

平成 2 9 年 度

労働行政運営方針

厚生労働省

島根労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 最近の経済情勢.....	1
2 雇用をめぐる動向.....	1
3 労働条件等をめぐる動向.....	3
第2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢	4
1 国民の目線に立った行政運営.....	4
2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮.....	4
3 綱紀の保持と行政サービスの向上.....	5
4 行政事務コスト削減の取組.....	5
5 地域に密着した行政の展開.....	5
6 広報活動の充実.....	6
7 保有個人情報への厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応.....	7
8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化.....	7
第3 労働行政の課題と重点施策	7
1 総合労働行政機関として推進する重点施策.....	7
（1）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施.....	7
（2）各分野の連携した対策の推進.....	8
2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策.....	9
（1）働き方改革の推進.....	9
（2）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	10
（3）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.....	10
（4）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保.....	11
（5）非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組.....	11
（6）パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進.....	11
（7）在宅ワーク対策の推進.....	12
（8）民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組.....	12
（9）総合的ハラスメント対策の一体的実施.....	12
（10）労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）.....	12
（11）最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援.....	13
（12）適正な労働条件の整備.....	13
（13）個別労働関係紛争の解決の促進.....	13
3 労働基準担当部署の課題と重点施策.....	14
（1）雇用環境改善の推進.....	14
（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進.....	14
（3）労働条件の確保・改善対策.....	15
（4）最低賃金制度の適切な運営.....	17
（5）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	17
（6）労災補償の迅速・適切な処理等.....	20
（7）各種権限の公正かつ斉一的な行使.....	20
（8）社会保険労務士制度の適切な運営.....	20
4 職業安定担当部署の課題と重点施策.....	20
（1）職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進.....	20
（2）「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	23
（3）人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進.....	23

(4) 島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進	24
(5) 民間を活用した就職支援等	25
(6) 希望するキャリアの実現支援	25
(7) 地域雇用対策の推進	25
(8) 若者の雇用対策の推進	25
(9) 高齢者の活躍促進	26
(10) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進	27
(11) 障害者等の雇用対策の推進	27
(12) 職業能力開発の推進	28
(13) 外国人の雇用対策の推進	29
(14) 雇用保険制度の安定的運営	29
(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の強化等	30
(16) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	30
(17) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知	31
5 労働保険適用徴収担当部署の課題と重点施策	31
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	31
(2) 労働保険料等の適正徴収等	31
(3) 労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底	32
平成29年度主要業務の目標値	33

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、百貨店・スーパー販売は、力強さに欠くものの、一部商品には持ち直しの動きがみられる。家電大型専門店販売は、パソコンや冷蔵庫などが低調となっているものの、エアコンなどは堅調となっている。乗用車販売（新車登録・届出台数）は、新型車の効果により普通自動車、小型自動車が堅調であることから、前年を上回っている。主要観光施設及び主要温泉地の入込客数は、松江城天守の国宝指定による効果の一巡後も底堅い動きを続けているなか、前年のプレミアム付宿泊券の効果の反動などがみられる。

このように個人消費は、緩やかな持ち直しの動きが続いている。

設備投資は、財務省松江財務事務所の「法人企業景気予測調査」（平成28年10月～12月期調査）をみると、28年度の設備投資計画は、前年度比10.4%の増加見込みとなっている。業種別では、製造業が鉄鋼業などで減少するものの、情報通信機械や電気機械器具などで増加することから、全体では増加見込み（6.7%）となっている。非製造業では、農林水産などで減少するものの、小売や金融、保険などで増加することから、全体では増加見込み（22.1%）となっている。

公共工事は、請負金額でみると前年度を下回っている。発注者別の動向では、市町村、県、国、独立行政法人等で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、自動車電装向けやスマートフォン向けを中心に高水準の生産が続いている。鉄鋼は、海外向けの動きは鈍いものの、自動車向けを中心に持ち直しつつある。はん用・生産用・業務用機械は、国内向けは、弱い動きとなっているものの、海外向けは堅調に推移していることから、引き続き高めの生産となっている。輸送機械は、新型車向けの生産が堅調なことから、持ち直しの動きがみられる。食料品・たばこは、土産品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、瓦の受注は修繕需要などが増加しているものの、公共工事向けのコンクリート二次製品の需要が減少していることから、弱い動きが続いている。木材・木製品は、住宅向けの受注が増加していることから、堅調に推移している。

このように、生産活動は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに持ち直している。

企業の景況感は、財務省松江財務事務所の「法人企業景気予測調査」（28年10月～12月）をみると、28年10月～12月期の景況判断BSIは、10.2ポイントと「上昇」超に転じている。

先行きについては、29年1月～3月期は「下降」超に転じ、4～6月期は「下降」超幅が縮小する見通しとなっている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

最近の島根県内の雇用情勢をみると、平成28年の新規求人数は前年比で10.6%増加、新規求職者数は同4.2%減少となった。経済情勢の緩やかな回復基調のもと、求人が増加し、求職者が減少する傾向が続いており、平成28年の有効求人倍率は前年を0.22ポイント上回る1.46倍で高水準となっている。

また、雇用保険関係の指数をみても、平成28年12月末現在の被保険者数は201,381人で前年同月より1,222人（0.6%）増加している。

一方、平成28年の新規求人に占める正社員求人の割合は37.5%で前年を0.1ポイント下回り、正社員の求人倍率は0.89倍で前年比0.13ポイント上回った。

こうした状況から、県内の雇用情勢は、緩やかに改善している。

(2) 若者の雇用状況

平成29年3月卒業予定者の就職内定率をみると、大学等については83.1%（平成28年12月31日現在）、高校については91.6%（平成28年12月31日現在）（「平成29年3月新規学校卒業予定者（大学・高校等）の就職内定状況」）となっており、高い水準にある。

