

令和5年度第2回北海道地方労働審議会提出資料

1 雇用環境・均等部関係資料

(資料番号)	(資料名)	
1-1	「物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言	…… P1
1-2	同一労働同一賃金リーフレット	…… P3
1-3	業務改善助成金リーフレット	…… P5
1-4	北海道働き方改革推進支援センターリーフレット	…… P9
1-5	キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」リーフレット	…… P11
1-6	労働条件明示のルール変更に関するリーフレット	…… P13
1-7	就活ハラスメント対策リーフレット	…… P15
1-8	カスタマーハラスメント対策リーフレット	…… P21
1-9	両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」リーフレット	…… P27
1-10	フリーランス・事業者間取引適正化等法リーフレット	…… P29

2 労働基準部関係資料

(資料番号)	(資料名)	
2-1	賃金引き上げに向けた取り組みリーフレット	…… P31
2-2	北海道地域別最低賃金・特定最賃ポスター	…… P33
2-3	令和5年 死亡労働災害速報値（令和6年1月末現在）	…… P35
2-4	令和5年 業種別労働災害発生状況（令和6年1月末現在）	…… P37
2-5	建設工事着工期労働災害防止運動リーフレット（R5.3）	…… P41
2-6	建設工事追い込み期リーフレット（R5.9）	…… P43
2-7	北海道冬季ゼロ災運動リーフレット（R5.11）	…… P45
2-8	災害多発月（12月）災害防止対策の徹底リーフレット（R5.11）	…… P49
2-9	死亡労働災害撲滅のための緊急要請（令和6年1月29日）	…… P51
2-10	死亡災害防止重点項目リーフレット（R6.1）	…… P53
2-11	2024陸運業ゼロ災チャレンジ北海道リーフレット	…… P55
2-12	長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果（令和4年度）	…… P57
2-13	自動車運転者に係る監督指導結果（令和4年）	…… P61
2-14	北海道労働局における送検状況（令和4年）	…… P73

3 職業安定部関係資料

(資料番号)	(資料名)	
3-1	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）リーフレット	…… P77
3-2	人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）リーフレット	…… P81
3-3	労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）リーフレット	…… P83
3-4	中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）リーフレット	…… P85
3-5	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）リーフレット	…… P87
3-6	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）リーフレット	…… P91
3-7	シニア世代のための就職相談窓口「生涯現役支援窓口」のご案内	…… P93
3-8	就職氷河期世代活躍支援リーフレット	…… P95
3-9	「ユースエール認定企業って知ってる？」	…… P97

「物価上昇に負けない賃上げに向けた環境整備の取組強化」共同宣言

地域経済の成長と分配の好循環を実現するためには、原材料価格やエネルギーコストのみならず、労務費上昇分に見合う原資の確保を含めた価格設定をサプライチェーン全体で定着させるとともに、生産性の向上を通じ、持続的な賃上げにつなげる必要がある。

このため、全国より早いスピードで人口減少・少子高齢化が進み、人手不足が深刻化し、企業活動に影響が生じている中、また、中小企業・小規模事業者の従業員数が8割以上を占める北海道にあっては、賃上げに向け、適正かつ円滑な価格転嫁を進めるとともに、働き方改革の一層の推進に取り組み、生産性を向上させていくことが重要である。

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会）は、適切な価格転嫁と生産性の向上を促進し、道内企業の持続的な賃上げを実現するため、以下の事項の推進に向けて各構成員が相互に連携・協力して取り組むことを宣言する。

記

1 適切な価格転嫁

（1）「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の遵守

本指針に基づき、発注者・受注者が採るべき行動、求められる行動を遵守すること

（2）「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進

- ・ 企業間取引の適正化によるサプライチェーン全体の付加価値向上と共存共栄を目指す「パートナーシップ構築宣言」の普及・促進に取り組むこと
- ・ 労務費・原材料価格・エネルギーコスト等の上昇分を適切に取引価格に反映するため、積極的な価格協議を行うこと

2 生産性の向上

（1）働き方改革の推進

働く方々の意欲を高め、その能力を十分発揮できるよう、多様で柔軟な働きやすい職場環境の整備や同一労働同一賃金の徹底など、すべての労働者の待遇改善、さらには、男性育休取得の促進など働き方改革を一層推進すること

（2）経営体質の強化

デジタル化の進展など経済社会情勢の変化に対応しながら、生産性・収益性向上が図られるよう、道内関係機関によるネットワーク機能を活用し、DXの推進や新分野展開、新商品開発、販路拡大など地域が一体となって、中小企業・小規模事業者の経営体質や競争力の強化を図ること

（3）人材の確保・育成

道外からの人材確保やU Iターン、就職氷河期世代の就労支援など多様な人材の就労を促進するとともに、職場定着や新たな事業展開に必要な知識や技能の習得・向上に取り組むこと

令和6年2月7日

北海道政労使会議（北海道働き方改革・雇用環境改善推進協議会構成員）

北海道	北海道経済連合会	日本労働組合総連合会北海道連合会
札幌市	（一社）北海道商工会議所連合会	（株）北洋銀行
北海道経済産業局	北海道商工会連合会	（株）北海道銀行
北海道労働局	北海道中小企業団体中央会	（一社）北海道信用金庫協会

パートタイム・有期雇用労働法で 正社員と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差は禁止されています

短時間労働者や有期雇用労働者から、正社員との待遇差の内容や理由などを問われた場合、事業主は非正規雇用労働者に説明しなければなりません。



正社員と同じ仕事をしているのに…
正社員と同じように手当はもらえないの？

その待遇の違い、説明できますか？

- 「パートだから」「契約社員だから」という理由では、説明として認められません。
- 待遇ごとの性質・目的に照らして、職務内容や転勤・異動の範囲の違いなどから、具体的に理由を説明できることが必要です。

何をどう見直せばいいの？

基本給

賞与
(ボーナス)

食堂・休憩室
等の利用機会

各種手当

教育訓練

etc…



▼解説動画あり



不合理な待遇差について、何も対策をしない場合
裁判で法違反と判断される可能性もあります。

同一労働同一賃金

検索



「働き方改革推進支援センター」が
そんなお悩みをサポートします！

▶ 裏面へ

働き方改革推進支援センター 利用してみませんか？



来所・電話相談

来所・電話によりご相談を承ります。

受付時間 平日9:00~17:00



メール相談

メールでの相談も承ります。



企業への訪問相談サービス

専門家が、会社に訪問もしくはオンラインで相談を承ります。



セミナー開催

企業向けのセミナーを随時開催しています。



助成金の活用相談

キャリアアップ助成金を活用しての、パートタイマー、アルバイト、契約社員の待遇の相談も承ります。



働き方改革推進支援センター

(電話番号、メールアドレスは事業所の所在地の都道府県名をクリックしていただけますとご覧になれます。)

働き方改革推進支援センターでは、キャリアアップ助成金について「正社員化コース」や「賃金規定等改定コース」といった5種類のコースから、各企業に合わせたコースをご紹介します。

キャリアアップ助成金とは

例：「賃金規定等改定コース」

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を増額改定し、実際に賃金を引き上げた場合に助成します。

※ すべての有期雇用労働者等の賃金規定等を改定する場合の他、雇用形態別や職種別などの区分で一部の賃金規定等を改定する場合も助成を受けられます。

<助成額（労働者1人あたり）>

賃金引上げ率 企業規模	3%以上 5%未満	5%以上
	5万円	6万5,000円
中小企業		
大企業	3万3,000円	4万3,000円

全国47都道府県にあるセンターでは、社会保険労務士などの専門家が無料で相談に応じています。

利用者の声 【事業内容：飲食業 従業員：83人 （山梨県）】

従業員が納得感をもって働ける環境が整備でき、不平や不満も最小限になってきている。給与や労務関係の担当者もこれまで曖昧になっていた待遇面での問題が解決され、管理スキルが上がってきた。これからも、従業員の意見に耳を傾け、よりよい労働環境にしていきたい。



詳しくは

働き方改革推進支援センター

検索

令和5年度の申請期限は令和6年3月31日となっています。
業務改善助成金制度は令和6年度も実施される見込みです。

1 - 3

令和5年度業務改善助成金のご案内

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30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など



（計画の承認と事業の実施後）
業務改善助成金を支給
（最大600万円）

申請期限が延長されました！

業務改善助成金の申請期限について、賃金引き上げ計画を立てて申請いただくもののみ、**令和6年3月31日に延長**されました。

	申請期限	事業完了期限	留意事項
賃金引き上げ計画を立てて申請	令和6年3月31日に延長	・ 令和6年1月31日までの申請分 令和6年2月28日までに設定いただきます。	・ 事業完了期限を令和6年2月28日までに設定いただいた場合でも、 年度内に事業完了が見込まれない場合は翌年度に再設定 いただく場合がございます。
賃金引き上げ後に申請（※）	令和6年1月31日まで	・ 令和6年2月1日以降の申請分 令和6年4月1日～令和7年2月28日に設定 いただきます。	・ 令和6年4月1日以降に事業完了期限を設定いただいた場合、 交付決定前（令和6年3月31日まで）に設備導入をすると対象外 となります。

