令 和 5 年 度

島根労働局行政運営方針

令和５年度の重点施策

１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等
- ○ 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

２　個人の主体的なキャリア形成の促進
- ○ 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等
- ○ 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

３　安心して挑戦できる労働市場の創造
- ○ 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
- ○ ハローワークのマッチング機能の強化、職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援
- ○ 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進
- ○ 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

４　多様な人材の活躍促進
- ○ 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進
- ○ 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等
- ○ 障害者の就労促進

５　多様な選択を力強く支える環境整備
- ○ 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
- ○ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援
- ○ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等
- ○ 労働条件の確保・改善対策
- ○ 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- ○ 総合的なハラスメント対策の推進

島根労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

島根労働局のホームページはこちら

厚生労働省
島根労働局

目次

第１　労働行政を取り巻く情勢 1
第２　新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進 1
第３　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 1
１　最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等 1
（１）最低賃金･賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援【◎】 2
（２）最低賃金制度の適切な運営 2
（３）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底 2
（４）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について 2
第４　個人の主体的なキャリア形成の促進 3
１　個人の主体的なキャリア形成の促進 3
（１）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【◎】 3
（２）労働者のキャリア形成と学び直しの支援 3
（３）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
（４）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援【◎】 4
（５）企業における人材育成のための積極的な活用勧奨 4
第５　安心して挑戦できる労働市場の創造 4
１　労働市場の強化・見える化 4
（１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底 4
（２）円滑な労働移動に資する情報等の提供 5
２　賃金上昇を伴う労働移動の支援 5
（１）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進 5
（２）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【◎】 5
（３）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 6
（４）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進 6
３　継続的なキャリアサポート・就職支援 6
（１）ハローワークのマッチング機能の強化、職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援【◎】 6
（２）人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進【◎】 6
（３）雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援 7
（４）ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援 7
（５）求職者支援制度による再就職支援 7
（６）地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援 7

第６　多様な人材の活躍促進 8
１　女性活躍・男性の育児休業取得等の促進【◎】 8
（１）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保 8
（２）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援 8
（３）マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援 9
（４）不妊治療と仕事との両立支援 10
（５）新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別有給休暇制度導入等への取組支援 10
２　同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等【◎】 10
（１）雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援 10
（２）無期転換ルールの円滑な運用 11
３　新規学卒者等への就職支援 11
（１）新規学卒者等への就職支援 11
（２）フリーター等への就職支援 12
４　就職氷河期世代の活躍支援 12
（１）ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援 12
（２）就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用 12
（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援 12
（４）就職氷河期世代の活躍支援のためのしまね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 13
５　高齢者の就労・社会参加の促進 13
（１）70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援 13
（２）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援 13
（３）高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援 14
（４）シルバー人材センター等の地域における多様な就業機会の確保 14
６　障害者の就労促進【◎】 14
（１）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等 14
（２）改正障害者雇用促進法の円滑な施行 15
（３）精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援 15
（４）障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援 15
（５）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援 15
７　外国人に対する支援 15
（１）外国人求職者等に対する就職支援 16
（２）ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備 16
（３）外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善

に取り組む企業への支援 16
（４）外国人雇用実態調査の実施について 17
（５）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備 17
（６）高度外国人材の受入れに係る制度見直しについて 17
第７　多様な選択を力強く支える環境整備 17
１　柔軟な働き方がしやすい環境整備 17
（１）良質なテレワークの導入・定着促進 17
（２）フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援等... 18
（３）副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等..... 18
（４）ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進 18
２　安全で健康に働くことができる環境づくり 18
（１）長時間労働の抑制 19
（２）労働条件の確保・改善対策【◎】 21
（３）14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備【◎】 24
（４）総合的なハラスメント対策の推進【◎】 26
（５）職場における感染防止対策等の推進等 27
第８ 労働保険制度の適正な運営 27
１　労働保険適用徴収業務の適正な運営 27
（１）電子申請の利用促進等 28
（２）未手続事業一掃対策の推進 28
（３）収納未済歳入額の縮減 28
２　労災保険制度の適正な運営 28
（１）新型コロナウイルス感染症に係る迅速・適正な労災認定 28
（２）過労死等事案に係る適正な労災認定 29
（３）石綿関連疾患に係る適正な労災認定及び労災補償制度等の周知..... 29
３　雇用保険制度の適正な運営 29
（１）適正な業務の運営 29
（２）不正受給対策 29

