

平成29年度

富山労働局行政運営方針

富 山 労 働 局

平成29年度富山労働局行政運営方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

- 1 社会経済情勢
- 2 雇用をめぐる動向
 - (1) 最近の雇用情勢
 - (2) 地方自治体と連携した雇用対策の状況
 - (3) 若者の雇用状況
 - (4) 女性の雇用状況
 - (5) 高齢者の雇用状況
 - (6) 障害者の雇用状況
 - (7) 非正規雇用労働者の雇用状況
 - (8) 外国人の雇用状況
 - (9) 職業訓練の実施状況
- 3 労働条件等をめぐる動向
 - (1) 申告・相談等の状況
 - (2) 労働時間等の状況
 - (3) 労働災害の状況
 - (4) 労災補償の状況

第2 主要課題と重点対策

- 1 働き方改革の推進
 - (1) 働き方改革に向けた気運の醸成
 - (2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進
 - (3) 人材確保対策の推進や労働生産性向上等による労働環境の整備
 - (4) 非正規雇用労働者の待遇改善の推進
 - (5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進（地方創生の推進）
- 2 安心して働ける労働環境の整備
 - (1) 労働条件の確保・改善対策
 - (2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり
 - (3) 男女雇用機会均等確保と仕事と家庭の両立支援対策の推進
 - (4) 総合的ハラスメント対策の一体的実施
 - (5) 外国人労働者の就労環境の整備
 - (6) 労働保険制度の適正な運営
- 3 多様な働き手に対する雇用対策の推進
 - (1) 女性の活躍促進
 - (2) 若者の活躍推進
 - (3) 高齢者の活躍促進
 - (4) 障害者等の活躍推進
 - (5) 能力本位の公正な採用選考の促進

第3 労働行政展開に当たっての基本的対応

- 1 総合的・計画的な行政運営
 - (1) 地域経済情勢等を踏まえた行政展開
 - (2) 労使団体等との連携
 - (3) 広報活動の推進
- 2 効率的かつ公正な行政運営
 - (1) 事務の簡素合理化と業務運営の重点化・効率化
 - (2) 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度の適切な対応
- 3 綱紀の保持及び行政サービスの向上

第1 労働行政を取り巻く情勢

1 社会経済情勢

景気は、一部に改善の遅れもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。

- ・個人消費は、持ち直しの動きが続いているものの、このところ足踏みがみられる。
- ・設備投資は、持ち直しの動きがみられる。
- ・輸出は、持ち直している。
- ・生産は、持ち直している。
- ・企業収益は、改善の動きがみられる。企業の業況判断は、緩やかに改善している。
- ・雇用情勢は、改善している。
- ・消費者物価は、横ばいとなっている。

先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待される。

ただし、海外経済の不確実性や金融資本市場の変動の影響に留意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

最近の雇用情勢は改善が続いている状況にある。

具体的な動きとしては、県内の平成 28 年第 4 四半期の完全失業率（モデル推計値）は 2.1% となり、全国平均 2.9%（実数値）より低い状況にある。

新規求人数は前年同月比で平成 26 年 6 月までは増加傾向が続いていたが、平成 26 年 7 月に減少となり、以降、増減を繰り返している。有効求人数は高止まりとなっている。

一方、新規求職者数は平成 27 年 7 月までは減少傾向が続いていたが、平成 27 年 8 月に増加となり、以降、増減を繰り返している。有効求職者数は、減少傾向で推移している。新規求職者の態様別では、離職者が減少傾向で推移している一方で、在職求職者は増加傾向にある。

有効求人倍率（季節調整値）は、平成 27 年 8 月に 1.52 倍に回復し、以降 1.5 倍台で推移していたが、平成 28 年 4 月には 1.61 倍となり、その後、緩やかに上昇を続け、平成 29 年 1 月には 1.71 倍となっている。

また、正社員有効求人数は、前年度に引き続き増加傾向で推移しており、正社員有効求人倍率は、平成 29 年 1 月には 1.30 倍となっている。

(2) 地方自治体と連携した雇用対策の状況

富山県との連携については、「富山県と富山労働局との雇用対策協定」に基づき、若者、女性、高齢者、障害者の活躍促進、U I J ターン就職の促進、働き方改革の推進、人材力強化等の推進の 7 つの柱を基本に「平成 28 年度実施計画」を策定のうえ雇用対策を推進している。

平成 28 年度における主な事業として、富山県との共催による合同就職面接会は、「U ターンサポートフェア」など計 8 回開催している。

また、富山県と富山労働局及びハローワーク富山が概ね 55 歳以上の専門人材を対象として就業支援を一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」の状況については、平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの新規登録者数は 448

件と前年同期比で 6.5%減少し、就職件数は 394 件と前年同期比で 3.7%の減少となっている。

(3) 若者の雇用状況

平成 29 年 3 月新規高等学校卒業予定者における就職内定率は、平成 29 年 1 月末において 96.5%と前年同期と同率となっており、大学等については 90.3%と前年同期比で 0.2 ポイント下回っている。

