

# 行政運営方針

令和4年度

福岡労働局



## 令和4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) 若年の雇用状況.....	1
(3) 高齢者の雇用状況.....	1
(4) 女性の雇用状況.....	1
(5) 非正規雇用労働者の雇用状況.....	2
(6) 障害者の雇用状況.....	2
(7) 職業訓練の実施状況.....	2
(8) 外国人の雇用状況.....	2
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) 労働災害の状況.....	3
(5) 労災補償の状況.....	4
<b>第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた労働行政施策の推進</b> .....	4
<b>第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応</b> .....	4
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援.....	4
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援.....	5
(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援.....	5
2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進.....	5
(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進.....	5
(2) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援.....	5
(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援.....	5
(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援.....	5
(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進.....	5
3 デジタル化の推進.....	6
(1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援.....	6
(2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進.....	6
<b>第4 多様な人材の活躍促進</b> .....	6
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進.....	6
(1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援.....	6
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保.....	6
② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援.....	6
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備.....	6
④ 次世代育成支援対策の推進.....	6
(2) 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.....	7
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援.....	7
(4) 不妊治療と仕事の両立支援.....	7
(5) 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る特別有給休暇制度導入等への取組支援.....	7
2 新規学卒者等への就職支援.....	8
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援.....	8
(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.....	8

(2) 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	8
① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	8
② 無期転換ルールの円滑な運用	8
(3) 求職者支援制度による再就職支援	8
(4) フリーターへの就職支援	8
(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援	9
(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	9
4 就職氷河期世代の活躍支援	9
(1) ハローワークの専門窓口における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	9
(2) 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	9
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	9
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	9
(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援地域の経済社会の実情的確な把握	9
5 高齢者の就労・社会参加の促進	10
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	10
(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	10
(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	10
(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	10
6 障害者の就労促進	10
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	10
(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	10
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	11
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	11
7 外国人に対する支援	11
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	11
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	11
② 定住外国人等に対する相談支援の実施	11
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	11
(3) 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	11
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	11
8 労働力需給調整機能の強化	11
<b>第5 誰もが働きやすい職場づくり</b>	12
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	12
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	12
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	12
(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	12
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	12
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	12
(1) 職場における感染防止対策等の推進	12
(2) 長時間労働の抑制	13
① 働き方改革の実現に向けた取組について	13
② 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	13

③	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.....	13
④	勤務間インターバル制度の導入促進.....	13
⑤	長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等.....	13
⑥	長時間労働につながる取引環境の見直し.....	14
⑦	年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進.....	14
⑧	労働施策総合推進法に基づく協議会等について.....	14
(3)	労働条件の確保・改善対策.....	14
①	新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施.....	14
②	法定労働条件の確保等.....	14
③	特定の労働分野における労働条件確保対策の推進.....	15
④	「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進.....	15
⑤	各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底.....	15
⑥	社会保険労務士制度の適切な運営.....	16
(4)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	16
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.....	16
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.....	16
③	産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進.....	16
④	新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底.....	17
(5)	迅速・適正な労災保険の給付.....	17
(6)	総合的なハラスメント対策の推進.....	17
①	職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保.....	17
②	就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進.....	17
③	職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進.....	18
3	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進.....	18
(1)	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援.....	18
(2)	最低賃金制度の適切な運営.....	18
4	治療と仕事の両立支援.....	18
(1)	治療と仕事の両立支援に関する取組の促進.....	18
①	ガイドライン等の周知啓発.....	18
②	地域両立支援推進チームの運営.....	18
(2)	トライアングル型サポート体制の構築.....	18
<b>第6</b>	<b>総合労働行政機関としての施策の推進</b> .....	<b>19</b>
1	総合労働行政機関としての施策の推進.....	19
2	健全な労働保険制度の運営.....	19
(1)	労働保険未手続一層対策の推進.....	19
(2)	労働保険料収納率向上に向けた取組.....	19
(3)	労働保険手続きの利便性の向上.....	19
3	計画的・効率的な行政運営.....	20
(1)	計画的な行政運営.....	20
(2)	行政事務の効率化と業務運営の重点化・集中化.....	20
4	地域に密着した行政の展開.....	20
(1)	地域の経済社会の実情の的確な把握.....	20
(2)	地方公共団体等との連携.....	20
(3)	労使団体等関係団体との連携.....	20
(4)	戦略的広報活動の展開.....	21
5	保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応.....	21

