

令和5年度の 大阪労働局の取組状況について

※資料中の令和5年度の実績値について、特段記載がない場合は令和6年1月末現在の実績を記載している

- (1) 雇用環境・均等の分野……………(4～10頁)
- (2) 労働基準の分野……………(12～20頁)
- (3) 職業安定の分野……………(22～28頁)
- (4) 需給調整事業の分野……………(30頁)
- (5) 労働保険適用徴収の分野……………(32頁)

(1) 雇用環境・均等の分野

女性の活躍推進

女性活躍推進法に基づく企業の取組支援

一般事業主行動計画策定企業数

3,925社（うち100人以下 271社）＜届出率 92.9%＞
 （令和4年度末 3,742社 ＜届出率 91.3%＞）

令和4年4月1日より、行動計画の策定・届出等の義務の対象が常用労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主まで拡大。

えるぼし認定企業数

171社（うち300人以下 73社）
3段階目 109社
2段階目 60社
1段階目 2社
プラチナえるぼし認定企業 1社



（参考）10月に大阪初のプラチナえるぼしを認定
 認定企業の詳細は「女性の活躍推進企業データベース」から検索可能

- 取組の実施状況が優良な事業主は、申請することにより厚生労働大臣の認定（えるぼし認定：3段階）を受けることができる。
- 認定事業主の中から特に優良な事業主は、特例認定（プラチナえるぼし認定）を受けることができる。（令和2年6月1日施行）
- 大阪労働局では、「えるぼし」認定及び「プラチナえるぼし」認定について、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、認定取得を勧奨している。

男女の賃金の差異の公表に向けた取組の促進

- 令和4年7月8日から常用労働者数301人以上の事業主が公表しなければならない女性の活躍に関する情報公表項目について、「男女の賃金の差異」が追加され、事業年度の開始後、おおむね3か月以内に公表、その後は年1回公表することが必要となった。
- 大阪労働局では行動計画の策定・届出の周知や助言指導に併せて、賃金の差異の公表も促している。

男女の賃金の差異公表企業数	賃金の差異
規模計	1,064社 69.4%
10人未満	7社 95.2%
10～100人	16社 80.9%
101～300人	69社 72.8%
301～500人	370社 69.2%
501～1000人	301社 69.8%
1001～5000人	256社 67.5%
5001人～	45社 65.9%

※「女性の活躍推進企業データベース」より

職業生活と家庭生活の両立支援

育児・介護休業法の履行確保

育児・介護休業法の履行確保

- 育児休業を取得しやすい職場環境の整備、男性の育児休業取得促進などを柱とする、改正育児・介護休業法が令和4年4月から順次施行され、同年10月からは、子の出生直後の時期に柔軟な育児休業(産後パパ育休)の取得ができるようになり、育児休業の分割取得も可能となった。
- 令和5年4月から常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主については、男性の育児休業の取得状況を年1回公表することが義務付けられたことから、義務化対象の企業に対し、文書による通知を行なったほか、あらゆる機会を通じ周知・広報を行っている。
- 労働局では、年間を通して法について周知・啓発を行うとともに、指導課に設置されている「育児休業制度等に関する相談窓口」に寄せられる労働者、事業主等からの相談に積極的に対応し、法の履行確保を図っている。

助成金による支援(両立支援等助成金)

- 労働者が育児休業、介護休業等を取得しやすい環境整備等を行い、実際に休業を取得させた中小企業事業主に対して助成金を支給している。
- 育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化するために、令和6年1月に「育休中等業務代替支援コース」が新設された。

申請件数						
コース名	出生時両立支援コース	育児休業等支援コース	育休中等業務代替支援コース	介護離職防止支援コース	母健措置による休暇取得支援コース(※1)	不妊治療両立支援コース
令和5年度	389件	910件	0件	796件	52件	15件
令和4年度	571件(※2)	979件	—	219件	169件	15件

(※1) 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コース
 (※2) 令和4年度の出生時両立支援コースは令和3年度に行われた制度改正前の経過措置分を含む件数

次世代育成支援対策推進法に基づく企業の取組支援

一般事業主行動計画策定企業数

7,680社(うち100人以下 3,876社) <届出率 97.5%>

くるみん認定企業数

認定企業 237社(うちプラチナくるみん 26社)



- 行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができ、さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い、一定の基準を満たすと特例認定(プラチナくるみん認定)を受けることができる。
- 大阪労働局では、「くるみん」認定及び「プラチナくるみん」認定に加え、昨年度新設された不妊治療と仕事との両立に関する認定制度「プラス」認定についても、認定取得の勧奨を行っている。

正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差解消への取組

パートタイム・有期雇用労働法の履行確保

- 労働基準監督署から提供された情報等に基づき、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を行い、正社員と短時間労働者または有期雇用労働者等との間の不合理な待遇差等を確認した場合には助言、指導を行っている。併せて、「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知・啓発を行い、望ましい雇用管理の改善等に向けた助言を行っている。
- 個々の労働者の均等・均衡待遇に係る労使紛争に対しては、パートタイム・有期雇用労働法に基づく紛争解決援助制度の利用を促し、解決に向けて働きかけている。

パートタイム・有期雇用労働法に係る報告徴収実施件数

令和4年度	176件
令和5年度	422件
監督署からの情報によるもの	241件

- 令和5年度における報告徴収時の助言内容として、最も多いのが、「労働条件の文書交付等(昇給・賞与・退職手当等の有無の明示)」、次いで「賃金(通常の労働者との均衡を考慮して決定する努力義務)」「通常の労働者との不合理な待遇差の禁止」「相談体制の整備」となっている。

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの活用

- 労働基準監督署から提供された情報に基づき、同一労働同一賃金への対応のため大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターの利用を希望する事業主の情報を集約し、センターと連携を取って対応を行っている。
- 大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターにおいては、関係機関と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したきめ細やかな支援を行っている。



◆多様な働き方の実現応援サイト
パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善等に関する様々な情報や、取組事例等を提供しています。

フリーランスが安心して働ける就業環境の整備

- 令和6年秋頃の「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の施行に向けて、公正取引委員会及び中小企業庁と連携し、同法の周知広報に努めている。



誰もが働きやすい職場づくり①

大阪働き方改革推進会議

推進会議では、令和5年度に大阪地域で働き方改革を進める指針となる「基本方針」を策定し、4つの主要な取組事項を示し、各構成団体間で情報共有や意見交換等を行い、連携を図っている。

- ・令和5年6月5日 第10回本会議を開催。
- ・令和5年10月26日 令和5年度実務者会議を開催。

◆基本方針における4つの主要な取組事項
働き方改革を取り巻く環境を踏まえ、令和5年度に重点的に取り組む事項として以下の4つを定めた。

- ①賃金の引き上げのための環境整備と生産性の向上
- ②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
- ③長時間労働の抑制
- ④業種等の特性に応じた人材確保対策等

構成団体		
行政機関	労使団体等	金融機関
<ul style="list-style-type: none"> ・大阪府 ・大阪市 ・堺市 ・近畿総合通信局 ・近畿財務局 ・近畿厚生局 ・近畿農政局 ・近畿経済産業局 ・近畿地方整備局 ・近畿運輸局 ・大阪出入国在留管理局 ・大阪労働局(事務局) 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合大阪 ・関西経済連合会 ・大阪商工会議所 ・堺商工会議所 ・大阪府商工会連合会 ・大阪府中小企業団体中央会 ・大阪府社会保険労務士会 	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪信用金庫 ・池田泉州銀行 ・りそな銀行 ・関西みらい銀行
オブザーバー		
近畿税理士会、全国労働保険事務組合連合会大阪支部、大阪産業保健総合支援センター、中央労働委員会事務局西日本事務所、大阪府よろず支援拠点、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター		
最低賃金のための環境整備に関する作業部会	就職氷河期作業部会 (大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム)	在籍型出向等支援作業部会 (大阪府在籍型出向等支援協議会)

大阪政労使の意見交換会(地方版政労使会議)

令和5年11月に内閣総理大臣と労使団体の代表による「政労使の意見交換」が行われる等、賃金引上げの流れを地方や中小企業に波及させることの重要性が指摘されていることを踏まえて、府内における賃金引上げに向けた機運の醸成を図るため、大阪府知事、労使団体のトップが参集し、厚生労働省から宮崎副大臣を迎え、令和6年2月2日に「大阪政労使の意見交換会」を開催した。

