

令和6年度広島労働局行政運営方針

令和6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6年度広島労働局行政運営方針

～ 実現しよう 安全・安心・いきいき働けるひろしま ～

第1	労働行政を取り巻く情勢と課題	1
1	広島県の経済、雇用等の情勢と課題	1
2	広島県の実質賃金の状況と課題	1
3	広島県における労働時間等の状況と課題	2
4	広島県における安全衛生の状況と課題	2
5	広島労働局の運営に当たっての課題と対応の方向	2
第2	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	2
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等への支援等	2
	(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	2
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	3
2	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規化促進等	3
	(1) 雇用環境・均等室（以下「雇均室」という。）、需給調整事業課及び監督署が連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
	(2) 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	3
	(3) 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	4
	(4) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	4
	(5) 「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	4
	(6) 職務給の導入・配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報	4
第3	リ・スキリング、地域的課題等への取組	4
1	リ・スキリングによる能力向上支援	4
	(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・学び直しの支援	4
	(2) 在職時から継続的に支援するキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施	4
	(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) 労働者の主体的なリ・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	5
(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等	5
(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応	5
2 成長分野等への労働移動の円滑化	5
(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	5
(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	6
(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	6
(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	6
(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	6
(6) 賃金上昇を伴う労働移動の支援	6
3 中小企業等に対する人材確保の支援	7
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実	7
(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援	7
(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	7
4 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	7
第4 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	7
1 フリーランスの就業環境の整備	7
(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	7
2 多様な働き方、働き方・休み方改革	8
(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	8
(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進	8
(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	8
(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	8

	の普及促進のための支援等の実施	8
3	ハラスメント防止対策	9
	(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	9
	(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援	9
4	安全で健康に働くことができる環境づくり	10
	(1) 長時間労働の抑制	10
	(2) 労働条件の確保・改善対策	10
	(3) 時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働 時間の削減に向けた支援の実施	12
	(4) 第14次労働災害防止推進計画に基づく労働者が安全で健康に働く ことができる職場環境の整備	12
	(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	15
5	仕事と育児・介護の両立支援	15
	(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	15
	(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 推進等マザーズハローワークにおける就職支援の強化	17
	(3) 不妊治療と仕事との両立	17
6	多様な人材の就労・社会参加の促進	17
	(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	17
	(2) 障害者の就労促進	18
	(3) 外国人求職者等への就職支援及び企業における外国人労働者の適正な 雇用管理の推進	19
	(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・新規学卒者等の支援	20
	(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走型支援の推進	20
	(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	20
	(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
	(5) 地方公共団体と連携した生活困窮者に対する就労支援	20

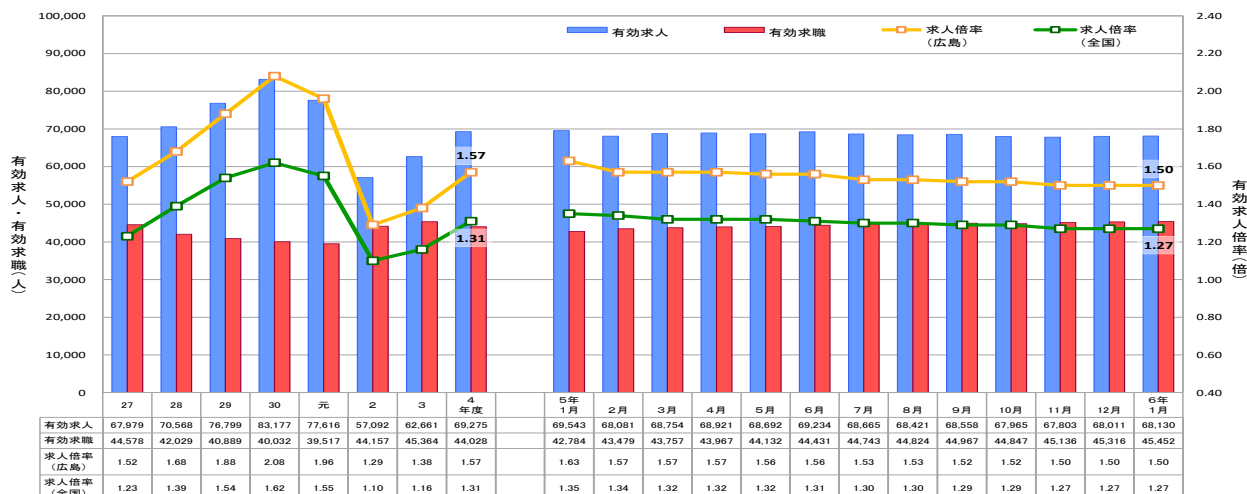
第5 広島労働局行政運営に当たっての基本的な対応	21
1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護	
制度への適切な対応	21
(1) 行政文書の適正な管理	21
(2) 保有個人情報の適正な管理	21
(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応	21
2 綱紀の保持、行政サービスの向上等	21
(1) 綱紀の保持	21
(2) 行政サービスの向上	21
(3) 災害への対応	22
3 労働保険適用徴収業務の適正な運営	22
(1) 電子申請の利用促進	22
(2) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減	22

