

# 令和5年度広島労働局行政運営方針

令和5年度

広島労働局行政運営方針

厚生労働省

広島労働局

# 令和5年度広島労働局行政運営方針

～ 守ります みんなの暮らし あなたの職場 ～

第1	労働行政を取り巻く情勢と課題	1
第2	安心した生活に向けた環境整備と地域的課題への取組	3
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	3
(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	3
(2)	監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	3
2	個人の主体的なキャリア形成の促進	3
(1)	地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	3
(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	3
(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	4
(4)	雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	4
(5)	企業における人材育成のための積極的な活用勧奨	4
3	大量雇用変動等の地域の雇用に大きな影響を及ぼす事案への対応等	4
第3	安心して挑戦できる労働市場の創造	4
1	労働市場の強化・見える化	4
(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	4
(2)	円滑な労働移動に資する情報等の整備	5
2	賃金上昇を伴う労働移動の支援	5
(1)	就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	5
(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	5
(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	6
3	継続的なキャリアサポート・就職支援	6
(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	6
(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	6
(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	6

(4) 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生活困窮者に対する就労支援	7
<b>第4 多様な人材の活躍推進</b>	<b>7</b>
<b>1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進</b>	<b>7</b>
(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	7
(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実践支援	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	8
(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実践支援	9
<b>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</b>	<b>9</b>
(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等	9
<b>3 新規卒者等への就職支援</b>	<b>9</b>
(1) 新規卒者等への就職支援	9
(2) フリーター等への就職支援	10
<b>4 就職氷河期世代の活躍支援</b>	<b>10</b>
(1) 専門担当者のチーム制による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	11
(4) 「就職氷河期世代活躍支援ひろしまプラットフォーム」を活用した 支援	11
<b>5 高齢者の就労・社会参加の促進</b>	<b>11</b>
(1) 就業機会確保等に向けた環境整備等を行う企業への支援	11
(2) 生涯現役支援窓口などのマッチング支援	11
(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	11
<b>6 障害者の就労促進</b>	<b>11</b>
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	11
(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行	11
(3) 多様な障害特性に対応した就労支援	12
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	12
<b>7 外国人に対する支援</b>	<b>12</b>
(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)	適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施	12
(4)	外国人雇用実態調査の実施について	12
(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5</b>	<b>多様な選択を力強く支える環境整備</b>	<b>13</b>
<b>1</b>	<b>柔軟な働き方がしやすい環境整備</b>	<b>13</b>
(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	13
<b>2</b>	<b>安全で健康に働くことができる環境づくり</b>	<b>13</b>
(1)	長時間労働の抑制	13
(2)	労働条件の確保・改善対策	15
(3)	労災かくしの排除	16
(4)	第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	16
(5)	労災保険給付の迅速・適正な処理	19
(6)	職場における感染防止対策の推進	19
(7)	総合的なハラスメント対策の推進	20
<b>3</b>	<b>最低賃金制度の適切な運営</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>労働保険適用徴収業務の適正な運営</b>	<b>20</b>
(1)	電子申請の利用促進	20
(2)	労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	20
<b>第6</b>	<b>広島労働局行政運営に当たっての基本的な対応</b>	<b>21</b>
<b>1</b>	<b>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</b>	<b>21</b>
(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	21
<b>2</b>	<b>綱紀の保持、行政サービスの向上等</b>	<b>22</b>
(1)	綱紀の保持	22
(2)	行政サービスの向上	22
(3)	新型コロナウイルス感染拡大防止対策の実施	22
(4)	災害対応の実施	22

## 第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

広島県の景気は、日本銀行広島支店「広島県の金融経済月報」（2023年1月10日）によると、「広島県の景気は、緩やかに持ち直している。先行きの景気は、徐々に改善に向かうことが期待されるが、物価動向や供給制約、感染症などが県内の経済金融情勢に与える影響を引き続き注視していく必要がある。」としている。

