ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

岡山労働局発表
令和３年４月２日

担当	岡山労働局 雇用環境・均等室	
	雇用環境改善・均等推進監理官	犬塚浩司
	室長補佐	岡田節子
	電話　086-224-7639	

「令和３年度岡山労働局行政運営方針」を策定しました

岡山労働局は、令和３年度に取り組む行政課題とそれに対する重点施策等を定めた「令和３年度岡山労働局のとりくみ（行政運営方針）」を策定しました。

労働行政では長期化する新型コロナウイルス感染症への対応のために、企業に雇用調整助成金等の活用を促すことにより、事業の継続や従業員の雇用維持に取り組んで参りました。今後は、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要となっていることから、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むこととします。

また、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、ライフスタイルが多様化していますが、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するため、長時間労働の是正やいわゆる同一労働同一賃金等を定めた「働き方改革関連法」の着実な施行等についても、引き続き取り組みます。

岡山労働局においては、令和３年度の業務運営にあたり、雇用環境・均等、労働基準、職業安定の各行政分野における行政課題も踏まえつつ、関係機関との連携のもと、各分野一体となって総合労働行政機関としての機能を発揮し、以下を重点に、積極的な業務展開に努めることとしております。

第１　ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保
- 雇用の維持・継続に向けた支援
- ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について
- 業種・地域・職種を超えた再就職等の促進
- 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援　ほか

第２　ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進
- 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備
- ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり
- 最低賃金の周知及び履行確保、事業所内最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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　ほか

第３　労働保険適用徴収業務の適正な運営

◎　詳細は、添付の「令和３年度岡山労働局のとりくみ」をご参照ください。

令和3年度
岡山労働局のとりくみ
（行政運営方針）

藤公園（和気郡和気町）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

岡山労働局

労働基準監督署・ハローワーク

目　次

第１　ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保 …… 1
1　雇用の維持・継続に向けた支援 …… 1
2　ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について …… 1
3　業種・地域・職種を超えた再就職等の促進 …… 2
4　非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援 …… 2
5　医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援 …… 3
6　就職氷河期世代活躍支援プランの実施 …… 4
7　高齢者の就労・社会参加の促進 …… 5
8　女性活躍・男性の育児休業取得の推進 …… 5
9　障害者の就労促進 …… 7
10　外国人に対する支援 …… 8

第２　ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進 …… 9
1　「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 …… 9
2　ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり …… 9
（1）職場における感染防止対策等の推進 …… 9
（2）働き方改革の実現に向けた取組 …… 10
（3）労働条件の確保・改善対策 …… 11
（4）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 …… 11
（5）迅速かつ公正な労災保険の給付 …… 12
3　最低賃金の周知及び履行確保、事業場内最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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 …… 13
4　総合的なハラスメント対策の推進 …… 15
5　治療と仕事の両立支援 …… 16

第3　労働保険適用徴収業務の適正な運営 …… 16

新型コロナウイルス感染症に対する岡山労働局の取組

①雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が労働者に対して一時的に休業、教育訓練又は出向を行い、労働者の雇用の維持を図った場合に、事業主の申請に基づき、事業主が労働者に支払った休業手当等の一部を助成する。

②新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止の措置の影響により休業させられた中小企業の労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった労働者に対して支給する。

③産業雇用安定助成金

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部を助成する。

【①③についてのお問い合わせ】
岡山労働局　職業安定部　職業対策課
TEL 086-801-5107　FAX 086-801-4527
【②についてのお問い合わせ】
岡山労働局　職業安定部　職業安定課
TEL 086-801-5103　FAX 086-801-4526

④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休暇取得支援助成金

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた事業主に対して支給する。

⑤両立支援等助成金（育児休業等支援コース）（新型コロナウイルス感染症対応特例）

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の特別休暇制度及びフレックスタイム制等の両立支援制度を導入し、特別休暇の利用者が出た事業主に対して支給する。

⑥両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）（新型コロナウイルス感染症対応特例）

新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が特別な有給休暇を付与して、介護を行えるような取組みを行った中小企業事業主に対して支給する。

⑦人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して助成する。

【④⑤⑥⑦についてのお問い合わせ】
岡山労働局　雇用環境・均等室
TEL086-224-7639　FAX086-224-7693

第１　ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

１　雇用の維持・継続に向けた支援

課題

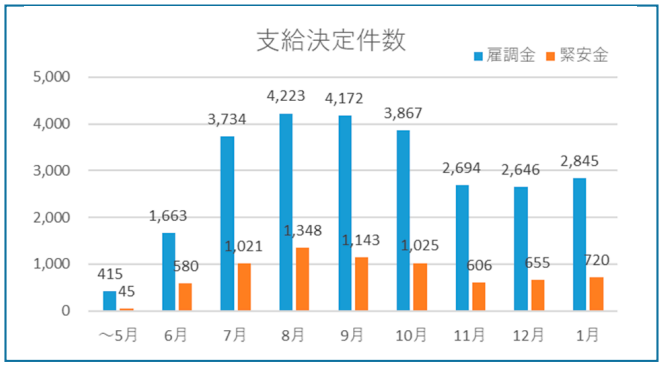
　新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要があります。また、単に休業だけでなく、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もあります。

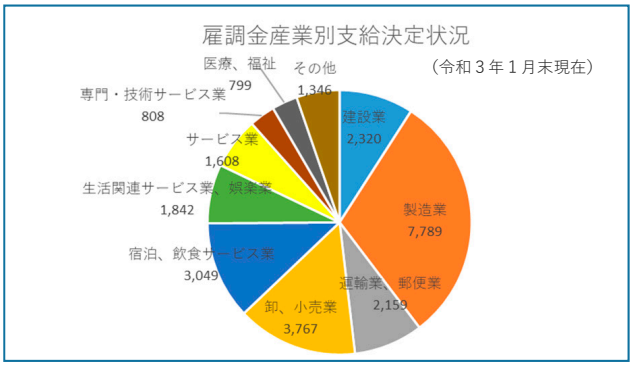
重点事項

①雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の活用促進
②産業雇用安定助成金の活用促進

今後の取組

①　雇用調整助成金等により、休業、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取組む事業主を支援します。
②　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、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進します。





２　ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

課題

　ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものです。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要があります。

重点事項

①求職者・求人者マイページ開設促進
②ハローワークの支援サービスの利便性の向上

今後の取組

①　ハローワークシステム刷新により機能強化したハローワークインターネットサービスの利用促進を図るとともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかけます。

②　来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努めます。

3　業種・地域・職種を超えた再就職等の促進

課 題

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・都道府県による再就職支援等を強力に推し進める必要があります。

重点事項
①職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得
②ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を超えた再就職等の支援
③ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

