

平成31年度

# 行政運営方針

働き方改革を着実に進め、  
すべての労働者が希望を持ち、  
安心して働くことのできる環境の整備に取り組みます。

2019 山形労働局



厚生労働省山形労働局

—YAMAGATA LABOUR BUREAU—

# 目 次

はじめに 山形労働局の最重点施策	1
I 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	2
II 人手不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進	3
第1 労働行政を取り巻く情勢	
1 社会経済情勢	
(1) 人口動態等	4
(2) 経済情勢	4
(3) 生産性の動向	5
2 雇用をめぐる動向	
(1) 最近の雇用情勢	5
(2) 新規学校卒業者の雇用状況	6
(3) 高年齢者の雇用状況	6
(4) 女性の雇用状況	6
(5) 非正規雇用（パート）労働者の雇用状況	7
(6) 障害者の雇用状況	7
(7) 職業訓練の実施状況	7
(8) 東日本大震災避難者の雇用状況	7
3 労働条件等をめぐる動向	
(1) 申告・相談等の状況	8
(2) 労働時間・賃金・年次有給休暇の状況	9
(3) 労働災害・労災補償の状況	9
(4) 労働保険の未手続事業一掃の状況	10
(5) 労働保険の状況	10
第2 山形労働局の重点施策	
1 総合労働行政機関としての施策の推進	10
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	10
(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	12
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をはじめとする非正規雇用労働者の処遇改善と正社員 転換の推進	19
(4) 生産性向上の推進	20
(5) 医療従事者の働き方改革の推進	22

(6)	総合的なハラスメント対策の推進	2 2
(7)	個別労働関係紛争の解決の促進	2 3
(8)	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	2 3
(9)	治療と仕事の両立支援	2 4
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)	人材不足分野に対する人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	2 5
(2)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	2 7
(3)	女性の活躍推進等	2 9
(4)	職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	3 1
(5)	外国人材受入れの環境整備等	3 2
(6)	障害者の活躍促進	3 2
(7)	高齢者の就労支援・環境整備	3 4
(8)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等	3 4
(9)	中小企業退職金共済制度の普及促進	3 5
(10)	重層的なセーフティネットの構築	3 6
(11)	人材育成の強化（人材開発施策の活用等）	3 7
(12)	職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について	3 8
(13)	民間・地方公共団体を活用した就職支援	3 8
(14)	労働力需給調整事業の適正な運営の促進	3 8
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	
(1)	労働保険の未手続事業一括対策の推進と収納未済歳入額の削減	3 8
(2)	年度更新の円滑な実施	3 9
(3)	電子申請の利用促進等	3 9
5	毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	3 9
第3	労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	
1	計画的・効率的な行政運営	
(1)	計画的な行政運営	3 9
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	3 9
(3)	行政事務の情報化への対応	3 9
(4)	コスト削減の取組	4 0
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	4 0
(2)	地方公共団体等との連携	4 0

(3) 労使団体等関係団体との連携	4 0
(4) 積極的な広報の実施	4 0
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	4 1
(2) 保有個人情報の厳正な管理	4 1
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	4 1
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	
(1) 綱紀の保持	4 2
(2) 会計処理等に係る不正事故防止	4 2
(3) 行政サービスの向上等	4 2
(4) 職員等の安全確保と健康の保持増進	4 2

## はじめに 山形労働局の最重点施策

山形労働局行政運営方針「第2 山形労働局の重点施策」のうち、次の2点を「山形労働局の最重点施策」として推進することとする。

I 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

II 人材不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進

※ 最重点施策を構成する重点施策は、その該当箇所に◎を付している。

# 山形労働局最重点施策 【重点施策の該当箇所を◎で示す。】

## 最重点施策Ⅰ 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

### 【現状Ⅰ】

- 人口(109万人、平30・12):平成27年時点でみて過去25年で10%、今後30年で更に31%減少見込み。
- 生産年齢人口割合(57.1%、平27年):同じく過去25年で10.2P、今後30年で更に9.7P減少見込み。
- 長時間労働(平29)の是正
  - ・年間総実労働時間2,045時間(全国2,026時間)、年休取得率51.5%(全国51.1%)
- 労働生産性(就業者1人当たり)の向上
  - ・労働生産性675万円(全国38位、平27)・製造業付加価値額1,001万円(全国1,443万円、平29)

**【課題Ⅰ】** 長時間労働の是正、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、働き方改革関連法の円滑な施行に向けた労使への丁寧な周知及び支援とともに、生産性の向上に向けた支援措置を推進する必要がある。中でも、県内企業の大部分を占める中小企業・小規模事業者に対して働き方改革の趣旨の浸透と労務管理改善に向けた具体的取組に向け相談・支援体制の整備が必要である。

## 【最重点施策Ⅰ】 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

### 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

- 働き方改革推進支援センター等において、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性の向上、人手不足の緩和等の技術的な相談等を総合的に実施
- 働き方改革の企業の取組に関する事例集の作成、普及・活用による支援の実施

### 2 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止等

- 時間外労働の上限規制、労働時間の状況の把握や医師による面接指導の対象となる要件の拡大等、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けた、事業主等に対する法制度の周知
- 運輸業、建設業等の取引環境改善に向けた関係ガイドラインの周知等による環境の整備
- 「労働時間相談・支援班」及び「労働時間相談・支援コーナー」による訪問支援、相談対応など中小企業・小規模事業者に対する法令や労務管理等のきめ細やかな相談・支援の実施
- 過重労働が行われているおそれのある事業場に対する窓口指導、監督指導の実施
- 企業経営陣への働き掛け等による年次有給休暇の取得促進、改正労働時間等設定改善指針の周知徹底、勤務間インターバルの導入等による働き方・休み方の見直しの推進

### 3 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をはじめとする非正規雇用労働者の処遇改善と正社員転換の推進

- パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法及び指針等の周知徹底、中小企業等の理解のため、取組手順書や業種ごとの「導入支援マニュアル」の周知、推進支援センターによる相談支援の実施
- 非正規労働者の正社員化や待遇改善等を実施する事業所を支援するため、キャリアアップ助成金の積極的な活用を促進

### 4 生産性向上の推進

- 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上の支援を図るための各種助成金等の周知等による活用促進
- 生産性向上人材育成支援センターによる生産性向上支援訓練の活用促進

## 最重点施策Ⅱ 人材不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進

### 【現状Ⅱ】

- 新規求人数 91,937 人（前年同期比 3.0%増。平 30・12 累計）
  - ・建設業 9,515 人（同 7.4%増）、運輸・郵便業 3,901 人（同 2.4%減）、医療・福祉 15,027 人（同 4.7%増）
- 新規求職者数 41,547 人（前年同期比 2.1%減少。平 30・12 累計）
- 有効求人倍率 1.66 倍（平 30・12）、新規求人倍率 2.97 倍（同）、正社員求人倍率 1.25 倍（同）
- 女性（平 29）の活躍推進
  - ・女性（25～44 歳）の就業率 84.7%（全国 76.1%）・管理的職業従事者割合 15.2%（16.4%）（平 27）

- 【課題Ⅱ】** 福祉分野、建設・警備・運輸分野などは人材不足が顕著であり、職場の魅力を高め、そこに人を誘導するなどの人材確保対策を総合的に推進する必要がある。また、ハローワークでは求職者ニーズを踏まえたきめ細やかな就職支援によるマッチング機能の強化、求人者ニーズを把握し求職者の希望を踏まえた情報提供、雇用管理指導と連動した求人充足支援などを行う必要がある。
- さらに、法に基づく女性活躍推進の取組が努力義務である 300 人以下の中小企業における取組の加速化、生涯現役社会を実現するための企業における環境の整備等を実施する必要がある。

## 【最重点施策Ⅱ】 人材不足分野を中心とした人材確保支援と多様な人材の活躍促進

### 1 人材不足分野に対する人材確保支援の総合的な推進

- 分野ごとの状況に応じたマッチング支援の強化
  - ・福祉分野及び建設・警備・運輸分野に設置した協議会を通じた「魅力ある職場づくり」の実現
  - ・ハローワーク山形に設置されている「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、関係機関と連携した当該分野への就職支援、求人充足支援を実施
- 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」の推進
  - 建設分野、介護分野等の雇用管理改善、生産性向上に取り組む事業主等に対して助成金等による支援を実施
- 地方公共団体と連携した首都圏で開催する企業ガイダンスの開催などによる UIJ ターンの推進

### 2 ハローワークによるマッチング機能の充実

- 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
  - ・求職者の相談窓口への誘導強化、有効求職者の来所勧奨、潜在的利用者の掘起し等の実施
- 積極的かつ計画的な事業所訪問の実施
  - ・良質で応募しやすい求人確保、求人充足向上のためのフォローアップの強化
- ハローワークが保有する求人情報等の地方公共団体等への提供によるマッチング機能の強化

### 3 女性の活躍推進

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の実効性確保と中小企業の実践の支援
  - ・努力義務企業への（300 人以下企業）周知・啓発、助成金の活用による取組の支援
- 女性のライフステージに対応した活躍支援
  - ・マザーズコーナーでの担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介の実施
- 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進
  - ・育児・介護休業法の周知啓発及び履行確保による環境整備、男性の育児休業の取得促進

### 4 高齢者の就労促進・環境整備

- 継続雇用延長等に向けた環境整備等
  - ・高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する的確な助言・指導の実施及び関係機関、地方公共団体と連携した支援措置の活用促進
  - ・ハローワークの生涯現役支援窓口によるチーム支援を実施して 65 歳以上の高年齢者求職者に対する再就職支援を強化

# 平成 31 年度山形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

#### (1) 人口動態等

##### ア 人口

- 山形県の推計人口：1,088,388 人（平成 30 年 12 月 1 日現在）

＊前年と比べ、11,661 人減少

##### イ 人口移動（平成 30 年 1 月～30 年 12 月）

- 自然動態：出生数 7,033 人、死亡者数 15,382 人で 8,349 人の自然減少
- 社会動態：県外転入者数 14,925 人、県外転出者数 17,341 人で、2,416 人の転出超過

