

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

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

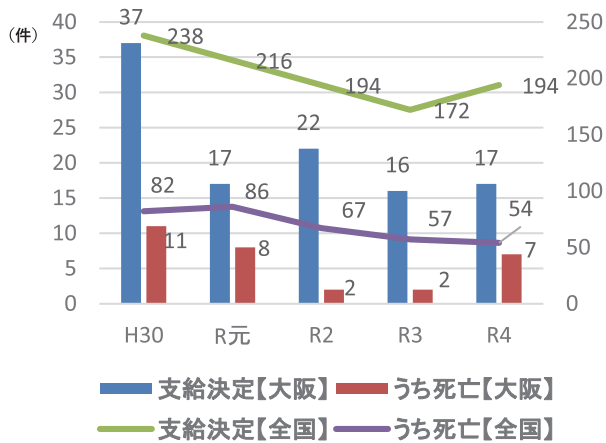
過労死等はあるてはならないものであり、長時間労働を抑制し働く人々が健康を確保しながら活躍できる環境を実現するために、以下の施策に取り組みます。

- ・ 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（かとく）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。

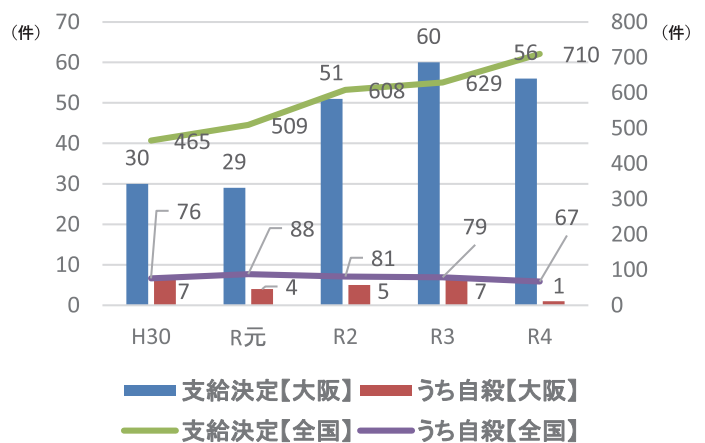


▲過労死等防止啓発月間の一環として実施した過重労働解消相談ダイヤル（無料相談）

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。



▲ベストプラクティス企業との意見交換
(令和5年11月14日実施)

「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・雇止めの回避・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令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

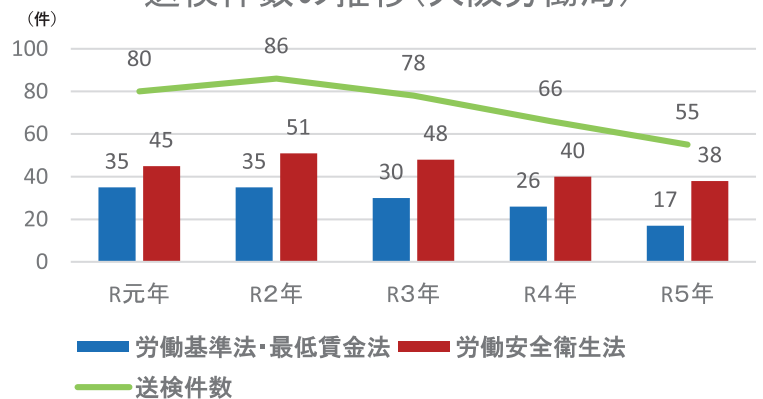


労働基準法、最低賃金法などの労働基準関係法令は、労働条件の最低基準を定めたものであり、全ての労働者に適用されます。このウェブサイトは、労働基準法を中心とした労働基準関係法令の基本的事項をわかりやすくまとめたものです。事業主の皆様は、本ウェブサイトをご活用いただき、労働者の労働条件の確保・改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。また、本ウェブサイトで説明している各種記事は、大阪労働局のホームページ（http://www.osaka-labour.jp/）からダウンロードできますのでご利用ください。



