

北海道労働局 令和5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 改正女性活躍推進法	P 2
1-2 ①育児・介護休業法改正ポイントのご案内	P 2
②働きながらママ・パパになるあなたへ	P 2
1-3 北海道働き方改革推進支援センターリーフレット	P 9
1-4 ①改正労働施策総合推進法（ハラスメント）	P10
②就活ハラスメント対応リーフレット	P10
③ハラスメント悩み相談室	P10
1-5 テレワーク相談センター	P11
1-6 不妊治療と仕事の両立支援	P12
2 労働基準部 最重点・重点施策	
2-1 長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の 監督指導結果を公表します	P4-5
2-2 自転車運転者を使用する事業場の91.4%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3年の 監督指導状況～	P 5
2-3 改善基準告示の改正に伴い「荷主特別対策チーム」を 編成しました	P 5
2-4 死亡労働災害速報値	P 6
2-5 業種別労働災害発生状況	P 6
2-6 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！	P 6
2-7 北海道の最低賃金	P 7
2-8 最賃・特賃ポスター（シマエナガ）	P 7
2-9 新型コロナウイルス感染症による労働災害発生状況 (令和2～4年 発生月別累計推移)	P13
2-10 労働基準関係法令違反に係る公表事案	P13
2-11 外国人技能実習生の実習実施者に対する令和3年の 監督指導結果を公表します	P14
2-12 第13次労働災害防止計画の達成状況（令和5年1月末現在）	P15
2-13 第13次労働災害防止計画取組結果概要ペーパー	P15

2-14	第14次労働災害防止対策概要ペーパー	P15
2-15	第14次労働災害防止対策素案	P15
2-16	第14次労働災害防止対策（案）本省版概要ペーパー	P15
2-17	第14次労働災害防止対策（案）本省版	P15

3 職業安定部 最重点・重点施策

3-1	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内	P 3
3-2	人材開発支援助成金に事業展開等リスクリング支援コース を創設しました	P 3
3-3	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内	P 3
3-4	中途採用等支援助成金 （中途採用拡大コース）をご活用ください	P 4
3-5	特定求職者雇用開発助成金 （成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ	P 4
3-6	在籍出向を活用し、「産業雇用安定助成金 （スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？	P 4
3-7	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？	P 4
3-8	シニア世代のための就職相談窓口 「生涯現役支援窓口」のご案内	P23
3-9	人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境 整備助成コースのご案内	P25

「働き方改革」を推進するため

女性の活躍推進に継続的に取り組みましょう！

優秀な人材の確保や職場定着を図るためには、これまでの「働き方」の見直しが課題となっています。女性が働きやすい魅力ある職場づくりは「働き方改革」の一番の近道です。

女性活躍推進法では、**常時雇用する労働者数（※1）が301人以上の企業については、①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・社内周知・外部公表 ③行動計画を策定した旨の届出 ④女性の活躍に関する情報公表**に取り組むことが義務となっています。（**常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の企業は、令和4年3月までは努力義務、令和4年4月からは義務となりました。**常時雇用する労働者数100人以下は努力義務）

※1 パートタイム労働者や契約社員であっても、1年以上継続して雇用される見込みがある又は1年以上継続して雇用されている労働者も含まれます。

行動計画策定の流れ

<ステップ1> 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

以下の**基礎項目（必ず把握すべき項目）**の状況把握、課題分析を行いましょう。課題であると判断された事項については、任意で把握することとする**選択項目**についても実情に応じて把握することが効果的です。

【基礎項目】

- ① 採用した労働者に占める女性労働者の割合 **(区) (※2)** ② 男女の平均継続勤続年数の差異 **(区) (※2)**
③ 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 ④ 管理職に占める女性労働者の割合

※2 **(区)**の表示のある項目については、雇用管理区分（例：事務職、技術職 / 正社員、契約社員等）ごとに把握を行うことが必要です。

<ステップ2> 行動計画の策定、社内周知、公表

ステップ1で分析した課題に基づき、①職業生活に関する機会の提供及び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の**区分ごとに1つ以上数値目標（※3及び2頁参照）を定め、目標を達成するための具体的な取組内容とその実施時期の決定を行い、行動計画として策定し、労働者へ周知、外部に公表（※4）**しましょう。

※3 **300人以下の企業は①又は②の中から1つ以上数値目標を定めてください**

※4 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」への掲載や自社ホームページ等、インターネットの利用などで行いましょう

詳細は

女性活躍推進法特集ページ



株式会社A 女性活躍推進法に基づく行動計画

女性技術者を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

2. 当社の課題

- (1)技術職に女性の応募が少ない。
(2)女性の大半が事務職で総務部に配置され、配置先が偏っている。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：技術職の女性採用者数を取組前より2人以上増加させ、技術職の採用者の女性比率を30%以上にする。

<取組内容>

- ・2022年4月～
技術職の女性を増やすため、学生向けパンフレットを作成する。
- ・2023年5月～
女子学生を対象とした現場見学会を毎年開催する。
- ・2023年11月～
理系大学・高専での学生向け説明会を実施。

目標2：男女とも平均勤続年数を9年以上とする。

<取組内容>

- ・2022年4月～
過去3年の平均残業時間を部署ごとに把握。
- ・2023年10月～
育児休業および介護休業からの復職者に対し、上司、人事担当者による面談を年2回実施。
- ・2024年4月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の運用についての見直しを開始、社員にアンケートを実施。
- ・2024年10月～
フレックスタイム制度や時差出勤制度の問題点を反映させた運用を試行的に開始

原則として、以下の①と②の区分ごとに1つ以上の項目を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を立てる必要があります。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・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)
- ・男女別の配置の状況(区)
- ・男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況(区)
- ・管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識(区) (派:性別役割分担意識など職場風土等に関する意識)
- ・管理職に占める女性労働者の割合
- ・各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合
- ・男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
- ・男女の人事評価の結果における差異(区)
- ・セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況(区)(派)
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績(区)(派)
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績(区)
- ・男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績
- ・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況(区)
- ・男女の賃金の差異(全・正・パ有)

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

- ・男女の平均継続勤務年数の差異(区)
- ・10事業年度前及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(区)
- ・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間(区)
- ・男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績(区)
- ・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況
- ・労働者(※)の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況(区)(派)
- ・有給休暇取得率(区)

数値目標の例

近年、女性社員の採用も増えてきているが、管理職の女性は少なく、また、男女ともに長時間労働が課題である会社の場合

数値目標1

①の区分に関する数値目標！

課長職より1つ下の職階の女性割合を20%から30%にする。

数値目標2

②の区分に関する数値目標！

毎月の平均残業時間を20時間以下にする。

※ 上記の項目は状況把握項目を区分したものであり、**赤字**は基礎項目（必ず把握すべき項目）です。（他は選択項目）

※ 「(区)」の表示のある項目：状況把握の際は、雇用管理区分ごとに把握を行うことが必要です。

※ 「(派)」の表示のある項目：労働者派遣の役務の提供を受ける場合には、状況把握の際は、派遣労働者を含めて把握を行うことが必要です。

※ 男女の賃金の差異については、「全労働者」、「正規労働者」、パート・有期社員の「非正規労働者」の3区分で把握を行うことが必要です。

● 状況把握・課題分析の結果、上記の①または②の区分のどちらか一方の取り組みが既に進んでおり、もう一方の取り組みを集中的に実施することが適当と認められる場合には、①または②のどちらかの区分から2項目以上を選択して、関連する数値目標を定めても構いません。

<ステップ3> 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**301人以上の企業は**、以下の①の区分から**男女の賃金の差異を含めた2項目以上**、②の区分から**1項目以上**を選択して、**3つ以上（※）の項目を公表**しましょう。公表に当たっては、学生をはじめとした求職者が簡単に閲覧できるよう「女性の活躍推進企業データベース」（4頁参照）等でおおむね**年1回以上更新**し、いつの情報なのかわかるよう更新時点を明記しましょう。

※ **300人以下の企業は①又は②の中から1つ以上の項目を選択し、公表することで構いません**

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
<ul style="list-style-type: none">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又は雇用形態の転換実績(区)(派)男女別の再雇用又は中途採用の実績男女の賃金の差異(全・正・パ有)	<ul style="list-style-type: none">男女の平均継続勤務年数の差異10事業年度前及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ことが必要です。ただし、属する労働者数が全労働者の概ね1割程度に満たない雇用管理区分がある場合は、職務内容等に照らし、類似の雇用管理区分とまとめて算出して公表して差し支えありません（雇用形態が異なる場合を除きます）。

※「(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ことが必要です。

※「**男女の賃金の差異**」については、「**全労働者**」、「**正規雇用労働者**」、パート・有期社員「**非正規雇用労働者**」の**3区分での公表が必要**です。

●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となります。

- 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

<ステップ4> 行動計画を策定した旨の届出

北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ電子申請、郵送又は持参により届け出ましょう。届出様式は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」からダウンロードできます。

電子申請システムは下記のURLからアクセスできます。

<https://www.e-gov.go.jp/shinsei/>

様式は [女性活躍推進法特集ページ](#)



<ステップ5> 取組の効果の測定

数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう



女性の活躍に関する情報を公表する際、厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を是非ご活用ください。学生をはじめとした求職者が見やすいようスマートフォン版の運用も開始しています。

- 業界内・地域内での自社の位置付けを知ることができます。
- 自社の取組、状況を消費者、投資家にアピールできます。
- 法で求められている年1回のデータの更新についても、掲載企業に対してメールでお知らせするため、忘れずに行えて安心です。

「女性の活躍推進企業データベース」登録企業からの声

「データベースを見た女子学生からの応募が増え、優秀な人材を採用できた。」
「就職活動生から、志望する際に、このサイトを見て当社を選んだという声があった。」
「学生は公表情報を確認し、他社と比較しており、積極的な開示はプラスになると考えている。」

など



女性の活躍推進に関する状況
等が優良な場合

えるぼし・プラチナえるぼし認定を受けることができます！

【メリット】

1. 自社の商品、広告などに認定マークが使用できます。
2. 日本政策金融公庫による低利融資を受けられます。
3. 公共調達において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。
(プラチナえるぼし認定の場合のみ)
4. 一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます



認定マーク「えるぼし、プラチナえるぼし」

女性活躍推進法特集ページ



「女性活躍推進法」、「えるぼし認定、プラチナえるぼし認定」の詳細は、厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。お問い合わせは、北海道労働局雇用環境・均等部指導課へ。



●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）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000984248.pdf>

※厚生労働省ホームページ（女性活躍推進法特集ページ）に掲載



厚生労働省 北海道労働局雇用環境・均等部 指導課

〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1-1 札幌第1合同庁舎

☎011-709-2715 【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

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(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。

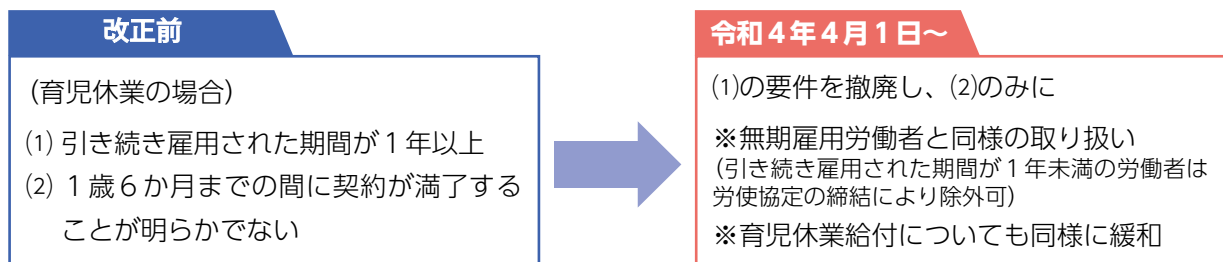
※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

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 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

※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



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	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
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 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	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	休	8時間	6時間 休	休	休 4時間	休	6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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000986158.pdf>



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」です。取得率の算定期間は、公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度です。インターネット等、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

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/>



①

■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中小企業育児・介護休業等推進支援事業 <https://ikuji-kaigo.com/>



②

■就業規則作成、雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

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就業規則、個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



③



④

■両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。育児休業取得率の公表も行えます。

⑤両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑤

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)

すべての労働者が(パート、派遣でも)産休を取得できます
また、パート・契約社員など契約期間に定めのある方も
次の要件を満たせば育児休業を取得できます

要件

子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなるのが明らかですか？

明らかでない・未定

明らか
育休の対象となりません

育児休業を取得できます

※ただし、労使協定の締結により入社1年未満の労働者は除外されます

妊娠・出産、育児等に関するハラスメントの例

<p>例えばこんなことを理由として</p> <ul style="list-style-type: none"> ●妊娠した、出産した ●妊婦健診に行くため仕事を休んだ ●産休、育休の取得を上司に相談した ●子どもが病気になり、看護休暇を取った など 	<p>こんな行為がハラスメントです</p> <ul style="list-style-type: none"> ●解雇を示唆するようなことを言われた ●仕事をとり上げられ、雑用をさせられた ●同僚から繰り返し「この時期に妊娠すべきではなかった」と言われた など
---	--

相談窓口はこちら
北海道労働局雇用環境・均等部指導課
TEL.011-709-2715(直通)

働きながらママ・パパになるあなたへ 職場でつらい思い、していませんか？

上司から「男のくせに育休を取るなんてあり得ない」と言われ取得をあきらめた

妊娠を報告したら「退職してもらおう」と言われた

1年契約で更新されてきたが妊娠を伝えたら「次の契約更新はしない」と言われた

繰り返し同僚から「育休を取らないで」と言われた

妊娠・出産、産休、育児休業等を契機とする退職の強要などの不利益取扱いや上司や同僚からのハラスメント、いわゆるマタハラ(裏面参照)でお困りの方は、
北海道労働局雇用環境・均等部指導課
(☎011-709-2715)へご相談ください

例えばこんなことを契機として

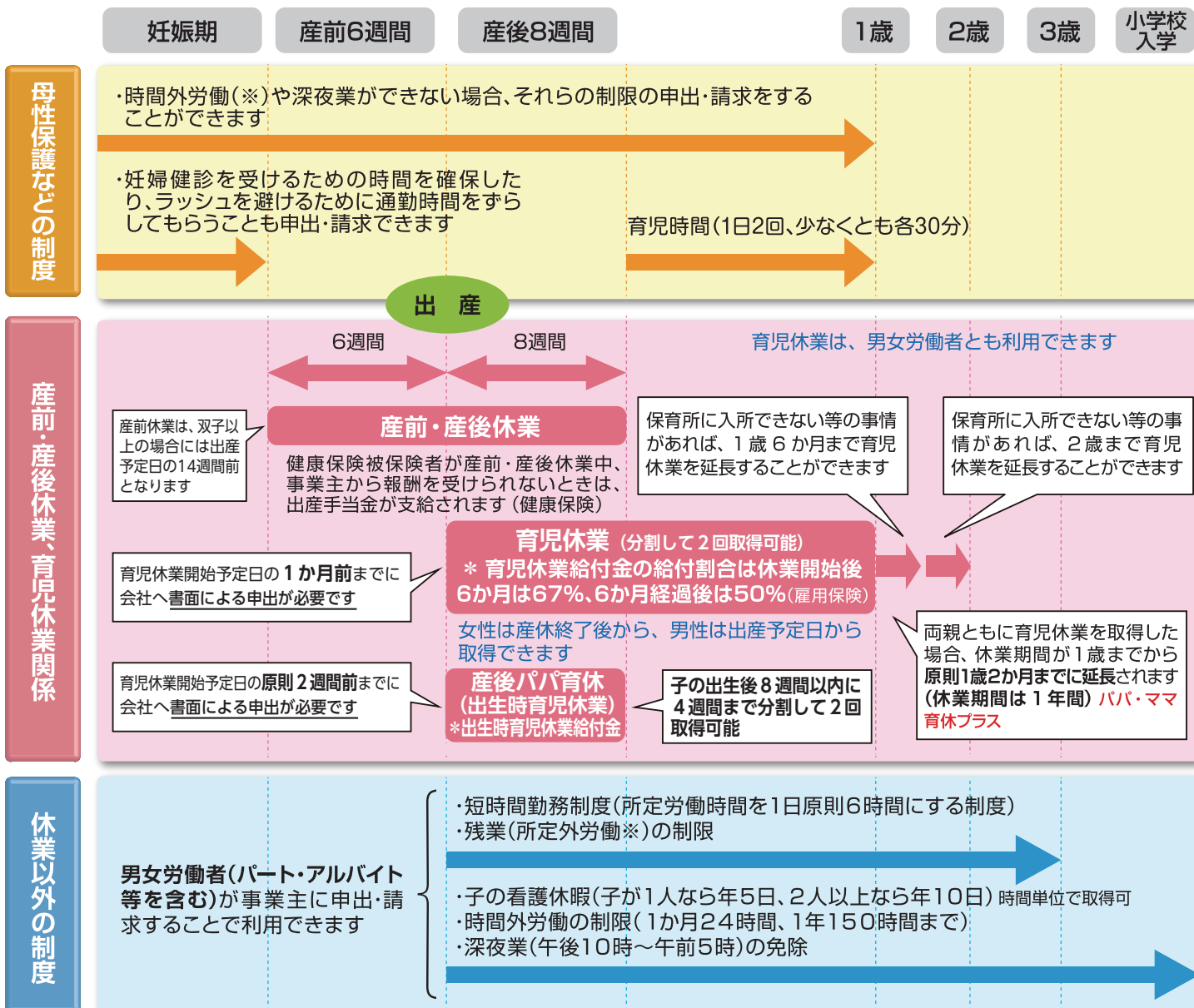
- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診を受けに行くため仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業、育児休業をとった
- 短時間勤務をとった
- 子どもが病気になり、看護休暇をとった
- 育児のために残業や夜勤の免除を申し出た など

こんな取扱いを受けたら法違反です

- 解雇された
- 退職を強要された
- 契約更新がされなかった
- 正社員からパートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえない様な配置転換をされた など

妊娠・出産・育児をしながら働くママ・パパのための制度はたくさんあります！

妊娠・産休・育休・復職のワンポイントアドバイス



- ① 出産予定日や休業の予定を早めに申し出ましょう。**
業務の引継や休業中の人員配置など、職場では様々な対応が必要になるので、出産予定日や休業の予定を早めに会社に報告しましょう。
- ② 妊婦健診は必ず受けましょう。妊婦健診で主治医から働き方について、「休憩が必要」「入院が必要」などの指導を受けた場合は、指導内容を会社に申し出てください。**
医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」(ほとんどの母子手帳に様式が記載されています)を記入してもらってください。
- ③ 休業中に復職に向けた準備をしましょう。**
復職後に勤務時間や残業など、これまでと同じ働き方ができない場合は、**短時間勤務**や**所定外労働の制限**等の制度を利用することもできます。**短時間勤務**を取得することで、身分変更をする(正社員からパートに変わる)必要はありません。
復職後の保育サービスや家庭内での育児分担を踏まえ、復職後の働き方を早めに会社と相談しましょう。
また、保育所に入所できない等の理由で、**育児休業期間を延長**する場合は、**2週間前までに**事業主に申し出ましょう。
各種制度について利用できないと言われた場合は、**北海道労働局雇用環境・均等部指導課**にご相談ください。

※時間外労働:労働基準法で定められている1日8時間または1週間40時間を超える労働
 残業(所定外労働):会社で決められている始業から終業までの時間を超える労働
 *育児休業給付金(出生時育児休業給付金を含む)については、ハローワークにお問い合わせください。



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!

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……

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

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

札幌時計台

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

お申し込みは裏面をご覧ください →

令和4年4月より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した！

北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課

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が、令和4年4月1日から義務化され、全ての企業がパワーハラスメント防止措置を講じる対象企業となりました。

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。

※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。

「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。

- 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。

職場におけるハラスメント防止のために

検索

あかるい職場応援団 HP

検索



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。



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！

職場でのハラスメントに
悩んでいませんか？



相談
無料

ハラスメント 悩み相談室

セクシュアル
ハラスメント

就職活動中等の
ハラスメント

パワー
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

カスタマー
ハラスメント



電話相談

●受付時間：月曜～金曜 17:00～22:00 / 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。



ナイヨハラス
0120-714-864



メール相談

24時間受付・72時間以内に返信予定。
パソコン・携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- 受付フォーム <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#mail>
- メールアドレス mail@harasu-soudan.mhlw.go.jp



新規
開設



SNS相談

24時間受付・48時間以内に返信予定。
携帯電話・スマートフォンからも受け付けます。

- LINE 友だち追加 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/mail-soudan/#sns>



(委託運営)

専用Webサイト

ハラスメント悩み相談室

検索

LEC 東京リーガルマインド

職場での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
- インターンシップやOB訪問などで食事やデートにしつこく誘われた
- 上司に妊娠を報告したら、代わ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
- 商品やサービスに対して消費者から不当な言いがかりをつけられた



相談無料

匿名可

プライバシー
厳守

専門家が電話・メール・SNS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



テレワーク相談センターのご案内

労務管理・ICT活用の相談&コンサルをワンストップで対応!

テレワークの導入前後のお悩みはありませんか?

メリット・効果は?

どのようなプロセスで導入したらよいか?

人事評価、人材育成、費用の取扱いなど労務管理上の留意点は?

他社の導入事例を知りたい!



セキュリティの注意点は?

必要な機器やネットワークは?

労働時間管理や安全衛生の確保はどうしたらよいか?

対象業務や対象者を選定する際の留意点は?

まずはテレワーク相談センターにご相談ください

テレワーク相談センター

「労務管理」から「ICT活用」まで、テレワークに関するご相談に企業のテレワーク導入に精通した相談員が対応します

相談
無料

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

面談



相談センター来訪
(要事前予約)
住所は裏面に掲載

コンサルティングをご希望の場合はテレワークマネージャーをご案内します

労務管理・ICTのコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業にテレワークマネージャーがサポート
無料で3回のコンサルティングが受けられます

3回まで
無料

1回目 | 現状把握

2回目 | 導入準備

3回目 | 導入後フォロー

→詳しくは裏面をご覧ください。

テレワークにおける労務管理・ICTのコンサルティング

テレワーク導入を検討中の企業に対して、テレワーク・マネージャーによるコンサルティングを3回まで無料で実施いたします。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行います。

- テレワーク導入時の就業規則に関すること
- テレワーク時の労働時間管理に関すること
- テレワークに適したシステムやICT機器に関すること
- テレワーク実施時の情報セキュリティに関すること
- その他テレワークにおける労務管理やICT活用に関すること

現状把握

課題確認と解決策検討

1回目

導入準備

準備のための措置制度
システム設計

2回目

導入後フォロー

継続・発展に向けて
課題と対策を検討

3回目

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)

メール：sodan@japan-telework.or.jp

〒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

※テレワーク相談センターは令和4年7月に移転を予定しております。
(電話番号は変更ありません)

移転先：〒101-0051

東京都千代田区神田神保町1-103 東京パークタワー2階

WEBサイトはこちら

テレワーク相談センター

検索

テレワークに関する
各種情報はここから!!

テレワーク総合ポータルサイト

テレワークについての様々な情報を簡単に得られます!
ぜひご活用ください!

テレワーク総合ポータルサイト

検索

<https://telework.mhlw.go.jp>



テレワークにおけるメンタルヘルス等健康確保に関するご相談先

事業主の方▶

産業保健総合支援センター

各都道府県に設置されている産業保健総合支援センターでは、事業場で産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務管理担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています。

電話相談

全国統一ナビダイヤル



0570-038046

※このナビダイヤルを利用することにより、
最寄りの産業保健総合支援センターに着信します。

お問い合わせ

最寄りの産保センターにお問い合わせいただくか、
産保センターのホームページをご覧ください。



働く方▶

「こころの耳 相談窓口」

メンタルヘルス不調や、ストレスチェック制度、過重労働による健康障害の防止対策などについての困りごと、お悩みなどのご相談を受け付けています。テレワークでコミュニケーションが減り、孤独や不安を感じた時などでも相談ください。

電話相談

0120-565-455

月・火 17時～22時 / 土・日 10時～16時
(祝日、年末年始はのぞく)

SNS相談

月・火 17時～22時 / 土・日 10時～16時
(祝日、年末年始はのぞく)

メール相談

24時間受付 / 1週間以内に返信します。
SNS相談、メール相談の窓口は
「厚生労働省ホームページ」
またはQRコードからご覧ください。



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は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発表
令和4年8月31日

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
主任監察監督官 近藤 英孝
電話 011-709-2311 (内線 3541)

報道関係者各位

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和3年度の監督指導結果を公表します

北海道労働局では、このたび、令和3年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった1,567事業場のうち、751事業場(47.9%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、211事業場(違法な時間外労働があったもののうち28.1%)でした。

北海道労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 1,567事業場

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]

違法な時間外労働があったもの： 751事業場(47.9%)

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： 211事業場(28.1%)

うち、月100時間を超えるもの： 135事業場(18.0%)

うち、月150時間を超えるもの： 34事業場(4.5%)

うち、月200時間を超えるもの： 13事業場(1.7%)

賃金不払残業があったもの： 156事業場(10.0%)

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 299事業場(19.1%)

主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

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： 585事業場(37.3%)

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 234事業場(14.9%)

厚生労働省北海道労働局発表
令和4年11月29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 金曾 恵一 <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91.4%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3年の監督指導状況～

北海道労働局（局長 ともふじ としあき 友藤 智朗）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3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186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170事業場（91.4%）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、116事業場（62.4%）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（51.1%）②割増賃金（30.1%）③時間把握（10.2%）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（38.2%）②最大拘束時間（37.6%）③連続運転時間（33.9%）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。

報道関係者 各位

令和4年12月23日

【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
荷主特別対策担当官 金曾 恵一
(代表電話)011(709)2311 (内線 3542)

改善基準告示の改正に伴い「荷主特別対策チーム」を編成しました ～北海道労働局にトラック運転者のための特別チームが発足～

北海道労働局（局長 ^{ともふじ} 友藤 ^{としあき} 智朗）は、厚生労働省が、本日、「改善基準告示」（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））を改正（※）したことに伴い、トラック運転者の方の長時間労働の是正のため、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを行うことを目的とした「荷主特別対策チーム」を編成しました。 ※適用は令和6年4月1日。

道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、トラック運転者の方の長時間労働の是正等の働き方改革を一層積極的に進める必要があります。しかしながら、長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあるため、「荷主特別対策チーム」が、発着荷主等に対して要請と働きかけを行うこととしました。

厚生労働省及び北海道労働局では、改正された改善基準告示を広く周知するほか、こうした取組を通じて、トラック運転者の方が健康に働くことができる環境整備に努めてまいります。

【荷主特別対策チームの概要】

- **トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有するメンバーで編成されています**
「荷主特別対策チーム」は、新たに任命する荷主特別対策担当官を中心に、トラック運転者の労働条件の確保・改善に知見を有する北海道労働局・道内の各労働基準監督署のメンバーにより編成しています。
- **労働基準監督署が発着荷主等に対して要請します**
道内の各労働基準監督署が、発着荷主等に対し、①長時間の恒常的な荷待ちの改善に努めること、②運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知し、トラック運転者がこれを遵守できるよう協力すること、などを要請します。
- **労働局が長時間の荷待ちなどの改善等に向け発着荷主等に働きかけます**
北海道労働局のメンバーが、労働基準監督署から要請された事項に発着荷主等が積極的に取り組めるよう、荷待ち時間等の改善に係る好事例の紹介等のアドバイスをを行います。
- **長時間の荷待ちに関する情報を収集します**
厚生労働省ホームページに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」（※）を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などの情報を収集し、その情報を基に、道内の各労働基準監督署が要請等を行います。

※URL:https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/nimachi.html

2-4

(令和5年1月末現在)

死亡労働災害速報値

死亡労働災害発生月の状況

本年は速報値、前年は確定値を集計したもの

月	令和3年 発生件数	令和4年 発生件数
1月	1	5
2月	3	3
3月	3	3
4月	2	3
5月	8	4
6月	6	2
7月	9	3
8月	5	4
9月	2	4
10月	6	6
11月	6	5
12月	8	7

死亡労働災害の月別把握件数推移

13次防目標ライン (H29比-20% 64件)

本年、前年とも速報値を集計したもの

月	令和3年 累計	令和4年 累計
1月	0	5
2月	3	6
3月	4	9
4月	8	12
5月	13	15
6月	18	17
7月	27	20
8月	31	25
9月	35	31
10月	40	36
11月	48	39
12月	57	49
翌年1月	58	49
翌年2月	58	
翌年3月	59	

