

令和4年度第2回佐賀地方労働審議会

日時 令和5年3月16日（木）

14:00～16:00

場所 佐賀第2合同庁舎3階共用大会議室

【会議次第】

- 1 開会
- 2 佐賀労働局長あいさつ
- 3 議題
 - 3-1 令和5年度佐賀労働局行政運営方針（案）について
 - 3-2 令和4年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和5年1月末現在）
- 4 その他
- 5 閉会

【配付資料】

座席表 <省略>

審議会委員名簿 <省略>

資料1 令和5年度佐賀労働局行政運営方針（案）について

1-1 令和5年度佐賀労働局行政運営方針（案）

1-2 令和5年度佐賀労働行政のあらまし（案）

資料2 令和4年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和5年1月末現在）

ひと、暮らし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署

公共職業安定所（ハローワーク）

令和 5 年度佐賀労働局行政運営方針について

資料 1-1 令和 5 年度佐賀労働局行政運営方針（案）

資料 1-2 令和 5 年度佐賀労働行政のあらまし（案）

ひと、くらし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署

公共職業安定所（ハローワーク）

令和5年度 佐賀労働局行政運営方針（案）

ひと、くらし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署

公共職業安定所（ハローワーク）

目 次

第1 労働行政を取り巻く情勢	1
第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
(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	2
(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底	2
(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について	2
第4 個人の主体的なキャリア形成の促進	3
1 個人の主体的なキャリア形成の促進	3
(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等	3
(2) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援	3
(3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援	3
(4) 企業における人材育成のための積極的な活用勧奨	4
第5 安心して挑戦できる労働市場の創造	4
1 労働市場の強化・見える化	4
(1) 改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底	4
(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備	5
2 賃金上昇を伴う労働移動の支援	5
(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進	5
(2) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携	6
(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進	6
3 継続的なキャリアサポート・就職支援	6
(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援	6
(2) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進	7
(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援	7
(4) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援	7
(5) 求職者支援制度による再就職支援	7
(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援	7
第6 多様な人材の活躍促進	8
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	8
(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保	8
(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援	9

(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援	10
(4) 不妊治療と仕事との両立支援	10
(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援	10
2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	10
(1) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援	11
(2) 無期転換ルールの円滑な運用	11
3 新規学卒者等への就職支援	11
(1) 新規学卒者等への就職支援	12
(2) フリーター等への就職支援	12
4 就職氷河期世代の活躍支援	12
(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援	12
(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用	12
(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援	13
(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援	13
5 高齢者の就労・社会参加の促進	13
(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援	13
(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援	14
(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援	14
(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保	14
6 障害者の就労促進	14
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	14
(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行	15
(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援	15
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	15
7 外国人に対する支援	15
(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援	16
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備	16
(3) ウクライナ避難民への就労支援の実施	16
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備	16
第7 多様な選択を力強く支える環境整備	16
1 柔軟な働き方がしやすい環境整備	16
(1) 良質なテレワークの導入・定着促進	17
(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援	18

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等	18
(4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進	18
2 安全で健康に働くことができる環境づくり	18
(1) 長時間労働の抑制	19
(2) 労働条件の確保・改善対策	22
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	24
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	27
(5) 総合的なハラスメント対策の推進	27
(6) 個別労働紛争解決の促進	28
(7) 職場における感染防止対策等の推進	28
3 労働保険適用徴収業務の適正な運営	28
(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進と収納未済額の縮減	28
(2) 電子申請の利用促進	29

第1 労働行政を取り巻く情勢

少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、そのためには、人への投資を強化する必要がある。このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備等に取り組むことが重要である。

本県における成長と分配の好循環による「新しい資本主義」の実現のためにも、労働行政が果たすべき役割は大きい。このことをしっかりと自覚し、各施策を適正かつ迅速に推進していく。

第2 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

2020年から新型コロナウイルス感染症の影響により我が国経済に大きな落ち込みがあり、飲食・宿泊などの特定の業種における非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間（収入）の減少など雇用にも影響を与えるようになった。こうした状況に対応するため、政府としては令和4年10月28日に策定した、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、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る。これらの諸施策について、「第3」以下に記載する。

こうした施策の効果を上げるためには、佐賀労働局が県内各地域において総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、県民からの期待に真にこたえていくために、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークと一体となって施策を進めていくことはもとより、関係機関との連携を一層強化しながらその役割を果たしていく。

第3 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支援の推進等

<課題>

最低賃金については、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、できる限り早期に全国加重平均が1,000円以上となることを目指すとされており、事業再構築・生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援や取引適正化等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、賃金の支払方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

〈取組〉

(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

最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均室又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和5年4月1日より施行される、労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第158号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなった。そのため、労働局及び監督署においても、労働者

及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第4 個人の主体的なキャリア形成の促進

1 個人の主体的なキャリア形成の促進

〈課題〉

産業構造が変化する中、個人がそれぞれの置かれた状況に応じて自律的・主体的にキャリアを形成し、その能力を発揮できるための環境整備が求められている。その際、希望する労働者が成長分野に円滑に労働移動するために必要なスキルアップの支援、在籍型出向など新たな経験を通じたキャリアアップや能力開発といった視点を加えていくことが重要。

〈取組〉

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

佐賀県との共催による佐賀県地域職業能力開発促進協議会において、①地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、②訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進する。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施する。

(2) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

また、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の高度デジタル人材訓練や「事業展開等リスクリング支援コース」で対象のDXに資する訓練の活用勧奨をはじめ、すべてのコースにおいて、デジタル分野における訓練の活用促進を行う。

(3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、引き続き不正受給対策に取り組む。

在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、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、また、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（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援、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を公益財団法人産業雇用安定センター佐賀事務所等関係機関と連携して実施する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保のため、当該助成金の活用促進について、周知広報を効果的に行える適切な機関と連携して実施する。

（４）企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和４年１０月２８日閣議決定）において人への投資の抜本強化を図ることとしており、一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。

第５ 安心して挑戦できる労働市場の創造

１ 労働市場の強化・見える化

〈課題〉

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点からも、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要。その際、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめ、民間人材サービスも含めた労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が重要。

〈取組〉

（１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和４年１０月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。また、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和６０年法律第８８号。以下「労働者派遣法」という。）の違反を把握し、又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、第６の２に記載する同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備

円滑な労働移動を実現するためには、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要である。このうち、職業情報及び職業能力に関する情報については、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-N-E-T））において情報を整備しており、職業情報の検索だけでなく、その職業に就くために必要な職業能力、具体的な職業訓練の講座等の情報についてもアクセス可能となっている。

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

特に、令和4年10月に公開した新たなウェブサイト「マイ・ジョブカード」において、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理できるようになったほか、ハローワークインターネットサービスやjob tagと連携した情報取得等ができるようになっており、この積極的な周知、普及促進を図ることも重要である。

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

職業相談等の場面においては、求職者のニーズ・状況を踏まえ、こうした情報を活用しながら再就職支援を行うことが重要である。

2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

<課題>

労働移動の円滑化を進めるに当たっては、労働移動に伴う経済的なリスクを可能な限り最小化することが重要。このため、より高い賃金で新たに人を雇い入れる企業への支援などをはじめ、人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指した取組を進めることが重要。

<取組>

(1) 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して5%以上賃金の引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））。

離職を余儀なくされた者の早期再就職を支援する労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）について、前職よりも5%以上賃金を上昇させた事業主に上乘せ助成を行うとともに、再就職援助計画対象者へのきめ細やかな再就職支援や、助成金の周知広報を実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、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事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する

(2) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

『佐賀を支える「ひと」と「しごと」の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定』（雇用対策協定）に基づき地域のニーズを踏まえた事業計画を策定し、連携して各種取組を推進します。

- ・ 佐賀県と連携して設置している「ユメタネ（ヤングハローワーク SAGA、ジョブカフェ SAGA、さが若者サポートステーションの3施設を総称した愛称）」において、若者への個々の状況に応じた就職準備から職場定着までの総合的な就職支援を実施します。
- ・ 雇用対策協定の一環として、佐賀労働局、産業雇用安定センター佐賀事務所及び佐賀県の三者が「失業なき労働移動のための連携協定」を締結し、ハローワークに労働移動支援相談窓口を設置するとともにセミナーの開催等を行い、出向等により、離職させることなく労働移動に取り組む事業主への支援を実施します。
- ・ 令和4年3月の鳥栖市と佐賀労働局の雇用対策協定に基づき、地域の雇用・労働環境の向上に取り組んでおり、他の基礎自治体との「雇用対策協定」の締結を推進することにより国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。

(3) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる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））。

3 継続的なキャリアサポート・就職支援

<課題>

個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要。

<取組>

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

佐賀県内のハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、ハローワーク佐賀及びハローワーク鳥栖のマザーズコーナーにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。

(2) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

(3) 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援
新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、下記の実施等を実施する。

- ・ ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・ 介護・障害福祉分野の訓練枠拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施する。

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

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークに就職支援ナビゲーターによる、担当者制により、①セミナーの受講、応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、②担当する求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施する。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、①履歴書・職務経歴書の個別添削、模擬面接、②ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

(5) 求職者支援制度による再就職支援

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

(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにお

いて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

第6 多様な人材の活躍促進

1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

〈課題〉

管理職に占める女性割合は長期的に見て上昇傾向にあるが（課長相当職に占める女性の割合は令和3年12.4%）、国際的に見ると依然その水準は低い。また、男女の賃金の差異についても長期的に縮小傾向にあるが（男性労働者の所定内給与額を100.0とした時の女性労働者の所定内給与額の値は令和3年75.2（佐賀76.5））、国際的に見ると我が国の男女の賃金の差異は大きい。こうした状況の中、女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、新たに常時雇用する労働者数301人以上の事業主について男女の賃金の差異の公表が必須項目となった女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の履行確保を図るとともに、男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等を進める必要がある。

また、少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は令和3年度において13.97%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準であり、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、改正された育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

〈取組〉

（1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

令和4年7月8日に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いにつ

いて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行う。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等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「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行う。

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」や「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への支援を行う。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主及び新型コロナウイルス感染症への対応として家族の介護をする労働者に特別休暇を取得させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した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る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワーク佐賀及び鳥栖の専門窓口であるマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して（アウトリーチ型の）支援を強化する。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施する。

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

令和 4 年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧奨する等の支援を行う。

また、「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マニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊・不育専門相談センター（佐賀中部保健福祉事務所）とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援

男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ改正された「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成 9 年労働省告示第 105 号）の内容に沿って事業主において適切な措置が講じられるよう周知・指導等を行う。

あわせて、引き続き、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の支給等により、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得することができる職場環境整備の推進を図る。

2 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

〈課題〉

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第

76号。以下「パートタイム・有期雇用労働法」という。)が令和3年4月1日より中小企業含め全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇(同一労働同一賃金)の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。また、労働者派遣法の一部改正部分についても令和2年4月1日に施行されており、引き続き、法の履行確保に向けて取り組む必要がある。

無期転換ルールについて、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。

<取組>

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

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る。その際、監督署と連携し、雇均室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者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う。安定部等は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「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機運の醸成を図る。

また、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、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、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う。

非正規雇用労働者の正社員化(多様な正社員を含む)や処遇改善に取り組んだ事業主に対して、キャリアアップ助成金による支援を行う。

(2) 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

3 新規学卒者等への就職支援

<課題>

新規学卒者等の雇用の安定のため、きめ細かな就労支援や定着支援、職場情報等の見える化を促進していく必要がある。

〈取組〉

(1) 新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

(2) フリーター等への就職支援

フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による就職プランの作成等の就労支援、就職活動に必要な各種セミナーの開催、求職者のニーズ、能力等に応じた個別求人開拓、就職後の定着支援の実施など、きめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

4 就職氷河期世代の活躍支援

〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、佐賀県の事情に即した具体的な数値目標を立て、令和4年度までの3年間の集中取組期間に加え、令和5年度、6年度の2年間で「第2ステージ」と位置付け、取り組む必要がある。取組に当たっては、佐賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「佐賀県プラットフォーム」という。）を通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

〈取組〉

(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク佐賀の専門窓口において、専門担当者によるチームを結成し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

また、支援対象者の意向を把握したうえで、求人開拓等の取組を集中的に実施する。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給により、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進する。

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試用雇用する事業主に対して助成（トリアル雇用助成金）することにより、その適性や業務遂行可能性の見極めなど、求職者と求人者の相互理解を促進し、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、さが若者サポートステーションにおいて、佐賀県産業労働部産業人材課等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

（４）就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「佐賀県プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

5 高齢者の就労・社会参加の促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和2年に改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。令和3年4月1日施行。）により、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となったことから、事業主の取組の促進を図ることが重要である。更に、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

〈取組〉

（１）70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援（高年齢労働者処遇改善促進助成金）を行う。

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と

判断される事業主を把握した場合には、高障求機構佐賀支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内3か所のハローワーク（ハローワーク佐賀、ハローワーク唐津、ハローワーク鳥栖）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行う。

(3) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

(4) シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高齢者の就業促進を図るため、地域の様々な機関が連携して高齢者等の就業を促進する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

6 障害者の就労促進

<課題>

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者雇用促進法の改正を含む法律（以下、「改正障害者雇用促進法」という。）が成立し、令和5年4月以降随時施行されるところであり、その施行を着実に図ることが必要である。また、令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%（公務部門3.0%）とされ、今後、その段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定される中、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

<取組>

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、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る予定である。このような中、特に除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるなど、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これ

らの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、支援に係るコーディネートをより適切かつ効果的に実施するため、障害者就業・生活支援センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、事業主の責務の明確化（職業能力の開発及び向上に関する措置の追加）に関する事項が令和5年4月1日に施行される予定であることから、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

(3) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

また、障害者の職業訓練については、佐賀県で障害者委託訓練や在職者訓練を実施しており、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、労働局及びハローワークは佐賀県と連携し、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施する。

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

(1)と同様に、令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%とき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る予定である。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

7 外国人に対する支援

<課題>

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための

事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。また、ウクライナ避難民や増加が見込まれる留学生等への就職支援についても引き続き取り組んでいく必要がある。

