

令和5年度 三重労働局行政運営方針

三重労働局

目 次

I	三重労働局行政運営の基本方針	1
	労働行政を取り巻く情勢	1
II	三重労働局が推進する重点施策	1
第1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
	(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援	
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	
第2	個人の主体的なキャリア形成の促進	2
	(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	
	(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの利用促進によるキャリア形成と学び直しの支援	
	(3) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	
	(4) 雇用維持及び在籍型出向の取組支援	
	(5) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨	
第3	安心して挑戦できる労働市場の創造	3
1	労働市場の強化・見える化	3
	(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	
	(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備	
2	賃金上昇を伴う労働移動の支援	3
	(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	
	(2) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組支援	
	(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進	
3	継続的なキャリアサポート・就職支援	4
	(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者への支援	
	(2) 人材確保対策コーナーでの支援、雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	
	(3) 求職者支援制度による再就職支援	
	(4) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	
第4	多様な人材の活躍促進	5
1	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	5
	(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	
	(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	

①	育児・介護休業法の周知及び履行確保	
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	
③	仕事と介護の両立ができる職場環境整備	
④	次世代育成支援対策の推進	
(3)	子育て中の女性等に対する就職支援	
(4)	不妊治療と仕事との両立支援	
(5)	新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援	
2	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	7
(1)	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	
(2)	無期転換ルールの円滑な運用	
3	新規学卒者等への就職支援	7
(1)	新規学卒者等への就職支援	
(2)	フリーター等への就職支援	
4	就職氷河期世代の活躍支援	8
(1)	ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	
(2)	就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等を活用した支援	
(3)	地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	
(4)	就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援	
5	高齢者の就労・社会参加の促進	9
(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	
(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	
(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	
6	障害者の就労促進	10
(1)	中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援	
(2)	多様な障害特性に対応した就労支援	
7	外国人に対する支援	10
(1)	外国人求職者等に対する就職支援	
(2)	外国人労働者の雇用管理改善	
(3)	外国人雇用実態調査の実施	
(4)	高度外国人材の受入れに係る制度の見直し	
第5	多様な選択を力強く支える環境整備	11
1	柔軟な働き方がしやすい環境整備	11
2	安全で健康に働くことができる環境づくり	12

- (1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止
 - ① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援等
 - ② 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底
 - ③ 時間外労働上限規制適用猶予業種における勤務環境の改善
 - ④ 長時間労働につながる取引環境の見直し
 - ⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
- (2) 労働条件の確保・改善対策
 - ① 法定労働条件の確保等
 - ② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進
- (3) 第14次労働災害防止計画の推進
 - ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
 - ② 業種別労働災害防止対策
 - ③ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
 - ④ 高年齢労働者の労働災害防止対策
 - ⑤ 労働者の健康確保対策
 - ⑥ 化学物質等による健康障害防止対策
- (4) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進
 - ① ガイドライン等の周知啓発
 - ② 地域両立支援推進チームの運営
- (5) 労災保険給付の迅速・適正な処理
 - ① 過労死等事案に係る迅速・的確な労災認定
 - ② 新型コロナウイルス感染症に係る迅速・的確な労災認定
 - ③ 請求人等への懇切・丁寧な対応
 - ④ 特別加入制度の周知・広報等
- (6) 総合的なハラスメント対策の推進
- (7) 早期の紛争解決に向けた体制整備

Ⅲ 行政運営を支える三重労働局の取組	16
第1 電子申請の利用促進	16
第2 行政文書管理と綱紀の保持等への対応	16
1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理	16
(1) 行政文書の適正な管理	
(2) 保有個人情報の厳正な管理	
2 綱紀の保持、災害時における業務維持	17
(1) 綱紀の保持	
(2) 災害時における業務維持	

附 属

- 最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的位置

18

I 三重労働局行政運営の基本方針

労働行政を取り巻く情勢

少子高齢化・生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中で、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会を実現するには、人への投資を強化する必要がある。

三重県においては、求人倍率は新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準にあるなど、雇用情勢は改善の動きが継続しているものの、過去3年間のコロナ禍における感染拡大防止にかかる行動制限等により、特定の業種においては、働く場の減少などの雇用への影響が依然として見受けられる。

こうした状況に対応するため、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」をはじめとし、多様な人材の活躍推進や、多様な働き方への支援のための各種施策を講じる必要がある。