【◎】・・・特に重点的に実施する業務

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。

・「労基則」
労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）

・「労働者派遣法」
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 88 号）

・「女性活躍推進法」
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）

・「男女雇用機会均等法」
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）

・「育児・介護休業法」
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）

・「次世代法」
次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）

・「パートタイム・有期雇用労働法」
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）

・「高年齢者雇用安定法」
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）

・「障害者雇用促進法」
障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）

・「独占禁止法」
私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年法律第 54 号）

・「労基法」
労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

・「労働施策総合推進法」
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）

・「過労死等防止法」
過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）

・「下請法」
下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）

・「石綿則」
石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）

第１ 労働行政を取り巻く情勢

島根県内の雇用情勢は、月間有効求人倍率がコロナ禍前の水準に回復し、1.7 倍台を推移しており、多くの業種において人手不足の状況がみられる。

島根県の人口は、令和２年が 671,126 人、令和３年が 664,807 人、令和４年が 657,842 人と減少し、今後も大幅な減少が見込まれており、総人口に占める 65 歳以上人口の割合を示す高齢化率も令和３年時点で 34.5%と全国平均の 28.9%を大きく上回って全国第５位に位置しており、少子高齢化・人口減少という構造的な課題がある中で、県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、持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、そのためには、人への投資を強化する必要がある。このため、労働者の賃上げ支援、個人のキャリア形成の促進、多様な働き方の選択を支える環境整備等の取組が重要である。

島根労働局（以下「労働局」という。）は、こうした情勢に対応するため、県内企業の人材確保及び生産性の向上、雇用環境整備などの各施策を適正かつ迅速に推進していく。

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

新型コロナウイルス感染症の影響により落ち込んだ経済の状況に対応するため、政府が令和４年 10 月 28 日に策定した、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のために、労働局が重点的に取り組む施策については、「第３」以降に具体的に述べる。

労働局が島根県において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応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（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ことが必要である。

このため、島根労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室が中心となり厚生労働省からの指示内容等を労働局内に共有し、局内外の調整を図り、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的に雇用・労働施策を円滑に進めていく。

また、それぞれの重点課題への対応においては、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、監督署及びハローワーク間で共有し、調整のうえ合同開催とするなど、効果的・効率的な実施方策を追求し、講じていく。

第３ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

１ 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

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

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

（１）最低賃金･賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援【◎】
　最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、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、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。
　あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる好取組事例や地域の賃金等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。
　また、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。
　さらに、島根働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談支援や訪問コンサルティングを行うなど、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行う。

（２）最低賃金制度の適切な運営
　最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットとして適切に機能することが重要である。このため、経済動向、地域の実情（新型コロナウイルス感染症による影響を含む。）及びこれまでの島根地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう島根地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。
　また、最低賃金額の改定等については、使用者団体、労働者団体、地方公共団体及び報道機関等の協力を得て、広く県民に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

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

（４）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

令和５年４月１日より施行される、労基則の一部を改正する省令（令和４年厚生労働省令第 158 号）により、使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められることとなったことから、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

第４　個人の主体的なキャリア形成の促進

１　個人の主体的なキャリア形成の促進

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

（１）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等【◎】

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

（２）労働者のキャリア形成と学び直しの支援

労働者の主体的なキャリア形成と学び・学び直しを支援するため、キャリア形成・学び直し支援センターと連携した人材開発支援助成金制度等の支援策の周知やジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングの機会の確保を行う。

（３）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

令和４年６月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想基本方針」に基づき、デジタル分野における職業訓練の受講機会を確保するため、島根県及び（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構島根支部と連携し、訓練実施機関に対し訓練委託費等の上乗せ措置等の周知、訓練コース開設の働きかけを行うなどしてデジタル分野の訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練の受講を推奨し、受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

（４）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援【◎】

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

また、在籍型出向は労働者の雇用をしっかりと支えつつ、人材の有効な活用を通じて生産性の維持・向上に資するものであり、また、労働者の雇用維持に加えてキャリアアップ・能力開発にも効果があることから、

① 産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による、在籍型出向により雇用維持に取り組む事業主への支援、

② 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを在籍型出向により行う事業主への支援（「人への投資」関連施策）