ハロートレーニング
急がば学べ

今後の取組
① 公共職業能力開発施設や民間教育訓練機関等において職業に必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を推進するため、積極的な周知・広報による活用促進を図ります。また、ハローワークにおいて的確な受講あっせんに努めるとともに、担当者制支援等による早期の安定就職の実現に努めます。
② ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図ります。
③ 雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図ります。

4　非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援

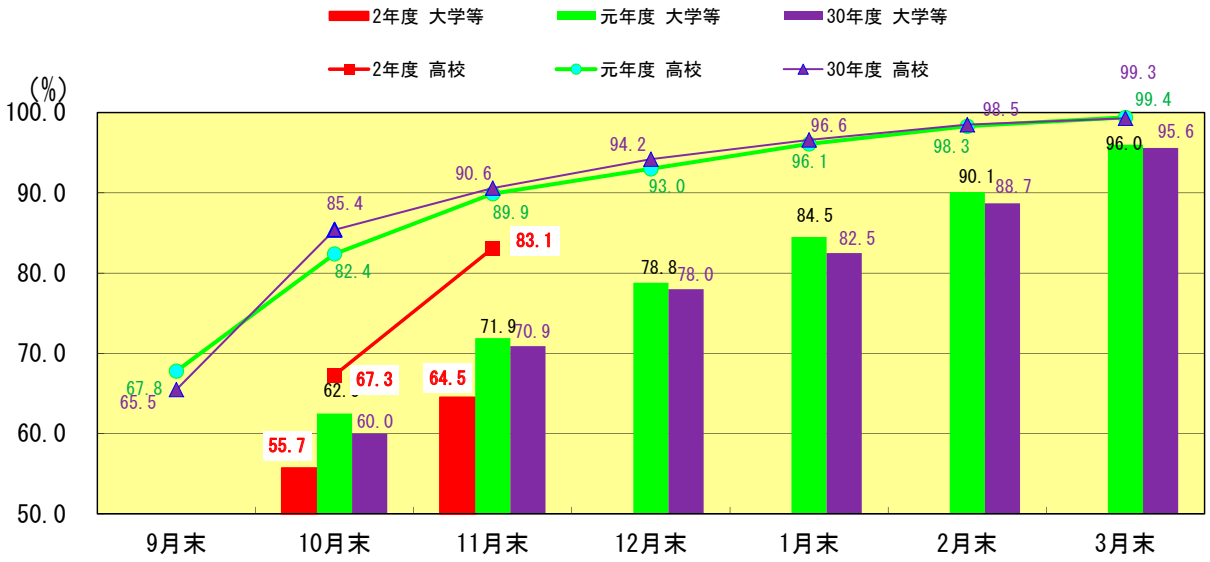
課題

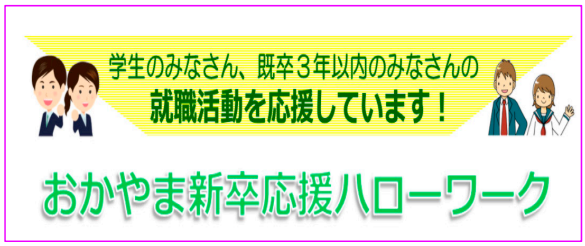
非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫したきめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要があります。

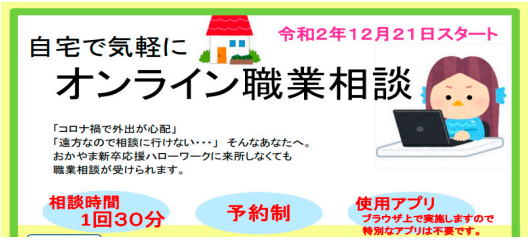
重点事項
①ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援
②求職者支援訓練による再就職支援
③ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援
④新規学卒者等への就職支援
⑤フリーターへの就職支援

今後の取組
① 非正規雇用労働者等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配置し、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ります。
② 新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した方、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の再就職を促進するため、雇用のセーフティネットとして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訓練を推進します。
③ 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・生活困窮者等の就労支援を実施するとともに、就職後の職場定着支援を行い、就労による自立を促進します。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化します。
④ 第２の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者等３年以内を対象に、おかやま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に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施します。また、おかやま新卒応援ハローワークでは、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点からオンラインによる職業相談を積極的に実施します。
⑤ フリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、倉敷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きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援します。

令和３年３月新規学校卒業予定者の就職内定率の推移（令和２年１１月末現在）







5　医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

課題

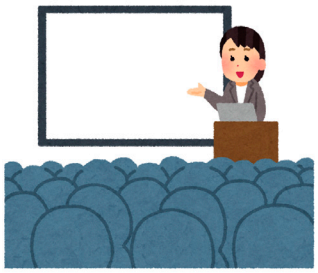
　医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化しています。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要があります。

重点事項
①雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援
②人材不足分野のマッチング

今後の取組

①　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、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援、介護分野向け訓練枠の拡充、訓練への職場見学・職場体験の組み込み、訓練委託費等の上乗せ、福祉人材センター等による介護分野に就職した訓練修了者への貸付金制度の創設等を実施します。

②　福祉、建設、警備及び運輸分野の職種については、ハローワーク岡山、ハローワーク倉敷中央に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、当該分野への就職支援を行うとともに求人充足を支援します。また、令和３年度には新たにハローワーク津山に「人材確保対策コーナー」を設置し、支援強化を図ります。



6　就職氷河期世代活躍支援プランの実施

課題

　いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っています。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、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方がいます。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（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、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて３年間で集中的に取り組む必要があります。取組にあたっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方自治体や関係団体等地域一体となって進めます。

重点事項

①ハローワークにおける専門窓口の拡充、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短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援
③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の無業者の支援
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等

今後の取組

①　令和２年４月１日付けでハローワーク岡山に設置した「就職氷河期世代相談窓口」を中心に、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、令和３年２月にはハローワーク倉敷中央に「就職氷河期世代専門窓口」を新たに設置し、支援強化を図ります。

②　就職氷河期世代の方向けに創設された「短期資格等習得コース」により、安定就労につながる資格等の取得を支援します。併せて、当該訓練と求職者支援制度を効果的に活用した支援を行います。

③　地域若者サポートステーションとハローワークの就職氷河期専門窓口との連携による継続的な支援及び利用者の個別ニーズに対応するため、オンラインによる相談支援を充実させます。

④　令和２年８月３日付け設置した「おかやま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ほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施します。

7　高齢者の就労・社会参加の促進

課題

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわりなくその能力・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す。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す。

また、令和２年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（令和３年４月１日施行）により、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なったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要です。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が必要です。

重点事項

①70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の拡充
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

