

(案)

令和6年度
2024年度



大阪城【大阪市中央区】



行政運営方針のデータは
こちらからご覧ください

大阪労働局の取組 (行政運営方針)

～誰もが安心して働き
活躍できる元気な大阪～



TM & © Universal Studios. All rights reserved.

ユニバーサル・スタジオ・ジャパン【大阪市此花区】

1 大阪の労働行政を取り巻く情勢 P. 1

- 1 雇用失業情勢等について…………… 1
- 2 現下の経済状況・課題を踏まえた大阪労働局の施策の推進…………… 1

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等 P. 2

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等…………… 2
 - 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…………… 2
 - ②最低賃金制度の適切な運営等…………… 3
- 2 非正規雇用労働者の処遇改善等…………… 4

3 円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進 P. 5

- 1 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…………… 5
- 2 人材確保対策の総合的な推進…………… 6
 - ①ハローワークにおける求人充足サービスの充実…………… 6
 - ②人材不足分野等における人材確保支援等…………… 6
- 3 職業訓練を活用した人材育成支援…………… 7
- 4 リスキリング、労働移動の円滑化等の推進…………… 8
- 5 高齢者の就労・社会参加の促進…………… 9
- 6 障害者の就労促進…………… 9
- 7 外国人に対する支援…………… 11
- 8 就職氷河期世代の活躍支援…………… 12
- 9 若者の雇用対策の推進…………… 13
- 10 地方自治体と一体となった雇用対策の推進…………… 14
- 11 労働力需給調整事業の適正な運営の促進…………… 14

4 安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくり P. 15

- 1 安全で健康に働くことができる環境づくり…………… 15
 - ①長時間労働の抑制等…………… 15
 - ②大阪働き方改革推進会議…………… 16
 - ③労働条件の確保・改善対策…………… 17
 - ④労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備…………… 18
 - ⑤治療と仕事の両立支援…………… 22
 - ⑥総合的なハラスメント対策…………… 23
 - ⑦個別労働関係紛争解決の促進…………… 24
- 2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進…………… 25
 - ①女性の活躍推進…………… 25
 - ②男女の均等な機会と待遇の確保…………… 26
 - ③職業生活と家庭生活の両立支援策…………… 26
- 3 柔軟な働き方がしやすい環境整備…………… 27
- 4 労災保険及び雇用保険の適正な運用…………… 28
 - ①労災補償対策の推進…………… 28
 - ②雇用保険制度の安定的運営…………… 28
 - ③電子申請(労働保険関係)の利用促進・労働保険未手続事業一掃対策・労働保険料等の適正徴収…………… 29

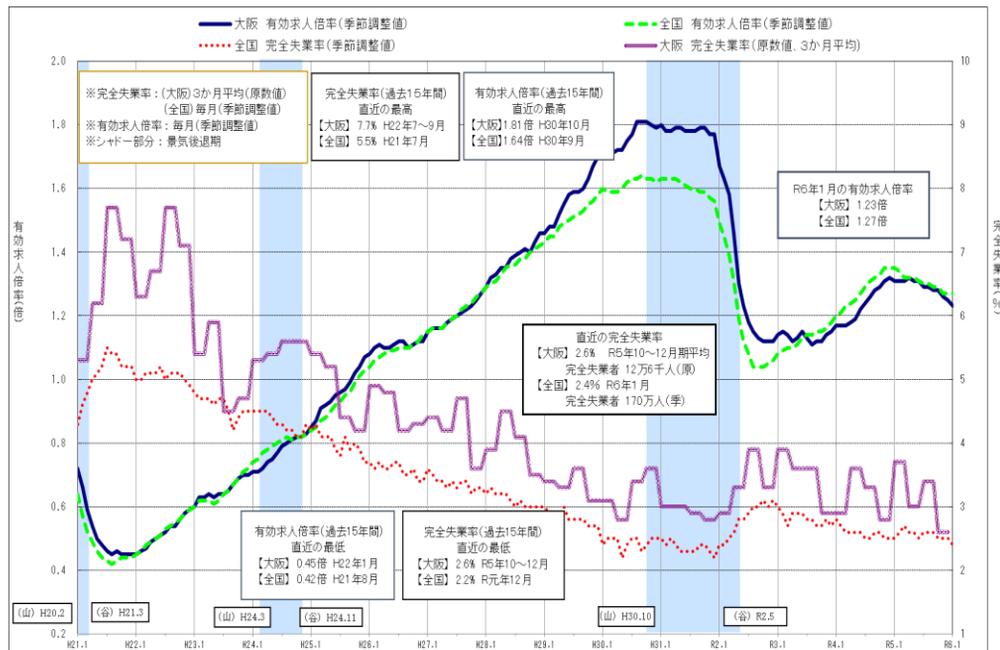
1 雇用失業情勢等について

大阪の有効求人倍率（季節調整値）は平成30年8月から10月に1.81倍と平成以降の最高値を記録しましたが、令和2年1月以降急激に低下し、コロナ禍において令和3年8月には1.11倍まで低下しました。その後の雇用情勢は、新型コロナウイルス感染症による行動制限が緩和され経済活動が再開される中、人手不足感の高まり等を背景に回復基調にありましたが、令和5年には、物価高騰及び海外情勢等の影響が散見されるようになり、直近では、持ち直しの動きに弱さがみられます。

求人、求職の動向を詳しくみますと、新規求人数は、経済活動の本格的な再開の期待やインバウンド需要の回復などから求人が底堅く推移しています。「宿泊業、飲食サービス業」など、あらゆる業種で人手不足感が高止まりする一方で、物価高騰による企業収益の悪化及び海外情勢の不安等により、「建設業」及び「製造業」などを中心に一部で求人の出し控えがあり、直近では、減少が続いています。また、新規求職者数は、コロナ禍後の経済活動の再開により、離職等の不安が軽減されたことから減少傾向にあります。このような状況の中、特に介護・建設・運輸といった人材不足分野の職業においては、有効求人倍率が高止まりしており、人手不足は深刻な問題となっています。大阪では府内11か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置し、きめ細かい就職支援ができるよう取り組んでいます。

大阪の完全失業率（原数値）は、コロナ禍の令和2～3年中には3.9%まで上昇しましたが、行動制限がなくなり、社会経済活動が進む中、改善傾向にあり、直近、令和5年10月～12月平均は2.6%と低下しています。

雇用者数（役員を除く）をみますと、令和5年10～12月平均では、正規の職員・従業員が前年同期と同水準、非正規の職員・従業員は、同1.6%増加しています。



2 現下の経済状況・課題を踏まえた大阪労働局の施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつありますが、コロナ禍後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要です。こうした状況に対応するため、政府としては、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定した「年収の壁・支援強化パッケージ」や、同年11月2日に閣議決定された「デフレ脱却のための総合経済対策」により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしています。大阪労働局ではこうした施策の効果をあげるため、また、令和6年4月から建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の働き方改革を進めるために時間外労働の上限規制の適用が開始されることや労働力人口減少下の人手不足解消に取り組むため、四行政分野（雇用環境・均等、労働基準、職業安定、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きます。

大阪においては、新型コロナウイルスの感染症法上の分類が「5類」に引き下げられて以降、インバウンド需要の急激な回復が進んでいます。一方、コロナ禍で悪化していた業況が急回復したため、多方面で対応が追い付かない状況が続いており、特に観光関連や飲食サービス業などの業種で人手不足が深刻となっているほか、交通インフラ整備、多言語対応等といった問題があり、こうした課題を注視しつつ、必要な施策を推進していきます。

また、開催を控える「大阪・関西万博2025」について、万博建設工事関連で働く人手不足の問題等も顕著であるところですが、労働者の安全と健康の確保や人材確保等に向けて関係機関と連携して適切な取組を進めていきます。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

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

○ 「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」によるワンストップ相談窓口における、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援の実施

- ・ 「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」（委託事業）を設置します。
- ・ 生産性向上による賃金引上げ、長時間労働の改善、非正規雇用労働者の待遇改善、人材の確保などの労務管理に関する課題などについて、社会保険労務士等の労務管理の専門家が電話・メール・来所・訪問等による相談に無料で応じます。
- ・ 企業の様々な課題に対し、セミナーの実施や労務管理の専門家による企業のコンサルティングを無料で行い、解決に向けた支援を行います。

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター

- ◆ 残業を減らしたいけど・・・
- ◆ 有給休暇の取得の進め方は？
- ◆ 不合理な待遇差って、どういもの？
- ◆ 何か役立つ**助成金**はあるの？



中小企業・
小規模事業者



▲ホームページは
こちら

企業訪問による支援

来所相談

電話相談

メール相談

すべて無料！

事業主のご相談に**専門家（社会保険労務士等）**がお応えいたします

○ 賃金の引上げに向けた機運の醸成

- ・ 物価上昇を乗り越え、持続的な構造的賃上げを実現するため、行政、経済界及び労働界（政労使）が連携し、持続的な賃上げに向けて取り組んでいきます。

令和5年度においては、令和6年2月2日に、大阪府知事・大阪の労使団体のトップ・厚生労働副大臣等出席による「大阪政労使の意見交換会（地方版政労使会議）」を開催しました。

意見交換会では、人件費を含めた価格転嫁等の重要性について意見交換を行うなど、政労使の連携による持続的な賃上げに向けた機運の醸成が図られました。



▲令和6年2月2日開催「大阪政労使の意見交換会」の様子

○ 各種助成金の活用促進

- ・ 生産性を高めながら労働時間の縮減に取り組む中小企業や、傘下企業を支援する事業主団体を対象とした「働き方改革推進支援助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 最低賃金・賃金引上げに向けた支援を図るため、中小企業・小規模事業者が生産性向上のための設備投資等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合にその設備投資等の一部を助成する、「業務改善助成金」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の縮減に取り組む中小企業を支援！

業種別課題対応

長時間労働等の課題を抱える業種等（建設事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師、鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業）を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主を助成

労働時間短縮・ 年休促進支援

労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主を助成

勤務間インターバル導入

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主を助成

団体推進

傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体を助成

POSレジシステムの導入による
計算ミスの防止と待ち時間の短縮



生産性の向上を図ることにより
ワーク・ライフ・バランスを推進!!



業務改善助成金

生産性の向上等を通じた最低賃金の引上げを支援！

業務改善助成金

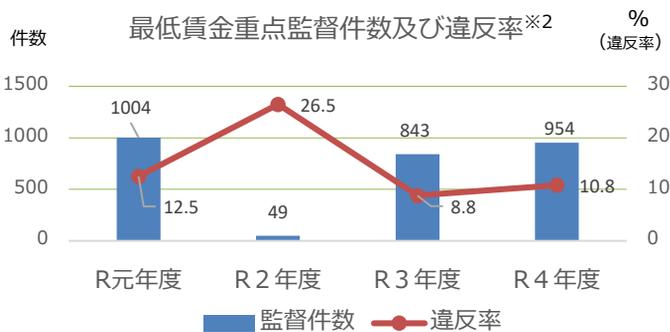
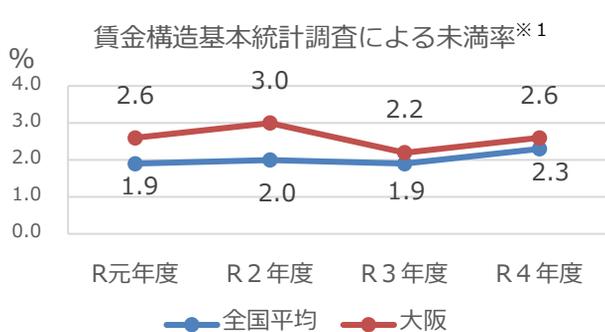
事業場内最低賃金を一定額以上引上げ、生産性向上のための設備投資などを行った場合に、その費用の一部を助成

各種助成金については
申請期限にご確認ください

2 最低賃金制度の適切な運営等

○ 「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のための監督指導及び生産性向上に取り組むなど賃金引上げに向けた企業の環境整備のための支援の実施、行政機関等との連携

- 各種統計調査や過去の指導状況等から、賃金額が最低賃金額未満のおそれが高いと考えられる事業場を対象とし効果的な最低賃金の履行確保のための監督指導を行うとともに、関係行政機関との連携を強化して、賃金引上げに向けた各種支援策等の周知を積極的に行います。
- 労働基準監督署において、賃金引上げを検討する際に参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供して、企業の賃金引上げへの支援を実施します。
- 国や府内市町村など、行政機関が民間企業に業務委託等を行う場合に、契約期間中の最低賃金改定による最低賃金違反が生じることがないように、各行政機関に対して契約発注時の配慮要請を行います。



※1 未満率とは、最低賃金額を改定する前に、最低賃金額を下回っている労働者の割合です。

※2 違反率とは、監督を実施した事業場のうち、最低賃金額未満の金額を支払っている事業場の割合です。

○ 最低賃金額及び中小企業・小規模事業者等の生産性向上のための支援策について、9月に「最低賃金周知・支援月間」を設けて集中的に実施するなど、使用者団体、労働団体及び地方公共団体等と連携した効果的な周知・広報の実施

- 大阪府最低賃金のオリジナルポスターやリーフレットを作成し、最低賃金の周知を行います。
- 大阪府をはじめ各市町村・使用者団体・労働者団体・国の機関等に対して、広報誌への掲載、ポスター掲示、リーフレット配架等の依頼を行います。
- 中小企業等において、事業場内最低賃金を一定以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資を行った場合に、その設備投資費用等の一部を補助する業務改善助成金について、集中的に周知するとともに、利活用の促進を図ります。
- 大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターをはじめ、賃金引上げ特設ページ、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金等、賃金引上げに向けた環境整備に資する各種支援策の周知を行います。
- 大阪働き方改革推進会議「最低賃金のための環境整備に関する作業部会」などを通じて、近畿経済産業局をはじめとする各省庁・地方自治体・関係労使団体・業界団体等との連携を強化し、中小企業等の最低賃金引上げのための環境整備に取り組みます。



