

北海道労働局 令和4年度行政運営方針（案）資料一覧

1 雇用環境・均等部 最重点・重点施策

（行運本文該当ページ）

1-1	育児・介護休業法改正ポイントのご案内	P3
1-2	改正女性活躍推進法	〃
1-3	①改正労働施策総合推進法（ハラスメント）	P7
	②ハラスメント悩み相談室	〃
1-4	①北海道働き方改革推進支援センターリーフレット	P8
	②令和4年度働き方改革推進支援事業概要	〃
1-5	①テレワーク相談センター	P9
	②人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内	〃
1-6	不妊治療と仕事の両立支援	P11

2 労働基準部 最重点・重点施策

2-1	令和2年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表	P5
2-2	自動車運転者を使用する事業場の85.2%で法令違反～自動車運転者を使用する事業場に対する令和2年の監督指導状況～	P6
2-3	死亡労働災害速報値	P7
2-4	業種別労働災害発生状況	P7,14
2-5	労働災害による死亡者数を20%以上、死傷者数を5%以上減少させるために！	P7,16
2-6	第13次労働災害防止計画の達成状況（令和4年1月末現在）	P7,16
2-7	職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため～取組の5つのポイント～を確認しましょう！	P12
2-8	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	〃
2-9	労働基準関係法令違反に係る公表事案	〃
2-10	外国人技能実習生の実習実施者に対する令和2年の監督指導結果を公表します	〃
2-11	メンタルヘルス取組状況（R3.12.31現在）	P16
2-12	建設現場で石綿にばく露し、石綿関連の疾病を発症された労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ	P17

2-13	北海道の最低賃金	P17
2-14	最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策	P18

3 職業安定部 最重点・重点施策

3-1	令和4年4月以降の雇用調整助成金の特例措置等について	P2
3-2	産業雇用安定助成金のご案内	〃
3-3	就職氷河期世代サポートコーナーを利用してみませんか？	P4
3-4	マザーズハローワーク札幌 チャットはじめました	P4,19
3-5	札幌わかものハローワーク チャット相談始めました	P19
3-6	IT人材募集求人事業者へのアンケート 回答集計	〃
3-7	求職者支援制度のご案内	P20

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和４年４月１日から３段階で施行

男女とも仕事と育児を両立できるように、産後パパ育休制度（出生時育児休業制度、P2参照）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正を行いました。

令和４年４月１日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度 ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③ 育児休業給付に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

※雇用環境整備、個別周知・意向確認とも、産後パパ育休については、令和４年１０月１日から対象。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

就業規則等を見直しましょう

現行

（育児休業の場合）

- (1) 引き続き雇用された期間が１年以上
- (2) １歳６か月までの間に契約が満了することが明らかでない

令和４年４月１日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに

- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い
（引き続き雇用された期間が１年未満の労働者は
労使協定の締結により除外可）
- ※育児休業給付についても同様に緩和

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

4 育児休業の分割取得

就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度（R4.10.1～）	育休制度（現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで※1	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して 2回取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3	再取得不可

※1 雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。

※2 具体的な手続きの流れは以下①～④のとおりです。

- ①労働者が就業してもよい場合は、事業主にその条件を申し出
- ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示（候補日等がない場合はその旨）
- ③労働者が同意
- ④事業主が通知

なお、就業可能日等には上限があります。

- 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分
- 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例) 所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、
休業2週間・休業期間中の所定労働日10日・休業期間中の所定労働時間80時間の場合
⇒ 就業日数上限5日、就業時間上限40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満

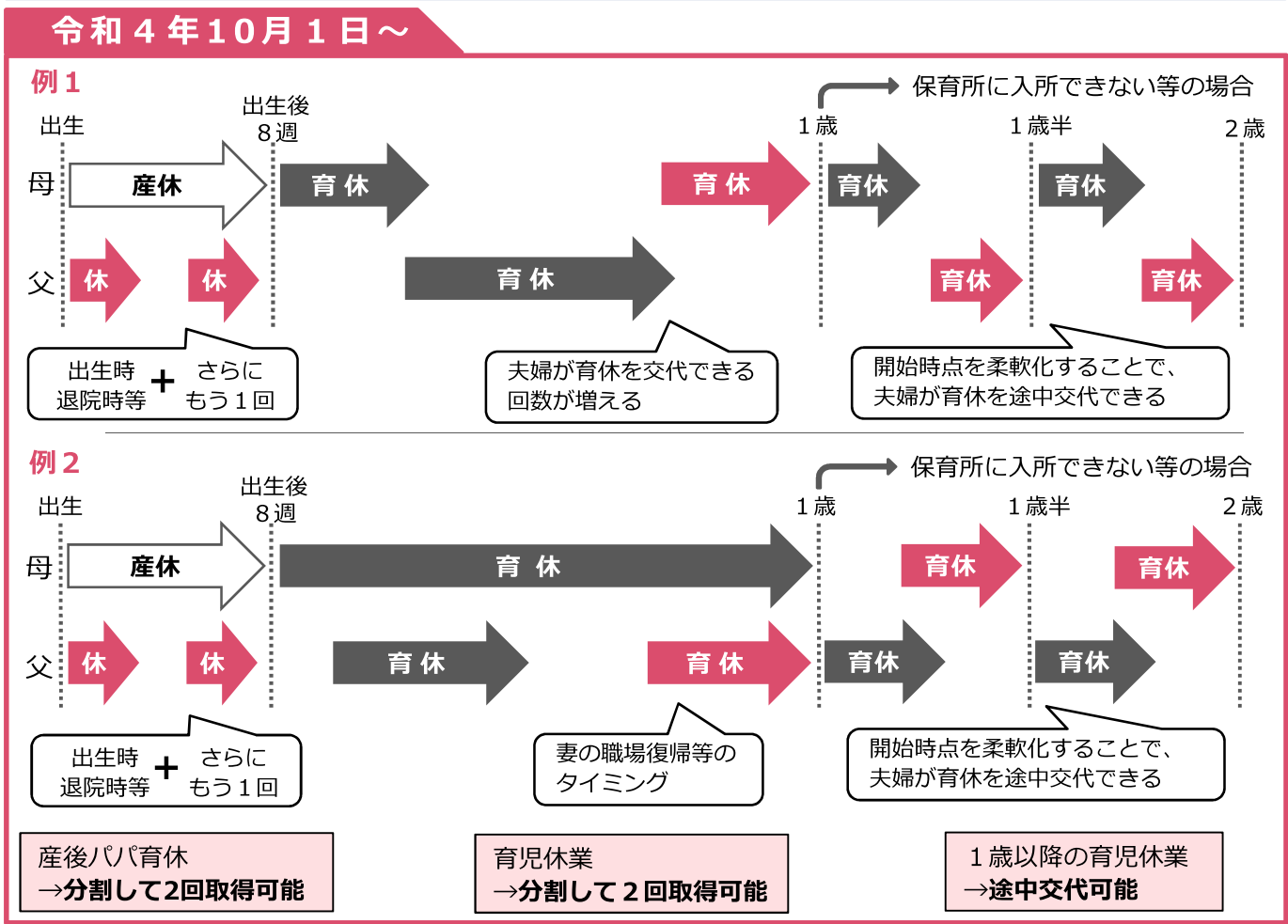
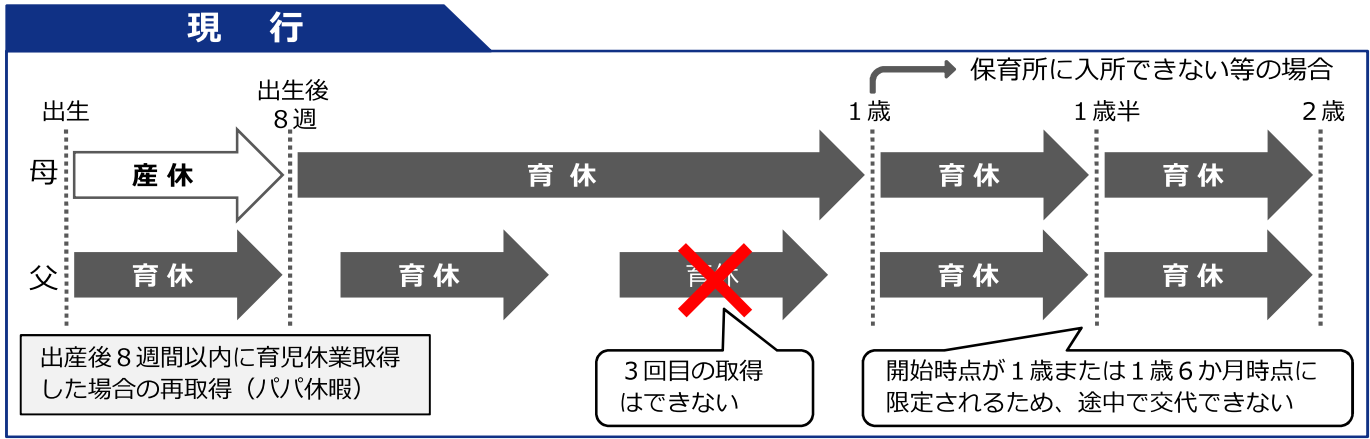
休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	休	6時間
休				休		4時間		休

産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下である場合に、給付の対象となります。

注：上記は28日間の休業を取得した場合の日数・時間。休業日数が28日より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

育児休業給付については、最寄りのハローワークへお問い合わせください。

改正後の働き方・休み方のイメージ（例）



※ 3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止・ハラスメント防止

育児休業等の申し出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の不利益な取り扱いを行うことは禁止されています。今回の改正で、妊娠・出産の申し出をしたこと、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止されます。

また、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・ 育児休業の取得について上司に相談したら「男のくせに育児休業を取るなんてあり得ない」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・ 産後パパ育休の取得を周囲に伝えたら、同僚から「迷惑だ。自分なら取得しない。あなたもそうすべき。」と言われ苦痛に感じた。

5 育児休業取得状況の公表の義務化

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。**

公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

さらに詳しく知るための情報・イベントなど

■ 男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

① 男性の育児休業取得促進セミナー

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■ 両立支援について専門家に相談したい方へ 【中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

② 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

<https://ikuji-kaigo.com/>



■ 雇用環境整備、個別周知・意向確認の例

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用いただけます。

③ 社内研修用資料、動画

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

④ 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

近日厚生労働省ホームページに掲載予定です。



育児・介護休業法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年9月作成

令和4年4月1日から 女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が 101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます

「改正女性活躍推進法」では、一般事業主行動計画の策定が、常時雇用する労働者が301人以上の企業に義務づけられています。令和4年4月1日から、101人以上300人以下の企業にも策定・届出と情報公表が義務化されます。

一般事業主行動計画の策定・届出の進め方

「一般事業主行動計画」とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものです。行動計画には、計画期間、数値目標、取組内容、取組の実施時期を盛り込まなければなりません。

行動計画の策定から届出までの流れは、以下の4つのステップをご参照ください。

ステップ1 自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する

基礎項目（必ず把握すべき項目）

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合（区）
- 男女の平均継続勤務年数の差異（区）
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況



把握した状況から自社の課題を分析してください。

・自社の状況把握のためには、基礎項目に加えて選択項目（必要に応じて把握する項目）を活用することが原因の分析を深めるために有効です。選択項目の詳細は、パンフレットをご覧ください。

・（区）の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

・雇用管理区分とは、職種、資格、雇用形態、就業形態等の労働者の区分です。当該区分に属している労働者について他の区分に属している労働者と異なる雇用管理を行うことを予定して設定しているものです。

例：正社員、契約社員、パートタイム労働者／事務職、技術職、専門職、現業職など



ステップ2 一般事業主行動計画を策定し、社内周知と外部公表を行う

ステップ1を踏まえて、**(a)計画期間 (b)1つ以上の数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定し、労働者に周知、外部に公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定したことを都道府県労働局に届け出る

届出の様式は、以下をご参照ください。

■一般事業主行動計画策定・変更届の届出参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000713159.doc>

■次世代法に基づく行動計画と一体的に策定、届出をする場合の届出様式

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000744481.doc>

ステップ4 取組を実施し、効果を測定する

定期的に数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、以下の項目から**1項目以上**選択し、求職者等が簡単に閲覧できるように情報公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合(区) - 男女別の採用における競争倍率(区) - 労働者に占める女性労働者の割合(区)(派) - 係長級にある者に占める女性労働者の割合 - 管理職に占める女性労働者の割合 - 役員に占める女性の割合 - 男女別の職種または雇用形態の転換実績(区)(派) - 男女別の再雇用または中途採用の実績	- 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 - 男女別の育児休業取得率(区) - 労働者の一月当たりの平均残業時間 - 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間(区)(派) - 有給休暇取得率 - 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率(区)

※「(区)」の表示のある項目は、雇用管理区分ごとに公表を行う必要があります。

※「(派)」の表示のある項目は、労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、派遣労働者を含めて公表を行う必要があります。

併せて、上記の項目とは別に、以下の項目についても、女性活躍推進法に基づく公表が可能です。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に資する社内制度の概要
- ・労働者の職業生活と家庭生活の両立に資する社内制度の概要

早めに行動計画を策定するとメリットがあります

101人以上300人以下の企業が行動計画を策定すると、以下の制度等を活用できます。(令和3年12月現在)

① 公共調達における加点評価 (問い合わせ先：内閣府男女共同参画局)

各府省等が実施する総合評価策札方式または企画競争による調達で有利になる場合があります。

https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/wlb_torikumi01.pdf

② 「働き方改革推進支援資金」特別利率による資金融資 (問い合わせ先：日本政策金融公庫)

働き方改革実現計画を実施するために必要とする設備資金と運転資金に活用できます。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html



「えるぼし」認定・「プラチナえるぼし」認定

「えるぼし」 認定	一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等 の一定の要件を満たした場合に認定します。
「プラチナえるぼし」 認定	えるぼし認定企業のうち、 一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等 の一定の要件を満たした場合に認定します。

認定取得のメリット

- ・認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品や広告などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができます。また、そのことにより、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながることを期待できます。
- ・認定を受けた企業は、公共調達で加点評価を受けることができ、有利になる場合があります。
- ・また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。

女性活躍推進法に関する詳しい情報は、北海道労働局雇用環境・均等部 指導課へ

① <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf> (電話番号 011-709-2715)

● 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう (詳しいパンフレット)

② <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf>

● 中小企業のための女性活躍「行動計画」策定プログラム

③ <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000612149.xlsm>

一般事業主行動計画の策定等、表面のステップ1からステップ2(行動計画策定まで)を簡単に行うことができます。



(令和4年1月)

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されます！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置は、令和4年4月1日から義務化されます（令和4年3月31日までは努力義務）。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～③の要素**全てを満たす**行為をいいます。

- ① **優越的な関係を背景とした言動**
- ② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**
- ③ **労働者の就業環境が害されるもの**

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	●殴打、足蹴りを行う。 ●相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	●人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 ●業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す行う。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	●1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	●新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	●管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 ●気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	●労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

※個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
併せて講ずべき措置	⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止 されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと（コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等）
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・ **他の事業主が雇用する労働者** ・ **就職活動中の学生等の求職者**
 - ・ 労働者以外の者（**個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等**）
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・ **相談体制の整備**
 - ・ **被害者への配慮のための取り組み**
（メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等）
 - ・ **被害防止のための取り組み**（マニュアルの作成や研修の実施等）

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

北海道労働局雇用環境・均等部指導課 電話 011-709-2715

社内の体制整備に活用できる情報・資料

●事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料

厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために [検索](#)

●ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP [検索](#)



職場におけるハラスメントに悩んでいませんか？

ハラスメント 悩み相談室

相談
無料

妊娠・出産・
育児休業等に
関する
ハラスメント

セクシュアル
ハラスメント

パワー
ハラスメント



電話相談



ナ イ ヨ ハ ラ ス
0120-714-864

●受付時間：月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始(12月29日～1月3日)を除く。携帯電話・スマートフォンからも通話できます。



メール相談

●受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan>

●メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp

24時間受付・3営業日以内に返信予定。パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。



(委託運営)

専用Webサイト

ハラスメント悩み相談室

検索

れっく LEC 東京リーガルマインド

**職場におけるハラスメントのことで
お悩みの方、お困りの方、
ハラスメント悩み相談室へご相談ください！**

**例えば、このようなことで
お困りではありませんか？**



- 仕事中に性的発言を度々する上司に困っている
- 先輩が食事やデートの執拗な誘いをやめてくれない
- 上司に妊娠を報告したら、代替りの人を雇うので辞めてもらうしかないと言われた
- 育児休業について上司に相談したら昇給はないと思えと言われた
- 同僚の前で上司から無能扱いする言葉を受けた
- 自分ひとりだけ部署の食事会に誘われない



相談無料

匿名可

**プライバシー
厳守**

専門家が電話・メールから相談を受け付けます

ハラスメント悩み相談室

こんな情報も提供しています

- 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントとは？
- 必要があれば関係機関をご案内 など





「働き方改革」お手伝いします！

社員の賃金を
見直したいけれど、
利用できる助成金はある？

テレワークを
始めたいけれど…。

パートやバイトにも
正社員と同じ手当が
必要？

残業を減らすのって
どうすればよいの？



ご相談
無料

社会保険労務士など

専門家がサポートします！

人材確保や育成、助成金、労務管理など、働き方に関するお悩みをお受けし、課題解決のための改善提案を行います。お気軽にご相談ください。

ご相談方法

電話・来所・メール

社会保険労務士が
お悩みをお伺いします。

または

専門家による企業訪問

社会保険労務士などの専門家が、
事業所を最大6回まで訪問します。

お申し込みは裏面をご覧ください。



お問い合わせ先

北海道働き方改革推進支援センター【厚生労働省北海道労働局委託事業】

支援内容／電話・来所・メール相談、セミナー開催、セミナー講師派遣、専門家派遣

〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西3丁目3-33 リープロビル3階

(地下鉄大通駅7番出口徒歩3分、札幌駅前地下歩行空間9番出口徒歩1分)

フリー
コール

0800-919-1073

(9:00~17:00／土・日・祝日を除く)

FAX

011-206-8365

E-mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com
<https://public.lec-jp.com/hataraki-hokkaidou/>

詳しくは
こちら



北海道働き方改革推進支援センター

FAX 011-206-8365

企業相談 FAX 申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください

会 社 名					
業 種					
住 所					
T E L					
従業員数					
担当者名 (部署・役職含む)					
☐ 訪問相談	希 望 日	第1希望	月	日	時～
☐ 来所相談		第2希望	月	日	時～
		第3希望	月	日	時～

※新型コロナウイルス感染症予防のため、来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

- | | |
|--|--|
| ☐ 同一労働・同一賃金(不合理な待遇差の禁止)について | ☐ 助成金について |
| ☐ 働き方改革関連法全般について | ☐ 年次有給休暇の取得について |
| ☐ 時間外労働の上限規制について | ☐ 人材確保に資する技術的な相談 |
| ☐ 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備 | ☐ テレワーク導入の際の留意点について |
| ☐ その他() | |

相談事例

小 売 業

[相談内容]

残業時間が長くなる傾向にあり、求人を出しても希望者が集まるか不安があったので、本格的に残業削減に取り組みたい。

[専門家の支援]

残業時間の傾向を確認した結果、変形労働時間制を導入することにより適正な労働時間管理、残業時間の削減につながると考えられたため、1か月単位の変形労働時間制の導入をアドバイスした。

[支援後の効果]

変形労働時間制の採用により、平均出勤日数が月1日減り、1人当たり残業時間も月10時間削減した。
これまで意識せずに漠然と発生していた残業を見直し、労働時間管理について、より適正な労働環境を整備することで、課題の克服につながった。

建 設 業

[相談内容]

業界の特徴として年次有給休暇(年休)が取得しにくい環境だった。特に、工事部門や現場責任者は交代要員の確保等が困難であり、取得率は低かった。

[専門家の支援]

最低年5日の年休取得に向けて、取得状況を社員全員に「見える化」して、労使ともに年休の取得状況を確認できるようにすることをアドバイスした。

[支援後の効果]

工事部門では閑散期に年休を取得できるよう計画的な取得を促すとともに、全社的な取得率向上の取り組みを行うこととなった。
年休の取得状況を把握し、上司が積極的に取得を促すことにより、取得率が向上した。

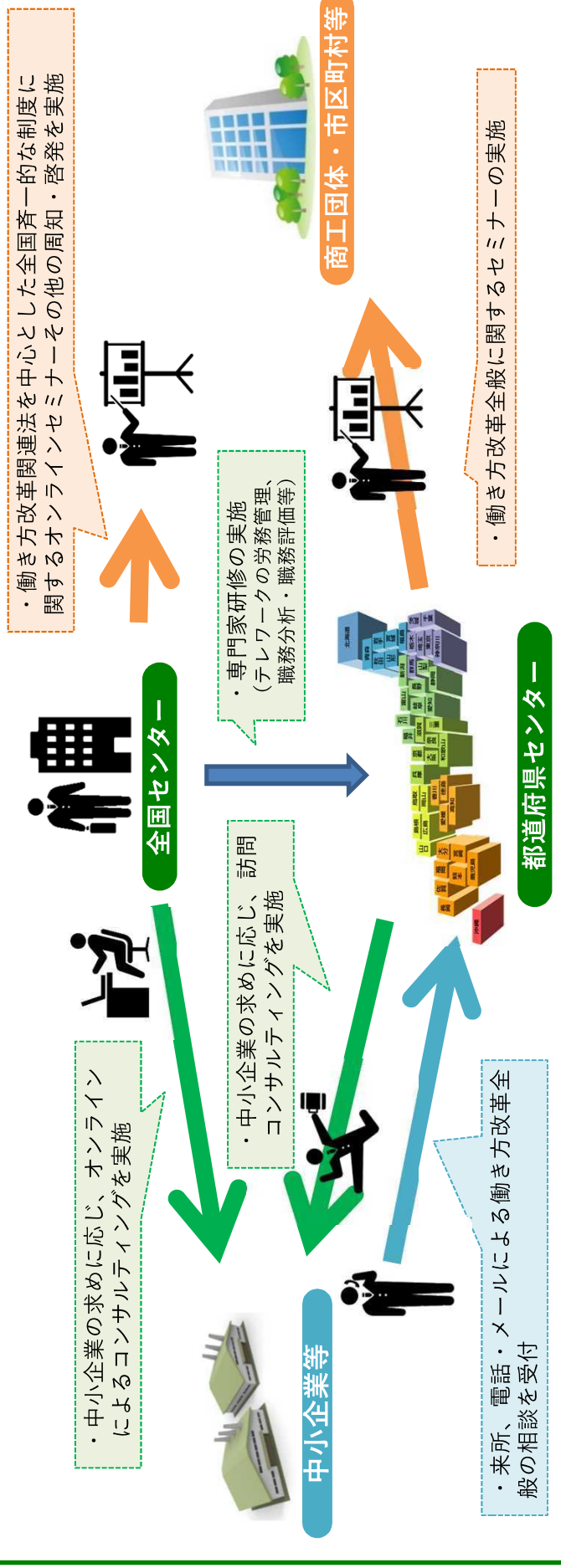
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和4年度

