

平成 2 8 年 度

労働行政運営方針

厚生労働省

島根労働局

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 最近の経済情勢.....	1
2 雇用をめぐる動向.....	1
3 労働条件等をめぐる動向.....	3
第2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢	4
1 国民の目線に立った行政運営.....	4
2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮.....	4
3 綱紀の保持と行政サービスの向上.....	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.....	7
第3 労働行政の課題と重点施策	7
1 総合労働行政機関として推進する重点施策.....	7
（1）労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施.....	7
（2）各分野の連携した対策の推進.....	7
2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策.....	9
（1）働き方改革の推進.....	9
（2）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保.....	9
（3）総合的ハラスメント対策の一体的実施.....	10
（4）雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進.....	10
（5）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進.....	10
（6）パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進.....	11
（7）在宅ワーク対策の推進.....	11
（8）労働条件の確保・改善対策.....	11
（9）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.....	12
（10）適正な労働条件の整備.....	12
（11）個別労働関係紛争の解決の促進.....	13
3 労働基準担当部署の課題と重点施策.....	13
（1）就労環境改善の推進.....	13
（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進.....	14
（3）労働条件の確保・改善対策.....	14
（4）最低賃金制度の適切な運営.....	16
（5）労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	17
（6）労災補償の迅速・適切な処理等.....	20
（7）各種権限の公正かつ斉一的な行使.....	21
（8）社会保険労務士制度の適切な運営.....	21
4 職業安定担当部署の課題と重点施策.....	21
（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.....	21
（2）正社員転換・待遇改善.....	22
（3）人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進.....	23
（4）島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進.....	23
（5）民間を活用した就職支援等.....	24

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

【◎】…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

1 最近の経済情勢

県内の経済情勢は、緩やかに持ち直している。

個人消費は、百貨店・スーパー販売は持ち直しの動きがみられ、家電大型専門店販売は、調理家電や冷蔵庫、洗濯機などが堅調である。乗用車販売（新車登録・届出台数）は、新型車の投入が少ないことなどから普通・小型・軽乗用車のいずれも前年を下回っている。主要観光施設及び主要温泉地の入込客数は、松江城天守の国宝指定や中国横断自動車道尾道松江線の全線開通による好影響がみられるほか、プレミアム付宿泊券の効果などにより堅調に推移している。

このように個人消費は、緩やかな持ち直しの動きが続いている。

設備投資は、財務省松江財務事務所の「法人企業景気予測調査」（平成27年10月～12月期調査）をみると、27年度の設備投資計画は、前年度比27.8%の増加見込みとなっている。業種別では、製造業が化学などで減少するものの、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（32.3%）となっている。非製造業では、建設などで減少するものの、小売や金融、保険などで増加することから、全体では増加見込み（14.7%）となっている。

公共工事は、請負金額でみると前年度を下回っている。発注者別の動向では、市町村、県、国、独立行政法人等で前年度を下回っている。

生産活動は、電気機械工業（電子部品・デバイス、電気機械・情報通信機械）は、自動車電装向け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、自動車向けを中心に在庫調整の動きが続いており、弱含んでいる。はん用・生産用・業務用機械は、国内向けの生産に一服感がみられるものの、海外向けは堅調に推移していることから、高めの水準で推移している。輸送機械は、国内の自動車販売が低迷していることから、弱含んでいる。食料品・たばこは、土産品などの生産が一定の水準を維持しているなど、おおむね横ばいで推移している。窯業・土石は、公共工事向けの需要が増加しているものの、瓦の生産が減少していることから、弱い動きが続いている。木材・木製品は、在庫調整の動きがみられるなど、やや低下している。

このように、生産活動は、一部に弱さがみられるものの、引き続き持ち直している。

企業の景況感は、財務省松江財務事務所の「法人企業景気予測調査」（27年10月～12月）をみると、27年10月～12月期の景況判断BSIは、17.5ポイントと「上昇」超幅が拡大している。先行きについては、28年1月～3月期は「下降」超に転じ、4～6月期は「下降」超幅が縮小する見通しとなっている。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

県内の経済情勢の緩やかな回復基調のもと、平成27年の新規求人数は67,540人で前年比429人（0.6%）増加し、新規求職者数は36,006人で前年比968人（2.6%）減少となった。

平成27年の有効求人倍率は1.24倍となり前年を0.06ポイント上回った。

新規求人を産業別でみると、前年比で製造業、情報通信業、卸売業、小売業、生活関連サービス業、娯楽業、医療、福祉などで増加した一方、建設業、運輸、郵便業、宿泊業、飲食サービス業、サービス業などで減少した。

平成27年の雇用保険の状況をみると受給資格決定件数は、前年比で6.8%減少、受給者実人員は8.2%減少、被保険者数は27年12月末日現在の前年比で0.5%増加した。

