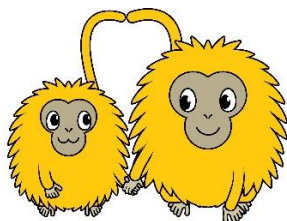


令和8年度 静岡労働局 労働行政運営方針



職業安定部キャラクター
ガロンヌ



マザーズキャラクター
「はまりん & こりん」



建設現場も働き方改革@静岡

建設業も働き方改革
ふじ丸



人材確保対策キャラクター
ルー

<u>令和8年度静岡労働局の最重点施策</u>	P1
<u>賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援</u>	P2
<u>中小企業等における人材確保支援の強化及び 労働者の学び・学び直し等の促進</u>	P3
<u>多様な人材の活躍に向けた就職支援</u>	P9
<u>女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援、 ハラスメント防止対策等働きやすい職場環境の整備</u>	P10
<u>長時間労働の抑制と安全で健康に働くことができる環境づくり</u>	P12
<u>労働保険適用徴収業務の適正な運営</u>	P16

令和8年度 静岡労働局の最重点施策

1 賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

中小・小規模事業者が継続的に賃上げできる環境整備のため、適切な価格転嫁と生産性向上支援に取り組めます。

また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、同一労働同一賃金の遵守徹底を図るとともに、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等に取り組む企業を支援します。

2 中小企業等における人材確保支援の強化及び 労働者の学び・学び直し等の促進

生産年齢人口が減少し、多くの職種で人材確保が困難な状況が継続している中、特に人手不足感が深刻化している中小企業等に対する人材確保支援の取組を強化していくことが重要です。

このため、雇用吸収力が高い人手不足分野に重点を置いた積極的な求人充足サービスやマッチング支援の充実、雇用管理改善等に取り組む事業主に対する助成制度やコンサルティング支援の活用促進等に取り組めます。

また、賃金引上げと人手不足の緩和の好循環に向けて、個々人の能力向上により生産性や付加価値等を向上させる観点から、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要です。

このため、リ・スキリング等に関する企業向け及び個人向け支援策の周知・活用を図るほか、「労働市場情報の見える化」の推進等により、マッチング支援及び労働移動の円滑化を促進します。

3 女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援、 ハラスメント防止対策等働きやすい職場環境の整備

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、性別や雇用形態等に関わりなく多様な人材が個々のニーズ等に応じた働き方を選択し、活躍できる環境を整備することが重要です。

このため、女性の活躍の一層の推進に向けて、女性活躍推進法、男女雇用機会均等法の履行確保を図るとともに、令和7年度から段階的に施行されている改正育児・介護休業法の周知・履行確保、助成金の活用促進等により、仕事と育児・介護の両立支援に取り組めます。

また、パワーハラスメント等各種ハラスメントの相談件数が高止まりする中、事業主に、カスタマーハラスメント防止対策等が令和8年10月1日から義務付けられることから、改正内容の周知に取り組むなど、総合的なハラスメント防止対策を推進します。

4 長時間労働の抑制と安全で健康に働くことができる環境づくり

誰もが安心して働くことができる良好な労働環境を実現するためには、安全・健康な職場や長時間労働の削減をはじめ、最低基準である労働基準関係法令の遵守が欠かせないことから、労働基準関係法令の履行確保のために労働局及び監督署として必要な権限行使を適正に行うとともに、中小企業・小規模事業者に寄り添った相談・支援を展開します。

また、令和5年度からスタートした第14次労働災害防止計画のもと、災害が多い業種や高年齢労働者、外国人等労働者の属性、転倒や腰痛等災害の態様別から労働災害防止対策を講じていくとともに、メンタルヘルス対策等労働者の健康確保対策に取り組めます。

賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援・非正規雇用労働者支援

(1) 賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

事業場内最低賃金及び賃金の引上げのため、生産性向上(設備・人への投資等)や公正な待遇の確保、円滑な労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知を図ります。中小企業等の生産性向上に向け個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行います。

加えて、静岡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やよろず支援拠点や中小企業庁の生産性向上のための補助金紹介など、生産性向上等に取り組む事業者が各種支援を活用するよう、引き続き周知を図ります。

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、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、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、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平均的な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。

(2) 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企業から情報提供を受けることにより、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、雇均室又は安定部による指導を行います。

また、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署が実施する集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するなどにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

加えて、改正が予定される同一労働同一賃金ガイドラインの周知・啓発に取り組みます。

(3) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員(多様な正社員を含む。)への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を図ります。

「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上(設備・人への投資等)①や、非正規雇用労働者の処遇改善②、より高い処遇への労働移動等③を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。対応する助成金は以下のとおり。

①

業務改善助成金
働き方改革推進支援助成金
人材開発支援助成金
人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

②

キャリアアップ助成金(正社員化コース、賃金規定等改定コース)

③

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)
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)
産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

「賃上げ」支援助成金パッケージで検索
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

中小企業等における人材確保支援の強化及び 労働者の学び・学び直し等の促進

1 人手不足対策

(1) 人手不足分野を中心とした人材確保支援

生産年齢人口が減少し、中小企業等における人手不足感が深刻化している中、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要です。このため、人手不足分野に対するマッチング支援を強化し、分野ごとに開催する「人材確保対策推進協議会」の場を活用して、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援(セミナー・説明会・面接会等)の充実を図ります。また、ハローワーク静岡に令和7年度から設置している人手不足が深刻な企業が抱える課題解決に向けたチームのノウハウも活用し、「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こしや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行います。

