

5年未満保存

地 発 0401 第 3 号
基 発 0401 第 15 号
職 発 0401 第 11 号
雇 均 発 0401 第 14 号
開 発 0401 第 13 号
令 和 2 年 4 月 1 日

都道府県労働局長 殿

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

令和2年度地方労働行政運営方針について

標記について、別添のとおり策定したので、各都道府県労働局において、これを踏まえ、管内事情に即した重点課題及び対策等を盛り込んだ行政運営方針を取りまとめ、これに基づいた計画的な行政運営に努められたい。

〈目次〉

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応	1
第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進	2
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	2
(1) 長時間労働の是正	3
① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援	3
② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善	3
③ 勤務間インターバル制度の導入促進	4
④ 長時間労働の是正に向けた監督指導等	4
⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	4
⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	5
⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	5
(2) 労働条件の確保・改善対策	5
① 法定労働条件の確保等	5
② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組	5
③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	6
④ 最低賃金制度の適切な運営	7
⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	7
⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	7
⑦ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について	7
⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営	7
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	8
① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	8
② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	8
③ 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する基本計画に基づく施策の推進	8
④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	8
⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	9
⑥ 放射線障害防止対策の徹底	9
(4) 迅速かつ公正な労災保険の給付	9
① 労働者災害補償保険法等の改正について	9
② 過労死等事案に係る的確な労災認定	10
③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底	10

④ 懇切・丁寧な窓口対応.....	10
2 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	10
(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援.....	11
(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	11
① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応.....	11
② 中小企業・小規模事業主に対する支援.....	11
(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等.....	12
① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援.....	12
② 無期転換ルールの円滑な運用.....	12
3 総合的なハラスメント対策の推進.....	12
(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施.....	12
(2) 労働関係紛争の早期解決の促進.....	13
4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等.....	13
(1) 雇用型テレワークの普及促進.....	14
(2) 自営型テレワークの就業環境の整備.....	14
(3) 家内労働対策の推進.....	14
(4) 副業・兼業の促進に向けた環境の整備について.....	14
5 治療と仕事の両立支援.....	15
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進.....	15
① ガイドライン等の周知啓発.....	15
② 地域両立支援推進チームの運営.....	15
③ トライアングル型サポート体制の構築.....	15
(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等.....	15
第5 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化.....	16
1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	16
2 就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進等.....	16
(1) ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	17
(2) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	17
(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等.....	18
(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化.....	18
(5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について.....	18
3 若者に対する就職支援.....	18
(1) 新卒者等への正社員就職の支援.....	19

(2) フリーター等への正社員就職の支援	19
(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進	19
4 高齢者の就労の促進	20
(1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充	20
(2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備	20
(3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援	20
(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保	21
(5) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発	21
5 女性活躍の推進	21
(1) 女性の活躍推進等	21
① 改正女性活躍推進法等の円滑な施行	21
② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進	22
(2) 仕事と家庭の両立支援の推進	23
① マザーズハローワーク等におけるマッチング支援の充実	23
② 育児・介護休業法の周知及び履行確保	23
③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備	23
④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	23
⑤ 次世代育成支援対策の推進	24
6 障害者の就労促進	24
(1) 障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて	24
(2) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化	24
(3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	25
(4) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化	25
(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施	25
7 外国人材受入れの環境整備	25
(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保	26
(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	26
(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援	26
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	26
② 定住外国人等に対する職業相談の実施	27
③ 外国人就労・定着支援研修の実施	27
④ 「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」の実施	27
(4) ハローワーク等における多言語相談支援の実施	27
(5) 外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化	27
8 生活保護受給者等の就労支援	27

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援	28
(2) 刑務所出所者等の就労支援	28
9 リカレント教育等人材開発施策の推進	28
(1) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進	28
(2) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進	29
① 労働者のキャリアプラン再設計や企業内のキャリアコンサルティング導入等を支援する拠点との連携等	29
② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供	29
(3) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開	29
10 人材確保対策の総合的な推進等	29
(1) 人材確保支援の充実	30
(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等	30
(3) 地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進	30
(4) 成長企業等への転職支援	31
(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進	31
11 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付	31
第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項	32
1 計画的・効率的な行政運営	32
(1) 計画的な行政運営	32
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化	32
2 地域に密着した行政の展開	32
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	32
(2) 地方公共団体との連携	32
(3) 労使団体等関係団体との連携	33
(4) 積極的な広報の実施	33
3 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応	33
(1) 行政文書の適正な管理	33
(2) 保有個人情報の厳正な管理	34
4 綱紀の保持、行政サービスの向上等	34
(1) 綱紀の保持	34
(2) 災害対応の実施強化	34

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国においては、少子高齢化・生産年齢人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が存在する。こうした課題を克服し、経済成長を実現していくためには、「働き方改革」の着実な推進等を通じ、働く方一人一人が子育てや介護など様々な事情の下でも、その有する意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備することが急務である。

また、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことが必要となっている。労働行政は、社会保障の支え手や、医療・介護・保育等の分野の人材を確保することなど、こうした社会を実現するためにも重要な役割を担っている。