平成27年の正社員の職業紹介状況は、新規求人に占める新規正社員求人の割合は37.6%で前

年を1.8ポイント下回り、正社員求人倍率は0.76倍で前年と同水準となった。

平成27年の態様別新規常用求職者は、全数で35,472人となり前年比で1,021人(2.8%)減少し、内訳をみると在職者が350人(3.2%)増加した以外は、離職者全体、離職者のうちの事業主都合、自己都合、自営及び無業者で前年を下回った。

先行きについては、直近の平成27年12月の有効求人倍率(季節調整値)が前月を0.02ポイント上回る1.33倍となり、平成6年以来21年ぶりとなるなど雇用に関する環境は改善しており、各種政策の効果もあって、緩やかな景気の回復に向かうことが期待されている。

ただし、求人倍率の上昇の主な要因は求職者の減少であること、全求人の中の正社員求人割合が低調であること。また、全国的には海外景気の下振れなどの景気下押しリスクが報告されており、県内の求人、求職の動向などの雇用情勢をはじめ、経済状況にも引き続き留意していく必要がある。

(2) 若者の雇用状況

平成28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82.4%(平成27年12月31日現在)、高校については90.5%(平成27年12月31日現在)、「平成28年3月新規学校卒業予定者(大学・高校等)の就職内定状況」となっており、高い水準にある。

また、就職内定者のうち県内内定者の割合をみると、大学等については45.3%、高校については66.3%となっている。

(3) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況(平成27年6月1日現在)は、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「高齢者雇用安定法」という。)に基づく高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)が99.8%となっている(平成27年高齢者雇用状況報告)。

また、高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26年の女性常用労働者数は110,272人、常用労働者全体に対する割合は48.1%となり、前年と同水準であった。産業別に男女別構成比をみると、「医療・福祉(76.9%)」、「金融業、保険業(71.7%)」及び「宿泊業・飲食サービス業(57.5%)」の順で、女性の構成比が高い(毎月勤労統計調査結果)。

女性の有業率を年齢階級別に見ると、全国は「35～39歳層」(67.1%)を底とするM字型カーブを描いているが、島根は、「35～39歳層」(79.5%)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12.4ポイント高い(平成24年就業構造基本調査)。

また、県内の管理職に占める女性の割合は11.4%であり、全国(13.4%)に比べ2ポイント低い(平成24年就業構造基本調査)。

さらに、県内の平成27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79.0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26年(78.3)より格差は縮小した(賃金構造基本統計調査)。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

パートタイム労働者の雇用状況については、県内の5人以上規模事業所における平成27年のパートタイム労働者数は60,909人で、常用労働者総数のうち26.1%を占め、前年比で3.9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27年のパート労働者の職業紹介状況は新規求職者数が12,400人で前年比では2.1%減少し、新規求人数は29,968人で同5.7%増加し、就職件数は6,569件で同2.7%減少となっている。

さらに、パートタイム労働者と通常の労働者との賃金格差について、一般労働者の所定内給与額を男女別に時給換算したものをそれぞれ100とした場合、男性パートタイム労働者は61.4

(平成 26 年 64.1)、女性パートタイム労働者は 70.9 (平成 26 年 72.2) となり、男女ともに格差が拡大した (賃金構造基本統計調査)。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況 (平成 27 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 2.13%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 64.6% (全国 3 位) で、いずれも前年度から上昇している (平成 27 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 26 年度が 753 件と 10 年連続で過去最高を更新し、平成 28 年 1 月末現在でも、前年同期比 21.6%増の 721 件と大きく上回って推移している。

(7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 27 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 1,001 人、就職率が 86.3% (施設内訓練)、79.8% (委託訓練) となっている (平成 27 年 12 月末現在)。

また、求職者支援訓練の受講者数は 116 人、雇用保険適用就職率は 67.5% (基礎コース)、67.6% (実践コース) (受講者数は平成 27 年 4 月から平成 27 年 12 月までの訓練開始者数、就職率は平成 26 年度中に開始し、平成 27 年 3 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については、平成 27 年は 142 件 (前年比 4 件減) と減少傾向にあるものの、引き続き高水準で推移している。また、総合労働相談コーナーに寄せられる労働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、今後も同様な水準で推移していくものとみられる。

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

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成 27 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1836 時間 (所定内労働時間は 1688 時間、所定外労働時間は 148 時間) となっており、前年に比べて 32 時間減少している (事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 1798 時間 (所定内労働時間 1679 時間、所定外労働時間 119 時間)、前年比 52 時間減少)。そのうち、一般労働者 (常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者) については、年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で、2030 時間 (所定内労働時間は 1846 時間、所定外労働時間は 184 時間) と前年に比べて 20 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 2015 時間 (所定内労働時間 1864 時間、所定外労働時間 151 時間)、前年比 7 時間減少)。

(3) 年次有給休暇の取得状況

「島根県労務管理実態調査」によると、平成 26 年度における年次有給休暇の取得状況は、平均付与日数 17.6 日に対し、平均取得日数は 8.1 日で、取得率は 45.8%となっている。平成 23 年度における同調査では、平均付与日数 18.0 日に対し平均取得日数は 7.5 日で取得率は 41.6%であったことから、平均付与日数は 0.4 日減少したものの、平均取得日数は 0.6 日増加し、取

