

平成 2 6 年 度

# 労働行政運営方針

厚生労働省

島根労働局

## 目 次

|   |    |
|---|----|
| <b>第1 労働行政を取り巻く情勢</b> .....                     | 1  |
| 1 最近の経済情勢.....                                  | 1  |
| 2 雇用をめぐる動向.....                                 | 1  |
| 3 労働条件をめぐる動向.....                               | 3  |
| <b>第2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢</b> .....               | 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.....                             | 4  |
| 5 地域に密着した行政の展開.....                             | 4  |
| 6 広報活動の充実.....                                  | 5  |
| 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.....     | 5  |
| 8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化.....                      | 6  |
| <b>第3 労働行政の課題と重点施策</b> .....                    | 6  |
| 1 総合労働行政機関として推進する重点施策.....                      | 6  |
| (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.....           | 6  |
| (2) 各分野の連携した対策の推進.....                          | 6  |
| 2 労働基準行政の課題と重点施策.....                           | 7  |
| (1) 労働条件の確保・改善対策.....                           | 8  |
| (2) 最低賃金制度の適切な運営.....                           | 10 |
| (3) 適正な労働条件の整備.....                             | 11 |
| (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....                | 12 |
| (5) 労災補償対策の推進.....                              | 15 |
| 3 職業安定行政の課題と重点施策.....                           | 15 |
| (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.....             | 15 |
| (2) 島根県等との一体的雇用対策の推進.....                       | 16 |
| (3) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進.....                   | 17 |
| (4) 重層的なセーフティネットの構築.....                        | 17 |
| (5) 女性・若者の雇用対策の推進.....                          | 17 |
| (6) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現.....                 | 18 |
| (7) 障害者の雇用対策の推進.....                            | 18 |
| (8) 外国人の雇用対策の推進.....                            | 19 |
| (9) 地域雇用対策の推進.....                              | 19 |
| (10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....                | 19 |
| (11) 雇用保険制度の安定的運営.....                          | 19 |
| (12) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とサービス改善・向上..... | 20 |
| (13) 公正な採用選考システムの確立.....                        | 20 |
| (14) 職業能力開発の推進.....                             | 20 |
| 4 雇用均等行政の課題と重点施策.....                           | 20 |
| (1) 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.....          | 21 |
| (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....                    | 21 |
| (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進.....             | 22 |
| 5 労働保険適用徴収業務等の重点施策.....                         | 22 |
| (1) 労働保険料等の適正徴収等.....                           | 22 |

|                                |    |
|--------------------------------|----|
| (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進          | 22 |
| (3) 年度更新の円滑な実施                 | 23 |
| (4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等 | 23 |
| (5) 電子申請の利用の促進等                | 23 |
| (6) 雇用保険率の周知徹底について             | 23 |
| 6 個別労働関係紛争の解決の促進               | 23 |
| (1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施  | 23 |
| (2) 関係機関・団体との連携確保              | 23 |
| <br>                           |    |
| 平成26年度主要業務の目標値                 | 24 |

# 第1 労働行政を取り巻く情勢

## 1 最近の経済情勢

県内の経済情勢は、緩やかに持ち直している。

個人消費は、薄型テレビなどで地デジ移行（平成23年7月）後の反動減が続いているものの、新築需要や消費税引上げに伴う駆け込み需要によりエアコンなどの白物家電を中心に高額商品が好調であることから、家電量販店販売は前年を上回っている。乗用車販売は（新車登録・届出台数）は、軽自動車を中心とした低燃費車が好調であることから、前年を上回っている。また、大型小売店販売は、天候不順の影響で秋物・冬物の衣料品が不調だったものの、食料品や貴金属・美術品などの高額商品が堅調に推移していることから、前年を上回っている。ホームセンター販売は、DIY用品などが好調だったものの、他業態との競合により日用品・家具などが低調であることから、前年を下回っている。主要観光施設及び主要温泉地の入込客数は、引き続き出雲大社の観光人気や松江自動車道の開通効果から、前年を上回っている。このように個人消費は、一部に弱い動きがみられるものの、緩やかに持ち直しつつある。

設備投資は、財務省松江財務事務所発表の「法人企業景気予測調査（平成25年10～12月期調査）でみると、平成25年度の設備投資計画は前年度比で減少見込みとなっており、製造業で増加見込み、非製造業で減少見込みとなっている。公共工事は、前払金保証請負金額（年度累計）は、前年度を下回っている。

生産活動は、電気機械工業（電子部品・デバイス、電気機械・情報通信機械）は、スマートフォン向けで海外需要が増加しているほか、自動車電装向けの受注が堅調に推移していることなどから、高水準の生産となっている。鉄鋼は、自動車関連を中心に受注が増加しており、生産水準が上昇している。はん用・生産用・業務用機械は、国内向けで消費税引上げに伴う駆け込み需要により受注が増加しているほか、海外向けも堅調に推移していることなどから、持ち直している。輸送用機械はエコカー補助金による反動減の影響がなくなり、軽自動車などの新型車向けが好調なことなどから、生産が増加している。食料品・たばこは、土産などの生産が一定の水準を維持しているなど、おおむね横ばいで推移している。窯業・土石は、和瓦の需要減退などにより、生産水準が低下している。木材・木製品は、住宅建設の増加に伴い受注が増加している。このように、生産活動は持ち直している。

## 2 雇用をめぐる動向

### (1) 最近の雇用情勢

県内の景況は、緩やかに改善しており、輸出が持ち直しに向かい、各種政策の対策の効果が下支えするなかで、家計所得や投資の回復基調が続くことが期待される。ただし、海外景気の下振れが引き続き我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、消費税引上げに伴う駆け込み需要及びその反動が見込まれ雇用への影響が懸念される場所である。

常用労働者数（事業所規模5人以上）は、島根県「毎月勤労統計調査結果」によると、平成25年12月で229,663人と前年同月と比較して3.0%の減少となっており、就業形態でみると、パートタイム労働者の全数に占める比は、同0.7ポイント上昇した。

企業の従業員の過不足感（BSI）は、財務省松江財務事務所「法人企業景気予測調査」によると、平成25年10月～12月期は+23.8ポイントと前期に引き続き「不足気味」超となっている。翌期も「不足気味」超で推移し、翌々期も「不足気味」超で推移する見通しとなっている。

