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　５　年　４　月　１　４　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	杉　原　清　剛
	室　長　補　佐	宮　本　洋　子
	電話　086-224-7639	

「令和５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５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５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。

現在、少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作り、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現のために、賃金の引上げや人への投資を強化する必要があります。

このため、令和５年度においては下記事項及び別添の「岡山労働局のとりくみ」のとおり労働者の賃上げ支援や個人の主体的なキャリア形成の促進等に積極的に取り組みます。

★賃金引上げに向け企業への支援を行います！
　業務改善助成金・キャリアアップ助成金等による支援
　岡山働き方改革推進支援センターの専門家によるアドバイス　など

★個人のキャリア形成を応援します！
　地域のニーズに応じた職業訓練の実施
　産業雇用安定助成金・人材開発助成金等による支援　など

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆう」ちゃん

★安心して挑戦できる労働市場へ！
　円滑な労働移動のための情報提供・各種支援
　キャリアサポート・就職支援　など

★多様な人材の活躍を促進します！
　女性活躍・男性の育児休業取得の促進
　非正規労働者の公正な待遇の確保
　新規学卒者・就職氷河期世代・高齢者・障害者・外国人の方への就労支援　など

★働きやすい環境整備をめざします！
　長時間労働の抑制
　職場におけるハラスメント防止　など

◎　詳細は、添付の「令和５年度岡山労働局のとりくみ」をご参照ください。

令和5年度

岡山労働局の
とりくみ

（行政運営方針）

吉備津神社（岡山市）

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 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 ……1

第２ 個人の主体的なキャリア形成の促進 ……2

第３ 安心して挑戦できる労働市場の創造
1 労働市場の強化・見える化 ……3
2 賃金上昇を伴う労働移動の支援 ……4
3 継続的なキャリアサポート・就職支援 ……5

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 ……6
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
3 新規学卒者等への就職支援 ……8
4 就職氷河期世代の活躍支援 ……9
5 高齢者の就労・社会参加の促進 ……9
6 障害者の就労促進 ……10
7 外国人に対する支援 ……10

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 ……11
2 安全で健康に働くことができる環境づくり
（１）長時間労働の抑制 ……11
（２）労働条件の確保・改善対策 ……12
（３）14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 ……13
（４）労災保険給付の迅速・適正な処理 ……15
（５）総合的なハラスメント対策の推進 ……16
（６）職場における感染防止対策等の推進 ……17

第６ 労働保険徴収業務の適正な運営 ……18

第１ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

課題
中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備のためには、事業再構築・生産性向上のためのきめ細やかな支援や取引適正化等の取組が不可欠です。

※賃上げ関連の取組は４頁、７頁にも記載 有

今後の取組
「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージの施策について、総合的・一体的に取り組みます。
「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間」(3/15 ～ 5 /31) を設定し、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者で働く労働者及び非正規雇用労働者へ波及させるための取組を集中的に実施します。

(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
・賃金引上げについて、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、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を図ります。特に、拡充された業務改善助成金の活用促進、岡山県の賃金水準、企業の好事例の情報提供などにより、賃金引上げを支援します。
・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います。

(2)最低賃金制度の適切な運営
・地域経済・産業活動・労働者の実情を踏まえた地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
・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)監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底
監督署と連携して短時間労働者、派遣労働者等の待遇の指導等を行うとともに、法制度や支援策の周知を行います。

地域別最低賃金		効力発生日
時間額	892 円	令和４年10月１日
特定最低賃金	**時間額**	**効力発生日**
耐火物製造業	954 円	令和4年12月30日
鉄鋼業	1,010 円	令和4年12月４日
[illegible]	972 円	令和4年12月29日
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業	932 円	令和4年12月30日
自動車・同附属品製造業	956 円	令和4年12月10日
船舶製造・修理業，舶用機関製造業	1,003 円	令和4年12月28日
各種商品小売業	910 円	令和4年12月11日

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

①業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引上げ、生産性向上のための設備・機器の導入等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行う事業主にその設備投資等に要した費用の一部を助成します。

②働き方改革推進支援助成金

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、一定額を助成します。賃金引上げの目標を達成した場合には助成額の加算があります。事業主団体等への助成コースもあります。

③キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、賞与・退職金制度の導入、正規雇用労働者との賃金規定の共通化等の取組に対し、一定額を助成します。

④岡山働き方改革推進支援センター

社会保険労務士などの専門家が、無料で事業主の方からの労務管理上のお悩みをお聞きし、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行います。

⑤取組の好事例

★生産性向上事例集
～最低賃金の引き上げに向けて～
業務改善助成金等を活用し、業務の効率化や働き方の見直し等を実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例を掲載しています。