(1) 行政文書の適正な管理 .....	21
(2) 保有個人情報の厳正な管理 .....	21
(3) 情報セキュリティ対策の徹底 .....	21
(4) 情報公開制度・個人情報保護制度に基づく開示請求等への適切な対応 .....	21
6 綱紀の保持、行政サービスの向上 .....	21
(1) 綱紀の保持 .....	21
(2) 行政サービスの向上等 .....	22
(3) 新型コロナウイルス感染拡大防止対策 .....	22
(4) 自然災害対策 .....	22

## 令和4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

現下の労働行政の最大の課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠である。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

#### 1 雇用をめぐる動向

##### (1) 最近の雇用情勢

令和3年は、年初から新型コロナウイルス感染症の拡大により、緊急事態宣言の発令やまん延防止等重点措置が適用されるなど、社会経済活動の一部制限により、宿泊業・飲食サービス業や小売業など一部の業種で厳しさもみられたが、製造業などで求人が堅調に回復したことにより、求人は全体として前年を上回った。

また、求職者については、雇用調整助成金等の活用により、事業主都合離職者が一定程度抑えられたが、長期化する新型コロナウイルス感染症の影響により、収入減によりダブルワークを希望する在職者や収入補填のため新たに働き出す無業者が増加するなど、有効求職者が大幅に増加、令和3年の有効求人倍率は1.06倍で前年差▲0.09ポイント、有効求人数は前年比+1.3%、有効求職者数は同+10.0%となった。

なお、令和4年1月以降、オミクロン株の急拡大により、再度、社会経済活動の制限が余儀なくされる状況下であり、引き続き雇用失業情勢への影響が懸念される。

##### (2) 若年者の雇用状況

県内における令和4年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（令和4年2月末現在）は、大学等については84.6%、高校については96.9%と、いずれも高水準で推移している。

平成29年就業構造基本調査（調査年：5年ごと）によると、福岡県の若年者（15～34歳）における非正規の職員・従業員の割合は36.8%となっており、全国平均（32.9%）より高い状況にある。

また、「令和3年労働力調査（基本集計）」によると、全国の若年無業者数（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3年平均で57万人と前年に比べて12万人減少となり、平成26年以降は50万人台半ばで推移、令和2年に60万人台となったが、2年ぶり50万人台に戻った。平成29年就業構造統計調査によると、福岡県の15歳から34歳人口に占める若年無業者の割合は3.2%となっており、全国平均（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、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

平成29年就業構造基本調査によると、福岡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こと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2年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73.4（前年74.8）となっている。

#### （5）非正規雇用労働者の雇用状況

「令和3年労働力調査（詳細集計）」によると、非正規雇用労働者は令和元年まで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75万人減少に転じ、令和3年では前年比で26万人減少の2,064万人と2年連続の減少となった。

男女別でみると男性が13万人減少して652万人、女性が12万人減少して1,413万人となった。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200万人（男性の非正規雇用労働者の30.7%）、女性では45～54歳が371万人（同26.3%）となっている。年齢階級別にみた非正規雇用労働者の割合は、65歳以上の75.9%が最も高く、次が15～24歳の48.8%となっている。

なお、正規雇用労働者は26万人増加して3,555万人（7年連続の増加）となっており、男女別でみると男性が2万人減少で2,334万人、女性が28万人増加で1,221万人となった。

#### （6）障害者の雇用状況

令和3年6月1日現在の障害者雇用状況報告（43.5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、19,058.0人（対前年比2.2%上昇）、法定雇用率（2.3%）を達成している企業の割合は、49.9%（対前年比2.9ポイント減少）と全国計47.0%を、2.9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2年度が、3,366件と対前年比14.8%減となったが、令和3年度においては対前年比3.6%増の3,798件（令和4年1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3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294.0人（実雇用率は3.24%）、市町村の機関に在職している障害者の数は1,359.5人（実雇用率は2.69%）、県等の教育委員会に在職している障害者の数は386.5人（実雇用率は2.12%）、独立行政法人等に雇用されている障害者の数は296.0人（実雇用率は2.68%）となっている。

#### （7）職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和3年度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4,430人（対前年比101.6%）、就職率は76.0%（対前年比+2.1ポイント）である。

また、求職者支援訓練の受講者数は1,170人（対前年比122.9%）、就職率は61.8%（対前年比+6.4ポイント）である。

※受講者数は令和3年4月から令和4年1月末時点、就職率は令和2年10月から令和3年7月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績。

