

# 行政運営方針

令和3年度

福岡労働局



## 令和3年度 福岡労働局地方労働行政運営方針 目次

<b>第1 福岡の労働行政を取り巻く状況</b> .....	1
1 雇用をめぐる動向.....	1
(1) 最近の雇用情勢.....	1
(2) 若者の雇用状況.....	1
(3) 高齢者の雇用状況.....	1
(4) 女性の雇用状況.....	1
(5) 障害者の雇用状況.....	2
(6) 外国人の雇用状況.....	2
(7) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(8) 職業訓練の実施状況.....	3
2 労働条件等をめぐる動向.....	3
(1) 申告・相談等の状況.....	3
(2) 労働時間の状況.....	3
(3) 賃金の状況.....	3
(4) 労働災害等の状況.....	3
(5) 労災補償の状況.....	4
<b>第2 ウィズコロナ時代における重点的な取組</b> .....	4
1 雇用機会の確保.....	4
(1) 雇用の維持・継続に向けた支援.....	4
① 雇用調整助成金等の特例措置による雇用維持.....	4
② 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用による雇用維持支援.....	4
③ 在籍型出向による雇用維持に取り組む事業者への支援.....	4
(2) 業種・職種等を越えた再就職等の促進.....	5
① ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援.....	5
② 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者に対する再就職の支援.....	5
(3) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援.....	5
① ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援.....	5
② 求職者支援訓練による再就職支援.....	5
③ ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	5
④ 新規学卒者等への就職支援.....	6
(4) 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....	6
① 人材確保対策の総合的な推進等.....	6
② 人材不足分野のマッチング.....	6
(5) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	7
(6) 高齢者、女性、障害者、外国人等の多様な人材の活躍促進.....	7
① 高齢者の活躍促進.....	7
② 女性の活躍推進.....	7
③ 障害者の活躍促進.....	7
④ 外国人材の受入れ環境の整備及び就労支援.....	8
ア 受入環境の整備等.....	8
イ 外国人材の就労支援.....	8
2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり.....	8
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進.....	8
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について.....	8
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.....	8

② 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等	9
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	9
① 職場における新型コロナウイルス感染防止対策等の推進	9
② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	9
③ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	9
(4) 母性健康管理措置の周知と支援	9
(5) 迅速かつ適正な労災保険の給付	10
(6) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施	10
(7) 特別労働相談窓口による対応	10
<b>第3 ポストコロナ時代の雇用機会の確保、労働環境整備の推進</b>	10
1 ポストコロナ時代における課題	10
2 雇用機会の確保	10
(1) ウィズコロナ時代において離職又は就職困難となった者に対する雇用対策	11
① ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実	11
② きめ細かな職業紹介の実施	11
③ 「雇用対策協定」による地方自治体との連携	11
(2) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援	11
① 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成	11
② 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進	11
③ フリーターへの就職支援	11
④ 求職者支援訓練による再就職支援	12
⑤ 企業内における雇用管理改善及び非正規雇用労働者のキャリアアップの推進	12
⑥ 新規学卒者等への就職支援	12
(3) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施	12
① ハローワークにおける専門窓口の拡充、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	12
② 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施	13
③ 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	13
④ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	13
⑤ 地域若者サポートステーションとの連携による支援	13
(4) 高齢者の就労・社会参加の促進	13
① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	13
② 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	13
③ 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	14
④ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保	14
(5) 女性活躍の推進	14
① 改正女性活躍推進法の周知と取組支援	14
② 母性健康管理措置の周知と支援	14
③ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進	15
④ 子育て等により離職した女性の再就職の支援	15
(6) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進	15
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保	15
② 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備	15
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備	16
④ 次世代育成支援対策の推進	16
(7) 障害者の就労促進	16
① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化	16

② 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	16
(8) 外国人に対する支援	16
① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	16
② 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化	17
③ 外国人求職者等に対する就職支援	17
ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施	17
イ 各地域に在住する外国人等に対する相談支援の実施	17
④ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	17
3 労働環境整備の推進	17
(1) 柔軟な働き方がしやすい環境整備	17
(2) 安全で健康に働くことができる職場づくり	17
① 働き方改革の実現に向けた取組について	17
ア 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	17
イ 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善	18
ウ 勤務間インターバル制度の導入促進	18
エ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等	18
オ 長時間労働解消に向けた取組	18
カ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	19
キ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	19
② 労働条件の確保・改善対策	19
ア 法定労働条件の確保等	19
イ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	19
ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	20
エ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導	20
オ 社会保険労務士制度の適切な運営	20
③ 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	20
ア 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	20
イ 労働者の健康確保	22
ウ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底	23
エ 放射線障害防止対策の徹底	24
④ 迅速かつ適正な労災保険の給付	24
(3) 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	24
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	24
② 最低賃金制度の適切な運営	24
③ パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び取組支援	24
④ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等	25
ア 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援	25
イ 無期転換ルールの円滑な運用	25
(4) 総合的なハラスメント対策の推進	25
① 中小企業へのハラスメント対策取組支援	25
② 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施	25
③ 労働関係紛争の早期解決の促進	25
④ カスタマーハラスメント対策の推進	25
(5) 治療と仕事の両立支援	25
① ガイドライン等の周知啓発	26
② 地域両立支援推進チームの運営	26

③	トライアングル型サポート体制の推進	26
ア	両立支援コーディネーターの養成	26
イ	産保センターの活用	26
ウ	がん診療連携拠点病院等との連携によるハローワークの就職支援	26
<b>第4</b>	<b>総合労働行政機関としての施策の推進</b>	<b>26</b>
1	総合労働行政機関としての施策の推進	26
2	健全な労働保険制度の運営	27
(1)	労働保険未手続一掃対策の推進	27
(2)	保険料収納率向上に向けた取組	27
(3)	労働保険手続きの利便性の向上	27
3	計画的・効率的な行政運営	27
(1)	計画的な行政運営	27
(2)	業務運営の重点化・集中化と行政事務の効率化	27
(3)	行政手続き及び事務処理のIT化の推進	28
(4)	費用対効果の向上	28
4	地域に密着した行政の展開	28
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握	28
(2)	地方公共団体等との連携	28
(3)	労使団体等関係団体との連携	28
(4)	戦略的広報活動の展開	28
5	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	29
(1)	行政文書の適正な管理	29
(2)	保有個人情報の厳正な管理	29
(3)	情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	29
6	綱紀の保持、行政サービスの向上	29
(1)	綱紀の保持	29
(2)	行政サービスの向上等	30
(3)	新型コロナウイルス感染拡大防止対策	30
(4)	自然災害対策	30

## 令和3年度 福岡労働局地方労働行政運営方針

### 第1 福岡の労働行政を取り巻く状況

#### 1 雇用をめぐる動向

##### (1) 最近の雇用情勢

令和2年は、年当初から国内外での新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、人や物の移動制限、次いで国際的な感染の広がり、国内での感染が本格化し、観光産業等多くの産業において求人の見合わせが顕著となった。

そのような中、令和2年の有効求人倍率は1.15倍で前年差▲0.42ポイント、有効求人数は前年比▲22.4%、有効求職者数は同+5.9%となった。

また、直近の令和2年2月の有効求人倍率（季節調整値）は1.01倍で前月と同倍、有効求人数は前月比▲1.1%、有効求職者数は▲1.4%となり、雇用失業情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、求人が大幅に減少しており、厳しさがみられる。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に、より一層注視する必要がある。

##### (2) 若者の雇用状況

県内における令和3年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（令和3年2月末現在）は、大学等については82.5%、高校については96.5%と、いずれも高水準で推移している。

また、「労働力調査（詳細集計及び基本集計）」によると、全国の35歳未満のフリーター（15～34歳で、男性は卒業者、女性は卒業者で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者）は、令和2年平均で136万人となっており、前年比で2万人減少している。平成29年就業構造基本統計調査によると、福岡県における「不安定な就労状態にある方」（35歳～44歳）（現在非正規雇用で働いており、かつ、現在の雇用形態に就いている理由について、「主に正規の職員・従業員の仕事がないから」と答えた者）は26,600人（人口比3.8%）とされており、全国計（人口比3.1%）より高い状況にある。

若年無業者数（15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者）は、令和元年平均で69万人と前年に比べて13万人増加となり、平成26年以降は50万人台半ばで推移していたが、平成25年（60万人）以来、7年ぶりに60万人台となった。福岡県における「長期にわたり無業の状態にある方」（35歳～44歳）（無業者のうち求職活動をしていない者で、卒業者かつ通学していず、配偶者なしで家事を行っていない者（就業構造基本統計調査の公表値ではないためJILPTが特別集計したデータを利用））は、21,525人（人口比3.1%）とされており、全国計（人口比2.3%）より高い状況にある。