得率は4.2ポイント増加した。

(4) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、平成27年は、死亡災害5人、休業4日以上之死傷災害697人であり、前年比でそれぞれ28.6%、3.1%減少している。しかし、島根労働局第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）では、平成29年時点で労働災害による死亡者数、休業4日以上之死傷者数を平成24年実績（死亡者数7人、休業4日以上之死傷者数707人）よりも15%以上減少させ、死亡者の数の平均を年間6人以下、死傷者の数を600人以下とすることを目標としており、3年経過時点で死亡災害は平均8人であり、死傷災害は1.4%の減少に留まっているなど、目標達成が困難な状況となっている。

また、労働者の健康をめぐる状況について、平成27年の業務災害に係る労災請求は、3,246人（前年比4.3%増）となっており、このうち過重労働が原因とされる脳・心臓疾患及び精神障害の請求が含まれていた。

第2 労働行政の展開に当たっての基本姿勢

1 国民の目線に立った行政運営

常に国民の目線に立ち、国民の役に立つ行政を展開することをその使命とする。

2 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

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

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、労働局長、労働局幹部をはじめ、局内関係部室、労働基準監督署及び公共職業安定所（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。

3 綱紀の保持と行政サービスの向上

(1) 綱紀の保持

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

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

イ 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性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

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

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

(2) 行政サービスの向上

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

4 行政事務コスト削減の取組

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

5 地域に密着した行政の展開

(1) 地方公共団体等との連携

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

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

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

さらに、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・協力して地域の雇用施策等に資する取組を進めていくほか、ハローワーク求人のオンライン提供や地方自治体が行う各種雇用対策への協力など一層の連携・協力を図る。

地域における職業能力開発については、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、島根県等とも連携を密にして取組を推進する。

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

国と地方自治体の一体的実施については、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。

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

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

(2) 労使団体等関係団体との連携

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

また、「島根地方労働審議会」において、公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営に的確

に反映するよう努める。

さらに、学校や関係機関と連携し、働くこと作文コンクールを実施し、未来を支える子供たちの社会的・職業的自立に取り組む。

(3) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等に資するものである。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、ハローワーク等における若者向けセミナーにおける労働法制の普及、署所長等の高校等への働きかけを通じた、労働法教育の必要性の周知等の取組を、引き続き進める。

6 広報活動の充実

広報活動は、県民への労働行政に対する理解と信頼を高めるために重要であり、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成24年2月7日）、「島根労働局広報推進要綱」（平成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。

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。

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

(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施

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

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

(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応

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

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

(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「雇用管理分野における個人情報保護に関するガイドライン」及び「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」等に基づき、個人情報取扱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組を進める。

(1) 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、解雇についての問題や失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、労働局に雇用対策本部を立ち上げて対応の強化を図る。

また、これら労働者等から寄せられる相談について、各総合労働相談コーナーにおいて適切に対応できるようにするため、雇用環境・均等室に対して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、平成31年度までに講ずる具体的な施策内容について、各行政が連携して取組を進める。

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

イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法について、雇用環境・均等室が中心になって、局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。

さらに、女性が多様なニーズに応じた働き方で様々な分野で活躍し、働きに応じた処遇を得られる社会の実現に向けとりまとめられた「働く女性の処遇改善プラン」について事業主を始め広く関係者に理解されるよう、労働局が一体となって、その着実な実施を図る。

併せて、女子学生等が固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適

性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子学生等の意識啓発について、労働法制普及等に関する取組及び高校生を対象とした「労働関係セミナー」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、雇用環境・均等室等の職員による説明機会を積極的に確保するなど、各行政間の緊密な連携を図る。

特に、

① 派遣労働者であっても、産前・産後休業が保障されており、また、一定の条件を満たせば育児休業も保障されていること

② 妊娠・出産・育児休業等取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること

を中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、職業安定部が実施する派遣元事業主説明会において、雇用環境・均等室の職員による説明機会を積極的に確保する。

エ 外国人の雇用対策の推進

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。

技能実習制度については、制度の適正かつ円滑な推進を図る。

オ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

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

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島根支部（以下「機構島根支部」という。）に体系的に提供する。

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

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

キ ジョブ・カード制度の推進

労働局は、平成 27 年 10 月から「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しが行われたジョブ・カードについて、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、島根県をはじめとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、着実な活用促進を図る。

2 雇用環境・均等担当部署の課題と重点施策

(1) 働き方改革の推進

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、「島根労働局働き方改革推進本部」のもとで以下を実施する。

ア 働き方改革・休暇取得促進

(ア) 企業経営陣への働きかけ

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

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

(イ) 年次有給休暇の取得促進

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

イ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントなどの活用による労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、改善に取り組む中小企業に対する助成を行う。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

