

京都の労働行政

令和6年度 京都労働局行政運営方針



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>

表紙写真(宇治市)

左上 宇治上神社

左下 朝霧橋

右上 宇治橋紫式部像

右下 平等院鳳凰堂

目 次

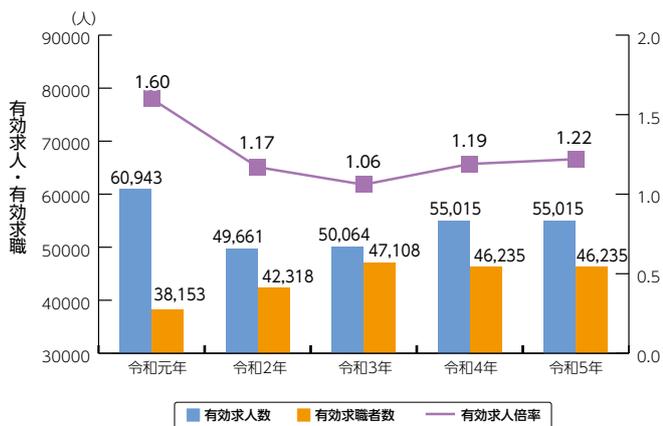
第1	令和6年度の京都の労働行政の重点課題と対策	1
1	京都の現状と課題	1
2	最重点対策	2
第2	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	3
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	3
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援	3
2	非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	4
第4	リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	5
1	リ・スキリングによる能力向上支援	5
2	成長分野等への労働移動の円滑化	7
3	中小企業等に対する人材確保の支援	8
第5	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	9
1	フリーランスの就業環境の整備	9
2	仕事と育児・介護の両立支援	9
3	ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	11
4	安全で健康に働くことができる環境づくり	12
5	多様な働き方、働き方・休み方改革	19
6	多様な人材の就労・社会参加の促進	20
7	就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援	23

1 京都の現状と課題

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ります。

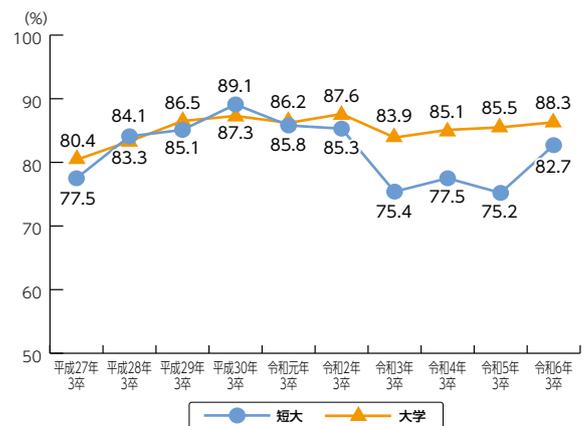
成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要です。

(1) 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数



令和5年の有効求人倍率は1.22倍で前年の1.19倍より0.03ポイント上昇しました。

(2) 大学・短大卒業者の就職内定率



令和6年3月卒業予定の新規大学卒業生就職内定率(令和6年2月現在)は令和5年同期85.5%より2.8ポイント上昇しました。

(3) 厚生労働大臣認定マーク取得企業数

<p>女性の活躍促進 えるぼし認定(H28.4～) 49社</p>	<p>仕事と育児・不妊治療の両立 くろみん認定(H19.4～) 85社</p>
<p>若者活躍応援 ユースエール認定(H27.10～) 20社</p>	<p>障害者雇用 もにす認定(R2.4～) 8社</p>

(4) 労働時間等

- 年間総実労働時間
1956.0時間 (全国1953.6時間)
- 年次有給休暇取得率
66.9% (全国62.1%)

(5) 非正規雇用労働者

- 非正規雇用労働者の割合
40.7% (全国で1位)
- 1時間あたり所定内給与
一般労働者を100とした場合、短時間労働者は男性83.9、女性85.8

【資料出所】

- 「職業安定業務統計」京都労働局集計
- 「新規学校卒業者の就職状況」(令和6年2月現在) 京都労働局集計
- 毎月勤労統計調査地方調査結果令和5年11月(現金給与総額)
- 一般労働者の年間総実労働時間(令和4年) …厚生労働省「毎月勤労統計調査(事業所規模5人以上)」
年次有給休暇取得率(令和5年) …厚生労働省「就労条件総合調査」特別集計を基に作成
- 非正規雇用労働者の割合…総務省「令和4年就業構造基本調査」
1時間あたり所定内給与…厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

2 最重点対策

(二次元コードは厚生労働省の関連ページのものです。)

(1) 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・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

最低賃金に関する特設サイト
<https://pc.saiteichingin.info/>



賃金引き上げ特設ページ
<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>



(2) リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

①リ・スキリングによる能力向上支援

「学びの好循環」に向けて 学び・学び直しでキャリア
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/202211_00001.html