〈取組〉

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助等を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施する。

また、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着のための雇用管理改善に取り組む事業主に対して、その経費の一部について助成（人材確保等支援助成金）を行う。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

多言語コンタクトセンター（電話通訳）・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

(3) ウクライナ避難民への就労支援の実施

上記（2）の多言語相談支援体制の整備を図ったうえで相談対応を実施している。また、ハローワークにおいて支援申出企業等への声かけ、求人化に向けた調整を行うほか、労働局・ハローワークと自治体・支援団体等関係機関が連携し、避難民に対する就労支援説明会の実施や面接時の通訳派遣など、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施する。

(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

当局においては、外国人労働者相談コーナーが設置されていないことから、外国人労働者から相談があった場合は、外国人労働者向け相談ダイヤル及び労働条件相談ほっとラインを教示するなど積極的な周知を行うとともに、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進する。

第7 多様な選択を力強く支える環境整備

1 柔軟な働き方がしやすい環境整備

〈課題〉

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働

き方が広がる可能性がある。このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

テレワークについては、令和4年度より、総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援を行っている。また、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ましい取組などを明らかにした「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」を令和3年3月に改定し、この周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」において、中小企業事業主に対し、テレワークに係る導入経費等を助成しており、これらの取組を通じ、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・定着促進を図る必要がある。

また、副業・兼業については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、労働時間管理及び健康管理の在り方等について検討することとされていた。これを踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会及び安全衛生分科会において検討を行い、令和2年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（平成30年1月策定）を改定して、副業・兼業の場合における労働時間管理及び健康管理についてルールを明確化し、また、同日に複数就業者のセーフティネットの整備に係る改正労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）が施行された。さらに、令和4年7月に本ガイドラインを改定し、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するために、企業に、副業・兼業への対応状況についての情報公開を推奨している。

労働者が健康を確保しながら安心して副業・兼業を行うことができるよう、本ガイドラインの周知を図ることが必要である。

また、「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）等を踏まえ、引き続き好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る必要がある。多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度についても、事例の周知等を行う必要がある。

<取組>

（1）良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、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・定着促進を図るため、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、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行うなど、同センターとの間で緊密な連携を図る。

また、引き続き、様々な機会を捉え、「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」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」を中小企業事業主に最大限活用していただくよう、周知を図っていく。

- (2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援
- フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応する。また、当該ガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところであり、請負契約等のフリーランスの契約名称にかかわらず、その労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図る。また、総合労働相談コーナーにおいては、同ガイドラインを踏まえ、適切に相談対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

また、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（令和4年6月7日閣議決定）において、事業者とフリーランスの取引に関し、「取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出する」とされたことを踏まえ、関係省庁と連携して、法案提出に向けて準備を進めているところであり、法案が成立した際には、法の内容を積極的に周知する。【P】

- (3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、労働者自身が副業・兼業先を含む労働時間や健康状態を管理できるアプリ（マルチジョブ健康管理ツール）の周知を行う。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、分かりやすい解説パンフレットや事例集【P】等を活用した周知等を行う。

- (4) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

中小企業・小規模事業者等が生産性を高めつつ労働時間の短縮等に向けた具体的な取組を行い、働き方改革を実現することができるよう、中小企業・小規模事業者等に寄り添った相談・支援を推進することが重要である。

また、多様な働き方が広がる中、ワーク・ライフ・バランスを推進するため、最低基準である労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）等の履行確保を図ることに加え、労使の自主的な取組を促進させることが重要である。

加えて、勤務間インターバル制度は、労働者の健康の維持・向上とワーク・ライフ・バランスの確保に資することを踏まえ、その導入の必要性や効果を周知する取組が必要である。

さらに、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、令和 5 年度を初年度とする第 14 次労働災害防止計画（以下「14 次防」という。）が策定されたところであり、同計画にも定められている自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症の職場における感染症防止対策に取り組む必要がある。

<取組>

（1）長時間労働の抑制

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や厚生労働本省が実施する全国センターと連携を図りつつ、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う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小

規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知や、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、自動車運転者、建設業等についても、上限規制が適用されることとなる。

医師については、都道府県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行うとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。特にトラック運送業については、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による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

建設業については、建設労働者の処遇改善のための建設キャリアアップシステム等の普及を推進するなど、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。また、全国センターに、建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を新たに設置するため、必要に応じて、窓口の教示等を行う。

また、これら適用猶予事業・業種に対しては、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組むための助成金（働き方改革推進支援助成金）の活用を促進し、支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

これに加え、中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間

労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び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する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、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、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

⑤ 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域における年次有給休暇の取得促進の機運を高めるために、独自のリーフレット・ポスターを活用し、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の制度の導入を促す。

⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

労働施策総合推進法に基づく「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」については、

県内の政労使及び関係機関の代表が一堂に会して、県内における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等、中小企業・小規模事業者の働き方改革の円滑な推進に関する情報共有、意見交換を行うことができる場であることから、令和5年度においても引き続き開催し、構成団体が連携して県内企業の魅力ある職場づくりを推進する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

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あり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。さらに、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイトで案内している高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナーや、高校・大学の教員等に対する労働法の教え方に関するセミナー及び指導者用資料について周知を行う。

③ 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の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などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等について、周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に聴いた上で、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施する。

(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 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等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、加えて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となることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促すこと。

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員として令和4

年度に新たに設置した協議会（佐賀県小売業＋Safe 協議会、佐賀県社会福祉施設＋Safe 協議会）の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年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）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知 等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、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が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、機械災害の防止のため、「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、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、林業における労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

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うとともに、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」」について周知を行う。

また、「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う。この際、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ることについてもあわせて周知を行う。（※ トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））

イ 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（以下「産保センター」という。）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）労働者健康安全機構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う。

加えて、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、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、佐賀労働局を事務局として設置する「佐賀県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（佐賀県福祉政策課・長寿社会課、医療関係団体、医療機関、経営者団体、労働団体、産保センター等）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る。

また、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する。このため、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）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和４年２月及び５月に公布された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（Safety

Data Sheet（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う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

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解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

さらに、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う。

（４）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したものであると認められる場合には、その罹患後症状も含め、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

また、労災保険の特別加入については、令和4年4月よりあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師を、令和4年7月より歯科技工士を対象業種として追加したところであり、引き続き、適正な運用を行う。

なお、令和4年1月に省令改正を行い、新型コロナウイルス感染症に関する保険給付の額をメリット収支率に反映させない措置を講じていることから、適正な運用を行う。

（５）総合的なハラスメント対策の推進

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により引き続き法の履行確保を図る。

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」の各種ツールの活用促進を図ること。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会を活用して積極的に周知に努め、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年12月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、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等を活用して、企業の取組を促す。

(6) 個別労働紛争解決の促進

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働紛争」という。）について寄せられる相談の件数が増加している。

こうした個別労働紛争の未然防止と円満・迅速な解決を図ることとして、①労働局及び各労働基準監督署に設置する総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談、②労働局長による助言・指導、③紛争調整委員会によるあっせんといった紛争解決援助サービスを提供している。これらの制度は相互に関連しており、円滑な移行が行えるような体制を整備し、個別労働紛争のよりいっそう迅速な解決を促進する。

(7) 職場における感染防止対策等の推進

労働局に設置した「職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」における事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対して丁寧な対応を行うとともに、「取組の5つのポイント」や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染拡大防止対策について、取組を推進する。

3 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険未手続事業一掃対策の推進と収納未済額の縮減

〈課題〉

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであるため、引き続きその適正な運営が必要不可欠である。

適用徴収業務の現状をみると、労働保険の適用事業場数は近年増加傾向にあり、労働保険料等の収納率は高水準を維持しているが、一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額も存在している。

この点に関しては、令和3年12月9日の行政改革推進会議において示された「特別会計に関する検討の結果のとりまとめ」においても、未手続事業の解消及び収納未済歳入額の縮減が課題として指摘されており、引き続き、課題解消に向けて更に取り組む必要がある。

〈取組〉

① 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

局・監督署・ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託者との十分な連携を強化し、関係機関からの通報制度等を活用して未手続事業の的確な把握及び手続指導を行い、手続指導を複数回行っても自主的な成立手続を行わない事業主については、職権による保険関係の成立手続を積極的に実施する。

② 収納未済額の縮減

保険料滞納事業場を組織的に管理し、架電、文書及び訪問による積極的かつ効率的・効果的な納付督促を実施する。また、高額滞納や複数年度にわたり滞納している事業主を重点に滞納整理の進行管理、強制措置の実施等、的確な対策を実施する。

(2) 電子申請の利用促進

〈課題〉

「規制改革実施計画」(令和4年6月7日閣議決定)においては、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進することとされており、労働保険制度における適用徴収業務に関しても、電子申請の普及が急務となっている

〈取組〉

デジタル庁が提供する法人共通認証基盤(GビズID)の利用勧奨を行うため、利用マニュアルを局ホームページに掲載するとともにリーフレット等による周知広報を行う。その際、GビズIDのうちgBizIDプライム及びgBizIDメンバーのアカウント種別は、労働保険手続の一部について電子証明書を添付せずに申請が可能であり、GビズIDは、現時点では、取得にかかる費用が無料であること、有効期限定められていないことについて、併せて説明を行う。また、局に設置する電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨を実施する。さらに、電子証明書を取得していない社会保険労務士に対する

電子証明書の取得勧奨や、電子証明書を取得しているにもかかわらず電子申請を利用していない社会保険労務士に対する電子申請の利用勧奨を積極的に実施する。

(案)

令和5年度 佐賀労働行政のあらまし



ひと、暮らし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署

公共職業安定所（ハローワーク）

目次

- 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- 2 個人の主体的なキャリア形成の促進
- 3 地方自治体との連携
- 4 継続的なキャリアサポート・就職支援
- 5 新規学卒者等への就職支援
- 6 就職氷河期世代の活躍支援
- 7 高齢者の就労・社会参加の促進
- 8 障害者の就労促進
- 9 外国人に対する支援
- 10 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
- 11 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等
- 12 柔軟な働き方がしやすい環境整備
- 13 総合的なハラスメント対策の推進
- 14 長時間労働の抑制
- 15 労働条件の確保・改善対策
- 16 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- 17 労災保険給付の迅速・適正な処理

佐賀労働局は、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響に対応するため、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとする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、県内各地域において総合労働行政機関としての機能を遺憾なく発揮し、県民からの期待に真に応えていくため、労働基準監督署及びハローワークと一体となり、関係機関との連携を一層強化しながら、その役割を果たしていきます。

1 最低賃金・賃金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

業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、佐賀働き方改革推進支援センター等とも連携して賃金引き上げを支援します。

また、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

さらに、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、佐賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、改定された最低賃金額については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

最低賃金の種類		1時間	効力発生年月日
佐賀県(地域別)最低賃金		853円	令和4年10月2日
特定(産業別)	一般機械器具製造業関係	929円	令和4年12月30日
	電気機械器具製造業関係	900円	令和4年12月24日
	陶磁器・同関連製品製造業	854円	令和4年12月16日

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均室又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和5年4月から施行される、労働基準法施行規則の一部改正により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、従来から認められていた金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなるため、労働局及び監督署においても制度の周知を図ります。

2 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

佐賀県との共催による佐賀県地域職業能力開発促進協議会において、地域の人材ニーズを踏まえた訓練コースの設定、訓練修了者や当該修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等を促進します。特に、令和5年度においては、個別の訓練コースについて訓練効果の把握・検証を新たに実施します。

(2) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

デジタル分野に係る公的職業訓練については、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを引き続き実施することに加えて、WEBデザイン等の資格取得を目指すコースや企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等により、訓練コースの拡充を図ります。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

(3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

雇用調整助成金・産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による雇用維持の取組への支援を着実に実施するほか、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）により、在籍型出向を活用し、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを行う事業主に対して、佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所と緊密に連携して支援を行うとともに、事業再構築に伴う新たな人材の受け入れを行う事業主に対して、新設される産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）の活用を促進します。

3 地方自治体との連携

(1) 「雇用対策協定」による地方自治体との連携

『佐賀を支える「ひと」と「しごと」の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定』（雇用対策協定）に基づき地域のニーズを踏まえた事業計画を策定し、連携して各種取組を推進します。

令和4年3月の鳥栖市と佐賀労働局の雇用対策協定に基づき、地域の雇用・労働環境の向上に取り組んでおり、他の基礎自治体との「雇用対策協定」の締結を推進することにより国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。

(2) 地方自治体との一体的実施事業の実施

佐賀市、鳥栖市及び唐津市と連携の上、市役所の庁舎内や隣接した施設に設置した、国が行う無料職業紹介サービス等を担う窓口において、自治体が行う福祉サービス等と一体的に就職支援を実施します。

佐賀県と連携して設置している「ユメタネ（ヤングハローワークSAGA・ジョブカフェSAGA・さが若者サポートステーションの3施設を総称した愛称）」において、若者への個々の状況に応じた就職準備から職場定着までの総合的な就職支援を実施します。

4 継続的なキャリアサポート・就職支援

（1）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

佐賀県内のハローワークにおいてオンライン職業相談の実施、就職支援セミナーのオンライン配信、ハローワーク佐賀及びハローワーク鳥栖のマザーズコーナーにおける就職支援サービスのオンライン対応の実施、SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に就職活動ができるようオンラインサービスの向上を図ります。また、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図ります。

（2）人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハローワーク佐賀に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起し、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。

（3）雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、下記の取組等を実施します。

- ・ハローワーク、訓練機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援
- ・介護・障害福祉分野の訓練枠拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の上乗せ

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等を実施します。

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

非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる担当者制により、セミナーの受講や応募先企業の選定等今後の活動方法等についての方向付け、担当する求職者の希望条件を丁寧に把握して既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定し、条件に合うものがない場合には、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等を実施します。

あわせて、就職活動のプロセスに複数又は深刻な課題を抱える者に対しては、履歴書・職務経歴書の個別添削・模擬面接、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援等を実施する等体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進します。

(5) 求職者支援制度による再就職支援

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

(6) 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所・自立相談支援機関等への巡回相談や地方公共団体庁舎内へのハローワーク常設窓口の設置等により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施します。

