平成３１年度

行 政 運 営 方 針

徳 島 労 働 局

【文中の組織に関する略称一覧】

局・・・徳島労働局
署・・・労働基準監督署
所・・・公共職業安定所（出張所を含む。）（ハローワーク）

ただし、文脈によっては略称を用いない場合もある。

目　　次

第１　徳島県内の労働行政の現状 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 １
（４）女性の雇用状況 １
（５）非正規雇用労働者の雇用状況 １
（６）障害者の雇用状況 ２
（７）職業訓練の実施状況 ２
２　労働条件等をめぐる動向 ２
（１）申告・相談等の状況 ２
（２）労働災害・労災補償の状況 ２

第２　労働行政の最重点施策 ４

第３　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 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 １５
（４）医療従事者の働き方改革の推進 １７
（５）総合的なハラスメント対策の推進 １７
（６）個別労働関係紛争の解決の促進 １８
（７）柔軟な働き方がしやすい環境整備等 １９
（８）治療と仕事の両立支援 １９
（９）生産性向上の推進 ２０
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 ２２
（１）人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進 ２２
（２）雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援 ２４

（３）女性の活躍に向けた取組の推進等 ２６
（４）職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進 ２９
（５）外国人材受入れの環境整備等 ３０
（６）障害者の活躍促進 ３１
（７）高齢者の就労支援・環境整備 ３４
（８）若者・就職氷河期世代に対する就労支援等 ３５
（９）生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進 ３７
(10) 労働者派遣事業・職業紹介事業の適正な運営の促進 ３８
(11) 重層的なセーフティネットの構築 ３８
(12) 人材育成の強化 ４０
４　労働保険適用徴収業務の適正な運営 ４１
（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 ４２
（２）電子申請の利用促進等 ４３

第４　労働行政展開に当たっての基本的対応 ４４

１　計画的・効率的な行政運営 ４４
（１）計画的な行政運営 ４４
（２）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化 ４４
（３）行政事務の情報化への対応 ４４
（４）コスト削減の取組 ４４
２　地域に密着した行政の展開 ４４
（１）地域の経済社会の実情の的確の把握 ４４
（２）地方公共団体との連携 ４５
（３）労使団体等関係団体との連携 ４５
（４）積極的な広報の実施 ４６
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 ４６
（１）行政文書の適正な管理 ４６
（２）保有個人情報の厳正な管理 ４６
（３）情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応 ４６
４　綱紀の保持、行政サービスの向上等 ４６
（１）綱紀の保持 ４６
（２）行政サービスの向上等 ４６

第１　徳島県内の労働行政の現状

１　雇用をめぐる動向

（１）最近の雇用情勢

平成２９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、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成２９年の有効求人倍率は１．４１倍（前年差０．０６ポイント上昇）（職業安定業務統計）、完全失業率は２．５％（前年差０．２ポイント低下）（労働力調査）となった。

直近についてみると、平成３０年１２月の有効求人倍率は１．４６倍（前月より０．０１ポイント低下）、正社員の有効求人倍率は１．１９倍と最も高い水準（１６年１１月に、集計開始以来、過去最高の２９年１２月の１．１５倍を超えた）となっており、現在の雇用情勢は、改善が進んでいる状況にある。

（２）若者の雇用状況

平成３０年３月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については９６．３％（「平成２９年度大学等卒業予定者の就職内定状況」）（平成３０年３月末現在）、高校については９９．３％（「平成２９年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」）（平成３０年３月末現在）となっている。

（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については、「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）は９９．８％となっている。

また、定年制の廃止および６５歳以上の定年制を導入している民間企業等は２２．３％、希望者全員が６６歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は１３．７％となっている（平成３０年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（４）女性の雇用状況

「就業構造基本調査」によると、平成２９年の県の女性の雇用者数（役員を除く）は１３７，１００人となり、平成２４年に比べ３，７００人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は４８．３％で、平成２４年に比べ０．４ポイント上昇している。女性雇用者のうち、正規の職員・従業員は７３，１００人となり、平成２４年に比べ５，４００人増加し、女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合も、２．６ポイント上昇している。

「国勢調査」によると、年齢別の女性の労働力率は、３０～３４歳を底とする緩やかなM字型カーブを描いており、平成２７年には、M字型カーブの底である３０～３４歳層が７６．８％であり、平成２２年と比較すると、３．１ポイント上昇している。また、管理職職業従事者に占める女性の割合は２０．１％と、平成２２年に比べ２．４ポイント上昇している。

（５）非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規労働者の増加は、高年齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が

大きい。「就業構造基本調査」によると、平成２９年の、役員を除く雇用者全体に占める非正規雇用労働者の割合は３２．６％で、平成２４年の割合と比較すると１．１ポイント低下している。

平成３０年１２月の雇用統計によると、正社員求人倍率が１．１９倍で、統計を取り始めて過去最高になるなど、非正規雇用を取り巻く環境は着実な改善がみられる。

（６）障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成２９年６月１日現在の民間企業（常時雇用する労働者が５０人以上の事業主）での雇用障害者数が１６５７．５人（前年同日比１０６．５人増）と過去最高を更新するなど、一層の進展がみられる。実雇用率については、過去最高の２．１７％となり、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も６６．０％を達成したものの、依然として障害者を全く雇用していない企業が２１．６％を占める状況である。(「平成２９年障害者雇用状況報告」)。

所を通じた障害者の就職件数は、平成２９年度が６３６件と８年連続で過去最高を更新し、さらに平成３０年度は平成３０年１２月現在で、前年同期比３．５％増の５３５件となっている（「職業安定業務統計」)。

（７）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６７２人、就職率が８６．４％（施設内)、８７．７％（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１２月末時点、就職率は平成２９年１０月末から平成３０年６月末までに終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１８４人となっている（受講者数は平成３０年４月から平成３０年１２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

労働基準監督署には、賃金不払を中心とした申告事案が依然として多数寄せられている。

一方、総合労働相談コーナーへの民事上の個別労働紛争相談件数は、増加傾向にあり、高止まりの状況である。

（２）労働災害・労災補償の状況

平成３０年の労働災害による死亡者は前年より４人増加して１２人となり、平成１９年以降で最多となった。

休業４日以上の死傷者数は、平成２９年は前年より約４．０パーセント増加の８３９人となったが、平成３０年は前年同月比減少で推移している。事故の型では「転倒」が最も多く、年齢では５０歳以上の高年齢労働者が被災する割合が高い状況が続いている。

労災補償の状況については、直近（平成２９年度）の複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患）の労災補償状況について、脳・心臓疾患は、請求件数・支給決定件数ともに平成２８年度に比して減少したものの、精