第1 労働行政を取り巻く情勢と課題

1 広島県の経済、雇用等の情勢と課題

広島県の景気は、日本銀行広島支店等によると、緩やかに回復しており、先行きも緩やかな回復が続くことが期待されているが、海外経済の動向や物価動向等が与える影響の注視が必要等とされている。

最近の雇用をめぐる動向については、季節調整後の有効求人倍率が1.50倍前後で推移し、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、物価上昇等が雇用に与える影響に注意が必要となっている。



このような状況の中、リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働移動の円滑化や人手不足分野等における人材確保の支援のほか、女性の活躍促進、高齢者や障害者、外国人求職者、就職氷河期世代、非正規雇用労働者への支援等による多様な人材の活躍がますます重要となっている。

各ハローワークには、オンラインの活用によるハローワークサービスの利便性向上、人手不足分野等の企業に対する人材確保支援、求職者担当者制などによる正社員就職を希望する若者等へのきめ細かな就職支援、再就職に必要な職業スキルや知識の習得促進によるニーズの高い職種、成長分野へのマッチングの推進、学校等との緊密な連携による新規学卒者の就職支援、就職氷河期世代に対する地域が一体となった取組等が求められている。

2 広島県の実質賃金の状況と課題

広島県における令和5年の実質賃金は、前年比でマイナスとなり、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継続的な賃上げの実現に向けて、中小企業・小規模事業者の賃上げ環境の整備、人材確保支援、「年収の壁」への対応を含めた所得向上への取組、三位一体の労働市場改革の推進、非正規労働者の処遇改善等による多様な働き方の推進に取り組んでいくことが必要である。

3 広島県における労働時間等の状況と課題

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4年の一般労働者の1人平均年間総実労働時間は1,985時間（前年比11時間減）であり、全国平均と比較すると37時間多くなっている。また、令和5年の労働相談の状況は、賃金、労働時間、解雇、年次有給休暇等主要な労働条件に関する相談が多く、賃金不払残業や過重労働に係る相談が増加傾向にあることから、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。

また、令和6年度から、これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた、医師、建設業及び自動車運転者について上限規制が適用される。これらの事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難であり、引き続き事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を推進するとともに、事業者に対して丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

4 広島県における安全衛生の状況と課題

広島県における休業4日以上之死傷災害は転倒、腰痛等の行動災害の増加もあって近年増加が加速しており、死亡災害は基本的な安全衛生対策が講じられていないことによるものが多発していることから、これらの対策が着実に講じられるようにしていくことが必要である。

なお、職場におけるウェル・ビーイング（※）の実現という、より高い水準を目指していくことも今後は必要となってくるものと考えられる。

※ウェル・ビーイングとは、個人の権利や自己実現が保証され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念（以下略）（雇用政策研究会報告書2019年7月雇用政策研究会より）

5 広島労働局の運営に当たっての課題と対応の方向

広島労働局（以下「労働局」という。）には、地域の実情に応じた取組を着実に進め、各行政分野（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、地域の総合労働行政機関としての機能を発揮することにより、諸施策を効果的に実施し、地域や国民からの期待に真に応えていくことが求められている。

第2 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・小規模企業等への支援等

(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、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、

賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等に取り組む。

併せて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる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、企業の賃金引上げを支援等する。

さらに、広島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を支援する。

（２）最低賃金制度の適切な運営

経済動向、広島県内の実情（若者の人口流出問題を含む。）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つつ、充実した審議が尽くされ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、最低賃金額の改正等については、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。

２ 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規化促進等

（１）雇用環境・均等室（以下「雇均室」という。）、需給調整事業課及び監督署が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、雇均室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策を周知することにより、企業の自主的な取組を促し、もって同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

（２）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を支援する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、活用勧奨等を実施する。