#### （8）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3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53,948人で、前年同期比1,009人、1.8%減少しており、平成24年以来の減少となった。全国では前年同期比0.2%増加とほぼ横ばい。外国人を雇用する事業所数は10,420か所で前年同期比632か所、6.5%増加し全国の増加率（6.7%）と同水準、過去最高を



更新したが、増加率は前年の 10.6%から低下。国籍別では、ベトナムが最も多く 19,734 人で、36.6%を占め、次いで中国 10,981 人（同 20.4%）、ネパール 7,468 人（同 13.8%）、フィリピン 4,323 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、17,794 人で 33.0%を占める。次いで「技能実習」が 13,004 人（同 24.1%）、「専門的・技術的分野」が 10,070 人（同 18.7%）、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 8,868 人（同 16.4%）の順となっている。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

令和 2 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、44,062 件で前年度と比べて 3.5%増加した。そのうち、民事上の相談件数は 9,515 件で、その内容をみると、職場での「いじめ・嫌がらせ」が 2,208 件で、その他の労働条件を除いた場合、8 年連続で最も多く、「パワーハラスメント」と合わせると 2,733 件となっている。

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の相談等が寄せられている。令和 2 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）等に関する相談件数は 2,948 件（前年度 1,809 件 前年度比 62.9%増）となっている。相談が急増したのは、コロナ禍で母性健康管理や育児休業に関する相談が増加し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 月の約 3,000 件をピークに同年 12 月には 200 件台まで減少したものの、令和 3 年 1 月、5 月、8 月に 500 件台と緊急事態宣言の期間中に増加する状況を繰り返していた。令和 3 年 12 月には 100 件弱の相談まで減少したが、一転、令和 4 年 1 月には 400 件台と増加傾向を示している。内容は、賃金及び休業手当に関することが 33%、解雇・雇止めに関することが 18%を占める。なお、令和 4 年 1 月は小学校等が休業したことによる相談が急増している。

なお、令和 3 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 610 件と対前年比 4.8%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 492 件、解雇等 97 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 2 年の全国（平均）の年間総実労働時間は 1,621 時間に対し、福岡県の年間総実労働時間は 1,632 時間と全国より 11 時間長く、一般労働者について見ると県は初めて 2,000 時間を切り 1,937 時間となったが、全国の 1,925 時間に対し 12 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 3 年 4 月における所定内給与が全国で 248,549 円（対前年同月比 0.82%増）、県では 234,890 円（対前年同月比 3.81%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 3 年は単純平均で 4,167 円（対前年比 297 円減）、率で 1.65%（対前年比 0.08 ポイント減）という結果である。

### (4) 労働災害の状況

労働災害の発生状況については、令和 3 年は、死亡災害 31 人であり、前年に比して同数となっている。

休業 4 日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という）は、6,570 件であり、前年比 19.0%増加し

ている。

令和3年は、13次労働災害防止計画の4年目に当たるが、第13次労働災害防止計画の進捗状況については、死亡災害は、4か年で123人であり、第12次労働災害防止期間中の総数の15%以上減少(総数153人以下)させる目標を達成できる水準で推移しているが、死傷災害は、2017年に比して7%以上減少(年間4,912件以下)させる目標については、厳しい状況にある。

令和3年の災害統計には、新型コロナウイルス感染症によるものが含まれており、これを差し引いても前年比6.8%増となる。

死傷災害が増加している原因は、高齢労働者の増加が背景として考えられ、又、事故の型別災害分類では、転倒災害が増加傾向にある。

職業性疾病による災害発生状況については、職業性疾病の約6割を占める腰痛については、令和3年は196人(速報値)であり、前年より13人減少している。

また、令和3年は、熱中症による死亡災害は発生しなかった。

#### (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」に係る県内の請求件数は、平成30年度112件、令和元年度123件、令和2年度92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30年度50件、令和元年度58件、令和2年度39件と同様に高い水準で推移している。

令和2年度に発生した新型コロナウイルス感染症に係るこれまでの福岡県内の労災保険給付状況については、令和4年2月時点で、請求件数1,197件、決定件数1,127件(うち支給決定1,124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800件、決定件数784件、医療従事者以外に係るものは請求件数397件、決定件数343件となっている。

## **第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた労働行政施策の推進**

新型コロナウイルス感染症が拡大する状況においては、雇用調整助成金、小学校休業等対応助成金等の迅速な支給に努め、雇用維持に万全を期する。

その上で、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を含め全ての人々が働きやすく、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。

