

令和3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 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保 | 2 |
| 1 雇用の維持・継続に向けた支援【◎】 | 2 |
| 2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について【◎】 | 2 |
| 3 業種・職種を越えた再就職等の促進【◎】 | 3 |
| (1) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実 | 3 |
| (2) ハローワークの就職支援ナビゲーター等による業種を越えた再就職等の支援 | 3 |
| (3) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得 | 3 |
| (4) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携 | 4 |
| (5) 地域における良質な雇用を創造する都道府県の取組等を支援 | 4 |
| 4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援 | 4 |
| (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援 | 5 |
| (2) 求職者支援訓練による再就職支援 | 5 |
| (3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援 | 5 |
| (4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成 | 5 |
| (5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進 | 5 |
| (6) 新規学卒者等への就職支援【◎】 | 6 |
| (7) フリーターへの就職支援 | 6 |
| (8) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等 | 6 |
| 5 医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸分野への就職支援 | 6 |
| (1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援 | 7 |
| (2) 人材不足分野のマッチング | 7 |
| 6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施【◎】 | 7 |
| (1) ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援 | 7 |
| (2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援 | 8 |
| (3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用 | 8 |
| (4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援 | 8 |
| (5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等 | 8 |
| 7 高齢者の就労・社会参加の促進【◎】 | 8 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| (1) | 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援 | 9 |
| (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 | 9 |
| (3) | シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保 | 9 |
| 8 | 女性活躍・男性の育児休業取得の推進 | 9 |
| (1) | 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進 | 9 |
| (2) | 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等【◎】 | 10 |
| (3) | 子育て等により離職した女性の再就職の支援 | 11 |
| (4) | 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進 | 11 |
| ① | 育児・介護休業法の周知及び履行確保 | 11 |
| ② | 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備 | 11 |
| ③ | 仕事と介護の両立ができる職場環境整備 | 12 |
| ④ | 次世代育成支援対策の推進 | 12 |
| 9 | 障害者の就労促進【◎】 | 12 |
| (1) | 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化 | 12 |
| (2) | 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 | 13 |
| (3) | 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進 | 13 |
| 10 | 外国人に対する支援 | 13 |
| (1) | 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援 | 13 |
| (2) | 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化 | 14 |
| (3) | 外国人求職者等に対する就職支援 | 14 |
| ① | 外国人留学生等に対する相談支援の実施 | 14 |
| ② | 定住外国人等に対する相談支援の実施 | 14 |
| ③ | 外国人就労・定着支援研修の実施 | 14 |
| (4) | ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備 | 14 |
| 11 | 派遣労働者の雇用の安定等 | 14 |
| (1) | 雇用安定措置の履行確保の徹底 | 14 |
| (2) | 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底 | 15 |
| 第4 | ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進 | 15 |
| 1 | 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 | 15 |
| (1) | 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進 | 15 |
| (2) | フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等 | 16 |

| | |
|--|----|
| (3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等 | 16 |
| 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり | 17 |
| (1) 職場における感染防止対策等の推進 | 17 |
| (2) 働き方改革の実現に向けた取組について | 17 |
| 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【◎】 | 17 |
| ② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善 | 18 |
| ③ 勤務間インターバル制度の導入促進 | 18 |
| ④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等【◎】 | 18 |
| ⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し | 19 |
| ⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進 | 19 |
| ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について | 19 |
| (3) 労働条件の確保・改善対策【◎】 | 20 |
| ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理 に関する啓発指導等の実施 | 20 |
| ② 法定労働条件の確保等 | 20 |
| ③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進 | 20 |
| ④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進 | 21 |
| ⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底 | 22 |
| (4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 | 22 |
| ① 島根労働局第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 【◎】 | 22 |
| ② 高年齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援 | 23 |
| ③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進 | 23 |
| ④ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底 | 24 |
| ⑤ 放射線障害防止対策の徹底 | 24 |
| ⑥ 転倒災害防止対策 | 24 |
| 3 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 | 24 |
| (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 | 25 |
| (2) 最低賃金制度の適切な運営 | 25 |
| (3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保【◎】 | 25 |
| (4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等 | 25 |
| ① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援 | 25 |
| ② 無期転換ルールの円滑な運用 | 26 |
| ③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援 | 26 |

