

京都の労働行政

令和5年度 京都労働局行政運営方針



(写真提供: 笠置町 笠置寺本堂・磨崖仏)



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所

<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>

目次

第1	令和5年度の京都の労働行政の重点課題と対策	1
1	京都の現状と課題	1
2	最重点対策	2
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	3
第3	賃金の引上げに向けた支援の推進等	3
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	3
第4	個人の主体的なキャリア形成の促進	4
1	個人の主体的なキャリア形成の促進	4
第5	安心して挑戦できる労働市場の創造	5
1	労働市場の強化・見える化	5
2	賃金上昇を伴う労働移動の支援	6
3	継続的なキャリアサポート・就職支援	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
2	同一労働同一賃金等雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等	10
3	新規学卒者等への就職支援	11
4	就職氷河期世代の活躍支援	11
5	高齢者の就労・社会参加の促進	12
6	障害者の就労促進	13
7	外国人に対する支援	14
第7	多様な選択を力強く支える環境整備	15
1	柔軟な働き方がしやすい環境整備	15
2	安全で健康に働くことができる環境づくり	16
	京都労働局の組織と業務内容	24
	労働基準監督署・公共職業安定所一覧	25
	京都労働局管内 総合労働相談コーナー一覧	26

1 京都の現状と課題

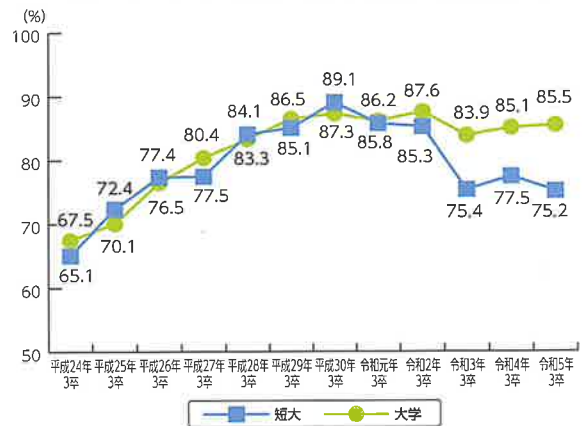
少子高齢化・生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題がある中で、国民一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るためには、成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現が不可欠であり、そのためには、人への投資を強化する必要があります。このため、労働者の賃上げ支援、個人の主体的なキャリア形成の促進、安心して挑戦できる労働市場の創造、多様な働き方の選択を支える環境整備等に取り組むことが重要です。

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く、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きます。

(1) 有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数



(2) 令和4年3月大学・短大卒業者の就職内定率



(3) 就職氷河期世代

- 不安定な就労状態にある方 10,800人(人口比3.1%)
- 長期にわたり無業の状態にある方 7,943人(人口比2.3%) (全国391,660人)
- 社会参加に向けた支援を必要とする方 約12,000人

(4) 女性労働者

- 管理的職業従事者に占める女性の割合 17.7% (全国15.7%) ※2020年代の可能な限り早期に30% (男女共同参画基本計画)

(5) 労働時間等

- 年間総実労働時間 1898.4時間 (全国1945.2時間)
- 年次有給休暇取得率 55.2% (全国58.3%)

(6) 非正規雇用労働者

- 非正規雇用労働者の割合 42.5% (全国で2位)
- 1時間当たり所定内給与一般労働者を100とした場合、短時間労働者は男性96.4、女性85.6

【資料出所】

- 「職業安定業務統計」京都労働局集計
- 「新規学校卒業者の就職状況」(令和5年2月1日現在) 京都労働局集計
- 不安定な就労状態にある方…総務省「平成29年就業構造基本調査」
長期にわたり無業の状態にある方…JILPT「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③」
社会参加に向けた支援を必要とする方…内閣府「生活状況に関する調査(平成30年)」より推計
- 管理的職業従事者に占める女性の割合…総務省「令和2年度国勢調査」
- 一般労働者の年間総実労働時間(令和3年)…厚生労働省「毎月勤労統計調査(事業所規模5人以上)」
年次有給休暇取得率(令和3年)…厚生労働省「就労条件総合調査」特別集計を基に作成
- 非正規雇用労働者の割合…総務省「平成29年就業構造基本調査」
1時間当たり所定内給与…厚生労働省「令和3年賃金構造基本統計調査」

2 最重点対策

(二次元コードは厚生労働省の関連ページのものです。)

(1) 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

最低賃金に関する特設サイト
<https://pc.saiteichingin.info/>



賃金引き上げ特設ページ
<https://pc.saiteichingin.info/chingin/>



(2) 個人の主体的なキャリアの形成の促進

①個人の主体的なキャリア形成の促進

令和4年版 労働経済の分析
ー労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題ー
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/21/21-1.html>



(3) 安心して挑戦できる労働市場の創造

①賃金上昇を伴う労働移動の支援

②継続的なキャリアサポート・就職支援

「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更新しました
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30335.html



(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

女性の活躍・両立支援総合サイト
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



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

同一労働同一賃金特集ページ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



③新規学卒者等への就職支援

正社員就職を目指す若者の皆様へ
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132151.html>



④就職氷河期世代の活躍支援

就職氷河期世代の方々への支援について
https://www.mhlw.go.jp/shushoku_hyogaki_shien/



⑤障害者の雇用促進

障害者雇用対策
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaihakoyou/index.html



(5) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

長時間労働削減に向けた取組

<https://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>



② 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

第14次労働災害防止推進計画に向けた論点

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000994095.pdf>



③ 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるハラスメントの防止のために

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



④ 職場における感染防止対策等の推進

職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防及び健康管理に関する参考資料一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html



