

## 北海道労働局 令和4年度 行政運営方針取組結果報告（上半期）資料

### 1 雇用環境・均等部における重要施策

- 1-1 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ
- 1-2 小学校休業等対応助成金のリーフレット
- 1-3 就職活動やインターンシップ中のハラスメントの相談（リーフレット）
- 1-4 北海道働き方改革推進支援センターのリーフレット
- 1-5 テレワーク・セミナー概要（厚生労働省委託事業）リーフレット
- 1-6 人材確保等支援助成金（テレワーク）のご案内
- 1-7 業務改善助成金（通常コース）のご案内
- 1-8 業務改善助成金（特例コース）のご案内
- 1-9 「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（記者発表資料）

### 2 労働基準部における重点施策

- 2-1 11月「過労死等防止月間」に「は過重労働解消キャンペーン」を実施します。  
（リーフレット）
- 2-2 過労死等防止対策推進信シンポジウム（チラシ）
- 2-3 業種別労働災害発生状況（R4.1.1～9.30）
- 2-4 業種別・事故の型別・起因物別死傷災害発生状況
- 2-5 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！（リーフレット）
- 2-6 「未払賃金の立替払制度」の御案内
- 2-7 労働基準関係法令違反に係る公表事案
- 2-8 「労災かくし」は犯罪です。
- 2-9 労働基準監督官行動規範
- 2-10 小売業・介護施設SAFE協議会構成員名簿

### 3 職業安定部における重点施策

- 3-1 就職氷河期世代活躍支援（リーフレット）
- 3-2 マザーズハローワーク札幌チャットサービスのご案内（リーフレット）
- 3-3 札幌わかものハローワークのご案内（リーフレット）
- 3-4 人材開発支援助成金（リーフレット）

- 3-5 人材開発支援助成金制度見直しのご案内（リーフレット）
- 3-6 高年齢者就業確保措置について（リーフレット）
- 3-7 「生涯現役支援窓口」のご案内（リーフレット）
- 3-8 新たな「生涯現役地域づくり環境整備事業」
- 3-9 ハローワーク札幌外国人・留学生支援コーナー（リーフレット）
- 3-10 地域外国人材受入れ・定着モデル事業

2022（令和4）年7月8日施行

## 女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ 女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年7月8日の施行に伴い、初回「男女賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績**を、**その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内**に公表していただきます。

### 労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA～Cの3項目の情報を公表する必要があります。

- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績  
A：以下の8項目から1項目選択 + B：⑨男女の賃金の差異（必須）\*新設
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績  
C：以下の7項目から1項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の1項目以上の情報公表が必要です。

### 各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」	「職業生活と家庭生活との両立」
以下の①～⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目（必須）*新設	以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり
<ul style="list-style-type: none"> <li>①採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>②男女別の採用における競争倍率</li> <li>③労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>④係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>⑤管理職に占める女性労働者の割合</li> <li>⑥役員に占める女性の割合</li> <li>⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績</li> <li>⑧男女別の再雇用または中途採用の実績</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>②10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</li> <li>③男女別の育児休業取得率</li> <li>④労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>⑤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</li> <li>⑥有給休暇取得率</li> <li>⑦雇用管理区分ごとの有休休暇取得率</li> </ul>
+	
<b>⑨男女の賃金の差異（必須）*新設</b>	

- ・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
- ・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

### 「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

付記事項（例）

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。  
※計算の前提とした重要事項を付記  
(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

## 自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう 「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- ・ 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- ・ その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- ・ 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

### 任意の追加的な情報公表の例

**自社における男女間賃金格差の背景事情**がある場合に、追加情報として公表する。

例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

**より詳細な雇用管理区分**（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を **1時間当たりの額に換算する**

**時系列**で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用ください。

URL : <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



- 「**男女の賃金の差異**」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



- 一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

### お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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

# 新型コロナウイルス感染症による 小学校休業等対応助成金について

令和4年7月1日から同年11月30日までの間に、以下の子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、ガイドラインなどにに基づき、**臨時休業などをした小学校など（保育所等を含みます）**に通う子ども
- ② 新型コロナウイルスに**感染した子どもなど**、小学校などを休む必要がある子ども

\*詳細は裏面をご参照ください。

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、**保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけるようお願いいたします。**

## 【助成内容】有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、**対象労働者の日額換算賃金額**※1×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。

※1 各対象労働者の通常の賃金を日額換算したもの（日額上限額※2あり）

休暇取得期間	日額上限額※2	申請期限※3
令和4年7月1日～9月30日	9,000円	令和4年11月30日（水） <b>必着</b>
令和4年10月1日～11月30日	8,355円	令和5年1月31日（火） <b>必着</b>

※2 申請の対象期間中（注）に緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域（原則都道府県単位）に事業所のある企業については、休暇取得期間が**令和4年7月～9月**は**15,000円**、**10月～11月**は**12,000円**。

注：事業主の方から申請いただいた休暇日の最初の日から最後の日までの間（申請対象の労働者が複数いる場合は、休暇の開始が最も早い労働者の開始日から、終了が最も遅い労働者の終了日までの間）

※3 令和3年8月1日～令和4年6月30日までの休暇に係る申請受付は原則として終了しています。ただし、やむを得ない理由があると認められる場合（以下Ⅰ又はⅡ）は、申請期限経過後に申請することが可能（令和5年2月28日まで）です。

- Ⅰ.労働者からの都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』への「（企業に）この助成金を利用してもらいたい」等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金活用の働きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
- Ⅱ.労働者が都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

### 労働者の皆さまへ

都道府県労働局『小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口』では、「企業にこの助成金を利用してもらいたい」等、労働者の方からのご相談内容に応じて、**企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等**を行っています。特別相談窓口（休業支援金・給付金の仕組みによる**労働者からの直接申請含む**）については、こちらをご参照ください。



⇒ 「小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口のご案内」

### 事業主の皆さまへ

① **支給要件の詳細や具体的な手続き**は厚生労働省ホームページにてご確認ください。

**申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。**

新型コロナ 休暇支援 **検索**



\* ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。

\* 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html)

② 申請書の提出方法

本社所在地を管轄する**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**まで**郵送**でお願いします。

※必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。（宅配便などは受付不可）

### お問い合わせはコールセンターまで

『小学校休業等対応助成金・支援金コールセンター』（7月から電話番号が変わりました）  
（フリーダイヤル）**0120-876-187** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

※詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。  
また、振込先、口座番号やその他の個人情報を個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

## ①新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に通う子ども

### 「臨時休業等」とは

・新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。

なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です。

※ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

※小学校等全体の休業のみでなく、学年・学級単位の休業や、オンライン授業、分散登校の場合も対象になります。

※子どもの新型コロナワクチン接種の付き添いやその副反応時の休みも対象になります。

### 「小学校等」とは

・小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）

★障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

・放課後児童クラブ、放課後等デイサービス

・幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

## ②新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども

イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども(発熱などの風邪症状、濃厚接触者)

ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

## ③対象となる保護者

・親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。

・各事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含まれます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

## ④対象となる有給の休暇の範囲

### 日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

・学校：授業日 ※日曜日や夏休みなどは対象外（夏休み期間が延長された場合、新たに夏休みになった期間は対象）

・その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日

「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

・授業日であるかにかかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

### 半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

### 就業規則などにおける規定の有無

・休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

### 年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

・対象になります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

### 労働者に対して支払う賃金の額

・年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金の額を支払うことが必要です。

助成金の支給上限額(上限額は表面参照)を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

# 就職活動やインターンシップ中の ハラスメントに関するお悩みは 都道府県労働局にぜひご相談ください！

**就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください(大学のキャリアセンターの担当者と一緒に相談いただくことも可能です)。**

相談内容等に応じて雇用環境・均等部（室）では以下の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助 等

～就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～

## ①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。

過去の就活セクハラ的事件では、採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるといったことがありました。こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

## ②早い段階で相談を！

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）などに早い段階で相談することをお勧めします。

### ▶▶都道府県労働局雇用環境・均等部(室)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	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
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	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

相談は無料です。**匿名でも大丈夫です**。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



「恋人がいるのか」と聞かれた

性的な言動に対して拒否・抵抗したら、内定を取り消された

インターンシップやOB訪問などで食事やデートに誘われ、こく誘われた



オンライン面接の時に「全身を見せて」と言われた



- ★「これってハラスメントかも？」と思ったらどんなことでもご相談ください。
- ★プライバシーは厳守いたします。
- ★ご希望がない限り、相談があったことを企業には伝えません。



大学等  
キャリアセンター

連携



共有



都道府県労働局  
雇用環境・均等部（室）  
※新卒応援ハローワーク  
でも相談可能です。

制度の説明

防止に向けた事業主への助言等  
(※)

トラブルの解決援助

**(※) 助言内容(例)**

- 事業主自らと労働者も、就活生等に対する言動について、セクハラ等が起きないように、必要な注意を払うよう努めること。
- 職場において就活生等に対する言動についても、セクハラ等を行ってはならない方針を明確に示すこと。
- セクハラ等に類する相談があった場合には、雇用する労働者への措置を参考に、必要に応じて適切に対応すること。等

- ・大学のキャリアセンター、都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））、新卒応援ハローワークのいずれでも相談可能です。
- ・事業主への助言等は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で行いますので、大学のキャリアセンター、新卒応援ハローワークに相談をした場合は、相談内容によっては雇用環境・均等部（室）に相談内容を共有して、対応することになります。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどについては、法律等に基づき、行ってはならない旨の方針の明確化や相談窓口の設置など雇用管理上の防止措置義務が事業主に課されています。

指針においては就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に関しても、同様の方針の明確化や、相談があった場合の適切な対応等を行うことが望ましいとされています。

些細なことでも結構です。

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みがある方は、ご相談を！

中小企業・小規模事業者のみなさまへ

# 働き方改革 お手伝いします!

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。

ご相談方法

電話・来所・メール

ご相談無料

専門家による企業訪問

事業所を最大6回まで  
無料で訪問

無料サポート

セミナー開催、セミナー講師派遣

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・・・

パワハラ対策って、  
具体的に何を  
すればいいの?

パートやバイトにも  
正社員と同じ  
手当が必要?

建設業も、労働時間の  
規制が厳しくなる  
って聞いたけど・・・

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]

〒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)

通話無料  
フリーコール

0800-919-1073

(9:00~17:00/土・日・祝日を除く)

FAX

011-206-8365



北海道働き方  
改革推進支援  
センター

E-mail : hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com URL : <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/hokkaidou.html>

お申し込みは裏面をご覧ください

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。

## 企業相談 FAX申込書

会社名					
業種					
住所					
TEL					
従業員数					
担当者名 (部署・役職含む)					
<input type="checkbox"/> 企業訪問 <input type="checkbox"/> センター来所	希望日	第1希望	月	日	時～
	<small>※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。</small>	第2希望	月	日	時～
		第3希望	月	日	時～

### ご相談内容

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について                 | <input type="checkbox"/> 助成金について           |
| <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法全般について                            | <input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得について     |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働の上限規制について                            | <input type="checkbox"/> 人材確保に資する技術的な相談    |
| <input type="checkbox"/> 賃金規定の整備・賃金引上げに向けた環境整備                     | <input type="checkbox"/> テレワーク導入の際の留意点について |
| <input type="checkbox"/> 改正育児・介護休業法について                            | <input type="checkbox"/> ハラスメント対策について      |
| <input type="checkbox"/> その他（ <span style="float: right;">）</span> |  |

## 相談事例

### 印刷業

相談内容

就業規則が昔作ったままの状態でご改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えてほしい。



専門家の支援

現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回か情報交換を繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。



支援後の効果

最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、情報交換や知識の提供を行っていくうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

### 製造業

相談内容

年次有給休暇が取得しにくい社内制度で、社員から有給取得の申請がほとんどない状況となっている。その上、繁忙期、閑散期ともに残業時間も多い。



専門家の支援

有給休暇を取得しやすい制度改定と、閑散期の祝日の前後や合間に計画的付与を行うようアドバイスした。加えて、閑散期に週1回のノー残業デーを設け全社員に周知し、有給休暇の取得状況や、残業時間の削減状況を、「見える化」するようアドバイスした。



支援後の効果

年次有給休暇の申請制度改定と計画的付与の導入により、年次有給休暇を気兼ねなく取得できる空気感が社内に広がり、取得率が向上した。また、ノー残業デーを設けることで社員にも無駄な残業を行わない意識が高まり、年約45時間の残業が削減された。



# テレワーク・セミナー概要

## セミナー概要

テレワークは、ICT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。

テレワークによる働き方によって、育児・介護と仕事の両立や、企業の生産性向上などが実現する可能性があります。本セミナーでは、テレワークを導入するに当たって、必要な労務管理、ICTにおける留意点、テレワークの活用方法、導入企業の事例等を説明します。

## 講演5セッション

- ▶ テレワーク実施時の労務管理上の留意点  50分
- ▶ ICT面における留意点  30分
- ▶ テレワーク導入事例の紹介  20分
- ▶ テレワーク導入企業の体験談紹介1  30分
- ▶ テレワーク導入企業の体験談紹介2  30分

