

令和5年度行政運営方針取組結果報告資料一覧

1 雇用環境・均等部関係資料

- 1-1 北海道働き方推進支援センターリーフレット
- 1-2 業務改善助成金リーフレット
- 1-3 就活ハラスメント対応リーフレット
- 1-4 テレワークセミナーリーフレット
- 1-5 令和5年度公表 個別労働紛争解決制度施行状況
- 1-6 労働条件明示の制度改正のリーフレット

2 労働基準部関係資料

- 2-1 過重労働解消キャンペーンリーフレット
- 2-2 過労死等防止対策推進シンポジウム
- 2-3 建設工事着工期労働災害防止運動実施結果のとりまとめ
- 2-4 警備業注意喚起リーフレット（R5.7）
- 2-5 職場における新型コロナウイルス感染症対策パンフレット
- 2-6 「未払賃金の立替払制度」の御案内
- 2-7 司法事件公表事案
- 2-8 『労災隠しは犯罪です』
- 2-9 労働基準監督官行動規範
- 2-10 14次防概要版リーフレット
- 2-11 職場の災害防止対策ヒント集
- 2-12 周知用リーフレット
- 2-13 転倒時リスク評価セルフチェックの紹介リーフレット
- 2-14 業種別災害発生状況（令和5年8月末現在）

3 職業安定部関係資料

- 3-1 （人開金全般）活用勧奨リーフレット
- 3-2 労働移動・早期雇入支援コース
- 3-3 中途採用・中途採用拡大コース
- 3-4 特開金（成長分野・人材育成）
- 3-5 産雇金・スキルアップ支援コース
- 3-6 氷河期リーフレット
- 3-7 改正高齢法パンフレット
- 3-8 生涯現役支援窓口リーフレット
- 3-9 生涯現役地域づくり環境整備事業
- 3-10 外国人・留学生支援コーナー利用ガイド

中小企業・小規模事業者のみなさまへ



厚生労働省 北海道労働局

本事業は、厚生労働省 北海道労働局から
株式会社東京リーガルマインドが受託し実施する事業です。

働き方改革 支援します！

「働き方改革」と
言われても、そもそも
『労働関係の法律は複雑』で
何から手を付けたいか、
分からない

パートタイマーと正社員の
賃金や手当をどう見直せば、
『同一労働同一賃金』に
なるのだろうか、
難しくて分からない

『就業規則を
見直したい』が、
どこから手を付けたら
いいか分からない

『36協定』の作り方が
分からない

『残業を減らしたい』が、
やり方が分からない

いろんな『助成金』があるが、
使い方が分からない

時間をかけて育てた
従業員が退職してしまう。
どうしたら『定着率』を
上げることができるだろう

こんなことで
悩んでいませんか？

そのお悩み、ぜひ社会保険労務士などの
専門家にご相談ください！

ご相談方法は
こちら



来所相談・電話相談

社労士等の専門家がセンターの相
談ブースにて相談に応じます。電話
での相談も受け付けています。



メール相談

メールでの相談も可能です。
(E-mail:hokkaidou-hatarakikata
@lec-jp.com)



企業への専門家派遣
(訪問相談サービス)

社労士が会社までお伺いして、1回あ
たり2時間程度、3回を標準として、無
料で相談をお受けします。



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)

無料通話
フリーコール

0800-919-1073

受付時間 9:00~17:00
(土・日・祝日を除く)



FAX 011-206-8365 mail hokkaidou-hatarakikata@lec-jp.com

URL <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/>

詳しくはこちら



お申し込みは裏面をご覧ください

企業相談 FAX申込書

必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒 -----		
TEL・FAX			
従業員数			
担当者名 (部署・役職含む)			
☐ 企業訪問	相談 希望日	第1希望	月 日 時～
☐ センター来所		第2希望	月 日 時～
		第3希望	月 日 時～

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

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

相談事例

印刷業

【相談内容】

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

【専門家の支援】

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

【支援後の効果】

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

建設業

【相談内容】

社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

【専門家の支援】

労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようアドバイスした。

【支援後の効果】

勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。

業務改善助成金の制度が拡充されます！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金
引き上げの計画



設備投資等の計画
機械設備、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

設備投資等の費用
の一部を助成

拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
30円以内の事業場

例：地域別最低賃金が920円の
地域において

事業場内最低賃金が
955円（差額35円）
の工場

対象外

拡充後

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別
最低賃金の差額が
50円以内の事業場

（先ほどの例）
事業場内最低賃金が
955円の工場

対象に！



差額が50円以内に拡大され
たので、助成金が受けられる
ようになりました

② 賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：
事前に以下2つの計画を提出
・ **賃金引き上げ計画**
・ **事業実施計画（設備投資
等の計画）**

事業実
施計画

賃上げ
計画

を提出し、計画の
審査を受けます。

1-1

（審査の上で承認されたら）
・ 計画に基づく賃上げの実施
・ 計画に基づく設備投資等の実施

拡充後



<対象>

事業場規模50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日
までに賃金引き上げを実施して
いれば、賃金引き上げ計画の提出
は不要となりました

以下の書類の提出は必要です

・ **賃金引き上げ結果**
・ **事業実施計画（設備投資等の
計画）**

事業実
施計画

賃上げ
結果

③ 助成率区分の見直し

事業場内 最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業
場の場合

拡充後

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業
場の場合

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画
などを事業場所在地を管轄
する都道府県労働局に提出

審査・
交付決定

交付決定後、提出
した計画に沿って
事業実施

労働局に事業実施
結果を報告

審査

支給

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者（右記）が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。（なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。）

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の例

設備投資	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 事業完了の期限は、2024（令和6）年2月28日です。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

（参考）働き方改革推進支援資金

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

日本政策金融公庫
店舗検索



お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください

業務改善助成金

検索



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じっくり誘われた

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！



テレワーク・セミナー

開催のお知らせ

全8回

 オンラインセミナー 6回
 会場セミナー 2回

趣旨・目的

テレワークは、ICTを活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。テレワークによる働き方によって、育児・介護と仕事の両立や、優秀な人材の確保・定着などの効果が見込めます。本セミナーでは、テレワークを導入するにあたって、必要な労務管理、ICTにおける留意点、テレワークの活用方法、導入企業の事例等を説明します。

令和5年度テレワークセミナーの日程

WEB会議システムZoomのウェビナーを使用したオンラインセミナー [時間] 13:30~15:30

	1回目	2回目	3回目	4回目	5回目	6回目
日程	8月31日(木)	9月29日(金)	10月30日(月)	11月7日(火)	11月15日(水)	1月26日(金)

会場セミナー※ [時間] 13:30~15:30

東京会場 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター 11月24日(金) 大阪会場 大阪科学技術センター 12月22日(金)

※定員に達し次第、締め切らせていただきます。

セミナーの標準的なプログラム ※各開催回により、講師・講演内容が異なります。

13:30 13:35	オリエンテーション	テレワークセミナーのプログラムについて説明を致します。
13:35 14:20	テレワーク 労務管理について 「労務管理上の留意点」	テレワークの導入が難しい業種や業務遂行状況や発揮される能力が把握されにくい側面があると思われます。そこで、「就業規則とテレワーク勤務規程」「テレワーク時の労働関係法令・労働時間制度」「テレワーク時の労働時間管理」etc.などをテーマとして勤務方法に合わせた労務管理のポイントをわかりやすく解説します。
14:20 14:50	テレワーク ICTについて 「ICTにおける留意点」	テレワークを導入するにあたってシステム導入を失敗しないための考え方や仕組み、ICTシステムの運用方法やセキュリティ対策のポイントなど、具体的には、「企業の経営課題とテレワーク」「テレワークの導入方法」「セキュリティ対策」「テレワーク用ツール」「テレワーク成功の要因」をテーマとしてテレワークを導入する企業がCTにおいて留意すべきポイントを解説します。
14:50 15:00	休憩	
15:00 15:30	テレワーク 導入事例紹介 「体験企業出演」	テレワークを導入することで変化が起こった大手企業の新しい取り組みや中小企業が取り組む事例など、ポストコロナを含む継続的なテレワーク活用に関する内容を盛り込んだ多様化する働き方と留意するポイントについて紹介を致します。
15:40 16:30	個別相談会 (事前申込制)	事前申込者との個別相談(相談の時間帯は事前に連絡いたします。)

各回の内容は裏面をご覧ください

お申込みは下記のWEBサイト(二次元コード)よりお願いします。

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

※お申込みは原則WEBサイトからのお申込みとさせていただきます。



第2回目以降のセミナー講師等については、上記ページからご確認ください。

第1回セミナーの講演者と開催時間



講師【ICTについて】**今泉千明氏**

名古屋大学大学院経済学研究科博士課程前期終了、富士ゼロックス株式会社において事業企画、マーケティング、業務改革等を担当。業務改革の一環として、サテライトオフィス設置や営業部門のモバイルワークを推進。2006年から一般社団法人日本テレワーク協会への出向。主席研究員として厚生労働省、総務省、国土交通省のテレワーク関連事業を担当。テレワーク関連の講演・コンサルティングも実施。



講師【労務管理について】**武田かおり氏**

2008年テレワーク専門相談員就任以来15年間「テレワーク社労士」として政府主催セミナー他400回以上講演。導入相談1000件以上対応。2020年度厚生労働省事業「大阪テレワーク相談センター」受託運営。労働新聞社「テレワーク最前線(全24回)」連載。日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」他、執筆、メディア出演多数。



講師【テレワーク導入事例】**河野良子氏**
第一合成株式会社 代表取締役

「会社をコロナから守れ!!~テレワークで驚いた100日奮闘記~」コロナによって、会社は目に見えない敵と情報に翻弄され強い危機感の元、経営幹部を中心にBCP対策を開始。骨子案をまとめ、トライアンドエラーを繰り返しながら、現在も運用しているシステムにたどり着く。テレワークの普及促進に向けて、当社で行った実際の取り組みや社員とのやり取り、社員達の思いなどを交えて、確立していく様をお話する。

参加申し込みいただいた方には、オンラインでのセミナーへの参加方法を、メールにてお知らせします。
参加ご希望の方は、下部のURL(テレワーク総合ポータルサイト)よりお申込みください。



開催日

2023年 8月31日(木)

時間

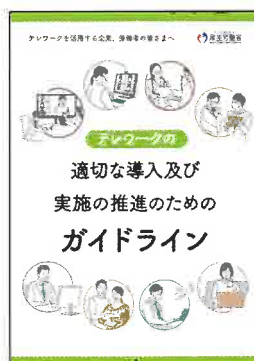
13:30 ~ 15:30

○オンライン接続可能時間は13:20より
○引き続き15:40より個別相談会

定員

200名(先着順) **参加料 無料**

オンラインで申し込まれた方に無料配布



テレワーク
ガイドライン



テレワークモデル
就業規則

第2回以降の講演者等についてはこちらから



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



テレワークに係る相談やコンサルティングも無料で実施しております。

厚生労働省委託事業

令和5年度テレワーク・ワンストップ・サポート事業

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル1F 株式会社東京リーガルマインド内

電話・メールでのご相談・コンサルティングのお申し込み・その他のお問い合わせについては上記の電話番号・メールアドレスにご連絡ください。対面でのご相談をご希望の方は、上記の所在地へお越しください。

※ 令和5年4月より、上記の所在地・連絡先に変更となりました。

0120-260-090

telework_sodan@lec.co.jp

平日(月~金)9:00~17:00(祝日、年末年始を除く)

厚生労働省北海道労働局発表
令和5年7月31日

担 当	北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課
--------	------------------------

報道関係者 各位

北海道労働局における 『令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況』

～「いじめ・嫌がらせ」（いわゆるパワハラを含む）が12年連続最多～

北海道労働局（局長 ともふじ としあき 友藤 智朗）は、「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」をまとめましたので、公表します。

【ポイント】

- 1 **令和4年度の総合労働相談^{※1}件数は39,841件**であり、前年度に比べて40件増加した。労働者からの相談が最も多く24,397件だった。
- 2 民事上の個別労働紛争^{※2}相談件数は、前年度に比べて3,097件増加した。内容は**「いじめ・嫌がらせ」が3割以上を占め、12年連続最多**。
- 3 「助言・指導^{※3}」の申出件数及び「あっせん^{※4}」申請件数は減少した。

内容		件数	前年度比		全国
総合労働相談件数		39,841件	40件増	0.1%増	1,248,368件
民事上の個別労働紛争相談件数		12,314件	3,097件増	33.6%増	272,185件
	うち、いじめ・嫌がらせ	3,876件	886件増	29.6%増	69,932件
助言・指導申出		249件	13件減	5.0%減	7,987件
あっせん申請		170件	8件減	4.5%減	3,492件

【北海道労働局の取組】

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

【別添資料】

- 資料1 総合労働相談等の状況
資料2 令和4年度における助言・指導及びあっせん事例等

- ※1 「総合労働相談」：北海道労働局、道内労働基準監督署（支署）内 18 か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。
- ※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。
- ※3 「助言・指導」：民事上の個別労働紛争について、北海道労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭又は文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。
- ※4 「あっせん」：北海道労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や特定社会保険労務士など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

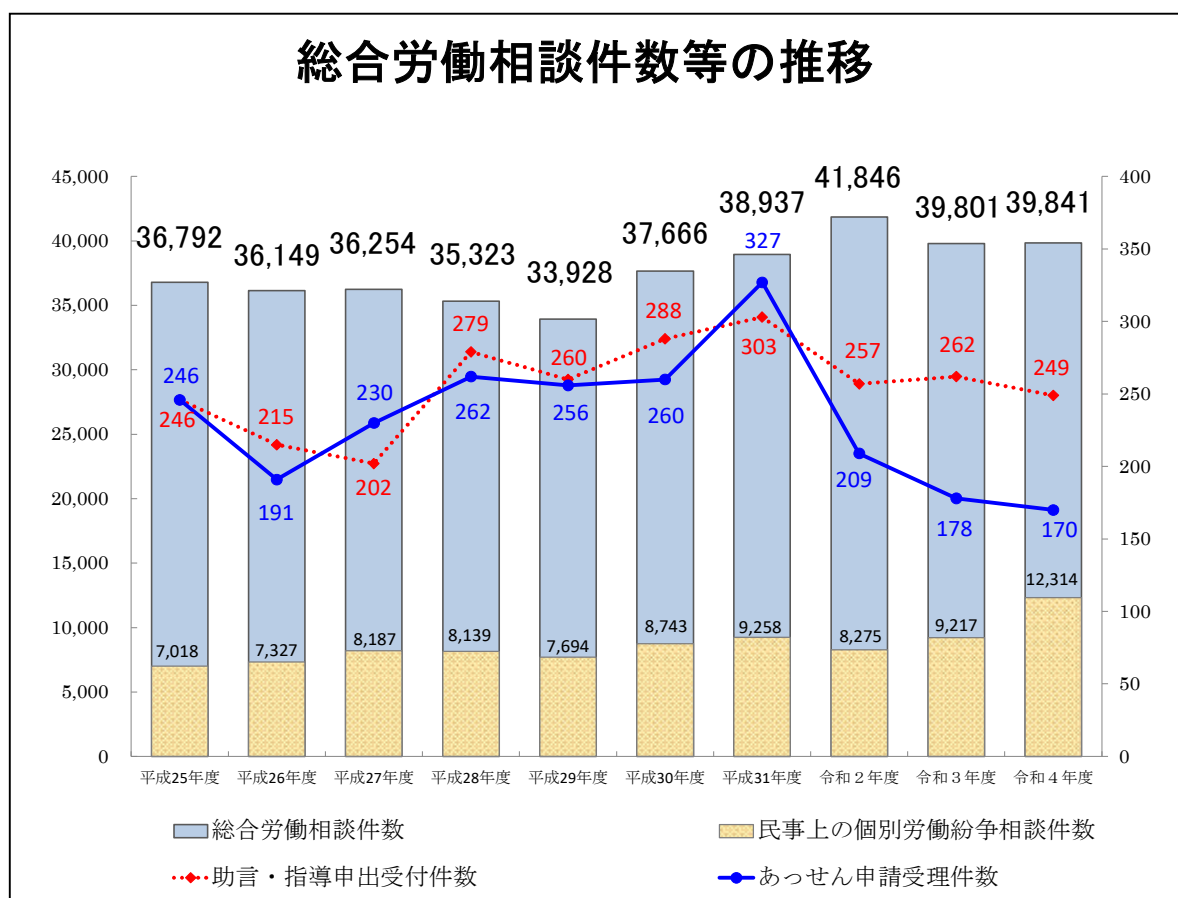
1 総合労働相談の状況

(1) 総合労働相談件数

令和4年度に総合労働相談コーナーに寄せられた総合労働相談件数は 39,841 件であり、前年度に比べて 40 件増加した。

相談者の内訳は労働者が 24,397 件、事業主が 9,205 件、その他が 6,239 件だった。

総合労働相談のうち、「いじめ・嫌がらせ」、「自己都合退職」及び「解雇」等のいわゆる民事上の個別労働紛争に係る相談は 12,314 件(全相談の 30.9%)で、前年度に比べ、件数で 3,000 件以上増加した。



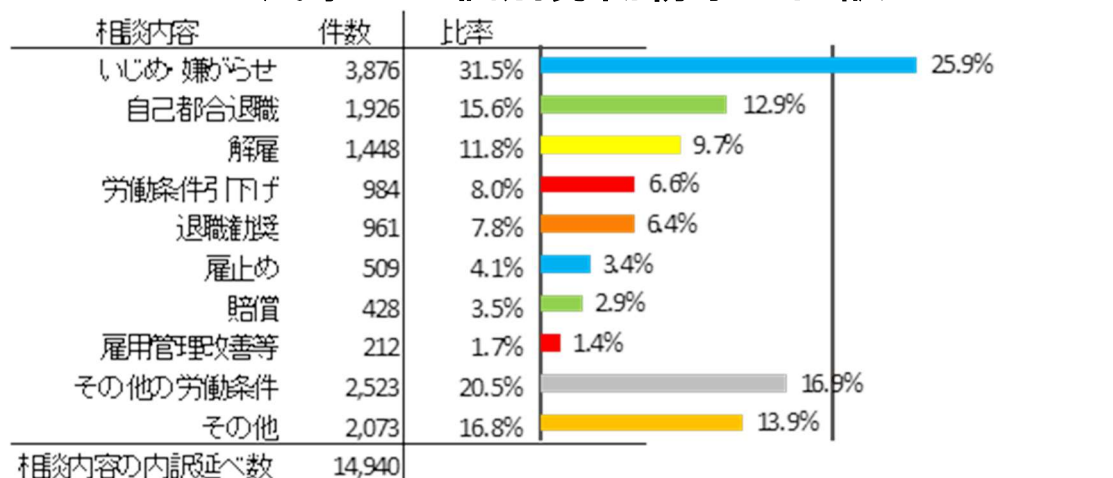
(※ 棒グラフ全体は総合労働相談件数を示し、民事上の個別労働紛争相談件数はその内数)