主要業種別死亡労働災害発生状況

本年、前年とも速報値を集計したもの

業種	令和3年	令和4年
その他	9	6
第三次産業	16	10
林業	1	1
陸運業	8	4
建設業	20	23
製造業	3	5

署別死亡労働災害発生状況

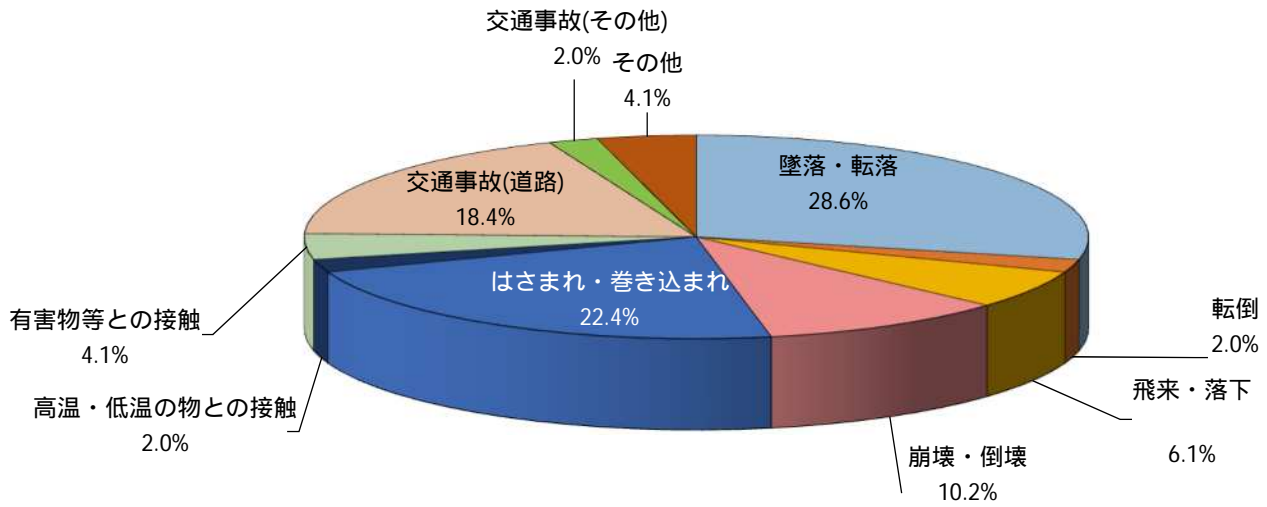
署	発生人数
倶知安	1
苫小牧	5
浦河	2
稚内	
留萌	
名寄	2
釧路	6
室蘭	3
北見	1
滝川	3
帯広	5
旭川	2
岩見沢	1
小樽	1
函館	8
札幌東	4
札幌中央	5

死亡労働災害発生状況(業種別割合)

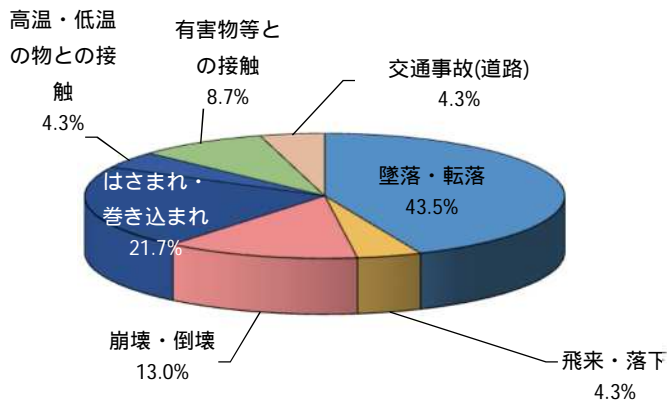
業種	人数	割合
建設業	23	46.9%
第三次産業	10	20.4%
その他	6	12.2%
陸運業	4	8.2%
製造業	5	10.2%
林業	1	2.0%

業種別・事故の型別死亡労働災害発生状況

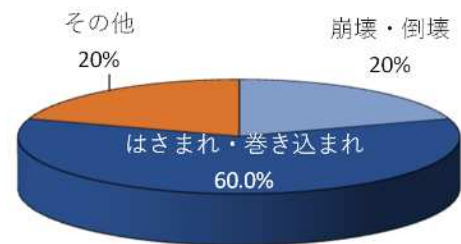
全産業



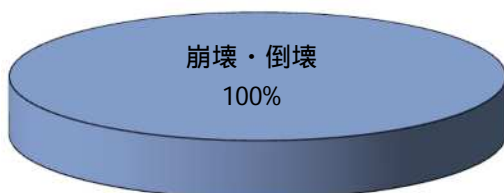
建設業



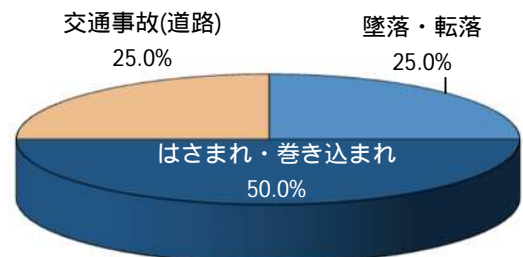
製造業



林業



陸運業



業種別労働災害発生状況 その1

令和4年1月1日～令和4年12月31日(令和5年1月末速報値)

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	49	13,721	13,770	58	7,776	7,834	5,936	75.8	100.0	59	8,088	8,147
製造業	5	1,269	1,274	3	1,185	1,188	86	7.2	9.3	3	1,214	1,217
食料品	1	688	689		635	635	54	8.5	5.0		654	654
木材・家具		98	98	1	110	111	-13	-11.7	0.7	1	111	112
紙・印刷		31	31		19	19	12	63.2	0.2		19	19
窯業・土石		64	64	1	47	48	16	33.3	0.5	1	48	49
金属・機械		179	179		169	169	10	5.9	1.3		172	172
その他	4	209	213	1	205	206	7	3.4	1.5	1	210	211
鉱業		3	3		2	2	1	50.0	0.0		2	2
土石採取業		19	19	1	22	23	-4	-17.4	0.1	1	23	24
建設業	23	941	964	20	908	928	36	3.9	7.0	20	939	959
土木工事業	13	375	388	11	335	346	42	12.1	2.8	11	348	359
建築工事業	5	372	377	6	366	372	5	1.3	2.7	6	377	383
木造建築業		106	106	1	109	110	-4	-3.6	0.8	1	118	119
その他	5	88	93	2	98	100	-7	-7.0	0.7	2	96	98
交通運輸事業	1	342	343	1	227	228	115	50.4	2.5	1	241	242
陸上貨物運送事業	4	817	821	8	819	827	-6	-0.7	6.0	8	856	864
道路貨物運送	4	766	770	8	759	767	3	0.4	5.6	8	795	803
陸上貨物取扱		51	51		60	60	-9	-15.0	0.4		61	61
港湾運送業		17	17		21	21	-4	-19.0	0.1		21	21
林業	1	77	78	1	71	72	6	8.3	0.6	1	73	74
水産業	2	124	126	3	119	122	4	3.3	0.9	3	127	130
商業	4	1,114	1,118	8	1,166	1,174	-56	-4.8	8.1	8	1,232	1,240
清掃・と畜業	1	451	452	2	384	386	66	17.1	3.3	2	398	400
上記以外の事業	8	8,547	8,555	11	2,852	2,863	5,692	198.8	62.1	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

1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			6,348		
5年目(令和4年)	49	-24	-32.9%	13,770	7,422	116.9%

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	95	96	3	107	110	-14	-12.7	0.7	3	112	115
畜産業	2	314	316	1	262	263	53	20.2	2.3	1	275	276
金融・広告業		44	44		44	44			0.3	1	46	47
映画・演劇業		7	7		5	5	2	40.0	0.1		5	5
通信業		183	183		153	153	30	19.6	1.3		156	156
教育・研究業	1	100	101	1	72	73	28	38.4	0.7	1	74	75
保健衛生業		7,113	7,113	1	1,507	1,508	5,605	371.7	51.7	1	1,557	1,558
接客娯楽業		361	361	3	365	368	-7	-1.9	2.6	3	382	385
その他の事業	4	330	334	2	337	339	-5	-1.5	2.4	2	355	357
合計	8	8,547	8,555	11	2,852	2,863	5,692	198.8	62.1	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	4	1,114	1,118	8	1,166	1,174	-56	-4.8	8.1	8	1,232	1,240
うち 小売業	4	878	882	5	921	926	-44	-4.8	6.4	5	975	980
金融・広告業		44	44		44	44			0.3	1	46	47
映画・演劇業		7	7		5	5	2	40.0	0.1		5	5
通信業		183	183		153	153	30	19.6	1.3		156	156
教育・研究業	1	100	101	1	72	73	28	38.4	0.7	1	74	75
保健・衛生業		7,113	7,113	1	1,507	1,508	5,605	371.7	51.7	1	1,557	1,558
うち 社会福祉施設		2,955	2,955		964	964	1,991	206.5	21.5		994	994
うち 医療保健業		4,140	4,140	1	530	531	3,609	679.7	30.1	1	550	551
接客・娯楽業		361	361	3	365	368	-7	-1.9	2.6	3	382	385
うち 飲食店		181	181	1	174	175	6	3.4	1.3	1	185	186
うち 旅館業		83	83	1	98	99	-16	-16.2	0.6	1	102	103
うち ゴルフ場		40	40		45	45	-5	-11.1	0.3		46	46
清掃・と畜業	1	451	452	2	384	386	66	17.1	3.3	2	398	400
その他の事業	4	330	334	2	337	339	-5	-1.5	2.4	2	355	357
うち 警備業	2	65	67	1	82	83	-16	-19.3	0.5	1	84	85
合計	10	9,703	9,713	17	4,033	4,050	5,663	139.8	70.5	18	4,205	4,223

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！

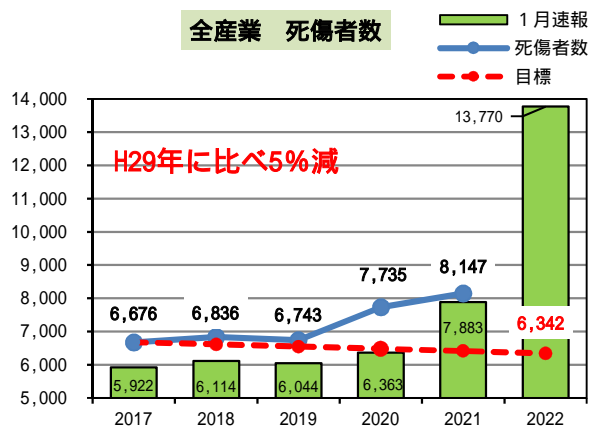
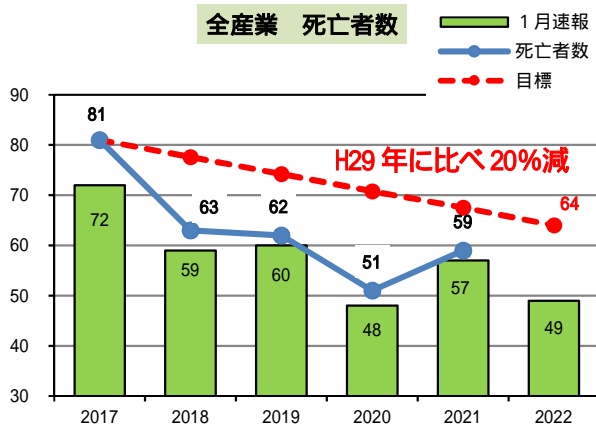
第13次労働災害防止計画（令和5年1月末現在）

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（2018年度～2022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。

最終年12月末速報値では、令和4年の死亡者数は、平成29年同期と比べ31.9%（23人）減少しており、目標達成の水準にありますが、死傷者数は100.9%（5,977人）増加しており目標達成出来ませんでした。なお、新型コロナ感染を除いても8.0%（475人）増加となっています。

このため、第13次労働災害防止計画の最終年12月末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いただくことを目的として、本リーフレットを作成しました。



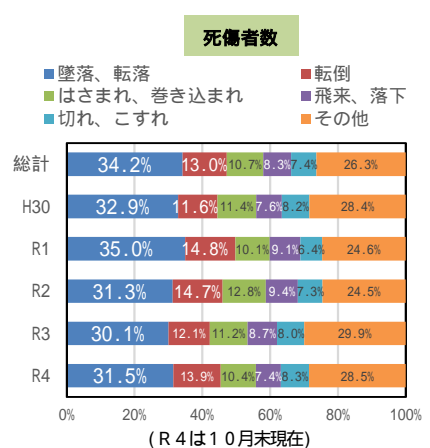
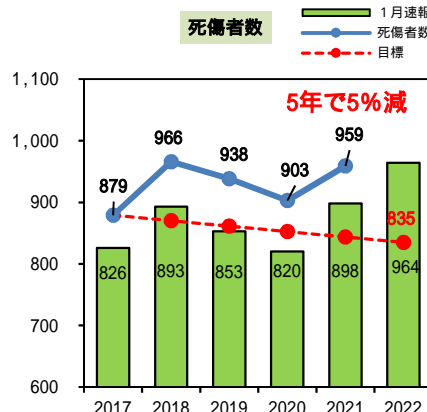
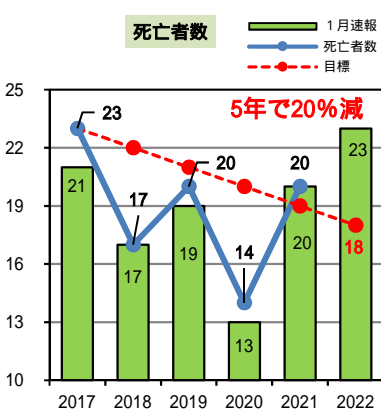
1 業種別の取組事項

(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29.7%、トラックからが16.2%、屋根等からが10.8%、足場等からが11.1%となっている。

ここ数年は、足場以外からの墜落による災害が増加しているほか、建設機械等との接触、クレーン等の転倒による災害も多く発生している。



[取組]

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 フルハーネス型墜落制止用器具の使用の普及促進

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

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

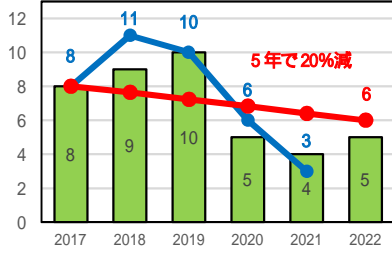
(2) 製造業

[現 状]

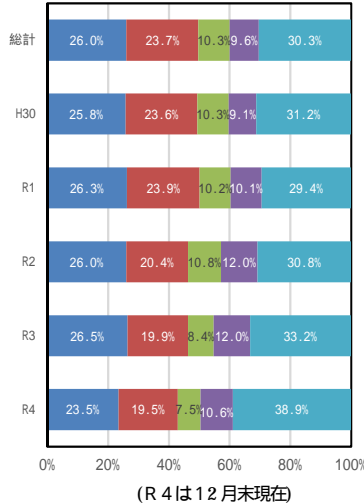
死傷災害は、「転倒」によるものが最も多く発生し、次に機械（食品加工用機械及び一般動力機械、金属・木材加工用機械等）による「はさまれ・巻き込まれ」災害であり、この二つで約半数を占めている。

製造業における死傷災害のうち半数以上（53.3%）を占める食料品製造業については、「転倒」の比率が26.3%と特に高くなっている。

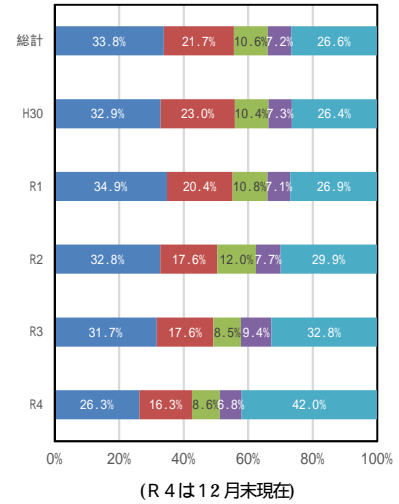
死亡者数(人) (凡例は全産業と同じ)



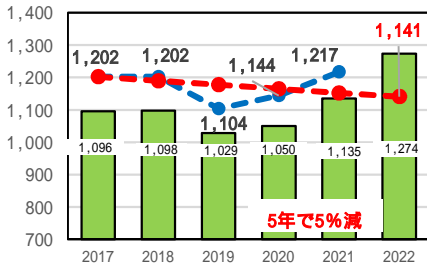
製造業・事故の型別



食料品製造業・事故の型別



死傷者数(人) (凡例は全産業と同じ)



[取 組]

機械災害への安全対策の徹底

転倒災害防止対策の推進

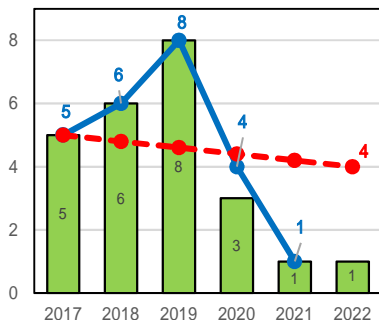
パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する雇入時の安全衛生教育の確実な実施

(3) 林業

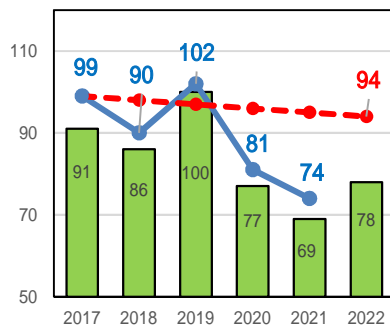
[現 状]

死傷者数は、2017年に初めて100人を切り、2019年に増加したが、2020年以降は減少し、2021年は74人と過去最少である。死亡者数についても2019年から減少し、2022年においては12月末時点で1人の死亡災害に止まっている。

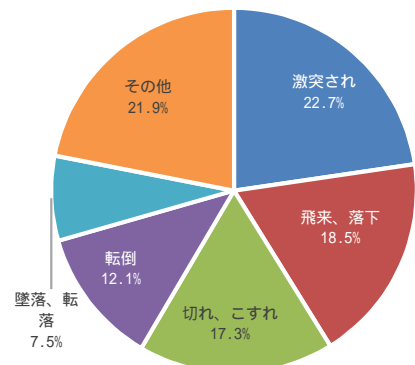
死亡者数 (凡例は全産業と同じ)



死傷者数 (凡例は全産業と同じ)



事故の型



[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

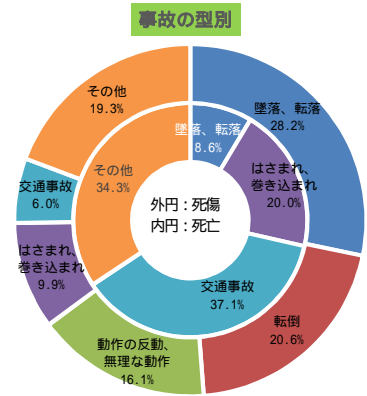
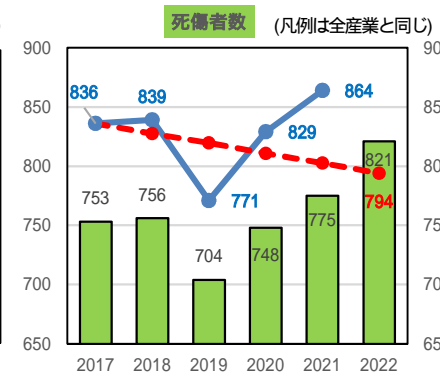
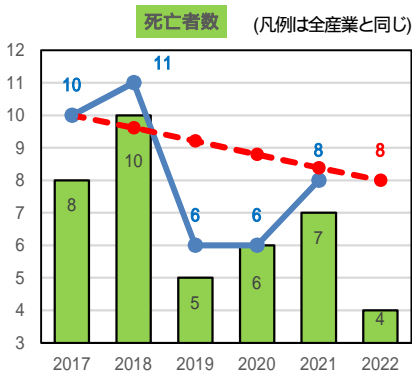
ウ「チェーンソーによる伐木作業等作業の安全に関するガイドライン」に沿った安全作業の徹底

(4) 陸上貨物運送事業

[現 状]

死亡者数は、「交通事故」が37.1%と最も多く、次いで「はさまれ・巻き込まれ」が20.0%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28.2%、「転倒」が20.6%、「動作の反動・無理な動作」が16.1%の順となっている。



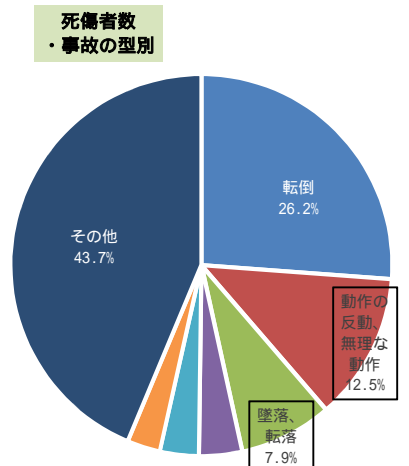
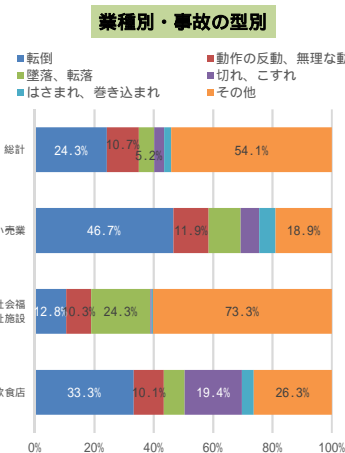
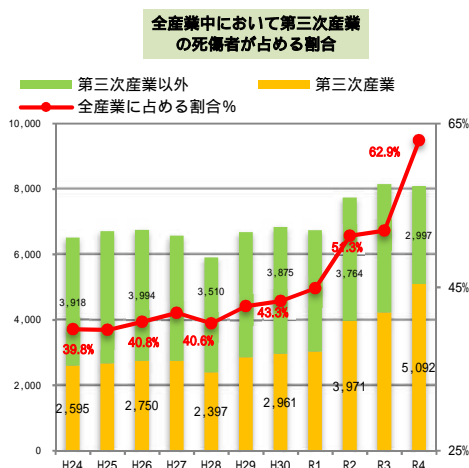
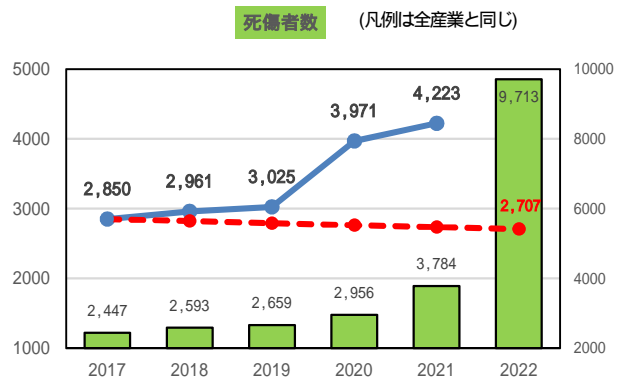
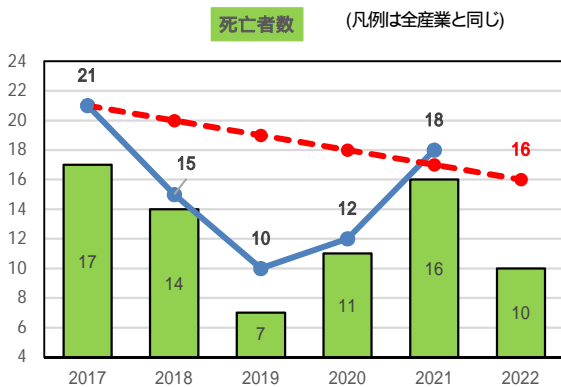
[取組]

- 「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
- 「荷役作業場所のチェックリスト」の活用
- 交通労働災害防止の徹底
- 陸上貨物運送事業労働災害防止協会の労働災害防止強調運動との連携

(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、死傷者数は急激な増加となっているが、新型コロナ感染によるものが64.0%を占め、特に医療保険業では94.7%が新型コロナ感染による。新型コロナ感染によるものを除くと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46.7%が転倒災害である。



[取組]

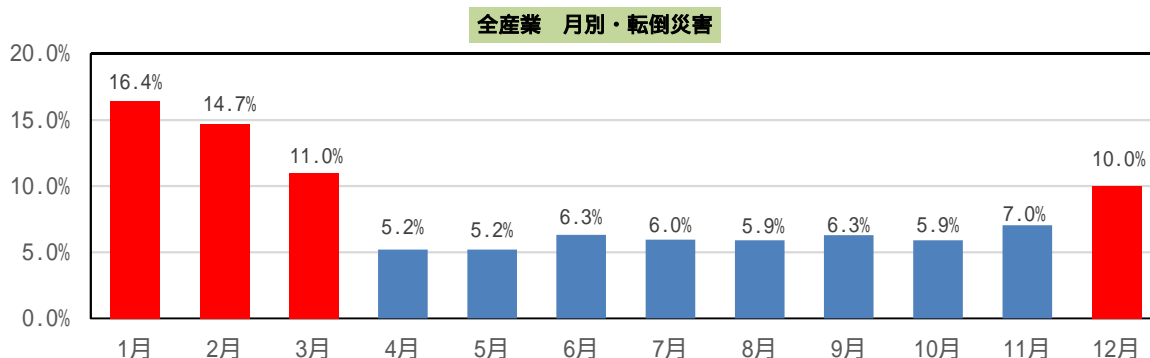
- 安全衛生管理体制の整備（ガイドラインに基づく安全推進者の選任等）
- 安全衛生教育による、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）危険予知活動等の促進
- パート・派遣労働者等の非正規労働者に対する、雇入時の安全衛生教育の確実な実施
- 転倒災害防止対策の推進
- 腰痛災害が多発している社会福祉施設における腰痛予防対策の推進
- 小売業、介護施設 SAFE 協議会等の設置

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26.5%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。

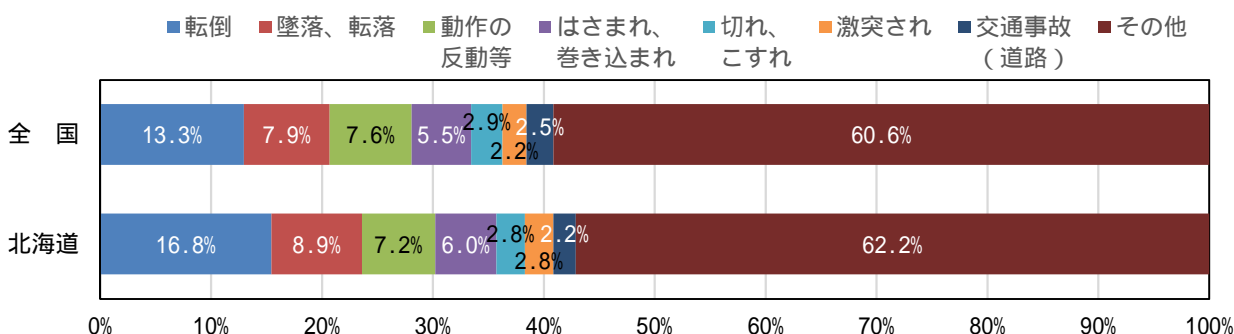
これは、12月から3月の冬季間における発生が53.2%を占めていることから、冬季の積雪、路面等の凍結による影響が大きいと考えられる。



[取組]

- 「STOP! 転倒災害プロジェクト」、「北海道冬季ゼロ災運動（12月～3月）」の取組
 - ア 4S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

事故の型・死傷災害 全国、全道比率（令和4年12月末）



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

「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 920 4.10.2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 954 4.12.1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 1,000 4.12.1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 955 4.12.1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 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、メッキのマスク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は除く。)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 948 4.12.2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

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さまへの支援策を行っております。
 - ・賃金上げを支援する「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)

最低賃金制度

検索





みんな
チェック!
最低賃金。

北海道 [地域別] 最低賃金 令和4年10月2日 発効



920円 時間額

特定最低賃金(産業別) 令和4年12月1日 発効

処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業

954円 時間額

特定最低賃金(産業別) 令和4年12月1日 発効

鉄鋼業

1,000円 時間額

特定最低賃金(産業別) 令和4年12月1日 発効

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

955円 時間額

特定最低賃金(産業別) 令和4年12月2日 発効

船舶製造・修理業、船体ブロック製造業

948円 時間額

「36協定届」や「就業規則の届出」などの各種届出・申請は、**電子申請**を利用しましょう!