※講演セッションの順番は毎回変更いたします ※各講演内容は別途お知らせいたします

## ● テレワークセミナー 開催日・スケジュール ●

プログラム	1回目 6月28日(火)	2回目 7月13日(水)	3回目 7月28日(木)	4回目 8月26日(金)	5回目 9月13日(火)
テレワーク実施時の労務管理上の留意点	13:00 ~ 13:50	15:00 ~ 15:50	14:30 ~ 15:20	14:40 ~ 15:30	13:00 ~ 13:50
ICT面における留意点	13:50 ~ 14:20	13:00 ~ 13:30	15:20 ~ 15:50	14:00 ~ 14:30	13:50 ~ 14:20
テレワーク導入事例の紹介	14:30 ~ 14:50	13:30 ~ 13:50	13:00 ~ 13:20	15:30 ~ 15:50	14:30 ~ 14:50
テレワーク導入企業の体験談1	14:50 ~ 15:20	13:50 ~ 14:20	13:20 ~ 13:50	13:00 ~ 13:30	14:50 ~ 15:20
テレワーク導入企業の体験談2	15:20 ~ 15:50	14:30 ~ 15:00	13:50 ~ 14:20	13:30 ~ 14:00	15:20 ~ 15:50
個別相談会	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00

プログラム	6回目 10月7日(金)	7回目 10月20日(木)	8回目 11月7日(月)	9回目 11月16日(水)	10回目 11月25日(金)
テレワーク実施時の労務管理上の留意点	15:00 ~ 15:50	14:30 ~ 15:20	14:40 ~ 15:30	13:00 ~ 13:50	15:00 ~ 15:50
ICT面における留意点	13:00 ~ 13:30	15:20 ~ 15:50	14:00 ~ 14:30	13:50 ~ 14:20	13:00 ~ 13:30
テレワーク導入事例の紹介	13:30 ~ 13:50	13:00 ~ 13:20	15:30 ~ 15:50	14:30 ~ 14:50	13:30 ~ 13:50
テレワーク導入企業の体験談1	13:50 ~ 14:20	13:20 ~ 13:50	13:00 ~ 13:30	14:50 ~ 15:20	13:50 ~ 14:20
テレワーク導入企業の体験談2	14:30 ~ 15:00	13:50 ~ 14:20	13:30 ~ 14:00	15:20 ~ 15:50	14:30 ~ 15:00
個別相談会	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00	16:00 ~ 17:00

お申込みは下記のWEBサイトまたは、QRコードよりお願いします。

<https://kagayakutelework.jp/seminar/2022>

※お申込みは原則WEBサイトからのお申込みとさせていただきます。



## テレワーク実施時の労務管理上の留意点

企業がテレワークを導入するに当たり、社員の労働時間管理等、労務管理上留意すべき点について、具体例を加えて分かりやすく説明します。

解説する内容は主に厚生労働省から発信している「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」※1 及び「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」※2 について、具体例を加えた上で解説します。

セミナーは主に中小企業事業主を対象としたもので、労務管理上の留意点については、中小企業特有の課題、労務管理方法について重点を置いた説明とします。



※1



※2



## ICT面における留意点

企業がテレワークを実施する際に生じるコミュニケーションやマネジメントの課題の解決法について、具体例を加えて分かりやすく説明します。

情報セキュリティについては、総務省から発信されている「テレワークセキュリティガイドライン」※3 や「中小企業担当者向けテレワークセキュリティの手引き(チェックリスト)」※4 に準拠した内容です。

セミナーは主に中小企業事業主を対象としたもので、ICT面の留意点については、中小企業の規模感等を念頭にいた説明とします。



※3



※4



## テレワーク導入事例の紹介

企業がどのような目的でテレワークを導入し、その運営に当たっているのかについて、数社の具体的事例を踏まえた説明をします。

- どのような目的でテレワークを導入したのか。
- テレワーク導入前及び導入後にどのような課題を認識し、その解決に努めたのか
- テレワークのメリット及びデメリットをどのように認識しているのか。

## テレワーク導入企業の体験談：2社／回

令和3年度のテレワークに関する表彰受賞企業を中心に、約20社の人事、労務担当者による自社の取組についての説明となります。

- テレワークを導入することとした理由は何か。
- テレワークを利用可能な社員の範囲をどのように定めたのか。
- テレワークを利用する社員はどのような申請手続きを取る必要があるのか。
- テレワークを運営するなかで、どのような課題を認識し、その解決に努めたのか。
- 今後のテレワークの位置付けをどのように考えているのか。

## 個別相談会とは

セミナー参加者の方で事前に相談内容を登録された方に対し、セミナー当日終了後、テレワークを実施する際の課題の洗い出しやその解決等の支援を目的として、労働基準関係法令やテレワークに関する各種ガイドラインについての知見を有する実務経験者や、複数の企業におけるテレワークの運営状況等に精通した者が個別に相談を承ります。

※個別相談会は、あらかじめお申込みされた方へ事前にご連絡させていただき、当日のお電話やWEB会議形式、後日相談センターからのお電話による対応など、ご相談の方法をお決めいただけます。

### 【お問い合わせ】

一般社団法人 日本テレワーク協会 (担当：若生・野村)

TEL：03-5577-4572 (受付:9時～17時 土・日、国民の祝日を除く) E-mail:seminar@japan-telework.or.jp

【主催】厚生労働省 【受託】一般社団法人日本テレワーク協会

一般社団法人日本テレワーク協会では、個人情報の保護に努めております。詳細は弊会の「個人情報保護方針」をご覧ください。今回、応募者より提供いただきました個人情報は、適正に管理することといたします。個人情報は、本表彰事業に係る受付・確認および連絡、審査ならびに表彰を実施するために必要な範囲で利用することとし、目的外には流用いたしません。

# 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！

※ **テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方及び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の方が対象です。**

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。

	支給要件	支給額
① 機器等導入助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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、<b>助成対象となる取組</b>を1つ以上行うこと。</li> <li>● 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。                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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</li> <li>✓ 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</li> </ul> </li> <li>● <u>テレワークの実施促進について企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組を行う事業主であること。</u></li> </ul>	<p><b>支給対象経費の 30%</b></p> <p>※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</p>

	支給要件	支給額
② 目標達成助成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。</li> <li>● 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。</li> <li>● 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1年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。</li> </ul>	<p><b>支給対象経費の 20%（35%）</b></p> <p>※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</p>

※（）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

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](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](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）

##### ✓ テレワーク用通信機器の導入・運用

- ネットワーク機器（16万5千円）
- サーバ機器（55万円）
- NAS機器（11万円）
- セキュリティ機器（33万円）
- ウェブ会議関係機器（1万1千円／対象労働者1人）
- サテライトオフィス利用料（33万円）
- テレワーク用サービス利用料（初期費用5万5千円、利用料38万5千円）

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。

✓ 労務管理担当者に対する研修（11万円）

✓ 労働者に対する研修（11万円）

✓ 外部専門家によるコンサルティング（33万円）

✓ 就業規則・労使協定等の作成・変更（11万円）

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1年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・都道府県労働局



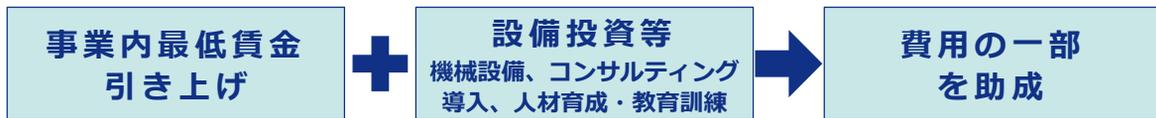
厚生労働省HPへは  
こちらのQRコードからも  
アクセス可能です。

# 業務改善助成金（通常コース）のご案内

1-7

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

## 拡充のポイント

### 1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます 新型コロナウイルスの影響で売高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により <b>利益率*</b> が前年同月に比べ <b>3%ポイント以上低下</b> した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 <small>※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）</small>
(b) 売高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅：「30%」→「 <b>15%</b> 」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「 <b>3年前まで</b> 」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 <b>10人以上の助成上限額区分</b> を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「 <b>定員7人以上又は車両本体価格200万円以下</b> 」

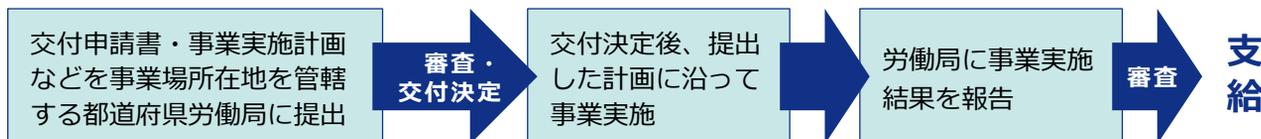
### 2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率	事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10	870円以上 920円未満	4/5	9/10
			870円未満	9/10	9/10

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。

## 助成金支給までの流れ



コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

## 注意事項

- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ 事業完了の期限は、**令和5（2023）年3月31日**です。

## 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫  
店舗検索ページ

## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

**業務改善助成金コールセンター**

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

# 業務改善助成金（特例コース）のご案内

1-8

対象期間延長とともに

「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

## 拡充のポイント

### 1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	<b>令和5年1月31日まで</b>
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から <b>令和4年12月31日まで</b>

- ・ 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- ・ 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

### 2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により <b>利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者</b> 」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から[令和3年12月まで] 見直し後：令和3年4月から <b>[令和4年12月まで]</b> ※比較対象期間を2年前まで→ <b>3年前まで</b> に変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、 <b>事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】</b> に引き上げます。

## 対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
  - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
    - ・ 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
    - ・ 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
  - ② **原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者**
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること  
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

## 支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること  
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと  
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

# 特例コースの概要

## 助成額・助成率

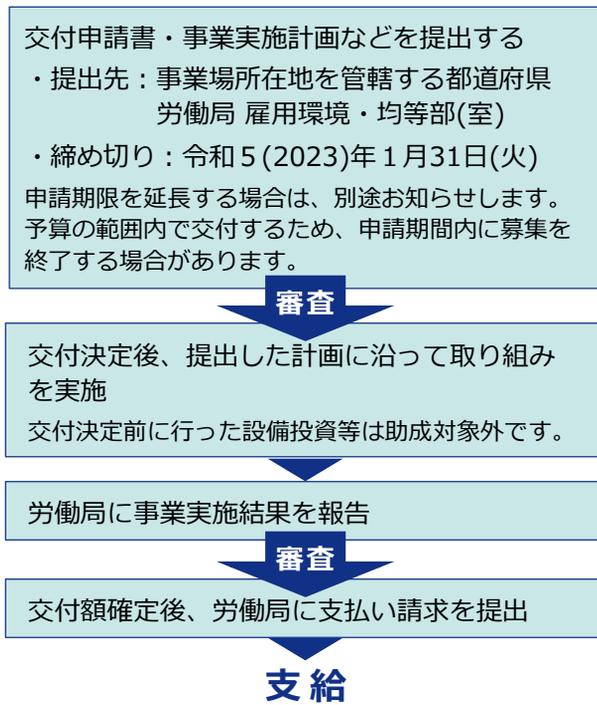
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4 / 5 920円以上：3 / 4

## 助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※1、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※2	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

## 助成金支給までの流れ



## 助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

### [参考]

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。  
詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

担当部署：

各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、下記のコールセンターまでお問い合わせください。

**業務改善助成金コールセンター**

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

厚生労働省北海道労働局発表  
令和4年7月28日

担当  
北海道労働局  
雇用環境・均等部 指導課

報道関係者 各位

## 北海道労働局における 『令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」（いわゆるパワハラを含む）が11年連続最多～

北海道労働局（局長 ともふじ としあき 友藤 智朗）は、「令和3年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

### 【ポイント】

- 1 **令和3年度の総合労働相談<sup>※1</sup>件数は39,801件**であり、前年度に比べて2,045件減少した。労働者からの相談が最も多く23,373件であった。
- 2 民事上の個別労働紛争<sup>※2</sup>相談件数は、前年度に比べて942件増加した。内容は**「いじめ・嫌がらせ<sup>※3</sup>」が3分の1近くを占め、11年連続最多**。
- 3 「助言・指導<sup>※4</sup>」の申出件数は増加し「あっせん<sup>※5</sup>」申請件数は減少した。

内容	件数	前年度比		全国
総合労働相談件数	39,801件	2,045件減	4.9%減	1,242,579件
民事上の個別労働紛争相談件数	9,217件	942件増	11.4%増	284,139件
うち、いじめ・嫌がらせ	2,990件	373件増	14.3%増	86,034件
助言・指導申出	262件	5件増	1.9%増	8,484件
あっせん申請	178件	31件減	14.8%減	3,760件