(2) 民事上の個別労働紛争相談の内容

令和4年度に総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争に係る相談全 12,314 件のうち、最も多い内容は「いじめ・嫌がらせ」を含むものであり、その件数は 3,876 件(31.5%)だった。

次いで「自己都合退職」に関する相談が 1,926 件(15.6%)、「解雇」に関する相談が 1,448 件(11.8%)、「労働条件引下げ」に関する相談が 984 件(8.0%)での順だった。

令和4年度 民事上の個別労働紛争の内訳



※1 民事上の個別労働紛争の相談件数(12,314件)に対する比率。

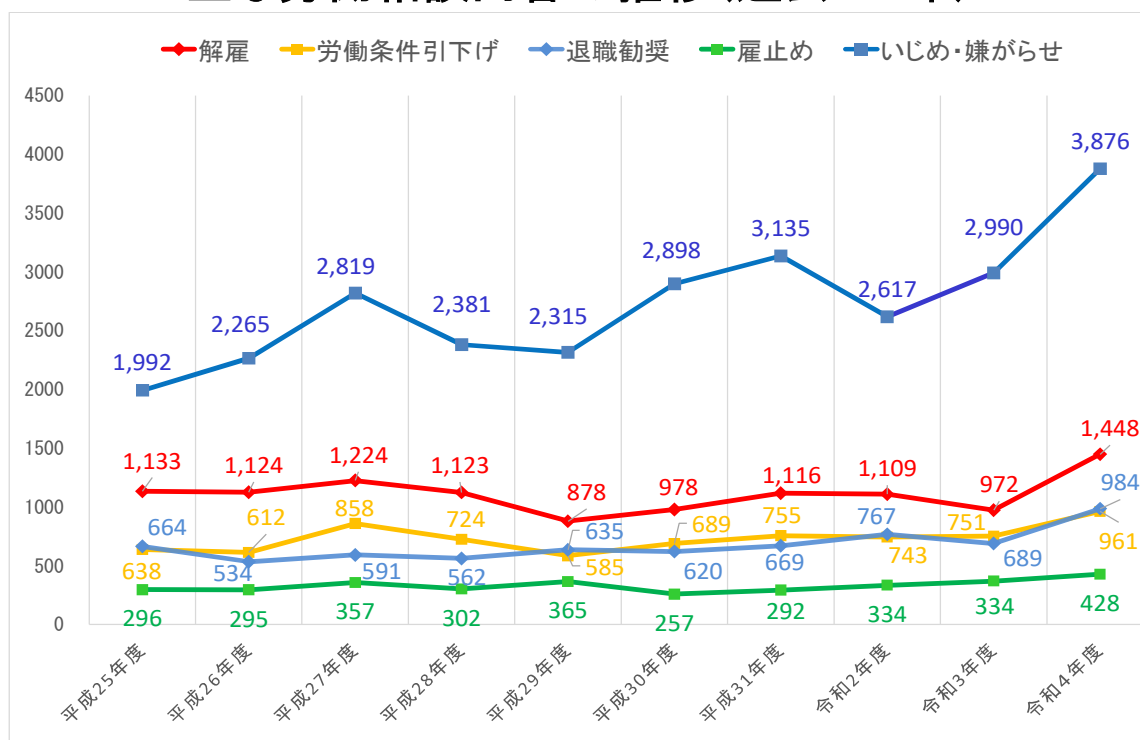
※2 一回の相談において複数内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上している。

(3) 民事上の個別労働相談内容の推移

令和4年度における北海道労働局内で最も件数が多い相談内容は、「いじめ・嫌がらせ」であった。

「いじめ・嫌がらせ」は、平成23年度から12年連続で北海道労働局内における最も件数が多い相談内容である。

主な労働相談内容の推移(過去10年)



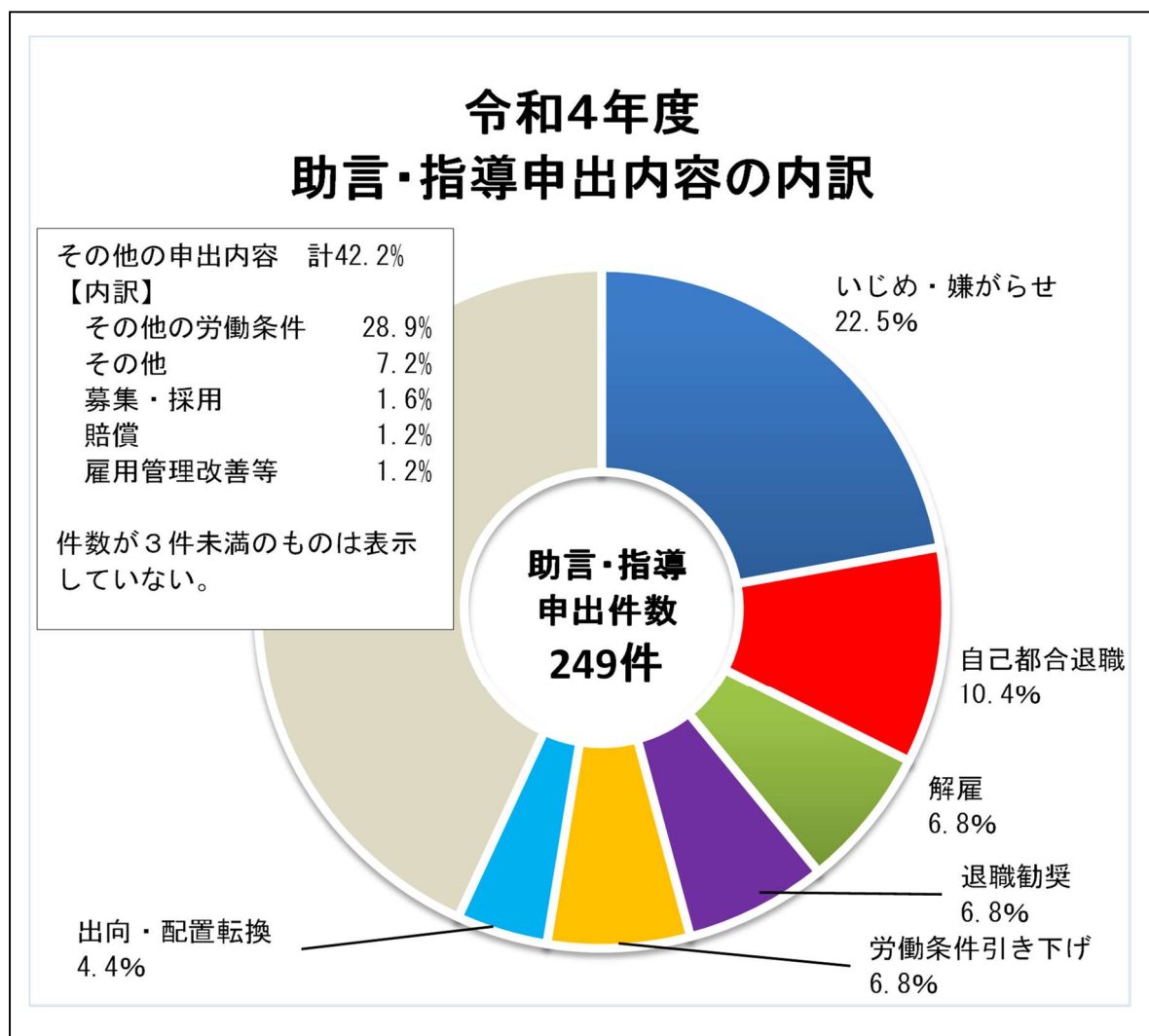
2 北海道労働局長による助言・指導

(1) 助言・指導の申出件数

令和4年度の助言・指導申出受付件数は 249 件と、前年度より 13 件減(対前年度 5.0%減)となった。

(2) 助言・指導における申出内容の内訳

助言・指導の申出内容は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが 56 件(22.5%)と最も高く、次いで「自己都合退職」が 26 件(10.4%)、更に「解雇」、「退職勧奨」及び「労働条件の引き下げ」の三項目が同数の 17 件(6.8%)で続いた。



(3) 申出人の就労形態別の件数

申出人はすべて労働者だった。

労働者の就労状況は正社員が 156 件(62.7%)と最も多く、次いで有期雇用労働者 45 件(18.1%)、短時間労働者 34 件(13.7%)、派遣労働者4件(1.6%)の順であり、残りはその他か不明である。

(4) 助言・指導の処理状況

令和4年度内に処理を終了したものは245件であり、うち口頭による助言を実施したものは234件(95.5%)、申出人による取下げは7件(2.9%)、打ち切りになったものは4件(1.6%)だった。

助言・指導の処理に要した期間は、おおむね1か月以内だったが、3か月以上を要したものが2件あった。助言・指導を実施したが解決に至らず、あっせんに移行した件数は17件(6.9%)だった。

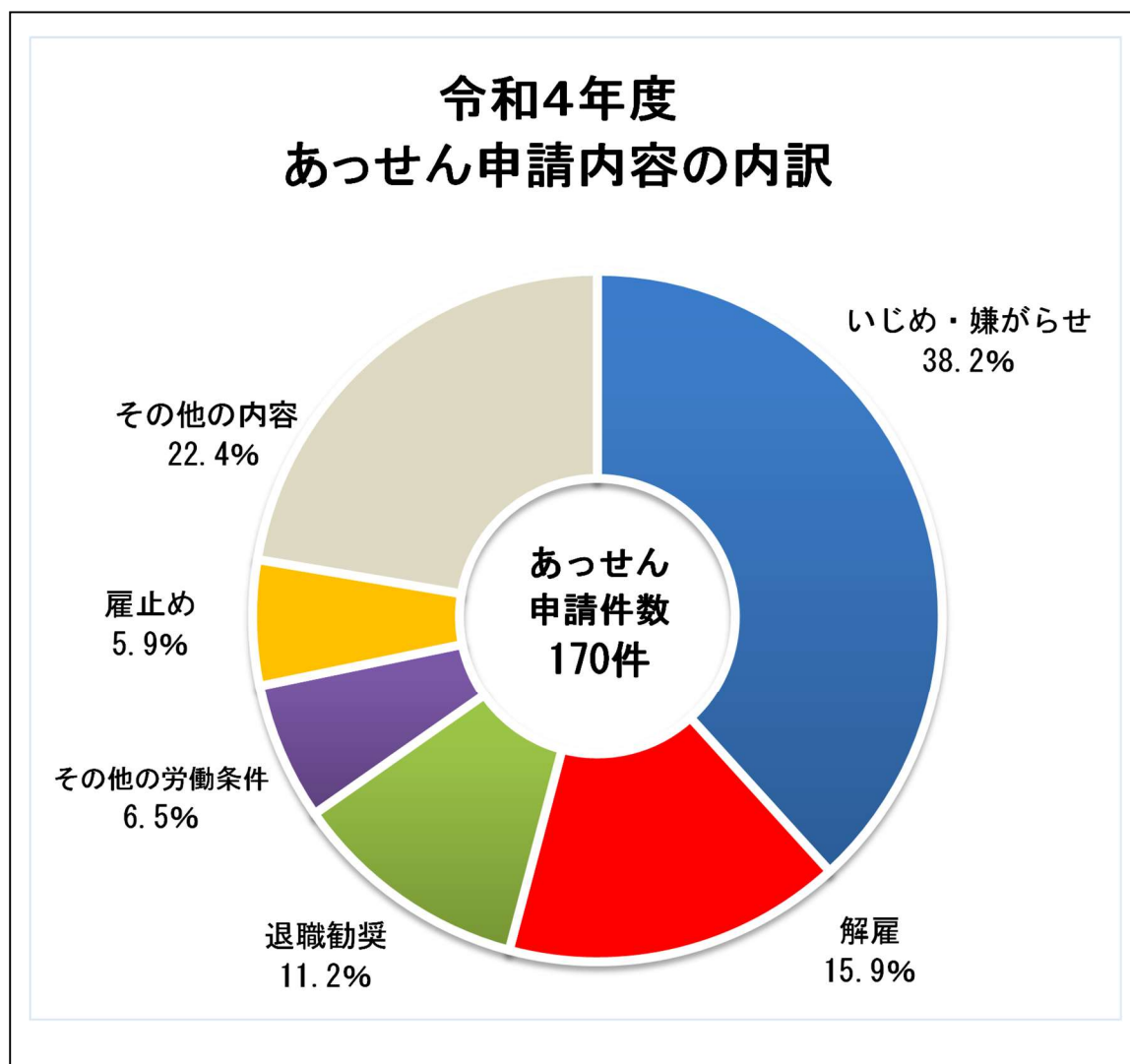
3 北海道紛争調整委員会によるあっせん

(1) あっせん申請の件数

令和4年度のあっせん申請件数は170件と前年度より8件減少(対前年度4.5%減)し、直近5年度における最少値を記録した。

(2) あっせん申請の内容

あっせん申請内容の内訳は「いじめ・嫌がらせ」に関するものが65件(38.2%)と最も多く、次いで「解雇」が27件(15.9%)、「退職勧奨」が19件(11.2%)の順だった。



(3) 申請者の状況

申請件数全 170 件のうち、申請者が労働者のものは 167 件であり、全体の 98.2%を占めた。事業者からの申請は3件(1.8%)だった。

労働者の就労状況は、正社員が 98 件(57.6%)と最も多く、次いで有期雇用労働者が 36 件(21.2%)、短時間労働者が 22 件(12.9%)、派遣労働者7件(4.1%)の順で、残りはその他・不明である。

(4) あっせんの処理状況

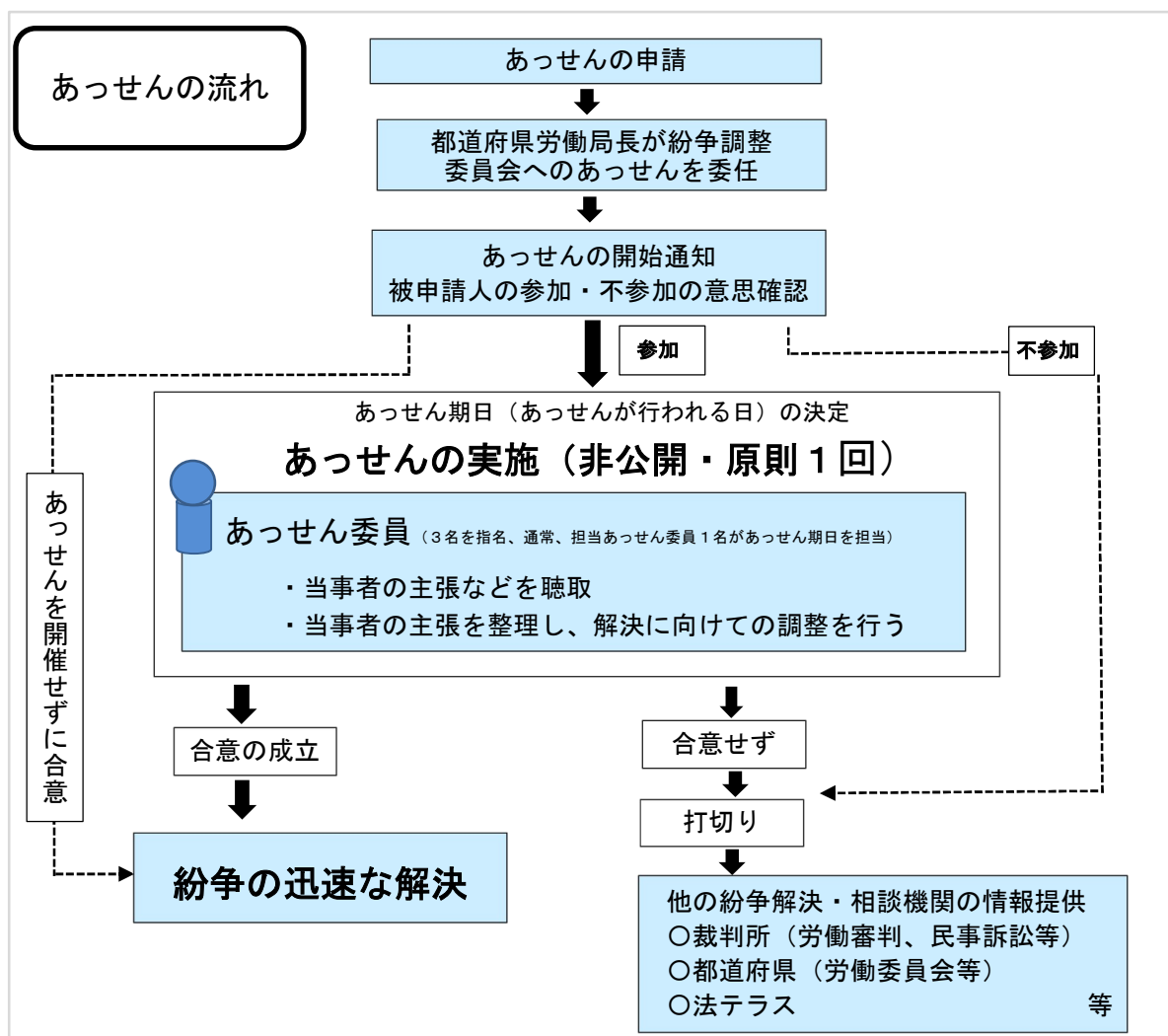
令和4年度内にあっせん手続を終了したものは 167 件だった。

そのうち、あっせんを開催したものは 74 件(44.3%)、紛争当事者の一方が不参加のため処理を打ち切ったものは 80 件(47.9%)だった。このほか、申請の取り下げにより手続を終了したものが8件(4.8%)、あっせん開催前に当事者間で自主的に解決したものが2件(1.2%)、その他の理由により処理を終了したものが3件(1.8%)だった。

当事者間で合意したものは 47 件(28.1%) (あっせん開催前に当事者間で自主的に解決した2件を含む。)であり、合意に至らなかったものは 29 件(17.4%)だった。

被申請者があっせんに参加した場合の合意率は 63.5%だった。

あっせんの処理終了までに要した期間は、2か月以内が 111 件(66.5%)だった。



【過去5年間におけるあっせんの処理状況】

	あっせん処理状況			
	処理件数	合意件数	合意率	参加した場合の合意率
令和4年度	167	47	28.1%	63.5%
令和3年度	181	55	30.4%	64.7%
令和2年度	237	72	30.4%	60.2%
令和元年度	303	114	37.6%	68.9%
平成30年度	254	92	36.2%	65.7%

※1 処理件数総数に対する合意成立件数の割合を示したもの。

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

自己都合退職及び年次有給休暇に係る助言・指導

■ 事案の概要

申出人は自己都合により所属会社（被申出人）を退職することとし、退職の申出をした。退職予定日は就業規則の規定に従い、申出から 30 日後とした。また、退職の申出と同時に年次有給休暇の取得を申し出た。