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

令和2年から新型コロナウイルス感染症の影響により我が国経済に大きな落ち込みがあり、飲食・宿泊等の特定の業種における非正規雇用労働者の働く場の減少、休業・シフト減による労働時間(収入)の減少等雇用にも影響を与えるようになりました。こうした状況に対応するため、政府としては令和4年10月28日に策定した、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージをはじめとして、多様な人材の活躍促進や、多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしています。これらの諸施策について、「第3」以下に記載します。

こうした施策の効果を上げるためには、労働局において、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必要があります。また、各地域の実情に応じた取組を進め、各地域において総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に応えていくことが求められています。

第3

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

(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、業務改善助成金の積極的活用を一層促進し、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

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、労働局及び労働基準監督署(以下「監督署」という。)においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

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

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、引き続き周知を図ります。

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

特定(産業別)最低賃金の内訳	時間額	実施年月日
電気機械器具製造業	986円	令和5年1月27日
輸送用機械器具製造業	993円	

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情等を踏まえつつ、京都最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

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

(3) 同一労働同一賃金の徹底に向けた取組

監督署が実施する定期監督等において、同一労働同一賃金に関する情報を収集し、雇均室又は安定部に提供することにより、効率的な報告徴収又は指導監督を行うこととします。

その際、監督署は、助成金をはじめとした支援策を周知することで、企業の自主的な取組を促すこととします。

(4) 「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

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

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

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

事業主団体や労働者団体、有識者等で構成する「京都府地域職業能力開発促進協議会」において、地域における人材ニーズを詳細に把握し、「京都府地域職業訓練実施計画」に反映させるとともに、個別の訓練コースにつ

いて、訓練効果の把握や検証を行います。

(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

厚生労働省が新たに創設する「キャリア形成・学び直し支援センター」について、ハローワークで積極的に周知するとともに、連携を図り、キャリア形成や学び直しの必要性を感じている労働者等を支援します。

(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

「京都府地域職業訓練実施計画」において、デジタル分野の公的職業訓練の計画数の設定を行った上で、京都府や独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構京都支部と連携し、訓練実施機関に対して訓練委託費の上乗せの活用等について働きかけを行い、デジタル分野の訓練コースの拡充を図ります。

これらをもとに設定されたデジタル分野の公的職業訓練の受講について、積極的に推奨し、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伴走型支援により、デジタル分野における再就職を支援します。

(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みます。

また、令和3年4月に京都府、京都市、労使団体及び産業雇用安定センター等の関係機関を構成員として設置した「京都府在籍型出向等支援協議会」による連携の枠組みを活用し、在籍型出向の理解促進に向け情報収集を行います。併せて、産業雇用安定助成金を活用し、出向元と出向先双方の企業への以下の一体的支援を行います。

ア 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

イ 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）

ウ 産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）（仮称）による、事業再構築に必要な新たな人材（コア人材）の円滑な受け入れ

（労働移動）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（「人への投資」関連施策）



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

(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、適正な運営を確保します。

また、労働者派遣法違反を把握し、又はその疑いのある派遣元事業主の指導監督に万全を期し、派遣労働者の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ります。

(2) 円滑な労働移動に資する情報等の整備

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「job tag」(旧称「日本版 O-NET」)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ります。

併せて、「job tag」の活用を促進するため労働局独自で作成した使用方法の説明動画を活用し、広報に取り組みます。

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ります。特に、オンライン上でジョブ・カードを作成・管理ができるウェブサイト「マイ・ジョブ・カード」について、ハローワークの職業相談窓口等で周知を行い、普及促進します。

2 賃金上昇を伴う労働移動の支援

(1) 賃金上昇を伴う労働移動の推進

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います。(「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場合に助成額の増額を行います。(「人への投資」関連施策)

(2) 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等)を雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、雇入れの日等から起算して5%以上賃金の引上げを行う事業主に対して高額助成を行います(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)。

(3) 地域雇用の課題に対応し良質な雇用の実現を図る都道府県の取組等の支援

都道府県が地域の課題に対応するため、国の施策と連携を図りつつ、魅力ある雇用機会の確保や企業ニーズにあった人材育成、就職促進等の取組を一体的に行うことを支援することにより、良質な雇用の実現等を図ります。

また、「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する都道府県及び市町村においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に支援します。

(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

地方就職希望者に対し、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行い、業種、職種を超えた再就職も含めた個々のニーズに応じた支援を行います。

また、特に、京都府北部地域を中心としたエリアへの就職希望者についても、地方公共団体とも連携した企業面接会等を開催し、UIJ ターンの促進を図ります。

(5) 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

デジタルなどの成長分野への労働移動を進めるため、就職困難者を、デジタル等の成長分野の業務に従事す

(5) 求職者支援制度による再就職支援

雇用保険を受給できない方や、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等に対し、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を積極的に周知・広報し、活用を推進します。

また、訓練受講者に対しては、訓練修了後の早期再就職を図るため、ハローワークへの指定来所日を活用した職業相談、求人情報の提供、積極的な就職支援(特に、支援指示対象者に対しては就職支援計画に基づく支援措置)を行います。

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

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

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

令和4年7月に施行された女性活躍推進法に基づく改正省令により常時雇用する労働者数301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図ります。また、男女の賃金の差異は、男女の募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善を図るとともに「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定の取組を周知することにより、より一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに「輝く女性応援京都会議」に参画し、府内の女性活躍の機運を醸成します。この際、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を勧奨します。あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。



また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、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を行います。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