### 【北海道労働局の取組】

総合労働相談コーナーに寄せられる労働相談への適切な対応に努めるとともに、助言・指導及びあっせんの運用を的確に行うなど、紛争の迅速な解決に取り組みます。

### 【別添資料】

- 資料1 総合労働相談等の状況  
資料2 令和3年度における助言・指導及びあっせん事例等

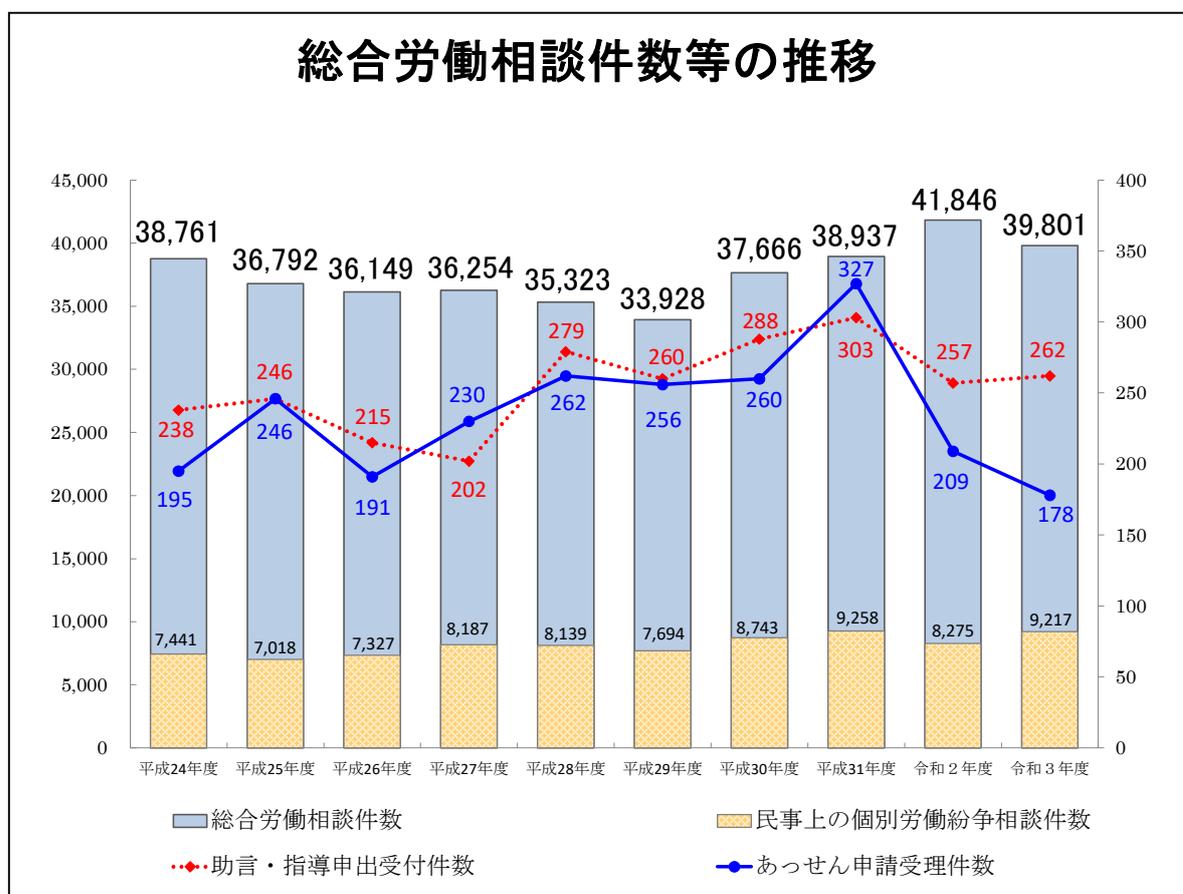
- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 令和2年6月、労働施策総合推進法が改正・施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったことから、令和3年度中、当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。
- ※4 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※5 「あっせん」：北海道労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

## 1 総合労働相談の状況

### (1) 総合労働相談件数

令和3年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 39,081 件であり、前年度に比べて 2,045 件減少した。相談者の内訳は労働者が 23,373 件、事業主が 9,999 件、その他が 6,429 件であった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」「自己都合退職」「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 9,217 件(相談全体の 23.2%)で、前年度に比べ、件数・相談全体に占める割合ともに増加した。



(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

### (2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

令和3年度に総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談内容では、相談件数(9,217 件)のうち「いじめ・嫌がらせ」を含む相談が 2,990 件(32.4%)と 11年連続トップとなっている。

次いで「自己都合退職」に関する相談が 1,495 件(16.2%)、「解雇」に関する相談が 972 件(10.5%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 751 件(8.1%)での順であった。

## 令和3年度 民事上の個別労働紛争の内訳

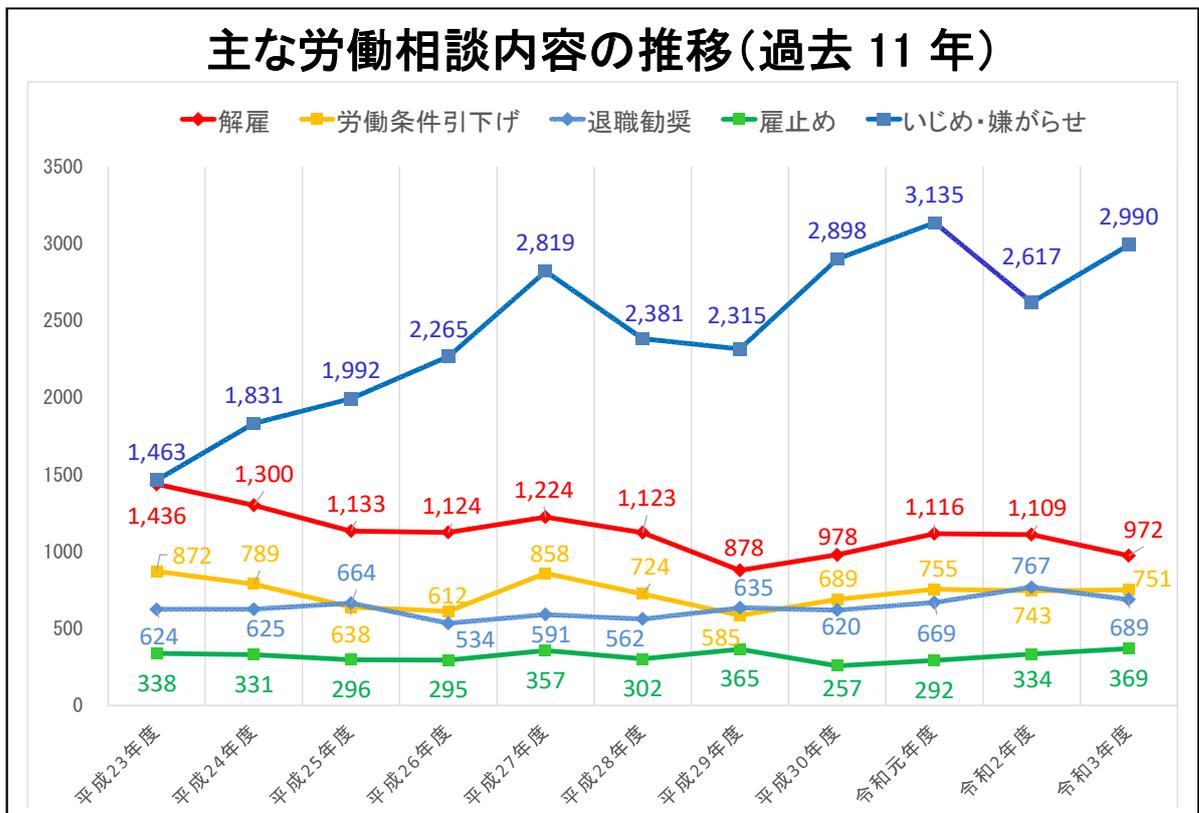
相談内容	件数	比率*1	比率
いじめ・嫌がらせ	2,990	32.4%	26.7%
自己都合退職	1,495	16.2%	13.3%
解雇	972	10.5%	8.7%
労働条件引下げ	751	8.1%	6.7%
退職勧奨	689	7.5%	6.1%
雇止め	369	4.0%	3.3%
賠償	245	2.7%	2.2%
雇用管理改善等	124	1.3%	1.1%
その他の労働条件	2,005	21.8%	17.9%
その他	1,577	17.1%	14.1%
相談内容の内訳延べ数	11,217		

※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(9,217件)に対する比率。

※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

### (3) 民事上の個別労働相談内容の推移

「いじめ・嫌がらせ」の相談は、年により増減はあるものの、北海道労働局においては平成23年度以降11年連続相談内容のトップとなっており、平成23年度には1,463件だったものが、2倍超の2,990件となった。



※令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものはいじめ・嫌がらせに計上していない。

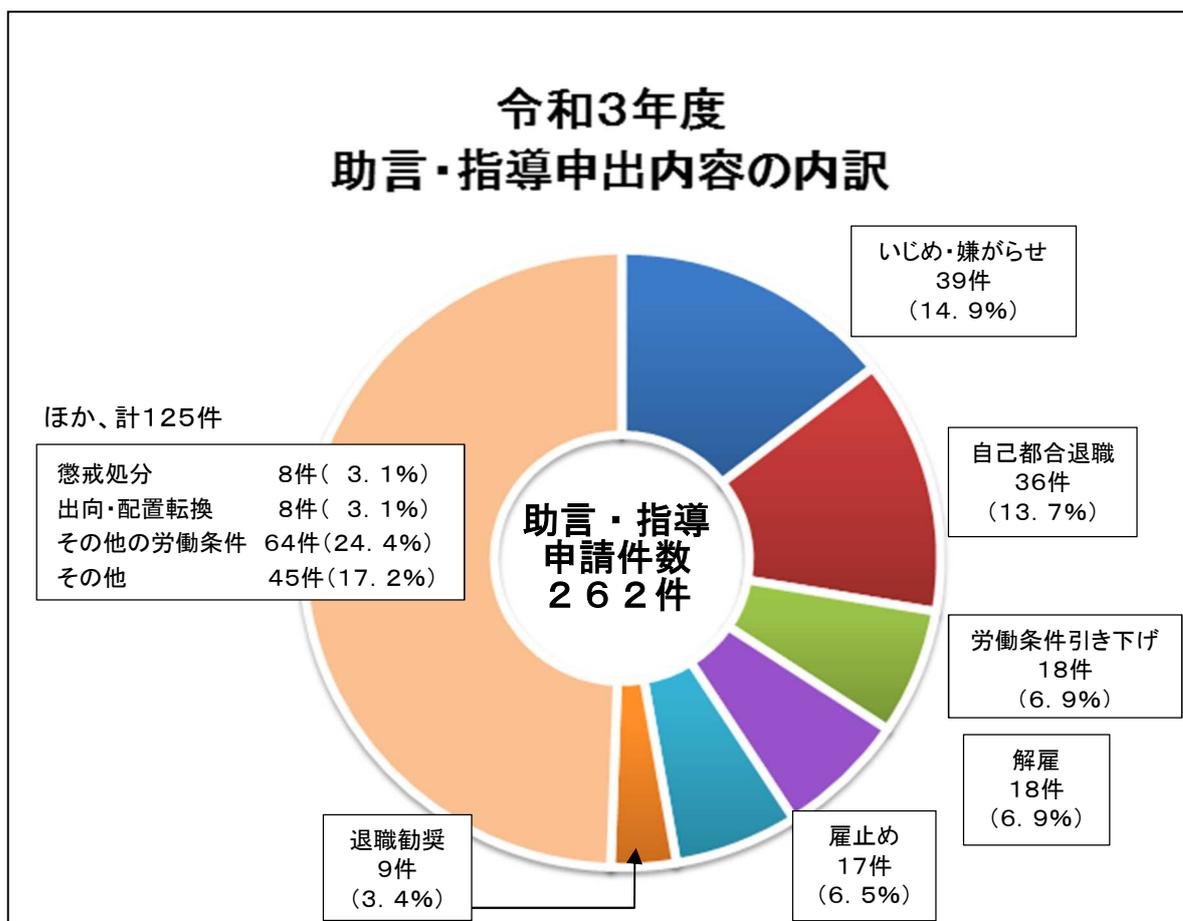
## 2 北海道労働局長による助言・指導

### (1) 助言・指導の申出件数

令和3年度の助言・指導申出受付件数は 262 件と、前年度より5件増(対前年度 1.9%増)となった。

### (2) 助言・指導における申出内容の内訳

助言・指導の申出内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 39 件(14.9%)と最も高く、次いで「自己都合退職」が 36 件(13.7%)、「労働条件引下げ」が 18 件(6.9%)、「解雇」が同じく 18 件(6.9%)の順であった。



### (3) 申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者であった。

労働者の就労状況は正社員が 139 件(53.1%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 63 件(24.0%)、短時間労働者 28 件(10.7%)、派遣労働者 12 件(4.6%)の順であった。

### (4) 助言・指導の処理状況

令和3年度内に処理を終了したものは 261 件であり、うち口頭による助言を実施したものが 257 件(98.5%)、申出人による取下げが3件(1.1%)、打切りになったものが1件(0.4%)、であった。