##### (3) 高齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の高齢者雇用状況報告（31人以上規模企業対象）によれば、県内における高齢者雇用確保措置の実施済企業割合は、100.0%（対前年変動なし）と、全国の実施済企業割合（99.9%）を0.1ポイント上回り、県内の対象企業全社で措置導入がなされている。

また、定年制の廃止及び65歳以上の定年制を導入している民間企業等は、23.6%、66歳以上まで働ける制度を導入している民間企業等は、35.6%、企業の実情に応じ何らかの仕組みで70歳以上まで働ける民間企業等は、33.9%となっている。

##### (4) 女性の雇用状況

就業構造基本調査によると、県内の女性の就業率は、平成9年から平成29年を比較すると

ほとんどの年代において上昇傾向にあるが、潜在労働力率（労働力人口＋就業希望者）と就業率との差をみると、20～64歳の年齢層においては、10ポイント以上の開きがある。このことは、子育てや介護等により仕事に就くのを諦めている女性のうち、可能であれば就業したいと考えている女性が多いことを示すものである。

また、平成29年の雇用者に占めるパートタイム・有期雇用労働者の割合は、男性が20.5%であるのに対し、女性は54.2%であり、全国平均より男女ともに1.3ポイント高い。

一方、県内の管理職（課長級以上）に占める女性割合は、平成29年は全国平均（14.8%）を上回る17.3%で全国第5位となっている。

なお、令和元年の賃金構造基本統計調査によると、県内の一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は男性を100とした場合、女性は74.7（前年74.9）となっている。

## （5）障害者の雇用状況

令和2年6月1日現在の障害者雇用状況報告（45.5人以上規模企業対象）によると、県内の民間企業における雇用障害者数は、18,648.5人（対前年比4.5%上昇）、法定雇用率（2.2%）を達成している企業の割合は、52.8%（対前年比2.2ポイント上昇）と全国計48.6%を、4.2ポイント上回っている。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和元年度が、5,008件と対前年比6.1%増となったが、令和2年度においては対前年比15.1%減の3,978件（令和3年2月末現在）となっている。

また、公務部門における障害者の任免状況については、令和2年6月1日現在の福岡県の機関に在職している障害者数は296.5人（実雇用率は3.30%）、市町村の機関に在職している障害者の数は1,233.5人（実雇用率は2.52%）、県等の教育委員会に在職している障害者の数は345.0人（実雇用率は1.94%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は256.5人（実雇用率は2.33%）となっている。

## （6）外国人の雇用状況

福岡県の外国人雇用状況については、令和2年10月末現在の外国人雇用状況によると、外国人労働者数は54,957人で、前年同期比2,427人、4.6%増加し全国の増加率（4.0%）と同水準、過去最高を更新したが、増加率は前年の13.5%から大幅に低下。外国人を雇用する事業所数は9,788か所で前年同期比938か所、10.6%増加し全国の増加率（10.2%）と同水準、過去最高を更新したが、増加率は前年の16.1%から低下。国籍別では、全国ではベトナム443,998人（25.7%）、中国419,431人（24.3%）の順であり、福岡県でも同様にベトナムが最も多く19,329人で、35.2%を占め、次いで中国11,617人（同21.1%）、ネパール8,251人（同15.0%）、フィリピン4,374人（同8.0%）の順となっている。在留資格別では、福岡県は「資格外活動」のうち「留学」の割合が最も多いのが特徴で、19,872人で36.2%を占める。次いで「技能実習」が14,985人（同27.3%）、「専門的・技術的分野」が8,815人（同16.1%）、永住者や定住者、日本人の配偶者を持つ人などの「身分に基づく在留資格」が8,334人（同15.2%）の順となっている。

## （7）非正規雇用労働者の雇用状況

「労働力調査（詳細集計）」によると令和元年まで非正規雇用労働者は10年連続で増加していたが、コロナ禍による影響から令和2年は前年比で75万人減少して2,090万人となった。男女別でみると男性が26万人減少して665万人、女性が50万人減少して1,425万人である。非正規雇用労働者が多い年齢階級は男性では65歳以上が203万人（男性の非正規雇用労働者の30%）、女性では45～54歳が371万人（同26%）となっている。年齢階級別にみて非正規雇用労働者の割合が高いのは、65歳以上の76.5%で、その次に多いのは15～24歳の49.2%となっている。（福岡県の非正規雇用労働者を、県内人口で按分すると約84万人で前年から3万人減少している。）。

なお、正規雇用労働者は35万人増加して3,529万人（6年連続増加）となっており、男女別でみると男性が2万人増加で2,336万人、女性が33万人増加で1,193万人となった。

## （8）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和2年度の実施状況については、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数は3,992人（対前年比96.5%）、就職率は施設内訓練78.6%（対前年比7.2ポイント下降）、委託訓練72.7%（対前年比4.4ポイント上昇）である（受講者数は令和2年4月から令和2年12月末時点、就職率は令和2年6月末（委託訓練は令和2年5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、求職者支援訓練の受講者数は971人（対前年比102.0%）、である（受講者数は令和2年4月から令和3年1月末時点の実績）。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### （1）申告・相談等の状況

令和元年度に県内の各総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は、42,574件で前年度と比べて0.01%減少した。そのうち、民事上の相談件数は9,531件で、その内容をみると、職場での「いじめ・嫌がらせ」が2,682件で、その他の労働条件を除いた場合、7年連続で最も多くなっている。

また、雇用環境・均等部には、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業の取得、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントに関する相談等が寄せられている。令和元年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法（パートタイム労働法を含む）に関する相談件数は3,480件（前年度2,748件 前年度比26.6%増）となっている。相談が急増したのは、パートタイム・有期雇用労働法が令和2年4月に大企業に適用されたことによるものである。

さらに、令和2年2月14日以降、新型コロナウイルス感染症に係る労働条件に関する特別相談窓口を設置しているが、令和2年4月の2,959件をピークに同年12月には200件台まで減少していたが、令和3年1月には480件となり増加傾向にある。内容は、賃金及び休業手当に関するものが36%、解雇・雇止めに関するものが21%を占める。

なお、令和2年に県内の労働基準監督署（以下「署」という。）に寄せられた賃金不払等申告事案は641件と対前年比23.4%減と、新型コロナウイルス感染症による経済活動の停滞の影響等により減少している。内訳の主だったものは賃金不払535件、解雇等109件となっている（延べ数）。

### （2）労働時間の状況

毎月勤労統計調査によると、令和元年の全国（平均）の年間総実労働時間は、1,669時間に対し、福岡県の年間総実労働時間は、1,666時間とほぼ同水準ではあるものの、一般労働者に限って見ると全国の1,978時間に対し、福岡県は2,004時間と26時間長い状況にある。

### （3）賃金の状況

毎月勤労統計調査によると、令和2年4月における所定内給与が全国で246,532円（対前年同月比0.04%増）、福岡県では226,276円（対前年同月比1.1%増）となっている。

福岡県経営者協会発表の春闘結果によると、上げ幅は、令和2年は単純平均で4,464円（対前年比528円減）、率で1.75%（対前年比0.22ポイント減）という結果である。

### （4）労働災害等の状況

労働災害の発生状況については、令和2年は、死亡災害33人（令和3年2月末現在）であり、前年に比して10人（令和3年2月末現在）増加し、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は、5,677件（令和3年2月末現在）であり、前年比7.2%（令和3年2月末現在）増加している。死傷災害については、増加傾向が顕著であり、特に高齢者の転倒災害が

多発している状況にある。

一般健康診断の有所見率(50人以上の事業場)は、最近増加傾向にあり、令和元年には57.60%と労働者の約6割弱に有所見者がみられた。

職業性疾病による災害発生状況については、前年まで減少傾向にあったものの、令和2年は、今まで約6割を占めていた腰痛は、209人(速報値)となり、前年より19人減少した。

令和2年は、熱中症による死傷件数は26件(うち1件死亡:速報値)が発生しており、昨年より4件減少した。

また、新型コロナウイルスによる感染症発生状況(休業4日以上)については、66事業場、292人(速報値)の報告があり、全体として大幅な増加となった。新型コロナウイルスによる感染症で届出のあった約9割が、医療保健業及び社会福祉施設業からのものであった。

## (5) 労災補償の状況

労災保険給付のうち、いわゆる過労死等事案である「脳・心臓疾患」及び「精神障害」に係る福岡県内の請求件数は、平成29年度107件、平成30年度112件、令和元年度123件と高い水準で推移している。

