

# 行政運営方針

令和6年度

福岡労働局

## 令和6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）若年者の雇用状況.....	1
（3）高年齢者の雇用状況.....	1
（4）女性の雇用状況.....	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
2 労働条件等をめぐる動向.....	2
（1）相談・申告等の状況.....	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 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進</b> .....	3
<b>第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等</b> .....	4
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	4
（1）全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化.....	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遵守の徹底.....	4
（4）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援.....	4
（5）ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援.....	5
（6）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知.....	5
（7）「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.....	5
<b>第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進</b> .....	5
1 リ・スキリングによる能力向上支援.....	5
（1）指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個人への学び・学び直し支援.....	5
（2）在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施.....	5
（3）公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成.....	5
（4）労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進.....	6
（5）スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等.....	6
（6）雇用調整助成金の見直し等への対応.....	6
2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進.....	6
（1）職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報.....	6
3 成長分野等への労働移動の円滑化.....	7
（1）成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化.....	7
（2）職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上.....	7

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	7
(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	7
(5) 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	7
(6) 賃金上昇を伴う労働移動の支援	7
4 中小企業等に対する人材確保の支援	8
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実	8
(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援	8
(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	8
<b>第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり</b>	8
1 フリーランスの就業環境の整備	8
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実	8
2 仕事と育児・介護の両立支援	8
(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充	8
(2) 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化	9
(3) 不妊治療と仕事の両立	10
3 ハラスメント防止対策、働く環境改善支援、女性活躍推進	10
(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	10
(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援	10
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	11
(1) 長時間労働の抑制	11
(2) 労働条件の確保・改善対策	12
(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	13
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	15
5 多様な働き方、働き方・休み方改革	15
(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	15
(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進	16
(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	16
(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の強化	16
(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	16
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	16
(1) 高年齢者就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等	16
(2) 障害者の就労促進	17
(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進	18
(4) 雇用保険制度の適正な運営	19
7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	19
(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴奏型支援の推進	19
(2) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援	19
(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援	20
(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援	20
<b>第6 適切な労働行政運営の推進</b>	20
1 健全な労働保険制度の運営	20
(1) 労働保険の未手続事業の一掃対策の推進	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
2 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.....	21
(2) 地方公共団体等との連携.....	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
3 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) 情報セキュリティ対策の徹底.....	22
(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.....	22
4 総合労働行政機関としての施策の推進.....	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

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等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

新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが令和5年5月8日から5類感染症へと移行し、経済社会活動の正常化が進んだことから、旅行・外食等のサービス消費の回復を背景に、卸売業、小売業や宿泊業、飲食サービス業などのサービス業を中心として有効求人数の増加がみられた。

一方、有効求職者については、コロナ禍では在職者を中心として生活費の補填のため求職活動を行う動きがみられるなど増加傾向であったが、令和5年は減少に転じ、コロナ禍後、初めて前年を下回った。

その結果、令和5年の有効求人倍率は、1.24倍となり、前年の1.17倍を0.07ポイント上回ったものの、コロナ禍前の水準には戻っていない（平成30年の1.60倍が最高値）。

なお、物価上昇による燃料費等の高騰を理由に求人が減少する産業もみられることから、今後の物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注視が必要となっている。

#### (2) 若年者の雇用状況

県内における令和6年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（令和5年1月末現在）は、大学等については83.7%、高校については91.2%と、いずれも高水準で推移している。

「令和4年就業構造基本調査」（調査年：5年ごと）によると、福岡県の無業者における若年者（15～34歳）の割合は20.8%で、全国平均（18.6%）よりも高い状況にある。

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歳の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1万人減少となった。平成26年以降は、50万人台半ばで推移し、令和2年に一時60万人台に増加したが、令和3年には50万人台に減少したものの、引き続き高い水準にある。

#### (3) 高年齢者の雇用状況

令和5年6月1日現在の高年齢者雇用状況報告（21人以上規模企業対象）において、県内における高年齢者雇用確保措置の実施済企業割合は、99.9%（対前年同）、全国と同数値となっている。

また、70歳までの高年齢者就業確保措置の実施済企業の割合は、30.6%（対前年比+2.8ポイント、全国の実施済企業割合29.7%）。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、43.0%（対前年比+2.4ポイント、全国の企業割合41.6%）。