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問コンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

働き方改革推進支援センター



テレワーク相談センターのご案内

テレワーク相談センターでは、
テレワークに関する様々なご相談を承ります。

無料

**テレワークの導入前や導入後に
このようなお悩みはありませんか？**

テレワークを導入したいが
何からはじめてよいか
わからない…

テレワークで本当に生産性は
上がるのか…

他社の導入事例を知りたい！



紙を使う仕事が多いが、
テレワークを活用できるのか…

情報セキュリティが心配…

労務管理、業績評価、
成果管理の
方法がわからない…

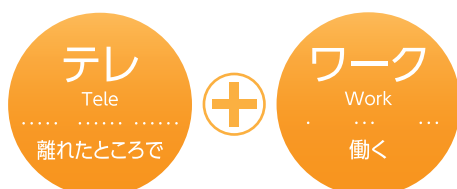
社内の理解を得るには
どのようにしたらよいか…

お気軽にご相談ください！

テレワークのご相談に電話・メールで対応

労務管理のオンラインコンサルティング(5回まで無料)

テレワークとは



テレワークとは、ICT(情報通信技術)を活用し、時間や
場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

近年、スマートフォン、タブレット端末等の情報通信機器が発達するとともに、通信サービスについてもインターネット回
線が普及し、運用コストやセキュリティ確保の課題も解決されつつあり、テレワークを取り巻く環境は飛躍的に変化し、働
き方改革の有効な手段として普及しています。

3つのテレワークの形態

在宅勤務

モバイル
勤務

サテライト
オフィス
勤務

テレワークのご相談に電話・メールで対応

テレワーク相談コーナーでは、テレワークに関するあらゆるご相談を電話・メールで受け付けています。
対応はテレワークに精通した相談員が行います。

電話



フリーダイヤル
0120-861009

メール



専用アドレス
sodan@japan-telework.or.jp

労務管理のオンラインコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、労務管理のコンサルタントを5回まで無料で実施いたします。
オンラインコンサルティングでは主に以下のような内容のアドバイスをを行います。

- 1 テレワーク導入時の
就業規則に関すること
- 2 テレワーク適用業務の
選定に関すること
- 3 テレワーク時の
労働時間管理に関すること
- 4 テレワーク時の
人事評価に関すること
- 5 その他テレワークにおける
労務管理に関すること

現状把握 **1回目**
課題確認と解決策検討

導入準備 **2回目**
準備のための措置制度
システム設計

導入後フォロー **3～5回目**
継続・発展に向けて
課題と対策を検討

お問合せ・連絡先

テレワーク相談センター

電話：**0120-861009**

相談対応時間：平日(月～金) 9:00～17:00 (祝日、年末年始を除く)

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階 一般社団法人日本テレワーク協会内

メール：**sodan@japan-telework.or.jp**

※現在は対面での相談は控えさせていただいております。

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

良質なテレワークを制度として導入し、実施することにより、
労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげる
中小企業事業主（※）を支援します！

New !

※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主のほか、**試行的に導入している又は試行的に導入していた事業主も対象となります！**

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

① 機器等導入助成

支給要件

- 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。
- テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、**助成対象となる取組**を1つ以上行うこと。
- 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は
 - ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする

支給額

支給対象経費の**30%**

※以下のいずれか低い方の金額が上限額
 ・100万円 又は
 ・20万円×対象労働者数

② 目標達成助成

支給要件

- 評価期間後12か月間の離職率が、計画提出前12か月間の離職率以下であること。
- 評価期間後12か月間の離職率が30%以下であること。
- 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から12か月を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。

支給額

支給対象経費の**20%〈35%〉**

※以下いずれか低い方の金額が上限額
 ・100万円 又は
 ・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

助成対象となる取組

① 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更

② 外部専門家によるコンサルティング

③ テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用

※ 以下の**テレワーク用サービス利用料**も助成対象となります！

- リモートアクセス及びリモートデスクトップサービス
- 仮想デスクトップサービス
- クラウドPBXサービス
- web会議等に用いるコミュニケーションサービス
- ウイルス対策及びエンドポイントセキュリティサービス

④ 労務管理担当者に対する研修

⑤ 労働者に対する研修

New !

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「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」を策定しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/guideline.html
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン（総務省）などもご参照ください。
https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm

ご利用の流れ

1

テレワーク実施計画の作成・提出

- ✓ 提出期限までに、事業主の主たる事業所（通常は本社）の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）へ提出



管轄労働局が
テレワーク実施計画を
認定

2

認定を受けたテレワーク実施計画に基づき、テレワークを可能とする取組（※）を実施

評価期間（機器等導入助成）においてテレワークを実施

- ✓ 計画認定日以降、以下3の支給申請日までに、取組の実施（機器購入の場合は納品）・支払を終えることが必要。
- ✓ 計画認定日から起算して6か月間を経過する日までの期間内において、事業主が連続する3か月間を「評価期間（機器等導入助成）」として設定し、テレワークに取り組む（評価期間の始期は事業主が設定）。

※助成対象となる取組（カッコ内の数字は上限額）

対象となる取組の詳細については厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

✓ テレワーク用通信機器等の導入・運用

- ネットワーク機器（15万円）
- サーバ機器（50万円）
- NAS機器（10万円）
- セキュリティ機器（30万円）
- ウェブ会議関係機器（1万円／対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（30万円）
- テレワーク用サービス利用料（初期費用5万円、利用料35万円）

✓ 労務管理担当者に対する研修（10万円）

✓ 労働者に対する研修（10万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（30万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（10万円）

New !

3

①機器等導入助成に係る支給申請

- ✓ 上記2の実施後、計画認定日から起算して7か月以内に、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ テレワークに関する制度を就業規則等で新たに規定することが必要
- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
30%

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

4

評価期間（目標達成助成）においてテレワークを実施

- ✓ 上記2の評価期間（機器等導入助成）の初日から12か月を経過した日から起算した3か月間（評価期間（目標達成助成））において、テレワークを実施。

5

②目標達成助成に係る支給申請

- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）の終了日の翌日から起算して1か月が経過する日までに、管轄労働局へ支給申請書を提出
- ✓ 前頁の離職率目標を満たすことが必要
- ✓ 上記4の評価期間（目標達成助成）において、前頁のテレワーク実績基準を満たすことが必要



助成金の支給

支給対象経費の
20%〈35%〉

※以下いずれか低い方が上限
・100万円 又は
・20万円×対象労働者数

※〈〉内は生産性要件を満たした場合に適用

助成金の詳細・問合せ先

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省HPをご確認いただくか、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

人材確保等支援助成金

検索



厚生労働省HPへは
こちらのQRコードから
アクセス可能です。



厚生労働省・都道府県労働局

不妊治療と仕事の両立にお悩みの方は 都道府県労働局へご相談ください

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）では、不妊治療を受けている方や、これから受けようとしている方からのご相談に対応し、不妊治療と仕事の両立を支援するため、事業主に対し、説明や情報提供、環境整備についての働きかけなどを行っています。

雇用環境・均等部（室）の役割

不妊治療を受けている方や、これから受けようとしている方から、仕事との両立について相談を受けた場合、ご要望を踏まえて、事業主に対して以下の働きかけを行います。

- 不妊治療と仕事の両立支援の趣旨、必要性などを説明
- マニュアルや助成金等の情報提供
- 助成金を活用して、不妊治療と仕事の両立ができる職場環境整備に取り組むよう働きかけ

雇用環境・均等部（室）が実施する不妊治療と仕事の両立支援策

不妊治療と仕事の両立について、職場における理解を促し
不妊治療と仕事の両立ができる休暇制度や両立支援制度が利用しやすい職場環境の整備を推進しています。

● 事業主に対する助成金の支給

中小企業事業主に対する、以下の2つの助成金があります。

● 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）

不妊治療に利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した事業主を助成

● 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）

不妊治療に利用できる休暇制度や両立支援制度（所定外労働の制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク）を整備し、労働者に実際に利用させた事業主を助成

● 事業主向けセミナー

事業主や人事労務担当者等を対象に、不妊治療に利用できる休暇制度や両立支援制度の導入を支援するためのセミナー等を実施する予定です。

● 制度導入マニュアルなど、啓発資料等の作成・配付（裏面をご覧ください）

雇用環境・均等部（室）とは

厚生労働省の都道府県単位の出先機関で、全国の都道府県労働局に設置されています。

（連絡先一覧は裏面をご覧ください）

誰もがいきいきと働きやすい雇用環境を実現するため、以下のような施策の推進に取り組んでいます。

- 働き方改革
- 男女雇用機会均等の確保対策
- 女性の活躍推進
- 職場におけるハラスメント防止対策
- 母性健康管理対策
- 育児・介護、不妊治療と仕事の両立
- 非正規雇用労働者の待遇改善

ご存じ
ですか？

妊娠・出産や母性健康管理措置を受けたことなどを理由とする不利益な取扱いが法律で禁止されています。

事業主・人事部門向け

「不妊治療を受けながら働き続けられる職場作りのためのマニュアル」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>



- 不妊治療についての解説
- 企業における不妊治療と仕事の両立支援に取り組む意義
- 不妊治療と仕事の両立支援制度の導入ステップの解説
- 不妊治療と仕事の両立を支援するための各種制度や取組の解説
- 企業の事例の紹介
- その他参考情報



本人・上司・同僚向け

「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30l.pdf>



- データで見る不妊治療と仕事の両立
- 不妊治療についての解説
- 職場での配慮のポイント
- 不妊治療を受けている、受ける予定の人たちへの情報



厚生労働省のホームページもご参照ください

①「不妊治療に関する取組」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/boshi-hoken/funin-01.html

②「不妊治療と仕事の両立のために」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14408.html



都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）連絡先一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700	福岡	092-411-4717
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4403
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-652-2718		



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和 3 年 7 月 30 日

担
当

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課 長 上田 敦郎
主任監察監督官 那須 真人
電話 011-709-2311（内線 3541）

報道関係者各位

令和 2 年度 11 月「過重労働解消キャンペーン」の 重点監督の実施結果を公表

北海道労働局（局長 ^{うえだ くにお} 上田 国土）は、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限（※）を設けるなどの労働基準法の改正を始めとする働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる374事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。厚生労働省では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 374 事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 88 事業場 (23.5%)
 うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
 月 80 時間を超えるもの： 25 事業場 (28.4%)
 うち、月 100 時間を超えるもの： 13 事業場 (14.8%)
 うち、月 150 時間を超えるもの： 1 事業場 (1.1%)
 - ② 賃金不払残業があったもの： 14 事業場 (3.7%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 47 事業場 (12.6%)
- (3) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
 不十分なため改善を指導したもの： 146 事業場 (39.0%)
 - ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： 39 事業場 (10.4%)

(※) 施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則として、令和2年4月1日から施行されています。



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年9月10日

担当

【照会先】

厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課
課長 上田 敦郎
統括特別司法監督官 麓 尚行
＜電話＞011-709-2311
(内線 3542)

報道関係者 各位

自動車運転者を使用する事業場の85.2%で法令違反

～自動車運転者を使用する事業場に対する令和2年の監督指導状況～

北海道労働局（局長 ^{うへだ くにお} 上田 国土）では、この度、管下17の労働基準監督署（支署）が、トラック、バス及びタクシー・ハイヤーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った令和2年の監督指導の状況について取りまとめましたので、その内容を公表します。

1 監督指導を行った事業場は162事業場で、そのうち労働基準関係法令違反が認められたのは138事業場（85.2%）となっています（別紙の1参照）。

また、改善基準告示※違反が認められたのは、92事業場（56.8%）となっています（別紙の2参照）。

※「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号、別添参照）

2 主な労働基準関係法令違反事項は、多い順に①労働時間（53.7%）②割増賃金（27.2%）③休日（7.4%）となっています（別紙の1参照）。

3 主な改善基準告示違反事項は、多い順に①総拘束時間（35.8%）②最大拘束時間（34.0%）③連続運転時間（27.2%）となっています（別紙の2参照）。

（「拘束時間」とは始業時刻から終業時刻までの時間で、労働時間と休憩時間を合計した時間。「総拘束時間」は一定期間（トラック・タクシーは1か月間、バスは4週間）における拘束時間をいう。「最大拘束時間」は1日における拘束時間、「休息期間」は勤務と次の勤務の間の自由な時間をいう。）

4 改善事例

事業主が荷主と協議を行うなどにより、労働時間の削減につなげた改善事例がありましたので、紹介します（別紙の4参照）。

5 北海道労働局における今後の取組について

北海道労働局では、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令の周知・啓発に努め、問題があると考えられる事業場に対しては監督指導を行うなど、引き続き自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組んでいきます。

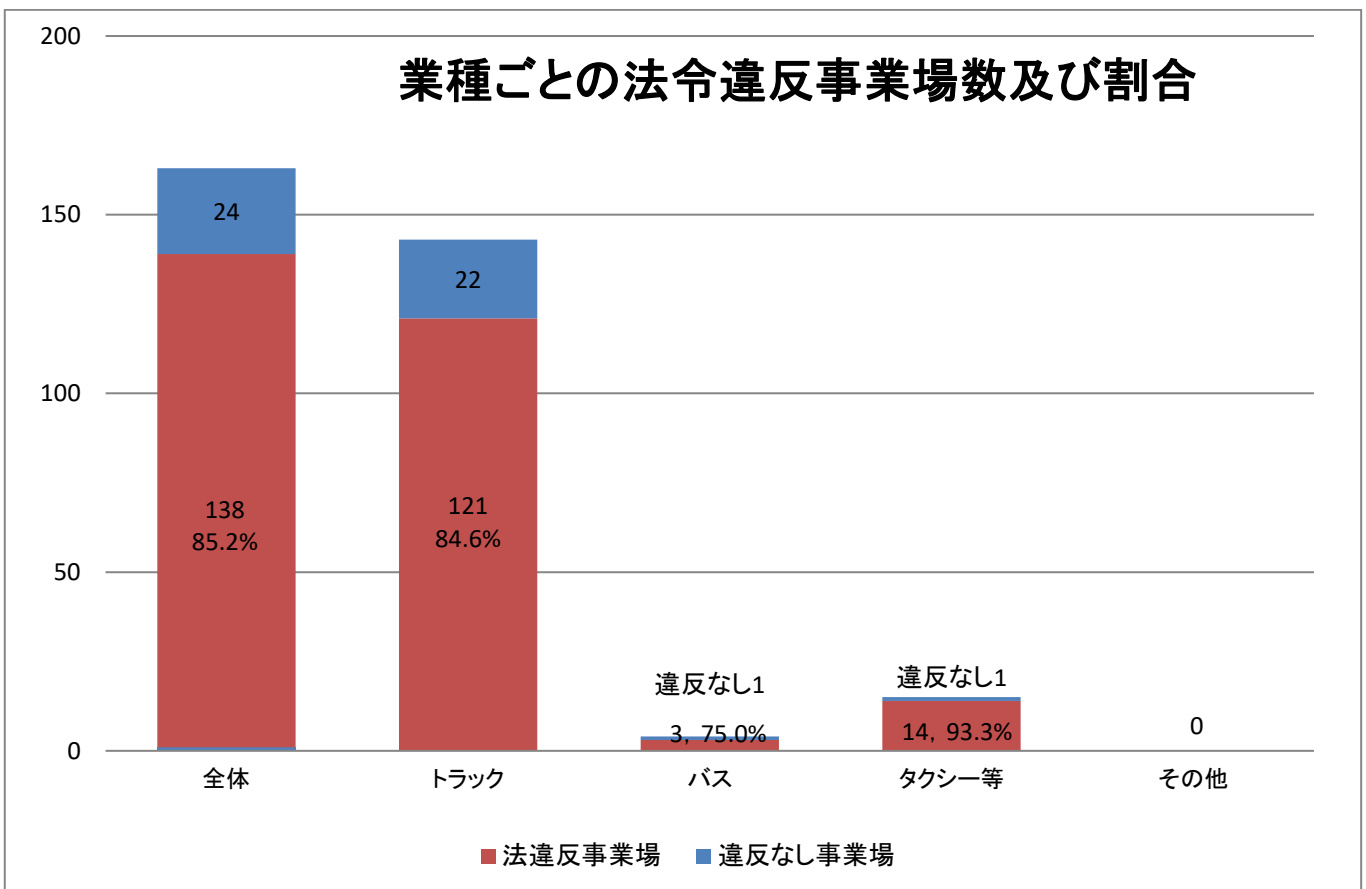
1 業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反事業場数、主な違反事項件数

※表中の（ ）内は違反率。主な違反事項は1事業場で複数の法令違反がある場合がある。

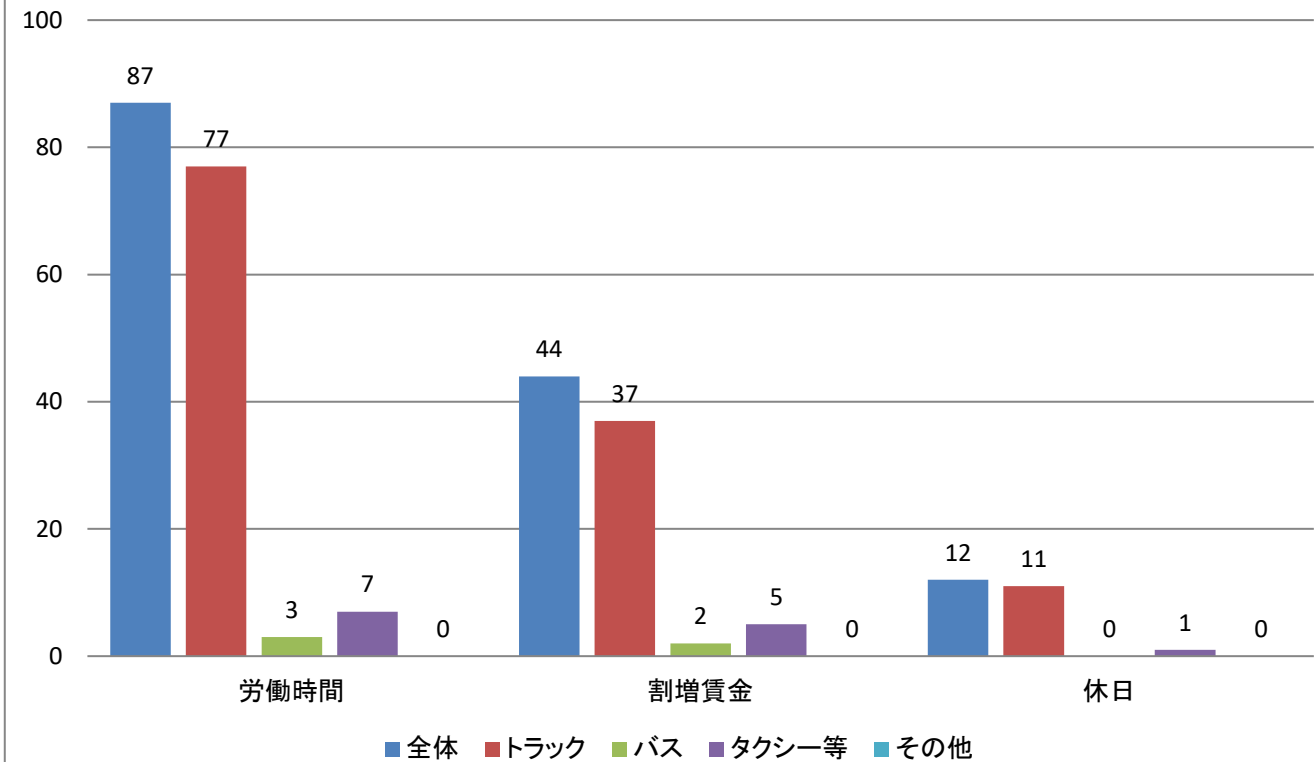
業種 \ 事項	監督実施 事業場数	労働基準関係 法令違反 事業場数	主な違反事項		
			労働時間	割増賃金	休日
トラック	143	121 (84.6%)	77 (53.8%)	37 (25.9%)	11 (7.7%)
バス	4	3 (75.0%)	3 (75.0%)	2 (50.0%)	0 (0.0%)
タクシー等	15	14 (93.3%)	7 (46.7%)	5 (33.3%)	1 (6.7%)
その他	0	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	162	138 (85.2%)	87 (53.7%)	44 (27.2%)	12 (7.4%)

※タクシー等：タクシー及びハイヤー。以下同じ。

※その他：トラック、バス及びハイヤー・タクシー以外の業種で自動車運転者を使用する事業場（自社で製造した製品を運搬するトラック運転者を使用する製造業の事業場、建設現場で使用する資材等を運搬するトラック運転者を使用する建設業の事業場など）。以下同じ。