<資料出典：山形県企画振興部統計企画課「山形県の人口と世帯数（推計）」（平成 30 年）>

##### ウ 就業状況

- 雇用者の推移

平成 29 年 雇用者 458.8 千人 うち非正規労働者 150.5 千人（割合 32.8%）

平成 24 年 〃 458.3 千人 〃 164.1 千人（割合 35.8%）

平成 19 年 〃 469.2 千人 〃 150.3 千人（割合 32.0%）

＊非正規労働者数は、減少傾向にある。 <資料出典：総務省「就業構造基本調査」>

##### エ 山形県における人口の将来推計

- 本県の総人口は、平成 2 年から平成 27 年の 25 年間で約 10%減少した。
- 国立社会保障・人口問題研究所の推計では、平成 27 年から平成 57 年の 30 年間で、総人口が約 31%減少すると推計されている。
- 平成 27 年で生産年齢人口（15～64 歳）の割合は 57.1%、2045 年（平成 57 年）には 47.4 %となり、9.7 ポイント減少する。

平成 2 年 山形県総人口 1,258 千人 生産年齢人口（15～64 歳）819 千人 割合 65.1 %

平成 27 年 山形県総人口 1,123 千人 生産年齢人口（15～64 歳）639 千人 割合 57.1%

平成 57 年 山形県総人口 768 千人 生産年齢人口（15～64 歳）364 千人 割合 47.1%

割合：生産年齢人口/総人口－年齢不詳×100

<資料出典：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」>

#### (2) 経済情勢

- 県内経済は、緩やかに回復している
  - ・個人消費は、緩やかに回復しつつある
  - ・住宅建設は、前年を上回っている



- ・設備投資は、30年度は増加見込み
- ・生産活動は、持ち直しのテンポが緩やかになっている

<資料出典：山形財務事務所「山形県内経済情勢報告」平成31年1月>

### (3) 生産性の動向

- 県内製造業における従業者1人あたりの付加価値額 (従業者30人以上の事業所)

	山形県	全国
平成29年(平成26年)	1,001万円(933万円)	1,443万円(1,428万円)

\*全国平均より、約31%(約35%)低い状況にある。

<資料出典：経済産業省「工業統計調査」平成29年(平成26年)>

- 全産業における就業者1人あたりの労働生産性

平成27年度	675万円	全国38位
--------	-------	-------

\*トップの東京(1,406万円)が突出し、最下位の県(566万円)との開きは2倍以上ある。

<資料出典：平成27年度「県民経済計算」及び「労働力調査」から推計>

## 2 雇用をめぐる動向

### (1) 最近の雇用情勢

#### ア 新規求人数(平成30年12月累計：原数値)

- 新規求人数(全数) 91,937人(前年同期比3.0%増)  
うち、雇用形態が正社員である求人数 41,423人(前年同期比9.1%増)
- 産業別
  - ・建設業 9,515人(前年同期比7.4%増)
  - ・製造業 15,775人(前年同期比7.4%増)
  - ・運輸・郵便業 3,901人(前年同期比2.4%減)
  - ・卸売・小売業 14,501人(前年同期比4.0%減)
  - ・宿泊・飲食サービス業 6,378人(前年同期比2.3%減)
  - ・医療・福祉 15,027人(前年同期比4.7%増)
  - ・サービス業 10,758人(前年同期比9.4%増)

#### イ 新規求職者数(平成30年12月累計：原数値)

- 新規求職者数(全数) 41,547人(前年同期比2.1%減)
- 態様別にみた新規求職者数(常用：パートを含む)
  - ・事業主都合離職者 5,317人(前年同期比5.6%減)
  - ・自己都合離職者 14,361人(前年同期比3.6%減)
  - ・在職者 14,593人(前年同期比0.7%増)

#### ウ 有効求人倍率(平成30年12月)

- 有効求人倍率 1.66倍(季節調整値 前月比0.04ポイント上昇)

うち、正社員の有効求人倍率 1.25 倍（原数値 前年同月比 0.15 ポイント上昇）

\*有効求人倍率は平成 25 年 8 月以降 1 倍を超えて推移している。

\*正社員求人倍率は平成 29 年 9 月に初めて 1 倍台となり高水準を維持している。

○ 県内 4 地域別の有効求人倍率（原数値）

・村山地域 1.75 倍 ・庄内地域 1.98 倍

・置賜地域 1.53 倍 ・最上地域 1.24 倍 ・山形県計 1.73 倍

**エ 雇用保険受給資格決定件数（平成 30 年 12 月累計）**

○ 雇用保険受給資格決定件数 9,406 件（前年同月期比 1.7%減）

**（2）新規学校卒業者の雇用状況（平成 30 年 12 月）**

○ 求人数（県内）

・高等学校 6,395 人（前年同月比 12.9 %増）

○ 就職内定率

・高等学校 96.0%（前年同月比 0.4 ポイント上昇）

・大学 92.8%（前年同月比 1.3 ポイント上昇）

\* 求人数が前年を上回り、就職内定率は記録が残る平成 7 年度以降最高である。

**（3）高年齢者の雇用状況（平成 30 年 6 月 1 日現在：企業規模 31 人以上）**

○ 65 歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業の状況

・65 歳までの高年齢者雇用確保措置のある企業は 99.7%（全国平均 99.8%）

・65 歳定年企業は 14.6%（対前年 1.3 ポイント増）

○ 66 歳以上も働ける企業の状況

・66 歳以上も働ける制度のある企業は 25.4%

・70 歳以上も働ける制度のある企業は 23.6%（対前年 2.5 ポイント増）

○ 定年制廃止企業は 1.3%（対前年 0.3 ポイント減）

**（4）女性の雇用状況**

○ 女性雇用者数 203,762 人（雇用者に占める女性の割合 47.5%（全国平均 46.0%））

○ 15 歳以上女性の労働力率 51.3%（全国平均 50.0%）

○ 年齢階級別労働力率の M 字型カーブの底

山形（30～34 歳）83.0%（全国平均 73.5%）

全国（35～39 歳）72.7%（山形県 84.1%）

\* 山形県では、年齢階級別労働力率は、結婚・出産等により低下傾向にある 30 歳台でも 8 割以上となっている。

○ 管理的職業従事者に占める女性の割合 15.2%（全国平均 16.4%）

<以上資料出典：総務省「国勢調査(平成 27 年)>

○ 25～44 歳の育児をしている女性の有業率 79.9%（全国平均 64.4%）

<資料出典：平成 29 年就業構造基本調査>

- 一般労働者の所定内給与額の男女間格差(男性=100 とする女性の給与額)  
75.7% (全国平均 73.4%) <資料出典: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)>
- 育児休業取得率 山形女性 93.5%(全国女性 83.2%)、山形男性 3.9%(全国男性 5.14%)  
<資料出典: 山形 「山形県労働条件実態調査」 全国 厚生労働省雇用均等基本調査」(平成 29 年)>

#### (5) 非正規雇用(パート)労働者の雇用状況

- パート・アルバイト等数 114,400 人
- 雇用者に占めるパート・アルバイト等の割合 20.3% (全国平均 26.4%)  
<資料出典: 総務省「就業構造基本調査」(平成 29 年)>  
\* パート・アルバイト数は多少増加しているが、雇用者に占める非正規労働者の割合は低くなっている。
- 一般労働者の所定内給与額との格差(一般労働者賃金=100 とする短時間労働者の賃金)  
64.0% (全国平均 59.4%) <資料出典: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成 29 年)>

#### (6) 障害者の雇用状況(平成 29 年 6 月 1 日現在)

- 民間企業における実雇用率 2.03% (全国 1.97%)
- 法定雇用率達成企業割合 58.0% (全国 50.0%)
- 実雇用率は 5 年連続で全国平均を上回り過去最高を更新した。ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 908 件で 6 年連続で過去最高値を更新しさらに 30 年度は平成 30 年 12 月現在で、前年同期比 11.7%増の 757 件となっている。

#### (7) 職業訓練の実施状況(平成 30 年 12 月末現在)

- 公共職業訓練受講者数
  - ・山形県 560 人(前年同期比 17.3%減)
  - ・(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構  
山形職業能力開発促進センター 156 人(前年同期比 19.1%増)
- 公共職業訓練就職率(訓練修了 3 か月後)
  - ・山形県 66.9%(前年同期比 4.1 ポイント減)
  - ・同機構山形職業能力開発促進センター 83.1%(前年同期比 3.8 ポイント増)
- 求職者支援訓練受講者数
 

基礎コース	115 人(前年同期比 134.7%増)
実践コース	58 人(前年同期比 23.7%減)
- 求職者支援訓練就職率(訓練修了 3 か月後の雇用保険適用就職率)
 

基礎コース	47.2%(前年同期比 18.8 ポイント減)
実践コース	62.3%(前年同期比 2.8 ポイント減)

\*就職率は、公共職業訓練、求職者支援訓練ともに平成 29 年 10 月～平成 30 年 6 月修了に係る 3 か月後の就職率

#### (8) 東日本大震災避難者の雇用状況

- 山形県内への避難者数 1,970人(平成31年1月10日現在)
- ハローワークに登録している震災被災者 24人(平成31年1月末有効求職者)

### 3 労働条件等をめぐる動向

#### (1) 申告・相談等の状況(平成30年)

##### ア 申告事案、監督指導結果(速報値)

- 申告受理件数 222件(前年同期比20.6%増)
- 定期監督等実施件数 2,190件(前年同期比19.9%増)

##### イ 法定労働条件に関する相談件数(速報値)

- 5,313件(前年同期比2.9%減)
  - \* 相談内容は多い順に、「労働時間」「賃金の支払い」「年次有給休暇」(前年と同じ)である。

##### ウ 労働時間相談・支援班による相談状況等(平成30年度(平成30年12月末現在))

- 労働時間相談・支援コーナー(労働基準監督署)への相談 330件
- 中小企業等への訪問支援件数 201件

##### エ 個別労働紛争(平成30年度(平成30年12月末現在))

- 相談件数(個別労働紛争) 2,213件(前年同期比7.1%増)
- 助言・指導件数 114件(前年同期比19.1%増)
- あっせん件数 27件(前年同期比35.0%減)
  - \* 個別労働紛争関係の相談については、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」の案件が多い。