三重労働局においては、地方自治体、労使団体等との連携を密にし、地域の実情に応じた取組を進め、地域における総合労働行政機関として、労働基準監督署及びハローワークと一体となって施策を推進する。

II 三重労働局が推進する重点施策

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

<課題>

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、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。

<取組>

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

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ることから、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げの支援等を図るとともに、業務改善助成金の充実により、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、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。

さらに、三重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。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

労働者のセーフティネットとして位置づけられる最低賃金制度を適切に運営していく必要があるため、三重県下の経済動向及び実情を踏まえつつ、三重地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。改定された最低賃金額については、労使団体をはじめ自治体の広報誌等を通じ効果的な周知を図るとともに、的確な監督指導を実施しその履行確保を図る。

第2 個人の主体的なキャリア形成の促進

〈課題〉

デジタル化を初めとする産業構造の変化が進む中においては、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できる環境が求められており、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援が重要となっている。

〈取組〉

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

三重県との共催による地域職業能力開発促進協議会において、地域の関係者と職業能力開発に係る有用な情報を共有し、地域の人材ニーズや訓練効果の検証を踏まえた職業訓練コースの設定を促進する。

(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの利用促進によるキャリア形成と学び直しの支援

キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等に対し、ジョブ・カードを活用して、キャリアコンサルティングの機会の提供や訓練情報の提供等を行う「キャリア形成・学び直し支援センター」の積極的な周知を行い、利用の促進を図る。

(3) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

令和4年6月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、2024年度（令和6年度）には公的職業訓及び人材開発支援助成金のデジタル分野の受講者数を全国で65,000人とするのが目標とされており、リスクリングの効果的な促進のために三重県内においてもIT分野やWEBデザイン等の資格取得を目指す訓練コースの拡充を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスクリング支援コース」で対象のDXに対する訓練の活用勧奨をはじめ、すべ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。

(4) 雇用維持及び在籍型出向の取組支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、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、また、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、

① 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援

② 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（「人への投資」関連施策）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を（公財）産業雇用安定センター等関係機関と連携して実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。（「人への投資」関連施策）

(5) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策（令和4年10月28日閣議決定）において人への投資の抜本強化を図ることとされたことを踏まえ、一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスティング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。（「人への投資」関連施策）

第3 安心して挑戦できる労働市場の創造

〈課題〉

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円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要となっている。

〈取組〉

1 労働市場の強化・見える化

(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、民間人材サービス事業者への適正な運営を確保する。また、労働者派遣事業報告（令和3年6月1日現在の状況報告）を提出した県内事業所数は、623所（全国：42,448所）、うち物の製造業に従事した派遣労働者は12,003人（全国：361,123人）であり、全国平均を大きく上回っている。労働者派遣法違反またはその疑いのある事業主の指導監督に対しては、関係機関と連携し、厳正な指導監督を実施する。

(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））において情報を整備しており、職業情報の検索だけでなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっており、円滑な労働移動を実現するという点で有効であるため、求職者及び事業所等に利用促進を図る。

職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図る。

特に、令和4年10月に公開した新たなウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスやjob tagと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図る。

2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

〈課題〉

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要である。

〈取組〉

(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で賃金引き上げを行う事業主に対して高率助成（通常の1.5倍）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）の活用を推進し、就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現を図る。（「人への投資」関連施策）

労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）における、前職よりも5%以上賃金の上がる再就職に対する上乗せ助成（67%）の活用を推進し、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する。（「人への投資」関連施策）

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）における、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に行う上乗せ助成（100%）の活用を推進し、中途採用の機会拡大を図る。（「人への投資」関連施策）

（2）地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組支援

県や各市町が地域の課題に対応するため、国の施策と連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に行うことを支援することにより、良質な雇用の実現等を図る。

また、「雇用対策協定」による連携を更に推進することにより、地域の実情に応じた雇用対策を行う。

（3）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

母子家庭の母や就職氷河期世代の者等の就職困難者を、デジタル等の成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高率助成（通常の1.5倍）を行う、特定求職者雇用開発助成金（成長分野人材確保・育成コース）の活用を推進することにより、デジタルなどの成長分野への労働移動を支援する。（「人への投資」関連施策）

3 継続的なキャリアサポート・就職支援

〈課題〉

個々人の主体的なキャリア形成を支えるとともに、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。

〈取組〉

（1）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者への支援

ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、マザーズハローワークコーナーにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、三重労働局SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。