業種ごとの主な法令違反事項件数



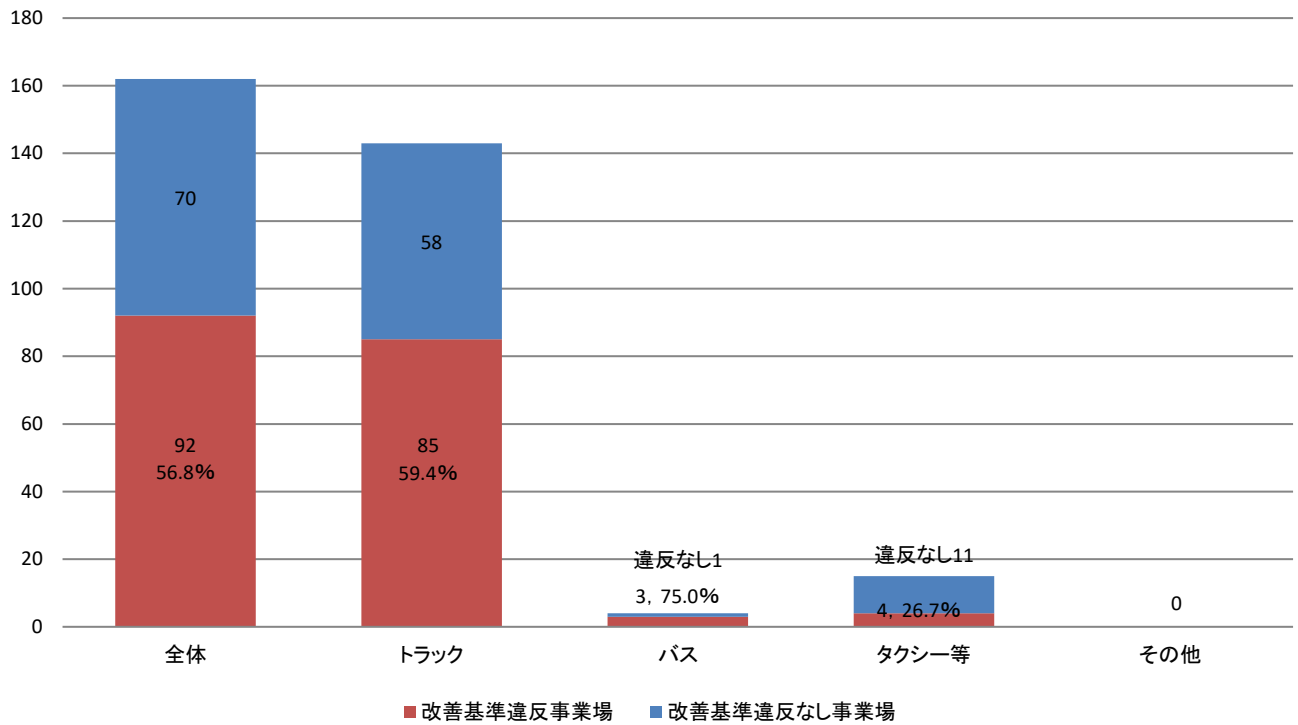
※ 1事業場で複数の法令違反がある場合がある。

2 業種ごとの監督実施事業場数、改善基準告示に関する違反事業場数、主な違反事項件数

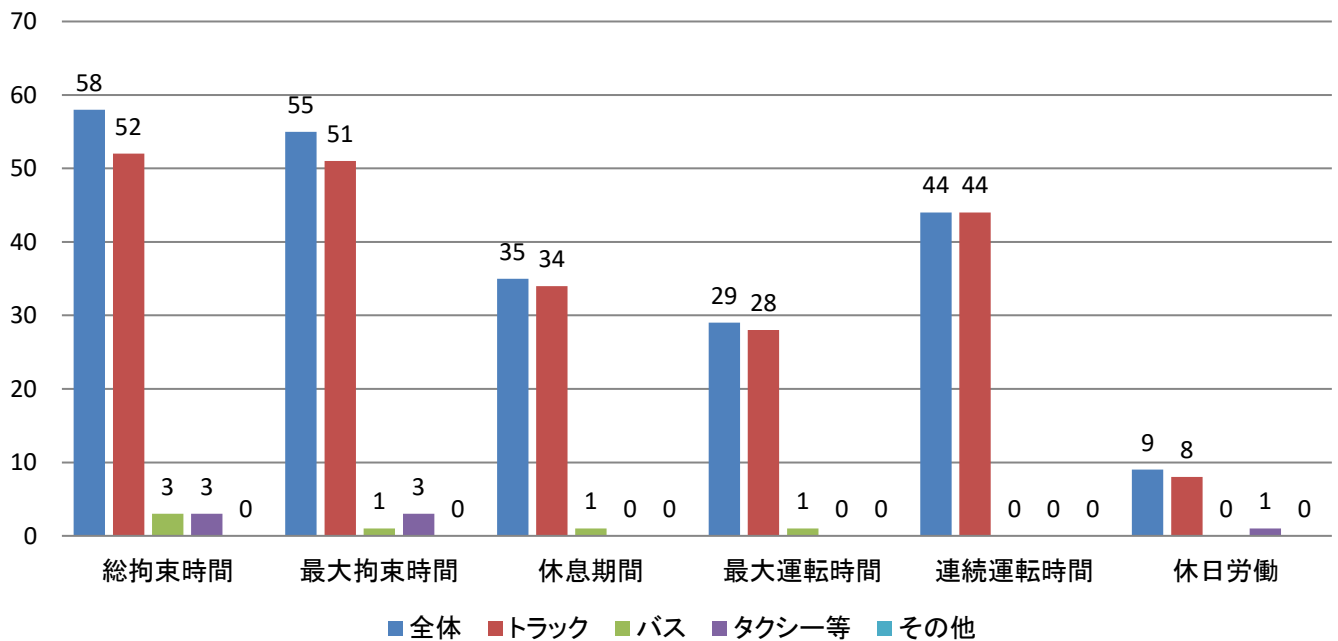
事項 業種	監督実施事業場数	改善基準告示違反事業場数	主な違反事項					
			総拘束時間	最大拘束時間	休息期間	最大運転時間	連続運転時間	休日労働
トラック	143	85 (59.4%)	52 (36.4%)	51 (35.7%)	34 (23.8%)	28 (19.6%)	44 (30.8%)	8 (6.0%)
バス	4	3 (75.0%)	3 (75.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
タクシー等	15	4 (26.7%)	3 (20.0%)	3 (20.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (6.7%)
その他	0	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	162	92 (56.8%)	58 (35.8%)	55 (34.0%)	35 (21.6%)	29 (17.9%)	44 (27.2%)	9 (5.6%)

※表中の（ ）内は違反率。主な違反事項は1事業場で複数の違反がある場合がある。

業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び割合



業種ごとの主な改善基準告示違反事項件数



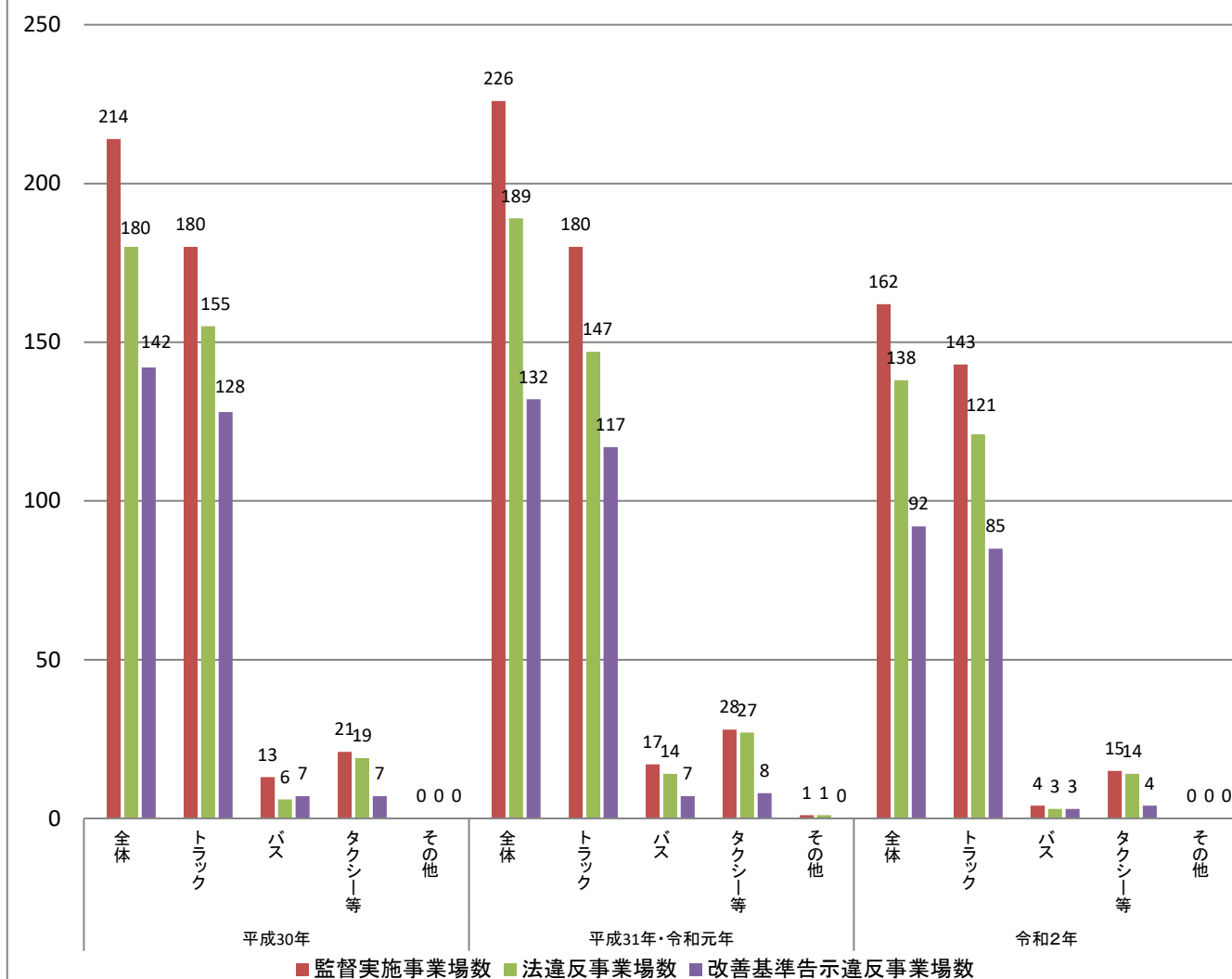
※ 1事業場で複数の改善基準告示違反がある場合がある。

3 平成 30 年から令和 2 年までの 3 年間ににおける業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反事業場数、改善基準告示違反事業場数

業種・事項 \ 年		平成 30 年	平成 31 年・令和元年	令和 2 年
トラック	監督実施事業場数	180	180	143
	労働基準関係法令違反事業場数	155 (86.1%)	147 (81.7%)	121 (84.6%)
	改善基準告示違反事業場数	128 (71.1%)	117 (65.0%)	85 (59.4%)
バス	監督実施事業場数	13	17	4
	労働基準関係法令違反事業場数	6 (46.2%)	14 (82.4%)	3 (75.0%)
	改善基準告示違反事業場数	7 (53.8%)	7 (41.2%)	3 (75.0%)
タクシー等	監督実施事業場数	21	28	15
	労働基準関係法令違反事業場数	19 (90.5%)	27 (96.4%)	14 (93.3%)
	改善基準告示違反事業場数	7 (33.3%)	8 (28.6%)	4 (26.7%)
その他	監督実施事業場数	0	1	0
	労働基準関係法令違反事業場数	0 (0.0%)	1 (100.0%)	0 (0.0%)
	改善基準告示違反事業場数	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	監督実施事業場数	214	226	162
	労働基準関係法令違反事業場数	180 (84.1%)	189 (83.6%)	138 (85.2%)
	改善基準告示違反事業場数	142 (66.4%)	132 (58.4%)	92 (56.8%)

※表中の（ ）内は違反率。1 事業場で労働基準関係法令違反及び改善基準告示違反がある場合がある。

業種ごとの監督実施事業場数、法令違反事業場数及び改善基準告示違反事業場数 (H30年～R2年)



※ 1 事業場で法令違反及び改善基準告示違反がある場合がある。

4 監督指導を実施した事業場における労働時間の削減等に関する取組事例

自動車運転者の長時間労働の削減のため、事業主が荷主と協議を行うなどにより、労働時間の削減につなげた事例 【トラック】

<事例1>

【事業場の状況】

自動車運転者について、特定の運転手に業務が集中し、繁忙期である冬季においては 36 協定の協定時間を超える時間外労働が認められ、一部の労働者において 100 時間を超えていた。

【事業場における取組】

事業主が荷主と協議を行い、受注量を調整し、自動車運転者の時間外労働の削減につなげることができた。

<事例2>

【事業場の状況】

自動車運転者について、新型コロナウイルス感染症の影響で日用品配送の注文が増大したことより 36 協定の協定時間を超える時間外労働が発生し、一部の労働者において 100 時間を超えた。

【事業場における取組】

事業主が荷主に対して運送経路の変更協議及び自動車運転者の増員等を行い、自動車運転者の時間外労働の削減につなげることができた。

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」について

趣 旨

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)は、バス、トラック、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性から、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間(始業時刻から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。))、休息期間(勤務と次の勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定。

制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定(昭和42年)

中央労働基準審議会での関係労使の議論

・長時間労働、交通事故の増加
・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択(昭和54年):運転時間上限1日9時間、1週間48時間

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、平成元年に「改善基準告示」を策定

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定(昭和54年)

※ 制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するのに合わせて、内容の見直しが行われ現在に至っている。

内 容

拘束時間	総拘束時間	トラック：原則 1か月 293時間 バス：原則 4週間平均で1週間 65時間 タクシー：原則 1か月 299時間
	最大拘束時間	トラック、バス、タクシー：原則 1日 16時間 (ただし、1日の原則的な拘束時間は13時間)
休息期間	トラック、バス、タクシー：原則 継続8時間以上	
最大運転時間	トラック：原則 2日平均で1日9時間、2週間平均で1週間44時間 バス：原則 2日平均で1日9時間、4週間平均で1週間40時間	
連続運転時間	トラック、バス：4時間以内 (運転の中断には、運転開始後4時間以内又は4時間経過直後に、1回連続10分以上かつ合計30分以上の運転をしない時間が必要。)	
休日労働	トラック、タクシー：2週間に1回以内、 かつ、1か月の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内 バス：2週間に1回以内、 かつ、4週間の拘束時間及び最大拘束時間の範囲内	

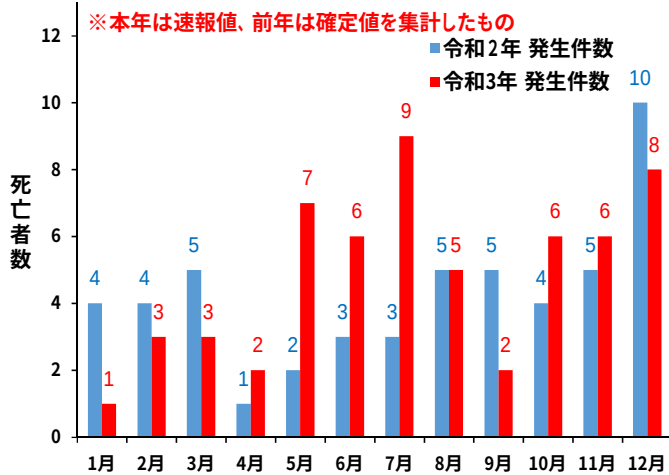
・拘束時間＝始業時刻から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。)

・休息期間＝勤務と次の勤務の間の自由な時間

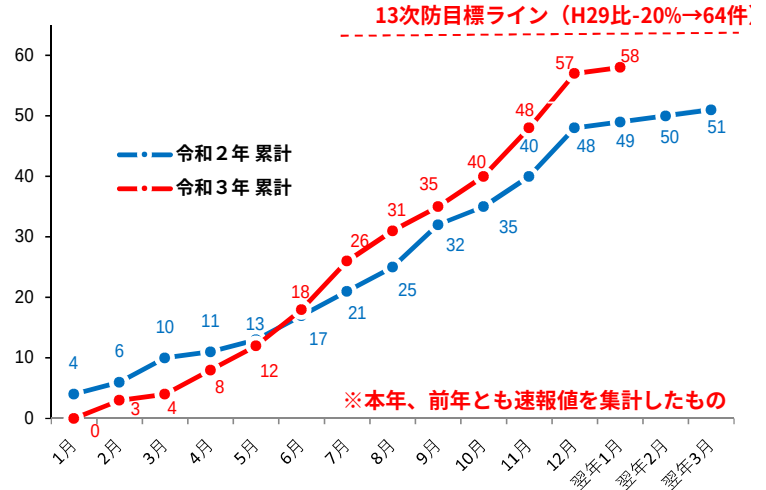
※ その他、拘束時間の例外や分割休息期間、2人乗務、隔日勤務、フェリー乗船などの場合の特例有り。

死亡労働災害速報値

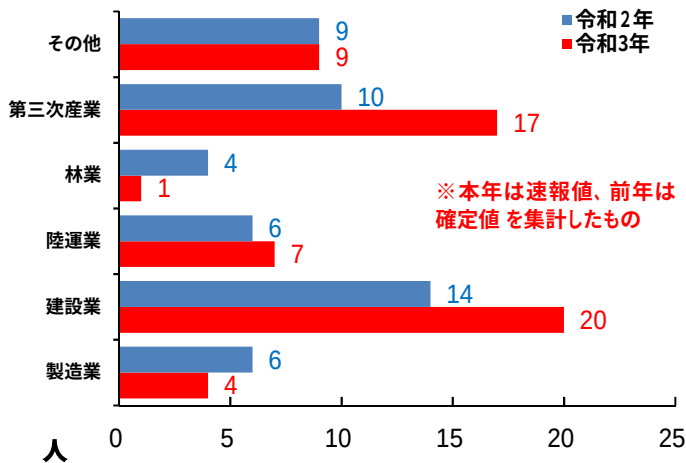
死亡労働災害発生月の状況



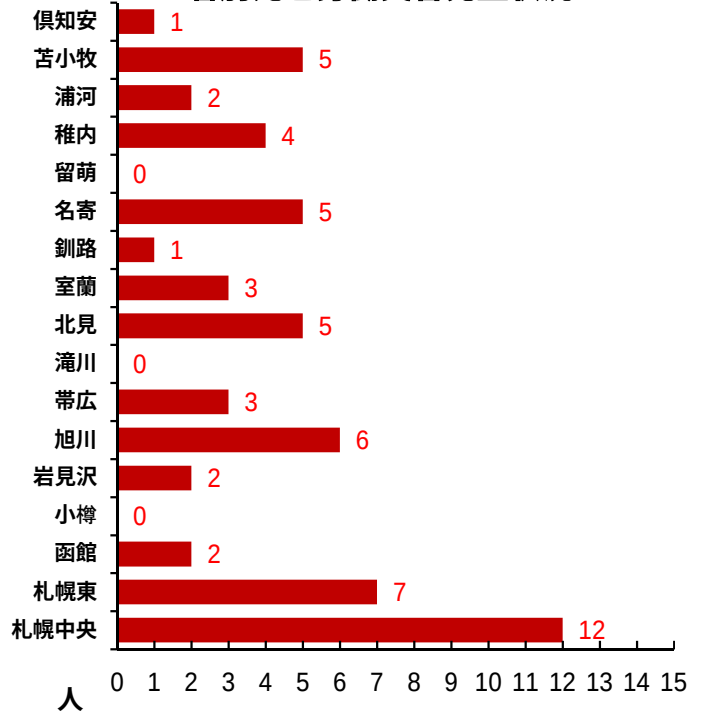
死亡労働災害の月別把握件数推移



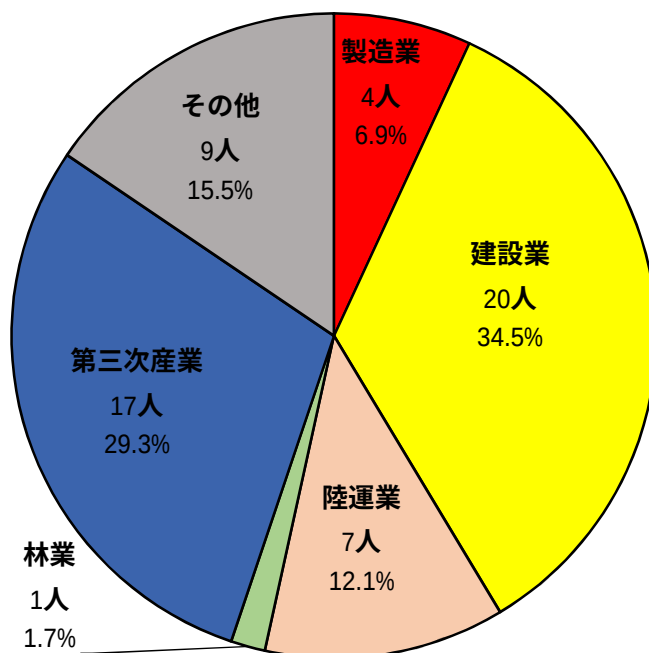
主要業種別死亡労働災害発生状況



署別死亡労働災害発生状況

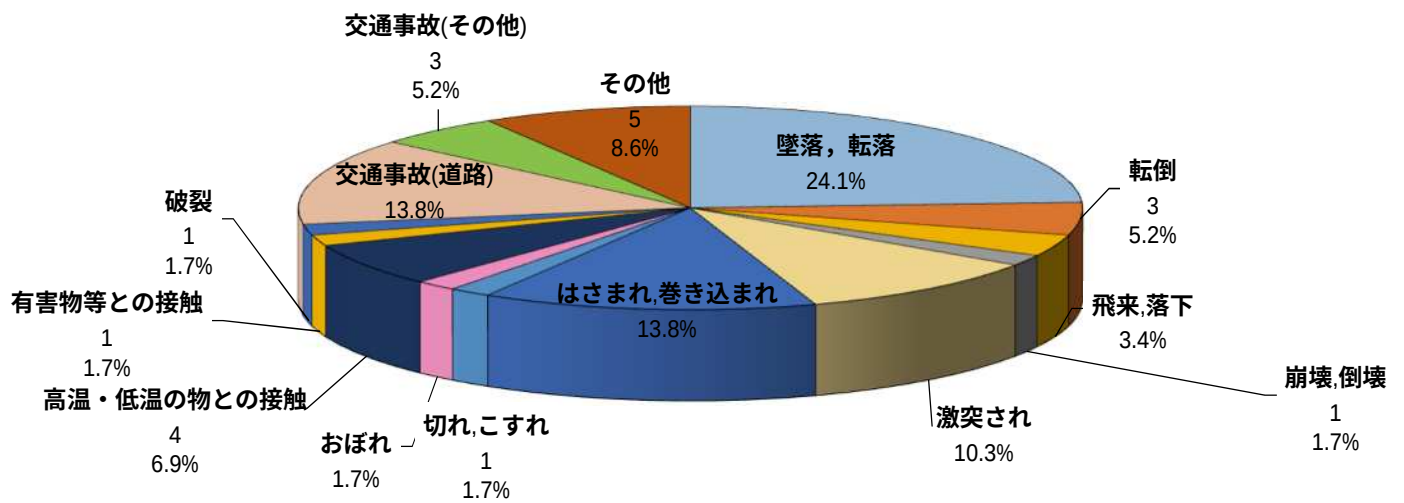


死亡労働災害発生状況 (業種別割合)

