

令和2年度

行政運営方針

働き方改革を着実に進め、

若者をはじめとする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。

2020 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 就職氷河期世代の不安定就労者、女性等の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）非正規雇用労働者の雇用状況	7
（6）障害者の雇用状況	7
（7）外国人労働者の雇用状況	7
（8）職業訓練の実施状況	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 総合労働行政機関としての施策の推進	10
第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	11
1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	
（1）長時間労働の是正	11
（2）労働条件の確保・改善対策	13
（3）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	14
（4）迅速かつ公正な労災保険の給付	16
2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
（1）最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	17
（2）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	17
（3）非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	18

3	柔軟な働き方がしやすい環境整備等	
	(1) 雇用型テレワークの普及促進	18
	(2) 自営型テレワークの就業環境の整備	18
	(3) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備	19
4	総合的なハラスメント対策の推進	
	(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	19
	(2) 労働関係紛争の早期解決の促進	19
5	治療と仕事の両立支援	
	(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	20
	(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等	20
第4	高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化	20
1	ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化	21
2	高齢者の就労・社会参加の促進	
	(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	21
	(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	21
	(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	21
	(4) 地域における多様な就業機会の確保	21
	(5) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発	22
3	就職氷河期世代活躍支援プランの実施	
	(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、 職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	22
	(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	22
	(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等	23
	(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大によるハローワークとの連携強化	23
	(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報	23
	(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について	23
4	若者に対する就職支援	
	(1) 新卒者等への正社員就職の支援	24
	(2) フリーター等への正社員就職の支援	24
	(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	24
5	女性活躍の推進	
	(1) 女性の活躍推進等	24
	(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	25
6	障害者の就労促進	
	(1) 障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて	26
	(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	26
	(3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	26
	(4) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	27
7	外国人材受入れの環境整備	
	(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	27

(2)	外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	27
(3)	外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	27
(4)	外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	28
8	生活保護受給者等の就労支援	
(1)	ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	28
(2)	刑務所出所者等の就労支援	28
9	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成	
(1)	高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	28
10	人材確保対策の総合的な推進等	
(1)	ハローワークのマッチング機能の強化	30
(2)	人材確保支援の充実	30
(3)	雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	30
(4)	地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進	30
(5)	成長企業等への転職支援	31
(6)	職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進	31
(7)	局と地方自治体等の連携によるマッチング機能の充実	31
11	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	31
第5	労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	31
1	計画的・効率的な行政運営	
(1)	計画的な行政運営	31
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	31
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	32
(2)	地方公共団体等との連携	32
(3)	労使団体等関係団体との連携	32
(4)	積極的な広報の実施	32
3	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	32
(2)	年度更新の円滑な実施	33
(3)	電子申請の利用促進等	33
4	行政文書及び保有個人情報の厳正な管理	
(1)	行政文書の適正な管理	33
(2)	保有個人情報の厳正な管理	33
5	綱紀の保持、行政サービスの向上等	
(1)	綱紀の保持	33
(2)	会計処理等に係る不正事故防止	34
(3)	災害対応の実施強化	34
(4)	職員等の安全確保と健康の保持増進	34

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 就職氷河期世代の不安定就労者、女性等の多様な人材の活躍促進

山形労働局最重点施策

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】

○法定労働条件に関する相談件数（令和元年）

6,591件（前年同期比10.3%増）※相談内容は多い順に「労働時間」「年次有給休暇」「賃金の支払い」

○年間総実労働時間（一般労働者：令和元年）1,997時間（全国1,978時間）

○労働災害発生状況（令和2年1月末現在の速報値）

・休業4日以上 1,102人（前年同期比161人減・12.7%減）、死亡者数 7人（前年同期比2人減）

○労働生産性（就業者1人当たり）の向上

・労働生産性703万円（全国35位、平28）・製造業付加価値額1,205万円（全国1,508万円、平30）

【課題Ⅰ】 県内企業の大部分を占める中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進する必要がある。

また、どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じて正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていく必要がある。

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

- 生産性を高めながら労働時間縮減等に取り組む事業者等に対する働き方改革推進支援センターの支援
- トラック運送事業、建設業の勤務環境改善に向けた関係ガイドラインの周知等による機運の醸成
- 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止のための監督指導の実施及び改正労基法の適正な履行を図るための指導の徹底
- 大企業・親事業者による中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けた周知啓発及び労働基準関係法令違反の背景に、親事業者の下請法違反が疑われる場合の関係機関への確実な通報
- 中小企業・小規模事業者に対して基本的労働条件の枠組み等の確立を図らせるための労働基準関係法令の遵守の徹底等
- 技能実習生について関係機関と連携した労働基準関係法令の遵守の徹底
- 中小企業への監督指導に当たって、労働時間の動向、取引の実態等の事情を踏まえた丁寧な対応
- 第13次労働災害防止計画の目標達成のための労働災害防止対策の推進
- 事業の停止等によりやむを得ず解雇する場合であっても守らなければならない法令の内容など労務管理に関する最低限のルール周知徹底

2 同一労働同一賃金など、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、改正労働者派遣法の施行への対応
 - ・雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、同一労働同一賃金の実現に向け、説明会の開催等による法制度及び助成金制度の周知、山形働き方改革推進支援センターの活用を促し、中小事業主等の取組を支援

3 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（ポリテクセンター）による生産性向上支援訓練の効果的な周知による活用促進

4 ハラスメント対策の推進

- 法制化されたパワーハラスメント対策を含め、法律の円滑な施行に向け、関係機関と連携した事業主向け説明会等の開催を始めとするあらゆる機会を通じての改正法や指針内容等の周知徹底等

