

平成 3 1 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

島根労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/>



目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	1
(3) 高年齢者の雇用状況.....	2
(4) 女性の雇用状況.....	2
(5) パートタイム労働者の雇用状況.....	2
(6) 外国人労働者の雇用状況.....	2
(7) 障害者の雇用状況.....	2
(8) 職業訓練の実施状況.....	2
2 労働条件等をめぐる動向.....	3
(1) 申告・相談等の状況.....	3
(2) 労働時間の状況.....	3
(3) 賃金の状況.....	3
(4) 労働災害・労災補償の状況.....	3
第2 平成31年度労働行政の重点施策.....	5
1 総合労働行政機関としての施策の推進.....	5
2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等.....	5
(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等.....	5
(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等.....	6
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	21
(4) 医療従事者の働き方改革の推進.....	23
(5) 総合的なハラスメント対策の推進.....	23
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進.....	24
(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等.....	25
(8) 治療と仕事の両立支援.....	27
(9) 生産性向上の推進.....	28
3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化.....	30
(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進.....	30
(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援.....	31
(3) 女性の活躍推進等.....	35
(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	37
(5) 外国人材受入れの環境整備等.....	39
(6) 障害者の活躍促進.....	42
(7) 高年齢者の就労支援・環境整備.....	44

(8)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	45
(9)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進	47
(10)	中小企業退職金共済制度の普及促進	48
(11)	重層的なセーフティネットの構築	48
(12)	人材育成の強化	50
(13)	職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	52
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	53
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減等	53
(2)	電子申請の利用促進等	54
5	毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	54
第3	労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	54
1	計画的・効率的な行政運営	54
(1)	計画的な行政運営	54
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	55
(3)	行政事務の情報化への対応	55
(4)	コスト削減の取組	55
(5)	遊休資産売却の確実な処理等	55
2	地域に密着した行政の展開	55
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	55
(2)	地方公共団体等との連携	55
(3)	労使団体等関係団体との連携	56
(4)	積極的な広報の実施	57
3	行政文書及び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	57
(1)	行政文書の適正な管理	57
(2)	保有個人情報の厳正な管理	57
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	57
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等	57
(1)	綱紀の保持	57
(2)	行政サービスの向上等	58
	平成31年度主要業務の目標値	59

【◎】・・・特に重点的に実施する業務

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、アベノミクス三本の矢、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」により、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で過去最高水準の賃上げが行われている。雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

また、県内の経済は、一部に弱い動きがみられるものの持ち直しの動きが続いている。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。

今後、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。

働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成30年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成30年の有効求人倍率は1.72倍となり、前年の1.61倍を0.11ポイント上回った。

平成30年平均で見ると、新規求職申込者数は2,749件（対前年増減率4.2%減）、月間有効求職者数は10,994件（同2.2%減）、新規求人数は6,889人（同2.6%増）、月間有効求人数は18,869人（同4.6%増）となり、就職件数は1,219件（同3.4%減）となった。

平成30年の新規求人に占める正社員求人の割合は41.2%と前年を2.4ポイント上回り、正社員の求人倍率は1.21倍と前年を0.18ポイント上回った。

雇用保険の適用についてみると、平成30年12月末の適用事業所数は13,438所（対前年増減率0.2%減）、被保険者数は206,681人（同0.4%増）となった。

雇用保険の給付についてみると、平成30年の一般求職者給付は、受給資格決定件数が8,399件（対前年増減率3.4%減）、初回受給者数が5,990人（同3.9%減）、受給者実人員が25,474人（同2.5%減）となった。

(2) 若者の雇用状況

平成31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85.7%（平成30年12月31日現在）、高校については90.8%（平成30年12月31日現在）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40.8%、高校に

については65.8%となっている（平成30年12月31日現在）。

（3） 高年齢者の雇用状況

平成30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（昭和46年法律第68号。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が31人以上の事業主）の割合は100%となっている。

また、定年制の廃止を導入している民間企業等の割合は2.2%、65歳以上の定年制を導入している民間企業等の割合は20.6%、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の割合は35.6%となっている。

（4） 女性の雇用状況

女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25歳～29歳」（86.3%）と「45歳～49歳」（86.9%）を左右のピークとし、「30歳～34歳」（82.6%）を底とするゆるやかなM字型カーブを描いており、全ての年齢階級で全国より上回っている。また、県内の管理的職業従事者（役員を含んだ雇用者）に占める女性の割合は15.6%であり、全国（16.4%）に比べ0.8ポイント低い（平成27年国勢調査基本集計）。

（5） パートタイム労働者の雇用状況

公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）における平成30年のパート労働者の職業紹介状況は、新規求職者数は11,943人で前年比0.4%増加し、一方、新規求人数は33,865人で同0.1%減少し、就職件数は6,151件で同1.3%減少となっている。

（6） 外国人労働者の雇用状況

平成30年10月末日現在の外国人雇用届出状況をみると、外国人労働者数は4,297人で前年同期比13.8%増加、外国人労働者の雇用事業所数は636所で同13.6%増加している。

なお、外国人労働者を国籍別にみると、ブラジル（1,299人）、中国（954人）、ベトナム（885人）の順、在留資格別では、技能実習（1,934人）、身分に基づく在留資格（1,823人）などとなっている。

（7） 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況（平成29年6月1日現在）は、民間企業（50人以上規模の企業）の実雇用率が2.25%と、法定雇用率（2.0%）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68.1%（全国2位）で、いずれも前年度から上昇している。

また、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成29年度が979件と13年連続で過去最高を更新し、平成31年1月末現在で、前年同期比4.6%増の801件となっている。

（8） 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成30年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は762人、就職率が84.7%（施設内）、100.0%（委託）となっている（受講者数は平

成 30 年 4 月から平成 30 年 11 月末時点、就職率は平成 30 年 8 月末（委託は平成 30 年 7 月末）までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 154 人となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点）。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

雇用環境・均等室等で対応している相談については、平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が 6,151 件（前年度比 4.6%減）となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が 1,470 件（同 13.2%減）、助言・指導申出受付件数が 37 件（同 51.3%減）、あっせん申請受理件数が 28 件（同±0%）となっている。民事上の個別労働紛争の相談内容の内訳では、「いじめ・嫌がらせ」が 530 件と全体（相談内容の内訳総数 1,716 件）の 30.9%を占めており、次いで「自己都合退職」が 233 件、「その他の労働条件」が 189 件、「解雇」が 169 件と、この 4 項目で全体の 65%以上を占めている。

また、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、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、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。

労働基準監督署（以下「監督署」という。）には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として寄せられている。

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

「労働力調査」によると、平成 29 年における週労働時間別の雇用者の分布は、全国的には、60 時間以上の雇用者の割合が 7.7%と前年と同水準となっており、依然として 1 割弱を占めている。

