

平成 30 年度

行政運営方針

厚生労働省 岐阜労働局

目次

第1	岐阜県の労働行政を取り巻く情勢	1
1	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	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	2
(7)	職業訓練の実施状況	3
3	労働条件等をめぐる動向	3
(1)	申告・相談等の状況	3
(2)	労働時間の状況	3
(3)	労働災害・労災補償の状況	4
第2	平成30年度地方労働行政の課題	4
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	4
(1)	長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり	4
(2)	同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善	6
(3)	柔軟な働き方がしやすい環境整備	6
(4)	生産性向上、賃金引上げのための支援	6
(5)	雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援	7
(6)	人材確保対策、地方創生の推進	8
2	女性、若者、障害者、高年齢者等の多様な働き手の参画	8
(1)	女性の活躍推進	8
(2)	若者や長期間不安定就労を繰り返す者の活躍促進	9
(3)	治療と仕事の両立	10
(4)	障害者の活躍促進	10
(5)	高年齢者の活躍促進	11
(6)	外国人材の受入れ	11
(7)	生活困窮者等の活躍促進	12
第3	地方労働行政の展開に当たっての基本的対応	12
1	総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	12
2	計画的・効率的な行政運営	12
(1)	計画的な行政運営	12
(2)	行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	12
(3)	既存の業務執行体制の在り方の見直し	13

(4) 行政事務の情報化への対応	13
(5) コスト削減の取組	13
3 地域に密着した行政の展開	13
(1) 岐阜県の経済社会の実情の的確な把握	13
(2) 地方自治体等との連携	14
(3) 労使団体等関係団体との連携	15
(4) 積極的な広報の実施	15
(5) 労働法制の普及等に関する取組	15
4 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	15
(1) 保有個人情報の厳正な管理	15
(2) 情報公開制度の適切かつ円滑な実施等	15
(3) 個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応	16
(4) 雇用管理に関する個人情報の適切な取扱いに係る周知徹底	16
5 綱紀の保持、行政サービスの向上等	16
(1) 綱紀の保持	16
(2) 行政サービスの向上等	17
第4 平成30年度地方労働行政の重点施策	17
1 総合労働行政機関として推進する重点施策	17
(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	17
(2) 各分野が連携した対策の推進	17
2 雇用環境・均等担当部署の重点施策	19
(1) 働き方改革と女性活躍の推進の一体的な取組支援	19
(2) 安心して働くことができる環境整備の推進	23
3 労働基準担当部署の重点施策	24
(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	24
(2) 第13次労働災害防止推進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	28
(3) 労災補償の迅速・公正な処理等	34
(4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使	34
(5) 社会保険労務士制度の適切な運営	35
(6) 家内労働対策の推進	35
(7) 電子申請の利用促進に向けた取組	35
4 職業安定担当部署の重点施策	35
(1) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化	35
(2) 「働き方改革」の着実な実行や人材投資の強化等などを通じた労働環境の整備・生 産性の向上	41
(3) 女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画	44
(4) 人材開発関係業務の推進	51
5 労働保険適用徴収担当部署の重点施策	53

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	53
(2) 労働保険料等の適正徴収等.....	54
(3) 労働保険率（労災保険率及び雇用保険率）の周知徹底.....	54

第 1 岐阜県の労働行政を取り巻く情勢

1 最近の経済情勢

各種の経済指標等を総合すると、岐阜県内の景気は、拡大している。

需要項目別に概観すると、設備投資は着実に増加を続けており、個人消費は緩やかに回復している。住宅設備は横ばい圏内の動きとなっている。

こうした中で、生産は増加し、雇用・所得情勢は労働需給が引き締まっているほか、雇用人所得は改善を続けている。

なお、先行きについては、海外経済を巡る不確実性や為替・金融資本市場の動向が企業・家計のマインドや支出行動に及ぼす影響、各種政策の効果等を注視していく必要がある。

2 雇用をめぐる動向

(1) 最近の雇用情勢

平成 29 年は、景気の緩やかな回復基調のもと、岐阜県の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 29 年の有効求人倍率は 1.79 倍（前年差 0.08 ポイント上昇）となった。

直近についてみると、平成 29 年 12 月の有効求人倍率は 1.92 倍（前月より 0.11 ポイント上昇）、正社員の有効求人倍率は 1.56 倍と集計開始以後の最高値を記録し（平成 16 年 11 月集計開始）、岐阜県の平成 29 年 7～9 月の完全失業率は 2.2%（前年同期より 0.1 ポイント低下）（総務省統計局、モデル推計値）となっており、現在の岐阜県の雇用失業情勢は、改善が進んでいる状況にある。

(2) 若者の雇用状況

県内の平成 30 年 3 月卒業予定者の就職内定率は、大学が 75.1%（「平成 29 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」）（平成 29 年 11 月末日現在）、高校が 89.7%（「平成 29 年度高校・中学新卒者の求人・求職状況取りまとめ」）（平成 29 年 11 月末日現在）となっている。

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、全国では平成 29 年平均で 152 万人（平成 29 年「労働力調査（詳細集計）」）、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 14 年以降、全国では 60 万人前後で推移している。

(3) 高年齢者の雇用状況

県内の平成 29 年 6 月 1 日現在における高年齢者の雇用状況について、「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 99.9%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 20.4%、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 9.2%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

平成 27 年の「国勢調査」によると、岐阜県の女性の雇用者数は 390,579 人となり、平成 22 年の前回調査に比べ 12,525 人増加し、雇用者総数に占める女性の割合は 45.4%となり、1.2 ポイント上昇している。

