

# 長崎労働局行政運営方針

長崎の未来のために  
～ 更なる「働き方改革」の定着に向けて ～

令和4年度



厚生労働省  
長崎労働局



長崎労働局ホームページ

<長崎労働局ホームページ> <https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/>

## 令和4年度 長崎労働局行政運営方針（目次）

<b>第1 長崎の労働行政を取り巻く情勢</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	1
1 雇用をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・	1
（1）最近の雇用情勢・・・・・・・・・・・・・・・・	1
（2）若年者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・	1
（3）高年齢者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・	1
（4）女性の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・	2
（5）非正規雇用労働者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・	2
（6）障害者の雇用状況・・・・・・・・・・・・・・・・	2
（7）職業訓練の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2 労働条件等をめぐる動向・・・・・・・・・・・・・・・・	3
（1）申告・相談等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・	3
（2）労働時間の状況・・・・・・・・・・・・・・・・	3
（3）労働災害・労災補償の状況・・・・・・・・・・・・・・・・	3
<b>第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	4
<b>第3 雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応</b> ・・・・・・・・	4
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援・・・・・・・・	4
（1）雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援・・・・・・・・	4
（2）産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援・・・・・・・・	4
2 人手不足分野の円滑な労働移動の推進・・・・・・・・	4
（1）人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進・・・・・・・・	4
（2）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等・・・・・・・・	5
（3）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・・・	5
（4）地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援・・・	5
（5）職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進・・・・・・・・	5
3 デジタル化の推進・・・・・・・・・・・・・・・・	6
（1）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・・・・・・・・	6
（2）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・・・・・・・・	6
<b>第4 多様な人材の活躍促進</b> ・・・・・・・・・・・・・・・・	6
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進・・・・・・・・	6
（1）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・・・・・・・・	6
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保・・・・・・・・・・・・・・・・	6
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・・・	7
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備・・・・・・・・・・・・・・・・	7

④ 次世代育成支援対策の推進	7
(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	7
(3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援	8
(4) 不妊治療と仕事の両立支援	8
(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	8
2 新規学卒者等への就職支援	9
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援	9
(1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	9
(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	9
(3) 求職者支援制度による再就職支援	10
(4) フリーターへの就職支援	10
(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援	10
(6) 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	10
4 就職氷河期世代の活躍支援	10
(1) ハローワークにおける担当者による伴走型支援	10
(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の活用	11
(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	11
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	11
(5) 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	11
5 高齢者の就労・社会参加の促進	11
(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	12
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口のマッチング支援	12
(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	12
6 障害者の就労促進	12
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	12
(2) 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	13
7 外国人に対する支援	13
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	13
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	13
(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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	13
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	14
<b>第5 誰もが働きやすい職場づくり</b>	<b>14</b>

1	柔軟な働き方がしやすい環境整備	14
	(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	14
	(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	15
	(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	15
	(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	15
2	安全で健康に働くことができる職場づくり	15
	(1) 職場における感染防止対策等の推進	16
	(2) 長時間労働の抑制	16
	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	16
	② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善	17
	③ 勤務間インターバル制度の導入促進	17
	④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等	17
	⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し	17
	⑥ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	18
	⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について	18
	(3) 労働条件の確保・改善対策	18
	① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施	18
	② 法定労働条件の確保等	18
	③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	19
	④ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	20
	⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	20
	⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営	20
	(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	20
	① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進	20
	② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	21
	③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	21
	④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底	21
	(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理	22
	(6) 総合的なハラスメント対策の推進	22
	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	22
	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	22
	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	22
3	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	23
	(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	23

(2) 最低賃金制度の適切な運営	23
4 治療と仕事の両立支援	23
(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	23
① ガイドライン等の周知啓発	23
② 地域両立支援推進チームの運営	24
(2) トライアングル型サポート体制の構築	24
<b>第6 地域に密着した行政の展開</b>	24
1 地方公共団体との連携	24
2 労使団体等関係団体との連携	24

