



令和3年4月12日

【照会先】

埼玉労働局雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 千葉 直樹

室長 補佐 松永 浩司

(代表電話) 048(600)6210

報道関係者各位

## 「令和3年度労働行政運営方針」の策定について

埼玉労働局（局長 増田嗣郎）は、「令和3年度労働行政運営方針」を策定しました。

埼玉労働局は、令和3年度、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中、下記の項目について重点的に取り組めます。

- 1 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保
- 2 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

また、労働行政運営方針の内容を、事業主をはじめ関係する方々に理解していただくため、「労働行政のあらまし」を作成し、あらゆる機会に周知していきます。

なお、この労働行政のあらましは、埼玉労働局ホームページに掲載しています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu\\_naiyou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou.html)

令和3年度  
労働行政運営方針

埼玉労働局

# 目次

第1 労働行政を取り巻く情勢.....	1
第2 総合労働行政機関としての施策の推進.....	1
第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保.....	2
1 雇用の維持・継続に向けた支援.....	2
2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について.....	2
3 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進.....	3
（1）職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得.....	3
（2）ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援.....	3
（3）業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する県の取組等を支援.....	3
（4）都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援.....	4
（5）新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援.....	4
（6）ハローワークにおける求人確保と求人充足サービスの充実.....	4
（7）「雇用対策協定」による地方公共団体との連携.....	4
4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援.....	4
（1）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.....	5
（2）求職者支援訓練による再就職支援.....	5
（3）ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援.....	5
（4）生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成.....	5
（5）職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進.....	5
（6）新規学卒者等への就職支援.....	6
（7）フリーターへの就職支援.....	6
（8）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等.....	6
5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援.....	7
（1）雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援.....	7
（2）人材不足分野のマッチング.....	7
6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施.....	7
（1）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.....	8
（2）民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施.....	8
（3）短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援.....	8
（4）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.....	8
（5）地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援.....	9

(6) 就職氷河期世代の活躍支援のための埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等 .....	9
7 高齢者の就労・社会参加の促進 .....	9
(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 .....	9
(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の拡充 .....	10
(3) 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 .....	10
8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進 .....	10
(1) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進 .....	11
(2) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等 .....	11
(3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援 .....	12
(4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進 .....	12
9 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の強化 .....	14
(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の強化 .....	14
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進 .....	14
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進 .....	15
10 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 .....	15
(2) 外国人求職者等に対する就職支援 .....	15
(3) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備 .....	16
11 派遣労働者の雇用の安定等 .....	16
(1) 雇用安定措置の履行確保の徹底 .....	16
(2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底 .....	16
<b>第4 ウィズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進 .....</b>	<b>17</b>
1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備 .....	17
(1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進 .....	17
(2) フリーランスと発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等 .....	17
(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
2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり .....	18
(1) 職場における感染防止対策等の推進 .....	19
(2) 働き方改革の実現に向けた取組について .....	19
(3) 労働条件の確保・改善対策 .....	21

(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	24
(5) 迅速かつ公正な労災保険の給付.....	26
3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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.....	27
(1) 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.....	28
(2) 最低賃金制度の適切な運営.....	28
(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保.....	28
(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等.....	29
4 総合的なハラスメント対策の推進.....	29
(1) 職場におけるハラスメント対策の集中実施.....	30
(2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援.....	30
(3) 早期の紛争解決に向けた総合労働相談等の実施.....	30
(4) カスタマーハラスメント対策の推進.....	30
5 治療と仕事の両立支援.....	30
(1) ガイドライン等の周知啓発.....	31
(2) 埼玉地域両立支援推進チームの運営.....	31
(3) トライアングル型サポート体制の推進.....	31
6 労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	31
(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	32
(2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収.....	32
第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	32
1 計画的・効率的な行政運営.....	32
2 地域に密着した行政の展開等.....	32
(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	32
(2) 地方公共団体との連携.....	33
(3) 労使団体等関係団体との連携.....	33
(4) 積極的な広報の実施.....	33
3 総合労働行政機関としての施策の推進をする上での基本的事項.....	34
(1) 新しい生活様式に基づく新型コロナウイルス感染症防止対策を踏まえたサービ スの提供.....	34
(2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化、コスト削減の取組.....	34
(3) 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度へ の適切な対応.....	34
(4) 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	35

以下の法令については、本文中「」内の通り記載することとする。

- ・ 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）  
「高年齢者雇用安定法」
- ・ 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）  
「女性活躍推進法」
- ・ 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）  
「男女雇用機会均等法」
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号）  
「育児・介護休業法」
- ・ 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）  
「労働者派遣法」
- ・ 石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）  
「石綿則」
- ・ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）  
「働き方改革関連法」
- ・ 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）  
「労働施策総合推進法」
- ・ 電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号）  
「電離則」
- ・ 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）  
「パートタイム・有期雇用労働法」

## **第1 労働行政を取り巻く情勢**

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきた。今後は、新型コロナウイルス感染症が社会経済活動に様々な影響を及ぼす中で、現下の厳しさがみられる雇用情勢と、労働市場の変化の双方に対応した機動的な雇用政策を実施していくことが重要である。また、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題である。

さらに、我が国の構造的な課題として、少子高齢化・生産年齢人口の減少の中で、労働供給の確保や生産性向上等に引き続き取り組む必要があるとともに、人生100年時代を迎え、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を創っていくことも必要となっている。このため、様々な事情の下でも意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するべく、働き方改革関連法の着実な施行等の取組についても、引き続き講じていく。

こうした情勢に対応しつつ、一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向けて、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい。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 総合労働行政機関としての施策の推進**

埼玉労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局がウィズコロナ・ポストコロナ時代を踏まえた総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真にこたえていくためには、各種情勢に応じた四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。

このため、働き方改革の推進など、複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となって本省からの指示内容等を局内に共有し、労働局内外の調整を図り、労働基準監督署及び公共職業安定所（以下「ハローワーク」という。）（以下「署所」という。）と一体となって施策を進めていく。

加えて、それぞれの重点課題の対応に当たっては、集団指導、説明会など事業主や労働者が一堂に会する行事等の予定を労働局、署所（以下「局署所」という。）間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的に行うための方策を追求し、講じていく。

