

令和4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 ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現.....	1
第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応.....	1
1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援.....	1
(1) 雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援.....	1
(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.....	2
2 人手不足分野への円滑な労働移動の推進.....	2
(1) 人材確保・就職支援コーナーでの支援の推進.....	2
(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定.....	2
(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.....	2
(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援.....	2
(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進.....	3
3 デジタル化の推進.....	3
(1) 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
(2) 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.....	3
第4 多様な人材の活躍促進.....	4
1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進.....	4
(1) 男女労働者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.....	4
① 育児・介護休業法の周知及び履行確保.....	4
② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備.....	4
③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備.....	4
④ 次世代育成支援対策の推進.....	5
(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.....	5
(3) 女性活躍の推進.....	5
① 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.....	5
② 男女雇用機会均等法の着実な履行確保.....	5
(4) 不妊治療と仕事の両立支援.....	6
2 新規学卒者等への就職支援.....	6
3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援.....	6
(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.....	7
(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.....	7
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.....	7
② 無期転換ルールの円滑な運用.....	8
(3) 求職者支援制度による再就職支援.....	8

(4) フリーターへの就職支援.....	8
(5) 離職者を試行的に雇用する事業主への支援	8
(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	8
4 就職氷河期世代の活躍支援	8
(1) ハローワークの専門担当者チームによる就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援.....	9
(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支援.....	9
(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	9
(4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援	9
(5) 地域の関係者による協議を通じた総合的支援の実施.....	9
5 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	10
(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.....	10
(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	10
(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	10
6 障害者の就労促進.....	11
(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等	11
(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.....	11
(3) 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援	11
(4) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援	12
7 外国人に対する支援	12
(1) 外国人求職者等に対する就職支援	12
① 外国人留学生等に対する相談支援の実施	12
② 定住外国人等に対する相談支援、就労・定着支援事業の実施	12
(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備.....	12
(3) 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	13
(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備.....	13
第5 誰もが健康で生き生きと働ける職場づくり	13
1 安全で健康に働くことができる環境づくり	13
(1) ウィズ・コロナ時代における職場での安全、安心の確保	14
① 職場における感染防止	14
② コロナ禍における適切な労務管理に関する啓発指導等の実施	14
③ 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	14
(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備.....	14
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	15
② 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.....	15

③	産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進	15
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	16
(3)	労働災害の被災者に対する迅速かつ公正な労災保険の給付	16
①	迅速・公正な事務処理	17
②	過労死等事案に係る的確な労災認定	17
③	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	17
(4)	働き方改革の推進	17
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	17
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	18
③	勤務間インターバル制度の導入促進	18
④	長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等	18
⑤	長時間労働につながる取引環境の見直し	18
⑥	年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進	19
⑦	埼玉県公労使会議による県や県内主要機関との連携した取組	19
(5)	労働条件の確保・改善対策	19
①	法定労働条件の確保等	19
②	特定の労働分野における労働条件確保対策の推進	20
③	「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進	21
④	各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底	21
(6)	総合的なハラスメント対策の推進	21
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	21
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	21
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	21
2	柔軟な働き方がしやすい環境整備	22
(1)	良質なテレワークの導入・定着促進	22
(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	22
(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	23
(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	23
3	最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進	23
(1)	生産性向上等に取り組む企業への支援	23
(2)	最低賃金制度の適切な運営	23
4	治療と仕事の両立支援	24
(1)	治療と仕事の両立支援に関する取組の促進	24
①	ガイドライン等の周知啓発	24
②	埼玉県地域両立支援推進チームの運営	24
(2)	トライアングル型サポート体制の構築	24

5	労働保険適用徴収業務の適正な運営.....	25
	(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進.....	25
	(2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収.....	25
第6	地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項.....	25
1	計画的・効率的な行政運営.....	25
2	地域に密着した行政の展開等.....	26
	(1) 地域の経済社会の実情の的確な把握.....	26
	(2) 地方公共団体との連携.....	26
	(3) 労使団体等関係団体との連携.....	26
	(4) 積極的な広報の実施.....	26
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.....	27
	(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.....	27
	(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.....	27
	(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.....	27
	① 行政文書の適正な管理.....	27
	② 保有個人情報の厳正な管理.....	27
	③ 情報公開制度・個人情報保護制度への対応.....	28
	(4) 綱紀の保持、行政サービスの向上等.....	28
	① 綱紀の保持.....	28
	② 災害等対応の実施強化.....	28
	③ 優秀な人材の確保・育成.....	28