を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知広報を公益財団法人産業雇用安定センター島根事務所をはじめとした関係機関と連携して展開する。

また、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）により、事業再構築に必要な新たな人材の円滑な受け入れと当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保支援のため、当該助成金の活用促進について、経済団体や地方公共団体及び関係機関と連携し周知広報に当たる。（「人への投資」関連施策）

（５）企業における人材育成のための積極的な活用勧奨

一社でも多くの企業や労働者の人材の育成・活性化の支援をするため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」の更なる積極的な活用勧奨を図る。

第５　安心して挑戦できる労働市場の創造

１　労働市場の強化・見える化

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

（１）改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

令和４年 10 月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施を通じて、適正な運営を確保する。特に、新たに創設された「特定募集情報等提供事業」（届出制）については、該当事業者の届出もれが無いよう、指導監督の徹底を図る。また、労働者派遣法違反を把握し、またはその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、第３（３）

で記載した同一労働同一賃金に加え雇用安定措置に関する事項等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保につき徹底を図る。

（２）円滑な労働移動に資する情報等の提供

円滑な労働移動を実現するため、job tag（職業情報提供サイト（日本版Ｏ－ＮＥＴ））による職業情報の検索、就職に必要な職業能力、具体的な職業訓練等の情報や、職場情報総合サイト（しょくばらぼ）による、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する職場情報の検索・比較等を情報提供することにより、求職者の職業理解を深めることで再就職支援を図る。

また、職業能力の「見える化」の観点から、ジョブ・カードの活用促進を図るとともに、オンライン上でのジョブ・カードの作成・管理及びハローワークインターネットサービスや job tag と連携した情報取得等ができるウェブサイト「マイ・ジョブカード」の周知、普及促進を行い、求職者の自己理解を深めることで再就職支援を図る。

２　賃金上昇を伴う労働移動の支援

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

（１）就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者（母子家庭の母や就職氷河期世代の者など）を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、採用時の賃金から５％以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行う。（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））（「人への投資」関連施策）

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

中途採用の機会拡大を図る中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）について、中高年齢者を一定以上雇い入れ、前職よりも５％以上賃金を上昇させた事業主に助成を行うとともに、当該助成金の周知広報について、各地域の商工会議所等と連携して実施することにより、賃金上昇を伴う労働移動を推進する。（「人への投資」関連施策）

（２）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【◎】

島根県が行う産業施策や経営支援等と一体となって魅力ある雇用環境を創造・整備する取組を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」（地域雇用活性化コース）に協力・

連携し、地域特性を活かした良質で安定的な雇用の場の確保や人材育成を支援する。
　また、県内基礎自治体に対して「雇用対策協定」の締結を引き続き働きかけるとともに、既に締結している地方自治体については、その地域の新たな課題にも対応できるよう、雇用対策協定及び実施計画の内容の充実を図る。
　このほか、島根県、松江市及び江津市と協働して実施している一体的実施の取組を推進する。

（３）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
　東京、大阪圏及び山陽方面等の都市部から地方就職を希望する者については、都市部のハローワークの地方就職支援コーナーや県内基礎自治体等と連携し、生活関連情報の提供や職業紹介を一体的に行う。

（４）就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進
　デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を、デジタルなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して高額助成を行う（特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース））。

３　継続的なキャリアサポート・就職支援
　個々人の主体的なキャリア形成を支える観点からも、労働移動の円滑化を進める観点からも、個々人のニーズに応じた、きめ細かなキャリアサポート・就職支援を継続的に進めていくことが重要である。
（１）ハローワークのマッチング機能の強化、職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援【◎】
　ハローワークにおけるオンライン職業相談の実施、各種セミナーや面接会等のオンライン配信、ＳＮＳ・ＨＰを活用した情報発信の強化等により、求職者のニーズに応じて柔軟に求職活動ができるようオンラインサービスの向上を図る。同時に、再就職に当たり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し、課題解決支援サービスを通じたきめ細かな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図る。
　なお、ハローワーク業務のマッチング機能の強化に関しては、主要指標（就職件数（一般）・充足数（一般）・雇用保険受給者の早期再就職件数）、補助指標（満足度（求人者）・満足度（求職者））、重点指標（生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率など）等に数値目標を設定し、業務改善を推進し、職業紹介業務の充実を図る。
　（別表：令和５年度主要業務の目標値）