一方、新規学卒者の就職後 3 年以内に離職する率は、平成 25 年の高卒者で 29.7%、短大卒者で 34.9%、大卒者で 27.1%となっている。

(4) 女性の雇用状況

雇用者総数に占める女性の割合は 45.2% (平成 22 年国勢調査) と全国(43.5%)を上回っている。平成 28 年の女性の平均勤続年数は 11.2 年 (賃金構造基本統計調査) と全国で 2 番目に長いものの、管理的職業従事者^{*}に占める女性の割合は 11.1% (平成 24 年就業構造基本調査) と全国(13.4%)に比べ低い状況 (全国第 37 位) にある。

平成 27 年の女性の育児休業取得率は 94.9% (全国 81.5%) であるが、男性の取得率は 3.8% (全国 2.65%) と女性と比較して非常に低い状況にある。

(※) 会社役員及び管理的公務員等を含む。

(5) 高齢者の雇用状況

平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの 55 歳以上の高齢者の新規求職申込件数は 10,557 件と前年同期比で 5.2%減少し、就職件数は 3,877 件と前年同期比で 2.7%減少している。その結果、就職率は 36.7%となり、前年同期比で 0.9 ポイント上回っている。

また、高齢者雇用状況報告 (平成 28 年 6 月 1 日現在) によると、高齢者雇用確保措置を実施している企業 (31 人以上規模) の割合は、前年比で 0.1 ポイント上回り 99.9%、70 歳以上まで働ける企業の割合は、前年比で 0.2 ポイント上回り 29.1%となっている。

(6) 障害者の雇用状況

平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月までの障害者の新規求職申込件数は 1,359 件、就職件数は 946 件と前年同期とほぼ同水準となっている。

また、障害者雇用状況報告 (平成 28 年 6 月 1 日現在) によると、実雇用率は 1.96%と前年比で 0.05 ポイント上回り、雇用率達成企業割合については、前年比で 1.3 ポイント上回り 57.5%となっている。

(7) 非正規雇用労働者の雇用状況

雇用者に占めるパート、アルバイト、契約社員、派遣労働者等非正規雇用労働者の割合は 32.9% (平成 24 年就業構造基本調査) と全国 (38.2%) を下回っている。そのうちパート・アルバイトは 22.4%と、これも全国 (26.1%) を下回っている。

パートタイム労働者数は、101,279 人 (平成 26 年毎月勤労統計調査) と前年比で約 1800 人増加している。

平成 26 年度の派遣労働者数は 17,918 人と前年比で 23.8%増加している。

(8) 外国人の雇用状況

平成 28 年 10 月 31 日現在、外国人労働者を雇用している事業所数は、1,607 事業所と前年比で 9.3%増加し、外国人労働者数は、8,836 人と前年比で 23.1%増加している。

また、国籍別外国人労働者数は、中国が最も多く 3,254 人(外国人労働者全体の 36.8%)、次いでベトナムが 2,028 人(同 23.0%)、フィリピンが 1,133 人(同 12.8%)の順となっている。

(9) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 28 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 1,032 人、就職率が 84.6%(県施設内)、86.1%(機構施設内)、83.1%(委託)となっている。(受講者数は平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月末時点、就職率は平成 28 年 9 月末までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績)。

また、求職者支援制度における職業訓練(求職者支援訓練)の受講者数は 174 人、適用就職率が 71.4%(基礎コース)、71.6%(実践コース)となっている(受講者数は平成 28 年 4 月から平成 29 年 1 月末時点、適用就職率は平成 28 年 9 月末までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績)。

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、解雇を中心に労働基準関係法令上の問題が認められるとして労働基準監督署が窓口や文書等で直接受理した申告事案の件数は、平成 28 年において 208 件と前年(254 件)より 46 件減少した。

一方、労働基準関係法令上の問題に係る相談のうち、過重労働に係る相談件数は 264 件と前年(233 件)より 31 件増加し、賃金不払残業に係る相談件数も 361 件と前年(300 件)より 61 件増加した。

また、平成 28 年 4 月から 12 月において総合労働相談コーナー等に寄せられた相談件数(平成 28 年 4 月の雇用環境・均等室の設置により、均等法、育介法及びパート法に関わる相談も計上)は 6,450 件、うち「法令・制度の問合せ」が 4,356 件(67.5%)、「民事上の個別労働紛争に係る相談」が 1,591 件(24.6%、前年同期比 300 件増)であった。民事上の個別労働紛争に関して、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導の申出件数は 30 件と前年(41 件)より 11 件減少し、紛争調整委員会によるあっせんの申請件数は 21 件と前年(29 件)より 8 件減少した。

なお、相談のうち、職場におけるハラスメント(いじめ・嫌がらせ、妊娠等を理由とするいわゆるマタニティハラスメントや事業主による不利益取扱い及びセクシュアルハラスメント)に関する相談は 599 件(9.3%)であり、うち最も多いのは、いじめ・嫌がらせで 398 件であった。

