

平成 3 0 年 度

労働行政運営方針

厚生労働省

島 根 労 働 局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 最近の経済情勢.....	1
2 雇用をめぐる動向.....	1
3 労働条件等をめぐる動向.....	3
第2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢	4
1 国民の目線に立った行政運営.....	4
2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮.....	4
3 綱紀の保持と行政サービスの向上.....	4
4 行政事務コスト削減の取組.....	5
5 地域に密着した行政の展開.....	5
6 広報活動の充実.....	6
7 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.....	7
8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化.....	7
第3 労働行政の課題と重点施策	7
1 総合労働行政機関として推進する重点施策.....	7
（1）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施.....	7
（2）各分野の連携した対策の推進.....	8
2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策.....	9
（1）働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取り組み支援の推進.....	9
（2）安心して働くことのできる就業環境の整備の推進.....	12
3 労働基準担当部署の課題と重点施策.....	14
（1）雇用環境改善の推進.....	14
（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進.....	14
（3）労働条件の確保・改善対策.....	15
（4）最低賃金制度の適切な運営.....	17
（5）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	18
（6）労災補償の迅速・適切な処理等.....	20
（7）各種権限の公正かつ斉一的な行使.....	20
（8）社会保険労務士制度の適切な運営.....	20
4 職業安定担当部署の課題と重点施策.....	20
（1）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進.....	20
（2）「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	22
（3）人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進.....	23
（4）島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進.....	24
（5）民間を活用した就職支援等.....	24
（6）希望するキャリアの実現支援.....	25
（7）地域雇用対策の推進.....	25
（8）若者の雇用対策の推進.....	25
（9）高年齢者の活躍促進.....	25
（10）女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進.....	26
（11）障害者等の雇用対策の推進.....	26
（12）人材開発関係業務の推進.....	28
（13）外国人の雇用対策の推進.....	29

(14) 雇用保険制度の安定的運営	29
(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の強化等	30
(16) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	30
(17) ハローワークのサービス改善・向上と周知	30
5 労働保険適用徴収担当部署の課題と重点施策	31
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	31
(2) 労働保険料等の適正徴収等	31
(3) 労働保険率（労災保険率及び雇用保険率）の周知徹底	31
平成 30 年度主要業務の目標値	32

【◎】 …特に重点的に実施する業務

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 最近の経済情勢

県内の経済は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直している。

個人消費は、勢いを欠く面もみられるが、底堅い動きが続いている。項目別にみると、百貨店売上高は、衣料品などで動きがあるものの、前年割れが続いている。量販店売上高やホームセンター販売額をみると、メリハリのきいた消費動向が続いており、平均してみれば横ばい圏内で推移している。ただし、衣料品や季節商品の販売が好調であったほか、各種の販売促進策が奏功したとの声もある。一方、家電販売額は、緩やかな増加傾向にある。テレビの買い替え需要がみられているほか、エアコンの販売が増加するなど、白物家電も堅調に売れている。また、新車登録台数は、基調としては、安全装備が充実した新車の投入効果や雇用・所得環境の改善などから増加傾向にある。

観光関連の動きをみると、主要温泉地の旅館・ホテルの宿泊客数は、台風の影響に加え、新たな宿泊施設の開業もあって、弱めの動きが続いている。もっとも、ビジネスホテルを含めた宿泊需要全体でみると、堅調に推移しているとみられる。

住宅投資は、横ばい圏内の動きとなっている。新設住宅着工戸数の内訳をみると、貸家や分譲は供給過剰感もあって基調として水準を切り下げている一方、持家は増加傾向にある。

設備投資は、企業収益が高めの水準で推移するもとで、増加している。建設投資の先行指標である建築着工床面積（非居住用）は、横ばい圏内で推移している。用途別にみると、医療・福祉施設の新設や卸・小売の新規出店のほか、製造業の工場新增設の動きなどがみられる。

公共投資は、低水準ながらも持ち直している。公共工事請負金額は、年度初からの累計でみると、前年度を下回っているものの、案件の上乗せなどからマイナス幅は縮小傾向にある。

生産は、増加している。鉱工業生産を業種別にみると、電気機械は、電子部品・デバイスを中心に、スマートフォン・タブレット端末向けや車載向けなどで増加基調にある。鉄鋼は、振れはあるものの、自動車向けを中心に緩やかな増加傾向にある。食料品は、全国的に好調な観光需要などを背景に、増加傾向にある。木材・木製品は、持家需要の増加に加え、復興需要もあって、足もと水準を切り上げている。一方、繊維及び窯業・土石は減少基調にある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 29 年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者は減少傾向であった。こうした動きを受けて、有効求人倍率は 1.61 倍となり、前年の 1.46 倍を 0.15 ポイント上回った。

平成 29 年平均でみると、新規求職申込者数は 2,871 件（対前年増減率 0.1%減）、月間有効求職者数は 11,240 件（同 0.4%減）、新規求人数は 6,714 人（同 7.9%増）、月間有効求人数は 18,106 人（同 9.9%増）となり、就職件数は 1,262 件（同 0.7%増）となった。

平成 29 年の新規求人に占める正社員求人の割合は 38.8%（対前年増減比 1.3 ポイント増）、正社員の求人倍率は 1.03 倍（同 0.14 ポイント増）となった。

雇用保険の適用についてみると、平成 29 年 12 月末の適用事業所数は 13,471 所（対前年増減比 0.1%増）、被保険者数は 205,960 人（同 2.3%増）となった。

給付についてみると、平成 29 年の一般求職者給付は、受給資格決定件数が 8,696 件（対前年増減比 3.7%減）、初回受給者数が 6,234 人（同 7.0%減）、受給者実人員が 26,132 人（同 8.8%減）となった。

(2) 若者の雇用状況

平成30年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については83.6%（平成29年12月31日現在）、高校については92.1%（平成29年12月31日現在）（「平成30年3月新規学校卒業予定者（大学・高校等）の就職内定状況」）となっており、高い水準にある。

また、就職内定者のうち県内内定者の割合をみると、大学等については43.8%、高校については66.1%となっている。

（3）高年齢者の雇用状況

平成29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」（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31人以上規模の事業主）は99.8%となっている。

なお、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は21.1%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は12.4%となっている（平成29年「高年齢者の雇用状況」）。

また、高年齢者の雇用情勢については、依然として厳しい状況にあり、いったん離職すると再就職が難しい状況が続いている。

（4）女性の雇用状況

県内の事業所規模5人以上の事業所における平成28年の女性常用労働者数は112,113人、常用労働者全体に対する割合は48.0%となり、前年より0.7ポイント減で、6年ぶりに下落した。

産業別に男女別構成比をみると、「医療・福祉(77.5%)」、「宿泊業・飲食サービス業(60.7%)」、「卸売業、小売業(53.5%)」の順で、女性の構成比が高い（平成28年度毎月勤労統計調査地方調査報告）。

女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25歳～29歳」(86.3%)と「45歳～49歳」(86.9%)を左右のピークとし、「30歳～34歳」を底とするM字型カーブを描いており、全ての年齢階級で全国より上回っている。また、県内の管理的職業従事者（役員を含んだ雇用者）に占める女性の割合は15.6%であり、全国(15.5%)に比べ0.1ポイント高い（平成27年国勢調査基本集計）。

さらに、県内の平成29年の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は、男性を100とした場合に女性は76.7となり、全国平均(73.4)より男女間の賃金格差は小さく、平成28年(75.8)より格差は縮小している（平成29年賃金構造基本統計調査）。

（5）非正規雇用労働者の雇用状況

県内の事業所規模5人以上の事業所における平成29年のパートタイム労働者数は60,433人で、パートタイム労働者比率は25.4%となり、前年と同水準となった（毎月勤労統計調査平成29年平均結果）。