また、就職内定者のうち県内内定者の割合をみると、大学等については44.1%、高校については67.5%となっている。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成28年6月1日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している民間企業等（常時雇用する労働者31人以上規模の事業主）は99.8%となっている。

なお、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は19.6%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は12.3%となっている（平成28年「高年齢者の雇用状況」）。

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

(4) 女性の雇用状況

県内の5人以上規模事業所における平成27年の女性常用労働者数は113,656人、常用労働者全体に対する割合は48.7%となり、前年より0.6ポイント増で、2年ぶりの増加となった。産業別に男女別構成比をみると、「医療・福祉(76.9%)」、「宿泊業・飲食サービス業(64.7%)」、「金融業、保険業(58.4%)」の順で、女性の構成比が高い（平成27年度毎月勤労統計調査地方調査報告）。

女性の労働力率を年齢階級別に見ると、全国は「30～34歳層」「35～39歳層」（いずれも72.4%）を底とするM字型カーブを描いているが、島根県は、「35～39歳層」（79.4%）で落ち込んでいるものの全ての年齢階級で全国より上回っている。ボトムは、全国と比較すると7ポイント高い。

また、県内の管理的職業従事者（役員を含んだ雇用者）に占める女性の割合は15.0%であり、全国(15.5)に比べ0.5ポイント低い（平成27年国勢調査抽出速報値）。

さらに、県内の平成28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75.8となり、全国平均(73.0)より男女間の賃金格差は小さいものの、平成27年(79.0)より格差は拡大した（賃金構造基本統計調査）。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

パートタイム労働者の雇用状況については、県内の5人以上規模事業所における平成28年のパートタイム労働者数は59,212人で、常用労働者総数のうち25.4%を占めているものの、前年比で0.7ポイント減少している（毎月勤労統計調査平成28年平均結果）。

また、公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における平成28年のパート労働者の職業紹介状況は新規求職者数が11,861人で前年比では4.3%減少し、新規求人数は32,954人で同10.0%増加し、就職件数は6,321件で同3.8%減少となっている。

さらに、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、平成28年の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61.7（平成27年61.4）、女性パートタイム労働者は74.8（平成27年70.9）となり、男女ともに格差が縮小した（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28年6月1日現在）は、民間企業（50人以上規模の企業）の実雇用率が2.17%と、法定雇用率（2.00%）を上回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も66.3%（全国3位）で、いずれも前年度から上昇している（平成28年障害者雇用状況報告）。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 27 年度が 876 件と 11 年連続で過去最高を更新し、平成 28 年 12 月末現在でも、前年同期比 3.8%増の 683 件となっている。

(7) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況(平成 28 年 10 月末日現在)は、事業所数が 530 か所(前年比 10.6%増加)、労働者数が 3,198 人(同 15.2%増加)となっている。

労働者を国籍別にみると、中国が 978 人(構成比 30.6%)、ブラジルが 952 人(同 29.8%)、ベトナムが 423 人(同 13.2%)となっている。在留資格別では、「身分に基づく在留資格」が 1,421 人(同 44.4%)、「技能実習」が 1,405 人(同 43.9%)、「専門的・技術的分野の在留資格」が 262 人(同 8.2%)となっている。

(8) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 28 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 943 人、就職率は施設内訓練 87.9%、委託訓練 76.8%となっている。(受講者数は平成 28 年 4 月から 11 月末までの訓練開始者数。就職率は施設内は平成 28 年 4 月から 8 月までに、委託訓練は 7 月末までに終了したコースの 3 か月後の就職状況。)

また、求職者支援訓練の受講者数は 163 人となっている。(平成 28 年 4 月から 12 月までの訓練開始者数)なお、平成 27 年度中に終了したコースの 3 か月後の雇用保険適用就職率は基礎コース 60.7%、実践コース 70.0%となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

賃金不払をはじめとする労働基準関係法令上問題が認められる申告事案については、平成 28 年は 126 件(前年比 16 件減)と減少傾向にあるものの、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関係に関する相談における、個々の労働者と事業主との間の紛争の中には、「いじめ・嫌がらせ」などの職場における労働環境に関する紛争や「解雇・退職」、「労働条件の引下げ(特に賃金)」といった労働契約、労働条件に関する紛争が引き続き見受けられ、今後も同様な水準で推移していくものとみられる。

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

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

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」(事業所規模 30 人以上)によると、島根県内における常用労働者(期間を定めずまたは 1 カ月を超える期間を定めて雇用されている者。以下同じ。)の平成 28 年の年間総実労働時間は 1,843 時間(所定内労働時間は 1,697 時間、所定外労働時間は 146 時間)となっており、全国平均の 1,783 時間(所定内労働時間は 1,631 時間、所定外労働時間は 152 時間)と比べて 60 時間多くなっている。

そのうち、一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者。以下同じ。)については、年間総実労働時間は 2,034 時間(所定内労働時間は 1,851 時間、所定外労働時間は 183 時間)となっており、全国平均の 2,007 時間(所定内労働時間は 1,818 時間、所定外労働時間は 189 時間)と比べて 27 時間多くなっている。

また、パートタイム労働者については、年間総実労働時間は 1,249 時間(所定内労働時間は 1,215 時間、所定外労働時間は 34 時間)となっており、全国平均の 1,125 時間(所定内労働時間は 1,082 時間、所定外労働時間は 43 時間)と比べて 124 時間多くなっている。

(3) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査地方調査」によると、平成 28 年 12 月調査時点において、対前年同月比で名目賃金（現金給与総額）は、13 か月連続して増加しており、実質賃金についても、対前年同月比で 13 か月連続して増加となっている。たとえば、平成 28 年における雇用者全体（一般労働者＋パートタイム労働者）の一人あたり名目賃金は、289.5 千円と前年比＋4.6%となり、実質賃金についても、前年比＋5.0%となっている。他にも、基本給を示す「所定内給与」は、対前年同月比で 12 か月連続して増加しており、パートで働く方々の時給は、対前年同月比で 8 か月連続して増加している。

