

平成29年度

労働行政運営方針

香川労働局

目 次

第 1 香川県内の労働行政の現状と課題	1
第 2 労働行政の最重点施策	5
第 3 労働行政の重点施策	6
1 雇用環境・均等部署の重点施策	6
最重点項目	
(1) 働き方改革の推進	
(2) 女性の活躍推進	
ア 職業生活と家庭生活の両立支援対策等の推進	
重点項目	7
イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進 以降	
(3) 安心して働くことができる環境整備の推進	
2 労働基準部署の重点施策	12
最重点項目	12
(1) 死亡災害の撲滅及び労働災害の減少	
重点項目	13
(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進	
(3) 労働条件の確保・改善対策	
(4) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	
(5) 最低賃金制度の適切な運営	
(6) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり	
(7) 労災補償の迅速・適切な処理等	
3 職業安定部署の重点施策	19
最重点項目	19
(1) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進	
重点項目	20
(2) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化	
(3) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備	
(4) 地方創生の推進	
(5) 若者の雇用対策の推進	
(6) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進	
(7) 高年齢者の活躍促進	
(8) 障害者などの雇用対策の推進	
(9) 外国人の雇用対策の推進	
(10) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進	
(11) 外部労働市場の整備	
(12) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進	
(13) 職業能力開発関係業務の推進	
4 労働保険適用徴収業務等の重点施策	33
重点項目	33
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	
(2) 労働保険料等の適正徴収	
(3) 労働保険事務組合に対する指導等	

第4 労働行政の展開に当たっての基本的対応	34
1 総合労働行政機関としての機能（総合性）の発揮	34
2 計画的・効率的な行政運営	35
(1) 計画的な行政運営	
(2) 行政事務の情報化への対応	
(3) コスト削減の取組	
(4) 遊休資産売却への取組	
3 地域に密接した行政の展開	35
(1) 地方自治体等との連携	
(2) 積極的な広報の実施	
(3) 労働法制普及に関する取組	
4 保有個人情報の厳正な管理	36
5 綱紀の保持と行政サービスの向上	36
(1) 綱紀の保持	
(2) 行政サービスの向上	

【文中の組織に関する略称一覧】

局・・・香川労働局

署・・・労働基準監督署

所・・・公共職業安定所（ハローワーク）

ただし、文脈等によっては略称を用いない場合もある。

第1 香川県内の労働行政の現状と課題

～「すべてのひとが生き活きと働くかがわ」を目指して～

1 社会経済情勢

1 我が国経済は、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、企業の経常利益は過去最高水準に達し、3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、少子高齢化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。

また、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、①希望を生み出す強い経済、②夢をつむぐ子育て支援、③安心につながる社会保障の高三本の矢にしっかりと取組み、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。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り、労働行政の果たすべき役割は極めて大きい。

2 香川県下の経済情勢は、緩やかな回復を続けている。個人消費は一部に弱めの動きがみられるものの、全体としては持ち直しを続けている。住宅投資は振れを伴いつつも、持ち直しており、高水準となっている。設備投資は底堅く推移しており、公共投資は持ち直している。こうした中、企業の生産動向は振れを伴いつつも、穏やかに持ち直している。雇用・所得情勢をみると、労働需給は引き締まり傾向にあり、雇用者所得も緩やかに持ち直している。

また、香川県の人口は減少が続いており、平成27年国勢調査によれば、人口は976,263人となっている。生産年齢人口の割合は57.3%と全国の60.7%を下回り、一方、高齢化率は29.9%と全国の26.6%を上回り、今後ますます生産年齢人口は減少することが予想される。

2 雇用をめぐる動向と課題

(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1.62倍と前年差0.22ポイント上昇した。

直近についてみると、平成29年1月の有効求人倍率は1.66倍と前月と同水準となり、また、平成28年7月～9月の完全失業率は2.4%と前年同期差0.2ポイント減となっており、最近の雇用情勢は、引き続き改善が進んでいる状況にある。

一方、介護・医療、保育および建設分野などにおいては、人材不足が顕著な状況となっていることから、人材確保対策を総合的に推進する必要がある。

(2) 若者の雇用状況

平成 29 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 80.6%、高校については 98.0%（いずれも平成 29 年 1 月末現在）となっており、いずれも過去最高となっている。

一方、平成 25 年 3 月新卒者の就職後 3 年以内の離職率は、高卒は 41.3%（1 年目 20.9%、2 年目 11.3%、3 年目 9.1%）と前年から 0.9 ポイント増加し、大卒は 35.3%（1 年目 15.6%、2 年目 11.0%、3 年目 8.7%）と前年から 1.6 ポイント減少しており、とりわけ 1 年以内に離職する者の割合が高い状況にある。

なお、香川県の卒業後 3 年以内の離職率は、全国平均（高校 40.9%、大学 31.9%）よりも高い状況となっており、平成 28 年 6 月～9 月に実施した 25 歳以下早期離職者へのアンケート調査結果によると、主な離職理由は、①仕事内容のミスマッチ、②労働条件、③人間関係となっている。

今後、アンケート結果をもとに、若者のミスマッチによる早期離職を防止する為の意識啓発及び職場定着や人材不足に悩む事業主に雇用管理改善を促す為の取組を行う必要がある。

(3) 高年齢者の雇用状況

平成 28 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 99.9%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 18.6%、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 6.8%となっており（平成 28 年「高年齢者の雇用状況」集計結果）、年齢にかかわらず働ける生涯現役社会の実現の推進が必要である。

(4) 女性の雇用状況

平成 22 年国勢調査によると、香川県での雇用者総数に占める女性の割合は、46.2%で全国の 44.9%より上回る。正社員で働く女性の割合は 49.9%であり、全国の 45.4%を上回っている。また、共働き世帯も 47.4%であり全国の 45.4%を上回っている。管理的職業従事者に占める女性の割合は、平成 24 年就業構造基本調査によると 13.8%となっており、全国の 13.4%を上回っている。

平成 26 年 9 月に実施した「ポジティブ・アクション等に関する雇用管理アンケート」（以下「アンケート」という。）によれば、課長の女性割合は 10.0%と全国の 9.1%を上回るが、平成 32 年までに 15%とする政府目標には遠い状況にある。

また、平成 28 年賃金構造基本統計調査によれば、所定内給与の男女間賃金格差は、香川県では 73.5%であり、全国の 73.0%を上回っている。

さらに、平成 26 年人口動態統計によれば、香川県の合計特殊出生率は 1.57 であり、全国

の1.42を上回り、アンケートでは、過去3年間で男性が育児休業を取得した企業割合は6.6%、女性の場合は82.7%となっている。

このため、「女性が輝く社会」の実現に向けて、労働者が性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できる雇用環境を整備することや、男女が共に仕事と家庭生活の両立ができる環境の整備が重要である。

(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、特に高齢者が増加する中、継続雇用による高齢層での非正規雇用の増加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。「就業構造基本調査結果（平成24年）」によると、県内の非正規雇用労働者数は141,300人で、割合は35.3%となっており、雇用者総数が減少している中で、非正規雇用労働者数・割合ともに増加している。

非正規雇用労働者については、正社員に比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといったことがあり、正社員転換及び待遇改善を強力に推し進める必要がある。

(6) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、平成28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2,833人（前年同日比76人増）と13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1.91%ではあるものの、法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している民間企業の割合も57.8%にとどまっている（「平成28年障害者雇用状況報告」）。一方、未達成企業のうち、障害者を一人も雇用していない企業（0人雇用企業）が203社と全体の6割以上を占めており、その解消が重要となっている。

公共職業安定所を通じた障害者の就職件数は、平成27年度が717件と4年連続で過去最高を更新し、さらに平成28年度は平成29年1月現在で、前年同期比5.0%増の568件となっている。

(7) 職業訓練の実施状況

ハロートレーニング（公的職業訓練）の平成28年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）のうち香川県実施の受講者数は265人、就職率が80.5%（施設内）、63.0%（委託）となっており、ポリテクセンター実施分の受講者数は256人、就職率は82.3%（施設内）となっている（受講者数は平成28年4月から平成28年12月末時点、就職率は平成28年9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268人となっている（受講者数は平成28年4月から平成28年12月末時点）。