今後の取組

①　70歳までの就業機会確保に向けた環境整備を図るため、65歳超雇用推進プランナー等による提案型の相談・援助による支援を行います。
②　65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワークに設置している「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とともに、高年齢求職者のキャリア情報等を蓄積し、その能力の活用を考慮したマッチングを図ります。
③　シルバー人材センターが人手不足の悩みを抱える企業を一層強力に支えるため、シルバー人材センターにおけるマッチング機能の強化を図ります。

8　女性活躍・男性の育児休業取得の推進

課題

女性の活躍推進を更に進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、改正女性活躍推進法について企業に対し周知徹底を図る必要があります。また、男女問わず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ります。

重点事項

①女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等
②不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境整備の推進
③子育て等により離職した女性の再就職の支援
④男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

今後の取組

①ア　令和4年4月1日以降、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ること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金(女性活躍加速化コース）の利用促進を図ります。また、「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定の申請に向けた働きかけを行います。さらに、事業主に「女性活躍推進企業データベース」への登録による女性活躍状況に関する情報・行動計画の公表を促すとともに、学生や求職者にデータベースの利用勧奨を行います。
イ　女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置や「母性健康管理指導事項連絡カード」の周知を図ります。特に、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を踏まえ改正された指針に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、助成金について積極的に周知を図ります。
②　不妊治療と仕事の両立について、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が令和３年２月に改正され、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が追加されたことから、改正指針の周知を図るとともに、不妊治療のために利用できる休暇制度を導入した場合の助成金等について周知・啓発を行います。

えるぼし認定
岡山 10社

プラチナえるぼし
認定　岡山 0社
令和3年１月末現在

あの企業はどんな働き方をしているの！？

女性の活躍推進企業 データベース

厚生労働省

まずは スマホで検索してみよう！

女性の活躍推進企業データベースとは

女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表しています。

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

岡山の登録企業数は

294社
（データ公表企業数）

310社
（行動計画公表企業数）

令和3年3月15日現在

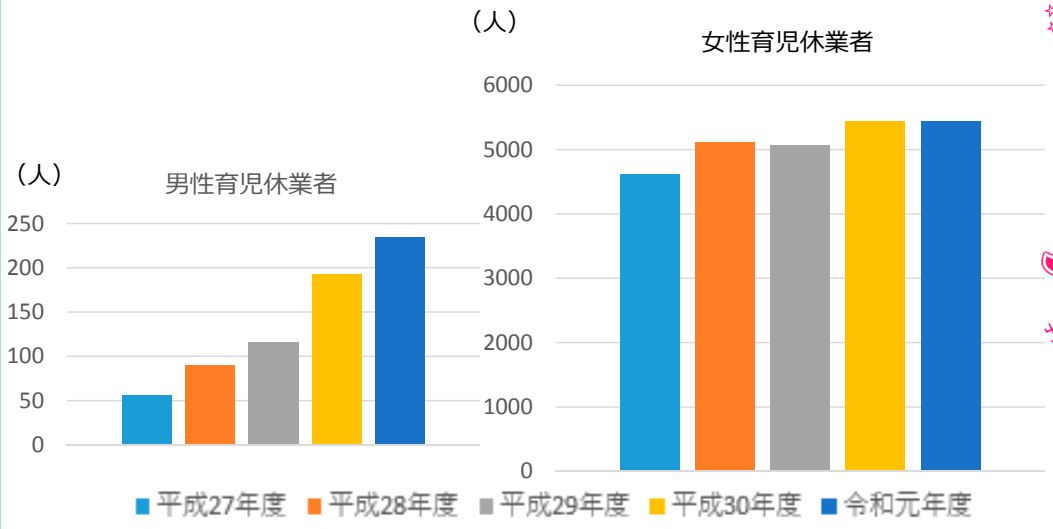
③　マザーズハローワーク等において、子育て中の女性等対象に担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を実施します。

④ア　子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得を可能とする改正内容を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を利用できるよう周知徹底を図ります。また、労働者の権利侵害等が疑われる事案を把握した場合は、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。

イ　男性の育児休業取得を促進するため、労働者に対して男性が育児休業を取得するメリット等を周知していきます。また、事業主に育児休業等の制度や両立支援等助成金、「くるみん」・「プラチナくるみん」認定等の周知を行うとともに、制度取得を労働者に個別に働きかける措置を講じるよう周知します。

ウ　仕事と介護の両立を促進するため、ケアマネジャー等を通じて労働者に介護休業等の制度の周知を図るとともに、事業主に介護休業等の制度や両立支援等助成金の周知を行います。

育児休業給付　初回受給者数の推移



くるみん認定
岡山　54社

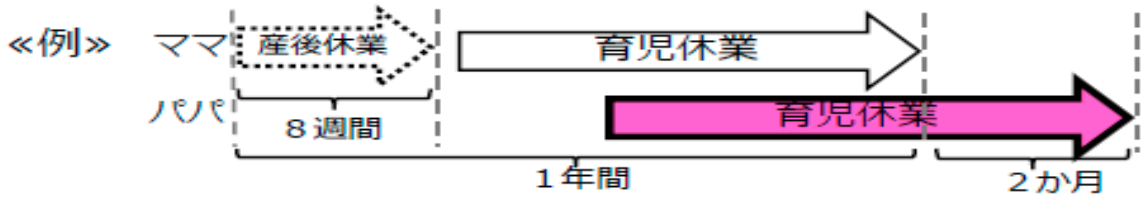
プラチナくるみん
認定　岡山　5社

令和3年1月末現在

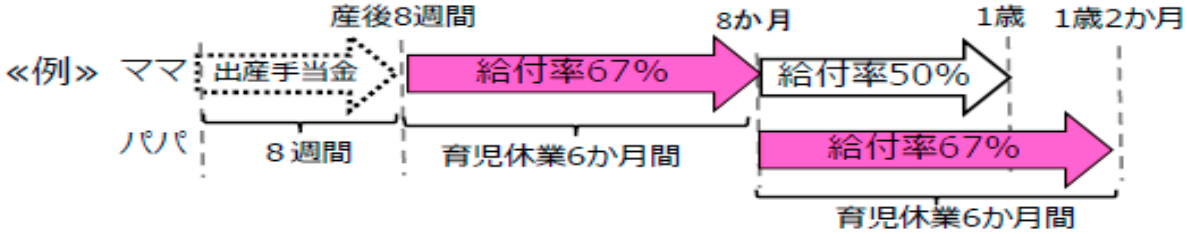
育児休業を夫婦でとるとトクって、本当？

「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象となった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばせます。

夫婦ともに育児休業をとると、ふたりで同時にとる場合も、交代でとる場合も「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になった場合は、休業期間を子どもが1歳２か月になるまで延ばすことができます。
※父・母それぞれが取得できる休業期間(母親は産後休業期間を含む）の上限は1年間です。



育児休業給付については、以下の場合だと、２人合わせて１歳２か月まで６７%給付を受けられます。



9　障害者の就労促進

課題

令和３年３月１日に引上げられた障害者雇用率を踏まえ、官民問わず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ります。