また、石綿関連疾患に係る福岡県内の請求件数は、平成29年度52件、平成30年度50件、令和元年度58件と同様に高い水準で推移している。

昨年、新たに発生した新型コロナウイルス感染症に係る福岡県内の労災保険給付状況については、令和3年2月時点で、請求件数239件、決定件数170件(うち支給決定170件)となっている。

このうち、医療従事者等に係るものは請求件数182件、決定件数134件、医療従事者以外に係るものは請求件数57件、決定件数36件となっている。

## 第2 ウィズコロナ時代における重点的な取組

### 1 雇用機会の確保

#### (1) 雇用の維持・継続に向けた支援

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、労働者の雇用の維持・継続に向けた支援を行う。

##### ① 雇用調整助成金等の特例措置による雇用維持

雇用調整助成金等については、令和2年1月24日以降、助成上限額及び助成率の引上げや特例期間の延長等の数次にわたる拡充措置が実施されてきたところであるが、令和3年1月に福岡県をはじめ全国の特定都道府県において緊急事態宣言が再発令され、知事による飲食店等に対する営業時間の短縮の要請等が行われる等、雇用に与える影響も長期化している。

これに伴い、感染拡大防止の実効性の確保と緊急事態宣言下における事業主の雇用維持を図るため、雇用調整助成金等については、現行の特例措置を緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月まで延長するとともに、特に業況が厳しい大企業に対する助成率の引上げや雇用維持要件の緩和等の措置が講じられていることから、引き続き、事業主をはじめ、各自自治体、経済団体等に対して、雇用調整助成金等の特例措置について積極的な周知と活用の働きかけを行うとともに、雇用調整助成金等の迅速支給により、休業等により労働者の雇用の維持に取り組む事業主への支援を行う。

##### ② 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の活用による雇用維持支援

中小企業の労働者を対象として創設(令和2年7月)された「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」(以下「休業支援金」という。)については、大企業のシフト制労働者等も対象とするなど、引き続き、休業支援金を活用した雇用維持支援策の強化を図る。

##### ③ 在籍型出向による雇用維持に取り組む事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた企業が

増加する中で、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足が生じている企業との間で在籍型出向により労働者の雇用を維持する重要性が高まっており、令和2年度第3次補正予算において、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する産業雇用安定助成金が創設されている。

労働局においては、在籍型出向の情報や好事例の共有、出向の送出・受入企業の開拓等に関係機関が連携して推進するため、地方公共団体、(公財)産業雇用安定センター及び労使団体等で構成する在籍型出向等支援協議会を設置し、地域の関係機関とも連携を図りながら、産業雇用安定助成金の周知と活用の働きかけを行い、在籍型出向による労働者の雇用維持に取り組む事業主を支援する。

## (2) 業種・職種等を越えた再就職等の促進

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・職種を超えた再就職等を促進するため、関係機関とも連携しながらハローワークによる再就職支援等を強力に推し進める必要がある。

### ① ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト(日本版O-NET)を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い産業分野への再就職支援を推進する。

### ② 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者に対する再就職の支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者で、就労経験のない職業に就くことを希望する者の早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成(トライアル雇用助成金)する。

## (3) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援を促進していく必要がある。

特に新規学卒者等に対しては、コロナ禍の中にあつて第2の就職氷河期世代を作らないためにも早期に的確な支援を行っていく必要がある。

### ① ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援を一層推進する。

### ② 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済状況の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進し、就職に必要な技能及び知識を習得するため、無料で受講できる求職者支援訓練を推進する。なお、一定の要件を満たす場合は、訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付金を支給する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響もありデジタル化及びテレワーク等による多様な働き方に対応できる人材育成が求められていることから、情報系の定員を増やすとともに、デジタル分野・職種に重点を置いた訓練コースを設定する。

### ③ ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活保護受給者・生活困窮者等に対する就労支援の充実・強化を図るため、地方自治体に設置している常設窓口での職業相談

や福祉事務所等への巡回等により、労働局・ハローワークと地方自治体（福祉事務所等）との連携を深めるとともに、特に地方自治体等からのハローワークへの就労支援対象者の送り出しについては積極的な誘導が重要であるため、地方自治体に対する働きかけを行う。また、就職後の職場定着のため、就職先の事業所訪問や定期的な電話連絡等のフォローアップを実施する。

#### ④ 新規学卒者等への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響等により、新規学卒者等の就職活動を取り巻く環境は依然として厳しい状況にあることを踏まえ、「第2の就職氷河期世代を作るようなことがあってはならない」との共通認識のもと、引き続き、経済団体等への採用維持・促進に向けた働きかけを行うとともに、福岡県や各自治体、大学等のキャリアセンターとの連携による就職支援を強化する。

特に、新規学卒者や既卒3年以内の者を対象とする「新卒応援ハローワーク」での支援策や学生等に必要な情報が確実に伝わるようSNSを活用した情報発信を積極的に行う。

また、就職支援ナビゲーターが中心となって担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の職場定着支援を行うことに加え、就職活動開始前の生徒・学生等に対する早期の職業意識形成のための支援を推進し、コミュニケーション能力等に課題を抱える学生等に対しては、学校との連携により支援対象者の確実な把握を行い、特別支援チーム（※）を活用した就職実現までの一貫した支援を実施する。

さらに、コロナ禍の中にあっても成長を続ける中小企業や雇用管理の状況が優良な中小企業等を対象として、「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の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関して新卒者をはじめとする若者に対して積極的な情報発信や重点的なマッチング支援に取り組む。

なお、新規高等学校卒業予定者に関しては、福岡県高校就職問題検討会議などで令和2年2月にとりまとめられた「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告～高等学校卒業者の就職慣行の在り方等について～」を踏まえた議論に継続して取り組む。

（※） コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家（就職支援ナビゲーター、公認心理師など）で構成されるチーム

### （4）医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

#### ① 人材確保対策の総合的な推進等

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や介護分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金の創設等を実施する。

#### ② 人材不足分野のマッチング

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している現状を踏まえ、当該分野のマッチング支援を強化する必要があり、福岡中央所、久留米所及び小倉所に加え令和3年度から新たに飯塚所に設置された「人材確保対策コーナー」（以下「人確コーナー」という。）を中心に、引き続き、地方公共団体や地域の関係機関と連携した当該分野への就職支援や求人充足等、人材確保支援の充実を図る。

また、令和2年度から新たに設置された「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、福岡県ナースセンター等関係機関と連携し潜在求職者の積極的な掘り起こしを行うとともに、求職者ニーズを踏まえた条件緩和指導等未充足求人の個別フォローアップを集中的に行うことで未充足求人を早期に解消すること、有資格者に対し当該分野の求人情報や最新の動向等を提供することで積極的な応募を勧奨すること、有資格者に対し求職公開を積極的に働きかけ、当該情報を求人者へ積極的に提供すること等を実施し、加えて、人確コーナーが中心とな

り各ハローワークと連携しながら、地域の実情に応じたミニ面接会や説明会等を開催することで、より重点的なマッチング支援を実施する。

## (5) 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

就職氷河期世代活躍支援はコロナ禍においても後退させることができない重要な施策であることから、令和元年12月2日に設置した就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」(PF)において設定した目標の達成に向けて、「事業実施計画(令和2年4月1日から令和5年3月31日)」に基づき、就職氷河期世代の方々の活躍の機会が広がるよう、県内の機運を醸成し、各界が一体となって効果的かつ継続的な取組を推進する。

また、PFを活用した取組の一環として、福岡県内の就職氷河期世代の方々の就職を促進するための合同企業説明会や就職氷河期世代の人材を採用することのメリット等を広く伝えるための企業向けセミナーの開催を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むほか、就職氷河期世代の雇入れに関する好事例等の収集・共有・発信を行う。

さらには、PF構成機関が実施する就職氷河期世代に対する各種支援策については、特設ホームページ上でPR動画により紹介するほか、各種イベント等については、SNS広告、リスティング広告、動画広告等の各種メディアを活用して重点的周知・広報に取り組む。

## (6) 高齢者、女性、障害者、外国人等の多様な人材の活躍促進

### ① 高齢者の活躍促進

働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分発揮して働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、各事業主において65歳までの雇用確保措置が適切に講じられるように取り組むとともに、令和3年4月1日に施行された70歳までの就業確保措置を事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法の各事業主への計画的な周知・啓発に取り組む。

このため、例年、県内各地域で開催していた「高年齢者雇用管理セミナー」についても、今後の感染状況を踏まえた適切な方法により開催する。

### ② 女性の活躍推進

新型コロナウイルス感染症の影響により、妊娠・出産や育児休業等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの増加傾向が認められる。

