

令和 2 年度

島根労働局行政運営方針

島根労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

島根労働局のホームページはこちら



目次

第1 島根の労働行政を取り巻く情勢	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	2
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	2
（1）長時間労働の是正【◎】	2
（2）労働条件の確保・改善対策【◎】	5
（3）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備【◎】	9
2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	11
（1）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	11
（2）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	12
（3）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	12
3 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	13
（1）雇用型テレワークの普及促進	13
（2）自営型テレワークの就業環境の整備	13
（3）家内労働対策の推進	14
（4）副業・兼業の促進に向けた環境の整備について	14
4 総合的なハラスメント対策の推進	14
（1）職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施【◎】	14
（2）労働関係紛争の早期解決の促進【◎】	14
5 治療と仕事の両立支援【◎】	15
（1）治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	15
（2）がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	16
第4 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	16
1 ハローワークマッチング機能の強化	16
（1）ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等	16
（2）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進【◎】	17
（3）人材確保支援の充実	17
（4）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	17
（5）地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進【◎】	17
（6）成長企業等への転職支援	18
（7）職業能力等の見える化の推進	18
2 就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進等【◎】	18

(1) プラットフォームの設置	19
(2) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による職業相談、 職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	19
(3) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	19
(4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	19
(5) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ 等の強化	20
3 若者に対する就職支援	20
(1) 新卒者等への正社員就職の支援【◎】	20
(2) フリーター等への正社員就職の支援	21
(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	21
4 高齢者の就労促進【◎】	21
(1) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	21
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	22
(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	22
(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	22
5 女性活躍の推進	22
(1) 女性の活躍推進等	22
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	23
6 障害者の就労促進【◎】	24
(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	24
(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	25
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強 化	25
7 外国人材受入れの環境整備【◎】	25
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	25
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	26
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	26
(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施	27
(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	27
8 生活保護受給者等の就労支援	27
(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	27
(2) 刑務所出所者等の就労支援	28
9 人材開発施策の推進	28
(1) 人材開発施策の活用【◎】	28
(2) リカレント教育及び高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	28

第5 労働保険制度の適正な運営	29
1 労働保険適用徴収業務の適正な運営	29
(1) 未手続事業一掃対策	30
(2) 収納未済歳入額の縮減	30
(3) 電子申請の利用促進等	30
2 労災保険制度の適正な運営	30
(1) 労働者災害補償保険法等の改正について	30
(2) 過労死等事案に係る的確な労災認定	31
(3) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定	31
(4) 請求人等への懇切・丁寧な対応	31
(5) マイナンバー制度への適切な対応	31
3 雇用保険制度の適正な運営	31
4 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	32
第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本	32
1 計画的・効率的な行政運営	32
(1) 計画的な行政運営	32
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	32
2 地域に密着した行政の展開	32
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	32
(2) 地方公共団体との連携	33
(3) 労使団体等関係団体との連携	33
(4) 積極的な広報の実施	33
3 行政文書の適正な管理及び保有個人情報の厳正な管理	33
(1) 行政文書の適正な管理	33
(2) 保有個人情報の厳正な管理	33
4 綱紀の保持等	34
(1) 綱紀の保持	34
(2) 災害対応の実施強化	34

【◎】 …特に重点的に実施する業務

以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・「働き方改革関連法」
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）
- ・「労基法」
労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・「労安法」
労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）
- ・「労基則」
労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）
- ・「石綿則」
石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）
- ・「安衛則」
労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）
- ・「特化則」
特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号）
- ・「労働施策総合推進法」
労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）
- ・「男女雇用機会均等法」
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）
- ・「育児・介護休業法」
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）
- ・「女性活躍推進法」
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）
- ・「労働時間等設定改善法」
労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成 4 年法律第 90 号）
- ・「次世代法」
次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）
- ・「過労死等防止法」
過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）
- ・「下請法」
下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）
- ・「労働者派遣法」
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 63 年法律 88 号）
- ・「技能実習法」
外国人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（平成 28 年法律第 89 号）

