

令和6年度 静岡労働局 労働行政運営方針

<u>令和6年度静岡労働局の最重点施策</u>	<u>P 1</u>
<u>賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり</u>	<u>P 2</u>
<u>リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業等 に対する人材確保の支援</u>	<u>P 7</u>
<u>多様な人材の活躍に向けた就職支援</u>	<u>P 1 0</u>
<u>女性活躍・男性の育児休業取得等の推進</u>	<u>P 1 4</u>
<u>労働保険適用徴収業務の適正な運営</u>	<u>P 1 6</u>

令和6年度 静岡労働局の最重点施策

1 賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり

従来から取り組んできた働き方改革への対応に加え、適正な価格転嫁対策、同一労働同一賃金を含めた適正な賃金引上げ等の支援を行います。

誰もが安心して働くことのできる良好な労働環境を実現するためには、安全・健康な職場や長時間労働の削減をはじめ、最低基準である労働基準関係法令の遵守が欠かせないことから、中小企業・小規模事業者に寄り添った相談・支援を展開する傍ら、労働基準関係法令の履行確保のために労働局及び監督署として必要な権限行使を適正に行っていきます。

また、昨年度からスタートした第14次労働災害防止計画のもと、災害が多い業種や高年齢労働者、外国人等労働者の属性、転倒や腰痛等災害の態様別から労働災害防止対策を講じていくとともに、メンタルヘルス対策等労働者の健康確保対策に取り組めます。

2 リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び 中小企業等に対する人材確保の支援

「三位一体の労働市場改革」を踏まえ、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要であるため個人向け及び企業向け支援策の両方の周知を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じて取り組みます。

また、人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備や中小企業等に対する人材確保支援に取り組むことが重要であるため「労働市場の見える化」の推進、特に雇用吸収力の高い分野を中心とした人材確保支援の実施等により、労働移動の円滑化及びマッチング支援の充実を図ります。

3 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

女性の活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、「女性活躍推進法」「男女雇用機会均等法」の履行確保を図ります。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要なことから、「育児・介護休業法」の周知・履行確保に取り組めます。

さらに、職場におけるハラスメントを防止するため、パワーハラスメント及びセクシュアルハラスメント等の対策を総合的に推進するとともに、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年秋頃の施行を予定しているフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図ります。

賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり

1 賃金引上げに向けた支援

(1) 賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

中小企業・小規模事業者の賃金引上げには生産性向上が不可欠であり、このような事業場での業務改善による生産性向上等を推進するため、業務改善助成金の活用促進とともに「パートナーシップ構築宣言」に基づく関係機関と連携した取組を推進します。

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、最低賃金・賃金支払の徹底、労務費が転嫁された取引の推進等の取組を行います。

監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例が分かる資料を提供します。

働き方改革支援センターにおいて、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援を行います。

令和5年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？
 業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（最低賃金・最低賃金）を2万円以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

対象事業者・申請の単位
 中小企業・小規模事業者であること
 事業場内最低賃金と最低賃金の差額が3万円以内であること
 最低賃金引上げなどの交付申請がないこと

対象となる設備投資など
 助成対象事業場における、生産性向上に資する設備投資等助成の対象となります。また、一部の事業者については、助成対象となる経費が拡充されます。

助成金額の計算方法
 助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれが低い方の金額となります。

申請条件
 ① 事業場内最低賃金が553円
 ② 申請額が540万円（※400万円～450万円）
 ③ 助成率を95%引き上げ（90%コース）
 ④ 申請額が450万円
 ⑤ 申請額が450万円

取引先と共有関係の構築につながる経営者の皆様へ
「パートナーシップ構築宣言」をご存じですか？

サプライチェーン全体の共有関係
 親事業者 下請事業者

適切な価格転嫁と適正な取引を促進するとともに、サプライチェーン全体の共有関係や企業の稼ぐ力の向上、買上げにつながるための取組の一つです。

「パートナーシップ構築宣言」への登録・宣言企業の情報はこちらです！
 サプライチェーンの共有や価値創造に資する事業者との関係強化
 連携・共有関係を促すことで、新たなパートナーシップを構築すること、「第三者」からの立派な企業代表者としての役割を担うこと、「第三者」からの立派な企業代表者としての役割を担うこと、「第三者」からの立派な企業代表者としての役割を担うこと

「働き方改革」を推進する不利にならない取引や契約が
 取組むべき取引や契約は、公認した企業は、各種労働
 契約等に労働時間短縮や休日短縮による労務負担軽減に配慮
 した契約内容や労務管理
 適度に転嫁となる時間外労働費、通勤費等時間外労働費や休日労働費
 超過する期間リターンタイム、適正なコスト負担を伴わない多岐岐口
 配慮
 ※継続的・定期的な適度な年度末集中

「下請中小企業振興法」や「発注禁止」に定める禁止行為が
 ありますので、各相違窓口をご利用ください。

賃金引き上げ特設ページを開設

このページには、賃金引上げを推進し、生産性向上を図るための、地域・業種別の平均的な賃金や、最低賃金引上げに向けた取組事例、賃金引上げに向けた取組事例、賃金引上げに向けた取組事例、賃金引上げに向けた取組事例

賃金引き上げ特設ページのメニュー
 賃金引き上げに向けた取組事例の紹介
 地域・業種別の平均的な賃金情報
 賃金引上げに向けた取組事例の紹介

地域・業種別の平均的な賃金情報
 いずれも年々上昇傾向にある中でも、いくらかは下げ傾向にある地域や業種もあり、賃金情報には、地域・業種別の平均的な賃金情報と、企業別の賃金情報とを掲載してまいります。

地域別平均賃金
 業種別平均賃金

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック！
<http://www.saitiching.jp/info/chking/>

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情等を踏まえ、充実した審議が尽くせるよう最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

改正された最低賃金額について、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、改正の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に監督指導等を行います。

最低賃金の種類		金額 (時間額)
静岡県最低賃金		984円
特定産業別最低賃金	鉄鋼、非鉄金属製造業	1,012円
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、輸送用機械器具製造業	1,028円
	電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	997円

(3) 同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受け、雇均室や安定部による指導や基本給・賞与について見直しを促す働きかけや支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保障適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知を行います。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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、各種情報から時間外・休日労働が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実施します。