雇用状況の改善に伴い、ハロートレーニング（公的職業訓練）のうち、特に求職者支援訓練において、応募者が受講定員の半分を満たさず、訓練実施機関の判断により中止になるケースが増加していることから、ハローワークの窓口においてハロートレーニング（公的職業訓練）の周知及び訓練への的確な誘導が必要である。

3 労働条件をめぐる動向と課題

(1) 申告・相談等の状況

平成 27 年度の総合労働相談件数は 7,408 件（前年度比 4.7%増）、うち、民事上の個別労働紛争の相談件数は 1,956 件（同 23.6%増）となっている。助言・指導申出受付件数が 69 件（同 9.2%減）、あっせん申請受理件数が 15 件（同 21.1%減）であり、今後も引き続き高水準で推移していくものとみられる。さらに、その内容は、従来から多かった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 652 件で、前年度比では 10 件（19.2%）増加している。

労働基準監督署では、平成 27 年は 222 件（同 23.4%減）と減少しているものの賃金不払を中心とした申告事案が跡を絶たない。

また、雇用環境・均等室には妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いや、セクシュアルハラスメントに関する相談が多数寄せられている。

これらの問題に対しては、過重労働による健康障害防止及び賃金不払残業防止、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止を始め法定労働条件の履行確保に係る助言や監督指導を徹底するとともに、個別労働紛争の自主的解決を促進する必要がある。

(2) 労働時間と賃金の状況

平成 27 年毎月勤労統計調査によれば、県下の事業所における年間総実労働時間が、1,770 時間（全国 1,734 時間）であり、平成 24 年就業構造基本調査では、週間就業時間が 60 時間以上の雇用者の割合は 9.9%（全国 9.6%）と全国に比べ長い状況が続いている。この現状を改善するため、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方改革を実現する必要がある。

最低賃金については、ニッポン一億総活躍プランにおいて、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより全国加重平均が1000円となることを目指す。このような最低賃金引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」とされている。平成28年度香川県の最低賃金額については742円、前年度から23円引上げとなり3.2%の引上げとなり、最低賃金が時間額表示になった平成14年以降最大の引き上げとなっている。

平成28年賃金構造基本統計調査によれば、香川県の常用労働者の賃金は、男性は303,500円、女性は223,100円となっている。

また、短時間労働者の1時間当たり賃金は、男性は1,115円、女性は1,011円となっている。

(3) 労働災害・労災補償の状況

働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれるようなことは、本来あってはならないこ

とであるが、県下における労働災害発生状況をみると、平成28年の死亡者数は6人で過去最少となったものの、休業4日以上死傷者数（以下「死傷者数」という。）についてはいまだ1,000人を超えている。

一方、労働者の健康をめぐる状況についてみると、化学物質等による健康障害防止については、労働衛生関係法令上問題が認められる事業場が散見されるほか、脳・心臓疾患及び精神障害等の労災請求事案が後を絶たない。

こうした状況から誰もが安心して健康に働くことができる社会を実現するため、労働災害防止対策及び労働者の健康確保対策を推進する必要がある。

また、労災保険給付の新規受給者数は依然として年間4千人を超えており、迅速・適正な事務処理が求められている。

第2 労働行政の最重点施策

1 働き方改革の推進と女性の活躍

女性、高齢者、障害者、非正規労働者等誰もが働きやすい、多様で柔軟な働き方が可能となるような労働環境の整備が必要である。また、長時間労働の抑制や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必要がある。このため、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、「すべてのひとが生き生きと働くかがわ」を目指して、「働き方改革」を推進する。

女性の活躍推進については、改正育児・介護休業法や改正男女雇用機会均等法等の履行を確保し、仕事と家庭の両立、女性の活躍推進に取り組む企業に対して助成金等を通じ支援する。（詳細は6、7ページ）

2 死亡災害の撲滅及び労働災害の減少

県内の労働災害の発生件数は、関係者の不断の努力により長期的には着実に減少しているが、香川労働局第12次労働災害防止計画（以下「12次防」という。）の目標を達成するには相当の取組が必要となっている。

そのため、平成29年は第12次防の最終年として、労働災害防止団体や業界団体と連携・協働し、重点業種に対する取組を推進するとともに、業種横断的な対策に取り組むことにより、労働災害による死亡者数のさらなる減少及び死傷者数986人以下を目指す。

（詳細は12ページ）

3 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進

雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、香川県においても、介護・医療、保育及び建設分野などにおいて人材不足が顕著な状況となっている。

これら人材不足分野での人材確保のため、それぞれの職場の魅力を高める雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進し、人材不足分野に求職者を誘導するマッチング機能を強化するとともに、求職者個々の能力を高める能力開発などの人材確保対策を総合的に推進する。（詳細は19ページ）

第3 労働行政の重点施策

香川労働局が平成29年度に取り組む重点施策（前記第2労働行政の最重点施策を含む。）は次のとおりとする。

1 雇用環境・均等部署の重点施策

(1) 働き方改革の推進 **最重点項目**

長時間労働の抑制や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ため、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もとで以下を実施する。

ア 働き方改革・休暇取得促進

(ア) 企業経営陣への働きかけ

働き方・休み方の見直しに向けた取組には、企業の経営トップの意識改革やリーダーシップが重要である。このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、各主会合を活用する等局及び署所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強化し、各企業における働き方改革を促進する。

また、署所幹部においても地域の会合等経営トップが参加する機会をとらえて働き方改革の取組推進に向けて働きかける。

さらに、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」や労働局ホームページに掲載し情報発信を行う。

(イ) 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。さらに、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の取組を促進のための環境整備等を働きかける。

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

年次有給休暇の取得率が低い、又は労働時間が長い業種を中心に、「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発を行うとともに、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、改善に取り組む中小企業に対する助成制度の周知を局内連携して積極的に行い、支援する。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」の普及等を行う。

ウ 香川働き方改革推進会議の開催

地域の実情に応じた働き方改革を進め、若者や女性、非正規雇用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香川働き方改革推進会議を開催する。また、平成29年度は県内企業に広く趣旨や具体的取組が拡大するよう秋を目途にフォーラムを開催する。

会議の構成者それぞれの取組事項等を決定した場合には、これを文書等にとりまとめ、発信するよう努める他、会議での取組を具体的な行動につなげるため幹事会を活用し構成員相互の連携、調整に努める。また、人材の定着・育成を図るため会議の下部組織として設置されたインターンシップ推進協議会の運営に協力する。

さらに、全産業の生産性革命や働き方改革を実現するためには、地場産業に対する知見や情報等を有する金融機関との連携を通じて地場産業特有の産業構造や労働市場の動向を共有し、地域の企業・産業の取組とともに支援する。

(2) 女性の活躍推進

ア 職業生活と家庭生活の両立支援対策等の推進 **最重点項目**

(ア) 改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法の確実な履行確保

改正育児・介護休業法、改正男女雇用機会均等法（以下、改正法と言う。）の確実な履行確保を図る。署所において改正法の周知リーフレットを手交する等雇用環境・均等室と連携を図る。雇用環境・均等室は改正法に未対応の事業所に対して集团的、又は呼び出しによる報告徴収を活用し改正法の確実な履行確保を図る。また、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いについて重点的に聴取し、違反が認められる場合には厳正に対処する。

(イ) 両立支援に取り組む事業主に対する支援

あらゆる機会をとらえ、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に関する周知啓発を効果的に促進するため、各種資料の配布や、「女性の活躍・両立支援総合サイト」等の紹介、両立支援等助成金の活用等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、情報提供及び助言を行う。また、パパ・ママ育休プラスなど、男性の育児休業取得を支援する制度の周知や資料を活用するなどにより、男性の育児休業の取得促進に取り組む。

(ウ) 次世代育成支援対策の推進

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 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、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する他効果的な広報を実施し、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。審査にあたっては、見直された基準に基づき厳正な対応を行う。

さらに、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。

イ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進

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、集团的あるいは呼び出しによる報告徴収等により男女雇用機会均等法関係法令の履行確保を図る。特に、配置・昇進、男女間の事実上の格差が生じている場合は、その原因を確認する他、法違反については是正を図る。また、女性の活躍推進については、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、好事例を周知しつつ、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援を行う。

ウ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保

(ア) 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、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、課題の改善にあ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」において、自社の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認定制度について、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、審査等に当たっては、見直された基準等に基づき厳正な対応を行う。

