

令和４年度第１回佐賀地方労働審議会

日時 令和４年１１月２８日（月）

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４年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況
- 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４年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況
及び令和４年度労働行政のあらまし（冊子）

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 4 年 9 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	4
3	就職氷河期世代活躍支援	12
4	障害者・高齢者の就労支援	13
5	外国人に対する支援	16
6	女性活躍・男性の育児休業取得の推進	18
7	総合的なハラスメント対策の推進	23
8	職場における感染防止対策等の推進	25
9	働き方改革の推進	27
10	労働条件の確保・改善	33
11	安心・安全な職場づくり	36
12	治療と仕事の両立支援	40
13	労働保険制度の運営	40

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

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

【取組の実績】

○ 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の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置（以下、「特例措置」という。）は、全国的に新規感染者数が高水準で推移する中、令和4年10月以降、11月末まで延長されたが、原則的な措置については、日額の上限を9,000円から8,355円に引き下げるとともに、生産指標要件を見直し、対前年同期比で1か月5%以上減少している事業主を対象としていたところ10%以上減少している事業主に範囲を限定した。また、地域特例及び業況特例については日額の上限を15,000円から12,000円に引き下げたところ。この引き下げによる影響がどの程度生じるのか検証するため、9月中に支給決定を行った申請のうち、業況特例の上限額の引き下げの影響を受ける支給額12,001円以上の支給決定件数がどの程度存在するのか特別集計したところ、該当する件数は全体の3.8%（※雇用調整助成金の支給決定件数530件、うち12,001円以上の件数は20件。緊急雇用安定助成金については該当なし）であったため、県内企業への影響は少ないものと考えている。

特例措置の延長に関する周知については、佐賀労働局ホームページのほか、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ている。

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。

令和4年9月30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。

【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 22,871 件、支給決定件数 22,759 件
- ・緊急雇用安定助成金・・支給申請件数 6,114 件、支給決定件数 6,080 件

【課題と今後の取組】

○ 雇用調整助成金等

雇用調整助成金等に関しては、引き続き迅速な支給に努めるとともに、特例措置については令和4年11月末まで延長することが公表されていることから、令和4年12月以降の特例措置等の改正内容が明らかになり次第、県内事業主に対し遅滞なく周知・広報を実施し、問合せや相談に適切に対応する。

（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

【取組の実績】

○ 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月に産業雇用安定助成金の新設された。

その後、令和３年８月からグループ企業内の出向にも対象が拡大され、本年１０月からは、支給期間が１年間から２年間（但し、令和６年３月３１日までの時限措置）に延長されるとともに、既に出向を実施している事業主に対しても遡及して適用することが可能な特例措置が実施されることとなった。また、さらに支給対象労働者数の上限撤廃や、出向復帰後に出向で得たスキル・経験をブラッシュアップさせる訓練（OFF-JT）を実施した場合の経費助成、賃金助成を新設する等の拡充が行われた。

産業雇用安定助成金の周知については、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・協議会での案内等周知に努めた。

令和４年９月３０日現在の計画届けの提出件数は以下のとおりである。

【産業雇用安定助成金の活用状況】（令和３年２月以降の累計値）

- ・ 県内出向元企業累計 10 社 19 人
- ・ 県内出向先企業累計 13 社 20 人

○ 佐賀県在籍型出向等支援協議会の開催

佐賀県在籍型出向等支援協議会を運営し、１０月２６日に今年度会議をオンラインで開催し、各機関の取組状況等の現状を共有するとともに、今後の取り組みについて協議を行った。

（今後の活動方針）

- ・ 関係機関と連携したセミナー等の開催（月１回の開催を継続し、事業者団体向けのセミナーやオンライン開催も企画する）
- ・ Twitter を活用した広報の実施
- ・ 企業説明会の開催（広域での人材の交流が可能な在籍型出向の特色を活かすため、他県（福岡、長崎）を含めた広範囲のマッチングが可能となるようオンラインでの開催も企画）
- ・ 雇用維持の観点だけでなく、人材育成や求人充足にも繋げられるよう周知を図る。
- ・ 送出希望企業に対し、毎週求人情報をデータ提供し、希望企業があれば、個別に

アプローチを行い、マッチングを図る。

- ・受入企業情報を集約し、データベース化し、幅広く提供することにより、送出企業の掘り起こしを図る。
- ・出向の成立を好事例として横展開することでノウハウの蓄積を図り、好循環を生み出す。

○ 在籍型出向等支援セミナーの開催（4月以降開催：7回、参加120人）

月1回の頻度でセミナーを開催した。労働局から産業雇用安定助成金について説明を行うと伴に、産業雇用安定センターから在籍型出向を実施する際の留意点や佐賀県社会保険労務士会による就業規則における出向規定について解説等を行い広く周知を図った。

今年度は、対象者選定を工夫し、事業主、社労士、事業団体を対象にオンラインを交えて開催した。

開催に当たっては、アンケート調査を行い、出向意向事業所へ産雇センターと同行訪問を実施した。

○ 広報の充実（ツイッターの平均インプレッション数 約1,000件（8月実績））

職業安定部の公式ツイッターを令和4年2月に開設し、制度、助成金、イベント開催案内等を広範に適宜配信することにより、効果的な周知・広報を行った。

○ 企業説明会の開催（令和4年2月、8月開催 説明企業計10社、視聴計87件）

出向受入可能企業5社から自企業についてオンラインで説明を行ってもらい、幅広くに視聴者を募集するマッチング企業説明会を実施した。8月開催においては、県を跨いでのマッチングも念頭に長崎局と合同で開催した。

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（情報提供累計614件、事業所訪問等累計155件）

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。

【課題と今後の取組】

○ 産業雇用安定助成金

産業雇用安定助成金に関しては、10月から支給対象期間が延長され、出向復帰後

の訓練経費の助成が新設された等の拡充が図られており、雇用調整助成金活用事業所を中心に、佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所との連携の上で、活用の可能性がある事業所への訪問等により活用の促進を図る。

○ 在籍型出向等支援事業

足下では経済活動の再開に向けた動きの中で人手不足が見られる一方で、コロナの影響の長期化により一部では事業活動の回復に遅れが見られ、休業や企業整備を行っている企業も存在している。今後は、人材不足対策、人材育成支援も含め、人材を有効に活用するためにも、休業から就業（出向）への在籍型出向を活用した移行を効果的に支援することにより、円滑な労働移動を一層促進していく必要があることから、効果的なセミナーの開催やツイッターを活用した周知等を引き続き実施するとともに、受け入れ企業のデータベース化と可視化を進め、他県の労働局や都市部のプロフェッショナル人材戦略拠点等との連携等を進め、マッチングの対象となる企業情報の収集を図っていく。

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

【取組の実績】

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４年９月末時点）

① 個別相談会

- ・福祉分野：11 事業所 延べ 13 回（R03：18 事業所 延べ 29 回）
- ・福祉以外：11 事業所 延べ 20 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 日開催 参加企業 50 社 求職者 89 名 採用 11 名
（R03 参加企業 50 社 求職者 83 名 採用 16 名）

③ ふくし初めてセミナー

- ・令和４年４月 25 日開催 参加者 4 名 採用 1 名
- ・令和４年９月 7 日開催 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：13 事業所 延べ 24 回（R03：16 事業所 延べ 38 回）
- ・福祉以外：9 事業所 延べ 20 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)

【課題と今後の取組】

情報収集が目的の在職中の求職者が増加しており、職業紹介・就職件数が伸び悩んでいる一方、医療・福祉分野をはじめ人材不足分野では、今後さらに人材不足が深刻化する可能性があることから、これらの分野における人材確保対策は、重要かつ喫緊の課題である。

このため、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、今後も関係機関・団体等と緊密に連携し支援を実施していく。

① 令和 4 年度第 2 回福祉のお仕事合同就職面談会

令和 5 年 2 月開催予定

② 介護就職ディ

11 月 11 日の「介護の日」の前後 2 週間の「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する。

③ 職場見学会

関係機関・団体等の協力を得て、人材不足分野の職場見学ツアーを開催予定
(令和 4 年 12 月)

現地集合職場見学会 (10 月 28 日、11 月 1 日開催予定)

(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

【取組の実績】

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』(以下、「連携協定」という。)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 月は拡大会議を実施)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 (令和 4 年 9 月末現在)
- (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。

・在籍型出向支援セミナー（令和4年9月末現在）

開催回数	12回	参加者数	151人
------	-----	------	------

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。

【課題と今後の取組】

佐賀県との連携協定については、引き続き、毎月開催している雇用連絡調整会議等で佐賀県と連携を密にし、連携協定に基づく令和4年度事業計画に沿って事業の推進に取り組む。