また、平成 28 年春闘は、連合島根の発表では、賃上げ率＋1.56%となっており、「リーマンショック」後の下落傾向から、この 5 年間は回復基調にある。

(4) 年次有給休暇の取得状況

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

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

(5) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、平成 28 年は、2 月末現在速報値で、死亡災害 8 件、休業 4 日以上之死傷災害 681 件であり、前年比でそれぞれ 60%増加、2.3%減少している。

島根労働局第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）では、平成 29 年時点で労働災害による死亡者数、休業 4 日以上之死傷者数を平成 24 年実績（死亡者数 7 人、休業 4 日以上之死傷者数 707 人）よりも 15%以上減少させ、死亡者の数の平均を年間 6 人以下、死傷者の数を 600 人以下とすることを目標としているが、12 次防 5 年間のうち 4 年経過時点で死亡災害は年平均 8 人であり、死傷災害は 3.7%の減少に留まっているなど、目標達成が困難な状況となっている。

また、労働者の健康をめぐる状況について、平成 28 年の業務災害に係る労災請求は、3,464 人（前年比 6.7%増）となっており、このうち過重労働が原因とされる脳・心臓疾患及び精神障害の請求が含まれていた。

第 2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢

1 国民の目線に立った行政運営

常に国民の目線に立ち、国民の役に立つ行政を展開することをその使命とする。

2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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

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

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワン・ストップで受け付け、必要に応じ担当部署へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一

堂に会する行事等の予定を労働局内で共有し、関係部室が連携の上、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講ずるものとする。

3 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の防止、綱紀保持の徹底に継続的に取り組むことが必要であり、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

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

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

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

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

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

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

(2) 行政サービスの向上

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

4 行政事務コスト削減の取組

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

5 地域に密着した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

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

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

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

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

地域における職業能力開発については、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するた

め、島根県等とも連携を密にして取組を推進する。

加えて、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進める。

国と地方自治体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。

新卒者支援対策として「島根新卒者等就職・採用応援本部」においても、島根県等と密接な連携・協力の上、県内の雇用に関する情報の共有や就職支援等を行うものとする。

このほか、「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）に定める基本理念に則り、地域の社会経済の維持・発展に資する「働き方改革」の実現に向けて、島根県等と連携して取組を推進する。

文部科学省「地（知）の拠点大学による地方創生推進事業（COC+）」の採択を受けた、県内高等教育機関の学生の地元定着促進を目的とする「オールしまねCOC+事業」の運営に協力する。

(2) 労使団体等関係団体との連携

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

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

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

(3) 金融機関との連携

地場産業に対する知見・情報・ネットワーク等を有する金融機関と連携し、地域特有の産業構造の変化や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の生産性向上や働き方改革の取組を支援する。

(4) 労働法制の普及等に関する取組

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

6 広報活動の充実

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

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

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

(1) 保有個人情報の厳正な管理

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

また、各所属で保有している個人情報は、厳格な保持が求められることを十分理解するため「個人情報保護・定期チェックリスト」による確認や研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、必要に応じ事務処理の見直しを行うものとする。

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

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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

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

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

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

8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

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

第3 労働行政の課題と重点施策

1 総合労働行政機関として推進する重点施策

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

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

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

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

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

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 少子化対策の推進

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

イ 女性の活躍推進等

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

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

ウ 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、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を積極的に確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

特に、

- ① 派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、また、一定の条件を満たせば育児休業も保障されていること
- ② 妊娠・出産・育児休業等取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること
- ③ 派遣元事業主のみならず、派遣先事業主においても妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を講じる必要があること

を中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう連携を図る。

エ 外国人の雇用対策の推進

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

技能実習制度については、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき新設される外国人技能実習機構との連携により制度の適正かつ円滑な推進を図る。

オ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害のある労働者の法定労働条件の履行確保、雇用管理の改善や平成28年4月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、職業安定行政、

労働基準行政、雇用環境・均等行政及び福祉行政をはじめとした関係行政が連携の下、労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に取り組む。

カ 公的職業訓練の推進

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

地域職業訓練実施計画の策定や、それに先立っての地域訓練協議会等での検討、議論においても職業訓練ニーズや島根県・市町村等の意見等の地域ニーズを十分踏まえることとする。

また、島根県、機構島根支部と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画を策定する。

2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策

(1) 働き方改革の推進【◎】

島根県の労働時間は、全国平均と比較して60時間多くなっているが(第1の3(2)参照)、この要因としては、

- ① 一般労働者の年間総実労働時間が27時間多く、特に、所定内労働時間が33時間多くなっていること。
- ② パートタイム労働者の年間総実労働時間が124時間多く、特に、所定内労働時間が133時間多くなっていること。
- ③ 年次有給休暇の平均取得日数が0.9日少なく、取得率も3ポイント低くなっていること。

等が考えられる。

このため、県内における一般労働者の所定内労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進を図ることで、島根県内の年間総実労働時間を全国平均に近づけることが大切である。

その実現を含め、「島根労働局働き方改革推進本部」のもとで以下の取組を実施する。

ア 働き方改革・休暇取得促進

(ア) 企業経営陣への働きかけ

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

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

(イ) 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークのほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行う。

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

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労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、設定改善に取り組む中小企業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」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

ウ しまね働き方改革推進会議の取組

これまでのワーク・ライフ・バランスの推進に加えて長時間労働の削減や年次有給休暇取得促進、非正規労働者の処遇改善など、働き方改革を推進することで魅力ある職場を作り出し、人材の確保・定着を図ることを目的として設置した「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協議し島根県内の働き方改革の推進に向けた取組を進める。

なお、平成29年度前半に島根県内の働き方改革の課題を整理、課題解決に向けた対応策を検討し、同年度後半に具体的な対応策を取りまとめ、実施を図る。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 改正育児・介護休業法の確実な履行確保【◎】