また、女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25 歳～29 歳」(69.8%)と「45 歳～49 歳」(72.0%)を左右のピークとし、「30 歳～34 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 3.8 ポイント上昇し、61.3%となった。また、M 字の底の値もピークの値も共に全国の値に比べて高くなっている。

このように働く女性が増える一方、全国値ではあるが直近の「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約 5 割にとどまっており、出産・育児を機に退職している状況がみられる。

また、平成 28 年の「賃金構造基本統計調査」によると、県内の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 71.5 (全国 41 位)となっており、過去 5 年間の推移を見るとほぼ横ばいである。

(5) 非正規雇用労働者の雇用状況

平成 27 年「国勢調査」によると、岐阜県内の非正規雇用者は 293,325 人(男性 76,182 人、女性 217,143 人)となっており、前回調査(平成 22 年、279,992 人)より、13,333 人増加している。このうち、60 歳以上のパート労働者数は 82,258 人と前回調査(65,820 人)から 25.0%増加しているが、この要因としては、高年齢者が継続雇用により増加していることが考えられる。

また、役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は、36.2%と全体の 3 分の 1 を超えており、全国(34.9%)と同様に高い水準となっている。

「賃金構造基本統計調査」によると、平成 28 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 60.9 (前年 61.3)となっている。

(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 5,733.0 人(前年同日比 379.5 人増)と 7 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 2.02% で前年を 0.07 ポイント上回り、法定雇用率達成企業割合は 58.4% と、前年を 1.7 ポイント上回っている状況である（「平成 29 年障害者雇用状況報告」）。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、平成 28 年度が 2,019 件と平成 22 年度以降増加が続いていたが 7 年ぶりに減少に転じ、平成 29 年度は平成 29 年 12 月現在で、前年同期比 2.3% 減の 1,470 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、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は 921 人、就職率が 85.7%（施設内）、84.8%（委託）となっている（受講者数は平成 29 年 4 月から平成 29 年 11 月末時点、就職率は平成 29 年 8 月末（委託は平成 29 年 7 月末）までに修了した訓練コースの修了 3 か月後の実績）。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は 228 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・均等室等に対応している相談については、平成 30 年 1 月末現在の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 13,052 件（前年同期比 2.1% 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 3,328 件（同 0.2% 減）、助言・指導申出受付件数が 62 件（同 31.9% 増）、あっせん申請受理件数が 40 件（同 8.1% 増）となっている。総合労働相談件数は 4 年連続で 15,000 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は前年同期とほぼ同数になっている。その内容を見ると、解雇の相談が減少傾向にあり、いじめ・嫌がらせの相談が 1,061 件で、前年同期比で 1 件（0.1%）減少と、高止まり傾向にある。

また、均等三法（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）に関する相談は、平成 30 年 1 月末で 1,136 件となっており、なかでも平成 29 年 10 月に改正された育児・介護休業法に関する相談が多く寄せられた。

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。

ハローワークには、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

平成 29 年の「毎月勤労統計調査」では、県内における平成 29 年の年間総実労働時間が 1,718 時間（所定内労働時間 1,592 時間、所定外労働時間 126 時間）と、前年に比較して 16 時間増加（所定内で 12 時間増加、所定外で 4 時間増加）している。このうち、一般労働者の年間総実労働時間は 2,066 時間と、前年に比較し 4 時間増加し、パートタイム労働者の年間総実労働時間は 1,046 時間と、前年に比較し 21 時間減少している。

(3) 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 5.6%増加、休業 4 日以上之死傷災害は前年同期比で 1.4%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。

メンタルヘルス対策を推進する事業場の割合は 76.3%、規模 50 人以上においてもメンタルヘルスの相談窓口等を設けている事業場の割合は 80.5%となっており、労働者の約 2 割が、職場において悩みやストレスを相談できる相談先がないとしている。

労災補償の状況については、新規の受給者数は近年年間約 1 万人強で推移している。また、近年深刻な社会問題となっている過重労働等による脳・心臓疾患、精神障害については、平成 28 年度は前年度比 34%減の 18 件の請求があった。平成 24 年度から平成 28 年度の平均請求件数は 24 件であり、請求件数は減少傾向にある。

また、石綿関連疾患の労災請求件数については、平成 28 年度は 11 件と前年度比 27%減であったものの、中期的には年間約 10 件強の請求があり、引き続き高水準で推移している。

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) 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) 企業本社への監督指導等の強化

「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。

(イ) 年次有給休暇の取得促進

2020 年(平成 32 年)までに 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、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。

(ウ) 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、県内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、岐阜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。

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、平成 29 年 3 月に策定された「働き方改革実行計画」に基づき、罰則付き時間外労働の上限規制の導入等とともに、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を創設する必要がある。

イ 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、岐阜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、岐阜県と連携し、適切な情報提供を行うなどの支援を行う必要がある。

ウ 第 13 次労働災害防止推進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 次労働災害防止推進計画（以下「13 次防」という。）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 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など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医師等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』に基づく事業場、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、13 次防の目標達成に向けて、ラベル表示・安全データシート（SDS）の交付・入手の徹底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。

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

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、不安定雇用等の課題がある中、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・均衡待遇を強力に押し進めていくことが必要である。

「働き方改革実行計画」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」が国会に提出され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。このため、中小企業・小規模事業者の実情も踏まえ、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（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

労働契約法に基づく有期労働契約の無期転換の申込みが平成 30 年 4 月から本格的に始まることが予想されることを踏まえて、周知徹底、導入支援、相談支援を行い、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。

(3) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークの導入支援としての「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」、自営型テレワークの就業環境の整備としての「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」、及び「副業・兼業の促進に関するガイドライン」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 生産性向上・賃金引上げの支援

