、本省で作成する予定のマニュアル等について周知を図る。

イ 第三次産業及び陸上貨物運送事業等における労働災害防止対策の推進

(7) 第三次産業

埼玉 12 次防の最終年度における最重点業種として、平成 24 年に比べ労働災害発生件数が増加している小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として労働災害防止のための周知・指導を行う。

小売業、飲食店を多店舗で展開する企業、多数の社会福祉施設を展開する法人においては企業本社、法人本部の果たす役割が大きいことから、本社、本部主導による企業全体の取組を推進することが必要である。このため平成 29 年 1 月から実施している本社、本部主導による「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」（以下「安全推進運動」という。）を展開する。

安全推進運動の周知に当たっては、労働災害防止対策を推進するうえでの本社・本部の役割の重要性を理解させ、経営トップの方針表明の下、全店舗施設での労働災害の分析、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 の徹底、KY 活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の見える化等）の実施を促進する。周知に当たっては、埼玉県、さいたま市、中核市（川越市及び越谷市）の福祉事業担当部署、食品衛生担当部署や当該業種関係団体と連携する。また、過去複数の労働災害を発生させた店舗・施設を展開する企業・法人の県内本社・本部に対して指導を実施する。

(1) 陸上貨物運送業

休業災害の 60%以上を占めている荷役作業時の「墜落・転落」等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」に基づく取組が徹底されるよう、災害発生事業者等、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、荷主等に対し、荷主構内での陸運事業労働者の労働災害防止について荷主等が取り組む必要性

を理解させ、取組の更なる促進を図る。

特に、荷役作業時の「墜落・転落」災害については、陸上貨物運送事業労働災害防止協会埼玉県支部等との連携により、取組の更なる促進を図る。

また、腰痛災害が増加していることから、腰痛災害防止についても指導を行う。

(ウ) 製造業

製造業の労働災害の28.7%（平成29年1月31日現在）を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等を防止するため、機械を使用する事業者や機械を製造する事業者に対して、機械に対するリスクアセスメントの実施を指導し安全対策の周知を図る。

特に、製造業の労働災害の34.3%（平成29年1月31日現在）を占めている食料品製造業については、転倒災害、挟まれ・巻き込まれ災害で48.9%（平成29年1月31日現在）を占めていることから、転倒災害防止、機械設備の本質安全化等を講じさせるため、リーフレット等を活用して引き続き集団指導、個別指導等を行う。

派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底等の個別指導を実施する。

(エ) 建設業

建設業の労働災害の31.4%（平成29年1月31日現在）を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き足場からの墜落防止措置の強化等に係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、建設業労働災害防止協会埼玉県支部が独自に平成28年度から実施する「安全行動推進運動 埼玉」等の災害防止運動を支援するとともにその定着を図る。

あわせて、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。

さらに、国、地方公共団体などの発注者等には、建設工事関係者連絡会議等を通じて労働災害防止の要請を実施する。

ウ 転倒災害並びに交通労働災害防止対策の推進

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い全体の22.5%（平成29年1月31日現在）を占める「転倒災害」について、引き続き、「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に展開する。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「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。

特に災害の多い陸上貨物運送事業等にあつては関係行政機関、災害防止団体等と、バス業・新聞販売業にあつては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

エ 職場におけるメンタルヘルス対策並びに健康管理対策の推進

(ア) メンタルヘルス対策

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への検査結果等報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数 50 人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及び職場環境改善についても、適切な取組の促進を図る。併せて、管内の実情を把握しつつ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知、指導を行う。

また、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等についても周知啓発を行う。

さらに、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合の増加のため、メンタルヘルス推進中期計画（平成 26 年度～平成 29 年度）に基づき、自主点検、個別指導等を実施するとともに、埼玉産業保健総合支援センターの周知及び利用勧奨を図る。

(イ) 労働者の健康管理対策

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、産業医選任適正化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。

特に、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。

(ウ) 過重労働による健康障害防止対策

監督指導等により長時間労働を行っている労働者の割合を減少させるとともに、長時間労働者に対する医師等による面接指導、健康診断結果に基づく健康指導等の履行について指導を行う。

また、精神障害に係る支給決定が行われた事業場が複数あった場合には、本社に対し個別指導を行う。特に、過労自殺を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1 年間の継続的な指導を行う。

そのほか、時間外・休日労働が月 80 時間超等の事業場に対する監督指導等について、メンタルヘルス対策に係る法令の順守状況を確認し、埼玉産業保健総合支援センターによる訪問指導の受け入れを強力に勧める。

特に、11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制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。

さらに、労働者 50 名未満で産業医の選任義務のない小規模事業場における健康管理の徹底を図るため、埼玉産業保健総合支援センター地域窓口（地域産業保健センター）の活用を促進し事後措置の徹底を図る。

オ 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の適切な管理のため、「化学物質対策に係る推進計画」及び「第 2 次化学物質対策 3 年計画」（平成 29 年度～平成 31 年度）に基づき、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遵守徹底を図る。

昨年 6 月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート (SDS) の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を推進する。併せて、化学物質の危険有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施の推進を図る。リスクアセスメントの実施等に際しては、有害性が明らかでない物質を有害性の低い物質として取り扱うことのないよう留意する。

なお、経気道のみならず、皮膚接触や経口暴露による健康障害防止対策を強化するため、適切な保護具の選択や汚染時の洗浄を含む化学物質の取扱い上の注意事項についても指導を行う。

カ 石綿健康障害予防対策の推進

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策

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。特に、指導に当たっては、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うようにするほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし、隔離の際の漏えい防止措置の徹底に留意する。

また、埼玉県、さいたま市と石綿連絡会議を開催し、取り組むべき課題及び対策について情報共有し、さらに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、地方自治体の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令等の周知を行う。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の配慮、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。

(イ) 石綿の製造禁止の徹底等

石綿の製造等の禁止に関して、依然として石綿含有製品の輸入事案や、石綿禁止前から引き続き使用している製品に石綿が含有していることを知らずに廃棄・転売した事案が発生していることを踏まえ、関係事業者等に対し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び事業場において禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認することについて周知徹底を図る。

キ 職業性疾病等の予防対策の推進

(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、事業者に対し局独自のパンフレット等を使用して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」に示す屋外アーク溶接作業、金属等の研磨作業等の重点的实施事項を踏まえ、各局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、監督指導、集団指導等を行っていく。

(ウ) 受動喫煙防止対策

平成27年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、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ており、引き続き、平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとする埼玉12次防の目標達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて、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啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

(6) 労災補償対策の推進

【現状】

平成 28 年における労災新規受給者数は 34,524 人（12 月末）と、前年に比し 529 人（平成 27 年 12 月末 33,995 人）増加しており、東京、大阪、神奈川、愛知に次いで全国 5 番目の多さとなっている。

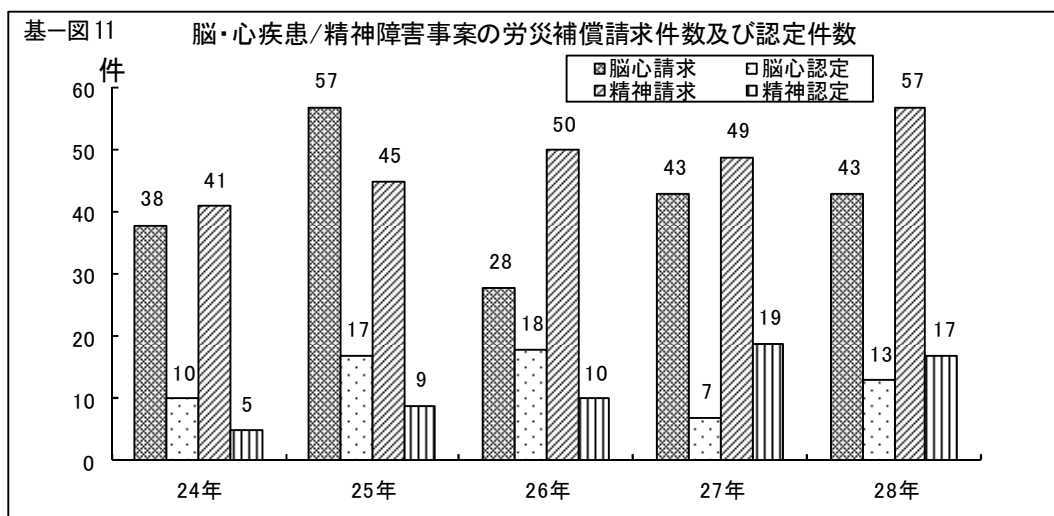
また、過労死防止法も制定され、より社会的関心の高くなった脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患等の平成 28 年における労災請求件数は脳・心臓疾患 43 件、精神障害 57 件、石綿関連疾患 62 件・石綿救済法 5 件と、前年の脳・心臓疾患 43 件、精神障害 49 件、石綿関連疾患 47 件・石綿救済法 2 件と比べ、脳・心臓疾患は横ばい状況であるものの、精神障害及び石綿関連疾患等は大幅な増加をしている（基一図 11、12）。

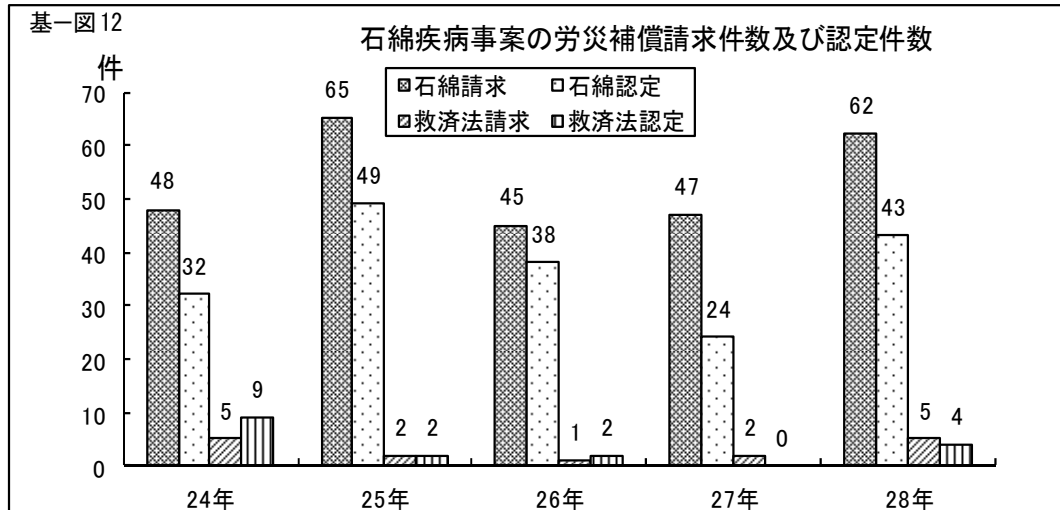
このような中、被災労働者及びその遺族の保護という観点から、組織的進行管理の徹底、強化を図るなど迅速・適正な処理に努めている。

【課題】

埼玉労働局においては、全国でも屈指の業務量となっている状況を踏まえ、被災労働者及びその遺族の保護という観点から、特に効率的、効果的な業務推進により、適正な認定に万全を期すとともに、標準処理期間内の処理を目指し、一層の迅速・適正な処理に努める必要がある。

また、労災保険の各種制度の周知をはじめ、労災保険窓口において相談者等に対する的確かつ丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡、決定時における適切な説明など、利用者等に対する一層の周知、理解の促進を図る必要がある。





※救済法請求件数は、石綿にさらされる業務に従事することにより疾病にかかり死亡した労働者の遺族で、労働者災害補償保険法の遺族補償給付を受ける権利が時効により消滅した者が請求できる石綿救済法に基づく特別遺族給付金の件数

重点対策

(6) 労災補償対策の推進

- ア 労災保険給付の迅速・適正な処理
- イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等
- ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施
- エ 労災診療費の適正払いの徹底
- オ 行政争訟に当たっての的確な対応

【対策】

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(7) 迅速・適正な事務処理

労災保険給付の請求については、早期の計画的な調査の実施による事実関係の確認、認定基準等に基づいた基本的事務処理の確実な実施を一層徹底するとともに、長期未決事案発生防止の観点からも、標準処理期間内の迅速処理に努める。

このため、労働基準監督署長をはじめとする労働基準監督署管理者による具体的な指示及びその履行状況の確認などの確かな進行管理を徹底し、また埼玉労働局の労働基準監督署に対する業務指導の実施等、埼玉労働局と労働基準監督署（以下「局署」という。）の連携を更に密にし、組織的な対応の一層の徹底を図る。これらの取組の徹底により、長期未決事案の新規発生の防止と早期解消を図る。

(イ) 業務上疾病に係る的確な処理

脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等の事案については、医証収集、労働時間や労働環境の事実確認、過去の職歴確認等、調査事項が多岐にわたり複雑であるため、請求書受付当初に、その内容を把握の上、認定基準を踏まえた調査方針、収集資料、調査目的、時期などを明らかにした調査計画を作成し、局署の共通認識の下、労災医員、臨床心理士を活用するなどして効率的に進め、標準処理期間内での処理を目途とした調査を実施する。

また、胆管がんに係る労災請求については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従業務、化学物質の使用状況及び事業場の作業環境等についての的確な調査を実施の上、厚生労働省にりん伺を行う。

さらに脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、労災担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

(ウ) 石綿救済制度等の周知

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知については労働者、医療機関、認定事業場等に対し、引き続き石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の周知徹底を図り、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨に努める。

イ 第三者行為災害に係る適正な債権管理等

第三者行為災害事案については、納入告知を行わずに当該債権を時効により消滅させることがないように、災害発生から3年以内に求償すべき債権を的確に徴収決定するため局管理者が定期的に確認を行うなど組織的進行管理を行う。

また、徴収決定した債権についても同様に埼玉労働局管理者による組織的進行管理を行い、納入督促等定期的に必要な措置を講じる。

ウ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」欄の確認を徹底、また、傷病の状態等に関する届出についても「厚生年金保険等の受給関係」欄の確認を徹底する等、休業（補償）給付と同一の事由における障害厚生年金等が支給される場合における併給調整の確実な実施を図る。

エ 労災診療費の適正払いの徹底

労災診療費の適正払いを徹底するため、誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行うとともに、誤請求の多い医療機関に対して個別に実地指導等を行う。

また、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関に係る指導結果情報等を活用し、労災診

療費の支払いの適正化を図る。

オ 行政争訟に当たっての的確な対応

審査請求事案については、請求人等から意見を聴取した上で、争点整理を的確に行うとともに、審査請求人等への適切な説明の実施や、審理のための処分の計画的な実施に努め、迅速・適正な決定を行う。

訴訟の対応については、新件協議の指摘事項等に留意し、補充調査等を的確に行う等、漏れない主張・立証に努める。

3 職業安定行政の課題と重点施策

(1) 職業紹介業務の充実強化等による効果的なマッチングの推進

ア 職業紹介業務の充実強化等

【現状】

平成 29 年 1 月の有効求職者数（一般）は、77,234 人（原数値）となり、前年同月比で 80 か月連続して減少している。平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの県内のハローワークの取扱件数（常用）は、新規求職申込件数 186,407 件（前年同期比 5.5%減）、新規求人数 283,558 人（前年同期比 15.2%増）、就職件数 44,981 件（前年同期比 3.4%減）、就職率 24.1%（前年同期差 0.5 ポイント増）、求人充足率 13.7%（前年同期差 2.4 ポイント減）であった。

こうした中、平成 28 年度においては、効果的なマッチングの推進を図るため、求職者ニーズを踏まえた求人の確保に努めるとともに、個別支援を必要とする求職者に対して、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を推進した。

また、求人票の仕事内容が求職者に分かりやすく、かつ、応募したくなるものとなるよう、仕事内容の記載の充実にも努めるとともに、求職者が事業所の雰囲気をもよりイメージしやすくなるよう、事業所の外観や作業風景等の画像を収集し、求人票と同時に閲覧できるよう求人情報提供端末への登録及び庁舎内への掲示を積極的に行った。

なお、他県で受理された求人であっても、就業地が管内である場合は、管内求人と同様の充足対策を講じ、求人者・求職者サービスの向上に努めた。

「さいたま地元企業応援プラン」に基づき、ハローワーク管轄内の地元企業に対して積極的な求人開拓を行い、開拓した求人者には、充足し易い求人条件の設定などの助言、ミニ面接会の開催、事業所情報のハローワーク庁舎内への掲載などを通して充足支援の強化を図った。