ウ 島根県仕事と生活の調和推進連絡会議の取組

働き方改革等の課題について、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、島根県や労使団体を交えて話し合う場として、「島根県仕事と生活の調和推進連絡会議」が設置されている。引き続き若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善を含めたワーク・ライフ・バランスの充実に向けた気運が高まるよう、各構成機関と連携し、情報発信に努める。

エ 金融機関との連携による働き方改革推進への取組

県内における働き方改革を推進するため、金融機関と連携し、そのノウハウを活用することで、経営者に対して生産性の向上に向けた取組を働きかけるなど、労働と金融による取組を進める。

(2) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

ア 一般事業主行動計画等の策定促進等【◎】

女性活躍推進法が平成28年4月1日から全面施行されることから、一般事業主行動計画の策定等が義務付けられる301人以上規模の事業主に対しては、確実に履行されるよう、助言・指導を行う。

また、島根県においては、大多数の企業が努力義務企業であることから、より多くの企業が女性の活躍推進に取り組むよう、あらゆる機会を活用して周知を行う。周知に当たっては「行動計画策定支援ツール」や「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促すとともに、

認定制度についても広く周知を行い、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 女性活躍加速化助成金等の活用による取組の促進

「女性活躍加速化助成金」の支給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」の活用を通じ、中小企業等に対し女性の活躍推進に関する取組を支援する。

(3) 総合的ハラスメント対策の一体的実施【◎】

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

このため雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を図る。

なお、妊娠・出産、育児休業等を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

(4) 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、様々な機会を捉えて、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。

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。

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

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

(5) 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

非正規労働者を含めたすべての労働者が育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、育児・介護休業法の確実な履行を図る。

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するとともに、中小企業や非正規労働者が多い業種などを対象として計画的に報告徴収を実施し、規定の整備や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助言し、法の確実な履行確保に努める。

なお、育児や介護をしながら就業継続できる環境の整備を内容とする「雇用保険法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、円滑な施行に向けた積極的な周知広報を行う。

イ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

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

また、パパママ育休プラスなどの男性の育児休業取得を支援する制度の周知を継続することにより、男性の育児休業の取得促進を図る。

ウ 次世代育成支援対策の推進【◎】

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

企業に対して、くるみ及びプラチナくるみ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。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進

ア パートタイム労働法の確実な履行

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた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、パートタイム労働法の履行確保を図る。

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

イ パートタイム労働者の均等・均衡待遇等に取り組む事業主への支援

パートタイム労働者の雇用管理改善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。

併せて、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行うとともに、職務評価の実施ガイドラインの周知や職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

(7) 在宅ワーク対策の推進

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

(8) 労働条件の確保・改善対策

ア 労働時間法制の見直し内容の周知

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

イ 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）を中心に、使用者のみならず、労働者や労働者になろうとする者に対しても、引き続き周知する必要がある。

このため、署所におけるリーフレットや無期転換取組事例集の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図る。また、本省において実施する無期転換に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用推奨や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

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の周知・広報に努め、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。

エ 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

平成27年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労

働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成 28 年 2 月 29 日付け地発 0229 第 13 号、基発 0229 第 6 号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

(9) 最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援【◎】

すべての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環が持続・拡大されるよう、また島根県最低賃金が平成 25 年度から平成 27 年度の 3 年間で 44 円上がっていることから、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援を行うことが必要である。このため、以下を内容とする「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」について、周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

ア 専門家派遣・相談等支援事業

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

イ 個々の企業の取組に対する助成事業

島根県最低賃金総合相談支援センター、経済団体、社会保険労務士会を通じた周知広報を行うとともに、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、かつ事業場内の時間額 800 円未満の最低賃金引上げを実施した場合に、設備導入等の経費の一部を助成する。

(10) 適正な労働条件の整備

ア 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図られるよう、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例及び好事例について周知するとともに、「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の制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行う。

イ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

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

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

(11) 個別労働関係紛争の解決の促進【◎】

ア 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化

総合労働相談コーナーは、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関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ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、総合労働相談員としての要件を十分に満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて総合労働相談員の資質向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務を行う。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう、適切な窓口対応を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促す方法を採用することにより、適切な解決を図る。さらに助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

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

(ウ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法にかかる紛争解決援助

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

イ 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「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。

3 労働基準担当部署の課題と重点施策

(1) 就労環境改善の推進

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

平成 28 年度より、新たに雇用環境・均等室が設置され、年休の取得促進等の働き方改革や無期転換ルールの周知等、労働条件の向上を図るための取組を雇用環境・均等室で行われることとなる。監督指導や安全衛生指導、労災補償等の業務は引き続き労働基準部で行うこととなるが、両部室の連携により、労働条件の向上に向けた総合的な施策を推進する。

(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等【◎】

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（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に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」等に基づき指導を行う。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き全数監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

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

イ 過労死等防止対策の推進【◎】

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

また、過労死等防止啓発月間（11月）における取組をはじめ、啓発等の実施に当たっては、連合島根、地方公共団体及び過労死防止に取り組む民間団体と積極的に協力・連携を図る。

(3) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等【◎】

(ア) 基本的労働条件の確立等

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

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

特に、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、重大又は悪質な法令違反事案に対しては、司法処分を含