最重点施策Ⅱ 就職氷河期世代の不安定就労者、女性等の多様な人材の活躍促進

【現状Ⅱ】

- 新規求人数 86,260 人（前年同期比 6.2%減。令元・12 累計）
 - ・建設業 9,881 人（同 3.8%増）、運輸・郵便業 3,619 人（同 7.2%減）、医療・福祉 15,785 人（同 5.0%増）
- 新規求職者数 41,086 人（前年同期比 1.1%減少。令元・12 累計）
- 有効求人倍率 1.47 倍（令元・12）、新規求人倍率 2.06 倍（同）、正社員求人倍率 1.18 倍（同）
- 就職氷河期世代（うち不安定就労者等）の求職者数 967 人（令和 2 年 2 月 27 日現在）
- 女性の活躍推進（平 29）
 - ・育児中の女性（25～44 歳）の就業率 79.9%（全国 64.4%）（平 29）・管理的職業従事者割合 15.2%（16.4%）（平 27）

【課題Ⅱ】 少子高齢化・人口減少が進展するなか、経済活力の維持・向上のためには、すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる社会を実現することが必要である。

このため、就職氷河期世代のうち不安定就労者等、女性、高齢者、障害者等の多様な人材が活躍するための総合的な就労支援が求められる。

特に就職氷河期世代については、世代が抱える固有の課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々の状況に応じた集中支援を行うことが重要である。

1 就職氷河期世代活躍支援

- 就職氷河期世代の不安定就労者に対する集中支援
 - ・就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成、支援の実効性を高めるため関係者で構成するプラットフォームを形成し、活用
 - ・ハローワークやまがたに就職氷河期世代専門窓口を設置、専門担当者のチームによる就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した支援を実施
 - ・就職氷河期世代向けの「短期資格等修得コース事業」を創設し、正社員就職等安定雇用を支援する職業訓練を実施
 - ・就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金を拡充

2 女性の活躍推進

- 改正女性活躍推進法の関係機関との連携を含めた、あらゆる機会を通じての周知徹底
 - ・常用労働者数 301 人以上の企業について、令和 2 年 4 月 1 日以降の行動計画への数値目標の複数設定、令和 2 年 6 月 1 日以降の情報公表の複数項目公表に係る企業の確実な対応のための周知徹底
 - ・「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを含め広く周知し、認定申請に向けた企業の取組を支援
- 仕事と家庭の両立支援の推進
 - ・子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得を可能とする改正内容を含む育児・介護休業法の周知啓発、男性の育児休業の取得促進等を含む職場環境の整備

3 高齢者、障害者等の就労・社会参加の促進

- 高齢者の継続雇用延長等に向けた環境整備等
 - ・ハローワークの生涯現役支援窓口によるチーム支援による 65 歳以上の高齢者求職者に対する再就職支援を強化するとともに、高齢者が年齢に関わりなく働くことができる社会の実現に向けた環境整備
- 公務部門・中小企業をはじめとした障害者の雇用促進・定着支援の強化
 - ・地方公共団体向けセミナー、障害特性に応じた個別支援、地方公共団体が雇用する障害者の定着支援等を推進
 - ・障害者雇用ゼロ企業等に対し、採用の準備段階から職場定着まで一貫したチーム支援等を実施するなど、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

令和2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

① 人口

- 山形県の推計人口：1,075,371人（令和元年12月1日現在）

＊前年と比べ、13,017人減少

② 人口移動（平成31年1月～令和元年12月）

- 自然動態：出生数6,452人、死亡者数15,738人で9,286人の自然減少
- 社会動態：県外転入者数15,145人、県外転出者数18,876人で、3,731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31年）>

③ 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」>

④ 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年から令和27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（令和27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、緩やかに回復している
 - ・住宅建設は、前年を下回っている

- ・設備投資は、令和元年度は減少見込み
- ・生産活動は、緩やかに持ち直している

＜資料出典：山形財務事務所「山形県内経済情勢報告」令和2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30年	1,205万円	1,508万円

*全国平均より、約20%低い状況にある。

＜資料出典：経済産業省「工業統計調査」平成30年＞

- 全産業における就業者1人あたりの労働生産性

平成28年度	703万円	全国35位
--------	-------	-------

*トップの東京（1,389万円）が突出して高く、最下位の県（574万円）とは、約2倍の開きがある。

＜資料出典：平成28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

① 新規求人数（令和元年12月累計：原数値）

- 新規求人数（全数） 86,260人（前年同期比6.2%減）
うち、雇用形態が正社員である求人数 40,201人（前年同期比3.0%減）
- 産業別

・建設業	9,881人（前年同期比3.8%増）
・製造業	12,470人（前年同期比21.0%減）
・運輸・郵便業	3,619人（前年同期比7.2%減）
・卸売・小売業	13,191人（前年同期比9.0%減）
・宿泊・飲食サービス業	5,865人（前年同期比8.0%減）
・医療・福祉	15,785人（前年同期比5.0%増）
・サービス業	9,749人（前年同期比9.4%減）

② 新規求職者数（令和元年12月累計：原数値）

- 新規求職者数（全数） 41,086人（前年同期比1.1%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 5,872人（前年同期比10.4%増）
 - ・自己都合離職者 14,291人（前年同期比0.5%減）
 - ・在職者 13,875人（前年同期比4.9%減）

③ 有効求人倍率（令和元年12月）

- 有効求人倍率 1.47倍（季節調整値 前月比0.04ポイント低下）

うち、正社員の有効求人倍率 1.18 倍（原数値 前年同月比 0.07 ポイント低下）

*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 1.65 倍
- ・置賜地域 1.26 倍
- ・庄内地域 1.64 倍
- ・最上地域 1.09 倍
- ・山形県計 1.54 倍

