

令和6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

- 第1 労働行政を取り巻く情勢 1
- 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 1

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、非正規雇用労働者の処遇改善等 1
 - 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、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
 - (1) 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き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化
 - (2) 最低賃金制度の適切な運営
 - (3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底
 - (4) 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
 - (5) 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
 - (6) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知
- 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進 3
 - 1 リ・スキリングによる能力向上支援 3
 - (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
 - (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
 - (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
 - (4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進
 - (5) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等
 - (6) 雇用調整助成金の見直し等への対応
 - 2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入等 4
 - (1) 職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・広報
 - 3 成長分野等への労働移動の円滑化 4
 - (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
 - (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
 - (3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底
 - (4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組みの支援

(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援	
4 中小企業等に対する人材確保の支援	6
(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実	
(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援	
(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	6
1 フリーランスの就業環境の整備	6
(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	
2 仕事と育児・介護の両立支援	7
(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	
(2) 子育て中の方の支援に取り組む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	
(3) 不妊治療と仕事との両立	
3 ハラスメント防止対策等	8
(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	
(2) 早期の紛争解決に向けた体制整備	
(3) 女性活躍促進のための支援	
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	9
(1) 長時間労働の抑制	
(2) 労働条件の確保・改善対策	
(3) 第14次労働災害防止計画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	
(4) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理	
5 多様な働き方、働き方・休み方改革	14
(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	
(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進	
(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	
(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	
(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	14
(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	
(2) 障害者の就労促進	
(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	
(4) 雇用保険制度の適正な運営	

- 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 …… 17
- (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
- (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
- (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
- (4) 正社員就職を希望する若者への就職支援

Ⅲ 行政運営を支える三重労働局の取組み

- 第1 電子申請の利用促進 …… 18
- 第2 行政文書管理と網紀の保持等への対応 …… 19
 - 1 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理 …… 19
 - (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 網紀の保持、災害時における業務維持 …… 19
 - (1) 網紀の保持
 - (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 …… 20

I 三重労働局行政運営の基本方針

第1 労働行政を取り巻く情勢

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、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ある。

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である。こうした状況に対応するため、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日に成立した総合経済対策により、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施策を講じることとしている。

こうした施策の効果を上げるため、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みを進め、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、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、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

<課題>

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。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等、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。

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。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。）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。以下「労働者派遣法」という。）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化等を強力に押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。

無期転換ルールについても、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) 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き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組み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みを行う。

あわせて、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、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

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

三重県下の経済動向及び実情を踏まえつつ、充実した審議が尽くせるよう三重地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、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て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。

（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、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組みを促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

（４）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主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新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、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、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。

（５）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

スキルアップを目指す非正規雇用労働者や雇用保険を受給できない求職者等の再就職・転職を支援するため、就職に必要な技能及び知識の習得が可能な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。

（６）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をはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度改正等について、周知啓発を図る。

第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

<課題>

DXの進展など、産業構造の変化が進む中、リ・スキリングを含めた能力向上支援を進めていくために、労使協働による職場における学びや学び直しの取組みを三重県内で広めていくことが重要である。そのためには、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みを進めていく必要がある。

<取組>

(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

経済社会の変化に対応した労働者の学びや学び直しを支援するため、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、受講費用の一部を支給する教育訓練給付制度について、オンラインによる受給手続きの周知等を進め、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図る。

(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において、三重県内に「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」を、県内各ハローワークには「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によるジョブ・カードの活用等を通じた相談支援を連携して実施する。

(3) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への「実践の場」の提供によるデジタル推進人材の育成

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、令和6年度には公的職業訓練及び教育訓練給付のデジタル分野の受講者数を全国で70,000人とすることが目標とされており、三重県内においてもデジタル分野の訓練コースの拡充を図る。

ハローワークではデジタル分野の公的職業訓練への受講勧奨を積極的に進め、訓練修了後まできめ細かな個別支援によりデジタル分野における再就職に結びつける。

また、生成AIを含むデジタル人材育成のために、他職種からIT人材に転職を目指す求職者のうち公共職業訓練等を修了した中高年齢者が実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業を実施する。

(4) 労働者の主体的なり・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進

「新しい資本主義グランドデザイン及び実行計画2023改訂版」において、中小・小規模企業が従業員をリ・スキリングに送り出す場合、個人の主体的なり・スキリングであっても、賃金助成等の支援策の拡充を検討するとされたことから、人材開発支援助成金について、中小・小規模企業が長期教育訓練休暇制度を設け、実施した場合に、人への投資促進コースの賃金助成が活用できるよう積極的に周知するとともに、労働者の主体的な学び直しを支援する。