#### (4) 女性の雇用状況

令和4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29年から令和4年を比較すると全ての年代において上昇傾向にあるが、育児をしている者における男女別の就業率（令和4年）では、男性は98.5%である一方、女性は73.0%となっている。無業者で就業を希望している者（全国）では、5年前に比べ人数が減少し一定改善はみられるものの、依然と

して男性（約 312 万人）より女性（約 470 万人）の方が多く状況となっている。

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 4 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 78.2（前年 75.2）となっている。

#### （5）非正規雇用労働者の雇用状況

「令和 4 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、39.6%で全国平均（36.9%）よりも高い状況にある。

また、「令和 5 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、令和 3 年ともに前年と比較して減少したが、令和 4 年には増加に転じ、令和 5 年では 23 万人の増加となった。

#### （6）障害者の雇用状況

令和 5 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、20,656.0 人（対前年比+4.6%）、実雇用率は、2.38%（対前年比+0.09 ポイント、全国計 2.33%）。法定雇用率 2.3%を達成している企業の割合は、52.5%（対前年比+1.7 ポイント、全国計 50.1%）。

ハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和 4 年度 4,895 件（対前年比+4.6%）に対し、令和 5 年度においては対前年 10.3%増の 4,408 件（令和 6 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 5 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 1,436.0 人（実雇用率は 2.83%）、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 299.0 人（実雇用率は 2.70%）と法定雇用率を達成している。一方で、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 341.5 人（実雇用率は 1.85%）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 5 年度実施状況について、公的職業訓練の受講者数は 6,366 人（対前年比 100.5%）、就職率は 73.0%（対前年比-0.5 ポイント）である。

※受講者数は令和 5 年 4 月から令和 6 年 1 月末時点、就職率は令和 4 年 10 月から令和 5 年 6 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）相談・申告等の状況

令和 4 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、46,384 件で前年度と比べて 5.72%増加しており、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 10,956 件で前年比では 12.7%減少している。

その内容をみると、職場での「いじめ・嫌がらせ」が 2,111 件で、その他の労働条件を除いた場合、10 年連続で最も多く、「パワーハラスメント」と合わせると 4,448 件となっている。

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 4 年度の相談件数は 2,565 件（前年度 2,276 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 1,854 件である。

なお、令和 5 年に県内の労働基準監督署（以下「監督署」という。）に寄せられた申告事案は

1,021件で対前年比28.1%増となり、コロナ後の経済活動の活性化に伴い増加している。内訳をみると賃金不払748件、解雇等110件の順で多くなっている。

## (2) 労働時間の状況

毎月勤労統計調査によると、令和4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1,637時間で4時間多い。うち年間所定外労働時間(平均)は、全国121時間に対し、福岡県は113時間で全国より8時間少ない状況である。

## (3) 賃金の状況

毎月勤労統計調査によると、令和5年10月における所定内給与は全国で252,593円(対前年同月比3,287円増・1.3%増)、福岡県では240,644円(同1,165円減・0.5%減)となっている。

また、福岡県経営者協会発表の令和5年の「春季労使交渉・賃金改定回答一覧」によると、妥結額は、総平均で8,070円(対前年比2,854円増・3.12%増)であった。

## (4) 労働災害の状況(令和6年2月末現在速報値)

令和5年の死亡災害は33人であり、前年比13人増加となっている。

また、休業4日以上(以下「死傷災害」という。)は7,465人であり、対前年比5,842人(43.9%)減少している。なお、新型コロナウイルス感染症によるものを除くと5,977人であり、対前年比で335人(5.9%)増加している。

死傷災害が増加している主な要因としては、労働者の高齢化に伴い、「転倒」のほか腰痛等の「動作の反動・無理な動作」などの行動災害の増加が挙げられる。

また、化学物質の性状に関連の強い死傷災害は毎年30件程度発生しており、熱中症による死亡災害が昨年に引き続き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、令和4年度のいわゆる過労死等事案についての請求件数は、「脳・心臓疾患」30件、「精神障害」112件であり、いずれも前年度から増加している。認定件数は「脳・心臓疾患」7件、「精神障害」30件となっている。