同時に、再就職に当たり課題を抱える方等については、ハローワークへの来所を促し、就職支援ナビゲーター等による課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

（2）人材確保対策コーナーでの支援、雇用と福祉の連携による離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、

ハローワーク津の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、新型コロナウイルス感染症の影響等による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、各訓練実施主体と連携して介護系職業訓練コースの積極的な設定に取り組み、ハローワークと訓練実施機関等の連携強化による就職支援を実施する。

また、就職後の職場定着に向けた取組として、雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

(3) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険に加入していない非正規雇用労働者や、長期離職期間がある求職者等の転職・再就職を支援するため、雇用保険を受給できない者が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を積極的に周知・広報し、制度の活用を推進する。

(4) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

三重県内各自治体及び福祉等関係機関と連携し、生活困窮者等のそれぞれの課題に応じた支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立促進を図る。

また、四日市市及び松阪市庁舎内の常設窓口において、引き続き福祉事務所と連携した一体的な就労支援を行う。

第4 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

管理職に占める女性割合は長期的にみて上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然としてその水準は低い。全国の管理的職業従事者に占める女性の割合が9.8%であるのに対し、三重県においては9.6%と全国平均をやや下回っている。

また、男女の賃金の差異についても長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見ると我が国の男女の賃金の差異は大きい。全国の男女間所定内給与額格差が75.2%であるのに対し、三重県は71.1%となっており、男女間の賃金格差は大きい。

こうした状況の中、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに必須項目となった男女の賃金の差異の公表を契機とした女性活躍の取組促進とともに、男女雇用機会均等法の履行確保等を進める必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による離職を防ぎ、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するため、改正育児・介護休業法の周知徹底等により、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。

〈取組〉

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

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人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について着実に履行確保を図り、差異の要因分析と雇用管理改善等の取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行う。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について着実な履行確保を図るとともに、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について円滑な取得のための取組を行う。あわせて、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等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

男性労働者の育児休業取得促進に向け、「産後パパ育休」や「パパ・ママ育休プラス」等の男性の育児に資する制度について周知を行うとともに、事業主等に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る。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

③ 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連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、両立支援等助成金等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。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。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う。

(3) 子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する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、個々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を図る。

また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する。

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和4年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等、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、連携協定を結んでいる三重県や不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境の整備を推進する。

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入

等への取組支援

新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行うとともに、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支給等により、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

<課題>

「パートタイム・有期雇用労働法」は中小企業含め全面適用されており、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を強力に推し進めるとともに、併せて派遣労働者の処遇改善に向けた取り組みについても重点的に行う必要がある。また、無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

<取組>

（1）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集等により、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、監督指導時等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、非正規雇用労働者の待遇改善を図る。

なお、三重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、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、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。

労働者派遣法に基づき、派遣労働者に対する処遇改善や人材登用制度による指導監督の実施・強化を図る。

非正規雇用労働者の正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

（2）無期転換ルールの円滑な運用

令和6年4月施行の労働基準法施行規則などの改正省令を踏まえ、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無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

3 新規学卒者等への就職支援

<課題>

新卒者及び既卒おおむね3年以内の者について、就職環境の改善の動きが見られ新規高等学校卒業者の令和5年1月末現在の就職内定率は97.6%（前年同期差+0.1ポイント）であるが、正社員就職実現に課題を抱え、就職活動に支援を要する学生や、卒業後に進学も就職もしていない者等が一定数存在しているため、早期の就職支援が必要である。

また、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業（常時

雇用する労働者 300 人以下の事業主) を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定し、令和 3 年度認定 7 社、令和 4 年度認定 8 社 (令和 5 年 1 月末現在) で、令和 5 年 1 月末現在の有効認定数 19 社と認定数は増加している。しかしながら、現状では制度の認知度がまだ低いことが課題であるので、企業と若者とのマッチングの向上を図るためには今後、認定制度の効果的な周知広報及び幅広い産業での認定企業数を増やしていく必要がある。

〈取組〉

(1) 新規学卒者等への就職支援

ユースエール認定制度について、地域において認知度が高く、雇用管理の状況が優良な中小企業等を重点に、積極的に認定の取得勧奨を行うとともに、新卒者を始めとする若者に対する同制度及び同認定企業の積極的な情報発信や重点的なマッチング等に取り組む。