| | | |
|-----------|------------------------------------|-----------|
| 4 | 総合的なハラスメント対策の推進 | 26 |
| | (1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施【◎】 | 26 |
| | (2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援 | 26 |
| | (3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等 | 27 |
| | (4) カスタマーハラスメント対策の推進 | 27 |
| 5 | 治療と仕事の両立支援【◎】 | 27 |
| | (1) ガイドライン等の周知啓発 | 27 |
| | (2) 地域両立支援推進チームの運営 | 27 |
| | (3) トライアングル型サポート体制の推進 | 28 |
| 第5 | 労働保険制度の適正な運営 | 28 |
| 1 | 労働保険適用徴収業務の適正な運営 | 28 |
| | (1) 電子申請の利用促進等 | 28 |
| | (2) 未手続事業一掃対策 | 29 |
| | (3) 収納未済歳入額の縮減 | 29 |
| 2 | 労災保険制度の適正な運営 | 29 |
| | (1) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施 | 29 |
| | (2) 過労死等事案に係る的確な労災認定 | 29 |
| | (3) 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底 | 30 |
| 3 | 雇用保険制度の適正な運営 | 30 |
| | (1) 適正な業務の運営 | 30 |
| | (2) 不正受給対策 | 30 |

| |
|--------------------|
| 【◎】・・・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。

- ・「高年齢者雇用安定法」
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「労基法」
労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）
- ・「労災保険法」
労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「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）
- ・「石綿則」
石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）
- ・「電離則」
電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」
短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）
- ・「労働者派遣法」
労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 63 年法律 88 号）

第1 島根の労働行政を取り巻く情勢

島根県の経済は、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前は、景気の緩やかな回復基調のもと有効求人倍率は1.7倍台を記録し人手不足の状況が続いていたが、コロナ禍により有効求人倍率が1.3倍台に低下するなど、現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。

島根県の人口は令和2年が666,941人で、将来人口は令和7年は64万3千人、令和17年には58万8千人と60万人を割り込む大幅な減少が見込まれており、総人口に占める65歳以上人口の割合を示す高齢化率も令和元年時点で34.4%と全国平均の28.4%を大きく上回って全国第3位に位置しており、少子高齢化・人口減少が進む中、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、こうした情勢に対応しつつ、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、また、県内企業の人材確保及び生産性の向上を支援するための施策を推進していく。

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、地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、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、新型コロナウイルス感染症に係る支援や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、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 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

1 雇用の維持・継続に向けた支援【◎】

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、事業の縮小を余儀なくされ、休業、教育訓練、出向により、労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主を雇用調整助成金等により支援する。

また、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用し、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用維持を促進する。

2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について【◎】

職業相談・紹介業務については、令和2年4月16日より全都道府県に拡大された新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言以降、ハローワークでは対面による業務をできる限り控え、電話による職業相談等を行うなど、弾力的な取扱いを行ってきたが、今後とも、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に最大限の注意を払って、刷新されたハローワークシステムを効果的に活用し、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

ウィズコロナ時代の新しい生活様式を踏まえ、ハローワーク内の混雑を回避し、来所を求めないサービスの充実を図るため、求職者及び求人者に対して、自宅のパソコンやスマートフォンなどからオンラインでのハローワーク紹介や自主応募、求人者からの応募のリクエストができる「求職者マイページ」や、会社のパソコンから求人申込み、求人内容の変更等ができる「求人者マイページ」の開設・活用を促進する。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供できるよう取り組む。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基盤とした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上を図る。

また、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）、重点指標（正社員就職件数など）等に数値目標を設定し、業務の評価・改善の取組を推進し、職業紹介業務の充実・強化を図る。

3 業種・職種を越えた再就職等の促進【◎】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の影響により、求職者については、積極的な求職活動を控えざるを得ないことにより、新規求職者数が減少しており、今後、事業活動の縮小及び休業の長期化等により離職を余儀なくされた求職者や、事態の長期化により経済的に困窮し早急に就職を希望する求職者が増加していくおそれがある。加えて、建設業及びサービス業を除く多くの業種（業界）においては、新規求人数が13か月連続で前年比減少するなど、県内の雇用情勢は、注意を要する状況にある。今後、企業に対する事業縮小や雇用調整の圧力が長期化する様相も呈している。