② 中小企業・小規模事業者に対する支援

監督署に配置されている「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知等きめ細やかな相談・支援等を行います。

③ 時間外労働の上限規制適用事業・業務への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であるため、特設サイト「はたらきかたススめ」を通じた周知を行います。

特にトラック運転者の労働条件確保を図る観点から、関係省庁と連携しつつ、「荷主特別対策チーム」により発着荷主等に対する恒常的な長時間の荷待ちを発生させないことについての働きかけを行います。また、監督署においては賃金水準向上に向けて賃金の原資となる適正な運賃(標準的な運賃)を支払うことについて丁寧に周知を行います。

医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善センターによるきめ細やかな相談対応や助言を引き続き行います。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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」防止については、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」(11月)に集中的な周知啓発を行います。

監督指導の結果、下請中小企業等に生じている労働基準関係法令違反の背景に親事業者等の下請法等の法令違反が疑われる場合には、中小企業庁や公正取引委員会又は国土交通省等関係機関に確実に通報を行います。



厚生労働省 国土交通省

2024年4月から

暮らしを支える建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の働き方が変わるってホント?

時間外労働上限規制の情報は特設サイトへ



「しわ寄せ」防止キャンペーン月間 (11月)

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

STOP! し寄せ

下請かけごみ等

トラック6ヶ月集中監視月間 (11月~12月)

【11月中監視月間】の実施

【11月~12月】の実施

長期間の荷待ちや契約に含まれない附帯業務など、違反原因行為に関する情報提供にご協力をお願いいたします

静岡労働局 静岡運輸局 静岡運輸支局

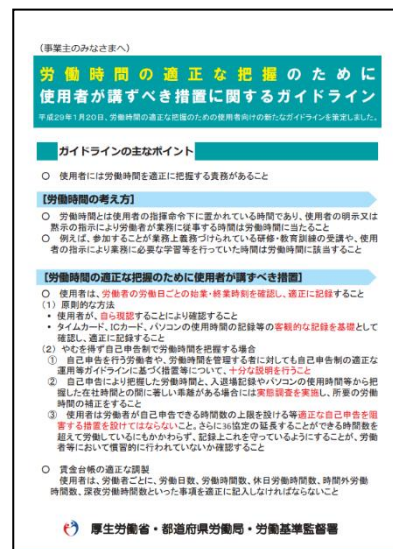
(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保

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と定着が自主的になされ、労働条件関係法令の遵守の徹底が図られるよう指導を行います。

また、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

さらに、「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、監督指導において同ガイドラインに基づいた労働時間管理が行われているかを確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導します。



② 労働契約関係の明確化

労働基準法及び職業安定法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等を追加する内容の省令が改正され、令和6年4月に施行されることを踏まえ、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について労働基準監督署及びハローワークで周知・啓発を図ります。

③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

名古屋出入国在留管理局、外国人労働者実習機構名古屋事務所等との相互通報その他連携を適切に行い、外国人労働者の労働条件確保・改善を図ります。

また、外国人労働者に対する労働条件や安全管理に問題があると思われる事業場への指導を行います。特に技能実習生等に対する人身取引が疑われる事案については、司法処分を含め厳正に対処します。

さらに、外国人労働者相談コーナーを設置して、外国人労働条件相談員による相談等を受け付け、外国人労働者の労働条件確保に努めます。



イ 自動車運転者

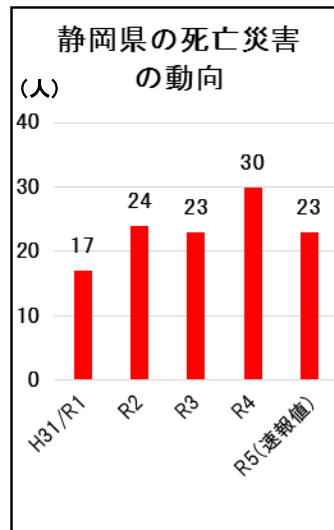
違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し、的確に監督指導を実施するなどの対応を行います。また、静岡運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、合同監督・監査を行います。



(3) 第14次労働災害防止計画(令和5年度～5か年)の推進

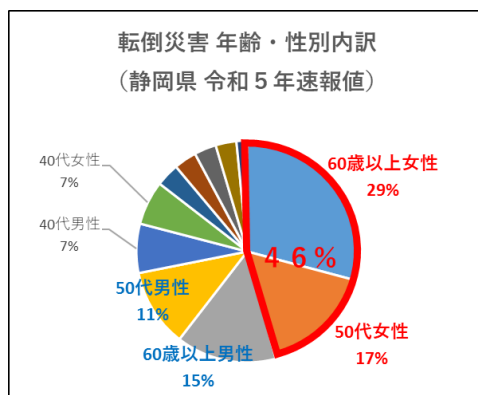
① 建設業における死亡災害の撲滅等

死亡災害が高止まり状態にある建設業での労働災害を防止するためリスクアセスメントの結果に基づく適切な墜落・転落防止措置及び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(エイジフレンドリーガイドライン)に基づく取組の定着を図ります。また、製造業や林業など災害が増加している業種についても、関係法令に基づく取組の徹底や関係ガイドラインの周知を図ります。



② 転倒災害等の行動災害の防止

「転倒」や「腰痛」などの行動災害防止対策について、県内のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会(小売業・介護施設)の運営及び自主的な安全衛生活動の導入支援の取組等の水平展開を図ることにより、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図ります。



③ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の労働災害が依然増加傾向にあることから、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材による安全衛生教育の促進や注意表示等の「見える化」の促進を図ります。

④ ストレスチェック制度の浸透をはじめとした健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策

ストレスチェック等のメンタルヘルス対策や長時間労働者に対する医師による面接指導といった労働者の健康確保の取組が各事業場で実施されるよう、引き続き指導を行います。

特に中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、静岡産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターの周知、利用促進を図ります。

イ 化学物質による健康障害防止対策

新たな化学物質規制関係の法令の周知を図るとともに、ラベル表示、SDS(安全データシート)等に基づくリスクアセスメント等の実施のため丁寧な指導を行います。

また、改正石綿則に基づく石綿事前調査について、資格者による事前調査、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果の報告等の徹底及び発注者への制度の周知等を図ります。