また、「広島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、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かく支援する。

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。

(3) 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者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。

(4) 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月に施行されることをはじめとする、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、報告徴収、説明会等のあらゆる機会を捉えて周知・啓発を図る。

(5) 「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

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指導する。

(6) 職務給の導入・配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報

企業による職務給の円滑な導入や配偶者手当の見直しを働きかけるため、リーフレット、HP等で周知・広報する。

第3 リ・スキリング、地域的課題等への取組

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・学び直しの支援

厚生労働省が指定した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、ハローワークを通じて広く周知する。

地域職業能力開発促進協議会を活用して、教育訓練給付制度に係る地域の訓練ニーズの把握、訓練機会の確保を図る。

(2) 在職時から継続的に支援するキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施
在職時からキャリアアップに関して継続的に相談支援できるよう、ハローワー

クに「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回により相談支援する。

- (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訓練コースの拡充を図るとともに、適切に受講奨励し、きめ細く就職支援することにより、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や、IT 以外の産業分野の企業において DX 推進を担う人材が、実務経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施する。

- (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

引き続き、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用奨励を図るとともに、全てのコースにおいてデジタル分野の訓練コースの活用を促進する。

また、賃金助成が拡充された人材開発支援助成金の人への投資促進コース「長期教育訓練休暇制度」を周知することにより、労働者の主体的な学び直しを支援する。

- (5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向により賃金上昇を伴う労働者のスキルアップに取り組む事業主を産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）により支援するとともに、生産性向上に資する取組等に必要の人材を新たに受け入れる事業主に対して産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）を周知する。

- (6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

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ること等を事業主に対して周知する。

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、事業主に対して電子申請の利用を奨励する。

さらに、不正受給の疑いがある事業所に対する調査等に、より一層注力する。

2 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%以上賃金を引き上げる事業主に対して高額助成する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、事業主に制度の内容

を周知等する。

(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

「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、地方公共団体、就労支援機関、学校等にも周知していく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及び「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等を周知していく。

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、オンラインによる業務の推進に取り組むこととし、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引き続き取組を進める。

また、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などを受けて、担当者制により本人のニーズに応じた課題解決支援サービスを通じてきめ細かく支援し、再就職の実現を図る。

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

有料・無料職業紹介事業所、派遣元・派遣先事業所及び募集情報提供事業者に対して指導監督を徹底し、職業安定法・労働者派遣法の適正な運営の確保を図る。

(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

労働施策総合推進法に基づく「雇用対策協定」を締結している広島県、広島市、呉市、福山市、三次市及び新たに令和6年1月に締結した三原市に対して、それぞれの協定に基づき、各地方公共団体が進める地域雇用の課題に対応する取組に対して、相互に連携しつつ、地域で一体となった雇用対策の一層の推進に取り組む。また、その他のハローワークも管轄の自治体と連携を図り、必要な雇用対策に取り組む。

(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

広島県と連携して「広島県交流定住促進協議会」により県内への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」により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ターン就職の取組とも積極的に連携する。

(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）や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）の周知を図り、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

3 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

ハローワークにおけるオンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対して、求人条件の緩和、魅力ある求人票の作成支援等を助言するとともに、事業所情報の収集をきめ細かく収集し、求人者支援に活用する等求人充足に向けたサービス及び求人者支援の充実を図る。

(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、労働局に「人材確保対策推進協議会」を設置・開催し、地方自治体、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）を充実させるとともに、ハローワーク福山及びハローワーク広島東に設置する「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。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が連携して求人充足・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」、「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

『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」に寄せられた情報に基づき適切に対応するとともに、同窓口の周知に努める。また、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、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

4 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

地域の雇用に影響を及ぼす大量雇用変動等事案については、関係機関及び関係地方公共団体と連携して必要な情報を収集・共有し、特に大量整理解雇等については、地方公共団体との連携のもと、協力会社等を含め従業員や事業所からの相談等に適切に対応するための特別相談窓口の設置、産業雇用安定センター等の関係機関と連携した合同企業面接会の開催等地域ニーズを踏まえた雇用対策を積極的に行う。

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は、労働局及び関係監督署が適切に対応する。

第4 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（以下「発注者」という。）等に対して、あらゆる機会を捉え、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容を周知啓発するとともに、フリーランス、発注者等からのフリーランス・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合せに適切に対応する。

また、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、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、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、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、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、法違反の是正・履行確保を図る。