このため女性が妊娠・出産後も就業を継続し、能力が発揮できるように、また、育児休業・介護休業等の取得を理由とする不利益取扱いが行われないよう、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の履行確保を図る。相談事案については、積極的な報告徴収により違法状態がある場合はその解消を図り、また、紛争解決援助制度を活用して労使紛争の解決を図る。

さらに、再就職に向けた支援にあたっては、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを中心に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に十分留意しながら、子供連れで来所しやすいようキッズコーナーを設けるとともに、必要に応じて安全サポートスタッフを配置するなどの環境整備を行い、個々の求職者の状態に応じた就職実現プランを策定の上、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。

### ③ 障害者の活躍促進

障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるよう、障害者の雇用や職場定着をより一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた障害者に対しては、集中的に障害者向けチーム支援の対象とし、就職支援を行う。

なお、例年、県内各地域で開催していた「障害者雇用促進面談会」については、令和2年度はコロナ禍の影響により「障害者雇用サポート交流会」等を代替措置として実施したところで

あるが、令和3年度においては、今後の感染状況を踏まえた適切な方法により開催する。

#### ④ 外国人材の受入れ環境の整備及び就労支援

##### ア 受入環境の整備等

平成31年4月に新たな在留資格「特定技能」の受入れが可能となる改正出入国管理及び難民認定法が施行されたことに伴い、特定技能外国人をはじめ多くの外国人材の受入れが見込まれていたが、新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化に伴い、外国人材を受入れてきた企業にも多大な影響が生じている。

このため、あらためて外国人労働者の雇用環境の整備を推進するため、在留資格「特定技能」について、専用リーフレット等を活用して周知を図るとともに、各ハローワークにおける「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」に沿った事業所訪問指導等について、感染防止対策を講じながら計画的に実施する。

##### イ 外国人材の就労支援

ハローワークにおける外国人求職者の職業相談については、日本語の理解度等により意思疎通に一定の制約を受ける場合もあり、相談時間が総じて長くなる傾向があることから、マスク着用やアクリル板の設置、相談時間短縮に係る多言語版（6か国語）の案内表示等、感染防止対策を講じながら実施するとともに、必要に応じ、通訳員（英語、中国語）が配置されている福岡外国人雇用サービスセンター（以下、「福岡外セン」という。）への案内・誘導を行う。

また、ハローワークコールセンターを導入しているハローワークにおいては、令和2年10月から外国人求職者等の言語に応じた専用番号による多言語（10か国語）対応が開始されていることから、来所せずに相談等が可能である旨を周知し、利用勧奨を図る。

なお、福岡外センにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響により、生活困窮となった外国人の支援を行うため、外国人留学生等を対象としたミニ面接会を開催する。

## 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

### (1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

テレワークは時間や場所を柔軟に活用でき、また、新型コロナウイルス感染症拡大防止に資する働き方でもあることから、働き方改革を促進するためにも積極的な推進が必要である。

雇用型テレワークについて、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ため、テレワーク相談センターによる福岡働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、改正テレワークガイドライン（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、総務省が行うテレワークサポートネットワーク事業等の機会をはじめとして周知を図る。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

### (2) 働き方改革の実現に向けた取組について

#### 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

働き方改革が目指す、長時間労働の解消、多様な働き方の実現、労働者や職場の生産性の向上はウィズコロナの局面にあっても、社会・経済活動が目指す方向に合致した重要な課題である。生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、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

導等を行う。また、労働局が委託して実施する福岡働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

県内の監督署に編成している「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、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された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。

## ② 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

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。

## (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 職場における新型コロナウイルス感染防止対策等の推進

特に、労働者死傷病報告等の提出のあった事業場や集団感染が発生した事業場に対して、「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止のためのチェックリスト」等を活用の上、この結果に基づく取組を、衛生委員会（又は安全衛生委員会）、衛生管理者、衛生推進者と十分連携した上で、職場の実態に即した実行可能な感染症拡大防止対策を実施するように要請する。

### ② 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

外出の差し控えや新しい生活様式が広がる中、情報通信機器を用いた安全委員会、衛生委員会、安全衛生委員会（以下、「安全委員会等」）がリモートでも開催できるようになったことから、必要に応じた活用を推進し、周知を図る。（令和2年8月27日付け基発0827第1号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第17条、第18条及び第19条の規定に基づく安全委員会等の開催について」）

### ③ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

また、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、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定、令和2年9月改定）等についてわかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

## (4) 母性健康管理措置の周知と支援

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の改正が予定されているので、その周知広報を行い、活用を図る。併せて、昨年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずるべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

#### **(5) 迅速かつ適正な労災保険の給付**

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、迅速かつ適正な労災認定を行う。

また、労働者等からの相談等については懇切丁寧に対応するとともに、死傷病報告書の提出や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、必要に応じ事業場に対し、労働者の労災請求について勧奨を行う。

#### **(6) 未払賃金立替払の確実・迅速な実施**

新型コロナウイルス感染症の影響等によ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。

#### **(7) 特別労働相談窓口による対応**

新型コロナウイルス感染症の影響による労働条件の引き下げ、休業手当、解雇・雇止め等のあらゆる労働条件に関する相談、雇用調整助成金をはじめとする各種助成金に関する相談、新卒内定取り消しや感染拡大防止対策に関する相談等、各種相談内容に応じた相談窓口を令和2年2月以降、随時設置し、専門スタッフが事業主及び労働者等からの相談に応じている。

引き続き、特別相談窓口において、関係団体等も含めた労使からの相談に丁寧に対応する。

また、個別紛争の解決について、相談者の希望を踏まえつつ個別労働紛争解決の援助、調停、あっせん等の各種制度の積極的な利用を勧奨し、紛争の解決を図る。

### **第3 ポストコロナ時代の雇用機会の確保、労働環境整備の推進**

#### **1 ポストコロナ時代における課題**

新型コロナウイルス感染症がワクチンの普及と接種率の増加に伴って徐々に終息に向かい、人の動きや消費活動及び海外との往來が段階的に徐々に再開し、これに伴って企業活動が再び活発となる。

雇用面では、求人が次第に増加すると同時に、コロナ禍の影響により就職できなかった或いは離職せざるを得なかった労働者等が職を求めることとなるため、的確なマッチングによる早期就職に向けた支援を行う必要がある。

労働者の能力開発の面では、テレワークをはじめ、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展、業務のIT化や働き方改革等により生産性向上に向けて取り組む企業が増加することから、ITリテラシーについて、IT業界のみならず、ITを活用する全産業の人材に求められることとなり、IT力の向上に向けた対策が必要である。

労働環境の面では、コロナ禍によって離職せざるを得なかった労働者の復帰や、一定期間休業していた労働者の職場復帰、そこに新たに雇用された労働者が混在する職場や生産活動が急に上昇した企業においては、十分な労働安全衛生対策を講ずる必要がある。

コロナ禍によって普及した新しい働き方である、テレワーク、兼業・副業の拡大により、労働時間の適正な管理、未払い残業や長時間労働の防止及びメンタルヘルス対策が必要となる。また、多様な働き方の中、安心して働けるよう仕事と育児、介護・治療の両立の支援を進めていく必要がある。

コロナ禍がもたらした新しい働き方をはじめとする社会の変化の下、特に配慮が必要な人々も含めて全ての人が働きやすく、その意欲と能力が十分に発揮できる社会を目指した対策が重要である。

#### **2 雇用機会の確保**

## (1) ウィズコロナ時代において離職又は就職困難となった者に対する雇用対策

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、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワーク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。

### ① ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求人者にマイページ開設・活用を働きかける一方で、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むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。

さらに、雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人者の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

### ② きめ細かな職業紹介の実施

求職者に対してもハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、マイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供するなど必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、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。

### ③ 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

地方自治体との間で締結した「雇用対策協定」に係る事業実施計画に基づき、国が行う無料職業紹介と地方自治体が行う各種支援業務をワンストップで一体的に実施し、国と地方自治体との連携を一層深める。

## (2) 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

### ① 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

### ② 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらば）及び職業情報提供サイト（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。

特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を行う。

また、職業能力の「見える化」の観点から、技能検定やジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への中途採用等支援助成金による支援を行うことにより、転職・再就職者の採用機会の拡大を図る。

### ③ フリーターへの就職支援

フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターを活用して正社員就職に向けた意識啓発を含めた各種セミナーの実施や職場定着までの担当者制によるきめ細かく、かつ一貫した支援を通じて正社員就職を実現する。