また、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における平成29年のパートタイム労働者の職業紹介状況については、新規求職者数は11,900人で前年比で0.3%増加し、新規求人数は34,206人で同3.8%増加し、就職件数は6,235件で同1.4%減少となっている。

さらに、パートタイム労働者1時間あたりの賃金は、男性999円（前年比1.3%減）、女性937円（同0.4%減）となった（平成29年賃金構造基本統計調査）。

（6）障害者の雇用状況

障害者の雇用状況（平成29年6月1日現在）は、民間企業（50人以上規模の企業）の実雇用率が2.25%と、法定雇用率（2.00%）を上回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も68.1%（全国2位）で、いずれも前年度から上昇している（平成29年障害者雇用状況報告）。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成28年度が941件と12年連続で過去最高を更新し、平成29年12月末現在でも、前年同期比3.2%増の705件となっている。

（7）外国人の雇用状況

外国人の雇用状況（平成29年10月末日現在）は、事業所数が560か所（前年比5.7%増加）、

労働者数が 3,777 人（同 18.1%増加）となっている。

労働者を国籍別にみると、ブラジルが 1,109 人（構成比 29.4%）、中国が 981 人（同 26.0%）、ベトナムが 653 人（同 17.3%）となっている。

在留資格別では、「技能実習」が 1,722 人（同 45.6%）、「身分に基づく在留資格」が 1,615 人（同 42.8%）、「専門的・技術的分野の在留資格」が 295 人（同 7.8%）となっている。

（８）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 29 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数が 807 人、就職率は施設内訓練 87.2%、委託訓練 69.2%となっている。（受講者数は平成 29 年 4 月から 11 月末までの訓練開始者数。就職率は施設内は平成 29 年 4 月から 8 月までに、委託訓練は 7 月末までに終了したコースの 3 か月後の就職状況。）

また、求職者支援訓練の受講者数は 180 人となっている。（平成 29 年 4 月から 12 月までの訓練開始者数。）なお、平成 28 年度中に終了したコースの 3 か月後の雇用保険適用就職率は基礎コース 62.3%、実践コース 68.7%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

（１）申告・相談等の状況

賃金不払をはじめとする労働基準関係法令上問題が認められる申告事案については、平成 29 年は 119 件（前年比 3 件減（速報値））と 120 件前後で推移している。また、総合労働相談コーナーに寄せられる労働関係に関する相談における、個々の労働者と事業主との間の紛争の中には、「いじめ・嫌がらせ」などの職場における労働環境に関する紛争や「解雇・退職」、「労働条件の引下げ（特に賃金）」といった労働契約、労働条件に関する紛争が引き続き見受けられ、今後も同様な水準で推移していくものとみられる。

また、雇用環境・均等室には、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産・育児・介護休業の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い、育児・介護休業等の取得、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている。

なお、ハローワークには、求人票の内容と実際の労働条件の相違、雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談も寄せられている。

（２）労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」（事業所規模 30 人以上）によると、島根県内における常用労働者（期間を定めずまたは 1 カ月を超える期間を定めて雇用されている者。以下同じ。）の平成 29 年の年間総実労働時間は 1,870 時間（所定内労働時間は 1,693 時間、所定外労働時間は 176 時間）となっており、全国平均の 1,781 時間（所定内労働時間は 1,630 時間、所定外労働時間は 151 時間）と比べて 89 時間多くなっている。

そのうち、一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者。以下同じ。）については、年間総実労働時間は 2,067 時間（所定内労働時間は 1,848 時間、所定外労働時間は 219 時間）となっており、全国平均の 2,009 時間（所定内労働時間は 1,819 時間、所定外労働時間は 190 時間）と比べて 58 時間多くなっている。

また、パートタイム労働者については、年間総実労働時間は 1,226 時間（所定内労働時間は 1,188 時間、所定外労働時間は 39 時間）となっており、全国平均の 1,108 時間（所定内労働時間は 1,067 時間、所定外労働時間は 41 時間）と比べて 118 時間多くなっている。

（３）賃金の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」によると、平成 29 年 12 月調査時点において、対前年同月比で名目賃金（現金給与総額）は、7 か月連続して減少しており、実質賃金についても、対前年同月比で 7 か月連続して減少となっている。このため、平成 29 年における雇用者全体（一般

労働者＋パートタイム労働者）の一人あたり名目賃金は、284.3 千円と前年比－1.7%となり、実質賃金についても、前年比－2.1%となっている。一方で、パートで働く方々の時給は、対前年同月比で平成 28 年 5 月から平成 29 年 9 月まで 17 か月連続して増加しており、平成 29 年における 1 時間当たり所定内給与額は 970 円と前年比 1.5%増加している。

また、平成 29 年春闘は、連合島根の発表では、賃上げ率＋1.68%となっており、「リーマンショック」後の下落傾向から、この 6 年間は回復基調にある。

(4) 年次有給休暇の取得状況

「島根県労務管理実態調査」によると、平成 26 年度における年次有給休暇の取得状況は、平均付与日数 17.6 日に対し、平均取得日数は 8.1 日で、取得率は 45.8%となっている。

なお、平成 26 年における「就労条件総合調査」では、全国での年次有給休暇の取得状況は、平均付与日数 18.5 日に対し、平均取得日数は 9.0 日で、取得率は 48.8%となっている。

(5) 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、平成 29 年は、死亡災害は 4 件に半減したものの、休業 4 日以上之死傷災害は 706 件となり前年同期比で 6.3%増加している（速報値）。

また、島根労働局第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）では、平成 25 年から 29 年までの計画期間中の死亡者の数の平均を年間 6 人以下とすること、同死傷者の数を 600 人以下とすることを目標としていたが、同期間中の死亡災害は年平均 7.2 人であり、死傷災害は 600 人を上まわり、いずれの目標も達成することができなかった。

また、労働者の健康をめぐる状況について、平成 28 年度の業務災害に係る労災請求は、3,465 人（前年度比 5.3%増）となっており、この中には過重労働が原因とされる脳・心臓疾患及び精神障害の請求が含まれている。

第 2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢

1 国民の目線に立った行政運営

常に国民の目線に立ち、国民の役に立つ行政を展開することをその使命とする。

2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

労働局が地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、各種情勢に対応した雇用・労働対策の推進などを通じて地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長、労働局幹部をはじめ、局内関係部室、労働基準監督署及びハローワーク（以下「署所」という。）が一体となって関係機関と連携し機動的かつ的確な対応を図る。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、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、必要に応じ担当部署へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、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の予定を労働局内で共有し、関係部室が連携の上、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講ずるものとする。

3 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする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。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の防止、綱紀保持の徹底に継続的に取り組むことが必要であり、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに島根労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「島根労働局法令遵守要綱」を徹底するとともに、労働局、労働基準監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）の管理者はその実施状況等を定期的に点検・検証する。

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

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

なお、公務員倫理や法令遵守等に関する研修を、非常勤職員採用後、原則として、1か月以内に実施する。

オ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、計画的にすべての職員が受講できるようにするとともに、あらゆる機会を活用して研修受講の機会を確保する。

（２）行政サービスの向上

地域から信頼される行政を実現するため、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める。

４ 行政事務コスト削減の取組

労働局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より実施してきたところであるが、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び経費削減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

５ 地域に密着した行政の展開

（１）地方自治体等との連携

労働行政を的確かつ効果的に推進するため、多岐にわたる地域のニーズを地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方自治体が実施する諸施策と緊密な連携を図る。