※ 事業場規模50人未満の事業場の申請を行う事業者のみが対象。

対象事業者・申請の単位など

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に
申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**（POSレジシステムやリフト付き特殊車両の導入など）が助成の対象となります。

また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。（詳しくは中面へ。）

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

○事業場内最低賃金が898円

→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引き上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円
（＝600万円×9/10）

（設備投資費用×助成率）

>

450万円
（＝助成上限額）

（90円コースの助成上限額）

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

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

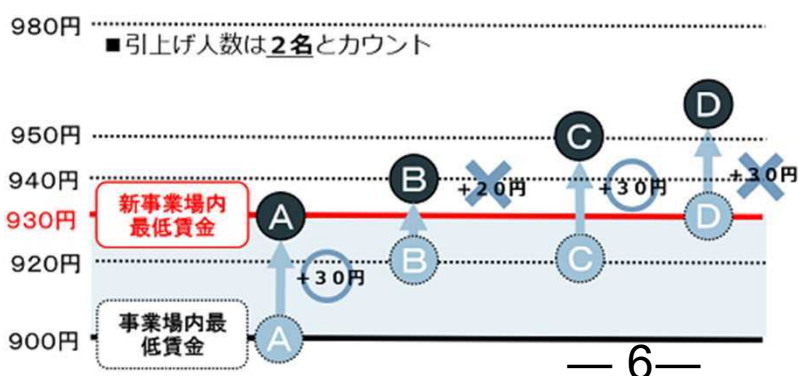
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
 - ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
- (ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金900円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
 B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
 C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
 D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



助成率

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

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。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集（令和5年3月作成）【PDF形式：5,196KB】

PDF 生産性向上のヒント集（令和4年3月作成）【PDF形式：3,12KB】



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食（両手）分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい（社長）

<導入前> **<導入後>**

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に削減

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集

検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干したり取り込んだりする手間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい（役員）

<導入前> **<導入後>**

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

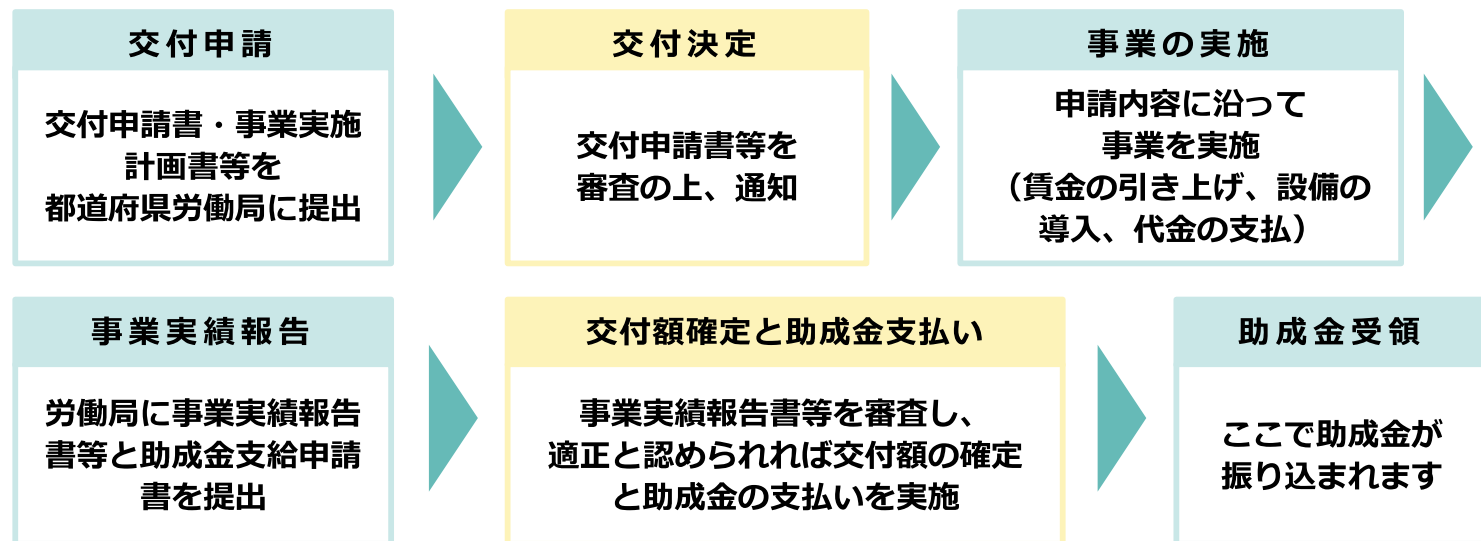
実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

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。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 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



賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合
発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了 **対象!**
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施 **対象外**

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、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)

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

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

『残業を減らしたい』が、
やり方が分からない

『36協定』の作り方が
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。

年収の壁対策として

1 - 5

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。

事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ババウ」ちゃん

2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

- 労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

（1）手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 （社会保険適用促進手当など）	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 （社会保険適用促進手当など） 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

（2）労働時間延長メニュー

週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に（1）の取組による助成（20万円）を受けた後、2年目に（2）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

※2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024（令和6）年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024（令和6）年1月までに管轄労働局に提出してください

＜申請スケジュールの例＞ ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険の加入時期	R5 10月														
	社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★						
		社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★						
			社会保険加入	★	★	★	★	★	★						
				社会保険加入	★	★	★	★	★						
キャリアアップ計画書															

（※）本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行い、2か月以内に申請することが必要です。

（※）2024（令和6）年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画書を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

本助成金の
支給要件には
該当しません。

- ※¹ 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。
- ※² 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※³ 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にご相談いただけます。

厚生労働省公式HP

 TEL:0120-030-045（受付時間 平日8:30～18:15）
（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）

○ 北海道働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、北海道労働局雇用助成金さっぽろセンター6階までお問合せください。

TEL:011-788-9071（受付時間 平日8:30～18:15）

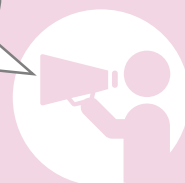


2024年4月から

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。

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



就活ハラスメント

対策リーフレット

さあっ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ





これって「就活ハラスメント」？

「就活ハラスメント」とは、「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。



面接で「恋人はいるのか」と質問されたり、オンライン面接時に「全身を見せて」と言われた。



女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫った。これを断ると、「うちの会社には絶対入社させない」と不採用にした。



自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するよう迫る、いわゆる「オワハラ」をした。



インターンシップ中の学生に対し、人格を否定するような暴言を吐いた。



企業は「就活ハラスメント」防止への対応を!

就活ハラスメントは、企業にとって大きなリスク



ハラスメントを受けた学生にとって大きな心理的ダメージとなるだけでなく、企業にとっても、

- 「就活ハラスメントを起こした会社」として、企業の社会的信用を失い、企業イメージの低下
- 就職後の職場でもハラスメントが横行している会社だと学生に認識され、応募が減少する可能性
- 働いている従業員にも、働く意欲やモラルの低下により生産性に悪影響が及び、貴重な人材の退職・流失等のリスク

が生じる重大な問題です。

重要

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法に基づく指針においては、就活ハラスメントを防止することが望ましいと明記されています。

- 雇用管理上の措置として、職場におけるハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対するハラスメントについても同様の方針を示すことが望ましい
- 就職活動中の学生等から職場におけるハラスメントに類すると考えられる相談があった場合に、その内容を踏まえて、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい

具体的には、

- 全従業員(特に採用担当者)に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。
- 就活ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)を設け、周知しましょう。
- 採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。
- 学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。
- 学生向けに就活ハラスメント相談窓口を設置し、周知しましょう。



先進企業に見る、就活ハラスメント対策



ハラスメントを許さぬ強いメッセージと ルールづくりが大切!

