

平成28年度行政運営方針(案) におけるポイント

～ 平成27年度第2回岩手地方労働審議会資料 ～

岩手労働局

Ⅱ 平成28年度 岩手労働局最重点取組事項

1 東日本大震災からの着実な復興のための取組

(1) 復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底

【現状】

復旧・復興工事の本格化などに伴い、沿岸部における建設工事現場での労災死傷者は高水準で推移しており、震災前（平成22年以前）の年間合計の60人台から、平成25年以降はほぼ2倍（平成27年の速報値は約1.7倍）の状況となっている。

（参考）～県内全産業における死傷者数（合計）の推移～

年	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H26(速報値)	H27(速報値)
死傷者数（人）	1,201	1,222	1,280	1,367	1,458	1,478	1,459	1,302
うち沿岸管轄署：建設業(人)	62	64	111	90	133	124	123	106(▲17)

【取組】

① 重点事項

足場等からの墜落災害防止、重機接触災害防止、安全衛生教育の徹底等

② 手法

- ・ 施工業者等に対する監督指導等の実施
- ・ 施工業者等に対する関係団体等とも連携した講習会、安全パトロール（県土整備部長、建設業協会会長、局長の合同安全パトロール等）等の実施
- ・ 工事関係者連絡会議の開催（構成：国・県・市町村等発注者、労働局及び建設業労働災害防止協会）

(2) 復旧・復興工事関係労働者に係る労働条件の確保

【現状】

復旧・復興工事に従事する建設労働者、建設資材等の運搬に従事する自動車運転者については、長時間労働等の問題が懸念される。また、従来から労働条件の基本的ルールの履行確保に課題があるとされている警備業や旅館業、人手不足が顕在化している介護サービス業や水産食料品製造業に従事する労働者についても、長時間労働等の問題が懸念される。

【取組】

建設業、道路貨物運送業、警備業、旅館業、介護サービス業及び水産食料品製造業の労働者に係る法定労働条件の履行確保を図るため、引き続き、計画的な監督指導、講習会等を実施。

(3) 震災復興関連求人の充足促進及び緊急雇用創出事業終了に伴う失業者の就労支援等

【現状】

震災以降、震災復興関連求人等を中心に求人数は大幅に増加しているが、離職者の再就職の進展等により求職者は減少している。

特に、沿岸部においては、人口が減少する中で労働者数（雇用保険被保険者数）は震災前を上回り、求職者数が大きく減少している。求職者の生活・家庭環境の変化等からミスマッチも生じており、これら求人の充足が課題となっている。

また、緊急雇用創出事業終了に伴い、沿岸部を中心に失業者がまとまって生じることが見込まれることから離職者を事前に把握し、円滑な労働移動を促進する必要がある。

○最近の雇用情勢（平成28年1月）

- ・ 有効求人倍率(季節調整値)は**1.23倍**。
※平成25年5月以降、33ヵ月連続1倍台の高い水準
- ・ 有効求人数(季節調整値)は**28,376人**(平成23年11月から51ヵ月連続2万5千人を超える水準が続く)。
※震災直前の平成23年2月(17,208人)に比べ約11,200人の大幅増加
- ・ 有効求職者数(季節調整値)は**23,072人(震災後の最少)**。
※震災後減少傾向が続いており、震災直前の平成23年2月(33,899人)に比べ約10,800人の大幅減少

【取組】

- ① 求人条件緩和指導の実施
 - ・ 正社員求人への転換や賃金の改善等の雇用管理改善を提案。
- ② マッチング機会を増やすために、就職面接会や事業所見学会を積極的に開催
- ③ 人手不足関連職業の公共職業訓練枠の確保
 - ・ 水産加工業等の就職に役立つフォークリフト運転技能を付与するための職業訓練を実施。
 - ・ 介護等の成長分野の人材育成に対応した職業訓練を実施。
- ④ ハローワーク利用者以外への求人情報提供
 - ・ 求人情報を管内各自治体窓口の他、スーパーやコンビニの店頭で常備。
 - ・ 求人情報を管内各自治体HPに掲載。
 - ・ コミュニティFM局を通じた求人情報提供。
- ⑤ 地方自治体との連携、情報収集
 - ・ 県、市町村との協議会を立ち上げる等連携を密に取ることにより離職者を事前に把握する。
- ⑥ 離職者の円滑な労働移動の促進
 - ・ アシストハローワークや就職面接会を実施することにより、人手不足職種への職種転換も視野に入れたマッチングの実施。