第1 島根の労働行政を取り巻く情勢

最近の島根県経済は、生産活動は回復に向けたテンポが緩やかになっているものの、個人消費は緩やかに持ち直しの動きが続き、設備投資も前年度を上回る見込みであり、経済全体では持ち直している状況にある。

県内の雇用情勢をみると、有効求人倍率が平成30年5月に1.74倍となり、平成4年8月の1.72倍以来、25年9か月ぶりに1.7倍台を記録し、平成30年及び令和元年とも年平均でそれぞれ1.72倍、1.70倍となり、人手不足の厳しい状況が続いている。

島根県の人口は令和元年が673,891人で、将来人口は令和7年には64万3千人、令和12年には61万5千人と大幅な減少が見込まれており、また、総人口に占める65歳以上人口の割合を示す高齢化率も平成30年時点で34.0%と全国平均の28.1%を大きく上回り、全国第3位に位置している。

今後、少子高齢化・人口減少が急速に進む中、島根県の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人ひとりの労働生産性を高めていくことが不可欠である。

島根労働局（以下「局」という。）は、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善及び育児・介護又は治療と仕事の両立の実現など、働きやすい魅力ある職場の創出、拡大への取組を進め、女性、高齢者及び障害のある方など誰もが生きがいを持って、多様な働き方の選択を可能とし、県内企業の人材確保及び生産性向上を支援するための施策を展開する。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

局において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、局が、島根県において総合労働行政機関として機能し、地域の期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、島根労働局長（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって厚生労働省（以下「本省」という。）からの指示内容等を局内で共有し、局内外の調整を図り、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「署所」という。）と一体となって施策を進めていく。

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、必要に応じ局内各部室、署所へ滞りなく取

り次ぐ。

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局、署所（以下「局署所」という。）間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

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

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

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法により事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注など長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

第13次労働災害防止計画の目標（2018年から2022年までの間の労働災害による死亡者数の年平均を6人以下とし、休業4日以上之死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる）達成に向けて、就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた労働災害防止の取組を推進するとともに働き方改革関連法に盛り込まれた産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

（1）長時間労働の是正【◎】

長時間労働は、労働者の健康確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加等を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、事業者等が自社の労務管理改善に向けた自主的かつ具体的な取組を行うことができるよう、相談・支援を推進することが重要である。

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援【◎】

中小企業・小規模事業者が生産を維持しながら労働時間の縮減に取り組むためには、生産性の向上や人材確保など様々な課題があり、企業に応じたきめ細やかな相談・支援が必要である。

また、企業の取組が推進されるよう、各種助成制度の一層の利用促進が重要である。

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「島根働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

全ての署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援、改正労基法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた診断指標に基づく取組提案及び企業の好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に助成を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、中国運輸局島根運輸支局等関係機関・団体と連携して、引き続き「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改善に向けたポータルサイト」において発信する情報の活用促進を図るとともに、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

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

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

労働時間等設定改善法の改正により平成 31 年 4 月 1 日から事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入を促す。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

ア 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正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」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号）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、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、使用者、労働組合等の労使当事者が、労基法第 36 条に基づく時間外・休日労働協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、労基法、労基則及び「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外・休日労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

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

イ 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」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成 30 年 7 月 24 日付け基発 0724 第 1 号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。特に、過労死等防止啓発月間（11 月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組を始め、啓

発等の実施に当たっては、関係機関・団体等と積極的な協力・連携を図る。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

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

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等の周知について、労使団体等への協力要請の他あらゆる機会を通じ、周知を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

「しまね働き方改革推進会議」に労働施策総合推進法に基づく協議会としての機能を付加し、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、島根県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革への取組支援策や、若者等の県内就職促進及び定着に向けた方策等を協議する。

⑧ 時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種等への対応

時間外労働の上限規制の適用が令和6年3月まで猶予される自動車運転業務、建設業等について、長時間労働の削減等に向けた自主的な取組の促進を図るため、関係機関・団体等と連携・調整し、労基法の内容を含む労働時間に関する法制度や働き方改革の推進に向けた取組等の説明会を開催する。