### 第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保

#### 1 雇用の維持・継続に向けた支援

##### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響及びそのまん延防止措置の影響により、休業を余儀なくされた労働者の、雇用の維持・継続のために対策を講じていく必要がある。また、単に休業だけでなく、企業間マッチング支援による雇用シェアの推進により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇いを維持する対策を講じていく必要もある。

##### 〈取組〉

雇用調整助成金により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援する。

産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

また、労使団体等の関係機関と連携して、出向の情報や出向のノウハウの共有、送出企業や受入企業開拓等を推進することを目的とする「埼玉県在籍型出向等支援協議会」を開催し、実務的な協議を実施する。

#### 2 ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について

##### 〈課題〉

ハローワークシステムの刷新は、ハローワークインターネットサービス及びハローワークシステムの機能強化を図ることによって、ハローワークの支援サービスへのアクセスのしやすさを向上させ、ハローワークの利用者層を広げていき、これまで以上の利用者本位のサービス提供が可能となる環境を整備するものである。そのため、新しいシステムを効果的に活用し、ウィズコロナ時代においても職業紹介業務の充実・強化を図る必要がある。

##### 〈取組〉

ハローワークシステム刷新により機能強化し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とともに、新しい生活様式を踏まえハローワーク内の混雑を回避するため、求職者及び求人者にマイページ開設・活用を働きかける。

一方で、来所による支援が必要な求職者に対しては、職業相談窓口に積極的に誘導し、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の積極的な展開に取り組むなど、必要な者に必要なサービスが確実に提供されるよう努める。また、サービス提供の基盤として、キャリアコンサルティングを基礎にした職業相談・職業紹介など職員の専門性の向上に取り組む。

### 3 業種・地域・職種を越えた再就職等の促進

#### 〈課題〉

「新たな日常」の下で、雇用維持に対する支援を継続しつつ、業種・地域・職種を超えた再就職等を促進するため、職業訓練やハローワーク・県による再就職支援等を強力に押し進める必要がある。

#### 〈取組〉

##### (1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得

公的職業訓練の総合的な推進を図るため、ハローワークが把握している求職者のニーズや求職者の動向を踏まえた訓練ニーズを、埼玉県（以下「県」という。）や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構埼玉支部埼玉職業能力開発促進センター（以下「機構埼玉センター」という。）と共有するとともに、労働局、県及び機構埼玉センターが一体となった「埼玉県地域職業訓練実施計画（総合計画）」を埼玉県地域訓練協議会において策定し、求職者等に対して、地域のニーズを踏まえた職業訓練受講の機会を提供する。

##### (2) ハローワークの就職支援ナビゲーターによる業種を越えた再就職等の支援

ハローワークに就職支援ナビゲーターを配置し、担当者制による再就職支援計画の作成・実施、職業情報提供サイト（日本版O-NET）を活用したキャリアコンサルティング等の個別支援を行い、労働市場の状況や産業構造の変化を踏まえたニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を推進するための体制強化を図る。

##### (3) 業種・職種を越えた転換を伴う再就職等を促進する県の取組等を支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となっていく良質で安定的な雇用機会の確保を行う県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図る。

(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

地方就職を希望する方に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うとともに、新型コロナウイルス感染症禍における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を越えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行う。

(5) 新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であつて、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）する。

(6) ハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実

雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するとともに、求人の充足に向けて求職者が応募しやすい求人内容の設定や求人条件の緩和等の助言をきめ細かく行うなど、求人充足サービスの充実を図る。

(7) 「雇用対策協定」による地方公共団体との連携

地方公共団体との間で「雇用対策協定」の締結を更に推進するとともに、協定を締結している、県、さいたま市、志木市、戸田市及び加須市とは地域の新たな課題に対応できるよう、各関係地方公共団体と調整を進めて事業計画の内容の充実を図る。

また、希望する地方公共団体において、国が行う無料職業紹介と地方公共団体が行う業務をワンストップで一体的に実施する取組を行うなど、国と地方の連携を図る。

4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援

〈課題〉

非正規雇用労働者や新規学卒者等の雇用の安定のため、職業訓練も含めた一貫した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。

新規学卒者を取り巻く状況は、新型コロナウイルス感染症拡大により、オンラインによる企業説明会の開催など学生の就職活動にも変化が生じていることから、学生個々の状況を踏まえ、ニーズに即した就職支援に対応する必要がある。

## 〈取組〉

### (1) 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を配置し、担当者制による求職者の個々の状況に応じた体系的かつ計画的な一貫した就職支援の強化を図る。

### (2) 求職者支援訓練による再就職支援

ハローワーク職業相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の悪化に伴い、やむを得ず離職した者、生活保護受給者・生活困窮者等、就職氷河期世代を中心とした非正規労働者、若者、子育て女性等、職業訓練が必要な者が訓練受講により就職可能性を高められるよう職業訓練の周知、誘導及び受講勧奨を積極的に行う。

また、指定来所日の効果的な活用、担当者制による集中的な支援など、訓練受講者の安定した就職の実現に向けて積極的な就職支援を行うほか、就職した訓練修了者に対しては、就職後の職場定着支援を実施する。

### (3) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援

ハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援の充実を図り、ハローワークの常設窓口（さいたま市 10 区ほか 7 市）や福祉事務所等への定期的な巡回相談によるワンストップ型の就労支援を実施することにより、生活保護受給者・生活困窮者等の就労による自立を促進する。また、就職後の職場定着支援を行い、安定就労による自立を促進する。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれる生活困窮者等に対する就労支援を強化する。

### (4) 生活困窮者等を雇い入れる事業主への助成

生活困窮者・生活保護受給者を雇い入れる事業主に対して特定求職者雇用開発助成金の活用により、生活困窮者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

### (5) 職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進

職場情報総合サイト（しょくばらぼ）及び職業情報提供サイト（日本版 O-NET）を活用し、職場情報・職業情報等の提供による求人・求職の効果的なマッチングを図る。特に、今後、職種転換を検討する求職者に対しては、転換しようとする職業に関して理解する必要があるため、職業相談において職業情報提供サイト（日本版 O-NET）などを活用し、職業理解を深める支援を

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

中途採用に係る情報公表を行い、中途採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主への助成（中途採用等支援助成金）を行うことにより、中途採用の拡大を図る。