(4) 人材育成支援施策の推進及び職業訓練の充実、安定的な雇用創出への支援

【現状】

震災復興関連等を中心に求人は高止まりで推移しているが、資格や経験が必要な求人も多い。一方で、対応する求職者が少ないことから、求職者の能力開発が必要である。

また、震災後急増した失業者に対し、一時的雇用も含めた量的な雇用の場の確保が求められていたが、本格的な復興に向け、安定的な雇用を創出することが重要な課題となっている。

○職種別求人・求職の状況（平成28年1月末日現在）

		岩手労働局計	沿岸4所計
建築・土木・測量技術者	有効求人	654	202
	有効求職	125	20
	求人倍率	5.23倍	10.10倍
社会福祉の専門的職業	有効求人	896	227
	有効求職	531	121
	求人倍率	1.69倍	1.88倍
食料品製造の職業	有効求人	1,049	498
	有効求職	508	170
	求人倍率	2.06倍	2.93倍

【取組】

① 適切な訓練の受講あっせん及び受講者に対する就職支援

- ・復興需要に対応した建設関連分野の人材育成に対応した訓練コースを設定。
- ・公共職業能力開発施設と連携した訓練修了前からの就職支援を実施。

② 非正規雇用の若者をはじめとする労働者の中長期的なキャリア形成の支援(雇用保険の教育訓練制度の拡充)

- ・介護福祉士等の資格取得を目標とする養成課程などの訓練を修了した場合に支給する「教育訓練給付金」の活用促進。
- ・専門実践教育訓練を受講している方で一定の要件を満たす場合に支給する「教育訓練支援給付金」の活用促進。

③ 事業復興型雇用創出事業と連携した安定的な雇用創出

2 「全員参加型社会」の実現加速

(1) 女性の活躍推進

○ 男女の均等確保対策の推進

【現状】

県内の雇用者全体に占める女性の割合は46.0%となっているが、管理的職業従事者に占める女性割合は、14.3%に留まっている。また、訪問企業の多くで、採用や昇進等で男女間の格差が見受けられることから、女性が活躍できる職場環境の整備を進めていく必要がある。

・ 男女雇用機会均等法関係

相談件数－207件（前年同期 190件）うち「セクハラ」85件、「妊娠等不利益取扱い」50件

行政指導件数－316件（前年同期 349件）うち「セクハラ対策」199件、「母性健康管理措置」117件

ポジティブ・アクション取組助言件数－192件（前年同期 119件）

（平成28年2月末現在）

【取組】

① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進等（平成28年4月1日施行）

- ・ 労働者数301人以上企業における一般事業主行動計画の策定・届出等の徹底
- ・ 認定制度の周知及び取組支援

② 男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知

- ・ 労働者数100人以下の中小企業や女性の採用等が少ない企業に対する法の適用の徹底

○ 総合的ハラスメント対策の実施

【現状】

男女雇用機会均等法に係る相談については、セクハラに関するものが最も多く、次いで妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものが多い。また、訪問企業の多くで、セクハラ対策や母性健康管理措置の不備がみられ、パワハラも含め総合的にハラスメント対策を実施することがより効果的である。

【取組】

① 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い禁止の徹底

- ・ マタハラ未然防止対策キャラバンの実施

② 職場のセクシュアルハラスメント対策の推進



○ 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進

【現状】

中小企業においては、育児・介護休業規定の不備が多く見受けられ、規定整備がなされていない企業では、育児休業の取得状況が低調である。また、非正規労働者や男性の育児休業取得が進んでいない状況にあるため、非正規労働者や男性を含めた両立支援対策を進める必要がある。さらに、介護離職が大きな課題となっている。