こうした中、平成25年度の新規求人数は、上半期に持ち直しの動きがみられ、下半期は、緩

やかに改善傾向となり、平成25年4月から平成26年1月までの累計で前年度比6.3%増加した。

新規求人を主要産業別でみると、建設業は、公共工事、災害復旧工事等の増加を背景に同15.6%増加した。製造業は、上期は年初からの円安基調を受け、輸送用機械器具製造業を中心に増加し、下期においても新型自動車の発売などにより輸送用機械器具製造業が増加し、法人向けパソコンが好調であることから情報通信機械器具製造業も増加した。また、出雲大社の遷宮効果や松江自動車道の開通による観光需要の増加に伴い、食料品製造業も増加に寄与している。製造業全体では、平成25年4月から平成26年1月までの累計で前年度比21.7%増加している。卸売業・小売業は、個人消費が底堅く推移しており、出雲大社の遷宮効果や松江自動車道の開通による観光需要の増加に伴い上期から、改善の動きがみられ、各種商品小売業が大幅に増え、同4.5%増加した。サービス業（他に分類されないもの）は、職業紹介・労働者派遣業からの求人が増加したことから同5.0%増加した。また、医療・福祉においても社会保険・社会福祉・介護事業からの求人が押し上げ、同4.4%増加した。

また、新規求職者数は、平成25年4月～平成26年1月までの累計で前年同期比5.8%減少した。

なお、新規常用求職者の態様別では、在職者がわずかに増加したが、離職者及び無業者は減少した。

これらの結果、平成25年4月に1.00倍だった有効求人倍率は、平成26年1月では1.16倍となった。正社員の有効求人倍率は、平成25年4月は0.53倍だったが、平成26年1月には0.76倍まで上昇したものの、全体の有効求人倍率に比べて低い水準にとどまっている。

## (2) 若者の雇用状況

平成26年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については81.2%（「平成25年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」）（平成26年2月1日現在）、高校については92.4%（「平成25年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成26年1月末現在）となっており、改善傾向にある。

## (3) 高年齢者の雇用状況

平成25年6月1日現在の高年齢者の雇用状況をみると、「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従業員31人以上規模の企業は96.9%となっている（「平成25年高年齢者雇用状況報告」）。また、高年齢者の再就職は他の年齢層に比べ依然として厳しい。

## (4) 女性の雇用状況

県内の5人以上規模事業所における平成24年の女性常用労働者数は109,708人、常用労働者全体に対する割合は47.3%となっており、前年比で2.5ポイント3年連続上昇している。産業別に男女別構成比をみると、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」及び「金融業、保険業」で、女性の割合が50%を上回っている（毎月勤労統計調査結果）。

女性の労働力率を年齢階級別に見ると、全国は「25～29歳層」（78.7%）と「45～49歳層」（75.8%）を左右のピークとし、「35～39歳層」（68.0%）を底とするM字型カーブを描いているが、島根県は、「30～34歳層」（80.0%）と「35～39歳層」（81.1%）で落ち込んでいるものの台形に近いM字型の形状を示している。ボトムは、全国と比較すると12.0ポイント高い（平成22年国勢調査）。

また、県内の平成25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74.8となり、全国平均（71.3）より男女間の賃金格差は小さく、また平成24年（75.7）より格差は若干拡大しているものの、長期的には縮小傾向にある（賃金構造基本統計調査）。

## (5) パートタイム労働者の雇用状況

県内の5人以上規模事業所における平成24年のパートタイム労働者数は54,583人で、常用

労働者総数のうち23.6%を占め、前年比で0.6ポイント減少している(毎月勤労統計調査結果)。

また、パートタイム労働者と通常の労働者との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を男女別に時給換算したものをそれぞれ100とした場合、男性パートタイム労働者は67.9(平成24年65.7)、女性パートタイム労働者は81.5(平成24年73.9)となり、いずれも前年より格差が縮小している。(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25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1.89%と昨年を上回るものの、法定雇用率(2.0%)を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も57.2%に留まっている。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成24年度が677件と8年連続で過去最高を更新し、更に平成26年1月現在で、前年同期比17.6%増の594件となっている。

#### (7) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成25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1,214人、就職率が89.5%(施設内)、79.2%(委託)となっている(平成25年9月末現在)。

また、求職者支援訓練の受講者数は188人、就職率は90.9%(基礎コース)、87.5%(実践コース)(受講者数は平成25年4月から平成25年12月までの訓練開始者数、就職率は平成25年度中に開始し、平成25年8月までに終了したコースの3か月後の就職状況。)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は、引き続き高水準で推移している。また、総合労働相談コーナーに寄せられる労働条件その他労働関係に関する事項について、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、労働者を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。

雇用均等室には、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、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。

#### (2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成25年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,862時間(所定内労働時間は1,722時間、所定外労働時間は140時間)となっており、前年に比べて4時間増加している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,832時間(所定内労働時間1,716時間、所定外労働時間116時間)、前年比14時間の増加)。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)については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、1,999時間と前年に比べて7時間増加している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2,023時、前年比3時間の増加)。

「労働力調査」によると週労働時間別の雇用者の分布は、60時間以上の雇用者の割合が8.8%と前年に比べて減少したが、依然として8割を占めている。

#### (3) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況をみると、平成25年の死亡者数は12人(前年比5人増)、休業4日以上の死傷者数は728人(前年比3.0%増)となっており、いずれも前年比で増加している。

また、労働者の健康をめぐる状況についてみると、脳・心臓疾患により労災認定される事案が発生しているほか、全国的には精神障害等による事案や化学物質による健康障害が問題とな

り労災認定される事案が発生している状況にある。

## 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の発揮

地域や県民の期待に応じていくためには、労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、総合労働行政機関として一体的に運営していく必要がある。

このため、使用者による障害者への虐待事案など、複数の行政分野にまたがる課題に対しては、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。

さらに、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。

### 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、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して取り組み、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規定及び島根労働局法令遵守要綱等を踏まえ、綱紀保持に努める。また、その実施状況等において、局署所管理者の定期点検、本省地方課の評価や島根労働局法令遵守委員会の評価結果等を踏まえて必要な措置の検討を行い綱紀保持の徹底に万全を期す。

#### (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。

なお、ハローワークにおいては、窓口サービスの基本方針である「ハローワークサービス憲章」に沿って、さらに利用者の多様なニーズに応えるべく満足度の高い窓口サービスを提供する。

### 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、局署所の管理者はもとより職員一人ひとりが、行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に努める。

### 5 地域に密着した行政の展開

#### (1) 地方公共団体等との連携

労働行政を的確かつ効果的に推進するため、地域のニーズを把握するとともに、地方公共団体が実施する諸施策と密接な連携を図る。

雇用対策にあっては、島根県知事の意見等を踏まえた雇用施策実施方針を策定し実施する。

また、国と地方自治体の一体的実施については、ハローワークの全国ネットワークを最大限活用しつつ、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、一体的実施事業の運営の改善や地方自治体が行う各種雇用対策への協力を進める。