##### オ 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関する相談等(平成30年度(平成30年12月末現在))

- 相談受理件数
  - ・男女雇用機会均等法関係 141件(前年同期比20.3%減)
  - ・育児・介護休業法関係 327件(前年同期比44.8%減)
  - ・パートタイム労働法関係 26件(前年同期比8.3%増)
  - \* 相談件数は、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の法改正に伴う事業者からの相談が落ち着いたため、減少した。
- 紛争解決援助制度の受理件数(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)
  - 労働局長による紛争解決援助 0件(前年同期1件)
  - 調停 0件(前年同期1件)

## (2) 労働時間・賃金・年次有給休暇の状況

### ○ 労働時間（県内の規模5人以上の事業所、一般労働者）（平成29年）

- ・年間総実労働時間 2,045時間（前年比9時間増）
- ・年間所定内労働時間 1,887時間（前年比2時間増）
- ・年間所定外労働時間 158時間（前年比7時間増）

<資料出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」>

### ○ 週60時間以上の雇用者数及び割合

- ・山形県（平成29年） 2.8万人（前回調査の平成24年比9千人減）  
6.6%（前回調査の平成24年比1.3ポイント減）
- ・全国（平成28年） 429万人（前年比21万人減）  
7.7%（前年比0.5ポイント減）

<資料出典：総務省「労働力調査」（注）資料は非農林業雇用者数により作成。総務省「就業構造基本調査」（山形県分）>

### ○ 賃金（県内の規模5人以上の事業所、一般労働者）（平成29年）

- ・平均所定内給与 257,358円（前年比1.4%増）

<資料出典：厚生労働省「毎月勤労統計調査」>

### ○ 年次有給休暇（県内の従業員数5人以上の事業所）（平成29年）

- ・平均付与日数 17.1日（前年比0.5日減）
- ・平均取得日数 8.8日（前年比0.1日増）
- ・平均取得率 51.3%（前年比1.8ポイント増）

<資料出典：山形県「平成29年山形県労働条件等実態調査結果報告書」>

## (3) 労働災害・労災補償の状況

### ○ 労働災害発生状況（平成30年（平成31年1月末現在の速報値））

- ・休業4日以上之死傷者数 1,263人（前年同期比167人増・15.2%増）
- ・死亡者数 9人（前年同期比3人増）
- ・業種別の状況（平成31年:1月末速報値）

《重篤な災害を防止するための重点業種》

建設業 死亡4人(2人増)・死傷252人(30.6%増)  
製造業 死亡2人(1人増)・死傷312人(13.5%増)  
林業 死亡1人(1人増)・死傷12人(71.4%増)

《就業構造の変化等による増加が著しい重点業種》

陸上貨物運送事業 死傷103人(15.7%増)  
小売業 死傷164人(22.4%増)  
社会福祉施設 死傷121人(22.2%増)  
飲食店 死傷23人(14.8%減)

(注) ( ) は、前年比 増減数・増減率

### ○ メンタルヘルスの取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 73.4% (注)

(注) メンタルヘルス対策の調査審議を実施している事業場の割合（各監督署で抽出した規模30人以上の1,071事業場を調査）

### ○ 労災保険給付の新規受給者数（平成29年度）

6,641人（前年同期比5.6%増）

- 脳・心臓疾患事案の労災請求件数（平成 30 年度（平成 31 年 1 月末現在））  
3 件（前年同期比 1 件増）
- 精神障害事案の労災請求件数（ 〃 ） 10 件（前年同期と同数）
- 石綿関連疾患に係る労災請求件数（ 〃 ） 6 件（前年同期比 2 件減）  
＜特別遺族給付金の申請は、0 件＞

#### （４）労働保険の未手続事業一掃の状況（平成 30 年度（平成 30 年 12 月末現在））

- 把握事業所数 533 事業所（年間目標 700 事業所・進捗率 76.1%）
- 成立事業所数 282 事業所（年間目標 400 事業所・進捗率 70.5%）

#### （５）労働保険の状況（平成 30 年度（平成 30 年 12 月末現在））

- 徴収決定額 151 億 9 千万円（前年同期比 0.64%増）
- 収納額 108 億 1 千万円（前年同期比 1.56%増）
- 収納率 71.20%（前年同期比 0.65 ポイント増）

## 第 2 山形労働局の重点施策

### 1 総合労働行政機関としての施策の推進

総合労働行政機関としての機能を地域の中で具体的に発揮していくことが重要であり、働き方改革や以下の施策については、特に留意して、部署間及び関係機関との連携の下に取組を推進

- 労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施については、企業倒産、雇用調整等が発生した場合、局署所の連携の下、積極的な情報収集、不適切な解雇や雇止め予防のための啓発指導等の実施とともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、賃金不払、解雇手続、失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的に対応
- 派遣労働者について、派遣元事業主等に対する厳正な指導監督の実施及び労働関係法令の遵守を徹底、外国人労働者対策について、「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」（以下「外国人指針」という。）に基づく指導の実施とともに、関係行政機関と連携した外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進、障害者について、事業主に対する啓発・指導の実施と的確な情報の把握及び共有等による事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止と早期是正に向けて対応

### 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】

県内企業の大部分を占める中小企業・小規模事業者等の「働き方改革関連法」への円滑な対応のため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容の浸透と、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の実施に向け、相談・支援体制を整備する

必要がある。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 相談・支援体制の整備

- 労働基準監督署に編成した労働時間相談・支援班において、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理について、きめ細やかな相談・支援を実施
- 働き方改革の実行に向けて設置された働き方改革推進支援センター（以下「支援センター」という。）において、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性の向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談等を総合的に実施

##### (イ) 相談・支援の内容

- 長時間労働の是正・非正規雇用労働者の処遇改善・女性の活躍推進・高齢者の就業促進などについて、①人手不足対策や生産性の向上も含め関連する法令等に基づく制度や取組方法の紹介、②中小企業・小規模事業者からの相談に対する労働時間相談・支援コーナー・支援センターによる相談対応、③企業が活用できる助成金・補助金等の利用促進などの実施
- 特に、働き方改革に取り組み人材確保が必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に活用できる新規の助成制度や中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む場合に、傘下企業を支援する事業主団体の助成制度の活用促進
- 働き方改革に向け、労使の要望を把握するとともに、各種の法令等の制度や支援策のきめ細かな周知について、労働局の各部室・署所が共同して取り組むことはもとより、地方公共団体・労使団体の協力を得ながら推進
- その一環として、働き方改革に取り組む企業の事例、支援センターの支援事例をまとめた資料の作成・周知による働き方改革の推進及び支援センターの利用促進

## イ 山形県正社員転換・働き方改革推進協議会の開催

#### 【課題】

労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として、平成30年度より「山形県正社員転換・働き方改革推進協議会」を開催している。引き続き、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い、中小企業・小規模事業者等における働き方改革を円滑に進めるとともに、若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、積極的に活用していく必要がある。

#### 【今後の取組】

地域の実情に応じた働き方改革を進め、労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、県及び労使団体等の関係者から構成される「山形県正社員転換・働き方改革推進協議会」を継続的に開催し、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策等について共有を図り、参加団体等と連携を図って、地域の実情に応じた若者や非正規雇用労働者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた中小企業・小規模事業者への支援を実施

## (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の確保・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。そこで、労働者の健康確保を大前提に、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現するため、引き続き、罰則付き時間外労働の上限規制等の周知を図るとともに、法令に関する知識等が十分でない企業、時間外労働の上限規制への対応などの具体的な取組の中で課題に直面している企業など、その状況に応じた対応を図るほか、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。同時に、働き方改革関連法の定着に向け、改正法令が適用となる企業に対する指導等を行う必要がある。

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、引き続き、長時間労働が行われている企業に対する取組を徹底するとともに、法定労働条件の履行確保及び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高度プロフェッショナル制度の創設等が盛り込まれた、働き方改革関連法の適正な履行確保に向けた、事業主等への法制度の周知
- 罰則付きの時間外労働の上限規制について、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り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「指針」という。)に沿った周知
- 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

#### ◎ (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

- 過重労働が行われているおそれがある事業場に対する、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等の徹底
- 労使当事者が36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た関係法令及び指針の周知徹底、不適正な36協定が届け出られた場合の指導の実施
- 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する監督指導の実施
- 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局長等による指導の実施及び企業名の公表の取組の徹底



- 11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の抑制等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の実施
- 36協定未届事業場に対する、民間事業者を活用した、労働基準法の基礎的知識の付与のための相談支援等の実施

**b 過労死防止対策の推進**

- 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、啓発等の実施

**(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

- 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、司法処分を含め厳正に対処
- 労働契約の締結に際しての労働条件の明示や36協定の締結・届出について、使用者に対する指導の徹底
- 解雇、賃金不払等に関して労働基準関係法令上問題のある申告事案について、早期解決のために迅速かつ適切に対応

② 賃金不払残業の防止

- 「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」の周知徹底、監督指導における当該ガイドラインに基づく労働時間管理の状況の確認、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

③ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

- 平日の夜間・土日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働条件に関するポータルサイト「確かめよう労働条件」及び大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーの周知、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報について、事案の内容に応じた監督指導等の実施

④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営

- 企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者を救済するため、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営

**◎ b 中小企業、小規模事業者への配慮**

- 県内すべての労働基準監督署に編成・設置した「労働時間相談・支援班」及び「労働時間相談・支援コーナー」による訪問支援の推進、相談対応など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企業・小規模事業者に対し、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・支援等を実施
- 監督指導に当たり、中小企業等における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情に配慮し中小企業等の立場に立った対応の実施、労働基準関係法令に係る法違反が認められた場合にあっても、当該中小企業等の事情を踏まえた自主的な改善を促す
- 相談対応、監督指導時に中小企業等の要望を丁寧に把握し、働き方改革推進支

