

2025（令和7）年度

労働行政運営方針

～「働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために」～

厚生労働省 香川労働局

内容

第1	香川労働局における行政運営にあたって	3
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	4
第3	企業の人材確保に向けた支援	4
1	中小企業等に対する人手不足対策	4
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	4
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	4
(3)	雇用管理改善の取組による人材確保支援	5
(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	5
2	非正規雇用労働者への支援	5
(1)	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
(2)	無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	6
3	リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入	6
(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	6
(2)	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	7
(3)	求職者支援制度の活用促進	7
(4)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	7
(5)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	7
(6)	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
4	成長分野等への労働移動の円滑化	8
(1)	「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	8
(2)	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等への労働移動の円滑化	8
(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	9
(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	9
5	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	10
(2)	障害者の就労支援	11
(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	13
(4)	就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	13
(5)	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	14
(6)	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	14
(7)	正社員就職を希望する若者への就職支援	14
(8)	雇用保険制度の適正な運営	14
6	女性活躍推進に向けた取組促進等	15

(R7)

(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.....	15
(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.....	15
(3)	女性の健康課題に取り組む事業主への支援等.....	16
7	総合的なハラスメントの防止対策の推進.....	16
(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.....	16
(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.....	16
(3)	職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施.....	17
8	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.....	17
(1)	仕事と育児・介護の両立支援.....	18
(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.....	20
9	安全で健康に働くことができる環境づくり.....	21
(1)	長時間労働の抑制.....	22
(2)	労働条件の確保・改善対策.....	23
(3)	労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	26
(4)	労災保険給付の迅速・適正な処理.....	30
10	フリーランス等の就業環境の整備.....	30
(1)	フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等.....	31
(2)	労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大.....	31
第4	賃金の引上げに向けた支援.....	31
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.....	32
2	最低賃金制度の適切な運営.....	32
3	同一労働同一賃金の遵守の徹底.....	32
4	賃上げの原資確保に向けた取組.....	33
第5	労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	33
1	労働保険未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減.....	33
(1)	未手続事業一掃対策.....	33
(2)	収納未済歳入額の縮減.....	33
2	電子申請の利用促進.....	34

第1 香川労働局における行政運営にあたって

～働きがいのある香川 ひとりひとりが輝く未来のために～

現在、県内の多くの産業で「人手不足」の状況となっており、その対応が喫緊の課題となっている。「人手不足」への対応の1つとして、個々の企業が、働き方改革や賃金引上げなどを通じて働く環境を整備し、それを企業の魅力として発信していくことが重要と考えられる。誰もが働きやすい環境を整備して、個々の企業の魅力を一層高めることにより、県内全体の企業の魅力向上につなげていくことが大切である。あわせて、安全で健康に働くことができる環境整備を進めることなど労働関係法令を遵守することも企業の魅力向上において重要である。

このため、香川労働局では、ハローワークにおいて人手不足分野への重点的な取組を行うだけでなく、個々の企業の魅力向上に向け、法令遵守の指導、ニーズのある企業が働き方改革推進支援センター等の無料相談窓口や助成金など各種支援策を利用できるよう細やかな周知、各種認定制度（くるみん、えるぼし、ユースエール、もにす、安全衛生優良企業）の取得勧奨と認定企業のPRに取り組むこととする。さらに関係機関と連携し「香川県雇用対策協定」に基づく取組を一層進展させるとともに、「資産としての人的投資」として安全衛生対策が経営戦略上の重要性を増す中、「第14次労働災害防止計画」に基づき、安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備やDXを推進するなど、香川で働く魅力を高め、発信していくこととする。

また、賃上げに活用できる助成金について周知することにより生産性向上を支援するとともに、賃上げ原資の確保のため、適切な価格転嫁を後押しすること、あわせて、「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりに向けた取組を推進することが重要である。

さらに、働く方の働き過ぎをなくすため、「香川働き方改革共同宣言」を行った県内労使団体や香川県等とともに、産業界における商慣行の見直しや県民一人ひとりの協力を求め、引き続き「働き方改革」を推進していくこととする。

