

平成 2 7 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の発揮.....	4
3 綱紀の保持と行政サービスの向上.....	4
4 行政事務コスト削減の取組.....	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 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.....	6
8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化.....	6
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.....	7
2 労働基準行政の課題と重点施策.....	8
（1）働き方改革の推進について.....	8
（2）労働条件の確保・改善対策.....	9
（3）最低賃金制度の適切な運営.....	12
（4）適正な労働条件の整備.....	12
（5）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	13
（6）労災補償対策の推進.....	16
（7）各種権限の公正かつ斉一的な行使.....	17
（8）社会保険労務士制度の適切な運営.....	17
3 職業安定行政の課題と重点施策.....	18
（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.....	18
（2）島根県等との一体的雇用対策の推進.....	19
（3）成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進.....	19
（4）重層的なセーフティネットの構築.....	20
（5）女性・若者の雇用対策の推進.....	20
（6）高年齢者の雇用対策の推進.....	21
（7）障害者の雇用対策の推進.....	22
（8）外国人の雇用対策の推進.....	23
（9）地域雇用対策の推進.....	23
（10）民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進.....	23
（11）雇用保険制度の安定的運営.....	23
（12）公共職業安定所のサービス改善・向上と周知.....	24
（13）公正な採用選考システムの確立.....	24
（14）職業能力開発の推進.....	24
4 雇用均等行政の課題と重点施策.....	25
（1）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進.....	25
（2）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	25

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進	26
5 労働保険適用徴収業務等の重点施策	26
(1) 労働保険料等の適正徴収等	26
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	27
(3) 雇用保険率の周知徹底	27
6 個別労働関係紛争の解決の促進	27
(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施	27
(2) 関係機関・団体との連携強化	28
平成27年度主要業務の目標値	29

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、緩やかな回復基調を続けている。

個人消費は、百貨店・スーパーの売上高は消費増税の影響などから前年度を下回る水準となっている。大型小売店販売は底堅く推移しており、家電大型専門販売が持ち直しの動きが見られる。乗用車販売（新車登録・届出台数）は新車投入効果もあって、軽乗用車を中心とした低燃費車の需要が堅調であることなどから、持ち直しの動きが見られる。主要観光施設及び主要温泉地の入込客数は、前年を下回っているものの、出雲大社の本殿遷座祭等を契機に観光地として引き続き注目されていることなどから、堅調に推移している。

このように個人消費は、一部に弱い動きが見られるものの、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26年10～12月期調査）をみると、26年度の設備投資計画は、前年度比62.1%の増加見込みとなっている。業種別では、製造業が輸送用機械で減少するものの、情報通信機械や鉄鋼などで増加することから、全体では増加見込み（94.3%）となっている。非製造業では、建設などで増加するものの、小売や情報通信などで減少することから、全体では減少見込み（▲13.3%）となっている。

公共工事は、前払金保証請負金額（年度累計）は、前年度を上回っている。発注者別の動向では、独立行政法人等や県では前年度を下回っているものの、市町村や国などでは前年度を上回っている。

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、自動車電装向けでフル操業が続いているほか、スマートフォン向けも引き続き堅調であることなどから、高水準の生産が続いている。鉄鋼は、国内の自動車向けで一服感があるものの、工作機械向けの受注が増加していることなどから、おおむね横ばいで推移している。はん用・生産用・業務用機械は、国内向けで設備投資関連の受注が続いているほか、海外向けで受注が増加している。輸送機械は、国内向けで減少しているものの、海外向けの需要が安定していることなどから、おおむね横ばいで推移している。食料品・たばこは、観光関連が好調であることなどから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、消費税率引き上げに伴う駆け込み需要の反動の影響などから、弱い状況が続いている。木材・木製品は、在庫量が積み上がってきたことなどから、生産水準は低下している。

このように、生産活動は、持ち直しの動きに足踏みがみられる。

企業の景況感、財務省松江財務事務所の「法人企業景気予測調査」（平成26年10～12月期調査）をみると、平成26年10月～12月期の景況判断BSIは▲2.0ポイントと「下降」超幅となっている。27年1月～3月期は「下降」超幅が拡大し、4～6月期は「上昇」超に転じ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

平成26年は、基調としては緩やかな回復を続けた県内の経済情勢のもと、新規求人数は総じて増加傾向で67,111人となり前年比で1,953人（3.0%）増加し、一方新規求職者数は減少傾向で36,974人となり前年比で1,851人（4.8%）減少となった動きを受け、平成26年の有効求人倍率は1.18倍となり前年を0.13ポイント上回った。

新規求人の産業別の状況では、前年比で建設業、製造業、運輸・郵便業、卸売業・小売業、医療・福祉、サービス業などで増加し、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業、生活関連サー

ビス業・娯楽業などで減少した。

平成26年の雇用保険の状況をみると受給資格決定件数は前年比3.7%減少、受給者実人員は前年比7.6%減少、被保険者数は年末現在で前年比を0.6%上回った。

正社員の職業紹介状況は、新規求人に占める正社員求人の割合は39.4%で前年を2.5ポイント上回り、正社員求人倍率は0.76倍で前年を0.15ポイント上回った。

態様別新規常用求職者は全数が36,493人で前年を1,791人（4.7%）下回ったほか、在職者、離職者のうち事業主都合、自己都合、自営及び無業者の全ての区分で前年を下回った。

各種政策の効果が下支えするなかで、雇用・所得環境が改善、好循環が進展し、堅調な民需に支えられた景気の回復基調が続くことが期待される状況にあるものの、直近の平成26年12月の有効求人倍率（季節調整値）は1.19倍となり前月を0.03ポイント下回り、平成26年の後半の7月～12月の6か月間では、新規求人数が前年同月比でいずれの月も下回るなど、求人が減少傾向で推移するなど先行きに不透明感もあるため注視していく必要がある。