(イ) 助成金等の活用による中小企業の取組の促進

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、働き方改革推進のための啓発の機会等あらゆる機会を通じて周知・啓発に努めるほか、県等と連携し行動計画の策定を促す。併せて助成金を活用し、中小企業の取組を支援する。

エ 非正規労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力的に推進するため、「香川正社員待遇改善・実現プラン」に基づき、香川県との連携も図りながら、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施に努める。また、同一労働同一賃金の実現に向けて、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を活用した非正規雇用労働者の待遇改善を推進する。

さらに、非正規労働者の企業内での正社員化や人材育成、処遇改善といったキャリアアップのための取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」による正社員・多様な正社員への転換や、賃上げ支援である賃金規定等改定コースや非正規労働者と正社員の共通諸手当制度の導入支援である諸手当制度共通化コースといった処遇改善支援等について周知を行い、積極的な活用を促す。

オ パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進

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、集团的あるいは呼び出しによる報告徴収の活用等により、パートタイム労働法の履

行確保を図る。

また、「パート労働ポータルサイト」を周知し、パートタイム労働者の雇用管理改善に向けた事業主の自主的かつ積極的な取組を促進するほか、職務分析・職務評価の導入支援・普及促進に努める。

カ 民間企業における「配偶者手当」のあ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、周知和様資料を活用し、引き続き効果的な周知等を行う。

(3) 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

いわゆるマタニティ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、複合的に生じることも多く、解決することが困難な事案となる傾向が高い。このため、平成29年1月に改正されたいわゆるマタハラ防止指針で示されている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の整備を踏まえ、雇用環境・均等室において、一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行う。

(ア) 妊娠・出産、育児介護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、育児介護休業等により不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けて、全国ハラスメント撲滅キャラバン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。

(イ) 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

各種講演や指導の際に、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。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメント対策の促進

企業における実効ある対策の徹底を図るため、関係指針を周知するとともに、防止対策の取組が進んでいない100人以下の企業等を中心として集団的あるいは呼び出しによる報告徴収を活用する等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。

また、職場におけるセクシュアル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。

イ 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

総合労働相談コーナーは、労働関係の相談を広く受け付け、労働基準法違反の事案等法令違反に係る事案は担当する部署に適切に取り次ぎ、民事上の個別労働関係紛争について

は関係法令、判例等の情報や資料の提供を行うほか、相談者からの求めに応じ口頭による助言等個別労働関係紛争に対する解決援助を行うといった、いわば労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点である。

この機能強化を図るため、総合労働相談員としての要件を十分満たす者の採用に努めるほか、採用時研修、全体研修、本省研修の成果に係る伝達研修等を実施するとともに、巡回指導を積極的に実施する等の機会を捉えて、総合労働相談員の資質の向上を図る。また、総合労働相談員（困難事案担当）については、複雑・困難な事案に係る相談対応を優先的に担当するほか、他の総合労働相談員に対する支援・指導業務も行わせる。さらに、相談者に「たらい回し」にされたとの印象を与えないよう十分配慮し、適切な窓口対応を図る。

b 効果的な助言・指導及びあっせんの実施

助言・指導については、適切なマネジメントの下で、紛争の実情を踏まえ、積極的かつ迅速に実施する。また、助言を行う際には、可能な限り、労働契約法の条文や判例等を示し、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方法を採用することにより、適正な解決を図る。さらに、助言・指導後の効果把握等を的確に行う。

あっせんについては、迅速な処理を図ることはもとより、電話による参加勧奨等参加率向上に効果的と思われる取組を徹底することにより、参加率の向上を図る。

(イ) 関係機関・団体との連携強化

関係機関・団体との連携については、「平成 26 年地方からの提案等に関する対応方針」（平成 27 年 1 月 30 日閣議決定）の内容を踏まえ、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。

ウ 男女雇用機会均等法による紛争解決の援助

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。

エ 労働条件の確保・改善対策（周知・啓発等）

(ア) 中小企業等への無期転換ルールの普及

労働契約法の内容について、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）を中心に、使用者に具体的な取組を強く促すとともに、労働者や労働者になろうとする者に対しても、積極的に周知する必要がある。

このため、署所におけるリーフレット等の配布、中小企業向けセミナーの実施等を通じて、その内容の周知を図り、対応を強く促す。また、本省において実施する多様な正社員制度の導入に取り組む企業へのコンサルティング事業の利用勧奨や制度導入に係る相談対応を通じた導入支援等を行い、無期転換ルールの普及を図る。

(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に適切に対応する等、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の連携を密にして法の円滑な運用を図るとともに、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

平成 27 年度に実施した大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査においては、労働条件の明示が行われていないといった問題や勤務シフトに関するトラブルが多く発生していることが明らかとなったところであり、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を一層推進する必要がある。

このため、「学生アルバイトの労働条件の確保について」「学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組について」（平成 28 年 2 月 29 日付け地発 0229 第 13 号基発 0229 第 6 号）に基づき、本省において作成するチラシ・冊子等を活用して、労働条件の明示といった労働基準関係法令に関する事項やシフト勤務の設定等について学生や事業主に対する周知・啓発を行うほか、学生からアルバイトの労働条件について相談があった場合には、事案の内容に応じた的確な対応を行うよう取り組む。

オ 最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業所への支援

以下を内容とする「最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」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) 専門家派遣・相談等支援事業

経営改善と労働条件管理の相談等にワン・ストップで対応するための「最低賃金総合相談支援センター」を設置し、無料の相談対応・専門家派遣を行う。

(イ) 業務改善助成事業

事業場内最低賃金が 1000 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、事業場内の最低賃金引き上げを一定額引き上げた場合に、設備投資等の経費の一部を助成する。

カ 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、就業規則の規定例及び好事例について、署所、職業安定部署とも連携して、事業主等が多数参加する機会等を活用して周知を行う。また、「多様な正社員」制度の導入や見直しを検討する企業に対し、パンフレットを活用するなどにより就業規則の整備等企業内のルールの制度化に向けた助言や助成措置の情報提供を行うとともに、本省において実施するコンサルティングの利用勧奨を行う。

(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。

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。

(ウ) 適正な労働条件下でのテレワークの推進

労使を対象とした各種会議の開催、表彰制度の運営、局及び署所幹部による企業への働き方改革の働きかけ、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用した周知等によりテレワークの普及促進に向けた機運の醸成を図る。

2 労働基準部署の重点施策

(1) 死亡災害の撲滅及び労働災害の減少 **最重点項目**

12次防の最終年となる平成29年において、その目標を達成するためには、以下の対策について、労働災害防止団体や業界団体と連携・協働し、効果的かつ効率的に取り組み、また、局署の幹部が経営トップに対し、機会あるごとに労働者の安全や健康に関する意識付けを行うとともに、労働災害を発生させた事業者には再発防止のための指導を行う。なお、法令違反を原因に重篤な労働災害を発生させた事業者には、司法処分を含め厳正に対処する。

ア 労働災害を減少させるための重点業種別対策

災害発生状況を業種別に見ると、12次防重点業種である製造業（特に食料品製造業）、第三次産業、建設業及び道路貨物運送業の4業種で8割を超えていることから、これらの業種について以下の対策を推進する。

(ア) 食料品製造業

労働災害は、製造業が最も多く全体の28.1%を占めているが、中でも食料品製造業での災害が製造業の35.0%を占めており、その中で、転倒災害（26.0%）、はさまれ・巻き込まれ災害（24.0%）が依然として多発していることから、機械に対するリスクアセスメントの実施による安全対策の徹底及び安全衛生教育の徹底等を図る。

(イ) 建設業

建設業では、死亡等重篤な結果に至る可能性の高い「墜落・転落」災害が全業種の中で最も多く、25.2%を占めている。これらを防止するため、引き続き足場からの墜落防止措置の強化等に係る改正労働安全衛生規則の周知徹底を図るとともに、ハーネス型安全帯の普及を図る。

また、事業者による労働災害防止対策が徹底されるよう、建設工事における安全衛生経費の確保について、国土交通省が改訂した建設業法令遵守ガイドラインも踏まえて、発注者、建設業団体に要請するとともに、山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン、シールドトンネル工事に係る安全対策ガイドラインについて、関係事業者に対する周知・徹底を行う。