#### ④ 求職者支援訓練による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による経済状況の悪化に伴い、やむを得ず離職した方の再就職を促進するため、就職に必要な技能及び知識を習得するため、無料で受講できる求職者支援訓練を推進する。なお、一定の要件を満たす場合は、訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付金を支給する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響もありデジタル化及びテレワーク等による多様な働き方に対応できる人材育成が求められていることから、情報系の定員を増やすとともに、デジタル分野・職種に重点を置いた訓練コースを設定する。【再掲】

#### ⑤ 企業内における雇用管理改善及び非正規雇用労働者のキャリアアップの推進

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、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（人材確保等支援助成金）により「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

また、非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組む事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

#### ⑥ 新規学卒者等への就職支援

「第2の就職氷河期世代を作るようなことがあってはならない」との共通認識のもと、経済団体等への採用維持・促進に向けた働きかけを行うとともに、福岡県や各自治体、大学等のキャリアセンターとの連携による就職支援を強化する。

特に、新規学卒者や既卒3年以内の者を対象とする「新卒応援ハローワーク」での支援策や学生等に必要な情報が確実に伝わるようSNSを活用した情報発信を積極的に行う。

また、就職支援ナビゲーターが中心となって担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の職場定着支援を行うことに加え、就職活動開始前の生徒・学生等に対する早期の職業意識形成のための支援を推進し、コミュニケーション能力等に課題を抱える学生等に対しては、学校との連携により支援対象者の確実な把握を行い、特別支援チームを活用した就職実現までの一貫した支援を実施する。

さらに、成長を続ける中小企業や雇用管理の状況が優良な中小企業等を対象として、「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の取得勸奨を積極的に行うとともに、同制度及び同認定企業に関して新卒者をはじめとする若者に対して積極的な情報発信や重点的なマッチング支援に取り組む。【再掲】

### （3）就職氷河期世代活躍支援プランの実施

いわゆる就職氷河期世代（おおむね30代半ばから40代半ばの世代）は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、令和元年度に就職氷河期世代活躍支援「ふくおかプラットフォーム」を立ち上げ、このプラットフォームの構成機関である地方自治体や関係団体等と地域一体となって、事業実施計画を立てて令和2年度から3年間で集中的に取り組むこととした。

#### ① ハローワークにおける専門窓口の拡充、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

就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代サポートコーナー」を設置している福岡中央所・小倉所・久留米所において、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・状況を踏まえ、主にハローワークの複数の部署にまたがる専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人の確保、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、就職後の定着支援などの一貫した支援を計画的かつ総合的に実施する。

#### ② 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施

就職氷河期世代に該当し、これまで正規雇用の機会に恵まれなかった方に対して、就職支援の充実・強化を図るため、民間職業紹介事業者等への委託により、その有する専門知識及びノウハウを活かし、教育訓練、職場実習等の就職支援を総合的に実施する。併せて、一定の要件を満たす場合は、職業訓練受講給付金を支給し、安心して受講できるように支援する。

#### ③ 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」を活用し、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、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。併せて、一定の要件を満たす場合は、職業訓練受講給付金を支給し、安心して受講できるように支援する。

#### ④ 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

就職氷河期世代の方の正社員としての就職を促進するため、事業主に対し、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代雇用実現コース）の活用促進を行う。

また、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に対し、トライアル雇用助成金を活用することにより、その適性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し、就職氷河期世代の支援を実施する。

#### ⑤ 地域若者サポートステーションとの連携による支援

49歳までの就職氷河期世代の無業者等を支援している地域若者サポートステーションにおいて、利用者の個別ニーズに対応した支援メニューを複数年度に跨がって一体的に提供するとともに、オンラインによる相談支援を促進する。また、ハローワークとの円滑かつ効果的な連携を通じて就職支援の強化を図る。

### (4) 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高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

高年齢者雇用安定法の改正により70歳までの就業機会の確保が事業主の努力義務とされたため、高年齢者雇用管理セミナー等を実施し、事業主へ計画的な周知・啓発に取り組む。

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等を行う企業、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。【再掲】

また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡支部の65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行う。

#### ② 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、12か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等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マッチング支援を強化する。

また、「シニア・ハローワークふくおか」及び「シニア・ハローワーク戸畑」において、地方自治体と連携して高齢者の再就職支援及び就業支援を行う。

(公財)産業雇用安定センター福岡支部が実施する、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る。

### ③ 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

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康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)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。

### ④ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、福岡県内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」を推進する。

## (5) 女性活躍の推進

当県は大企業が多く、福岡市を中心に、九州・沖縄地域に事業展開する企業の本社が多く存在する。また、管理職(課長以上)に占める女性労働者の割合が高い状況にあり、引き続き、県主導の「女性の活躍応援協議会」をはじめ、福岡市、北九州市とも連携し、一層の女性活躍推進に取り組む。

### ① 改正女性活躍推進法の周知と取組支援

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法(以下、「改正女活法」という。)に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、早期に行動計画の策定・届出が行われるよう、把握している未提出事業所の情報を活用し、説明会の開催、相談窓口での指導、計画的な働きかけを行い行動計画の策定・届出を促進する。

その際、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース)の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用する。

また、改正女活法に基づく情報公表の更新が確実に行われるよう、企業に行動計画と自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促すとともに、学生・求職者に対し、女性活躍情報の見える化を推進するための同データベースの利用を勧奨する。

併せて、福岡県、福岡市、北九州市がそれぞれ主催する男女共同参画審議会等を活用し、地方自治体等と連携することにより、新たに義務化させる企業を含む中小企業に対する取組促進を図る。

さらに、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットも含め広く周知することにより、「えるぼし」認定及び令和2年度に新設された「プラチナえるぼし」認定の取得促進を図る。

### ② 母性健康管理措置の周知と支援

女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、本年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の改正が予定されているので、その周知広報を行い、活用を図るとともに、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図る。

#### 【再掲】

### ③ 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

このため、引き続き、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」の周知・啓発を行う。

また、今年度より、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の要件が拡充され、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象となるとともに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースも新設される。不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、これらの助成金も活用して、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、不妊専門相談センターとの連携体制の構築を図る。

### ④ 子育て等により離職した女性の再就職の支援

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーを中心に、子供連れでも来所しやすいようキッズコーナーを設けるとともに、必要に応じて安全サポートスタッフを配置するなどの環境整備を行い、個々の求職者の状態に応じた就職実現プランを策定の上、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。【再掲】

## （6）男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

女性の就業が進む中、依然として育児負担が女性に偏っている現状があり、女性の活躍を推進するためには、男性の育児参加が進むよう、企業において男性労働者の仕事と育児の両立支援を促進する必要がある。男性の育児休業取得率は、近年上昇しているものの、全国では、令和元年度で7.48%（雇用均等基本調査）、当県では令和元年6.1%（福岡県の賃金事情）と依然として低水準となっている。

### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和3年1月1日より施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を可能とする改正内容、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。

### ② 男性の育児休業取得の促進等をはじめとする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を促進するため、労働者、事業主等に育児休業の制度や配偶者が妊娠・出産したことを知った時に個別に制度を周知するための措置を講じること等について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。また、仕事と育児の両立ができる職場環境整備に取り組んだ事業主に対する両立支援等助成金の活用を推進し、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。

③ 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。

また、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の周知、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。

④ 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」認定に関しては、公共調達における加点评価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図り、認知度を向上させるとともに、行動計画の終期を迎える企業を中心に認定申請に向けた働きかけを行う。

**(7) 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の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に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。

また、障害者雇用に関する優良な中小企業の認定制度「もにす認定制度」の周知を行い、認定申請に向けた働きかけを行う。

障害者就業・生活支援センターについては、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し必要な支援を行うことが重要となっていることから、オンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

② 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、ハローワークに精神障害者雇用トータルサポーター等の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、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、雇用トータルサポーター（大学等支援分）を福岡中央所に配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

**(8) 外国人に対する支援**

福岡県において労働者数が多い、留学生（資格外活動）、技能実習生、永住者等身分に基づく在留資格、又は、専門的・技術的分野等の在留資格により就労している外国人労働者が、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ため、労働環境や相談窓口等支援体制の整備を図る。

① 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、外国人雇用管理指針に基づく、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する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

令和元年度から拡充した福岡労働局管内の「外国人相談コーナー」（監督課：英語、福岡中央署：中国語、北九州西署：ベトナム語）について、県内の自治体、大学・専門学校等を対象に幅広く周知し、コーナーの認知度を高める取組を実施する。

外国人労働者からの労働条件等に関する相談については、全国（労働局）の外国人相談コーナーをナビダイヤルで繋いだ「外国人労働者向け相談ダイヤル」（13言語）、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」（日本語に加え13言語、委託事業）を周知・活用して的確に対応する。