行政機関	労働界	経済界
<ul style="list-style-type: none"> ・大阪府 ・公正取引委員会 ・近畿経済産業局 ・厚生労働省 	<ul style="list-style-type: none"> ・連合大阪 	<ul style="list-style-type: none"> ・関西経済連合会 ・大阪商工会議所 ・大阪府商工会連合会 ・大阪府中小企業団体中央会



大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター(再掲)

- ・中小企業や小規模事業者等に働き方改革への理解を促進し、課題に応じた支援を推進するため、平成30年4月から「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」を開設。(大阪府社会保険労務士会に委託。)
- ・企業からの電話・来所・メール・オンラインによる相談対応、事業所への訪問・オンラインでのコンサルティング、働き方改革関連法セミナー、業種別団体等に対する継続的支援等が無料で利用できる。

【主な相談内容】

- ・労働時間の見直し(時間外労働の削減・36協定の締結の仕方など)
- ・非正規雇用労働者の処遇改善(同一労働同一賃金ガイドライン対応など)
- ・助成金の活用(利用可能な各種助成金に関するアドバイスなど)

活動実績	
相談件数	1,958件
コンサルティング件数	1,518件
セミナー回数	218回

各種助成金の活用促進

業務改善助成金

- 事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に助成金を支給している。
- 令和5年8月に、事業場規模50人未満の事業場に対し、賃金引上げ後も助成対象とするなど制度の拡充が実施された。
- 9月の最低賃金周知・支援月間に集中的に周知を行ったほか、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターにおいて、業務改善助成金のセミナーを開催する等、年間を通して制度の利用促進に向けた周知を実施した。
- 可能な限り多くの中小企業等を支援するため、交付申請期限が令和6年1月31日から同年3月31日に延長された。

申請件数	
令和5年度	令和4年度
1,365件	510件

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縮減等に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主又は事業主団体に対して助成金を支給している。
- 令和5年度は「適用猶予業種等対応コース」が新設され、「労働時間短縮・年休促進支援コース」「勤務間インターバル導入コース」「労働時間適正管理推進コース」「団体推進コース」と合わせて5つのコースとなった。
- 可能な限り多くの中小企業等を支援するため、交付申請期限が令和5年11月30日から同年12月28日に延長された。

申請件数		
	令和5年度	令和4年度
労働時間短縮・年休促進支援コース	360件	553件
勤務間インターバルコース	11件	14件
労働時間適正管理推進コース	15件	15件
団体推進コース	3件	2件
適用猶予業種等対応コース	29件	—

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制度として導入し、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(※)に対し助成金を支給している。 ※テレワーク勤務を新規に導入する事業主及び試行的に導入している(又はしていた)事業主が対象。
- テレワーク実施計画の認定後、テレワークに係る制度を新たに整備し、テレワークを実施可能とする取組を行った場合に機器等導入助成を行い、さらに、所定の離職率目標及びテレワーク実績基準を満たした場合は目標達成助成を行う。

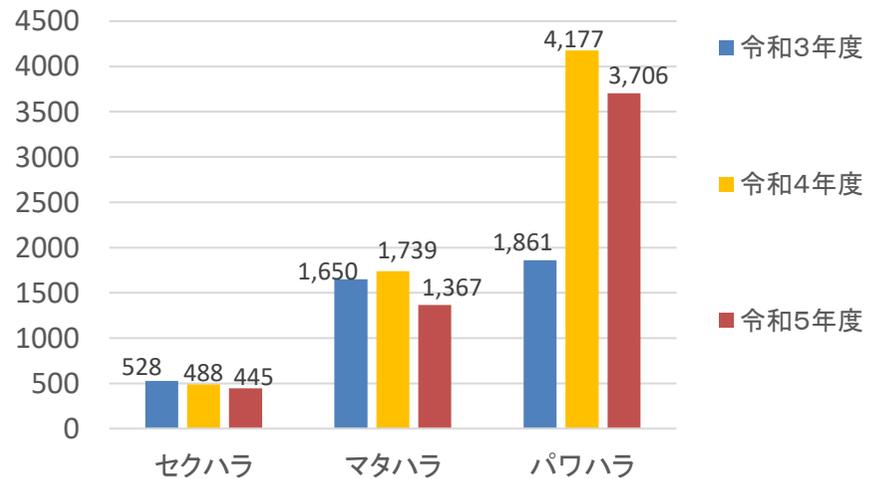
申請件数			
	令和5年度	令和4年度	
計画認定	2件	8件	
支給	機器等導入	2件	6件
	目標達成	4件	0件

総合的なハラスメント対策

ハラスメント防止対策について労働局の取組

- 労働施策総合推進法の改正についての周知のため、事業主団体の研修等の機会を捉えて説明を行っている。
- 労働局及び労働基準監督署内に設置されている総合労働相談コーナーにおいて、パワーハラスメントに関する相談対応を行い、事案に応じて、紛争解決援助制度や調停を活用、労使間の紛争の解決を図っている。
- セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントに関しても、労働局で相談対応を行い、紛争解決援助制度等を活用して解決を図っている。
- 企業が法に沿ったハラスメント防止対策が行われるよう、企業に対して報告徴収等を実施し、事業主が講ずべき措置について助言・指導等を行っている。
- 12月の「職場のハラスメント撲滅月間」にハラスメント対応特別相談窓口を開設するとともに、ハラスメントに関する相談状況及び相談や援助事例を公表し、ハラスメント防止に向けた集中的な取組を行った。

ハラスメントに関する相談件数



男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法に基づく、調停会議による調停の運用状況

機会均等調停会議(セクハラ)による調停(受理件数)

令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
9件	3件	4件	0件

優越的言動問題調停会議(パワハラ)による調停(受理件数)

令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
74件	75件	29件	20件

個別労働関係紛争解決の促進

個別労働関係紛争解決制度の施行状況

労働相談件数

令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
122,851件	151,778件	140,957件	146,036件

令和5年度(1月末現在)の労働相談件数のうち、事業主からの相談件数は50,568件(41.2%)。

民事上の個別労働相談件数(「労働相談件数」の内数)

令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
21,271件	26,339件	27,747件	25,330件

令和5年度(1月末現在)の個別労働相談件数のうち、事業主からの相談件数は2,561件(12.0%)。

個別労働紛争解決促進法に基づく、労働局長の助言・指導及び紛争調整委員会によるあっせんの運用状況

労働局長の助言・指導(受付件数)

令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
811件	743件	732件	702件

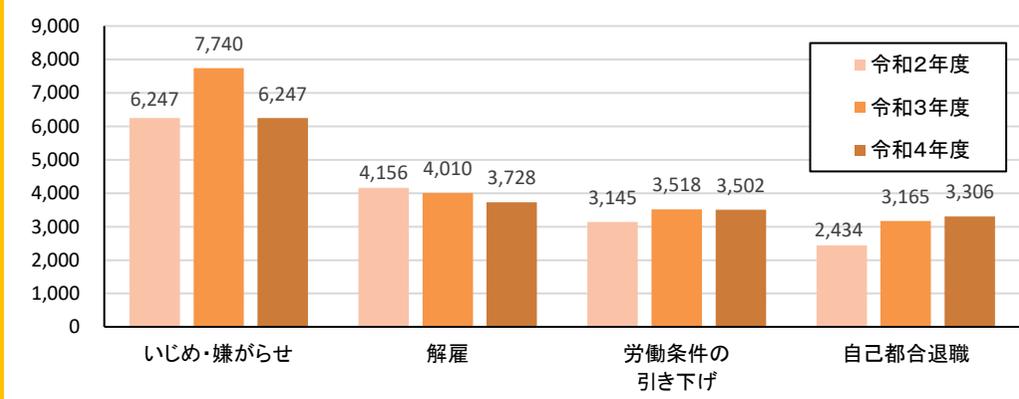
令和5年度(1月末現在)に助言・指導の受付を行った811件のうち、283件(35.3%)が解決した。

紛争調整委員会によるあっせん(受理件数)

令和5年度	令和4年度	令和3年度	平成2年度
218件	239件	303件	297件

令和5年度(1月末現在)に処理終了した185件のうち、75件(40.5%)があっせん開催となった。開催したあっせん75件のうち、49件(65.3%)が合意成立した。

民事上の個別労働相談内容の内訳(上位4位)



(1人の相談につき複数件計上あり)

※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、(これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた)同法上のパワーハラスメントに関する相談は全て(同法に基づく対応となり)別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に大きな差異がある。