最近の雇用をめぐる動向については、季節調整値後の有効求人倍率が1.65倍（令和4年12月）と、求人が求職を上回って推移しており、一部に持ち直しの動きもみられるが、新型コロナウイルス感染症に加え、原材料やエネルギー価格の高騰による物価上昇が雇用に与える影響に、注意が必要となっている。

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中、デジタル化の加速により、労働需要の変化等、労働市場に様々な変化をもたらしており、人手不足分野等の人材確保も課題となっている。

また、令和4年10月に閣議決定された「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」では、継続的な賃上げの促進・中小企業支援に取り組むこととされており、「賃金上昇」の好循環を実現していくためには、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備を図ることが必要不可欠である。

さらに、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換を強力に推し進めていくためには、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保に向けて取り組むことが重要である。

離職された方に対しては、担当者制等によるきめ細かな就職支援や求人開拓によるマッチングを進めるとともに、公共職業訓練や求職者支援訓練を活用するなどにより、就職に必要な職業スキルや知識の習得を促し、ニーズの高い職種、成長分野へのマッチングを図り、再就職支援を進めていくことが重要である。

新規学卒者に対しては、学校等との連携を一層緊密にして就職支援を強化するとともに、就職氷河期世代の方々に対しては、「就職氷河期世代活躍支援ひろしまプラットフォーム」を通じ、地域が一体となった取組の推進や、ハローワークに設置している専門窓口等において、支援を強化することが必要である。

広島県内の事業所の労働時間については、毎月勤労統計調査によると、令和3年の一般労働者の1人平均年間総実労働時間は1,996時間で、全国の数値に比べ約50時間長くなっており、賃金、解雇、年次有給休暇等主要な労働条件に関する相談や賃金不払に係る申告も多数受け付けている。

今後、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業・業務について、制度周知等、円滑な施行に向けた取組を進めるなど、引き続き長時間労働の抑制や労働条件の確保改善対策を推進していく必要がある。

広島労働局管内の労働災害については、死亡者数は、令和2年、3年と減少した

が、令和4年は27名と増加に転じ、休業4日以上死傷者数は、道路貨物運送業や小売業、社会福祉施設等第3次産業での転倒、腰痛など行動災害の増加により、総数としては増加傾向にある。

また、60歳以上の高齢労働者の労働災害発生率が増加しているほか、中小事業場の労働災害の発生が多数を占めている。

このような状況を踏まえ、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）では、各重点の労働災害防止への取組のほか、自発的に安全衛生対策に取り組む事業主への支援を推進する必要がある。

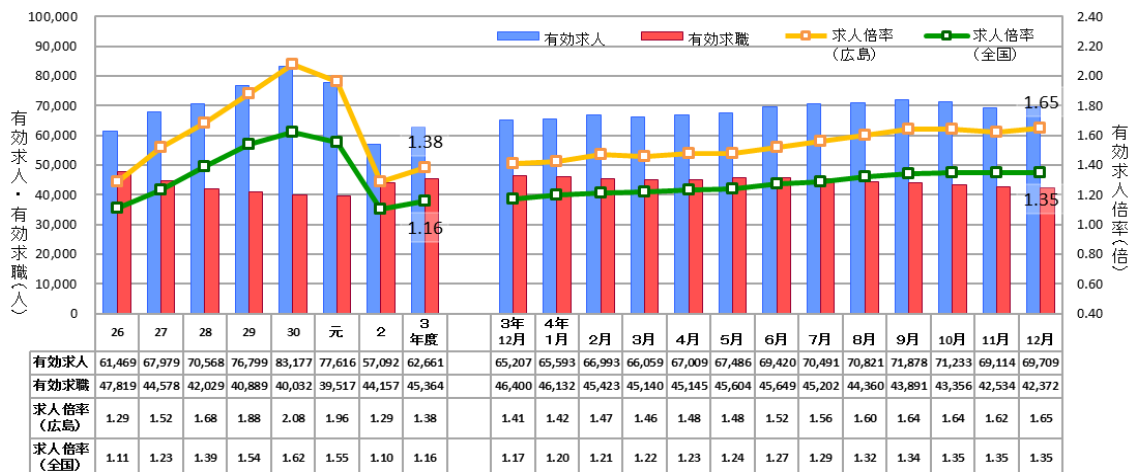
一方、女性の活躍推進が求められる中、「広島県職場環境実態調査（令和4年）」によると、管理職に占める女性の割合は16.9%に過ぎず、男女の賃金の差異についても縮小傾向にあるが、依然として差異が生じていることから、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組の促進を図る必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、希望に応じて男女とも仕事と育児・介護等を両立できる環境整備が重要であり、特に男性の育児休業取得促進を図るため、改正された育児・介護休業法の履行確保を図る必要がある。