5 新規学卒者等への就職支援

○新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等を対象に、佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワーク SAGA）等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援や地域若者サポートステーションと連携した支援を実施するとともに、大学のキャリアセンター等との連携を強化し巡回相談や学生等に対してオンラインによる就職相談を実施します。

また、フリーター等（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）の早期再就職を支援するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターが担当者制による一貫した就職支援を行うとともに、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進します。

6 就職氷河期世代の活躍支援

(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

ハローワーク佐賀における専門窓口において、専門担当者のチーム制により、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などにより、就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を実施します。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主への助成金（特定求職者雇用開発助成金）の支給や安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成（トライアル雇用助成金）することにより、就職氷河期世代の方の正社員としての就職を推進します。

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

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

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「佐賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組むとともに、雇入れ等に係る好事例の収集・発信を行います。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行います。

また、65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

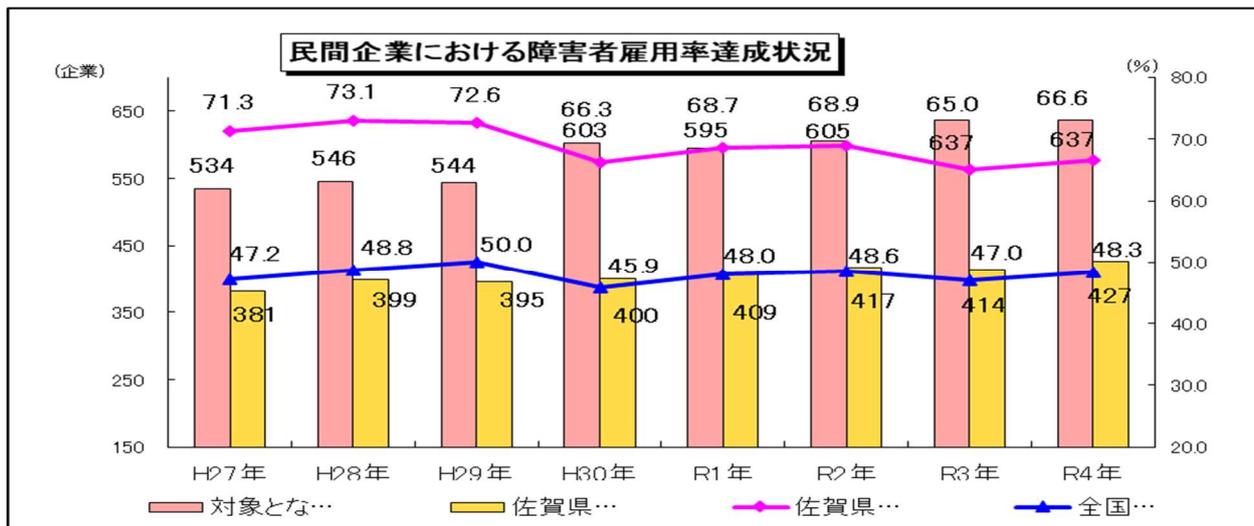
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内3か所のハローワーク（ハローワーク佐賀、ハローワーク唐津、ハローワーク鳥栖）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

8 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和5年4月以降随時施行される改正障害者雇用促進法により、新たな法定雇用率が2.7%とされ、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るほか、事業主の責務の明確化（職業能力の開発及び向上に関する措置）が追加される予定であることから、その円滑かつ着実な施行に取り組めます。このため、増加が見込まれる雇用率未達成企業に対して、障害者の業務の選定等の支援を積極的に行うとともに、ハローワークと地域の関係機関が連携し、障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図るとともに、多様

な障害特性と就労ニーズに応じた就労支援を推進します。



(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。

また、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、労働局及びハローワークは佐賀県と連携し、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施します。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和5年4月からの新たな法定雇用率が3.0%とされ、令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げられること等を踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を行います。また、障害特性に応じた個別支援、障害に対する理解促進のための研修等を行います。

9 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、外国人雇用管理アドバイザーを活用した事業所訪問等による雇用管理状況の確認、改善のための助言・援助を行うとともに、雇用維持のための相談・支援等についても積極的に実施します。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

多言語コンタクトセンター（電話通訳）・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、相談支援体制の整備を図ります。

10 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

(1) 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

改正省令により常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、着実に履行確保を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨し、より一層の女性活躍推進に向け取り組みます。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止についても関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行います。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

○育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等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、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含めた、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図ります。

○男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図ります。

○次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく一般事業主行動計画の届出状況（令和4年12月末）

	対象企業数	届出企業数
義務企業（労働者数 101 人以上）	330 社	330 社
努力義務企業（労働者数 100 人以下）	—	425 社

一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した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。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行います。

(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワーク佐賀及び鳥栖の専門窓口であるマザーズコーナーにおいて、個々の求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携して（アウトリーチ型の）支援を強化します。また、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施します。

(4) 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図るとともに、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、不妊治療と仕事との両立を推進します。

11 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

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

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。

あわせて、非正規雇用労働者の正社員化（多様な正社員を含む）や処遇改善に取り組んだ事業主に対してはキャリアアップ助成金による支援を行います。

また、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、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。

12 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

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・定着促進を図るため、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できるテレワーク相談センター及び「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」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の活用促進を図ります。

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援

相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 100 番」を紹介するなど適切に対応します。

また、労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図ります。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットや事例集等を活用した周知を行います。

(4) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年 10 月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。

(5) ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行います。

(6) 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

県内の政労使及び関係機関の代表から構成される「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革の円滑な推進に関する情報共有、意見交換等により、構成機関が連携して県内企業の魅力ある職場づくりの推進を図っていきます。

13 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 総合的なハラスメント対策の推進

○職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主へは厳正な指導を実施します。

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・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」の各種ツールの活用促進を図ります。

○就職活動中等の学生等に対するハラスメント対策等の推進

事業主へは、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促し、学生等へは、大学等への出前講座等において相談先等を記載したリーフレットを活用するなどして積極的に周知に努めます。

また、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等を活用して、企業の取組を促します。

14 長時間労働の抑制

○生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、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。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

○時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

医師、自動車運転者、建設業等の上限規制適用猶予職種・業種等に対しては、引き続き、令和6年度施行に向けた取組の推進を働きかけます。

医師については、佐賀県医療勤務環境改善支援センター等と連携し、医療機関への適切な支援を行います。

貨物自動車運送事業については、令和6年度から適用される改正改善基準告示の周知の徹底を図るとともに、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の「要請」とその改善に向けて働きかけ、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の利用勧奨を行います。

建設業については、長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行います。

また、これら適用猶予職種・業種等に対しては、働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）の活用を促進していきます。

○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月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は、引き続き、監督指導等を徹底します。

また、「過労死等防止啓発月間」である11月については、同月間に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行います。

○長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めます。

15 労働条件の確保・改善対策

○新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部署における情報の共有化と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行うとともに、「新型コロナウイルスに関するQ & A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応します。

また、未払賃金立替払制度を適正に運用し、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられずに退職した労働者に対しては、迅速な救済を図ります。

○法定労働条件の確保等

管内の実情を的確に把握し、全ての労働者が適正な労働条件で安心して働ける環境をつくるため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分を行うなど厳正に対処します。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底し、監督指導において、賃金不払残業が認められた場合には適切に指導を行います。

○裁量労働制の適正な運用

裁量労働制の不適正な運用の疑いがある事業場に対しては、引き続き、監督指導を徹底するとともに、令和4年12月の労働政策審議会における取りまとめに基づく制度見直し等について、周知を図ります。

○労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されることを始めとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について、周知・啓発を図ります。

○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については、以下の重点的な取組を行います。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を行います。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用します。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を行うなど厳正に対処します。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対しては的確に監督指導を実施します。また、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行います。加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図ります。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点から関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図ります。

16 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

令和4年度を最終年度とする第13次労働災害防止計画で掲げた休業4日以上の死傷者数1,052人以下の目標は達成できなかったことから、令和5年度は第14次労働災害防止計画を踏まえ、以下の取組を積極的に推進します。

《 第14次労働災害防止計画（2023年度～2027年度）の目標 》

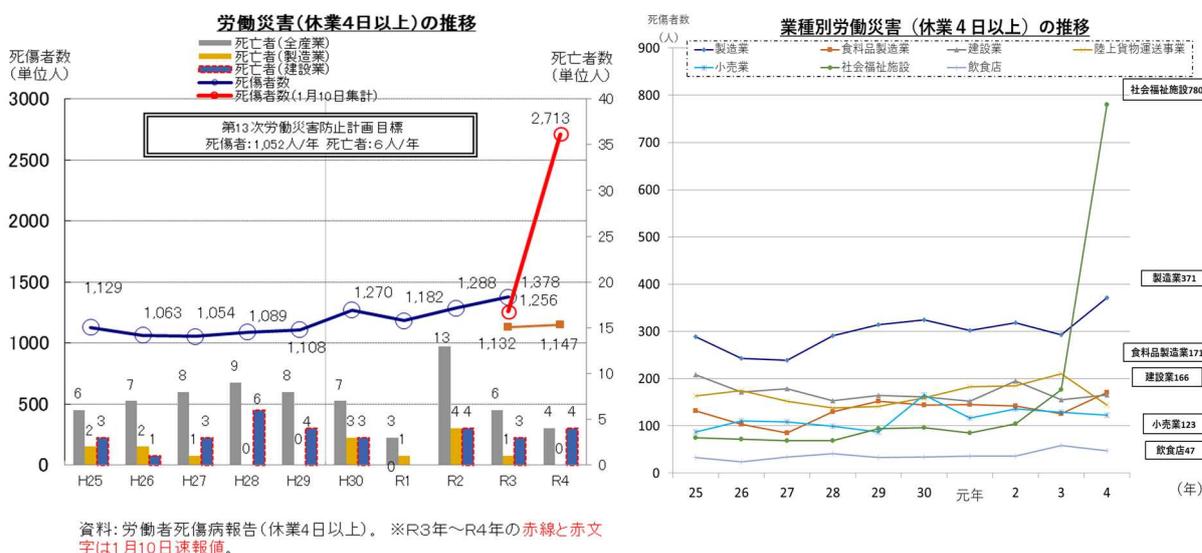
業種別、災害類型別等により個別に定めたアウトカム指標の達成を目指した場合、少なくとも以下の通りの結果が期待される。

死亡災害：13次防期間（2018年～2022年）の総数と比較して、15%以上減少する

死傷者数：13次防期間（2018年～2022年）の総数と比較して、減少に転ずる

○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等

事業者が自発的に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となることを含め、積極的に周知啓発を図っていきます。



○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設などの第三次産業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、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の防止にむけて、管内のリーディングカンパニー等を構成員として令和4年度に新たに設置した協議会の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。



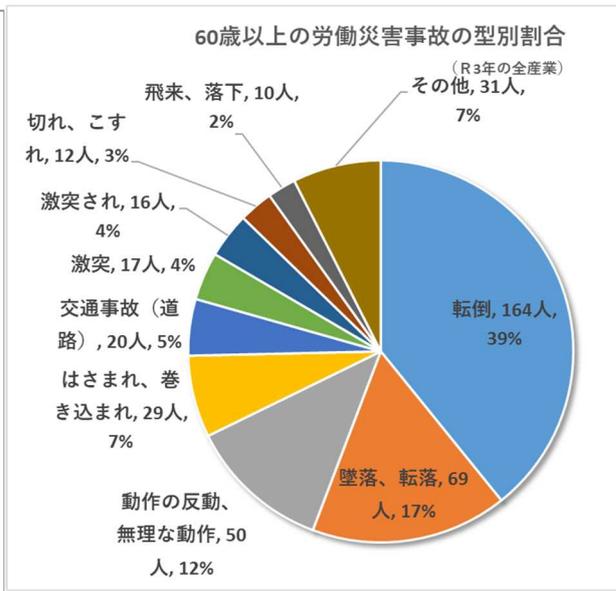
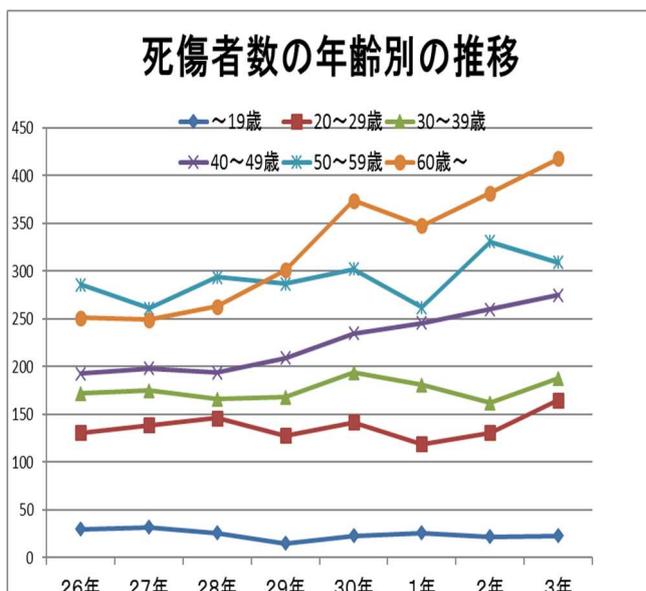
+Safe 協議会



○高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

労働災害による休業4日以上死傷者のうち、60歳以上の高齢労働者の占める割合は高く、増加傾向にあることから、「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）に基づく取組を推進するとともに、中小企業の実践を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。



資料出所：労働者死傷病報告（休業4日以上）

○個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、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が令和5年4月1日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図ります。

○業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策を図ります。

製造業については、「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・使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施の促進を図ります。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組及び交通労働災害防止対策の促進を図ります。

○労働者の健康確保対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、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、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の実施、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策等の取組が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。

また、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、佐賀産業保健総合支援センターなどの利用を促進します。

加えて、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、佐賀産業保健総合支援センターと連携して、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、「佐賀県地域両立支援推進チーム」において、各機関・団体の連携を図って両立支援に係る施策の横断的な取組の促進を図ります。