重点事項

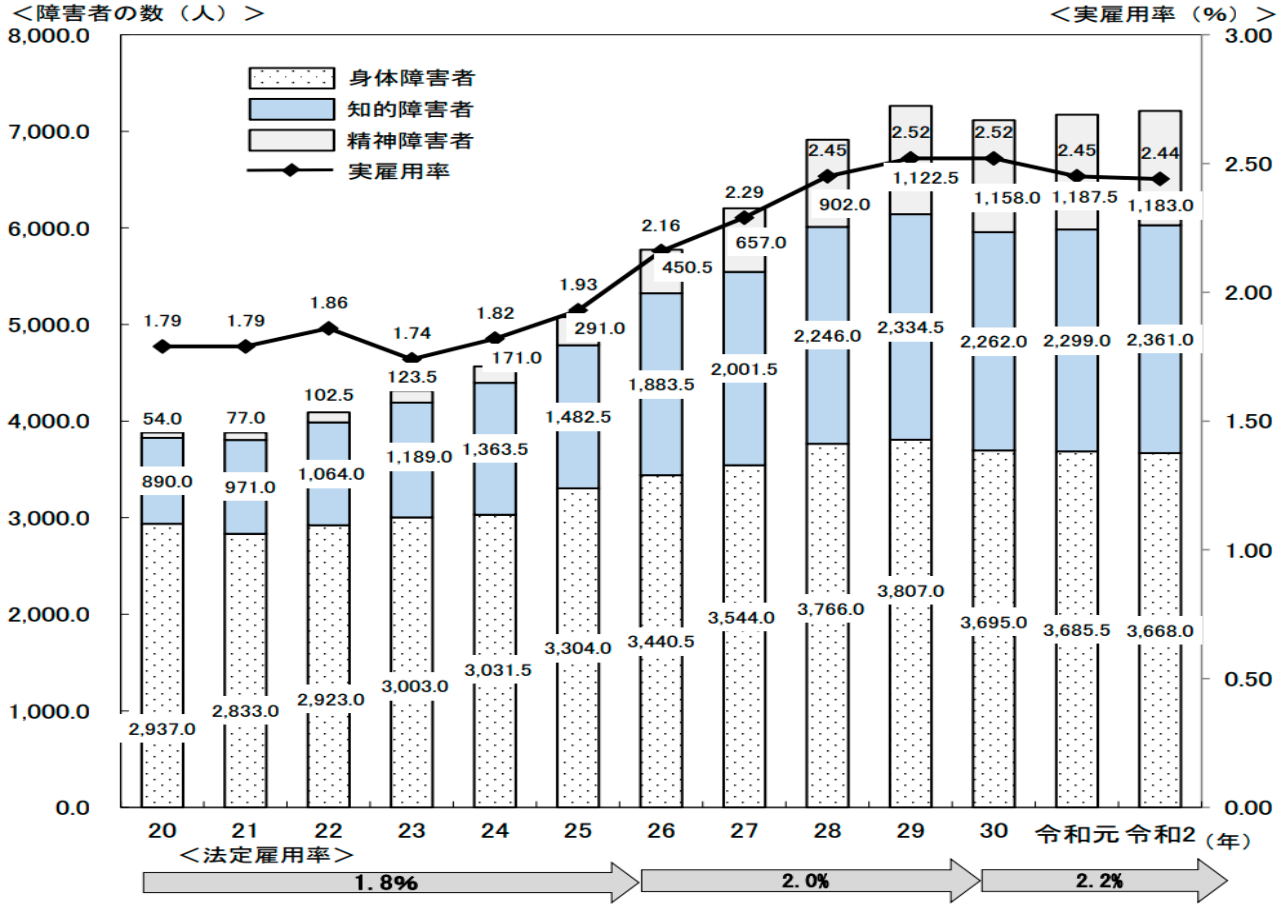
①中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化
②精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援の強化
③公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

今後の取組

① ハローワークと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ります。
② 精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者については、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行います。また、「しごとサポーター養成講座」を開催し、上司や同僚となる職員の障害について理解を深めることで、職場での理解者を養成し、職場定着を図ります。
③ 公的部門に対する障害者雇用率達成指導を強化するとともに、ハローワーク窓口にて障害者職員からの相談に対応するほか、必要に応じて職場訪問を実施します。

民間企業における障害者の雇用状況（グラフ）

（１）実雇用率と雇用されている障害者の数の推移



１０　外国人に対する支援

課題

近年増加し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ります。

また、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制や情報発信を強化する必要があります。

重点事項

①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
②外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化
③外国人求職者等に対する就職支援
④ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

今後の取組

①　外国人雇用状況届出制度に基づき把握した外国人雇用事業所に対して、事業所訪問指導を実施しており、訪問の際には外国人雇用管理指針の周知・啓発、事業主に対する雇用管理の改善に係る指導・援助を行います。また、外国人雇用管理アドバイザーによる支援も行います。

②　監督課に外国人労働者労働条件相談員を配置し、中国語・ベトナム語の相談に対応します。

③　岡山所、津山所、倉敷中央所の３安定所には外国人対応窓口を設置しています。また、岡山所、倉敷中央所、総社所の３安定所には通訳を配置します。（岡山所：英語・ポルトガル語、倉敷中央所：ポルトガル語、総社所：ポルトガル語）

④　ハローワーク職員と外国人求職者の間のコミュニケーション支援等を実施する、「多言語コンタクトセンター」においては、１３言語の電話通訳が可能としています。また、ハローワークコールセンターでは多言語窓口を設置し、１０言語に対応します。さらに窓口で使用する各種資料についても、多言語化（１４言語）します。

第２　ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

１　「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

課題

感染防止のため、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ります。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ります。

雇用型テレワークについては、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る必要があります。

また、副業・兼業については、令和２年９月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定され、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールが明確化されたところであり、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、本ガイドラインの周知を図ることが必要です。

重点事項

①「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進
②フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する相談支援
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

～テレワークガイドライン～ ⇔ 周知 ⇒ **～副業・兼業の促進に関するガイドライン～**

今後の取組

① 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普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる働き方改革推進支援センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等により、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(テレワークガイドライン)に沿った事業主の取組を促進します。また、テレワークで人材確保や雇用管理を改善した中小企業事業主に対する人材確保等支援助成金の周知を図ります。
② フリーランスと発注者との契約等のトラブルについて、フリーランスの方がワンストップで相談できる窓口（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。
③ 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助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知します。また、副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知等を行います。

２　ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

（１）職場における感染防止対策等の推進

◇重点事項

①職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策の周知
②高年齢労働者に対する感染防止対策の推進

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取組の５つのポイント

取組の５つのポイント
テレワーク・時差出勤等を推進しています。
体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
休憩所、更衣室などの"場の切り替わり"や、飲食の場など「感染リスクが高まる『５つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