新型コロナウイルス感染症はワクチンの普及と新型株の発生により感染拡大の波を繰り返しており、各種情勢に応じた雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

雇用面では、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際に、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化等、生産性向上に向けた企業の取組に対応した対策が必要である。

労働環境の面では、職場における新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底や業務の見直し等が求められるとともに、労働者の高齢化が進む中で、十分な労働安全衛生対策を講ずる必要がある。コロナ禍により普及が後押しされたテレワーク、兼業・副業については、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。

## **第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応**

### **1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援**

新型コロナウイルス感染症の影響及びまん延防止措置等の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続に向けた支援を行う。また、休業だけでなく、一時的な在籍型出向等

により、労働者の雇用の維持に取り組む事業主の支援を行う。

**(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援**

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

また、引き続き、休業支援金・給付金を活用した雇用維持支援を行う。

**(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援**

福岡労働局（以下、「労働局」という。）においては、産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等在籍型出向等支援協議会構成機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

**2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進**

**(1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進**

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推進するとともに、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」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の未充足求人のフォローアップを行い、広く求職者に未充足求人の情報を重点的に情報提供することで積極的な応募勧奨を図り、有資格者に対しては求職公開を積極的に働きかけ、求人者へ積極的に情報提供を行っていく。

**(2) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援**

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、福祉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、介護向け訓練枠の拡充のために職場見学・職場体験を組み込んだ訓練への訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センターによる介護分野に就職した訓練修了者等への貸付金等を実施する。

**(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援**

都道府県が地域の課題に対応するため、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用の確保や就職促進等の取組を行うことを支援することにより、良質な雇用の実現を図る。

また、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するなど、地域の実情に応じた雇用対策を推進する。

**(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援**

東京圏及び大阪圏を中心に、ハローワークの全国ネットワークを活用して地方就職を希望する方に対し、受入局として職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、コロナ禍において都市部を離れて地方で暮らすことへの関心が高まっていることを踏まえ、移住予定地域のハローワークと連携の上、業種、職種を超えた再就職等も含めた、個々のニーズに応じた支援を行う。

**(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進**

求人・求職の効果的なマッチングを図るため、今後、職種転換を検討する求職者等に対しては、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、ジョブ・カードの強化・活用促進を図るとともに、中途採用の拡大を図るため、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成（中途採用等支援助成金）する。

### 3 デジタル化の推進

#### (1) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図る。

また、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

#### (2) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進

オンラインによる職業相談は、労働局においては令和3年度から試行実施を開始しており、今後は、利用者の更なる利便性向上に努めるとともに、求職者等の多様なニーズに対応できるよう推進を図り、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

## 第4 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

#### (1) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

##### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、労使に十分に理解されるよう、地方自治体、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。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 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行う。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰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。更に、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

##### 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及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、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。

また、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん（トライくるみん）の創設について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けて、公共調達における加点評価等のメリットや、認定基準の中小企業特例も含め広く周知を図る。さらに、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。

## （２）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

マザーズハローワーク及びマザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望する女性等を対象に個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型の支援を強化する。

また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

## （３）女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和 4 年 4 月 1 日より、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たため、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、また、取組が確実に行われるよう報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。

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。

あわせて、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、新たに義務化となった企業を含む中小企業に対する法の周知と取組促進を図る。

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、認定のメリットや本省で実施する事業の活用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。

## （４）不妊治療と仕事の両立支援

令和 3 年 2 月、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針（平成 26 年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第 1 号）を改正し、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加しており、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。あわせて、令和 4 年度より「くるみん」認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に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）を、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を支給する。

更に、「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」等の周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、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。

## （５）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る特別有給休暇制度導入等への取組支援

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。

## 2 新規学卒者等への就職支援

新卒応援ハローワーク等において、新規学卒者等を対象に、就職支援ナビゲーターの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とともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化し、第二の就職氷河期世代をつくらないうよう、福岡県や各地方公共団体、大学等のキャリアセンターとの連携による就職支援を推進する。

## 3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

### (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、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を行い、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推進する。

### (2) 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

#### ① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することなどにより、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、「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マニュアル等を活用した、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

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。

#### ② 無期転換ルールの円滑な運用

労働契約法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。

### (3) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、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職業訓練受講給付金を支給する。

### (4) 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

の就職支援ナビゲーターの担当者制により、正社員就職に向けた意識啓発を含めた各種セミナー、職場定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を実現する。