「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

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。

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

《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。

セミナー教材例 ▶



○ 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。



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。

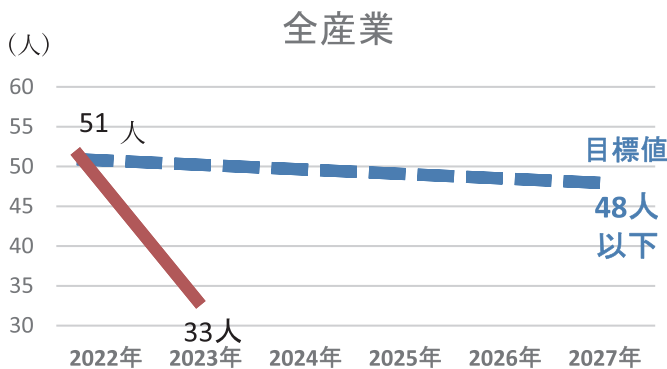
《14次防の目標》

- ・ 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》

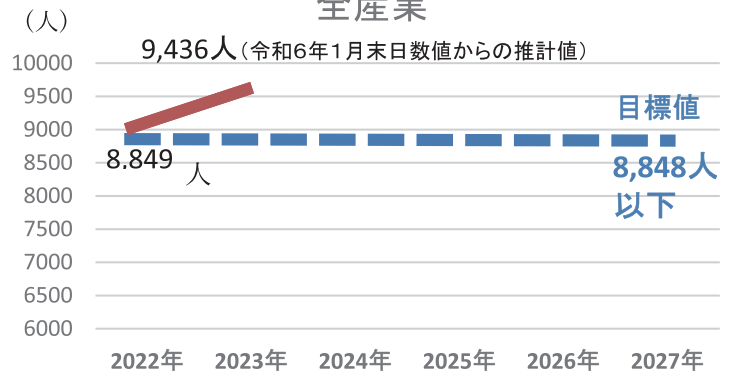
- ・ 令和5年の死亡災害は、令和6年1月末日現在の速報値で33人となり、昨年より減少しました。一方、死傷災害は推計値で9,436人となり増加しています。

死亡災害発生状況（大阪）



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）



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

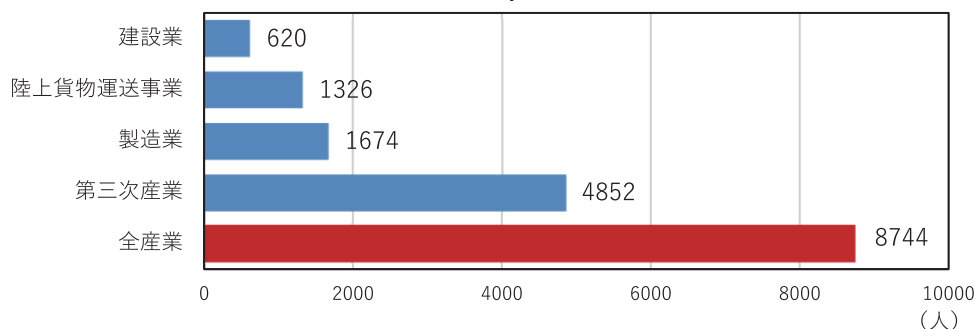
大阪労働局 YouTubeチャンネル

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

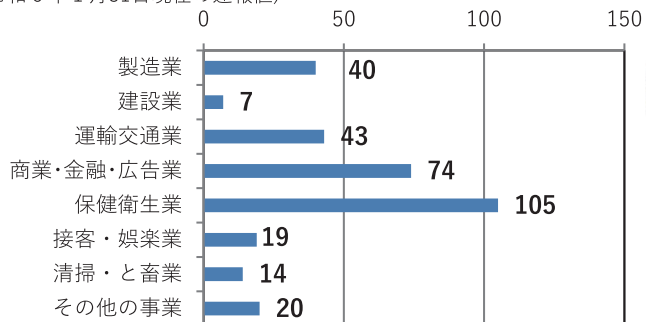
小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策として、次の取組について周知啓発を行います。

