令和7年度 福岡労働局地方労働行政運営方針

令和7年度 福岡労働局地方労働行政運営方針 目次

第1	福岡の労働行政を取り巻く情勢	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	2
	(5) 非正規労働者の雇用状況	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（令和7年2月末現在速報値）	3
	(5) 労災補償の状況	3
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	4
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	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、非正規雇用労働者への支援	4
	(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	4
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	5
	(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	5
	(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	5
	(5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	5
第4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	5
1	リ・スキリングによる能力向上支援	5
	(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	5
	(2) 福岡県地域職業能力開発促進協議会の活用	6
	(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充	6
	(4) 求職者支援制度の活用促進	6
	(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	6
	(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進	7
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入	7
	(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知	7
	(2) 「ジョブ型人事指針」の周知	7
3	成長分野等への労働移動の円滑化	7
	(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	7

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化	7
(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	8
(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	8
(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	8
第5 人手不足対策	8
1 人手不足対策	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) 雇用改善の取組による人材確保支援	9
(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	9
第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
1 多様な人材の活躍促進	9
(1) 高齢者の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	9
(2) 障害者の就労支援	10
(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	11
(4) 雇用保険制度の適正な運営	12
(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	13
(6) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援	13
(7) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援	13
(8) 正社員就職を希望する若者への就職支援	13
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	13
(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	13
(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の実施	14
(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等	14
3 総合的なハラスメントの防止対策の推進	14
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	14
(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	14
(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	15
4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	15
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	15
(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	17
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	18
(1) 長時間労働の抑制	18
(2) 労働条件の確保・改善対策	19
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	21
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	24
6 フリーランスの就業環境の整備	24
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	24

(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大	25
第7 適切な労働行政運営の推進	25
1 健全な労働保険制度の運営	25
(1) 労働保険の未手続事業の一掃対策の推進	25
(2) 労働保険料の収納率向上に向けた取組	25
(3) 労働保険手続の利便性の向上	25
2 地域に密着した行政の展開	26
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握	26
(2) 地方公共団体等との連携	26
(3) 労使団体等関係団体との連携	26
(4) 積極的な広報活動の展開	26
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	26
(1) 行政文書の適切な管理	26
(2) 保有個人情報の厳正な管理	27
(3) 情報セキュリティ対策の徹底	27
(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	27
4 総合労働行政機関としての施策の推進	27
5 その他	27
(1) 自然災害対策等	27
(2) 綱紀の保持	27

【文中引用の法令の略称は以下のとおりです】

- 男女雇用機会均等法…雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）
- 女性活躍推進法…女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）
- 育児・介護休業法…育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）
- パートタイム・有期雇用労働法…短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）
- 改正雇用保険法…雇用保険法等の一部を改正する法律（令和六年法律第二十六号）
- 障害者雇用促進法…障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）
- 労働施策総合推進法…労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和三十九年法律第百三十二号）
- 次世代法…次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）
- フリーランス・事業者間取引適正化等法…特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和五年法律第二十五号）
- 高齢者雇用安定法…高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）
- 改正子ども・子育て支援法…子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律（令和六年法律第四十七号）
- 公文書管理法…公文書等の管理に関する法律（平成二十一年法律第六十六号）

第1 福岡の労働行政を取り巻く情勢

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

令和6年において、新規求人数及び有効求人数ともに、原材料価格等の高騰から経営が圧迫され求人を手控える動きが一部にみられるなど、前年との比較では減少し回復基調に落ち着きがみられたものの、引き続き高水準で推移した。

新規求職者数は減少傾向がみられたものの、物価高を背景に年金のみでは生活水準の維持が困難との理由から求職申込みを行う65歳以上の求職者が増加し求職活動期間が長期化する傾向もみられ、有効求職者数は前年から増加した。

こうした状況の中、福岡県の有効求人倍率（季節調整値）は、有効求人数が有効求職者数を上回る1.2倍前後の水準で推移した。

一方、管内の事業所からは、資材、エネルギー価格の高騰や円安による収益の悪化を懸念する声がきかれ、求人を手控える動きも一部にみられることから、引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある。

(2) 若年者の雇用状況

県内における令和7年3月新規学校卒業予定者の就職内定率（令和7年1月末現在）は、大学等については85.2%、高校については91.5%と、いずれも高水準で推移している。