以下の法令については、本文中「 」内のおり記載することとする。

- ・「高齢法」  
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）
- ・「女性活躍推進法」  
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）
- ・「男女雇用機会均等法」  
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）
- ・「育児・介護休業法」  
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）
- ・「パートタイム・有期雇用労働法」  
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）
- ・「労働施策総合推進法」  
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）
- ・「石綿則」  
石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）
- ・「労働者派遣法」  
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）

## 第1 長崎の労働行政を取り巻く情勢

### 1 雇用をめぐる動向

#### (1) 最近の雇用情勢

新型コロナウイルス感染症の収束が未だ見通せない状況のなか、令和3年9月以降、新型コロナウイルス感染症の拡大が落ち着きを見せた。

これを受けて求人数は増加し、県内の雇用失業情勢は緩やかな回復基調であるものの、一方の求職者については、求人数ほどの増加には至っておらず、現在も新型コロナウイルス感染症の罹患防止のために求職活動を控えている潜在求職者が考えられている。

主要産業別の求人の状況は、西九州新幹線関連等の公共工事や「100年に1度」とされる大規模開発が長崎駅周辺で進行中であることにより、建設業の求人はコロナ禍の中でも大きく増加した。

また、他の産業についても、新型コロナウイルス感染症の拡大が落ち着きを見せたことで、求人数は回復傾向で推移しているが、現在もオミクロン株の影響等により、先行きが不透明な状態が続いている。

令和4年1月の有効求人倍率は1.16倍、4か月連続で1.1倍台となり、現下の雇用失業情勢については「引き続き新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響を注視する必要があるが、一部の産業に持ち直しの動きが見られる。」と判断している。

#### (2) 若者の雇用状況

本県の若年者の雇用情勢については、令和4年3月新規高等学校卒業予定者の就職内定率が令和4年1月末現在で91.5%となり、対前年同月比と同水準となった。

また、就職希望者が2,470人(前年2,815人)に対し、求人数は4,300人(前年4,065人)となり、求人数は対前年度比で5.5%増加しているものの、新型コロナウイルス感染症の影響がなかった令和元年度と比較すると15.5%減少しているため、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響による厳しさが継続している。

#### (3) 高齢者の雇用状況

令和2年6月1日現在の高齢者の雇用状況については、高齢法に基づく高齢者雇用確保措置を実施している民間企業等(常時雇用する労働者が31人以上の事業主)は99.7%と前年比0.6ポイント上昇した(全国平均99.9%)。

また、定年制の廃止又は65歳以上の定年制を導入している企業は448社(前年比43社増加)、割合は24.8%と前年比2.0ポイント上昇し(全国平均23.6%)、希望者全員が66歳以上まで働ける継続雇用制度を導入している企業は180社(前年比24社増加)、割合は10.0%と前年に比べ1.2ポイント上昇した(全国平均7.5%)。(令和2年「高齢者の雇用状況」)

#### (4) 女性の雇用状況

平成27年「国勢調査」による本県の女性の労働力率（人口に占める労働力人口の割合）は、48.2%を占めており、全国（50.0%）と比較すると、1.8ポイント下回っている。

また、女性の雇用者数は243千人（全国21,440千人）となり、平成22年に比べ6千人（全国680千人）増加した。

これを雇用形態別にみると、正規の職員・従業員が3千人（全国310千人）、非正規の職員・従業員が3千人（全国370千人）増加している。

#### (5) 非正規雇用労働者の雇用状況

平成27年「国勢調査」による本県の非正規雇用労働者数（勤務先での呼称が「パート・アルバイト・その他」「労働者派遣事業所の派遣社員」）は、役員を除く雇用者総数の33.2%（16.6万人）を占めており、全国（34.9%）と比較すると、1.7ポイント下回っている。

また、男女別では、男性が16.9%（全国18.2%）、女性は50.5%（全国54.5%）となっている。

#### (6) 障害者の雇用状況

令和3年6月1日現在の障害者の雇用状況については、民間企業（常時雇用する労働者が43.5人以上の事業主）での雇用障害者数が3,498人（前年同日比1.3%増）と18年連続で過去最高を更新するなど、一層の進展が見られる。