④ 雇用保険受給資格決定件数（令和元年 12 月累計）

- 雇用保険受給資格決定件数 10,080 件（前年同月期比 7.2%増）

(2) 新規学校卒業者の雇用状況（令和元年 12 月）

○ 求人数（県内）

- ・高等学校 5,872 人（前年同月比 8.2%減）

○ 就職内定率

- ・高等学校 94.9%（前年同月比 1.1 ポイント低下）
- ・大学 92.2%（前年同月比 0.6 ポイント低下）

* 記録が残る平成 7 年度以降、高校就職内定率は過去 3 番目に高い水準、大学就職内定率は過去 2 番目に高い水準である。

(3) 高齢者の雇用状況（令和元年 6 月 1 日現在：企業規模 31 人以上）

○ 65 歳までの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

- ・65 歳までの高齢者雇用確保措置のある企業は 99.9%（全国平均 99.8%）
- ・65 歳定年企業は 15.3%（対前年 0.7 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 29.8%
- ・70 歳以上も働ける制度のある企業は 27.9%（対前年 4.3 ポイント増）

○ 65 定年制廃止企業は 1.3%（対前年 変動なし）

(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%)
<以上資料出典：平成29年就業構造基本調査における特別調査項目>
- 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)
 76.4% (全国平均 73.3%)
<資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成30年)>
- 育児休業取得率 山形女性 96.5% (全国女性 82.2%)
 山形男性 5.0% (全国男性 6.16%)
<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30年)>

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

- パート・アルバイト等数 150,500人
- 雇用者に占めるパート・アルバイト等の割合 32.8% (全国平均 38.2%)
<資料出典：総務省「就業構造基本調査」(平成29年)>
- 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)
 66.0% (全国平均 60.4%) <資料出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成30年)>

(6) 障害者の雇用状況(令和元年6月1日現在)

- 民間企業における実雇用率 2.09% (全国平均 2.11%)
- 法定雇用率達成企業割合 53.2% (全国平均 48.0%)
- 実雇用率は8年連続で過去最高値を更新した。ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成30年度が1,076件となり、7年連続で過去最高値を更新した。令和元年度は令和元年12月末現在で、前年同期比1.6%減の745件となっている。

(7) 外国人労働者の雇用状況(令和元年10月末現在)

- 外国人労働者数 4,496人(前年同期比 19.8%増)
 ・うち在留資格「技能実習」の労働者数 2,528人(前年同期比 7.3%増)
- 外国人労働者を雇用する事業所数 925か所(前年同期比 7.3%増)

(8) 職業訓練の実施状況(令和元年12月)

- 公共職業訓練受講者数
 - ・山形県 411人(前年同期比 26.6%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 148人(前年同期比 5.1%減)
 (以下「山形職業能力開発促進センター」という。)
- 公共職業訓練就職率(訓練修了3か月後)
 - ・山形県 67.1%(前年同期比 0.2ポイント増)
 - ・山形職業能力開発促進センター 84.0%(前年同期比 0.9ポイント増)

○ 求職者支援訓練受講者数

基礎コース 71 人(前年同期比 38.3%減)

実践コース 124 人(前年同期比 113.8%増)

○ 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 51.6%(前年同期比 4.4ポイント増)

実践コース 55.4%(前年同期比 6.9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30年10月～令和元年6月修了に係る3か月後の就職率

3 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況(令和元年)

① 申告事案、監督指導結果

○ 申告受理件数

203 件(前年同期比 9.8%減)

○ 定期監督等実施件数

2,617 件(前年同期比 19.5%増)

② 法定労働条件に関する相談件数

○ 6,591 件(前年同期比 10.3%増)

* 相談内容は多い順に、「労働時間」「年次有給休暇」「賃金の支払い」である。

③ 労働時間相談・支援班による相談状況等(令和元年度(令和元年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 766 件

○ 中小企業等への訪問支援件数 374 件

④ 個別労働紛争(令和元年度(令和元年12月末現在))

○ 相談件数(個別労働紛争) 2,244 件(前年同期比 1.4%増)

○ 助言・指導件数 120 件(前年同期比 5.3%増)

○ あっせん件数 14 件(前年同期比 48.1%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。

⑤ 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

(令和元年度(令和元年12月末現在))

○ 相談受理件数

・男女雇用機会均等法関係 144 件(前年同期比 2.1%増)

・育児・介護休業法関係 258 件(前年同期比 21.1%減)

・パートタイム労働法関係 28 件(前年同期比 7.7%増)

* 相談件数は、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 1 件（前年同期 0 件）

調停 1 件（前年同期 0 件）

* 紛争解決援助・調停は、男女雇用機会均等法の「妊娠・出産等に関する不利益取扱い」に関する申立・申請である。

（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）（令和元年）

・年間総実労働時間 1,997 時間（前年比 42 時間減）

・年間所定内労働時間 1,859 時間（前年比 27 時間減）

・年間所定外労働時間 138 時間（前年比 14 時間減）

<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 30 年） 397 万人（前年比 35 万人減）

6.9%（前年比 0.8 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 30 年）

・平均所定内給与 256,367 円（前年比 0.4%減）

<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 30 年）

・平均付与日数 17.3 日（前年比 0.2 日増）

・平均取得日数 9.3 日（前年比 0.5 日増）

・平均取得率 53.9%（前年比 2.6 ポイント増）

<資料出典：山形県「平成 30 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（令和 2 年 1 月末速報値）

・休業 4 日以上之死傷者数 1,102 人（前年同期比 161 人減・12.7%減）

・死亡者数 7 人（前年同期比 2 人減）

・業種別の状況（令和 2 年 1 月末速報値）

《重篤な災害を防止するための重点業種》

《就業構造の変化等による増加が著しい重点業種》

建設業 死亡 4 人(±0 人)・死傷 172 人(31.7%減)

陸上貨物運送事業 死傷 84 人(18.4%減)

