

徳島労働局発表

平成22年4月14日（水）

担 当	徳島労働局総務部企画室
	企画室長 国重 雅嗣
	企画室長補佐 森 均
	電話088-652-9142

## 就職支援・労働条件確保に全力

—平成22年度 徳島労働局最重点施策—

徳島労働局（局長 加藤敏彦）は、県下の有効求人倍率が0.60倍前後の低水準で推移するなど依然として厳しい雇用情勢が続いていることなどを踏まえ、本日、平成22年度の行政運営の最重点施策として、離職を余儀なくされた方、新卒者、障害者の方などの就職支援、一般労働条件の確保・改善、改正労働関係法令の周知などに全力で取り組むことを示した「行政運営方針」を策定し、管内4労働基準監督署、8ハローワークに指示した。

最重点施策は次の6項目である。

- 1 現下の雇用失業情勢に応じた緊急雇用対策及び労働条件確保対策の推進
- 2 新卒者支援の充実強化
- 3 障害者に対する就労支援の推進
- 4 技能実習生を中心とした外国人労働者対策の推進
- 5 リスクアセスメントの実施促進（リスクだち運動）
- 6 改正労働関係法令（別紙1）の周知・遵守徹底

最重点施策の主な内容は（別紙2）のとおりである。

## 改正法の一覧

改正法令名	施行日	改正の概要
労働基準法	H22.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①「時間外労働の限度に関する基準」の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（努力義務）</li> <li>②月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率の引上げ（2割5分以上の率→5割以上の率）</li> <li>③引上げ分の割増賃金の支払に代えた休暇付与の仕組みの導入</li> <li>④年次有給休暇の時間単位での取得の仕組みの導入</li> </ul>
雇用保険法	H22.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①雇用保険の適用基準である「6ヶ月以上雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和し、非正規労働者に対する適用範囲を拡大</li> <li>②雇用保険料率の変更：失業等給付に係る雇用保険料率が、一般の事業の場合0.8%→1.2%（労使折半）、雇用保険二事業に係る雇用保険料率が、0.3%→0.35%（事業主負担）に変更になったことにより、事業主負担分が0.95%、労働者負担が0.6%に変更</li> <li>③雇用保険未加入とされた方で、雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類で確認された方については、2年（現行）を超えて遡及適用可能（政令で定める日から施行）</li> </ul>
障害者雇用促進法	H22.7.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①実雇用率や法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数に、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）及び身体障害者又は知的障害者である短時間労働者を追加</li> <li>②障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）の適用対象が常時労働者数201人以上300人以下である事業主に拡大</li> <li>③特定業種に設定されている除外率の引き下げ</li> </ul>
育児・介護休業法	H22.6.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>①子が3歳までの短時間勤務（1日6時間）の義務化</li> <li>②子が3歳までの残業免除の義務化</li> <li>③子の看護休暇の拡充（子が2人以上の場合年10日）</li> <li>④パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）の創設</li> <li>⑤介護休暇の創設（対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日）</li> </ul>
出入国管理及び難民認定法	H22.7.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①研修生・技能実習生の法的保護の強化（入国1年目から労働基準法等の労働関係法令の適用）</li> <li>②関係制度の見直しにより、受入団体の指導・監督・支援体制等の要件の強化</li> </ul>

平成22年度  
行政運営方針

# 目 次

第 1	徳島県内の労働行政の課題と基本姿勢	1
第 2	労働行政の最重点施策	3
第 3	労働行政の重点施策	5
1	現下の雇用失業情勢に応じた緊急雇用対策及び労働条件確保対策の推進 (平成 22 年度最重点施策)	5
(1)	離職者等に対する総合的な相談支援の推進	5
(2)	雇用保険非受給者に対する訓練・生活給付による支援	5
(3)	雇用維持への支援	5
(4)	地域における緊急的な雇用機会の確保	6
2	雇用の安定に向けた取組の推進	6
(1)	数値目標の設定	6
ア	就職率(常用) 34.3パーセント以上	
イ	雇用保険受給者の早期再就職の割合 22.8パーセント以上	
ウ	充足率(常用) 33.0パーセント以上	
(2)	雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進	6
ア	現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進	
イ	長期失業の予防等の推進	
ウ	職業訓練の活用による再就職支援	
エ	福祉人材確保対策の推進	
(3)	障害者に対する就労支援の推進(平成 22 年度最重点施策)	8
ア	雇用率達成指導の厳正な実施等	
イ	現下の雇用失業情勢に対応した障害者雇用促進の取組	
ウ	雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化	
エ	精神障害者、発達障害者に対する適切な対応	
(4)	若年者雇用対策の推進	9
ア	新卒者支援の充実強化(平成 22 年度最重点施策)	
イ	フリーター等正規雇用化プランの推進	
(5)	高齢者に対する就労支援の推進	11
ア	高齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導・援助の推進	
イ	高齢者等の再就職援助	
ウ	65歳以上定年企業及び70歳まで働ける企業の普及・促進	
エ	高齢者の多様な就業・社会参加の促進	
(6)	子育てする女性等に対する雇用対策の推進	11

ア	子育てする女性等の再就職支援の充実	
イ	育児休業取得促進等助成金を活用した育児休業取得者等に対する支援	
ウ	母子家庭の母等の雇用対策の推進	
(7)	派遣労働者等の労働条件確保対策及び労働者派遣事業の適正な運営の促進	12
(8)	地方公共団体との連携による雇用対策の推進	12
ア	労働分野における連携窓口の充実強化	
イ	U・Iターン希望者に対する支援	
(9)	雇用保険制度の適正な運営	12
ア	適正な業務運営及び雇用保険受給者の早期再就職の促進	
イ	不正受給防止対策の推進	
(10)	安心して働ける雇用環境の整備	12
ア	公正な採用選考の推進	
イ	安心して働ける雇用環境の整備	
3	健康で安心できる労働環境の整備	14
(1)	労働条件の確保・改善対策の推進	14
ア	厳しい経済・雇用情勢下における労働条件の確保（平成22年度最重点施策）	
イ	特定分野における一般労働条件確保・改善対策の推進	
ウ	「労災かくし」の排除	
(2)	最低賃金制度の適切な運営等	16
ア	最低賃金制度の適切な運営	
イ	賃金・退職金制度の改善の推進	
(3)	安全と健康の確保対策の推進	17
ア	労働災害の減少を図るための対策	
イ	労働者の健康を確保するための対策	
(4)	労災補償対策の推進	19
ア	労災保険給付の迅速・適正な処理	
イ	長期療養者適正給付対策	
ウ	費用徴収の実施	
エ	行政争訟への適切な対応	
(5)	労働保険適用徴収制度の適正な運営	20
ア	労働保険料等の適正徴収	
イ	労働保険未手続事業場一掃対策の推進	
ウ	労働保険事務組合の監査・指導	
(6)	個別労働紛争解決制度の積極的な運用	21
4	多様な働き方に応じた公正な待遇の確保と仕事と生活の調和の実現	22
(1)	仕事と生活の調和の実現に向けた取組	22

ア	社会的気運の醸成	
イ	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	
(2)	男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進	23
ア	男女雇用均等法の実行性の確保	
イ	職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進	
ウ	母性健康管理対策の推進	
エ	女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進	
(3)	パートタイム労働の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進	23
ア	パートタイム労働法に基づく適切な指導等	
イ	パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助	
ウ	パートタイム労働法の周知啓発	
第4	労働行政展開に当たっての留意事項	25
1	総合労働行政機関としての機能の発揮	25
2	計画的・効率的な行政運営	25
(1)	計画的な行政運営	25
(2)	行政事務の効率化	25
(3)	行政事務の情報化への対応	25
(4)	行政事務コスト縮減への取組	25
3	県内の実情に即した労働行政の展開	26
(1)	県・市町村及び労使関係団体等との連携	26
(2)	積極的な広報の実施	26
4	保有個人情報等の厳正な管理及び適切な文書管理	26
5	綱紀の保持と行政サービスの向上	26
(1)	綱紀の保持	26
ア	綱紀の保持	
イ	会計経理事務の適正化の徹底	
(2)	行政サービスの向上等	27

## 第1 徳島県内の労働行政の課題と基本姿勢

徳島県においては、近年、産業経済の停滞、交通網の発達による都市圏への人口流出などによる人口の減少化が全国に先行して進み、ここ数年は毎年5,000人前後の人口減を示しており、2025年には約70万人になると推計されている。また少子高齢化の問題をも抱え、65歳以上の高齢者の割合は、2025年には約35パーセントに達するとの予測がある。これらのことは、労働力人口の減少等による経済活力の減退や社会保障制度の不安定化をはじめ、本県の経済・社会に数々の問題を生じさせることとなる。

また、本県においては、一昨年秋の金融危機に端を発する国内経済情勢の悪化を受け個人消費の低迷などから、景気は弱い動きが続いており、製造業を中心として雇用調整が行われている。

県内の有効求人倍率は、平成21年平均で0.60倍と全国値0.48倍を0.12ポイント上回るものの、前年比マイナス0.21ポイントと低水準にあり、今後も景気の不透明感から引き続き注視する必要がある。また全国の失業率は、平成21年7月に5.7パーセントと過去最高を記録し、その後、若干持ち直したものの5パーセント以上の高水準で推移している。

こうした現下の厳しい雇用失業情勢に対し、徳島労働局では雇用維持、再就職支援等に係る緊急雇用対策を推進しているが、今後もこれらの施策を引き続き迅速・着実に実行し、雇用のセーフティネットとしての機能を発揮することにより、安定した雇用・生活の実現を図っていくことが重要な課題となっている。

また、同様に厳しい経済・雇用失業情勢を背景として、徳島労働局管内の労働基準監督署には、賃金不払、解雇を中心に労働基準関係法令違反に係る申告事案や労働条件をめぐる労使間の紛争に係る相談も数多く寄せられていることから、賃金、労働時間等の一般労働条件の確保・改善対策に積極的に取り組む必要がある。さらに労働災害は長期的には減少しているものの、企業の経営環境の悪化に伴う安全衛生活動の減退も懸念されることから、減少傾向を維持するための方策が必要である。

一方、地方自治体としての徳島県（以下「県」という。）では『オンリーワン徳島行動計画』に「経済」、「雇用」、「ふるさと回帰」の三本柱からなる独自の「緊急経済雇用対策」を盛り込み、LEDバレー構想や木工、機械金属など県内の産業を活性化させるための「地域ブランド化」に向けた取組を始めとする産業振興施策を展開している。

徳島労働局においては、このような県の施策、市町村が取り組む産業振興施策と積極的に連携し、雇用の確保、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保はもとより、育児・介護休業等の取得促進など仕事と生活の調和の実現に向けた取組、高齢者や女性、障害者が

