

5 年未満保存

地 発 0402 第 1 号
基 発 0402 第 24 号
職 発 0402 第 22 号
雇 均 発 0402 第 38 号
開 発 0402 第 3 号
平成 30 年 4 月 2 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30年度地方労働行政運営方針について

標記について、別添のとおり策定したので、各都道府県労働局において、これを踏まえ、管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んだ行政運営方針を取りまとめ、これ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	社会経済情勢	1
	(1) 社会経済の状況	1
	(2) 最近の経済情勢	1
2	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	2
	(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	3
	(6) 障害者の雇用状況	3
	(7) 職業訓練の実施状況	3
3	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30年度地方労働行政の課題	6
1	働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上	6
	(1) 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保	6
	(2) 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	6
	(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備	8
	(4) 生産性向上、賃金引上げのための支援	9
	(5) 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	9
	(6) 人材確保対策、地方創生の推進	10
2	女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画	11
	(1) 女性の活躍推進	11
	(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進	12
	(3) 治療と仕事の両立	13
	(4) 障害者の活躍促進	13
	(5) 高年齢者の活躍促進	14
	(6) 外国人材の受入れ	14
	(7) 生活困窮者等の活躍促進	15
第3	地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	15
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	15
2	計画的・効率的な行政運営	16
	(1) 計画的な行政運営	16

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化.....	16
(3) 業務執行体制の在り方の見直し.....	16
(4) 行政事務の情報化への対応.....	17
(5) コスト削減の取組.....	17
(6) 遊休資産売却の確実な処理等.....	17
3 地域に密着した行政の展開.....	17
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	17
(2) 地方公共団体等との連携.....	17
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	18
(4) 積極的な広報の実施.....	19
(5) 労働法制の普及等に関する取組.....	19
4 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.....	19
(1) 行政文書の適正な管理.....	20
(2) 保有個人情報の厳正な管理.....	20
(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等.....	20
(4) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応.....	20
(5) 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る周知徹底.....	20
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	21
(1) 綱紀の保持.....	21
(2) 行政サービスの向上等.....	21
第4 平成30年度地方労働行政の重点施策.....	22
1 総合労働行政機関として推進する重点施策.....	22
(1) 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.....	22
(2) 各分野が連携した対策の推進.....	22
2 雇用環境・均等担当部署の重点施策.....	25
(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援.....	25
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進.....	31
3 労働基準担当部署の重点施策.....	35
(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	35
(2) 働き方改革の推進に向けた労働時間改善指導・援助チームの編成.....	39
(3) 第13次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり.....	40
(4) 迅速かつ公正な労災保険給付を行うための事務処理等.....	46
(5) 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上.....	47
(6) 社会保険労務士制度の適切な運営.....	47
(7) 家内労働対策の推進.....	47
(8) 電子申請の利用促進に向けた取組.....	48
4 職業安定担当部署の重点施策.....	48

(1) 所のセーフティネットとしての機能の強化.....	48
(2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上.....	57
(3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画.....	61
(4) 人材開発関係業務の推進.....	71
5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策.....	73
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	73
(2) 労働保険料等の適正徴収等.....	73
(3) 労災保険率等及び雇用保険率の周知徹底.....	74
6 東日本大震災からの復興への支援.....	74
(1) 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.....	74
(2) 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.....	74
(3) 福島避難者帰還等就職支援事業.....	74
(4) 電離放射線による健康障害防止対策.....	75
(5) 復旧・復興工事災害防止対策の徹底.....	75

平成 30 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

1 社会経済情勢

(1) 社会経済の状況

我が国は、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を柱とする経済財政政策を推進してきた結果、過去最高水準の企業の経常利益とともに、4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ている。

しかしながら、経済成長の隘路の根本には、少子高齢化という構造的な問題があり、これに伴う就業者数の大幅な減少は、経済成長の制約要因となりうるとともに、社会保障の観点からもマイナスの影響が懸念される。少子高齢化の問題に対処し、経済の更なる成長と分配の好循環を形成するため、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」という新三本の矢にしっかりと取り組み、「一億総活躍社会」を実現することが求められているところであり、働き方改革は、その実現のための最大のチャレンジである。このチャレンジを成功させるためには、多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換する必要がある、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

(2) 最近の経済情勢

平成 29 年度の我が国経済をみると、アベノミクスの推進により、雇用・所得環境の改善が続く中で、緩やかに回復している。海外経済が回復する下で、輸出や生産の持ち直しが続くとともに、個人消費や民間設備投資が持ち直すなど民需が改善し、経済の好循環が実現しつつある。

最近の経済情勢をみると、景気は、緩やかに回復している。個人消費は、持ち直している。設備投資は、緩やかに増加している。生産は、緩やかに増加している。企業収益は、改善している。企業の業況判断は、改善している。消費者物価は、横ばいとなっている。

平成 30 年度の我が国経済は、経済対策などの政策の推進等により、雇用・所得環境の改善が続き、経済の好循環が更に進展する中で、民需を中心とした景気回復が見込まれる。

なお、先行きのリスクとしては、海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響等に留意する必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 28 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 28 年の有効求人倍率は 1.36 倍（前年差 0.16 ポイント上昇）（職業安定業務統計）、完全失業率は 3.1%（前年差 0.3 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、医療・福祉等で増加が続いている。また、雇用形態別にみると、平成 28 年の正規雇用の労働者は前年差 50 万人増、

非正規雇用の労働者は同 37 万人減となっている。

直近についてみると、平成 29 年 11 月の有効求人倍率は 1.56 倍（前月より 0.01 ポイント上昇）、正社員の有効求人倍率は 1.05 倍と最も高い水準（同年 6 月に、集計開始以来、初めて 1 倍を超えた）、完全失業率は 2.7%（前月より 0.1 ポイント低下）となっており、現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいる状況にある。

（2）若者の雇用状況

平成 30 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 91.2%（「平成 29 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」（平成 30 年 2 月 1 日現在）、高校については 91.5%（「平成 29 年度高等学校卒業予定者の就職内定状況」（平成 29 年 12 月末現在）となっており、また、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）数は、平成 29 年平均で 152 万人（平成 29 年「労働力調査（詳細集計）」）と、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）高年齢者の雇用状況

平成 29 年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況については、「高年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「高年齢者雇用安定法」という。）に基づく高年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 99.7%となっている。

また、定年制の廃止および 65 歳以上の定年制を導入している民間企業等は 19.6%、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 5.7%となっている（平成 29 年「高年齢者の雇用状況」集計結果）。

（4）女性の雇用状況

「労働力調査」によると、平成 29 年の女性の雇用者数は 2,590 万人となり、前年に比べ 51 万人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 44.5%（前年差 0.3 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 3 年連続で増加して 1,114 万人となり、女性雇用者に占める正規の職員・従業員の割合も、3 年連続で上昇して 44.5%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 歳～29 歳」（82.1%）と「45 歳～49 歳」（79.4%）を左右のピークとし、「35 歳～39 歳」を底とする M 字カーブを描いているが、M 字型の底の値は 1.6 ポイント上昇し、73.4%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内就業希望者を合わせた割合）は 84.2%との開きがある。

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%）と比べて上昇してはい

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みられる。

更に、平成 29 年の「賃金構造基本統計調査」によると、管理職に占める女性の割合（課長級以上）は 9.6%（前年 9.3%）となっており、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を 100 とした場合、女性は 73.4（前年 73.0）、一般労働者のうち正社員・正職員については 75.7（前年 75.1）となっている。

（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、高年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 29 年の非正規雇用労働者は 2,036 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。

また、「賃金構造基本統計調査」によると、平成 29 年の短時間労働者と一般労働者（短時間労働者以外の者）との賃金格差について、一般労働者の 1 時間当たり所定内給与額を 100 とした場合、短時間労働者は 59.4（前年 58.0）となっている。

一方、正規雇用労働者は平成 27 年から 29 年の 3 年間で 135 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、一層の進展がみられる。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 28 年度が 93,229 件と 7 年連続で過去最高を更新し、さらに平成 29 年度は平成 30 年 1 月現在で、前年同期比 5.6% 増の 83,369 件となっている（「職業安定業務統計」）。

（7）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の平成 29 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 103,349 人、就職率が 86.1%（施設内）、73.8%（委託）となっている（受講者数は平成 29 年 4 月から平成 30 年 1 月末時点、就職率は平成 29 年 10 月末（委託は平成 29 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 22,077 人となっている（受講者数は平成 29 年 4 月から平成 30 年 1 月末時点）。

3 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）等で対応している相談については、平成 28 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 113 万 741 件（前年度比 9.3%増）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 5,460 件（同 4.2%増）、助言・指導申出受付件数が 8,976 件（同 0.6%増）、あっせん申請受理件数が 5,123 件（同 7.3%増）となっている。総合労働相談件数は 9 年連続で 100 万件を超えるなど高止まりしており、助言・指導申出受付件数、あっせん申請受理件数ともに前年度より増加している。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 28 年度は 70,917 件で、前年度比では 4,351 件（6.5%）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、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 13 万 1,221 件となっているほか、平成 29 年 1 月より新たに事業主に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策に関する相談等も多数寄せられている。

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、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 29 年における年間総実労働時間は事業所規模 30 人以上で 1,781 時間（所定内労働時間は 1,630 時間、所定外労働時間は 151 時間）となっており、前年に比べて 2 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 1,721 時間（所定内労働時間 1,590 時間、所定外労働時間 131 時間）、前年比 3 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、2,009 時間（所定内労働時間は 1,819 時間、所定外労働時間は 190 時間）と前年に比べて 3 時間増加している（事業所規模 5 人以上では、年間総実労働時間 2,026 時間（所定内労働時間 1,850 時間、所定外労働時間 176 時間）、前年比 2 時間の増加）。

また、「労働力調査」によると、平成 29 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 7.7%と前年と同水準となっており、依然として 1 割弱を占めている。

(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 年春以降、増加傾向にあり、実質賃金についても、平成 27 年 7 月以降、増加傾向で推移し、平成 28 年 10 月以降は前年同月と同水準となっている。たとえば、平成 28 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、315.6 千円と前年比 +0.5%となり、3 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、10 年ぶりにプラ

スに転じた平成 27 年以降増加しており、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、24 年間で最高水準となっている。

また、平成 29 年春闘は、賃上げ率+1.98%（前年は+2.00%）となり、全体としては、4 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 29 年は、平成 30 年 3 月速報値で、死亡災害は前年同期比で 3.5%増加、休業 4 日以上之死傷災害は前年同期比で 2.1%増加している。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）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、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 28 年労働安全衛生調査（実態調査）」）。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 56.6%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 37.1%である。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 28 年労働安全衛生調査（実態調査）」一部特別集計）。

この他、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いる。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。

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ない、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。

化学物質に関しては、芳香族アミン取扱事業場における膀胱がん事案や吸入性有機粉じんによる肺疾患事案など従来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ほか、危険性又は有害性等を有する化学物質についてラベル表示や安全データシート（SDS）の交付を行っている譲渡・提供製造者の割合は、それぞれ 60.0%、51.6%にとどまっている状況が認められる（「平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計）。また、建築物の耐用年数から推計すると、石綿使用建築物の解体工事が 2030 年頃をピークとして、今後さらに増加が見込まれる状況にある。

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律 82 号）により平成 27 年 6 月から職場における受動喫煙防止対策が努力義務とされている。第 12 次労働災害防止計画では職場で受動喫煙を受けている労働者の割合を平成 29 年までに 15%以下とすることとしているが、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 34.7%となっている（「平成 28 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。）においては、廃炉に向け、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。

石綿関連疾患の労災請求件数は 1,109 件（前年度比 4.3%増）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は、36 件（前年度比 20.0%増）と増加している。

第 2 平成 30 年度地方労働行政の課題

1 働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

（1）雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進

非正規雇用労働者は、正規雇用労働者と比べ、雇用が不安定である、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題がある。どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが不可欠である。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・能力に応じた正社員転換、均等・均衡待遇を強力に推し進めていくことが必要である。

「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）に基づく同一労働同一賃金の実現に向け、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案を国会に提出する準備をしているところであるが、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の解消に向けた事業主の取組、労使の話し合いを促進することが重要である。そのため、業種・職種・地域ごとの状況も念頭に中小企業・小規模事業者等各事業主の実情も踏まえ、労使双方への丁寧な周知、事業主へのきめ細かな支援が必要である。