以下の法律は、本文中、「 」内の通り記載する。

労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）

「労災保険法」

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」

高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）

「高齢者雇用安定法」

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」

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」

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」

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」

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」

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」

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は、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応であるが、また同時に、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る。そのためには、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要であり、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった「人への投資」や、賃上げしやすい環境整備などに取り組むことが重要である。

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 ポストコロナに向けた「成長と雇用の好循環」の実現

現在、新型コロナウイルス感染症の感染拡大は雇用にも大きな影響を与えており、雇用の安定と就業の促進等が引き続き主要な課題となっている。こうした情勢の下、埼玉労働局（以下「労働局」という。）には、四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していくことがこれまで以上に期待されている。

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、労働局内の各部署が連携し、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。また、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、地域や国民からの期待に真にこたえていく。

第3 雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応

1 雇用の維持・在籍型出向の取組への支援

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の影響により、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、一時的な在籍型出向等により、労働者のモチベーションも維持しつつ雇用を維持する対策を講じていく必要もある。

〈取組〉

(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組む事業主を支援する。

(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

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、経済団体、労働団体、金融機関、出向支援機関、関係行政機関と連携し、埼玉県在籍型出向等協議会での協議などを通じ、在籍型出向を活用した雇用維持を促進する。

2 人手不足分野への円滑な労働移動の推進

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響により、離職やシフトの減少を余儀なくされた方がいる一方で、人手不足分野での人材確保が課題となっている。人手不足分野への再就職支援や職種転換などにより、意欲・能力を活かして活躍できる環境整備等を進めることが重要である。

<取組>

(1) 人材確保・就職支援コーナーでの支援の推進

医療・介護・保育、建設、警備、運輸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・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、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。

(2) 地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定

国及び県が設置している公共職業能力開発施設や、専修学校、NPOなど様々な民間教育訓練機関等を活用して実施する公的職業訓練について、これまでの訓練コースの実績等を踏まえた検証や見直し等を行い、地域のニーズをより適切に踏まえた訓練コースの設定を促進する。

(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、下記の取組等を実施する。

- ・ 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・障害福祉分野訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件とした訓練委託費等の上乗せ

(4) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る地方公共団体の取組等の支援

地方公共団体との連携に基づく取組等については、埼玉県をはじめ現在5市との間で締結している「雇用対策協定」により、地域の課題に対する共通認識のもと雇用対策に係る相互連携を一層促進し、良質な雇用の実現を図る。また、国が行う無料職業紹介と地方

公共団体が実施する生活・福祉対策などの業務をワンストップで一体的に行う「一体的実施事業」及びハローワークが設置されていない市町村において地方公共団体と共同で運営する「ふるさとハローワーク」の積極的推進により、地域の実情に応じた人材確保支援や多様な人材の活躍推進に向けた取組を展開する。

(5) 職業能力・職場情報・職業情報等の見える化の推進

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ONE T」)を活用することにより、職業能力・職場情報・職業情報それぞれを「見える化」し、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「日本版ONE T」などを活用し、職業理解を深める支援を行う。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。

さらに、中途採用の拡大を図るため、中途採用に係る情報を公表して「見える化」し、採用者の増加や定着の促進等に取り組む事業主を助成する(中途採用等支援助成金)。

3 デジタル化の推進

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響によるデジタル化の加速等により、働く人に求められるスキルの変化が想定される中、時代に応じた技術革新と産業界のニーズに合った能力開発施策を講じることにより、円滑な再就職を実現する必要がある。

また、社会全体のデジタル化を進めるためには、まずは国・地方の行政が、自ら行う行政サービスにおいてデジタル技術やデータを活用して利用者目線に立って新たな価値を創出するデジタルトランスフォーメーションを実現する必要がある。

<取組>

(1) 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

デジタル分野については、一定の要件を満たしたIT分野の資格取得を目指す公的職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せにより、訓練コースの拡充を図ることとしている。また、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、訓練期間中から訓練終了後までのきめ細かな伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(2) 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