(2) 労働時間等の状況

平成 27 年の年間総実労働時間は、事業所規模 30 人以上で 1,889 時間(毎月勤労統計調査、所定内労働時間は 1,729 時間と前年比で 41 時間増加、所定外労働時間は 160 時間と前年比で 11 時間増加)となり、前年比で 52 時間増加している。

また、県内の年次有給休暇の平均取得率については、平成 27 年は 46.0%（富山県「賃金等労働条件実態調査」）となっており、5 割を下回る状況が続いている。

（3）労働災害の状況

平成 28 年の休業 4 日以上之死傷者数は、前年比で 0.4%減少し、全業種で 1,048 人となった。一方、死亡者数については、はさまれ・巻き込まれ災害及び交通労働災害などにより、前年と同数の 12 人となり、一時に 3 人以上が被災する重大災害（以下「重大災害」という。）は 3 件発生した。第 12 次労働災害防止計画（以下「12 次防」という。）の 4 年経過時点で、年目標値の累計に対し、死亡者数は 6.2%下回り、死傷者数では 3.8%下回った。一部の業種では計画目標の達成が厳しい状況となっている。

全災害の約 25%に及ぶ転倒災害については、その 50%強が休業 1 か月以上の災害となっており、平成 27 年、平成 28 年と連続して死亡災害も発生している。

また、平成 28 年の職業性疾病者数は 40 人と前年より 34 人減少した。主な疾病をみると、負傷に起因する疾病で 18 人、化学物質による疾病で 3 人、負傷によらない業務上の腰痛で 1 人、じん肺及びじん肺合併症で 3 人となっている。

（4）労災補償の状況

労災補償に係る新規受給者数については、平成 27 年度は 5,053 人で、ここ 5 年間において、5,000 人前後で推移している。

過重労働に係る請求件数をみると、脳・心臓疾患事案については、平成 27 年度は 1 件であったが、平成 28 年度は 4 件（12 月末現在）と 3 件増加している。精神障害事案については、平成 27 年度は 12 件であったが、平成 28 年度は 4 件（12 月末現在）と 8 件減少している。

石綿関連疾患に係る請求件数については、社会問題化した平成 17 年度以降、平成 21 年度まで年間 20 件程度で推移していたが、その後、減少傾向となっており、平成 28 年度は 8 件（12 月末現在）となっている。一方、請求期限が平成 34 年 3 月まで延長されている石綿による健康被害の救済に関する法律による特別遺族給付金の請求については、平成 28 年度は 1 件（12 月末現在）となっている。

第2 主要課題と重点対策

1 働き方改革の推進

（1）働き方改革の推進に向けた気運の醸成

少子・高齢化の進展や人口減少社会を迎え、労働者の健康確保、仕事と生活の調和、非正規雇用労働者の待遇改善、若者・女性等の活躍推進等の観点から、さまざまな「働き方改革」を進めていく必要がある。

このため、富山県との連携により、労使団体に対し取組の働きかけを行うとともに、労働局長をはじめとする局幹部が企業を訪問の上、経営トップに対し働き方改革の取組を促し、好事例を発信することにより、働き方改革の推進に向けた気運の醸成を図る。

（2）働き過ぎ防止に向けた取組の推進

ア 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止

過重労働に関する相談件数の増加や事業場等に対する監督指導において長時間労働の実態がある事業場が少なからず認められる現状を踏まえ、時間外労働・休日労働を削減し過重労働による健康障害の防止を図るため、「過重労働による健康障害防止対策」（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。

さらに、時間外・休日労働時間数が1ヶ月あたり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、引き続き監督指導を徹底するとともに、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。

また、過労死等防止啓発月間に合わせて11月に実施される「過重労働解消キャンペーン」において、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・啓発等を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用により、労働時間の設定改善等に関する事業主からの相談に応じ、助言・指導を行う。

イ 年次有給休暇の取得促進

働き過ぎを防止し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るためには、年次有給休暇の取得が効果的であることから、比較的年次有給休暇を取得しやすいと考えられる時期（ゴールデンウィーク・夏季・10月・年末年始）において「プラスワン休暇」による連続休暇等の取得促進を図る。

(3) 人材確保対策の推進や労働生産性向上等による労働環境の整備

ア 求職者・求人者に対するサービス支援の推進

(ア) 求職者に対する就職支援の推進

求職者数は減少傾向にあるが、ハローワーク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し、よりきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する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とらえ、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、正社員求人を中心とした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て、①早期あっせん対象者に対する個別担当者制による効果的な支援、②再就職手当や就業促進定着手当の活用促進、③初回講習の効果的な活用、④給付制限期間中の早期再就職支援などの取組を推進する。

(イ) 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、求人確保に当たっては、①正社員求人、②応募しやすい求人に重点を置いて取り組む。

特に、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続

き行う。

さらに、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。

(ウ) 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、適法性を確保するため、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。