(2) 労働基準の分野

雇用管理改善の助言

外国人労働者の雇用管理改善等のためにハローワークにおいて、「外国人Q&A」等を活用し、外国人労働者雇用事業所に対する助言指導を実施。

多言語労働相談体制の整備

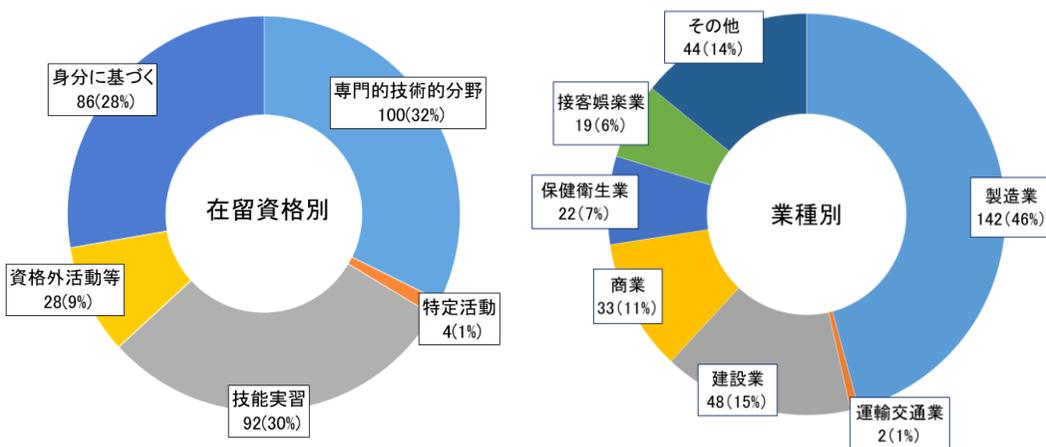
外国語(英語、中国語、ポルトガル語、ベトナム語)で対応できる相談員を労働局に配置し、外国人労働者からの相談に対応している。

外国人労働者に係る労働災害対策の推進

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(およそ10か国語)の周知により、労働災害防止対策を推進している。



令和5年外国人労働者に係る労働災害発生件数310件(うち死亡災害6件)
(令和6年1月末現在速報値(労働者死傷病報告による))



監督指導の実施等

- 技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督署において労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施者に対する監督指導を実施。
- 監督指導において技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた場合には、出入国管理機関・外国人技能実習機構への通報を行っている。

令和4年 監督指導状況

	大阪	全国
1 監督実施事業場	504	9,829
2 労働基準関係法令違反数	363(72.0%)	7,247(73.7%)
3 上記2のうち、主な違反事項		
(1)安全基準	26(7.2%)	2,326(23.7%)
(2)労働時間	46(12.7%)	1,545(15.7%)
(3)割増賃金の支払	50(13.8%)	1,666(16.9%)
(4)年次有給休暇	47(12.9%)	1,441(14.7%)

令和4年 労働基準監督機関と出入国管理機関等との相互通報の状況

	大阪	全国
1 労働基準監督機関から出入国管理機関等へ	23	509
2 出入国管理機関等から労働基準監督機関へ	268	2,559

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

最低賃金履行確保と支援策等の周知に向けた取組

最低賃金及び賃金引上げに向けた支援策の周知

- 10月1日から大阪府最低賃金が改正されるとともに、12月1日から特定最低賃金5業種の改正最低賃金が発効したため、改正最低賃金額や業務改善助成金等各種支援策の周知に向けて、10月以降も各市町村、使用者団体、労働団体や金融機関、在阪鉄道会社、税務署、府税事務所など多くの大阪府民が利用する施設に対して、リーフレットの配架、ポスター掲示等周知への協力要請を行った。

改正最低賃金額の自治体広報誌への掲載率
100%



大阪市民局（大阪メトロ）

「だいしんNOW 11月号」

- また、大阪労働局公式YouTubeチャンネル、大阪労働局X(旧Twitter)等も活用して、改正最低賃金額に加えて、業務改善助成金や中小企業庁等他省庁が所掌する様々な施策など、賃金引上げのための環境整備に資する支援策に関する情報を発信して、周知に努めた。



←大阪労働局YouTube動画

大阪労働局X(旧twitter)→



最低賃金のための環境整備に関する作業部会を通じた取組

令和5年10月26日に作業部会を開催して、労働局が実施する支援策に加えて、近畿経済産業局から中小企業に対する支援策の紹介などを行い、情報共有を図った。さらに、労働局から働きかけ、経産局が主催する中小企業向け支援策紹介セミナーにおいて、最低賃金制度や支援策が紹介されることとなるなど、連携を強化した。



マスコット
チェックマン

最低賃金の履行確保に向けた地方自治体等との連携

11月には、大阪府内の自治体(大阪市、堺市を除く。)に対して、中小企業・小規模事業者に対する役務及び工事等の発注に当たっては、契約期間中の最低賃金額の改正によって、受注者の労働者に対する最低賃金支払義務の履行に支障が生じないように、労働局長と大阪府知事の連名で配慮要請を行った。また、国の在阪機関に対しても要請を行った。

「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」に基づく最低賃金履行確保及び支援策の周知

1月から3月を「集中取組期間」として、最低賃金主眼の監督指導を実施し、最低賃金の履行確保を図った。また、調査の際には、事業場に対して、いわゆる「下請たたき」が疑われる行為が存在していないか丁寧に確認するとともに、業務改善助成金をはじめ各種支援策の周知や賃金引上げに向けた働きかけを行った。



長時間労働の抑制等（上限規制適用猶予事業・業種に対する労働時間短縮に向けた支援）

「働き方改革」の推進に向けた労働時間相談・支援班の取組

令和6年4月から「建設業」「自動車運転者」「医師」に対する労働時間の上限規制の適用が始まることから、労働基準監督署の労働時間相談・支援班では、集団指導や個別訪問などあらゆる機会を通じて改正法や中小企業・小規模事業者に対する支援策の周知に努めた。

集団指導等				訪問支援	
労働時間等説明会（*1）		集団指導（*2）		個別訪問支援 件数	荷主要請 件数（*3）
回数	参加事業場数	回数	参加事業場数		
365	3,617	47	257	1,271	468

*1 適用猶予業種等を対象とする説明会 *2 労働時間等違反中小企業事業場を対象とする集団指導 *3 発着荷主等に対する要請

労働時間の上限規制適用猶予の事業・業務への周知・支援

建設業

オンラインセミナーを開催するなど、時間外労働の上限規制や事業場における取組事例、人手不足対策等の周知を行った。また、発注者の理解が不可決であることから、「適正工期」の設定に向けた啓発用ポスターを作成し、配布・周知するなど、発注側への啓発を行った。

建設業に対する
セミナー参加者
222回 2,764社



自動車運転者

関係団体と連携して説明会を開催し、時間外労働の上限規制や自動車運転者改善基準告示、改善のための支援策等について、周知を実施した。また、トラック運転者の方の長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあるため、「荷主特別対策チーム」を編成し、発着荷主等に対して要請と働きかけを行った。

運送業に対する
セミナー参加者
107回 691社



医師

医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、大阪府、大阪府医療勤務環境改善支援センター等の関係機関と連携し、説明会や相談対応等の支援を行った。

医療機関に対する
セミナー参加者
36回 162社

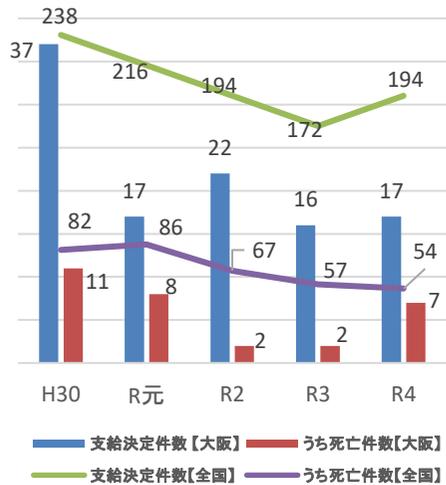


安全で健康に働くことができる環境づくり②

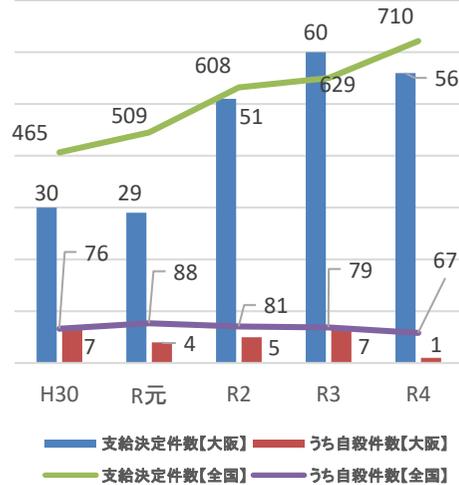
長時間労働の抑制等（労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備）

脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況

脳・心臓疾患に係る労災支給決定状況（全国・大阪）



精神障害に係る労災支給決定状況（全国・大阪）



ストレスチェック制度の実施状況

【目標】＜第14次労働災害防止推進対策＞

- メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上とする。
⇒令和5年の割合**68.7%**
- 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年まで50%以上とする。
⇒令和5年の割合**39.5%**

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、メンタルヘルス対策が各事業場で適切に実施されるよう指導を行うとともに、大阪府医師会に対し、事業者が医療保険者と連携するコラボヘルスの取組に費用を補助するエイジフレンドリー補助金の周知依頼を行った。

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の強化

- 各種情報から月80時間を超える時間外・休日労働があると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を実施。
- 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対し、全体的な是正指導などを実施。
- 重大かつ悪質な違反が確認された場合は、過重労働撲滅特別対策班(かとか)が捜査を実施。

過重労働解消キャンペーン

労働局長によるベストプラクティス企業の取組紹介

11月14日、運送事業者と発着荷主が連携して物流改善の取組を推進し、働き方改革に向けて積極的な取組を行っている企業と大阪労働局長、大阪運輸支局長が意見交換を行った。

企業の労働時間の削減、具体的取組内容は、ホームページにより紹介。



過重労働解消相談ダイヤル

11月3日(祝)9:00～17:00に、労働基準監督官がフリーダイヤルで電話相談を受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」を実施。

⇒ 受け付けた情報については、監督指導に活用。

労働条件の確保・改善対策の推進

法定労働条件の確保改善の推進

- ・ 労働条件の確保改善を図るために臨検監督を実施し労働基準関係法令違反に対する是正指導を行った。
- ・ 解雇、賃金・休業手当の不払等の労働基準関係法令違反に係る労働者からの申告に対し、速やかに申告監督を実施。
- ・ 度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しないなど、重大・悪質な事案に対しては厳正に対処。

監督指導件数の推移

	令和3年	令和4年	令和5年
監督指導実施件数	3,534	6,723	6,350
うち違反件数	2,558	4,966	4,646
違反率	72.3%	73.9%	73.2%

申告監督件数の推移

	令和3年	令和4年	令和5年
申告監督実施件数	1,458	1,598	1,816
うち違反件数	963	1,038	1,251
違反率	66.0%	65.0%	68.9%

送検件数の推移

	令和3年	令和4年	令和5年
労働基準法違反	30	26	17
労働安全衛生法違反	48	40	38
合計	78	66	55

※監督指導実施件数のほか、新型コロナウイルス感染防止対策等にかかる啓発指導等を令和3年 4,082件、令和4年 2,249件、令和5年1,820件実施。

大阪府と連携した「36協定締結周知期間」の取組

大阪府との間で協定を締結した「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」(※)に基づいて、**令和6年1月15日から2月14日までの1か月間**について、「36協定締結周知期間」と設定し、大阪府と連名で労使団体に対して周知啓発への協力要請を行った。

36協定、提出してや!



©2014 大阪府もずやん

※平成30年3月27日付け締結

労働契約関係の明確化等についての周知

令和6年4月に施行される省令により、労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲等が追加されることから、労働契約関係の明確化のための制度見直し等についての周知・啓発を図った。

明示のタイミング

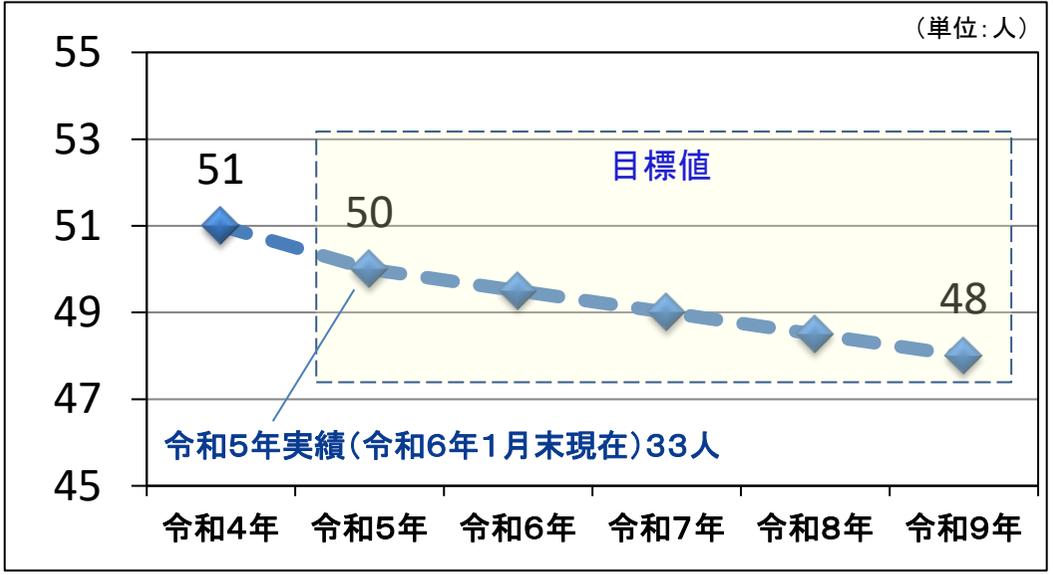
新しく追加される明示事項

- 全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時 ➤ 1. 就業場所・業務の変更の範囲
- 有期労働契約の締結時と更新時 ➤ 2. 更新上限の有無と内容
- 無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する労働契約の更新時 ➤ 3. 無期転換申込機会
➤ 4. 無期転換後の労働条件

大阪労働局第14次労働災害防止推進計画(14次防) ※令和5年から5か年計画

【死亡災害】全体目標

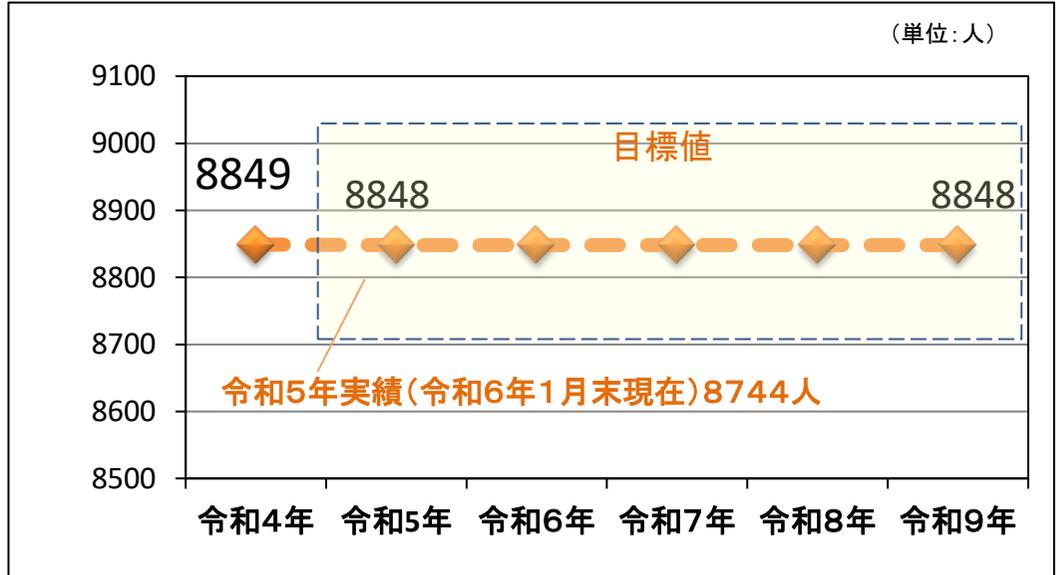
令和4年と比較して、令和9年までに5%以上減少させる。



【死傷災害】全体目標

令和3年までの増加傾向に歯止めをかけ、令和4年(※)と比較して、令和9年までに減少させる。

※基準値となる令和4年の数値は、新型コロナウイルス感染症による災害を除いた値となっている。



計画の方向性

安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスであると周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図る。