加えて、人材不足等により、建設業で初めて就業する者の増加が懸念されることから、新規入場者、職長等に対する安全衛生教育が確実に行われるよう徹底する。

(ウ) 道路貨物運送業

道路貨物運送業での労働災害は、「墜落・転落」災害が 33.6%と最も多く、これらを含む荷役作業時の労働災害を防止するため、「陸上貨物運送事業の荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき、災害発生事業者等、安全衛生管理上問題のある陸上貨物運送事業者に指導を行うとともに、トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会及び商工会議所や商工会等を通じて、荷主等に対する要請を行う。

(エ) 第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）

これらの業種に共通する転倒災害や災害性腰痛などを防止するため、許認可や監査、指導等を行う香川県等関係行政機関や関係業界団体との連携の構築に努め、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、「危険箇所の見える化」等）の実施を促進する。

特に、平成 29 年においては、小売業、飲食店における多店舗展開企業、複数の社会福祉施設を展開する法人について、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ため「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開する。

イ 労働災害を減少させるための業種横断的な対策

(ア) 転倒災害防止対策

県下の休業 4 日以上之死傷災害の 19.8%を占める転倒災害防止のため、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。特に発生件数の多い製造業（食料品製造業）及び第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）を中心にプロジェクトの実効を上げる。

(イ) 交通労働災害防止対策

平成 28 年の死亡災害の 33.3%を占める交通事故を減少させるため、関係団体等と連携しながら「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。特に交通事故の多い業種である商業、道路貨物運送業及び通信業について集中的に取り組む。

(ウ) 非正規雇用労働者等（パート、アルバイト、派遣社員など）対策

県内の雇用者に占める割合が 35.3%（平成 24 年就業構造基本調査）に拡大している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、非正規雇用労働者に対する雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の徹底と教育内容の充実や、安全活動の活性化を図る。

(2) 働き過ぎ防止に向けた取組の推進

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 26 年 5 月 9 日付け香労発基 0509 第 7 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。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、引き続き監督指導を徹底する。

また、社会的に影響力が大きい企業が、違法な長時間労働を繰り返しているような場合には、是正を指導した段階で公表する。

さらに、11月を「過重労働解消キャンペーン」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。

イ 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）及び平成27年7月24日付け基発0724第2号「「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」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。

また、過労死等防止啓発月間（11月）における取組をはじめ、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。

（3）労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

（ア）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優先的に迅速かつ適切な対応を図る。

（イ）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基準」の遵守を重点とした監督指導等を実施するとともに、「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、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。

(ウ) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

本省において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」や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。

(エ) 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

(ア) 自動車運転者

自動車運転者については、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時間等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、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。

さらに、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、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。

(イ) 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る外国人技能実習機構との適切な連携を行う。

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、出入国管理機関との合同監督・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、積極的に司法処分

に付すこととする。

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。

(ウ) 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、労働基準関係法令の適用について、介護事業の許可権限を有する都道府県等と連携して周知するとともに、計画的に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。

(エ) 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。

(4) 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

あらゆる機会をとらえて「労災かくし」は犯罪であることを周知し、その排除に向けた啓発を図る。全国健康保険協会香川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。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。

(5) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金額の改定等

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、香川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地域、業種等を重点とした監督指導等を行う。

(6) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

ア 長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の促進

長期にわたる療養が必要な疾病を抱えた労働者の、治療と職業生活の両立支援を推進することが極めて重要な課題となっていることから、企業文化の抜本的改革を通じて、企業が病気休暇制度の導入等の治療と仕事を両立できる環境を整備するための取組を促進、支援する。

具体的には、あらゆる機会を捉え、企業をはじめとした関係者に対して「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」の周知を行うとともに、地域の関係機関や関係者による連絡会議を設置し、7月を目途に会議を開催して、意見交換や相互の協力を調整するほか、地域の相談支援に係る取組をまとめたパンフレットの作成等を行う。

イ 化学物質による健康障害防止対策

昨年6月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため、「ラベルでアクション」を合い言葉に、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推進する。また、化学物質の取扱い事業場に対し、「香川労働局化学物質対策4か年計画」に基づき、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徹底を図る。

ウ 職場におけるメンタルヘルス・健康管理対策

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、産業保健活動総合支援事業の周知、当該事業の実施者との情報共有、協議会への参加等により、小規模事業場での産業保健活動やストレスチェックを始めとするメンタルヘルス対策を促進し、産業保健水準の向上及び労働者の健康管理の一層の充実を図る。

エ 石綿健康障害予防対策

建築物の解体作業について、石綿障害予防規則及び技術上の指針に基づく指導を行う。また、地方自治体と連携し、関係法令等の周知を行う。

オ 職業性疾病等の予防対策

（ア）熱中症予防対策

建設業、警備業及び製造業等、の夏季を中心に暑熱な環境で労働者に作業を行わせる事業者に対し、早い段階から周知・啓発に努めるとともに、梅雨明けを目途に県下一斉のパトロールを実施して必要な指導を行う。

（イ）じん肺予防対策

第8次粉じん障害防止総合対策の重点項目を踏まえ、粉じん障害防止対策の徹底について指導等を行う。

カ 受動喫煙防止対策

改正労働安全衛生法により受動喫煙防止対策が「健康保持増進」の措置に位置付けられ、努力義務化されたことを踏まえ、職場での受動喫煙防止対策の必要性和助成金や委託事業の内容を周知啓発し、事業場における取組の更なる促進を図る。

キ 自主的な安全衛生活動の促進

各事業場が創意工夫した効果的な自主的安全衛生活動を促進するため、機会を捉えてリスクアセスメント等の重要性を発信する。

ク 安全衛生優良企業公表制度の周知

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り、企業が労働安全衛生対策に取り組むための動機付けを進める。

(7) 労災補償の迅速・適切な処理等

ア 労災保険給付の迅速・適正な処理

(ア) 過労死等事案に係る迅速・適正な処理

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・適正な事務処理を一層推進する。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、迅速処理のための進行管理を適切に実施する。

また、過労死等に係る労災請求については、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徹底する。

(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・適正な処理

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・適正な補償・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。

(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。

イ 労災補償業務の効率化

(ア) 相談員の積極的活用

平成 29 年度より、「特別加入専門相談員（仮称）」が新たに局署に配置される予定である。本調査員の具体的な業務内容等は別途示されるとのことであるが、本調査員を積極的に活用し、業務を効率的に実施する。

また、昨年度、局署に配置した労災保険給付専門調査員及び第三者行為災害専門調査員に加え、労災保険調査員等の既存の相談員も活用し、更なる業務の効率化を図る。

(イ) 外部委託事業の積極的活用

納入督促業務における対象債権の拡充及び第三者行為災害に係る求償債権の外部委託

の拡充

債権の納入督促業務については、これまで第三者行為災害に係る求償債権を対象としていたところであるが、昨年度より、保険給付の不正受給者等からの費用徴収債権及び保険給付の過誤払等に係る返納金債権についても納入督促業務の外部委託の対象債権となったことから外部委託事業を積極的に活用し、債権管理業務を効果的に実施する。

また、第三者行為災害に係る求償債権の回収については、昨年度より、回収業務の更なる効率化を図る観点から、納入督促の外部委託事業に一元化して実施することとなったことから、これまで以上に委託事業を積極的に活用し、効果的かつ効率的に求償債権の回収を行う。

(ウ) 職員等の能力向上を図るための効果的な研修の実施

局において各種の研修を実施するに当たっては、職員等から研修ニーズを把握する等により、研修内容については、常に見直しを図るとともに、できるだけ多くの職員等が参加できるよう、開催場所や開催回数についても見直すなど、効果的な研修となるよう配慮する。

3 職業安定部署の重点施策

(1) 人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進 **最重点項目**

ア 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

人材不足分野における人材確保のためには、労働者の募集活動を強化するだけでは不十分であり、事業主自身が職場自体の魅力アップ（＝「雇用管理改善」）を通じて、労働者の募集と職場定着を図るよう、取組を促進しなければならない。

このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の促進を通じて人材不足の解消を図る事業主に対する職場定着支援助成金・建設労働者確保育成助成金の支給や、分野ごとの特性を踏まえた雇用管理改善方策の整理・周知・啓発や業界ぐるみ・地域ぐるみでの集団的な雇用管理改善の実践を促進するための雇用管理改善促進事業（委託事業）などの実施等による「魅力ある職場づくり」を推進する。