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、岐阜県においても平成 29 年 10 月から最低賃金を 1 時間 776 円から 800 円（引上げ額 24 円、引上げ率 3.09%）に引き上げた。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、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・小規模事業者に対し、労働関係助成金の周知を図る等、中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援を推進する必要がある。

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、労働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

岐阜県において雇用失業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、県内の中堅・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年度上半期中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。

(イ) 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、若者の技能検定を受検料減免措置等による受検しやすい環境整備の周知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、ハローワークが保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治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、利用団体は着実に増加してきているが、地方自治体からの要請を踏まえ、引き続き地方自治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、ハローワークの求職情報の提供も平成 28 年 3 月から開始しており、引き続き取組を推進していく必要がある。

(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

雇用失業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、人材不足が顕著となっている。

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。

2 女性、若者、障害者、高年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」認定取得を目指すことが必要であり、認定を希望する事業主に対する支援が求められる。

(イ) 職場におけるハラスメント対策の総合的推進

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた妊娠・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な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) 若者や長期間不安定就労を繰り返す者の活躍促進

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（ユースユール認定制度）等の取組を引き続き促進するとともに、ハローワーク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、早い時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、UIJターン就職支援を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、岐阜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UIJターン就職を示すことで、地域の魅力ある企業への正社員就職を支援していく必要がある。

さらに、長期間不安定就労を繰り返している者に対する支援の強化のため、短期・

集中的なセミナーや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、全国の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、岐阜県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

病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援の普及促進については、昨年 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、労働者の病気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手に取り組む必要がある。

ア がん患者等への就業支援

障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる傷病を抱える労働者が、障害や治療方法、傷病の特徴に合わせて就業維持できるように、その特徴に配慮した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労支援の強化等

近年、医療技術の進歩や医療提供体制の整備等により、がん患者の 5 年後の生存率が 60%以上まで向上している状況などの中、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。このような中で、「働き方改革」において、「治療と職業生活の両立支援」が柱の 1 つとなっていること等も踏まえ、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 精神障害者・発達障害者・難病患者等多様な障害特性に応じた就労支援の推進

精神障害者、発達障害者、難病患者に対しては、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

特に平成 30 年 4 月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されることに伴い、精神障害者の一層の雇用促進を図ることが重要である。

また、「発達障害者支援法」（平成 16 年法律第 167 号）が施行 11 年を迎える中、新規求職申込件数及び就職件数ともに著しい増加をみせている発達障害者について、引き続き就労支援を強化する必要がある。

さらに、「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を踏まえ、難病患者に対する就労支援を引き続き推進する必要がある。

イ 障害者及び企業への職場定着支援の強化

障害者雇用については、毎年 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過去最高を更新するなど、着実な進展を示している。その一方で、雇用される障害者が増加することに伴い、就職促進だけでなく、採用後の職場定着支援を強化することが求められている。

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、訓練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、岐阜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。

(5) 高年齢者の活躍促進

ア マッチングによるキャリアチェンジの促進

高年齢者は一旦離職すると、その他の年齢層に比べ再就職が難しい状況にあることから、再就職支援を強化する必要がある。特に、高年齢者雇用安定法に基づく 65 歳までの高年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年齢求職者等に対する再就職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

高年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

企業を退職した高年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。このため、高年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 留学生に対する就職支援の取組強化

「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、外国人留学生の採用を検討している企業等に対して支援を強化する必要がある。

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「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、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ハローワークの常設窓口や巡回相談など、ハローワークと地方自治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、ハローワークの常設窓口等とシルバー人材センターとが連携し、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、ハローワークと矯正施設・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

岐阜労働局（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、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、岐阜労働局長（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、署及びハローワーク（以下「署・ハローワーク」という。）と一体となって、適時適切に対応していく。

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・ハローワークの行政運営に当たるものとする。

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

厳しい財政事情及び定員情勢のなか、労働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おり、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

発揮することが求められている。

このため、「事務簡素・合理化検討委員会」等を効果的に活用することにより、これまでも増して独自の工夫を凝らして実効ある行政事務の簡素合理化を進めるとともに、経済社会の構造的な変化に伴い、労働行政における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、さらに、局への業務の集中化を着実に実施することにより、行政事務の効率化を図る。

(3) 既存の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、業務の運営方法や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。

(4) 行政事務の情報化への対応

労働局共働支援システム、労働基準行政システム、ハローワークシステム、労働保険適用徴収システム及び雇用均等行政情報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、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・ハローワークが所掌する申請・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の徹底を図る。

(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。

3 地域に密着した行政の展開

(1) 岐阜県の経済社会の実情の的確な把握

岐阜県の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、関係機関及び団体との連携を密にしつつ、地域における主要産業・企業等の動向等を把握・分析し、その上で適切な行政課題を設定し、局全体として共通認識を持った対応を行う。

(2) 地方自治体等との連携

雇用対策や働き方改革をはじ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・均等室が窓口として中心的な機能を果たし、地方自治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、岐阜県知事、市町村長、地方自治体幹部職員、岐阜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、国と地方自治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、国と地方自治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、一体的実施事業やハローワークの求人情報・求職情報のオンライン提供が国と地方自治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、雇用対策協定を締結した岐阜県、岐阜市、大垣市、各務原市、中津川市及び飛騨市については、国と地方自治体との連携を総合的に規定するとともに、岐阜県知事などの地方自治体の長からの意見を踏まえた地方労働行政の運営を行う。