職業生活において自立できる環境整備、労働条件の向上など労働行政の立場から、本県の経済社会の活力維持・向上を図り、働きやすく、生活しやすい環境づくりを進めていく使命を担っている。

今年度は労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政を一体的に展開する総合的労働行政機関である徳島労働局が発足して10年を過ぎた節目の年である。この10年間のノウハウの蓄積を基に、県内の求職者を始め、労働関係の中でトラブルを抱える労働者や事業主など多くの人々の期待に応え、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現に向け、厚生労働本省が全国的に展開する施策を踏まえつつ県内の実情や問題点を把握し、行政ニーズを的確に捉えた徳島らしい施策を展開することとする。

**用語解説** 「ディーセント・ワーク」とは

「ディーセント・ワーク」（働きがいのある人間らしい仕事）とは、量的にも質的にも十分足りる仕事があり、その内容は社会的にも倫理的にも問題がないというものです。「ディーセント・ワーク」は、世界中で経済社会のグローバル化に伴い負の側面が顕在化する中で、これに対峙するための概念として1999年 ILO（国際労働機関）が打ち出したものです。

我が国においては「ディーセント・ワーク」を次のような願望が集大成されたものと整理しています。

- ・働く機会があり、働きに応じた収入が得られること。
- ・働く上での権利が確保され、職場で発言が行いやすく、それが認められること。
- ・家族の生活が安定しており、自己の鍛錬もできること。
- ・公正な扱い、男女平等な扱いをうけること。

## 第2 労働行政の最重点施策

徳島労働局が平成22年度に最も重点を置いて取り組む施策は次の6項目である。

### 1 現下の雇用失業情勢に応じた緊急雇用対策及び労働条件確保対策の推進

世界的な金融危機の影響等により、失業率が高水準となり、有効求人倍率が低水準で推移を続けるなど厳しい雇用失業情勢の中、解雇・雇止め等により失業を余儀なくされ、再就職支援等各種雇用対策を必要とする者が増加している。こうした中、雇止め回避や雇用創出等を中心とした緊急雇用対策を県・関係機関と緊密な連携を図ることにより、迅速かつ効果的に推進する。

また、今後も厳しい経済情勢が続くものと見込まれる中で、解雇や賃金不払等の事案には監督指導、啓発指導等により迅速かつ適切に対応するとともに、労働時間管理の適正化を始めとした一般労働条件の確保・改善対策を積極的に推進する。

(詳細は5ページ及び14ページに記載)

### 2 新卒者支援の充実強化

現下の厳しい雇用失業情勢の下、新卒者に対する求人状況も非常に厳しいものとなり、就職未内定者が増加していることから、新卒者に対する就職支援、未就職卒業者に対する就職支援の充実強化を図る。

また、採用内定の取消し及び入職時期繰下げの防止等について、迅速かつ的確な指導の徹底を図る。

(詳細は9ページに記載)

### 3 障害者に対する就労支援の推進

平成22年7月から、改正された障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」という。)が施行されることにより、現時点において雇用率未達成企業に新たな負担が発生するだけでなく、法定雇用率を達成している企業であっても未達成に転じる企業も生じることが予想される。そのため、法定雇用率未達成の企業に対して指導基準に基づいた厳正な指導を行うとともに、制度改正の影響が大きいと考えられる企業等に対して関係機関と連携して周知が図られるよう努め、県内における実雇用率の向上、未達成企業割合の低減を図る。

(詳細は8ページに記載)

### 4 技能実習生を中心とした外国人労働者対策の推進

技能実習生については、当局及び労働基準監督署に寄せられる申告や受入事業場に対する監督指導等の状況を見ると、依然として、法定労働条件確保上の問題が多く認められることから、改正された出入国管理及び難民認定法(以下「入管法」という。)が平成22年7月から施行されること等を踏まえ、事業主等に対して労働基準関係法令の周知徹底を図るとともに、問題があると考えられる受入事業場及び受入団体等に対して徹底した監督指導等を実施するなど、問題の一扫を図るべく重点的に取り組む。

(詳細は15ページに記載)

## 5 リスクアセスメントの実施促進（リスクだち運動）

県内における労働災害は長期的には減少傾向にあり、平成21年の休業4日以上死傷者数は809名と過去最少となったが、労働災害全体をより一層減少させるためには、リスクアセスメントの実施を始めとした事業場における自主的な安全衛生対策の促進が重要であることから、引き続き「徳島リスクアセスメント推進計画」に基づき、「リスクだち運動」を中心とした事業場に対する周知啓発、指導等に積極的に取り組む。

（詳細は17ページに記載）

## 6 改正労働関係法令の周知・遵守徹底

社会の諸情勢を踏まえ平成22年度に新たに施行される労働関係法令について、県内労使が適切に対応できるようその周知・遵守徹底を図る。

### 改正法の一覧

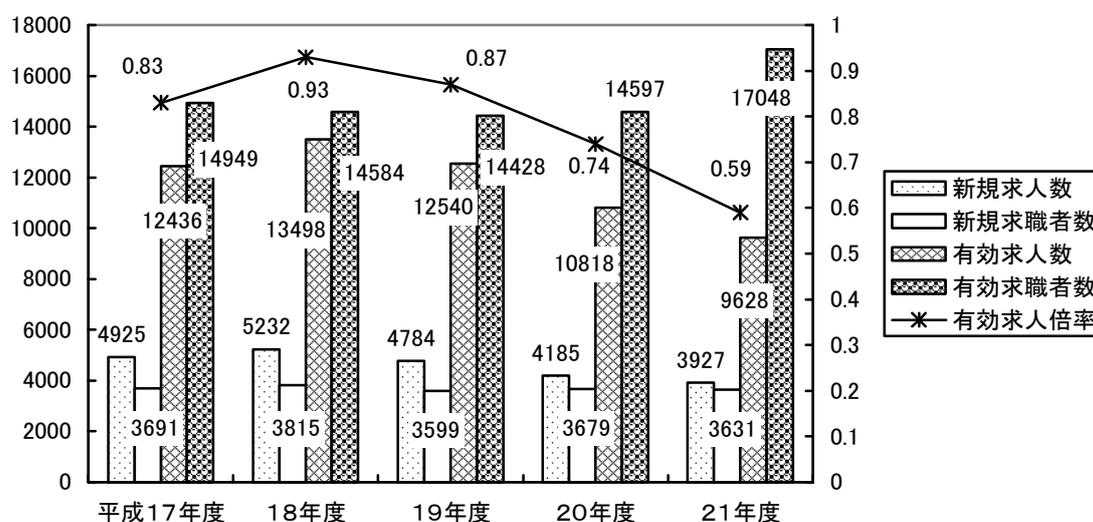
改正法令名	施行日	改正の概要
労働基準法	H22.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①「時間外労働の限度に関する基準」の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（努力義務）</li> <li>②月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率の引上げ（2割5分以上の率→5割以上の率）</li> <li>③引上げ分の割増賃金の支払に代えた休暇付与の仕組みの導入</li> <li>④年次有給休暇の時間単位での取得の仕組みの導入</li> </ul>
雇用保険法	H22.4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①雇用保険の適用基準である「6ヶ月以上雇用見込み」を「31日以上雇用見込み」に緩和し、非正規労働者に対する適用範囲を拡大</li> <li>②雇用保険料率の変更：失業等給付に係る雇用保険料率が、一般の事業の場合0.8%→1.2%（労使折半）、雇用保険二事業に係る雇用保険料率が、0.3%→0.35%（事業主負担）に変更になったことにより、事業主負担分が0.95%、労働者負担が0.6%に変更</li> <li>③雇用保険未加入とされた方で、雇用保険料を控除されていたことが給与明細等の書類で確認された方については、2年（現行）を超えて遡及適用可能（政令で定める日から施行）</li> </ul>
障害者雇用促進法	H22.7.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①実雇用率や法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数に、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）及び身体障害者又は知的障害者である短時間労働者を追加</li> <li>②障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）の適用対象が常時労働者数201人以上300人以下である事業主に拡大</li> <li>③特定業種に設定されている除外率の引き下げ</li> </ul>
育児・介護休業法	H22.6.30	<ul style="list-style-type: none"> <li>①子が3歳までの短時間勤務（1日6時間）の義務化</li> <li>②子が3歳までの残業免除の義務化</li> <li>③子の看護休暇の拡充（子が2人以上の場合年10日）</li> <li>④パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）の創設</li> <li>⑤介護休暇の創設（対象家族が1人の場合年5日、2人以上の場合年10日）</li> </ul>
出入国管理及び難民認定法	H22.7.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>①研修生・技能実習生の法的保護の強化（入国1年目から労働基準法等の労働関係法令の適用）</li> <li>②関係制度の見直しにより、受入団体の指導・監督・支援体制等の要件の強化</li> </ul>

### 第3 労働行政の重点施策

前記第2労働行政の最重点施策及び徳島労働局が平成22年度に取り組む重点施策は次のとおりである。

#### 1 現下の雇用失業情勢に応じた緊急雇用対策（平成22年度最重点施策）

現下の雇用失業情勢は依然として厳しい状況にある。全国の完全失業率は、平成21年7月に5.7パーセントと過去最悪となった以降も5パーセント台で推移しており、本県の有効求人倍率も0.60倍前後の低水準で推移している。このような中、離職を余儀なくされた失業者が増加しており、その中には住宅、生活等において就職困難な状況にある者も見られ、総合的な支援が必要となっている。また合わせて離職を防止するための雇用維持への支援及び緊急的な雇用機会の確保を図る必要がある。



※平成21年度については12月末までの平均値

#### (1) 離職者等に対する総合的な相談支援の推進

離職を余儀なくされた者等については、職業相談、職業紹介等のきめ細かな就職支援だけでなく、失業に直面した際に生ずる社会保険、住宅、心の悩み等の生活関連情報等利用者に対する適切な施策への誘導・相談を行う住居・生活支援アドバイザーを中心に、県及び市町村等との連携による総合的な相談支援を推進する。

#### (2) 雇用保険非受給者に対する訓練・生活給付による支援

緊急人材育成支援事業（雇用保険を受給できない者等を対象に、職業訓練及び訓練期間中の生活保障（訓練・生活給付）を実施する事業）における職業訓練（以下「基金訓練」という。）については、関係機関との連携を密にし、成長や雇用吸収が見込める介護・福祉、IT関連等の分野を中心に、県内各地域のニーズ等を踏まえた訓練枠を確保するとともに、求職者への周知徹底・訓練定員の完全充足及び訓練修了者の就職支援への取組を一層強化する。

#### (3) 雇用維持への支援

雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の活用を通じ、景気の変動等、産業構造の変化その他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確保を図る事業主を支援する。