また、人材不足分野における雇用実態や事業主ニーズの把握などの調査（アンケート調査）及び事業所訪問による人材確保に係る好事例の収集を行い、実態に即した香川労働局・公共職業安定所における人材不足の適切な支援施策を実施する。

イ マッチング支援の強化

公共職業安定所において、人材確保に向けてサービス提供体制の整備及びマッチング機能の強化を図る。また、「香川県雇用対策協定」に基づき地方公共団体と連携し、人材不足分野等における人材確保対策を推進する。

介護分野においては、求人事業所の詳細な情報を収集して、求職者に提供し、能動的に就職を働き掛けるなど就職支援を実施するほか、求人事業所での現地面接会の開催等、「介護求人充足支援強化プログラム」による求人充足支援を実施する。

医療分野においては、香川県看護協会（ナースセンター）と公共職業安定所の連携強化

により、求職者に対するきめ細かな就職支援と有資格者を必要とする事業主支援を実施する。

保育分野においては、求職者が応募しやすい求人条件の設定、職場の現状について求職者の理解促進など求人者・求職者双方への働きかけによるマッチング促進を行うほか、保育士職場体験講習会の実施、保育士の確保に向けた潜在保育士等への周知広報など「保育士マッチング強化プロジェクト」を実施する。

建設分野においては、求人者に対しては、賃金を始めとする労働条件面での雇用管理改善を含めた助言・指導の実施、学卒就職予定者等に対しては、建設分野の魅力等について情報提供を行うなど、きめ細かな就職支援によりマッチングを促進する。

ウ 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、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、地域コンソーシアム事業の結果を踏まえた委託訓練など、離職者を対象としたハロートレーニング（公的職業訓練）の拡充を検討する。

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の拡充や業界団体等と連携した人材育成事業を検討する。

(2) 公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化

ア 公共職業安定所のマッチング機能の強化

公共職業安定所のマッチング機能に関する業務について、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、別表『平成29年度数値目標一覧表』のとおり数値目標を設定する。

イ 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

(ア) 求職者に対する就職支援のさらなる強化

求職者数は減少傾向にあるが、真に公共職業安定所の支援が必要な求職者へのきめ細かな就職支援を行う好機と捉え、求人票・求職票の完全記入等、基本業務の徹底を土台に、求職者支援のさらなる強化を図る。

具体的には、職業相談・職業紹介を受けていない状況が一定期間以上続いている者や求職活動に慣れていないなど公共職業安定所からの働きかけが有効と思われる者等を対象に、積極的に来所勧奨を行うなど、公共職業安定所での就職支援が必要な者を公共職業安定所に誘導するとともに、予約制・担当者制を積極的に活用し、よりきめ細かな支援を実施する。

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の早期再就職に向けた取組の充実・強化を図る。具体的には、

28 年度に行った点検結果を踏まえ、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。

(イ) 専門家による巡回相談の実施

求職者のうち、失業状態に直面したことによる不安や求職活動上の様々な悩みを持つ求職者に対し、公共職業安定所において、求職者のニーズを踏まえ、専門家（臨床心理士等）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。

(ウ) 求人者に対する充足支援のさらなる強化

能動的・積極的マッチングの推進のため、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、職業相談部門職員も積極的に事業所訪問を行い、求人企業のニーズを把握するとともに、事業所情報を組織的に収集・蓄積・共有する。さらに、マッチング精度向上に向け、求人部門と職業紹介部門が連携して行う求人充足会議のさらなる活性化を図り、各公共職業安定所の実情に応じて、日頃より、充足可能性基準の見直しを行う。

求人確保に当たっても、雇用情勢の改善のタイミングを捉え、①正社員求人のほか、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。

(エ) 求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応

求人内容の正確性、適法性の確保のため、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、厳正な指導を行う。求人票に明示された労働条件と実態が相違する問題について、求職者等から申出があった場合は、速やかな事実確認を行い、必要に応じて、事業主に是正指導を行う。

また、求人票の記載内容と実態が異なる問題への申出窓口である「ハローワーク求人ホットライン」の周知を引き続き行う。

これらの問題については、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、これまで以上に、職業安定部と労働基準部、また公共職業安定所と労働基準監督署の積極的な連携を図る。

(オ) 業務推進・改善のための体制等

職業紹介と併せて様々な雇用対策を講じている公共職業安定所が、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、公共職業安定所内外の研修、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。

また、業務推進・改善に向け、各公共職業安定所において、実効ある取組を見極め、実

践するとともに、不断に見直し、さらなる改善を図る。

ウ 職業訓練を活かした就職支援

(ア) 適切な受講あっせん

ハロートレーニング（公的職業訓練）について、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、受講勧奨及び誘導を積極的に行う。

具体的には、公共職業安定所の訓練担当部門が中心となるが、職業相談、学卒、求人担当や付属施設など訓練以外の担当部門においても、訓練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ー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、公共職業安定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) 訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化

ハロートレーニング（公的職業訓練）受講者に係るハローワークシステムへの入力を徹底することにより、訓練修了（予定）者の就職の実態を十分把握の上、適切な就職支援を行う。ハロートレーニング（公的職業訓練）においては、香川労働局・公共職業安定所と香川県等関係機関との間で受講者の就職状況等の共有を図り、訓練修了時に未就職の者に対する積極的な支援を行う等就職支援を強化する。また、求職者支援訓練においては、指定来所日の更なる効果的な活用、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。

また、香川県とともに雇用対策を推進する上で、ハロートレーニング（公的職業訓練）に関することについても検討し、訓練から就職まで一貫して支援できる体制を構築するなど、連携を強化する。

エ 雇用保険制度の安定的運営

(ア) 適正な雇用保険適用業務の運営

雇用保険の適用については、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。

また、65歳以上の労働者への雇用保険の適用拡大をはじめとする改正雇用保険法について、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。

(イ) 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、効果的・積極的に求職活動できるよう援助していくことが重要である。

このため、認定担当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等の周知を徹底し、受給資格者の早期再就職に対する意識の向上を図る。

(ウ) 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を行う。

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・助言等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、更なる不正受給防止策を講じる。

(エ) 電子申請の利用促進と届出処理の短縮化

さらなる電子申請の利用促進のために、①香川県社会保険労務士会との意見交換会の開催による電子申請の利用の現状、課題及び要望事項等の情報の共有化（年に2回開催）、②電子申請の周知啓発や雇用保険電子申請事務センターの事務処理の円滑な実施等により、雇用保険関係重点3手続（雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届・高年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%以上に向上させるため、平成29年度までのオンライン利用率等を、雇用保険被保険者資格取得届・雇用保険被保険者資格喪失届で20%、高年齢雇用継続基本給付金の申請で10%を目指すとともに、審査処理時間で3.2日/1件を目指す。

(オ) マイナンバーの適切な取扱い

平成29年7月からマイナンバー（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ることから、引き続き公共職業安定所の窓口等において各種届出書等にマイナンバーの記載が必要である旨の周知等を行うとともに、個人番号の漏えい等を防止するための取組を徹底し、必要な安全管理措置を講じる。

オ 公共職業安定所のサービス改善・向上と周知

(ア) 公共職業安定所におけるサービスの改善・向上及び積極的な外部発信

公共職業安定所において提供する様々なサービスやその効果、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。このため、積極的に報道機関に資料・トピックを提供する等、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」及び香川労働局「ハローワーク再生プラン」を共有・徹底し、利用者本位のサービスを提供することによって、公共職業安定所に対する信頼感を高める。

また、利用者満足度調査、ご意見・ご要望の積極的把握、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。

(イ) 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

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
- ・ 新たに雇用保険関係の業務権限を付与した職員等に対して、法令遵守の啓発を図っているか

また、併せて、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に関する研修の実施を徹底する。

(3) 「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 非正規雇用労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組

非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取組を促進するため、「キャリアアップ助成金」の積極的な活用を促すとともに、正社員・多様な正社員への転換や処遇改善コース（賃金テーブルの改訂）を促進するための拡充措置を始め、非正規雇用労働者と正社員との均等・均衡待遇を推進する制度を新たに導入する企業に対する助成措置等を周知し、事業主の実情に応じたきめ細かな支援を行う。