#### （6）新規学卒者等への就職支援

高校生の就職支援については、5月に埼玉県教育局と連携の上、「埼玉県高等学校進路指導主事会議」において、新たに就職指導を担当する教員や就職支援の経験が浅い教員を対象とした研修会を行う。更に就職支援ナビゲーターが学校を積極的に訪問するなど進路担当教諭との連携を深めるとともに、引き続き、個別支援等による「未就職者ゼロ作戦」を実施する。

大学生等の就職支援については、就職支援協定を締結している25大学等のもとより、それ以外の大学等においても就職支援協定の締結促進に向けた連携強化を図ることにより、就職未内定者等の確実な把握を行い、埼玉新卒応援ハローワーク等への求職登録につなげるなど、積極的な就職支援を行う。

また、第2の就職氷河期世代をつくらないため、新規学卒者及び既卒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に加え、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援を実施する。特に、コミュニケーション能力等に課題を抱える者に対しては、特別支援チーム（※）を活用した就職実現までの一貫した支援の強化を図る。

埼玉新卒応援ハローワークでは、コロナ禍においてハローワークに来所することが困難な求職者に対して、オンライン相談の活用などにより就職支援を図る。

（※） コミュニケーション等に課題を抱える新規学卒者等を効果的・集中的に支援するための専門家（就職支援ナビゲーター、公認心理師など）で構成されるチーム

#### （7）フリーターへの就職支援

わかものハローワーク等において、35歳未満で正社員を希望する者を対象に、就職支援ナビゲーターの担当者によるきめ細かな個別支援を通じて正社員就職の実現を図る。

#### （8）雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等

労働人口の中長期的な減少が見込まれ、人材不足分野が顕在化している

中、事業主の雇用管理改善に対する助成（人材確保等支援助成金）により、「魅力ある職場づくり」の促進等を図る。

## 5 医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援

### 〈課題〉

医療、介護等の雇用吸収力の高い分野において人材不足が深刻化している。そのため、職業訓練の充実、ハローワーク等における専門的な支援の拡充を進めていく必要がある。

### 〈取組〉

#### （1）雇用と福祉の連携による離職者への介護分野への就職支援

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、介護分野（※）における人材確保を図るため、ハローワーク、埼玉県福祉人材センター及び訓練機関の連携を強化し、就職支援を実施する。また、ハローワークにおいて、埼玉県福祉人材センターによる介護分野に再就職した者への貸付金制度の周知を行う。

（※） 介護分野には、障害福祉分野も含む。

#### （2）人材不足分野のマッチング

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、ハローワーク川口、熊谷、大宮及び川越の「人材確保・就職支援コーナー」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。

## 6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

### 〈課題〉

いわゆる就職氷河期世代は、現在、30代半ばから40代半ばに至っている。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、地域ごとに対象者を把握した上で、具体的な数値目標を立てて3年間で集中的に取り組む必要がある。取組にあたっては、埼玉就職

氷河期世代活躍支援プラットフォームを通じて、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) 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

ハローワーク大宮（プラザ大宮）、川越、浦和（埼玉しごとセンター）及び川口（令和3年3月に新設）に設置した就職氷河期世代専門窓口「35歳からの就活サポートコーナー」において、不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている複雑な課題・状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、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を計画的かつ総合的に実施する。

(2) 民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援の実施

成果連動型の民間委託により不安定な就労状態にある方の教育訓練、職場実習等を行い、安定就職につなげる「不安定就労者等再チャレンジ支援事業」を実施する。

また、当該事業における訓練等が、職業訓練受講給付金の給付対象であることを周知し、積極的な活用を促す。

(3) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

短時間で取得でき安定就労につながる資格等の習得を支援する訓練と、職場体験等を組み合わせた、業界団体等への委託による出口一体型の訓練「就職氷河期世代の方向けの短期資格等習得コース事業」を周知、活用して正社員就職を支援する。また、当該訓練が職業訓練受講給付金の給付対象であることを周知し、積極的な活用を促す。

(4) 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（就職氷河期世代安定雇用実現コース））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、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試用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、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、就職氷河期世代の支

援を実施する。

(5) 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代の無業者の支援

地域若者サポートステーションにおいて、就職氷河期世代の方々に対する継続的な支援を実施するとともに、オンラインによる相談支援を推進する。

(6) 就職氷河期世代の活躍支援のための埼玉就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援等

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「埼玉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ほか、新たに雇入れ等に係る好事例の収集・発信を実施する。

また、就職氷河期世代に対する国の各種支援策について、労働局ホームページ、SNS、広告、動画広告、インターネット広告等のメディアを活用し、就職氷河期世代本人やその家族等、それぞれの置かれている状況を踏まえ、様々なルートを通じた広報を実施する。

## 7 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適切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年に改正された高齢者雇用安定法（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。さらに、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齢者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を行う企業、60歳から64歳までの高齢

労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65歳超雇用推進プランナーとハローワークの雇用指導官等の同行訪問による提案型の相談・援助による支援を行う。

## (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の拡充

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内13か所のハローワークに設置している「生涯現役支援窓口」において、65歳以上が活躍できる求人の開拓等を推進するとともに、支援チームによる効果的なマッチング支援、職業生活の再設計に係る相談・援助、雇用によらない就業機会の紹介等を行う。

また、高年齢者が未経験の職業に就く不安を取り除くため、就職が見込まれる分野の職場見学・職場体験・各種セミナー等を実施する。

## (3) 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

シルバー人材センターにおいて、定年退職後等の高年齢者の多様な就業ニーズと地域ニーズをマッチングし、高年齢者の生きがいの充実、社会参加の促進を通じて地域社会の活性化等を図る。また、新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、「新しい生活様式」を踏まえ、必要な感染症予防対策を講じつつ、十分な就業機会の確保と創出を行うための取組を両輪で実施し、ウィズコロナ時代にあった生きがい就業を実現し、地域社会の活性化を図る。

加えて、引き続き「高齢者活躍人材確保育成事業」を埼玉県シルバー人材センター連合に委託して実施し、人手不足分野での就業機会を円滑に提供するとともに、就業機会の拡大のため、適正な業務請負事業に加え、労働者派遣事業及び高齢者活用・現役世代雇用サポート事業の積極的な取組を進める。