それでは、企業は就活ハラスメントを防止するために、どのような取り組みをすべきでしょうか？
ここでは先進的な取組事例として、大林組の事例をご紹介します。



株式会社 大林組

会社概要

業種：総合建設業

所在地：本社/東京都港区港南2丁目15番2号 資本金：577.52億円 従業員数：9,134人
(2023年3月末現在) 就活ハラスメント対応部署：人事部人事第一課 ハラスメント対策室

大林組の就活ハラスメント対策 4つのポイント

1 就活ハラスメント対策の行動規範策定

会社トップの判断で、学生をハラスメントから守る行動規範の導入を決定、2019年の就活シーズンが始まる3月に「リクルート活動における行動規範」を策定、さらにその4月には、ハラスメント全般を扱うハラスメント対策室を設立しました。

2 学生と会社を守る採用活動の仕組みづくり

面接場所に関するルールを明確化し、面接場所を行動規範に明記しています。また、リクルーターが学生と面接するときは必ず事前に社内申請する必要があり、面接時には面接ルールと相談窓口を記載したカードを学生に提示・提供するなど、学生を守るための仕組みを設けています。

3 継続的な研修で就活ハラスメント対策を学習

2019年の春から、すべてのリクルーターに社内外の講師による研修を実施しており、就活のトレンドを踏まえながら、就活ハラスメントになり得るケーススタディを行っています。

4 ハラスメント対策室を中心とした社内の環境づくり

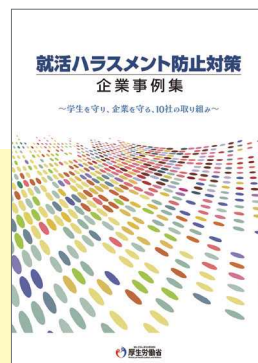
就活ハラスメントに留まらない、さまざまなハラスメントが起こらない職場環境づくりに向けた取り組みを実施。コンパクトに携帯できるリーフレットや各事業所に配布されるポスター（毎年テーマに合わせて刷新）など、継続的な啓発活動につとめています。

大林組を含めた10社の企業事例はこちらから!

就活ハラスメント防止対策企業事例集

～学生を守り、企業を守る、10社の取り組み～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001060585.pdf>





就活生のみなさん、ハラスメントから自分を守ろう！



相談窓口

まずは「就活ハラスメント」について知ること、そして早期相談を！

就職活動を行う学生は、就職活動中やインターンシップ中にセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの被害に遭わないために、自分でできる対策を考えておきましょう。

就活ハラスメントの実態を事前学習しておく

大切なのは就活ハラスメントに関する知識と情報を得ること。厚生労働省のHP、ニュースサイトなどで情報を集めましょう。また、就活ハラスメントを起こさないための対策に取り組んでいる企業もありますので、参考にしてみてください。

就活ハラスメントで困っていませんか？



就活ハラスメント —こんな場面で起きています—



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

過去には採用担当者が、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うことがありました。このような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。）

また、自社の内定と引き替えに、他社の選考活動の中止や内定辞退を迫るいわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」もあります。このようなオワハラに対しては、自分の意思をしっかりと持ち、断る場合はきっぱり毅然と断る必要があります。

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、ハラスメント悩み相談室、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。

▶ 詳しくはパンフレット最終面のハラスメント悩み相談室や都道府県労働局をご参照ください



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を

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ご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)では右記の対応を行います。

- 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

北海道労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	011-709-2715 011-707-2700	滋賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	077-523-1190 077-522-6648
青森労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	017-734-4211 017-734-4212	京都労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	075-241-3212 075-241-3221
岩手労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	019-604-3010 019-604-3002	大阪労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	06-6941-8940 06-7660-0072
宮城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	022-299-8844 022-299-8834	兵庫労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	078-367-0820 078-367-0850
秋田労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	018-862-6684 018-862-6684	奈良労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0742-32-0210 0742-32-0202
山形労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	023-624-8228 023-624-8226	和歌山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	073-488-1170 073-488-1020
福島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	024-536-4609 024-536-4600	鳥取労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0857-29-1709 0857-22-7000
茨城労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	029-277-8294 029-277-8295	島根労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0852-31-1161 0852-20-7009
栃木労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	028-633-2795 028-633-2795	岡山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	086-224-7639 086-225-2017
群馬労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	027-896-4739 027-896-4677	広島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	082-221-9247 082-221-9296
埼玉労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	048-600-6269 048-600-6262	山口労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	083-995-0390 083-995-0398
千葉労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	043-221-2307 043-221-2303	徳島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-652-2718 088-652-9142
東京労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	03-3512-1611 03-3512-1608	香川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	087-811-8924 087-811-8916
神奈川労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	045-211-7380 045-211-7358	愛媛労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	089-935-5222 089-935-5224
新潟労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	025-288-3511 025-288-3501	高知労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	088-885-6041 088-885-6027
富山労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-432-2740 076-432-2740	福岡労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	092-411-4894 092-411-4764
石川労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	076-265-4429 076-265-4432	佐賀労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0952-32-7218 0952-32-7218
福井労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0776-22-3947 0776-22-3363	長崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	095-801-0050 095-801-0023
山梨労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	055-225-2851 055-225-2851	熊本労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	096-352-3865 096-312-3877
長野労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	026-227-0125 026-223-0551	大分労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	097-532-4025 097-536-0110
岐阜労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	058-245-1550 058-245-8124	宮崎労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	0985-38-8821 0985-38-8821
静岡労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	054-252-5310 054-252-1212	鹿児島労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	099-223-8239 099-223-8239
愛知労働局	雇用環境・均等部 (総合労働相談コーナー)	052-857-0312 052-972-0266	沖縄労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	098-868-4380 098-868-6060
三重労働局	雇用環境・均等室 (総合労働相談コーナー)	059-226-2318 059-226-2110			

就活ハラスメントにお悩みの方

メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



就活ハラスメントに関するご相談はお近くの
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
 開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)



(令和5年11月作成)

カスタマーハラスメント

対策リーフレット



1 - 8
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

さあっ、進もう！
ハラスメントのない
あかるい社会へ



カスタマーハラスメント対策に取り組みましょう!

カスタマーハラスメントとは

顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの

「顧客等の要求の内容が妥当性を欠く場合」の例

- 企業の提供する商品・サービスに瑕疵・過失が認められない場合
- 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がない場合

「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」の例

(要求内容の妥当性にかかわらず不相当とされる可能性が高いもの)

- 身体的な攻撃(暴行、傷害)
- 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言)
- 威圧的な言動
- 土下座の要求
- 継続的(繰り返し)、執拗な(しつこい)言動
- 拘束的な行動(不退去、居座り、監禁)
- 差別的な言動
- 性的な言動
- 従業員個人への攻撃・要求



(要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの)

- 商品交換の要求
- 金銭補償の要求
- 謝罪の要求(土下座を除く)



重要

パワーハラスメント防止に関する指針におけるカスタマーハラスメントの対策について

厚生労働大臣が定めるパワーハラスメントの防止に関する指針においては、以下のようにカスタマーハラスメント等防止のための取組を行うことが望ましい等とされています。

- (1) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (2) 被害者への配慮のための取組(被害者のメンタルヘルス不調への相談対応、著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に1人で対応させない等の取組)
- (3) 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為による被害を防止するための取組(マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

カスタマーハラスメントの判断基準

現場で迷わないように、カスハラ判断基準を共有しておこう！

社内であらかじめカスタマーハラスメントの判断基準を明確にした上で、企業内の考え方、対応方針を統一して現場と共有しておくことが重要です。その際、

- ①顧客等の要求内容に妥当性はあるか、
- ②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるか

という観点で判断することが考えられます。

①顧客等の要求内容に妥当性はあるか

顧客等の主張について、まずは事実関係、因果関係を確認し、自社に過失がないか、根拠のある要求がなされているかを確認し、顧客等の主張が妥当かどうか判断します。

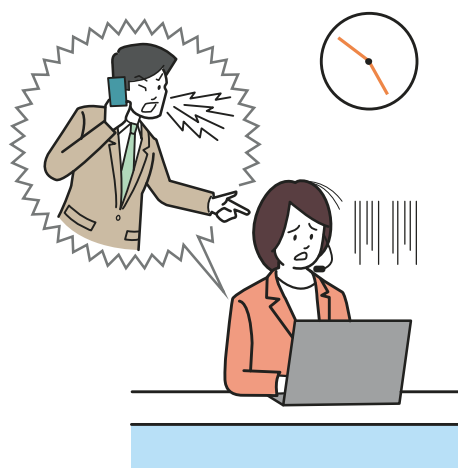
(例)顧客が購入した商品に瑕疵がある場合、謝罪とともに商品の交換・返金に応じることは妥当ですが、自社の過失、商品の瑕疵などがなければ、顧客の要求には正当な理由がないと考えられます。



②要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲か

顧客等の要求内容の妥当性の確認と併せて、その要求を実現するための手段・態様が社会通念に照らして相当な範囲であるかを確認します。

(例)長時間に及ぶクレームは、業務の遂行に支障が生じるという観点から社会通念上相当性を欠く場合が多いと考えられます。また、顧客等の要求内容に妥当性がある場合であっても、その言動が暴力的・威圧的・継続的・拘束的・差別的、性的である場合は、社会通念上不相当であると考えられ、カスタマーハラスメントに該当します。



- 殴る・蹴るといった暴力行為は、カスハラであることはもちろん、犯罪に該当します。
- カスハラかどうかに関わらず、顧客等からの行為で従業員の就業環境が不快なものとなり、就業に支障が生じるようであれば、企業として対策を講じましょう。

カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組み

従業員・顧客への周知と、事実・証拠にもとづいた対応がカギ!