また、短時間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「パートタイム労働法」という。）の周知・指導等により、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の推進、正社員転換措置の徹底を図るとともに、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進や短時間正社員制度の普及促進に努める必要がある。

イ 無期転換ルールの円滑な運用や多様な正社員の普及

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することを踏まえて、労使への周知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。

（2）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

ア 長時間労働の是正

（ア）労働時間法制の見直し

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、「働き方改革実行計画」に基づく罰則付き時間外労働の上限規制の導入等の法改正が行われた場合にその周知を図るとともに、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業主等の支援や、取引条件の改善など業種ごとの取組を推進していく必要がある。

また、創造性の高い仕事で自律的に働く労働者について、長時間労働を是正し、健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働時間制度についても、法改正が行われた場合にその周知を図る必要がある。

（イ）企業本社への監督指導等の強化

「働き方改革実行計画」において、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化するとともに、時間外及び休日労働協定が未届であって一定規模以上の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法（昭和 22 年法律第 90 号）の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施することとされたところである。

これを踏まえ、引き続き、長時間労働が行われている企業等に対する取組を徹底していく必要がある。

（ウ）年次有給休暇の取得促進

2020 年（平成 32 年）までに年次有給休暇の取得率を 70%とする政府目標を目指し、年次有給休暇の取得促進に向けて普及啓発に努めるとともに、地域のイベントなどの特性を活かした取組を進める必要がある。また、平成 30 年度から実施される学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて中小企業にあっても年次有給休暇が取得できるよう取り組む必要がある。

イ 健康に働くことができる職場環境の整備

（ア）パワーハラスメント防止対策

職場のパワーハラスメントについては、総合労働相談コーナーへ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」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。

（イ）早期の紛争解決に向けた体制整備等

労働問題に関する相談にワンストップで対応するため、全国の総合労働相談コーナーにおける相談体制整備を図るとともに、都道府県労働局長による助言・指導、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する必要がある。

ウ 医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善等

医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができるよう、医療従事者の勤務環境改善にかかる予算の拡充を行ったことから、各都道府県が設置している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運営できるよう、各都道府県と連携し、適切な情報提供を行うなどの支援を行う必要がある。

エ 第13次労働災害防止計画の初年度における取組

(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初年度となる平成30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、休業4日以上之死傷災害を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、非正規雇用労働者などの対策に取り組む必要がある。

(イ) 健康に働くことができる職場環境の整備

a 過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策

労働者の健康確保対策については、「働き方改革実行計画」等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が安心して医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談を受けられる環境整備を促進するとともに、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。また、引き続き、「『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の特別指導を確実に実施する必要がある。

b 化学物質対策

化学物質対策については、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・入手の徹底に引き続き取り組むとともに、リスクアセスメントの確実な実施等に取り組む必要がある。また、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ことから、石綿ばく露防止対策をさらに強化する必要がある。

(ウ) 東日本大震災等からの復旧・復興工事に従事する労働者の安全と健康確保対策

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、構内における作業員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。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ア 雇用型テレワークの導入支援

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とともに、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。

イ 自営型テレワークの就業環境の整備

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改定した「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、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必要がある。

ウ 副業・兼業の促進

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。

(4) 生産性向上、賃金引上げのための支援

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

最低賃金については、「働き方改革実行計画」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 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）及び「未来投資戦略 2017」（平成 29 年 6 月 9 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、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、飲食業等の生活衛生関係営業から他業種に拡大するなど、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。

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。

イ 生産性向上に資する人材育成の強化

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。

さらに、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必要がある。

(5) 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・受入れ企業支援

(ア) 成長企業への転職支援

転職・再就職者の採用機会の拡大に向けては、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一層取り組む必要がある。

(イ) 地方の中堅・中小企業への人材支援

全国で雇用情勢は着実に改善が進んでいるが、分野によって偏りがあり、ミスマッチが生じている。

このため、地方の中堅・中小企業等への人材支援や雇用吸収力の高い分野へのマッチングの推進に取り組む必要がある。

イ 転職・再就職の拡大に向けた見える化の推進

(ア) 職場情報総合サイトの活用

企業による職場情報の提供については、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）及び青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき促進しているところであるが、既存の事業では若者・女性といった個別分野ごとの職場情報の提供を行うことに留まっている。そこで、企業の職場情報を求職者、学生等に総合的に提供するためのウェブサイト（職場情報総合サイト）を平成 30 年度 9 月末に公開することとしている。

同サイトについて、求職者等による積極的な活用の促進、企業による積極的な職場情報の開示及び労働市場で選ばれるための雇用管理改善の促進に必要な周知等を行っていく必要がある。

(イ) 職業能力・職場情報の見える化の推進

a 若者が技能検定を受検しやすい環境の整備

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、若者の技能検定の受検料減免措置等により、若者が技能検定を受検しやすい環境の整備に取り組む必要がある。

ウ ハローワークにおけるマッチング機能の充実

マッチング機能の強化の一環として、所が保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方公共団体にオンラインで提供する取組を平成 26 年 9 月に開始し、利用団体数は 1,300 団体を超え、着実に増加してきているが、地方公共団体からの要請を踏まえ、引き続き地方公共団体等に対する求人情報の提供割合の向上を図っていく必要がある。また、所の求職情報の提供も平成 28 年 3 月から開始したところ利用希望求職者数は約 5,000 人で推移しており、引き続き取組を推進していく必要がある。

また、「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介等と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図る。

(6) 人材確保対策、地方創生の推進

ア 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

(ア) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進

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。

イ 地方創生の推進

（ア）地方創生に向けた地域雇用対策の推進

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を支援するとともに、移住に関心を持っていない潜在層も対象に、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を提供する取組を実施することが必要である。

2 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

（1）女性の活躍推進

ア 多様な女性活躍の推進等

（ア）女性活躍推進法の実効性確保

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ついて、企業による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、女性活躍推進の取組を進めるためには、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、女性活躍推進を実効性のあるものにするためには、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、一層の見える化を図る必要がある。

（イ）職場におけるハラスメント対策の総合的推進

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妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント及びセクシュアルハラスメントの防止措置の履行確保、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の推進が図られるよう、特に中小企業を中心に、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

（ウ）仕事と家庭の両立支援の推進

男性の育児休業の取得促進、育児・介護等により離職した者の復職を支援するため、助成金の支給等により、仕事と家庭の両立支援に積極的に取り組む事業主等を支援する必要がある。

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援していくことが必要である。このため、マザーズハローワーク事業を充実し、子育て女性等に対する再就職支援を推進する必要がある。

イ リカレント教育など個人の学び直しへの支援

(ア) 専門実践教育訓練給付による支援を引き続き実施

子育て等により離職した女性の再就職を支援する等のため、教育訓練給付による労働者の自発的な能力開発を支援する必要がある。

(イ) 女性の活躍促進に向けた職業能力開発の推進

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。

(2) 若者や就職氷河期世代の活躍促進

ア 新卒者等への正社員就職の支援

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ずることにより、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(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、就職活動にあたり支援を要する大学生等は依然として一定数存在している。このため、学校等と密に連携しながら、より早期からの職業意識形成に取り組むとともに、新卒者の求人確保や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必要がある。また、学生等が働きたい場所で就職活動を行えるよう、U I J ターン就職支援をより強力に推進していく必要がある。

さらに、既卒者や中退者等の学校を離れた者についても、正社員就職を支援する必要がある。

イ フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等に対しては、正社員就職を支援するため、わかものハローワーク等において、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必要がある。また、就職先の選択肢にU I J ターン就職を示すことで、地域の優良な雇用による正社員就職を支援していく必要がある。

さらに、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、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。

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

若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は約 60 万人の高止まりで推移しており、加えて、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 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。

(3) 治療と仕事の両立

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「働き方改革実行計画」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必要がある。

ア 疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援

がん等の反復・継続して治療が必要となる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、治療と仕事の両立のために必要な就業上の措置が行われる必要がある。

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

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。

(4) 障害者の活躍促進

ア 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

障害者雇用ゼロ企業対策を進めるため、企業向けチーム支援の体制の整備や、ジョブコーチ支援の充実・強化、障害者就業・生活支援センターによる就労支援の実施体制の強化など、支援の強化が必要である。

イ 多様な障害特性に対応した就労支援の強化

(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の強化や、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、トライアル雇用における支援の充実など、支援の強化が必要である。

(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を新設し、発達障害者支援センター等と連携し、発達障害者に対する専門的支援を実施する必要がある。また、「ニッポン一億総活躍プラン」に難病患者に対する就労の支援が盛り込まれていることも踏まえ、引き続き難病患者に対する就労支援を推進する必要がある。

(ウ) 障害者の職業能力開発の推進

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、適格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。

ウ 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援の充実

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、柔軟な休暇取得・時間管理等の導入への助成金による支援や障害者雇用ノウハウを有する団体等による相談・援助等を行う必要がある。

(5) 高齢者の活躍促進

ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

高齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が困難であることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、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なか、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キャリアチェンジへの支援が重要となっている。

イ 継続雇用延長等に向けた環境整備

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。

ウ 地域における多様な働き手への支援

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。

(6) 外国人材の受入れ

ア 外国人留学生の就職支援

「日本再興戦略 2016」及び「未来投資戦略 2017」を踏まえ、外国人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、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対して支援を強化することで、外国人留学生の就職を促進する必要がある。

ある。

イ 外国人技能実習制度の適正かつ円滑な運用

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」（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外国人技能実習機構（以下「技能実習機構」という。）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。

平成 29 年 11 月に施行された技能実習法に基づき、技能実習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。

（7）生活困窮者等の活躍促進

ア ハローワーク等における生活困窮者の就労支援

福祉事務所に設置する所の常設窓口を増設するなど、所と地方公共団体が一体となった就労支援を図るとともに、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）の支給により事業主の生活保護受給者を含む生活困窮者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する必要がある。

また、地方公共団体、福祉事務所等に設置された所の相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する必要がある。

イ 刑務所出所者等の就労支援

刑務所出所者等の再犯の防止等を推進するため、「再犯防止推進計画」（平成 29 年 12 月 15 日閣議決定）を踏まえ、所と矯正施設・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中からの職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援など、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る必要がある。

第 3 地方労働行政の展開に当たっての基本的対応

1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮

都道府県労働局（以下「局」という。）が、各種情勢に対応した雇用・労働対策を推進するなどにより、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、四行政（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）間の連携をより一層密にしていく必要がある。

このため、複数の行政分野による対応が必要な課題については、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、関係部室が連携を図り、署及び所（以下「署所」という。）と一体となって、適時適切に対応していく。

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。

以上の取組を推進するため、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幹部等で共有し、局としての方針を検討する。

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、行政間の連携方策等を検討する場として活用する。

2 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（以下「局署所」という）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、コスト意識やムダ排除の視点を踏まえつつ、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である。

このため、第一に、局署所において日々の業務の進め方に無駄が生じていないか点検し、改善を行うとともに、独自の工夫を凝らし、行政事務のより一層の簡素合理化を進める。第二に、経済社会の構造的な変化に伴い労働行政の課題が増大するとともに複雑困難化するなかで、これらの課題に的確に対応するために、業務運営の重点化を積極的に進める。第三に、各地域の実情に配慮しつつ局への業務の集中化を着実に実施することなどにより、行政事務の効率化を進める。

(3) 業務執行体制の在り方の見直し

経済社会情勢の変化等を踏まえ、業務の運営方法、職員の配置等の業務執行体制及び組織体制について積極的に見直しを進め、可能なものから逐次実施する。

特に、課題を抱える求職者や求人者及び労使からの相談等に対して、迅速かつ適切な対応ができるよう、必要な体制の確保に努める。

また、働き方改革を推進する観点から、労働基準監督署の組織・業務体制の見直しを行い、監督指導体制の強化を図る。

(4) 行政事務の情報化への対応

本省所管システム（労働局共働支援システム、労働保険適用徴収システム、労働基準行政情報システム、ハローワークシステム及び雇用均等行政システム）等を積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、官庁会計システム（ADAMS II）、電子調達システム等を活用して、会計事務、入・開札事務等の適正化、効率化を図るとともに、一元的な文書管理システムにおける電子決裁機能の活用により、局の行政事務の一層の効率化を図る。