特に、高齢化が進む社会において人材需要が高い医療・福祉分野については、事業所へのアウトリーチ支援や関係団体との連携の強化により、更なる求人充足支援に取り組めます。

人材確保対策推進協議会(運輸・警備分野)



ハローワーク静岡
看護介護保育おしごと相談会in来・て・こ



(2) 求人充足サービスの充実及び雇用管理改善の取組による人材確保支援

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援などの求人充足に向けたサービスを実施します。

また、人材確保のためには、「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金(人材確保等支援助成金)、社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティングや求人者支援セミナー等の活用を促進し、人材の確保を支援します。

(3) 雇用仲介事業者及び労働者派遣事業者への対応

労働局に設置した「『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口」により、引き続き事業主等から相談を受け付ける体制を確保するとともに、相談窓口で情報が寄せられた場合は、個々の事情に応じた必要な対応を行います。また、雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」及び「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者の運営ルールが見直されたことについて、あらゆる機会を通じて周知啓発を図り、適切に履行されるよう取り組みます。

さらに、いわゆる偽装請負や無許可派遣等の法違反に対し、労働者派遣法や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のための指導監督に取り組めます。

2 リ・スキリングによる能力向上支援

(1)労働者個々人の学び・学び直しの支援

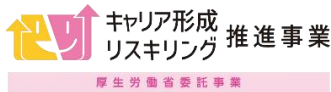
経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、令和7年10月に創設された教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について周知を図ります。

また、地域職業能力開発促進協議会を教育訓練給付金の指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に努めます。

(2)労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業の実施

ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を行います。

また、「キャリア形成・リスキリング支援センター」と連携して、セルフ・キャリアドック等を活用しながら、事業所に勤務する労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援策を推進します。



(3)求職者支援制度の活用促進

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ため、就職に必要な技術及び知識を習得するための求職者支援制度の活用促進を図ります。

また、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上にも取り組みます。



(4)公的職業訓練によるデジタル推進人材の育成支援

静岡県等が実施する公的職業訓練については、引き続きデジタル分野のコース設定の促進を図ることとされているため、ハローワークにおいては、本人の希望だけでなく、就職可能性に関する情報提供等を行うことで、当該コースへの適切な受講あっせんを進めるとともに、訓練開始前から訓練修了後までのきめ細かな支援を行います。

(5)人材開発支援助成金等による企業における人材育成の推進

事業主が行う従業員の人材育成やスキルアップの支援を行う「人材開発支援助成金」について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成の新設及び教育訓練休暇に対する助成メニューの見直しが行われることも踏まえ、積極的な活用勧奨に取り組みます。

また、当該助成金の適正な執行に留意しつつ、迅速な支給決定を行います。

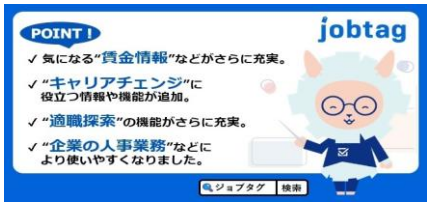
3 成長分野等への労働移動の円滑化

(1)「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要であるため、「job tag(職業情報提供サイト)」を積極的に活用し、職業相談、求人者の採用支援及び学生等の職業意識形成を進めます。

また、企業の職場情報を求職者等に提供することにより職場選択を支援するため、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」や、これを踏まえた「しょくばらぼ(職場情報総合サイト)」の利活用等についても、周知を図ります。

さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」(令和7年度末開設予定)に関する活用促進を図ります。



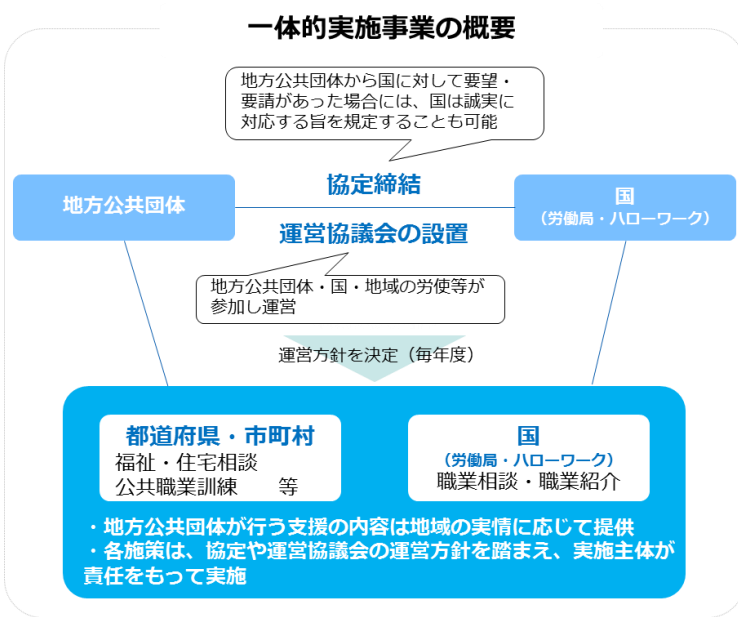
(2)地域雇用の課題に対する地方公共団体との連携・支援

「雇用対策協定」に基づく取り組みなど、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います。特に地方公共団体の希望に応じて、当該地方公共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実施するなど、地域の特性に応じた支援を着実にを行います。

また、ハローワークの全国ネットワークの活用や地方公共団体との連携により、東京圏及び大阪圏を中心に静岡県への移住を伴う就職を希望する求職者に対して、個々のニーズに応じた支援を行います。