②中小企業等に対する人材確保の支援

人材確保対策
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>



(3) 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

フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html



②仕事と育児・介護の両立支援

両立支援のひろば
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



育児休業制度 特設サイト

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/



③ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

職場におけるハラスメントの防止のために(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 / パワーハラスメント)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



④安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働削減に向けた取組

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

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14次労働災害防止計画に向けた論点

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000994095.pdf>



⑤多様な人材の就労・社会参加の促進

障害者雇用対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html



⑥就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

就職氷河期世代の方々への支援のご案内

https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/



第2

現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつありますが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要となっています。こうした状況に対応するため、政府としては、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した、「年収の壁・支援強化パッケージ」や、令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ脱却のための総合経済対策」を実行するため令和5年11月29日に成立した補正予算により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしています。

こうした施策の効果を上げるためには、労働局において、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要があります。また、地域の実情に応じた取組を進め、総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていくことが求められています。

第3

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

(1) 全国加重平均で1,004円となる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・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、賃金引上げを支援します。

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の取組を行います。

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います。

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・小規模事業者等に対し、京都府よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をします。

加えて、京都働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図ります。



(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、京都地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

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います。

2 非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

(1) 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

キャリアアップ助成金の周知・活用勧奨を一層推進し、非正規労働者の処遇改善や正社員化等に取り組む企業を支援します。

特に、令和5年10月に創設された「社会保険適用時処遇改善コース」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、関係機関との連携も図りながら、周知と活用勧奨に取り組めます。

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

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

雇用保険を受給できない方の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積

極的な周知・広報により制度の活用を推進します。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部等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ります。

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

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

(5) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

労働基準法(昭和22年法律第49号)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月に施行されたことから、改正省令の履行確保を図りつつ、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた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・啓発を図ります。

第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

1 リ・スキリングによる能力向上支援

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

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、理由を問わず電子申請を行うことができることの周知など教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

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します。

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

キャリア形成・リスキリング推進事業では、各都道府県に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、全国各地のハローワークに「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います。

そのため、各地域の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、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ため、受託者と連携することとします。

(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

令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて2026年度(令和8年度)までにデジタル人材を230万人確保することとされています。そのため、公的職業訓練及び教育訓練給付では、2024年度(令和6年度)にデジタル分野の受講者数70,000人を目指すこととしています。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したデジタル分野の訓練コースを新たに委託費等の上乗せの対象とする措置により、訓練コースの拡充を図ります。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ります。

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6年度から本格実施されます。

本事業は、民間事業者に委託して実施することとされていることから、労働局としては、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供するため、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報(訓練終了時期や習得スキル等)の提供を行うとともに、ハローワークにおいては、未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行います。

(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

人材開発支援助成金については、「人への投資促進コース」や「事業展開等リスクリリング支援コース」について、引き続き活用促進に取り組みます。

また、「人への投資促進コース」のうち新たに制度拡充される「長期教育訓練休暇制度」について、制度周知と活用勧奨に取り組みます。

(5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等

在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年度からの雇用調整助成金の制度改正(長期に利用する場合、教育訓練の実施率により助成率が変動する)について、活用する事業主等への丁寧な説明と周知に取り組みます。

また、不正や不適正受給の疑いのある事業所に対する調査等に引き続き取り組みます。

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

就職困難者をデジタルやグリーン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や、雇い入れた就職困難者について、人材育成を行った上で5%以上の賃金引上げを行った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)の周知・活用勧奨に取り組みます。

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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「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す。このため、令和6年度においては、「job tag (職業情報提供サイト)」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 が地域の関係者(地方公共団体、就労支援機関、学校等)に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行います。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も、周知を行います。

また、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職業相談に引き続き取り組んでいくこととします。

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法(昭和22年法律第141号)及び労働者派遣法の違反を把握し、又はその疑いのある事案の指導監督に万全を期し、第3の2(3)に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、職業安定法及び労働者派遣法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図ります。

(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

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、京都府及び希望する市区町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施します。

また、「地域雇用活性化推進事業」について、応募可能地域の市町村に対して周知を行うとともに、応募に前向きな市町村に対しては応募勧奨や制度説明等の支援を行います。

(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

地方就職希望者に対し、ハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を行い、個々のニーズに応じた支援を行います。

また、特に、京都府北部地域を中心としたエリアへの就職希望者についても、地方自治体とも連携した企業面接会等を開催し、UIJ ターンの促進を図ります。

(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方々の早期再就職の支援や中途採用の機会拡大を図るために創設される「早期再就職支援等助成金(仮称)」について、制度周知・活用勧奨を行い、賃金上昇を伴う労働移動を推進します。

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等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うとともに事業所PR動画を作成し、ハローワーク内のデジタルサイネージやホームページ上で公開するなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実に取り組んでいきます。

(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・保安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、都道府県労働局単位の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)の充実に図るとともに、京都西陣所及び京都七条所に設置している「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します。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とが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めていきます。