(3) 賃金の状況

平成 30 年春闘は、連合島根の発表では賃上げ率+1.94%となっており、「リーマンショック」後の下落傾向から、この 7 年間は回復基調にある。

(4) 労働災害・労災補償の状況

県内の労働災害の発生状況については、平成 30 年は、平成 31 年 2 月速報値で、死亡災害は前年と同数の 4 件、休業 4 日以上死傷災害（以下「死傷災害」という。）は前年同期比で 2.8%増加している。特に、1 月から 2 月にかけて大雪に見舞われ、積雪や路面等の凍結に起因する労働災害が前年から倍増した。また、高年齢労働者の数や割合が増加しているほか、今後、出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号。）の改正に伴う外国人労働者の増加が見込まれ、就業構造の変化等が進展している。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、全国平均よりも高い状態が続いている。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっており、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、全国的には、ここ数年700件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）の件数は200件前後となっている。

全国的な調査では、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は58.4%にとどまっており、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は51.7%にとどまっている。また、労働者の約3割が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」一部特別集計）。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。一方で、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならず、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

化学物質に起因する労働災害は、過去5年間で19件発生しており、危険物によるものが15件、有害物によるものが4件となっている。また、全国的な調査では法定の化学物質を取り扱う事業場におけるリスクアセスメントの実施率は52.8%、ラベル表示及びSDS交付の実施率はそれぞれ77.3%、69.1%にとどまっている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

また、県外では化学物質によるがん等の遅発性疾病に関しては、オルトトルイジンやMOC Aの取扱事業場における膀胱がんの集団発生事案など従来は把握されていなかった重篤な健康障害が発生している。

石綿関連疾患の労災請求件数（速報値）は全国で1,085件（前年度比2.2%減）と引き続き高水準で推移している。また、石綿による健康被害の救済に関する法律（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数（確定値）は、全国で48件（前年度比33.3%増）と増加している。

さらに、全国的に石綿使用建築物の解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見されている。

安衛法の一部改正により、平成27年6月から職場における受動喫煙対策が努力義務とされた。また、平成30年7月に望まない受動喫煙を防止するための改正健康増進法が成立した（2020年4月完全施行予定）。このような状況の中、全国的な調査では職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は37.3%となっている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

第2 平成31年度労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局において、重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、労働局が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、地域において総合労働行政機関として機能し、地域や県民からの期待に真に応えていくためには、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長、労働局幹部をはじめ、労働局内関係部室、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に施策を進める。

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ぎを行う。

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。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等【◎】

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

【課題】

中小企業・小規模事業者等への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。以下「働き方改革関連法」という。）の中小企業への適用については、労働基準法の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については2020年4月1日から、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。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）については2021年4月1日から、その他の改正内容については平成31年4月1日以降順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

【今後の取組】

(ア) 相談・支援体制の整備

働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から設置した「島根働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談など総合的に支援を行うこと

としており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭のため、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要であるため、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部が連携することはもとより、地方公共団体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

(イ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

【課題】

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。以下「労働施策総合推進法」という。）第10条の3に基づく協議会等については、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業、小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。

【今後の取組】

「しまね働き方改革推進会議」に労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会としての機能を付加し、島根県や労使団体、教育機関、金融機関等の各構成機関と連携し、島根県内の働き方改革の推進に向けた中小企業・小規模事業者への支援策や、若者や非正規労働者をはじめとする労働環境や処遇の改善への機運の醸成を図るための方策等を協議する場として開催する。

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

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策【◎】

【課題】

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の

原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

また、すべての労働者が適正な労働条件の下で安心して働くことができることを目指し、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善を図る必要がある。

【今後の取組】

（ア） 労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制や高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

（イ） 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、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、締結当事者に係る要件も含め、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）及び「労働基準法第三六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な

長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する労働局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。なお、これら監督指導等については、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、労働時間改善特別対策監督官により編成する「調査・指導班」において引き続き実施する。

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

加えて、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

b 過労死防止対策の推進

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（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付け基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、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。

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」等の取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、連合島根、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 基本的労働条件の確立等

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

また、労働契約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ほか、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迅速かつ適切な対応を図る。

② 賃金不払残業の防止

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

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」（平成15年5月23日付け基発0523003号）に基づき総合的な対策を推進する。また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて、周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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

b 中小企業等への配慮

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」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小規模の事業場に対して、働き方改革関連法をはじめとした法令や労務管理について、きめ細かな相談・支援等を行う。

また、監督指導に当たっては、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応を行い、労働基準法、安衛法等の労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合において、当該中小企業等の事情を踏まえ、使用者に対し自主的な改善を促す。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 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、労働基準担当部署と職業安定担当部署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、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

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、外国人技能実習機構（以下「実習機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は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ことから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、実習機構との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものについては、司法処分を含め厳正に対処する。

特定技能の在留資格により就労する外国人材については、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関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、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。

② 自動車運転者

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、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。

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。これを踏まえて、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に監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、中国運輸局島根運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、当該支局と協議の上、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、一層の徹底を図る。

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、平成30年度に策定した長時間労働改善ガイドラインの普及に努めるなど、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。

③ 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。

④ 介護労働者

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

⑤ 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。

⑥ 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、島根県が設置する「島根県医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関

係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

⑦ 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。

d 「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、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県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。

e 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

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

また、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、地方公共団体及び報道機関等の協力を得て広く県民に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を重点とした監督指導を行い、遵守の徹底等を図る。

f 各種権限の公正かつ斉一的な行使、監督署の窓口サービスの向上

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。

また、非常勤職員の活用、人材育成のための研修・業務支援の充実を図りつつ、監督署の業務の集約化等を推進し、効率的な窓口業務サービスを確保する。また、同時に、引き続き、適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、監督署における窓口サービスの向上を図る。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

ワーク・ライフ・バランスを推進するためには、最低基準である労働基準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推進することが重要である。

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

【今後の取組】

(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、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、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引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、労働局幹部が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) 改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号。平成 31 年 4 月 1 日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

(ウ) 勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であり、この導入促進を進める。

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続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時季に、集中的な周知・広報を行う。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方公共団体と連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

ウ 第 13 次労働災害防止計画の 2 年目における取組【◎】

【課題】

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第 13 次労働災害防止計画の 2 年目となる平成 31 年度は、目標達成（2018 年から 2022 年までの間の労働災害による死者数の年平均を 6 人以下とし、休業 4 日以上の死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 5%以上減少させる）に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設及び陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、外国人労働者、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策

a 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法による改正後の安衛法（以下「改正安衛法」という。）の内

容等について、労働局及び監督署（以下「局署」という。）において行う集団指導などの様々な機会を通じて、労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る必要がある。

b 過重労働による健康障害の防止

労働者の健康確保対策については、安衛法及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）に基づき、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする必要がある。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図るなど事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。引き続き、平成28年12月にとりまとめられた「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する必要がある。