○新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

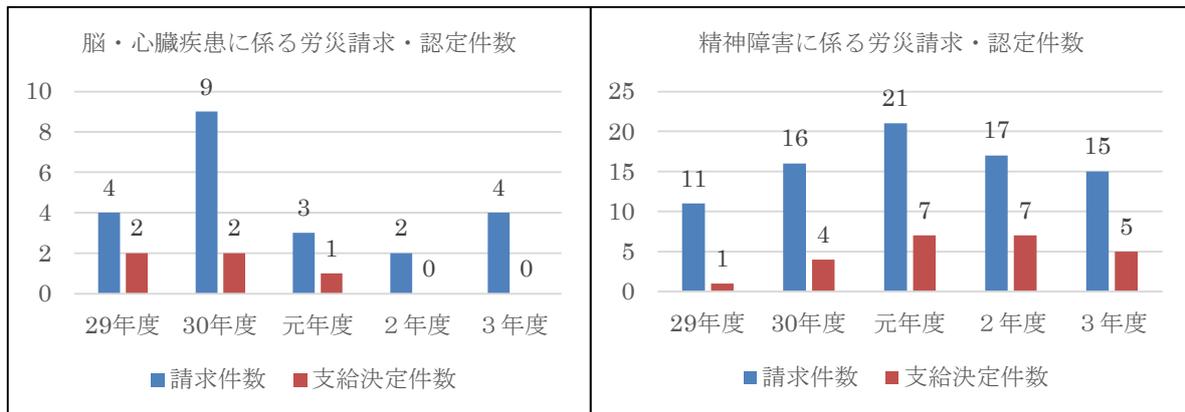
令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図り、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行うとともに、労働者の化学物質のばく露防止のためには、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向けた周知を行います。

また、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勸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。

17 労災保険給付の迅速・適正な処理

新型コロナウイルス感染症に係る労災請求については、迅速かつ確かな調査及び認定を行い、集団感染が発生した事業場において、業務に起因して新型コロナウイルスに感染した可能性が疑われる労働者が確認された場合等は、事業場などに対して労災補償の請求勧奨等を積極的に依頼します。

脳・心臓疾患及び精神障害（過労死等）による被災労働者等からの労災請求については、認定基準に基づき、迅速かつ確かな認定を徹底します。また、石綿関連疾患の労災請求があった場合についても、迅速かつ確かな認定を徹底します。



労災保険の特別加入については、令和4年4月よりあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゆう師を、令和4年7月より歯科技工士を対象業種として追加したところであり、引き続き適正な運用を行います。

令和 4 年度 佐賀労働局重点施策の主な取組状況 (令和 5 年 1 月末現在)

目 次

1	雇用の維持・継続に向けた支援	1
2	就職支援・自治体との連携・人材確保	3
3	就職氷河期世代活躍支援	8
4	障害者・高齢者の就労支援	9
5	外国人に対する支援	11
6	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	12
7	総合的なハラスメント対策の推進	16
8	職場における感染防止対策等の推進	17
9	働き方改革の推進	18
10	労働条件の確保・改善	22
11	安心・安全な職場づくり	24
12	治療と仕事の両立支援	28
13	労働保険制度の運営	28

ひと、くらし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署 公共職業安定所

令和4年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

(令和5年1月末現在)

1 雇用の維持・継続に向けた支援

(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援

○雇用調整助成金等特例措置の実施

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金及び緊急雇用安定助成金の特例措置については、その時点の感染状況や雇用情勢を踏まえながら助成内容が変更されつつ特例措置が延長されてきた。

特例措置の延長及び助成内容等に関する周知については、佐賀労働局ホームページやセミナー等での周知のほか、労働局及びハローワークの窓口においてリーフレット等を配布し周知を図った。

支給審査においては、令和2年10月以降、佐賀合同庁舎内に「佐賀労働局雇用調整助成金センター」を設置し、県内の申請事業主に迅速に支給するよう努めている。

なお、雇用調整助成金の助成内容は令和4年12月以降、通常制度となり、業況が厳しい事業主については令和5年3月末まで一定の経過措置が設けられている。また、緊急雇用安定助成金（雇用保険被保険者とはならない労働者に係る休業を対象）については、令和5年3月末までの休業をもって終了する予定となっている。

令和5年1月31日現在のコロナ特例に係る支給申請書件数及び支給決定件数は以下のとおりである。

①雇用調整助成金等の申請状況（令和2年3月以降の累計値）

- ・雇用調整助成金・・・支給申請件数 24,705 件、支給決定件数 24,605 件
- ・緊急雇用安定助成金・・・支給申請件数 6,462 件、支給決定件数 6,435 件

(2) 産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援

○産業雇用安定助成金等の活用

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主に対して助成する制度として、令和3年2月に新設された。

その後、グループ企業内の出向等にも対象が拡大されるとともに、令和5年10月からは、支給対象期間が1年間から2年間（但し、令和6年3月31日まで）に拡大され、出向元事業主が出向復帰後に労働者に実施した訓練の経費及び訓練期間中の賃金に対する助成制度の新設等の拡充が行われた。

また、在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習

得することが期待できることから、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向前の賃金から復帰後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた事業主を支援するため、令和5年12月より「スキルアップ支援コース」が新設された。

年度中途に拡充、新設された制度内容等については、その都度、相談窓口・ホットラインの開設、雇用調整助成金支給決定通知書等の送付の際のリーフレットの封入、毎月のセミナー開催、各種説明会・協議会等で周知に努めた。

また、ツイッターによる配信により、情報発信の頻度・範囲の拡大を図った。

①産業雇用安定助成金の出向計画受理状況（令和5年1月末時点の累計値）

- ・ 県内出向元企業数及び対象労働者数 10社19人
- ・ 県外出向先企業数及び対象労働者数 13社20人

②産業雇用安定助成金の支給申請状況（令和5年1月末時点の累計値）

※出向元への助成

- ・ 支給決定件数 17件
- ・ 支給決定金額 1,702,800円

※出向先への助成

- ・ 支給決定件数 58件
- ・ 支給決定金額 18,415,300円

○佐賀県在籍型出向等支援協議会の開催

令和4年10月26日オンライン会議にて、現下の雇用失業情勢、関係機関の取組状況の報告、出向受け入れ企業からの報告、産業雇用安定助成金についての説明等を行い、今後の活動方針について協議した。

○在籍型出向等支援セミナーの開催

令和4年度は、参加対象者を特定しながら月1回のペースで開催した。

年度当初の4・5月は、社会保険労務士を対象に、佐賀地区、唐津地区、武雄地区で開催。7月はハローワーク佐賀を会場として、8月は企業説明会と併せてオンラインで開催した。9月から12月にかけては、5つの事業主団体に対して実施したほか、ハローワーク鳥栖、ハローワーク唐津において開催した。

出向概要や産業雇用安定助成金を中心に、雇用調整助成金の特例措置、地域雇用創造プロジェクト等について説明を行っている。

- ・ 開催状況 セミナー開催：13回、参加：178社（令和5年1月末）

○広報の充実

令和4年2月から開設している佐賀労働局職業安定部公式ツイッターにおいて、産業雇用安定助成金、雇用調整助成金、セミナーの開催、企業説明会の開催、受け入れ企業リストの公開等について、広範に周知を行った。

- ・ ツイッターの平均インプレッション数 約833件（令和5年1月実績）

○企業説明会の開催

出向事案が近県に跨がっていることから、令和4年8月5日長崎労働局と合同で、出向の受け入れを希望する事業所5社について、オンラインで企業説明会を開催して、他局の担当者も含めて計50名が視聴した。開催後は、アンケート等に基づき、産雇センターと連携して、相談等のフォローアップを実施した。

○在籍型出向のマッチングの推進

雇用調整助成金申請事業主に対するアンケート（第3版）、求人企業に対するアプローチ等により在籍型出向に関する企業の情報収集に努め、収集した情報については、産業雇用安定センター佐賀事務所および佐賀県と共有し、事業所への訪問、電話によるアプローチ等によりマッチング企業の探索を行った。

事業所訪問等により意向把握を行い、受入れ企業リストを取りまとめ、送り出し希望企業への提供やホームページ等で公表し、マッチングの促進を図っている。

- ・実施状況 産雇センターへの情報提供237件、事業所訪問等63件、
受け入れ企業リスト掲載16社（令和5年1月末）

2 就職支援・自治体との連携・人材確保

(1) 人手不足分野への就職支援

ハローワーク佐賀に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、面接会・個別説明会等を実施している。（令和4年度実績：令和5年1月末時点）

① 個別相談会

- ・福祉分野：14事業所 延べ20回（R03：18事業所 延べ29回）
- ・福祉以外：11事業所 延べ28回（R03：9事業所 延べ27回）

② 福祉のお仕事合同就職面談会

- ・令和4年7月13日（水）開催 参加企業46社 求職者89名 採用14名
（R03 参加企業50社 求職者83名 採用16名）
- ・令和5年2月9日開催予定 参加企業50社

③ ふくし初めてセミナー

- ・令和4年4月25日（月）開催 参加者4名 採用1名
- ・令和4年9月7日（水）開催 参加者14名 採用1名

④ ナースのお仕事セミナー・会社説明会

- ・令和4年7月15日（金）開催 参加者3名 採用2名

⑤ 事業所アピールボード

- ・福祉分野：16事業所 延べ40回（R03：16事業所 延べ38回）

- ・福祉以外：11事業所 延べ29回（R03：9事業所 延べ30回）
- ⑥ 関係団体によるハローワークへの巡回相談
 - ・ナースセンター：月8回（各ハローワーク）
 - ・福祉人材研修センター：月5回（佐賀を除く各ハローワーク）
 - ・保育士・保育所支援センター：月1回（ハローワーク佐賀）
- ⑦ 人材確保対策推進協議会
 - ・ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡協議会：6月20日（月）
 - ・福祉人材センター・ハローワーク連携事業連絡協議会：8月29日（月）
 - ・建設・警備分野協議会：7月25日（月）
 - ・運輸分野協議会：7月21日（木）
- ⑧ 介護就職ディ（11月11日の「介護の日」の前後2週間「福祉人材確保重点実施期間」を中心に、各ハローワークにおいて、介護・福祉職種を対象とする就職面接会又はセミナー等を開催した。）
 - ・実施回数：6回（各ハローワーク 開催日：11月8日～24日）
 - ・参加事業所数：27社 参加求職者：87人 就職件数：9件
- ⑨ 職場見学会（関係機関・団体等の協力を得て、福祉分野における現地集合型職場見学会を開催した。）（*R3年度はコロナ感染拡大により中止）
 - ・令和4年10月28日（金）参加者：4名
 - ・令和4年11月1日（火）参加者：4名
 - ・令和4年11月16日（水）参加求職者：4名 採用：1名
- ⑩ 職場見学ツアー（関係機関・団体等の協力を得て、人材不足分野における職場見学ツアーを開催した。）（*R3年度はコロナ感染拡大により中止）
 - ・令和4年12月13日（火）福祉分野 参加者：7名
 - ・令和4年12月15日（木）建設・警備分野 参加者：6名

（2）地方自治体との連携

○「雇用対策協定」による地方自治体との連携

平成29年3月に締結した『佐賀を支える「ひと」と「しごと」の好循環に向けた 佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定』に基づき、令和4年度事業計画を策定した上で、毎月連絡調整会議を開催（4月及び12月に労働局・県の関係課による拡大会議を実施）し、県内情勢を踏まえた課題解決に向け、労働局と県が共通理解を深めるとともに、各種取組を総合的、効果的かつ一体的に推進した。

- ・多様な人材に対する就職支援

（経済四団体に対する要請）

5月31日「令和5年3月新規学校卒業者の積極的な採用と魅力ある職場づくり」

8月25日「令和5年3月新規高卒者の積極的かつ公正な採用に向けた推進等に対する要請」

8月22日「障害者の積極的な雇用拡大」

また、雇用対策協定の一環として、労働局、産業雇用安定センター佐賀及び佐賀県の三者が「失業なき労働移動のための連携協定」を締結し、毎月開催している雇用安定連絡会議において情報を共有しながら、離職されることなく労働移動に取り組む事業主への支援を実施した。

(再掲)・開催状況 セミナー開催：13回、参加：178社（令和5年1月末）

令和4年3月29日に労働局と鳥栖市の間で雇用対策協定を締結し、協定に基づく令和4年度事業計画を策定し、鳥栖地域の雇用・労働環境の向上に取り組んだ。

○地方自治体との一体的実施事業の実施

佐賀市、鳥栖市、唐津市との一体的実施施設において、生活保護受給者等に対する就労支援を各市と緊密に連携して実施した。(令和4年度実績：令和5年1月末時点)

①佐賀市福祉・就労支援コーナー（えびすワークさがし）*H24.8事業開始

- ・生活保護受給者等への支援

支援対象者数（目標）：324 実績：317（R3実績：350）

- ・障がい者への支援

就職者数（目標）：15 実績：22（R3実績：26）

②鳥栖市就労支援センター（ジョブナビ鳥栖）*H24.8事業開始

- ・生活困窮者等へ支援

就職者数（目標）：40 実績：29（R3実績：32）

- ・一般求職者への支援

就職者数（目標）：90 実績：78（R3実績：92）

③唐津市福祉・就労支援センター（CoCoカラ）*H27.10事業開始

- ・生活困窮者等への支援

就職者数（目標）：50 実績：64（R3実績：82）

- ・一般求職者への支援

就職者数（目標）：125 実績：70（R3実績：115）

(3) ハローワークのサービスの充実・強化

○ハローワークの職業紹介業務の充実・強化

令和4年3月に機能強化されたハローワークインターネットサービスの利用促進

を図るため、ハローワーク利用案内等を自治体、コンビニエンスストア、駅等に配架し積極的に周知した。また、これら機能を利用するために必要となる求職者又は求人者マイページの開設を進めつつ、利用促進を図るためハローワークの窓口をはじめ様々な場面でマイページの開設、利用促進についての働きかけを行った。

また、ハローワークインターネットサービスの機能強化により、求職申込みがオンラインで可能となり、これらの層の中には、ハローワークの支援が必要な者も含まれていることから、電話や郵送によりハローワークサービス等を積極的に周知し、支援が必要な者へ必要な支援が行き届くよう取組を進めた。