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、「厚生労働省情報セキュリティポリシー」及び「都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所における厚生労働省情報セキュリティポリシーの運用指針」に十分留意の上、職員研修を的確に実施すること等により、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。

(5) 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、従来より実施してきたところであるが、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、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。

(6) 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。

3 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応えていくため、局においては、総合労働相談コーナーに寄せられた相談をはじめ、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。

また、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。

さらに、各地域に設置された地方産業競争力協議会について、同協議会で策定された戦略等のフォローアップ・改定など、引き続き、経済産業局その他の関係機関と連携しながら必要な対応を行う。

(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。具体的には、「労働分野における国と地方公共団体の一層の連携強化について」（平成 23 年 9 月 5 日付け事務連絡）に基づき積極的に取り組む。

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」（昭和 41 年法律第 132 号）や「職業安定法」（昭和 22 年法律第 141 号）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、一部の分野に限った内容となっている場合は、引き続き、各労働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、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拡充を図る。

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」など地方自治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、能発 0929 第 1 号）等も踏まえ、地方自治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、局長をはじめとする局の幹部は地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、幅広い闊達（かつたつ）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自治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、「都道府県労働局における広報戦略の強化について」（平成 24 年 2 月 7 日付け地発 0207 第 1 号）に基づき、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、地方自治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。

(5) 労働法制の普及等に関する取組

これから社会に出て働く若者に対し、労働法制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、若者の職業についての意識の涵養（かんよう）等に資するものである。既に各局が地域の大学等と連携し、大学等における労働法制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、労働法や制度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のマニュアルの周知や利用勧奨、所等での若者向けセミナー等における労働法制等の普及、所長等による高校等への労働法教育の必要性の周知等の取組を引き続き進める。

また、平成 29 年 2 月から労働法制の基礎知識をわ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を行っているところであるが、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法制の知識の付与を引き続き推進する。

4 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

「公文書等の管理に関する法律」（平成 21 年法律第 66 号）及び「厚生労働省行政文書管理規則」（平成 23 年厚生労働省訓第 20 号）等に基づき適切な文書管理を行い、行政文書ファイル管理簿の調製及び行政文書の保存等の一層の適正化を図る。

また、行政文書ファイルの廃棄については、廃棄対象となった行政文書ファイルについて保存期間、保存期間満了日に誤りがないか、内閣総理大臣の同意が得られている行政文書ファイルかどうかを確認して決裁し、廃棄の決定を行う。

(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」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。

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

特に、マイナンバー（個人番号）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動することから、より厳正な管理を徹底する。

(3) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等

行政機関の保有する情報に対する開示請求に対しては、「情報公開事務処理の手引」及び「情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

特に、対象文書の特定及び具体的な不開示理由の付記について、その適切な処理に留意する。

(4) 個人情報保護制度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個人情報に対する開示、訂正及び利用停止請求に対しては、「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」及び「個人情報保護法開示・不開示マニュアル」に基づき適切な処理に努め、適正かつ円滑な運用を図る。

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

(5) 雇用管理に関する個人情報のうち労働者の健康に関する情報の適切な取扱いに係る周知徹底

「個人情報の保護に関する法律」、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」及び「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」等に基づき、個人情報取扱事業者が保有する個人情報のうち健康に関する情

報（以下「健康情報」という）について適切な取扱いを行うよう周知・啓発の徹底を図るとともに、雇用管理分野における個人情報のうち健康情報の取扱いに係る苦情・相談等への適切な対応を行う。

5 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政は、労使をはじめとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため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。

① 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。

② 「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。

③ 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。

④ 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。

⑤ 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、局においては、「都道府県労働局における厚生労働省防災業務計画の留意点及び業務継続計画について」（平成 25 年 6 月 24 日付け地発 0624 第 5 号、基発 0624 第 1 号、職発 0624 第 2 号、雇児発 0624 第 1 号）に基づき、「防災業務・業務継続に関する実施要領」の策定を行ったところであるが、日頃から適切な防災対策を講ずる観点から、当該要領について職員への周知を図る。併せて、災害に対して機動的かつ的確に対応するため、当該要領に基づき、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

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。

第4 平成30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推進する重点施策

各部署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、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、下記の施策については特に留意し、部署間及び関係機関との連携の下に取組を進める。

(1) 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

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。

(2) 各分野が連携した対策の推進

ア 「働き方改革実行計画」の推進

「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、賃金引上げと労働生産性向上、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正、柔軟な働き方がしやすい環境整備、女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備、病気の治療と仕事の両立、子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援、誰にでもチャンスのある教育環境の整備、高齢者の就業促進、外国人材の受入れ等について、各行政が連携して取組を進める。

働き方改革の実行に向けて、平成30年度から民間事業者への委託により「働き方改革推進支援センター」を設置し、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、非正規雇用労働者の処遇改善、時間外労働の上限規制への対応に向けた労働時間制度の構築及び生産性向上による賃金引上げ、人手不足の緩和に関する技術的な相談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、全国の中小企業・小規模事業者の声の吸上げを行うことはもとより、中小企業・小規模事業者の理解促進や不安の払拭のため、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、都道府県をはじめとした自治体や商工会などの団体と連携して、中小企業・小規模事業者の実情把握及び国の取組の周知に取り組む。

イ 女性の活躍推進等

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法について、「都道府県労働局における雇用環境・均等部（室）と労働

基準部との連携について」(平成 28 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 64 号、雇発 0401 第 27 号) 及び「都道府県労働局における雇用環境・均等部(室)と職業安定部等の連携について」(平成 28 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 66 号、雇発 0401 第 28 号)に基づき、雇用環境・均等部(室)が中心となって、局内各部及び署所との連携により、周知や法令違反事業所等に係る情報提供を実施するとともに、相談対応や指導等についても効果的な連携を図る。

また、女子学生等が就職に際し、業種や職種について、固定的な考え方にとらわれることなく、労働市場の動向や自らの適性等を踏まえた的確な職業選択を行うことができるようにするため、女子学生等の意識啓発について、雇用環境・均等部(室)が実施する取組と職業安定部が実施する高校、大学等における職業意識形成支援との連携を図る。さらに、再就職支援等の推進に当たっては、ブランクのある女性の再就職支援の相談・情報提供を行う「カムバック支援サイト」において、マザーズハローワーク事業の取組等について情報提供していることから、雇用環境・均等部(室)と職業安定部との連携に努める。

ウ 「正社員転換・待遇改善実現プラン」の地域プランについて

「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 年間で計画期間として、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、分析、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 30 年度においては、平成 29 年度に引き続き、進捗状況及び取組実績の把握、分析、公表を行う。

また、同年度は計画期間の中間年度に当たることから、本省プランについて、進捗状況を踏まえ、目標値等を見直しを行うとともに、各局においても、本省プランの見直しを踏まえ、地域プランについても見直しを行う。

エ 派遣労働者の保護及び適正な就業条件の確保対策等の推進

派遣労働者の保護措置の更なる充実を図るため、労働者派遣法違反を繰り返す派遣元事業主等に対する指導監督に万全を期し、労働関係法令の遵守を徹底させるほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。このため、共同した監督の実施など職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図る。

さらに、需給調整事業担当部課室が実施する派遣元事業主等に対する法令遵守のための説明会等において、労働基準部、雇用環境・均等部(室)等の職員による説明機会を必要に応じ確保するなど、各部署間の緊密な連携を図る。

特に、①派遣労働者も、産前・産後休業が取得でき、また、一定の要件を満たせば育児休業等も取得できること、②妊娠・出産、育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いについては、派遣労働者に対してもあってはならないものであること、③派遣元事業主のみならず、派遣先事業主においても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を防止する措置を講じる必要があることを中心に、関係法令がしっかりと遵守されるよう、需給調整事業担当部課室が実施する派遣元事業主等に

対する説明会において、雇用環境・均等部（室）の職員による説明機会を積極的に確保する。

オ 外国人労働者対策・国際協力の推進

所は、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導等の際、社会保険未加入等の疑いがある事案や労働基準関係法令違反の疑いのある事業所等を把握した場合は、「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 年厚生労働省告示第 276 号。以下「外国人指針」という。）に基づき指導するとともに、年金事務所や署等に対して確実に情報提供を行うなど、関係行政機関と連携して外国人労働者の雇用の安定を図るための取組を推進する。

カ 障害者の労働条件確保・雇用対策の推進

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保や、障害者差別禁止、合理的配慮の着実な提供、雇用管理改善等を図るため、各地域における障害者雇用連絡会議などの開催を通じ、引き続き、労働行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、これら労働者を雇用する事業主に対する啓発・指導を推進するとともに、的確な情報の把握及び共有等を行い、事業所内での虐待等を含めた問題事案の発生の防止及び早期是正に努め、障害者の雇用促進及び職場定着を推進する。

特に、使用者による障害者への虐待事案については、「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成 23 年法律第 79 号）に基づき、局において、都道府県と連携を図り、迅速かつ適切に対応する。

キ 人身取引対策の推進

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に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。

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。

ク 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

技能実習制度においては、技能実習法に基づき、新設された技能実習機構と適切な連携を行う。また、技能実習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、技能実習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、労働安全衛生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。当該申告は技能実習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、技能実習機構、地方入国管理局、業所管省庁の出先機関、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。

2 雇用環境・均等担当部署の重点施策

(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援

企業において、労働者が働きやすい雇用環境を実現するために働き方改革と女性活躍の推進を一体的に取り組むことが重要であり、雇用環境・均等担当部署においても、これらについて企業が行う取組を一体的に支援する。

ア 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保など非正規雇用の処遇改善

(ア) パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導等

パートタイム労働者の働き・貢献に応じた待遇が確保され、一人ひとりの納得性の向上が図られ公正な待遇が実現するよう、差別的取扱いの禁止や均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点を置き、特に非正規雇用労働者の割合が高い事業所等を対象とした計画的な指導の実施等により、パートタイム労働法の履行確保を図る。

また、パートタイム労働者からの個別具体的な事案に関する相談については、報告徴収を実施することとし、法違反が認められる場合には、事業主に対し迅速かつ的確な指導を行う。

(イ) 雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保に関する法制度の周知

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案が成立した場合には、局内各部や関係機関との連携した説明会の開催、管内事業主が集まる会合や局幹部による事業主訪問等、あらゆる機会を通じて、労使双方に対し改正法及びガイドライン等の周知徹底を図る。

また、特に中小企業・小規模事業者に対する雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の理解を促進するため、事業主団体等を通じた周知を行うとともに、本省が作成する業界ごとの特性を踏まえた「導入マニュアル」の周知により、事業主へのきめ細かな支援を行う。

(ウ) 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換に取り組む事業主への支援

a 均等・均衡待遇に関する相談支援の実施

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、雇用均等指導員を活用し、好事例等の情報提供による相談支援を行うとともに、均衡のとれた賃金決定を促進するため、職務分析・職務評価の実施ガイドラインの周知などにより、職務分析・職務評価の普及促進に努める。

また、「働き方改革推進支援センター」による相談支援の活用を促進するため、事業主等に対して同センターの積極的な周知を図る。

b キャリアアップ助成金の活用促進

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善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、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算するなどの拡充内容について周知を行い、積極的な活用を促す。

イ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進により、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることや、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくため、働き方改革推進本部の下で以下の取組を実施する。

(ア) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

a 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。

b 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得促進を図る取組として、連続した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ほか、10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・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、地方自治体とも連携し、学校休業日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図る。

c 中小企業・小規模事業者への支援

過重労働防止に資する時間外労働の上限規制の対応に向けて、弾力的な労働時間制度の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、各都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置することから、活用を促進するため、事業主に対して積極的な周知を図る。

(イ) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直し

年次有給休暇の早期付与の検討等を盛り込んだ改正労働時間等見直しガイドライン（平成 29 年 10 月 1 日適用）の周知徹底を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用などによる労働時間等の設定の改善のための助言・指導等を実施する。また、「時間外労働等改善助成金（職場意識改善助成金から改称）」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。

さらに、企業や労働者が働き方・休み方の現状や課題を自主的に評価できる「働き方・休み方改善指標」の普及等について、「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

(ウ) 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の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や非正規雇用者を始めとする労働環境や処遇の改善等に向けた気運が高まるよう、局において、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の継続的な開催に向けた取組を行うとともに、同会議を利用して、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。