雇用対策にあっては、島根県知事と島根労働局長が締結した島根県雇用対策協定に基づく事業計画を島根県雇用対策協定運営協議会で策定し実施する。

また、地方に良質な雇用機会を創出し、労働基準やワーク・ライフ・バランスの観点からも安心して働けるよう、自治体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援を行う。

さらに、ハローワークの全国ネットワークを最大限活用しつつ、島根県等と連携・協力して地域の雇用施策等に資する取組を進めていくほか、ハローワークの求人・求職情報のオンライン提供や地方自治体が行う各種雇用対策への協力など一層の連携・協力を図る。

地域における職業能力開発については、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、島根県等とも連携を密にして取組を推進する。

加えて、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。

国と地方自治体との一体的実施については、労働局（ハローワーク）と各地方自治体がそれぞれの強みを活かし、提案のあった島根県等と連携・協力して一体的実施を進めていくほか、運営上の課題について共有の上、必要な改善を行う。

新卒者支援対策として「島根新卒者等就職・採用応援本部」においても、島根県等と密接な

連携・協力の上、県内の雇用に関する情報の共有や就職支援等を行うものとする。

このほか、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、若者の地元就職や地域経済の維持・発展にも資するものであることから、島根県と連携して平成 29 年 2 月に設置した「しまね働き方改革推進会議」を継続して開催するとともに、「まち・ひと・しごと創生法」（平成 26 年法律第 136 号）に定める基本理念に則り、地域の社会経済の維持・発展に資する「働き方改革」の実現に向けて、島根県等と連携して取組を推進する。

さらに、文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の採択を受けた、県内高等教育機関の学生の地元定着促進を目的とする「オールしまねCOC+事業」の運営に協力するほか、「島根県インターンシップ推進協議会」に参画の上、県内企業における学生等のインターンシップを推進する。

（2）労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応した労働行政を展開するため、「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を通じて、労使団体との緊密な連携を図る。

また、「島根地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確に反映するよう努める。

さらに、「しまね働き方改革推進会議」において、島根県内の働き方改革について協議、連携し、その推進に向けた取組を行う。

また、関係機関と連携し、働くこと作文コンクールを実施し、島根県の未来を支える子供たちの職業観・勤労観の育成に取り組む。

（3）金融機関との連携

平成29年 9 月に、締結した島根県内の金融機関等と島根労働局との働き方改革に係る包括連携に関する協定に基づき、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、また、金融機関等へ各助成金の情報提供を行うなどして、地域の企業・産業の生産性向上や働き方改革の取組を支援する。

（4）労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。既に労働局では、高校や大学等における労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであり、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワーク等での若者向けセミナーにおける労働法制の普及、署所長等の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

6 広報活動の充実

広報活動は、県民への労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であり、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成 24 年 2 月 7 日）、「島根労働局広報推進要綱」（平成 28 年 4 月 1 日改訂）に基づき、広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化を積極的に推進する。特に、施策の普及を図る上で、報道には大きな効果が見込めることから、毎月定例記者発表を開催するなど、労働局長外幹部職員が報道機関と日常的に接触する機会を設ける。

さらに、各種施策の内容周知にとどまらず、政策目標やその成果等についてもホームページ等を活用して公開し、労働行政に対する県民の理解を深めるよう努める。

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

厚生労働省保有個人情報管理規程及び島根労働局共通版「個人情報漏えい防止対策」等に基づき、局署所で保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、各所属で保有している個人情報は、厳格な保持が求められることを十分理解するため保有個人情報の管理状況に関する点検実施要領に記載された研修テキストによる確認や研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、必要に応じ事務処理の見直しを行うものとする。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳格な管理を徹底する。

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

行政文書開示請求に対する事務処理に当たっては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

また、「公文書等の管理に関する法律」、「島根労働局文書取扱規則」等に基づき適切な文書管理に努め、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等一層の適正化を図る。

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する個人情報の開示、訂正及び利用停止請求に対する事務処理に当たっては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な事務処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定について、総務部総務課と文書所管課との間で十分調整の上、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱い事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図り、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱い事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

局署所は、地域の行政ニーズを踏まえつつ行政事務の簡素合理化、効率化を進めるとともに、労働行政における課題が増大・複雑化する中で、業務運営の重点化を積極的に進める。

第3 労働行政の課題と重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

各行政において重点的に取り組むべき施策については下記2以降に具体的に述べるが、総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、下記の施策には特に留意し、行政間の連携の下に取組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手

続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、労働局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

また、これら労働者等から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、雇用環境・均等室に対して情報の提供を行う。

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 「働き方改革実行計画」の推進

平成 29 年 3 月 28 日に「働き方改革実行計画」が決定され、これに基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、誰にでもチャンスのある教育環境の整備、高年齢者の就業促進、外国人材の受入れ等について、各行政が連携して取組を進める。

イ 少子化対策の推進

「少子化対策大綱」に基づき、若者の就労支援、非正規雇用対策の推進、長時間労働の抑制や男性の育児休業の取得促進等による働き方の見直し、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備や子育て女性等の再就職支援、男女雇用機会均等の確保による就業継続の支援等、平成 31 年度までに講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取組を進める。

ウ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法について、雇用環境・均等室が中心になって、局署所の連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

併せて、女子学生等が固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子学生等の意識啓発について、労働法制普及等に関する取組及び高校生を対象とした「労働条件セミナー」において、局署所と連携し周知を図る。

エ 派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させるほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため、共同監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、職業安定部職業安定課が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を積極的に確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

特に、

- ① 派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、また、一定の条件を満たせば育児休業も保障されていること
- ② 妊娠・出産・育児休業等取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること
- ③ 派遣元事業主のみならず、派遣先事業主においてもセクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じる必要があることを中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう連携を図る。

オ 外国人の雇用対策の推進

ハローワークは、事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、「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」に基づき指導するとともに、年金事務所や労働基準監督署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

技能実習制度については、平成29年11月に施行された「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき、外国人技能実習機構と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害のある労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成28年4月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、職業安定行政、労働基準行政、雇用環境・均等行政及び福祉行政をはじめとした関係行政が連携の下、労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に取り組む。

キ 地域ニーズに即した公的職業訓練の展開

労働局及びハローワーク（以下「局所」という。）は、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、島根県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部（以下「機構島根支部」という。）に体系的に提供する。

島根県地域訓練協議会の活用等により地域における訓練ニーズ、島根県・市町村等の地域ニーズを的確に把握し、公共職業訓練と求職者支援訓練に係る総合的な計画を島根県、機構島根支部と連携して策定する。

特に、働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースや子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練について、関係機関と連携し訓練コースの設定促進に努める。

ク 平成 30 年度は、非正規雇用労働者の希望や意欲に応じた正社員転換・待遇改善を推進するため策定された「島根労働局正社員転換・待遇改善実現プラン」の中間年に当たり、これまでの進捗状況を踏まえ、目標値等の見直しを行うなどして、引き続き、地方自治体等との連携を図りながら、その取組の実施に努める。

2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策

（1）働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取り組み支援の推進

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

雇用が不安定で、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった非正規雇用労働者が希望や意欲・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を推進していくことが必要である。

また、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進することが重要であり、業種・職種・地域ごとの状況を念頭に各事業主の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援が必要である。

（ア）非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

均等・均衡待遇に関する相談支援を実施するとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の促進に努める。

また、企業における非正規雇用労働者の待遇改善への対応に向けて、「島根働き方改革推進支援センター」（委託事業）の活用を促進するため、事業主等に対して積極的な周知を図る。

b キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善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、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的な活用を促進する。

(イ) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

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

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

さらに、「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案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、労働基準部、職業安定部と連携の上、改正法等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、労働局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを継続し、各企業における働き方改革を促進する。

また、働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方自治体とも連携し、学校休業日に併せた年次休暇の取得促進を図る。

