

5年未満保存

地 発 0422第 1 号
基 発 0422第 1 号
職 発 0422第 1 号
雇均発0422第 2 号
開 発 0422第 1 号
平成31年 4 月22日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
（公印省略）
厚生労働省労働基準局長
（公印省略）
厚生労働省職業安定局長
（公印省略）
厚生労働省雇用環境・均等局長
（公印省略）
厚生労働省人材開発統括官
（公印省略）

「平成31年度地方労働行政運営方針について」の訂正について

「平成 31 年度地方労働行政運営方針について」（平成 31 年 4 月 1 日付け地発 0401 第 2 号・基発 0401 第 20 号・職発 0401 第 12 号・雇均発 0401 第 35 号・開発 0401 第 3 号）において本年度の地方労働行政運営方針を策定したところであるが、今般一部内容の誤りが判明したため、別添のとおり訂正することとしたので御了知願いたい。

今後は、訂正後の地方労働行政運営方針に基づいた計画的な行政運営に努められたい。

目次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
1 雇用をめぐる動向	1
(1) 最近の雇用情勢	1
(2) 若者の雇用状況	1
(3) 高年齢者の雇用状況	2
(4) 女性の雇用状況	2
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況	2
(6) 障害者の雇用状況	3
(7) 外国人の雇用状況	3
(8) 職業訓練の実施状況	3
2 労働条件等をめぐる動向	4
(1) 申告・相談等の状況	4
(2) 労働時間の状況	4
(3) 賃金の状況	4
(4) 労働災害・労災補償の状況	5
第2 平成31年度地方労働行政の重点施策	6
1 総合労働行政機関としての施策の推進	6
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	6
(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	6
(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	8
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	23
(4) 医療従事者の働き方改革の推進	25
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	26
(6) 個別労働関係紛争の解決の促進	27
(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等	28
(8) 治療と仕事の両立支援	30
(9) 生産性向上の推進	31
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	33
(1) 就職・充足支援の充実・強化と業務見直しに伴うハローワークシステム刷新	33
(2) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進	38
(3) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	41
(4) 女性の活躍推進等	42
(5) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進	45
(6) 外国人材受入れの環境整備等	47
(7) 障害者の活躍促進	51
(8) 高年齢者の就労支援・環境整備	53

(9)	若者・就職氷河期世代に対する就労支援等.....	54
(10)	生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進.....	56
(11)	中小企業退職金共済制度の普及促進.....	58
(12)	重層的なセーフティネットの構築.....	59
(13)	人材育成の強化.....	62
4	労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	64
(1)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減.....	64
(2)	電子申請の利用促進等.....	65
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.....	65
6	東日本大震災からの復興への支援.....	65
(1)	被災地における雇用対策.....	65
(2)	電離放射線による健康障害防止対策等.....	66
第3	地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	68
1	計画的・効率的な行政運営.....	68
(1)	計画的な行政運営.....	68
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	68
(3)	行政事務の情報化への対応.....	68
(4)	コスト削減の取組.....	68
(5)	遊休資産売却の確実な処理等.....	68
2	地域に密着した行政の展開.....	69
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握.....	69
(2)	地方公共団体等との連携.....	69
(3)	労使団体等関係団体との連携.....	70
(4)	積極的な広報の実施.....	70
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.....	70
(1)	行政文書の適正な管理.....	70
(2)	保有個人情報の厳正な管理.....	71
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応.....	71
4	綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	71
(1)	綱紀の保持.....	71
(2)	行政サービスの向上等.....	71

平成 31 年度地方労働行政運営方針

第 1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、アベノミクス三本の矢、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」により、企業の経常利益は過去最高となり、5年連続で今世紀に入って最高水準の賃上げが行われている。我が国の経済情勢は、雇用・所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示すなど、経済の好循環が進展する中で緩やかに回復している。

しかしながら、我が国は少子高齢化・人口減少という構造的課題を抱えている。人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化しており、2040年を展望すると、現役世代の減少が最大の課題となっている。

今後、少子高齢化・人口減少が進む中、我が国の活力を維持・発展させていくためには、働き手を確保するとともに、一人一人の労働生産性を高め、継続的な賃上げの流れを後押しすることにより、成長と分配の好循環を推し進めることが不可欠である。

その実現に向けた最大のチャレンジが、働き方改革である。働き方改革は、働く方のワーク・ライフ・バランスを改善し、子育て、介護など様々な事情を抱える方々がより一層意欲を持って働くことができ、働く方一人一人がより良い将来の展望を持ち得る働き方を目指すものである。長時間労働を是としてきた日本の企業文化や風土など、働き方そのものについても根本から変えていく大きな転換期にある。

このチャレンジを成功させるために、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

1 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 30 年は、景気の緩やかな回復基調のもと新規求人数は増加傾向であり、新規求職者数は減少傾向であった。こうした動きを受けて、平成 30 年の有効求人倍率は 1.61 倍（前年差 0.11 ポイント上昇）（職業安定業務統計）、完全失業率は 2.4%（前年差 0.4 ポイント低下）（労働力調査）となった。雇用者数を産業別にみると、全ての主要産業で増加が続いている。また、雇用形態別にみると、平成 29 年の正規雇用の労働者は前年差 56 万人増、非正規雇用の労働者は同 13 万人増となっている。

直近についてみると、平成 31 年 1 月の有効求人倍率は 1.63 倍（前月と同水準）、正社員の有効求人倍率は 1.14 倍（平成 16 年 11 月の集計開始以降、最も高い水準）、完全失業率は 2.5%（前月より 0.1 ポイント上昇）となっており、現在の雇用情勢は、着実に改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移している状況にある。

(2) 若者の雇用状況

平成 31 年 3 月卒業予定者の就職内定率をみると、大学については 91.9%（「平成 30 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」）（平成 31 年 2 月 1 日現在）、高校については 91.9%（「平成 30 年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」）（平成 30 年 12 月末現在）となっている。また、「労働力調査」によると、フリーター（15～34 歳で、男性は卒業者、女

性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者)の数は、平成30年平均で143万人、ニート(15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者)の数については、平成26年以降、50万人台半ばで推移している。

(3) 高齢者の雇用状況

平成30年6月1日現在の高齢者の雇用状況については、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。)に基づく高齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が31人以上の事業主)は99.8%となっている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は20.7%、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している民間企業等は6.0%、66歳以上まで働ける制度のある民間企業等は27.6%となっている(平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果)。

(4) 女性の雇用状況

「労働力調査」によると、平成30年の女性の雇用者数は2,671万人となり、前年に比べ81万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は45.0%(前年差0.5ポイント上昇)となっている。女性雇用者のうち、正規の職員・従業員が平成27年以降4年連続で増加して1,138万人となったが、一方で非正規の職員・従業員も増えたため、女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合は、44.0%(前年差0.5ポイント下降)となっている。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」(83.9%)と「40～44歳」(79.6%)、「45～49歳」(79.6%)を左右のピークとし、「35～39歳」を底とするM字カーブを描いている。昨年度と比べてM字型の底の値は1.4ポイント上昇し、74.8%となっているが、潜在的労働力率(各年齢階級の人口に占める労働力人口と非労働力人口のうち就業希望者を合わせた割合)は84.8%と開きがある。

一方、直近の「出生動向基本調査」(平成27年)によると、第1子出産前後の女性の継続就業率は53.1%となっており、前回調査(平成22年、38.0%)と比べて上昇しているものの、未だに半数近くの女性が、出産・育児を機に離職している状況が見られる。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

近年の非正規雇用労働者の増加は、高齢者が継続雇用により増加していることや、女性を中心にパートなどで働き始める労働者が増加しているなどの要因が大きい。「労働力調査」によると、平成30年の非正規雇用労働者は2,120万人であり、役員を除く雇用者全体の約4割を占める状況にある。

一方、正規雇用労働者は平成27年から30年の4年間で188万人増加し、非正規雇用労働者の増加を上回るとともに、働き盛りの世代で正規雇用への移行が非正規雇用への移行を上回り、不本意ながら非正規の職に就職している者の割合は前年に比べ低下しているな

ど、非正規雇用を取り巻く環境は着実な改善が見られる。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成 29 年 6 月 1 日現在の民間企業（常時雇用する労働者が 50 人以上の事業主）での雇用障害者数が約 49.6 万人（前年同日比約 2.1 万人増）と 14 年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展が見られる。実雇用率については、過去最高の 1.97% となり、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も 19 年ぶりに 50.0% を達成したものの、依然として障害者を全く雇用していない企業が約 3 割を占める状況である。（「平成 29 年障害者雇用状況報告」）。

公共職業安定所（以下「所」という。）を通じた障害者の就職件数は、平成 29 年度が 97,814 件と 8 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 30 年度は平成 31 年 1 月現在で、前年同期比 4.4% 増の 87,006 件となっている（「職業安定業務統計」）。

また、公務部門における障害者の任免状況については、平成 30 年 6 月 1 日現在の国の機関に在職している障害者数は 3,902.5 人（実雇用率は 1.22%）、都道府県の機関に在職している障害者数は 8,244.5 人（実雇用率は 2.44%）、市町村の機関に在職している障害者の数は 25,241.5 人（実雇用率は 2.38%）、都道府県等の教育委員会に在職している障害者の数は 12,670.0 人（実雇用率は 1.90%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は 11,010.0 人（実雇用率は 2.54%）となっている（「平成 30 年障害者雇用状況報告」）。

(7) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況については、平成 30 年 10 月末現在で約 146 万人（前年同期比約 18.2 万人増）と、平成 19 年に届出が義務化されて以降、過去最高を更新している。増加の要因は、政府が推進している高度外国人材や留学生の受入れが進んでいること、雇用情勢の改善が着実に進み、「永住者」や「日本人の配偶者」等の身分に基づく在留資格の方々の就労が進んでいること、技能実習制度の活用により技能実習生の受入れが進んでいること等が背景にあると考えられる。

国籍別では、中国が最も多く約 38.9 万人（外国人労働者数全体の 26.6%）。次いでベトナム約 31.7 万人（同 21.7%）、フィリピン約 16.4 万人（同 11.2%）の順となっている。

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」の労働者数が約 27.7 万人で、前年同期比約 3.8 万人、16.1% の増加。永住者や日本人の配偶者など「身分に基づく在留資格」の労働者数は約 49.6 万人で、前年同期比約 3.7 万人、8.0% の増加。「技能実習」の労働者数は約 30.8 万人で、前年同期比約 5.1 万人の増加、19.7% の増加などとなっている。（「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（平成 30 年 10 月末現在））

(8) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 30 年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 96,576 人、就職率が 85.6%（施設内）、73.2%（委託）となっている（受講者数は平成 30 年 4 月から平成 31 年 1 月末時点、就職率は平成 30 年 10 月末（委託は平成 30 年 9 月末）までに終了した訓練コースの修了 3 か月後の実績）。また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 19,175 人となっている（受講者数は平成 30

年4月から平成31年1月末時点)。

2 労働条件等をめぐる動向

(1) 申告・相談等の状況

雇用環境・均等部(室)等では対応している相談については、平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況において、総合労働相談件数が110万4,758件(前年度比2.3%減)となっており、そのうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が25万3,005件(同1.0%減)、助言・指導申出受付件数が9,185件(同2.3%増)、あっせん申請受理件数が5,021件(同2.0%減)となっている。総合労働相談件数は10年連続で100万件を超えるなど高止まりの状況であり、31年度も同様の傾向が想定される。さらに、その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にある一方、いじめ・嫌がらせの相談が平成29年度は72,067件で、前年度比では1,150件(1.6%)増加している。

また、募集・採用等に関する性別を理由とする差別的取扱い、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、母性健康管理措置、パートタイム労働者の雇用管理等に関する相談が9万9,596件となっている。

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

所には、求人票の内容と実際の労働条件の相違、社会保険・雇用保険の未加入、離職理由の相違等に関する相談が多数寄せられている。

(2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、平成30年における年間総実労働時間は事業所規模30人以上で1,769時間(所定内労働時間は1,619時間、所定外労働時間は150時間)となっており、前年に比べて12時間減少している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間1,706時間(所定内労働時間1,577時間、所定外労働時間129時間)、前年比14時間の減少)。一般労働者(常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者)については、年間総実労働時間は事業所規模30人以上で、1,993時間(所定内労働時間は1,806時間、所定外労働時間は187時間)と前年に比べて11時間減少している(事業所規模5人以上では、年間総実労働時間2,010時間(所定内労働時間1,837時間、所定外労働時間173時間)、前年比13時間の減少)。

また、総務省の「労働力調査」によると、平成30年における週労働時間別の雇用者の分布は、60時間以上の雇用者の割合が6.9%と、前年に比べ0.8%の低下となった。

(3) 賃金の状況

「毎月勤労統計調査」によると、名目賃金(現金給与総額)は、平成26年以降、増加傾向にあり、たとえば、平成30年における雇用者全体(一般労働者+パートタイム労働者)の一人あたり名目賃金は、323.6千円と前年比+1.4%となり、5年連続で増加している。他にも、基本給を示す「所定内給与」は、4年連続で増加しており、パートタイムで働く方の時給は、近年、最低賃金の大幅な引上げを行ってきたこともあり、平成24年以降の6年

間で最高の水準となっている。

また、平成30年春闘は、賃上げ率+2.07%（前年は+1.98%）となり、全体としては、5年連続で、今世紀に入って最も高い水準の賃上げを実現した。

(4) 労働災害・労災補償の状況

労働災害の発生状況については、平成30年は、平成31年3月速報値で、労働災害による死亡者数は880人と、前年同期比で4.9%減少、休業4日以上之死傷者数は124,777人と、前年同期比で5.7%増加している。特に、労働者数が増加傾向にある小売業、社会福祉施設といった第三次産業で転倒や腰痛などによる死傷が増加している。また、高年齢労働者の数や割合が増加しているほか、今後、出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号。以下「入管法」という。）の改正に伴う外国人労働者の増加が見込まれ、就業構造の変化等が進展している。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）に基づく一般健康診断における有所見率は5割を超え、年々増加を続けている。

また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっており、脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、ここ数年は700件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）の件数は200件前後となっている。

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は58.4%にとどまっており、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は51.7%にとどまっている。また、労働者の約3割が、職場において仕事上の不安、悩み又はストレスを相談できる相手がいないと感じている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」一部特別集計）。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。一方で、職場での対応は個々の労働者の状況に応じて進めなければならず、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。

化学物質に起因する労働災害は、年間500件程度で推移しており、危険物によるものが約4割、有害物によるものが約6割となっている。また、法定の化学物質を取り扱う事業場におけるリスクアセスメントの実施率は52.8%、ラベル表示及びSDS交付の実施率はそれぞれ77.3%、69.1%にとどまっている（「平成29年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

また、化学物質によるがん等の遅発性疾病に関しては、オルトトールイジンやMOCAの取扱事業場における膀胱がんの集団発生事案など従前は把握されていなかった重篤な健康障害が発生している。

石綿関連疾患の労災請求件数（確定値）は1,085件（前年度比2.2%減）と引き続き高水準で推移している。また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」（平成18年法律第4号）に基づく特別遺族給付金の請求件数（確定値）は、48件（前年度比33.3%増）と増加している。

さらに、石綿使用建築物の解体工事が2030年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見されている。

安衛法の一部改正により、平成27年6月から職場における受動喫煙対策が努力義務とされた。また、平成30年7月に望まない受動喫煙を防止するための改正健康増進法が成立した(2020年4月完全施行予定)。このような状況の中、職場において受動喫煙を受けていると回答した労働者の割合は37.3%となっている(「平成29年労働安全衛生調査(実態調査)」)。

東京電力福島第一原子力発電所(以下「東電福島第一原発」という。)については、「東京電力(株)福島第一原子力発電所1～4号機の廃止措置等に向けた中長期ロードマップ」が平成23年12月に決定され、平成29年9月に第4回改定が行われ、廃止措置等に向けた取組を進めている。東電福島第一原発においては、放射線業務を含む各種工事が行われているが1日当たりの労働者数は依然として多く、原発事故に伴う高い放射線環境下において、多数の元方事業者及び関係請負人が混在して同一敷地内で作業している状況であり、今後、燃料取り出しに向けて建屋付近の高線量下における作業が進められる。