○ 大阪地方最低賃金審議会の円滑な運営

- 「大阪地方最低賃金審議会」では、最低賃金法に基づく公正な行政運営を確保するため、学識経験者の公益代表、労働者代表、使用者代表を構成委員とし大阪府内の最低賃金の改定について審議しています。
- 大阪府最低賃金の改定について、経済状況等の地域の実情及びこれまでの審議状況などを踏まえつつ、大阪地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。



○ 「資金移動業者の口座への賃金支払い」に関する周知及び指導の実施

賃金の支払方法について通貨のほか、金融機関への口座振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者（デジタルマネー）の口座への支払いが認められたことから、制度の周知を図るとともに必要な指導を行います。

2 非正規雇用労働者の処遇改善等

○ 同一労働同一賃金の実現に向けて

- 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。

具体的には、労働基準監督署による定期監督等において確認された基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等に対し、文書による点検要請を行い、待遇の点検・見直しを求めます。その情報等を活用して、労働局は報告徴収等を実施し、正社員と短時間労働者又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、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行います。

あわせて、パートタイム・有期雇用労働法や労働者派遣法、及び「同一労働同一賃金ガイドライン」の内容について周知を図るとともに、同一労働同一賃金等に取り組む企業の事例紹介や、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主及び労働者等に対し先行企業の事例の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気運の醸成を図ります。



▲パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書



▲多様な働き方の実現応援サイト

また、「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」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、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行います。

○ 無期転換ルールの円滑な運用等

- 平成30年4月以降、有期労働契約が5年を超えて更新された多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生していることから、労使双方に幅広く周知・啓発を行い、無期転換ルールの円滑な運用を図ります。
- 令和6年4月1日から、無期転換申込権が発生する労働契約更新時においては、労働基準法に基づく労働条件の明示事項として、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことから、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等の周知徹底を図ります。



○ 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援（年収の壁への取組等）

- 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために設けられた「社会保険適用時処遇改善コース」や令和5年11月に拡充された「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用助奨等を実施します。
- 「年収の壁」として就業調整の一因となる場合がある「配偶者手当」の見直し促進に向けた周知・広報を行います。



▲「年収の壁・支援強化パッケージ」特設ページはこちら

キャリアアップ助成金

非正規労働者のキャリアアップの促進を支援！

□ 正社員化コース

有期雇用労働者等（契約社員・パート・派遣社員等）を正規雇用労働者へ転換または直接雇用した事業主に対して助成

□ 賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等（契約社員・パート・派遣社員等）の賃金規定等の増額改定により、昇給を実施した事業主に対して助成

□ 社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者に対して新たに被用者保険を適用するとともに、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して助成

※「キャリアアップ助成金」は、上記以外にも助成コースがあります。

1 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

○ 利用者の多様なニーズに合わせて求人確保・充実を図るなど、能動的なマッチングを推進

雇用のミスマッチを防ぐため、事業所訪問等による情報収集を行い、求人票に載せきれない情報も含め、求人情報をより詳しく求職者に届けます。また、求人者に対する労働市場の実情を踏まえた求人条件見直しの提案を行うなど、能動的な働きかけを量・質ともに一層充実させることで、求職者が応募しやすい求人確保し、個々の求職者・求人者のニーズに即した能動的なマッチングを推進します。

- ・ 求職者担当者制・求人担当者制の推進、積極的な求人情報の発信等、就業機会の確保に向けた取組を実施します。
- ・ オンラインで就職活動を完結したいという求職者ニーズに対応するため、オンラインで一貫した支援が提供できるように、オンライン環境を活用したサービスを実施します。
- ・ 「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者に活用されるよう、積極的な周知に取り組みます。



▲ Job tag
はこちら



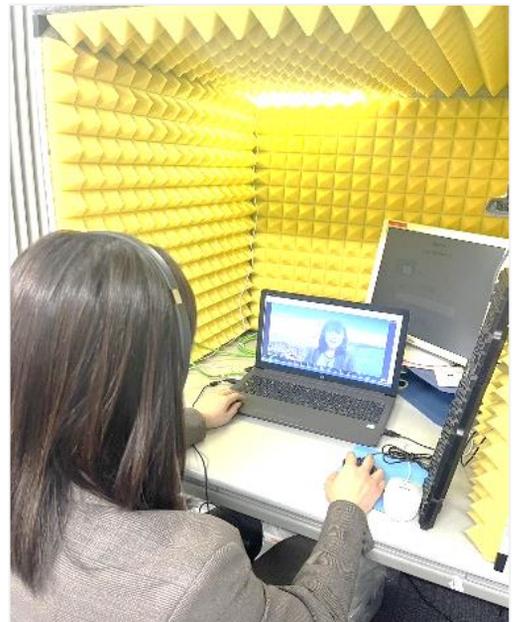
▲所内掲示(求人事業所情報)の様子



▲求職者向けセミナーの様子

○ 就職支援やサービス周知におけるオンライン環境の活用

- ・ 求人・求職申込や職業紹介の手続きが一部オンラインで可能となる「求人者マイページ」、「求職者マイページ」の利活用促進を図り、求人者の採用活動や求職者の就職活動の利便性の向上に努めます。
- ・ オンラインサービスを充実させることにより、オンライン環境のみで活動する求職者に対してもハローワークサービスを提供し、必要に応じて対面での職業相談サービスへの誘導を図ります。
- ・ オンライン環境がない求職者に対して、オンラインで企業との面接等を行えるようハローワーク内のオンライン環境を提供し、就職機会を確保します。
- ・ その他、セミナー等の就職支援サービスにおいても、オンライン環境を活用し、利用者ニーズに応じた支援を行います。
- ・ 地方公共団体との連携や利用可能な周知媒体の活用に加え、YouTube、LINE、X（旧Twitter）等のSNSを活用し、継続的にハローワークの支援サービスに関する積極的な周知に取り組みます。



▲オンライン職業相談の様子



大阪労働局
職業安定部
Xはこちら ▶



2 人材確保対策の総合的な推進

1 ハローワークにおける求人充足サービスの充実

○ 求人充足支援の充実・強化の取組

オンラインを活用した求人受理を進めることで求人者の利便性の向上を図るとともに、求人事業所に対して、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言を行います。また、事業所訪問等により収集した事業所情報を求職者に提供するなど、求人充足に向けたサービスの充実を図ります。

- それぞれの地域における人手不足の企業や業界に対し、きめ細かに充足支援を行うことで求人者支援の強化に取り組みます。
- 求職者が必要とする詳細な求人情報を収集するため、求人担当者制による事業所訪問等を実施し、求人票に反映させるとともに、事業所の強みや魅力のPRを継続的に実施します。
- オンラインによる就職活動が主流となる中、膨大な求人情報の中でも求職者を惹きつける求人を作成するためのコンサルティングを実施します。



▲ 360度カメラを活用した求人充足支援

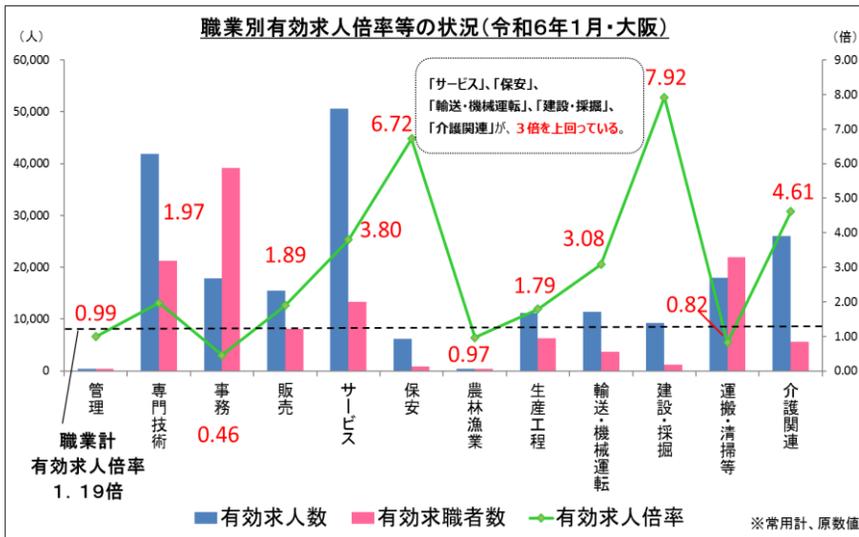
2 人材不足分野等における人材確保支援等

○ 人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善の推進

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野等の職種については、依然として人材不足感が高い状況にあり、職業別有効求人倍率をみると、特に「建設・採掘」、「保安」、「介護関連」、「サービス」、「輸送・機械運転」は3倍以上となっている状況があるなど（令和5年12月末現在）、人材確保が課題となっています。

府内11か所のハローワークに設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、以下の取組により、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の提案等により、マッチング支援を強化し、人材不足の解消を図ります。

- 医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野等について、業界団体との協議会等の場も活用し、地方自治体や業界団体等と連携を図り、業界情報の提供、業界団体と連携した実技体験を伴うセミナーや見学会の開催により、仕事のやりがいや魅力、業界についての知識を得る機会を求職者に対して積極的に提供するとともに、説明会や面接会の開催等の人材確保支援の充実を図ることで重点的なマッチング支援を実施します。
- 担当者制によるきめ細かな支援や就職面接会の開催等、就職支援サービス及び求人充足支援サービスを提供します。
- 介護分野においては、職場定着に課題を抱える介護事業者に対して、業界団体と連携した求人充足と職場定着のための雇用管理改善等の事業所支援に取り組みます。



▲介護業界と連携した面接会・映画上映会等の様子

介護業界と連携した面接会や職業体験を開催。同日に、厚生労働省推薦、介護をテーマにした映画「ケアニン こころに咲く花」の上映会、介護職の業界研究につながるセミナーを開催。

○ 地域職業能力開発促進協議会の開催と「大阪府地域職業訓練実施計画」の策定

「大阪府地域職業能力開発促進協議会」を開催し、「大阪府地域職業訓練実施計画」の策定に向け、地域の関係機関が職業能力に関する有用な情報を共有することで、地域に求められる人材ニーズを的確に反映した訓練コースの設定を促進するとともに、訓練効果の把握・検証を通じた訓練内容の改善等について協議を行います（令和5年度は、令和5年10月31日に第1回会合、令和6年3月19日に第2回会合を開催）。今後も大阪府をはじめとした関係機関との強力な連携のもと、「大阪府地域職業訓練実施計画」を策定し、職業訓練を活用した人材育成支援に取り組みます。



○ 大阪の産業の成長を支える人材育成の推進

令和6年度に実施する職業訓練においては、産業界や求職者からのニーズに対応しつつ、大阪の基盤産業である「ものづくり分野の人材育成」や、令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」を踏まえた「デジタル人材の育成」を柱とし、大阪の産業の成長を支える人材を育成するための訓練コースを設定し、「早期再就職を支援するための職業訓練」を実施します。

○ デジタル人材の育成・確保

デジタル分野への就職を希望する訓練受講者を対象に、訓練コースの理解促進を図るためのセミナーや学校説明会を開催する等、デジタル分野の訓練コースへの積極的な周知及び受講勧奨を行います。



○ 公的職業訓練（ハロートレーニング）が有効と見込まれる方への情報発信の強化

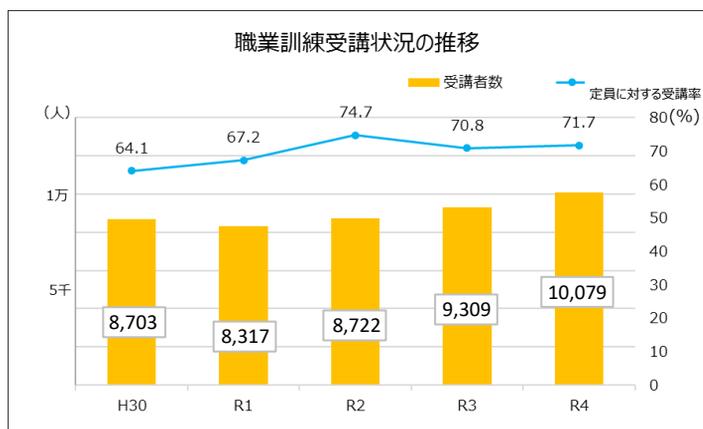
- ・ ハローワーク等において、訓練実施施設による訓練コース説明会を定期的に開催し、詳細な職業訓練情報を提供します。
- ・ 関係機関、市町村等と連携し、公的職業訓練について広く制度の周知を行います。
- ・ LINE、X（旧Twitter）、ホームページ、YouTubeチャンネル、公的職業訓練PR用パンフレット「ハロートレーニング」を活用し、これまでハローワークを利用されていない方々に対しても積極的に情報を発信します。
- ・ ハローワークの職業訓練窓口の相談風景を描いた公的職業訓練のPR漫画を発信し、より多くの方に、スキルアップや未経験職種への転職に向けて公的職業訓練を活用いただくよう周知を行います。



▲ 公的職業訓練のPR漫画



◀ 公的職業訓練のデジタルコンテンツ



▲ 職業訓練の施設見学会、職業訓練セミナーの様子



◀ LINEでの募集情報・イベント周知

友だち登録用
2次元コード

○ 求職者支援制度による職業訓練と適切な訓練への誘導

求職者支援制度により、主に雇用保険を受給できない方に対して必要な技能及び知識を習得するための職業訓練を実施するとともに、その受講を容易にするための給付金の支給、その他安定した職業への再就職や転職に関する支援措置を講じることで職業及び生活の安定を図り、求職者支援制度の積極的な周知・広報を行うことでより一層の活用を推進します。

また、求職者個々の状況に応じた適切な訓練への誘導、受講あつせん、訓練修了後の就職支援等に積極的に取り組みます。

4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

○ キャリア形成／リ・スキリング推進事業の実施

- ・ 在職時からのキャリアアップに関する継続的な支援を行う「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」（厚生労働省の委託事業）と連携し、ハローワーク内に設置する「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進します。