(ウ) 中小企業・小規模事業者への支援

中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

また、時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行う、「島根働き方改革推進支援センター」（委託事業）の活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

(エ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

改正労働時間等見直しガイドラインの周知徹底を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。

また、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

(オ) しまね働き方改革推進会議の取組

「しまね働き方改革推進会議」において、島根県や労使団体、教育機関、金融機関等の各構成機関と連携し、島根県内の働き方改革の推進に向けた取組を進める。

なお、平成 29 年 11 月に同会議で採択された「しまね働き方改革宣言」について、各構成機関と連携し、各種説明会等あらゆる機会を活用して、県内事業主、労働者、県民に対して広く周知を図る。

ウ 女性の活躍推進等【◎】

(ア) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものであることから、様々な機会をとらえて男女雇用機会均等法及び関係法令の周知徹底を図るとともに、積極的な指導等により法の履行確保を図る。

また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、後述の女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援と好事例について情報提供を行う。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

一般事業主行動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、同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、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく実行性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」において、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

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

(ウ) 中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の推進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている 300 人以下の中小企業が女性の活躍推進に取り組むよう、島根県と連携して周知啓発を行う。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）及び厚生労働省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用を促し、中小企業の取組みを支援する。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保

当県の合計特殊出生率1.75（平成28年人口動態統計調査 全国2位）と前年の1.78に比べ減少し、高齢化率が32.5%（平成27年国勢調査 全国3位）と高く、15～64歳の生産年齢人口が依然減少傾向にある中、労働者が出産・育児・介護を理由に離職することなく、育児休業や介護休業等の制度を利用しながら容易に就業継続を図ることが出来る職場環境を整備するため、平成29年1月及び10月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

特に、法改正により有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和されたところであり、引き続き周知・徹底を図るとともに、労働者からの相談が多いまたは有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業などを重点対象として計画的に報告徴収を実施し、改正法の内容に沿った規定の整備を促す等法の確実な履行確保を図る。併せて、子が2歳に達するまでの育児休業の延長について周知徹底を図る。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

パパ・ママ育休プラス、育児休業制度の個別周知、育児目的休暇創設の努力義務など、男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料の活用等により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備について助言を行うとともに、好事例集の配布や「両立支援等助成金」、「女性の活躍・両立支援総合サイト」の紹介など情報提供を行う。

(エ) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出及び認定マーク取得に向けた取組の更なる促進を図る。

一般事業主行動計画の策定に関しては、女性の活躍・両立支援総合サイトを周知し、企業規模にかかわらず各企業の実態に即した行動計画の策定を促進するとともに、101人以上規模の未届企業に対しては督促等によりその完全実施を図る。

また、認定に関しては、企業に対して認定基準と中小企業に対する特例などについて広く周知を図るとともに、周知用資料を活用しめるみんなマーク、プラチナくるみんなマークの認知度の向上を図る。

さらに、認定企業について公共調達の際に加点評価が与えられることを広く周知を図り、計画期間の終期を迎える企業に対して、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

オ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

平成 29 年度に刷新された「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」について周知を図るとともに、「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」の活用による導入を支援する。

また、平成 29 年度に改正された「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を様々な機会を通じて周知徹底及び遵守を図る。

カ 副業・兼業の推進

平成 29 年度に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、あらゆる機会を活用して周知を図る。

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

「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」を踏まえて、円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、引き続き周知等を行う。

(2) 安心して働くことのできる就業環境の整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施【◎】

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら労働者からは多数の相談が寄せられており、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、妊娠した女性労働者がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが同時に起こるなど複合的に生じることも多いことから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

このため、一体的なハラスメントの未然防止のための体制整備を図るよう事業主に促すとともに、説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令の周知徹底を図る。

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

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

ウ 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

a 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーの労働問題の「ワン・ストップ・サービス」の拠点としての機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分に満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて総合労働相談員の資質向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務を行う。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、適切な窓口対応を図る。

b 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、法令や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適切な解決を図る。さらに助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、参加率 60%以上を目標に、これまでの参加率向上策を徹底すること等により効果的な実施を図る。また、必要に応じた出張あっせんの実施により紛争当事者の利便性を高める。

c 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かかる紛争解決援助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かかる相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

(イ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 無期転換ルール周知・啓発

改正労働契約法第 18 条に基づく無期転換ルールにより、平成 30 年 4 月以降無期転換の申込みが本格的に始まっているが、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引き下げ等が懸念される。

このため、使用者に対しては無期転換ポータルサイトやハンドブック、モデル就業規則などを活用し、あらゆる機会をとらえて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティングの利用勧奨などにより制度導入のための支援等を行う。

また、労働者や求職者に対しても積極的な周知を図り、労働者等からの相談に対して適切に対応する。

(イ) 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

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の円滑な事務処理を行うとともに、労使双方に対してあらゆる機会を捉えて法の内容について周知を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

学生アルバイトの労働条件確保に向け、平成 30 年 4 月から 7 月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、局内での連携を図りつつ、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で、学生からアルバイトの労働条件について相談を受け、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

オ 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援【◎】

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、また島根県最低賃金が平成 28 年度当初から平成 29 年度の 2 年間で 44 円上がったことから、最低賃金・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等のための支援を行うことが必要である。このため、以下の事業、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

（ア）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、事業場内の最低賃金を一定額以上上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

（イ）相談等支援事業

「島根働き方改革推進支援センター」（委託事業）において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家派遣を行う。

カ 適正な労働条件の整備

（ア）「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・拡大が図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、労働基準部、職業安定部とも連携して周知を行う。

また、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

（イ）医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取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体制として、島根県に設置されている「島根県医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を実施する際には、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

3 労働基準担当部署の課題と重点施策

（1）雇用環境改善の推進

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

このため、雇用環境・均等室と労働基準部の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進

ア 過労死等防止対策の推進【◎】

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」に沿って、啓発、相談体制の整備等、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。

また、過労死等防止啓発月間（11 月）に開催する「過労死等防止対策推進シンポジウム」の周知に当たっては、連合島根、地方公共団体及び過労死防止に取り組む民間団体と積極的

に協力・連携を図る。

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等【◎】

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えている疑いがあ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して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」（仮称）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。

おって、時間外及び休日労働協定が未届けの事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

(3) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等【◎】

(ア) 基本的労働条件の確立等

島根県においては定期監督等における法違反率が全国平均より高い水準で推移している。これは、県内には中小零細企業が多く、きめ細かな労務管理が行き届いていないことが一因と考えられる。このような管内の実情を踏まえつつ、労働基準関係法令の遵守徹底を図るため、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させることが重要であり、重大又は悪質な法令違反事案に対しては、厳正に対処する。

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

特に、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底する。

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

(イ) 賃金不払残業の防止

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

このため、「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するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な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。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、③大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

また、島根大学、島根県立大学等の大学生や高校生等を対象とした労働条件セミナーに

よる労働基準関係法令等の情報発信を引き続き行うとともに、職業安定部と連携し、学生等の就業環境が適切に保持されるよう努める。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営する。

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定部と連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、広島入国管理局との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案、技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収、技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反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事案であることから、広島入国管理局との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

さらに、外国人労働者向け相談ダイヤル、島根労働局ホームページ等を通じた周知を行うなどにより、外国人労働者からの相談に的確に対応する。

(イ) 自動車運転者

自動車運転者については、島根県においても、人手不足を反映し、依然として長時間労働の実態が認められることから、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行う。

また、中国運輸局島根運輸支局、島根県警察本部との連絡会議（交通三者会議）を活用し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行うとともに、運輸事業への新規参入者に対する労働基準関係法令等の周知、事業場への合同監督・監査、通報制度の適切な運用等により連携していく。これらを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