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を越えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・島根県による再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

（1）ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて求職者ニーズを踏まえた求人開拓を積極的に実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件緩和等の助言・提案を行うなど、求人充足サービスの更なる充実を図る。

また、求人開拓により開拓した求人は、求人充足会議や求人担当者制の実施等により充足に努める。

（2）ハローワークの就職支援ナビゲーター等による業種を越えた再就職等の支援

労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職、業種を越えた再就職を支援するため、ハローワークの支援が必要な求職者に対しては、就職支援ナビゲーター等による求職者担当制による再就職支援計画の作成・実施や、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援など、個々のニーズに応じたきめ細かな支援を行う。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部助成（トライアル雇用助成金）する。

（3）職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

新型コロナウイルス感染症の影響等による、今後の雇用情勢に応じて業種

転換もみすえた再就職のための職業訓練に対する需要が高まることが予測されることから、引き続き、幅広い制度周知・広報に取り組み、訓練受講希望者の効果的なあっせんに努めていく。

また、訓練科目については、島根県及びポリテクセンター島根と連携を図り、地域ニーズの高いデジタル技術の習得や雇用吸収力の高い介護分野等を視野に入れ設定するとともに、受講生に対する再就職支援はハローワーク職員の担当者制によりきめ細やかに行っていく。

なお、新しい生活様式を踏まえ、令和3年度より、一部の職業訓練において、オンライン方式によるeラーニングを実施する。

(4) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

地方自治体との間で「雇用対策協定」の締結を働きかけるとともに、既に締結している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、松江市及び江津市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。

(5) 地域における良質な雇用を創造する都道府県の取組等を支援

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」(地域雇用活性化コース)や江津地域雇用創造協議会が行う地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等を支援する「地域雇用活性化推進事業」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。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援

新型コロナウイルス感染症影響による企業活動の制限等により、今後、企業における事業縮小に伴う人員整理、非正規労働者の雇い止め、新規学校卒業者の採用計画の見直し等の雇用調整の拡大が懸念される。

また、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。

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心に、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

(2) 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した雇用保険を受給できない求職者等を対象に求職者支援訓練を活用し、受講給付金支給による生活支援を行うとともに、基礎的能力から実践的能力までを一括して習得させることで再就職支援を行い、失業の長期化を防止していく。

(3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

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などにより、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

(4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者等の雇入れ及び継続雇用を促進する。

(5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等を提供することにより求職者の職業理解を深め、求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、職業相談において職業情報提供サイト（日本版O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

また、中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

(6) 新規学卒者等への就職支援【◎】

第2の就職氷河期世代をつくらないため、既卒3年以内の求職者を含め新規学卒者を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による個別の状況に応じたきめ細かな支援に加え、島根県と連携し、若年者地域連携事業における企業ガイダンスの開催など就職活動開始の学生等に対する早期の支援を実施する。

また、就職支援ナビゲーターの定期的な訪問、連絡会議の開催などにより、大学のキャリアセンター等との連携を強化し、新卒応援ハローワーク等における就職未内定者等の就職支援の強化を図る。

さらに、若年者の県内就職を促進するため、「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、引き続き積極的な周知広報を行い、若年者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対する認定の取得勧奨を行うとともに、同認定企業と新卒者を始めとする若年者との重点的なマッチング等に取り組む。

(7) フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）への就職支援については、担当者制により、個々の対象者の抱える課題、態様等に応じた支援メニューを適宜組み合わせるなど柔軟な対応を図るとともに、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、正社員就職を支援する。

(8) 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、人材不足分野が顕在化している中、事業主による雇用管理改善（労働者の処遇改善、職場環境の改善）に対する助成をする人材確保等支援助成金により、「魅力ある職場づくり」の促進を図る。

5 医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸分野への就職支援

医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸分野の雇用吸収力が高い分野においては、依然として人材不足が続いている状況である。

これらの分野の人材確保等のためには、ハローワークのマッチング機能の強化とともに、関係機関との連携を強化し、専門的な就職支援の拡充を進めていく必要がある。

(1) 雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職支援や、人材不足となっている介護分野(※)における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施する。

(※) 介護分野には、障害福祉分野も含む。

(2) 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野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の充実を図るとともに、求職者担当制などによるきめ細やかな就職支援、求人充足に向けた条件緩和指導等により重点的なマッチング支援を実施する。