当県の合計特殊出生率1.80(平成27年人口動態統計調査 全国2位)と前年の1.66に比べ増加しているものの、高齢化率が32.5%(平成27年国勢調査 全国3位)と高く、15~64歳の生産年齢人口が依然減少傾向にある中、労働者が出産・育児・介護を理由に離職することなく、育児休業や介護休業等の制度を利用しながら容易に就業継続を図ることが出来る職場環境を整備するため、平成29年1月1日から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。

特に、法改正により有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和や介護休業の分割取得、介護休暇の半日取得等が可能となったことから、これらの制度を活用し、就業継続を図ることが出来るよう、あらゆる機会を活用して周知徹底を図る。

また、有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業及び介護離職が多いと思われる業種・企業などを重点対象として計画的に報告徴収を実施し、改正法の内容に沿った規定の整備を促す等法の確実な履行確保を図る。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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

また、パパ・ママ育休プラスなどの男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続するほか、「イクメンプロジェクト」において作成する広報資料の活用等により、男性の育児休業の取得促進を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進【◎】

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

企業に対して、くるみん及びプラチナくるみん認定基準と中小企業に対する特例やくるみん税制について広く周知を図り、「女性の活躍・両立支援総合サイト」を活用しながら、企業の実態に即しかつ認定を目指した一般事業主行動計画の策定を促進する。

特に、計画期間の終期を迎える企業に対して、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

(3) 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及び関係法令の履行確保

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

特に、計画的な報告徴収において、配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置き、厳正な指導を行う。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

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

(4) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の実効性確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等【◎】

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画の策定等が義務付けられる301人以上規模の事業主に対しては、同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善にあたって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

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

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

イ 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

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

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

(5) 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくために、「島根労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、県内の実情を踏まえ「島根労働局正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、地方自治体等との連携も図りながら、不本意非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、同一労働同一賃金の実現に向けて、松江市内に「非正規雇用労働者待遇改善支援センター（委託事業）」を設置し、本センターを活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行

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

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

イ 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向けた事業主等の自主的かつ積極的な取組を支援するため、パートタイム労働者均等・均衡待遇指標やパート労働者活躍企業宣言、パートタイム労働者活躍推進企業表彰制度等について、「パート労働ポータルサイト」を活用し情報提供を行う。

また、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行うとともに、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及

促進に努める。

併せて、短時間正社員制度は、育児・介護や地域活動等自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現する選択肢であり、正社員転換措置における転換先の一つと考えられることから、あらゆる機会を活用して情報提供を行い、導入促進に努める。

(7) 在宅ワーク対策の推進

在宅ワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、在宅ワークを良好な就業形態とするために、在宅ワークの契約条件の文書明示や契約条件の適正化などについて「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」により周知啓発を図る。

(8) 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

今後の税制、社会保障制度等の動きを見極め、後に行われる本省指示に基づき、円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、引き続き周知等を行う。

(9) 総合的ハラスメント対策の一体的実施【◎】

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるもので、決して許されるものではない。しかしながら近年の労働者からの相談件数は増加傾向にあり、社会的関心も高まっている。また、職場におけるハラスメントは、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。

このため、平成 29 年 1 月 1 日に施行された改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法を踏まえて、一体的なハラスメントの未然防止のための体制整備を図るよう事業主に促す等あらゆる機会を活用し、労使に対し関係法令の周知徹底を図る。

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

(10) 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

ア 中小企業等への無期転換ルール の普及

労働契約法の内容について、無期転換申込権が本格的に発生する平成 30 年 4 月まで残り 1 年を切ったことから、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、引き続き周知する必要がある。

このため、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知、中小企業向けセミナーの実施等あらゆる機会を通じて、その内容の周知を図るとともに、使用者に対しては無期転換ルールへの対応を促す。

また、本省において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

イ 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者及び定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者に関する特別措置法の内容について、労使双方に対しあらゆる機会を捉え周知を行うとともに、事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る認定を的確に行う。

ウ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成 27 年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成 28 年 2 月 29 日付け地発 0229 第 13 号、基発 0229 第 6 号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令

に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、平成29年4月から7月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などで、学生からアルバイトの労働条件について相談を受け、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

(11) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援【◎】

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、また島根県最低賃金が平成27年度から平成28年度の2年間で39円上がったことから、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を行うことが必要である。このため、以下を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

ア 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「島根県最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

イ 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内の最低賃金を一定額以上上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

(12) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について、職業安定担当部署とも連携して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワン・ストップで対応できる支援体制として、平成26年10月1日から施行されている改正医療法に基づき島根県に設置されている「島根県医療勤務環境改善支援センター」等において、労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

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

(13) 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

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

(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探ることにより、適切な解決を図る。さらに助言・指導後の効果把握

等を的確に行う。

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

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

イ 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「平成 26 年地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定）の内容を踏まえ、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労働相談会の実施等により、更なる関係機関・団体との連携強化を図る。

3 労働基準担当部署の課題と重点施策

(1) 雇用環境改善の推進

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

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

(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

ア 過労死等防止対策の推進【◎】

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に沿って、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

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

イ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等【◎】

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、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や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き全数監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、複数の事業場で違法な長時間労働を行っている等の場合における公表等の取組を徹底する。

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

(3) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等【◎】

(ア) 基本的労働条件の確立等

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

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

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

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

(イ) 賃金不払残業の防止

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

このため、新たに策定された「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、重大又は悪質な法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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

また、島根大学、島根県立大学等の大学生や高校生等を対象とした労働条件セミナーによる労働基準関係法令等の情報発信を引き続き行うとともに、職業安定部と連携し、学生等の就業環境が適切に保持されるよう努める。

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

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

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

督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

併せて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

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

(イ) 障害者

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

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

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

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

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

(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等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、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 労働時間法制の見直し内容の周知（再掲）