併せて、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。

さらに、中国運輸局島根運輸支局等と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善島根県地方協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

(ウ) 障害者

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

(エ) 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する島根県等と連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

ウ 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

エ 「労災かくし」の排除

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会島根支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、「労災かくし」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

(4) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金制度の適切な運営及び家内労働対策の推進

(ア) 最低賃金額の周知徹底等【◎】

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、島根地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、島根県最低賃金の改定等について、使用者団体、労働者団体、地方自治体、報道機関等の協力を得て広く県民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地域、業種等を重点とした監督指導を行い、遵守の徹底等を図る。

(イ) 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

労働者が不当な低賃金で働くことのないよう、最低賃金の減額特例許可制度の周知徹底及び適正な運用を図る。

イ 家内労働対策の推進

島根県内の家内労働者は年々減少傾向にあるものの、最低工賃制度を含め家内労働法の適正な施行を図る。

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

「第12次最低工賃新設・改正計画」に基づき、必要に応じ、最低工賃の改正等を行うとともに、島根県電気機械器具製造業最低工賃、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃、島根県和服裁縫業最低工賃の周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の履行確保

家内労働安全衛生指導員を効果的に活用するとともに、家内労働者の労働条件の確保・改善、危険有害業務に対する安全衛生の確保を図る。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）の初年度となる平成30年度は目標達成（計画期間中の死亡者の数の平均を6人以下とすること、同休業4日以上死傷者の数を2017年と比較して2022年までに5%減少させること）に向けて、重点業種別の対策を推進するとともに、業種横断的な対策に取り組む必要がある。

ア 労働災害を減少させるための重点業種別対策

(ア) 製造業

施設・設備の経年劣化によるリスクの通減の観点から、一定年を経過した施設・設備に対する点検・整備の促進を図るとともに、労働災害防止団体とも連携しながら事業場の自主的な安全衛生活動の促進を図る。

また、製造業の死亡労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻きこまれ」災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して再発防止対策の指導を徹底するとともに、機械の安全化の一層の促進を図る。

(イ) 建設業

建設業の死亡労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、高所作業時における墜落防止用保護具の構造を原則としてフルハーネス型とする労働安全衛生規則等の改正が予定されていることから、その円滑な施行のための周知を図る。

(ウ) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業における荷役作業の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係運輸団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知、指導を行う。

また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき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。

(エ) 林業

「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づき、安全に作業を行うために着用すべき保護具、保護衣等について林業事業者には指導を行うとともに、全国素材生産業協同組合連合会が実施する安全診断事業の利用を勧奨する。

(オ) 第三次産業【◎】

小売業、社会福祉施設で転倒災害や腰痛などが多発している現状を踏まえ、小売業における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対し、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

また、第三次産業の安全管理者の選任が義務付けられていない業種において、事業場の安全管理体制の構築を図るため、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任を指導する。

イ 労働災害を減少させるための業種横断的な対策

(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「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も連携し効果的に展開する。

(イ) 腰痛対策

安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、介護施設における介護機器の導入促進を図り、介護労働者の身体的負担軽減を図る。

(ウ) 熱中症対策

JIS規格に適合したWBGT値測定器を普及させるとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な

屋内作業において、WBGT 値の測定結果に基づいた休憩の確保や水分・塩分の補給等の必要な措置の徹底を図る。

(エ) 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とともに、道路貨物運送事業等にあつては関係行政機関、また、新聞販売業、警備業等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。

ウ 過労死等の防止対策等、労働者の健康確保対策の推進

(ア) 労働者の健康確保対策の強化

長時間労働者の健康管理が的確に行われるよう、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知、指導を行う。

また、「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案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

さらに、健康診断有所見率が全国平均を上回ることを踏まえ、有所見者に対する医師の意見聴取を徹底するよう指導する。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

島根県産業保健連絡協議会の活動を通して、県内の関係者（島根県、医師会、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）等）と連携し、産業医、衛生管理者などの産業保健スタッフ向けの研修の実施や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知を行い、メンタルヘルス対策の推進を図る。

また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、事業場の取組事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。

さらに、『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対しては、メンタルヘルス対策の特別指導を着実に実施する。

エ 治療と職業生活の両立支援の周知

治療と職業生活の両立支援の取組を効果的に促進するため、島根県内の関係機関（島根県、医師会、医療機関、労使団体、産保センター等）を参集し設置された「島根県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、「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」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とともに、治療と仕事の両立支援に関する相談窓口や助成金制度について、その周知、利用勧奨を行い、両立支援の取組の普及・促進を図る。

オ 化学物質による健康障害防止対策

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の徹底を図る。

また、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、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行うとともに、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・教育等の実施についても指導する。

カ 石綿健康障害予防対策

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。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて石綿に関する届出等の改正も含めた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等について指導を行う。

キ 受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

ク 中国電力島根原子力発電所における放射線障害防止等対策

中国電力島根原子力発電所（以下「島根原発」という。）については、東京電力福島第一原子力発電所における事故の教訓等を踏まえ、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」（平成24年8月10日付け基発0810第1号）に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策等について指導を行う。

また、多数の元方事業者及び関係請負人が混在して同一敷地内で作業している状況を踏まえ、島根原発に対して労働災害防止対策の強化を求めるとともに、元方事業者及び関係請負人に対して労働災害の防止を図るため、必要な監督指導等を行う。

(6) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理【◎】

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（以下「過労死等事案」という。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進すること。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うとともに、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

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

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

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

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 非常勤職員等の積極的活用

労災保険給付専門調査員をはじめ、既存の非常勤職員を活用し、職員と一体的に事務処理を行う。

(イ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

局において各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、研修内容については、常に見直しを図り、効果的な研修となるよう配慮する。

(7) 各種権限の公正かつ斉一的な行使

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

(8) 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 of 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。

4 職業安定担当部署の課題と重点施策

(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア ハローワークのマッチング機能の強化【◎】

昨今の深刻化している人材不足問題に対応するためには、国、地方公共団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していくとともに、国が直接運営するハローワークが率先してマッチング機能を更に強化し、雇用のセーフティネットとしての機能を高めていくことが重要である。

このため、労働局とハローワークが一体となって、マッチング機能に関する主要指標（就職件数（常用）、充足件数（常用、受理地ベース）及び雇用保険受給者の早期再就職件数）、補助指標（求人者及び求職者の満足度など）及び地域の特性を踏まえ重点的に取り組む所重点指標（生活保護受給者等の就職件数など）を対象に数値目標を設定のうえ、ハローワークのマッチング機能の評価・改善の取組を推進する。

また、利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくため、全国の好事例等を積極的に取り入れるなどにより職員の資質向上や継続的な業務改善にも取り組む。

なお、取組の実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、マッチング力を高めるための業務改善を意識するとともに、目標設定指標については、PDCAサイクルによる進捗管理を行う。

イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者が減少傾向にある中、求職者の就職を実現するためには、良質求人確保とともに、求職者側からの応募を待つだけでなく、マッチングに向けて求職者に対するハローワークからの働きかけを積極的に行い、職業紹介・面接につなげていくことが必要不可欠である。

このため、以下の（ア）～（イ）に力点を置いて取り組む。

（ア）来所者に対する窓口誘導の強化及び求職者担当制等きめ細かな支援

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職者個々のニーズに対してハローワークがどのような貢献ができるかを求職者に十分に説明し、理解を得ることが何よりも重要である。

このため、求職者に対して相談窓口利用のメリットを確実に伝えるとともに、求人情報閲覧端末を利用している求職者に対して積極的に声掛けするなど、相談窓口の利用促進を図る。

また、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者担当制を積極的に活用するとともに、各種セミナーの実施、積極的な提案型紹介、応募書類添削や面接対策などきめ細かな就職支援を実施する。