ア 育児・介護休業法の周知及び履行確保

令和5年4月1日から施行される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年から施行されている「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図ります。

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、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行います。

イ 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ます。

また、事業主に対し、「イクメンプロジェクト」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促すとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

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

ウ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護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ります。

エ 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。以下「次世代法」という。）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ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」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積極的に行います。

さらに、京都府が展開する「子育て環境日本一推進会議」に参画する等、労使団体、地方公共団体との連携により少子化対策の更なる推進を図ります。



(3) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

子育てをしながら就職を希望する女性等を対象としたハローワークの専門窓口（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します。また、仕事と家庭の両立ができる求人確保等を推進するとともに、オンラインでの就職支援サービスを実施します。

(4) 不妊治療と仕事との両立支援

次世代法に基づく行動計画策定指針に追加された「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」について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します。あわせて、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します。

また、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)、両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)の活用を促し、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、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主を支援します。

さらに、京都府が設置する性と健康の相談センター(旧名称：不妊専門相談センター)と連携し、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います。

(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

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「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」の内容に沿って適切な措置が講じられるよう周知徹底等を行います。

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助成金を支給する等により支援を行い、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ります。

2 同一労働同一賃金等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ります。その際、雇均室は、監督署から提供された情報等に基づき、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います。安定部は、監督署から提供された情報等に基づき、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、是正指導を行います。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等により、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ります。

また、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行います。

あわせて、非正規雇用労働者の待遇改善や正社員転換等を実施した事業主を支援する「キャリアアップ助成金」について、引き続き積極的な事業主に対する周知に努めます。

(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(昭和22年法律第49号)に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されることをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図ります。

3 新規学卒者等への就職支援

(1) 新規学卒者等への就職支援

京都新卒応援ハローワーク、ハローワークにおいては、大学や短期大学、高等学校、専修学校を計画的に訪問して連携を強化するとともに、ニーズに応じて出張相談やセミナーを実施する等、積極的な働きかけを行います。

また、3年以内の既卒者を含む就職未内定の新規学卒者等に対し、就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな就職支援・定着支援を行うとともに、多様な課題を抱える方々に対しては、関係機関と連携し、それぞれの状況に応じた就職支援を実施します。

(2) フリーター等への就職支援

フリーター(35歳未満で正社員就職を希望する求職者)を対象に、京都わかものハローワーク等において、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別相談の実施、各種セミナーや職業訓練への誘導、就職後の定着支援を実施する等、正社員就職に向けきめ細やかな就職支援に取り組みます。

4 就職氷河期世代の活躍支援

(1) ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による

就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

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、就職後の定着支援等を計画的かつ総合的に実施します。

また、京都西陣所及び京都七条所に専門窓口を設置するとともに、就職氷河期世代限定・歓迎求人の確保及び充足のための取組を進め、支援内容の充実に努めます。

併せて、より多くの就職氷河期世代の方の利用につながるよう、両コーナーにかかる紹介動画を労働局ホームページに掲載し、広報を実施します。

(2) 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

事業主に対する特定求職者雇用開発助成金の活用促進により、就職氷河期世代の正社員就職を推進します。また、安定的な就職が困難な求職者に対し、一定期間試行雇用する事業主を助成(トライアル雇用助成金)し、

適性や業務遂行能力の見極め等、求職者と求人者の相互理解を促進することによって、就職氷河期世代の支援を推進します。

(3) 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

就職氷河期世代を含む、就労にあたって課題を有する無業者の方々を対象に、地方公共団体とも連携して、地域若者サポートステーション事業を実施し、無業者の方が職業的に自立し、充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう支援します。

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

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

5 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高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歳までの高齢労働者の処遇改善を行う企業への支援(高齢労働者処遇改善促進助成金)を行います。

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、高障求機構京都支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口等のマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、京都西陣、京都七条、伏見、宇治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支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行います。

また、高齢求職者の多様な就業ニーズに対応するため、臨時的また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等効果的な連携を図ります。

(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)の周知を図ります。

(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、ハローワークでの支援の他、シルバー人材センターへの誘導も行います。

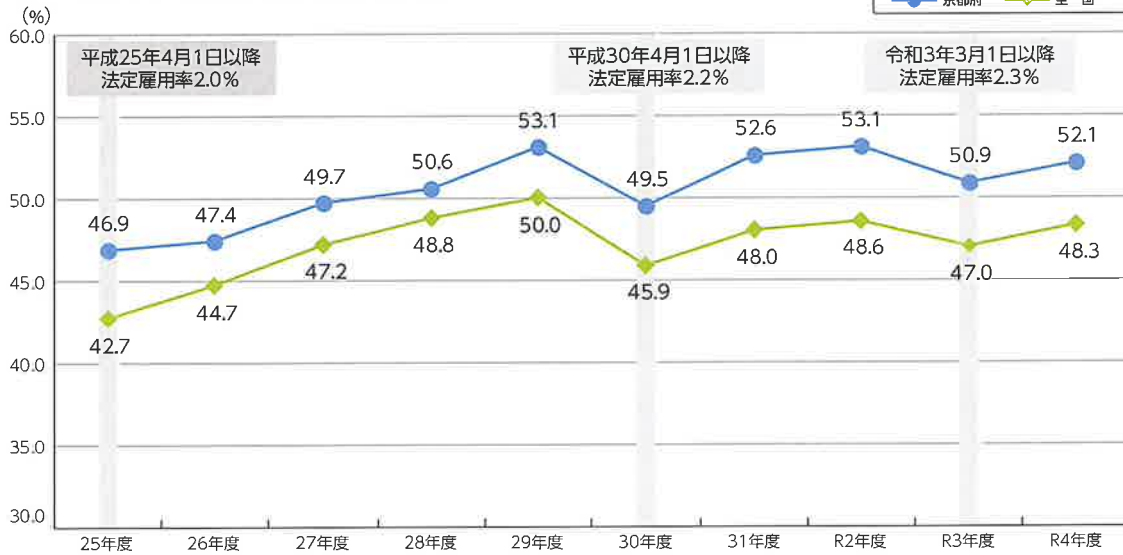
6 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