助言・指導の処理に要した期間は、すべて1か月以内であった。

なお、助言・指導によっては解決に至らず、あっせんへ移行したものは 22 件(8.4%)であった。

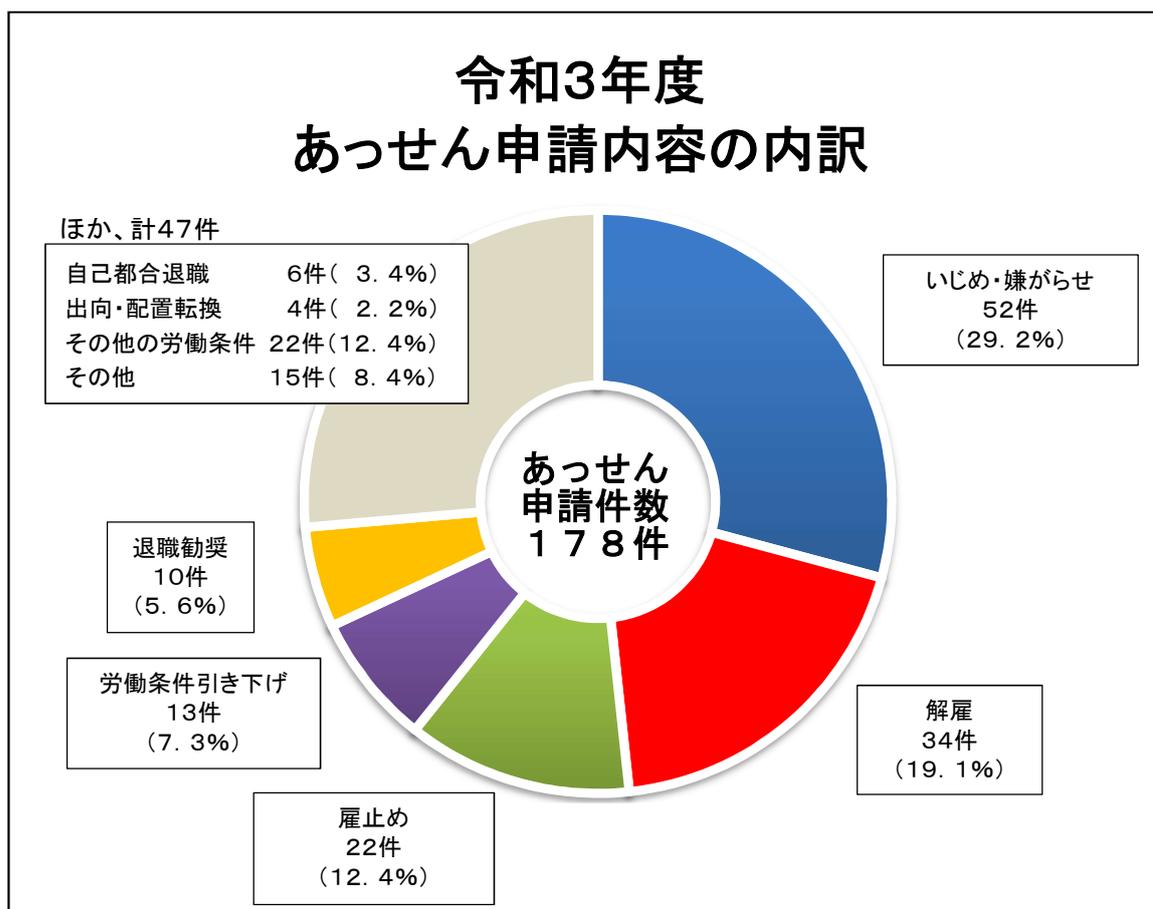
### 3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

#### (1) あっせん申請の件数

令和3年度のあっせん申請件数は178件と前年度より31件減少(対前年度14.8%減)となり、直近5年度では最少となった。

#### (2) あっせん申請の内容

あっせん申請内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが52件(29.2%)と最も多く、次いで「解雇」が34件(19.1%)、「雇い止め」が22件(12.4%)、「労働条件引き下げ」が13件(7.3%)、「退職勧奨」が10件(5.6%)の順であった。



#### (3) 申請者の状況

申請者は全178人が労働者であり、事業者等はいなかった。

労働者の就労状況は正社員が87件(48.9%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が50件(28.1%)、短時間労働者が30件(16.9%)、派遣労働者7件(3.9%)の順であった。

#### (4) あっせんの処理状況

令和3年度内にあっせん手続を終了したものは181件であった。

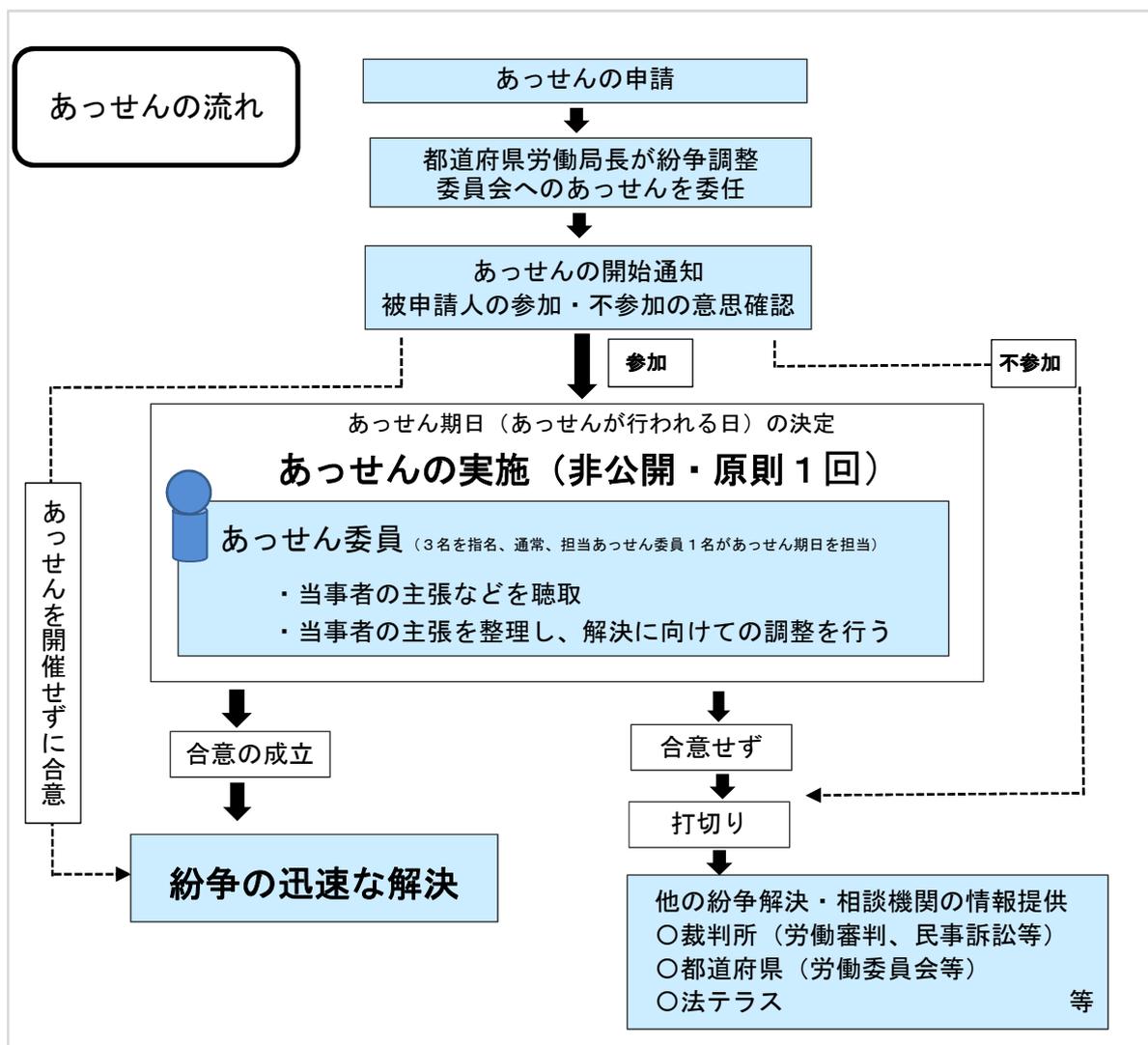
手続が終了したもののうち、あっせんを開催したものは85件(46.9%)、紛争当事者の一方が不参加のため処理を打ち切ったものは90件(49.7%)であった。

その他、あっせん申請後に取り下げたものが4件(2.2%)、あっせんによらず当事者間で自主的解決に至ったものが2件(1.1%)あった。

合意に至ったものは 55 件(30.4%) (ただし、そのうち2件はあっせん開催前に当事者間で合意した。)であり、合意に至らなかったものは 32 件(17.7%)であった。

なお、被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 64.7%であった。

また、あっせん手続を終了した事案の 82.3%(149 件)が 2 か月以内の処理であった。



【過去5年間におけるあっせんの処理状況】

	あっせん処理状況			
	処理件数	合意件数	合意率	参加した場合の合意率
令和3年度	181	55	30.4%	64.7%
令和2年度	237	72	30.4%	60.2%
令和元年度	303	114	37.6%	68.9%
平成30年度	254	92	36.2%	65.7%
平成29年度	264	116	43.9%	73.3%

※1 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示したもの。

※2 あっせんへの参加は制度上任意となっており、被申請人が参加した場合の合意率を示す。

## いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

### 事案の概要

申出人が業務上の必要があつてとつた行為が、顧客からの苦情となつた。

被申出人は申出人に対し、当該苦情に関する始末書を提出するよう指示した。

始末書の提出は社内における処分のひとつだが、今回の苦情により処分を受ける理由がないと考えて始末書を提出しなかったところ、被申出人は始末書の提出を指示するにとどまらず、高圧的・威圧的な言葉を用いて退職勧奨をするまでになった。

申出人は、被申出人による始末書の提出強要や、高圧的・威圧的な言葉による退職勧奨をやめるよう求めるため、助言・指導を求めた。

### 助言・指導の内容・結果

被申出人に対し本件に関する申出人の意見・見解を伝えるとともに、以下の被申出人の意見・見解を聞き、その上で話し合いによる解決を促した。

- 1 被申出人の就業規則上、労働者に始末書を提出させるという処分がない。申出人には、苦情の原因となつた行為等を報告する書類を提出するように求めてはいるが、それは処分ではない。書類の提出が処分に当たらないことは丁寧に説明したが、申出人が聞き入れてくれないのである。
- 2 業務上の必要を超え、高圧的・威圧的となる表現は慎む。
- 3 申出人には、会社の考えを丁寧に説明する

後日、申出人からは、一定の解決が見られたとの連絡があつた。

## 解雇に係る助言・指導

### 事案の概要

申出人は被申出人の就業規則に基づき、被申出人に対し事前に退職の予定を伝え、被申出人もその退職予定に合意していたにもかかわらず、被申出人は申出人を退職予定日前に解雇した。

申出人は被申出人に苦情を申し立てたが納得いく結果は得られず、被申出人に解雇の撤回を求めるため、助言・指導を求めた。

### 助言・指導の内容・結果

被申出人に対し、本件に関する申出人の主張を伝えるとともに、解雇の理由に合理性がないことを理由に解雇無効を判断した裁判例に関する説明をして、話し合いによる解決を促した。

後日、申出人に確認したところ、解雇の撤回と、労使相互で話し合い退職日を決めることについて合意されたとのこと。

## 解雇に係るあっせん

### 事案の概要

申請人は、職務怠慢を理由に解雇されたが、身に覚えがなく納得出来なかった。そこで、被申請人に対し、

- 1 解雇を撤回した後、労使間の合意により労働契約を終了すること
- 2 契約満了までの期間のうち、解雇により就労不能だった期間の賃金相当額を慰謝料として支払うこと

を求め、あっせんを申請した。

### あっせんの結果

あっせん委員が両者の話をよく聞いた上で、被申請人に対して譲歩の余地の有無を確認したところ、被申請人は解雇を撤回し、本件に係るあっせんの開催日をもって、両者の合意により労働契約を終了することに同意した。

さらに、被申請人は、申請人が請求する慰謝料の金額と同額の金銭を、解決金として支払うことに合意した。

## いじめ・嫌がらせに係るあっせん

### 事案の概要

申請人は、同僚から挨拶を無視され、業務のために必要な情報を共有してもらえず、客の前で罵倒され、その上、暴力を受ける等のいじめ・嫌がらせにあった。

心療内科を受診したところ、医師から休職を勧められた。

申請人は、上記いじめ・嫌がらせにより受けた精神的苦痛に対する慰謝料等その他の支払いを求め、あっせんを申請した。

### あっせんの結果

あっせん委員が両者の主張を確認した。

被申請人の考えによると、

申請人がいじめ・嫌がらせとする行為は業務上の指導・アドバイスであり、その際の言葉が申請人に受け入れがたいものだったとしても、業務上必要な範囲を超えたものとは言えない

程度のものであった。また、被申請人が調べたところによれば、暴力行為の事実は確認できなかった。

あっせん委員は被申請人に対し、いじめ・嫌がらせの意図がなくとも、行為を受ける者により、そのように解される場合があることを説明した。

その上で両者に対して譲歩の余地を確認し、解決を促したところ、被申請人が申請人に対して、その希望額の一部を解決金として支払うことで合意した。



### 01 労使の主体的な取組を促します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。



### 02 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

### 03 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

### 04 労働相談を実施します

11月5日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

令和4年11月5日(土) 9時～17時 ☎️ **0120-794-713**

11月1日・2日・4日・5日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

なくしましょう 長い残業



相談窓口の詳細

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

### 05 過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から12月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」[委託事業]を開催します(無料でどなたでも参加できます)。

参加費無料

\*詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://kajyu-kaisyou-zenkiren.com/>



### 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

\*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



### 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



2-1

働き過ぎではありませんか？



11月「**過労死等防止啓発月間**」に「**過重労働解消キャンペーン**」を実施します!