労働安全衛生法の新たな化学物質規制
労働安全衛生法施行令の一部を改正する政令等の概要

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種にのぼり、その中には、急性性や慢性性が不明な物質も多く含まれます。化学物質を適切とする労働環境(がん等の慢性疾患を誘発)は年間450の被害を受けており、そのうち約100は労働者による被害です。

これを踏まえ、新たな化学物質規制の制度(下図)が導入されました。

「1-1 ラベル表示・SDS等による通知の義務対象物質の追加」

- 労働安全衛生法(従前法)に基づくラベル表示、安全データシート(SDS)等 3,824(48)品(1,111品)による通知とリスクアセスメント実施の義務対象物質(リスクアセスメント対象物)に、国による64品が追加され、有害性が確認された化学物質の通知が義務づけられます。
- このうち、国による64品は6品(発がん性、生殖毒性、急性毒性、急性毒性のカテゴリー)と58品(2024(令和6)年4月1日以降で発注するものは、2025(令和7)年3月31日までの間、労働安全衛生法第14条の4の2第1項第2号の3に該当する)とに分かれます。
- 今後のラベル・SDSの運用等への通知は、(財)労働健康安全推進センター(財)化学物質健康被害相談センターのウェブサイト(https://www.kanri.go.jp/chem/chem_safety.html)に掲載されています。

※リスクアセスメント対象物：労働安全衛生法第14条の3のリスクアセスメントの対象が適用されている物質、有害物質

厚生労働省・経営資源労働部・労働基準監督署



(4) 迅速・適正な労災保険の給付

- ① 過労死等事案、石綿関連疾患に係る迅速・適正な労災認定
脳・心臓疾患事案及び精神障害事案、石綿関連疾患について、改正された認定基準等に基づき迅速・適正な処理を徹底するとともに、補償(救済)制度の周知を図ります。

被災された労働者や遺族等相談者へ懇切・丁寧な対応に取り組むとともに、外国人労働者からの労災請求も適切に行われるよう外国語パンフレット等を活用して制度の周知等に努めます。

さらに、令和2年度より新たな制度として労災保険法に加わった、複数事業労働者への保険給付についても、パンフレット等を活用して制度の周知を図るとともに引き続き的確な処理を徹底します。

	令和4年度	令和5年度 (5.12.31まで)
請求件数	3,122	1,123
不支給 決定件数	0	1

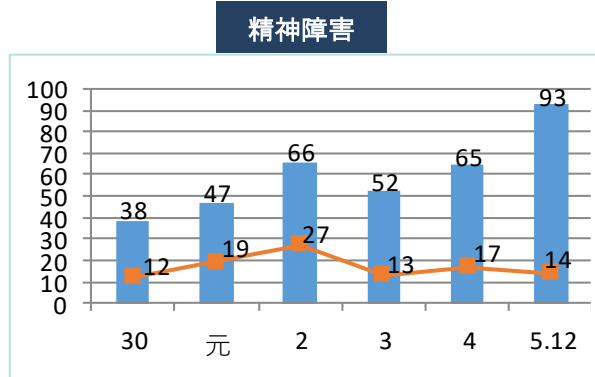
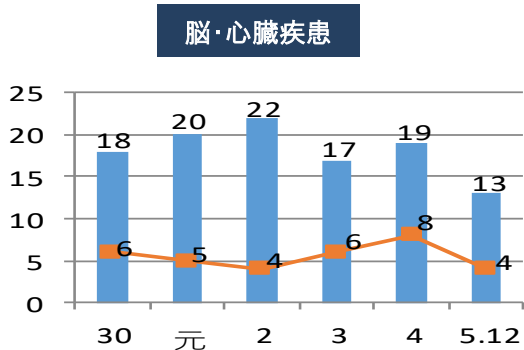
- ② 新型コロナウイルス感染症に係る迅速・適正な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」に基づき迅速・適正な調査及び決定を行います。

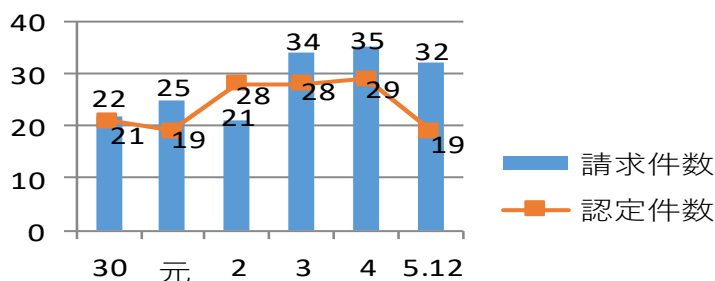
また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行います。

さらに、本感染症につきましては、感染性が消失した後も症状が持続し(罹患後症状があり)、呼吸器や循環器、精神・神経症状等に係る症状がみられる場合があることから、厚生労働省の「新型コロナウイルス感染症診療の手引き別冊罹患後症状のマネジメント」等を参考に医師の意見を確認し、療養や休業が必要と認められる場合には、適切に対応していきます。

(過労死等事案、石綿関連疾患の請求・認定状況)



石綿関連疾患(石綿救済法を含む)



リ・スキリング、労働移動の円滑化の推進及び中小企業等に対する人材確保の支援

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 経済社会の変化に対応した労働者個々の学び・学び直しの支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その受講費用の一部を支給する「教育訓練給付」について、それまで限定的に認められていた電子申請が、令和6年2月以降、誰でも行えることとなったことの周知を行うなど、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

また、地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、訓練実施機関等に対する制度の周知や講座指定申請の勧奨などを行い、指定講座の拡大を図ります。

(2) 在職時からのキャリア形成及びリ・スキリングの推進

令和6年度に創設予定の「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」と連携し、ハローワーク毎のニーズに応じて、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行うとともに、関係機関等との連携による本事業の積極的な周知広報により、労働者のキャリア形成やリ・スキリングを推進します。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化

デジタル人材の育成・確保のため、公的職業訓練については、訓練委託費等の上乗せ措置等により、デジタル分野に係る訓練コース（WEBデザイン等の資格取得を目指すコース等）の重点化を図ります。また、ハローワークにおいては、求人・求職ニーズも踏まえつつ、デジタル分野の公的職業訓練を推進して、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後まで、きめ細かな個別型・伴走型の支援を行います。