また、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」、「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を図るとともに迅速な支給決定を行うほか、「デジタル田園都市国家構想基本方針」において、令和6年度にデジタル分野の

受講者数 65,000 人を達成するため、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。

(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(公財)産業雇用安定センターと連携し、ワンストップによるマッチング支援等を実施する。

また、産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース)により、生産性向上に資する取組等に必要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を行う。

(6) 雇用調整助成金の見直し等への対応

令和6年4月改正内容について、事業主に対して、雇用調整助成金を長期間にわたり利用する場合に教育訓練の実施率によって助成率が変わることを丁寧に説明するとともに、教育訓練による雇用調整の実施を促進する。

また、令和5年12月より雇用関係助成金ポータルを用いた雇用調整助成金の電子申請が可能となったことから、事業主に対する電子申請の利用勧奨を行う。

加えて、不正受給の疑いがある事業所に対する調査について、引き続き実施する。

2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入等

<課題>

「三位一体の労働市場改革」を進めるため、職務給の導入について丁寧に周知し、個々の企業の実態に応じた検討を促す必要がある。

また、企業の配偶者手当について、税制、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ため、中小企業において見直しに取り組むことができるよう、周知を行う。

<取組>

(1) 職務給等に関する調査研究及び導入に向けた周知・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を行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

3 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、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、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、三重県内の実情に応じた雇用政策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

〈取組〉

(1) 成長分野の業務や、一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を成長分野(デジタル・グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、又は雇い入れたうえで人材育成計画を策定し、人材育成を行い、5%以上賃金の引き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への労働移動や賃上げを促進する。

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

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ある。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率的に機能するよう、積極的な周知を行う。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。

また、ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、オンラインシステムを用いたオンライン職業相談・オンライン職業紹介を活用し、利便性向上の観点から引き続き取組みを進める。

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

労働者派遣事業報告(令和4年6月1日現在の状況報告)を提出した県内事業所数は、641所(全国:43,080所)、うち製造業務に従事していた派遣労働者は15,171人(全国:411,664人)であり、製造業務に従事していた派遣労働者の割合が全国平均を大きく上回っている。職業安定法及び労働者派遣法の違反またはその疑いのある事業主に対しては、厳正な指導監督を実施し、適正な運営の確保を徹底する。

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」(三重県・6市)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。また、市町等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や適切な支援を行う。

(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、再就職援助計画対象者等へのきめ細かな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

また、中途採用の機会拡大を図る早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、関係機関と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

4 中小企業等に対する人材確保の支援

<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み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等の助言、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・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、三重労働局主催の協議会（人材確保対策推進協議会、福祉人材確保推進協議会）を活用し、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、ハローワーク津の「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、面接会の実施等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターが連携した求人充足・職場定着のための取組みを進める。

また、魅力ある職場づくりを支援するため、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや人材確保等支援助成金（人事評価等改善助成コース）等の周知に取組む。

(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、窓口の周知に努める。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により把握した情報等を活用し、職業紹介事業者への指導監督に取組む。

第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

<課題>

フリーランスについては、令和3年3月に「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」が策定され、また、「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年度法律第25号）が令和5年5月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和6年秋頃を予定されている。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、ガイドラインの周知とともに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

〈取組〉

(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。

また、フリーランスから発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。

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、遅滞なく報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図るとともに、労働基準法等における労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、引き続き厳正に監督指導を行う。

2 仕事と育児・介護の両立支援

〈課題〉

出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて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、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。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組みを促進する。

〈取組〉

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

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数 1,000 人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、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る。

あわせて、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」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る。また、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。

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も連携した介護休業制度等の周知を行うとともに、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。

また、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、周知に取り組む。

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（平成 15 年法律第 120 号。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

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。

また、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、周知に取り組む。

(2) 子育て中の方の支援に取り組む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

子育て中の方を対象としたマザーズコーナー（四日市、伊勢、津のハローワーク及びハローワークプラザ名張に設置）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、子育て支援センターや市役所などと密接に連携して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確保及びオンライン職業相談・オンライン職業紹介を推進する。

(3) 不妊治療と仕事との両立

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に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を盛り込むなど、不妊治療と仕事との両立がしやすい休暇制度や柔軟な働き方の導入の検討を促進する。

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。

3 ハラスメント防止対策等

<課題>

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、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。）に基づくパワーハラスメント、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する。また、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た女性活躍推進の取組促進等をより一層進める。

<取組>

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

① 職場におけるハラスメント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。また、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 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」の周知徹底を図るとともに学生等に対しては、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する。また、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、企業の取組みを促す。