（2）若者の雇用状況

平成27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81.4%（「平成26年度大学等卒業予定者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成27年1月31日現在）、高校については93.5%（「平成26年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成27年1月31日現在）となっており、改善傾向にある。

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43.7%、高校については70.7%となっている。

（3）高年齢者の雇用状況

高年齢者の雇用状況は（平成26年6月1日現在）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企業（従業員31人以上規模の企業）は99.7%となっている（平成26年高年齢者雇用状況報告）。

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25年の女性常用労働者数は110,485人、常用労働者全体に対する割合は48.1%となっており、前年比で0.8ポイント3年連続上昇している。産業別に男女別構成比をみると、「医療・福祉」、「金融業、保険業」及び「宿泊業・飲食サービス業」で、女性の割合が50%を上回っている（毎月勤労統計調査結果）。

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

また、県内の平成26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78.3となり、全国平均（72.2）より男女間の賃金格差は小さく、また平成25年（74.8）より大幅に格差は縮小した（賃金構造基本統計調査）。

（5）パートタイム労働者の雇用状況

県内の5人以上規模事業所における平成25年のパートタイム労働者数は55,824人で、常用労働者総数のうち24.3%を占め、前年比で0.7ポイント増加している（毎月勤労統計調査結果）。

また、公共職業安定所における平成26年の職業紹介状況は新規求職者数が12,662人で前年比では1.0%減少し、新規求人数は28,360人で同1.8%増加し、就職件数は6,754件で同0.1%減少となっている。

また、パートタイム労働者と通常の労働者との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を男女別に時給換算したものをそれぞれ100とした場合、男性パートタイム労働者は64.1

(平成 25 年 60.7)、女性パートタイム労働者は 72.2 (平成 25 年 72.2) となり、男性は前年より格差が縮小しているが、女性は変わらなかった(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 26 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 2.02%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 61.6%(全国 3 位)で、いずれも前年度から上昇している(平成 26 年障害者雇用状況報告)。

また、公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成 25 年度が 700 件と 9 年連続で過去最高を更新し、平成 27 年 1 月現在で、前年同期比 0.2%減の 593 件とほぼ同水準となっている。

(7) 職業訓練の状況

公的職業訓練の平成 26 年度の実施状況については、公共職業訓練(離職者訓練)の受講者数が 1,182 人、就職率が 88.9%(施設内訓練)、75.9%(委託訓練)となっている(平成 26 年 12 月末現在)。

また、求職者支援訓練の受講者数は 238 人、就職率は 84.1%(基礎コース)、89.6%(実践コース)(受講者数は平成 26 年 4 月から平成 26 年 12 月までの訓練開始者数、就職率は平成 25 年度中に開始し、平成 26 年 8 月までに終了したコースの 3 か月後の就職状況。)となっている。

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

賃金不払をはじめとする労働基準関係法令上問題が認められる申告事案は、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条件その他労働関係に関する相談について、個々の労働者と事業主との間の紛争の中には、「いじめ・嫌がらせ」などの職場における労働環境に関する紛争や「解雇・退職」、「労働条件の引下げ(特に賃金)」といった労働契約、労働条件に関する紛争が引き続き見受けられ、労働者を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続いている。

また、雇用均等室には、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、セクシュアルハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成 26 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1,868 時間(所定内労働時間は 1,719 時間、所定外労働時間は 149 時間)となっており、前年に比べて 6 時間増加している(事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 1,850 時間(所定内労働時間 1,729 時間、所定外労働時間 121 時間)、前年比 18 時間増加)。一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者)については、年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で、2,010 時間(所定内労働時間は 1,835 時間、所定外労働時間は 175 時間)と前年に比べて 11 時間増加している。(事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 2,022 時間(所定内労働時間 1,876 時間、所定外労働時間 146 時間)、前年比 1 時間減少)。

「労働力調査」によると週労働時間別の雇用者の分布は、60 時間以上の雇用者の割合が 8.6%と前年に比べて 0.2%低下した。

(3) 労働災害・労災補償の状況

全国の労働災害の発生状況については、平成 26 年上半期(6 月末現在速報値)時点で、死亡、死傷が前年同期比でそれぞれ 19.4%増、3.6%増と増加することとなった。このため、厚生労働省が 8 月に業界団体に対する緊急要請を行うこととなった。島根県の平成 26 年の死亡者数は 7 人(前年同期比 41.7%減:平成 27 年 1 月末時点速報値)と、前年に比べ減少したが、

休業4日以上死傷者数は663人（前年同期比0.5%増：平成27年1月末時点速報値）と、前年を上回る結果となった。また、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年時点で労働災害発生件数を平成24年よりも15%以上減少させ、600人以下とすることを目標としており、2年経過時点で死亡災害が0%の減少、死傷災害が6.2%の減少と概ね計画のとおり（注：平成26年は速報値）であるが、労働災害が増加している業種もあり、目標達成には予断を許さない状況となっている。

また、労働者の健康をめぐる状況について、平成26年の業務災害に係る労災請求は3,113人（前年比2.6%減）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、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政に職業能力開発行政を加えた、四行政の連携を、より一層密にしていなければならない。

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公共職業安定所（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。

さらに、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育成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の相談先の周知や、高校生に対する労働法制の普及、啓発、公共職業安定所等における若者向けセミナー等において労働法制の普及等を加え、引き続き取組を進める。

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して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に、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定等を踏まえ、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 平成23年6月に改定された「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公共職業安定所（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正、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とともに、採用後 1 カ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

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努める。

5 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体等との連携

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

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

また、公共職業安定所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。

地域しごと創生プランの推進については、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。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方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、公共職業安定所の全国ネットワークを最大限活用しつつ、提案のあった島根県等と連携・協力して一体的実施を進めていくほか、一体的実施事業の運営の改善や地方自治体が行う各種雇用対策への協力を進める。