神障害及び石綿関連疾患は、請求件数・支給決定件数ともに増加している。

第２　労働行政の最重点施策

１　働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

本年度から順次施行される「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。)」を円滑に施行し、各企業における「働き方改革」を推進するため、局内各部・室が連携して企業が「働き方改革」を着実に進めるよう支援することにより、長時間労働を抑制して年次有給休暇を取得しやすく、雇用形態に関わらない公正な待遇が確保される、働きやすい職場環境作りを促進する。特に、雇用の大半を占める中小企業・小規模事業者を中心に相談窓口や各種助成金の積極的活用を通じて、生産性の向上や賃金引上げ、非正規雇用労働者の処遇改善等の支援を行う。

従来からの取組である長時間にわたる過重労働及びこれによる健康障害を防止するための窓口指導や監督指導に加え、企業の働き方改革への取組みを支援する。

また、健康で安全な労働環境の整備は、働きやすい職場作りの基礎となるものであることから、「徳島第１３次労働災害防止推進計画」（以下「１３次防とくしま計画」という。)に基づき、労働災害防止対策及び健康確保対策を推進する。

これらを重点として取り組むことにより、労働環境を整備し、県民のワーク・ライフ・バランスの実現と企業の生産性の向上の取組を推進する。

２　人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

建設、介護分野等、雇用吸収力の高い分野については、積極的な就職支援を行うとともに、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。

女性がその意欲や能力を十分に発揮でき、また、労働者が仕事と育児や介護を両立できる職場環境を整備するため、県内企業の女性活躍推進法等に基づく取組を推進するとともに、育児・介護休業法の確実な周知及び履行確保を図る。

障害者の活躍促進については、県や地域の関係機関と連携し、多様な障害特性に応じた就労支援を推進する。

高齢者が年齢にかかわりなく働くことができる生涯現役社会を実現するとともに、再就職を希望する高年齢求職者に対する再就職支援を強化する。

若者・就職氷河期世代に対する就労支援として、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、能力を有効に発揮できる環境を整備する。

求人者及び求職者の訓練ニーズを把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る計画を策定するとともに、公的職業訓練等の周知・広報に係る取組を推進し、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図る。

第３　労働行政の重点施策

徳島労働局が平成３１年度に取り組む重点施策（前記第２「労働行政の最重点施策」を含む。）は次のとおりである。

１　総合労働行政機関としての施策の推進

労働基準、職業安定、雇用環境・均等及び人材開発の四行政の専門性を活かしつつ、国の総合労働行政機関としての機能を発揮し、それぞれの施策を総合的、一体的に運営していく。

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、局内各部課室はもとより、労働基準監督署及び公共職業安定所との連携を密にし、局署所一体となり、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、必要に応じ関係部署へ取り次ぐものとする。

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】

働き方改革関連法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（平成３２）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（平成３３）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月から設置されている「徳島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。

様々な機会を通じて、支援センターの積極的な活用促進を図るとともに、地方自治体や商工団体等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情や要望等を把握し、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等国の取組の周知を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等への派遣事業については、商工会議所・商工会等へ働きかけるなど、積極的な利用に向けた環境づくりに努める。

（イ）中小企業・事業主団体等に対する助成

企業における「働き方改革」の着実な実行を促進するため、長時間労働の抑制や年次有給休暇取得促進、同一労働同一賃金等の労働環境の整備に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下企業を支援する事業主団体等に対し、キャリアアップ助成金、時間外労働等改善助成金、業務改善助成金等の活用を通じ、生産性の向上や賃金引上げ等の支援を行う。

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」（以下「労働施策総合推進法」という）第１０条の３に基づく協議会については、地域の政労使の代表者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よう、積極的に活用していく必要がある。

【今後の取組】

労働施策総合推進法に基づく「徳島雇用政策協議会」については、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

（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、生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、若者、高齢者、女性、障害者などすべての労働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年次有給休暇の時季指定等が盛り込まれた、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」（以下「３６協定指針」という。）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、労働基準法施行規則３６協定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。

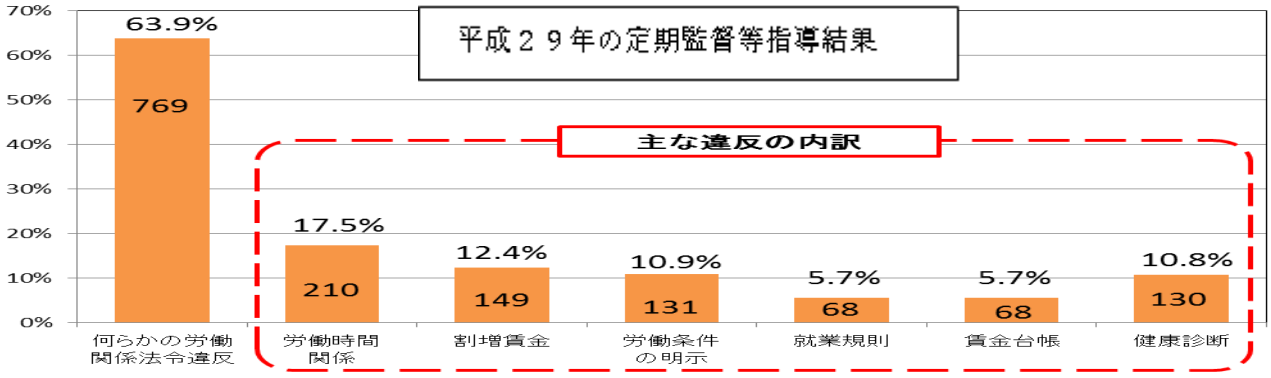
また、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり８０時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を実施するとともに、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する徳島労働局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組を徹底する。なお、これら監督指導等については、県下の全ての労働基準監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「調査・指導班」において引き続き実施する。

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、前記ａの監督指導等の徹底に加え、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、地方公共団体等と積極的な協力・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

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、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。

b 中小企業等への配慮

県下の全ての労働基準監督署に編成した「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、労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合においても、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していく。

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、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。

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「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生への暴行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・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、機構との合同監督・調査を実施する。

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

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、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、徳島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、徳島運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

徳島運輸支局等と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善徳島地方協議会」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。

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。

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、定時退社や年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入促進、納期の適正化を図ること等に取り組むよう、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、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方改革」の先進的な好事例を「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載する等により情報発信を行う。

また、年次有給休暇の取得促進を図る取組として、１０月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続した休暇を取りやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークに、集中的な周知・広報を行う。

ウ　労働者が健康で安全に働くことができる職場づくり

【課題】

県内の労働災害による死亡者は、ここ１０年間、年に１０人前後で推移しており減少傾向にないことから、１３次防とくしま計画で設定した減少目標の達成に向けて死亡労働災害の撲滅に取り組む必要がある。