労働基準監督官が相談をお受けします。

無料 令和4年11月5日(土) 9時～17時

なくしましょう 長い残業

過重労働解消  
相談ダイヤル

☎️ **0120-794-713**

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・4日・5日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談  
ほっとライン  
(厚生労働省委託事業)

☎️ **0120-811-610** 月～金 17:00～22:00  
土日祝日 9:00～21:00

# 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



## 労働時間などの現状は？

知っていますか？

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となってうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

## 長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)



## 確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方に向け、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。



確かめよう労働条件サイト <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

## 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。



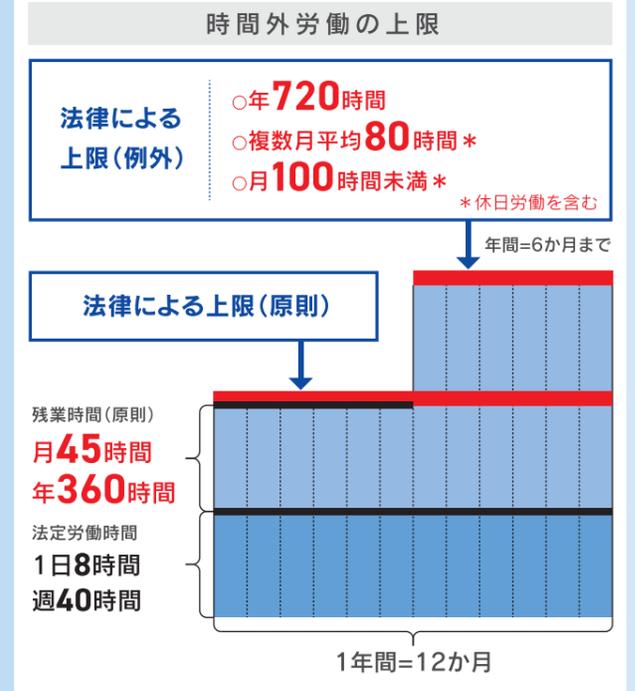
働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



# 過重労働による健康障害を防止するために

## 01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとなるようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握(※2)してください。



## 02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

## 03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆労働時間等見直しガイドラインに挙げられている取組メニューに留意しながら、労働時間等の設定の改善に取り組みましょう。
- ◆勤務間インターバル制度(※3)の導入にも努めましょう。



## 04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ◆健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針(※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示323号)  
 ※2 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)  
 ※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休憩時間(インターバル時間)を確保する仕組み  
 ※4 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

# 過労死等防止対策 推進シンポジウム

過労死をゼロにし、  
健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時

2022年  
11月2日(水)  
14:30～17:15 (受付14:00～)

参加  
無料  
事前申込

会場

札幌コンベンションセンター 中ホール  
(札幌市白石区東札幌6条1丁目1-1)

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を行い実施いたします。感染拡大の状況により、開催方法が変更になる場合や、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。最新の情報は特設ホームページにてご確認ください。なお、参加には事前申し込みが必要です。

▼ 特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



二次元バーコードを  
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：北海道、札幌市

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護士全国連絡会議、札幌弁護士会、北海道社会保険労務士会、日本産業カウンセラー協会北海道支部、過労死等防止対策推進北海道センター



# 業種別労働災害発生状況 その1

2-3

令和4年1月1日～令和4年9月30日

北海道労働局

業種別	令和4年			令和3年			対前年		業種割合 (%)	令和3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	31	6,696	6,727	35	5,397	5,432	1,295	23.8	100.0	59	8,088	8,147
製造業	5	844	849	1	797	798	51	6.4	12.6	3	1,214	1,217
食料品	1	441	442		413	413	29	7.0	6.6		654	654
木材・家具		66	66		77	77	-11	-14.3	1.0	1	111	112
紙・印刷		22	22		11	11	11	100.0	0.3		19	19
窯業・土石		46	46		39	39	7	17.9	0.7	1	48	49
金属・機械		121	121		108	108	13	12.0	1.8		172	172
その他	4	148	152	1	149	150	2	1.3	2.3	1	210	211
鉱業		2	2		1	1	1	100.0	0.0		2	2
土石採取業		13	13		11	11	2	18.2	0.2	1	23	24
建設業	14	568	582	13	594	607	-25	-4.1	8.7	20	939	959
土木工事業	6	194	200	8	217	225	-25	-11.1	3.0	11	348	359
建築工事業	5	244	249	2	242	244	5	2.0	3.7	6	377	383
木造建築業		72	72	1	75	76	-4	-5.3	1.1	1	118	119
その他	3	58	61	2	60	62	-1	-1.6	0.9	2	96	98
交通運輸事業	1	188	189		162	162	27	16.7	2.8	1	241	242
陸上貨物運送事業	4	561	565	6	560	566	-1	-0.2	8.4	8	856	864
道路貨物運送	4	528	532	6	512	518	14	2.7	7.9	8	795	803
陸上貨物取扱		33	33		48	48	-15	-31.3	0.5		61	61
港湾運送業		9	9		16	16	-7	-43.8	0.1		21	21
林業		64	64	1	49	50	14	28.0	1.0	1	73	74
水産業		88	88	3	78	81	7	8.6	1.3	3	127	130
商業	3	713	716	2	788	790	-74	-9.4	10.6	8	1,232	1,240
清掃・と畜業	1	332	333	2	265	267	66	24.7	5.0	2	398	400
上記以外の事業	3	3,314	3,317	7	2,076	2,083	1,234	59.2	49.3	12	2,962	2,974

(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

9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)	49			4,152		
5年目(令和4年)	31	-18	-36.7%	6,727	2,575	62.0%

**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4年1月1日～令和4年9月30日

北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

業種別	令和4年			令和3年			対前年		業種割合 (%)	令和3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	1	55	56	2	73	75	-19	-25.3	0.8	3	112	115
畜産業	1	207	208		190	190	18	9.5	3.1	1	275	276
金融・広告業		23	23		33	33	-10	-30.3	0.3	1	46	47
映画・演劇業		2	2		2	2			0.0		5	5
通信業		131	131		113	113	18	15.9	1.9		156	156
教育・研究業	1	43	44	1	50	51	-7	-13.7	0.7	1	74	75
保健衛生業		2,430	2,430	1	1,119	1,120	1,310	117.0	36.1	1	1,557	1,558
接客娯楽業		229	229	2	251	253	-24	-9.5	3.4	3	382	385
その他の事業		194	194	1	245	246	-52	-21.1	2.9	2	355	357
合計	3	3,314	3,317	7	2,076	2,083	1,234	59.2	49.3	12	2,962	2,974

「第三次産業」の内訳

業種別	令和4年			令和3年			対前年		業種割合 (%)	令和3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	3	713	716	2	788	790	-74	-9.4	10.6	8	1,232	1,240
うち 小売業	3	567	570	1	632	633	-63	-10.0	8.5	5	975	980
金融・広告業		23	23		33	33	-10	-30.3	0.3	1	46	47
映画・演劇業		2	2		2	2			0.0		5	5
通信業		131	131		113	113	18	15.9	1.9		156	156
教育・研究業	1	43	44	1	50	51	-7	-13.7	0.7	1	74	75
保健・衛生業		2,430	2,430	1	1,119	1,120	1,310	117.0	36.1	1	1,557	1,558
うち 社会福祉施設		1,134	1,134		712	712	422	59.3	16.9		994	994
うち 医療保健業		1,284	1,284	1	399	400	884	221.0	19.1	1	550	551
接客・娯楽業		229	229	2	251	253	-24	-9.5	3.4	3	382	385
うち 飲食店		106	106		115	115	-9	-7.8	1.6	1	185	186
うち 旅館業		51	51	1	71	72	-21	-29.2	0.8	1	102	103
うち ゴルフ場		27	27		31	31	-4	-12.9	0.4		46	46
清掃・と畜業	1	332	333	2	265	267	66	24.7	5.0	2	398	400
その他の事業		194	194	1	245	246	-52	-21.1	2.9	2	355	357
うち 警備業		41	41	1	62	63	-22	-34.9	0.6	1	84	85
合計	5	4,097	4,102	9	2,866	2,875	1,227	42.7	61.0	18	4,205	4,223





## 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の ～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 <input checked="" type="checkbox"/>	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。

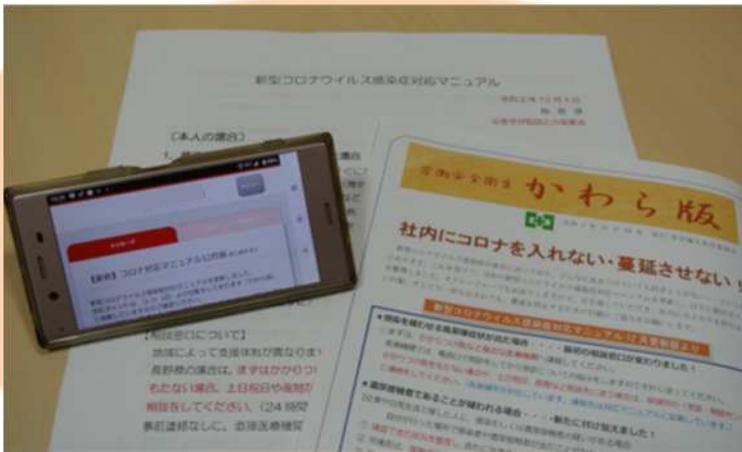
リーフレットは  
厚生労働省  
ホームページから  
ダウンロード可能です。



# 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]  
感染リスクのある社員の自宅待機  
濃厚接触者の把握  
消毒  
関係先への通知など

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。

### 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。

### 社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

## 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！	・ Rửa tay súc miệng chắc chắn!
・ 十分とろろ 睡眠は！	・ Có đủ giấc ngủ!
・ 毎朝検温 忘れずに！	・ Đừng quên kiểm tra nhiệt độ mỗi sáng!
・ 人混み避けよう！マスクせよ！	・ Hãy tránh đám đông! Đặt trên một mặt nạ!
・ 必ず換気 休憩所！	・ 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、屋内にいるときも会話をすると共に、症状がなくとも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

新型コロナウイルス感染症の影響により、事業場が  
倒産し賃金が未払のまま退職された労働者の皆様へ

## 「未払賃金の立替払制度」の御案内

～賃金の支払の確保等に関する法律に基づく制度～

新型コロナウイルス感染症の影響により、経済的損出を受けた事業場が倒産し賃金が未払のまま退職するに至った労働者の皆様のために、できるだけ早く未払となっている賃金の立替払の手続きを進めることができるよう、各労働基準監督署等において相談と申請の受付を行っています。該当する方は御相談ください。

### 未払賃金の立替払制度の内容

未払賃金の立替払制度とは、企業が倒産したため、賃金が支払われないままに退職した労働者に対して、その未払賃金のうち一定範囲（8割相当額）を国が事業主に代わって立替払をする制度です。

立替払ですので、立て替えた賃金債権の請求権は、国が取得することになります。

### 立替払を受けることができる方

労災保険の適用事業として1年以上にわたり事業活動を行ってきた中小企業（法人、個人は問いません。）に使用されていた労働者で、企業が倒産に至ったことに伴い退職し、「未払賃金」（後記 参照）が残っている方々です。

ただし、未払賃金額の総額が2万円未満の場合は、対象とはなりません。

### 立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる「未払賃金」は、退職日の6か月前の日から立替払請求日（後記 の3参照）の前日までの間に支払期日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

なお、立替払の額には、年齢ごとに上限額が定められています。

### 立替払の請求手続

立替払を受けるには、次の手続を必要としますが、請求手続に使用する申請用紙は、各労働基準監督署等に用意しておりますのでお申し出ください。

#### 1 倒産の認定

- (1) 倒産した企業の本社を所轄する労働基準監督署長に「認定申請書」を提出して、企業が倒産して事業活動が停止し、再開する見込がなく、かつ、賃金支払能力がないことについて認定（以下「倒産の認定」といいます。）を受けてください。

倒産の認定は、労働者の代表が一度行えばよいこととされており、本社に勤務する労働者が代表として申請されることをお勧めします。

- (2) 認定申請には、申請される方の身分証明書及び印鑑等のほか、会社の賃金台帳、就業規則、出勤簿等の労務関係書類及び財務関係が分かる書類が必要とされており、労働基準監督署に申請される際には、持参していただきますようお願いいたします。

混雑も予想されますので、事前にお問い合わせされることをお勧めします。

認定申請を行う方は労働者の代表1名ですが、若干名の同僚が同行することは差し支えありません。

認定申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、認定申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

写真付き身分証明書、印鑑  
労働保険概算保険料申告書等労災保険番号が記載されている書面  
賃金台帳 / 出勤簿（タイムカード）、労働者名簿  
就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）  
商業登記簿又は営業許可書（廃業届を含む）  
直近の決算報告 / 会社の土地、建物の登記簿  
会社の主な資産状況が分かる書類（預金・有価証券残高証明書、売掛債権・換金可能な動産一覧表）  
その他の労務、財務関係資料

2 未払賃金の額等についての確認

前記1の倒産の認定を受けた後に、勤めていた事業場（本社を含む。）の所在地を管轄する労働基準監督署長に「確認申請書」を提出して、未払賃金の額等の確認（以下「確認」といいます。）を受けてください。

確認を円滑に行うために、申請される方の写真付き身分証明書及び印鑑等のほか、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込み記録のある銀行通帳など、賃金額の分かる書類を御持参ください。特に、退職金についても申請される方は、退職金規程などの支給額の算定できる資料を添付してください。

確認申請時に持参していただきたい資料

申請手続の簡略化を行っています。資料を用意できないなどお困りの方は、確認申請を行う労働基準監督署に御相談ください。

写真付き身分証明書、印鑑  
振込を希望する申請者本人名義の預金通帳  
支給賃金額の分かる書類（賃金台帳、労働契約締結時の賃金に関する書面、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込記録のある銀行通帳など）  
就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）、労働協約  
退職・解雇に係る通知 / 出勤簿（タイムカード） / 労働者名簿  
雇用保険の離職証明書 / その他の労務関係資料  
なお、認定申請時に提出済の書類は省略できます。