以上のことから、香川労働局では、下記項目を最重点として取り組み、香川で働く魅力を高め、発信していくこととする。

【最重点項目】

- 企業の人材確保に向けた支援
- 賃金の引上げに向けた支援

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

香川労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、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・均等室（以下「雇均室」という。）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。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

第3 企業の人材確保に向けた支援

1 中小企業等に対する人手不足対策

〈課題〉

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

〈取組〉

(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、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、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援、積極的な事業所訪問により、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、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・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、香川県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、ハローワーク高松の「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。

加えて、地域における人手不足が深刻化している中、上記分野以外の企業に対するきめ細かな人材確保コンサルティングも重要となっている。そのため、令和7年度より、新たに「製造業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」を対象とした「人材マッチングサポートコーナー」をハローワーク高松に設置し、当該3分野における充足支援を実施していくことで、ハローワークにおけるマッチング支援の強化を図る。

(R7)

(3) 雇用管理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）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化とした（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。

2 非正規雇用労働者への支援

(1) 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、活用勧奨を実施する。

また、「香川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。

(R7)

(2) 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（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。

3 リ・スキリングによる能力向上支援、ジョブ型人事の導入

<課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んで行くこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系AIの普及など企業経営が複雑化するなか、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

配偶者手当については、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

<取組>

(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「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年10月から給付率の引上げを行った。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、理由を問わず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ことで、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。

また、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かかる地域の訓練ニーズを把握するとともに、指定講座の拡大により訓練機会を確保する。

さらに、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・施行予定であるところ、周知に取り組み円滑な施行を図る。

(R7)

(2) 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、県内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、各ハローワークに「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・巡回による相談支援を行う。

当該事業が効果的に実施されるよう、地域の業界団体や教育訓練機関も交え、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。

(3) 求職者支援制度の活用促進

求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図り、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。そのため、労働局においては、研修・訓練施設見学会を実施し、職員の知識向上に努め、ハローワークで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を行うとともに、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。

(4) 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の上乗せ措置に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。労働局においては、新たなデジタル分野に係る公的職業訓練の実施に際し、訓練実施機関によるコース説明会の開催により周知を図り、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。

(5) 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、当該助成金の活用勧奨にあたっては、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。

(6) 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、リーフレット等による周知・広報を実施し、民間事業者への働きかけを効果的に行う。

4 成長分野等への労働移動の円滑化

〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、香川県においては、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

(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

「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、ホームページ、SNS等を活用し、job tagの積極的な周知を行っていく。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、周知を行うことで「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り、成長分野等への円滑な労働移動を実現する。

(2) 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等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等への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、Web会議サービスを活用したオンラインによる業務を県内のハローワークで実施し、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県内の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し、リ・スキリング支援（IT資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、SNS等を活用して周知・広報に取り組み、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図る。

(R7)

(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

香川県との連携については、平成 27 年に締結した「香川県雇用対策協定」に基づき、事業計画を策定して各種雇用対策に取り組む。

また、これまでも雇用対策協定を締結している観音寺市、三豊市及び東かがわ市のほか、令和 6 年 10 月に新たに協定を締結した坂出市についても、地域の実情に応じた事業計画に基づき各種雇用対策に取り組んでいく。

さらに、善通寺市の庁舎等を活用して国と市が共同で運営する「ふるさとハローワーク」において、求人情報の提供及び職業相談・職業紹介等を着実に進行。

このほか、「地域雇用活性化推進事業」については、令和 6 年度に事業を終了した小豆郡地域を含め、公募可能地域に対する応募勧奨を行う。

(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

香川県が大都市圏で開催する移住促進イベントに積極的に協力し、きめ細かな就職支援を実施することで、求職者が県内へ安心して移住できるよう効果的な誘導を行う。

5 多様な人材の活躍促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。企業において 65 歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、65 歳から 70 歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は 3 割台であり、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65 歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和 4 年 12 月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）の改正を含む法律が成立した。また、令和 6 年 4 月から法定雇用率 2.7%に向けた段階的な引上げが開始され、令和 7 年 4 月から除外率の 10 ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