また、地域の高年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年齢者の就業を促進する「生涯現役促進地域連携事業」を和光市及び秩父圏域（秩父市、横瀬町、皆野町、長瀬町、小鹿野町）と連携し推進する。

## 8 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

### 〈課題〉

女性の活躍推進を更に推進し、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、令和2年6月1日から施行されている（ただし、中小事業主への対象拡大については令和4年4月1日から施行予定）改正女性活躍推進法について、企業に対して周知徹底を図る必要がある。また、男女問わず全ての労働者が仕事と家庭を両立しながらキャリア形成が図られるよう、仕事と家庭の両立支援の取



組を促進する必要がある。

#### 〈取組〉

##### (1) 不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められているところである。

令和3年2月、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）に基づく行動計画策定指針（平成26年内閣府・国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号）を改正し、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を追加しており、改正指針の周知を図ることにより、事業主による職場環境整備を推進する。

また、令和3年度より拡充された働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）により、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入した場合も助成の対象となり、さらに、両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースが新設されたことから、両助成金の周知を行うと共に迅速・適切な支給により、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のための、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主に対する支援を行う。

さらに、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等の周知・啓発を行うなど、あらゆる機会を捉えて、不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援を行うとともに、不妊専門相談センターとの連携体制を構築する。

##### (2) 女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等

令和4年4月1日以降、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう、把握している未提出事業所の情報を活用し、計画的な働きかけを行い、行動計画の策定・届出を促進するとともに、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の利用促進や、本省で実施する「中小企業のための女性活躍推進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による中小企業事業主への個別支援を活用して、女性活躍の更なる取組の推進を図る。

また、改正女性活躍推進法に基づく情報公表が確実に行われるよう、企業

が行動計画や自社の女性活躍に関する情報を公表するために設けている「女性活躍推進企業データベース」への登録などの活用を促す。

さらに、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母性健康管理措置の周知・啓発の徹底を図る。

特に、令和3年度は「母性健康管理指導事項連絡カード」の新様式が7月1日から適用されるので、その周知広報を行い、活用を図る。あわせて、令和2年度、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況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るべき措置に関する指針」（平成9年労働省告示第105条）に基づき、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図る。

また、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より休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しては、引き続き、助成金による支援を行い、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。

### (3) 子育て等により離職した女性の再就職の支援

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の専門窓口（マザーズハローワーク、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就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。

### (4) 男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進

#### ① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等を内容とする、育児・介護休業法の改正法案が今通常国会へ提出されているが、改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

また、令和3年1月より施行された、子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、個々の労働者が円滑に制度を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 男性の育児休業取得促進等をはじめとする仕事と育児の両立ができる職場環境整備

「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児休業に資する現行制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、男性の育児休業取得を促進するための新しい育児休業の枠組み等の改正内容の周知に取り組む。

また、「イクメンプロジェクト」において表彰された企業やイクボスの取組事例などの周知を図るとともに、育休復帰支援プランに基づいて育児休業の円滑な取得、職場復帰に取り組んだ事業主及び新型コロナウイルス感染症による小学校の臨時休業等により子供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整備し、労働者に特別休暇を取得させた事業主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。

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行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・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有給の休暇を取得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。また、令和 3 年 2 月に改正し、令和 3 年 4 月から施行・適用された一般事業主行動計画策定・変更届及び行動計画策定指針について周知する。

あわせて、「くるみん」認定や「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを行う。なお、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の見直しとそれに伴う新たなくるみんの創設が行われた場合は新基準

等の周知徹底を図る。

## 9 障害者の就労促進

### 〈課題〉

令和3年3月1日に引上げられた障害者法定雇用率を踏まえ、官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した、適切な就労支援に取り組む必要がある。

### 〈取組〉

#### (1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等の強化

ハローワークと地域の関係機関が連携し、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、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た障害者の雇入れ支援等の強化を図る。

また、新型コロナウイルス感染症の影響により、障害者及び事業主の両者に対し採用から定着までの必要な支援を行うことが重要となっていることから、障害者就業・生活支援センターにおいて、障害者、事業主等の利用者の地域の実情に応じてオンラインによる支援を活用する等により、引き続き就業支援の推進を図る。

#### (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の強化

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し、多様な障害特性に対応した就労支援の強化を図る。特に、発達障害者の増加を踏まえ、就職支援ナビゲーター及び発達障害者雇用トータルサポーターによる個別支援や、発達障害者支援センターとの連携により専門的支援を実施する。大学等における発達障害者等の増加を踏まえ、さらに雇用トータルサポーター（大学等支援分）をハローワークに配置し、就職活動に際して専門的な支援が必要な学生等に対して、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う。

#### (3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの推進

テレワークの形式で障害者をトライアル雇用する場合、最長6か月までトライアル雇用期間を延長可能とする等、支援を充実させるとともに、テレワークに係る事業主の理解の促進を通じ、障害者の雇用を促進するためのテレ

ワークの推進を図る

(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援の推進

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援の強化を図るため、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セミナー及び職場見学会を積極的に実施する。

10 外国人に対する支援

〈課題〉

近年増加している外国人労働者が、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の影響を受けて、外国人労働者がやむを得ず離職する状況も発生している中、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語相談支援体制を強化する必要がある。

〈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、外国人労働者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、外国人労働者問題啓発月間にセミナー開催するなどして、法制度や指針について周知啓発を図る。

(2) 外国人求職者等に対する就職支援

① 外国人留学生等に対する相談支援の実施

県内 10 か所のハローワークに設置している「外国人雇用サービスコーナー」及び埼玉新卒応援ハローワークに設置している「留学生コーナー」において、大学と協定を締結する等により連携を強化し、留学早期における就職支援から就職後の定着支援までの一貫した支援を実施する。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

県内 10 か所のハローワークに設置している「外国人雇用サービスコーナー」において、専門相談員による職業相談や、通訳の配置、個々の

外国人の特性に応じた求人開拓等により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

また、県内各地域で開催予定の日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした外国人就労・定着支援研修について、委託事業者と連携の上、受講者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