★賃金引き上げ特設ページ

賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。

【お問い合わせ先】

①②について　岡山労働局雇用環境・均等室
TEL　０８６－２２４－７６３９

③について　岡山労働局職業安定部職業対策課助成金事務室
TEL　０８６－２３８－５３０１

第２　個人の主体的なキャリア形成の促進

1　個人の主体的なキャリア形成の促進

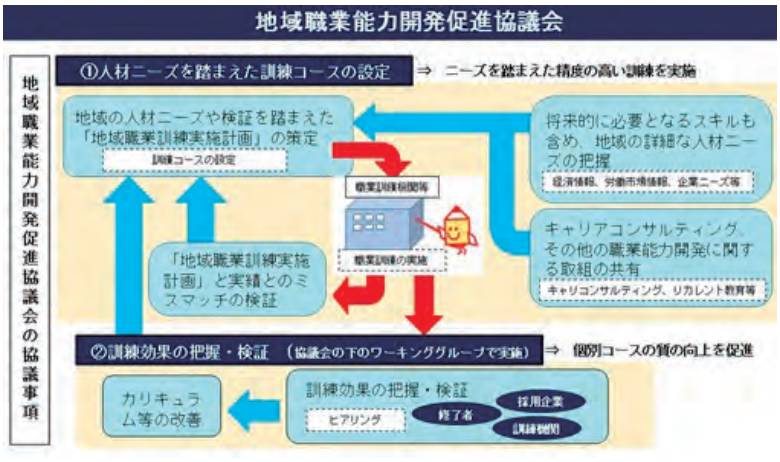
課題

産業構造が変化する中、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ための環境整備が求められています。その際、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、在籍型出向などの新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要です。

今後の取組

(1)地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

岡山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、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、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します。特に、令和５年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施します。



(2)キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

令和５年度に創設される「キャリア形成・学び直し支援センター」では、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います。

(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

ハローワークにおいて、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、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

(4)雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

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します。また、(公財)産業雇用安定センター等関係機関と連携して、産業雇用安定助成金(雇用維持支援コース、事業再構築支援コース(仮称)、スキルアップ支援コース)による在籍型出向や事業再構築を図り、雇用維持や新たな人材の円滑な受け入れ、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップ等を行う事業主を支援します。なお、雇用調整助成金については引き続き不正受給対策に取り組みます。

(５)企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

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「事業展開等リスキリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図ります。

第３　安心して挑戦できる労働市場の創造

1　労働市場の強化・見える化

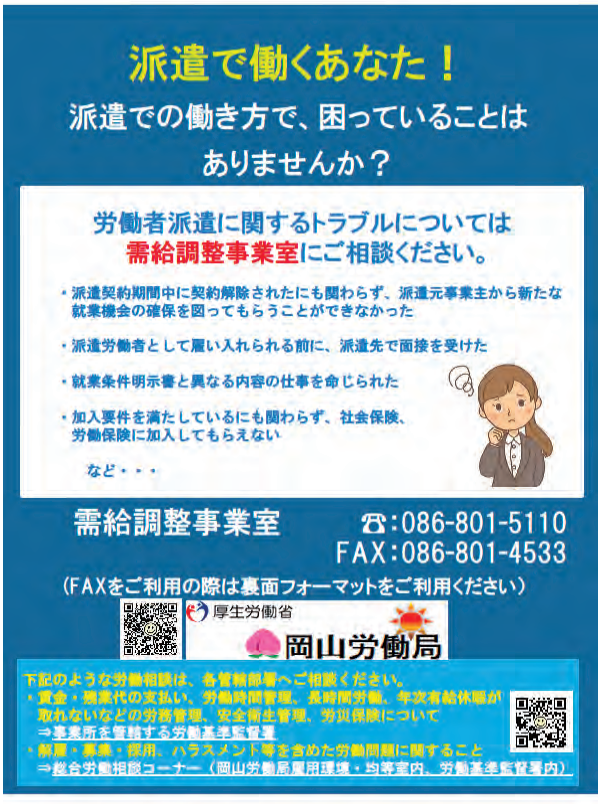
課題

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、人材の有効活用という観点からも、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です。その際、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、民間人材サービスも含め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重要です。

今後の取組

(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、適正な運営を確保します。また、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（以下「労働者派遣法」という。）の違反を把握し、またはその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、法の着実な履行確保を図るほか、雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図ります。



(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、職場情報等の情報を「見える化」することが重要です。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います。

また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの強化・活用促進を図ります。

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、普及促進を図ります。

さらに、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）において、企業の勤務実態等の働き方や採用状況に関する企業の職場情報を検索・比較することが可能となっています。

職業相談等の場面においては、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報を活用しながら再就職支援を行います。

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です。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す。

※賃上げ関連の取組は１頁、７頁にも記載　有

今後の取組

(1)都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京及び大阪にある地方就職支援コーナーとの連携により、岡山県内に移住して再就職を希望する求職者に対して、希望就業地の企業情報や求人情報の提供等により、再就職等の支援を実施します。

(2)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

国と地方公共団体が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する市区町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施します。

(３)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（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）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、雇入れの日等から起算して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います（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））。また、離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）により、前職よりも５％以上賃金の上がる再就職に対して上乗せ助成を行います。加えて、中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）により、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助成額の増額を行うとともに、周知広報に取り組みます。

(4)就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

就職困難者をデジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇用する事業主に対して高額助成を行います（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））。

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観点からも、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す。