## ③ 外国人求職者等に対する就職支援

### ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

福岡外国人雇用サービスセンター（以下「福岡外セン」という。）において、新たに外国人留学生が一定数入学する大学と協定を締結する等により連携を強化し、留学早期における就職支援から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。

また、例年、局及び福岡外セン主催で開催してきた「外国人留学生フェア」については、令和2年度はコロナ禍の影響により開催中止を余儀なくされたことから、令和3年度においては、従来の参集型からオンライン形式での「西日本外国人留学生WEB企業説明会」として、大阪局及び近畿5局との共同開催により実施する。

### イ 各地域に在住する外国人等に対する相談支援の実施

福岡外センをはじめ外国人等が多く所在する地域を管轄する各ハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

## ④ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

福岡外センにおいては通訳員（英語、中国語）を配置しており、他のハローワークを利用する外国人求職者への電話対応も実施する。また、全てのハローワークで、電話通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。【再掲】

## 3 労働環境整備の推進

### （1）柔軟な働き方がしやすい環境整備

雇用型テレワークについて、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ため、テレワーク相談センターによる福岡働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実する。

また、「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」における議論を踏まえ、改正テレワークガイドライン（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、総務省が行うテレワークサポートネットワーク事業等の機会をはじめとして周知を図る。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。【再掲】

### （2）安全で健康に働くことができる職場づくり

#### ① 働き方改革の実現に向けた取組について

##### ア 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

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成

(働き方改革推進支援助成金)を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。また、労働局が委託して実施する福岡働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

県内の監督署に編成している「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、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された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。【再掲】

#### イ 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、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(働き方改革推進支援助成金)の活用を促進するとともに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。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために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う。

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(働き方改革推進支援助成金)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。

情報サービス業(IT業界)については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進する。

#### ウ 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について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度(働き方改革推進支援助成金)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。

#### エ 長時間労働の是正に向けた監督指導体制の強化等

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。【再掲】

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。

#### オ 長時間労働解消に向けた取組

11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ「過重労働解消キャンペーン」を実施し、無料電話相談、重点監督などの取り組みを行う。

また、同期間中に実施される「過労死等防止対策推進シンポジウム」及び「過重労働解消のためのセミナー」への参加勧奨を行う等して過労死の防止の啓発に努める。

さらに、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、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「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りつつ、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、九州経済産業局、公正取引委員会、九州地方整備局及び九州運輸局に確実に通報する。

#### カ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

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。

#### キ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

地方版政労使会議として設置された「チャレンジふくおか」働き方改革推進協議会は、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等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会としても位置づけられており、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、構成員の協力を得て協議会を開催し、取組を進める。

### ② 労働条件の確保・改善対策

#### ア 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ることを徹底して行い、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・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、監督指導において同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、その是正を図る。

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。

また、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

#### イ 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及び介護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行うとともに、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、以下の対応を行う。

##### (ア) 外国人労働者

技能実習生については、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・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、福岡出入国在留管理局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、人身取引の可能性が疑

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・調査や関係機関との連携を着実に実施し、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、福岡運輸支局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、福岡運輸支局と協議の上、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、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。

ウ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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。

エ 各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

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。

オ 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

ア 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

労働災害の減少及び安心して健康に働ける職場環境の実現を目的に策定した第13次労働災害防止計画の4年目となる令和3年度は、計画で定めた重点業種である、建設業、製造業、陸上貨物運送事業（道路貨物運送業及び陸上貨物取扱業）、林業及び第三次産業（小売業、社会福祉施設及び飲食店）を中心にして災害防止対策を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加や、転倒災害、交通労働災害、及び腰痛等就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策に取り組む。

(ア) 死亡・重篤災害の撲滅を目指した対策の推進

a 建設業における墜落・転落災害等の防止

建設業の労働災害の約4割を占める「墜落・転落」災害を防止するため、足場からの墜落防止措置も含め、墜落・転落防止措置の充実・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。

また、九州豪雨災害等の復旧工事や大型都市再開発事業等（天神ビッグバン、地下鉄

延伸工事等)による建設工事発注数の増加に伴う労働災害の増加が懸念され、事業者に対して墜落・転落災害の防止、重機災害の防止、工事の輻輳による災害の防止を図るなど、労働災害防止対策を適切に推進する。

さらに、石綿使用建築物の建て替えによる解体棟数が2030年頃のピークに向けて増加することから、福岡県等地方公共団体との情報共有を図り、石綿使用建築物の解体工事における石綿ばく露防止対策の強化を図る。

b 製造業における機械・設備・施設等に起因する災害等の防止

製造業の労働災害の4分の1を占める「はさまれ・巻き込まれ」災害等を防止するため、工作機械等を使用する事業者に対して災害防止対策の構築についての指導を行う。

特に、災害を発生させた機械を使用する事業者に対しては、当該災害の再発防止対策の指導を徹底する。

製造業については、機械災害防止のため、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。

c 陸上貨物運送事業対策における荷役作業時の災害の防止

陸上貨物運送事業については、第13次労働災害防止期間の3年間労働災害は増加する等特に労働災害の多発傾向が顕著な業種である。災害の多くが荷役作業において発生しており、荷役作業中の5大災害(①荷台からの墜落・転落、②荷崩れ、③フォークリフト使用時の事故、④無人暴走、⑤トラック後退時の事故)を防止するため、関係団体等との連携を図り、災害に応じた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」(以下「荷役ガイドライン」という。)の重点事項に基づき、周知指導を行う。

特に、県内の死傷災害については、「墜落・転落」、「はさまれ・巻き込まれ」災害が多発しており、死傷災害件数の約4割となっていることから、当該災害防止を重点とした指導を計画的に実施する。また、荷主等に対しても、荷役ガイドラインに基づく荷主等としての取組の必要性について理解を促し、取組の促進を図る。

d 林業における伐木作業による災害の防止

林業においては、「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」について、関係行政機関、労働災害防止団体や森林組合等と連携し、事業者や安全担当者等を対象とした講習会、安全パトロール等により、伐木作業の関係者に周知・徹底を図る。

(イ) 労働災害の減少がみられない業種等への対応

a 第三次産業対策

労働災害が増加傾向にある第三次産業のうち、災害が多発している小売業、社会福祉施設、飲食店の労働災害防止対策を重点とし、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を活性化させるため、小売業、飲食店における多店舗展開企業及び複数の社会福祉施設を展開する法人に対しては、本社・本部において自主的な安全衛生活動の取組を促進し、全店舗・施設における安全衛生水準の向上、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を展開し、経営トップのコミットメントの下での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の実施、雇入れ時の安全衛生教育の取組の促進を図る。

死傷災害の中で最も件数が多い転倒災害については、災害防止対策として、平成27年より、「STOP! 転倒災害プロジェクト」の一環として実施している「福岡転倒災害防止・総点検運動」を引き続き実施し、転倒防止対策啓発用動画を含め、業界団体や労働災害防止団体と連携して、周知・広報等により効果的に展開する。

県内の死傷災害のうち、50歳以上の労働者が占める割合は5割を超え、60歳以上の高年齢労働者(以下「高年齢労働者」という。)が占める割合は、約3割の状況にあり、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と

健康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)及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の周知を図る。

職業性疾病の6割超を占める腰痛を予防するため、腰痛による死傷災害の件数が多い医療保健業、社会福祉施設、陸上貨物運送事業の事業場トップや労働衛生管理の担当者を対象とした腰痛予防に関する研修会を開催する等により、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防に係る安全衛生教育の確実な実施を推進するとともに、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

b 交通労働災害防止対策

死亡災害の2割を占める交通労働災害を減少させるため、「交通労働災害防止のためのガイドライン」(平成30年6月1日改正)に基づく指導を徹底し、特に死亡災害の多い陸上貨物運送事業、新聞販売事業、警備業等について、関係行政機関、関係業界団体及び労働災害防止団体と連携を図り、取組を促進する。

c 外国人労働者に対する労働災害防止対策

外国人労働者の災害発生状況については、労働者死傷病報告により把握し、外国人労働者を使用する事業場に対して、雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の充実、労働災害防止に関する標識・掲示の設置等を指導する。

d 派遣労働者の労働災害防止対策

就業形態の多様化により派遣労働者は増加傾向にあり、派遣元・派遣先事業場の双方に対して、雇入れ時教育を始めとする安全衛生教育の徹底、健康診断の実施の徹底を指導する。

e 熱中症予防対策

県内においては、昨年度熱中症による死亡災害が発生しており、熱中症を予防するため、建設業、警備業等の事業者や労働者を対象とする講習会を開催する等により、JIS規格に適合したWBGT値(暑さ指数)測定器の使用促進を図るとともに、夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、WBGT値の測定とその結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用、緊急時の対応等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

f 振動障害防止対策

振動工具の振動レベルに応じて作業時間等の管理を行う手法(日振動ばく露量に基づく管理)や特殊健診の受診等、振動障害を予防するための措置について、林業等を対象とした集団指導等の機会を捉えて取組の促進を図る。