製造業 死亡 0 人(2 人減)・死傷 296 人(5.1%減)

小売業 死傷 140 人(14.6%減)

林業 死亡 1 人(±0 人)・死傷 16 人(33.3%増)

社会福祉施設 死傷 97 人(19.8%減)

飲食店 死傷 42 人(82.6%増)

(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 79.5% (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 (令和元年各監督署で抽出した規模 30 人以上の 1,594 事業場を調査)

○ 労災保険給付の新規受給者数 (平成 30 年度)

6,946 人 (前年同期比 4.6%増)

○ 脳・心臓疾患事案の労災請求件数 (令和元年度 (令和 2 年 1 月末現在))

4 件 (前年同期比 1 件増)

○ 精神障害事案の労災請求件数 (") 13 件 (前年同期 3 件増)

○ 石綿関係疾患に係る労災請求件数 (") 3 件 (前年同期比 3 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 (令和元年度 (令和元年 12 月末現在))

○ 把握事業所数 489 事業所 (年間目標 700 事業所・進捗率 69.9%)

○ 成立事業所数 228 事業所 (年間目標 400 事業所・進捗率 57.0%)

(5) 労働保険の状況 (令和元年度 (令和元年 12 月末現在))

○ 徴収決定額 151 億 3 千万円 (前年同期比 0.37%減)

○ 収納額 107 億 6 千万円 (前年同期比 0.52%減)

○ 収納率 71.09% (前年同期比 0.11 ポイント減)

第 2 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局(以下「局」という。)が、働き方改革などの施策を推進するためには、複数の行政分野による対応が必要となり、各種情勢に対応した四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、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する。

○ 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・労働基準監督署(以下「署」という。)・公共職業安定所(以下「所」という。)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する。

○ 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する。

- 労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室、署所との連携と情報共有により迅速に対応する。

第3 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

県内企業の大部分を占める中小企業・小規模事業者等が、業務の進め方の見直しや労働時間の短縮に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進することが重要である。

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、改正労働時間等設定改善法に基づき長時間労働につながる取引環境の見直しなどを進める必要がある。

(1) 長時間労働の是正

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

- 中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援（個別事業所への派遣）や出張相談、セミナー等を行う。
- 中小企業・小規模事業者が、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方改革に取り組む企業の事例集による情報提供を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

- 自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金により労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。
- トラック運送事業については、「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。
- 建設業についても、「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」の周知を行うとともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものである

ことを踏まえ、本省が作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導體制の強化等

- 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。
- また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。
- 改正労基法の適正な履行を図るため、監督指導時において時間外労働の上限規制及び年休5日付与に係る遵守状況を確認し、指導を徹底する。
- 労使当事者が36協定を締結するよう、締結当事者に係る要件などを含めた関係法令及び指針の周知徹底を図るとともに、不適正な36協定が届け出られた場合の窓口指導を徹底する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

- 大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止に向けて、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、報道発表や中小企業庁等との連携を通じて、集中的な周知啓発を行うことにより、長時間労働につながる取引が生じないよう、社会全体の機運の醸成を図る。
- 働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。
- 公共工事を含めた発注者に対して「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」の周知を行う。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務はもとより、10月の「年次有給休暇取得促進月間」をはじめ、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、時間単位年休および年休の計画的付与制度等について集中的に周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、助成金制度等を活用し、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として、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、今後も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、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、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する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

- 中小企業・小規模事業者等に対して、労働条件の明示や36協定の締結など事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。
- また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

② 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」、労働基準関係法令の紹介や事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「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について、周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施する。

③ 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、自動車運転者、障害者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。
- 外国人労働者のうち、特に技能実習生については、出入国在留管理庁及び外国人技能実習機構との相互通報制度の確実な運用を図るとともに、強制労働等が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・調査を実施し、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。
- 自動車運転車については、違法な長時間労働が疑われる事業場対し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。
加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。
- 障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使

用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 最低賃金制度の適切な運営

- 経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、山形地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。
- 最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を実施する。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

- 「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、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、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」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。

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

- 行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。
- また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主はその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑦ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について

- 令和2年4月1日に施行が予定されている、賃金請求権の消滅時効期間の延長等を内容とする労働基準法の改正案について、周知等必要な対応を行う。

⑧ 適切な労務管理のための法令の周知の徹底

- 事業の停止等によりやむを得ず労働者を解雇する場合であっても使用者が守らなければならない法令の内容など労務管理に関する最低限のルールについて周知を徹底する。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

【令和2年の目標】

第13次労働災害防止計画の3年目となる令和2年の労働災害による死傷者数の数値目標は、計画初年度・2年目の発生状況を踏まえ、次のとおりとする。

≪計画初年度である平成30年の死傷者数は、16.6%の大幅な増加（12年ぶりに1,300人超え）となったものの、計画2年目の令和元年は、前年から11%程度の減少が見込まれる。13次計画の死傷者数の目標としている「死傷者数を15%以上減少」の達成には、今後3年間、

対前年の減少率を 2.6%程度とする必要があることを踏まえ、「単年度の数値目標を 3%以上の減少」とする。》

◎死亡者数：前年を下回る

◎死傷者数：前年の 3%以上減少を目指す

- ・第三次産業については、特に転倒による災害が他の業種と比べ多いことなどから、転倒災害防止対策の周知を契機に、事業者の安全意識を高めるとともに、安全対策の基本となる 4 S 運動や注意喚起を促す掲示などによる「危険の見える化」の取組の促進を図る。また、第三次産業のうち労働災害発生件数が多い小売業、社会福祉施設及び飲食店の労働災害防止対策に重点的に取り組み、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動の展開等による取組の促進を図る。
- ・建設業について、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具の更新を促進するための支援策の周知を引き続き行う。
- ・製造業について、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。
- ・林業について、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。
- ・冬期特有災害の防止について、事業者団体などと連携した取組を促進する。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