カスタマーハラスメントを想定した事前の準備

事業主の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発

- トップが**基本方針・基本姿勢**を明確に示す。
 - 基本方針・基本姿勢、従業員の対応の在り方を**従業員に周知・啓発**し、教育する。
- 基本方針を店内にポスターとして貼り出し、顧客へ周知することも有効!

従業員(被害者)のための相談対応体制の整備

- 相談対応者を決めておく、または相談窓口を設置し、従業員に広く周知する。
- 相談対応者が相談の内容や状況に応じ適切に対応できるようにする。

対応方法、手順の策定

- カスタマーハラスメント行為への**対応体制、方法等**をあらかじめ決めておく。

社内対応ルールの従業員等への教育・研修

- 具体的な社内対応ルールについて、**従業員研修等**を実施する。

カスタマーハラスメントが実際に起こった際の対応

事実関係の正確な確認と事案への対応

- 顧客、従業員等からの情報を基に、**その行為が事実であるかを確かな証拠・証言に基づいて確認**する。
- 過失がある場合は謝罪し、交換・返金に応じる。ない場合は要求等に応じない。

従業員(被害者)への配慮の措置

- 被害を受けた従業員に対する**配慮の措置(組織的な対応やメンタル不調への対応等)**を適正に行う。

再発防止のための取組

- 定期的な取組の見直しや改善を行い、継続的に取組を行う。

併せて講ずべき措置

- 相談者の**プライバシーを保護**するために必要な措置を講じ、従業員に周知する。
- 相談したこと等を理由として**不利益な取扱い**を行ってはならない旨を定め、従業員に周知する。

カスタマーハラスメントに発展させないために

初期段階での適切な対応が、カスハラを防ぐ！



発展させないためのステップ

対象を明確にして謝罪する

STEP
1

- 対象を明確にした上で(例:不快感を抱かせたことに対して)**限定的に謝罪**する。
- 正確に状況が把握できていない段階では、非を認めた発言はせず、事実確認をして社内で判断をしたときに、**過失の程度に応じた謝罪**をする。

状況を正確に把握する

STEP
2

- 顧客等が主張する**内容を正確に把握する**。**反論はせず**まずはひと通り事情を確認する。
- 不明確な点や不足情報があれば**追加で確認**し、勘違いがあれば**正しい情報を提供**する。

現場監督者(一次相談対応者)または相談窓口の情報共有する

STEP
3

- 顧客等から確認した情報は、**現場監督者または相談窓口対応者に共有**する。
- 正確かつ迅速に状況を把握するため、現場対応者はできるだけ**事実関係を時系列で整理して報告**する。

発展させないための対応

現場 での対応

- 場所を変え、**複数で対応**する。
- 相手が感情的になっていても、**丁寧な話し方**で冷静に対応する。
- 詳細に情報を確認し、**メモを取って**要点を確認する。
- 議論は避け**、問題を解決しようとする前向きな姿勢を見せる。
- その場しのぎの回答はしない。
- 後で確認して回答するなど**冷却期間を設ける**。



電話 での対応

- 苦情専用電話を設置し、**録音が出来**るようにしておく。
- 第一受信者が責任を持ち、問い合わせ**案件のたらい回しをしない**。
- メモを取りながら話を聞き、**復唱して確認**する。
- 即時回答できない内容については、**事実を確認してから追って返事**をする。

顧客訪問 による対応

- 冷静になりにくい**夜間や早朝の訪問は避ける**。
- 喫茶店など周囲から聞かれる場所や決められた場所以外には行かない。
- あらかじめ問い合わせ内容への**対応方針を決めておく**。
- できるだけ**二人で訪問**する。



カスタマーハラスメント対策に取り組むことによるメリット

カスハラ対策が、職場環境の向上につながる!

取組を進める企業からの「声」

- 複数名で状況を把握できるようになり、迷惑行為を迅速に確認し、対応できるようになりました。
- 対応方法を明示することで従業員が働きやすくなりました。
- 顧客対応のノウハウが整理でき、経験を培うことができました。
- 顧客対応に関連する訓練、研修の受講後は、落ち着いて対応ができるようになりました。



従業員への影響

- 職場環境が明るくなり、従業員から笑顔が出るようになりました。
- 会社としてカスタマーハラスメントに対する姿勢を示したことで従業員の安心感が生まれました。



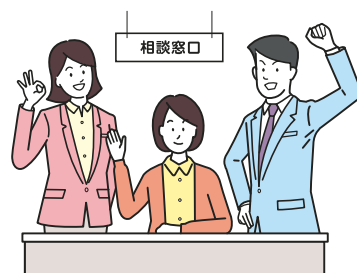
従業員を守ることを行動で示し、職場環境が向上!

その他、従業員を守るということを行動で示す大事さを会社組織として再認識できる、人材の確保が難しい中、カスタマーハラスメント対応等により職場環境をよくすることで被害者を減らすことにつながるといった声も寄せられています。

企業においては、カスタマーハラスメント対策を進めることで、前向きな効果が期待でき、カスタマーハラスメント対策に取り組む意義は大きいと考えられます。



こちらの資料もご覧ください



「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/cusuhara_manual.pdf

カスタマーハラスメントにお悩みの方
メール・SNSでご相談を!

厚生労働省委託事業 **ハラスメント悩み相談室**
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



カスタマーハラスメントに関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
開庁時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)



育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

～両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設～

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024（令和6）年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業（産後休業から引き続き休業する場合は、産後休業）または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に適用されます。

拡充

① 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 7日以上の子育て休業取得
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大125万円）

- | |
|---------------------------------------|
| ① 業務体制整備経費：5万円
（育休1か月未満の場合は2万円） |
| ② 手当支給総額の3/4（※1）
（上限10万円/月、12か月まで） |

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

新設

② 短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

（主な支給要件）

1. 代替業務の見直し・効率化
2. 手当制度等を就業規則等に規定
3. 1か月以上の短時間勤務利用
4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給
（最大110万円）

- | |
|-------------------------------------|
| ① 業務体制整備経費：2万円 |
| ② 手当支給総額の3/4
（上限3万円/月、子が3歳になるまで） |

拡充

③ 育児休業取得者の代替要員を新規雇用（派遣受入含む）で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

（主な支給要件）

1. 代替要員を新規雇用または派遣で確保
2. 7日以上の子育て休業取得
3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給（※2）

最短：7日以上14日未満	9万円
最長：6か月以上	67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。
7日以上14日未満：11万円、6か月以上：82.5万円など

A. 有期雇用労働者加算

①～③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が**有期雇用労働者の場合**に、**支給額が10万円加算**されます。

※業務代替期間が1か月以上の場合に限ります。

B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の**1回**に限り対象となります。

注意事項

- 助成金の対象となるのは**中小企業事業主のみ**です。
※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。
- **支給人数・年数の上限**は、①～③の助成金を全てあわせて
 - ・育児休業取得者と制度利用者の**合計で1年度10人まで**
 - ・初回の対象者が出てから**5年間**
 となります。
- 同一労働者の**同一の子に係る育児休業**については、**①と③の助成金はいずれか一方かつ1回のみ対象**となります。また、**同一の子に係る短時間勤務も、②の助成金は1回のみ**利用可能です（ただし、支給申請は1年ごとに行います）。
- ①③の助成金は、**同一の育児休業について**、
 - ・**出生時両立支援コース（第1種）**
※男性の育児休業（子の出生後8週間以内、連続5日以上）が対象
 - ・**育児休業等支援コース（育休取得時、職場復帰時）**
※男女の育児休業（連続3か月以上）が対象
 のいずれか一方と**併用可能**です。

中小企業の範囲

➤ 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業（飲食業含む）	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本金または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本金または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本金または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



フリーランスの取引に関する 新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2023年5月12日に
公布されました。2024年秋頃までに施行される予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