- ・ 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。

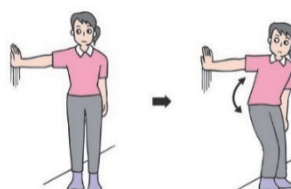
腰痛予防対策

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

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。）

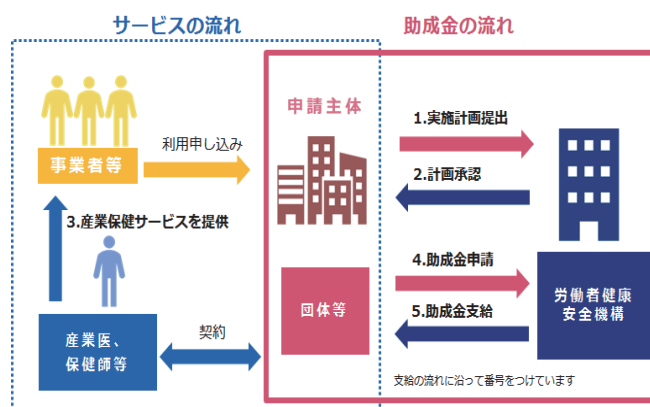
ストレスチェック
に関する動画
はこちら ▶



○ 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

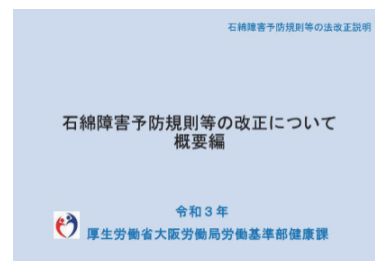
- ・ 令和4年2月及び5月に公布され、令和6年4月から全面施行されている新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- ・ 労働者の化学物質のばく露低減措置を行うにあたり、個人ばく露測定を導入及び、フィットテストを利用した適切な呼吸用保護具の選定について指導を行います。



「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

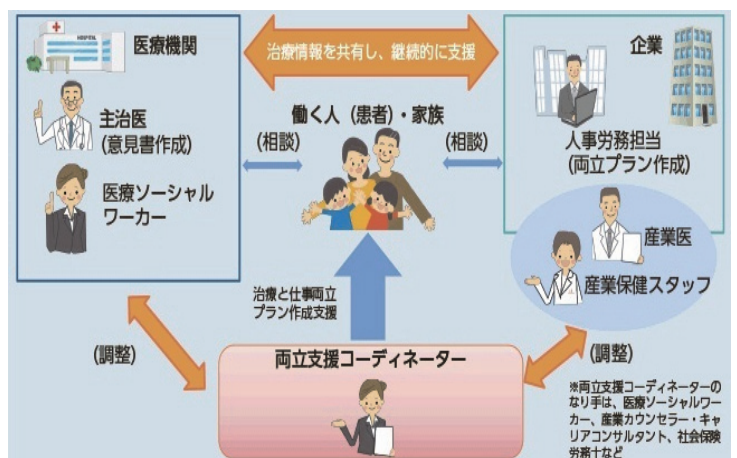
- ・ 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、「事業場における治療と仕事のガイドライン」の周知啓発を行います。
- ・ 大阪労働局に設置した「大阪府地域両立支援推進チーム」において取組に関する計画を策定し、両立支援に係る関係者（都道府県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、産業保健センター、労災病院等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図ります。

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。

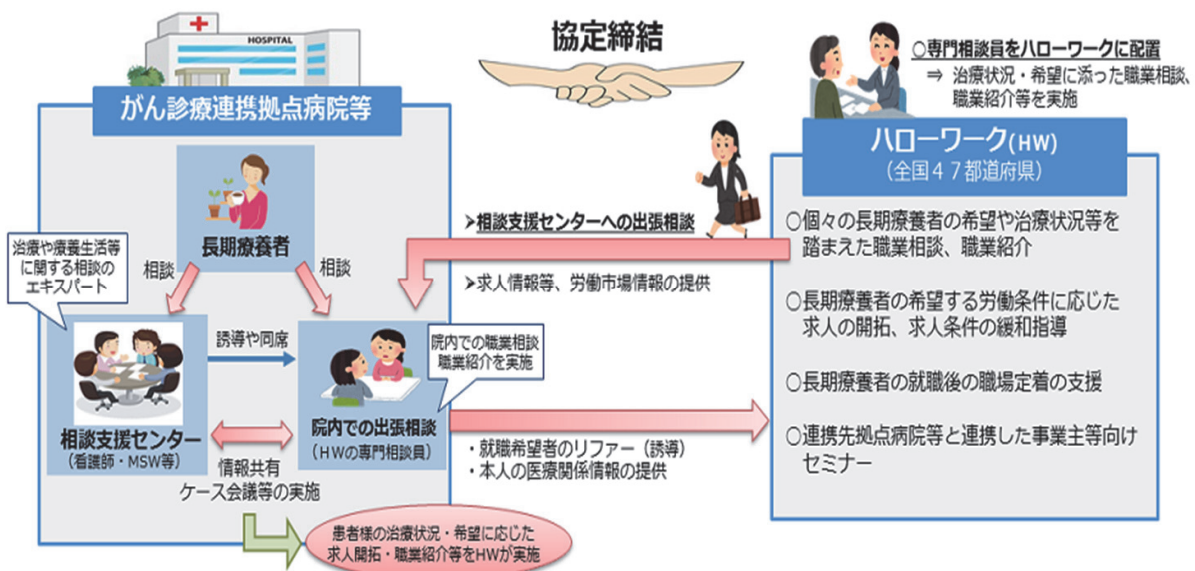
日本の労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いています。