今後の取組

(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支援

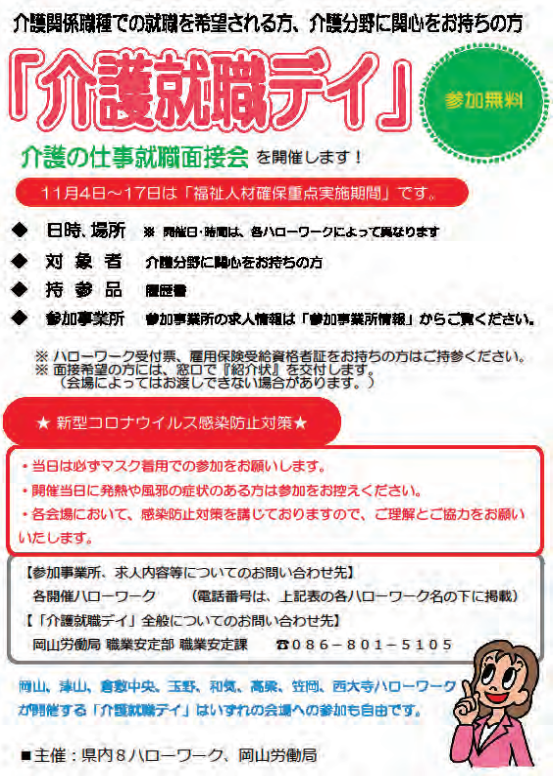
　オンラインによる職業相談を引き続き実施するとともに、就職支援セミナーのオンライン配信等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図ります。

(2)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」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、「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します。

(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、訓練機関及び福祉人材センターと連携し、人手不足分野に特化した面接会を実施するなど、就職支援を実施します。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します。

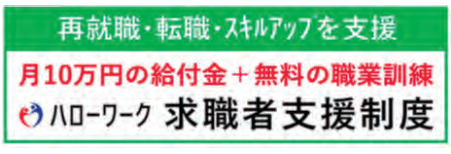


(4)ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

・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、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施します。
・就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進します。

(5)求職者支援制度による再就職支援

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



(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

　生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、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します。

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

女性の活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、新たに常時雇用する労働者数301人以上の事業主について「男女の賃金の差異」の公表が必須項目となった女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保等を図る必要があります。

また、少子高齢化が急速に進展する中、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ことが重要な課題となっています。改正育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要があります。

今後の取組

(1)女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

・令和４年７月８日に女性活躍推進法に基づく省令改正により常時雇用労働者数 301人以上の事業主に対し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、対象事業主に対する周知及び企業指導の実施により着実に履行確保を図ります。

・あらゆる機会を捉えて、行動計画や女性活躍に関する情報を公表している「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨します。女性活躍推進への取組が優良な企業を認定する「えるぼし」及「プラチナえるぼし」の申請に向けた働きかけを行います。プラチナえるぼし認定企業を 1社以上認定するよう、周知・啓発と丁寧な相談対応を行います。

・募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女間の均等取扱いについて、企業指導等の実施により男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

女性の活躍推進企業 データベース

えるぼし　プラチナえるぼし

(2)男女ともに育児休業等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・介護休業法の履行確保

・法の確実な履行確保を行うため、令和 4年4月から段階的に施行されている改正内容を中心に、事業主に対して報告徴収を実施し、違反がある場合は、助言・指導を行います。制度等利用に関する不利益取扱いなどの相談があった場合は、紛争解決援助制度等の利用を促します。

育児・介護休業法はこちら

② 男女ともに仕事と育児や介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

・仕事と育児の両立を促進するため、事業主に「イクメンプロジェクト」等による男性の育児休業取得の取組事例の紹介や育児・介護休業等の制度の説明と併せて、両立支援等助成金の活用を促します。

育てる男が、家族を変える。社会が動く。 育MEN イクメンプロジェクト

③ 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「くるみん」、「プラチナ　くるみん」や令和4年度から新しく創設された「トライくるみん」、「くるみんプラス」認定制度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積極的に行います。

くるみん等認定とは

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の仕事と育児の両立に積極的な企業を、一定の基準により子育てサポート企業として厚生労働省が認定するもので、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」のほか、不妊治療と仕事の両立に関する「プラス」制度もスタートしました。

くるみん等認定のメリット

くるみん、プラチナくるみん等の認定により、公共調達での加点評価のほか、認定マークを名刺・商品等に使用でき、子育てサポート企業として企業イメージの向上や人材確保の面で活用できます。

プラチナくるみん　くるみん　トライくるみん　くるみんプラス

今後の取組

(3)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

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において、個々の求職者のニーズに応じたきめ細やかな就職支援を実施し、また仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進します。

(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ります。
・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助成金の活用について、引き続き周知啓発を図ります。

(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て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ります。
・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を推進します。

両立支援等助成金

◎働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための職場環境整備に取り組む事業主に対して、一定額を助成します。

◎不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者に休暇制度等を利用させた事業主に対して、一定額を助成します。

◎医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者のために有給の休暇を取得させた事業主に対して、一定額を助成します。