（２）人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進【◎】
　医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、ハ

ローワーク松江の「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」を推進し、潜在求職者の積極的な掘り起こし、担当者制によるきめ細かな就職支援、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

（３）雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

新型コロナウイルス感染症の影響による離職者の再就職や、介護・障害福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワーク、訓練実施機関及び福祉人材センターの連携強化による就職支援を実施する。

また、就職後の職場定着に向けた取組として雇用管理改善に関する事業主への助成等の活用促進を図る。

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

離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等の早期再就職を支援するため、ハローワークの就職支援ナビゲーターを中心に、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求職者の希望条件を丁寧に把握し、既存の求人の中からその求職者に合った求人を選定、条件に合うものがない場合は、求職者の情報を求人者に提供しつつ個別求人開拓等の支援を担当者制により実施する。

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

（５）求職者支援制度による再就職支援

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

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

生活保護受給者や生活困窮者等の就労による自立を促進するため、ハローワークにおいて、地方公共団体との協定等に基づき、福祉事務所等への巡回相談や松江市役所に設置しているハローワークプラスにおいて、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施する。

第６　多様な人材の活躍促進

１　女性活躍・男性の育児休業取得等の促進【◎】

（１）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

島根県における管理職に占める女性割合は 14.8%（平成 29 年就業構造基本調査）と全国と同じであり、長期的に見ると全国と同様に上昇傾向にある。また、男女の賃金の差異（男性＝100.0 とした場合の女性の所定内給与額：賃金構造基本統計調査）については、令和３年は 79.0 で令和２年の 79.2 より若干低下したものの、長期的には縮小傾向にある。また、全国に比べ男女間の賃金の差異は小さい（全国　令和３年 75.2、令和２年 74.3）。こうした状況の中、令和４年７月８日に施行された女性活躍推進法の改正省令により、女性活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、新たに常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主については男女の賃金の差異の公表が必須項目となったことから、報告徴収・是正指導等の実施により、着実に関係法令の履行確保を図る。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、あわせて募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについても報告徴収・是正指導等を実施し、男女雇用機会均等法の履行確保を図りながら、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促す。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨する。

また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の認定基準についても広く周知するとともに認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

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

（２）男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。しかしながら、島根県における男性の育児休業取得率は2.5%（令和２年労務管理実態調査）と全国の13.97%（令和３年）に比べ低く、令和７年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、改正された育児・介護休業法の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、令和５年４月１日より施行される1,000人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、令和４年４月より段階的に施行された「環境整備」及び「個別周知・意向確認」の措置や「産後パ

パ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

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

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

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

また、事業主に対し、厚生労働省委託事業の「イクメンプロジェクト」における企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、島根県内の仕事と育児を両立しやすい環境の整備に積極的に取り組んだ企業の事例を収集し紹介する等の広報啓発を行うとともに、両立支援等助成金の活用を促し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために、特別休暇制度及び両立支援制度を導入した事業主への助成制度による支援を行う。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代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計画の策定を支援するとともに、労働者数 101 人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

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

（３）マザーズコーナー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（ハローワーク松江マザーズコーナー、ハローワーク出雲マザーズコーナー）、コーナー未設置ハローワークについては各ハローワークにおいて、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。また、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。さらに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進するとともに、コーナー利用者の要望に応じてオンラインでの就職支援サービスを実施する。

（４）不妊治療と仕事との両立支援

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

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、不妊専門相談センターとも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

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

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

あわせて、引き続き、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成制度を活用し、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が整備されるよう周知を行う。

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・有期雇用労働法が令和３年４月１日より中小企業含め全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換を強力に推し進めていく必要がある。また、労働者派遣法の一部改正部分についても令和２年４月１日に施行されており、パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収・是正指導等や労働者派遣法に基づく指導監督

等を実施することにより、法の着実な履行確保を図る。その際、監督署と連携し、雇均室は、監督署から提供された情報に基づき、報告徴収を実施し、正社員と短時間労働者又は有期雇用労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行うほか、望ましい雇用管理の改善等の助言を行う。安定部は、監督署から提供された情報に基づき、指導監督を実施し、正社員等と派遣労働者との間の不合理な待遇差等を確認した場合には、是正指導を行う。あわせて、同一労働同一賃金等に取り組む企業の好事例を収集し、「多様な働き方の実現応援サイト」等を通じて、事業主及び労働者等に対し周知等を実施することなどにより、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