#### **(4) 地域における緊急的な雇用機会の確保**

県に造成した基金を基に、緊急雇用創出事業により離職者に一時的な雇用機会の確保を図るとともに、ふるさと雇用再生特別基金事業により県内各地域における継続的な雇用機会の確保を図る。

また、介護、農林、観光、環境等成長分野として期待されている分野における雇用機会の創出及び人材の育成を推進するため、県に造成した基金を基に各市町村において重点分野雇用創造事業を実施する。

なお、当局及び公共職業安定所においては、公共職業安定所に提出された求人の円滑な充足を図り、県及び市町村と連携して各地域の実情に応じた雇用機会の創出を推進する。

## **2 雇用の安定に向けた取組の推進**

### **(1) 数値目標の設定**

本県の実情に沿った効果的な業務運営を行うため、職業紹介関係業務について目標値を設定し、特に次の項目についてPDCA(Plan:計画、Do:実施、Check:実績の把握と検証、Action:業務の見直し)サイクルによる管理を行う。

- ア 就職率(常用) 34.3パーセント以上**
- イ 雇用保険受給者の早期再就職の割合 22.8パーセント以上**
- ウ 充足率(常用) 33.0パーセント以上**

### **(2) 雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進**

#### **ア 現下の雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進**

公共職業安定所の職業紹介業務についても、厳しい雇用失業情勢を踏まえたものとしていく必要がある。

このため、求職者が応募できる求人が大幅に減少していることから、求人の総量確保のための求人開拓、既にある求人を最大限に活用するための求人充足対策に重点を置くとともに、多様な求職者ニーズを的確に把握したマッチングを推進するため、現下の労働市場の分析と効果的な情報提供を図る。

#### **(ア) 求人の総量確保のための求人開拓の強化**

求人開拓については、正社員求人に加え、パート求人及び有期雇用の求人も含め、求人の量的確保を図ることが重要であり、労働局幹部、公共職業安定所幹部、求人部門を中心とした職員及び求人開拓推進員等、労働局・公共職業安定所の総力を挙げた求人開拓を実施する。

なお、求人開拓の効果を最大限とするため、様々な情報を端緒にして求人可能性の高い事業所を戦略的に絞り込むこと、事業主にとって有用な助成制度についての情報を併せて提供することで事業主の雇用意欲を喚起する。

#### **(イ) 求人充足対策の強化**

一人でも多くの求職者を就職に結びつけるためには、求人開拓の強化と併せて、既にある求人を有効に活用することも重要な課題である。

このため、未充足となっている求人に対しては、積極的に求人条件緩和指導を行うとともに、未充足求人へのフォローアップの強化、応募が殺到する求人に対する適切な応募方法の提案、求人受理時の求人内容確認の徹底等、求人への応募状況及び地域の実情

に合った最も効果的な求人充足対策を実施する。

#### **(ウ) 労働市場の的確な分析及び情報の提供**

職種、能力、経験等のミスマッチの状況を的確に分析し、円滑なマッチングにつなげるよう、求人者及び求職者に対して、求人賃金の水準や職種別の求人倍率等を始めとして、各地域の実情に合った効果的な情報提供を徹底する。

#### **イ 長期失業の予防等の推進**

現下の雇用失業情勢の下、早期再就職が困難になっていることを踏まえ、個々の状況に応じた個別支援を実施するとともに、基金訓練の活用、雇用に関する企業への助成制度の活用等、長期失業の予防等の取組を行う。

#### **(ア) 個々の求職者の状況に応じた個別総合的な支援**

早期再就職の緊要度が高い求職者に対して、就職支援ナビゲーターによる体系的かつ計画的できめ細かな就職支援を行う就職支援プログラムを実施する。

#### **(イ) 実習型雇用を通じた再就職支援**

未経験分野への再就職を希望する求職者に対して、実習型雇用求人への適切なマッチングを行い、必要な技能や知識を身に付けた上での正規雇用による早期再就職を図る。

#### **(ウ) 雇用保険受給者に対する就職支援セミナーの充実**

雇用保険受給者の就職意欲の喚起・維持を図るとともに、早期再就職のために必要な求職活動に当たっての心構えの確立や労働市場情報の理解の促進等を行うための就職支援セミナーを効果的に実施する。

#### **ウ 職業訓練の活用による再就職支援**

職業キャリアの不足している者については特に就職が困難な状況にあることから、未経験分野等への職種転換等の的確な職業訓練の活用により、職業能力のミスマッチを解消し早期再就職を図る。

#### **(ア) 的確かつ早期の受講あっせん**

職業訓練の受講が有効な求職者に対して、求職活動期間のなるべく早い時期に受講のあっせんを行うよう努める。訓練コースの選定に当たっては、十分な職業相談を行い、本人の適性・能力・職業経験等を的確に把握した上で、各訓練コースの内容・水準、地域の労働力需給動向等を総合的に勘案し、当該求職者が適職に就くために必要と判断される場合に、当該職業訓練の受講をあっせんする。

#### **(イ) 職業訓練受講者等に対する早期再就職支援**

雇用・能力開発機構徳島センター及び徳島県立テクノスクール等の関係機関と連携し、職業訓練受講者や修了者に対する就職支援を実施するとともに、個別求人開拓の実施、合同就職面接会の開催、各種就労支援策の積極的な活用等を行う。

#### **(ウ) 積極的な職業訓練関係情報の提供**

安定した職業に就くために職業訓練の受講が必要な求職者に対し、適切な職業訓練をあっせんするため、職業訓練関係情報を収集・整理し、当局のホームページ等も活用した情報提供を行う。

#### **エ 福祉人材確保対策の推進**

求人の絶対量が不足している現状にあって、看護・介護等福祉人材分野については、引き続き人材確保の困難な状況が続いており、徳島公共職業安定所に設置する「福祉人材コーナー」を中心に関係機関とのネットワークを構築し、就職面接会等の共催など、連携した取組を強化するとともに、潜在有資格者等の掘り起こしや、きめ細かな職業相談・職業紹介、職業訓練の受講あっせん、求人者への助言、指導等を実施する。また、他産業から

の離職者について、介護分野へ関心を持つ求職者等に対する福祉分野の職業情報の提供、職業相談・職業紹介、必要に応じた「福祉人材コーナー」の利用勧奨を促進する。

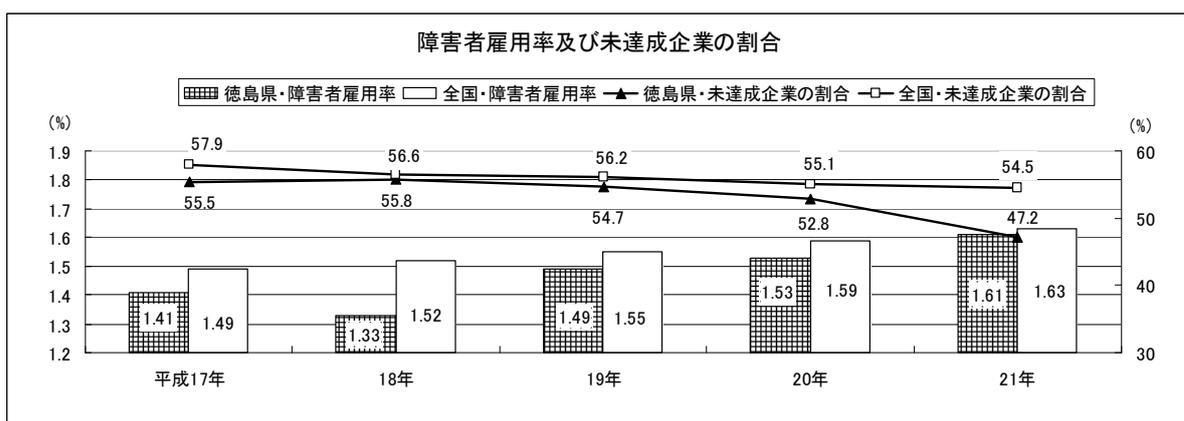
### (3) 障害者に対する就労支援の推進（平成22年度最重点施策）

#### ア 雇用率達成指導の厳正な実施等

平成21年6月1日における県内民間企業の障害者実雇用率は1.61パーセントと前年に比べ0.08ポイント上昇したものの、なお改善すべき点も多いことから未達成企業に対しては厳正な指導を行うとともに、平成22年7月の制度改正を踏まえ、改正後の状況を予め認識させて取組を促す等、制度改正の影響を見据えた必要な指導を行う。

公的機関については、率先垂範して障害者雇用を進めるべき立場であることから、障害者採用計画の着実な実施及び全ての公的機関において速やかな雇用率達成を図るため、引き続き未達成機関に対する指導を徹底する。特に、平成22年7月より除外率が引き下げられることを踏まえ、教育委員会を始めとした除外率設定機関に対し、その周知と指導に努める。

また、事業主に対して「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」を周知・徹底し、本人の意に反した雇用率制度の適用が行われないようにするなど、適正な雇用率制度の適用を図る。



#### イ 現下の雇用失業情勢に対応した障害者雇用促進の取組

障害者の雇用環境も厳しさを増す中において、一層の障害者の雇用維持・雇用機会の拡大を図るため、経済団体や地域の有力企業に対する要請、在職障害者の雇用が維持されるよう障害者専門支援員による就労・職場定着支援及び中小企業緊急雇用安定助成金を活用した雇用維持の働きかけを強化する。

また、障害者の離職に対しては、公共職業安定所において障害者に係る解雇届の適切な届出を徹底するとともに、やむなく離職に至る障害者に対しては、引き続き早期の再就職への支援を実施する。

#### ウ 雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化

福祉・教育から一般雇用への移行を一層推進するため、各分野の関係機関との連携強化を図るとともに、関係機関とのネットワークを活用した雇用支援の強化を図る必要があることから、「とくしま障害者雇用促進憲章」の理念を実現するため具体的な取組が盛り込まれた「とくしま障害者雇用促進行動計画」等を踏まえながら、福祉施設や特別支援学校に対して、一般雇用や雇用支援策に関する理解の促進と就労支援の取組の強化を働きかける

とともに、個別支援の各段階に応じ、公共職業安定所が中心になって、地域の福祉施設や特別支援学校、県の保健福祉担当部局、医療機関等の関係機関と連携して、個々の障害者に対する支援を着実につないでいくため一層緊密な連携を確保し、障害者の円滑な就職の実現を目指す。

## エ 精神障害者、発達障害者に対する適切な対応

精神障害者の多くは医療機関を利用しており、就職活動に伴う緊張や不安が大きい者が多いことから、公共職業安定所における精神症状に配慮したカウンセリングを実施するとともに、医療機関と連携したジョブガイダンス事業を機動的に実施する。