総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」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、総務省統計局「令和5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5年平均で59万人と前年に比べて2万人の増加となった。平成26年以降、50万人台で推移していたが、令和2年に一時69万人まで大きく増加し、令和3年以降は、50万人台後半の高い水準で推移している。

(3) 高齢者の雇用状況

令和6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の割合は99.9%（対前年同）で、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、32.5%（対前年比+1.9ポイント、全国の実施済企業割合31.9%）となっている。

(4) 女性の雇用状況

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題がある。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

(5) 非正規労働者の雇用状況

総務省統計局「令和4年就業構造基本調査」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、総務省統計局「令和5年労働力調査(基本集計)」によると、全国における非正規の職員・従業員数は、令和2年及び令和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23万人増加して2,124万人となった。

(6) 障害者の雇用状況

令和6年6月1日現在の障害者雇用状況報告(40.0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21,611.0人(対前年比+4.6%)、実雇用率は2.43%(対前年比+0.05ポイント、全国計2.41%)。法定雇用率2.5%を達成している企業の割合は、47.5%(対前年比-5.0ポイント、全国計46.0%)。

また、公務部門については、福岡県の機関(法定雇用率2.8%)に在籍している障害者数は295.5人(実雇用率は3.23%)、市町村の機関(法定雇用率2.8%)に在籍している障害者の数は1520.5人(実雇用率は2.92%)と法定雇用率を達成している。

一方で、独立行政法人等(法定雇用率2.8%)に雇用されている障害者の数は307.5人(実雇用率2.76%)、県等の教育委員会(法定雇用率2.7%)に在籍している障害者の数は351.0人(実雇用率1.88%)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6年度実施状況について、公的職業訓練の受講者数は5,779人(対前年比90.8%)、就職率は71.2%(対前年比-1.8ポイント)である。

※受講者数は令和6年4月から令和7年1月末時点、就職率は令和5年10月から令和6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5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、43,049件で前年度比では7.2%減少しており、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8,623件で前年度比では21.3%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1,498件で、その他の労働条件を除いた場合、11年連続で最も多く、「パワーハラスメント」と合わせると4,141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」、育児休業等の相談が寄せられている。

それらを規定する雇用の分野における、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5年度の相談件数は1,960件（前年度2,565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1,349件である。

なお、令和6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1,159件で対前年比13.5%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861件、解雇等125件の順となっている。

（2）労働時間の状況

毎月勤労統計調査によると、令和5年の全国（平均）の年間総実労働時間は1,636時間に対し、福岡県の年間総実労働時間は1,633時間で3時間少ない。うち年間所定外労働時間（平均）は、全国120時間に対し、福岡県は103時間で全国より17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6年10月における所定内給与は全国で264,757円（対前年同月比12,164円増・4.8%増）、福岡県では245,664円（同5,020円増・2.1%増）となっている。

また、連合福岡及び福岡県経営者協会によると、「2024 春季生活闘争 連合福岡第7回（最終）回答集計結果」では賃上げ額は15,856円（定昇相当分込み）、「2024年 春季労使交渉・賃金改定回答一覧（7.25集計）」では総平均（妥結額）は11,845円となっており、それぞれ大幅な引上げ額となっている。

（4）労働災害の状況（令和7年2月末現在速報値）

令和6年の死亡災害は26人であり、前年比7人減少となっている。

また、新型コロナウイルス感染症を除く休業4日以上之死傷災害は6,033人と前年同期比0.9%増加し、増加に歯止めがかからない状況にある。

死傷災害が増加している主な要因としては、労働者の高年齢化等に伴い、「転倒」、腰痛等の「動作の反動・無理な動作」といった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35件程度発生しており、熱中症による死亡災害は昨年と同様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の令和5年度の請求件数は、「脳・心臓疾患」43件、「精神障害」168件、認定件数は「脳・心臓疾患」16件、「精神障害」42件となっている。

また、石綿関連疾患に係る令和5年度の請求件数は69件、認定件数は56件となっている。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

労働局が各地域において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、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、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労働局内外の調整を図り、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）が一体となって施策を推進していく。