第2 平成31年度地方労働行政の重点施策

1 総合労働行政機関としての施策の推進

都道府県労働局(以下「局」という。)において重点的に取り組むべき施策については2以降に具体的に述べるが、局が、各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、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、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、都道府県労働局長(以下「局長」という。)のリーダーシップの下、雇用環境・均等部(室)が中心となって本省からの指示内容等を局内に共有し局内外の調整を図り、署及び所(以下「署所」という。)と一体となって施策を進めていく。

また、労働問題に関するあらゆる分野の相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け付け、必要に応じ局内各部室、署所へ滞りなく取り次ぐ。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を局、署所(以下「局署所」という。)間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政分野間の総合的、一体的運営方策等を検討する場として活用する。

2 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等

(1) 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等

ア 中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進

【課題】

中小企業・小規模事業者等への働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する

法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。）の適用については、労働基準法（昭和22年法律第49号）の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定については2020年4月1日から、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）については2021年4月1日から、その他の改正内容については平成31年4月1日以降順次適用される。

中小企業・小規模事業者等が、働き方改革関連法の施行に向けて円滑に対応するため、働き方改革の趣旨や働き方改革関連法の内容について浸透させるとともに、中小企業・小規模事業者等が自社の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、相談・支援体制を整備することが重要である。

【今後の取組】

（ア） 相談・支援体制の整備

働き方改革の実行に向けて、平成30年4月から各都道府県に設置した「働き方改革推進支援センター」において、特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者等を中心に支援を実施する。

同センターでは、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、人手確保に向けた具体的なアドバイスなど総合的に支援を行うこととしており、様々な機会を通じて、企業への積極的な活用促進を図る。

併せて、中小企業・小規模事業者における働き方改革を推進するためには、引き続き、全国の中小企業・小規模事業者の要望等を把握することや、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭のために、働き方改革の基本的な考え方や支援策のきめ細かな周知に広く取り組んでいくことが必要である。そのため、雇用環境・均等部（室）、労働基準部、職業安定部が連携することはもとより、地方公共団体や商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知を図る。

また、全ての署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、「労働時間相談・支援班」においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではない場合が多いと考えられる中小企業等の事業場が法制度等を理解した上で、長時間労働の削減に取り組むことを促すため、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援による「働き方改革関連法による改正後の労働基準法（以下「改正労働基準法」という。）」等の周知を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

また、全ての署に設置した「労働時間相談・支援コーナー」での相談対応に当たっては、引き続き、相談者が求める法制度の説明や具体的な改善策について、丁寧な対応を行う。

（イ） 働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の人材確保を支援する助成金の創設

働き方改革に取り組む（具体的には、時間外労働等改善助成金の支給を受けた）中小企業・小規模事業者であって人材を確保することが必要な中小企業・小規模事

業者が新たに労働者を雇い入れ、人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理改善に取り組み、一定の雇用管理改善を達成した場合の助成を創設したので、幅広く周知を行う。

(ウ) 中小企業や事業主団体に対する助成

「時間外労働等改善助成金」の利用促進を図り、中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら労働時間の縮減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。

イ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

【課題】

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）第10条の3に基づく協議会等については、地域の政労使の代表が一堂に会して地域経済や産業・雇用に関する課題について意見交換を行うことができる場であり、引き続き、中小企業・小規模事業者等における働き方改革が円滑に進むとともに、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機運が高まるよう、この場を積極的に活用していく必要がある。

【今後の取組】

(ア) 労働施策総合推進法に基づく協議会等の開催

労働施策総合推進法に基づく協議会等については、中小企業等における働き方改革が円滑に進むよう、地域の中小企業・小規模事業者の状況や、働き方改革関連法の内容、中小企業・小規模事業者への支援策等について共有を図り、協議会の構成員等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

(イ) いわゆる「地方版政労使会議」の開催

いわゆる「地方版政労使会議」については、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機運の醸成を高めるため、引き続き開催するとともに、局は、都道府県に対し、働き方改革分野での地方創生推進交付金の利用について勧奨に努める。

(2) 長時間労働の是正を始めとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等

ア 長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策

【課題】

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、マンアワー（1人1時間）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、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた、働き方改革関連法の周知を図るとともに、取引条件の改善など、業種ごとの取組を推進する必要がある。

また、賃金不払、解雇等に関する申告・相談が依然として数多く寄せられていることから、全ての労働者が適法な労働条件の下で安心して働くことができるよう、法定労働条件の履行確保並びに労働条件の改善を図る必要がある。

【今後の取組】

(ア) 改正労働基準法等の施行への対応

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て、事業主等に対して法制度の周知を図る。特に、罰則付きの時間外労働の上限規制については、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、特別条項を締結するに当たっては、労働時間の延長は原則として月45時間、年360時間の限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないことを含め、「労働基準法第三十六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」（平成30年厚生労働省告示第323号）に沿って周知を図る。

また、罰則付きの時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運転業務、建設業等については、トラック運送事業に係る「取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」や、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を周知すること等により、長時間労働の是正に向けた環境整備を推進する。

(イ) 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底

a 長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）等に基づき、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。

その際、改正労働基準法の内容を踏まえ、時間外労働の上限規制等に係る遵守徹底を図る。

また、働き方改革関連法による改正後の安衛法（以下「改正安衛法」という。）の内容を踏まえ、同法第66条の8の3に基づく労働時間の状況の把握については管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者が対象となることや労働者への通知が必要となること、同法第66条の8に基づく面接指導の対象要件について時間外・休日労働時間が1月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超えた者から80時間を超えた者に拡大されたこと、同法第66条の8の2及び第66条の8の4に基づく面接指導については労働者からの申し出が不要とされている

ことなどについて、重点的に周知、指導を行う。

さらに、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外・休日労働協定を適正に締結するよう、締結当事者に係る要件も含め、改正労働基準法、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）及び「労働基準法第三十六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」の周知を徹底するとともに、限度時間を超える延長時間を定めているなどの不適正な時間外・休日労働協定が届け出られた場合には、必要な指導を行う。

加えて、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を徹底するとともに、新たに明確化された裁量労働制の不適正な運用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による指導の実施及び企業名の公表の取組を適切に実施していく。なお、これら監督指導等については、全ての署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち、労働時間改善特別対策監督官により編成する「調査・指導班」において引き続き実施する。

また、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う。

さらに、時間外・休日労働協定が未届の事業場に対し、引き続き、民間事業者を活用し、労働基準法等の基礎的な知識の付与のための相談支援等を実施する。

b 過労死等防止対策の推進

過労死等の防止のための対策については、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日付け基発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、啓発、相談体制の整備等、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。

特に、過労死等防止啓発月間（11月）における「過労死等防止対策推進シンポジウム」等の取組を始め、啓発等の実施に当たっては、地方公共団体と積極的な協力・連携を図る。

(ウ) 労働条件の確保・改善対策

a 法定労働条件の確保等

① 基本的労働条件の確立等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、労働契約の締結に際しての労働条件の明示や時間外・休日労働協定の締結・届出について、使用者に対する指導を徹底するほか、解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案については、その早期の解決のため迅速かつ適切な対応を図る。

② 賃金不払残業の防止

依然として賃金不払残業の実態が認められるが、いかなる経営環境においても、労働時間管理が適切に行われ、それに基づいた適正な割増賃金等が支払われる必要がある。

このため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認するとともに、「賃金不払残業総合対策要綱」（平成15年5月23日付け基発0523003号）に基づき総合的な対策を推進する。また、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。

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」、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など、必要な対応を行う。

④ 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用

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の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

b 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

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。

c 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

① 外国人労働者、技能実習生

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルの拡充を図ることにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案及び技能実習生への暴行・

脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国在留管理機関及び機構との合同監督・調査を実施し、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については、司法処分を含め厳正に対処する。

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は、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して的確に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国在留管理機関との相互通報制度を確実に運用する。

② 自動車運転者

依然として長時間労働の実態が認められることから、業界団体未加入の事業者に対しても法令等の周知等を行うとともに、荷主を含む関係業界に対して、労働基準関係法令等について周知することにより、理解の促進を図る。

また、国土交通省と連携して、地方運輸機関との連絡会議を開催し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。これを踏まえて、長時間労働が行われるなど自動車運転者の労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対して的確に監督指導を実施する等により労働基準関係法令等の遵守の徹底を図る。

さらに、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。

国土交通省等と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を開催し、平成30年度に策定した長時間労働改善ガイドラインの普及に努めるなど、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組む。

③ 障害者

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 介護労働者

介護労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

⑤ 派遣労働者

派遣労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、労働基準関係法令の適用の特例を含め、派遣元事業主及び派遣先に対し労働基準関係法令を周知すると

ともに、その遵守の徹底を図る。

⑥ 医療機関の労働者

医療機関の労働者については、法定労働条件の履行確保を図るため、都道府県が設置する「医療勤務環境改善支援センター」と連携して、労働基準関係法令を周知するとともに、その遵守の徹底を図る。

また、医師の働き方改革検討会における議論を踏まえて示される医師の研鑽と労働時間に関する考え方及び近年の医療の実態を踏まえて新たに具体化される昭和 24 年発出の宿日直許可基準における許可対象となる業務の例示を踏まえた対応を徹底する。

⑦ パートタイム労働者

パートタイム労働者の適正な労働条件を確保するため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

d 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、的確な監督指導等を実施し、その存在が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。また、全国健康保険協会都道府県支部との連携による労災保険給付の請求勧奨を行うとともに、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」の疑いのある事案の把握及び調査を行う。

e 最低賃金制度の適切な運営（最低賃金額の周知徹底等）

最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティネットとして一層適切に機能することが必要である。このため、経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

f 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、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、事業主に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。

(エ) 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実

施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

【課題】

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

そのため、労使を通じた働き方・休み方の見直しを進めるとともに、働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法により事業主の努力義務となった勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注など長時間労働につながる商慣行の見直しなどを進める必要がある。

【今後の取組】

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社やゆう活の取組、勤務間インターバル制度の導入促進、短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、局幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを引き続き実施し、各企業における働き方改革を促進する。

また、局幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、他の企業の取組の参考となるよう、「働き方・休み方改善ポータルサイト」に掲載し情報発信を行う。

(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作成・周知、勤務間インターバルや朝型の働き方の導入促進、短納期発注を抑制し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（平成20年厚生労働省告示第108号。平成31年4月1日適用。）の周知徹底を図り、企業の働き方・休み方の見直しを促す。

また、働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図る。

(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、導入促進を進めるとともに、本省において長時間労働が懸念される業種等に対して企業が当該制度を導入する際に参考となるようなマニュアルを作成する。

年次有給休暇の取得促進を図るための取組として、10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、連続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

の時に集中的な周知・広報を行う。また、地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備などを推進するとともに、地方公共団体と連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

ウ 第13次労働災害防止計画の2年目における取組

【課題】

(ア) 労働者が安全に働くことができる環境整備

第13次労働災害防止計画の2年目となる平成31年度は、目標達成（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）に向けて、建設業、製造業、林業、小売業、社会福祉施設、飲食店及び陸上貨物運送事業を中心とした取組を推進するとともに、転倒災害、腰痛、熱中症、交通労働災害、外国人労働者、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康確保対策、過労死等防止対策

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ところであり、改正安衛法の内容について、あらゆる機会を通じて周知、指導を図る必要がある。

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の普及を図るなど事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進する必要がある。引き続き、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必要がある。

(ウ) 化学物質による労働災害防止対策の推進

化学物質対策については、がんの集団発生等の事案も踏まえ、特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）等の重大な健康障害を防止するための法令遵守の徹底を図る必要がある。また、第13次労働災害防止計画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、リスクアセスメントの実施に引き続き取り組む必要がある。

また、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で石綿のばく露防止措置が適切に実施されていない事例が散見されることから、石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく措置を徹底するとともに石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

【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

建設業の死亡災害の約4割を占める墜落・転落災害を防止するため、引き続き労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）に基づく措置の遵守徹底を図る。また、平成31年2月から施行された高所作業時にお

けるハーネス型の墜落制止用器具を原則化することを内容とする改正安衛則等の周知徹底を図るとともに、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、その円滑な施行を図る。さらに、「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合」の検討結果を踏まえて、平成31年度中に必要な対策の見直しを行う予定であるので、その円滑な実施のため周知を図る。

2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催に向けた関連工事の実施に伴う建設需要の増加により、労働災害の増加が懸念されることから、事業者に対して労働災害防止対策が徹底されるよう指導を行う。

また、東日本大震災、熊本地震の復旧・復興工事、台風や豪雨などによる大規模な自然災害に係る災害の復旧工事については、復興計画等を作成する地方公共団体と連携の上、屋根等からの墜落・転落災害の防止、重機災害の防止、工事の輻輳による労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。

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

製造業の死亡災害の約3割を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等の労働災害を防止するため、災害を発生させた機械を使用する事業者に対して当該災害に係る再発防止対策の指導を行う。

また、製造業における機械による死亡災害の約4分の1を占めるクレーンや移動式クレーンに係る災害を防止するため、クレーンや移動式クレーン等を設置する事業者等に対する指導を行うほか、新設される既存不適合機械等更新支援補助金事業（仮称）も活用し、平成30年3月から施行された改正移動式クレーン構造規格の周知徹底を図るとともに、円滑な施行を図る。

製造業のうち大規模な設備を有する業種における高経年設備の劣化に関する調査結果等をまとめたリーフレット等を活用し、高経年設備の点検等必要な対策について、関係事業者に周知を図る。

厚生労働省、経済産業省、中央労働災害防止協会及び製造業の主要業界団体によって設置された「製造業安全対策官民協議会」において得られたリスクアセスメントの共通手法等の成果を活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

c 林業における伐木等作業の安全対策

林業においては、依然として、伐木作業中等に死亡災害が発生していることから、2019年8月から施行される伐木等作業の安全対策に係る改正安衛則等について、事業場の安全担当者等を対象とした講習会、林業・木材製造業労働災害防止協会が行う経営トップ等を対象にした講習会等により、林業を始めとする伐木作業の関係者に周知を徹底し、その円滑な施行を図る。

(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

① 経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会

を捉え、経営トップに対して啓発を行う。

② 産業医・産業保健機能の強化

改正安衛法の内容等について、全国安全週間や全国労働衛生週間の準備月間
に実施する集団指導をはじめ、あらゆる機会を捉え、パンフレット等を活用す
ることにより、周知を図る。

③ 産業医の選任の徹底

労働者数 50 人以上の事業場で産業医が未選任の事業場に対して、集団指導や
個別指導等を計画的に行うとともに、労働者数 50 人未満の事業場に対して、労
働者の健康管理等を行う医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。

さらに、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、産業保健
総合支援センター（以下「産保センター」という。）及びその地域窓口における
各種支援事業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

④ 働き方の多様化に対応した安全衛生の推進

非正規雇用労働者など雇用形態や就業形態の違いにかかわらず、安全衛生教
育や健康診断等について適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

b 過重労働による健康障害の防止

改正安衛法の内容を踏まえ、同法第 66 条の 8 の 3 に基づく労働時間の状況の
把握については管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者が対象
となることや労働者への通知が必要となること、同法第 66 条の 8 に基づく面接
指導の対象要件について時間外・休日労働時間が 1 月当たりの時間外・休日労働
時間が 100 時間を超えた者から 80 時間を超えた者に拡大されたこと、同法第 66
条の 8 の 2 及び第 66 条の 8 の 4 に基づく面接指導については労働者からの申し
出が不要とされていることなどについて、重点的に周知、指導を行う。（再掲）

c 健康診断等の実施の徹底

毎年 9 月の「職場の健康診断実施強化月間」において、重点的な周知・指導を
行うなど健康診断及び事後措置等の実施の徹底を図る。

d 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

① 事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進

事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進については、第 13 次労働
災害防止計画の目標及び管内の実情を踏まえつつ、労働者の心の健康の保持増
進のための指針（平成 18 年 3 月 31 日健康保持増進のための指針公示第 3 号。
平成 27 年 11 月 30 日一部改正）の周知・指導を計画的に行う。周知・指導に
当たっては、産保センターと連携して効率的に行う。