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

化学物質対策については、県外でのがんの集団発生等の事案も踏まえ、特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。また、第13次労働災害防止計画の目標達成に向けて、ラベル表示、安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。

また、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のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の死亡災害の約4割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き安衛則に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成31年2月より施行された高所作業時におけるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、その円滑な施行を図る。

また、地震や豪雨などによる自然災害に係る災害の復旧工事については、地方公共団体や労働災害防止団体等と連携の上、屋根等からの墜落・転落災害の防止、重機災害の防止、工事の輻輳による労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。

b 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

製造業の死亡災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災

害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

また、機械による死亡災害の約4分の1を占めるクレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成30年3月より施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」において得られたリスクアセスメントの共通手法等の成果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

c 林業における伐木等作業の安全対策

林業においては、依然として、伐木作業中等に死亡災害が発生していることから、2019年8月より施行される伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、林業・木材製造業労働災害防止協会島根県支部と連携しながら開催し、林業をはじめとする伐木作業の関係者に周知を徹底し、その円滑な施行を図る。

(イ) 過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大などについて事業者にも周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

③ 産業医の選任の推進

産業医の選任について、労働者数50～99人の事業場のうち、未選任の事業場に対して指導等を行う。また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。さらに、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

④ 働き方の多様化に対応した安全衛生の推進

非正規雇用労働者など雇用形態や就業形態の違いにかかわらず、安全衛生教

- 育や健康診断等について適正に実施されるよう、指導を行う。
- b 過重労働による健康障害の防止
長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等について、指導の徹底を図る。
- c 健康診断等の実施の徹底
毎年9月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的な周知・指導を行うなど健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。
- d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進
- ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進
事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、第13次労働災害防止計画の目標及び管内の実情を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年3月31日健康保持増進のための指針公示第3号。平成27年11月30日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導にあたっては、産保センターと連携して効率的に行う。
- ② ストレスチェック制度の適切な実施の促進
ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、監督署への実施報告書の提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数50人以上の事業場に対して重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧奨を行い、その適切な実施を促進する。
- ③ 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進
「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。
また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。
- (ウ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
- a 災害の増加や減少がみられない業種等への対応
- ① 第三次産業対策
労働災害が増加傾向にある第三次産業については、労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設の労働災害防止対策に重点的に取り組む。
小売業、社会福祉施設のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開等により、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の

促進を図る。これらの取組促進に当たっては経営トップの関与が重要であることから、経営トップの意識啓発等を図るためのセミナーを開催する。

② 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業中の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役ガイドライン」という。）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知・指導を行う。また、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、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。

③ 転倒災害防止対策

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

④ 腰痛の予防

職業性疾病の6割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場トップや労働衛生管理の担当者を対象とした腰痛予防に関する研修会を開催する等により、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

⑤ 熱中症の予防

毎年死傷災害が全国で400～500件発生している熱中症を予防するため、建設業、警備業等の事業者や労働者を対象とする講習会を開催する等により、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

⑥ 振動障害の防止

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法（日振動ばく露量に基づく管理）や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置について、徹底が図られていないことから、振動障害を防止するため、林業等を対象とした集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑦ 事務所や作業場における清潔保持等

安衛則や事務所衛生基準規則に定める、事務所や作業場における便所や休養室等の設置、清潔保持等に係る事項について、実施の徹底が図られていないことから、集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑧ 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売業、警備業、郵便事業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

b 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者や技能実習生を含む外国人労働者に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、「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」（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。

② 高齢労働者に対する労働災害防止対策

高齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高齢労働者に配慮した職場改善マニュアル（エイジアクション100）の普及を図る。

(エ) 化学物質等による労働災害防止対策

a 化学物質による労働災害防止対策

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメ

ントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 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。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿障害予防規則等の改正が検討されており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

c 受動喫煙対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

d 電離放射線による健康障害防止対策

平成 29 年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、全国で約 2 万人の有所見者数となっており、特に X 線による透視をしながら手技を行う I V R と呼ばれる分野、一般撮影や C T 検査の分野、核医学検査・治療等の分野における医療従事者に被ばく量が高くなりやすい傾向が指摘されているため、医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するため、放射線測定器の適切な装着等について周知する。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、企業の経営トップ等に対して関与を働きかけ、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため、

安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

小売業、社会福祉施設のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。(再掲)

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格 (ISO45001) 及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格 (JISQ45001 等) を踏まえて、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針 (平成 11 年労働省告示第 53 号) を改正し、その内容を周知することで労働安全衛生マネジメントシステムの普及を図るとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

b ボイラー等の製造時等検査の登録機関への移行

ボイラー又は第一種圧力容器の製造時等検査については、2019 年 10 月 1 日から労働局による検査を停止することから、登録製造時等検査機関への検査業務の円滑な移行が図られるよう、事業者に対する周知等を行う。

c 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

全国的に検査業者、登録教習機関等に対する行政処分事案が相次いでいることから、これら機関等において適切に業務が実施されるよう、監査指導等を適切に実施する。

エ 被災労働者又はその御遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付【◎】

【課題】

第 1 の 2 (4) で示した状況の中、被災労働者等からの労災請求に対し、迅速かつ公正な労災保険給付を行う必要がある。

【今後の取組】

(ア) 過労死等事案に係る的確な労災認定

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

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

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

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

また、石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、

認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(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を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

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

オ 人身取引対策の推進

【課題】

平成26年12月に開催された犯罪対策閣僚会議において、人身取引対策に係る情勢に適切に対処し、政府一体となってより強力に人身取引対策に取り組んでいくことを目的とした「人身取引対策行動計画2014」が決定された。労働搾取の防止を通じてこれを目的とした人身取引の発生防止を図ることとされており、また、人身取引の防止や被害者の保護等に当たっては、監督署を含む関係行政機関が連携・協力を図るものとされている。

【今後の取組】

行動計画の別添2「人身取引事案の取扱い方法（被害者の認知に関する措置）について」及び別添3「人身取引事案の取扱い方法（被害者の保護に関する措置）について」は、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置等について、整理したものであり、局署においても、これを活用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

カ 労働関係法令の普及等に関する取組

【課題】

これから社会に出て働く若者に対し、労働関係法令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（かんよう）等に資するものである。

【今後の取組】

大学等における労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義の実施などの取組に加え、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として総合労働相談コーナーの周知や、労働法や制度を高校生や大学生等に対して教えるためのモデルプログラムを含む指導者用のマニュアルの周知や利用勧奨、ハローワーク等での若者

向けセミナー等における労働関係法令等の普及、署所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保【◎】

ア パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及び事業主に対する支援

【課題】

働き方改革関連法の成立を受け、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消し、同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び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60年法律第88号。以下「改正労働者派遣法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への周知及び事業主への支援が必要である。