め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

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

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

(エ) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

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

イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

(ア) 自動車運転者

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

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

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

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

(イ) 障害者

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

(ウ) 外国人労働者、技能実習生

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

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

(エ) 介護労働者

介護労働者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について、介護事業の許可権限を有する島根県等と連携して周知するとともに、計画的に監督指導を実施するなどにより労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

(オ) 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

(カ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図る。

(キ) パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や納得性の向上等の更なる充実を内容とする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 労働時間法制の見直し内容の周知（再掲）

「労働基準法等の一部を改正する法律案」が成立した場合には、その円滑な施行に向け、改正法に基づく年次有給休暇の制度等の周知について準備を進めるとともに、本省において作成するパンフレットの活用やセミナーを開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

エ 「労災かくし」の排除

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

(4) 最低賃金制度の適切な運営

ア 最低賃金制度の適切な運営

(ア) 最低賃金額の周知徹底等【◎】

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

また、島根県最低賃金の改定等について、使用者団体、労働者団体、地方公共団体、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、最低賃金制度を含め家内労働法の適正な施行を図る。

(ア) 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

「第 12 次最低工賃新設・改正計画」に基づき、必要に応じ、最低工賃の改正等を行うとともに、島根県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) 家内労働法の履行確保

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

(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

5か年計画の 12 次防の 4 年目となる平成 28 年度は、目標達成（平成 29 年までに労働災害による死亡者数の平均を年間 6 人以下、休業 4 日以上之死傷者数を 600 人以下とすること）に向けて、引き続き転倒災害、交通労働災害や非正規労働者対策などの業種横断的な対策に取り組むとともに、墜落・転落災害やはさまれ・巻き込まれ災害などの重篤度の高い災害にも着目しつつ、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していく必要がある。

ア 労働災害を減少させるための業種横断的な取組【◎】

上記 12 次防の目標達成に向けて、すべての業種に共通する業種横断的な対策として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」について、昨年に引き続き、「S TOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通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」に基づく指導を行うとともに、陸上貨物運送事業、バス業、新聞販売業等にあつては交通事故防止三者会議において関係行政機関（運輸支局・県警）と連携することにより、業界全体での取組を促す。

(ウ) 非正規労働者対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規労働者の割合が拡大しているが、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、派遣労働者や外国人労働者をはじめとした非正規労働者に対する雇入れ時教育などの安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

特に派遣労働者については、平成 27 年の労働者派遣法改正を踏まえた派遣元指針・派遣先指針や関係通達に基き、安全衛生教育の徹底や、派遣元・派遣先の連携が図られるよう指導する。

また、外国人技能実習生についても、「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」に示す安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識・掲示等の徹底を図る。

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。

また、派遣労働者を使用している製造業の事業場においては、安全衛生教育の徹底や派遣元・派遣先の連携が図られるよう指導する。外国人労働者についても危険個所がどのように危険であるか認識できるよう母国語での注意表示を併記するよう求めていく。

(イ) 建設業

建設業の労働災害の約 4 割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場からの墜

落防止措置の充実等に係る改正労働安全衛生規則の履行確保を図る。

また、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の開催に向けた関連工事が実施されることに伴い、県内でも技能者の人手不足が顕在化しており、労働災害の増加が懸念されること、高齢者の体力・注意力低下も見られることから、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。

さらに、建設工事における安全衛生経費の確保について、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「墜落・転落」等の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、荷主等に対しても、ガイドラインに基づく荷主等として取組の必要性を理解させ、取組の要請等を行う。

(エ) 第三次産業

小売業、社会福祉施設をはじめとする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関係行政機関や関係業界団体との連携体制をさらに充実したものとし、雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施の徹底、4S活動、KY活動、危険箇所の「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、労働者・事業者が、労働災害発生状況を認識する等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、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、飲食店などの業態においてみられる多店舗展開企業、大規模商業施設に対しては、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・連動するよう配慮するとともに、企業で店舗責任者等を招集する会議等の機会を捉えて、労働災害防止対策に係る説明を行う等効果的に安全対策の浸透を図る。

さらに、小売業、社会福祉施設、飲食店に共通して多発している転倒災害や、社会福祉施設において多く発生している腰痛災害については、災害発生事業場に対して、これらの災害の防止対策とともに、職場における安全衛生教育・安全衛生管理活動の定着に向けた取組を行う。

ウ 化学物質による健康障害防止対策【◎】

改正労働安全衛生法により、平成28年6月から、化学物質のリスクアセスメントの実施等が義務化されることとなっており、改正法の円滑な施行に向けて、集団指導等により改正法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、取り扱っているものを確実に認識させるとともに化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の確実な伝達を指導する。

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

エ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策【◎】

平成27年12月に施行された改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度について、実施状況を把握の上、確実に実施されるよう指導する。また、特に労働者数50人未満の事業場に対しては、産業保健総合支援センターによる制度導入のための支援等、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、労働者の健康管理対策については、平成25年度より、9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置づけているところであり、平成28年度においても、当該期間を重点として、