また、働き方改革関連法による改正安衛法の内容について周知に努めるなどにより、健康リスクの高い労働者を見逃さない取組を推進する。

【今後の取組】

（ア）死亡災害の減少を図るための対策の推進

１３次防とくしま計画では死亡労働災害の撲滅を最重点事項としているが、平成３０年は１２人で平成１９年以降最多となったことから、２年目となる平成３１年度は、１３次防とくしま計画で設定した減少目標の達成に向けて、建設業、製造業、林業を中心に死亡労働災害の撲滅に全力を挙げて取り組む必要がある。

a 建設業対策

平成２８年以降死亡災害が増加しており、これに歯止めをかけることが重要である。そのため、危険作業の見直しによる安全性の向上、墜落・転落及び重機による災害防止に重点を置いた対策を推進する。

本年２月より施行された高所作業時におけるハーネス型墜落制止用器具の使用を原則化する改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、的確な現場指導を実施する。

引き続き、はしご、脚立からの墜落・転落防止、ロープ高所作業時の安全確保について指導を行うとともに、高年齢労働者の災害防止、転倒災害防止を啓発する。

また、建設工事関係者連絡会議の取組や労働災害防止団体や発注者等と連携した取組を強化することにより、建設業店社や現場の自主的災害防止活動の活性化を図る。局・署で実施する安全パトロールについては広報を実施し、効果的、効率的に災害防止の取組を展開する。

b 製造業対策

平成３０年は製造業の労働災害は前年より減少したが、さらなる減少を目指して取り組む必要がある。特に、災害発生事業場を中心として、機械・設備の本質安全化の促進、はさまれ・巻き込まれ、切れ災害の防止、非定常作業における動力機械の運転停止の厳守を重点とした的確な安全指導を実施する。

また、安全衛生管理体制の整備・強化を図らせるとともに、交通労働災害、転倒災害、外国人労働者災害の防止及び腰痛予防に係る指導を行う。

なお、製造業の構内等において荷役作業中の他社の労働者が被災する災害が多い事業場に対しては、荷役作業場所の安全性向上の取組を要請する。

加えて、クレーン設置事業場に対しては、クレーンに係る災害の防止について指導する。

c 林業対策

平成３０年は前年に比して労働災害が増加したことから、これに歯止めをかける必要がある。そのため、８月に施行される伐木作業に関する改正安衛則の内容を効率的に周知するほか、森林管理署、県、林 災防などの関係機関との連携をよりさらに強化し、積極的に林業現場の指導を行う。

（イ） 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推進

改正安衛法により産業医・産業保健機能の強化が図られることについて周知徹底するとともに、その遵守を指導する。

産業医未選任事業場に対しては的確に指導するほか、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。また、産業保健総合支援センターの活用について周知し利用を勧奨する。

引き続き、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策を推進し、労働環境の整備・改善を図る。

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の面接指導の実施、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を徹底する。その際、長時間労働の面接指導の対象者が月８０時間以上に変更されたことについて周知を

徹底し、労働者数５０人未満の事業場に対しては地域産業保健センター事業の利用を勧奨する。

また、事業場における健康相談窓口の設置等に向けた環境を整備していく。

c 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

各種集団指導時等において、メンタルヘルス対策、パワーハラスメント対策の重要性や必要性等について引き続き周知啓発する。

ストレスチェック未実施事業場や未報告事業場に対しては個別に指導を行う。高ストレス者については医師による面接指導に繋げるよう指導するほか、集団分析の実施や分析結果の活用を勧奨する。

１３次防とくしま計画において労働者数５０人未満の事業場のストレスチェックの実施数の増加を目標としていることから、小規模事業場に対しても実施を勧奨する。

「『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等に対しては、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

（ウ）災害の増加や減少がみられない業種等への対応

県内の労働災害による休業４日以上の死傷者数は、ここ１０年間８００人前後で推移し、ほぼ横ばい状態となっている。１３次防とくしま計画で設定した死傷者数の減少目標の達成に向けて、災害が多発している業種や災害類型に着目した取組が必要である。

a 第三次産業対策

第三次産業における労働災害防止については､「１３次防期間中の第三次産業の労働災害防止計画」に基づいて計画的に推進する。

同計画においては、社会福祉施設、小売業、飲食店を重点としていることから、引き続きこの３業種を中心とするが、前年度に指導対象となっていない多店舗展開企業の本社・本部を中心とした個別指導や集団指導を実施する。

社会福祉施設は１３次防とくしま計画で業種としての減少目標を設定しているが、転倒や腰痛などを中心に平成３０年に労働災害が増加したことから、安全衛生教育、４Ｓ活動、ＫＹ活動、危険の「見える化」などの取組をさらに進めるよう指導する。指導に当たっては、他施設への波及効果が期待できる法人を優先するなど効果的な推進に努める｡また、県や（公財）介護労働安定センターと連携した取組を継続する。

小売業・飲食店においては、転倒、やけど、腰痛などの災害が多発していることから、複数の災害や重篤な災害を発生させた店舗に対して個別指導や文書指導を実施する。県内に本社や支部等を有し多店舗を展開している企業等に対しては全ての関連店舗における取組の実施を指導する。冬場を中心に配達中の転倒事故が多発している新聞販売業には、適切な時期に啓発指導を行う。

b 道路貨物運送業対策

平成３０年は前年に比して労働災害が増加したことから、荷役作業時の災害防止を重点として荷役５大災害防止対策及び「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組の実施を指導する。

また、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防止対策を推進する。

併せて、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知を通じて、自動車運転者の交通事故防止を呼び掛ける。

労働災害防止対策の推進にあたって、労働災害防止関係団体や事業者団体との連携を強化する。

c 転倒災害防止対策

転倒災害は、県内の労働災害の型別で最も多くなっていることから、引き続き､「ＳＴＯＰ！転倒災害プロジェクト」に沿った対策に取り組む。

特に、冬季の転倒災害の発生比率が高い道府県に位置付けられていることから、冬の自然環境を踏まえた対策・対応に取り組むよう啓発指導を行う。

d 高年齢労働者の労働災害防止対策

高年齢労働者の労働災害防止の取組については、引き続き高年齢者向けマニュアル（エイジアクション１００）の周知に努め、自主的な職場環境の改善を啓発するとともに、新たに策定される予定のガイドラインを周知する。

e 化学物質による労働災害防止対策

化学物質対策５か年計画で対象とした事業場に対する指導は終了したが、　化学物質の取扱事業場に対しては、リスクアセスメントの実施及びその結果に基づく適切なリスク低減措置の徹底を指導する。

また、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・有害性について労働者への周知や教育等の実施について指導する。

f 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業等について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく実地調査を実施し、必要な指導を行う。