また、いじめ・嫌がらせを含むパワーハラスメントの相談が増加する中、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対策を総合的に推進する必要がある。

このような広島県の労働市場及び労働環境を取り巻く情勢を踏まえ、新型コロナウイルス感染症への対応から次へのステップを目指し、労働環境の整備のほか個人のキャリア形成に至るまで様々な支援を展開し、一人一人が豊かさを実感できる社会を実現するため、総合労働行政機関として、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）により、総合的かつ一体的に進め、また、労働局内外の調整を図り、労働基準監督署及びハローワークと一体となって施策を進めていく必要がある。

有効求人・求職と有効求人倍率の推移（受理地別・季節調整値）



## 第2 安心した生活に向けた環境整備と地域的課題への取組

### 1 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

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、令和3年12月に閣議了解された「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化の取組について」を踏まえて、関係省庁で合意された「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、労働局及び労働基準監督署において、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、地域等の平均的な賃金額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、「広島働き方改革推進支援センター」を通じて、相談及び個別訪問等により、生産性向上等に取り組む事業主に対して支援を行う。

さらに、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、金融機関とも連携して「業務改善助成金」の活用促進により、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。

#### (2) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

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、指導監督等の実施により、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を図る。

なお、報告徴収、指導監督を行うに当たっては、労働基準監督署による定期監督等において、非正規雇用労働者の同一労働同一賃金に関する待遇等の状況について確認を行った情報をもとに実施するほか、労働者派遣事業の許可事業所から、6月末までに提出される事業報告に添付されている労使協定の内容確認・点検を行った上で実施するなど、効果的かつ着実に法の履行確保を図る。

### 2 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

広島県と共催による「広島県地域職業能力開発促進協議会」において、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定を行う。

また、訓練修了者や訓練修了者を採用した企業等のヒアリング等により、訓練効果の把握・検証を行う。

#### (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「ひろしまキャリア形成・学び直し支援センター」が実施する、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者に対する、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会の提供や職業訓練情報の提供等について、周知等の協力を行う。

(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おいて、ITスキルの習得を目指す訓練コースの充実を図り、積極的に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、一貫したきめ細かな就職支援を行うことにより、円滑な再就職の実現を図る。

(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、労働者の雇用を支えつつ、人材の有効活用を通じた生産性の維持・向上に資することから、産業雇用安定助成金の雇用維持支援コース、スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース（仮称）により、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主や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等を支援する。

(5) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の積極的な活用勧奨を行い、企業や労働者の人材の育成・活性化を支援する。

### 3 大量雇用変動等の地域の雇用に大きな影響を及ぼす事案への対応等

地域の雇用に影響を及ぼす大量雇用変動等の事案については、特別相談窓口を設置し、関連企業を含めた従業員や事業所からの相談等に適切に対応していくとともに、関係地方公共団体と連携して情報収集・共有を行い、合同企業面接会等の開催等地域のニーズを踏まえた雇用対策を推進する。