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

関係資料URL
（厚生労働省HP）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html

「エイジフレンドリー補助金」のご案内

補助対象となる職場環境の改善対策

働く高齢者を対象として職場環境を改善するための次の対策
- 働く高齢者の新型コロナウイルス感染予防
- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
- 健康や体力の状況の把握等
- 安全衛生教育
- その他働く高齢者のための職場環境の改善対策

リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する

今後の取組

① 「職場における新型コロナウイルス感染防止対策相談コーナー」を中心に、「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための～取組の５つのポイント～」の実施状況を確認の上、職場における感染防止対策について周知します。
② 職場における高年齢労働者の感染防止対策のために、接触機会の低減のための設備購入の補助など、エイジフレンドリー補助金の利用を勧奨します。

（２）働き方改革の実現に向けた取組

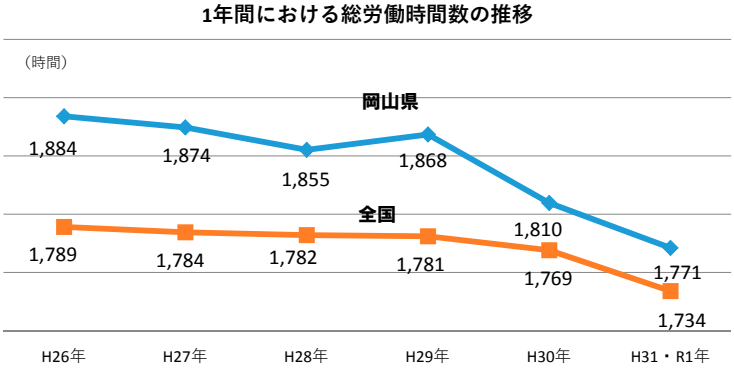
課題

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す。

また、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、労働基準法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す。

重点事項

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
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
③勤務間インターバル制度の導入促進
④長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等
⑤長時間労働につながる取引環境の見直し
⑥年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進
⑦おかやま働き方改革会議等の開催



岡山労働局長によるベストプラクティス企業訪問
※ベストプラクティス企業とは、長時間労働の削減に積極的に取り組む企業です。

今後の取組

① 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・指導等を行います。また、「岡山働き方改革推進支援センター」における窓口相談・出張相談・企業訪問・セミナー等の支援の活用を促進します。さらに、監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や事業場への個別訪問によりきめ細やかな相談支援等を行います。

② 自動車運送業・建設業・情報サービス業に対して、働き方改革推進支援助成金の活用を促進するなどにより、労働時間の短縮を進めます。

③ 勤務間インターバル制度について、導入マニュアルや働き方改革推進支援助成金等を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図ります。

④ 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実施します。

⑤ 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、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、「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。

⑥ 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、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。

⑦ 「おかやま働き方改革会議」を開催し、「働き方改革」の進め方について協議のうえ、連携を図りながら取組を推進します。また、各監督署・ハローワークの管轄地域ごとに「地域版働き方改革会議」を開催し、地域の事業者団体や金融機関などとより実務的かつ細やかな情報を共有化するとともに、地域の中小企業・小規模事業者における「働き方改革」推進の一層の機運醸成を図ります。

（３）労働条件の確保・改善対策

課題

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り、これを定着させることが重要です。
特定の労働分野における労働条件確保対策を推進する必要があります。
「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進が必要です。
労働基準監督官の各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導が重要です。

重点事項

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「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進
④各種権限の公正かつ斉一的な行使及び丁寧な指導

今後の取組

① 労働基準関係法令の遵守の徹底を図ります。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対して適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施し、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、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用します。

② 関係機関と連携し、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者の法定労働条件を確保します。

③ 「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、「労災かくし」が明らかになった場合には、厳正に対処します。

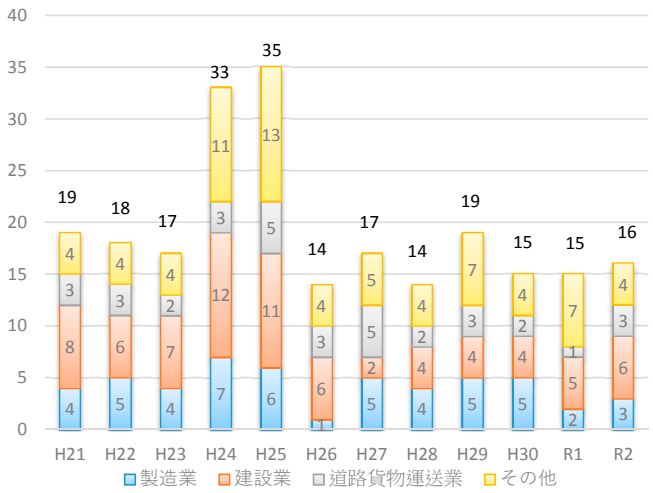
④ 行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限を始めとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保します。また、法違反の是正・改善に向け情報提供や取組方法のアドバイスを行うなど丁寧に対応します。

（４）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

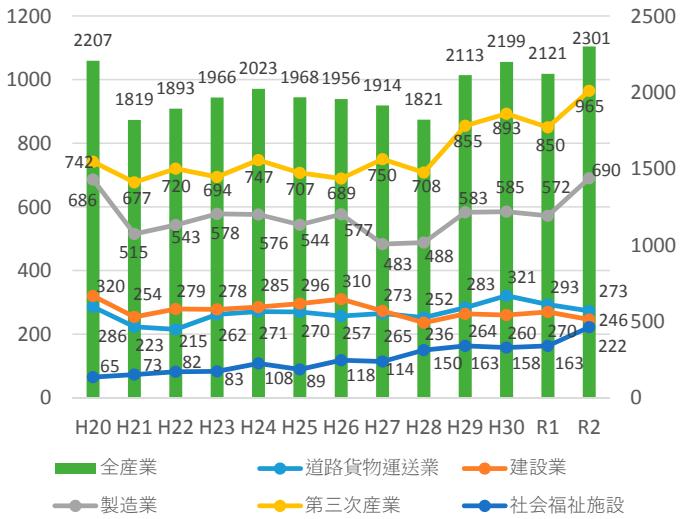
課題

岡山労働局第13次労働災害防止推進計画（以下、「岡山局第13次防」という。）の目標（2013年から2017年までの間（以下、「前計画期間」という。）と比較して、2018年から2022年までの間（以下、「計画期間」という。）の労働災害による死亡者を15%以上減少させ、2022年までに13人以下、計画期間の死傷災害を前計画期間と比較して５%以上減少させ、2022年までに1800人以下とする）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者に対する転倒災害、腰痛防止対策や、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要です。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、特化則改正による溶接ヒュームの規制強化、石綿則改正を踏まえた石綿ばく露防止対策等の周知に取り組む必要があります。