このため、具体的には、中小企業における長時間労働の是正や同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等、働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下、「働き方改革関連法」という。）において規定された事項の着実な施行を行っていくことに加え、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、総合的なハラスメント対策の推進等の取組を講じていく必要がある。

一億総活躍社会の実現に向け、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

都道府県労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が各地域において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等部（室）が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図り、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって施策を進めていく。

第3 新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応

〈課題〉

昨年度から新型コロナウイルス感染症が発生しており、それに対応するため、継続的に取組を推進する必要がある。

〈取組〉

全都道府県労働局に設置されている特別労働相談窓口において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応する。

また、雇用調整助成金については、新型コロナウイルス感染症の影響により、人や物の動きが停滞し、事業活動を縮小せざるを得ない事業者が生じているため、雇用が維持され、国民生活の安定が保たれるよう、特例措置を大幅に拡大したところであり、周知及び迅速な支給に努める。

さらに、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校等に通う子の保護者である労働者の休職に伴う所得の減少に対応するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、有給の休暇（労働基準法に基づく年次有給休暇を除く。）を取得した労働者が生じた企業に対する助成金（小学校休業等対応助成金）や、子どもの世話をを行うため、契約した仕事ができなくなった委託を受けて個人で仕事をする保護者に対する支援金（小学校休業等対応支援金）について、機動的かつ的確に対応する。

感染拡大防止のため、新たにテレワークを導入し、又は特別休暇の規定を整備した中小企業事業主を支援するため、新設した時間外労働等改善助成金（テレワークコース及び職場意識改善コース）の特例コースについて、引き続き利用促進に努める（令和2年度より、働き方改革推進支援助成金に改称）。

これらに加え、都道府県労働局及び労働基準監督署においては、新型コロナウイルス感染症の発生及び感染拡大が中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮し、労働基準関係法令の周知徹底等、きめ細やかな対応に努める。

ハローワークにおいては、求職者の置かれた状況に応じて、きめ細かな就職支援を行うとともに、雇用保険の基本手当の支給や、求職者支援制度による再就職支援に取り組むほか、採用内定の取消しを受けた新卒者等に対して、新卒応援ハローワーク等において、学校とも連携しながら、新たな就職先の確保に取り組むなど、丁寧な就職支援に努める。

第4 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進

1 長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり

〈課題〉

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

また、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和22年法律第49号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

さらに、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、就業構造や災害発生傾向の変化を踏まえた労働災害防止の取組を推進するとともに、働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

〈取組〉

（1）長時間労働の是正

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、「働き方改革推進支援センター」の役割が重要となる。本省が委託する専門家派遣事業においては、来年度からは新たに、専門家が自ら直接企業を訪問し、課題に応じた相談支援につなげるプッシュ型支援を実施することとしている。

労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」においては、商工団体等関係機関や本省が委託する専門家派遣事業者と連携を図りつつ、事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会や中小企業の事業場への個別訪問による支援、改正労働基準法等の周知を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

中小企業・小規模事業者が行う、生産性を高めながら労働時間の短縮等の取組を支援するため、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導、自己診断に基づく取組提案及び企業の取組事例の紹介を行う働き方・休み方改善ポータルサイトの利用勧奨等を行う。

労働時間の縮減等の働き方改革に取り組むために、人材を確保することが必要な中小企業・小規模事業者が新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を達成した場合に人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）による支援を行う。

② 自動車運送業、建設業における勤務環境の改善

自動車運送事業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するとともに、人材開発支援助成金に

より労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。トラック運送事業については、荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行い、荷主等の取引先と運送事業者の双方が労働時間改善について協力して取り組む機運を醸成する。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであることを踏まえ、本省が新たに作成した導入マニュアル、助成金制度等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の是正に向けた監督指導等

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（平成30年7月24日付基発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

長時間労働につながる短納期発注、発注内容の頻繁な変更等の「しわ寄せ」については、令和元年6月に策定した「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図って、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、その通報趣旨を丁寧に説明の上、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇（以下「年休」という。）の時季指定義務、時間単位年休及び年休の計画的付与制度等について周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努める。また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会は、中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地方版政労使会議は、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域の政労使の代表者の協力を得て、それぞれの会議体を開催する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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

また、「労働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」の周知を徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組

平日夜間、土日祝日に無料で相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」、労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先等の情報提供を行う労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」、大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナーについて周知を図るとともに、事案の内容に応じて監督指導等を実施するなど、必要な対応を行う。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者、介護労働者、派遣労働者、医療機関の労働者及びパートタイム労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生や特定技能外国人については、労働基準関係法令違反の疑いがあ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。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構（以下「機構等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、技能実習生の人権侵害が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、機構等との合同監督・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等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、地方運輸機関との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、一層の徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知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。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細やかな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法をアドバイスするなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑦ 賃金等請求権の消滅時効の延長等について

令和2年4月1日に施行される、賃金請求権の消滅時効期間の延長等を内容とする労働基準法の改正内容について、周知等必要な対応を行う。

⑧ 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。

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第 13 次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動の取組、転倒災害防止対策や介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