- ・近年、特に労働災害が増加傾向の高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の労働災害防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を図る。併せて、中小企業による取組を支援するための補助金（令和 2 年度創設予定）等の周知を図る。

③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進

- ・「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成 28 年法律第 111 号）」に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知広報、中小の建設業者の安全衛生管理能力の向上に向けた支援など、建設工事従事者の安全及び健康確保対策の推進を図る。

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

- ・長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたことから、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う。
- ・ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行うと共に、平成 28 年 12 月にとりまとめられた『「過労死等ゼロ」緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス

対策に係る指導を確実に実施する。さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

- ・化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則等の特別規則に基づく措置を徹底するとともに、特別規則対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の徹底及びこれらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置の徹底を図る。また、小規模事業場等への相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。
- ・解体等を行おうとする建築物等の石綿等の使用の有無について事前調査者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿則等の改正が予定されていることから、事業者及び地方公共団体等の発注者等に対し当該改正規則の周知徹底を図る。
- ・特殊健康診断の項目の見直しに係る改正省令が令和2年7月1日より施行される予定であることから、その周知等を行う。

⑥ 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き、集団指導・個別指導等により取組を推進する。

⑦ 自主的な安全衛生活動の促進（災害防止運動）

- ・県内の労働者及び事業者の安全意識の高揚を図るため、事業場参加型の「山形ゼロ災3か月運動」を実施する。
- ・冬期は凍結路面での転倒災害など冬期特有災害が増加することから、職場の安全意識の高揚と災害防止対策の取り組み促進を図るため「冬の労災をなくそう運動」を実施する。
- ・県内の事業場の安全衛生水準の向上を図るため「山形県産業安全衛生大会」への支援を行う。

（4）迅速かつ公正な労災保険の給付

① 労働者災害補償保険法等の改正について

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等を行うこと等を内容とする労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)等の改正案のうち、労災保険給付に関する部分は、公布後6ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっている。このため、政令・省令改正を踏まえて、施行通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

- ・脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。特に労働局及び監督署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導を行うなど、進行管理を徹底する。

- ・ 労災請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して対応する。

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

- ・ 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事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。
- ・ 石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

④ 懇切・丁寧な窓口対応

- ・ 労災保険の窓口業務においては、引き続き、相談者に対する懇切・丁寧な説明を行う。その際、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者の置かれた状況を的確に把握し、労災請求ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。
- ・ 決定までに期間を要している事案については、請求人に対し処理状況を定期的に説明する。

2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、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・均衡待遇を強力に押し進めていく必要がある。

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

- 最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、最低賃金の引上げ支援に取り組む。
- また、「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、助成金制度を活用した生産性向上による賃金の引上げについての個別相談に対応するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を実施する。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

- ① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応
 - 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれたパートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、事業主等に対して、説明会の開催、関係機関との連携により法制度を周知するとともに、改正法対応のための「取組手順書」「マニュアル」の活用を促し事業主の取組を支援する。
 - 労働者が公正な待遇の確保等について安心して相談できる窓口を設置
 - 今年度から適用になる大企業において、パートタイム労働者等非正規雇用労働者が多い事業所等を対象に、均等・均衡待遇、正社員転換推進の措置等について報告徴収を実施し、

法違反企業に対しては迅速・厳正に指導を実施する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

- パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「働き方改革推進支援センター」において、アウトリーチ型支援（個別事業所への派遣）や出張相談、セミナー等を実施する等、きめ細やかな相談支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

- 非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、拡充された被用者保険の適用拡大関係コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

② 無期転換ルールの円滑な運用

- 平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後も無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、パートタイム・有期雇用労働法の周知と併せるなど、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用を図る。

③ 人事評価制度や賃金制度の整備等による取組の支援

- 人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現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する助成を行う。

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

(1) 雇用型テレワークの普及促進

- 「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。
- 特に、導入を検討する企業に対し、テレワークに関する各種情報を提供する「テレワーク総合ポータルサイト」の周知を図る。併せて、既にテレワークを導入している企業の事例や「働き方改革推進支援助成金（P）（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

(2) 自営型テレワークの就業環境の整備

- 契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「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及び仲介事業者に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

(3) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備

- 自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、平成30年1月に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知等を行う。

4 総合的なハラスメント対策の推進

「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント（令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）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を徹底する等、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。

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

- 改正労働施策総合推進法等の円滑な施行に向けて、局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて改正法や指針の内容等の周知徹底を図る。
- 12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を実施する。
- ハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収等・是正指導を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

① 総合労働相談コーナーの機能強化

- 同コーナーにおいて、労働問題に対するあらゆる分野について相談に応じ、問題点や解決方法・処理機関についての情報提供をワンストップで対応するため、定期的な研修等を実施することによる総合労働相談員の資質の向上を図る。
- 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取り組む。

② 効果的な助言・指導及び迅速なあっせんの実施

- 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を促進する。
- 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を図る。
- 紛争調整委員との密な事前調整による、迅速かつ円滑なあっせん実施と解決率の向上を図る。

③ 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を実施し、合同相談会へ参加する。

○ 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を行う。

5 治療と仕事の両立支援

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

就労人口の減少が見込まれる中、疾病を抱えながらも働く意欲をもって治療と仕事を両立しようとする労働者への対応が必要となっており、企業の体制整備や患者に寄り添う「両立支援コーディネーター」の養成、配慮等、企業・医療機関を含めた社会全体で支援するための仕組みづくりが課題である。

① ガイドライン等の周知啓発

・ 疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進のため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を行う。

・ 治療と仕事の両立支援に取り組む事業者に対する助成金制度について、その周知、利用勧奨を行う。

② 地域両立支援推進チームの運営

・ 局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（山形県衛生主管部局、主要病院、労使団体、産保センター、患者支援団体など）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