さらに、新卒者支援対策として平成22年に設置した「新卒者就職応援本部」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。

#### (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。

#### (3) 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。今後とも継続して、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の取組を進める。

## 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）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、定例記者懇談会を開催するなど局長ほか幹部職員が報道機関と日常的に接触する機会を設ける。

また、重要施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンの普及促進に努めるほか、地方公共団体や経済団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報を推進するとともに、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

労働局で定める島根労働局保有個人情報管理規程、労働基準監督署・公共職業安定所保有個人情報管理規程、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「個人情報保護・定期チェックリスト」の実施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。

#### (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」、「島根労働局文書管理規則」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」に基づき適正な事務処理に努め、円滑な運用を図る。

特に、請求対象文書の特定について、企画室と文書所管課で調整の上、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

労働局、労働基準監督署及びハローワークは、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組むべき施策については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、下記の施策については特に留意し、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、これらの労働者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、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 子育て支援策の推進

「子ども・子育てビジョン」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26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。

また、島根県仕事と生活の調和推進会議で策定された「しまね生き生き職場宣言」を踏まえ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた取組について、労使をはじめとする関係機関が連携して促進・支援する。

イ 男女雇用機会均等確保対策の推進

男女雇用機会均等法及び同法に基づく指針の内容について、監督署における就業規則の受理時及びハローワークにおける求人の受理時や監督署又はハローワーク等の事業主等を対象とした説明会開催時に、雇用均等室と連携しその周知を図る。

また、妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱い、セクシュアルハラスメント等の紛争等に関する相談や、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署又はハローワークで把握した場合には、雇用均等室へ提供等を行うことにより連携を図る。

ウ 育児・介護休業法の履行確保の徹底

育児・介護休業法の履行確保のために法の周知及び規定整備の指導、法違反情報の提供等において雇用均等室と局内各部及び監督署・ハローワークが連携を密にして取り組む。

エ 出産・育児により離職した女性に対する再就職・再就業支援の推進

再就業の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行うことを目的に新たに創設される「託児付き再就職セミナー」及び「カムバック支援サイト」において、マザーズハローワークの取組について情報提供するなど雇用均等室においても職業安定部との連携に努める。

オ 次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく認定マーク「くるみん」取得を目指して多くの企業が取組を進めるよう、雇用均等室が中心となり局内各部はもとより、次世代育成支援対策推進センター、地方自治体及び労使団体との連携の下、積極的な周知、啓発を行う。

カ パートタイム労働対策の推進

パートタイム労働法の周知啓発、相談対応については、雇用均等室が中心となり、局内各部及び監督署・ハローワークが十分に連携を図る。また、法違反の疑いがある事業所に係る情報を監督署・ハローワークが把握した場合には雇用均等室に提供等を行うとともに、特に労働条件に関する文書の交付等について、雇用均等室は労働基準部と連携を図り、法に基づく指導を実施する。

キ 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、雇用均等室等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

ク 外国人労働者対策の推進

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。

ケ 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、福祉行政及び教育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防止及び早期是正に努める。

特に、事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、平成24年10月1日から施行されている「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づき、労働局において適切に対応する。

## 2 労働基準行政の課題と重点施策

法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、労働条件の向上・労働環境の改善に向けた労使の取組を効果的に促すための施策を強化する。

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 経済情勢に対応した法定労働条件の確保等

(ア) 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等【◎】

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、政府全体としての平成32年までの目標として、「年次有給休暇取得率70%」、「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を平成20年（2008年）の10%から5割減」とすることが定められ、平成25年6月に閣議決定された「日本再興戦略」においても、長時間労働の抑制の更なる推進を図ることとされている。

しかしながら、年次有給休暇の取得率は近年5割（平成23年度41.6%）を下回り、総実労働時間数は全国の平均を上回り、脳・心臓疾患に係る労災認定がなされているなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、過重労働解消に向けた労使の取組の促進や相談体制の確保を図るとともに、過重労働による健康障害の防止のための重点的な監督指導を行うことで、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図る。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関係法令の周知を徹底するとともに、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、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しては、重点的に指導を行う。

また、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場であって、過重労働が行われていると考えられるもの等については、再発防止のための指導を徹底する。

(イ) 法定労働条件の履行確保等

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そのための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徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、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、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等にお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。

(ウ) 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、それに基づいた適切な割増賃金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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「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、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(エ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、本省において、①「労働条件相談ダイヤル（仮称）」の設置による夜間や休日における相談体制の整備、②「労働条件相談ポ

ータルサイト（仮称）」の設置及び③大学等における周知啓発セミナーの実施による法令等の情報発信を行う。この「労働条件相談ダイヤル（仮称）」で受け付けた相談や情報については、所轄の労働基準監督署へ取り次ぐこととなっていることから、署において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。

(オ) 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 労働契約に関するルールの周知啓発

労働契約に関する基本的なルールを定める「労働契約法」（平成19年法律第128号）や裁判例の趣旨及び内容について、合理的な労働条件の決定又は変更が円滑に行われるよう、労使双方に対して情報提供や周知を図る。また、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても労働関係法令上の権利・義務が十分に認知されて就労がなされるよう、セミナーの実施など労働関係法令の教育、情報提供等の実施に努める。

特に、平成25年4月1日に全面施行された改正労働契約法について、平成25年度に本省において収集・作成した無期転換に関する好事例を活用する等により、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換等が図られるよう、その内容について引き続き周知を行う。

加えて、新規開業直後の企業等で重要かつ時限的な事業に従事している有期契約労働者であって、高度の専門的知識等を有し、比較的年収が高いものなどを対象とした有期雇用の特別に係る法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた準備を進めるとともに、労使双方に対してパンフレットを活用するなどによりその内容の周知を図る。

ウ 「多様な正社員」モデルの普及・促進

職務等に着目した「多様な正社員」モデルの普及・促進を図るため、本省において、成功事例の収集とともに、有識者による懇談会において労働条件の明示等の雇用管理上の留意点について取りまとめられた場合には、これらの結果について、速やかに職業安定行政と連携して周知する。

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

バス、トラック等の自動車運転者については、監督指導結果において、労働基準法、最低賃金法、自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（以下「改善基準告示」という。）等の違反件数が高水準で推移していることから、今後も引き続き、長時間労働の抑制や労働基準関係法令・改善基準告示（以下「労働基準関係法令等」という。）の遵守・定着を図るとともに、業界団体未加入の事業者には、個別に法令等の周知等を行うほか、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を中国運輸局島根運輸支局との間で行う必要がある。