計画の目標

事業者が重点事項に取り組んでもらうための目標である「アウトプット指標」とアウトプットから期待できる災害統計結果としての「アウトカム指標」を定めて、計画期間内の達成を目指す。

安全で健康に働くことができる環境づくり⑤

14次防の重点対策の取組の推進

自発的な安全衛生対策への取組のための周知啓発

- 自主的な安全衛生活動を活性化していくため「大阪発・新4S運動」を積極的に展開している。
- また、自主的な安全衛生対策の取組の定着状況を把握するため、様々な機会を通じて事業者へWEBCASアンケートの協力依頼を行い、令和6年1月末現在788の回答を分析し、管下労働基準監督署へフィードバックした。

労働者の作業行動に起因する労働災害防止

- 転倒災害の防止については、リーフレット、YouTube動画等で周知を図り、好事例の収集にも努めた。また、加齢による女性の骨折リスクが高いことから、市町村による骨粗鬆症検診の受診についてもあらゆる機会を通じて勧奨した。
- 大阪府内に本社を有する企業を構成員とする「小売業+Safe協議会」「社会福祉施設+Safe協議会」を令和5年6月と令和5年12月、令和6年1月に開催し、取組事例の収集や周知を行い、SAFEアワードへの応募勧奨した結果、5社の応募があった。

「大阪発・新4S運動」の展開

14次防の目標達成のための大阪独自の取組として令和5年度から5か年の「大阪発・新4S運動」を展開。リーフレットを作成し、あらゆる機会を通じて周知・啓発を行った。

- 大阪労働局公式YouTubeチャンネルにおける労働災害防止の動画を30本(既存13、新規17)配信。
- 令和5年6月1日、同年12月1日 大阪労働局長建設パトロール、同年6月21日 局管内6署及び局による陸上貨物運送事業一斉パトロールによる啓発。
- 1～3月期「冬季死亡災害強化期間」を定め、墜落災害の防止、交通労働災害の防止、高齢者の労働災害防止を重点取組として周知・啓発を行っている。

個人事業主に対する安全衛生対策の推進

請負人等の個人事業者の保護措置を事業者へ義務付ける改正省令が令和5年4月より施行され、あらゆる機会を通じて周知・啓発を行った。また、一人親方等の安全衛生対策についての周知も併せて実施した。

労働災害が多発する業種に対する労働災害防止対策

- 陸上貨物運送事業に対しては、昇降設備の設置やテールゲートリフター操作の特別教育の実施等改正省令に係るリーフレット、YouTube動画等を用いて、周知・啓発を行い、荷主等を含め、「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・啓発を行った。
- 建設業に対しては、墜落死亡災害が増加していることから、令和5年6月、災防団体に災害防止対策への一層の取組の協力依頼を行い、事業者に対しても墜落防止対策の周知徹底を図った。
- 製造業に対しては、大阪発・新4S運動の啓発を通して、リスク評価推進活動の周知を行い、リスクアセスメントの定着を図った。
- 災害が増加傾向にあった陸上貨物運送事業、建設業、製造業、三次産業の各リーフレットを作成し、事業者に対する周知・啓発を行った。



「安全は人々を満足させ、輝く笑顔にします」

Safety brings people Satisfaction and Shining Smiles.

安全で健康に働くことができる環境づくり⑥

労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

行政運営方針【4-3-⑤】

化学物質による健康障害防止対策

【目標】＜第14次労働災害防止推進対策＞

- 労働安全衛生法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート(SDS)の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を、2025年までにそれぞれ80%以上とする。
⇒2023年の割合76.8%
- 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を80%以上とする。
⇒2023年の割合64.8%
- リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
⇒2023年の割合58.2%

- 新たな化学物質規制に係る説明会を大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターと各署、局とのオンライン方式等の共催で19回実施。

石綿による健康障害防止対策

- 解体工事の施工に当たって、石綿の使用状況についての事前調査及び報告が元請事業者により義務づけられ、また令和5年10月1日着工の工事から、事前調査は一定の要件を満たした資格者が行う必要があることに係る、改正石綿障害予防規則の内容について周知を行った。
- 大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター、建災防大阪府支部と共催でWEB形式による説明会を実施。

事業場における治療と仕事の両立支援

行政運営方針【4-3-⑥】

- 「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」普及のため、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターと共催でセミナーを開催し周知を行うとともに、大阪産業保健総合支援センターと連携し、各種集団指導にて、両立支援コーディネーターの講演を実施。
- 地方自治体、関係団体等で構成する「大阪府地域両立支援推進チーム会議」を開催し、チーム構成員の活動等を共有し、連携強化を図るとともに、治療と仕事の両立支援に積極的に取り組む企業の事例発表してもらうことにより、チーム構成員の意識向上を目指した。

【チーム会議の様子】



迅速・適正な労災補償の実施

- ・ 労災保険の窓口業務について、相談者等に対して懇切・丁寧な説明を行い、迅速・適正な労災補償を実施。
- ・ 大阪局の新規受給者数は令和4年度において5万5千件を超えた。
- ・ 過労死等事案(脳・心臓疾患及び精神障害事案)の請求件数は依然として高水準で推移。
- ・ 過労死等事案の事務処理に当たっては、監督・安全衛生担当部署と連携した調査を実施するとともに、認定基準等に基づく迅速・適正な処理を推進している。なお、脳・心臓疾患労災認定基準は令和3年9月に、心理負荷による精神障害に関する労災認定基準は令和5年9月に改正された。



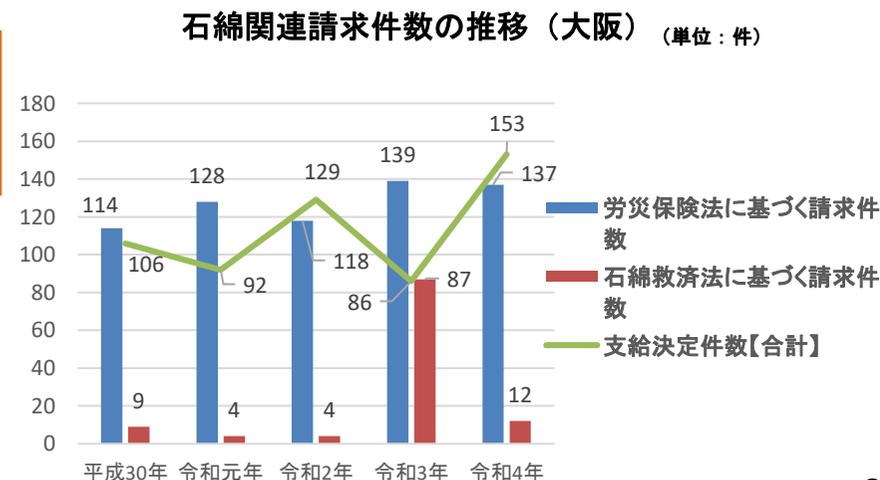
石綿関連疾患に係る補償(救済)制度の更なる周知

- ・ 平成17年7月の第1回公表以来毎年、石綿ばく露作業による労災認定等事業場(全国分)を公表している。令和4年度分までの公表数は延べ18,134事業場。
- ・ 石綿関連請求件数は、例年100件以上の高水準で推移しているが、石綿による疾病についての補償もれがないよう、労災補償及び石綿健康被害救済法に基づく特別遺族給付金(改正石綿救済法)の周知を行い、労災請求等の一層の促進を図った。

【令和4年度大阪局の状況】(確定値)

- 「請求件数」 **149件** (前年度比77件減少)※
- 「支給決定件数」 **153件** (前年度比67件増加)

※石綿健康被害救済法に基づく請求期限が令和3年度中であったことから、令和3年度の請求件数が大幅に増加していたため令和4年度に減少となったもの。請求期限は現在延長され、令和14年3月27日までとなっている。