WEBで確認 北海道の最低賃金 北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金制度 検索

電子申請利用 検索

「働き方改革」お手伝いします! 中小企業相談支援に関するお問い合わせは、北海道働き方改革推進支援センターへ。TEL 0800-919-1073

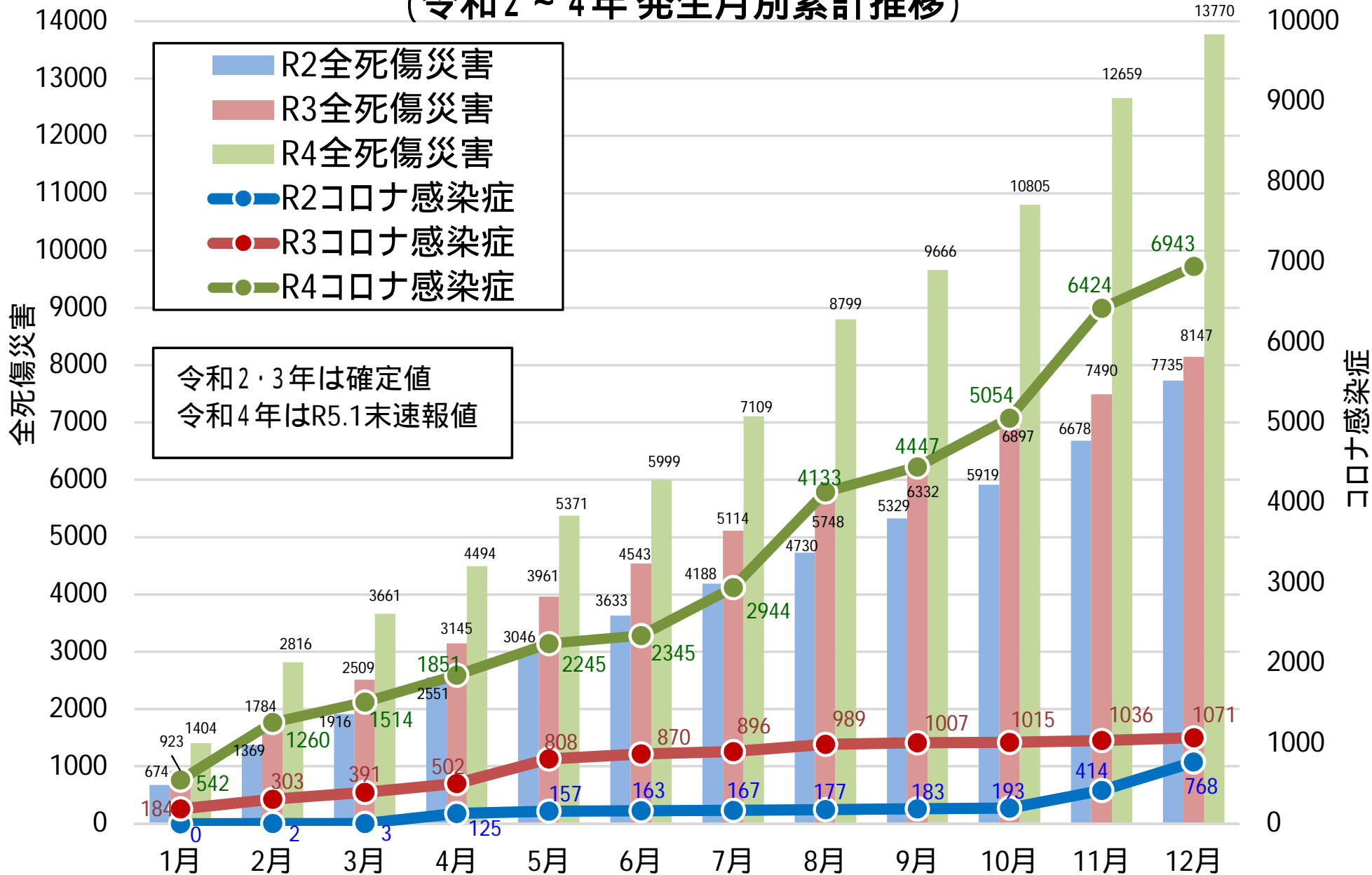
労働保険は働く皆さんを守ります。労働保険に加入することは事業主の責任です。労働災害に健康保険は使えません!

業務・通勤による 負傷・疾病は

労災保険で治療を!

最低賃金または労災保険についてのお問い合わせは、北海道労働局または最寄りの労働基準監督署(支署)まで 厚生労働省 北海道労働局・労働基準監督署(支署)

新型コロナウイルス感染症による労働災害発生状況 (令和2～4年発生月別累計推移)



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5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
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 労働安全衛生法第120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
（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	地山の崩落による危険防止措置を講じることなく労働者に作業を行わせたもの	R4. 5. 17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、労働者を危険な場所に立ち入らせたもの	R4. 6. 13送検

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) 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. 8. 8送検
蒼陽組	北海道札幌市豊平区	R4. 9. 1	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第120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. 9. 1送検
(株) ヤマサ	北海道富良野市	R4. 10. 4	労働基準法第101条 労働基準法第120条	労働基準監督官に虚偽の陳述をし、帳簿書類を提出しなかったもの	R4. 10. 4送検
開発振興 (株)	北海道札幌市手稲区	R4. 10. 6	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の78	コンベヤーに非常停止装置を備えなかったもの	R4. 10. 6送検
(一社) 池田町いきがい事業団	北海道中川郡池田町	R4. 10. 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. 10. 17送検
旭イノボックス (株)	北海道札幌市清田区	R4. 10. 25	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約16mのダム設備工事点検歩廊上で、囲い等の墜落防止措置を講じることなく労働者に作業を行わせたもの	R4. 10. 25送検
総合設備 (株)	北海道紋別郡遠軽町	R4. 11. 4	労働基準法第109条	賃金台帳などを3年間保存しなかったもの	R4. 11. 4送検
さくら運輸 (株)	北海道札幌市西区	R4. 11. 10	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第120条 労働安全衛生法第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. 11. 10送検
(有) 早川コーヒー	北海道札幌市清田区	R4. 11. 14	最低賃金法第4条	労働者2名に、8か月分の定期賃金合計約59万円を支払わなかったもの	R4. 11. 14送検

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
三宝運輸（株）	北海道釧路市	R4. 12. 8	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条	機械の清掃作業を行う際、機械の運転を停止しなかったもの	R4. 12. 8送検
濱野鋼業（株）	北海道室蘭市	R4. 12. 15	労働安全衛生法第30条 労働安全衛生規則第640条	酸素欠乏危険場所を表示する標識を定めなかったもの	R4. 12. 15送検
（有）寺本鋼業	北海道室蘭市	R4. 12. 15	労働安全衛生法第22条 酸素欠乏症等防止規則第9条	酸素欠乏危険場所に立ち入ることを禁止しなかったもの	R4. 12. 15送検
中野工業（株）	北海道旭川市	R5. 1. 5	最低賃金法第4条	労働者1名に、1か月分の定期賃金約9万円を支払わなかったもの	R5. 1. 5送検
（株）橘	北海道旭川市	R5. 1. 5	最低賃金法第4条	労働者5名に、1か月分の定期賃金約51万円を支払わなかったもの	R5. 1. 5送検
（株）サッポロフェンス	北海道札幌市清田区	R5. 1. 20	労働安全衛生法第100条 労働安全衛生法第120条 労働安全衛生法第97条	4日以上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	R5. 1. 20送検
（同）ハウスカム・エステート 札幌支店	北海道札幌市中央区	R5. 1. 24	最低賃金法第4条	労働者1名に、1か月分の定期賃金約19万円を支払わなかったもの	R5. 1. 24送検

厚生労働省北海道労働局発表
令和4年11月29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 金曾 恵一
<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3年の監督指導結果を公表します ～74%で労働基準関係法令違反～

北海道労働局（局長 ともふじ としあき 友藤 智朗）は、道内の労働基準監督署（支署）が、令和3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	389事業場
法令違反が認められた実習実施者	288事業場(74.0%)

（2）主な法令違反の状況

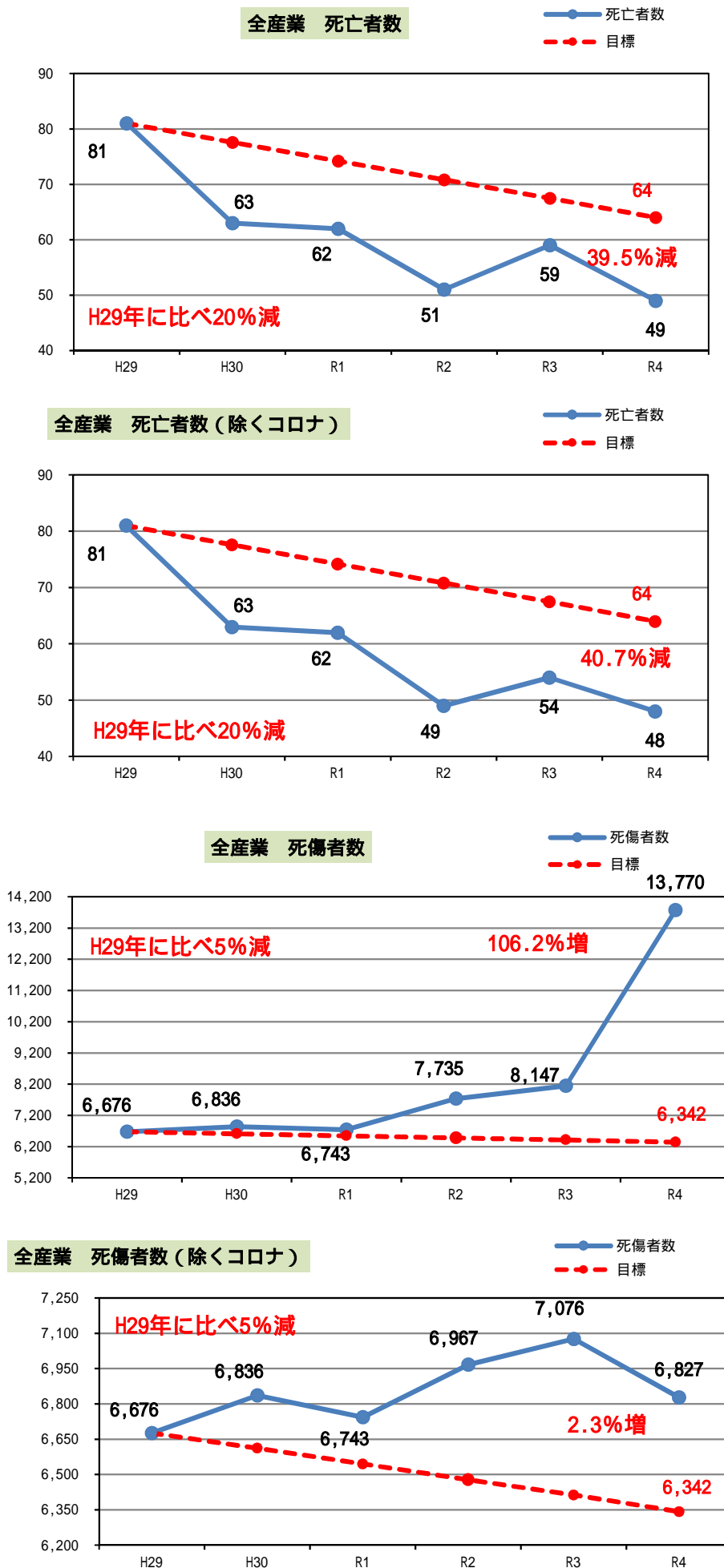
- | | |
|---|---------|
| ① 安全基準（安全措置が講じられていない機械を使用させていたなど） | (29.8%) |
| ② 労働時間（労使協定の範囲を超えて時間外労働を行わせていたなど） | (15.9%) |
| ③ 割増賃金の支払
（時間外労働に対する割増賃金を適切に支払っていないなど） | (13.6%) |

（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。

第13次労働災害防止計画の達成状況（令和5年1月末現在）

令和4年の数値は1月末現在の速報値である。



第14次労働災害防止計画策定に向けた

第13次労働災害防止計画取組結果

厚生労働省北海道労働局 労働基準部 安全課・健康課

第13次労働災害防止計画の概要

計画の期間

2018年度から2022年度までの5か年を計画期間とする。

計画の主要重点事項

1. 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進
2. 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進
3. 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進
4. 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進
5. 化学物質等による健康障害防止対策の推進

計画の目標

【災害件数全体目標】

- ・死亡災害については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに20%以上減少させる。
- ・死傷災害については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。

【業種別災害件数目標】

- ・建設業、製造業及び林業については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに20%以上減少させる。
- ・陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。

【上記以外の目標】

- ・メンタルヘルス対策については、労働者50人以上の事業場及び30人以上50人未満の主要な4業種（製造業、建設業、運輸交通業、社会福祉施設）と精神障害に係る労災請求が多い5業種（卸売業、小売業、医療保健業、通信業、情報処理サービス業）の事業場において、何らかの取組を行っている事業場の割合を80%以上とする。
- ・第三次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛について死傷災害を2017年と比較して、2022年までに休業災害を5%以上減少させる。

数値目標の達成状況

対象	数値目標 (2017年実績→目標値)	取組実績	増減率	評価	
死亡災害（全産業）	81人 64人以下	49人(うち疾病等5人。1.11現在)	39.5%	達成 (P)	
死傷災害（全産業）	6,676人 6,342人以下	6,397人(コロナ除く)	4.2%	未達成	
業種別	建設業（死亡者数）	23人 18人以下	23人(うち疾病等3人)	±0%	未達成
	製造業（同上）	8人 6人以下	5人(うち疾病等1人)	37.5%	達成 (P)
	林業（同上）	5人 4人以下	1人	80.0%	達成 (P)
	陸上貨物運送事業(死傷者数)	836人 794人以下	769人(コロナ除く)	8.0%	達成 (P)
	小売業（同上）	769人 730人以下	790人(同上)	+2.7%	未達成
	社会福祉施設（同上）	425人 403人以下	518人(同上)	+21.8%	未達成
	飲食店（同上）	177人 161人以下	156人(同上)	11.9%	達成 (P)
メンタルヘルス対策の取組	65.2% 80%以上	78.5% (R4.9未現在)	1.5%	未達成	
腰痛災害	第三次産業	110人 104人以下	104人(速報値)	±0	達成 (P)
	陸上貨物運送事業	13人 12人以下	15人(速報値)	+15.4%	未達成

重点施策ごとの具体的取組

1. 死亡労働災害撲滅を目指した対策の推進

		13次防における取組	14次防計画策定に向けた課題等
全体目標に対する取組	死亡災害減少対策	業種別、災害種別の重点対策 建設業・製造業・林業・その他の業種(港湾貨物運送事業、農業・畜産業、水産業)	・死亡災害の約5割を占める建設業の墜落・転落災害を含む三大災害防止対策及び高年齢労働者災害防止対策
	死傷災害減少対策	・災害件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種への対応(陸上貨物運送事業、第三次産業、農業・畜産業、水産業) ・業種横断的な取組(交通労働災害、転倒災害、冬季特有災害、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者の労働災害防)	・作業行動に起因する労働災害防止対策 ・高年齢労働者の労働災害防止対策 ・外国人労働者の労働災害防止対策 ・業種別労働災害防止対策 (陸上貨物運送業、製造業、林業、その他の業種)
業種別の取組	建設業	・「墜落制止用器具の安全な使用に関するガイドライン」に基づく指導 ・建設機械の接触防止、クレーンの荷の落下及び転倒防止対策の指導 ・元方事業者による安全衛生管理の徹底、発注者に対する安全衛生に関する必要経費の積算の要請 ・石綿についての取組結果は後述する「化学物質等による健康障害防止対策の推進」に記載。	・墜落、転落災害の3割以上を占める足場以外からの墜落、転落防止対策の指導する必要がある。 ・被災者の5割以上が50歳以上であることから、高年齢労働者に対する労働災害防止対策(エイジフレンドリーガイドライン)の周知を行い、体力を考慮した労働をさせるよう周知指導する必要がある。 ・石綿含有建築物の解体工事に関する対策は引き続き推進する必要がある。
	製造業	・機械災害を発生させた事業場に対し、機械設備の本質安全化を含む機械災害防止対策を指導	・災害減少傾向にあるものの、死亡者の3割、死傷者でも2割を占める機械の「はさまれ、巻き込まれ」防止対策の指導を継続する必要がある。
	林業	・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」及び「かかり木の処理における労働災害防止のためのガイドライン」(以下「かかり木ガイドライン」と言う。)に基づく指導	・災害減少傾向にあるものの、年千人率が16.4と高いことから、重点とする必要がある。チェーンソー作業時の労働災害が多いことから、引き続き「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく指導をする必要がある。

2. 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

		13次防における取組	14次防計画策定に向けた課題等
過重労働による健康障害防止対策		・脳・心臓疾患又は精神障害に係る労災請求が行われた事業場に対する、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止を目的とした監督・個別指導の実施。 ・「過重労働解消キャンペーン」の実施。 ・地域産業保健センター等の利用促進。	「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働削減のための取組を基本として、過重労働が疑われる事業者への監督指導の徹底を図る等、引き続き労働時間の短縮に向けた取組を進める。

重点施策ごとの具体的取組

2. 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

13次防における取組		14次防計画策定に向けた課題等	
メンタルヘルス対策	メンヘル不調の予防	<p>関連通達「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」、「メンタルヘルス対策推進中期計画（2018年～2022年度）の策定について」に基づき指導を実施した。</p>	<p>産業保健総合支援センター・地域産業保健センターを通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組支援、精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び安全衛生管理との関係が認められる精神障害に関する労災請求があった事業場に対する指導等を着実に実施することにより、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の減少を図ることが必要。</p>
	パワハラ対策	<p>精神障害に関する労災請求があった事案のうち、安全衛生管理との関係が認められる事業場に対して個別指導を実施した。</p>	<p>「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づく取組をはじめ、職場におけるパワーハラスメント防止対策に取り組む必要がある。</p>

3. 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

13次防における取組		14次防計画策定に向けた課題等	
業種別の取組	陸上貨物運送事業	<ul style="list-style-type: none"> 「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（以下「荷役ガイドライン」という。）に基づく指導 荷主に対する「荷役ガイドライン」の周知。 	<p>・災害の6割が荷役作業中の災害であり、うち、4割が荷主先における災害であることから災害を発生させた事業場及び災害発生場所の荷主に対し「荷役ガイドライン」に基づく指導が必要である。</p>
	小売業、社会福祉施設	<ul style="list-style-type: none"> 多店舗展開企業の本社を指導 「安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」の周知 令和4年より「SAFE協議会」による自主的な安全意識の機運醸成の取組にシフト 	<p>・3次産業では小売業、社会福祉施設の順で災害が多く、行動災害（転倒・腰痛等）が6割を占める。小売業、社会福祉施設については、安全意識の機運醸成を図るため、新たな枠組みで取組を始めたことから引き続き重点的に対策を講じる必要がある。</p>
	飲食店	<ul style="list-style-type: none"> 災害発生事業場に対し、「安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」周知と再発防止指導 	<p>・小規模事業場が多く、災害も減少傾向にあることから、災害防止のリーフレット等による指導を各署の実情に応じ実施</p>
業種横断的な取組	交通労働災害対策	<ul style="list-style-type: none"> 集団指導及び個別指導時における「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知 	<p>・減少傾向にあることから、重点としないが集団指導等の機会にガイドラインの周知を継続する。</p>
	転倒災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 関係団体等に対する「STOP転倒災害プロジェクト」及び「北海道冬季ゼロ災運動」による災害防止要請 	<p>・転倒災害等の行動災害については、労働者、事業者等の意識改革が必要。小売業等では非正規労働者が多いため、安全意識の浸透が難しく、自発的な取組を促す必要がある。</p>
	冬季災害の防止	<ul style="list-style-type: none"> 関係団体等に対するリーフレットによる注意喚起 	<p>・冬季間及び冬季特有災害に絞った注意喚起を行う必要がある。</p>
	高齢、非正規、外国人等の災害防止	<ul style="list-style-type: none"> 集団指導及び個別指導時における「エイジフレンドリーガイドライン」の周知 母国語のリーフレットの作成及び関係機関への周知 	<p>・高齢労働者の労働災害防止対策については、「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく取組の実施を指導する必要がある。外国人労働者については、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施を指導する必要がある。</p>

重点施策ごとの具体的取組

4. 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進

13次防における取組		14次防計画策定に向けた課題等
企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進	事業場及び産業医等に対し「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」について、あらゆる機会を捉え、周知を行った。	労働力人口における通院者の割合が増加を続ける一方で、がんの治療や検査のために病院に通う必要がある場合、働きつづけられる環境であると考える人の割合は34.2%に留まっており、疾患を抱えながら働きたいと希望する労働者が、安心・安全に就業を継続でき、かつ、事業者の継続的な人材の確保、治療と仕事の両立支援の推進が必要である。
疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり	関係通達「働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について」に基づき、直近3年間では令和元年に126名、令和2年に129名、令和3年に174名の両立支援コーディネーターの養成がなされた。	「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発を強化するとともに、医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターの更なる活用を図る。

5. 化学物質等による健康障害防止対策の推進

13次防における取組		14次防計画策定に向けた課題等
化学物質による健康障害防止対策	北海道労働局化学物質対策に係る5か年計画（平成26年度～平成30年度）及び第2次北海道労働局化学物質対策に係る3か年計画（令和2年度～令和4年度）に基づき、有機溶剤・特定化学物質・がん原生指針物質を取り扱う全ての事業場に対して自主点検を実施し、問題等を認める事業場に対する監督・個別指導を実施し、SDSの入手とリスクアセスメントの実施、そのた労働衛生管理の徹底を指導した。	14次防期間中に化学物質管理の在り方がリスクアセスメントに基づく自主管理へと変換されることとなっており、その対象物質も大幅な増加が見込まれていることから、従来の特定の事業場集団に限定した指導から、限定を設けない幅広い指導が必要となり、あらゆる指導の機会にRAの実施状況の確認と指導を行う必要がある。 また、RAの基礎資料となるSDSの交付についても徹底する必要がある。
石綿による健康障害防止対策	改正石綿則の周知、特に事前調査の実施を重点とした自主点検を、解体等を行う建設事業者に対して自主点検を実施した。 この自主点検の結果、問題等を認める事業場等に対し、北海道と連携し「北海道アスベストセミナー」を実施した。 また、令和4年度からは、当局5か年計画を策定し、事前調査の実施についての周知を中心に展開している。	「石綿ばく露防止対策の推進にかかる店社に対する指導5か年計画」が令和4年度から令和8年度まで展開されることから、これに基づき事前調査の実施にかかる店社指導を進める必要がある。 また、北海道及び総合振興局との連携により効率的な周知啓発を引き続き実施する必要がある。
粉じん障害防止対策	第9次粉じん障害防止総合対策に基づき監督・個別指導を実施した。また、令和2年には、新たに粉じん作業となった屋外における鉱物等の研磨作業等について自主点検を実施し、その結果を踏まえ、令和4年度に問題等を認めた事業場に対する指導を実施した。	じん肺の新規有所見者数の減少は認められず、14次防期間中においても令和5年度を初年度とする第10次粉じん障害防止総合対策に基づき引き続き取り組みを継続する必要がある。 また、トンネル工事については、令和4年10月末現在、掘削中のものが7署40現場が施工されており、この内長大トンネルを多く含む、北海道新幹線関連が3署（札幌中央・小樽・倶知安）31現場と多数施工されており、これらの現場に対する継続的な指導の必要性が認められる。

第14次労働災害防止計画(北海道労働局案概要)

2-14

計画の目標

計画期間: 2023年4月1日～2028年3月31日

全体

死亡災害: 10%以上減少 死傷災害: 2022年より減少

目標(アウトカム指標)

○業種横断的目標

- ・行動災害の減少(転倒災害の減少、平均休業見込日数40日以下、社会福祉施設の腰痛死傷年千人率減少)
- ・高年齢労働者災害の減少(60歳代以上の死傷年千人率の減少)
- ・外国人労働者の死傷年千人率を全体平均以下とする

○業種別目標

- ・建設業: 死亡者数を20%以上減少、陸上貨物運送事業、製造業、林業: 死傷者数を5%以上減少

○その他の目標

- ・健康確保(週60時間以上の雇用者割合を5%以下、仕事等の強い不安等を持つ労働者割合を50%未満)
- ・化学物質等による健康障害防止(有害物等との接触、爆発、火災による死傷災害を5%以上減少、熱中症による死亡者数を13次防期間中と比較し減少)

計画の重点事項

(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

新規 【P10】

安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備

「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFEコンソーシアム」などの制度や当該制度を導入する事業場を広く周知等労働安全衛生におけるDXの推進

(2) 重点業種における労働災害防止対策の推進

【P11】

建設業

3大災害防止対策、エイジフレンドリー指針の周知徹底、建設業死亡災害撲滅月間(仮称)

小売業、社会福祉施設

小売業SAFE協議会、介護施設SAFE協議会の開催及び周知用資料の作成、周知徹底等

(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

【P13】

「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版の周知啓発
「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた取組
健康診断情報等の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、個人情報に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスの取組

(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

【P14】

外国人労働者への安全衛生教育のための手法の提示や危険の「見える化」について周知、指導等

(5) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

【P15】

SAFEコンソーシアム、SAFEアワードの周知。「STOP！転倒災害プロジェクト」を関係団体と協力して展開。冬季特有の労働災害防止対策の周知
介護施設SAFE協議会及び小売業SAFE協議会において、第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発資料等を作成し、周知
介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入など腰痛の予防対策の普及
非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施

(6) その他の労働災害防止対策の推進

【P15】

陸上貨物運送事業、製造業、林業、農・畜産業、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

(7) 労働者の健康確保対策の推進

【P18】

メンタルヘルス対策、過重労働対策、産業保健活動の推進

(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

【P20】

化学物質による健康障害防止対策、石綿、粉じんによる健康障害防止対策、熱中症、振動による健康障害防止対策、電離放射線による健康障害防止対策

アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
<p>(ア) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 ・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。 ・転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
<ul style="list-style-type: none"> ・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。（再掲） ・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。
<p>(イ) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる60歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
<p>(ウ) 多様な働き方への対応、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。
<p>(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・陸上貨物運送事業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して20%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ死傷災害件数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・林業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。

アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
<p>(オ) 労働者の健康確保対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。 ・勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。 ・メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上とする。 ・50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。 ・必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。 ・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。 <p><u>(指標は立てず)労働者の健康障害全般の予防につながり、健康診断有所見率等が改善することを期待</u></p>
<p>(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)の交付を行っている事業場について、塗料の製造販売業を中心に母集団の把握に努め、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。 ・リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。 ・暑さ指数を把握している事業場の割合を確認し2023年と比較して2027年までにこれを増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)の件数を2018年から2022年までの5年間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。 ・熱中症による死亡者数を第13次防期間中と比較して減少させる。

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、死傷災害全体としては、以下のとおりの結果が期待される。

- ・死亡災害については、2022年と比較して2027年においては10%以上減少する
- ・死傷災害については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる

(素案)

第14次労働災害防止計画

(期間 2023年度～2027年度)

厚生労働省北海道労働局

<目次>

1	計画のねらい	1
2	計画の期間と目標	1
(1)	計画期間	1
(2)	計画の目標	1
ア	アウトプット指標	1
イ	アウトカム指標	3
(3)	計画の評価と見直し	5
3	安全衛生を取り巻く状況	5
(1)	死亡災害の発生状況と対策の方向性	5
(2)	死傷災害の発生状況と対策の方向性	5
ア	死傷災害の発生状況	5
イ	死傷災害の増加の要因及び対策の方向性	6
(3)	労働者の健康を巡る動向と対策の方向性	7
ア	メンタルヘルス対策関連	7
イ	過重労働防止対策関係	7
ウ	産業保健活動関係	8
(4)	化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性	8
(5)	事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性	9
4	計画の重点事項	9
5	重点事項ごとの具体的取組	10
(1)	自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発	10
ア	安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備	10
イ	労働安全衛生におけるDXの推進	10
(2)	重点業種における労働災害防止対策の推進	11
ア	建設業対策	11
イ	小売業及び社会福祉施設対策	12
(3)	高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	13
(4)	多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	14
(5)	労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	15
(6)	その他の労働災害防止対策の推進	15
ア	陸上貨物運送業対策	15
イ	製造業対策	16
ウ	林業対策	17
エ	農業・畜産業対策	17

オ 個人事業者等に対する安全衛生対策	1 8
(7) 労働者の健康確保対策の推進	1 8
ア メンタルヘルス対策	1 8
イ 過重労働対策	1 9
ウ 産業保健活動の推進	2 0
(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進	2 0
ア 化学物質による健康障害防止対策	2 0
イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策	2 1
ウ 熱中症、振動による健康障害防止対策	2 2
エ 電離放射線による健康障害防止対策	2 3

はじめに

これまで北海道労働局では事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、どのような働き方においても、多様な形態で働く一人一人が潜在力を十分に発揮できる社会の実現のため、13次にわたり労働災害防止計画を策定し、労働局(以下「局」という。)及び労働基準監督署(以下「署」という。)が一丸となって取り組んだ結果、労働現場における安全衛生水準は大幅に改善したものの、一部達成できなかった目標もあり、更なる取組が必要なところである。死亡災害については建設業が最も多くを占め、死傷災害については、小売業、社会福祉施設において、災害増加が顕著であり、業種横断的には高年齢労働者 災害と転倒災害の占める割合が高くなっている。

また、北海道は全国に比較し第1次産業及び第3次産業に従事する労働者が多いこと、高齢化が全国平均より進んでいること、建設業については従事する労働者の割合が全国平均より多いという特徴がある。さらに、今後、大規模プロジェクトである北海道新幹線延伸に伴う工事や札幌圏の再開発工事が多く施工され、併せて、多方面にわたる経済活動の活性化も予想され、これによる労働災害発生リスクの増加への対応も求められる。

一方、職場における労働者の健康保持増進に関する課題については、メンタルヘルスや過重労働への対応、治療と仕事の両立支援、テレワークの拡大や化学物質の自律管理への対応など多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが必要となってきた。

かかる状況から、今後は従来の事業者主体による災害防止の取組のみならず、労働者やそれを取り巻く利用者らの意識変革を促しての災害防止活動の推進等北海道民全体の安全文化の醸成を図ることが有効と考えられ、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、中長期的な展望に立ち、今後の5か年間に北海道労働局、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第14次労働災害防止計画」を策定した。