(4) 労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業における人材育成の促進

人材開発支援助成金（人への投資コース）及び（事業展開等リスキリングコース）について、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、訓練メニューの周知広報等に取り組み、デジタル分野における訓練の活用促進を行います。

さらに、中小企業等が30日以上長期教育訓練休暇の取得が可能な制度を設け、実際に適用した場合に助成対象となる同助成金（人への投資促進コース）の「長期教育訓練休暇制度」について、賃金助成が拡充されたことから、その活用を促し、企業内における労働者の主体的な学び直しを支援します。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）により、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

また、生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れと、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、令和5年11月に創設された産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）について、関係機関と連携して効果的な周知広報を実施します。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正により、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合、教育訓練の実施率によって助成率が見直されることについて、雇用調整を行う事業主に対して丁寧に説明するとともに、教育訓練に関する情報提供や電子申請の利用勧奨を行います。

2 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

成長分野への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要であるため、「job tag(職業情報提供サイト)」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者(地方公共団体、就労支援機関、学校等)に積極的に活用されるよう周知を行っていきます。

また、企業の職場情報を求職者等に提供することにより職業選択を支援し、労働市場のマッチング機能を強化していくため、厚生労働省において令和5年度中に策定予定である「職場情報の開示に関するガイドライン(仮称)」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ(職場情報総合サイト)」の利活用等について、周知を行っていきます。

さらに、ハローワークにおける職業相談・紹介について、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を県下全てのハローワークで実施できる体制を確保し、行政サービスの向上・ハローワークの利便性の向上を図ります。

▼ job tag(職業情報提供サイト)



(2) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

いわゆる偽装請負や同一労働同一賃金に加え、雇用安定措置に関する事項等について、あらゆる機会を通じた情報把握に努めるとともに、違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図ります。

(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体の取組の支援等

「雇用対策協定」に基づく取り組みなど、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。特に地方公共団体の希望に応じて、当該地方公共団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施するなど、地域の特性に応じた支援を着実にを行います。

また、東京圏及び大阪圏を中心とした全国のハローワークと連携し、静岡県への移住に伴う就職を希望する求職者に対して、個々のニーズに応じた支援を行います。

(4) 労働移動を行う事業主への支援

① 就職困難者の成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を成長分野(デジタル・グリーン)の業務従事者として雇い入れる事業主等に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)について、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進します。

② 賃金上昇を伴う労働移動の支援

前職よりも一定以上賃金を上昇させた事業主に対して、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)や、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)により、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

3 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施するとともに、助成金の活用を促すなどにより魅力ある職場づくりを支援し、求人者支援の充実を図ります。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、地方公共団体や関係機関で構成される協議会等の場も活用し、それぞれの連携による人材確保支援(セミナー、相談会、面接会等)の充実を図るとともに、ハローワーク静岡・浜松・沼津に設置された「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

特に介護分野については、ハローワークと公益財団法人介護労働安定センター静岡支部とが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めています。

関係団体と連携して開催した就職相談会



ハローワーク浜松人材確保対策コーナー



(3) 医療・介護・保育分野の求人者向け相談対応

人材不足が特に顕著な医療・介護・保育分野において、職業紹介の条件等についてトラブルとなるケースが発生していることを踏まえ、令和5年2月に設置した「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」により、引き続き、事業主等からの相談を受け付ける体制を確保します。

また、相談窓口情報が寄せられた場合は、個々の事情に応じた必要な対応を行うとともに、令和5年度に実施した集中指導監督により把握した情報等を活用し、医療・介護・保育分野の有料職業紹介事業者への指導監督に取り組みます。

多様な人材の活躍に向けた就職支援

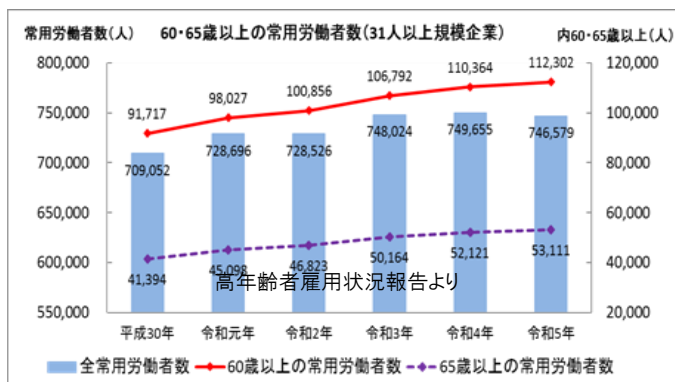
1 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高齢者の就労・社会参加の促進

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や企業への支援

70歳までの就業確保措置を努力義務とする高年齢者雇用安定法について事業主への周知・啓発を図ります。

また、(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構との連携による事業主への提案型の相談等により、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。



② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などでのマッチング支援及び多様な就業機会の確保

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内11か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、高年齢者の多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的な職業相談・紹介によるマッチング支援を行います。

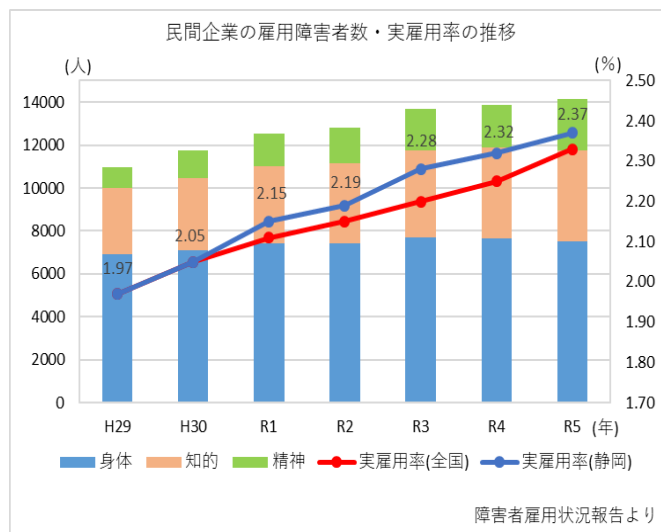
また、高年齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携し、高年齢者の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施(静岡市、賀茂郡南伊豆町)するとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就労を希望する高年齢者に対しては、シルバー人材センターへの誘導を行うなど、高年齢者の多様なニーズに対応した就業機会の支援を実施します。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