被申出人の回答は、『会社にも都合があるから退職は認められない。』『年次有給休暇を取るのには遠慮してほしい。』という趣旨のものだった。

申出人は、被申出人の回答を受け入れられない思い、

『話し合いで解決したいが、申出人が法令や制度の説明をしても聞いてくれないと思う。話し合いで解決できるように助言してほしい。』

として、労働局長の助言・指導を求めた。

■ 助言・指導の内容・結果

被申出人に対し、本件に関する申出人の意見・見解を伝えとともに、以下の被申出人の意見・見解を聞いた。その後、法的な関連事項を説明し、話し合いによる解決を促した。

- 1 誤解させたようだが『退職の時期を延期出来ないか』とお願いしただけである。
- 2 こちらも誤解させたようだが、『昔はこうだった』という話をしただけで、申出人の年次有給休暇の取得を阻害する気持ちはなかった。
- 3 申出人との話し合いには応じたい。誤解されないよう、表現に気を付けたい。

後日、申出人に確認したところ『被申出人と話し合い、退職日を調整した。そのとおり退職できる予定だ。年次有給休暇は希望どおり取得できる見込みだ。』とのことであり、当事者間の紛争が解決したと認められた。

いじめ・嫌がらせに係る助言・指導

■ 事案の概要

申出人は、同僚から『業務上必要な報告・連絡をしてもらえない』『あいさつをしても無視される』といったいじめ・嫌がらせを受けていた。

申出人は、いじめ・嫌がらせが原因で業務上の不便が生じたばかりか、心神の負担も重く、気が晴れなかった。所属会社（被申出人）に状況を説明して、必要な措置を講じてほしいと申し出たが、被申出人の反応は薄く、相手にされていないのではと感じた。

そこで申出人は、

『被申出人に、いじめ・嫌がらせの解決を求めたが相手にされない。関係する法令や制度を説明して、労使の話し合いで解決できるように助言してほしい。』

として、労働局長の助言・指導の申出があった。

■ 助言・指導の内容・結果

被申出人に対し、本件に関する申出人の主張を伝え、関係法令等を説明するとともに、話し合いによる問題解決を促したところ、被申出人は『実をいうと、現在調査中です。申出人にはあえて説明していませんでした。』との説明と、『今回の助言をきっかけに、申出人に説明をしたいと思います。』との回答があった。

後日、申出人に確認したところ、『被申出人と話し合いをした。被申出人は、申出人のことを理解してくれた。安心した。』とのことで、当事者間の紛争が解決されたものと認められた。

いじめ・嫌がらせに係るあっせん

■ 事案の概要

申請人は、未経験の部署に配属された後、十分な教育訓練もないままに実際の業務に従事させられた。その結果、取引先から所属会社（被申請人）へのクレームとなった。

申請人は上司から激しく叱責されたが、反論したところ上司は黙ってしまった。

結局、取引先からのクレームが原因で申請人が処分されることはなかったが、上司から何かにつけて嫌味を言われるようになり、申請者は仕事に行きづらくなった。

申請人は、被申請人に対応と解決を求めたが、被申請人が適切に対応してくれたとは思えず、ますます仕事に行きづらくなり、最終的に退職した。

退職時、被申請人に改めて事情を説明し、金銭補償を求めたが不調に終わった。

そこで、申請人は『被申請人に上司からの嫌がらせに対応するよう求めたのに、被申請人は適切に対応してくれなかった。その結果、望まない退職に追い込まれた。』として、被申請人に対し金銭補償を求めるあっせんで申請した。

■ あっせんの内容・結果

あっせん委員が両者の話をよく聞いた上で、被申請人に対して譲歩の余地の有無を確認したところ、被申請人は『解決金の名義なら、請求されたとおり支払う』と申し出た。申請人は『名目にはこだわらない』として、両者は合意した。

雇止めに係るあっせん

■ あっせんの内容・結果

申請人は、試用期間として被申請人と有期労働契約を結び、その満了後に改めて労働契約を締結する予定で雇入れされた。

有期労働契約の期間中に、申請人は『試用期間を超えて労働契約はしない』と被申請人から申し渡された。理由は『申請人とは気が合わない』というものであった。

その後、契約が更新されないのを承知で申請人は働いたが、雇止めの理由には納得できなかった。

試用期間を満了して退職したとき、申請人は被申請人に対し、雇止め理由に納得できないことを説明し、金銭補償を求めたのだが、返事もなく不調に終わった。

そこで申請人は、『不当な雇止めにより、契約更新後の払われるはずの賃金が払われず、経済的な損失が生じたから、その補償をしてほしい』として、あっせんで申請した。

■ あっせんの内容・結果

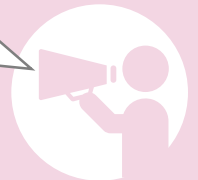
あっせん委員が両者の話をよく聞いた上で、被申請人に対して譲歩の余地の有無を確認したところ、被申請人は『同僚労働者からの申請人の評判があまりに悪く、会社のために雇止めせざるを得なかった。申請人から金銭補償の申出はあったが、びっくりして返事もできなかった。金銭補償で解決できるなら、金額次第で応じる。』と申し出た。申請人は『被申請人からの提示額は、私が請求した金額よりも少額だが、解決を優先する。』として、両者は合意した。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の 制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※¹ についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明

【雇止め告示※²の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示

【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※³に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明

【雇止め告示※²の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※⁴(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※¹ 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

※² 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)

※³ 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

※⁴ 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について
→ 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



(2023年10月)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中、次の取組を実施します



01 労使の主体的な取組を促します

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

02

02 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します

都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

03

03 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

04

04 労働相談を実施します

11月3日（金・祝）を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

令和5年11月3日（金・祝）9時～17時 **0120-794-713**

なくしよう 長い残業

11月1日・2日・3日・6日・7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細

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



05

05 過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します（無料でどなたでも参加できます）。

* 詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

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



「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。
* 全国47都道府県で全48回開催（無料でどなたでも参加できます）。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

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



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

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

「しわ寄せ」防止特設サイト

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



この機会に一度

自身の労働時間を見つめ直してみよう。



11月

「過労死等防止啓発月間」に

「過重労働解消キャンペーン」を実施します！

労働基準監督官が相談をお受けします。

無料

令和5年11月3日（金・祝）9時～17時

なくしよう

長い残業



過重労働解消キャンペーン

Q検索

11月1日・2日・3日・6日・7日は、過重労働相談受付集中期間です

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

はい！

ちゅうどう

月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

0120-811-610

労働条件相談
ほっとライン
(厚生労働省委託事業)

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

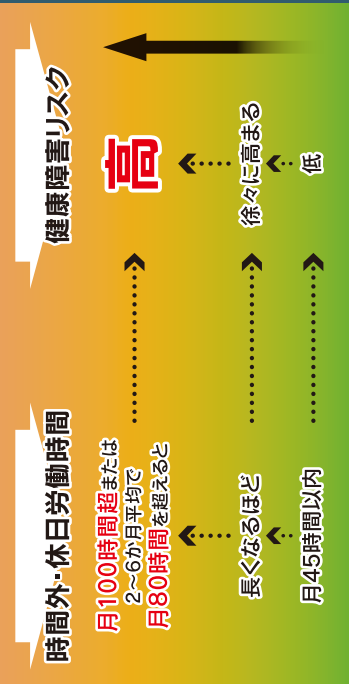
「過労死等防止対策推進法」では、11月を「**過労死等防止啓発月間**」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「**過重労働解消キャンペーン**」を**11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消**に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。

知って
いますか？



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

長時間労働が健康に
与える影響は？



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

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

確かめよう労働条件



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

確かめよう労働条件サイト



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

働き方・休み方改善ポータルサイト



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

働き方・休み方改善ポータルサイト



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

過重労働による健康障害を防止するために

01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

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

時間外労働の上限

法律による上限(例外)

- 年**720時間**
- 複数月平均**80時間***
- 月**100時間未満***

* 休日労働を含む

年間=6か月まで

法律による上限(原則)

残業時間(原則)

- 月**45時間**
- 年**360時間**

法定労働時間

- 1日**8時間**
- 週**40時間**

1年間=12か月

02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

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

03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆勤務間インターバル制度(※3)をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- ◆具体的な措置の内容は、労働時間等見直しガイドラインを確認しましょう。

04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

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

※1「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示323号)

※2「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)



過労死をゼロにし、健康で充実して 働き続けることのできる社会へ

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

参加無料

事前申込

日時

2023年11月15日(水)

14:00~17:00(受付13:30~)

会場

北海学園大学 豊平キャンパス
8号館 4階B41教室

(札幌市豊平区旭町4丁目1-40)

▼ 特設ホームページはこちら▼

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：北海道、札幌市

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

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム

北海道 会場

プログラム

[主催者挨拶] 北海道労働局

[来賓挨拶] 北海道・札幌弁護士会

[基調講演] 「長時間労働を蔓延させる 地方公務員の勤務時間制度」

山口 真美 氏 (弁護士・三多摩法律事務所)

[遺族からの体験談]

[パネルディスカッション]

「地方公務員の勤務実態と勤務時間管理・制度をめぐる問題」

コーディネーター 川村 雅則 氏 (北海学園大学教授)

パネリスト(50音順) 管原 妙子 氏 (家族の会)・鈴木 龍子 氏 (家族の会)
長野 順一 氏 (弁護士)・山口 真美 氏 (弁護士)
吉田 雅人 氏 (自治労北海道本部)

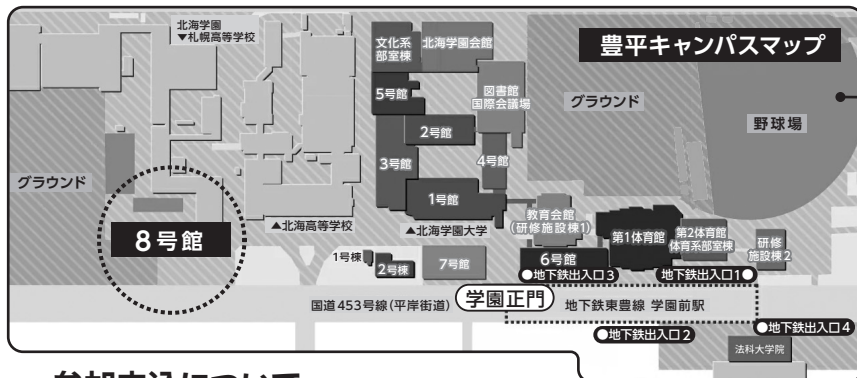
会場のご案内

北海学園大学 豊平キャンパス 8号館4階B41教室

(札幌市豊平区旭町4丁目1-40)

・地下鉄東豊線「学園前」駅から徒歩3分出口直結
・じょうてつバス平岸線[環56]「学園前駅」バス停下車すぐ

※大学内に一般の駐車場はありません。ご来場の際は公共交通機関をご利用ください。



参加申込について

- ▶ 会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
- ▶ 申し込みは Web または FAX でお願いします。
- ▶ 受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
- ▶ 定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶ 定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶ 連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。
- ▶ 参加 (証明) 書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いします。 **FAX番号 03-6264-6445**

●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 → ☐ 同意しました。

◎Webからの申し込み

二次元バーコードを読み込んで下さい。



▼ 特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索

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

過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当する□に✓をお願いいたします。

- | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| ☐ 経営者 | ☐ 会社員 | ☐ 公務員 | ☐ 団体職員 | ☐ 教職員 | ☐ 医療関係者 | ☐ 弁護士 |
| ☐ 社会保険労務士 | ☐ パート・アルバイト | ☐ 学生 | ☐ 過労死等の当事者・家族 | | | |
| ☐ その他 [] | | | | | | |

お名前

ふりがな
ふりがな
ふりがな

ふりがな
ふりがな
ふりがな

連絡先

●TEL: ●FAX:
●E-mail:

企業・団体名

「個人情報の取扱いについて」 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。 ・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。 ・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針 (<https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html>)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

(お問い合わせ先) 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク

電話: 0570-087-555

E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

(令和5年8月)

令和5年度建設工事着工期労働災害防止運動実施結果

北海道労働局労働基準部安全課

1 令和5年度の「建設工事着工期労働災害防止運動」の特徴について

本年度における「建設工事着工期労働災害防止運動」期間中の建設工事発注機関との協議会、建設関係事業者等に対する労働災害防止対策にかかる説明会の開催については、新型コロナウイルス感染症の影響が少なくなってきたこと、感染防止対策の一定の手法が確立されたこともあって、全署（支署）でWeb又は参集による協議会・説明会が開催されました。

また、建設工事発注機関、建設関係団体等が主催する安全大会等もほぼ通常どおり開催され、これらへの出席は昨年度と比べて2倍以上の回数、延べ参加者は3倍以上となるなど、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前の水準に戻ったといえる状況です。

2 「建設工事着工期労働災害防止運動」の周知及び要請状況について

- (1) 各労働基準監督署（支署）より、全道で624の建設工事発注機関・建設関係団体等へ文書での周知及び取組の要請を実施しました。また、一部の署では地域FMに出演し周知及び取組の要請をしています。
- (2) 各労働基準監督署（支署）では、管内の建設工事発注機関との協議会をWeb又は参集により開催し周知及び取組の要請を行いました（全道で382機関が出席。）。
- (3) 各労働基準監督署（支署）では、管内の地場店社の現場管理者及び職長等に対する労働災害防止説明会をWeb又は参集により開催し、周知及び取組の要請を行いました（全道で1,268事業場が出席。）。
- (4) 各労働基準監督署（支署）では、管内の本社を有する建設業の経営トップを対象とした労働災害防止説明会をWeb又は参集により開催し、周知及び取組の要請を行いました（全道で1,096事業場が出席。）。
- (5) 各労働基準監督署（支署）では、管内の地区建設業協会等の建設関係団体が主催した労働災害防止説明会及び安全大会に出席し、周知及び取組の要請を行いました（全道で227回、参加人数21,600人（概数）が参加。）。また、一部の署では建設関係者を対象とした改正労基法周知のための説明会においても、安全衛生担当者より期間中の運動の取組について説明を行っています。

3 「建設工事着工期労働災害防止運動」期間中の建設工事現場への指導内容について

- (1) 建設工事現場に対する監督指導の内容について

全道の監督指導件数は513件、そのうち、労働安全衛生法違反件数は343件、違反率は66.9%でした。

○ 主な労働安全衛生法違反の内容

- | | |
|------------------------------|------|
| ・ 労働安全衛生規則第563条（作業床の設置） | 115件 |
| ・ 労働安全衛生法第29条（元方事業者の講ずべき措置等） | 86件 |

・ 労働安全衛生規則第655条（足場についての措置）	78件
・ 労働安全衛生規則第519条（高さ2m以上の墜落防止）	37件
・ 労働安全衛生規則第544条（作業場の床面）	27件
・ 労働安全衛生規則第540条（通路）	25件
・ 労働安全衛生規則第653条（物品揚卸口等に係る注文者の措置）	24件
・ 労働安全衛生規則第562条（足場の最大積載荷重）	23件
・ 労働安全衛生規則第18条（作業主任者の氏名の周知）	22件
・ 労働安全衛生規則第567条（足場の点検）	13件

（2）建設工事現場に対する安全衛生指導の内容について

全道の安全衛生指導件数は89件、そのうち、安全衛生指導件数は68件、指導率は76.4%でした。

○ 主な安全衛生指導の内容

・ はしご、足場、開口部等の墜落・転落災害防止に関する指導	39件
・ 建設機械の作業計画、接触防止、運転資格等に関する指導	14件
・ 下請、作業主任者、災害防止協議会等の安全衛生管理体制の指導	14件

（3）建設工事発注機関、建設関係団体等が主催する安全パトロールについて

各労働基準監督署（支署）では、建設工事発注機関、建設関係団体等が主催する安全パトロールに参加し（全道で24回（67工事現場））、安全衛生指導を行いました。

4 「建設工事着工期労働災害防止運動」期間中の建設工事現場の指導時の好事例について

- ・ 現場に電子掲示板を配置し、現在の進捗率や当日の作業内容、注意事項等が常に共有できるようになっていた。
- ・ 交通誘導員が通行車両と接触しないよう距離を置いて誘導させているほか、外国人観光客が運転する車両に対し、外国語によるロゴを利用し、運転に関し注意喚起を図っていた。
- ・ 地山の掘削工事現場において、工事前及び工事後の法面をドローンにより撮影し、撮影した画像をコンピュータで比較することにより、掘削土量を算出する方法が採用されていた。
- ・ 団体において、会員企業より安全衛生標語（スローガン）を募集し、採用されたものについて、シール及びA4サイズの掲示物を作成し、会員企業の各工事現場へ配布・展開しており安全意識の啓発に取り組んでいる。
- ・ 熱中症指数計（WBGT測定器）を設置している現場が多く見られる。
- ・ 元方として熱中症が発症した場合、躊躇せず医療機関へ搬送することを意識している。
- ・ 熱中症予防の観点で送風機付きジャケットを下請の作業員にまで配給していた。

5 「建設工事着工期労働災害防止運動」期間中の建設工事現場の指導における問題点について

- ・ 小規模な解体工事や改修工事を行う業者は個人事業主が多く、石綿則の改正内容がほとんど知られていない。
- ・ 小規模な建築工事現場（住宅等）において設置・使用されている足場について、本足場のうち複数の箇所の建地が1本となっている足場が認められる。
- ・ 足場の組立が専門業者に任せきりになっており、元請は足場の不備があっても指摘を受けない限り自主的に下請に改善の指示を出さない状況となっている現場が確認された。

令和5年建設業死亡災害撲滅に向けた 監督指導及び個別指導重点月間実施結果

北海道労働局労働基準部安全課

1 「建設工事着工期労働災害防止運動」期間中の建設工事現場への指導内容について

(1) 建設工事現場に対する監督指導の内容について

令和5年7月の全道の監督指導件数は387件、そのうち労働安全衛生法違反件数は231件、違反率は59.7%でした。

○ 監督指導を行った工事種別内訳

土木工事業	96件
建築工事業	234件
その他の建設業	54件
その他の業種	3件

○ 主な労働安全衛生法違反の内容

・ 労働安全衛生法第29条(元方事業者の講ずべき措置等)	67件
・ 労働安全衛生規則第563条(作業床の設置)	33件
・ 労働安全衛生規則第655条(足場についての措置)	21件
・ 労働安全衛生規則第519条(高さ2m以上の墜落防止)	19件
・ 労働安全衛生規則第155条(車両系建設機械の作業計画)	14件
・ 労働安全衛生規則第18条(作業主任者の氏名の周知)	13件
・ 労働安全衛生規則第653条(物品揚卸口等に係る注文者の措置)	9件
・ 労働安全衛生規則第540条(通路)	8件