1 計画のねらい

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められる。

一方、労働者の安全衛生対策は事業者の責務であることが前提であるが、さらに「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革の促進が掲げられ、事業者の経営戦略の観点からもその重要性が増している。また、労働者の安全衛生対策が人材確保の観点からもプラスになることが知られ始めている。こうした中で、安全衛生対策に積極的に取り組む事

業者が社会的に評価される環境を醸成し、安全と健康の確保の更なる促進を図ることが望まれる。

2 計画の期間と目標

(1) 計画期間

2023 年度から 2027 年度までの 5 か年を計画期間とする。

(2) 計画の目標

北海道労働局、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

ア アウトプット指標

本計画においては、後述する計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される事項をアウトプット指標として定め、その達成を目指し、本計画の進捗状況の把握のための指標として取り扱う。

(ア) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

・転倒災害対策(ハード(設備改善等)・ソフト(安全衛生教育)両面からの対策)に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

・卸売業・小売業 / 医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を 2027 年までに 80%以上とする。

・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

・「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(令和 2 年 3 月 16 日付け基安発 0316 第 1 号。以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。)に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組(安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等)を実施する事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

・母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」(平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場(荷主となる事業所を含む。)の割合を 2027

年までに 45%以上とする。

・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を 2027 年までに 85% (総合建設業については 90%) 以上とする。

・機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を 2027 年までに 60%以上とする。

・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」(令和 2 年 1 月 31 日付け基発 0131 号第 1 号改正。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。)に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

・企業における年次有給休暇の取得率を 2025 年までに 70%以上とする。

・勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を 2025 年までに 15%以上とする。

・メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

・50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

・必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

・労働安全衛生法第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)の交付を行っている事業場について、塗料の製造販売業を中心に母集団の把握に努め、ラベル表示・SDS の交付を行っている事業場の割合を 2025 年までにそれぞれ 80%以上とする。

・リスクアセスメントを行っている事業場の割合を 2025 年までに 80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

・暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を確認し 2023 年と比較して 2027 年までにこれを増加させる。

イ アウトカム指標

事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

なお、アウトカム指標に掲げる数値は、計画策定時において一定の仮定、推定及び期待のもと試算により算出した目安であり、計画期間中は、従来のように単にその数値比較をして、その達成状況のみを評価するのではなく、当該仮定、推定及び期待が正しいかも含めアウトプット指標として掲げる事業者の取組がアウトカムに繋がっているかどうか

かを検証する。

(ア) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
- ・増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。

(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・増加が見込まれる60歳以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・陸上貨物運送事業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
- ・建設業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して20%以上減少させる。
- ・製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれの死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
- ・林業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。
- ・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)の件数を2018年から2022年までの5年間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。
- ・熱中症による死亡者数を第13次防期間中と比較して減少させる。

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、少なくとも以下の通りの結果が期待される。

- ・死亡災害については、2022年と比較して2027年においては10%以上減少する。
- ・死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる。

(3) 計画の評価と見直し

本計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認及び評価を行い、必要に応じ、計画を見直す。

計画の評価に当たっては、それぞれのアウトプット指標について、計画に基づく実施事項がどの程度アウトプット指標の達成に寄与しているのか、また、アウトプット指標として定める事業者の取組が、どの程度アウトカム指標の達成に寄与しているかなどの評価も行うこととする。

3 安全衛生を取り巻く状況

(1) 死亡災害の発生状況と対策の方向性

死亡災害については、減少傾向にあり、直近の5年間の死亡者数の合計は284人(令和4年12月末速報値)である。

業種別では、建設業が最も多く、94人(前同)と死亡災害全体の約3分の1を占める状況にある。13次防では、死亡災害は減少していたが、令和3年から増加に転じ、令和4年は平成29年と同数となった。事故の型別に見ると、建設業においては、高所からの「墜落・転落」が33人(前同)で最も多く、建設業における死亡災害の35.1%を占めている。死亡者のうち、60歳代以上が占める率が高く、令和3年は10人と5割、令和4年は12人と5割以上を占めている。

次に多いのは製造業と陸上貨物運送事業の35人(前同)で、事故の型別にみると製造業は機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が13人、陸上貨物運送事業は「交通事故(道路)」が13人で最も多い。第13次労働災害防止計画の重点対象となっていた林業の死亡者数は20人(前同)で、「激突され」が9人で最も多い。

このように、それぞれの業種の業務内容に起因する特有の災害が多くの割合を占めており、引き続き、こうした死亡災害が多く発生している業種を中心に労働災害防止対策に取り組むことが必要である。

(2) 死傷災害の発生状況と対策の方向性

ア 死傷災害の発生状況

死傷災害については、第13次労働災害防止計画(以下、「13次防」という。)期間中(2018年～2022年)増加の一途をたどっている。令和2年以降については、新型コロナウイルス感染症へのり患による影響で大幅に増加しているが、それを除いたとしても死傷災害発生数は増加傾向にある。令和4年(12月末現在速報値)の内訳を見ると、事故の型別では、「転倒」(31.4%)、「動作の反動・無理な動作」(13.4%)が労働災害全体の4割強を占めている。業種別には、第三次産業が約6割を占めているが、その内訳を見ると、事故の型別は、「転倒」(42.0%)や「動作の反動・無理な動作」(18.1%)と労働者の作業行動に起因する労働災害(以下、「行動災害」という。)が6割を占めている。そのう

ち、転倒災害の発生率は身体機能の影響も大きく、性別・年齢別で大きく異なる。男女ともに中高年齢層で高くなっているが、特に女性は60歳代以上では20歳代の約17倍となっているなど、高年齢の女性の転倒災害の発生率は高くなっている。

また、第三次産業においては、特に小売業及び社会福祉施設の占める割合が高く、小売業は平成29年に比べ、2.7%増加し、社会福祉施設は21.8%増加した。

さらに、外国人労働者の雇用者数の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も212人(令和4年12月末速報値)と過去最高であり、増加傾向にある。

また、北海道の基幹産業である農・畜産業において死傷者数が増減を繰り返しており、死傷災害について平成29年の5%減を達成していない。

これら労働災害の防止対策を強化する必要がある。

イ 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性

死傷災害の増加の要因と対策の方向性については以下のとおりである。

労働災害発生率(死傷年千人率)が高い60歳以上の高年齢労働者が増加している。

高年齢労働者の割合は今後も増加する見込みであり、さらに休業期間が長くなる傾向があることから高年齢労働者が安心して働ける環境づくりが必要である。

特に小売業、社会福祉施設を中心とする第三次産業への就労者の増加に伴って、機械設備等に起因する労働災害に代わり、対策のノウハウが蓄積されていない行動災害が増加している。また、転倒については、高年齢労働者の割合が高いことに加えて、北海道特有の冬季の気候の影響も大きい。行動災害については、事業者はもとより労働者等の意識変化が求められる。労働者の作業行動に起因する労働災害の防止方策を追求し、取組を促進することが必要である。

また、冬季について凍結路面による転倒、交通事故のほか、除雪作業時の墜落・転落災害や除雪車への巻き込まれ災害といった厳しい自然環境に関係した災害が多い。さらに、中小事業者の労働災害も多いが、厳しい経営環境等様々な事情で安全衛生対策の取組が遅れているといった要因がある。

しかしながら、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保の観点からもプラスになるとの理解が進めば、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことが期待できる。よって、産業構造の変化等により第三次産業等、労働者が増加している又は労働者の入れ替わりが頻繁である業種において、安全衛生対策の取組を強化する必要がある。

また、業種別では、製造業(16.3%、令和4年12月末速報値)、商業(15.6%、前同)、建設業(13.3%、前同)、陸上貨物運送事業(12.0%、前同)の順で多く、令和3年の死傷年千人率は全産業が3.8であるところ、林業が16.4、農業・畜産業は18.7と高くなっている。これらの業種についても労働災害防止対策の必要がある。

さらに、自社の人材を「コスト」ではなく、「資本」として捉え、安全衛生対策も含む教育や労

働環境の整備として投資を行い、事業者と労働者が共に成長し価値を生み出すとの人的資本の考え方に照らせば、管理の煩雑さ等が安全衛生対策に取り組まない理由にはならない。

(3) 労働者の健康を巡る動向と対策の方向性

ア メンタルヘルス対策関連

メンタルヘルス対策に取り組んでいる割合については、労働者数 50 人以上の事業場では取組率が 84.4%である。一方、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、社会福祉施設、情報処理サービス業)の労働者数 30~49 人で 71.7%となっており、メンタルヘルス対策への取組が伸び悩んでいる。しかしながら、このうち製造業、建設業、運輸交通業、通信業、医療保健業、社会福祉施設、情報処理サービス業については当面の目標としている 80%を達成したことから、引き続き取組の推進は継続するものの、重点的な取組対象業種からは除き、新たにメンタルヘルス対策への取組が低調と認められる特定 6 業種(卸売業、小売業、金融業、教育・研究業、接客娯楽業、清掃業)に対する重点的な取組が必要である。

また、精神障害等による労災請求件数、認定件数は増加傾向にある。

メンタルヘルス対策の取組率を指標別にみると、パワハラ防止対策の取り組みが最も不十分であると結果が出ていることから、「事業主等が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上、講ずべき措置等についての指針」に基づく取り組みをはじめ、職場におけるパワーハラスメント防止対策に取り組む必要がある。

イ 過重労働防止対策関係

過重労働の防止については、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)及び関係法令の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって尊い生命が失われるなど痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にある。令和 4 年 10 月 14 日に閣議決定された「自殺総合対策大綱」に盛り込まれている長時間労働の是正や職場におけるメンタルヘルス対策の推進等にも留意しつつ、過労死等防止対策推進法(平成 26 年法律第 100 号)に基づき令和 3 年 7 月 30 日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策をより一層推進する必要がある。

具体的には、週労働時間 40 時間以上である雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、緩やかに減少している(令和 3 年:8.8%(労働力調査:全国値))ものの、依然として過重労働により脳・心臓疾患を発症したとして労災認定される事案が発生しており、引き続き、時間外・休日労働時間を削減する必要がある。

休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間

また、年次有給休暇の取得率は、増加傾向にある(令和 3 年:55.2%(就労条件総合調

查：北海道値))が、引き続き、年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備する必要がある。

さらに、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合も同様に増加傾向にある(令和3年：1.6%(就労条件総合調査：北海道値))が、引き続き、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、勤務間インターバル制度の導入を促進する必要がある。

ウ 産業保健活動関係

職場における労働者の健康保持増進に関する課題は、メンタルヘルスや働き方改革への対応、労働者の高年齢化や女性の就業率の増加に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援、テレワークの拡大や化学物質の自律管理への対応など、多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが必要である。

また、法令に基づく産業保健体制が整備されているものの、産業保健活動が効果的に行われず、労働者の健康保持増進が有効に図られていない事例や、保健事業を実施する保険者との連携が十分に行われていない事例もあることから、より効果的に産業保健活動の推進を図る必要がある。

さらに、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場においては、産業保健活動が低調な傾向にあり、地域医療・保健との連携なども含め、こうした小規模事業場における産業保健体制の確保と活動の推進が必要となっている。

労働力人口における通院者の割合が全国的に増加を続ける一方で、がんの治療や検査のために病院に通う必要がある場合、働きつづけられる環境であると考えられる人の割合は、北海道では34.2%(内閣府：がん対策・たばこ対策に関する世論調査)に留まっており、疾患を抱えながら働きたいと希望する労働者が、安心・安全に就業を継続でき、かつ、事業者の継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上につながるよう、治療と仕事の両立支援の推進が必要である。

このような状況を踏まえ、事業者には、法令で定める健康確保措置に加え、それぞれの事業場の特性に応じて優先的に対応すべき健康課題を検討し、必要な産業保健サービスを提供することが求められている。

(4) 化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性

化学物質の性状に関連の強い労働災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)が年間約20件発生している。一方で、事業場の化学物質対策の取組状況について、危険性又は有害性等を有するとされる化学物質全てについて、ラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの状況を把握する必要があるが、個別規制の対象外となっている危険性又は有害性等を有する化学物質に対する自律的管理規制について、今後施行を迎えるが、その定着も必要となっている。

2030年頃に国内での石綿使用建築物の解体がピークを迎えるとされている中、建築物

等の解体・改修工事において、更なる石綿ばく露防止対策等の確保・推進が必要である。

じん肺所見が認められる労働者に減少傾向が見られず、じん肺新規有所見労働者は依然として発生している。また、熱中症により13次防期間中に7名の労働者が死亡している。さらに、振動障害の労災認定件数は、依然として年間約100件近くとなっている。これら職業性疾病の予防対策についても更なる取組の推進が必要である。

(5) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者及び注文者のほか、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。このような考えを広く浸透させる努力を引き続き行っていくことも必要である。他方、これらの理念に反し、意図して安全衛生に取り組むことを怠り、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては、罰則の適用も含めた厳正な対応を行っていく。

その上で、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むよう、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備が必要である。

4 計画の重点事項

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえ、以下の項目を重点事項とし、重点事項ごとに具体的な取組を推進する。

- (1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- (2) 重点業種における労働災害防止対策の推進
- (3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- (4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- (5) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (6) その他の労働災害防止対策の推進
- (7) 労働者の健康確保対策の推進
- (8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

5 重点事項ごとの具体的取組

(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

ア 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・安全対策や産業保健活動の意義を理解し、必要な安全衛生管理体制を確保した上で、事業場全体として主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組む。

- ・局署や労働災害防止団体が行う労働安全防止対策に係る支援及び労働安全衛生コンサルタントを活用し、自社の安全衛生活動を推進する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められることを、あらゆる機会を捉えて、周知啓発を図る。
- ・安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価されるよう、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFE コンソーシアム」のみならず、「健康経営優良法人認定制度」など既存の安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みを活用し、これらの制度や当該制度を導入する事業場を広く周知する。
- ・事業者の具体的な取組に繋がるよう、本計画に基づく個別の安全衛生対策の周知においては、他の事業場の好事例について、事業場の業種や規模等に即した個別具体的な取組も含めて周知するよう努める。
- ・労働災害防止団体が行う労働安全衛生活動に対して、必要な支援を行う。
- ・引き続き災害防止団体と連携し、労働安全衛生マネジメントシステムの活用・普及促進を図る。
- ・経営トップに対する意識啓発、危険の見える化、リスクアセスメントによる設備改善、KY活動等の労働災害防止対策への取組を浸透させ、本社、本部による事業場に対する指導援助を推進させる。

イ 労働安全衛生における DX の推進

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・デジタル技術や、AIやウェアラブル端末等の新技術を活用し、効率的・効果的な安全衛生活動及び危険有害な作業について遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- ・健康診断情報等の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、個人情報に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。
- ・労働安全衛生法等に基づく申請について、電子申請を活用する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・厚生労働省の検討結果を踏まえ、取組が進んでいない事業場に情報提供する。
- ・事業主健診情報等を活用した労働者の健康保持増進の取組を推進するため、保険者との連携等コラボヘルスの推進に取り組む
- ・集団指導時等において、労働安全衛生法等に基づく申請について、電子申請の利用を勧奨する。

(2) 重点業種における労働災害防止対策の推進

ア 建設業対策

建設業については、平成 30 年から令和 4 年までの 5 年間ににおける死亡者数が 94 人と死亡災害全体の約 3 分の 1 を占める状況にある。事故の型別に見ると、建設業においては、屋根等からの「墜落・転落」が 33 人(令和 4 年 12 月末速報値))で最も多く、建設業における死亡災害の 35.1%を占めている。また、令和 3 年以降は土砂崩壊による死亡災害が増加している。また、死亡者のうち、60 歳代以上が占める率が高く、令和 3 年は 10 人と 5 割、令和 4 年は 12 人と 5 割以上を占めている。

死傷災害については、平成 29 年の 879 人に対し、令和 4 年は 938 人と増加している。

事故の型は「墜落・転落」、転倒の順で災害が多い。5 か年を分析すると墜落・転落は、はしご等からが最も多く、次が足場となっている。災害発生時期については、死亡、死傷とも 7、11、12 月が多い。

今後、大規模プロジェクトである北海道新幹線延伸に伴う工事や札幌圏の再開発工事が多く施工され、併せて、多方面にわたる経済活動の活性化も予想され、これによる労働災害発生リスクの増加への対応も求められる。

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・墜落・転落のおそれのある作業について、墜落・転落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- ・車両系建設機械等との接触防止、移動式クレーンの荷の落下及び転倒災害の防止、土砂崩壊災害防止に取り組む。
- ・「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・労働者の熱中症や振動障害を防止するため、「職場における熱中症予防基本対策要綱」(令和 3 年 4 月 20 日付け基発 0420 第 3 号。以下「職場における熱中症予防基本対策要綱」という。)に基づく暑さ指数の把握とその値に応じた措置の適切な実施や「振動障害総合対策要綱」によりの確かな指導を行い、特に振動工具の 3 軸合成値に基づく使用限度時間の徹底を図る。

(イ) (ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・局署においては、集団指導及び個別指導等で、高所作業時における要求性能墜落制止用器具の適切な使用を周知徹底する。また、足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等墜落・転落災害防止対策の充実強化が図られた際の周知

に加え、屋根、はしご、脚立等からの墜落・転落災害の防止を図る。

なお、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントについては、元方事業場となる総合建設業を中心に建設店社に対し集団指導、個別指導を実施し、実施率を90%以上となるよう取り組む。

・局署においては、発生すると重篤な災害となる車両系建設機械等との接触防止、移動式クレーンの荷の落下及び転倒災害の防止、土砂崩壊災害防止対策のため、集団指導、パトロール等を実施する。

・地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底のため、集団指導、パトロール等を実施する。

・「エイジフレンドリーガイドライン」について従来は、集団指導で資料配付にとどまることが多かったため、14次防では事業者に対し、厚生労働省が作成する「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版を使って内容を説明するとともに、身体機能の低下によるリスクと作業管理、健康増進を指導する。また、局においては、北海道労働局公式 SNS、ホームページ等に「エイジフレンドリーガイドライン」のポイント定期的投稿し、労働者等にも身体機能の変化がリスクにつながりうること、健康や体力の維持管理の周知啓発を行う。

・「職場における熱中症予防基本対策要綱」「振動障害総合対策要綱」の周知・指導などの健康障害防止対策の推進を図る。

イ 小売業及び社会福祉施設対策

北海道内の卸小売業、医療福祉業に従事する労働者はそれぞれ全産業の2割弱を占めており、労働者数が多い。また、安全衛生管理組織があるものの、「世界的な原油価格高騰や物流コストの上昇、消費者・利用者へのサービス向上等の観点から経営環境の悪化で安全衛生に十分な人員、予算を割けない」、「正社員以外の労働者が増えたため、管理が難しくなっている」、「勤務時間帯、曜日が一定しないため、全員集まったの研修、伝達等が難しい」といった事情がある。

また、非正規労働者が多く、労働者が流動的であることから、安全衛生教育が定着しにくい事情がある。

小売業及び社会福祉施設の労働災害は高齢者の割合が3割以上を占め、50歳代を加えると6割を占める。事故の型では、転倒が最も多く、60代以上では、6割を占める。

転倒は冬季の事業場敷地内などで多発している。小売業及び社会福祉施設は中高年齢者の割合が高く、中高年齢者は身体能力の低下が労働災害の重篤化につながりやすいことから、筋力等を維持することが労働者にも求められる。

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・転倒災害が、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。
- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」(平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号。以下「職場における腰痛予防対策指針」という。)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

(イ) アの達成に向けて局署が取り組むこと

- ・局においては、年 2 回の介護施設 SAFE 協議会及び小売業 SAFE 協議会において、転倒災害をはじめとする行動災害、運動プログラムの導入等第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発資料等を毎年作成し、周知を行う。
また、好事例については、毎年開催される SAFE アワードへの応募勸奨を行い、業界全体の安全衛生への取組の機運を醸成する。
- ・局においては、「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版や運動プログラムの導入等と呼びかける周知用リーフレットを作成し、毎月テーマを決めて SNS に掲載し、事業者のみならず、労働者等に周知啓発を行う。
- ・署においては、管内の小売業及び社会福祉施設に対し、啓発資料等をもとにした労働災害防止対策をあらゆる機会に周知するほか、転倒災害の 5 割が 12 月から翌年 3 月の間に発生していることから、冬季特有の労働災害防止対策の周知を図る。
- ・局署においては、非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を指導する。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の普及を図る。

(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・転倒災害対策を進める。
- ・保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。

イ アの達成に向けて局署が取り組むこと

・局においては、「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版や運動プログラムの導入等と呼びかける周知用リーフレットを作成し、毎月テーマを決めて SNS、ホームページに掲載し、建設業、小売業、社会福祉施設を中心に事業者のみならず、労働者等に周知啓発を行う。

・「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、必要な転倒防止対策の取組を進める。

・健康診断情報等の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、個人情報に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。

(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けて、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や作業環境整備の留意点等を示した「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(令和3年3月改定。以下「テレワークガイドライン」という。)」や労働者の健康確保に必要な措置等を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン(令和4年7月最終改定。以下「副業・兼業ガイドライン」という。)」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。

・外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

イ アの達成に向けて局署が取り組むこと

・テレワークや副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、テレワークガイドラインや副業・兼業ガイドラインを引き続き周知する。

・副業・兼業を行う労働者が、自身の健康管理を適切に行えるツール(労働時間、健康診断結果、ストレスチェック結果を管理するアプリ)の活用促進を図る。

・障害のある労働者の就業上の配慮の必要性について引き続き周知する。

・技能実習生を始めとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育のための手法の提示や外国人労働者も含めた労働者に対する危険の「見える化」について周知、指導する。

(5) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性を始めとして、極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。

- ・転倒災害対策として、段差の解消をする、手すりを設けるといった設備改善のハード面の取り組みと安全衛生教育といったソフト面の両方の取り組みを進める。
- ・筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。
- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」(平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号。以下「職場における腰痛予防対策指針」という。)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

イ アの達成に向けて局署が取り組むこと

- ・SAFE コンソーシアムや SAFE アワードについて広く周知することで行動災害防止の機運醸成に努めるとともに転倒災害については、「STOP！転倒災害プロジェクト」を関係団体と協力して展開する。また、介護施設 SAFE 協議会及び小売業 SAFE 協議会において作成した啓発資料等を用い、周知を行う。

特に、転倒災害の 5 割が 12 月から翌年 3 月の間に発生していることから、冬季特有の労働災害防止対策の周知を図る。

- ・局署においては、転倒災害対策として、段差の解消をする、手すりを設けるといった設備改善のハード面の取組と安全衛生教育といったソフト面の両方の取組を周知、指導する。
- ・局においては、転倒災害防止や運動プログラムの導入等と呼びかける周知用リーフレットを作成し、毎月テーマを決めて SNS に掲載し、建設業、小売業、社会福祉施設を中心に事業者のみならず、労働者等に周知啓発を行う。
- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を指導する。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の普及を図る。

(6) その他の労働災害防止対策の推進

ア 陸上貨物運送業対策

物流に関しては、コロナ禍における外出自粛による宅配便取扱個数の増加等の影響もあり、陸上貨物運送事業における労働災害は長期的には減少傾向を示しているものの、近年は増加傾向に転じており、死傷災害の 6 割は荷役作業中のものとなっており、荷役作業中等の「墜落・転落」が全数の約 3 割を占め、最多となっていることから、荷役作業の際の墜落・転落災害防止対策の強化をはじめ、荷役作業の実態を踏まえた安全衛生対策の強化が必要である。

さらに、死傷災害の4割が荷主等の事業場内で発生しており、荷主等との関係から、荷の受渡し時刻の厳守や予定外の荷の積下ろし作業などの負担や、安全な作業環境の確保に荷主等の協力が得られていないことが、長時間労働のみならず、荷主等の事業場内での労働災害発生の一因となっており、「荷役作業における安全ガイドライン」の認知度が低いと考えられることから、荷役作業の際の墜落・転落災害防止対策の強化をはじめ、荷役作業の実態を踏まえた安全衛生対策の強化が必要である。

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「荷役作業における安全ガイドライン」に基づき、安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等、荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。【再掲】

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・陸上貨物運送事業における死傷災害の6割が荷役作業時に発生しており、トラックからの墜落・転落災害が多数発生していることから、トラックからの荷の積み卸し作業に係る墜落・転落防止対策の充実強化を図る。
- ・陸上貨物運送業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図る。
- ・効果的な腰痛の予防対策を行うために「職場における腰痛予防対策指針」をにより、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

イ 製造業対策

製造業の死傷者数では、食料品製造業が5割以上を占めており、事故の型では、機械の清掃時に手を挟まれるといった「はさまれ・巻き込まれ」災害が2割以上を占めている。そのため、食料品加工用機械等の災害に対して指導をする必要がある。

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等については、使用者(ユーザー)がリスクアセスメントを実施し、労働災害の防止に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・死亡災害や障害の残る災害につながりやすい、「はさまれ、巻き込まれ」災害の防止を重点に、機械災害を発生させた事業場における原因の究明及びリスクアセスメントの実施及び機械設備の本質安全化を含む機械災害防止対策を食料品製造業を中心に図る。
- ・経験の浅い労働者の労働災害防止のため、雇入れ時教育の徹底について、政令改

正により全ての製造業において「職長」の教育が必要となったことを踏まえ、職長を中心とした安全衛生管理活動の活性化を図る。

・労働災害防止団体・業界団体等とも連携し、委託事業などの活用により、安全衛生活動の底上げを図る。

ウ 林業対策

林業については、人工林資源が利用期を迎え、伐採事業量が増加している中で、機械化などによる作業効率の向上等が進んでいるが、かかり木処理作業を含む伐倒作業によるものが約7割を占めている。そのため、伐木作業の安全に関する指導をする必要がある。

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・「伐木等作業の安全ガイドライン」、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」(令和2年1月31日付け基発0131第4号改正)等について労働者への周知や理解の促進を図るとともに、これらに基づき、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法、保護具の着用、緊急時における連絡体制等の整備や周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策を確実に実施する。

(イ) (ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

・現場の安全管理が徹底されておらず、伐木作業中における基本的な安全対策が実施されていないことによる重篤災害が未だに発生している。このため、関係事業者に対し、「伐木等作業の安全ガイドライン」等について関係事業者に対し、一層積極的に周知し、ガイドラインに基づく措置が着実に講じられるよう徹底を図るとともに、その実施状況等も踏まえて安全対策に取り組む。

・チェーンソーのほか刈払機、車両系建設機械や木材伐出機械等が関連する災害も散見されることから作業計画の作成、安全衛生教育の実施等災害防止対策の徹底を図る。

・林野庁北海道森林管理局、北海道、林災防といった関係機関と連携し、関係機関連絡会議の開催、労働災害情報の共有、合同パトロールの実施等発注機関との連携を強化し、安全管理・安全意識の向上を図る。

エ 農業・畜産業対策

北海道の基幹産業である農業・畜産業は、農業の法人化により雇用者が増えている。

また、人手不足が深刻であり外国人が多く働くほか、人手不足からコントラクターに業務委託しており、農業経験の少ない労働者が作業することがある。また、農業・畜産業は今まで個人経営が多い業種であったため、労働者を雇用することが少なく、労働安全衛生法に関する認識が不足していることから、今後、労働災害が増加することが懸念される。

農業の死亡者数は過去 5 年間で 8 人、死傷者数は 572 人となっており、事故の型別をみると、トラクター等の農業用機械による「はさまれ、巻き込まれ」が約 2 割となっている。

また、畜産業においては 9 人が死亡し、死傷者数は、2,016 人となっている。馬や牛に関連する災害が全体の約 7 割を占めており、これらの事故の型別をみると、馬や牛による「激突され」が約 3 割となっている。

畜産業における外国人労働者の死傷者数は、平成 30 年には 2 名で全体の 1% に満たなかったが、令和 4 年には 60 人となり、全体の約 2 割を占めるようになった。

牛・馬、豚の家畜によるものが多いが、機械装置の災害も少なくない。

農業・畜産業については、安全衛生意識の浸透を図る必要がある。

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

労働災害防止のための安全衛生情報の収集に努め、労働安全衛生法で規制される事項を遵守するとともに、労働災害防止に努めること。

(イ) (ア) の達成に向けて局署が取り組むこと

・局においては、北海道、北海道農作業安全運動推進本部等との連携を図り、労働災害情報を提供する等により、事業者の安全意識の醸成を図る。

・外国人技能実習生を受け入れている事業場や農業で法人経営している事業場、コントラクターで労働者を雇用している状況の実態調査を実施し、農業・畜産業に伴う作業の危険について安全意識の向上を図る。

オ 個人事業者等に対する安全衛生対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じる

(イ) (ア) の達成に向けて局署が取り組むこと

・労働安全衛生法第 22 条の規定に関連する省令が、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付けることとする内容に改正され、令和 4 年 4 月に公布されたことから、当該省令の内容についての周知等を行う。

(7) 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果を基に集団分析を行

い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。

・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を引き続き支援する。
- ・ストレスチェックの実施や集団分析を促進するため、ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムの活用に向けて周知する。
- ・集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの実施促進に向け周知する。
- ・健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット(欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等)を見える化し、経営層に対し意識啓発する。
- ・小規模事業場を中心とした好事例を周知啓発する。
- ・職場におけるハラスメント防止対策の取組の周知を図り、これら対策を推進する。

イ 過重労働対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。

時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等

年次有給休暇の確実な取得の促進

勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)による労働時間等の設定の改善

・長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師・看護師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