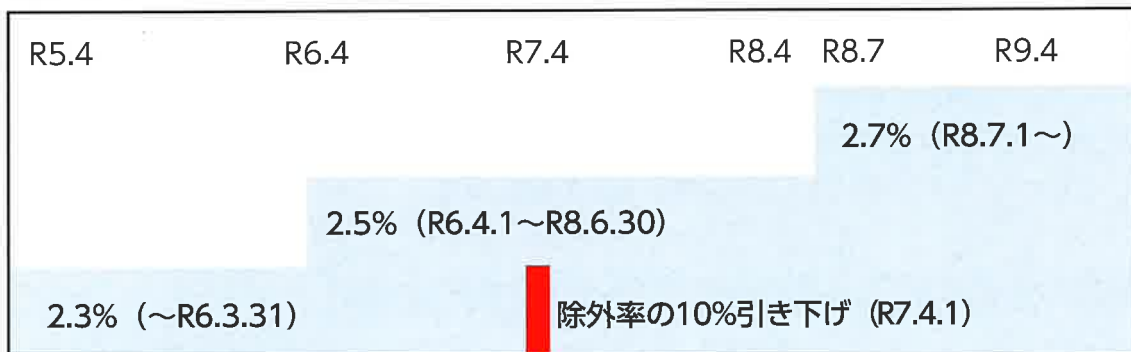
令和5年4月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月及び令和8年7月の法定雇用率の引上げ、令和7年4月の除外率の引下げが予定される中、雇用率未達成企業の増加が見込まれ、除外率設定業種において不足数が大幅に増加する企業が生じるため、これらの企業に対して、障害者の業務の選定等の雇入れ支援を積極的に行ない、早期対応を促進します。

併せて、特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施し、中小企業をはじめとして、障害者の雇入れ支援等の一層の強化を図ります。

民間企業における法定雇用率達成企業の割合



民間企業における障害者雇用率引き上げ等スケジュール



(2) 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

障害者雇用促進法改正により、①事業主の責務の明確化(職業能力の開発及び向上に関する措置の追加)、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改正部分が、令和5年4月1日に施行される予定であることから、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・指導を積極的に行います。

(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・発達障害者雇用トータルサポーター及び難病患者就職サポーターの活用による就労支援のほか、関係

機関との連携により、多様な障害者特性に対応した就労支援を実施します。

特に、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ります。

(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ります。

(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月から新たな雇用率が設定され、令和6年4月及び令和8年7月の法定雇用率引上げを踏まえ、公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行います。

また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、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生活相談員認定講習等の研修等を行います。

7 外国人に対する支援

(1) 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

京都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、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します。

また、留学生の採用を検討する企業に対して各種セミナーを実施するほか、留学生を対象とした企業説明会を開催する等、京都府内就職の拡大を図ります。

イ 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所在する地域のハローワークに外国語通訳を配置するほか、個々の外国人の特性に応じた求人開拓等、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します。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

日系人等の定住外国人について、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、受託事業者と連携した就職支援等を実施します。

エ ウクライナ避難民への就労支援の実施

ハローワークの相談窓口の日本語・英語での周知のほか、ウクライナ語通訳の配置のある大阪外国人雇用サービスセンターや地方公共団体と連携し、相談対応を実施しています。また、ハローワークにおいて支援申出企業等への声かけ、求人化に向けた調整を行うほか、労働局・ハローワークと関係機関が連携した就労支援セミナーや企業向けの説明会の実施等、今後も就労を希望する避難民に向けたきめ細かな支援を実施します。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に適正に通訳員を配置するとともに、電話や映像を用いた通訳・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

備を図ります。

(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します。

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の雇用管理改善の取組に対する助成(人材確保等支援助成金)を行います。

(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、秋頃の調査実施が予定されているため、外国人労働者問題啓発月間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います。

(5) 外国人労働者の労働条件等の相談・支援体制の整備

全国の合計13言語に及ぶ外国人労働者向け多言語労働相談体制の整備を活用し、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、労働災害防止対策を推進します

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

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

テレワークについて、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、テレワークに関する労務管理とICT(情報通信技術)活用の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置しているテレワーク相談センターの紹介や、同センターで開催するセミナーの周知や参加等の働きかけを行う等、同センターとの間で緊密な連携を図ります。

また、引き続き、様々な機会を捉え、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の周知を行うとともに、「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を中小企業事業主に最大限活用していただくよう、周知を図っていきます。

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

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」を踏まえ適切に対応します。

また、総合労働相談コーナーにおいても、「フリーランス・トラブル110番」を紹介する等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います。

(3) 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

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)の周知を行います。

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等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等を活用した周知等を行います。