(2) 建設工事現場に対する安全衛生指導の内容について

令和5年7月の全道の安全衛生指導件数は59件、そのうち、安全衛生指導件数は40件、指導率は67.8%でした。

○ 安全衛生指導を行った工事種別内訳

土木工事業	23件
建築工事業	34件
その他の建設業	2件

○ 主な安全衛生指導の内容

・ はしご、足場、開口部等の墜落・転落災害防止に関する指導	32件
・ 建設機械の作業計画、接触防止、運転資格等に関する指導	10件
・ 下請、作業主任者、災害防止協議会等の安全衛生管理体制の指導	18件

2 建設業における災害発生状況について（令和5年7月末速報値）

令和5年7月末時点の建設業における死傷者数は速報値で死亡者数3人、死傷者数416人となっています。昨年同時期（令和4年7月末）での速報値は死亡者数7人、死傷者数404人でしたので、昨年と比べると死傷災害は増加していますが、死亡災害は半数以下に減少しています。

死亡者数は3人と昨年と比べて減少しているものの、墜落転落によるものが2件と依然として最も多い事故の型となっています。

○建設業における災害発生状況

令和5年1月1日～令和5年7月31日

北海道労働局

業種別	令和5年			令和4年			対前年		業種割合 (%)	令和4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
建設業	3	413	416	7	397	404	12	3.0	9.4	23	995	1,018
土木工事業	1	138	139	2	139	141	-2	-1.4	3.2	13	390	403
建築工事業	2	182	184	3	165	168	16	9.5	4.2	5	398	403
木造建築業		44	44		48	48	-4	-8.3	1.0		113	113
その他		49	49	2	45	47	2	4.3	1.1	5	94	99

※ 本統計は、労働者死傷病報告書（休業4日以上）により集計したものである。

※ 本年については、集計期間中に把握した速報値である。

※ 昨年については、確定値を集計期間中に再集計したものである。

○建設業における死亡災害の詳細

発生年	発生月	時刻	業種	規模	事故の型	起因物	災害の状況
5	6	8時台	土木工事業	10人未満	墜落、転落	一般動力機械 169	被災者は、堤防の草刈作業に従事し、堤防の法面で乗用草刈機を運転していたところ、草刈機が用水路に落下し、同機械の下敷きとなった状態で発見されたもの。
5	6	16時台	建築工事業	10人未満	墜落、転落	物仮設物・構築物・建築物等 415	屋根板金のふき替え作業中、勾配のある屋根上で軒側に背を向けて後ずさりしていたところ、約8m下の地面に墜落したもの。
5	7	19時台	建築工事業	10人以上29人	交通事故（道路）	動力運搬機 221	社用車のトラックを運転して出張先から自社に戻る際、片側1車線の直線道路上でセンターラインをはみ出して路外に逸脱したもの。



交通誘導警備員がひかれる 死亡災害が多発しています。



様々な職種の人が同じ場所で作業を行う工事現場で災害を無くすためには、関係者の作業の連絡調整とそれぞれの方が現場のルールを守ることが必要不可欠です。被害者にも加害者にもならないために、自分が主役の安全対策、進めましょう。

守ろう！皆の命を守る現場のルール



- 1 警備計画、工事用車両の作業計画の周知と調整
- 2 建設機械やトラックの運行範囲・死角に入らない
- 3 後進時は誘導者の指示に従い走行する
- 4 車両の動き出し前は周囲の確認と合図を行う

警備業事業者の皆様
は裏面もチェック！



警備業務の労働災害防止チェックリスト 下記項目を確認してください。

作業開始前	作業計画等	事前調査の的確な実施（警備する作業場所や周辺の状況、建設現場においては、元請からの情報収集）	☐
		計画段階でのリスクアセスメント実施（危険・有害要因の洗い出し、リスク評価と低減対策の検討）	☐
		調査結果に基づいた適切な作業計画の作成（警備員の適正配置、夜間照明等を検討）	☐
		危険箇所等の作業計画への明示（車両の駐停車の位置確認、車両の運行経路と警備員の動線確認）	☐
	点検等	警備を行う作業場所の的確な点検（墜落・転落のおそれ、段差など転倒要因がないか、記録保存も）	☐
		保護具、用具類の点検（保護帽、作業服、安全靴、安全ベルト、誘導灯、カラーコーン、標識などの点検）	☐
	安全衛生対策等	作業指揮者の選任（警備する作業場所における適正な人員配置、安全な車両誘導方法の指揮、警備員の保護具類の使用確認などの職務遂行）	☐
		全員で安全な作業の打ち合わせ実施（作業計画・手順の確認・周知、危険予知活動の的確な実施）	☐
		建設現場における元請との連携（車両入退場の情報、道路使用許可、駐停車場所、休憩場所の情報共有）	☐
		KY活動と体調管理の確認（作業開始前の危険予知、朝礼時における警備員の健康状況把握と体調管理の徹底）	☐
		警備員に対する安全衛生教育の実施（的確な安全教育や作業場所に応じた避難訓練の実施）	☐
作業時	車両の入退場時における接触防止の徹底（的確な車両誘導と車両との距離確保！）		☐
	公道上における安全な車両誘導の徹底	 （道路工事や建設現場出入口からの車両誘導時における公道上での安全作業の徹底、交通法規の遵守確認と安全な立ち位置の確保！）	☐
	建設現場敷地内における車両誘導の安全対策徹底	（現場敷地内における車両の運行経路と警備員などの動線確保、監視人の配置）	☐
	体調管理と休憩時間の確保	（警備員における体調変化の有無の確認、体力回復に向けた適切な休憩確保、熱中症予防対策の徹底）	☐
	悪天候時等の環境悪化への対応	（強風、大雨など悪天候時における安全作業の徹底と装備の確認！）	☐
	公衆災害の防止対策	（第三者（通行人等）に対する安全対策（誘導員配置や歩行通路の確保）などの配慮）	☐
作業場名		点検日	点検者

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

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

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば ☒	取組の5つのポイント
☐	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
☐	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
☐	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切りなど、密にならない工夫を行っています。なお、マスクの着用は個人の判断ですが、感染対策上又は事業上の理由等により、職員に着用を求めることは差し支えありません。
☐	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
☐	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

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

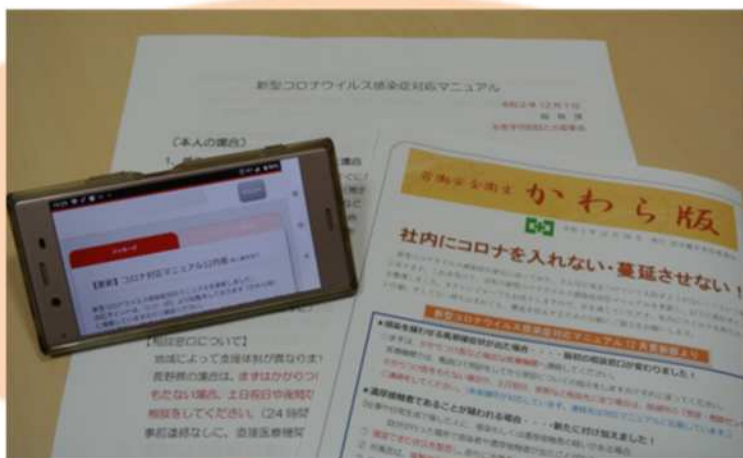
リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



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

[手順]

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

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

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



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



○ 密とならない工夫

I Tを活用した対策（建設業）



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

I Tを活用した説明会の開催（その他の事業）



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

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

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

休憩所での対策（小売業）



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

社員食堂での対策（製造業）



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

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



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

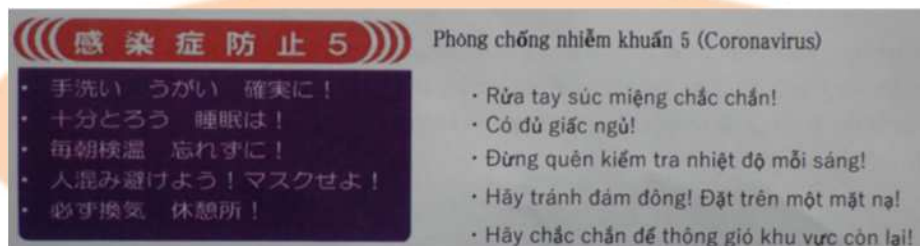
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



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

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



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

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

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

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に関与することを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい・いいえ
	・事業場の感染予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい・いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい・いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい・いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい・いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい・いいえ
(2) 感染防止のための基本		
	・人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空けることを求めている。	はい・いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい・いいえ
	・マスクの着用は個人の判断であることや、本人の意思に反してマスクの着用を強いることがないよう周知している。併せて、マスクの着用が効果的な場面を周知している（感染対策上又は事業上の理由等により求めることは差し支えない）。 ※熱中症のリスクがある場合には、6についても確認してください。	はい・いいえ
	・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている（手指消毒薬の使用も可）。	はい・いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日（月～金曜日）

午前 8:30～午後 5:15

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

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

0120-60-3999

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

「未払賃金の立替払制度」の御案内

～賃金の支払の確保等に関する法律に基づく制度～

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

I 未払賃金の立替払制度の内容

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

立替払ですので、立て替えた賃金債権の請求権は、国が取得することになります。

II 立替払を受けることができる方

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

ただし、未払賃金額の総額が2万円未満の場合は、対象とはなりません。

III 立替払の対象となる未払賃金

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

なお、立替払の額には、年齢ごとに上限額が定められています。

IV 立替払の請求手続

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

1 倒産の認定

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

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

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

混雑も予想されますので、事前にお問い合わせされることをお勧めします。

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

●認定申請時に持参していただきたい資料

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

- ①写真付き身分証明書、印鑑
- ②労働保険概算保険料申告書等労災保険番号が記載されている書面
- ③賃金台帳 / ④出勤簿（タイムカード）、労働者名簿
- ⑤就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）
- ⑥商業登記簿又は営業許可書（廃業届を含む）
- ⑦直近の決算報告 / ⑧会社の土地、建物の登記簿
- ⑨会社の主な資産状況が分かる書類（預金・有価証券残高証明書、売掛債権・換金可能な動産一覧表）
- ⑩その他の労務、財務関係資料

2 未払賃金の額等についての確認

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

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

●確認申請時に持参していただきたい資料

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

- ①写真付き身分証明書、印鑑
 - ②振込を希望する申請者本人名義の預金通帳
 - ③支給賃金額の分かる書類（賃金台帳、労働契約締結時の賃金に関する書面、給与明細書、昇給に係る通知、給与振込記録のある銀行通帳など）
 - ④就業規則（賃金規程、退職金規程を含む）、労働協約
 - ⑤退職・解雇に係る通知 / ⑥出勤簿（タイムカード） / ⑦労働者名簿
 - ⑧雇用保険の離職証明書 / ⑨その他の労務関係資料
- なお、認定申請時に提出済の書類は省略できます。

3 立替払の請求書の提出

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

独立行政法人労働者健康安全機構

未払賃金立替払相談コーナー（5044-431-8663）〔月～金 9:15～17:00〕

〒211-0021 神奈川県川崎市中原区木月住吉町1番1号

へ郵送により提出（請求）してください。

後日、請求された方が指定した金融機関に立替払金額が振り込まれます。

※不正受給について

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

〔R2.4〕

労働基準関係法令違反に係る公表事案

北海道労働局

最終更新日：

令和5年10月10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
(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
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の	R4. 11. 10送検
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
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) サッポロフエンス	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
竹丸渋谷水産 (株)	北海道白老郡白老町	R5. 2. 1	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第432条	冷凍庫倉庫内で、はいの崩壊による危険を防止するための措置を講じていなかったもの	R5. 2. 1送検
吉田直土木 (株)	東京都練馬区	R5. 2. 2	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第158条	トラクター・ショベル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	R5. 2. 2送検
(株) 北海大伸工業	北海道函館市	R5. 2. 7	労働安全衛生法第61条 労働安全衛生法施行令第20条	無資格の労働者に不整地運搬車を運転させたもの	R5. 2. 7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
林工業（株）	北海道札幌市厚別区	R5. 2. 8	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約30mのマンション屋上で、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おこなわせたもの	R5. 2. 8送検
(株) 苫小牧清掃社	北海道苫小牧市	R5. 3. 8	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第532条の2	石炭灰貯蔵タンク内部で、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	R5. 3. 8送検
(株) 音威子府建設	北海道中川郡音威子府村	R5. 3. 10	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条	高さ約4.5mの倉庫屋根上で、要求性能墜落制止器具を使用させる等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	R5. 3. 10送検
エデン	北海道札幌市北区	R5. 3. 14	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	R5. 3. 14送検
(有) システムバイオ	北海道旭川市	R5. 3. 16	最低賃金法第4条	労働者6名に、4か月分の定期賃金約320万円を支払わなかったもの	R5. 3. 16送検
戸沼岩崎建設（株）	北海道函館市	R5. 3. 23	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第539条の7	高さ約16mの法面で要求性能墜落制止器具を使用せずに、労働者にロープ高所作業を行わせたもの	R5. 3. 23送検
(株) 松本工業	北海道広尾郡大樹町	R5. 3. 27	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第107条	機械の掃除等を行う際、機械の運転を停止しなかったもの	R5. 3. 27送検
(株) ルーツ・オブ・ジヤパン	北海道札幌市西区	R5. 6. 15	最低賃金法第4条	労働者6名に、2か月分の定期賃金約182万円を支払わなかったもの	R5. 6. 15送検
(株) 北日本ストラテック	北海道北広島市	R5. 6. 15	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	R5. 6. 15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
北見食品工業（株）	北海道網走市	R5. 6. 26	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の14	フォークリフトを主たる用途以外の用途に使用させたもの	R5. 6. 26送検
(株) 三協輸送サービス 札幌ロジスティックセン ター	北海道札幌市西 区	R5. 7. 6	労働基準法第36条	労働者2名に、月100時間以上の違法な時間外労働を行わせたもの	R5. 7. 6送検
(株) ブンテン	北海道釧路市 差町	R5. 7. 21	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第130条の6	ミートチョッパーに食肉を送給する際に、当該機械の運転を停止させなかったもの	R5. 7. 21送検
鬼頭木材工業（株）	北海道苫小牧市	R5. 8. 9	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第151条の95	木材グラブ機を用いて作業を行う際に、労働者を危険な場所に立ち入らせたもの	R5. 8. 9送検
菅原畜産（株）	北海道稚内市	R5. 9. 13	労働基準法第15条	労働者1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	R5. 9. 13送検
(株) 山辺畜産	北海道函館市	R5. 9. 19	労働基準法第108条	賃金台帳に、労働日数の一部を記入していなかったもの	R5. 9. 19送検



「労災か」は「犯罪」です。

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

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

労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

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

労働基準監督官行動規範

（基本的使命）

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

（法令のわかりやすい説明）

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

（事業主の方による自主的改善の促進）

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

（公平・公正かつ斉一的な対応）

4. 監督官は、事業主の方や働く方の御事情を正確に把握し、かつ、これを的確に考慮しつつ、法令に基づく職務を公平・公正かつ斉一的に遂行します。

（中小企業等の事情に配慮した対応）

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

第14次 労働災害 防止計画

 厚生労働省 北海道労働局

誰もが安全で健康に働くために

計画期間

2023(R5)年度から2027(R9)年度までの5か年間

計画の目標 2027(R9)年の死亡災害及び死傷災害を次のとおりとする

○死亡災害 **2022(R4)年と比較して10%以上減少**

○死傷災害 **2022(R4)年と比較して減少に転じさせる**

計画のねらい

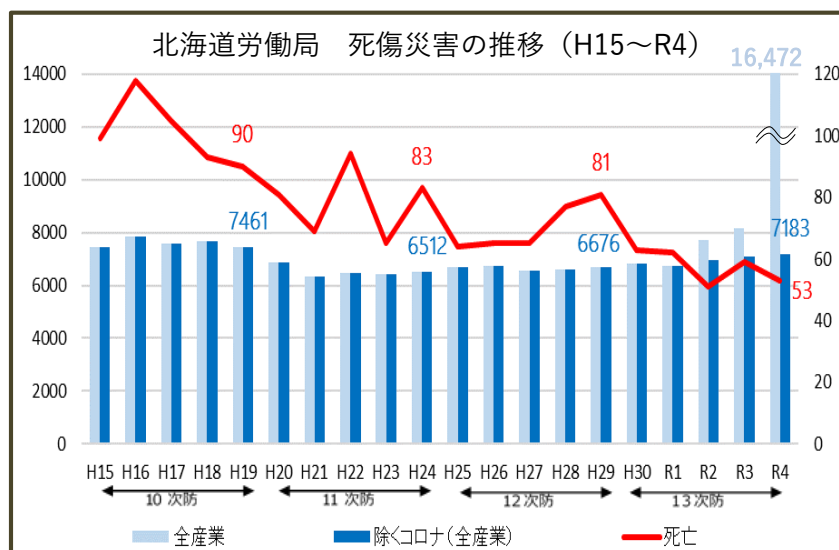
北海道の労働現場における安全衛生の水準は大幅に改善し、死亡災害は減少しているものの、休業4日以上死傷災害は、ここ数年増加傾向にあります。

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す。また、消費者・サービス利用者においても安全衛生対策費への理解が求められます。

安全衛生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ります。



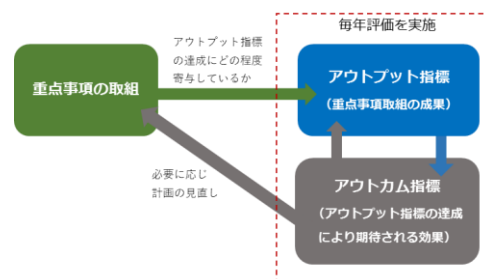
第14次防詳細はこちら→



計画の重点事項

重点事項（8項目）の取組の成果としてアウトプット指標を定めるほか、アウトプット指標を達成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、毎年これらの指標を用いて計画の実施状況の確認及び評価を行い、必要に応じて計画を見直します。

（リーフレットに記載したアウトプット指標は全て2027年までの取組みとなります。）



1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

全業種対象

- 安全衛生の取組を見える化する仕組みを活用し、主体的に安全衛生対策に取り組む
- 安全衛生対策におけるDXの推進（AIやウェアラブル端末等の技術を活用した安全衛生活動の推進、危険有害な作業の遠隔管理、遠隔操作、無人化等による作業の安全化）



2 重点業種における労働災害防止対策の推進（建設業・小売業・社会福祉施設）

- 建設業 高所からの墜落・転落防止措置を確実に実施するとともに、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントを実施する
- 小売業・社会福祉施設 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。介護・看護作業において、「ノーリフトケア」の導入を進める