県及び13市との間で雇用対策協定を締結
(締結数は全国第2位)※令和7年3月31日時点

締結自治体	締結年月日
① 浜松市	平成27年3月25日
② 熱海市	平成27年10月13日
③ 掛川市	平成27年12月18日
④ 静岡県	平成28年12月1日
⑤ 島田市	平成29年11月28日
⑥ 富士市	平成29年12月8日
⑦ 焼津市	平成30年5月10日
⑧ 磐田市	平成30年5月10日
⑨ 富士宮市	平成30年7月13日
⑩ 沼津市	平成30年9月4日
⑪ 三島市	平成30年11月16日
⑫ 藤枝市	平成31年3月19日
⑬ 静岡市	令和4年4月15日
⑭ 下田市	令和7年2月14日



(3) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、制度の見直しが行われた早期再就支援等助成金(中途採用拡大コース)について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組めます。

多様な人材の活躍に向けた就職支援

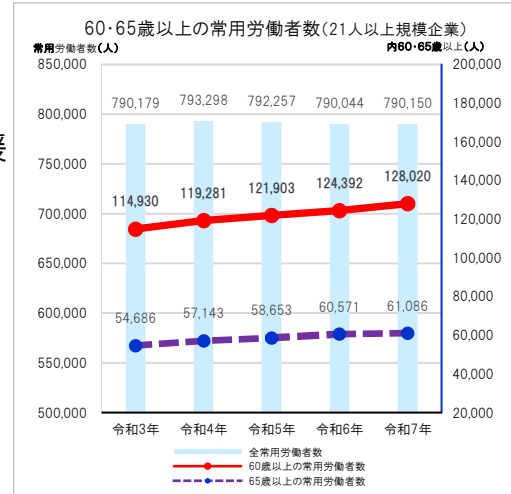
1 多様な人材の活躍促進

(1) 高齢者の活躍促進

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や企業への支援

70歳までの就業確保措置を努力義務とする高年齢者雇用安定法や高年齢者雇用施策について 事業主への周知・啓発を図ります。

また、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携による事業主への助成制度の周知や提案型の相談等により、65歳を超える定年引き上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ります。



② 生涯現役支援窓口等でのマッチング支援及び多様な就業機会の確保

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、県内11か所のハローワークに設置する「生涯現役支援窓口」を中心に、高年齢求職者の多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計や、支援チームによる効果的な職業相談・紹介によるマッチング等の支援を行います。

なお、マッチングにあたっては、労働災害防止の観点にも配慮した支援を行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就労を希望する高年齢者に対しては、シルバー人材センターへの誘導を行うなど、高年齢者の多様なニーズに応じた支援を行います。

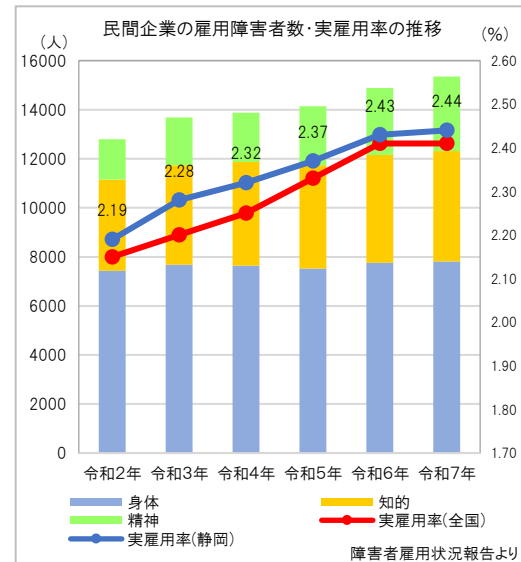
(2) 障害者の就労支援

① 障害者の雇用を促進するための支援

法定雇用率の段階的な引き上げや除外率の引き下げを踏まえ、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業を中心に周知を図るとともに、改正された障害者雇用促進法の趣旨も踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点からの対応が必要であることなどについて、障害者や事業主等に周知を図ります。

あわせて、障害者を1人も雇用していない企業や障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対しては、ハローワークと地域の関係機関が連携して、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施するほか、テレワークによる障害者雇用の提案や障害者雇用相談援助事業の利用勧奨を行うなどにより、障害者の雇入れを一層促進します。

また、公務部門においても計画的な採用が行われるよう、啓発・助言等を行うほか、労働局・ハローワークにおいて、公的部門の人事担当者等を対象に、障害に対する理解促進のための研修等を行います。



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

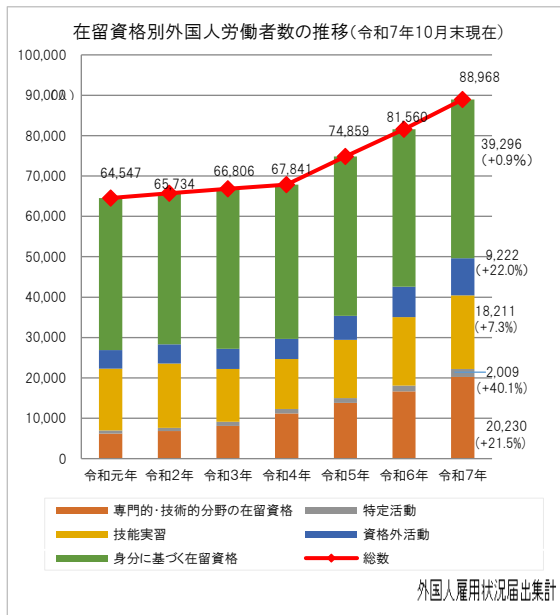
精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に応じた就労支援を促進します。また、難病患者である求職者に関しては、ハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援を行います。