さらに、新機能であるオンラインハローワーク紹介については、求職者担当者制等により求職者のニーズや状況により活用を進めている。

また、新たな取組として、ハローワーク佐賀で開催している求職者セミナーや事業所説明会などのイベントをハローワーク鹿島とオンラインでつなぎ、ハローワーク鹿島の求職者に対して情報を発信している

各ハローワークにおいては、求人マイページを開設することにより、いつでもオンラインによる求人申込みが可能となり、求人の変更・募集停止及びハローワークへの応募者の採否結果の連絡等もオンラインで行うことが可能で、求人者の募集業務の軽減が図れることから、これら機能の活用について積極的に周知し活用の推進を図った。

①マイページ登録及び活用状況等（令和5年1月末時点）

- ・有効求職者のマイページ開設率 39.6%（全国：29.9%）
- ・オンライン求人受理率：81.5%（全国：63.7%）
- ・オンラインハローワーク紹介件数：168件（全国：3,974件）

②オンラインサービス実施状況（令和5年1月末時点）

- ・オンライン職業相談：対象者数16名、相談回数17回
- ・オンライン事業所説明会：実施2回、参加者数5名

（4）非正規雇用労働者・若者に対する支援

○新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等3年以内を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、大学のキャリアセンターや高校等の連携を強化し巡回相談を実施した。

また、新型コロナウイルス感染防止に配慮し、佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワークSAGA）において、学生等に対してオンラインによる就職相談を実施した。

- ・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数：1,674人

- ・佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワーク SAGA）におけるオンライン職業相談：相談件数10件、就職件数1件（いずれも令和5年1月末）

○非正規労働者の再就職支援

①求職者支援訓練による再就職支援

非正規雇用労働者やフリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の早期再就職を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進している（管内全てのハローワークに「すまい・生活・しごと総合サポート（ハローワーク・ワンストップ窓口）」を開設し、求職者支援訓練について受講勧奨を実施）。

- ・令和4年度佐賀県内求職者支援訓練認定コース

基礎コース	8 (9)
実践コース	24 (18)
介護・医療・福祉分野	0 (2)
医療事務分野	0 (0)
営業・販売・事務分野	14 (12)
デジタル分野（IT）	5 (2)
デジタル分野（WEB系）	0 (0)
建設関連	1 (1)
理容・美容	3 (1)
その他の分野	1 (0)
計	32 (27)

（ ）は前年度実績

- ・令和4年度佐賀県立産業技術学院委託訓練実施計画
47 コース (57 コース)
- ・求職者支援訓練受講者数：1月末入校分までの累計
受講申込者数：277人 (174人)
受講者数：227人 (149人)
- ・委託訓練受講者数：1月末入校分までの累計
受講申込者数：580人 (669人)
受講者数：435人 (499人)

②生活困窮者等に係る再就職支援

ハローワークと地方公共団体の福祉関係機関の連携により、生活保護受給者や児童

扶養手当受給者及び「生活困窮者自立支援法」の支援対象者となる生活困窮者等の個々の状況に応じた支援プランを作成し、就労による自立のためのきめ細やかな支援を実施した。

佐賀市、唐津市、鳥栖市の市役所内や隣接地へ職業紹介窓口を設置し、自治体が行う福祉サービスと就労による自立支援を一体的に展開した。その他、各福祉事務所等への巡回相談、就職後のフォローアップを実施した。

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース〈母子家庭の母及び父子家庭の父〉202件、生活保護受給者等雇用開発コース3件）を活用した就職支援を実施した。

（令和5年1月末現在）

○同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保のため、報告徴収（企業指導）及び説明会を実施した。

また、「佐賀働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、労務管理の専門家による法に関する支援を行った。

（令和4年4月～令和5年1月末）

- ・説明会27回
- ・報告徴収による法の履行状況の確認

実施事業場数 79 助言件数 135

（労働条件に関する文書の交付等32、不合理な待遇の禁止3、通常の労働者への転換26、事業主が講ずる措置の内容等の説明19、相談のための体制の整備5、事業主等に対する援助等48）

- ・働き方改革推進支援センターによる窓口相談、個別訪問等支援25件

3 就職氷河期世代活躍支援

（1）佐賀県就職氷河期世代活躍推進プラットフォーム実施計画の推進

県内の各ハローワークにおいて、就職氷河期世代の正規雇用を希望しながら不本意に非正規雇用で働く求職者等への就職支援を行っており、ハローワーク佐賀には就職氷河期世代専門窓口を設置して求職者担当者制や各専門窓口によるチーム制による伴走型支援を実施した。

- ・専門窓口におけるチーム支援対象者数：153人（うち正社員就職者数85人）

（令和5年1月末）

就職氷河期世代への就職支援として、面接時のビジネスマナーや就職に向けての心構え等を理解するセミナーを月1回程度開催し、また、履歴書や職務経歴書の添削指導や模擬面接を積極的に実施した。

就職支援コーディネーターの事業所訪問や求人提出時に就職氷河期限定・歓迎求人
の確保に努め、特に支援対象者からの希望が多い事務職、製造職の求人開拓を強化し
た。また、支援に当たっては、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用
実現コース）等を効果的・積極的に活用を促している

- ・ 正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
組織目標1,262件・実績1,205件（令和5年1月末）

佐賀県との連携を深め、就職氷河期世代支援策の周知を強化するため、佐賀県と連
携して県の広報ツールであるFM佐賀及びNBCラジオにおいて、ハローワーク佐賀
の専門窓口及び支援内容について周知を行った。また、佐賀労働局職業安定部公式ツ
イッターにおいて、就職氷河期世代支援のためのセミナー、面接会の案内やイベント
情報等の告知を発信している。さらに佐賀県就職氷河期世代活躍推進プラットフォー
ムの構成機関において実施している支援内容の紹介動画をゆめタウン佐賀の室内大
型スクリーンで放映を行い、社会全体で就職氷河期世代の活躍を支援する気運の醸成
に努めた。

令和4年6月16日に開催した「佐賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会
議（第5回）」において唐津市生活自立支援センターからの採用に至った支援事例発
表を行い、ひきこもり支援の現状や困難な状況について関係機関で認識を共有した。

就職氷河期世代を対象として求人募集をしている企業によるオンライン合同企業
説明会を開催し、佐賀県内の就職氷河期世代の方々の就職促進を図った。

4 障害者・高齢者の就労支援

（1）高齢者の就労・社会参加の促進

○70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企
業への支援

令和4年において高年齢者雇用状況等報告書（高年齢者雇用安定法第52条）を提出し
た企業1,686社のうち、65歳までの雇用確保措置未実施企業3社に対し助言・指導を
実施し、令和5年1月現在、すべての企業で雇用確保措置を導入した。

令和3年4月1日施行の改正高齢法により70歳までの就業確保措置（定年延長、
継続雇用制度、定年制の廃止及び創業支援等措置）が努力義務化されたことに伴い、
高年齢者雇用状況等報告書より、就業確保措置の実施状況を把握するとともに、周知・
啓発及び高年齢労働者の処遇改善を行う企業への提案型の相談・支援を、（独）高齢・
障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という）の65歳超雇用推進プランナー等と
の連携により行った。

また、佐賀県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部との共催で、10

月13日に「70歳就業時代！どうする！シニア社員の戦略的活用のあり方」をテーマに生涯現役社会の実現セミナー」を開催した。

- ・企業訪問数：214件（令和5年1月末現在）
- ・就業確保措置実施企業数：516社（令和4年高齢者雇用状況等報告書より）

○ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援を重点的に取り組むため、県内3か所のハローワーク（佐賀、唐津、鳥栖）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる効果的なマッチング支援を実施した。また、求人者に対して、求人の要件緩和、仕事の切り出しなどを依頼し、高齢者向けの「シニア歓迎求人」を開拓するとともに高齢者への情報提供を図った。

- ・令和5年1月末現在の県内3所における生涯現役支援窓口での65歳以上の相談件数
1,562件
- ・支援チームによる就労支援を受けた65歳以上の者の就職件数
組織目標315件以上・実績381件（令和5年1月末現在）
- ・シニア歓迎求人開拓件数：5,325件（令和5年1月末）

○シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

国の委託事業において、シルバー人材センターの新規会員および新たにシルバー人材センターを活用する企業の増加を図り、人手不足分野等での担い手不足の解消等を目指している。そのため、新たな分野で活躍を希望する高齢者や実際の就業に今一步踏み出せない高齢者に対して、自信を持って就業できるよう必要な技能実習を実施している。

- ・技能実習者数：94人（うち新規会員45人）（令和4年12月末現在）

シルバー人材センターでは、シルバー派遣事業により、就業機会の拡大を図り、高齢者がこれまで培った知識・技能を生かして、より専門的な分野で活躍できる、また、地域社会に貢献していただくことができる機会を提供している。

また、産業雇用安定センター佐賀事務所が実施するキャリア人材バンクによる出張相談をハローワーク佐賀で実施しており、60～70歳の再就職支援をマンツーマンで行っていただくなどの連携を図っている。

（2）障害者の就労支援

○中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークが中心となり法定雇用率未達成企業に対し個別指導を実施した結果、令和4年6月1日現在での法定雇用率未達成企業214社のうち令和5年1月末現在23

社（うち障害者を1人も雇用していない企業は7社）が法定雇用率を達成した。

また、ハローワークと佐賀障害者職業センター等地域の関係機関が連携した「企業向けチーム支援」の対象企業は、令和4年12月末現在36社であり、障害者雇用に向けて助言や採用後のフォローアップ等の支援を行うこととしている。

※「障害者の就職件数」

組織目標914件以上・・・実績915件（令和5年1月末現在）

○公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門向けしごとサポーター養成講座を1回実施し、佐賀県庁職員30名が講座を受講した。

また、公務部門向け「障害者職業生活相談員資格認定講習」を令和4年12月2日に開催し、8機関13名が修了した。

令和4年6月1日現在での地方自治体における法定雇用率未達成機関6機関に対して呼出指導を行い、障害者雇用の促進と法定雇用率が達成できるよう必要な助言等を行った。

5 外国人に対する支援

○外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）及び労働関係法令に基づく適正な雇用管理について制度の周知啓発を図る取組として、例年6月の外国人労働者問題啓発月間にあわせ、自治体・経済団体等への周知広報を行った。

県内ハローワーク及び外国人雇用管理アドバイザー2名（社会保険労務士へ委嘱）による外国人雇用事業所への訪問等による雇用管理・環境の確認、改善のための助言・援助等を行った。雇用管理改善のための相談・支援等に加え、外国人が自らの労働条件等を十分に理解し、適正な待遇の下で就労を継続し、その能力を発揮できるよう周知、啓発に取り組んだ。

・年間事業所指導件数

組織目標111件以上・・・実績96件（うち外国人雇用管理アドバイザー同行分28件）（令和5年1月末現在）

外国人労働者を雇用する（予定含む）事業者を対象としたセミナーを、令和4年8月25日にオンラインにより開催した。また、令和4年11月及び12月に、ハローワーク唐津・武雄・鳥栖の会議室にて、佐賀県と共催し事業者ほか外国人も参加したセミナ

一を開催した。

- ・外国人雇用管理セミナー開催回数

組織目標 1 回以上・・・実績 4 回（参加事業所数：97 社（うち、ハローワーク会場参加事業所数32社））（令和 5 年 1 月末現在）

○ハローワーク等における外国人求職者等に対する就職支援体制の整備

年度当初からウクライナ避難民に対する就労支援に取り組み、佐賀県及び佐賀市関係課等と支援方法等に関する協議を行ったうえで、ハローワーク佐賀にプロジェクトチームを設置し求人情報の提供、就業セミナー、職場見学会等を実施した。

- ・ウクライナ避難民就労支援（令和 5 年 1 月末現在）

新規求職申込件数14件、相談件数61件、紹介件数 6 件、就職件数 4 件

ハローワークを利用する様々な国籍の外国人求職者に対しては、求人票の英語への自動翻訳の提供、多言語コンタクトセンター（電話通訳）、多言語音声翻訳機器等の活用や、多言語による情報発信等により職業相談支援を実施した。

- ・外国人求職者就労支援（令和 5 年 1 月末現在）

常用新規求職申込件数183件、相談件数570件、紹介件数131件、就職件数49件

6 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

（1）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

○育児・介護休業法の周知及び履行確保

改正育児・介護休業法が令和 4 年 4 月 4 日及び令和 4 年10月 1 日から段階的に施行されたことから、説明会の開催等により出生時育児休業等を含め改正法の内容について周知啓発を図るとともに中小企業事業主を対象に規定整備に関する相談会を開催した。

- ・改正育児・介護休業法説明会開催

7 月27日（水）午前・午後

- ・育児・介護休業法にかかる規定整備に関する相談会

9 月 8 日（木）、13日（火）、15日（木）

その他署所主催の集団指導での説明・資料配布

- ・育児・介護休業法に基づく報告徴収（令和 4 年 4 月～令和 5 年 1 月末）

実施事業場数 84

助言件数 227

（うち 育児休業34、看護休暇 14、雇用環境改善措置55、介護休業 32、介護休暇 13、介護所定労働時間短縮措置 17、職業家庭両立推進者 26）

○男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

出生時育児休業等改正育児・介護休業法にかかる周知を説明会の開催及び関係機関の説明会における説明により実施した。

また、事業主に対し両立支援助成金の活用を促し、両立に取り組む事業主に対する支援等に関する周知を行った。

両立支援助成金支給決定状況（令和4年4月～令和5年1月末支給決定件数）

- ・ 出生時育児休業コース 45件（申請件数 51件）
- ・ 介護離職防止支援コース 1件（申請件数 1件）
- ・ 育児休業等支援コース 46件（申請件数 85件）
- ・ 新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金
（令和3年9月30日～令和5年1月末支給決定件数）
 - 特会 2,437件（申請件数 2,719件）
 - 一般 272件（申請件数 309件）
- ・ 事業所内保育施設コース 1件（申請件数 1件）
- ・ 不妊治療両立支援コース 1件（申請件数 1件）

なお、令和5年3月31日をもって新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金が終了することをホームページに掲載済みである。