（イ）正社員就職の促進、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

正社員就職の促進を図るためには、正社員求人確保とともに積極的なマッチングの実施が不可欠であり、若年層をはじめ、特段の事情なく非正規雇用求人を選択する求職者に対して正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、正社員求人を対象としたミニ面接会・管理選考を積極的に開催するなど取組を強化する。

また、雇用保険受給者に対しては、初回認定日には必ず全員に職業相談を行うこととし、2回目以降の認定日においても原則として全員に職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげるなど効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

人手不足により人材ニーズが高まる中、求人充足の強化を図るためには、魅力ある良質求人確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、積極的・能動的マッチング等の実施が不可欠である。

このため、以下の（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

（ア）魅力ある良質求人確保

求人者の人材ニーズを的確に把握するとともに、求人者に対して、求職者ニーズに係る情報を提供のうえ求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うとともに、非正規雇用求人への正社員転換を促すなど雇用管理指導援助業務と連携し、良質求人の確保に努める。

このほか、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、事業主に対して、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を積極的に提案する。

(イ) 積極的・能動的マッチングの実施

求人条件に適合する求職者を探索のうえ、積極的・能動的マッチングを実施する。また、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図るとともに、求人担当制の活用等により未充足求人のフォローアップに取り組む。このほか、正社員求人を対象としたミニ面接会・管理選考などにも取り組む。

(ウ) 事業所訪問の積極的な実施

求人企業のニーズ把握や「顔の見える関係づくり」を念頭に、事業所訪問を積極的に行い、画像情報収集、求める人物像の把握等により求人票以上の情報提供に取り組む。

その際、求職者の応募を増やし、充足に結び付けられるよう、単に事業所の外観や作業風景等だけでなく、できる限り事業主や採用担当者のコメントも収集し、求職者の応募先の選定に役立つ情報提供に努める。

エ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、明確性の確保に取り組む。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含め、厳正な指導を行う。求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行うとともに、有効中の求人については上記同様紹介保留とする。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握し、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

これらの問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、職業安定部と労働基準部、またハローワークと労働基準監督署の積極的な連携を図る。申出の内容によりハローワークから労働基準監督署への誘導が必要な場合は、申出者の目の前で労働基準監督署の担当者に事前連絡を行い、いわゆる「たらい回し」にすることがないように丁寧な対応を行う。また、土日祝日も開設されるハローワーク求人ホットラインの周知を行う。

オ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じているハローワークが、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、ハローワーク内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。特に、キャリアコンサルティング研修の推進等、職員の専門性の向上に努める。

また、業務推進・改善に向け、各ハローワークにおいて、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、さらなる改善を図る。特に、10月を職員によるハローワークサービス改善提案の強化月間とし、集中的提出期間を設け、利用者の視点に立って積極的な改善提案を行い、主体的なサービス改善に取り組む。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人企業、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各ハローワークにおいて、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

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

【◎】

ア 賃金の引上げ等の支援の強化

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に

対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

イ 雇用関係助成金の活用による企業の生産向上

生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」を設定する雇用関係助成金について、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、制度の利用促進を図ることにより、企業の生産性向上の取り組みを支援する。

ウ 成長企業への転職支援

労働移動支援助成金については、早期雇入れ支援コースにおける成長企業が雇入れた場合の助成の割増や、中途採用拡大コースにおける将来的な生産性が向上した企業に対する割増助成の実施により、成長企業による更なる転職者受入れの促進を図る。

エ 改正労働者派遣法の周知及び適正な施行

平成 27 年 9 月 30 日に施行された改正労働者派遣法の円滑な施行に向けて、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して丁寧な説明等を行うとともに、施行後 3 年を迎えるにあたり、改正労働者派遣法により新たに義務付けられた個人単位の期間制限に係る雇用安定措置等が適正に履行されるよう厳正な指導監督を実施する。

(3) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

ア 産業政策と一体となったものづくり産業・成長分野等における雇用創出と人材確保

ものづくり産業・成長分野等（ものづくり産業、IT、物流、介護、医療、保育、環境分野等）において、島根県と連携し雇用拡大、人材確保対策等を推進する。

また、産業政策と一体となったものづくり産業・成長分野等における産業人材の育成のため、島根県と連携して産業人材のキャリアアップを図る。

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

島根県と連携し、「企業支援施策説明会」等を開催し、雇用創出に関する施策、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金（仮称）、建設労働者確保育成助成金をはじめとした各種助成金等の周知・広報を実施し、活用促進を図る。

ウ マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野について、松江所に「人材確保対策コーナー」を設置し、地方自治体や地域の関係機関と連携した当該分野への就職支援を行うとともに、求人の早期充足を支援する。

特に、介護分野では、「福祉人材確保重点対策事業」、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、福祉人材関係の就職面接会や事業所見学会等の就職支援・充足支援のサービスを一体的に実施する。

エ 能力開発の推進

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職を強化するため、それぞれの建設機械等の運転技能と IT 講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護座学と企業実習とを組み合わせた訓練コースなど、離職者を対象とした公共職業訓練の実施や新たな人材育成プログラムの開発・実施を支援するとともに、建設業等における認定職業訓練制度や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

オ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

雇用環境・均等室と連携の上、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や人材育成・処遇改善といったキャリアアップの取組を推進するため「キャリアアップ助成金」の利用促進を図るとともに、「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、ハローワークのわかもの支援コーナー等において、長期的フリーター層等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせんを強化するとともに、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援を実施

する。

また、安易な早期離職を防止するために、ハローワークを利用し就職が決定した者を中心として職場定着支援を行う。

さらに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法について、雇用環境・均等室と連携し、積極的な周知・啓発等を行う。

(4) 島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進【◎】

ア 雇用対策協定に基づき実施する雇用対策の推進

国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と島根県の講じる雇用に関する施策等が密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施することを目的として締結した「島根県雇用対策協定」（平成28年8月31日締結）に基づく事業運営計画について着実に実施するとともに、未締結の市町村との「雇用対策協定」の締結について、意向確認等の調整を図る。

イ 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施事業の推進

島根県(平成24年4月1日～)及び江津市(平成24年10月1日～)との間で行っている、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

ウ 労働分野における国と地方自治体との連携について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる産業・雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力を図ることが重要である。

このため地方自治体に対し定期的に情報提供を行うとともに、地方自治体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

エ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、福祉事務所等への巡回相談の実施や松江市役所に開設した常設の職業相談窓口『「松江市福祉就労支援コーナー」ハローワークプラス』の活用など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を実施する。

オ 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワークが所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方自治体にオンラインで提供する取組を推進するため、特に求人情報の提供については、取組の趣旨を丁寧に説明のうえ求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。また、無料の職業紹介事業を行う地方自治体からの要望に応じ、職業紹介等に関する研修の実施に協力する。

カ 業種別・産業別の雇用対策

局所は、業種別・産業別に地域の労働市場情報を把握・分析し、それぞれの状況に応じた求人充足サービスを実施する。

特に後継者不足が深刻となっている農林漁業については、島根県農林漁業就業支援連絡協議会等を通じて島根県及び関係団体との連携を深めるとともに、ハローワークにおいては求職者に対する求人情報の提供、職業紹介による支援を行う。

また、雇用調整等の情報を把握した場合は、島根県、市町村及び関係機関等と緊密に連携し諸課題に対応するなど、きめ細かな支援を実施する。

(5) 民間を活用した就職支援等

職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し、ハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインにより提供する。特に、地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的働きかけを行う。

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、ハローワークにおいて民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、各社のサービス内容等を記載したリーフレットを配付する取組を実施する。