さらに、障害者向けの職業訓練を実施する静岡県と連携のうえ、周知や受講勧奨、就職支援等を実施するほか、障害者の雇用後の能力開発及び向上に向けて、企業ニーズを把握するとともに在職者訓練の活用を促します。

① 外国人求職者等に対する支援

県内14カ所のハローワーク内に設置した外国人雇用サービスコーナーに専門相談員や通訳員を配置し、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備するほか、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の知識習得を目的とした「外国人就労・定着支援研修」の受講を勧奨するなどにより、外国人求職者の個々の状況に応じたきめ細かな就労支援を行います。

また、静岡、浜松新卒応援ハローワーク内に設置した留学生コーナーを中心に大学等のキャリアセンター等と緊密に連携して、外国人留学生の国内就職を支援します。



② 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

ハローワーク職員や外国人雇用管理アドバイザーによる事業所訪問や事業主向けのセミナーの実施等を通じて、外国人労働者の適正な雇用管理の改善や職業生活上の問題などに関する事業主からの様々な相談に対して、事業所の実態に応じた専門的な指導・援助を積極的に行います。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行います。

ハローワーク静岡・浜松に設置する就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口(ミドル・チャレンジコーナー)において、職業相談、就職から職場定着まで一貫した支援を計画的かつ総合的に実施します。

また、企業に対しては正社員での雇い入れや一定期間の試行雇用に係る助成金等の活用を促進しつつ、中高年層が応募しやすいミドルシニア限定・歓迎求人の開拓を行います。



ミドル世代向け就職支援セミナー

～100年時代の働き方～

・年齢の壁が...

・応募できる企業ある？

・自分からいける？

・何の会社に行きたいかわからない...

・こんな不安が解消できる？

ぜひご参加ください！



■セミナーの内容■

- ・ミドル世代の転職について
- ・企業検索に活用して

■スマホ・タブレット等を使用したセミナーです

- ・転職活動の準備について
- ・job tagを使ってみよう 等々

日時： 1月15日 (木) 13:30～15:00

(受付: 13:15～開始)

対象： 概ね35歳～59歳までの正社員就職を希望される方

※H26の就職支援活動
※参加に「マイナンバー」が必須となります※ ご注意ください

定員： 12名 (予約制)

場所： 静岡県浜松総合庁舎 701会議室(7階)
浜松市中央区中央1丁目12番1号

持ち物： スマホ、筆記用具、飲み物持参可

申込： 電話、窓口よりお申し込みください



※申込締切日： 2日前まで

※ 雇用保険を受給中の方は就職活動活動になります *





お問い合わせ先

【開会・会場】 浜松 ミドル・チャレンジコーナ

浜松市中央区浜松町11-2 浜松アクトタワー4F

TEL 053-540-1859 開場時間 9:30～18:00

休日 土・日・祝・年末年始

ミドル・
チャレンジ
センター

[illegible]

(5)若者への就労支援

① 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

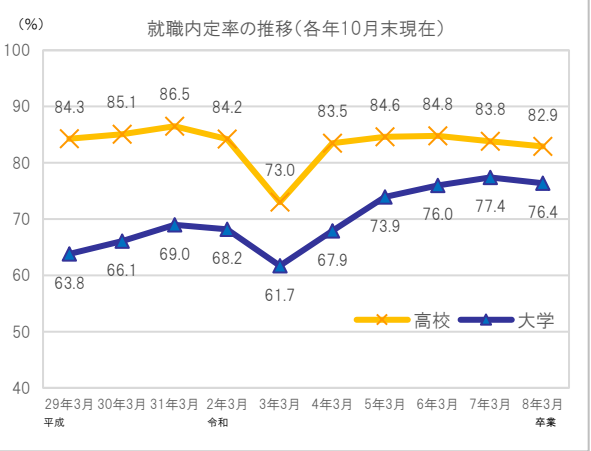
就労に当たって課題を有する若年無業者に対し、静岡県内4箇所地域若者サポートステーションにおいて、地方公共団体の関係者とも連携しながら、職業的自立に向けた継続的な支援を行います。



② 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

新規学卒者等向けの専門施設として設置している新卒応援ハローワークを中心に、就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を行います。

また、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携した支援チームを設置して、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を行います。



③ 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者(安定した就労の経験が少ない若年求職者など)を対象に、浜松わかものハローワークの他、県内5箇所(沼津、清水、掛川、磐田、富士の各ハローワーク)のわかもの支援窓口に配置した就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細やかな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

厚生労働省 We are waiting for you!! 全て無料!!

浜松わかものハローワーク

対象者 35歳未満の正社員希望の方

早期正社員就職の近道はわかハロで!!

数少ない支援メニューで「正社員になりたい」あなたをサポート!

- 適したお仕事の紹介・相談
- 個別担当者制でじっくり相談
- 履歴書 職務経歴書等の添削
- 求人探しサポート
- 適性検査・セミナー参加無料
- 面接対策 (模擬面接含む)

ハローワーク浜松 アクトタワー庁舎
浜松市中央区堀尾町111-2 浜松アクトタワー7階
TEL 053-540-2064
ご利用時間 9:30~18:00
休館日 土・日・祝・年末年始