法定雇用率が、令和6年4月以降、段階的に引き上げられることから、特に新たに雇用義務が生じる企業への周知・啓発を積極的に行い、障害者の計画的な雇入れを促進します。

あわせて、障害者を1人も雇用していない企業や障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しては、ハローワークと地域の関係機関が連携して、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の実施や、テレワークの提案などにより、障害者の雇入れを一層促進します。



② 公務部門における障害者の雇用の促進・定着支援

公務部門においても法定雇用率が段階的に引き上げられることから、労働局から計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を行います。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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います。

③ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

令和6年4月に施行予定である改正障害者雇用促進法の周知に努めるとともに、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種(特に除外率引下げによる影響の大きい企業)を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨します。

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

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します。難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制の強化を図ります。

障害者の職業訓練については、静岡県において、職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、静岡県と連携のうえ、周知や受講勧奨、就職支援等を実施します。また、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、労働局及びハローワークにおいて企業ニーズの把握とともに静岡県が実施する在職者訓練の活用を促します。

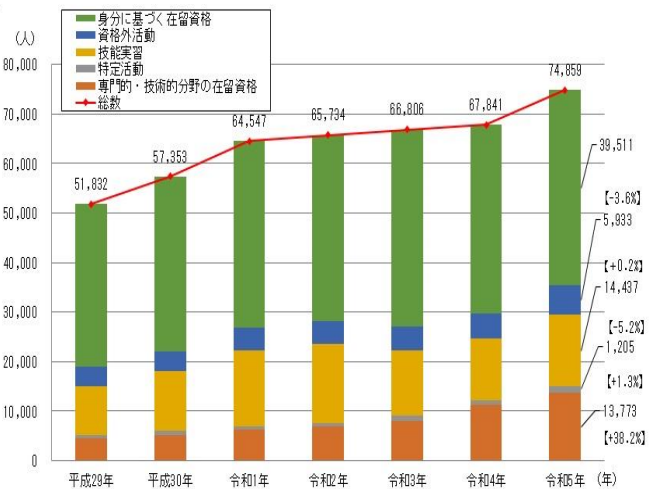
(3) 外国人に対する支援

① 外国人求職者に対する就職支援

県内14カ所のハローワーク内に設置した外国人雇用サービスコーナーに専門相談員や通訳員を配置し、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備するほか、日本の職場における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」(厚生労働省委託事業)の受講を勧奨するなどにより、個々の状況に応じたきめ細かな就職・定着を支援します。

また、静岡・浜松新卒応援ハローワーク内に設置した留学生コーナーでは、大学のキャリアセンター等とも連携して、外国人留学生の国内就職推進に向けた支援を実施します。

在留資格別外国人労働者数の推移(令和5年10月末現在)



外国人雇用状況届出集計

② 外国人労働者の適正な雇用管理に関する指導等

ハローワーク職員や外国人雇用管理アドバイザー(社会保険労務士や行政書士等へ委嘱)による事業所訪問や事業主向けのセミナー等を通じて、外国人労働者の雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助、雇用維持のための相談や、「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」の周知等を実施します。

また、外国人雇用状況届出については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行います。

外国人雇用サービスコーナー



(4) 雇用保険制度の適正な運営

雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティーネットとしての役割を果たすため、雇用保険の給付業務については、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務については、オンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行います。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進するとともに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底します。

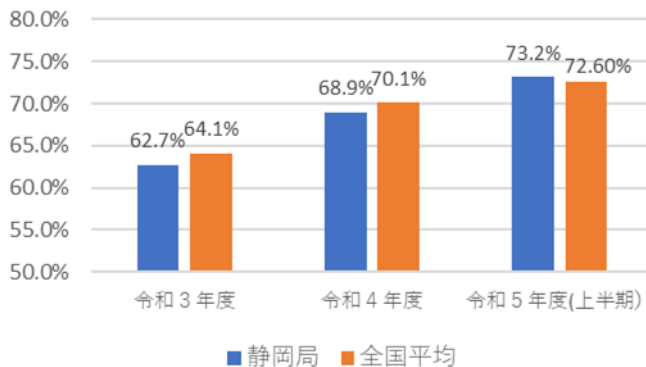
※1 該当月に受給資格決定処理を行った者のうち、該当月の末日までにマイナンバーの登録がなされているものを指す。

※2 該当月に資格喪失届の処理を行った者のうち、該当月の末日までにマイナンバーの登録がなされているものを指す。

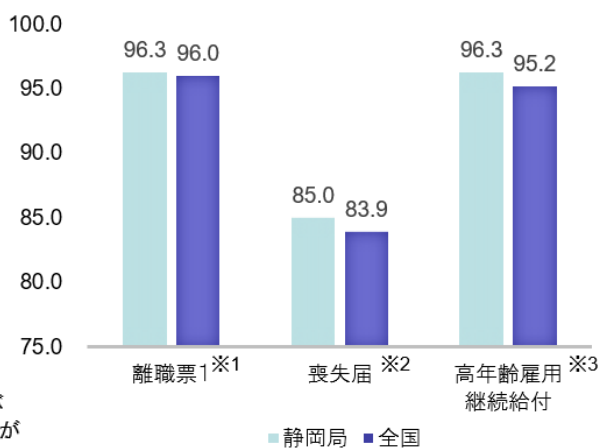
※3 受給資格確認済であって該当月末時点で65歳に達する被保険者及び64歳以下の被保険者のうち、該当月の末日までにマイナンバーの登録がなされているものを指す。

雇用関係助成金については、それぞれの制度目的が果たされるように周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図ります。また、近年の不正受給件数の増加を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

電子申請率推移（静岡局及び全国平均）



マイナンバー取得率（令和5年6月分）



事業主の皆さまへ

「雇用関係助成金」を正しく申請していますか？

適正な支給がされているか確認するための調査を随時行っています

こんなことはありませんか？

- 事業主が十分に確認せず、虚偽に虚偽して申請した
- 企業と従業員の関係を正確に、適切に把握して提出した
- 申請内容が事実と異なっていたが、そのまま申請した
- 支給申請は従業員や社会保険労務士任せっきりになっている