求人開拓の強化にあたっては、県内経済団体や埼玉県雇用対策協議会への求人提出の要請を行うとともに、埼玉県及び市町村の企業誘致担当部署との連絡を密にし、県内進出企業の求人開拓を実施するなど、自治体や地域の経済団体と連携した取組を強化した。

また、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なることに起因するトラブルを防止し、求人条件の適正化及び記載内容の正確性を確保するため、求人票の適正記入、労働条件通知書に係る周知等を徹底した上で、求職者から求人票の条件と実際の労働条件が異なる旨の申し出等があった場合については、ハローワークと労働基準監督署において相互に情報提供等を行い、問題が認められる事業所に対する監督指導や求人の紹介保留を行うなど、適正な求人内容及び労働条件の確保等の推進を図った。

【課題】

景気回復の影響で、新規求職申込件数、就職件数がいずれも減少傾向にある中、好条件での就職を希望する求職者、様々な課題を抱えた求職者、年齢にかかわらず働き続けることを希望する求職者等、きめ細やかな支援が必要な求職者が増えている。

このため、求職者のニーズを把握し、能力・適性に応じた能動的なマッチングをより積極的に行えるよう、個別担当者制による支援への誘導に取り組む必要がある。

一方、求人者に対しては、有効求職者が減少している中で、早期充足に向けた能動的なマッチングを行っていくことが必要である。

また、管内の事業所から申し込まれた求人はもとより、他県で受理された求人であっても、就業地が管内である求人については、管内で受理された求人と同様の充足対策を講じていく必要がある。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

【現状】

平成 27 年 10 月に「埼玉労働局正社員転換・待遇改善実現本部」を設置、平成 28 年 3 月に「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定して、本プランに基づき非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組を強化することとし、ハローワークにおける正社員求人の積極的な確保や正社員就職に向けた担当者制による支援、キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の促進を図った。

特に、平成 28 年 8 月から 10 月までを「正社員就職強化期間」と定め、各ハローワークにおいて、正社員求人の確保及び求人充足サービスの強化の取組として、非正規雇用での就職を希望する者の中で、正社員就職の可能性が高い者に対する正社員求人の確保、提供や、正社員求人の特化した面接会を開催するなど積極的なマッチングを実施した。

【課題】

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、経済の好循環を更に進めていくには、雇用情勢が着実に改善している時機を捉え、正社員就職の拡大及び正社員を希望する非正規労働者の正社員転換・待遇改善等を促進することが重要である。

重点対策

(1) 職業紹介業務の充実強化等による効果的なマッチングの推進

ア 職業紹介業務の充実強化等

イ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

【対策】

ア 職業紹介業務の充実強化等

求職者サービスの実施にあたっては、求職者の状況、ニーズを踏まえ、ハローワークの様々な支援に確実につなげていくことが重要である。

このため、初めて来所される方全てにハローワークの支援メニューを説明することを通じて、求職者の状況、ニーズの的確な把握及び個別担当制による支援への誘導に取り組む。特に、就職が難しい求職者や早期再就職を目指す求職者については、確実に個別担当者制の支援に誘導する。

また、ハローワーク職員の資質向上のため、キャリアコンサルタントの資格取得の促進を図る。

加えて、自治体や地域の経済団体とも連携し、管内を就業地とする求人の状況をきめ細かく把握して、求職者の希望・能力に応じた具体的な求人の開拓や提案を行うなど、積極的なマッチングを図る。

求人者サービスの実施にあたっては、引き続き適正な求人内容及び労働条件の確保等を推進するとともに、求人受理時において、求人条件に合致する求職者情報を積極的に提供して、求人者が求める求職者に対して応募を勧奨するなど、積極的な充足対策を図る。

また、求人部門と職業紹介部門が連携して、求人充足に向けた対策を立て、求職者へ求人情報を積極的に提供し、紹介に至らなかった場合にはその状況を把握し、求人緩和指導を行うなど、充足に向けた支援・指導を強化する。

さらに、「さいたま地元企業応援プラン」に基づき、地元企業に対し自治体や地域の経済団体と連携した求人開拓を行う。開拓した求人者へは、求職情報の提供、充足しやすい求人条件設定の助言、ミニ面接会の開催、求職者への詳細な事業所情報の提供などきめ細やかなマッチング支援を行い、早期充足を図る。採用後は、ハローワーク職員が事業所へ訪問して、採用者へ声かけを行う等により職場への定着を図り、地元企業に対する、募集、採用、職場定着までの一貫した支援を推進する。

なお、他県で受理された求人であっても、管内を就業地とする求人は、管内求人と同様に求人充足サービスを講じ、早期の充足を図る。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進

「埼玉労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において策定した、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善実現に向けた5年間のプランに沿った取組を推進する。

正社員求人の確保の取組として、正社員求人以外の求人を提出する事業主に対して、最近の

雇用情勢や求人の動向を踏まえた正社員求人のメリットについて説明を行い、正社員求人への転換を働きかける。

非正規雇用での就職を希望している求職者については、雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングに正社員求人に応募することのメリットを説明し、希望する者については、個別担当者制による支援を実施するなどして、正社員就職に向けた積極的な支援を実施する。

正社員就職等の実現に取り組む事業主への支援としては、非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善、人材育成に取り組む企業に対するキャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金等の活用、「多様な正社員」の普及・拡大、ジョブ・カードを活用した雇成型訓練の実施等を推進する。

(2) 人材不足分野などに対する人材確保と雇用管理

ア 人材不足対策に係る能動的マッチング

【現状】

人手不足の状況にある業種の中で、建設職種については、建設人材確保プロジェクト実施所である大宮所において、建設関係の新規受理求人一覧表を定期的に作成し、求職者に対して情報提供を行うとともに、建設職種を希望する求職者に対しては、受理した求人を速やかに送付して応募勧奨を行い、紹介に至らなかった場合にはその要因を把握した上で求人条件緩和指導を行い、求人フォローアップに努めた。

また、建設関係事業所のミニ面接会（平成28年6月22日、8月26日、9月5日、12月22日、平成29年1月20日の5回）を開催した。

介護・看護・保育といった福祉関係職種については、川口、大宮、川越所に加え、平成28年4月から新たに熊谷所に福祉人材コーナーを設置して、福祉の仕事ツアー面接会（職場見学及び面接会）や複数のハローワーク合同による就職面接会などを開催し、求職者に参加を勧奨するなど、求人充足に向けた支援を実施した。

平成28年4月から9月末までの福祉関係職種の求人充足プラン策定件数は146件、同プランに係る求人充足率は28.7%であった。

保育職種については、埼玉県、さいたま市及び埼玉県社会福祉協議会（福祉人材センター・保育士保育所支援センター）等と連携して「保育士合同就職面接会」を平成28年10月24日に開催した（参加企業80社、参加者118人、就職者32名）。また、埼玉県、越谷市及び埼玉県社会福祉協議会と連携して「県東地域保育士合同就職面接会」を平成29年2月24日に開催した（参加企業41社、参加者47人）。なお、同面接会においては、保育園長による最近の保育事業が分か

るセミナーもあわせて開催した。

このほか、地域別の面接会として、川口、熊谷、大宮、川越、所沢所において、「保育士対象就職面接会」を開催（9回）し、川口、大宮所において、「ツアー面接会」（職場見学及び面接会）を開催（3回）した。

看護職種については、昨年に引き続き、埼玉県ナースセンターと連携して、看護師等の就職希望者と地域の医療機関とのマッチングを図る「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を実施し、平成28年4月から平成29年1月までに46人の就職が実現した。

また、平成28年11月から、福祉人材コーナーを設置している川口、大宮及び川越所と埼玉県社会福祉協議会福祉人材センターが連携して、老人、障害者・児童福祉施設等を中心とした介護職種の求人・求職のマッチングを図る「福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業」を開始した。

【課題】

人手不足の状況にある建設、介護、保育、看護等の業種については、条件面でのミスマッチや求職者の理解不足等により、求人への応募につながっていないことから、求職者・求人者のニーズを的確に把握して、様々な手法によりマッチングを図る必要がある。

イ 人手不足分野の事業主に対する雇用管理改善の取組

【現状】

人手不足分野の事業主団体・事業所を各ハローワークが訪問すること等により、雇用管理改善に係る啓発を実施し、人材確保対策のための雇用管理改善の重要性について周知・啓発を行った。

また、平成27年度に引き続き、介護・建設の分野について、民間団体等への委託（「人手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）」）により、対象分野の事業主向けの各種セミナー、個別の相談・支援などを実施した。

【課題】

人手不足分野における人材確保を図るため、雇用管理改善の周知啓発にさらに取り組み、「魅力ある職場づくり」を一層推進する必要がある。

重点対策

(2) 人材不足分野などに対する人材確保と雇用管理

ア 人材不足対策に係る能動的マッチング

イ 人手不足分野の事業主に対する雇用管理改善の取組

【対策】

ア 人材不足対策に係る能動的マッチング

建設職種については、建設人材確保プロジェクト実施所である大宮所において、事業主に対する求職者ニーズを踏まえた求人条件に関する相談・援助及び事業所見学会やミニ面接会の提案などの支援を積極的に実施する。また、建設資格保有者等で建設関係職種を希望していない求職者に対しては、建設業の最新の動向に関する情報提供を行い、建設関係業種に対する理解の促進を図る。

福祉関係職種については、福祉人材コーナー設置所において、雇用管理の改善に努めている（又は努める意向のある）求人者の求人に対して、求人充足プランを策定し、プランに基づく求人充足に向けた支援メニューを集中的に実施するとともに、福祉の仕事ツアー面接会や就職面接会等を積極的に開催し、求職者の介護、看護、保育等の業種に対する理解促進を図り、人材確保に向けた支援を行う。

保育職種については、埼玉県、さいたま市及び埼玉県社会福祉協議会（福祉人材センター・保育士保育所支援センター）等関係各機関と連携して、保育士合同就職面接会を開催する。

看護職種については、支援を希望する求職者や求人者の情報を埼玉県ナースセンターと共有し、同センターと連携したきめ細やかな職業相談・職業紹介を行うとともに、求人充足に向けた支援を実施する。

介護職種についても、連携先である埼玉県社会福祉協議会福祉人材センターと支援を希望する求職者や求人者の情報を共有し、きめ細やかな職業相談・職業紹介を行い、早期就職、早期充足に向けた支援を実施する。

イ 人手不足分野の事業主に対する雇用管理改善の取組

人手不足分野の事業主等に対しては、あらゆる機会を通じて分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善モデルの周知・普及を行うとともに、各種助成金など多様な支援メニューの提供などにより「魅力ある職場づくり」に向けた支援を実施する。

(3) 地方自治体との連携等による就職支援

ア ハローワークと地方自治体との協定に基づく一体的実施の推進

【現状】

ハローワークが行う職業相談・職業紹介と、地方自治体が行う福祉等に関する業務を連携して行う一体的実施事業を、志木市、秩父市、所沢市、川口市、さいたま市、寄居町、川越市、鴻巣市、草加市に施設を設置し、現在8市1町において、展開している。

本事業においては、地方自治体とともに、利用者である地域住民の利便性を向上させるため、国と地方自治体との間で締結された協定及び地域労使が参画する事業運営協議会での協議に基づき、地域の実情に応じた事業計画を定め、同計画に基づき各種取組を実施している。

具体的には、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援として、各自治体の福祉事務所内にハローワークの窓口を設置し、地方自治体のケースワーカーと国の職業相談員等が連携して支援に取り組んでいるほか、一般求職者に対する就労支援として、各自治体の実施するキャリア・コンサルティングや各種セミナー等と国の実施する職業相談・職業紹介とを組み合わせた利用者のニーズに応じた効果的なサービスを実施している。

こうした中、さいたま市については、現在、市内の全10区において常設施設を設置し、生活保護受給者等に対する就労支援を開始している。

平成28年度における事業の進捗状況については、平成29年1月末現在で4,605人、このうち生活保護受給者等の生活困窮者2,156人が就職を果たしており、事業計画目標に対してはおおむね順調に推移している。

なお、一体的実施事業については、平成28年8月に行われた雇用対策法の改正により、国と地方公共団体の連携等の具体例として法律上明記されることとなった。

また、平成24年10月より、ハローワーク特区協定に基づき、ハローワーク浦和・就業支援サテライトが運営されてきたところであるが、平成28年8月に行われた雇用対策法施行規則の改正によりハローワーク特区は廃止されることとなり、今後は、国と地方公共団体の連携による一体的実施施設として引き続き運営することとなった。

ハローワーク浦和・就業支援サテライトの平成28年度における事業の進捗状況については、平成29年1月末現在で利用者数が49,451人、新規求職申込件数が4,607人、就職件数が1,062人、就職率が23.1%となっている。

【課題】

一体的実施事業については、各事業計画で掲げられた目標についておおむね達成の状況にあるとともに、地方自治体をはじめ、地域の労使や利用者からの評価も高い。

平成29年度においては、平成28年度の事業計画で掲げられた各目標の達成状況を分析するとともに、地域の労使の意見を踏まえた事業計画を策定し、計画的な運営管理を行っていく必要がある。

また、ハローワーク浦和・就業支援サテライトの平成29年度の運営については、引き続き利用者ニーズを踏まえた業務運営が図られるよう、埼玉県と連携し実施する必要がある。

イ 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

【現状】

ハローワークが設置されていない地方公共団体において、国と地方公共団体との連携により、国が提供する職業相談、職業紹介サービスと地方公共団体が提供する住民サービスがあいまって、地域住民の就職の促進及び利便性の向上を図ることを目的として、鶴ヶ島市、新座市、上尾市、戸田市、坂戸市、羽生市、三郷市、久喜市、狭山市、深谷市、加須市、富士見市、八潮市、和光市、入間市及びふじみ野市にふるさとハローワークが設置されており、平成28年度は、新たに幸手市にふるさとハローワークが設置された。

埼玉県内のふるさとハローワークは、合計17か所であり、全国最多の設置数となっている。

埼玉県内のふるさとハローワークの平成28年4月～平成29年1月末の取扱数は、新規相談者数17,551人（前年同期比0.0%）、相談件数79,687件（前年同期比0.3%減）、紹介件数43,285件（3.3%減）、就職件数7,391件（4.1%減）であった。

【課題】

雇用失業情勢が改善し求職者が減少する中で、すべての施設において、新規相談者数、相談件数、紹介件数、就職件数が前年同期を下回っている状況であり、これまでふるさとハローワークを利用していない者の利用促進が重要である。

このため、地方自治体とより一層の連携を図り、面接会の開催及び積極的な広報による地域住民への働きかけを行い利用者の拡大を図る必要がある。

ウ 労働市場全体としてのマッチング機能

【現状】

全国のハローワークが保有する求人情報を民間職業紹介事業者、職業紹介事業を行う地方自治体等にオンラインで提供するサービスを実施しており、埼玉県内で46団体（埼玉県（6件）、市町（16件）、職業能力開発校（7件）、社会福祉法人（1件）、民間職業紹介事業者（16件））が利用している。

また、ハローワークの求職情報を民間職業紹介事業者及び地方自治体等に提供するサービス（以下「ハローワーク求職情報の提供サービス」という。）を実施しており、埼玉県内で10団体（地方自治体等（6件）、民間職業紹介事業者（4社））が利用している。

さらに、ハローワークにおいて、民間人材ビジネス各社（延べ218社）のサービス内容等を記載したリーフレットを配布し、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して周知を図っている。

【課題】

労働市場全体としてのマッチング機能の最大化に向けて、ハローワーク、民間職業紹介事業者、地方公共団体等の需給調整機関が密接に連携し、それぞれの役割を確実に果たすことにより、求人・求職のマッチング機能の強化を図ることが必要である。

重点対策

(3) 地方自治体との連携等による就職支援

- ア ハローワークと地方自治体との協定に基づく一体的実施事業の推進
- イ 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
- ウ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

【対策】

ア ハローワークと地方自治体との協定に基づく一体的実施事業の推進

一体的実施事業の推進に当たっては、地域の労使等が参画する一体的実施事業運営協議会において事業計画を策定しており、労使のニーズ、意見等も取り込みながら、生活困窮者・障害者等に対するきめ細やかな職業相談・職業紹介、就職支援セミナーや就職面接会等により、同計画に定められた目標の実現に取り組む。