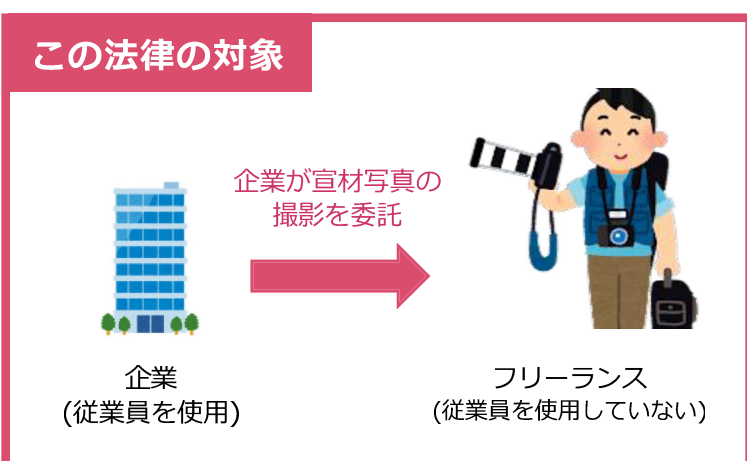
法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



この法律の対象外

消費者が家族写真の撮影を委託
(事業者からの委託ではない)



消費者

自作の写真集をネットで販売
(売買であって委託ではない)

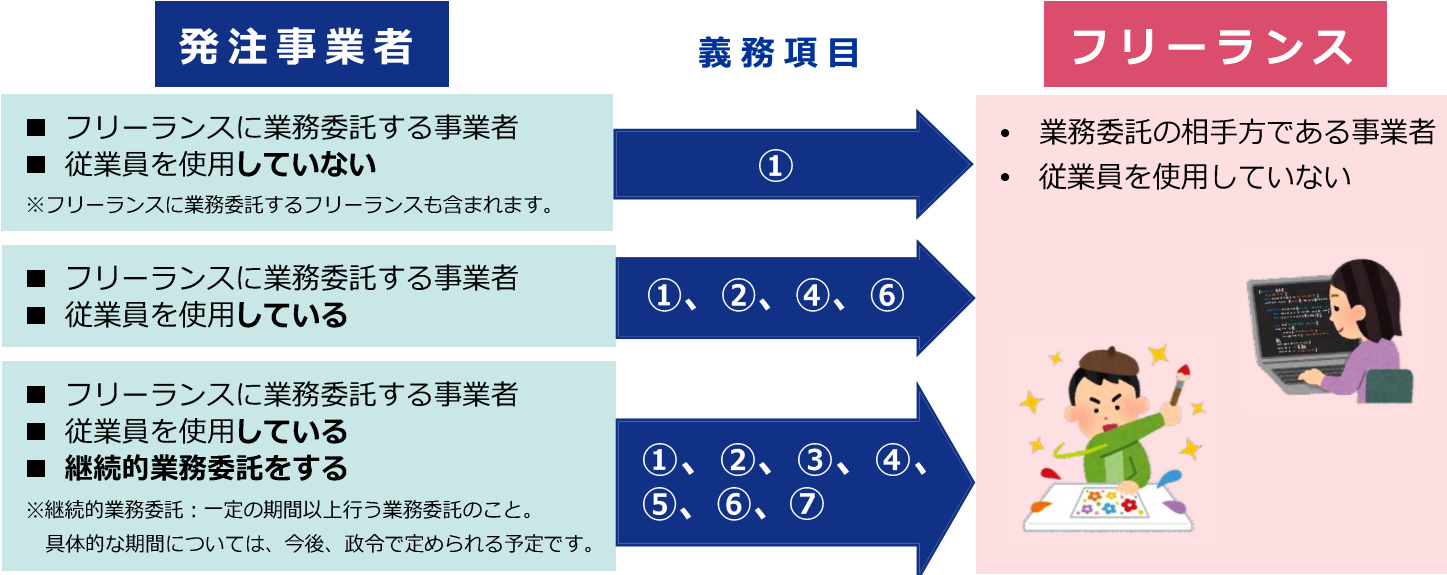


消費者・企業
(不特定多数)

- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含まないこととしており、具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる者」を「従業員」とすることを想定しています。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合の、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示すること
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止事項	フリーランスに対し、継続的業務委託をした場合に法律に定める行為をしてはならないこと 例えば、フリーランスに責任がないにもかかわらず、「発注した物品等を受け取らないこと」、「発注時に決めた報酬額を後で減額すること」、「発注した物品等を受け取った後に返品すること」などが禁止されます。
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・ 虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・ 内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	継続的業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと 例えば、「フリーランスが妊婦検診を受診するための時間を確保できるようにしたり、就業時間を短縮する」、「育児や介護等と両立可能な就業日・時間としたり、オンラインで業務を行うことができるようにする」といった対応が想定されます。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること 例えば、「従業員に対してハラスメント防止のための研修を行う」、「ハラスメントに関する相談の担当者を定める」、「ハラスメントが発生した場合には、迅速に事実関係を把握する」などの対応が想定されます。
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	継続的業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、原則として30日前までに予告しなければならないこと

- この法律は、2024（令和6）年秋ごろまでの施行を予定しており、従業員の範囲や継続的業務委託の具体的な期間、発注事業者の義務の具体的な内容などは、施行までの間に、政省令・告示などで定められる予定です。
- 詳細な法律の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。
- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
項目④～⑦については、厚生労働省
までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

賃金引き上げに向けた取り組みをお願いします

厚生労働省では、平均的な賃金額を周知し、賃金の引き上げに向けた取り組みをお願いしています。
この資料を参考に、賃金引き上げをご検討ください。

北海道 の平均的な賃金額（一般労働者・産業計・年齢別・3年平均）

北海道	所定内給与額（月額） （千円）	所定内給与額時給※ （円）	年間賞与等特別給 （千円）
合 計	272.9	1,660	719.1
～19歳	172.1	1,041	138.3
20～24歳	197.7	1,196	380.6
25～29歳	224.4	1,374	593.2
30～34歳	250.4	1,530	666.1
35～39歳	272.3	1,664	754.8
40～44歳	289.4	1,758	849.8
45～49歳	307.6	1,864	933.2
50～54歳	313.4	1,911	922.0
55～59歳	313.2	1,895	880.7
60～64歳	265.1	1,620	500.1
65～69歳	229.4	1,385	256.0
70歳～	230.1	1,417	175.2

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

「（一般労働者）都道府県別第1表 都道府県、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」の、都道府県ごとの「企業規模計（10人以上）産業計」の2019～2021年の3年間の数値を平均したものです。

北海道の「 運輸業、郵便業 」の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・3年平均）

北海道	所定内給与額（月額） （千円）	所定内給与額時給※ （円）	年間賞与等特別給 （千円）
合 計	243.3	1,448	548.0
～19歳	172.3	1,072	112.3
20～24歳	185.8	1,149	389.7
25～29歳	210.3	1,304	598.8
30～34歳	239.0	1,448	602.7
35～39歳	249.1	1,494	595.0
40～44歳	259.6	1,518	604.1
45～49歳	255.7	1,501	576.8
50～54歳	251.2	1,484	633.7
55～59歳	265.9	1,573	645.2
60～64歳	233.4	1,384	428.8
65～69歳	201.0	1,196	153.6
70歳～	182.9	1,170	72.0

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

「（一般労働者）都道府県別第1表 都道府県、年齢階級別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」の、都道府県ごとの産業別の2019～2021年の3年間の数値を平均したものです。

※「所定内給与額時給」は「所定内給与額」を「所定内実労働時間数」で除したものと

（裏面に続く）

賃金引き上げに向けた取り組みをお願いします

北海道の「職種」別の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・2年平均）

職 種	平均 年齢	所定内給与額（月額） （千円）	所定内給与額時給※ （円）	年間賞与等特別給 （千円）
輸送・機械運転従事者	49.9歳	245.3	1,398	502.7
バス運転者	54.2歳	223.4	1,345	564.8
タクシー運転者	64.0歳	174.9	1,086	54.9
乗用自動車運転者（タクシー運転者を除く）	59.2歳	182.2	1,050	191.8
営業用大型貨物自動車運転者	51.1歳	242.6	1,366	520.8
営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）	44.8歳	247.1	1,432	468.9

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

「（一般労働者）都道府県別第2表 都道府県、職種（大分類）、性別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（産業計）」または「（一般労働者）都道府県別第3表 都道府県、職種（特掲）、性別きまって支給する現金給与額、所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額（産業計）」の、都道府県ごとの職種別の2020～2021年の2年間の数値を平均したものです。

※「所定内給与額時給」は「所定内給与額」を「所定内実労働時間数」で除したものの

北海道の「短時間労働者」の平均的な賃金額（産業計と産業別・所定内時給・3年平均）

北海道	1時間当たり 所定内給与額(円)	北海道	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,177	運輸業、郵便業	1,081

（出典）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

「（短時間労働者）都道府県別第1表 短時間労働者の都道府県別1時間当たり所定内給与額及び年間賞与その他特別給与額」の、都道府県ごとの「企業規模計（10人以上）産業計」と産業別の「1時間当たり所定内給与額」について、2019～2021年の3年間の数値を平均したものです。

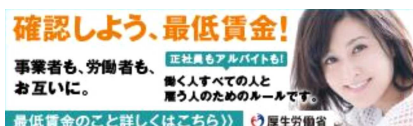
※「賃金構造基本統計調査」につきましては、厚生労働省HPをご覧ください。

最低賃金・賃金引き上げ特設サイトのご案内



このリーフレットに掲載している平均的な賃金額、賃金引き上げ事例、賃金引き上げに向けた各種支援策等の情報を掲載しています。

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



最低賃金、中小企業の賃金引き上げを支援する業務改善助成金等の情報を掲載しています。

<https://pc.saiteichingin.info/>



みんな
チェック!