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に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、窓口の周知に努めます。また、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、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みます。

(4) 地方公共団体等との連携による雇用対策の推進

地域の産業動向等に係る情報収集や情報交換に努めるとともに、企業説明会等の共同開催等地方公共団体等と連携し雇用対策を推進します。

京都府、京都市及び労使団体のオール京都で運営する京都ジョブパークに設置のハローワークコーナーや京都市新卒応援ハローワーク、京都わかものハローワーク等において、企業の人材確保及び求職者の就職促進に取

り組みます。

また、京都府及び京都市の各種認証制度等の取得企業であることをハローワークの求人票に掲載するよう働きかけることにより、企業の人材確保支援に取り組みます。

第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

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

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主(以下「発注事業者」という。)等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業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い合わせに適切に対応します。

また、フリーランスから発注事業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します。

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、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ります。

フリーランスガイドラインでは、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、労働関係法令が適用されることを明確化したところです。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、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、関係機関への情報提供を徹底します。

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、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行います。

2 仕事と育児・介護の両立支援

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

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の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、「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周知徹底を図ります。

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・是正指導等を行います。

また、労働政策審議会における答申を踏まえ、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団体等と連携して周知に取り組みます。

イ 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげます。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主
- 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が両立できる職場環境の整備を図ります。

ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。

また、労働政策審議会における答申を踏まえ、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みます。

エ 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ります。

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「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

また、労働政策審議会における答申議論を踏まえ、次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得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次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について積極的に周知に取り組みます。



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

子育て中の女性等を対象とした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、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します。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します。

(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ります。なお、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事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行います。

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、京都府が設置する性と健康の相談センターと連携し、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います。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(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

ア 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とともに、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、「ハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業」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を促すための周知を行います。

また、労働条件等のあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談コーナーの相談体制の整備を図るとともに、京都労働局長による助言・指導の実施や紛争調整委員会によるあっせんにより、個別労働紛争の早期解決を図ります。

イ 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促します。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生等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ます。

ウ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、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、事業主等への周知啓発を実施します。

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を活用して、企業の取組を促します。

(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行います。

(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援

ア 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月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、着実に履行確保を図ります。

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ります。

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ります。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・徹底を図ります。

また、「輝く女性応援京都会議」に参画し、府内の女性活躍の機運を醸成します。



イ 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、企業の自主的な取り組みを促します。

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

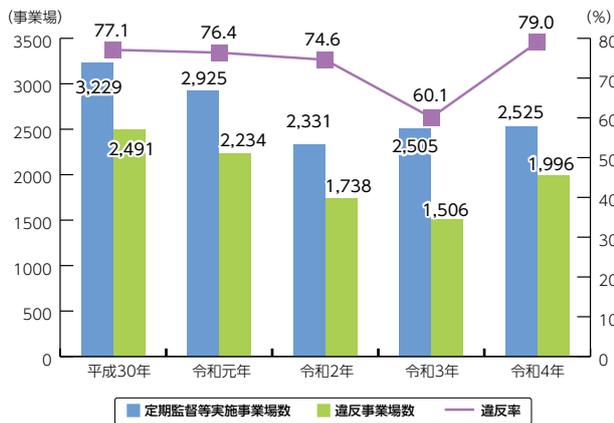
ア 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

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カ月当たり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します。

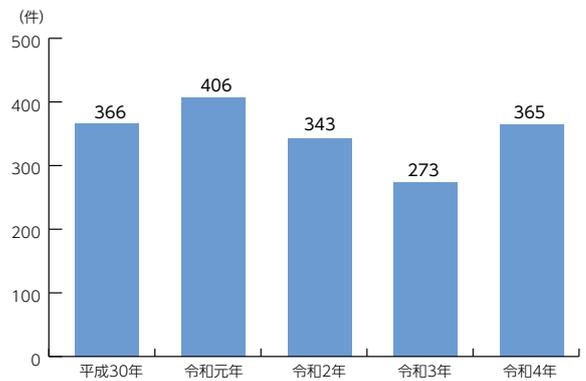
過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。

なお、京都府下において、長時間労働削減に向けて積極的に取り組む企業（ベストプラクティス企業）と京都労働局長が意見交換を行うことにより、当該企業の長時間労働の削減に向けた取組事例を収集し、広く紹介する取組を行います。

定期監督等の監督指導件数及び違反率の推移



申告事案の件数の推移



イ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「京都働き方改革推進支援センター」のワンストップ相談窓口において、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行います。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・指導等を行います。