・過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)に基づき令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働の削減のための取組を基本として、次の取組を進める。

過重労働が疑われる事業者への監督指導の徹底、「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」の周知・指導等に、引き続き取り組む。

また、令和6年4月より、時間外労働の上限規制が適用される医師、建設業、自動車運転者等について、「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及び関係法令における改正内容の周知・指導等に取り組む。特に、運輸業・郵便業においては全業種の中で最も脳・心臓疾患による労災支給決定件数が多いことから「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(令和4年日厚生労働省告示第367号(改正告示))」の周知、指導等に取り組む。また、医師については「医師の労働時間短縮等に関する指針」(令和4年厚生労働省告示第7号)に基づき、引き続き労働時間の短縮に向けた取組を進める。

事業者が医師による面接指導の対象となる長時間労働者に面接指導が勧奨できるよう、制度の趣旨や必要性について事業者への周知に取り組む。

ウ 産業保健活動の推進

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備する。
- ・治療と仕事の両立に関して、支援が必要な労働者が申し出し易いように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
- ・事業者及び労働者は、医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・企業や医療機関及び労働者本人を対象とした「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発を強化するとともに、「両立支援コーディネーター」の活用促進のための周知を図る。
- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターにより、中小企業を中心とする産業保健活動への支援を、引き続き実施する。

(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施する。

化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定され

る用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。

化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・化学物質管理専門家リスト等の活用による事業者における専門家へのアクセスの円滑化を図る。
- ・リスクアセスメントの実施状況を確認し、法違反の有無にかかわらずリスクアセスメント未実施事業場に対して、クリエイト・シンプル(簡易リスクアセスメントツール)の周知等の事業場における化学物質管理の指導を実施する。
- ・署が把握したSDS未交付事業場の情報を共有する仕組みを構築し、GHS分類・モデルSDS作成の周知及び指導を実施する。

イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

(ア)労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査を確実に実施する。
- ・石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

(イ)(ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・石綿事前調査結果報告システム、ポータルサイトの周知を行う。
- ・建築物石綿含有建材調査者講習等の講習機会を十分に提供する。
- ・建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の周知を行う。
- ・解体・改修工事発注者(個人住宅の施主を含む。)による取組を強化するため、関係省庁との連携や発注者の配慮義務にかかる周知等を図る。
- ・第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な

使用の推進等に取り組む。

・所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う「ずい道等建設労働者健康管理システム」への登録について勧奨を行い、トンネル工事に従事した労働者の健康管理の充実を図る。

ウ 熱中症、振動による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた措置を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。

・労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、作業中に定期的に水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出て救急搬送する。

・労働者の振動障害を防止するために、「振動障害総合対策要綱」によりの確な指導を行い、特に振動工具の3軸合成値に基づく使用限度時間の徹底を図る。

(イ) (ア)の達成に向けて局署等が取り組むこと。

・事業者の熱中症予防対策の実施を促進するために、日本工業規格(JIS)に適合した暑さ指数計や熱中症予防に効果的な機器・用品の普及を図る。あわせて、熱中症予防対策への理解を深めるために、先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールの提供を行うほか、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導を行う。

・労働者の振動障害を防止するために、「振動障害総合対策要綱」によりの確な指導を行い、特に振動工具の3軸合成値に基づく使用限度時間の徹底を図る。

エ 電離放射線による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」(平成27年8月31日健康の保持増進のための指針公示第6号)に基づく健康管理を実施する。

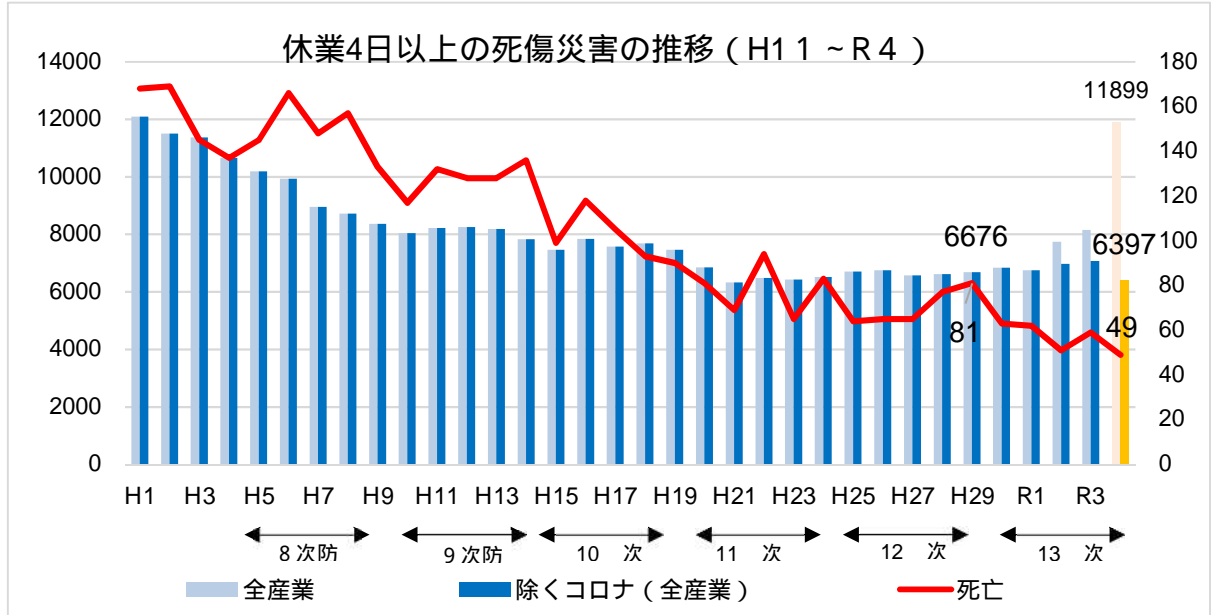
・医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

(イ) (ア)の達成に向けて局署が取り組むこと

- ・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、特定緊急作業従事者に対するがん検診等の受診勧奨について着実に実施する。
- ・医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を勧奨する。

< 参考資料 >

1 休業4日以上死傷災害の推移

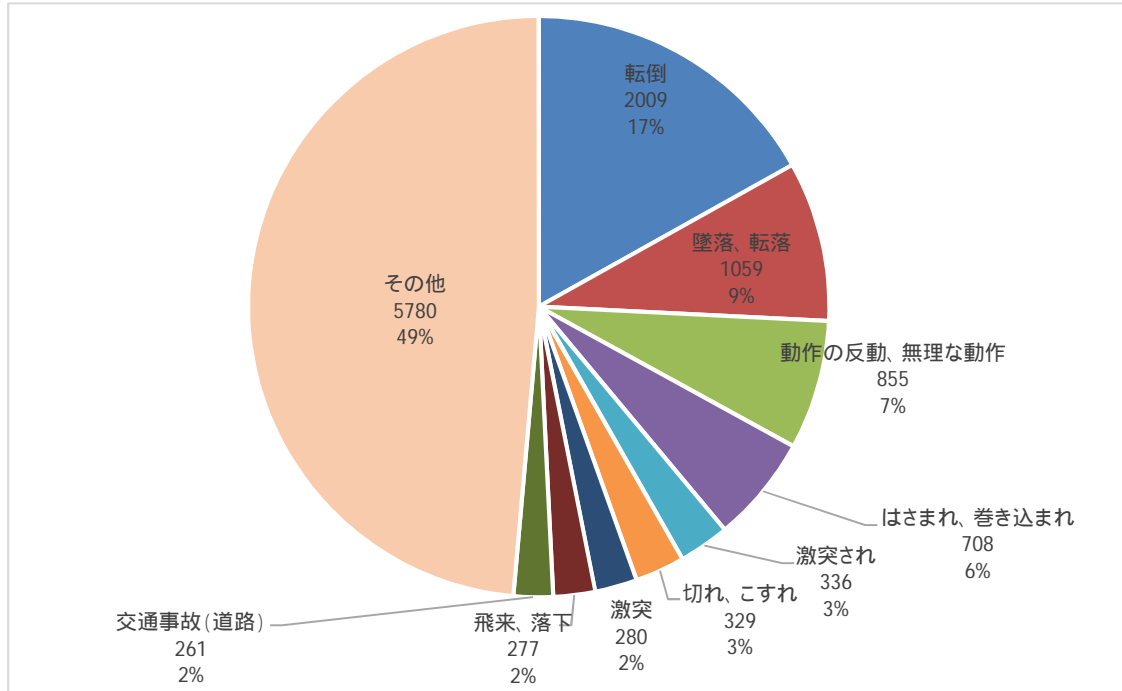


出典:労働者死傷病報告。令和4年は令和4年12月末現在。以下同じ

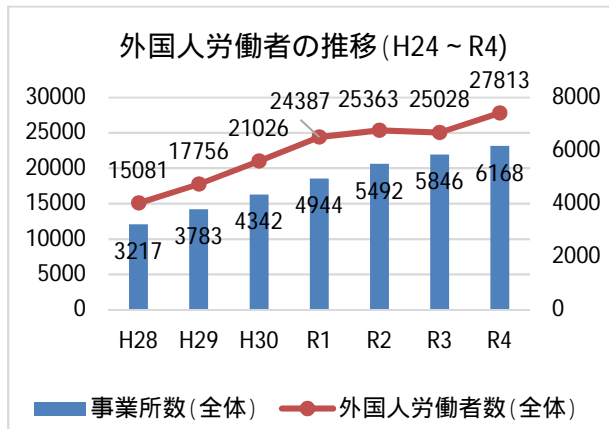
2 業種、事故の型別死亡災害発生状況 (平成30年~令和4年)

	おぼれ	その他	はさまれ、巻き込まれ	激突され	交通事故(その他)	交通事故(道路)	高温・低温の物との接触	切れ、こすれ	墜落、転落	転倒	破裂	飛来、落下	崩壊、倒壊	有害物等との接触	総計
総計	4	21	48	24	6	56	9	2	67	8	1	13	21	4	284
製造業	2	5	12	1		2	1		8			1	3		35
建設業		2	15	9	1	9	3	1	33	1		5	12	3	94
陸上貨物運送事業		4	7	2		11	2		3		1	1	1		32
林業			1	9		1			6				3		20
その他	2	10	13	3	5	33	3	1	17	7	0	6	2	1	103

3 令和4年休業4日以上の死傷者数（事故の型別）

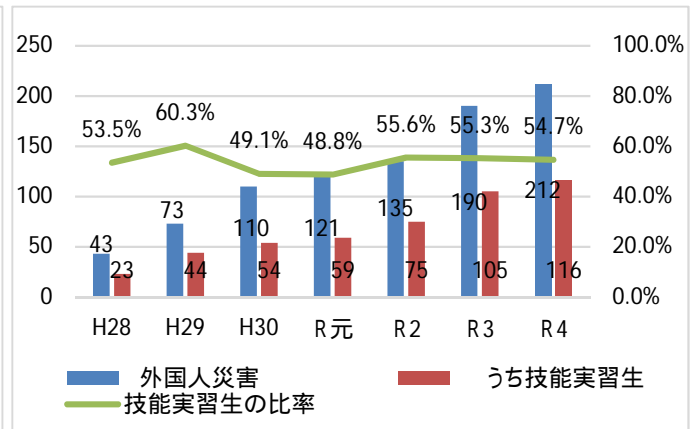


4 外国人雇用事業場数及び労働者数の推移



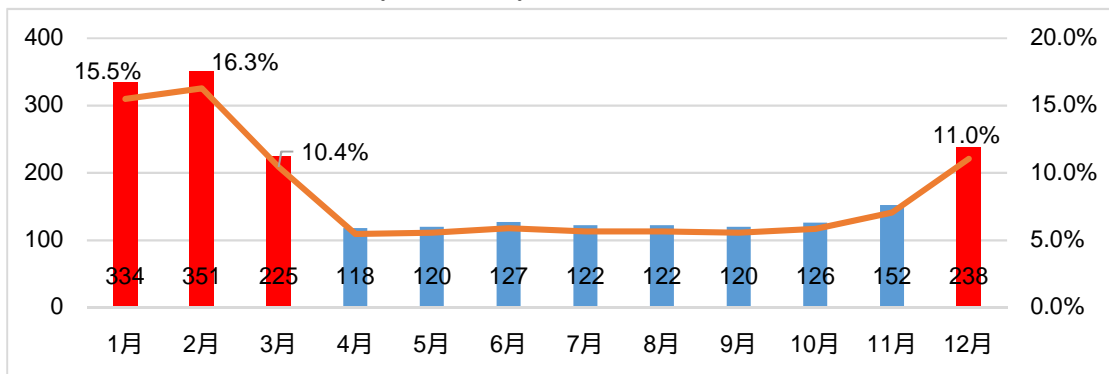
出典:北海道労働局発表「外国人雇用状況の届出状況」

5 外国人労働者の死傷者数の推移

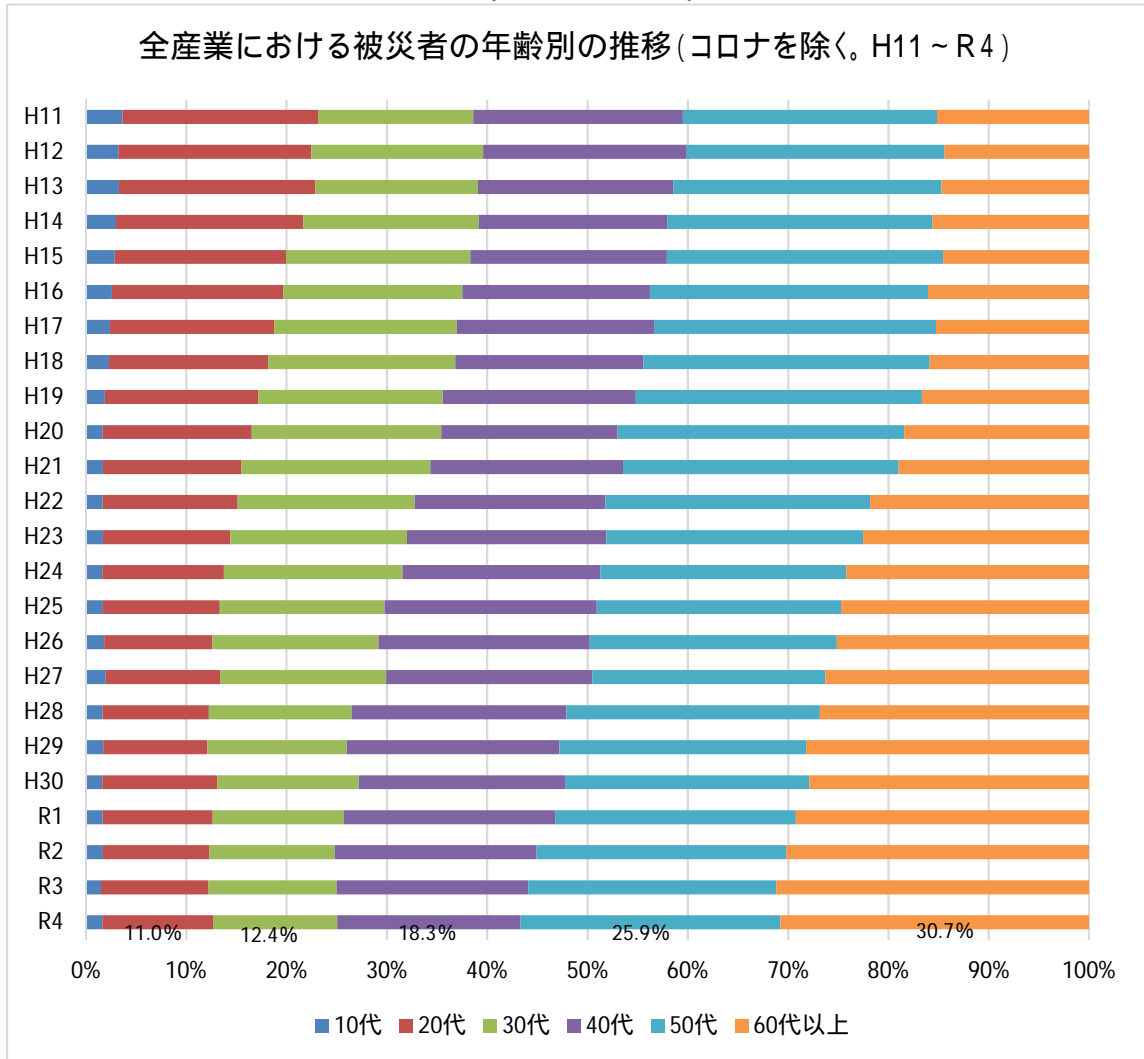


出典:労働者死傷病報告。以下同じ

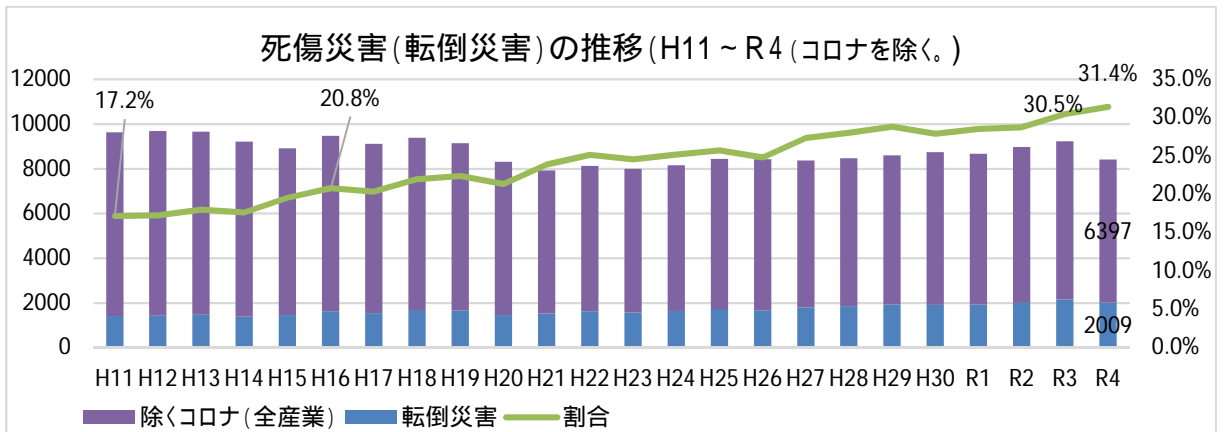
6 転倒災害の月別発生状況（令和3年）



7 全産業に占める60歳以上の割合（コロナを除く）



8 転倒災害の推移



第14次労働災害防止計画案（概要） 令和5年（2023年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日

○計画の方向性

厳しい経営環境等様々な事情について、それらをやむを得ないとせず、**安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると周知する等、**事業者による安全衛生対策の促進**と社会的に評価される環境の整備を図っていく

引き続き、中小事業者なども含め、事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、**どのような働き方においても、労働者の安全と健康を確保する**とともに、誠実に安全衛生に取り組まず労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処する。

○8つの重点対策

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進

業種別の労働災害防止対策の推進

個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

陸上貨物運送事業、建設業、製造業、林業

労働者の健康確保対策の推進

メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動

化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

第14次労働災害防止計画案（概要） 令和5年（2023年）4月1日～令和10年（2028年）3月31日

【計画の目標】 重点事項における取組の進捗状況を確認する指標（アウトプット指標）を設定し、アウトカム（達成目標）を定める。

主なアウトプット指標	主なアウトカム指標
労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進 ・転倒災害対策（ハード・ソフトの両面からの対策）に取り組む事業場の割合を50%以上とする。等	・転倒の年齢層別死傷年千人率を男女ともその増加に歯止めをかける。
高年齢労働者の労働災害防止対策の推進 ・「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」に基づく取組を実施する事業場の割合を50%以上とする。	・60歳代以上の死傷年千人率を2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
労働者の健康確保対策の推進 ・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする 等	・仕事等に関する強い不安、ストレス等がある労働者の割合を50%未満とする。

死亡災害：5%以上減少 **死傷災害：増加傾向に歯止めをかけ2027年までに減少**

計画の重点対策

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

- ・安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備（安全衛生に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリット等について周知）
- ・労働安全衛生におけるDXの推進（ウェアラブル端末等の新技術の活用及びその機能の安全性評価についてエビデンスの収集・検討） 等

労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・中高年齢の女性を始めとして高い発生率となっている転倒等につき、災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助、開発促進を図る。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）等の腰痛の予防対策の普及を図る。 等

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）」に基づく対策の促進（エッセンス版の作成等による周知啓発）

労働者の健康確保対策の推進

- ・メンタルヘルス対策・過重労働対策の推進 等

他、計8つの重点を定め対策を推進

第14次労働災害防止計画計画案 アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
<p>(ア) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 ・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。 ・卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。（再掲） ・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。 ・転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。 ・増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。
<p>(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
<p>(ウ) 多様な働き方への対応、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。
<p>(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を2027年までに45%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・陸上貨物運送事業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を2027年までに85%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・建設業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して15%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を2027年までに60%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれ死傷災害件数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少させる。
<ul style="list-style-type: none"> ・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を2027年までに50%以上とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・林業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して15%以上減少させる。

第14次労働災害防止計画計画案 アウトプット指標とアウトカム指標

アウトプット指標	アウトカム指標
<p>(オ) 労働者の健康確保対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。</u> ・ <u>勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。</u> ・ <u>メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上とする</u> ・ <u>50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。</u> ・ <u>必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。 ・ <u>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。</u> ・ <u>(指標は立てず)労働者の健康障害全般の予防につながり、健康診断有所見率等が改善することを期待</u>
<p>(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>労働安全衛生法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていないが、危険性有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。</u> ・ <u>労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。</u> ・ <u>熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を2018年から2022年までの5年間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。 ・ 増加が見込まれる熱中症による死者数の増加率 を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。 <small>当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したもの</small>

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、死傷災害全体としては、以下のとおりの結果が期待される。

- ・ 死亡災害については、2022年と比較して、2027年においては、5%以上減少する
- ・ 死傷災害については、2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022年と比較して2027年までに減少に転ずる

第 14 次労働災害防止計画

令和 5 年 2 月
厚生労働省

<目次>

はじめに.....	4
1 計画のねらい.....	4
(1) 計画が目指す社会.....	4
(2) 計画期間.....	5
(3) 計画の目標.....	5
ア アウトプット指標.....	5
イ アウトカム指標.....	7
(4) 計画の評価と見直し.....	8
2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性.....	8
(1) 死亡災害の発生状況と対策の方向性.....	8
(2) 死傷災害の発生状況と対策の方向性.....	10
ア 死傷災害の発生状況.....	10
イ 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性.....	12
(3) 労働者の健康を巡る動向と対策の方向性.....	15
ア メンタルヘルス対策関係.....	15
イ 過重労働防止対策関係.....	16
ウ 産業保健活動関係.....	16
(4) 化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性.....	17
(5) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性.....	17
3 計画の重点事項.....	18
4. 重点事項ごとの具体的取組.....	19
(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発.....	19
ア 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備.....	19
イ 労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知.....	20
ウ 安全衛生対策における DX の推進.....	21
(2) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進.....	21
(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進.....	22
(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進.....	23
(5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進.....	23
(6) 業種別の労働災害防止対策の推進.....	24
ア 陸上貨物運送事業対策.....	24
イ 建設業対策.....	25
ウ 製造業対策.....	25
エ 林業対策.....	26
(7) 労働者の健康確保対策の推進.....	27
ア メンタルヘルス対策.....	27
イ 過重労働対策.....	27

ウ	産業保健活動の推進.....	28
(8)	化学物質等による健康障害防止対策の推進.....	29
ア	化学物質による健康障害防止対策.....	29
イ	石綿、粉じんによる健康障害防止対策.....	30
ウ	熱中症、騒音による健康障害防止対策.....	31
エ	電離放射線による健康障害防止対策.....	31
(参考)	アウトプット指標及びアウトカム指標の考え方.....	32

はじめに

労働災害防止計画は、戦後の高度成長期における産業災害や職業性疾病の急増を踏まえ、1958年に第1次の計画が策定されたものであり、その後、社会経済の情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、これまで13次にわたり策定してきた。

この間、労働災害や職業性疾病の防止に取り組む国、事業者、労働者等の関係者が協働して安全衛生活動を推進する際の実施事項や目標等を示して取組を促進することにより、我が国の労働現場における安全衛生の水準は大幅に改善した。

しかしながら、近年の状況を見ると、労働災害による死亡者の数（以下「死亡者数」という。）こそ減少しているものの、労働災害による休業4日以上死傷者の数（以下「死傷者数」という。）に至っては、ここ数年増加傾向にある。また、労働災害発生率（死傷年千人率）が高い60歳以上の高年齢労働者が増加しているほか、中小事業場における労働災害の発生が多数を占めており、中小事業場を中心に安全衛生対策の取組促進が不可欠な状況にある。

職場における労働者の健康保持増進に関する課題については、働き方改革への対応、メンタルヘルス不調、労働者の高年齢化や女性の就業率の上昇に伴う健康課題への対応、治療と仕事の両立支援やコロナ禍におけるテレワークの拡大など多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動の見直しが必要となっている。

さらに、第13次労働災害防止計画期間中（2018年度～2022年度）、化学物質による重篤な健康障害の防止や石綿使用建築物の解体等工事への対策の着実な実施が必要となっている。

このような状況を踏まえ、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、2023年度を初年度として、5年間にわたり国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第14次労働災害防止計画」を、ここに策定する。

1 計画のねらい

(1) 計画が目指す社会

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められる。

これらの安全衛生対策は、ウィズ・コロナ、ポスト・コロナ社会も見据えつつ、DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展も踏まえ、労働者の理解・協力を得つつ、プライバシー等の配慮やその有用性を評価しつつ、ウェアラブル端末、VR（バーチャル・リアリティ）やAI等の活用を図る等、就業形態の変化はもとより、価値観の多様化に対応するものでなければならない。

また、労働者の安全衛生対策は事業者の責務であることが前提であるが、更に「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革の促進が掲げられ、事業者の経営戦略の観点からもその重要性が増している。労働者の安全衛生対策が人材確保の観点からもプラスになることが知られ始めている。こうした中で、労働者の安全衛生対策に積極的に取り組む事業者が社会的に評価される環境を醸成し、安全と健康の確保の更なる促進を図ることが望まれる。

更に、とりわけ中小事業者等も含め、事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、どのような働き方においても、労働者の安全と健康が確保されていることを前提として、多様な形態で働く一人一人が潜在力を十分に発揮できる社会を実現しなければならない。

(参考) SDGs (持続可能な開発目標) 8.8 Protect labour rights and promote safe and secure working environments for all workers, including migrant workers, in particular women migrants, and those in precarious employment. (移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、すべての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。)

(2) 計画期間

2023年度から2027年度までの5か年を計画期間とする。

(3) 計画の目標

国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の各指標を定め、計画期間内に達成することを目指す。

ア アウトプット指標

本計画においては、後述する計画の重点事項の取組の成果として、労働者の協力の下、事業者において実施される次の事項をアウトプット指標として定め、国は、その達成を目指し、本計画の進捗状況の把握のための指標として取り扱う。

(ア) 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・卸売業・小売業/医療・福祉の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を2027年までに80%以上とする。
- ・介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

(イ) 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(令和2年3月16日付け基安発0316第1号。以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。)

に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等）を実施する事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等外国人労働者に分かりやすい方法で労働災害防止の教育を行っている事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」（平成 25 年 3 月 25 日付け基発 0325 第 1 号。以下「荷役作業における安全ガイドライン」という。）に基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を 2027 年までに 45%以上とする。
- ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を 2027 年までに 85%以上とする。
- ・機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を 2027 年までに 60%以上とする。
- ・「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」（平成 27 年 12 月 7 日付け基発 1207 第 3 号。以下「伐木等作業の安全ガイドライン」という。）に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を 2027 年までに 50%以上とする。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・企業における年次有給休暇の取得率を 2025 年までに 70%以上とする。
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を 2025 年までに 15%以上とする。
- ・メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。
- ・使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。
- ・各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシート（以下「SDS」という。）の交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDS の交付を行っている事業場の割合を 2025 年までにそれぞれ 80%以上とする。
- ・労働安全衛生法第 57 条の 3 に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を 2025 年までに 80%以上とするととも

- に、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

イ アウトカム指標

事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として定め、本計画に定める実施事項の効果検証を行うための指標として取り扱う。

なお、アウトカム指標に掲げる数値は、本計画策定時において一定の仮定、推定及び期待のもと試算により算出した目安であり、計画期間中は、従来のように単にその数値比較をして、その達成状況のみを評価するのではなく、当該仮定、推定及び期待が正しいかも含めアウトプット指標として掲げる事業者の取組がアウトカムに繋がっているかどうかを検証する。

(ア) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。
- ・転倒による平均休業見込日数を2027年までに40日以下とする。
- ・増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させる。

(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・増加が見込まれる60歳代以上の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- ・外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とする。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

- ・陸上貨物運送事業における死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- ・建設業における死亡者数を2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。
- ・製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
- ・林業における死亡者数を、伐木作業の災害防止を重点としつつ、労働災害の大幅な削減に向けて取り組み、2022年と比較して2027年までに15%以上減少させる。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