また、島根働き方改革推進支援センターワンストップ相談窓口においては、関係機関や本省が委託する全国センターと連携を図りながら、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、セミナーを実施するほか、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。

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

（２）無期転換ルールの円滑な運用

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

３　新規学卒者等への就職支援

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

（１）新規学卒者等への就職支援

新規学卒者等のニーズに即した求人について、働きやすく雇用管理の優良な事業所に早期段階から働きかけのうえ、良質な求人の確保に当たるとともに、「青少年の雇用の促進等に関する法律」に基づくユースエール認定企業等の若者の採用・育成に積極的な事業所情報の提供等により同認定企業と新規学卒者等とのマッチングに取り組む。

また、就職支援ナビゲーターの定期的な訪問等により、大学のキャリアセンターや進路指導担当者と連携し、新卒応援ハローワーク等に誘導のうえ、担当者制によるきめ細かな個別支援により新規学卒者等への就職支援を実施する。

なお、就職活動に際して多種多様な困難を抱える者に対して、関係機関と連携した支援を強化する。

（２）フリーター等への就職支援

フリーター等（35 歳未満で正社員就職を希望する求職者）を対象に、ハローワークのわかもの支援コーナー等に配置する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、労働市場理解、職業理解の支援、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、オンライン相談も活用しつつきめ細かな個別支援を通じて正社員就職を支援する。

４　就職氷河期世代の活躍支援

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援により、就職氷河期世代の活躍の場を更に広げられるよう、令和４年度までの３年間の集中取組期間に加え、令和５年度、６年度の２年間を「第２ステージ」と位置付け、「しまね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取り組む必要がある。

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

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。また就職氷河期世代に限定した求人や就職氷河期世代の応募を歓迎する求人を積極的に確保することにより、マッチング支援の向上を図り、就職氷河期世代の方々の就職を後押しする。

（２）就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

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

また、就職氷河期世代等の求職者を一定期間試行雇用する事業主に対して助成（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、就職氷河期世代の安定的な就職に向けた支援を実施する。

（３）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代も含め、就労に当たって課題を有する無業者の方々に対し、地域若者サポートステーションにおいて、島根県及び各市町の労働関係部局等の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を推進する。

（４）就職氷河期世代の活躍支援のためのしまね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

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組むしまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム（以下「しまねPF」という。）において、各関係機関の取組みの有機的な連携を図るとともに、しまねPF専用ウェブサイトを活用し、企業説明会の開催や職場実習・職場体験、助成金等の各種支援策の情報を就職氷河期世代本人やその家族、事業主に対して発信し、地域における就職氷河期世代活躍に向けた気運の醸成を促進することで、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。

５　高齢者の就労・社会参加の促進

少子高齢化が進行し人口が減少する中で、地域の活力を維持・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りなくその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65 歳までの雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、令和３年４月１日施行の改正高年齢者雇用安定法により、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年齢求職者に対する再就職支援等が必要である。

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

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

また、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している 65 歳超雇用推進助成金や 70 歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構島根支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

（２）ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク松江、浜田及び出雲に設置する「生涯現役支援窓口」や各ハローワークの職業相談窓口において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、公益財団法人産業雇用安定センター島根支部において実施している、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」についての周知を図る等、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）及び中小企業におけ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等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。

また、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を相談・助言する。

６　障害者の就労促進【◎】

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

（１）中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

令和５年４月からの新たな法定雇用率が 2.7%とされ、令和６年４月から 2.5%、令和８年７月から 2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和７年４月に除外率が 10 ポイント引き下げられる予定である。このような中、特に除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるなど、雇用率未達成企業の増加が見込まれるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定に関する助言等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進する。あわせて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、島根障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図る。

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

（２）改正障害者雇用促進法の円滑な施行

改正障害者雇用促進法により、①事業主の責務を明確化すること（職業能力の開発及び向上に関する措置の追加）、②ＬＬＰ（有限責任事業組合）を事業協同組合等の算定特例の対象にすること等が、令和５年４月に施行される予定である。

このことから、特に、①について、法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への助言・指導を積極的に行う。

（３）精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者についてハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進するとともに島根障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等の地域の関係機関と緊密に連携したチーム支援を実施する。