② ストレスチェック制度の適切な実施の促進

ストレスチェックの実施の徹底を図るため、引き続き、署への実施報告書の
提出状況等から管内の実情を把握しつつ、労働者数 50 人以上の事業場に対し
て重点的な指導等を行う。また、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを
活用した職場環境改善の取組についても、好事例の周知や助成金制度の利用勧
奨を行い、その適切な実施を促進する。

③ 「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえたメンタルヘルス対策の推進

「『過労死等ゼロ』緊急対策」を踏まえ、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を着実に実施する。

また、監督指導等において、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産保センターのメンタルヘルス対策の専門家による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行う。さらに、メンタルヘルス対策に係る個別指導や集団指導等を実施する際には、パワーハラスメント対策導入マニュアル等を活用し、パワーハラスメント対策の取組について指導を行う。

(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 災害の増加や減少がみられない業種等への対応

① 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業については、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む。

小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、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り、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。これらの取組促進に当たっては経営トップの関与が重要であることから、経営トップの意識啓発等を図るためのセミナーを開催する。

② 陸上貨物運送事業対策

陸上貨物運送事業における荷役作業中の死亡災害の約8割を占める5大災害（①墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走、⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係団体等とも連携を図り、保護帽の着用等、各災害に応じた「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」（平成25年3月25日付け基発0325第1号。以下「荷役ガイドライン」という。）の中の重点実施事項について陸上貨物運送事業者に対し、周知・指導を行う。また、陸上貨物運送事業において導入が進んでいるロールボックスパレットやテールゲートリフターに起因する災害、宅配事業者の路上災害、腰痛等について防止対策の周知・指導を図る。

また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、取組の更なる促進を図る。

③ 転倒災害防止対策

死傷災害の中で最も件数が多い転倒災害を防止するため、引き続き、平成27年から実施している「STOP！転倒災害プロジェクト」を厚生労働省ホームページ上の特設サイトや労働災害防止団体等と連携した周知・広報等により、効果的に展開する。

④ 腰痛の予防

職業性疾病の6割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件

数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場トップや労働衛生管理の担当者を対象とした腰痛予防に関する研修会を開催する等により、「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

⑤ 熱中症の予防

毎年死傷災害が400～500件発生している熱中症を予防するため、5月から9月まで「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」を実施する。また、建設業、警備業等の事業者や労働者を対象とする講習会を開催する等により、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器の周知を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

⑥ 振動障害の防止

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法（日振動ばく露量A(8)に基づく管理）や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置について、徹底が図られていないことから、振動障害を防止するため、林業等を対象とした集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑦ 事務所や作業場における清潔保持等

安全規則や事務所衛生基準規則に定める、事務所や作業場における便所や休養室等の設置、清潔保持等に係る事項について、小規模事業場において実施の徹底が図られていないことから、集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

⑧ 交通労働災害防止対策

交通事故による死亡災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」（平成30年6月1日改正）に基づく指導を行うとともに、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売業、警備業、郵便事業等については、関係業界団体、関係行政機関等と連携を図り、業界全体での取組の促進を図る。

b 非正規雇用労働者、外国人労働者等の労働災害の防止

① 非正規雇用労働者に対する労働災害防止対策

就業形態の多様化等により、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が拡大しているが、非正規雇用労働者は、正規雇用労働者に比べて安全衛生教育等の実施率が低い傾向にあることから、派遣労働者を始めとした非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、職場における「危険の見える化」の推進等、安全衛生活動の活性化を図る。

② 外国人労働者に対する労働災害防止対策

外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるため、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成31年1月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、改正された「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に

対処するための指針」(平成19年8月3日厚生労働省告示第276号)に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。

③ 高齢労働者に対する労働災害防止対策

高齢労働者が安全・健康に働ける職場環境の整備のため、高齢労働者に転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高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)について普及を図る。また、65歳を超えて就労する高齢労働者の労働災害の発生状況について更なる分析を進め、高齢労働者に対する安全衛生上の配慮すべき事項について検討し、取りまとめるので周知を行う。

(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

危険性・有害性のある化学物質の取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質についてもリスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づき、有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いの徹底に取り組むよう指導する。

その際、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、ラベル表示と安全データシート(SDS)の入手・交付の徹底を図るとともに、化学物質の危険性・有害性及びリスク低減対策について労働者への周知・教育等の実施についても指導する。

また、特定化学物質障害予防規則等やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

b 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。特に、石綿に関し一定の知見を有し、的確な判断ができる者が事前調査を行うよう指導するほか、事前調査の結果に関する掲示、石綿含有成形板の手ばらし及び隔離空間からの石綿漏えい防止措置、除去後の包装の徹底を図る。

なお、石綿障害予防規則等の改正を検討しており、改正後は、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿等の使用状況等の通知等について周知・要請を行う。

c 受動喫煙対策

職場で受動喫煙を受ける労働者の減少を目的として、改正健康増進法の成立も

踏まえ、保健所等とも連携を図りつつ、助成金等により事業者の受動喫煙対策を支援することで、事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙対策の普及及び促進を図る。

d 電離放射線による健康障害防止対策

平成 29 年の保健衛生業における電離放射線健康診断結果において、約 1.8 万人の有所見者数となっており、また、眼の水晶体の等価線量が 20 ミリシーベルトを超える労働者が医療保健業に多いことから、特に医療保健業における労働者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進する。

(オ) 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

a 企業における自主的な労働災害防止対策の推進

① 企業のマネジメントへの安全衛生の取組

企業における自主的な労働災害防止対策を推進するために、企業の経営トップ等に対して関与を働きかけ、企業のマネジメントの中に安全衛生を位置付けることを推奨していくとともに、労働者の安全衛生に関する経営トップによる取組方針の設定・表明等、積極的な取組を支援することで、企業全体の安全意識の向上を図る。

また、高い安全衛生水準を維持・改善している企業の取組を支援するため、安全衛生優良企業認定制度の一層の周知を図る。

小売業、社会福祉施設及び飲食店のうち、多店舗展開で分散している業態の事業場については、個々の店舗や施設において安全衛生に取り組む人員、権限及び予算が限定的であることから、①経営トップによる安全衛生方針の表明、②安全推進者の配置、③事業場で行う安全衛生活動の支援など、企業本社が主導する全社的な取組の促進を図る。(再掲)

② 労働安全衛生マネジメントシステムの普及促進

平成 30 年 3 月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに係る国際規格 (ISO45001) 及び同年 9 月に制定した労働安全衛生マネジメントシステムに係る日本工業規格 (JIS Q 45001 等) を踏まえて、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針 (平成 11 年労働省告示第 53 号) を改正することとしているので、その内容を周知することで労働安全衛生マネジメントシステムの普及を図るとともに、企業における自主的な安全衛生管理の推進を図る。

b ボイラー等の製造時等検査の登録機関への移行

ボイラー又は第一種圧力容器の製造時等検査については、平成 31 年度に、順次、東京労働局、鳥取労働局、島根労働局、岡山労働局、香川労働局、愛媛労働局、高知労働局、佐賀労働局、長崎労働局及び熊本労働局において、局による検査を停止することから、登録製造時等検査機関への検査業務の円滑な移行が図られるよう、事業者に対する周知等を行う。

c 検査業者、登録教習機関等への監査指導等

検査業者、登録教習機関等に対する行政処分事案が相次いでいることから、これら機関等において適切に業務が実施されるよう、監査指導等を適切に実施する。

エ 被災労働者又はその遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

【課題】

第1の2(4)で示した状況の中、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

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案(過労死等事案)については、認定基準に基づき、的確な労災認定を徹底する。特に局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、進行管理を適切に実施する。

また、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。

(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。

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事案に当たっては、認定基準等に基づき、的確な労災認定を徹底する。

(ウ) 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する懇切・丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底するとともに、説明に際しては、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者等の置かれた状況を的確に把握し、請求等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。

(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処理手引」等に基づき、特定個人情報等の記載された書類の適切な取扱いや管理者による労働基準行政システムに保管された特定個人情報へのアクセス状況の確認等の安全管理措置の徹底を図る。

オ 人身取引対策の推進

【課題】

平成26年12月に開催された犯罪対策閣僚会議において、人身取引対策に係る情勢に適切に対処し、政府一体となってより強力で人身取引対策に取り組んでいくことを目的とした「人身取引対策行動計画2014」が決定された。労働搾取の防止を通じてこれを目的とした人身取引の発生防止を図ることとされており、また、人身取引の防止や被害者の保護等に当たっては、署を含む関係行政機関が連携・協力を図るものとされている。

【今後の取組】

行動計画の別添2「人身取引事案の取扱方法（被害者の認知に関する措置）について」及び別添3「人身取引事案の取扱方法（被害者の保護に関する措置）について」は、人身取引の定義及びこれに基づく被害者認知のための着眼点、並びに関係行政機関において講ずべき措置等について、整理したものであり、局署においても、これを活用して、関係行政機関との連携・協力を図りながら、人身取引の防止等を図ることとする。

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、労働関係法令の基礎知識の周知等を図ることは、労働者の関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業意識の涵養（かんよう）等に資するものである。

【今後の取組】

既に各局が地域の大学等と連携し、大学等における労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義の実施などに取り組んでいるところであるが、これらに加え、大学生等のアルバイト就労等における労働トラブルに関する相談先の周知や、労働関係法令を高校生や大学生等に対して教えるためのモデルプログラムを含む指導者用資料の周知や利用勧奨、所等での若者向けセミナー等における労働関係法令等の普及、所長等による高校等への労働関係法令に関する教育の必要性の周知等の取組を進める。

また、平成29年2月から労働関係法令の基礎知識を分かりやすく学習できるeラーニングシステムの提供や、同年11月から労働条件に関する法律の知識について、クイズやマンガ等を通して学習することができるスマートフォンアプリの提供、地方公共団体等が若い労働者に向けた労働関係法令に関するセミナーを開催する際に使用できる資料の作成を行っているところであり、学生や生徒だけでなく、現在働いている若者も対象に含め、働く上で必要な労働関係法令の知識の付与を引き続き推進する。

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・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、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することにより、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現を図るため、2020年4月から施行される働き方改革関連法による改正後のパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「改正労働者派遣法」という。）の円滑な施行に向けた労使双方への丁寧な周知及び事業主へのきめ細かな支援が必要である。

【今後の取組】

(ア) パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な施行に向けた周知等

パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法（以下この（3）において「改正法」という。）の円滑な施行に向け、関係機関と連携した説明会の開催及び管内事業主が集まる会合等、あらゆる機会を通じて、改正法及び「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号）等の周知徹底を図り、改正法に沿った賃金規程の見直し等の取組の促進を図る。

特に、中小企業・小規模事業者等の理解・取組を促進するため、自社の状況を把握し、改正法に沿った対応を促すための「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」の周知により支援を行うとともに、労働者に対する特別相談窓口の設置等により丁寧な相談対応を行う。

また、改正法の周知と併せて、パートタイム労働者の差別的取扱いの禁止や均衡待遇等に重点を置き、現行パートタイム労働法の履行確保を図るとともに、派遣元事業主及び派遣先による派遣労働者の均衡待遇を確保するための取組等、現行労働者派遣法に基づく措置が適切に講じられるよう、必要に応じて指導監督を行う。

（イ） 事業主に対する相談支援

非正規雇用労働者の均等・均衡待遇の実現に向けて取り組む事業主に対しては、「働き方改革推進支援センター」等においてきめ細かい相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金制度の構築のため、「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」の周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

（ウ） キャリアアップ助成金の活用促進

改正法の内容を踏まえた非正規雇用労働者の待遇改善や非正規雇用労働者の正社員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、助成額や助成上限人数を拡充し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。

イ 正社員転換・待遇改善実現プラン

【課題】

どのような雇用形態又は就業形態を選択しても納得できる待遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするため、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。

【今後の取組】

「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5年間を計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を部局横断的に取りまとめたプランである。

このプランに基づき、局ごとに地域の実情、特性を踏まえた地域プランを取りまとめている。これらのプランについては、毎年度、その進捗状況及び取組実績を把握、公表した上で必要に応じて目標値等を見直すなどとされている。平成31年度においては、中間年である平成30年度の本省プランの見直しや各局の状況を踏まえて地域プランを改定し、同プランに基づく各種取組を推進し、その進捗状況及び取組実績の把握、公表を行う。

ウ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

【課題】

平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が出てくることを踏まえて、労使への周知啓発の徹底や相談対応等により、無期転換ルールの円滑な運用や、これを契機とした多様な正社員制度の普及を図ることが必要である。

【今後の取組】

平成25年4月1日に施行された労働契約法の一部を改正する法律（平成24年法律第56号）による労働契約法（以下「改正労働契約法」という。）第18条に基づく無期転換ルール（有期雇用労働者の申込みにより有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組み）により、平成30年4月以降、契約を更新し5年を超えた有期契約労働者に無期転換申込権が発生しており、今後無期労働契約に転換する労働者が出てくることから、無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇止め、契約期間中の解雇、無期転換後の労働条件の引下げ等が懸念される。

このため、改正労働契約法等の趣旨を踏まえた対応が行われるよう、使用者に対しては無期転換ルールの導入手順等をまとめたハンドブックやモデル就業規則、無期転換ポータルサイトなどを活用し、あらゆる機会を捉えて周知を図るとともに、中小企業等へのコンサルティング及び労働契約等解説セミナーの利用勧奨や、制度導入に係る相談対応を通じた積極的かつ強力な導入支援等を行い、多様な正社員制度の導入も含めて無期転換ルールへの対応を強く促す。また、引き続き労働者や求職者に対しても積極的に周知を図る必要がある。さらに、無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的での雇止め等を把握した場合には、積極的に啓発指導を行い、無期転換ルールの円滑な導入を図る。

なお、実際に雇止めにあった等、労働者等から無期転換ルールに関する相談を受けた場合には、相談者の意向を踏まえ、とりうる手段を教示するなど、適切に対応する。

(4) 医療従事者の働き方改革の推進

【課題】

医師や看護師などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備のために、医療勤務環境改善支援センターが医療労務管理支援事業を適切に実施できるよう、各都道府県、関係団体と連携し、必要な支援を行う必要がある。

【今後の取組】

医療勤務環境改善支援センターや地域の関係団体と連携し、医療従事者の勤務環境改善に向けた取組を推進していく。具体的には、都道府県又は医療勤務環境改善支援センターが開催する運営協議会へ参加することなどにより、医療労務管理支援事業（アウトリーチ型支援）が円滑に進むよう働きかけなどを行う。

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、必要な取組を行う。

(5) 総合的なハラスメント対策の推進

【課題】

職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）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を徹底するとともに、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。

さらに、総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談が増加を続けており、精神障害の労災補償状況でも「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が精神障害の出来事別労災認定事由のトップとなっている。このため、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」や平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」等を踏まえて、この問題の予防・解決に向けた取組を推進する必要がある。

【今後の取組】

職場におけるハラスメントは、妊娠した女性がセクシュアルハラスメントと妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを受けたり、またセクシュアルハラスメントとパワーハラスメントを同時に受ける等、複合的に生じることも多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う。

(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備及び周知啓発

事業主に対し、様々なハラスメントの相談に一元的に応じることができる体制を整備し、一体的にハラスメントの未然防止を図るよう促すとともに、局において労働者からの相談への迅速な対応を行う。

また、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等ハラスメント被害を受けたことにより、通院する、又は、心身に変調を生じるなどの事案が増加していることも踏まえ、職場における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。