鳥栖市との雇用対策協定についても、令和4年度事業計画の進捗状況を共有しながら、事業計画の項目毎の担当者レベルでの連絡を密にして事業の推進に取り組む。また、他の基礎自治体との連携についても検討していく。

○地方自治体との一体的実施事業の実施

【取組の実績】

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4年9月末時点）

◇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

① 生活保護受給者等への支援

支援対象者数（目標）：324 実績：201（R3 実績：350）

② 障がい者への支援

就職者数（目標）：15 実績：13（R3 実績：26）

◇鳥栖市就労支援センター（ジョブナビ鳥栖）＊H24.8事業開始

① 生活困窮者等へ支援

就職者数（目標）：40 実績：21（R3 実績：32）

⑧ 一般求職者への支援

就職者数（目標）：90 実績：51（R3 実績：92）

◇唐津市福祉・就労支援センター（CoCo カラ）＊H27.10 事業開始

① 生活困窮者等への支援

就職者数（目標）：50 実績：41（R3 実績：82）

② 一般求職者への支援

就職者数（目標）：125 実績：39（R3 実績：115）

【課題と今後の取組】

生活保護受給者等の世帯の高齢化等により、地方自治体からの支援対象者の送り出しが伸びない状況があることから、地方自治体との積極的に連携し、支援対象者の選定について自治体職員とハローワークにおいて意識にずれが生じていないかを丁寧に確認することが必要であり、自治体が実施する独自の支援策には、周知することによってハローワークへの集客効果が望めるものもあることから、地方自治体と緊密に連携するとともに、各種制度を有効に活用し、効果的な施設運営を図っていく。

（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

【取組の実績】

令和２年１月より始まったハローワークシステムの刷新が令和４年３月に完成し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、各ハローワークで作成した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、ハローワークインターネットサービスの新機能を利用するには求職者又は求人者マイページの開設が必要であることから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について働きかけを行った。

来所による支援が必要な求職者に対しては、求職者マイページ・電話等により職業相談窓口の利用を促し、担当者制の活用を含む課題解決支援サービスを提供し、求人者に対しては、情報の収集・蓄積や求人者の人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと併せた事業所訪問などの取り組みを実施した。

また、オンライン職業相談用機器設置所であるハローワーク佐賀、鳥栖、鹿島及びヤングハローワーク S A G Aにおいては、来所を希望しない求職者や若者等に対してオンラインによる職業相談や模擬面接等を実施した。

（マイページ登録状況）

・有効求職者のマイページ開設率 35.5%（令和４年９月現在）

- ・有効求人がある事業所のマイページ開設率 67.4%（令和4年9月現在）
（オンラインサービス実施状況）
- ・オンライン職業相談等：対象者数 13名 相談回数14回（令和4年4月～令和4年9月）
- ・事業所説明会 1回（令和4年4月～令和4年9月）

【課題と今後の取組】

引き続きハローワークインターネットサービスの周知を積極的に行うとともに、マイページの開設促進に努め、オンラインによる利用者の利便性の向上を図り、ハローワークの支援を届けていく取り組みを進める。

求職活動に課題がある求職者には積極的に職業相談窓口の利用を促し、求職者の就職の妨げとなる課題を特定し、担当者制等により自己理解支援や応募活動支援などの課題解決支援サービスを実施し、求人者に対しては、計画的な事業所訪問により信頼関係を構築しつつ求人充足に向けたフォローアップを実施する。

また、オンライン職業相談用機器の活用について、職業相談や模擬面接以外に事業所見学や事業所説明会、職業訓練生の職業相談などで積極的に活用するよう検討していく。

自ら求職活動が実施することが可能な求職者に対して積極的に求人情報を提供するなどの支援を行ういわゆる一方向型の求職者担当者制については、マイページ開設が進むことでより簡便に情報提供を行うことが可能となるが、マイページでのメッセージ送信には求人票以外の電子ファイルが添付できないことやURLの貼り付けができないなどの制限があるため、紙で郵送した方がよいとの意識が職員間にも根強く機能の拡充が待たれる。

情報提供のあり方については、来所者が減少する中、必ず認定日に来所する雇用保険受給者に向けて、早期再就職を促すために情報を発信するケースがあるとともに、在職者に対しては転職を促すこととなるため、そもそも情報提供することを敬遠する傾向もあり、情報提供を行う目的を、ハローワークを利用しない層への来所勧奨とするなど明確にすることが必要と考える。

（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

【取組の実績】

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：9月末 1,009 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：9月末 相談件数 10 件、就職件数 1 件

【課題と今後の取組】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を大きく受けた令和2年度・3年度と比較して、今年度の新規高等学校卒業予定者に対する求人数は増加している。

しかし、新型コロナウイルス感染症の影響がなかった令和元年度と比べると求人数は減少しているため、就職未内定者に対しては、年度中の就職を実現するため、求人開拓や担当者制による就職支援、各ハローワークにおいて「ミニ面接会」を機動的に開催するなどきめ細かな支援を実施することとしている。

就職活動開始前の学生等に対する早期の支援としては、高校2年生を対象とした就職ガイダンスを実施することとしている。

また、学生等に対してオンラインによる就職相談やユメタネ（ジョブカフェ SAGA、ヤングハローワーク SAGA、さが若者サポートステーションを総称する愛称）の利用促進を図りつつ、引き続き周知広報、若者の就職促進に取り組む。

○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

【取組の実績】

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（第3四半期まで）》

基礎コース	6 (7)
実践コース	13 (12)
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	8 (8)
デジタル分野 (IT)	2 (1)
デジタル分野 (WEB 系)	0 (0)

	建設関連	1	(1)
	理容・美容	2	(0)
	その他の分野	0	(0)
	計	19	(19)

() は前年同時期実績

- ・《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（9月末入校分までの累計）》

受講申込者数：143 人（令和3年度：117 人）

受講者数：118 人（令和3年度：99 人）

- ・《委託訓練受講者数（9月末入校分までの累計）》

受講申込者数：404 人（令和3年度：431 人）

受講者数：281 人（令和3年度：305 人）

【課題と今後の取組】

佐賀県地域訓練協議会のワーキングチームで実施した、ハローワークの窓口での求職者及び事業主に対してのニーズ調査や事業所訪問時に把握した求人ニーズ、関係機関において把握している各種ニーズを参考に、佐賀県地域職業能力開発促進協議会（11月24日開催予定）及びワーキンググループで分析・検討を行い次年度の公的職業訓練実施計画に反映させることとしている。

訓練の実施状況や就職状況を検証し、より就職の可能性を高めるため、地域のニーズに応じた訓練コースの設定を検討していく。

新規求職者が減少し、それに伴い職業訓練受講希望者も減少している状況の中、令和4年7月から雇用保険受給者が求職者支援訓練を受講する場合にも受講指示が可能となり、訓練延長給付が適用されることとなったことにより求職者支援訓練の受講者数は増加しているが、公共職業訓練（委託訓練）の受講者数が減少しており、幅広く職業訓練制度についての周知を図る必要がある。

こうしたことから、佐賀県において実施する委託訓練と国が実施する求職者支援訓練について、内容、時期、実施場所が重複することのないよう、よりの確な訓練設定が可能となるよう調整を図る。

職業訓練修了者の就職について、訓練実施機関とハローワークが協力し、訓練修了前から就職後の定着支援まで継続した支援を行っていく。

訓練情報の周知を図るため、令和3年7月に開設した訓練室【公式】LINEアカウントによって、登録者に対して随時訓練コースの情報提供を行った。この結果、友

達登録者数は725人（令和4年10月16日時点）となった。LINEの周知効果の検証を行うため、10月1日時点で訓練校（委託訓練、施設内訓練、求職者支援訓練）に在籍する受講生に対してアンケートを行ったところ、LINEに登録していない者の割合が9割以上となっており、訓練の受講経路において最も多かったのはハローワークの窓口での案内であった。つまりLINEには訓練を知るためのきっかけとしての機能が弱いことから、単に訓練コースの案内を行うだけでなく、訓練のアンケート結果を踏まえ、訓練内容の説明や訓練施設の紹介など、訓練受講の後押しとなるようなコンテンツの充実について検討していく。

②生活困窮者等に係る再就職支援

【取組の実績】

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〉115件、生活保護受給者等雇用開発コース2件）を活用した就職支援を実施した。