- ・ 育児・介護休業法関係 相談件数－351件（前年同期 522件）、行政指導件数－707件（前年同期 688件）
- ・ 次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出及び認定状況
届出企業数－674件、認定企業数－累計 27社、特例認定企業数－1社（平成28年2月末現在）

【取組】

- ① 育児・介護休業法に基づく指導及び周知
 - ・ 中小企業の労働者、男性及び非正規労働者に対する法の適用の徹底
 - ・ 介護離職の防止及び介護休業制度等の周知
- ② 次世代育成支援対策の推進
 - ・ 次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出等の促進
 - ・ 次世代認定マーク「くるみん」「プラチナくるみん」の取得支援



○ 女性等の就業実現

【現状】

子育てと仕事の両立を望みながらも、様々な事情により求職活動を行っていない女性が相当数存在する中、女性の就業率向上を図る上で、一人ひとりの希望や状況に応じてきめ細かく支援をしていくことが必要である。

【取組】

- ・ マザーズコーナーの新設等、子連れでも就職活動しやすい環境の整備と就職支援の更なる充実。
- ・ 託児サービス付訓練及び短時間訓練等育児中の女性等が訓練を受講しやすい環境を整える。
- ・ 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「岩手子育て女性の就労支援協議会」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。
- ・ ひとり親に対して、家庭環境に配慮した職業相談、助成金や訓練の活用、自治体での臨時窓口の設置により早期就職を図る。

○ パートタイム労働対策の推進

【現状】

パートタイム労働者の待遇は（一般労働者との時間当たりの賃金格差62.7）については、必ずしもその働きに見合ったものとなっていないことから、正社員との均衡待遇や納得性の向上を図る必要がある。

・パートタイム労働法関係	相談件数－160件（前年同期 226件）、行政指導件数－516件（前年同期 497件） （平成28年2月末現在）
--------------	---

【取組】

① パートタイム労働法に基づく指導及び周知

- ・パートタイム労働者の比率の高い事業所に対する均衡待遇や正社員転換推進措置等に係る法の適用の徹底

(2) 若者の活躍促進

【現状】

平成28年1月末現在では、高校・大学ともに就職内定率は前年同期を上回っているものの、若者を将来の岩手を担う人材として育成していくためには、岩手県を始め関係機関と連携し、未就職者の減少を図るとともに、入職後の定着支援を行い早期離職を防止する必要がある。

○新規学校卒業者の就職状況（平成28年1月末日現在）

※高校・大学の就職内定率は、1月末現在としては過去最高

① 新規高校卒業者	・ 就職内定率	全体	96.6%	(前年同期比	0.3ポイント上昇)
		県内	95.3%	(同	0.5ポイント上昇)
・ 県内就職割合			63.5%	(同	1.0ポイント上昇)
	② 新規大学卒業者	・ 就職内定率	全体	76.6%	(前年同期比
・ 県内就職割合	県内		83.5%	(同	8.0ポイント上昇)
			44.3%	(同	3.3ポイント上昇)

【取組】

① 新卒者・既卒者への就職支援

- ・ 「盛岡新卒応援ハローワーク」を中心としたジョブサポーターによる就職支援の実施。
- ・ 中学生及び卒業年次前の高校生を対象とした職業講話、事業所（業界）説明会の実施。
- ・ 新卒求人企業の職場情報の提供。
- ・ 労働関係法令違反の事業主等からの新卒求人不受理。
- ・ 「若者雇用促進法に基づく認定制度（ユースエール）」及び「若者応援宣言事業」の実施。

② 就職後の定着支援

- ・ ハローワークの事業所訪問による定着支援の実施。
- ・ 就職内定者、若年社員層及び育成担当者層向け講習会の実施。

(3) 生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備

【現状】

人口減少の中で社会の活力を維持し、成長を持続させるとともに、高年齢者の希望をかなえ、高年齢者が豊かな生活を送れるようにするため、65歳以上の高齢者も含め、働く意欲のある高年齢者が、年齢に係わりなく生涯現役で活躍し続けられるような雇用・就業環境を整えていくことが必要である。