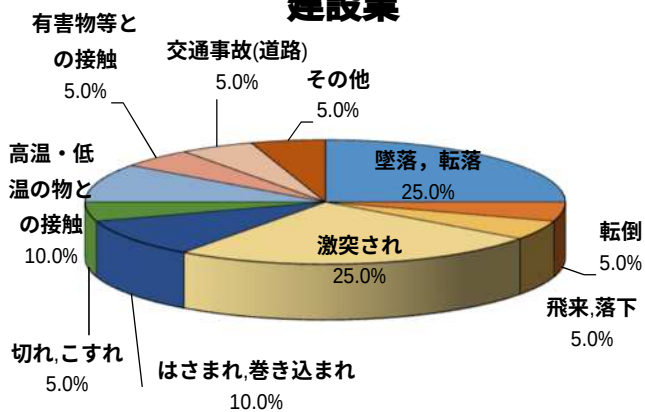


業種別・事故の型別死亡労働災害発生状況

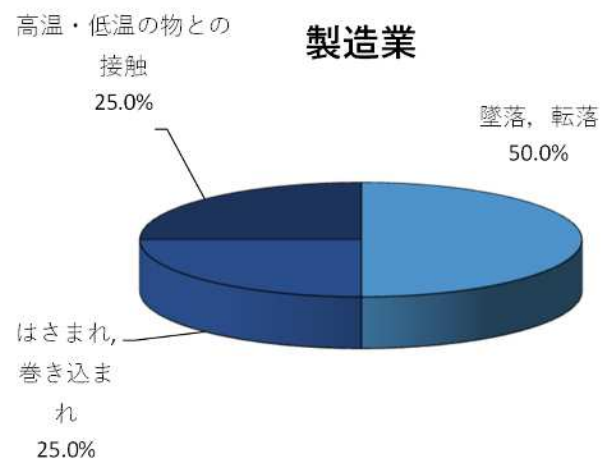
全産業



建設業



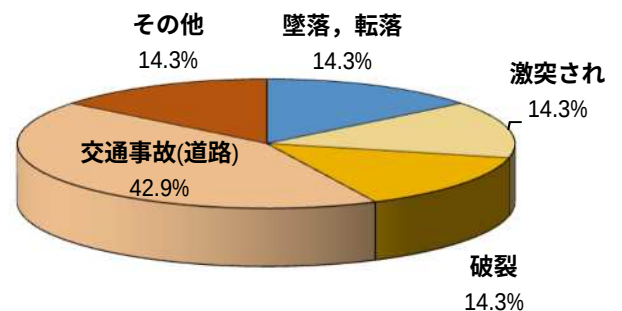
製造業



林業



陸運業



業種別労働災害発生状況 その1

令和3年1月1日～令和3年12月31日(令和4年1月末速報値)

北海道労働局

業種別	令和3年			令和2年			対前年		業種割合 (%)	令和2年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
全産業合計	58	7,776	7,834	49	6,878	6,927	907	13.1	100.0	51	7,684	7,735
製造業	3	1,185	1,188	6	1,100	1,106	82	7.4	15.2	6	1,138	1,144
食料品		635	635	3	585	588	47	8.0	8.1	3	606	609
木材・家具	1	110	111	1	90	91	20	22.0	1.4	1	90	91
紙・印刷		19	19		28	28	-9	-32.1	0.2		29	29
窯業・土石	1	47	48		41	41	7	17.1	0.6		42	42
金属・機械		169	169	1	180	181	-12	-6.6	2.2	1	189	190
その他	1	205	206	1	176	177	29	16.4	2.6	1	182	183
鉱業												
鉱山		2	2				2		0.0			
土石採取業	1	22	23	1	22	23			0.3	1	22	23
建設業	20	908	928	14	854	868	60	6.9	11.8	14	889	903
土木工事業	11	335	346	6	304	310	36	11.6	4.4	6	314	320
建築工事業	6	366	372	6	311	317	55	17.4	4.7	6	322	328
木造建築業	1	109	110		135	135	-25	-18.5	1.4		144	144
その他	2	98	100	2	104	106	-6	-5.7	1.3	2	109	111
交通運輸事業	1	227	228	3	201	204	24	11.8	2.9	3	211	214
陸上貨物運送事業	8	819	827	6	791	797	30	3.8	10.6	6	823	829
道路貨物運送	8	759	767	4	739	743	24	3.2	9.8	4	771	775
陸上貨物取扱		60	60	2	52	54	6	11.1	0.8	2	52	54
港湾運送業		21	21		17	17	4	23.5	0.3		18	18
林業	1	71	72	4	78	82	-10	-12.2	0.9	4	77	81
水産業	3	119	122	3	133	136	-14	-10.3	1.6	3	141	144
商業	8	1,166	1,174	4	1,055	1,059	115	10.9	15.0	4	1,126	1,130
清掃・と畜業	2	384	386	2	432	434	-48	-11.1	4.9	3	454	457
上記以外の事業	11	2,852	2,863	6	2,195	2,201	662	30.1	36.5	7	2,785	2,792

(注) 本年・昨年ともに集計期間に把握した速報値である。

第13次労働災害防止計画進捗状況

12月末同月比

	死亡災害			死傷災害		
	被災者数	増減数	増減率	被災者数	増減数	増減率
基準年(平成29年)	73	-15	-20.5%	6,348	1,486	23.4%
4年目(令和3年)	58			7,834		

第13次労働災害防止計画の目標
 平成29年と比較して令和4年までに・・・
 ・死亡者数を20%以上減少させる。
 ・死傷者数を5%以上減少させる。

業種別労働災害発生状況 その2

令和3年1月1日～令和3年12月31日(令和4年1月末速報値)

北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

業種別	令和3年			令和2年			対前年		業種割合 (%)	令和2年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
農業	3	107	110		93	93	17	18.3	1.4		100	100
畜産業	1	262	263	2	297	299	-36	-12.0	3.4	2	306	308
金融・広告業		44	44		39	39	5	12.8	0.6		41	41
映画・演劇業		5	5		4	4	1	25.0	0.1		4	4
通信業		153	153		157	157	-4	-2.5	2.0		160	160
教育・研究業	1	72	73		49	49	24	49.0	0.9		61	61
保健衛生業	1	1,507	1,508		950	950	558	58.7	19.2		1,470	1,470
接客娯楽業	3	365	368		306	306	62	20.3	4.7	1	323	324
その他の事業	2	337	339	4	300	304	35	11.5	4.3	4	320	324
合計	11	2,852	2,863	6	2,195	2,201	662	30.1	36.5	7	2,785	2,792

「第三次産業」の内訳

業種別	令和3年			令和2年			対前年		業種割合 (%)	令和2年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
商業	8	1,166	1,174	4	1,055	1,059	115	10.9	15.0	4	1,126	1,130
うち 小売業	5	921	926	2	855	857	69	8.1	11.8	2	910	912
金融・広告業		44	44		39	39	5	12.8	0.6		41	41
映画・演劇業		5	5		4	4	1	25.0	0.1		4	4
通信業		153	153		157	157	-4	-2.5	2.0		160	160
教育・研究業	1	72	73		49	49	24	49.0	0.9		61	61
保健・衛生業	1	1,507	1,508		950	950	558	58.7	19.2		1,470	1,470
うち 社会福祉施設		964	964		533	533	431	80.9	12.3		771	771
うち 医療保健業	1	530	531		398	398	133	33.4	6.8		677	677
接客・娯楽業	3	365	368		306	306	62	20.3	4.7	1	323	324
うち 飲食店	1	174	175		139	139	36	25.9	2.2	1	142	143
うち 旅館業	1	98	99		78	78	21	26.9	1.3		89	89
うち ゴルフ場		45	45		38	38	7	18.4	0.6		38	38
清掃・と畜業	2	384	386	2	432	434	-48	-11.1	4.9	3	454	457
その他の事業	2	337	339	4	300	304	35	11.5	4.3	4	320	324
うち 警備業	1	82	83	1	89	90	-7	-7.8	1.1	1	91	92
合計	17	4,033	4,050	10	3,292	3,302	748	22.7	51.7	12	3,959	3,971

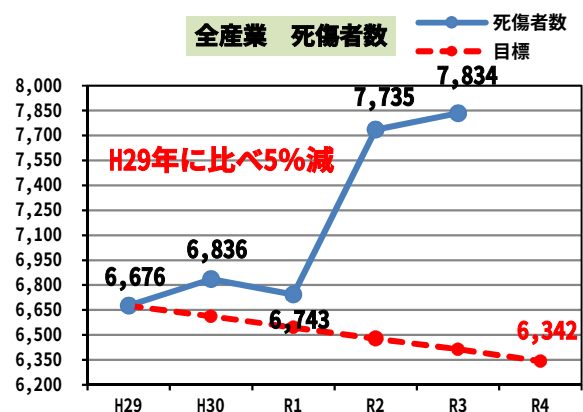
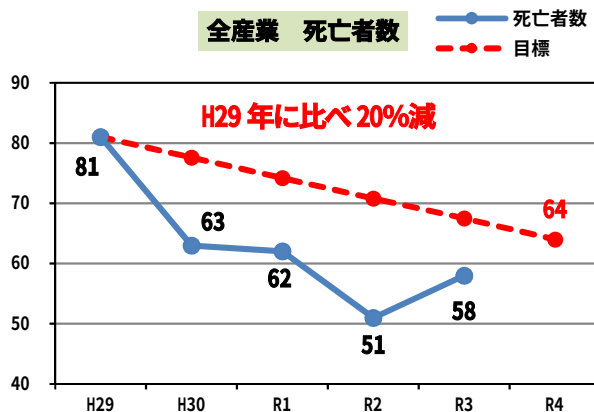
労働災害による死亡者数を20%以上、死傷者数を5%以上減少させるために！ (第13次労働災害防止計画の4年目に向けて)

北海道労働局 労働基準部 安全課

北海道労働局では、第13次労働災害防止計画（平成30年度～令和4年度）に基づき、計画期間の5年間で、死亡者数を20%以上、休業4日以上死傷者数を5%以上減少させる取組を進めています。

4年目の現状では、令和3年の死亡者数は、平成29年と比べ28.4%（23人）減少しており、目標達成の水準にありますが、死傷者数については11.7%（1158人）増加しており、なお目標達成に向けて厳しい状況にあります。

このため、第13次労働災害防止計画の4年目の北海道労働局の取組内容を北海道内の各事業場・団体にお知らせし、一層の労働災害防止に取り組んで戴くことを目的として、本リーフレットを作成しました。



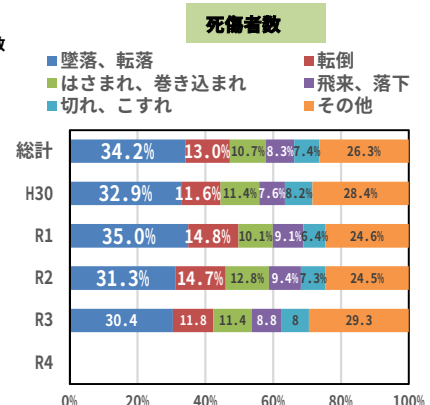
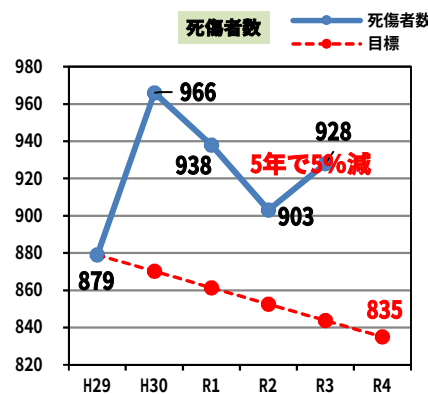
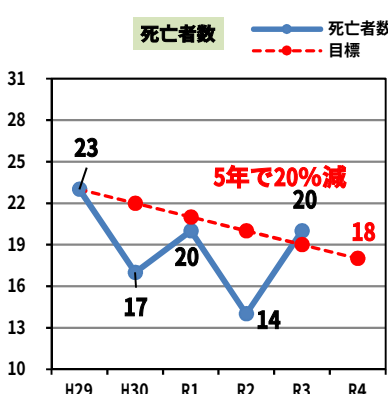
1 業種別の取組事項

(1) 建設業

[現 状]

死亡者数、死傷者数とも、「墜落・転落」によるものが3割以上と最も多く、その内、はしご・脚立等からが28.2%、足場等からが18.7%、屋根等からが11.3%となっている。

ここ数年は、足場以外のはしご等及び屋根等からの墜落に占める割合が高いほか、建設機械等との接触、クレーン等の転倒による災害も依然として発生している。



[取 組]

① 墜落・転落災害防止対策

ア 足場及び屋根・はり、建築物、はしご・脚立等からの墜落・転落防止措置の徹底

イ 「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（平成27年5月20日一部改正）に基づき、「より安全な措置」等の一層の普及促進

ウ ハーネス型墜落制止用器具の使用の普及促進

② 建設機械・クレーン災害防止対策、土砂崩壊災害防止対策、統括安全衛生管理についての取組

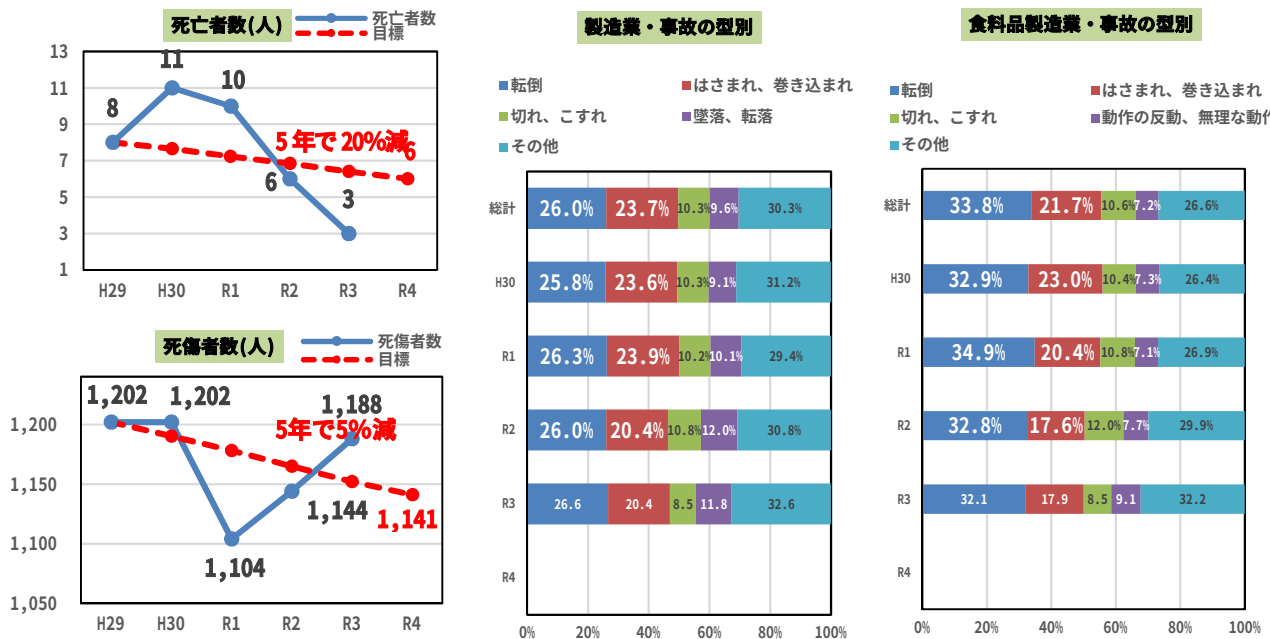
③ 災害が多発する4月～6月の建設工事着工期、7月～9月の建設工事最盛期、10月～12月の建設工事追い込み期における、各期の特徴に応じた労働災害防止対策についての取組

(2) 製造業

[現 状]

死傷災害は、「転倒」によるものが最も多く発生し、次に機械（食品加工用機械及び一般動力機械、金属・木材加工用機械等）による「はさまれ・巻き込まれ」災害であり、この二つで46.9%を占めている。

製造業における死傷災害のうち53.4%を占める食品製造業については、「転倒」の割合が32.1%と最も高くなっている。



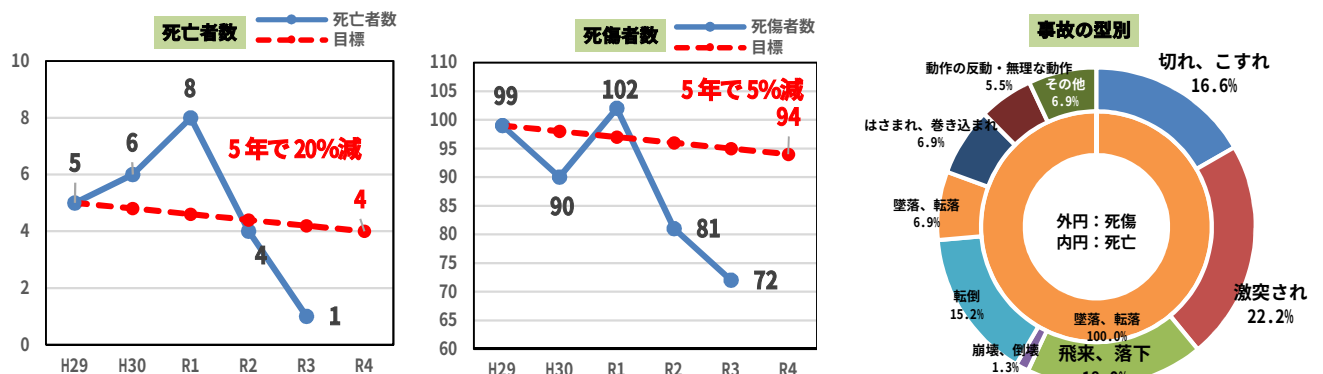
[取 組]

- ① 機械災害への安全対策の徹底
- ② 転倒災害防止対策の推進
- ③ パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する雇入時の安全衛生教育の確実な実施

(3) 林業

[現 状]

死傷者数は、平成29年に初めて100人を切り、平成30年以降に増減し令和3年は72人と減少傾向にある。死亡者数についても令和元年から減少し、令和3年に林道からグラップルが転落し1人が亡くなっている。また死傷者数の44.4%は、伐倒作業において発生している。



[取 組]

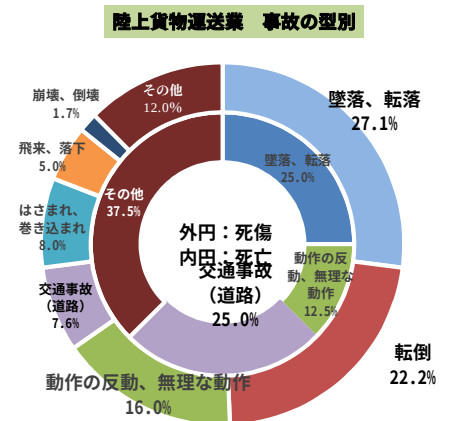
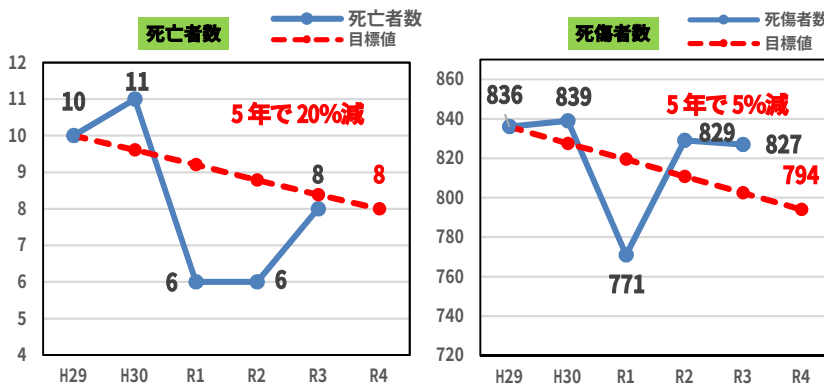
- 伐木作業における基本的な安全対策
 - ア 改正労働安全衛生規則の周知を図る。(特別教育等)
 - イ 「かかり木の処理の作業におけるガイドライン」に沿った安全作業の徹底
 - ウ 「チェーンソーによる伐木作業等作業の安全に関するガイドライン」に沿った安全作業の徹底

(4) 陸上貨物運送事業

[現 状]

死亡者数は、8人のうち「墜落・転落」「交通事故（道路）」によるものが各2人となっている。

死傷者数は、「墜落・転落」によるものが最も多く27.0%、「転倒」が22.2%、「動作の反動・無理な動作」が15.9%の順となっている。



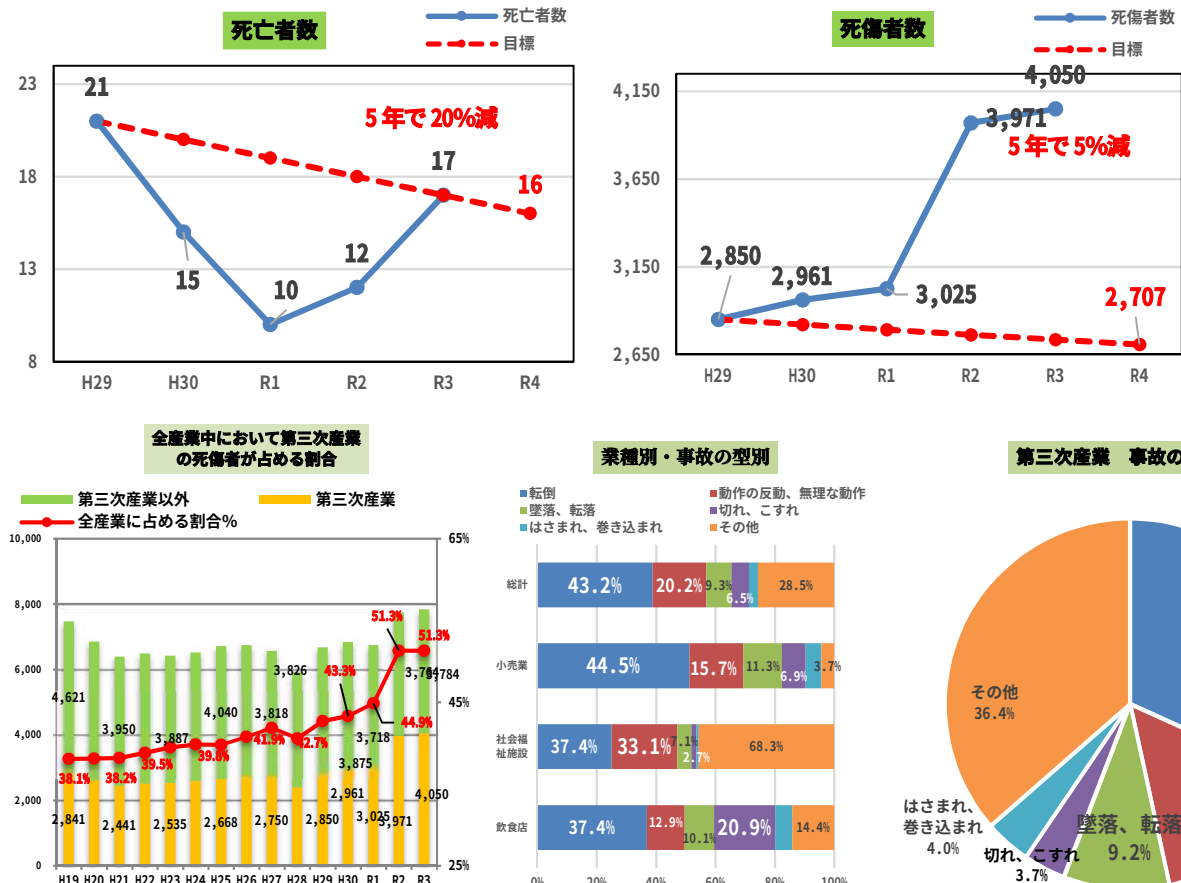
[取組]