### (3) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

県内 10 か所のハローワークに通訳員を配置するとともに、電話通訳及び翻訳が可能な「多言語コンタクトセンター」を活用した職業相談を行う。また、すべてのハローワークに多言語音声翻訳機器を導入し、多国籍化が進む外国人求職者に対する多言語による相談支援体制の整備を図る。

## 11 派遣労働者の雇用の安定等

### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働者派遣契約の中途解除や不更新が生ずる中、派遣労働者の雇用維持の確保を図るとともに、労働者派遣事業の適切な運営を確保する必要がある。

### 〈取組〉

#### (1) 雇用安定措置の履行確保の徹底

同一組織単位に継続して1年以上派遣就業することが見込まれる派遣労働者について、労働者派遣法第30条に基づく雇用安定措置が適正に講じられているか、厳正な指導監督を実施する。

また、令和3年4月1日より、雇用安定措置を講ずるに当たり、特定有期雇用派遣労働者等が希望する当該措置の内容を聴取し、派遣元管理台帳に聴取した内容を記載することが義務化されることについて、派遣元事業主等に対する周知及び指導監督を徹底する。

#### (2) 派遣労働者相談窓口における派遣労働者等からの相談への対応の徹底

令和2年度より労働局に設置している派遣労働者相談窓口について、引き続き継続することとし、労働者派遣契約の中途解除等の相談が寄せられた場合については、必要に応じて指導監督を行う他、関連機関と連携し、相談解決に向けた体制確保を徹底する。

## 第4 ウイズ・ポストコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

### 1 「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備

#### 〈課題〉

感染防止のため、いわゆる「3つの「密」」を避け、極力非接触・非対面とする新たな生活様式は、働き方を大きく変えつつある。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る中、情報通信技術を活用した働き方は、雇用に限らず拡大しており、雇用によらない働き方や、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。

雇用型テレワークについては、「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」（令和2年7月17日閣議決定）等を踏まえ、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必要がある。

また、副業・兼業については、「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）が令和2年9月に改定され、また、同日に複数就業者のセーフティー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。

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。

#### 〈取組〉

#### (1) 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、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ため、埼玉働き方改革推進支援センターがテレワーク相談センターに連携することで、県内での個別相談対応の充実やセミナーの開催等を図り、テレワークを実施する県内の中小企業への支援を充実する。

また、テレワークを行う場合における、労働時間制度に係る留意点や、メンタルヘルス対策等労働者の健康確保のための措置を含め、改訂されたテレワークガイドライン（情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン）の周知を行う。

さらに、良質なテレワークを新規導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行う。

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

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、関係省庁と連携して相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を周知する。

また、フリーランスとして安心して働ける環境の整備のため、令和3年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で「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」を策定しており、フリーランスの方からの相談があった際には、ガイドラインの内容も踏まえ、相談窓口を紹介するなど適切に対応する。

### (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

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知する。

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、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行う。

## 2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり

### 〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策に取り組む必要がある。

ウィズコロナ時代においても、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。

さらに、埼玉第13次労働災害防止計画の目標（平成29年と比較して、令和4年までに、死亡災害を20%以上減少、死傷災害を7%以上減少）達成に向けて、重点業種を中心として労働災害防止の取組を推進するとともに、高年齢労働者や外国人労働者の増加などの就業構造や、転倒災害、腰痛、熱中症の災害発生状況を踏まえた対策に取り組むことが重要である。働き方改革関連法に盛り込まれた、産業医・産業保健機能の強化や長時間労働者に対する面接指導の強化、今後石綿使用建築物の解体工事の増加が見込まれている中で、改正石綿則の施行を踏まえ、石綿ばく露防止対策等に取り組む必要がある。

労災補償業務については、近年、新規受給者数が増加しており、高止まりの状態が続いていることに加え、複雑困難事案（脳・心臓疾患、精神障害、石綿



関連疾患)の労災保険給付請求件数も増加している。更に、新型コロナウイルス感染症に係る労災補償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。

#### 〈取組〉

##### (1) 職場における感染防止対策等の推進

労働局健康安全課に設置した「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、「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」、職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための「取組の5つのポイント」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進する。

また、高年齢労働者の感染防止対策等を推進するため、社会福祉施設など利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金(エイジフレンドリー補助金)を周知する。

##### (2) 働き方改革の実現に向けた取組について

###### 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

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。

また、埼玉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、関係機関や本省が委託して実施する専門家派遣事業と連携を図りつつ、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナーの実施等、テレワーク相談センターとも連携しきめ細やかな支援を行う。

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やかな相談・支援等を行う。

## ② 自動車運送業、建設業、情報サービス業における勤務環境の改善

自動車運送業については、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）の活用を促進する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。また、トラック運送業については、荷主に対し、適正取引を促すために荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行う。

建設業については、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）の活用を促進するなど、長時間労働の是正、人材確保・就職支援コーナーを中心に人材確保の支援、等に向けた支援を行う。

情報サービス業（IT 業界）については、本省による「IT 業界の働き方改革サポート事業」の周知を行い、IT 業界のさらなる働き方改革を促進する。

## 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について、導入マニュアルや中小企業が活用できる助成金制度（働き方改革推進支援助成金）等を活用して、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

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保険給付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）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」（平成30年7月24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」（平成30年7月24日付基

発0724第1号）に基づき、労働行政機関等における対策とともに、過労死等防止対策シンポジウムの開催等を通じて、過労死等を防止する社会的気運の醸成を図る。

## 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、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、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、関係機関に確実に通報する。

#### ⑥ 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、時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10 月の「年次有給休暇取得促進期間」や、埼玉県公労使会議の取組による働き方改革推進期間（7 月～11 月）等、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、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）等により企業への導入を図る。

#### ⑦ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

中小企業・小規模事業者の働き方改革が円滑に進むよう、また、地域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に向けた気運が高まるよう、労働施策総合推進法に基づく協議会及び地方版政労使会議として「埼玉県公労使会議」を開催する。令和 3 年度においては、「強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議」の取組と連携し、「ウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用の安定及び働き方改革の推進」の取組を行う。

### （3）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。その際、雇用調整助成金等の支援策の周知、活用勧奨等を実施する。

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。

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。

また、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 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しては監督指導をする等、必要な対策を行う。