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、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に

(R7)

直面している者がいることから、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目無く効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

若年無業者に氷河期世代を加えた無業者数は、令和5年においては全国で120万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

また、新規学卒者等においては、令和6年3月卒の大学生の就職率が98.0%と過去最高になるなど改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(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、事業主がこれらを徹底し、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)高年齢・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、高障求機構香川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4箇所のハローワーク（高松・丸亀・坂出・観音寺）に設置する「生涯現役支援窓口」においては、高年齢者

(R7)

のニーズ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など、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

高齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、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。

④ 高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進

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）の周知を図る。

(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、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（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する。その際、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。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

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、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ことにより、障害者の職業的自立を促進する。

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関しては就職準備から就職・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。

また、障害者の職業訓練については、香川県において障害者委託訓練を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、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。さらに、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。

加えて、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、必要に応じて香川県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、企業に対して周知を図る。

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、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。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、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(R7)

(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 外国人留学生等に対する相談支援の実施

しごとプラザ高松の留学生コーナーを中心に大学等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説明会・面接会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、出張相談窓口を開設している大学に対しては、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

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高松（外国人雇用サービスコーナー）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、受託事業者と連携の上、参加事業者に対する就職支援等を実施する。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

ハローワーク高松の職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用等により、外国人求職者に対する多言語による相談支援体制の整備を図る。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者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、事業所訪問及び労働局やハローワーク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、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活用されていることから、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行う。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク高松に就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、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

(R7)

で一貫した支援を、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。

(5) 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、地方公共団体その他関係機関とも連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

(6) 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

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

(7) 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、わかもの支援窓口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。

(8) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く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、給付業務では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、適用業務で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。

本年1月から全所で実施しているオンライン失業認定については、可能な限り早期に全所で通常の失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、業務フローの検証を行いつつ適切な運用に努め、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

さらに、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しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年1

(R7)

月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

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、審査等に当たり支給決定前の能動的な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。

6 女性活躍推進に向けた取組促進等

〈課題〉

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、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）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。

〈取組〉

(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・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について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

また、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ている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に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。

加えて、女性活躍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、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

(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（マザーズコーナー）において、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、地

(R7)

域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して、潜在的求職者に対する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及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。さらに、ホームページや SNS を活用した情報発信を強化することで、利用者の増加及び各種支援サービスの周知を図る。

(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。あわせて、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。

7 総合的なハラスメントの防止対策の推進

<課題>

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、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の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメントが社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、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 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

さらに、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、周知に取り組む。

<取組>

(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、本省で委託する事業主・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

(R7)

推進

カスタマーハラスメント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。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、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、当局独自に作成した「ハラスメントチェックシート」を活用し、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。

8 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

〈課題〉

我が国が直面する少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）において、令和 7 年までの男性の育児休業取得率の政府目標を 30%から 50%に引き上げ、令和 12 年までの同目標を 85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、令和 6 年 5 月に改正法案が成立・公布され令和 7 年 4 月から段階的に施行される、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 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、各企業において、多様な正社員（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休 3 日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

〈取組〉

(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み、施行後は着実な履行確保を図る。

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」、「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・共育て」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支給する「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支給する「育児時短就業給付」が施行される。

これらの制度について、育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対する周知に取り組むことで円滑な施行を図る。

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の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み、施行後は着実な履行確保を図る。

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」の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。

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み、着実な履行確保を図る。

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101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「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。

(R7)

(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更なる周知を行う。

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行う。

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ため、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、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（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）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、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

⑤ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

「香川働き方改革推進会議」は、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 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づく協議会及び地方版政労使会議として、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及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