また、「働き方改革」の実現に向けて、中小企業・小規模事業者が着実に取り組むことが重要であることから、同会議において、地域の中小企業・小規模事業者の状況についての情報を共有するなど、都道府県や経済産業局を始め参加団体等と連携を図って、中小企業・小規模事業者への支援を進める。

さらに、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案が成立した場合には、同会議を通じ、その浸透を図る。

ウ 女性の活躍推進等

(ア) 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

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とから、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、女性の活躍推進のためには、ポジティブ・アクションが正しく理解され、企業における積極的な取組が図られることが必要であることから、後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。

その際、ポジティブ・アクションについて他の模範となる取組を推進している企業を公募し、厚生労働大臣が表彰する「均等・両立推進企業表彰」や企業のポジティブ・アクションの取組に関する好事例の情報提供を行う。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等

女性活躍推進法に基づく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、「女性の活躍推進企業データベース」については、スマートフォン対応により利便性も更に向上し、学生を始めとして求職者の利用が更に増えることが見込まれることから、自社の女性活躍推進の取組をアピールする場として、女性の活躍状況に関する情報や行動計画を公表するよう促す。

さらに、多くの企業が「えるぼし」認定を目指すよう、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とともに、認定申請に向けた取組促進を図る。なお、審査に当たっては、基準等に基づき、厳正な対応を行う。

(ウ) 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ついて、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する等、効果的な周知・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、情報交換や広報活動などを始めとして、地方公共団体との連携を図り、効果的に取組を促進する。

エ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

(ア) 改正育児・介護休業法の確実な履行確保及び周知

希望出生率 1.8 の実現、介護離職ゼロに向け、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、平成 29 年 1 月及び 10 月から施行された改正育児・介護休業法の確実な履行の確保及び周知を図る。

特に、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・派遣は 25.2%と大きな差が生じている。有期契約労働者については、育児休業取得要件が緩和されたところであり、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等、改正育児・介護休業法の確実な履行確保を図る。併せて、子が 2 歳に達するまでの育児休業の延長等についても、周知徹底を図る。

また、仕事と介護の両立に関しても、法改正により介護休業の分割取得や介護休暇の半日取得が可能となっており、介護休業・休暇を始めとした制度を活用し、介護を行う労働者が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改正育児・介護休業法の内容に沿った規定の整備を促す。また、仕事と介護との両立に当たっての課題及び企業における両立支援策の状況等の把握に努める。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

男性の育児休業取得率は、2020 年（平成 32 年）までに 13%という政府目標に対して、平成 28 年度で 3.16%と低水準となっており、目標達成のためにも様々な取組を進める必要がある。

このため、「パパ・ママ育休プラス」や、平成 29 年 10 月から施行された「育児休業等制度の個別周知」及び「育児目的休暇の創設」に係る努力義務など、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」において作成する広報資料の活用により、男性の育児休業の取得促進を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）の活用促進を図り、企業における男性の育児休業取得の取組を推進する。

(ウ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

a 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

仕事と家庭の両立を図りやすくするための雇用環境の整備を効果的に推進するため、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等を周知する。また、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である「仕事と介護の両立支援対応モデル」とともに、個々の労働者が仕事と介護を両立できるよう企業が支援する際の対応モデルである「介護支援プラン」モデルの周知を図る。加えて、企業に対し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、雇用均等指導員も活用し、情報提供及び助言を行う。

b 両立支援等助成金の活用

育児・介護休業等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援するため、両立支援等助成金を活用する。

その際、出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース及び育児休業等支援コース、再雇用者評価処遇コースについて、事業主による円滑な活用を促進するため効果的な周知を図る。

また、事業主拠出金を財源とした内閣府所管の「企業主導型保育事業」の実施期間中については、事業所内保育施設コースの新規受付を停止している。このため、事業所内保育施設への助成を希望する事業主に対しては、必要に応じ「企業主導型保育事業」を案内する。

(エ) 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き、企業における一般事業主行動計画の策定・届出及び「くるみん」、「プラチナくるみん」認定取得への取組の更なる促進を図る。

一般事業主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における一般

事業主行動計画策定内容に係る提案機能を引き続き周知し、企業規模にかかわらず、各企業の実態に即した一般事業主行動計画の策定を促進するとともに、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者数 101 人以上の未届企業等に対して、督促指導等によりその完全実施を図る。

また、認定に関しては、「少子化社会対策大綱」における数値目標として、くるみん取得企業数を平成 32 年までに 3,000 企業とすることとしている。このため、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、くるみん認定基準及びプラチナくるみん認定基準について、中小企業に対する特例も含め、広く周知を図るとともに、企業が認定を取得するインセンティブを向上させるために周知用資料等も活用し、くるみんマーク及びプラチナくるみんマークの認知度の向上を図る。また、審査に当たっては、基準等に基づき、厳正な対応を行う。

さらに、くるみん認定又はプラチナくるみん認定を受けた企業は、公共調達の際加点評価されることについて広く周知を図るとともに、一般事業主行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

オ テレワークの普及促進及び就業環境整備

(ア) 雇用型テレワークの推進

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自治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

「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を改正した「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。

カ 副業・兼業の促進

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。

キ 民間企業における「配偶者手当」の在り方の検討に向けた取組

民間企業における配偶者の収入要件がある「配偶者手当」については、税制、社会保障制度とともに、女性パートタイム労働者の「就業調整」の要因となっていると指摘されている。

今後、労働力人口が減少していくことが予想される中、税制・社会保障制度だけでなく、配偶者の収入要件がある「配偶者手当」についても、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう見直しを進めることが望まれる。

「配偶者手当」の円滑な見直しに向けた労使の取組が促進されるよう、「配偶者手当の在り方の検討に関し考慮すべき事項」や周知用資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 総合的ハラスメント対策の一体的実施

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げ、大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている。

また、これらの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が同時に起こ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

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、労働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、パワーハラスメント、セクシュアル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、若しくは、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。

更に、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」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。

(イ) 職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策の推進

妊娠・出産、育児休業等をしながら継続就業しようとする労働者の就業環境を整備するため、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントを防止する措置を事業主が講じるよう、本省が行う「職場におけるハラスメント対策支援事業」の活用等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を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) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、「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」を周知するとともに、いまだ防止対策の取組が進んでいない労働者数 100 人以下の企業等を中心としてセクシュアルハラスメント防止対策及び事後の適切な対応について指導を行う。

(エ) 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、男女雇用機会均等法等に基づき、事業主に対し妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策等について報告徴収等を行う場合、必要に応じてパワーハラスメントの予防・解決に向けた啓発資料を提供する。

イ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの厳正な対応

労働者が妊娠・出産、育児休業等により不利益取扱いを受けることがない就業環境の整備に向けて、事業主に対する説明会の開催等により関係法令の周知徹底を図る。

また、相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ迅速・丁寧に対応を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 個別労働関係紛争の解決の促進

(ア) 相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施

a 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の機能強化を図るため、総合労働相談員に対し定期的な研修及び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とともに、事案に応じた的確な相談対応及び適正かつ迅速な助言・指導を実施する。

b 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、可能な限り、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。

また、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、あっせんのメリットや具体的な利用者の声等を紹介するなど更なる参加勧奨に取り組むこと等により参加

率を高めるとともに、紛争調整委員会議の開催及び意見交換の実施等により、その解決率の向上を図る。

(イ) 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。

エ 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

労働者等（例えば、妊娠・出産、育休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関して、事業主との間でトラブルが生じている労働者）から相談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・介護休業法及びパートタイム労働法に基づく紛争解決の援助又は調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図る。

オ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 無期転換ルールの周知・啓発

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することから、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、無期転換ルールへの対応を強く促す。また、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。

(イ) 専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法の円滑な施行

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成 26 年法律第 137 号）については、引き続き事業主から提出される雇用管理に関する措置に係る計画の認定申請の円滑な処理を行うとともに、労働基準部、職業安定部との連携を密にして法の適切な運

用を図り、局署所において、パンフレットの配布や説明会の実施等のあらゆる機会を捉え、労使双方に対して法の内容について周知を図る。

(ウ) 学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組

学生アルバイトの労働条件の確保に向け、平成 30 年 4 月から 7 月の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを引き続き行い、事案の内容に応じて、局内での適切な連携を図りつつ、大学等での出張相談、総合労働相談コーナーへの若者相談コーナーの設置などの取組を行う。

カ 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、キャリアアップ助成金（処遇改善支援）及び人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース及び設備改善等支援コース）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。

(ア) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が 1,000 円未満の中小企業・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。

(イ) 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る「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。

(ウ) 中小企業団体助成事業

時間外労働等改善助成金の中に団体推進コースを新たに設け、中小企業から構成される事業主団体における賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組に対し、その経費を助成する。

キ 適正な労働条件の整備

(ア) 「多様な正社員」の普及・拡大

職務、勤務地、勤務時間を限定した「多様な正社員」の普及・拡大を図るため、労働条件の明示等の雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例や好事例、助成措置について、労働基準部や職業安定部とも連携して、事業主等が多数参加する機会を活用して周知を行う。また、短時間正社員制度については、必要に応じて、「短時間正社員制度導入支援マニュアル」などの情報提供を行うことにより、制度の導入促進に努める。

(イ) 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進

勤務環境の改善に自主的に取り組む医療機関からの相談等に対してワンストップで対応できる支援の拠点として、医療法に基づき各都道府県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」等において、医療労務支援事業における労働時間管理を中心とする労務管理全般にわたる支援等を地域の関係団体と連携の上、円滑に実施する。

また、医療機関の労務管理者等を対象とした労務管理に係る研修会を引き続き実施し、関係機関と連携の上、その内容の充実を図る。

加えて、本省において「医師の働き方改革に関する検討会」を開催し、時間外労働の規制の在り方や、医師の勤務環境改善策の検討に係る議論を進めているので、その情報を踏まえて事業を実施する。

(ウ) 雇用労働相談センター等の周知・運営

国家戦略特別区域法に基づき、裁判例を分析し・類型化した「雇用指針」を活用する「雇用労働相談センター」を設置・運営し、弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応等を実施していることから、同センター及び同指針について、周知徹底を図る。

ク 豊かで安定した勤労者生活の実現

(ア) 中小企業退職金共済制度の普及推進

退職金制度の確立は、従業員の福祉の増進と雇用の安定、ひいては中小企業の振興に寄与するものであることから、中小零細企業の事業主に対する中小企業退職金共済制度の周知広報、加入促進を一層推進する。なお、平成 30 年 5 月から施行される「確定拠出年金法等改正法」により、企業年金から中小企業退職金共済制度への積立を継続しやすくなることについても周知広報する。

3 労働基準担当部署の重点施策

(1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底

(ア) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等

長時間労働の抑制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）に基づき、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底する。また、使用者、労働組合等の労使当事者が時間外労働協定を適正に締結するよう、協定当事者に係る要件も含め、関係法令の周知を徹底するとともに、特別条項において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めていないなどの不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には、「時間外労働の限度に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号）等に基づき指導を行う。

また、各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 80 時間を超えている疑いがあ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して、引き続き監督指導を徹底する。

特に、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。

さらに、11 月を「過重労働解消キャンペーン」（仮称）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。

加えて、時間外及び休日労働協定が未届の事業場に対し、民間事業者を活用し、労働基準法の基礎的な知識の付与のための相談指導等を実施する。

（イ）労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインの周知徹底

リーフレット等を活用し、あらゆる機会を通じて「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日付基発 0120 第 3 号）を周知・徹底する。

（ウ）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 27 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」に基づく対策の推進について」（平成 27 年 7 月 24 日付け基発 0724 第 2 号）に基づき、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」等の取組をはじめ、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。

なお、過労死等防止対策推進法及び同大綱については、同法附則第 2 項及び同大綱の第 6 の 3 に基づき、見直しの検討が行われている。平成 30 年度に見直しが行われた場合には、見直し後の内容に基づき、過労死等の防止のための対策の効果的な推進を図る。

イ 労働条件の確保・改善対策

（ア）労働時間法制の見直しへの対応

罰則付きの時間外労働の上限規制の導入、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ、特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設等を盛り込んだ労働基準法等の改正法案が成立した場合には、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、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月 45 時間、年 360 時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め周知を図る。