また、精神障害者ステップアップ雇用奨励金や精神障害者雇用安定奨励金を効果的に活用し、精神障害者の特性に応じた雇用及び職場定着を図る。

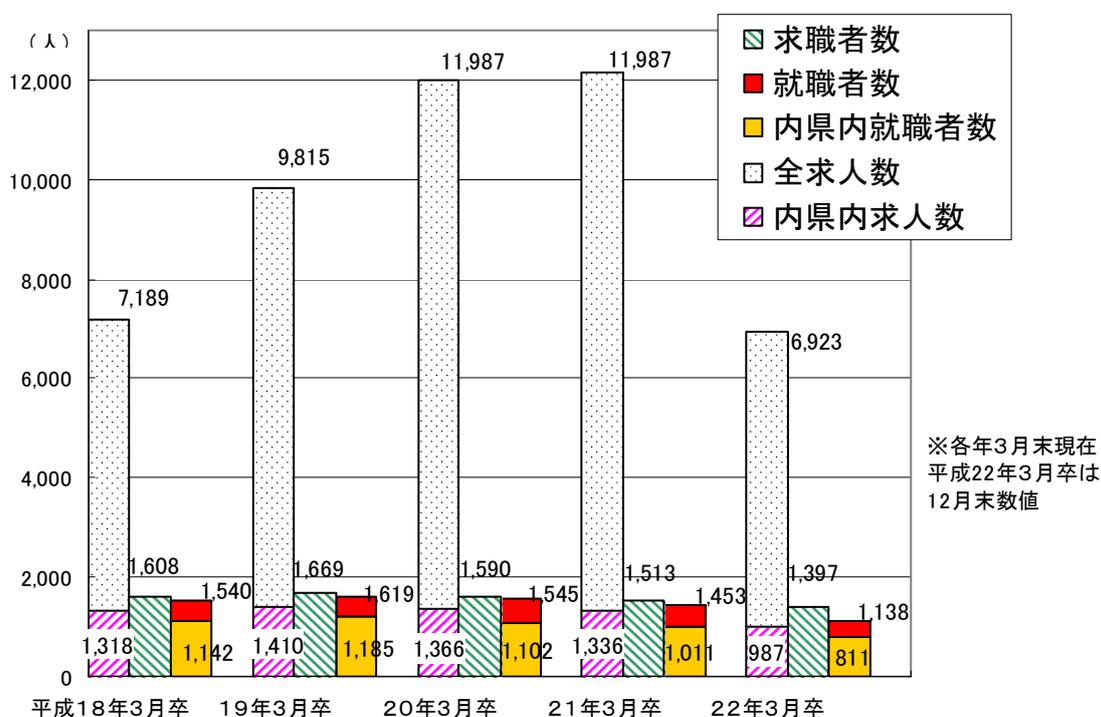
発達障害者については、徳島県発達障害者支援センター、徳島障害者職業センター等と連携して、発達障害者に対する理解を一層促進するとともに、職業準備支援、ジョブコーチ支援等の活用による雇用の促進を図る。

## (4) 若年者雇用対策の推進

### ア 新卒者支援の充実強化（平成22年度最重点施策）

厳しい経済、雇用情勢を反映して、新規高卒予定者の平成21年度の県内求人数は前年同期比（1月末比較）で22.7パーセント減少、また就職未内定者数は177人（同6.2パーセント）の増加等が見られる。今後も厳しい状況が見込まれる新卒者に対する就職支援の充実強化、適切な職業選択と早期離職防止のための学校段階からの職業意識の形成支援及び採用内定取消事案等への迅速かつ厳正な指導の徹底を図る。

新規高等学校卒業者の求人・就職状況



## **(ア) 新規学校卒業予定者等に対する就職支援**

### **a 新規高卒者に対する就職支援の強化**

高卒就職ジョブサポーターを活用し、計画的に学校を訪問し、支援ニーズの把握に努め、学校の進路指導担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供、就職準備講習、模擬面接、事業所見学への同行、個別相談等の必要な支援につなげることにより、新規高卒者の円滑、的確な就職支援を実施する。

### **b 新規大卒者に対する就職支援の実施**

新規大卒者等支援の拠点である学生職業相談コーナーにおいて、大卒就職ジョブサポーターの大学等の積極的訪問、未内定学生等の状況の把握を行うとともに、学生職業相談コーナー等への誘導を図りつつ、必要に応じて担当者制による職業相談・職業紹介等の就職支援を行う。

## **(イ) 未就職卒業者に対する就職支援の強化**

新規学卒未就職者の円滑な就職促進を図るため、1ヶ月の体験雇用（有期雇用）として未就職卒業者を受け入れた事業主に対して「新卒者体験雇用奨励金」を支給することにより、希望職種を選択肢を広げ、その後の正規雇用への移行を支援する「新卒者体験雇用事業」、緊急人材育成支援事業の活用による未就職卒業者を対象とした訓練コースへの受講奨励及び訓練・生活支援給付、「重点分野雇用創造事業」の活用による未就職卒業者への雇用機会の確保等の支援策を効果的に活用し、本人の希望を踏まえた支援に適切につなげ、安定した雇用への移行を支援する。

## **(ウ) 学校段階からの職業意識形成支援**

新規学校卒業就職者については離職率が高い状況にあり、職業選択を円滑に推進するためにも早期に職業意識の形成を図る必要がある。このことから中高生を対象としたキャリア探索プログラム等を積極的に実施するとともに、高校生向け就職ガイダンスについて就職希望者が多い学校を中心に引き続き実施する。

また、これらの事業については、大学生等を対象としたインターンシップ等を含め、より実効ある取組が推進されるよう、県教育委員会、経済団体等の関係機関と密接な連携を図る。

## **(エ) 採用内定取消し事案等への対応**

厳しい雇用失業情勢の続く中、採用内定取消し及び入職時期繰下げが懸念されることから、事前通知制度や企業名公表制度を始め、「新規学校卒業者の採用に関する指針」を広く周知するとともに、採用内定取消し等を行おうとする事業主に対する回避等についての指導等の徹底を図る。

## **イ フリーター等正規雇用化プランの推進**

### **(ア) 若年者等試行雇用制度等の助成制度の活用による就職促進**

職業経験、技能、知識の不足等により就職が困難な若年者等については、若年者等トライアル雇用を活用し、一定期間試行的に雇用することにより、業務遂行に当たっての適性や能力などを見極めるとともに、求職者及び求人者の相互理解を促進し、その後の正規雇用への移行を図る。

また、正社員としての就業経験が少なく、就職が困難な年長フリーター等を積極的に正規雇用する場合に、若年者等正規雇用化特別奨励金を支給することにより、年長フリーター等の雇用機会の確保を図る。

### **(イ) ジョブカフェにおけるきめ細かな就職支援の実施**

フリーター等職業キャリアの不足している者の多い若年者に対する幅広い就職支援メ

ニューをワンストップで提供するため、県が設置する若年者に対するワンストップサービスセンター（通称：ジョブカフェ）における取組について、徳島若年者雇用問題検討会議等を通じ、県を始め、経済団体等関係機関と密接に連携し、企業説明会や各種セミナーの開催等を行う若年者地域連携事業を支援する。

## **（５）高年齢者に対する就労支援の推進**

### **ア 高年齢者雇用確保措置に関する事業主に対する指導・援助の推進**

平成21年12月末における63歳までの継続雇用制度の導入が図られていない企業が16社あることから、平成22年4月1日から雇用確保措置の義務対象年齢が64歳に引き上げられることを踏まえ、確保措置未実施企業に対しては確実に指導を行う。併せて、従業員300人以下の中小企業が継続雇用制度の基準対象者を設ける際、労使協定が締結できない場合は就業規則等で定めることができる経過措置が平成23年3月31日に終了する予定であることに伴い、現時点において当該経過措置の対象企業に対して積極的な周知・指導を実施する。

### **イ 高年齢者等の再就職援助**

公共職業安定所においてきめ細かい職業相談・職業紹介等を行うとともに、民間団体に委託して技能講習及び合同面接会等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。高年齢者等の再就職の一層の促進を図るため、中高年齢者トライアル雇用奨励金や特定求職者雇用開発助成金等の助成金制度を積極的に活用する。

### **ウ 65歳以上定年企業及び70歳まで働ける企業の普及・促進**

「70歳まで働ける企業」創出事業として事業主団体に委託して、規模・業種別に企業を選定し、希望者全員が65歳まで働くことができる制度や何らかの仕組みで70歳まで働くことができる制度の導入に向けた具体的な研究・検討を行うことにより、さらなる地域企業の取組気運を醸成し、一層の制度の普及を図る。

### **エ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進**

シルバー人材センター事業関係者との連携を強化し、会員の拡大等により自主的・効率的な事業の推進を図るとともに、事業の適正な運営について指導に努める。

高年齢者の多様な就業機会や社会参加ニーズに対応して、地域ネットワークと連携・協力したワークショップの実施や高年齢者の再就職支援を行うシニア就業支援プログラム事業を実施する。

## **（６）子育てする女性等に対する雇用対策の推進**

### **ア 子育てする女性等の再就職支援の充実**

経済、雇用情勢が厳しい状況の中、また、社会環境の中、子育て女性等の求職ニーズが高まっており、マザーズサロンとくしまにおいて、引き続き積極的に就職支援を図る必要があることから、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望をする子育て女性等に対し、今後とも周知の徹底と就職支援サービスを充実する。

### **イ 育児休業取得促進等助成金を活用した育児休業取得者等に対する支援**

育児休業を取得しながら就業を継続する育児休業取得者等に対して、企業独自の給付を行った事業主に対する助成を行い、育児休業の取得を積極的に促進して雇用の継続を図る。

### **ウ 母子家庭の母等の雇用対策の推進**

母子家庭の母等の場合は、個々の家庭事情に応じた支援が必要となり一律に助成金等を活用した常用就職が困難な面もあることから、児童等を扶養する母子家庭の母等について

は家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施により早期就職に努める。

## **(7) 労働者派遣事業の適正な運営の促進及び派遣労働者等の労働条件確保対策**

労働者派遣事業について計画的な指導監督を実施しているが、依然として不適正な事案が散見されることから、派遣元事業場及び派遣先事業場に対して、労働者派遣関連法令の周知徹底を図るとともに、違法派遣、偽装請負の防止等について、必要に応じて各関係部署が連携した指導監督を実施するなど厳正な指導を行う。

また派遣労働者の労働条件及び安全衛生を適切に確保する観点から、派遣元事業場及び派遣先事業場に対して、労働基準関係法令の周知徹底を図るとともに、履行確保を重点とした監督指導を実施する。また、偽装請負が関係する死亡災害を始めとする重篤な労働災害については、司法処分を含め厳正に対処する。