【課題と今後の取組】

ハローワークと福祉関係機関や自立相談支援機関が連携し、支援対象者の選定にあたって自治体職員とハローワークにおいて意識にずれが生じていないか確認し、支援対象者個々の課題等に応じた就労支援を実施する。また、職場定着に課題がある場合もあるため、就職後の職場定着支援を継続して行う。また、周知することによってハローワークへの集客効果が望めるものもあることからため、地方自治体と緊密に連携するとともに、各種制度を有効に活用する。

○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

【取組の実績】

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

また、「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。

- ・説明会での説明・・・11回
 - ・報告徴収による法の履行状況の確認
- 実施事業場数 26
- 助言数 33

（労働条件に関する文書の交付等 12、通常の労働者への転換 9、事業主が講ずる措置の内容等の説明 3、相談のための体制の整備 4、事業主等に対する援助等 5）

- ・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・・・13件

【課題と今後の取組】

中小企業においては、依然として、労働条件の文書交付等による明示や正社員転換について、措置が講じられていない事業場が見受けられる。また、同一労働同一賃金ガイドラインを踏まえた待遇の改善が進んでいない事業場もある。

- ・10月以降に開催される働き方改革関連法に関する説明会において、パートタイム・有期雇用労働法等に関する説明を行う。（10月～1月：9回開催予定）
- ・法の履行確保のため、引続き報告徴収を実施し、法及び同一労働同一賃金ガイドラインに沿った取組みを促すとともに、各種会合や事業場訪問の際に法及びガイドラインの説明、または資料配付を行うことにより周知を図る。
- ・働き方改革推進支援センターの利用勧奨を図る。

3 就職氷河期世代活躍支援

○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

【取組の実績】

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伴走型支援を実施した。その他のハローワークにおいても、担当者制による寄り添い型支援を行った。（専門窓口におけるチーム支援対象者数：88人（うち正社員就職者数 50人））

就職氷河期世代への就職支援として月1回程度セミナーを開催し、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した上で、面接に臨めるよう工夫した。

就職氷河期世代は、非正規雇用などの不安定就労が長いなど履歴書・職務経歴書の記載で不採用となることが多く、これらの添削指導や模擬面接を積極的に行うことにより、選考時における不安定就労者のデメリットをカバーした。

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・積極的に活用しており、支給決定件数は全国でもトップクラスの高い数値となっている。（氷河期世代の不安定就労者の正社員就職件数：730件（昨年度比 16.6%増））

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、県の広報

ツールであるFM佐賀及びNBCラジオでの周知を依頼し、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。

更に、幅広く周知を行うため、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（8月12日に開催した企業合同説明については、連携している佐賀県の委託事業であるジョブカフェ（フォロワー1.6万人）にもリツイートを依頼し、フォロワー数（当時120程度）の6倍以上にあたる805件のインプレッション数があった）。支援が行き届いていないひきこもり状態にある方等に支援内容を知ってもらうため、自宅訪問をする機会が多く、各家庭の状況を把握している地域包括支援センターに就職氷河期世代の支援について周知依頼を行った。

就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム会議（6/16開催）において唐津市生活自立支援センターからの事例発表を行い、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。

求人窓口における一言勧奨、就職支援コーディネーターの事業所訪問等による就職氷河期限定・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。

【課題と今後の取組】

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ることとしている。

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作成し、ゆめタウン佐賀の室内大型スクリーンで放映を行い、支援対象者の他、ゆめタウンに入居するテナント事業者等に広く周知を図り、社会全体で就職氷河期世代の活躍を支援する気運を醸成していく。

ハローワークでの支援を知らない層に対しても、ハローワークへの誘導を図る必要があるため、安定部の公式ツイッターを活用した、広範でタイムリーな広報活動を展開していく。

佐賀所で開催している氷河期世代へのセミナーの県内各所でのオンライン放映や就職氷河期専用求人・歓迎求人を提出いただいた求人者の簡易的な紹介動画の作成及びホームページ等での公開などの取組を進めていくことを検討している。

就職氷河期世代活躍推進プラットフォーム実施計画に基づく取組の推進を関係機関に促すとともに、相互に連携して、各種支援の周知を行っていく。

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

【取組の実績】

令和3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1,696社のうち、65歳までの雇用確保措置未実施企業14社に対し助言・指導を実施し、令和4年9月現在、13社が雇用確保措置を導入した。未実施の1社については指導を継続している。

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：91件（令和4年8月末現在）
- ・就業確保措置実施企業数：490社（令和3年高年齢者雇用状況等報告書より）

【課題と今後の取組】

企業における65歳までの雇用確保措置の実施の徹底（法令違反の1社に対しては、指導に応じない場合には、改善計画の策定や、改善計画が実施されない場合には最終的には企業名の公表などの措置を行うこととしている）と、70歳までの就業確保措置の実施を速やかに図ることが課題であるが、令和4年における高年齢者雇用状況等報告書を提出した企業において、70歳までの就業機会措置を実施していない企業を把握し、指導対象優先企業のリストを作成するなど、効果的な啓発指導が実施できるよう準備する。

また、引き続き（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、70歳雇用推進マニュアルを活用した事業主への相談援助や助成制度の周知活用を行う。

○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

【取組の実績】

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4年度上半期の県内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911件、就職件数合計283人
- ・シニア歓迎求人開拓件数：2,998件（令和4年9月末）

【課題と今後の取組】

高年齢者採用に積極的ではない企業に対し、生産年齢人口の減少等、労働市場の現状について理解を促すとともに、高年齢者雇用の意義についての周知啓発を行い、ハローワークでの「シニア歓迎求人」の確保に努める。また、当求人については一覧表にして窓口で配付するほか、広く閲覧できるよう、また、ハローワークインターネットサービスを容易に操作できるようホームページに掲載し、SNS等を活用した周知を行う。

○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

【取組の実績】

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：52人（うち新規会員28人）

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機会を提供している。

- ・派遣就業延人員：10,688人（令和4年8月末現在）

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。

【課題と今後の取組】

地域の企業の中には、高齢者の採用に積極的でない、又は関心はあるもののどのように高齢者の能力を活用すべきか手探りの状況にある企業もあるため、シルバー人材センターについて、積極的に周知広報し、実際の就業体験を通じて高齢者に対する理解を深め、新たにセンターを活用する企業を増加させる。

引き続き産業雇用安定センター佐賀事務所と連携し、出張相談を実施していただくよう連携を図る。

（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

【取組の実績】

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３年６月１日現在での法定雇用率未達成企業 223 社のうち令和４年９月末現在 43 社（うち障害者を１人も雇用していない企業は 16 社）が法定雇用率を達成した（コロナ禍にあつて単純比較はできないが、令和２年６月１日現在での法定雇用率未達成企業 188 社のうち令和３年９月末現在において法定雇用率を達成したのは 13 社（うち障害者を１人も雇用していない企業は 9 社））。

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９月末現在 5 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。

【課題と今後の取組】

引き続き障害者を１人も雇用していない企業や障害者雇用の経験が乏しく雇用ノウハウを持たないと思われる企業への支援を重点的に行うとともに、精神障害者や発達障害者等多様な障害特性に応じた就労支援を強化する。支援に当たっては、引き続き、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することとする。

○公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

【取組の実績】

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、各府省の出先機関や地方自治体に対して障害者雇用が促進されるよう必要な助言等を行い、令和３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 7 機関のうち令和４年９月末現在 3 機関が法定雇用率を達成した。

【課題と今後の取組】

新たな法定雇用率未達成機関も把握しており、その解消に向け、11 月中にヒアリングを実施するなど、引き続き各府省の出先機関や地方自治体に対して必要な支援を行う。

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

【取組の実績】

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。

- ・訪問件数47件（うち外国人雇用管理アドバイザー同行分12件）

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。（共催：佐賀県）

- ・セミナー参加事業所数：65社

【課題と今後の取組】

地域における外国人の安定した就労を促進するため、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すとともに、外国人雇用状況届出制度の適切な運用の徹底を図る。

佐賀県と連携したハローワークを会場とする外国人雇用管理セミナーを、年内においては3所で開催することとしている。

外国人技能実習生を雇用する事業場（実習実施者）及び監理団体に対して、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働基準関係法令の疑いがある実習実施者に対しては監督指導を実施し、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に取り組む。

○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

【取組の実績】

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。

- ・新規求職申込件数6件、相談件数9件、紹介件数2件、就職件数1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。