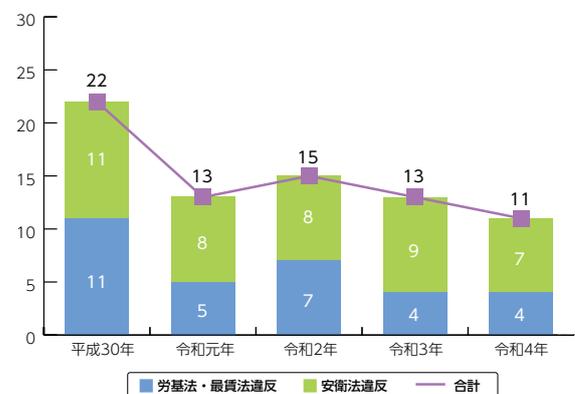
さらに、監督署の「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細やかな相談・支援等を行います。

ウ 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

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、発注者や荷主といった取引関係者、ひいては府民の理解を得ることが重要であることから、建設業、自動車運転者等の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススム」の周知をはじめ、円滑な法施行に向けた取組を行います。

司法処分の状況



(ア) 建設業

建設業については、長時間労働削減に関する自主的な取組を推進するため、京都建設業関係労働時間削減推進協議会において、取組の進め方を検討し、監督署の労働時間相談・支援班による説明会の開催等により支援を行います。

(イ) 自動車運転者

本年4月から新たな時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（令和4年厚生労働省告示第367号、以下「改正改善基準告示」といいます。）を周知するため、引き続き各監督署において労働時間等説明会等を開催し丁寧に周知を行います。

なお、トラック運転者については、引き続き関係機関と連携を図り、監督署におい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発・着荷主等に要請するほか、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)を支払うことの周知を行います。

(ウ) 医師

医師については、他の職種との業務分担(タスクシフト/タスクシェア)など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、京都医療勤務環境改善支援センター及び地方公共団体と連携し、きめ細やかな相談対応、助言を行います。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や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、支援を行います。

エ 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、その防止に努めます。

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、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します。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

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」を周知徹底し、監督指導において当該ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導します。

イ 裁量労働制の適正な運用

本年4月に裁量労働制に係る改正省令等が施行されたことから、新たな裁量労働制の周知を行うとともに、裁量労働制を不適正に運用している疑いのある事業場を対象として監督指導等を実施し、法定労働条件の確保に努めます。

ウ 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省令改正が令和6年4月に施行されることを受け、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図ります。

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施します。

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、労働基準関係法令違反が

認められ、かつ、悪質性が認められる場合は、司法処分を含め厳正に対処します。

オ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署、監督・安全衛生担当部署及び全国健康保険協会京都支部とで連携を図りつつ、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します。

カ 家事使用人への対応

労働基準法第116条第2項は、家事使用人を労働基準法の適用除外としていますが、家事使用人から相談等があった場合には、労災保険の特別加入の促進のためのパンフレットや働きやすい環境整備のためのガイドライン等を周知する等により適切に対応します。

キ 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなったことから、労働者及び使用者に対し制度の周知を図ります。



(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 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、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ります。



また、労働災害防止関係団体等と連携して「京都ゼロ災3か月運動」、「京都安全衛生大会」等の取組の積極的な展開を図ります。



イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

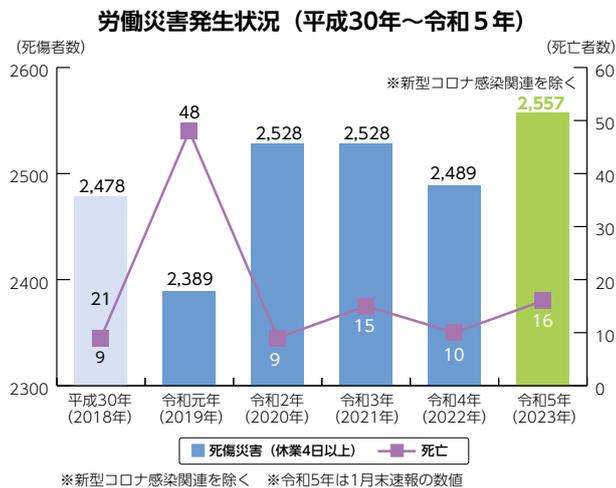


小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び「腰痛」等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における「労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）」の防止については、令和4年度に設置した「小売業」及び「社会福祉施設（介護）」のプラスセーフ（+SAFE）協議会の運営と企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

ウ 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、危険場所や負担の大きい作業を解消する取り組みや労働者の身体機能の維持向上の取り組み等を支援する「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、活用勧奨を行います。