また、大量整理解雇等について情報収集に努めるとともに、関係部室と連携を図り、適切な労務管理が行われるよう啓発指導を実施する。

特に、令和5年9月を目途に予定されている日本製鉄株式会社瀬戸内製鉄所呉地区の全設備休止により、雇用の影響を受けることが予想される呉地域製鉄業関係従業員等への就職支援については、広島県、呉市のほか地域の関連団体や、産業雇用安定センター等の関係機関と連携して、合同企業面接会の開催など必要な支援に重点的に取り組む。

また、解雇、退職勧奨等の労働条件や設備の休廃止に係る安全衛生関係の相談に対して、労働局及び関係労働基準監督署で適切に対応する。

## 第3 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



民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化しつつ、求職者が安心して求職活動を行うことが出来る環境整備とマッチング機能の質の向上を目的とした、令和4年10月施行の改正職業安定法の着実な履行を図るため、職業紹介事業者等を対象とするセミナーを実施するほか、求人者・職業紹介事業者・募集情報提供事業者に対する指導監督を通じて、適正な事業運営を確保する。

## (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り、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ONE T」）において情報が整備されており、職業情報の検索だけでなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっている。

また、職業能力の見える化の観点から、ジョブ・カードの活用を強化し、ウェブサイト「マイ・ジョブカード」でのジョブ・カードの作成・管理や、ハローワークインターネットサービス、job tag と連携した情報取得等について、積極的な周知や普及促進を図る。

さらに、職場情報総合サイト「しょくばらぼ」において、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較することが可能となっており、職業相談等において、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報も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、助成額が増額された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）の支給により、支援を行う。

また、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に対して、助成額が増額された労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）の支給により、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援するとともに、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対して、助成額が増額された中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）の支給により、中途採用の機会拡大を図る。

### (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

雇用対策協定を締結している広島県、広島市、呉市、福山市及び三次市に対して、各協定に基づく雇用対策を連携して推進することをはじめ、各地方公共団体

が進める地域の課題に対応するための取組の支援を行うなど、地域における雇用対策を効果的に推進する。

また、福山市及び竹原市が進める「生涯現役促進地域連携事業」、並びに、呉市が進める「地域雇用活性化推進事業」が効果的に推進されるよう緊密な連携を図るとともに、新たに他の地方公共団体が雇用対策に関する委託事業を受託した場合は、積極的に支援していく。

(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

広島県と連携して、「広島県交流定住促進協議会」による県内へのUIJ ターン希望者に対する就職支援に取り組むとともに、広島市を中心に周辺の24市町で構成する「広島広域都市圏 UIJ ターン就職促進協議会」によるUIJ ターン就職の促進に取り組むほか、他の地方公共団体が行うUIJ ターン就職の取組にも積極的に連携する。

(4) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

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、助成額が増額された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）の支給により、支援を行う。

### 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体制を整備し、就職支援セミナーのオンライン配信や、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、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た求職活動ができるよう、オンラインサービスの更なる向上を図る。

その一方で、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・介護・保育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、ハローワーク広島東及びハローワーク福山に設置する「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携を図りつつ、セミナー、職場見学会、就職面接会等の取組を実施し、人材確保支援を推進するとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進して、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・障害福祉分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害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、訓練に職場見学・職場体験を組込むことを要件とした訓練委託費等の上乗せによる介護・障害福祉分野の訓練枠拡充、就職後の職場定着に向けて雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

(4) 求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制によるセミナーの受講・応募先企業の選定等今後の活動等の方向付け、担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、その求職者に合った求人の選定や、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施する。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等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者等に対する安定した職業への再就職や転職の支援に当たっては、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を行い、制度の活用を推進する。

(6) 地方公共団体と連携した生活困窮者に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者の就労による自立を促進するため、ハローワークと地方公共団体等関係機関との連携を一層強化し、就労支援を推進する。

また、広島市及び呉市においては常設窓口や巡回窓口を一体的に設置し、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

## 第4 多様な人材の活躍促進

### 1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

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、着実な履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異に関しての要因分析に基づく雇用管理改善の取組の促進を図ることにより、一層の女性の活躍推進を目指す。

