

# 行政運営方針

令和5年度

福岡労働局

## 令和5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）高年齢者の雇用状況.....	1
（4）女性の雇用状況.....	2
（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
2 労働条件等をめぐる動向.....	2
（1）申告・相談等の状況.....	2
（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.....	3
<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総合労働行政機関としての施策の推進</b> .....	4
<b>第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等</b> .....	4
（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.....	4
（2）最低賃金制度の適切な運営.....	4
（3）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底.....	4
（4）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について.....	4
<b>第4 個人の主体的なキャリア形成の促進</b> .....	5
1 個人の主体的なキャリア形成の促進.....	5
（1）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等.....	5
（2）キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援.....	5
（3）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.....	5
（4）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援.....	5
（5）企業における人材育成のための積極的な活用勧奨.....	5
<b>第5 安心して挑戦できる労働市場の創造</b> .....	6
1 労働市場の強化・見える化.....	6
（1）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底.....	6
（2）円滑な労働移動に資する情報等の整備.....	6
2 賃金上昇を伴う労働移動の支援.....	6
（1）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進.....	6
（2）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.....	6
（3）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.....	6
（4）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進.....	7
3 継続的なキャリアサポート・就職支援.....	7
（1）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援.....	7
（2）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.....	7
（3）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.....	7
（4）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.....	7
（5）求職者支援制度による再就職支援.....	7
（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.....	7

<b>第6 多様な人材の活躍促進</b> .....	7
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進.....	8
(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保.....	8
(2) 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.....	8
(3) 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.....	9
(4) 不妊治療と仕事との両立支援.....	9
(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.....	9
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.....	9
(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.....	9
(2) 無期転換ルールの円滑な運用.....	10
3 新規学卒者等への就職支援.....	10
(1) 新規学卒者等への就職支援.....	10
(2) フリーター等への就職支援.....	10
4 就職氷河期世代の活躍支援.....	10
(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.....	10
(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.....	10
(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.....	10
(4) 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.....	10
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年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援.....	11
(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.....	11
(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.....	11
(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.....	11
6 障害者の就労促進.....	11
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等.....	11
(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.....	11
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援.....	12
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援.....	12
7 外国人に対する支援.....	12
(1) 外国人求職者等に対する就職支援.....	12
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	12
(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.....	12
(4) 外国人雇用実態調査の実施について.....	13
(5) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....	13
<b>第7 多様な選択を力強く支える環境整備</b> .....	13
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備.....	13
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進.....	13
(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.....	13
(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.....	13
(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.....	14
2 安全で健康に働くことができる環境づくり.....	14
(1) 長時間労働の抑制.....	14

(2) 労働条件の確保・改善対策	15
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	17
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	19
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	19
(6) 職場における感染防止対策等の推進	20
<b>第8 総合労働行政機関としての施策の推進</b>	20
1 総合労働行政機関としての施策の推進	20
2 健全な労働保険制度の運営	20
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進	20
(2) 労働保険料の収納率向上に向けた取組	20
(3) 労働保険手続の利便性の向上	20
3 地域に密着した行政の展開	21
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	21
(2) 地方自治体等との連携	21
(3) 労使団体等関係団体との連携	21
(4) 積極的な広報活動の展開	21
4 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	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) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	22
5 その他	22
(1) 自然災害対策等	22
(2) 綱紀の保持	22

## 第1 福岡の労働行政を取り巻く状況

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り、そのためには、人への投資を強化する必要がある。このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備等に取り組むことが重要である。

成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割を、各施策を通じて適正かつ迅速に推進していく。

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

令和4年は、4月以降行動制限がなく、これに伴い経済活動や個人消費が回復し、10月からは、全国旅行支援や水際対策の緩和により観光需要の回復も進んだ。

この結果、令和4年の有効求人倍率は、1.17倍で前年を0.11ポイント上回った。有効求人数は前年比+12.9%、有効求職者数は同比+2.4%といずれも増加し、前年の有効求人倍率を上回るとともに、コロナ禍に入り初めて前年を上回った。

求人は、多くの産業で前年を上回るなど、社会経済活動が正常化したことで増加した。

また、求職者は、感染拡大期には、勤務日数の減少により、ダブルワークを希望する在職者が増えたり、求職者の中には、ハローワークへの登録を行ったものの、新型コロナウイルス感染症への感染を避けるため、就職活動を控える動きもみられ、わずかながら増加した。

令和5年においても、社会経済活動の正常化が進むことで、さらなる雇用情勢の改善も期待できる。一方で、物価の上昇や海外経済の動向にも変化がみられるなど、先行きには不透明感もあり、今後の雇用への影響には引き続き注視が必要となる。