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

育児・介護休業法の改正により介護休業制度の期間の定めのある労働者の対象が拡大したこと等について、説明会の開催、関係機関への資料提供等により周知啓発を図った。また、佐賀県が令和5年2月20日に開催した「地域包括支援センター職員等研修会」において、介護休業制度、助成金、相談窓口等について、周知を図った。

両立支援助成金支給決定状況（令和4年4月～令和5年1月末支給決定件数）

- ・ 介護離職防止支援コース 1件

○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届出状況（令和4年12月末）

	対象企業数	届出企業数（届出率）
義務企業（労働者数101人以上）	330社	330社（100.0%）
努力義務企業（労働者数100人以下）	—	425社

- ・ くるみん認定の状況（令和5年1月末）
 - くるみん認定企業 25社（※うち令和4年4月1日施行の新くるみん 2社）

プラチナくるみん認定企業 3社

- ・令和4年4月1日から、くるみん認定基準等が改正されマークも新しくなったことから関係機関、事業主団体等へ資料配布により周知を行なった。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

ハローワーク佐賀・ハローワーク鳥栖のマザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望している個々の求職者に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を実施するとともに、LINEを活用して求人情報やマザーズセミナー等の情報を発信した。

また、マザーズセミナーにより仕事と家庭の両立支援の方策の提案を行った。

①LINEによる情報発信回数（令和5年1月末現在）

ハローワーク佐賀 38回

ハローワーク鳥栖 20回

②マザーズセミナーの実施状況（令和5年1月末現在）

ハローワーク佐賀：16回開催 参加者65名

ハローワーク鳥栖：3回開催 参加者40名

(3) 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日以降、改正女性活躍推進法に基づく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たこと等を踏まえ、対象事業主から行動計画策定届の届出の履行確保のため、助言指導等を行った。
- ・常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、令和4年7月8日以降に初めて終了する事業年度の男女の賃金の差異について、新事業年度開始後速やかに公表することが、省令等の改正により新たに義務付けられたことを踏まえ、説明会を開催することにより周知・啓発を行った。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出状況（令和5年1月末）

	対象企業数	届出企業数（届出率）
常時雇用する労働者数301人以上	75 社	75社（100.0%）
常時雇用する労働者数101人以上300人以下	255 社	255社（100.0%）

- ・えるぼし認定の状況（令和5年1月末） 3つ星8社（令和4年度2社）
- ・女性が妊娠・出産後も継続就業し、能力を発揮できるようにするため、男女雇用機会均等法に基づく指導を行うとともに、母性健康管理措置に関し、新型コロナウイルス感染症に関する措置及び指導事項連絡カードの様式変更も併せて、周知・啓発を図った。
- ・男女雇用機会均等法に基づく助言指導の状況（令和4年4月～令和5年1月末）

実施事業場数 68

助言件数 71

(うちセクシュアルハラスメント措置義務14、妊娠出産等ハラスメント措置義務28、母性健康管理(時間)10、同(措置)15、男女雇用機会均等推進者2)

(4) 不妊治療と仕事の両立支援

次世代法に基づく、くるみん認定に不妊治療との両立がしやすい環境整備に取り組む事業主等に対する認定制度「くるみんプラス」が新しい認定制度として設けられたため、市町等関係機関・団体に対し、ハンドブックやマニュアル等の資料を配布し、周知広報への協力依頼を行った。また、不妊治療と仕事の両立のために利用できる有給の休暇制度を導入し、利用した中小企業事業主に対する助成金制度についても、合わせて資料配布や説明を行い、周知を図っている。

報告徴収の際、事業主に対し、仕事と不妊治療が両立しやすい雇用環境整備に取り組むよう啓発を行った。

佐賀市が発行する「佐賀市労政だより1月号」に「くるみんプラス」制度について掲載した。

佐賀県との共催により事業主向けに「不妊治療と仕事の両立支援セミナー」を2月27日(月)にオンラインで開催した。

- ・両立支援助成金支給決定状況(令和4年4月～令和5年1月末支給決定件数)
不妊治療両立支援コース 1件(申請件数1件)

(5) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援

新型コロナウイルス感染症にかかる母性健康管理措置事項の対象期間が令和5年3月31日まで延長されたことから県、市町、医師会等関係機関に周知するとともに、県内産婦人科等に資料を配布し、周知啓発を行った。

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ついて、関係機関、事業主団体に対し、資料の配布等を行い、周知を図った。

報告徴収の際は資料配布及び説明を行い、事業主への周知を図った。

- ・特別相談窓口の利用状況(令和4年4月～令和5年1月末)

母性健康管理	労働者からの相談件数	8件
	うち労働局からの働きかけ実施件数	0件
小学校休業等対応助成金	労働者からの相談件数	331件
	うち労働局からの働きかけ実施件数	142件

7 総合的なハラスメント対策の推進

○総合的なハラスメント対策の推進

- ・ 室主催による改正法説明会を2回開催した。(7月27日、午前・午後)
- ・ 報告徴収を実施した際、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、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を行った。
- ・ 12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に佐賀県等との共催による「ハラスメント防止啓発講演会」をオンラインにより実施するとともに、特別相談窓口の設置や集中的な広報等を行った。
- ・ 労働基準監督署で開催した労務管理セミナーにおいて説明を行った。

労働施策総合推進法に基づく助言指導の状況（令和4年4月～令和5年1月末）

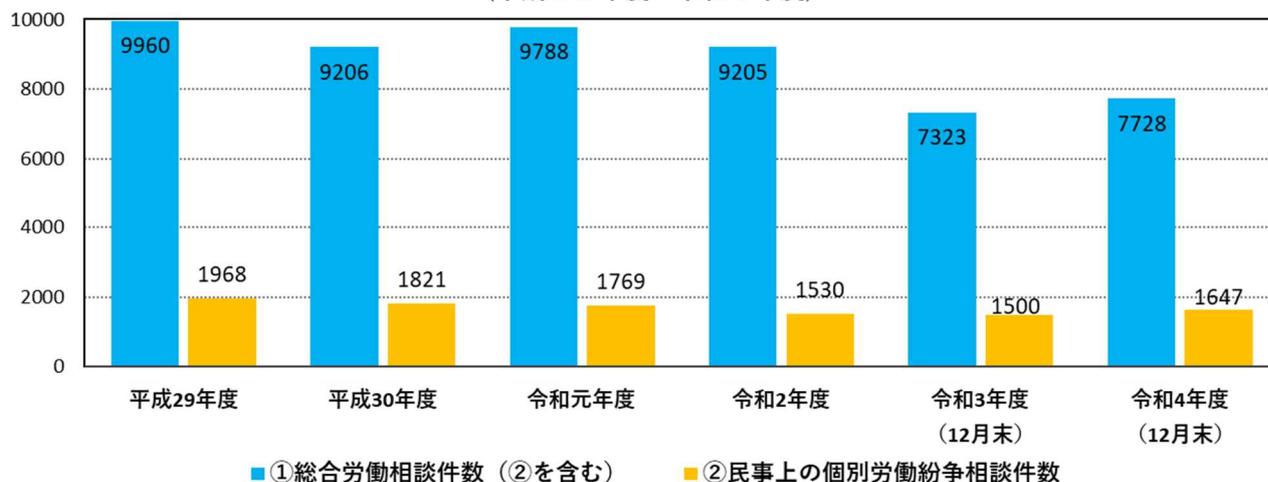
実施事業場数 52

助言件数 20（パワハラ防止措置18、事業主自らの言動への注意等2）

○早期の紛争解決に向けた体制整備等

①総合労働相談状況

佐賀労働局における個別労働紛争処理状況
(平成29年度～令和4年度)



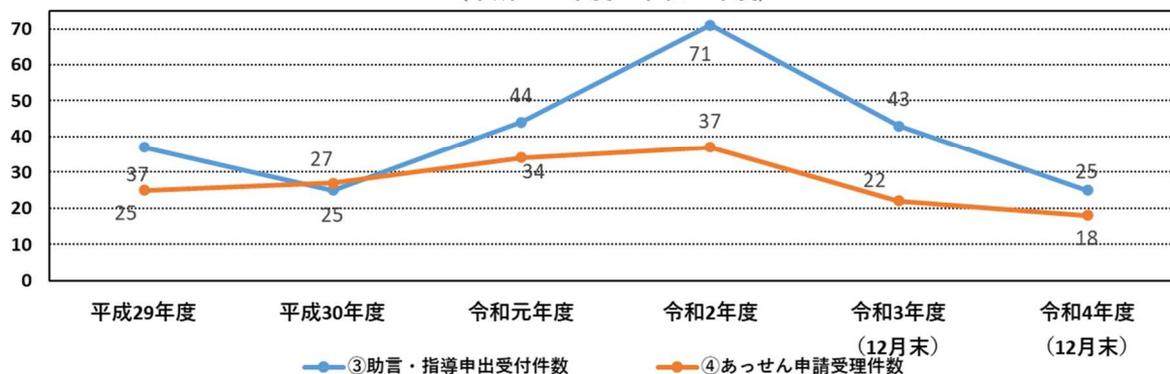
前年同期と比較し、総合労働相談件数は405件増加、民事上の個別労働紛争相談件数は147件増加している。

うち、ハラスメント関係相談件数（令和4年4月～12月末）

- ・ パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」 606件（前年度同期比79件増）
- ・ セクシュアルハラスメント 30件（前年度同期比3件減）
- ・ マタニティハラスメント 52件（前年度同期比58件減）

②労働局長による助言指導及び紛争調整委員会によるあっせん状況

助言・あっせん件数
(平成28年度～令和4年度)



助言・指導申出件数は25件（前年度同期比18件減）、あっせん申請件数は18件（同4件減）となっている。なお、助言・指導に係る事務処理期間は全ての事案で原則とされている1か月以内に処理を終え、あっせんについても18件中17件が原則とされている事務処理期間の2か月以内に処理を終えた。

均等4法（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法）による紛争解決援助の状況（令和4年4月～令和5年1月末）

- ・男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助申立は4件（前年度同期比3件増）
- ・育児・介護休業法に基づく紛争解決援助申立は2件（前年度同期比1件増）
- ・労働施策総合推進法による紛争解決援助申立は1件（前年度同期比±0）

であり、それぞれ援助を実施した。

8 職場における感染防止対策等の推進

○新型コロナウイルス感染症の影響による特別労働相談窓口の状況

雇用環境・均等室に設置した「新型コロナウイルス感染症に関する特別労働相談窓口」については、事業主及び労働者が置かれた様々な状況に配慮し、相談対応に努めている（本省報告の廃止に合わせ、件数把握は令和4年9月末で終了）。

○職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーの状況

令和4年の新型コロナウイルス感染症に係る労働災害は12月末速報値で1,566件発生しており、これが労働災害全体の57.7%（1,566/2,713件）を占めている。

労働基準部及び各労働基準監督署において、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策について、各種報告・届出受理時の来庁者や事業場訪問の際に、新型コロナウイルス感染拡大防止のための5つのポイントを示したリーフレット等に基づき、事業者の取組内容の確認を行うなど、リーフレット等の交付や説明を行いながら感染防止対策の徹底に関する取組を進めている。

	各種報告・届出受理時の対応	事業場訪問時の対応
労働基準部及び各労働基準監督署の対応件数	2,973件	1,633件

※対象期間：令和4年4月1日～令和5年3月3日

※各種報告・届出受理時には集団指導等の説明会における対応も含む。

(参考)

業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染した場合は労災保険給付の対象となることから、新型コロナウイルス感染症に感染した労働者が発生した事業場に対しては、積極的に労災保険給付の請求勧奨を行っている。

	令和2年度	令和3年度	令和4年度
新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付支給決定件数	9	86	1,069

※令和4年度は令和5年1月末現在

9 働き方改革の推進

(1) 過重労働防止対策等の取組の推進

○長時間労働の抑制に向けた取組

労働基準監督署の窓口には36協定が届け出られた際には、パンフレットを手交する等により改正労基法等の内容を周知するほか、不適切な内容を認めた場合は返戻の上、必要な指導を実施している。

労働基準監督署の労働時間相談・支援班による周知状況

	令和4年度（4～1月）実績（速報値）
説明会・集団指導開催	83回（参加事業場数：1,735事業場）
個別訪問の実施	313件
労働時間相談・支援コーナーにおける相談対応	590件（重複あり） ※四半期毎の集計のためR4.4～R4.12の実績。

働き方改革関連法施行に伴う改正労働基準法説明会の実施（令和4年9月～1月）

名称	回数	開催地区	制限人数
働き方改革関連法施行に伴う改正労基法説明会	11回	佐賀・唐津・武雄・伊万里	参集：120名 オンライン：600名

※新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、オンライン方式で11回（うち4回は参集方式を併用）開催して収容人数を制限した。

※令和4年度厚生労働省委託事業「36協定届出事業場等に対する上限規制等に関する説明会の開催等事業」（受託者：エーペックスインターナショナル(株)）

- ・ 建設業、医師、自動車運転者などの上限規制適用猶予業種・職種・業務に対する説明会については、令和6年度の施行に向け、関係団体等の協力を得ながら、以下のとおり実施した。なお、バス・タクシー事業については関係協会会員全てにおいて改正改善基準告示を周知することができた。

建設業：7回実施（585事業場）

医師：医師の宿日直等説明会7回実施（129事業場）

自動車運転者：改正予定改善基準の内容説明会

バス事業：4回実施（41事業場）

タクシー事業：4回実施（48事業場）

トラック事業：13回実施（237事業場）

- ・ 改善基準告示の改正に伴い、佐賀労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、トラック運転者の長時間労働の是正のため、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないよう等の要請とその改善に向けた働きかけを行っている。
- ・ 関係団体が開催する事業主参加の各種セミナー等において、局署職員が法改正等に関する説明を行う旨を周知し、各団体に対し時間の確保等呼びかけ、積極的に周知・支援の施策を実施している。
- ・ 若者の「使い捨て」等の情報があって、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施している。