(2) 労働条件の確保・改善対策【◎】

労働者からの賃金不払等に関する署への申告・相談が依然として数多く寄せられている中で、全ての労働者が適正な労働条件の下で安心して働くことができるよう、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善

を図る必要がある。

① 法定労働条件の確保等

ア 基本的労働条件の確立等

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

また、労働契約締結時の労働条件の明示や時間外・休日労働協定の締結・届出等について、使用者に対する指導を徹底するほか、賃金不払、解雇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、その早期解決のため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ところだが、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、それに基づく適正な割増賃金等の支払が必要である。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」の周知を徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいた労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

ウ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日祝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」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、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、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。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るととも

に、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び医療機関の労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者、技能実習生

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

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国在留管理機関及び実習機構との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行うことができるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

イ 自動車運転者

中国運輸局島根運輸支局、島根県警察本部及び局の三者による連絡会議を開催し、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。また、違法な長時間労働が行われているなど自動車運転者の労働条件の確保に問題がある事業場に対し、的確に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。

さらに、中国運輸局島根運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、同支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

また、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。

ウ 障害者である労働者

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 医療機関の労働者

医療機関の労働者について、「医師の働き方改革に関する検討会」における議論を踏まえて令和元年7月に示された医師、看護師等の宿日直許可基準、医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方を関係機関・団体等と連携して県内医療機関に周知するとともに、的確な運用の徹底を図る。

④ 最低賃金制度の適切な運営

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、県内の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、改定された島根県最低賃金額等については、県内の使用者団体、労働者団体、地方公共団体及び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、遵守の徹底を図る。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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

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

⑦ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について

令和2年4月1日に施行された賃金請求権の消滅時効期間の延長等を

内容とする改正労働基準法について、周知等必要な対応を行う。

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、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備【◎】

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

建設業については、平成30年から2年続けて死亡災害が発生した。足場からの墜落防止措置を含め、墜落・転落災害防止対策の充実・強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。また、フルハーネス型墜落制止用器具への更新を促進するための支援を引き続き行う。

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

林業については、令和元年に死亡災害が発生し、また、休業4日以上死傷者数が平成30年と比較して増加した（令和2年1月速報値）。2019年8月から施行された伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、引き続き、林業・木材製造業労働災害防止協会島根県支部と連携し、林業をはじめとする伐木作業の関係者に周知・指導を行うとともに、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など労働災害防止対策の促進を図る。

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、令和元年に死亡災害が発生したことを踏まえ、陸上貨物運送事業における荷役作業中の5大災害（i：墜落・転落、ii：荷崩れ、iii：フォークリフト使用時の事故、iv：無人暴走及びv：トラック後退時の事故）をはじめとする荷役作業時の労働災害を防止するため、関係団体等とも連携し、「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。以下「荷役ガイドライン」という。）に基づく取組について、陸上貨物運送事業者に

対し、周知・指導を行う。また、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

さらに、荷主等に対して、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特に第三次産業で労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金等の周知を図る。

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

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

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う。あわせて、平成 28 年 12 月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

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

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特化則等の特別規則に基づく発生抑制、作業環境改善等の措置及び労安法に基づき義務となっているリ

スクアセメント等の実施の徹底を図る。また、これらの措置義務対象外の物質による労働災害が発生していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置が努力義務とされている物質についても必要な措置が講じられるよう指導を行うとともに、小規模事業場等向けの相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

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

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

⑥ 転倒災害防止対策

休業4日以上之死傷災害の中で最も件数が多い転倒災害を防止するため、平成27年より実施している「STOP！転倒災害プロジェクト」に加え、冬季の積雪・凍結に起因する転倒災害防止について、労働局ホームページへの掲載や労働災害防止団体等と連携した周知・広報等により、効果的に展開する。

⑦ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を適切に実施する。

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

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

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を進めていく必要がある。

- (1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援
最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上