このため、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等を実施し、労働基準関係法令等の遵守の徹底を図るとともに、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個別に法令等の周知等を行う。

また、中国運輸局島根運輸支局との連絡会議を設置し、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、運輸事業の新規参入者への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で連携していく。

さらに、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（平成25年法律第83号）の附帯決議において、「国土交通省及び厚生労働省は、累進歩合制の廃止について改善指導に努めること」等とされ

たことを踏まえ、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改善指導等について、一層の徹底を図る。

(イ) 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。

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

労働基準、職業安定両行政が連携を図りつつ、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その遵守の徹底を図る。また、労働局に設置している外国人労働者中国語相談窓口で中国語による相談に応じ、問題のある事案に迅速に対応する。技能実習生について、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、広島入国管理局に通報するなど関係機関と連携した取組を行う。

(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、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する島根県や関係機関と連携して周知するとともに、計画的に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。

(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とともに、パートタイム労働法の趣旨及び内容について周知・啓発を推進する。

オ 「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、「労災かくし」の防止に向けた周知・啓発や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。

また、労災担当部署と監督・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とともに、的確な監督指導等の実施により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。

(2) 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

(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下支えとして重要な役割を果たしており、今後ともセーフティネットとして一層適切に機能することが求められている。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、島根県最低賃金について、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等を通じ、広く県民に周知徹底を図るとともに、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) 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援【◎】

平成 25 年 6 月 14 日付け閣議決定「経済財政運営と改革の基本方針について」（いわゆる骨太の方針）及び「日本再興戦略について」（成長戦略）を踏まえ、引き続き、中小企業に対する支援事業を実施する。支援事業について中小企業等へ効果的に周知し、利用を促進するとともに、中小企業団体等と連携して、次のことに重点的に取り組む。

- a 賃金引上げに取り組む中小企業の経営面と労働面の相談等にワン・ストップで対応する相談窓口の利用拡大。
- b 賃金引上げの意識醸成を促進するためのシンポジウム等の開催や個々の中小企業の巡回による啓発。
- c 最低賃金の引上げに先行して賃金を計画的に引き上げ、これに併せて業務改善等を行う中小企業に助成金を支給。

(ウ) 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

最低賃金の減額特例許可制度については、対象労働者が不当な低賃金で働くことのないよう、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

県内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) 最低工賃の周知徹底

島根県和服裁縫業最低工賃、島根県電気機械器具最低工賃、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃の周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の適正な施行

家内労働安全衛生指導員の活用により、家内労働者の労働条件の確保・改善を図る。

(3) 適正な労働条件の整備

ア 過重労働の解消のための仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直し【◎】

過重労働による健康障害防止に向けた事業主等の意識を高め、働き方・休み方の見直しを促進するため、年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による改善のための助言・指導等を実施する。また、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業等に対する助成を行う。

さらに、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」の活用や、この指標の活用に関する好事例の収集、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備を促進する。

イ 医療分野の『雇用の質』の向上のための取組の推進

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働や当直、夜間・交代制勤務など厳しい勤務環境にある医療従事者が健康で安心して働くことができる環境の整備が喫緊の課題である。

このため、島根県健康福祉部医療政策課と連携して、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対する支援体制を構築するなど、医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組を推進する必要がある。

平成 26 年度から新たに医療労務管理相談コーナーを設置し、医療機関における勤務環境改善の方策に関する相談支援体制を構築することとした。

この医療労務管理相談コーナーの周知・広報に努め、勤務環境改善に自主的に取り組む医療機関に対して、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援を実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

ウ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談が総合労働相談コーナーにおける相談の中で最多となるなど問題が深刻化している。また、日本再興戦略において、若者の使い捨てが疑われる企業への取組強化が盛り込まれるなど、職場のパワーハラスメントの予防・解決は、労働行政にとって重要な課題となっており、そのための取組をより一層推進する必要がある。

そのため、ポスター、リーフレット、ハンドブック等の配布、掲示やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知を図るとともに、各種講演等において労使の具体的な取組の促進を図る。

#### エ 国家戦略特別区域における雇用条件の明確化

国家戦略特区において、新規開業直後の企業及びグローバル企業等が我が国の雇用ルールを理解し、予見可能性を高めるため、「雇用労働相談センター（仮称）」を設置し、裁判例を分析・類型化した「雇用指針」を活用し、情報の提供、相談、助言その他の援助を行うこととしており、具体的な区域の指定等の状況を踏まえつつ、同相談センター及び同指針の周知を図る。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

平成24年と比較して平成29年までに休業4日以上死傷者数を15%以上減少させるとの島根労働局第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）の目標に向けて、計画の重点業種である小売業、社会福祉施設、林業、道路貨物運送業における労働災害の減少や、建設業における墜落・転落災害、製造業におけるはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害の減少を中心とした取組を推進する必要がある。安全衛生対策の推進に当たっては、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取組む。

#### ア 労働災害を減少させるための重点業種【◎】

12次防における労働災害減少目標達成に向けて、中長期的に労働災害が増加し、又は減少が見られない第三次産業、林業及び道路貨物運送業を重点業種とする。

##### (ア) 第三次産業

引き続き、特に労働災害件数が多い小売業及び社会福祉施設について、それぞれ、平成29年までに平成24年比で労働災害を20%及び10%（雇用者数増を勘案しない場合は25%に相当）以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、次のとおり取組む。

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、「労働安全衛生法施行令第2条第3項に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付け基発0328第6号）に基づき、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等の勧奨を積極的に行う。併せて、事業者、労働者の安全意識の高揚を図る。

##### a 小売業

小売業の労働災害の約4割を占めている転倒災害の防止を中心に指導を行う。この際、労働災害の防止は経営や業務の合理化・効率化にも繋がることを伝える等、事業者が対策に取り組む意欲を高めるようにする。また、多店舗展開企業に対しては、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう、他の労働局との情報共有・連携等に配慮することにより、効果的に安全対策の浸透を図る。

##### b 社会福祉施設

労働災害のうち、腰痛及び転倒災害が約4割を占めているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行うなど、これらの事故の型による災害の防止を中心に指導する。また、許認可権限を有する島根県等が実施する事業者への講習会等の機会をとらえて、労働災害防止に係る説明を行う等、他行政と連携しつつ安全衛生活動の効果的な

浸透を図る。

(イ) 林業

労働災害のうち、切れ・こすれ災害が約3割を占めていることから、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を20%以上減少させる）達成に向けて、島根県、林業・木材製造業労働災害防止協会島根県支部等と連携して、防護衣等の装備を普及させ、切れ・こすれ災害の減少を図る。また、車両系木材伐出機械等による労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生規則等の周知徹底を図る。