(2) 早期の紛争解決に向けた体制整備

各署に設けた総合労働相談コーナーでは、複雑困難化する労使間の紛争を円滑に解決するため、労働施策総合推進法等に基づく紛争解決援助の効果的な実施や、労働局長による助言・指導、三重紛争調整委員会によるあっせん、調停の積極的な運用を図る。

(3) 女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍促進

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、着実な履行確保を図る。また、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、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。

② 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、生理や更年期などその他の健康課題については「働く女性の心とからだの応援サイト」の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組みを促す。

4 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みを促すことや、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・支援を行っていることが必要である。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動車運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「適用猶予事業・業務」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動車運転の業務については改正後の「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。）も適用される。

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の監督指導を実施する一方、適用猶予事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確

保との両立に配慮する必要がある、建設事業や自動車運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き適用猶予事業・業務に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

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の目標達成に向け、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、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にも取り組む必要がある。

労災保険給付の状況については、過労死等事案に係る労災請求件数が増加傾向にあることも踏まえ、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、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）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する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

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、改正労働基準法等の周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等きめ細やかな相談・支援等を引き続き実施する。

③ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種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については、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り、引き続き、適用猶予事業・業務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、必要な周知を図る。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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図る。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図る。

医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組みを支援するため、三重県医療勤務環境改善支援センターによる相談対応、助言を引き続き行うとともに、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に対し、三重働き方改革推進支援センターにおいて、相談対応、コンサルティング、セミナーの実施等支援を行う。

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。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

県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、令和6年4月からの労働条件明示のルールの変更等労働基準関係法令の周知、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。

さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナー及び関係資料について周知を行う。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導等を実施し、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、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施する。その結果、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、三重運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、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・指導等を通じ、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

③ 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、三重県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

(3) 第 14 次労働災害防止計画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

令和 5 年度からスタートした「三重労働局第 14 次労働災害防止計画」に基づき事業者、労働者、労働局、災害防止団体等の関係者が一体となって「令和 6 年 死亡災害ゼロ・アンダー 2,000 みえ推進運動」等の労働災害防止対策を総合的かつ計画的に推進する。

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

事業主に対して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、安全衛生対策に取り組むことが経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについて周知啓発を図る。

さらに、発注者等において安全衛生の確保を妨げる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啓発を図る。

② 業種別の労働災害防止対策

ア 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（以下「RA」という。）並びに残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

イ 建設業

墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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・指導を行う等、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。

ウ 道路貨物運送事業

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、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や、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」の周知を図り、取組みを促進する。

エ 小売業、社会福祉施設

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（以下「行動災害」という。）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適切な運営や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、安全衛生に対する機運の醸成を図る。

③ 災害別の労働災害防止対策等

ア 墜落・転落災害

建設業、道路貨物運送事業を中心に多発している「墜落・転落」について、墜落により危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置及び墜落制止器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等業種別対策と併せて取組み

を推進する。

イ 行動災害

業種横断的に発生している行動災害について、業種別対策と併せて取組みを推進する。

ウ 機械災害

製造業を中心に発生している機械による「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」について、業種別対策と併せて取組みを推進する。

エ 高年齢労働者、外国人労働者

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）の周知を図る。

また、技能実習生をはじめとする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により、外国人労働者の労働災害防止対策を推進する。

オ 個人事業者等

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等について、引き続き指導及び周知啓発を図る。

④ 労働者の健康確保対策

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

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等の労働者の健康確保の取組み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。

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、三重産業保健総合支援センターが行う産業保健活動の支援等について、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みの促進のため、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、当局に設置した「地域両立支援推進チーム」における取組みを計画的に推進し、地域の両立支援に係る効果的な連携と一層の促進を図る。

⑤ 化学物質等による健康障害防止対策

新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令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RA等及びその結果に基づくばく露低減措置、RA対象物健康診断等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

また、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図る。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底、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、及び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。

（４）労災保険給付の迅速かつ公正な処理

① 過労死等事案に係る迅速かつ公正な労災認定

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、迅速かつ公正な事務処理を推進する。

② 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。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

<課題>

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、各企業において、多様な正社員制度、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、柔軟な働き方の採用が進むよう各種施策を講じること、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) 「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う。

(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、「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）」等により、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。

(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導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することに加えて、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、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のため、「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇に併せ、選択的週休3日制度についても、企業への導入を図る。

(5) 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく三重働き方改革推進協議会は、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や処遇の改善等に向けた機運が高まるよう、地域の政労使の代表者等の協力を得て会議を開催し、機運の醸成に努める。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