## **(8) 地方公共団体との連携による雇用対策の推進**

### **ア 労働分野における連携窓口の充実強化**

労働関係に関する連携については、徳島労働関係連絡会議を中心に推進しているが、現下の厳しい雇用情勢から、種々の緊急雇用対策等さらなる迅速な連携体制を構築する必要があり、より実務的な徳島雇用対策連絡調整会議の開催及び職業安定部長を連絡責任者とする地方公共団体との連絡窓口の活用を図り、国が実施する職業相談・職業紹介と県が実施する就職支援の充実強化を推進する。

### **イ U・Iターン希望者に対する支援**

県外で就業している者の中には、種々の要因等から、ふるさと又は徳島県において働き、生活することを希望する者が見られることから、県との連携の下、必要な地域の生活関連情報やU・Iターンに資する求人情報等の取りまとめを行った上で、地方就職支援コーナーが設置されている労働局に対し、情報提供を行うとともに、県を通じ県外事務所にも必要な情報を提供する。

## **(9) 雇用保険制度の適正な運営**

### **ア 適正な業務運営及び雇用保険受給者の早期再就職の促進**

雇用保険受給者への円滑な給付及び再就職支援の実施を図るとともに、個別延長給付や再就職手当等を有効に活用して再就職の促進を図る。

なお、雇用保険受給資格者に対する失業認定及び再就職支援については、雇用失業情勢が厳しさを増している中、来所者の状況や業務態勢等の実情を踏まえつつ、効果的かつ効率的に行い、引き続き、雇用保険の本来の制度趣旨にのっとり適正な運営を図る。

### **イ 不正受給防止対策の推進**

雇用保険の受給に当たり、失業の認定の際に虚偽の申告を行う等、雇用保険制度の適正な運営を阻害する事案が引き続き見られることから、こうした不正受給を防止するため、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。併せて、業務処理の適切な実施を徹底する。

## **(10) 安心して働ける雇用環境の整備**

### **ア 公正な採用選考の推進**

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未設置事業所に対する設置勧奨を行うとともに同推進員制度が効果的に機能するよう指導するとともに、企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員に対する研修会の充実に努める。

また、全国高等学校統一応募用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等により雇用主に対する啓発・指導を実施する。

## **イ 安心して働ける雇用環境の整備**

(ア) 事業主都合による離職を伴い住居を喪失した離職者等の住居と安定就労の確保を図るため、労働金庫を通じた住宅入居初期費用等の必要な貸付を行う就職安定資金融資事業による就労支援を推進する。

(イ) 建設投資の減少等により厳しい経営環境にある建設業については、建設雇用改善助成金の活用による建設労働者の雇用改善と併せて、建設労働者緊急雇用確保助成金の利用促進による建設事業主の新分野進出による雇用の維持や建設業離職者の他産業への入職を促進するため、関係機関と連携した取組に努める。

### 3 健康で安心できる労働環境の整備

#### (1) 労働条件の確保・改善対策の推進

##### ア 厳しい経済・雇用情勢下における労働条件の確保（平成22年度最重点施策）

###### (ア) 解雇・雇止め、賃金不払事案等への的確な対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報の早期把握に努めるなど企業活動の動向を注視し、法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等については、監督指導を実施するなどにより迅速かつ適切に対応する。その際、解雇や雇止め、労働条件の引下げ等については、法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らして不適切な取扱いが行われないよう啓発指導を行う。

また、有期契約労働者について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の周知徹底を図るとともに、監督指導において確認・指導を行う。

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、その早期解決のため優先的に対応を図るとともに、厳正に対処する。

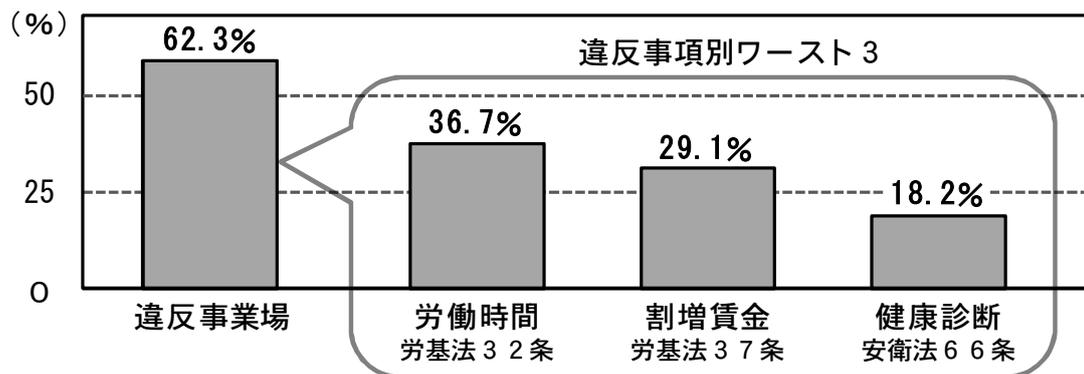
未払賃金の立替払を要する事案については、立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

###### (イ) 労働時間管理の適正化、賃金不払残業の防止

県内事業場の状況をみると、依然として、労働時間、割増賃金、健康診断の実施等の違反が高い状況にあり、さらに今後、企業の経営環境の悪化を背景として、不適正な労働時間管理から惹起される賃金不払残業や長時間労働、過重労働による健康障害等の問題が一層助長されることが懸念される。

このため、あらゆる監督指導において「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」の遵守についての確認・指導を徹底して行う。また、賃金不払残業については、「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し、重大・悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処する。

平成21年における県内事業場に対する監督指導結果



###### (ウ) 改正労働基準法の遵守徹底、長時間労働の抑制

長時間にわたる時間外労働に係る法定割増賃金率の引上げ等を内容とする改正労働基準法が平成22年4月1日から施行されることから、監督指導、集団指導等あらゆる機会を捉え遵守徹底を図る。また、併せて改正された「時間外労働の限度に関する基準」（告示）が同日から適用されることも踏まえ、監督指導、窓口指導等において、時間外労働協定の適正化についての指導を徹底して行う。

特に、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害を発生させるおそれのある事業場に対しては、重点的に監督指導等を実施する。

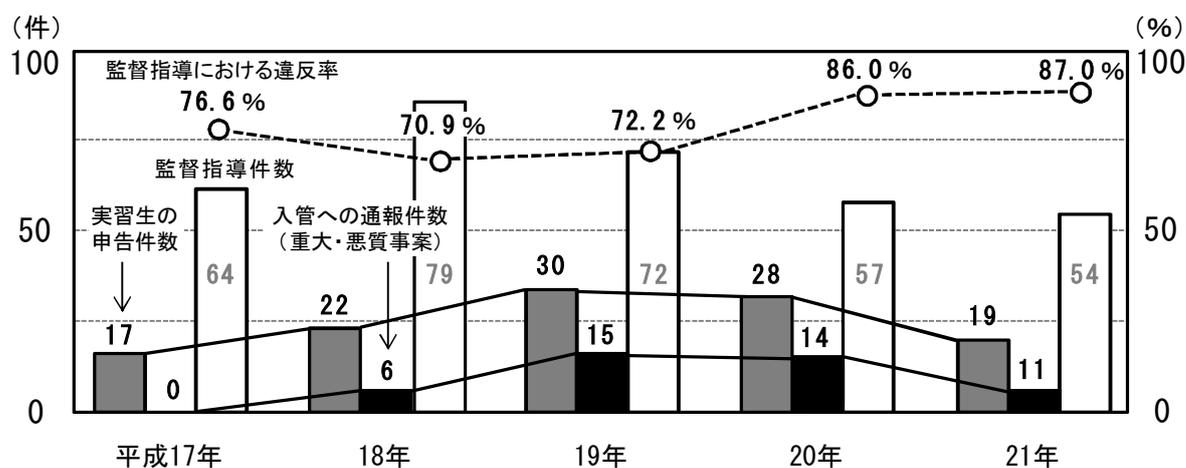
## イ 特定分野における一般労働条件確保・改善対策の推進

### (ア) 技能実習生を中心とした外国人労働者（平成22年度最重点施策）

外国人労働者については、技能実習生に関する改正入管法が平成22年7月1日から施行され、入国1年目から労働基準法等の労働関係法令が適用されること等を踏まえ、外国人労働者問題啓発月間（6月）を中心に、労働基準行政及び職業安定行政が連携しつつ、事業主等に対して、労働基準関係法令及び「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」、外国人雇用状況の届出制度等の周知徹底を図るとともに、指導等を計画的に実施する。

特に、技能実習生については、法定労働条件の履行確保上問題があると考えられる受入事業場及び受入団体等に対して、引き続き徹底した監督指導等を実施し、重大・悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関への通報制度を的確に運用する。

県内の技能実習生受入事業場に対する監督指導等の状況



※ 監督指導件数は申告を契機とする監督指導は含まない。

### (イ) 介護労働者

県内においても訪問介護を始めとして介護事業場が大きく増加している中、介護労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、県等とも連携の上、労働基準関係法令の周知徹底を図るとともに、計画的に監督指導を実施する。

### (ウ) 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関における勤務医等の長時間労働の実態が社会的な問題となっていること等を踏まえ、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。

### (エ) 多店舗展開企業における管理監督者の範囲の適正化

いわゆる「名ばかり管理職」の問題が県内企業においても認められることから、多店舗展開する小売業、飲食業等企業の店舗における管理監督者の範囲の適正化を積極的に推進する。

### (オ) 自動車運転者

自動車運転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から、事業主に対して「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」等の周知徹底を図りつつ、運輸支局と連携して合同監督・監査を実施するとともに、通報制度を適切に運用する。

## ウ 「労災かくし」の排除

「労災かくし」の排除を期すため、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。

## (2) 最低賃金制度の適切な運営等

### ア 最低賃金制度の適切な運営

#### (ア) 徳島地方最低賃金審議会の運営

最低賃金制度は、今後とも労働者のセーフティネットとして一層適切に機能する必要がある。最低賃金の引上げが政策として掲げられているが、今後の動向を見極めつつ、地域別最低賃金については中央最低賃金審議会が示す「目安答申」を参考として県内の実情を踏まえた適正な改正審議により決定するとともに、特定最低賃金については関係労使の合意を基本とした積極的かつ適正な改正審議により決定する。これらの審議に当たっては、日頃から関係労使団体への情報提供等事前の意見交換を十分に行い、円滑な運営に努める。

#### (イ) 最低賃金の周知及び遵守の徹底

決定された最低賃金については、独自に作成するリーフレット・ポスターの各種団体・機関への配布、新聞広告、県内各市町村広報誌への掲載等により周知広報の一層の徹底を図る。また、平成21年の最低賃金履行確保を主眼とする監督指導では、小規模製造業を中心として違反が認められ、違反率が9.5パーセントであり、最低賃金の遵守を徹底するため、違反率の高い地域、業種等を重点とした的確な監督指導を実施する。