#### **(5) 離職者を試用雇用する事業主への支援**

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期就職支援を図るため、一定期間試用雇用する事業主に対して、試用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。

#### **(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援**

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークによる福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方自治体に設置している常設窓口での職業相談により、ハローワークと地方自治体が一体となって、きめ細かな就労支援を実施する。

### **4 就職氷河期世代の活躍支援**

#### **(1) ハローワークの専門窓口における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、不本意ながら不安定な就労状態にあるなど様々な課題に直面している方々に対して、個別の支援計画に基づき、チーム支援を通じて、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、各種セミナー等の実施、就職氷河期求人の確保、就職後の定着支援など、計画的かつ総合的に実施する。

#### **(2) 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**

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或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。

#### **(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援**

就職氷河期世代を含めた就労に係る課題を有する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提供するとともに、様々な外部の支援機関と連携した支援を実施する。

#### **(4) 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、安定就労に繋がる資格等の取得を支援するため、人材ニーズの高い業界団体等が委託により実施している、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施する。

また、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支援する。

#### **(5) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援地域の経済社会の実情の的確な把握**

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「ふくおかプラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催、雇入れ等に係る好事例の収集・発信等を通じ、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。

## 5 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齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、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・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、高障求機構福岡支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

### (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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内12か所のハローワークに設置している「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行う。

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た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「高齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る等、効果的な連携を行う。

### (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

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

## 6 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

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。

障害者就業・生活支援センター（以下「支援センター」という。）は、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

### (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

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者については、ハローワークに配置した専門の担当者により、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。



また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、福岡県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施する。

### (3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢として事業所に対して、テレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティングに誘導することを通じて、障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進を図る。

### (4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門において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、職場適応支援者を配置するとともに、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。

## 7 外国人に対する支援

### (1) 外国人求職者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

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、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。特に、福岡中央所においては、就職支援協定を締結した大学と連携し、外国人留学生の国内就職促進に向け一貫した支援を実施する。

#### ② 定住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。

### (2) 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。

### (3) 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、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に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

### (4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

地域の実情に即し、外国語で対応できる相談員を労働局や監督署に配置することで、全国で合計 13 言語に及ぶ外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を図るとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知により、労働災害防止対策を推進する。

## 8 労働力需給調整機能の強化

職業安定法の改正により、募集情報等提供事業者が募集情報等の的確表示を義務付ける等のルールを整備を行うことが予定されており、これらの周知・啓発を行うとともに、引き続き労働者派遣事業者及び職業紹介事業者に対する指導監督を的確に実施することにより、適正な事業運営を図る。

## **第5 誰もが働きやすい職場づくり**

### **1 柔軟な働き方がしやすい環境整備**

#### **(1) 良質なテレワークの導入・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、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の定着促進を図るため、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行う。

また、テレワーク相談センターでは、総務省の「テレワーク・ワンストップ・サポート事業（仮称）」との連携により、新たに設置されるテレワーク相談センター（全国センター、地域センター（仮称））をテレワークに関する労務管理や ICT（情報通信技術）等の課題にワンストップで対応できる相談拠点として、周知・案内を行うとともに、セミナーの周知・参加等を働きかける等、緊密な連携を図る。

#### **(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援**

フリーランスの方から発注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、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「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。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

#### **(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」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) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進**

選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

### **2 安全で健康に働くことができる環境づくり**

#### **(1) 職場における感染防止対策等の推進**

労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁

寧な対応を行うとともに、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、「取組の5つのポイント」や「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て審議した上で、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。

また、高齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知する。

## （2）長時間労働の抑制

### ① 働き方改革の実現に向けた取組について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下「働き方改革関連法」という。）により、改正された労働基準関係法令の規定で、令和6年3月31日まで時間外労働の上限規制の適用が猶予となっている建設事業、自動車運転の業務、医師も含め、働き方改革の取組に滞りが生じることのないよう、業界団体、県等と連携し、法制度の周知等を行う。

### ② 生産性を高めながら労働時間の短縮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、局が委託して実施する「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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細やかな支援を行う。

各署に編成した「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や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行う。

### ③ 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（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）の活用や建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、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、地域レベルで発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域等に周知、展開するなど、長時間労働の抑制に向けた取組を行う。

### ④ 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働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

### ⑤ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等

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及び同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）並びに「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」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、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。

#### ⑥ 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、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等の違反が疑われる場合には、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。

#### ⑦ 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。

#### ⑧ 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、労働施策総合推進法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。