6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施【◎】

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。

雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題(希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等)や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、「しまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」(以下「しまねPF」という。)を通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって集中的に取り組む必要がある。

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

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

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方の中には、職業能力開発機会に恵まれなかった方もいることから、業界団体等と連携した「短期資格等取得コース」事業により、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を目的とした訓練と職場体験等を組み合わせて、出口一体型で正社員就職を支援する。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）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し、就職氷河期世代の支援を実施する。

(4) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

就職氷河期世代の方々がそれぞれの課題に対応し、職業的自立につながる働き方を実現するため、関係機関と連携し、オンラインによる相談等も活用をし、きめ細かな支援を展開する。

(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「しまね PF」において、各関係機関の取組みの有機的な連携を図るとともに、しまね PF 専用ウェブサイトを活用し、企業説明会の開催や職場実習・職場体験、助成金等の各種支援策を就職氷河期世代本人やその家族、事業主に対して情報発信を行い、地域における就職氷河期世代活躍の機運を醸成し、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組む。

7 高齢者の就労・社会参加の促進【◎】

人口減少及び高齢化が進行する中であって、地域の活力を維持・向上させるためには、高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、引き続き企業において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むとともに、70歳までの高年齢者就業確保措置を講じる努力義務を求める改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行に向けて取組を進める。また、高齢者雇用に積極的に取り組む企

業への支援や、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が必要である。

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

企業の70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の関係機関と連携し、65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助等の65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行い、地域全体で70歳までの就業機会確保に向けた機運の醸成を図る。

(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、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。

(3) シルバー人材センターなどの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において、高齢者の就業ニーズと地域ニーズのマッチングによるウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現することで、高齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

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」を推進する。

8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

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、令和2年6月1日施行（ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）の改正女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けや

すい職場環境の整備が求められているところである。本年2月、次世代法に基づく行動計画策定指針を改正し、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加しており、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。

また、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件拡充による、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合の助成や、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）（新設）の活用を推進し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行う等、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、不妊専門相談センター（島根県）との連携体制を構築する。

（2）女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等【◎】

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、未提出事業所に、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用して、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表の更新が確実に行われるよう、「女性活躍推進企業データベース」への登録などを促す。

さらに、女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発時に本年度改正される「母性健康管理指導事項連絡カード」を含め対応する。

あわせて、昨年度、改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業す

る妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、休暇取得支援助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（ハローワーク松江マザーズコーナー、ハローワーク出雲マザーズコーナー）において、個々の求職者のニーズに応じた就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする、育児・介護休業法の改正法案が今通常国会へ提出されている。改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

また、令和3年1月1日より施行された改正育児・介護休業法に係る改正内容（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もの）を重点として育児・介護休業法に基づく両立支援制度を個々の労働者が円滑に制度を利用できるようあらゆる機会を通じ周知を行う。

あわせて、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、事業主に対して積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、「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とともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス

感染症による小学校の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度を整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、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。

③ 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及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対して両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。また、令和3年2月に改正し、令和3年4月から施行・適用された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなくるみんの創設が行われた場合は新基準等の周知徹底を図る。

9 障害者の就労促進【◎】

令和3年3月1日からの障害者の法定雇用率引上げを踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進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) 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関係機関と連携し、特に、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。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進するとともに、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。

また、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

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。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門における障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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、これらの課題解決に向けた相談援助や支援等を行う。

10 外国人に対する支援

近年増加している外国人労働者が、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ため、支援体制の整備を推進する必要がある。

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

従前から当局管内に多い技能実習や「身分に基づく在留資格」等により就労している外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組みに対して、人材確保等支援助成金により支援を行う。

(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、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

(3) 外国人求職者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、大学と連携し、留学早期から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。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域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、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

日系人等の定住外国人を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした外国人就労・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、研修修了者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

(4) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

ハローワーク出雲の外国人雇用サービスコーナーに通訳員を配置するとともに、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

11 派遣労働者の雇用の安定等

(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の動向により、今後、労働者派遣契約の中途解除や不更新の発生も懸念される中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

このことから、同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和3年4月1日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されることについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底する。