#### (2) 若年の雇用状況

県内における令和5年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（令和5年2月末現在）は、大学等については87.2%、高校については96.5%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%で全国平均（32.9%）より高い状況にある。

また、「令和4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4年平均で57万人と前年に比べて1万人減少となり、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、令和3年から50万人台に戻っている。平成29年就業構造統計調査によると、福岡県の若年無業者（15～34歳のいわゆるニート）の割合は3.2%で全国平均（2.3%）より高い状況にある。

#### (3) 高齢者の雇用状況

令和4年6月1日現在の高齢者雇用状況報告（21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、99.9%（対前年変動なし）と、全国の実施済企業割合（99.9%）と同じである。

また、70歳までの高齢者就業確保措置の実施企業の割合は、27.8%（対前年1.8P増加）と、全国の実施済み企業割合（27.9%）とほぼ同水準であるが、企業の実情に応じ、何らかの仕組みで70歳以上まで働ける制度のある企業割合は、40.6%（対前年2.1P増加）と、全国の企業割合（39.1%）を上回っている。

#### (4) 女性の雇用状況

平成29年就業構造基本調査によると、県内の女性の就業率は、平成9年から平成29年と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、令和2年国勢調査就業状態等基本集計によると、福岡県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19.3%であるのに対し、女性は51.7%であり、全国平均に比べ、男性が0.9ポイント高く、女性が0.3ポイント低い。

なお、令和3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75.2（前年73.4）となっている。

#### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

「令和4年労働力調査（詳細集計）」によると、全国の非正規雇用労働者は、令和2年、3年と2年連続して前年比で減少していたが、令和4年では26万人の増加（3年ぶりの増加）となった。

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「会社などの役員を除く雇用者」に占める非正規雇用の職員・従業員の割合は、40.0%で全国平均（38.2%）より高い状況にある。同割合は平成9年以降上昇していたが、平成24年（前回調査40.0%）から変化していない。

#### (6) 障害者の雇用状況

令和4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、19,757.0人（対前年3.7%増加）、実雇用率は、2.29%（対前年0.08ポイント増加）と全国計（2.25%）を0.04ポイント上回っている。法定雇用率（2.3%）を達成している企業の割合は、50.8%（対前年0.9ポイント増加）と全国計（48.3%）を、2.5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3年度は4,679件（対前年5.6%増）であったが、令和4年度においては対前年4.4%増の4,403件（令和5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4年6月1日現在の福岡県の機関（法定雇用率2.6%）に在職している障害者数は297.0人（実雇用率は3.24%）、市町村の機関（法定雇用率2.6%）に在職している障害者の数は1,390.0人（実雇用率は2.74%）、県等の教育委員会（法定雇用率2.5%）に在職している障害者の数は336.5人（実雇用率は1.84%）、独立行政法人等（法定雇用率2.6%）に雇用されている障害者の数は288.0人（実雇用率は2.61%）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4年度実施状況について、公的職業訓練の受講者数は6,333人（対前年比113.1%）、就職率は73.5%（対前年比+0.1ポイント）である。

※受講者数は令和4年4月から令和5年1月末時点、就職率は令和3年10月から令和4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。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

令和3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、43,872件で前年度と比べて0.43%減少しているが、そのうち、労働基準法等の違反を伴わない民事上の相談件数は12,551件で前年比では31.9%増加している。

その内容をみると、職場での「いじめ・嫌がらせ」が2,748件で、その他の労働条件を除いた場合、9年連続で最も多く、「パワーハラスメント」と合わせると3,498件となっており、これらの相談が増加したのは、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置が大企業の事業主に義務化されたことや、令和4年4月1日から中小事業主へも法が適用されたことによるものである。

また、雇用環境・均等部には、「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、育児休業等の問合せが寄せられている。

それらを規定する男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法等に関する令和3年度の相談件数は2,276件（前年度2,948件）となっており、そのうち相談が最も多いのは、育児・介護休業法の1,317件である。

なお、令和4年に県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）に寄せられた賃金不払等申告事案は713件と対前年比14.8%増と、新型コロナウイルス感染症による経済活動の停滞から回復過程にあることから増加している。内訳の主だったものは賃金不払580件、解雇等94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3年の全国（平均）の年間総実労働時間は1,633時間に対し、福岡県の年間総実労働時間は1,646時間と全国より13時間長く、一般労働者について見ると福岡県の1,945時間であり、全国の1,945時間と同じ状況である。