【今後の取組】

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）等の周知を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

事業主等の理解・取組を促進するため、改正法に沿った対応を促すための取組手順書や業界ごとの特性を踏まえた「導入支援マニュアル」について、ハローワークの窓口や雇用管理指導等のための事業所訪問時、労働局においては、事業主が参集する機会や「島根働き方改革推進支援センター」との連携により周知・活用促進を図る。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置の履行確保を図る。

(イ) 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「島根働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

(ウ) キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社

員化等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、ハローワークの窓口や雇用管理指導等のための事業所訪問時、島根県等と協働で実施する「企業支援施策説明会」及び事業主が参集するあらゆる機会を通じて周知のうえ、引き続き積極的な活用を促す。併せて、助成額や助成上限人数を拡充した被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、「働き方改革に係る包括連携協定」を締結した県内金融機関等と連携を図り、効果的周知に努める。

イ 正社員転換・待遇改善実現プランに基づく取組

【課題】

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

【今後の取組】

非正規雇用労働者の希望や意欲に応じた正社員転換、待遇改善を推進するため、平成28年度に5ヶ年計画で策定した「島根県正社員転換・待遇改善実現プラン」のこれまでの進捗状況を踏まえ、引き続き地方公共団体等との連携を図りながら、その取組の実施に努める。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

【課題】

平成30年4月以降、無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

【今後の取組】

平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による労働契約法（以下「改正労働契約法」という。）第18条に基づく無期転換ルール（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）により、平成30年4月以降、無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては本省作成の資料や委託事業等を活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行う。また、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

さらに、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、制度の説明やとりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進

【課題】

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のために、島根県医療勤務環境改善支援センターが医療労務管理支援事業を適切に実施できるよう、島根県、関係団体と連携し、必要な支援を行う必要がある。

【今後の取組】

島根県医療勤務環境改善支援センターや関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進するため、島根県が開催する運営協議会へ参加することなどにより、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）が円滑に進むよう働きかけなどを行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進【◎】

【課題】

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、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。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、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。以下「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられた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、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、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。

さらに、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加を続けており、精神障害の労災補償状況でも「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が精神障害の出来事別労災認定自由のトップとなっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」等を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

職場におけるハラスメントは、妊娠した女性がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたり、またセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、労働局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、若しくは、心身に変調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場におけるハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

さらに、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等の周知徹底を図るとともに、本省が行う「ハラスメント被害者等に対する相談事業」との連携により、ハラスメント被害者に向けた相談体制の整備を図る。

(イ) 職場における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対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、「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」（平成18年厚生労働省告示第615号）及び「事業主が職場における妊娠、出産等に関する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」（平成28年厚生労働省告示312号）等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

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

(ウ) 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

説明会や集団指導等の機会を捉えて、パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、各種の機会を通じて、パワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

【課題】

民事上の個別労働紛争相談件数は2年ぶりに減少したものの、労働相談の内容は多種多様に亘りかつ複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き行政需要に応じていく必要がある。更に、いじめ・嫌がらせや雇止め等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

【今後の取組】

(ア) 総合労働相談コーナーの機能の更なる充実

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの実施

労働局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた本省参考資料を活用するとともに、できる限り、法令や裁判例等を示し、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、いわゆる所感型助言等をもって適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、簡易性・迅速性、任意性、互譲性及び非公開性などを認識したうえで労使をはじめとした相談者に対応し、その参加率の向上に努めるとともに、紛争調整委員会委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図るとともに、総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度に関する情報提供を的確に行う。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進

【課題】

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」（平成30年6月15日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（平成29年3月決定、以下「実行計画」という。）等において、その普及が求められていることから、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。

【今後の取組】

平成29年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、労働局幹部による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、しまね働き方

改革推進会議、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。

併せて、上記周知機会を活用し、本省が実施する労使向けのセミナー、表彰制度等によるテレワークの普及促進に向けた気運の醸成に関する取組、「テレワーク相談センター」や国家戦略特別区域法（平成 25 年法律第 107 号）に基づく「東京テレワーク推進センター」における相談対応、テレワークの導入経費を助成する「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

【課題】

クラウドソーシングの急速な拡大に伴い、仕事の機会が増加し、また、発注者や仲介事業者間で様々なトラブルがあること等の指摘がなされている。

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

【今後の取組】

平成 30 年 2 月に改定した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう、周知用資料等を活用し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

ウ 副業・兼業の促進

【課題】

平成 29 年度に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る必要がある。

【今後の取組】

平成 29 年度に策定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応する。

エ 家内労働対策の推進

【課題】

最低工賃の実効性を確保するため、平成 31 年度を初年度とする 3 カ年計画である「第 13 次最低工賃新設・改正計画」により、計画的な最低工賃の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る必要がある。

【今後の取組】

「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的

に最低工賃の改正等を行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生に関する周知啓発、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等を行う。

(8) 治療と仕事の両立支援【◎】

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

【課題】

疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、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ことにより、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に、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

【今後の取組】

(ア) 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

a 両立支援ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」（平成28年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号。以下「両立支援ガイドライン」という。）及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。また、治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

b 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、労働局、島根県、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。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、セミナー等の開催により企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

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

養成研修の周知・受講勧奨を図る。

b 産保センターの活用

産保センターにおいて、以下の治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

- ・労働者、企業、医療機関等からの相談対応
- ・企業、医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修
- ・両立支援コーディネーター養成研修
- ・専門の相談員として「両立支援促進員」の配置
- ・事業場への個別訪問指導、個別事案に関する労働者・事業者間の調整支援
- ・医療機関（大学病院等）への出張相談窓口の設置

(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）及び「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、最低賃金の引上げによる影響が大きい生活衛生関係営業をはじめとして、対象に収益力向上セミナーなどを実施し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業及び助成金を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

a 業務改善助成事業

事業場内地域別最低賃金から30円以内及び事業場規模30人以下の中小企業・小規模事業者が、生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、その設備投資等の経費の一部を助成する。

b 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて設置された「島根働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣を行う。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の

上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

すべてまたは雇用形態別や職種別など一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成を行う。

e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成を行う。

(イ) 賃金の引上げ等の支援

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り賃金アップ等を実現した企業に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対する助成の活用を促す。

イ 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

【課題】

第4次産業革命が進展する中で、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、生産性の向上に向けた人材育成支援の充実・強化を図る必要がある。

また、ITリテラシー（現在入手・利用可能なITを使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆるIT企業で働く者だけでなく、ITを活用する企業（ITのユーザー企業）で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）はIT業界に限らず、ITを活用する全産業の人材に求められており、働く人々のIT力の強化を図る必要がある。