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において

作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

エ 「労災かくし」の排除

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

(4) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金制度の適切な運営及び家内労働対策の推進

(ア) 最低賃金額の周知徹底等【◎】

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

また、島根県最低賃金の改定等について、使用者団体、労働者団体、地方自治体、報道機関等の協力を得て広く県民に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行い、遵守の徹底等を図る。

(イ) 最低賃金の減額特例許可制度の適正な運用

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

イ 家内労働対策の推進

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

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

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

(イ) 家内労働法の履行確保

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

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 治療と職業生活の両立支援の周知

治療と職業生活の両立支援については、島根産業保健総合支援センターと連携し、企業をはじめとした関係者に対して「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行う。治療と職業生活の両立に関する相談があった際には、島根産業保健総合支援センターの相談対応及び個別訪問へ適切に繋げる。

イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組【◎】

5か年計画の12次防の最終年度となる平成29年度は、死亡災害をこれ以上発生させないこと及び目標達成（休業4日以上死傷者数を600人以下とすること）に向けて、転倒災害、交通労働災害などの業種横断的な対策に取り組む必要がある。

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、昨年に引き続き、「S TOP! 転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通労働災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく指導を行うとともに、陸上貨物運送事業、バス業、新聞販売業等にあつては交通事故防止

三者会議において関係行政機関（運輸支局・県警）と連携することにより、業界全体での取組を促す。

ウ 労働災害を減少させるための重点業種別対策【◎】

12次防の重点業種については、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害に着目し、製造業、建設業、陸上貨物運送事業、林業、小売業、社会福祉施設を中心とした取組を推進する。

(ア) 製造業

製造業の労働災害の約3割を占める「はさまれ・巻きこまれ」災害の防止を中心に、機械の安全化の一層の促進を図る。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携が図られるよう指導する。

(イ) 建設業

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の履行確保を図る。墜落・転落災害は死亡災害等重篤な災害に至る可能性が高いことから、関係団体と連携して高所作業時のフックの掛け替え時の危険性を低減させるため、新たに施行されたロープ作業における安全措置、2丁掛けフルハーネス型安全帯の普及促進を行う。

また、足場の組立て等作業に従事する労働者に対する特別教育について、改正安衛則の施行の際、現に従事していた労働者に係る経過措置は平成29年6月30日までとされていることから、事業者、関係団体等に対して計画的な教育の実施を指導する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

荷役作業時の「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対しても、「荷役作業場所のチェックリスト」を活用した荷役作業場所の確認等の取組を荷主等が参集する機会を捉え要請する。

(エ) 林業

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

(オ) 第三次産業【◎】

小売業、社会福祉施設で転倒災害や腰痛などが多発している現状を踏まえ、多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人に対し、本社・本部での取組の推進を目的とした「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開する。

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

エ 化学物質による健康障害防止対策

改正労働安全衛生法により、平成28年6月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されており、化学物質の使用者・製造者等に対して、取り扱っているものを確実に認識させるなど「ラベルでアクション」（化学物質のラベルを見たら、安全データシートSDSの手配など何らかのアクションを取ろうという運動）を推奨するとともに、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。

また、化学物質の取扱い事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底を図る。

オ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

(ア) ストレスチェック制度などメンタルヘルス対策

労働者数 50 人以上の事業場でストレスチェック制度が毎年確実に実施されるよう指導する。

また、島根産業保健総合支援センター事業の周知、同センターとの情報共有、協議会への参加等により、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充実を図る。

(イ) 労働者の健康管理対策の推進

長時間労働者の健康管理が的確に行われるよう、長時間労働者に関する情報を産業医に提供することを義務付けることが必要とされた産業医制度の在り方の検討会報告書など安衛則改正予定の内容等を周知する。また、健康診断有所見率が全国よりも高いことを踏まえ、有所見者に対する医師の意見聴取を徹底するよう指導する。

カ 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。

また、地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて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。

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よる休業 4 日以上 の災害について、平成 25 年から平成 29 年までの 5 年間の件数をその前の 5 年間 (14 人) と比較して 20% 以上減少させる (11 人以下とする) との 12 次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、休憩、水分補給など必要な指導を行う。

(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、事業者の講ずべき粉じん障害防止対策の指導等を行う。

ク 受動喫煙防止対策

平成 27 年 6 月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、平成 29 年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を 15% 以下にするとの 12 次防の目標達成に向けて、職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組を図る。

ケ 安全衛生優良企業公表制度の周知

労働安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、本省の HP 等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の申請勧奨に努める。

コ 中国電力島根原子力発電所における放射線障害防止等対策

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

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

(6) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

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

また、過労死等に係る労災請求については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

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

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

(ウ) 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の実施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ない説明を行う。

(エ) 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。

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

昨年度、各労働基準監督署に配置した労災保険給付専門調査員及び第三者行為災害専門調査員に加え、社会復帰相談員等の既存の相談員を活用し、更なる業務効率化を図る。

(イ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

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

(7) 各種権限の公正かつ斉一的な行使

地方労働基準監察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、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

(8) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分 of 適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

4 職業安定担当部署の課題と重点施策

(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職のマッチングの推進【◎】

昨今の深刻化している人材不足問題に対応し、アベノミクスの最重要課題である労働移動を実現するためには、事業主がそのニーズに合った労働力を確保でき、かつ求職者が自らに合った就職が可能となるよう、マッチングの一層の強化が必要となっている。

平成 27 年度から「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」が導入された。本取組は外部労働市場における需給調整機能の牽引役として、また、国民が広く利用するセーフティネットとして、その組織のパフォーマンスの検証結果などを広く公表し国民の理解を得ていくことがハローワークへの信頼向上に重要であるという理念の下、当局においても、労働局とハローワークが一体となって本取組を通じたマッチング機能の更なる充実・強化に取り組む。