○ 「教育訓練給付」制度による学び直しの支援

- ・ 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付」において、労働者自身のキャリア形成のための学び・学び直しを支援するため、窓口のみならず郵送や電子で申請を行うことが可能であることの周知など、教育訓練が受講しやすい環境の整備を図ります。
また、自ら教育訓練に取り組む労働者への支援を強化するため、雇用保険法等の一部を改正する法案が可決された際には、給付率の拡充（教育訓練受講による賃金上昇や資格取得等を要件とした追加給付を新たに創設）について周知を図ります。

○ スキルアップを目的とした在籍型出向の推進

- ・ 在籍型出向は労働者の雇用を支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

○ 人への投資関連施策の推進

- ・ 人材開発支援助成金については、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」において、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされ、国民の方からの提案をもとに「人への投資促進コース」が令和4年度に創設されました。当コースは高度デジタル人材等の育成のための訓練、IT分野の未経験者を即戦力化するための訓練、定額制サービス（サブスクリプション）による訓練を実施した場合、労働者が自発的に受講した訓練費用を事業主が負担した場合、長期教育訓練休暇等制度を導入し、労働者が当該休暇等を取得して訓練を受けた場合に助成することにより、企業内における人材育成を促進することを目的とした助成金です。
当該助成金の活用を推進するため、労働局及びハローワークにおいてあらゆる機会を捉えた活用勧奨を実施します。

○ 各種助成金の活用促進

- ・ 離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援し、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う「労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 中途採用の機会拡大を図り、中高年齢者（45歳以上）を一定以上雇入れ、かつ前職よりも5%以上賃金を上昇させた場合に助成額の増額を行う「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。
- ・ 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の実現に向けて、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う、「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」の周知を積極的に行い、活用促進を図ります。

労働移動支援助成金

前職より5%以上賃金の上がる再就職に対し上乗せ助成！

早期雇入れ支援コース

事業規模の縮小に伴い離職を余儀なくされた労働者を、早期（離職後3ヶ月以内）に期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に助成

中途採用等支援助成金

中高年齢者を一定以上雇入れ、前職よりも5%賃金を上昇させた場合に助成額を増額！

中途採用拡大コース

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大した事業主に助成

特定求職者雇用開発助成金

未経験の就職困難者を雇入れ、人材育成及び賃金アップを行った場合も対象に追加！

成長分野等人材確保・育成コース

未経験の就職困難者を成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事させる又は人材育成・賃金アップを行う雇い入れをした事業主に助成

※上記の各助成金は、上記以外にも助成コースがあります。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

○ 生涯現役社会の実現に向けた高齢者の活躍促進

生産年齢人口が減少していく中で、働く意欲がある高齢者が年齢に関わりなく意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」を実現することが重要となっています。このため、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に加え、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正により、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になったことから、事業主の取組の促進を図り、高齢者の活躍の場を整備します。

・ 高齢者の再就職支援の強化

府内全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、高齢者のニーズを踏まえた効果的なマッチングの支援を行うなど、特に65歳以上の高齢者に対する再就職支援に重点的に取り組みます。

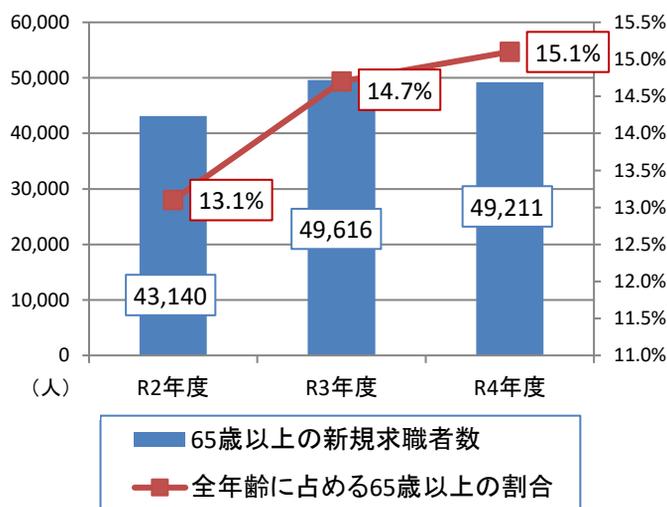
・ 企業における70歳までの就業確保措置制度の導入促進

あらゆる機会を捉えて、70歳までの就業機会確保措置の円滑な導入に向けた意識啓発・気運醸成を図ります。

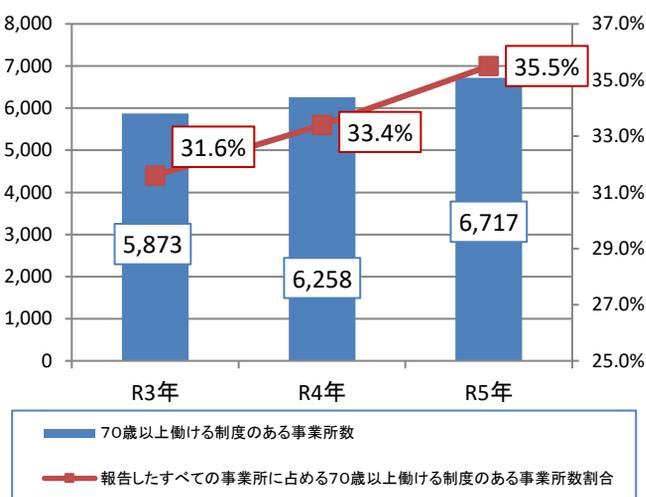
・ 地域における就業機会の確保に向けた取組の推進

地方自治体を中心とした高齢者の就業等に係る地域の関係者から構成される協議会の設置推進やシルバー人材センター事業の推進に取り組みます。

65歳以上新規求職者の推移(大阪)



70歳以上働ける制度のある事業所数(大阪)



※各年の「高齢者の雇用状況」集計結果(大阪版)より抜粋

6 障害者の就労促進

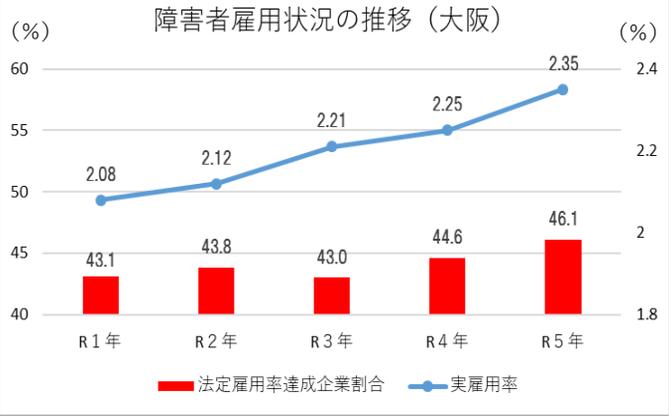
○ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の推進

法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられます。雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業に対し、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行い、早期対応を促進します。

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している企業に対して、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て、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

法定雇用率の引上げ、除外率引下げ

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	2.5% ⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上



○ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

- 障害者雇用促進法の改正により、特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定、障害者雇用相談援助助成金をはじめとする納付金助成金の新設・拡充が令和6年4月に施行されます。
- 法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、障害者本人、事業主、関係機関に周知します。
- 障害者雇用ゼロ企業を含めた雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金認定事業主による相談援助事業の利用を勧奨します。

特定短時間労働者の実雇用率算定

	常用労働者		法改正 (R6.4施行)
	短時間労働者	特定短時間労働者	
週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1	0.5

雇用障害者数の推移（大阪）



○ 多様な障害特性等に対応した就労支援等の実施

- 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。
- 特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図ります。
- 広く一般労働者を対象に、精神・発達障害者を支援する応援者「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成し、職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりを推進します。

○ 障害者雇用優良中小企業事業主認定制度による障害者雇用の取組の推進

- 障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する「もにす認定」制度に基づき、大阪では22社を「もにす認定企業」として認定しています。（令和6年2月現在）
- 「もにす認定」の周知を強化し、認定事業所の増加に努めるとともに、認定事業所が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知されるよう、認定事業所の取組を発信し、地域全体の障害者雇用の取組を一層推進します。



7 外国人に対する支援

○ 外国人求職者に対する適切な支援の実施

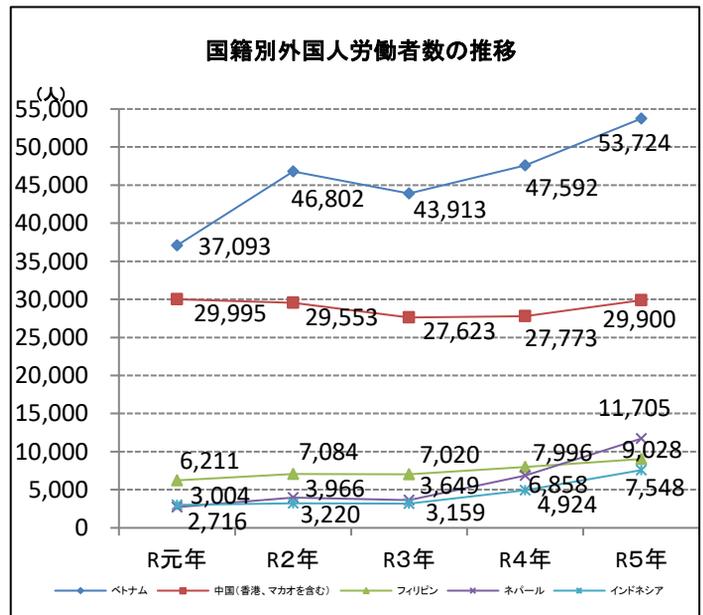
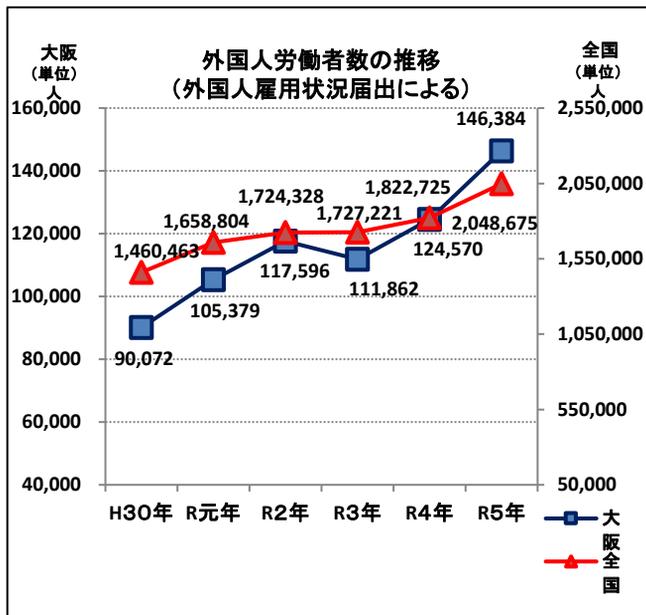
外国人求職者への専門相談員及び通訳を効果的に配置するとともに、各ハローワークに多言語音声翻訳機を設置し、職業相談等を円滑に実施できる体制を整備することで、適格な職業紹介・相談等の推進を図ります。

○ 外国人留学生の就職支援及び専門的・技術的分野の外国人の就業促進

- 「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策(令和5年度改定)」、「教育未来創造会議の第二次提言」等を踏まえ、外国人留学生の日本国内での就職率の向上を図るために、近畿ブロック各労働局及び関係機関と連携・協力し、大規模な就職面接会(令和6年6月予定)を開催します。
また、大阪外国人雇用サービスセンターにおいて業界や職種等に特化したミニ面接会等を開催します。
- ビジネスインターンシップ事業を積極的に行うことにより、外国人留学生及び企業の相互理解の向上を図るとともに、外国人留学生については、在学早期段階からの就職意識啓発を行います。
- 大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、「専門的・技術的分野」での高度外国人材の就業促進を図るとともに、大阪新卒応援ハローワークや全国の外国人雇用サービスセンター及び留学生コーナーや大学等の教育機関とも連携し外国人留学生の国内就職促進のための効果的な支援を実施します。



▲近畿ブロック
外国人留学生就職面接会
2023の様子



○ 外国人労働者の雇用管理の改善と適正就労の推進

- 外国人労働者問題啓発月間において「啓発セミナー」を開催するとともに「外国人雇用Q & A」パンフレットを活用し、外国人労働者の適正な受け入れの推進や不法就労の防止等について周知・啓発を図ります。
また、外国人雇用状況届出制度の周知徹底を図るとともに、外国人指針に基づく事業主指導を計画的・効果的に実施します。
- 外国人労働者に関する相談体制を整備し、労働条件の確保を図るとともに、出入国管理機関等との連携を図ります。



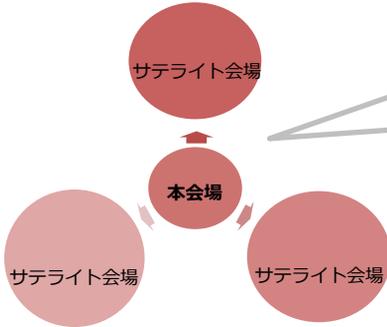
厚生労働省 大阪労働局 外国人雇用安定対策課
ハローワーク(公共職業安定所)
<https://jalia.mhlw.go.jp/osaka-roodokuyoku>

8 就職氷河期世代の活躍支援

○ 就職氷河期世代の抱える個々の課題を踏まえて、個々の状況に応じた支援を行い、活躍の場を広げられるような支援の推進

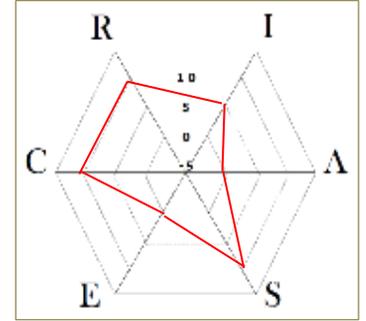
就職氷河期世代の方の中には、実践的な職業能力開発機会や、企業に評価される職務経歴を積む機会の制約により、不安定就労等の状態を余儀なくされている方も多く見受けられます。そのような方々の就職・正社員化の実現等、活躍の機会が広がるよう、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度からの2年間で「第二ステージ」と位置付け、就職氷河期世代の支援に取り組みます。