また、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対する就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援及び難病患者である求職者に対する就労支援体制の強化を図る。

このほか、障害者の職業訓練については、公共職業訓練の活用による障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、島根県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨等を実施するとともに、訓練修了者に対する就職支援の強化に努める。

（４）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、本省が委託して実施する企業向けのガイダンス及びコンサルティング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。

（５）公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

（１）と同様に、令和５年４月からの新たな法定雇用率が 3.0%とされ、令和６年４月から 2.8%、令和８年７月から 3.0%と段階的に引き上げられるとともに、令和７年４月に除外率が 10 ポイント引き下げられる予定である。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。

また、障害者の採用や職場定着に課題を抱える機関を把握した場合には、これらの課題解決に向けた相談援助や支援等を行う。

７　外国人に対する支援

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援

体制の整備を推進する必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症にかかる水際対策が緩和され、今後、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。また、増加が見込まれる留学生等への就職支援についても引き続き取り組んでいく必要がある。

（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

ハローワークにおいて、大学と連携し、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。

② 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く来所するハローワーク出雲において、専門相談員による職業相談や、外国人等が応募可能な求人開拓を実施する等、定住外国人等に対する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。

③ 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人を対象に、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・定着支援研修を実施する。当該研修により安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、求職者への受講勧奨や関係機関と連携した周知広報を行うとともに、研修修了者に対する就職支援等、必要な支援を実施する。

（２）ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

外国人求職者が多く来所するハローワーク出雲及びハローワーク松江に通訳員を配置するとともに、電話や通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、多言語による相談支援体制の整備を図る。

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

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

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

（４）外国人雇用実態調査の実施について

外国人労働者の雇用管理の実態、労働移動の実態を適切に把握するため、外国人労働者を雇用する事業所及び雇用されている労働者を対象に令和５年度から新設する外国人雇用実態調査について、秋頃の調査実施を予定しているため、外国人労働者問題啓発月間（６月）や外国人雇用管理セミナー、雇用管理指導の場等を活用し、広く周知を図るとともに、調査への協力依頼を行う。

（５）外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

外国語で対応できる相談員を労働局に配置することで、外国人労働者向けの労働相談体制の整備を図るとともに、安全衛生教育において外国人労働者が容易に理解できるようにするため、母国語や平易な日本語等を用いた視聴覚教材の活用を周知する等により、効果的な安全衛生教育の実施を促す。

（６）高度外国人材の受入れに係る制度見直しについて

教育未来創造会議において、留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備等の検討を行っている。こうしたことを踏まえ、卒業後の留学生が我が国で就職、定着するよう、留学生への適切な相談・支援等や高度人材の雇用を行い、又はその雇用に関心のある事業主への助言・指導等の対応に努めること。

第７　多様な選択を力強く支える環境整備

１　柔軟な働き方がしやすい環境整備

ウィズコロナ・ポストコロナの「新しい働き方」としてテレワークが広がっており、情報通信技術を活用した働き方として、雇用に限らず、フリーランスや、副業・兼業での働き方が広がる可能性がある。このため、このような働き方がしやすい環境を整備する必要がある。

（１）良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、本省と総務省が連携して開設している「テレワーク総合ポータルサイト」を案内し、テレワークに関する労務管理とＩＣＴ（情報通信技術）活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知を行う。

また、引き続き、様々な機会を捉え、テレワークの導入・実施に当たり、労使双方が留意すべき点、望ましい取組などを明らかにした「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金（テレワーク

コース）」の活用について、周知を図っていく。

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

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、事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法や労働関係法令等の適用関係等を明確化した「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」（令和３年３月版）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、労基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基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、相談内容から労基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

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

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知等を行う。

（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、多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

２　安全で健康に働くことができる環境づくり

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

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

労災保険給付の状況については、脳・心臓疾患や精神障害の過労死等事案、石綿関連事案への対応のほか、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への的確な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、迅速かつ適正な事務処理に努める必要がある。

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づくパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場における総合的なハラスメント対策の取組の促進が必要である。

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

（１）長時間労働の抑制

① 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援【◎】

島根働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方･休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労基法等の周知や、職場における感染防止対策の支援、テレワーク等の新しい働き方に対応した適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行う。

② 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援【◎】

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

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

ア 医師

島根県医療勤務環境改善支援センター等と連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。

イ 自動車運送業

令和６年４月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行うとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等の支援を行う。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。