また、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨するとともに募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

さらに、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も対象となることを含め、事業主に対し関係法令の周知徹底を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに事業主に対する指導を行う。

## (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」(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引き続き周知を行う。

また、令和4年4月に事業主に義務付けられた、妊娠・出産を申し出た労働者に対する育児休業制度等の個別周知・意向確認および育児休業を申し出しやすい雇用環境の整備措置について、報告徴収等の実施により、法施行の徹底を図る。

さらに、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等を行う。

### ② 男女とも仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備

両立支援等助成金の活用により、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置を実施した事業主や育児・介護休業等の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する支援を図り、男女とも仕事と育児・介護が両立できる職場環境の整備を図る。

### 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ため、計画期間終了の時期等を見据えた策定・届出勧奨を実施する。あわせて、「くるみん」認定等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。

## (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

広島県と一体的に実施している「しごとプラザマザーズひろしま」及び「しごとプラザマザーズふくやま」をはじめ、「マザーズコーナー」(広島西条、呉及び廿日市の各ハローワーク)において、子育てをしながら就職を希望する女性等の就職支援を推進する。

具体的には、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介や種々のセミナー、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓等を通じて早期の就職実現を目指すとともに、地方公共団体等との連携により、仕事と子育ての両立支援や保育所等に関する情報提供、託児付きセミナー等を実施する。

また、マザーズハローワーク等の各種就職支援サービス等の情報発信においては、LINE及びメルマガを活用したプッシュ型で推進するとともに、就職支援サービスのオンライン対応についても進めていく。

#### (4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和4年4月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」の周知及び認定の取得促進を図る。

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」等を活用し、地方公共団体等や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影響下にあっても、女性労働者が安心して妊娠・出産できるよう、「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べき措置に関する指針」の内容に沿った適切な措置の実施について、事業主等への積極的な周知を行うとともに、法順守のための助言・指導等を行う。

## 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

第2の1(2)の取組に加え、「広島働き方改革推進支援センター」を通じた労務管理の専門家による窓口相談やコンサルティング等により、きめ細かな支援を行うとともに、非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

また、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例の収集・周知等により、非正規雇用労働者の待遇改善に係る機運の醸成を図る。

### (2) 無期転換ルールの円滑な運用等

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度の向上を図り、円滑な運用を進めるとともに、労働契約法について周知を図る。

## 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

新規学卒者等を対象に、広島新卒応援ハローワーク等において担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、学生等に対する早期の段階からの職業意識形成支援を実施する。

また、大学等との連携を強化し支援対象者の確実な把握を行うとともに、コミュニケーション等に課題を抱える者に対しては、心理的サポートを含めた総合的な就職支援を実施する。

さらに、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づく「ユースエール認定制度」について、若者の雇用管理の状況が優良な企業に対して認定の取得勧奨を行うとともに、新規学卒者等に対して積極的に周知するなど、認定企業と新規学卒者等との重点的なマッチングに取り組む。

#### (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、広島わかものハローワーク等に就職支援ナビゲーターを配置し、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、担当者制によるきめ細かな個別支援を通じて、正社員就職を支援する。

また、広島県との連携の下、「ひろしましごと館」におけるワンストップ・サービスによる若年者への就職支援を実施するほか、「若年者地域連携事業」による就職ガイダンス等の就職支援策を推進するとともに、早期離職防止と職場定着を図る。

### 4 就職氷河期世代の活躍支援

#### (1) 専門担当者のチーム制による一貫した伴走型支援

ハローワーク広島及びハローワーク広島西条に設置する「就職氷河期世代専門窓口」において、伴走型支援を実施する。

専門窓口では、担当者制によるチームを結成し、求職者とともに個別に作成した支援計画に基づき、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や就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代を歓迎する求人を確保することにより、就職から職場定着まで一貫した支援を行う。