なお、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫する。

9 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

また、令和 6 年度から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、建設事業、自動者運転の業務等（以下「令和 6 年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が適用され、また、改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第 7 号。以下「改善基準告示」という。）が施行されているが、令和 6 年度適用開始業務等の中には取引慣行など、個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られることから、引き続き、事業者、労働者、国民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第 14 次労働災害防止計画（以下「14 次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている高年齢労働者等の労働災害防止対策、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等の重点事項について、14 次防期間中の状況や議論等を踏まえ、取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要が

(R7)

ある。

〈取組〉

(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（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）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等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

「香川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。

全ての監督署に編成した「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を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

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、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、令和6年度適用開始業務等の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、必要な周知を行うとともに、令和5年の

「香川働き方改革共同宣言」に基づき、共同で宣言を行った各団体とともに、産業界における商慣行の見直しや県民等の協力を促す。

具体的には、県民に向けて、荷物の配達、医療機関に行くときなど様々な場面において、働く人の長時間労働を招かないよう、「3つのしない配慮」を行うことを呼びかけ、理解を得ていく。

また、企業に対し、取引先等に長時間労働を生じさせる行為を行わないように求めていく。特にトラック運転者については、引き続き、香川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」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、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丁寧に周知を行う。

医師については、香川県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行うことにより他の職種との業務の移管や分担（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を支援する。

これらの業種ごとの取組とともに、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等に対し、支援班や「香川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、セミナーの実施など、きめ細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、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

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ことにより、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

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

(R7)

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、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。

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

裁量労働制について、引き続き令和6年4月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、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を追加する省令改正が施行されたところであり、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、パンフレットや説明会を活用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、高松出入国在留管理局及び外国人技能実習機構高松事務所（以下「機構」という。）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、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、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。

また、合計13言語に及ぶ外国人労働者向け多言語労働相談窓口の周知を図る。

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て監督指導を実施する。また、香川運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、香川運輸支局との合同監督・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

関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うことにより、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 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」の防止に向けた周知・啓発を図ることにより、その排除を期すとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ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、監督権限をはじ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、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士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実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、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、香川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、労働契約法が適用される一方で、労働基準法の適用除外となって

(R7)

いるところ、家事使用人の働きやすい環境の整備のため、家事使用人等から労働契約や就業環境等に関す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。また、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。

(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

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

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

加えて、事業者の死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和7年1月から、労働者死傷病報告等の電子申請を義務化した。当面の間、電子申請が困難な場合は、書面による報告も認められるが、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、厚生労働省ホームページの特設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設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高年齢労働者、外国人労働者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）の周知を図る。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和

7年度は、新たなコースの新設を予定している。

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推進する。

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、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日から施行されているため、引き続き、事業場に対して周知及び指導を図るとともに、令和7年4月からは安衛法第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ため、事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。あわせて、令和6年5月28日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

香川県内における令和6年の新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いた12月末現在の労働災害による死亡者数は10人（前年比6人・150%増）であり、業種別では多い順に製造業3人、建設業2人となっている。また、休業4日以上の死傷者数は1,126人（前年比45人・4.2%増）となっている。業種別の発生割合を全国と比較すると、製造業（+8.7%）と陸上貨物運送業（+2.3%）で高くなっている。

製造業では「はさまれ・巻き込まれ」による労働災害が約24%を占めており、そのうち、約60%が動力機械に起因するものである。また、建設業と陸上貨物運送業では「墜落・転落」による労働災害が、それぞれ約26%、約27%を占めている。

これらの状況を踏まえ、以下のとおり業種別の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。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、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「改正労働安全衛生規則」という。）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

(R7)

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」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行うなど、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。

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、改正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」の周知徹底や、作業計画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底等を図るとともに、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・相談対応等を行う「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。

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、香川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、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、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、治療と仕事の両立支援カードを含めた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置している「香川県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組

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、香川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

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様々な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をはじめ、SDS (Safety Data Sheet (安全データシート)) 等による危険性・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、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丁寧な指導を行う。また、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。

化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、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必要であり、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