オンラインによる職業相談を実施するハローワークの拡充、ハローワークインターネットサービスのオンラインサービスの拡充、マザーズハローワークのSNSを活用した情報発信等により、自宅でも求職活動ができるようサービスの向上を図る。

第4 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〉

性別にかかわら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を進められるよう、仕事と家庭の両立支援の取組を促進するとともに、女性が活躍できる就業環境の一層の整備を図る必要がある。

〈取組〉

(1) 男女労働者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4年4月から段階的に施行される育児・介護休業法の改正内容（下記）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み、施行後は着実な履行確保を図る。

- ・ 産後パパ育休制度（出生時育児休業制度）一子の出生直後の時期に柔軟に育児休業の取得ができる枠組の創設
- ・ 育児休業を取得しやすい職場環境の整備
- ・ 妊娠・出産の申出をした労働者に対する育児休業制度についての個別の周知、意向確認の措置の義務付け等

併せて、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、事業主に対して積極的に報告徴収・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

産後パパ育休制度のほか、「パパ・ママ育休プラス」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。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する改正法に沿った企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、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の影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるを得ない保護者である労働者を支援する助成金を支給する。

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、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ものとなるよう支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等法の着実な履行確保を図る。

併せて、「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、新たに創設される「トライくるみん」及び不妊治療と仕事の両立に係る「くるみんプラス」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機会を捉えて行う。

(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

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。

(3) 女性活躍の推進

① 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

改正女性活躍推進法に基づき、令和 4 年 4 月 1 日より、一般事業主行動計画の策定や情報公表等の義務が常用労働者数 101 人以上の事業主に拡大されたため、報告徴収等により、行動計画の策定・届出・情報公表等が確実に行われるよう取り組む。また、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「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促す。

さらに、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得を目指す企業等に、厚生労働本省で実施する「民間企業における女性活躍促進事業」の「女性活躍推進アドバイザー」による事業主への説明会やコンサルティングの活用を促すことにより、女性活躍の更なる取組を推進する。

② 男女雇用機会均等法の着実な履行確保

労働者が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることは、就業意欲を支える基本となることから、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図る。また、職場における性差別や妊

娠・出産等を理由とした不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合には、積極的に報告徴収・是正指導を実施するとともに、紛争解決援助の仕組みを積極的に活用するよう働きかける。

(4) 不妊治療と仕事の両立支援

令和3年2月、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に、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」が追加され、令和4年4月から適用されたことから、その周知を図ることと併せて、令和4年度よりくるみん認定等の新たな類型として創設される不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度の活用を促す。

また、不妊治療のために利用できる特別休暇制度を導入することで支給対象となる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）や両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の活用促進を図る。

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」等による周知・啓発を行うなど、様々な機会を捉えて、不妊専門相談センターとも連携しつつ、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。

2 新規学卒者等への就職支援

<課題>

コロナ禍に学業を終え、就職を目指す新規学卒者等が必ず就職内定が得られるよう最後の一人まで丁寧に支援するとともに、就職後も早期離職につながらないようにサポートしていく必要がある。

<取組>

第二の就職氷河期世代をつくらぬよう、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、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化する。

また、就職後も職場定着支援等を継続して実施する。

3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援

<課題>

新型コロナウイルス感染症の影響により、非正規雇用労働者等の方々の雇用確保に長期にわたる影響が生じており、早期の再就職のための就労支援を強化する必要がある。

また、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）を定めたパートタ

イム・有期雇用労働法に基づき、非正規雇用労働者の処遇改善を図るほか、人事評価制度等の整備や正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。労働者派遣法に基づく派遣労働者の同一労働同一賃金については、派遣元及び派遣先における制度の履行状況の把握に努め、助言・指導により派遣労働者の待遇改善を図る必要がある。

有期労働契約が5年を超えて更新された場合は有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換されるという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) 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
- ③ 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。

併せて、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により体系的かつ計画的な一貫した就職支援を推進する。

(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

- 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。

併せて、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・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、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、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窓口相談や個別訪問支援、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援等を行う。

非正規雇用労働者の正社員化(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

有期労働契約が5年を超えて更新された場合は有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換されるという無期転換ルールを認知していない企業や労働者が一定数存在することを踏まえて、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) 求職者支援制度による再就職支援