○高年齢者雇用確保措置実施状況（平成27年6月1日現在）

① 岩手県内に本社を置く31人以上企業規模における雇用確保措置実施状況

・ 実施済企業

1, 752社 (98.9%) ※全国99.2%

・ 雇用確保措置の内容

◇定年なし 40社 (2.3%) ◇定年引上げ 333社 (19.0%) ◇継続雇用制度 1, 379社 (78.7%)

② 希望者全員が65歳まで働ける企業の状況

・ 実施済企業 (1, 752社) のうち希望者全員が65歳以上まで働ける企業

1, 495社 (84.4%) ※全国1位、全国72.5%

・ 実施している制度の内容

◇定年なし 40社 (2.3%) ◇65歳以上定年 333社 (18.8%) ◇65歳以上継続雇用制度 1, 112社 (63.3%)

【取組】

① 「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

- ・雇用確保措置未実施企業に対して、個別訪問による企業名公表も視野に入れた的確な助言・指導を実施。
- ・中高年齢者がベンチャー企業を創設する際の経費の一部を助成し、中高年齢者の雇用機会の創出を図る。

② 高年齢者の再就職支援の充実・強化

- ・担当者制による職業相談やチーム支援等による65歳以上の高年齢者への再就職支援を充実強化し実施。
- ・就職に必要な資格取得やスキル向上等のための技能講習及び公共職業訓練の実施。
- ・産業雇用安定センターが実施する高年齢退職予定者キャリアバンク事業（仮称）の推進。
- ・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シルバー人材センター事業を推進。

(4) 障害者の活躍推進

【現状】

民間企業における障害者の雇用状況は、実雇用率・雇用障害者数ともに過去最高を更新しているものの、依然として法定雇用率（2.0%）を下回っており、また、法定雇用率を達成している企業の割合も54.1%に止まっている。

特に、新規障害求職者数の伸び率が高い精神障害者を中心に、障害者雇用の促進を図るため、事業主の障害者雇用に対する理解を促進するとともに、中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要がある。

○障害者雇用状況

① 民間企業における雇用状況（平成27年6月1日現在） ※岩手県内に本社を置く50人以上規模企業（923社）

- ・ 実雇用率 1.99%（前年比 +0.06P：過去最高を更新）〔全国1.88%〕
- ・ 雇用障害者数 2,765.5人（前年比 +4.2%：+111.0人）：過去最高を更新）

② 岩手県内ハローワークにおける新規障害求職申込件数（平成28年1月末）

- ・ 1,566人（前年度比 ▲1.4%：▲22人）

※障害種別内訳：身体474人（前年度比▲3.1%：▲15人） 知的265人（同▲9.9%：▲29人） 精神721人（同+4.0%：+28人）
その他106人（同▲5.4%：▲6人）

【取組】

① 精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じた就労支援の推進

- ・ 障害者トライアル雇用事業（3か月の有期雇用。精神障害者については最大12か月。）による精神障害者等の更なる就職促進。
- ・ ハローワークに精神障害者、発達障害者、難病のある人への専門的支援をする相談員を配置し、求職者、事業主双方への支援を実施。

② 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の向上に向け、就職面接会を積極的に実施。
- ・ 障害者本人や企業の障害者雇用への不安の解消に向け、職場実習、就労支援セミナー、事業所見学会を実施。
- ・ 各企業における障害者雇用の阻害要因等を踏まえた指導・支援の実施。

3 公正、適正で安心して働くことができる環境整備

(1) 働き方改革の推進・過重労働の解消

【現状】

平成26年の県内一人平均年間総実労働時間は1,892時間と全国平均の1,788時間より104時間長く（全国2番目）同年の一人平均年次有給休暇の取得率は46.8%と全国平均の49.4%を下回っている（全国30番目）。

(参考)