死亡災害発生状況の推移
R2年はR3年2月末速報



労働災害発生状況の推移
R2年はR3年2月末速報値



岡山局第１３次防（2018年度～2022年度）

重点事項

①岡山局第13次防の重点業種等の労働災害防止対策の推進

②エイジフレンドリーガイドラインに沿った高年齢労働者対策の推進

③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

④化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

計画の目標

1．**死亡災害**：**2022年までに15%以上減少させ13人以下とする。**（前計画期間との比較。以下同じ）
2．**死傷災害**（休業４日以上）：**2022年までに5%以上減少させ1800人以下とする。**
3．**重点とする業種の目標**
（1）**建設業、製造業、林業：計画期間中の死亡災害を15%以上減少させる。**
①**建設業：墜落転落、崩壊倒壊及び建設機械等災害を15%以上減少させる。**
②**製造業：動力機械による災害を15%以上減少させる。**
③**林　業：伐木作業による災害を15%以上減少させる。**
（2）**道路貨物運送業、小売業、飲食店：期間中の災害を5%以上減少させる。**
（3）**社会福祉施設：期間中の災害を減少させる。**
4．**規模50人以上の事業場**について、**ストレスチェック結果を集団分析する事業場を90%以上**とし、**集団分析結果の活用**を推進する。

今後の取組

①　令和２年に死亡災害が急増した建設業における墜落・転落災害や、機械等の整備中の挟まれ災害の防止対策を徹底します。

②　製造業、小売業及び社会福祉施設において目立つ高年齢労働者の転倒災害等を防止するため、エイジフレンドリーガイドラインの周知などを行います。

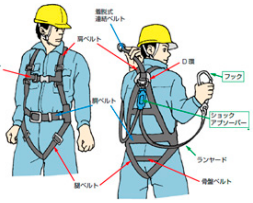
③　産業保健総合支援センターと連携し、産業保健活動の促進、メンタルヘルス対策の充実を図ります。

④　特化則改正、石綿則改正の円滑な施行のための周知・指導や、必要な資格取得のための受講機会の確保のため関係団体と調整します。

重点業種ごとの取り組み

1．**建設業**
（1）墜落・転落災害の防止対策の推進
（2）建設用機械による災害防止対策の推進
（3）崩壊・倒壊による災害防止対策の推進
（4）建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画を踏まえた設計の普及
（5）適正な工事発注と統括安全衛生管理体制の構築と職務遂行の徹底
（6）解体工事における災害防止対策の推進

【フルハーネス型安全帯】



正しく使おうフルハーネス
（建設業労働災害防止協会）

2．**製造業**
（1）機械設備による災害防止対策の徹底
（2）人材の育成

3．**林業**
（1）安全な伐倒作業、かかり木の処理作業の普及・定着
（2）防護衣着用の徹底

4．**陸上貨物運送業**
（1）荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく基本的安全対策の徹底
（2）荷主事業者への協力依頼

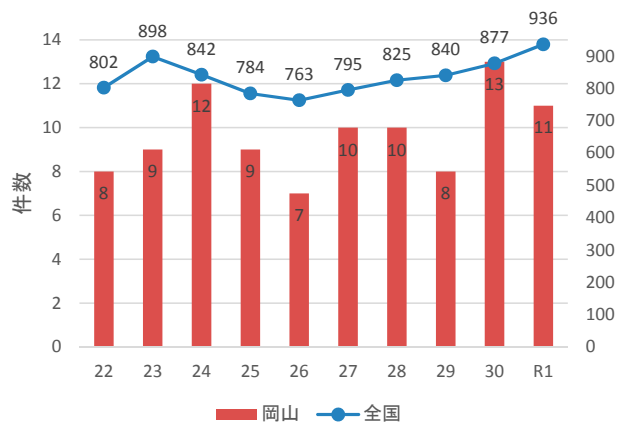
5．**第三次産業（小売業、社会福祉施設、飲食店）**
（1）本社・本部等による事業場に対する安全指導・援助の推進
（2）安全担当者選任等の安全管理体制の整備
（3）危険の見える化、ＫＹ活動の普及

（５）迅速かつ公正な労災保険の給付

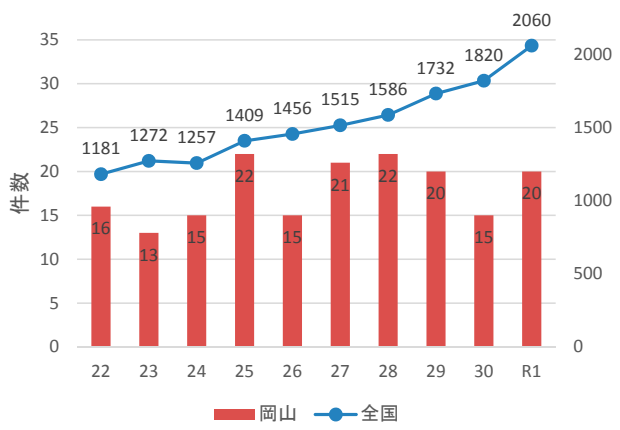
課題

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も増加しています。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償への対応も求められています。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要があります。

脳・心臓疾患に係る労災請求状況



精神障害に係る労災請求状況



重点事項
①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施
②過労死等事案に係る的確な労災認定
③石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

今後の取組

① 新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日付け、基補発0428第1号）」に基づき迅速かつ的確な調査、決定を行います。また労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行います。

② 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行います。また、労災請求、調査及び認定の各段階において、労災担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、密接に連携して適切に対応します。

③ 石綿関連疾患に係る労災保険給付及び特別遺族給付金事案においては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行います。また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災請求の勧奨を依頼するなど周知を図ります。

その病気、その症状は
アスベスト
石 綿 が原因 かもしれません

ご家族に、**肺がん**や**中皮腫**などで亡くなられた方はいませんか？

息切れ、**胸が苦しい**などの症状が出ていませんか？

石綿による疾病と認定された場合、各種給付を受けることができます。
お心当たりのある方は、以下の機関にご相談ください。
（※各給付には請求期限（時効）があります。お早めにご相談ください。）

仕事で石綿を取り扱ったことがある方（そのご遺族）

労災保険制度による**労災保険給付**または
石綿健康被害救済制度による**特別遺族給付金**
を受けられる場合があります。

ご相談先
お近くの労働基準監督署・都道府県労働局
労災保険相談ダイヤル **0570-006031**
（平日9:00-17:00）

仕事で石綿を取り扱ったことがない等の理由で労災保険等の給付を受けられない方（そのご遺族）

石綿健康被害救済制度による**救済給付**
を受けられる場合があります。

ご相談先
独立行政法人環境再生保全機構（ERCA）
フリーダイヤル **0120-389-931**
（平日10:00-15:00）

3 最低賃金の周知及び履行確保、事業場内最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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