建設業については、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落災害防止対策の充実・強化など建設工事における労働災害防止対策の促進、特に墜落制止用器具の着用の徹底を図る。さらに、フルハーネス型墜落制止用器具への更新を促進するための支援を引き続き行う。

製造業については、機械災害の防止のため、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供について、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく確実な実施を促進する。

併せて、改訂した「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

近年特に第三次産業で労働災害が増加傾向にある高年齢労働者の安全衛生確保のため、「高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン」の周知を図る。併せて、中小企業等による取組を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）等の周知を図る。

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

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

④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られたところであり、これらの措置が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き、指導等を行う。

また、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策の取組が促進されるよう、労働者の心の健康の保持増進のための指針の周知・指導等を適切に行う。あわせて、平成 28 年 12 月にとりまとめられた『『過労死等ゼロ』緊急対策』に沿って、事業場、企業本社に対するメンタルヘルス対策に係る指導を確実に実施する。

さらに、高齢者の医療の確保に関する法律に基づく、保険者への健診結果の提供に関する事等、関連する制度について、周知を行う。

⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質による労働災害を防止するため、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号。以下「特化則」という。）等の特別規則に基づく発生抑制、作業環境改善等の措置及び労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき義務となっているリスクアセスメント等の実施の徹底を図る。また、これらの措置義務対象外の物質による労働災害が多発していることから、化学物質の譲渡・提供時のラベル表示・安全データシート（SDS）交付、これらに基づくリスクアセスメントの実施及び当該結果に基づく措置が努力義務とされている物質についても必要な措置が講じられるよう指導を行うとともに、小規模事業場等向けの相談窓口の設置、専門家による訪問指導・援助等を行う。

また、解体等を行おうとする建築物等における石綿等の使用の有無について事前調査を行う者の要件を明確化するなど石綿ばく露防止対策等を強化するための石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）の改正を行う予定であり、当該改正規則等の周知徹底を図る。

特殊健康診断の項目の見直しに係る改正特化則等が令和 2 年 7 月 1 日より施行される予定であるので、周知等を行う。

⑥ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、適正な被ばく線量管理等の実施を徹底するとともに、引き続き、東電福島第一原発の廃炉に向けた作業をはじめとした復旧・復興工事や、除染等業務等に従事する労働者に対する安全衛生管理対策等について指導等を行う。

（４）迅速かつ公正な労災保険の給付

① 労働者災害補償保険法等の改正について

複数就業者の労災保険給付について、複数就業先の賃金に基づく給付基礎日額の算定や給付の対象範囲の拡充等を行うこと等を内容とする労

働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）等の改正のうち、労災保険給付に関する部分は、公布後 6 ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなった。このため、政令・省令改正を踏まえて、施行通達に基づき、適切な保険給付や周知等、円滑な運用を図る。

② 過労死等事案に係る的確な労災認定

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

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

③ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金の事案に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

④ 懇切・丁寧な窓口対応

労災保険の窓口業務においては、引き続き、相談者に対する懇切・丁寧な説明を行う。その際、求められた事項についての説明にとどまることなく、相談者の置かれた状況を的確に把握し、労災請求ができると思われる事項について漏れのない説明を行う。

また、決定までに期間を要している事案については、請求人に対し処理状況を定期的に説明する。

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

〈課題〉

最低賃金については、中小企業・小規模事業者への生産性向上や、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備が不可欠であり、「経済財政運営と改革の基本方針 2019」（令和元年 6 月 21 日閣議決定）においても、こうした取組とあいまって、地域間格差にも配慮しながら、より早期に全国加重平均 1000 円を目指して引上げを図っていくとされている。

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

〈取組〉

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、助成金コースの新設・拡充により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えるとともに、最低賃金が低い地域の賃金引上げ支援を強化するため、助成金が十分に活用されるよう、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。

また、「働き方改革推進支援センター」において、各地域の商工団体等の関係機関と連携を図りつつ、賃金の引上げのための個別相談を強化するなど中小企業・小規模事業者に寄り添った生産性向上支援を充実させる。

さらに、人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現及び生産性向上に資する設備等への投資により雇用管理改善を図る事業主に対して、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース・設備改善等支援コース）による支援を行う。

(2) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

① パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が盛り込まれた、働き方改革関連法による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）について、令和2年4月から施行されることを踏まえ、報告徴収等により、適正な履行確保を行う。併せて、事業主等に対して法制度の一層の周知を図る。また、労働者が安心して相談できる窓口を設置する。

② 中小企業・小規模事業主に対する支援

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に適用される中小企業については、「働き方改革推進支援センター」において、来年度からは新たに、本省が委託する専門家派遣事業において、専門家が自ら直接企業を訪問し、課題に応じた相談支援につなげるプッシュ型支援を実施すること等、

きめ細やかな相談支援を行う。

(3) 非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等

① 非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善に向けた企業支援

非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な活用を促す。また、被用者保険の適用拡大コースについて、保険加入と働き方の見直しを進めるための取組を実施した場合の助成メニューを追加等しており、当該コースが十分に活用されるよう、事業主に対する周知徹底・好事例の展開に努める。