また、新卒者等を対象に、担当者制によるきめ細かな個別支援、就職後の定着支援等を行う。その際、特にコミュニケーション能力等に顕著な課題を抱える者に対して、心理的サポートも含めたより早期からの総合的な支援等を行う。

(2) フリーター等への就職支援

非正規雇用労働者の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターを設置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

4 就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

就職氷河期世代の活躍支援について、固有の課題 (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、官民関係者により構成する「みえ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」においてとりまとめられた実施計画に基づき、令和 4 年度までの 3 年間の集中取組期間に加え、令和 5 年度、6 年度の 2 年間で「第 2 ステージ」と位置付け、同世代の活躍の場を更に広げられるよう取り組む必要がある。

その中で、ハローワークでの取組みである「ハローワークの紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数」は、令和 4 年度 (令和 5 年 1 月末現在) 1,187 人は前年度同期に比べ 39 人 (3.4%) 増加しているが、正社員への就職をより促進するためには、求職者の就職準備の段階に合わせたきめ細やかな支援が重要である。

〈取組〉

(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

複雑な課題・状況に対応する専門担当者によるチームを結成し、求職者と個別に作成した支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、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、就職後の定着支援まで一貫した支援等を行う。また、就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等を活用した支援
事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成（トライアル雇用助成金）することにより、その適性或業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

「地域若者サポートステーション」（四日市・津・伊勢・伊賀市に設置）の無業者への支援対象年齢を 51 歳まで拡大した上で、ハローワークの就職氷河期世代専門窓口と連携した支援を進める。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

官民関係者で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「みえ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会、支援機関（ハローワーク、サポステ、職業訓練校、ひきこもりセンター等）への相談がワンストップでできる「就職氷河期世代・ご家族や支援者を対象とした出張相談会」の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

令和 4 年の高年齢者雇用状況報告（21 人以上規模企業が対象）によると、三重県内の 65 歳までの高年齢者雇用確保措置実施企業の割合は令和 3 年と同じく 100%（全国 99.9%）となっており、また、70 歳までの就業確保措置実施企業の割合は、令和 3 年に比して 1.2% 増の 31.6%（全国 27.9%）となっている。

70 歳までの高年齢者就業機会確保措置について、引き続き企業等への周知を図るとともに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業や 65 歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する支援が必要である。

〈取組〉

(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 歳までの定年の引き上げや継続雇用制度の導入等に向け、就業確保措置未実施企業に対し積極的な取組を依頼し、あらゆる機会を捉えて啓発指導を行う。

(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

県内 7ヶ所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、65 歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進する。また（公財）産業雇用安定センターが実施している「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」と連携し、事業主や高年齢求職者に対するマッチング支援を強化する。

(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

ハローワークにおいて、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者をシル

バー人材センターへ誘導する。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

三重県と共働で策定している「障がい者雇用促進のための取組指針 2023」に基づき障害者雇用を推進するため、雇用率未達成企業及び不足企業に対する指導を強化する必要がある。

令和4年6月1日現在の民間企業（三重県内に本社がある43.5人以上規模の企業：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は4,881.0人で、前年より3.4%（160.5人）増加し、過去最高を更新した。

実雇用率は2.42%と前年より0.06ポイント上昇し、9年連続で過去最高を更新した【全国16位タイ】（全国は2.25%）。また、法定雇用率達成企業の割合は、59.1%と前年を2.2ポイント上回った【全国14位】（全国は48.3%）。

〈取組〉

（1）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援

ハローワークと三重障害者職業センター等の地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業等に対して、採用の準備段階のみならず採用後の職場定着まで一貫した『チーム支援』等の取り組みの強化を図る。

また、委託により実施している障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援において雇用と福祉を繋ぐ役割を有しており、その役割は一層重要になっていることからさらなる連携を図る。

さらに、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（「もにす認定」）を積極的に周知し、取得の促進を図る。

（2）多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

7 外国人に対する支援

〈課題〉

令和4年10月31日現在の三重県内の外国人労働者数は31,278人（全国1,822,725人）で令和3年に比べると887人増加した。また、外国人労働者を雇用する事業所数は4,379所（全国298,700所）と同じく13所の増加となった。