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。

フリーター等に対しては、フリーター等正規雇用化のための支援拠点である「高松わかもの支援コーナー」等において、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、公共職業安定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、利用者と公共職業安定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。

なお、雇用関係助成金については、今後、生産性の向上を図る企業に対して助成の割増等を行う「生産性要件」が設定されるため、香川労働局においても、地域の関係機関や事業主団体等とも連携し、事業主に対して積極的に周知を行うなど、企業の生産性向上の取組を支援する。

イ 「多様で安心できる働き方」の普及等による非正規雇用労働者のキャリアアップ支援

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、雇用管理上の留意事項や「多様な正社員で働く人の事例集」等を活用し、「多様な正社員」制度の

導入に取り組む企業に対するセミナーを実施するなど、周知・啓発を行う。

(4) 地方創生の推進

ア 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

(ア) 国と地方自治体との協定に基づく一体的実施の推進

地方自治体からの提案を基に、国と地方自治体の間で締結する協定や関係者が参加する運営協議会の枠組みを活用して、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を推進する。取組にあたっては、地方自治体との連携をより一層強化して業務改善に努めるとともに、運営協議会で設定した事業目標を確実に達成するよう、事業管理を徹底する。

生保型一体的実施施設であるハローワーク高松・ジョブコーナーでは、実績が順調に推移しており、生活保護受給者のみならず児童扶養手当受給者についてもさらなる利用促進を図る。

(イ) 労働分野における国と地方自治体との連携

国が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、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。

また、平成27年12月には、香川労働局長と香川県知事により「香川県雇用対策協定」が締結されており、これに基づく運営協議会を開催し、香川県と香川労働局の雇用対策についての連携・協力等について相互に要望を把握するとともに、協議を行い、毎年度「香川県雇用対策協定事業計画」を策定することとしている。このため、今年度においても、この事業計画により各種雇用対策を県と局の共同で取り組む。

(ウ) 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

市町の庁舎等を活用し、国と市町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、目標値があり、下回ることはないよう配慮するとともに、関係市町と定期的に連絡をとるなど、密接な連携に努める。

(エ) 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進

香川労働局と香川県との香川県生活保護受給者等自立促進事業協議会及び公共職業安定所と地方自治体との地域生活保護受給者等自立促進事業協議会による生活保護受給者等に対する就労促進ネットワークの構築と連携の強化を図る。

さらに、公共職業安定所と地方自治体が一体となり、生活保護受給者等に対する就労支援の充実・強化を図る中で、生活保護受給者等のうち児童扶養手当受給者を支援対象者に取り組む。

このため、公共職業安定所と地方自治体は、生活保護受給者等就労自立促進事業の愛称

である「ひとり親就職サポート事業」の制度周知を行い、さらに、8月の現況届の提出に合わせて、公共職業安定所が地方自治体庁舎内に臨時相談窓口を設置して「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、児童扶養手当受給者の一層の取り込み強化を図る。

また、平成28年10月に創設された「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）」の活用により、生活保護受給者等の受け入れに対する事業主の理解が浸透していくよう、地方自治体や自立相談支援機関とのさらなる連携のもと、生活保護受給者等に対する支援体制の強化を図る。

イ 地域雇用対策の推進

人口減少や人口流出に伴う雇用課題を解決するためには、地方自治体と連携した支援策を講じていくことが重要であるため、香川労働局及び公共職業安定所は、地方自治体と地域における課題等を情報共有するとともに、就職面接会の合同開催や移住支援の協力など積極的な連携に努める。

(5) 若者の雇用対策の推進

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少や若者を中心とした県外への人口流出などにより、労働力需給は逼迫している。特に、介護・医療、保育といった社会福祉分野や建設業において構造的な人材不足問題が深刻化している。

若者は地域の将来を担う貴重な人材であり、その可能性を最大限発揮できる環境を整備するとともに、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にすることが重要である。このため、若者雇用促進法を柱として、就職準備から、就職活動、就職後のキャリア形成に至るまでの総合的な若者の雇用対策を推進する。

具体的には、新卒者・既卒者の正社員就職の支援を強化するとともに、フリーター等に対する正規雇用化の実現に向けた支援等を行う。

ア 新卒者等の就職支援の強化

高松新卒応援ハローワークにおいて、新卒者等の求人確保や既卒3年以内の者を新卒扱いとすることの促進、卒業後も「正社員就職をあきらめさせない」継続的な支援、離学者に対する就職支援情報等の提供、就職後の定着支援等を強化するとともに、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、若者の安定した就職の実現に向けて、既卒者や中退者といった新卒者以外の若者の正社員就職を支援するため、既卒3年以内の者や中退者を対象とした助成金制度を周知し、新規学卒卒での応募機会の拡大及び採用・定着を図る。

さらに、新規学卒者及び未就職卒業者が、一人でも多くの内定を得るためには、地域の関係者が緊密に連携し、地域の総力を挙げて就職支援を行う必要があるため、香川県、学校、労働界、産業界等で構成する「香川新卒者就職・採用応援本部」において、香川労働局及び公共職業安定所を中心とした、地域における新卒者等の就職・採用支援について企

画・調整等を行う。

イ 職業意識形成支援及び職場定着支援の充実

フリーター、ニート等の若者は減少しているものの、依然として支援を必要とする者が多数存在する状況であるほか、新卒者の早期離職率も高止まりしていることから、学生・生徒等が適切な職業選択を行い、若年期に必要なキャリア形成を行うことができるようにするため、中学校、高等学校等におけるキャリア探索プログラムや就職準備講習等を通じて、学生・生徒に対する早い段階からの職業意識形成支援や職業訓練が必要な若者等が訓練受講により就職可能性を高められるよう、周知、受講勧奨を積極的に行う。

また、公共職業安定所の職員が大学等に出張して学生・生徒に対する個別相談を定期的実施するとともに、あわせて教職員との情報交換の場を設けることにより、学生・生徒の意識の持ち方等を伝達し、その後のフォローアップに役立てる。

さらに、高松新卒応援ハローワーク等では、新規学卒者等及びフリーター等の就職後の職場定着支援を実施するに当たって、就職後であっても職場の悩み等を公共職業安定所に相談できることを認識してもらうため、「しごと応援カード」の配布による周知・広報を実施する。

ウ 「ユースエール認定企業」及び「若者応援宣言企業」のさらなる普及拡大

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理が優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき認定する「ユースエール認定企業」及び若者の採用・育成に積極的で詳細な就職関連情報等を公開する「若者応援宣言企業」のさらなる普及により、新卒者をはじめとする若者に対する積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

エ フリーターなどの正社員就職の支援

フリーター等に対しては、フリーター等正規雇用化のための支援拠点である「高松わかもの支援コーナー」等において、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施するとともに、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就職支援メニューを提供し、フリーター等の正社員就職の支援を促進する。なお、就職後も公共職業安定所とのつながりを維持してフォローアップを行い、就職後早い段階での職場定着支援の実施により安易な早期離職を防止する。

また、「若年者就業支援センター」を民間委託により設置し、自治体や地域の企業、学校等との幅広い連携・協力のもと、フリーターや年長フリーター、若年失業者等に対して、正規雇用に関わり付ける支援及び定着支援を実施する。

なお、ニート等の若者に対して「地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）」において、ニートの若者等に対する専門的な相談、職場体験、定着支援等、就労に向けた幅広い支援等を実施する。また、公共職業安定所においては、サポステの支援を必要とする者をサポステへ誘導し、また、サポステ卒業者に対してはサポステと連携して就労支援を行う。

(6) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進

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、特定求職者雇用開発助成金やトライアル雇用奨励金の活用、さらにはハロートレーニング（公的職業訓練）において託児サービス付訓練への誘導等も積極的に行い、早期就職の促進を図る。

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求人開拓を実施するほか、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集し、求職者へのメール配信等により提供するとともに、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に対するNPO法人等の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。

その他、地方自治体や子育て女性等の就職支援に取り組む関係者による「香川子育て女性等の就職支援協議会」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、必要な支援を実施する。

(7) 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

企業には「定年制の廃止」や「65歳まで定年引上げ」、「65歳までの継続雇用制度導入」のいずれかの措置を講じるよう義務付けられており、この措置を講じていない事業主に対して公共職業安定所幹部、香川労働局幹部による強力な指導を実施し、改善がみられない事業主については企業名公表も視野に入れた勧告を行う。