(6) 希望するキャリアの実現支援

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

さらに、公益財団法人産業雇用安定センター（以下、「産業雇用安定センター」という。）と連携して出向・移籍のあっせんの取組を強化し、労働者の再就職の支援を実施する。

(7) 地域雇用対策の推進

地域の関係者の自発的かつ創意工夫により実施することができる実践型地域雇用創造事業について、他地域の事例の紹介を行う等、積極的な周知を行う。

また、地域雇用開発助成金の活用を通じ、過疎等雇用改善地域及び特定有人国境離島地域で雇用開発に取り組む事業主を支援する。

島根県が実施する「戦略産業雇用創造プロジェクト」に盛り込まれる諸施策の実施にあたり、局所において、マッチングや人材育成に関するセミナー等、島根県と一体となって取り組む。

(8) 若者の雇用対策の推進【◎】

ア 新卒者等への正社員就職の支援

適切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づき、①新卒者の募集を行う企業による職場情報提供制度、②一定の労働関係法令違反を繰り返す求人を受け付けない求人不受理制度、③若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等の取組を推進する。

新卒者等については、学校等との連携を強化し、より早期からの職業意識形成の取組と労働法制の普及に努めるとともに、各ハローワークの学卒ジョブサポーターを中心に、学生・生徒の態様に応じた個別支援により正社員就職の実現に取り組む。

また、既卒者や中退者等の新卒者以外の若者の正社員就職を実現するため、既卒 3 年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大を図っていくほか、就職後の職場定着支援を強化する。

なお、このような新卒者及び既卒者等の就職支援を重点的に行う機関として、松江新卒応援ハローワークの周知・広報に一層努めていく。

さらに、地域の人材不足産業から直接話を聞く機会を設けることにより、生徒や進路指導担当教諭の地元企業に対する理解促進を図り、地元就職の促進を図っていく。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、わかもの支援コーナー・支援窓口等において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、トライアル雇用助成金や職業訓練を活用して就職支援を強化する。

また、いわゆる「就職氷河期」に就職時期を迎えた不安定就労者に対しても、各種セミナー等や企業側に対する雇入れ支援を実施することにより、正社員就職の実現を目指す。

ウ 若年無業者等に対する社会的・職業的自立のための支援の推進

若年無業者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「地域若者サポートステーション事業」において、島根県と協働し、職業的自立に向けての専門的相談支援、高校中退者等のニーズに応じたアウトリーチ型の切れ目ない就労支援等を実施する。

併せて、就職氷河期世代にあたる 40 歳代前半の無業者に対する就職支援をモデル的に島根局を含む全国 10 箇所で開催する。

(9) 高齢者の活躍促進

少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で意欲と能力のある限り年齢に関わりなく

働き続けることができる「生涯現役社会の実現」に向け、65歳を過ぎても働ける企業の拡大促進を行うとともに、高年齢者が身近な地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備するため、企業への支援策の充実、高年齢者の再就職支援の充実等に取り組んでいく。

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施する。

また、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備するため、高年齢者雇用アドバイザー制度や、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

さらに、機構島根支部等と連携を図り、高年齢者雇用に関するセミナーを開催する。

イ 高年齢者に対する再就職支援の強化等

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク松江とハローワーク浜田に設置された「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。

また、高年齢者の就職促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた「生涯現役促進地域連携事業」を支援し、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

また、シルバー人材センターが高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応した雇用・就業機会の提供機能を果たすため、地域に密着した多様な雇用・就業形態による就業機会の確保や職域開拓がすすめられるよう、就業機会の拡大・会員拡大などの取り組みを支援することにより、シルバー人材センター事業の活性化を図る。

(10) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

マザーズコーナー（松江、出雲）を中心に各ハローワークにおいて、子育てをしながら就職を希望する者、仕事と子育ての両立のために転職を希望する在職者等を対象に、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集し、求職者へ提供を行う。

さらに、地方自治体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報を提供する。

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）については、8月の児童扶養手当の現況届提出時にあわせて地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する。

(11) 障害者等の雇用対策の推進【◎】

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

平成25年の改正障害者雇用促進法により、平成30年4月から施行された精神障害者の雇用義務化に伴う法定雇用率の引き上げ及び平成28年4月から施行されている雇用の分野における障害者に伴う差別禁止及び合理的配慮の提供義務について、事業主等への周知・指導を継続的に実施する。

また、障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務に関する障害者からの苦情・相談に適切に対応できるよう事業主に対し必要な体制の整備について継続して指導するとともに、自主解決が図られない等当事者からの申出に対しては、迅速に対応し、必要な助言、指導又は勧

告を行う。

イ 精神障害者、発達障害者、難病・がん患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進
(ア) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

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、法定雇用率が引き上げられたところであり、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、医療機関との連携による就労支援（ハローワーク松江では「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」を実施）や精神障害に関する専門的な知識を有する精神障害者雇用トータルサポーターを松江他のハローワークへ配置し、カウンセリング等求職者支援及び精神障害者雇用についての意識啓発や就職後の定着指導等事業主に対する支援を実施する。

併せて、精神障害者に係る各種助成金や島根障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

(イ) 発達障害者に対する就労支援

発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱える者に対して、その特性に配慮した支援を行うとともに発達障害者支援センターとの一層の連携を図り就労支援を実施する。

(ウ) 難病患者に対する就労支援

難病患者については、ハローワーク出雲に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談支援センター、医療機関等との連携を図ることにより雇用促進を図る。

(エ) がん患者等に対する就労・就業支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病のある求職者に対しては、ハローワーク出雲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就労支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる労働者のために、事業主が勤務制度や治療、通院のための柔軟な休暇制度を導入し、両立支援に関する専門人材を社内に配置する企業への助成により、障害や傷病にかかわらず職場で活躍できる環境整備を促進する。

ウ 中小企業に重点を置いた支援策の充実、「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進及び職場定着支援の拡充

障害者雇用が着実に進展する中であって、引き続き障害者の雇用促進を図るためには、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、特に、中小企業における障害者雇用の不安を解消していくことが重要である。

そのため、中小企業を中心に職場実習の積極的な実施のあつ旋や、障害者雇用に係る各種助成金制度の活用の周知を積極的に行う。

また、法定雇用率の達成指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進するとともに、機構島根支部と連携し、雇用納付金制度の周知を引き続き行う。

さらに、労働局が中心となって、障害者就業・生活支援センターなど地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進するとともに、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前の就労準備から雇用後の職場定着までの一貫した支援を実施する。

エ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、障害特性や就労形態にも配慮しつつ、局所を中心に関係機関との連携による就職から職場定着までの一貫した支援が必要である。

そのため、ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施により、障害者の更なる就職促進を図る。

また、精神障害者、発達障害者と共に働く一般の労働者等を主な対象として、精神障害、発達障害の特性や職場内でのコミュニケーション方法等を内容とする「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施する。

さらに、「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）」等障害者に関する各種助成金の活用を推進する。

オ 障害者の職業能力開発の推進

障害者を対象とした職業訓練及び障害者委託訓練について、障害者雇用の促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、職業安定行政、労働基準行政、雇用環境・均等行政及び福祉行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進する。

(12) 人材開発関係業務の推進

ア 公的職業訓練の推進

(ア) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称：ハロトレくん）を活用し、島根県や機構島根支部と連携のうえ、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度の向上及びさらなる活用促進を図る。

(イ) 地域ニーズに即した公的職業訓練の展開（再掲）

(ウ) 積極的な受講あっせんと就職支援

訓練コース説明会の開催等により、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、積極的な周知、誘導及び受講勧奨を行う。

また、訓練受講者に対しては、求職活動日や指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援等により、安定した就職の実現に向けた就職支援を行う。