また、実施に当たっては、単なる数字の競争ではなく、常にマッチング力を高めるための業務改善を意識することとし、目標を設定する事業については、PDCAサイクルによる適切な進捗管理を行う。

なお、マッチング機能を充実・強化するためには、職業紹介の質や職員の資質の向上のための取組が重要であることから、全国の好事例等を積極的に取り入れるなどにより、島根労働局全体の職業紹介業務の質の向上にも努める。

イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

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

このため、以下の（ア）～（ウ）に力点を置いて取り組む。

（ア）求職者ニーズの的確な把握及び職業相談業務の質的向上

求職者に適切に職業紹介を行うためには、求職受領時に求職者個々のニーズを的確に把握するとともに、そのニーズに対してハローワークがどのような貢献ができるかを、求職者に対し十分に説明し、理解を得ることが何よりも重要である。

このため、ハローワークにおける窓口相談のメリット、希望に沿った具体的な求人について十分に説明し、就職意欲を高める。特に、求人情報閲覧端末を閲覧している求職者には、積極的に声掛けして窓口へ誘導し、職業相談を行うとともに、求職者担当制による支援、応募書類添削サービス、各種セミナーや就職面接会等の支援メニューを提供する。

また、求職者の就職を実現するためのマッチングに当たっては、職業相談記録などの基本業務の徹底が必要不可欠であることから、これまでの職業相談内容を踏まえて着実に職業紹介・就職につなげられるよう、職員研修等を通じて、職業相談記録の質的向上を図る。

（イ）正社員就職の促進、雇用保険受給者に重点を置いた就職支援

正社員就職希望者及び雇用保険受給者については、早期就職に向け重点的に取り組むべき対象者とし、スピード感を持った早期アプローチ、早期マッチングに努める。

このうち、正社員を希望する求職者については、求職者担当制の対象者として、積極的に応募を働きかけ職業紹介を行うほか、正社員求人を対象としたミニ面接会・管理選考を積極的に行うなど、マッチングのための取組を強化する。

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

（ウ）積極的な提案型紹介、来所勧奨型紹介の推進

求人部門で選定した求人（求人充足対策を特に積極的に実施する求人）や、職業相談部門の目から見て選定した求人などを活用して、職業相談窓口での積極的な提案型紹介を強化する。

また、選定した求人などについては、職業相談部門においても、当該求人条件に合致し

た求職者をハローワークシステムにより検索し、該当求職者に求人情報の提供を行うとともに、ハローワークへの来所を積極的に勧奨して窓口での職業紹介を一層推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

ハローワークの求人充足率が低下傾向にある現状においては、求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングが強く求められている。また、求人者ニーズの把握、求人の受理・充足といった求人者サービスを充実・強化することは、求人情報の提供や職業紹介・就職の実現を通じ、求職者サービスを充実することにもつながることから、これを平成29年度の重点課題として捉え、求人部門が主体となり、求人充足会議等を通じて、職業相談部門と連携した取組の更なる強化を図る必要がある。

このため、以下の（ア）～（エ）に力点を置いて取り組む。

（ア）求人充足に向けた取組

求人を充足させるためのマッチングに当たっては、求人受理時に求人内容の適法性、正確性の確認はもとより、仕事内容について記入の充実を求めるなどの分かりやすい求人票の作成、人材ニーズなどの詳細な情報の聴取等、マッチングを実施するための基礎情報の充実が必要不可欠であることから、こうした基本業務の質的向上に係る取組を引き続き推進する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議においては、求人情報の共有にとどまらず、求人担当制による充足支援の適用検討など、各求人についての充足に向けた具体的な計画を検討、決定するとともに、その後の充足状況について把握、共有し、必要に応じて計画の見直しを行うことを徹底することにより、充足会議が求人充足に向けた戦略会議としての機能をより一層発揮できるよう強化する。

（イ）事業所画像情報の積極的な活用による応募数の向上

マッチングを図るためには、求人票に記載された情報に加え、さらに、具体的な仕事内容や求められる人材像などを求職者に伝えることも有効であることから、求人事業所への訪問を強化し、「顔の見える関係」づくりに努め、各種画像情報の収集及び求職者への提供を積極的に推進する。

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

（ウ）充足を意識した求人開拓

景気の回復傾向に伴う求人数の増加が続いている現状に鑑み、求人開拓については、充足を意識し、求職者ニーズが高い職種の求人や正社員求人を確保するために、各ハローワークで計画的・戦略的に実施する。

（エ）未充足求人のフォローアップの実施

ハローワークではこれまでも求人受理後、一定期間経過時点での未充足求人のフォローアップを行ってきたところであるが、これを更に徹底する。

特に、求人のフォローアップにより、求人者に対し求人条件の緩和を働きかける、いわゆる「求人のリフレッシュ」を積極的に行い、充足につなげていく。また、その求人は「リフレッシュ求人」等として、ハローワーク内の求職者の目に触れやすい場所に掲示等するとともに、求人情報閲覧端末上にも「リフレッシュ求人」等の表記をして閲覧に供する。さらに、求職者の応募を待つだけでなく、求人条件に合う求職者を積極的に探して職業紹介を行う。

エ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、明確性の確保に取り組む。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導を行う。求人票の記載内容と面接時や就職後の労働条件が相違する問題につ

いて、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行うとともに、上記同様紹介保留とする。

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

オ 業務推進・改善のための体制等

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

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

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

(2) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 非正規雇用労働者の正社員転換の実現に向けた取組の推進

企業内での非正規雇用労働者の正社員化や人材育成・処遇改善といったキャリアアップの取組を推進するため「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行うとともに、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

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

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

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

イ 改正労働者派遣法の周知及び適正な施行

平成27年9月30日に施行された改正労働者派遣法の円滑な施行に向けて、派遣元事業主、派遣先及び派遣労働者に対して丁寧な説明等を行うとともに、改正労働者派遣法により新たに義務付けられた措置が適正に履行されるよう厳正な指導監督を実施する。