実雇用率については、2.64%と法定雇用率（2.3%）を上回っており、法定雇用率を達成している民間企業の割合についても、59.9%と全国平均の47.0%を大きく上回っている状況である。

また、ハローワークでの障害者の就職件数は、令和2年度は1,272件と12年ぶりに減少した。

#### (7) 職業訓練の実施状況

公的職業訓練の令和3年度の実施状況は、公共職業訓練（離職者訓練）の受講者数<sup>※</sup>が、1,326人、就職率が92.5%（施設内）、78.7%（委託）となっている。

また、求職者支援制度における職業訓練（求職者支援訓練）の受講者数は226人となっている。（令和3年4月から令和4年1月時点）

※ 受講者数は、令和3年4月から同年12月末時点、就職率は令和3年9月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績。

## 2 労働条件等をめぐる動向

### (1) 申告・相談等の状況

令和3年度（令和4年1月末時点）に長崎労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）へ寄せられた労働条件その他労働関係に関する相談は9,077件（前年比3.7%減）となっている。そのうち、民事上の個別労働関係紛争相談が3,214件（同16.2%増）、助言・指導申出受付件数が107件（55.1%増）、あっせん申請受理件数が18件（80.0%増）となっている。さらに、その内容を見ると、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引下げ」、「退職勧奨」等多様かつ複雑なものとなっているが、昨今では「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」に関する相談が特に多い状況にある。

雇用環境・均等室には、妊娠・出産、育児・介護休業の取得等を理由とする不利益取扱い、育児・介護休業からの職場復帰、ハラスメント（セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント）、同一労働同一賃金をはじめパートタイム労働者や有期雇用労働者の雇用管理等に関する相談が多数寄せられている（令和4年1月末現在515件）。

また、新型コロナウイルス感染症に関連した相談は、「休業した場合の手当の支給」、「事業縮小による解雇・退職勧奨」、「労働条件の不利益変更」、「小学校等の休校に伴う休業」、「母性健康管理措置」等多岐にわたっている状況である。

署には、賃金不払いを中心に労働基準関係法令上問題が認められる申告事案が多く寄せられている（令和3年159件）。

### (2) 労働時間の状況

「毎月勤労統計調査」によると、令和2年における年間総実労働時間は、事業場規模30人以上の一般労働者（常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた労働者）で、1,990時間（所定内労働時間は1,828時間、所定外労働時間は162時間）となっており、令和元年より26時間減少したものの全国で最も長くなっている。

### (3) 労働災害・労災補償の状況

令和3年の労働災害の発生状況について、死亡災害は前年より2件少ない9件（1月末現在）となり、休業4日以上之死傷災害（以下「死傷災害」という。）は1月末の速報値で、前年同期比128件（7.9%）増加して1,757件となっている。特に、建設業では、死亡災害が前年同期比で4件増加、死傷災害が前年同期比13件（5.9%）増加となっている。

また、小売業、社会福祉施設といった第三次産業では、転倒災害や腰痛などによる死傷災害が高止まり状況となっている。

なお、労災保険給付の新規受給者数は、令和2年度は6,234人（前年度比39人増）となっている。



## 第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用にも大きな影響を与えており、雇用の安定と就業の促進等が引き続き主要な課題となっている。こうした情勢の下、労働局には、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ことが従前以上に期待されている。

このため、労働局は、長崎労働局長（以下「局長」という。）のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を労働局内に共有し、労働局内外の調整を図ることで、署及びハローワーク（以下「署所」という。）と一体となって、雇用・労働施策を円滑に進めていく。また、各地域において総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていく。

## 第3 雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

### 1 雇用維持・在籍型出向の取組への支援

まん延防止等重点措置に伴うものをはじめ、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者について、雇用の維持・継続のための対策を講じていく必要がある。

また、一時的な在籍型出向等により、労働者の働く意欲を低下させることなく雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