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、離職し、雇用保険の受給資格を有しない方については、一定の給付を受けながら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周知、誘導を積極的に行う。

(4) フリーターへの就職支援

フリーター（15歳～34歳で正社員就職を希望する求職者）を対象に、わかもの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。

(5) 離職者を試行的に雇用する事業主への支援

新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者であって、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する（トライアル雇用助成金）。

(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。

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さらに広げられるよう、地域ごとに対象者を把握しつつ、迅速に取り組む必要がある。

〈取組〉

- (1) ハローワークの専門担当者チームによる就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

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) 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支援

事業主への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（特定求職者雇用開発助成金）。

また、安定的な就職が困難な求職者を、一定期間、試行的に雇用する事業主を助成することにより、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、その就職を支援する（トライアル雇用助成金）。

- (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、地方公共団体の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業に就いて自立した生活が送れるよう継続的な支援を推進する。

- (4) 短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援

安定就労につながる資格等を比較的短期間で取得でき最終的に正社員就職につながる職場体験型の訓練を実施する。また、訓練期間中は、職業訓練受講給付金を給付し、安心して受講できるよう支援する。

- (5) 地域の関係者による協議を通じた総合的支援の実施

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組む「埼玉県就職氷河期世代支援プラットフォーム」において、支援策の周知広報、就職氷河期世代を対象とした就職面接会の開催等を通じ、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、事業主が 65 歳までの雇用確保措置を着実に講じるとともに改正高年齢者雇用安定法（令和 3 年 4 月 1 日施行）により、新たに努力義務となった 65 歳から 70 歳までの就業確保措置にも取り組めるよう環境整備を行う必要がある。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助成を行う（高年齢労働者処遇改善促進助成金）。

また、独立行政法人高齢・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 65 歳超雇用推進プランナー等による支援との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 13 か所のハローワークに設置する「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助言や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」の周知を図る等、効果的な連携を行う。

（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

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。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用も助言する。

6 障害者の就労促進

〈課題〉

官民を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

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。

具体的には、労働局が社会福祉法人等に委託して実施する障害者就業・生活支援センターが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、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、同センターが行うネットワーク機能の強化を図る。

また、積極的に障害者雇用を進めている中小事業主に対して、令和2年度から実施している、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（「もにす認定制度」）について周知し、活用を促す。これにより、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待できる。

(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

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。特に、精神障害者の増加を踏まえ、精神障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援を実施する。

また、大学等における発達障害者等の増加を踏まえ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支援

障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、事例紹介や具体的な導入に

向けた手順、雇用管理のポイント、障害特性に応じた支援機器の活用等に関する企業向けのガイダンス及びコンサルティング（厚生労働本省による委託事業）に誘導することを通じて、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

公務部門において雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、ハローワーク等に職場適応支援者を配置するとともに、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、多言語による相談支援や情報発信に引き続き取り組んでいく必要がある。

〈取組〉

（１）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

ハローワークの外国人雇用サービスコーナーや留学生コーナーにおいて、留学早期の意識啓発からマッチング、就職後の定着に至るまで段階に応じた支援を実施する。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け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、就労・定着支援事業の実施

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のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、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「外国人就労・定着支援研修」で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通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、外国人就労・定着支援事業について、受託事業者と連携の上、事業参加者に対する就職支援等を実施する。

（２）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、電話や映像を用いた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、また、すべてのハローワークで多言語音声翻訳機器を活用するとともに、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) 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、外国人を雇用する事業主向けセミナーの開催、雇用管理改善の取組に対する助成を行う（人材確保等支援助成金）。

(4) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

3 言語の労働相談員を労働局監督課に配置し、外国人労働者に係る多言語労働相談体制の整備を図るとともに、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多言語教材や視聴覚教材等の周知・提供により、労働災害防止対策を推進する。

第5 誰もが健康で生き生きと働ける職場づくり

1 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中で、職場における感染防止対策をはじめ、雇用の維持・確保、職場において感染した際の労災保険給付への対応等に取り組む必要がある。

また、令和3年には、労働災害による死傷者数が増加したことを受け、その防止に強力に取り組んでいくことが不可欠である。

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、複雑困難事案のうち過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も依然として高い水準で推移しているが引き続き、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。