①最近の法整備等の流れ

- ・平成26年11月1日「過労死等防止対策推進法」施行（過労死等防止対策は、国、地方公共団体等と連携）
- ・平成26年11月28日「まち・ひと・しごと創生法」施行（WLBを図れるよう環境を整備）

②「過重労働解消キャンペーン」中に実施した重点監督での改善指導状況

〈重点監督実施事業場数：94事業場〉

- ・違法な時間外労働があったもの：52事業場（55.3%）
- ・賃金不払残業があったもの：14事業場（14.9%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が未実施であったもの：9事業場（9.6%）
- ・労働時間の把握が不適正なもの：11事業場（11.7%）
- ・過重労働による健康障害防止措置が不十分であったもの：46事業場（48.9%）

【取組】

長時間労働に関する労働者からの情報や過労死事案の労災請求があるなど、依然として長時間労働の実態が認められるため、過重労働解消等のための働き方・休み方の見直し等に向けた取組を重点的に展開。

- ・過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する監督指導及び重大悪質な事案の書類送検。
- ・「働き方・休み方改善コンサルタント」による個別改善指導。
- ・平成27年1月8日に設置した「岩手労働局働き方改革推進本部（本部長：局長）」のもと、県と連携しつつ、労働局幹部による企業経営陣等への労働時間等の設定の改善に向けた働きかけ。
- ・岩手労働局幹部による管内主要企業の経営トップに対する働きかけ。

(2) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり

【現状】

平成27年の県内全業種における労災死傷者数（休業4日以上：速報値）は1,302人（前年同期比10.8%減、平成21年以降6年ぶりの減少）、死亡者数は19人（前年同期比26.9%減）。

また、第12次労働災害防止計画（平成25年度～平成29年度）の目標（死亡者数及び死傷者数とも平成29年までに平成24年比15%以上減）を達成するためには更なる取組が必要。

	H21	H22	H23	H24	H25		H26		H27(速報値)	
						H25/H24		H26/H24		H27/H24
死亡者数(人)	13	17	18	16	19	118.8%	26	162.5%	19	118.8%
死傷者数(人)	1,201	1,222	1,280	1,367	1,458	106.7%	1,478	108.1%	1,302	95.2%

【取組】

- ① 業種に共通する業種横断的対策
転倒災害防止対策、交通労働災害防止対策、非正規労働者対策
- ② 労働災害多発業種に対する対策
製造業、建設業、陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設等への対策
- ③ 「労働安全衛生法の一部を改正する法律」の周知・啓発
ストレスチェック制度及び化学物質のリスクアセスメントの周知徹底。

(3) 最低賃金制度の適切な運営

【現状】

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ーネットとして一層適切に機能することが必要である。

- ・ 平成27年度の岩手県最低賃金額は、8月19日に岩手地方最低賃金審議会長から改正決定の答申を受け、改正前時間額678円を17円引き上げた（引上げ率：2.51%）、改正額695円が10月16日に発効。
- ・ 事業所内最低賃金引上げに向けた中小企業への助成金（「業務改善助成金」：150万円限度）の支給。

「業務改善助成金」交付決定件数（1月末現在） 15件 （前年同期 74件）

※「業務改善助成金」は、事業所内の最も低い賃金（時間換算額で800円未満）を40円以上引き上げる中小企業に対し、設備導入経費などの一部を助成する制度。

- ・ 中小企業からの賃金制度等の各種制度の見直しなど、労務管理や経営管理に関する相談に応じる「最低賃金総合相談支援センター」の活用促進。

【取組】

- ① 県内の経済動向及び地域の実情を踏まえつつ、岩手地方最低賃金審議会の円滑に運営。
- ② 改正最低賃金額の周知徹底を図るとともに、支払の履行確保に向けた集中的な監督指導を実施。
- ③ 中小企業に対する支援策として、「業務改善助成金」及び「最低賃金総合相談支援センター」の活用促進。

(4) 非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現

【現状】

有期契約労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働数は雇用者全体の3分の1を超え、引き続き高い水準で推移している。少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、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・待遇改善を強力に推し進める必要がある。