県や徳島市との連携により建設リサイクル法及び大気汚染防止法に係る報告情報を共有し、必要に応じて合同パトロールを実施する。

石綿の届出等に関して規則改正が行われた場合には、その内容について周知を図る。

g 腰痛予防対策

腰痛の発症が多い社会福祉施設、道路貨物運送業、商業等の業種を中心として、積極的に腰痛予防対策の実施に係る啓発指導を行う。

医療保健施設や社会福祉施設については、県や介護労働安定センターなどと連携して、腰痛予防教育の実施、設備の改善、介護機器の導入促進等について啓発する。

ｈ 熱中症予防対策

夏季に屋外作業が多い建設業や警備業を中心として発生していることから、ＷＢＧＴ値の測定及びその結果に基づく休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の措置の実施を啓発する。

エ　被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

【課題】

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）労災保険事務の迅速・適正な処理

労災請求事案の事務処理に当たっては、標準処理期間内の迅速な事務処理に努め、認定基準等に基づいた適正な認定を行う。

特に、過労死等事案（脳・心臓疾患事案及び精神障害事案）については、業務上外の判断に必要な要件を明確にした上で、調査すべき事項を整理して効率的に調査を行い、管理者による事案の把握と進行管理を適切に実施することにより、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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の迅速・適正な補償・救済を行う。

さらに、労災保険の窓口においては、引き続き、相談者等への懇切丁寧な説明に努め、請求人に対する処理状況の連絡を確実に行う。

（イ）労災保険給付の適正管理

労災診療費の適正払いを徹底するため、医療機関に対し、労災診療費算定基準を含む労災診療費の取扱いについて、毎月の診療費審査時等あらゆる機会を捉えて随時周知指導を行うとともに、労災診療費算定実務研修会等においても周知指導を行う。

また、誤請求の多い医療機関に対し、実地指導等必要な対応を行う。

さらに、第三者行為災害等に係る適正な債権管理については、当該債権を時効により消滅させることが無いよう、組織的に進行管理を行い、求償すべき債権を的確に徴収決定するとともに、徴収決定した債権についても定期的に納入督励等の必要な措置を講じる。

オ　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等に資するものである。

【今後の取組】

県内の大学等と連携し、労働法制に関するセミナーや講義を実施する等、大学生等に対する労働関係法令の普及に取り組むほか、若者のアルバイト就労等の際の労働トラブルの相談先について引き続き周知を図る。

（３）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア　パートターム・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】

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の間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、２０２０（平成３２）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丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

【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（署・所を含む。）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）等の周知徹底を図り、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。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための取組手順書等の活用について、小規模な説明会・相談会を開催し、きめ細やかに事業主への周知を図る。

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。

（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、「徳島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、「支援センター」の活用を促進するため、あらゆる機会をとらえて周知を行う。

（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、職業安定部と連携し周知を行う。

イ　正社員転換・待遇改善実現プラン

【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、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・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

【今後の取組】

「正社員転換・待遇改善実現プラン」（地域プラン）は、平成２８ 年度から５年間を計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部局横断的に取りまとめたプランである。

中間年の平成３０年度に見直した地域プランについて、進捗状況及び取組実績を把握し、公表を行う。

具体的には、所による担当者制によるきめ細かな相談、トライアル雇用や職業訓練の活用により正規雇用化の実現を引き続き図る。

また、職業安定部と雇用環境・均等室が連携し、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や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周知を行い、事業主の実情に応じたきめ細やかな相談支援を行う。

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、契約を更新し５年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後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、労使への周知啓発の徹底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】

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、使用者に対してはハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図る。

また、労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る。

さらに、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、無期転換ルールを基に、積極的に啓発指導を行う。

なお、実際に雇止めにあった等、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、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、徳島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、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】

医療勤務環境改善支援センターや地域の関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進していく。具体的には、県が開催する運営協議会へ参加することなどにより、医療機関を対象にした労務管理全般に関する相談業務（個別訪問含む。）等を実施している医療労務管理支援事業が、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、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、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。

【今後の取組】

（ア）一体的なハラスメントと相談体制の整備

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ような体制を整備し、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、局においても労働者からの相談には迅速に対応する。

新たに設定される予定である「ハラスメント撲滅月間（仮称）」においては、特別相談窓口を設置し、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法及び指針等の関係法令の周知徹底を図る。

（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

関係法令に基づいた防止措置が確実に講じられるよう適切な指導を行い、法の履行確保を図る。

また、相談にあたっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助制度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、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、ポータルサイト「あかるい職場応

援団」や「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等の普及により労使の具体的な取組の促進を図る。

（６）個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

近年、当局における総合労働相談件数自体は減少傾向にある中で、民事的な個別労働関係紛争の相談件数は増加傾向にあり、相談内容としても職場のパワハラを含むいじめ・嫌がらせや解雇、自己都合退職、各種労働条件関する相談等が認められ、個々の労働問題の困難化とともに多様化が進んでいる。

このような様々な労働相談の紛争当事者に対して、解決を図る為の情報提供を行うとともに、紛争当事者の話し合い等を促すことにより迅速な解決を図ることができる個別労働紛争解決制度を周知し、活用を促す必要がある。

【今後の取組】

（ア）総合労働相談コーナーの機能強化

働き方改革関連法が順次施行されることにより、あらゆる労働問題の相談が寄せられることが予想される中、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの重要性が増し、その機能を十分発揮出来るよう、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することにより、総合労働相談員の資質向上を図る。

（イ）効果的な助言・指導及びあっせんの実施

労働局長による助言・指導は、紛争当事者が問題解決にあたって簡易に利用出来、迅速な対応が可能な制度であり、個別労働紛争に係る相談を受けるにあたって、積極的な活用を案内するとともに、助言・指導を行う際には、申出人のみならず、被申出人の主張も十分に確認したうえで問題解決に参考となる法令や裁判例を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合いによる解決を促すこととする。

紛争調整委員会によるあっせんは、中立な立場の委員が仲裁を行い、非公開であり、任意によるものであるといった制度のメリットについて被申請人に十分に説明を行い、参加率の向上に努めるとともに、事前に紛争当事者双方の主張を十分に確認し、解決方法等の詳細情報を紛争調整委員に提供することにより､解決率向上と円滑なあっせん運営を図ることとする。

（ウ）関係機関・団体との連携強化

県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、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関の合同労働相談会の実施、関係機関の相談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との連携強化及び情報共有を図ることとする。

（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、「働き方改革実行計画」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、県のテレワーク事業と連携し、雇用型テレワークの普及促進を行う。