が不可欠であるため、賃金引上げや業務改善及び生産性向上に取り組む企業が活用可能な助成金の周知広報に努め、助成金の活用を促進することにより、地域の賃金引上げを支援する。

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

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の改正施行への対応【◎】

法改正による雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、いわゆる同一労働同一賃金については、派遣労働者及び大企業にあつては令和2年4月、中小企業においては令和3年4月の適用である。適正な履行確保に向けて、事業主に対する法制度の周知と導入への取組を支援することが必要である。

事業主を対象とした説明会の開催及び各種セミナーにおける説明など、あらゆる機会を通じて周知徹底を図るとともに、導入への取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた導入支援マニュアルを活用し、改正内容の履行確保を図る。

また、「島根働き方改革推進センター」において、中小企業・小規模企業主に対するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援が行えるよう協力・支援していく。

② 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

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

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 無期転換ルールの円滑な運用

契約を更新し5年を超えた有期契約労働者は無期転換申込権が生じることから、引き続きあらゆる機会を通じ、労使への周知や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

② 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、「実行性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」ともされ、副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

さらに、家内労働については、最低工賃の実効性を確保するため、計画的な最低工賃の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る必要がある。

（1）雇用型テレワークの普及促進

「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、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による働き方改革に関する企業訪問等の機会を活用し、テレワークのメリットを周知する。併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や助成金等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

（2）自営型テレワークの就業環境の整備

契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

(3) 家内労働対策の推進

「第13次最低工賃新設・改正計画」に従い、本省からの指示事項も踏まえ、計画的に最低工賃の改正、周知徹底等を行うとともに、法違反に対しては厳正に指導を行う。

また、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生や労災保険特別加入制度について周知徹底等を行う。

(4) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、平成30年1月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を引き続き行うとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応する。

4 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げとなる。また、企業にとっても職場秩序や業務遂行への悪影響が生じ、生産性の低下を招く可能性がある。

このことから、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施【◎】

労働施策総合推進法の改正により、大企業は令和2年6月からパワーハラスメント防止措置が義務化されたところであり、説明会の開催等あらゆる機会を通じて、改正法やパワハラ指針の内容等の周知徹底を図る。

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進【◎】

いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能を強化するとともに、局長による助言・指導の効果的な実施や紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決

を促進する。

また、ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、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等・是正指導を行う。

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

5 治療と仕事の両立支援【◎】

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

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① 両立支援ガイドライン等の周知啓発

産業保健総合支援センター(以下「産保センター」という。)と連携して、あらゆる機会を捉え、平成 31 年 3 月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

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

② 地域両立支援推進チームの運営

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

③ トライアングル型サポート体制の構築

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

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等
がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、がん診療連携拠点病院等との連携の下、ハローワークによる出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介の就職支援、局主催による事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

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

第4 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

1 ハローワークマッチング機能の強化

雇用情勢が改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人手不足が顕著になっている。

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

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

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

(1) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、主要指標（就職件数（常用）・充足件数（常用）・雇用保険受給者の早期再就職件数）、補助指標（求職に対する紹介率）、重点指標（生活保護受給者等の就職件数など）に数値目標を設定し、それぞれの進捗を管理することにより機能の評価・改善の取組を推進し、マッチング機能に関する業務の成果や評価結果等を利用者に公表することにより、透明性を高め、信頼感の向上を図るものとする。（別表：令和2年度主要業務の目標値）

(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進【◎】

① 求職者支援の強化

求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保するため、ハローワークの支援が必要な求職者に対して、求職者担当者制などによる積極的なマッチングや刷新されたハローワークシステムの活用などにより、相談窓口への誘導強化を図るなどきめ細やかな就職支援を行う。

② 求人者支援の強化

人手不足が深刻化している状況において、求人者の人材ニーズに適合する求職者を探索するとともに、正社員求人への転換を働きかけるなど、応募しやすく充足しやすい求人票の提案のほか、ミニ面接会や事業所訪問による企業ニーズの詳細な把握に努め、刷新されたハローワークシステムの機能を活用し、充足支援の一層の強化を図る。