健康診断の実施及びその後の就業上の措置の実施の徹底を図る。

さらに、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 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、学校の煙突をはじめとして地方自治体と解体工事等に関する情報を共有するとともに、地方自治体の実施する解体工事業者への説明会の機会を捉えて関係法令等の周知を行うこと等により、届出や隔離の際の漏洩防止措置等の適切な実施を図る。

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

(イ) 石綿の輸入禁止の徹底等

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

カ 職業性疾病等の予防対策

(ア) 熱中症予防対策

職場における熱中症による休業4日以上の災害について、平成25年から平成29年までの5年間の件数をその前の5年間(14人)と比較して20%以上減少させる、すなわち11人以下とするとの12次防の目標達成に向けて、建設業、警備業、製造業等、夏季を中心とした暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、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、各署管内における事業者の講ずべき措置の定着状況等に応じて、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

キ 受動喫煙防止対策

平成27年6月に施行された改正労働安全衛生法により、受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置づけられ、事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策が努力義務化されており、引き続き、平成29年までに職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を15%以下にするとの12次防の目標達成に向けて、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。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

平成27年6月から、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HP等により、広く企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」が開始されており、引き続き周知や地域のリーディングカンパニーなどへの申請勧奨に努めるとともに、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。

ケ 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) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 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。

特にセクシュアルハラスメントなど職場のストレスに起因する精神障害に関する労災請求を行った労働者からの聴取等に当たっては、専門的な能力を有する労災精神障害専門調査員を活用すること等により、適切に対応するとともに必要に応じて雇用環境・均等室に情報提供を行う。

さらに、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災請求事案については、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を徹底する。

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

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

イ 休業（補償）給付と障害厚生年金等の併給調整の確実な実施

労災行政情報管理システムにおいて、平成 28 年度第 1 四半期より併給調整の確認対象に係るリストを配信する予定であり、当該リストを活用する等により、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の確実な実施を図る。

ウ 労災診療費の支払いの適正化

(ア) 労災診療費の適正払いの徹底

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

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

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

(イ) 労災診療費算定基準改定に係る対応

平成 28 年度に改定予定の労災診療費算定基準について、医療機関への周知を図るとともに、改定後の算定基準に基づく的確な診療費の審査を実施する。

エ 行政争訟に当たっての的確な対応

行政不服審査法が改正されたことに伴い、審査請求制度も審査請求期間の延長など、国民の権利救済や利便性の向上に資するための改正がなされたので、新制度の適切な運用を図る。

審査請求事案の処理については、争点整理を的確に行うこと等により、迅速・適正な決定に努める。また、審査請求人に対する処理状況の説明等、懇切・丁寧な対応に努める。

訴訟の対応については、引き続き、関係機関との協議等の充実を図り応訴方針を明確にするとともに、その指摘事項を踏まえた補充調査等を的確に行い、漏れの無い主張・立証に努める。

(7) 各種権限の公正かつ斉一的な行使

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

(8) 社会保険労務士制度の適切な運営

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

4 職業安定担当部署の課題と重点施策

(1) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ア 求人・求職のマッチングの推進【◎】

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。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、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。

イ 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者数は減少傾向にあるが、真に公共職業安定所の支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求人・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援のさらなる強化を図る。

具体的には、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていないなど公共職業安定所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、ハローワークでの就職支援が必要な者をハローワークに誘導するとともに、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、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、正社員限定のミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。具体的には、27年度に行った点検結果を踏まえ、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につながる等効果的な支援を行う。②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。③初回講習の内容、実施体制の充実を図る。④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

ウ 求人者に対する充足支援のさらなる強化

良質求人の確保に努めるとともに、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、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、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、充足に向けた支援を一層強化する。

また、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係」づくりに努める。さらに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。さらに、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業紹介部門が連携して行う求人充足会議のさらなる活性化を図る。また、各公共職業安定所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行う。

求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、①正社員求人のほか、②応

募しやすい求人確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については、求人受理時・事業所訪問時等のあらゆる機会を通じて正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、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事業主に積極的に提案する。

エ 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導を行う。求人票に明示された労働条件と実態が相違する問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。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で、問題事案の把握、迅速な対応に役立てる。

これらの問題については、労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、職業安定部と労働基準部、また公共職業安定所と労働基準監督署の積極的な連携を図る。また、ハローワーク求人ホットラインの周知を行う。

オ 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている公共職業安定所が、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、公共職業安定所内外の研修、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。

また、業務推進・改善に向け、各公共職業安定所において、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、さらなる改善を図る。

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

(2) 正社員転換・待遇改善

ア 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者数は雇用者数全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移している。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれるなか、これからの経済成長にとって、県内の雇用情勢が着実に改善しているこの時期を捉えて各種の取組を強化する必要がある。