さらに、「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、関係法令等の周知徹底を図るとともに、本省が行う「ハラスメント被害者等に対する相談対応事業」との連携により、ハラスメント被害者に向けた相談体制の整備を図る。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法等の周知徹底を図る。

特に、パワーハラスメントの予防・解決に関するノウハウや専門知識が乏しい傾向にある中小事業主に対して、本省が作成する資料や実施する事業等の周知により、取組の促進を図る。

(イ) 職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

企業において実効ある対策を推進させるため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）及び「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」（平成 28 年厚生労働省告示 312 号）等の関係法令の周知徹底を図るとともに、適切な指導を行い、履行確保を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、紛争解決援助の活用も含めた迅速・丁寧な対応を進めていくとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

(ウ) 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備

説明会や集団指導等の機会を捉えて、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」の普及により、労使の具体的な取組の促進を図る。また、各種の機会を通じて、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する。

(6) 個別労働関係紛争の解決の促進

【課題】

総合労働相談件数は 10 年連続 100 万件を超えるとともに、相談内容が多種多様で複雑困難化しているため、ワンストップで対応する総合労働相談コーナーの役割は大きく、引き続き質量ともに増大する行政需要に応えていく必要がある。さらに、近年は職場のパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせや雇止め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

あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応する総合労働相談コーナーが

求められる機能を十分発揮できるよう、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質の向上を図る。

(イ) 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

局長による助言・指導は、紛争当事者に紛争の問題点及び解決の方向を的確に示すことにより迅速に解決することを目的とするものであり、あっせんよりも簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として有効に機能するよう、助言の際に参考になる法令、裁判例及び助言例等をまとめた参考資料を活用するとともに、できる限り、法令や裁判例等を示し、一定程度の所感を述べた上で紛争当事者の話し合い等を促すこと等により、適正かつ迅速な解決を図る。

紛争調整委員会によるあっせんについては、任意の制度であることを前提にしつつも、メリットや具体的な利用者の声を紹介するなどにより参加率向上に努めるとともに、紛争調整委員に対し、近年の労働紛争の傾向や解決状況、あっせんに関する留意事項等について情報提供等を行い、その解決率の向上とあっせんの円滑な実施を図る。

(ウ) 関係機関・団体との連携強化

管内における労働相談への的確な対応や個別労働関係紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会の開催、関係機関が合同で行う労働相談会、関係機関窓口担当者等のための合同研修会の実施等により、引き続き更なる関係機関・団体との連携強化を図るとともに、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に関する情報提供を的確に行う。

(7) 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

ア 雇用型テレワークの普及促進

【課題】

テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（平成30年6月15日閣議決定）や「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）等において、その普及が求められていることから、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

【今後の取組】

平成29年度に刷新した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について、様々な機会を通じて周知を図る。

また、局幹部による企業への働き方改革等の取組への働きかけや、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議、働き方・休み方改善コンサルタント等の活用によりテレワークそのもののメリットを周知する。

併せて、上記周知機会を活用し、本省が実施する労使向けのセミナー、表彰制度等によるテレワークの普及促進に向けた気運の醸成に関する取組、「テレワーク相談センター」や国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）に基づく「東京テレワーク推進センター」における相談対応、テレワークの導入経費を助成する「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についても周知を図る。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

【課題】

クラウドソーシングの急速な拡大に伴い、仕事の機会が増加し、また、発注者や仲介事業者間で様々なトラブルがあること等の指摘がなされている。

こうした現状を踏まえ、自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成するために、契約条件の文書明示や契約条件の適正化等について必要な事項を周知していく必要がある。

【今後の取組】

平成30年2月に改定した「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が改正の趣旨や内容を適切に理解するよう、周知用資料等を活用し、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。

ウ 副業・兼業の促進

【課題】

平成29年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図る必要がある。

【今後の取組】

平成29年度に策定した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改訂版モデル就業規則について、様々な機会を通じて周知を図るとともに、企業や労働者から相談が寄せられた場合には適切に対応する。

エ 家内労働対策の推進

【課題】

最低工賃の実効性を確保するため、平成31年度を初年度とする3か年計画である「第13次最低工賃新設・改正計画」により、計画的な最低工賃の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及び衛生の確保を図る必要がある。

【今後の取組】

「第13次最低工賃新設・改正計画」に従い、最低賃金との均衡も考慮しつつ、計画的に最低工賃の改正等を行うとともに、最低工賃について委託者、家内労働者、関係団体等に対して周知徹底を図り、法違反に対しては厳正に指導を行う。

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うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生に関する周知啓発、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等を行う。

(8) 治療と仕事の両立支援

ア 企業における健康確保対策の推進及び疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

【課題】

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については、平成 29 年 3 月に決定された実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組むことにより、疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるように、必要な就業上の措置が行われる必要がある。

【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

a ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」（平成 28 年 2 月 23 日付け基発 0223 第 5 号、健発 0223 第 3 号、職発 0223 第 7 号。以下「両立支援ガイドライン」という。）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。また、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。

b 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（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）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。

c 企業や地域における両立支援の機運の醸成

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の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企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

また、地域におけるセミナー等の開催により企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

(イ) 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

a 両立支援コーディネーターの養成

「実行計画」に基づき 2020 年度までに 2,000 人の両立支援コーディネーターを養成するために、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適切な理解の普及を図るとともに、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。

b 産保センターの活用

産保センターにおいて、以下の治療と仕事の両立支援の取組に対する各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

- ・労働者、企業、医療機関等からの相談対応

- ・企業、医療機関に対するガイドライン及びマニュアルについての研修
- ・両立支援コーディネーター養成研修
- ・専門の相談員として「両立支援促進員」の配置
- ・事業場への個別訪問指導、個別事案に関する労働者・事業者間の調整支援
- ・医療機関（大学病院等）への出張相談窓口の設置

イ 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

【課題】

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が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

【今後の取組】

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、全国の拠点となる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、引き続き、可能な限り早期に訪問し、連携体制の構築について働きかけを行う。

(9) 生産性向上の推進

ア 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進

【課題】

最低賃金については、「実行計画」において、年率3%程度を目途として引き上げ、全国加重平均が1,000円となることを目指すとされ、また、「経済財政運営と改革の基本方針2018」（平成30年6月15日閣議決定）及び「未来投資戦略2018」（平成30年6月15日閣議決定）においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、最低賃金の引上げによる影響が大きい生活衛生関係営業を始めとして、収益力向上セミナーなどを実施し、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

このため、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援措置を推進・拡充する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を図るため、以下の事業及び助成金を内容とする「最低賃金・賃金引上げ等生産性向上に向けた支援事業」について、中小企業・小規模事業者等への周知を積極的に行い、円滑な実施を図る。

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する。

b 相談等支援事業

働き方改革の実行に向けて 47 都道府県に設置された「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を行う。

c 時間外労働等改善助成金（団体推進コース）

3社以上で組織する中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けて協議するための会議の開催、外部専門家によるコンサルティング、好事例の収集、普及啓発、セミナーの開催等、労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に要した費用を助成する。

d キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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を行う。

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に対する助成など、雇用管理改善に取り組む事業主に対して支援を行う。

また、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。

f 収益力向上セミナーの実施

最低賃金制度の周知、収益力向上を目的とした収益力向上セミナーの開催に当たっては、関係省庁と連携し、生活衛生業などの最低賃金引上げの影響が大きい業種を始めとして、小規模事業者が集まる場や未満率の高い市町村・業種に重点を置くなど、より効果的に実施する。

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（現在入手・利用可能なIT を使いこなして、企業・業務の生産性向上やビジネスチャンスの創出・拡大に結び付けることのできる能力のこと。いわゆるIT企業で働く者だけでなく、IT を活用する企業（IT のユーザー企業）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】

平成 29 年度から、中小企業等の労働生産性向上に向けた人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営する全国のポリテクセンター・ポリテクカレッジ等に生産性向上人材育成支援センター（以下「生産性センター」という。）が設置され、事業主支援業務の拡充・強化を図っている。

生産性センターにおいては、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）、職業訓練指導員の企業への派遣や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の施設・設備の貸出などを実施している。また、基礎的 IT リテラシーを習得できる機会に乏しい中小企業や製造現場等で働く人向けの基礎的 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。局及び所（以下「局所」という。）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。

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) 就職・充足支援の充実・強化と業務見直しに伴うハローワークシステム刷新

ア 所のマッチング機能の強化

(ア) 所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

所のマッチング機能に関する業務（以下「マッチング業務」という。）について、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、数値目標を設定し、局と所で目標管理するもの。

a 主要指標

マッチング業務のうち、特に中核的な業務の成果を測定する指標とする。

① 就職件数（常用）

所の職業紹介により常用就職した件数について、1,395,500 件以上を目指す。

② 充足件数（常用、受理地ベース）

所の常用求人（受理地ベース）の充足件数について、1,395,500 件以上を目指す。

③ 雇用保険受給者の早期再就職件数

基本手当の支給残日数を所定給付日数の 3分の2 以上を残して早期に再就職した件数について、469,500 件以上を目指す。

b 補助指標

所に対する利用者の信頼を向上させていくためには、主要指標の向上だけではなく、利用者の視点に立ったサービスの向上を継続的に実施していくことが重要であるため、マッチング業務の質を測定する指標を補助指標とする。

① 求人に対する紹介率

新規求人のうち、受理後翌々月末日までに 1 件以上紹介を行った求人の件数の割合について、前年度実績以上を目指す。

② 求職者に対する紹介率

新規求職者のうち、受理後翌々月末日までに 1 件以上紹介を行った求職者の割合について、前年度実績以上の割合を目指す。

c 所重点指標

マッチング業務のうち、特に重要であるが、必要性や優先度合いが地域等により異なる業務の成果を表す指標を所重点指標とする。

① 生活保護受給者等の就職件数

生活保護受給者等就労自立促進事業の就職者数について、71,979 件以上を目指す。

② 障害者の就職件数

所の職業紹介により障害者が就職した件数について、前年度実績以上を目指す。

③ 学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職件数

学卒ジョブサポーターの支援した者のうち、正社員就職した者について、182,686 件以上を目指す。

④ 所の職業紹介により、正社員に結びついたフリーター等の件数

所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について、255,284 件以上を目指す。

⑤ 公的職業訓練の修了3か月後の就職件数

公的職業訓練の修了3か月後における雇用保険適用の就職件数（訓練施設経由の就職又は自己就職を含む）について、63,032 件以上を目指す。

※ 当面は、公共職業訓練に関する就職件数に雇用保険適用相当就職を含める。

※ 平成31年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成30年10月～平成31年9月末訓練修了コースまでの数値とする。

⑥ マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率

マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率について、92.6%以上を目指す。

⑦ 正社員求人数

所で管理する正社員である求人の数について、5,370,000 件以上を目指す。

⑧ 正社員就職件数

所で管理する特定の正社員就職の数について、670,000 件以上を目指す。

⑨ 人材不足分野の就職件数

人材不足分野の職種に就職した件数について、324,417 件以上を目指す。

⑩ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数

生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数について、25,741 件以上を目指す。

⑪ その他、局と所が調整し設定するマッチング業務指標

局と所が調整し、上記以外の所重点指標を設定することも可能。

d 継続的な業務改善を行う取組

利用者の視点に立った質の高いマッチング業務を実施していくために、中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を所重点項目とする。

(イ) 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

雇用情勢の改善が続く中で特に人手不足分野を中心に人材確保が深刻な課題となっており、これまで以上に求人者からの安定所への期待が高くなっている。このため、求人部門と職業相談部門の連携を一層強化するとともに、求人充足会議の活性化等により両部門一体となった積極的・能動的マッチングの推進を図る必要がある。

また、平成 26 年 9 月に開始した求人情報オンライン提供、平成 28 年 3 月に開始した求職情報オンライン提供については、マッチング機能の強化の一環として引き続き取組を推進していく必要がある。

a 求人充足・人材確保等求人者支援の充実

① 求人充足会議の活性化

求人充足サービスの強化に向け、求人充足会議の効果的運営及び活性化を図る。特に、会議で取り上げた（充足の可能性を考慮して選定した）求人について、適格求職者に対する求人情報の提供等を積極的に行うとともに、提供した求人情報に関する求職者の反応の把握を努め、当該情報を求人部門にフィードバックする。求人部門においては、把握した求職者のニーズや反応を踏まえて求人条件緩和・見直しの具体的提案を行うなど、早期充足に向けて取り組む。

また、求人担当者制については、求人充足会議と連動させる。

② 良質求人の確保、有効求人の質の向上

良質な求人の確保を念頭に置き、事業所への働きかけの強化、非正規雇用求人への正社員求人への転換等に積極的に取り組む。また、求人の確保の際には、求人内容に関する助言（特に「仕事の内容」を中心に訴求力のある求人票の作成についての助言）を丁寧に行う。特に、求人受理場面や応募状況の問合せがあった場合等、事業所との直接的な接触場面を求人条件緩和指導の好機と捉え、積極的な助言、提案等を行う。

さらに、良質な求人の確保の観点から、働き方改革や雇用管理改善の働きかけとも連携し、正社員求人等の良質求人の確保に向けた働きかけを積極的に行う。

その前提として、求人受理時の労働条件確認を徹底し、求人内容の適法性や正確性を確保する。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。

b 職員による事業所訪問

業界動向、職務内容、関連職種等に関する知識の蓄積といった職員の専門性の向上や、相談窓口で提供できる求人票以上の事業所情報の収集、事業所との信頼関係構築（顔の見える関係づくり）の観点から、職業相談部門の職員による計画的な事業所訪問に取り組む。

c 求職者に対する就職支援の更なる強化

① 求職者担当者制による支援

求職者に対する個別支援を強化するため、対象とすべき者を明確に定めた上で、職員による求職者担当者制（双方向形式）による支援を積極的に実施するとともに、管理者は、支援台帳等により個々の支援内容等の適否について必要な助言を行う。

② 相談窓口の活性化

利用者に対する積極的な声かけ等を行い、職業相談窓口へ誘導するとともに、求人充足会議等で支援対象とした求人を職業相談の際に提案し、求職者のニーズや反応を把握するなど、能動的なマッチングに取り組む。あわせて、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。

また、雇用保険受給資格者については、初回認定日においては必ず全員に職業相談を行うこととし、2回目以降の認定日においても原則として全員に対して職業相談を実施できるよう努め、認定後の相談窓口への誘導強化を図るなど、早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。

③ 65歳以上の高年齢者層に対する積極的な就職支援

求職者が減少する中、65歳以上の高年齢者層は増加しており、高年齢者層を採用する意欲のある求人について「シニア歓迎求人」の明示や「シニア向け面接会」の開催など、就職促進に積極的に取り組む。

d 職員の専門性の向上

2020年1月に予定されているシステム刷新を見据え、求職活動に何らかの課題等を抱え、専門家の助言等を求めて来所する求職者の期待等に的確に応えるためには、キャリアコンサルティングのスキルは窓口相談職員の基本スキルとしてこれまで以上に求められるため、引き続きキャリアコンサルティング研修の実施、資格取得の促進等の環境整備を図る。また、キャリアコンサルティングのスキルのみならず、求人票以上の事業所情報や業界動向、職務内容、関連職種等に係る解説等、職業情報の提供を行うことができる知識が求められることから、求人充足会議や事業所訪問機会等を活用するとともに、所において、日常的に職業情報に係る専門性を向上する取組を推進する。

イ 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 雇用対策協定等の推進について

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方公共団体の講じる雇用に関する施策とが密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるよう相互に連絡・協力することは極めて重要である。このため、国と地方公共団体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、「雇用対策協定」を締結することが効果的であることから、積極的に協定締結を図る。すでに協定を締結済みの場合は、地域の新たな課題にも対応できるよう、各局と各地方公共団体で調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