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・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業を含め全面適用されていますが、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正社員転換を推し進めていく必要があります。また、派遣労働者の公正な待遇の確保についても、労働者派遣法の履行確保に取り組む必要があります。

※賃上げ関連の取組は１頁にも記載　有

今後の取組

(1)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

・監督署と連携してパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収・指導監督を実施し、法の着実な履行確保を図ります。「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を紹介する等により、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。
・働き方改革推進支援センターによる窓口相談、セミナーの開催、社労士等専門家による個別訪問、等の支援を行います。
・キャリアアップ助成金の活用を促し、非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を推進します。

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

・無期転換申込権が発生する契約更新時における労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和６年４月に施行されることを踏まえ、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・啓発を行います。

パートタイム・有期雇用労働法により事業主に求められること

- 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、**不合理な待遇差を設けることが禁止**されています。
- 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**。

対応に当たっては　**自社の基本給・手当、その他の待遇の点検を行いましょう！**

正規社員と非正規社員の待遇に違いがある場合は、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか

できない → 待遇の違いが不合理であると判断される可能性があるので、**不合理な待遇の違いの改善に向けて、取組を進めましょう。**

できる → **労働者から説明を求められたときに**待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について**説明できるよう、整理しておきましょう。**

POINT　正社員との、**①職務内容（業務の内容＋責任の程度）**、**②職務内容・配置の変更範囲（転勤・人事異動・昇進などの有無や範囲）**、**③その他の事情**　の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。

主な支援

多様な働き方の実現応援サイト

パートタイム・有期雇用労働法キャラクター「パゆうちゃん」

同一労働同一賃金に対応するための様々な情報を掲載しています。また、多様な正社員制度についても紹介しています。

- パートタイム・有期雇用労働法のポイント
- 取組手順書
- 点検・検討マニュアル
- 企業の取組事例
- 参考判例　　など

岡山働き方改革推進支援センター

非正規雇用労働者の待遇改善を含む働き方改革に関する支援のための相談窓口です。窓口・電話相談、社労士等の専門家による個別訪問支援、セミナーの開催等を無料で行っています。

開所時間　平日9時～17時

TEL 0120-947-188

E-mail okayama@task-work.com

3　新規学卒者等への就職支援

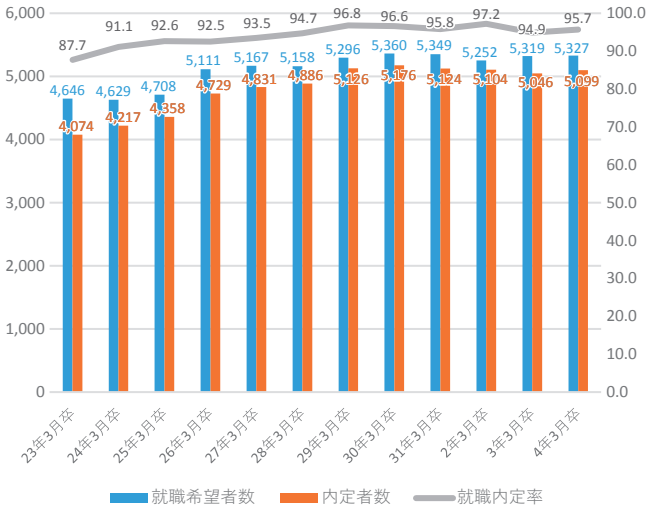
課題

新規学卒者等の雇用の安定のため、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。

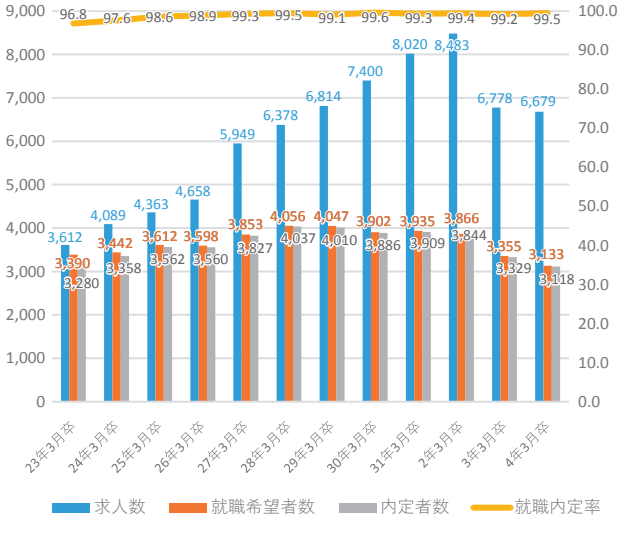
今後の取組

新規学卒者等を対象に、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学生等への支援を強化します。

大学生の就職内定状況の推移（３月末現在）



高校生の就職内定状況等の推移（３月末現在）



4　就職氷河期世代の活躍支援

課題

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、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の課題に直面している方がいます。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、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、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年間を「第２ステージ」と位置付け、取り組む必要があります。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォーム（以下「都道府県プラットフォーム」という。）を通じて地方公共団体や関係団体等地域一体となって進めてまいります。

今後の取組

(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

専門担当者によるチームを編成し、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・能力を踏まえた個別求人開拓、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。