イ 労働関係助成金を活用した生産性向上の取組への支援

キャリアアップ助成金、職場定着支援助成金、業務改善助成金等の「生産性要件」により助成の割増等を行う労働関係助成金の積極的な活用促進を図り、企業の生産性向上に資する人材育成や労働環境整備に向けた取組を促す。

また、地域の関係機関や金融機関等とも連携し、事業主に対して制度の積極的な周知を行う。

ウ 人材不足分野等における人材確保対策等の推進

介護・建設分野等の各分野において、人材確保と職場定着を促進するための雇用管理改善の必要性やメリットについて普及・啓発を行う雇用管理改善促進事業を実施するとともに、「職場定着支援助成金」、「建設労働者確保育成助成金」の周知・活用を図り、事業所における「魅力ある職場づくり」を推進する。

エ 能力開発の推進

地域訓練協議会等において、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富山県と連携して策定するとともに、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～」について、関係機関と連携のうえ、周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

また、職業訓練のあっせんに当たっては、「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・カードの活用を促すとともに、関係機関と連携の上、広く普及に向けた取組を推進する。

さらに、自己啓発に取り組む者に対しては、教育訓練給付制度等の活用を推進する。

(4) 非正規雇用労働者の待遇改善の推進

ア 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善

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・待遇改善を強力に推し進めていくため、「富山県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。

また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正規雇用への転換、人材育成及び処遇改善に取り組む事業主に対して、キャリアアップ助成金等の周知を図る。

イ パートタイム労働法対策の推進

パートタイム労働法に基づき、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた正社員との均等・均衡待遇や正社員転換推進制度の整備等に重点を置いて積極的な指導を行う。

また、均等・均衡待遇等に取り組む事業主を支援するため、職務評価の実施ガイドラインの周知やキャリアアップ助成金の活用などにより、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

ウ 労働力需給調整事業の適正な運営による待遇改善の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働関係法令制度説明会等の開催や、法令遵守の共同指導等について、関係部署間との緊密な連携により実施する。

エ 労働契約法及び有期特措法の周知

平成 30 年 4 月から、労働契約法に基づき有期契約労働者の無期転換申込権が発生する（いわゆる「無期転換ルール」）ことから、その対応準備について事業主等への周知徹底を図る。

併せて、定年後引き続いて雇用される有期契約労働者に対する特例を定めた有期特措法に基づく第二種計画認定等についても事業主に周知し、認定申請に適切に対応する。

(5) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進（地方創生の推進）

ア 富山県雇用対策協定に基づく総合的な雇用対策の推進

平成 27 年 11 月に富山県と締結した雇用対策協定に基づき、運営協議会において、働き方改革の推進、U I J ターン就職の推進、若者・女性・高齢者等の活躍促進、生産性向上の推進等について、具体的な実施計画を策定し、国と地方自治体が一体となって、総合的に雇用対策に取り組む。

イ 富山県と富山労働局における一体的実施の推進

富山県と一体的に実施している「とやまシニア専門人材バンク」において、専門的知識・技能等を有し就業に意欲的な高齢者を対象に、連携して周知キャンペーンを実施し、登録者の拡大に取り組むとともに、就職の促進及び県内中小企業における人材の確保を推進する。

ウ 地域雇用対策の推進

自発的な雇用創造の取組を行う「実践型地域雇用創造事業」について、対象となる市町村に対し、事業実施に向けた積極的な勧奨を実施する。

2 安心して働ける労働環境の整備

(1) 労働条件の確保・改善対策

ア 賃金不払残業の解消

賃金不払残業を解消するため、平成 29 年 1 月 20 日に示された「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」、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」を周知するとともに、監督指導を行う。

イ 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が、賃金の低廉な労働者の賃金の最低額を保障し、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重要であり、そのた

めに、富山県の最低賃金が、県内の経済動向、地域の実情などを踏まえつつ速やかに決定されるよう富山地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

最低賃金を改定した場合には、地方公共団体、各種団体等の協力を得て関係労使に遅滞なく周知を図るとともに、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実施することにより、改定された最低賃金の遵守徹底を図る。

また、最低賃金の引き上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援するため、業務改善助成金、最低賃金総合相談支援センター等の支援事業の利用促進を図る。

ウ 学生アルバイトの労働条件の確保等に向けた取組

学生アルバイト等の労働条件を確保するため、若者相談コーナーの設置など「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン等を活用し、学生や事業主等に労働基準関係法令等の周知・啓発を図る。

エ 個別労働関係紛争の解決援助

個別労働紛争については、総合労働相談コーナーにおいて相談内容に応じた適切かつ懇切丁寧な対応に努めるとともに、個別労働関係紛争解決促進法に基づく労働局長による助言・指導制度及び紛争調整委員会によるあっせん制度について、「簡易・無料・迅速」という特色を活かし、事案に即して積極的かつ迅速に実施するとともに、適正で効果的な解決に努める。