このため、現場レベルでの日常的な連携はもとより、労働局及びハローワーク幹部が各自自治体に訪問し、意見交換等を積極的に行うなど、国と地方自治体との連携をより一層密にする取組を図る。

イ 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

ふるさとハローワークが設置された地方自治体の広報紙に、ふるさとハローワークの周知案内を定期的に掲載してもらうなどを通じて、利用者の拡大を図るとともに、地域住民のニーズを踏まえた面接会を開催するなどの就職支援を実施する。

ウ 労働市場全体としてのマッチング機能の強化

国、地方公共団体、民間がそれぞれの役割・機能に応じた連携を強化することによる労働市場全体のマッチング機能の強化を図るため、ハローワーク求人情報のオンライン提供、ハローワーク求職情報の提供サービス及び民間人材ビジネスへの誘導について、積極的な周知及び円滑な運営に取り組む。

(4) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の現状と課題

【現状】

生活保護受給者数については、平成23年7月に過去最高を更新して以降も増加傾向にあったが、平成28年12月末現在で約215万人となっており、近年、ほぼ横ばいで推移している。

また、稼働能力を有する層が多く含まれる「その他の世帯」は、景気の回復等の影響で減少傾向にあるものの、依然として高水準となっている。

こうした中、平成25年度から、埼玉労働局と埼玉県及び各ハローワークと市が協定を締結し、生活保護受給者や児童扶養手当受給者等に対する就労支援を行う生活保護受給者等就労自立促進事業を推進している。平成27年4月からは、生活困窮者自立支援法の施行に伴い、自立相談支援事業で支援を受けている生活困窮者を新たに対象者に加え、地方自治体の福祉部門を構成員とする生活保護受給者等就労自立促進事業協議会（県及び14地域）の設置をはじめ、一体的実施事業による市役所・区役所内のハローワーク常設窓口（さいたま市10区のほか6市）での相談や福祉事務所等への巡回相談（32市11町）などの取組を実施している。

平成28年度の同事業に基づく取扱状況（平成29年1月末現在）は、支援対象者数7,233人、就職件数4,547件、就職率62.9%となっている。

また、8月の現況届の提出にあわせた児童扶養手当受給者の生活保護受給者等就労自立促進事業への誘導を図るため、「ハローワークひとり親パパ・ママお仕事応援キャンペーン」と銘打って、市役所内にハローワークの臨時相談窓口を設置するなどの重点的な取組を行った。

さらに、平成28年10月19日に特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）が創設されたことを受け、制度周知・求人開拓の実施により求人を確保し、生活保護受給者等の生活困窮者の雇用促進に努めた。

【課題】

生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のためには、ハローワーク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、稼働能力を有する生活保護受給者等に対して可能な限り早い段階で確実に就労支援を開始することが非常に効果的である。

また、生活保護に係る相談に訪れたものの、受給申請に至らなかった者であっても、このまま放置すればいずれは受給に陥る可能性が高いことから、こうした者も支援対象者として就労支援を行う必要がある。

イ 公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）の現状と課題

【現状】

雇用失業情勢は改善傾向で推移し、公的職業訓練の受講希望者は減少傾向になっている。

このような中で、ハローワークにおいては、フリーターや子育て女性等への職業訓練のあつせん強化を図るため、平成 28 年 4 月から埼玉わかものハローワーク及びマザーズハローワーク大宮の支援対象者について職業訓練関係業務をワンストップ化するなど、職業能力の開発が必要な求職者を積極的に職業訓練へ誘導するとともに、適切な受講あつせんに取り組んでいる。また、生活保護受給者等の生活困窮者など雇用保険を受給できない求職者に対しては、訓練期間中の生活を支援するための給付金を支給する求職者支援制度を推進している。

職業訓練受講者に対しては、訓練実施機関と連携を図りながら、担当者制によるジョブ・カードを活用したきめ細やかな就職支援を実施しており、さらに求職者支援訓練の受講者については、個別に就職支援計画を策定した上で就職支援を行っている。

また、ハローワーク職員の公的職業訓練に関する理解を深めるため、訓練施設の見学や研修を積極的に実施し、公的職業訓練への誘導に必要なハローワーク職員の専門性の向上に努めている。

公的職業訓練の総合的な推進を図るため、ハローワークが把握している求人者のニーズや求職者の動向など、訓練ニーズを埼玉県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター（以下「機構埼玉センター」という。）と共有するとともに、埼玉労働局及び埼玉県、機構埼玉センターが一体となった「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を埼玉県地域訓練協議会において策定し、離職者、特定求職者を含む求職者等に対して、地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供している。

埼玉労働局では、公的職業訓練をより一層効果的なものとするため、埼玉県や機構埼玉センター及びハローワークによる「地域公的職業訓練関係機関連絡会議」を県内 4 ブロックに設置し、地域における職業訓練ニーズを踏まえた適切な職業訓練コースの設定や求職者の受講あつせんの推進、訓練受講生への就職支援などについて意見・情報交換を行い、各関係機関の連携強化に努めている。

求職者支援訓練の平成 28 年 4 月から平成 28 年 12 月開講の実施状況は、計画定員 1,353 人、認定定員 1,176 人、認定コース数 81 コース、応募者数 736 人、受講者数 589 人となっており、定員充足率は 62.1%、求職者支援訓練コースの開講率は 80.2%であった。

また、平成 28 年度中に終了したコースのうち、平成 28 年 5 月末までに終了したコースの求職者支援訓練修了者等に係る訓練修了 3 か月後の雇用保険適用就職率は、平成 28 年 12 月 15

日現在で、基礎コース 60.7%、実践コース 49.2%となっている。

【課題】

地域に必要な訓練コースを設定するため、求人者のニーズや求職者の動向などの訓練ニーズを踏まえた実施分野及び規模等について関係機関と調整を行い、適切な訓練コースを設定することが求められている。

このようなことから、埼玉労働局及び埼玉県、機構埼玉センターが一体となって、離職者、特定求職者を含む求職者等に対して、地域の職業訓練ニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を確保する必要がある。

また、生活保護受給者等の生活困窮者をはじめ、少子化が進む中で社会を支える若者や女性に対して、積極的な職業訓練への誘導及び受講あっせん等を推進することにより、職業能力の開発を通じた安定的な雇用の実現を図る必要がある。

さらに、求職者の就職意欲、適性及び訓練の必要性を見極め、就職の可能性が高まる適切な訓練コースへの受講あっせんを実施するため、ハローワーク担当者の専門性の向上が必要である。

重点対策

(4) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

イ 地域のニーズに即した公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）の展開と訓練修了者への就職支援

【対策】

ア 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

地方自治体との連携を密にして、利用者の情報共有を図るとともに、ハローワークの常設窓口や定期的な巡回相談によるワンストップ型の就労支援を実施することにより、生活保護受給者等の生活困窮者に対する早期支援を行う。

また、事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の活用を促し、生活保護受給者等の生活困窮者に対する雇用の確保と職場定着を図る。

児童扶養手当受給者の就労支援に当たっては、8月の現況届の提出にあわせて市役所内に臨時相談窓口を設置するなど、重点的な取組を行う。

イ 地域のニーズに即した公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）の展開と訓練修了者への就職支援

地域で必要な訓練コースを設定するため、ハローワークが把握している求人者のニーズや求職者の動向など、訓練ニーズを埼玉県や機構埼玉センターと共有するとともに、埼玉労働局及び埼玉県、機構埼玉センターが一体となった「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を埼玉県地域訓練協議会において策定し、離職者、特定求職者を含む求職者等に対して、地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供する。

ハローワークにおいて、生活保護受給者等の生活困窮者や若者及び女性の再就職を支援するため、職業訓練への誘導・受講あっせん等を推進するとともに、ハローワーク職員に対し訓練施設等の見学や研修を実施し、職業訓練に係る専門性の向上を図る。

また、公共職業訓練を受講した修了者に対しては、訓練実施機関と連携し、ハローワークへの来所を促す取組や担当者制によるジョブ・カードを活用したきめ細やかな就職支援を行う。特に、求職者支援制度を活用した職業訓練受講者に対しては、個別に就職支援計画を策定し、指定来所日における訓練習得状況の報告や応募書類の作成指導等の就職支援を実施する。

(5) 若者の雇用対策の推進

ア 新規高等学校卒業者に対する就職支援

【現状】

(ア) 平成 28 年 3 月新規高等学校卒業者に対する「未就職者ゼロ作戦」の実施

各ハローワークの職員及び学卒ジョブサポーターが積極的に学校を訪問して進路担当教諭と連携を図り、就職未内定生徒の把握に努め、職業相談や求人情報の提供等の個別支援に取り組んだ。

特に、就職が決まらないまま卒業した生徒に対しては、在学中に生徒の了解を得て収集した携帯番号やメール等により直接本人と連絡をとり、ハローワークへの来所を促すとともに、連絡がつかない者には個別訪問を実施するなどにより、ハローワークに誘導し、担当者制による職業相談や個別求人開拓、履歴書の添削指導など、生徒の状況に応じた個別支援(未就職者ゼロ作戦)を実施した。

この結果、昨年度同様、6 月末までに未就職者ゼロを達成した。

(イ) 平成 29 年 3 月新規高等学校卒業予定者に対する就職支援の実施

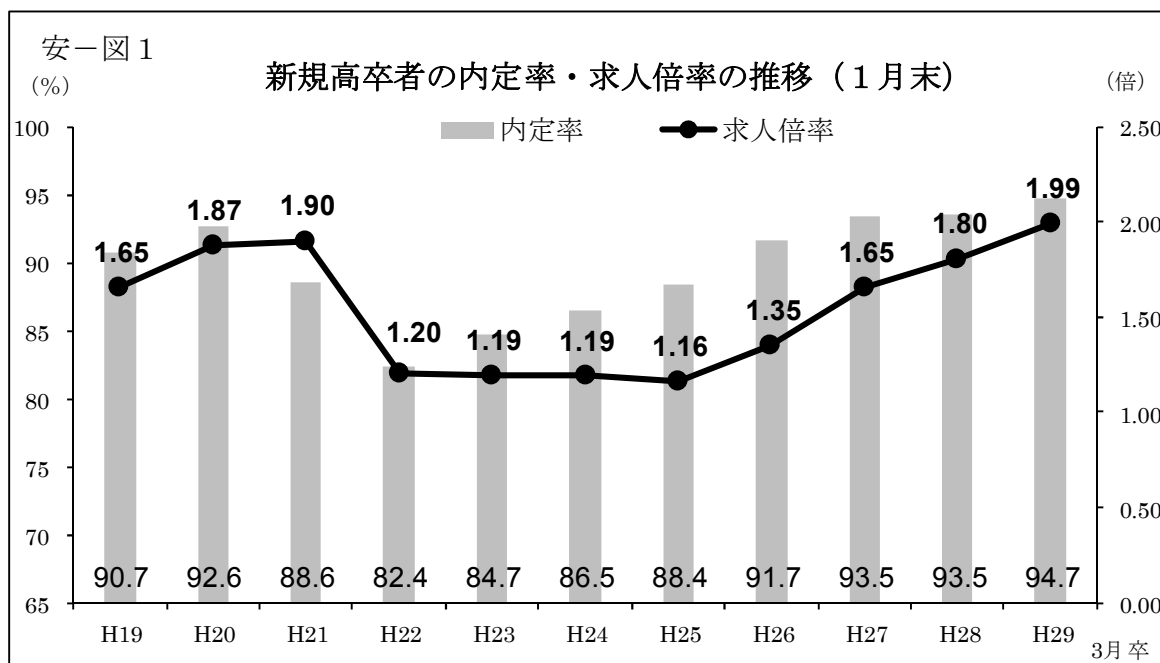
地元企業に関する理解を深めてもらうため、7 月に「埼玉県高校生合同企業説明会」を開催し、173 社の企業と 3,214 人の高校生が参加（昨年度参加企業 165 社、参加生徒 2,538 人）した。

また、高校生の採用選考が平成 28 年 9 月 16 日から始まっており、学卒ジョブサポーターの支援によって、平成 29 年 1 月末現在で 1,174 人（前年同期比 24.0%増）が就職した。

さらに、未内定者を対象とした「第 1 回高校生就職面接会」を平成 28 年 12 月 5 日に開催

し、埼玉県内の企業を中心に128社の企業と220人の高校生が参加した。

こうした取組の結果、平成29年3月新規高等学校卒業予定者の平成29年1月末現在の就職内定状況は、就職内定率が94.7%（前年同期比1.2ポイント増）、就職内定者数が6,890人（同0.04%減）、求人倍率が1.99倍となり、リーマンショック前の水準まで回復した（安一図1）。



(ウ) ユースエール認定制度及び若者応援宣言事業の普及拡大

地域の中小・中堅企業への若者の就職促進を図るため、「ユースエール認定企業」（平成29年1月末現在6社）及び「若者応援宣言企業」（平成29年1月末現在305事業所）について、積極的にPR等を行い、認定・宣言企業の確保に取り組んだ。



また、若者雇用促進総合サイトにおいて、事業所情報を公開し、若者に周知を図っているほか、各種就職面接会等においても、面接ブースに表示を行うとともに、求人情報一覧に事業所PRシートを掲載し、参加者に対して周知を図った。

(エ) 職業意識形成支援の推進

小学、中学・高校生に対する職業意識形成を支援するため、各ハローワークにおいて、「キャリア探索プログラム」（小学校6校、中学校5校、高等学校15校、参加生徒合計2,561人）及び高校3年生を対象とした「就職ガイダンス」（17回実施、参加生徒合計948人）を実施し、生徒の就職に対する意識形成を図った。

また、平成29年1月～3月には、高校2年生を対象とした「就職ガイダンス」（18回）を実施する予定である。

【課題】

就職希望者全員の就職を実現するためには、早期に未内定生徒を把握し、きめ細やかな支援を行う必要がある。

また、就職支援のノウハウが十分でない、いわゆる進学校や、就職支援担当教諭が交代する等によりノウハウが途切れてしまった高校については、十分な就職支援が行われるよう働きかける必要がある。

さらに、就職希望者の適職選択の円滑化を図るため、「ユースエール認定企業」及び「若者応援宣言企業」について、高校生及び進路担当教諭に対し積極的にPRするほか、人手不足といわれる医療・福祉や建設業を含めた様々な業種・職種についての知識の付与に積極的に取り組む必要がある。

イ 新規大学等卒業者に対する就職支援

【現状】

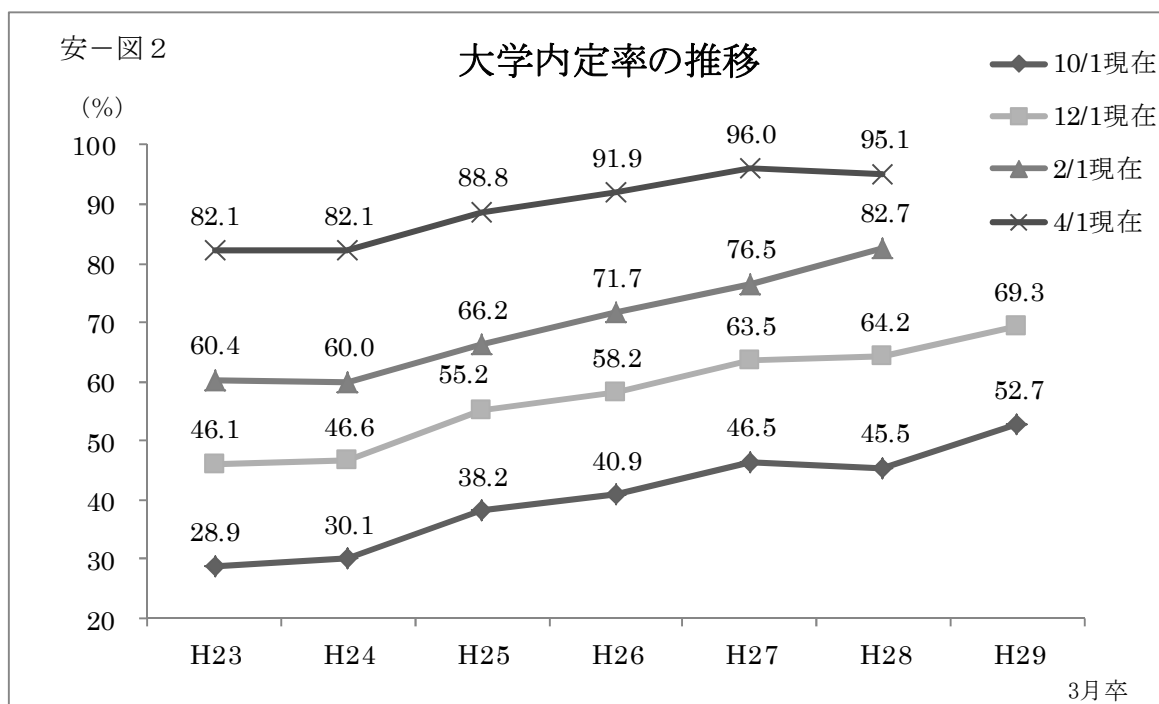
(ア) 平成 29 年 3 月新規大学等卒業予定者に対する就職支援の実施

大学等と連携したメリハリのある就職支援を実施するため、県内の 17 大学及び 4 短期大学とハローワークが就職支援のための協定を締結している。

平成 28 年度においても、協定に基づき、学卒ジョブサポーターによる出張相談やセミナー・ガイダンス等を実施し、平成 29 年 1 月末現在で、学卒ジョブサポーターの支援により 4,968 人（前年同月比 15.5%増）が内定を得た。