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくために、「島根労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、県内の情勢に応じた「地域プラン（地域計画）」に基づき、地方公共団体等との連携も図りながら、不本意非正規雇用労働者として働く方への対策を強化し、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、「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・多様な正社員への転換や処遇改善コース（賃金テーブルの改訂）を促進するための拡充措置を始め、非正規雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進する制度を新たに導入する企業に対する助成措置等を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行うとともに、「トライアル雇用奨励金」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

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

また、安易な離職を防止するために、公共職業安定所を利用し就職が決定した者を中心と

して職場定着支援を行う。

イ 「多様で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

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ワーク・ライフ・バランスの実現、また、企業による優秀な人材の確保や定着を図ることが重要であることから、職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、「雇用管理上の留意事項」や好事例等を活用し、労働基準部と連携して事業主等に対する周知・啓発を図る。

ウ 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

平成 27 年 9 月 30 日に施行された、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等の一部を改正する法律の円滑な施行に向けて、事業所や労働者に対して丁寧な周知等を行うとともに、的確に指導・監督を実施する。

(3) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進【◎】

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

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

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

イ 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・建設分野等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」を中心に地方自治体や関係機関との連携を図り、「介護求人充足支援強化プログラム」、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」及び「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、福祉人材関係の就職面接会や事業所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、雇用管理改善に関する事業主向けセミナー等を事業主団体等に委託して実施する「雇用管理改善促進事業」の実施や、求職者に対して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。

(ウ) 雇用管理改善につながる制度の導入・実施を通じて従業員の職場定着に取り組む事業主を支援する職場定着支援助成金の対象事業主の拡大、介護関連事業主が新たに賃金制度を導入した場合の助成の拡充、建設労働者確保育成助成金の助成対象メニューの拡大について周知を行う。

(4) 島根県をはじめとした地方自治体と一体となった雇用対策の推進

ア 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

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

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。

(5) 民間を活用した就職支援等

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

また、民間人材ビジネスの活用により、多様化する求職者の幅広いニーズにも迅速かつ効果的に応えられるよう、引き続き、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。

(6) 希望するキャリアの実現支援

失業なき労働移動の実現のため、労働移動支援助成金の利用促進を図ることにより、離職を余儀なくされる労働者のスキルアップや自発的なスキルチェンジを支援するとともに、年齢にかかわらず能力を発揮できる職場で長く活躍していける社会の実現に向けて、65歳を超えて働くことができる安定的な雇用機会を得られるよう支援することが求められている。

そのため、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早期再就職を図る事業主、対象労働者を早期に雇入れた事業主、受け入れ後訓練等を行う事業主を支援する。

また、働く意欲のある労働者が長期にわたってその能力を発揮することができるよう、自発的に生涯現役企業（65歳を超えて継続雇用が可能な企業）への移動を希望する労働者を受け入れた事業主を支援するキャリア希望実現支援助成金（仮称）についてその周知を行う。

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

(7) 地域雇用対策の推進

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

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、地方自治体と連携協力して推進する。

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

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

(8) 若者の雇用対策の推進【◎】

ア 若者の適職選択の支援

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（若者雇用促進法）に基づき、①新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組み、②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、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度等を円滑に実施していく。

イ 新卒者等の正社員就職の実現

新卒者等については、学校等と密に連携しながら、新卒者の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、就職支援を強化する。

また、平成 28 年度大学等卒業・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ついて学生や企業に周知していくとともに、未内定学生に対する集中的な就職支援を行っていく。

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

ウ フリーター等の正規雇用化の促進

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

また、ニート等の若者が職業的に自立できるように、「地域若者サポートステーション事業」において、就労に向けた幅広い支援等を実施する。

(9) 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、特に 30 人未満の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等を行う「高齢者就労総合支援事業」を実施するなど、高齢者の再就職支援を充実・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。

(エ) 地域における高齢者等の企業及び雇用の創出を図るため、成長が期待される分野で起業した場合に経費の一部を助成する「生涯現役起業支援助成金」の周知を図る。

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

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

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

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

定年後引き続き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」を雇用環境・均等室と連携して周知・広報に努める。

(10) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進

マザーズコーナー（松江、出雲）を中心に各公共職業安定所において、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。

(11) 障害者の雇用対策の推進【◎】

ア 精神障害者、発達障害者、難病患者に対する更なる支援の拡充

平成30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者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重要となっている。さらに、難病患者についても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・出雲等の公共職業安定所へ配置し、カウンセリング等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指導等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連携を密に取りながら公共職業安定所における専門的な支援を行うとともに、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」の周知・活用の促進に努める。

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、中小企業における障害者雇用の不安を解消していくことが重要である。

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

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

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

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」等障害者に関する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、障害者雇用の促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職障害者や事業主に対し、訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

オ 改正障害者雇用促進法の円滑な実施のための取組

改正障害者雇用促進法（平成 28 年 4 月施行）に基づく、「障害者に対する差別の禁止に関する指針」及び「障害者に対する合理的配慮の提供に関する指針」について、事業主等への周知を継続的に行う。