○正社員求人等の動向

- ① 正社員有効求人倍率（平成28年1月現在）
 - ・ 0.70倍（前年同月比 +0.09P：71カ月連続前年同月以上）〔全国0.87倍〕
- ② ハローワークの就職件数に占める正社員割合（平成28年1月現在）
 - ・ 38.9%（前年同月比 +2.1%）〔全国46.0%〕

【取組】

① 非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善

- ・ 岩手県と労働局で組織する「岩手県正社員転換・待遇実現本部」において、不本意ながら非正規雇用労働者として働く方への対策を強化する。
- ・ 非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成の取組を支援するため、キャリアアップ助成金の積極的な活用を促す。

② 労働者派遣制度の見直しの着実な実施

- ・ 派遣労働者の雇用安定、均衡待遇措置の強化を内容とする改正派遣法の円滑な運用に向けて丁寧な説明を継続する。

(5) 人材力強化・人材確保対策の推進

【現状】

人口減少が全国より進んでいる岩手県においては、労働者個人の生産性向上が重要であり、そのためにはキャリア形成支援の促進が必要である。

また、雇用情勢の着実な改善が進んでいる中で、福祉分野や建設・運輸分野などにおいて構造的な人材不足が深刻となっている。

【取組】

① 労働者のキャリア形成支援

- ・人材育成に取り組む企業に対するキャリア形成支援助成金などの支援、産業界で活用される実践的な職業能力評価制度の構築などで労働者のキャリア形成支援に努める。

② 人材不足分野等における人材確保対策の推進

- ・福祉分野においては、盛岡所に設置する福祉人材コーナーを中心に地方自治体や地域の関係機関と連携しつつ、福祉分野への就職支援、求人充足を支援する。
- ・建設分野においては、建設人材確保プロジェクトにより未充足求人のフォローアップを推進する。

③ 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進

- ・各企業の魅力を高め人材を確保するために、労働局で雇用管理改善につながる制度を通じて職場定着を支援する制度である職場定着支援助成金の支給や企業に対するアドバイスやセミナーを実施する雇用管理改善促進事業を実施し、企業の雇用管理改善を支援する。

(6) 地方創生に向けた取組の推進

【現状】

人口減少と地域経済の縮小を克服するためには岩手県に「しごと」が「ひと」を呼び、「ひと」が「しごと」を呼ぶ好循環を確立することが急務である。

また、直接岩手に必要な人材を呼び戻す取組の充実も図る必要がある。

【取組】

① 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

- ・岩手県主催の「いわてで働こう推進協議会」などの協議の場を有効に使い、地方自治体や教育関係機関、企業、業界団体が地域の創意工夫を活かして行う雇用創出や人材育成・確保、処遇改善などを行政の立場から支援する。

② U I Jターンの推進

- ・岩手県が東京に設置している「Uターンセンター」や首都圏の労働局等との連携による28年度から実施する労働局主催の首都圏での合同就職面接会の効率的な実施。

(7) 個別労働関係紛争の解決の促進

【現状】

- ① 総合労働相談件数は、平成20年度から1万件前後で高止まりとなっている。個別労働紛争に関する相談の内容では、27年度も「いじめ・嫌がらせ」の相談が最も多く、3年連続1,000件を超える見通しである。

助言・指導やあっせんの内容も26年度に引き続き、「いじめ・嫌がらせ」の事案が多くなっている。

○ 労働相談等の状況（平成28年1月末現在）

・総合労働相談コーナーにおける相談件数	8,527件	（前年同期	8,284件、	2.9%増）
・民事上の相談件数	2,384件	（前年同期	2,350件、	1.4%増）
うち、「いじめ・嫌がらせ」	830件	（前年同期	829件、	0.1%増）
・助言・指導件数	142件	（前年同期	100件、	42.0%増）
・あっせん件数	45件	（前年同期	38件、	18.4%増）

- ② 男女雇用機会均等法に関する相談は職場におけるセクシュアルハラスメントに関するものが最も多く、育児・介護休業法では規定整備に関するものが多数を占めている。また、パートタイム労働法に関する相談は、労働条件の文書交付等改正事項に関する相談が多い。