また、罰則付き時間外労働の上限規制の適用が猶予される自動車運送事業、建設業については、本省で開催する関係省庁連絡会議や協議会等において、取引関係の改善も含め、労働時間の短縮策等について検討する。

上記の業種も含め、中小企業等における時間外労働の削減や労働時間制度の見直しが進むよう、各行政分野で連携の上、時間外労働等改善助成金をはじめとする各種助成金や「働き方改革推進支援センター」等、支援制度の利用促進を図る。また、働き方改革推進支援センターの積極的な活用に向けて、各地域の商工会議所、商工会等との連携体制の構築に

向けた周知等の要請を行うとともに、よろず支援拠点との連携に当たっては、管轄する各地域の経済産業局と情報交換を行うことにより、センターとよろず支援拠点との積極的な連携が図られるよう、その環境の整備に努める。

(イ) 法定労働条件の確保等

a 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、厳正に対処する。

なお、同種事案の発生を防止するため、司法処分を含め、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

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。

b 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・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

c 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

①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」、②労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、③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、「労働条件相談ほっとライン」で受け付けた相談や情報については、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。

d 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。

(ウ) 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

a 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、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、出入国管理機関及び技能実習法に基づき新設された技能実習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、出入国管理機関及び技能実習機構との合同監督・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。

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。

b 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 年度に策定する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。

c 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。

d 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。

e 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。

f 医療機関の労働者

夜間勤務を行う医療機関の労働者については、依然として長時間労働の実態が認められること等を踏まえ、労働時間管理に問題があると考えられる事業場に対して、引き続き的確な監督指導を実施するなどにより、労働基準関係法令の遵守の徹底を図る。

g 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。

(エ)「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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。

ウ 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、使用者団体、労働者団体及び地方自治体等の協力を得て、使用者及び労働者に周知し、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(2) 働き方改革の推進に向けた労働時間改善指導・援助チームの編成

働き方改革を推進し、事業場における法定労働条件の確保・改善を図っていくため、平成30年4月1日から、全ての労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成する。

同チームにおいては、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規模の事業場に対して、長時間労働の削減のための取組を実施することを促すため、「労働時間相談・支援班」においてきめ細かな相談・支援等を行い、長時間労働の是正に係るこれまでの取組を踏まえその強化を図るため、労働時間改善特別対策監督官により編制する「調査・指導班」において長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を行う。

また、全ての労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、主に中小規模の事業場に対して、労働時間に関する法制度の周知、長時間労働の削減のための助言・支援を行うほか、時間外・休日労働協定の適正化に係る窓口指導を行う。

(3) 第 13 次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

(ア) 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の労働災害の約 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、高所作業時における墜落防止用保護具の構造を原則としてフルハーネス型とする安衛則等の改正を行い、平成 30 年度中の公布を予定しているので、その円滑な施行のための周知を図る。

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、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう取り組む。

一人親方等の安全確保を促進するため、一人親方等が業務中に被災した災害を引き続き的確に把握するとともに、一人親方等を対象とした安全衛生に関する知識習得等のための教育を実施する。

また、東日本大震災、熊本地震の復旧・復興工事については、復興計画を作成する地方自治体と連携の上、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。

(イ) 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

製造業の労働災害の約 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、機械による死亡災害の約 3 割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。

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作成する予定であるので、これらを活用し、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、リスクアセスメントの有効性等に関する分析結果等を公表し、また、平成 30 年度中にリスクアセスメントの共通手法や安全衛生教育の共通手法等の検討結果を順次公開する予定であるので、これらを活用し、各業界団体や事業場の自主的な取組を促進する。

(ウ) 林業における伐木等作業の安全対策

伐木等作業における安全対策のあり方に関する専門家による検討結果を踏まえ、平成 30 年度に伐木等作業に関して労働安全衛生規則等を改正する予定であるので、その円滑な施行のための周知を図る。

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

(ア) 労働者の健康確保対策の強化

a 過重労働による健康障害防止対策の推進

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施の徹底を図る。また、長時間労働者に関する情報の産業医への提供の義務化等、改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）の周知、指導を行う。

b 事業場における産業医・産業保健活動の推進等

労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備を促進する。

c 企業における健康確保対策の推進

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等、労働者の心身の健康確保対策へ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、企業トップに対して啓発指導を行う。

(イ) 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

a 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を踏まえ、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」の周知、指導を計画的に行う。指導等は産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）と連携して効率的に行う。

b 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、厚生労働省が収集・公表する事業場の取組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。

c 「『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」に沿って、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の特別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。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。

d 労働者の健康管理対策の推進

健康診断後の有所見者に係る医師の意見聴取及び就業上の措置（以下「事後措置等」と

いう。)の実施率が低調であることから、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。

事後措置等に必要な労働者の業務に関する情報の医師への提供等、改正労働安全衛生規則（平成29年6月1日施行）の周知、指導を行う。

健康管理対策の中心となる産業医の選任の徹底について、労働者数50～99人の事業場で選任率が約8割にとどまっていること等を踏まえ、管内の未選任事業場に対して指導等を行う。また、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。その際、産業医の選任に係る助成金制度の利用勧奨を行う。

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、産保センター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、その周知、利用勧奨を行う。

（ウ）雇用形態の違いにかかわらず安全衛生の推進

雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等について適正に実施されるよう、必要に応じ指導を行う。

（エ）副業・兼業、テレワークへの対応

副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、事業者が法令に基づく健康診断等の措置を適切に実施するよう機会を捉え周知する。

テレワークを行う労働者の健康確保のため、事業者が必要な労働時間管理を適切に行うとともに、法令に基づく安全衛生教育、健康診断等を適切に実施するよう機会を捉え周知する。

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

（ア）災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

a 第三次産業対策

労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店を対象として、労働災害防止のための周知、指導を行う。

小売業及び飲食店における多店舗展開企業並びに複数の社会福祉施設を展開する法人に対して、本社・本部における取組の促進を図り、全店舗・施設における安全衛生水準の向上を図る。

特に経営トップに対しては、労働災害防止対策を実施する上での本社・本部の役割の重要性を理解させ、本社・本部が、経営トップによる表明の下、次の事項に取り組むよう、セミナー等を実施する予定であるので、その周知を図る。

- ・安全衛生方針の作成
- ・作業マニュアルの作成・周知
- ・各店舗・施設で行う安全衛生管理活動（4S活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所「見える化」等）の決定
- ・店舗・施設への各種支援等の実施

b 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無人暴走及び⑤トラック後退時の事故）を防止するため、関係運輸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、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性の理解を促し、取組の更なる促進を図る。

c 転倒災害防止対策

休業4日以上之死傷災害の中で最も多い「転倒災害」について、引き続き、「STOP！転倒災害プロジェクト」を労働災害防止団体等と連携して効果的に展開する。

d 腰痛の予防

安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、介護労働者の身体的負担軽減に効果的とされる介護機器の導入促進を図る。

e 熱中症の予防

日本工業規格（JIS）に適合したWBGT値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、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する。また、建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールについて、機会を捉え周知を図る。

f 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25年5月28日付け基発0528第2号）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等にあっては関係行政機関、また、新聞販売業、警備業等にあっては関係事業者団体との積極的な連携により、業界全体での取組の更なる促進を図る。

g 振動障害の防止

林業等における振動障害防止のため、日振動ばく露量に基づく作業時間の管理や特殊健診の受診について、機会をとらえ取組の促進を図る。

(イ) 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

a 非正規雇用労働者、外国人労働者に対する労働災害防止対策

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や外国人労働者（技能実習生を含む。）

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。

特に外国人労働者に対する労働災害防止対策については、「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。

b 高年齢労働者に対する労働災害防止対策

労働者の年齢階層が上がり、転倒や腰痛が増加傾向にあることを踏まえ、高年齢労働者の労働災害を防止するための配慮事項について普及を図る。

エ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

(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）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

局に設置の「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）による連携した両立支援の取組の促進を図る。

c 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、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。

(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

「働き方改革実行計画」に基づく両立支援コーディネーターの養成のための研修については、各都道府県の産保センター等で順次実施する計画であるので、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者にその周知を行う。

b 産業保健総合支援センターの活用

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うので、その周知、利用勧奨を行う。

・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

オ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

（ア）化学物質による健康障害防止対策

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、特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の遵守の徹底を図る。

また、「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、リスクアセスメントの実施及びリスク低減対策に取り組むよう指導を行う。その際、化学物質の危険性又は有害性等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。

さらに、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が安易に用いられないよう指導・啓発を行う。

有機溶剤中毒予防規則等に基づく発散防止抑制措置特例実施許可制度について、審査の迅速化のための運用見直しを行ったところであり、一層の周知及び利用の促進を図る。

（イ）石綿健康障害予防対策

a 建築物解体における石綿ばく露防止対策の推進

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。

また、石綿に関する届出等の改正を検討しているので、地方自治体とも連携し、その円滑な施行のための周知を図る。

なお、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配慮、石綿等の使用状況等の通知等について指導を行う。

b 石綿の製造等の禁止の徹底や建築物等における吹付け石綿等の除去等の推進等

石綿の製造等の禁止に関し、輸入に際して予め石綿の有無の確認を行うこと及び禁止前から引き続き使用している既存石綿含有製品の有無を確認して適正に処分等を行うことについて、引き続き、関係事業者に対し、周知・指導を行う。

石綿使用建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止のため、事業者等に対し、石綿建材の使用状況を把握し、劣化状況等を適切に点検するとともに、必要な除去等を順次実施していくよう周知・指導を行う。

（ウ）受動喫煙防止対策

事業者の受動喫煙防止対策に対する助成金等の支援の実施により、禁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防止対策の普及及び促進を図る。

(エ) 粉じん障害防止対策

粉じん障害防止規則その他関係法令遵守の周知指導みならず、平成 30 年度を初年度とする第 9 次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害防止対策を推進する。

カ 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

(ア) 企業のマネジメントへの安全衛生の取込み

全国主要都市で開始予定の安全衛生優良企業公表制度の周知啓発のためのセミナーへの参加勧奨等を通じ、安全衛生優良企業公表制度及び健康経営について周知を図る。

(イ) 労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用

現在、国際標準化機構で制定作業が進められている労働安全衛生マネジメントシステム (ISO45001) の発効に合わせ、ISO45001 に盛り込まれていない我が国の産業現場で用いられている安全衛生活動や健康確保の取組を取り入れた JIS を制定するとともに、労働安全衛生マネジメントシステムの指針の改訂を予定しているので、その普及促進を図る。

(ウ) 元方事業者等による健康確保対策の推進

東電福島第一原発の廃炉に向けた作業において、発注者である東京電力と元方事業者が一体となった、安全衛生管理体制の確立、リスクアセスメントの実施、工事の発注段階からの効果的な被ばく低減対策の実施等を推進する。

(エ) 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、平成 30 年度に、順次、北海道労働局、長野労働局、岐阜労働局、静岡労働局、愛知労働局、三重労働局、広島労働局、福岡労働局において、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。

(オ) 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、これら機関等に対する監査等を適切に実施する。

(4) 迅速かつ公正な労災保険給付を行うための事務処理等

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（以下「過労死等事案」という。）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。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とともに、進行管理を適切に実施する。

また、過労死等事案については、労災請求及び認定段階において、労災補償担当部署から監督・安全衛生担当部署への情報提供を行うとともに、必要に応じ調査結果を共有するなど、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災行政情報管理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 非常勤職員等の積極的活用

平成 30 年度より増員・拡充する労災保険給付専門調査員をはじめ既存の非常勤職員を積極的に活用するとともに、労災補償業務を熟知した再任用職員を有効に配置し、職員と一体的に事務処理を行う。

また、研修資料等を活用し、業務に必要な知識を付与し事務処理の習熟に努める。

(5) 各種権限の公正かつ斉一的な行使、署の窓口サービスの向上

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、監督権限をはじ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、非常勤職員の活用、人材育成のための研修・業務支援の充実を図りつつ、署の業務の集約化等を推進し、効率的な窓口業務サービスを確保する。また、同時に、引き続き、適切な接遇の実施、庁舎内の案内板等の改善、相談し易い環境の整備等により、署における窓口サービスの向上を図る。

(6) 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 of 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。