また、障害者からの苦情相談に適切に対応できるよう事業主に対し必要な体制の整備を指導するとともに、自主解決が図られない等当事者からの申出に対しては、迅速に対応し、必要な助言、指導又は勧告を行う。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

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

(12) 職業能力開発の推進

ア 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、局所は、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、島根県及び機構島根支部に情報提供する。

また、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。

加えて、より就職の可能性を高めるための職業訓練コースの開発・検証を企業・業界団体、民間教育訓練機関、行政機関によるコンソーシアム事業において効果的に実施するため、局所は、積極的な協力を行うほか、当該事業の訓練実施に当たり適切な受講あっせん、就職支援に努める。

さらに、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に、周知、受講勧奨及び誘導を積極的に行う。具体的には、公共職業安定所の訓練担当部門とそれ以外の担当部門との連携を強化するとともに、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを積極的に行う。特に、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方自治体関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、公共職業安定所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。

訓練受講者に対しては、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。

なお、民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、「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」の周知・普及を促進する。

イ 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等

働き手が、自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していくためには、働き手の職業能力を適切に評価できる仕組みやその活用促進を図ることが課題となっている。

このため、島根県や島根県職業能力開発協会と連携のうえ、必要に応じて求職者や事業主に対し、技能検定等の周知・広報を図る。

ウ 労働者・企業の職業能力開発への支援

労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するキャリア・コンサルティングの普及促進を図ること、また、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となっている。

このため、職業生活の節目において定期的にキャリア・コンサルティングを行う「セルフ・キャリアドック」等の制度導入や訓練期間中の賃金・経費に対する助成を行うキャリア形成促進助成金等の活用を促進し、企業内の生産性向上を支援する。

エ 新ジョブ・カード制度の推進

新ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングは、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、積極的に新ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングを行う。

オ ニート等の若者の職業的自立支援

ニート等の若者へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う「サポステ事業」について、公共職業安定所とサポステが円滑に連携することが重要である。

このため、労働局は、公共職業安定所とサポステが円滑に連携できるよう配慮し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の契約主体の立場からも、適切な管理に努める。

(13) 外国人の雇用対策の推進

外国人を雇用する事業所数及び外国人労働者数がともに年々増加していることを踏まえ、公共職業安定所は、外国人雇用状況届出制度の徹底を図るとともに、事業所訪問により外国人労働者の雇用管理改善のための助言・指導等を計画的・機動的に行う。

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。

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。なお、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。

離職した外国人に対しては、事業所訪問等で把握した事業所情報の蓄積等を活用しながら、きめ細かな再就職支援を行う。

(14) 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。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書の提出を徹底する。

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

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

ウ 電子申請の利用促進

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 マイナンバーの適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始されることに伴い、雇用保険業務においても、雇用保険関係手続の書類に個人番号を記載し、ハローワークに提出する必要があるため、本人確認等を適切に行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を図る。

(15) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

(ア) 生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進

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公共団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 月に施行された「生活困窮者自立支援法」を踏まえた相談実施機関との連携強化を図る必要がある。

そのため、生活保護受給者、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者等を対象者として、地方公共団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、公共職業安定所と地方公共団体が一体となったきめ細やかな就労支援を推進することにより、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、再犯防止の中できわめて重要であり、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。

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

イ 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

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

(16) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

民間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。

(17) 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。

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

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

(1) 労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成26年度の労働保険料等の収納率は98.44%であったが、収納率の向上は、適用徴収業務における最重要課題であることから、滞納整理、納付督励等の徴収業務に引き続き、積極的に取り組む。

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

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

イ 効果的な算定基礎調査の実施

労働保険料等算定基礎調査実施計画を策定し、適正かつ実効ある実施に努める。

「計画算調」は、パートタイム労働者を多く雇用する業種であって、雇用保険被保険者数について、「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、署等から賃金不払い等の情報提供があった事業場及び所等から雇用保険料の算定漏れの可能性があるとして情報提供があった事業場について、確実に実施する。

ウ 電子申請の利用の促進等

事業主や社会保険労務士等に電子申請の利用を勧奨するとともに、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

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

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

手続きを行う。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険・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) 労働保険率（労災保険率・雇用保険率）の周知徹底

平成28年度に適用となる労働保険率について、あらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。

別表

平成28年度主要業務の目標値

事 項		目 標 値
1	就職件数(常用)	13,316件
2	充足件数(常用、受理地ベース)	12,602件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数	4,152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)	36.6%
7	求人に対する紹介率	過去3年度実績の平均値
8	求職者に対する紹介率	過去3年度実績の平均値
9	生活保護受給者等の就職件数	250件
10	障害者の就職件数	876件
11	学生ジョブサポーターの支援による正社員就職件数	2,317件
12	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	2,015件
13	公的職業訓練の終了3か月後の就職件数	696件
14	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	88.5%
15	正社員求人数	26,101件
16	正社員就職件数	6,334件
17	介護・看護・保育分野の就職件数	2,100件
18	建設分野の就職件数	610件
19	生涯現役支援窓口での65才以上の就職率	49%

※7、8については、目標数値が確定していないため。