#### (1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

雇用調整助成金等により、引き続き休業・教育訓練・出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

#### (2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センター（以下「産雇センター」という。）等の関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持に取り組む。

### 2 人手不足分野の円滑な労働移動の推進

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。

そのため、人手不足分野への再就職支援、職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

#### (1) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

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。

また、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、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。

## (2) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

職業能力開発促進法の改正により、職業訓練に地域のニーズを反映すること等により、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みが法定化される（令和4年10月1日施行）。

これを踏まえ、労働局が事務局となり、労使、教育訓練機関、都道府県、民間職業仲介機関等の関係者による協議会を組織し、①地域の人材ニーズに係る共通認識とそれに適した訓練コースの設定、②訓練受講者等の個別の状況を踏まえた検証・見直し、③訓練受講者に対するキャリアコンサルティングの促進や就職促進等について協議し、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。

## (3) 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

新型コロナウイルス感染症の影響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、ハローワーク、訓練実施機関及び福祉人材センターが連携を強化し、業界の理解促進・魅力発信を行うなど、人材確保支援に取り組む。

また、介護・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せを実施するとともに、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を支援する。

## (4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援

地方公共団体が地域の課題に対応するため、新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域雇用に再生するための、事業主の事業転換や求職者のキャリアチェンジ等の取組、成長分野や人材不足分野における魅力ある雇用の確保や就職促進等の取組を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、長崎県雇用対策協定に基づき、地域の実情に応じた雇用対策を実施する。

## (5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版O-NE T）を活用し、職業能力・職場情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。

また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図る。

さらに、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を支援する。

### 3 デジタル化の推進

新型コロナウイルス感染症の影響に対処するためのデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、次代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発施策を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自らの行政サービスにおいて、デジタル技術やデータを活用し、利用者目線に立った新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーション（DX）を実現する必要がある。

#### (1) 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

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図る。

また、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

#### (2) 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

オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、オンラインを活用した各種セミナー等の実施、SNSを活用した情報発信の強化等により、サービスの向上を図る。

## 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

男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、令和4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容について、企業に周知徹底するとともに、全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進する必要がある。

あわせて、女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から順次施行されている改正女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。

#### (1) 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

男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みである「産後パパ育休制度」（出生時育児休業制度）の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け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、長崎県や労使団体等と連携して周知に取り組み、改正法の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

産後パパ育休制度のほか、「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う。

また、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主に対し、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の影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

#### 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、介護支援プランに基づいて、介護休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護する労働者に有給の休暇を取得させた事業主に対し、両立支援等助成金の活用を推進し、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（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、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」の認定基準の改正と、それに伴う新たなくるみん「トライくるみん」及び不妊治療と仕事との両立に係る「くるみんプラス」の創設について広く周知するとともに、認定の取得に向けた働きかけを積極的に行う。

#### (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

ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置している「マザーズコーナー」のナビゲーター等を中心に、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。

また、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の支援を強化するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

### (3) 女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援

令和4年4月1日から、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されたため、新たに義務化される事業主も含め、行動計画の策定・届出・情報公表が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、法の着実な履行確保を図る。また、企業が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促すとともに、長崎県が独自で作成した「ながさき女性の活躍応援サイト」を活用することで、学生・求職者と企業との交流を促進する。

あわせて、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、優秀な人材の確保や公共調達の際に加点評価されること等、認定のメリットを周知することにより、認定の取得促進を図る。

### (4) 不妊治療と仕事の両立支援

令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した中小企業事業主に対しては働き方改革推進支援助成金、職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対しては両立支援等助成金の活用を推進し、不妊治療と仕事とが両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、「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」等による周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行う。

### (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

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、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」(平成9年労働省告示第105号)の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行う。

また、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り休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対して、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による支援を行い、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の整備を図る。

## 2 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等の雇用の安定のため、そして第二の就職氷河期世代をつくらないう、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

そのため、新規学卒者等を対象に、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の担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。