イ 労働者の健康確保

(ア) 産業保健活動の推進

a 労働者の健康確保対策等の強化について

過重労働・メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援など労働者の心身の健康確保対策についての企業の積極的な取組の促進を図るため、あらゆる機会を捉え、経営トップへの啓発、職場の環境整備の促進を図る。

b 産業保健機能の強化

平成31年4月1日に改正された労働安全衛生法の内容等について、局署において行う集団指導などの様々な機会を通じて、リーフレットを活用し労働時間の状況の把握や面接指導の対象となる労働者の要件の拡大、産業医の活動環境の整備、健康相談の体制整備などについて事業者にも周知を図るとともに、法令遵守に係る指導の徹底を図る。

c 産業医の選任の推進

産業医の選任義務のある事業場において、産業保健の中核的な役割を果たすべき産業医の未選任事業場を解消するための取組を推進する。また、産業医の選任義務のない労働者

数 50 人未満の小規模事業場に対しても、健康管理を担当する医師や保健師の選任に努めるよう指導等を行う。さらに、小規模事業場における健康管理対策の推進に当たっては、福岡産業保健総合支援センター（以下「産保センター」という。）及びその地域窓口における各種支援事業の活用が有効であるので、周知・利用勧奨を行う。

(イ) 過重労働等による健康障害の防止

長時間労働者に対する医師による面接指導の実施、産業医へ長時間労働者に関する情報の提供、労働者への時間外・休日労働時間の通知、労働者への産業医の職務内容や相談方法の周知等、産業保健機能強化について指導の徹底を図る。

(ウ) 健康診断等の実施の徹底

健康診断の実施及び事後措置等の実施の徹底を図るため、毎年 9 月の「職場の健康診断実施強化月間」において、周知・指導を行う。

さらに、非正規雇用労働者など雇用形態や就業形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断等について適正に実施されるよう、必要に応じて指導を行う。

また、令和 2 年 7 月 1 日に特殊健康診断の項目について改正省令が施行されたことから、関係者への周知等を行うこと、事業場が取り扱う健康情報等（個人情報保護法第 2 条第 3 項に規定する要配慮個人情報に該当するもの）については、事業場に対して適正に取り扱うための取扱規定を作成させ、労働者に周知するよう指導を行う。

(エ) 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ているところであり、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組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、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産保センターが行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

ウ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

(ア) 化学物質による健康障害防止対策

危険性・有害性のある化学物質取扱事業場に対し、計画的に監督指導や個別指導を行い、発散抑制措置、作業環境測定の実施等による作業環境の改善、健康診断の実施等による健康管理、保護具の適切な使用等、有機溶剤中毒予防規則、特定化学物質障害予防規則等の法令に基づく措置及び危険物に係る法令の遵守の徹底を図るとともに、規制対象外の物質（剥離剤）についても労働災害が多発していることから、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図り、リスクアセスメントの実施を徹底し、リスクアセスメントの結果に基づく有害原因の除去や有害物の発散の抑制等のリスク低減対策、危険物の適切な取扱いについて取り組むよう指導する。

また、有機溶剤、特定化学物質やラベル表示等の対象物質の代替として、危険性又は有害性が判明していない化学物質を安易に用いないよう指導・啓発を行う。

併せて、令和 3 年 4 月 1 日から溶接ヒューム・塩基性酸化マンガンが特定化学物質障害予防規則の第 2 類物質に追加されたことから、関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底等を図る。

(イ) 石綿による健康障害予防対策

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。

建築物の解体等に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、今般改正された石綿障害予防規則について、地方公共団体とも連携し、その円滑な施行のため関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底を図る。

また、解体等の仕事の発注者に対しては、事前調査を踏まえた経費や工期の設定等の配慮、石綿の使用状況等の通知等について指導を行う。

#### エ 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、令和3年4月1日から施行された改正電離放射線障害防止規則（昭和47年労働省令第41号）に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の安全衛生管理対策等について関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底等を図る。

#### ④ 迅速かつ適正な労災保険の給付

脳・心臓疾患及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る改正認定基準等に基づき、迅速かつ的確な労災認定を行う。

また、過重労働が原因となる事案については、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し、密接に連携して適切に対応する。

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ついては、認定基準等に基づき、迅速かつ適正な労災認定を行うとともに、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、がん診療連携拠点病院や新規労災指定病院に対して引き続き周知徹底を図る。

毎月勤労統計に係る追加給付事案については、着実に実施し、被災労働者等からの問い合わせ等に対しては、懇切丁寧に対応する。

### **(3) 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**

#### 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、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応えられるよう業務改善助成金を活用して賃金引上げを支援する。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても併せて活用するよう周知を図る。

さらに、労働局が委託して実施する福岡働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、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と同様に、きめ細やかな支援を行う。

#### ② 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）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。

#### ③ パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び取組支援

パートタイム・有期雇用労働法については、本年4月より、企業規模に関わらず適用されたことから、同一労働同一賃金に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に押し進めていく。

具体的には、同法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。併せて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非

正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、福岡働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援や、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等に加え、新たに業種別団体等に対し専門家チームによる支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

#### ④ 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

ア 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。【再掲】

イ 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法（平成19年法律第128号）に基づく無期転換申込権が平成30年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底、導入指導、相談支援を行う。

### （４）総合的なハラスメント対策の推進

労働施策総合推進法の改正により、大企業が令和2年6月1日から、中小企業に対しては令和4年4月1日よりパワーハラスメント対策が措置義務となる。

このため、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき事業主に義務付けられた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対策とともに労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止対策も含め総合的に推進する必要がある。

#### ① 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、説明会の開催、相談窓口での支援等あらゆる機会をとらえて防止措置の周知徹底を図るほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促す。

#### ② 職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に集中的な広報を行うとともに、特別相談窓口の設置・広報を行う。

#### ③ 労働関係紛争の早期解決の促進

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関して、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争調整委員会によるあっせん制度等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

#### ④ カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促すとともに、本省が策定する企業対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行う。

### （５）治療と仕事の両立支援

### ① ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援については、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、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」（以下「両立支援ガイドライン」という。）及び「企業・医療機関連携マニュアル」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。

企業の意識改革を図るため、局署幹部が経営トップと接触する機会には、両立支援ガイドラインに基づく両立支援の取組について啓発指導を行うとともに、労働者の健康管理について役員が関与する体制整備や健康経営に基づく企業内の労働者の健康管理の推進等について働きかけを行う。

### ② 地域両立支援推進チームの運営

平成29年9月に設置した「福岡県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（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。

また、地域におけるセミナー等の開催により、企業や医療機関への両立支援の機運の醸成を図る。

### ③ トライアングル型サポート体制の推進

#### ア 両立支援コーディネーターの養成

福岡県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。

#### イ 産保センターの活用

産保センターにおいて、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、両立支援コーディネーター養成研修等の各種支援サービスの提供を行っているので、その周知、利用勧奨を行う。

#### ウ がん診療連携拠点病院等との連携によるハローワークの就職支援

がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者について、福岡中央所及び八幡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。

## 第4 総合労働行政機関としての施策の推進

### 1 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が、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、局内各部門及び署所が有機的な連携を図りながら一体的に施策を推進する必要がある。

令和3年度において、各部門が特に連携する施策としては、

- ・既に施行され、また、令和3年度以降施行される働き方改革関連各施策に係る事業主に対する周知・指導
  - ・最低賃金の周知
  - ・コロナ禍における雇用への影響を最小限に止めるため、事業主等に対する各種助成金の活用に向けた周知、労働力過不足感に関する情報の収集
  - ・労働災害の防止等、安心した働きやすい職場環境の整備に関する情報の周知
- とし、労働局長のリーダーシップのもと、雇用環境・均等部が中心となって局・署所一体となって推進する。

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付、必要に応じ局内各部、署所へ遅滞なく取り次ぐ。

また、それぞれの重点課題の対応にあたっては、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の予定を局署所で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、新型コロナウイルスの感染症対策に十分注意を払った上で、効果的・効率的な実施に努める。

さらに、局内の会議についても、創意工夫を凝らした業務展開の在り方、行政分野間の総合的・一体的運営方策等を検討する場として活用する。

## 2 健全な労働保険制度の運営

### (1) 労働保険未手続一括対策の推進

未手続事業の一掃は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から重要であり、さらに、行政改革推進会議において、令和2年度までに未手続事業を20%解消（平成27年度比）することが目標とされ、令和3年度はその検証を行うこととなっている。このことを踏まえ、局署所・労働保険未手続事業一括業務の受託者及び他の関係機関と連携し、労働保険加入促進PR動画の活用など、より一層効率的・効果的な手続指導を行う。