- ・ 常用新規求職申込件数 103 件、相談件数 309 件、紹介件数 77 件、就職件数 30 件

【課題と今後の取組】

ウクライナ非難民を含む外国人求職者等に対する相談支援のため、引き続き多言語音声翻訳機器を佐賀・唐津・鳥栖所へ配置し、多言語に対応した相談支援体制を確保する。

やさしい日本語をはじめとした多言語でのパンフレット提供を行い、外国人求職者の情報収集を容易なものとする。

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

【取組の実績】

令和4年4月1日から順次施行される改正育児・介護休業法に係る周知広報のため、説明会を開催するとともに、署所と連携して各種説明会・セミナーにおいて法制度の説明を行った。また、相談窓口の設置に加え、中小企業に対する規定整備等に関する相談会を実施した。

報告徴収等において事業主への指導に合わせて10月施行の改正について規定整備のアドバイスに取り組んだ。

- ・ 改正育児・介護休業法説明会開催 7月27日（午前、午後の2回）

その他署所主催の集団指導等での説明・資料配布

- ・ 規定整備等に関する相談会 9月8日、13日、15日

- ・ 育児・介護休業法に基づく報告徴収（令和4年4月～9月）

実施事業場数 27

助言数 96（育児休業13、雇用環境整備措置22、介護休業15）

- ・ 県内市町へ訪問した際、リーフレットを配することにより法制度の説明を行った。
- ・ 地方公共団体、経営者団体、労働団体等の関係団体に資料を送付し、改正法の周知・広報を依頼した。
- ・ ホームページに改正法の説明動画を公開し、説明会に参加できなかった企業等がいつでも改正法の説明を受けられるような環境を整備した。

【課題と今後の取組】

育児・介護休業に関する規定が法改正の内容を反映していない事業場がある。また、育児休業の取得や延長、復職時のトラブルに関する相談が寄せられている。

- ・ 改正育児・介護休業法、特に出生時育児休業（産後パパ育休）の周知に取り組む

とともに、法の履行確保のため、事業主への指導に取り組む。

- ・ 県内市町等関係する機関を訪問する機会を捉え、更なる制度の説明を行い、周知を依頼する。

○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実績

【取組の実績】

改正育児・介護休業法の説明会等において、両立支援助成金（出生時育児休業コース）の周知に取り組んだ。

- ・ 両立支援助成金支給決定状況

男性の出生時両立支援コース（出生時育児休業コース） 16 件

【課題と今後の取組】

出生時育児休業の創設により男性の育児休業が進む一方で、育児休業の取得に難色を示されたという男性労働者からの相談が寄せられている。

- ・ 労使団体との連携を強化し、事業主及び労働者への相談に的確に対応する。
- ・ 出生時育児休業の取得促進のため、両立支援助成金（出生時育児休業コース）の周知広報に取り組む。
- ・ 法改正周知のために設置した「育児・介護休業制度等に関する相談窓口」を継続し、規定等の整備に取り組む企業を引続き支援する。

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

【取組の実績】

仕事と介護の両立ができる職場環境を図るため、各種説明会及びセミナー並びに報告徴収等において、法整備及び関連する各種助成金制度の説明を行い、周知に努めた。

- ・ 地域の高齢者の介護や福祉などを支える総合窓口として市町に設置されている地域包括支援センターに介護休業制度、仕事と介護の両立支援制度等の資料を提供。
- ・ 改正育児・介護休業法説明会開催 7 月 27 日 佐賀地区
その他署所主催の集団指導等での説明・資料配布
- ・ 規定整備等に関する相談会 9 月 8 日、13 日、15 日
- ・ 育児・介護休業法に基づく報告徴収（令和 4 年 4 月～9 月）

実施事業場数 27

助言数 96（育児休業 13、雇用環境整備措置 22、介護休業 15）

【課題と今後の取組】

介護休暇及び介護のための両立支援制度を利用している労働者が少ない。

- ・11月11日の「介護の日」に自治体が実施する相談会において、介護離職防止に資する関係資料（介護休業制度、相談窓口、仕事と介護の両立支援制度）を提供する予定である。
 - ・地域包括支援センター等と連携して、介護休業制度等の周知に取り組む。
- ※今年度中に開催される「地域包括支援センター職員等研修会」において、仕事と介護の両立に関する説明を行う予定である。

○次世代育成支援対策の推進

【取組の実績】

- ・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9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%）
努力義務企業（労働者数100人以下）		418社

- ・くるみん認定の状況（令和4年9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付により周知を行った。

【課題と今後の取組】

「くるみん」認定を受けることを希望する事業主が増えているものの、認定企業数は少ない。

企業規模にかかわらず次世代育成支援対策を推進するため、法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を強く促し、企業における仕事と子育てができる職場環境をさらに充実させる。

また、認定基準が改正された「くるみん」「プラチナくるみん」、及び新たな「トライくるみん」、「くるみんプラス」の一層の周知を図り、認定申請に向けた事業主の取組を引き続き支援する。

（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

【取組の実績】

ハローワーク佐賀・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、育児等でハローワークへ定期的に来所するのが難しい求職者に対して

は、LINE（以下、「マザーズLINE」という。）により求人情報やマザーズセミナー等の情報を提供した。

また、マザーズセミナーにより家庭との両立支援の方策の提案を行った。

- ・SNSでの情報発信回数（令和4年9月末現在）
 - ハローワーク佐賀 24回
 - ハローワーク鳥栖 12回
- ・マザーズセミナーの実施状況（令和4年9月末現在）
 - ハローワーク佐賀：10回開催 参加者38名
 - ハローワーク鳥栖：2回開催 参加者29名

【課題と今後の取組】

求職活動を始めたいが、育児等の理由によりハローワークへ来所するのが難しい方もいる。このような方へハローワークサービスを届けるため、ハローワークの窓口以外でもマザーズLINEの広報を積極的に行っていく必要がある

職業相談、職業紹介においては、個々の求職者に応じたきめ細かな支援を実施しつつ就職の促進を図る。併せて就職後の職場定着支援にも取り組む。

また、マザーセミナー等により家庭との両立支援の方策の提案を行う。

- ・マザーズセミナーの開催予定（10月～3月）
 - ハローワーク佐賀 8回開催予定
 - ハローワーク鳥栖 1回開催予定
- ・保育サービス説明会（10月～3月）
 - ハローワーク佐賀：1回開催予定
 - ハローワーク鳥栖：1回開催予定

（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

【取組の実績】

- ・令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等の届出が 常時雇用する労働者数101人以上に拡大されたことを踏まえ、対象事業場のうち未届事業場に対する働きかけを行った。
- ・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4年9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	76 社	76 社（100.0%）
常時雇用する労働者数 101人以上 300人以下	254 社	254 社（100.0%）

- ・令和4年7月8日から、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に対し、男女の賃金の差異を公表することが義務化されたことから、説明会を開催し、周知啓発を行った。

女性活躍推進法に基づく情報公表に関する説明会 令和4年8月24日

- ・情報公表項目の変更について。ホームページに資料等を掲載した。
- ・えるぼし認定の状況（令和4年9月末） 3つ星7社（令和4年度1社）
- ・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～9月末）

実施事業場数 27

助言件数 36（うちセクシュアルハラスメント措置義務6、妊娠出産等ハラスメント措置義務14、母性健康管理（時間）7、同（措置）8、男女雇用機会均等推進者1）

- ・説明会等において女性の活躍推進企業データベースの活用及び登録勧奨を行った。

【課題と今後の取組】

情報公表について、女性の活躍推進企業データベースを活用しているケースが少ない。

- ・報告徴収時に、情報公表は女性の活躍推進企業データベースで行うよう強く勧奨する。
- ・令和4年7月8日以降に事業年度が終了する、労働者数301人以上の事業主が速やかに男女の賃金の差異を公表するよう働きかけを行う。

（４）不妊治療と仕事の両立支援

【取組の実績】

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付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、合わせて資料配付や説明を行い、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。

【課題と今後の取組】

職場における仕事と不妊治療の両立について、必要に応じて医療機関と連携を図り、雇用環境整備に資するよう、「くるみんプラス」制度と併せて周知啓発に取り組む。

- ・昨年度に引き続き、佐賀県と共催で事業主向けに「不妊治療と仕事の両立支援セミナー」を開催する予定としている。
- ・佐賀市が発行する「佐賀市労政だより」に、「くるみんプラス」制度の掲載を予定している。

（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

【取組の実績】

- ・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付し、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１日～９月末日）

母性健康管理	労働者からの相談件数	６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	234件
	うち労働局からの働きかけ実施件数	101件

【課題と今後の取組】

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、十分に認知されていない状況である。

- ・新型コロナウイルス感染症への感染のおそれによる不安やストレスを抱えている働く妊産婦からの相談には適切に対応し、相談者の意向を踏まえて、事業主への指導や有給休暇制度導入に向けての働きかけを行う。
- ・助成金とあわせ母性健康管理措置事項が適切に講じられるよう、周知啓発に取り組む。