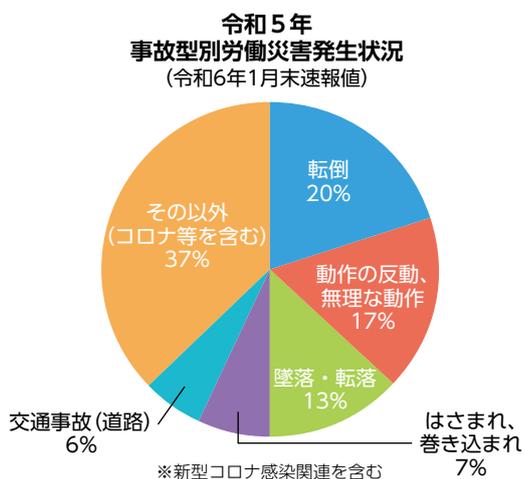
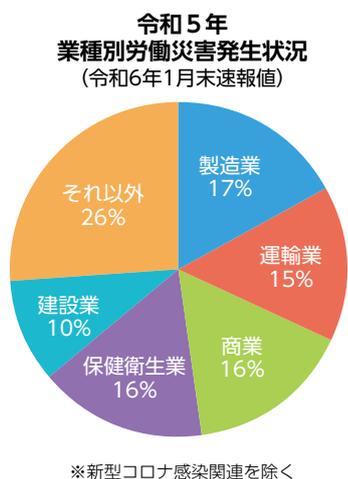
また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知、効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。



工 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であっても、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（令和5年4月1日より施行）について、引き続き、事業者に対して指導、周知・啓発を行います。

オ 業種別の労働災害防止対策の推進



（ア） 陸上貨物運送事業

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「改正労働安全衛生規則」という。）が令和6年2月に全面施行されたことを踏まえ、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について、指導、周知徹底を図ります。

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」の周知を図り、取り組みを促進します。

（イ） 建設業

足場等からの「墜落・転落」災害の防止のため、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等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の改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策を促進します。

（ウ） 製造業

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します。

(エ) 林業

「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」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を促進します。

カ 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」」について周知を行います。

(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、京都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います。

京都産業保健総合支援センターと連携して、あらゆる機会を捉え、「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を活用し、治療と仕事の両立支援の取組のメリット等の周知を行います。

また、労働局が事務局となっている「京都府地域両立支援推進チーム」(協議会)の活動を通じて、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を促進します。

キ 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について、令和6年4月に全面施行されたことから、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います。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、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、特に労働者の呼吸域の作業環境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います。

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います。

さらに、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月から段階的に改正された石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)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等の修了者による調査の徹底(令和8年1月からは工作物にも適用)、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、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ります。



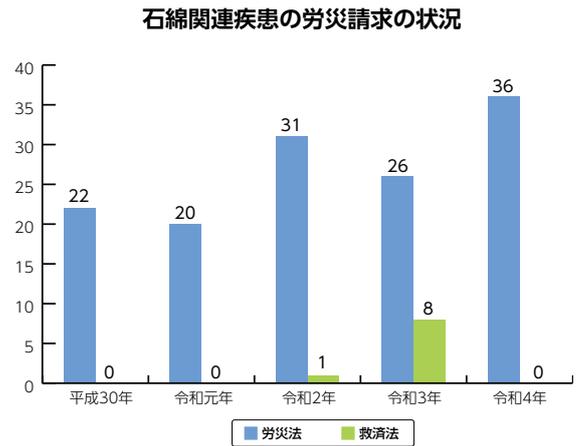
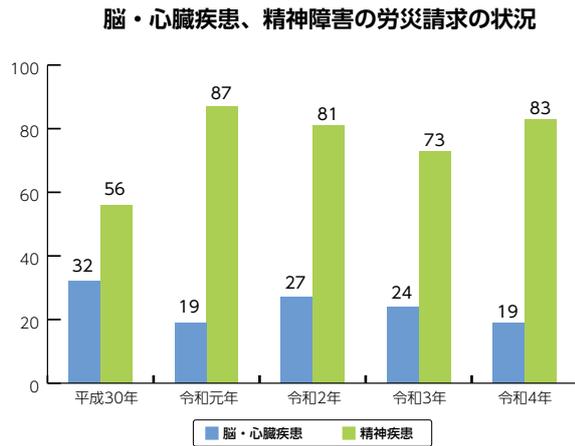
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、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に万全を期します。

特に社会的関心が高い過労死等事案については、認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を一層推進します。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行います。

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します。



5 多様な働き方、働き方・休み方改革

(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行います。

(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、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るため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。

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・申請への丁寧な対応を行います。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します。

(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、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ため、企業等への説明の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行うとともに、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

入促進を図ります。

(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、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に集中的な広報を行います。

また、学校休業日の分散化(キッズウィーク)等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、企業への導入促進を図ります。

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います。

(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に基づく「京都働き方改革連絡協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革を円滑に進めていくとともに、地方版政労使会議である「京都労働経済活力会議」に参画し、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善に向けた機運の醸成と連携を図ります。

加えて、政労使が連携し、令和5年9月にまとめられた「年収の壁・支援強化パッケージ」による年収の壁を意識せず働くことができる環境づくり、労務費の適切な価格転嫁を含め物価上昇を乗り越える構造的な賃上げ実現のための取組を推進します。

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

ア 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・機運醸成を図っていきます。

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と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構京都支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。

イ 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、京都西陣、京都七条、伏見、宇治の各ハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