なお、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続を行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

### (2) 保険料収納率向上に向けた取組

滞納整理に当たり、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業及び複数年度にわたり滞納している事業を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

法定納期限内に納付がなく、納付督促にも応じない滞納事業に対しては、保険制度の安定的運営及び法定納期限内に納付した事業との負担の公平を確保する観点から、積極的に滞納処分を行うことで収納未済歳入額の縮減を図る。

### (3) 労働保険手続きの利便性の向上

政府においては、規制改革推進に関する答申（令和2年7月2日閣議決定）において、行政手続きコストの削減及びデジタル化について強力に推進することが求められており、また、デジタル手続法において、行政手続きの9割についてオンライン化を実現する方針が示されている。それを達成するため、労働保険の各種手続きについて電子申請の積極的な利用勧奨をWeb等を活用した広報周知を行い、特定法人の電子申請義務化対象事業場や社会保険労務士団体等に対し利用勧奨を推進し、利便性の向上を図る。

また、労働保険料等の口座振替制度は、金融機関等の窓口で納付の都度出向くことなく、労働保険料の納付ができることで、3密の回避や事業主の利便性の向上に資することから、福岡労働局ホームページに労働保険料等の口座振替制度のリーフレット及びPR動画等の情報を掲載するとともに、事業主、社会保険労務士等関係団体に対し、様々な機会を捉えて周知する。併せて、窓口においても成立手続き時にリーフレット、口座振替依頼書を事業主等に配布し利用勧奨を行う。

## 3 計画的・効率的な行政運営

### (1) 計画的な行政運営

各行政分野の課題及び分野横断的な課題に対応するため、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、これに基づいて計画的・効率的な行政運営を行う。

また、施策の進捗状況を定期的に把握し、実施状況の分析、検証を行う。課題を把握した場合は、対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

### (2) 業務運営の重点化・集中化と行政事務の効率化

厳しい定員事情の中、行政課題に的確に対応するためには、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。

組織体制のあり方と行政事務の効率化については、本局の組織体制検討委員会及び業務簡素化等検討委員会を軸とし、引き続き組織的な検討を行い、実際に効果の認められる成果を追求する。

### **(3) 行政手続き及び事務処理の IT 化の推進**

国民からの申請・届出等の手続について、電子申請の利用促進を図り、より迅速な受付・審査を行うとともに、制度に係る照会についても Web 上で常時対応できるよう検討を行い、国民に対する利便性及びサービスの向上を図る。また、事務処理についても RPA や AI-OCR 等の導入により正確性と効率化を図る。

また、「厚生労働行政における情報セキュリティ対策の徹底に関する具体的取組について」（令和 2 年 8 月 27 日付政統サ発 0827 第 1 号大臣官房参事官通知）に基づき、「情報セキュリティ 7 か条」及び「情報セキュリティ対策のためのチェックポイント」を活用し、職員全員の意識の向上を図り各情報システムに係る実施手順等に従った情報セキュリティの確保に万全を期す。

### **(4) 費用対効果の向上**

職員一人ひとりが、事業の実績（アウトプット）のみならず、効果（アウトカム）及びそれに係る人的・金銭的成本を常に意識し、費用対効果の向上に取り組む。

## **4 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**

県内の労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、局署所の幹部を中心に、地方自治体、労使団体等関係機関・団体との連携を密にしつつ、各部署で把握した情報等を活用して地域経済情勢や主要産業・企業等の動向を分析し、適切な行政課題を設定、局全体の共通認識とする。

### **(2) 地方公共団体等との連携**

雇用対策や働き方改革をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくために、雇用環境・均等部が窓口として中心的な機能を果たし、産業施策、福祉施策、雇用施策、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。日ごろから、局長等の幹部が、県知事、市町村長、地方公共団体幹部職員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報交換、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携を一層深める。

### **(3) 労使団体等関係団体との連携**

地域における行政ニーズに対応し、より高い波及効果を得ながら労働行政施策を展開するためには、労使団体との連携が重要である。このため、日常的な意見交換により率直な意見や要望を聞くとともに、労使団体が構成メンバーとなっている「チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」」、「地域産業労働懇談会」を開催し、局幹部が地域を代表する労使団体の幹部と幅広く闊達な意見交換を行う。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「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、有識者とも緊密な連携を図る。

### **(4) 戦略的広報活動の展開**

労働行政の推進にあたっては、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、毎月開催している定例記者会見を通じ、局長自らが積極的な広報、情報発信に努めるとともに、地方公共団体及び労使団体等関係機関・団体の広報誌等を活用した効果的広報を推進する。なお、報道機関に対しては、労働行政の果たす役

割、各種施策、業務の成果等について理解を深めてもらうため、丁寧な情報提供に努める。

なお、広報にあたっては、各種施策の内容に留まらず、政策目標や成果等を国民の目線に立った分かりやすい形で提供するため、動画の作成、YouTube や交通機関、駅構内等のデジタルサイネージを活用して発信する他、web による説明会の実施等創意工夫して取組むとともに、労働局ホームページの充実に努める。

## 5 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、労働局においても一層の徹底が求められている。改正「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 2 年 7 月 7 日一部改正)による新たなルールの遵守を徹底する。また、「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。

また、個人情報漏えい防止を徹底するため、非常勤職員を含む全職員に対し、実効性のあるチェックリストによる自主点検及び研修を実施する。

### (3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

行政機関の保有する情報に対する開示請求は増加傾向にあるが、これらの開示請求に対して適切な処理を行い、適正かつ円滑な運用を図る。

## 6 綱紀の保持、行政サービスの向上

### (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。このため全職員一丸となって、非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、特に以下の点に万全を期する。また、不祥事の未然防止のためには職員間の円滑なコミュニケーション、情報共有が不可欠であることから、風通しの良い職場づくりを追求する。

- ① 国家公務員倫理法及び国家公務員倫理規程等を踏まえ、一層の綱紀の保持に努めるとともに都道府県労働局法令遵守委員会を効果的に運営し、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底を図るための取組を推進する。
- ② 全職員に「福岡労働局コンプライアンスカード」を携帯させ、各自が常に法令遵守意識を堅持するとともに、定められた事務処理手順を遵守すること等により、適正な事務処理の徹底を図る。
- ③ 内部の職員等からの法令違反行為に関する通報について、全職員に対して通報受付体制の周知を徹底する。
- ④ 非常勤職員の採用に当たっては、国家公務員としての適性、職務に対する意欲、能力を多面的に判断し、公正な選考を実施する。
- ⑤ 公務員倫理や法令遵守等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、計画的に全ての職員が受講できるようにする。

特に、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントの根絶に万全を期すとともに、非常勤職員については、原則として、採用後 1 か月以内に公務員倫理や法令遵守等に関する研修を

実施する。

## **(2) 行政サービスの向上等**

国民から信頼される行政を実現するためには、利用者の立場に立った親切で分かりやすい窓口対応に努めるとともに、迅速な事務処理等行政サービスの向上に努める必要がある。このため、局、署・所の管理者は、職員の応接方法の改善や事務処理の迅速化等を不断に進め、行政サービスのより一層の向上を図る。

## **(3) 新型コロナウイルス感染拡大防止対策**

職員及び来庁者の安全を確保するため、勤務時間はもとより勤務時間外においても、手洗い、手指消毒、マスク着用、3密回避、室内の換気、昼食時等のマスクなしでの会話を差し控える等の基本的な感染防止対策について、非常勤職員を含めた全職員一人ひとりが徹底するとともに、窓口業務等においても、アクリル板やビニールシート等を設置する等、様々な措置を工夫して感染防止に万全を期す。

感染拡大防止の観点から、業務の状況等に応じて、できる限り時差出勤を行う等混雑時間帯の出勤回避の取組を実施する。

局、署・所が主催する説明会・会議等の開催については、オンライン等の代替手段を検討し、その上で、代替手段が確保できない場合は、感染防止対策を徹底した上で開催する。

利用者に対しては、感染拡大の防止の観点から、より一層、電話による相談、電子申請・郵送による届出・申請等の積極的活用を呼びかける取組を行う。

## **(4) 自然災害対策**

災害発生時において、労働局の地域における総合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。このため、改定された「厚生労働省防災業務計画」（平成13年2月14日厚生労働省発総第11号制定 令和元年9月30日一部改正）に従い、災害発生時に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とともに、地方厚生局、地方自治体との連携を強化する。