【今後の取組】

中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高・障・求機構」という。）が運営するポリテクセンター島根（松江市）及びポリテクカレッジ島根（江津市）に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が平成29年度から設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、職業訓練指導員の企業への派遣や、高・障・求機構の施設・設備の貸出などを実施している。また、基礎的ITリテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業

や製造現場等で働く人向けの基礎的ITリテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施している。労働局及びハローワーク（以下「局所」という。）においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

3 人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

(1) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

【課題】

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

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

政府の重要政策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、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ところである。このため、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や魅力あるしごとづくり、既存の枠組みにとらわれない人材育成等を支援することが必要である。

【今後の取組】

(ア) マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク松江に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を支援する。

特に、介護分野では、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、島根県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

さらに、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善を促進する。また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主

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。特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進し、（公財）介護労働安定センター島根支部と日常的な情報共有や業務の連携を図るとともに、同センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と人材確保、雇用管理改善等の取組を実施する。

(ウ) 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

a 地域の創意工夫を活かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業（仮称））

雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域において、市町村や地域経済団体等により構成する協議会が行う雇用管理改善や雇用拡大、人材育成、マッチングを通じた雇用・人材の維持・確保に向けた取組を支援する地域雇用活性化推進事業（仮称）を推進していくため、局所の幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し応募勧奨を行う。また、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知や、事業によって創出された魅力的な雇用とのマッチング支援等による連携を図るとともに、地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

b 島根県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

島根県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトについて、島根県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向け連携して取り組む。

c 地域雇用開発助成金の活用

雇用機会が不足している地域や過疎等雇用改善地域において、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の活用を促すことにより、地域における雇用機会の拡充を図る。

(2) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

ア 転職・再就職者の採用機会の拡大・受入れ企業の拡大及びハローワークにおけるマッチング機能の充実

【課題】

転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、採用拡大に取り組む又は受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。このことから、企業の人材確保ニーズに対し、求人充足の強化のためには、良質求人確保とともに、求職者に対するハローワークからの積極的な働きかけによる能動的な取組が必要である。

また、労働市場全体のマッチング機能の強化のためには、国、地方公共団体及び民間の需給調整機関がそれぞれの役割・機能に応じて連携を行っていく必要があり、機能強化の一環として、要請を踏まえて地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていくとともに、国が直接運営するハローワークが率先してマッチング機能を更に

強化し、雇用のセーフティネットとしての機能を高めていくことが重要である。

【今後の取組】

(ア) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金（仮称）の活用

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の助成の割増や、中途採用等支援助成金（仮称）（中途採用拡大コース）における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、成長企業による更なる転職者受入れの促進を図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

また、労働移動支援助成金のうち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、助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

(イ) ハローワークのマッチング機能の強化

a ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

ハローワークのマッチング機能に関する業務について、主要指標（就職件数（常用）・充足件数（常用）・雇用保険受給者の早期再就職件数）、補助指標（求人求職者満足度、求人求職に対する紹介率）、重点指標（生活保護受給者等の就職件数など）に数値目標を設定し、それぞれの進捗を管理することにより機能の評価・改善の取組を推進し、マッチング機能に関する業務の成果や評価結果等を利用者に公表することにより、透明性を高め、信頼感の向上を図るものとする。（別表：平成31年度主要業務の目標値）

また、利用者視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上や継続的な業務改善をハローワーク重点項目として取り組む。

b 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチング機能の推進【◎】

① 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保するため、求職票の完全記入等の基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には相談窓口において真にハローワークの支援が必要な求職者に対して、求職者担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、求職者に対し相談窓口利用のメリットを確実に伝え、求人情報提供端末を利用する求職者に対して積極的な声掛けなどによる相談窓口への誘導強化や、ハローワークを利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。

正社員就職については、正社員求人の確保とともに正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員求人を対象としたミニ面接会や管理選考の積極的な開催に取り組む。

また、雇用保険受給資格者については、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、2回目以降の認定日においても原則として全員に対し

て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等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。

② 求人者に対する充足支援の更なる強化

求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、正社員求人への転換を促す等の働きかけなど求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を提案し、充足に向けた支援を実施する。

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の更なる活性化を図るとともに、求人担当者制、求人事業所見学会、ミニ面接会や管理選考の取組を積極的に実施することにより、充足に向けた取組を一層強化するほか、積極的な事業所訪問を実施し求人事業所のニーズの把握に努め、画像情報などの事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有し、求める人物像の把握など求人票の求人情報以上の情報提供に取組む。

③ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理にあたっては、求人内容の正確性、適法性の確保に取組み、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人者の一時紹介保留を含めた厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案を把握のうえ、迅速な対応に努める。

この問題については、労働基準行政との連携を図ることが有効であるため、職業安定部と労働基準部、またはハローワークと監督署の積極的な連携を図るとともに土日祝日における利用も可能な「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

④ 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や事業所訪問の実施等を通じ専門性の向上、マッチング機能の強化に努める。

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、更なる改善を図るため、職員によるハローワークサービス改善提案の集中提出期間を設け、利用者の視点に立った積極的な改善案の収集と効果等の検討により、主体的なサービス改善に取り組む。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人者、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。

(ウ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進【◎】

a 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施策等を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を着実に実施する。

b 地方公共団体と局所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～)、松江市(平成29年10月2日～)及び江津市(平成24年10月1日～)との間で行っている、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。

c 労働分野における国と地方公共団体との連携

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講じる産業・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。

このため地方公共団体に対し定期的に情報提供を行うとともに、地方公共団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、国と地方公共団体との相互の連携基盤を一層強化する。

イ 職業能力、職場情報の見える化の推進

【課題】

ジョブ・カードについては、ジョブ・カード制度に係る島根県地域推進計画において2020年までに取得者28,590人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進が必要である。

個人のキャリアアップや多様な人材の円滑な就職等を一層促進するため、ジョブ・カードの普及促進に努める必要がある。

【今後の取組】

ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、ジョブ・カード制度に係る島根県地域推進計画に基づき、島根県をはじめとした関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図る。

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づ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。

なお、ジョブ・カードについては、平成30年度より利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

(3) 女性の活躍推進等【◎】

ア 女性の活躍推進

【課題】

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけるなど、見える化を推進する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業について、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当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、女性活躍情報の見える化を推進するため、企業に対し「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すとともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

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人以下の中小企業において、女性活躍推進に取り組むことは中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

イ 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

【課題】

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。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。

【今後の取組】

積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

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

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

【課題】

妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は多く、労働者が妊娠・出産、育児休業等により解雇その他不利益取扱いを受けることがない就業環境を整備する必要がある。

【今後の取組】

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、法に沿った雇用管理が行われるよう是正を図る。

(イ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

【課題】

労働者と事業主との間で妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等の紛争が生じている場合には、早期の解決が図られるよう援助する必要がある。