③ トライアングル型サポート体制の構築

・ 地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての周知を図るとともに、産保センター等で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、拠点となるハローワーク（山形所、酒田所）に就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

また、長期療養者の更なる就職促進を図るためには、現在支援が届いていない潜在的な求職者にもアプローチする必要があることから、連携が図られていないがん診療連携拠点病院がある場合は、可能な限り早期に訪問し、連携体制の構築について引き続き働きかけを行う。

第4 高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するため、高齢者の就労・社会参加の促進、就職氷河期世代活躍支援プランの実施、女性活躍の推進等を図る。また、高齢期も見据えたキャリア形成支援を推進するとともに、人手不足解消に向けて人材確保対策を推進する。これら多様な人材の活躍を促進していくために新しいハローワークシステムを効果的に活用する。

1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、安定所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を拡げるとともに、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。

システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対しては、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取組み、ハローワークの窓口ならではの「求人票以上の事業所情報」を充実させ、求人者の人材確保を支援する観点から、事業所訪問を積極的に取り組むなど、職業紹介業務の充実・強化を図る。

2 高齢者の就労の促進

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、企業における65歳以上の定年引上げや66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がある。

高齢者雇用安定法(昭和46年法律第68号)に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中、今後は65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者等に対する再就職支援が重要となっている。

(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口によるマッチング支援の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、山形所及び酒田所に設置している「生涯現役支援窓口」を米沢所及び新庄所に増設し、「シニア歓迎求人」など65歳以上が活躍できる求人の開拓及び当該情報の提供等に積極的に取り組む。

(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備

65歳を超える継続雇用や65歳以上の定年引上げ等に対する助成措置のほか、高齢者に係る成果を重視した賃金制度や能力評価制度の構築に取り組む企業に対する助成により、継続雇用延長等に向けた環境整備を図る。

また、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助等と連携した支援を行う。

(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援

中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)による、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する周知及び活用促進に取り組む、中高年齢者の採用の促進を図る。

(4) 地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関と連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施する地方公共団体と局・所が連携し、多様な就業機会の確保を支援する。

また、シルバー人材センターによる高齢者への就業機会の提供が適切に行われるよう、局は

シルバー人材センターの趣旨を踏まえた適正な指導等に努める。

(5) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発

令和3年4月1日の施行が予定されている高年齢者雇用安定法の改正内容に関して、改正法案成立後、事業主が施行に向けて適切に準備等を行えるよう、必要な周知・啓発を行う。

3 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、同世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。

(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況に対応するため、ハローワークやまがたに就職氷河期世代専門窓口を設置する。その上で、専門担当者によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援まで一貫した支援等を実施するとともに、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、就職氷河期世代の方々に対する総合的な支援を実施する。

また、専門窓口を有しないハローワークにおいても、事業主に対して助成金制度等を活用した雇用の働きかけを行うなど、不安定就労者に対する集中支援を実施するとともに、専門窓口設置所で得たノウハウを水平展開しながら、担当者制を中心としたきめ細かな支援を実施する。

(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」を創設し短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、本省から人材ニーズの高い業界団体等に委託し訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。

また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。局及び所においては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。また、本事業の活用により安定雇用が期待できる者への情報提供及び応募勧奨とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在職中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等

を行う。局においては、(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構山形支部と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金(安定雇用実現コース)について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるように制度の拡充が図られたことから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携のうえ、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、トライアル雇用助成金について、対象年齢要件を見直した上で、就職氷河期世代の正社員雇用等を支援するための制度拡充が図られたことから、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大によるハローワークとの連携強化

地域若者サポートステーション(以下「サポステ」という。)における支援対象者は、原則15歳から39歳とされているが、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳まで拡大することを踏まえ、サポステとハローワークの就職氷河期世代専門窓口との連携体制についてさらに構築強化する。

(5) 一人ひとりにつながる積極的な広報

就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、インターネット広告、SNS 広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその保護者等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

(6) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため経済団体等と連携して、関係者で構成するプラットフォームを形成・活用する。

4 若者に対する就職支援

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在しているほか、地元定着やU I Jターンによる県内への就職を促進する必要がある。

フリーター等の就職支援については、担当者制による一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、助成金等を活用し正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者は一定数存在しており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、サポステとの連携を密にし、職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）」に基づくユースエール認定制度について、地域において認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、認定の取得勸奨を積極的に行うとともに、新卒者を始めとする若者に対し、同制度の認知度を上げるための広報媒体を作成し積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、新卒及び既卒おおむね 3 年以内の者を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

(2) フリーター等への正社員就職の支援

わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口において、担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー等の各種支援、就職後の定着支援等の実施など、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

サポステについて、局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すものとする。ハローワークにおいては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対し適切な職業相談・職業紹介を行うものとし、相互の連携体制を図る。

さらに、局及びハローワークにおいては、学校、サポステ等の関係機関間の連携強化にも配慮し、学校中退者等を始めとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

5 女性活躍の推進

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

また、男女問わず全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、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

(1) 女性の活躍推進等

① 女性の活躍推進

- 改正女性活躍推進法について、局内各部や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。
- 特に常用労働者数 301 人以上の企業について、令和 2 年 4 月 1 日以降の行動計画への数値目標の複数設定、令和 2 年 6 月 1 日以降の情報公表の複数項目公表に企業が確実に対応できるよう、早期の周知徹底を図る。
- 令和 4 年 4 月 1 日より行動計画の策定や情報公表等が義務化となる、常用労働者数 101

人以上 300 人以下の企業を対象に、局内及び関係機関と連携した周知・啓発を行い、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」等の活用、えるぼし認定取得を促すことにより、早期の取組を促進する。