また、高齢者雇用アドバイザー制度や65歳以上への定年引上げ・66歳以上の継続雇用制度の導入を行う企業を支援する「65歳超雇用推進助成金」等の積極的な活用促進を図る。

イ 高齢者に対する再就職支援の強化

高松、丸亀及び観音寺公共職業安定所に設置している高齢者に対する「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援や、長期失業または離転職を繰り返すなど就職が困難な高齢者求職者に対するきめ細かな支援を実施し、特に65歳以上の高齢者求職者の再就職支援を充実・強化する。

ウ 地域における就業機会の確保に向けた取組の充実

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にシルバー人材センターを指導して適正な運営を図るとともに、シルバー人材センターにおける就業機会拡大・会員拡大等を支援し活性化を図る。

また、シルバー人材センターの活動を推進するため、局、県及びシルバー人材センター連合等のシルバー人材センター事業関係者の連携を強化し、就業時間の要件緩和等、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・効果的な制度の活用を図る。

(8) 障害者などの雇用対策の推進

ア 障害者雇用の促進

民間企業については、一人不足企業や新たに障害者雇用納付金の対象となる未達成企業に対して、公共職業安定所の幹部職員による重点的、計画的な指導を実施し、可能な限り多くの企業が法定雇用率を達成できるよう採用ニーズに応じた指導・援助を行う。

また、公的機関については、民間企業に率先して障害者雇用を進める立場にあることから、未達成となった機関に対しては香川労働局の幹部職員による指導を行うとともに、公的機関における身体障害者以外の障害者の雇用促進を図っていく。

イ 中小企業に重点を置いた支援策の実施

障害者の雇用経験やノウハウが乏しい中小企業においては、障害者の雇用や継続雇用に不安を感じている場合が多いため、中小企業に対して、障害者の雇用に対する不安の払拭及び雇用管理における好事例の提供をするとともに、障害者と中小企業のマッチング機会の増大を図り、中小企業の障害者雇用を促進する。

このため、中小企業に対する精神障害者等の雇用への理解と雇用管理等の知識の提供のために就労支援機関等と連携したセミナーを開催するとともに、個々の企業を対象とした選考会などの実施によりマッチング機会を増やす。

ウ 障害特性に応じた就労支援の推進等

精神障害者の就労支援については、精神障害に専門性を有する相談員（精神障害者雇用トータルサポーター）が職場定着や事業主支援を行い、発達障害者については、発達障害者就職支援ナビゲーターによる特性に応じたきめ細かな個別支援の実施及び希望に応じた適切な専門支援機関への誘導を行うことにより雇用を推進する。また、難治性疾患患者については、難病患者就職サポーターによる専門的な相談支援や香川県難病就業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。

エ 就労支援力の強化による職場定着の推進

障害者の職場定着に向けて、支援する力を高めるため、就労支援機関等と更なる連携強化を図るとともに、当該機関等と協力して障害者雇用に不安を持つ企業を対象にセミナー

や職場見学会等を開催する。

オ その他

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、高松公共職業安定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。

(9) 外国人の雇用対策の推進

ア 外国人労働者の雇用管理改善の推進等

技能実習生等、在留資格の範囲内で就労する外国人労働者については、公共職業安定所において、外国人雇用状況届出制度の周知徹底を図り、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。

留学生に対する就職支援について、大学等と公共職業安定所が連携し、効果的かつ一体的な就職支援の取組を推進する。

イ 技能実習制度の適正かつ円滑な推進

「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」に基づき、外国人技能実習機構、関係省庁及び地方自治体と連携を図り、法律の円滑な推進を図る。

(10) 特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進

ア 刑務所出所者等に対する就労支援の充実

矯正施設在所中からの就労を目指して、職業相談・紹介を行うとともに、刑務所出所者等専用求人確保を図ることにより、刑務所出所者等に対する就労支援の充実・強化を図る。

イ 公正な採用選考システムの確立

就職の機会均等を保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識の下、公正採用選考人権啓発推進員制度の積極的活用を努めるとともに、全国高等学校統一用紙等の適正な応募書類の周知徹底や公正な採用選考についての各種啓発資料の作成・配布等、雇用主等に対する啓発・指導を推進する。

併せて、LGBT等性的マイノリティや同和問題、障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務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。

(11) 外部労働市場の整備

ア 民間を活用した就職支援等

公共職業安定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、民間人材ビジネス及び

地方自治体において、公共職業安定所が全国ネットワークを活かして受理した求人及び求職の情報を活用した多様なサービスの提供が可能になる。こうした取組により、官民が連携した求人・求職のマッチング機能が強化され、労働市場全体の需給調整機能が向上するとともに、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、引き続き、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ホームページ上で掲載したり、公共職業安定所において民間人材ビジネスの活用を希望する求職者に対して配付する。

イ 希望するキャリアの実現支援

(ア) 労働移動支援助成金の拡充

離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職を実現するため、早期再就職を図る事業主や対象労働者を受け入れ、訓練を行う事業主に対し助成措置により支援を実施する。事業主からの個別の相談には丁寧かつ適切に対応し、周知浸透を図り、その活用を促す。

(イ) 産業雇用安定センターの出向・移籍あっせん機能の強化

円滑な労働移動の実現を目的とする公益財団法人産業雇用安定センターについては、センターへの情報提供や事業主に対するセンターの業務の周知など、必要な連携を図る。

(12) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進

労働者派遣・職業紹介事業者に対する指導監督については、「平成29年度香川労働局需給調整事業指導監督計画」を策定し、計画的な指導監督を行い関係法令の順守の徹底を図るとともに、特に悪質な違反、繰り返し違反については厳正な対応を行う。ほか、事業報告等を提出期限までに提出しない事業主に対しても、適切な指導等を行い提出漏れの防止を図る。

なお、旧特定労働者派遣事業主の許可制移行にあたっては、その移行時期等を把握するとともに、許可申請処理等の相談、助言については、丁寧・適切に対応する。

また、法制度の周知については、派遣元事業主及び派遣先事業主に対するセミナーを継続して実施するとともに、事業所への指導監督時においても実施する。

このほか、労働者に対しても制度の理解と認識を図るため、公共職業安定所を活用したセミナーを実施する。

(13) 職業能力開発関係業務の推進

平成27年9月18日に公布された勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律において、厚生労働省設置法を改正し、労働局に職業能力開発関係事務を分掌したことを踏まえ、香川労働局においては、国の職業能力開発行政の拠点として、

- ① 求人・求職動向や職業訓練の応募状況等を踏まえた人材育成ニーズの把握・分析業務
- ② ハロートレーニング（公的職業訓練）の総合的な訓練計画の策定に係る業務等について
国の職業能力開発行政の拠点として職業能力開発業務を推進する。

ア 地域のニーズに即したハロートレーニング（公的職業訓練）の展開

香川労働局・公共職業安定所が、求人者及び求職者の職業訓練ニーズを把握し、香川県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川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（市町の意見を含む。）を的確に把握し、ハロートレーニング（公的職業訓練）に係る総合的な計画を香川県及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部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、平成28年度までに実施された産官学による地域コンソーシアム（協働作業体）により培ったノウハウ等を活用して、地域訓練協議会の下に設置されるワーキングチームにおいて、中止率の高い訓練分野のカリキュラム内容等を検証し、必要に応じて定員充足対策や就職支援の在り方も考慮しつつ、カリキュラムのブラッシュアップ等を行い、地域における訓練ニーズを踏まえた効果的な職業訓練となるよう改善を図る。

イ 産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築等

働き手の職業能力を適切に評価できる仕組みの整備及びその活用促進を図るため、香川県や香川県職業能力開発協会と連携の上、必要に応じて求職者や事業主に対し、技能検定等の周知・広報を図る。

ウ ジョブ・カードの活用促進

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ことに有効であるため、公共職業安定所等で職業相談等を行う者は、ジョブ・カードを活用する意義について認識することが重要である。

その上で、公共職業安定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、わかもの支援コーナー等を利用する非正規労働者、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、求職活動を行うにあたり、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。