さらに、新卒者支援対策として平成 22 年に設置した「新卒者就職応援本部」においても、島根県等と密接な連携・協力の上、県内の雇用に関する情報の共有や就職支援等を行うものとする。

このほか、地域の社会経済の維持・発展に資するよう「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。

(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、学校や関連機関と連携し、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に早い段階から職業観の確立を応援する。

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26年6月2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、定例記者発表を開催するなど労働局長ほか幹部職員が報道機関と日常的に接触する機会を設ける。また、職員一人一人が広報に対する意識を高め、積極的な広報を推進する。

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

島根労働局保有個人情報管理規程、労働基準監督署・公共職業安定所保有個人情報管理規程、島根労働局共通版「個人情報漏えい防止対策」等に基づき、局署所で保有する個人情報の厳正な管理を徹底する。

また、各所属で保有している個人情報は、厳格な保持が求められることを十分理解するため「個人情報保護・定期チェックリスト」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。

（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、企画室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、個人情報取扱事業者が保有する個人情報の適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図り、雇用管理分野における個人情報の取扱いに係る苦情・相談への適切な対応、個人情報取扱事業者に対する助言・指導等行政指導を的確に実施する。

8 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化

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り組を進める。

(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の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、総務部企画室に対しても情報の提供を行う。

(2) 各分野の連携した対策の推進

ア 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、今後講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取り組を進める。

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

イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法、改正パートタイム労働法について、雇用均等室が中心となって、局内各部及び署所との連携により、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確か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、労働局が行っている労働法制普及等に関する取組及び高校生を対象とした「労働関係セミナー」において、関係部課室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、一定の要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、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取り扱いについては、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を中心に関係法令が遵守されるよう職業安定課が実施する派遣元事業主に対する説明会において、雇用均等室の職員による説明機会を積極的に確保する。

エ 外国人労働者対策の推進

公共職業安定所は、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。

技能実習制度においては、新たな法案成立後に新設予定の制度運用管理機関と連携し、監理団体及び実習実施機関に対する指導監督を実施する。

オ 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。

事業所内での使用者による障害者への虐待事案については、「障害者虐待の防止、障害者の擁護者に対する支援等に関する法律」に基づき、労働局において、島根県と連携を図り迅速かつ適切に対応する。

カ 職業訓練の推進

労働局及び公共職業安定所（以下「局所」という。）が求人・求職状況等を踏まえた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職業訓練支援センター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、状況に応じて島根県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

2 労働基準行政の課題と重点施策

過労死防止、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。

そのため、監督指導では、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、地域全体の労働環境の底上げを図るため、地域の有力企業への働きかけ等、監督指導以外の手法も活用した労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

（１）働き方改革の推進について

政労使の合意による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び行動指針において、平成 32 年までの目標として、「年次有給休暇取得率 70%」、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を平成 20 年（2008 年）の 10%から 5 割減」とすることが定められ、「改訂日本再興戦略」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。」こととされたところである。

島根県においては、年間総実労働時間が全国と比較して長く、また年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減や働き方の見直しに向けた対応が喫緊の課題となっていることから、以下の施策を推進する。

ア 過重労働による健康障害防止に係る監督指導等【◎】

過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定

の履行確保を図る。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、限度基準告示等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100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、監督指導を徹底する。

イ ワーク・ライフ・バランスの推進【◎】

改訂日本再興戦略において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされているが年次有給休暇の取得率は近年5割を下回り、週労働時間60時間以上の労働者の割合は横ばいで推移するとともに、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数が高水準で推移するなど、依然として恒常的な長時間労働の実態がみられる。

このため、働き過ぎ防止と生産性向上の両立のため、事業主等の意識を高める等、働き方・休み方の見直しを促進していく必要があり、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、以下を実施する。

(ア) 働き方改革・休暇取得促進

改訂日本再興戦略において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされており、長時間労働対策は喫緊の課題である。このため、平成27年1月に島根労働局長を本部長とする「島根労働局『働き方改革』推進本部」を設置し、局を挙げて、企業経営者への働きかけや、地域全体における働き方の見直しに向けた機運の醸成に取り組む必要がある。

a 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強化し、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、島根労働局ホームページや厚生労働省のポータルサイトに掲載し情報発信を行う。

b 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、夏季及び年末年始のほか、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) 仕事と生活の調和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、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」の普及や、「朝型」の働き方などの生産性が高く仕事と生活の調和が取れた働き方の普及に向けた周知・啓発を行う。

(2) 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

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徹底を図るとと

もに、重大又は悪質な事案に対しては、厳正に対処する。

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

特に、有期契約労働者については、労働基準法に基づく「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項」の明示及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に基づく雇止めの予告等について、パンフレット等を活用し、周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において使用者に対する指導を徹底する。

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

(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、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」に基づき総合的な対策を推進する。また、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されており、政府においても、『「日本再興戦略」（平成25年6月14日閣議決定）』において、若者の活躍推進の観点から、「若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」とされるとともに、『同改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）』において、「若者の『使い捨て』が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。」とされたところである。

このため、若者の「使い捨て」が疑われる企業等においては、長時間労働や賃金不払残業等、法定労働条件に係る問題の存在が想定されることから、「日本再興戦略」等を踏まえつつ、こうした企業等への取組を強化する必要がある。若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組については、本省において、①「労働条件相談ほっとライン」による夜間・休日における相談体制の確保、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よる労働基準関係法令等の情報発信を引き続き行う。

「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、所轄の労働基準監督署へ取り次ぎ、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。

(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

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

このため、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働時間等の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確な監督指導等を実施し、労働基準関係法令等の

遵守の徹底を図るとともに、荷主を含む関係業界に対して労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図るとともに、業界団体未加入の事業者に対して個別に法令等の周知等を行う。