(ウ) 道路貨物運送業

労働災害のうち、作業種類別では荷役作業時が全体の7割を占めていることから、12次防の目標（平成29年までに平成24年比で死傷者数を10%以上減少させる）達成に向けて、荷役作業時における災害の減少を図る。

具体的には、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害が発生した等安全衛生管理上問題のある陸運事業者に指導を行うとともに、荷主等への要請指導を徹底する。

また、荷主等に対し、国土交通省が1月に策定した「トラック運送業における書面化推進ガイドライン」の普及を促進する。

イ 重篤な労働災害を減少させるための重点業種【◎】

(ア) 建設業

建設業界では、全国的には建設投資の増加が見込まれていること等から、人材不足が深刻になり、それに伴い、人材の質の維持や現場管理に支障が生じ、労働災害の増加につながる懸念される。こうした状況を踏まえ、12次防の目標（平成25年から平成29年までの5年間の重篤な災害の発生件数を20%以上減少させる）の達成に向けて取組を進める。

具体的には、建設工事の発注機関、建設業関係団体等との協議の場を設ける等の連携強化を通じて、安全衛生に配慮した発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育等の取組を強力に推進する。また、建設業における死亡者数及び休業4日以上死傷者数の約4割を占める墜落・転落災害の防止を中心に指導し、足場については墜落防止措置や作業主任者の選任等の徹底を図る。

(イ) 製造業

12次防の目標（平成25年から平成29年までの5年間の重篤な災害の発生件数を5%以上減少させる）の達成に向けて、食料品加工機械による災害防止対策について、関係事業場及び関係機械メーカーに対し、周知徹底を図る。また、機械譲渡時等における機械危険情報の提供について、引き続き機械メーカー等に対し周知を図る。

ウ 化学物質による健康障害防止対策【◎】

特定化学物質障害予防規則等の関係法令の遵守徹底を図るほか、同規則等の対象化学物質以外についても、がん原性指針の対象物質及びSDS（安全データシート）の交付が義務付けられている化学物質を中心に、健康障害防止対策を積極的に推進する必要がある。

このため、化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。また、がん原性指針対象物質及びSDS交付義務対象物質を中心に、集団指導等により、リスクアセスメント及びその結果に基づく適切なばく露防止措置を促進するとともに、12次防の目標（平成29年までに危険有害性を有する全ての化学物質について、危険有害性の表示とSDSの交付を行っている化学物質製造者の割合を80%以上とする）の達成に向けて、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策【◎】

12次防における平成29年度までの目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合80%以上」の達成に向けて、「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」



(平成 21 年 3 月 26 日付け基発第 0326002 号) 等に基づき、取組が遅れる傾向にある中小規模の事業場に対して、教育研修やストレス要因の把握と対応、職場復帰支援等のメンタルヘルス対策に関する指導等を計画的に行う。

また、島根産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの周知、活用により、小規模事業場での産業保健活動やメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

#### オ 過重労働による健康障害防止対策

「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、労働時間管理、健康管理等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

#### カ 石綿健康障害予防対策

##### (ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、改正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関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

なお、解体等の仕事の発注者に対しては、経費や工期の配慮、石綿等の使用状況等の通知の促進等について指導を行う。

##### (イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、全国的には依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、輸入に際して予め石綿の有無の確認がなされるよう、石綿の製造等が禁止されていない国からの輸入品等を取り扱う事業者等に対し、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

#### キ 職業性疾病等の予防対策

##### (ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症について、平成25年から平成29年までの5年間の休業4日以上死傷者数を20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業、林業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

##### (イ) じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

##### (ウ) 原子力施設における放射線障害防止対策

「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、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について指導を行う。

#### ク 受動喫煙防止対策

全面禁煙又は空間分煙による受動喫煙防止対策を講じている職場の割合を平成29年までに85%以上にすると12次防の目標達成に向けて、あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

#### ケ 自主的な安全衛生活動の促進

引き続き、広く機会をとらえてリスクアセスメントの重要性を発信するとともに、事業場の実情に応じて、リスクアセスメントや職場に潜む視覚的に捉えられない危険を可視化する「見える化」等の創意工夫した取組など自主的な安全衛生活動を積極的に指導する。

## (5) 労災補償対策の推進

### ア 労災保険給付の迅速・適正な処理 【◎】

#### (ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

労災保険給付の請求については、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

また、労災保険の窓口業務改善については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

#### (イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、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。

#### (ウ) 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）制度の更なる周知の徹底を図り、特に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がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

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の迅速・適正な補償・救済を行う。

#### (エ) 厚生年金等との併給調整の確実な実施

労災保険給付の適正のため、厚生年金等との併給調整を確実に実施する。年金給付のみならず、休業（補償）給付請求書の裏面の「障害厚生年金等の受給関係」の欄の確認を徹底する等により、休業（補償）給付と同一の事由により障害厚生年金等が支給される場合における併給調整についても確実な実施を図る。

### イ 労災診療費の適正支払いの徹底

#### (ア) 労災診療費の適正支払いの徹底

労災診療費については、適正払いを徹底するため、医療機関からの誤請求が特に多い項目等に重点を置いた審査を行う。

また、誤請求の多い労災指定医療機関等には個別に実地指導を実施する等必要な対応を行う。

さらに、地方厚生局等から提供を受けた保険医療機関等に係る指導結果等情報を労災診療費の審査等に活用することにより、労災診療費の支払いの適正化を図る。

#### (イ) 労災診療費算定基準改定の周知

平成26年度に改定予定の労災診療費算定基準について医療機関への周知を図る。

## 3 職業安定行政の課題と重点施策

### (1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

#### ア 求人・求職のマッチングの推進 【◎】

(ア) マッチングに直結する求職者・求人者サービス等、職業紹介業務の質的取組の抜本拡充基本業務に係る課題についての改善する取組や職業相談記録の徹底、求人票の仕事の内容欄の記載の充実等について、質、精度向上に努める。

また、応募書類作成指導の強化、事業所画像情報の計画的収集や求人内容の確認の徹底など、マッチング強化の前提となる求人者・求職者サービスの質的取組の一層の充実を図る。

#### (イ) 求人充足、全国ネットワークを活かした広域的マッチングの強化

求人受理時の内容確認や条件設定に係る助言、充足可能性基準を活用した未充足求人に対するフォローアップの徹底を図るなど、求人部門と紹介部門が連携した求人充足支援の取組を強化する。