(3) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進【◎】

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

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

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

イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進のための周知・広報

島根県と連携し、「企業支援施策説明会」等を開催し、雇用創出に関する施策、キャリア

アップ助成金、職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金をはじめとした各種助成金等の周知・広報を実施し、活用促進を図る。

ウ 介護・医療・保育・建設分野等職種の人材確保に向けたマッチング支援等の強化

雇用情勢の着実な改善に伴い、特に、今後ますます需要の拡大が見込まれる介護、看護、保育といった社会保障関係分野や、建設分野などにおいて、構造的な人材不足問題が深刻化してきており、その人材確保のためには、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（潜在有資格者対策・マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高めて（能力開発）、更なるキャリアアップに結びつけていくこと（好循環の実現）が重要であり、人材の確保・育成対策を総合的に推進する必要がある。

このため、人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース）の実施による建設・介護分野の雇用管理改善を引き続き推進するとともに、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を通じて事業主自身の主体的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。

(ア) 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」を中心に地方自治体や関係機関との連携を図り、「介護求人充足支援強化プログラム」、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」及び「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、福祉人材関係の就職面接会や事業所見学会等の就職支援・充足支援のサービスを提供する。

(イ) 建設分野職種については、事業主団体等に委託して実施する「雇用管理改善促進事業」における個別相談支援（コンサルティング）の実施や、島根県をはじめとする行政、関係機関及び建設業界が一体となって取り組む建設産業の担い手確保・育成を目的とした魅力発信事業との連携を強化する。

(ウ) 雇用管理制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の見直しや、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡充等の周知や制度の活用促進を図る。

エ 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上

生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」を設定する雇用関係助成金について、地域の関係機関や事業主団体及び金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な活用を促し、企業の生産性向上の取り組みを支援する。

(4) 島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進

ア 雇用対策協定に基づき実施する雇用対策の推進

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

イ 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体的実施事業の推進

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

ウ 労働分野における国と地方自治体との連携について

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

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

エ 生活保護受給者等自立促進事業の推進

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、福祉事務所等への巡回相談の実施や常設窓口の設置(松江市)など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援を実施する。

オ 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

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

カ 業種別・産業別の雇用対策

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

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

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

(5) 民間を活用した就職支援等

職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し、ハローワークの求人情報及び求職情報をオンラインにより提供する。

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

(6) 希望するキャリアの実現支援

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

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

(7) 地域雇用対策の推進

地方創生の取組においては、地方に「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされている。

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

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

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

(8) 若者の雇用対策の推進【◎】

ア 新卒者等への正社員就職の支援

適切な職業選択の支援や職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する雇用情報提供制度、②一定の労働関係法令違反を繰り返す求人を受け付けない求人不受理

制度、③若者の雇用管理が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度等の取組を推進する。

新卒者等については、学校等との連携を強化し、各ハローワークの学卒ジョブサポーターを中心に、学生・生徒の態様に応じた個別支援により正社員就職の実現に取り組む。

また、既卒者や中退者等の新卒者以外の若者の正社員就職を実現するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を活用し、新規学卒卒での応募機会の拡大を図っていくほか、就職後の職場定着支援を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りながら労働法制の普及にも努めていく。

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

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

イ フリーター等の正社員就職の支援

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

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

ウ ニート等に対する就労支援の推進

ニート等に対しては、「地域若者サポートステーション事業」において、地方公共団体と連携した個々の若者の状況に応じた相談機会の提供、職場体験等各種プログラムを実施するとともに、高校等の関係機関との連携を強化し、アウトリーチ（訪問）型等による切れ目のない就労支援等を実施する。

(9) 高齢者の活躍促進

少子高齢化が急速に進展する中、高齢者が健康で意欲と能力のある限り年齢に関わりなく働き続けることができる「生涯現役社会の実現」に向け、65歳を過ぎても働ける企業の拡大促進を行うとともに、高齢者が身近な地域での就労、ボランティアなどの社会参加活動への参加を積極的にしやすい環境を整備するため、企業への支援策の充実、高齢者の再就職支援の充実等に取り組んでいく。

ア 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

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

また、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整備するため、高齢者雇用アドバイザー制度や、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

さらに、機構島根支部等と連携を図り、高齢者雇用に関するセミナーを開催する。

イ 高齢者に対する再就職支援の強化等

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、就労経験やニーズ等を踏まえたきめ細かな職業相談を実施する。

また、ハローワーク松江とハローワーク浜田に設置された「生涯現役支援窓口」では、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化する。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会の設置並びに当該協議会等が実施する高齢者の就労促進に向けた事業を支援し、普及を図る。

また、シルバー人材センターが高齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応した雇用・就業機会の提供機能を果たすため、地域に密着した多様な雇用・就業形態による就業機会の確

保や職域開拓がすすめられるよう、就業機会の拡大・会員拡大などの取り組みを支援することにより、シルバー人材センター事業の推進を図る。

(10) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

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

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

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

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

(11) 障害者等の雇用対策の推進【◎】

ア 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

平成25年の改正障害者雇用促進法により、平成30年4月から施行される精神障害者の雇用義務化及び平成28年4月から施行されている雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務について、事業主等への周知を継続的に実施する。

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

イ 精神障害者、発達障害者、難病・がん患者など多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(ア) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴う法定雇用率の見直しに向けて、精神障害者の一層の雇用促進を図るため、医療機関との連携による就労支援（ハローワーク松江では「医療機関と公共職業安定所の連携による就労支援モデル事業」を実施）や精神障害に関する専門的な知識を有する精神障害者雇用トータルサポーターを松江他のハローワークへ配置し、カウンセリング等求職者支援及び精神障害者雇用についての意識啓発や就職後の定着指導等事業主に対する支援を実施する。