このほか、各務原市及び下呂市では、ふるさとハローワークにおいて地方自治体と連携した就職支援を円滑に実施する。

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、県等との連携を密にして、岐阜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「岐阜県働き方改革推進協議会」を開催し、効果的かつ効率的に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

地方労働行政施策を展開するために、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、幅広い闊達な意見交換を行う場である「岐阜労働局産業労働懇談会」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、「岐阜地方労働審議会」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、有識者等とも緊密な連携を図る。

(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。

また、毎月1回定期的に開催する局長による定例記者会見において、局における重要施策、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や、懇談の場等を通じて、マスコミや地域関係者に対して労働行政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、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。

(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等に資するものである。県内の高等学校や大学等における労働法制の普及等に関するセミナーにより労働法制の基礎知識の普及を図る取組を引き続き実施する。

4 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) 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・ハローワーク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・注意喚起を行い、個人情報に係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。

(2) 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」に基づき適切な事務処理を行い、情報公開制度の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は、その適切な処理に留意する。

また、「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）「岐阜労働局文書取扱規程」、「労働基準監督署及び公共職業安定所文書取扱規程」等に基づく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適正な保存等に努める。

（３）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請求等に対しては、「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」に基づき適切な事務処理に努め、個人情報保護制度の適正かつ円滑な運用を図る。

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

（４）雇用管理に関する個人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取扱いに係る苦情・相談等への適切な対応に努める。

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とから、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「岐阜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、全職員等に対して通報制度の周知徹底を図る。
- 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。また、非常勤職員については、原則として 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。

- ⑤ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、すべての職員が受講できるように計画する。

(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・ハローワークの管理者は、窓口を中心として、職員の応接方法の改善や事務処理の状況についての確に把握したうえで、行政サービスのより一層の向上に努める。

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、雇発 0624 第 1 号）に基づき、「岐阜労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」を策定し、平成 28 年 4 月に一部改正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ために、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ともに、災害発生後の職員の行動基準等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

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、特に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・ハローワークの連携の下、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

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「働き方改革実行計画」に盛り込まれた項目について、四行政が

連携して取組を進める。

イ 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の加速

「岐阜県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間を計画期間として、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に向けた施策を展開しているところである。

平成 30 年度は、計画期間の中間年度に当たることから、これまでの進捗状況や産業構造など地域の実情等を考慮するとともに、本省プランの修正状況も踏まえ、目標値や取組項目などについて具体性かつ実効性のあるものに見直しを行う。

ウ 派遣労働者の保護及び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っていく必要がある。

さらに、需給調整事業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。

エ 外国人労働者対策・国際協力の推進

ハローワークは、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。

オ 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、雇用管理の改善や平成 28 年 4 月から施行されている障害者の差別禁止、合理的配慮の提供義務の適切な実施等を図るため、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、岐阜県と連携し、迅速かつ適切に対応する。

カ 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。

キ 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、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、局等に通報することとされているため、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、労働局、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、ブロック単位で愛知労働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、これらについて企業が行う取組を一体的に支援する。

ア 岐阜県働き方の機運の醸成

(ア) 岐阜県働き方改革推進協議会

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機運が高まるよう、平成28年3月に設置した「岐阜県働き

方改革推進協議会」を継続的に開催し、参加団体等との情報の共有・連携を図り、特に、中小企業・小規模事業者の支援に努める。

(イ) 岐阜県働き方改革推進支援センターの設置(働き方改革推進に向けた取組支援)

一億総活躍社会の実現に向けた「働き方改革」が最重要課題とされている中、雇用の9割を占め、経営基盤に課題を有する割合の高い中小企業・小規模事業者等を支援するため、平成30年4月に「岐阜県働き方改革推進支援センター」を設置する。

企業訪問、出張相談会、セミナーの実施等により、以下の取組を行う事業主に対する支援を行う。

- a 非正規労働者の処遇改善
- b 過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築
- c 生産性向上による賃金引き上げに向けた取組
- d 人材の確保・育成を目的とした雇用管理改善など、人材不足緩和に向けた取組

(ウ) 「新はつらつ職場づくり推進事業」の実施

企業・事業場の実情に応じた「新はつらつ職場づくり宣言」を促す。

11月の「新はつらつ職場づくりキャンペーン」期間を中心に実施する「新はつらつ職場づくりセミナー」を始めとする諸行事を通じ、企業における働き方改革の取組を支援する。

イ 同一労働同一賃金の実現に向けた均等・均衡待遇や非正規雇用労働者の正社員転換の取組

(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、計画的な報告徴収を実施する。

(イ) 同一労働同一賃金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、その円滑な施行に向け、労働基準部、職業安定部と連携の上、改正法及びガイドライン等の理解を促進するための説明会を開催するなど、あらゆる機会を通じて、労使双方に改正内容の周知徹底を図る。

また、「岐阜県働き方改革推進支援センター」を活用し、特に中小企業・小規模事業者に対する同一労働同一賃金の理解の促進を図るとともに、業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」の作成(本省において実施)、周知により、事業主へのきめ細かな支援に努める。

ウ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進等

(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、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。

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、周知・広報を行う。

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、「岐阜県働き方改革推進支援センター」を活用し、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などの活用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、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団体に対し、「時間外労働等改善助成金」の活用促進を図る。

エ 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ため、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、多くの事業主がポジティブ・アクションに取り組むことができるよう好事例の提供やアドバイス等の支援を行う。

(イ) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等の策定促進等

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、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に加点評価されること等認定のメリットも含め広く周知するとともに、認定申請に向けた取組促進を図る。

(ウ) 中小企業の女性活躍推進に対する積極的な取組の促進

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をあらゆる機会で行う等、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。