また、ハローワークのネットワークを活かし、局所の管轄を超えたマッチング体制の整備の取組を推進する。

(ウ) きめ細かい配慮が必要な求職者に対する就職支援の積極的推進

雇用保険受給者について、民間委託の就職支援セミナーの実施により就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職を支援する。

また、雇用調整対象者や非正規労働者等をはじめとした、きめ細かい支援が必要とされる求職者に対し、担当制や多様な就職支援プログラムを活用し、積極的な支援を実施する。

(エ) 基本業務の基盤となる研修、労働市場の分析・データ整備等の取組充実

求職者・求人者サービス、マッチング機能の充実を図るため、職員・相談員研修を効果的・効率的に実施するとともに、ハローワークシステム機能を活用した求人・求職情報分析等の活用促進に努める。

イ 失業なき労働移動の実現

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、労働移動支援助成金を活用した早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練等を行う事業主を支援する。

また、産業雇用安定センターと連携して出向・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。

ウ 非正規雇用対策の推進

(ア) 企業内での非正規労働者に対するキャリアアップを支援するため、キャリアアップに関するガイドラインの周知や事業主の取組を促進する助成措置の活用など、きめ細かな相談、援助を行う。

(イ) 正社員の求人開拓を積極的に実施するとともに、トライアル雇用の活用や有期実習型訓練等の実践的な職業訓練への誘導を図るなど、正社員としての就職を支援する。

エ 民間を活用した就職支援

(ア) ハローワークの求人情報の開放

労働市場全体の求人・求職のマッチング機能の強化を図るため、ハローワークの求人情報提供ネットワークからオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス・地方自身体体に対して求人情報を提供する。

また、多様化する求職者の幅広いニーズに対応するため、民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して、民間人材ビジネス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。

(イ) トライアル雇用奨励金などの改革・拡充

トライアル雇用奨励金について、ハローワークの紹介に加え、民間人材ビジネスや出身大学等の紹介により雇い入れる事業所にも支給するとともに、学卒未就職者、育児等でキャリアに空白期間がある人にも対象が拡大されたことを踏まえ、若者・女性等の正規雇用等の早期実現を支援する。

(2) 島根県等との一体的雇用対策の推進

ア 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国の全国ネットワークによる無料職業紹介等と地方自治体が行う雇用対策等の業務について、一体的実施の取組を推進する。

なお、島根県（平成24年4月1日～）及び江津市（平成24年10月1日～）との間で協定を締結し、一体的実施の取組を行っている。

イ 労働分野における国と地方自治体との連携

国の行う職業指導及び職業紹介の事業と地方自治体の講じる産業・雇用に関する施策とは密接な関係の下に円滑かつ効果的に実施されるよう、雇用失業情勢、国の労働施策の内容な

どを地方自治体に情報提供するとともに、地方自治体から国の雇用施策に関する要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、地方自治体との連携基盤を強化する。

ウ 業種別・産業別の雇用対策

労働局・ハローワークは、業種別・産業別に地域の労働市場情報を把握・分析し、それぞれの状況に対応した求人充足サービスを実施する。

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。

特に地方自治体で就業対策の中心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。

(3) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進【◎】

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、介護、医療、保育、環境分野等）において、緊急雇用創出事業臨時特例基金などを活用し、島根県と協同で雇用拡大、人材確保対策等を目的に地域人づくり事業を実施し、女性、若年無業者、高齢者の活躍推進等に取り組む。

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 企業支援策の周知・広報

島根県と連携し、「企業支援施策説明会」等を開催し、地域雇用開発奨励金、労働移動支援助成金等、雇用創出に関する施策、助成金等の周知・広報を実施する。

ウ 介護・医療・保育・建設分野職種の人材確保に向けた支援の強化

介護・医療・保育職種については、ハローワーク松江に設置している「福祉人材コーナー」において地方自治体や関係機関との連携を図り、福祉人材関係の就職面接会や事業所面接会等の就職支援・充足支援のサービスを提供する。

建設分野職種については、ハローワーク松江に設置している「建設人材確保プロジェクト」を中心に関係機関との連携を図りつつマッチング強化、公共訓練等の実施、事業主等による人材育成や雇用管理改善に対する支援を実施する。

(4) 重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の拡充

生活保護受給者や生活保護受給のボーダー層を含め、広く生活に困窮する者を支援対象者とし、早期支援の徹底、地方自治体等と求職活動状況の共有化を図るなど、自立・就労支援を抜本的に強化する。

また、各ハローワークと地方自治体との間に協定を締結することを原則とし、積極的に推進するための基盤の整備を行う。

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、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。

また、不正受給防止対策を強力に取組み、助成金の適正な支給に努める。

(5) 女性・若者の雇用対策の推進【◎】

ア 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

子育てと仕事の両立を望む女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上できめ細かく支援する必要がある、マザーズコーナー（松江、出雲）において、子育て女性等に対する再就職支援を推進する。

イ 新卒者・既卒者の就職支援の推進

(ア) 求人の確保

島根県及び教育機関等と連携の上、「1社1財運動」を展開し、学卒求人確保するとともに、経済4団体等に求人早期提出を要請する。

また、平成27年度卒業予定者の就職・採用活動開始時期変更に関する周知を実施する。

(イ) 大学などの新卒者・既卒者に対する就職支援及び職場定着支援等の推進

松江新卒応援ハローワーク等にジョブサポーターを配置し、ジョブカフェとの連携のもと、大学等への定期訪問、出張相談やセミナー、大学等が主催する企業説明会等に参加する企業の確保等の支援を行う。また、大学等に対して、ジョブサポーターの全校担当制など出張相談の強化を図る。また、松江新卒応援ハローワーク及びわかもの相談コーナー等において、早期離職の防止や雇用環境の改善を目的として、在学中のインターンシップ、職業講習、就職ガイダンス等のキャリア教育支援を実施するとともに、就職後の労働条件、雇用環境等を把握し、相談支援体制の充実を図る。

ウ 若者と中小企業とのマッチング強化

若者と中小企業とのマッチングを強化するため、若者の採用・育成に積極的な中小企業に若者の職場定着が期待できる等のメリットがある「若者応援企業宣言」事業の周知や面接会の開催等を行い、若者の就職支援を推進する。

エ フリーター等の正規雇用化の推進

(ア) ハローワークに設置している、「わかもの支援コーナー」などを通じて、フリーター等に対し、就職支援ナビゲーター等を活用した担当者制によるきめ細かな個別支援や予約制による職業相談・職業紹介、履歴書の作成指導等を行う。また、「トライアル雇用」の活用を通じて正規雇用化を推進する。