### (3) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

更に、新型コロナウイルス感染症の影響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。

#### ② 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・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、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、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、労使において賃金の引上げを行うとの取り決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

更に、「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。

加えて、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。更に、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。

### 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する監督指導などを実施する。

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、以下の重点的な取組を行う。

#### ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、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、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引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、外国人技能実習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的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、福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、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。

### ④ 「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。

### ⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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助言するなど、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。

#### ⑥ 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。

### (4) 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

労働災害が小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業中の5大災害（ア.荷台からの墜落・転落、イ.荷崩れ、ウ.フォークリフト使用時の事故、エ.無人暴走、オ.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」に基づく取組の促進を図る。

建設業については、労働災害の約3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。

製造業については、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、災害防止対策にかかる指導を行い、機械災害防止にあたっては、「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」に基づき、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の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策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

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。

#### ③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

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等については、継続した取り組みが必要であるが、特に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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策など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、「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、(独)労働者健康安全機構(以下「労働者健康安全機構」という。)による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。

更に、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、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。)が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、産保センターの地域窓口(地域産業保健センター)による小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構によるストレスチェック助成金等について周知する。

#### ④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

更に、本年1月19日から施行された建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

#### (5) 迅速・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、認定基準等に基づき迅速かつ的確な労災認定を行うとともに、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的確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。

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、認定基準に基づき迅速かつ的確な労災認定を行う。

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て労働者の労災請求について勧奨を行う。

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。

#### (6) 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等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省が委託するハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェブサイトあかるい職場応援団の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

##### ② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

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」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援するとともに、労働法制講座等を活用して積極的に周知を行う。学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

### ③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

## 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

### (1) 最低賃金・賃金の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あわ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、福岡県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。

## 4 治療と仕事の両立支援

### (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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

#### 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」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（福岡県保健医療介護部・福祉労働部、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労働者健康安全機構等）の取組を相互に周知協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

### (2) トライアングル型サポート体制の構築

主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。そのため、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理解の普及を図るとともに、労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引



き続き実施する。

## **第6 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4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4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
- ・最低賃金及び賃金引き上げを支援するための助成金の周知
- ・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) 労働保険未手続事業一掃対策の推進**

未手続事業一掃対策は、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、行政改革推進会議においても、未手続事業の解消に向けた更なる取組が求められている。

このことを踏まえ、局署所・労働保険未手続事業一掃業務の受託者及び他の関係機関と連携した未手続事業情報の活用、労働保険加入促進PR動画や当局ホームページを活用した広報などにより、一層効率的・効果的な未手続事業の解消に取り組む。

また、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) 労働保険料収納率向上に向けた取組**

滞納整理に当たり、滞納事業を適正に管理し、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、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、規制改革実施計画（令和3年6月18日閣議決定）において、オンライン利用率を大幅に引き上げる取組を行うことが決定され、目標を設定した取組を行うこととされている。それを達成するため、労働保険の各種手続について電子申請を積極的に利用するよう、Web等を活用した周知広報を行い、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納付制度は、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、事業主の利便性の向上に資することから、労働局ホームページに労働保険料等の口座振替納付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、窓口においても新規保険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) 行政事務の効率化と業務運営の重点化・集中化

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。

このため、組織体制のあり方と行政事務の効率化については、労働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。また、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・予算的コストを常に意識し、費用対効果の向上に取り組む。

さらに、利用者からの申請・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、利用者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。

### 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応えていくため、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、労働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、行政運営へ的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。

また、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 保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度等への適切な対応

#### (1) 行政文書の適正な管理

行政文書の管理については、政府を挙げてその適正な管理の確保及び一層の徹底が求められている。このため、公文書管理法、行政文書の管理に関するガイドライン等に基づく取組を徹底する。また、行政文書の電子的管理についての基本的な方針に基づき、引き続き行政文書の電子的管理の取組を推進する。

#### (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、紛失、誤廃棄等を防止するための基本的な作業手順を徹底する。その際、ヒューマンエラーは起こり得る前提に立った上で、それを防止するための作業手順の構築や作業環境の確保に努める。

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) 情報セキュリティ対策の徹底

「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3年9月3日付け政統サ発 0903 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) 情報公開制度・個人情報保護制度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。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、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、「厚生労働省防災業務計画」を踏まえた「福岡労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」に基づき、来庁者及び職員の安全の確保と業務の確実な実施に万全を期す。また、その際、機動的かつ的確に対応できるよう、地方厚生局、地方自治体との連携を強化する。