アウトプット指標	○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事業場を85%（総合建設業は90%）以上とする ○正社員以外への安全衛生教育の実施率を80%以上とする ○ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2023年と比較して増加させる
アウトカム指標	○建設業の死亡者数を2022年と比較して20%以上減少させる ○社会福祉施設の腰痛の死傷年千人率を2022年と比較して減少させる



（重点事項ごとの具体的取組は指標に関連した事項の抜粋です。詳しくは北海道労働局第14次労働災害防止計画をご確認ください。）

3 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

● 全業種対象

- 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づき、就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等に取り組む

アウトプット指標 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みを実施する割合を50%以上とする

アウトカム指標 60歳代以上の死傷年千人率を男女ともに2027年までにその増加に歯止めをかける

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

● 全業種対象

- 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等による安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む

アウトプット指標 母国語や視聴覚教材を用いて外国人労働者向けの災害防止の教育を実施している事業場を50%以上とする

アウトカム指標 外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに労働者全体の平均以下とする

5 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

● 全業種対象

- 転倒災害対策にハード・ソフト両面から対策に取り組む



アウトプット指標 転倒防止対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場を50%以上とする

アウトカム指標 ○転倒の年齢層別死傷年千人率を男女とも増加に歯止めをかける
○転倒による平均休業見込日数を40日以下とする

6 その他の労働災害防止対策の推進（陸上貨物運送事業、製造業、林業）

- 陸上貨物運送業 「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
○製造業 機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む
○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」に基づく措置を実施する



アウトプット指標 ○「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事業場（荷主となる事業所を含む。）の割合を45%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事業場を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」に基づく措置を実施する事業場を50%以上とする

アウトカム指標 ○陸上貨物運送事業の死傷者数を2022年と比較して5%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5%以上減少させる
○林業の死傷者数を2022年と比較して5%以上減少させる

7 労働者の健康確保対策の推進

● 全業種対象

- 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もとに集団分析を行い、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

アウトプット指標 ○メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を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80%以上とする

アウトカム指標 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする



8 化学物質等による健康障害防止対策の推進

● 全業種対象

- 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
○石綿の事前調査を確実に実施し、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
○熱中症予防のため、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

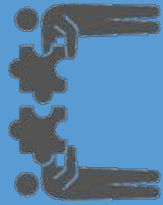


アウトプット指標 ○ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を80%以上とする
○リスクアセスメントを行っている事業場の割合を80%以上とするとともに、その結果に基づいて必要な措置を実施している事業場の割合を80%以上とする
○熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる

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）の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して5%以上減少させる
○熱中症による死亡者数を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる



“転ばぬ先のチエ”
きつと見つかる

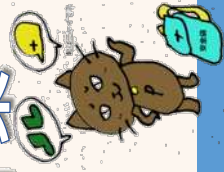


小売業編



職場の災害防止対策ヒント集

“ケガをしない職場”のためにできることから始めませんか



北海道小売業SAFE協議会・北海道労働局

「SAFE」は働く人だけでなく、家族、事業者、地域のすべての人の幸せのために、労働災害を改めて社会問題としてとらえ、顧客も含めたステークホルダー全員で解決策を考え、取り組んでいくための活動体です。

事例 1

可視化で防ぐ！労働災害

〇ポイント

- ・**労災ハザードマップ**を作製し、可視化した。
- ・機械等の横にオリジナルの**危険ステッカー**を貼った。



〇ハザードマップ



〇危険ステッカー



●リスクアセスメントやヒヤリハットを実施する中で、より従業員に危険箇所を知らせるとともに、危険箇所を可視化するため「**労災ハザードマップ**」を作成しています。

●店内における労働災害で発生頻度の高い作業を洗い出し、それに該当する道具や場所にオリジナルの「**危険ステッカー**」作成して貼っています。

〇ハザードマップを作るにはみんなの意見を聞くから、**問題意識が高まったり**、情報共有になっていいね。
〇オリジナルのステッカーを貼るとポイントがよく伝わるし、最近雇用されてハザードマップを知らない人でも危ないところがわかっていいね。



てんとう防止君

「冬のゼロ災運動」で 凍結路面での転倒防止！

事例 2



ポイント

- 冬の転倒災害を徹底的に調べ、**傾向**を洗い出した。
- 洗い出したポイントを**ポスター**にして掲示し、注意喚起した。

冬のゼロ災運動 実施中

- 2021年12月31日 ~ 2022年3月31日
 - 対象店舗及び活動範囲の拡大実施
 - 全店舗の転倒災害発生率50%以下を目指す
- 特徴① 転倒災害は「歩道」で多発！！
特徴② 転倒災害は「出社時」に多発！！
特徴③ 転倒災害で「骨折」が多発！！
特徴④ 転倒災害は50代以上が要注意！！

冬のゼロ災運動 実施中

- 冬のゼロ災運動とは、冬期における転倒災害の発生率を50%以下に抑えることを目指す運動です。
- 見直そう。通勤時の服装
- 冬のゼロ災運動とは、冬期における転倒災害の発生率を50%以下に抑えることを目指す運動です。
- 冬期における転倒災害の発生率を50%以下に抑えることを目指す運動です。

- 社内が発生した「転倒災害」の傾向を徹底的に調べました。

- 従業員に対して「転倒災害」の傾向と防止対策をポスター等にして
掲示周知することで労働災害が少しでも減るように取り組みを行いました。

○転倒するのは当たり前、と思わずに傾向を分析した結果
特徴や対策ができたね。
○転倒災害は気を付けてもらうことが重要なので、熱意が
伝わるね。



てんとう防止君



北海道小売業 S A F E 協議会・北海道労働局

「労災トピックス」を 作成し周知

事例 3



ポイント

- 安全衛生委員会で「**労災トピックス**」を作成し注意喚起した。

危険

こんなフツ底減りに
なっていないですか？

新しいフツ
申請してください。

北越ラジキー安全衛生委員会

労災トピックス

11月7日発生事案

(プロパティ)

1. 転倒災害発生率を50%以下に抑えることを目指す運動です。

2. 転倒災害は「歩道」で多発！！

3. 転倒災害は「出社時」に多発！！

4. 転倒災害で「骨折」が多発！！

5. 転倒災害は50代以上が要注意！！

労災トピックス

12月4日発生事案

(プロパティ)

1. 転倒災害発生率を50%以下に抑えることを目指す運動です。

2. 転倒災害は「歩道」で多発！！

3. 転倒災害は「出社時」に多発！！

4. 転倒災害で「骨折」が多発！！

5. 転倒災害は50代以上が要注意！！



／ 転倒しないように
／ 事前に対策しよう！

- 「転倒災害」を防止するため、すり減った靴の取替を促しています。すり減った状態の写真を
つづ、新しい靴を申請してください、と解決方法を記載しています。

- 「労災トピックス」として労働災害の発生原因や同種労働災害の再発防止対策を
関係労働者に対して周知徹底を図っています。その際、短い文章で事例が伝わるよう、
また、具体的な対策をイラストを入れて記載しています。

○靴底の写真があるので、自分の靴と**比較**できるし、
新しい靴を申請していいんだ、と思わせるね。
○**いつ、どこで発生**したかがわかるので、別の店舗の人でも
同じ部署の人の目を引くね。
イラストが大きいので興味をもつし、内容が伝わりやすいね。



てんとう防止君



北海道小売業 S A F E 協議会・北海道労働局

足元から労働災害防止 に向けた取り組みを



〇ポイント

- ・スーパーにおける転倒災害や立ち仕事での疲労蓄積を改善するために、新しく**先芯入りワークシューズ**を開発した。



傷みややすいつま先には
耐久性のある**人工皮革**で補強



ほこりや粉塵がシューズ内に
入りにくくするために、**アッパー**
全体に人工皮革を採用



- スーパーには、滑りによる転倒や長時間の立ち仕事での疲労、台車での巻き込み事故など、様々な課題があります。

- これらの課題を解決するために、設備等のハード面だけでなく従業員のシューズにも着目し、モニター調査などを経て「**先芯入りワークシューズ**」(JSAA規格)の導入に至りました。

- 導入の結果、従業員からは「疲れにくい」という評価が多く聞かれました。
また、台車での巻き込み事故や転倒事故も、前年比**78%**の減少が見られました。



〇**転倒災害防止の役割**を果たしながら、従業員の**疲労軽減**まで考えられていてすごいね！
〇お互いの**強みを活かして**災害を防止する取り組みがもっと広がっていくといいね。

てんとう防止君

油の持ち出し対策！ 「シューズブラシ」開発



〇ポイント

- ・オリジナルの「**シューズブラシ**」開発により、作業場から売り場への油の持ち出しを防いだ。

〇従来のブラシ

表面用

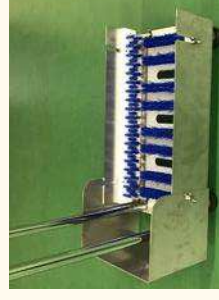


靴裏用



立ったまま片足を上げて使用するが、
靴を脱いで使用する必要がある。

〇新ブラシ



靴を履いた状態で、足を動かして汚れを落とします。
手すりを付けているので安全に使用できます。
社内の関連部署メンバーが集まり、**ブラシメーカー様**と改良を重ねました。

- スーパーのデリカ部門ではフライ作業が多いため、シューズ裏に油分やバター液が付着することで、売り場やバックルームにも油が持ち出され、**転倒**の一因となっていました。

- そこでシューズ裏に付着した油分や汚れを除去し、売り場やバックルーム床の清潔化、シューズの衛生管理維持、お客様や従業員の転倒防止のために、**独自のブラシを開発**しました。

〇売り場には従業員だけでなくお客様もいるから、このブラシによって多くの方の安全が守られているね！



てんとう防止君

事故を未然に予見する！ KYT活動

CAINZ

〇ポイント

- ・スマホツールを用いて、**KYT(危険予知トレーニング)活動**を行い、事故を未然に防止した。

〇KYT活動の一例

12月度KYT(危険予知トレーニング)活動

このイラストは、事故の直前を抜いたものです。

このあとどんな事故が発生するでしょうか。1つ選択してください。



【回答選択肢】

- カゴ車の車輪で足を踏む
- カゴ車が転倒して下敷きになる
- カゴ車の底板が抜ける

※毎月15～25問出題

対象人数
全店舗(24,000人)
月間平均実施人数
21,000人(約88%)

●従業員数が多い販売店等では、特にパート・アルバイトへの安全教育が行き届いていない状況でした。

●そこで、店舗用スマホ端末を使用して、KYT活動を実施し、全従業員が個々のスケジュールに合わせてトレーニングに取り組めるような環境を整えました。

●トレーニングでは、前月の労働災害を題材にすることが可能で、毎月繰り返し実施することで継続的な教育ができるようになりました。



○前月の災害をもとに問題が作成できるので、**現状に合った対策**をとることができるね。

○社員だけでなくパート・アルバイトの方々にも教育が行き届くことで**全体**として安全への意識が高まっているね。

てんとう防止君

自律的な店舗安全 推進活動！

CAINZ

〇ポイント

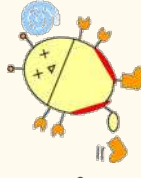
- ・店舗ごとの課題に対しテーマを設定し、「**安全対策ワークショップ**」を開催した。
- ・好事例を社内報で紹介し、**水平展開**へつなげた。



災害発生

これまでは…

同様の災害が
繰り返し発生していた。



取り組み後は…



ワークショップ開催



リスクマップの作成

同様の災害
を防いだ！

対象：220店舗
(全店舗)

●本企業では安全最優先と言っているものの、同様の事故が繰り返されていました。

●そこで、安全推進リーダーを中心として店舗ごとの課題に対しテーマを設定し、毎月「**安全対策ワークショップ**」を開催、従業員が**自律的・自発的**に安全最優先な行動がとれる体制の構築を目指しています。

●好事例は社内報で紹介するなどして**水平展開**へつなげることで、店舗全体の安全意識が高まることや、安全以外の面での**コミュニケーション**も円滑になりました。

○同様の事故を繰り返さないために**全体**として**対策**して
いて素晴らしいね！

○ただ事例の共有をするだけでなく、一人一人が**主体的**
にリスクや対策を考えられているね。



てんとう防止君

○ポイント

- ・動画作成により、危険な作業を「文字」ではなく「動作」として認識させることで、**誰でもわかりやすく**、安全作業に対する理解度を深めることができた。

○作成動画



動画化により・・・

- ・誰でもわかりやすく、安全作業に対する理解が深まった。
- ・教育の質が画一化され、教育の差が解消された。



労働災害発生件数は
減少傾向！

- これまで従業員への安全教育は、危険箇所や危険作業などが書面上でマニュアル化されたものを用いて行われていましたが、理解度に個人差があることや、教育方法も人によって異なるため、同様の災害が頻発していました。

- しかし、外国人技能実習生の雇入れを機に、安全動画作成に取り組み、言葉ではなく“目”で危険を認知してもらうような教育に切り替えました。

- 今では**50本以上**の動画が完成し、**全従業員**に周知しています。



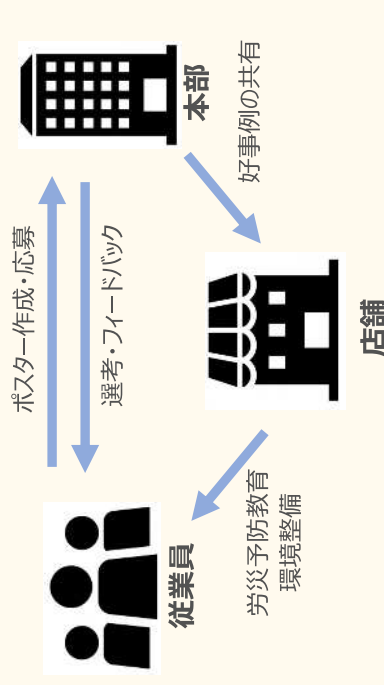
○言葉では伝わりにくい部分も、動画にすることで実際に作業する際に**思い出して実践**することができるね！

てんとう防止君

○ポイント

- ・従業員から「**労災予防オリジナルポスター**」を募集し、応募作品は全従業員が閲覧できるようにした。
- ・なかでも優秀作品については全店に**予防促進事例**として共有した。

○応募作品の一例



- ・労災発生件数は微減。次年度以降も継続実施の予定。

- 本企画は、従前から各店舗や個人で実施していた労災予防の取組みについて、好事例を他店にも共有し、全社的な労災予防につなげていくことを目的に実施されています。

- 従業員作成のオリジナルのポスターを募集し、応募作品から労働環境改善プロジェクトメンバーとゾーン責任者で共有すべき事例を選考します。

- 選ばれた作品は全事業所へ共有され従業員への予防促進へ活用するとともに、その実施状況集約後応募者へフィードバックし、全店への予防促進事例として公開されます。



○従業員が自ら作成することで、現場の**リアルな対策**を反映することができるね。
○身近な人が作ったポスターは**興味が湧くし、自分も実践してみよう**という気持ちになるね！

てんとう防止君

原料袋の軽量化と腰痛ベルトで 腰痛予防！



○ポイント

- ・腰痛予防のため、運搬重量を**減らす**ことに加え**腰痛ベルト**を支給した。

①内容量の変更(30kg→**20kg**)



②**腰痛ベルト**の使用



軽量化により運搬回数が
増え作業効率が低下
するのでは...

実際は...

腰への**負担が軽減**されたことにより、
作業がスムーズに進み、かえって
効率が良くなった！

懸念

- 本企業では商品の原料袋などの重量物を持ち上げる際に、急性腰痛症(ぎっくり腰)になる事例が多発していました。
- そこで、原料メーカーに相談し、砂糖類の大部分を一袋あたり30kg→**20kg**に軽量化しました。また、重量物を扱う従業員に腰痛ベルトを支給し、作業中の着用を徹底しました。
- 原料の軽量化により、運搬回数が増え作業効率が悪くなる懸念がありましたが、腰への負担が軽くなり、テキパキ動けることで**かえって効率が良くなりました**。

○懸念点があっても実践してみるとかえって**良い結果**に
つながることもあるんだね。

○さらに重量を減らすともっと効率が良くなるのか気になって
くるね。



てんとう防止君



安全衛生お役立ち情報



○中小規模事業場 安全衛生サポート事業

専門家が現場や作業の問題を示して、
改善のアドバイスを提供しています。
対象は100人未満の事業場です。



OSTOP！転倒災害プロジェクト



死傷災害で最も件数が多い
「転倒災害」を減少させるため、
転倒災害プロジェクトを推進しています。

○メンタルヘルス対策



労働者がメンタルヘルス不調になること
を未然に防止することを主な目的とした
ものです。

○労働災害を減少させた 好事例の紹介



小売業、飲食店、社会福祉施設
で取り組まれた企業事例を
紹介しています。

OSTOP！熱中症 クールワークキャンペーン



熱中症による重篤な災害を防ぐために、
職場における熱中症予防対策の徹底を
図ることを目的としています。

○小売業・飲食店の労働災害を 防止しよう



小売業の労働災害の特徴、
安全衛生教育のポイント、
安全活動事例などを紹介しています。

○外国人労働者の 安全衛生対策について



厚生労働省では、外国人労働者の
安全衛生対策に活用いただける教材
を提供しています。

○Eイジフレンドリーガイドライン



高齢者の安全と健康確保のために、
事業者及び労働者が取り組むべき
事項を取りまとめました。

○ミライサポラス（中小企業庁）



中小企業・小規模事業場を対象に、
事業者や専門家と情報交換できる
支援サイトです。

「抱えない介護」の実践で 事例 1 安心・安全に働ける職場を目指す

〇ポイント

- ・**天井走行リフト**を設置し、腰痛発生を防いだ
- ・理学療法士がスタッフに**腰が楽になる工夫**を指導した

天井走行型リフトのメリット

- ・一人で安全な介助が可能
- ・どのようなベッドでも使用が可能
- ・小スペースで使用が可能
- ・最短距離での移動が可能
- ・保管スペースが不要
- ・保管場所との行き来が不要



↑天井走行リフト本体



↑リフト用体重計

↓入浴時には、より正確な体重測定ができるため、リフト本体に体重計を装備

これまでは・・・

- ベッド⇄車椅子の移乗介助により、腰痛が職業病のように蔓延していました。
- 腰痛による休職、労災、退職に繋がりが、生活に影響を及ぼすケースも散見されていました。

対策後は・・・

- 全ての居室と脱衣場に天井走行リフトを整備することで、「抱えない介護」を実践し、腰痛発生のリスクを大幅に軽減。
- 同時に腰が楽になるちよとした工夫（高さを変える、屈まないでできる）などを理学療法士がスタッフに指導することで、腰痛の訴えや悩みが聞かなくなりました。