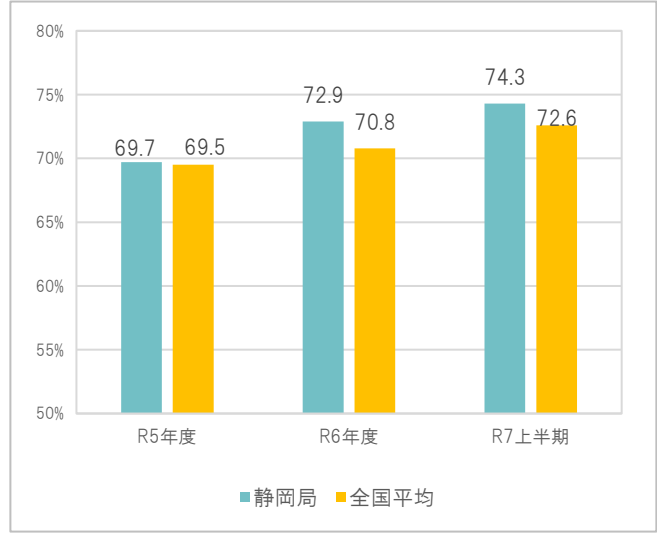
友だち追加 浜松わかものハローワーク LINEを公式アカウント

(6)雇用保険制度の適正な運営

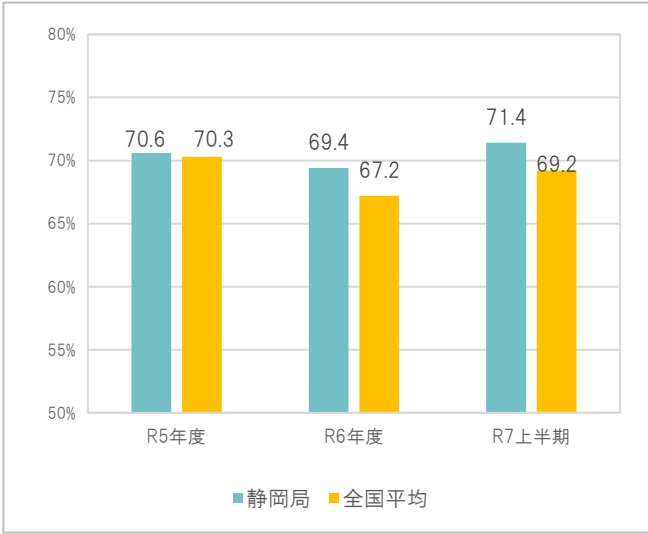
雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度をめぐる諸情勢に的確に対応し、雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、電子申請の利用促進や雇用保険制度改正等の積極的な周知に取り組みます。

また、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のためオンライン失業認定およびマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について周知広報に取り組みます。

▼電子申請率推移(資格取得届)



▼電子申請率推移(資格喪失届)



雇用関係助成金については、それぞれの制度目的が果たされるように周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図ります。

併せて、事業主や社会保険労務士等に対し、助成金の適正な申請について周知等を図った上で、実地調査を行うなど適正支給に努めるとともに、仮に不正受給等が発覚した場合は、厳正な対処を徹底します。

e-Gov電子申請とは

電子申請とは、現在紙によって行われている申請や届出などの行政手続を、インターネットを利用して自宅や会社のパソコンを使って行えるようにするものです。

24h

役所の窓口が
しまっても大丈夫

どこからでも申請可能

マイページで
状況をすぐに確認

パソコン上だけで
手続が完了

「雇用関係助成金」を
正しく申請していますか？

適正な支給がされているか確認するための調査を随時行っています

こんなことはありませんか？

？

- 事実を十分に確認せず、適当に記載して申請した
- 原本とは別の書類を作成し、添付書類として提出した
- 申請内容が事実と異なっていたが、そのまま申請した
- 支給申請は従業員や社会保険労務士に任せっきりにしている

女性活躍の推進及び仕事と育児・介護の両立支援、ハラスメント防止対策等働きやすい職場環境の整備

1 女性活躍推進に向けた取組促進等

(1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組の推進

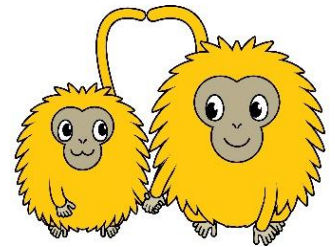
改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者数101人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が、令和8年4月1日から事業主に義務付けられたことから、改正内容の周知に取り組むとともに、男女雇用機会均等法と併せた計画的な報告徴収等の実施により、法の履行確保を図ります。

また、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」及び新設された「えるぼしプラス」の取得に向けた働きかけを行います。



(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の実施

就職を希望する子育て中の女性等を対象にマザーズハローワーク等において、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保、保育施設や子育て支援サービスに係る情報の提供等を行います。また、職業相談及び情報提供のオンライン化を推進するとともに、地域の子育て支援機関等と密接に連携して、アウトリーチ型支援の強化を図ります。



静岡労働局マザーズオリジナルキャラクター
「はまリン」と「ここリン」

2 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防止対策の推進

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について周知に取り組むとともに、年間を通じた計画的な報告徴収等の実施により、法の履行確保を図ります。

(2) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

改正労働施策総合推進法等により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置が、令和8年10月1日から事業主に義務付けられることから、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組みます。

また、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の研修動画や各種ツールの活用促進を図ります。



(3) 労働関係紛争の早期解決の促進

労働局及び監督署に設置された「総合労働相談コーナー」において、労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応します。

労働局長による助言・指導を適切かつ迅速に実施するとともに、紛争調整委員会によるあっせんの効果的な運用により、個別労働紛争の適切かつ迅速な解決を図ります。



3 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により、法の履行確保を図ります。

また、両立支援等助成金の活用を促進し、男女ともに仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備を図ります。

(2) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法の改正について周知に取り組み、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、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図ります。

また、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び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」の取得に向けた働きかけを行います。