令和7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
- ・人手不足対策に係る各種支援策の周知
- ・多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組の周知

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、非正規雇用労働者への支援

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、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含む、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

加えて、本省が委託する「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ける、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、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併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

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、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、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を行う。

併せて、「価格転嫁の円滑化に関する協定」の締結団体と協力し、価格転嫁の状況に関する情報収集と発信、価格転嫁の円滑化に関する支援情報の周知等を行う。

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。

さらに、中小企業庁及び九州経済産業局との連携により設置した、賃金引上げに向けたワンストップ相談窓口「売上拡大・賃上げ相談ワンストップサービス福岡」においても、引き続き、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者に対するきめ細やかな支援を実施する。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、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、使用者団体、労働者団体及び福岡県内の自治体等の協力を得て、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) 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、雇用環境・均等部による報告徴収又は職業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義務を果たしていない企業に対し、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・正社員転換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（多様な正社員を含む）への転換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に令和5年10月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を図るため説明会等を実施する。

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やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

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。

(5) 無期転換ルール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月に施行されたため、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。

第4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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

付制度」について、令和6年に成立した改正雇用保険法により、令和6年10月から給付率の引上げが行われた。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

また、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であり、円滑な施行に向けて周知を図る。

(2) 福岡県地域職業能力開発促進協議会の活用

令和4年度より法定化された福岡県地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

また、協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を進めていく。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、「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。

また、当該事業が効果的に実施されるよう、業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

(4) 求職者支援制度の活用促進

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ため、求職者支援制度の活用推進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、各ハローワークにおいては、本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野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」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。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、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的職業

訓練等を修了した中高年齢者等に対して、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ている。本事業は、民間事業者に委託して実施されており、引き続き、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、35歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

(6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、引き続き、積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。加えて、(5)記載のとおり、2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保するため、人材開発支援助成金では、2026年度（令和8年度）にデジタル分野の受講者数69,000人を目指すこととしており、全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。

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知

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。

(2) 「ジョブ型人事指針」の周知

企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和6年に公表された「ジョブ型人事指針」の紹介・周知等を実施する。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagの積極的な周知を行っていく。併せて、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

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円滑な労働移動や賃上げを促進する。

(3) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について引き続きオンラインによる業務を実施し、加えて、求職者に対し、ハローワークが実施する各種サービスの利用促進を図るため周知・広報に取り組むこととする。なお、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定についても、行政サービスの向上の観点から各ハローワークにおいて適切な運用を進める。また、ハローワーク職員に対する研修を充実させキャリアコンサルタント資格の取得促進に取り組むこととする。

(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、久留米市及び宗像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。また、市町村等が地域の特性を活かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

(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。

第5 人手不足対策

1 人手不足対策

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、求人者マイページの開設、活用促進に取り組む一方で、積極的な事業所訪問による詳細な事業所情報や求人情報の収集に努め、訴求力の高い求人票の作成に係る助言を行うなど、求人者に対する能動的な働きかけを量・質ともにより一層充実させ、求人充足に重点を置いた求人者サービスを強化する。

特に、ハローワーク福岡東においては、管内地域に集積している業種を重点分野とし、人材確保等に課題を有する求人者に対して、課題解決チームによる事業所訪問を軸としたきめ細かなコンサルティングを試行的に実施しており、局内のハローワークにおいても、ハローワーク福岡東が実施している求人充足サービスの展開を図る。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・警備・運輸分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、人材確保対策推進協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク福岡中央、飯塚、久留米及び小倉に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

(3) 雇用改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成金（人材確保等支援助成金）や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等の周知を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

(4) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和5年2月に各労働局に設置した『「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。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示とを義務化した（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした）。職業紹介事業の許可条件化は令和7年1月1日から、それ以外は令和7年4月1日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組む。

また、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、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、スポットワークの雇用仲介事業者に法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の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

①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢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等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、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、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、これらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、(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等による支援について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構福岡支部へ支援を要請するなど、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、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援や高齢向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組むとともに、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

また、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」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

高齢者が活躍することにより、活力ある持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制の整備を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」について、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して実施する当該事業への応募がされるよう事業内容の周知や応募勧奨を行う。

また、高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、各ハローワークにおいて、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、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。