また、中国運輸局島根運輸支局、島根県警察との連絡会議（三者会議）を設置し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行うとともに、運輸事業の新規参入者への労働基準関係法令等の周知、事業場への合同監督・監査、通報制度の適切な運用で連携していく。

さらに、「特定地域における一般乗用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法等の一部を改正する法律」（平成 25 年法律第 83 号）の附帯決議において、「国土交通省及び厚生労働省は、累進歩合制の廃止について改善指導に努めること」等とされたことを踏まえ、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る改善指導等について、一層の徹底を図る。

（イ）障害者

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、新たな枠組みで受入れが開始される外国人建設就労者等の外国人労働者を含め、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を図る。

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、平成 27 年度より外国人労働者向け相談ダイヤルを整備し、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、平成 27 年 4 月に施行される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改正パートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き確か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。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金制度の適切な運営

(ア) 最低賃金額の周知徹底等【◎】

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層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、地方公共団体、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、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。

a 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「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。

b 個々の企業の取組に対する助成事業

中小企業・小規模事業者が、労働能率増進のための設備導入等を行い、事業場内の時間額 800 円未満の最低賃金引上げを実施した場合に、引上げを実施した労働者数に応じた設備導入等の経費の一部を助成する。

(ウ) 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徹底

「第 11 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、島根県和服裁縫業最低工賃、島根県電気機械器具最低工賃、島根県外衣・シャツ製造業最低工賃の周知徹底を図る。

(イ) 家内労働法の適正な施行

家内労働安全衛生指導員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。

(4) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

「いわゆる正社員」と「非正規雇用労働者」の働き方の二極化を緩和し、非正規雇用労働者の処遇改善と企業による優秀な人材の確保や定着の実現のため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大が図られるよう、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周知するとともに、「多様な正社員」の導入を検討する企業に対するノウハウの提供等の支援を行う必要がある。

また、いわゆる正社員のワーク・ライフ・バランスの実現や、非正規雇用労働者のキャリアアップを実現するため、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の一つの形態として、育児や介護をはじめ様々な事由によって就業時間に制約がある人たちに就業の継続と機会を提供できる短時間正社員制度の導入・定着促進を図る必要がある。

このため、勤務地等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、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、職業安定行政とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。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への制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

イ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法第8条に定める「無期転換ルール」が、実質的には平成30年度以降に効力を発揮することを踏まえ、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるよう、ルールの認知が十分に進んでいない中小企業を中心に、その内容を引き続き周知する。

ウ 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ついて、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする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（平成26年法律第137号）が第187回臨時国会で成立し、平成27年4月1日から施行される。このため、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とともに、制度の周知・広報などの取組に努める。

エ 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で設置が予定されている「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。

オ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

職場のパワーハラスメントについては、島根労働局における総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が平成21年度から5年連続トップであり、今後も増加傾向にあるなど、社会問題として顕在化しており、適切な労働条件を確保する観点等から、職場のパワーハラスメント対策の推進は、労働行政にとって重要な課題となっている。

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」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。ポスターや啓発用サイト「あかるい職場応援団」等を活用して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、各種講演等を通じてサポートガイドの普及に努め、労使の具体的な取組の促進を図る。

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

12次防の目標達成（平成29年までに平成24年比15%以上減）に向けて、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のほか、全ての業種に共通する課題である転倒災害及び交通労働災害にも着目しつつ、同計画の重点業種である製造業、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必要がある。

平成 26 年については全国での労働災害が死亡、死傷ともに増加となるとの深刻な事態を受けて、12 次防の中間年である平成 27 年度は、目標の達成に向けて取組の強化が必要であることから、次のアからコについて重点的に取り組むとともに、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組む。

また、職場における化学物質管理、メンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策の充実、重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容とする「労働安全衛生法の一部を改正する法律」が平成 26 年 6 月に成立・公布されたことを踏まえ、同改正法の円滑な施行を期するため、その内容について周知徹底を図る。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組【◎】

「平成 24 年と比較して平成 29 年までに休業 4 日以上之死傷者数を 15%以上減少させ、600 人以下とする」という 12 次防の目標達成に向けて、全ての業種に共通する以下の課題に取り組む。

(ア) 転倒災害防止対策

休業 4 日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」に着目して、「STOP! 転倒災害プロジェクト 2015」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。特に、第三次産業（小売業、社会福祉施設）に対しては、4 S 活動やKY 活動の推進など、事業者が着手しやすい切り口から順次指導を進める。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死傷災害を減少させるため、関係業界団体等と連携しながら「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。

(ウ) 非正規労働者対策

雇用者に占める割合が拡大している非正規労働者は、正規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、非正規労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実を図る。

イ 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、以下の対策を推進する。

(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。食料品加工機械による災害防止対策について、関係事業場に周知徹底を図る。

(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、足場の組立て等の作業に係る墜落防止措置の充実及び特別教育の追加、足場の作業床に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図る。

また、東日本大震災からの復旧・復興工事や 2020 年オリンピック・パラリンピック東京大会の準備等により、島根では技能者の人手不足が顕在化することが予想され、労働災害の増加が懸念されることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事における安全衛生経費の確保について、国土交通省が改訂した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請する。

(ウ) 陸上貨物運送事業

荷役作業時の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者には指導を行うとともに、荷主等に対する要請等を行う。とりわけ、労働災害の約 3 割を占める「墜落・転落」災害の防止の徹底を図る。

(エ) 林業

労働災害のうち、切れ・こすれ災害が約 3 割を占めていることから、12 次防の目標（平

成 29 年までに平成 24 年比で死傷者数を 20%以上減少させる) 達成に向けて、島根県、林業・木材製造業労働災害防止協会島根県支部等と連携し、作業者に対する安全衛生教育の徹底と合わせ、防護衣等の装備を普及させ、切れ・こすれ災害の減少を図る。また、車両系木材伐出機械等による労働災害の防止を図るため、労働安全衛生規則等の周知徹底を図る。