イ　自営型テレワークの就業環境の整備

【課題】

県内において、自営型テレワークの契約に係る良好な就業環境を形成するため必要がある。

【今後の取組】

県のテレワーク事業と連携し、自営型テレワークに係る良好な就業環境が形成されるよう啓発に努める。

ウ　副業・兼業の促進

【課題】

副業・兼業については、「働き方実行計画」等において、労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で普及促進を求められている。長時間労働、企業への労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等を招かないよう留意しつつ、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。

【今後の取組】

「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。

（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】

平成２９年３月に決定された「働き方改革実行計画」に基づき、企業の意識改革、企業と医療機関の連携強化、労働者をサポートする仕組みの整備等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できるようにすることが重要である。

【今後の取組】

治療と仕事の両立支援については、徳島産業保健総合支援センターを始めとする推進チーム構成機関と連携して、ガイドラインやマニュアル等の周知

を図るとともに、個別相談事案に適切に対応する。また、局版リーフレット等を活用して、両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度の周知と利用勧奨を行う。

産業保健総合支援センターが実施する各種支援サービスや研修・講習会等に積極的に協力する。

イ　長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援

【課題】

がん、肝炎、糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら、生きがいや生活の安定のために就職を希望する者（以下「長期療養者」という。）に対する就職支援が必要である。

【今後の取組】

長期療養者について、就労支援に関する協定を締結している県内４医療機関との連携の下、出張相談や徳島所に設置する「長期療養者相談窓口」において､患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談･職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、関係機関で構成する「長期療養者就職支援担当者連絡協議会」を開催し、当該関係機関によるネットワークを構築し、相互の取組についての理解促進、情報共有を図るとともに、長期療養者の就職支援に係る具体的な連絡事項を協議する。

（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、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。

徳島県内で適用される最低賃金

件　名		時間額	発効日
徳島県最低賃金		**７６６** 円	平成 30 年 10 月 1 日
特定最低賃金	造作材・合板・建築用組立材料製造業	**８５７** 円	平成 30 年 12 月 21 日
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	**９００** 円	
	電子部品･デバイス･電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	**８６２** 円	

【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、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

事業場内最低賃金が地域別最低賃金から３０円以内及び労働者数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

「徳島働き方改革推進支援センター」を設置し、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等を開催する。

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や、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非正規雇用労働者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

魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成する。

ｆ　収益力向上セミナーの実施

最低賃金制度の周知、収益力向上を目的とした収益力向上セミナーを関係機関と連携し、実施する。

（イ）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や産業の実情を踏まえ、審議にあっては情報提供や意見交換を十分に行い、徳島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等について使用者団体、労働者団体及び地方自治体の協力を得て、使用者・労働者等に周知し、遵守の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業種等を重点とした監督指導を行う。

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、県内の中小企業等が事業展開を図るためには、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。

【今後の取組】

平成２９年度から、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が運営するポリテクセンター徳島に設置されている、生産性向上人材育成支援センター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、地域での魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、移住に関心を持っていない潜在層を対象とした地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会の提供や、ＵＩＪターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施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、徳島所に設置する「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。

(公財)介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務上の協力を行い、同センターが設置する「介護労働懇談会」を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同就職会、「介護の日」等の取組を推進する。

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、徳島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助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、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。

（ウ）地域雇用対策の推進

a　地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

①　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）

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を促進し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進する。

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、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

②　地域雇用開発助成金の活用

人口の減少等により雇用機会が不足している地域等において、地域雇

用開発助成金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。

b　ＵＩＪターンの推進

地方公共団体と連携し、県内就職・県内移住に関する情報を収集するとともに、地方就職希望者への効果的な情報提供を図る。このほか、雇用対策協定を締結している各地方自治体と連携しＵＩＪターン面接会等を開催し、就職支援を実施する。

（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、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を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。

【今後の取組】

（ア）転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成

企業が転職・再就職者の受入れ促進のため取り組むことが望ましいと考えられる基本となるべき事項等を示した「年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進のための指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 159 号）について、周知を実施する。

（イ）所のマッチング機能の強化

a　所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

所のマッチング機能に関する業務（以下、「マッチング業務」という。）について、本県の特性を踏まえ重点的に取り組む業務や継続的な業務改善を実施していくため、数値目標を設定し、局と所で目標管理するもの。

①　主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標とする。

(a) 就職件数（常用）

所の職業紹介により常用就職した件数について、１１，６２９件以上を目指す。

(b) 充足件数（常用、受理地ベース）

所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、１１，０７３件以上を目指す。

(c) 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の３分の２以上を残して早期に再就職する。件数について、２，９９８件（参考値）以上を目指す。

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

及び職業指導の時間や機会を確保する必要があり、求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真に所の支援が必要な求職者に対して、予約制・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、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、所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。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、正社員限定の合同就職面接会や所内で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、雇用保険受給者に対しては、(a)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、(b)再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、(c)初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、(d)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

良質求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、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。さらに、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。

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、求人の一時紹介保留を含め、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、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、改正職業安定法の趣旨も踏まえ、これまで以上に、職業安定課、需給調整事業室及び労働基準担当部署並びに署所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。

（ウ）地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

所が所有する求人情報・求職情報を無料の職業紹介事業を行う地方公共団体にオンラインで提供する取組を推進する。求人情報の提供については、求人者の意向確認を徹底し、オンラインでの提供割合を向上させることに努める。

さらに、無料の職業紹介事業を行う地方公共団体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を実施する。

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、新成長戦略（平成２２年６月１８日閣議決定）において、全国では２０２０年までに取得者３００万人を目標として設定されており、徳島労働局としては「新ジョブ・カード制度徳島県地域推進計画」により、２０２０年までに取得者３万人を目標として設定しているところであり、所を利用する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ためにも、効果的な活用促進が必要である。

【今後の取組】

「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、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、運営本部の構成員や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とともに、好事例の把握・普及に努める。

特に、非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

（３）女性の活躍推進等

ア　女性の活躍に向けた取組の推進

【課題】

企業が女性活躍推進法に基づいて策定した一般事業主行動計画に基づき、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労働者数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、女性の活躍状況の見える化を推進する必要がある。具体的には、より多くの企業が優良事業主の認定（「えるぼし」認定）の取得を目指すようにすることや、「女性の活躍推進データベース」による情報公表を働きかけることが求められる。

【今後の取組】

（ア）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労働者数３００人

以下の中小企業について、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、説明会や会議等あらゆる機会を捉え周知するとともに、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省委託事業「中小企業のための女性活躍推進事業」の活用により、中小企業の積極的な取組を促す。

（イ）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労働者数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。

また、より多くの企業が、「女性の活躍推進企業データベース」を女性の活躍状況に関する情報や行動計画の公表先として活用するように、サイト利用の利点を周知する。

さらに、「えるぼし」認定制度についても、より多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう周知する。特に、女性の就業継続に積極的に取り組む企業が多いことから、女性の育成・キャリアアップの支援についても併せて取り組まれるよう周知・啓発する。