なお、減額特例制度については、制度の周知を徹底し、厳正に取り扱う。

### 徳島県の最低賃金

地域別最低賃金	特定（産業別）最低賃金		
	件名	時間額	発効日
労働者みんなの最賃 時間額 633 円	紡績、織物業	652 円	平成15年12月21日
発効日 平成21年10月1日	造作材・合板・建築用 組立材料製造業	770 円	平成21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	791 円	平成21年12月26日
	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	746 円	平成21年12月21日

### イ 賃金・退職金制度の改善の推進

事業主等のニーズに沿った内容の賃金・退職金セミナーを開催し、賃金相談員を活用することにより、事業場の賃金・退職金制度の改善支援を行う。

### (3) 安全と健康の確保対策の推進

#### ア 労働災害の減少を図るための対策

##### (ア) リスクアセスメントの実施促進（リスクだち運動）（平成22年度最重点施策）

リスクアセスメントの実施促進については、平成20年度からスタートした第11次労働災害防止計画の重点対策の一つに掲げられており、当局としても「徳島リスクアセスメント推進計画」（目標：平成23年度中に実施率8割以上）を策定し、積極的に取り組んできたところであるが、昨年県内の事業場に対して実施したリスクアセスメントに関する自主点検及びアンケート調査の結果によると、リスクアセスメントの実施率は12パーセントと極めて低調であったことから、引き続き、未実施事業場に対する指導を計画的に行う。さらに「リスクだち運動（「リスクを絶つ」と徳島特産の「すだち」からなる造語）」を中心として、キャラクターを活用した広報など事業場に対する周知啓発、指導等を重点的に展開し、平成22年度中に5割以上の実施率を目指す。

#### 用語解説 「リスクアセスメント」とは

「リスクアセスメント」とは、作業場における危険性又は有害性を特定し、それによる労働災害（健康障害を含む）の「程度」と「発生する可能性」の組合せでリスクを見積もり、そのリスクの大きさに基づいて、合理的にリスクの除去・低減の措置を講じる一連の手法をいい、近年、労働災害防止の有効な手段として推奨されているものです。

リスクアセスメントの実施は、平成18年4月から施行されている改正労働安全衛生法において、一定の業種について事業主の責務とされています。

##### (イ) 建設業対策

建設業については、平成21年において死亡災害は2件（前年比1件減少）発生しており、休業4日以上死傷者数は162名と前年比2割減少し過去最少となったが、休業1ヶ月以上の重篤な災害がその7割近くを占めている。

このような中、労働災害防止対策の徹底を図るため、引き続き的確な監督指導等を実施するとともに、公共工事発注機関等と連携したパトロールを展開するなど、重点的な指導を行う。

また、平成21年に改正された省令による足場からの墜落・転落防止対策については、監督指導、集団指導等の機会を捉え引き続き遵守徹底を図る。

##### (ウ) 製造業対策

製造業については、平成21年において死亡災害は3件（前年比2件増加）発生しており、中でも、休業災害が前年より大きく増加した食料品製造業と造船業を中心に、管内状況に応じた重点的な指導を行う。

##### (エ) 道路貨物運送業対策

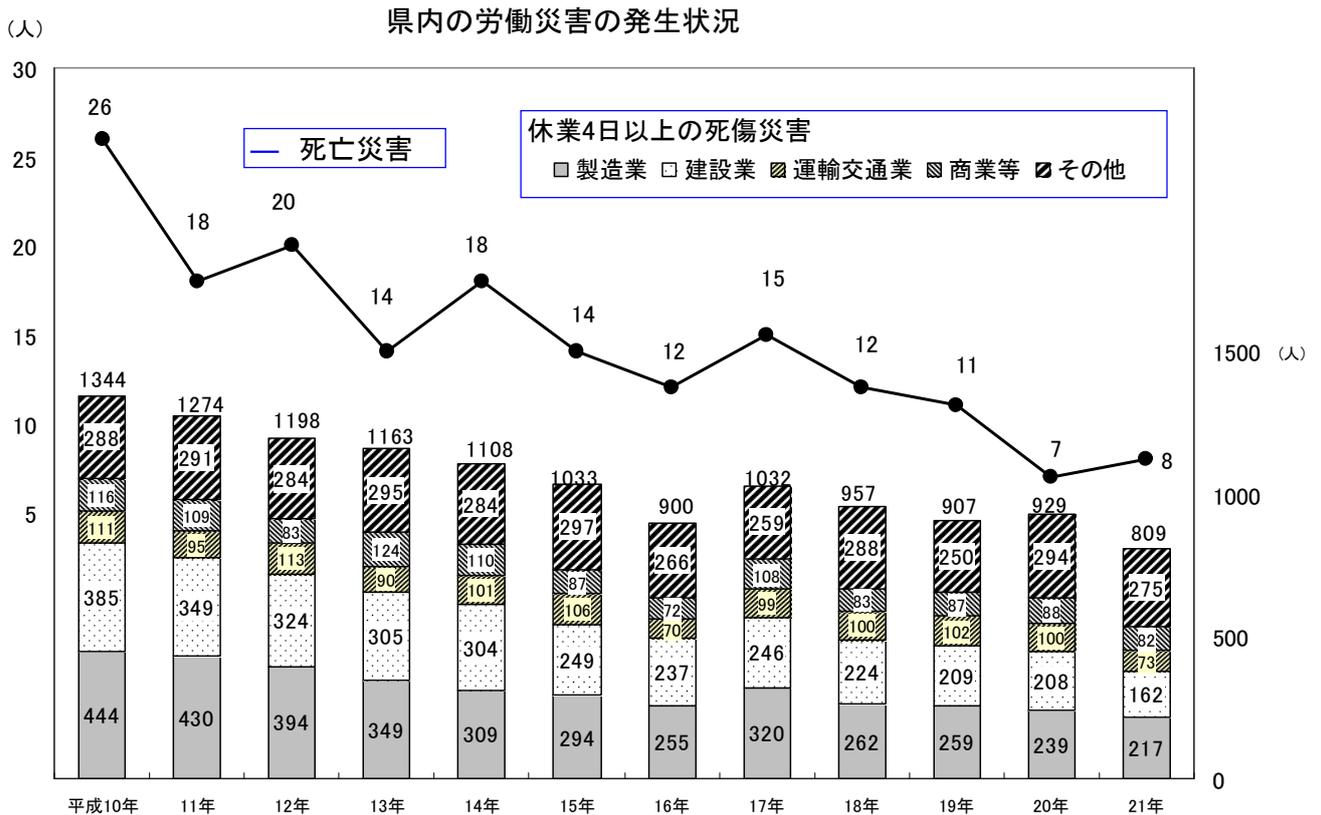
道路貨物運送業については、平成21年においては労働災害は減少しているが、長期的には高止まりしている。特に災害の多くを占める荷役作業中の墜落・転落災害や「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく、交通労働災害の防止について、重点的な指導を行うとともに、荷主の理解も重要であることから、荷主・元請事業者に対する要請を行う。

### (オ) 第3次産業対策

第3次産業については、平成21年においては労働災害は減少しているが、全業種に占める割合は3分の1を超え近年増加傾向にある。中でも、最も休業災害が多く発生している卸・小売業を中心に、転倒災害や交通労働災害の防止について、重点的な指導を行う。

### (カ) 林業対策

林業については、平成21年において死亡災害は2件（前年比2件増加）発生しており、休業災害も前年より増加していることから、引き続き、森林管理署、県等と連携したパトロールを展開するなど、重点的な指導を行う。



## イ 労働者の健康を確保するための対策

### (ア) メンタルヘルス対策

当局が昨年6月に県内の事業場に対して実施したメンタルヘルスカの取組に関するアンケート調査の結果によると、取組割合は15パーセントと低調であったことから、個別指導、集団指導等あらゆる機会を捉え「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく措置の実施についての指導及び「メンタルヘルス支援センター」の活用の勧奨を行うとともに、特に、精神障害等による業務上疾病が発生した事業場に対しては的確な指導を行う。

また、労働者の自殺対策については、引き続き関係行政機関と連携しつつ、職場における自殺予防に必要な知識の普及・啓発を図る。

### (イ) 過重労働による健康障害防止対策

「過重労働による健康障害防止のための総合対策」に基づき、労働時間、健康管理等に関する法令の遵守徹底を図るため、引き続き的確な監督指導を実施する。

特に、労働者数50人未満の小規模事業場に対しては、長時間労働者への医師による

面接指導制度の周知徹底を図るとともに、地域産業保健センターにおける無料の健康相談等の利用を勧奨する。

#### **(ウ) 定期健康診断における有所見率の改善**

県内における定期健康診断の有所見率については、全国平均を大きく上回り、増加傾向で推移していること（平成21年は55.7パーセント（過去最高））も踏まえ、有所見率の高い事業場に対して健康診断実施後の措置の徹底や健康教育、健康相談等の実施について重点的な指導を行う。

#### **(エ) 粉じん障害防止対策**

「第7次粉じん障害防止総合対策」に基づき、ずい道建設工事、アーク溶接作業等における粉じん障害防止対策の徹底について、引き続き粉じん対象事業場の新規把握に努めるとともに、計画的に監督指導等、関係団体を活用した集団指導を実施する。

#### **(オ) 振動障害防止対策**

「振動障害予防推進計画」に基づき、林業、建設業等の振動工具使用事業場に対して、平成21年に策定された新たな振動障害対策の周知・指導を行うとともに、自主点検を実施し振動工具使用事業場の把握に努める。

#### **(カ) 石綿対策**

「石綿ばく露防止対策推進計画」に基づき、石綿ばく露防止対策について、計画届、作業届のほか県等からの情報によりの確な監督指導等を実施するとともに、石綿健康診断等の健康管理対策について、あらゆる機会を捉え周知・指導を行う。

また、年度更新説明会、労災指定医療機関研修の場における説明及び新聞への掲載等により、石綿健康被害者の遺族に対する特別遺族給付金制度の周知・広報を行う。

### **(4) 労災補償対策の推進**

#### **ア 労災保険給付の迅速・適正な処理**

労災保険給付の請求については、事案の的確な把握と管理者の進行管理の徹底及び効率的かつ計画的な調査の実施等、事務処理の流れとけん制体制を確保し、認定基準等に基づいた適正な認定及び標準処理期間内の迅速な事務処理に努める。

労災診療費については、重点審査項目の設定及び労災診療費算定基準の医療機関への周知徹底及び誤請求の多い医療機関への指導等により、適正払いの徹底を図る。

#### **イ 長期療養者適正給付対策**

長期療養者に係る適正給付対策については、選定した調査対象者について、主治医意見を踏まえた時機を逸しない調査の実施等、効率的かつ計画的に同対策の推進を図る。

#### **ウ 費用徴収の実施**

事業主が労働保険未加入及び労働保険料を滞納している期間中に発生した災害について保険給付を行った場合等の労災保険法第31条第1項各号に基づく費用徴収については、事業主間の費用負担の公平性の確保から、費用徴収該当の可能性のある事案の労働基準監督署から労働局への報告を徹底し、対象事業主に対し厳正に対処する。