<課題>

令和5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4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4年に比して2.6

ポイント増の 34.2%（全国 29.7%）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、事業主の取組みをさらに推進するため、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。

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 月以降、法定雇用率 2.7%（公務部門 3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の 10 ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

併せて、三重県と協働で策定している「障がい者雇用促進のための取組指針 2024」に基づき障害者雇用の推進するため、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 5 年 10 月 31 日現在の三重県内の外国人労働者数は 33,753 人となり、令和 4 年に比べると 2,475 人増加した。また、外国人労働者を雇用する事業所数は 4,621 所と同じく 242 所の増加となった。

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。

<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みを依頼するとともに、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、高齢者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や、高年齢求職者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

高年齢求職者の多様な就労ニーズを踏まえ、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し、様々な就業機会を提供する。

(2) 障害者の就労促進

① 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

令和 5 年 4 月からの新たな法定雇用率が 2.7%とされ、令和 6 年 4 月から 2.5%、令和 8 年 7 月から 2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和 7 年 4 月に除外率が 10 ポイント引き下げられる予定である。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる 37.5 人以上～

43.5 人未満規模の企業へ早期の周知・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、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、障害者雇用の経験や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。

また、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、適切かつ効果的な支援を実施するため、機能の強化を図る。

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 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、(i) 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、(ii) 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月に施行される予定である。

そのうち、特に(i)について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立促進する観点から、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、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

③ 多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。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体制の強化を図る。

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、三重県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定である。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。

(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

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

外国人雇用サービスコーナー（四日市、津、松阪、桑名、伊賀、鈴鹿のハローワークに設置）や、みえ新卒応援ハローワークに設置されている外国人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、留学生の県内就職の促進のために、留学早期からの就職準備に向け、専門相談員による職業相談、応募書類の添削、面接練習を実施する。

また、外国人留学生の採用を考えている事業主に対して、外国人留学生雇用管理

アドバイザーによる在留資格の書き換え、雇用管理の改善等の支援を実施する。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

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、個々の外国人の特性に応じた求人の開拓等の実施により、安定的な就職の促進を図る。

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に対する「外国人就労・定着支援研修」においては、職場における日本語能力・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ていることから、求職者に対し研修受講の働きかけを行い、研修修了者への就職・職場定着支援を実施する。

② 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

事業主に対する「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」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、外国人雇用状況届出については、外国人雇用対策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、事業主に対して届出制度の周知・啓発、届出の履行促進を行い、届出の情報について適正に管理する。

(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みを行う。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続き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する。

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、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、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する。

7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

<課題>

就職氷河期世代の活躍支援として、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」において取りまとめられた実施計画に基づき、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう取組む必要がある。

その中で、ハローワークの取組みである「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5年度（令和6年1月末現在）1,277人は前年度同期と比べ10人（0.8%）減少しており、正社員への就職をより一層促進するために、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。

新規学卒者を取り巻く就職環境は、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで改善したものの、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一定数存在するため、個々の課題に応じたきめ細やかな支援に取り組む必要がある。

〈取組〉

(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

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、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、就職後の定着支援まで一貫とした支援等を実施する。

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) 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

就職氷河期世代を含め、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」（四日市市・津市・伊勢市・伊賀市に設置）において、地方公共団体及びハローワークと連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

(3) 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援

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、ハローワーク及びみえ新卒応援ハローワーク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やかな個別相談、学校訪問による出張相談、就職後の定着支援等を実施する。

(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、わかもの支援コーナー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。

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

令和7年1月から、労働者死傷病報告、健康診断結果報告等の電子申請を新たに原則義務化するため、当該改正内容について周知を図るとともに、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とともに、行政文書の電子的管理への移行に取り組む。

(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」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位罜

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

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が 5 類移行し、社会経済活動の正常化が進む中、生産や個人消費に持ち直しの動きが見られている。その一方で、物価の高騰が企業収益に影響を与えており、人手不足感はあるものの、新規求人の動きには、一部で弱さが見られる。有効求人倍率は 1.2 倍台で推移しており、雇用情勢の改善の動きは継続しているが、物価の高騰が雇用に与える影響について、注意が必要な状況にある。

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36.8%減と2か月連続の減少、12月の貨物自動車販売は前年同月比7.3%増と4か月ぶり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34.0%増で5か月連続の増加となっている。

個人消費は、12月の乗用車販売台数が前年同月比5.7%増で16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1.6%増で8か月連続の増加、ドラッグストア販売額は12.3%増で30か月連続の増加、コンビニ販売額は0.4%増で2か月ぶりの増加、家電大型専門店販売額は8.7%増で4か月ぶりの増加、ホームセンター販売額は6.4%増で2か月ぶりの増加となった。11月の家計消費支出（津市・勤労者世帯）は前年同月比30.4%増で4か月連続の増加となった。