(3) 職業安定部の分野

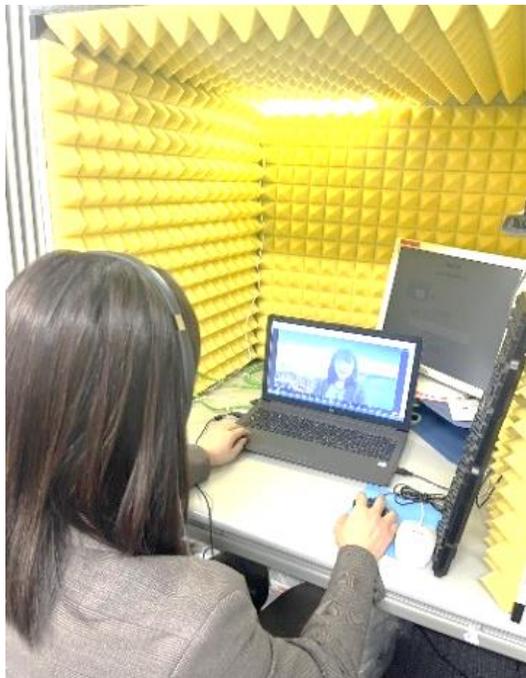
職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進

ハローワークに求められる支援

生産年齢人口の減少により、企業において慢性的な人材不足となり、人材確保が企業活動にとって喫緊の課題となっていることから、求人事業所に対するきめ細かいサービスの提供や、求職者に対する積極的な求人情報等の発信が重要。

オンラインツールを活用した取組

- 従来 of 対面型サービスに加え、来所不要なオンラインでの一貫した支援を実施することで利用者の多様なニーズに対応。
- オンラインツールを活用した職業相談、セミナー、面接会、職場見学等を実施。またオンラインセミナーについては、集合形式とのハイブリット型等の取入れといった工夫した取組を実施。
- YouTube、LINE、X(旧Twitter)等のSNSを活用し、ハローワークを利用したことがない在職者も含めた潜在的求職者への働きかけを実施。
- オンライン環境がない求職者に対して、オンラインでの企業説明会や面接等が行えるようハローワーク内のオンライン環境を提供。



【オンライン職業相談の様子】

求人充足支援の充実・強化の取組

- 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い、求職者へ提供するなどの求人充足に向けたサービスを実施。
- 「job tag(職業情報提供サイト)」の各種データや機能を活用し、効果的な充足支援を進めるとともに、地域の関係者にも活用されるよう、積極的な周知を実施。
- 事業所の魅力を発信するため、動画や画像(360度カメラで撮影した、事業所風景を任意視点で確認可能な画像も活用)により、詳細な事業所情報を発信することで、応募前に職場への理解を深め、マッチングを促進。



【job tag(職業情報提供サイト)のリーフレット】

長期療養者に対する就職支援

- 府内10か所のハローワークと、がん診療拠点病院等が連携し、がん患者等に対して治療と職業生活の両立のための専門的な就職支援を実施。
- がん患者等の就労支援についての医療従事者向けセミナーやがん治療等について理解を深めていただくために事業主向けセミナーを実施。

人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進

人材確保対策推進事業の実施

- ・ 府内11か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置。
- ・ 業界団体等との連携による業界の魅力発信、事業主への求人充足支援、求職者への個別支援を実施。
- ・ 動画や画像を活用した企業説明会や周知広報を実施することで、応募前に職場への理解を深め、マッチングを促進。

人材不足分野における就職件数
14,618件(目標達成率82.7%)

取組の例

【介護就職デイの開催】
大阪府内全てのハローワークで面接会やセミナー等を開催
実施回数39回、参加事業所数121社、参加者1,056名

【乗車体験タクシーセミナー】
運輸業界の魅力等を発信するセミナー
令和5年11月28日開催 参加者9名

【保育 施設見学会・就職相談会】
自治体と連携した施設見学会・就職相談会を開催
令和6年1月23日、26日開催 参加者15名

【建設 職業理解セミナー&職業体験会】
業界団体と連携した職業理解セミナー&職業体験会
令和6年3月11日開催予定

人材不足分野における就職件数 業種別内訳



【保育施設見学会の様子】



【介護就職デイの様子】



【タクシーセミナーの様子】

円滑な労働移動の推進及び良質な雇用機会の確保③

職業訓練を活用した人材育成支援

行政運営方針【2-2】

デジタル人材の育成・確保と訓練コースへの誘導を強化

- 「デジタル田園都市国家構想基本方針」を踏まえ、職業訓練におけるデジタル分野の推進・重点化によりデジタル人材を育成。
- デジタル分野の訓練について、訓練実施施設の説明会への参加勧奨及び職業理解を図るためのセミナー等を開催し、デジタル分野の訓練コースへの誘導を強化。

産業界や求職者ニーズに対応した人材育成の推進

- 大阪の産業の成長を支えるIT、ものづくり分野や、依然、人材不足が深刻な建設、介護福祉分野における人材確保・育成を柱とした人材育成支援を推進。
- 人材不足分野において、訓練実施施設等と連携し、職業訓練受講後の就職像及び職業理解の促進を図るためのセミナー及び訓練コース説明会を計画的かつ積極的に開催。

公的職業訓練の情報発信の強化

- 公的職業訓練の一体的な周知広報冊紙「ハロートレーニング」やSNS(YouTube、LINE、X(旧Twitter))を活用し、積極的に情報を発信するなど、訓練受講者の確保に向けた周知・広報を積極的に実施。
- 公的職業訓練のPR漫画を公開し、より多くの方に公的職業訓練を活用いただくよう周知。
- ハローワーク等において、訓練実施施設による訓練コース説明会を定期的で開催し、詳細な職業訓練情報を提供。



公的職業訓練周知用パンフレット「ハロートレーニング」

公的職業訓練のPR漫画

職業訓練の施設見学会、職業訓練セミナーの様子

訓練受講者等の実績



	応募者数	受講者数	就職件数
令和3年度	14,042	9,077	5,024
令和4年度	13,519	9,620	5,432
令和5年度※	9,713	7,284	4,124

※令和5年度は12月末現在の実績

賃金上昇を伴う労働移動の推進(助成金の活用促進による労働移動の推進)

行政運営方針【2-3】

経済団体等へ周知・広報の依頼を行うなど助成金活用に向けた取組を実施し、賃金上昇を伴う労働移動を推進。

労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)

離職を余儀なくされた方を早期に雇い入れた場合に助成し、さらに前職より5%以上高い賃金で雇入れた場合上乗せ助成。

中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)

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。

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)

未経験の就職困難な方を雇い入れし、人材育成及び賃金アップを行った場合、より高額な助成。

地方自治体と一体になった雇用対策の推進

地方自治体との連携

国と地方自治体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることで住民サービスの向上を図るため、大阪府内の7自治体と雇用対策協定を締結。

令和6年1月末現在の雇用対策協定締結状況
大阪府、堺市、東大阪市、高槻市、吹田市、寝屋川市、柏原市

雇用対策協定を締結している地方自治体以外の地方自治体とも連携を図り、地域の雇用に関する課題に対応するための様々な取組を実施。

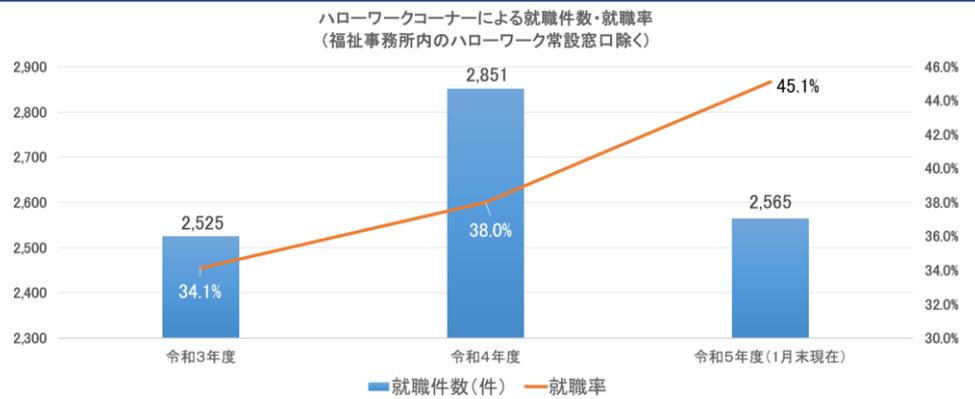
取組の例

- 【吹田市】「吹田市わかもの就職面接会」を実施(令和5年10月6日開催 参加者15名)
- 【八尾市・柏原市】「就職フェアかしわら・やお2023」を実施(令和5年11月21日開催 参加者54名)
- 【高槻市】「合同企業面接会inたかつき」を実施(令和5年11月21日開催 参加者41名)
- 【堺市】「堺“職”フェスinアリオ鳳」を実施(令和5年12月20日開催 参加者14名)
- 【大阪市】「保育士就職面接会」を実施(令和6年1月30日開催 参加者15名)