【今後の取組】

妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱いやセクシュアルハラスメント等について労使から相談等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、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な

解決を図る。

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

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、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に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」を実施する等により、早期就職の促進を図る。また、試行雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）と特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の併用を可能としている。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、地方公共団体においても、就業支援専門員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、母子・父子自立支援プログラム策定事業や高等職業訓練促進給付金等事業などにより取り組んでいることから、ハローワークにおいては、こうした地方公共団体の就業支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

また、「雇用保険法（昭和49年法律第116号）」の一般教育訓練給付に加え、平成29年4月から自立支援教育訓練給付金も上乘せされているので、その対象となるひとり親に対して、地方公共団体の窓口を案内する。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

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、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者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仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、出張セミナーの実施や出張相談の充実、地方公共団体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方公共団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提供等を行い、更なる支援の充実を図る。

また、マザーズコーナーにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを実施する。

(4) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保

【課題】

男女を問わずすべての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底及び履行確保を図る必要がある。

【今後の取組】

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

また、取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、引き続き周知徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す。

加えて、仕事と介護の両立に関しても、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して就業を継続できるよう、制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

【課題】

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

男性の育児休業取得率は、平成29年度は5.14%（全国：「雇用均等基本調査」）、1.1%（島根県：「労務管理実態調査」）と依然として低水準となっており、2020年までに13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

【今後の取組】

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業・個人の取組内容に関する広報資料の活用により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

【課題】

労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく措置に加えて、各制度が使いやすいような雇用環境を整備することが重要であることから、特に中小企業における雇用環境整備に向けた自主的な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む

企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、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、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るため、厚生労働省のホームページに掲載した支援ツールや啓発動画等を活用して周知を図る。

加えて、両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について相談や問い合わせがあった場合に、適切な情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復職しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について効果的な周知を図る。

エ 次世代育成支援対策の推進

【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、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の届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

【今後の取組】

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定に関しては、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数101人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

(5) 外国人材受入れの環境整備等

ア 外国人材の受入れ

【課題】

平成31年4月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談援助を更に推進するなど、適正な雇用管理の確保・定着の促進を図っていく必要がある。また、地方公共団体等の関係機関と連携し、地域における外国人労働者の就労の安定を図るとともに、在留外国人の増加やその多国籍化・多言語化に伴い、ハローワークにおける多言語での相談にも対応できる体制の確保が必要とされている。

【今後の取組】

(ア) 特定技能外国人をはじめとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等
外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者を雇用する事業主に対して、「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、雇用管理の改善に係る指導等を実施する。

(イ) 地方公共団体等の関係機関との連携

地方公共団体の設置する多文化共生総合相談ワンストップセンター（仮称）をはじめ、島根県との「外国人材の受入れ・共生に関する連携会議」の開催などを通じて関係機関と連携し、特定技能外国人等の地域における定着の促進や共生の支援に取り組む。

(ウ) 定住外国人に対する就職の支援

外国人がハローワークに来訪した場合には、「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチングを支援する。

また、日系人等の定住外国人が多数居住するハローワーク出雲に通訳及び外国人専門相談員を配置し、外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

さらに、出雲市内において、外国人求職者のコミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修を引き続き実施する。

イ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

【課題】

外国人労働者は、日本語や日本の労働慣行、労働災害防止の取組に関する知識が乏しいこと等から、労働条件に係る問題が生じやすく、労働災害のリスクが高い等の問題がある。平成31年4月から「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」が施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人労働者に加え、同改正法に基づき新たに創設された在留資格である「特定技能」により我が国において就労する外国人材についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

また、外国人労働者数の増加に伴い、全国では、外国人労働者の労働災害も増加しており、平成27年以降は毎年2,000人を超え、平成29年には2,494人と過去最多になっており、外国人労働者に対する安全衛生教育が的確に実施されていないことが懸念される。このため、外国人労働者が健康で安全に働くことができる職場環境を整備するため、労働災害に係る情報をより詳細に収集することで、労働災害防止のための施策をさらに推進する必要がある。

【今後の取組】

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、労働基準担当部署と職業安定担当部署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、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。（再掲）

特定技能の在留資格により就労する外国人材については、監督署等において、職業安定担当部署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。（再掲）

加えて、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関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、新たに創設された出入国在留管理庁との相互通報制度を確実に運用する。（再掲）

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。また、「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」（平成19年8月3日厚生労働省告示第276号）の改正が予定されているので、改正後の指針に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がある内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。（再掲）

ウ 技能実習の適正な実施

【課題】

技能実習制度は、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また、制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、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（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う実習機構を新設する等の措置が講じられ、また、優良な監理団体等に対して実習期間の延長等が行われた。

技能実習法に基づき、実習機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

【今後の取組】

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、実習機構と適切な連携を行う。また、実習機構は技能実習法に基づき、監理団体への実地検査を年1回程度、実習実施者への実地検査を3年に1回程度行うところ、これが拒否された場合等には、当該法律に基づき、労働局の職員は、実習機構の実地検査に同行する形で、立入検査を行う。

また、技能実習法に基づき、監理団体は、傘下の実習実施者が、技能実習に関し労働基準法、安衛法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、当該実習実施者に対し、是正のために必要な指示を行わせた上で、その旨を監督署、労働局等に通報するので、これら関係行政機関は受理する。

さらに、実習実施者、監理団体等が技能実習法令に違反する事実がある場合に、技能実習生は主務大臣に申告することができる。当該申告は実習機構が行う母国語相談でも受け付けるが、本省のほか労働局においても申告を受理する。申告を受理した場合には「都道府県労働局における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く報告徴収等の運用について」（平成29年11月1日付け開海発1101第4号）記の第2に基づき、適切に対処する。

その他、労働局、実習機構、地方入国管理局、業務所管省庁の出先機関、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で広島局が事務局として開催する中国地区協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

(6) 障害者の活躍促進【◎】

ア 公務部門における障害者雇用

【課題】

昨年、国等の機関における対象障害者の不適切計上が明らかとなったことを受けて策定された「公務部門における障害者雇用に関する基本方針（平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定）」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

【今後の取組】

国等の機関に対して、ハローワーク等の実施する各種セミナー・職場見学会等への参加を積極的に呼びかけ、障害者雇用に関する理解を促進するとともに、各府省等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を支援する。

イ 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

【課題】

平成30年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加も予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して、一体として取り組む必要がある。

【今後の取組】

障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、企業向けチーム支援や職場実習等を積極的に実施し、障害者雇用率未達成企業における障害者の雇用を促進する。また、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、様々な機会を捉え積極的に周知を図るなど関係機関と連携して雇用管理指導を含め職場定着支援に取り組む。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

【課題】

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、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ている者や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、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。

【今後の取組】

(ア) 精神障害者等に対する就労支援の充実

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と所との連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施する。