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2020」(令和２年７月17日閣議決定)においても、より早期に全国加重平均1000円になることを目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠です。
また、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適用されたことから、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ります。

重点事項
①事業場内最低賃金･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
②最低賃金制度の適切な運営
③雇用形態に関わらない公正な待遇の確保
④非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

地域別最低賃金		効力発生日
時間額	834円	令和2年10月3日

特定最低賃金	時間額	効力発生日
耐火物製造業	924円	令和元年12月19日
鉄鋼業	962円	令和元年12月14日
一般機械器具製造業（略称）	934円	令和元年12月27日
電気機械器具製造業（略称）	878円	令和元年12月25日
自動車・同附属品製造業	921円	令和元年12月29日
船舶製造・修理業（略称）	954円	令和元年12月18日
各種商品小売業	880円	令和元年12月25日

※令和２年度の特定最低賃金の改正はありません。

「業務改善助成金」のご案内
～ニーズに応えた低額のコースを新設～

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要
事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ ＋ 設備投資等 ➡ 設備投資等に要した費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！
業務改善助成金 検索

今後の取組

① コースを新設・拡充された業務改善助成金の周知を図り、賃金引上げを支援します。また、「岡山働き方改革推進支援センター」における窓口相談・出張相談・企業訪問・セミナー等の支援の活用を促進します。

② 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、最低賃金額の周知を図るとともに、履行確保のため、監督指導等を実施します。

③ 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等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ります。併せて、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により、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図ります。また、「岡山働き方改革推進支援センター」の活用を促進します。

④ア 非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化や処遇改善に取り組んだ事業主を支援するキャリアアップ助成金の周知を図ります。

イ 人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主を支援する人材確保等支援助成金の周知を図ります。

パートタイム・有期雇用労働法の施行により

同一労働同一賃金が令和3年4月1日から中小企業にも適用されます！

事業主に求められることは？

①同じ企業で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与・手当・福利厚生など あらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止 されます。
②事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

同一労働同一賃金に対応するに当たって

◆「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」をcheck！

このパンフレットでは、自社の状況が法律の内容に沿ったものなのかを点検する手順を示しています。

＜掲載サイトはこちらから＞

同一労働同一賃金特集ページ　検索

◆「キャリアアップ助成金」をcheck！

非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

＜申請先・問い合わせ先はこちら＞

岡山労働局職業対策課（助成金事務室）
TEL ０８６（８０１）５１１８ 又は各ハローワーク

＜掲載サイトはこちらから＞

キャリアアップ助成金 厚生労働省　検索

◆「岡山働き方改革推進支援センター」をcheck！

非正規雇用の待遇改善を含む働き方改革に関する相談支援のためのワンストップ窓口として、窓口・電話相談や個別訪問によるコンサルティング等の無料相談支援を行っています。

まずは、センターにご連絡を！！
TEL 0120-947-188

パート・有期法イメージキャラクター「ぱゆうちゃん」

4　総合的なハラスメント対策の推進

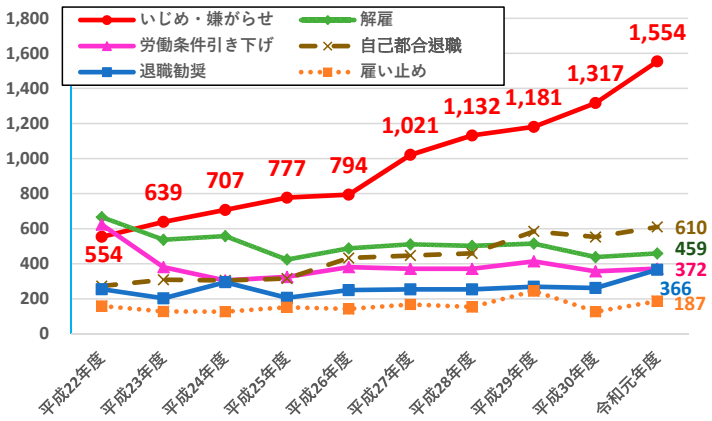
課題

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及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになります。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・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた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ことが必要です。

重点事項

①職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施
②中小企業へのハラスメント対策取組支援
③早期の紛争解決に向けた体制整備等

民事上の個別労働紛争／主な相談内容別の件数推移



今後の取組

① パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向け説明会等による集中的な周知啓発を実施します。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行います。

② 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ることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行います。

③ パワーハラスメントをはじめとした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、総合労働相談員の資質向上等により総合労働相談コーナーの機能強化を図るとともに、局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進します。

改正労働施策総合推進法の施行により
パワーハラスメント防止措置が事業主の**義務**となっています
～中小事業主は令和4年4月から適用、早めのご対応を！～

◊ 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

- ◆ **事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**
- ◆ **相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備**
- ◆ **職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応**
- ◆ **プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等**

◊ 法改正への対応

法改正への対応として、規定の整備や社内体制の整備が必要となります。

■ 就業規則への記載や労働者への周知内容等について知りたい、パワーハラスメントになりうる言動について具体的な例を知りたい場合　⇒　「**岡山労働局HP**」をチェック！！

岡山労働局のホームページからパワハラの内容に関する詳細や**就業規則への記載例**、労働者への**周知用ポスター**のダウンロードができます。社内の規定整備に　是非ご活用ください。

岡山労働局　パワーハラスメント　検索

■ パワーハラスメントになりうる事例、相談窓口の対応のしかた、社内研修の内容等について知りたい場合　⇒　ポータルサイト「**明るい職場応援団HP**」をチェック！！

5　治療と仕事の両立支援

課題

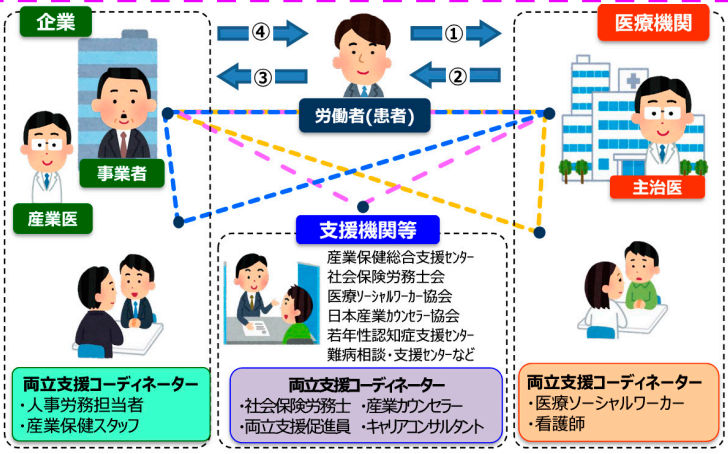
疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年３月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要があります。