また、就職氷河期世代の不安定就労者・無業者が、就労体験を通じて当該業種・職種に対する理解を深めることを目的に職場実習・体験の機会を提供し、安定的な就労に向けた支援を図る。

#### (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行雇用する事業主への助成金（トライアル雇用助成金）の支給により、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、正社員就職を支援する。

(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

地域若者サポートステーションにおいて、就労に当たって課題を有する無業者に対し、ハローワークや地方公共団体と連携しながら、職業自立に向けた継続的な支援を推進する。

(4) 「就職氷河期世代活躍支援ひろしまプラットフォーム」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「就職氷河期世代活躍支援ひろしまプラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会やセミナー等の開催を通じ、就職氷河期世代の雇い入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、取組状況や好事例の収集・発信を実施する。

## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 就業機会確保等に向けた環境整備等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、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。

また、高齢・障害・求職者雇用支援機構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が必要と判断される事業主を把握した場合には、同機構へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(2) 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8か所のハローワーク（広島、広島西条、呉、尾道、福山、可部、広島東及び廿日市）に設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者のニーズ等を踏まえたマッチング支援を行うとともに、産業雇用安定センター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

臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者を支援するため、地域に密着した就労の提供を行うシルバー人材センターへの誘導を行い、就業機会を確保する。

## 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

ハローワークと地域の関係機関が連携し、特に、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

事業主の責務の明確化（職業能力開発及び向上に関する措置の追加）等を内容とする、令和5年4月施行の改正障害者雇用促進法について、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

(3) 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。

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、広島県と連携のうえ、受講あっせんや訓練修了者に対する就職支援を実施する。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、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

外国人求職者に対しては、外国人雇用サービスコーナー等での職業相談や個々の外国人の特性に応じた求人開拓を通して、早期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とともに、外国人留学生等に対しては、新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーにおけるきめ細かな職業相談、就職ガイダンス等の支援を行う。

また、ウクライナ避難民に対しては、地方公共団体等との関係機関と連携し、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

外国人雇用サービスコーナー等における通訳員の活用のほか、「多言語コンタクトセンター（通訳電話）」等を活用し、多言語相談業務の円滑化を図る。

(3) 適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、事業主に対する外国人雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

(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外国人労働者を対象に、令和5年度から外国人雇用実態調査の実施が予定されていることから、外国人労働者問題啓発月間・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

労働局及び労働基準監督署に外国人労働条件相談員を配置して、外国人の母国語に対応可能な相談・支援体制を整備する。

## 第5 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

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」の周知を行う。

また、テレワークの導入により人材確保や雇用管理改善に取り組む中小企業等に対し、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」による支援や、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方に関するワンストップ窓口である「テレワーク相談センター」の活用促進を図る。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する相談支援

フリーランスの方から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」を踏まえ対応するとともに、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、労働関係法令に基づく必要な対応を図る。

また、総合労働相談コーナーに法律に違反する疑いのある相談があった場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、取次ぎを行う。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

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」等の周知等を行う。

あわせて、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。

(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、多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

### 2 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 長時間労働の抑制

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

すべての労働基準監督署に編成した「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。

また、「広島働き方改革推進支援センター」を通じたワンストップ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とともに、「働き方改革推進支援助成金」による支援を行う。

さらに、中小企業・小規模事業者の取組が円滑に進むよう、県との連携のもと、政労使で構成される「働き方改革推進・働く女性応援会議ひろしま」において情報の共有を図る。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援等

時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務に対し、働き方改革推進支援助成金など各種支援策と併せて、説明会等において丁寧に上限規制の周知を行う。

医師については、「広島県医療勤務環境改善支援センター」等と連携し、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て的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、中国運輸局広島運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、同支局と協議の上、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ついて徹底を図る。

また、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、説明会等において丁寧に周知を行うとともに、令和4年12月に設置した「荷主特別対策チーム」により、道路貨物運送業の発・着荷主等に対し、トラック運転者の長時間にわたる恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること等についての配慮を要請するなどの取組を行う。さらに、「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」の全国センターに新たに設置される特別相談窓口について教示等を行う。