(3) 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努めます。

(4) 多様な働き方の実現に向けた環境整備

多様な正社員制度やテレワーク、勤務間インターバル制度の導入・定着の促進に取り組めます。

また、年次有給休暇の取得促進、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇の導入促進など働き方・休み方の見直しの推進を図ります。

(5) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランスから法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合は、申出内容を聴取し、委託事業者等に対する調査・是正指導等を行うなど、法の履行確保を図ります。

また、委託事業者等との取引上のトラブルについての相談には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

1 長時間労働の抑制

(1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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実施します。

(2) 中小企業・小規模事業者に対する支援

監督署に配置されている「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や中小規模事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知等きめ細やかな相談・支援等を行います。

(3) 時間外労働の上限規制適用開始事業・業務への労働時間短縮に向けた支援

令和6年度から時間外労働の上限規制の適用が開始された建設事業、自動車運転の業務、医師について、取引慣行などの課題解決のため、特設サイト「はたらきかたススめ」を通じた周知を行います。

【業種別支援】

- ①建設業では、建設業関係労働時間削減推進協議において、適正工期設定に向けた取組を推進します。また、毎週土曜の一斉休工（ふじ丸デー）を周知します。
- ②トラック運転者については、関係省庁と連携し、「荷主特別対策チーム」による長時間の恒常的な荷待ち時間削減の要請を行います。また、適正な運賃（標準的な運賃）の支払いを周知します。
- ③医師については、タスクシフト/タスクシェアを含む勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境支援センターによる対応を継続します。

(4) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」を防止するため、関係省庁と連携して必要な措置を講じます。

中小受託取引適正化法（取適法）違反が疑われる場合には、関係機関へ確実に通報します。

2 労働条件の確保・改善対策

監督指導や説明会などの行政手法を通じて、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組みます。

特に、「労働条件相談ほっとライン」やインターネット情報監視で得た情報を活用し、法違反が疑われる事業場に対して監督指導を実施します。

重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含めて厳正に対処します。

外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者などへの法令違反の疑いがある事業場に対して重点的監督を行い、関係機関と連携して対応を図ります。



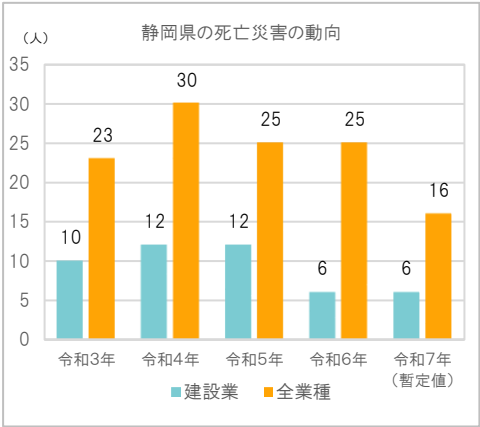
3 労働者の健康と安全の確保

第14次労働災害防止計画(令和5年度～5か年)の推進

(1)建設業における死亡災害の撲滅等

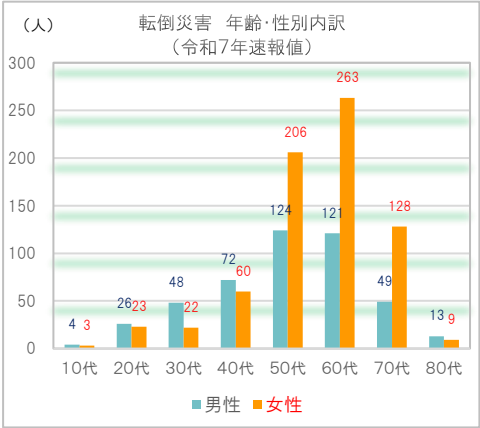
建設業死亡災害の防止のため、元方事業者と関係請負人の各自役割に応じたりスクアセスメントの実施及び改正労働安全衛生法による事業者の高年齢労働者の安全と健康の確保対策の努力義務化への取組の定着を図ります。

また、製造業を中心としたはさまれ・巻き込まれ災害防止のため、機械安全化の原則(本質安全の原則、隔離の原則、停止の原則)の推進、非定常作業を含むリスクアセスメントの実施等の周知を図ります。



(2)転倒災害等の行動災害の防止

「転倒」や「腰痛」などの行動災害は、中高年齢の女性労働者に発生率が高く、また、他産業と比較して小売業や介護施設を中心に高い傾向であることから、県内における当該業種のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会を運営し、自主的な安全衛生活動の導入支援の取組等の水平展開により、管内全体の安全衛生に対する機運の醸成を図ります。



(3)外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の労働災害が高止まり傾向にあることから、外国人労働者が容易に理解できる視聴覚教材による安全衛生教育や注意表示等の「見える化」の促進に加え、コミュニケーション不足解消のため「やさしい日本語」使用の重要性の周知を図ります。

(4)ストレスチェック制度の浸透をはじめとした健康確保対策の推進

①メンタルヘルス対策及び過重労働対策

ストレスチェック等のメンタルヘルス対策や長時間労働者に対する医師による面接指導等、労働者の健康確保の取組が各事業場で確実に実施されるよう、引き続き指導を行います。

また、改正労働安全衛生法による中小規模事業者を含めたストレスチェック実施義務化への対応を含めた産業保健活動支援のため、静岡産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターと連携し、実施体制の応援並びに利用促進を図ります。

②化学物質による健康障害防止対策

新たな化学物質規制関係の法令の周知を引き続き図るとともに、ラベル表示、SDS(安全データシート)等による危険・有害性の周知と、周知された内容に基づくリスクアセスメント等の確実な実施を指導します。