- ① 「荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づいた安全作業の徹底
 - ア 安全衛生教育の実施
 - イ 安全作業連絡書の活用
 - ウ 安全衛生協議組織の設置
- ② 「荷役作業場所のチェックリスト」の活用
- ③ 交通労働災害防止の徹底

(5) 第三次産業

[現 状]

死亡者数はいったん減少したが増加となり、死傷災害は急激な増加となっている。事故の型別では転倒、動作の反動・無理な動作（主に腰痛）によるものが多く、特に小売業においては発生件数の45.8%が転倒災害となっている。



[取組]

- ① 安全衛生管理体制の整備（ガイドラインに基づく安全推進者の選任等）

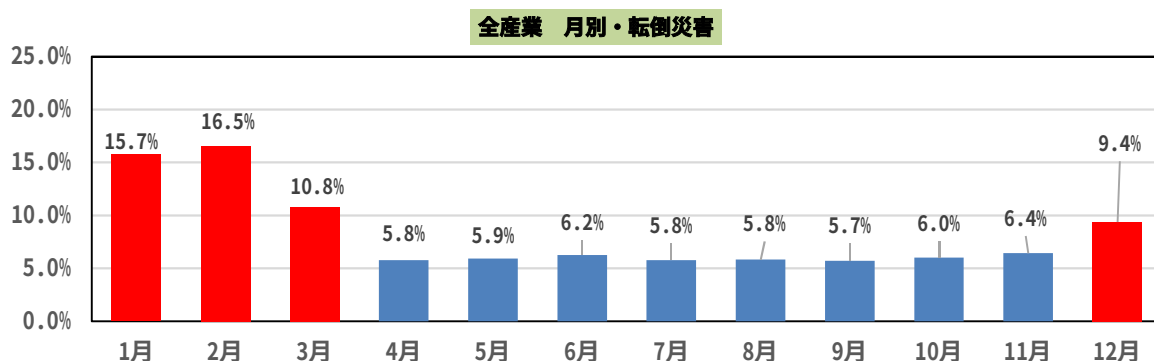
- ② 安全衛生教育による、4 S活動（整理、整頓、清掃、清潔）、危険予知活動等の促進
- ③ パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する、雇入時の安全衛生教育の確実な実施
- ④ 転倒災害防止対策の推進
- ⑤ 腰痛災害が多発している社会福祉施設における腰痛予防対策の推進

2 転倒災害防止（全業種共通の重点取組事項）

【現 状】

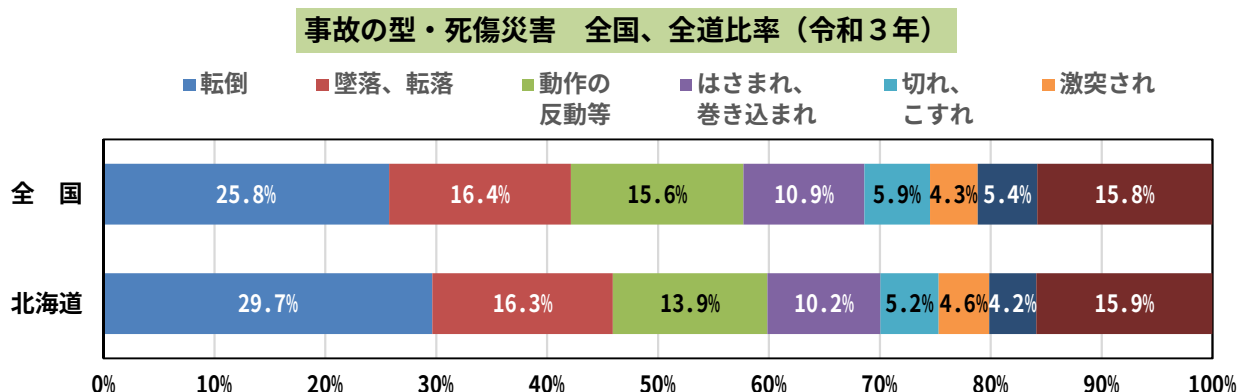
全死傷者数のうち、転倒災害の割合は26.4%であり、全国における発生割合より3.9ポイント高くなっている。

これは、12月から3月の冬季間における発生が52.4%を占めていることから、冬季の積雪、路面等の凍結による影響が大きいと考えられる。



【取 組】

- 「STOP! 転倒災害プロジェクト」、「北海道冬季災害ゼロてんとう防止運動（12月～3月）」の取組
 - ア 4 S活動（整理・整頓・清掃・清潔）の推進等による、職場環境の改善
 - イ 転倒しにくい作業方法の確立、作業に適した靴の着用、転倒しないための靴選び
 - ウ 事業場敷地内、駐車場、出入口、通勤経路等の滑り易い場所の確認と労働者への周知。通路等への凍結防止対策（融雪剤、砂の散布等）、屋外や屋外に通じる階段へのすべり止めの設置等



厚生労働省の「職場のあんぜんサイト」には、「交通労働災害の現状と防止対策」「STOP! 転倒災害プロジェクト」「安全衛生優良企業公表制度」「第13次労働災害防止計画」「あんぜんプロジェクト」等の安全活動に役に立つ資料を掲載していますので、ご活用ください。

北海道労働局のホームページにも、労働災害防止に関するリーフレットを掲載していますので、ご活用ください。

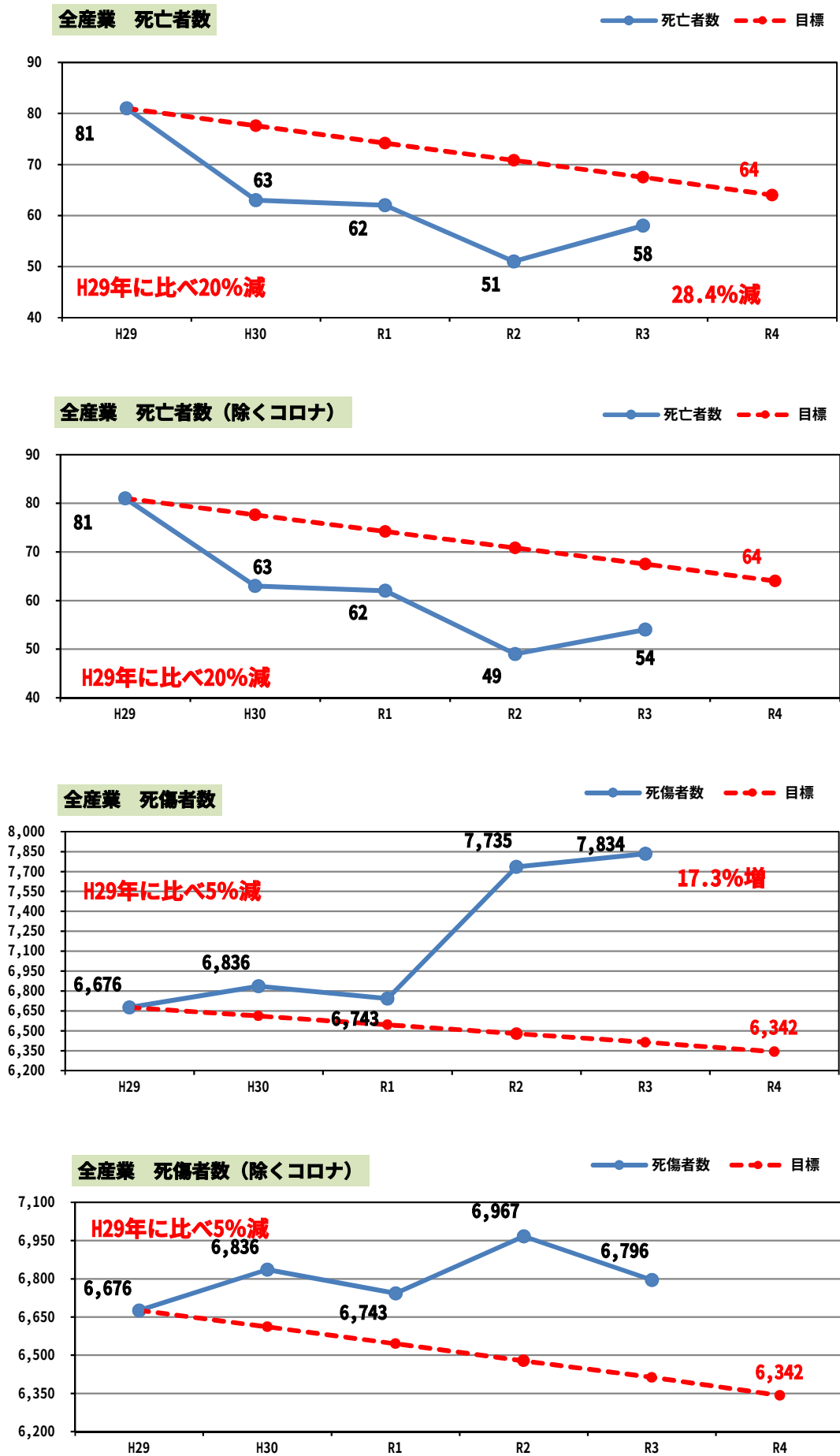
【掲載場所】

北海道労働局ホームページ > 各種法令・制度・手続き > 安全衛生関係 > 安全関係 > 労働災害防止について

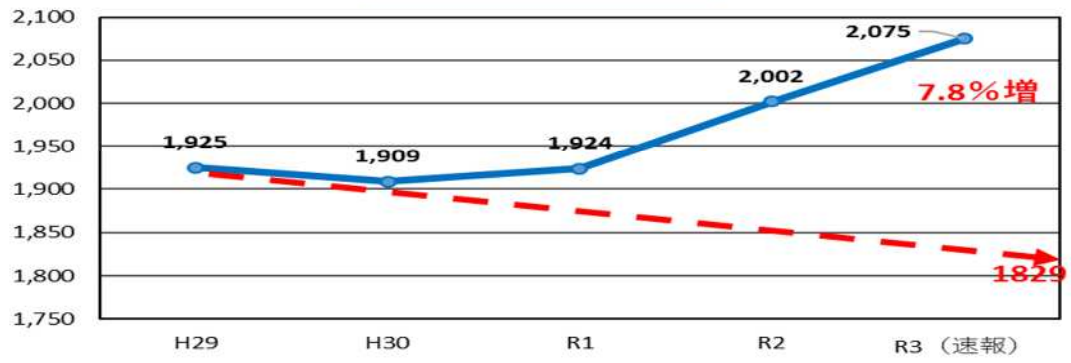
※ 本統計は、令和4年1月末速報値による。
(R4. 2)

第 13 次労働災害防止計画の達成状況（令和 4 年 1 月末現在）

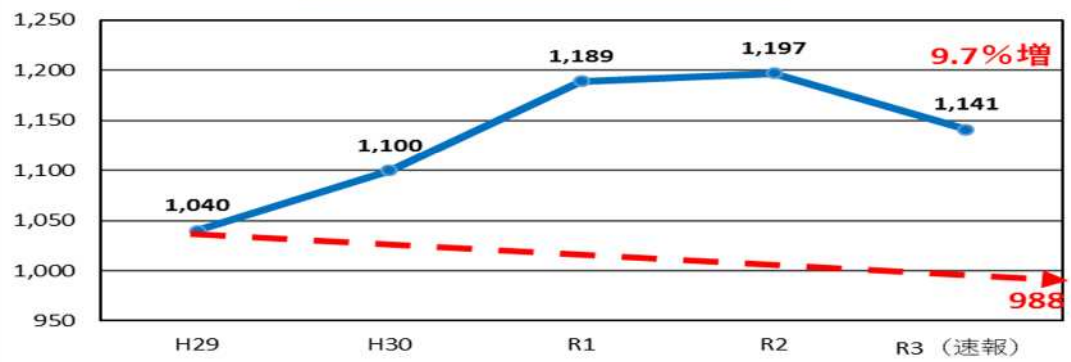
令和 3 年の数値は 1 月末現在の速報値である。



事故の型「転倒」



事故の型「墜落、転落」



職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す**～取組の5つのポイント～**が実施できているか確認しましょう。
- **～取組の5つのポイント～**は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**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**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**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**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
☐	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
☐	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
☐	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
☐	休憩所、更衣室などの‘場の切り替わり’や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
☐	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

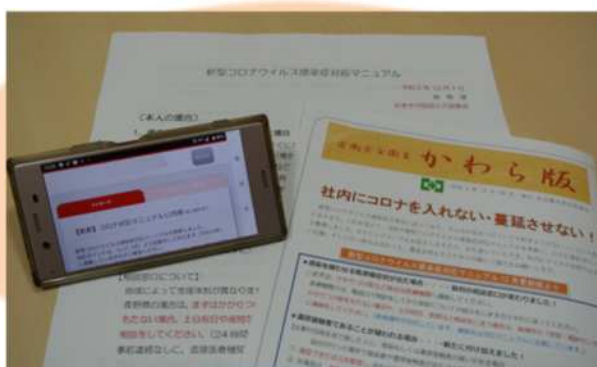
リーフレットは
厚生労働省ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

- [手順]
- ①感染リスクのある社員の自宅待機
 - ②濃厚接触者の把握
 - ③消毒
 - ④関係先への通知など



体調確認アプリの活用（その他の事業）



- 従業員が日々の体温等の体調を入力し、管理者が入力状況を確認できるアプリを活用して、体調に異常のある者に対して在宅勤務やかかりつけ医への電話相談等の対応を促している。

※本事例では、長崎県健康管理チャットサービス（N-CHAT）を使用

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。

○ 密とならない工夫

ITを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

ITを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

昼休みの時差取得（製造業）

区分	就業時間	休憩時間	労働時間
1 直	7:00 ~ 16:00	① 11:00 ~ 12:00	8.0Hr
		② 11:30 ~ 12:30	
2 直	16:00 ~ 1:00	① 20:00 ~ 21:00	8.0Hr
		② 20:30 ~ 21:30	

※休憩時間の3密回避のため、時間帯を二つに分けることとする。

- 休憩時間の3密回避のため、労使協議の上、休憩時間帯を2つに分けることとした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）

(((感染症防止5)))

- ・ 手洗い うがい 確実に！
- ・ 十分とろろ 睡眠は！
- ・ 毎朝検温 忘れずに！
- ・ 人混み避けよう！マスクせよ！
- ・ 必ず換気 休憩所！

Phòng chống nhiễm khuẩn 5 (Coronavirus)

- ・ Rửa tay súc miệng chắc chắn!
- ・ Có đủ giấc ngủ!
- ・ Đừng quên kiểm tra nhiệt độ mỗi sáng!
- ・ Hãy tránh đám đông! Đặt trên một mặt nạ!
- ・ Hãy chắc chắn để thông gió khu vực còn lại!

- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

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

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

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

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・就労時、屋内に入るときや会話をすると共に、症状がなくマスクの着用を求めている。	はい・いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



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連絡先

受付時間

平日（月～金曜日）

午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
＜学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター＞

0120-60-3999

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

- このチェックリストは、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基本的な対策の実施状況について確認いただくことを目的としています。
- 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれません。ですので、すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施いただくことが大切です。
- 確認した結果は、衛生委員会等に報告し、対策が不十分な点があれば調査審議いただき、改善に繋がってください。また、その結果について全ての労働者が確認できるようにしてください。
衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染症予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ（COCOA）を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・外出時、屋内にいるときや会話をするときに、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
	・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている（手指消毒薬の使用も可）。	はい・いいえ
	・その他（ ）	はい・いいえ

項	目	確認
(3) 三つの密の回避等の徹底		
	・三つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(4) 日常的な健康状態の確認		
	・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・出社時の確認や労働者の日々の体調を確認できるアプリの活用等により、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はい・いいえ
	・体調不良時には正直に申しやすい雰囲気を作成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申し休むことで不利益な扱いにしないことを、職場で確認している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(5) 一般的な健康確保措置		
	・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はい・いいえ
	・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(6) 「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について		
	・「テレワークやローテーション勤務」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「時差通勤でゆったりと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろと」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「会議はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はい・いいえ
	・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はい・いいえ
(7) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集		
	・国、地方自治体や一般社団法人日本渡航医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
3 感染防止のための具体的な対策		
(1) 基本的な対策		
	・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はい・いいえ
	・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(2) 換気の悪い密閉空間の改善		
	・季節に応じて、リーフレット「『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「熱中症予防に留意した『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」、「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」を参照し、適切に換気を行っている。	はい・いいえ
	・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ

項	目	確認
(3) 多くの人が密集する場所の改善		
	・業態に応じて可能な範囲で出勤を抑制するように努めている。	はい・いいえ
	・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。	はい・いいえ
	・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等なるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。	はい・いいえ
	・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場所は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。	はい・いいえ
	・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。	はい・いいえ
	・休憩時間の3密回避のため、労使協議の上、昼休みを時間差で設定している。	はい・いいえ
	・寄宿舎や社員寮等の労働者が集団で生活する場合でも、三つの密(密集、密接、密閉)の回避をはじめとする基本的な感染防止対策を実施するよう、労働者に周知啓発を行っている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(4) 接触感染の防止について		
	・物品・機器等(例:電話、パソコン、デスク等)や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。	はい・いいえ
	・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアドレスを導入する場合には、使用前後での消毒、十分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。	はい・いいえ
	・事業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール(容量%で60%以上)、界面活性剤、次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液、有効塩素濃度80ppm以上(ジクロロイソシアヌル酸ナトリウムを水に溶かした製品の場合は100ppm以上)の次亜塩素酸水、又は遊離塩素濃度25ppm(25mg/L)以上の亜塩素酸水による消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(5) 近距離での会話や発声の抑制		
	・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保持するようにしている。	はい・いいえ
	・外来者、顧客、取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。	はい・いいえ
	・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。	はい・いいえ
	・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(6) 共用トイレの清掃等について		
	・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。	はい・いいえ
	・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液、又は遊離塩素濃度100ppm(100mg/L)以上の亜塩素酸水で手袋を用いて消毒する。	はい・いいえ

項 目		確認
	・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい)	はい・いいえ
	・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。	はい・いいえ
	・その他 ()	はい・いいえ
	(7) 休憩スペース等の利用について	
	・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースは常時換気することに努めている。	はい・いいえ
	・休憩スペースの共有する物品(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。	はい・いいえ
	・休憩スペースへの入退室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。	はい・いいえ
	・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。	はい・いいえ
	・社員食堂では感染防止のため、トンぐやポットなどの共用を避けている。	はい・いいえ
	・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせず喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。	はい・いいえ
	・その他の共有の施設について、密閉、密集、密接とならないよう利用方法について検討している。	はい・いいえ
	・その他 ()	はい・いいえ
	(8) ゴミの廃棄について	
	・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ピン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。	はい・いいえ
	・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。	はい・いいえ
	・その他 ()	はい・いいえ
4 配慮が必要な労働者への対応等		
	・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない・させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。	はい・いいえ
	・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者や同居家族(同居者)にそうした者がいる労働者については、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。	はい・いいえ
	・特に妊娠中の女性労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母健連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)の措置を行っている。	はい・いいえ
	・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。	はい・いいえ
	・その他 ()	はい・いいえ
5 新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性者等」)が出た場合等の対応		
	(1) 陽性者等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化	
	・新型コロナウイルスの陽性者等であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを受けないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
(2) 陽性者等が出た場合の対応		

項 目		確認
	・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性であるとの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。	はい・いいえ
	・新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。	はい・いいえ
	・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(3) その他の対応		
	・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」等を確認してある。	はい・いいえ
	・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性があることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制(受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど)を実行している。	はい・いいえ
	・クラスター発生時等に濃厚接触者等の特定のために保健所から従業員の情報を求められた場合に備え、日々雇用の者を含む全ての従業員について、電話番号等を含めた連絡先を名簿等の形で把握している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
6 熱中症の予防(※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)		
	・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負担を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
	・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなることがあります。	はい・いいえ
	・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R3.7.2版

労働基準関係法令違反に係る公表事案

北海道労働局

最終更新日： 令和4年2月7日

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
(有) ヤマチュウ食品	北海道函館市	R3.2.1	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの	R3.2.1送検
(有) 高橋機設工業	北海道 札幌市東区	R3.2.3	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R3.2.3送検
(株) 北のたまゆら	北海道 札幌市西区	R3.3.1	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約5メートルの開口部に手すり等を設けることなく労働者に作業を行わせたもの	R3.3.1送検
北海食品(株)	北海道釧路市	R3.3.2	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者にフォークリフトの運転業務をさせたもの	R3.3.2送検
スミセキコンテック(株)	北海道 札幌市中央区	R3.3.3	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R3.3.3送検
藤川電設工業(株)	北海道旭川市	R3.3.17	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害について、虚偽の内容を記載した労働者死傷病報告を提出したもの	R3.3.17送検
渡辺組(有)	北海道野付郡 別海町	R3.3.22	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの	R3.3.22送検
江本木材産業(株)	北海道紋別郡 滝上町	R3.3.23	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第478条	伐木作業を行うに際し、速やかにかかり木の処理を行わなかったもの	R3.3.23送検
(株) 桃花舎エステート	北海道帯広市	R3.6.17	最低賃金法第4条	労働者1名に、1か月分の定期賃金約23万円を支払わなかったもの	R3.6.17送検