(3) 人材確保支援の充実

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

また、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

(4) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人手不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や島根働き方改革推進支援センター等における人材確保・定着を目的とした雇用管理改善の課題への相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

また、介護・保育分野の職場での人材の定着や人材確保のため、介護福祉機器の導入等による労働環境の整備や賃金制度等の整備を行う事業主に対する助成、相談支援、導入事例や効果的な方策の普及・啓発を利用するなどの雇用管理改善に取り組む事業主への支援を図る。

(5) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進【◎】

雇用対策協定及び実施計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、島根県と調整を進め、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。

このほか、島根県（平成 24 年 4 月 1 日～）、松江市（平成 29 年 10 月 2 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公共団体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

島根県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」に協力・連携し、地域特性を活かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進する。

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する「地域雇用活性化推進事業」等を局内全市町村に周知し、地域の活性化に取り組む市町村における活用を促す。

UIJ ターン者を採用しようとする事業主に対しては、地方自治体と連携し、地域の中小企業等の人材確保を図る。

（6）成長企業等への転職支援

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、企業支援施策説明会を開催する等、事業主に幅広く周知しその活用を促す。

（7）職業能力等の見える化の推進

「職業能力証明」は、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を進めるために必要である。

このため、職業能力の「見える化」に有効なツールであるジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

2 就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進等【◎】

現在、30 代半ばから 40 代半ばに至っている、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、

就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2019」（令和元年 12 月 23 日関係府省会議決定）に基づく対策を的確に実施する必要がある。

(1) プラットフォームの設置

就職氷河期世代への支援に係る課題やニーズについての認識を共有し、今後の支援策について意見交換することを通じ、官民が協働して就職氷河期世代等の支援に関する社会の関心を高め、社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため、「しまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（仮称）」を設置し、地方自治体等と連携して、地域における取組を推進していく。

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

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

(3) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

主に雇用保険を受給できない方を対象にポリテクセンター島根が実施する求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を短期間で取得できる訓練コースについて、ポリテクセンター島根と連携し設定促進に努める等、短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援を推進していく。

(4) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース（仮称）」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援

対象となるように制度が拡充されることから、ハローワーク松江に設置する就職氷河期世代の専門窓口はもとより、局内ハローワークにおいて、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主をトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）で支援することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

（５）地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和２年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を４９歳まで拡大することを踏まえ、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口等との連携体制を構築する。

３ 若者に対する就職支援

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

島根県では、県内の若年者の進学、就職による県外への流出が続いており、県内企業の人材確保は重要な課題となっている。

また、大学卒については就職後３年以内の離職率が高い状況が続いていることから、企業における採用・広報活動を通じて学生等に対して雇用管理の状況等企業の魅力を情報発信していくことが重要となっている。

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

（１）新卒者等への正社員就職の支援【◎】

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

また、新卒及び既卒おおむね３年以内の者を対象に、新卒応援ハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着

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

(2) フリーター等への正社員就職の支援

引き続き、ハローワークのわかもの支援窓口等において、就職者支援ナビゲーター等の担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

ハローワークとサポステが円滑に連携できるようハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

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

4 高齢者の就労促進【◎】

人口減少及び高齢化が進展する中において、地域の活力を維持するためには、高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現することが必要である。

このため、今後においても企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整えていく必要がある。

また、これに併せて65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援も重要である。

(1) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

高齢・障害・求職者支援機構等の関係機関と連携して、65歳超雇用プランナーによる相談援助サービスや65歳超雇用推進助成金等の活用を通じ、高齢者雇用の必要性や重要性等を広く周知し、地域全体で65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に関する機運の醸成を図る。

- (2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク松江、浜田及び出雲に設置する生涯現役支援窓口や各ハローワークの職業相談窓口等において、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進する。
- (3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）において、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成の周知及び活用促進により、中高年齢者の採用の促進を図る。
- (4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保
シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、「高年齢者活躍人材確保育成事業」により、シルバー人材センターにおける派遣事業等の活用や、会員の拡大などシルバー人材センターの機能強化を図る。
また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」の実施地域の更なる拡充のため、地方公共団体等に対し本事業の利用促進を行う。