オ 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

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を図り、育児・介護休業制度等の規定の整備が遅れがちな従業員 100 人以下の事業所に対して報告徴収を実施する。

また、介護を行う労働者が就業を継続できるよう、地域包括支援センター等との連携も図り周知を行う。

(イ) 男性の育児休業取得等の促進

男性の育児休業取得等を支援する制度の周知及び両立支援等助成金（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

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、両立支援等助成金の活用を促す。

(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。

また、多くの企業が認定を目指して取組を進めるよう、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、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り、認定申請に向けて積極的な働きかけを行う。

カ 適正な労働条件下でのテレワークの推進

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。

キ 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徹底及び遵守を図る。

ク 副業・兼業の促進

平成 29 年度に策定された「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。

ケ 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

「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、引き続き周知を行う。

(2) 安心して働くことができる環境整備の推進

ア 一体的なハラスメント相談体制等の整備

様々なハラスメントの相談に一元的に応じることの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事業主に促す。

また、「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 セクシュアルハラスメント・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、パワーハラスメント対策の推進

防止対策の取組が遅れがちな労働者数 100 人以下の企業等を中心として妊娠・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防止対策について指導を行い、併せてパワーハラスメント対策についての取組を促す。

さらに、労働者が妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いを受けることがないように、就業環境の整備に向けて関係法令の周知を図る。

なお、相談にあたっては、労働者の立場に配慮しつつ、迅速・丁寧に対応を進めるとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は、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

総合労働相談コーナーにおいて相談対応を的確に実施するとともに、個別労働紛争解決制度の局長による助言・指導、紛争調整委員会のあっせんを適切に運用する。

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、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、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

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、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、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、大学等への講師派遣、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・小規模事業者への支援

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、業務改善助成金、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。

キ 医療従事者の適正な労働条件の整備

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、医療法に基づき岐阜県が設置している「医療勤務環境改善支援センター」において、医療労務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。

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 働き方改革の推進に向けた長時間労働に関する法制度等の周知徹底

「働き方改革の推進に向けた特別チームの編成について」（平成30年1月26日付け基発0126第19号）に基づき、各署に労働時間相談・支援班及び調査・指導班の

2班で構成する「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、働き方改革の推進に向けた労働時間に関する法制度の理解の推進を図る。

イ 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」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、長時間労働の抑制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。

おって、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日付け基発0120第3号）を周知する。

(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。以下「大綱」という。）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大綱については、同法附則第2項及び大綱の第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。

ウ 労働条件の確保・改善対策

(ア) 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、司法処分事案や監督指導結果の事例等を積極的に公表する。

特に、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。

また、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」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営

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、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営する。

(イ) 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、名古屋入国管理局との相互通報制度の確実な運用及び技能実習法に基づき新設された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事案であることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、名古屋入国管理局及び外国人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、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、理解の促進を図るとともに、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。

また、国土交通省中部運輸局（以下「中部運輸局」という。）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な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、中部運輸局との相互通報制度を確実に運用するとともに、また、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。

中部運輸局等と連携して、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、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。

(ウ) 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、事業主等に対する法内容の周知を図る。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。

局においては、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人材の確保・育成、女性や若者にとって魅力ある職場づくりが進むよう、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「岐阜県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。

(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、全国健康保険協会岐阜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。

エ 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、岐阜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) 第 13 次労働災害防止推進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に基づく足場からの墜落防止措置の徹底を図るとともに、高所作業時における墜落防止用保護具の構造を原則フルハーネス型とする改正労働安全衛生規則（平成30年度公布予定）の円滑な施行のため、関係事業者等に対する周知徹底を行う。

また、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。

(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徹底する。

また、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」が公表する「リスクアセスメントの有効性等に関する分析結果等」及び平成30年度中に順次公開予定の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

伐木等作業に関する改正安全衛生規則等（平成30年公布予定）について、円滑な施行のため周知を図る。

イ 過労死等の防止対策等、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

「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、その円滑な施行に向け、改正法に基づく産業医・産業保健機能の強化等について、あらゆる機会を通じて周知を行う。

また、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、13 次防の目標を踏まえ、管内の実情を把握しつつ、「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。指導等は岐阜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』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、健康診断及び事後措置等の実施について、重点的な周知・指導を行う。

また、健康診断の事後措置に必要な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については、労働者数 50～99 人の事業場で選任率が低いこと等を踏まえ、管内の未選任事業場に対して指導等を実施する。

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、事業者が法令を踏まえた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、必要な労働時間管理を適切に行うとともに、事業者が法令を踏まえた安全衛生教育、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と社会福祉施設を対象として、労働災害防止対策の周知、指導を行う。

小売業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、経営トップの関与の下、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（4 S 活動、KY活動、ヒヤリハット活動、危険箇所の「見える化」等）の決定、店舗・施設への各種支援等の実施など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。

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、関係運輸団体等と連携して、陸上貨物運送事業者に対し、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）の重点実施事項の取組の徹底について、周知、指導を行う。

また、荷主等に対しても、ガイドラインに基づき荷主等が取り組む必要性を理解させ、取組の更なる促進を図る。

c 転倒災害防止対策

休業4日以上の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

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」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つては関係行政機関、また、新聞販売業、警備業等にあつ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。

(イ) 非正規雇用労働者等の労働災害の防止

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。

また、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」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「岐阜県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（岐阜県健康福祉部、医療機関、企業、労使団体、産保センター等）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、産保センター等で順次実施する計画であるので、岐阜県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、以下のとおり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
- ・全国の産保センター共通の両立支援相談ダイヤルの開設

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

化学物質の取扱い事業場に対し、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の取組について指導を徹底する。併せて、化学物質の危険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。