請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、労働基準関係法令違反が認められると判断した場合には、監督署において厳正に監督指導するとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構広島年金事務所及び広島労働局労働保険徴収課への情報提供を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談対応するとともに、相談内容に労働基準法等への違反の疑いを認められた場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取り次ぐ。

2 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

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等に取り組む。

(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

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」を周知する。

また、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）」による支援や、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するテレワーク相談センターの活用促進を図る。

(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

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勤務間インターバル制度の導入促進を図る。

(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実施

年次有給休暇の取得促進に向けて、監督署の行う監督指導時に年次有給休暇の取得状況を確認し、取得が低調な場合は年次有給休暇の時季指定義務の周知を徹

底し、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入を促進するとともに、「年次有給休暇取得促進期間」を実施している10月や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的に広報する。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇の企業への導入に取り組む。

3 ハラスメント防止対策

(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を厳正に指導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及びカスタマー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つつ周知に努め、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。

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。

- 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、あっせん等の紛争解決援助制度により、個別労働紛争の早期解決を図る。

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

- ① 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に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。

特に男女の賃金の差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、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を確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

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て雇用管理の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」の積極的な活用勧奨を図る。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 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、「『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか？」リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「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、企業の自主的な取組を促す。

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して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30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付け基発0730第1号）による対策とともに、民間団体の活動支援等の対策を効果的に推進する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

すべての監督署に編成した「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を中心にきめ細やかに支援する。

③ 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」を防止するため、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、集中的に周知啓発し、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等へ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。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

事業場に対して基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、監督指導等により労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、「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き労働時間が管理されているか確認し、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。

さらに、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。加えて、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、同ポータルサイト等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、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を周知する。

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月に施行されることから、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を周知する。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して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月に施行されることから、その周知・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、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 自動車運転者

自動車運転者の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。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、中国運輸局広島運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携を深め、積極的に情報を共有するとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発に取り組むとともに、「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。

(3) 時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減に向けた支援の実施

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、さらに国民全体の理解を得ていくことが重要であり、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制サイト「はたらきかたススめ」を通じて周知する。

また、トラック運転者については、中国運輸局広島運輸支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」が中心となって、監督署が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を要請し、労働局がその改善を働きかけるとともに、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）を支払うよう周知する。さらに、改正後の改善基準告示を丁寧に周知する。

これらの取組とともに、支援班や広島働き方改革推進支援センターは、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等に対して、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかに支援するとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

(4) 第14次労働災害防止推進計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備

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

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、意義等を周知啓発するとともに、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとっても経営や人材確保・育成の観点からプラスとなることを積極的に周知啓発する。

また、発注者等が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を周知するとともに、機会を捉

え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が講じなければならない安全衛生対策にはコストがかかることや、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、労働災害情報の分析機能の強化、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が原則義務化されることが予定されているため、当該改正内容を周知するとともに、懇切丁寧に電子申請の方法等を相談支援する。

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）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、行動災害防止を含め管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

とりわけ、転倒災害の防止のため、施設、設備の改善等ハード面の対策に加えて、労働者の身体機能の測定、体操等その維持、向上に役立つソフト面の対策の普及促進を図る。

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）を積極的に周知し、エイジフレンドリーガイドラインに沿った取組の促進を図る。

また、技能実習生をはじめ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周知する等効果的な安全衛生教育の取組の促進を図るとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る取組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 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決を踏まえ、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ずることが事業者には義務付けられたが、その改正省令に基づき、これら個人事業者等を使用する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、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正安衛則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上

の貨物自動車に係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ついての特別教育の実施等を周知徹底する。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」を周知し、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、改正安衛則に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場を点検する際の点検者の氏名等を周知徹底することに加えて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントを実施するよう事業場を指導する。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」等の関係ガイドラインを周知し、指導すること等により、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ことに加えて、事業場における機械によるはさまれ・巻き込まれ防止対策の実施状況について事業場を指導する。

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」を周知徹底するとともに、労働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

長時間労働等によるメンタルヘルス不調等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、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等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、引き続き指導等に取り組むとともに、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」」を周知し、50人未満の小規模事業場を中心に、ストレスチェックの実施を含めたメンタルヘルス対策に係る取組の普及促進を図る。

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、広島産業保健総合支援センター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、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動を支援する団体経由産業保健活動推進助成金等の利用を勧奨する。

また、治療と仕事の両立支援に関する取組を促進するため、引き続き、ガイドライン等を周知啓発するとともに、「広島県地域両立支援推進チーム」の取組を計画的に推進し、両立支援関係者の取組を共有し、相互に協力すること等により、地域における両立支援の取組を効果的に連携させ、一層の促進を図る。