また、石綿事前調査について、着工事の有資格者による事前調査、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果の報告の徹底及び発注者への制度の周知等を図ります。

職場のメンタルヘルス対策をしていますか？

労働者の**82.2%**が、現在の仕事や職業生活に關することで、強い不安やストレスとなっている事柄があると感じています。

※1 令和4年労働安全衛生調査(実施機関)

今、職場におけるメンタルヘルス対策の推進が企業の重要課題です！

職場における労働者のメンタルヘルスの状況

- 働く労働者の**82.2%**が、現在の仕事や職業生活に關することで、強い不安やストレスとなっている事柄があると感じています。
- ※2 令和4年の精神障害等の労災申請件数は2,683件、認定件数は、710件
- ※3 認定件数のうち未達を含む自殺が67件
- ※4 申請件数のうち40～49歳 779件、30～39歳 600件
- ※5 認定件数のうち40～49歳 213件、20～29歳 183件
- ※6 メンタル不調の原因の1位は「上司等からの身体的、精神的攻撃等のパワーハラスメント」によるものです。
- ※7 令和4年産業保健活動の実施状況調査結果から、企業の未来を担う労働者にメンタルヘルスの不調が増加しています！

職場のメンタルヘルス対策の必要性を少しでも感じた事業者の皆様

ステップ1 表面の相談窓口をご覧ください

ステップ2 相談・支援窓口へアクセスする日を決めましょう！

月 日 時 分

静岡県労働局・労働基準監督署

令和8年(2026年)1月1日以降着工の工事から、一部の工作物の石綿事前調査には**資格取得が必要**になります！

対象工事を行う方は、**工作物石綿事前調査者講習**を受講して、資格の取得をお願いします。

こんな工事や有資格者による同意の対象になります！

- プラント等の配管のメンテナンス工事
- 電気設備・向電設備・配電設備・変電設備(送電設備)の改修工事
- ボイラー・圧力容器の部品交換工事 など

事前に建築特許申請や建築関係者の資格の取得が必要です。同時にこの作業の過程で健康被害の発生が懸念される場合は、事前に健康被害防止措置の取組が必要です。事前に健康被害防止措置の取組が必要です。

例えば、以下のような工作物が対象となります。

石綿検査による調査をせず工事を行うことは**違法**です！

また、石綿が漏れ出し、**じん肺**、**肺癌**、**悪性中皮腫**が発生するおそれがあります。

4 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情等を踏まえ、充実した審議が尽くせるよう最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

改正された最低賃金額について、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、改正の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に監督指導等を実施します。

最低賃金の種類		金額 (時間額)
静岡県最低賃金		1,097円
特定(産業別)最低賃金	鉄鋼、非鉄金属製造業	1,117円
	はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具、輸送用機械器具製造業	1,133円

5 迅速・適正な労災保険の給付

(1) 労災保険給付の迅速・適正な処理

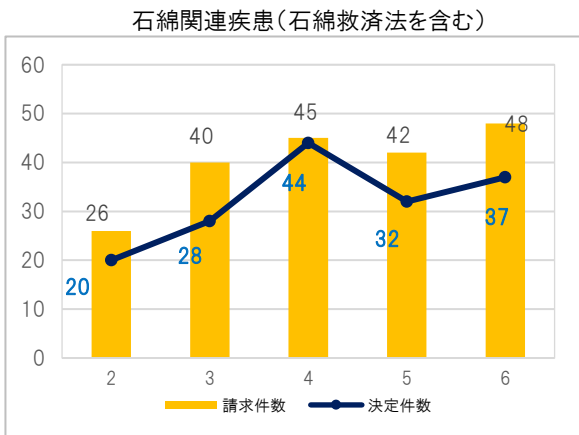
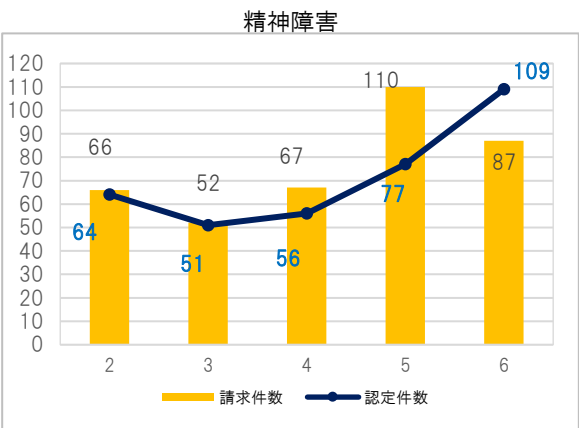
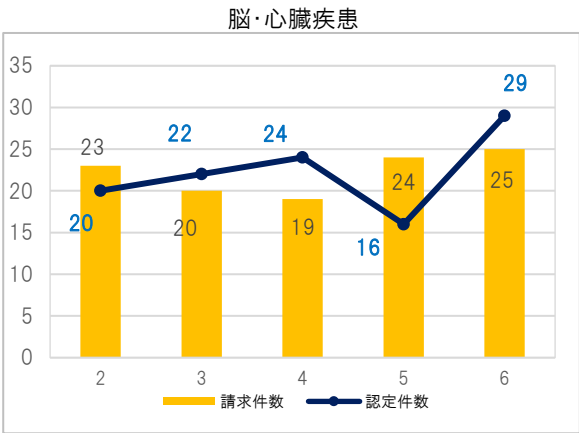
労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するように迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。

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を徹底します。

(2) 複雑困難事案への対応

社会的関心が高い脳・心臓疾患事案、精神障害事案(過労死等事案)及び石綿関連疾患などの複雑困難事案については、認定基準等に基づいた迅速・適正な事務処理を一層推進します。