援センター等の利用を積極的に勧奨

**c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進**

○ 外国人労働者、技能実習生、自動車運転者、障害者、介護労働者等の特定の労働分野について、関係行政機関と適宜連携しつつ、労働基準関係法令遵守の徹底を図るための監督指導等の実施

① 外国人労働者、技能実習生

○ 職業安定担当部署と連携し、事業主等に対して労働基準関係法令を周知し、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を徹底

○ 技能実習生については、外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用、強制労働等の人権侵害が疑われる事案について、関係機関との合同監督・調査の実施、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの又は社会的にも看過し得ないものは、司法処分を含め厳正に対処

○ 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重点的な監督指導を実施、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、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

○ 外国人労働者等からの労働条件等に関する相談があった場合は、通訳等の対応が可能な関係機関と連携し迅速丁寧に対処するとともに、外国語版パンフレットを活用して円滑に労災請求できるよう周知

② 自動車運転者

○ 地方運輸機関との相互通報制度の確実な運用、長時間労働が行われる事業場等に対する監督指導の実施、荷主を含む関係業界に対する労働基準関係法令等の周知による理解の促進

○ 地方運輸機関等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善山形県協議会を開催し、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を推進

③ 障害者

○ 経営不振等の情報を把握した場合には、速やかに臨検監督を実施し、賃金、休業手当、解雇予告手当等の支払状況の確認による法令違反発生の未然防止と早期是正の実施

**d 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進**

○ 全国健康保険協会山形県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨の実施

○ 労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携し、疑いのある事案の把握及び調査を実施し、存在が明らかになった場合は、司法処分を含め厳正に対処

**◎ 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、労働基準法の履行確保に加え、労使の自主的な取組が重要である。このため、労使間で働き方・休み方の見直しを進め、労働時間等

設定改善法に基づく勤務間インターバル制度の導入促進や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

- 長時間労働を前提とした職場慣行を変え、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進等に向け、局幹部による管内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。働きかけを行った企業の取組事例等を山形労働局ホームページ等に掲載し情報を発信

##### （イ）改正労働時間等設定改善指針等を通じた働き方・休み方の見直し

時間外・休日労働の削減、年次有給休暇管理簿の周知、勤務間インターバルの導入促進、納期の適正化を図ること等が盛り込まれた改正労働時間等設定改善指針の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しと厚生労働省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用の促進

##### （ウ）勤務間インターバル制度の導入促進と年次有給休暇の取得促進

- 勤務間インターバル制度は、労働者の睡眠時間や生活時間を確保するための制度であることを踏まえ、長時間労働が懸念される業種等に対してマニュアル及び時間外労働等改善等助成金（勤務間インターバル導入コース）の活用により導入を促進
- 10月を「年次有給休暇取得促進期間」とする他、年次有給休暇を取得しやすい夏季、年末年始及びゴールデンウィークを捉えて、集中的な周知・広報の実施を行うほか、地方公共団体等と連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得を促進

#### ウ 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

- 経済動向及び地域の実情などを踏まえた、山形地方最低賃金審議会の円滑な運営
- 最低賃金額の改定等について、使用者及び労働者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等の実施

#### エ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

【平成31年度の目標】《単年度としての目標》

- ◎ 死亡者数：前年を下回る
- ◎ 死傷者数：前年の5%以上減少を目指す

《第13次計画の目標》（※災害防止に関して）

- ・ 死亡災害を2022年までの5年間で15%以上減少
- ・ 死傷災害を2022年までに5%以上減少（2017年比）

#### 【課題】

- 労働者が安全に働くことができる環境整備  
労働災害は、長期的に見れば減少傾向を示し、死亡者数は3年連続で10人未満となっているものの、死亡者数、死傷者数とも前年を上回ったところである。このため、労働災害防止対策については、13次防で示した対策を基本としつつ災害動向等に応じた強化を図りながら推進する必要がある。具体的には、建設業等に対する重篤災害防止対策、陸上貨物運送事業、小売業等の第三次産業対策等の業種別対策及び冬期特有災害、転倒災害等の業種横断的対策について、事故の型別等の災害動向、事業主・事業者団体による取組状況などに応じた対策の強化を図る必要がある。

- 健康確保対策、過労死等防止対策
  - ・産業医・産業保健機能の強化  
改正安衛法の内容の周知と法令遵守に係る指導の徹底を図る必要がある。
  - ・過重労働による健康障害の防止  
健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さず、医師による面接指導や健康相談等が確実に実施される必要がある。また、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善等のメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。
- 化学物質による労働災害防止対策の推進  
13 次防の目標達成に向けて、ラベル表示・安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底と、リスクアセスメントの確実な実施等に取り組む必要がある。  
また、石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれる中、事前調査の未実施等不適切な現場が確認されているため、石綿障害予防規則に基づく措置の徹底を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

#### （ア）死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

##### a 建設業における墜落・転落災害等の防止

- 工事発注機関会議、安全パトロール等を通じ墜落・転落措置の遵守徹底
- ハーネス型の墜落制止用器具を原則化する改正安衛則等の周知徹底
- 大規模な自然災害に係る災害の復旧工事における労働災害防止対策の実施

##### b 製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

- 「はさまれ・巻き込まれ」災害を防止するため、各種リスクアセスメントリーフレットを活用した周知
- 機械の包括的な安全基準に関する指針に基づく製造時のリスクアセスメントの確実な実施、ユーザーに対する残留リスク等の情報の確実な提供等の周知
- 平成 30 年 3 月より施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底

##### c 林業における伐木等作業の安全対策

- かかり木処理における禁止措置を規定する平成 31 年 8 月より施行される伐木等作業に係る改正安衛則等について集団指導・個別指導による周知

#### （イ）過労死等の防止対策等の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強化

- 心身の健康確保対策についての積極的な取組の促進と経営トップへの啓発
- 労働時間の状況の把握や面接指導の対象の要件の拡大などの改正安衛法の周知
- 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、長時間労働者に関する情報の産業医への提供等の指導の徹底
- 小規模事業場に対する産業保健総合支援センター及びその地域窓口における各種支援事業の周知・利用勧奨

##### b 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく指導
- ストレスチェック制度の実施促進のため、集団分析を活用した職場環境改善の取組についても好事例などを活用した周知

- 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導の着実な実施

#### (ウ) 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

##### a 災害の増加傾向にある業種等への対応

###### ① 第三次産業対策

- 小売業等の多店舗展開企業及び複数の社会福祉施設を展開する本社・本部の経営トップに対する意識啓発、全社的な労働災害防止活動の取組の促進
- 「山形ゼロ災3か月運動」等における商工団体や関係業界団体に対する周知

###### ② 陸上貨物運送事業対策

- 荷役作業における墜落・転落等の5大災害の防止のため、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の陸上貨物運送事業者への周知・指導及び荷主等に対する荷役ガイドラインに基づく取組の要請の実施

###### ③ 転倒災害防止対策

- 関係団体等と連携した「STOP! 転倒災害プロジェクト」による啓発・指導、特に「山形ゼロ災3か月運動」、「冬の労災をなくそう運動」での重点的な周知

###### ④ 腰痛の予防

- 社会福祉施設の介護労働者の身体的負担軽減に効果的な機械の導入の周知

###### ⑤ 熱中症の予防

- WBGT 値測定器の普及及び WBGT 値の測定とその結果に基づく休憩の確保や水分・塩分の補給等の必要な措置の指導

###### ⑥ 交通労働災害防止対策

- 関係機関等と連携した「交通労働災害防止のためのガイドライン」の指導

##### b 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

###### ① 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

- 非正規雇用労働者や技能実習生等の外国人労働者に対する雇入れ時教育等の安全衛生教育の徹底、「危険の見える化」等の安全衛生活動の活性化
- 外国人労働者に対する安全衛生確保措置の実施及び改正された労働者死傷病報告の新様式による報告の周知徹底
- 改正予定の外国人指針に示す安全確保の取組の周知
- 視聴覚教材や外国語訳された教材の活用による、外国人労働者に理解できる安全衛生教育、労働災害防止に関する指示や掲示等の周知

###### ② 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

- 高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル(エイジアクション100)の普及

#### (エ) 化学物質等による労働災害防止対策

##### a 化学物質による労働災害防止対策

- 化学物質の取扱い事業場に対する特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守徹底等
- ラベル表示と安全データシート(SDS)交付の徹底、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策の取組促進

**b 石綿健康障害予防対策**

- 建築物解体作業への石綿障害予防規則等に基づく指導、地方公共団体との連携等

**c 受動喫煙防止対策**

- 助成金等の活用を通じた受動喫煙対策の普及及び促進

**(オ) 粉じん障害防止対策**

- 粉じん障害防止規則等の遵守、第9次粉じん障害防止総合対策に基づく取組の推進

**(カ) 自主的な安全衛生活動の促進**

- 経営トップ等に対する企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることの推奨、取組方針の設定・表明等企業全体の安全意識の向上の促進
- 労働災害防止団体等主導の「山形ゼロ災3か月運動」の実施
- 労働災害防止団体等との連携による「冬の労災をなくそう運動」の実施
- 各災害防止団体との連携による山形県産業安全衛生大会等の開催支援

**(キ) その他**

- 検査業者、登録教習機関等に対する監査指導等の実施
- 安全衛生優良企業公表制度の周知啓発

**オ 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) 過労死等事案に係る的確な労災認定**

- 過労死等事案について、認定基準に基づいた的確な労災認定の実施、局署管理者による期限を付した適切な進行管理の実施
- 過労死等事案の請求、調査及び認定の各段階における労災補償担当部署と監督・安全衛生部署での必要な情報の共有等、密接な連携による対応