さらに、主治医、会社の産業医及び患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、地域の関係者に対して地域両立支援推進チーム等を通じ両立支援コーディネーターの役割へ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を周知し、受講を勧奨する。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月に全面施行されることから、その円滑な実施のため引き続き周知するとともに、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、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等が適切に実施されるよう指導する。

労働者の化学物質へのばく露を防止するため、工学的対策等に加えて、労働者の呼吸域における作業環境中の化学物質濃度を把握するために行う個人ばく露測定を事業者が円滑に導入できるよう補助金制度の活用を含め周知する。

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丁寧に指導する。

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(平成17年厚生労働省令第21号)等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶(鋼製のものに限る。)に義務付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(令和8年1月からは工作物にも適用予定)、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及び石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底を図るとともに、住宅等のリフォーム等も含む解体等工事の発注者に制度を周知する。

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付については、過労死等事案及び石綿関連事案に係る労災請求件数が増加傾向にある中で、被災労働者等の迅速な保護を図るために、認定基準等に基づいた迅速かつ適正な事務処理を一層推進する。

5 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

令和5年4月に義務化された常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表については、着実な履行確保を図るとともに、「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を労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

また、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して積極的に報告徴収、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及び仕事と介護の両立ができる職場環境の整備に向けた企業の取組支援

あらゆる機会を捉えて「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度を周知し、制度の活用につなげる。

また、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の整備や育児・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を支援し、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 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護休業制度等を周知するとともに、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を整備する。

④ 育児・介護休業法の改正法案が成立した場合の対応

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、改正内容が労使に十分理解されるよう、周知に取り組む。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）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101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

また、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準を広く周知するとともに、認定の取得促進に向け積極的に事業主に働きかける。

さらに、次世代育成支援対策推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分理解されるよう、周知に取り組む。

(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等
マザーズハローワークにおける就職支援の強化

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、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・確保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、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ほか、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、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を推進するとともに、就職支援サービスのオンライン対応も推進する。

(3) 不妊治療と仕事との両立

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て不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備の推進を周知啓発する。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

(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

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

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、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げ、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、(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が必要な事業主と判断した場合には、高障求機構広島支部に支援を要請する等効果的に連携する。

② 生涯現役支援窓口におけるマッチング支援等

65歳以上の高年齢者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、廿日市）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計を支援するとともに、支援チームにより効果的にマッチングを支援する。

また、公益財団法人産業雇用安定センターが実施している、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」の周知を図る等同センターと効果的に連携する。

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をシルバー人材センターに誘導する。

④ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進（再掲）

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）を積極的に周知する。

（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の支援

法定雇用率の引上げ等を踏まえ、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模の企業に対しては早期に周知・啓発し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、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、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する。

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、令和6年4月から施行される特定短時間労働者（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、障害者の職業的自立を促進する観点から、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を、障害者本人、事業主及び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は、特に中小企業や除外率設定業種を中心に、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 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、障害者への職業訓練については、障害者の職業能力開発が促進されるよう、広島県と連携して障害者職業訓練の周知、受講勧奨、就職支援等を実施する。

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、雇用率達成に向け計画的に障害者が採用されるよう、啓発、助言等に取り組む。また、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。

(3) 外国人求職者等への就職支援及び企業における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

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じ、早期就職支援及び安定的な就労の確保に向けて支援する。

外国人留学生等に対しては、広島新卒応援ハローワーク及び福山所に設置する「留学生コーナー」におけるきめ細かい職業相談、就職ガイダンス等により支援するとともに、広島県と連携して、「若年者地域連携事業」等により外国人留学生を対象とする合同企業説明会を開催し、県内企業とのマッチングを支援する。

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、外国人雇用管理指針の周知・啓発、雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理改善に向けた相談・指導等の充実を図る。

④ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

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

(4) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険制度の周知に引き続き努めるとともに、ハローワーク広島東で実施しているデジタル技術を活用した失業認定の効果を検証しながら、行政サービスの向上の観点からさらに取組を進めていく。

雇用保険手続時に登録するマイナンバーについては、引き続き届出が進むよう

登録を促すとともに、被保険者番号との正確な紐付けや個人情報等を厳正に管理しての事務処理を徹底する。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者等の支援

- (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走型支援の推進

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」に専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づくキャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓の実施、就職後の定着支援等を計画的かつ総合的に行う伴走型支援を推進する。