- ・週労働時間 40 時間以上である雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 2025 年までに 5 %以下とする。
- ・自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする。

(カ) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して、2023 年から 2027 年までの 5 年間で、5 %以上減少させる。
- ・増加が見込まれる熱中症による死亡者数の増加率[※]を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

※当期計画期間中の総数を前期の同計画期間中の総数で除したもの

上記のアウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、少なくとも以下のとおりの結果が期待される。

- ・死亡災害については、2022 年と比較して 2027 年までに 5 %以上減少する。
- ・死傷災害については、2021 年までの増加傾向に歯止めをかけ、死傷者数については、2022 年と比較して 2027 年までに減少に転ずる。

(4) 計画の評価と見直し

本計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年、計画の実施状況の確認及び評価を行い、労働政策審議会安全衛生分科会に報告する。また、必要に応じ、計画を見直す。

計画の評価に当たっては、それぞれのアウトプット指標について、計画に基づく実施事項がどの程度アウトプット指標の達成に寄与しているのか、また、アウトプット指標として定める事業者の取組が、どの程度アウトカム指標の達成に寄与しているか等の評価も行うこととする。

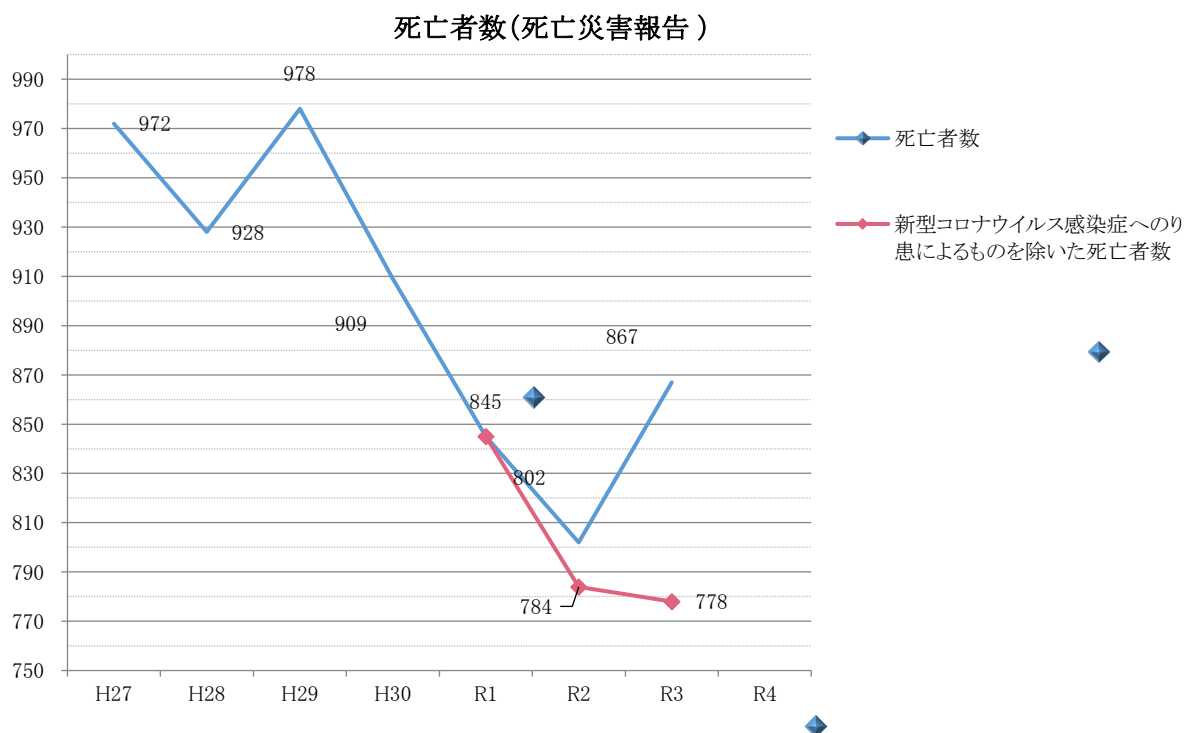
2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性

(1) 死亡災害の発生状況と対策の方向性

死亡災害については、死亡者数が平成 27 年に 1,000 人を切った後も、減少傾向にある。令和 3 年の死亡者数は、867 人であり、うち、建設業が 288 人と最も多く、次いで製造業が 137 人となっている。事故の型別に見ると、建設業においては高所からの「墜落・転落」が 110 人と最も多く、製造業においては、機械等による「はさまれ・巻き込まれ」が 54 人と最も多い。

第13次労働災害防止計画の重点対象となっていた林業についても、令和3年の死亡者数は30人と過去最少ではあったが、伐木作業等における「激突され」が、うち15人を占めている。

このように、それぞれの業種の業務内容に起因する特有の災害が多くを占めており、引き続き、こうした死亡災害が多く発生している業種を中心に労働災害防止対策に取り組む必要がある。



業種、事故の型別死亡災害発生状況（令和3年）（死亡災害報告）

	墜落・転落	転倒	激突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	踏抜き	おぼれ	高温・低温物との接触	有害物との接触	感電	爆発	破裂	火災	交通事故(道路)	交通事故(その他)	動作の反動・無理な動作	その他	分類不能	合計
全産業	217	26	3	38	42	62	135	2	0	25	22	17	13	3	1	8	129	6	0	113	5	867
製造業	25	2	2	10	2	11	54	0	0	2	4	6	2	2	0	0	7	0	0	8	0	137
建設業	110	5	1	10	31	19	27	2	0	10	11	9	8	0	0	1	25	1	0	15	3	288
陸上貨物 運送事業	12	3	0	5	3	6	11	0	0	0	1	0	0	0	1	0	37	0	0	16	0	95
林業	5	2	0	4	1	15	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	30

(2) 死傷災害の発生状況と対策の方向性

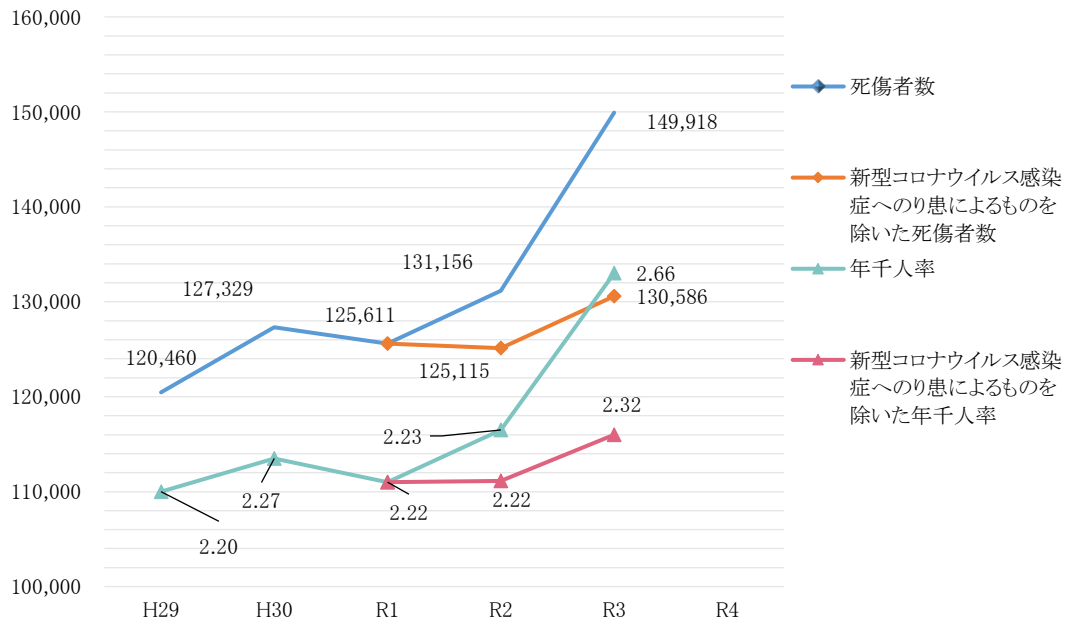
ア 死傷災害の発生状況

死傷災害については、第13次労働災害防止計画期間中増加の一途をたどっている。令和2年及び令和3年については、新型コロナウイルス感染症へのり患による影響もあるが、それを除いたとしても死傷災害件数、千人率ともに増加傾向にある。その内訳を見ると、事故の型別では、「転倒」(23%)、「動作の反動、無理な動作」(14%)が死傷災害全体の約4割(37%)を占めている。業種別には、第三次産業が5割以上を占めているが、その内訳を見ると、事故の型別は、「転倒」(28%)や「動作の反動・無理な動作」(16%)と労働者の作業行動に起因する死傷災害が4割以上を占めている。そのうち、転倒災害の発生率は身体機能の影響も大きく、性別・年齢別で大きく異なる。男女ともに中高年齢層で高くなっているが、特に女性は60歳代以上では20歳代の約15倍となっているなど、高年齢の女性の転倒災害の発生率は高くなっている。

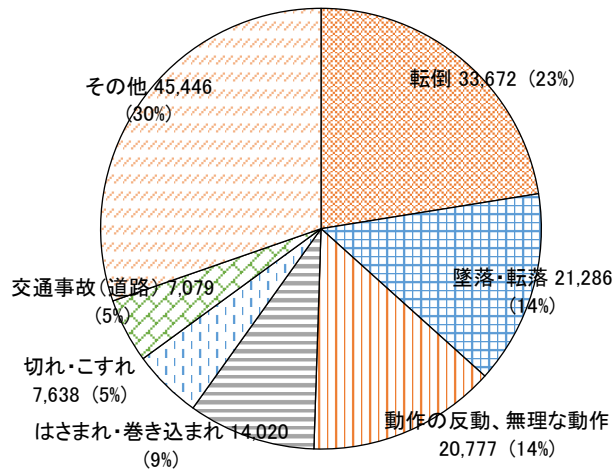
更に、外国人労働者の雇用者数の増加に伴い、外国人労働者の死傷者数も増加傾向にある。

これら労働災害の防止対策を強化する必要がある。

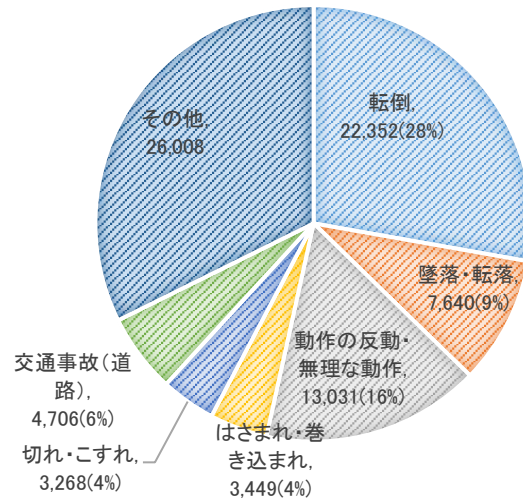
休業4日以上の死傷者数(労働者死傷病報告)



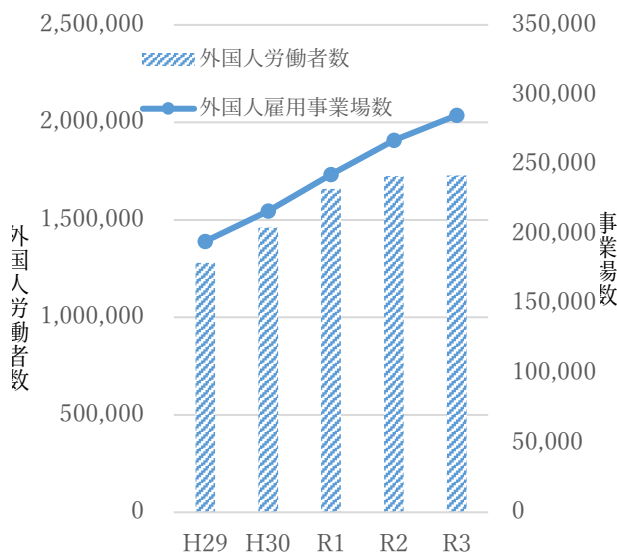
令和3年休業4日以上の死傷者数(事故の型別)(労働者死傷病報告)



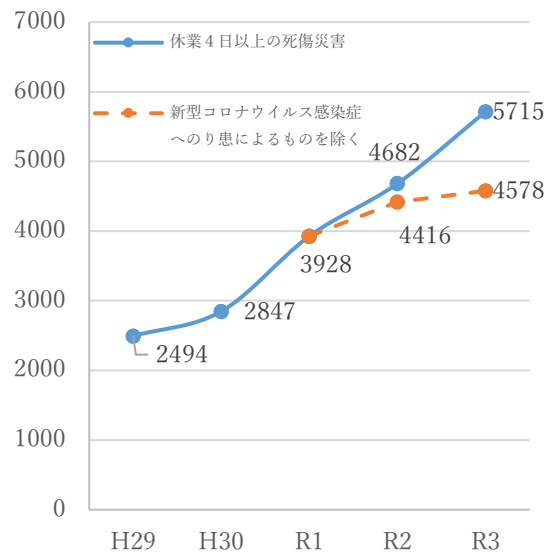
令和3年第三次産業における休業4日以上死傷者数（事故の型別）（労働者死傷病報告）



外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移



外国人労働者の死傷者数の推移



出典：令和4年1月28日厚生労働省発表「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和3年10月末現在）より数値引用。労働者死傷病報告（厚生労働省）

イ 死傷災害の増加の要因及び対策の方向性

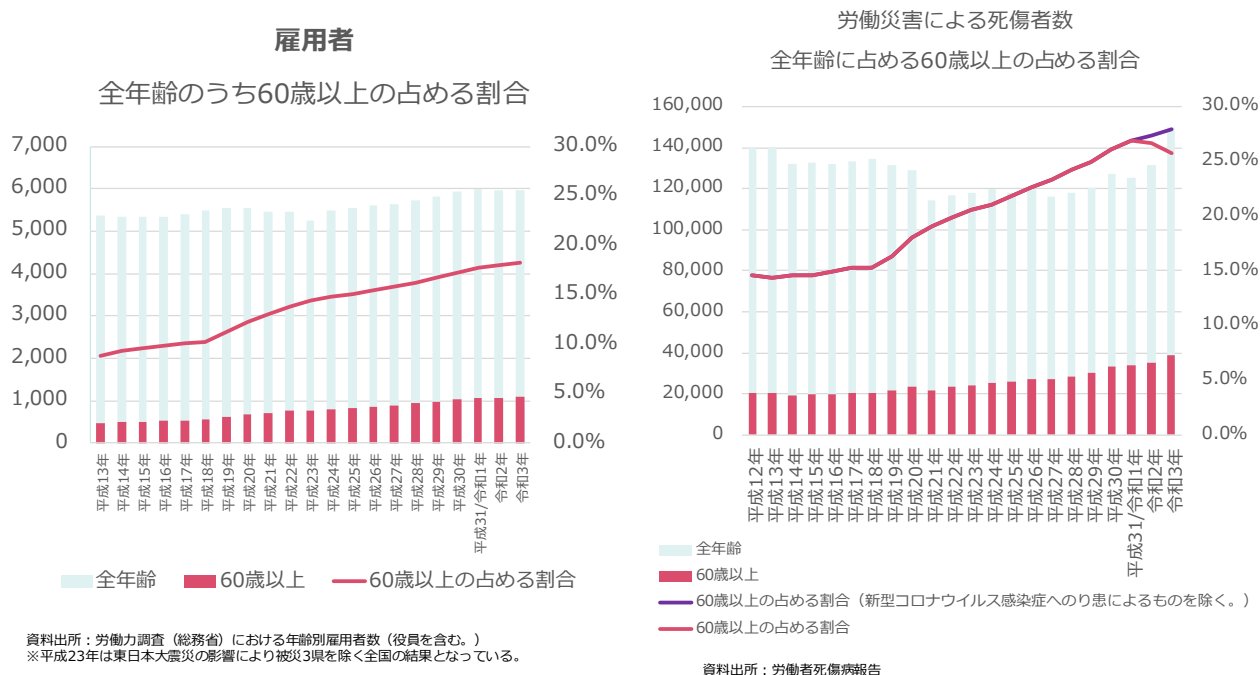
死傷災害の増加については、

- ① 労働災害発生率（死傷年千人率）が高い60歳以上の高年齢労働者が増加していること

- ② 特に第三次産業への就労者の増加に伴って、機械設備等に起因する労働災害に代わり、対策のノウハウが蓄積されていない、労働者の作業行動に起因する労働災害が増加してきていること
- ③ 安全衛生の取組が遅れている第三次産業や中小事業場において労働災害が多く発生していること。その背景として、厳しい経営環境等様々な事情で安全衛生対策の取組が遅れている状況があること
- ④ その他、直近の労働災害の増加については、新型コロナウイルス感染症の影響による生活様式の変化やこれに伴うデリバリーサービスや宅配需要の増加の影響等、様々な要因が考えられる。

上記の①に関しては、全年齢に占める60歳以上の高年齢労働者の割合は、右肩上がり増加しており、令和3年のデータでは約2割となっている。また、高年齢労働者は身体機能の低下等の影響により労働災害の発生率が高く、その結果、令和3年の60歳以上の高年齢労働者の休業4日以上の死傷者数の全年齢に占める割合は25%を超えているほか、被災した場合の休業期間も若年層と比較して長くなっている。このため、高年齢労働者が安全に働ける環境づくりが必要である。

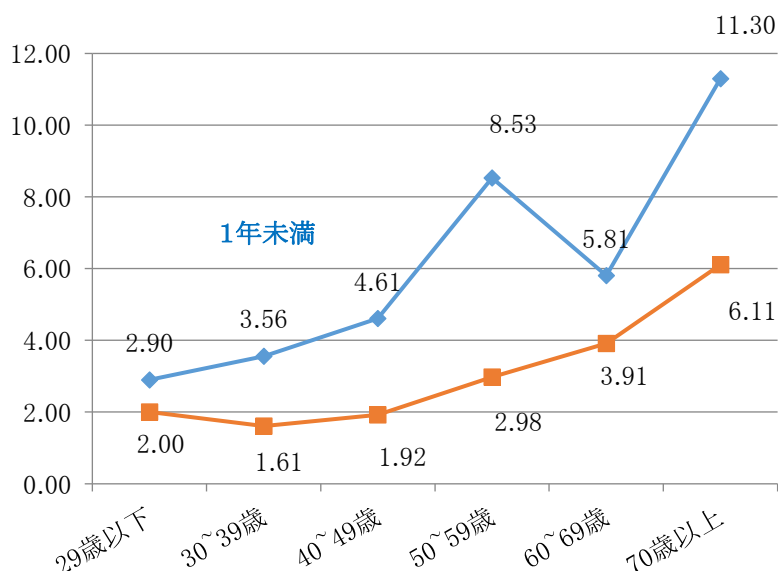
上記の②に関しては、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策を追求し、取組を促進することが必要である。



上記の③に関しては、産業構造の変化に伴う労働移動、新型コロナウイルス感染症の感染拡大による一時的な雇用調整や飲食業等におけるサービス内容の変更に伴い、新たな業務に不慣れな労働者が増加していることが死傷災害増加の要因とも考えられる。年齢別・経験期間別死傷年千人率を見ても、経験年数が1年未満の労働者は、

経験年数が1年以上の労働者に比べて高く、特に50～59歳の年齢階層で見た場合は3倍近い差が出ている。これらの状況に鑑みれば、第三次産業等、労働者が増加している又は労働者の入れ替わりが頻繁である業種において、安全衛生対策の取組を強化することが重要である。

年齢別・経験期間別 死傷年千人率(労働者死傷病報告)



一方で、例えば平成30年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、安全衛生管理の水準が低下したと答えた卸業及び小売業の事業場において、その低下の理由については「経営環境の悪化で、安全衛生に十分な人員・予算を割けない（29.0%）」「正社員以外の労働者が増えたため、管理が難しくなっている（28.7%）」となっている。

また、平成29年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、卸業及び小売業の事業場において正社員以外（派遣労働者を除く。）の労働者を過去1年間における安全衛生活動に参加させた割合は6割（59.0%）にとどまり、その理由として、危険な作業に従事していないことその他、「安全衛生活動を特に実施していない（17.5%）」、「勤務中に作業以外の活動を行わせる余裕がない（17.5%）」、「勤務時間帯、曜日がばらばらのため（16.7%）」となっている。

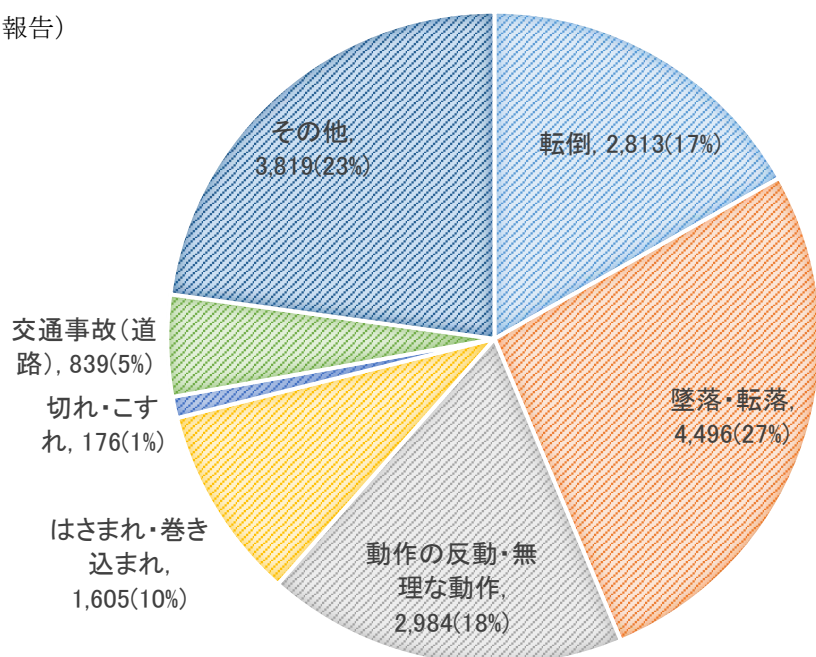
このように厳しい経営環境等様々な事情で安全衛生対策の取組が遅れている状況がある。更に、企業・事業場においては、世界的な原油価格高騰や物流コストの上昇、消費者・利用者へのサービス向上等の観点から、製造、物流等において少人数でより効率的・効果的に、短納期で業務を実施・処理することが求められていることも労働災害増加の要因の一つと考えられる。

しかしながら、いかなる経営状況であろうと安全衛生対策に真摯に取り組む必要がある。さらに、自社の人材を「コスト」ではなく、「資本」として捉え、安全衛生対策も含む教育や労働環境の整備として投資を行い、事業者と労働者が共に成長し価値

を生み出すとの人的資本の考え方が重要である。安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保の観点からもプラスになるとの理解が進めば、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことが期待できる。

また、上記の④に関しては、特に物流に関しては、コロナ禍における外出自粛による宅配便取扱個数の増加等の影響もあり、陸上貨物運送事業における労働災害が増加しており、荷役作業中等の「墜落・転落」が全数の約3割を占め、最多となっている。荷役作業の際の墜落・転落災害防止対策の強化をはじめ、荷役作業の実態を踏まえた安全衛生対策の強化が必要である。

令和3年陸上貨物運送事業における休業4日以上死傷者数（事故の型別）（労働者死傷病報告）



(3) 労働者の健康を巡る動向と対策の方向性

ア メンタルヘルス対策関係

令和3年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる割合については、使用する労働者数50人以上の事業場では取組率が94.4%である。一方、使用する労働者数50人未満の小規模事業場の取組率は、30～49人で70.7%、10～29人で49.6%となっており、特に使用する労働者数30人未満の事業場（小規模事業場）において、メンタルヘルス対策への取組が低調である。

また、精神障害等による労災請求件数及び認定件数は増加傾向にある。

使用する労働者数50人未満の事業場においてメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由については、令和2年労働安全衛生調査（実態調査）によれば、①該当する

労働者がいない（44.0%）、②取組方が分からない（33.8%）、③専門スタッフがい
ない（26.3%）となっており、小規模事業場を中心にメンタルヘルス対策の取組支援
が引き続き必要となっている。

イ 過重労働防止対策関係

過重労働の防止については、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）及び関係法令の施行等により各種の取組が進められた
ところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって尊い生命
が失われるなど痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にある。令和4年10月14
日に閣議決定された「自殺総合対策大綱」に盛り込まれている長時間労働の是正や職
場におけるメンタルヘルス対策の推進等にも留意しつつ、過労死等防止対策推進法
（平成26年法律第100号）に基づき令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等
の防止のための対策に関する大綱」に盛り込まれた対策をより一層推進する必要があ
る。

具体的には、週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上
の雇用者の割合は、緩やかに減少している（令和3年：8.8%（労働力調査））もの
の、依然として過重労働により脳・心臓疾患を発症したとして労災認定される事案が
発生しており、引き続き、時間外・休日労働時間^{*}を削減する必要がある。

※休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間

また、年次有給休暇の取得率は、増加傾向にある（令和3年：58.3%（就労条件総
合調査））が、引き続き、年次有給休暇の取得を促進し、年次有給休暇を取得しやす
い環境を整備する必要がある。

更に、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合も同様に増加傾向にある
（令和4年：5.8%（就労条件総合調査））が、引き続き、労働者の健康の保持や仕事
と生活の調和を図るため、勤務間インターバル制度の導入を促進する必要がある。

ウ 産業保健活動関係

職場における労働者の健康保持増進に関する課題については、メンタルヘルスや働
き方改革への対応、労働者の高齢化や女性の就業率の上昇に伴う健康課題への対
応、治療と仕事の両立支援、コロナ禍におけるテレワークの拡大や化学物質の自律管
理への対応など多様化しており、現場のニーズの変化に対応した産業保健体制や活動
の見直しが必要である。

また、法令に基づく産業保健体制が整備されているものの、産業保健活動が効果的
に行われず、労働者の健康保持増進が有効に図られていない事例や、保健事業を実施
する保険者との連携が十分に行われていない事例もあることから、より効果的に産業
保健活動の推進を図る必要がある。

更に、産業医の選任義務のない使用する労働者数50人未満の事業場においては、
産業保健活動が低調な傾向にあり、地域医療・保健との連携なども含め、こうした小
規模事業場における産業保健体制の確保と活動の推進が必要となっている。

労働力人口における通院者の割合が増加を続ける（平成 31 年：36.8%（国民生活基礎調査））一方で、治療と仕事を両立できる取組（通院や体調等の状況に合わせた配慮、措置の検討、両立支援に関する制度の整備等）を行っている事業場の割合は 41.1%（令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査））であり、事業場規模が小さい程、その取組の割合も小さい。疾患を抱えながら働きたいと希望する労働者が、安心・安全に就業を継続でき、かつ、事業者の継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上につながるよう、治療と仕事の両立支援の推進が必要である。

このような状況を踏まえ、事業者には、法令で定める健康確保措置に加え、それぞれの事業場の特性に応じて優先的に対応すべき健康課題を検討し、必要な産業保健サービスを提供することが求められている。

（4）化学物質等による健康障害の現状と対策の方向性

化学物質の性状に関連の強い労働災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）が年間約 500 件発生しており、減少がみられない。業種別には、製造業のみならず、建設業、第三次産業における労働災害も多い。また、特定化学物質障害予防規則等による個別規制の対象外となっている物質による労働災害が、これら化学物質による労働災害全体の 8 割を占めている。一方で、事業場の化学物質対策の取組状況について、危険性又は有害性等を有するとされる化学物質全てについて、ラベル表示、SDS 交付、リスクアセスメントを実施している割合が、令和 3 年において、それぞれ 69.9%、77.9%、66.2%となっている。

個別規制の対象外となっている危険性又は有害性等を有する化学物質に対する自律的管理規制に関する法令が今後施行を迎えるが、その定着が必要となっている。

2030 年頃に国内での石綿使用建築物の解体がピークを迎えるとされている中、建築物等の解体・改修工事において、更なる石綿ばく露防止対策等の確保・推進が必要である。

じん肺所見が認められる労働者は減少しているものの、じん肺新規有所見労働者は依然として発生している。また、熱中症により、毎年 20 人以上の労働者が死亡している。さらに、騒音性難聴の労災認定件数は、長期的に減少しているものの、依然として年間約 300 件となっている。これら職業性疾病の予防対策についても更なる取組の推進が必要である。

（5）事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発の重要性

誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者等の関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。このような考えを広く浸透させる努力を引き続き行っていくことも必要である。他方、これらの理念に反し、意図して安全衛生対

策に取り組むことを怠り、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては、罰則の適用も含めた厳正な対応を行っていく。

その上で、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを周知する等、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備が必要である。そのための具体的な方策として、

- ・「労働災害の発生件数・割合、死亡数等」、「労働安全衛生マネジメントシステムの導入の有無」、「健康・安全関連取組等」等人的資本への投資の可視化による事業者自らの情報開示と当該情報に基づく第三者の評価
- ・安全衛生対策に取り組む事業者を国が認定する取組等を通じて、官民・民間の商取引などでもこれら事業者が優先的に選ばれる社会的理解の醸成