ウ 建設業

長時間労働の抑制、人材確保対策の推進等に向けた支援を行う。

③ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際に、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

これに加え、中小企業が活用できる働き方改革推進支援助成金を活用して、長時間労働が懸念される企業等への導入促進を図る。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等【◎】

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等防止法に基づき、長時間労働の削減等過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発を行う（11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間）とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進する。

⑤ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係機関と連携を図りつつ、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、親事業者等の下請法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、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年 10 月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、地域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、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

労働施策総合推進法に基づく協議会として位置付けている「しまね働き方改革推進会議」において、島根県や労使団体、教育機関、金融機関等の各構成機関と連携し、島根県内の中小企業・小規模事業者の働き方改革への取組推進策や、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向上について協議する。

（２）労働条件の確保・改善対策【◎】

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

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

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

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃

金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

② 法定労働条件の確保等

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立を図らせ、これを定着させるため、必要な監督指導を実施し、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、送検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」や、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、県内の高校や大学等と連携して、学生に対するセミナー等により労働関係法令の知識付与を図る。

③ 裁量労働制の適正な運用

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和４年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論に基づき改正される省令等が令和６年４月に施行されることを踏まえ、当該改正内容について周知を行う。

④ 労働契約関係の明確化

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

⑤ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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

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

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保については、重点的な監督指導等により、労働基準関係法令の遵守を図るとともに、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、送検を含め厳正に対処する。

また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査を実施するとともに、関係機関との連携を着実に実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反に対しては、送検を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

違法な長時間労働等が疑われる事業場に対し監督指導を実施するなどの対応を行う。また、中国運輸局島根運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、事案の内容に応じて、合同監督・監査を行う。

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

ウ 障害者である労働者

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

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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

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

（３）14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備【◎】

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることについても、積極的に周知啓発を図っていく。

② 特に中高年齢の女性を中心とした労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員とするしまね+Safe 協議会の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

さらに、発注者等に対し、安全衛生を確保した作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや、安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者が提供するサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることについて理解を促す。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

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

また、安全衛生教育において、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できるようにするため、母国語や平易な日本語等を用いた視聴覚教材の活用を周知する等により、効果的な安全衛生教育の実施を促すとともに、障害のある労働者の安全衛生対策にかかる事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を促進する。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和３年５月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和５年４月１日より施行されるため、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

道路貨物運送業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量２トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業に係る特別教育を義務化すること等に関する改正労働安全衛生規則等について指導、周知を図る。また、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

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

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

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

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア　メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

また、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（ＴＨＰ指針（※））」に基づく事業場における健康保持増進の取組を促進するため、取組方法や好事例を示した手引きや事業者が医療保険者と連携して実施したコラボヘルスの取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行う。この際、医療保険者から定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合に、事業者は、当該記録の写しを医療保険者に提供する必要があることについてもあわせて周知を行う。（※　トータル・ヘルスプロモーション・プラン（Total Health promotion Plan））

イ　産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、島根産業保健総合支援

センター（以下「産保センター」という。）が行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、労働局に設置する「島根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（島根県健康福祉部、医療機関、労使団体、産保センター等）の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、（独）労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和４年２月及び５月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、ＳＤＳ（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和２年７月に改正された石綿則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

さらに、建設アスベスト給付金制度の周知啓発を図るとともに、懇切丁寧な相談支援を行う。

（４）総合的なハラスメント対策の推進【◎】

① 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職

場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

② 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

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

学生等に対しては、大学等への出前講座等の機会を活用して「望ましい取組」や相談先について積極的に周知に努め、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

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

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促す。

（５）職場における感染防止対策等の推進等

① 職場における感染防止対策等の推進

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

② 職場で新型コロナウイルスに感染した方への支援

労災請求事案については、速やかに調査に着手するとともに、業務により感染した労働者が迅速かつ適正に労災保険給付が受けられるよう的確に対応する。

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を把握した場合には、適切な時期に請求勧奨を行う。

第８ 労働保険制度の適正な運営

１　労働保険適用徴収業務の適正な運営

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

可欠である。

令和３年 12 月９日の行政改革推進会議における「特別会計に関する検討結果の取りまとめ」において、「労働保険の未手続事業の解消」及び「収納未済歳入額の縮減」が課題として指摘されており、引き続き、課題解消に向けて取り組む必要がある。