(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います。

2 安全で健康に働くことができる環境づくり

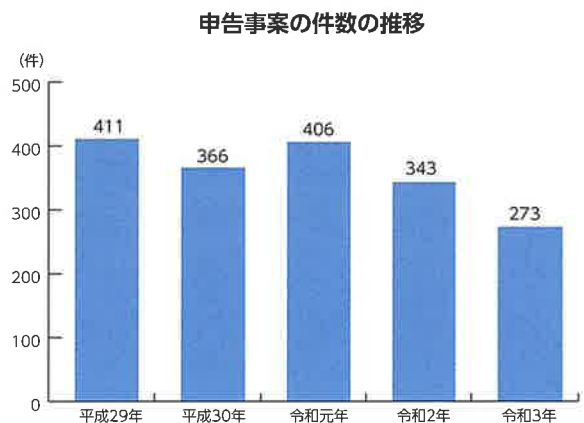
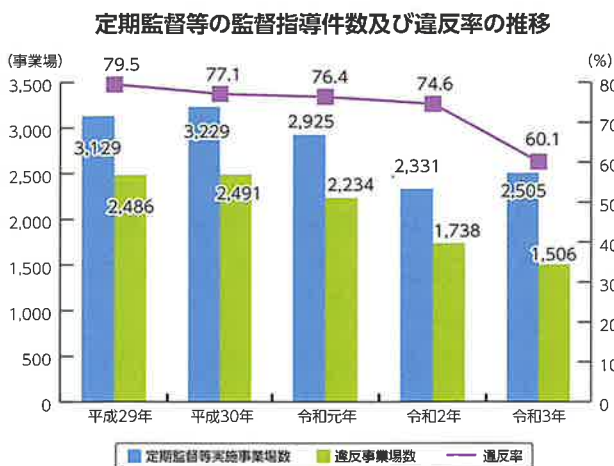
(1) 長時間労働の抑制

ア 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・指導等を行います。

また、京都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、関係機関等と連携を図りつつ、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を実施する等、きめ細やかな支援を行います。

さらに、監督署の「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・支援等を行います。



イ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業務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建設の事業、自動車運転者の業務及び医師等に上限規制が適用されることになることから、円滑な法施行に向けて以下の取組を行います。

(ア) 建設業

建設業については、長時間労働の抑制を推進するため、労働時間相談・支援班による説明会等や新たに設置される建設業への専門的な支援を行う特別相談窓口を教示する等により支援を行います。

(イ) 自動車運転者

令和6年4月から新たな時間外労働の上限規制の適用を踏まえ、改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（令和4年厚生労働省告示第367号、以下「改正改善基準告示」といいます。）を周知するため、各監督署において労働時間等説明会等を開催し丁寧に周知を行うとともに、働き方改革推進支援助成金等の活用により支援を行います。

また、発・着荷主等による長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないようにするため、監督署において発・着荷主等に配慮を「要請」をする取組を実施します。

併せて、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」を教示し、必要に応じて利用勧奨を行い、円滑な法施行を図ります。

(ウ) 医師等

医師の働き方改革を推進するため、京都医療勤務環境改善支援センター、地方公共団体等と連携し、医療機関への適切な支援を行います。

また、各監督署において、宿日直許可申請をはじめ労働時間制度等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧に対応します。

ウ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要であるため、企業等への説明の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や、導入マニュアルを活用し、実例に即した説明を行う等、丁寧な対応を行うとともに、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制度の導入促進を図ります。

エ 長時間労働の抑制に向けた監督指導等

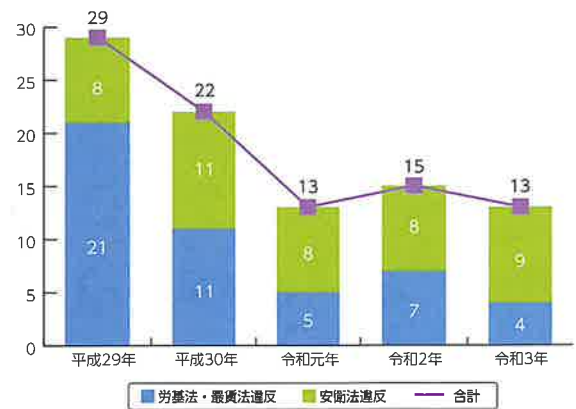
長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

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」（令和3年7月30日閣議決定）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」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。

オ 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等、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革

司法処分の状況



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、その防止に努めます。

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、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報します。

カ 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(以下「年休」という。)の取得促進に向けて、年休の時季指定義務の周知徹底や、時間単位年休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、年休を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。

また、学校休業日の分散化(キッズウィーク)等に合わせて年休が取得できるよう取り組むとともに、病欠休暇、ボランティア休暇等の特別休暇についても、企業への導入促進を図ります。

キ 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に基づく「京都働き方改革連絡協議会」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革を円滑に進めていくとともに、地方版政労使会議である「京都労働経済活力会議」に参画し、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の醸成と連携を図ります。

(2) 労働条件の確保・改善対策

ア 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します。

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、適切に対応します。

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します。

イ 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、重大又は悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知徹底し、監督指導において当該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、その是正を指導します。



ウ 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制を不適正に運用している疑いのある事業場を対象として監督指導等を実施し、法定労働条件の確保に努めます。

また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し等を周知します。

エ 労働契約関係の明確化

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より、就業場所・業務の変更の範囲を労働条件明示事項に追加されたことから、令和6年4月の施行に向けて管内事業場に対し、周知・啓発を図ります。

オ 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等を実施します。

特に技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、労働基準関係法令違反が認められ、かつ、悪質性が認められる場合は、司法処分を含め厳正に対処します。

カ 「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、監督・安全衛生担当部署、及び全国健康保険協会京都支部とで連携を図りつつ、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します。