○ 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

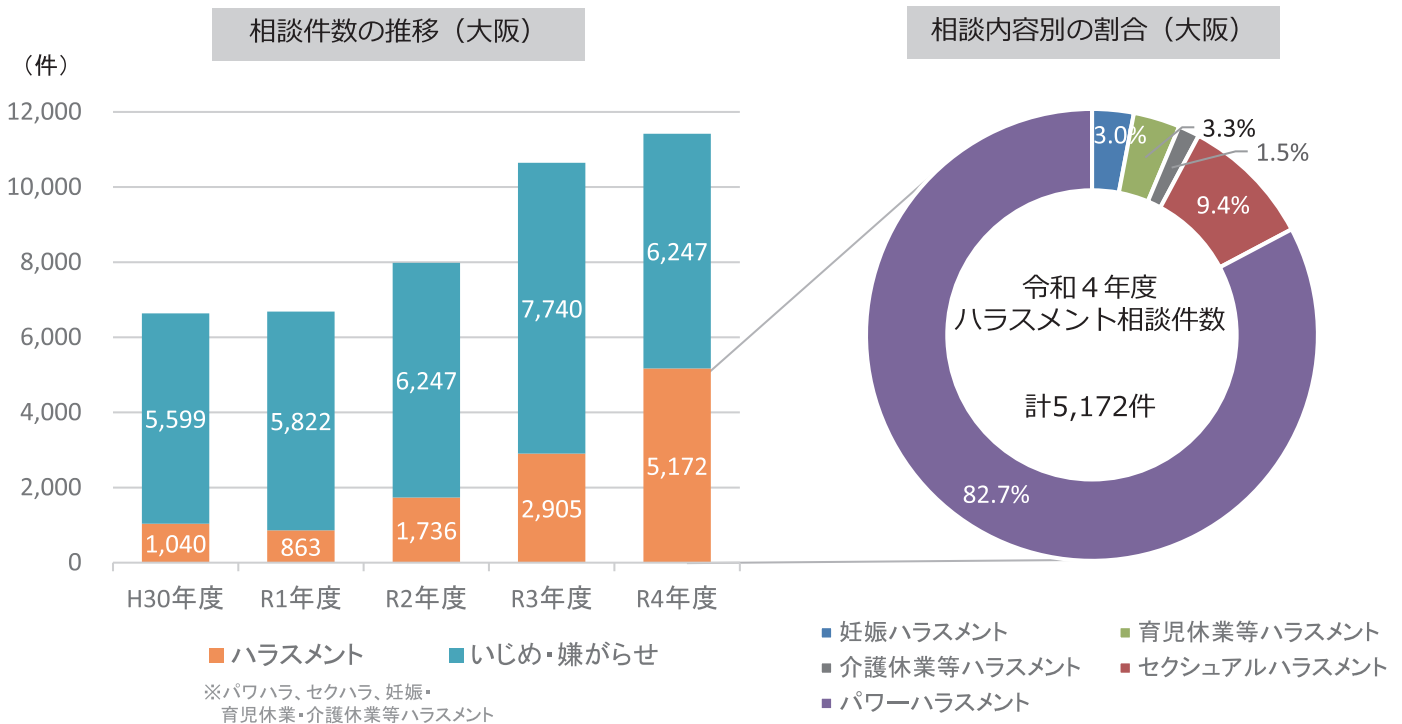
- ・ 職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけるとともに働く人の能力発揮の妨げになることから「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」に基づき、事業主に義務付けられた各種ハラスメントの防止対策が適切に講じられるよう、事業主への積極的な是正指導、周知徹底を図ります。また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの周知を図ります。
- ・ 就職活動中の学生等に対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