**(イ) 石綿救済制度等の周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る的確な労災認定**

- 石綿救済制度について、医療機関等に対し各種機会を活用した周知の徹底
- 石綿関連疾患に係る保険給付及び特別遺族給付金の事案について、認定基準等に基づいた的確な労災認定の徹底

**(ウ) 請求人への懇切・丁寧な対応**

- 相談者等に対する懇切・丁寧な説明及び請求人に対する処理状況の連絡等の実施

**(エ) マイナンバー制度への適切な対応**

- 「労災保険給付個人番号利用事務手引」等に基づく特定個人情報等の適切な取扱い及び管理者による安全管理措置の徹底

**カ 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

未然に防止するため、労働関係法令の基礎知識の周知等が必要である。

**【今後の取組】**

- 県内の大学・高等学校等と連携した、大学生等に対する労働法制の普及等に関するセミナーや講義の実施

**キ 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上**

- 監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保
- 適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、署における窓口サービスの向上

**(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をはじめとする非正規雇用労働者の処遇改善と正社員転換の推進**

**◎ ア パートタイム・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】**

働き方改革関連法の成立を受け、同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年4月から施行される改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法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**

- 関係機関と連携した説明会の開催、各種会合等の機会を通じたこれらの改正法及び「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」等の周知徹底並びに改正内容に沿った賃金規程の見直し等の事業主の取組を促進
- 中小企業・小規模事業者等の理解・取組の促進のため、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」や詳細な点検・検討の手順を示した「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」の周知による支援、労働者に対する特別相談窓口の設置等による丁寧な相談対応
- 改正内容の周知の他、改正法の差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、パートタイム労働者等非正規雇用労働者の割合が高い事業所等を対象とする計画的な報告徴収の実施、法違反企業に対する迅速かつ厳正な指導の実施

**(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する支援センター等による相談支援
- 均衡のとれた賃金制度の構築のため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などによる職務分析・職務評価の普及促進

**◎ イ 非正規雇用労働者の正社員化・待遇改善**

**【課題】**

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても待遇に納得性があり、多様な働き方を自由

に選択できるようにするため、雇用情勢が改善しているこの時期を捉え、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進する必要がある。

#### 【今後の取組】

##### (ア) 非正規雇用労働者の正社員化・待遇改善

- 法改正を踏まえて、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員化等を実施する事業所を支援するため、引き続きキャリアアップ助成金の積極的な活用を促進。また、短時間労働者の社会保険の適用を拡大し、有期契約労働者等の賃金引上げを実施した場合に助成するキャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）が十分活用されるよう「山形労働局オール助成金説明会」など事業主に対する周知及び好事例の展開を推進

##### (イ) 正社員転換・待遇改善実現プラン

- 「山形県正社員転換・待遇改善実現プラン」（本省プラン）は、平成 28 年度から平成 32 年度までの 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もの。平成 31 年度においては、計画期間の中間年度となる平成 30 年度の本省プランの見直しを踏まえ目標数値を修正するなどして策定した地域プランについて、進捗状況及び取組実績を把握、公表

#### 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】

労働契約法に基づく有期労働契約の無期転換申込みが平成 30 年 4 月から発生しており、労使からの相談対応を行うほか、制度の周知徹底、導入支援を進め、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】

- あらゆる機会を捉えて労使に対する無期転換ルールへの適切な対応について周知・啓発、併せて無期転換先の雇用形態である多様な正社員制度の普及促進
- 中小企業等へのコンサルティング及び労働契約法等解説セミナー（本省委託事業）の利用勧奨、相談対応を通じた導入支援の実施
- 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に対する特別措置法に基づく計画認定申請について適切かつ迅速な認定

#### (4) 生産性向上の推進

##### ◎ ア 最低賃金・賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者への支援の推進

##### 【課題】

最低賃金については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日決定）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とともに、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、生



活衛生関係営業から他業種に拡大するなど、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た。このため、これらの中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進することが必要である。

#### 【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・賃金引上げ生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への積極的な周知による円滑な実施

##### a 業務改善助成金

事業場内最低賃金額と地域別最低賃金額の差が 30 円以内及び事業場規模 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

##### b 相談等支援事業

「働き方改革推進支援センター」において、賃金引上げのための業務改善等に関する相談支援、各種セミナー等への専門家の派遣の実施

##### 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のための会議、外部専門家によるコンサルティング等、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

##### d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

全て又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

##### e 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）

人事評価制度や賃金制度の整備を通じて生産性向上を図り、賃金アップ等を実現した企業及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対し助成

##### f 生産性要件の適用

労働関係助成金を申請する事業所の直近の会計年度における「生産性」が、その 3 年前に比べて 6 % 以上伸びていること、または、その 3 年度前に比べて 1 % 以上（6 % 未満）伸びている（この場合、金融機関から一定の「事業性評価」が必要）場合、助成金の割増を実施

#### ◎ 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、中小企業等が事業展開を図るためには、技術力などの強みを引き続き強化しつつ、業務の合理化・効率化を進めるなど、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。
- また、IT リテラシー（IT を活用する企業で働く者を含め、全てのビジネスパーソンが今後標準的に装備することを期待されるもの。）は IT 業界に限らず、IT を活用する

全産業の人材に求められており、働く人々の IT 力の強化を図る必要がある。

**【今後の取組】**

- ポリテクセンター山形に生産性向上人材育成支援センターが設置され、ものづくり分野を中心とした企業の課題やニーズに対応した訓練（在職者訓練）、生産性向上に関する課題やニーズに対応した訓練（生産性向上支援訓練）、基礎的 IT リテラシー習得のための職業訓練コースを開発し、民間機関等を活用して実施しているなど、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成支援が強化されていることから、これらの活用促進のため、局及び所においては同センターと連携した効果的周知・広報等を実施

**ウ 労働生産性の向上に向けた金融機関との連携**

平成 30 年 6 月に県内 3 銀行と締結した連携協定に基づき、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進のほか、各種助成金の周知・活用による労働生産性の向上等のための連携した取組を実施。引き続き金融機関を対象とした助成金説明会の実施、本・支店での助成金ガイド「人財万歳」の配布などにより労働関係助成金の周知広報を実施

**（５）医療従事者の働き方改革の推進**

**【課題】**

医療従事者の勤務環境改善に向け、県が設置している医療勤務環境改善支援センターにおいて、医療労務管理支援事業が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】**

- 県が開催する運営協議会へ参加すること等により、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）の円滑な実施に向けた働きかけの実施  
また、「医師の働き方改革に関する検討会」の報告を踏まえて、必要な取組の実施

**（６）総合的なハラスメント対策の推進**

**【課題】**

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた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の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相談体制等の整備**

- 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体制整備と一体的なハラスメントの未然防止を促進。局において労働者からの相談へ迅速に対応  
また、「ハラスメント撲滅月間（仮称）」の取組として説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行い、関係法令等を周知徹底
- 労働者及び事業主等からの相談に対し必要に応じ労災請求に関する相談窓口案内も

含め、適切に対応

**(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**

- 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防止措置の周知徹底及び適切な指導による関係法令の履行確保
- 労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応、法令違反が疑われる事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導の実施

**(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の「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の普及、労使の具体的な取組の促進
- 男女雇用機会均等法等の報告徴収の際の、啓発資料の配付等による周知・啓発

**(7) 個別労働関係紛争の解決の促進**

**【課題】**

総合労働相談の内容は多種多様で複雑困難化しており、ワンストップで対応する総合労働相談の役割は大きく、さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや経済情勢を反映した自己都合退職に関するトラブル等の社会的関心が高い事案も発生していることから、個別労働紛争解決制度により紛争当事者の話し合い等を促すことにより適切かつ迅速な解決を図ることが必要である。

**【今後の取組】**

**(ア) 総合労働相談コーナーの機能強化**

- 同コーナーがその役割を果たすため、総合労働相談員の定期的な研修と巡回指導の確実な実施並びに実施結果に基づいた総合労働相談員への教育による総合労働相談員の資質の向上
- 当局ホームページ等を活用した広範・効果的な制度周知、相談内容の傾向に応じた未然防止への取組

**(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施**

- 法令、裁判例を示し、一定の所感を述べたうえで話し合い等を促す「所感型」助言・指導の実施による解決の促進
- あっせんについて、メリット等を示すなどの参加勧奨による参加率の向上
- 紛争調整委員との密な事前調整によるあっせん解決率の向上と円滑な実施

**(ウ) 関係機関・団体との連携強化**

- 国、県、労働組合及び民間の紛争解決機関との連絡協議会の開催、関係機関窓口担当者を対象とした合同研修会の実施、合同相談会への参加
- 総合労働相談コーナーにおいて、関係機関が行う個別労働紛争解決制度の情報提供

**(8) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等**

**【課題】**

- テレワークは、子育て、介護との両立を図ることができる雇用形態であるなど、「働き方改

革実行計画」において、「ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。」とされたことを踏まえ、平成 29 年度に刷新された各種ガイドラインを様々な機会を通じ周知していく必要がある。

- 最低工賃支払いと危険有害業務に従事する家内労働者の安全衛生を確保する必要がある。

#### **ア 雇用型テレワークの普及促進**

##### **【今後の取組】**

「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」と「時間外労働等改善助成金（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組の周知。また、先進事例を収集し、局ホームページにて情報発信

#### **イ 自営型テレワークの就業環境の整備**

##### **【今後の取組】**

「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー、仲介業者等に対して周知

#### **ウ 副業・兼業の促進**

##### **【今後の取組】**

副業・兼業についての事業主等からの相談に対応し、「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を周知

#### **エ 家内労働対策の推進**

##### **【今後の取組】**

最低工賃について、委託者、家内労働者、及び関係団体に対して周知

また、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化及び工賃の支払い適正化を図るとともに、家内労働安全衛生指導員の効果的な活用による危険有害業務に従事する家内労働者の安全衛生の確保

### **(9) 治療と仕事の両立支援**

#### **【課題】**

「働き方改革実行計画」に基づき、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進について企業の意識改革や医療機関の連携強化など社会的にサポートする仕組みの整備等に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援についても、「治療と職業生活の両立支援」により就労支援を推進する必要がある。