- (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

広島県内3カ所の地域若者サポートステーションが、ハローワーク、地方公共団体等の関係者と連携しながら、就職氷河期世代も含め就労に当たって課題を有する無業者に対して、職業自立に向けた継続的な支援を推進する。

- (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

広島新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターが、学校や関係機関と連携して、求職者担当者制によるきめ細かな個別支援を実施することにより、就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援する。

また、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況が優良な企業に対して若者雇用促進法に基づく「ユースエール認定制度」の認定取得を勧奨する一方で、新規学卒者等に積極的に制度を周知することにより認定企業と新規学卒者等若者とのマッチングを推進する。

さらに、広島県との連携の下、「若年者地域連携事業」により、地元企業の人材確保を支援しつつ、新規学卒者等への就職支援や定着支援に取り組む。

- (4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

広島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が、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、求職者担当者制による職業相談、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等ステップアップ型の一貫した支援を計画的に行うことを通じて正社員就職の実現を図る。

また、広島県との連携の下、「ひろしましごと館」においてワンストップサービスにより若者を支援するとともに、「若年者地域連携事業」により地元企業の人材確保を支援しつつ、若者の就職支援や職場定着の推進を図る。

- (5) 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5 広島労働局行政運営に当たっての基本的な対応

1 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

「行政文書の管理に関するガイドライン」により行政文書管理のルールを遵守し、適正な取扱いを維持・継続する。

(2) 保有個人情報の適正な管理

「厚生労働省保有個人情報等管理規程」及び「厚生労働省が行う個人番号関係事務における特定個人情報等取扱規程」に基づき、各部署において、全ての職員を対象とした職員研修、各種会議等の場を活用して、日常的に意識啓発・注意喚起を行い、重大な個人情報を取り扱っているという意識の醸成を図る。

また、管理者による定期的な点検や保有個人情報の取扱いに係る基本動作の確認を励行し、保有個人情報の適正かつ厳正な管理を徹底する。

特に、個人番号（マイナンバー）及び特定個人情報（個人番号をその内容に含む個人情報）については、各行政機関等が保有する極めて秘匿性の高い個人情報と連動するものであるため、より厳格に管理を徹底する。

(3) 情報公開制度等に基づく開示請求等への適切な対応

「情報公開事務処理の手引」及び「行政機関情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、適正かつ円滑な運用を図る。

2 綱紀の保持、行政サービスの向上等

(1) 綱紀の保持

労働行政の円滑な運営には、労使をはじめ国民の信頼を得ることが不可欠である。労働局職員は、国家公務員倫理法、国家公務員倫理規程等を踏まえ一層の綱紀保持に努める。さらに、労働局職員が「広島労働局法令遵守要綱」を遵守し、国民の疑惑や不信を招くことのないよう、倫理研修の実施や各種会議における法令遵守の周知徹底、コンプライアンスカードの配布等、継続的な取組による倫理意識の醸成に努める。

また、国家公務員の倫理法・倫理規定に違反すると疑われる行為についての情報を広く受け付ける相談・通報窓口の労働局全職員に対する周知を徹底するとともに、公務員倫理、法令遵守及び再就職規制等に関する研修を計画的に実施する。

(2) 行政サービスの向上

国民から信頼される行政を実現するため、親切で丁寧、分かり易く、迅速、公平かつ公正で納得性の高い対応に努めつつ、更なる行政サービスの改善・向上を

図る。

(3) 災害への対応

労働局が地域における総合的労働行政機関として果たすべき役割は、極めて重大なものであることから、「広島労働局防災業務・業務継続に関する実施要領（令和5年6月改正）」に従い、災害発生時に機動的かつ的確に対応できるよう、防災業務計画に基づく非常時優先業務の周知徹底、防災訓練等の実施、非常用の物資の備蓄、管理等を行う等、適切な対応を徹底する。

3 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

労働保険関連手続は、令和8年度末までに労働保険料の申告（継続）等の手続のオンライン利用率を30%、労災保険特別加入関連手続は、令和7年度末までに特別加入に関する変更届のオンライン利用率を50%、特別加入の申請等については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、公的個人認証サービス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おける体験を契機とした利用促進を図る。

また、5月及び11月を「電子申請利用促進月間」として集中的に周知広報する。

(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、課題解消に向けて次のとおり取り組む。

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、未手続事業を積極的かつ的確に把握し、手続指導する。

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することを含め、引き続き滞納整理に取り組む。