(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

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します。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、その適性や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します。

(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

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

(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

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「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、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に係る好事例の収集・発信を行います。

5　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確実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雇用安定法により、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。更に、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。

今後の取組

(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

事業主と接触する機会を捉えて、また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等を活用し、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を図ります。

65歳までの雇用確保（義務）　＋　70歳までの就業確保（努力義務）

(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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内5か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

(3)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

エイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知を図ります。

※高年齢者の労働災害防止対策については14頁にも記載　有

エイジフレンドリーガイドライン　エイジフレンドリー補助金

(4)シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、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います。また、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言します。

6　障害者の就労促進

課題

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、令和４年 12 に改正された障害者雇用促進法の施行を着実に図ることが必要です。また、令和５年４月からの新たな法定雇用率が2.7%（公務部門 3.0%）とされ、今後、その段階的な引上げや、除外率の 10 ポイント引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要です。

※障害者の労働条件確保関連の取組は12頁にも記載　有

今後の取組

(1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。就職件数については、コロナ禍から回復しつつある状況を踏まえ、前年度実績を上回ることを目指します。

(2)改正障害者雇用促進法の円滑な施行

障害者雇用促進法改正（職業能力の開発及び向上に関する措置の追加）の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行います。

(3)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するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。また、障害者の職業訓練については、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等、在職者訓練を実施しており、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、岡山県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、活用促進を図ります。

(４)障害者雇用に関する優良な取組みを行う中小事業主への認定制度

障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどが優良な中小企業を認定する制度（「もにす認定」制度）の周知・広報に努めます。

認定マーク「もにす」

共に進む（ともにすすむ）という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

7　外国人に対する支援

課題

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ます。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ります。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ります。

※外国人労働者の労働条件確保・労働災害防止の取組は１２、１４頁にも記載　有

今後の取組

(1)外国人求職者等に対する就職支援

ハローワークが仕事探しを手伝います

新卒応援ハローワークの留学生コーナーにおいて、留学早期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支援を実施します。また、高度人材の雇用促進を図ります。

(2)ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図ります。また、就労を希望するウクライナ避難民にきめ細やかな支援を実施します。

(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、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施します。また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部助成（人材確保等支援助成金）を行います。

(4)外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国人労働者にかかる労働相談体制の整備を図るとともに、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します。

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

課題
　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、また、情報通信技術を活用し、雇用に限らず、フリーランス等の働き方が広がる可能性があるため、多様な働き方がしやすい環境を整備する必要があります。

今後の取組

(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、「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」及び「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の周知及び活用を促します。
・テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業に対し、テレワーク相談センター及びテレワーク総合ポータルサイトの紹介、同センターで開催するセミナーの周知や参加の働きかけを行います。

(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します。

(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

　「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や副業・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。

(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

　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、事例の収集・提供等による周知を行います。

2　安全で健康に働くことができる環境づくり　（１）長時間労働の抑制

課題

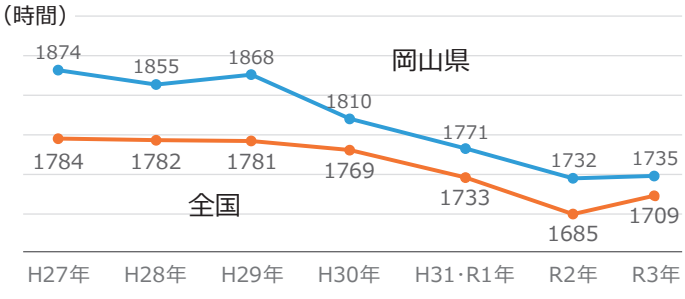
　中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要です。
　また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要です。

今後の取組

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
　働き方改革推進支援センターにおいて窓口相談やコンサルティング等のきめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金により、中小企業・小規模事業者等を支援します。

②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等に向けた支援
　令和６年４月から、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ため、働き方改革推進支援センター、岡山県医療勤務環境改善支援センター、トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター等と連携し、適切な支援や特別相談窓口の教示を行うほか、働き方改革推進支援助成金の活用を促進するなど、各種支援を行います。
　また、運送業については、発着荷主等に対する荷待ち時間の配慮の要請などの取組を行います。

1年間における総労働時間数の推移



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。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載された取組事例、導入マニュアルの紹介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 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

時間外・休日労働時間数が１か月あたり８０時間を超えていると考えられる事業場及び労災請求が行われた事業場に監督指導を実施します。

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、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、「しわ寄せ」防止総合対策に基づき、その防止に努めます。

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、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。

⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

・「おかやま働き方改革会議」を開催し、構成機関と連携を図りながら「岡山パイオニア企業表彰」などの取組を実施し、働き方改革推進の一層の機運醸成を図ります。
・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、地域ぐるみで働き方改革の推進を図っていきます。

（２）労働条件の確保・改善対策

今後の取組

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

感染症の影響による大量整理解雇等について、情報収集に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理が行われるよう啓発指導を実施するとともに、企業活動の縮小・倒産等に伴う相談や賃金未払について適正に対応します。