最低
賃金。



北海道 最低賃金

[地域別] 令和5年10月1日 発効

960円

時間額



特定最低賃金(産業別) 令和5年
12月1日 発効

処理牛乳・乳飲料、乳製品、
糖類製造業

996円

時間額

特定最低賃金(産業別) 令和5年
12月1日 発効

鉄鋼業

1,030円

時間額

特定最低賃金(産業別) 令和5年
12月1日 発効

電子部品・デバイス・電子回路、
電気機械器具、情報通信機械器具製造業

997円

時間額

特定最低賃金(産業別) 令和5年
12月1日 発効

船舶製造・修理業、
船体ブロック製造業

990円

時間額

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

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

最低賃金制度

検索



電子申請利用

検索



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

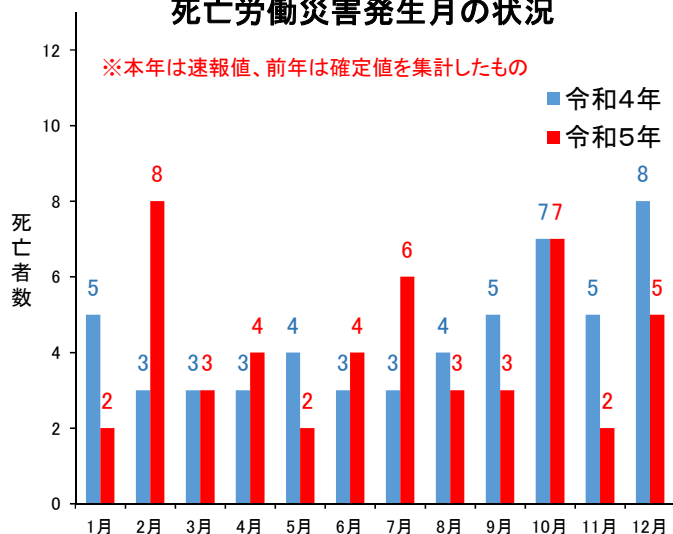


最低賃金または労災保険についてのお問い合わせは、北海道労働局または最寄りの労働基準監督署(支署)まで
厚生労働省 北海道労働局 労働基準監督署(支署)

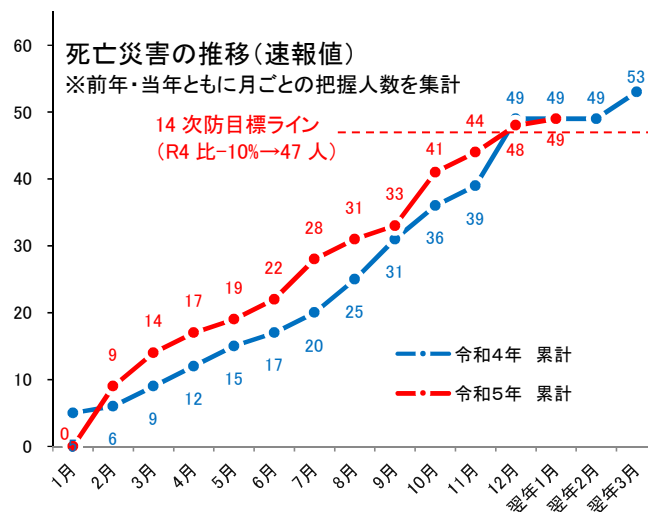
令和5年 死亡労働災害速報値

(令和6年1月末現在)