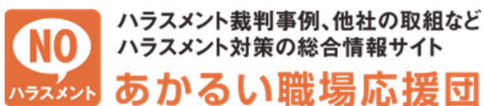
- ・ パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場のハラスメントの撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に集中的な広報や特別相談窓口の設置等の取組を行います。また、顧客等からの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルの周知を行います。

○ 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。



※ 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。



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

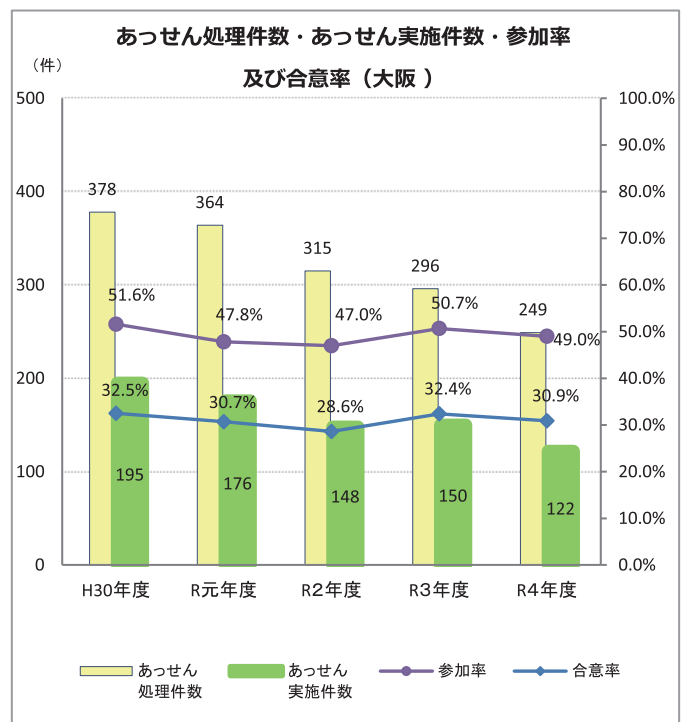