また、石綿関連疾患に係る令和4年度の請求件数は85件で、認定件数は66件であり、認定件数は前年度から増加している。

## **第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進**

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である。こうした状況に対応するため、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に成立した総合経済対策により、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ずることとしている。

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、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等部が中心となって四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営し、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。

令和6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・賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組の周知
- ・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の周知
- ・人手不足対策に係る各種支援施策の周知

とし、局署所が一体となって推進する。

### **第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等**

#### **1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保**

##### **(1) 全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化**

最低賃金の引上げには、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、業務改善助成金の活用を促すことで、企業の業務改善や生産性向上につなげる等により、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ることや、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、使用者団体、労働者団体及び福岡県内の自治体、九州経済産業局等の関係機関と連携し、賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

併せて、監督署においては、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、賃金引上げへの支援を行う。

加えて、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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して、社会保険労務士等の専門家による相談やコンサルティング、セミナーの実施等の支援を行うほか、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、引き続き周知を行う。

その際、必要に応じて、生産性向上のための補助金や福岡県よろず支援拠点の紹介とともに、公正取引委員会の策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」について周知を行う。

##### **(2) 最低賃金制度の適切な運営**

経済動向、地域の実情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、丁寧かつ充実した審議が尽くせるよう福岡地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、福岡県内の自治体、使用者団体及び労働者団体等の協力を得て、周知する。

加えて、最低賃金の履行確保のため、影響率・未満率、過去の相談情報や監督指導結果などにより、最低賃金法違反の割合が高いと考えられる業種等から対象事業場を選定し、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遵守の徹底**

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、雇均部による報告徴収又は安定部による指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

##### **(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援**

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



奨等を各企業へ個別に働きかける。

また、「働き方改革支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や「働き方改革支援センター」のうち、本省が委託する全国センター（以下「全国センター」という。）と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等の支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る

これに加え、九州経済産業局との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行う。

(5) ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

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) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

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月に施行されるため、その改正内容をはじめ、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。

(7) 「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

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ている。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 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### 1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直し支援

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しに当たっての利便性を向上するため、誰でも電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

また、指定講座の拡大により訓練機会を確保するため、福岡県地域職業能力開発促進協議会において、教育訓練給付制度にかかる地域の訓練ニーズを把握する。

(2) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」と各ハローワークに設置する「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」との連携により、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援等を行う。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

デジタル分野に係る公的職業訓練については、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加え、「DX 推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、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への適切な受講勧奨により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、生成 AI を含むデジタル人材育成のために、他職種から IT 人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業が令和 5 年度補正予算に盛り込まれ、令和 6 年度から本格実施される。本事業は、民間事業者に委託して実施されることとなっており、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

#### (4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

令和 5 年 6 月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合、人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」の賃金助成を拡充し、労働者の主体的な学び直しを支援する。また、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」については、引き続き、積極的な活用勧奨を図るとともに、迅速な支給決定を行うほか、「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、2024 年度（令和 6 年度）にデジタル分野の受講者数 65,000 人を達成するため、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。

#### (5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、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、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に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センター福岡事務所と同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）により、生産性向上に資する取組等に必要新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を福岡県商工部等と連携して実施する。

#### (6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和 6 年 4 月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧に説明するとともに、雇用調整を行う事業主に対して教育訓練について情報提供を行う。

また、令和 5 年 12 月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

加えて、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等をより一層強化する。

## 2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進

### (1) 職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、

リーフレット等による周知・広報を実施する。

### 3 成長分野等への労働移動の円滑化

#### (1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き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）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進する。

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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、職業情報や職場情報など「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、令和6年度においては、「job tag（職業情報提供サイト）」や「しょくばらば（職場情報総合サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、学校等の地域の関係者にも積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。

また、ハローワークや附属施設（マザーズハローワークや新卒応援ハローワークなど）におけるオンライン職業相談・職業紹介や就職支援セミナーのオンライン配信、ホームページ・SNSを活用した情報発信など、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるよう利便性の向上を図る。

#### (3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、第3の1（3）に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣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。

#### (4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

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。

#### (5) 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、移住予定地域のハローワークにおいて、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、求職者の希望を踏まえた個々のニーズに応じた支援を行う。