また、個別労働紛争の円滑かつ迅速な解決のため、連絡協議会の開催や、労働相談会への参画等により、さらに関係機関・団体との連携強化を図る。

(2)労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 自主的な安全衛生活動の促進

(ア) 労働災害防止は事業者の責務であり、経営トップが率先して取り組むことが重要であることから、安全管理者、衛生管理者及び産業医等安全衛生スタッフの選任と職務の励行、安全衛生委員会の活性化等により、事業場の安全衛生管理体制の確立と自主的な安全衛生活動の取組の促進を図る。

(イ) 年間安全衛生管理計画の作成とこれに基づく安全衛生活動の実施、リスクアセスメント及び安全衛生活動の「見える化」等を推進するとともに、「安全衛生優良企業公表制度」について、引き続き、周知と申請勧奨に努める。

イ 労働災害を減少させるための業種横断的な取組

(ア) 転倒災害防止対策

休業4日以上死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、引き続き労働災害防止団体等と連携して「STOP! 転倒災害プロジェクト」を推進する。特に、2月及び6月を重点取組期間とし、転倒災害が多い業種を重点に効果的な推進を図る。

(イ) 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害及び重大災害を減少させるため、関係行政機関や団体等との連携を図りつつ「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく取組の推進を図る。

(ウ) 非正規雇用労働者等対策

派遣労働者や外国人労働者をはじめとする非正規雇用労働者の雇用者に占める割合が拡大しており、非正規雇用労働者に対する安全衛生教育の徹底

と教育内容の充実や、安全衛生活動の活性化を図る。

ウ 主要業種別の労働災害防止対策の推進

(ア) 製造業について、労働災害の約 25%を占めるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点に、非定常作業を含め、動力機械災害の防止の徹底を図る。

(イ) 建設業について、労働災害の約 40%を占める墜落・転落災害の防止に向け、足場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遵守徹底を図る。

また、発注機関、建設関係団体等との建設工事関係者連絡会議を開催し、安全衛生経費等の確保及び発注の促進、統括安全衛生管理の徹底、建設従事者教育等に係る取組の推進を図る。

(ウ) 陸上貨物運送事業については、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、安全衛生管理上問題が認められる陸運事業者を指導するとともに、荷主等への要請を行うなど、労働災害の約 7割を占める荷役作業時における災害の防止対策の推進を図る。

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）については、企業本社等が主導して、店舗や施設の労働安全衛生活動について全体的に取り組むことが効果的であることから、平成 29 年 1 月から実施している、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の促進を図る。

また、関係行政機関・団体との連携等を図りつつ、安全衛生教育の実施、4 S 活動（整理・整頓・清掃・清潔）、KY 活動等を指導し労働者・事業者の安全意識の向上を図るほか、ガイドラインに基づく安全推進者の必要性の周知及び選任等の勧奨を行うとともに、「職場における腰痛予防対策指針」の指導啓発を行う。

エ 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質のリスクアセスメントの義務付け制度（平成 28 年 6 月施行）について、周知徹底を図る。

オ 職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策

ストレスチェック制度について引き続き周知徹底を図る。

また、労働者 50 人未満の事業場に対して、地域産業保健センターによる支援等の活用促進を図るとともに、長時間労働者に対する面接指導の実施等を含む健康管理の取組の促進を図る。

カ 石綿健康障害防止対策の推進

建築物等の解体時等の石綿ばく露防止対策及び石綿製品の全面禁止の措置を徹底するとともに、健康管理手帳制度について広く周知を図る。

キ 職業性疾病対策の推進

(ア) 熱中症予防対策について広く周知を行うとともに、建設業、警備業、製造業等夏季に暑熱な環境で作業を行う事業者に対し、対策の徹底を図る。

(イ) 最終年度となる第 8 次粉じん障害防止総合対策に基づき、引き続き、ずい道建設工事、アーク溶接、金属研磨、岩石・鉱物の研磨等の作業を有する事業場を対象に、呼吸用保護具の使用等粉じん障害防止対策の徹底を図る。

ク 職場における受動喫煙防止対策

あらゆる機会を捉え、受動喫煙防止対策の必要性と助成金等支援事業の周知及び活用促進により、事業場における取組の推進を図る。

(3)男女雇用機会均等確保と仕事と家庭の両立支援対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の履行確保

募集・採用、配置・昇進等において性別による差別的取扱いが認められる事業主に対しては、積極的な指導等を行うことにより男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。

また、ポジティブ・アクションが正しく理解され、事業主がそれぞれの実情に応じた自主的かつ積極的な取組を行うことができるよう、ポジティブ・アクションの取組に関する好事例の周知等を行う。

さらに、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに対しては、事業主へ厳正な対応を行うとともに、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。

イ 育児・介護休業法の履行確保

平成 29 年 1 月に施行された改正育児・介護休業法について周知・徹底を図るとともに、育児・介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対して、規定整備を促す等、法の確実な履行を図る。

また、「介護離職ゼロ」の実現及び男性の育児休業取得促進に関しては、関連制度の周知を図るとともに、両立支援等助成金を活用して、仕事と家庭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。