(オ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設）

第三次産業で発生する労働災害は、転倒災害や災害性腰痛など、日常生活でも起こり得る災害が多くを占め、職場の安全意識が醸成されにくい傾向がある。このため、許認可権を有する島根県等他行政や関係業界団体との連携体制を構築し、安全衛生教育の実施、4S活動、KY活動、「見える化」を始めとした安全衛生活動の活性化等の指導により、まずは、労働者・事業者の安全意識の向上を図ることとする。

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、「労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について」（平成26年3月28日付け基発0328第6号）に基づき、安全推進者を選任し、必要な権限を付与した上で職務を遂行させるよう、安全推進者の必要性に関する周知及びその選任等の勧奨を積極的に行う。

小売業などの業態としてみられる多店舗展開企業に対しては、局間の情報共有・連携等により、本社や各店舗への指導内容が互いに整合・連動するよう配慮し、効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、腰痛は社会福祉施設において多く発生しているため、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

ウ 化学物質による健康障害防止対策【◎】

平成26年6月の労働安全衛生法改正により、平成28年6月までに安全データシート(SDS)交付義務対象物質のリスクアセスメントが義務化されることとなったことを踏まえ、同改正内容の周知を図るとともに、特定化学物質障害予防規則等の対象業務については、引き続き関係法令の遵守徹底を図ることにより、健康障害等の防止対策を積極的に推進する必要がある。

改正法が円滑に施行されるよう、集団指導等により法改正の内容を周知するとともに、各種機会を捉えて化学物質の使用者・製造者等に対して、化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

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。

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策【◎】

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の平成27年12月1日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図る。また、島根産業保健総合支援センターにおいて実施する医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修、労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェック制度の実施に対する地域産業保健センターによる支援等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用を促進を図る。

また、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、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一層の充実を図る。

オ 過重労働による健康障害防止対策【◎】

改訂日本再興戦略に「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、平成26年11月から過労死等防止対策推進法が施行されるなど、長時間労働対策の強化は喫緊の課題となっており、過重労働による健康障害防止対策を積極的に推進する必要がある。

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第

0317008 号)に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、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等に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。

カ 石綿健康障害予防対策

(ア) 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

建築物の解体作業について、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主への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

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

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

石綿等の製造、輸入等の禁止措置に関して、全国では依然として石綿含有製品の輸入事案が発生していることを踏まえ、製造禁止前に使用されていた主な石綿含有製品について積極的に周知する。

キ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業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年間と比較して20%以上減少させるとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、必要な指導を行う。

(イ) じん肺予防対策

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

ク 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により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、平成27年6月1日から施行されることを踏まえ、平成29年までに全面禁煙又は空間分煙による受動喫煙防止対策を講じている職場の割合を85%以上にするとの12次防の目標達成に向けて、集団指導、個別指導、窓口の受付等あらゆる機会を通じて職場での受動喫煙防止対策の必要性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の更なる促進を図る。

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、厚生労働省のホームページ等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」の周知に努めるとともに、その運用を通じて、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

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（以下「福島第一原発」という。）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、福島第一原発での廃炉に向けた作業に従事する労働者が増加し、原発事故に伴う高い放射線環境下において、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) 労災補償対策の推進

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理 【◎】

(ア) 標準処理期間内の迅速・適正な事務処理等

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

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

(イ) 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る迅速・適正な処理

社会的関心が高く、複雑困難な事案が多い脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度の更なる周知の徹底を図り、特に石綿疾患労災請求指導料が算定されていない場合、がん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨がされていない場合は、当該病院等に対して再度周知を行う。

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

(エ) 胆管がんに係る労災請求事案への対応

印刷事業場等において発生した胆管がんに係る労災請求事案については、業務上外を適切に判断するため、職歴、従事業務、化学物質の使用状況及び事業場の作業環境等について、的確な調査を実施後、本省との協議を経る等適正かつ迅速な補償・救済を行う。

(オ) 厚生年金等との併給調整の確実な実施

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

(カ) 損害賠償金債権の適切な管理

労災保険給付が特定の加害者による不法行為に基づくものである場合には、第三者行為災害の調査・決定を速やかに行い、求償すべき債権を的確に徴収決定するとともに、納入告知を行った債権について、時効の進行に留意のうえ、計画的な徴収事務を実施する。

イ 労災診療費の適正支払いの徹底

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

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

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

(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

厚生労働大臣が指定する団体が行う個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続において、特定社会保険労務士が単独で代理をすることができる紛争の目的価額の上限の引上げ（60 万円から 120 万円）及び補佐人制度の創設等を内容とする「社会保険労務士法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 116 号）」が平成 26 年 11 月 21 日に公布されたところであり、リーフレットを活用する等により、その内容の周知を図る。

また、社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のた

め、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

3 職業安定行政の課題と重点施策

(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職のマッチングの推進 【◎】

外部労働市場全体のマッチング機能の強化のためには、国、地方自治体等がそれぞれの役割・機能に応じた連携を強化していく必要がある。その中で、国が直接運営する無料の職業紹介機関として雇用の最後のセーフティネットを担い、雇用対策の基軸をなす公共職業安定所は率先してマッチング機能の更なる強化を図ることが重要である。

こうしたことから、今年度から新たに公共職業安定所のマッチング機能に関する総合評価の実施及び公表による自発的な業務改善等を行うほか次の取組を行う。

(ア) 求人・求職票の記載内容の充実

ハローワークシステムの有する検索機能を最大限活用し、主体的に求人及び求職者双方に対するあっせんの提案を行う。このため、求人・求職票の全項目の完全記入に加え、コード化に際しての表記の統一化や文字列記載欄の内容充実を推進する。

