

令和7年度 広島労働局行政運営方針

～実現しよう 安全・安心・いきいき働けるひろしま～



広島労働局HP



厚生労働省HP



この資料は、行政運営方針の主な施策を抜粋したものであり、項目及び内容がそのままリンクするものではありません。

労働基準部

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 事業場内最低賃金の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

■「賃上げ」支援助成金パッケージの周知

最低賃金引上げとあわせて取組として、生産性向上や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等を通じ、賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージを周知していきます。

■最低賃金の引上げに向けた環境整備等の取組

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。

■「働き方改革推進支援センター」等の周知

「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ける、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、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。

■平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料提供

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) 最低賃金制度の適切な運営

■地方最低賃金審議会の円滑な運営

経済動向や、広島県内の実情、これまでの広島地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、充実した審議が尽くされるよう広島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

■最低賃金の周知徹底及び監督指導

最低賃金額の改正等については、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。

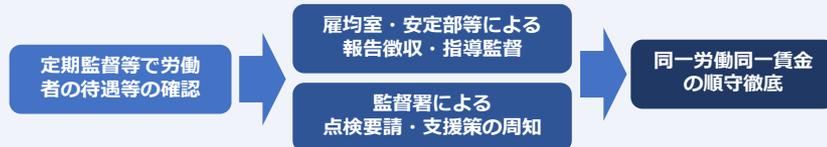
最低賃金制度 🔍 検索



(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

■定期監督等による同一労働同一賃金に関する確認及び支援策の周知

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、雇用環境・均等室又は職業安定部と連携するとともに、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、監督署から点検要請を集中的に実施することや、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ります。



広島県最低賃金	時間額	発効年月日
	1,020円	令和6年10月1日

広島県特定（産業別）最低賃金
※ 業種名は日本標準産業分類による

業種	時間額	発効年月日
広島県製鉄業、鋼材、鉄鋳物、可鍛鉄製造業、その他の鉄鋼業最低賃金	1,114円	R6.12.31
広島県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	1,070円	
広島県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	1,045円	
広島県自動車・同附属品製造業最低賃金	1,048円	
広島県建設用・建築用金属製品、その他の金属製品製造業最低賃金	1,052円	R7.2.21
広島県船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金	1,080円	
広島県自動車小売業最低賃金	1,038円	
広島県各種商品小売業最低賃金	1,020円	R6.10.1

2 フリーランスの就業環境の整備

■監督署における専門窓口による相談指導等

監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。

■労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

令和6年11月より、今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行います。

労働基準部

3 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

■ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

- 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間超と考えられる事業場及び過労死等の労災請求が行われた事業場への監督指導を実施します。
- 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社に「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、助言・指導を実施します。

■ 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

- 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守のため、取引関係者や国民全体の理解を得るよう特設サイト「はたらきかたスメ」を通じて周知・啓発を行います。

- トラック運転者については、「荷主特別対策チーム」が関係機関とも連携しながら、荷待ち時間の改善に向けた働きかけなどを行います。



はたらきかたスメ 検索



■ 中小企業・小規模事業者等に対する支援

監督署の「労働時間相談・支援班」にて、説明会の開催や事業場への個別訪問により支援を実施します。

■ 長時間労働につながる取引環境の見直し

労働基準関係法令違反の背景に、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、関係機関に通報を行います。

(2) 労働条件の確保・改善対策

■ 法定労働条件の確保等

- 相談・投書等のほか「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報、インターネット情報監視等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に監督指導を実施します。
- 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」の活用を促進します。

■ 外国人労働者の労働条件確保対策の推進

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は、関係機関と連携し、厳正に対処します。



労働条件の悩みや不安・疑問は…
労働条件相談「ほっとライン」に相談してみよう!

労働条件 相談ほっとライン
0120-811-610
月～金：午後5時～午後10時
土日・祝日：午前9時～午後9時
※年末・年始(12月29日～1月3日まで)は除く

労働条件相談ホットライン 検索

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

■ 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

■ 労働者の作業行動に起因する労働災害(行動災害)防止対策の推進

「転倒災害のない職場HIROSHIMAプラン」を通じ、事業場の転倒防止対策の具体的な取組を促進します。

■ 高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- エイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知を図ります。
- 外国人労働者が容易に理解できる効果的な安全衛生教育の実施や労働災害対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進します。

■ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和7年4月からの改正省令(退避や立入禁止等の措置等)や「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」の周知・徹底を図ります。

■ 業種別の労働災害防止対策の推進

■ 労働者の健康確保対策の推進

- 協会けんぽ広島と連携し、健康診断実施率の向上、有所見率の改善等について、働く世代の健康づくりを推進します。
- 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の取組が事業場で適切に実施されるよう指導等を行います。
- 「広島県地域両立支援推進チーム」の取組等を通じ、事業場における治療と仕事の両立支援に関する取組の促進を図ります。



■ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

- 全面施行された関係法令に基づく化学物質の自律的管理が適切に実施されるよう丁寧な指導を行います。
- 石綿ばく露を防止するため、リフォーム等も含む解体等工事発注者への制度の周知を図ります。
- 熱中症予防対策の推進

働いている方も!
確かめよう、労働条件!
事業者・労務管理担当の方も!