申請内容が正しいか、申請前に提出書類をチェックしましょう！

事業主の方へ

- 申請前に事業主と異なる記載や住所等がないか、確認してから提出してください。
- 社会保険の届出や労働保険の届出は、申請書（雇用関係助成金）の写しを必ず添付し、内容の確認をしてください。また、その届出を保存してください。

社会保険労務士や代理人の方へ

- 事業主から書類を受領する際は、原本または原本の写しであるか、事実と異なる内容がないか確認してください。
- 事業主は申請書類を保存しなければならぬため、申請書（雇用関係助成金）の写しを必ず事業主に渡してください。

事業主は申請書類を「5年間」保存する必要があります

この助成金を申請した事業主は、届出または届出された書類の写し、その他支給履歴に関する書類を、支給決定日の届出日から起算して5年間保存する必要があります。

厚生労働省 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL6510200R24

事業主の方へ

雇用関係助成金を電子申請しませんか？

より使いやすく
電子申請できる雇用関係助成金の対象が拡大しました。

雇用関係助成金の申請についてはこちら

厚生労働省 LL651207R61

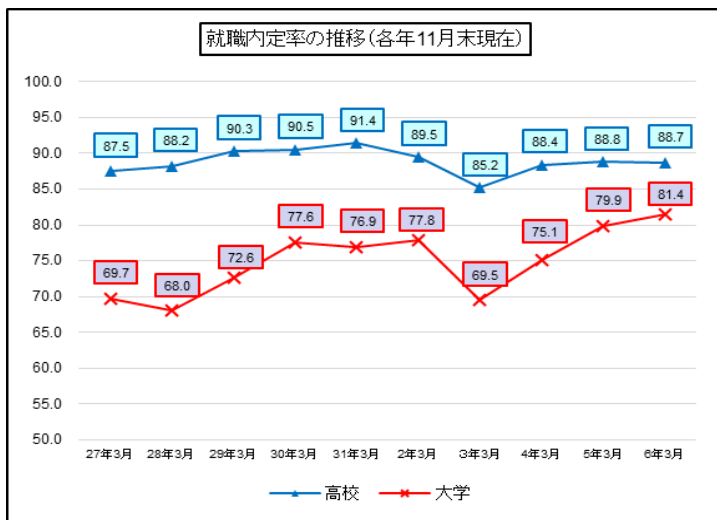
2 多様な課題を抱える新規学卒者・若年者、就職氷河期世代の支援

(1) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

① 新規学卒者等への就職支援

静岡・浜松新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターが、大学等とも連携しつつ、担当者制による個別支援や各種セミナーの開催等により、学生等の就職を支援をします。

また、就職活動に困難な課題を抱える学生等については、専門家(公認心理師等)とも連携し、心理的サポートを含めた就職等支援を行います。



② 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する安定した就労経験が少ない若年求職者(概ね35歳未満)を対象に、浜松わかものハローワーク等に配置した就職支援ナビゲーターによる担当者制の個別支援や各種セミナーの開催、個別求人開拓、就職後の定着支援のほか、職業訓練部門との連携による能力開発支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

また、オンライン職業相談やLINE等のSNSを活用したイベント情報等の配信を行い、わかものハローワーク等の新規利用を勧奨します。

(2) 就職氷河期世代に対する専門窓口における伴走型支援の推進



静岡ミドル・チャレンジコーナー相談会

正社員就職を希望するいわゆる就職氷河期世代の求職者に対して、ハローワーク静岡・浜松に設置されている「ミドル・チャレンジコーナー」において、専門相談員を中心としたチームにより、個別の支援計画に基づく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、適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施します。また、企業に対しては正社員での雇い入れや一定期間の試行雇用に係る助成金等の活用を促進しつつ、求人開拓等の取組を集中的に実施します。

(3) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援

就職氷河期世代を含め、就労に当たって課題を有する無業者に対し、労働局の委託事業である地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。



女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すことで、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、「女性活躍推進法」及び「男女雇用機会均等法」の履行確保を図ります。

また、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業として厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定の取得促進を図ります。



(2) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と育児等の両立支援の推進

「産後パパ育休」(出生時育児休業)を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知を図ります。

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、事業主に対する指導等を積極的に行います。

(3) 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く一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実情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け出等の徹底を図ります。

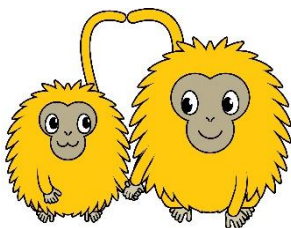
あわせて、「くるみん」・「プラチナくるみん」、「トライくるみん」、「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。



(4) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

就職を希望する子育て中の女性等を対象にマザーズハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人者の確保、保育所・子育て支援サービス・年金や扶養に係る情報の提供等を行います。

また、職業相談及び情報提供のオンライン化を推進するとともに、地域の子育て支援機関等と密接に連携してアウトリーチ型支援の強化を図ります。



静岡岡働局マザーズオリジナルキャラクター「はまリン」と「ここリン」

マザーズハローワーク浜松で【要予約】オンライン職業相談を実施しています！

マザーズハローワーク浜松では、オンライン通信アプリ「zoom」を活用して、オンラインでの職業相談を実施しています。自宅等にいながらインターネットを通じてリアルタイムでお互いの顔が見えるため意図と同じ状況で安心して相談できます。

こんな時にご利用ください

例えば・・・
 ① HWに相談に行きたいけど、子供を連れていけないし、混雑を避けてくれる人が見つからない・・・
 ② 子供が学校に行っている間、HWで相談したいけど、行く時間や場所が合わない・・・
 ③ 家族の介護をしている際、訪問時間で自宅に居ながら相談出来るのがいいけど・・・

☑オンライン職業相談の利用方法
 ～職業相談実施前日までに～

マザーズハローワーク浜松へお電話等で申込 → zoomアプリをインストール (オンライン相談ではzoomを使用します) → 予約完了後、求職者マイページ (事前予約制) へお知らせがきます (ミーティングIDとパスワード)

～職業相談実施当日～

- zoomの「ミーティングID」/「パスワード」を入力の上、ルームに入りたいだけで無料で職業相談がスタートします。(1回あたり45分程度)
- ※キャンセルされる場合には必ずお電話でご連絡をお願いします。