また、平成 28 年 10 月 17 日には新規大学等卒業予定者及び既卒 3 年以内の者を対象に「大卒等就職面接会」を開催し、97 社の企業と 205 人の学生及び既卒者が参加した。

こうした取組の結果、平成 29 年 3 月新規大学卒業予定者の平成 28 年 12 月 1 日現在の就職内定率は 69.3%（前年同期比 5.1 ポイント増）となった（安-図 2）。



(イ) 埼玉新卒応援ハローワークにおけるきめ細やかな支援の実施

埼玉新卒応援ハローワークにおいては、模擬面接、エントリーシートの作成指導等の各種セミナー、企業説明会等に加え、担当者制による個別支援を実施した。埼玉新卒応援ハローワークを通じた正社員就職数は、平成29年1月末現在で、2,764人（前年同期比5.5%増）となった。

(ウ) 「学生情報」の提供

県内の大学の協力を得て、就職を希望する大学生の大学での研究内容や自己PR等をまとめ、企業に提供し、企業からのリクエストを受けて就職に結びつける「学生情報」を作成、埼玉労働局のホームページで提供した。

平成28年度の掲載大学は、日本工業大学、東京電機大学、埼玉大学、埼玉工業大学、東洋大学、平成国際大学及びものづくり大学の計7大学となった。

(エ) 職業意識形成支援の推進

大学生等に対する職業意識形成支援については、各ハローワークの職員及び学卒ジョブサポーターが大学等に出張し、セミナーやガイダンス等を開催して就職に対する意識形成を図った。

また、埼玉労働局及びハローワークの幹部が大学等に出向き、学生や保護者に対して講演を実施し（ものづくり大学、日本工業大学）、就職に対する学生の意識形成を図るとともに、保護者に対して就職活動への協力を働きかけた。

(カ) 既卒3年以内の者に対する支援

既卒3年以内の者に対する就職支援として、埼玉県、日本労働組合総連合会埼玉県連合会、一般社団法人埼玉県経営者協会及び埼玉県社会保険労務士会との共催により、卒業後3年以内の者を新卒者と同様に扱う企業を対象とした「既卒3年以内の方対象就職面接会」を平成28年6月15日に開催（参加企業86社、参加者208人、就職者数15人）した。

【課題】

在学中及び卒業後の継続した就職支援を可能にするためには、未内定者の求職登録が必要であり、求職登録に関して大学等とより一層の連携を図る必要がある。特に就職支援協定を締結している21大学等については、確実に求職登録を行わせ、ハローワークの支援につなげていく必要がある。

また、埼玉県内の優良な中小企業について、地元大学等との結びつきが弱く就職に結びつかない状況も見受けられるため、こうした企業を積極的にPRしていく必要がある。

さらに、企業の理解を得て、既卒3年以内の者が応募可能な求人を引き続き増加させていく必要がある。

ウ 就職後の早期離職防止のための支援

【現状】

就職後の早期離職防止については、学卒ジョブサポーター等の支援により就職した者については就職先事業所訪問及び電話、郵便等により就職後の状況確認を行い、必要に応じて定着支援を行ったほか、それ以外の者についても、求人開拓等事業所訪問のあらゆる機会を利用し、定着支援を実施した（平成28年4月～9月で731件）。

平成26年10月17日に、埼玉県雇用対策協議会からの申し出を受け、若年者及び障害者の雇用促進、就職後の職場定着を目的とした「就職支援協定」を締結し、連携体制を整備した。

さらに、平成26年12月より、「職場定着協力事業所」として、ハローワークと協力して職場定着に積極的に取り組む事業所を労働局長が認定する制度を創設し、認定を受けた企業を積極的にPRするとともに、定着の必要性の理解促進につとめた（平成29年1月末現在42社）。

加えて、埼玉新卒応援ハローワークに、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等に関する相談窓口」及び「在職者相談窓口」を設置、埼玉わかものハローワークにも「在職者相談窓口」を設置し、職場定着に資する各種業務を実施した。

【課題】

平成28年10月に厚生労働省が公表した平成25年3月新規学校卒業者の3年以内離職率は、高水準で推移しており、就職後の定着支援の強化が必要とされている。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談を受けた場合、基準行政と連携し適切に対応していく必要がある。

※ 平成 25 年 3 月卒業者 3 年以内離職率

大学卒 31.9% (前年度比 0.4 ポイント減)

短大卒 41.7% (前年度比 0.2 ポイント増)

高校卒 40.9% (前年度比 0.9 ポイント増)

中学校 63.7% (前年度比 1.6 ポイント減)

エ フリーターなどの正規雇用化の推進

【現状】

全国のフリーター数は、平成 27 年には前年度より 12 万人減少し、ピーク時の平成 15 年から 50 万人減の 167 万人となったものの、依然として支援を要する者が多数存在する状況にある。こうした中、「埼玉わかものハローワーク」及び「わかもの支援コーナー」、「わかもの支援窓口」等を設置し、正規雇用での就職を目指すフリーター等に対して、個々の課題を踏まえた支援プランを策定し、計画的な就職支援を担当者制により行うとともに、必要に応じてセミナーや小規模な面接会を開催した。

こうした取組により、フリーターの正規雇用者数は平成 29 年 1 月末現在で 7,291 人、目標(9,115 人)に対する進捗率は 80.0%となった。

また、地域における若年者対策への取組を推進するために設置されているジョブカフェ（ヤングキャリアセンター埼玉。ハローワーク浦和・就業支援サテライト内に設置）において、民間団体への委託（若年者地域連携事業）により、業界セミナー、面接対策セミナー、職場体験ゼミ等を開催したほか、ビジネスコミュニケーションセミナー等、年長フリーターを対象とした各種セミナーを開催した。

さらに、就労意欲・スキルがあるニート等の支援を担う地域若者サポートステーションが局内 4 か所（川口市、深谷市、さいたま市、春日部市）に設置されており、各ハローワークと相互に連携の強化を図った。

【課題】

フリーター数が依然として高い水準にあることから、入り口部分である新規学卒者、中退者等離学者に対して、未就職のままフリーターとならないよう、集中的な支援を行う必要がある。また、わかものハローワーク等の周知、担当者制による個別支援等各種就職支援を充実させる必要がある。

ニート等の若者は依然として高水準にあり、このうち自立を希望する若者が安定した職業に就くための支援として、地域若者サポートステーションとの連携を強化し、職業的自立を推進する必要がある。

重点対策

(5) 若者の雇用対策の推進

- ア 新規高等学校卒業者に対する就職支援
- イ 新規大学等卒業者に対する就職支援
- ウ 就職後の早期離職防止のための支援
- エ フリーターなどの正規雇用化の推進

【対策】

ア 新規高等学校卒業者に対する就職支援

平成 29 年度も引き続き「未就職者ゼロ作戦」を実施する。具体的には、各高校の未内定者を把握するため、学校と連携し「未内定者名簿」を作成した上で、未内定者に対して、学卒ジョブサポーターが学校にて出張相談を行い、生徒との職業相談、求人情報の提供、個別求人開拓、面接指導等の個別支援を実施し、平成 29 年度中の就職希望者全員の就職を目指す。

また、企業説明会・就職ガイダンス等を開催し、職業意識の形成及び就職意欲の向上に努めるとともに、医療・福祉や建設業の業界情報を提供し、人手不足産業の求人充足を図る。

さらに、「高校生就職面接会」を開催して、未内定者の応募機会の拡大を図る。

加えて、未内定生徒の保護者に対して、地域の中小企業にも目を向け正規雇用を目指して最後まで就職活動を継続するよう、勸奨文を発出する。

進路担当教諭が交代する等した高校については、十分な就職支援が実施されない懸念があることから、同教諭に対する研修等を実施する。あわせて、積極的に高校を訪問して就職希望生徒の把握、ハローワークへの誘導を働きかける。

「ユースエール認定制度」及び「若者応援宣言事業」については、若者と地域の中小・中堅企業をつなぐ重要な事業であることから、平成 29 年度においても積極的に推進する。

イ 新規大学等卒業者に対する就職支援

大学等と連携して、未内定者の把握に努めるとともに、特に就職支援協定を締結している大学等については、未内定者の全員登録を行い、個別支援を通じて登録者全員の就職実現を目指す。

また、地元の優良企業への就職を促進するため、事業主団体に働きかけを行い、就職支援の協定を締結した大学等と意見交換の場を提供する。

さらに、企業説明会・就職ガイダンス等を開催し、職業意識の形成及び就職意欲の向上に努めるほか、「大卒等就職面接会」を開催し、応募機会の拡大を図る。「学生情報」についても、企業が求める人材の確保に資するため、早い段階で大学と協力し、情報の充実を図る。

このほか、「青少年の雇用機会の確保及び職場定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」に基づき、大卒等求人受理時に、既卒 3 年以内の者が応募可能な求人の提出に理解を求めるほか、「既卒 3 年以内の方対象面接会」を開催するなど、応募機会の拡大を図る。あわせて、既卒 3 年以内の者に対しては、ハローワークにおいて、応募書類の添削指導、模擬面接等、新規学卒者同様の支援を受けることができることを周知する。

ウ 就職後の早期離職防止のための支援

若年者の早期離職は、職業経験の蓄積や職業能力の向上を阻害するものであることから、引き続き、ハローワークにおいて、就職後の状況確認及び定着支援に積極的に取り組む。

特に、埼玉新卒応援ハローワーク及び埼玉わかものハローワーク内に開設した「在職者向け相談窓口」において、就職後の職場定着支援を実施するほか、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談に対応する。寄せられた相談に対しては、管轄ハローワークによる求人内容の事実確認、事業所訪問等を実施するとともに、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合には、労働基準監督署と連携して対応する。

エ フリーターなどの正規雇用化の推進

埼玉わかものハローワーク、わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口において「若者ステップアッププログラム」に掲げる事業を積極的に推進するとともに、支援対象者一人ひとりの課題に応じ、正規雇用化の実現に向けた一貫した支援を実施する。また、各わかもの支援施設を積極的に周知・広報し、対象者の取り込みを図る。

また、ニート等の若者の自立を支援するため、ハローワーク利用者のうち、就労意欲・就労スキルが十分でない、コミュニケーション能力に乏しい等により、ハローワークの就職支援を受けても就職することが困難である者に対して、地域若者サポートステーションの案内を積極的に行う。特に必要な者に対しては、連絡票により支援対象者を申し送りすることを通じて、ハローワークと地域若者サポートステーションによるチーム支援を実施する。さらに、埼玉労働局主催の就職面接会において、地域若者サポートステーションによる相談ブースを設置し、支援が必要な者を積極的に誘導する。

(6) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

【現状】

子育て中の女性等が、その意欲と能力を十分に発揮して働けるようにすることを目的として、大宮所にマザーズハローワークを県内 6 か所のハローワーク（川口、熊谷、川越、浦和、所沢及び越谷所）にマザーズコーナーを設置して、子育てしながら就職を希望する者等に対するきめ細やかな就職支援を実施した。

これらの施設では、乳幼児が遊ぶことのできるキッズコーナーを設置するとともに、安全サポートスタッフを配置（大宮、浦和及び所沢所）するなど、子ども連れでも利用しやすい環境の整備に努めた。また、ソフト面では、就職を急ぐ者に対しては、重点支援対象者として、担当者制による一貫した就職支援を行うほか、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報、市町村別の保育施設や保育サービス等に関する情報及び就職に役立つセミナー等の情報提供を行った。さらに、マザーズハローワーク大宮においては、再就職準備セミナー、書類選考・面接対策等のセミナーや託児付きセミナーを実施した。

平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月のマザーズハローワーク事業の担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の取扱い数は、対象者数 1,602 人、就職者数 1,479 人、就職率 92.3%であった。

【課題】

少子高齢化が進行し、人口減少時代の到来により総人口や労働力人口が減少する中、労働力を確保するには女性の就業率の向上が喫緊の課題となっている。一方、子育てしながら再就職を希望する女性も多く存在することから、マザーズハローワーク大宮等における支援の充実を図り、引き続き女性の労働市場への参加を促進する必要がある。

重点対策

(6) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

【対策】

マザーズハローワーク大宮及び県内 6 か所のマザーズコーナーにおいて、引き続き担当者制による一貫した就職支援を実施するほか、求人部門との連携強化を図り、個別求人開拓等の取組による積極的マッチングを推進する。

また、マザーズハローワーク大宮においては、引き続き、再就職準備セミナー、書類選考・面接対策セミナーや託児付きセミナー等を開催し支援内容の充実を図る。

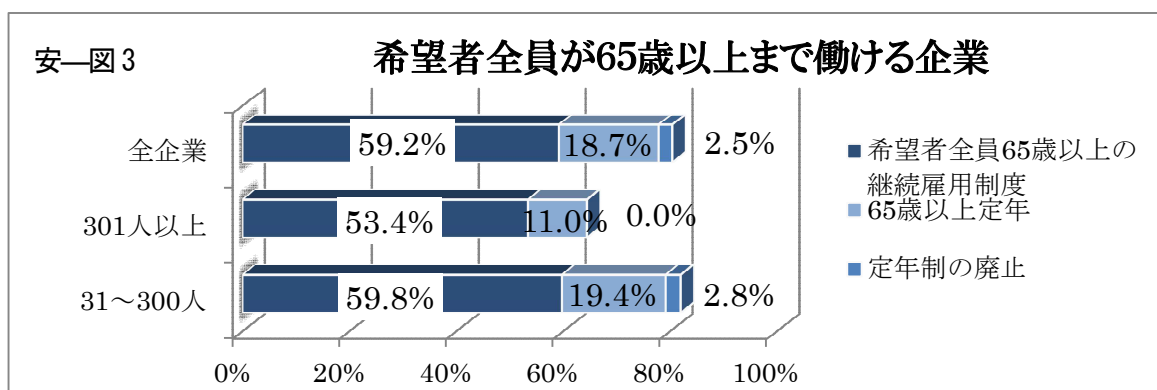
(7) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入促進

【現状】

全ての事業主は、高齢者雇用安定法に基づき、希望者全員の65歳までの高齢者雇用確保措置を全ての企業において講じることとされている。

平成28年6月1日現在、高齢者雇用確保措置を実施している県内企業（31人以上規模）の割合は99.7%（4,880社）、301人以上規模で見ると99.8%（435社）となっている。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は80.4%（3,935社）（前年比1.2ポイントの増加）、中小企業では82.0%（3,654社）（同1.3ポイント増加）、大企業では64.4%（281社）（同1.2ポイント増加）となっている（安一図3）。