5 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された女性活躍推進法について、企業に対して周知を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

① 女性の活躍推進【◎】

事業主が届け出ている一般事業主行動計画に基づき、企業において確実な取り組みがなされるよう助言等し、女性活躍推進法の実効性の確保に努め、令和2年度に施行される改正法等について、あらゆる機会を通じ周知を図り、法令等の着実な履行を確保する必要がある。

改正法等により令和2年4月から、一般事業主行動計画の届出義務企業（常用雇用労働者数301人以上の企業）について、令和2年4月1日以降を始期とする行動計画を策定する際、従前の目標設定等が変更となること、令和2年6月からは行動計画の情報公表数に変更が生じることに関して、

届出義務企業が確実に履行できるよう、周知、助言等を実施する。

また、令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の届出義務企業が、常用雇用労働者数101人以上の企業へ対象を拡大することを周知し併せ、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の広報等を展開し、同助成金の活用を促すこととする。

さらに、「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、認定のメリットを周知しながら取得促進を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行われるよう取り組む。

また、過去の女性に対する取扱いなどが原因で、職場に事実上生じている男女間格差を解消するための取組である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り組みが図られることが重要であり、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的なポジティブアクションへの取組の促進に向け支援を行う。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズコーナー等において、子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

あらゆる機会を通じ、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図るとともに、企業規模を問わず、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

6 障害者の就労促進【◎】

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

(1) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、支援メニューの周知を図るとともに、障害者の採用や職場定着に課題を抱える機関を把握した場合には、地域の就労支援機関とも連携のうえ、これらの課題に関する相談援助や支援等を行う。

(2) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

島根障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、企業ニーズに合わせた提案型支援など、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施する。

また、障害者の雇用及び職場適応・定着に取り組む事業主への支援として、各種助成制度の周知を行い、活用促進を図る。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者に対しては、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応したきめ細かな就労支援を推進するとともに、島根障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と緊密に連携したチーム支援を実施する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

また、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進するため「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、職場内における障害に対する知識の習得と理解促進を図ることを通じ、職場定着を促進する。

このほか、障害者の職業訓練については、島根県等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。

7 外国人材受入れの環境整備【◎】

「改正出入国管理及び難民認定法」（昭和26年法律第319号）が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在当局管内の事業所で就労している外国人に加え、新たな在留資格「特定技能」により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

従前から当局管内に多く就労している在留資格「技能実習」、日系ブラジル人を中心とした「永住者」、「定住者等」及び今後増加することが見込まれる「特定技能」等、外国人材の地域における安定した就労と定着

を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの開催及び外国人雇用管理アドバイザーの派遣による雇用管理改善に向けた相談・指導等を実施する。

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

（２）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇均部（室）及び総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇均部（室）に設置し、多言語対応力を強化する。

（３）外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

ハローワークにおいて、日本国内で就労を希望する外国人留学生等に対する職業相談等の支援を実施するほか、全国４カ所の外国人雇用サービスセンターや留学生の多い地域の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナー（以下「センター等」という。）が実施するサービス内容について周知・利用勧奨及びセンター等と連携した支援を実施する。

② 定住外国人等に対する職業相談の実施

日系人等を中心とした永住者、定住者が多く居住する出雲市を管轄するハローワーク出雲の外国人雇用サービスコーナーにおいて、専門相談員による職業相談や、外国人等が応募可能な求人開拓を実施する等、安定的な就職の促進を図る。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

外国人就労・定着支援研修を出雲市で実施し、求職者への受講勧奨や関係機関と連携した周知広報を行うとともに、研修修了者には、習得した日本語コミュニケーション能力等を踏まえた職業紹介など、安定的な就職と職場定着の促進を図る。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施