(イ) 発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者支援センター等と連携し、コミュニケーション能力等に困難を抱える者に対して、その特性に配慮した支援を実施する。

また、難病患者が安定して働き続けるために、難病相談支援センターと連携の上、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

【課題】

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

事業主等に対して、様々な機会を捉えて雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の周知・啓発を実施する。

また、障害者からの相談等に対しては、迅速かつ的確に対応し、事業主に対する必要な助言、指導又は勧告を行う。

オ 障害者の職業能力開発の推進

【課題】

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、職業訓練受講者数が減少傾向で推移していることから、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受講あっせんや、島根県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設定できるよう支援することが必要である。

【今後の取組】

局所は、地域の関係機関等と連携し、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。また、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて職業訓練ニーズを把握し、島根県への情報提供を行う等、島根県が適切な訓練コースを設定できるよう支援する。

(7) 高年齢者の就労支援・環境整備【◎】

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

【課題】

高年齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

【今後の取組】

企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の適正な実施及び生涯現役で働くことのできる社会の実現に向けて、企業における65歳以上の定年引き上げや66歳以上の継続雇用延長の普及・促進に努める。

さらに、局所は、高・障・求機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高年齢者雇用に関する機運の醸成を図るとともに、高・障・求機構の65歳超雇用推進プランナー等による高年齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

【課題】

高年齢者雇用安定法に基づく65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られるなか、今後は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重要となっている。

【今後の取組】

高年齢者に対する再就職支援の強化

高年齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、ハローワーク松江、浜田及び出雲に設置する高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」において、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センター島根事務所が実施する高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、高齢者の採用の促進する中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）や特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）、40歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出を支援する中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）制度の周知を

幅広く行い活用を促進する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

【課題】

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

【今後の取組】

地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

高齢者の就業機会を確保するため地方公共団体や高齢者の就業対策に関する関係機関等を構成員とした協議会が実施する「生涯現役促進地域連携事業」について、多様な雇用・就業機会の創出に向けた連携を図る。

また、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者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、就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援し、高齢者のニーズに対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

(8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援【◎】

【課題】

適切な職業選択の支援に関する措置、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（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（以下「ユースエール認定制度」という。）等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

また、学生等が働きたい場所で就職が実現できるよう、地域限定正社員制度の積極的な導入やU I J ターン就職に向けた支援を引き続き推進していく必要がある。

【今後の取組】

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワークにおける一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。

また、新卒者等については、学校等との連携を強化し、早期から職業意識の形成と労

働法関係知識の習得支援に努めるとともに、ハローワークの学卒ジョブサポーターを中心に、学生・生徒の多様なニーズに応じた個別支援により正社員就職の実現に取り組む。

さらに、引き続き新卒及び既卒概ね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や、具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

【課題】

フリーター等の就職支援について、引き続き正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや、企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

【今後の取組】

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、引き続きわかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

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等に対する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

【課題】

島根県においては若者の数そのものが減少し、さらには県外の大学等への進学や県外就職により若者が流出する状況が続いている。一方、若年無業者の数は全国では50万人台半ばで高止まりしており、加えて、いわゆる就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、こうした者を含む40代前半までの無業者数は約100万人にも達する。

若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、島根県と協働し、しまね地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

【今後の取組】

サポステについて、労働局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークにおいては、

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

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

(9) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

【課題】

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、ハローワークと島根県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

また、刑務所出所者等で就職を希望する者に対する就労支援や職場への定着支援を実施する必要がある。

なお、すべての求職者の採用選考について、公正な採用選考が行われるよう、取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

a ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援にあたっては、従前以上にハローワークと地方公共団体の連携強化を図り、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施するため、担当者制による職業紹介・相談のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援にも取り組む。

さらに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の事業主・支給対象者に対する積極的な周知を通じて、制度の効果的な活用を図る。

b 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成29年12月15日閣議決定）を踏まえ、一部の刑務所にハローワークの相談員が駐在して職業相談・職業紹介を行うなど、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談及び職場定着支援を推進することにより、ハローワークと矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

(イ) 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、同推進員未選任事業所に対する設置勸奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題やLGBT等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓

発を行う。

(10) 中小企業退職金共済制度の普及促進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与するものであることから、中小企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度及び会社合併等に伴う中小企業退職金制度と企業年金制度間の制度移換について、周知広報等を推進する。

(11) 重層的なセーフティネットの構築

【課題】

雇用保険について、雇用保険制度を適正に運営し、失業等給付の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を行う必要がある。

公的職業訓練について、職業訓練が必要な者に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

【目標】

雇用保険について、求職者給付は失業者の再就職を支援するための一定期間の生活保障であることから、雇用保険受給資格者の早期再就職を図るとともに、労働者の生活及び雇用の安定並びに就職の促進を図ること等の雇用保険の制度目標の達成のため、失業等給付を適正に給付する。

公的職業訓練について、職業訓練が必要な者に対して、積極的な制度の周知、誘導を行うとともに、訓練受講前におけるキャリアコンサルティングから、訓練修了者に対する就職支援を一貫して行うことにより、就職率の向上を図る。

【今後の取組】

(ア) 雇用保険制度の安定的運用

a 適正な業務の運営

適用業務については、所定労働時間が週 20 時間以上となっている雇用保険の加入要件について、雇用保険の被保険者取得・喪失の確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて、総務部労働保険徴収室とも連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

給付業務については、教育訓練給付制度の利用促進に向け雇用保険の受給資格者等への周知を図る。特に、平成 31 年 4 月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、2019 年 10 月から一般教育訓練給付について IT スキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引上げられることなどについて、リーフレット等により周知徹底を図る。

また、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、認定日における受給者に対する職業紹介担当部門への誘導などの取組を再度徹底するとともに、再就職手当や就業促進定着手当等の周知を徹底する。

b 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。

また、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言等を徹底する。

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。

c 電子申請の利用促進

電子申請の利用促進のため、雇用保険関係の届出件数が多い労働保険事務組合、一般事業所を対象に雇用保険窓口等での周知の他、雇用保険電子申請アドバイザーを活用した事業所訪問、事業主等が利用できる申請端末による電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速に処理を行うための雇用保険電子申請事務センターを10月に設置する。

d マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成28年1月から、マイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、今後、日本年金機構等からハローワークへの情報照会が順次開始される予定であることから、引き続きハローワークの窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行い、マイナンバー（個人番号）の取得に努める。

また、マイナンバー（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。

(イ) 公的職業訓練を活かした就職支援

a 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、ハローワークの訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化し、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

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、地方公共団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及び誘導に取り組む。

b 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講生に対しては、訓練修了前からハローワークに誘導するなど就職支援の徹底を図る。

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、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

c マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

ハローワークの窓口等において、各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバー（個人番号）の適切な取得及び適切な管理を行う。