○過重労働防止に向けた取組

- ・ 11月に「過重労働解消キャンペーン」を展開し、月80時間を超える時間外・休日労働が行われている疑いのある事業場等に対する重点監督を実施し、11月1日から11月5日を過重労働相談受付週間として、積極的に過重労働をはじめとした相談を集中的に受け付け、11月5日は特別労働相談受付日としてフリーダイヤルによる全国一斉相談等を実施した。
- ・ 過重労働解消キャンペーンの取組事項及び過労死等防止啓発月間について、関係団体への周知依頼を実施した。

- ・ 労働局長によるベストプラクティス企業(日清紡マイクロデバイスAT株式会社)への職場訪問(11月17日)に実施した。
- ・ 委託事業による過重労働解消のためのセミナーをオンラインにて実施した。
- ・ 佐賀県教育会館にて、過労死等防止対策推進シンポジウム(11月16日)を開催し、静岡社会健康医学大学院大学の天笠崇氏より「ハラスメントからくる労働関連疾患をなくすために」というテーマで基調講演をいただき、過労死遺族の方から体験談が語られるなどして、過労死等防止について幅広く周知・啓発を行った。
- ・ 長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果の公表(令和4年10月25日)

令和3年度に月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象とした監督指導の実施結果は以下のとおり。

I 監督指導の実施事業場：304事業場

このうち、238事業場(全体の78.3%)で労働基準関係法令違反あり

II 主な違反内容 [Iのうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

①違法な時間外労働があったもの：112事業場(36.8%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの：44事業場(39.3%)

うち、月100時間を超えるもの：27事業場(24.1%)

うち、月150時間を超えるもの：4事業場(3.6%)

うち、月200時間を超えるもの：1事業場(0.9%)

②賃金不払残業があったもの：80事業場(26.3%)

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：65事業場(21.4%)

III 主な健康障害防止に係る指導の状況

[Iのうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

①過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの：124事業場(40.8%)

うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよう指導したもの

：62事業場(20.4%)

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの：71事業場(23.4%)

○長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、令和4年4月から同5年1月までに局及び署が開催・参加する説明会等において、リーフレットを用いて計66回の説明を実施し、労働時間設定改善法に基づき長

時間労働につながる短納期発注等を行わないよう配慮する必要があることや下請中小企業振興法に基づく振興基準等について周知を図った。

11月の「『しわ寄せ』防止キャンペーン」月間中には、管内の労働基準監督署と連携し、多数の中小事業者との取引を行っている可能性のある製造業を中心とする大規模事業場を訪問し、トップに対して個別に要請を行った。また、自治体や関係機関に周知への協力を依頼するとともに、ホームページへの掲載、関係機関の広報誌への記事掲載の依頼等の取組を行った。

(2) 働き方改革に係る取組の推進

○年次有給休暇の取得促進等

- ・ 政府目標である年次取得率70%以上を達成できるよう佐賀県内に本社を置く54社に取得率等に関する自主点検を実施し、取得率の向上を促すとともに、自主点検結果をホームページで公表し、取得率向上のための機運の醸成を図った。
- ・ 10月に開催したワーク・ライフ・バランス推進ワークショップにおいて、年次有給休暇の年5日の確実な取得、取得率の向上のための有効な取組として、「年次有給休暇取得手当」等について、資料を配布して説明を行った。
- ・ 計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年休の計画的付与制度の導入、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年休制度の導入を図るため、10月の年次有給休暇取得促進期間に合わせて、市町、関係団体等に対して、リーフレット、ポスターを活用して周知・広報を依頼するとともに、ホームページへの掲載、関係団体の広報誌への記事掲載により、年次有給休暇取得促進に向けた機運の醸成を図った。
- ・ 今年度から新たな取組として、地域における年次有給休暇の取得促進を図る観点から、佐賀労働局として独自に作成したポスター、リーフレットを各種説明会等の際に事業場に配布するとともに、佐賀労働局Twitterや関係団体の広報誌に記事を掲載し、地域における年次有給休暇取得促進に向けた機運の醸成を図った。
- ・ 働き方改革推進支援助成金交付決定状況（令和4年4月～令和5年1月末）
 - ① 労働時間短縮・年休促進コース 54件（申請件数54件）
 - ② 勤務間インターバルコース 2件（申請件数 2件）
 - ③ 団体推進コース 8件（申請件数 8件）
 - ④ 労働時間適正管理推進コース 0件

○中小企業・小規模事業者等に対する支援

- ・ 働き方・休み方改善コンサルタントによる働き方・休み方改善に関する問題等への支援

- ・「佐賀働き方改革推進支援センター」（株式会社タスクールPlus委託）から、県内の経済団体（4か所）、市・町（20か所）、商工会議所（8か所）及び商工会（17か所）を訪問し、中小企業支援策の活用に向けた説明を行った。
- ・「佐賀働き方改革推進支援センター」の利用実績（令和4年4月～令和5年1月末）
 - 電話・メール・来所による相談件数 528件（年間目標380件）
 - セミナー実施回数 42回（年間目標30回）
 - 訪問コンサルティング実施件数 509件（年間目標460回）
- ・働き方改革推進支援助成金交付決定状況（令和4年4月～令和5年1月末）
 - ①労働時間短縮・年休促進コース 54件（申請件数54件）
 - ②勤務間インターバルコース 2件（申請件数2件）
 - ③団体推進コース 8件（申請件数8件）
 - ④労働時間適正管理推進コース 0件

○良質なテレワークの導入・定着促進

- ・「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」について、会議等への資料配付による周知を行った。
- ・厚生労働本省が主催する「テレワーク・セミナー」の受講勸奨を行った。

○佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

昨年8月に開催した推進会議にて承認された推進会議主催セミナーについて、2月14日に「令和4年度 働き方改革・魅力ある職場づくり推進セミナー」を構成団体、県内市・町、商工会議所、商工会等へ周知し、zoomにて開催し、企業の取組事例として、「DXの推進」、「女性の活躍促進」、「多様な人材確保」について紹介した。

10 労働条件の確保・改善

（1）労働条件の確保・改善

○新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業の適切な労務管理

令和3年1月～同年12月までの佐賀労働局における監督指導実施状況は1,350事業場となっており、臨検監督等の際には、感染防止対策に留意しつつ、労働基準関係法令の周知及び公正かつ斉一的な監督権限の行使を行っている。また、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報を収集し、関係部署間で情報共有及び連携を図りながら、企業において適切な労務管理がなされるよう啓発指導等を実施するとともに、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策等について周知を図っている。

○法定労働条件の確保等

管内の実情を的確に把握し、全ての労働者が適正な労働条件で安心して働ける環境をつくるため、監督指導により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては司法処分を行うなど厳正に対処している。

また、賃金引上げに向けた環境整備のため、賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認するほか、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止に向けて、大企業等への協力を求める周知・啓発や、公正取引委員会・中小企業庁等への通報制度の的確な運用に努めている。

(2) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進

○最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

業務改善助成金（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う中小企業事業主に対して助成）について、昨年度、新型コロナウイルス感染症の影響を受けた中小企業事業主を支援するため、対象の追加や特例コースの新設が行われた。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響の長期化や、原材料費等の高騰などにより、中小企業事業主を取り巻く環境は一層厳しいものであり、こうした中小企業事業主を支援し、また相対的に最低賃金が低い地域の中小企業事業主の賃金引上げを支援するため、令和4年9月、当該特例コースの申請期間の延長及び対象事業者の追加、設備投資等に対する助成範囲の拡大が行われた。こうした改正について、団体への周知、広報誌への掲載、県社労士会での研修会や佐賀県との合同の説明会開催などにより積極的な活用を促してきたところであるが、これに加え、令和4年12月には、通常コースについて対象事業場の規模要件の廃止や30人未満の事業場に対する助成上限額の引上げ、対象経費拡大及び申請期限の延長が行われ、引き続き積極的な活用を促しているところである。

- ・業務改善助成金交付決定状況（令和4年4月～令和5年1月末）

通常コース 24件（申請件数25件）

特例コース 7件（申請件数 8件）

○最低賃金及び最低工賃制度の適切な運営

①最低賃金

地域別最低賃金については、令和4年8月8日に佐賀地方最低賃金審議会において答申がなされ、10月2日「時間額853円」に発効された。

地域別最低賃金改定額については、地方公共団体（20市町）、県内経済4団体、労働団体、社会保険労務士会等の各種団体、県内公民館（131箇所）等に対して、広報・周知の協力を依頼した。（地方公共団体：掲載目標100%に対して例年並み95%）

②最低工賃

最低工賃は、佐賀県内において、婦人既製服製造業に係るまとめの業務(13工程)に従事する家内労働者とその家内労働者に業務委託する委託者に対して適用されるが、佐賀県婦人既製服製造業最低工賃が引き上げられ、令和4年4月24日に発効された(引上げ合計額26円、引上げ率15.1%)。

最低工賃の改定については、令和4年3月25日の官報公示日に報道発表し、発効直後の同年4月26日にも改めて報道発表するとともに、同年3月に独自のリーフレットを作成し、県内の委託者に最低工賃の改定について、文書による周知を図った。

加えて、発効直後の同年4月26日に独自のリーフレットのデザインについて文字を大きくする等見やすく変更し、地方公共団体あて広報・周知の協力を依頼した。

1.1 安心・安全な職場づくり

(1) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

○第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進

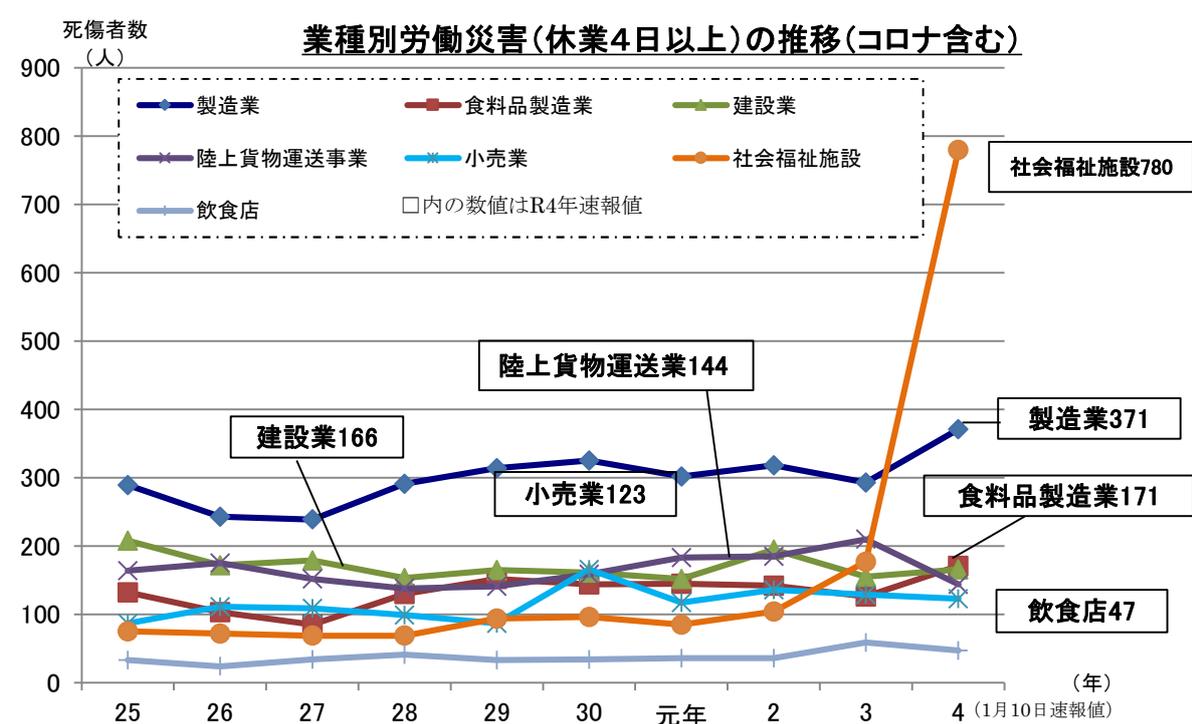
- ・ 建設業については、令和4年に発生した死亡労働災害4件(速報値)のすべてが建設業で発生しており、基本的な取組が遵守されていない死亡労働災害も見受けられたことなどから、令和4年11月に建設業労働災害防止協会支部長に対して緊急要請を行ったほか、労働局長と同支部長との年末合同パトロールを実施するなど局署において集中的な取組を行った。