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

【取組の実績】

- ・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。

- ・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～9月）

実施事業場数 17

助言件数 7（パワーハラ防止措置7）

【課題と今後の取組】

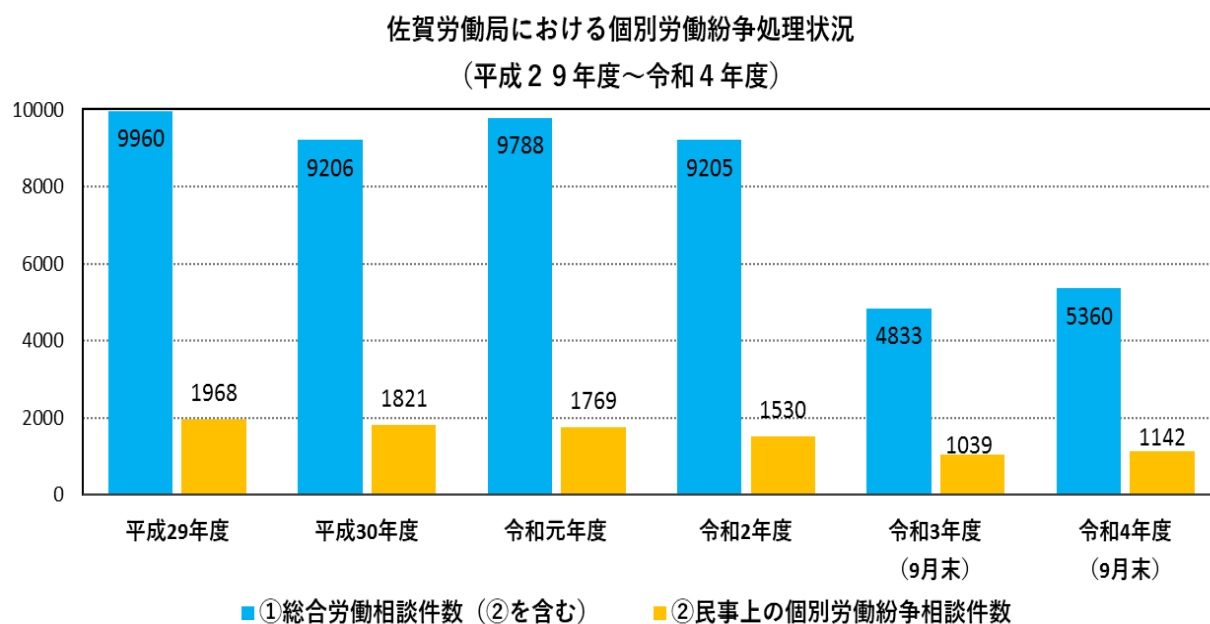
個別労働紛争に関する労働相談の中でパワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせに関する相談が最も多い。

- ・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」を行うほか、集中的な広報や特別相談窓口の設置等を行う。
- ・事業主向け説明会の際には、あらゆる機会を捉えて、ハラスメント防止措置に関する資料配布及び説明を行う。

○早期の紛争解決に向けた体制整備等

【取組の実績】

- ・総合労働相談状況

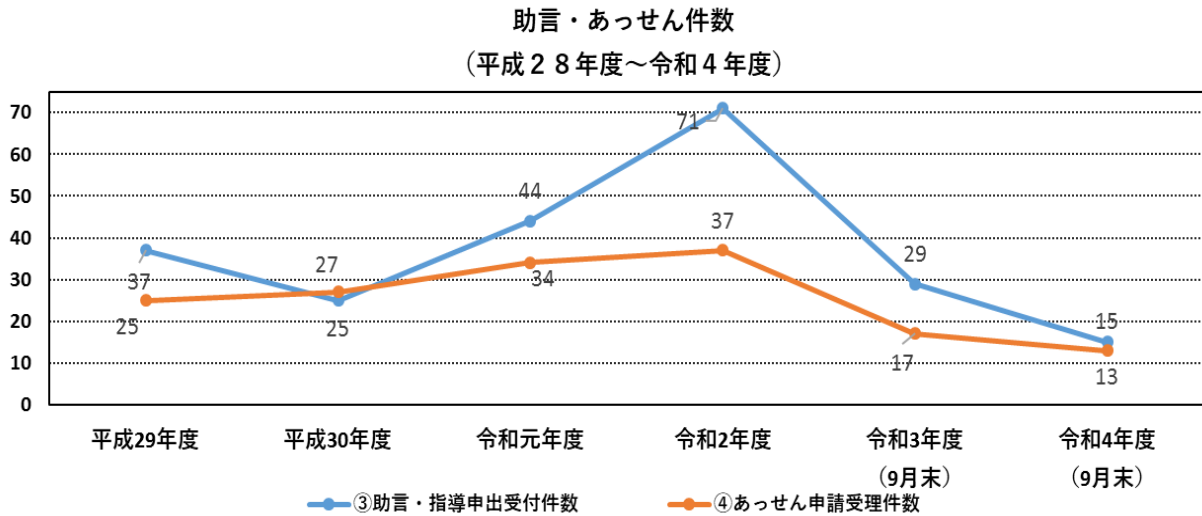


前年同期と比較し、総合労働相談件数は527件増加、民事上の個別労働紛争相談件数は103件増加している。

うち、ハラスメント関係相談件数（令和4年度上半期）

- ・パワーハラスメントを含む「いじめ・嫌がらせ」 427件（前年度同期比71件増）
- ・セクシュアルハラスメント 26件（前年度同期比11件増）
- ・マタニティハラスメント 34件（前年度同期比31件減）

- ・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・指導申出件数は15件（前年同期14件減少）、あっせん申請件数は13件（同4件減少）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13件中12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

男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助申立は2件、育児・介護休業法に基づく紛争解決援助申立は1件、労働施策総合推進法による紛争解決援助申立は1件あり、それぞれ援助を実施した。

また、令和3年度3月に男女雇用機会均等法に基づく調停申請が1件あり、令和4年度に調停会議を開催した。

【課題と今後の取組】

総合労働相談の件数は増加傾向にあり、今後、助言・指導、あっせんも増加する可能性がある。上期については、助言・指導及びあっせんの事務処理期間は概ね原則とされている期間で処理を終えることができた。下期についても、助言・指導及びあっせんを簡易・迅速な個別労働紛争解決制度として利用の促進及び紛争の解決を図っていく。

また、均等4法に関するハラスメント等の相談については、労働者等の立場に配慮し、迅速・丁寧な対応に取り組み、均等4法に基づく労働局長の指導援助若しくは調停への円滑な移行に努め、紛争の解決を図っていく。

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

【取組の実績】

雇用環境・均等室、佐賀労働基準監督署及びハローワーク佐賀に開設している特別労働相談窓口に寄せられた新型コロナウイルス感染症に関連する令和4年9月の相談件数は443件で、前月から89件減少した。

令和2年4月のピーク時には約3,800件の相談があっていたが、令和4年の状況を見ると3月の814件をピークとしその後は概ね減少傾向になっている。

属性別では、9月の労働者からの相談は58件（前月比47.3%減）、事業主からの相談も336件（前月比5.4%減）となっている。

内容別の9月の状況は雇用調整助成金に関する相談が約8割と依然高い傾向であり、9月は360件（前月比2.0%増）であった。

業種別では、製造業が多く、次いで飲食業の傾向は9月も変わらないが、令和4年1月のまん延防止等重点措置の影響を受け2月から5月は飲食業が製造業を上回っていた。

【課題と今後の取組】

引き続き、懇切丁寧な相談対応に努める。

○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

【取組の実績】

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	1,828 件	569 件

※対象期間：令和4年4月1日～令和4年9月30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。

【課題と今後の取組】

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9月末速報値で980件発生しており、これが労働災害全体の52.5%（980/1,867件）を占めている。新型コ

コロナウイルス感染症の収束が見通し難い状況下であり、引き続き、職場における感染防止対策が徹底されるよう、あらゆる機会を捉えて管内の労使関係団体や事業場に対して感染防止チェックリスト等を活用した取組を積極的に推進していく。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労働者が発生した場合には、労働者死傷病報告書の速やかな提出を指導することとしている。

(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	476

※令和4年度は9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

【取組の実績】

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年度上期(4～9月末)実績(速報値)
説明会・集団指導開催	57回(参加事業場数:1,346事業場)
個別訪問の実施	167件
労働時間相談・支援コーナーにおける相談対応	378件(重複あり)