② 無期転換ルールの円滑な運用

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

3 総合的なハラスメント対策の推進

〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下、「男女雇用機会均等法」という。）及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下、「育児・介護休業法」という。）に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメントの防止措置（※）セクシュアルハラスメントの防止措置及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの防止措置の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

※令和2年6月1日より施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。

〈取組〉

(1) 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

改正労働施策総合推進法における事業主の雇用管理上の措置義務は、大企業について令和2年6月1日より適用されることから、円滑な施行を図る

ため、労働局内各部や関係機関と連携し、事業主向けの説明会の開催を始めとするあらゆる機会を通じて、改正労働施策総合推進法や指針の内容等の周知徹底を図る。

ノウハウ等が不足していると考えられる中小企業については、令和4年4月1日の施行日までに準備が間に合うよう、改正労働施策総合推進法や指針の内容等の周知や、本省で実施する個別企業へのコンサルティング等の支援事業の周知を行う。

なお、改正労働施策総合推進法の施行後は、確実な履行確保のため、報告の請求・是正指導を行う。

また、職場におけるハラスメントの相談に当たっては、労働者の立場に配慮しつつ、新設された改正労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助制度の活用を含む迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告の請求・是正指導を行う。

さらに、職場におけるハラスメントの撲滅の気運の向上を目的として、令和2年12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行う。

(2) 労働関係紛争の早期解決の促進

あらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員に対する定期的な研修及び各コーナーの巡回指導を積極的に実施し、総合労働相談員の資質向上を図ること等により、総合労働相談コーナーの機能を強化する。労働局長による助言・指導については、効果的に実施するとともに、紛争調整委員会によるあっせんの迅速な対応等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

また、管内の労働相談対応や個別労働紛争の迅速解決のため、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等により、連携強化を図る。

4 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

〈課題〉

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和元年6月14日閣議決定）等を踏まえ、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要がある。

自営型テレワークについては、契約に係る紛争を未然に防止し、良好な就業環境を形成する必要がある。

また、家内労働については、最低賃金の実効性を確保するため、計画的な最低賃金の改正等を行うとともに、危険有害業務に従事する家内労働者の安全及

び衛生の確保を図る必要がある。

さらに、副業・兼業については、「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、「実行性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく」とされている一方、「これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である」ともされ、副業や兼業を普及するためには、複数の事業場に雇用される労働者の健康確保を推進することが必要である。

〈取組〉

（１）雇用型テレワークの普及促進

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

また、労働局幹部による働き方改革に関する企業訪問等の機会を活用し、「テレワーク・デイズ 2020」への積極的な参加を呼びかけ、気運の醸成を図るとともに、テレワークのメリットを周知する。併せて、「テレワーク相談センター」における相談対応や、「働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）」等の導入支援に関する取組についても周知を図る。

（２）自営型テレワークの就業環境の整備

契約条件の文書明示や適正化等について必要な事項を示した「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」について、企業、自営型テレワーカー及び仲介事業者に対し、様々な機会を通じて周知・啓発を図り、その実効を確保する。

（３）家内労働対策の推進

「第 13 次最低工賃新設・改正計画」に従い、本省からの指示事項も踏まえ、計画的に最低工賃の改正、周知徹底等を行うとともに、法違反に対しては厳正に指導を行う。

また、委託者に対し、家内労働手帳の交付の徹底等必要な指導を行うとともに、家内労働安全衛生指導員を効果的に活用し、家内労働者の安全衛生や労災保険特別加入制度について周知徹底等を行う。

（４）副業・兼業の促進に向けた環境の整備について

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

5 治療と仕事の両立支援

〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成 29 年 3 月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

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

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。

② 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者(都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等)が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

③ トライアングル型サポート体制の構築

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

(2) がん等の疾病による長期療養が必要な労働者に対する就職支援の強化等

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者に対して、全国の拠点となるハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、がん診療連携

拠点病院等との連携の下、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施する。

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

第5 就職氷河期世代、高齢者、女性等の多様な人材の活躍促進、人材投資の強化

1 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について 〈課題〉

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

そのため、新しいシステムを効果的に活用し、職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

〈取組〉

システム刷新を踏まえ、来所する求職者に対しては、職業相談窓口積極的に誘導し、求職者の態様に応じ、求職者担当者制の活用を含む課題解決支援サービスに取り組んでいく。それとともに、来所した求職者に対し、「求人票の求人情報以上の事業所情報」を充実させ、職業相談窓口ならではの情報が提供できるよう、さらに情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組み、職業紹介業務の充実・強化を図る。

また、そのサービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

2 就職氷河期世代支援プログラムに基づく施策の推進等

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課

題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

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

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

また、就職氷河期世代に限定した求人について、ハローワークにも求人を出すことを前提に、民間職業紹介事業者を通じた同様の求人や直接募集等を時限的に可能としたが、ハローワークに求人の申込みがない旨の情報が求職者等から得られた場合には確認及び指導を実施するなど、必要な対応を行う。

（２）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

就職氷河期世代の方向けの「短期資格等習得コース事業」を創設し、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、本省から人材ニーズの高い業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職等安定雇用を支援する出口一体型の訓練を行う。また、当該訓練を職業訓練受講給付金の給付対象とし、安心して受講できるよう支援する。