さらに、保育所に入れない等の場合の育児休業延長を内容とする法改正が行われた場合は、その円滑な施行を目指し、事業主等に対して周知徹底を図る。

ウ 次世代育成支援対策推進法の履行確保

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策定、届出、公表及び周知の徹底を図るとともに、計画の策定に当たり実効ある取組が推進されるよう、適切な助言や啓発を行う。

また、平成 29 年 4 月から県条例により 30 人以上規模の企業が新たに義務企業となることから、富山県と連携し対象企業への策定支援等を行う。

併せて、同法に基づく認定マーク（くるみん及びプラチナくるみん）の周知広報を行い、多くの企業が認定を目指した取組を行うよう促すとともに、認定を受けた県内企業の取組について広く事業主や学生等に周知する。

(4)総合的ハラスメント対策の一体的実施

ア 職場におけるハラスメント対策の推進

妊娠・出産、育児休業等に関する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、複合的に生じることも多いことから、雇用環境・均等室において一体的に相談対応を行うとともに、あらゆる機会を通じてハラスメントの未然防止を図るよう事業主に促す。

なお、事業主と労働者間の紛争に対しては、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントについては男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく調停等、パワーハラスメントについては個別労働紛争解決促進法に基づくあっせん等を活用し、適正・迅速な紛争解決を目指す。

(ア) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、平成 29 年 1 月から、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止対策が事業主の義

務とされたことから、関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を行うとともに、法違反に対しては厳正な指導を行う。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、指針の内容を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない中小企業等を中心にセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

また、セクシュアルハラスメントに関する労働者及び事業主等からの相談に対しては、必要に応じて労災請求に関する相談窓口を案内することも含め、適切に対応する。

(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

パンフレットやポスター、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図るとともに、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等による労使の具体的な取組の促進を図る。

また、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について指導を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供し取組を促す。

イ 妊娠等不利益取扱いの禁止

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対して男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を進めていくとともに、法違反に対しては厳正な指導を行う。

(5) 外国人労働者の就労環境の整備

在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、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、外国人を雇用する事業主に対しては、事業所訪問による雇用管理の改善指導を行う。

また、技能実習生については、法定労働条件の確保を図るため、平成 28 年 11 月に成立した「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づく外国人技能実習機構と適切な連携を行う。

(6) 労働保険制度の適正な運営

ア 労働保険業務の適正な運営

平成 29 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、新規適用事業の受付時や年度更新等の機会を捉え、事業主に対し積極的な周知を図る。

重要課題である労働保険未手続事業の解消については、「第 5 次未手続事業一掃対策要領」に基づき、計画的かつ効率的に未手続事業の把握と加入勧奨に取り組むとともに、国土交通省や富山県との通報制度等の活用、労働保険の加入促進に係る委託業務の受託団体等との緊密な連携などにより、効率的な加入促進に努め、自主的に保険成立の手続きを取らない事業場については、手続指導にとどまらず職権による成立手続を行う。

同じく重要課題である労働保険料等の収納率の向上を図るため、重点的・効

果的な滞納整理等に取り組むとともに、効率的・効果的な算定基礎調査を実施し、電子申請及び口座振替納付の利用勧奨等を図ることにより、労働保険料及び一般拠出金の適正な徴収に努める。

また、中小規模事業場における労働保険の適用促進と保険料の適正申告・納付のため、労働保険事務組合をより積極的に活用するとともに、労働保険事務組合の労働保険事務が円滑かつ適正に行われるよう、定期的に監査を実施し、併せて効率的な運用を図るため、(一社)労働保険事務組合連合会富山支部と連携し指導等を行う。

イ 労災補償の迅速・適切な処理等

(ア) 労災保険給付の迅速処理

労災保険給付については、標準処理期間内での迅速な事務処理に努め、脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等の複雑・困難な事案に係る長期未決事案の発生防止を図る。

また、労災保険業務での窓口対応に当たって、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や、労災請求・申請者に対する処理状況の連絡等を引き続き実施することにより、行政サービスの向上を図る。

(イ) 脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患等の複雑困難事案の対応

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案の事務処理に当たっ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こととし、精神障害事案においては、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した労働者からの相談や聴取の際、プライバシーに配慮する等、適切に対応する。

なお、これらの事案の労災請求については、労災請求及び認定段階において、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。

石綿関連疾患に係る補償(救済)制度については、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保険給付請求の勧奨の依頼を行う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、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。

(ウ) 労災かくし事案の排除に係る対策の推進

労災かくし事案対策については、全国健康保険協会都道府県支部との連携による健康保険不支給者への労災保険給付の請求勧奨を的確に行うとともに、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、労災かくし事案を把握した場合には司法処分を含め厳正に対処する。

ウ 雇用保険制度の適正な運営

新設事業所の確実な適用を図るとともに、各種届出書類について適確な確認を行う。

特に、遡及適用等については、実地調査を確実にを行い、架空雇用等による不正受給の防止に努める。

高齢者や育児・介護休業中の被保険者に対して、雇用継続給付の支給により職業生活の円滑な継続を支援するとともに、離職者に対しては、求職者給付の適正な支給や再就職手当や就業促進定着手当の支給等により早期再就職・定着を促進する。