などが考えられる。

このほか、中小事業場が様々な事情を抱える中で、自社の安全衛生対策に優先して取り組むためには、国が安全衛生対策に掛かる費用を助成すること等は有効と考えられる。また、国等が新規に事業を立ち上げる者に対して本計画の内容を教示すること、発注時において国や事業者は安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないこと、そして契約時等における安全衛生対策経費を確保することが必要と考えられる。

また、大学等の労働者の安全衛生管理の一環として、学生に対しても安全衛生教育を促進し、労働安全衛生に対するリテラシーを持たせることで、卒業生は、事業場における自発的な安全衛生対策の推進に貢献することが期待される。

加えて、国や安全衛生の指導を行う安全衛生コンサルタント、労働災害防止団体等の関係者が事業場における安全衛生対策に関し助言等を行うときに、単に法令等の内容を説明し、その取組を求めるだけでなく、

- ・他の事業場の好事例や当該事業場の状況に即した個別具体的な取組
- ・エビデンスに基づく具体的な労働災害防止の取組とその効果
- ・DXによる業務効率化と安全衛生の確保を両立する取組
- ・安全衛生に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリット

などを説明することも有効であると考えられる。

3 計画の重点事項

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえ、以下の項目を重点事項とし、重点事項ごとに具体的な取組を推進する。

- (1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- (2) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- (3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- (4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- (5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- (6) 業種別の労働災害防止対策の推進
- (7) 労働者の健康確保対策の推進
- (8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

4 重点事項ごとの具体的取組

(1) 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

ア 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・安全衛生対策や産業保健活動の意義を理解し、必要な安全衛生管理体制を確保した上で、事業場全体として主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動に取り組む。
- ・国や労働災害防止団体が行う労働安全防止対策に係る支援及び労働安全衛生コンサルタントを活用し、自社の安全衛生活動を推進する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・誰もが安全で健康に働くためには、労働者の安全衛生対策の責務を負う事業者や注文者のほか、労働者などの関係者が安全衛生対策について、自身の責任を認識し、真摯に取り組むことが重要である。また、消費者・サービス利用者においても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解が求められることを、あらゆる機会を捉えて、周知啓発を図る（2（5）参照）。
- ・安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価されるよう、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFEコンソーシアム」のみならず、「健康経営優良法人認定制度」など既存の安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みも活用し、これらの制度や当該制度を導入する事業場を広く周知する。その際、対象事業場の取引先になり得る発注者や求職者などが周知先となるよう、その周知方法についても工夫する。
- ・関係省庁と連携し、内閣官房が取りまとめた「人的資本可視化指針」の周知等を図り、「労働災害の発生件数・割合、死亡数等」、「労働安全衛生マネジメントシステムの導入の有無」、「健康・安全関連取組等の説明」等といった健康・安全に関連する事項の開示を進める事業者を支援する。
- ・業務の発注者となり得る者に対して、取引先において安全衛生対策に取り組むことの必要性の理解とその実現のための具体的な留意事項についての効果的な周知方法を研究し、その成果を踏まえ、当該留意事項に係る内容の周知を図る。
- ・中小事業者の安全衛生対策に取り組む意欲を喚起する一助として、安全衛生対策に取り組むことによる経営や人材確保・育成の観点からの実利的なメリットや安全衛

生対策に取り組まないことにより生じ得る損失について、研究を進め、その成果を広く周知する。この際、できるだけ中小事業者の身近な例を研究対象とし、より納得しやすい事例が提供できるよう工夫する。

- ・事業者の具体的な取組に繋がるよう、本計画に基づく個別の安全衛生対策の周知においては、他の事業場の好事例について、事業場の業種や規模等に即した個別具体的な取組も含めて周知するよう努める。
- ・国立大学協会等と連携し、大学の労働者への安全衛生管理の一環として実施する学生への安全衛生教育の促進を図る。
- ・労働災害防止団体が行う労働安全衛生活動に対して、必要な支援を行う。その際、労働災害防止団体は、全国組織であり地方支部と一体となって、安全管理士などを活用した助言・指導等を全国の事業者が等しく受けられるようにするほか、支援の受け手となる中小事業者等が自発的に安全衛生対策に取り組めるよう、中小事業者等の意識改革も含めた支援に努めることとする。
- ・引き続き労働災害防止団体と連携し、労働安全衛生マネジメントシステムの活用・普及促進を図る。
- ・労働安全衛生コンサルタントの活用促進を図るため、そのメリット等についての周知を図るとともに、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会と連携し、安全衛生対策に取り組む中小事業者等の意欲を喚起する労働安全衛生コンサルタントの育成を図る。あわせて、中小企業診断士等と連携し、事業場の多様なニーズに応じたワンストップの支援を行うことができるよう、専門家間の連携についても検討する。
- ・産業医科大学等と連携した産業保健分野の人材育成の推進、関連情報の収集及び情報発信を行う。
- ・グローバル社会に応じた安全衛生対策への取組促進や支援を行えるよう、中央労働災害防止協会等と連携し、諸外国の最新の知見や動向を把握するとともに、安全衛生分野の国際貢献も推進する。
- ・国自らの安全衛生に係る施策を様々な機会を通じて積極的に周知するとともに、中小事業者等を支援する国や関係機関の職員の指導力の向上を図る。

イ 労働災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・労働者死傷病報告の提出に当たって、電子申請や記載内容の充実等に取り組む。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・一部の労働災害事例のみならず、労働者死傷病報告を詳細に分析し、災害原因等の要因解析をより深化させるため、労働安全衛生総合研究所等の体制整備を検討する。
- ・労働災害統計の基盤となる労働者死傷病報告について、デジタル技術の活用により、

労働災害が発生した状況、要因等の把握が容易となるよう見直す。具体的には、統計処理等の効率化のため「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から直接、電子申請が可能となるよう必要なシステム改修を行う。これにより、報告は原則として電子申請とすることとし、報告者の負担軽減や報告内容の適正化、統計処理の効率化等をより一層推進する。

- ・安全衛生対策の取組について科学的根拠に基づきその有用性を証明し、事業者の納得性を高めることが重要であり、これらに資するよう独立行政法人労働者健康安全機構と連携し、災害発生要因等の安全衛生に関する研究成果等の情報発信を強化する。

ウ 安全衛生対策における DX の推進

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・デジタル技術や、AI やウェアラブル端末等の新技術を活用し、効率的・効果的な安全衛生活動及び危険有害な作業について遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進する。
- ・健康診断情報の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、プライバシー等に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。
- ・労働安全衛生法に基づく申請等について、電子申請を活用する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・効率的・効果的な安全衛生活動及び作業の安全化の推進に向け、ウェアラブル端末等の新技術の活用及びその機能の安全化の推進への有効度についてエビデンスの収集・検討を行う。また、これらの推進に当たってハードルとなる規制等については、必要に応じ見直す。
- ・労働安全衛生法に基づいて事業者が実施する健康診断情報を活用した労働者の健康保持増進の取組を推進するため、そうした取組が必ずしも進んでいない事業場に対し、健康診断情報の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めて、コラボヘルス推進のための費用を支援する。

(2) 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・転倒災害は、加齢による骨密度の低下が顕著な中高年齢の女性を始めとして、極めて高い発生率となっており、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。
- ・筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進する。

- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇入時等における安全衛生教育の実施を徹底する。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号。以下「職場における腰痛予防対策指針」という。）を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・事業者が安全衛生対策に取り組まないことにより生じ得る損失等の他、事業者の自発的な取組を引き出すための行動経済学的アプローチ（ナッジ等）などについて研究を進め、その成果を広く周知する。
- ・「健康経営優良法人認定制度」等の関連施策と連携し、転倒・腰痛防止対策の具体的メニューの提示と実践に向けた事業場への支援等を図る。
- ・転倒等災害防止に資する装備や設備等の普及のための補助、開発促進を図る。
- ・介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている腰痛の予防対策の普及を図る。
- ・理学療法士等を活用した事業場における労働者の身体機能の維持改善の取組を支援するとともに、筋力等を維持し転倒を予防するため、「Sport in Life プロジェクト」（スポーツ庁）と連携してスポーツの推進を図る。
- ・骨密度・「ロコモ度」・視力等の転倒災害の発生リスクの見える化の手法を提示・周知する。
- ・中高年齢の女性労働者に多い転倒災害の発生状況や第三次産業の業界の実態に即した基本的労働災害防止対策の啓発ツール等の作成・周知を行うとともに、アプリ、動画等を活用した効率的・効果的な安全衛生教育ツールの開発・普及を行う。
- ・労働安全衛生総合研究所や研究者との連携の下、労働者死傷病報告データの分析や転倒・腰痛災害防止のための調査・研究体制を確保し、多角的に研究を推進する。
- ・このほか、「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえた取組を進める。

(3) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組を進める。
- ・転倒災害が、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を進める。（再掲）
- ・健康診断情報の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、プライバシー等に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。（再掲）

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・「エイジフレンドリーガイドライン」のエッセンス版の作成・周知啓発を行う。
- ・「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」における検討を踏まえ、必要な転倒防止対策の取組を進める。(再掲)
- ・労働安全衛生法に基づいて事業者が実施する健康診断情報を活用した労働者の健康保持増進の取組を推進するため、そうした取組が必ずしも進んでいない事業場に対し、健康診断情報の電磁的な方法での保存・管理やデータ提供を含めて、コラボヘルス推進のための費用を支援する。(再掲)

(4) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けて、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や作業環境整備の留意点等を示した「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」(令和3年3月改定。以下「テレワークガイドライン」という。)や労働者の健康確保に必要な措置等を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(令和4年7月最終改定。以下「副業・兼業ガイドライン」という。)に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。
- ・外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・テレワークや副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、テレワークガイドラインや副業・兼業ガイドラインを引き続き周知する。
- ・副業・兼業を行う労働者が、自身の健康管理を適切に行えるツール(労働時間、健康診断結果、ストレスチェック結果を管理するアプリ)の活用促進を図る。
- ・労働災害等で脊髄に損傷を負った労働者に対する最新の治療の研究等を推進するとともに、障害を有する労働者の職場復帰等の支援に向けた研究を推進する。また、障害のある労働者の就業上の配慮の必要性について引き続き周知する。
- ・技能実習生を始めとした外国人労働者への効率的・効果的な安全衛生教育のための手法の提示や外国人労働者も含めた労働者に対する危険の見える化のためのピクトグラム安全表示の開発を促進する。

(5) 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

ア 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、個人事業者等に関する業務上の災害の実態の把握に関すること、個人事業者自らによる安全

衛生確保措置に関する事、注文者等による保護措置のあり方等において、事業者が取り組むべき必要な対応について検討する。

イ アの達成に向けて国等が取り組むこと

- ・有害物質による健康障害の防止措置を事業者に義務付ける労働安全衛生法第 22 条の規定に関連する省令が、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の方に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付けることとする内容に改正され、令和 4 年 4 月に公布されたことから、当該省令の内容についての周知等を行う。
- ・労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、個人事業者等に関する業務上の災害の実態の把握に関する事、個人事業者自らによる安全衛生確保措置に関する事、注文者等による保護措置のあり方等について検討する。

(6) 業種別の労働災害防止対策の推進

ア 陸上貨物運送事業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「荷役作業における安全ガイドライン」に基づく安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等、荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。(再掲)

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・陸上貨物運送事業における死傷災害の約 7 割が荷役作業時に発生しており、トラックからの墜落・転落災害が多数発生していることから、トラックからの荷の積み卸し作業に係る墜落・転落防止対策の充実強化を図る。
- ・陸上貨物運送事業の荷役作業における労働災害の多くが荷主事業者の敷地等において発生している実態等に対応するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の検討を踏まえ、荷主事業者対策に取り組む。
- ・陸上貨物運送事業等の事業場(荷主となる事業場を含む。)に対して、「荷役作業における安全ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、荷役作業の実態を踏まえ、荷役作業に用いる機械等の安全な使用方法を検討する。
- ・効果的な腰痛の予防対策を行うために、腰痛の発生が比較的多い重量物取扱い作業等について、事業者や研究者の協力を得つつ発生要因をより詳細に分析し、効果が見込まれ、かつ実行性がある対策を選定する。あわせて、事業者等の協力を得つつ実証的な取組を行い、効果が得られた対策を積極的に周知・普及を図る。

イ 建設業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- ・労働者の熱中症や騒音障害を防止するため、「職場における熱中症予防基本対策要綱」（令和3年4月20日付け基発0420第3号。以下「職場における熱中症予防基本対策要綱」という。）に基づく暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策の適切な実施や「騒音障害防止のためのガイドライン」（平成4年10月1日付け基発第546号。以下「騒音障害防止のためのガイドライン」という。）に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の健康障害防止対策に取り組む。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・建設業における死亡災害の約4割が墜落・転落災害であることから、「建設業における墜落・転落防止対策の充実強化に関する実務者会合報告書」（令和4年10月28日公表）を踏まえ、足場の点検の確実な実施、一側足場の使用範囲の明確化等墜落・転落災害防止対策の充実強化を図る。
- ・デジタル技術の活用を推進するため、国土交通省と連携し、デジタル技術を活用した建設施工の自動化、自律化、遠隔化等の新たな技術の導入に伴う安全対策について検討を進める。
- ・地震、台風、大雨等の自然災害に被災した地域の復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底を図る。
- ・建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成28年法律第111号）に基づき、国土交通省と緊密な連携の下に、建設工事従事者の安全及び健康の確保に取り組む。
- ・「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「騒音障害防止のためのガイドライン」の周知・指導などの健康障害防止対策の推進を図る。

ウ 製造業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等については、製造者（メーカー）、使用者（ユーザー）それぞれにおいてリスクアセスメントを実施し、労働災害の防止を図ることが重要であることから、「機械の包括的な安全基準に関する指針」（平成19年7月31日付け基発第0731001号）に基づき、使用者においてリスクアセスメントが適切に実施できるよう、製造者は、製造

時のリスクアセスメントを実施しても残留するリスク情報の機械等の使用者への確実な提供に取り組む。

- ・機能安全の推進により機械等の安全水準を向上させ、合理的な代替措置により安全対策を推進する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・製造業で使用される機械等について、国際整合化などの技術の進展に対応した安全基準（ボイラー構造規格等）の見直しを行う。
- ・作業手順の理解や危険への感受性を高めるためのVRの活用について、より安全に資するものとなるよう所要の要件を検討する。
- ・機能安全を活用し、危険な作業を信頼性の高い技術で置き換えることを通じて、現場の作業者が労働災害に被災するリスクを低減させる取組を推進する。

エ 林業対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・伐木等作業の安全ガイドライン、「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」（平成6年7月18日付け基発第461号の3。以下「林業の緊急連絡体制整備ガイドライン」という。）等について労働者への周知や理解の促進を図るとともに、これらに基づき、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法、保護具の着用、緊急時における連絡体制等の整備や周知、通信機器の配備、教育訓練等の安全対策を確実に実施する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・小規模事業場における労働災害が多い状況にも留意し、立木の伐倒時の措置、かかり木処理の禁止事項の徹底を図るとともに、下肢を保護する防護衣の着用や木材伐出機械等の安全対策の徹底等を図る。また、伐木等作業の安全ガイドライン、林業の緊急連絡体制整備ガイドライン等について関係事業者に対し一層積極的に周知し、ガイドラインに基づく措置が着実に講じられるよう徹底を図るとともに、その実施状況等も踏まえて安全対策に取り組む。
- ・林野庁や地方公共団体、労働災害防止団体等と連携し、関係機関連絡会議の開催、労働災害情報の共有、合同パトロールの実施、労働災害防止団体の安全管理士や都道府県の林業普及指導員等による指導等、各機関が協力した取組を促進するとともに、発注機関との連携を強化し、労働者の安全と健康を確保するために必要な措置を確実に講ずるよう取組を進める。

(7) 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果を基に集団分析を行い、その集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことで、メンタルヘルス不調の予防を強化する。
- ・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和2年厚生労働省告示第5号）に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の取組を引き続き支援する。
- ・事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを整備する。
- ・ストレスチェックの実施や集団分析を促進するため、ストレスチェックの受検、集団分析等ができるプログラムを事業者を提供するとともに、その活用に向けて周知を図る。
- ・集団分析、職場環境改善の実施及び小規模事業場におけるストレスチェックの実施を促進するための方策を検討し、取り組む。
- ・健康経営の視点を含めたメンタルヘルス対策に取り組む意義やメリット（欠勤、プレゼンティーズム、経営損失の防止等）を見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。
- ・小規模事業場を中心とした好事例の周知啓発を図る。
- ・職場におけるハラスメント防止対策の取組の周知及び対策の徹底を図る。

イ 過重労働対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。
 - ① 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
 - ② 年次有給休暇の確実な取得の促進
 - ③ 勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）による労働時間等の設定の改善
- ・長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく長時間労働の削減のための取組を基本として、次の取組を進める。
 - ① 長時間労働が疑われる事業場への監督指導の徹底、「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」の周知・指導等に、引き続き取り組む。

また、令和6年4月より、時間外労働の上限規制が適用される医師、建設業、自動車運転者等について、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及び関係法令における改正内容の周知・指導等に取り組む。特に、運輸業・郵便業においては全業種の中で最も脳・心臓疾患による労災支給決定件数が多いことから「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）」の周知・指導等に取り組む。また、医師については「医師の労働時間短縮等に関する指針」（令和4年厚生労働省告示第7号）に基づき、引き続き労働時間の短縮に向けた取組を進める。
 - ② 事業者が医師による面接指導の対象となる長時間労働者に面接指導が勧奨できるよう、制度の趣旨や必要性について効果的な周知方法を検討し、事業者への周知に取り組む。
- ・「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」（過労死等防止調査研究センター実施）における研究成果を踏まえた業種別・職種別の防止対策の作成及び周知に取り組む。

ウ 産業保健活動の推進

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備する。
- ・治療と仕事の両立支援に関して、支援を必要とする労働者が支援を受けられるように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
- ・事業者及び労働者は、産業医や保健師に加えて医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援を図る。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・産業現場のニーズの変化を踏まえつつ、より効果的に産業保健活動が推進されるよう、「産業保健のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、産業保健に関わる者の役割分担や連携のあり方、保険者等との連携のあり方、小規模事業場における産業保健活動のあり方等について検討する。

- ・健康経営の視点を含めた産業保健活動に取り組む意義やメリットが見える化し、経営層に対する意識啓発の強化を図る。
- ・事業場や医療機関及び労働者本人を対象とした「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知啓発を強化するとともに、「両立支援コーディネーター」の活動状況を把握した上で、より効果的な配置について検討し、その更なる活用を図る。
- ・産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、中小事業場を中心とする産業保健活動への支援を、引き続き実施する。
- ・事業協同組合、商工会、商工会議所等が、会員等にメンタルヘルス対策を含む産業保健に係るサービスを提供した場合における国による支援の仕組みを整備する。
(再掲)

(8) 化学物質等による健康障害防止対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施する。
 - ①化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSを交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
 - ②化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・化学物質管理者講習（法定及び法定外）のテキスト等の教材作成等による化学物質管理者等の育成支援を図る。
- ・リスクアセスメント及びその結果に基づく措置・濃度基準値遵守のための業種別・作業別の化学物質ばく露防止対策マニュアル作成支援を行う。
- ・業種別の特徴を捉えた中小事業者向けの化学物質管理に係る相談窓口・訪問指導・人材育成（講習会）の機会を提供する。
- ・各都道府県での化学物質管理専門家リスト等の作成による事業者における専門家へのアクセスの円滑化を図るとともに、協議会を立ち上げる。
- ・労働安全衛生総合研究所化学物質情報管理研究センターにおけるGHS分類・モデルSDS作成、クリエイト・シンプル（簡易リスクアセスメントツール）の改修及び周知等の事業場における化学物質管理の支援を行う。

イ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査を確実に実施する。
- ・石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則（昭和54年労働省令第18号）その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・石綿事前調査結果報告システムの運用、ポータルサイトによる情報発信の拡充を図る。
- ・工作物石綿含有建材調査者講習標準テキストを作成等する。
- ・石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）や最新の分析方法などの知識を提供するための啓発用動画の作成、講習会を実施する。
- ・建築物石綿含有建材調査者講習等の講習機会を十分に提供する。
- ・講習実施機関の講習の質の水準を向上させるための協議会を設置する。
- ・建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル等の改訂・周知を行う。
- ・解体・改修工事発注者（個人住宅の施主を含む。）による取組を強化するため、関係省庁との連携や発注者の配慮義務にかかる周知等を図る。
- ・第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進等に取り組む。
- ・所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う建設業労働災害防止協会に対して支援を行い、トンネル工事に従事した労働者の健康管理の充実を図る。

ウ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施する。あわせて、作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育を行うほか、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置を確認し、周知する。その他、熱中症予防に効果的な機器・用品の活用も検討する。
- ・労働者は、熱中症を予防するために、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってから作業を行う。あわせて、作業中に定期的に水分・塩分を摂取するほか、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者に申し出る。
- ・労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。(再掲)

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・事業者の熱中症予防対策の実施を促進するために、日本産業規格（J I S）に適合した暑さ指数計や熱中症予防に効果的な機器・用品の普及を図る。あわせて、熱中症予防対策への理解を深めるために、先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールの提供を行うほか、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導を行う。
- ・労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく事業者の取組に係る指導や、測定に関する支援等を行う。

エ 電離放射線による健康障害防止対策

(ア) 労働者の協力を得て、事業者が取り組むこと

- ・東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業（以下「廃炉作業」という。）や帰還困難区域等で行われる除染等における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等を徹底する。
- ・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年 8 月 31 日健康の保持増進のための指針公示第 6 号）に基づく健康管理を実施する。
- ・医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理を徹底する。

(イ) (ア) の達成に向けて国等が取り組むこと

- ・廃炉作業における健康相談窓口の設置、作業指揮者等に対する研修の支援を継続する等、事業者の取組を支援する。

- ・東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して、離職後を含めて長期的に被ばく線量等を追跡できるデータベースを活用し、健康相談の実施等の長期的な健康管理対策を着実に実施する。
- ・医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を支援する。

(参考) アウトプット指標及びアウトカム指標の考え方

(ア) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

労働者の作業行動に起因する労働災害として「転倒」「動作の反動、無理な動作」があり、これら災害防止を推進することが本重点項目の目的となる。

「転倒」災害防止については、事業者が「転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会」の検討を踏まえたハード・ソフト両面からの対策を進め、転倒そのものを抑制することが有効と考えられる。また、労働者自身の作業行動に起因することから労働者教育も有効であると考えられる。

「動作の反動、無理な動作」のうち、約3割を占める腰痛については、介護職員の身体の負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器等の導入など既に一定程度の効果が得られている予防対策がある。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（2）アに取りまとめ、4（2）アの推進状況を特に「転倒」「動作の反動、無理な動作」が問題となる業種をターゲットとして、1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査（2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照）において、回答した206事業場のうち何らかの転倒防止対策に取り組んでいるとした事業場の割合は83.5%であるが、（転倒災害の約半数が50代以上の女性という、身体機能等の影響が大きく出ている状況の中で、）整理・整頓・清掃などの物理的な対策だけでなく、転倒しにくい身体づくりや転倒した際に怪我をしにくい身体づくり（ソフト的な対策）にも取り組んでいる事業場は5%であった。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね10ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、増加に歯止めを掛けるとのアウトカム指標の達成に向けては、10ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成及び転倒防止・腰痛予防対策の在り方に関する検討会における整理も踏まえ、ハード・ソフト両面からの対策に取り組む事業場の割合について、過半数の50%を目指すことと目標を設定している。

【アウトカム指標】

転倒災害は、被災率（死傷年千人率）の高い高年齢労働者（特に女性）の増加に伴って過去5年間（2017～2021）で概ね年5%ずつ増加しており、今後の高年齢労働者の更なる増加を考慮すると、今後も、同様の傾向が予想される。また、産業構造の変化等に伴って性別・年齢層別の死傷年千人率も増加しており、今後も同様の増加が見込まれる。ここで、転倒防止対策に係る事業者の取組（災害発生状況も踏まえ、整理整頓や段差の解消といった設備的な対策だけでなく、転倒しにくい身体づくり、転倒した際にも怪我をしにくい身体づくりといった対策も含めた取組）を60%に進捗させることで（アウトプット指標達成）、転倒の年齢別男女別の死傷年千人率については、2021年の実績からの増加に歯止めをかけることができると期待する。

また、社会福祉施設における腰痛による休業4日以上死傷災害（2021）は1,580件であり、2017年と比較して2021は30%増加している。今後も、高齢者の増加に伴う介護職員の増加を背景として、腰痛災害の増加が予想される。一方で、ノーリフトケアを導入している事業場の割合が増加すれば（アウトプット指標達成）腰痛災害の発生の抑制が期待できる。これらを加味すれば、アウトプット指標の達成において、増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して2027年までに減少させることができると期待できる。

(イ) 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

高齢労働者の災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

高齢労働者の災害防止対策については、高齢労働者の身体機能の低下等に応じ、事業者が専門家により取りまとめられたエイジフレンドリーガイドラインに記載された事項を事業場の実態に応じて進めることが有効と考えられる。また、身体機能の低下を抑えるための健康づくりも有効である。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（3）アに取りまとめ、4（3）アの推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査（2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照）において、エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組については、ガイドラインを知っており、かつ、当該ガイドラインに基づいて取り組んでいる事業場の割合は11.2%。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね10ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、増加に歯止めを掛けるとのアウトカム指標の達成に向けては、10ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成に向けて過半数の50%を目指すことと目標を設定している。

【アウトカム指標】

エイジフレンドリーガイドラインに基づく取組を進める事業者の割合が50%に進捗させることで（アウトプット指標達成）、60歳代以上の死傷年千人率を2021年実績と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかけることができると期待する。

(ウ) 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

【アウトプット指標】

テレワークや兼業副業における安全衛生対策を普及するとともに、外国人労働者の災害防止を推進することが本重点項目の目的となる。

外国人労働者の災害防止対策については、言語が異なることによる作業に伴う手順や安全衛生上の留意の理解の不足が問題になっていると考えられることから、言語の違いに配慮した安全衛生教育が有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（4）アに取りまとめ、4（4）アの推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。

【アウトカム指標】

外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合が50%に進捗させることで（アウトプット指標達成）、外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均以下とすることができると期待する。

(エ) 業種別の労働災害防止対策の推進

○陸上貨物運送業

【アウトプット指標】

陸上貨物運送業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

陸上貨物運送業の労働災害については、特に荷役作業による災害が課題となっていることから、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づき荷役作業における災害防止対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（6）ア（ア）に取りまとめ、4（6）ア（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査（2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照）において、荷役ガイドラインに基づく措置を講じている事業場（荷主事業場を含む。）は33.5%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、45%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を2021年の死傷者数ベースとすると、陸上貨物運送事業における休業4日以上死傷災害(2021年)のうち、荷役作業時における災害が約7割を占めている。「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組を実施する事業場の割合が45%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、5%災害が減少することが期待できる。

○建設業

【アウトプット指標】

建設業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

建設業の労働災害については、特に墜落転落による災害が課題となっていることから、法令に基づく墜落防止対策を実施することはもとより、更にリスクアセスメントを実施し、災害の原因となる要素を排除する努力をすることが災害防止対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)イ(ア)に取りまとめ、4(6)イ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、建設業における代表的な災害である墜落転落の防止に当たってのリスクアセスメントを行っている事業場は74%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、85%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を2021年の死亡者ベースとすると、建設業における死亡災害(2021年)のうち、最も災害の多いのは「墜落・転落」で、約4割を占める。墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合が85%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、15%災害が減少することが期待できる。

○製造業

【アウトプット指標】

製造業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

製造業における労働災害については、特に機械による「はさまれ巻き込まれ」による災害が課題となっていることから、法令に基づく災害防止対策を実施することはもとより、更に製造者(メーカー)、使用者(ユーザー)それぞれにおいてリスクアセスメント等による機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策を実施し、災害の原因となる要素を排除する努力をすることが災害防止対策を進める上で有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)ウ(ア)に取りまとめ、4(6)ウ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、製造業における機械の「はさまれ巻き込まれ」災害の防止対策としてリスクアセスメントを実施する事業場の割合はアンケート、その他業務から得ている感触によると概ね半数つまり50%程度である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、60%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

これまでの統計調査等を踏まえ、はさまれ・巻き込まれ対策に取り組む事業場、または機械のリスクアセスメントを実施している製造業の事業場の割合は4割程度と推定する。機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合が60%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、5%機械によるはさまれ・巻き込まれの災害が減少することが期待できる。

○林業

【アウトプット指標】

林業における災害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

林業における労働災害については、特に伐木作業による災害が課題となっていることから、伐木等作業の安全対策を進めることが有効と考えられる。

このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(6)エ(ア)に取りまとめ、4(6)エ(ア)の推進状況を1(3)に掲げるアウトプット指標として把握することとする。ここで指標の数値目標に関し、2021年に実施した関係省庁等が行う林業従事者を対象とした研修の場を活用したアンケート調査(2021年12月14日安全衛生分科会配付資料参照)において、伐木ガイドラインに基づく措置を講じている事業場は(ガイドラインの複数の主要な事項に取り組んでいる者を「措置を行っている事業場」とした。)30.2%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0~10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところであり、アウトプット指標については、概ね10ポイント増の指標とすることが本来適当と考えられる。しかしながら、死亡災害を15%減少させるとのアウトカム指標の達成に向けては、10ポイント増程度の取組増では到底足りず、アウトカム指標の達成に向けて50%以上にすると目標を設定している。