## （3）賃金の状況

毎月勤労統計調査によると、令和4年10月における所定内給与が全国で249,306円（対前年同月比1.0%増）、県では241,809円（対前年同月比3.5%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4年は単純平均で5,295円（対前年比807円増）、率で2.09%（対前年比0.28ポイント増）という結果である。

## （4）労働災害の状況

令和4年の死亡災害は20人であり、前年比11人減少となっている。

また、休業4日以上死傷災害（以下「死傷災害」という）は13,307人であり、前年比で88.1%増加している。大幅増加の要因は、新型コロナウイルス感染症によるもので、これを除くと5,226人であり、前年比で1.9%減少している。

令和4年は、第13次労働災害防止計画（平成30年を初年度とする5か年計画）の最終年であり、死亡災害は、長期的な減少傾向を継続し、目標を達成することができたが、死傷災害は、増加に転じることとなり目標を達成することができなかった。

死傷災害が増加している要因として、新型コロナウイルス感染症によるものを除けば、労働者の高齢化に伴う転倒災害など行動災害の増加が挙げられる。

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4年は185人（速報値）であり、前年より25人減少している。

また、令和4年は、熱中症による死亡災害が1件発生している。

## （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について、令和3年度の請求件数は、「脳・心臓疾患」21件、「精神障害」98件と請求件数の増加傾向は続いており、認定件数は「脳・心臓疾患」8件、「精神障害」28件となっている。

また、石綿関連疾患に係る令和3年度の請求件数は、77件と急増している状況であり、認定件数は48件となっている。

新型コロナウイルス感染症に係る令和2年度から令和5年2月末までの労災保険給付状況については、請求件数9,169件、認定件数8,227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総合労働行政機関としての施策の推進**

令和2年から新型コロナウイルス感染症の影響により我が国経済に大きな落ち込みがあり、飲食・宿泊などの特定の業種における非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間（収入）の減少など雇用にも影響を与えるようになった。こうした状況に対応するため、令和4年10月28日に策定された「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージを基に、多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしている。これらの諸施策について、「第3」以下に記載する。

こうした施策の効果を上げるために、福岡労働局においては、各地域の実情に応じた取組を進め、総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に応えていく。

## **第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等**

### **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、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

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。

あわせて、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都道府県ごとの賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、労働局が委託して実施する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。さらに、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、引き続き周知を図る。

### **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。）及びこれまでの福岡地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、福岡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 監督署と連携した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ることにより、雇均部又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、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る。

### **4 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について**

令和5年4月1日より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。



## 第4 個人の主体的なキャリア形成の促進

### 1 個人の主体的なキャリア形成の促進

#### (1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

福岡県との共催による福岡県地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した事業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

#### (2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

令和5年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」では、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行う。

#### (3) 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

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係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、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・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。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスキリング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべてのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。

#### (4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

- ① 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援
- ② 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、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（「人への投資」関連施策）を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を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て実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な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、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。（「人への投資」関連施策）

#### (5) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）において人への投資の抜本強化を図ることとしており、一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。（「人への投資」関連施策）

## **第5 安心して挑戦できる労働市場の創造**

### **1 労働市場の強化・見える化**

#### **(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底**

令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、労働者派遣法違反を把握し、又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、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る。

#### **(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備**

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））において情報を整備していることに加え、必要な職業訓練の具体的な講座等についてもアクセス可能となっている。

また、企業の勤務実態などの働き方や採用状況等に関する企業の職場情報については、職場情報総合サイト（しょくばらば）において検索・比較することが可能となっている。

さらに、令和4年10月に公開されたウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになっており、職業相談等の場面で、求職者ニーズ・状況を踏まえ、こうした情報を活用しながら再就職支援を推進する。

### **2 賃金上昇を伴う労働移動の支援**

#### **(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進**

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して5%以上賃金の引上げを行う事業主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））。（「人への投資」関連施策）

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乗せ助成を行うとともに、再就職援助計画対象者へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。（「人への投資」関連施策）

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。（「人への投資」関連施策）

#### **(2) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る取組等の支援**

福岡県などが地域の課題に対応するために行う、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用機会の確保や就職促進等の取組を支援することにより、良質な雇用の実現を図る。

また、福岡県、福岡市、北九州市及び久留米市との間で締結した「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などの各種施策と関係自治体が行う各種支援施策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。

#### **(3) 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。

#### (4) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主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）。「人への投資」関連施策）

### 3 継続的なキャリアサポート・就職支援

#### (1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

#### (2) 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・福祉、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、福岡中央所、飯塚所、久留米所及び小倉所の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図る。

また、「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、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する。