さらに、働き方改革を進めていく上で、特に、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うことができるよう、きめ細かに相談・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、労働者の尊厳を傷つけ働く人の能力の発揮の妨げになる職場におけるハラスメントの防止対策を総合的に推進する必要がある。

〈取組〉

(1) ウィズ・コロナ時代における職場での安全、安心の確保

① 職場における感染防止

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は、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」において、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」等を活用した感染拡大防止対策を推進する。

また、高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 コロナ禍におけ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。

③ 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

労働者が職場において新型コロナウイルス感染症に感染した場合の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」に基づき迅速かつ的確な処理を行う。

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を行う。

(2) 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小売業や介護施設に対する「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策として、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会の設置・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。

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、墜落・転落災害防止対策など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」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の促進を図る。

廃棄物処理業については、収集車の荷台等からの「墜落・転落」、コンベアー作業等での「はさまれ・巻き込まれ」を防止するため、手すり、安全カバーの設置等の安全対策の促進を図る。

② 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。（再掲）

③ 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、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。

また、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。）が行う産業医等の産業保健関係者や事業者向けの研修のほか、埼玉産保センターの地域窓口（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等の中小企業・小規模事業者への産業保健活動の支援事業を支援する。

さらに、「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、独立行政法人労働者健康安全機構（以下「健康安全機構」という。）による事業場における労働者の健康保持増進計画助成金、ストレスチェック助成金等を周知する。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周知する。

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

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」を踏まえ現在検討中の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周知を図る。

金属アーク溶接等作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知指導を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行う。

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3年4月から導入された石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨、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、及びリフォーム等も含む発注者への制度の周知を図る。

さらに、本年1月19日から施行された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。

(3) 労働災害の被災者に対する迅速かつ公正な労災保険の給付

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、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3年9月より、自転車を使用して行う貨物の運送の事業及びITフリーランス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、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ることから、適正な運用を行う。

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適正な事務処理を徹底するとともに、受付から6か月を経過する長期未決事案の発生防止の観点から、迅速処理に努める。

このため、労働局と監督署の管理者においては、期限を付した具体的な指示を行うとともに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し、労働局と監督署の連携も密にしながら、組織的な対応を図る。

また、不正受給が生じることのないよう、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。

② 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、認定基準の改正を踏まえた的確な労災認定を行う。また、迅速処理に努めることとし、労災保険給付の請求、調査及び認定の各段階において、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密接に連携して対応する。

③ 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周知の徹底を図る。

(4) 働き方改革の推進

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・小規模事業者等に対して助成（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、労働局が委託して実施する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、関係機関や厚生労働本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、窓口相談や個別訪問支援、セミナー、オンライン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。

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 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、必要な人材の育成・確保に向け、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）の活用や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、安全衛生対策の推進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、地域レベルで発注者・受注者等が連携しながら働き方改革を推進するモデルを形成し、その過程や成果を他の地域等に周知、展開するなど、長時間労働の抑制に向けた取組を行う。

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について、導入マニュアルや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体制の強化等

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強力に実施する。

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及び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」並びに「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」に基づく、長時間労働の削減に向けた取組等の施策を進めるとともに、過労死等防止対策推進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様々なコスト等を下請等中小事業者に転嫁するいわゆる「しわ寄せ」の防止に向けては、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」における集中的な周知啓発など、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等の違反が疑われる場合には、中小企業庁や公正取引委員会、国土交通省に確実に通報する。

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期に集中的な広報を実施する。

また、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）等の活用を呼び掛けつつ、企業への導入促進を図る。

⑦ 埼玉県公労使会議による県や県内主要機関との連携した取組

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機運が高まるよう、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」を開催し、働き方改革の推進及びウィズコロナ・ポストコロナ時代に対応した雇用環境の整備に向けた各種取組について協議して取り決めるとともにこれを公労使各機関等が連携して推進する。

（5）労働条件の確保・改善対策

① 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し、これを定着させるため、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、司法処分も含め厳正に対処する。