一体的実施の取組

大阪府、大阪市、堺市、寝屋川市、柏原市の5自治体にハローワークコーナーを7か所設置し、自治体の就職相談等の利用者に対して、ワンストップでハローワークの職業紹介を実施。自治体等と定期的な情報交換を行う等、連携を図っている。

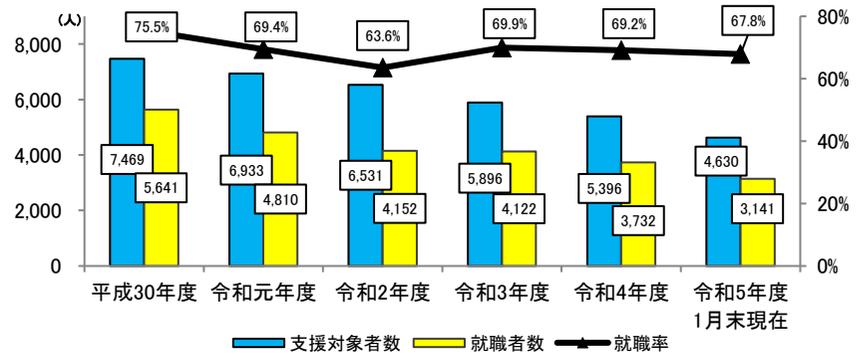
ハローワークコーナーによる就職件数 2,565件(目標達成率91.6%)
※福祉事務所内のハローワーク常設窓口の件数を除く



生活保護受給者等に対する就労支援

生活保護受給者等の生活困窮者に対して、福祉事務所内へのハローワーク常設窓口の設置(大阪府内計21か所)や巡回相談といったワンストップ型の就労支援を実施。

生活保護受給者等に対する支援実施状況
就職率 67.8%(目標との差+3.2pt)
就職件数 3,141件(目標達成率80.3%)



女性・若者に対する雇用対策の推進

マザーズハローワーク事業の取組

行政運営方針
【3-2】

- 大阪府内の2か所のマザーズハローワークと13か所のマザーズコーナーを拠点として、子育てと仕事の両立を希望される方等に担当者制による個別支援をはじめとする各種支援を実施。
- 潜在的求職者（ハローワークを利用したことがない者）に対し、地方自治体や子育て中の女性の支援に取り組むNPO法人等において、出張相談や出張就職支援セミナー等のアウトリーチ型支援を実施。
- 10月2日（月）から11月2日（木）まで「マザーズWEEKS」を開催し、各ハローワーク等で就職面接会・グループワーク・セミナー等の就職関連イベントを実施。（実施イベント数79回、参加者1,054名）

重点支援対象者に対する担当者制支援対象者数
4,796人（目標達成率84.8%）
就職率 98.2%（目標との差+3.1pt）



新規学卒者に対する就職支援の取組

行政運営方針
【3-4】

大阪新卒応援ハローワークの取組

- 施設に常設ブースを設置し、「Daily企業説明会」をほぼ毎日開催。
- 卒業年次以前の学生も対象とした「業界研究ツアー」、自己理解や面接対策等の各種グループワーク・セミナー、大学への恒常的な訪問による連携を実施。

「世界一・日本一」合同企業説明会の開催

令和6年3月6日（水）、関西が誇る世界一・日本一などの技術やシェア、独自製品等を持つ企業50社が集まり、企業説明会を開催。令和6年度については京都局、兵庫局との三局共同で開催。

フリーターに対する正社員就職支援の取組

行政運営方針
【3-4】

- フリーター等の正社員化を推進するため、大阪わかものハローワークと各ハローワークの「わかもの支援窓口」を中心に、担当者制による個別支援を実施。
- 大阪わかものハローワークでは、就職面接会や各種グループワーク・セミナーを実施。

わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
75.5%（目標との差+10.5pt）

バーチャルわかものハローワークによる支援

- 令和6年2月7日（水）、メタバース（バーチャル空間）において「バーチャルわかものハローワーク」を開設し、各種就職支援（アバターによる簡易相談、セミナー動画の放映等）の体験を通じて、潜在的な求職者へ必要な支援を届ける。
- アバターによる「バーチャル企業説明会」やセミナーなどのイベントを開催予定。

【バーチャルわかものハローワークの特徴】

- ▶ パソコンやスマートフォン等から、アバターで参加し、匿名性を保ったまま職員やその他の参加者とコミュニケーションを取ることができる。
- ▶ 「ハローワークの求人情報」「職業興味検査」「労働条件」「職業訓練情報」など、就活に役立つ情報を知ることができる。



▲バーチャルわかものハローワークの様子

就職氷河期世代に対する就職支援の取組

専門窓口における就職支援

- ・ 府内6か所のハローワークに設置している「35歳からのキャリアアップコーナー（就職氷河期世代支援窓口）」を中心に就職支援を実施。
- ・ 就職氷河期世代について、令和5年度からの2年間で集中支援期間「第二ステージ」として政府を挙げて支援に取り組んでいる。

ハローワークの職業紹介により、正社員に結び付いた就職氷河期世代(35歳～55歳)の不安定就労者・無業者の件数8,582件(目標達成率81.1%)(令和5年12月末現在)

各種セミナー、面接会等の実施

ハイブリット型セミナーの実施

専門窓口設置所を中心に府内のハローワークをZoomで接続し、複数会場において同時開催。

「一緒に考えよう！課題解決のメソッドからみる希望する仕事とは」
「ミドル層こそ考えたい～これからのキャリアデザイン～“人生100年時代”時代とともに変化を求められる働き方」等開催。

9回開催(全11回)

参加者1,429名

本会場 171名、サテライト会場(79か所)1,258名

事業主向けセミナーの開催

就職氷河期世代の積極的な採用、正社員化等の気運の醸成を目的とした事業主向けセミナーを各ハローワークの会議室等で開催。

「人口減少を勝ち抜く人材活用セミナー」
9回開催(全9回) 参加企業 232社
参加者 263名

(事業主セミナー講師)

中村朱美氏(株式会社 minitts)

駒村 純一氏(森下仁丹株式会社)等



面接会の開催

「35歳からのキャリアアップ就職面接会WEEK」

専門窓口設置所を中心に毎月第3週にミニ面接会を集中的に開催。

「35歳以上のミドル世代のための就職面接会&企業説明会」

就職氷河期世代の採用に意欲的な企業との出会いの場として、就職面接会&企業説明会を開催。

当日は、セミナーコーナーや相談ブースコーナーも設置。

令和5年12月7日開催(天満橋OMMビル)

参加企業77社、参加者443名



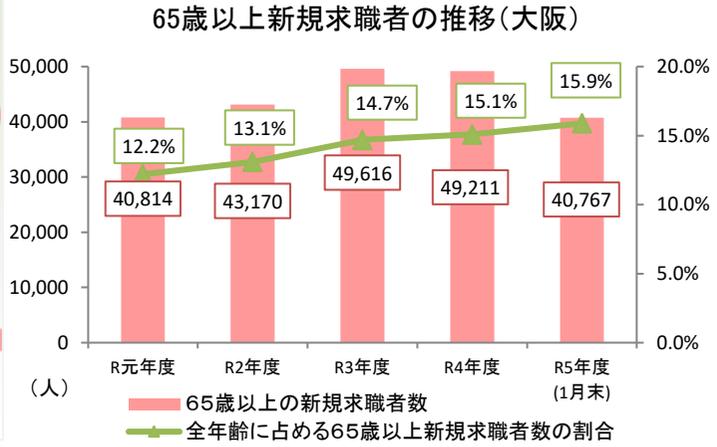
高齢者・障害者・外国人に対する雇用対策の推進

高齢者の雇用対策の推進

行政運営方針
【3-6】

- 生涯現役支援窓口において、65歳以上の高齢者に対して重点的に、担当者制による個別相談や各種セミナー、就職面接会等を実施。
- 70歳までの就業確保措置(努力義務)を講じることを定めた改正高年齢者雇用安定法(令和3年4月1日施行)について、あらゆる機会を捉えて周知啓発を実施。

生涯現役支援窓口での65歳以上就職件数
3,378件(目標達成率94.5%)