(12) 人材育成の強化

ア 人材開発施策の活用等【◎】

【課題】

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を決定し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のためのさらなる広報を行う必要がある。

国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域の関係機関と連携を図り、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定をする必要がある。また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進すること、子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

公的職業訓練においては、その担い手としての民間教育訓練機関が果たす役割が大きくなっており、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスの質の向上を図る必要がある。

また、「未来投資会議」、「人生100年時代構想会議」において、第4次産業革命に対応した労働者の職業能力の開発向上に支援策の充実、長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行うことが求められており、人生100年時代を見据えた労働者の職業能力開発・向上を支援するため、企業内の人材育成の促進を図る必要がある。

さらには、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う職業訓練の水準の維持向上を図ること及び建設分野の人材不足へ対応する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 公的職業訓練等の周知・広報に係る取組の推進

平成30年9月にハロートレーニングをはじめとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を公的職業訓練パンフレットへの掲載等広報に活用し、人材開発施策全体のさらな

るPRを図る。また、関係機関と連携のうえ、公的職業訓練のメディアツアー等を開催する。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、島根県及び高・障・求機構島根支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を島根県と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努める。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的ITリテラシーを習得する離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

さらに、平成29年度に厚生労働省で採択された、「島根の観光産業を担う次世代人材育成事業」については、最終年度であることから、当該事業に取り組む島根県が設置する地域人材育成協議会に参画した上で、訓練受講者の就職に向けたマッチングへの協力など、積極的に連携を行う。

加えて、中小企業等担い手育成支援事業では、業界団体等が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練（3年以内の雇用型訓練）の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進することとされており、業界団体等から対象職種事業所への周知や訓練生の募集を行う際に協力を求められた際は、可能な限り協力する。

(ウ) 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

平成30年度より、都道府県が委託訓練の契約を行う場合や、高・障・求機構が求職者支援訓練の認定を行う場合に、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」を受講している民間教育訓練機関を契約や認定の対象とした（経過措置期間は2020年度末まで）ところであり、民間教育訓練機関が早期に当該研修を受講するよう周知・広報に努める。

加えて、ガイドラインに基づいて公的職業訓練の質の向上に取り組んでいる民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに適合している事業所を認定する「公的職業訓練に関する職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」制度の普及・活用促進を図ることとする。なお、当該制度の民間教育訓練機関への周知・広報にあたっては、

- ・ 求職者支援訓練において、2019年10月開講の訓練コースからガイドライン適

合事業所認定の取得を訓練コース認定の際の加点要素とする予定であること

- ・ 都道府県が行う委託訓練において、平成31年4月から、ガイドライン適合事業所認定の取得を委託先機関選定の際の加点要素とするよう依頼する予定であること

を踏まえることとする。

(エ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、人材開発行政を推進するにあたり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、また、採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成31年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、必要な見直しを行った。

具体的には、

- a リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加、
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加、
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大、することなどとしている。

このため、局所においては、「働き方改革に係る包括連携協定」を締結した県内金融機関等と連携するとともに、あらゆる機会を通じて引き続き効果的な周知に努める。

(オ) 認定職業訓練の推進及び建設技能労働者の人材育成強化

認定職業訓練（事業主等の申請に基づき、当該事業主等の行う職業訓練について、一定の基準に適合するものであることを都道府県知事が認定したもの）制度を島根県と共に推進するとともに、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について、局所においても受託者への協力を努める。

(13) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

労働市場におけるハローワークのセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、ハローワークの業務・システムの刷新を2020年1月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を拡げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

このため、業務・システムの刷新を見据え、ハローワークに来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスの提供とともに、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップに取り組んでいく必要がある。こうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員の業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減等

【課題】

平成 28 年 11 月 28 日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（2020 年度までに未手続事業を平成 27 年度比で 2 割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

【目標】

未手続事業の目標値として平成 27 年度比で 2 割削減して 370 事業以下とする。

【今後の取組】

(ア) 未手続事業一掃対策【◎】

労働局、監督署及びハローワーク（以下「局署所」という。）・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。

(イ) 収納未済歳入額の縮減【◎】

平成 29 年度の労働保険料の収納率は 98.92%であったが、収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理（差押えの強化を含む）、納付督促等の徴収業務に引き続き積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、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。

(ウ) 実効ある効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等算定基礎調査実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

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

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

(エ) 口座振替納付の利用促進

事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。

(2) 電子申請の利用促進等

【課題】

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された厚生労働省基本計画では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

【今後の取組】

事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日 2 回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。また、電子申請体験コーナー等を活用することにより、電子申請の利用を促進するとともに、労働局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

第 3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

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

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等を定期的に把握し、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検

討し、その後の業務運営に反映させる。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくためには、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められている。地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要なため、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

(4) 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、職員一人ひとりが、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節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

(5) 遊休資産売却の確実な処理等

労働局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進が国民的な関心事項として取り上げられている現状を踏まえ、早期売却等の促進に一層取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に応えていくため、労働局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、労働局内各部室で得られた情報について共有し活用に努める。

また、労働局幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。その上で適切な行政課題を設定し、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方公共団体等との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図る

ことが重要である。

そのため、日頃から、労働局長等の幹部が、市町村長、地方公共団体幹部職員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

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、地方公共団体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などの自主的な取組に労働行政の立場から必要な支援を行う。

さらに、ハローワークの全国ネットワークを最大限活用しつつ、島根県等と連携・協力して地域の雇用施策等に資する取組を進めていくほか、ハローワークの求人・求職情報のオンライン提供や地方公共団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、国と地方公共団体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進める。

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

新卒者支援対策として「島根新卒者等人材確保推進本部」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。

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

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

(3) 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、行政運営への確に反映するよう努める。

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

(4) 積極的な広報の実施

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、「島根労働局広報推進要領」（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留まらず、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。

3 行政文書及び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) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成23年4月1日内閣総理大臣決定 平成29年12月26日一部改正）による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) 情報公開制度等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情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(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発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに島根労働局法令遵守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」（平成23年5月31日改訂）に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

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。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、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必要がある。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

平成 31 年度主要業務の目標値

別表

事 項		目 標 値
1	就職件数（常用）	11,523件
2	充足件数（常用、受理地ベース）	10,857件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数	3,819件
4	求人に対する紹介率	前年度実績値以上
5	求職者に対する紹介率	前年度実績値以上
6	生活保護受給者等の就職件数	415件
7	障害者の就職件数	前年度実績数以上
8	学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2,322件
9	ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いたフリーター等の件数	1,464件
10	公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数	558件
11	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	92.7%
12	正社員求人数	35,054件
13	正社員就職件数	5,480件
14	人手不足分野の就職件数	2,992件
15	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数	138件

※3については目標参考値扱い（6月頃に確定）。4、5、7については、目標数値が確定していないため。