- (2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底
令和2年度に設置した「派遣労働者相談窓口」を引き続き設置することとし、労働者派遣契約の中途解除等の相談が寄せられた場合には、適切に指導監督を行う他、関連機関と連携し、相談解決に向け取り組む。

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

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2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

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、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討することとされていた。これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において検討を行い、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）を改定して、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化したところであり、また、同日に複数就業者のセーフティーネットの整備に係る改正労働保険法が施行された。

労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

- (1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進
雇用型テレワークについて、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ため、本省委託事業であるテレワーク相談センターより提供されるリーフレットやパンフレット、ホームページ等について、島根労

働局委託事業である「島根働き方改革推進支援センター」においても積極的に活用し周知することを通じ、テレワークを実施する中小企業への支援を図る。

また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、令和3年3月にテレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）を改定したところであり、本ガイドラインの周知を行う。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することによって、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給を通じた支援を実施する。

（２）フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、関係省庁と連携してフリーランスの方がワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を令和2年度に整備した。また、フリーランスとして安心して働ける環境の整備のため、令和3年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定したところである。

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、ガイドラインの内容も踏まえ、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

（３）副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

副業・兼業を進める上で、長時間労働により労働者の健康が阻害されないよう、過重労働防止や健康確保を図ることが重要であることから、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

ウィズコロナ時代においても、中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等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、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労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させることが重要である。

さらに、島根労働局第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、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。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）職場における感染防止対策等の推進

局健康安全課に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

（2）働き方改革の実現に向けた取組について

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【◎】

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する働き方改革推進支援助成金の活用を推進するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹

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。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、関係機関や本省が委託実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援を行うほか、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労基法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、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働き方改革推進支援助成金の活用を促進するとともに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。また、トラック運送業については、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・労働環境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」の活用を促進するとともに、荷主に対し、適正取引を促すため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う。

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働き方改革推進支援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。

情報サービス業（IT業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業を対象とした働き方改革推進支援助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等【◎】

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、各種情

報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止法に基づき定めた「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・団体等との積極的な協力・連携を図る。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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りつつ、その防止に努める。

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。）の取得促進に向け、年休の時季指定義務の周知徹底や、時間単位の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や年休を取得しやすい時季に集中的に広報を行い、労使団体等に協力を要請するなど、あらゆる機会を通じて周知を実施する。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年休が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を促していく。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく協議会としての機能が付加された「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。

(3) 労働条件の確保・改善対策【◎】

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部署間での情報共有に努め、関係部署と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

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

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

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

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及び介護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、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

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

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身取引の可能性が疑われることから、人身取引事案への適用法令、具体的適用例等をまとめた「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、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、送検を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、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。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、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、障害者である労働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。

④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、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。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 島根労働局第 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 3 年連続し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確実な実施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 2 年にコンベヤーに巻き込まれた死亡災害が発生した。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 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、休業 4 日以上死傷者数について減少傾向がみられない。引き続き、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、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 高年齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者の労働災害は、県内の労働災害の3割強を占め、年々増加傾向にあることから、高年齢労働者の特性に配慮した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」について、引き続き周知を図る。併せて、高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境の整備に取り組む中小企業を支援するための補助金等の周知を図る。

③ 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ているところであり、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組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、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

④ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

金属アーク溶接等作業について、溶接ヒュームが労働者に神経障害等の健康障害を及ぼすおそれがあることが明らかになったことから、改正特化則等が令和3年4月1日に施行され、又建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿則が令和2年7月1日に改正されたところであり、関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

⑤ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に改正された電離則に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施について、関係事業者への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底をする等の施策の充実を図る。

⑥ 転倒災害防止対策

休業4日以上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、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。

3 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

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2020」（令和2年7月17日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）について、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より企業規模を問わず適用となったことから、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

令和2年4月1日に施行された労働者派遣法についても、引き続き、派遣労働者の処遇改善に向けて取り組む必要がある。

(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り、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、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おいて、労務管理等の専門家による労働関係助成金の活用も含めた助言や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等のきめ細かな支援を行う。

(2) 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、経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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、改定された最低賃金額等については、地方公共団体、使用者団体、労働者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等を行い、遵守の徹底を図る。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保【◎】