北海道労働局

最終更新日： 令和4年2月7日

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
(株) 翔プランニング	北海道札幌市豊平区	R3.9.1	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの	R3.9.1送検
十勝池田町農業協同組合	北海道中川郡池田町	R3.9.8	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条	機械の調整作業を行う際に、労働者に危険を及ぼすおそれがあったのに、機械の運転を停止しなかったもの	R3.9.8送検
(株) 北欧S Tプラン	北海道札幌市西区	R3.10.5	最低賃金法第4条	労働者6名に、6か月分の定期賃金約236万円を支払わなかったもの	R3.10.5送検
(有) 川合開発	北海道日高郡新ひだか町	R3.11.2	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者にトラクター・ショベルの運転業務をさせたもの	R3.11.2送検
(有) 浜野興業	北海道札幌市東区	R3.11.4	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第362条	擁壁を補強しないで、近接する箇所で、労働者に明り掘削の作業をさせたもの	R3.11.4送検
平栗建設(株)	北海道紋別郡遠軽町	R3.11.17	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第483条	悪天候において、労働者に造林等の作業を行わせたもの	R3.11.17送検
(有) サンエル興業	北海道旭川市	R3.11.18	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約6.9mの場所で、要求性能墜落制止用器具(安全帯)を使用させることなく労働者に作業を行わせたもの	R3.11.18送検
ヤンマーアグリジャパン(株)	大阪府大阪市北区	R3.12.9	労働安全衛生法第30条 労働安全衛生規則第638条の4	工事現場における車両系建設機械の配置に関する計画を作成しなかったもの	R3.12.9送検
北海道生コンサービス(株)	北海道虻田郡倶知安町	R3.12.9	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第155条	工事現場において、車両系建設機械を用いて作業を行うにあたり、作業計画を定めなかったもの	R3.12.9送検

北海道労働局

最終更新日： 令和4年2月7日

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
f r o n t i e r	北海道札幌市手稲区	R4.1.5	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生規則第97条	4日以上の休業を要する労働災害が発生したのに、遅滞なく労働者死傷病報告を提出しなかったもの	R4.1.5送検
(有) エンジニアサービス	北海道苫小牧市	R4.1.21	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第158条	トラクター・ショベルと接触する危険のある場所に労働者を立ち入らせて作業を行わせたもの	R4.1.21送検



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年12月28日

担 当	【照会先】
	厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課
	課長 上田 敦郎
	統括特別司法監督官 麓 尚行
	<電 話> 011-709-2311
	(内線 3542)

報道関係者 各位

**外国人技能実習生の実習実施者に対する
令和2年の監督指導結果を公表します
～約70%で労働基準関係法令違反～**

北海道労働局（局長 上田 国土）は、道内の労働基準監督署（支署）が、令和2年に外国人技能実習生の実習実施者に対して行った監督指導結果を取りまとめましたので、公表します。（詳細は別添のとおり）

〔監督指導結果等の概要〕

（1）労働基準関係法令違反の状況

監督指導を実施した実習実施者	272事業場
法令違反が認められた実習実施者	189事業場(69.5%)

（2）主な法令違反の状況

- | | |
|---|---------|
| ① 安全基準（安全措置が講じられていない機械を使用させていたなど） | (32.7%) |
| ② 割増賃金の支払
（時間外労働に対する割増賃金を適切に支払っていないなど） | (14.7%) |
| ③ 賃金の支払(賃金不払いなど) | (12.1%) |

（3）今後の取組

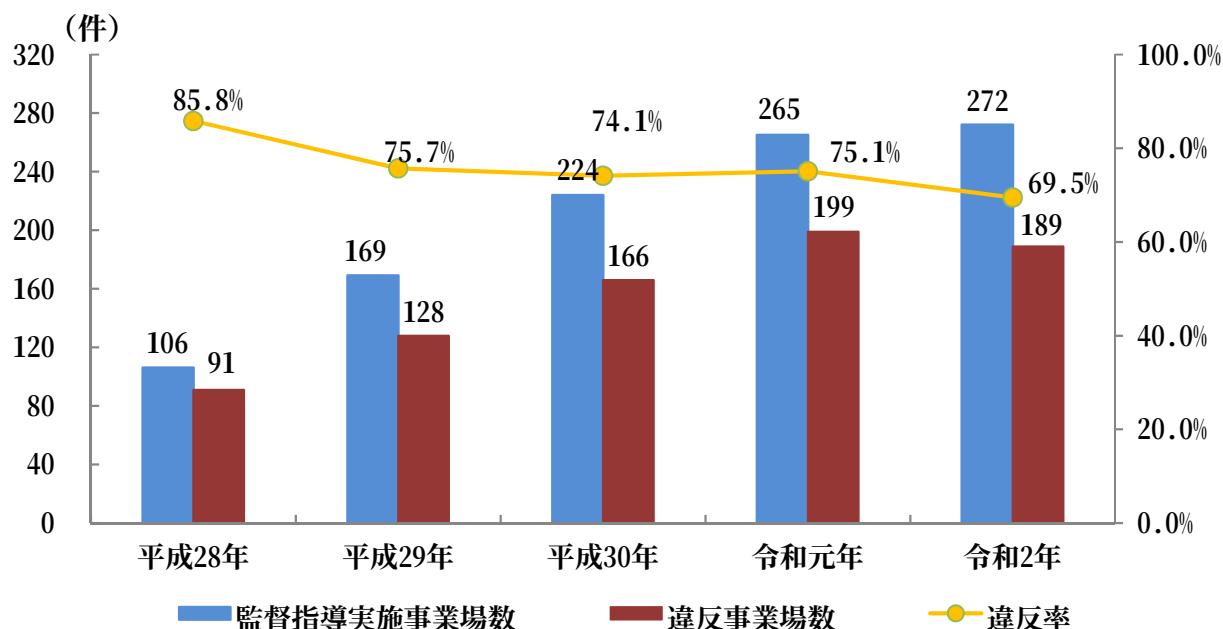
北海道労働局及び道内の労働基準監督署（支署）は、監理団体及び実習実施者に対し、労働基準関係法令などの周知・啓発に努めるとともに、労働相談など各種情報から労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者に対しては監督指導を行う等、引き続き技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に取り組んでいきます。

（北海道庁道政記者クラブ、北海道経済記者クラブ 同時提供）

1 監督指導状況

- (1) 令和2年に、道内の労働基準監督署は、実習実施者に対して272件の監督指導を実施し、その69.5%に当たる189件で労働基準関係法令違反が認められました（全国状況については後記3参照）。

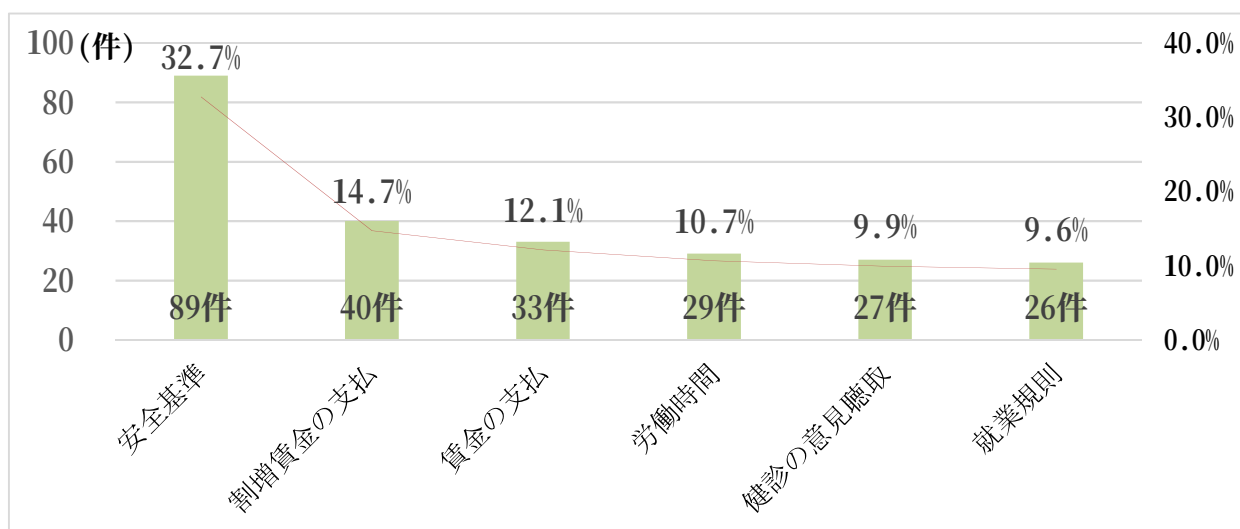
図1 監督指導実施事業場数及び違反事業場数



〈注〉違反は実習実施者に認められたものであり、日本人労働者に係る違反も含まれます。

- (2) 主な違反内容は、①安全基準 89 件（32.7%；安全措置が講じられていない機械を使用させていたなど）、②割増賃金の支払い 40 件（14.7%；時間外労働に対する割増賃金を適切に支払っていないなど労使協定の範囲を超えて時間外労働を行わせていたなど）、③賃金の支払い 33 件（12.1%；賃金不払いなど）の順でした。

図2 監督指導における主な違反事項及び違反事業場数



〈注〉違反事項が2つ以上ある場合は各々に計上しているため、各違反事項の件数の合計と違反事業場数とは一致しません。

(3) 労働基準監督官が監督指導した事例には、次のようなものがありました。

事例 1 監督指導を実施し墜落防止措置等について指導

【概要】

某企業の加工場に対し、立入調査を実施したところ、技能実習生が作業する高さ 2 メートル以上の床の端に手すり等墜落防止措置が講じられておらず又技能実習生が使用する動力プレスについて法定の点検が行われていなかった。

【指導内容】

- 1 床の端に手すり等墜落防止措置を講じること及び手すり等墜落防止措置を講じるまでの間当該場所の立入禁止を命令した。
《命令事項》 労働安全衛生法第 21 条第 2 項 (事業者が講ずべき措置等)
労働安全衛生規則第 519 条第 1 項 (墜落防止措置) 違反
- 2 動力プレスについて法定の点検を行うよう是正勧告した。
《指導事項》 労働安全衛生法第 45 条第 1 項 (定期自主検査)
労働安全衛生規則第 134 条の 3 (定期自主検査) 違反
労働安全衛生規則第 135 条の 3 (特定自主検査)

【指導の結果】

床の端に手すりが設けられ、墜落防止措置が講じられた。
動力プレスについて、法定の点検が行われた。

事例 2 監督指導を実施し、割増賃金の不払について指導

【概要】

某企業に対し立入調査を実施したところ、技能実習生 15 名の時間外労働に対し、法定の率で計算した割増賃金を支払っていないことが確認された。

【指導内容】

法定の割増率 (時間外労働は 25%) 以上で計算した割増賃金を支払わなければならないことを是正勧告した。

《指導事項》 労働基準法第 37 条第 1 項 (割増賃金の支払) 違反

【指導の結果】

支払うべき割増賃金を再度計算し、技能実習生 15 名に対し、法定の割増賃金との差額として総額約 189 万円が支払われた。

2 労働基準監督機関と出入国在留管理機関との相互通報状況

- (1) 技能実習生の労働条件の確保を図るため、労働基準監督機関と出入国在留管理機関等が、その監督等の結果を相互に通報しています
- (2) 令和2年に、北海道内の労働基準監督機関から出入国在留管理機関へ通報^{*1}した件数は16件、出入国管理機関等から労働基準監督機関へ通報^{*2}された件数は21件でした。

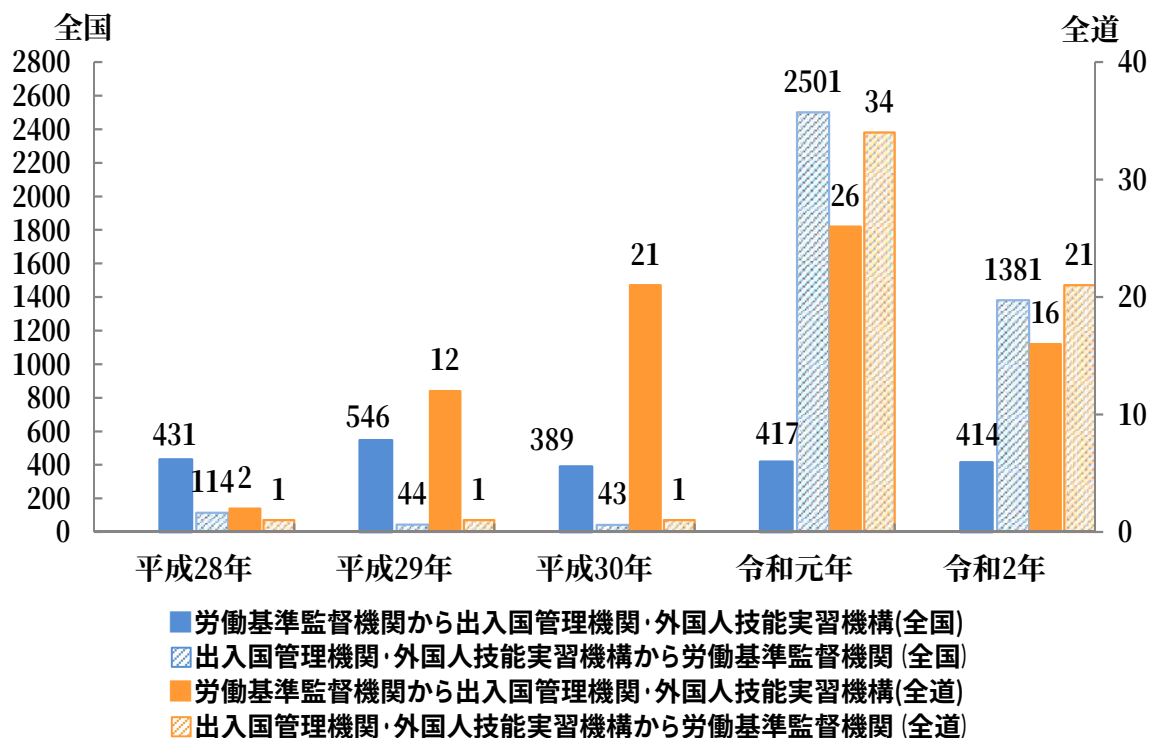
※1 労働基準監督機関から出入国管理機関・外国人技能実習機構へ通報する事案

労働基準監督機関において実習実施者に対して監督指導等を実施した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反が認められた事案

※2 出入国在留管理機関・外国人技能実習機構から労働基準監督機関へ通報する事案

出入国在留管理機関等において実習実施者を調査した結果、技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた事案

図3 労働基準監督機関と出入国管理機関・外国人技能実習機構との相互通報件数



- (3) 労働基準監督機関が、出入国在留管理機関等から通報を受けた実習実施者については、監督指導を実施しています。

3 技能実習生に係る実習実施者に対する監督指導結果
令和2年1月～令和2年12月（2020年1月～12月）

	全国	北海道
監督指導実施事業場数	8,124 件	272 件
違反事業場数	5,752 件	189 件
(違反率)	(70.8%)	(69.5%)

主な違反内容	違反事業場数			
	全国		北海道	
労働条件の明示 (労働基準法第 15 条)	559	(6.9%)	16	(5.9%)
賃金の支払 (労働基準法第 24 条)	842	(10.4%)	33	(12.1%)
労働時間 (労働基準法第 32 条・第 40 条)	1,275	(15.7%)	29	(10.7%)
割増賃金の支払 (労働基準法第 37 条)	1,261	(15.5%)	40	(14.7%)
年次有給休暇 (労働基準法第 39 条)	365	(4.5%)	7	(2.6%)
就業規則 (労働基準法第 89 条)	720	(8.9%)	26	(9.6%)
賃金台帳 (労働基準法第 108 条)	493	(6.1%)	14	(5.1%)
法令等の周知 (労働基準法第 106 条)	320	(3.9%)	12	(4.4%)
安全基準 (労働安全衛生法第 20～25 条)	1,974	(24.3%)	89	(32.7%)
衛生基準 (労働安全衛生法第 20～25 条)	608	(7.5%)	10	(3.7%)
健康診断 (労働安全衛生法第 66 条)	441	(5.4%)	7	(2.6%)
時間把握 (労働安全衛生法第 66 条の 8 の 3)	292	(3.6%)	10	(3.7%)

メンタル中期計画（H30～R4）の目標

～取組割合80%以上とする～

メンタルヘルス取組状況（R3.12.31現在）

	対象事業場数	取組のある 事業場数	取組の割合
50名以上(全産業)	5,382	4,863	90.4%
特定9業種(30～49人)	4,630	3,338	72.1%
計	10,012	8,201	81.9%

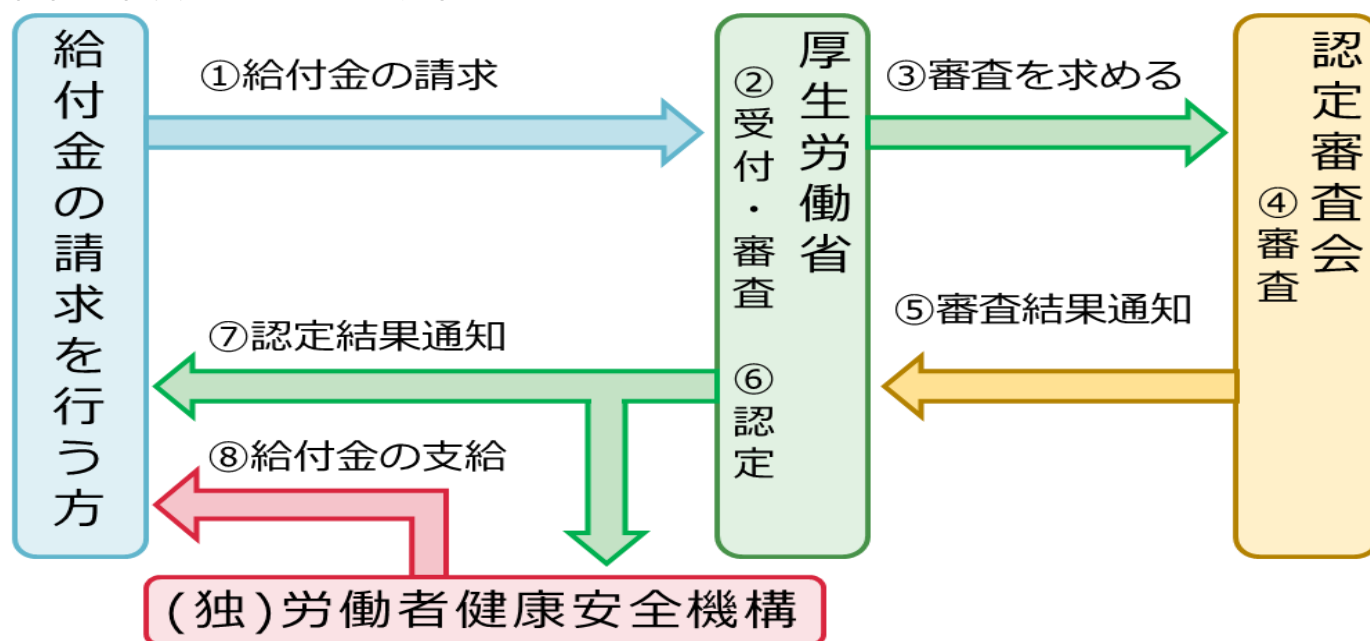
特定 9 業種	製造業
	建設業
	運輸交通業
	卸売業
	小売業
	通信業
	医療保健業
	社会福祉施設
	情報処理サービス業

昭和47年10月1日～平成16年9月30日の間に 建設現場で石綿にばく露し、 石綿関連の疾病を発症された 労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ

～建設アスベスト給付金制度が創設されました～
一定の要件を満たす場合には、給付金等が支給されます。

給付金制度のしくみ

給付金制度のしくみは、以下のとおりです。



※「① 給付金の請求」に関し、厚生労働省から請求者の方にご連絡し、不足書類や追加資料の提出をお願いをする場合があります。

※認定・不認定の結果については、書面でご連絡します。

給付金及び追加給付金（給付金等）の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

- ① 次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、
- ② 石綿関連疾病にかかった
- ③ 労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和47年10月1日～昭和50年9月30日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和50年10月1日～平成16年9月30日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※ 表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※ 石綿関連疾病：

- (1) 中皮腫 (2) 肺がん
- (3) 著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
- (4) 石綿肺（じん肺管理区分が管理2～4） (5) 良性石綿胸水

※ ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

給付金等の主要内容

給付金の支給を希望される方からの請求に基づき、認定審査会において審査を行います。厚生労働大臣は、認定審査会の審査の結果に基づいて、病態区分に応じ、以下の給付金を支給します。

1	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のない者	550万円
2	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のある者	700万円
3	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のない者	800万円
4	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のある者	950万円
5	中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、石綿肺管理4、良性石綿胸水である者	1,150万円
6	上記1及び3により死亡した者	1,200万円
7	上記2、4及び5により死亡した者	1,300万円

※ 給付金を支給された後、症状が悪化した方には、請求に基づき、追加給付金（表における区分の差額分）を支給します。

※ 石綿にさらされる建設業務に従事した期間が一定の期間未満の方、肺がんの方で喫煙の習慣があった方については、それぞれ給付金等の額が1割減額されます。

給付金等の請求手続き

給付金の請求に必要な書類をそろえ、以下の宛先まで簡易書留やレターパックなど、配達状況や到着の確認ができる方法で郵送してください。

詳細は厚生労働省HPやパンフレット「建設アスベスト給付金制度の概要」、「建設アスベスト給付金請求の手引き」を参照してください。

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館
厚生労働省労働基準局労災管理課
建設アスベスト給付金担当 あて

(厚労省HP)



なお、労災保険の支給決定等を受けた後であれば、給付金等の認定審査を迅速に行うことができる場合がありますので、給付金等の請求に先んじて労災保険給付の請求をご検討ください。

労災支給決定等情報提供サービスをご活用ください

給付金の請求手続きの利便性の向上を図るため、「石綿関連疾病に関する労災保険給付の支給決定」や「石綿救済法の特別遺族給付金の支給決定」をすでに受けた方や、そのご遺族に対し、これらの支給決定情報について情報提供サービスを実施します。

- ✓ このサービスを利用いただくと、給付金の請求書記載への利用や添付書類の一部を省略することができます。
- ✓ 情報提供サービスは無料でご利用いただけます。

給付金等の請求期限

給付金等については、①石綿関連疾病にかかった旨の医師の診断日又は②石綿肺に係るじん肺管理区分の決定日（③石綿関連疾病により死亡したときは、死亡日）から20年以内に請求していただく必要があります。

相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

相談窓口も設置しておりますので、必要に応じてご連絡ください。

0570-006031

※月曜日～金曜日8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始はお休みします）

※ご利用の際は、通話料がかかります。

I P 電話など、一部の電話からはご利用になれません。

「みんなチェック！最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 889 3.10.1発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 922 3.12.4発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰め業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 979 3.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
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 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 924 3.12.2発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 917 3.12.10発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

- 最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。
- 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。
- 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
- 中小企業・小規模事業者のみならずみなさまへの支援策を行っております。
 - ・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）までお気軽にご相談下さい。
 - ・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）

労働災害に健康保険は使えません。受診は労災保険で!!