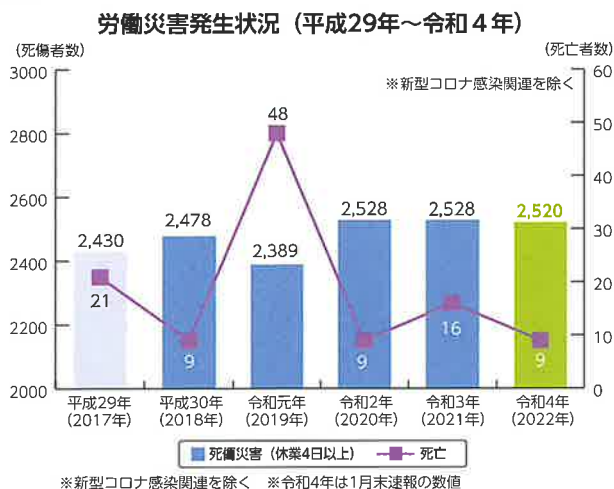
(3) 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 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、積極的に周知啓発を図ります。

イ 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」等、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令和4年度に設置した小売業・社会福祉施設(介護)プラスセーフ(+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ります。



ウ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高齢労働者の安全・健康確保のため、「高齢労働者の労働災害防止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)の周知とともに、中小企業による取組を支援するための補助金(エイジフレンドリー補助金)等の周知を図ります。



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

エ 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であっても労働者と同等の保護措置を講じることを義務付ける改正省令が令和5年4月1日から施行されるため、措置義務が課せられる事業者に対して指導、周知・啓発を図ります。

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

(ア) 陸上貨物運送事業

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、昇降設備の設置及び保護帽の着用が必要な貨物自動車の範囲を最大積載量2トン以上にまで拡大すること、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の義務化等を内容とする改正後の労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)(以下「改正労働安全衛生規則」という。)等について指導、周知を図ります。

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」の周知を図り取組を促進します。

(イ) 建設業

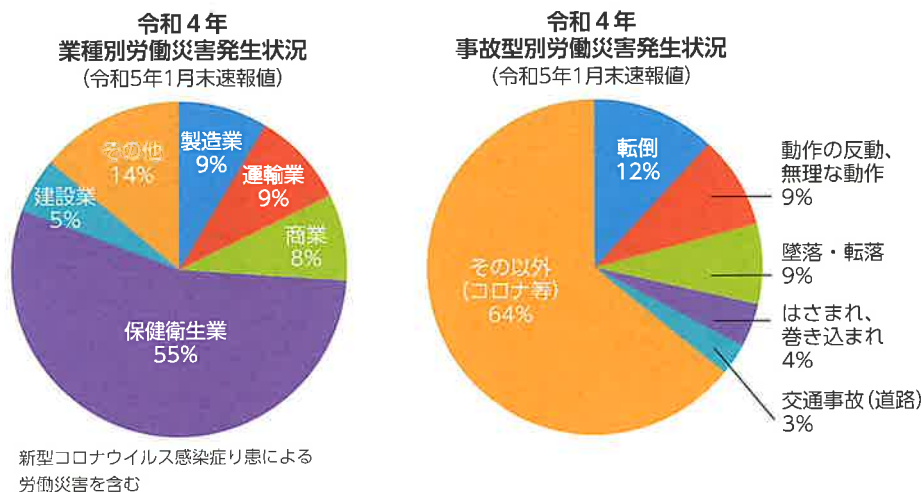
墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化等を内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策を促進します。

(ウ) 製造業

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します。

(オ) 林業

「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」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を促進します。



カ 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等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等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」」について周知を図ります。

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図ります。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併せて周知を図ります。

(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、京都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います。



京都産業保健総合支援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」(令和4年3月改訂版)及び「企業・医療機関連携マニュアル」(令和3年3月改訂版)を活用し、治療と仕事の両立支援の取組のメリット等の周知を図ります。

また、労働局が事務局となっている「京都府地域両立支援推進チーム」(協議会)の活動を通じて、両立支援に係る関係施策の横断的な取組を促進します。

キ 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ないます。

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向けた周知を行ないます。

さらに、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月から段階的に改正された石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)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ります。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、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します。

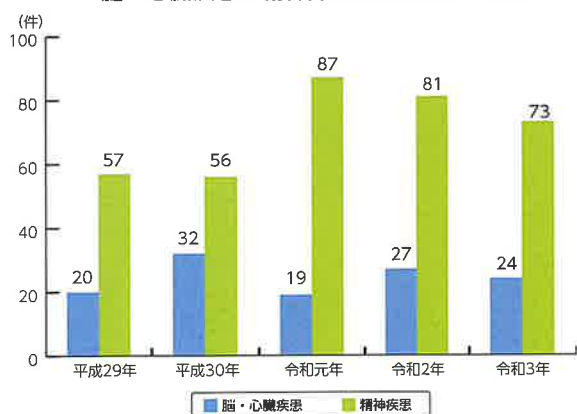
特に社会的関心が高い過労死等事案については、認定基準等に基づき、迅速・公正な事務処理を一層推進します。

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周知を行います。

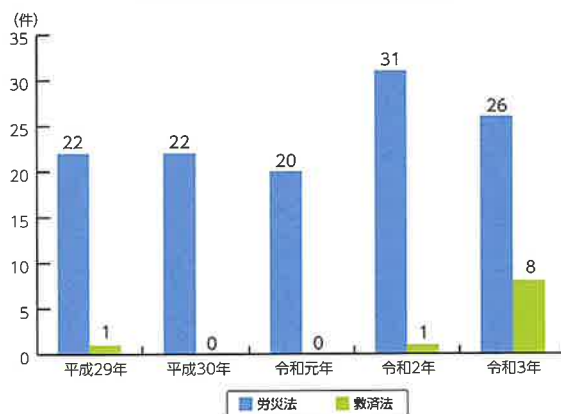
さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や 請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。