また、改正雇用保険法に基づき、65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大等について、リーフレット等を活用した周知徹底を図るとともに、適正な運用を行う。

さらに、事業主等からのオンライン申請の利用の増加に伴い、事務集中化のための「雇用保険電子申請事務センター」を労働局に設置し、電子申請の利用促進と届出処理の短縮化を図る。

なお、平成29年7月からマイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体との情報連携が開始されることから、引き続き、雇用保険各種届出書の記載の周知等を行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するための必要な安全管理措置を講じる。

3 多様な働き手に対する雇用対策の推進

(1) 女性の活躍促進

ア 女性活躍推進法の履行確保

女性活躍推進法に基づき一般事業主行動計画策定等が義務付けられている301人以上の企業については、計画訪問等により、進捗状況に留意しつつ課題の改善に当たって必要な助言を行う等、取組の実効性確保を図る。

また、「女性の活躍推進企業データベース」において、自社の女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

同法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業については、女性活躍推進に向けた取組を促すために、経営者等に対し女性の活躍推進に取り組む経営上のメリット等を示しつつ、あらゆる機会を通じて周知・啓発に努める。

併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

さらに、多くの企業がえるぼし認定を目指すよう、公共調達の際に加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知することにより、認定申請に向けた取組促進を図る。

イ 子育てする女性等に対する再就職の強化

ハローワーク富山とハローワーク高岡に設置しているマザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等に対して、個々のニーズを踏まえた担当制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を行うとともに、ハローワーク富山のマザーズコーナーにおいて、ひとり親に対する支援を強化する。

また、8月の児童扶養手当の現況届提出時に合わせ、地方公共団体にハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、早期就職の促進を図る。

(2) 若者の活躍推進

ア 新規学校卒業予定者等の就職支援

我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう「若者雇用促進法」に基づき、①企業による職場情報の積極的な提供を促すための環境整備、②ハローワークにおける一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒者向け求人への不受理、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（ユースエール認定企業）等の取組を実施する。

新規学校卒業予定者の就職支援に当たっては、高校の進路指導担当者と連携を図りつつ、求人開拓、求人情報の提供等の就職支援を行うとともに、大学等での出張相談を行い、未内定学生に対して、求人情報の提供はもとより、エントリーシート等の作成指導、模擬面接等の就職支援を行う。

また、定期的に新規学卒者等の就職後の状況を把握し、定着に課題を抱える新規学卒者等に対して就職後の職場定着を支援する。

イ フリーター等の正規雇用化の推進

正規雇用をめざすフリーター等に対し、「富山わかものハローワーク」及びハローワーク高岡の「わかもの支援窓口」において、担当者制による就職支援を実施するとともに、職業訓練への誘導・あっせんを実施する。

また、働くことについてさまざまな悩みを抱えている若者に対しては、地域若者サポートステーション等関係機関と連携し、職業的自立、就職を支援する。

(3)高年齢者の活躍促進

ア 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進

高年齢者就労促進連絡会議を通じて、経済団体・労働団体、関係機関と連携し、高年齢者雇用に関する気運の醸成を図るとともに、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構富山支部との連携による積極的な事業所訪問を行い、「65歳超雇用推進助成金」の周知・活用を図ることで、高年齢者の雇用の場の拡大につながるよう努める。

イ 高年齢者の再就職支援の充実・強化

高年齢者の再就職の一層の促進を図るため、きめ細かな職業相談・職業紹介等を行うほか、ハローワーク富山に加えて平成29年度からハローワーク高岡にも「生涯現役支援窓口」を設置し、就職が特に困難な高年齢求職者に対して就労経験やニーズ等を踏まえた支援やチーム支援を実施することで、高年齢求職者への再就職支援を促進する。

さらに、特定求職者雇用開発助成金等の積極的な活用を図る。

また、民間団体に委託し、主に短時間雇用を前提とした技能講習、管理選考、フォローアップ（求人情報の提供、個別相談等）を一体的に実施する高齢者スキルアップ・就職促進事業を実施する。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の推進

シルバー人材センター事業が、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者の受け皿として十分機能するよう、地方自治体と連携するとともに、シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大などの取組を支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図る。

(4)障害者等の活躍推進

ア 法定雇用率達成指導の厳正な実施

民間企業の障害者実雇用率は、過去最高となった一方で、法定雇用率未達成企業の割合は全体の約4割となっていることから、法定雇用率未達成企業のうち、障害者雇用納付金制度の対象となる常用労働者が100人を超える企業でかつ法定雇用数1人不足企業を中心に、障害者雇用の取組段階に応じたきめ細かな雇用率達成指導を行う。

特に公的機関については、率先垂範して障害者を採用し、1人でも多くの障害者を雇用するよう要請する。

イ 多様な障害特性に応じた就労支援・定着支援の推進

ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」、障害者と求人者が一堂に会する「合同就職面接会」等を積極的に実施することにより就職促進を図る。