ハローワーク出雲の外国人雇用サービスコーナーに配置する通訳員や、多言語コンタクトセンターを活用するなどにより、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

局において、技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、局の職員が機構に同行して立入検査を行う。

また、監理団体からの、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。

さらに、同法に基づき、ブロック単位で広島労働局（事務局）が開催する中国地区地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

8 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と連携して、その就職の阻害要因を把握し、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による社会参加と自立等を促進していく必要がある。

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

松江市役所に設置しているハローワークプラスや各福祉事務所等への巡回相談等により、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに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）の活用を図ることに加え、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」(平成29年12月閣議決定)を踏まえ、一部の刑務所にハローワークの相談員等が駐在して職業相談、職業紹介を行うなどの支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談、職場定着支援を行うことにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 人材開発施策の推進

島根県では、多くの中小企業で新規学卒者の採用が厳しいこと、採用後に人材を育成する時間等の確保が難しいことから、即戦力となるような人材を中心に中途採用している状況であり、企業や経済団体からの公的機関が実施する人材育成支援に対する期待は大きいものがある。

また、労働者の高齢化や人手不足が進む中、誰もが、いくつになっても、学び直しと新しいチャレンジの機会を確保するリカレント教育の充実や高齢期を見据えたキャリア形成支援を推進していく必要がある。

(1) 人材開発施策の活用【◎】

① 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

人材育成支援を求めている企業や職業スキルを身に付ける機会に恵まれなかった者などに訓練情報を届けていくため、様々な機会を捉え、公的職業訓練の周知・広報を行う。

特に、「ハロートレーニング・メディアツアー(報道機関向けの公的職業訓練説明・見学会)」は、広く公的職業訓練の認知度・関心度を高めることに有効であることから継続開催する。

② ニーズに即した公的職業訓練の設定

企業、労働者、求職者のニーズを的確に把握し、時代の流れや企業のニーズに対応した求職者からも魅力を感じる訓練カリキュラムの構築が実現できるよう、島根県及びポリテクセンター島根と連携の上、「島根県職業訓練実施計画」を策定し、職業訓練の効果的実施に努めていく。

(2) リカレント教育及び高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

① 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

「人づくり革命基本構想」等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成が図られるよう制度の周知広報に努めていく。

また、島根県及びポリテクセンター島根と連携を図り、公共職業訓練において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練の設定促進に努める。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して支援を行うことを目的とした人材開発支援助成金（教育訓練休暇付与コース）や生産性向上人材育成支援センターで実施される中小企業や製造現場で働く人向けのIT理解・活用力習得のための職業訓練コースの周知・広報に努める。

② 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入

新設されるキャリア形成サポートセンターと連携を図り、ジョブ・カードや人材開発支援助成金を活用した労働者及び企業に対する総合的な支援を行う。

③ 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の活用促進

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練活用促進のための効果的周知に努める。

第5 労働保険制度の適正な運営

労働保険制度は、労働者のセーフティーネットであり、引き続き適正な給付を行うとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものでもあるため、引き続き適正な運営を図る。

1 労働保険適用徴収業務の適正な運営

平成28年11月28日の行政改革推進会議における「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（2020年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済歳入額の削減」に取り組むよう指摘されたため、未手続事業一掃対策等を推進する必要がある。

また、平成29年5月23日の規制改革推進会議において示された「規制改革の推進に関する第1次答申」では、事業主の行政手続コスト（事業主が行政手続に要する時間）の20%削減に取り組むよう求められており、これを受けて厚生労働本省が策定（改定）した「行政手続コスト削減のための基本計画」では、電子申請利用率の向上等に取り組むことにより、行政手続コストの20%削減を

達成する方針を示している。

さらに、令和元年5月31日には、行政のデジタル化に関する基本原則及び行政手続の原則オンライン化のために必要な事項等が定められた「情報通信技術の活用による行政手続等に係る関係者の利便性の向上並びに行政運営の簡素化及び効率化を図るための行政手続等における情報通信の技術の利用に関する法律等の一部を改正する法律」（令和元年法律第16号）が公布され、同年12月16日に施行されたところであり、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