労働局及びハローワークにおいては、本事業の周知・広報、訓練生の募集、職場体験等の実施及び就職支援などの各場面において、可能な限り受託者への協力を努める。また、本事業の活用が期待できる者への情報提供及び応募奨励とともに職業訓練受講給付金の案内を行う等、的確な対応に努める。

主に雇用保険を受給できない方を対象に行っている求職者支援訓練において、実践的な技能等を習得の上、就職に直結する資格等を取得できる訓練

コース及びマルチジョブホルダー・非正規雇用労働者など在职中の方等を対象とした訓練コースについて、コース設定の要件緩和等を行う。労働局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

(3) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れた企業への助成金の拡充等

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）について、コース名称を「就職氷河期世代安定雇用実現コース」とし、対象年齢要件等を見直した上で、失業中の者のみならず、非正規雇用労働者も支給対象とするなど制度を拡充することから、ハローワークにおける就職氷河期世代の専門窓口等と連携し、事業主・対象労働者に対し、適切に周知広報を行い、制度の適切な運用を図る。

また、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）において、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成することにより、その適正や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進する。

(4) 地域若者サポートステーションの対象年齢の拡大、福祉機関等へのアウトリーチ等の強化

地域若者サポートステーション（以下「サポステ」という。）については、令和2年度から就職氷河期世代の無業者の支援のため対象年齢を49歳にまで拡大することを踏まえ、ハローワークにおける専門窓口等との連携体制を構築する。

(5) 地域ごとのプラットフォームの形成・活用について

官民が協働して就職氷河期世代等の支援に社会全体で取り組む気運を醸成し、支援の実効性を高めるため、全都道府県において、関係者で構成する就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを設置し、地方自治体、関係機関・団体等と連携し、取組を進める。

また、これらの取組を円滑に実施するため、関係者・当事者のニーズを踏まえた的確な職場実習・体験の機会をコーディネートする者を、都道府県労働局に新たに配置する。プラットフォームでは、これまで以上に当事者やご家族の声を聞きながら取組を促進していく。

3 若者に対する就職支援

〈課題〉

新卒者等について、全体として就職活動を取り巻く環境は改善しているものの、正社員就職の実現に課題を抱え、就職活動に当たり支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等は依然として一定数存在している。

フリーター等の就職支援については、一貫したきめ細かな就職支援に取り組み、正社員就職に向けた集中的な支援をしていく必要がある。

また、若者の数そのものが減少している中でも、若年無業者の数は50万人台半ばで高止まりしており、これら若年無業者等が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう、若者の職業的自立支援の一層の推進を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 新卒者等への正社員就職の支援

「青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）」に基づくユースエール認定制度について、地域における認知度の高い中小企業、雇用管理の状況が優良な中小企業等に重点をおいて、認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関する情報を、新卒者を始めとする若者に対し、積極的に発信や重点的なマッチング等に取り組む。

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

(2) フリーター等への正社員就職の支援

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

(3) 若年無業者等の社会的・職業的自立のための支援の推進

労働局は、ハローワークとサポステが円滑に連携できるよう配慮の上、サポステの事業実績管理を適正に行い、その向上を促すとともに、サポステ事業の調達、契約主体の立場からも、適切な指導・管理に努める。ハローワークは、来所者のうちサポステの支援が必要である者をサポステに誘導するとともに、サポステの支援を経てハローワークに誘導された者等に対する職業相談・職業紹介を行う担当者を決めるなどの連携体制を整える。

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

4 高齢者の就労の促進

〈課題〉

少子高齢化・人口減少が進む中で、我が国の経済の活力の維持・向上のためにも、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらず活躍できる社会を実現することが重要である。このため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高齢者の安定した雇用のための措置を着実に実施するとともに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援に取り組む必要がある。また、65歳を超えても働くことを希望する高齢求職者等に対する再就職支援が重要である。

さらに令和3年4月1日の施行が予定されている70歳までの就業機会の確保を事業主の努力義務とする高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）の改正内容に関して、施行に向けた事業主への周知・啓発に取り組む必要がある。

〈取組〉

- (1) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の拡充
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークにある「生涯現役支援窓口」において、「シニア歓迎求人」など65歳以上が活躍できる求人の開拓、高齢者を対象とした職場体験・職場見学等に積極的に取り組む。
- (2) 65歳超の継続雇用延長等に向けた環境整備
高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置未実施企業に対して、労働局及びハローワーク幹部による指導も含め、助言・指導を確実に行う。
助言・指導に当たっては、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）の65歳超雇用推進プランナー等による事業主への相談援助サービスや65歳超雇用推進助成金等、高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用する。
- (3) 中高年齢者の中途採用拡大を行う企業への支援
中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）による、中高年齢者を初めて中途採用した企業に対する助成の周知及び活用促進に取り組み、中高年齢者の採用の促進を図る。

(4) シルバー人材センターをはじめとした地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」について、地方公共団体等への事業紹介・応募勧奨を行うとともに、事業実施団体との緊密な連携を図る。