(イ) 求人者のニーズを踏まえた求職者の検索及び紹介

公共職業安定所の求人充足率を高めるため求人者のニーズを踏まえた能動的なマッチングによる求職者情報の提供を積極的に行う。

建設・福祉・医療・保育等人手不足の状況下にある業種・職種については、求人条件を満たす免許・資格、学歴等を有する求職者に対し、積極的に求職公開を働きかけるとともに応募を勧奨する。また、優先的かつ重点的に求人者へ情報提供する。

(ウ) 良質求人の確保等

多くの求職者が希望する正社員求人等充足可能性を考慮した求人開拓を行う。

また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性の向上の観点から、求人票の記載内容の見直しを事業主に提案する。

(エ) 充足可能性基準を活用した早期マッチング

求人受理時に早期のあっせんの必要性があると判断した求人や求職者担当制の中で適格求職者が見いだされた求人に対しては、適格求職者に対して来所を勧奨し紹介する等により能動的なマッチングを行う。

また、充足可能性基準について継続的に基準の見直しを行い、対象求人の選定や求職者とのマッチングに活用する。

(オ) 求人・職業相談部門間の情報共有・連携強化

求人・求職者間のマッチングの精度を高めるため、求人開拓や事業主指導担当者が収集した求人票記載内容以上の事業所情報を組織的に蓄積・共有し、求人部門及び職業相談部門の窓口において、求人・求職者から収集した情報と併せて、効果的なマッチングに活用する。

(カ) 業務推進・改善のための体制等

毎日又は定期的な職員ミーティング等により日常的な連絡・連携を図るとともに、業務推進・改善に取り組む。また、OFF-JTによる職員の理解度・スキルの向上や接遇向上を図るために、公共職業安定所内の研修を実施する。

イ 失業なき労働移動の実現

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

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

ウ 正社員希望者に対する就職支援

企業に対して正社員を希望する労働者の正社員化を働きかけることが必要である。

こうしたことから非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、正社員求人での応募の働きかけ、「多様な正社員」「トライアル雇用奨励金」等制度の周知等、事業主の実情に応じた支援を行う。

また、フリーターなどの正規雇用化のための支援拠点である「わかもの支援コーナー」において、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、公共職業安定所等を利用し就職が決定した者等を中心として早期離職防止・職場定着支援の取組を行う。

エ 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、公共職業安定所の求人情報を提供する。

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、公共職業安定所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。

(2) 島根県等との一体的雇用対策の推進

ア 地方自治体と公共職業安定所の協定に基づく一体的実施事業の推進

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、国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。なお、島根県(平成24年4月1日～)及び江津市(平成24年10月1日～)との間で協定を締結し、一体的実施事業の取組を行っている。

イ 労働分野における国と地方自治体との連携について

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積極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。

ウ 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、公共職業安定所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。

エ 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、公共職業安定所において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、精神保健福祉士、キャリアカウンセラー等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

(3) 成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進【◎】

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

ものづくり産業・成長分野等(ものづくり産業、IT、介護、医療、保育、環境分野等)において、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 企業支援策の周知・広報

島根県と連携し、「企業支援施策説明会」等を開催し、雇用創出に関する施策、キャリアアップ助成金はじめ各種助成金等の周知・広報を実施する。

ウ 介護・医療・保育・建設分野職種の人材確保に向けた支援の強化

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。

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

（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に関する事業主向けセミナーの開催、求職者に対しての建設分野専用求人一覧表を提供するなどの「建設人材確保プロジェクト」を推進するほか、島根県建設業協会が実施する若年技能労働者の入職・定着に向けた取り組みへの協力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。

（４）重層的なセーフティネットの構築

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の拡充

（ア）生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の拡充

生活保護受給者等の生活困窮者に対するより効果的な自立支援のため、公共職業安定所と地方自治体が一体となった就労支援を充実するとともに、平成 27 年 4 月施行の「生活困窮者自立支援法」を踏まえた相談支援実施機関との連携を図る必要がある。

そのため、生活保護受給者に加え、生活保護の相談・申請段階の利用者等を含め、広く生活困窮者を支援対象者として、地方自治体への巡回相談の実施などワンストップ型の支援体制を整備し、早期支援の強化を図るなど、生活困窮者の就労による自立を促進する。

（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、再犯防止対策の中で極めて重要であり、公共職業安定所と刑務所・保護観察所等が連携して実施する「刑務所出所者等就労支援事業」により、矯正施設在所中からの就労を目指して、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。平成 27 年度においては、さらに松江刑務所内に公共職業安定所職員が常駐して松江刑務所と連携して一体的就労支援を実施する。

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。

（５）女性・若者の雇用対策の推進【◎】

ア 子育てする女性等に対する雇用対策の推進

（ア）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について、地方自治体の就業支援と連携を図りながら、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度、トライアル雇用奨励金の活用等により、早期就職の促進を図る。

（イ）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）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。

イ 若者の雇用対策

（ア）新卒者等の職業意識の醸成・就職支援の強化

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、求人確保や採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、新卒者等の就職支援を強化する。特に、平成 27 年度卒業・修了予定者から適用される就職・採用活動開始時期の変更により未内定卒業生が増加することがないように、未内定学生への集中的な就職支援を行う。

また、改訂日本再興戦略において、「『若者応援企業宣言』事業の抜本的な強化を図り、優良な中小企業の情報発信・採用を支援する」ことや、「企業による雇用管理改善の取組を促進する」ことが盛り込まれており、これらのことを踏まえ、新卒者等に対する就職支援や企業における雇用管理改善等の促進に取り組む。

（イ）フリーター・ニート等の安定雇用への支援・職業的自立への支援

フリーター等に対しては、個別支援など専門支援を中核として、トライアル雇用奨励金や職業訓練の活用促進等により、就職支援を強化する。また、改訂日本再興戦略において、フリーターの就労支援の充実が盛り込まれており、これを踏まえ、フリーター等の就職支援に取り組む。