さらに、特化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。

(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

建築物の解体作業を行う事業場に対しては、引き続き、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を実施する。指導に当たっては、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による事前調査、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について地方自治体とも連携して周知徹底を図る。

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ては、引き続き、関係事業者に対し、輸入に際して予め石綿の有無の確認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の確認について、その周知徹底を図る。

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、禁煙、空間分煙等の事業者及び事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進する。

(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の遵守のみならず、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

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) 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30年7月から局による製造時等検査申請の受付を停止し、登録製造時等検査機関である一般社団法人日本ボイラー協会中部検査事務所へ当該検査業務を引き継ぐこととなっており、その円滑な移行に努める。

(ウ) 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。

(3) 労災補償の迅速・公正な処理等

ア 過労死等事案に係る迅速・公正な処理

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。）の事務処理に当たっては認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を推進する。

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 石綿救済制度等に係る周知徹底及び石綿関連疾患の請求事案に係る迅速・公正な処理

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請求については、認定基準等を踏まえ、被災労働者及びその遺族に対し迅速・公正な補償・救済を行う。

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の実施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。

(4) 署の窓口サービスの向上、各種権限の公正かつ斉一的な行使

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。

また、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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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) ハローワークのセーフティネットとしての機能の強化

ア ハローワークのマッチング機能の強化

(ア) ハローワークのマッチング機能に関する業務の成果を表す指標等

ハローワーク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、別途「平成30年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定」により数値目標を設定し、局とハローワークで目標管理する。

(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

求職者数は減少傾向にある中、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るとあり、求人票・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ハローワークの支援が必要な求職者に対して、予約制・担当者制を積極的に活用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、ハローワーク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ハローワーク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、②再就職手当や就業促進定着手当の活用、③初回講習内容の充実、④給付制限期間中から早期再就職に向けた支援する等を推進していく。

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・求職票の完全記入等、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一層強化する。

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とともに、各ハローワークの実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行う。

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」に努めるとともに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。

また、求人確保に当たっても、正社員求人のほか、応募しやすい求人の確保に重点を置いて取り組むほか、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とともに、未充足求人の再受理に当たっては、充足可能性向上の観点から、求人票の記載内容の見直しや条件緩和を事業主に積極的に提案する。

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者の一時紹介保留を含め、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、求職者等から申し出があった場合は、引き続き速やかな事実確認を行うとともに、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、問題事案の把握や迅速な対応を行う。

この問題については、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、局においては、これまで以上に、職業安定部及び労働基準部並びに署・ハローワークの積極的な連携を図る。土・日・祝日も開設する「ハローワーク求人ホットライン」も積極的に周知していく。

d 業務推進・改善のための体制等

ハローワークでは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ことからその強みを活かし、「現場の力」を十分に発揮できるよう、職員ミーティング、ハローワーク内外の研修、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、共有できるようにしていくとともに、キャリアコンサルティング研修の推進等、職員の専門性の向上に努める。

また、業務推進・改善に向け、各ハローワークでは実効ある取組みを見極め、必要な見直しにより更なる改善を図っていく。

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、各ハローワークにおいて、定期的に基本業務に係る点検を実施し、利用者サービスの向上につなげていく。

(ウ) ハローワークのサービス改善・向上の周知

a ハローワークにおいて提供するサービスの積極的な外部発信とサービス改善・向上

ハローワークにおいて提供する様々なサービスやその効果、ハローワーク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、全国のハローワーク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、ハローワークに対する信頼感を高める。

このため、ハローワークは、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、ハローワーク総合評価については、評価対象期間を定め、期間当初ハローワークごとの目標を設定し、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する。また、必要な業務改善についてはPDCAサイクルを活用し改善する。なお、目標、進捗状況、評価結果及び業務改善の実施状況等については公表する。

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

「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」（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）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

を行う。

- ・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、法令遵守の啓発を図っているか。

また、「ハローワークシステムのアクセス記録の確認」及び「個人情報管理の徹底に関する研修の実施」を徹底する。

(エ) 地方自治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

国の行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治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、国と地方自治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、未締結の地方自治体とは、状況に応じて協定締結の調整を進める。

また、日頃から定期的に、毎月の雇用失業情勢、重点的な取組みの説明等のために地方自治体を訪問し、地方自治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、地方自治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、国と地方自治体との相互の連携基盤を一層強化する。

b 地方自治体との協定に基づく一体的実施事業の推進

地方自治体からの提案を基に、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組みを推進する。取組みに当たっては、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地方自治体との調整に当たっての国の意思決定の迅速化、⑤地方自治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、地方自治体との連携をより一層強化するべく業務改善に努める。

c 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

生活困窮者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ハローワークの常設窓口や巡回相談など、ハローワークと地方自治体が一体となった就労支援の充実を図り、生活保護受給者等の生活困窮者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自治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・紹介等を行う。ふるさとハローワークに

については、目標値があるため、これを下回ることはないよう意識するとともに、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 地方自治体が行う無料の職業紹介事業への協力

ハローワーク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自治体にオンラインで提供する取組みを推進する。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自治体からの要望に応じ、職業紹介に係る研修等を行う。

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労働保険徴収室とも連携を図りつつ、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、雇用保険給付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等、職業紹介担当部門への誘導を行うための取組みを再度徹底する。

また、再就職手当や就業促進定着手当の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の促進を図る。

(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、雇用保険の被保険者等に対し教育訓練給付制度の利用を積極的に周知していく。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ので、リーフレット等を活用し周知徹底する。

(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と窓口指導の強化を図るとともに、各種届出書類の的確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を確実に行う。