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。また、説明会を実施し周知・啓発に努める。

なお、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

島根働き方改革推進支援センターにおいては、労務管理等の専門家による、業界ごとの特性を踏まえた同一労働同一賃金マニュアル等を活用した助言や、個別訪問支援、出張相談、セミナー等のきめ細かな支援を行う。

(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定

派遣を通じた正社員化も含む) や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

② 無期転換ルールの円滑な運用

平成 30 年度から労働契約法に基づく無期転換申込権が多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等をあらゆる機会を通じて実施する。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

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により雇用管理改善を図る事業主に対して、人材確保等支援助成金による支援を行う。

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、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施【◎】

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におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を実施する。

事業主向け説明会等を開催するほか、あらゆる機会を通じて、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速な対応を行う。

(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

パワーハラスメント防止措置は令和4年4月1日以降、中小企業において

も義務化されることから、中小企業事業主を中心にした説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援を周知し、その活用を促す。

(3) 早期の紛争解決に向けた体制整備等

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとした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、総合労働相談コーナーにおける相談体制の整備を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

(4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

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) ガイドライン等の周知啓発

産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

(2) 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置の「島根県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（島根県健康福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）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推進

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、島根県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理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、がん患者等に対する就労支援については、ハローワークの就職支援ナビゲーターとがん診療連携拠点病院等が連携して実施する相談支援体制の拡充を図る。

第5 労働保険制度の適正な運営

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（令和2年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘され、令和3年度はその検証を行うこととなっていることを踏まえ、未手続事業一掃対策等を推進する必要がある。

また、令和2年7月2日に閣議決定された規制改革推進に関する答申において、コロナ危機への対応が喫緊の課題となる中、行政手続コストの削減及びデジタル化の推進について、これまで以上に強力に推進することが求められており、電子申請の普及が急務となっている。

さらに、令和2年7月17日に閣議決定された規制改革実施計画において、行政手続における書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直しが求められ、原則として全ての見直し対象手続について、恒久的な制度的対応として、規制改革推進会議が提示する基準に照らした法令、告示、通達等の改正やオンライン化の必要が生じたため、所要の改正が行われたところである。

(1) 電子申請の利用促進等

令和2年度から特定法人に係る労働保険手続の電子申請が義務化されたことから、その未対応事業場を中心に厚生労働本省が実施する電子申請の初期設定代行サービスの案内、労働保険事務組合等の団体に対する協力要請及び紙媒体で手続を行っている事業場に対して個別に周知することで、電子申請の更なる利用促進を行う。

なお、労働局、監督署及びハローワークは、各種システムに到達する電子申請の受付状況を必ず毎日2回以上確認し、迅速処理を行うことで利用者側

のメリットを図る。

(2) 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。

(3) 収納未済歳入額の縮減

労働保険料の収納率（令和元年度 99.06%で過去最高水準）を確保するためには、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。

2 労災保険制度の適正な運営

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加傾向にあり、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

(1) 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

(2) 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。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、進行管理を徹底する。

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

(3) 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

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

3 雇用保険制度の適正な運営

(1) 適正な業務の運営

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、電子申請手続きの支援等により電子申請の利用促進を図り、雇用保険電子申請事務センターでの迅速な事務処理を行う。

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。

(2) 不正受給対策

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知徹底により不正受給の未然防止を図るほか、計画的なサンプリング調査等を実施し、不正受給の早期発見に努める。

不正受給により生じた返納金債権について、労働局と安定所が連携して速やかな回収を行う。

令和3年度主要業務の目標値

別表

| 事 項 | | 目 標 値 |
|-----|---|---------|
| 1 | 就職件数（常用） | 11,584件 |
| 2 | 充足件数（常用、受理地ベース） | 10,828件 |
| 3 | 雇用保険受給者の早期再就職件数 | 3,934件 |
| 4 | 生活保護受給者等の就職率 | 67.0% |
| 5 | 障害者の就職件数 | 998件 |
| 6 | 就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数 | 2,356件 |
| 7 | ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代（35歳～54歳）の不安定就労者・無業者数の件数 | 973件 |
| 8 | 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 | 914件 |
| 9 | 公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数 | 564件 |
| 10 | 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% |
| 11 | 正社員求人数 | 31,851件 |
| 12 | 正社員就職件数 | 4,958件 |
| 13 | 人材不足分野の就職件数 | 3,020件 |
| 14 | 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数 | 193件 |