府内6か所のハローワークに「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）」を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し、就職から職場定着まで、安定した雇用の実現に向けた一貫した伴走型支援を実施します。



▲本会場の様子

▲就職氷河期世代のためのキャリアアップセミナーの実施(年11回予定)
(府内のハローワークをZoomで接続し、複数会場において開催)



▲職業適性検査の実施
(YG性格検査、RIASEC職業興味検査など)



▲就職氷河期世代を対象とした面接会&説明会(年2回実施予定)

・35歳からのキャリアアップコーナーを中心に「～就職氷河期世代のための～35歳からのキャリアアップ面接会WEEK」を毎月開催予定



▲事業主向けセミナーの実施
(年6回予定)

○ 都道府県プラットフォームを形成し、関係団体と協働した取組の推進

就職氷河期世代の活躍の促進を図るため、経済団体・業界団体・労働団体・行政機関で構成される「大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、社会気運の醸成、行政支援策等の周知、事業実施計画の策定・進捗管理を統括し、また、当該プラットフォームの構成員が協働して就職面接会等を実施します。

令和5年度までにおける施策の実績や目標の進捗等の共有を行い、これまでの効果検証を行うとともに、今後の支援策について、意見交換を行い、就職氷河期世代の支援を推進しています。

大阪就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画に係る目標及びKPI一覧(一部抜粋)

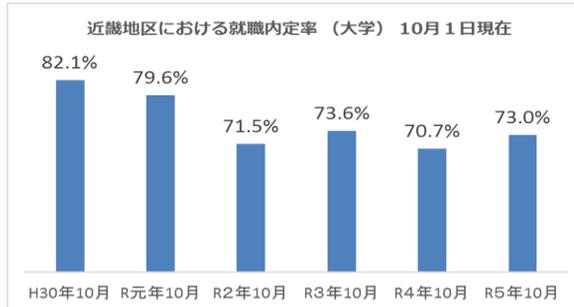
支援対象者区分		令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績 (令和5年12月未現在)
1 不安定な就労状態にある方 目標：正規雇用者を20,400人増やす	KPI				
	ハローワーク紹介による正社員就職件数	6,868件	10,066件	10,678件	8,582件
	キャリアアップ助成金活用による正社員転換人数	7,388人	5,713人	5,281人	5,037人
	職業訓練受講あっせん数	8,749人	9,013人	9,758人	7,806人
2 就業を希望しながら長期にわたり無業の状態にある方 目標：当事者やご家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、地域若者サポートステーションを中心に関係機関が連携し、就労その他職業的自立支援につなげることを目指す		令和2年度実績	令和3年度実績	令和4年度実績	令和5年度実績 (令和5年12月未現在)
	KPI				
	サポステの支援により就労につながった件数	337件	316件	360件	242件
	サポステにおける相談件数	15,304件	14,243件	16,254件	12,385件

9 若者の雇用対策の推進

○ 新卒者・既卒者の正社員就職の実現に対する就職支援の強化

正社員就職の実現・早期離職防止等のため、大阪新卒応援ハローワーク及び府内各ハローワークにおいて新卒・既卒者（概ね3年以内）の就職支援を実施します。

- ・ 就職支援ナビゲーター等による大学・高校等への訪問・出張相談、個別支援、就職支援セミナー、職場定着支援等を実施します。
- ・ 合同求人説明会の開催等により、未内定の学生に対する就職支援を実施するとともに、大阪府内の中小企業等の魅力を広域に発信し、人材確保を支援します。
- ・ 中学校・高校・大学等と連携し、十分な就職への動機付けや職業・企業に対する理解の促進を図るため、早期から学生に対する職業意識形成のための支援を行います。



▲新規高卒予定者対象
求人説明会の様子

○ フリーター等の正社員化の推進

正社員での就職を目指している若者で、不安定就労期間が長期にわたる方や安定就労の経験が少ない方に対して、支援拠点である大阪わかものハローワークと府内16か所のハローワークのわかもの支援窓口等を通じて、フリーター等の正社員就職に向けた支援を推進します。

- ・ 就職支援ナビゲーター等による職業相談、個別支援の実施、就職支援セミナー、就職面接会等を実施します。
- ・ 「トライアル雇用助成金」の活用を促し、フリーター等の正社員就職を促進します。
- ・ ハローワークを利用し、就職が決定した方を中心とした職場定着支援を実施します。
- ・ ニート等へ職業的自立支援及び就職後の職場定着支援を行う「地域若者サポートステーション事業」の周知を行い、引き続きハローワークと地域若者サポートステーション等との連携による支援を行います。

○ バーチャルわかものハローワークによる支援

近年の就活サイトやSNSの充実とともに、オンラインによる企業説明会や面接を導入する企業が増加し、若者の就職活動において、インターネットは欠かせないものとなっています。就職支援が必要な若者の中には、コミュニケーションや対面での相談に不安を抱える方、そもそも何をしたらよいのか分からない方が多く含まれ、気軽なコミュニケーション空間の中で本音で話せる環境を求めているところです。そのような中、令和6年2月7日からメタバース（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における支援（アバターによる簡易相談、セミナー動画の放映等）を実施し、潜在的な求職者等へ必要な支援を届けます。

- ・ 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ます。
- ・ 「ハローワークの求人情報」「職業興味検査」「わかものハローワーク」「労働条件」「職業訓練」など、就活に役立つ情報を知ることができます。
- ・ 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します。



▲バーチャルわかものハローワークの様子

○ 若者雇用促進法に基づく認定制度について（ユースエール認定制度）

若者雇用促進法による適職選択の促進、青少年職場情報の提供、労働法制の普及、ユースエール認定制度の推進等を実施し、若者を求める企業と若者とのマッチング向上を推進します。

- ・ 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度に基づき、大阪では53社を「ユースエール認定企業」として認定しています。（令和6年2月末現在）
- ・ 制度の周知を図り、若者の適職選択を促進するとともに、企業が求める人材の円滑な採用を支援します。



10 地方自治体と一体となった雇用対策の推進

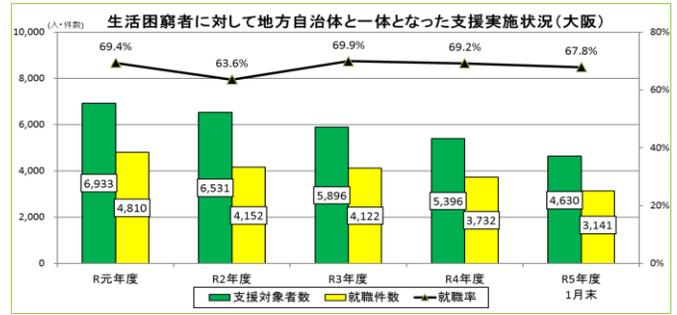
○ 地方自治体の雇用施策に連携・協力するなど、国と地方自治体との連携基盤の一層の強化

雇用対策をはじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、多岐にわたる地域のニーズを、地域の視点に立つて的確に把握するとともに、地方自治体が実施する産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等との緊密な連携を図ることが重要です。そのために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更なる強化を図ります。

- ・ 国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務の一体的実施の取組を推進します。
(令和6年3月31日現在、7か所(大阪府、大阪市(3か所)、堺市、寝屋川市、柏原市)で実施)
- ・ 国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むため、雇用対策協定締結の取組を推進します。
(令和6年3月31日現在、大阪府、堺市、東大阪市、高槻市、吹田市、寝屋川市、柏原市と雇用対策協定を締結)

○ 生活保護受給者をはじめとした生活困窮者に対する、地方自治体と一体となった支援の充実

生活保護受給者数は依然高い水準で推移しています。生活困窮者に対して就労による自立を促進するため、福祉事務所に設置するハローワーク常設窓口や巡回相談といったワンストップ型就労支援等により、ハローワークと地方自治体が一体となった支援を行います。



11 労働力需給調整事業の適正な運営の促進

○ 労働者派遣事業や職業紹介事業を行う者への法制度の周知

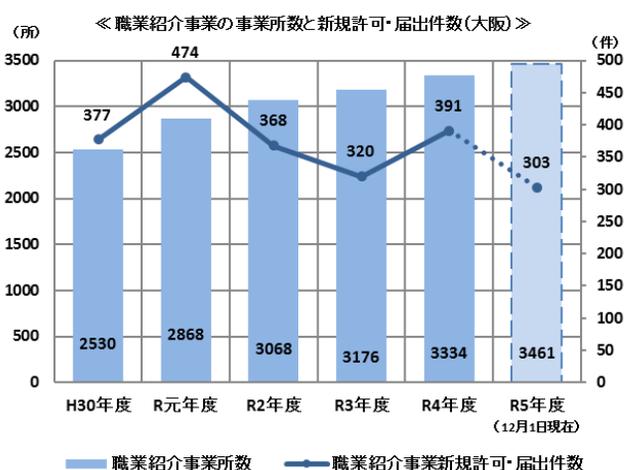
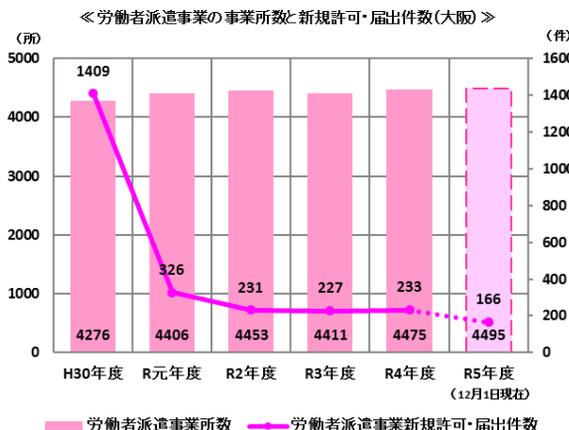
- ・ 労働者派遣事業や職業紹介事業については、労働力の需給調整を図るための制度として一定の役割を果たしていることから、労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対して説明会を開催する等、適正な許可・届出について法制度の周知徹底を図るとともに、適切な調査確認を行います。
- ・ 許可後の説明会の開催等を通じ、労働者派遣事業や職業紹介事業を行う事業者に対して、労働者派遣法や職業安定法等の法制度の周知徹底を図ります。

○ 労働者派遣事業や職業紹介事業等への指導監督の推進

- ・ 事業者が労働者派遣法や職業安定法等の法令を遵守し、需給調整機能を十分に発揮できるよう、的確な指導監督を行います。
- ・ 労働者派遣事業を行う事業者に対しては、派遣労働者の同一労働同一賃金の確保に向けて労働基準監督署から提供された情報等に基づき、積極的かつ的確な指導監督を行います。

○ 派遣労働者等への積極的な支援

- ・ 派遣労働者等を対象に、労働者派遣法をはじめとする法制度を説明する労働者派遣セミナーを開催します。
- ・ 派遣労働者等からの苦情・相談に対して迅速かつ適切に対応し、積極的な支援を行います。



※平成27年9月法改正により届出制が廃止され全て許可制となり、経過措置期間が終了した平成30年度中に従来の届出制の事業所は全て廃止になりました。

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

1 長時間労働の抑制等

○ 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む事業者等の支援

- ・ 「大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター」において、生産性向上を図りながら、労働時間短縮に取り組む事業主に対し、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、中小企業・小規模事業者等に対して支援を行います。
- ・ 各労働基準監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始される建設業、道路旅客・貨物運送業及び医療保健業の事業場を中心とした説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問等により法令の趣旨・内容の理解を促し、長時間労働抑制等に向けた自主的な取組が促進されるよう、きめ細やかな相談・支援等を行います。

○ 時間外労働の上限規制が適用される事業・業種に対する労働時間短縮等に向けた支援

- ・ 建設業については、全ての建設工事において、適正な工期設定等を行い長時間労働是正等を推進することを目的とした「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」をあらゆる機会を通じて周知します。
- ・ 自動車運転者については、改正後の改善基準告示について丁寧に周知するとともに、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署の要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行います。また、賃金水準の向上に向けて、資金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。
- ・ 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て、きめ細やかな相談対応等、適切な支援を行います。



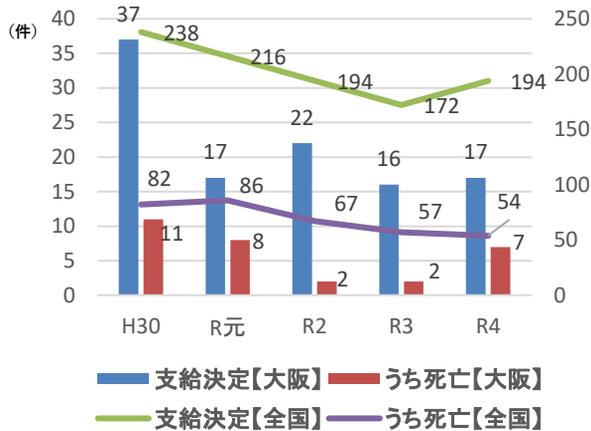
○ 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向けた監督指導の徹底等

- 過労死等はあるてはならないものであり、長時間労働を抑制し働く人々が健康を確保しながら活躍できる環境を実現するために、以下の施策に取り組みます。
- ・ 各種情報から時間外・休日労働が月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して監督指導を実施します。
 - ・ 複数の過労死等を発生させた企業に対しては、「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施します。
 - ・ 長時間労働が複数の事業場で認められた企業に対する指導及び企業名の公表を的確に実施します。
 - ・ 違法かつ重大・悪質な過重労働事案に対しては、過重労働撲滅特別対策班（かたく）による捜査を行います。
 - ・ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催し、過労死等の防止に向けた取組を広く呼びかけます。併せて、経済団体や労働団体等に対する要請を行います。