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】

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のないよう就業環境を整備することが必要である。

【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】

労使から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、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助制度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

【課題】

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）（以下「母子家庭の母等」という。）で普段はハローワークに足を運ぶことができない在職中の方や正社員就職を希望する方等に対して専門の職員が相談を行う等、母子家庭の母等の安定した就労､安定した生活に向けた支援を行う必要がある。

【今後の取組】

母子家庭の母等について、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所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と特定求職者雇用開発助成金の併用を推進する。

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、所においては、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。

オ　女性のライフステージに対応した活躍支援

【課題】

子育てをしながら就職を希望している方に対して、子供連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談、地方公共団体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的かつ一貫した就職支援を行う必要がある。

【今後の取組】

キッズコーナーを設置しているマザーズコーナーとくしまにおいて、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、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、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、地方自治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提供等を行うとともに、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。

（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、制度を円滑に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、第１子出産後の女性の継続就業率は、全体では５３．１％となっているが、雇用形態別に見ると、パートタイム労働者・派遣労働者は正社員の継続就業率より低くなっているため、「取得要件を満たせば有期雇用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。

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制度を使用して就業を継続できるよう、地域包括支援センター等との連携も図りながら、制度の周知を行う。

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、介護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。

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、男性の育児休業取得率は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】

両立支援等助成金（出生時両立支援コース）を活用しながら、「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、男性の育児休養取得等を支援する制度の周知を行う。

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必要である。

【今後の取組】

育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するために、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」、仕事と介護の両立を図るための「仕事と介護の両立支援対応モデル」や介護に直面した社員の個々のニーズに応じた「介護支援プラン」策定のための支援ツール、両立支援等助成金の周知を図り、活用を促進する。

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き、労働者数１０１人以上の義務企業については、督促指導等により完全実施を図る。労働者数１００人以下の努力義務企業についても、できるだけ多くの企業が法に基づく取組を行うよう働きかけを行う。

より多くの企業が「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークの取得を目指して取組を行うよう、会議等各種機会を活用し、認定によるメリット等を含め制度について周知・啓発を行い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に対しては、認定申請に向けたアドバイスを積極的に行い、「くるみん」、「プラチナくるみん」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

【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、公正な処遇の確保等、雇用環境を整備するため、外国人を雇用する事業主に対する指導や相談支援を推進するなど、適正な雇用管理の確保に努めていく必要がある。

【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

特定技能外国人等の県における安定した就労を促進するため、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年厚生労働省告示２７６号）に基づき、事業所訪問計画のもと、雇用管理の改善に係る指導等を行う。

（イ）定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

ハローワークにおいては、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。

（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労働者の不適切計上が明らかに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指針（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、地方公共団体等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】

各種セミナー・職場見学会等の開催により、障害者雇用に関する理解を促進する。また、所に就職支援ナビゲーターを配置することにより、公務部門における障害者の雇用の促進や雇用された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図る。

イ　障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

【課題】

平成３０年４月から法定雇用率が２．２％に引き上げられ法定雇用率未達成となる企業が増加し対応が必要である。

また、平成２８年４月から施行されている改正障害者雇用促進法の規定に基づく、雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る相談等対応が必要である。

【今後の取組】

平成２９年６月１日現在の県内民間企業における法定雇用率未達成企業は１４６社あり、そのうち、雇用障害者が０人の企業が９３社と法定雇用率未達成企業全体に占める割合は６３．７％となっていることから、これら雇用ゼロ企業の解消を図るとともに、平成３０年４月から障害者雇用状況報告が義務付けられた企業への対応を図るなど、引き続き、障害者雇用の充実・強化を図る。

また、障害者の雇用者数が過去最高を更新しながら急速に伸展している中で、特に職場定着支援に課題の多い精神障害者の就職件数の急増に対応するため、雇入れ支援に加えて雇用された後の職場での定着支援についても充実・強化する。

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む。

ウ　多様な障害特性に応じた就労支援の推進

【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ことを踏まえ、精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充を図る必要がある。

【今後の取組】

障害に関する専門的知見に基づいて、精神障害者等の求職者へのカウンセリングや事業主への助言を行う精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、求職者支援同様、事業主支援にも積極的に取り組むこととし、専門的支援に加え、就職支援コーディネーター等との連携、「徳島障害者職業センター」によるジョブコーチ支援事業の活用のほか、トライアル雇用助成金など各種助成金の事業主への効果的な周知を図り、雇用の促進及び就職後の職場定着に向けて総合的かつ継続的な支援を実施する。

また、平成３０年度に引き続き、職場定着推進事業として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催する。

さらに、ハローワーク徳島と精神科医療機関とが連携して取り組む事業について、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

【課題】

コミュニケーション能力に課題を抱える発達障害者や、就労に制約の生じやすい難病患者に対する就労支援を行う必要がある。

【今後の取組】

発達障害者に対しては、就職支援ナビゲーター等による特性に応じたきめ細かな個別支援を行う。

障害者手帳を所持しない発達障害者については、徳島県発達障がい者総合支援センターや障害者就業・生活支援センターへ誘導し、障害者手帳取得のメリット等について説明することで雇用の促進を図る。

難病患者に対する就労支援については、ハローワーク徳島に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への相談支援や徳島県難病相談・支援センター等と連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。また、「特定求職者雇用開発助成金」（発達障害者・難治性疾患患者コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

エ　地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

【課題】

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要であり、障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充を図る必要がある。

【今後の取組】

障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。

また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、障害者就業・生活支援センター連絡会議や中国・四国ブロック別経験交流会議等を通じて、情

報共有や地域の関係機関との連携強化に努める。

【課題】
障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施するなど障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援を図る必要がある。

【今後の取組】
当該事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）を効果的に活用する。また、障害特性に応じた助言等を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）を利用する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の活用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。
これらの助成制度については、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

【課題】
障害者の就職促進及び定着支援の推進を図る必要がある。

【今後の取組】
就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の実施、雇用率未達成企業を主とした「ふれあい就職面接会（障害者就職面接会）」の開催、「就職ガイダンス」の実施、徳島県教育委員会等と連携し特別支援学校を対象とした「ＹＯＵ Ｍｅ（ゆめ）チャレンジフェスティバル」を実施することにより、障害者の更なる就職促進を図る。

オ　中小企業に重点を置いた支援策の実施

【課題】
障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や中小企業の理解を促し雇用を促進する必要がある。

【今後の取組】
「徳島労働局雇用移行推進計画」を策定し、企業就労理解促進事業及び職場実習推進事業の積極的な実施を図る。
また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。
雇用率達成指導に当たっては雇用障害者が０人の中小企業を重点対象とし、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。

カ　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、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、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】