(7) 家内労働対策の推進

ア 最低工賃の新設・改正の計画的推進及び周知の徹底

最低工賃の実効性を確保するため、「第 12 次最低工賃新設・改正計画」に従い、実態に

即して、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、決定した最低工賃については、委託者は最低工賃以上の工賃を支払う義務があり、違反した場合には罰則があることも併せて、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。

イ 家内労働法の履行確保

委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行い、委託条件の明確化及び工賃支払の適正化を図る。

また、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用するとともに、家内労働者の労災保険特別加入制度の周知徹底等により、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。

さらに、工賃収入を偽って家内労働の勧誘を行う等いわゆる「インチキ内職」についても被害防止に向けた意識啓発に努める。

(8) 電子申請の利用促進に向けた取組

労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について、使用者や関係団体等への周知等を行うことにより、利用促進を図る。

4 職業安定担当部署の重点施策

(1) 所のセーフティネットとしての機能の強化

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。

(a) 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、1,500,000件以上を目指す。

(b) 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、1,500,000件以上を目指す。

(c) 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する。件数について、490,000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。

(a) 満足度（求人者）

求人者向け調査（※）における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

※ 求人者向けアンケート問6の14「このハローワークが実施する人材確保支援サービス全般」の②

(b) 満足度（求職者）

求職者向け調査（※）における満足度について、有効回答数から「その他」を除いた数を母数として、「満足」及び「まあ満足」のいずれかの回答をした割合について、90%以上を目指す。

※ 求職者向けアンケート問7の13「このハローワークが実施する就職支援サービス全般」の②

(c) 求人に対する紹介率

所の有効中の求人件数全体に占める紹介歴のある求人件数の割合について、前年度実績の平均値以上の割合を目指す。

(d) 求職者に対する紹介率

所の有効求職者全体に占める紹介歴のある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。

(a) 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、76,160件以上を目指す。

(b) 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。

(c) 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、169,670件以上を目指す。

(d) 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、288,607 件以上を目指す。

(e) 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、75,132 件以上を目指す。

※ 当面の間は、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30年度においては、件数把握が可能な期間を考慮し、平成29年10月～平成30年9月末訓練修了コースまでの数値とする。

(f) 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、90.1%以上を目指す。

(g) 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、5,290,000 件以上を目指す。

(h) 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、720,000 件以上を目指す。

(i) 介護・看護・保育分野の就職件数

介護・看護・保育分野への職種に就職した件数について、206,300 件以上を目指す。

(j) 建設分野の就職件数

建設分野への職種に就職した件数について、45,490 件以上を目指す。

(k) 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、19,342 件以上を目指す。

(l) その他、所と局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

a 求職者に対する就職支援の更なる強化

求職者数が減少傾向にある中、就職に至る過程として十分な職業相談件数、紹介件数を確保する必要があり、求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援の更なる強化を図る。

具体的には、相談窓口において真に所の支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用するなどきめ細かな就職支援を行うとともに、相談窓口を利用しない求職者に対する相談窓口への誘導強化や、所を利用しない有効求職者への来所勧奨及び潜在的利用者の掘り起こし等を行う。特に、正社員就職については、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、正社員求人への応募を勧奨し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定の合同就職面接会や所内でのミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組を強化する。

また、雇用保険受給資格者については、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。さらに、①早期あっせん対象者を選定し個別担当者制につなげる等効果的な支援を行うとともに、②再就職手当や就業促進定着手当の活用を促進する。また、③初回講習の内容、実施体制の充実を図るとともに、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援を推進する。

b 求人者に対する充足支援の更なる強化

良質求人の確保に努めるとともに、求人票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、能動的・積極的マッチングを推進する。

具体的には、求人者の人材ニーズを的確に把握し、適合する求職者を探索するとともに、求人者に対し、求職者のニーズに係る情報を提供し、求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容に係る助言・援助を行うほか、雇用管理指導援助業務と連携し、充足に向けた支援を実施する。

また、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議の更なる活性化を図る。さらに、各所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行うとともに、求人担当者制、求人事業所見学会、求人説明会等の取組を積極的に実施することにより、充足に向けた取組を一層強化する。さらに、求人者支援員のみならず、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズの把握、「顔の見える関係づくり」に努める。また、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。求人確保に当たっても、①正社員求人、②応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組む。とりわけ、非正規雇用求人については正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行う。また、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

c 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人受理に当たっては、求人内容の正確性、適法性の確保に努める。特に、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、問題がある場合は、求人の一時的紹介保留を含め、厳正な指導等を行う。

また、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題について、求職者等から申出があった場合は、引き続き、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。特に、面接・採用時点における条件相違の情報を事業主より把握することとし、問題事案の把握、迅速な対応を行う。

この問題については、平成30年1月1日に施行された改正職業安定法の趣旨も踏まえ、需給調整事業担当部課室及び労働基準行政との連携を図ることが非常に有効であるため、各局においては、これまで以上に、職業安定担当、需給調整事業担当部課室及び労働基準部並びに署所の積極的な連携を図る。また、「ハローワーク求人ホットライン」の周知を行う。

d 業務推進・改善のための体制等

全国にネットワークを持ち、日々求人者・求職者と接していることに加え、職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている所が、その強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、所内外の研修、わかりやすい資料の配付等を通じ、職員等一人ひとりが、各施策の意義、必要性を十分理解し、共有できるようにする。特に、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り、職員の専門性の向上、相談窓口機能の強化に努める。

また、業務推進・改善に向け、各所において、実効ある取組を見極め、実践するとともに、不断に見直し、更なる改善を図る。

さらに、基本業務の徹底を土台に、求人者、求職者双方から寄せられる期待に応え続けられるよう、各所において、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービス向上につなげていく。

(ウ) 所のサービス改善・向上の周知

a 所において提供するサービスの積極的な外部発信と所のサービス改善・向上

所において提供する様々なサービスやその効果、所の担う雇用のセーフティネットとしての役割について、利用者をはじめ地域の関係者から認知されることが重要であることから、積極的に報道機関に資料・トピックスを提供する等、各種媒体等を活用して効果的に発信するとともに、「ハローワークサービス憲章」を共有・徹底し、全国の所が一丸となって利用者本位のサービスを提供することによって、所に対する信頼感を高める。

このため、所は、利用者満足度調査、利用者からの意見・要望の積極的把握、定期的なサービス点検、主体的な創意工夫の推進等を通じ利用者の視点に立った窓口サービスの一層の改善・向上を図る。

また、マッチング業務の評価・改善については、評価対象期間を定め、所ごとに、期間当初に目標を設定し、事業計画の策定や実施状況の把握・分析を通じて必要な措置を講じつつ期間終了後に目標達成状況等を評価し、必要な業務改善を図る PDCA サイクルにより行うとともに、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等を公表することにより行う。

b ハローワークシステムにおける適切な個人情報の管理の徹底

平成28年2月8日付け職総発0208第1号・職保0208第2号・職労0208第1号「職業安定行政における個人情報管理の更なる徹底等について」(19)において「通達」という。)を踏まえて、ハローワークシステムの業務・照会権限の付与をはじめとした個人情報管理が適切に行われているか継続的・効果的に検証を行うため、特に、次の事項について確認の徹底を図る。

- ・ 所属する課・部門において、職員・相談員等個々の業務内容等を踏まえて、当該業務に必要な不可欠な範囲に限定した権限を付与しているか。
- ・ 職員の人事異動、業務内容等の変更により、利用頻度が低くなった権限を、人事異動等後も引き続き付与していないか。
- ・ 新規採用職員等に対して、個人情報管理の徹底に関する研修受講前に、ハローワークシステムのICカードを付与していないか。
- ・ 新規採用職員等新たに雇用保険関係の業務権限を付与した職員に対して、通達別添1を手交し、法令遵守の啓発を図っているか。

また、併せて、通達記の2の「ハローワークシステムのアクセス記録の確認等」、3の「個人情報管理の徹底に関する研修等」及び4の「相談員の採用等」を徹底する。

(エ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

a 雇用対策協定等の推進について

国が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、未締結の地方公共団体に対して、協定締結の調整を進める。なお、すでに協定を締結済みの場合は、各労働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、協定及び協定を実施するための計画の内容の拡充を図る。

また、日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、新年度の重点的な取組の説明等のために地方公共団体を訪問し、地方公共団体に対する国の労働施策の内容や統計資料等労働分野の動向に関する情報提供を行うとともに、地方公共団体の雇用施策に関する情報や国との雇用対策との連携・協力についての要望を把握し、可能なものは積極的に対応する等、国と地方公共団体との相互の連携基盤を一層強化する。

b 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。

また、一体的実施施設における相談件数が非常に低調である施設や、地方公共団体との

連携を行う施設としての特徴が乏しい施設については、見直しを行っていく。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活保護受給者を含む生活困窮者等に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図っていく。加えて、福祉事務所等へ設置する所の常設窓口を増設するなど、所と地方公共団体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労による自立を促進する。

d 「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」については、目標値があるので、これを下回ることのないよう配慮するとともに、関係市町村と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

e 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。

イ 雇用保険制度の安定的運用

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険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。

(イ) 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、求職活動支援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行う。

(ウ) 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 30 年 1 月 1 日以降に受講開始する専門実践教育訓練の教育訓練給付金については、改正雇用保険法（平成 30 年 1 月 1 日施行）に基づき、支給率の引上げや支給要件の緩和等が行われたことから、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。

（エ）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の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指導、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。

（オ）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た、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設置、などを引き続き行う。

（カ）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ハローワーク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」によりその取得の設定に努める。平成 30 年 3 月 27 日付け職保発 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。

ウ 公的職業訓練を活かした就職支援

（ア）適切な受講あっせん

公共職業訓練（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。

（イ）わかものハローワーク・マザーズハローワークの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。

（ウ）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ハローワークシステムへの入力 of 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生に対しては、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。

エ 民間を活用した就職支援等

（ア）民間を活用した就職支援等

a 所の求人・求職情報の提供等

外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図るため、所の保有する求人情報及び求職情報をオンラインで、職業紹介事業を行う民間人材ビジネス及び地方自治体に対し提供する。これらにより、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化されるとともに、地方自治体が、独自の雇用対策を行うための環境が整備され、各地域における雇用対策が

一層充実する。特に地方自治体に提供する求人数が増加するよう、求人事業主に対して積極的に働きかけを行う。

また、特定地方公共団体又は民間人材ビジネス各社のサービス内容等を記載したリーフレットを、所において特定地方公共団体又は民間人材ビジネスの活用を希望する求職者又は求人者に対して配付する。

b 民間を活用したキャリアコンサルティング等

時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対して、キャリアコンサルティングやジョブ・カードの作成支援等、円滑な就職の実現に向けた支援を行う「民間活用によるキャリアコンサルティング等就職支援事業」を実施する。

また、長期フリーターや母子家庭の母など、就職困難性の高い求職者を対象としているわかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの3施設におけるマッチング機能を強化するため、民間の創意工夫を活用し、ジョブ・カードの作成を中心としたキャリアコンサルティング等を民間人材ビジネスに委託してモデル的に実施する。

c 民間人材サービスの優良事業者認定制度の周知

職業紹介事業者や労働者派遣事業者が一定の基準を満たす場合に認定する優良事業者認定制度について、引き続き所における周知を実施する。

(2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上

ア 生産性向上、賃金引き上げのための支援

(ア) 賃金の引上げ等の支援の強化

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、金融機関と連携し、労働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。

(イ) 雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上の支援

雇用関係助成金については、整理統合を行うとともに、一部の助成金においては、生産性向上の取組結果を重視した助成となるよう、生産性要件に係る上乘せ助成等の申請時期の変更等を行う。

イ 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

(ア) 成長企業等への転職支援

a 労働移動支援助成金の活用

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、本助成金の趣旨に沿った効果的な実施に努める。

また、早期雇入れ支援コースにおける成長企業が雇入れた場合の助成の割増や、中途採用拡大コースにおける、中途採用拡大を図った場合の助成に加えて、生産性が向上した企

業に対する割増助成の実施により、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。

b 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）が、平成 30 年 3 月 30 日に公布・施行された。

転職・再就職者の受入れ促進の機運の醸成を図るため、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) 地方の中堅・中小企業への人材支援

a 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の活用

公益財団法人産業雇用安定センターについては、出向や移籍を希望する企業のニーズを重視したあっせんを実施しているため、引き続き同センターへの情報提供や事業主に対する同センターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(ウ) 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進（再掲）