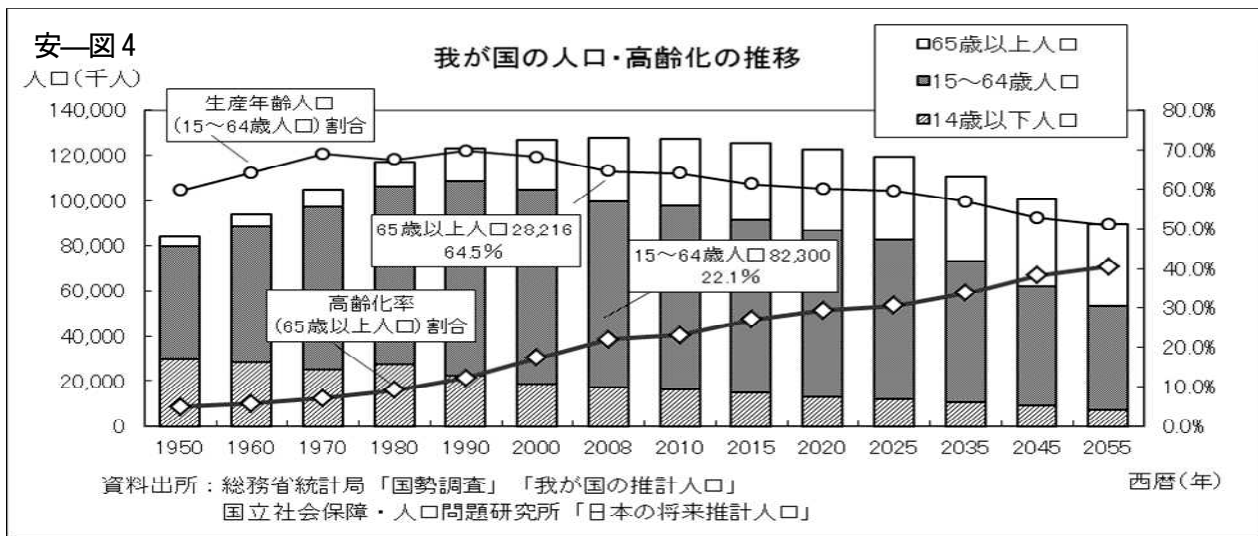
【課題】

高齢者雇用安定法に沿って希望者全員が65歳まで働ける制度が導入されていない企業に対して、法違反解消に向けた指導を強力に実施する必要がある。

イ 年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進

【現状】

少子高齢化社会を迎え生産年齢人口割合（15～64歳人口）が減少すると推計されている（安一図4）中で、高齢者が、年齢に関わりなく意欲と能力に応じ、企業や地域において様々な形で働くことができる「生涯現役社会」の実現が求められている。このため、企業に対し、高齢者雇用の重要性や必要性についての周知・啓発を行っている。



【課題】

高齢者の多様な就業ニーズに対応した、雇用・就業機会の確保等の環境整備を図るため、年齢に関わりなく働ける企業の普及促進を図る必要がある。

ウ 高齢者等の再就職の援助・促進

【現状】

高齢者については、いったん離職するとその他の年齢層と比べ再就職が難しいことから、大宮所、川口所に設置している生涯現役支援窓口において、チーム支援により、担当者制による個別支援、職業生活設計に係る相談・援助、雇用によらない就業機会の紹介等を行っている。

中高年求職者については、職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者を、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により一定期間試行雇用し、業務遂行の適性や能力を見極め、その後の常用雇用移行へのきっかけ作りを図るため、トライアル雇用事業を活用している。

また、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会を一体的に実施するシニアワークプログラム事業については、受講開始者数 690 人以上の目標に対して、平成 29 年 1 月末までの開始者数は 725 人（平成 27 年度開始者数 787 人）となっている。

【課題】

高齢者の雇用環境は厳しく、いったん退職するとなかなか再就職することができない状況が続いていることから、年齢に関わりなく働ける企業の普及促進を図るとともに各種事業を活用し、高齢者の円滑な再就職を実現する必要がある。

エ 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

【現状】

シルバー人材センター事業は、臨時的かつ短期的な就業又はその他軽易な業務に係る就業を希望する高齢者のために、就業の機会を確保し提供することを目的に実施している（平成29年2月末現在、シルバー人材センター58か所、高齢者事業団1か所）。

また、シルバー人材センターが高齢者に就業する機会を円滑に提供できるようシルバー人材センター連合に委託して技能講習を実施する高齢者活躍人材育成事業については、受講開始者数477人以上の目標に対して、平成29年1月末までの開始者数は483人（平成27年度開始者数496人）となっている。

県内シルバー人材センター事業の一層の活性化を図るため、「埼玉県シルバー人材センター事業活性化計画」を策定（第1次計画平成15～19年度・第2次計画平成20～24年度・第3次計画平成25～29年度）し、第3次計画においては「県内シルバー人材センター事業の会員数（原則として60歳以上）を、会員数が減少に転じた平成17年度末の46,292人から平成28年度末においては51,720人（伸び率11.7%）とする」目標設定がされているが、平成29年1月末現在の会員数は、48,621人（5.0%増）にとどまっている。

【課題】

会員数については計画目標の達成が困難な状況にある中、今後さらに就業機会拡大への取組や地域に密着した事業展開を図り、会員の拡大を図る必要がある。

重点対策

(7) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現

- ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入促進
- イ 年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進
- ウ 高齢者等の再就職の援助・促進
- エ 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

【対策】

ア 定年の引上げ、継続雇用制度の導入促進

(7) 事業主に対する指導

高齢者雇用確保措置未実施企業に対し、ハローワーク職員及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部（以下、「機構埼玉支部」という。）の高齢者雇用アドバイザーによる個別指導・支援を実施するとともに、必要に応じハローワーク幹部職員、労働局職員による個別指導を実施し、改善がみられない事業主については、指導文書の発出及び勧告・企業名の公

表を行う。

また、小規模企業（30人以下）についても、求人受理時や労働基準行政との連携等により、様々な機会を通じて雇用確保措置の実施状況の把握と必要な助言、指導を行う。

(4) 高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する相談・援助

希望者全員 65 歳までの高年齢者雇用確保措置を講ずるに当たり、高年齢者の職業能力の向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度等の見直し等を行う場合には、高年齢者雇用アドバイザーとの連携により、必要な相談・援助等を行う。

イ 年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

(7) 年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる雇用機会の確保

雇用対策法の趣旨を踏まえた募集・採用が行われるよう、ハローワークの求人受理に際して、募集・採用における年齢制限の禁止の趣旨を徹底し、高年齢者の応募機会を確保する。また、求人広告等を利用している企業に対しても、雇用対策法の趣旨を踏まえた募集・採用が行われるよう、事業主団体等の協力を得て周知を図る。

(4) 生涯現役社会の実現に向けた地域における機運の醸成

地方公共団体や機構埼玉支部の協力を得て、労働局やハローワークの職員が中心となり、地元経済団体や地域のリーディングカンパニー等に、高齢者雇用に関する広報資料を用いて高齢者雇用の必要性や重要性を広く周知し、地域全体で生涯現役社会の実現に向けた機運の醸成を図る。

(4) 65 歳以上定年及び希望者全員 65 歳超継続雇用制度導入企業等の普及

機構埼玉支部の高年齢者雇用アドバイザーの協力を得て、65 歳超雇用推進助成金等を活用し、65 歳以上定年及び希望者全員 65 歳超継続雇用制度導入の普及を図る。

ウ 高年齢者等の再就職の援助・促進

(7) 高年齢求職者への就労支援チームによる再就職の相談・援助

生涯現役支援窓口を設置している大宮及び川口所、及び平成 29 年度に同窓口を設置予定である川越、春日部所において、求職活動を行う高年齢求職者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や就労支援チームによる就労支援を行う。

(4) 円滑な再就職の援助・促進

事業主に対し、再就職援助措置に係る努力義務や、求職活動支援書の作成・交付義務について周知・啓発等を行う。

また、民間団体に委託して技能講習及び職場見学、職場体験、就職面接会等を一体的に行う高

年齢スキルアップ・就業促進事業を実施し、円滑な再就職援助を行う。

なお、特に再就職の緊急性が高く、試行雇用が必要な中高年求職者に対しては、適切にトライアル雇用事業を実施する。

エ 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

(7) 地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

埼玉県シルバー人材センター事業推進計画の第3次計画目標達成に向け、埼玉労働局、埼玉県、公益財団法人いきいき埼玉（埼玉県シルバー人材センター連合）等シルバー人材センター事業関係者と連携・協力しつつ、会員の拡大、就業場所の確保等、自立的・効果的な事業の推進を図るとともにシルバー人材センター事業の適正な運営について指導を実施する。

さらに、生涯現役支援窓口を設置している大宮及び川口所、同窓口を設置予定である川越及び春日部所において、シルバー人材センターの情報提供や誘導を実施する。

また、シルバー人材センター連合会に委託して技能講習を行う高齢者活躍人材育成事業を実施し、就業機会を円滑に提供するとともに、就業機会拡大の為、適正な業務請負事業に加え、労働者派遣事業及び高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の積極的な取組を進める。

(8) 障害者の雇用対策の推進

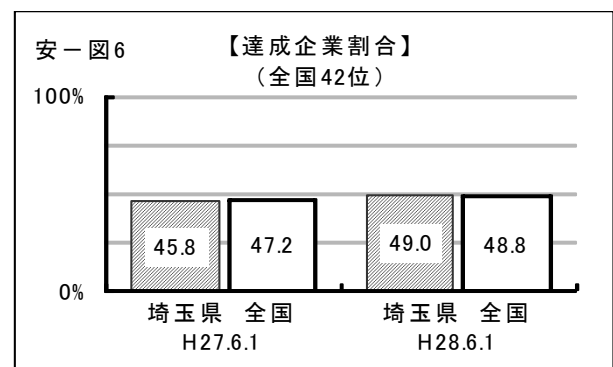
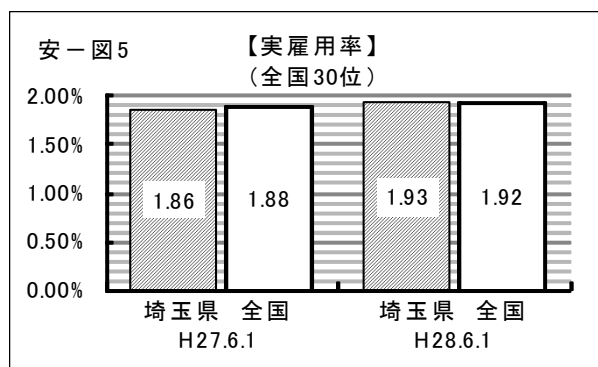
ア 雇用率達成指導及び就職支援

【現状】

埼玉県の民間企業の障害者実雇用率は、平成28年6月1日現在で1.93%（前年より0.07ポイント上昇）となり、と全国平均（1.92%）を20年ぶりに上回った。全国順位については、30位（前年33位）となった。（安-図5）

雇用率達成企業の割合についても、49.0%と前年に比べて3.2ポイント上昇し、全国平均を上回った（対前年比伸び率は、全国で7番目に高い）。（安-図6）

平成28年6月1日現在の障害者雇用状況調査結果



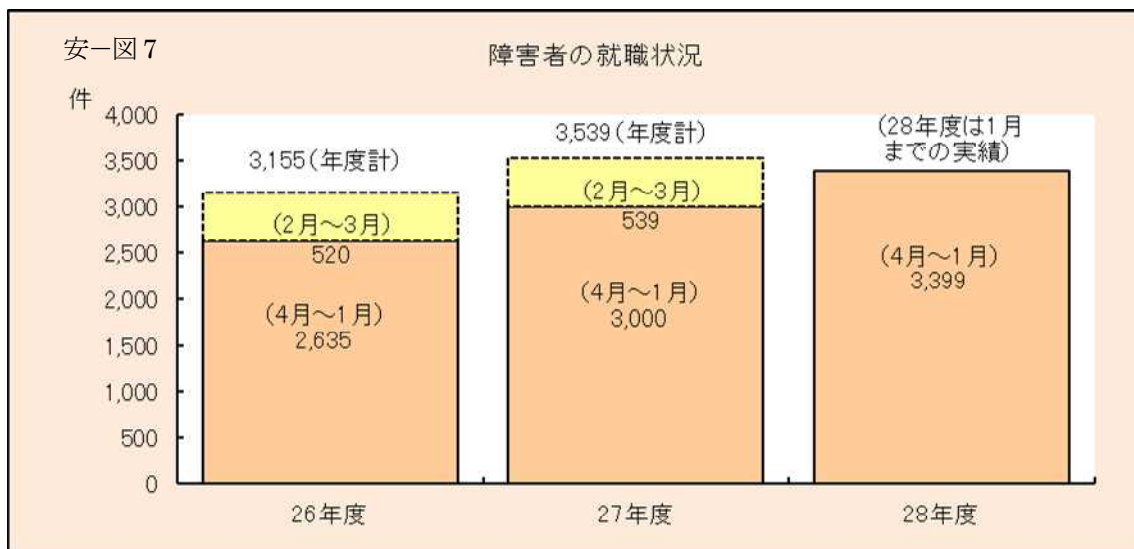
埼玉労働局では平成28年度においても引き続き未達成企業に対する雇入れ指導に繰り返し取り組んだ。特に障害者雇用状況報告受理以降、ハローワークの窓口や訪問指導時、セミナー及び各種会議等の開催時において障害者雇用促進法の改正内容と合わせた指導を行うとともに、各種助成金（特定求職者雇用開発助成金、障害者初回雇用奨励金等）についても積極的な周知を図った。

また、雇入れ計画作成命令・適正実施勧告等の厳格な適用と企業トップの意識改革を図るため、ハローワーク幹部職員や労働局幹部職員による直接指導を行った。

公的機関においては、不足数の多かった埼玉県教育委員会は、不足数を解消した。

障害者に対する就職支援については、各ハローワークにおいて、就職支援ナビゲーター等の活用により、障害特性に応じたきめ細やかな職業相談や職業紹介を実施するとともに、雇用率達成指導部門と連携した求人開拓の推進、就職後の定着指導を実施した。

また、ハローワークを中心に福祉等関係機関からなる「障害者就労支援チーム」による就職に向けた準備から職場定着までの一連の支援（チーム支援）を行った結果、平成28年4月～平成28年1月の就職件数は、3,399件（前年同期比13.3%増）となった。（安-図7）。そのほか、障害者を対象とした就職面接会を県内7会場で開催した（参加者数は1,016人（前年比14.3%減）、就職内定者数は112人（前年比9.8%減）（平成29年1月末日現在））。



【課題】

埼玉県の民間企業の障害者実雇用率は5年連続で上昇し、実雇用率・達成企業の割合はともに全国平均を上回った。引き続き県内の未達成企業に対する指導を確実に行うとともに、企業トップの意識改革を図るための指導を強化する必要がある。

イ 障害特性に応じた就労支援の強化

【現状】

近年、ハローワークにおける精神障害者、発達障害者、難治性疾患患者の新規求職者が増加傾向にある。

この状況に対応するため、ハローワークにおける相談窓口では、障害特性を熟知した専門相談員を配置し、個別担当制による就職に向けたカウンセリングを実施しているところである。

【課題】

精神障害者に関しては、平成18年から企業の実雇用率に算入できるようになり、また、平成30年4月から精神障害者が法定雇用率算定の対象となることに伴い、企業の理解も深まってきており、就職件数が増加している。一方で、他の障害と比べて、新たな職場環境において人間関係での疲労やストレスを強く感じることで離職してしまうケースが多く見られることから、就職後における職場定着への支援が重要である。

発達障害者、難治性疾患患者については、障害に関する企業での知識、理解の不足から採用に至らないケースが多く見られることから、事業主への理解の促進を図る必要がある。

重点対策

(8) 障害者の雇用対策の推進

ア 雇用率達成指導及び就職支援

イ 障害特性に応じた就労支援の強化

【対策】

ア 雇用率達成指導及び就職支援

未達成企業の抱える具体的な雇用課題の把握を着実にを行い、業種、規模別に未達成要因等を分析し、雇入れ計画作成対象企業、地域における影響力の大きい企業に加え、平成27年度から適用になった100人超200人以下規模の納付金制度の対象企業に対して、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉障害者職業センター等の関係機関と連携を図り、企業にあった各種助成金、ジョブコーチ制度等の支援メニューの提案も含めた雇用率達成指導を行う。

公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場であることから、速やかな雇用率達成に向け、労働局幹部によるトップに対する徹底した指導を行う。