（ア）障害者の職業能力開発の推進

県や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、県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

（７）高齢者の就労支援・環境整備

ア　雇用継続延長等に向けた環境整備

【課題】

高年齢者が年齢にかかわりなく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を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施する。

また、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。）や地方公共団体と連携を図り、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、ハローワーク徳島に設置している「生涯現役支援窓口」を活用し、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就職が困難な高年齢者に対するチーム支援を実施する。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、企業による雇用機会の拡大だけでなく、高年齢者の採用の促進が図られるよう、各種助成金制度を事業主に周知しその活用を促す。

ウ　地域における多様な働き手への支援

【課題】

企業を退職した高年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、高年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。

シルバー人材センター事業における関係機関との連絡を強化し、県内の各シルバー人材センター（以下「シルバー」という。）における就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援して、シルバーの活性化を図り、地域に密着した就業機会を確保することにより、雇用・就業の場の拡大を図る。

就業体験を通じて高年齢者、企業双方のシルバーに対する理解を深め、就業に必要な技能講習を行うことにより、シルバーの新規会員、新たにシルバーを活用する企業を増加させる「高齢者活躍人材確保育成事業」を公益社団法人徳島県シルバー人材センター連合会に委託して実施する。

また、県が中心となって構成される徳島県生涯現役促進地域連携事業推進協議会に委託し実施している「生涯現役促進地域連携事業」について、高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

さらに、企業等に対する高年齢者雇用の必要性やメリットの周知・広報と、高年齢者に対する再就職に必要な能力を習得させる技能講習・職場見学等を併せて実施する「高齢者スキルアップ・就職促進事業」を民間団体に委託して実施する。

（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、所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ＵＩＪ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、所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、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供事業者及び新卒者等への周知を図る。

特に、若者雇用促進法に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勧奨を積極的に行う。同制度及び同認定企業に関し新卒者をはじめとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、学卒全員正社員就職に向け、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行うとともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人手不足業種など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。

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、引き続きわかもの支援コーナー等において、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。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングの推進の取組みの一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業

ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

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】

若年無業者等が充実した職業生活を送り、県の将来を支える人材となるよう、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の拠点、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】

サポステにおける相談支援事業の総合的な強化が図られるよう、所においては、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所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、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。

【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

徳島市に設置している常設窓口や各ハローワークが実施する巡回相談を活用するなど、所と地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者の就労による自立を促進する。

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）の活用を促進するため、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

（イ）公正な採用選考システムの確立

公正な採用選考システムの確立を図るため、「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、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底、公正な採用選考、ＬＧＢＴや同和問題についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

特に、公正採用選考人権啓発推進員制度は公正な採用選考システムの確立に向けた重要な柱の一つであることから、設置対象となる未設置事業所

に対して計画的な設置勧奨に努める。

また、公正採用選考人権啓発推進員制度が効果的に機能するよう事業主に指導するとともに、企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員研修会を開催し、同研修会への参加勧奨を積極的に行う。

(10) 労働者派遣事業・職業紹介事業の適正な運営の促進

【課題】

平成２７年派遣法改正法関連として、法施行後３年が経過し、派遣事業所単位・個人単位の期間制限が順次到来する中、雇用安定措置実施など、法令順守に向けた周知・指導監督を引き続き行っていく必要があること、また、働き方改革関連法のうち労働者派遣法改正法が２０２０年４月１日に施行されるため、積極的な周知が必要である。

【今後の取組】

ア　労働者派遣事業

計画的な指導監督を行い、労働者派遣法令遵守の徹底を図り、適正な労働者派遣、偽装請負の防止に努め、特に悪質な違反及び違反を繰り返す者には適切な対応を行う。

平成２７年派遣法改正法については、派遣期間３年の期間制限を迎える雇用安定措置の義務の履行、期間制限延長のための過半数組合等に対する意見聴取、キャリアアップ措置の実施、旧特定労働者派遣事業からの切替え申請未実施事業者等に対する違法派遣の防止等を中心に訪問指導を実施する。

また、平成３０年派遣法改正法の周知について説明会の実施や訪問指導、各種申請等で来庁された際等、あらゆる機会をとらえて実施する。

イ　職業紹介事業

職業紹介事業者に対し計画的な指導監督を実施し、平成３０年職業安定法改正法の施行内容について、求人条件の明示・再明示、虚偽求人に対する罰則適用、紹介実績等の情報提供義務化等を中心に訪問指導を実施する。

(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、雇用保険制度を安定的かつ適正に運営し、失業給付等の支給により、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。

また、公的職業訓練については、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を踏まえ、雇用保険受給資格者の早期再就職を図る。

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的の達成のため、失業等給付を適正に給付する。

また、公的職業訓練については、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　適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったこと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局労働保険徴収室とも連携を図りつつ、確実な運用を図る。

b　雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

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、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

このため、雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携し、職業紹介担当部門への誘導を行う対象者の選定基準、認定日における受給者に対する対面による職業相談、職業紹介等を行うための体制の整備等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組を再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当、移転費、広域求職活動費等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意欲の促進を行う。

c　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に努める。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の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認を実施する。

d　電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「規制改革実施計画」（平成２９年６月９日閣議決定）に社会保険関連手続のオンライン申請利用率の大幅な改善が盛り込まれたことを踏まえ、更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②徳島所の窓口に事業主等が利用できる申請端末を設置した、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、③事業主向け説明会の実施、④局と徳島県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、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の設置、などを引き続き行う。

e　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、引き続き所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、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を講じる。

（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、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、所の訓練担当部門と、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するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、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。

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、地方公共団体や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、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。

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）、求職者支援訓練の受講者に係るハローワークシステムへの入力の徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、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、訓練修了前から所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。

(12) 人材育成の強化

ア　人材開発施策の活用等

【課題】

平成３０年１１月には、県や高障求機構徳島支部と連携してハロートレーニングアンバサダーを活用したメディアツアーを実施するなど、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。

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。

さらに、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。

【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ため任命された、「ハロートレーニングアンバサダー」や、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～」、ロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）、職業訓練ジャー（当局訓練室キャラクター）を活用し、県や関係機関と連携の上、公的職業訓練及び人材開発支援助成金の周知・広報に努め、人材開発施策全体のさらなる利用促進を図る。

（イ）地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、県及び高障求機構徳島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県と連携して策定する。その際、雇用対策協定に基づく地域ニーズ枠の設定を推進するなど、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。

4　労働保険適用徴収業務の適正な運営

労働保険制度は労災保険給付や失業給付といった労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものであることから、適用徴収業務の適正な運営により、制度の信頼性を高め、費用負担の公平性等を確保する必要がある。