(2) 障害者の就労支援

①ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の業務の選定に関する助言等や雇入れ支援を積極的に行い、障害者の計画的な雇入れを促進する。併せて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、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の一貫したチーム支援等を実施。また、障害者雇用による人材確保を目的として、障害者の戦力化の実現に向け、障害者雇用の先進企業との連携を図る「福岡モデル」を実施するなど、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。

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ことから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

なお、ハローワークを通じた障害者の就職件数は、令和5年度5,342件（対前年比+9.1%）に対し、令和6年度においては対前年比7.3%増の4,364件（令和6年12月末現在）となっている。

②改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者（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、引き続き、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するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、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を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行う。

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促進が図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努める。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて福岡県の障害者職業訓練コーディネーターに情報提供するなど連携の上、福岡県等が実施する在職者訓練の周知を図る。

④障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、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セミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及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、公務部門における法定雇用率についても令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。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、障害者に対する理解促進・定着支援を実施するなど、啓発・助言等を行う。特に多数の不足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かけを強化する。

(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

①外国人求職者等に対する就職支援

ア 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ハローワーク福岡中央においては、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 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 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・援助等の実施

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、ハローワークによる事業所訪問や、労働局及び福岡外センによ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）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。

令和7年1月から開始された来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から各ハローワークにおいて適切な運用を進める。

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。

令和6年に成立した、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改正雇用保険法及び、出生後休業支援給付や育児時短就業給付の創設を含む、改正子ども・子育て支

援法の円滑な施行のため、時期を捉えた改正内容の周知に努める。

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。

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

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就職氷河期世代を含む中高年層に対して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を実施する。特に、ハローワーク福岡中央、小倉及び久留米に設置する専門窓口においては、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

(6) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15歳から49歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、様々な外部の支援機関と連携して職業的自立に向けた専門的相談等の支援を行い、「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。

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

新卒応援ハローワーク及び新卒応援コーナーにおいて、各種セミナー、模擬面接などの集団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等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。

(8) 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きめ細かな就職支援、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。併せて、わかものハローワーク等が提供するサービスを知らない若年層に対して、ホームページやSNSを活用しながら幅広く情報発信し、ハローワークサービスへの取り込みを図る。

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金の差異は、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、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等に

ついて報告徴収の実施等により確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、女性活躍推進法に基づき常時雇用する労働者数300人超の事業主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、着実な女性活躍推進法の履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用奨励を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

(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の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（マザーズハローワーク、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確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で、能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。併せて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応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支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

3 総合的なハラスメントの防止対策の推進

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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。

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、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。

(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント（顧客等からの著しい迷惑行為）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。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

さらに、学生等に対しては、大学等への出前講座等により、就活ハラスメント防止対策を周知するとともに学生等が一人で悩むことがないよう相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を配布する。加えて、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に関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「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、事業主等への周知啓発を実施する。労働施策総合推進法等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、労使団体等と連携して周知に取り組む。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

（1）仕事と育児・介護の両立支援

①育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を 300 人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正内容について周知に取り組むとともに、施行後は報告徴収等の実施により、着実な法の履行確保を図る。

併せて、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

「産後パパ育児」、「パパ・ママ育児プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や 3 歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、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、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業（イクメンプロジェクト）（仮称）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

- ・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
- ・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
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む。）を実施した事業主
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援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を両立しやすい職場環境の整備を図る。

③出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和6年6月に成立した雇用保険法（昭和49年法律第116号）の改正によって、令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・子育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

これらの給付の円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。

④仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するため、仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使団体等と連携して引き続き周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により、着実な法の履行確保を図る。

また、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。

なお、厚生労働省の有識者研究会での議論を踏まえた見直し後の、介護休業制度等における「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」について、労使団体等と連携して周知に取り組む。

⑤次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について、引き続き、労使団体等と連携して周知に取り組み、あらゆる機会を利用し着実な法の履行確保を図る。

次世代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、常時雇用する労働者数100人超の義務企業の届出等の徹底を図る。

併せて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等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。

⑥不妊治療と仕事との両立の推進

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」の取得を支援するため、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」の活用を勧奨する。

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「不妊治療と仕事と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、性と健康の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。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

①勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による周知等を行う。

②適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、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り、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、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。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。