- ・最低賃金又は労働保険についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。
- ・北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>



厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署（支署）

最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策

1. 賃金引上げに関する支援

① 業務改善助成金 問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：03-6388-6155（平日 8:30～17:15） 又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）	業務改善助成金 検索
事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行う中小企業・小規模事業者に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。	
② 業務改善助成金特例コース 問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：03-6388-6155（平日 8:30～17:15） 又は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）	業務改善助成金特例コース 検索
新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日～同年12月の間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大します。	
③ 人材確保等支援助成金 問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク	人材確保等支援助成金 検索
生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下に取り組む事業主に対して、助成金を支給します。	
④ キャリアアップ助成金 問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク	キャリアアップ助成金 検索
有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。	
⑤ 中小企業向け賃上げ促進税制 問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター	賃上げ促進税制 検索
青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（又は所得税額）から控除できる制度です。	
⑥ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金） 問い合わせ先：日本政策金融公庫 電話：0120-154-505	働き方改革推進支援資金 検索
事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。	
⑦ 事業再構築補助金 問い合わせ先：事業再構築補助金事務局コールセンター 受付時間：9:00～18:00（日祝日を除く） 電話番号：＜ナビダイヤル＞0570-012-088 ＜IP電話用＞03-4216-4080	事業再構築補助金 検索
ウィズコロナ・ポストコロナの時代の経済社会の変化に対応するための新分野展開、業態転換、事業・業種転換、事業再編又はこれらの取組を通じた規模の拡大等、思い切った事業再構築に意欲を有する中小企業等の挑戦を支援します。	

2. 生産性向上に関する支援

⑧ 固定資産税の特例措置 問い合わせ先：＜先端設備等導入計画の作成等について＞ 先端設備等の導入先の市町村先端設備等導入計画担当課 ＜税制について＞ 中小企業税制サポートセンター 固定資産税等の軽減相談窓口 電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00） ＜制度について＞ 中小企業庁 技術・経営革新課（イノベーション課） 電話：03-3501-1816	先端設備等導入計画 検索
「中小企業等経営強化法」に基づき、市町村の認定を受けた中小企業の設備投資に対して、臨時・特例の措置として、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例を講じることで、設備投資を行う事業主を支援します。	
⑨ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画） 問い合わせ先：経営力向上計画相談窓口 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1957（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）	経営力向上計画 検索
中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。	
⑩ 中小企業等経営強化法に基づく法人税の特例（経営強化税制） 問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター 電話：03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）	経営強化税制 検索
中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。	（⑨と同じ） 
⑪ ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金 問い合わせ先：ものづくり補助金事務局サポートセンター 電話：050-8880-4053（平日 10:00～17:00）	ものづくり補助金 検索
中小企業・小規模事業者等が取り組む革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援します。	
⑫ 小規模事業者持続化補助金 問い合わせ先：＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞ 全国商工会連合会 問合せ先は所在地によって異なるため、URLをご参照ください。https://www.shokokai.or.jp/jizokuka_r1h/ ＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞ 日本商工会議所 電話：03-6747-4602	持続化補助金 検索
小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。	
⑬ サービス等生産性向上 IT 導入支援補助金 問い合わせ先：サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局 電話：0570-666-424	IT 導入補助金 検索
中小企業等の生産性向上を実現するため、業務効率化や付加価値向上に資する IT ツールの導入を支援します。	
3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援	
⑭ 下請適正取引等の推進のためのガイドライン 問い合わせ先：中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669	下請ガイドライン 検索
親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。	

⑮ パートナーシップ構築宣言

パートナーシップ構築宣言

検索

問い合わせ先： <「宣言」の内容について> 中小企業庁企画課 電話：03-3501-1765
<「宣言」の提出・掲載について>（公財）全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6688

下請中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、下請取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。



⑯ 官公需法に基づく「令和3年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

官公需基本方針

検索

問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

「令和3年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。



⑰ 官公需情報ポータルサイト

官公需ポータルサイト

検索

問い合わせ先： 中小企業庁取引課 電話：03-3501-1669

国等及び地方公共団体がホームページ上で提供している入札情報を自動巡回システムにより収集し、入札情報を一括して検索・入手できる「官公需情報ポータルサイト」を運営しています。



4. 資金繰りに関する支援

⑱ セーフティネット貸付制度

セーフティネット貸付

検索

問い合わせ先：日本政策金融公庫（日本公庫） 電話：0120-154-505
沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫） 電話：098-941-1795

一時的に売上減少等業績が悪化しているが、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者の皆様は融資を受けることができます。



⑲ 小規模事業者経営改善資金融資制度（マル経融資）

マル経融資

検索

問い合わせ先： 事業所の所在する地区の商工会・商工会議所
日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店

小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

(日商)

(公庫)



5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

⑳ 建設事業主等に対する助成金

建設事業主等に対する助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、助成金（「人材開発支援助成金」、「人材確保等支援助成金」、「トライアル雇用助成金」）を支給します。



㉑ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース）

人材確保等支援助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

事業主が、従業員の処遇や労働環境の改善に向けた「魅力ある職場づくり」（雇用管理制度の導入、介護福祉機器の導入）を行う場合に、助成金を支給します。



㉒ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

地域雇用開発助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。



㉓ 雇用調整助成金

雇用調整助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

従業員の雇用維持を図るために、「労使間の協定」に基づき、「雇用調整（休業）」を実施する事業主に対して、休業手当などの一部を助成します。



㉔ 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金

検索

問い合わせ先：都道府県労働局又はハローワーク

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度に従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。



6. 相談窓口・各種ガイドライン

㉕ 働き方改革推進支援センター

働き方改革推進支援センター

検索

問い合わせ先：全国の働き方改革推進支援センター

中小企業事業主からの賃金引上げに向けた経営・労務管理に関する相談に対して、経営・労務管理の専門家による無料相談と専門家派遣を行います。



㉖ 特別相談窓口の設置

最低賃金 特別相談窓口

検索

問い合わせ先：全国の商工会議所、各都道府県商工会連合会他

生産性向上等に向けた検討を行っている中小企業・小規模事業者や、賃金引上げによって資金繰りに影響を受ける中小企業・小規模事業者からの相談を受け付けます。



㉗ よろず支援拠点

よろず支援拠点

検索

問い合わせ先：各都道府県のよろず支援拠点

地域の支援機関と連携しながら中小企業・小規模事業者が抱える経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。



㉘ 下請かけこみ寺

下請かけこみ寺

検索

問い合わせ先：（公財）全国中小企業振興機関協会 電話：03-5541-6655
各都道府県の下請かけこみ寺

中小企業・小規模事業者が抱える、取引に関するさまざまな悩みに対し、親身に対応し、迅速な解決策を提示するなど、適正な取引を行うための支援を実施します。



㉙ 中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

ミラサポ plus

検索

問い合わせ先：ミラサポ plus コールセンター 電話：050-5370-4340

中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策（制度）をより「知ってもらう」「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度や活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。



最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル

上記でご紹介した各施策等について、より詳しくまとめています。



各都道府県労働局の問い合わせ先：厚生労働省H Pホーム> 厚生労働省について> 所在地案内>
都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧



雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)

休業支援金等

中小企業	原則的な特例措置	令和4年 3月	令和4年 4～6月
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	4/5(9/10) 9,000円	4/5(9/10) 9,000円
大企業	原則的な特例措置	4/5(10/10) 15,000円	4/5(10/10) 15,000円
	地域特例(※2) 業況特例(※3)	2/3(3/4) 9,000円	2/3(3/4) 9,000円

中小企業	原則的な措置 (※5)	令和4年 3月	令和4年 4～6月
	地域特例(※6)	8割 8,265円	8割 8,265円
大企業(※4)	原則的な措置 (※5)	8割 11,000円	8割 11,000円
	地域特例(※6)	8割 8,265円	8割 8,265円

- (※1) 原則的な特例措置、地域・業況特例のいずれについても、令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。
- (※2) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型コロナウイルス感染症等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。
- ※重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。
- ※各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。
- (※3) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比30%以上減少の全国的事業主。
- なお、令和3年12月までに業況の確認を行っている事業主は、令和4年1月1日以降に判定基礎期間の初日を迎えるものについては、その段階で業況を再確認する。また、令和4年4月以降は毎月業況を確認する。

- (※4) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。
- (※5) 雇用保険の基本手当の日額上限(8,265円)との均衡を考慮して設定。
- (※6) 休業支援金の地域特例の対象は、基本的に雇用調整助成金と同じ(左記※2)。
なお、上限額については月単位での適用とする。
(例: 5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置
→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)
- (注) 政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

「在籍型出向」により労働者の雇用維持に取り組む事業主の皆さま／「在籍型出向」により人材を活用したい事業主の皆さまへ

「産業雇用安定助成金」のご案内

新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、**出向元と出向先の双方の事業主に対して助成**します。

※助成金の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認ください。



(ガイドブックはこちら)

助成金の対象となる「出向」

■ **対象**：雇用調整を目的とする出向（新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向）が対象。

■ **前提**：雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことが前提。

【令和3年8月1日以降に新たに開始される出向に関する特例】

独立性が認められない事業主間の出向（※1）も、一定の要件（※2）を満たせば助成対象となります。

（※1）例えば、子会社間（両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合）の出向や代表取締役が同一人物である企業間の出向など

（※2）新型コロナウイルス感染症の影響による雇用維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向が対象です。

その他の詳細につきましては、「産業雇用安定助成金ガイドブック」をご確認下さい。

対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主（**出向元事業主**）
- ② 当該労働者を受け入れる事業主（**出向先事業主**）

助成率・助成額

○出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業（※1）	中小企業以外（※1）
出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行っている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円／日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業2/3、中小企業以外1/2

○出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの**出向の成立に要する措置を行った場合に助成**します。（※2）

	出向元	出向先
助成額	各10万円／1人当たり（定額）	
加算額（※3）	各5万円／1人当たり（定額）	

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は**支給されません**。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030907企01

受給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との**契約**※1
労働組合などとの**協定**
出向予定者の**同意**

※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。

出向計画届提出・要件の確認※2※5

※2 **出向元事業主と出向先事業主が出向計画届を作成**し、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います。）。

出向の実施

※3 1か月以上6か月以下の任意で設定した期間（月単位）ごとに
出向元事業主と出向先事業主が支給申請書を作成し、**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。（**手続きは出向元事業主**がまとめて行います）

※4 支給申請書に基づき、出向元事業主・出向先事業主それぞれに助成金を支給します。

支給申請※3※5・助成金受給※4

※5 計画届の提出および支給の申請は**オンラインでも**受け付けています。
【雇用調整助成金・産業雇用安定助成金オンライン受付システム】
<https://kochokin.hellowork.mhlw.go.jp/prweb/shinsei/>

参考：助成額比較(イメージ)



一度の出向で、雇用調整助成金（出向）による出向元への助成措置にも該当する場合があります。この場合には**いずれか一方の助成金のみ**が申請可能です。

例えば、次の条件の場合、以下のような助成額になります。

- ・ 出向期間中の賃金日額と出向元での直近の賃金日額のいずれか低い方の額 **9,000円**
- ・ 出向期間中の出向運営経費
 - － 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**、
 - － 出向先で教育訓練および労務管理に関する調整経費など **3,000円**

※ 出向元・先ともに中小企業事業主

※ 出向元事業主が労働者の解雇などを行っていない

※ 実際に支払われる助成額は、端数処理などにより異なる場合があります。

■ 産業雇用安定助成金

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
産業雇用安定助成金	実質負担	産業雇用安定助成金	実質負担
9/10	1/10	9/10	1/10
3,240円	360円	7,560円	840円

※上記に加え、初回支給時に出向元・先双方に**各10万円**（一定の要件を満たす場合は**5万円加算**）を助成する場合があります。（出向初期経費）

■（参考）雇用調整助成金の場合

出向運営経費（出向元賃金負担） 3,600円		出向運営経費 8,400円 （出向先賃金負担 5,400円 、教育訓練および労務管理に関する調整経費など 3,000円 ）	
雇用調整助成金	実質負担		実質負担
2/3	1/3		10/10
2,400円	1,200円		8,400円

申請・お問い合わせ先

助成金を受けるにあたっての支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**下記のコールセンター**もしくは**最寄りの都道府県労働局またはハローワーク**までお問い合わせください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター】

電話番号 **0120-60-3999** 受付時間 9:00～21:00 土日・祝日含む

※最寄りの都道府県労働局及びハローワークのお問い合わせ先は厚生労働省HPをご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。（公財）産業雇用安定センターではありませんのでご注意ください。

(公財) 産業雇用安定センターでは 「出向」を活用して従業員の雇用を守る企業を 無料で支援しています！

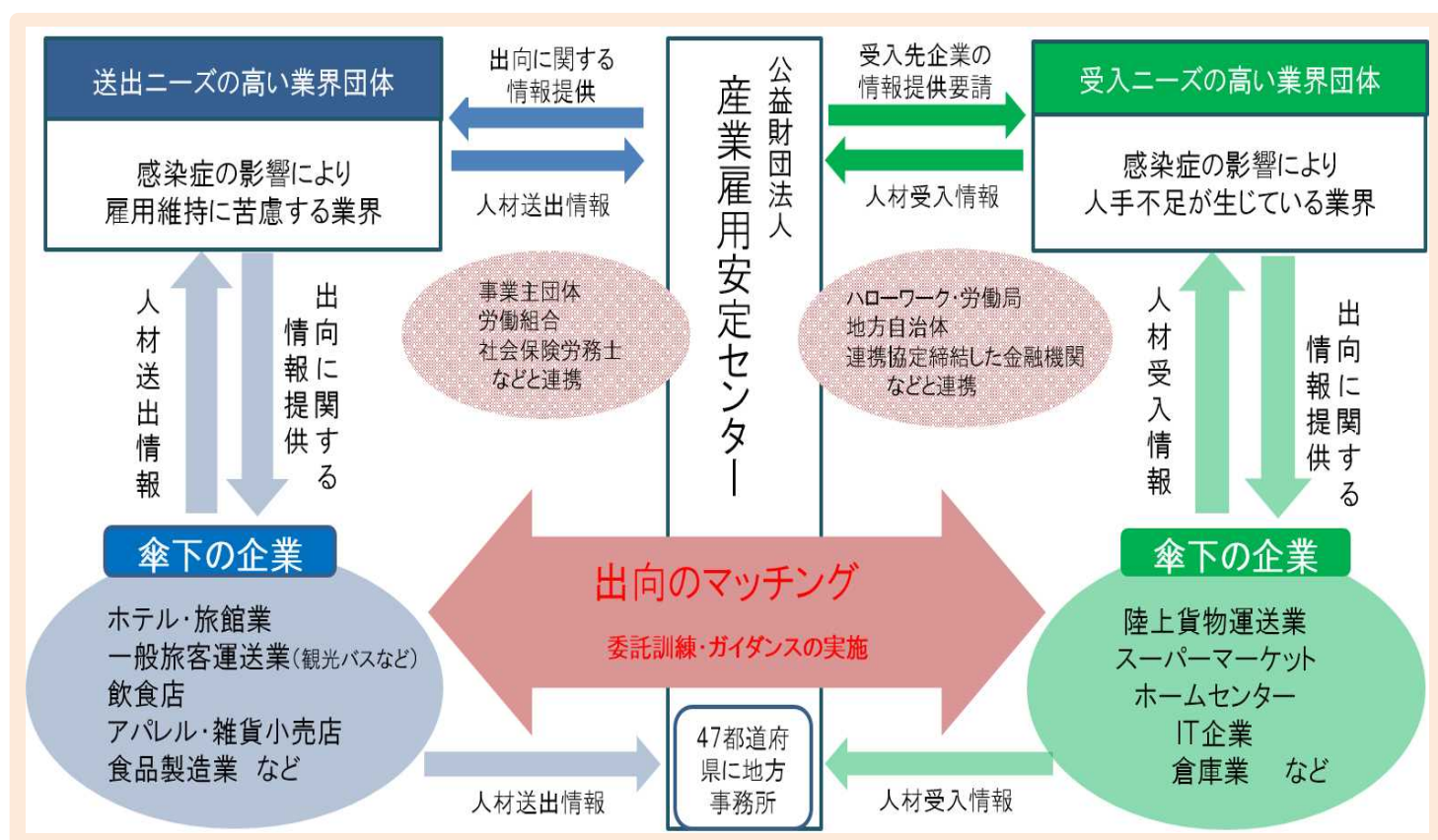
(公財) 産業雇用安定センターでは、新型コロナウイルス感染症の影響により、一時的に雇用過剰となった企業が、従業員の雇用を守るため、人手不足などの企業との間で「出向」を活用しようとする場合に、**双方の企業に対して出向のマッチングを無料で行っています。**



感染症の影響で従業員の仕事がない。
雇用を維持するために一時的に他社
で働いてほしい。



人手不足が感染症の影響で加速
している。人員の確保が急務。



お問い合わせ先

全国47都道府県の県庁所在地に産業雇用安定センターの事務所があり、無料で企業からのご相談を承っています。

(公財) 産業雇用安定センターとは

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、22万件以上の出向・移籍の成立実績があります。



(産業雇用安定センターホームページ)

感染症の影響を受けた企業の出向を活用した雇用維持の具体例

事例1：旅客自動車運送業 → 貨物自動車運送業

観光バス会社（送出企業）

訪日外国人旅行客を専門としているが、観光バスが運行できない状況。バス運転手を解雇してしまうとコロナ後に新たに確保しようとしても難しいことは明らかなので、出向を活用して雇用維持を図りたい。

＜企業規模：29人以下＞

出向期間5か月
出向労働者2名



精密部品運送会社（受入企業）

精密部品を専門として輸送しているが、運転手が慢性的に不足しており充足できていない。観光バスの運転手であれば、精密部品輸送に求められる丁寧かつ繊細な運転が期待できるので出向として受け入れたい。

＜企業規模：29人以下＞

事例2：旅館・ホテル業 → 食肉加工・販売・飲食業

リゾートホテル（送出企業）

インバウンドの減少により宿泊客が大きく減少しており雇用過剰の状況。これを機にレストラン部門の調理人を新たな分野での技術習得など人材育成ができるような形で出向させたい。

＜企業規模：100人～299人＞

出向期間6か月
出向労働者2名

レストラン（受入企業）

食肉加工の直営レストランを運営している。調理人を正社員として採用したいと考えていたが、産業雇用安定センターの勧めもあり、同じ地域の企業のお役に立つことを意図して出向受入に切り替えることとした。

＜企業規模：30人～49人＞

事例3：航空運送業 → 卸・小売業

航空運送業（送出企業）

コロナの影響で航空旅客取扱量が大きく減少しており、雇用過剰となっている。社員の丁寧な接客姿勢が活かせるような出向先を確保して雇用を維持したい。

＜企業規模：1万人以上＞

出向期間6か月
出向労働者14名



卸・小売業（受入企業）

新規出店を計画しているものの、新規採用による人員確保ができていない。社会貢献の意図も含めて、店舗での販売員として出向で受け入れたい。当社の社員にも良い影響が生じることを期待している。

＜企業規模：5,000～9,999人＞

各地域でも出向支援の取り組みが始まっています（一例）

都道府県	概要	関係機関
千葉県	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議において、「一時的に雇用過剰となった労働者の雇用を守るため、人手不足などの企業間との雇用シェアなど、支援に関する情報を広く発信する」ことなどを含む公労使共同宣言を採択し、オール千葉で取り組むことを県内に発信	ちばの魅力ある職場づくり公労使会議
愛知県 岐阜県 三重県	人材を送り出したい企業と受け入れたい企業双方のニーズを把握する意向確認調査において人材マッチングの仕組みを利用したいと回答した企業に対して、産業雇用安定センター3事務所（愛知、岐阜、三重）及び中部産業連盟のコーディネーターがヒアリングした上で、企業間の人材マッチングを実施	中部経済産業局、産業雇用安定センター、中部産業連盟、労働局、県、経済団体、金融機関 など
佐賀県	県、産業雇用安定センターおよび労働局が締結した「失業なき労働移動のための連携協定」に基づき、セミナーなどによる情報発信、産業雇用安定センターと連携したハローワークでの相談窓口の開設、アンケートによる出向ニーズの把握などを実施	産業雇用安定センター、労働局、県

厚生労働省ホームページに在籍型出向支援策をまとめた専用ページを開設しました！

- ・具体的な出向事例や必要な準備事項、就業規則・出向契約書の雛形、留意点など、在籍型出向のイロハが分かる「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」
- ・各地域で独自に実施している送り出し希望企業や受け入れ希望企業の募集に関するサイト案内やセミナー開催情報などを順次掲載していきますので、あわせてご活用ください。



（厚生労働省ホームページ）

就職氷河期世代サポートコーナー

を利用してみませんか？

ご利用対象
35～54歳

こんな時はぜひご利用ください！

とにかく
就職したい

就職活動の
仕方が
わからない

応募書類
に自信がない



ブランク
がある

なかなか
採用に
ならない

面接マナー
がわからない



札幌わかものハローワーク

(概ね35歳未満のわかものを支援)

就職氷河期世代サポートコーナー

(概ね35歳～55歳未満の就職氷河期世代を支援)