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、以下の点に留意し、必要な対応を行う。

### ア 外国人労働者

技能実習生については、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事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、東京出入国在留管理局及び外国人技能実習機構東京事務所（以下「入管等」という。）との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に係る強制労働等が疑われる事案については、人身

取引の可能性が疑われることから、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、入管等との合同監督・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し的確に監督指導を実施する等、必要な対応を行う。また、関東運輸局埼玉運輸支局との相互通報制度を確実に運用するとともに、効果的な監督指導を実施するため、同支局と協議の上、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、管内市町村等との連携を深め、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。

#### ④ 「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。

#### ⑤ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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、きめ細や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。

#### (4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 埼玉第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  
労働災害が増加傾向にある第三次産業等については、安全推進者の配置やリスクアセスメントの普及の促進等を通じて、企業の自主的な安全衛生活動、介護労働者の腰痛予防対策の促進を図る。

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の促進を図る。

建設業については、令和4年から完全施行されるフルハーネス型墜落制止用器具が円滑に導入され、また、適切に使用されるよう周知、指導を行うなど墜落・転落災害防止対策の充実強化を図り建設工事における労働災害防止対策の促進をする。

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。

廃棄物処理業については、収集車の荷台、コンベア等の機械設備や不安全行動に起因する労働災害防止対策の促進を図る。

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」に係る安全対策の充実など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

全ての業種、特に第三次産業で最も多い災害の型であり、また、高年齢労働者が多く被災している「転倒災害」については、「STOP！転倒災害防止プロジェクト」を周知し転倒災害防止対策の促進を図る。

② 高年齢労働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）による取組を促進するとともに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。

③ 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の強化

外国人労働者に係る労働相談体制の強化を図るとともに、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により、労働災害防止対策を推進する。

また、外国人を雇用する事業場に対し、外国語にも対応した「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」及び「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」に示す安全衛生教育の実施等について周知と活用を図る。

#### ④ 産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医・産業保健機能の強化、医師による面接指導の対象となる労働者の要件の拡大等が図られているところであり、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も含めて、これら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。

ストレスチェックの実施について、労働局管内事業場での令和元年の実施率は70%台であり、全国平均（平成28年）の82.9%を下回っていることから、引き続き、実施報告未提出事業場に対する効果的な督促を行い、実施率の向上を図る。

また、改正後の「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づく事業場における健康保持増進への取組が進むよう、その好事例や取組方法等を示す手引きや労働者の健康保持増進に取り組む企業に対する助成金（健康保持増進計画助成金（仮称））等を周知する。

さらに、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、埼玉産業保健総合支援センター（以下「埼玉産保センター」という。）が行う中小企業・小規模事業場への訪問支援、産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修、ストレスチェック助成金等について周知する。

#### ⑤ 化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底

化学物質に関するラベル表示の徹底、安全データシート（SDS）の交付の徹底、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」プロジェクトを推進する。また、小規模事業場向けの相談窓口の設置、実践的な指導・援助等を行う。

建築物の解体等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1日に改正された石綿則の関係事業者等への周知指導、及び同規則に基づく措置の徹底に向けた施策の展開を図る。

#### ⑥ 放射線障害防止対策の徹底

放射線障害防止対策の徹底を図るため、令和3年4月1日に改正され

た電離則に基づき、眼の水晶体に係る適正な被ばく線量管理等の実施を徹底するとともに、引き続き、東電福島第一原発の廃炉に向けた作業をはじめとした復旧・復興工事や、除染業務等に従事する労働者に対する安全衛生管理対策等について指導等を行う。

#### ⑦ 粉じん障害防止対策の推進

粉じん障害防止については、平成 30 年度を初年度とする総合対策に基づき、じん肺の予防対策を推進する。

#### ⑧ 熱中症予防対策の推進

熱中症を予防するため、5月から9月までの期間、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施し、講習会の開催、テレビ放送等、あらゆる機会を通じて、JIS規格に適合した測定器によるWBGT値(暑さ指数)の測定の実施と、その結果に基づき、作業の一時中止、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置が取られるよう周知・指導を行う。

また、コロナ禍における「新しい生活様式」も踏まえ熱中症予防行動のポイントについて周知を行う。

#### ⑨ 腰痛予防対策の推進

職業性疾病の5割超を占める腰痛を予防するため、「職場における腰痛予防対策指針」に基づく安全衛生教育の確実な実施、労働者の身体的負担軽減に効果的とされる福祉用具や機械等の導入促進を図る。

### (5) 迅速かつ公正な労災保険の給付

#### ① 迅速・公正な事務処理

労災保険給付請求については、認定基準等に基づいた事務処理の確実な実施を徹底するとともに、長期未決事案発生防止の観点から、標準処理期間内の迅速処理に努める。

このため、局署管理者においては、期限を付した具体的な指示や指導、及びその履行状況の確認を随時行うなどの確な進行管理を徹底するとともに、局署の連携を密にし、組織的な対応の一層の徹底を図る。

#### ② 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年4月28日基補発



0428 第 1 号)」に基づき迅速かつ的確な調査及び決定を行う。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行う。

### ③ 過労死等事案に係る的確な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案については、パワーハラスメント及び複数業務要因災害に係る認定基準の改正を踏まえ、迅速・的確な労災認定を行う。一定の精神障害事案については、事務処理の効率化の観点から、令和 3 年度においても引き続き局署連携しながら迅速に処理を行う。

また、労災保険給付の請求、調査及び認定の各段階において、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で必要な情報を共有するなど、引き続き密接に連携して適切に対応する。

### ④ 石綿関連疾患に係る的確な労災認定及び石綿救済制度等の周知徹底

石綿関連疾患に係る労災保険給付請求及び特別遺族給付金の請求の認定に当たっては、認定基準に基づき、的確な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る補償（救済）制度について、引き続きがん診療連携拠点病院等で問診の際に石綿ばく露チェック表の活用や労災保険給付請求の勧奨を依頼するなどの周知の徹底を図る。

### ⑤ 不正受給防止に対する的確な対応

労災保険に係る不正受給事件が社会に与える影響は大きく、労災保険制度に対する不信を招来し、制度の運営を大きく阻害することにもなりかねないことから、公正に労災保険給付請求等の事務処理を行う。