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、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)。石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

(R7)

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、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

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の実施を徹底する。

10 フリーランス等の就業環境の整備

<課題>

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された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5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

<取組>

(R7)

(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、本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労働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。今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4 賃金の引上げに向けた支援

〈課題〉

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」、「最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する」、「今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、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5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

(R7)

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

〈取組〉

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）や正規雇用と非正規雇用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め、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、「香川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あわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

あわせて、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、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、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に対して重点的に監督指導等を行う。

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、雇均室又は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 賃上げの原資確保に向けた取組

「価格転嫁の円滑化に関する協定」を締結した県内関係機関とともに、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」をはじめ、価格転嫁の円滑化に関する支援情報等や取引上の悩み等の相談窓口を周知することにより、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を、適切に価格転嫁することについての気運の醸成を図る。

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、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。

第5 労働保険適用徴収業務の適正な運営

1 労働保険未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

<課題>

労働保険制度は、労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものである。労働保険の現状としては、適用事業場数は近年増加傾向にあり、労働保険料等の収納率は高水準で推移しているが未手続事業場及び収納未済歳入額も存在しており、令和3年12月9日の行政改革推進会議において示された「特別会計に関する検討の結果の取りまとめ」においても、これらが指摘されており、課題解消に向けて更に取り組んで行く必要がある。

<取組>

(1) 未手続事業一掃対策

厚生労働省本省から送付される「労働保険未手続の可能性のある事業一覧」及び関係行政機関との情報交換、情報誌等により当局が独自に把握した未手続事業場について、中期的な展望に立ち、前年度までの取組における成果や問題点等を踏まえ、重点的に取り組む業種・規模・地域等を策定の上、労働保険未手続事業一掃業務の受託事業者との情報共有、連携を図るため、定期的に協議し未手続事業に対する積極的かつ的確な手続指導等を行う。

また、手続指導等を複数回行っても自主的に保険成立を行わない事業主については、職務権限による成立手続を適切に実施する。

(2) 収納未済歳入額の縮減

滞納整理にあたっては、滞納事業場に対する組織的な債権管理体制を確立し、適切な時効中断措置を講じ納入督促を行う。特に高額滞納事業主及び複数年度に渡り滞納している事業主に対して、納入督促によってもなお納付しない場合には、積極的に財産調査を実施し必要に応じて差押えを行うなど、的確な対策を実施する。

(R7)

さらに、口座振替納付は、納期限における確実な納付や局・署の収納事務の負担軽減が見込めるものであり、年度更新及び保険関係成立等の機会に振込依頼書を手交するなどの利用勧奨を行う。

なお、納付が困難となった事業主については、事業場の状況に配慮し、既存の猶予制度の利用等を含め適切に対応する。

2 電子申請の利用促進

<課題>

「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が求められており、労働保険関係業務においても電子申請の普及が急務となっている。

令和3年10月22日に策定した「オンライン利用率引上げに係る基本計画」において、労働保険関連手続（5種類）では令和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では令和7年度末までに変更届（2種類）については50%、申請（3種類）については20%とすることを目標としており、同計画を踏まえ電子申請の普及に向けた各種施策の実施が必要となる。

また、デジタル手続法において、行政手続のオンライン実施が原則化され、実行計画においても行政手続件数の9割についてオンライン化を実現する方針が示されており、各種施策の実施が必要となるので留意する必要がある。

<取組>

労働保険年度更新時や労働保険成立時等の機会における周知広報、関係団体に対する協力要請等を通して電子申請の利用勧奨を行うとともに、電子申請の受付状況を日々確認することで電子申請処理の迅速化を図る。

また、年度更新受付会場での待ち時間を利用してのテレビモニターによる電子申請手続きのビデオ放映並びに電子申請体験及びアンケート調査の実施、アンケート結果に基づき局に常設している電子申請体験コーナーへの利用案内により、これらを契機として、その後の継続的な電子申請の利用につながるよう、積極的な広報等を行う。