ウ 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齢者には、ハローワークでの支援のほか、シルバー人材センターへの誘導も行います。

(2) 障害者の就労促進

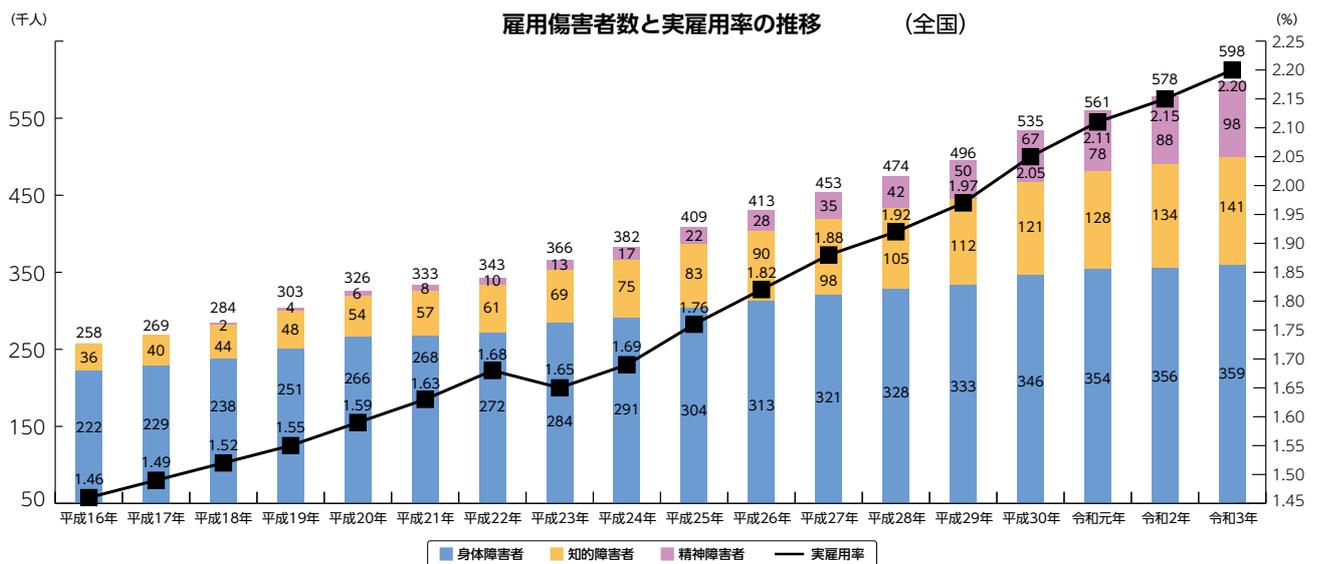
ア 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

令和5年4月から新たな法定雇用率が設定され、民間企業においては、令和6年4月から2.5%、令和8年7月からは2.7%に上げられるとともに、令和7年4月からは除外率の10ポイント引下げが予定されています。

これに伴い、新たに雇用率適用の対象となる企業が生じるとともに、雇用率未達成企業の増加や、除外率設定業種の企業において不足数が大幅に増加することが見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進します。

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

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	<u>37.5人以上</u>



イ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

障害者雇用促進法改正により、①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への算入、②障害者雇用相談援助助成金の新設を始めとする納付金助成金の新設・拡充が、令和6年4月に施行されます。

このうち、①については、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の周知を行います。

また、障害者雇用を支援する各種助成金の周知・活用勧奨を行います。

ウ 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・発達障害者雇用サポーター及び難病患者就職サポーターの活用による就労支援のほか、関係機関との連携により、多様な障害者特性に対応した就労支援を実施します。

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から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対しては、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体制の強化を図ります。

エ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティング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ります。

オ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

アと同様に、令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月及び令和8年7月からの法定雇用率引上げを踏まえ、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・助言等を行います。

また、年々増加する精神・発達障害者の雇用促進・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、精神・発達障害者しごとサポート養成講座を実施します。

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

ア 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

ハローワークの外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーにおいて、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します。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、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します。

(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のハローワークに外国語通訳を配置するほか、個々の外国人の特性に応じた求人開拓など、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します。

(ウ) 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人を主な対象として、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職支援等を実施します。

イ ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、多言語コンタクトセンターや翻訳機器を活用し、日本語能力が十分でない求職者に対する相談支援体制の整備を図ります。

ウ 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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施します。

また、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう、外国人を雇用する事業主の雇用管理改善の取組に対する助成(人材確保等支援助成金)を行います。

エ 外国人雇用労働実態調査の実施

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労働者を対象に令和5年10月1日から開始した外国人雇用実態調査について、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の機会等を活用し、広く周知を図るとともに、令和6年度の調査への協力依頼を行います。

オ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

全国の合計13言語に及び外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を活用し、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、労働災害防止対策を推進します。