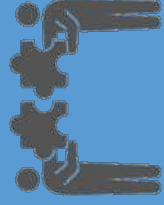
〇介護者も要介護者もどちらも負担が減る素晴らしい設備だね。

〇自分ではなかなか気がつかない日常のちよとした工夫で腰痛の予防ができるなんてすごいね！



てんとう防止君

“転ばぬ先のチエ”
きつと見つかる



介護施設編



職場の災害防止対策ヒント集

“ケガをしない職場”のためにできることから始めませんか



SAFEコンソーシアムポータルサイト
SAFEコンソーシアムポータルサイト
SAFEコンソーシアムポータルサイト

北海道介護施設SAFE協議会・北海道労働局

「SAFE」は働く人だけでなく、家族、事業者、地域のすべての人の幸せのために、労働災害を改めて社会問題としてとらえ、顧客も含めたステークホルダー全員で解決策を考え、取り組んでいくための活動体です。

ペガサス100人100回 起立着座訓練の実施！



〇ポイント

- ・転倒災害防止のため、効率的に**筋力増強**ができる手段を検討した結果、職員100名(多職種)による**起立着座訓練**の動画を作成した。



- 職員に転倒災害が起きている問題の共有を行い、対策について検討を行いました。
- 検討の結果、効率的に筋力増強ができる手段が良いと意見がまとまり、多職種の職員が集まった検討チームを発足し、具体的な方法について討議を行いました。
- そこで、多職種の職員100名による起立着座動画を作成し、職員向けに公開・周知を行いました。



- 〇特定の職員だけが取組むのではなく、**全体として**災害防止を目指している！
- 〇今後も効果が継続して続いていけば、一般向けに動画を公開してみるのがいいかもね。

てんとう防止君

腰痛予防セミナーの開催



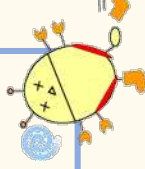
〇ポイント

- ・腰痛予防のための**座学**、**実技** + **腰痛予防体操**を取り入れた。

実技・腰痛予防体操



座学



腰痛予防！

- 介護従事者向けに、腰痛から身を守るために必要なこと、**腰痛予防体操**や介護技術の紹介等を動画を含めたわかりやすい**解説と実演による無料セミナー**を実施しています。
- 腰痛の原因は腰だけでは**ないこと、予防対策には**仕事上の問題**(介護技術、福祉用具を知る、利用者の動きを見る)や**自身の問題**(普段の姿勢、生活習慣、足腰の柔軟性)があることなど、**解説と動画や体操**などを交え実施しています。

- 〇腰痛の原因を専門的な知見から、わかりやすく伝えてくれているし、**作業姿勢**についても教えてくれてもらえるね。
- 〇予防体操も教えてくれるから**安心して働ける**気持ちになるね。



てんとう防止君

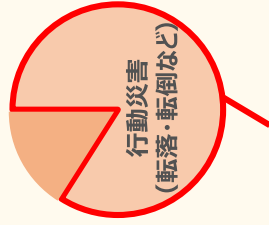
労災リスクを「見える化」する 最新テクノロジー



ポイント

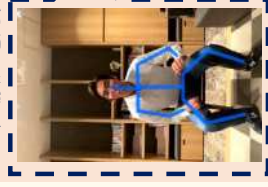
- ・AIシステムを用いて従業員の足腰力を評価し、労災リスクの「見える化」を行った。

○ビルメンテナンス業における
事故の型別労働災害発生状況



ビルメンテナンス業では、
行動災害が**84%**を占める

従業員の動作をAIが解析し、
足腰力と労災リスクを見える化する



労災ハイリスク者に
運動と栄養のフォローアップ



- ビルメンテナンス業では中高年従業員が多く、行動労災が多数発生しています。また、従業員数が多いため、ひとりひとりの状況に合わせた**対策が難しい状況**でした。
- こうした状況の中で、**AIシステム**による従業員の**足腰力の衰えを定量化**することで労災リスクを「見える化」しました。
- 選定された労災ハイリスク者には、ガイドラインに沿った**運動と栄養のフォローアップ**を行い、労災リスクを改善する取り組みを行いました。

○人間の目では**気がつかない**リスクまでAIが分析してくれて、
今まで**以上に**災害防止の効果が期待できるね。



てんとう防止君

事例 5 オリジナルANAグループ体操



ポイント

- ・肩こりや腰痛など労働災害防止のため、スポーツクラブと共同で「**オリジナルANAグループ体操**」を制作した。

○オリジナル体操の様子



労働災害発生率

35%減

日常的な運動実施率

8.6%増

YouTube再生回数

7.5万回

←Youtubeはこちらから！

- 従業員の業務中の**ケガ発生の防止**、肩こりや腰痛など**労働災害の防止**に向けた意識を向上させるべく、業務開始前の**準備体操**として取り入れています。
- 従業員がそれぞれの立場でお客様と繋がっていると実感できる**歌詞、メロディやANAグループらしい動き（飛行機ポーズ）**などを取り入れ、笑顔で楽しく体を動かせるよう工夫しています。
- 海外で勤務する従業員も一緒に楽しめるよう**ANA Group TaiSou(英語版)**を制作し、発信しています。また、**YouTube**上にも動画を公開しており、どなたでもお気軽に体験できます。

○“飛行機ポーズ”のように企業の強みを活かして、**どんな人でも馴染みやすい**ような体操となっているね！
○YouTube上にも公開されているみたいだから、僕も今度やってみようかな。



てんとう防止君

腰痛ゼロを目指せ！！

事例 6



〇ポイント

- ・腰痛防止のため**最新の介護機器**を多数導入し、負担を軽減した。

〇導入された最新介護機器たち



←電動移乗リフト

- ・電動リフトを使用した移乗介助を徹底。人力で抱えることはしない(10台以上整備)。



自動体圧分散マット→

- ・電気で自動的に体圧分散するので、人力での寝返り介助を行わなくても良い(モルテン社製)。



↑アクアタイザー

- ・ウォーターベッド型マッサージ器休憩中等に使用。

- 移乗介助や入浴介助において**腰部に負担がかかる**ことで、腰痛を引き起こしたり、時には離職につながる可能性があります。

- これらの負担を軽減するために、当施設では**最新の介護機器**を多数導入し、人力での移乗介助は原則行わないようにしました。

- これらの機器導入後は、腰痛を理由に離職した職員は**ゼロ**となっており、一定の効果がみられています。

〇**自動化**できるものは積極的に取り入れていくことで職員の負担を軽減することができるね。

〇導入した**効果も顕著に表れていて**、取り組みの確さが伝わってくるね。



てんとう防止君

事例 7

安心・安全な介護職場を 「仕組み」で実現！



〇ポイント

- ・介護職場の課題解決に向けて、**職場の環境整備**だけでなく、**職員の心身ケア**等の観点からも取り組みを行った。

〇課題解決に向けた 4 つの観点

技術 ・ノーリフティングケアの推進

環境

- ・自職場の危険源の特定
- ・職場環境の他者点検



危険源の洗い出し

危険度の優先順位付け

対応策の計画、結果評価・改善



身体

- ・職員の腰痛等健康調査

- ・調査結果に基づき看護職による健康面談



心

- ・職員の仕事満足度調査
- ・ストレスチェック

ISO45001の認証取得



- 介護職場では、腰痛をはじめとする**労働災害が減らない**ことや**心的ストレスが多く**離職者が多いことなどが長年課題となっています。

- これらの課題解決に向けて、当施設では「**技術・環境・身体・心**」の観点から様々な取り組みを行い、安心・安全な介護職場を目指しています。

- 特に「環境」の観点では職員ひとりひとりが問題に向き合って解決に向けた取り組みを行ったことで、労働安全衛生マネジメントシステム**ISO45001**の認証を取得することができました。

〇職場環境(設備等)のような**外部要素**だけでなく、職員の身体や心などの**内部要素**もケアする仕組みがあると、働く側としても**安心**して仕事ができるね。



てんとう防止君

入居者の残存能力活用による 介護職の腰痛予防・負担軽減

事例 8



〇ポイント

- ・施設の入居者に対し**リハビリ専門職によるアセスメント**を実施し、**自立支援・残存能力活用**の観点から介助方法を提案した。

・入居中のAさん(要介護5)の例

- | 1. 現状 | 2. リハビリ専門職によるアセスメント | 3. 提案 |
|---|---|---|
| 
・前方から抱える形での移乗介助
→職員への腰への負担大 | 
・両足の筋力低下により立ち上りは難しい。
・手すりなどにつかまると、お尻をわずかに浮かせられる程度の筋力は残っていた。 | ・Aさんの残存能力を発揮し、かつ介護職に負担の少ない、 後方からの介助方法 を提案。
・介護手順書を作成し、現場スタッフに展開 |

4. 結果

- ・職員全員がAさんの能力を把握することができ、**以前より移乗介助が楽になった**との声が聞かれるようになる。
- ・Aさんも残存能力を活用することで**以前より動作がスムーズ**になっている。

- 当社では**リハビリ専門職(理学療法士)**が入居者に対し、能力評価・アセスメントを実施し、**自立支援・残存能力活用**の観点から介助方法を提案しています。
- 提案をもとに**介護手順書**を作成し、現場スタッフに展開することで、介護職の腰への負担軽減が見られました。
- リハビリ専門職介入により様々な効果が期待されているところですが、人員確保が難しいと等課題もあるので、**遠隔でのアセスメント**などを検討しながら、本取組みを続けていきます。

○ただ一方的に職員の負担軽減を考えるだけでなく、**入居者の方々の能力**を考え、**一人一人に合った介助方法**を実践できるのは素晴らしいね。



てんとう防止君

腰痛対策

事例 9 ノーリフトケア&腰痛予防体操



〇ポイント

- ・腰痛予防のために、**介護ロボット**活用による「**ノーリフトケア**」の実践及び「**腰痛予防体操**」の作成を行った。

腰痛予防のための代表的な2つの取り組み

ノーリフトケア ～抱えない介護～



スライディングシートやリフト、介護ロボットを活用し、**ノーリフトケア**に取り組んでいる。

腰痛予防体操



腰痛予防のために身体の使い方を動画で分かりやすく説明。**セルフトケア**にも活用。

専門学校保健会
学園理療法学科
教員による説明
付き

- 本グループは職員の健康維持増進のために、**腰痛予防対策を重点項目**として継続的に取り組んでいます。
- 代表的な取り組みとして「**ノーリフトケア～抱えない介護～**」及び「**腰痛予防体操**」の2つが挙げられます。
- また、令和4年度は5月を**腰痛予防月間**と定め研修会等を実施し、職業病ともいわれる腰痛に積極的な対策を講じています。

○職員自らの健康に着目して、簡単な体操で腰痛予防できると取り組みやすくていいね！
○体操は**外国語版を作成中**とのことなので、今後さらにこの活動を広めていきたいね。



てんとう防止君



北海道介護施設 S A F E 協議会・北海道労働局



北海道介護施設 S A F E 協議会・北海道労働局

安全パトロールによる 職場内の環境整備

事例10



○ポイント

- 安全パトロールにより職場内の危険箇所を把握し、**4 S活動**
(整理・整頓・清掃・清潔) の促進に努めた。

～～安全パトロール～～



- ・ライトの設置
- ・すべらない靴の支給



- ・複数の視点による危険箇所の把握
- ・把握した危険箇所の改善(右図)

～～転倒をしない健康づくり～～

- 県や市主催の健康づくり活動。ウォーキングイベントへの参加、万歩計貸し出し。
- 職場内でのラジオ体操の実施
- 毎年、職場内で転倒災害が続いていたことを受け、令和元年度より「安全パトロール」を実施しています。
- 複数の視点で職場内をパトロールすることにより、転倒の可能性のある危険箇所の改善を事前にできるようになりました。
- また、環境面の整備だけでなく転倒しない健康づくりの取り組みも実施しており、様々な視点から**4 S活動の促進**に努めています。

○安全パトロールによって、職員自ら危険箇所を認識できるから災害防止につながるね。
○万歩計のように、自分の取り組みが数値化されるところと頑張ろうという気持ちになるね。



てんとう防止君



北海道介護施設 S A F E 協議会・北海道労働局

安全衛生お役立ち情報



○中小規模事業場 安全衛生サポート事業

専門家が現場や作業の問題を示して、改善のアドバイスを提供しています。対象は100人未満の事業場です。



○STOP！転倒災害プロジェクト

死傷災害で最も件数が多い「転倒災害」を減少させるため、転倒災害プロジェクトを推進しています。



○メンタルヘルス対策

労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。



○労働災害を減少させた 好事例の紹介

小売業、飲食店、社会福祉施設で取り組まれた企業事例を紹介しています。



○STOP！熱中症 クールワークキャンペーン

熱中症による重篤な災害を防ぐために、職場における熱中症予防対策の徹底を図ることを目的としています。



○介護労働者の転倒防止対策 リーフレット

介護労働者の転倒災害の傾向、転倒災害防止対策について、「つまづき」「滑り」による転倒の原因と対策がチェックできるリーフレットです。



○外国人労働者の 安全衛生対策について

厚生労働省では、外国人労働者の安全衛生対策に活用いただける教材を提供しています。



○エイジフレンドリーガイドライン

高齢者の安全と健康確保のために、事業者及び労働者が取り組むべき事項を取りまとめました。



○ミライサポラス（中小企業庁）

中小企業・小規模事業場を対象に、事業者や専門家と情報交換できる支援サイトです。



北海道介護施設 S A F E 協議会・北海道労働局

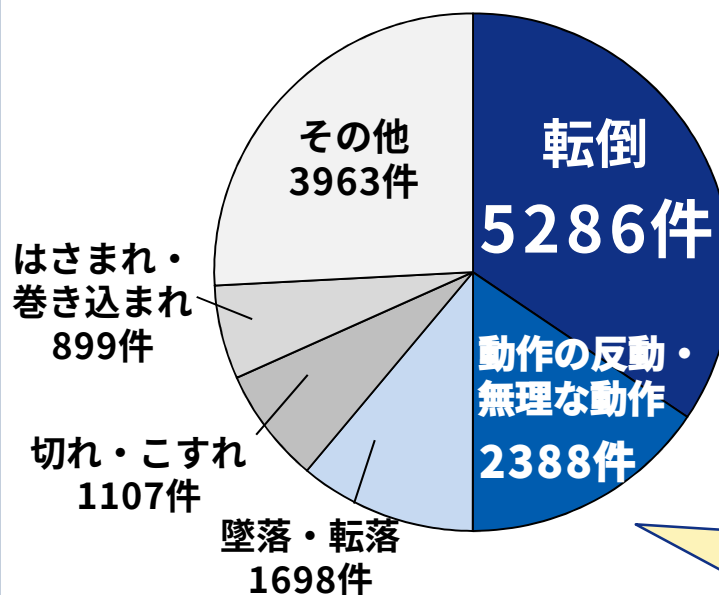
(2023.7)

小売業事業主・小売業で働く皆さまへ

人材確保のためにも・ ケガしないためにも

安全・安心な施設づくりに取り組みましょう（その1）

小売業における労働災害（年間総15341件）



出典：令和2年 労働者死傷病報告より抜粋

転倒

全体の

34%



動作の反動
無理な動作

全体の

16%



転倒リスクがある場所



出典：政府広報オンライン



出典：政府広報オンライン

例えば食品スーパーの転倒災害状況

出典：平成29年 労働者死傷病報告より

労働災害のうち
転倒

約 4 割

休業
1か月以上

約 6 割

女性

約 9 割

50代以上

約 8 割

安全・安心な施設づくりのために、裏面の対策に取り組みましょう

厚生労働省

北海道労働局

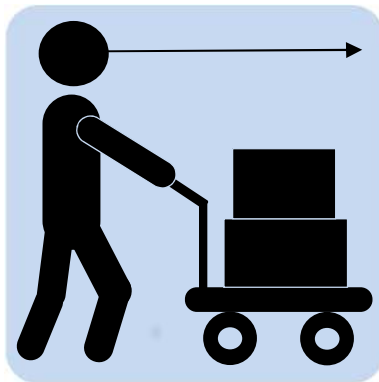


利用者・従業員の 安全・安心な施設づくりのため 下記の対策に取り組ましよう（その1）

作業場所の 整理整頓



台車の利用



毎日の運動



整理・整頓 清掃・清潔

見た目にきれいなだけでなく、つまづいたり転んだりすることも減りました



厚生労働省のホームページで4S（整理・整頓・清掃・清潔）の方法を公開しています。



体力測定

ロコモ度テストで筋力を知みましょう。

両脚テスト



40cmの台に両腕を組んで腰かけます。両脚は肩幅くらいに広げ、床に対して脛（すね）がおおよそ70度（40cmの台の場合）になるようにして、反動をつけずに立ち上がり、そのまま3秒保持します。

片脚テスト



40cmの台に両腕を組んで腰かけます。両脚は肩幅くらいに広げ、床に対して脛（すね）がおおよそ70度（40cmの台の場合）になるようにします。そして、左右どちらかの脚を上げます。このとき上げた方の脚の膝は軽く曲げます。反動をつけずに立ち上がり、そのまま3秒保持します。

ネットでテストをしてみたら、できない動作があっぴびっくり。思ったよりも無理がきかないことを自覚しました。

ロコモ度テストのリーフレットはこちらです



安全で安心な店舗・施設づくりに取り組みましよう！
詳しくはこちらをチェック！





転倒時リスク評価のセルフチェックについて

北海道労働局ホームページでチェックリスト及び分析用ツールを公開しています。

○トップページ→労働災害防止→転倒災害防止について

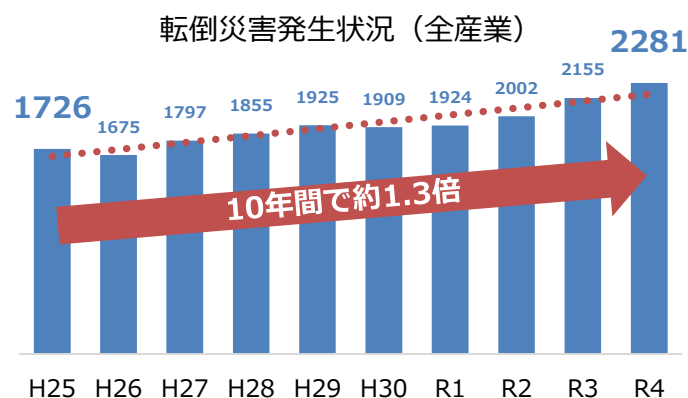


北海道労働局で平成25年から令和4年までの10年間に発生した全産業における死傷災害のうち、転倒災害の占める割合は全ての年で最も多くなっているほか（新型コロナウイルス感染症によるものを除く）、死傷者数そのものも10年間で約1.3倍に増加しており、近年の死傷災害増加の原因の1つとなっています。

また、労働者の高齢化が進み、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くなっています。

転倒災害の防止のためには事業者による対策はもとより、労働者自身が作業等に当たって十分注意することや身体機能の低下に起因する転倒リスクの可視化及び身体機能の維持向上のための取組を促進することが必要です。