エ 労働者・企業の職業能力開発への支援

（ア） 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

キャリア形成促進助成金については、政府の再興戦略を踏まえ、助成訓練対象メニューを労働生産性の向上等の訓練効果が高い訓練を含む訓練関連（特定訓練コース及び一般訓練コース）と、生産性向上効果が高い人材育成制度の導入を支援する制度導入関連（キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定導入コース）の4コースに再編した上で、人材開発支援助成金と改称された。香川労働局・公共職業安定所においては、積極的な周知及び活用促進を図ることにより、企業内の労働生産性向上に向けた取組みを強力に支援

する。

(イ) キャリアアップ助成金（人材育成コース）

キャリアアップ助成金の人材育成コースについては、有期契約労働者等の更なるキャリアアップや賃上げ等の処遇改善を図るため、引き続き活用を促進することにより企業内の人材育成を強力に支援する。香川労働局・公共職業安定所においては、活用促進のため効果的な周知に努める。

オ 障害者の職業能力開発の推進

民間企業等に委託する障害者委託訓練について、障害者雇用促進のため、積極的かつ効果的な受講あっせんに努めるとともに、求職中の障害者や事業主に対し、こうした訓練についての周知を図ることによりその利用を促進する。

4 労働保険適用徴収業務等の重点施策

【労働保険制度の適正な運営】

労働保険制度は、労災保険給付や失業等給付等労働のセーフティネットであるとともに、各種施策を推進する財政基盤となるものであることから、当制度を適切に運営し、費用負担の公平等を確保する必要がある。

このため、以下の対策を推進する。

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

中長期の適用促進計画に基づき、本省から送付される未手続事業データ等により把握した労働保険の未手続事業場のうち卸売業・小売業等を重点対象とし、加入手続の勧奨を効果的・効率的に実施する。

また、関係行政機関との通報制度の活用、各種情報の入手等により未手続事業場の把握に努めるとともに、未手続事業場に対しては、(一社)全国労働保険事務組合連合会香川支部と十分連携し、懇切丁寧な加入勧奨及び手続指導を行う。

なお、再三の勧奨・指導に応じない事業場に対しては、職権による加入手続を行う。

(2) 労働保険料等の適正徴収

労働保険料及び一般拠出金が納期限までに適正に申告・納付されるよう年度更新等の機会をとらえ周知、指導を徹底する。

なお、滞納事業場の情報を適切に管理し、納付督促の各手法を効果的に組み合わせて滞納整理を実施することにより収納率の向上を図る。特に、高額又は複数年度にわたり滞納している事業主のうち納付督促に応じないものについては、財産調査を確実にを行い、差押えを積極的に実施する。

算定基礎調査は、雇用保険被保険者数や賃金等労働保険料の申告内容に疑義があるもの及びパートタイム労働者の多い卸売業・小売業等の業種を優先する等効果的な実施に努める。

また、労働保険料等の申告・納付について、個別加入事業主の申告事務の効率化及び利便

性の向上に加え、徴収事務の軽減化も見込まれるので、電子申請の利用促進及び口座振替制度の利用促進に努める。

平成29年度は雇用保険率の引下げ等が予定されていることから、事業主が改正内容等を十分理解し、法定の納期限までに申告・納付が適正に行われるよう広報・周知に努めるとともに、申告書の審査業務等外部委託を有効に活用し、労働基準監督署、公共職業安定所及び関係団体等との十分な連携の下、年度更新の円滑な実施を図る。

(3) 労働保険事務組合に対する指導等

労働保険事務組合制度は、分割納付、特別加入及び事務処理の負担軽減等中小事業主に利点があることから、委託の促進を図るとともに、当該制度が十分機能し、信頼が確保されるよう適切な指導に努める。

なお、労働保険事務組合の不正等を防止するため、内部牽制体制及び内部監査の確保等適正な事務処理を重点とする計画的な監査・指導を行う。

また、マイナンバー制度の周知・指導を引き続き実施する。

第4 香川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

香川労働局では、「すべてのひとが生き生きと働くかがわ」を目標に挙げ、職を求める人を始め、労働関係の中でトラブルをかかえる人など、県民の期待に応えるため、県下における国の唯一の総合労働行政（雇用環境・均等、労働基準、職業安定、能力開発）機関としての機能を発揮し、雇用・労働条件をめぐる多様な課題を的確にとらえ適切に対応していくこととする。

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、関係部室の情報の共有等により一層の連携を図り、香川労働局長がリーダーシップを発揮し、署所と一体となって、機動的かつ的確な業務運営を図るものとする。

さらに、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、必要に応じ署所へ取り次ぐものとする。

加えて、それぞれの重点課題への対応に当たっては、他の行政分野において実施を予定している集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等について情報を共有・活用し、合同開催とするなど効果的・効率的な方策を講ずるものとする。

さらに、働き方改革、女性の活躍推進、若年者の雇用対策、U J I ターン対策など香川県を始めとする地方公共団体と一体となった取組を進めるほか、労使団体、その他関係機関と緊密な連携を図りつつ、本行政運営方針に基づいた効果的・効率的な行政運営を展開することとする。

2 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

局、署所における行政運営に当たって、各行政分野の課題及び分野横断的な課題について的確に対応していくため、本運営方針に基づいた計画的な行政運営に努めるとともに、署所

への行政監察や所属長ヒアリング等を通じて、業務運営の進捗状況を分析し、地域の実情を踏まえた実施状況となっているかフォローアップを行う。

(2) 行政事務の情報化への対応

行政システムを積極的に活用して行政事務の情報化を推進する。

また、電子政府の推進にかんがみ、電子申請・届出等手続について周知に努めるとともに、的確な受付・審査により、利用者の利便性・サービスの向上を図る。

(3) コスト削減の取組

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努める。

(4) 遊休資産売却への取組

香川労働局が保有する遊休資産の売却を積極的に推進する。

3 地域に密接した行政の展開

(1) 地方自治体等との連携

雇用対策を始めとする労働施策を県下において効果的に実施していくためには、地方自治体、関係機関及び団体との密接な連携を図り、地方自治体が実施する雇用施策、地域経済情勢、主要産業・企業の動向等を綿密に把握し、香川労働局全体として共通認識を持った対応に努めるとともに、「香川地方労働審議会」等において、公労使の意見を把握し行政運営に適正に反映するなどの確な行政運営に努める。

(2) 積極的な広報の実施

香川労働局及び署所における各種施策や取組について、広く県民一般に理解を得て信頼を高めるために、平成28年度は、積極的な広報を実施した。さらに実務レベルアップのために報道機関から講師を招き実践的な広報研修等を実施し、広報の強化に努め各種施策を県民に周知し信頼を得たところである。今年度も引き続き、報道機関や地域関係者との関係強化の取組を推進する。

具体的には、月例記者会見、各種施策・行事等の記者発表、ホームページや関係機関等の広報誌を活用するなど、あらゆる機会をとらえて、報道機関に対して創意工夫を凝らした積極的で効果的な広報活動を展開する。報道発表資料を作成するに当たっては新聞記事を意識した見出し、グラフ、図を利用したビジュアル化や要約版の作成などわかりやすいものとし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とする。

(3) 労働法制普及に関する取組

これから社会に出て働くことになる若者に対し、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。

そのため、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、出張相談などに積極的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、労働法制を高校生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。

4 保有個人情報の厳正な管理

労働行政は、利用者の信頼の下、多数の個人情報を扱うことにより業務を遂行しその期待に応えている。しかし、ひとたび個人情報の漏えい事案が発生すると、関係者に多大な被害を与えることはもとより、この信頼関係を損なうとともに関係者に対する謝罪のほか、再発防止対策の策定・定着など大きな業務負担を生じることとなる。

このため、労働行政で保有している個人情報は、個々人に密着した秘匿性の高い情報であることを踏まえ、厳格な保持が求められることを職員に十分理解させるため、「香川労働局保有個人情報管理規定」等に基づく管理を徹底するとともに、研修等による意識啓発・注意喚起を行いつつ、事務処理の見直しにも積極的に取り組む。

特に、個人番号（マイナンバー）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、より厳格な管理を徹底する。

5 網紀の保持と行政サービスの向上

（1）網紀の保持

業務執行面全般における非違行為の発生防止、網紀保持の徹底等を図るため国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の網紀の保持に努めるとともに香川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。

また、公務員倫理や法令遵守等について、あらゆる研修の機会を活用して計画的にすべての職員が受講できるようにする。

（2）行政サービスの向上

県民から信頼される行政を実現するために、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。