カ 外国人労働者雇用労務責任者講習モデル事業

外国人雇用管理指針第6に定める「雇用労務責任者」を対象とした「雇用労務責任者講習」（令和6年度から試行的に実施予定）について、外国人労働者問題啓発月間や外国人雇用事業所に対する雇用管理指導等あらゆる機会を活用し、広く受講勧奨を行います。

(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います。

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します。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう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ます。

また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、審査等に当たり実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、事業主や社会保険労務士等に対して周知を行った上で、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

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

不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、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き、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、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施します。

また、京都西陣所及び京都七条所に専門窓口を設置するとともに、就職氷河期世代限定・歓迎求人確保及び充足のための取組を進め、支援内容の充実に努めます。

併せて、より多くの就職氷河期世代の方の利用につながるよう、両コーナーにかかる紹介動画を労働局ホームページに掲載し、広報を実施します。

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

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進します。

(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

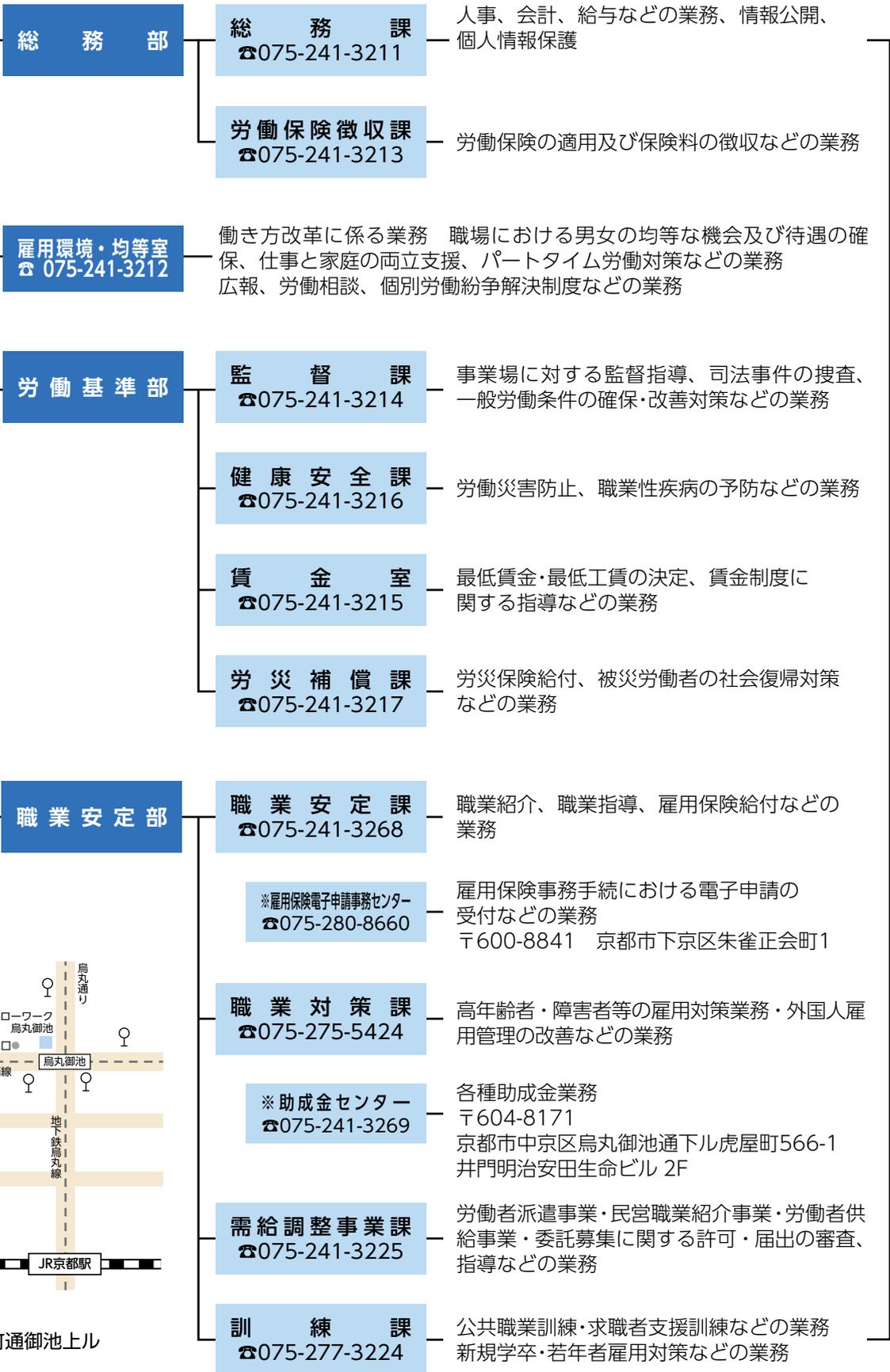
就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校や関係機関とも連携しつつ、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施します。