#### (3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・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を実施する。

また、福祉人材センターが介護人材に対して行う貸付金等の周知をハローワークにおいて実施する。

#### (4) 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。

#### (5) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

#### (6) 地方自治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。

## 第6 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) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進及び教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用勸奨、女性の活躍促進の取組が優良な企業を認定する「えるぼし認定」の利用勸奨等を行うことにより、実効性のある取組を促進する。

加えて、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止については、非正規雇用労働者や外国人労働者に対し、わかりやすく適切な相談対応を行うとともに、事業主に対しても関係機関等と連携し周知・徹底を図る。

## (2) 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5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている「産後パパ育休」（通常の育児休業と別に取得できる出生時育児休業）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地方自治体等と連携し周知徹底を図る。

あわせて、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」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、地方自治体等との連携等あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、「イクメンプロジェクト」において作成される男性労働者が育児休業を取得しやすい企業事例や研修資料の活用を促すとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等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。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

### 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。

あわせて、「トライくるみん」、「くるみん」、「プラチナくるみん」、及び「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う。

※トライくるみん：「くるみん」より緩やかな取組を行った子育てサポート企業

※くるみん：子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定をうけた企業

※プラチナくるみん：より高い水準の取組を行った優良な子育てサポート企業

※くるみんプラス：子育てサポート企業にプラスして不妊治療と仕事との両立をサポートする企業

### ④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、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特別休暇を取得させた事業主等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。

### (3) 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とともに、オンラインでの就職支援サービスを推進する。

### (4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

また、「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」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための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号）の内容に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行う。

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 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

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、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、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、きめ細かな支援を行う。

非正規雇用労働者の正社員化（多様な正社員を含む）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。

また、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。

その際、雇用環境・均等部では、労働基準監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。

あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主及び労働者等に対し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係る事業主の取組機運の熟成を図る。

## (2) 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

## 3 新規学卒者等への就職支援

### (1) 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を行うとともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

### (2) フリーター等への就職支援

フリーター等（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の担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の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支援する。

## 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

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、就職氷河期求人確保、就職後の定着支援などを図る。特に、福岡中央所・小倉所・久留米所については、就職氷河期世代専門窓口「ミドル世代サポートコーナー」において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、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試用雇用する事業主に対して助成（トライアル雇用助成金）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、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

### (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) 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

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、(独)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70歳超雇用推進プランナー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た「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。

(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。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、必要に応じ、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を助言する。

また、地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者等の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を豊前市において実施する。

**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**

今後の法定雇用率の引上げが予定される中、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、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、ハローワークと地域の関係機関が連携し、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て、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

福岡労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、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、障害者就業・生活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ハローワークに専門の担当者を配置し、多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困

難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

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奨励等を実施する。

### (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コンサルティング等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

(1)と同様に公務部門においても、今後、法定雇用率が引き上げられる予定であることを踏まえ、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を行う。

また、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。

#### ③ 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人系の定住外国人について、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、受託事業者と連携した就職支援等を実施する。

#### ④ ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口の日本語・英語・ウクライナ語での周知のほか、福岡外センにウクライナ語の通訳を設置し、相談対応を実施している。また、福岡外セン及び各ハローワークにおいて、外国人の雇用実績のある事業所の情報並びに厚生労働省及び福岡県から提供される避難民の支援を希望する事業所の情報を活用し、避難民の希望条件等を踏まえた求人開拓を行うなど今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施する。

### (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通訳員（英語、中国語、ウクライナ語）を配置し、言語対応が困難な外国人求職者の相談支援を実施する。なお、福岡外セン以外のハローワークを利用する外国人求職者に対しても福岡外セン配置通訳員を介した電話による通訳を実施する。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相談体制の整備を図る。

### (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、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行う。

#### （４）外国人雇用実態調査の実施について

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和５年度から新設される外国人雇用実態調査について、秋頃の調査が予定されているため、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

#### （５）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

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、外国人労働者に対するきめ細かな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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

## 第７ 多様な選択を力強く支える環境整備

### 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

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図る。

また、引き続き、様々な機会を捉え、「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」及び「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知を行う。

#### （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が明確化されたところであり、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、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、担当部署と調整の上、取次ぎを行う。

なお、事業者とフリーランスの取引に関し、取引適正化のための法案が成立した際には、法の内容の周知を図っていく。

#### （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

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、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

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、分かりやすい解説パンフレットや事例集（P）等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、事例の提供による周知を行う。

## 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 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・小規模事業者等に対して助成（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、「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ける、窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等による、きめ細かな支援を行う。