また、シルバー人材センターによる高齢者への就業機会の提供が適切に行われるよう、シルバー人材センター事業の趣旨を踏まえた適正な運営についての指導に努めるとともに、シルバー人材センター事業に対する補助金の交付に係る審査確認を徹底する。

(5) 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発

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

5 女性活躍の推進

〈課題〉

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正された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「改正女性活躍推進法」という。）について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と生活を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と生活の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

(1) 女性の活躍推進等

① 改正女性活躍推進法等の円滑な施行

改正女性活躍推進法等の円滑な施行に当たり、以下の取組を精力的に行う。

ア 改正女性活躍推進法等の周知

改正女性活躍推進法について、常用労働者数301人以上の企業を対象に、行動計画の策定に関する事項が令和2年4月1日より、情報公表に関する事項が令和2年6月1日より施行されることから、労働局内各部

や関係機関と連携し、働き方改革の推進のための啓発の機会などあらゆる機会を通じて、周知徹底を図る。さらに、令和4年4月1日より常用労働者数101人以上300人以下の企業については、行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなるため、労働局における周知や、「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」及び本省が実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」等の活用を促すことにより、取組の促進を図る。

イ 「女性の活躍推進企業データベース」の普及促進

女性活躍情報の見える化を推進するため、「女性の活躍推進企業データベース」について、策定届を提出した企業や報告徴収を実施した企業に対し、就職活動中の学生や求職者へのアピールになるというメリット等を伝えることにより積極的に促すとともに、労働局が主催する企業向けの説明会等のあらゆる機会を捉えて積極的に活用を促すとともに、企業の登録を働きかける。加えて、企業だけではなく学生・求職者等に対しても、労働局にて実施する労働関係法令の普及等に関するセミナーや講義等の機会を活用して、利用促進を図る。

ウ 「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定の取得促進

「えるぼし」認定及び新たに創設された「プラチナえるぼし」認定について、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、取得促進を図る。

エ 改正女性活躍推進法の実効性確保

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、改正女性活躍推進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、改正女性活躍推進法に基づく取組の実効性確保を図る。

② 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の推進

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ことから、男女の均等取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等について男女雇用機会均等法に基づく報告徴収や紛争解決援助の仕組みを積極的に活用し法に沿った雇用管理が行

われるよう取り組む。

(2) 仕事と家庭の両立支援の推進

① マザーズハローワーク等におけるマッチング支援の充実

マザーズハローワーク等において、子育てをしながら就職を希望する女性等が、子ども連れで来所しやすい環境を整備するとともに、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施する。

② 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行される子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図る。また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

③ 男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備

男性の育児休業取得率については、令和元年12月の閣議決定において、令和7年の目標が30%とされた。「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」、「育児休業制度等の個別周知」及び「育児目的休暇」に係る努力義務など、育児休業取得等を促進する制度の周知を行うとともに、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図る。

また、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）における、育児休業の取得を後押しする取組に対する新たな加算措置も含め、助成金の活用等による事業主への支援を通じて、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。併せて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

平成 30 年に、国の機関及び地方公共団体の機関（以下「公務部門という」）の多くの機関において、障害者雇用率制度の対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状況であったことが明らかになったことを受け、再発防止策の徹底、民間に率先する姿勢での障害者の雇用の場の拡大に向けた取組が求められている。そのため、官民間問わず障害者の雇用や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

（１）障害者雇用促進法の円滑な施行に向けて

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

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

（２）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の強化

公務部門における障害者雇用を推進するため、各府省等向けのセミナー・職場見学会等を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援を一層推進するため、ハローワーク等に配置する職場適応支援者を増員し、支援体制の強化を図る。

また、本省においても、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促

進のための研修等を行う。

(3) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

障害者就業・生活支援センターについて、設置環境が整った地域において新たにセンターを設置するほか、引き続き、地域の支援機関等に対して蓄積したノウハウを提供するなど、地域の就労支援拠点の質的向上を図る。

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

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

また精神・発達障害者しごとサポーターにより、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりを推進する。

さらに精神障害者等の受入体制を整備するため、職業能力開発校において精神保健福祉士等を配置するとともに、精神障害者等の雇入れに係るノウハウの普及・対応力強化に取り組む

(5) 差別禁止及び合理的配慮の提供義務等の着実な実施

雇用の分野における障害者差別禁止及び合理的配慮の提供義務の履行確保のため、各種の支援により事業主の理解を図り、適切な取組を推進する必要がある。障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務については、施行後3年が経過したが、引き続き、①相談等実績のHP公表、②労働局・ハローワークによる周知・啓発により、制度のさらなる浸透を図る。

7 外国人材受入れの環境整備

〈課題〉

近年増加している外国人労働者について、安心して働き、その能力を十分に

発揮する環境を確保する必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適切な雇用管理の確保

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

また、外国人労働者が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で安心・納得して就労を継続し、その能力を発揮することができるよう、外国人特有の事情に配慮した事業主の雇用管理改善の取組みに対して助成を行う「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図る。

(2) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者相談コーナー及び外国人労働者向け相談ダイヤルの拡充を図ることにより、外国人労働者からの相談に引き続き的確に対応する。