また、平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることを踏まえ、障害者就業・生活支援センター等と連携して就職から定着支援までの一貫した支援を行い、精神障害者の一層の雇用促進を図る。

イ 障害特性に応じた就労支援の強化

精神障害者については、専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターを全ハローワークに配置、本人の精神症状に配慮した個別支援を実施する。

また、平成 28 年度からモデル事業として実施している、精神科医療機関からハローワークへ支援対象者を引き継ぎ就労支援に結びつける事業をより効果的に実施する。

さらに、各ハローワーク単位で設置している機関連絡会議を活用して障害者就業・生活支援センター等との連携を強化し、職場定着支援の強化を図る。

発達障害者については、コミュニケーション能力に困難を抱えながら求職活動を行っている場合が多く見られるため就職支援ナビゲーターによる個別支援を実施する。

また、職員全体の資質向上を図るため、発達障害に関する専門的な知識を有する者を発達障害者専門指導監として委嘱し、職員への研修を行い資質向上を図る。

企業に対しては、発達障害者就労支援育成事業による職場実習や雇用管理ノウハウの普及啓発による理解促進を図る。

難治性疾患患者については、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」を活用しつつ本人の症状や通院・治療の状況に応じてその能力を発揮できる職業に就けるよう、勤務時間などの就業条件のほか職務内容等に十分配慮した個別支援を行う。

支援にあたっては、浦和所に難病患者就職サポーターを配置するとともに、浦和所以外のハローワーク及び難病相談・支援センター等への巡回相談を実施する。

(9) 長期療養者に対する就職支援

【現状】

がん、肝炎、糖尿病等、長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援については、平成 27 年 2 月より、埼玉県立がんセンター内に就労相談コーナーを設置し、大宮所職員による出張相談による就職支援を行っている。平成 28 年度からは、新たに自治医科大学付属さいたま医療センター、さいたま市立病院を連携先拠点病院に加え、支援の拡充を図っている。

【課題】

医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の 5 年後の生存率が確実に改善傾向にある状況の中、生きがいや生活の安定のために就職を希望している支援対象者は増加しているため、就職支援のさらなる充実を図る必要がある。

また、企業のがんや治療等に関する知識、理解が不足していることで就職に結びつかないことも多いことから、就労促進に向けた「事業主対象セミナー」を開催し意識啓発を行う必要がある。

重点対策

(9) 長期療養者に対する就職支援

【対策】

平成 29 年度においても、大宮所に専門の就職支援ナビゲーターを配置し、出張相談を行う。出張相談の実施にあたっては、相談を希望する求職者の通院日に合わせて相談ができるよう相談の実施回数や曜日等について調整する。

また、大宮所内に専門の相談コーナーを設置し、長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援の充実を図るとともに、事業主に対して長期療養者の就職支援の推進が社会的課題であることの理解促進を図るため、事業主対象セミナーを開催する。

さらに、本事業の周知及び新たな連携先拠点病院の開始に積極的に取り組む。

(10) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人労働者の雇用管理改善の推進

【現状】

埼玉労働局管内の外国人雇用状況届出に基づく外国人労働者数は、平成 28 年 12 月末現在で 45,826 人となっている。

雇用対策法に基づく外国人労働者の雇用管理の改善に関して、平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までに 487 事業所を訪問、労働条件の明示や各種保険加入等についての助言・指導を行った。

【課題】

雇用対策法による外国人労働者を雇用する事業主の届出制度や、外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職の促進に関する事業主の努力義務等について、事業主訪問指導を行い周知に努めたが、雇用状況の届出漏れ、社会保険の未加入、外国人労働者の雇用労務責任者の未選任、労働条件の賃金・労働時間等の主要条件が理解できる書面交付がされていないなどの問題が確認された。

イ 外国人労働者（日系人等定住外国人を含む）に対する円滑な再就職支援

【現状】

外国人労働者への職業相談・職業紹介は県内全てのハローワークで行っているが、特に県内 10 か所のハローワークには通訳を配置した「外国人雇用サービスコーナー」等を設置し、職業相談等を行っている。

平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月の外国人雇用サービスコーナー等の取扱い状況は、新規求職申込件数 3,535 件、就職件数 856 件となっている。

【課題】

外国人求職者については、日本語の理解や読解力の欠如から、労働事情や労働法等を十分理解できず求職活動を円滑に行えない者が多いなどの課題がある。

ウ 外国人留学生への就職支援の強化

【現状】

県内の大学等では、現在、約 5,800 人の留学生が学んでおり、国内での就職を希望する外国人留学生に対しては、新卒応援ハローワーク内に設置されている「留学生コーナー」において職業相談等を実施している。

また、外国人留学生が多数在籍する大学に外国人雇用サービスセンター(東京都新宿区)の利用及び留学生インターンシップについて周知を行ったほか、日本での就職を希望する留学生の情報を埼玉労働局ホームページへ掲載し、企業へ情報提供を行った。

さらに、平成 28 年 5 月 20 日には外国人留学生の活用を検討している企業向けの「外国人留学生雇用セミナー」及び外国人留学生向けの「外国人留学生対象企業説明会」を開催し、外国人留学生雇用セミナーには 43 社、外国人留学生対象企業説明会には 42 社、326 人の外国人留学生が参加した。

このほか、平成 28 年 7 月 4 日には、外国人留学生及び留学経験のある日本人学生を対象とした「留学生等対象就職面接会」を開催し、38 社の企業と 271 人の外国人留学生が参加した。

【課題】

県内に多くの外国人留学生が在籍すること及び海外進出に向けて優秀な留学生を採用したいとする県内企業のニーズにかんがみ、国内で就労を希望する留学生及び採用を予定する企業に対して更に支援を強化する必要がある。

重点対策

(10) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人労働者の雇用管理改善の推進

イ 外国人労働者（日系人等定住外国人を含む）に対する円滑な再就職支援

ウ 外国人留学生への就職支援の強化

【対策】

ア 外国人労働者の雇用管理改善の推進

ハローワークの窓口や事業主等を対象とした各種説明会・会議の場を活用し、「外国人労働

者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」及び「外国人雇用状況届出制度」の周知を企業に対して行うとともに、ハローワークの外国人労働者専門官等が外国人雇用事業所を訪問し、必要な助言・指導を行う。

なお、助言・指導の過程や外国人労働者からの情報で問題事案を把握した場合は、事案に応じハローワーク・労働基準監督署及びその他の関係機関が連携し適切な対応を行う。

また、外国人労働者問題啓発月間にセミナーを開催するなどして、法制度や指針について更なる周知啓発を図る。

イ 外国人労働者（日系人等定住外国人を含む）に対する円滑な再就職支援

ハローワークにおいて、外国人労働者に対する職業相談・職業紹介及び求人開拓を行い、在留資格の範囲で、その能力を活かした再就職が可能となるよう努める。

また、日本語能力に課題のある外国人求職者については、「外国人就労・定着支援研修」等を利用した「働くための日本語」習得についての指導・助言を行っているところであるが、更なる安定就労に向けて、外国人就労・定着支援研修受講者及びハローワークの窓口で支援を行っている外国人のうち、就業に必要なレベルの日本語能力と高い就労意欲を有する者を対象として、求職情報の作成及び求人開拓による就職支援の強化を図るとともに、職業訓練部門と連携した公共職業訓練・求職者支援訓練への積極的な誘導を行う。

ウ 外国人留学生への就職支援の強化

国内で積極的に就職を希望し、日本企業で活躍したいと希望している外国人留学生に対して、大学を訪問することによりハローワーク・新卒応援ハローワーク及び外国人雇用サービスセンター等の利用及び留学生インターンシップの利用についての周知に努めるとともに、埼玉新卒応援ハローワーク内の「留学生コーナー」における支援を実施する。

また、国際市場や来日する外国人観光客に目を向ける中小企業が増えていることにかんがみ、今後も事業主を対象とした外国人留学生の採用に向けた法律面、人材活用方法等に関する雇用セミナーを開催するとともに、外国人留学生に対して、日本企業についての理解を促すための「留学生対象の企業説明会」、就業機会の確保を図るための「留学生を対象とする就職面接会」を引き続き開催する。

さらに、平成 29 年 3 月 1 日から受付を開始する平成 30 年 3 月大学等卒業予定者の求人については、求人受理時に留学生を積極的に採用したいと考えている企業であるかを確認し、外国人留学生に対して、これらの求人を情報提供できるようにする。

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

【現状】

埼玉県内における労働者派遣事業の許可・届出件数は、平成29年1月1日現在2,445件であり、前年比5.6%の伸びとなった(安-図8)。許可制・届出制の別では、許可制による派遣事業者は688件で前年比16.0%の増加、一方で経過措置による届出制旧特定派遣事業者は1,757件で前年比12.0%の減少となっている。

増減が顕著となった要因は、平成27年9月の労働者派遣法改正により労働者派遣事業が許可制に一本化されたことに伴い、届出制による特定労働者派遣事業者から許可制への移動の動きによるものであるが、全体としては特定派遣事業者から許可制へ移行した事業者は一部にとどまっております。今後、経過措置の期限である平成30年9月29日にかけて新規許可申請件数が増加傾向になると予想される。一方、有料職業紹介事業の許可件数は、570件で前年比4.3%の増加となっている。

埼玉県内の派遣労働者数は平成19年度をピークに減少していたが、平成27年3月末現在101,247人で前年比7.7%増加となった。このうち、一般労働者派遣事業では常用雇用労働者が16,859人で同8.6%増加、登録者数が76,565人で同8.3%増加となっている。特定労働者派遣事業では、常用雇用労働者が7,823人で同0.6%減少した(安-図9)。

このような現況の下、労働者派遣事業が法令に基づき適正に運営されるよう、以下の取組を実施した。

派遣元・派遣先事業所等に対する指導については、定期指導及び偽装請負等での事業所訪問を通じ、平成28年12月末現在278件(前年比58.0%増)の指導を行い、このうち法違反があるとして96件(同1.1%増)の是正指導書を交付した。

このほか、法違反とはいえないものの、「派遣元・派遣先に関する指針」の遵守等指導が必要な事業所に対し、指導票を71件(同20.0%減)交付した。

また、労働者派遣制度の適正な運営及び労働関係法令の周知・啓発を目的として、新規に労働者派遣事業の許可・届出をした事業所及び派遣元責任者が変更になった事業所を対象に、集団指導としての説明会を平成28年12月末現在で計4回開催し、85事業所から109人の出席者があった。

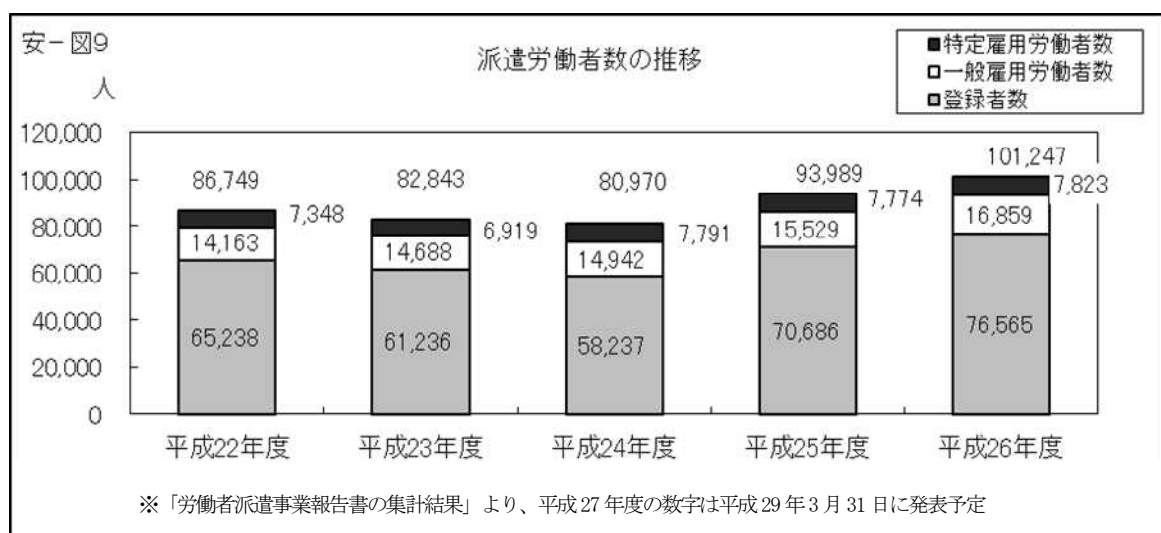
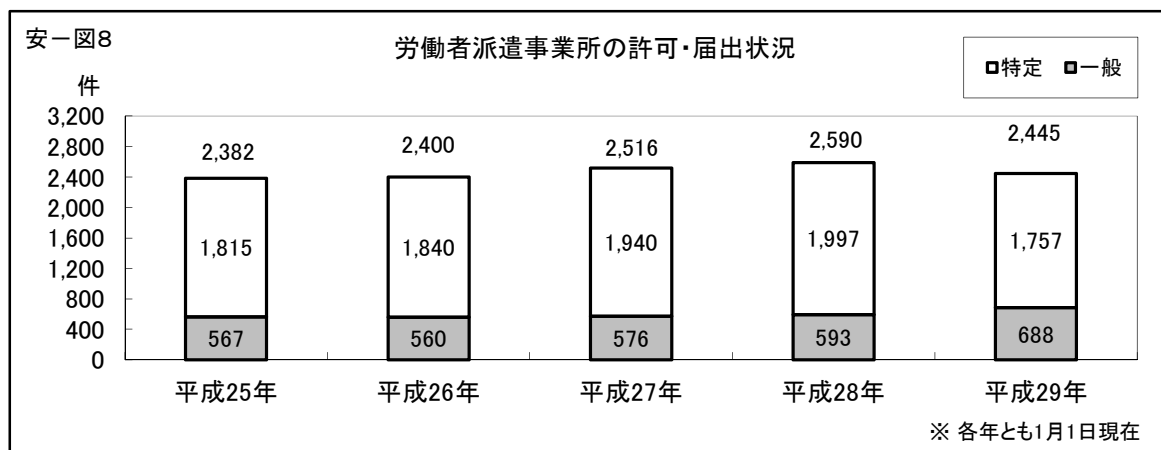
このほか、平成27年の法改正による労働者派遣事業の許可制への一本化に伴う特定派遣事業者から許可制への移行を検討する事業所を対象とした説明会を平成28年7月から毎月開催し、計6回実施し、159事業所、165人が参加した。

【課題】

今回の派遣法の改正は派遣労働者の雇用の安定、キャリアアップを図るため、全ての労働者派遣事業を許可制とし、派遣期間制限の見直しを図るとともに、派遣労働者に対する雇用安定措置・キャリアアップ措置の実施や均衡待遇の推進を図るものである。改正後1年が経過するが、改正内容が派遣元事業主、派遣先事業主、派遣労働者に十分理解されているとは言いがたい状況にある。

改正法が円滑にかつ適正に施行されるよう、今後も引き続き周知・啓発の徹底を図り、個々の事業所の具体的な課題を把握していく必要がある。

また、依然として、請負と労働者派遣の区分・基準が十分に認識されていない状況が散見されることから、引き続き請負業者、注文主、派遣先・派遣元に対し指導監督を実施し、法違反については厳正に対処するとともに、法制度の周知に努めていくことが必要である。



重点対策

(11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

【対策】

職業紹介事業及び労働者派遣事業を行うに当たっては、法令を遵守し、その機能と役割を十分に発揮できるようにすることが重要である。このため、法制度の周知、指導監督、許可・届出に係る事務処理等を厳正かつ効果的・効率的に実施し、職業安定法及び労働者派遣法の円滑な施行を図る。

また、平成28年8月に第6次地方分権一括法が施行され、職業安定法が改正され地方自治体が行う無料職業紹介の届出要件その他各種規制が緩和されたことから、県内地方自治体に対して機会を捉え職業安定法改正の趣旨と内容の周知を図る。

一昨年（平成27年）の労働者派遣法改正ポイントである労働者派遣事業の許可制への一本化による派遣業界の健全化や雇用安定措置、キャリアアップ措置等の実施による派遣労働者の雇用の安定について、その趣旨・内容を労働者派遣事業者や派遣先事業所、派遣労働者に対して指導監督、セミナー、説明会等あらゆる機会を通じて周知する。