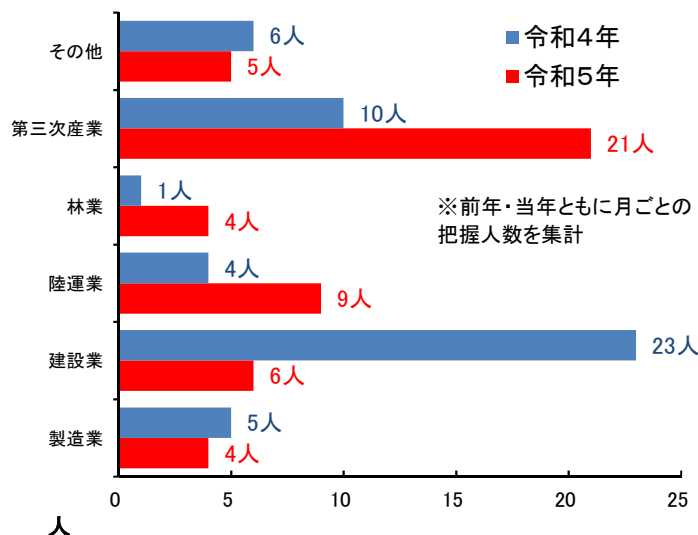
死亡労働災害発生月の状況



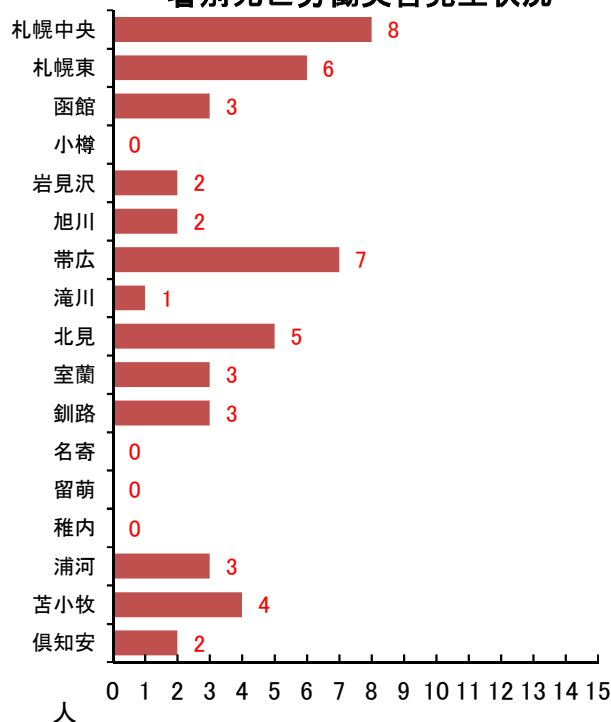
死亡労働災害の月別把握件数推移



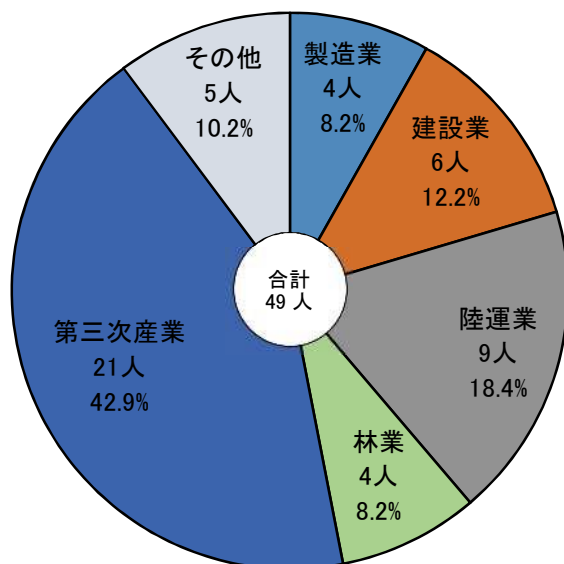
主要業種別死亡労働災害発生状況



署別死亡労働災害発生状況

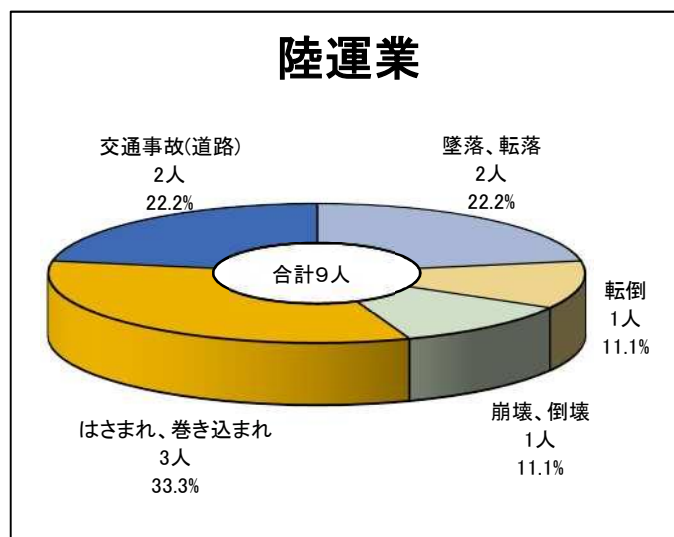
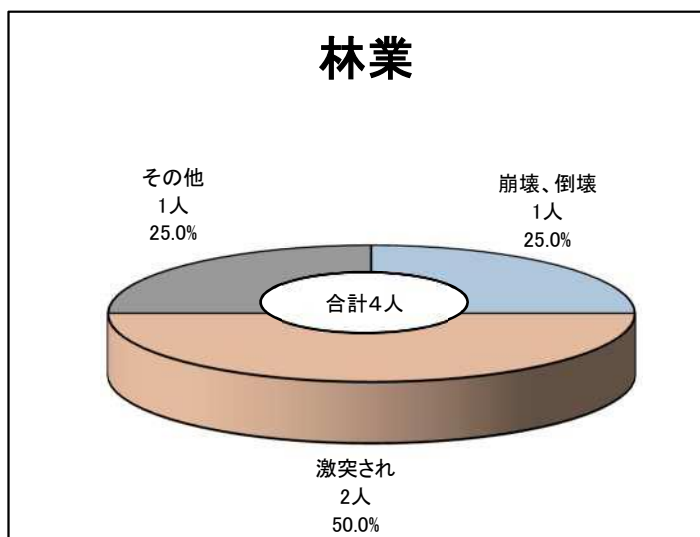
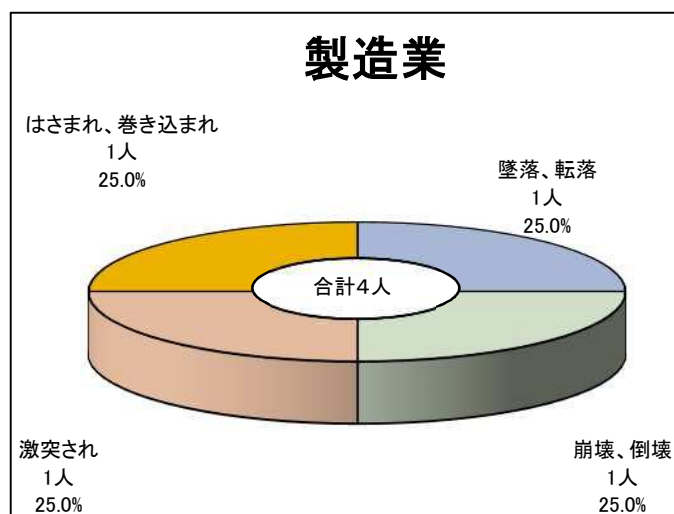
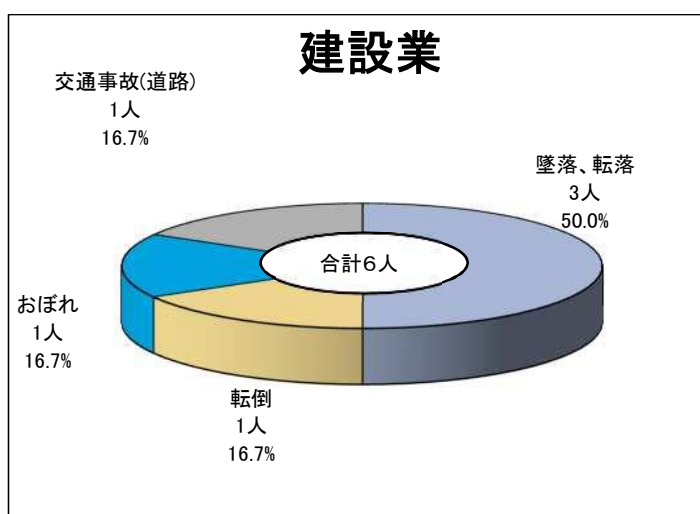
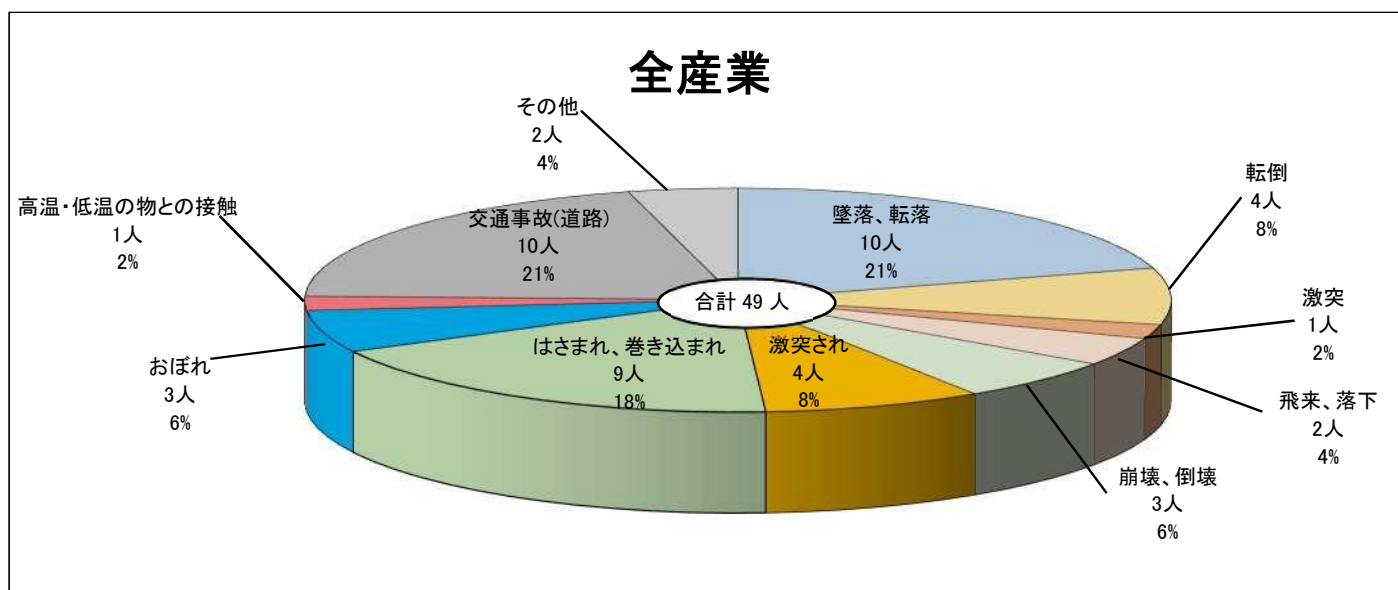


死亡労働災害発生状況(業種別割合)



(令和6年1月末現在)

令和5年 業種別・事故の型別死亡労働災害発生状況



令和5年 業種別労働災害発生状況 その1

令和6年1月末現在

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		49	8,537	8,586	49	13,892	13,941	-5,355	-38.4	100.0	53	16,419	16,472
製造業		4	1,086	1,090	5	1,270	1,275	-185	-14.5	12.7	5	1,343	1,348
食料品		3	597	600	1	689	690	-90	-13.0	7.0	1	730	731
木材・家具			86	86		98	98	-12	-12.2	1.0		101	101
紙・印刷			16	16		31	31	-15	-48.4	0.2		36	36
窯業・土石			43	43		64	64	-21	-32.8	0.5		66	66
金属・機械			174	174		179	179	-5	-2.8	2.0		191	191
その他		1	170	171	4	209	213	-42	-19.7	2.0	4	219	223
鉱業	鉱山		3	3		3	3			0.0		3	3
	土石採取業	1	16	17		19	19	-2	-10.5	0.2		19	19
建設業		6	864	870	23	942	965	-95	-9.8	10.1	23	995	1,018
土木工事業		4	288	292	13	376	389	-97	-24.9	3.4	13	390	403
建築工事業		2	363	365	5	371	376	-11	-2.9	4.3	5	398	403
木造建築業			111	111		107	107	4	3.7	1.3		113	113
その他			102	102	5	88	93	9	9.7	1.2	5	94	99
交通運輸事業		1	296	297	1	342	343	-46	-13.4	3.5	1	413	414
陸上貨物運送事業		9	801	810	4	818	822	-12	-1.5	9.4	5	864	869
道路貨物運送		9	746	755	4	767	771	-16	-2.1	8.8	5	810	815
陸上貨物取扱			55	55		51	51	4	7.8	0.6		54	54
港湾運送業			8	8		17	17	-9	-52.9	0.1		17	17
林業		4	62	66	1	76	77	-11	-14.3	0.8	1	80	81
水産業		1	128	129	2	124	126	3	2.4	1.5	2	133	135
商業		4	1,034	1,038	4	1,117	1,121	-83	-7.4	12.1	5	1,196	1,201
清掃・と畜業		3	399	402	1	453	454	-52	-11.5	4.7	1	481	482
上記以外の事業		16	3,840	3,856	8	8,711	8,719	-4,863	-55.8	44.9	10	10,875	10,885