ウ 人材確保対策、地方創生の推進

(ア) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

a 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る建設、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。

b 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、求人充足を支援する。

特に、介護分野では、平成 28 年度より「福祉人材センター・ハローワーク連携モデル事業」を開始し、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て取り組んでいる。

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ー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。

c 能力開発の推進

建設、保育、介護等の人材不足分野での再就職支援を強化するため、それぞれ建設機械等の運転技能とIT講習等を組み合わせた訓練コース、保育士の資格取得コース、介護の座学と企業実習を組み合わせた訓練コースなど離職者を対象とした公共職業訓練を実施する。

あわせて、人材不足分野である建設業等における認定職業訓練制度や業界団体等と連携した人材育成事業を推進する。

(イ) 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

(a) 地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進

地域の関係者の自発的な雇用創造の取組を支援するため、実践型地域雇用創造事業の実施地域に対し必要な助言・指導を行う。また、雇用の拡大に向けた投資を促すために実施している、利子補給制度が効率的に活用されるよう積極的に周知を図る。

局所においては、当該事業の実施地域で、効果的に事業が実施されるよう、求職者へのセミナー情報の提供等の支援を行い、セミナー修了者のマッチングに努める等の連携を図る。また、局は本事業の委託主体であることに留意し、委託契約書、地域雇用創造計画、募集要項等に沿った適正な運営が行われるよう、地域雇用創造協議会に対して管理・指導を行う。

(b) 都道府県による産業政策と一体となった雇用創造の支援（地域活性化雇用創造プロジェクト）

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、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組を推進する。

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、積極的に連携を行う。

また、中小企業の働き方改革に資する取組を支援するため、当該取組を都道府県が実施する場合、補助額の上限を引き上げる等の特例を創設したことから、当該制度の利用が図られるよう、都道府県への周知に努める。

(c) 地域創生人材育成事業

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。局においては、当該事業に取り組む都道府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。

(d) 地域雇用開発助成金の活用

全国的に雇用情勢は改善が見られるが、地域によっては人口減少も進んでいるなど、構

造的な雇用改善に至っていない地域も多いことから、引き続き各地域において地域雇用開発助成金の活用を図ることで、地域における雇用機会の拡充を促進する。

また、局所においては、「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)の施行(平成 29 年 4 月 1 日)に伴い、地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)において創設した「特定有人国境離島地域等メニュー」について、特定有人国境離島地域等で効果的に活用されるよう当該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、全国ネットワークを活用した地方就職希望者と地方求人とのマッチング等を行う。

全国の局所において、地方自治体の取組とも連携しつつ、合同企業面接会等の開催や U I J ターン求人の開拓・明確化を行う。

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て、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事業を民間委託することから、全国の局所においては、当該事業の受託者とも連携し求職者に対して効果的な情報提供を行う。

エ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

(ア) 非正規雇用労働者の正社員・待遇改善

雇用環境・均等部(室)と連携しつつ、非正規雇用労働者の企業内での正社員化や処遇改善といったキャリアアップの取組を促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。また、「トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)」の活用を促し、フリーター・ニート等の正社員就職を促進する。

さらに、フリーター等の正社員就職のための支援拠点である、わかものハローワークにおいて、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)や求職者支援制度の活用等を通じて、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

さらに、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し、短期・集中セミナー、企業に対する雇入れ支援等を新たに実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を実施する。また、わかもの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、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化を推進する。

また、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や正社員転換推進の措置等を内容とするパートタイム労働法の積極的な周知・啓発等を行う。

(3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画

ア 女性の活躍推進

(ア) 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）の併用を可能とする。

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。

(イ) 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、地方自治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、地方自治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、地方自治体や雇用環境・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。

イ 若者や就職氷河期世代の活躍促進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、所におけるフリーター等に対する正社員就職の実現に向けた支援を行うことにより、我が国の将来を担う若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分に発揮できるよう、若者の雇用対策を推進する。

(ア) 新卒者等への正社員就職の支援

「若者雇用促進法」に基づき、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供及び若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（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、地域において知名度の高い有力な中小企業や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。同制度及び同認定企業に関し新卒者をはじ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。

新卒応援ハローワークにおいて、既卒3年以内の者を新卒扱いでの募集対象とすることの促進や、未内定者・未就職卒業者に対する「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、中退者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、学校等の関係機関と連携を図りつつ、労働法制の周知に努める。

また、より円滑に学生等が働きたい場所で就職活動を行えるよう、平成30年〇月に改正した若者雇用促進法に基づく事業主等指針を踏まえ、希望する地域で働ける勤務制度の導入等について周知・啓発を行うとともに、厚生労働省と文部科学省が連携して早期からの職業意識の形成やU I Jターン就職に係る支援を強化する「地元就活コラボプロジェクト」を実施する。

加えて、既卒者や中退者の新卒枠での応募機会の拡大及び定着・促進を図るため特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）が効果的に活用されるよう、局においては事業主等への周知に努める。

(イ) フリーター等の正社員就職の支援

フリーター等の正社員就職のための支援拠点であるわかものハローワーク等において、長期的にフリーターとなっている者等に対するセミナー等の開催、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）、求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。また、在職者等に対しても成長産業への労働力シフトを促進するための学び直し支援を行うとともに、所等を利用し就職が決定した者等を中心として職場定着支援を行う。なお、定着支援を行う際は、安易な早期離職を防止するとともに、必要な場合の再就職支援を含め、利用者と所のつながりの維持に重点を置いてフォローアップを行う。

また、地方就職希望者に対して希望する地域のユースエール認定企業等を重点的にマッ

チングすることでU I Jターン就職による正社員就職を促進する。

さらに、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し、短期・集中的なセミナー、企業に対する雇入れ支援、わかものハローワークにおける公的職業訓練への積極的な誘導等を実施することにより、正社員就職に向けた集中的な支援を引き続き実施する。

(ウ) 若年無業者等の職業的自立支援

若年無業者等に対する職業的自立支援及び就職後の職場定着支援等を行う地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）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し、サポステの実績向上を促すとともに、サポステ事業の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、サポステが行ったサポステ来所者に関する支援の見立てについてその妥当性の判断を行うほか、若年無業者等集中訓練プログラムの受講判断に関与する。また、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と連携をより強化し、学校中退者等をはじめとする若年無業者等への切れ目ない支援を行う。

ウ 治療と仕事の両立

(ア) 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

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。

エ 障害者の活躍推進

(ア) 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

平成 30 年 4 月から精神障害者が障害者雇用義務の対象に追加され、民間企業の障害者雇用率が 2.2%となることを踏まえ、引き続き、局所による障害者雇用に向けた事業主支援を着実に実施していく必要がある。

a 所における支援の充実・強化

- (a) 障害者雇用については、障害者雇用者数が過去最高を更新する等着実に改善しているものの、依然として、障害者の雇用義務があるにもかかわらず1人も障害者を雇用していない企業（以下、「障害者雇用ゼロ企業」という。）が全体の3割を占めているといった課題がある。このため、障害者雇用ゼロ企業をはじめとする法定雇用率の未達成企業に対して、企業ごとのニーズに沿ったアウトリーチによる支援を採用前から採用後の定着支援までを一貫して行う提言型の「チーム支援」を実施する。
- (b) 所と地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チー

ム支援」、障害者と求人企業が一堂に会する「就職面接会」、就職準備性を高めることが必要な障害者を対象に、就職活動や一般雇用に向けた心構え・必要なノウハウ等に関する情報提供等を行う「就職ガイダンス」の積極的な実施など、所のマッチング機能を強化し、障害者の更なる就職促進を図る。それぞれの障害特性に応じた雇用管理のノウハウについて事業主に適切な理解を促進するため、事業主向けガイドライン（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構作成の障害者雇用マニュアル等）の周知を図る。

- (c) 福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業の実施により、福祉施設、特別支援学校、医療機関等の地域の関係機関や事業主団体・企業と連携しつつ、中小企業を中心とした職場実習を総合的かつ効果的に実施すると共に、就労支援セミナー、事業所見学会、企業と福祉分野との連携促進事業等を企画・実施することにより、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進する。

b 中小企業等に重点を置いた支援策の実施

障害者と中小企業のマッチングを向上するため、障害者を初めて雇用する中小企業に対する支援や、所による障害者雇用ゼロ企業や中小企業を主な対象とした就職面接会の実施、障害者雇用ゼロ企業に特化した職場実習に関する説明会と先進企業や特別支援学校等の見学会を組み合わせたバスツアーなどを行う。また、障害者を多数雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をした中小企業の事業主に対する助成について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。また、雇用率達成指導に当たっては中小企業を重点対象とし、指導を計画的、効率的に実施することにより、一層の障害者雇用を促進する。

c 障害者の職場適応・定着等に取り組む事業主への支援

雇用する障害者の職場定着を促進するため、障害特性に配慮した雇用管理や雇用形態の見直し等の措置を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）を効果的に運用するとともに、訪問型又は企業在籍型の職場適応援助者（ジョブコーチ）による職場適応援助を実施する事業主には、障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）の運用により、ジョブコーチによる職場適応・定着支援を推進する。

これらの助成制度については、中高年齢層の障害者を対象とした新規措置や精神障害者に対する支援の場合の助成額の引き上げなどの拡充内容を含めて積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

また、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が実施する職場適応援助者養成研修が拡充されることから、事業主へ積極的に周知を図り、養成研修の受講勧奨を図る。

d 障害者就業・生活支援センターの実施体制の強化

企業が安心して障害者雇用に取り組んでいくためには、就職後の定着支援が重要となることから、障害者就業・生活支援センターが実施する職場定着支援などを活用し、雇用前から雇用後までの一貫した支援を実施する。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、同一都道府県内のセンター連絡会議やブロック別経験交流会議等を通じて、情

報共有や地域の関係機関との連携強化を図る。

(イ) 多様な障害特性に対応した就労支援の推進

a 精神障害者に対する更なる雇用支援の充実

精神障害に専門性を有する精神障害者雇用トータルサポーターを所に配置し、カウンセリング等の求職者支援の他、精神障害者等の職場定着等に当たって個別性の高い課題を抱えている事業主に対する個別相談等の実施など就職後の定着支援等の事業主支援に積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

また、事業主が所等の紹介により障害者を試行雇用し、試行雇用終了後に常用雇用への移行を促進する「トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）」の支給額等の拡充について、積極的な周知を行い、活用を推進する。

さらに、医療機関と所が連携して就労支援に取り組むモデル事業について、実施箇所を拡充して実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図るものとする。

b 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施

広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

c 発達障害者・難病患者に対する就労支援

発達障害者等に対する支援としては、所において、就職支援ナビゲーター（発達障害者等支援分）を配置して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に対して特性に配慮した支援を実施する。また、発達障害に専門性を有する発達障害者雇用トータルサポーターを新たに配置し、カウンセリング等の求職者支援や事業主が抱える発達障害者等の雇用に係る課題解決のための個別相談等の実施、発達障害者を支援するための職場の環境づくりへの助言など就職後の定着支援等の事業主支援に積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を実施する。

難病患者に対する支援としては、所に難病患者就職サポーターを配置し、難病患者への専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図ることにより、難病患者の雇用を促進する。また、特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）については、事業主への効果的な周知を行い、更なる活用促進を図る。

(ウ) 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供に係る事業主支援

雇用の分野における障害者に対する差別禁止及び合理的配慮の提供義務に係る事務等について、引き続き適切な実施に取り組む必要がある。

このため、局所においては、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の事業主への助言・指導等の実施、局においては、紛争解決援助のための助言・指導・勧告、障害者雇用調停会議における調停案の作成に係る事務等を適切に実施する。また、事業主、地方公共団体並びに就労支援機関等への制度に関する周知及び啓発並びに雇用分

野における合理的配慮事例の収集及び普及に取り組む。

(エ) 障害者雇用促進のための税制上の優遇措置の活用促進

障害者を雇用する場合の機械等の割増償却（所得税、法人税）、障害者を多数雇用する事業所に対する税制上の特例措置（事業所税、不動産取得税、固定資産税）については、当該税制を活用することによって企業が障害者の雇用をさらに進めていくことを目的としていることから、各優遇措置の要件を満たしている企業や、さらに雇用を増やすことにより要件を満たすことが可能な企業に対し重点的に周知を行い、税制の活用を促すことで、障害者雇用の更なる拡大を図る。