また、労災保険の特別加入については、令和4年4月からあん摩マッサージ指圧師、はり師及びきゅう師が、令和4年7月から歯科技工士が対象業種として追加されましたので、周知を行うとともに、引き続き、適正な運用を行います。

脳・心臓疾患、精神障害の労災請求の状況



石綿関連疾患の労災請求の状況



(5) 総合的なハラスメント対策の推進

ア 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

令和4年から、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たことを踏まえ、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法の履行確保を図ります。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、「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います。

イ 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」の周知徹底を図ります。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促します。

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を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、学生等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ます。

ウ 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」を活用し、事業主等への周知啓発を実施します。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを活用して、企業の取組を促します。

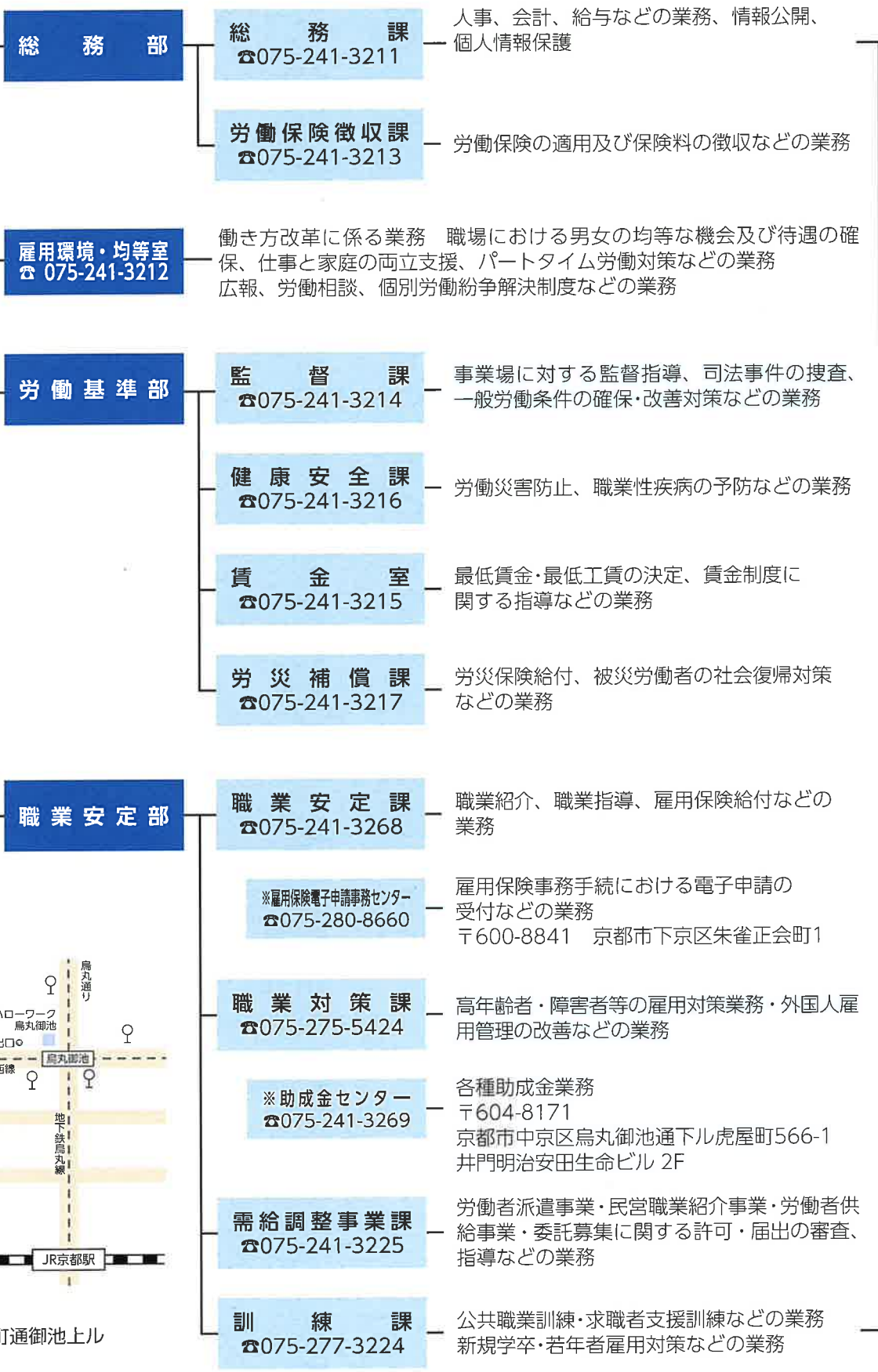
(6) 職場における感染防止対策等の推進

新型コロナウイルス感染症の職場における感染防止対策の推進を徹底するため、引き続き「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」等を活用した取組の周知を図ります。

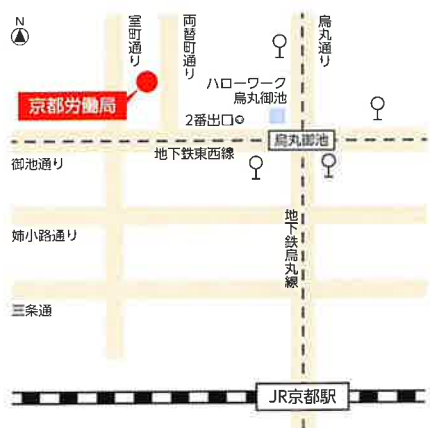
また、高齢労働者の感染防止対策等の推進のため、社会福祉施設等利用者等と密に接する業務を簡素化するための設備的対策に要する経費の補助金(エイジフレンドリー補助金)制度の周知を図ります。