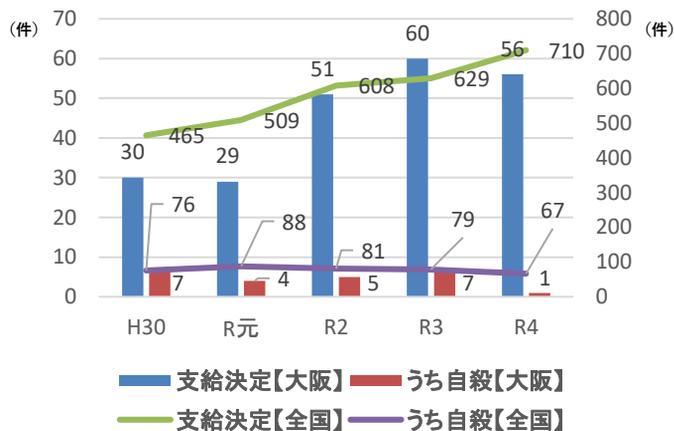


▲過労死等防止啓発月間の一環として実施した過重労働解消相談ダイヤル（無料相談）

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）



○ 労働局長によるベストプラクティス企業の取組紹介

11月の「過重労働解消キャンペーン」期間に、労働局長が長時間労働削減をはじめとした働き方改革の推進に積極的な取組を行っているベストプラクティス企業の訪問等を行います。

令和5年度は、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実施しました。

企業の労働時間の削減、具体的取組内容は、ホームページで紹介しています。



▲ 令和5年11月14日
ベストプラクティス企業
との意見交換

「ベストプラクティス企業」の
取組紹介はこちら▶



○ 長時間労働につながる取引環境の見直しに向けた取組

- ・ 窓口相談、説明会、企業指導等のあらゆる機会を通じて、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に規定する「取引上必要な配慮」等について周知し、下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止を図ります。
- ・ 労働基準監督署における監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請法等の違反が疑われる場合は、関係機関に確実に通報します。



2 大阪働き方改革推進会議

○ 大阪府域における働き方改革の総合的な推進

働き方改革を中小企業・小規模事業者等に円滑に浸透させ「多様な人材が活躍する元気な大阪」を実現するため、各構成団体間で積極的な情報共有や意見交換を行い、連携を図っていきます。本会議で承認された令和5年度の基本方針においては、賃金の引き上げのための環境整備と生産性の向上、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、長時間労働の抑制、業種等の特性に応じた人材確保対策等を主要な取組事項とし、各構成団体の取組について情報交換を行いました。



▲第10回 大阪働き方改革推進会議
(令和5年6月5日開催)

3 労働条件の確保・改善対策

○ 法定労働条件の確保・改善対策の推進

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す。このため、

- ・ 解雇、賃金・休業手当の不払等の労働基準関係法令違反に対し、速やかに監督指導を行い、未然防止、早期解決を図ります。また、不適切な解雇・雇止め回避・予防のための啓発指導を実施します。
- ・ 労働者からの申告や未払賃金立替払制度の申請に対して、迅速・適正に必要な調査を実施し所要の対応を行います。
- ・ 労働時間の適正な管理、賃金不払残業の防止等、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係る是正指導を行います。
- ・ 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し、同種事案発生防止のために刑事事件として送検した事案等を積極的に公表します。
- ・ より多くの事業主、労働者に労働基準関係法令の周知を図るため「労働基準関係法令のあらまし」を作成するほか、説明会の開催や説明動画を配信します。

労働基準関係法令のあらまし

大阪労働局 OSAKA LABOUR BUREAU

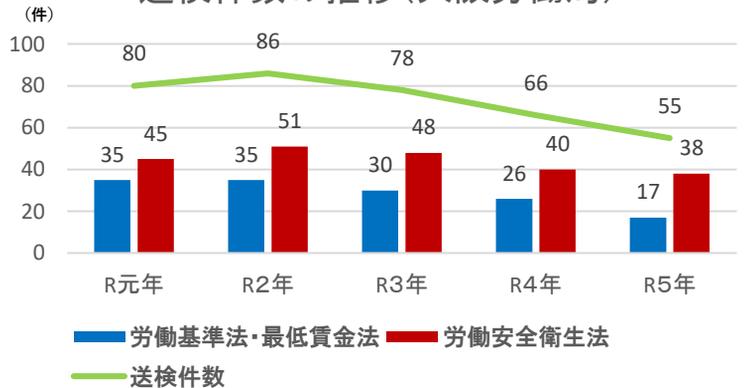


「労働基準関係法令のあらまし」のダウンロードはこちらから

労働基準法、最低賃金法などの労働基準関係法令は、労働条件の最低基準を定めたものであり、全ての労働者に適用されます。このパンフレットは、労働基準法を中心とした労働基準関係法令の基本的事項をわかりやすくまとめたものです。事業主の方には、本パンフレットをご活用いただき、労働者の労働条件の確保・改善にご活用ください。また、本パンフレットで説明している各種情報は、大阪労働局のホームページ <http://site.osaka.labour.go.jp/osaka-rodojyoku/home.html> からダウンロードできますのでご利用ください。

厚生労働省 大阪労働局

送検件数の推移(大阪労働局)



○ 「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」に基づく大阪府と連携した取組

大阪労働局は、大阪府との間で、労働者を使い捨てにする企業は許さないという趣旨に基づき、「いわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言」を行い、いわゆるブラック企業の撲滅に向け、働く意思のある人が持てる能力を十分に発揮する機会と企業が必要な人材を確保するための取組を推進しています。

この共同宣言に基づいて、①11月を「ノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」②1月15日から1か月間を「36協定締結周知期間」とし、働きやすい職場とすることや長時間労働削減に不可欠な36協定を周知します。

36協定、提出してや!



©2014 大阪府もずやん

○ 裁量労働制の適正な運用

- ・ 裁量労働制に係る省令等が令和6年4月に施行されたことから、裁量労働制導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、改正内容について周知を行うとともに、裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導を実施します。

○ 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、自動車運転者及び障害者である労働者の法定労働条件を確保するため、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対し、関係機関と連携して、監督指導等を実施します。

○ 労働契約関係の明確化等に係る周知等

- ・ 令和6年4月に施行された省令により、労働基準法に基づく労働条件通知書による明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたこと等について、周知・啓発を図ります。

○ これから社会に出て働く学生を対象とした、労働法制の周知等

- これから社会に出て働く若者に対し、労働法制の基礎知識の周知を図るため、府内の大学・短期大学等からの依頼に基づき、大阪労働局の幹部職員等が出向いてワークルールセミナーを実施します。

《受講者の声》

- 労働法制や労働のルール、もしもの時の支援策等を知ることによって自分の身を守れることが分かった。
- アルバイトをする上でも重要なためになる話が多かった。内定や公正採用選考などについて正しい情報を教えてもらうことができ安心した。
- これから働いていく上で必要な労働に関する法律、多様な働き方、ハラスメントなどについて話を聞くことができ良かった。漫画で具体的な事例を扱ってくれることでより理解が深まった。

令和5年度 実績（大学・短期大学等）

セミナー実施 10校 参加人数 1,063名

○ 学生アルバイト等の労働条件の確保に向けた取組の実施

- 多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的に実施する「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間中には、ワークルールセミナーの開催等に併せて、大学・短期大学での出張相談を実施します。



セミナー教材例 ▶



ポータルサイト『たしかめよう、労働条件！』

労働法の基礎知識・相談窓口・Q&Aなどが学べる！

4 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

○ 労働災害防止対策の推進

2023年度からの5か年を期間とする大阪労働局第14次労働災害防止推進計画（14次防）を踏まえ、さらなる労働災害防止対策を推進していきます。

《14次防の目標》

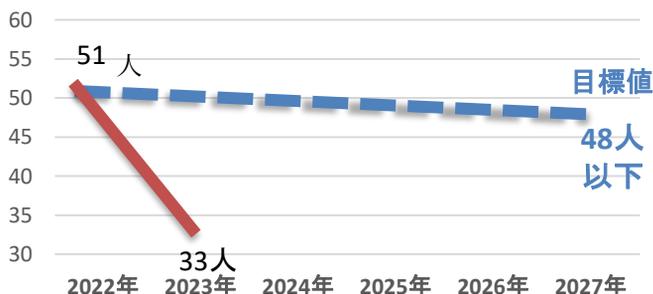
- 死亡災害については、2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させます。
- 死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数について2022年と比較して2027年までに減少させます。

《労働災害発生状況》

- 令和5年の死亡災害は、令和6年1月末日現在の速報値で33人となり、昨年より減少しました。一方、死傷災害は推計値で9,436人となり増加しています。

死亡災害発生状況（大阪）

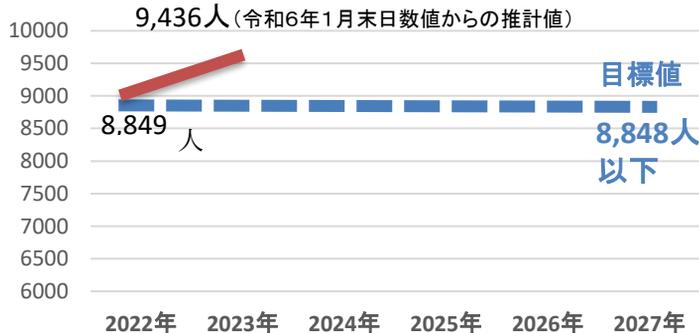
全産業



令和5年は、令和6年1月31日現在の速報値。

死傷災害発生状況（大阪）

全産業



新型コロナウイルス感染症罹患を除く

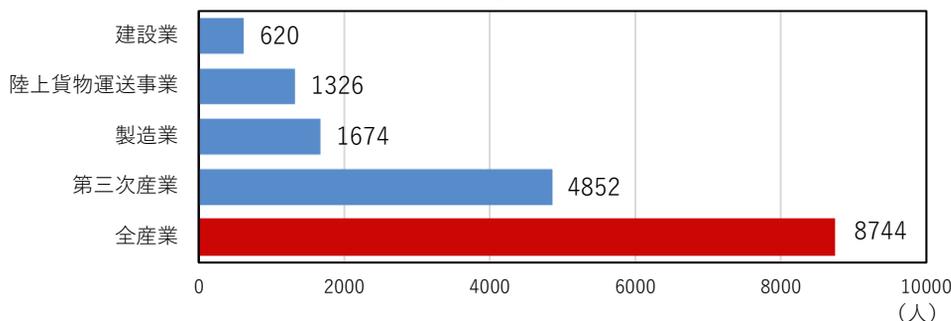
死亡災害撲滅に向けて、各種労働災害防止対策関連動画を配信しています

大阪労働局 YouTubeチャンネル
労働災害防止対策
再生リストはこちら▶



死傷災害発生状況（令和5年業種別・大阪）

令和6年1月31日の速報値



○ 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発

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になることを含め、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について、様々な機会を通じて、積極的に周知啓発を行います。

○ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止のための周知啓発の実施

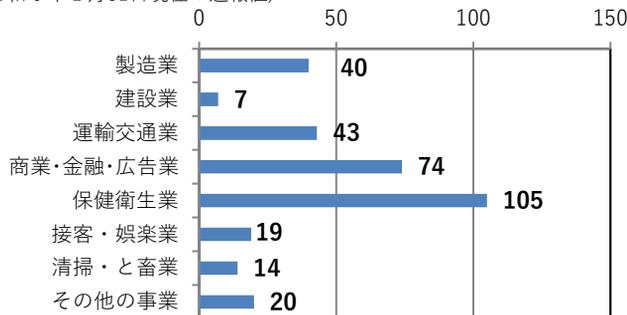
小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策として、次の取組について周知啓発を行います。

- ・ ハード・ソフトの両面から転倒災害防止対策を講じること。
- ・ 卸・小売業、医療・福祉の事業場について、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする「+safe協議会」を開催して好事例の取組に関する情報を収集して周知するなど、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援すること。
- ・ 介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入すること。
- ・ 「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、ストレッチを中心とした腰痛予防体操を推進するなど、作業態様に応じた腰痛予防対策を講じること。

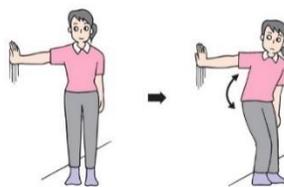
腰痛予防対策

腰痛にかかる死傷災害発生状況（令和5年業種別・大阪）

（令和6年1月31日現在の速報値）



（人）（ストレッチの一例）



わき腹・腰のストレッチング

壁の横に立ち、壁に片方の手をつきます。そのまま壁側に腰を突き出し、寄り掛かるようにしてゆっくりと腰を伸ばします。
（左右それぞれ実施）



エイジフレンドリー

ガイドラインはこちら▶

○ 高齢労働者の労働災害防止対策等の推進

近年、労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向にあり、若年層に比べ高齢層で労働災害発生率が高くなっており、特に転倒災害の発生率が高くなっています。

「高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）及びエイジフレンドリー補助金の周知を図ることにより、高齢者の労働災害を防止し、高齢者が安心して働ける職場環境の改善をすすめます。

○ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進

- ・ 母国語に翻訳された安全衛生教育に関する視聴覚教材の周知、外国人労働者に対する効果的な安全衛生教育の実施を促進します。

厚生労働省ホームページ 外国人雇用対策
Employment Policy for Foreign Workers ▶



○ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- 令和5年4月1日に施行された請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令について、引き続き、事業場に対して指導・周知・啓発等を行います。

厚生労働省ホームページ

「一人親方等の安全衛生対策について」はこちら▶



○ 労働災害が多発する業種に対する労働災害防止対策の推進

- 陸上貨物運送事業について、令和5年3月に改正されたテールゲートリフターの操作等に係る労働安全衛生規則の周知と、荷主等も含めた「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を実施します。
- 建設業について、墜落・転落災害防止のリスクアセスメントの実施を促進します。
- 製造業について、「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の促進を図り、機械によるはさまれ・巻き込まれ災害防止対策等を推進します。



○ 2025年大阪・関西万博にかかる労働災害防止の推進

- 大阪・関西万博の施設工事について、関係行政機関、発注者、施工業者で構成する「安全衛生連絡協議会」を通じて、長時間労働の縮減も含めた労働災害防止対策の徹底を図ります。