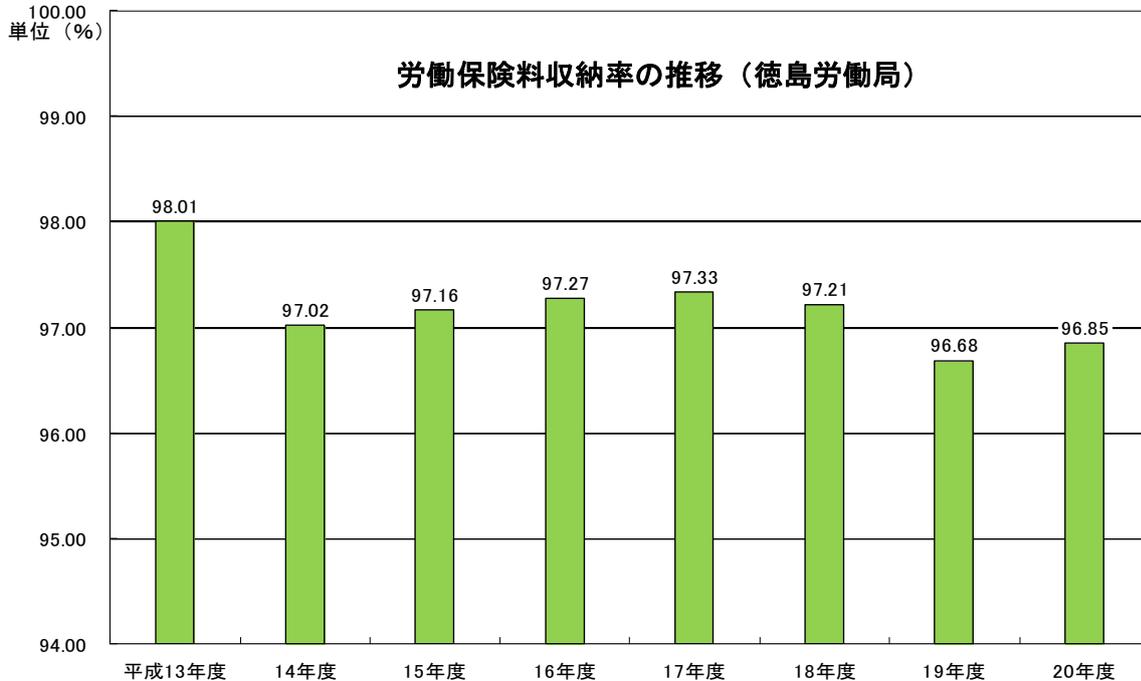
#### **エ 行政争訟への適切な対応**

審査請求等事案の処理に当たっては、事実関係の把握、的確な争点整理を行い、迅速な対応に努める。

## (5) 労働保険適用徴収制度の適正な運営

労働保険が労災保険給付や失業給付を通じた労働者の福祉に寄与する制度としての的確な役割を果たしていくためには、適用徴収業務の適正な運営により、制度の信頼性、費用負担の公平性等を確保する必要がある。

このため、以下の対策を推進する。



### ア 労働保険料等の適正徴収

事業者が労働保険制度を理解し、労働保険料及び一般拠出金の申告・納付が適正に行われることが重要であるため、年度更新において申告書が遅延・未提出となる事業場の一掃に努める。

特に、昨年度から変更になった年度更新期間が定着するよう引き続き理解を促すとともに、船舶所有者等については、制度統合後、初めての年度更新となることから、適切に手続が行われるよう周知、指導を図る。

労働保険料の滞納整理については、実効ある計画を策定し、計画的、重点的に実施するとともに、必要に応じ日本年金機構と連携し、効率的な実施を図る。

また、延滞金が発生した場合は、保険料と同様、適正に徴収する。

算定基礎調査は、費用負担の公平性を期すために実施するものであることから、申告書の内容を確認の上、実施計画を策定し、効果的な実施に努める。

### イ 労働保険未手続事業場一掃対策の推進

労働保険未手続事業場の一掃については、関係行政機関との通報制度の活用、各種情報の入手等により未手続事業場の把握に努め、把握した未手続事業場に対しては、労働保険加入促進業務受託団体と連携し、懇切丁寧な加入勧奨、手続指導を行うとともに、再三の勧奨・指導に応じない悪質な事業場については、職権による加入手続を行う等厳正に対処する。

また、11月の労働保険適用促進月間においては、未手続事業場の一掃に重点を置きつつ、労働保険制度の一層の理解・周知を図る。

## ウ 労働保険事務組合の監査・指導

労働保険事務組合制度は、中小事業主の特別加入、事務処理の負担軽減、分割納付等の利点があり、また労働保険料の適正徴収に寄与していることから、その一層の活用を図るとともに、円滑・適正な業務運営が行えるよう育成・指導に努める。特に、平成22年1月の船員保険統合により新たに設立された事務組合については、必要な支援を行う。

また、これら労働保険事務組合が、労働保険制度を理解し、適正な事務処理がなされているか、定期的に監査・指導を行う。

## (6) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用

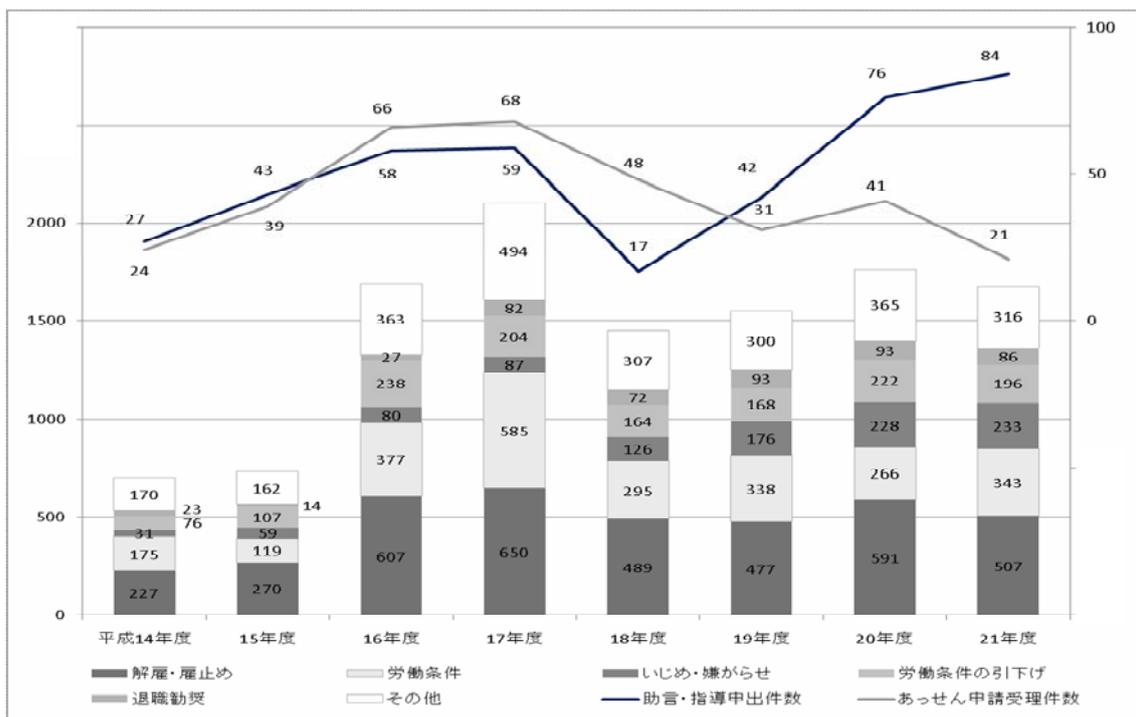
個別労働紛争に係る相談は平成18年以降増加を続けており、内容は、厳しい経済・雇用失業情勢を背景として解雇に関するものが、30パーセント以上を占めている。また、いじめ、嫌がらせに関する相談も増加し、多様化している。

このような様々な労働紛争に対応するため、局・署の総合労働相談コーナーにおいて、法令・裁判例等の情報提供など、適切なアドバイスによる当事者間の自主解決の促進、他の紛争解決機関の情報提供等のワンストップサービスを提供する。

相談の過程で個別労働紛争を把握した場合には、相談者のニーズに応じ、助言・指導の申出やあっせんの申請を受け付け、紛争の特徴に即した迅速・適切な解決を目的とする。特に、短期間で解決につながる助言・指導については、積極的に制度の利用勧奨を行う。

さらに、個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催を通じて、各制度が紛争の解決のためにより有効に機能するため、当局が中心となり、県商工労働部労働雇用政策課、県労働委員会、徳島地方裁判所、中央労働委員会四国地方事務所、法テラス徳島との連絡調整や連携の強化を図る。また総合労働相談員の資質向上のための効果的な研修を行う。

加えて、個別労働紛争解決制度の利用者の拡大を図るため、相談内容を分析し、適宜情報発信に努めるとともに、新聞広告、当局ホームページを引き続き活用する等、効果的な周知・広報に取り組む。



#### 4 多様な働き方に応じた公正な待遇の確保と仕事と生活の調和の実現

労働者が性別により差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されるとともに、各人が仕事と生活を調和させつつその能力を発揮し、充実した職場生活を送れるようにすることが重要である。

このため、以下の対策を推進する。

##### (1) 仕事と生活の調和の実現に向けた取組

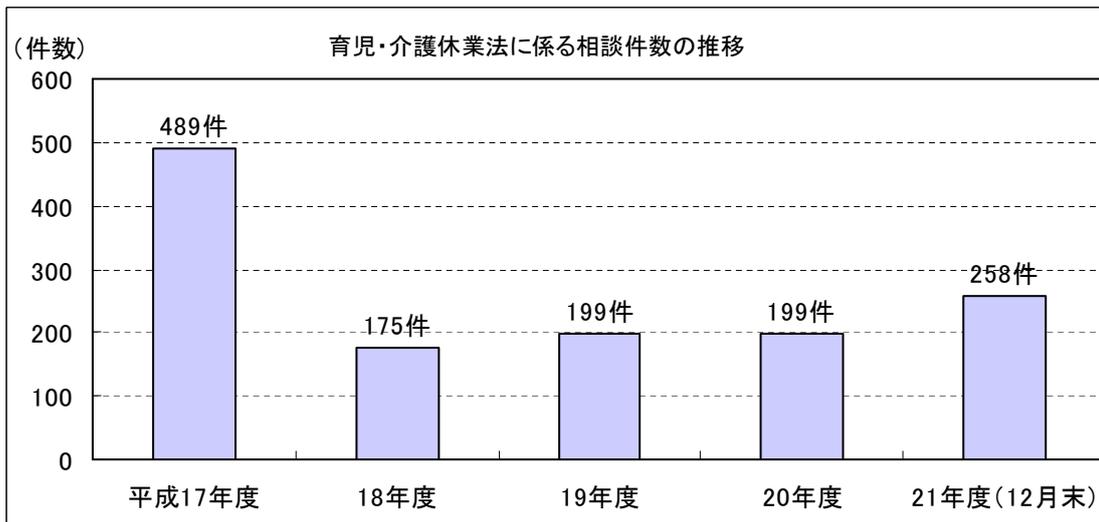
###### ア 社会的気運の醸成

とくしま仕事と生活の調和推進会議において取りまとめられた「提言」について、県等とも連携の上、あらゆる機会を捉え広く周知を行い、仕事と生活の調和の実現に向けた労使関係者の気運の醸成を図る。