☑注意事項

- 事前にハローワークの求職登録と求職者マイページの開設が必要です。
- また、求職サービスはマザーズハローワーク浜松の担当による積極的個別支援を希望する方が対象となります。
- 「オンライン職業相談利用規約」への同意が必要です。
- ネット環境は利用者と自身で準備いただく必要があり、通信機器・通信料等の費用は利用者の自己負担となります。
- 録音や録画は一切禁止します。
- 職業相談の場には、秘密保持のため周囲または周囲に他人がいらない環境を整えてください。

お問い合わせ先：マザーズハローワーク浜松 053-454-1910 (月～金 9:00～17:00 土日祝祭日)

※当リーフレットに記載されている会社名及び連絡先、ロゴマークは、各社の商標、商標または登録商標です。

あなたらしい就職活動を応援します！ (*)

「マザーズハローワーク及びマザーズコーナー」と「LINE公式アカウント」でつながりましょう！

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーでは、LINE公式アカウントを利用して、セミナーの開催日程や面接会等のイベントなど、いろいろ情報を発信しています。

ぜひ、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを「友だち登録」して、一緒に就職活動しませんか？

- ・様々なライフプランに合わせた就職支援を実施しています！
- ・求人情報提供パソコンを設置しています！
- ・おもちゃ・絵本のあるキッズコーナーを完備しています！
- ・チャイルドシートを備えて親子相談可能なゆったりとした相談スペースを確保！
- ・地域の保育所、子育て支援サービス等の情報を提供しています！

☑友だち登録するには、LINE IDをログインし、以下のいずれかの方法で登録してください。

(1) スマートフォンなどで、メニュー①から友だち追加
QRコードを登録し、② QRコードを読み取らせてください。

友だち追加

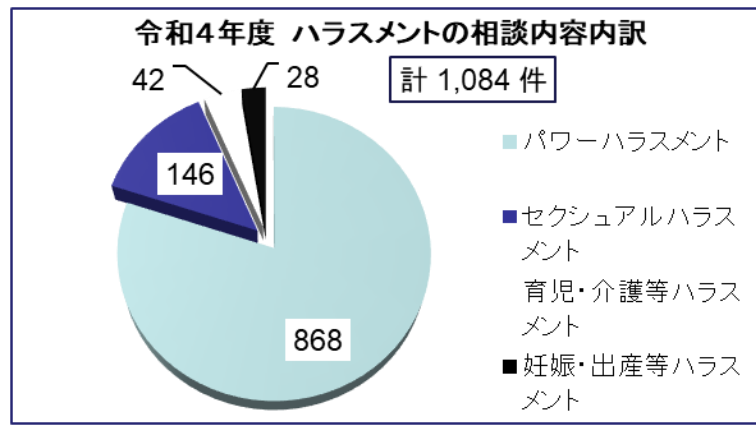
(2) スマートフォンなどで、メニュー②の他、③公式アカウントを選択し、静岡マザーズハローワークコーナーと入力して検索してください。

静岡岡働局・マザーズハローワーク・マザーズコーナー

2 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 職場におけるハラスメント対策の実施

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防止措置について周知を図るとともに、年間を通じて計画的に指導等を行い、法の履行確保を図ります。



(2) 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施等

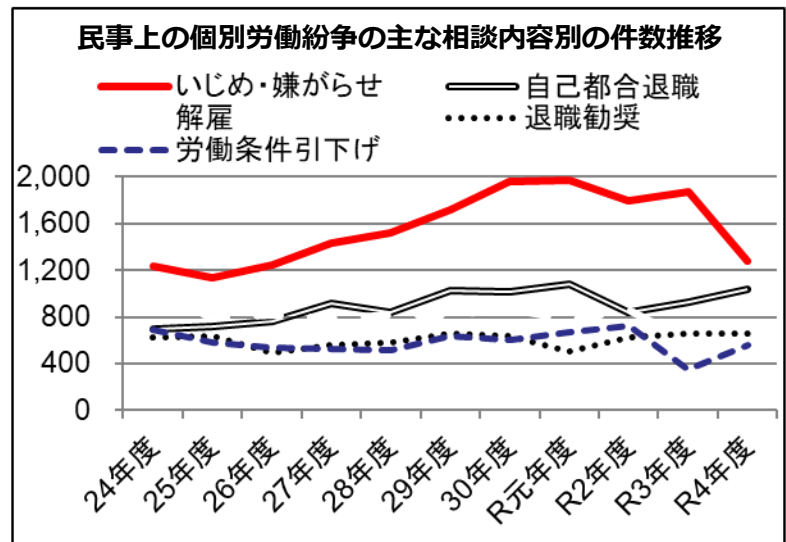
職場におけるハラスメント撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に周知・広報を行います。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、事業主に対してハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに、カスタマーハラスメントについては、対策マニュアル等を活用して防止対策を促進します。

(3) 労働関係紛争の早期解決の促進

労働局及び労働基準監督署に設置された「総合労働相談コーナー」において、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応します。

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により、個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図ります。



(4) フリーランスの就業環境の整備

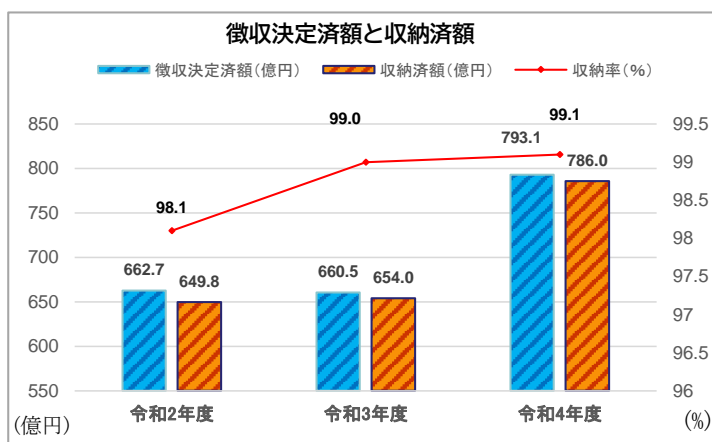
フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する発注事業者等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

また、フリーランスから発注事業者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応するとともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ります。