(4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

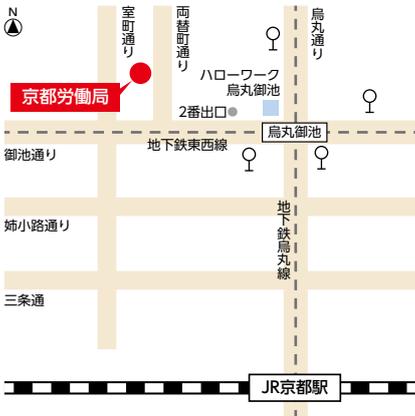
正社員就職を希望する若者(35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者)を対象に、京都わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現に取り組みます。

京都労働局の組織と業務内容

厚生労働省
京都労働局



労働基準監督署
公共職業安定所



〒604-0846
京都市中京区両替町通御池上ル
金吹町451

労働基準監督署・公共職業安定所一覧

京都上労働基準監督署 ☎075-462-5111	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19番19	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区及び西京区
京都下労働基準監督署 ☎075-254-3195	〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉦町101 アーバンネット四条烏丸ビル5階	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都南労働基準監督署 ☎075-601-8321	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6番地	管轄 区域	京都市のうち伏見区、宇治市、城陽市、八幡市、京田辺市、木津川市、久世郡、綴喜郡、相楽郡
福知山労働基準監督署 ☎0773-22-2181	〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階	管轄 区域	福知山市、綾部市
舞鶴労働基準監督署 ☎0773-75-0680	〒624-0946 舞鶴市字福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階	管轄 区域	舞鶴市
丹後労働基準監督署 ☎0772-62-1214	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
園部労働基準監督署 ☎0771-62-0567	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内	管轄 区域	亀岡市、南丹市、船井郡
京都西陣公共職業安定所	(本所庁舎) ☎075-451-8609 〒602-8258 京都市上京区大宮通中立売下ル 和水町439-1 (烏丸御池庁舎) ☎075-255-1161 〒604-0845 京都市中京区烏丸御池上ル西北角 明治安田生命京都ビル1階	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区及び西京区、亀岡市、南丹市、船井郡
(園部出張所) ☎0771-62-0246	〒622-0001 南丹市園部町宮町71番地	管轄 区域	(亀岡市、南丹市、船井郡、京都市右京区のうち京北各町)
京都七条公共職業安定所 ☎075-341-8609	〒600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下ル 東油小路町803	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都障害者職業相談室 ☎075-341-2626		管轄 区域	障害者雇用に係る支援・サービス (京都西陣、京都七条、伏見及び宇治所管内)
伏見公共職業安定所 ☎075-602-8609	〒612-8058 京都市伏見区風呂屋町232	管轄 区域	京都市のうち伏見区、八幡市
宇治公共職業安定所 ☎0774-20-8609	〒611-0021 宇治市宇治池森16-4	管轄 区域	宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち宇治田原町
京都田辺公共職業安定所 ☎0774-65-8609	〒610-0334 京田辺市田辺中央2丁目1-23	管轄 区域	京田辺市、木津川市、綴喜郡のうち井手町、相楽郡
(木津出張所) ☎0774-73-8609	〒619-0214 木津川市木津駅前1丁目50番地 木津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(木津川市、相楽郡のうち笠置町、和束町、南山城村)
福知山公共職業安定所 ☎0773-23-8609	〒620-0933 福知山市東羽合町37	管轄 区域	福知山市、綾部市
(綾部出張所) ☎0773-42-8609	〒623-0053 綾部市宮代町宮ノ下23	管轄 区域	(綾部市)
舞鶴公共職業安定所 ☎0773-75-8609	〒624-0937 舞鶴市字西小字西町107-4	管轄 区域	舞鶴市
峰山公共職業安定所 ☎0772-62-8609	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-13	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
(宮津出張所) ☎0772-22-8609	〒626-0046 宮津市字中ノ丁2534 宮津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(宮津市、与謝郡)

京都労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

京都駅前 総合労働相談コーナー	〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路上ル 東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル 8F	☎0120(829)100 (京都府内限定) ☎075(342)3553
京都労働局 総合労働相談コーナー	〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	☎075(241)3221
京都上 総合労働相談コーナー	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19番19 京都上労働基準監督署内	☎075(462)5112
京都下 総合労働相談コーナー	〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町101 アーバンネット四条烏丸ビル5階 京都下労働基準監督署内	☎075(254)3196
京都南 総合労働相談コーナー	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6番地 京都南労働基準監督署内	☎075(601)8322
福知山 総合労働相談コーナー	〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内	☎0773(22)2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	〒624-0946 舞鶴市字福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内	☎0773(75)0680
丹後 総合労働相談コーナー	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内	☎0772(62)1214
園部 総合労働相談コーナー	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内	☎0771(62)0567

京都の労働行政

令和6年度京都労働局行政運営方針



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所
<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>