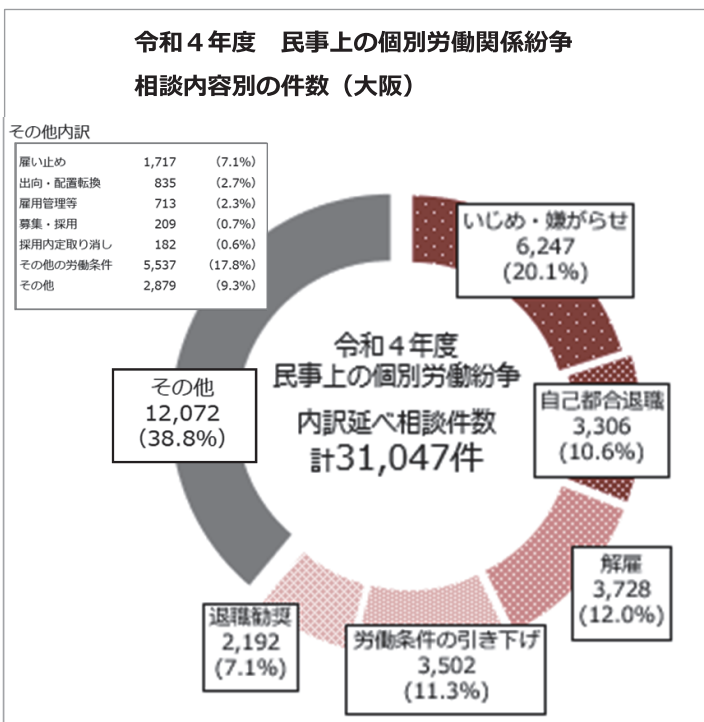
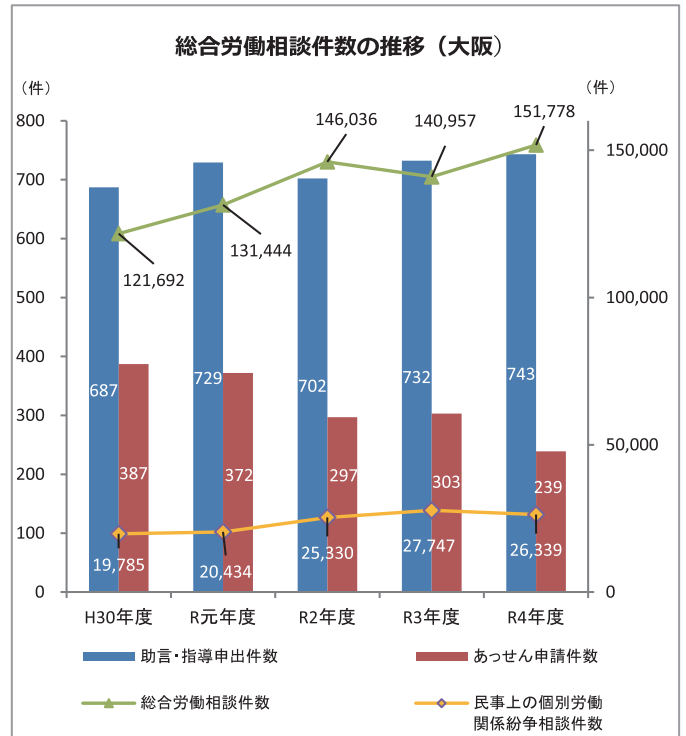
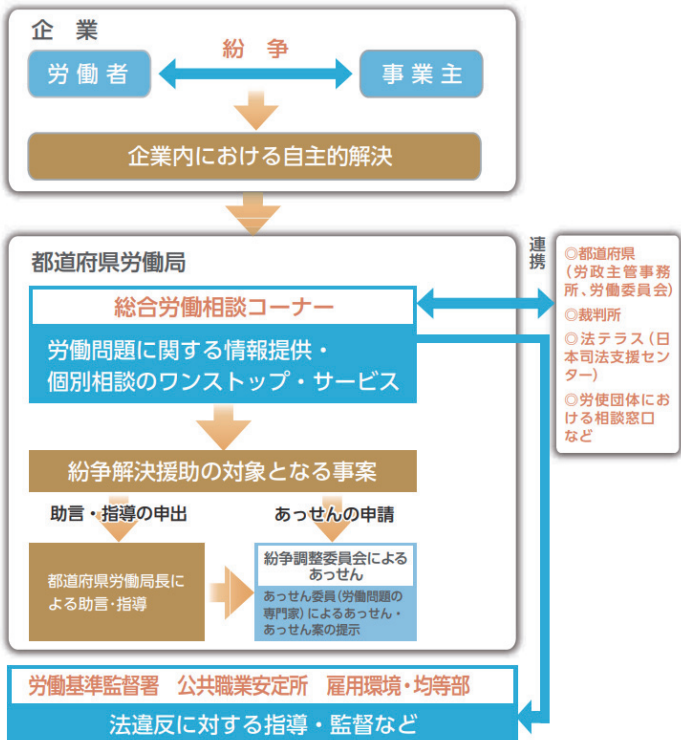
○ 適切かつ積極的な相談対応、助言・指導及びあっせんの実施

- 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 ▶

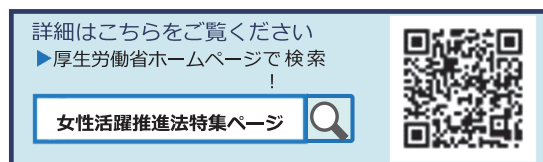


2 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

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、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、令和4年度に新設された「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。