○ 各法の相談状況（平成28年1月末現在）

・男女雇用機会均等法に係る相談件数	192件	（前年同期	171件、	12.3%増）
・育児・介護休業法	310件	（前年同期	494件、	37.2%減）
・パートタイム労働法	148件	（前年同期	114件、	29.8%増）

【取組】

- ① いわゆるマタハラやパワハラ等の相談対応、紛争解決に係る援助及び企業指導等について一体的に実施することにより複合的事案にも対応し、男女ともに働きやすい雇用環境の実現に向けた総合的な労働行政を展開。
- ② 迅速な解決の促進のため、助言・指導、あっせん、調停を適切かつ積極的に実施。
- ③ 労働相談及び個別労働紛争解決のための取組を効果的に機能させるため、関係機関・団体との協議会等を活用した一層の連携。

4 行政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

地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や県民からの期待に真に応えていくため、行政間の連携を一層密にし、各種施策を推進する。

また、平成28年4月に新たに「雇用環境・均等部（室）【仮称】」を設置する。

- ・ 男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けた総合的な行政を展開。
- ・ 事業所を訪問するなどして行う事業所に対する働きかけ等、相互に関係する業務を一体として実施することにより、業務の合理化・効率化を推進。

2 計画的・効率的な行政運営

- ・ 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、これに基づいた計画的な行政運営の実施。
- ・ 行政事務の簡素合理化と業務の重点化による効率的な行政運営の実施。

3 地域に密着した行政の実施

(1) 地方公共団体との連携

- ・ 「岩手労働関係連絡調整会議」等の開催
- ・ 岩手県との雇用対策協定に基づく雇用対策の推進
- ・ 岩手県と労働局が共同して実施する一体的実施事業の推進
- ・ 生活保護受給者等就労自立促進事業の推進
- ・ 盛岡市と労働局との協定に基づく一体的実施事業の推進
- ・ 北上市との雇用対策協定に基づく雇用対策の推進
- ・ 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 等

(2) 労使団体等関係団体との連携

「岩手地域産業労働懇談会」、「岩手地方労働審議会」の開催等

4 積極的な広報の実施

【現状】

毎月末に「報道関係記者懇談会」を定期的開催し、局長から「一般職業紹介状況」等について発表を行うとともにタイムリーな情報発信を行い、各行政における重要施策、法制度の改正等の動向等を分かりやすく適切に提供した。

また、労働局ホームページ、局署所の広報媒体、自治体、労使団体の広報紙を活用し、幅広い広報に努めた。

【取組方針】

- ・ 県民全体の労働行政の理解と信頼を高めるため、引き続き、広報活動を積極的に推進。
- ・ 県・市町村や労使団体と連携し、各広報誌等を活用することにより幅広くかつ効果的な広報を実施。

5 労働法制の普及等に関する取組

【現状】

5大学、2短大、22高校（合計約1,980名、前年同期約1,200名）において「労働関係法規セミナー」等を開催した。

【取組方針】

大学等と連携して実施している「労働関係法規セミナー」の実施、労働トラブルに関する相談先の周知や、ハローワーク等における若者向けセミナー等において労働法制の普及、高校等への労働法教育の必要性の周知の取組等を加え、労働法制の普及、職場定着や早期離職防止等に多面的に取り組む。

6 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

【現状】

平成27年度1月末現在における行政側に瑕疵のある事案個人情報漏えい事案が3件発生している。（前年同期0件）。

行政文書開示請求は8件、保有個人情報開示請求は19件あったが、いずれも適切に処理を行った。

【取組方針】

- ・ 個人情報漏えい事案が発生しないよう、引き続き、個人情報の厳正な管理を徹底。特に、マイナンバー及び特定個人情報（マイナンバーをその内容に含む個人情報）については、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。
- ・ 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応。

7 綱紀の保持と行政サービスの向上

- ・ 行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るとともに、一層の行政サービスの向上に努める。