外国人労働者を国籍別に見てみると、多い順に『ベトナム』、『ブラジル』、『フィリピン』（全国は、ベトナム、中国、フィリピン）となり、在留資格別では、『身分に基づく在留資格』、『技能実習』、『専門的・技術的分野』の順（全国も同様）となっている。

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、新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和され、今後、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。また、ウクライナ避難民や増加が見込まれる留学生等への就職支援についても引き続き取り組んでいく必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

外国人が多い地域を管轄する県内6ヶ所のハローワーク（桑名、四日市、鈴鹿、津、松阪、伊賀）に設置した外国人雇用サービスコーナーにおいて、通訳員の配置や専門相談員による職業相談、応募可能な求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

また、日系人等の定住外国人に対する「外国人就労・定着支援研修」について、求職者に対する研修受講の働きかけや、研修修了者への公共職業訓練のあっせん、日本語能力等を踏まえた職業紹介などを行う。

就労を希望するウクライナ避難民がハローワークに来所した際には、関係機関と連携しきめ細やかな就労支援を実施する。

(2) 外国人労働者の雇用管理改善

事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発等、雇用管理改善に向けた外国人雇用管理アドバイザーによる専門的な相談・指導等の充実を図る。

また、外国人特有の事情に配慮した、就労環境の整備を行い、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」の活用促進を図る。

(3) 外国人雇用実態調査の実施

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とした調査を実施する予定とすることから、広く周知を図るとともに調査への協力依頼を行う。

(4) 高度外国人材の受入れに係る制度の見直し

教育未来創造会議において、留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備等の検討を行っている。こうしたことを踏まえ、卒業後の留学生が我が国で就職、定着するよう、みえ新卒応援ハローワーク内に設置されている外国人留学生コーナーにおいて専門相談員による職業相談、応募書類の添削、面接練習を実施し、併せて外国人留学生の採用を考えている事業主に対しては、外国人留学生雇用管理アドバイザーが在留資格の書き換え、雇用管理の改善等の相談に対応する。

第5 多様な選択を力強く支える環境整備

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らない働き方が広がる可能性があり、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

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・定着促進を図るため、テレワーク相談センターの紹介や「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」や「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用に向け、周知を図っていく。

また、ワーク・ライフ・バランスを促進するため、選択的週休3日制度も含め、多様な正社員制度について、事例の提供等による周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

令和3年の県内労働者一人平均の年間総実労働時間は1,662時間と前年比で10時間増加（データ出所：毎月勤労統計調査（規模5人以上））、所定外労働時間は136時間と前年比で11時間増加しており、全国水準（116時間）に比較して多い。働き方改革の課題のひとつである長時間労働を抑制するため、事業主の労働時間短縮に向けた取組を促すとともに、中小企業・小規模事業場等への相談・支援を推進する必要があることに加え、最低基準である労働基準法等の履行確保を図る必要がある。

さらに、令和4年の労働災害による死亡者数は、前年に比べ9人減少し、8人となり、また、労働災害による休業4日以上之死傷者数（令和4年12月末速報値）は、2,073人（新型コロナウイルス感染症によるもの1,478人を除く）となり、前年に比べ、85人（4.3%）増加した。労働者一人一人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、令和5年度を初年度とする第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）が策定されたことを踏まえ、同計画にも定められている自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付については、標準処理期間内の迅速かつ的確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する必要がある。過重労働等に係る請求件数をみると、脳・心臓疾患事案については、令和3年度は7件、令和4年度10件（令和4年12月末現在）、精神障害事案については、令和3年度が32件、令和4年度は32件（令和4年12月末現在）となっている。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるもので、働く人の能力発揮の妨げ等になるため、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

<取組>

（1）長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援等

三重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、相談対応やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。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」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、きめ細やかな相談・助言等を行う。

② 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督

指導を引き続き実施する。

また、「過重労働解消キャンペーン」期間（11月）において、長時間労働の抑制・過重労働解消に向けた気運の醸成を図る。

③ 時間外労働上限規制適用猶予業種における勤務環境の改善

令和6年4月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、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、都道府県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等において丁寧に周知を行う。トラック運送業については、労働基準監督署において、発着荷主等に対し、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配慮を要請するなどの取組を実施する。

建設業については、発注機関等と連携の上、関係業界団体等を活用するなど、建設業界全体に対し、労働時間に関する法制度等の周知、労働時間削減等の理解の促進等を図る。

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、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、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う。