【課題と今後の取組】

佐賀県の大部分を占める中小企業・小規模事業者等が、令和2年4月から適用となった時間外労働の上限規制に関して、各職場の労務管理改善に向けた具体的な取組を行えるよう、改めて改正内容、相談窓口及び各種支援策等について更に広く周知し、その活用促進等を図っていく必要がある。

そのための取組として、

- ◆ 時間外労働の上限規制等の円滑な運用のため、労働局及び佐賀働き方改革推進支援センターにおいて、集中的かつ総合的な周知・支援を実施する。
- ・ 働き方改革関連法施行に伴う改正労働基準法説明会の本年度開催予定（9月～3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、オンライン方式での開催も予定

※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・職種に対しての説明会の実施状況は、以下のとおりとなっている。今後も各団体等の協力を得ながら、改正改善基準告示の周知など、令和6年度施行に向けた取組を推進していく。

建設業：年度内に4回

医師：医師の宿日直等説明会2回実施済

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回実施済

タクシー事業：4回実施済

トラック事業：11月に5回実施予定

- ◆ 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を呼びかけ、積極的に周知・支援の施策を実施する。
- ◆ 若者の「使い捨て」等の情報があつて、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する。

○過重労働防止に向けた取組

【取組の実績】

年間を通じて、長時間労働が疑われる事業場や過労死等に関する労災請求があつた事業場を対象とした監督指導を実施しているほか、過労死等防止対策推進法第5条第2項に規定された11月の「過労死等防止啓発月間」において、以下の取組を行っている。

- ◆ 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

- ◆ 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相談を受け付け、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
- ◆ 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、佐賀県と連携して関係団体への周知依頼を実施
- ◆ 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施
- ◆ 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
- ◆ 過労死等防止対策推進シンポジウム（11月16日）の開催
- ◆ 長時間労働が疑われる事業場に対する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%）

【課題と今後の取組】

引き続き、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に対しては、監督指導を徹底していくほか、令和2年4月より時間外労働の上限規制が適用となった中小企業においては、中小企業の立場に立ったきめ細やかな対

応を行い、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取組が行われるよう、時間外労働の縮減に関する支援を行っていく。

また、改正労働安全衛生法に基づく健康確保措置の徹底についても、その周知等に取り組んでいく。

○長時間労働につながる取引環境の見直し

【取組の実績】

- ・令和4年4月から同9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る等により計44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り、「しわ寄せ」防止を要請することにより、長時間労働を生じさせないための取組を行った。
- ・8月31日に開催した「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」（労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会）において、資料配付により周知を行った。

【課題と今後の取組】

労働時間は減少傾向にあるものの、依然として月80時間以上の時間外・休日労働が認められる事業場が少なくなく、その原因が発注内容である可能性がある。

- ・10月以降も様々な機会を捉えて「しわ寄せ」防止のための取組を行うとともに、11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間中に、局署幹部が複数の企業のトップを訪問し、「しわ寄せ」防止の要請を行う。
- ・10月以降に開催される働き方改革関連法に関する説明会にて説明を行う。（11回開催予定）

（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

【取組の実績】

- ・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の促進に資するため、夏季の時季、10月の年次有給休暇取得促進期間に合わせて、県とも連携し、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、事業場に対しては各種説明会等の際にリーフレットを配布し、年次有給休暇取得促進に向けた気運の醸成を図った。
- ・また、佐賀県は全国と比較して年次有給休暇の取得率が低いことから、今年度は地域における年次有給休暇の取得促進を図る観点から、独自に作成したポスター、リーフレットを活用して自治体や関係団体等に周知・広報を依頼し、事業場に対

しては各種説明会等の際に事業場にリーフレットは配布するとともに、ホームページにもリーフレットのデータを掲載し、地域における年次有給休暇取得促進に向けた気運の醸成を図った。

・働き方改革推進支援助成金交付決定状況（9月末現在）

- ①労働時間短縮・年休促進コース 36件（前年同期 19件）
- ②勤務間インターバル導入コース 2件（前年同期 2件）
- ③労働時間適正管理促進コース 0件（前年同期 0件）
- ④団体推進コース 7件（前年同期 3件）

【課題と今後の取組】

年次有給休暇の取得率は年々上昇しているものの、令和7年までに70%以上という政府目標とは大きく乖離している。

年末年始、春季における年次有給休暇取得促進について、以下の取組により周知・広報を図る。

- ・市町、使用者団体、労働団体等の関係機関へのポスター・リーフレットの配付依頼及び周知広報協力依頼
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる事業場の訪問指導、局署所でのポスター掲示、リーフレット配架
- ・10月に企業を対象とする働き方改革に係るワークショップを開催し、企業が自主的に年次有給休暇の取得促進に取り組むための機会を提供する。

○中小企業・小規模事業者等に対する支援

【取組の実績】

- ・働き方改革推進のための中小企業支援策（支援窓口や助成金関係を含む）及び佐賀働き方改革推進支援センターの開設の周知を行った。
労働局職員の訪問による周知（佐賀県、県内労使団体、市町等）
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる働き方・休み方の改善に関する問題等についての支援
- ・労働局と県内5金融機関との連携協定に基づく連絡会議を6月24日に開催し、働き方改革推進に係る情報共有、県内企業等に対する助成金等による支援に関する連携について協議を行った。また、金融機関の融資担当窓口に対する各種助成金の周知及び学習会を実施した。
- ・佐賀県が建設業者向けに実施した説明会において、働き方改革関連セミナーを実施し、その後の個別支援として働き方改革推進支援センターの周知を行った。
- ・「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）の利用実績

※9 月末実施数

電話・メール・来所による相談件数 328 件、 セミナー実施回数 30 回

訪問コンサルティング実施件数 275 件

業種別団体支援として、建設業及び運送業の 2 団体を選定し、ニーズに応じた支援を実施している。

- ・働き方改革推進支援助成金について、以下の会議、集会等においてリーフレット配布や制度説明を実施した。

集团的報告徴収(4/20～9/26 計 7 回) 安全週間説明会(6/6～6/15 計 4 回)

金融機関連絡会議(6/24) 改正法説明会(7/27 計 2 回)、

女活法説明会(8/24 計 2 回) 魅力ある職場づくり推進会議(8/31)

労働衛生週間説明会(9/7～9/13 計 5 回) 日本政策金融公庫助成金研修(9/13)

働き方改革関連法に関する説明会(9/14、9/26 計 2 回)

労働保険事務組合説明会(9/14) 社労士会講習会(9/28)

- ・働き方改革推進支援助成金交付申請状況(9 月末現在)

労働時間短縮・年休促進コース 44 件 (交付決定件数 36 件)

勤務間インターバルコース 2 件 (交付決定件数 2 件)

団体推進コース 8 件 (交付決定件数 7 件)

労働時間適正管理推進コース 0 件

【課題と今後の取組】

中小企業等では新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けていると考えられるが、令和 6 年度施行の時間外労働の上限規制の適用業種など働き方改革を着実に進める必要があることから、今後も改正内容、相談窓口及び各支援策等についてさらに広く周知しその活用促進等を図っていくため、以下について取り組む。

- ・働き方改革推進支援センターの策定した年度後半期の「推進計画」の着実な実施に向け、センター利用促進のための労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所の連携強化
- ・労働基準監督署に設置している「労働時間相談・支援班」による支援
- ・働き方・休み方改善コンサルタントの訪問による働き方・休み方の改善に関する問題等についての支援
- ・中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた取組みを支援するための助成金の周知

○良質なテレワークの導入・定着促進

【取組の実績】

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る

- ・ニーズを踏まえて佐賀働き方改革推進支援センターによるセミナーの開催
- ・「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、自治体や団体への周知依頼、会議等への資料配付による周知
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導におけるテレワーク活用の呼びかけ又はテレワーク導入企業へのガイドラインの周知
- ・厚生労働本省が主催する「テレワーク・セミナー」の受講勧奨
- ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）制度について署所主催の集団指導等での資料配布

【課題と今後の取組】

- ・佐賀働き方改革推進支援センターによるセミナーの開催
- ・厚生労働本省が主催する「テレワーク・セミナー」の受講勧奨

○佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

【取組の実績】

- ・令和4年8月31日に政労使が集まる推進会議を開催し、働き方改革推進に向けた各構成団体の取組み事項等を共有し、相互の連携を強化のうえ、県内中小企業等への周知・支援を図ることを確認した。

【課題と今後の取組】

ここ数年間は新型コロナウイルス感染症に対応するため、積極的に魅力ある職場づくりを進められない環境が続いていたことから、企業が抱える課題や問題点の解決のヒントとなる有益な情報を広く提供していく必要がある。