3 立替払の請求書の提出

確認が済みますと「確認通知書」とともにお渡しする「立替払請求書」等に振込を希望する銀行口座等必要な事項を記入し、

独立行政法人労働者健康安全機構  
未払賃金立替払相談コーナー（5044-431-8663）〔月～金 9:15～17:00〕  
〒211 0021 神奈川県川崎市中区木月住吉町1番1号

へ郵送により提出（請求）してください。

後日、請求された方が指定した金融機関に立替払金額が振り込まれます。

不正受給について

偽りその他不正行為により立替払金の支給を受けたときは、立替払金額の2倍の額の納付を命じられるほか、刑事責任を問われることとなります。

[R2.4]

## 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9月5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
(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
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
(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
仁木工業(株)	北海道河東郡音更町	R4. 2. 4	労働安全衛生法第26条 労働安全衛生規則第158条	ドラグ・ショベルの運転者が、誘導者の誘導に従わずに掘削作業を行ったもの	R4. 2. 4送検

## 北海道労働局

最終更新日：令和4年9月5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
第一電気工業（株）	北海道札幌市中央区	R4. 2. 22	労働基準法第15条	労働者2名に対し、労働条件について、書面を交付する等により明示しなかったもの	R4. 2. 22送検
（株）マルナカ工業	北海道亀田郡七飯町	R4. 2. 24	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. 2. 24送検
（株）阿部建設	北海道石狩郡新篠津村	R4. 3. 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	R4. 3. 1送検
（株）大垣重興	北海道天塩郡遠別町	R4. 3. 2	労働安全衛生法第20条 クレーン等安全規則第71条	移動式クレーンを用いて作業を行わせる際に、合図を行う者に合図を行わせなかったもの	R4. 3. 2送検
（有）白釧衛生	北海道白糠郡白糠町	R4. 3. 14	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の73	貨物自動車のあおりのついた荷台に墜落防止措置を講じないまま労働者を乗車させたもの	R4. 3. 14送検
食事処酔月亭	北海道岩見沢市	R4. 4. 19	最低賃金法第4条	労働者1名に、11か月分の定期賃金約330万円を支払わなかったもの	R4. 4. 19送検
SHINNIKKEN （株）	東京都武蔵村山市	R4. 5. 16	労働安全衛生法第31条 労働安全衛生規則第655条	請負人労働者に高さ3.7メートルの足場上で塗装作業を行わせる際、墜落防止措置を講じていなかったもの	R4. 5. 16送検
（有）石原塗装	北海道旭川市	R4. 5. 16	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第563条	労働者に高さ3.7メートルの足場上で塗装作業を行わせる際、墜落防止措置を講じていなかったもの	R4. 5. 16送検
（有）コスモビューファーム	北海道新冠郡新冠町	R4. 5. 17	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第361条	労働者に明かり掘削を行わせる際に、地山の崩落を防止する措置を講じていなかったもの	R4. 5. 17送検

## 北海道労働局

最終更新日：令和4年9月5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
ウェブライン（株）	北海道札幌市中央区	R4. 6. 1	最低賃金法第4条	労働者2名に、1か月分の定期賃金約36万円を支払わなかったもの	R4. 6. 1送検
北海煙火（株）	北海道小樽市	R4. 6. 2	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第279条	爆発又は火災が生ずるおそれのある場所で点火源となるおそれのある機械を使用させたもの	R4. 6. 2送検
（有）三上産業	北海道網走市	R4. 6. 13	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第158条	ドラグ・ショベルを用いて作業を行う際に、労働者と接触する危険を防止するための措置を講じていなかったもの	R4. 6. 13送検
（有）ライフサポート・ウィズ	北海道札幌市北区	R4. 6. 20	最低賃金法第4条	労働者2名に、7か月分の定期賃金約72万円を支払わなかったもの	R4. 6. 20送検
滝上産業（株）	北海道紋別郡滝上町	R4. 7. 21	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条	機械の清掃作業を行わせる際に、機械の運転を停止しなかったもの	R4. 7. 21送検
M I S A C o m p a n y	北海道札幌市北区	R4. 8. 1	労働基準法第24条	労働者4名に、2か月分の定期賃金約170万円を支払わなかったもの	R4. 8. 1送検
（有）開陽総業	北海道札幌市厚別区	R4. 8. 8	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	R4. 8. 8送検
E Z O ポートシステム（株）	北海道札幌市北区	R4. 8. 23	最低賃金法第4条	労働者2名に、2か月分の定期賃金約41万円を支払わなかったもの	R4. 8. 23送検



**「労災かくし」は  
犯罪  
です。**

事業主は、労働者が労働災害にあつて休業・死亡した場合、  
所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。

**労働災害に健康保険は使えない、使わない。  
労働災害の受診は労災保険で!!**

労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。⇒<http://www.mhlw.go.jp/>



# 労働基準監督官行動規範

## (基本的使命)

1. 私たち労働基準監督機関は、労働条件の最低基準を定める労働基準法や労働安全衛生法等の労働基準関係法令(以下、法令という。)に基づき、働く方の労働条件の確保・改善を図ることで、社会・経済を発展させ、国民の皆さまに貢献することを目指します。

## (法令のわかりやすい説明)

2. 労働基準監督官(以下、監督官という。)は、事業主の方や働く方に、法令の趣旨や内容を十分に理解していただけるよう、できる限りわかりやすい説明に努めます。

## (事業主の方による自主的改善の促進)

3. 監督官は、法令違反があった場合は、違反の内容や是正の必要性を丁寧に説明することにより、事業主の方による自主的な改善を促します。また、法令違反の是正に取り組む事業主の方の希望に応じ、きめ細やかな情報提供や具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援に努めます。

## (公平かつ齊一的な対応)

4. 監督官は、事業主の方や働く方の御事情を正確に把握し、かつ、これを的確に考慮しつつ、法令に基づく職務を公平・公正かつ齊一的に遂行します。

## (中小企業等の事情に配慮した対応)

5. 監督官は、中小企業等の事業主の方に対しては、その法令に関する知識や労務管理体制の状況を十分に把握、理解しつつ、きめ細やかな相談・支援を通じた法令の趣旨・内容の理解の促進等に努めます。また、中小企業等に法令違反があった場合には、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて、事業主の方による自主的な改善を促します。



## 小売業SAFE協議会 構成員名簿(公表分のみ)

		企業名	所在地
1	事業場	イオン北海道株式会社	札幌市白石区本通21丁目南1番10号
2		株式会社ジョイフルエーカー	札幌市東区北6条東2丁目3番1号
3		株式会社ダイイチ	帯広市西20条南1丁目14番地47
4		株式会社ラルズ	札幌市中央区南13条西11丁目2番32号
5		生活協同組合コープさっぽろ	札幌市西区発寒11条5丁目10番1号
6		株式会社道北アークス	旭川市流通団地1条1丁目33番地の1
7		株式会社福原	帯広市西22条北1丁目13番地
8		北雄ラッキー株式会社	札幌市手稲区星置1条2丁目1番1号
9		(株)東光ストア	札幌市豊平区平岸1条1丁目9番6号
10	団体	北海道商工会議所連合会	札幌市中央区北1条西2丁目2-1
11		北海道中小企業団体中央会	札幌市中央区北1条西7丁目1プレスト1・7ビル3階

非公表1社があり、構成員数は12者

## 介護施設SAFE協議会 構成員名簿(公表分のみ)

		企業名	所在地
1	事業場	社会福祉法人 溪仁会	札幌市中央区北3条西28丁目2番1号サンビル5階
2		社会福祉法人 ノテ福祉会	札幌市豊平区月寒西2条5丁目1番2号
3		社会福祉法人 北海道ハピニス	札幌市南区石山933番地3
4	団体	(福)北海道社会福祉協議会	札幌市中央区北2条西7丁目1番地北海道立社会福祉総合センター
5		(公財)介護労働安定センター	札幌市中央区南1条西6丁目4-19 旭川信金ビル5階
6		北海道保健福祉部高齢者支援局高齢者福祉課	札幌市中央区北3条西6丁目
7		北海道保健福祉部福祉局障がい者保健福祉課	札幌市中央区北3条西6丁目
8		札幌市役所保健福祉局 高齢保健福祉部 介護保険課	札幌市中央区北1条西2丁目
9		札幌市役所 保健福祉局 障がい保健福祉部 障害福祉課	札幌市中央区北1条西2丁目

非公表2社があり、構成員数は11者



あなたの就職・社会参加への道筋を一緒に見出します。

# 就職氷河期世代 活躍支援

厚生労働省では、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方々の、  
就職・正社員化の実現、多様な社会参加の実現を目指した支援を実施しています。



相談  
でき  
る  
っ  
て、  
心  
強  
い。

あなただけの相談・サポート!!

ハローワークに  
就職氷河期世代  
専門窓口<sup>設置</sup>

働く準備を相談・サポート!!

サポステ\*の  
支援対象を  
49歳まで<sup>拡大</sup>

ご自身も、ご家族も。

ひきこもり等の悩みに寄り添う!!

社会参加へ向けた  
各種支援機関  
の充実

あなたの状況に寄り添った支援策と相談窓口を用意しています。

詳しくは特設サイトをCHECK

就職氷河期世代「限定・歓迎求人」も増えています!!

氷河期支援 🔍



\*サポステでは、15歳～49歳の働くことに不安や悩みを抱えている方を対象に、個別相談、職場体験等の支援を行っています。

令和4年10月



# 就職氷河期世代の方に向けた特別な支援です。



ご自身はもちろん、ご家族の方もお気軽に相談ください!!

何からしていいかわからない…

年齢も気になる…

正社員として働きたい…

働きたいけど自信がない…

ブランクが長くなって不安…

いつも仕事が長続きしない…

家族に申し訳なく思う…

住む場所の不安がある…

家族のひきこもりを相談したい…

## あなたに合わせた就職支援!! ハローワーク

面接対策



求人紹介

正規雇用、転職などを目指した様々な支援を行なっています

あなただけの相談・サポート

就職氷河期世代  
専門窓口

希望する仕事のためのスキルや知識を習得

ハロー  
トレーニング

業務経験不問

就職氷河期世代  
限定・歓迎求人

あなたの状況に合わせた効果的なセミナー

就職氷河期世代  
向けセミナー

きめ細かい就職支援

応募書類の作成  
支援や面接指導

就職後もサポート

定着支援

支援策について詳しくはこちら



## 働く準備を相談・サポート!! サポステ

対象  
49歳まで  
拡大



ひとりひとりの目的、段階に合わせた個別相談、就労体験などを実施しています

人と関わるのが苦手な方は

コミュニケーション  
講座

自分に合った仕事を探す

ジョブトレ  
(就業体験)

社会人としてのマナーを学ぶ

ビジネス  
マナー講座

きめ細かい就職支援

就活セミナー  
(面接等指導)

自信回復のために

集中訓練  
プログラム

就職後もサポート

定着支援

支援策について詳しくはこちら



## ひきこもり等の悩みに寄り添う!! 各種支援機関



専門  
相談員が  
対応

ひきこもり状態の方、住むところがない方などへの支援を行います

各関係機関と連携

社会参加への  
準備支援

来所が難しい方は

家庭への  
訪問支援

家以外で安心できる空間を提供

居場所づくり

あなただけの支援プランを作ります

自立相談  
支援事業

生活に困窮する方は

住居確保  
給付金

ご家族の悩みにも寄り添う

家族支援

支援策について詳しくはこちら



## 事業主のみなさま

就職氷河期世代の方々の採用や人材育成に活用できる各種助成金などの制度が充実。ぜひ就職氷河期世代の方々の積極的な採用や人材育成をお願いします。

トライアル  
雇用助成金

特定求職者  
雇用開発助成金

人材開発支援  
助成金

キャリアアップ  
助成金

詳しくはこちら





私たちは働きたい子育て家族の味方です。

うちにながらお仕事探し。

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。

## 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  
かけてしまったあかし。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。



# 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。

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

# デジタル分野などの社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

## 「人への投資促進コース」の助成メニュー

### IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

#### 情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT  
未経験者  
OK!

### デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

#### 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。

### サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

#### 定額制訓練【新設】

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。

### 自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

#### 自発的職業能力開発訓練【新設】

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。

### 教育訓練休暇

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

#### 長期教育訓練休暇制度／短時間勤務等制度【拡充】

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

- ・「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象者（正規雇用労働者や非正規雇用労働者）にあわせて、助成メニューをご用意しています。
- ・すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



活用例は裏面へ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

# 「人への投資促進コース」の活用例

## IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

資格試験料も助成の対象です！

### 課題

IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、**即戦力として働いてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース プログラミング (1名)
- 訓練内容  
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。  
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：70万円  
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験  
訓練経費：5万円

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：60%  
賃金助成：1時間あたり760円  
OJT実施助成：200,000円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：450,000円 (資格試験料を含む)  
賃金助成：608,000円  
OJT実施助成：200,000円
- 成果  
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。  
**未経験者から一人前のSEに成長させることができた。高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。**



## 高度なデジタル分野の訓練を行った場合

他のコースより高い助成率・助成額で支援します！

### 課題

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース  
プロジェクトマネージャ試験対策講座 (1名)
- 訓練内容  
プロジェクトマネージャ試験対策のための訓練。  
訓練時間：30時間 訓練経費：20万円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験  
訓練経費：8万円