特に、特別加入者による不正受給事件も発生していることから、特別加入団体とも連携して、加入申請時の本人確認、労災保険給付請求時の災害発生の実事確認等を厳正に行う。

## 3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、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

### 〈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 2020」（令和 2 年 7 月 17 日閣議決定）においても、より早期に全国加重平均 1000 円になることを

目指すとの方針を堅持するとされており、中小企業・小規模事業者への生産性の底上げや、取引関係の適正化など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に不断に取り組むことが不可欠である。

また、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月1日より中小企業等に適用されたことから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働同一賃金）に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や人事評価制度等の整備、正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。

令和2年4月1日に施行された労働者派遣法についても、引き続き、派遣労働者の処遇改善に向けて取り組む必要がある。

#### 〈取組〉

##### （1）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

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、業務改善助成金のコースの新設・拡充により、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、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、埼玉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と同様に、きめ細やかな支援を行う。

##### （2）最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）などを踏まえつつ、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、「令和3年度改定最低賃金額等の周知・広報について」による周知計画に基づき、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、広報誌やホームページへの掲載、市街地の建設工事現場の区画フェンスなど人目につく場所へのポスターの掲示等により、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）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

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等を実施することにより、着実な履行確保を図る。あわせて、新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を行うとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例収集、判例等の周知を実施するこ

とにより、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図る。

また、埼玉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、取組事例の提供や、労務管理等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した支援、ウィズ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援、出張相談、セミナー等きめ細やかな支援を行う。

#### (4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等

##### ① 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業への助成金による支援

非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定を行うなど正社員化（紹介予定派遣を通じた正社員化も含む）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

労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）に基づく無期転換申込権が平成 30 年度から多くの有期契約労働者に発生していることを踏まえて、無期転換ルールの円滑な運用のための周知徹底等を行う。

##### ③ 人事評価制度や賃金制度の整備による取組の支援

人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の実現により雇用管理改善を図る事業主に対する助成（人材確保等支援助成金）を行う。

#### 4 総合的なハラスメント対策の推進

##### 〈課題〉

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あつてはならないことであるとともに働く人の能力発揮の妨げになる。

このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づき、事業主に義務付けられた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を理由とするいじめ・嫌がらせや、顧客か

らの悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対応も求められている。

#### 〈取組〉

##### (1) 職場におけるハラスメント対策の集中実施

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、12月の「職場のハラスメント対策強化月間」を中心に、埼玉県と連携して事業主、労働者向けセミナーの開催、個別相談会の実施等による集中的な周知啓発を実施する。また、ハラスメント防止措置を実施するよう事業主に助言・指導を行うほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速に対応するとともに、紛争解決援助制度等を活用し、丁寧な対応を行う。

##### (2) 中小企業へのハラスメント対策取組支援

令和4年4月1日より、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務化されることから、中小企業向けの説明会等を開催するほか、本省で委託する専門家による中小企業への個別訪問等によるハラスメント防止対策への取組支援の活用を促すため周知を行う。

##### (3) 早期の紛争解決に向けた総合労働相談等の実施

新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントをはじめとしたあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するため、総合労働相談員の能力向上を図るとともに、紛争調整委員会によるあっせん等により、個別労働紛争の早期の解決を促進する。

##### (4) カスタマーハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく望ましい取組を説明し、事業主に取組を促す。

## 5 治療と仕事の両立支援

#### 〈課題〉

疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続することができるよう、平成29年3月に決定された働き方改革実行計画に基づき、企業の意識改革や企業と医療機関の連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポ

ートする仕組みの整備等に着実に取り組む必要がある。

また、がん等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望する者に対する支援が社会的課題となってきたこと等も踏まえ、がん患者等に対する就職支援を推進する必要がある。

#### 〈取組〉

##### (1) ガイドライン等の周知啓発

埼玉産保センターと連携して、あらゆる機会を捉え、平成31年3月に改訂した「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」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知する。

また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度について、周知や利用勧奨を行う。

##### (2) 埼玉地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「埼玉地域両立支援推進チーム」の活動を通して、地域の関係者（県、医療機関、企業、労使団体、埼玉産保センター等）が連携し、両立支援に係る関係施策の横断的な取組の促進を図る。

##### (3) トライアングル型サポート体制の推進

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。そのため、埼玉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、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。

また、がん患者等に対する就労支援については、「長期にわたる治療等が必要な疾病をもつ求職者に対する就職支援事業」に基づき、県内の拠点となるハローワーク川口、大宮、所沢及び春日部の就職支援ナビゲーターと県内8か所のがん診療連携拠点病院等が連携して、職業相談等を積極的に実施する。

## 6 労働保険適用徴収業務の適正な運営

### 〈課題〉

労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働保険の適用対象であるにもかかわらず保険関係の成立手続を行っていない未手続事業の解消と労働保険料の適正な徴収を進めていく必要がある。

## <取組>

### (1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和元年度からの「第7次労働保険適用促進3か年計画」の目標達成（令和3年度末までに適用事業場数205,450とする）に向けて、労働保険未手続事業場に対し、労働局に配置している主任労災・労働保険専門員による訪問指導や、労働保険加入促進業務を受託した一般社団法人全国労働保険事務組合連合会埼玉支部と連携し、未手続事業の一掃対策を計画的に推進する。

なお、度重なる加入手続き指導にもかかわらず自主的に成立手続を行わない事業主に対しては、職権成立を行うなどの的確な措置を講じる。

### (2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収

労働局ホームページや市町村広報誌等により、適正な申告納付をはじめ、口座振替制度の利用勧奨及び各納期限内の完全納付に向けた周知・広報等を行う。

また、滞納事業主に対し、電話・文書・臨場等による納入督促をはじめ、計画的な自主納付の指導を行うとともに、再三の納入督促によってもなお納付等がなされない場合は、国税徴収法に基づく滞納処分等により確実に強制徴収するなど、実効ある滞納整理を実施し、労働保険料等の更なる収納率の向上を図る。

## 第5 地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項

### 1 計画的・効率的な行政運営

労働局は、各行政分野の課題及び分野横断的な課題に的確に対応していくため、地域の実情を踏まえた重点施策を行政運営方針として策定し、局署所の行政運営に当たるものとする。