また、外国人労働者等が必要な労災請求を円滑に行えるよう、外国語版パンフレット等を活用して、周知に努める。

さらに、令和元年度から順次作成している、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材等の周知等により、労働災害防止対策を推進する。

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

(3) 外国人留学生・定住外国人等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人留学生等と企業のマッチングの機会を設けるため、ハローワークの外国人雇用サービスセンターや一部の新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおいて、外国人留学生向け就職面接会の実施など外国人留学生等に対するきめ細かな支援を実施する。

② 定住外国人等に対する職業相談の実施

定住外国人等が多く所在する地域のハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおいて、職業相談や定住外国人等が応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

③ 外国人就労・定着支援研修の実施

外国人就労・定着支援研修の実施にあたり、求職者に対する研修受講の働きかけや、研修修了者への公共職業訓練へのあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介など、安定的な就職の促進を図る。

④ 「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」の実施

受入れ・定着に積極的な都道府県（モデル地域）と労働局が連携して「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」を実施し、地域の特性を活かしつつ、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して施策に取り組む。

（４）ハローワーク等における多言語相談支援の実施

地域における外国人の雇用状況等を踏まえ、外国人雇用サービスセンターや外国人雇用サービスコーナーに通訳員を設置するほか、「多言語コンタクトセンター」を活用すること等により、多国籍化が進む外国人求職者に対する相談業務の円滑化を図る。

（５）外国人技能実習に関する実地検査や相談援助等の体制強化

労働局においては、外国人技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成 28 年法律第 89 号。以下「技能実習法」という。）に基づき、外国人技能実習機構（以下「機構」という。）と適切な連携を行う。機構による監理団体や実習実施者への実地検査が拒否された場合等には、技能実習法に基づき、職員が機構に同行して立入検査を行う。

また、監理団体からの、技能実習法に基づく実習実施者の法的違反に係る通報の受理や技能実習生の主務大臣への申告の受理を行う。

さらに、技能実習法に基づき、ブロック単位で労働局が開催する地域協議会では、中央協議会の方針を踏まえ、技能実習制度の適正化に向け、地域の課題の共有、取組方針の協議、関係機関との積極的な連携の確保・強化に取り組む。

8 生活保護受給者等の就労支援

〈課題〉

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

〈取組〉

(1) ハローワークにおける生活保護受給者等の就労支援

地方公共団体への常設窓口の設置や福祉事務所等への巡回等により、ハローワークが地方自治体と連携して、生活保護受給者、生活困窮者等の就労支援を的確に実施するとともに、就職後の職場定着支援を強化する。

(2) 刑務所出所者等の就労支援

「再犯防止推進計画」を踏まえ、ハローワークが矯正施設・保護観察所等と連携を強化し、強制施設への巡回・駐在による支援や保護観察対象者等に対するチーム支援を実施するなど、刑務所出所者等の就労支援の充実を図る。

9 リカレント教育等人材開発施策の推進

〈課題〉

第4次産業革命が進む中、人生100年時代を見据え、誰もが、いくつになっても、学び直しと新しいチャレンジの機会を確保するリカレント教育の充実や、高齢期を見据えたキャリア形成支援等を推進していく必要がある。

また、国で策定する全国規模の総合的な職業訓練実施計画も踏まえ、地域の関係機関と連携を図り、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の設定をする必要がある。

〈取組〉

(1) 「人づくり革命基本構想」に基づくリカレント教育の推進

ハロートレーニング(公共職業訓練)において、国家資格の取得等により、正社員就職を実現する長期の訓練を推進する。局においては、関係機関と密に連携し当該訓練コースの設定促進に努める。

また、「人づくり革命基本構想」(平成30年6月13日人生100年時代構想会議とりまとめ)等を踏まえて新しく創られた特定一般教育訓練などを通じて、労働者のキャリア形成を引き続き支援する。

さらに、長期の教育訓練休暇制度を導入し、一定期間以上の休暇取得実績が生じた事業主に対して人材開発支援助成金による支援を実施する。労働局及びハローワークにおいては、本助成金の周知・広報に努める。

おって、中小企業や製造現場等で働く人向けのIT理解・活用力習得のた

めの職業訓練コースについて、全国の生産性向上人材育成支援センターで実施する。労働局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

(2) 高齢期も見据えたキャリア形成支援の推進

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

新たに設置される、労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組を支援するキャリア形成サポートセンター(旧ジョブ・カードセンター)では、ジョブ・カードを活用しながら労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を行うこととしている。

このため、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、同センターや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、求職者(特に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)や求人者に対し、ジョブ・カード制度の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。

② 企業の実情に応じた中高年齢層向け訓練の提供

65歳超の高齢者の継続雇用支援のため、高障求機構が設置する生産性向上人材育成支援センターによる、各企業の実情に応じたオーダーメイド型、レディメイド型の在職者向け訓練を推進する。労働局及びハローワークにおいては、これらの活用促進のための効果的周知に努める。

(3) 地域のニーズに即した公的職業訓練等の展開

地域訓練協議会の活用等により、地域における求職者の動向や訓練ニーズ(市町村の意見を含む。)を的確に把握し、公共職業訓練及び求職者支援訓練に係る総合的な計画を都道府県と連携して策定する。