- 女性活躍情報の見える化を推進のため、企業に対し、「女性の活躍推進企業データベース」での情報公表を促すなど企業の活用を促進する。
- 「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際加点評価されること等、認定のメリットを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。
- 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、報告徴収の実施により取り組みの実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

- 男女雇用機会均等法令の履行を確保するため、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について報告徴収を実施し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施する。
- 労働者の相談に対しては、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応に務める。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① きめ細かな職業相談・職業紹介

マザーズコーナー（山形所、米沢所、酒田所、鶴岡所に設置）において、子育て中の女性等対象に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・職業紹介を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底。
- 労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を実施する。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得率は依然として低水準。平成 30 年度山形県 5.0%（政府目標令和 2 年 13%）

- 「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的の休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。
- 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を促進する。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）の支給を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境の整備を促進する。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等を徹底。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを実施する。

6 障害者の就労促進

官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、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。

（1）障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて

改正障害者雇用促進法により、①各機関の任命権者による障害者活躍推進計画の作成・公表義務、②障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主の認定制度及び週所定労働時間が20時間未満の短時間労働者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が令和2年4月1日に施行される。

各機関が定めた障害者活躍推進計画に基づき、それぞれの機関において、障害者の活躍を推進する体制整備や、障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出、障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理等の障害者雇用に関する取組を適切に進める必要がある。また、優良中小事業主に対する認定制度及び特例給付金制度について、適切かつ円滑に施行されるよう、必要な周知・啓発を行う。

（2）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、地方公共団体等向けのセミナー・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、局に職場適応支援者を配置し、支援体制の強化を図る。また、地方公共団体等が作成・公表することとされた「障害者活躍推進計画」については、制度の周知・広報に努めるとともに、作成のために必要な支援を図る。

さらに、局において、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

（3）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している

障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターとの連携を強化し、引き続き、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウを提供するなど、地域の就労支援拠点の質的向上を図る。

(4) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、精神障害者に対する就労支援を推進するため、就労パスポートの普及促進を図るとともに、精神科医療機関とハローワークとの連携による支援等を行う。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を積極的に開催し、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

障害者の職業訓練については、県と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、法定雇用率の達成指導等の機会を捉えて、職業訓練ニーズを把握し、県への情報提供を行う等、県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び職業訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合には、県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

7 外国人材受入れの環境整備

改正出入国管理及び難民認定法（昭和26年法律第319号）が平成31年4月から施行されたことを踏まえ、現在当県で就労している外国人に加え、特定技能の在留資格により就労する外国人労働者についても安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保する必要がある。

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

増加する外国人材の地域における安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの重点的な開催等、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

外国人労働者から寄せられる職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談等に対応するため、雇均室及び総合労働相談コーナーにおいて、新たに「多言語コンタクトセンター（電話通訳）」等を活用するとともに、外国人労働者に対する簡易な案内、制度の一般的な説明等に活用できる「多言語音声翻訳システム（アプリ）」を搭載した端末を雇均室に設置し、多言語対応力を強化する。

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

外国人留学生等と企業とのマッチングの機会を設けるため、学校と連携し、きめ細かな支援

を実施する。また、「多言語コンタクトセンター」を活用することにより、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

(4) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

技能実習法に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、同法に基づき、局の職員が機構に同行して立入検査を行う。また、監理団体から、同法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。さらに、同法に基づき、東北各労働局及び関係機関で構成される地域協議会において、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化を図る。

8 生活保護受給者等の就労支援

生活保護受給者、生活困窮者等及び刑務所出所者等に対しては、関係機関と一体となり、それぞれの課題に応じた手厚い支援により、就労による自立等を促進していく必要がある。

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

地方自治体や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者・生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を図る。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月閣議決定）を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携し、協力雇用主の確保、勤労意欲の喚起や就職に必要な知識等を習得するためのセミナーを実施する。

また、矯正施設への巡回による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進、技能を尊重する気運の醸成

長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティング等を通じて高齢期を視野においたキャリアプランを設計することは重要である。

また、ものづくり産業が本県の産業の基本であり、技能者を目指す環境づくりや産業の基盤となる技術者の育成が必要なことから、技能を尊重する気運の醸成が必要である。

(1) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等

新たに設置される労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援するキャリア形

成サポートセンター（仮称、旧ジョブ・カードセンター）と連携し、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティング及びジョブ・カードを活用した総合的な支援を行う。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、生産性向上人材育成支援センター（山形職業能力開発促進センター）において実施する在職者向け訓練について各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の訓練活用を推奨する。局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

また、別途、委託事業で実施する中高年労働者のキャリアプランの再設計、キャリアチェンジに資するキャリアコンサルティング業務と連携し、支援を行う。

③ 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

県が実施するハロートレーニング（公共職業訓練）において、国家資格（保育士、介護福祉士）の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練（長期高度人材育成コース）への受講促進を図る。また、「人づくり革命基本構想」（平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ）等を踏まえて新たに創設された特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主等に対して人材開発支援助成金を活用した支援を実施する。局及びハローワークにおいては、本助成金の周知・広報に努める。おって、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のために生産性向上人材育成支援センター（山形職業能力開発促進センター）で実施する在職者訓練について、局及び所において、これらの活用促進のための効果的周知に努める。（再掲）

④ 技能を尊重する気運の醸成

若者のものづくり離れ、技術離れが見られる中、若者が進んで技能者を目指す環境の整備や高度な技術を有する技能者の育成等が課題となっていることから、山形県職業能力開発協会が実施する「若年技能者人材育成支援事業」（厚生労働省委託事業）において、技能五輪全国大会への出場支援や地域におけるものづくり体験等のイベントを通じて、若年技能者の人材育成や技能尊重気運の醸成等を図る事業を実施している。その中で、局、県や関係機関で構成される連携会議において、本事業が円滑に推進し目的を達成するための情報共有と連携を図り、事業の周知広報を行う。