企業の生産活動は一部で持ち直しの動きがみられており、11月の鉱工業生産指数は107.5で前月比2.3%増、2か月ぶりの上昇となった。

三重県の全国的位置

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	30,163 所	2,372,421 所	25 位	雇用保険事業月報 (令和5年3月末)
生産額(第1次産業)	710 億円	52,005 億円	29 位	内閣府 県民経済計算 (令和2年度)
〃 (第2次産業)	36,671 億円	1,486,295 億円	13 位	
〃 (第3次産業)	44,975 億円	4,032,189 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	
化学工業製品	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	507,077 人	44,565,271 人	22 位	雇用保険事業月報 (令和5年3月末)
完全失業率	1.8 %	2.6 %	7 位	総務省 労働力調査 (令和5年7月~9月)※参考値
有効求人倍率	1.26 倍	1.27 倍	26 位	一般職業紹介状況 (令和5年12月)
就職件数	1,309 件	87,514 件	—	
就職率	32.3 %	29.6 %	—	
求人充足率	11.7 %	10.7 %	—	
一般求職者給付支給金額	96 億円	6,828 億円	21 位	雇用保険事業年報 (令和4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)	38.8 %	36.9 %	9 位	就業構造基本調査 (令和4年)
派遣労働者数	29,394 人	2,092,305 人	—	労働者派遣事業報告都道府県別 集計結果(令和4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)	26.1 %	24.2 %	10 位	就業構造基本調査 (令和4年)
〃 (男性)	10.2 %	10.4 %	19 位	
〃 (女性)	44.8 %	40.1 %	4 位	

【労働時間】

年間 総実労働時間	1,650 時間	1,633 時間	15 位	毎月勤労統計調査 5人以上(令和4年) ※順位については時間が短いものを上位としている
〃 所定内労働時間	1,514 時間	1,512 時間	10 位	
〃 所定外労働時間	136 時間	121 時間	43 位	

【賃 金】

月間所定内給与額	254.0 千円	278.6 千円	—	毎月勤労統計調査 30人以上(令和4年)
パート労働者の1時間あたり所定内給与額(男性)	1,432 円	1,624 円	18 位	賃金構造基本統計調査 (令和4年)
〃 (女性)	1,189 円	1,270 円	15 位	
地域別最低賃金	973 円	1,004 円 (加重平均)	10 位	厚生労働省 (令和5年10月)

【労働災害】

死亡者数	10 人	774 人	—	厚生労働省(令和4年)確定値) 三重県は令和4年12月末現在 ※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの
死傷者数	2,116 人	132,355 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	99.7 %	99.3 %	9 位	高校新卒者の就職状況等 (令和 5 年 3 月末)
大学生の就職内定率	95.5 %	97.3 %	—	大学等卒業者の内定状況 (令和 5 年 3 月末)
高校生の就職者割合	24.0 %	14.2 %	9 位	文部科学省学校基本調査 (令和 5 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	42.3 歳	40 位	賃金構造基本統計調査 (令和 4 年)
女性労働者の平均勤続 年数 (一般労働者)	9.3 年	9.8 年	40 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	1.40	1.26	19 位	人口動態統計 (令和 4 年)

【障 害 者】

障害者実雇用率	2.56 %	2.33 %	14 位	障害者雇用状況報告 (令和 5 年 6 月 1 日現在)
達成企業の割合	61.9 %	50.1 %	14 位	
ハローワーク経由の 就職件数	1,644 件	102,537 件	24 位	障害者の就職状況等 (令和 4 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	33.1 %	30.8 %	—	高齢者雇用状況報告 (令和 5 年 6 月)
66 歳以上働ける制度のある 企業の割合	49.6 %	43.3 %	12 位	
70 歳以上働ける制度のある 企業の割合	47.7 %	41.6 %	11 位	

【外 国 人】

外国人登録者数	61,208 人	3,223,858 人	14 位	法務省在留外国人統計 (令和 5 年 6 月)
外国人雇用事業所数	4,621 所	318,775 所	17 位	外国人雇用状況の届出制度 (令和 5 年 10 月)
外国人労働者数	33,753 人	2,048,675 人	15 位	
うちベトナム人労働者の 割合	27.3 %	25.3 %	—	
うちブラジル人労働者の 割合	18.9 %	6.7 %	—	
うち中国人労働者の割合	9.3 %	19.4 %	—	