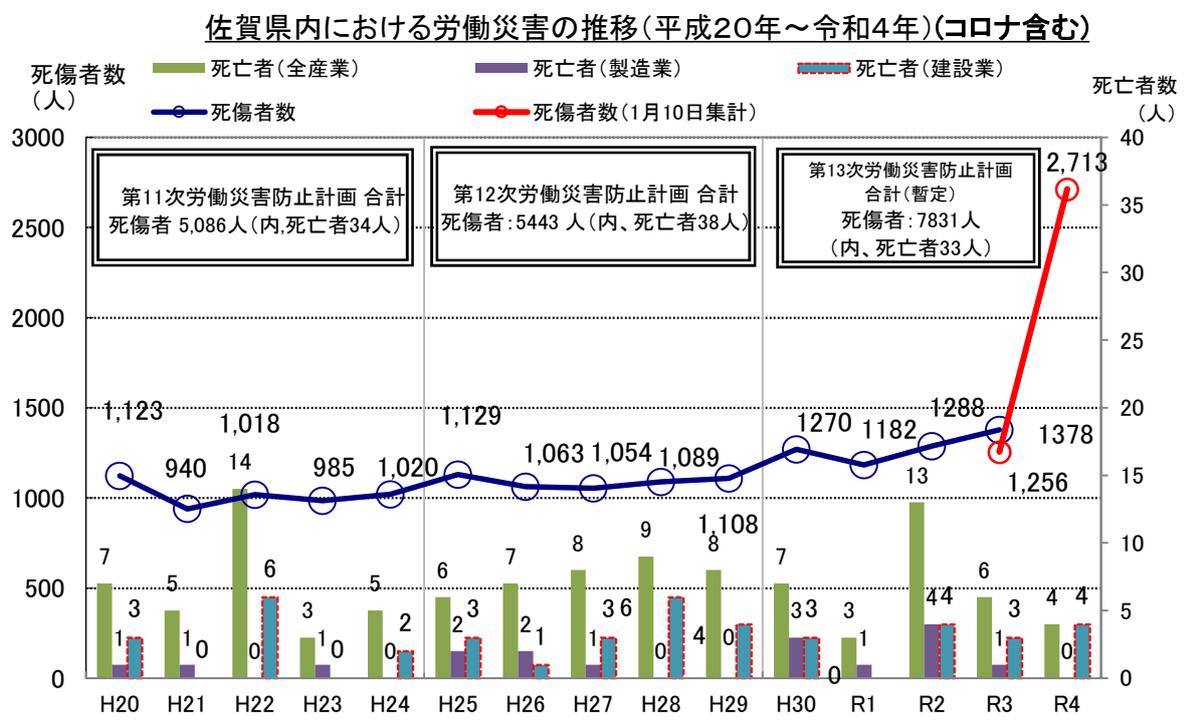
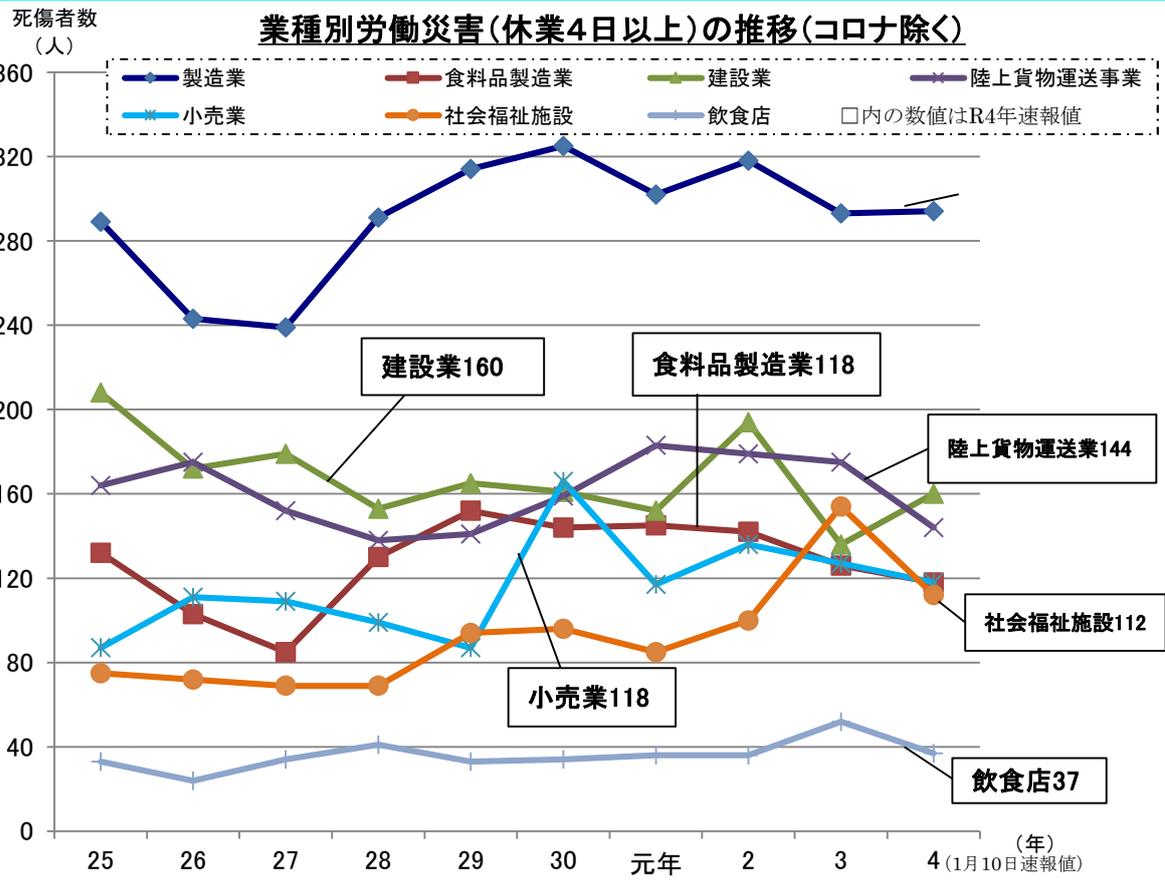
第13次労働災害防止計画(以下「13次防」という。)においては、期間の5年間で建設業における死亡者数を14人以下(第12次労働災害防止計画(以下「12次防」という。)期間中の総数15%減)とすることを目標としているところ、13次防期間中の死亡者数が14人(速報値)となったことから目標を達成する見込みである。

- ・ 製造業については、死亡者数を13次防期間の5年間で4人以下(12次防期間中の総数15%減)とすることを目標としているところ、令和4年までの13次防期間の死亡者は9人(速報値)となり目標達成はできなかった。
- ・ 陸上貨物運送事業については、死傷者数を平成29年(141人)と比較して令和4年までに5%以上減少とすることを目標としているところ、13次防期間中に死傷者が最も少なかった令和4年の死傷者は144人(2.1%増、速報値、除コロナ同数)となり、目標は達成できなかった。
- ・ 小売業については、死傷者数を平成29年(87人)と比較して令和4年までに5%以上減少とすることを目標としているところ、13次防期間中に死傷者が最も少なかった令和元年の死傷者は117人(34.5%増)となり、目標は達成できなかった。
- ・ 飲食店については、死傷者数を平成29年(33人)と比較して令和4年までに5%

以上減少とすることを目標としているところ、13次防期間中に死傷者が最も少なかった令和2年の死傷者は34人（3.0%増）となり、目標は達成できなかった。

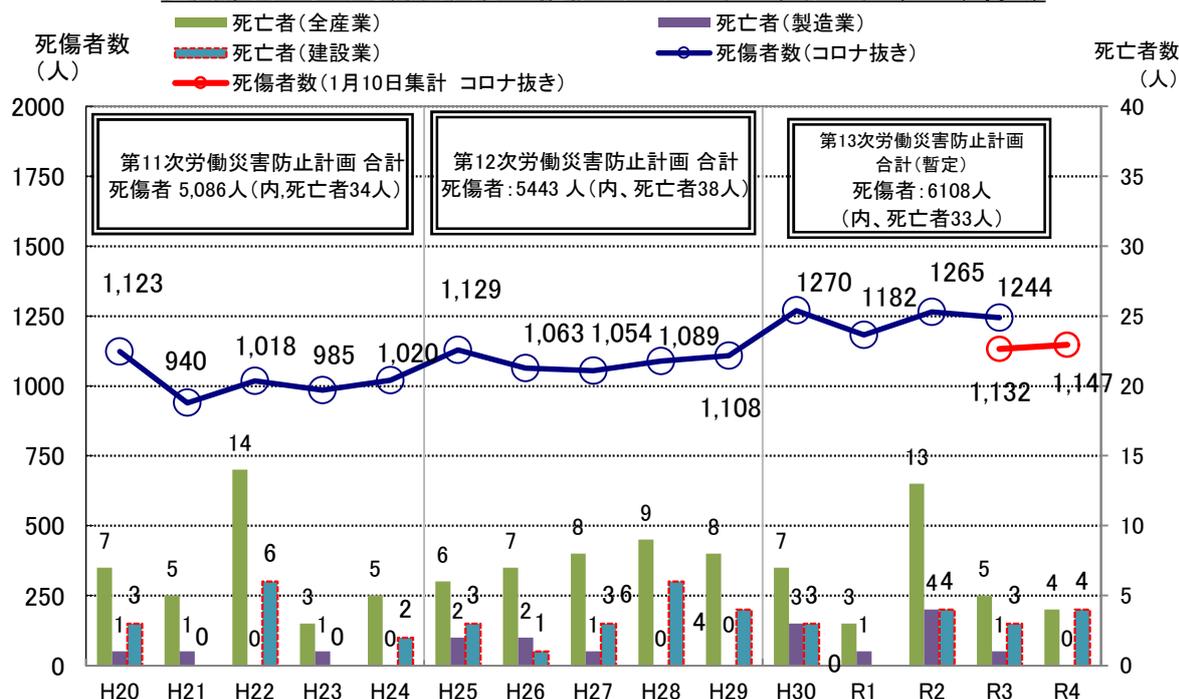
- ・ 社会福祉施設については、死傷者数を平成29年（94人）と比較して令和4年までに減少させることを目標としているところ、令和2年にはいったん85人にまで減少したが、その後は一度も下回ることなく、最終年の令和4年には780人（729.8%増、速報値）となり、目標を達成できなかった。なお、コロナを除いた場合でも令和4年の死傷者は112人（19.1%増、速報値）となり目標達成はできなかった。





資料:労働者死傷病報告(休業4日以上)。 ※R3年~R4年の赤線と赤文字は1月10日速報値。

佐賀県内における労働災害の推移(平成20年～令和4年)(コロナ除く)



資料:労働者死傷病報告(休業4日以上)。 ※R3年～R4年の赤線と赤文字は1月10日速報値。

(2) 高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進

休業4日以上死傷者で60歳以上の高年齢労働者の占める割合は高く、増加傾向にあることから「高年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)」に基づく取組の推進、及び中小企業を取組を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)の利用勧奨等を行った。

(3) 産業保健活動、メンタルヘルス対策

過重労働による健康障害の防止のための医師の面接指導、健康診断の事後措置、ストレスチェック等についての留意事項を盛り込んだ全国労働衛生週間説明会資料冊子を作成し、当該冊子の配布及びホームページへの掲載により幅広く周知を行った。

また、「事業場における健康保持増進のための指針」に基づき、コラボヘルスを推進するため、9月の「職場の健康診断実施強化月間」に合わせて全国健康保険協会佐賀支部と連携して健康診断結果の保険者への情報提供を要請した。

(4) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和5年4月から順次施行される新たな化学物質規制に係る改正規定について、関係団体との会議、講習会、説明会等の機会の活用、関係団体への機関誌の掲載依頼などにより、周知を図っている。

また、令和4年4月には、石綿事前調査結果の報告制度が施行されたことから、同

規定を含む改正後の石綿障害予防規則に基づく措置等を実施するよう、地方公共団体とも連携して周知指導を行うとともに、令和5年10月から施行される、解体・改修工事前の石綿含有の有無の事前調査の際の講習受講制度について、同様に周知を図っている。

1.2 治療と仕事の両立支援

○ガイドライン等の周知啓発

全国労働衛生週間説明会資料として、佐賀県地域版「治療と仕事の両立支援リーフレット」を掲載して配布する等、あらゆる機会を利用して、「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」の周知のほか、佐賀県内の相談窓口の周知を行った。

また、両立支援好事例事業場として、佐賀市の建設業を本省へ推薦し、厚生労働省のホームページに掲載されることとなった。

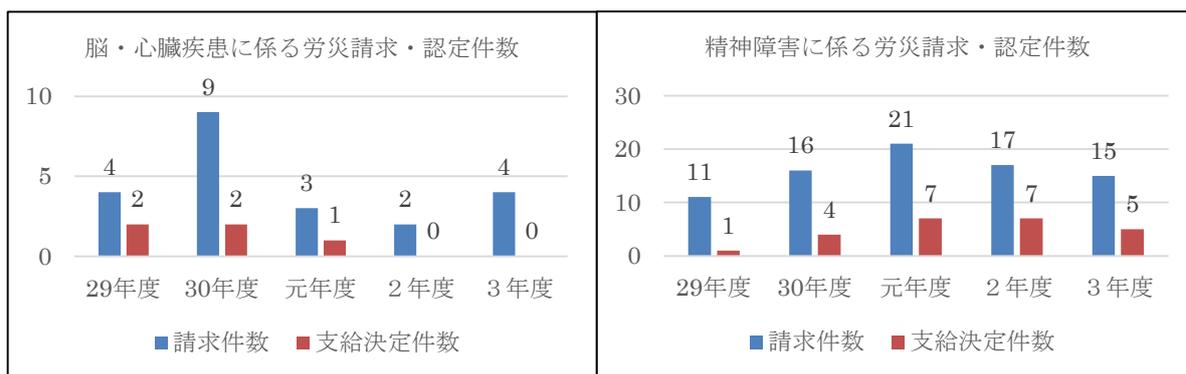
1.3 労働保険制度の運営

(1) 労災保険

労災保険給付請求に対し、迅速・適正な処理に努め、特に脳・心臓疾患及び精神障害（過労死等）による被災労働者等からの労災請求については、認定基準に基づき、迅速・適正かつ的確な処理に努めた。

業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したことが認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について積極的に周知を行った。

令和3年度の過労死等の労災補償状況を公表（令和4年7月1日）



(2) 雇用保険

県内全てのハローワークに対し、雇用保険監察及び事務指導を実施し、雇用保険制度の適正な運営を図った。

サンプリング調査等による不正受給の防止を図りつつ、事務組合、社会保険労務士

等と連携し、雇用保険制度の周知に努めた。

また、雇用保険受給者の早期再就職を目指し、認定日の全員相談を実施した。

なお、雇用保険関連手続については、規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）を踏まえ策定された「オンライン利用率引き上げの基本計画」（以下「基本計画」という。）に定められた目標を達成するため、電子申請の推進を図った。

- ・令和5年1月の電子申請率61.7%

（雇用保険重点3手続について、厚生労働本省が集計した数値）

（3）労働保険適用徴収

①労働保険料の収納状況

【令和4年1月末】

収納率 77.57%



【令和5年1月末】

収納率 76.97%

（注）労働保険料は、全納又は年3回の分納制度となっており、1月末時点では3期分（口座振替利用事業場及び事務組合委託事業場）の納期が未到来である。

◎令和3年度の労働保険料の収納率は99.51%（全国平均：98.97%）となり、全国2位の収納率となった。

②労働保険の未手続事業一掃対策の推進

本省から提供を受けた労働保険未手続の可能性のある事業場の情報のほか、情報誌、局内の助成金担当部署からの情報提供等を活用した未手続事業場の情報等に基づき、手続勧奨活動を委託している一般社団法人全国労働保険事務組合連合会の「労働保険未手続事業一掃推進員」と連携して訪問指導を中心に手続勧奨等を行い、未手続事業の解消を図る。