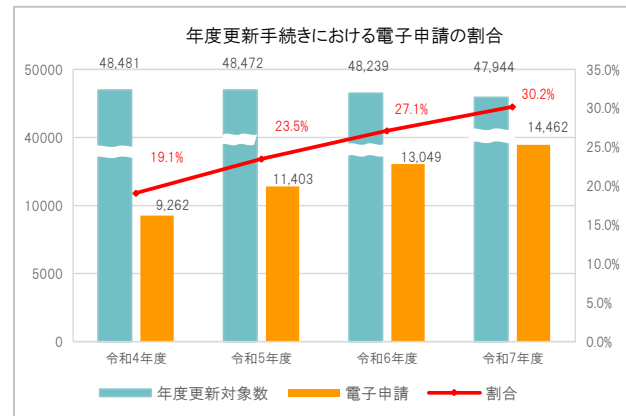
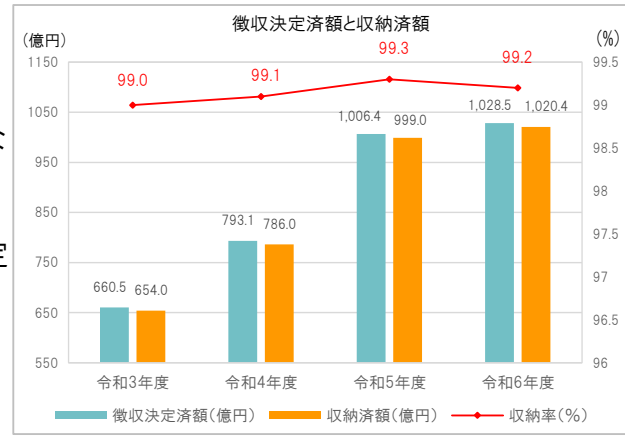
(過労死等事案、石綿関連疾患の請求・認定状況)



(令和7年12月末時点)
①脳・心臓疾患 請求:33 決定:16
②精神障害 請求:98 決定:67
③石綿関連疾患 請求:50 決定:33

※決定件数は当該年度に請求されたものに限らない。

1 労働保険料の適正徴収等



静岡労働局・労働基準監督署・公共職業安定所(ハローワーク)一覧

静岡労働局

	所在地		電話番号
総務部	〒420－8639 静岡市葵区追手町9－50	静岡地方合同庁舎3階	054-254-6312
労働基準部			054-254-6313
雇用環境・均等室		静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
職業安定部			054-271-9960

労働基準監督署

	所在地			電話番号
三島労働基準監督署	〒411－0033	三島市文教町1－3－112	三島労働総合庁舎3階	055-986-9100
(下田駐在事務所)	〒415－0036	下田市西本郷2－5－33	下田地方合同庁舎1階	(0558-22-0649)
沼津労働基準監督署	〒410－0831	沼津市市場町9－1	沼津合同庁舎4階	055-933-5830
富士労働基準監督署	〒417－0041	富士市御幸町13－28		0545-51-2255
静岡労働基準監督署	〒420－0858	静岡市葵区伝馬町24－2	相川伝馬町ビル2階・3階	054-252-8165
島田労働基準監督署	〒427－8508	島田市本通1丁目4677－4	島田労働総合庁舎3階	0547-37-3148
磐田労働基準監督署	〒438－8585	磐田市見付3599－6	磐田地方合同庁舎4階	0538-32-2205
浜松労働基準監督署	〒430－8639	浜松市中央区中央1－12－4	浜松合同庁舎8階	053-456-8151

公共職業安定所(ハローワーク)

	所在地			電話番号
下田公共職業安定所	〒415－8509	下田市4－5－26		0558-22-0288
三島公共職業安定所	〒411－0033	三島市文教町1－3－112	三島労働総合庁舎1階	055-980-1300
三島公共職業安定所 伊 東 出 張 所	〒414－0046	伊東市大原1－5－15		0557-37-2605
沼津公共職業安定所	〒410－0831	沼津市市場町9－1	沼津合同庁舎1階・3階	055-931-0145
沼津公共職業安定所 御殿場出張所	〒412－0039	御殿場市かまど字水道1111		0550-82-0540
富士公共職業安定所	〒417－8609	富士市南町1－4		0545-51-2151
富士宮公共職業安定所	〒418－0031	富士宮市神田川町14－3		0544-26-3128
清水公共職業安定所	〒424－0825	静岡市清水区松原町2－15	清水合同庁舎1階	054-351-8609
静岡公共職業安定所	〒422－8045	静岡市駿河区西島235－1		054-238-8609
焼津公共職業安定所	〒425－0028	焼津市駅北1－6－22		054-628-5155
島田公共職業安定所	〒427－8509	島田市本通1丁目4677－4	島田労働総合庁舎1階	0547-36-8609
島田公共職業安定所 榛 原 出 張 所	〒421－0421	牧之原市細江4138－1		0548-22-0148
掛川公共職業安定所	〒436－0077	掛川市駅前4－4	SKしんきん駅前プラザ2階	0537-22-4185
磐田公共職業安定所	〒438－0086	磐田市見付3599－6	磐田地方合同庁舎1階	0538-32-6181
浜松公共職業安定所	〒432－8537	浜松市中央区浅田町50－2		053-541-8609
浜松公共職業安定所 細 江 出 張 所	〒431－1302	浜松市浜名区細江町広岡312－3		053-522-0165
浜松公共職業安定所 浜 北 出 張 所	〒434－0037	浜松市浜名区沼269-1		053-584-2233