転倒時リスク評価のセルフチェックを行うことで労働者個人の体力の状況を客観的に把握できるほか、集団分析を行うことでそれぞれの事業場の抱えるリスクも見える化できます。



転倒等リスク評価セルパチェック票

※**動作の箇所のみになく、全身**。年齢 年齢 身長

I 身体機能計画結果

①【歩行能力・転倒】 ★ ステップテスト★ → 歩行能力・下肢能力を評価
 スタートラインから最大足の指のつまみまでの距離を **cm** 単位で測定します。 (max:2000mm)
 2回測定し、良いほうの測定結果を身体で取ります。 (※測定は足底靴のみで行ってください。自動計測されます。)

ステップテスト1回目 → cm

ステップテスト2回目 → cm

評価



②【敏捷性】 ★ 階段ステップテスト★ → 早く正確に動作できるか
 背もたれがある椅子に両いすを膝か。足は30cmの幅でラインを引く。その内側に足を置き、
 「ラインの外側→内側」が1回、カウントして30秒間で4回動作できるかを測定します。

階段ステップテスト → 回/30秒

評価



③【歩行バランス】 ★ フランジショナルリーチ★ → バランスを崩さずにどのくらい歩幅を広げられるか
 両足を肩幅で開き、両手を肩の高さまで持ち上げ、その位置から片方バランスを崩さずに、歩幅を広げた
 位置までの距離を **cm** 単位で測定します。3回測定し、良いほうの測定結果を採用。

フランジショナルリーチ1回目 → cm

フランジショナルリーチ2回目 → cm

評価



④【歩行バランス（閉鎖）】 ★ 閉鎖片足立ち★ → 歩行バランス能力を評価
 壁の位置で、靴を置いて、片足を上げ、片足を上げ、片足で立ちます。 (片足を壁より以下で持つ)
 2回測定し、良いほうの測定結果を採用。

閉鎖片足立ち1回目 → 秒

閉鎖片足立ち2回目 → 秒

評価



⑤【歩行バランス（閉鎖）】 ★ 閉鎖片足立ち★ → 歩行バランス能力を評価
 壁の位置で、靴を置いて、片足を壁に置き、片足を上げ、片足を上げ、片足で立ちます。
 (片足を壁より以下で持つ) 2回測定し、良いほうの測定結果を採用。

閉鎖片足立ち1回目 → 秒

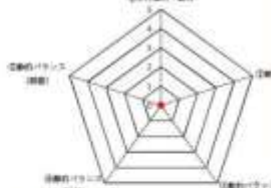
閉鎖片足立ち2回目 → 秒

評価



質問内容	答 案（１つだけ選択してください）	回答 点数	評 価
1. 人との関わり、定着感がある人になつたかな？ ※ 日常生活の様子を記入してください	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	主観的行動 能力
2. 病院で生活している期間が長くなりましたか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	
3. 実生活の準備に十分な時間があるか？（食事、洗濯、入浴、掃除など）	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	生活能力
4. 料理、洗濯、掃除、洗濯物、入浴の仕方など、 生活に必要な知識が身についたか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	
5. 外出で必要な服装がそろったことか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	
6. 一通り生活に必要な知識が身についたか？ （食事、洗濯、掃除、洗濯物、入浴の仕方など）	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	主観的行動 能力
7. 生活に必要な服装がそろったことか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	主観的行動 能力
8. 生活に必要な知識が身についたか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	主観的行動 能力
9. 生活に必要な服装がそろったことか？	☐ 全然ない ☐ ほとんどない ☐ 少なからずある ☐ かなりある	☐ 全否定 ☐ 全肯定 ☐ 全否定 ☐ 全肯定	主観的行動 能力

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿



1. 康樂服務時間：星期一至五上午九時至下午五時

- [illegible]

このマニュアルでは、セルフチェック票を用いた労働者自身のセルフチェックの方法と、
管理層によるセルフチェック票の集団分析の方法について説明をします。
※各データの入手方法は裏面をご覧ください。

- ①管理者は労働者に「転倒等リスク評価セルフチェック.xlsx」をメール等で配付する。



- ②労働者は配付されたセルフチェック票を使ってセルフチェックを行う。



※「Ⅰの計画」よりも先に「Ⅱの質問」を先に行うと計画と意思のズレが出やすくなるため、より正確なセルフチェックを行うことができます。

労働者自身がセルフチェックを行うにはここまででも十分ですが、ここからは、セルフチェック票を用いた集団分析の方法について説明をします。

- ④ 管理者は労働者が実施したセルフチェック票を1つのフォルダに格納する。



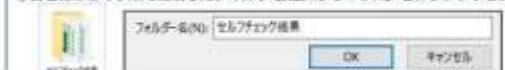
- ④管理者は「転倒等リスク評価セルフチェック表【集団分析用】.xlsm」を起動する。



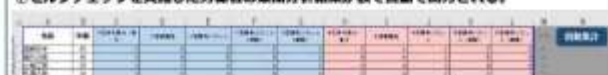
- ④管理者は集団分析用データの「自動集計」ボタンをクリックする。



- ④管理者は③の手順で格納したフォルダを選択して「OK」をクリックする。



- ④セルフチェックを実施した労働者の集団分析結果が表で自動で出力される。



- ※「自動算計」ボタンのクリックだけではなく、手入力でも数字を入力できます。

- ④出力した表の内容を元に集計分析の表とグラフが出力される。



※タブを切り替えると、年代別の分析結果や項目別の分析結果を表とグラフで確認できます。

転倒等リスク評価セルフチェック票等は以下のURLからダウンロードできます！

北海道労働局HP「転倒災害防止対策の推進について」はこちら
https://site.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/arzen_esel/arzen-kankai/seigai/_119991.html

以下のファイルをダウンロードしてご使用ください

- ・ X 転倒リスク評価セルフチェック票【実施用】
- ・ 転倒リスク評価セルフチェック票【実施用付録】



業種別労働災害発生状況 その1

令和5年1月1日～令和5年8月31日

北海道労働局

区分 業種別		令和5年			令和4年			対前年		業種割合	令和4年確定		
		死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率	(%)	死亡	休業	合計
全産業合計		31	5,031	5,062	25	5,521	5,546	-484	-8.7	100.0	53	16,419	16,472
製造業	製造業	2	661	663	5	739	744	-81	-10.9	13.1	5	1,343	1,348
	食料品	1	360	361	1	383	384	-23	-6.0	7.1	1	730	731
	木材・家具		57	57		57	57			1.1		101	101
	紙・印刷		10	10		19	19	-9	-47.4	0.2		36	36
	窯業・土石		24	24		42	42	-18	-42.9	0.5		66	66
	金属・機械		110	110		101	101	9	8.9	2.2		191	191
	その他	1	100	101	4	137	141	-40	-28.4	2.0	4	219	223
鉱業	鉱山		3	3		2	2	1	50.0	0.1		3	3
	土石採取業		8	8		12	12	-4	-33.3	0.2		19	19
建設業	建設業	3	500	503	10	472	482	21	4.4	9.9	23	995	1,018
	土木工事業	1	166	167	4	160	164	3	1.8	3.3	13	390	403
	建築工事業	2	218	220	3	204	207	13	6.3	4.3	5	398	403
	木造建築業		56	56		59	59	-3	-5.1	1.1		113	113
	その他		60	60	3	49	52	8	15.4	1.2	5	94	99
交通運輸事業		1	178	179		175	175	4	2.3	3.5	1	413	414
陸上貨物運送事業		5	488	493	4	498	502	-9	-1.8	9.7	5	864	869
	道路貨物運送	5	453	458	4	469	473	-15	-3.2	9.0	5	810	815
	陸上貨物取扱		35	35		29	29	6	20.7	0.7		54	54
港湾運送業			6	6		9	9	-3	-33.3	0.1		17	17
林業		4	38	42		59	59	-17	-28.8	0.8	1	80	81
水産業		1	58	59		72	72	-13	-18.1	1.2	2	133	135
商業		3	595	598	3	648	651	-53	-8.1	11.8	5	1,196	1,201
清掃・と畜業		3	246	249	1	287	288	-39	-13.5	4.9	1	481	482
上記以外の事業		9	2,250	2,259	2	2,548	2,550	-291	-11.4	44.6	10	10,875	10,885

※ 本統計は、労働者死傷病報告書(休業4日以上)により集計したものである。

※ 本年については、集計期間中に把握した速報値である。

※ 昨年については、確定値を集計期間中に再集計したものである。

業種別労働災害発生状況 その2

令和5年1月1日～令和5年8月31日

北海道労働局

「上記以外の事業」の内訳

業種別	令和5年			令和4年			対前年		業種割合 (%)	令和4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		48	48	1	43	44	4	9.1	0.9	1	117	118
畜産業	1	193	194		181	181	13	7.2	3.8	2	328	330
金融・広告業		28	28		21	21	7	33.3	0.6		50	50
映画・演劇業					2	2	-2	-100.0			7	7
通信業		120	120		121	121	-1	-0.8	2.4		185	185
教育・研究業		38	38	1	37	38			0.8	1	121	122
保健衛生業		1,405	1,405		1,784	1,784	-379	-21.2	27.8	1	9,302	9,303
接客娯楽業	2	245	247		202	202	45	22.3	4.9		387	387
その他の事業	6	173	179		157	157	22	14.0	3.5	5	378	383
合計	9	2,250	2,259	2	2,548	2,550	-291	-11.4	44.6	10	10,875	10,885

「第三次産業」の内訳

業種別	令和5年			令和4年			対前年		業種割合 (%)	令和4年確定		
	死亡	休業	合計	死亡	休業	合計	増減数	増減率		死亡	休業	合計
商業	3	595	598	3	648	651	-53	-8.1	11.8	5	1,196	1,201
うち 小売業	1	461	462	3	517	520	-58	-11.2	9.1	4	935	939
金融・広告業		28	28		21	21	7	33.3	0.6		50	50
映画・演劇業					2	2	-2	-100.0			7	7
通信業		120	120		121	121	-1	-0.8	2.4		185	185
教育・研究業		38	38	1	37	38			0.8	1	121	122
保健・衛生業		1,405	1,405		1,784	1,784	-379	-21.2	27.8	1	9,302	9,303
うち 社会福祉施設		645	645		900	900	-255	-28.3	12.7	1	3,827	3,828
うち 医療保健業		754	754		873	873	-119	-13.6	14.9		5,451	5,451
接客・娯楽業	2	245	247		202	202	45	22.3	4.9		387	387
うち 飲食店		126	126		97	97	29	29.9	2.5		197	197
うち 旅館業		60	60		41	41	19	46.3	1.2		89	89
うち ゴルフ場	1	24	25		23	23	2	8.7	0.5		40	40
清掃・と畜業	3	246	249	1	287	288	-39	-13.5	4.9	1	481	482
その他の事業	6	173	179		152	152	27	17.8	3.5	5	378	383
うち 警備業	4	46	50		38	38	12	31.6	1.0	3	73	76
合計	14	2,850	2,864	5	3,254	3,259	-395	-12.1	56.6	13	12,107	12,120

人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

概要

コース名	訓練メニュー	対象労働者	対象となる訓練
人材育成支援コース ※2023.4 新設	人材育成訓練	正規 非正規	職務に関連する10時間以上のOFF-JT
	認定実習併用職業訓練	正規 非正規	企業の中核人材を育てるために実施するOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練
	有期実習型訓練	非正規のみ対象	非正規労働者の正社員転換を目的として実施するOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練
事業展開等リスキリング支援コース ※2022.12 新設		正規 非正規	事業展開、DX化、グリーン・カーボンニュートラル化に必要な知識・技能を習得するための訓練
人への投資促進コース ※2022.4 新設	高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練	正規 非正規	高度デジタル人材(ITSSレベル3、4以上)の育成や大学院(海外を含む。)での訓練
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	正規 非正規	IT未経験者に対するOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練(IT分野関連の訓練)
	定額制訓練	正規 非正規	定額制訓練(サブスク型研修サービス)を利用した訓練
	自発的職業能力開発訓練	正規 非正規	労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成
	長期教育訓練休暇等制度	正規 非正規	労働者が働きながら訓練を受けられるよう長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入
教育訓練休暇付与コース		正規 非正規	労働者が働きながら訓練を受けられるよう、3年間に5日以上教育訓練休暇を導入

訓練の一例

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）定額制訓練活用例

これまでの人材育成の課題

- 個々の従業員にあった訓練を探すのが手間
- 個々の訓練ごとに契約を結ぶので費用がかさむ
- 訓練のためのまとまった時間を確保するのに一苦労
- 業務の都合や移動の負担があり、集合型研修の実施が難しい



A社（中小企業）
従業員数：90名
事業内容：病院業

サブスク型研修サービスの実施

教育訓練機関：外部の教育訓練機関

受講コース：院内研修（eラーニング・定額受け放題）

訓練目標：新入職員から管理職までの幅広い層に対応した院内研修

受講料等：420,000円（100名まで1か月3.5万円×12月の料金）

人材開発支援助成金の活用

252,000円（＝受講料等：420,000円×60％）

サブスク型研修サービスの効果

- 1つの契約で幅広い層に訓練を行うことができた
- 個々の従業員にあった訓練を探す手間が省けた
- 訓練費用がこれまでより安価で抑えられた
- eラーニングでの研修のため、従業員それぞれがすきま時間に訓練を行うことができ、訓練のためにまとまった時間を確保する必要がなくなった
- eラーニングでの研修のため、研修会場に従業員を集める必要がなくなった

<< 企業全体の生産性向上 >>



事業展開等リスキリング支援コースの活用例

事業展開

農業における鳥獣被害を解決するためのドローン利用による鳥獣監視・追払いシステムを開発し、他社への展開を図るため、これらに必要な「ドローンライセンス講習」を受講させ、パイロットを養成させた

事業展開

新たにリフォーム事業を立ち上げるため、リフォーム工事の申請となる従業員に「内装の部分リペア実践技術コース」を受講させた

事業展開

福祉外部委託しているECサイトを自社で運営できるよう、コンテンツ制作や情報更新、ITリテラシーなどの専門知識を持った人材を育てるため、従業員に「WEBクリエイターベーシック」を受講させた

事業展開

介護事業を営んでいるが、利用者に提供するお米をより安全・安価なものにするため、農産物の生産・システムの設計・開発を兼ねた「稲作事業研修」を実施した

DX化

社内DX化を推進していくため、Excel・アプリ作成・データ活用など、様々なコンテンツをすき間時間に受講できる定額制（サブスク型）サービスによる「デジタル人材育成研修」を導入した

DX化

医療DX推進に対応できる人材を育成するため、ITやAIの活用、システムの設計・開発を兼ねた「医療DX人材育成プログラム」を受講させた

DX化

建築業における請負者の仕訳・確認、労務管理、集計などのバックオフィス業務の自動化を図るため、「デジタル人材育成サービス」を受講させた

DX化

CADを扱える者が社内ほとんどおらず、商品の開発、改良が進んでいないことから、これらを円滑化するため、「2次元CADによる機械製図技術」を受講させた

DX化

ドローンを使った検査業務へ移行しつつあることから、従業員に「フライト基本技術コース」「非破壊検査基本コース」「ドローン減災士」を受講させた

DX化

農業の散布にトラクターを廃止していたが、CO2等の温室効果ガスの排出をゼロにするため、ドローンを導入することにし、「農業用ドローン認定講座」を受講させた

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」の詳細は、お問い合わせください。
北海道労働局雇用助成金さつぽろセンター6階（011-788-9070）



(050629)

コース・訓練別の助成率一覧

訓練メニュー		経費助成		賃金助成		OJT助成	
		中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	正規雇用:45%	正規雇用:30%	760円	380円	—	
		非正規→非正規維持:60%					
		非正規→正社員化:70%					
	認定実習併用職業訓練	45%	30%	760円	380円	20万円	11万円
	有期実習型訓練	非正規→非正規維持:60%		760円	380円	10万円	9万円
		非正規→正社員化:70%					
事業展開等 リスキリング支援コース		75%	60%	960円	480円	—	
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	75%	60%	960円	480円	—	
	成長分野等人材訓練	75%		国内大学院の場合 960円		—	
	情報技術分野認定実習 併用職業訓練	60%	45%	760円	380円	20万円	11万円
	定額制訓練	60%	45%	—		—	
	自発的職業能力開発訓練	45%		—		—	
	長期教育訓練休暇等制度	制度導入助成 20万円		6000円/日		—	
教育訓練休暇付与コース		制度導入助成 30万円		—		—	

賃金要件・資格手当等要件

人材開発支援助成金を含む雇用関係助成金では、企業における賃金加算の取組みを支援するため、賃金を向上させた事業主に対して、助成額の引き上げを行っています。

人材開発支援助成金では、事後的に賃金要件または資格手当等要件を満たした場合に、別途申請することで、割増分の追加支給を受けることができます。

詳しくは、厚生労働省のホームページをご覧ください。雇用助成金さっぽろセンター（北海道労働局）へお問い合わせください。

また、北海道労働局では「人への投資促進コース」「事業展開等リスキリング支援コース」の特設ページを開設していますので、ぜひご覧ください。

人材開発支援助成金 北海道労働局

検索



（人への投資促進コース）（リスキリング支援コース）

● 厚生労働省ホームページ

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

早期雇い入れ助成

通常	優遇助成 ※ 1
30万円	40万円
賃金上昇（雇い入れ前賃金比5%以上）加算 + 20万円 ※ 2	

人材育成支援

早期雇い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※3）
	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※3）
OJT	訓練実施助成	800円/時	900円/時（1,000円/時※3）

※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 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。

※3 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、**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



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL050331政04

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 新規卒卒者や新規卒卒者と同じ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。



ガイドブック お問い合わせ先

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）のご案内 就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると 助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額の助成金を支給します。

支給額

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歳以上） 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
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給額

- ・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。

令和 5 年度からの変更点

変更 1：対象分野

見直し前
成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方
⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象

見直し後
成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する方
⇒**専門的職業に従事する方を対象** (例：プログラマー、システムエンジニアなど)

変更 2：対象労働者

見直し前 経験者も対象

見直し後 **未経験者**のみ対象

- ・詳細はリーフレット 2 枚目・3 枚目をご確認ください
- ・令和 5 年 4 月 1 日以降に採用する方について、新たな要件が適用されます

対象事業主・対象となる「成長分野の業務」

①～④のすべてに該当する事業主です。

- ① 対象労働者種別に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。
→詳細は各コースのリーフレットをご確認ください。
- ② 対象労働者を、次のいずれかの**成長分野の業務に従事させる事業主**であること。
・デジタル化関係業務 ・グリーン化、カーボンニュートラル化関係業務
- ③ 対象労働者に対して、雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行うこと。
- ④ ②と③についての報告書を提出すること。