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・助言や局がハローワーク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。

また、日雇労働求職者給付金関係業務については、事業所の定期訪問調査、失業認定時における日雇労働被保険者の聴取、一般被保険者等への切替、などを引き続き着実に実施することにより、不正受給の防止に努める。

(オ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化について

更なる電子申請の利用促進のために、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、主要なハローワークの窓口で事業主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、事業主向け説明会の実施、局と岐阜県社会保険労務士会との定期的意見交換会の実施、などにより、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険者資格喪失届・高齢雇用継続基本給付金について、平成 33 年度までにオンライン利用率を 70%以上に向上させる。

また、電子申請に係る、審査処理時間の短縮を図る。

(カ) マイナンバー（個人番号）の適切な取扱い

平成 29 年 7 月からは、マイナンバー（個人番号）をキーとして地方自治体等との情報連携が開始されていることから、引き続きハローワーク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、『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』に基づきマイナンバー（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、ハローワークの訓練担当部門と、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、地方自治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、ハローワーク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) 岐阜わかものハローワークでのあっせん機能の強化

岐阜わかもの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附属施設においては、職業訓練に関する的確な情報提供と積極的な誘導・あっせんを行うとともに、本所との連携を密にして、職業訓練受講者の支援の充実等のため、円滑な職業訓練受講給付金の支給業務を推進する。

(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ついては、ハローワーク

システムにより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、局及びハローワークと岐阜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、訓練終了前からハローワーク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 ハローワークの求人・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、ハローワーク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へ提供することにより、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。このため、地方自治体等へ提供する求人数が増加するよう、各種機会を捉えて求人事業主へ積極的な働きかけを行う。

また、ハローワークにおいて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活用し希望する求職者又は求人者へ配付する。

b 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、引き続きハローワークにおいて周知を行う。

(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するなど、雇用管理改善に取り組む事業主に対し助成金制度の活用を働きかけ支援する。

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

雇用関係助成金については、積極的な周知を行い、その活用を促進することにより、企業の生産性を向上させる。

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、将来的な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。

(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実施

公益財団法人産業雇用安定センター岐阜事務所については、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するため、引き続き同事務所への情報提供や事業主に対する同事務所の業務の周知など、必要な連携を図る。

(ウ) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

「第4 4 (1) ア (エ) 参照。」(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(仮称)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、ハローワーク岐阜に設置する「人材確保・就職支援コーナー(福祉・建設・警備・運輸分野)」を中心に、地方自治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。

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、岐阜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行う。

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行う。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、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、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へのあっせん及び就職支援を行う。

(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を推進する。

局においては、当該事業の未実施地域に対し、他地域の事例の紹介等を行い当該事業の実施を促す。

(b) 岐阜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）

局においては、岐阜県に対し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により、安定的な正社員雇用の機会創出に向けた取組みを推進するよう働きかけを行う。

(c) 地域創生人材育成事業

本事業の枠組みで岐阜県が実施する、「清流の国ぎふ」の成長を支える航空宇宙産業、食品・医薬品産業分野の人手不足に対応した「岐阜県地域創生人材育成プロジェクト事業」の推進に協力する。

(d) 地域雇用開発助成金の活用

全国的に雇用失業情勢の改善は見られるものの、地域によっては人口減少も進むなど、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大を促進していく。

b U I J ターンの推進

岐阜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強化等を行う。

岐阜新卒応援ハローワーク等において、地方公共団体の取組みとも連携しつつ、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、岐阜新卒応援ハローワーク等においては、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みを促進するための「キャリアアップ助成金」の適正な支給事務を行う。また、「トライアル雇用奨励金」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、岐阜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、トライアル雇用奨励金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、ハローワーク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、利用者とハローワーク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。

岐阜わかものハローワークにおいては、長期間不安定就労を繰り返している者に対する短期・集中的なセミナーや職業訓練受講者の支援の充実等のため、本所と連携した職業訓練受講給付金の円滑な手続きを推進する。

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、高年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ハローワークの臨時相談窓口の設置等を行う「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」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、トライアル雇用奨励金と特定求職者雇用開発助成金を効果的に活用する。

なお、母子家庭の母等の就業支援については、ハローワークにおいて、地方自治体の実施する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行う。

また、一般教育訓練給付に上乗せされる自立支援教育訓練給付金の対象となる「ひとり親」に対しては、地方自治体窓口への的確案内に努める。

(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行う。

さらに、地方公共団体等との連携により、岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業等、仕事と家庭（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、子育て支援センター等へハローワークから巡回相談を実施する等、更なる支援の充実を図る。

イ 若者や長期間不安定就労を繰り返している者の活躍促進

新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、ハローワーク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、①新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供の仕組み、②ハローワーク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、③若者の雇用管理が優良な中小企業についての認定制度（ユースエール認定制度）等について、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り、取組を促進する。

また、岐阜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。

さらに、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、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。ユースエール認定については、特に地域において知名度の高い有力な中小企業に対して、認定の取得勧奨を積極的に行う。また、全国の大学等における地方就職希望者に対して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。

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、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岐阜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、トライアル雇用奨励金や求職者支援制度の活用等を通して、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供する。

また、ハローワーク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とともに、その際には、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、利用者とハローワーク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、フリーター等についても、新卒者と同様に、地方就職希望者に対して希望する地域の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とともに、長期間不安定就労を繰り返している者に対し、短期・集中的なセミナー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行う。

(一部再掲)

ウ 治療と仕事の両立

(ア) がん患者等への就職支援

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、ハローワーク岐阜及びハローワーク多治見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行う。