派遣労働者又は求職者等からの苦情相談・申告については、早急な事実確認を行い、改善が必要な場合は是正指導を行う。

また、指導を行ったにもかかわらず、違反を繰り返す派遣元事業主及び請負事業主に対しては、必要に応じ行政処分を行うなどの確かつ厳正な措置を講ずるほか、労働基準監督署において把握した偽装請負の就労実態による重篤な労働災害を発生させた事業主に対しては、労働者派遣法に基づく行政処分、告発等厳正な措置を講ずる。

(12) 雇用保険制度の安定的運営

ア 受給資格者の早期再就職の促進

【現状】

雇用保険受給者の早期再就職の促進を図るため、雇用保険説明会と初回講習会を分離し、同講習会において、再就職支援メニューの周知や就業促進給付に係るリーフレット等を活用しながら、早期再就職が有利であることを案内するなど、早期再就職のメリットを具体的に説明し、早期再就職への意識付けを推進した。

また、就職に向けて効果が最も期待できる担当者制による支援を推進するため、特に就職意欲の高い者に対しては、早期再就職に向けた集中的な支援（就職支援プログラム）を実施した。

加えて、求職活動にあたっての心構えの確立や応募書類の作成技法・面接技法の向上等を図るための就職支援セミナーを開催し、積極的に参加を勧奨した。

こうした取組の結果、雇用保険受給者の受給資格決定件数に占める早期に再就職した者の割合は、平成28年度は12月末現在36.8%（前年同期差0.4ポイント減）となっている。

【課題】

雇用保険受給者については、離職期間が長期化すると、再就職の機会が少なくなるため、早い段階から計画的に求職活動を行えるよう指導していく必要がある。

そのため、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、認定日など来所時を利用して職業相談窓口へ誘導し、職業相談を行い、その背景にある特性・状態を把握し、解決策を提示しながら、早期再就職への意欲喚起を促進していく必要がある。

イ 不正受給の防止

【現状】

不正受給件数は平成 25 年度 301 件、平成 26 年度 273 件、平成 27 年度は 210 件(前年比 23.1% 減)となっており減少傾向にある。

【課題】

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ことが必要である。

ウ 雇用保険手続きの電子申請の利用促進

【現状】

雇用保険手続きに係る電子申請件数は、平成 25 年度 55,837 件、平成 26 年度 64,115 件、平成 27 年度 87,008 件(前年比 35.7%増)、平成 29 年 1 月末現在 102,261 件と年々増加傾向にあり、今後も電子申請届出件数の増加が見込まれている。

こうした状況を踏まえ、事業主等からのオンライン申請利用の増大に対応した審査処理体制を構築するため、平成 26 年 11 月「埼玉労働局雇用保険電子申請事務センター」(以下「事務センター」という。)を設置し、当該事務センターで集中して事務処理を行う取組を行っている。

【課題】

雇用保険業務の効率的な推進の観点から、電子申請の更なる利用促進を図る必要がある。

エ マイナンバーの適切な取扱い

【現状】

平成 28 年 1 月から利用が開始されたマイナンバーの取扱いについては、「都道府県労働局(職業安定行政)が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規定」に基づき、適切な事務処理を行っている。

【課題】

マイナンバーの適正な取扱い及び個人情報漏えいを防止するため更なる徹底を図る必要がある。

重点対策

(13) 雇用保険制度の安定的運営

- ア 受給資格者の早期再就職の促進
- イ 不正受給の防止
- ウ 雇用保険手続きの電子申請の利用促進
- エ マイナンバーの適切な取扱い

【対策】

ア 受給資格者の早期再就職の促進

求職申込み時、初回講習、認定日などハローワークへ来所する機会を利用して、求職者の状況・ニーズをその都度的確に把握し、再就職支援メニューを具体的かつ分かりやすく説明し、緊要度に応じた再就職支援サービスを実施する。

特に、失業認定日の設定等、雇用保険部門と職業紹介部門が連携調整し、初回認定日において全員に対して職業相談を実施する。

また、給付制限期間中の者に対しても、失業認定当日を明示して来所勧奨を働きかけ、職業相談や求人情報の提供等を行うことで早期再就職への意識付けを図る。

また、再就職意欲の高い者を把握した際は、就職支援プログラムの支援内容等を説明し、予約担当者制による支援を実施する。

具体的には、個々のニーズに基づいたカリキュラムを作成し、課題の解消や職務経歴書等の作成支援、模擬面接等の再就職に向けた支援を実施することにより早期再就職を図る。

イ 不正受給の防止

更なる不正受給防止に資するため、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に努める。

また、失業の認定に当たっては、対面認定により、本人確認、労働の意思及び能力、求職活動の実績等の厳密な審査を徹底し、不正受給の未然防止を図る。

不正受給を行った者に対しては、雇用保険法に基づく厳正な措置を講ずるとともに、不正受給等により生じた返納金債権等については、債権関係法令等に基づく適切な債権管理を徹底し、3か月以上経過しても納付がされない場合には、局所が連携して自宅訪問や電話による督促等を行い、その後相当期間を経過しても納付が見込まれない場合には、財産調査及び自力執行等、債権回収・保全に向けた取組を徹底する。

ウ 雇用保険手続きの電子申請の利用促進

雇用保険手続きの電子申請の利用促進を図るため、雇用保険関係手続き件数の多い企業や社会保険労務士、労働保険事務組合等に対して利用勧奨を行うとともに、電子申請に係る雇用保険手続きの処理を迅速に行うため、事務センターの審査処理体制等を見直し、審査処理時間を3.2日/1件（繁忙期を除く。）を目指す。

エ マイナンバーの適切な取扱い

マイナンバーの取扱いについては、取得、利用、保存、提供、廃棄・削除の各段階において「都道府県労働局（職業安定行政）が行う個人番号利用事務における特定個人情報等取扱規定」に基づいた適切な事務処理が行われるよう、また、個人情報漏えいを防止するため、研修やチェックリストによる管理に取り組む。

(14) 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

平成26年6月24日に「日本再興戦略」改訂2014～未来への挑戦～が閣議決定され、国、地方自治体及び民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化することにより、外部労働市場全体のマッチング機能の強化を図るとともに、安定所のマッチング機能の更なる強化を図るため、平成27年度から、「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」（以下「総合評価」）を開始した。

安定所においては、これまでもPDCAサイクルによる目標管理等により業務改善を進め、マッチング機能の強化を図ってきたが、これを抜本的に拡充し、①「PDCAサイクルによる目標管理及び業務改善の推進」、②「安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の実施及び公表による自発的な業務改善」、③「全国的な業務改善に向けた取組の強化」を一体的に実施している。

総合評価は、全安定所で共通する指標として取り組む主要指標及び補助指標があり、また、各安定所が重点的に取り組む指標として所重点指標及び所重点項目により構成されている。主要指標、補助指標及び所重点指標においては、PDCAサイクルによる目標管理を行っており、平成29年1月末現在の目標達成状況は右表（安一表1）のとおりである。

安—表 1

平成 28 年度全所必須指標及び所重点指標の目標達成状況（平成 28 年 4 月～平成 29 年 1 月）

1. 主要指標

指標名	目標値	実績値	目標達成率(%)
①就職件数（常用）	56,345	44,981	79.8
②充足件数（常用、受理地ベース）	48,194	38,980	80.9
③雇用保険受給者の早期再就職件数	25,551	18,937	74.1

2. 補助指標

指標名	目標値	実績値	目標達成率(%)
①紹介成功率（常用）(%)	13.4	15.7	117.2
②求人に対する紹介率(%)	26.8	23.0	85.8
③求職者に対する紹介率(%)	19.5	18.3	93.8

3. 所重点指標

指標名	目標値	実績値	目標達成率(%)
①生活保護受給者等の就職件数	4,770	4,547	95.3
②障害者の就職件数	3,539	3,399	96.0
③学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	6,272	6,067	96.7
④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	9,115	7,291	80.0
⑤公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	4,145	3,056	73.7
⑥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(%)	88.5	92.3	104.3
⑦正社員求人数	135,978	133,041	97.8
⑧正社員就職件数	30,520	22,969	75.3
⑨介護・看護・保育分野の就職件数	6,200	4,784	77.2
⑩建設分野の就職件数	2,080	1,635	78.6
⑪生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率(%)	43.0	53.4	124.2

注意) 雇用保険受給者の早期再就職件数は前月値。

4 労働保険適用徴収業務の課題と重点施策

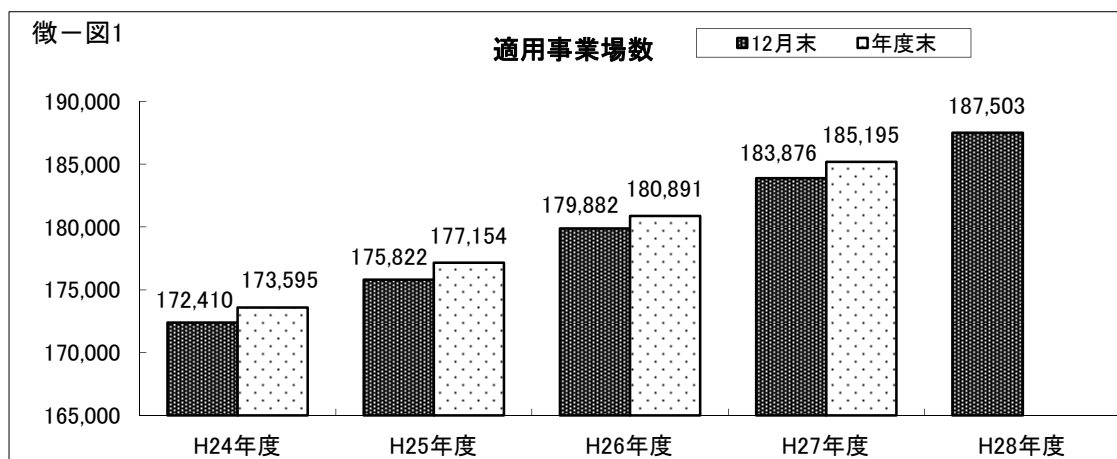
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

【現状】

平成 28 年度における労働保険の適用事業場数は、12 月末現在で 187,503 事業場であり、年々着実に増加しているが、一方で労働保険未手続事業における保険事故の発生も見られるところである。（徴 - 図 1）。

このような状況のもと平成 28 年度は、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）からの情報、日本年金機構及び埼玉県建設担当部局により把握した情報を基に労働保険適用指導員による訪問指導や労働保険加入促進業務を受託した一般社団法人全国労働保険事務組合連合会埼玉支部（以下「埼玉労保連」という。）と連携し、未手続事業の一掃対策を推進してきた。

その結果、「第 6 次労働保険適用促進 3 か年計画（平成 28 年度～30 年度）」の目標である平成 28 年度末の適用事業場数 187,300 事業場以上については、達成可能な状況となった。



【課題】

平成 29 年度は「第 6 次労働保険適用促進 3 か年計画（平成 28 年度～平成 30 年度）」の 2 年目であることから、平成 28 年度の取組み結果を踏まえた上で、平成 30 年度末の適用事業場数 194,000 事業場以上の目標達成のため、積極的な適用促進を図っていくこととする。

中でも、労働保険の適用促進にあたっては未手続事業場の把握が重要であることから、署所及び関係機関等と連携し情報収集する必要がある。

また、埼玉労保連とも連携し、未手続事業場に対して訪問指導や呼び出し指導を強化していく必要がある。

重点対策

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

【対策】

第6次労働保険適用促進3か年計画の目標達成のため、平成29年度においても、埼玉労働局、署所及び関係機関並びに埼玉労保連と連携し、未手続事業場の的確な把握に努め、以下のとおり未手続事業一掃対策を推進する。

ア 署所、本省及び埼玉県建設担当部局等から提供される情報を活用し、未手続事業場の的確な把握に努める。

イ 平成29年度労働保険適用促進強化期間（11月1日～11月30日）においては、業種団体等に対して適用促進に係る広報の要請等を行う。

ウ 埼玉労働局に配置している労働保険未手続事業指導員により、未手続事業場に対する訪問指導等の積極的な手続勧奨を行う。また、埼玉労働局内関係部署と連携した「未手続事業対策打合せ会議」を毎月開催し、個別の方策や対応方法等を協議する。なお、自主的に成立手続を行わない事業主に対しては、職権成立を行う等の的確な措置を講じる。

エ 埼玉労保連が適用促進を拡大できるよう、的確な未手続事業場の情報提供、研修講師派遣等を行う。

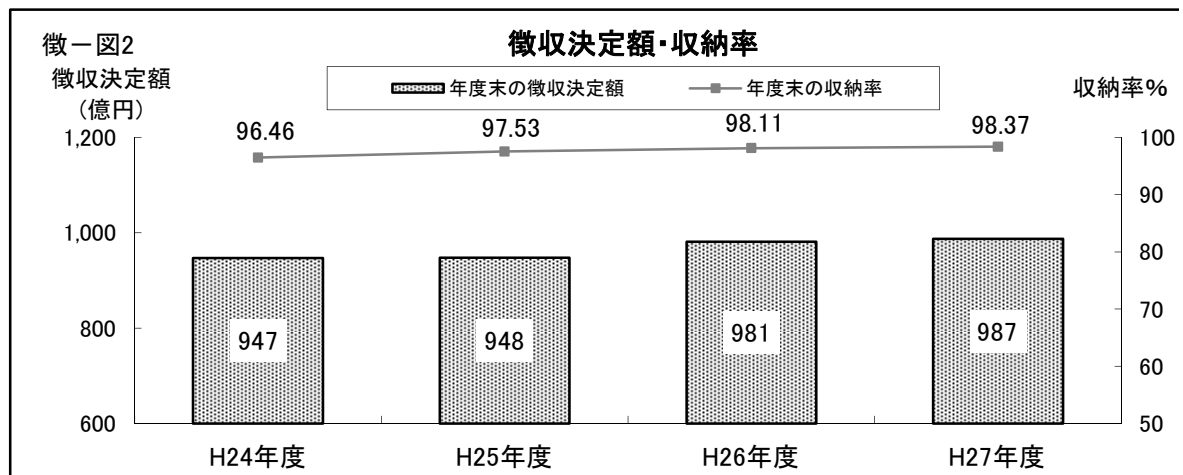
(2) 労働保険料等の適正徴収

【現状】

埼玉労働局の労働保険料の収納率は、近年では下表（徴一図2）のとおりに、平成24年度96.46%、平成25年度97.53%、平成26年度98.11%、平成27年度98.37%と改善傾向にある。平成27年度は前年度末の収納率から0.26ポイントの上昇となり、広報等による事業主の理解が収納率向上の結果と考えられる。

ただし、全国平均の収納率は98.54%であり、全国平均には達していない状況である。

なお、平成28年12月末現在の労働保険料の収納率は、70.12%（前年同月69.79%）で、0.33ポイントの上昇となっている。



【課題】

事業主負担の公平性と労働保険の事業性の確保等、労働保険制度の的確な運営を図る観点から、効果的な滞納整理を計画的に推進して更なる収納率の向上を図ることが重要である。

このため、口座振替制度の周知・広報等自主納付の促進、新規滞納事業場への早期対応、高額・複数年度にわたる滞納事業主に対する滞納処分を視野に入れた効果的な納入督促の実施、的確な不納欠損処理を図る等により収納率の向上を図る必要がある。

重点対策

(2) 労働保険料等の適正徴収

- ア 自主納付の促進
- イ 滞納整理の実施
- ウ 収納対策

【対策】

平成 29 年度の労働保険料の収納率は、28 年度実績+0.2%以上を目標とする。

ア 自主納付の促進

- (ア) 新たな滞納を発生させないため、埼玉労働局ホームページや市町村広報誌等により、口座振替制度及び各納期限内の完全納付に向けた周知・広報を行う。また、訪問指導時等についても事業主へ口座振替制度の利用を勧める。
- (イ) 定期的に臨場徴収する滞納事業場に対し、自主納付を指導する。
- (ウ) 滞納額が複数年度にわたる前（早期の段階）に的確な対応が不可欠であり、一般拠出金指導員等を活用し、効率的な督促を図る。