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ていること等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要があります。

重点事項

①「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発
②岡山地域両立支援推進チームの運営
③トライアングル型サポート体制の推進

治療と仕事の両立支援キャラクター「ちりょうさ」



今後の取組

①　産業保健総合支援センターと連携し、あらゆる機会をとらえ、ガイドラインの周知を進めます。

②　岡山地域両立支援推進チームの構成員と協力し、事業者、労働者双方への支援体制を構築します。

③　産業保健総合支援センターを通じ、両立支援コーディネーターによるトライアングル型サポート体制の確立を進めます。

第３　労働保険適用徴収業務の適正な運営

課題

労働保険制度の安定的な運営の観点等から、未手続事業の解消、収納未済歳入額の縮減に一層取り組む必要があります。また、行政手続コストの削減のため、電子申請の利用促進を行う必要があります。

重点事項

①労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減
②電子申請の利用促進等

今後の取組

①　局・監督署・ハローワークとの緊密な連携及び関係行政機関との通報制度の活用等により、未手続事業を把握した場合には、手続指導を強力に行います。複数年度にわたる滞納事業場及び高額な滞納事業場に係る事業主を重点に、実効ある計画を策定し滞納整理を行います。

②　電子申請の利用促進については、年度更新手続を中心に事業者向け説明会での周知や関係団体に対する協力要請等を通して勧奨を行い、利用率向上に努めます。

厚生労働省

岡山労働局

総務部	雇用環境・均等室	労働基準部	職業安定部
○総務課 総務・会計 情報公開 ○労働保険徴収室 労働保険の適用・徴収	働き方改革の推進 女性の活躍推進 男女雇用機会均等 仕事と家庭の両立支援 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保 ハラスメント対策 労働相談・個別労働紛争解決援助 **〈総合労働相談コーナー〉**	○監督課 労働条件の確保・改善 適正な労働条件の整備 ○健康安全課 産業安全・労働衛生 ○賃金室 最低賃金・賃金統計・家内労働 ○労災補償課 労災保険の補償給付	○職業安定課 職業紹介・職業指導 雇用保険の適用・給付 ○職業対策課 高齢者・障害者の雇用対策 各種助成金の支給 地域雇用開発 ○訓練室 公共職業訓練 求職者支援訓練 ○需給調整事業室 労働者派遣事業 民間等の職業紹介事業

労働基準監督署

○事業場の監督指導
○司法事件の捜査
○賃金不払いなどの申告・相談
○クレーン・ボイラー等の検査
○労働災害の調査
○労災保険の給付
○労働保険の適用・徴収

＜総合労働相談コーナー＞
すべての労働基準監督署に設置しています

ハローワーク（公共職業安定所）

○職業相談・職業紹介
○募集採用相談・求人受理
○職業訓練受講指示
○障害者雇用の指導、雇用支援
○高齢者継続雇用の指導、雇用支援
○雇用保険の適用・給付

岡山労働局　〒700-8611　岡山市北区下石井 1－4－1　岡山第 2 合同庁舎

□総務部
- 総務課　☎086-225-2011　086-231-6430
- 労働保険徴収室　☎086-225-2012　086-231-6469

□雇用環境・均等室　☎086-225-2017　☎086-224-7639　086-224-7693

□労働基準部
- 監督課　☎086-225-2015　086-231-6471
- 賃金室　☎086-225-2014　086- 231-6471
- 健康安全課　☎086-225-2013　086-231-6471
- 労災補償課　☎086-225-2019　086-231-6471
- ・労災補償課分室　☎086-206-1821　086-221-2322

□職業安定部
- 職業安定課　☎086-801-5103　086-801-4526
- 職業対策課　☎086-801-5107　086-801-4527
- ・助成金事務室　☎086-238-5301　086-222-5101
- 訓練室　☎086-206-2276　086-801-4533
- 需給調整事業室　☎086-801-5110　086-801-4533

労働基準監督署

岡山労働基準監督署
〒700-0913　岡山市北区大供 2-11-20
☎086-225-0591（監督）
225-0592（安全衛生）
225-0593（労災）
283-4540（総合労働相談）
086-225-0597

倉敷労働基準監督署
〒710-0047　倉敷市大島 407-1
☎086-422-8177（監督）
422-8178（安全衛生）
422-8179（労災）
484-8641（総合労働相談）
086-424-4147

津山労働基準監督署
〒708-0022　津山市山下 9-6　津山労働総合庁舎
☎0868-22-7157　0868-25-2413

笠岡労働基準監督署
〒714-0081　笠岡市笠岡 5891　笠岡労働総合庁舎 4 階
☎0865-62-4196　0865-62-3852

和気労働基準監督署
〒709-0442　和気郡和気町福富 313
☎0869-93-1358　0869-92-0593

新見労働基準監督署
〒718-0011　新見市新見 811-1
☎0867-72-1136　0867-72-3479

ハローワーク（公共職業安定所）

岡山公共職業安定所
〒700-0971　岡山市北区野田 1-1-20
☎086-241-3222　086-243-9255

津山公共職業安定所
〒708-8609　津山市山下 9-6
☎0868-22-8341　0868-25-0264

・美作出張所
〒708-8609　美作市林野 67-2
☎0868-72-1351　0868-72-6559

倉敷中央公共職業安定所
〒710-0834　倉敷市笹沖 1378-1
☎086-424-3333　086-427-1060

・総社出張所
〒719-1131　総社市中央 3-15-111
☎0866-92-6001　0866-92-6006

・児島出張所
〒711-0912　倉敷市児島小川町 3672-16
☎086-473-2411　086-473-3050

玉野公共職業安定所
〒706-0002　玉野市築港 2-23-12
☎0863-31-1555　0863-32-4625

和気公共職業安定所
〒709-0451　和気郡和気町和気 481-10
☎0869-93-1191　0869-92-0069

・備前出張所
〒705-0022　備前市東片上 227
☎0869-64-2340　0869-63-1384

高梁公共職業安定所
〒716-0047　高梁市段町 1004-13
☎0866-22-2291　0866-22-0474

・新見出張所
〒718-0003　新見市高尾 2379-1
☎0867-72-3151　0867-72-8488

笠岡公共職業安定所
〒714-0081　笠岡市笠岡 5891
☎0865-62-2147　0865-63-5409

西大寺公共職業安定所
〒704-8103　岡山市東区河本町 325-4
☎086-942-3212　086-942-7580

ハローワークプラザ岡山
〒700-0901　岡山市北区本町 6-36 第一セントラルビル 7 階
☎086-222-2900　086-231-2847

厚生労働省　岡山労働局　ホームページ　https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/