(イ) 地方公共団体と所の協定に基づく一体的実施事業の推進

地方公共団体からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務の一体的実施の取組を推進する。取組に当たっては、一体的実施施設の性質を踏まえ、①運営協議会で設定した目標の管理及び目標の達成、②連携状況の分かる目標の導入、事業運営計画において両者の業務内容及び両者の役割分担の明確化、③利用者情報の共有の一層の推進、④地方公共団体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方公共団体からの求めに応じた、少なくとも月1回の就職実績の提供等を実施し、地方公共団体との連携をより一層強化するべく業務改善に努める。

(ウ) 「ふるさとハローワーク」における地方公共団体と連携した職業相談・職業紹介市町村の庁舎等を活用し、国と市町村とが共同で運営する「ふるさとハローワーク」において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を行う。「ふるさとハローワーク」は、所が設置されていない市町村における地域の住民の就職の促進及び利便性の向上を目的に設置しており、地域の実情に応じた雇用対策を一体的に推進するよう、市町村と密接な連携に努める。

(エ) 地方公共団体が行う無料の職業紹介事業への協力

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

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

ウ 職業紹介業務の充実・強化とこれに伴うハローワークシステム刷新について

労働市場における所のセーフティネットとしての機能を一層強化し、その役割を果たしていくため、「ハローワークサービス憲章」に基づき、利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するという考えのもと、所の業務・システムの刷新（以下「システム刷新」という。）を2020年1月から段階的に実施することを予定している。

特に、職業紹介業務については、ハローワークインターネットサービス等の機能強化を図ることによって、所の支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、所の利用者層を拡げていき、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。

このため、システム刷新を見据え、来所する求職者に対し、職業相談窓口に誘導し、課題解決支援サービスを提供するとともに、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に取り組んでいく必要がある。平成31年度はこうした観点から職業紹介の基本業務の運営、職員の専門性の向上に取り組む。

また、職員に対する業務・システム研修、レイアウト変更や端末入替えの準備・実施、求人者、求職者や関係機関等への周知など、円滑なリリースに向けた準備に取り組む。

(2) 人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進

【課題】

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

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

政府の重要政策である地方創生の取組において、人口減少と地域経済の縮小を克服するためには、地方に、「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼び込む好循環を確立することで、地方への新たな人の流れを生み出すこと等が急務とされているところである。このため、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することが必要である。

具体的には、各地域での魅力あるしごとづくりや既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、移住に関心を持っていない潜在層を対象とした地方移住の動機付けや地方の中小企業等の魅力を発見する就労体験等の機会の提供や、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。

【今後の取組】

(ア) マッチング支援の強化

福祉、建設、警備、運輸分野等、雇用吸収力の高い分野については、全国の主要な所に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、地方公共団体や地域の関係機関とも連携しつつ、当該分野への就職支援を行うとともに、求人充足を図る。

特に、介護分野では、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」を推進し、福祉人材センターとの連携等により、求職者向けセミナー、施設見学会、就職面接会等、マッチングの促進に向けた取組を行う。

また、医療分野では、「ナースセンター・ハローワーク連携事業」を推進し、都道府県ナースセンターと連携し、看護師等の資格を有する求職者の情報や看護師等を必要とする病院等の情報を共有し、職業相談・職業紹介等の就職支援に加え、復職講習への参加勧奨等を行う。また、就職面接会等の支援を一体的に実施する。

さらに、保育分野では、「保育士マッチング強化プロジェクト」に取り組み、未紹介・未充足求人へのフォローアップの徹底、保育士求人への応募意欲喚起のための情報提供を行うほか、職場見学と就職面接会を同時に行うツア一型面接会等を実施する。また、地方公共団体等と連携し、保育士確保が特に必要な地域、時期に集中的にマッチングを行う。

(イ) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

雇用管理改善、生産性向上等に取り組む事業主等を支援する人材確保等支援助成金の活用により建設、介護分野等の雇用管理改善の推進等の実施、また、その成果を踏まえつつ、求人受理や求人充足サービス等のあらゆる機会を活用し事業主自身の主体

的な雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進する。特に介護分野においては、「介護雇用管理改善等計画」に基づく雇用管理改善を推進し、（公財）介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務の連携を図ると共に、同センターが設置する「介護労働懇談会」等を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と人材確保、雇用管理改善等の取組を実施する。

(ウ) 地域雇用対策の推進

a 地域の実情に即した雇用創出、人材育成等の雇用対策

① 地域の創意工夫を活かした雇用・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）

雇用機会が不足している地域や過疎化が進んでいる地域等の市町村、経済団体等から構成される協議会が地域の特性を生かして提案する「魅力ある雇用」や「それを担う人材」の維持・確保を図るための創意工夫ある取組について、コンテスト方式により選抜・委託した上で実施する。

局所においては、幹部から市町村長等に対して当該事業の趣旨を十分に周知し、早いうちから 2020 年度の応募勧奨を行う。

本事業への応募を検討している地域を管轄する局においては、地域雇用対策や地方創生に関する専門的な見識を有する者を「地域雇用活性化支援アドバイザー」として委嘱し、応募検討地域が策定中の事業構想案に対してチェック・アドバイスを行うなど、地域にとって真に効果のある取り組みとなるよう働きかけを行う。

また、実施地域を管轄する局においては、本事業が局の委託事業であることを認識の上、特に事業開始当初においては、協議会へ十分に助言・支援を行うとともに、その後も事業進捗等を的確に把握・指導するなど、事業の円滑な実施に向けて積極的に関与する。加えて、実施地域で効果的に事業が実施されるよう、事業主・求職者への講習会情報の周知協力、事業によって創出された魅力的な雇用やスキルアップ人材のマッチング支援等による連携を図るとともに、労働行政の観点から地域活性化に資する助言や情報提供を行う。

② 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）

都道府県が産業政策と一体となって実施する地域の自主的な雇用創造プロジェクトを促進し、良質で安定的な正社員雇用の機会創出及び確保に向けた取組を推進する。

平成 31 年度事業実施地域の局においては、当該プロジェクトに取り組む都道府県が設置する協議会に参画した上で、マッチングや人材育成に関するセミナーへの協力など、事業の目的が達成されるよう積極的に連携を行う。

③ 地域雇用開発助成金の活用

雇用機会が不足している地域や、人口の減少等で事業所の設置が特に困難になっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域等において、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の活用を促すことにより、地域における雇用機会の拡充を図る。

また、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）のうち、「特定有人国境離島地域等メニュー」の対象地域を管轄する局所においては、当該メニューが「有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法」（平成 28 年法律第 33 号）において特定有人国境離島地域における雇用機会の拡充が国の施策として求められていること等に留意し、その活用を促すため、対象地域等の事業主等に周知徹底を図る。

b U I J ターンの推進

東京圏・大阪圏の地方就職支援コーナーや新卒応援ハローワーク等において、地方就職希望者と所の地方求人とのマッチングや地方公共団体が東京圏・大阪圏において開催する就職説明会への誘導等を行う。

また、東京圏・大阪圏の若年者等に対する地方就職に役立つ情報の提供やセミナーの実施等を通じた地方就職希望者の掘り起こしや地方就職の動機付けを行う、地方人材還流促進事業（L O 活プロジェクト）を民間委託により実施する。

加えて、内閣府の地方創生推進交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援金制度の利用者を採用した事業主に対し、その採用活動経費の一部を助成する、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）を創設する。

局所においては、地方公共団体や地方人材還流促進事業の受託者と連携し、地方就職・地方移住に関する情報を収集するとともに、地方就職希望者への効果的な情報提供を図る。このほか、中途採用等支援助成金（U I J ターンコース）の対象地域を管轄する局所においては、U I J ターン者の採用活動に関心を有する事業主等に対して、当該助成制度を周知し、その活用を促す。

c 沖縄県における雇用対策の推進

全国平均と比べ高い水準にある若年層の失業率や新規学卒者の離職率等の改善に向け、「沖縄振興特別措置法」（平成 14 年法律第 14 号）に基づく政府全体の沖縄振興施策等と連携しつつ、沖縄県内において特別の対策を実施する。

d 季節労働者対策の推進

季節労働者の雇用の安定を図るために、通年雇用助成金又はトライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用を通じて季節労働者を通年で雇用する事業主を支援する。

特に季節労働者の多い地域においては、所に就職支援ナビゲーターや職業相談員を配置し、季節労働者の安定的な雇用に向け、個々のニーズや特性に応じた支援を行う。

また、地域の実情に応じた季節労働者の通年雇用を促進するため、北海道労働局は、地方公共団体や経済団体等で構成された地域の協議会に対し、通年雇用促進支援事業を委託して実施するとともに、委託先の協議会に対する助言、支援員の能力向上に向けた研修等を行うほか、所においても委託先の協議会と連携を図りながらその事業運営に必要な情報提供等を行い、地域における季節労働者の通年雇用の促進に努める。

(3) 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

【課題】

転職・再就職者の採用機会の拡大に向け、転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成、転職・再就職者の採用拡大に取り組む企業や転職・再就職者を受け入れる企業に対する支援に引き続き取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金の活用

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における成長企業が対象労働者を雇い入れた場合の助成の割増や、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の促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促す。

また、労働移動支援助成金のうち再就職支援コースについては、再就職援助計画を適確に認定し、助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

(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」（平成30年厚生労働省告示第159号）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する。

イ 職業能力、職場情報の見える化の推進

【課題】

人材育成や長時間労働の是正等の働き方改革に積極的な企業ほど労働市場で選ばれ、それが企業の自主的な取組を更に促進するという好循環を生み出すことが重要である。そのため、平成30年9月に一般公開した職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の活用促進等を通じ、職場情報の見える化の推進が必要である。

また、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300万人を目標として設定されているところであり、効果的な活用促進が必要である。

技能検定、資格制度、業界団体等による検定制度などの企業横断的なものさしとなる資格制度等による技術・技能の評価の人員配置、昇格及び賃金への反映状況について調査し、技能レベルの見える化を図るとともに、職業能力評価の促進を図る必要がある。

また、ものづくり分野など地域における人材の育成を支援するため、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備、技能が尊重される社会・機運の醸成に取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 職場情報総合サイト「しょくばらぼ」の活用促進

職場情報の見える化を推進するため、企業に対し職場情報総合サイト「しょくばらぼ」での情報公開を促すとともに、求職者等に対して当該サイトの活用促進を図る。

(イ) ジョブ・カードの活用促進

「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであるジョブ・カードについて、地域ジョブ・カード運営本部において策定した地域推進計画に基づき、都道府県を始めとした運営本部の構成員や関係機関との連携の下、より一層の着実な活用促進を図るとともに、好事例の把握・普及に努める。また、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは、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、所を利用する求職者に対して、まとまった相談時間を確保して就職支援のための相談等を行う場合には、積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う。特に、わかものハローワーク等を利用する非正規雇用労働者、福祉施策や就労支援事業の対象となる生活困窮者、新卒応援ハローワークを利用する学生や、求職活動を行うに当たり、その不安の解消が必要な求職者等、個別の担当者制で支援することが適切な者に対しては、積極的にジョブ・カードの活用を図る。

なお、ジョブ・カードについては、平成30年度から利用者のニーズに合わせた様式編集が可能となっており、応募書類や事業所内での人材育成の場面においても効果的な活用が期待できることから、一層の普及促進に努める。

(ウ) 職業能力の見える化及び職業能力評価の促進

人材の適正配置や、地域における人材育成を支援するため、都道府県等の関係機関と連携して、技能検定制度の若者の受検料減免措置、「ものづくりマイスター」及び「ITマイスター」の周知・広報に取り組む。また、「グッドスキルマーク」及び「地域発！いいもの」等の優れた技能に基づく製品等についても、機会を捉えて活用、支援に取り組む。

(4) 女性の活躍推進等

ア 女性の活躍推進

【課題】

女性活躍推進法に基づいて策定された一般事業主行動計画に基づき、企業において着実な取組がなされるよう支援し、女性活躍推進法の実効性を確保することが求められている。また、社会全体に女性活躍推進の取組の裾野を広げていくためには、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務である300人以下の中小企業における取組の加速化を図る必要がある。

併せて、女性活躍推進の実効性を高めるためには、より多くの企業が「えるぼし」認定取得を目指すようにするとともに、「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るなど、見える化を推進する必要がある。

【今後の取組】

(ア) 女性活躍推進法の実効性確保等

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、策定・届出等の履行確保を図るとともに同法に基づく報告徴収の実施により、策定された行動計画の進捗状況に留意し、課題の改善に当たって必要な助言を行う等、法に基づく取組の実効性確保を図る。

また、女性活躍情報の見える化を推進するため、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とともに、学生・求職者の利用促進を図る。

さらに、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も含め広く周知することにより、「えるぼし」認定の取得促進を図る。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案が成立した場合には、局内各部や関係機関と連携し、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法等の周知徹底を図る。

特に、行動計画の策定や情報公表等を新たに義務付けることとしている常用労働者数が101人以上300人以下の企業に対して、実施するセミナー等の周知により、取組の促進を図る。

(イ) 中小企業に対する女性活躍推進の取組の促進

女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている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中小企業が抱える人手不足の課題への対策につながるということが経営者等に十分理解されるよう、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に周知・啓発を行い、女性の活躍推進の取組を促す。併せて「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が全国で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促し、中小企業の取組支援を図る。

また、地方公共団体が実施する公共調達の加点等の女性活躍の施策とも連携を図り、効果的な取組促進を図る。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

【課題】

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となるものである。

このため、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。

【今後の取組】

積極的な指導等により男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保を図る。

特に、配置・昇進について、企業において男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を詳細に確認し、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、是正を図る。

また、男女の均等な機会と待遇を実質的に確保するためには、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ことから、

前述の女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向けポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

ウ 不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助

(ア) 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応

【課題】

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は多く、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】

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく不利益取扱いの禁止について事業主に対する説明会の開催等により周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の意向に配慮しつつ丁寧に対応を行うとともに、法違反が疑われる事案を把握した場合には、積極的に報告徴収を行い、法違反に対しては迅速・厳正に指導を実施し、法に沿った雇用管理が行われるよう是正を図る。

(イ) 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法関係の紛争解決の援助

【課題】

労働者と事業主との間で妊娠・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】

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について労使から相談等が寄せられた場合には、問題の把握を十分に行うとともに、相談者のニーズに応じ男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は紛争調整委員会による調停制度の利用を促進し、円滑かつ迅速な解決を図る。

エ 母子家庭の母等の雇用対策の推進

児童を扶養する母子家庭の母等（父子家庭の父を含む。）について、家庭環境等に配慮した職業相談・職業紹介の実施、職業訓練制度や各種雇用関係助成金の活用、8月の児童扶養手当の現況届提出時に地方公共団体に所の臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施する等により、早期就職の促進を図る。また、試用雇用から長期雇用につながる道を広げるために、トライアル雇用助成金（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）の併用を可能としている。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、地方公共団体においても、就業支援専門

員の配置による総合的な相談体制の強化のほか、母子・父子自立支援プログラム策定事業や高等職業訓練促進給付金等事業などにより取り組んでいることから、所においては、こうした地方公共団体の就業支援との連携を図りながら、個々の母子家庭の母等のニーズに即した支援を実施する。

また、「雇用保険法」（昭和49年法律第116号）の一般教育訓練給付に加え、平成29年4月から自立支援教育訓練給付金も上乘せされているので、その対象となるひとり親に対して、地方公共団体の窓口を案内する。

オ 女性のライフステージに対応した活躍支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、求職活動の準備が整い、かつ具体的な就職希望を有する子育て中の女性等を対象に、キッズコーナーを設置し、必要に応じ安全サポートスタッフを配置する等子ども連れで来所しやすい環境を整備した上で、個々の求職者の状況に応じた就職実現プランを策定し、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行う。

また、求職者の希望に適合する仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を強化するほか、求人情報を求職者へ積極的に提供するとともに、託児付きセミナー、事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談の充実、地方公共団体やひとり親への支援を行う関係機関と連携した支援等を求職者のニーズに応じて実施する。