オ 高年齢者の活躍促進

(ア) 企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「高年齢者雇用安定法」に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対して的確に助言・指導を実施し、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、地域全体で高年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高年齢者雇用アドバイザー等による高年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、高年齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。

(イ) 高年齢者に対する再就職支援の強化

高年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年齢者専門の相談窓口である「生涯現役支援窓口」の機能拡充を行い、特に65歳以上の高年齢求職者への再就職支援を強化する。また、高年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年齢退職予定者キャリア人材バンク事業について、事業主や高年齢求職者に対する周知に努める。

あわせて、既存の企業による雇用機会の拡大だけでなく、起業等による中高年齢者等の雇用機会の創出も重要であることから、平成28年度より創設された生涯現役起業支援助成金について、生産性向上に係る割増支給を行うことを内容とする支給要領の改正を行い、積極的な周知を図る。

(ウ) 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

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の設置並びに当該協議会等が実施する高年齢者の就労促進に向けた事業を支援し、先駆的なモデル地域の取組の普及を図ることで、多様な雇用・就業機会の創出を図る。

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年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。

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。

カ 外国人材の受入

(ア) 留学生の就職支援

留学生に対する就職支援の取組強化について、外国人雇用サービスセンター等において留学生を対象とした面接会の地方開催、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、外国人留学生や海外学生の採用を検討している企業等に対しては、雇用管理に関する相談支援やサマージョブ等に係る支援を実施し、外国人留学生等の就職を促進していくとともに、採用後の職場適応及び定着に係る支援を行う。

(イ) 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・散在化の進む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っせんする。

(ウ) 外国人労働者の雇用管理の改善

専門的・技術的分野の在留資格を有する外国人及び技能実習生等、在留資格の範囲内で我が国において就労する外国人労働者については、所において、多言語化予定のパンフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」を活用することで外国人の事業主に対しても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、外国人指針に基づき事業主に対する雇用管理の改善に係る指導を行う。

また、近年、国家戦略特別区域等を活用した外国人労働者の受入れに関する取組みが進展する中、局においては地方公共団体をはじめ、関係機関と連携し、各種制度の適正な運用に努める。

キ 生活困窮者等の活躍促進

(ア) ハローワーク等における生活困窮者の就労支援

福祉事務所に設置する所の常設窓口を増設するなど、所と地方公共団体が一体となった就労支援を図るとともに、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）の要件緩和により事業主の生活保護受給者を含む生活困窮者等を雇用するインセンティブを高めるほか、職場定着支援を充実・強化することにより、生活困窮者等の就労による自立を促進する。

また、地方公共団体、福祉事務所等に設置された所の相談窓口等及びシルバー人材センターが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を実施する。

（イ）刑務所出所者等の就労支援

所と矯正施設・コレワーク（法務省所管：矯正就労支援情報センター室）・保護観察所等が連携して、矯正施設在所中の就職を目指した複数回の職業相談・職業紹介、更生保護施設等への巡回相談や職場定着支援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）等の支援制度の活用を積極的に進めるほか、「協力雇用主等支援事業」受託団体と連携した刑務所出所者等専用求人確保・活用により、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

ク 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

（ア）ホームレス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、ホームレス自立支援センター等への巡回による職業相談・職業紹介、事業主等に対する職場定着指導、求人者支援員による求人開拓・求人情報等の収集、社会的偏見をなくすための啓発活動、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）等を通じ、就労支援を推進する。

（イ）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。

（ウ）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。

（エ）多様な状況に応じた各種雇用対策の推進

a 沖縄県における雇用対策の推進

沖縄県の雇用情勢は改善傾向にあるものの全国と比較すれば、未だ厳しい状況にあることから、沖縄県の雇用情勢の更なる改善を図るため、「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。

b 日雇労働者に対する就労支援

所等において、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、常用雇用を希望する者に対しては、常用求人の職業紹介、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）等を通じ、常用雇用化を図る。

c 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。

d 北朝鮮帰国被害者等に対する雇用対策の推進

帰国した被害者及び帰国し、又は入国した被害者の配偶者等の雇用の機会の確保を図るため、職業訓練の実施、就職のあっせん等により、早期就職の促進を図る。

e 犯罪被害者等の雇用の安定の推進

犯罪等により被害に遭った者及びその家族又は遺族の雇用の安定を図るため、所等において犯罪被害者等が置かれている状況について事業主の理解を深める等必要な施策を講じるとともに、求職者に対するきめ細かな就職支援の的確な実施に努める。

(オ) 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、同推進員未選任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啓発・指導を推進する。

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

(カ) 多様な雇用管理改善対策の推進

a 介護分野における雇用管理改善の推進

「介護雇用管理改善等計画」に基づき、雇用管理の改善を促進する。

人材確保等支援助成金の活用促進を図るとともに、公益財団法人介護労働安定センターと日常的な情報共有や業務上の協力を行い、同センターが設置する「介護労働懇談会」を通じて、地方公共団体、介護関係団体等と介護事業所の人材確保、雇用管理改善、能力開発等に係る情報交換や、合同面接会、「介護の日」等の取組を実施する。

b 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）及び建設雇用改善計画に基づき、人材の確保育成や雇用改善等のための施策を推進する。

c 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、港湾労働者派遣制度の有効活用の促進等による雇用秩序維持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。

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。

また、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及び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。

さらに、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し、委託先である地域の協議会に適切な助言及び支援員の能力向上などを行う。また、所においても委託先の協議会と種々の連携を図りながら事業運営に必要な情報提供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。

e 出稼労働者対策の推進

出稼労働者対策については、地方公共団体等の関係機関との連携の下、出稼就労の希望者等の把握に努めつつ、地元の就労機会の確保を推進する。やむを得ず出稼就労を希望する者に対しては、適正な就労経路を確保するとともに、受入事業所の指導等による雇用管理改善を図り、出稼労働者の安定就労等を推進する。

(キ) 農林漁業への就業の支援

農林漁業への多様な就業希望に応えるべく、農林漁業関連情報の収集・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。

(ク) 雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施

雇用調整助成金の活用を通じ、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされ一時的に休業、教育訓練又は出向を行うことにより雇用の維持確保を図る事業主を支援する。

また、雇用調整助成金を利用している事業主に対する実地調査を積極的に実施することにより、不正受給防止対策に強力に取り組み、その適正な支給に努める。

(ケ) 専門家による巡回相談の実施

就職に関連した様々な生活支援等を必要としている求職者に対し、所において、各地域の求職者のニーズを踏まえ、臨床心理士、弁護士、社会保険労務士等の専門家による巡回相談を実施し、当該求職者の焦りや不安などのストレスの軽減を図る。

ケ 年齢にかかわらず均等な機会の確保等

雇用対策法第 10 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。

(4) 人材開発関係業務の推進

ア 公的職業訓練の推進

(ア) 公的職業訓練の周知・広報に係る取組の推進

公的職業訓練の愛称・キャッチフレーズ「ハロートレーニング ～急がば学べ～」や平成 29 年 10 月に決定したロゴマーク（愛称「ハロトレくん」）を活用し、都道府県や関係機関と連携の上、公的職業訓練の周知・広報に努め、その認知度向上及びさらなる活用促進を図る。

(イ) 地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開

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。

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を推進し、子育て女性等のリカレント教育に資する職業訓練については、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職業訓練コースの設定促進に努める。

(ウ) 障害者の職業能力開発の推進

局及び所は、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就職支援に努める。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。

(エ) 民間教育訓練機関の質の保証及び向上

民間教育訓練機関の質の保証及び向上のため、平成 30 年度以降、民間教育訓練機関が公共職業訓練（委託訓練）を受託する場合又は求職者支援訓練の認定を受ける場合、訓練を実施する事業所に過去 5 年以内に「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」を受講した者等がいることが要件となる。このため、民間教育訓練機関を対象に、「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」の周知・普及を一層促進する。

イ 労働者の職業能力開発への支援

(ア) 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、都道府県をはじ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、さらなる利便性の向上を図るため、平成 30 年 4 月 1 日より様式の項目等を見直すとともに、様式に所要の調整を加えること等を可能としていることから、その効果的な活用を図るとともに一層の普及促進に努めること。

ウ 企業の人材開発への支援

(ア) 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あたり、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 30 年度においては、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、

- ① 事業主の利便性を高め、活用促進を図るためにキャリアアップ助成金の人材育成コース、建設労働者確保育成助成金の認定訓練コース及び技能実習コース、障害者職業能力開発助成金を統合する、
 - ② 労働者の自発的な訓練を支援するため、教育訓練休暇付与コースを新設する、
 - ③ 特定訓練コースについて、金融機関と連携しつつ作成した生産性向上計画の計画値を達成した場合に割増助成金を支給する、
- こととしている。局所においては、引き続き効果的な周知に努める。

(イ) 生産性向上人材育成支援センターの活用促進

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、平成 30 年度においては基礎的 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する。局所においては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

（ウ）建設技能労働者の人材育成強化

建設分野における人材不足へ対応するため、離転職者、新卒者、学卒未就業者等を対象に、研修、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」について、平成 29 年度は全国 24 ヶ所の拠点において職業訓練・就職支援を実施しており、平成 30 年度も引き続き実施する。局所においては、当該事業の周知・広報、訓練生の募集及び就職支援について受託事業者への協力に努める。

エ 技能検定制度の推進

人材の最適配置や、地域における人材育成を支援するため、都道府県や都道府県職業能力開発協会と連携して、技能検定制度・若者の受検料減免措置の周知・広報に取り組む。

5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策

（1）労働保険の未手続事業一掃対策の推進

特別会計に関する検討の結果の取りまとめ（平成 28 年 11 月 28 日行政改革推進会議）において、「平成 32 年度までに未手続事業の 2 割解消（平成 27 年度比）を目標として取り組む必要がある」との指摘があったことも踏まえ、労働保険の未手続事業を一掃するため、局内・署・所の連携を密にするとともに、関係行政機関との通報制度等を活用し、また、労働保険の加入促進に係る委託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加入勧奨を行う。

さらに、加入勧奨に応じない未手続事業場に対しては、強力な手続指導及び職権による成立手続を行う。

（2）労働保険料等の適正徴収等

ア 収納率の向上

平成 28 年度の労働保険料の収納率は 98.6%となっているが、収納率の向上は、適用徴収業務における重要課題であることから、滞納整理（差押えの強化含む）、納付督促等の徴収業務に引き続き積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、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、実効ある計画に基づき実施する。

イ 実効ある効果的な算定基礎調査の実施

パートタイム労働者等を多く雇用する業種や、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる

事業場に重点を置いた適正かつ実効性のある算定基礎調査を実施する。

ウ 電子申請の利用促進等

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、事業者向け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行うとともに、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。また、事業主等に電子申請の利用を促進するとともに、局自らが行う労働保険料の申告等についても電子申請により行う。

エ 口座振替納付の利用促進

事業主や労働保険事務組合に口座振替納付の利用を促進する。

(3) 労災保険率等及び雇用保険率の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日現在の労災保険率等及び雇用保険率について、改定内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主等への周知を徹底する。

6 東日本大震災からの復興への支援

(1) 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。

(2) 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非就労者の次の雇用までの一時的な雇用の場を確保するため、福島県内の地方公共団体が実施する原子力災害対応雇用支援事業について、

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円滑な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再就職支援を行う。

(3) 福島避難者帰還等就職支援事業

「福島復興再生特別措置法」（平成 24 年法律第 25 号）の関係規定に基づき、福島の労働者の職業の安定を図り、また、原子力災害からの福島の復興及び再生を推進するため、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等の帰還・就職を支援することとし、福島相双復興推進機構（福島相双復興官民合同チーム）等関係機関と連携しつつ、雇用の安定を図るための事業を実施する。

福島労働局は、地方公共団体や経済団体から構成される協議会に対し、就職活動支援セミナーなど避難解除区域への帰還者等の雇用促進に資する事業を委託する。

また、福島県の市町村に対し、市町村や避難者等の実情に応じて、助成金など雇用創出の支援ツール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を行う。

さらに、福島県内外の避難者等に対する就職支援を実施する。

(4) 電離放射線による健康障害防止対策

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行する。

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。

(5) 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自治体と連携の上、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。