イ 労働者の職業能力開発の支援

(ア) ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、ジョブ・カード制度に係る島根県地域推進計画に基づき、島根県をはじめとした関係機関との連携により、一層の活用促進を図る。

また、ハローワークにおいては、求職者等の職業意識やキャリア形成上の方向付けをしていくうえで有効であることからジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。

ウ 企業の人材開発への支援

(ア) 人材開発支援助成金の活用促進

雇用する労働者の人材育成の取組を推進するための「人材開発支援助成金」について、企業の生産性の向上に資するよう見直しが行われたことから、引き続き積極的な周知に努める。

また、ハローワークにおいては、事業主への助言など雇用管理指導業務のツールとして、当該助成金の利用促進を図る。

(イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するためにポリテクセンター島根、ポリテクカレッジ島根に設置されている生産性向上人材育成支援センターが、民間機関を活用し行っている生産性向上支援訓練について、活用促進のための周知に努める。

(ウ) 建設技能労働者の人材育成

厚生労働省の委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」において、全国 24 か所で、建設業関連の技能習得・資格取得を目的として実施されている職業訓練について、周知・広報及び訓練生募集の協力を努める。

(13) 外国人の雇用対策の推進

ハローワークは、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、事業所訪問により外国人労働者の雇用管理改善のための助言・指導等を計画的・機動的に行う。

なお、事業主に対する雇用管理指導等の際、労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、「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」に基づき指導するとともに、労働基準監督署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

技能実習制度について、外国人技能実習法に基づき外国人技能実習機構と労働局が連携して、制度の適切な運営を図る。

日系人等の定住外国人が多数居住する地域のハローワーク出雲を中心に、「多国語コンタクトセンター」や「外国人就労・定着支援研修」を積極的に活用する。

(14) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

適用業務については、所定労働時間が週 20 時間以上となっている雇用保険の加入要件について雇用保険の被保険者取得喪失の確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて総務部労働保険徴収室とも連携を図りつつ、適切な運用を図る。

また、給付業務については、法改正により支給率の引上げや支給要件の緩和等が行われる「専門実践教育訓練」の雇用保険の受給資格者等への周知を図るとともに受給資格者の早期再就職促進のため、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、認定日における全受給者に対する職業相談窓口への誘導などの取組を再度徹底するとともに、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底する。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導を実施する。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出を徹底する。

さらに、失業等給付に関する不正受給等により生じた返納金債権等については適切な債権管理を行うことが必要であり、局所が連携して返納金債権の管理回収を行う。

なお、雇用調整助成金、特定求職者雇用開発助成金を利用している事業主に対する実地調査を実施するなど、雇用保険二事業に係る各種助成金についても、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

ウ 電子申請の利用促進

電子申請の利用促進のため、雇用保険関係の届出件数が多い商工会、その他の労働保険事務組合、一般事業所を対象に、労働保険事務組合監察時等での電子申請の詳細な説明や安定所主催の諸会議、各種説明会、雇用保険窓口業務等あらゆる機会を利用して電子申請の利用を強く勧奨する。

エ マイナンバー（個人番号）の取得

平成 29 年 7 月から、他の行政機関等とマイナンバー（個人番号）を用いた情報連携が開始されていることから、雇用保険業務においても、窓口等において各種届出書等にマイナンバ

一（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置の徹底に取り組む。

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の強化等

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の強化

(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、福祉事務所等への巡回相談の実施や松江市役所に開設した常設の窓口『「松江市福祉就労支援コーナー」ハローワークプラス』の活用など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を実施する。

また、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進するため、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）を活用する他、就職後の定着を支援する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

刑務所出所者に対する就労支援は、再犯防止の中できわめて重要であり、ハローワークと刑務所・コレワーク・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指して、職業相談・職業紹介、職業訓練等を実施しているところである。

特に、ハローワーク松江では、松江刑務所内に職員が駐在し、ハローワーク浜田では、島根あさひ社会復帰促進センターへ巡回により職業相談や職業講話等を行うなど矯正施設と一体となり刑務所出所者等を支援する。

イ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持を図る事業主を支援する。

ウ 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の研修内容の充実、推進員未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主に対する啓発・指導を推進する。

併せて、LGBTや同和問題に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・要請を行う。

(16) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間による職業紹介事業・労働者派遣事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、指導監督、許可申請・届出処理等を丁寧・適切に実施する。

(17) ハローワークのサービス改善・向上と周知

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要である。

このため、積極的に報道機関に資料・トピックを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、ハローワークが一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、ハローワークに対する信頼感を高める。

また、ハローワークでは、利用者の目線に立ったサービスの提供を図る観点から、毎年10月に求人者・求職者に対する満足度調査を全国一斉に実施している。平成30年度においては、本調査での利用者の満足度が90%以上となるよう、サービスの充実に努めるとともに、利用者から寄せられたサービス改善要望については、積極的に対応していく。

さらに、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、ハローワークごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等の評価し、必要な業務改善を図るPDCAサイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

5 労働保険適用徴収担当部署の課題と重点施策

平成28年11月28日の行政改革推進会議で示された「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、労働保険の未手続事業の解消と収納未済歳入額の縮減が課題として指摘されたことを踏まえ、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保及び労働者の福祉の向上等のため、特に、労働保険未手続事業一掃対策の推進と、労働保険料の収納率の向上を図る。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、平成32年度までに未手続事業の2割解消（平成27年度比）を目標として取り組む必要がある。」との指摘があったことも踏まえ、労働保険の未手続事業を一掃するため、局署所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険料及び雇用保険料の算定並びに時効により保険料を徴収する権利が消滅しないよう留意し実施する。

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成28年度の労働保険料の収納率は98.81%であったが、収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理（差押えの強化を含む）、納付督促等の徴収業務に引き続き積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、実効ある計画を策定して実施する。

イ 実効ある効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等算定基礎調査実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

「計画算調」は、パートタイム労働者を多く雇用する業種であって、雇用保険被保険者数において、「適用徴収システム」及び「ハローワークシステム」の検索結果の差が大きい事業場を重点的に実施する。

「随時算調」は、未手続中の保険事故が発生した事業場、労働基準監督署から賃金不払い等の情報提供があった事業場及びハローワークから雇用保険料の算定漏れの可能性があるとして情報提供があった事業場について、確実に実施する。

ウ 電子申請の利用の促進等

平成29年5月23日の規制改革推進会議で事業主の行政手続コストの削減が答申されたことを受け、6月に厚生労働省が策定した「行政続きコスト」削減のための基本計画」において、労働保険関係手続の電子申請利用促進が最優先施策となったことから、事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通じて電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日2回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。事業主等に電子申請の利用を促進するとともに、局自らが行う労働保険料等の申告等についても電子申請により行う。

エ 口座振替納付の利用促進

事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。

(3) 労働保険率（労災保険率及び雇用保険率）の周知徹底

平成30年4月1日現在の労働保険率について、改定内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

別表

平成30年度主要業務の目標値

事 項		目 標 値
1	就職件数（常用）	12, 166件
2	充足件数（常用、受理地ベース）	11, 540件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数	3, 937件
4	満足度（求人者）	90%
5	満足度（求職者）	90%
6	求人に対する紹介率	前年度実績値
7	求職者に対する紹介率	前年度実績値
8	生活保護受給者等の就職件数	400件
9	障害者の就職件数	前年度実績数
10	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2, 306件
11	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いたフリーター等の件数	1, 830件
12	公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数	697件
13	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	92. 1%
14	正社員求人数	32, 513件
15	正社員就職件数	5, 487件
16	介護・看護・保育分野の就職件数	1, 900件
17	建設分野の就職件数	460件
18	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	171件

※6、7、9については、目標数値が確定していないため。