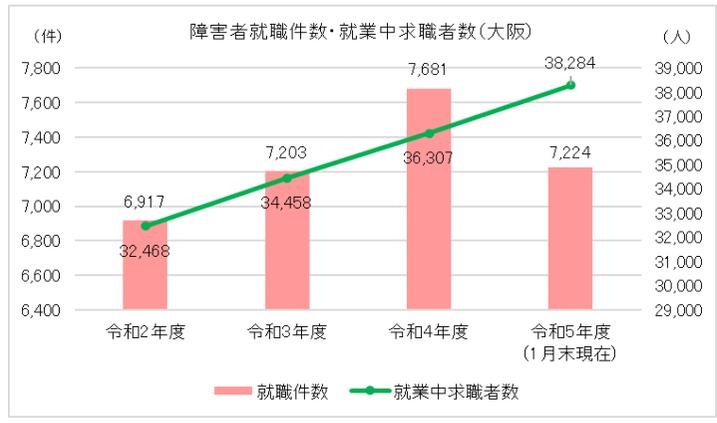


障害者などの雇用対策の推進

行政運営方針
【3-7】

障害者就職面接会の実施
令和6年2月27日(火) 会場: マイドームおおさか
参加企業 80社

ハローワークにおける障害者就職件数
7,224件(目標達成率94.0%)



障害者雇用優良中小事業主認定制度
認定事業所数: 21社



外国人の雇用対策の推進

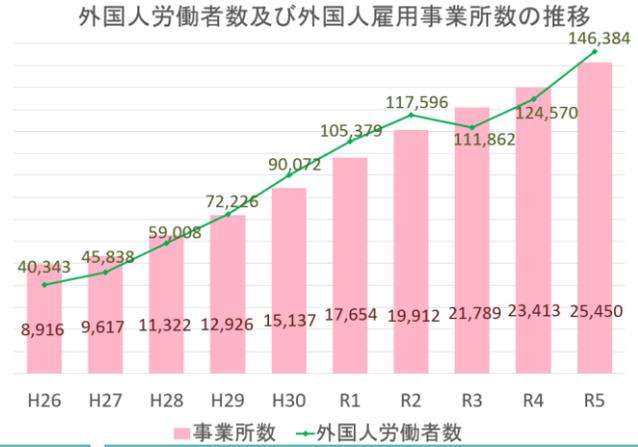
行政運営方針
【3-8】

外国人雇用状況の届出状況

外国人労働者数 146,384人
(前年同期比17.5%の増加)

外国人を雇用する事業所数 25,450か所
(前年同期比8.7%の増加)

※令和5年10月末現在



外国人留学生就職面接会 2023

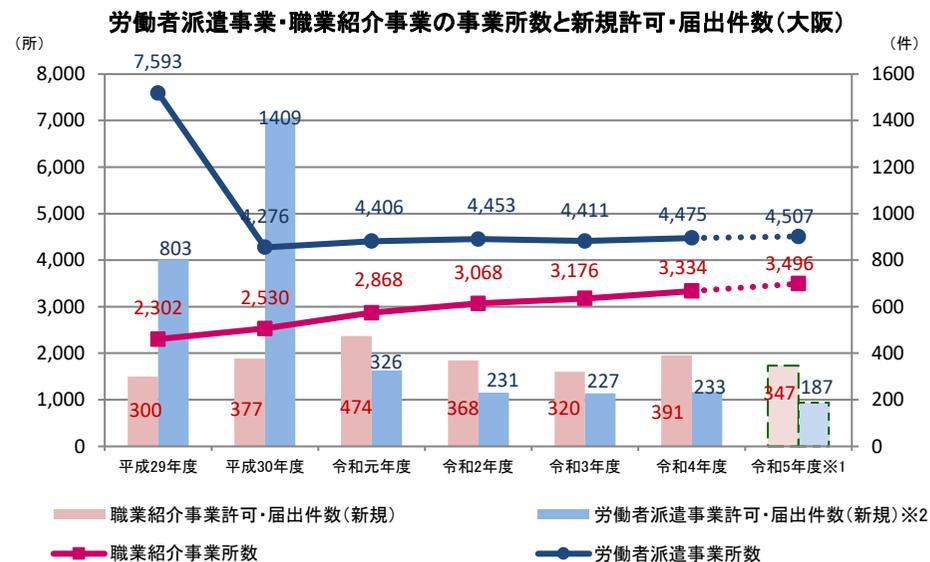
令和5年11月2日(木)
エディオンアリーナ大阪
(大阪府立体育会館)
参加企業88社 参加留学生508名

初めての外国人雇用セミナー

外国人の雇用実績がない事業所を対象に外国人雇用の基礎知識を深めていただくセミナーをオンラインで開催
10回開催 参加者89名

(4) 需給調整事業の分野

許可事業者等への法制度の周知徹底



※1 令和5年度は令和6年1月1日現在の数値
 ※2 平成30年度の労働者派遣事業所数の減少については、平成27年の法改正により、届出制の派遣事業が廃止されて全て許可制となり、経過措置期限である平成30年9月29日までに許可制への切り替え申請を行わなかった届出制の旧特定派遣事業者は、全て廃止となったことによるもの。

①新規事業者向け説明会

労働者派遣事業 10回 41名(前年同期実績:10回 36名)
 職業紹介事業 10回 57名(前年同期実績:10回 37名)

②新規許可・更新後説明会

労働者派遣事業 10回 419事業所(前年同期実績:9回 367事業所)
 職業紹介事業 10回 542事業所(前年同期実績:9回 457事業所)

③業界団体等への講師派遣状況

9団体 10回(前年同期 4団体 5回)

労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底

①指導監督の状況

	令和5年度	前年度同期
職業紹介事業	769件	446件
労働者派遣事業	派遣元	924件
	派遣先	29件
請負関係事業	28件	20件

②説明会等の実績については、左記に掲載

派遣労働者に対する積極的な支援等

①派遣労働者からの苦情・相談(12月末現在) ※四半期ごとに集計
 567件(前年同期 926件)
 ※指導監督が必要な事案についてはできる限り早期に全て対応

②労働者派遣セミナー

16回 315名(前年同期 8回 55名)

(5) 労働保険適用徴収の分野

労働保険適用徴収の分野における重点対策取組状況

労働保険未手続事業一掃対策の推進

令和5年度労働保険適用促進計画に基づき、局・署・所が一体となって取組を実施

対策の取組実績

	未手続指導件数		手続指導による成立件数		職種による成立件数 (自主成立を拒んだもの)	
	目標件数	実績	目標件数	実績	目標件数	実績
令和5年度 (6年1月末)	2,800	2,825	1,200	1,103	20	17
令和4年度 (5年1月末)		2,940		1,158	20	21
令和4年度		2,982		1,292		25

労働保険適用事業場数の推移(大阪)



労働保険未手続事業一掃強化期間の広報の取組(11月)



- 大阪府下の31税務署へのリーフレットの配架
- 池田泉州銀行84店舗へのリーフレットの配架
- 大阪信用金庫70店舗の広報モニターへの掲載
- YouTubeの動画配信で労働保険制度の周知・広報を行う

労働保険料の収納率の維持・向上

- 滞納事業場に対して、事業実態を把握した上で財産状況等を勘案した合理的で妥当な納付計画を指導するとともに、滞納整理の実施に当たっては、重点事業主を選定の上、差し押さえ等の強制措置を積極的に行い、実効性のある滞納整理を実施している。
- 労働保険料等を一時に納付することが困難になった場合で、一定の要件に該当するときは、換価の猶予が認められるため、この制度の周知に努めている。
- その他、労働保険料の口座振替制度についてあらゆる機会にリーフレットを配布し、制度の周知と利用事業場の増加に努めている。

口座振替制度の利用状況

	令和3年度1期分	令和4年度1期分	令和5年度1期分	単位
口座振替件数	24,347	28,100	30,553	件
口座振替利用率	14.3	16	17.1	%

口座振替利用率は、年度更新対象事業場数に対する口座振替対象件数

年度別労働保険料収納率

※ 収納率は、徴収決定額に占める収納額の割合

	令和5年度 (1月末現在)	令和4年度	令和3年度
徴収決定額	3,427億円	2,638億円	2,231億円
収納額	2,557億円	2,614億円	2,208億円
収納率※ ()内は全国の数値	74.6% (74.2%)	99.1 % (99.1 %)	99.0 % (99.0 %)
(参考)	令和6年1月	令和5年1月	令和4年1月
徴収決定額	3,427億円	2,629億円	2,224 億円
収納額	2,557億円	1,950億円	1,651億円
収納率※ ()内は全国の数値	74.6% (74.2%)	74.2% (74.0%)	74.2 % (73.9%)