## 3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等にも適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

さらには、労働者派遣法についても、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある。

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。

### (1) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

非正規雇用労働者等の早期再就職を実現するために、就職支援ナビゲーターによる担当者制での個別支援を強化し、求職者ニーズを的確に把握することで個々の状況に応じた再就職支援を推進する。

具体的には、求職者の希望条件を丁寧に汲み取り、各種セミナー受講の案内や、応募書類の添削、模擬面接の実施などの支援を強化する。

### (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

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・周知等を実施することなどにより、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、「長崎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、労務管理等の専門家による、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個別訪問支援、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。

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む事業主を支援する。

(3) 求職者支援制度による再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職した非正規雇用労働者等の再就職を促進するに当たって、職業訓練によるスキルアップが重要である。

このため、仕事と訓練を両立しやすくなる訓練時間・訓練期間の柔軟化やオンデマンド訓練を拡充する。

また、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

(4) フリーターへの就職支援

フリーターを対象に、わかものハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職に取り組む。

(5) 離職者を試行雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用を実施する事業主を支援する。

(6) 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

ハローワークが地方公共団体と連携して生活保護受給者や生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着を支援し、就労による自立促進に取り組む。

特に新型コロナウイルス感染症の影響により、今後、増加が見込まれる生活困窮者等に対して、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

#### 4 就職氷河期世代の活躍支援

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、その中には希望する就職ができず、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、様々な課題に直面している者がいる。

そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題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が必要であり、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を通じて、地方公共団体や関係団体が一体となって取組を進める。

(1) ハローワークにおける担当者による伴走型支援

不安定な就労状態にある方一人ひとりが抱えている複雑な課題・状況を受け止め、担当者制による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の活用

就職氷河期世代の求職者等の適性や業務遂行可能性を詳細に把握し、求職者と求人者の相互理解を促進することで、就職の可能性を高め、正社員として雇用した事業主を支援する。

また、安定的な就職が困難な求職者に対しては、正社員への可能性を高めることを目的として、一定期間試行雇用する事業主への支援を行う。

(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

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、職業的自立に向けて継続的に支援する。

(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

「短期資格等習得コース」において、短期間で取得でき、安定就労につながる資格等の習得を支援するため、業界団体等に委託し、訓練と職場体験等を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練への参加を促す。

また、職業訓練受講給付金の対象とし、安心して受講できるよう支援する。

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

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「ながさき就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」においては、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、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。

## 5 高齢者の就労・社会参加の促進

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。

このため、事業主において 65 歳までの雇用確保措置が適切に講じられるよう取り組むことが必要である。

また、高齢法では、65 歳から 70 歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務と定められており、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年齢求職者に対する再就職支援等も必要である。



- (1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高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・機運醸成を図る。

また、60歳から64歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行い、高障求機構において実施している65歳超雇用推進助成金や65歳超雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される場合には、高障求機構へ支援を要請する。

- (2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口のマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク長崎、佐世保、諫早及び大村に設置する「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チームによる効果的なマッチング支援を行う。

また、産雇センターにおいて実施している高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。

- (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

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者等の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、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。

## 6 障害者の就労促進

障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

また、法定雇用率が見直されている中、いわゆる障害者雇用ゼロ企業等に対して雇入れ支援等を強化する必要がある。

- (1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

ハローワークと地域関係機関が連携し、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、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た障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

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。

そのため、今後、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、支援者を各種研修等へ参加させるなどによりスキルアップを図り、引き続き、就労支援の推進を図る。

(2) 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し、多様な障害特性に応じて就職準備から就職・職場定着までの支援を推進する。

また、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の推進が図られるよう、長崎県と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施し、長崎県において、障害者の多様なニーズに対応した障害者委託訓練等を実施する。

## 7 外国人に対する支援

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。

長崎県における外国人労働者の雇用状況をみると、令和3年10月末現在で、5,782人が雇用されている。

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

長崎新卒応援ハローワークに設置している留学生コーナーを中心に、県内各大学との連携を強化し、就職を希望する留学生等の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで、段階に応じたきめ細かな支援を実施する。