京都労働局の組織と業務内容

厚生労働省
京都労働局



労働基準監督署
公共職業安定所



〒604-0846
京都市中京区両替町通御池上ル
金吹町451

労働基準監督署・公共職業安定所一覧

京都上労働基準監督署 ☎075-462-5111	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19番19	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区及び西京区
京都下労働基準監督署 ☎075-254-3195	〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉦町101 アーバンネット四条烏丸ビル5階	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都南労働基準監督署 ☎075-601-8321	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6番地	管轄 区域	京都市のうち伏見区、宇治市、城陽市、八幡市、京田辺市、木津川市、久世郡、綴喜郡、相楽郡
福知山労働基準監督署 ☎0773-22-2181	〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階	管轄 区域	福知山市、綾部市
舞鶴労働基準監督署 ☎0773-75-0680	〒624-0946 舞鶴市字福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階	管轄 区域	舞鶴市
丹後労働基準監督署 ☎0772-62-1214	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
園部労働基準監督署 ☎0771-62-0567	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内	管轄 区域	亀岡市、南丹市、船井郡
京都西陣公共職業安定所	(本所庁舎) ☎075-451-8609 〒602-8258 京都市上京区大宮通中立売下ル 和水町439-1 (烏丸御池庁舎) ☎075-255-1161 〒604-0845 京都市中京区烏丸御池上ル西北角 明治安田生命京都ビル1階	管轄 区域	京都市のうち北区、上京区、左京区、中京区、右京区及び西京区、亀岡市、南丹市、船井郡
(園部出張所) ☎0771-62-0246	〒622-0001 南丹市園部町宮町71番地	管轄 区域	(亀岡市、南丹市、船井郡、京都市右京区のうち京北各町)
京都七条公共職業安定所 ☎075-341-8609	〒600-8235 京都市下京区西洞院通塩小路下ル 東油小路町803	管轄 区域	京都市のうち東山区、山科区、下京区及び南区、向日市、長岡京市、乙訓郡
京都障害者職業相談室 ☎075-341-2626		管轄 区域	障害者雇用に係る支援・サービス (京都西陣、京都七条、伏見及び宇治所管内)
伏見公共職業安定所 ☎075-602-8609	〒612-8058 京都市伏見区風呂屋町232	管轄 区域	京都市のうち伏見区、八幡市
宇治公共職業安定所 ☎0774-20-8609	〒611-0021 宇治市宇治池森16-4	管轄 区域	宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち宇治田原町
京都田辺公共職業安定所 ☎0774-65-8609	〒610-0334 京田辺市田辺中央2丁目1-23	管轄 区域	京田辺市、木津川市、綴喜郡のうち井手町、相楽郡
(木津出張所) ☎0774-73-8609	〒619-0214 木津川市木津駅前1丁目50番地 木津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(木津川市、相楽郡のうち笠置町、和束町、南山城村)
福知山公共職業安定所 ☎0773-23-8609	〒620-0933 福知山市東羽合町37	管轄 区域	福知山市、綾部市
(綾部出張所) ☎0773-42-8609	〒623-0053 綾部市宮代町宮ノ下23	管轄 区域	(綾部市)
舞鶴公共職業安定所 ☎0773-75-8609	〒624-0937 舞鶴市字西小字西町107-4	管轄 区域	舞鶴市
峰山公共職業安定所 ☎0772-62-8609	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-13	管轄 区域	京丹後市、宮津市、与謝郡
(宮津出張所) ☎0772-22-8609	〒626-0046 宮津市字中ノ丁2534 宮津地方合同庁舎1階	管轄 区域	(宮津市、与謝郡)

京都労働局管内 総合労働相談コーナー一覧

京都駅前 総合労働相談コーナー	〒600-8216 京都市下京区西洞院通塩小路上路 東塩小路町608-9 日本生命京都三哲ビル 8F	☎0120(829)100 (京都府内限定) ☎075(342)3553
京都労働局 総合労働相談コーナー	〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上路金吹町451	☎075(241)3221
京都上 総合労働相談コーナー	〒604-8467 京都市中京区西ノ京大炊御門町19番19 京都上労働基準監督署内	☎075(462)5112
京都下 総合労働相談コーナー	〒600-8009 京都市下京区四条通室町東入函谷鉾町101 アーバンネット四条烏丸ビル5階 京都下労働基準監督署内	☎075(254)3196
京都南 総合労働相談コーナー	〒612-8108 京都市伏見区奉行前町6番地 京都南労働基準監督署内	☎075(601)8322
福知山 総合労働相談コーナー	〒620-0035 福知山市内記1丁目10-29 福知山地方合同庁舎4階 福知山労働基準監督署内	☎0773(22)2181
舞鶴 総合労働相談コーナー	〒624-0946 舞鶴市字福井901番地 舞鶴港湾合同庁舎6階 舞鶴労働基準監督署内	☎0773(75)0680
丹後 総合労働相談コーナー	〒627-0012 京丹後市峰山町杉谷147-14 丹後労働基準監督署内	☎0772(62)1214
園部 総合労働相談コーナー	〒622-0003 南丹市園部町新町118-13 園部労働基準監督署内	☎0771(62)0567

京都の労働行政

令和5年度京都労働局行政運営方針



厚生労働省京都労働局・労働基準監督署・公共職業安定所
<https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/home.html>