(イ) 若者の職業的な自立を支援する地域若者サポートステーション事業の周知を行い、必要に応じ、若年無業者等の若者を地域若者サポートステーションへ誘導する。また、地域若者サポートステーションと連携の上、就労希望者に対し、職業相談・職業紹介を行い、若年無業者集中訓練プログラム事業に関与するほか、学校中退者等の支援を行う。

(6) 高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現【◎】

ア 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の就労促進及び再就職の援助・促進

(ア) 高齢者雇用確保措置未実施企業に対する重点的な指導の実施、及び希望者全員が65歳まで働ける制度を導入するため、高齢者雇用アドバイザーとの連携による企業への助言、周知・啓発の実施

(イ) 職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高齢求職者に対する就労チームによる支援の充実・強化

(ウ) 再就職を促進するため高齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考等を一体的に実施するシニアワークプログラム事業の実施

イ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

団塊世代がすべて労働市場から退出することを踏まえ、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者及び地域のニーズの受け皿としてのシルバー人材センターが十分に機能するよう、機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、シルバー人材センター事業の推進を図る。

(7) 障害者の雇用対策の推進【◎】

ア 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の強化

精神障害に関する専門的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・石見大田の各ハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援及び障害者雇用についての意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援を実施する。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

に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、発達障害者や難治性疾患患者については、発達障害者支援センターや難病相談・支援センター等との連携を図り、ハローワークにおける専門的な支援体制を強化する。

#### イ 中小企業に重点を置いた支援策の充実や「福祉」「教育」「医療」から「雇用」への移行推進

障害者雇用に対する中小企業の理解を促し、雇用を促進するため、職場実習の積極的な実施や、各種助成金制度の活用により障害者雇用に係る経済的負担を軽減する。

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、一層の障害者雇用の促進するとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、雇用納付金制度の適用対象拡大について周知を行う。

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の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、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

#### ウ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

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、「障害者トライアル雇用奨励金」の活用を推進する。

#### エ 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。

#### (8) 外国人の雇用対策の推進

日系人をはじめとする定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進について、ハローワークにおいて、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

#### (9) 地域雇用対策の推進

構造的に雇用情勢の悪化している地域に対する雇用対策として、地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業を推進する。

また、地域雇用開発奨励金の活用を通じ、過疎等雇用改善地域で雇用開発に取組む事業主を支援する。

#### (10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間や地方自治体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。また、原発施設等における違法な労働者派遣・職業紹介等の事案の把握に努めるとともに、厳正な指導監督を行う。

#### (11) 雇用保険制度の安定的運営

##### ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、適用基準に沿って着実に適用促進を図るとともに、遡及適用に係る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、的確な確認を行う等確実な運用を図る。

また、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、初回認定日における全員相談の確実な実施など、認定担当部門と紹介担当部門が連携し、受給資格者の早期再就職に向けた取組を一層推進する。

#### 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。

#### ウ 電子申請の利用促進

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、引き続き電子申請の利用勧奨を行うなど電子申請の利用促進に取り組む。

#### (12) ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とサービス改善・向上【◎】

労働局・ハローワークは、ハローワークが実施する各種サービスや雇用のセーフティネットとしての役割について、報道機関、ホームページなどの各種媒体等を通じて広くPRを実施することにより、ハローワークに対する信頼度を高める。

このため、ハローワークは「ハローワークサービス憲章」に沿って利用者満足度の高いサービスを提供するとともに、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点にたった窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

#### (13) 公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考の確立を図るため、「人権教育・啓発に関する基本計画」（平成14年3月閣議決定）に基づき、就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用にも努めるとともに、雇用主に対する啓発・指導を推進する。

#### (14) 職業能力開発の推進

##### ア 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開と訓練修了者への就職支援

効果的な職業訓練機会の確保のため、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職業訓練支援センターに情報提供する。

また、地域訓練協議会において、公共職業訓練の設定状況を踏まえ、地域における訓練ニーズに対応できるよう、求職者支援訓練の訓練実施分野や規模等を協議し、地域職業訓練実施計画を策定する。

さらに、公共職業訓練・求職者支援訓練・短期集中特別訓練情報の提供及びキャリア・コンサルティングにより、求職者の適性・能力を踏まえた適切な訓練への積極的な誘導を行い、訓練受講中は訓練実施機関と連携した就職支援、訓練修了後は担当者制も含めたきめ細かな就職支援を実施する。

##### イ ジョブ・カード制度の推進

求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

また、事業主に対しては、事業所訪問等の場を活用して、ジョブ・カードを、応募書類としても活用できることについて周知を行う。

##### ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金について、政策課題対応型訓練を拡充し、企業内の人材育成の推進を図る。

また、キャリアアップ助成金について、人材育成コースを拡充し、有期契約労働者等のキャリアアップを図る。

## 4 雇用均等行政の課題と重点施策

(1) 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

ア 男女雇用機会均等法令の周知と履行確保

平成26年7月1日から、改正男女雇用機会均等法施行規則、改正性差別指針等が施行・適用されることから、様々な機会をとらえて改正内容の周知徹底を図るとともに、積極的な指導等により改正男女雇用機会均等法令の履行確保に取り組む。

特に、計画的な報告徴収は、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置くとともに、法令改正により、間接差別の対象となる措置（募集・採用、配置・昇進、職種の変更に係る転勤要件）が変更となることを周知しつつ、厳正な指導を行う。

また、実効あるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を促すため、改正後の「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」の周知を図るとともに、企業に対し適切な措置を講じるよう指導を行う。

イ 紛争解決の援助

当局においては、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い等及びセクシュアルハラスメントに関する相談件数が高い水準で推移していることから、これらの相談に対しては、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反事業主に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う。

また、妊娠中、育児期の労働者等に的確に情報が届くよう、産科医院、保育所、市町村の窓口等を通じ、法の内容及び紛争解決援助制度等について周知を行う。

ウ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援 【◎】

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられている。このため労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう「男女雇用機会均等法」の履行確保を図るとともに、男女労働者間に事実上生じている格差（役職登用、賃金等）を解消し、女性が活躍できるよう、ポジティブ・アクション（格差の解消に向けた企業の自主的かつ積極的な取組）を促進することが重要になっている。そこで、本取組の意義、内容について、より一層の周知を図るとともに、企業がポジティブ・アクションに具体的に取組むことができるよう助言及び助成措置や好事例等の情報提供を積極的に行う。併せて、企業における女性の活躍状況の情報開示を進めることは取組促進のため極めて効果的であることから、企業や就職希望者に対して情報サイトの活用を促し、さらに、直接的な働きかけを実施した企業については、積極的なフォローを実施する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の周知徹底及び確実な履行 【◎】