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

○ 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。

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

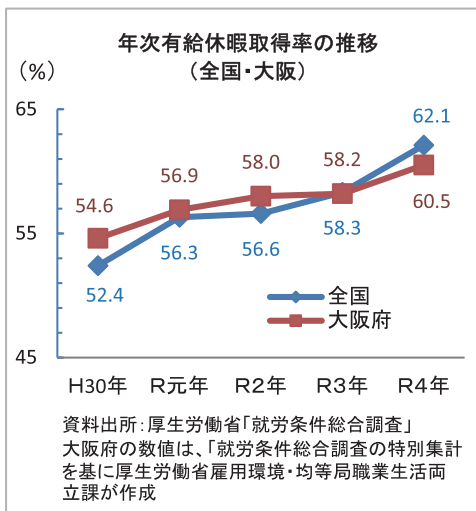
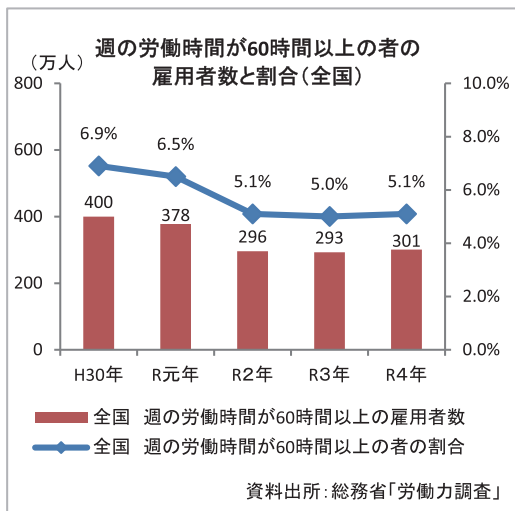
※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

○ 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、企業の実践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、企業の実践事例や働き方・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

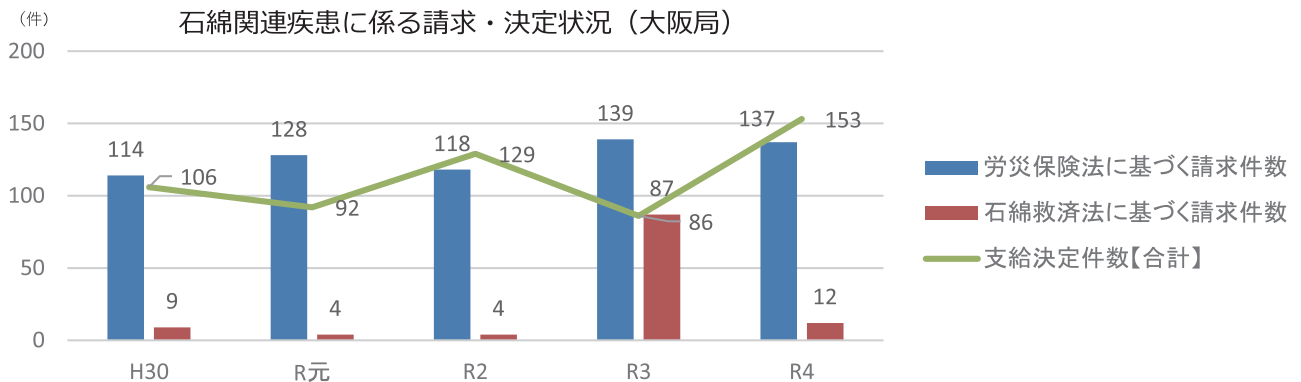
○ 迅速かつ公正な労災補償業務の実施

- ・ 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

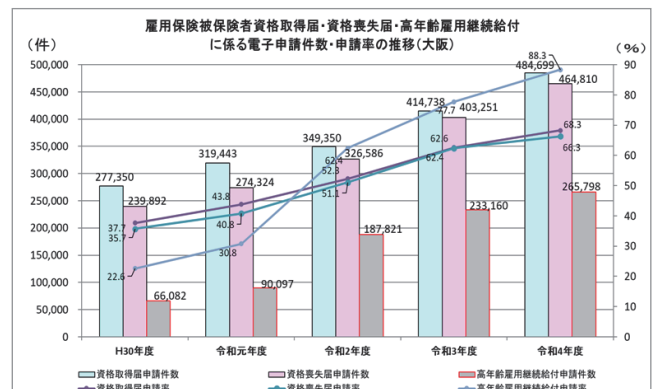
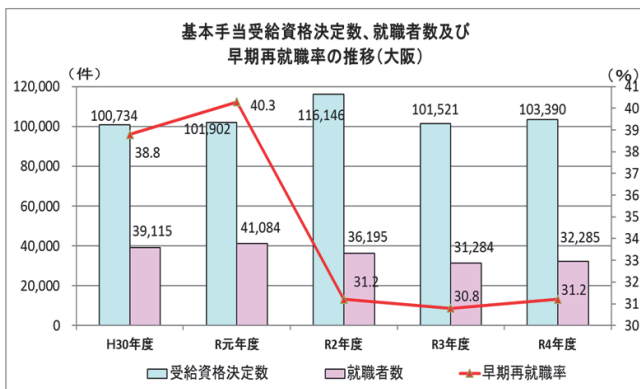
- ・ 雇用保険受給者の早期再就職を促進するため、ハローワーク内の各課部門が積極的に連携を行います。
- ・ 「再就職手当」を含め、早期に再就職した場合のメリットの周知などに取り組みます。
- ・ 個々の雇用保険受給者に見合ったサービスが提供できるよう、様々な機会を捉えて、職業相談窓口への誘導を行います。