【アウトカム指標】

起算点を2021年の死亡者数ベースとすると、林業における死亡災害(2021年)のうち、伐木作業における災害が約6割を占める。「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を講ずる林業の事業場の割合が50%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、15%災害が減少することが期待できる。

(オ) 労働者の健康確保対策の推進

【アウトプット指標】

労働者の健康確保対策については、特にメンタル不調や過重労働による健康障害が課題となっていることから、これらの対策を推進することが本重点項目の目的となる。

メンタル不調については、メンタルヘルス対策として職場におけるハラスメント防止対策やストレスチェックの実施も含めたメンタルヘルス対策を進めることが有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(7)ア(ア)に取りまとめ、4(7)ア(ア)の推進状況を1(3)に掲げるメンタルヘルス対策及びストレスチェックの実施状況をアウトプット指標として把握することとする。

また、過重労働による健康障害防止については、時間外・休日労働時間を削減することに加え、年次有給休暇の取得や勤務間インターバル制度の導入といった長時間労働の抑制策による働き方の見直しの促進や、長時間労働者の面接指導を含めた産業保健サービスの充実が有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4(7)イ(ア)に取りまとめ、4(7)イ(ア)の推進状況を上記に掲げる年次有給休暇の取得率やインターバル制度の導入率をアウトプット指標として把握することとする。

さらに、これらの対策を含めて全ての事業場において産業保健サービスが提供されることが労働者の健康確保対策として重要であることから、事業者が取り組む具体的対策を4(7)ウ(ア)に取りまとめ、4(7)ウ(ア)の推進状況を1(3)に掲げる必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合をアウトプット指標として把握することとする。

【アウトカム指標】

メンタルヘルス対策及びストレスチェックの実施状況がそれぞれ80%、50%に進捗すれば(アウトプット指標達成)、メンタルヘルス不調につながる「自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合」を2027年までに50%未満となることが期待できる。

また、年次有給休暇の取得率が70%以上、勤務間インターバル制度の導入率が15%以上に進捗すれば(アウトプット指標達成)、長時間労働の抑制に繋がる働き方の見直しが図られるほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく労働時間削減に向けた取組を着実に進めることで、週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下となることが期待できる。

なお、必要な産業保健サービス(※)の提供割合が80%以上に進捗すれば(アウトプット指標達成)、労働者の健康障害全般の予防につながり、健康診断有所見率等が改善することが想定されるが、労働災害防止の成果を直接反映する適切な指標を設定することが困難であるため、このアウトプット指標に直接関係するアウトカム指標は設定していない。

※必要な産業保健サービスとして、以下の取組を想定している。

- ・労働安全衛生法の健康診断結果に基づく保健指導
- ・健康診断で所見が認められた者や要治療者など治療・服薬・就業上の配慮等の健康管理上の措置が必要な者に対する指導、支援、相談
- ・睡眠、喫煙、飲酒等に関する健康的な生活に向けた教育や相談
- ・メンタルヘルス対策（ストレスチェックの実施、相談体制の整備、職場環境改善等）
- ・高齢労働者の身体能力の低下を踏まえた転倒等の予防対策
- ・がん、精神障害等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援
- ・女性の健康課題（更年期障害、月経関連の症状、疾病等）に対する配慮、支援
- ・化学物質等の有害物を取り扱う者に対する健康診断等の健康管理
- ・テレワークの増加等に伴う事業場以外の場所で就業する者に対する相談対応等の健康管理支援健康管理

（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進

【アウトプット指標】

化学物質や石綿等による健康障害防止対策を推進することが本重点項目の目的となる。

そのうち、化学物質を原因とする健康障害については、危険性又は有害性のある化学物質についてラベル表示、SDSによりその危険有害性を事業者が把握し、リスクアセスメントを実施するとともに、それらに基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を進めることが有効であると考えられる。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）ア（ア）に取りまとめ、4（8）ア（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。労働安全衛生調査によると、13次防期間におけるラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの実施率の平均は、それぞれ69.1%、70.4%、57.9%である。13次防期間中の取組に係る各種指標の推移を見ると、4年目において概ね0～10%程度の増加となっている。このことから災害防止計画により重点的に取り組んだ場合の安全衛生の取組の推移は、10%程度の増加が最大期待できると考えられるところである。このことから、ラベル・SDSについては80%以上にすることを目標としている。リスクアセスメントについては、13次防期間中に概ね20%程度の増加となっており、今後も同程度の増加が期待できることから、80%以上にすることを目標としている。また、リスクアセスメントの結果に基づき、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の実施については、リスクアセスメントを実施していることが前提となるため、リスクアセスメントと同じ80%以上にすることを目標としている。

また、熱中症による健康障害については、暑さ指数を把握し、その値に応じた作業環境管理、作業管理等の予防対策を講ずることが有効である。このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）ウ（ア）に取りまとめ、4（8）ウ（ア）の推進状況を1（3）に掲げるアウトプット指標として把握することとする。

石綿、粉じんや電離放射線による健康障害防止対策については、関係法令を遵守し、着実に措置を実施することが有効であり、このような考えから、事業者が取り組む具体的対策を4（8）イ（ア）及び4（8）エ（ア）に取りまとめている。なお、法令を遵守することは当然のことであり、指標として評価することはしない。

【アウトカム指標】

化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）（2017年から2021年の平均）は、492件である。危険性又は有害性のある化学物質についてラベル表示、SDS交付、リスクアセスメントの実施とそれらに基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずる事業場の割合がそれぞれ80%に進捗すれば（アウトプット指標達成）、5%災害が減少し、2027年の化学物質による災害は、467件（2017年から2021年の平均と比べ25件・5.1%減）となることが期待できる。

また、熱中症による死亡災害で、今後、熱中症リスクの高い高齢労働者は増加する一方で、極端な高温等が起こる頻度とそれらの強度が、地球温暖化の進行に伴い増加することを背景として、熱中症災害の増加が予想される。一方で、暑さ指数を把握している事業場の割合が増加すれば（アウトプット指標達

成)、その値に応じた措置に取り組む事業場が増加し、熱中症による死亡者数の増加率を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させることが期待できる。

(キ) 総括

【死亡災害総括】

アウトカム指標に基づき、2027年までに建設業及び林業においてそれぞれ死亡災害は15%減少することが期待される。これを元に、2022年の死亡災害(左記件数は未確定であるため2021年の実績を参照)と2027年の死亡災害を比較すると、少なくとも約5%の減少が期待できる。

【死傷災害総括】

アウトカム指標に基づき2027年までに製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれの死傷者数を2027年までに5%減少、陸上貨物運送事業の死傷者数を2027年までに2022年と比較して5%以上減少すると期待する。加えて、転倒の性別・年齢別千人率、社会福祉施設における腰痛の千人率が2021年と変わらないと期待する。この仮定を元に、過去5年の各業種における性別年齢別の労働者数推移と独立行政法人労働政策研究・研修機構における労働力人口の推計から算出した各業種における2027年の性別年齢別労働者数を加味して、2022年の死傷災害(左記件数は未確定であるため2021年の実績を参照)と比較した2027年の災害減少数を推計すると(約3,800人減(3%減)と見込まれ、)減少に転ずると期待される。なお、先計算においては化学物質による死傷災害の減少については、全体の件数と比較して微少であるため、計算には含めていない。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、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。

助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP2～3へ

人への投資を強化するため、現在政府では、3年間で4,000億円規模のパッケージを創設し、民間ニーズを反映しつつ、取り組んで行くこととしています。

人材開発支援助成金についても、国民の皆さまからの提案等をもとに、**令和4～6年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」を創設**しました。

「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

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の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

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休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+ 15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45%	-
	(+ 15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練（OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	60%	45%	760円	380円
	(+ 15%)		(+ 200円)	(+ 100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+ 5万円)		(+ 3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額
長期教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）	20万円	1人1日当たり 6000円
	(+ 4万円)	(※有給休暇の場合) (+ 1200円)
所定労働時間の短縮と所定外労働時間の免除制度	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) です。
- ・ 賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額 (定額)**です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自社専用の学習カリキュラムの開発を地元の大学に委託して訓練を実施。業務効率化に向けて社内のデジタル化を図るため、自社で培ったノウハウを基に、本当に必要なデジタル技術を社内に実装したいと考えた。そのためには、自社のサービスやシステムを熟知している自社の社員をリスクリングする必要があった。オーダーメイド型訓練の開発・設定費用も助成対象になるため、この制度を活用して実施した。現在、事業部門内にて、業務改善システムの開発に取り組んでいる。（※高度デジタル人材訓練限定）

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2500万円	1000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年あたり)	
	※実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	—	—	—	—	—	—	
高度デジタル人材訓練	30～50万円	20～30万円	150万円	100万円	—	原則1200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1600時間	3回まで
成長分野等人材訓練	—	—	—	—	国内150万円 <海外500万円>	—	—
自発的職業能力開発訓練	7～20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	—	3回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50万円	10～30万円	—	—	—	1200時間	1回まで
長期教育訓練休暇等制度	—				—	最大150日 ※有給の長期休暇のみ	—

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

※ 実訓練時間数が100時間未満／100～200時間未満／200時間以上によって変動。

※「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**訓練実施計画を作成する**
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前までに管轄労働局に提出する**

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 訓練実施計画届・ 年間職業能力開発計画・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 訓練内容を確認できるカリキュラム・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step 2 訓練実施

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内に**、必要書類を管轄労働局に**提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 法令違反等がないか確認する書類・ 支給申請書・ 助成額を算定した書類・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など・ 訓練に使用した教材の目次等の写し・ 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



■(URL) 人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金に 事業展開等リスキリング支援コース を創設しました

人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の**事業展開**に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、**デジタル・グリーン化**に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

助成率・助成額などは裏面をご覧ください→

▶ 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例：・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
・繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

▶ 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例：・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
・顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

▶ 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例：・農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

人材開発支援助成金

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



支給対象訓練

- ① 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**

- i 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
- ii 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第2号）

を訓練実施計画届と併せて提出する必要がありますので、

取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のもの**

または6か月以内に実施したものである必要があります。

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	960円	480円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方を、早期に雇い入れた事業主に対して助成します。さらに、**より高い賃金（雇い入れ前賃金比5%以上）**で雇い入れた事業主には**加算して助成**します。

■ 「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■ 「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指し、証明書をお持ちです。

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者」であった方
再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、**採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。**

事業主

- ① 「再就職援助計画対象労働者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主
- ② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主



再就職援助計画
対象労働者証明書

助成額（対象労働者1人あたり）

早期雇入れ助成

通常	優遇助成 ※1
30万円	40万円 新型コロナウイルス感染症の影響により離職した異業種の45歳以上の方を雇い入れた場合は+40万円※2
NEW	賃金上昇（雇い入れ前賃金比5%以上）加算 +20万円 ※3

人材育成支援

早期雇入れ助成の対象者に対して、雇い入れ日から6か月以内に訓練を開始した場合に助成

		通常	優遇助成 ※1
OFF-JT	賃金助成	900円/時	1,000円/時（1,100円/時※4）
	訓練経費助成（実費相当額）	実費相当額（上限30万円）	上限40万円（上限50万円※4）
OJT	訓練実施助成	800円/時	900円/時（1,000円/時※4）

※1 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

※2 令和3年4月1日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した、雇い入れ日時点で45歳以上の方を、離職前と異なる業種の事業所で雇い入れた場合に適用されます。

※3 **賃金上昇加算**は、令和4年12月2日以降に提出された再就職援助計画の対象労働者で、雇い入れ前の賃金から雇い入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に適用されます。

※4 優遇助成に該当する場合であって、かつ、賃金上昇加算に該当する場合に適用されます。



中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）をご活用ください

「中途採用等支援助成金」は、**中途採用者の雇用管理制度を整備**した上で**中途採用の拡大**を図る事業主に対して助成するものです。

助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて**常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主**は、**法定の中途採用率を公表している**ことも助成対象の要件です。

中途採用率の拡大

(A)

助成額：50万円

中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値※¹）以上上昇させた事業主に対する助成

45歳以上の
中途採用率の拡大

(B)

助成額：100万円

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

- ・ 中途採用率を20ポイント（中途採用率拡大目標値）以上上昇させた
- ・ うち45歳以上の労働者で10ポイント（45歳以上中途採用率拡大目標値※²）以上上昇させた
- ・ 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

※1、※2の計算方法は裏面に記載

申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、**中途採用計画の作成・提出が必要**です。

雇い入れ前

- ・ 中途採用計画の作成
- ・ 中途採用に関する情報の公表
（常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主のみ）

中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備 + 対象となる方の雇い入れ

(A) 中途採用率の拡大

中途採用率を20ポイント以上
上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

- ・ 中途採用率を20ポイント以上上昇させた
- ・ うち45歳以上の労働者で10ポイント以上上昇させた
- ・ 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた

助成金支給

助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※¹により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者（パートタイム※²を除く）として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である（「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ）

※1 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

(A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の中途採用率	
中途採用計画期間中に雇い入れた人数	(a) 50人未満	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
	(b) 50人以上	$\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

(B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2) - (1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

(1)	中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$
(2)	中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率	$\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。ご不明な点は、お近く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。



事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ

就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方（未経験職種への転職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引き上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。
 （「訓練」や「賃金引き上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）

通常の1.5倍

特定求職者雇用開発助成金（採用の助成金）

助成額

90[※]万円

～

360万円

※短時間労働者以外の場合の助成額。

人材開発支援助成金（訓練の助成金）

訓練費用の
助成率

30%

～

75%

- ・特定求職者雇用開発助成金を利用する場合、「賃金助成額」は支給されず、「経費助成」のみ支給されます。
- ・訓練の内容や対象者の違いにより助成率が異なります。

助成開始対象

令和4年12月2日以降の採用

まずは求人提出が必要です。詳細は管轄のハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母 高齢者（60～65歳未満） 生活保護受給者等 など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）×2期 短時間：30万円（22.5万円）×2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期
65歳以上の高齢者	105万円（90万円） 短時間：75万円（60万円）	52.5万円（45万円）×2期 短時間：37.5万円（30万円）×2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）

※()内は大企業に対する支援額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

対象労働者の支給要件

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 など
生涯現役コース	・65歳以上の方
被災者雇用開発コース	・被災離職者など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に助成対象となります。ただし、「生涯現役コース」と「被災者雇用開発コース」の対象者は、1年以上継続して雇用することが確実である場合に助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・ 求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。
- ・ 経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

訓練と賃金引上げの支給要件

対象となる訓練

次のいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練が対象です。
最後の支給対象期の末日までに訓練を開始することが必要です。



[人材開発支援助成金](#)

① 1コースの実訓練時間数等が50時間以上※の訓練

※ eラーニング・通信制による訓練の場合は、標準学習時間が50時間以上または標準学習期間が3月以上

② ①以外の次の訓練

- ・ 特定訓練コース（労働生産性向上訓練、熟練技能育成・承継訓練）
- ・ 特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練、有期実習型訓練）
- ・ 人への投資促進コース（高度デジタル人材等訓練）
- ・ 事業展開等リスキリング支援コース

賃金引上げの要件

「賃金引上げ計画」の計画期間（最大3年）内に、採用時（試用期間がある場合は本採用時）の「毎月決まって支払われる賃金※」が**5%以上引き上がっている**ことが必要です。

※ 年間賞与や超過労働給与額（時間外手当など）、職務非関連の賃金（住宅手当、家族手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・ 採用日から3年経過した日に、「天災その他のやむを得ない理由」や「対象労働者の本人の責めに帰すべき理由」などにより、5%以上の引上げを行われていない場合においても、助成対象となることがあります。
- ・ 職務内容などが同一の労働者と比べ、合理的な理由がなく、採用時の賃金を下げている場合などは、助成金が払われなないことがあります。
- ・ 賃金引上げが、主に最低賃金の改定などを契機に行われるものである場合は、要件を満たしません。

支給申請の流れ

支給申請の流れ（基本的な流れ）

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

1 ハローワーク等からの職業紹介

2 対象者の採用

3 賃金引上げ計画書の作成

4 人材開発支援助成金の計画届の提出

5 訓練実施

6 人材開発支援助成金の支給申請・決定

7 支給申請・審査・決定

1. ハローワーク、地方運輸局、適正な運用が望める特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の職業紹介で採用した場合のみ、助成金の対象となります。

3. 「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げるための計画の作成が必要です（提出は「7」の第1期支給申請時）

4. 原則、訓練開始日から起算して**1か月前まで**に「訓練実施計画届」などの都道府県労働局への提出が必要です

6. 原則、訓練終了日の翌日から起算して**2か月以内**に「支給申請書」（人材開発支援助成金）の都道府県労働局への提出が必要です

7. ・ 各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から**2か月以内**に**支給申請書の提出**が必要です。
・ **第1期の申請時に「賃金引上げ計画書」の提出**が必要です。
・ 「**人材開発支援助成金の支給決定通知書または支給申請書**」と「**賃金引上げ報告書**」を提出した後に、高額助成されます（下記Q&Aもご覧ください）

特定求職者雇用開発助成金の流れ

人材開発支援助成金の流れ

【注意事項】

成長分野等人材確保・育成コースの助成金を受給するためには、**第1期支給申請時に「賃金引上げ計画書」（上記3）を提出することが必須**です。提出を忘れないようご注意ください。

Q

訓練の終了日や「賃金引上げ計画」の期間終了日が、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期間を超えてしまいます。特定求職者雇用開発助成金は、どのように申請をすればいいですか。

A

上記の場合、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期限※内に、次の書類**以外**を提出してください。
※各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から2か月以内

- ① 人材開発支援助成金の支給決定通知書（または支給申請書）
- ② 賃金引上げ報告書

その後、訓練実施と賃金引上げの対応が終わったタイミングで、①と②の書類を追加で提出してください。なお、「最終の支給対象期の申請期限」「人材開発支援助成金の支給決定日」または「賃金引上げ計画期間の終了日」の遅い日から起算して2か月以内に対応してください。

①と②の提出時期によっては、助成金を2回に分けて支給することがあります。詳しくは、下記「支給方法のイメージ」をご覧ください。

【例】母子家庭の母を採用した場合、合計90万円の助成がされますが、通常コース（特定就職困難者コース）の60万円をまず支給し、高額助成分の30万円を後日支給することがあります。



申請書類



人材開発支援助成金の
申請上の注意事項



支給方法の
イメージ

人材開発支援助成金は、訓練経費に対する助成（経費助成）と、訓練期間中の労働者の賃金に対する助成（賃金助成）があります。いずれも支給されますか。

特定求職者雇用開発助成金と、人材開発支援助成金の賃金助成額は、同一の労働者に対するものは、**いずれか一方の額のみ支給**されます。

特定求職者雇用開発助成金の受給を希望する場合は、**人材開発支援助成金の支給申請時にあらかじめ「特開金（成長コース）（対象者：●●）」と記載する必要があります**。「人材開発支援助成金の申請上の注意事項」（前のページのQRコード参照）のリーフレットもご覧ください。

なお、賃金助成額は、訓練1時間当たり**最大960円**の助成額ですので、90万円（短時間60万円）の助成額の方（母子家庭の母など）は、**468時間以下（短時間312時間以下）の訓練時間**であれば、**特定求職者雇用開発助成金の助成額の方が高くなります**。詳しくは、下記早見表をご覧ください。

【早見表】

- 下表は、**第1期支給対象期（採用日等から6ヶ月以内）に訓練を実施・終了した場合※**において、成長分野等人材確保・育成コースの助成額と人材開発支援助成金の賃金助成額を比較したものになります。

※ これ以外の時期に訓練を実施・終了する場合には下表とは異なる取扱となります。労働局にお問い合わせください。

- 下表に記載のある「**訓練時間**」以下の場合には、人材開発支援助成金※（賃金助成額）より、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。

※ **建設労働者技能実習コース**の場合は、訓練時間数にかかわらず、**成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります**。

		人材開発支援助成金 賃金助成額（訓練1時間当たり）					
		380円	475円	480円	600円	760円	960円
成長分野等 人材確保・ 育成コース の合計助成額	45万円	592時間	473時間	468時間	375時間	296時間	234時間
	60万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	75万円	986時間	789時間	781時間	625時間	493時間	390時間
	90万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	105万円	1,381時間	1,105時間	1,093時間	875時間	690時間	546時間
	120万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	150万円	1,315時間	1,052時間	1,041時間	833時間	657時間	520時間
	180万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
360万円	1,578時間	1,263時間	1,250時間	1,000時間	789時間	625時間	

※合計助成額の詳細はP1に掲載

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に雇用の予約があった者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金を活用して「在籍型出向」で労働者のスキルアップに取り組みませんか

在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？

以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

※雇用の維持を図ることを目的として在籍型出向を行う場合は「産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）」をご活用ください。

助成金の詳細はガイドブックをご確認ください。



ガイドブック

助成の内容

対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ ¹ のうち出向元が負担する額 ロ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,355円※ ² / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和4年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも**9,000円**
- 出向元賃金負担**3,600円**、出向先賃金負担**5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額**9,450円**



助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,355円以下も満たしている）

イ：3,600円

ロ：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = 2,400円

支給までの流れ

1	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
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の 確認 ※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※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。
- ※2 **出向元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。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に出向元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。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、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**または**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。
※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

【雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター】

電話番号 **0120-603-999** 受付時間 9:00～21:00（土・日・祝日も受け付けています）

(公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース(在籍型出向)のマッチングを無料で支援しています

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、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所(出向受入情報※)の業務の内容を見ることができます。
※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます
※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。
- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。
センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！
※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

受入情報の検索はこちら→

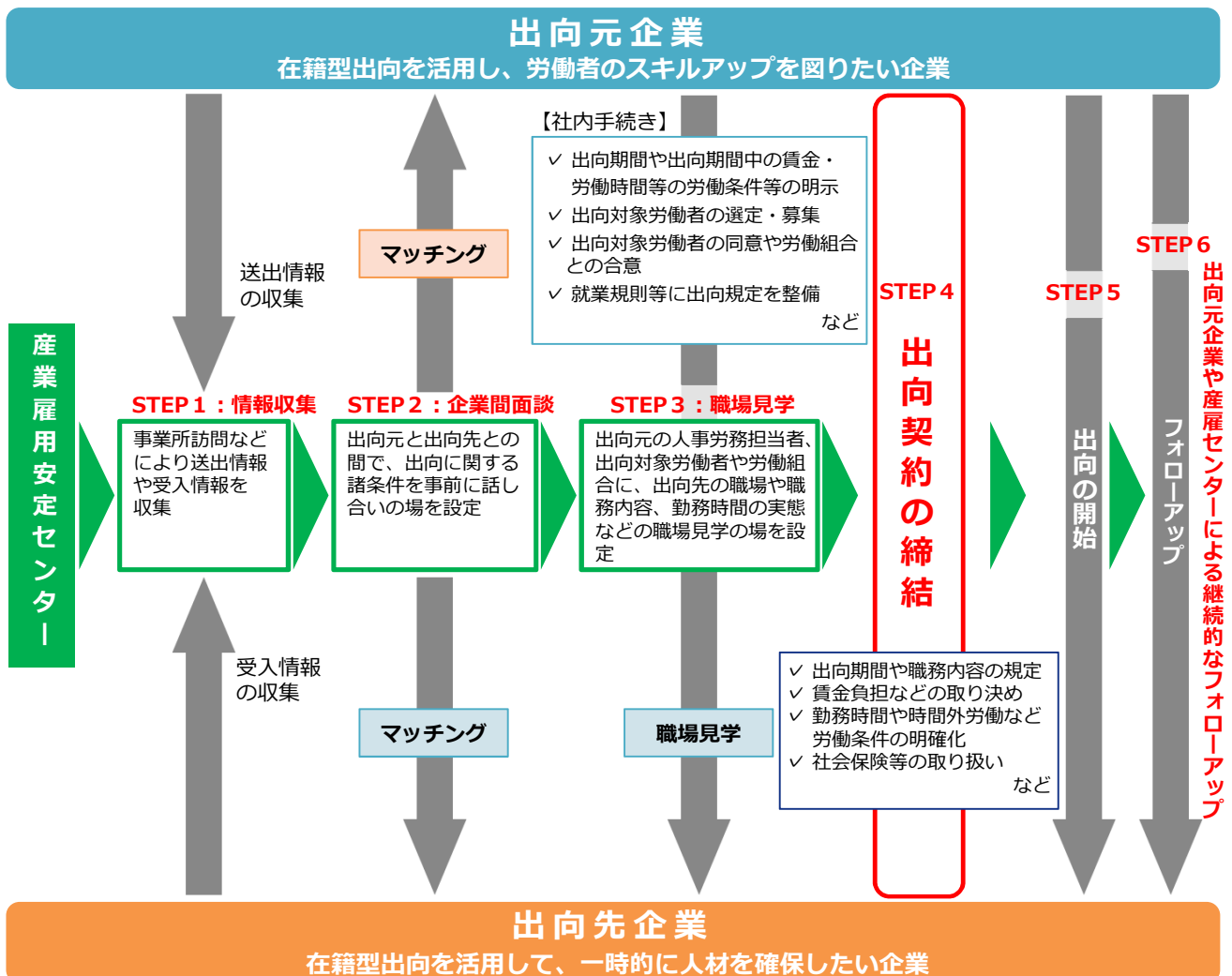


お問い合わせ先

産業雇用安定センターHPはこちら→



マッチング支援の流れ



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！

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

A. 各種コーナーも無料で利用できます！

<p>書類作成 PCコーナー</p> <p>プリンター完備(A30K) 作成した書類を その場でプリント！</p>	<p>来所端末 コーナー</p> <p>全国の求人検索が可能 ネット検索もOK！</p>	<p>参考図書 コーナー</p> <p>就活に役立つ書籍が 2週間まで貸出OK！</p>
--	---	---

■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。

就職氷河期世代

サポートコーナーのご案内

正社員就職を希望する就職氷河期世代（おおむね35歳～54歳）の就職活動をサポートする窓口です。

主なサポートメニュー

キャリアコンサルティング

職務経歴や希望条件の整理、求職活動の進め方などをサポート

応募書類作成支援

履歴書・職務経歴書の書き方や添削など魅力的な応募書類の作成をサポート

面接トレーニング

模擬面接により面接時の緊張感を体験、自信を持って面接に挑めるようサポート

各種情報の提供

セミナーや面接会など、HWが開催するイベントはもちろん、他機関情報もできる限りカバー！

チーム支援

就職氷河期世代サポートコーナーでは、職業相談や求人開拓の専門スタッフ2～3名のチームにより、求職活動から就職後の職場定着までの伴走型支援を行います。

ハローワーク函館 就職氷河期世代サポートコーナー

〒040-8609

函館市新川町26番6号 函館地方合同庁舎分庁舎

TEL0138-88-1318



「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

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

趣旨

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した**就労環境の整備**を行い、**外国人労働者の職場定着**に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

在留資格にかかわらず、雇用保険の被保険者となる外国人労働者を雇用している事業主が対象となります！

支給額

生産性要件（※）を満たした場合	生産性要件（※）を満たしていない場合
支給対象経費の 2 / 3 (上限額72万円)	支給対象経費の 1 / 2 (上限額57万円)

※ 生産性要件については、厚生労働省HPをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

対象となる経費

以下の経費を「支給対象経費」とします。

- ① 通訳費
- ② 翻訳機器導入費 (上限10万円)
- ③ 翻訳料
- ④ 弁護士、社会保険労務士等への委託料
(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ⑤ 社内標識類の設置・改修費 (多言語の標識類に限る)

具体的な取組 (就労環境整備措置)

必須メニューAとBに加え、**選択メニューの①～③いずれか**を実施する必要があります。

必須メニュー

A 雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、全ての外国人労働者と3か月ごとに1回以上の面談（テレビ電話による面談を含む）を行う。
B 就業規則等の社内規程の多言語化	就業規則等の社内規程の全てを多言語化し、計画期間中に、雇用する全ての外国人労働者に周知する。

選択メニュー

① 苦情・相談体制の整備	全ての外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
② 一時帰国のための休暇制度の整備	全ての外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
③ 社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を多言語化し、計画期間中に、それを使用する全ての外国人労働者に周知する。

主な支給要件

- ▶ 次の「外国人労働者離職率」と「日本人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	計画期間の終了から1年経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が10%以下であること。ただし、外国人労働者数が2人以上10人以下の場合、1年経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。
日本人労働者の離職率	計画前1年間と比べて、計画期間の終了から1年経過するまでの期間の日本人労働者の離職率が上昇していないこと。

- ▶ 外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている必要があります。

支給までの流れ

1. 就労環境整備計画を作成・提出 【計画期間：3か月以上1年以内】

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出してください。

2. 就労環境整備措置の導入

「具体的な取組（就労環境整備措置）」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。

3. 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

（計画期間終了から1年）

4. 支給申請

算定期間（計画期間終了後1年）が終了して2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※）へ提出してください。

5. 助成金の支給

※ 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

助成金の活用にあたり、このリーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。

ご不明な点や詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。最寄りの都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）までお問い合わせください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/gaikokujin.html

人材確保等支援助成金 外国人労働者

検索

※ 詳細はポータルサイトの検索窓口で検索するか、QRコードからアクセスください。

 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