② 法定労働条件の確保等

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、厳正に対処します。

アルバイトの労働条件を確かめよう！キャラクター「たしかめたん」

③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和６年４月に施行されることを踏まえ、労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知啓発を図ります。

④ 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、関係機関と連携して、労働基準関係法令の周知を図るとともに、労働関係法令違反の疑いがある事業場に対して、監督指導等を実施します。

※　外国人労働者の労働条件確保の取組は10頁、１４頁にも記載　有
※　自動車運転者の労働条件確保の取組は11頁にも記載　有
※　障害者の労働条件確保の取組は10頁にも記載　有

今後の取組

⑤「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除をするため、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。

⑥ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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します。また、法違反の是正・改善に向けて、情報提供や取組方法の助言を行うなど丁寧に対応します。

⑦ 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、適切な調査を実施します。

－労働条件ポータルサイト－「確かめよう、労働条件！」

○ 働いている方向けコンテンツ
働くときのQ&Aやアルバイト向け情報

○ 事業者・労務担当者向けコンテンツ
「スタートアップ労働条件」
① WEB診断
② 36協定届等作成支援ツール
③ 就業規則作成支援ツール

<掲載サイトはこちらから>

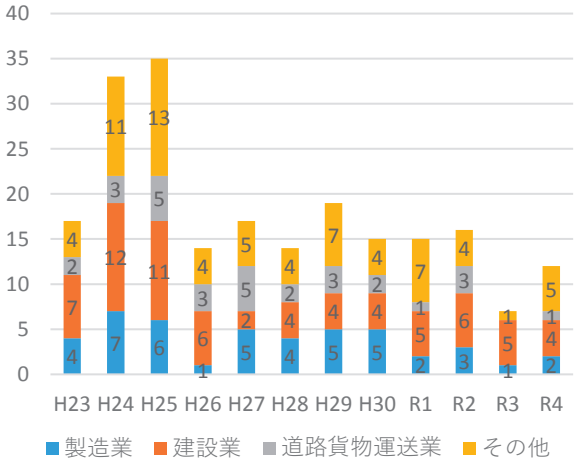
確かめよう労働条件　検索

（３） 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

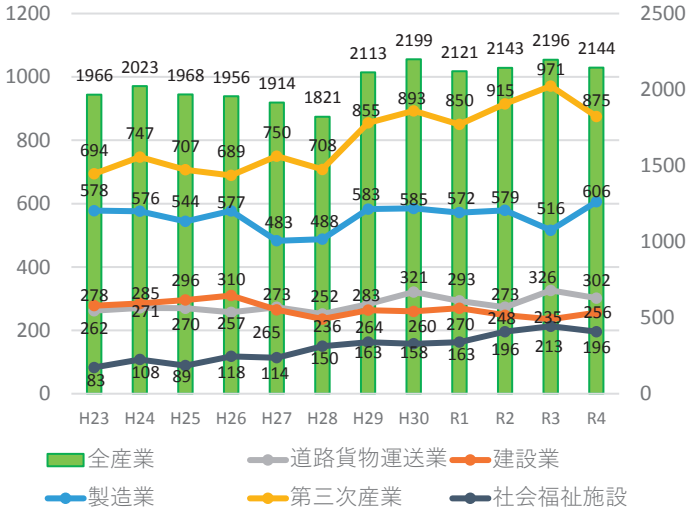
課題

岡山労働局第 14 次労働災害防止推進にあたり、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」、「外国人労働者等の労働災害防止対策・健康確保対策の推進」、「業種別労働災害防止対策の推進」、「労働者の健康確保対策の推進」、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」の６項目について事業者が取り組むアウトプット指標の達成に向け、周知啓発する必要があります。また、その結果得られる効果としての同６項目のアウトカム指標への反映を検証するとともに、事業者がアウトプット指標を達成できるよう、安全衛生対策に取り組む事業者が社会的評価が得られるよう「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFE コンソーシアム」等への応募勧奨を通じ、安全衛生の取組の見える化を実施する必要があります。

死亡災害発生状況の推移（Ｒ４は３月速報値）



労働災害発生状況の推移（コロナ除く、Ｒ４は３月速報値）

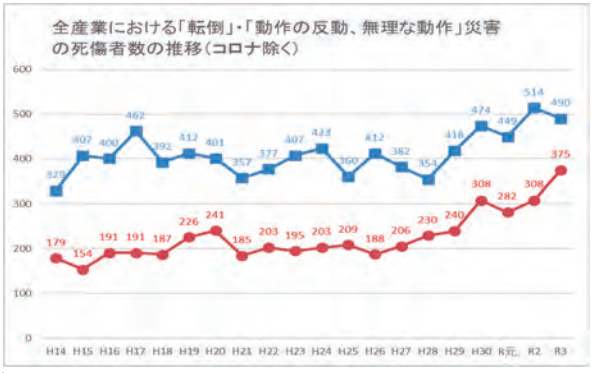


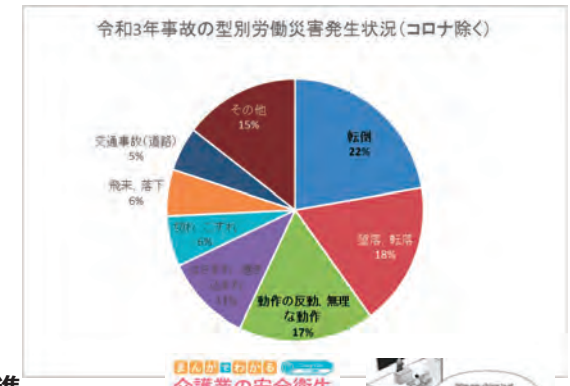
今後の取組

① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

・ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など、既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の普**及促進に努めます。**