さらに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援等に取り組む企業の情報や保育所・子育て支援サービス等に関する情報提供等を行うとともに、待機児童が多い地域において子どもの預け先が確保できず再就職に支障が生じている者等を対象に、地域の保育サービスの現状や子育てと仕事の両立に理解のある企業等に関する説明会を開催する等、更なる支援の充実を図る。

その他、地方公共団体や雇用環境・均等行政等子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による協議会を開催し、就職支援や子育て支援に関する各種情報の共有を図るとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、地域の関係機関との連携の下で、就職を希望する子育て女性等に対する支援を実施する。

また、マザーズハローワークにおいて、職業訓練受講者の支援の充実等のため、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップでの支援を実施する。

(5) 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、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】

最長2歳までの育児休業延長制度を始めとした育児・介護休業法に基づく措置の趣旨・内容への理解を促進するため、制度の周知啓発を行う。

また、第1子出産後の女性の継続就業率は、全体では53.1%となっているが、雇用形態別に見ると正社員は69.1%に対し、パートタイム労働者・派遣労働者は25.2%と大きな差が生じている。取得要件を満たせば有期契約労働者についても育児休業が取得できることについて、引き続き周知徹底を図るとともに、労働者からの相談が多い又は有期契約労働者が多く雇用されている業種・企業など重点対象を定めて育児休業制度等の規定が未整備の事業所に対して規定の整備を促す。

加えて、仕事と介護の両立に関しても、家族の介護・看護を理由とする離職者数が約9万9千人存在することから、家族の介護に直面した労働者が介護休業・介護休暇を始めとした制度を活用して就業を継続できるよう、制度の周知を行う。周知に当たっては、地域包括支援センター等との連携も図る。さらに、介護離職が多い業種・企業など重点対象を定めて、介護休業制度等の規定が未整備の事業所に対しては育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。

イ 男性の育児休業取得等の促進

【課題】

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状がある。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、近年上昇しているものの、平成29年度は5.14%と依然として低水準となっており、2020年までに13%という政府目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

【今後の取組】

「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、男性の育児休業取得等を支援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・個人の取組内容に関する広報資料の活用や企業向けセミナーの実施により、男性の育児休業取得等の促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用を促し、企業における男性の育児休業等取得促進の取組を推進する。

ウ 両立支援に取り組む事業主に対する支援

【課題】

労働者が仕事と育児や介護を両立して働き続けるためには、育児・介護休業法に基づく措置に加えて、各制度が使いやすいような雇用環境を整備することが重要であることから、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】

仕事と家庭の両立を図りやすい職場環境の整備を支援するため、両立支援に取り組む企業事例の紹介等を行うポータルサイト「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」の活用促進を図る。

仕事と介護の両立については、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、介護に直面した社員の個々のニーズに対応した「介護支援プラン」の策定を図るため、厚生労働省のホームページに掲載した支援ツールや啓発動画等を活用して周知を図る。

加えて、両立支援制度の整備及び制度を利用しやすい環境整備について相談や問い合わせがあった場合に、適切な情報提供及び助言を行う。

また、仕事と育児の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援するため、両立支援等助成金を効果的に活用する。特に、大企業と比べて育児休業や介護休業等が取得しづらいとされる中小企業等への普及を進めるとともに、育児・介護等によりやむを得ず離職すると再び就業を希望しても正社員として復職しづらい現状に鑑み、再雇用制度を導入し希望者を再雇用した事業主が活用できる助成金（再雇用者評価処遇コース）について効果的な周知を図る。

エ 次世代育成支援対策の推進

【課題】

労働者が子どもを産み育てながら働き続けやすい職場環境を整備するため、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出の履行確保や、「くるみん」認定の推進を通じて、企業による自主的な取組を促進する必要がある。

【今後の取組】

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定に関しては、「女性の活躍・両立支援総合サイト 両立支援のひろば」における一般事業主行動計画策定内容に係る提案機能も活用しながら、各企業の実態に即した策定を支援する。また、労働者数 101 人以上の義務企業における未届出企業に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

「くるみん」、「プラチナくるみん」認定に関しては、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

(6) 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 月から新たな在留資格「特定技能」が創設されることも踏まえ、労働関係法令・社会保険関係法令の遵守や公正な処遇の確保等、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ていく必要がある。また、在留外国人の増加やその多国籍化に伴い、所における多言語での相談にも対応でき

る体制の確保が求められているとともに、それらの外国人について、円滑な就職活動を可能とし、地域における就労の安定を図ることが必要とされている。

【今後の取組】

(ア) 特定技能外国人を始めとする外国人労働者の適切な雇用管理の確保等

特定技能外国人等の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、地域において外国人が来所した場合には、通訳の活用等により本人の希望を丁寧に確認しつつ、外国人と地域の企業等とのマッチング支援を行う。

また、見直しを行った外国人指針に基づき、外国人を雇用する事業主に対して、適切な雇用管理の改善に係る指導等を行う。あわせて、外国人雇用状況届出制度の運用の徹底を図る。

具体的には、

- a 外国人雇用対策担当官が、初めて外国人を雇用した事業所など、地域の実情を加味して重点対象事業所の選定等を行い、適切な事業所訪問計画を策定するほか、労働局におけるセミナー等を企画・実施する。
- b a の事業所訪問計画に基づき、外国人労働者専門官や就職支援コーディネーターが、雇用管理指導の必要性に応じて優先順位を付けながら訪問指導を行うほか、事業主が来所した機会を捉えた指導やセミナー等を積極的に実施する。
- c 特定技能外国人の採用を希望する事業主からの相談が増加することが見込まれるため、事業主が外国人労働者の雇用管理に関する相談を希望する場合には、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、雇用管理面の相談に対応する。

等により取り組む。

このほか、法務省が把握する在留管理情報と外国人雇用状況の届出情報が一致しない事案や、事業主が外国人雇用状況届出義務を履行していないと疑われる事案について、法務省と連携し、適正化を図っていく必要がある。そのため、外国人労働者専門官や就職支援コーディネーターを積極的に活用し、事業主に対する確認・指導等に取り組む。

(イ) 留学生の就職支援

「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）を踏まえ、留学生の日本国内での就職率を 2020 年度までに 5 割以上とするため、外国人雇用サービスセンター等の増設など支援体制の強化を図り、留学生等と企業との更なるマッチングを推進する。外国人雇用サービスセンター等において留学生等を対象とした面接会の開催、在学早期段階からの就職意識啓発セミナー、インターンシップの充実を図る。

また、留学生等の採用を検討している企業等に対して、雇用管理に関する相談支援等を実施し、留学生等の就職を促進していくとともに、外国人就労・定着支援研修の「外国人留学生等定着支援コース」の実施など、採用後の職場定着に係る支援を行う。

(ウ) 定住外国人に関する就労環境の改善及び再就職の支援の推進

所においては、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図るとともに、外国人労働者の雇用管理改善の促進及び再就職援助のための指導等を計画的・機動的に行う。

また、日系人等の定住外国人が多数居住する地域の所を中心に、通訳及び外国人専門相談員の配置等を行うとともに「多言語コンタクトセンター」の電話通訳を活用することにより、多国籍化が進み、居住地域が拡大している外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

さらに、コミュニケーション能力の向上等を目的とした外国人就労・定着支援研修を行うとともに、修了者の能力等を考慮し、積極的に公共職業訓練等をあつせんする。

イ 技能実習の適正な実施

【課題】

技能実習制度は、労働関係法令の違反や人権侵害が生じている等の指摘があり、また、制度の適正化を前提として制度の拡充を図ることも求められていた。

こうしたことから、「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」（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という。）が新たに制定され、当該法律に基づき監理団体を許可制、技能実習計画を認定制とし、これらに関する事務を行う機構を新設する等の措置が講じられ、また、優良な監理団体等に対して実習期間の延長等が行われた。

技能実習法に基づき、機構を始めとする関係機関と連携し、技能実習の適正な実施、技能実習生の保護に取り組む必要がある。

【今後の取組】

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、機構と適切な連携を行う。また、機構は技能実習法に基づき、監理団体への実地検査を年1回程度、実習実施者への実地検査を3年に1回程度行うところ、これが拒否された場合等には、当該法律に基づき、局の職員は、機構の実地検査に同行する形で、立入検査を行う。

また、技能実習法に基づき、監理団体は、傘下の実習実施者が、技能実習に関し労働基準法、安衛法その他の労働に関する法令に違反していると認めるときは、監理責任者をして、当該実習実施者に対し、是正のために必要な指示を行わせた上で、その旨を署、局等に通報するので、これら関係行政機関は受理する。

さらに、実習実施者、監理団体等が技能実習法令に違反する事実がある場合に、技能実習生は主務大臣に申告することができる。当該申告は機構が行う母国語相談でも受け付けるが、本省のほか局においても申告を受理する。申告を受理した場合には「都道府県労働局における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報告徴収等の運用について」（平成29年11月1日付け開海発1101第4号）記の第2に基づき、適切に対処する。

その他、局、機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関（地方農政局、地方経産

局、地方整備局、地方運輸局等)、地方公共団体等で構成され、ブロック単位で局が事務局として開催する地域協議会において、中央協議会で策定される方針を踏まえ、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・強化に取り組む。

ウ 外国人材の適正な労働条件及び安全衛生の確保

【課題】

外国人労働者は、日本語や日本の労働慣行、労働災害防止の取組に関する知識が乏しいこと等から、労働条件に係る問題が生じやすく、労働災害のリスクが高い等の問題がある。改正された入管法が平成 31 年 4 月から施行されたことを踏まえ、現在日本で就労している外国人労働者に加え、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。

また、外国人労働者数の増加に伴い、外国人労働者の労働災害も増加しており、平成 27 年以降は毎年 2,000 人を超え、平成 29 年には 2,494 人と過去最多になっており、外国人労働者に対する安全衛生教育が的確に実施されていないことが懸念される。このため、外国人労働者が健康で安全に働くことができる職場環境を整備するため、労働災害に係る情報をより詳細に収集することで、労働災害防止のための施策をさらに推進する必要がある。

【今後の取組】

技能実習生を含めた外国人労働者については、法定労働条件確保上の問題が認められる事案が多いことから、職業安定担当部署との連携を図りつつ、事業主等に対して労働基準関係法令を周知するとともに、労働契約締結時の労働条件の書面による明示、賃金支払の適正化等の徹底を図る。また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。さらに、外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルの拡充を図ることにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。(再掲)

技能実習生については、労働基準関係法令違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大又は悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国在留管理機関及び機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働が疑われる事案及び技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収又は技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取上げ等が疑われ、かつ、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国在留管理機関及び機構との合同監督・調査を実施し、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については、司法処分を含め厳正に対処する。(再掲)

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は、労働基準関係法令違反があると考えられる特定技能所属機関に対して的確に監督指導を実施し、重大又は悪質

な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国在留管理機関との相互通報制度を確実に運用する。(再掲) 外国人労働者に対する労働災害防止対策については、今後も外国人労働者が増加すると見込まれるところ、引き続き安全衛生確保措置を実施するとともに、平成 31 年 1 月に改正された労働者死傷病報告の新様式による報告を周知徹底し、外国人労働者の労働災害の発生状況を把握する。

また、改正された「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」(平成 19 年 8 月 3 日厚生労働省告示第 276 号) に示す安全確保の取組の周知等を行う。さらに、視聴覚教材や外国語訳された教材の活用を含め、外国人労働者に理解できる安全衛生教育を実施するよう、事業主に対して支援や周知を図る。また、事業場内における労働災害防止に関する指示や標識及び掲示等についても、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう、事業主に対して周知や支援を行う。(再掲)

(7) 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と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 日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)」に基づき、各府省や地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するために必要な支援を実施する必要がある。

【今後の取組】

各府省等向けのセミナー・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する。また、所に就職支援ナビゲーター・職場適応支援者を配置することにより、各府省等における障害者の雇用の促進や雇用された障害者の職場における定着を図る。

イ 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、一体として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、企業向けチーム支援の体制を整備することや職場実習推進事業等を積極的に実施するとともに、障害者の職場適応に向けた支援としてジョブコーチ支援が有効であることから、障害者雇用率達成指導や各種セミナー等の機会を捉え、これらの取組について積極的に周知を図る。

ウ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

【課題】

平成 30 年 4 月から精神障害者の雇用が義務化された中、雇用者数は大幅な増加傾向にあるものの、職場定着等に課題を抱えるケースも多い。また、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ている者や、難病のある者においても、職場定着等に課題を抱えるケースがあることから、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

精神障害者等に対する就労支援を推進するため、精神障害者雇用トータルサポーターによる支援、精神科医療機関と所との連携強化や、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する。また、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行う。

(イ) 発達障害者、難病患者に対する就労支援

発達障害者の就労を促進するため、発達障害者雇用トータルサポーターと発達障害者支援センター等が連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する。また、難病患者が安定して働き続けるために、難病患者就職サポーターを活用した支援を行うとともに、雇用管理マニュアルを活用し、難病患者に係る配慮事項や雇用管理について周知を図る。

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、各種の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、講習会等の開催、優良企業の認証等の支援を実施する。あわせて、柔軟な休暇取得・時間管理等の導入への助成金の利用勧奨や合理的配慮に係る事例集の積極的な周知を図る。

オ 障害者の職業能力開発の推進

【課題】

障害者の新規求職申込件数が毎年増加を続けている中、職業訓練受講者数が減少傾向で推移していることから、その就職支援を強化するため、的確な職業訓練の受講あっせんや、都道府県において職業訓練ニーズを踏まえて適切に訓練コースを設

定できるよう支援することが必要である。

【今後の取組】

障害者の職業能力開発の推進

局所は、都道府県や地域の関係機関等と連携し、的確な職業訓練の受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。また、精神障害者等の新規求職申込件数が大幅に増加していることを踏まえ、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、都道府県への情報提供を行う等、都道府県が適切な訓練コースを設定できるよう支援するとともに、訓練者数が減少傾向であること及び障害者訓練の委託先機関の確保が難しいこと等の状況を把握した場合は、都道府県が円滑に訓練の運営ができるよう支援する。

(8) 高齢者の就労支援・環境整備

ア 継続雇用延長等に向けた環境整備

【課題】

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。

【今後の取組】

高齢者雇用安定法に基づく高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・指導を実施し、必要に応じて局所の幹部による指導を実施する。なお、改善がみられない事業主に対しては企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

さらに、局所は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構や地方公共団体と連携を図り、地域全体で高齢者雇用に関する機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の65歳超雇用推進プランナー等による高齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備等に関する相談・援助サービスや、65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

イ マッチングによるキャリアチェンジの促進

【課題】

高齢者雇用安定法に基づく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。

【今後の取組】

高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要な所に設置された高齢者専門の相談窓口である生涯現役支援窓口の拡充を行い、特に65歳以上の高齢者求職者への再就職支援を強化する。また、高齢者の就業促進を図るため、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している高齢退職予定者キャリア人材バンク

事業について、事業主や高齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、平成31年度より60歳以上の者を初めて中途採用した場合の助成額の上乗せを実施するため、高齢者の採用の促進が図られるよう、事業主に周知しその活用を促すとともに、中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）についても、その活用により起業による40歳以上の中高年齢者等の就業・雇用機会の創出が図られるよう、事業主のニーズに応じた制度の周知を幅広く行う。また、特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の活用を引き続き促進する。

ウ 地域における多様な働き手への支援

【課題】

企業を退職した高齢者の活動の中心となる地域社会において、地域のニーズに応じた多様な就業機会の確保が重要な課題となっているため、高齢者が地域社会で活躍できる環境を整備する必要がある。

【今後の取組】

地方公共団体を中心に設置された地域の関係者から構成される協議会等が実施する生涯現役促進地域連携事業について、特に未実施の地域では、地方公共団体への事業紹介・応募勧奨に努める。既に実施している地域では、高齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

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齢者の受け皿として十分に機能するよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努めるとともに、シルバー人材センター事業に対する補助金の交付に係る審査確認を徹底する。