また、ニート等の若者の自立支援を行う「地域若者サポートステーション事業」と連携し、就労に向けた幅広い支援等を実施する。

（6）高齢者の雇用対策の推進

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必要がある。

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

（ア）高齢者雇用安定法に基づく高齢者雇用確保措置未実施企業に対する重点的な指導を実施する。また「希望者全員が 65 歳まで働ける企業」「70 歳まで働ける企業」の拡大促進のため高齢者雇用アドバイザーと連携し、企業に対し制度を導入するための助言、周知・啓発を実施する。

（イ）高齢者の就労経験やニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や特に就職が困難な高齢者求職者に対してチームによる支援を実施するなど再就職支援を充実・強化する。

（ウ）再就職を促進するため、高齢者の居住する身近な地域において技能講習、管理選考、フォローアップを一体的に実施するシニアワークプログラム事業を実施する。

イ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

団塊世代が労働市場から退出することを踏まえ、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者及び地域のニーズの受け皿としてのシルバー人材センターが十分に機能するように、就業機会拡大・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。

ウ 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周知・広報

定年後引き続いて雇用される有期雇用労働者について、労働契約法に基づく無期転換申し込み権発生までの期間に関する特例を設けることを内容とする「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」を基準部と連携して周知・広報に努める。

(7) 障害者の雇用対策の推進【◎】

ア 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の強化

平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者を追加することに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが必要である。さらに、難病患者については、平成 26 年 5 月に「難病の患者に対する医療等に関する法律」が成立したことや難病患者への就労支援のニーズが高まっていること、発達障害者については新規求職申込件数、就職件数ともに大きく伸びていることを踏まえ、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

そのため、精神障害に関する専門的知識を有する精神障害者雇用トータルサポーターを松江・出雲・石見大田公共職業安定所へ配置し、カウンセリング等の求職者支援及び障害者雇用についての意識啓発や就職後の定着支援等の事業主支援を実施する。併せて、精神障害者に係る各種助成金や島根障害者職業センターによるジョブコーチ支援の活用など、雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、発達障害者については、発達障害者支援センターとの一層の連携を図り、難治性疾患患者については、出雲公共職業安定所に難病患者就職サポーターを配置し、難病相談・支援センター等との一層の連携を図るなど公共職業安定所における専門的な支援体制を強化する。また、平成 27 年 1 月 1 日以後、新たに 25 疾患が追加・拡充された「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金」の活用に努める。

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

障害者雇用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、特に中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

そのため、中小企業を中心に職場実習の積極的な実施や、障害者雇用に係る各種助成金制度の活用を行う。

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、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、雇用納付金制度の適用対象拡大について周知を引き続き行う。

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の地域の関係機関や事業主団体等との連絡調整のもと、職場実習先の確保や企業見学会等を実施することにより、障害者が福祉や教育、医療から雇用へ移行することを推進するとともに、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前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。

ウ 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、公共職業安定所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」等各種助成金の活用を推進する。

エ 障害者の職業能力開発の推進

障害者を対象とした職業訓練及び障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、訓練について

の周知を図ることによりその利用を促進する。

オ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行に向けた取組の推進

改正障害者雇用促進法に基づく雇用分野における障害者の差別の禁止及び合理的配慮の提供義務に係る規定が平成 28 年 4 月に施行予定であり、当該規定に係る「障害者に対する差別の禁止に関する指針」や「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」が平成 27 年 3 月に策定されたことから、これらについて周知を行う。

(8) 外国人の雇用対策の推進

国内に在留する外国人の就労環境の改善及び再就職の支援の推進について、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、外国人技能実習制度に関しては、賃金未払いや長時間労働等の不正事案の発生も踏まえ、労働基準監督署をはじめ関係機関との連携の一層の強化が必要である。

そのため、推進事業実施機関から情報提供された不法就労者等の雇用等の事案については、公共職業安定所において速やかに訪問指導を実施し、事業主に対する指導及び助言を行うことにより、技能実習制度の一層の適正化を図る。

(9) 地域雇用対策の推進

人口減少等に伴う雇用課題に対応するため、地方自治体が創意工夫を活かして行う、地域資源を活用した雇用機会の創出と必要な人材の育成・確保を図る取組等について実践型地域雇用創造事業により支援する。

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

島根県が策定する地方版「まち・ひと・しごと創生総合戦略」のなかに盛り込まれる諸施策について、県の施策実施への協力を行う。

(10) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

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

(11) 雇用保険制度の安定的運営

ア 適正な業務の運営

雇用保険の適用については、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、基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、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相談等を行うための効果的な認定時間の設定等、早期再就職に向けた取組を一層徹底するとともに、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、早期再就職に対する意識の啓発を行う。

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。

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

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、被保険者資格取得届等の重点手続を中心に積極的な電子申請の利用促進に取り組む。

エ 中長期的なキャリア形成のための支援

専門実践教育訓練に係る教育訓練給付金、教育訓練支援給付金及び教育訓練支援融資の周知を図る。

(12) 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知【◎】

公共職業安定所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、公共職業安定所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、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

また、公共職業安定所では、利用者アンケート調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、情報の共有、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

(13) 公正な採用選考システムの確立

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

(14) 職業能力開発の推進

ア 地域のニーズに即した公的職業訓練の展開と訓練修了者への就職支援

雇用情勢は緩やかに改善しているものの、必要な訓練の質・量を適切に確保し、より安定した就職に繋がるようにしていくことが課題となっている。

このため、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、島根県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構島根職業訓練支援センターに情報提供する。

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

なお、状況に応じて島根県と連携して、公共職業訓練と求職者支援訓練の一体的計画の策定について積極的な検討に努める。

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

イ ジョブ・カード制度の推進

ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、大半が職業訓練の場面で活用されているが、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ことに有効であることから更なる活用が課題となっている。