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かな相談・支援等を行う。

#### ② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、福岡県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行うとともに、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。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、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、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。また、働き方改革推進支援センター（全国センター）に、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を新たに設置するため、必要に応じて、窓口の教示等を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、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）の活用を促進し、支援を行う。

#### ③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度の導入を促進するため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際に、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行う。

また、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。

#### ④ 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・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに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）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」（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。

#### ⑤ 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、例年11月に実施している「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、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

#### ⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、ゴールデンウィークや年末年始など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の周知を行う。

#### ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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、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の構成員の協力を得て、取組を進める。

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 新型コロナウイルス感染症等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や物価の上昇等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等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。さらに、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」や各種支援策のパフレット等を活用し、適切に対応する。

#### 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。

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。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。

### ③ 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

### ④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

### ⑤ 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し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、必要に応じ地方自治体との連携を深め、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。

### ⑥ 「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。

**⑦ 各種権限の公正かつ齊一的な行使の徹底**

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齊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。

**⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営**

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

**(3) 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備**

**① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等**

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

**② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**

中高年齢の女性をはじめとして発症率が高く、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。

**③ 高年齢労働者、外国人労働者の労働災害防止対策の推進**

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。

また、技能実習生をはじめとした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等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

**④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進**

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

## ⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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」や「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」の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

## ⑥ 労働者の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等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、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労働者の健康確保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とともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

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（THP指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについてもあわせて周知を行う。（※ トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））

### イ 産業保健活動の推進

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スタッフや事業者向けの研修、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団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、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、医療機関、労使団体、産保センター、労災病院等）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。

また、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。このため、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、（独）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。

## ⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された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引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（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及びその結果に基づくばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

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の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、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、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

さらに、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。

#### （４）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、その罹患後症状も含め、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や、請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

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。

#### （５）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防止に向け、12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、地方自治体や労使団体と連携し、事業主・労働者等への周知啓発を実施する。

##### ② 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

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、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

また、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、引き続き法の履行確保を図る。

##### ③ 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、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。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会を活用して積極的に周知に努め、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支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、ハローワークや学生センターと連携し、事業主に対して適切な対応を求める。

##### ④ カスタマーハラスメント対策等の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業

マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

#### (6) 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、「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症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染拡大防止対策について、取組を推進する。

## 第8 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5年度において、各部門が特に連携する施策としては、

- ・最低賃金・賃金引き上げや、賃金上昇を伴う労働移動を支援するための助成金の周知
- ・同一労働同一賃金等、非正規雇用労働者の待遇改善の取組に関する支援の周知
- ・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、局署所が一体となって推進する。

労働問題全般に関する相談については、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで受け、局内各部、署所と連携し適切に対応する。

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、効果的・効率的な実施に努める。

### 2 健全な労働保険制度の運営 労働保険未手続一掃対策の推進

#### (1) 労働保険の未手続一掃対策の推進

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) 労働保険料の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) 労働保険手続の利便性の向上

政府は、規制改革実施計画（令和4年6月7日閣議決定）において、オンライン利用率を大肝に引き上げる取組を着実に推進することを決定し、労働保険関連手続では令和8年度末までに利用率を30%とすることを目標としている。

その目標達成のため、局では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、電子申請未実施の事業場や社会保険労務士会等に対する利



用勸奨を推進し、利便性の向上を図る。

また、労働保険料の口座振替納付制度は、金融機関の窓口で納付の都度出向くことなく納付ができ、事業主の利便性の向上に資することから、局ホームページに当制度の案内及びPR動画を掲載するとともに、事業主、社会保険労務士会等に対し、様々な機会を捉えて周知する。

### 3 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) 地方自治体等との連携

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、地方自治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、地方自治体幹部職員等を訪問し、雇用情勢等の情報交換、意見交換等を通じて、国と地方自治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、福岡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) 積極的な広報活動の展開

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、毎月開催する定例記者会見を通じ、労働局長自らが積極的な広報、情報発信に努めるとともに、地方自治体及び労使団体等の広報誌やSNSの活用を図る等、効果的な広報を推進する。

なお、報道機関に対しては、労働行政の果たす役割、行政施策の推進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より分かりやすく伝えるため、引き続き、動画（YouTube）、web説明会等を活用するとともに、各署所を含む労働局ホームページの充実に努める。

### 4 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

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、誤交付、誤送付等による保有個人情報の漏えい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) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

「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。

## 5 その他

### (1) 自然災害対策等

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。その際、機動的かつ的確に対応できるよう、九州厚生局、地方自治体との連携を強化する。

### (2) 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推進する。