10 人材確保対策の総合的な推進等

雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野などにおいて、人材不足が顕著になっている。

これらの分野の人材確保等のためには、それぞれの職場の魅力を高め（雇用管理改善）、そこに人を誘導する（マッチング機能強化）とともに、個々の能力を高める（能力開発）等の人材確保対策を総合的に推進する必要がある。また、魅力ある職場づくりや、既存の枠組みにとらわれ

ない人材育成など、創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

さらに、労働市場を取り巻く状況が大きく変化し、人手不足が進む中で、労働者の有効な能力発揮や企業の生産性向上が図られるよう、中途採用に関する環境整備を通じて、企業と労働者のマッチングが円滑に行われることが重要である。

(1) ハローワークのマッチング機能の強化

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の進捗管理を実施することで、マッチング機能の強化を図る。

(2) 人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、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、ハローワークやまがたの「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と共働で各種事業を推進するなどの日常的な連携により人材確保支援を図る。

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の活用により、転職・再就職者の採用機会の拡大及び人材移動の促進を図る。

(3) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、全般的に雇用失業情勢が改善し、人材不足分野が顕在化している中、事業主の雇用管理改善に対する助成や「働き方改革推進支援センター」等における相談支援により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対する助成を通じて職場定着の促進を図る。

(4) 地方自治体等と連携した地域雇用対策の推進

県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトにより、県と連携した取組を行い、地域特性を生かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を推進する。

酒田市雇用創造協議会が行う「地域雇用活性化推進事業」により、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等を支援する創意工夫ある取組と連携した取組を行い、地域の活性化を図る。U I J ターン者を採用しようとする事業主への支援のため、地方就職希望者活性化事業等の推進により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

(5) 成長企業等への転職支援

中途採用等助成金（中途採用拡大コース）及び労働移動支援助成金（早期雇い入れ支援コース）における転職・再就職者の受入れを行う成長企業等に対する助成により、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

(6) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

企業の職場情報を検索・比較できる「職場情報総合サイト」及び職業情報や自身のキャリア分析等が可能な「職業情報提供サイト（日本版 O-NET）」（仮称）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

自身の職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

(7) 局と地方自治体等の連携によるマッチング機能の充実

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自治体に提供する取組を推進し、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を充実強化する。

また、積極的な対応等相互の連携基盤の強化を図り、雇用対策協定の事業計画に基づく目標の策定及び進捗管理による雇用対策の推進を図る。

1.1 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を着実に実施する必要がある。

○ 平成 31 年 2 月 4 日に公表した工程表を、令和元年 11 月 1 日に更新した。それに基づき、対応を進めているところであり、引き続き、追加給付を着実に実施する。

第 5 地方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

局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たる。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行い、現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の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

○ 限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮するため、行政事務の簡素合理化及び業務運営の重点化を推進する。

○ 職員一人ひとりが、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかとい

う視点を持ち、徹底したコスト削減に取り組むため、備品類の継続使用、消耗品の再利用等に取り組む。

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

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、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

- 雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策等を効果的に実施するため、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緊密な連携のもと、地域の新たな課題にも臨機応変に対応できるよう、それぞれの強みを発揮して、雇用対策協定により大量離職者対策等の課題にも迅速かつ機動的に対応し、地域一体となった総合的な支援策を講じる。

(3) 労使団体等関係団体との連携

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」において公労使の意見をきめ細かく把握し、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

- 労使はもとより県民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要であることから、局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。
- 県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・広報を実施する。

3 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

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。

- 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を実施する。
- 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を積極的に実施する。
- 滞納事業場の情報等を組織的に管理し、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を実施する。
- 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を実施する。

【目標】 保険関係成立件数 400 件以上

(2) 年度更新の円滑な実施

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。

- 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いて集合受付を実施する。
- 外部委託（書類発送、審査等及び提出督励）の活用による効果的な取組を実施する。

(3) 電子申請の利用促進等

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。

- 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する。
- 電子申請の受付状況を定時に確認することにより電子申請処理の迅速化を図る。
- 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する。

4 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理

(1) 行政文書の適正な管理

- 令和元年5月1日に改正された「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、毀損の防止に努める。また、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。
- 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」に十分留意し、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ため、職員研修を的確に実施する。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

- 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り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」等の防止を図るため、研修を実施する。
- 自動車運転における交通法令遵守の徹底をはじめ、日頃から交通安全意識の高揚を図るため、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予算執行職員（支出負担行為担当官、支出官、資金前渡官吏、契約担当官、これらの分任官・代理官・代行機関、監督職員、検査職員、及び、これらの補助者）の自覚の徹底を図る。
- 会計機関又は代行機関の事務の一部を分担する「補助者」を任命するにあたり、「予算執行補助者設置基準」に基づき、処理すべき事務の範囲と責任を明確にし、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) 災害対応の実施強化

- 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」（令和元年6月18日改正）及び「労働局緊急時災害対応訓練の実施について」（令和元年10月24日付け地発1024第3号）に基づき、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、緊急時災害対応訓練等を実施し、山形労働局災害対策本部の立ち上げ、厚生局等との連携体制の構築、安否確認メールシステムの全職員への習熟、非常用の物資の管理、災害発生後における適切な業務継続の確保等を図る。

(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。
- 「窓口業務における危機管理要綱」（令和元年6月19日改正）に基づき、業務妨害行為を防止するための日常的措置、業務妨害行為発生時の対応等を行う。
- 職員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。
- 職員の働き方・休み方改革の実現のため、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）取得促進等に取り組む。
- 自動車運転における交通法令遵守の徹底をはじめ、日頃から交通安全意識の高揚を図るため、研修を実施する。（再掲）