年5日以上の子年次有給休暇（以下「年休」という。）の確実な取得に向け時季指定義務を遵守するよう指導を徹底し、法違反の是正に当たっては、自主的な取組が進むよう丁寧な助言等を行う。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

（2）労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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と定着を図るため、監督指導等を通じて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。

② 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行うとともに、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する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

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、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

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する確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

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、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行う。

(3) 第14次労働災害防止計画の推進

① 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、積極的に周知啓発を図る。

② 業種別労働災害防止対策

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等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、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の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」等の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

③ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策

中高年齢の女性を始めとして発症率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図る。

④ 高年齢労働者の労働災害防止対策

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安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

⑤ 労働者の健康確保対策

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・相談等を行うほか、「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引や事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を

補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

⑥ 化学物質等による健康障害防止対策

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、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS(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自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行う。

石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

(4) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

① ガイドライン等の周知啓発

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行う。

② 地域両立支援推進チームの運営

局に設置する「三重県地域両立支援推進チーム」において策定した取組に関する計画に基づき、両立支援に係る関係者(三重県医療保健部、医療機関、労使団体、産業保健総合支援センター等)の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、三重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。

(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理

① 過労死等事案に係る迅速・的確な労災認定

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について、引き続き、認定基準等に基づく、迅速・適正な事務処理を推進する。

② 新型コロナウイルス感染症に係る迅速・的確な労災認定

業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

また、令和4年1月の省令改正に基づき講じられている新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置について、適正な運用を行う。

③ 請求人等への懇切・丁寧な対応

労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等を徹底する。

④ 特別加入制度の周知・広報等

労災保険の特別加入については、令和4年4月からあん摩マッサージ指圧師はり師及びきゅう師を、令和4年7月から歯科技工士を対象業務として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

(6) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、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等に係る雇用管理上の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、法の履行確保を図る。また、就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進については企業の取組を促すとともに、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て積極的な周知に努める。

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、12月の「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する。また、カスタマーハラスメントの防止対策の推進に向け、企業の取組を促す。

(7) 早期の紛争解決に向けた体制整備

複雑困難化している労使間における紛争を円滑に解決するため「紛争解決援助制度」を適切かつ積極的に運用する必要がある。

総合労働相談コーナーでは、いじめ・嫌がらせや新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談など、あらゆる個別相談にワンストップで対応するとともに、労働局長による助言・指導の効果的な実施や三重紛争調整委員会によるあっせんの迅速対応等により、個別労働紛争の早期解決を促進する。

Ⅲ 行政運営を支える三重労働局の取組

第1 電子申請の利用促進

「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り組みを着実に推進することとされており、労働保険関係手続をはじめとした電子申請の普及が急務となっていることから、さらなる利用促進に向けた取り組みを行う。

電子申請利用者の利便性向上のため、引き続きホームページやリーフレットを用いて積極的な電子申請の利用促進を図る。

また、三重県社会保険労務士会、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会三重支部及び事業主団体等に対し、引き続き各種申請の際の電子申請利用促進について協力を要請する。

第2 行政文書管理と綱紀の保持等への対応

1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理

〈課題〉

行政文書の管理については、政府を挙げてその適正を確保することが求められているところであり、労働局においても一層の徹底を行う必要がある。

また、保有個人情報の情報漏洩を防止するため、厳正な管理を行う必要がある。

〈取組〉

(1) 行政文書の適正な管理

「厚生労働省行政文書管理規則」に基づく管理・取扱等が徹底されるよう、行政文書監査等の実施や職員研修の実施により、行政文書の適正な管理体制の確保を図る。

(2) 保有個人情報の厳正な管理

重大な個人情報を取り扱っていることを常に意識し、これらの保有個人情報について適正かつ厳正に取り扱うとともに、漏えい、滅失又は毀損の防止のための基本的な作業手順を徹底する。

2 綱紀の保持、災害時における業務維持

<課題>

労働行政は、国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため、経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民からの疑惑や不信を招くことのないようする必要がある。

また、災害発生時において、地域における総合労働行政機関として機動的かつ的確に役割を果たす必要がある。

<取組>

(1) 綱紀の保持

国家公務員倫理法及び三重労働局法令遵守要綱等に基づき、行政運営全般を通じた法令遵守の徹底、非違行為の発生防止に取り組む。公務員倫理、法令遵守等規制等に関する研修は、あらゆる機会を活用して、非常勤職員を含む全ての職員が受講できるようにする。