また、局所が把握している求人者及び求職者の職業訓練ニーズを都道府県及び高障求機構都道府県支部に体系的に提供することにより、訓練コースの設定促進に努める。

10 人材確保対策の総合的な推進等

〈課題〉

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

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

また、各地域での魅力あるしごとづくりや、既存の枠組みにとらわれない人材育成など、地域の創意工夫をいかした取組等への支援に加えて、UIJターン者を採用しようとする事業主への支援を通じて、地域の中小企業等の人材確保を図る取組を実施することが必要である。

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

〈取組〉

（１）人材確保支援の充実

福祉分野のほか、建設業、警備業、運輸業など、雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援を図る。

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

（２）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

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

人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）を通じて介護労働者の身体的負担軽減に資する介護福祉機器の導入を促進し、労働環境の改善を図る。

介護・保育分野における人材確保のため、賃金制度の整備を行う事業主に対して、人材確保等支援助成金（介護・保育労働者雇用管理制度助成コース）を通じて職場定着の促進を図る。

（３）地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進

都道府県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する地域活性化雇用創造プロジェクトにより、地方公共団体と連携した取組を行い、地域特性を生かした良質で安定的な雇

用の場の確保や人材育成を推進する。

市町村・経済団体等で構成される協議会が提案する自主性・創意工夫ある取組の中から、地域における魅力ある雇用やそれを担う人材の維持・確保等が期待できるものを選抜・委託する地域雇用活性化推進事業等を実施し、地域の活性化を図る。

UIJターン者を採用しようとする事業主への支援により、地域の中小企業等の人材確保を図る。

(4) 成長企業等への転職支援

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

(5) 職業能力・職場情報・職業情報の見える化の推進

職場情報総合サイト及び職場情報提供サイト(日本版 O-NET)を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

令和3年4月1日の施行が予定されている大企業に対する中途採用比率の公表を義務付けることを盛り込んだ労働施策総合推進法の改正内容に関して、事業主が施行に向けて適切に準備等を行えるよう、必要な周知・啓発を行う。

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図るため、企業・労働者・学生に対してパンフレットの配布等の方法により、積極的な周知・広報に努める。

11 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付

〈課題〉

毎月勤労統計調査において全数調査するとしていたところを一部抽出調査で行っていたことによる雇用保険、労災保険、船員保険及び雇用調整助成金等の事業主向け助成金について必要となっている追加給付を着実に実施する必要がある。

〈取組〉

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

第6 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

1 計画的・効率的な行政運営

(1) 計画的な行政運営

労働局は、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行政運営方針として策定し、労働局、監督署及びハローワークの行政運営に当たるものとする。

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

(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化

国の厳しい定員事情の中、行政が取り組むべき諸課題に的確に対応していくためには、限られた行政資源を効果的に活用し、総合労働行政機関としての機能を最大限に発揮することが重要であることから、行政事務の簡素合理化、業務運営の重点化及び集中化により行政事務の効率化を進める。

また、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。

2 地域に密着した行政の展開

(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

地方労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、労働局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、併せて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

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

(2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策及び教育施策等を実施する地方公共団体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、労働局長等の幹部が、都道府県知事、市町村長、地

方公共団体幹部職員、都道府県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めるよう、「雇用対策協定」の締結を更に推進する。協定を締結済みの場合は、地域の新たな課題にも対応できるよう、各地方公共団体と調整を進めて可能な範囲で見直しを行い、協定及び協定を実施するための計画の内容の充実を図る。

更に、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携の強化を図るとともに、地方公共団体等に対する、求人・求職情報の提供に引き続き取り組む。

(3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者及び調査研究機関等とも緊密な連携を図る。

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

(4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、労働局における広報体制の強化、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

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

(1) 行政文書の適正な管理

公文書管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても作成・保存する行政文書は国民の共有財産であることの認識を強く持って、文書管理のルールや適切な管理の徹底を図ることとする。具体的には、「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定令和元年 5 月 1 日一部改正）を基に

作成された厚生労働省行政文書管理規則に規定された事項の確実な履行を徹底する。特に行政文書ファイル簿による適正な行政文書管理を徹底するとともに、保存期間が満了した行政文書の廃棄に際しては、所要の手続きをとり、内閣総理大臣の廃棄同意後に廃棄するルールを徹底する。また、公文書の適正な管理に資することから「電子決裁移行加速化方針」（平成30年7月20日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

（２）保有個人情報の厳正な管理

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

4 綱紀の保持、行政サービスの向上等

（１）綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、万全を期する。

（２）災害対応の実施強化

災害時において、労働局の地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は極めて重大なものとなっているため、「厚生労働省防災業務計画」等に従い、機動的かつ的確に対応できるよう、防災訓練の実施等の適切な対策を徹底する。

災害が発生した場合、初動対応として、来庁者及び職員の安全確保を行うとともに、地方公共団体等関係機関と連携し、事業場等の被害状況を確認するなど情報収集に努める。また、被災した事業主や労働者からの各種労働相談に対応し、必要に応じて、特別相談窓口を開設する。