#### **【今後の取組】**

#### **ア 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進**

- 「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」等の周知
- 事業者に対する治療と仕事の両立支援助成金（仮称）の周知と利用勧奨

- 「地域両立支援推進チーム」の活動を通じた企業、医療機関等関係者との連携の促進
- 健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく健康管理の推進等

#### イ 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

- 産保センターが行う両立支援コーディネーター養成研修の周知及び労働者、企業、医療機関からの相談対応等の各種支援サービスの周知

### 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) 人材不足分野に対する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（雇用管理指導）、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。

また、少子高齢化が急激に進む中、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地域における安定した良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援に向けて魅力ある職場づくりへの取組を支援するとともに、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企業の人材確保を図る取組が必要である。

##### 【今後の取組】

#### ◎ ア 分野ごとの状況に応じたマッチング支援の強化

- 福祉、建設、警備、運輸分野等について、福祉分野及び建設・警備・運輸分野ごとに設置した「人材確保対策推進協議会」（業界団体や行政機関等の関係機関で構成）を通じて「魅力ある職場づくり」の実現に向けた課題や取組の具体化を図るとともに、ハローワーク山形に設置されている「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関との連携により、当該分野への就職支援及び求人充足支援を実施
- 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、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、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングに向けた支援を一体的に実施。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」により、未充足求人へのフォローアップのほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会の実施など地方公共団体等と連携し、保育士の確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチング支援を実施
- また、「となりのかいご」（介護を仕事にしたい人を応援する冊子）を活用し、介護という仕事の理解を深め求職者開拓を推進するとともに、高校生（2年生を対象）に配布するなど職業選択の資料としての活用方法を検討

次の項目について目標値を設定

☆福祉分野への就職件数

☆建設分野への就職件数

## ◎ イ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

- 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」を推進するため、人材確保等支援助成金の活用等により、建設、介護分野等の雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等に対する支援を実施。特に、労働時間の削減と同時に新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を実施した場合に助成する「人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）」（仮称）の活用を促進
- また、助成金ガイド「人財万歳」を活用し、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を通じて、助成金制度の周知を実施
- さらに、介護分野については、介護労働安定センター山形支部と日常的な情報共有や業務の連携を図るとともに、地方公共団体、介護関係団体等と連携し、人材確保対策（福祉分野の就職面談会の開催等）及び雇用管理改善等（事業主支援セミナー等）の取組を推進

## ウ 地域雇用対策の推進

### （ア）地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

#### a 地域の創意工夫を生かした雇用・人材の維持・確保、地域活性化の推進（地域雇用活性化推進事業（仮称））

「地域雇用活性化推進事業（仮称）」（平成 31 年 10 月から 3 年間）を周知するとともに、実施地域においては、地域活性化に資する助言や情報提供を実施。また、「実践型雇用創造事業（南陽市）」（平成 29 年度から 3 年間）による雇用創出が効果的に実施されるよう、ハローワークと連携したマッチング支援を実施

#### b 都道府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）

山形県が産業政策と一体となって実施する「山形県地域活性化雇用創造プロジェクト」（平成 30 年度から 3 年間）に参画し、県内企業における正社員雇用の創出と産業基盤の強化を目的に実施するセミナー、就職面接会等への協力を実施

#### c 地域雇用開発助成金の活用

「山形県地域活性化雇用創造プロジェクト」（平成 30 年度から 3 年間）へ参画する事業主に対する地域雇用開発助成金（助成金の上乗せ）の周知及び、助成金を活用した地域における雇用機会の拡充を促進

## ◎（イ）U I J ターンの推進

- 県外（特に首都圏）の大学等に進学した学生等を対象に、地元及び東京で山形県や各自治体と連携した企業ガイダンスの開催、県と協力しての情報提供（「就職サポート登録」）を実施。また、首都圏で開催している企業ガイダンスの効果検証の方法等について検討を実施
- 山形県Uターン情報センター（東京都）等と連携したU I J ターン支援のための事業の推進
- ハローワークの全国ネットワークを活用したU I J ターン希望者と地方求人とのマ

ッチング強化、特に新卒応援ハローワーク等において求人情報と併せて地域の住宅情報等の提供を行うなど地方就職希望者の支援を強化

## (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。

また、ハローワークにおいては、求職者ニーズを踏まえたきめ細やかな就職支援による効果的なマッチング機能の構築、求人者の人材ニーズを的確に把握し、求職者のニーズを踏まえた情報提供や、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、事業所訪問の強化など雇用管理指導援助業務と連動した求人充足支援を実施する必要がある。

さらに、山形県や基礎自治体と連携して雇用対策を推進することが重要であり、特に若年者の県内就職・定着に向けた連携が必要である。

#### 【今後の取組】

#### (ア) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用等

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における対象労働者を雇い入れた場合の助成の増額や、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）における中途採用拡大を図った企業への助成及び生産性が向上した場合の割増助成について、成長企業による更なる転職者受入れが促進されるよう事業主に対する周知を強化

#### (イ) 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「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」について、地域経済団体や事業主に対して要請を行うなど本指針の周知を実施

#### (ウ) ハローワークのマッチング機能の強化

##### a ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

地域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、労働局とハローワークが数値目標を設定し目標管理を実施することで、ハローワークのマッチング機能を強化

次の項目について目標値を設定

☆就職件数（常用）

☆正社員就職件数

☆正社員求人数

☆充足件数（常用）

☆雇用保険受給者の早期再就職件数

##### ◎ 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

- 求職者に対する就職支援の更なる強化
  - 求職票の完全記入等基本業務の徹底及び予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細やかな就職支援等の推進
  - 高齢者に特化した求人情報の作成・提供、ミニ面接会（求人説明会）の実施等による就職支援の推進
- ハローワーク窓口の利用促進
  - 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。
- 質を重視した正社員求人等の確保及び正社員就職の実現のための取組の強化
  - 事業所訪問等による良質求人の確保並びに正社員就職実現のために正社員求人への応募勧奨等の推進
- 求人者に対する充足支援の更なる強化
  - 求人票の完全記入等基本業務の徹底及び能動的・積極的マッチング等を推進

◎ **c 積極的かつ計画的な事業所訪問の実施**

- 事業所との信頼関係〈顔の見える関係づくり〉に努め、良質で応募しやすい求人の確保及び求人充足可能性向上
  - ☆事業所訪問件数

**d 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応**

- 求人受理時における事業主への確認の徹底及び問題がある場合の厳正な指導
  - 求人票に明示された内容と実態が相違する申し出についての適切な対応、及び必要に応じて労働基準行政との連携による事業主指導
  - 「ハローワーク求人ホットライン」の周知

**(エ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進**

**a 山形県及び基礎自治体との雇用対策協定による連携強化**

- 自治体の要望の把握、積極的な対応等相互の連携基盤の強化
- 雇用対策協定に基づく事業計画による目標の策定及び進捗管理による雇用対策の推進

**b 一体的実施事業の推進**

- 若年者、生活困窮者、東日本大震災避難者に対する生活から就労までの総合的な支援を実施しているトータル・ジョブサポート山形・酒田・米沢及び新庄の利用者拡大と「チーム支援」の実施
  - ☆それぞれの施設ごとに、チーム支援対象者数、就職件数の目標値を設定
- 子育てしながら働きたい親を支援する施設として、マザーズジョブサポート山形・庄内を展開し、利用者拡大と「チーム支援」の実施
  - ☆それぞれの施設ごとに、チーム支援対象者数、就職件数の目標値を設定

**c ハローワーク等における生活困窮者等の就労支援**

- 生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援にあたっては、就労による自立を促進するため、出張相談などハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援を実施



☆ 就職件数について目標値を設定

- 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）の要件緩和等が実施されることから、事業主・支給対象者に対する、的確な周知広報と制度の適切な運用

## イ 職業能力の見える化の推進

### 【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、2020 年までに取得者 300 万人を国全体の目標として設定され、山形県地域としては取得者 24,000 人を目標と設定しているところであり、効果的な活用促進が必要である。

### 【今後の取組】

#### （ア）ジョブ・カードの活用促進

- 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上で有効であるため、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・カードの活用を促進
- 地域の目標を達成するため、地域運営本部会議を活用し、県、高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部等の関係機関に対して、訓練受講者等を対象に一層の普及促進について理解を求め、連携した取組を推進

## （3）女性の活躍推進等

### ◎ ア 女性の活躍推進

#### 【課題】

法に基づいて策定された一般事業主行動計画について、企業による着実な取組がなされるよう支援し、法の実効性を確保することが求められる。また、法に基づく女性活躍推進の取組が努力義務である 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、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにし、「女性の活躍推進企業データベース」による情報公表を行うよう働きかけ、一層の見える化を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

#### （ア）女性活躍推進法の実効性確保等

- 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、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、取組の実効性を確保。また、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を促進
- えるぼし認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際の加点評価等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた企業の取組を支援

#### （イ）中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

- 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おいて女性活躍推進に取り組むことは人手不足対策につながるということが理解されるよう、局内及び関係機関と連携し、あらゆる機会に周知・啓発を行い、その取組を促進
- 「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用やえるぼし認定取得を促し、

中小企業の取組を支援。また、山形県が実施する山形いきいき子育て応援企業登録・認定制度等、地方公共団体の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組を促進

☆ 平成 31 年度末の目標 300 人以下企業の一般事業主行動計画策定・届出数 50 社

(参考：平成 31 年 1 月末 30 社)

## ◎ 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】

就業意欲を支える基本として、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保対策を進める必要がある。また、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要である。

### 【今後の取組】

- 積極的な指導等により男女雇用機会均等法の履行を確保。特に、配置・昇進について、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・厳正に是正指導を実施
- 男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するためには、企業における積極的な取組が必要であるため、ポジティブ・アクションに自主的かつ積極的に取り組む事業主を支援

## 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】

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談が依然として寄せられることから、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がない就業環境を整備する必要がある。