また、内部の職員等からの法令違反行為に関する通報については、全職員に対し通報受付体制の周知を徹底する。

(2) 災害時における業務維持

災害時において、地域における総合労働行政機関としての果たすべき役割は極めて重大であるため、「三重労働局防災業務・業務継続に関する実施要領」（令和4年9月2日改訂）に基づき、連絡体制の確立、災害時の緊急参集、被災後の窓口業務の維持等について整備を徹底する。

また、地方厚生局、地域関連機関と連携の上、災害発生時における被災状況の確認、情報収集等を実施する。

附 属

最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的な位置

最近の経済情勢と雇用労働分野における三重県の全国的位

三重県は、中京と京阪神という 2 つの大都市圏・大消費地に近接し、両地域を結ぶ東西幹線交通の要衝となる北勢・伊賀地域と、石油化学コンビナートを有する四日市港を擁しており、県北中部を中心に、電気機械、半導体、自動車、化学工業等の企業が進出し、素材・部材産業から加工組立産業に至るまで生産施設・製造技術の集積地となっており、太平洋ベルト地域に属する製造業比率が高い県である。

三重県内の景気は新型コロナウイルス感染症対策と社会経済活動を両立させていく中で、生産活動は部品供給制約などの影響により一部足踏み状態となっているが、個人消費は緩やかに持ち直している。求人倍率は新型コロナウイルス感染症拡大前の水準にあるなど雇用情勢は改善の動きが継続している。

主要な景気判断指標で見ると、設備投資は11月の非居住用建築物着工床面積が、前年同月比13.0%増と2か月連続の増加、12月の貨物自動車販売は前年同月比27.5%増と3か月連続の増加となっている。

輸出額をみると、12月の県内2港（四日市港（尾鷲通関分を含む）及び津港）の通関輸出額は前年同月比20.6%増で2か月連続の減少となっている。

一方、個人消費は、12月の乗用車販売台数が前年同月比2.9%増で4か月連続の増加、11月の百貨店・スーパー販売額は前年同月比0.9%増で2か月連続の増加、ドラッグストア販売額は8.3%増で18か月連続の増加、コンビニ販売額は6.1%増で4か月連続の増加となったが、家電大型専門店販売額は1.7%減、ホームセンター販売額は1.6%減といずれも2か月ぶりの減少となった。11月の家計消費支出（津市・勤労者世帯）は前年同月比22.2%減で3か月ぶりの減少となった。

企業の生産活動は足踏み状態となっており、11月の鉱工業生産指数は120.8で前月比5.8%減、2か月連続の低下となった。

三重県の全国的位

指 標	三重県	全 国	順位	資料出所・調査時点
-----	-----	-----	----	-----------

【企業・産業】

事業所数	84,623 事業所	6,398,912 事業所	23 位	総務省・経済産業省 令和元年経済センサス —基礎調査
雇用保険適用事業所数	30,011 所	2,354,920 所	25 位	雇用保険事業月報 (令和4年3月末)
生産額(第1次産業)	788 億円	53,408 億円	26 位	内閣府 県民経済計算 (令和元年度)
〃 (第2次産業)	33,187 億円	1,488,412 億円	16 位	
〃 (第3次産業)	46,531 億円	4,244,725 億円	22 位	
製造品等出荷額(全体)	98,997 億円	2,646,901 億円	9 位	総務省・経済産業省 令和3年経済センサス —活動調査
電子部品・デバイス	17,240 億円	130,987 億円	1 位	
輸送用機械器具製造業	23,744 億円	478,800 億円	7 位	
化学工業	11,922 億円	271,273 億円	9 位	

指 標	三重県	全 国	順 位	資料出所・調査時点
-----	-----	-----	-----	-----------

【雇用失業情勢等】

就業者数(第1次産業)	29,285 人	2,127,521 人	31 位	国勢調査 (令和2年 不詳補完値)
〃 (第2次産業)	294,469 人	15,317,297 人	18 位	
〃 (第3次産業)	595,636 人	48,023,618 人	24 位	
雇用保険被保険者数	506,319 人	44,439,225 人	22 位	雇用保険事業月報 (令和4年3月末)
完全失業率	2.0 %	2.6 %	15 位	総務省 労働力調査 (令和4年7月~9月)※参考値
有効求人倍率	1.40 倍	1.35 倍	24 位	一般職業紹介状況 (令和4年12月)
就職件数	1,260 件	84,304 件	—	
就職率	34.0 %	29.1 %	—	
求人充足率	11.0 %	9.9 %	—	
一般求職者給付支給金額	112 億円	8,337 億円	19 位	雇用保険事業年報 (令和3年度)