#### (6) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）について、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、再就職援助計画対象者等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。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、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、各地域の商工会議所等に当該助成金についての周知広報の実施を依頼し、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

#### 4 中小企業等に対する人材確保の支援

##### (1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

オンラインを活用した求人受理に取り組む一方で、事業所訪問による詳細な事業所情報の収集・把握に努め、訴求力の高い求人票の作成に係る助言を行うなど、求人充足に向けた求人者支援を充実させる。

マッチングにあたっては、対面での職業相談・職業紹介の充実に加えて、オンライン職業相談、オンラインハローワーク紹介、オンライン自主応募の推進も図る。

さらに、多様な人材が働くことができる環境づくりを念頭においた求人条件緩和に関する助言にも取り組む。

##### (2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

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、4(1)における求人充足サービスに加えて、求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和等の事業所担当者制によるコンサルティングを行うなどの求人者支援を積極的に実施するとともに、予約制・担当者制による重点的なマッチング支援を実施する。

医療・介護・保育・建設・運輸・警備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、福祉分野（医療・介護・保育）の協議会等の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した各種セミナー・説明会・見学会等の充実を図り、潜在求職者の積極的な掘り起こしを行うとともに、面接会開催によるマッチングも推進する。

特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センター福岡支部とが連携して事業者育成（雇用管理改善指導）を進めることにより、求人充足・職場定着のための取組を進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取り組む。

##### (3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、医療・介護・保育分野に注視しつつ、令和6年度においても全有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

## 第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

### 1 フリーランスの就業環境の整備

#### (1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主等に対し、あらゆる機会を捉えて、法の内容等について周知啓発を行う。

また、総合労働相談コーナーにおいて、フリーランス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・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。フリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせがあった場合には、雇用環境・均等部で適切に対応する。また、フリーランスが労働基準法等の労働者に該当し、相談内容が労働基準法等に違反の疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署に速やかに取次を行い適切に対応する。

さらに、法施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申し出内容を聴取し、発注者等に対する調査・是正指導等を行い、履行確保を図る。

### 2 仕事と育児・介護の両立支援

#### (1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の

## 拡充

### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者 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、完全な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（通常の育児休業と別に取得できない出生時育児休業）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。

### 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。

また、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度に係る周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体と連携して周知に取り組む。

### 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。

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

## (2) 子育て中の女性の支援に取り組む NPO 等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の女性等を対象とした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、一人ひとり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、「子育て女性等の就職支援協議会」で構成される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支援を強化する。

また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保を推進するとともに、各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

### (3) 不妊治療と仕事の両立

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の活用を図り、関係機関等とも連携しつつ、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等を行う。

## 3 ハラスメント防止対策、働く環境改善支援、女性活躍推進

### (1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

#### 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

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。

#### 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、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就活ハラスメント防止対策の周知に努め、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に支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、新卒応援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。

#### 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。

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等を活用して、企業の取組を促す。

### (2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

女性活躍推進法に基づき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、完全な履行確保を図る。

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」の活用勧奨、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」の利用勧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、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。

#### 4 安全で健康に働くことができる環境づくり

##### (1) 長時間労働の抑制

###### ① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が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に基づく「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）による過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等を通じて、民間団体の活動に対する支援を行う。

###### ② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「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、関係機関や「全国センター」との連携を図りつつ、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。また、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。

さらに、九州経済産業局との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介を行う。

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（以下「支援班」という。）」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、改正労働基準法等の周知はもとより時間外・休日労働協定の作成方法の教示等の支援を行う。

###### ③ 令和6年度上限規制適用開始業種等への支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者のみならず国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、上限規制適用開始業種等の特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、福岡運輸支局、九州経済産業局とも連携しながら、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要請と、その改善に向けた働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について、引き続き、周知を行う。

医師については、福岡県医療勤務環境改善支援センターと連携し、他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組の支援を図る。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主に対し、「働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行うとともに、「働き方改革推進支援助成金」の活用を促進し、支援を行う。

###### ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、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、九州経済産業局等と連携を図りつつ、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、通報制度を確実に運用する。

## (2) 労働条件の確保・改善対策

### ① 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定着させることが重要であることから、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、司法処分を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、同ポータルサイトを通じて、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。

### ② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。

また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

### ③ 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改正省令が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について労働基準部と職業安定部が連携し、周知・啓発を図る。

### ④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

#### ア 外国人労働者

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が認められる事案に対しては、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機関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たもののうち悪質な事案については、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。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、必要に応じて地方自治体と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、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。

⑤ 「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、福岡労働局及び監督署における労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携の上、事案の把握及び適切に調査を行い、「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。

⑥ 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、必要な情報の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、適切に対応する。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把握した上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による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運用のため、事実関係を確実に把握した上で適切な調査を実施する。併せて、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、福岡県社会保険労務士会とも連携し、所用の措置を講ずる。

⑧ 家事使用人への対応

家事使用人は労働基準法の適用除外となっているところ、労働契約法は適用されており、家事使用人に係る労災保険の特別加入を促進するため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際には、「労災保険特別加入ガイド」を周知する。また、家事使用人等から労働契約や就業環境等に係る相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。

(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意識啓発

経営や人材確保・育成の観点などから、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、その必要性や意義等について、様々な機会を通じて、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、必要な安全衛生対策経費の確保について啓発を図る。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。

また、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することを予定しているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への支援を行う。

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

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」などの、作業行動に起因する労働災害（行動災害）は、特に、中高年齢の女性を中心に発生率が高いことから、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、引き続き、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、外国人労働者等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労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）について、引き続き、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や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示すピクトグラム等を活用することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する。

障害のある労働者については、安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、労働災害防止対策を推進する。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第 22 条の規定に基づく健康障害防止に関して、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 日より施行されていることの周知を図るとともに、必要な指導を行う。

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、令和 5 年 3 月に改正された労働安全衛生規則（以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量 2 トン以上の貨物自動車における荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業に係る特別教育の実施等について、周知を図るとともに、必要な指導を行う。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・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等についての周知を図るとともに、必要な指導を行う。また、「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて、周知や指導を行う等、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の促進を図る。

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」の周知を図るとともに、林業・木材製造業労働災害防止協会福岡県支部等の関係機関との連携を強化や発注機関との相互協力等により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。

併せて、労働者及び労災保険特別加入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』」についても、引き続き

き、周知を行う。

#### 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の利用勧奨を行う。

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「福岡県地域両立支援推進チーム」において、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、効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医及び患者の三者に寄り添う両立支援コーディネーターによるトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、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両立支援コーディネーターの養成研修の周知・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推進

令和6年4月に施行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や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用が適切に実施されるよう指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向けては、有効な局所排気装置の設置等の工学的対策に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要である。

特に、労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要となることから、個人ばく露濃度測定の円滑な導入に向けての補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう指導を行う。

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、石綿障害予防規則に基づき、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和8年1月からは工作物にも適用）、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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

#### （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よう迅速な事務処理を行うとともに、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、適正な事務処理を行うとともに、実態に即した的確な調査手法の選定に努め、効率的な調査等を行うことなどにより迅速な労災保険給付を一層推進する。

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を実施する。

#### 5 多様な働き方、働き方・休み方改革

##### （1）「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

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周知を行う。

(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは子育てや介護と仕事の両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、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。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、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。

(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

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、事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) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の強化

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や、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、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進月間」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、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせた年次有給休暇や病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、制度の導入に向けて広報を行う。

加えて、選択的週休3日制度については、事例の提供等による周知等を行う。

(5) 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・小規模事業所の働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備が円滑に進むよう、また、地域における若者や非正規雇用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、持続的な賃上げに向けた課題認識の共有や構成員が講ずる支援策の紹介等を行い、機運の醸成に努める。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(1) 高年齢者就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

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選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歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年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行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センター福岡支部において実施している、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」についての周知を図る等、効果的な連携を行う。

③ 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

高年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年齢者には、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、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相談・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年齢者等の多様な形での就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を豊前市において実施する。

④ 高年齢者の労働災害防止対策の推進

高年齢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労働災害防止対策等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。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等への支援

法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれるため、新たに雇用義務が生じる企業への早期の周知・啓発を実施し、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企業や障害者を一人も雇用していない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するとともに、改正障害者雇用促進法により創設された障害者雇用相談援助助成金の利用を通じ、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