- (エ) 労働保険事務組合に対して滞納が生じないように指導を行う。

イ 滞納整理の実施

滞納事業主に対しては、電話、文書、臨場等により納入督促を行い、労働保険料、一般拠出金等について適正に徴収する。また、納入が進まない場合は、時効中断のための措置（債務承認・納入誓約書の提出等）を講ずる。

具体的には以下のとおり実施する。

- (ア) 徴収職員は費用負担の公平と収納率の現状を十分に認識し、滞納整理に当たる。特に、高額滞納事業場（300万円以上）及び複数年度にわたる滞納事業場に対しては、埼玉労働局幹部職員による滞納整理を実施する（特別滞納整理）。

また、現年度のみ滞納している事業主に対しては、担当課職員による滞納整理を実施する（一般滞納整理）。

- (イ) 事業主の納付の利便性を高めるため、新規滞納事業主（主に当年度のみ滞納）を各労働基準監督署に呼び出す集合徴収を実施する。（12月頃）
- (ロ) 労働基準監督署においては初回分の休業（補償）給付請求書の受付時に滞納の有無を確認し、滞納事業場については文書による納入督促を実施の上、顛末を徴収課へ通報する。徴収課は追跡確認を行い、完全徴収を図る。
- (ハ) 各雇用関係助成金担当課室と連携し、助成金申請事業場の完全徴収を図る。
- (ニ) 必要に応じて、税務署・市町村・金融機関・法務局等へ照会等を行い、滞納処分を念頭に置いた効果的・効率的な滞納整理を行う。
- (ホ) 複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主や高額の労働保険料等を滞納している事業主で、再三の納入督促によってもなお納付等がなされない場合は、国税徴収法に基づく滞納処分等により、確実に強制徴収する。

ウ 収納対策

- (ア) 収納対策会議を7月に開催する。
- (イ) 事案検討会を毎月及び随時に開催し、個別事案について検討の上、より効果的、効率的な納入督促を図る。
- (ロ) 時効が到来している収納未済額については、的確な不納欠損処理をする。

(3) 労働保険事務組合制度の効率的な運用

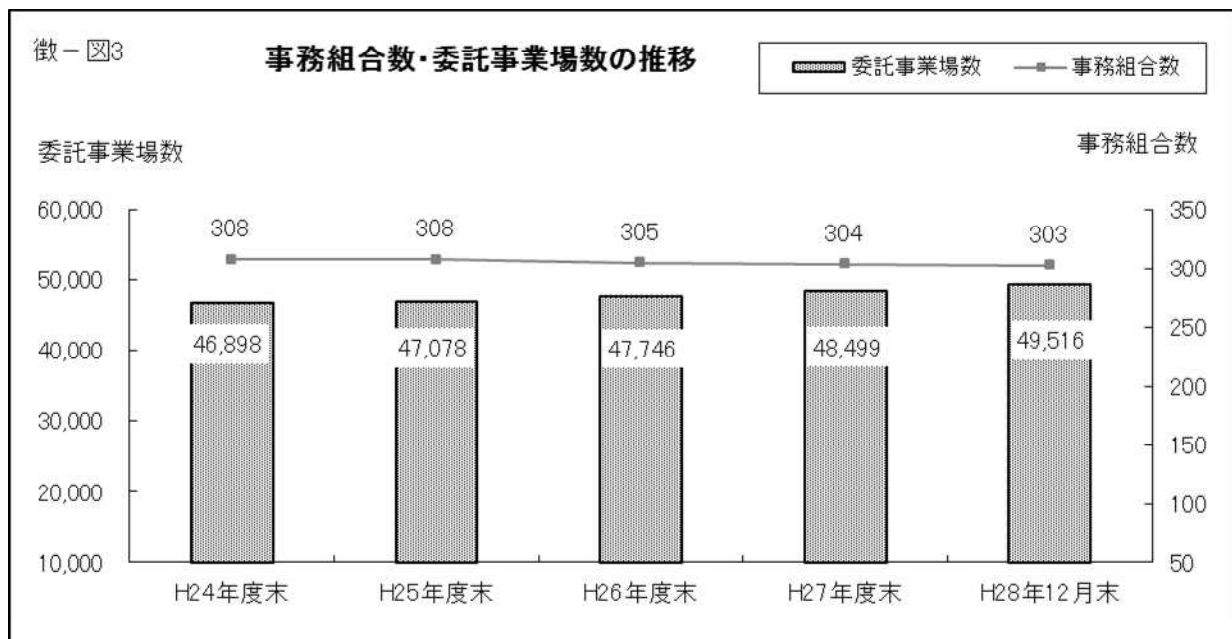
【現状】

平成 28 年 12 月末の事務組合数（徴一図 3）は 303 事務組合であり、前年度よりわずかに減少したが、委託事業場数は緩やかな増加傾向にある。

労働保険事務組合は、中小零細事業主の委託（平成 28 年 12 月現在、49,516 事業場）を受けて、労働保険に係る諸手続や労働保険料の申告・納付を行うなど、適用促進や適正徴収を進めていく上でも極めて重要である。

一方で高額滞納事務組合（平成 28 年 12 月現在、300 万円以上）は、13 組合となっている。

また、埼玉労働局では埼玉労保連が主催する各種研修会へ講師を派遣し、労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための周知活動や指導等を実施している。



【課題】

労働保険事務組合に対しては、定期的に監査を実施しているが、未だ一部に事務処理の誤りや保険料徴収における過不足がみられるので、その業務運営に当たっては法令及び事務処理規約に則った適正な事務処理となるよう、雇用保険監察官とともに事務組合監査、算定基礎調査を実施する必要がある。

また、労働保険料等の適正徴収の観点からも滞納事務組合に対しては、滞納事業場に対する納入督促等を実施するよう指導し、その解消を図る必要がある。

重点対策

(3) 労働保険事務組合制度の効率的な運用

ア 労働保険事務組合の育成・指導

イ 高額滞納事務組合（300万円以上）に対する指導

【対策】

ア 労働保険事務組合の育成・指導

- (ア) 埼玉労保連の主催する夏期・秋期研修会等へ講師を派遣し、労働保険事務組合の育成・指導に努める。
- (イ) 労働保険事務組合が労働保険料を適正に申告・納付できるよう、年度更新説明会を実施するとともに、年度更新時に集合受付を行う。
- (ウ) 法令及び事務処理規約に則って適正な事務処理が行われるよう、雇用保険監察官とともに事務組合監査、算定基礎調査を実施する。

イ 高額滞納事務組合（300万円以上）に対する指導

滞納のある事務組合については、滞納事業場に対して定期的な督促を行うとともに、事蹟を残すよう指導し、高額滞納事務組合に対しては、雇用保険監察官とともに滞納事業場に対する督促指導等を実施する。また、廃止事業場など時効に係るものが見られるため、適切な不納欠損処理を実施する。

第2 労働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の発揮

労働行政は国民生活の広範な領域にわたるものであり、現下の雇用情勢の改善のための各種雇用対策の推進、派遣労働者、パートタイム労働者等の就労条件の確保など行政分野横断的な課題については、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「局及び署所」という。）が一体となって対応する。また、国の機関として全国斉一的行政の推進に留意するとともに、全国ネットワークを有する利点を生かし、地域の総合労働行政機関として機動的かつ的確な行政運営を図る。

行政運営は地域の実態を把握し、実情を踏まえた重点課題を設定し、この解決に向けて計画的に行うものであるが、業務執行に当たっては、他の部署で実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策について配慮する。

また、平成28年4月から雇用環境・均等室を設置し、女性の活躍推進や働き方改革等、働きやすい雇用環境の実現を推進するとともに、労働問題に関するあらゆる分野の相談についても、同室及び監督署に設置されている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、必要に応じて局及び署所等に取り次ぐ。

更に、局内の会議は、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、局内連携方策等を検討する場として機能するよう活用する。

2 地域に密着した行政の展開

地域における新たな行政ニーズを把握し、施策のより高い波及効果を得る手法に留意しつつ労働行政を展開するためには、関係機関、地方公共団体、労使関係団体等との連携強化が重要であり、積極的にこれを推進する。

(1) 関係機関との連携

雇用関係施策を実施する機関、労働災害防止その他労働条件の確保のための施策を実施する機関等の団体その他労働行政関係機関、教育機関等との連携を密にし、お互いに情報を共有しつつ地域の経済動向等を的確に見極め、効率的・効果的な行政の展開に努める。

(2) 地方公共団体との連携

地方公共団体における産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携により、情報の共有、意見交換、人的な交流等の取組を積極的に進め、相互に効果的・効率的な行政運営に

資するものとする。

特に、平成28年8月20日に一部施行された「第6次地方分権一括法」による職業安定法及び雇用対策法の改正により、地方公共団体自らが行う職業紹介事業の環境整備と、国と地方公共団体との連携強化が図られたことを踏まえ、一体的実施事業、ふるさとハローワークなどの地方公共団体との連携による雇用対策のさらなる充実に努める。

また、地方公共団体が行う雇用対策事業に対し必要な支援を行うほか、職業紹介等に係る地方公共団体職員の研修への協力、人事交流の推進等支援の拡充等を図るものとする。

さらに、日頃から局及び署所の幹部が地方公共団体の首長等を訪問し、雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて相互に連携が深まるよう努める。

(3) 労使団体等との連携

局及び署所の幹部が地域を代表する労使団体等の幹部から率直な意見や要望を聴取するとともに、意見交換を行う機会を設けて、地域における行政ニーズに的確かつ迅速に対応する施策の展開に努める。

また、地方労働審議会において聴取した公労使からの意見を的確に施策に反映させていく。

さらに、平成27年度に埼玉県に設置された「埼玉県公労使会議」に参画し、当会議において県、労働団体、経済団体の代表者、有識者とともに雇用・労働の課題に対する認識を共有する。平成29年2月16日に取りまとめられた「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」に盛り込まれた取組を関係団体と連携し、着実に実施する。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政に対する理解と信頼を得るため、施策の推進状況を随時国民に周知する等積極的な広報に努め、労働行政の理解の促進を図り、国民への各種施策等の周知に協力が得られるように努める。また、広報に当たってはわかりやすさに配慮し、創意工夫を凝らした広報とするよう努める。

そのため、局の取組み、施策等については、積極的に局ホームページを活用して発信することとし、掲載に当たっては、「見やすい・検索しやすい」ページを作成するとともに、見直しと更改を随時行うこととする。

また、定例記者懇談会においては、局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設け、当局における重要施策、法制度の改正等の動向、主要な統計資料等をわかりやすく適時適切に提供し、マスコミや地域関係者に対して局及び署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を

周知する。

さらに、地方自治体や労使団体等の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

(5) 労働法制の普及等

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涵養等に資するものである。

在学中の学生に対しては、労働局が中心となり地域の大学等と連携し、労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施に取り組む。

大学等からアルバイト等における労働トラブル発生時による相談・要請があった場合には、既存の資料の提供や、大学等の作成する資料等に対する校正・資料提供等について、積極的な支援を実施する。

また、中卒者・高校中退者・高卒者等の若年求職者に対しては、既に各ハローワーク等において若年労働者向け講習・セミナー等を実施している中で労働法制の周知強化の取組を図る。

さらに、若者雇用促進法第26条において、「国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない」と規定されたことから、ハローワーク職員は、中学校、高等学校等を中心に、例えば所長自ら働きかけるほか、ジョブサポーターによる出張相談の際など、様々な場面を通じて労働法制の普及等の重要性に関する周知など取組を強化する。

若者の労働法制に対する理解促進は、事業主にとっても職場環境の改善やトラブルの防止等に資するものであることを踏まえ、事業主が新入社員研修等の機会を捉え、労働法制の基礎的な内容の周知を行う際には情報提供などを行うこととする。

3 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化、コスト削減の取組

労働行政における業務量の増大等に対応するため、地域における行政需要、行政課題等の状況を勘案し、ムダを排除しコスト意識を高める視点から「埼玉労働局業務簡素・合理化、重点化推進委員会」において、局及び署所における業務全般の遂行状況、行政手法等について検討を加え、簡素・合理化できるものについては積極的に実施するとともに、メリハリのある行政推進のため重点化を図る。併せて、行政事務の情報化を推進するとともに、申請・届出等手続きについて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努め、一層の行政事務の効率化を図ることにより、国民の利便性・行政サービスの向上を図り、円滑な業務運営を推進する。

業務運営に当たっては、行政事務の効率化に伴い超過勤務の縮減及び節電対策等経費節減について、職員全員が問題意識を持ち日々取り組むこととする。

4 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ものである。このため会計経理の適正化に向けた実効性ある取組を継続するとともに、非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底を図る。

- (1) 会計事務取扱マニュアル（平成26年4月改訂版）による着実な会計処理の実施及び「法令遵守チェックリスト」の活用により、管理者自らが会計事故防止対策等業務全体の管理、法令遵守の徹底を図る。
- (2) 「埼玉労働局法令遵守委員会」での協議等を踏まえ、局及び署所が一体となって法令遵守に取り組み、会計処理に限らず、全ての業務運営において法令遵守の徹底を図る。
- (3) 公務員倫理や法令遵守等に関する研修について、全職員が受講できるよう、計画的・継続的に実施するほか、職員の集う会議等においても法令遵守等に係る研修時間を設けるなど、あらゆる機会をとらえて教育に努め、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成を図る。
- (4) 公務員倫理や法令遵守等に関するリーフレット、チェックシート及び倫理カードを配付する等により、会計処理のみならず、交通事故防止等、広く国家公務員として守るべき倫理の啓発に努める。
- (5) 職員がその能力を十分に発揮できるよう良好な勤務環境を維持確保するため、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントの未然防止と根絶に努めるとともに、これらに起因する問題が生じた場合は、局及び署所に配置する相談員による対応など、迅速かつ適切な措置を講じる。

5 保有個人情報の管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への対応

労働行政が保有する個人情報は、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、職員の意識啓発・注意喚起を行うとともに、適正な管理の徹底を図る。

また、「行政機関の保有する情報の公開に関する法律」及び「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」に基づく開示請求に対して、適正かつ円滑な運営に努める。

(1) 保有個人情報の管理

労働行政においては、国民及び事業所等から生活に密着した重大な個人情報を取得し、これら

秘匿性の極めて高い個人情報について大量に保有していることから、「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に基づき、適切な管理の徹底を図る。

また、職員一人ひとりに保有個人情報の重要性を深く認識させ、適切な取扱いの徹底を図っていくため、全職員を対象とした研修等を実施することとしているほか、各部署における保管・管理状況について労働局幹部による監査指導を実施する。

なお、保有個人情報の取扱いに係る業務を外部に委託する場合には、委託事業者に対し、適切な指導を行うこととする。

(2) 情報公開制度・個人情報保護制度への対応

行政文書開示請求及び保有個人情報開示請求については、「情報公開事務処理手引」及び「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理手引」のほか、「情報公開法開示・不開示マニュアル」、「個人情報保護法開示・不開示審査マニュアル」に基づき、的確な事務処理に努める。

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は、文書所管課と十分な調整を図り、適切かつ円滑な事務処理を徹底する。

6 職員のメンタルヘルス対策

心の病気に罹る職員の増加は、本人にとっても職場にとっても損失であり、結果として業務運営に大きな支障を来すこととなる。このため、新たなメンタルヘルス不調者を出さないための取組として、ストレスチェック制度を実施し、また、局及び署所の幹部で構成するメンタルヘルス対策本部において、超過勤務の縮減や創意工夫による業務改善、職員の安全確保等、職場環境の整備に係る改善策を検討するなど、効果的なメンタルヘルス対策を推進する。

なお、管理者において、健康に不安がある職員に対しては、健康ヒアリングを実施するほか、メンタルヘルス不調に陥った職員に対しては、職場支援チームを中心とする復帰支援をはじめ、個々の状態に応じたきめ細やかなサポートを実施する。

7 行政サービスの向上に向けた研修の実施

国民から信頼される行政を実現するために、職員研修の充実・強化に努め、職員一人ひとりの能力及び資質の向上を図り、意欲を持って業務を遂行できる職員を育成し、もって行政サービスの向上に資するものとする。

限られた予算、時間の中で効果的・効率的に研修を実施するために、会議に合わせて研修を組み込むほか、具体的なケーススタディ方式やロールプレイング等の手法を取り入れるなど工夫を凝らし、参加型、体験型の実践的な研修の実施に努める。