平成23年度島根県労務管理実態調査によると当局管内の事業所において、育児休業制度の規定率は、100人以上規模の企業でほぼ100%、30～99人規模の企業で98.7%、5～29人規模の企業で83.9%と、企業規模が小さくなるにつれ規定率が低くなっている。育児休業取得者割合については、100人以上規模の企業に比べて99人以下規模の企業の取得者割合は6～8ポイント程度低い状況にある。

また、全国的には第一子出産後の女性の継続就業率が約4割にとどまっており、特に短時間労働者や派遣労働者の女性の継続就業率が依然として低い状況にあると言われている。

このため、あらゆる機会を活用し育児・介護休業法を周知徹底し、計画的な報告徴収により99人以下規模の企業、非正規雇用労働者が多い企業及び労働者からの相談が多い等問題を把握している業種などを対象に、規定の整備と制度の円滑な運営及び制度を利用しやすい環境づくりについて指導し、法の確実な履行確保に努める。

イ 紛争解決の援助

育児休業の取得等を理由とする解雇等不利益取扱いの相談は妊娠・出産を理由とした不利益取扱いの相談と合わせ相談されることが多く、相談件数も比較的高い水準で推移している。



これらの相談に対しては、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反事業主に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う。

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周知啓発を行う。

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く一般事業主行動計画について、義務企業はもとより100人以下の努力義務企業に対しても、総合サイトの行動計画策定内容に係る提案機能を活用し、計画の策定・届出等を促すとともに、多くの企業において同法に基づく認定マーク「くるみん」の取得を目指した取組が進むよう、認定制度についての周知を行う。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア パートタイム労働法の周知と確実な履行 【◎】

あらゆる機会をとらえて、パートタイム労働法の説明や相談に対応するとともに、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇が図られるよう、また、正社員への転換を推進するために、パートタイム労働者の割合が高い業種を対象として、差別的取扱いの禁止や均衡待遇に係る指導に重点を置いた報告徴収を計画的に実施する等により、法の履行確保を図る。

イ 紛争解決の援助

パートタイム労働者等からの相談については、相談者にとって最も適切な方法で紛争の円滑かつ迅速な解決を図るとともに、法違反事業主に対しては、迅速かつ厳正な指導を行う。

ウ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善について、事業主の自主的かつ積極的な取組を促す。特に中小企業事業主に対し、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、当該事業所の実態に応じた正社員転換制度等に関するアドバイスをを行うとともに、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すため、雇用均等コンサルタントを活用し、事業主に対する職務分析・職務評価の導入支援を行う。

## 5 労働保険適用徴収業務等の重点施策【◎】

(1) 労働保険料等の適正徴収等

適用徴収業務の最重点課題である労働保険料等の収納率の向上を目指し、滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。

なお、労働保険料等の滞納整理を実施するに当たっては、実効ある計画を策定して取り組むこととし、とりわけ高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納を繰り返している事業主に対しては、差押え等の強制措置を実施する。

また、パートタイム労働者等を多く雇用する業種や雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施する。

さらに、労働保険料等の口座振替制度の利用促進に当たっては、厚生労働省のホームページや年度更新用パンフレット等への掲載により周知しているところであり、引き続き事業主等に対し、あらゆる機会をとらえて周知し利用促進を図る。

社会保険及び労働保険に係る徴収事務の一元化への適切な対応については、日本年金機構中国ブロック本部等と調整を図り、社会保険・労働保険徴収事務センターの事務を実施する。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

地方自治体等との連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また一般社団法人全国労働保険事務組合連合会島根支部と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把

握・加入勧奨を行う。

また、年度更新の期間（6月1日～7月10日）や労働保険適用促進強化期間（11月1日～11月30日）等に事業主団体等への適用促進の働きかけを行い、加入勧奨活動の一層の促進を図る。

さらに、加入勧奨に応じない事業主に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続きを行う。

(3) 年度更新の円滑な実施

年度更新業務については一部外部委託化を実施しているところであり、引き続き業務の簡素化及び効率化を図る。

(4) 労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等

労働保険事務組合制度の趣旨に基づき、労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会島根支部と連携して、労働保険事務組合の機能が充分発揮されるよう、監査・指導を徹底する。

また、労働保険事務組合に対する報奨金については、区分経理が適切に行われているか、監査・指導を行う。

(5) 電子申請の利用の促進等

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、引き続き事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用勧奨を行うなど電子申請の利用促進に取り組む。

(6) 雇用保険率の周知徹底について

平成26年4月1日現在の雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底する。

## 6 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 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は、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争については論点整理を行うほか、場合によっては口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員に対する研修や巡回指導の実施等により資質向上を図る。また、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

イ 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、労働契約法の条文や判例等を示し、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。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、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。

(2) 関係機関・団体との連携確保

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、関係機関が共同で行う休日合同相談会の実施等により、引き続き関係機関・団体との緊密な連携確保を図る。

## 平成26年度主要業務の目標値

| 事 項   | 目 標 値  |
|---|--|
| 1 就職率(常用)   | 39.0%以上  |
| 2 雇用保険受給資格者の早期再就職割合                                   | 38.2%以上  |
| 3 求人充足率(常用)   | 24.7%以上  |
| 4 フリーターの常用雇用者数  | 1,667人以上                                       |
| 5 学卒ジョブサポーターによる支援                                     | 正社員就職者数 2,317人以上                               |
| 6 新卒応援ハローワークによる支援                                     | 正社員就職者数 800人以上                                 |
| 7 高齢者総合相談窓口でのチーム支援による就職率                              | 83.0%以上  |
| 8 障害者雇用率達成企業割合  | 平成25年実績から 1.5%pt以上上昇                           |
| 9 障害者就職件数   | 前年度実績以上  |
| 10 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合 | 前年度実績以上  |
| 11 求職者支援訓練修了者の就職率                                     | 修了3カ月後の就職率<br>「基礎コース」55.0%以上<br>「実践コース」60.0%以上 |
| 12 トライアル雇用における常用雇用移行者数                                | 348件以上   |
| 13 正社員求人数の確保  | 25,605人以上                                      |
| 14 就職支援プログラム開始者数、就職率                                  | 開始者数 717件以上<br>就職率 80.0%以上                     |
| 15 マザーズハローワーク事業における重点支援対象者数、就職割合                      | 重点支援対象者660人以上<br>就職率87.0%以上                    |
| 16 生活保護受給者等就労支援自立促進事業における就職件数                         | 就職件数220件以上                                     |