（1）未手続事業一掃対策

労働局、監督署及びハローワーク、労働保険加入促進業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。また、手続き指導を複数回行っても自主的に成立手続きを行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

（2）収納未済歳入額の縮減

労働保険料の収納率（平成30年度98.96%）を向上させるためには、収納未済歳入額の縮減が必須であることから、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、滞納事業を組織的に管理し、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、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

（3）電子申請の利用促進等

事業主向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請の他、紙媒体で手続きを行っている事業場へ個別に周知することで、電子申請の利用促進を効果的に行うとともに、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。

また、年度更新の集合受付会場へ電子申請に関するブースを新たに設けることで、効率的に電子申請の利用促進を図る。

2 労災保険制度の適正な運営

（1）労働者災害補償保険法等の改正について

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

通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

(2) 過労死等事案に係る的確な労災認定

第3の1(3)⑦で述べたように、脳・心臓疾患事案及び精神障害事案(過労死等事案)については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(3) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(4) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

(5) マイナンバー制度への適切な対応

「労災保険給付個人番号利用事務処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労災行政情報管理システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

3 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険の被保険者資格取得・喪失の確認を適正に行うとともに、電子申請の義務化など、事業主等のオンライン申請の利用の増大に対応し、雇用保険電子申請事務センターでの迅速な事務処理及び電子申請手続きの支援等により電子申請の利用促進を図る。

求職活動中の生活の保障及び就業機会の確保を図るため、失業等給付の周知と適切な給付事務を行う。

また、雇用保険制度の周知徹底及び適切なサンプリング調査を実施し、不正受給の防止を図るとともに、不正受給により生じた返納金債権について速

やかな回収を行う。

4 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において、全数調査によらず一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険の給付に係る追加給付については、平成31年2月4日に公表した「工程表」に沿って実施しているところであり、令和2年度においても引き続き実施する。

第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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

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

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

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

また、経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、局全体として共通認識を持った対応を行う。

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

(2) 地方公共団体との連携

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

そのため、日頃から、局長等の幹部が、市町村長、地方公共団体幹部職員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

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

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「島根地方労働審議会」や「地域産業労働懇談会」等において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、労使団体等との緊密な連携を図る。

(4) 積極的な広報の実施

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

3 行政文書の適正な管理及び保有個人情報の厳正な管理

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、一層の徹底が求められていることから、改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定令和元年5月1日一部改正)、厚生労働省行政文書管理規則(平成23年厚生労働省訓第20号)及び厚生労働省行政文書管理規則運用マニュアルに従い、適正に管理する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情

報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、島根労働局共通版「個人情報漏えい防止対策」（平成 30 年 12 月 20 日改訂）に基づき、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

4 綱紀の保持等

（1）綱紀の保持

労働行政は、労使を始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発生防止、綱紀保持の徹底等により、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要綱（平成 29 年 4 月 3 日改定）に基づき、今後とも、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底に取り組む。

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

ウ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。また、非常勤職員を採用した場合は、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

（2）災害対応の実施強化

災害発生時において、都道府県労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、島根労働局防災業務・業務継続に関する実施要領（平成 30 年 6 月 14 日改定）に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、連絡体制の整備、防災に関する教育訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

令和2年度主要業務の目標値

別表

事 項		目 標 値
1	就職件数（常用）	11,089件
2	充足件数（常用、受理地ベース）	10,463件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数（参考値）	3,862件
4	紹介率	前年度実績値
5	生活保護受給者等の就職件数	375件
6	障害者の就職件数	前年度実績値
7	就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数	2,230件
8	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者の件数	651件
9	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	788件
10	公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数	545件
11	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	93.4%
12	正社員求人数	33,134件
13	正社員就職件数	5,023件
14	人材不足分野の就職件数	3,047件
15	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	169件

※2については目標数値が確定していないことによる参考値。

6、7、9については、前年度実績以上を目標とするが、前年度実績の数値が未確定であるため。