また、定住外国人等に対しては、ハローワークにおける職業相談や、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

電話通訳(多言語コンタクトセンター及びハローワークコールセンター多言語窓口)やハローワークに配備している多言語音声翻訳機器を活用した相談を実施する。

(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、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

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、就職支援コーディネーターを活用した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。

また、外国人雇用管理アドバイザーを活用し、初めて外国人を雇用する、又は雇用したい事業所の様々な相談に対する、アドバイスや指導を行う。

加えて、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を支援する。

#### (4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

労働基準部監督課外国人労働者相談コーナー（ベトナム語）に配置している外国人労働者労働条件相談員を活用することにより、技能実習生を含めた外国人労働者に係る労働相談体制を充実させるとともに、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により、労働災害防止対策を推進する。

## 第5 誰もが働きやすい職場づくり

### 1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

新型コロナウイルス感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。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る中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる「良質なテレワーク」の導入・実施を進めていくことが必要である。このため、令和3年3月に改定した「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」において明らかにされた、テレワークの導入・実施に当たり労使双方が留意すべき点、望ましい取組などを周知するとともに、中小企業事業主に対し、令和3年度から創設された人材確保等支援助成金の活用促進を図る必要がある。

フリーランスについては、令和3年3月に、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「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」が策定されており、令和2年11月に設置されたフリーランスと発注者との間にトラブル等が生じた際にワンストップで相談できる相談窓口「フリーランス・トラブル110番」の活用促進と併せて周知を図る必要がある。

また、副業・兼業については、令和2年9月に改定された「副業・兼業の促進に関するガイドライン」により、労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、周知を図ることが必要である。

#### (1) 良質なテレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの定着促進を図るため、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、良質なテレワークを導入し、労働者の人材確

保や雇用管理改善等の観点から効果を上げた中小企業事業主に対し、人材確保等支援助成金を支給する。

- (2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援  
フリーランスの方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、「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」を踏まえ、「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。また、総合労働相談コーナーにおいては、同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、局又は署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。
- (3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等  
事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する副業・兼業労働者の健康診断助成金等の支援事業や「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知等を行う。
- (4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進  
選択的週休3日制度も含め、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）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 安全で健康に働くことができる職場づくり

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

また、中小企業・小規模事業者等が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。

さらに、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

労働者の健康をめぐる状況については、労働安全衛生法に基づく一般健康診断における有所見率は6割を超え、年々増加を続けており、仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者は、依然として半数を超えている。このような状況の中、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は61.4%、職場環境の改善を行っている事業場の割合は55.5%であり、これらの取組を更に推進する必要がある。（「令和2年労働安全衛生調査（実態調査）」）

あわせて、第13次労働災害防止計画の目標（2017年と比較して、2022年までに、死亡災害を15%以上減少、死傷災害を5%以上減少）達成に向けて、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醸成を図るとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造の変化を踏まえた対策に取り組むことが重要である。特に、死傷者数に占める60歳以上の高年齢労働者の割合は令和3年12月末現在で31.3%と全国平均を約5.8ポイント上回る現状であり、高年齢労働者の労働災害防止が課題となっている。

そして、働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、令和2年度における脳・心臓疾患事案の労災請求件数は9件と前年度と同数だったものの、精神障害事案の労災請求件数は8件（前年度比14件減）、石綿関連疾患の労災請求件数は14件（前年度比22件減）と大幅に減少した。

また、「石綿による健康被害の救済に関する法律」に基づく特別遺族給付の請求件数は前年度に引き続き0件となっている。一方で、新規受給者数は近年増加傾向にあり、認定困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も令和2年度は大幅に減少したものの令和3年度は再び増加しており、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求への対応も求められている。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、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、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、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・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必要がある。

## （1）職場における感染防止対策等の推進

局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談への対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染拡大防止対策について、取組を推進する。

## （2）長時間労働の抑制

### 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

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働き方改革推進支援助成金の活用を推進するとともに、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。また、労働局が委託して実施する「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、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、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。