○ 労働者死傷病報告等の電子申請の推進

- 労働者死傷病報告等の電子申請を推進し、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行います。



○ 「大阪発・新4S運動」の展開

労働者一人ひとりが安全で健康に働くためには、事業場において「整理・整頓・清潔・清掃（4S）」を基盤として、安全衛生活動をステップアップさせる取組も重要です。大阪労働局では、事業場における自主的な安全衛生管理活動を促進するため、

「安全(Safety)は人々を満足させ (Satisfy)、輝く (Shine)笑顔 (Smile) にします。」

の4つの「S」をスローガンに、2023年度から2027年度までの間、「大阪発・新4S運動」を展開し、次の4つの活動について取り組みます。

① 安全見える化活動

- 現場、事務所等の労働災害防止に、標識・掲示に図解等を取り入れた「安全見える化」の推進を図ります。
- 墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ等の危険場所等を「危険マップ」により見える化するように促進を図ります。



▲バーで、積み上げ高さを制限している見える化事例

② 安全Study活動

- 入社経験の浅い者に対して、安全作業のためのスキルアップ教育を実施するよう促進します。
- 転倒災害及び腰痛災害防止に係るeラーニング教材の積極的利用を促進します。



「まんがでわかるシリーズ」はこちら▶



③ リスク評価推進活動

- リスクアセスメントの導入促進と確実なリスク低減措置の実施を目指し、「リスク評価推進活動」の推進を図ります。



「化学物質のリスクアセスメント支援」はこちら▶

④ 命綱GO活動

- 墜落・転落災害の防止に向け、高所作業における二丁掛け墜落制止用器具の使用促進を図ります。



○ メンタルヘルス対策及び過重労働対策等の推進

- ・ 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、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保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います。
- ・ 労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト『こころの耳』」について周知を行います。
- ・ 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行います。（その際、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りますことについても併せて周知します。）

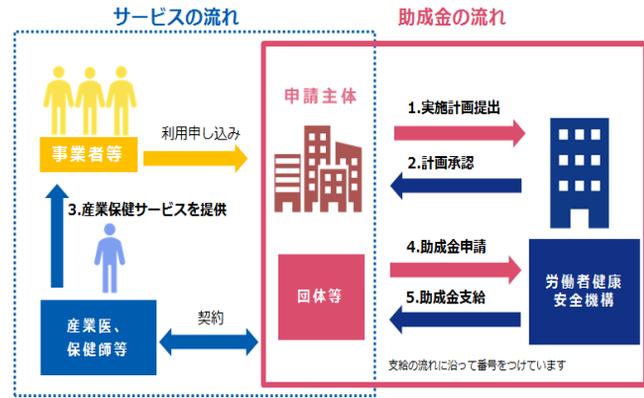
ストレスチェック
に関する動画
▶
はこちら



○ 産業保健活動の推進

- ・ 中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、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、独立行政法人労働者健康安全機構(JOHAS)による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行います。

大阪産業保健総合支援センター
ホームページはこちら▶



▲ 団体経由産業保健活動推進助成金の概要

○ 新たな化学物質規制の周知の取組

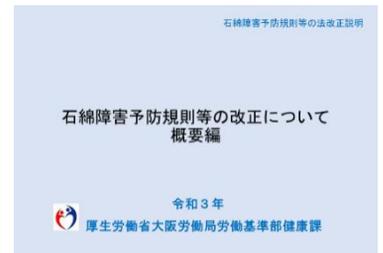
- ・ 令和4年2月及び5月に公布され、令和6年4月から全面施行されている新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- ・ 労働者の化学物質のばく露低減措置を行うにあたり、個人ばく露測定を導入及び、フィットテストを利用した適切な呼吸用保護具の選定について指導を行います。



▲
「新たな化学物質規制」
はこちら

○ 石綿ばく露防止対策の推進

- ・ 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障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図ります。
- ・ 建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行います。



▲石綿障害予防規則等の改正の概要を解説している動画です。詳細編と併せてご覧ください。

石綿総合情報
ポータルサイト
はこちら ▶



改正石綿障害予防規則の
詳細編について
はこちら ▶



改正石綿障害予防
規則の概要編に
ついてはこちら ▶



5 治療と仕事の両立支援

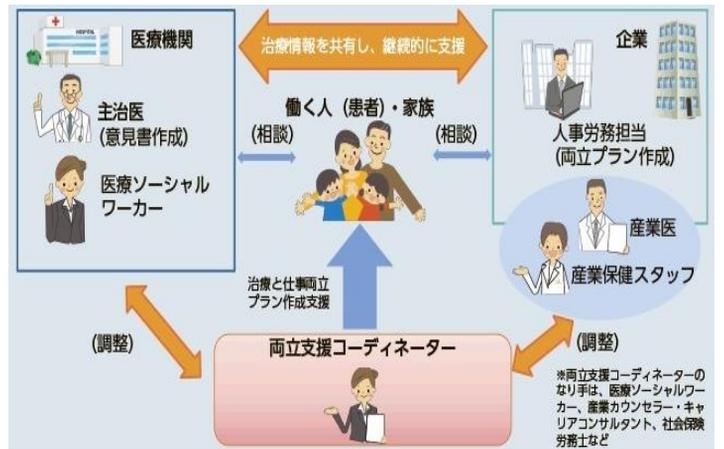
○ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進

- 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、「事業場における治療と仕事のガイドライン」の周知啓発を行います。
- 大阪労働局に設置した「大阪府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（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健センター、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ります。

大阪府地域両立支援推進チーム会議の様子 ▶



- 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のサポート体制を推進します。このため、大阪府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、独立行政法人労働者健康安全機構(JOHAS)で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図ります。

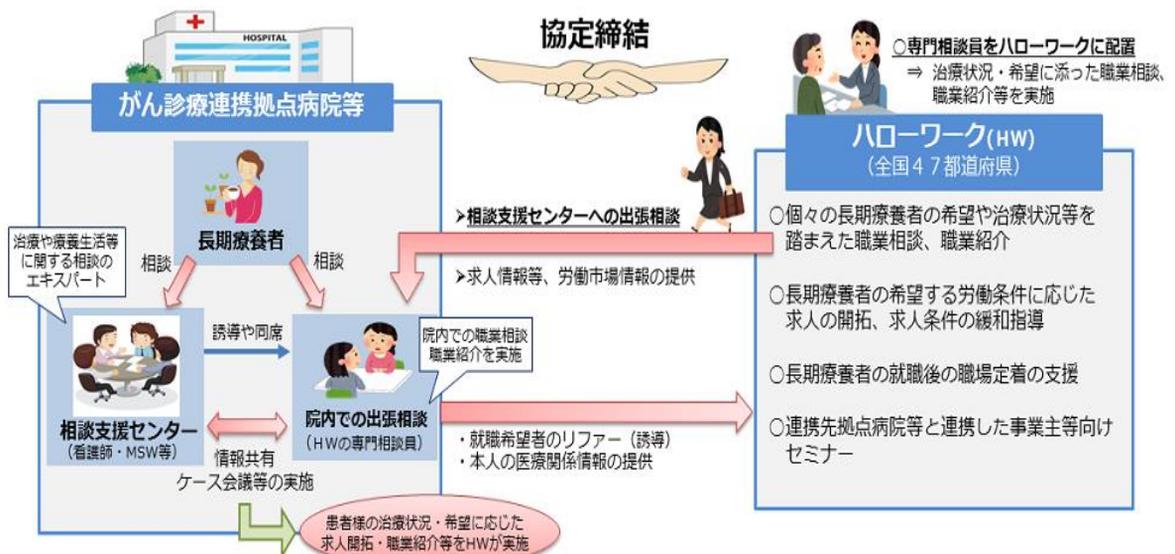


日本の労働人口の約3人に1人が
何らかの疾病を抱えながら働いています。

○ がん患者等への就職支援の推進

がん等の疾病により、長期にわたる治療等を受けながら就労を希望する求職者について、がん診療連携拠点病院等と連携協定を結んでいる府内10か所のハローワークを中心に、出張相談や個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介などの就職支援、事業主向けセミナーなどを積極的に実施します。

また、出張相談では、患者同意の上、治療や療養生活に関する相談のエキスパートである「がん相談支援センター」の担当相談員も同席し、3者で相談を行うことで、治療状況や経過、今後配慮すべき点などの情報を密に共有し、より専門性の高いきめ細かな就職支援を実施します。



6 総合的なハラスメント対策

○ 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

- 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とともに働く人の能力発揮の妨げになることから「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられた各種ハラスメントの防止対策が適切に講じられるよう、事業主への積極的な是正指導、周知徹底を図ります。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、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの周知を図ります。
- 就職活動中の学生等に対するハラスメントに関する事業主の自主的な取組を促すために、事業主に対し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。

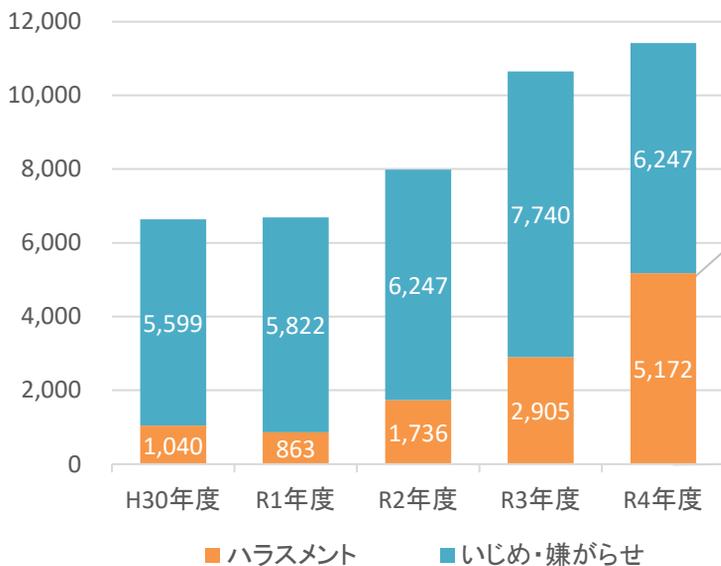
○ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

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の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」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行います。また、顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆる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の周知を行います。

○ 紛争の早期解決の促進

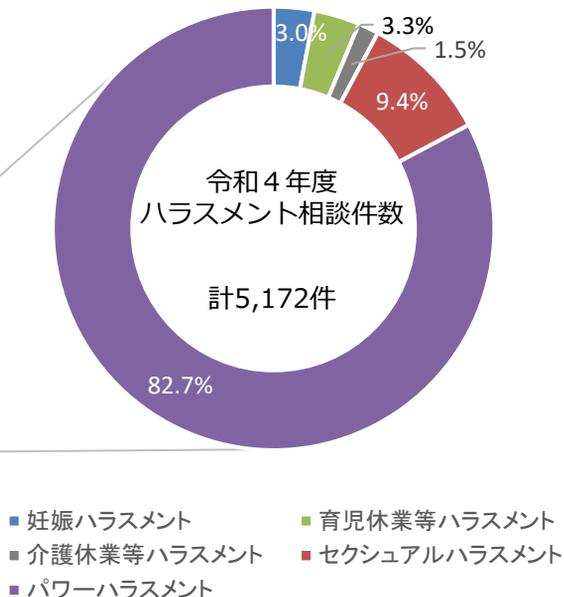
各ハラスメントに関する労働者と事業主間の紛争については、労働施策総合推進法等に基づく援助や調停制度などの紛争解決援助制度を活用することにより、早期の解決を促します。

相談件数の推移（大阪）



※パワハラ、セクハラ、妊娠・育児休業・介護休業等ハラスメント

相談内容別の割合（大阪）



※ 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年度以降では分類方法が異なる。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



7 個別労働関係紛争解決の促進

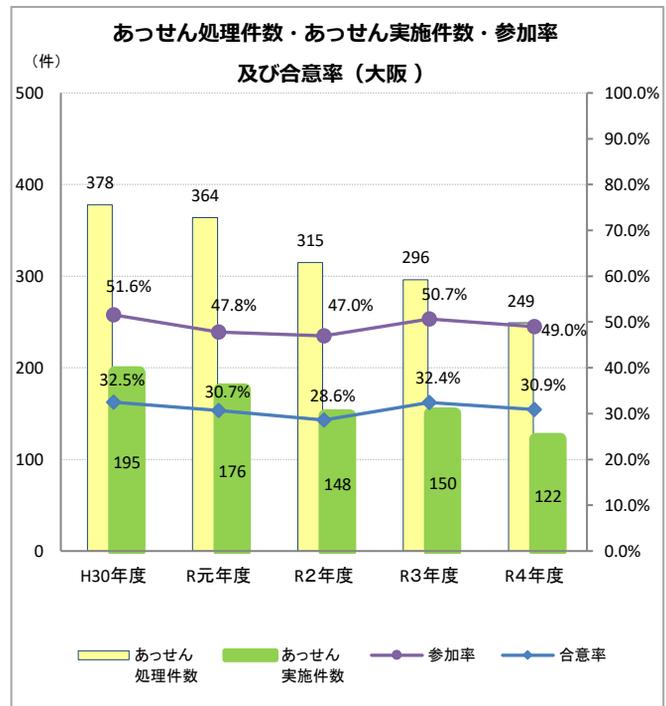
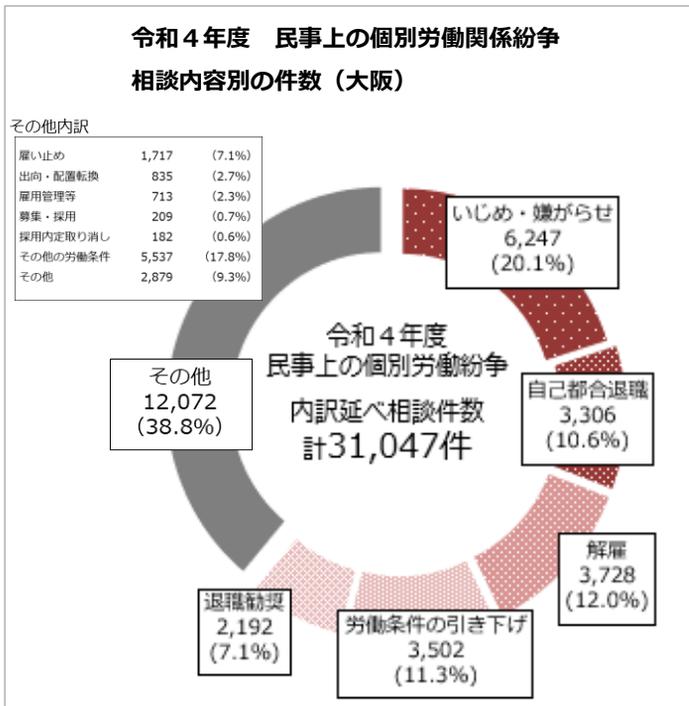
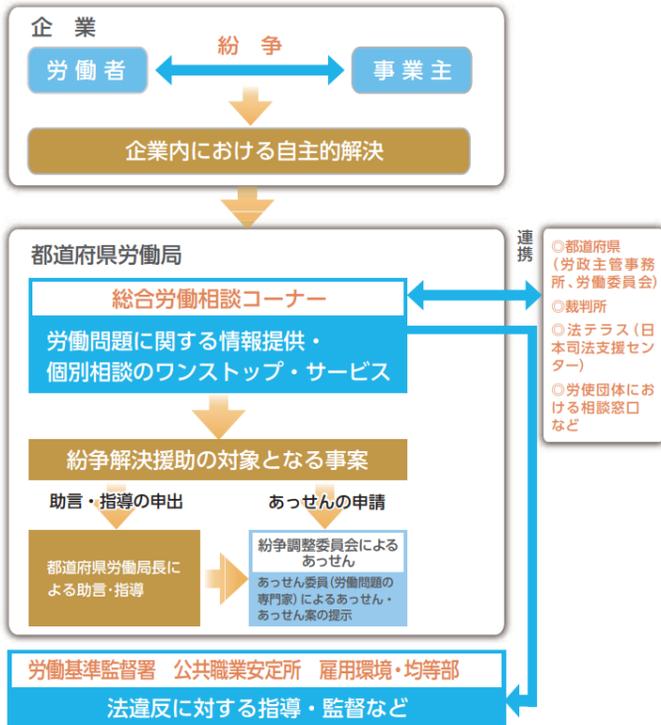
○ 適切かつ積極的な相談対応、助言・指導及びあっせんの実施