労働保険適用徴収業務の適正な運営

1 労働保険料の適正徴収等

- (1) 事業主等に対し、労働保険制度に対する理解を促し、法令等に基づく労働保険料を申告・納付するよう適切な指導を行うとともに、費用負担の公平を期するために重要な算定基礎調査において、効果的な実施計画を策定し、適確な実施に努めます。
- (2) 保険料収納率の向上を図るため、滞納整理、納付督励等の徴収業務に積極的に取り組み、滞納事業主に対する財産差押え等、効果的かつ実効ある滞納整理を実施します。
- (3) 口座振替納付制度について、法定納期限における確実な納付や、納付手続の負担軽減などのメリットが理解されるよう一層の周知を図り、利用促進に取り組みます。

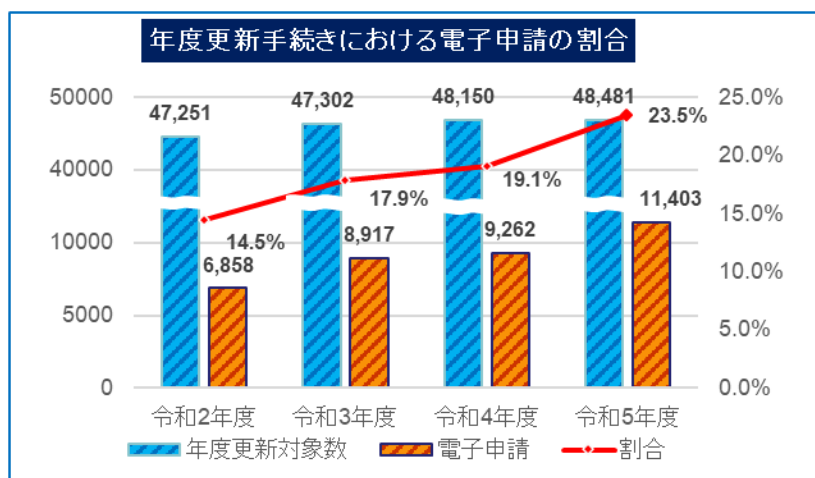


2 労働保険未手続事業一掃対策の推進

- (1) 労働者を雇用する全ての事業主の労働保険加入を最重要課題とし、労働保険料の公平な負担を図るため、加入勧奨及び手続指導等について、局、署、所、各関係行政機関等及び労働保険未手続事業一掃業務の受託者との連携を強化し、積極的に労働保険の加入促進を図ります。
- (2) 他の行政機関等との連携を密にして、再三の勧奨・指導等を行っても加入しない事業所には、職権による保険成立手続、保険料の認定決定等、強力に加入促進業務を実施します。

3 電子申請の一層の利用促進

「オンライン利用率引き上げの基本計画」に基づき、労働保険の成立、申告等の手続きの電子申請の利用について、あらゆる機会を捉えて周知し、電子申請の一層の利用促進を図ります。



静岡労働局・労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)一覧

静岡労働局 令和6年3月1日現在

	所在地		電話番号
総務部	〒420-8639	静岡市葵区追手町9-50	静岡地方合同庁舎3階
労働基準部			054-254-6312
雇用環境・均等室			054-254-6313
職業安定部			054-252-5310
			静岡地方合同庁舎5階
			054-271-9960

労働基準監督署

	所在地			電話番号
三島労働基準監督署	〒411-0033	三島市文教町1-3-112	三島労働総合庁舎3階	055-986-9100
(下田駐在事務所)	〒415-0036	下田市西本郷2-5-33	下田地方合同庁舎1階	(0558-22-0649)
沼津労働基準監督署	〒410-0831	沼津市市場町9-1	沼津合同庁舎4階	055-933-5830
富士労働基準監督署	〒417-0041	富士市御幸町13-28		0545-51-2255
静岡労働基準監督署	〒420-0858	静岡市葵区伝馬町24-2	相川伝馬町ビル2階・3階	054-252-8165
島田労働基準監督署	〒427-8508	島田市本通1丁目4677-4	島田労働総合庁舎3階	0547-37-3148
磐田労働基準監督署	〒438-8585	磐田市見付3599-6	磐田地方合同庁舎4階	0538-32-2205
浜松労働基準監督署	〒430-8639	浜松市中央区中央1-12-4	浜松合同庁舎8階	053-456-8151

公共職業安定所(ハローワーク)

	所在地			電話番号
下田公共職業安定所	〒415-8509	下田市4-5-26		0558-22-0288
三島公共職業安定所	〒411-0033	三島市文教町1-3-112	三島労働総合庁舎1階	055-980-1300
三島公共職業安定所 伊東出張所	〒414-0046	伊東市大原1-5-15		0557-37-2605
沼津公共職業安定所	〒410-0831	沼津市市場町9-1	沼津合同庁舎1階・3階	055-931-0145
沼津公共職業安定所 御殿場出張所	〒412-0039	御殿場市かまど字水道1111		0550-82-0540
富士公共職業安定所	〒417-8609	富士市南町1-4		0545-51-2151
富士宮公共職業安定所	〒418-0031	富士宮市神田川町14-3		0544-26-3128
清水公共職業安定所	〒424-0825	静岡市清水区松原町2-15	清水合同庁舎1階	054-351-8609
静岡公共職業安定所	〒422-8045	静岡市駿河区西島235-1		054-238-8609
焼津公共職業安定所	〒425-0028	焼津市駅北1-6-22		054-628-5155
島田公共職業安定所	〒427-8509	島田市本通1丁目4677-4	島田労働総合庁舎1階	0547-36-8609
島田公共職業安定所 榛原出張所	〒421-0421	牧之原市細江4138-1		0548-22-0148
掛川公共職業安定所	〒436-0073	掛川市金城71	(令和6年10月移転予定) 新庁舎:掛川市駅前4-4 SKLしんきん駅前プラザ2階	0537-22-4185
磐田公共職業安定所	〒438-0086	磐田市見付3599-6	磐田地方合同庁舎1階	0538-32-6181
浜松公共職業安定所	〒432-8537	浜松市中央区浅田町50-2		053-541-8609
浜松公共職業安定所 細江出張所	〒431-1302	浜松市浜名区細江町広岡312-3		053-522-0165
浜松公共職業安定所 浜北出張所	〒434-0037	浜松市浜名区沼269-1		053-584-2233