全ての署に編成した「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かな相談・支援等を行う。

## ② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」の周知等を行う。

建設業については、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金の活用を促進するなど、長時間労働の抑制、人材確保、安全衛生対策の推進等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT業界）については、業界団体等と連携し個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働の抑制に向けた取組を行う。

## ③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

## ④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導體制の強化等

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。

## ⑤ 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、経済団体や大企業・親事業者に対し要請を行うとともに、積極的な周知啓発等の取組を行う。

また、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。

#### ⑥ 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、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月の「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇の取得しやすい時季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、教育訓練休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、働き方改革推進支援助成金の活用を促しながら、企業への導入を図る。

#### ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

中小企業・小規模事業者における働き方改革の円滑な推進を図り、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の労働環境や処遇の改善等に向けた機運を高めるため、地域の政労使の代表者の協力を得て、「ながさき働き方改革推進協議会」を開催する。

### (3) 労働条件の確保・改善対策

#### ① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び労働局内での情報共有に努めるとともに、署所間で連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、本省が作成した「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

#### ② 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・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

また、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、局及び署においても、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とともに、労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導に対して法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、「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」の周知を徹底し、監督指導において同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、その是正を指導する。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。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、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

### ③ 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。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

#### イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的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。

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

#### ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、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・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

④ 「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。

⑤ 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。

⑥ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の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。

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、転倒災害防止対策や腰痛予防対策などの、企業の自主的な安全衛生活動の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策など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」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

#### ② 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

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。

#### ③ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、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も含めて、これら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。

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」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する（独）労働者健康安全機構による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金等を周知する。

この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについても周知を行う。

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、長崎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関係者や事業者向けの研修のほか、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ストレスチェック助成金等について周知する。

#### ④ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の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周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

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月に改正された石綿則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、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など制度の周知を図る。

## (5) 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。

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。

更に、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。

また、労災保険の特別加入については、令和3年9月より、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランスを対象業種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。

なお、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を講じることから、適正な運用を行う。

あわせて、令和4年1月19日に施行された建設アスベスト給付金制度及び労災支給決定等情報提供サービスについて周知を行う。

## (6) 総合的なハラスメント対策の推進

### 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

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されたことを踏まえ、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う。

### 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は、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、自主的な取組を促す。

また、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、12月の「ハラスメント撲滅月間」を活用し、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、企業の取組を促す。

### 3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針 2021」（令和3年6月18日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均1,000円とすることを目指すとしており、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

#### (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・賃金の引上げに向けて業務改善や生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対し、拡充された業務改善助成金の活用を促すことにより、賃金引上げを支援する。

また、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。

さらに、労働局が委託して実施する「長崎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

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及び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う。

### 4 治療と仕事の両立支援

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は更に増えることが予想されることから、長崎県地域両立支援推進チームの連携を通して、今後とも支援の方法や医療機関等との連携、相談窓口等の情報について広く周知する必要がある。

#### (1) 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

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

そのため、産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

## ② 地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「長崎県地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（長崎県福祉保健部、医療機関、企業、労使団体、産保センター、労災病院等）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。

## (2) トライアングル型サポート体制の構築

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サポート体制を推進する。そのため、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、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。

## 第6 地域に密着した行政の展開

### 1 地方公共団体との連携

長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画により、地方公共団体との連携による就職支援に取り組む。

### 2 労使団体等関係団体との連携

地域における行政ニーズに即応し、実効ある地方労働行政を展開するため、局長をはじめとする労働局の幹部が地域を代表する労使団体の幹部から率直な意見や要望を聞くとともに、日常的な意見交換を図る。

また、各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「長崎地方労働審議会」において公労使の意見を十分に掌握し、行政運営への的確に反映するよう努めるとともに、関係団体、有識者等とも緊密な連携を図る。

さらに、労使団体に対し、地方公共団体及び労使等の関係者から構成される各種会議を通じて、地域の実情に応じた働き方改革の推進、雇用環境改善の促進及び行政施策の推進を働きかける。