○ 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 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

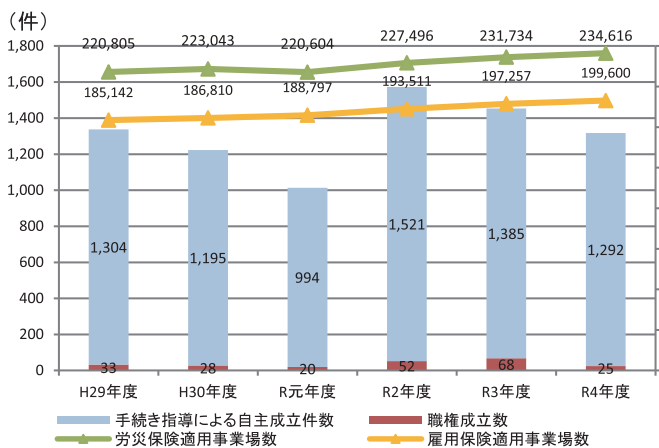
○ 労働保険関係手続の電子申請の利用促進

- ・ 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。

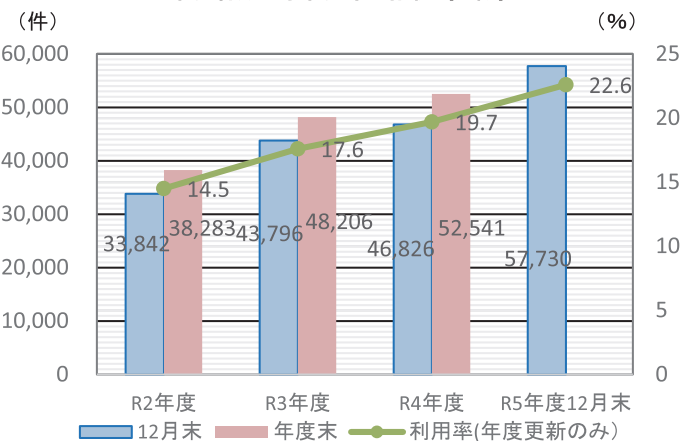
○ 労働保険の未手続事業の一掃の取組

- ・ 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、許可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みます。

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）

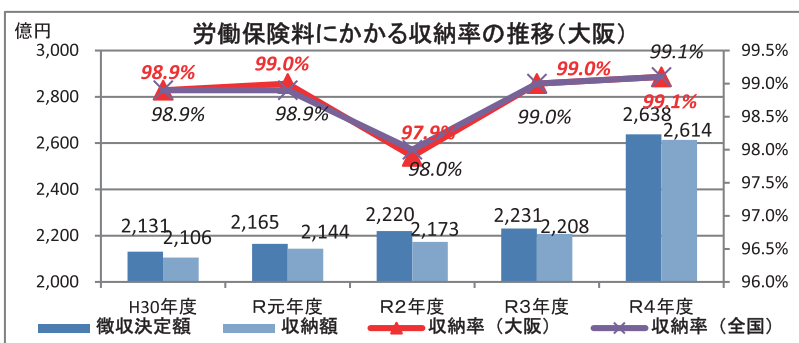


労働保険関係手続における電子申請利用件数及び利用率の推移（大阪）



○ 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。