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

（１）電子申請の利用促進等

電子申請体験コーナーを労働局に常設し、体験を契機として、その後の継続的な電子申請利用につながるよう、広報等を行う。また、ＧビズＩＤの利用勧奨、厚生労働本省が実施する電子申請の初期設定代行サービスの案内、社会保険労務士や労働保険事務組合等の団体に対する協力要請及び紙媒体で手続を行っている事業場に対して個別に周知することで、電子申請の更なる利用促進を行う。

なお、労働局、監督署及びハローワークは、各種システムに到達する電子申請の受付状況を必ず毎日２回以上確認し、迅速処理を行うことで利用者側のメリットを図る。

（２）未手続事業一掃対策の推進

労働局、監督署及びハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託者及び他の関係機関と連携し、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び手続指導を行う。また、手続指導を複数回行っても自主的に成立手続きを行わない事業については、職権成立手続を積極的に実施する。

特に、令和４年度以前から繰り越した未手続事業のうち、常用労働者が 10 人以上の事業については、令和５年度中に必ず職権成立手続を行う。

（３）収納未済歳入額の縮減

労働保険制度の安定的な運営を確保するためには、労働保険料の収納率（令和３年度 99.13%で過去最高水準）を高い水準で維持し、収納未済歳入額の縮減が必須であることから、滞納整理（差押えの強化を含む）、納付督励等の徴収業務に引き続き積極的に取り組む。なお、滞納整理に当たっては、滞納事業を組織的に管理し、高額滞納事業主及び複数年度にわたり滞納している事業主を重点に、適正かつ実効ある滞納整理を実施する。

また、口座振替納付は、法定納期限における確実な納付が見込まれることから、機会を捉えて、一層の利用促進を行う。

２　労災保険制度の適正な運営

（１）新型コロナウイルス感染症に係る迅速・適正な労災認定

新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付については、本省通達に基づき迅速か

つ適正な調査及び決定を行う。

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

（２）過労死等事案に係る適正な労災認定

脳・心臓疾患事案及び精神障害事案（過労死等事案）については、局署管理者による進行管理を徹底するとともに、認定基準に基づき、迅速・適正な労災認定を行う。

また、労災部署において把握した情報や労災請求・決定に関する情報を監督・安全衛生部署と共有するなど、引き続き、密接に連携して対応する。

（３）石綿関連疾患に係る適正な労災認定及び労災補償制度等の周知

石綿関連疾患については、認定基準に基づき、迅速・適正な労災認定を行う。

また、石綿関連疾患に係る労災補償制度については、引き続き、労災保険指定医療機関等に対して労災補償制度に関するパンフレットや石綿ばく露歴などのチェック表等を活用して労災請求勧奨や制度の周知を依頼する。

３　雇用保険制度の適正な運営

（１）適正な業務の運営

雇用保険の被保険者資格取得・喪失の確認を適正に行うとともに、電子申請手続きの支援等により電子申請の利用促進を図り、雇用保険電子申請事務センターでの迅速な事務処理を行う。

また、求職活動中の生活の保障及び就業機会の確保を図るため、失業等給付の周知と適切な給付事務を行う。

（２）不正受給対策

受給資格者及び事業主等に対する雇用保険制度の周知徹底により、不正受給の未然防止を図るほか、計画的なサンプリング調査等を実施し、不正受給の早期発見に努める。

また、不正受給により生じた返納金債権について、労働局と安定所が連携して速やかな回収を行う。

令和５年度主要業務の目標値

別表

事　　項		目 標 値
1	就職件数（一般）	１２，７５６件
2	充足件数（一般、受理地ベース）	１２，０７８件
3	雇用保険受給者の早期再就職件数（参考値）	３，４０２件
4	満足度（求人者）	９０％
5	満足度（求職者）	９０％
6	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	６４．６％
7	障害者の就職件数	１，００８件
8	新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規学校卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数	２，１８８件
9	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35 歳～54 歳）の不安定就労者・無業者の件数	１，３９９件
10	わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合	６５．０％
11	公的職業訓練の修了後 3 か月後の就職件数	６５２件
12	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	９５．１％
13	人材不足分野の就職件数	３，０１１件
14	生涯現役支援窓口での６５歳以上の就職件数	２２３件