【就業構造】

製造業の就業者比率	25.0 %	15.9 %	4 位	国勢調査 (令和2年 不詳補完値)
非正規就業者比率 (男女計)	39.2 %	38.2 %	16 位	就業構造基本調査 (平成29年)
派遣労働者数	24,805 人	1,686,697 人	—	労働者派遣事業報告都道府県別 集計結果(令和3年6月1日)
雇用者に占めるパート・アルバイトの割合(全体)	26.5 %	24.9 %	10 位	就業構造基本調査 (平成29年)
〃 (男性)	10.1 %	10.3 %	19 位	
〃 (女性)	46.6 %	42.6 %	7 位	

【労働時間】

年間 総実労働時間	1,662 時間	1,633 時間	15 位	毎月勤労統計調査 5人以上(令和3年)
〃 所定内労働時間	1,526 時間	1,517 時間	12 位	
〃 所定外労働時間	136 時間	116 時間	2 位	

【賃 金】

月間所定内給与額	289.8 千円	273.2 千円	—	毎月勤労統計調査 30人以上(令和3年)
パート労働者の1時間あたり所定内給与額(男性)	1,355 円	1,631 円	30 位	賃金構造基本統計調査 (令和3年)
〃 (女性)	1,261 円	1,290 円	7 位	
地域別最低賃金	933 円	961 円 (加重平均)	10 位	厚生労働省 (令和4年10月)

【労働災害】

死亡者数	8 人	867 人	—	厚生労働省(令和3年) (確定値) 三重県は令和4年12月末現在
死傷者数	3,551 人	149,918 人	—	

指 標	三重県	全 国	順位	資料出所・調査時点
-----	-----	-----	----	-----------

【若 者】

高校生の就職内定率	99.4 %	99.2 %	21 位	高校新卒者の就職状況等 (令和4年3月末)
大学生の就職内定率	93.2 %	95.8 %	—	大学等卒業者の内定状況 (令和4年3月末)
高校生の就職者割合	24.7 %	14.7 %	9 位	文部科学省学校基本調査 (令和4年12月)

【女 性】

女性の労働力率	53.7 %	54.2 %	23 位	国勢調査 (令和2年 不詳補完値)
雇用に占める女性の割合	46.4 %	47.1 %	36 位	
女性労働者の平均年齢 (一般労働者)	42.4 歳	42.1 歳	38 位	賃金構造基本統計調査 (令和3年)
女性労働者の平均勤続 年数 (一般労働者)	10.0 年	9.7 年	24 位	
管理的職業従事者に 占める女性の割合	9.1 %	9.6 %	24 位	国勢調査 (令和2年 不詳補完値)
合計特殊出生率	1.43	1.30	19 位	人口動態統計 (令和3年)

【障 害 者】

障害者実雇用率	2.42 %	2.25 %	16 位	障害者雇用状況報告 (令和4年6月1日現在)
達成企業の割合	59.1 %	48.3 %	14 位	
ハローワーク経由の 就職件数	1,624 件	96,180 件	22 位	障害者の就職状況等 (令和3年度)

【高 齢 者】

定年制の廃止および65歳 以上定年企業の割合	31.4 %	29.4 %	—	高齢者雇用状況報告 (令和4年6月)
66歳以上働ける制度のある 企業の割合	45.9 %	40.7 %	12 位	
70歳以上働ける制度のある 企業の割合	44.3 %	39.1 %	11 位	

【外 国 人】

外国人登録者数	57,748 人	2,961,969 人	14 位	法務省在留外国人統計 (令和4年6月)
外国人雇用事業所数	4,379 所	298,790 所	17 位	外国人雇用状況の届出制度 (令和4年10月)
外国人労働者数	31,278 人	1,822,725 人	14 位	
うちベトナム人労働者の 割合	24.9 %	25.4 %	—	
うちブラジル人労働者の 割合	21.8 %	7.4 %	—	
うち中国人労働者の割合	10.6 %	21.2 %	—	