###### イ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

育児・介護休業法に係る相談件数は、前回の法改正で相談が増加した平成17年を除き、横ばい状態であったが、改正法が成立した平成21年度は増加傾向となっている。相談内容としては、育児休業に関するものが73件（21年度12月末現在）と最も多い。

また、平成22年6月30日改正育児・介護休業法が施行される。



以上のことから、改正育児・介護休業法の内容を広く周知徹底するとともに、各事業所において改正法に沿った措置等の規定が適切に整備され制度として定着するために、個別指導及び集団指導を効果的に組み合わせた計画的な指導等を実施する。

また、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いなど、労働者の権利に係る事案について相談があった場合は、相談者の立場を考慮した上で、法違反がある場合は事業主に対し、厳正な指導を行う。

さらに、改正育児・介護休業法に新しく創設された労働局長による紛争解決の援助及び調停についても周知を図り、相談者のニーズに応じ制度の活用により紛争の円滑かつ迅速な解決を図る。

育児休業制度等の利用が進んでいない中小企業については、「中小企業子育て支援助成金」の活用を促し、仕事と家庭を両立しやすい環境整備を図り、育児休業制度等の利用を促進する。

「次世代育成支援対策推進法」（以下、「次世代法」という。）に基づく企業からの一般事業主行動計画の届出状況は、平成22年1月1日現在において、提出企業数198社、そ

の内301人以上企業数が43社(301人以上の義務企業の届出率は100パーセント)となっている。

平成23年4月1日以降「次世代法」の改正により、一般事業主行動計画の策定・届出が従業員101人以上300人以下の企業についても義務となることから、次世代育成支援対策推進センター、県及び市町村等と連携を図りながら、一般事業主行動計画の策定・届出を促すための周知・啓発を行う。

## **(2) 男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進**

### **ア 男女雇用均等法の実行性の確保**

男女雇用機会均等法に係る相談は、平成20年度からは減少傾向であったが、平成21年度後半から若干増加している(21年度12月末現在112件)。

これを踏まえ、計画的な報告徴収(事業場訪問)の実施等により、積極的な指導等を行い、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組む。

また、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助制度の周知を行うとともに、相談者に対しては、ニーズに応じ、紛争解決援助制度の利用を促し、制度の活用により円滑かつ迅速な解決を図る。

### **イ 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進**

報告徴収における助言事項の中でセクシュアルハラスメント対策の不備が大半を占める(訪問した事業所の9割に助言)とともに、相談内容としても最も多くなっている(21年度12月末現在:相談件数45件 相談に占める割合40.2パーセント)。

このことから、職場におけるセクシュアルハラスメント対策について指導並びに情報提供を行い、企業における実効ある対策の徹底を図る。

### **ウ 母性健康管理対策の推進**

事業主等に対し母性保護及び母性健康管理の必要性について、一層の周知徹底を図るとともに、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用を促進する。

### **エ 女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進**

ポジティブ・アクションについて企業が積極的かつ具体的に取組を行うことができるよう報告徴収において必要な助言や資料提供を行う。

## **(3) パートタイム労働の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進**

パートタイム労働法に関する相談は129件(21年度12月末現在)あり、相談内容の中で多いのは、労働条件の文書交付(38件)、通常の労働者への転換(12件)についてである。

このため、パートタイム労働法に基づく報告徴収(事業所訪問)等を年間を通じて行っており、法違反が認められる事業所に対しては助言を行い、是正を図っている。

これらを踏まえ、平成22年度は次のような施策を実施することとする。

### **ア パートタイム労働法に基づく適切な指導等**

パートタイム労働者が、その働き・貢献に応じて正社員等との均衡のある待遇が得られるよう労働局長による指導等を通じてパートタイム労働者の雇用管理改善を図るため、報告徴収を計画的に実施し、法の履行確保を図る。

### **イ パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助**

パートタイム労働法に義務付けられている措置及び差別的取扱いの禁止事項について、パートタイム労働者等から相談がなされ労使間の紛争が認められる場合には、紛争解決援

助制度の活用によりその解決を図る。

#### **ウ パートタイム労働法の周知啓発**

より多くの事業主及びパートタイム労働者等がパートタイム労働法の内容について正確な理解が得られるよう、法の十分な周知を図る。

## 第4 労働行政展開に当たっての留意事項

上記労働行政の重点施策を円滑に進めるためには、効果的かつ効率的な行政運営を行うこと及び労働行政に対する県民の理解と信頼を得ることが重要であることから、それを維持向上させるため、以下の事項を徳島労働局職員が常に念頭に置くこととする。

### 1 総合労働行政機関としての機能の発揮

労働基準行政、職業安定行政及び雇用均等行政がそれぞれの専門性を持ち寄り、一体化し、県内唯一の国の総合的労働行政機関としての機能を発揮する。

複数の行政分野による対応を求められる課題については、局内各部課室はもとより、労働基準監督署、公共職業安定所とも連携を密にし、局署所一体となり、機動的かつ的確な対応を図る。

### 2 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営

行政課題への対応に当たっては、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、局長業務ヒアリングを定期的実施し、フォローアップを行う。

#### (2) 行政事務の効率化

厳しい財政下、諸課題に効率的に対応するためには、コストやムダ排除の視点を踏まえた、事務簡素合理化や効率化、重点化を図る必要がある。

このため徳島労働局事務簡素化検討委員会を中心に事務処理手続の見直しを行い、行政事務の効率化を一層進める。このため各署所で一線業務に従事する中堅職員を集め、より実効ある検討を行う。また限られた人員下において増加する相談等に迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努めつつ、業務執行体制及び組織体制についても積極的に見直しを進める。

#### (3) 行政事務の情報化への対応

労働局総務情報システム及び各種行政情報システムを積極的に活用し、行政事務の情報化を推進する。

情報セキュリティに関しては、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」に基づき、各システムに係る情報セキュリティ対策教育の充実を図るとともに、「実施手順書」の遵守徹底等、より一層の情報セキュリティの確保に努める。

電子政府の推進にかんがみ、労働保険料の申告等を中心にオンラインによる手続の周知を行い、県民の利便性・サービスの向上を図る。

#### (4) 行政事務コスト縮減への取組

「厚生労働省行政効率化推進計画に基づく取組の推進について」により実施するとともに、局署所の管理者はもとより職員一人ひとりが行政事務の効率化及び経費節減について意識を高め、コスト縮減の推進に努める。

### 3 県内の実情に即した労働行政の展開

#### (1) 県・市町村及び労使関係団体等との連携

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。よって労働関係連絡会議の開催、職業安定部を窓口にした連絡会議等により、雇用対策等労働施策の情報交換を行うとともに、改正雇用対策法施行規則に基づき、県知事の意見・要望等を踏まえた雇用施策実施方針を策定・実施するとともに当該方針の施策及び実施に係る要請には積極的に協力することとする。

また日頃から県・市町村との情報共有を図るなど連携体制を組むことはもとより、県内の労使団体の意見・要望を適切に把握するため、局幹部が積極的に労使団体との情報交換を行う。

#### (2) 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、県民の労働行政に対する理解が必要不可欠なことから、当局が展開する施策の内容や成果及び県民が必要とする情報については、効果的に周知することにより理解と信頼を高めていくことが極めて重要である。

よって局及び署所において県民の関心の高い事項について適宜記者発表を行うほか、ホームページなどによる情報発信を積極的に推進することとする。また重要施策、法制度の改正等の動向、主要行事等については、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取組を行うものとする。

また報道機関との良好な関係を維持していくため、局において報道関係機関懇談会を開催し、施策の説明やPR、情報提供を実施する。

### 4 保有個人情報の厳正な管理及び適切な文書管理

個人情報漏えい事案を発生させないよう、保有個人情報管理規程の厳正な運営を図り、管理徹底する。また、行政把握の個人情報は厳格な保持が求められることを職員及び非常勤職員（以下「職員」という。）に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を引き続き行う。

また、情報公開制度の適切かつ円滑な対応に努める。

「徳島労働局文書管理規程」及び「徳島労働局管下の労働基準監督署及び公共職業安定所文書管理規程」に基づく適切な文書管理に努め、行政文書管理簿及び同管理簿に記載する行政文書の管理の適正化を図る。

### 5 網紀の保持と行政サービスの向上

#### (1) 網紀の保持

##### ア 網紀の保持

国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程の内容について、教本等の内容を日頃から確認理解し、利害関係者と同席する場合等に不適切な事態を引き起こさないよう十分に注意する。

また、職員一人ひとりが、より厳正な服務規律の保持に努め、公私両面での自動車事故の防止に万全を期する。そのため、交通法規の遵守はもとより、人事院の「懲戒処分の指針について」の周知を図り、職員に対する安全運転の一層の意識付けを行う。

なお、飲酒運転や酒気帯び運転は、交通事故を起こしたかどうかに関わらず、社会の厳しい批判を惹起するとともに、懲戒免職を含む国家公務員法上の懲戒処分が行われることを踏まえ、職員への注意喚起を徹底する。

## **イ 会計経理事務の適正化の徹底**

「会計事務取扱マニュアル」、「徳島労働局会計事務処理要領」に定められた事務処理手順の徹底、責任体制の確立、内部牽制体制の確立等適正な事務の徹底を図り効果的な内部監査を実施する。

「都道府県労働局法令遵守要綱」に基づいた法令遵守に係る内部点検を実施し、契約事務・支払事務の一層の適正化や厳格化を図る。

委託事業については、所管部署及び総務課の担当者が適宜監査を行い、必要に応じて改善指導等を行う。

## **(2) 行政サービスの向上等**

「徳島労働局研修計画」を策定し、職員の専門性の向上を図りつつ、労働行政全般に係る識見を高めるための研修を効果的に行い、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。