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：75%  
賃金助成：1時間あたり960円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：210,000円 (資格試験料を含む)  
賃金助成：28,800円
- 成果  
資格を取得して専門的な知識を身につけることで、**管理職として活躍してもらうことができた。**  
高度な資格を保持していることが会社の**アピールポイント**にもなっている。



## サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

### 課題

様々なコンテンツの中から、従業員1人ひとりに合った訓練を行い、**知識を深めてほしい！**



事業主

### 訓練

- 訓練コース 営業職研修受け放題講座 (40名)
- 訓練内容  
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業職に関するeラーニング訓練。  
訓練経費：42万円  
(1名～50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

助成金を活用

### 助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額  
経費助成：45%
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)  
経費助成：189,000円
- 成果  
1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、**企業全体の生産性向上に繋がった。**



# 人材開発支援助成金：「人への投資促進コース」の創設

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、人への投資を強化するため、民間ニーズを把握しながらデジタル人材育成の強化等を行うこととされた。
- 12/27～1/26の間、厚生労働省ホームページなどにおいて、「人への投資」について[国民の方からのアイデア](#)を募集。
- 「[企業の従業員教育、学び直しへの支援](#)」や「[デジタル分野など円滑な労働移動を促すための支援](#)」などを内容とする提案が寄せられた。
- 「人への投資」を加速化するため、国民の方からのご提案をもとに、[令和4年度から令和6年度までの間](#)、人材開発支援助成金※に新たな助成コース「[人への投資促進コース](#)」を設ける。

※ 事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、[訓練経費](#)や訓練期間中の[賃金の一部等を助成](#)する制度

訓練コース名	対象者・対象訓練
人への投資促進コース【新規】	国民からのご提案を踏まえて5つの助成を新設
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練などへの経費助成等
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等
教育訓練休暇等付与コース	教育訓練休暇制度などを導入した事業主への制度導入助成等

※ [令和4年度から](#)、すべての訓練コースにおいて、[オンライン研修\(eラーニング\)](#)による訓練を対象化

## 1. デジタル人材・高度人材の育成

### 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材※の育成のための訓練や、海外を含む大学院での訓練を行う事業主に対する高率助成

※ ITSS（ITスキル標準）レベル4若しくは3となる訓練又は大学への入学（情報工学・情報科学）

### 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練※を実施する事業主に対する助成

※ OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練

## 2. 労働者の自発的な能力開発の促進

### 長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度（所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除）を導入する事業主への助成の拡充（長期休暇制度の賃金助成の人数制限の撤廃等）

### 自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した職業訓練費用を負担する事業主に対する助成

## 3. 柔軟な訓練形態の助成対象化

### 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用する事業主に対する助成

# 助成率（額）

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額		備考	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業		
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	正規	高度デジタル訓練(ITスキル標準(ITSS)レベル3,4以上)	75%	60%	960円	480円	-		資格試験(受験料)も助成対象
	成長分野等人材訓練	非正規	海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		-		
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規	OFF-JT+OJTの組み合わせの訓練(IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	訓練期間6ヶ月~2年(大臣認定必要) 資格試験(受験料)も助成対象
	長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度(30日以上連続休暇取得)	制度導入経費20万円 (+4万円)		1日当たり 6,000円 (+1,200円)		-		・長期教育訓練休暇制度を導入済みの企業も賃金助成の対象 ・賃金助成の人数制限を撤廃
			所定労働時間の短縮及び所定外労働免除制度	制度導入経費20万円 (+4万円)		-		-		
	自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		-		-		
定額制訓練	正規 非正規	「定額制訓練」(サブスクリプション型の研修サービス)	45% (+15%)	30% (+15%)	-		-			

現行コース	特定訓練コース	正規	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練等 認定実習併用職業訓練 (OFF-JT+OJT)	45% (+15%)	30% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	-	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)	訓練期間6ヶ月~2年間 (大臣認定必要)
	一般訓練コース	正規	上記以外の訓練	30% (+15%)		380円 (+100円)		-			
	特別育成訓練コース	非正規	一般職業訓練 有期実習型訓練 (OFF-JT+OJT)	70% (+30%)		760円 (+200円)	475円 (+125円)	-	10万円 (+3万円)	9万円 (+3万円)	非正規雇用維持の場合の経費助成率は60%(+15%)
	教育訓練休暇付与コース	正規 非正規	教育訓練休暇制度(1人5日以上取得)	制度導入経費30万円 (+6万円)	-		-		-		賃金助成は、長期教育訓練休暇制度の場合のみ(1企業2人まで)
長期教育訓練休暇制度(30日以上連続休暇取得)			制度導入経費20万円 (+4万円)	1日当たり6,000円 (+1,200円)		-		-			
			教育訓練短時間勤務制度	制度導入経費20万円 (+4万円)		-		-			

※ ( ) 内の助成率(額)は、生産性要件を満たした場合の率(額)。

※ 現行コース「教育訓練休暇等付与コース」のうち「長期教育訓練休暇制度」及び「教育訓練短時間勤務制度」は、令和4年度から令和6年度までの間は適用しない。

※ 人への投資促進コースの修了後に正社員化した場合は、キャリアアップ助成金(正社員化コース)の加算対象(情報技術分野認定実習併用職業訓練は除く。)

# 人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和4年9月1日から制度の見直しを行いました

## 「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部等を助成**する制度です。このリーフレットでは、令和4年9月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

## <令和4年9月1日の改正内容>

訓練コース名	対象者・対象訓練	共通の見直し	各コースの見直し
人への投資 促進コース	雇用保険被保険者を対象とした定額制サービスによる訓練など	1 訓練施設の要件変更 2 提出書類の省略	3 定額制訓練の要件変更
			4 OJT訓練指導者の要件変更
			5 短時間勤務等制度の要件変更
			6 OJTの実施要件の変更
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練など	6 OJTの実施要件の変更	
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練		
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練	6 OJTの実施要件の変更	

## 1 訓練施設の要件変更

対象となる訓練施設※のうち「② 申請事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設」において、**申請事業主と関係性が認められる者が設置する施設は対象外**としていましたが、**当該要件を廃止**しました。

### 【改正により対象となる施設】

- 申請事業主(取締役含む)の3親等以内の親族が設置する施設
- 申請事業主の取締役が設置する施設
- 申請事業主が雇用する労働者が設置する施設
- グループ事業主が設置する施設で不特定の者を対象とせずに訓練を実施する施設
- 申請事業主が設置する別法人の施設
- 申請事業主の代表取締役が個人事業主として設置する施設

※ ①公共職業能力開発施設など、②申請事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設、  
③学校教育法による大学等、④各種学校等（専修学校など）など

## 2 提出書類の省略

**同時双方向型の通信訓練**※を実施した場合に、支給申請の際に提出が必要となる「**受講者の出席状況が分かるログ、訓練受講時の受講者を撮影したスクリーンショット等**」について、**提出を省略**しました。

※ 情報通信技術を活用した遠隔講習であって、一方的な講義ではなく、現受講中に質疑応答が行えるなど、同時かつ双方向的に実施される形態の訓練

### 3 定額制訓練の要件変更

#### 【変更点1】

既に定額制サービス（サブスクリプション型の研修サービス）の**契約期間の初日が到来している場合**※も**助成対象**としました。

※ 通常は、契約期間の初日から起算して1か月前までに計画届を提出している必要があります。

#### 【変更点2】

定額制サービスのうち**受講を修了した教育訓練が「2つ以上」**必要とする要件を、「**1つ以上**」に緩和しました。

#### 【変更点3】

同時に複数の異なる定額制サービスを利用している場合に、**1つの契約のみ支給対象とする要件を廃止**しました。

#### 【変更点4】

定額制サービスでは、eラーニングで実施されるサービスを助成対象としていましたが、**同時双方向型の通信訓練で実施されるサービスも助成対象**としました。

### 4 OJT訓練指導者の要件変更

情報技術分野認定実習併用職業訓練の**OJT訓練指導者の要件**である、『資格（ITSSレベル2以上）取得している者または情報処理・通信技術者としての**実務経験**が通算で「**10年以上**」である者』のうち、実務経験の通算年数を「**5年以上**」に緩和しました。

### 5 教育訓練短時間勤務等制度の要件変更

#### 【変更点1】

制度を適用する**回数**の要件を「**30回**」から「**1回**」に緩和しました。

#### 【変更点2】

所定外労働時間の免除を行う場合、**制度を適用した最初の日の前日以前3か月の一月の平均所定外労働時間が15時間以上**である者に対して制度を適用する必要がありましたが、**当該要件を廃止**しました。

### 6 OJTの実施要件の変更

OJT訓練指導者が1日に指導できる受講者の人数は**3名まで**としていましたが、**当該要件を廃止**しました。

**本助成金のご利用にあたりご不明な点は、管轄の労働局・ハローワークにお問い合わせ下さい。**

雇用関係助成金 受付窓口一覧  
(厚生労働省ホームページ)



<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



人材開発支援助成金

検索

## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

# 高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

## 全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

## 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

## その他、講ずる措置別の留意事項

### P1の③

#### 継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

### P1の④⑤

#### 創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）                  |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項        | (8) 諸経費の取扱いに関する事項                            |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項            | (9) 安全及び衛生に関する事項                             |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項             | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項                    |
| (5) 契約に係る納品に関する事項               | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項                     |
| (6) 契約の変更に関する事項                 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



# 高齢者等が離職する場合について

## <再就職援助措置等の対象となる高齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職		B	
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

### 再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

### 多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合は**、離職者数や当該高齢者等に関する情報等を**ハローワークに届け出**なければなりません(義務)。

### 求職活動支援書

事業主は、A に該当する高齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付**しなければなりません(義務)。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

### 申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。  
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

# 「生涯現役支援窓口」のご案内

## **65歳以上の方を、重点的に支援します！**

全国300カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

### 「生涯現役支援窓口」の主な特長

#### 特長 1

**シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。**

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

#### 特長 2

**多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。**

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

#### 特長 3

**シニア世代の方に適した、各種ガイダンス・職場見学等を実施します。**

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。また、就労のきっかけとなる職場見学、職場体験、各種セミナー等を実施します。

- ◆ ガイダンス、職場見学等は、事前の予約が必要な場合があります。
- ◆ 「生涯現役支援窓口」の設置場所については、次ページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧を参照してください。
- ◆ 詳しいご利用時間については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



## 「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワークのご案内

	名称	所在地	電話番号
北海道	ハローワーク札幌	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
	ハローワーク札幌東	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011-853-0101
	ハローワーク札幌北	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011-743-8609
	ハローワーク函館	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
	ハローワーク旭川	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
	ハローワーク帯広	帯広市西5条南5丁目2番地	0155-23-8296
	ハローワーク北見	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
	ハローワーク小樽	小樽市色内1-10-15	0134-32-8689
	ハローワーク釧路	釧路市富士見3丁目2番3号	0154-41-1201
	ハローワーク室蘭	室蘭市海岸町1丁目20番地28	0143-22-8689
	ハローワーク苫小牧	苫小牧港町1丁目6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
	ハローワーク千歳	千歳市東雲町4-2-6	0123-24-2177

## 関係機関の相談窓口

名称	所在地	電話番号
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター中央支部	札幌市中央区大通西19丁目1-1 社会福祉総合センター 2階	011-614-2155
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター西支部	札幌市西区琴似2条2丁目1-5 高道ビル 2階	011-615-8228
公益社団法人 札幌市シルバー人材センター東支部	札幌市白石区本通16丁目南4番26号 リフレサッポロ 1階	011-826-3279
公益社団法人 函館市シルバー人材センター	函館市若松町33番6号 函館市総合福祉センター 2階	0138-26-3555
公益社団法人 旭川市シルバー人材センター	旭川市春光町3639番地4	0166-51-1600
公益社団法人 帯広市シルバー人材センター	帯広市西13条南2丁目2番地1 帯広市シルバーいきいきプラザ	0155-38-2001
公益社団法人 北見市シルバー人材センター	北見市東三輪5丁目1番地16 サンライフ北見(北見中高年齢労働者福祉センター)	0157-23-6000
公益社団法人 小樽市シルバー人材センター	小樽市東雲町9番12号 (旧堺小学校)	0134-33-9850
公益社団法人 釧路市シルバー人材センター	釧路市弥生2丁目1番33号	0154-44-5755
公益社団法人 室蘭市シルバー人材センター	室蘭市みゆき町2丁目7番14号	0143-45-8155
公益社団法人 苫小牧市シルバー人材センター	苫小牧市末広町1丁目15番7号 苫小牧市労働福祉センター内	0144-35-1700
公益社団法人 千歳市シルバー人材センター	千歳市本町3丁目11番地 千歳市シルバーワークプラザ内	0123-26-2277

# 新たな「生涯現役地域づくり環境整備事業」

3-8

- 令和4年度においては、生涯現役促進地域連携事業の実施状況等を踏まえ、地域で既に定着している取組との一体的実施による相乗効果を生むことを通じて最大限の成果を得るため、次頁以降の4要素（目的・射程・内容・支払い）を踏まえた事業設計とすることを念頭に「生涯現役地域づくり環境整備事業」（以下「環境整備事業」という。）の実施を予定。

## 背景

令和3年4月施行の改正高齢法により、65歳までの雇用確保措置の義務を上回る70歳までの「就業確保措置」が努力義務となるなど人生100年時代を迎える中、働く意欲がある高齢者がその能力を發揮し活躍できる環境整備を図る必要がある。