このため、以下の対策を重点として推進する。

（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

【課題】

労働保険制度の適正かつ安定的な運営等の観点から「労働保険未手続事業の解消（2020（平成32）年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済額の縮減」は重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

【目標】

未手続事業目標値：652件

【今後の取組】

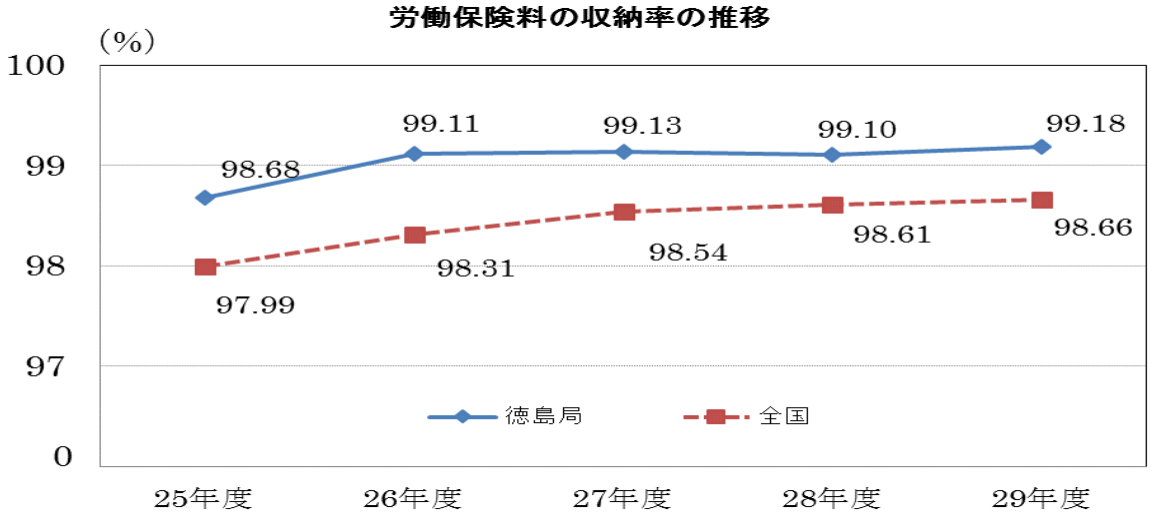
ア　未手続事業一掃対策

関係行政機関等からの各種情報の入手や通報制度、労働保険加入促進業務の受託者（以下、「受託者」という。）の活用及び局内・署・所との連携を図り、未手続事業の把握に努め、受託者と連携のうえ適用対象事業場に対して積極的かつ的確な加入勧奨及び手続指導を行う。再三の加入勧奨に応じない未手続事業場については職権による成立手続を行う。

イ　収納未済歳入額の縮減

労働保険年度更新等の機会をとらえ、局内・署・所及び関係団体と連携して、労働保険料・一般拠出金が期限までに適正に申告・納付されるよう、事業主に対する周知、指導を徹底する。

滞納整理に当たっては滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業場及び複数年度にわたって滞納している事業主を重点に、実効性のある計画を策定のうえ滞納整理を実施して収納未済歳入額の縮減に努めるとともに、差押え等の滞納処分を実施すべき事業場については厳正に対処する。



（２）電子申請の利用促進等

【課題】

事業主が行う行政手続コストの削減のため、労働保険関係手続について電子申請の利用促進を積極的かつ着実に行っていく必要がある。

【今後の取組】

事業主及び労働保険事務組合説明会での周知や関係団体への利用勧奨の協力要請及び周知リーフレットの窓口配付等を行い、電子申請及び口座振替納付の利用促進を図る。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、局自らが行う労働保険の申請等についても電子申請により行う。

第４　労働行政展開に当たっての基本的対応

１　計画的・効率的な行政運営

（１）計画的な行政運営

行政課題に的確に対応していくため、これまでの取組を分析し、徳島地方労働審議会に諮るほか、関係労使の意見等を聴取し、県内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、これに基づき計画的な行政運営を行う。

また、業務運営の進捗状況を分析するため、検証とフォローアップを行う。

（２）行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

厳しい財政事情のなか、労働行政が取り組むべき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行政を実現することが求められており、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

電子政府の推進により、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

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従来より取り組んで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。

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

地域における行政ニーズに適切に応えていくため、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、局内各部室で得られた地域経済社会の情報について共有し活用に努める。

また、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等の動向等を評価・分析する。

（２）地方公共団体との連携

県内の実情に即した労働行政を効果的に展開するためには、県・市町村と緊密な連携を図り、県内のニーズを的確に把握することが重要である。そのため県との間の労働関係連絡会議の開催に加え、徳島労働関係情報連絡会議を原則毎月開催することにより、雇用対策等労働施策のタイムリーな情報交換と連携強化を図るとともに、雇用対策法施行規則に基づき、県知事の意見・要望等を踏まえた徳島雇用施策等実施方針を策定・実施する。

また、「まち・ひと・しごと創成法」に定める基本理念に則り、「働き方改革」の実現に向けて、取組を推進する。

さらに、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こととする。具体的には、「第６次地方分権一括法」（平成２８年法律第４７号）により改正された「労働施策総合推進法」や「職業安定法」（昭和２２年法律第１４１号）において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業や所の求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方公共団体との連携施策として法律に明記されたことから、これらの施策等について継続的に実施していくこととする。

（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、より高い波及効果を得ながら地方労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が必要である。このため、労使団体との情報交換会を開催する。

また、労使団体に対し、政労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

（４）積極的な広報の実施

労働行政を円滑に推進するためには、当局が展開する施策の内容や成果などを効果的に周知していくことが極めて重要であることから、局広報委員会において策定した「年間広報計画」に基づき、創意工夫を凝らした広報活動を計画的かつ積極的に推進し、マスコミや地域関係者に対して労働局や署・所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知し労働行政の存在感を高めるとともに、県民の理解と信頼を高めるよう努める。

局においては、定例局長記者会見を始め、県民の関心の高い事項について随時記者発表を行い労働行政の一層のＰＲに努める。また、署・所においても管内の独自の取組等について積極的に記者発表を行うなど情報発信の取組を強化する。

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「厚労省人事労務マガジン」の普及促進に努める。また、県・市町村や労使団体の広報誌等に掲載協力を求めるなど幅広く効果的な広報活動を推進する。

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

職員は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ、業務が円滑に運営されることを常に意識し、業務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使命感を持って業務を遂行する。

特に、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等の趣旨を踏まえた一層の綱紀の保持、法令遵守委員会の効果的な運営、内部通報制度及び受付体制の周知の徹底、非常勤職員採用時の公正な選考の実施及び公務員倫理、法令遵守などに関する研修の採用後速やかな実施に万全を期する。

（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防災業務・業務継続に関する実施要領について職員への周知徹底を図る。