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

(イ) 発達障害者に対する就労支援

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

(ウ) 難病患者に対する就労支援

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

(エ) がん患者等に対する就労支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病のある求職者に対しては、ハローワーク出雲に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた就労支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

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

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

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

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

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

エ 障害者雇用の更なる促進のための環境整備

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

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

また、「障害者トライアル雇用奨励金」等障害者に関する各種助成金の活用を推進する。

オ 障害者の職業能力開発の推進

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

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

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

(12) 職業能力開発の推進

ア 職業訓練の推進（再掲）

イ 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、ハローワークの訓練担当部門とそれ以外の担当部門の連携を強化するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルタントを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体、関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、ハローワークを利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知、誘導に取り組む。

ウ 訓練修了者への就職支援

訓練受講者に対して、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と県及び機構島根支部等の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者への積極的な就職支援を行う。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援等により、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

さらに、コンソーシアム事業により開発した職業訓練コースの受講者に対しても、訓練実施機関と連携し、きめ細かな就職支援を実施する。

エ 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」について、島根県や機構島根支部と連携のうえ、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度の向上及びさらなる活用促進を図る。

オ ジョブ・カードの活用促進

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

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

カ 若年無業者等の職業的自立支援

ニート等の若者が職業的に自立できるように島根県と協働し、地域若者サポートステーションにおいて、就労に向けた幅広い支援を実施する。

特に、高校等関係機関との連携を一層強化し、高校中退者等に対するアウトリーチ型等の就労支援により切れ目ない支援を実施する。

キ 地域創生人材育成事業への協力・支援

安定的な人材の確保を図るため、地域の創意工夫を活かした公的職業訓練の枠組みでは対応できない人材育成事業として島根県が実施する「島根の観光産業を担う次世代人材育成事業」について、労働局は地域人材育成協議会に参加し連携を図るとともに、ハローワークにおいては、受講生の送り出しについて協力する。

(13) 外国人の雇用対策の推進

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

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

技能実習制度については、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき新設される外国人技能実習機構との連携に努める。

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

(14) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

適用業務については、改正雇用保険法（以下「法改正」という）の事業主等に対する周知、適正な業務処理等に取り組む。また、所定労働時間が週 20 時間以上となっている雇用保険の加入要件について雇用保険の被保険者取得喪失の確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて総務部労働保険徴収室とも連携を図りつつ、適切な運用を図る。

また、給付業務については、法改正により新たに創設された「求職活動支援費」等の雇用保険の受給資格者等への周知を図るとともに受給資格者の早期再就職促進のため、認定担当部門と職業紹介担当部門が連携し、認定日における全受給者に対する職業相談窓口への誘導などの取組を一層強化するとともに、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底する。

イ 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対

する十分な調査確認及び指導を実施する。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出を徹底する。

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

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

ウ 電子申請の利用促進

事業主が来所により届出書等を提出した場合は、被保険者資格取得届等の手続を中心に、次回以降の電子申請の利用について案内するとともに雇用保険関係手続（電子申請を含む）の迅速な処理のため、可能な限り16時までの来所について勧奨に努める。また、雇用保険関係手続件数の多い企業や、社会保険労務士及び労働保険事務組合等に対して、電子申請の利用を勧奨する。

エ マイナンバーの取得

平成29年7月から、他の行政機関等とマイナンバーを用いた情報連携が開始される予定であることから、雇用保険業務においても、特に雇用保険被保険者離職票-1に係るマイナンバー取得について取組を徹底するとともに、個人番号の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置の徹底に取り組む。

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の強化等

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の強化

(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の強化

生活保護受給者等の就労支援の充実を図るため、福祉事務所等への巡回相談の実施や常設窓口の設置（松江市）など、ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援を実施する。

また、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進するため、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）を支給する他、就職後の定着を支援する。

(イ) 刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化

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

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

イ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

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

ウ 公正な採用選考システムの確立

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

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

(16) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

(17) ハローワークのサービス改善・向上と周知【◎】

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

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

また、ハローワークでは、利用者の目線に立ったサービスの提供を図る観点から、毎年10月に求人者・求職者に対する満足度調査を実施している。平成29年度においては、本調査での利用者の満足度が90%以上となるよう、サービスの充実に努めるとともに、回答者から寄せられたサービス改善要望については、積極的に対応していく。

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

5 労働保険適用徴収担当部署の課題と重点施策

労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平、労働者のセーフティネットの確保の観点から、労働保険未手続事業一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率の向上を図る必要がある。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働保険の未手続事業を一掃するため、局署所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険加入促進に係る委託業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

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

(2) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成27年度の労働保険料の収納率は98.74%であったが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理(差押えの強化を含む)、納付督促等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。なお、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している事業主を重点に、差押え等の強制措置を実施する。

また、口座振替制度を利用した労働保険料等の納付が、収納率の向上に寄与することから、事業主等に対しあらゆる機会を捉えて周知し、利用促進を図る。

イ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等算定基礎調査実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

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

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

ウ 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、局自らが行う労働保険料等の申告等についても電子申請により行う。

(3) 労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底

平成29年4月1日現在の労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

別表

平成29年度主要業務の目標値

事 項		目 標 値
1	就職件数（常用）	12,599件
2	充足件数（常用、受理地ベース）	11,933件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数	4,157件
4	満足度（求人者）	90%
5	満足度（求職者）	90%
6	求人に対する紹介率	前年度実績値
7	求職者に対する紹介率	前年度実績値
8	生活保護受給者等の就職件数	280件
9	障害者の就職件数	前年度実績値
10	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2,159件
11	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いたフリーター等の件数	1,918件
12	公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数	795件
13	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	89.4%
14	正社員求人数	29,864件
15	正社員就職件数	5,623件
16	介護・看護・保育分野の就職件数	1,900件
17	建設分野の就職件数	495件
18	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	94件

※6、7、9については、目標数値が確定していないため。