また、平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されることを踏まえ、精神障害者雇用トータルサポーターを活用し、カウンセリング等の支援に加え、就職後の定着支援等の事業主支援にも積極的に取り組むとともに精神科医療機関とハローワークとの連携による就労支援体制の構築に取り組む。

さらに、発達障害者・難病患者に対する就労支援として、就職支援ナビゲーター、難病患者就職サポーターの活用、発達障害者支援センターや難病相談支援センター等と連携を図ることにより、就職の促進およびその後の職場定着を図る。

ウ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

改正障害者雇用促進法の規定に基づく「障害者に対する差別の禁止」や「障害者に対する合理的配慮の提供義務」について、事業主、地方公共団体、並びに就労支援機関等に対し、引き続き制度に関する周知および啓発を行うとともに、雇用分野における合理的配慮事例の収集および普及に取り組む。

また、使用者による障害者への虐待については、地方公共団体と連携を図りながら、迅速かつ適切に対応するとともに、紛争解決援助の申し出があった場合において、紛争解決援助のための助言・指導・勧告を円滑に行う。

(5) 能力本位の公正な採用選考の促進

誰もがその能力や適性に応じて自由に職業を選び、十分に能力を発揮できるようにするためには、企業において公正な採用選考が行われることが必要である。

このため、学卒求人受理説明会や求人受理時において事業主への啓発・指導を積極的に行う。

「公正採用選考人権啓発推進員」の拡大を図るために設置基準を見直し、新たに対象となる学卒求人申込事業所等に対して「公正採用選考人権啓発推進員」の選任を勧奨するとともに、公正採用選考人権啓発推進員等研修会を開催するなど、公正な採用選考システムの確立に向けた取組を推進する。

また、面接選考において不適切な質問等を行った疑いのある事業所を把握した場合は、個別訪問により事実確認及び再発防止の指導を徹底する。

第3 労働行政展開に当たっての基本的対応

1 総合的・計画的な行政運営

(1) 地域経済情勢等を踏まえた行政展開

富山県における地域経済情勢、雇用情勢及び行政課題等を適切に把握、分析の上、それを踏まえた施策を企画・実施し、行政ニーズに適切に対応していくため、職員が、それぞれの職務を的確に遂行することを通して、関係部署の緊密な連携による一体的運営により、富山県における唯一の総合労働行政機関として、その専門性及び総合力を発揮し、計画的かつ機動的な行政展開を図る。

(2) 労使団体等との連携

労働行政の各種施策を効果的・効率的に推進するため、労使団体から率直な意見や要望を聞くとともに、富山地域産業労働懇談会の開催等により積極的に労使団体との意見交換に努める。

また、富山地方労働審議会の運営に当たっては、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。

(3) 広報活動の推進

労働行政に対する幅広い県民の理解と信頼を高めるため、報道機関に対しては、定例記者会見の開催等により積極的な情報発信を行うとともに、労働局ホームページ、地方公共団体や関係機関の広報誌を活用する等広範かつ効果的な広報活動を推進する。

2 効率的かつ公正な行政運営

(1) 事務の簡素合理化と業務運営の重点化・効率化

厳しい財政事情の中、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、産業構造や社会経済情勢の変化に伴う行政需要に機敏に対応できる行政体制の整備に向け、行政事務の簡素合理化や業務運営の重点化を一層強力に推進するほか、積極的に業務執行体制や業務の運営方法の見直しに努め、効果的かつ効率的な行政の展開を図る。

(2) 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度の適切な対応

「厚生労働省保有個人情報管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」等に基づき、局署所で保有している個人情報及び特定個人情報の厳正な管理を徹底する。

労働行政で保有している個人情報及び特定個人情報は、厳格な保持が求められる個々人の生活に密着した極めて秘匿性の高い情報であることを職員に十分理解させるため、研修等による意識啓発・注意喚起を行うことはもとより、管理者による事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

情報公開制度及び個人情報保護制度に基づく開示請求等に対しては、適正かつ円滑な運用を図る。

また、行政事務の情報化を推進するとともに、労働局が保有する情報システム管理に関する一般規程に従い、情報セキュリティを確保する取組の徹底を図る。

3 綱紀の保持及び行政サービスの向上

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、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程の遵守、都道府県労働局法令遵守要綱に基づく法令遵守、綱紀保持、適正な会計経理事務の徹底等を図ることとし、そのため内部点検・内部監査・業務監察を計画的に実施し、それらの結果等を局法令遵守委員会において検証・共有する等により、必要な措置を講じることとする。

また、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を実現するため、職員の職務遂行能力の向上を目的とする研修を積極的に実施する。

さらに、来庁者・職員への暴力行為や災害等の不測の事態に対する未然防止と安

全確保体制及び災害発生後の迅速な業務の確保を図り、来庁者が安心してサービスを受けられるさわやかな雰囲気をもった行政機関となるよう努める。