加えて、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、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

③勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む。）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている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など、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

④年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

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、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

労働施策総合推進法に基づく地方版政労使会議（チャレンジふくおか「働き方改革推進協議会」）については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、課題解消のための方策等について活発な意見交換を行うよう工夫し、機運の醸成に努める。

5 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の防止に向け、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、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、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6年8月2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6年8月2日付基発0802第3号）による過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等、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実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組む。

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。

県内各署に編成した「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年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、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、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

トラック運転者については、引き続き、福岡運輸支局、九州経済産業局等とも連携しながら、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、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、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とともに、引き続き、九州経済産業局等と「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」に基づく連携を図りつつ、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

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、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。

特に、相談・投書等のほか、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等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、必要に応じて監督指導を実施するとともに、「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条件セミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関する動画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等が令和6年4月に施行されたことから、引き続き、制度周知を行うとともに、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ついては、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等に係る改正省令が施行されたことから、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットを活用するなどして制度周知を行う。

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、法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・悪質な法違反が認められた場合は、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。

また、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を引き続き確保する。

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、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いわゆる「スポットワーク」に係る対応

主に短時間・単発の就労を内容とする、いわゆる「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には、必要な指導を行う。

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、引き続き、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、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。

⑦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、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。

⑧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、所要の措置を講ずる。

⑨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) 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

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、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を積極的に啓発していく。

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、消費者・サービス利用者に対しては、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。

加えて、令和7年1月の労働者死傷病報告等の電子申請義務化に関して、事業者が電子申請を円滑に利用できるよう、厚生労働省ホームページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

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

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「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）防止のため、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）及び令和7年度に新たなコースの新設となるエイジフレンドリー補助金の周知を図る。

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を用いた安全衛生教育の実施や労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用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。

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 条の規定に基づき、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、労働者と同等の安全衛生に係る保護措置を講じることを令和 5 年 4 月 1 日から事業者には義務付ける改正省令が施行されたことから、引き続き、事業場に対する周知を図る。

令和 7 年 4 月からは同法第 20 条、第 21 条及び第 25 条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されることから、これについても事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。併せて、令和 6 年 5 月に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」について、関係部署が連携の上、周知及び啓発を図る。

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、令和 5 年 3 月に改正された労働安全衛生規則に基づき、最大積載量 2 トン以上の貨物自動車に係る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実施等について周知徹底を図る。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」の周知を行い取組を推進する。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生法施行規則に基づき、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周知徹底を図る。また、改正された「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」等について周知を行う等、引き続き、建設工事における労働災害防止対策を推進する。

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、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策を推進する。

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

長時間労働や各種ハラスメントに起因するメンタルヘルス不調などの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、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、福岡労働局に設置する「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、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・指導等の健康障害対策の推進、石綿ばく露防止対策の徹底

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため化学物質管理強調月間などの機会を活用し広く周知を図る。

また、化学物質管理者の選任、SDS（安全データシート）等による危険有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、保護具の使用等が適切に実施されるよう、丁寧な指導を行うこととし、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

なお、化学物質によるばく露の防止には、労働者の呼吸域の化学物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向けた補助金制度の活用を含めた周知を行う。

加えて、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丁寧な指導を行う。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

石綿ばく露防止対策では、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、石綿障害予防規則等に基づき、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を図る（建築物、船舶（鋼製のものに限る）については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行）。

また、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、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。

ウ 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」（令和3年4月20日付け基発 0420 第3号）の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和7年「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」の展開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正し、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける予定であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

⑧今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案等が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について十分な周知に取り組む。

(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。

6 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履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

加えて、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行されたことにより、これまで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。

第7 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、解消に向けた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」(福岡政労使会議)」、「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

労働行政の推進に当たっては、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等を通じ、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てもらうため、丁寧な情報提供に努める。

また、広報に当たっては、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、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) 行政文書の適切な管理

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組織的・体系的に取り組む。

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等を継続的に実施する。

(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7年1月30日付け政統サ発 0130 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関係法令により適切な処理を行い、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当たっては、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、調整の上、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る。また、不祥事の未然防止のためには職員間の円滑なコミュニケーション、情報共有が不可欠であることから、風通しの良い職場づくりを推進する。