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

なお、新たなジョブ・カード制度においても、キャリア・プランニングのツールとして、見直し後のジョブ・カードを活用するなど、普及促進を図る。

ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

人材育成の重要性が高まるなかで、各種助成金の更なる活用促進を図ることが課題である。

このため、訓練期間中の賃金や経費を助成するキャリア形成促進助成金等を活用し、企業内の人材育成やそのための仕組みづくりの推進を図る。

4 雇用均等行政の課題と重点施策

(1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法令の周知と履行確保 【◎】

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、様々な機会をとらえて、男女雇用機会均等法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令の履行確保に取り組む。

特に、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、女性労働者からの相談件数は引き続き高い水準にあり、かつ内容も複雑になっていることから、より一層女性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、法違反が疑われる場合には、平成27年1月23日に発出された「『改正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の施行について』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の施行について』の一部改正について」を踏まえ、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

計画的な報告徴収は、募集・採用及び配置・昇進の性差別に係る指導に重点を置くとともに、間接差別事案についても、厳正な指導を行う。

また、実効あるセクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図るため、「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」の周知徹底を図るとともに、企業に対し適切な措置を講じるよう指導を行う。

イ 紛争解決の援助

労働者等から相談が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行い、相談者にとって最も適切な方法で円滑かつ迅速な解決を図る。

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

ウ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援 【◎】

女性の活躍推進は、政府の成長戦略の中核と位置づけられていることから、ポジティブ・アクションが正しく理解されるよう周知を図るとともに、企業における具体的取組を促進することが重要である。

このため、企業が自社の女性の活躍状況を把握し、課題解決のための具体的取組を適切な目標設定のもと計画的に行うことができるよう「ポジティブ・アクション加速化助成金」やポジティブ・アクションを推進するための「見える化」支援ツールの利用を促しながら積極的に助言を行う。

併せて、企業における女性の活躍状況や取組内容の情報開示を進めることが、取組促進のため効果的であることから、企業に対して、「女性の活躍・両立支援総合サイト」の活用と情報開示を勧奨する。

(2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

ア 育児・介護休業法の周知徹底及び確実な履行 【◎】

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

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

このため、あらゆる機会を活用し育児・介護休業法を周知徹底し、計画的な報告徴収によ

り99人以下規模の企業、非正規雇用労働者が多い企業及び業種などを対象に、規定の整備と制度の円滑な運営及び制度を利用しやすい環境づくりについて指導し、法の確実な履行確保に努める。

イ 育児休業等を理由とする不利益取扱い等への厳正な対応と紛争解決援助

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

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

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、育児・介護休業の取得促進、子育てや介護期間中の短時間勤務制度の利用促進等、両立を図りやすくするための雇用環境の整備について好事例集の配布、「両立支援等助成金」や「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とともに助言を行う。

エ 次世代育成支援対策の推進 【◎】

平成27年4月1日施行の改正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、改正後の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す。

また、計画期間終了の企業に対しては、認定申請に向けた積極的な働きかけを行う。

(3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

ア 改正パートタイム労働法の周知と確実な履行 【◎】

平成27年4月1日施行の改正パートタイム労働法について、あらゆる機会をとらえて、説明や相談に対応し、積極的な周知・啓発等を行う。

また、改正パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員とのより一層の均等・均衡待遇を図るとともに、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、相談に対応するための体制整備及び雇入れ時の説明等に係る指導に重点を置いた報告徴収の計画的な実施等により、改正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 紛争解決の援助

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

ウ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善のための情報提供を行っている「パート労働ポータルサイト」の活用を促すことにより、事業主の自主的かつ積極的な取組を促進する。

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

5 労働保険適用徴収業務等の重点施策【◎】

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成25年度の労働保険料等の収納率は98.38%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、引き続き滞納整理、納付督促等の徴収業務に積極的に取り組む。

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

なお、口座振替制度を利用した労働保険料等の納付が、収納率の向上に有効であることから、事業主等に対しあらゆる機会をとらえて周知し、利用促進を図る。

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、①パートタイム労働者を多く雇用する業種、②①のうち「適用徴収システム」と「ハローワークシステム」の検索結果において、雇用保険対象者数に差異が多い事業場を対象に重点的に実施する。

「随時算調」は、未手続中の保険事故が発生した事業場や署所等から賃金不払い等の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

利用者の利便性の向上及び業務簡素化等に資するため、引き続き事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、労働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。

(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

ア 未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨等

労働保険の未手続事業を一掃するため、局署所と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、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会島根支部と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨を行う。

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

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・雇用保険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。

(3) 雇用保険率の周知徹底

平成27年度に適用となる雇用保険率について、あらゆる機会を活用し、引き続き事業主への周知を徹底する。

6 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

(1) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

ア 総合労働相談コーナーの機能強化

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

この機能強化を図るため、総合労働相談員に対する研修や巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて、資質及び接遇技術の向上を図る。また、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、窓口対応での配慮を徹底する。

イ 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、企画室において適切なマネジメントの下で積極的かつ迅速に実施

する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適正な解決を図る。

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

(2) 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について」(平成 25 年 12 月 20 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。

平成27年度主要業務の目標値

事 項		目 標 値
1	就職件数(常用)	13, 525件
2	充足件数(常用、受理地ベース)	13, 100件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数	4, 190件
4	満足度(求人者)	90%
5	満足度(求職者)	90%
6	紹介成功率(常用)	過去3年度実績の平均値
7	生活保護受給者等の就職件数	230件
8	障害者の就職件数	前年度実績以上
9	学生ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2, 292件
10	ハローワークの職業紹介により、正規雇用に結びついたフリーター等の件数	1, 740件
11	公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	300件
12	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	87. 5%
13	正社員求人数	前年度比2. 5%増
14	正社員就職件数	6, 455件
15	介護・看護・保育分野の就職件数	2, 300件
16	建設分野の就職件数	760件