特に、平成28年4月より臨時的かつ短期的又はその他軽易な業務に係る就業に限定されていたシルバー人材センターでの働き方について、都道府県知事が市区町村ごとに指定する業種及び職種について、派遣・職業紹介を行う場合に限り、週40時間までの就業の取扱いが可能となったところであり、本制度を活用した各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・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、「都道府県シルバー人材センター事業推進連絡会議」を通じて、局、都道府県及びシルバー人材センター連合等が連携を強化し、地域に密着した就業機会の確保等により、自立的・効率的な事業の推進を図る。

(9) 若者・就職氷河期世代に対する就労支援等

ア 新卒者等への正社員就職の支援

【課題】

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的

に講じることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（以下「ユースエール認定制度」という。）等の取組を引き続き促進するとともに、所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き適正に実施する必要がある。

新卒者等については、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、大学生等の希望に応じた雇用の受け皿は必ずしも十分とは言えず、また、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する大学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

また、学生等が働きたい場所で就職が実現できるよう、地域限定正社員制度の積極的な導入やU I J ターン就職に向けた支援を引き続き推進していく必要がある。

【今後の取組】

若者雇用促進法に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及びユースエール認定制度等の取組を引き続き促進するとともに、所における一定の労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理を引き続き実施する。また、事業主、職業紹介事業者、大学のキャリアセンター、募集情報提供等事業者及び新卒者等への周知を図る。

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

また、学卒全員正社員就職に向け、①学校等との連携を強化し就職活動が困難な学生や地方就職等の多様なニーズを持つ学生を局所が早期に把握し、新卒応援ハローワークに適切に誘導する、②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とともに、新卒者の希望にマッチした求人確保や人材不足業種など採用意欲のある企業と学生とのマッチングなどにより、就職支援を強化する。

さらに、引き続き新卒及び既卒おおむね3年以内の者を対象に、「新卒応援ハローワーク」等において、大学等と連携し、学卒ジョブサポーターの担当者制によるキャリア設計に関わる相談や具体的な就職活動に係る指導など、きめ細かな個別支援を行う。

イ フリーター等の正社員就職の支援

【課題】

フリーター等の就職支援について、一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや、企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

【今後の取組】

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、引き続きわかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談や、正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導等の各種支援、就職後の定着支援等を実施するなど、正社員就職促進に向け一貫したきめ細かな就職支援に取り組むとともに、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の活用等により、就職支援の充実を図る。

また、いわゆる就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者等に対する支援の強化のため、短期・集中的なセミナーや企業に対する雇入れ支援、公的職業訓練への積極的な誘導を行い、引き続き正社員就職に向けた集中的な支援を行う。

加えて、人材確保が困難な中小企業に対するマッチングを推進する取組の一環として、例えば人材不足分野（介護、看護、保育、建設、警備、運輸等）に係る求人抽出を積極的に行い、フリーター等へのマッチングを推進するとともに、企業等に対する求人条件の緩和指導を行う等、個々の企業ニーズに応じた効率的な対応を心がけ、当該求人とフリーター等との丁寧かつ着実なマッチングを行う。

ウ 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

【課題】

若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は50万人台半ばで高止まりしており、加えて、いわゆる就職氷河期に学校を卒業・退学した無業者の滞留等により、これらの者を含む40代前半までの無業者数は約100万人にも達する。

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、地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）の拠点、相談環境、プログラム等の総合的な強化を図り、若者の職業的自立支援のより一層の推進を図る必要がある。

【今後の取組】

サポステについて、局は、所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、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。所においては、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経て所に誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

さらに、局所においては、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。

(10) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進

【課題】

生活保護受給世帯数の高止まりや生活困窮者支援のニーズの高まり等に対応するため、所と都道府県や市町村など地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着を推進することにより、就職を目指す人たちを支援し、就労による自立を促進していく必要がある。

また、刑務所出所者等やホームレス等で就職を希望する者に対する就労支援や職場へ

の定着支援を実施する必要がある。

駐留軍関係離職者や漁業離職者など援護が必要な者に対しては、引き続き、的確に援護措置を実施する必要がある。

なお、全ての求職者の採用選考について、公正な採用選考が行われるよう、取り組む必要がある。

【今後の取組】

(ア) 生活困窮者・特別な配慮が必要な者等の活躍促進

a 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当たっては、従前以上に所と地方公共団体の連携強化を図り、支援対象者の適切な選定を行うほか、効率的・効果的に支援を実施する。所の支援内容については、担当者制による職業紹介・相談のほか、就労までに解決することが必要な課題に応じて、職業準備プログラムや就労支援プログラム等を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を確実に実施する。

さらに、特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）の要件緩和等を実施することから、事業主・支給対象者に対して、的確に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

b 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 15 日閣議決定）を踏まえ、一部の刑務所に所の相談員が駐在して職業相談・職業紹介を行うなど、刑務所在所中に就職先が決定できるよう支援を行うほか、更生保護施設等への巡回相談及び職場定着支援を推進することにより、所と矯正施設・保護観察所等が連携して、刑務所出所者等に対する就労支援の一層の充実を図る。

c ホームレス、日雇労働者等に対する就労支援

地方公共団体において実施している自立支援事業等との連携を図りつつ、生活困窮者・ホームレス自立支援センターや日雇労働者等技能講習事業の実施施設等への巡回によるホームレス・日雇労働者等に対するきめ細かな職業相談・職業紹介や事業主等に対する職場定着指導を行うことで、就職による自立を促進するほか日雇労働者等技能講習事業、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）等を活用して常用雇用の実現を図る。

また、日雇いでの就労を希望する者にあっては、日雇求人の確保に努めつつ適正な就労あっせんを行うとともに、職業相談を通じて常用雇用への移行を促す。

d 駐留軍関係離職者対策の推進

駐留軍関係離職者について、駐留軍関係離職者等臨時措置法等に基づき、所において職業相談・職業紹介、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用等により、生活の安定と早期再就職の促進を図る。

e 漁業離職者対策の推進

漁業離職者について、国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法等に基づき、所において職業相談・職業紹介、職業訓練の推進と職業転換給付金の活用等により、生活の安定と早期再就職の促進を図る。

f 多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

① 中国残留邦人等永住帰国者に対する就労支援

中国残留邦人等永住帰国者に対し、所等において、職業相談・職業紹介の実施及び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、雇用の促進を図る。

② 建設労働対策の推進

「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」（昭和 51 年法律第 33 号）及び雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等の施策を推進する。

③ 港湾労働対策の推進

「港湾労働法」（昭和 63 年法律第 40 号）及び港湾雇用安定等計画に基づき、雇用管理改善や港湾労働者派遣制度の有効活用等による雇用秩序対策の一層の推進等港湾労働者の雇用の安定等のための施策を推進する。

④ 農林漁業への就業支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるため、農林漁業関係情報の収集・提供、求人開拓、農林漁業合同企業面接会・ガイダンスの開催等を行う。実施に当たっては、地方公共団体・関係団体等との連携の一層の充実を図るため、会議を開催するなど、関係機関と協議しながら、面接会の合同開催、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(イ) 公正な採用選考システムの確立

公正採用選考人権啓発推進員研修の充実、同推進員未設置事業所に対する設置勧奨、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の活用の周知徹底、各種啓発資料の配布等を積極的に行い雇用主等に対する周知・啓発を推進する。

併せて、同和問題や LGBT 等に関する内容を各種啓発資料に盛り込み周知・啓発を行う。

(ウ) 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

労働施策総合推進法第 9 条に定められた募集・採用における年齢制限禁止の義務化について、事業主等に対する制度の周知を徹底するとともに、その着実な施行を図る。また、求職者等から法令違反等に関する申し出があった場合には、適切に対応する。

(11) 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し、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等について、周知広報等を推進する。

(12) 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、失業等給付の支給により、求職活動中の生活の保障及び再就職の促進等を行う必要がある。

また、公的職業訓練については、職業訓練が必要な者に対して、訓練受講前から就職まで一貫した支援を行うことで、訓練受講生の就職可能性を高める必要がある。

【目標】

雇用保険について、求職者給付は失業者の再就職を支援するための一定期間の生活保障であることを踏まえ、雇用保険受給資格者の早期再就職を図る。労働者の生活及び雇用の安定並びに就職の促進を図ること等の雇用保険の制度目的の達成のため、失業等給付を適正に給付する。

また、公的職業訓練については、職業訓練が必要な者に対して、積極的な制度の周知、誘導を行うとともに、訓練受講前におけるキャリアコンサルティングから、訓練修了者に対する就職支援を一貫して行うことにより、就職率の向上を図る。

【今後の取組】

(ア) 雇用保険制度の安定的運用

a 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の被保険者となったこと又は被保険者でなくなったことの確認を適正に行うとともに、遡及適用の取扱いについて局労働保険適用徴収部門とも連携を図りつつ、必要に応じて、実地調査を行うなど慎重な確認を行い、確実な運用を図る。

b 雇用保険受給資格者の早期再就職の促進

基本手当の受給者については、求職活動実績に基づく厳格な失業の認定はもとより、求職活動が低調な者や早期再就職の意欲が低い者に対しては、職業相談により、その背後にある課題を特定し、解決を支援しながら、より効果的・積極的に求職活動できるよう支援していくことが重要である。

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

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

c 教育訓練給付制度の周知

労働者の自発的な能力開発を支援するために、教育訓練給付制度について、利

用が促進されるよう雇用保険の被保険者等に対する積極的な周知を行う。特に、平成 31 年 4 月から専門実践教育訓練給付の対象講座が拡大されること、同年 10 月から一般教育訓練給付について IT スキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられることを踏まえ、取扱変更についてリーフレット等を活用し周知徹底を図るとともに、着実な実施を図る。

d 不正受給の防止

不正受給を防止するために、受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の一層の周知徹底と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の厳密な審査並びに就職先事業所に対する十分な調査確認及び指導に努める。特に、自己就職の申告をした者に対する採用証明書提出の徹底や日雇労働被保険者の就労実態の調査確認に万全を期する。

なお、不正受給の調査については、要調査対象受給資格者等として検出され、通知された事案や日雇労働求職者給付金の不正に係る情報提供のあった事案等の整理簿への記録、処理状況の報告、報告を受けた管理者による指導・助言や局が所での調査業務の実施状況を適宜フォローするなどの体制面も含めた措置の実施等を徹底することにより行う。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、平成 28 年 12 月 8 日付け職保発第 1208 第 1 号「日雇労働求職者給付金関係業務の改善について」において通知している、①事業所の定期訪問調査、②失業認定時における日雇労働被保険者への聴取、③一般被保険者等への切替等などを引き続き着実に実施することにより、更なる不正受給防止策を講じる。

e 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

「規制改革実施計画」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）に社会保険関連手続のオンライン申請利用率の大幅な改善が盛り込まれたことを踏まえ、更なる電子申請の利用促進のために、①雇用保険電子申請アドバイザーを活用した積極的な事業所訪問、②全国の主要な所の窓口で事業主等が利用できる申請端末を設置し、電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施、③事業主向け説明会の実施、④全国の局と各都道府県の社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施などを行うとともに、事業主等からのオンライン申請の利用の増大に対応し、迅速に処理を行うための雇用保険電子申請事務センターの全労働局への設置などを引き続き行う。

f マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成 28 年 1 月から、マイナンバー制度の利用が開始され、雇用保険業務においても、マイナンバー（個人番号）の取得が行われているが、今後、日本年金機構等から所への情報照会が順次開始される予定であることから、引き続き所の窓口等において各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、平成 30 年 3 月 12 日付け職保発 0312 第 1 号「情報提供ネットワークシステムによる情報連携の対象機関の拡大に伴う雇用保険分野のマイナンバーの取得の更なる徹底等について」によりその取得の徹底に努める。平成 30 年 3 月 27 日付け職発 0327 第 12 号「『都道府県労働局（職業安定行政）が行う個

人番号利用事務における特定個人情報等取扱規程』の改訂について」及び平成28年12月9日付け事務連絡「平成28年11月に発生したマイナンバー漏えい事案等を踏まえた安全管理措置等の徹底について」等において通知している取組を徹底し、マイナンバー（個人番号）の漏えい等を防止するために必要な安全管理措置を講じる。

(イ) 公的職業訓練を活かした就職支援

a 適切な受講あっせん

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練とも、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

具体的には、所の訓練担当部門と、職業相談、学卒、求人担当など訓練以外の担当部門との連携を強化するとともに、訓練受講希望者のうち、訓練受講前に自己理解を促し、職業選択やキャリア形成の方向付けの支援を必要とする者に対しては、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に行う。

また、求職者支援訓練については、雇用保険を受給できない者のセーフティネットとして機能するよう、地方公共団体等関係機関とも連携し、生活困窮者等を円滑に訓練へ誘導するなど、所を利用していない潜在的な対象者に対する効果的な周知及び誘導に取り組む。

b わかものハローワーク・マザーズハローワークの受講あっせん機能の強化

わかものハローワーク、マザーズハローワーク等の訓練が必要な者の利用が多いと見込まれる付属施設において、引き続き職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせん及び職業訓練受講給付金の支給業務の実施を含めたワンストップでの支援を実施する。

c 公的職業訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

公共職業訓練（離職者訓練）、求職者支援訓練の受講者に係る相談記録のハローワークシステムへの入力徹底等により、訓練受講者の適切な状況管理を行うとともに、公共職業訓練（離職者訓練）においては、局所と都道府県の訓練実施機関等で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了前から就職まで一貫した支援のため、訓練修了時点で就職が決まらない可能性のある受講者に対しては、訓練修了前から所に誘導するなど就職支援の徹底を図る。

また、求職者支援訓練においては、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援、訓練で身につけたスキルが活用可能な求人の開拓など、安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行う。

d マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

所の窓口等において、各種届出書等にマイナンバー（個人番号）の記載が必要である旨の周知等を行うとともに、マイナンバーの適切な取得及び適切な管理を行う。

(ウ) 雇用の安定等を図るための総合的施策の実施

企業倒産、雇用調整等については、局署所の連携の下、情報収集を積極的に行い、

不適切な解雇や雇止めの予防のための啓発指導等を実施するとともに、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、解雇についての問題や失業等給付、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な対応を図る。特に、大規模な倒産、雇用調整事案については、雇用対策本部を立ち上げる等、対応の強化を図る。

(13) 人材育成の強化

ア 人材開発施策の活用等

【課題】

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」）を決定し、積極的な広報活動を実施してきたところであるが、ハロートレーニングの認知度及び関心度向上のための更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。また、これまで能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練を推進すること、子育て等により離職した女性の再就職を支援するため、公的職業訓練において、育児等による時間的制約のある女性向けの短時間訓練コースの設定や、託児サービス支援の提供等を引き続き推進する必要がある。

公的職業訓練においては、その担い手としての民間教育訓練機関が果たす役割が大きくなっており、民間教育訓練機関が提供する職業訓練サービスの質の向上を図る必要がある。

また、「未来投資会議」、「人生100年時代構想会議」において、第4次産業革命に対応した労働者の職業能力の開発向上に支援策の充実、長期の教育訓練休暇制度の導入支援を行うことが求められており、人生100年時代を見据えた労働者の職業能力開発・向上を支援するため、企業内の人材育成の促進を図る必要がある。

さらには、中小企業事業主等が雇用する労働者等の能力開発のために行う職業訓練の水準の維持向上を図ること及び建設分野の人材不足へ対応する必要がある。

【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

平成30年9月にハロートレーニングを始めとした人材開発施策全体の認知度及び関心度向上のための広報活動に協力する「ハロートレーニングアンバサダー」を設置し、AKB48 チーム8を任命。全国の職業能力開発施設への訪問や各種技能競技大会などのイベント出演といったアンバサダーの活動を通じて、人材開発施策全体の更なる利用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

局所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、都道府県及び独立行政法

人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県支部に体系的に提供する。

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ（市町村の意見を含む。）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都道府県と連携して策定する。その際、地域ニーズ枠の設定推進など「求職者支援制度の運用強化に向けた取組方針」を踏まえたものとなるよう留意する。