- ・年度末までに人材確保等をテーマとした「魅力ある職場づくりセミナー」を開催予定。

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

【取組の実績】

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。

【課題と今後の取組】

現在のところ、大きな問題に発展した事案はないが、引き続き、情報収集に努め、新型コロナウイルス感染症の影響等による企業倒産に伴い、賃金の支払いを受けられずに退職した労働者に対しては、迅速に救済できるよう取り組む。

○法定労働条件の確保等

【取組の実績】

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。

【課題と今後の取組】

令和5年4月から中小企業に適用される月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げについて、円滑な施行に向け、周知・啓発を行っていく。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」の遵守を徹底し、監督指導において賃金不払残業等が認められた場合は適切に指導を行う。

賃金の適切な支払をはじめとした基本的な法定労働条件を遵守するに当たり、その阻害要因として「買いたたき」等が疑われる場合には、公正取引委員会等への通報制度を適切に運用する。

今後も、引き続き、法令の不知等による労働基準関係法令違反といった問題の発生を未然に防止するため、労働基準関係法令の周知等を行うほか、労働基準関係法令違反が認められた場合については、公正かつ斉一的に監督権限を行使していく。

（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

【取組の実績】

・中小企業の最低賃金引上げ支援の業務改善助成金（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、以下の会議、集会等においてリーフレット配布や制度説明を実施した。

・集团的報告徴収（4/20～9/26 計7回） ・安全週間説明会（6/6～6/15 計4回）

・金融機関連絡会議（6/24） ・改正法説明会（7/27 計2回）

- ・女活法説明会（8/24 計2回） ・魅力ある職場づくり推進会議（8/31）
- ・衛生週間説明会（9/7～9/13 計5回） ・日本政策金融公庫助成金研修（9/13）
- ・働き方改革関連法に関する説明会（9/14、9/26 計2回）
- ・労働保険事務組合説明会（9/14） ・社労士会業務改善助成金オンライン説明会（9/15）
- ・佐賀県共催業務改善助成金説明会（9/26） ・社労士会講習会（9/28）

業務改善助成金について、令和4年9月より、物価高騰により影響を受けている事業者や最低賃金が相対的に低い地域における事業者への支援が拡充され、特例コースの期間延長や設備投資の範囲の拡充（定員7人以上又は200万円以下の自動車、貨物自動車、パソコン等の端末及び周辺機器、特例コースにおける関連する経費）があったことから、経済団体及び事業主団体へ周知し積極的な活用を促すとともに、金融機関における勉強会、佐賀県社労士会での研修会、県共催の説明会を実施した。また、ホームページには取組事例をまとめたリーフレット（佐賀局版）を掲示した。

業務改善助成金交付申請状況

通常コース 20件 （交付決定件数 7件）

特例コース 0件

【課題と今後の取組】

業務改善助成金の活用について、佐賀県共催の説明会は、多方面に周知できる機会であったが、事前調整や周知広報に時間を取ってしまったため、開催が最低賃金改定日間近となってしまった。今後は、早期に関係機関等と連携し、最低賃金の改訂が決定され次第速やかに説明会を開催するなど、最低賃金の引上げ及びその支援策について積極的な周知広報に努める。

○最低賃金及び最低工賃制度の適切な運営

【取組の実績】

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。

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。

【課題と今後の取組】

① 最低賃金

改正された地域別最低賃金額及び特定（産業別）最低賃金額については、引き続き、周知・広報を務めるとともに、最低賃金の履行確保のための監督指導を実施する。

また併せて、中小企業・小規模事業者が継続的に最低賃金の引上げを行いやすい環境整備に向けた支援を行うため、雇用環境・均等室と連携し、「業務改善助成金」についても利用促進に向けた周知等を行っていく。

② 最低工賃

最低工賃の改定は平成12年4月23日以来、22年ぶりの改定であることから、適正に遵守されているか確認を行うため、適用される事業場に対して監督指導を実施する。

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

【取組の実績】

- ◆ 建設業については、死亡者数を第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）期間の5年間で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、令和3年12月までに死亡者数が10人となったことから、建設業の発注機関・災害防止団体の計36機関に対して安全衛生対策の推進について文書要請を行った。また、全国安全週間準備期間において、労働局長による建設工事現場のパトロール等の取組を実施したが、令和4年9月末までに3件の死亡災害が発生し、13次防期間中の死亡者数が合計13人となり、目標達成が危惧される状況にある。
- ◆ 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3年までの13次

防期間の死亡者は9人となり目標達成はできなかった。なお、令和4年は、死亡災害は発生していない。

- ◆ 陸上貨物運送事業については、死傷者数を平成29年と比較して令和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、令和3年における死傷者数は210人で前年比13.5%増となっている。
- ◆ 第三次産業については、死傷者数を平成29年と比較して令和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、令和3年の死傷者数は670人で前年比26.7%増となっている。

【課題と今後の取組】

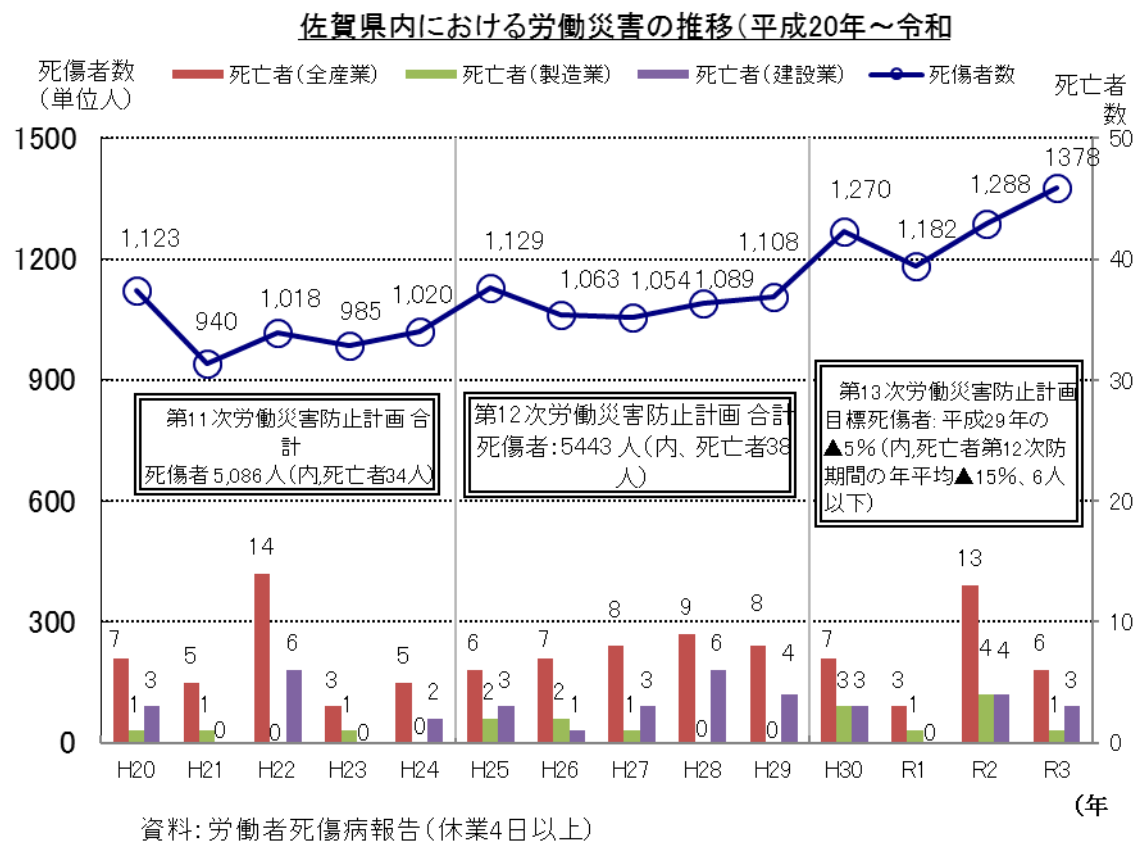
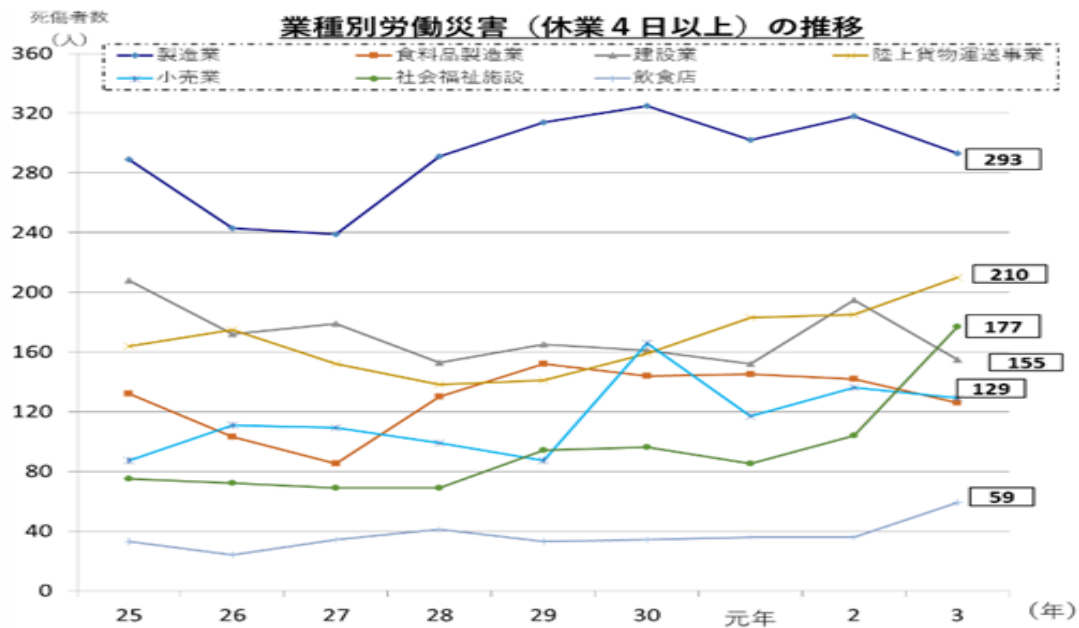
令和4年の建設業の死傷者数については、9月末速報値で前年同期比30.4%増加（コロナ感染症による労働災害を除くと54.2%増加）となっている。また、死亡災害も令和4年9月末までに3件発生していることから、取組の強化が必要である。