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（個別労働関係紛争）が多くなっています。紛争の内容は「いじめ・嫌がらせ」が近年、増加しているほか、「自己都合退職」、「解雇」、「労働条件の引下げ」、「退職勧奨」などがあります。

このため、府内14か所に設置している総合労働相談コーナーでは、紛争に発展することを未然に防止、又は紛争を早期に解決するために、労働問題のワンストップサービスの拠点として、関連法令や判例等の情報提供を行っています。

また、「助言・指導」（紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者間の自主的な解決を促進する制度）、「あっせん」（紛争調整委員会の委員が紛争解決に向けて調整する制度）により、民事上の個別労働関係紛争の解決を促進します。

総合労働相談
コーナー所在地
はこちら ▶



1 女性の活躍推進

○ 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日より、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、さらに同年7月8日からは新たに男女の賃金の差異の公表が常用労働者数301人以上の事業主に義務化されたことから、企業に対し積極的な取組を促し、法の着実な履行確保を図ります。
また、行動計画や男女の賃金の差異をはじめとする自社の女性活躍に関する情報を公表できる「女性の活躍推進企業データベース」（厚生労働省の運営サイト）の企業の活用を促します。



※ 各企業の女性管理職の割合や平均勤続年数など、▲ホームページはこちら
企業研究に役立つデータも見られます。

- 「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、取得促進を図ります。



○ オール大阪で女性の活躍推進

- 大阪府内の行政（大阪労働局含む）・労使団体、大学等で構成する「OSAKA女性活躍推進会議」と連携し、「OSAKA女性活躍推進会議」と連携し、大阪府内の女性活躍推進の気運の醸成を図ります。



▲「ドーンdeキラリフェスティバル」のパネルディスカッションの様子

○ 女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワークでは、女性の様々なライフステージに対応した活躍を応援するため、きめ細かな再就職支援を実施します。

- 大阪マザーズハローワーク・堺マザーズハローワーク及び府内13か所のハローワークに設置しているマザーズコーナーを中心に、子育て中の方等に対して、個々の状況に応じた就職実現プランを策定し、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。育児や介護等の事情で外出が難しい方には、職業相談・職業紹介、就職支援セミナーを含めた各種支援をオンラインでもサポートします。
- 大阪マザーズハローワークと同フロアのハローワークプラザ難波では、専門家（弁護士、社会保険労務士、臨床心理士及びファイナンシャルプランナー）による相談を実施します。
- 仕事と子育て等が両立しやすい求人の開拓（ハローマザー企業、両立支援求人等）及び収集した求人情報の積極的な周知を図ります。
- 大阪マザーズハローワーク・堺マザーズハローワークでは、出張相談・出張セミナー等により、ハローワークスタッフが様々な女性関連施設で、就労に向けた支援を実施します。

○ マザーズハローワーク・コーナーを中心にお子様連れでも利用しやすい環境の整備

- お子様連れでも参加しやすいよう託児付のセミナー、子育て中の方同士による経験交流会等を実施します。
- 安心して施設が利用できるようチャイルドスペースや授乳室の整備を行います。



▲担当者制による職業相談



▲大阪マザーズハローワークでは、大阪市とのコラボイベント等を実施



▲マザーズハローワークのチャイルドスペースの様子

2 男女の均等な機会と待遇の確保

○ 男女雇用機会均等法の履行確保

- ・ 労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるよう事業主への指導を行うとともに、相談への対応、労働者と事業主間の紛争を迅速に解決するための援助を行います。
- ・ 特に、妊娠・出産等による不利益取扱いに関する相談件数は引き続き高い水準にあることから、事業主に対し、積極的な是正指導と法律の周知徹底を図ります。
- ・ 母性健康管理や母性保護に関する情報、取組事例を紹介している「働く女性の心とからだの応援サイト」の周知を図り、女性が働きながら安心して出産を迎えられるような環境の整備を促進します。

働く女性の心とからだの応援サイト ▶



3 職業生活と家庭生活の両立支援

○ 改正育児・介護休業法の履行確保

- ・ 令和5年4月から施行された1,000人を超える企業を対象とした育児休業取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和4年より施行されている育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、男性の育児休業取得促進のための「産後パパ育休」（出生時育児休業）など、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労使に十分に理解され、労働者が円滑に利用できるよう周知徹底に取り組みます。
- ・ 育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主への報告徴収・是正指導等を行うほか、相談への対応、労働者と事業主間の紛争を迅速に解決するための援助を行います。
- ・ 家族の介護に直面した労働者が、介護休業等の各種制度を活用して就業継続できるよう、大阪府や市町村、地域包括支援センター等と連携し、労働者に対する制度の周知を行います。

○ 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一般事業主行動計画の策定等については、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ります。
- ・ 子育てサポート企業である「くるみん」、「プラチナくるみん」に加え、昨年度新設された「トライくるみん」についても、認定取得促進に向けた働きかけを行います。

○ 不妊治療を受けやすい職場環境の整備の推進

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するため、令和4年度からくるみん認定等の新たな類型として創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の周知及び活用を促すとともに「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ハンドブック」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を図ります。

○ 仕事と育児、仕事と介護の両立ができる職場環境整備

職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりのため、両立支援等助成金（出生時両立支援・介護離職防止支援・育児休業等支援コース、不妊治療両立支援コース等）の活用促進等により中小企業事業主を支援します。



プラチナくるみんマーク



くるみんプラスマーク



トライくるみんマーク

3 柔軟な働き方がしやすい環境整備

○ フリーランスが安心して働ける就業環境の整備

令和5年5月12日に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）」が公布され、令和6年秋頃までに施行予定となっています。

- 同法は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
 - ① フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化
 - ② フリーランスの方の就業環境の整備

を目的としており、施行に向け、同法の周知啓発を図ります。

厚生労働省においては「フリーランスの方の就業環境の整備」のため「募集情報の的確表示」「育児介護等と業務の両立に対する配慮」「ハラスメント対策に係る体制整備」「中途解除等の事前予告」に係る相談対応などの必要な体制整備等を講ずることとしています。

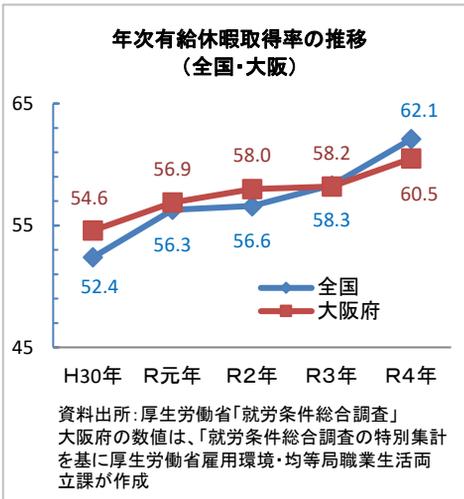
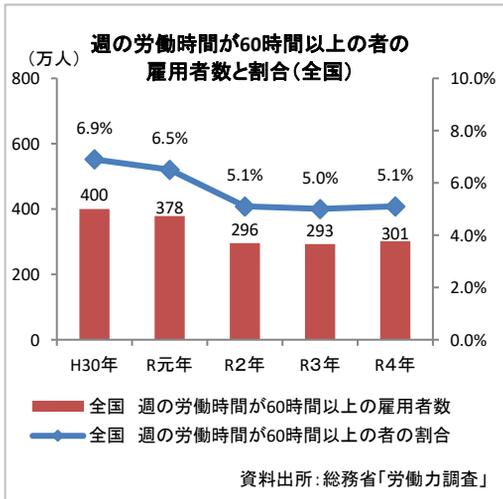
法律の適用対象	
発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引	
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの
※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。	

○ 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

- テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図ります。
- 企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金テレワークコース」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行います。加えて、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等に対しては、「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」に沿った助言や、総務省と厚生労働省の連携事業に基づき設置されたテレワーク相談センターの紹介や、開催するセミナーの周知・参加等の働きかけを行います。
- テレワークを導入している先行企業の事例の周知や、テレワークに関する支援を実施している機関の情報等、テレワーク支援に関する情報を一元的に提供します。

○ ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方・休み方の見直しの推進等

- 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、勤務間インターバル制度や朝型の働き方の導入促進等が盛り込まれた「労働時間等設定改善指針」の周知・啓発を行います。
- 「働き方・休み方改善コンサルタント」による労働時間等の設定改善のための助言・指導、ワークショップを実施します。
- 働き方・休み方の改善を促す企業・社員向けの自己診断ツールの提供、企業の取組事例の紹介等を行う「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用促進を図ります。
- ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行います。



ワークライフバランスを向上させる

勤務間インターバル制度

勤務終了後、一定期間以上の休息期間を設けることです。



働き方・休み方改善ポータルサイト

「働き方・休み方改善指標」を活用して、自己診断をしたり、企業の取組事例や働き方・休み方に関する資料などを確認することができます。



4 労災保険及び雇用保険の適正な運用

1 労災補償対策の推進

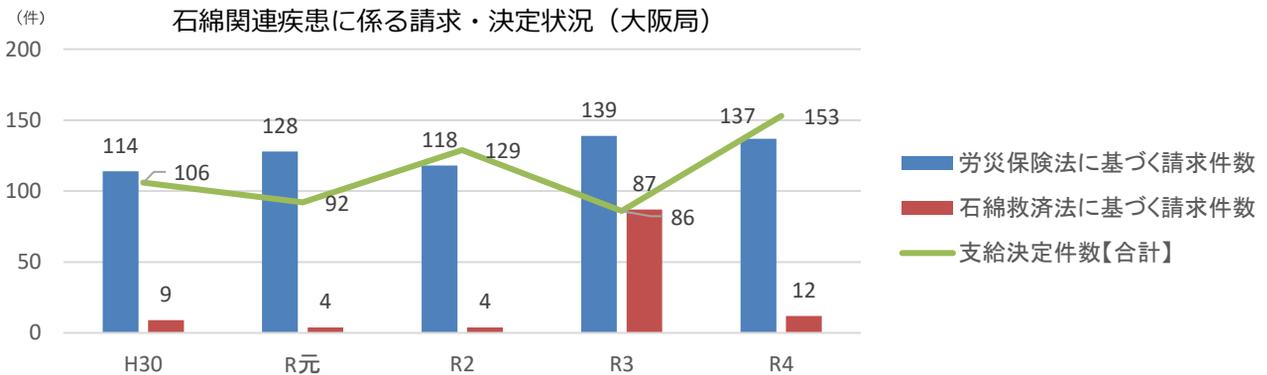
○ 迅速かつ公正な労災補償業務の実施

- ・ 過労死等事案については、脳・心臓疾患に関する改正労災認定基準、パワーハラスメント防止ガイドラインや複数事業労働者に対応した関係法令に基づき、監督・安全衛生担当部署と連携を図りつつ、迅速かつ公正な処理を一層推進します。
- ・ 新型コロナウイルス感染症事案については、罹患後症状も含め、本省通達に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行います。

○ 石綿関連疾患に係る労災補償制度等の更なる周知

- ・ 石綿による健康被害の救済に関する法律の一部を改正する法律（改正石綿救済法）が令和4年6月17日に施行され支給対象が令和8年3月26日までに亡くなった労働者のご遺族へと拡大され、請求期限が令和14年3月27日まで延長されたことから、引き続き制度の周知に取り組みます。
- ・ 石綿関連疾患の請求件数は年間100件を超えており、毎年、石綿ばく露作業による労災認定等事業場を公表しています。