なお、認定状況が当該計画と比較して著しく乖離している訓練分野がある場合には、その改善に向けて取り組むなど、訓練の機会の確保に努める。また、地域のニーズを踏まえた訓練が実施されるよう、関係機関と連携した訓練カリキュラム等の見直しに努める。

特に働き方改革の一環として実施する、非正規雇用労働者等を対象とした長期の訓練コースの設定については、関係機関と密に連携し訓練コースの設定促進に努める。また、これからの社会人が標準的に装備しておくべき基礎的 IT リテラシーを習得する離職者向けの職業訓練コースの設定促進に努める。

さらに、地域創生人材育成事業では、地域の人材ニーズを踏まえた都道府県の公的職業訓練の枠組みでは対応できない新たな人材育成プログラムの開発・実施に係る支援を行う。当該事業は平成 30 年度をもって廃止したが、平成 29 及び 30 年度に事業を開始した県は引き続き実施していることから、局においては、当該事業に取り組む県が設置する地域人材育成協議会に参画した上で、訓練受講者の就職に向けたマッチングへの協力など、積極的に連携を行う。

加えて、中小企業等担い手育成支援事業では、業界団体等が主体となって、中小企業等において、正社員経験が少ない労働者に対し、技能修得のための訓練（3 年以内の雇用型訓練）の実施を支援することにより、実務経験や公的資格を身につけた人材の育成・確保を促進する。当該事業において、実施地域においては、業界団体等から実施地域における対象職種事業所への周知や訓練生の募集を行う際に協力を求められた際は、可能な限り協力する。併せて、当該事業は、訓練対象者の雇用形態等により活用可能な人材開発支援助成金のコースが異なるため、実施地域においては、このことに留意の上、的確に対応する。

(ウ) 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

平成 30 年度から、都道府県が委託訓練の契約を行う場合や、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が求職者支援訓練の認定を行う場合に、「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン研修」を受講している民間教育訓練機関を契約や認定の対象とするよう通知を発出した（経過措置期間は 2020 年度末まで）ところであり、民間教育訓練機関が早期に当該研修を受講するよう周知・広報に努める。

加えて、ガイドラインに基づいて職業訓練の質の向上に取り組んでいる民間教育訓練機関に対して審査を行い、ガイドラインに適合している事業所を認定する「職業訓練サービスガイドライン適合事業所認定」制度の普及・活用促進を図ることとする。なお、当該制度の民間教育訓練機関への周知・広報に当たっては、

- ・ 求職者支援訓練において、2019 年 10 月開講の訓練コースからガイドライン適

- 合事業所認定の取得を訓練コース認定の際の加点要素とする予定であること
- ・ 都道府県が行う委託訓練において、ガイドライン適合事業所認定の取得を委託先機関選定の際の加点要素とするよう、都道府県に対して依頼していることを踏まえて行う。

(エ) 人材開発支援助成金の活用促進

人材開発支援助成金は、企業の人材育成と労働者のキャリア形成を促進し、事業の生産性を高めるなど、人材開発行政を推進するに当たり、企業に対する重要な支援策である。さらに、雇用管理指導業務を行う上で企業に働きかけを行うための有用な支援策として、また採用後の人材育成を前提とすることで企業の人材確保における選択の幅を拡大するための支援策として政策効果が期待されるものである。

平成31年度においては、企業内における人材育成を引き続き効果的に推進するとともに、雇用する労働者の職業能力の向上や企業の労働生産性の向上に資するよう、必要な見直しを行った。

具体的には、

- a 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、
- b 個人の学び直しに資する環境の整備として、長期の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主への助成メニューを追加、
- c 中堅企業向けの人材開発支援策として、支給対象が中小企業に限定していた一般訓練コース・教育訓練休暇付与コースについて、大企業も助成対象に拡大、することなどとしている。局所においては、引き続き効果的な周知に努める。

(オ) 認定職業訓練の推進及び建設技能労働者の人材育成強化

認定職業訓練（事業主等の申請に基づき、当該事業主等の行う職業訓練について、一定の基準に適合するものであることを都道府県知事が認定したもの）制度を都道府県と共に推進する。併せて、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、座学、実習等の訓練から就職支援までをパッケージで行う本省委託事業である「建設労働者緊急育成支援事業」の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について、局所においても受託者への協力に努める。

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縮減

【課題】

平成28年11月28日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消（2020年度までに未手続事業を平成27年度比で2割解消）」及び「収納未済歳入額の縮減」に取り組むよう指摘された。未手続事業の解消や収納未済額の縮減については、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であり、より一層取り組む必要がある。

【目標】

未手続事業解消の目標値として平成 27 年度比で 2 割解消：約 10 万 3,000 件

【今後の取組】

ア 未手続事業一掃対策

局署所・他の行政機関及び労働保険加入促進業務の受託者と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

イ 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

さらに、滞納事業主に対して納付督促によってもなお納付されない場合は、速やかに財産調査等を実施し、差押え等の強制措置へ移行すること。

(2) 電子申請の利用促進等

【課題】

平成 28 年 9 月に設置された規制改革推進会議において、事業主が行う行政手続コストの削減を目標として、積極的かつ着実に行政手続の電子化等を進めることが閣議決定された。これを受け、平成 29 年 6 月に策定・公表された省基本計画（平成 30 年 3 月末に一部改定。）では、労働保険関係手続について、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先施策として掲げていることから、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】

年度更新説明会等の事務主向け説明会等を利用し、少なくとも年一回は電子申請画面を使用したデモンストレーションを積極的に実施すること等により、電子申請の利用を図るとともに、電子申請の受付状況を必ず毎日 2 回以上確認することで電子申請処理の迅速化を図る。

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。

6 東日本大震災からの復興への支援

(1) 被災地における雇用対策

【課題】

現在の被災3県の雇用情勢についてみれば、有効求人倍率はともに1倍以上となっており、雇用者数は震災前の水準まで回復しているが、沿岸部では、有効求人倍率は高いものの、人口流出等により、雇用者数が震災前の水準まで回復していない地域もある。

また、建設業、福祉、水産物加工業等では、求人数が求職者数を大幅に上回っているなど、雇用のミスマッチが生じている。

【今後の取組】

(ア) 被災地の本格的な雇用復興のための産業政策と一体となった雇用面の支援

被災3県の災害救助法適用地域(岩手県及び宮城県は沿岸部に限る。福島県は全域)の深刻な人材不足等の雇用のミスマッチに対応するため、産業政策と一体となって被災3県が実施する事業復興型雇用確保事業について、被災3県の局は事業所に対する周知や事業活用事業所の求人充足の取組など必要な連携を行う。

(イ) 原子力災害の影響による失業者の雇用機会創出への支援

原子力災害の影響を受けた避難者や長期失業者の次の雇用までの一時的な雇用の場を確保する原子力災害対応雇用支援事業を、福島県内の地方公共団体が実施するにあたって、福島労働局は、地方公共団体と連携して、所に提出された求人の充足を図るとともに、事業に新規雇用された者が事業終了後に安定した雇用に就けるよう支援を行う。

(ウ) 福島への帰還を希望する者等への就職支援

「福島復興再生特別措置法」(平成24年法律第25号)の規定に基づき、福島県の労働者、原子力災害の影響により避難指示区域から避難している者(その避難している地域に住所を移転した者を含む。)及び避難指示区域に係る避難指示の解除により避難解除区域に再び居住する者について、雇用の安定を図るための措置として、所の全国ネットワークを活かし、福島帰還希望者の帰還に向けて、広域職業紹介等の就職支援を実施する。

福島労働局は、就職活動支援セミナーの実施など、避難指示解除区域への帰還希望者等の雇用促進に資する事業を、地方公共団体や経済団体から構成される協議会に対し委託するとともに、福島相双復興推進機構(福島相双復興官民合同チーム)等と連携し、福島県の市町村や事業主に対して、国の雇用創出の支援施策の活用方法の提案や、手続・運営などに関するアドバイスを行う。

また、福島県内外の避難者等に対する就職支援を実施する。

(2) 電離放射線による健康障害防止対策等

【課題】

(ア) 東電福島第一原発等における放射線障害防止対策の徹底

東日本大震災からの復旧・復興については、引き続き、東電福島第一原発の廃炉に向けた作業を始めとした、復旧・復興工事に従事する労働者の放射線障害防止対策、重機災害や墜落・転落災害防止対策を徹底する必要がある。

特に東電福島第一原発では、構内における労働者数が依然として多く、休業災害も依然として発生しており、また、燃料取り出し等の高線量下における作業が行われることから、平成27年8月に策定した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」（平成27年8月26日付け基発0826第1号）に基づく安全衛生確保措置や健康管理対策等が実施される必要がある。

(イ) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策等の徹底

福島県内の除染に伴い発生した土壌や廃棄物等を安全かつ集中的に管理・保管するための中間貯蔵施設については、施設整備や除去土壌等の輸送が進められている。平成29年度には除去土壌等の貯蔵が始まったところであり、除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者に対する放射線障害防止対策を実施していく必要がある。

【今後の取組】

(ア) 東電福島第一原発等における放射線障害防止対策の徹底

今後、燃料取り出しなど高線量下における作業が行われるため、東電福島第一原発における廃炉作業に従事する労働者の放射線障害を防止するとともに、法定労働条件の履行確保を図るため、東京電力、元方事業者及び関係請負人に対して、被ばく線量管理、健康管理、労働条件等に関し、必要な監督指導等を実施する。

また、平成27年8月に策定した「東京電力福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策のためのガイドライン」に基づき、東京電力に対して、労働災害防止対策や被ばく低減対策等の強化を求めるとともに、元方事業者及び関係請負人に対して必要な指導等を行う。廃炉作業等を行う元請事業者による関係請負人を含めた健康管理をより一層強化させるとともに、廃炉等作業員の健康支援相談窓口の周知、利用促進を行う。その他の原子力施設については、東電福島第一原発における事故の教訓等を踏まえ、「原子力施設における放射線業務に係る安全衛生管理対策の強化について」（平成24年8月10日付け基発0810第1号）に基づき、放射線業務に係る安全衛生管理対策等について指導を行う。

(イ) 除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務の従事者の放射線障害防止対策等の徹底

除染等業務、特定線量下業務又は事故由来廃棄物等処分業務に従事する労働者の放射線障害を防止するため、「除染等業務、特定線量下業務及び事故由来廃棄物等処分業務における安全衛生対策の推進について」（平成26年10月20日付け基発1020第2号）に基づき、関係事業者に対する指導等を行う。その際、放射線障害防止対策の適切な実施についてはもとより、労働条件の明示、健康診断費用等の賃金控除、年少者に係る就業制限等の一般労働条件についても、適切に指導を行う。また、除染等事業者に対する監督指導等に当たっては、発注者である環境省や地方公共団体との連携を図る。

(ウ) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底

震災復旧・復興工事については、除染作業、生活基盤の復旧工事等を含む復旧・復興工事の進捗状況に応じて、復興計画を作成する地方公共団体と連携の上、重機による災害や墜落・転落災害や工事の輻そうによる労働災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。

第3 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、各地域の実情を踏まえた重点施策を盛り込んだ行政運営方針を策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

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、行政運営方針等に基づき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う。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

国の厳しい財政事情のなか、行政が取り組むべき緊要な諸課題に的確に対応していくためには、経済社会情勢の変化に対応した簡素で効率的な政府を実現することが求められている。地方労働行政もこうした趣旨を踏まえ、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要なため、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

(3) 行政事務の情報化への対応

電子政府の推進に鑑み、申請・届出等手続の電子化への対応に関しては、局署所が所掌する申請・届出等手続について、インターネットを利用してオンラインで行える手続の周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、国民の利便性・サービスの向上を図る。

情報セキュリティに関しては、職員研修を的確に実施すること等により、各情報システムに係る情報セキュリティ実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

(4) コスト削減の取組

局の運営に必要な経費のコスト削減については、従前より実施してきたところであるが、職員一人一人が、従前と同等以上のサービスをいかにして低いコストで実現するかという視点を持ち、行政事務の効率化及び節電対策を含めた経費節減について意識を高め、徹底したコスト削減に取り組む。

(5) 遊休資産売却の確実な処理等

局が保有する遊休資産については、処分促進や有効活用等の推進が国民的な関心事項と

して取り上げられている現状を踏まえ、早期売却等の促進に一層取り組む。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方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、局においては、局幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。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た対応を行う。

また、総合労働相談コーナーに寄せられた相談を始め、局内各部室で得られた情報について共有し活用に努める。

(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を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立って的確に把握するとともに、雇用環境・均等部(室)が窓口として中心的な機能を果たし、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ことが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、都道府県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、トピックスや雇用統計等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。具体的には、「第6次地方分権一括法」(平成28年法律第47号)により改正された「雇用対策法(現：労働施策総合推進法)」や「職業安定法」において、これまで行ってきた雇用対策協定、一体的実施事業や所の求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方公共団体との連携施策として法律に明記されたことから、これらの施策等について継続的に実施していくこととする。

特に、雇用対策協定については、国と地方公共団体との連携を総合的に規定するとともに、地方公共団体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を可能とするものであることから、積極的に締結を図ることとする。

さらに、雇用対策協定及び雇用対策協定を実施するための計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、各局と各地方公共団体で調整を進めることにより、可能な範囲内で見直しを行い、雇用対策協定及び雇用対策協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

このほか、国と市町村が連携して設置する「ふるさとハローワーク」など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

加えて、局が国の職業能力開発の拠点として位置づけられたこと等も踏まえ、各地域における職業能力開発をこれまで以上に推進し、求職者及び求人者の視点に立った人材を育成するため、「公的職業訓練の効果的な実施のための関係機関の更なる連携強化について」(平成26年9月29日付け職訓発0929第1号、能能発0929第1号)等も踏まえ、地方公

共同体との更なる連携強化に取り組む。

さらに、働き方改革を通じて女性の活躍推進、仕事と生活の調和や生産性の向上を実現することは、地域の社会経済の維持・発展にも資するものであることから、都道府県等との連携を密にして、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を開催するとともに、「まち・ひと・しごと創生法」(平成26年法律第136号)に定める基本理念に則り、働き方改革の実現に向けた取組を推進する。

(3) 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、より高い波及効果を得ながら地方労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が必要である。このため、局長を始めとする局の幹部は地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達(かっかつ)な意見交換を行う場である「地域産業労働懇談会」の開催や日常的な意見交換を図る。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「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、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、都道府県における地方公共団体及び労使等の関係者から構成される会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進を働きかける。

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国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。このため、局における広報体制の強化、報道機関を活用した効果的広報の推進、地域関係者との関係強化に関する取組を積極的に推進する。

例えば、局長自らが積極的に情報発信を行うこと、局幹部とマスコミ関係者との定期的な懇談の場を設けること、各行政における重要施策、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提供すること等を通じて、マスコミや地域関係者に対して局署所の果たしている役割、各種施策、業務の成果等を周知する。

また、重要施策等の周知に当たっては、人事労務関係情報メールマガジンを活用するとともに、地方公共団体や労使団体の広報誌等を活用し、幅広くかつ効果的な広報活動を推進する。

さらに、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するよう創意工夫に努める。

3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

(1) 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」(平成23年4月1日内閣総理大臣決定 平成29年12月26日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「電子決裁移行加速化方針」(平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定)に基づき、電子決裁への移行を推進する。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使を始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。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。

ア 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都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。

イ 「都道府県労働局法令遵守要綱」(平成23年5月31日改訂)に基づき、今後とも、法令遵守の徹底に取り組む。

ウ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。

エ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。

オ 公務員倫理、法令遵守、再就職等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

また、非常勤職員については、原則として、採用後1か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を実施する。

(2) 行政サービスの向上等

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応、事務処理の迅速化等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局署所の管理者は、窓口を中心に、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

また、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄及び適切な管理等を行うとともに、災害発生後において適切な業務継続が確保されるよう業務の開始目標時間について職員への周知を図る。