FOR WORKERS 働いている方の相談窓口はこちら
FOR MANAGERS 事業者、企業の労務管理の方向けコンテンツはこちら

確かめよう労働条件 検索

(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係る事務処理

- 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困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進します。
- 窓口での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連絡等の実施を徹底します。

1

人手不足対策

・多くの産業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において、地域の実情に応じた雇用対策に取り組むとともに、人材確保の支援を行う。

・広島・広島東・福山所に設置している「人材確保サポートコーナー」を中心に、医療・福祉、建設、警備、運輸等の「人材不足6分野」について重点的なマッチング支援を行うとともに、魅力ある職場づくりを支援するため、雇用管理改善等コンサルタントを活用し、職場定着等を促進する。

2

リ・スキリングによる能力向上支援

・キャリア形成やリ・スキリングの取組を促すため、ハローワークに設置する「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」において相談支援を行う。

・デジタル推進人材の育成支援のための訓練コースの設定を促進し、適切な受講勧奨と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。

・企業における人材育成を支援するため、人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用勧奨を行う。

3

多様な人材の活躍促進

子育て中の女性

マザーズハローワーク・マザーズコーナーを中心に、求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を行う。また、アウトリーチ型支援や仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組む。

高齢者

働く意欲のある高齢者が年齢にかかわらず活躍できるよう、県内8か所に設置している「生涯現役支援窓口」を中心に、高齢者のマッチング支援を行う。

障害者

雇用率の引き上げ等に向け、ハローワークと地域の関係機関が連携して、障害者の採用準備から職場定着までの一貫したチーム支援等を行う。

外国人

外国人労働者が安心して働ける環境を整備するため、「外国人雇用サービスコーナー」等における相談支援、外国人労働者を雇用する事業所への適正な雇用管理に関する助言・援助等を行う。

4

地方自治体との連携

- ・雇用対策協定を締結している市においては、引き続き「市とハローワークとの連携による雇用対策」を実施し、地域の雇用の安定を図る。

- ・希望する地方公共団体においては、当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。

- ・地方自治体と連携して、広島県内へのUIJターン就職を促進する。

「賃上げ」支援助成金パッケージ（7年度予算案）

1 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金

- ・事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成
- 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金

- ・労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成
- 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金

- ・職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成
- 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

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）

- ・雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成
- 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入
- （※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

2 正規・非正規の格差是正への支援

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）

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
- 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

3 より高い処遇への労働移動等への支援

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）

- ・事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成
- ・中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇い入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

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）

- ・就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- ・労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

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、ワークライフ・バランスの促進

改正育児・介護休業法等の施行スケジュール

施行期日	改正内容
<p>公布日 (令和6年5月31日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
<p>令和7年4月1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等） ○ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子） ○ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 ○ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主） ○ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け ○ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け ○ 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け ○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け ○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し ○ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務
<p>令和7年10月1日 (公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ○ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

総務部（労働保険関係）

労働保険制度は、労災保険給付、失業給付等を通じた労働者のセーフティネットとして重要な役割を果たしている。

労働保険制度の健全で安定的な運営、費用負担の公平性の確保及び労働者の福祉の向上等の観点から、労働者を雇用する事業主の労働保険加入と労働保険料の確実な納付を確保する必要があり、以下のとおり取り組む。

1

電子申請の利用促進

行政手続コストの削減及びデジタル化の推進を目指して、労働保険関係手続における電子申請の利用促進に努める。

2

労働保険の未手続事業一掃対策の推進

ひとりでも労働者を雇用する事業主は労働保険に加入する義務がある。

適切に手続きが行われるよう、他の行政機関との連携を密にして、職権による強制加入も視野に入れた指導を積極的に行う。

3

労働保険料等の適正徴収等

事業主に対し労働保険制度の重要性を促し、法令に従い労働保険料等を申告・納付するよう適切な指導に努め、収納未済歳入額の縮減に取り組む。

また、口座振替制度による労働保険料等の納付の利用促進に努める。