* 平成17年7月の第1回公表以来、令和4年度分で延べ18,134事業場（全国）を公表しました。



2 雇用保険制度の安定的運営

○ 受給資格者の早期再就職の促進

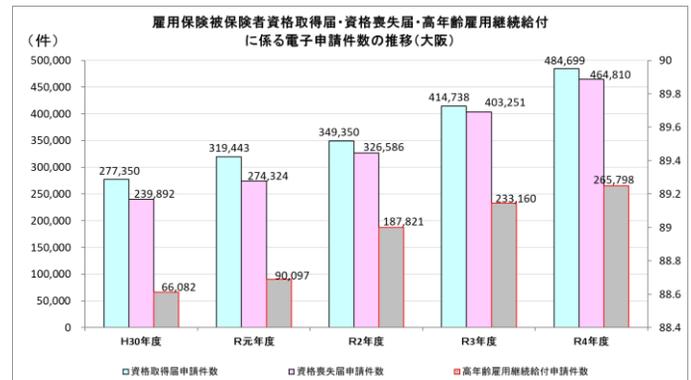
- ・ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、ハローワーク内の各課部門が積極的に連携を行います。
- ・ 「再就職手当」を含め、早期に再就職した場合のメリットの周知などに取り組みます。
- ・ 個々の雇用保険受給者に見合ったサービスが提供できるよう、様々な機会を捉えて、職業相談窓口への誘導を行います。

○ 電子申請のさらなる利用促進のための、積極的な利用勧奨と速やかな処理の実施

- ・ 電子申請未利用の事業主に対し、電子申請のメリットを強調した周知・広報を行うとともに、雇用保険電子申請アドバイザーを活用し、各種説明会の場や事業所訪問などにより利用勧奨を一層推進します。
- ・ また、ハローワーク梅田、ハローワーク大阪東、ハローワーク阿倍野の「電子申請体験コーナー」を活用し、直接事業主等に電子申請を体験してもらうなど、効果的な電子申請の利用促進を図ります。
- ・ 電子申請件数が増加する中、速やかな処理を実現するため、電子申請事務センターの体制を強化します。

○ 不正受給に対する厳正な対処の徹底

- ・ 労働局内の体制を整備することにより、雇用関係助成金の不正受給の疑いがある事業所に対する調査等により一層注力します。



3 労働保険未手続事業一掃対策・電子申請（労働保険関係）の利用促進・労働保険料等の適正徴収

○ 労働保険関係手続の電子申請の利用促進

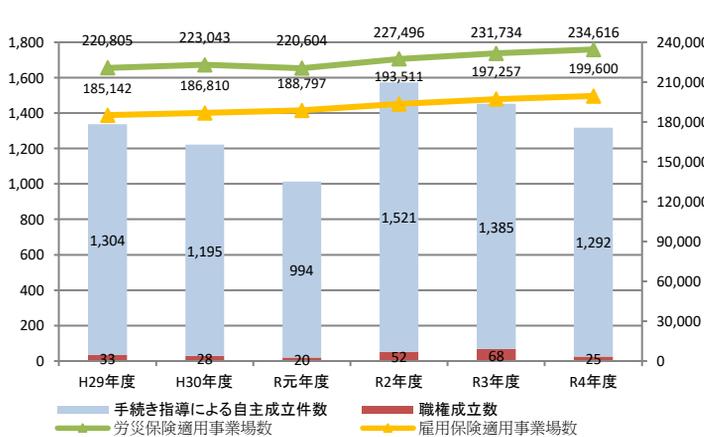
- ・ 現在、政府全体で行政手続コスト（行政手続に要する事業者の作業時間）を削減するため、電子申請の利用促進を図っていますが、大阪においては電子申請利用件数が未だ低調に推移しており、利用率向上を図ることが喫緊の課題となっています。
- ・ 電子申請が義務化されている特定の法人に対してオンライン利用の徹底を勧奨するほか、広報誌やホームページなどでも電子申請利用のメリットを情報発信し、更なる利用促進を図ります。

○ 労働保険の未手続事業の一掃の取組

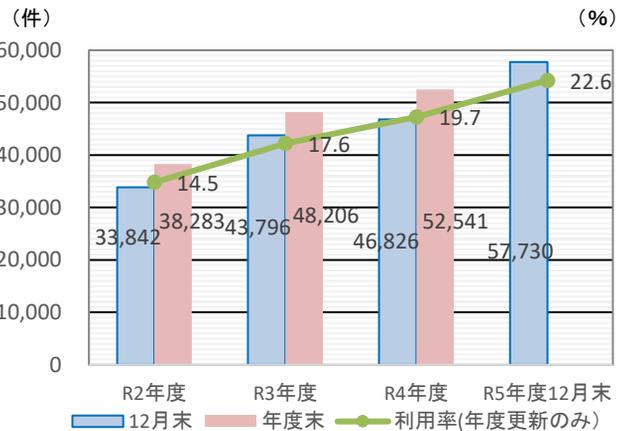
- ・ 原則として労働者を一人でも雇用している事業主は、全て労働保険関係成立手続を行い、労働保険料を納付しなければなりません。令和5年度は未手続事業の解消及び収納未済歳入額の縮減を課題として取り組んでまいりましたが、現在においても商業・サービス業等の小規模事業場を中心に未手続事業がなお相当数残されている実情です。これら未手続事業の解消は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保、労働者の福祉の向上等の観点から極めて重要な課題であり、早急な取組が求められています。
- ・ 大阪労働局では、事業主団体・府・市区町村、関係団体等を通じ、労働保険制度のより一層の周知広報活動を展開しつつ、許認可制度のある行政機関との連携による、より有効な未手続加入勧奨など、これまで以上の効率的な取組を展開します。

また、未手続事業の情報を収集し、個別に加入勧奨及び指導を行い、特に度重なる加入手続指導にもかかわらず、成立（加入）手続を自主的に行わない事業主には、職権による成立を実施し、労働局・監督署・ハローワークが一体となって、労働保険未手続事業の一掃に取り組めます。

手続指導による成立件数及び労災・雇用保険適用事業場数の推移（大阪）

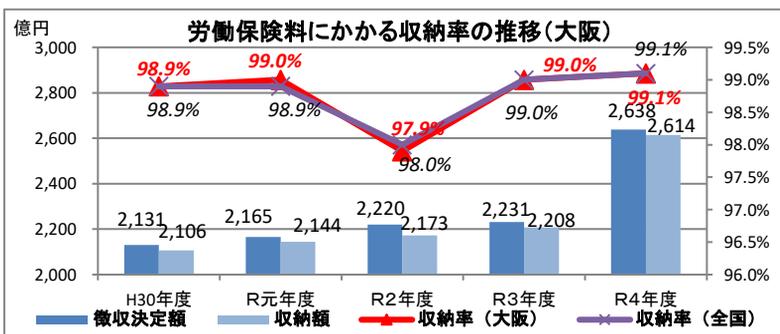


労働保険関係手続における電子申請利用件数及び利用率の推移（大阪）



○ 全国平均以上の収納率の達成

大阪労働局では、事業主等の財務状況に配慮しながら、事業場の立場に立った納付相談や納入督促を実施しており、一定の要件に該当するときは換価の猶予等の制度を適用し対応しています。令和4年度の収納率は99.1%（全国平均と同率）となりましたが、労働保険制度の安定的な運営のために労働保険料等の収納率向上は最重要課題です。全国平均を超える収納率の向上を目指し、「口座振替による納付」及び「電子納付」について事業主等に対し積極的に周知し、利用促進を図るとともに費用負担の公平性の観点から着実に納入督促を実行します。



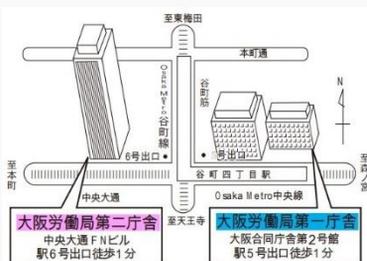
口座振替のメリット

- ①労働保険料は取引銀行から引き落としされます。
- ②納付の“忘れ”や“遅れ”の心配がありません。
- ③手数料はかかりません。
- ④口座振替を利用しない場合と比べて第1期分納付期日に約2カ月ゆとりがあります。

大阪労働局について

第一庁舎… 大阪市中央区大手前4丁目1-67 大阪合同庁舎第2号館

第二庁舎… 大阪市中央区常盤町1丁目3-8 中央大通FNビル



<令和6年4月1日現在>

労働基準監督署
所在地一覧
はこちら



厚生労働省

大阪労働局

労働基準監督署

公共職業安定所(ハローワーク)

公共職業安定所
(ハローワーク)・
出先機関所在地
一覧はこちら



総務部

第一庁舎 8F

第二庁舎 17F

雇用環境・均等部

第一庁舎 8F

労働基準部

第一庁舎 9F

職業安定部

第二庁舎 21F

需給調整事業部

第二庁舎 14F

総務課

☎06-6949-6482

職員の人事・厚生、庶務、情報公開

会計課

☎06-6949-6664

局の予算・決算、会計

労働保険徴収課

☎06-4790-6330

労働保険料の徴収・収納・決算

労働保険適用・事務組合課

☎06-4790-6340

労働保険関係の成立・消滅、
労働保険料の額の決定、
労働保険事務組合関係事務

企画課

☎06-6941-4630

総合調整・企画、広報、働き方改革推進支援
助成金、両立支援等助成金、業務改善助成金

指導課

☎06-6941-8940

個別労働関係紛争の解決援助、ハラスメント対策、
働き方・休み方の改善、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、
パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善
フリーランスの就業環境整備

監督課

☎06-6949-6490

監督指導・調査・立替払、司法警察事務

安全課

☎06-6949-6496

労働災害の防止、特定機械の検査、
クレーン等の免許証交付等

健康課

☎06-6949-6500

健康保持増進、職業性疾病の予防、
健康管理手帳・免許証の交付等

賃金課

☎06-6949-6502

最低賃金、家内労働、賃金統計

労災補償課

☎06-6949-6507

労災補償に関する指導・相談、
審査請求の受理

※労災保険医療
審査センター
☎06-7711-0740

※ 労災保険医療審査センター

所在地 大阪市中央区森ノ宮中央1-15-10
大阪中央労働総合庁舎

職業安定課

☎06-4790-6300

職業紹介、若年者雇用対策、
雇用関係等統計・調査

職業対策課

☎06-4790-6310

高齢者・障害者・外国人労働者・
港湾労働者等の雇用対策、公正採用選考啓発

雇用保険課

☎06-4790-6320

助成金センター

☎06-7669-8900

雇用保険給付・適用関係
各種助成金関係

※助成金センターは第二庁舎9F

訓練課

☎06-7663-6241

求職者支援制度、公共職業訓練関係
就職氷河期世代活躍支援対策

需給調整事業第1課

☎06-4790-6303

労働者派遣事業、職業紹介事業の
申請届出の受理

需給調整事業第2課

☎06-4790-6319

労働者派遣事業所・職業紹介事業所
等の指導監督

大阪労働局からのお知らせツール

大阪労働局
ホームページ



大阪労働局
各種助成金案内ページ



大阪労働局
YouTube チャンネル



大阪労働局
労働基準部
X (旧Twitter)



大阪労働局
職業安定部
X (旧Twitter)



大阪ハローワーク
ホームページ



令和6年度大阪労働局の行政目標（数値目標）【案】

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

	重点施策	数値目標
1	最低賃金制度の適切な運営等	● 審議後の最低賃金額（改正の有無にかかわらず）について、大阪府内の自治体広報誌への掲載率を100%とする。
2	非正規雇用労働者の処遇改善等	● キャリアアップ助成金を活用した正規雇用等転換数について、前年度実績以上（P）

II 円滑な労働移動の推進及び多様な人材の活躍促進

1	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	○ 就職件数（P）件以上 ○ 【P】充足率（P）%以上
2	人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進	○ 【P】人材不足分野の就職率（P）%以上
3	職業訓練を活用した人材育成支援	○ 公的職業訓練の修了後3か月後の就職件数（P）件以上
4	高齢者の雇用対策の推進	○ 【P】生涯現役窓口での65歳以上の就職率（P）%以上
5	障害者などの雇用対策の推進	○ 障害者の就職件数前年度実績以上（P）
6	就職氷河期支援プログラムに基づく施策の推進	○ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35～56歳）の不安定就労者・無業者の件数（P）件以上
7	若者の雇用対策の推進	○ 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数（P）件以上 ○ 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（P）%以上
8	地方自治体と一体となった雇用対策の推進	● 地方自治体との一体的実施施設（生保型除く）におけるハローワークコーナーの就職件数について、（P）件以上 ○ 生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率（P）%以上 ● 生活保護受給者、児童扶養手当受給者等の生活困窮者に対する就労支援について、就職件数（P）件以上
9	労働力需給調整事業の適正な運営の促進	● 労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者や許可を受けた事業者等に対して、適正な許可・届出について法制度の周知を図るため、説明会等を毎月4回以上開催する。

III 安全に安心して働くことができる魅力ある職場づくり

1	労働時間法制の見直し・長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止	● 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される事業場に対し、上限規制等の内容や自動車運転者を使用する事業場に対しては改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」を含めた周知、理解の促進等に向けた説明会等を民間事業者等も活用し、リモート方式も含めて開催し、1,000事業場以上を参加させる。 ● メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
2	安全で健康に働くことができる職場づくりの推進	● 死亡災害を2022年と比較して、2027年までに5%以上減少させる。 ● 死傷災害を2022年と比較して、2027年までに減少させる。
3	総合的なハラスメント対策	● あっせん、調停の合意率を前年度実績以上
4	女性の活躍推進	○ マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者について、就職率（P）%以上 ○ マザーズハローワーク事業における担当者制による重点支援対象者数について、厚生労働省から示された目標値以上を目指す（P） ● 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届の届出率を前年度以上
5	雇用保険制度の安定的運営	○ 【P】雇用保険受給者の早期再就職割合（P）%以上
6	労働保険未手続事業一掃対策の推進 労働保険料等の収納率向上	● 労働保険の加入手続勧奨を効果的に実施し、手続指導による成立件数1,300件以上を目指す。 ● 実行ある滞納整理を実施し、全国平均を上回る収納率を目指す。

※ ●項目は、大阪労働局独自の数値目標を表す。