・「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を　踏まえた取組を行います。





② 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

・「 エイジフレンドリーガイドライン」の取組の促進及び補助金の周知を図ります。

・ 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を図ります。

※高年齢者の労働災害防止対策については９頁にも記載　有

※外国人労働者の労働条件確保の取組は10頁にも記載　有

③ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

・ 有害物質による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第22条の規定に関連する省令が、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の方に対しても、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ことの周知を行います。

今後の取組

④ 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 陸上貨物運送事業

・トラックからの荷の積み卸し作業に係る墜落・転落防止対策を強化します。

・荷主を含めた事業場に対して、荷役作業における安全ガイドラインの周知徹底を図ります。

・「職場における腰痛予防対策指針」に基づき、重量物取扱い作業等における腰痛予防対策を周知啓発します。

イ 建設業

・手すり等の設置や墜落制止用器具の確実な使用等の取組、あわせて墜落・転落に関するリスクアセスメントの取組を推進します。

・「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「騒音障害防止のためのガイドライン」の周知などの健康障害防止対策の推進を図ります。

ウ 製造業

・機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策を充実強化します。

・非定常作業を含めた機械のリスクアセスメントの徹底を図ります。

エ 林業

・「チェンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を周知します。

建設業パトロール

陸上貨物運送事業パトロール

今後の取組

⑤ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等
・岡山産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターと連携してメンタルヘルス対策を行います。
・集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの実施を促進するための方策を検討し、その実施に取り組みます。

イ 産業保健活動の推進
・岡山県地域両立支援推進チームを通じて関係機関と連携強化を図り、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と両立支援のためのガイドラインの周知を行います。
・岡山産業保健総合支援センター・地域産業保健センター及び「団体経由産業保健活動推進助成金」の活用により、中小企業を中心とする産業保健活動への支援を行います。

⑥ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

・新たな化学物質規制に係る関係政省令の改正について周知を行います。
・化学物質管理に係る相談窓口・訪問指導の周知啓発を行います。
・金属アーク溶接等作業を継続して行う屋内作業場におけるフィットテストの徹底を図ります。
・建築物の解体・改修工事の際の建築物石綿含有建材調査者等資格者による調査を周知徹底します。

改正のポイント

① ラベル・SDSの伝達や、リスクアセスメントの実施義務対象物質が大幅に増加します。

② リスクアセスメント結果を踏まえ、労働者がばく露される濃度を基準値以下とすることが義務付けられます。

③ 化学物質を製造・取り扱う労働者に、適切な保護具を使用させることが求められます。

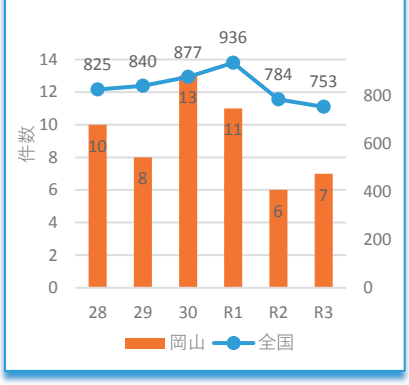
④ 自律的な管理に向けた実施体制の確立が求められます。

（４）労災保険給付の迅速・適正な処理

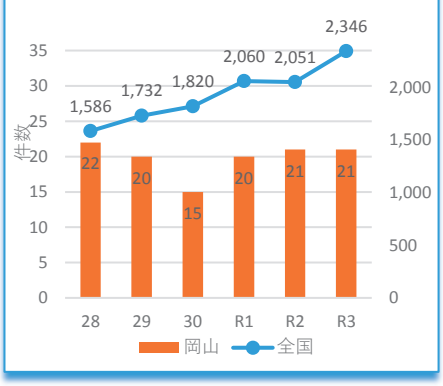
課題

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患）の労災請求件数も依然として高い水準で推移しています。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。

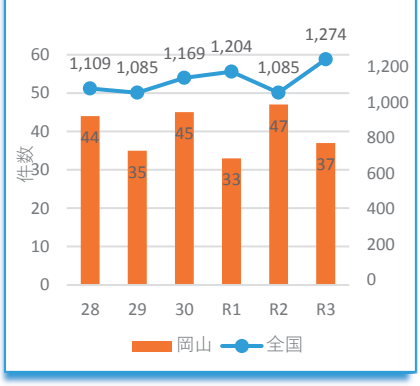
脳・心臓疾患に係る労災請求状況



精神障害に係る労災請求状況



石綿関連疾患に係る労災請求状況



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

・「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）」等に基づき迅速かつ的確な調査、決定を行います。

・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、事業場等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