県内各地域に設置される障害者就業・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。令和6年度からは、特に働く障害者の加齢に伴い生じる課題に対応するため、新たに中高年齢者の障害者について雇用継続や地域の関係機関につなげるための相談窓口を設置するなど機能の強化を図る。

② 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和6年4月に施行される予定である。

そのうち、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心

に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

③ 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勧奨等を実施する。

④ 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。

⑤ 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、法定雇用率が令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。

公務部門においても、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。特に多数の不足数が生じている福岡県教育委員会に対しては助言・指導を的確に行い、早期雇用率達成に向けて働き掛けを強化する。

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。

(3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

① 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、大学のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向けたセミナーやインターンシップ等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。特に、大学と就職支援協定を締結した福岡中央所においては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

イ 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定住外国人等が多く所在する地域を管轄する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。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、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目的とした研修を通じ、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労・定着支援を実施する。

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オンライン相談や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により、

外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助の実施

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」に基づき、管内各ハローワークによる事業所訪問及び福岡外センにおける事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、外国人労働者に対する適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出制度については、外国人雇用関係業務はもとより、不法就労等対策にも関連していることから、その適正な対応を行う。

④ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

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労働相談体制の整備を確保する。

(4) 雇用保険制度の適正な運営

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

現在、福岡中央所で実施しているデジタル技術を活用した失業認定については、効果検証を行いながら、行政サービスの向上の観点から取組を進めていく。

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

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

雇用保険の適用拡大、教育訓練給付の給付率引上げ等を内容とする雇用保険法等改正案及び、育児休業給付の給付率引上げや育児時短就業給付の創設を含む、子ども・子育て支援法等改正案が成立した場合は、円滑な施行と改正内容の周知に努める。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

(1) 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴奏型支援の推進

不本意ながら不安定な就労状態にあるほか、様々な課題に直面している方々に対して、個々の課題に応じた支援計画に基づき、専門担当者によるチーム支援を通じて、キャリアコンサルティングや生活設計面の相談、就職氷河期求人の確保、各種支援セミナー・合同企業説明会の開催、就職後の定着支援などを図る。特に、福岡中央所・小倉所・久留米所においては、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な支援を実施する。

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

就職氷河期世代を含め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て職業的自立に向けた継続的な支援を実施することにより、「ミドル世代サポートコーナー」を中心としたハローワークでの就職支援につなげる。

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

福岡新卒応援ハローワーク、北九州新卒応援ハローワーク（八幡・小倉）や飯塚、大牟田、久留米の新卒応援コーナーにおいて、各種セミナー、模擬面接などの集团的支援や応募書類添削などの担当者制による個別支援を通じた就職支援を実施する。

また、様々な理由により就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を対象に、学校や関係機関と連携しながら、就職支援ナビゲーターによるチーム支援を通じた担当者制による個別支援を効果的・集中的に実施する。

(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）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による担当者制の職業相談、個別支援計画に基づく就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

## 第6 適切な労働行政運営の推進

### 1 健全な労働保険制度の運営

(1) 労働保険の未手続事業の一掃対策の推進

未手続事業の一掃対策については、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業務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、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

保険料の滞納整理業務に当たり、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として、実効ある滞納整理業務を実施する。

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、積極的に滞納の解消に係る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胆に引き上げる取組を着実に推進することを決定し、労働保険関連手続に関しては令和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。

当該目標達成のため、局において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福岡県社会保険労務士会等に対する利用勧奨を推進し、利便性の向上を図る。

また、労働保険料を口座振替により納付する制度は、金融機関の窓口で納付の都度出向くことなく納付を行うことができ、事業主の利便性の向上に資するものであることから、局ホームページに当該制度の案内及びPR動画を掲載するとともに、事業主、福岡県社会保険労務士会等に対して、様々な機会を捉えて周知を行う。

### 2 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るために、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、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、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) 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、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もらうため、新たに「記者セミナー」を開催するなど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)、オンライン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。

3 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5年12月1日付け政統サ発1201第1号厚生労働省大臣官房参事官通知）に基づき、「情報セキュリティ対策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。

4 総合労働行政機関としての施策の推進

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付け、局内各部、署所と連携し適切に対応する。

また、それぞれの行政の重点課題に対する制度や支援策の周知にあたっては、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・効率的な周知に努める。

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。