#### 【今後の取組】

- 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、事業主対象の説明会の開催等による関係法令の周知徹底
- 労働者の立場に配慮した迅速・丁寧な相談対応と、法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・是正指導の実施

### (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】

労働者と事業主との間で妊娠・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】

- 紛争の円滑かつ迅速な解決に向けた男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく労働局長の助言・指導の実施又は調停制度の利用促進

## エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

- 家庭環境に配慮した職業相談・職業紹介の実施

- 試行雇用から長期雇用につながる道を広げるため、併用を可能としているトライアル雇用助成金(一般トライアルコース)と特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)の活用を促進
- 8月の児童扶養手当の現況届提出時に、地方公共団体に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」としてハローワークの臨時窓口を設置し、地方公共団体の就業支援との連携による育児と両立可能な就職支援の実施

## ◎ オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

- マザーズコーナーにおいて、子育てに理解のある企業情報や子育て支援サービスの情報を提供すると共に、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・職業紹介の実施
  - ☆ 重点支援対象者の就職率について目標値を設定
- 山形県との一体的実施事業として設置した「マザーズジョブサポート山形」(ハローワークプラザやまがた内)及び「マザーズジョブサポート庄内」(ジョブプラザさかた内)における、「チーム支援」による仕事と育児の両立支援の推進及び県内全てのハローワークでの出張セミナーの実施
  - それぞれの施設ごとに、チーム支援対象者数、就職件数の目標値を設定(再掲)

## ◎ (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、労使を始めとした関係者による理解を深め、個々の労働者が円滑に制度を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】

- 希望出生率1.8の実現、介護離職ゼロに向け、育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解促進のため、制度の周知啓発及び確実な履行の確保
- 特に、有期契約労働者が多く雇用されている業種等に重点を置いた育児休業制度等の規定整備の促進及び介護離職が多い業種等に重点を置いた介護休業制度等の規定整備の促進
- 地域包括支援センター等と連携した、介護を行う労働者への介護休業制度等の周知

### イ 男性の育児休業取得等の促進

#### 【課題】

女性の活躍を推進するためには、男性の育児促進に加え、企業において男性労働者への仕事と育児の両立支援の取組を促進する必要がある。

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、育児休業取得率の向上のため様々な取組を進める必要がある。

#### 【今後の取組】

- 「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

的休暇の創設」に係る努力義務などの制度や両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の周知等による男性の育児休業の取得促進

## 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、特に中小企業における雇用環境整備に向けた自主的な取組を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

- 「女性の活躍・両立支援総合サイト」「仕事と介護の両立支援対応モデル」、「介護支援プラン」の紹介等、効果的な情報提供及び助言
- 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、両立支援等助成金（再雇用評価処遇コース）などの助成金の活用促進

## 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策定届出や、「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】

- 「女性の活躍・両立支援総合サイト」の一般事業主行動計画策定への提案機能の周知
- 一般事業主行動計画の策定・届出に対する支援及び認定取得を促すための取組の実施
- 多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、公共調達における加点評価などのくるみん認定及びプラチナくるみん認定のメリットや、認定基準について広く周知

## （５）外国人材受入れの環境整備等

### ア 外国人材の受入れ

#### 【課題】

平成 31 年 4 月より新たな在留資格「特定技能」が創設されることを踏まえ、多様な人材が安心してその有する能力を有効に発揮できる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更に推進するなど、適正な雇用管理の確保に努める必要がある。

#### 【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

特定技能外国人等の地域における安定した就労を促進するため、地方公共団体と協力して事業主に対するセミナーを開催する等により、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、ハローワークに外国人が来訪した場合には、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

## （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障害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方針」（平成30年10月23日関係閣僚会議決定）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】

- 地方公共団体等向けのセミナー・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
- ハローワークに配置した就職支援ナビゲーター・就職支援コーディネーター等により、地方公共団体等における障害者の雇用促進や雇用された障害者の職場定着を促進

## イ 平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う就労支援の強化

### 【課題】

平成30年4月からの法定雇用率の引上げに伴い、新たに雇用義務が生じた企業に加え、雇用義務を満たさない企業等の増加が予想されることから、障害者の就労支援から職場定着に関して一体的に取り組む必要がある。

### 【今後の取組】

- 障害者雇用ゼロ企業や新たに雇用義務が生じた障害者雇用に係るノウハウを有さない企業への対策を進めるため、障害者就業・生活支援センター等と連携した企業向けチーム支援の体制整備や職場実習推進事業等を実施
- 障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、ジョブコーチ支援について積極的に周知

## ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

### 【課題】

精神障害者、発達障害者や難病のある者においては、職場定着に課題を抱えるケースがあるため、多様な障害特性に対応した適切な就労支援に取り組む必要がある。

### 【今後の取組】

#### （ア）精神障害者等に対する就労支援の充実

- 精神障害者トータルサポーターによる支援、精神科医療機関とハローワークとの連携強化や、職場における一般労働者を対象とした精神・発達障害者しごとサポーターの養成等を実施
- 障害理解や支援機関同士での情報連携等を進めるとともに、事業主による採用選考時の本人理解や就職後の職場環境整備を促すため、精神障害者等の就労パスポートの普及を促進

#### （イ）発達障害者、難病患者に対する就労支援

- 発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱える者に対して、特性に配慮した支援を実施
- 山形県発達障がい者支援センターや山形県難病相談支援センターと連携し、発達障

害者・難病患者に対する就労支援を実施

## エ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主の支援の充実

### 【課題】

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。

### 【今後の取組】

- 障害者に対する合理的配慮の提供等についてのノウハウを有する団体等による相談窓口の設置、講習会の開催、優良企業の認証等の支援を実施。また、合理的配慮に係る事例集の積極的な周知

## (7) 高齢者の就労支援・環境整備

### 【課題】

生涯現役社会を実現するための企業における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の整備、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を実施する必要がある。

また、地域社会において、高年齢者が地域社会で活躍できる環境の整備を行う必要がある。

### 【今後の取組】

#### ◎ ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

- 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
- また、(独)高・障・求機構山形支部や地方公共団体と連携を図り、65歳超雇用推進プランナーや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の活用を促進

#### ◎ イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

- 高年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」(山形所・酒田所)において、職業生活再設計支援やチーム支援を実施し、65歳以上の高年齢求職者に対する再就職支援等を強化

## ウ 地域における多様な働き手への支援

- 「生涯現役促進地域連携事業」(山形市・酒田市)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・就業機会を創出
- 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に機能するよう、適正な運営について指導を実施

## (8) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

### 【課題】

新卒者については、早期からの職業意識形成に取り組むとともに、新卒者の求人確保や地元企業と学生・生徒とのマッチング機会の拡充を図り就職支援を強化する必要がある。フリータ

一等に対しては、担当者制によるきめ細やかな職業相談とともに、助成金等を活用した職業紹介等により、正社員就職支援の充実を図る必要がある。また、若年無業者等に対しては、「地域若者サポートステーション」（以下、「サポステ」という。）が実施する就労に向けた専門的なプログラムを活用する等、職業的自立支援の推進を図る必要がある。

#### 【今後の取組】

##### ア 新卒者等への正社員就職の支援

- 「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若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する制度（ユースエール認定制度）の周知及び取組を引き続き促進、所における一定の労働法令違反に係る求人者の求人不受理の実施
- ユースエール認定企業情報や職場情報等について新卒者等若者及び学校や保護者等に対し積極的に情報発信し、重点的なマッチングを実施
  - ☆ ユースエール認定事業所数の目標値を設定
- 早期の職業意識形成を目的とした「しごとセミナー」（委託事業）を実施
- 離学者に対する就職支援情報等の提供
- 就職後の定着支援等を強化（「定着支援セミナー」（委託事業）の実施）
  - ☆ 学卒ジョブホルターの支援による正社員就職件数の目標値を設定

##### イ フリーター等の正社員就職の支援

- 各ハローワークに設置する「わかもの支援コーナー」または「支援窓口」において、フリーター等に対するキャリアコンサルティングを通じた職業訓練への誘導・あっせん機能を強化
- トライアル雇用助成金や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューの提供など正規雇用化支援の実施
- 安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者とハローワークのつながりに重点を置いた定着支援の実施
  - ☆ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数の目標値を設定

##### 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

- ハローワークにおいて、来所者のうち「サポステ」の支援が必要な者を「サポステ」に誘導するとともに、「サポステ」の支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介担当者の明確化などの連携体制を構築
- 離学者をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援（「山形新卒者等人材確保推進本部会議」の開催による情報交換及び関係機関との連携強化）を実施

#### （９）中小企業退職金共済制度の普及促進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与するものであることから、中小企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度及び会社合併等に伴う中小企業退職金制度と企業年金制度間の制度移換について、周知広報等を推進

## (10) 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。

### 【今後の取組】

#### ア 雇用保険制度の安定的運用

##### (ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

- 雇用保険法に基づく制度改正の周知・広報
- 局労働保険適用徴収部門との連携による遡及適用の取扱い等の適正な運用

##### (イ) 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

- 雇用保険部門と職業紹介担当部門が連携した、より効果的・積極的な雇用保険受給者早期再就職の促進
  - ☆ 雇用保険受給者の早期再就職件数の目標値設定（再掲）

##### (ウ) 教育訓練給付制度の周知

- 教育訓練給付制度について、一部給付率が引き上げられることを踏まえ、利用が促進されるよう雇用保険の被保険者に対する積極的な周知を行う。

##### (エ) 不正受給の防止

- 雇用保険受給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、窓口指導の強化、各種届出書類の厳密な審査及び就職先事業所に対する調査確認の実施
- 不正受給等により生じた返納金債権に係る早期回収及び適正な債権管理業務の実施

##### (オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

- 電子申請の返戻処理の効率化を図るため、山形労働局雇用保険電子申請事務センターを設置
- 電子申請の利用促進のため、社会保険労務士会との定期的な意見交換会の実施及び電子申請未利用事業所等に対する説明会・相談業務等の実施
- 電子申請による各種届出の、原則3.2日以内（繁忙期除く）の返戻処理の実施
  - ☆電子申請オンライン利用率の目標値設定
  - 資格取得届
  - 資格喪失届
  - 高年齢継続給付基本給付金