・認定基準の改正点を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行います。

・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等、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ついて

・認定基準に基づき、的確な労災認定を行います。

・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等周知を図ります。

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・岡山労働局
または
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 9:30-17:30）

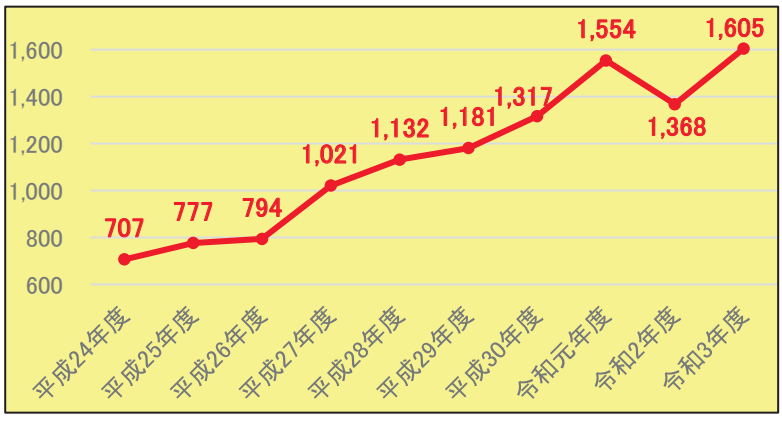
（５）総合的なハラスメント対策の推進

今後の取組

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

・パワハラ、セクハラ、マタハラ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て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とともに、各事業主に対して、ポータルサイト「あかるい職場応援団」の様々なツールを活用するよう周知します。

■岡山労働局内の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移（過去 10年間）



※
「いじめ・嫌がらせ」に係る相談は、令和３年度においては過去最多の1,605件に上っており、例年、全相談件数の約３割を占めています。

●各種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「**あかるい職場応援団**」をチェック！

NO ハラスメント あかるい職場応援団
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

② 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て、 12月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に、使用者団体及び地方自治体等の協力を得ながら、地域社会全体に対する周知啓発を図ります。

・労働施策総合推進法の改正施行により、令和４年４月から中小企業においてもパワハラの防止措置が義務化されたことから、引き続き、あらゆる機会を捉えて中小事業主に対する措置内容の周知に取り組みます。

・カスタマーハラスメント対策について、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」を活用することにより、社内の相談窓口体制の整備や研修の実施などの必要な対策の実施を促します。

上記マニュアルは厚生労働省ＨＰに掲載中　⇒

③就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

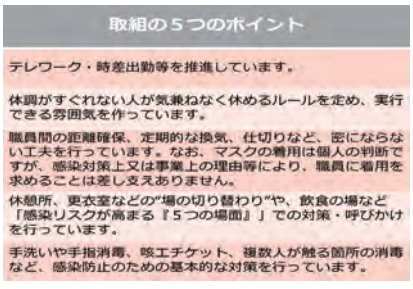
・就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して「ハラスメント防止指針」に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図ります。

・学生からの相談等により事案を把握した場合には、事業主に対して適切な対応を求めます。

（６）職場における感染防止対策等の推進

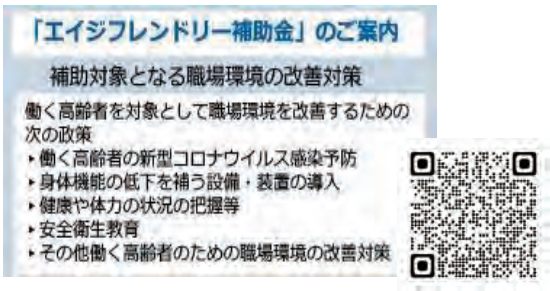
課題

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ります。



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

⇩



今後の取組

労働局に設置した「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に対して丁寧な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ついて、取組を推進します。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設などの利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助（エイジフレンドリー補助金）を周知します。　※　高年齢労働者の労働災害防止対策の取組は９頁にも記載　有

第６　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及びデジタル化の推進のため、電子申請の利用促進を行う必要があります。

今後の取組

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

・局、監督署、ハローワークとの緊密な連携及び関係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等

・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 男女均等な取扱い 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 ハラスメント防止対策 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 ○**賃金室** 最低賃金・賃金統計・家内労働 ○**健康安全課** 産業安全・労働衛生 ○**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 ○**訓練課** 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
○賃金不払い等の申告・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
○職業訓練受講あっせん
○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
労働保険徴収室　086-225-2012

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

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

□**職業安定部**
職業安定課　086-801-5103
職業対策課　086-801-5108
・助成金事務室　086-238-5301
訓練課　086-206-2276
需給調整事業室　086-801-5110

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）

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）

津山労働基準監督署
〒708-0022 津山市山下 9-6
0868-22 -7157

笠岡労働基準監督署
〒714-0081 笠岡市笠岡 5891
0865-62-4196

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

西大寺公共職業安定所
〒704-8103 岡山市東区西大寺中 1-13-35
NTT西日本西大寺ビル
086-942-3212

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

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