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とともに、労使において賃金の引上げを行うとの取決めを行ったにもかかわらず、度重なる指導にもかかわらず法違反を是正しない事業場、法違反を繰り返す事業場など悪質性が認められるものに対しては、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。労働法制普及のため、高校生・大学生等に対し、学校の要望に応じた労働法制のセミナーを実施する。

② 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、障害の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実施する等、必要な対応を行う。

その際、特に外国人労働者、自動車運転者及び障害の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、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東京事務所との合同監督・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、関東運輸局埼玉運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、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 障害のある労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害の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、こうした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。

③ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期するため、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。

④ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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しつつ、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ほか、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踏まえて丁寧に対応する。

(6) 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防止措置が中小企業においても義務化されたことを踏まえ、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、厚生労働本省で委託するハラスメント相談窓口担当者等向け研修事業やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促すための周知を行う。

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は、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」の周知徹底を図り、自主的な取組を促す。

また、学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）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、12月の「職場のハラスメント対策強化月間」を中心に、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、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を図るとともに、令

和4年2月に策定されたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促す。

2 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、フリーランスなど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。

これらについては、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるよう、導入・実施を進めていくことが必要である。

また、ワーク・ライフ・バランスを図る上での労働時間の一層の短縮についても普及・啓発を行っていく必要がある。

〈取組〉

(1) 良質なテレワークの導入・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定着促進を図るため、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。

また、厚生労働本省委託事業による従来のテレワーク相談センターにおける相談対応等については、令和4年度から、総務省の事業と連携して、「テレワーク・ワンストップ・サポート事業」において、テレワークを導入しようとする企業等に対し、労務管理やICT（情報通信技術）などの課題についてワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センター（全国センター・地域センター（仮称））を設置することとしており、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、テレワーク相談センターとの間で緊密な連携を図る。

(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。

(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。

(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

選択的週休3日制度も含め、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（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、事例の提供等による更なる周知等を行う。

3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進

〈課題〉

最低賃金の改定に当たっては、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援強化、下請取引の適正化、金融支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備に一層取り組むことが不可欠である。

〈取組〉

(1) 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、業務改善助成金の充実により、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併せて活用するよう、引き続き周知を図る。

さらに、労働局が委託して実施する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、生産性向上等に取り組む事業者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。）及び最低賃金引上げに伴う影響と公労使各委員の意見等を踏まえつつ、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4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、主要駅など人目につく場所へのポスター掲示等により、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。

4 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、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労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労支援を推進する必要がある。

〈取組〉

(1) 治療と仕事の両立支援に関する取組の促進

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、「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（治療と仕事の両立支援助成金）について、周知や利用勧奨を行う。

② 埼玉県地域両立支援推進チームの運営

労働局に設置する「埼玉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（埼玉県衛生主管部局、医療機関、企業、労使団体、埼玉産保センター等）の取組を相互に周知協力する等により、企業を含め社会としての環境が整うよう、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。

(2) トライアングル型サポート体制の構築

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、埼玉県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、

健康安全機構が実施する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

また、ハローワークとがん診療連携拠点病院等が連携し、がん患者等に対する就労支援を引き続き実施する。

5 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4年度から新たに始まる「第8次労働保険適用促進3か年計画」の目標達成（令和6年度末までに適用事業場数を217,000事業場とする）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6 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

埼玉労働局として、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について埼玉地方労働審議会に諮った上で毎年度行政運営方針として策定し、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応えていくため、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、合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。これにより、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はじめとする労働施策を地域において効果的に実施していくためには、産業施策、福祉施策、雇用施策、教育施策等を実施する県をはじめとした地方公共団体との緊密な連携を図ることが不可欠である。

そのため、日頃から、知事、市町村長、地方公共団体幹部職員、県議会議員等との間の相互の情報提供、意見交換等を通じて、行政運営上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、生活困窮者等の就労を通じた自立を支援する労働局と地方公共団体との一体的実施施設の運営に係る連携を円滑に進めていく。

(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、行政運営への的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

労働行政を推進する上では、労使はもとより県民・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、タウン誌等の地域メディアにおける報道・広報の協力も得て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・会議等の集合形式の行事等の開催に当たっても、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、労働局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。併せて、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

「行政文書の管理に関するガイドライン」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を行い、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」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、労使をはじ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、職員の資質向上が図られるよう効果的な研修を実施する。