##### (カ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

- 各種届書等へのマイナンバーの記載が必要である旨の周知及び窓口等におけるマイナンバー関係届出書の適正管理と情報漏えい防止の徹底

#### イ 公的職業訓練を活かした就職支援

##### (ア) 適切な受講あっせん



- 公共職業訓練、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、ハロートレーニングの周知、誘導及び受講勧奨を積極的に実施
- 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実施

#### (イ) 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

- 公共職業訓練受講者について、ハローワークと訓練実施機関等で就職状況等の共有を図り、訓練受講中から就職までの一貫した就職支援を実施。
- 訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練終了前相談を活用した積極的な就職支援を実施。
- 求職者支援訓練受講者については、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実施。

☆ ハロートレーニングの終了3カ月後における雇用保険適用の就職件数の目標値を設定

### (11) 人材育成の強化（人材開発施策の活用等）

#### 【課題】

公的職業訓練の認知度及び関心度向上のためさらなる広報を行う必要がある。

国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、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。

子育て等により離職した女性の再就職支援のため、公的職業訓練において、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。

#### 【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

- 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～」やロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）について、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実施

#### イ 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

- 局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部に体系的に提供
- 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な把握及びハロートレーニングに係る総合的な計画を県等と連携して策定

#### ウ 人材開発支援助成金の活用促進

- 人材開発支援助成金は、リカレント教育機会の拡充を図ることを目的として、e-ラーニングを活用した職業訓練についても助成対象に追加されるなどの必要な見直しが行われる予定であることから、局所においては引き続き効果的な周知を実施

## (12) 職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新について

平成32年1月からシステムを刷新し、支援サービスへのアクセスを容易にすることによるハローワークの利用者層の拡大、職業相談窓口において課題解決支援サービスの提供、積極的な事業所訪問等を通じた事業所情報の蓄積や求人者への求人充足のフォローアップなどによる職業紹介業務の充実、強化

## ◎ (13) 民間・地方公共団体を活用した就職支援

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、ハローワークが保有する全国ネットワークの求人情報・求職情報をオンラインで民間職業紹介事業者や地方公共団体等へ提供することによる、官民が連携したマッチング機能の強化と自治体独自の雇用対策の環境整備の充実強化

## (14) 労働力需給調整事業の適正な運営の促進

- 派遣労働者の不合理な待遇差を解消するため、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」が設けられ、どちらかを確保することが義務化されることを踏まえた、改正労働者派遣法の周知の徹底
- 改正労働者派遣法の周知と併せ、労働者派遣事業の適正な運営、派遣労働者の保護及び雇用の安定を確保するため、現行労働者派遣法制度の周知・徹底及び派遣元事業主・派遣先事業所等に対する適切な指導監督と是正指導の実施
- ハローワークと民間による効果的な労働力需給調整により、職業紹介事業の適正な運用と求職者の適正な就業条件の保護及び雇用の安定を図るため、職業紹介制度の周知・徹底及び職業紹介事業所等に対する適切な指導監督と是正指導の実施

## 4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (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削減

#### 【課題】

労働保険制度の安定的な運営の観点から、「労働保険の未手続事業の解消」及び「収納未済歳入額の縮減」は重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

#### 【今後の取組】

- 労働保険加入促進業務の受託者と緊密に連携した手続指導の実施、関係行政機関と連携し、通報制度を活用した未手続事業の積極的かつ的確な把握による手続指導の実施
- 手続指導を複数回行って、自主的に成立手続を行わない事業に対する職権成立手続の積極的な実施
- 滞納事業主名簿等により滞納事業場を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点にした、適正かつ実効ある滞納整理の実施
- 労働保険料の口座振替制度の利用拡大に向けた積極的な勧奨の実施

☆ 保険関係成立件数 400件以上

## (2) 年度更新の円滑な実施

### 【課題】

労働保険料等適正徴収のため、年度更新申告書を所定の期日までに提出させる必要がある。

### 【今後の取組】

- 年度更新実施体制の確保を図り「年度更新業務実施要綱」による的確な実施と申告者の利便性を高めるため全ての監督署管内における集合受付の実施
- 外部委託（書類発送、審査等及び提出督促）の活用による効果的な取組の実施

## (3) 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削減に向けた労働保険関係手続の電子申請の利用促進を行っていく必要がある。

### 【今後の取組】

- 各種説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を実施
- 電子申請の受付状況を定時に確認することによる電子申請処理の迅速化
- 電子申請体験コーナーを活用し、電子申請の利用促進及び当局が行う労働保険料の申告等を電子申請で実施

## 5 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付については、平成 31 年 2 月 4 日に公表した「工程表」に沿って着実に実施する。

## 第 3 労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

### 1 計画的・効率的な行政運営

#### (1) 計画的な行政運営

行政運営方針等に基づき施策の進捗状況等の定期的な把握・分析・評価を行い、検証・フォローアップを行い、現状に課題が見られる場合には、対応を検討し業務運営に反映させる。

#### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

- 労働局全体で共通の認識を持って創意工夫し、行政事務の簡素合理化及び業務運営の重点化・集中化を推進する。

#### (3) 行政事務の情報化への対応

- 労働局総務雇均システム、労働基準行政情報システム、労働保険適用徴収システム及びハローワークシステムを積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

- 官庁会計システム（ADAMS II）や電子調達システム、シービスシステム（旅費・物品管理）等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、行政事務の一層の効率化を図る。
- オンライン申請の利用促進、普及啓発を図るため、電子政府利用促進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、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」に十分留意の上、職員研修を的確に実施すること等により、本省所管システム及び局独自システムに係る各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**

- 更なるコスト縮減に向けて各種契約内容を見直すとともに、備品類の継続使用、消耗品の再利用等を徹底する。
- 職員等一人ひとりが、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削減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

## **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**

局幹部を中心に関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を逐次把握・分析し、その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持って対応する。

### **（２）地方公共団体等との連携**

- 地方公共団体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図る。
- 局と地方公共団体が、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。具体的には県との一体的実施施設（６施設）、及び天童市と連携して設置するふるさとハローワーク「天童ワークプラザ」の円滑な運営や、所の求人情報・求職情報のオンライン提供などを継続的に実施

### **（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対応し、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、局長をはじめとする局の幹部は地域を代表する労使団体の幹部との意見交換を図る。
- 各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、山形地方労働審議会における公労使のきめ細かな意見の把握と、行政運営への的確に反映するよう努める。

### **（４）積極的な広報の実施**

#### **ア 報道機関や地域関係者に対する積極的・効果的な広報の実施**

- 法制度の改正等の動向、主要な統計資料等を分かりやすく適時適切に報道機関に提供することによって、県民に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を効果的に周知
- 重要施策、イベント等周知にあたっては、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的に実施

#### イ ホームページ等を活用した積極的な広報の実施

- 国民にタイムリーに情報を伝えるため、労働局で取り組んでいる諸施策を遅滞なくホームページに掲載するなど、積極的かつ広範な周知・広報を実施

### 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

- 「行政文書の管理に関するガイドライン」の遵守を図るとともに、「電子決裁移行加速化方針」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

- 「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の厳正な管理を徹底する。
- 日常の業務処理において「個人情報漏えい防止マニュアル」に基づいた取扱いを怠ることなく、厳に情報漏えい、滅失、毀損を防止するため、局・署・所の研修等による意識啓発・注意喚起を行うとともに、月ごとに重点項目を設定しての、職員全員によるチェックリストを用いた点検を実施する。
- 「個人情報漏えい防止対策強化期間」(3月～4月)を設け、集中的な啓発を行う。
- マイナンバー(個人番号)及び特定個人情報は極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、漏えい防止のため、より厳正な管理の徹底を図る。

#### (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に対しては、行政文書の適切な管理に努め、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適正かつ円滑な運用を図る。
- 行政機関の保有する個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき、開示請求者に対する丁寧な説明と迅速な対応に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、請求対象となる文書の特定について、総務課と所管課との間で十分な調整を行い、補正処理・開示決定等適切な処理を徹底する。

## 4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

### (1) 綱紀の保持

- 労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに、山形労働局法令遵守委員会の開催等による行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図る。
- 「セクシュアル・ハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」等の防止に努める。
- 日頃から交通安全意識の高揚に努め、交通安全法令遵守の徹底を図るとともに研修を実施する。

### (2) 会計処理等に係る不正事故防止

- 会計経理事務、労働保険の徴収事務、労災保険及び雇用保険の各種給付等の金銭に関わる業務に関する管理者責任の自覚の徹底を図る。
- 責任体制の明確化、職員相互の内部けん制体制の確立等による適正な事務処理の徹底を図る。

### (3) 行政サービスの向上等

- 職員及び相談員等に対する研修を充実することにより、資質及び職務遂行能力の向上を通じた行政サービスの向上に努める。
- 当局における働き方・休み方改革の実現により、全ての職員が意欲と能力を発揮して行政サービスの向上を図る。
- 局署所の管理者は、「山形労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（平成 30 年 7 月 11 日改正）に基づき、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、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業務の開始目標時間について職員への周知を図る。

### (4) 職員等の安全確保と健康の保持増進

- 健康管理者及び安全管理者、健康管理担当者及び安全管理担当者、健康安全委員会及び健康管理医等の相互の連携により、職員等の安全確保と健康の保持・増進を図る。
- 職員等のメンタルヘルス対策として、ストレスチェック制度を活用した一次予防や健康管理医によるメンタルヘルス相談など「心の健康づくり計画」に取り組む。
- 超過勤務の縮減やマンスリー休暇（毎月 1 日以上）の年次休暇取得促進などに取り組み、1 月から 9 月末で 12 日以上、年間 16 日以上）の年次休暇取得を目標とした当局における働き方・休み方改革の実現を図る。