また、現状を把握することが的確な行政運営の基本となるため、施策の進捗状況等を定期的に把握し、実施状況の分析や地域の実情を踏まえた内容となっているかの検証を行う。現状に課題が見られる場合には、それを踏まえた対応を検討し、その後の業務運営に反映させる。

### 2 地域に密着した行政の展開等

#### (1) 地域の経済社会の実情の的確な把握

労働行政を取り巻く情勢及び課題を適切に踏まえた施策を企画、実施し、地域における行政ニーズに適切に対応していくため、労働局においては、幹部を中心に以下(2)及び(3)で述べるような関係機関及び団体との連携を密にしつつ、あわせて各行政の業務で得られた指標も活用しながら、地域経済情勢や

地域における主要産業・企業等の動向等を評価・分析する。それを踏まえ、適切な行政課題を設定した上で、労働局全体として共通認識を持った対応を行う。

## (2) 地方公共団体との連携

雇用対策や働き方改革を始めとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する地方公共団体との緊密な連携を図ることが重要である。

そのため、日頃から、局長等の幹部が、知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、県議会議員等を訪問し、雇用失業情勢等の情報提供、意見交換等を通じて、国と地方公共団体の連携が深まるよう努める。

また、地域の労働市場全体の労働力需給調整能力を向上させていくために、国と地方公共団体が、それぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることとする。

特に、雇用対策協定及び事業計画が、地域の新たな課題にも対応できるよう、労働局と各地方公共団体で調整を進めることにより、効率的・効果的な見直しを行い、雇用対策協定及び事業計画の内容の充実を図る。

このほか、一体的実施施設など地方公共団体との連携による就職支援施設を円滑に運営する。

## (3) 労使団体等関係団体との連携

各種施策を地域の実情に応じて効果的に推進するため、「埼玉地方労働審議会」において公労使の意見をきめ細かく把握し、行政運営への確に反映するよう努める。

さらに、「埼玉県公労使会議」において、県、労働団体、経済団体の代表者、有識者ととともに、雇用・労働の課題に対する認識を共有し、働き方改革の取組を関係団体と連携し着実に実施する。

## (4) 積極的な広報の実施

労働行政の推進に当たっては、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めることが重要である。このため、労働局における広報体制の確立、ホームページ、SNS等を活用した情報発信、報道機関や地方公共団体等の広報誌等を活用した効果的広報の推進、ラジオ、タウン誌等の地域メディアを活用した県内各地における広範な広報の実施及び地域関係者との関係強化を積極的に推進する。

### 3 総合労働行政機関としての施策の推進をする上での基本的事項

#### (1) 新しい生活様式に基づく新型コロナウイルス感染症防止対策を踏まえたサービスの提供

来庁者及び職員の感染防止対策を徹底し、オンラインによる求人申込み等、来庁を不要とするサービス・手続の利用勧奨を行うとともに、面接会・会議等の開催にあたっては、感染防止対策を徹底する。

#### (2) 行政事務の簡素合理化と業務運営の重点化・集中化、コスト削減の取組

労働行政における業務量の増大等に対応するため、地域における行政需要、行政課題等の状況を勘案し、ムダを排除しコスト意識を高める視点から「埼玉労働局業務簡素・合理化、重点化推進委員会」において、局署所における業務全般の遂行状況、行政手続等について検討を加え、簡素・合理化できるものについては積極的に実施するとともに、メリハリのある行政推進のため重点化を図る。あわせて、行政事務の情報化を推進するとともに、申請・届出等手続きのオンライン化の周知に努め、一層の行政事務の効率化を図ることにより、国民の利便性・行政サービスの向上を図り、円滑な業務運営を推進する。

業務運営に当たっては、行政事務の効率化に伴い超過勤務の縮減及び経費節減について、職員全員が問題意識を持ち日々取り組むこととする。

#### (3) 行政文書及び保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応

##### ① 行政文書の適正な管理

改正「行政文書の管理に関するガイドライン」（平成 23 年 4 月 1 日内閣総理大臣決定 令和 2 年 7 月 7 日一部改正）による新たなルールを遵守し、行政文書の適正な管理及び行政文書ファイル管理簿の調製等を徹底する。また、行政文書ファイル廃棄の際には保存期間の確認及び廃棄同意の有無の確認を確実にし、適切な廃棄処理を徹底する。さらに、「電子決裁移行加速化方針」（平成 30 年 7 月 20 日デジタル・ガバメント閣僚会議決定）に基づき、引き続き電子決裁を推進する。

##### ② 保有個人情報の厳正な管理

労働行政においては、国民及び事業所等から生活に密着した重大な個人情報を取得し、これら秘匿性の極めて高い個人情報について大量に保有していることから、「厚生労働省保有個人情報等管理規程」及び「厚生労働省情報セキュリティポリシー」等に基づき、適切な管理の徹底を図り、情報漏えい等を防止する。



また、保有個人情報の取扱いに係る業務を外部に委託する場合には、委託事業者に対し、適切な指導を行うこととする。

### ③ 情報公開制度・個人情報保護制度への対応

行政文書開示請求及び保有個人情報開示請求については、「情報公開事務処理の手引」及び「行政機関個人情報保護法開示請求等の事務処理の手引」のほか、「行政機関情報公開法開示・不開示マニュアル」に基づき、的確な事務処理に努める。

## (4) 綱紀の保持、行政サービスの向上等

### ① 綱紀の保持

労働行政は、労使を始めとする国民の信頼を得てこそ初めて業務が円滑に運営されるものである。このため経理面のみならず業務執行面全般における非違行為の発生防止、綱紀保持の徹底等により、国民の疑惑や不信を招くことのないよう万全を期する。

### ② 災害等対応の実施強化

災害等発生時において、地域における総合的労働行政機関としての果たすべき役割は、極めて重大なものとなっている。このため、災害の発生に備えた職員の安否状況を迅速に把握するための体制整備、定期的な防災訓練の実施、業務継続のための体制整備等を図る。また、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言の発令を想定した業務継続体制の策定等を行い、緊急事態発生時の機動的かつ的確な対応を徹底する。

### ③ 優秀な人材の確保・育成

労働行政を安定的に運営するため、優秀な人材を採用するための積極的な広報や業務説明会等を行うとともに、人材育成のための効果的な研修を実施する。