「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の**専門的な職業**に関する業務が該当します

デジタル分野	職業分類表※の「 情報処理・通信技術者 」及び「 その他の技術の職業 」(データサイエンティストに限る)に該当する業務 (例) システムエンジニア、プログラマー、ITコンサルタント、ITヘルプデスクなど
グリーン分野	職業分類表※の「 研究・技術の職業 」に該当する業務(脱炭素・低炭素化などに限るものに限る)

※職業分類表について

第5回改定 厚生労働省編職業分類「職業分類表」

情報処理・通信技術者



研究・技術の職業



- ・少しでも成長分野等の業務を行えばよい、少しでも要素が入っていればよいというものではなく、**対象労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当するといえる必要があります。**
- ・対象業務に該当するかは、求人票や雇用契約書などにより確認します。

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採用に向けた選考を開始した者でないこと
- ☐ 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。

対象労働者

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
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

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

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」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ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。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

支給申請の流れ →支給申請の手続きは4ページをご確認ください

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのでき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紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

- ・支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。
- ・「実施結果報告書」（様式第15号成）を添付して申請してください。

4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

5 支給・不支給決定

6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

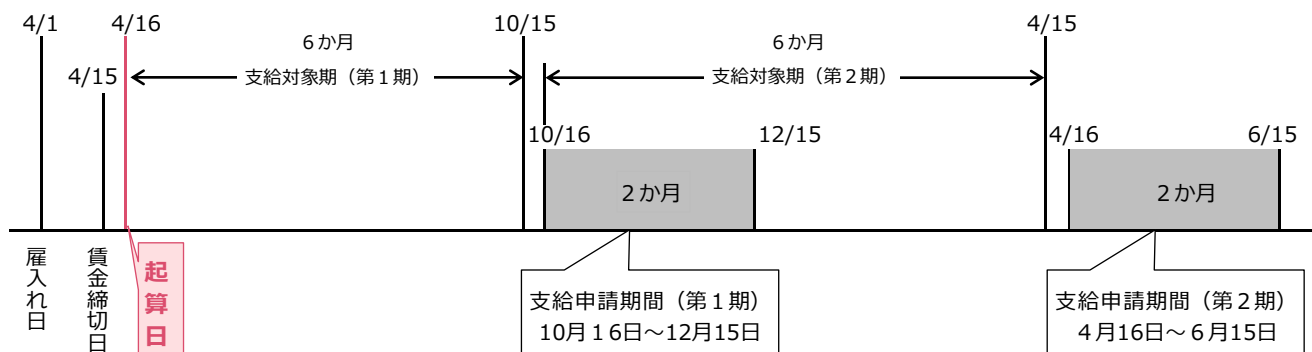
- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期[※]の末日の翌日から「**2か月以内**」です。
- 支給申請をする際は、報告書などを提出する必要があります。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- ・対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・「成長分野の業務」と認められなかった場合は「通常のコース」の支給額となります。

支給申請に必要な書類

※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- | | |
|--|---|
| ☐ 支給申請書（様式第3号または4号） | ☐ 賃金台帳等 |
| ☐ 出勤簿等 | ☐ 対象者であることを証明するための書類 |
| ☐ 雇用契約書又は雇入れ通知書 | ☐ 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号） |
| ☐ 実施結果報告書（様式第15号成） | ☐ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号） |

申請書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)

- そのほかの「よくあるご質問」



[リンクはこちら](#)

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（未経験職種への就職を希望する方）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

45%

～

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 高年齢者（60歳以上） 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
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給額

- ・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
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

・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

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」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ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。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

訓練と賃金引き上げの支給要件

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。
成長分野等人材確保・育成コースの**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（50時間未満）の次の訓練
 - ・人材育成支援コース（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
 - ・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）

賃金引き上げの要件

- 「賃金引き上げ計画」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%以上の引き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
 - ・賃金引き上げが、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期支給申請書の提出時）

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期支給申請書提出時に「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）

【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期支給申請書の提出時**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
	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入れに向けた選考を開始していた者でないこと
- ☐ 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 □ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,490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5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8,490円以下も満たしている）

イ：3,600円

□：4,500円（9,000円×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**



受給までの流れ

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の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）

水稻、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→

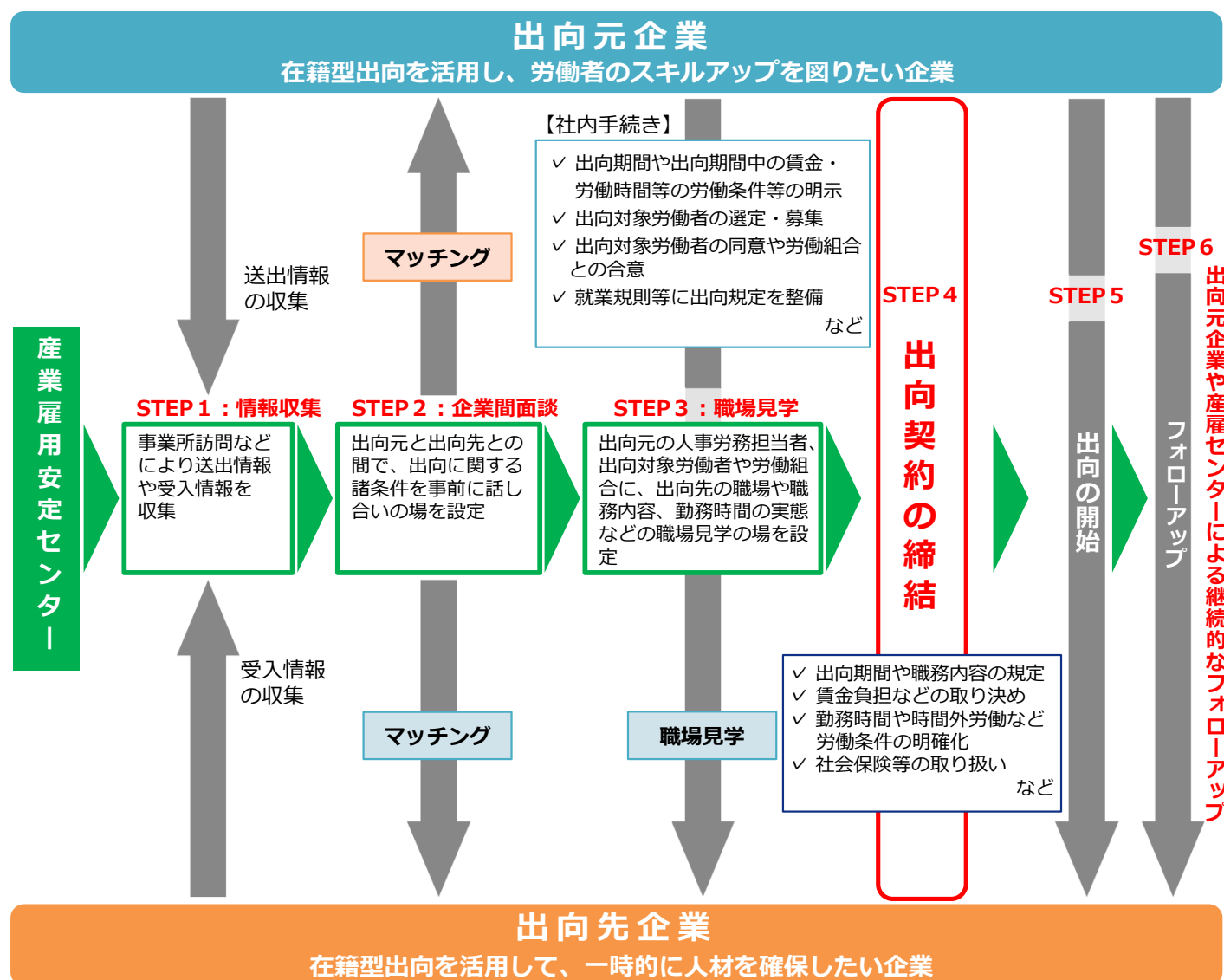


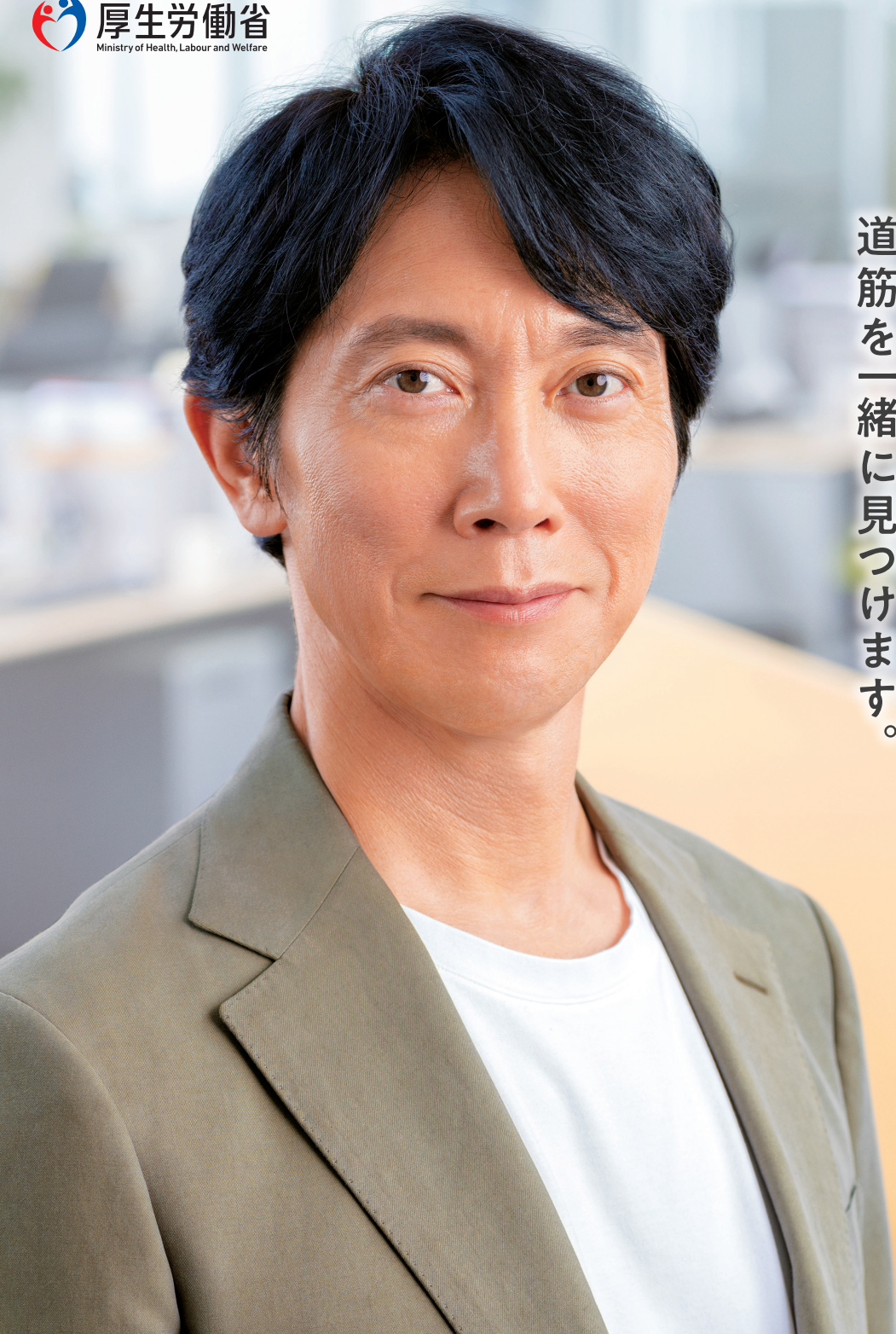
公益財団法人

産業雇用安定センター



マッチング支援の流れ





ひとりじゃない。
ひとつじゃない。
あなたにあった就職・社会参加への
道筋を一緒に見つけます。

就職氷河期世代活躍支援



あなたに合った就職支援を

ハローワーク



働きだす準備にお困りなら

サポステ



ひきこもり等の相談・サポート

各種支援機関

あなたの状況に寄り添った支援と相談窓口を用意しています。

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

詳しくは特設サイトを検索！

就職氷河期世代「限定・歓迎求人」も増えています！！

氷河期支援



就職氷河期世代活躍支援

就職氷河期世代の方々の、就労支援や社会参加に向けて、
ひとりひとりの状況に合わせた支援を実施しています。



ご自身はもちろん、ご家族の方もお気軽に相談ください!!

あなたに合った 就職支援を ハローワーク



正社員就職などを
目指した様々な支援を
行っています

就職氷河期世代専門窓口

ハロートレーニング

就職氷河期世代限定・歓迎求人

就職氷河期世代向けセミナー

応募書類の作成支援や面接指導

定着支援



面接
対策

支援について
詳しくはこちら



働きだす準備に お困りなら サポステ



働くことへの不安や悩みに
よりそった多様な支援を
行っています

専門的な個別相談支援

コミュニケーション講座

ジョブトレ(就業体験)

ビジネスマナー講座

就活セミナー(面接等支援)

定着支援

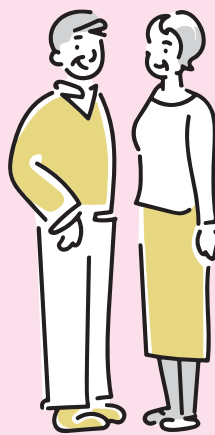


支援対象を49歳まで拡大

支援について
詳しくはこちら



ひきこもり等の 相談・サポートに 各種支援機関



ひきこもり状態の方、
住むところがない方などへ
専門的な相談支援を
行っています

社会参加への準備支援

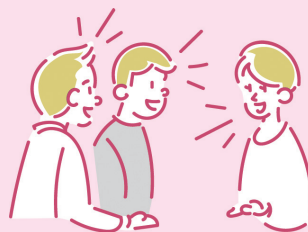
家庭への訪問支援

居場所づくり

自立相談支援事業

住居確保給付金

家族支援



専門相談員が対応

支援について
詳しくはこちら



事業主の みなさま



就職氷河期世代の方々の
採用や人材育成に活用
できる各種助成金などの
制度が充実

トライアル雇用助成金

特定求職者雇用開発助成金

人材開発支援助成金

キャリアアップ助成金



詳しくはこちら



I 高年齢者雇用安定法について

高年齢者雇用安定法は、少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、経済社会の活力を維持するため、働く意欲がある誰もが年齢にかかわらずその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境整備を図る法律です。

これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保（義務）～

- **60歳未満の定年禁止** （高年齢者雇用安定法第8条）
事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければなりません。
- **65歳までの雇用確保措置** （高年齢者雇用安定法第9条）
定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。
 - ① 65歳までの定年引き上げ
 - ② 定年制の廃止
 - ③ 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
継続雇用制度の適用者は原則として「希望者全員」です。
※ 平成25年3月31日までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げなければなりません（平成24年改正法の経過措置）。

 高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所（ハローワーク）の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取り組みを行わない企業には、勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合があります。



改正のポイント ～70歳までの就業機会の確保（努力義務）～

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる**努力義務**を新設。（令和3年4月1日施行）

- ① **70歳までの定年引き上げ**
- ② **定年制の廃止**
- ③ **70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入**
（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む）
- ④ **70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入**
- ⑤ **70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入**
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

詳細はP2～11をご確認ください

高年齢者雇用安定法第11条に基づく**高年齢者雇用推進者（*）の業務に、高年齢者就業確保措置の推進も追加**されます。また、名称も高年齢者雇用等推進者に変更になっています。

* 各企業で選任することが努力義務とされている、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者。

※ 定年や雇用確保措置、就業確保措置の変更や新設を行う場合、就業規則等を変更する必要があります。（常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。）

「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

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

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

(1) 多様な雇用・就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等（生涯現役地域づくり環境整備事業）

- ・地域福祉や地方創生等において形成された地域づくりの既存プラットフォーム機能に高年齢者等への就労支援の機能を付加する仕組みの実証等を通じて、地域の産業・人口構造によって異なる高年齢期の就業ニーズをきめ細やかに捉えた多様な雇用・就業機会を創出し、地域の関係機関のネットワークにより高年齢者の活躍が地域課題の解決につながる好循環を生み出す取組を展開するとともに、試行的に民間等からの資金調達に取り組むことにより、事業終了後も各地域における取組が持続可能なモデルづくりを行う。

環境整備事業の取組が効果的なものとなるよう、環境整備事業を受託する各協議会へ伴走型の支援を行うとともに、環境整備事業において実施される取組や成果を他地域にも普及していくために必要な運用上及び政策上の知見をとりまとめる。

○生涯現役地域づくり環境整備事業（最大3年渡間）

【委託先：協議会（地方自治体が中心となった合議体）】

多様な雇用・就業機会の創出、持続可能なモデルづくり等を実施



○報告
○相談
○情報交換会

↑
↓

○取組内容及び効果の分析・評価
○助言
○ノウハウの集積

○生涯現役地域づくり普及促進事業【委託先：民間企業等】

事例収集、実施状況の評価、情報交換会の開催等を実施

課題・情報共有、協議、事業実施





さっぽろ がいこくじん りゅうがくせいしえん ハローワーク札幌 外国人・留学生支援コーナー (下記ハローワークプラザにある、外国の方にしごとを紹介してくれるところ)

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

だれが利用(りよう)できますか?

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

なにを持っていますか?

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



場所(ばしょ)は、どこですか?

◆住所◆

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



何(なに)ができますか?

■外国人の方は...

きゅうじんけんさく しょうかい 求人検索・紹介

- 求人をさがしたい!

おうぼしよるいてんさく 応募書類添削

- 履歴書や志望動機が不安

めんせつれんしゅう 面接練習

- 面接所作・受け答え

こべつそうだん 個別相談

- 就職活動の相談がしたい!

外国人専用の求人は、ありませんが、全国の一般求人を相談しながらさが探せます。また、自分で求人検索する方法を教えます。

応募書類の添削、作成のお手伝いをします。

面接に関する相談や練習を行うことができます。

ご本人の状況に合わせて、スタッフが親身に個別支援します。

■事業所の方は…

外国人雇用状況届出書の提出

●雇用保険適用外 外国人届け出

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

外国人の雇用相談

●外国人を雇いたい企業の方

▶ 外国人雇用管理アドバイザーがご相談に応じます。
(毎週水曜予約制)

在留資格の相談

●就職に関する在留資格

▶ 在留資格は、お仕事をする上で重要です。(毎週水曜予約制)

利用のしかた

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

通訳(つうやく)スケジュール

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

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

◆◇ハローワーク札幌

外国人・留学生支援コーナー◆◇

住所：札幌市中央区北4条西5丁目

大樹生命札幌共同ビル5F

TEL：011-200-9923(予約・直通)

時間：月～金曜日10:15～19:00

(祝日・年末年始を除く)