企業内での雇用のほか、高齢者のニーズに応じ地域において高齢者が活躍できる多様な就業機会を創出し、多様な働く場を整備していく取組を促進するため、地域で既に定着している地域づくりの取組との連携の一層の緊密化を図り、地域ニーズを踏まえた高齢者の働く場の創出の取組が持続していくことが可能なモデルづくりや他の地域への展開を推進する事業を実施することとする。

## 事業内容

### (1) 多様な就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等【委託事業】

地域福祉や地方創生等において形成された地域づくりの既存プラットフォーム機能に就労支援の機能を付加する仕組みの実証等を通じて、地域の産業・人口構造によって異なる高齢期の就業ニーズをきめ細やかに捉えた多様な就業機会を創出し、地域の関係機関のネットワークにより高齢者の活躍が地域課題の解決につながる好循環を生み出す取組を展開するとともに、持続可能なモデルづくりを行う。

### (2) 事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等【委託事業】

(1)の取組をフォローし取組内容及び効果の分析・評価を行うことにより、多様な地域の実情に応じた効果的な手法や持続可能な取組の普及のために必要な環境整備を取りまとめるとともに、情報交換会の開催やWebサイトでの発信強化等による他地域への普及促進を行う。

### (1) 多様な就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等

#### 事業規模

事業実施箇所数 5か所程度  
1か所あたり各年度約2,000万円

#### 事業実施主体及び期間

実施主体：協議会（地方自治体が中心となった合議体）  
事業実施期間：最大3年度間

### (2) 事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等

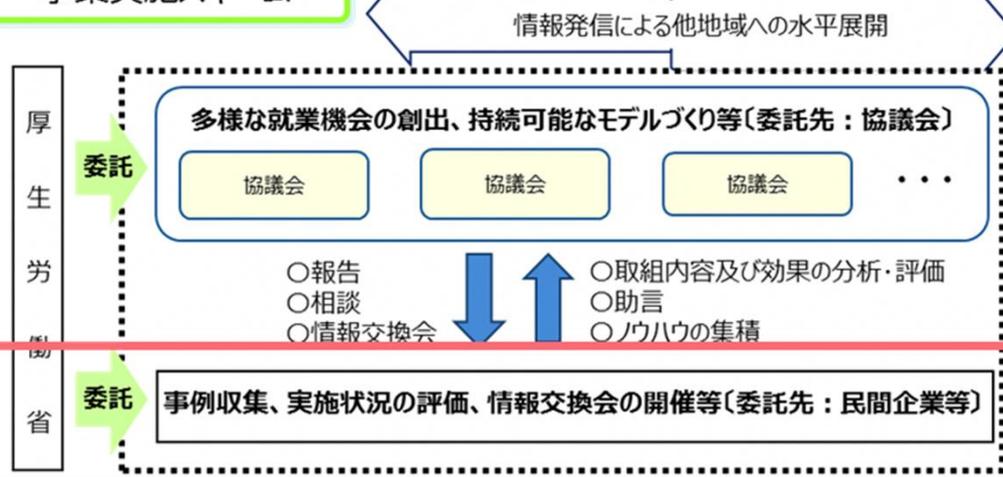
#### 事業規模

約2,000万円

#### 委託先

民間企業等

## 事業実施スキーム







# さっぽろ がいこくじん りゅうがくせいしえん ハローワーク札幌 外国人・留学生支援コーナー

(下記ハローワークプラザにある、外国の方にしごとを紹介してくれるところ)

ハローワーク札幌 外国人・留学生支援コーナーでは **1, 外国の方のおしごとさがし**  
**2, 外国の方を雇いたい会社(かいしゃ)を応援(おうえん)しています!**

## だれが利用(りよう)できますか?

- 日本で、はたらくことができる在留資格(日本に住む資格)と在留期間(日本に住む期限)がある外国の方・アルバイトをさがす留学生(就職活動の留学生は、新卒応援ハローワークを利用してください。)
- 外国の方を雇うことを希望されている会社の方



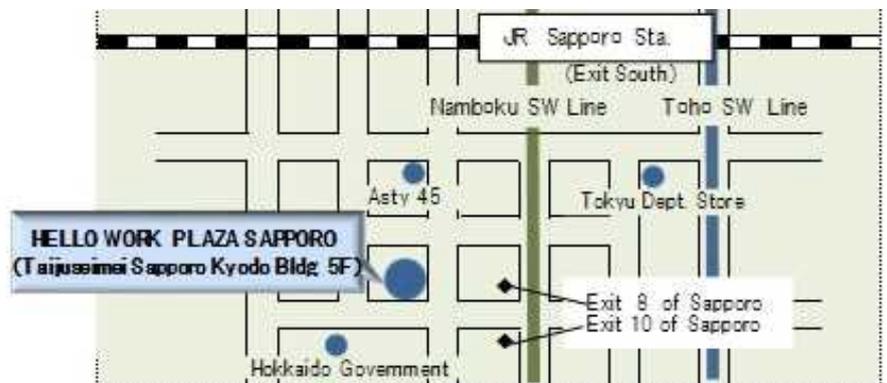
## なにを持っていきますか?

- 利用登録には、在留カード(日本に長くいる外国の方が持っている身分証明のカード)を持ってきてください。在留資格が特定活動の方は、パスポートも持ってきてください。

## 場所(ばしょ)は、どこですか?

### ◆住所◆

さっぽろしちゅうおうくきた4じょうにし5ちようめ  
札幌市中央区北4条西5丁目  
たいじゅせいめいさっぽろきようどう  
大樹生命札幌共同ビル 5階  
(ハローワークプラザ内)  
さっぽろえき みなみぐち とほふん  
JR札幌駅 南口 徒歩5分



## 何(なに)ができますか?

### ■外国人の方は…

#### 求人検索・紹介

- 求人をさがしたい!

#### 応募書類添削

- 履歴書や志望動機が不安

#### 面接練習

- 面接所作・受け答え

#### 個別相談

- 就職活動の相談がしたい!

外国人専用の求人は、ありませんが、全国の一般求人(ぜんこく いっぱん きゅうじん そうだん)を相談しながら探(さが)せます。また、自分で求人検索(きゅうじんけんさく)する方法(ほうほう)を教(おし)えます。

応募書類(おうぼしるい)の添削(てんさく)・作成(さくせい)のお手伝い(てつだ)をします。

面接(めんせつ)に関する相談(かん そうだん)や練習(れんしゅう)を行う(おこな)うことができます。

ご本人(ほんにん)の状況(じょうきょう)に合わせて、スタッフ(しんみ)が親身(こべつしえん)に個別(こべつ)支援(しえん)します。

## ■事業所の方は…

### 外国人雇用状況届出書の提出

- 雇用保険適用外 外国人届け出

▶ 雇用保険の被保険者とならない外国人で、中央区・南区・西区・手稲区に当該外国人の労働場所がある事業所の提出窓口です。

### 外国人の雇用相談

- 外国人を雇いたい企業の方

▶ 外国人雇用管理アドバイザーがご相談に応じます。  
(毎週水曜予約制)

### 在留資格の相談

- 就職に関する在留資格

▶ 在留資格は、お仕事をする上で重要です。(毎週水曜予約制)

## 利用のしかた

- はじめて利用する方は、外国人留学生支援コーナーに電話【TEL011-200-9923】して、「お名前」「来所 希望日時」「在留資格」を伝えてください。
- 支援コーナーの窓口に来る前にハローワークインターネットサービスホームページ(URL : <https://www.hellowork.mhlw.go.jp>)から仮登録しておく、窓口で登録にかかる時間が短くなります。
- 通訳を利用した相談を希望の方は、下に書いている通訳(英語・中国語・韓国語)がいる時間に電話【TEL011-200-9923】で予約をしてください。
- 当日窓口での登録時間は40分かかります。利用には、ハローワークへの登録と日時の予約(相談のときは、毎回)が必要です。
- 利用登録後、外国人担当専門コーディネーターがあなたの状況に合わせて窓口で個別に支援いたします。(求人状況によっては、紹介できないこともあります。)

## 通訳(つうやく)スケジュール

	月	火	水	木	金
英語		13時～17時 (1.2.4週)		13時～17時	
中国語			13時～17時		
韓国語					13時～17時 (1.2.4週)

予約制 (1時間単位)  
通訳時間は、予約制です。  
相談予約と同じ時間を  
電話でご予約ください。  
詳細は、HPのカレンダーで  
ご確認ください。

### ◆◇ハローワーク札幌

#### 外国人・留学生支援コーナー◆◇

住所：札幌市中央区北4条西5丁目

大樹生命札幌共同ビル5F

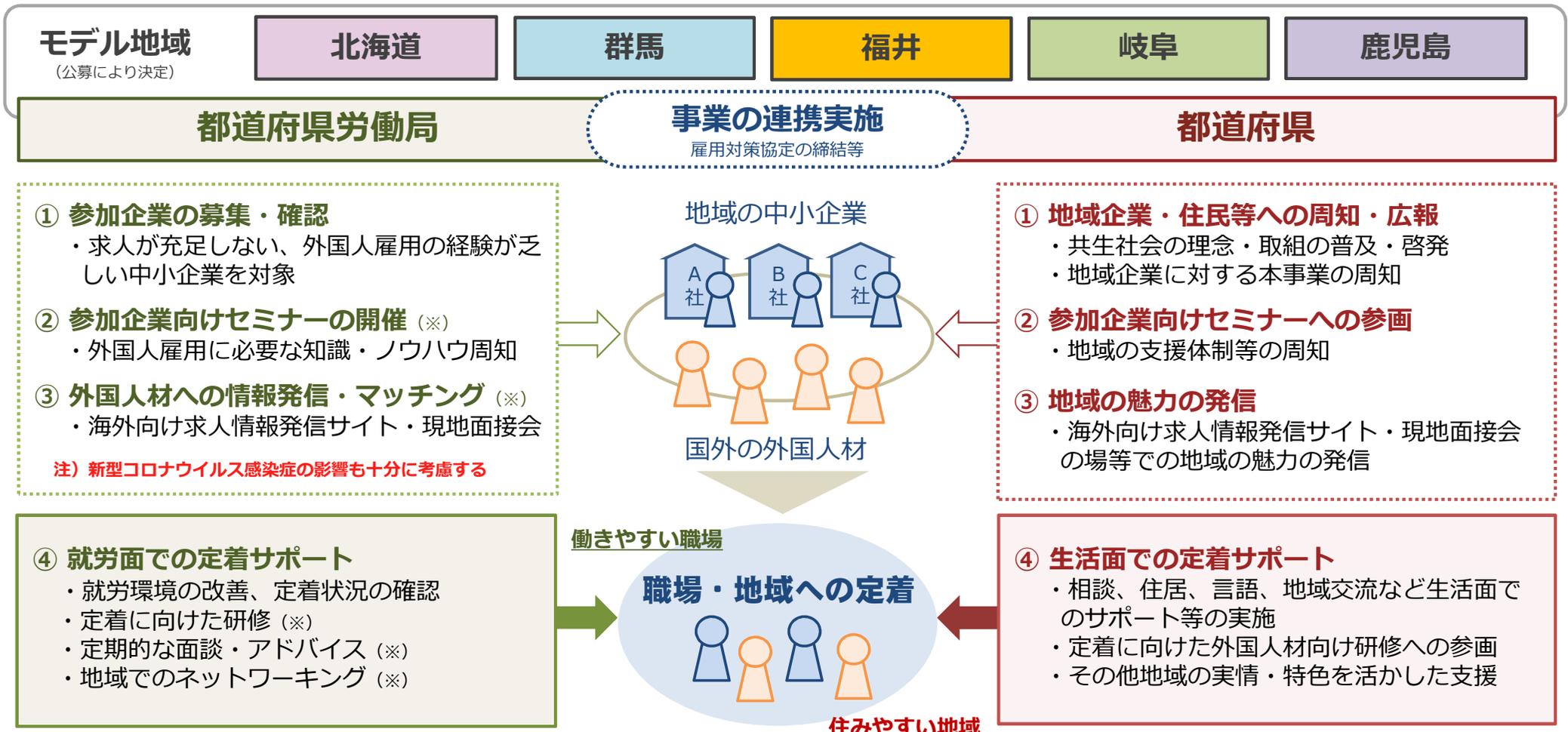
TEL：011-200-9923(予約・直通)

時間：月～金曜日10:15～19:00

(祝日・年末年始を除く)



- 人手不足に対応した外国人材の受入れについては、①受け入れた外国人材が都市部等に集中するのではないかと、②中小企業においては受入れや雇用管理に関する知識・ノウハウ等が十分ではない、といった指摘もあり、外国人材の職場や地域への定着を図るための事例を蓄積し、普及していく必要。
  - 受入れ・定着に積極的な都道府県をモデル地域として選定、当該モデル地域と都道府県労働局が連携し、地域の特性を活かしつつ、「働きやすい職場」、「住みやすい地域」を作ることによって、外国人材が円滑に職場・地域に定着できるよう協調して施策を実施する。
- ⇒ 定着実績や効果的な支援内容等、2年間の事業成果を報告書にまとめ、他の地方公共団体等に周知。



(※) 国からの事業委託により実施。受託者はそれ以外の取組についても幅広く助言等を行う。  
なお、ハローワークによる国内人材募集・紹介は別途、通常業務として実施。

(注) モデル地域の取組は、都道府県内の市町村、関係団体等と協力して実施することも可能。