札幌市中央区北4条西5丁目
大樹生命札幌共同ビル7F

☎011-233-0202

【ご利用時間】月曜～金曜 10:30～19:00
土日祝・年末年始を除く



札幌わかものハローワーク

検索



Q. サポートコーナーでは、なにができるの？

A. 次のサポートメニューが受けられます！

ご利用はすべて 無料です	個別サポート 専門スタッフが 就職活動を がっちりサポート！	書類作成 サポート 応募書類の 作成をサポート！ 添削もOK！
面接 トレーニング 本番さながらの 面接練習ができる！ WEB面接にも対応！	就活セミナー 基本がわかる・ 身につくセミナー！ 就職氷河期世代限定 セミナーあり！	職業訓練案内 就職氷河期世代限定 ・資格取得できる 訓練あり！
心理 カウンセリング 就活への不安を 臨床心理士に相談！ (完全予約制)	職業興味 ・適性検査 適職を見つける きっかけ！	チーム支援 サポート 他の支援機関と チームでサポート！

A. 各種コーナーも無料で利用できます！

書類作成 PCコーナー プリンター完備(A3OK) 作成した書類を その場でプリント！	来所端末 コーナー 全国の求人検索が可能 ネット検索もOK！	参考図書 コーナー 就活に役立つ書籍が 2週間まで貸出OK！
--	---	---

■サポートメニュー・各種コーナーの詳細は窓口でおたずねください。

2021. 8



私たちは働きたい子育て家族の味方です。

おうちにいながらお仕事探し。

空いてる時間で
相談してみよう♪

そろそろ働きたい
けど探すまでの
余裕がないなあ



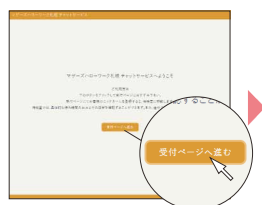
マザーズハローワーク札幌 チャットはじめました

空いている時間でパソコンやスマホから気軽にチャットでお仕事相談

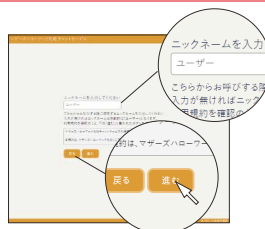
マザーズハローワーク札幌チャットサービスの手順



右記方法でパソコンや
スマホからアクセス

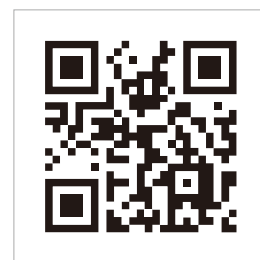


トップページから受付
ページへ進む



ニックネームを登録して
【進む】ボタンをクリック

●スマホからアクセス

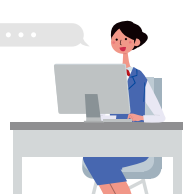


●パソコンから検索

🔍 マザーズハローワーク札幌 チャット



カンタン3ステップで
チャットスタート



会員登録等の面倒な手続きは一切ありません！

チャット受付時間

平日 10:00～15:00まで

※土・日・祝日及び年末年始を除く
※相談時間30分(無料)

<https://mhw-sapporo-chat.com>



マザーズハローワーク札幌は、 子育てをしながら働きたいあなたを 応援するハローワークです。



お子様連れでも安心してお仕事の相談ができますのでお気軽にお越しください。

また、仕事と家庭の両立を考えている方、能力を十分に発揮して働きたいと考えている方等
幅広い層の方々のサポートも行っていますので、ぜひご来所ください！



マザーズハローワーク札幌の特徴

駅近アクセス便利

JR 札幌駅、地下鉄南北線札幌駅から
徒歩5分

キッズコーナー

安全サポートスタッフが常駐し、お子様を
見守ります。(※託児ではありません)
おもちゃ、絵本などをご用意しております。
授乳室・おむつ交換スペースもあります。

じっくり相談

子育てをしながらの早期就職を目指して
いる方を対象に、専任制予約相談を行っ
ております。働く環境の整え方から求人
の選び方、応募書類の書き方に至るまで、
一貫した相談で再就職をバックアップ！

よくあるご相談

ブランクが不安

子育てでのブランク期間があるので、
働きたい！という意欲はあるが、仕事
についていけるかが不安。

子どもの病気や行事

お子さんの急な病気や保育園・学校の行
事ごとなどでのお休みに対して、柔軟に
対応していただける求人を探したい。

残業がない会社

子育てに影響がでないように、残業がな
いもしくは少ない(月平均10時間以内)、
土日祝日がお休みの求人を探したい。



たくさんの方のお悩みを聞いてきたからわかる 専門スタッフにおまかせください！



マザーズハローワーク札幌

〒060-0004

札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル5階
(旧 三井生命札幌共同ビル)

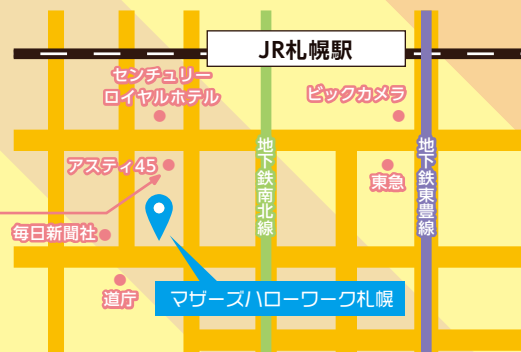
TEL (011)233-0301 / FAX (011)233-0302

【ご利用時間】平日/8:30~17:15

【土曜日・日曜日・祝日と年末年始12月29日~1月3日はお休みです】



北4条西5丁目
(道庁アスティ45
方面)出口、地下鉄
札幌駅8番出口が
便利です。



マザーズハローワーク札幌は厚生労働省北海道労働局の施設です。

前へ一歩踏み出すハードルを下げてみました！

by 『わかハロ』

相談って気軽にしたいもの
行くか迷うくらいなら
チャットでチャチャッと！



登録不要

札幌わかものハローワーク

チャット相談始めました

会員登録などの面倒な手続き一切ありません。お気軽にご相談ください。

カンタン3ステップでチャットスタート



右記方法でパソコンやスマホからアクセス

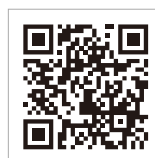


トップページから受付ページへ進む



ニックネームを登録して【進む】ボタンをクリック

チャット受付時間
平日 13:00～18:00 まで
※土・日・祝日及び年末年始を除く ※相談時間30分(無料)



●パソコンから検索

🔍 札幌わかものハローワーク チャット

就職氷河期世代(35～54才対象)の皆さま

当施設内のサポートコーナーでのご相談はもちろん、チャット相談も受け付けています！
採用が決まらないブランクがある方、ぜひご相談ください！



札幌わかものハローワーク

〒060-8526

札幌市中央区北4条西5丁目 大樹生命札幌共同ビル7階
(旧 三井生命札幌共同ビル)

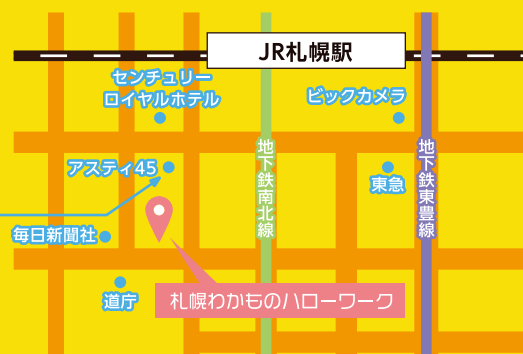
TEL (011)233-0202 / FAX (011)233-0505

【ご利用時間】平日/10:30～19:00(土曜日の開庁はありません)

【土曜日・日曜日・祝日と年末年始12月29日～1月3日はお休みです】



北4条西5丁目
(道庁アスティ45
方面)出口、地下鉄
札幌駅8番出口が
便利です。



札幌わかものハローワークは厚生労働省北海道労働局の施設です。

悩んでいたわたしバイバイ

自分に自信がない

うまく
話せない

周り
と
比べてしまう

就職に時間を
かけてしまった

あたし、がある。

『わかハロ』

札幌わかものハローワーク

札幌わかものハローワークは正社員を目指す若者(35歳未満)を対象にした
専門ハローワークです。若いならではの悩みや不安を
担当スタッフがマンツーマンで相談にのります。

わかハロのメリット

相談、書類作成、プリントアウト、
検索、セミナー、面接トレーニングが
すべて無料!!



セミナー充実

専門的なセミナーで就職率をUP!

- 適職を見つける
- 面接の基本を知る
- 履歴書・職務経歴書の書き方を伝授!



アクセス便利

JR 札幌駅から徒歩3分!
アスティ45さんの真ウラです。
ほぼ地下街で来れます。



北海道労働局職業安定部
ハローワーク札幌圏

IT 人材募集求人事業者へのアンケート 回答集計

令和3年10月～12月実施(最終集計 04.01.04)

アンケートの目的

- ・ 公的職業訓練のうち、いわゆる IT（人材育成）コースのこれまでの就職率を鑑み、求人事業所にアピールすることによる修了生の就職先確保、また、より実効性のある訓練内容に反映させるため、アンケートを実施し、結果を関係機関と共有する目的で実施した。

アンケートの対象事業所

- ・ 札幌三所のハローワークに IT 人材（プログラマ、システムエンジニア）の求人実績のある事業所にアンケートへの協力を依頼した。

回答状況

- ・ ハローワークから 86 社に依頼し、16 社から回答を得た（札幌圏三所の求人担当部門から、電子メールやファクシミリにより依頼した後、訓練室からも提出促進依頼を行っている）。

活用状況

- ・ 回答を受け、中間集計の時点で、機構へは 11/10、12/20、北海道経済部へは 11/10、12/21 の延べ 4 回に分けて随時提供した。
- ・ 12/31 現在の最新集計についても提供する。
- ・ 令和4年2月25日、第2回北海道地域訓練協議会で共有する。

アンケートの内容と回答

Q 1 : 別添「JAVA プログラミング科」(A)、「WEB プログラミングデザイン科」(B) の6か月訓練のカリキュラムの例について、下記事項についての意見、感想	
● 職業訓練の認知	・ 職業訓練については、認知している。(9社)
● 貴社で職業訓練修了生を採用する可能性	・ 職業訓練修了生を採用する意欲がある(10社) ・ 職業訓練修了生を採用した実績がある(5社) ・ 職業訓練修了生を採用する予定がない(3社) (理由: 実務経験重視、新卒重視)
● 訓練プログラムの内容について	・ 適正である(8社)
● 回答した事業所における採用基準との差	・ 差はない(5社) ・ 差はある(2社) 当社で研修するので問題ない 第二新卒扱い
● 主な意見: ・ エンジニアとしては不十分。 ・ VB.net やデータベースの教育も追加してほしい。 ・ Java に関しては現状 Spring の方が需要がある。 ・ JavaScript についてはもう少しコードをかけるように訓練してほしい。 ・ 修了生は応用が利かないイメージがある。 ・ 「フレームワーク」や SQL についての知識が必要。 ・ ソースコード管理として SNV や GIT が必要のため、検討を希望する ・ A I、データサイエンスに関する研修もあれば求人としても魅力的に感じます。 ・ JAVA 等の Web 系の言語が多いと思いますが、C言語系の言語についてもカリキュラムに組み込んで欲しい。	

Q 2 : 下記事項を参考に、採用に当たって重視されること等、貴社の状況、方針等は？	
● (IT パスポート、基本情報技術者、応用情報技術者、JAVA ブロンズ、JAVA シルバー) などの所持する資格等	・ 重視する (2 社) 重視する資格 (基本情報技術者、応用情報技術者、PHP5,PHP7 技術認定者試験、AWS 認定資格試験) ・ 参考にする (3 社) ・ 資格は重視しない (5 社)
● 経験 (社会経験、業務経験)	・ 同業種での経験を重視する (8 社) ・ 他の経験を重視する (1 社) ・ 重視しない (1 社)
● プログラミングについての基本的な知識、学歴	・ 重視する (8 社) ・ 重視しない (2 社)
● コミュニケーション能力	・ 重視する (12 社) ・ 重視しない (1 社)

Q 3 : その他、ハロートレーニング (公的職業訓練) に関する意見、要望
・ 訓練修了に当たって、レベルを計る基準があれば、と思う。 ・ 業界の勤務条件 (シフト等) の説明があってもよいのでは。 ・ 開発の手順を踏まえた訓練が有効ではないか。 ・ 6 ヶ月訓練の場合、前職が他の開発言語等で開発経験していれば良いですが、異業種の場合、6 ヶ月の経験だと新卒よりも育成に年数が必要になると判断します。 ・ 6 ヶ月の訓練後、3 ヶ月以上は企業実習を経験してもらい働いていけるのか判断してもらうと良いかと思います。 ・ 職業訓練校に直接会社説明会をおこなえる機会があれば、採用が増える可能性があります。

- 基本情報や応用情報等の国家資格は別ですが、ベンダー試験の取得は参考程度にしかならないと思っています。
- 職業訓練の結果としての、レベルを測る指標があれば、参考にします。例えば、課題に対して自分で解決できるレベルとか、補助者がいないと出来ないとか、時間がかかるが正確に作るタイプとか等、業界に出るためのレベル判断の基準があればと思います。
- 企業説明会を通して弊社の事やプログラマ/SE として働いていく事など話をしていき、採用となった場合は求職者が訓練で学んだ事を活かせるよう、企業努力してまいります。
- 訓練内容として、必要な訓練としてはもっと「フレームワーク」についての知識が必要と感じます。フレームワークはほぼ 100%に近いくらい使用されており、Java であれば Spring、struts。JavaScript であれば Node.js もしくは AngularJS。PHP であれば cakePHP、Laravel、symfony の需要が高いです。ベテラン SE でもフレームワークが使えないというだけで開発メンバーから外されたりしてしまう事もあります。また、SQL 知識は必須だと思います。最近訓練に取り入れている訓練校も増加してきておりますが、知識がないだけでプロジェクトが 2 割以下に減ってしまいます。
- 採用できていない方の特徴としては、「プログラミングに拘りがある方」です。開発に拘って、IT 業として第一歩を踏み出せずに訓練受講のみで終わる方が多いです。非常に勿体ないと感じます。
- プログラミング基礎知識の訓練でプログラミングの書き方、WEB システムやアプリの作り方を学習する流れからか、面接に来られる方の多数の方はプログラミング業務に就けると思って来られます。しかしスタートの大半は「システムを守る運用保守業務で既出の動いているシステムに触れて頂く事」「先輩プログラマーやベテラン SE が書いたプログラムのシステムテストなどで開発途中に起こるエラーや不具合の発見・分析・デバッグ業務」「サポートデスクやコールセンターなどでシステムを利用されるユーザーからの問い合わせ対応など、利用者の声や意見を聞いて頂く事」などの基礎・下積み期間を経て、システム開発プログラミングに参加していく事となります。不具合の知識やシステムが動かない場合の対処方法、利用ユーザーの声を聞かずにプログラミング・ものづくりに拘りを持つ人材は結果、挫折が早くなる傾向がある為、採用優先度が下がってしまいます。
- 下積み期間の重要性を理解頂けるような講義内容があれば良いと思います。現在動いているシステムでこういった不具合があるのか。利用者の声を聞く事で改善策やアイデアが生

まれます。PG や SE の書いたプログラミングのテスト、分析、デバッグする事で、自分自身がプログラミングに携わる際の「壁」にぶつかった際の打開策、解決策などの知識が身につきます。

- ・ プログラミング知識に関しては主となる言語、Java や JavaScript 等の基礎知識と合わせて「フレームワーク知識」が必要となります。また「SQL 基本構文知識」は最低でもあると内定確率が上がります。
- ・ 基本情報技術者が条件とされるプロジェクトもあり、Java シルバー同等の知識を条件とされるプロジェクトもあります。しかしベテラン技術者でも Java の資格を所持している方は多くありません。大手メーカーなどの取引先企業様でも資格を条件にされている企業様は少ないです。本人の知識向上や待遇アップの為には必要なので資格取得は推奨します。
- ・ 開発の手順などをご説明頂けるとイメージが湧きやすくなると思います。
- ・ 企画、調査や要件定義、基本設計、詳細設計、製造、テスト、導入、運用保守、サポートなど。工程が見えてくると運用保守やサポートデスク等の重要性も見えてくると思います。※ 基本設計書や詳細設計書、仕様書、テスト項目書などサンプルを見せる事で更にイメージが湧きやすくなると思います。
- ・ 夜勤やシフトなどの発生に関してもご説明頂けますと良いと思います。会社の規定時間、弊社であれば 9 時～18 時ですが、アプリやシステムなどは 24 時間 365 日体制で動きます。夜間や連休でもエラーが出れば IT の人材が改善対応しております。例えば交通系システムなどのアップデートなどは交通がストップする夜間作業です。
- ・ LINE などのツールやゲームなどは夜中でも正月でも利用されます。そういった便利なツールを開発して守って運用している業務になります。ドラマや映画などの様なイメージとは乖離があり、夜間対応、休日対応などの当直や交代制シフトも発生する業種となります。
- ・ 人命に直結するシステムもあります。その点の知識が浅い方も多いので、訓練内でご説明頂けますと助かります。前述「公共交通系システム」や「車載系自動運転システム」、「がん治療レーザーシステムなどの医療系システム」等、なんでも IT 化されてきている時代の為、人命に係る重要な業務という点もご周知願います。
- ・ チームで設計・開発を行う職場かつ最近では在宅勤務がメインとなっていており、職場に出勤しているときは、手が止まっていたり悩んでいたりと素振りが見えると上司や先輩

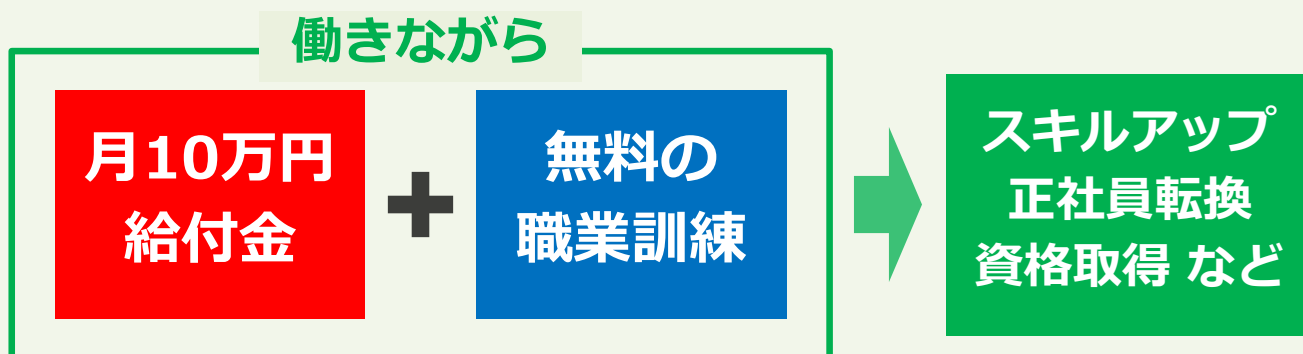
社員からフォローすることができますが、オンラインの場合だと自分から聞き出す能力がないといくら困っていても手を指し伸ばすことができません。

- 何に困っているのか？何がわからないのか？自分がどういう観点で設計・開発をしたのか？を説明できる方を優先して採用しています。
- （訓練に関して）継続性、定着性を重要視します。
- 現在はプログラミングについての知識を容易に入手できると思いますので、自分で情報を収集することができるのも必要なスキルと考えています。
- ソフトを製作する場合はプログラマーといえども、一人で自由に作ることはありません。ましてS Eとなれば必ず相手がいて、お互いの考え方を伝達することが必要になると思っています。これは経験が必要と思っています。

在職者の皆さまへ

求職者支援制度のご案内

～働きながらスキルアップ～



■ 求職者支援制度とは？

- 求職者支援制度は、スキルアップを目指す方が、月10万円の生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度です
- 収入が一定以下の場合、働きながら給付金を受給して訓練を受講できます
- 給付金の支給要件を満たさない場合も、無料の職業訓練を受講できます（テキスト代などは自己負担）
- 雇用保険に加入していない方が対象となります

■ 主な対象者の方は？

- ☑ 訓練を受けて正社員転換や資格取得を目指す方
- ☑ 訓練を受けて今の仕事に役立つスキルを身に付けようとする方
- ☑ 働きながら訓練を受けて転職を目指す方 など



訓練でパソコンや会計事務を学んで飲食店のマネージャーになりたい

訓練でマーケティングなどを学んでホテルの営業部門の正社員として働きたい

休業中に訓練を受けて仕事に役立つ資格を取得したい

訓練でデザインを学んで店舗で使うチラシやポップを作れるようになりたい



転職せずに働きながらスキルアップを目指す方が訓練を受講できるようになりました【令和4年3月末までの特例】

■ 制度活用の主要要件

（訓練受講の要件）

- ハローワークに求職の申込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと

（給付金の支給要件）

- 本人収入が月8万円以下 **〔シフト制で働く方などは月12万円以下〕**（*）
- **世帯全体の収入が月40万円以下**（*）
- 世帯全体の金融資産が300万円以下
- 現在住んでいるところ以外に土地・建物を所有していない
- **訓練の8割以上に出席する**（*）
（病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給します）
- 世帯の中で同時にこの給付金を受給して訓練を受けている者がいない
- 過去3年以内に、偽りその他不正の行為により、特定の給付金の支給を受けていない

* 令和4年3月末までの特例

■ 主な訓練コース（求職者支援訓練）

基礎	ビジネスパソコン科、オフィスワーク科など
I T	WEBアプリ開発科、Android/JAVAプログラマ育成科など
営業・販売・事務	OA経理事務科、営業販売科など
医療事務	医療・介護事務科、調剤事務科など
介護福祉	介護職員実務者研修科、保育スタッフ養成科など
デザイン	広告・DTPクリエイター科、WEBデザイナー科など
その他	3次元CAD活用科、ネイリスト養成科など

- 訓練期間は2か月から6か月
〔シフト制の在職者などを対象とするコースは2週間から〕（令和4年3月末までの特例）
- 上記の訓練のほか、訓練期間がより長い公共職業訓練も受講できます



**働きながら受講しやすい夜間・土日のコースや
託児付きのコースも設けています**

コース検索はこちら



求職者支援制度の申し込みは、
ハローワークで受け付けています
まずは、住所地を管轄する
ハローワークにご相談ください

〔所在地・連絡先〕



〔制度の詳細〕



〔制度の紹介動画〕