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について、導入マニュアルや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。

特に、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間として、集中的な周知・啓発及び監督指導を実施する。

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」による対策を推進する。

#### 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、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行い、その防止に努める。

また、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、時季指定義務の周知徹底や、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、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントに合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

### (2) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 法定労働条件の確保等

ア 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。

イ 「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」に基づく労働時間管理の適正化を図るとともに、賃金不払残業が認められた場合はその是正を指導する。

ウ 令和5年4月に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）によって、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座に賃金の資金移動による支払が認められることとなったことから、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。

エ 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。

② 裁量労働制の適正な運用

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。

③ 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、広島出入国在留管理局及び外国人技能実習機構広島事務所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広島事務所との合同監督・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 障害者である労働者

障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、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。

(3) 労災かくしの排除

「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、「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。

(4) 第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

第13次防期間中において確認された課題（㉔中小事業や第3次産業での災害増加、㉕労働者の行動災害に伴う転倒、腰痛災害の増加、㉖高年齢労働者の災害増加、㉗死亡災害につながる、挟まれ・巻き込まれ、墜落・転落災害への対応など）を踏まえ、第14次防を策定し、令和5年度においては以下の対策を推進する。

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になることも、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費に要する経費が含まれることへの理解を促す。

#### ② 労働者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、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 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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。

また、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労働安全衛生規則等が令和5年4月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等について指導、周知を図るとともに、リスクアセスメントの確実な実施など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こと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、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「広島県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（広島県健康福

社局、医師会、医療機関、企業、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、広島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、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年4月から順次施行されている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月に公布され、令和2年10月から順次施行されている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工事等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。

#### (5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

被災労働者等の保護のため、労災請求について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を行う。

特に、過労死等事案及び石綿関連疾病事案については、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務によって新型コロナウイルス感染症に感染した場合には、労災保険給付の対象となることについて積極的に周知を行う。

さらに、労災保険給付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。

#### (6) 職場における感染防止対策の推進

労働基準部健康安全課に設置した「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相談に対して、引き続き、丁寧な対応を行うなど、職場における感染防止対策を推進する。

## (7) 総合的なハラスメント対策の推進

### ① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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、事業主に対しては、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、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周知に努め、学生から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 早期の紛争解決に向けた体制整備

いじめ・嫌がらせ等あらゆる労働問題に関して、総合労働相談コーナーにおいてワンストップで対応するとともに、紛争調整委員会による調停、あっせんにより、個別労働紛争の早期解決を図る。

## 3 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、広島県内の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの広島地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう広島地方最低賃金審議会における円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

## 4 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### (1) 電子申請の利用促進

労働保険関連手続では、労働保険料の申告（継続）等の手続について令和8年度末までにオンライン利用率を30%、労災保険特別加入関連手続のオンライン利用率は、令和7年度末までに特別加入に関する変更届について50%、特別加入の申請等について20%とすることを目標とした「オンライン利用率引上げに係る基本計画」（令和3年10月22日）を踏まえ、APIに対応したソフトウェアや公的個人認証及び法人共通認証基盤（GビズID）の利用勧奨、電子申請体験コーナーによる体験を契機とした利用促進を図る。

周知広報に関しては、5月及び11月を「電子申請利用促進月間」として集中的に実施する。

### (2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減



行政改革推進会議（令和3年12月9日）における「特別会計に関する検討の結果の取りまとめ」において、課題として指摘された「労働保険の未手続事業の解消」及び「収納未済歳入額の縮減」については、労働保険制度の健全で安定的な運営、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も重要であることから、課題解消に向けて取り組む。

① 未手続事業一掃対策の推進

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、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。

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 収納未済歳入額の縮減

滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施し、滞納事業場に対する納付督促を弁護士法人等に業務委託を含め、引き続き滞納整理に取り組む。