製造業の死傷者数については、9月末速報値で死傷者数291人、前年同期比50.8%増加（コロナ感染症による労働災害を除くと14.5%増加）となっている。災害が多発している事業場を安全管理特別指導事業場として指定して1年を通しての個別指導、中小規模事業場については中災防の安全衛生サポート事業の利用勧奨等を行っている。目標未達となったとはいえ、これ以上、増加させないように、取り組んでいく。

陸上貨物運送事業については、9月末速報値で死傷者数は99人、前年同期比16.8%減となっている。対29年同期比では3.9%減であり、目標の5%減に向けて取り組んでいく。荷役作業中の労働災害（荷役災害）は陸運業における災害の約5割を占めていることから、引き続き、陸災防等との連携を図り集団指導等あらゆる機会を通じて荷役作業安全対策ガイドライン等に基づく取組について幅広く周知・啓発を行っていく。

第三次産業の死傷者数については、令和4年9月末速報値で前年同期比198.2%増加（コロナ感染症による労働災害を除くと8.3%増加）となっている。増加要因として、転倒・動作の反動等（腰痛等）による労働災害が多発していることが挙げられる。そのため、小売業・社会福祉施設について佐賀県内のリーディングカンパニーなど企業・団体等を構成員とする「佐賀県小売業+Safe協議会」、「佐賀県社会福祉施設+Safe協議会」を開催し、業界全体で持続可能な労働災害防止対策の樹立に向けて検討・協議しており、今後も定期的を開催することとしている。

また、業種に関わらず転倒・腰痛による労働災害が多いことから「転倒・腰痛防止令和プロジェクトSAGA」の取組を引き続き推進していく。



(2) 高齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の推進

【取組の実績】

休業4日以上死傷者で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）」に基づく取組の推進、及び中小企業の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（令和4年9月

末日をもって受付終了)。

【課題と今後の取組】

定年延長等の要因により働く高齢者が増えており、60 歳以上の労働者が占める労働災害による死傷者数の割合も増加傾向にある。また、転倒・腰痛による労働災害の増加とも関連性が高いことから、転倒・腰痛による労働災害防止対策を含め、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を引き続き推進していく。

(3) 産業保健活動、メンタルヘルス対策

【取組の実績】

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。

【課題と今後の取組】

佐賀県、佐賀産業保健総合支援センター、全国健康保険協会佐賀支部等と共催して、メンタルヘルス対策の一環として、令和 5 年 2 月に「令和 4 年度 心の健康づくりフォーラム」を開催することとしている。

(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

【取組の実績】

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、同様に周知を図った。

【課題と今後の取組】

引き続き、円滑な制度改正に向けて、関係団体の協力、地方公共団体との連携に

よりさらなる周知を行うことにより、制度の理解促進を図るとともに、施行後の規定の遵守について指導徹底を図っていく。

1 2 治療と仕事の両立支援

○ガイドライン等の周知啓発

【取組の実績】

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。

【課題と今後の取組】

本年度の両立支援シンポジウム及びセミナーの開催情報が明らかになり次第、周知広報に努める。また、ガイドラインの普及、トライアングルサポート体制の推進等今後の取組について、引き続き地域両立支援推進チームの構成員とも連携を図っていく。

1 3 労働保険制度の運営

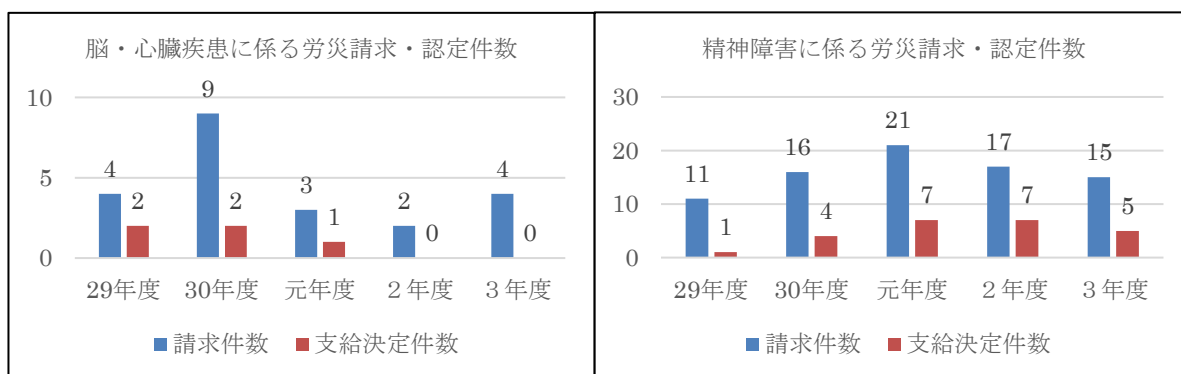
(1) 労災保険

【取組の実績】

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年度の過労死当等の労災補償状況を公表（令和4年7月1日）



【課題と今後の取組】

脳・心疾患に係る労災請求について、平成 30 年度に 9 件となったが、概ね 2 から 4 件で推移している。また、精神障害に係る労災請求について、平成 29 年度から増加傾向にあったが、令和元年をピークに下降傾向にある。

今後とも、引き続き、労災保険給付に対し、迅速・適正な処理のため、局署連携の上で、業務運営に努めることとする。

（２）雇用保険

【取組の実績】

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 4 年 8 月の電子申請率 63.1%

（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）

【課題と今後の取組】

雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に基づき、雇い止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例等の暫定措置の継続、求職者支援訓練の受講指示対象追加など、制度の周知と適正な運用に努めていく。

育児・介護休業法の改正に伴い、育児休業の分割取得、産後パパ育休（出生時育児休業）に対応した育児休業給付が受けられることについて、引き続き事務組合、社会保険労務士会等と連携し、制度内容を周知していく。

今後も佐賀労働局雇用保険電子申請事務センターを中心に、基本計画に沿って電子申請の利用勧奨を行っていく。

（３）労働保険適用徴収

【取組の実績】

① 労働保険料の収納状況

【令和 3 年 9 月末】

収納率 48.55%



【令和 4 年 9 月末】

収納率 48.24%

（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、9 月末時点では 2

期分・3期分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、加入勧奨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加入勧奨を行い、未手続事業の解消を図る。

【課題と今後の取組】

収納未済額の縮減や未手続事業の解消が、労働保険制度の安定的な運営等の観点からも重要な課題であることから、引き続き、以下の取組を行う。

- ① 保険料滞納事業主に対しては、納付督促を積極的に実施する。また、効果的な算定基礎調査を実施する。
- ② 労働保険未手続事業一掃強化期間（11月）に記者発表や関係団体、地方自治体等に対する周知・広報を依頼するなど、集中的に広報活動を展開する。また、訪問による加入勧奨を積極的に実施する。