(イ) がん患者等への就業支援

障害のある労働者やがん等の反復・継続して治療が必要となる労働者のために、事業主が勤務制度や治療、通院のための柔軟な休暇制度を導入し、両立支援に関する専門人材（企業在籍型ジョブコーチ又は両立支援コーディネーター）を社内に配置する企業に対して助成することにより、障害や傷病にかかわらず職場で活躍できる環境整備を促進する。

エ 障害者の活躍推進

(ア) 障害者等の活躍推進

a 改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取組の推進

平成 28 年 4 月から施行されている改正障害者雇用促進法の規定に基づく、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・ハローワークにおいては、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行う。

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。

さらに、平成 30 年 4 月から障害者の法定雇用率が引き上げられることから、より一層の雇用の促進が求められる。

このため、局・ハローワークにおいて、雇用率引き上げに係る周知を積極的に行うとともに、障害者 0 人雇用企業を中心に雇用率達成指導に取り組む。

b 多様な障害特性に応じた就労支援の推進

(a) ハローワークにおける支援の充実・強化

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。

このほか、ハローワークと地域の関係機関が連携し、就職から職場定着まで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」の積極的な実施や、ハローワーク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。

また、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ともに、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) 精神障害者に対する更なる雇用支援の拡充

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（以下「トータルサポーター」という。）をハローワークに配置し、カウンセリング等の求職者支援に加え、特に、事業主が抱える精神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や、精神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も積極的に取り組み、求職者、事業主双方への支援を行う。

また、事業主がハローワーク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「障害者トライアル雇用助成金」（1ヶ月4万円、精神障害者を初めて雇用する場合は1ヶ月8万円）の活用を推進する。

さらに、医療機関とハローワークが連携して就労支援に取り組むモデル事業について、平成30年度からの本格実施に併せ、精神障害者の一層の雇用促進及び職場定着を図る。

(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、ハローワーク岐阜に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行う。

難病患者に対する支援としては、ハローワーク岐阜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。

c 地域就労支援力の強化等による障害者及び企業への職場定着支援の拡充

(a) 障害者就業・生活支援センターの実施体制の拡充

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行う。また、精神障害者や企業への支援を強化するとともに、岐阜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に努める。

(b) 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、事業主にとって、様々な支援メニューに取り組みやすくなるよう奨励金を一本化し、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、積極的な周知を行い、制度の活用促進を図る。

(c) 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。

d 中小企業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、局・ハローワークによる中小企業を主な対象とした就職面接会の実施などを行う。

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金制度について、企業への雇用率達成指導時に周知をするなど、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。

e 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、当該税制の要件を満たすこと又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 高齢者の活躍促進

(ア) 企業における高齢者の定年延長・継続雇用の促進等

「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・ハローワーク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・ハローワークは、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構岐阜支部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、高齢者雇用に関するアドバイス等を専門家が実施する高齢者雇用アドバイザー制度や、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) 高齢者に対する再就職支援の強化

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、ハローワーク岐阜・大垣・多治見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」の機能拡充を行い、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岐阜事

務所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。

加えて、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、生涯現役起業支援助成金について、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、各拠点シルバー人材センターにおける就業機会や会員の拡大に向けて支援することにより、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供を図ることで、シルバー人材センターの活性化を図る。

また、局、岐阜県及びシルバー人材センター連合会の連携を強化し、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、岐阜新卒応援ハローワークが中心となり、必要に応じ名古屋外国人雇用サービスセンター等とも連携し、支援を図る。

また、外国人留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

ハローワークにおいては、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ハローワークを中心に、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わせ提供する。

(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、ハローワークにおいて、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。

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ハローワークの常設窓口や巡回相談など、ハローワークと地方自治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、ハローワークの常設窓口等とシルバー人材センターとが連携し、高齢生活困窮者等に対する就業支援を行う。

(イ) 刑務所出所者等の就労支援

ハローワークと矯正施設・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) 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、未選任事業所に対する設置勸奨、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。

(イ) 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（仮称）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岐阜支所と日常的な情報共有や業務上の協力を行い、同支所が設置する「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」等の取組を行う。

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 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。

(ウ) 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、求人開拓を行う。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し、制度・施策の相互案内等の協力体制を推進する。

(エ) 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。

(オ) 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、ハローワークにおいて、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

局は国の職業能力開発行政の拠点として関係業務を推進していく。

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、岐阜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

局及びハローワークが、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、岐阜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

局及びハローワークは、岐阜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、岐阜県への情報提供を行う等、岐阜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、訓練受講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、岐阜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国からの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、ハローワーク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、岐阜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、岐阜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。

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、雇用管理指導業務上の重要な「営業ツール」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の拡大といった「マッ

チングの後押しツール」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・ハローワークにおいては、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、これまで各施設で行ってきた在職者訓練をはじめとする事業主支援業務の拡充・強化を図ることとした。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・整備の貸出などを実施している。さらに、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。局においては、これらの活用促進のため効果的な周知に努める。

(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・就職支援が実施されており、平成 30 年度も引き続き実施される。局及びハローワークにおいては、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を努める。

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、岐阜県や岐阜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・署・ハローワーク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。

なお、未手続事業に係る認定決定に当たっては、認定決定すべき保険年度に留意し、特に、保険事故の発生により認定決定を行う場合、対象とする保険年度、労災保険料及び、雇用保険料の算定並びに時効により保険料を徴収する権利の消滅時効に留意し実施する。

(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 98.36%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。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。また、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。

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) 労働保険率（労災保険率及び雇用保険率）の周知徹底

平成 30 年 4 月 1 日現在の労働保険率について、改定内容を含めてあらゆる機会を活用し、事業主への周知を徹底する。