※ 本統計は、労働者死傷病報告（休業4日以上）により集計した速報値である。

※ 死亡災害については、本年・昨年ともに把握した件数である。

※ 休業災害については、本年は把握した件数、昨年は再集計した件数である。

令和5年 業種別労働災害発生状況 その2

令和6年1月末現在

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		111	111	1	95	96	15	15.6	1.3	1	117	118
畜産業	2	316	318	2	314	316	2	0.6	3.7	2	328	330
金融・広告業		50	50		44	44	6	13.6	0.6		50	50
映画・演劇業		1	1		7	7	-6	-85.7	0.0		7	7
通信業		182	182		183	183	-1	-0.5	2.1		185	185
教育・研究業		65	65	1	100	101	-36	-35.6	0.8	1	121	122
保健衛生業	1	2,357	2,358		7,269	7,269	-4,911	-67.6	27.5	1	9,302	9,303
接客娯楽業	3	440	443		366	366	77	21.0	5.2		387	387
その他の事業	10	318	328	4	333	337	-9	-2.7	3.8	5	378	383
合計	16	3,840	3,856	8	8,711	8,719	-4,863	-55.8	44.9	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	4	1,034	1,038	4	1,117	1,121	-83	-7.4	12.1	5	1,196	1,201
うち 小売業	1	807	808	3	880	883	-75	-8.5	9.4	3	935	939
金融・広告業		50	50		44	44	6	13.6	0.6		50	50
映画・演劇業		1	1		7	7	-6	-85.7	0.0		7	7
通信業		182	182		183	183	-1	-0.5	2.1		185	185
教育・研究業		65	65	1	100	101	-36	-35.6	0.8	1	121	122
保健・衛生業	1	2,357	2,358		7,269	7,269	-4,911	-67.6	27.5	1	9,302	9,303
うち 社会福祉施設		1,129	1,129		2,966	2,966	-1,837	-61.9	13.1	1	3,827	3,828
うち 医療保健業	1	1,222	1,223		4,285	4,285	-3,062	-71.5	14.2		5,451	5,451
接客・娯楽業	3	440	443		366	366	77	21.0	5.2		387	387
うち 飲食店		213	213		186	186	27	14.5	2.5		197	197
うち 旅館業		107	107		83	83	24	28.9	1.2		89	89
うち ゴルフ場	1	51	52		40	40	12	30.0	0.6		40	40
清掃・と畜業	3	399	402	1	453	454	-52	-11.5	4.7	1	481	482
その他の事業	10	318	328	4	333	337	-9	-2.7	3.8	5	378	383
うち 警備業	6	74	80	2	65	67	13	19.4	0.9	3	73	76
合計	21	4,846	4,867	10	9,872	9,882	-5,015	-50.7	56.7	13	12,107	12,120

令和5年 業種別・事故の型別・起因物別死傷災害発生状況

令和6年1月末現在

北海道労働局

事故の型番号	業種番号	起因物番号																																					
		1	2	3	4	5	6-2	7-2	その他	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28									
事故の型番号	墜落、転落	125		9	274	208	15	9	2	1	14	453	1110		1	30		16		14	261	25																	
	転倒	300	1		123	190	83	11	3	11	30	1,446	2198			10	2	4	1	6	55	46				7	47	138	34	949	1	31	29	727	15	95	1		
	激突	39			27	42	4	8		2	5	166	293			6		5	2	7	48	19		1			25	32	23	76		10	13	19	2	5			
	飛来、落下	56			68	35		1		9	8	89	266	1		5	8	2	11	1	11	25	2	2				18	36	14	16		56	39	17	2			
	崩壊、倒壊	22		1	24	18		1		2	1	19	88				1		1		2	5		1				7	7	5	13		21	15	9	1			
	激突され	39			33	26	4	2		16	9	203	332			3	18	2	10	1	11	29	12				29	22	12	5		14	13	131	5	15			
	はさまれ、巻き込まれ	213		3	107	80	10	12	3	5	34	221	688		10	12	31	24	149	2	34	128	37	2		1	1	58	28	25	42		31	35	37	1			
	切れ、こすれ	100			65	3	3	1	1	11	4	168	355			57	1	19	70	1		2	2	1				126	17	6	3	1	30	4	13	1	1		
	踏抜き				4	2						5	11					1				1								2		4		2	1				
	おぼれ			1	1							1	3																			1			2				
	高温・低温の物との接触	37	1		16	3	5	1				3	81	147					3				2					1	12	16	1	1	2	101	1				
	有害物等との接触	9			6	1						10		26			1															22	2		1				
	感電	2			1									3				1																					
	爆発				1	1							1	3				1														1					1		
	破裂	1										3		4				1						1					1				1						
	火災				3							1		4																		4							
	交通事故(道路)	9		1	41	35	55				1		167	309								69	230											7					
	交通事故(その他)											3	5	8									8																
	動作の反動、無理な動作	106	1	2	62	108	31	8			6	18	617	959		1	5	1	7	1	4	39	26																
その他	30			14	3	87	1			2		1,640	1777					1												1				21	1,707	46			
分類不能	2												2																								2		
合計	1090	3	17	870	755	297	55	8	66	129	5296	8586	1	10	79	113	50	281	9	89	662	409	7	1	4	6	11	350	612	185	1656	30	227	299	1248	1760	484	3	

※ 本統計は、労働者死傷病報告(休業4日以上)により集計した速報値である。

建設業における令和4年の労働災害発生状況は、令和5年1月末現在の速報値をみると死亡者数は、前年同期に比べ3人（15.0%）増加して23人となっています。また、死傷者数についても前年同期に比べ36人（3.9%）増加して、964人となっています。死亡災害における「事故の型」をみると、「墜落、転落」が10人と最も多く、死亡者数の半数に迫る状況となっています。

このような状況の下、労働災害の防止を図るためには建設工事現場が動き出す着工期に安全衛生管理体制の再確認や安全意識の定着を図ることが重要で、このため、「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期に、「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開します。

今年度は第14次労働災害防止計画（5か年計画）の初年度であり、墜落・転落災害の防止の取り組みに重点を置き、元方事業者を含めた墜落・転落災害の防止のためのリスクアセスメントの確実な導入を図ります。併せて、現場入場者の高齢化に対し、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。）に基づく、職場環境の改善の取組についても推進します。

また、5月25日から5月31日までを「建設安全週間」と定め、各事業場の自主的な労働災害防止活動の活性化を図ることにします。

- 1 運動期間：令和5年4月1日～6月30日
- 2 主催者：厚生労働省北海道労働局・各労働基準監督署（支署）
- 3 協賛者：建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会、一般社団法人日本建設業連合会北海道支部、建設産業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建設工事事業組合連合会、職業訓練法人札幌市建設業組合、一般社団法人日本ツーバイフォー建築協会北海道支部、一般社団法人フレハブ建築協会北海道支部、公益社団法人建設同業協会北海道支部、建設工事注書建設協議会
- 4 実施者：建設業関係各事業場（工事現場）

- (1) 重点実施事項
- ア 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントの取組
- イ 現場管理を行う事業者における教育の実施
- (7) 元方事業者が実施すべき事項
- 工事現場担当職員に対する教育（現場管理、作業計画、リスクアセスメント（以下「RA」という。）のたて方、関係者員に対する教育援助の方法等）の実施

- (1) 工事現場担当職員が実施すべき事項
- 関係者員に対する教育及び指導援助（作業計画、RAのたて方、KYT、TBMの方法等）
- (2) 直接仕事を請負う事業者
- 自ら雇用する作業員に対する教育（就業制限業務、高所作業における措置、はしご等の正しい用具の使い方）の実施
- (1) 外国人労働者に対する事項
- 母国語による安全衛生教材を使用した教育の実施
- ウ 経営首脳者による安全ハットロールの実施
- 工 現場における元方事業者による以下の統括安全衛生管理の徹底

- (7) 協議組織の設置・運営及び関係者員への参加
- (1) 作業間の連絡・調整の確実な実施
- (1) 作業場所の巡視の確実な実施
- (1) RA・KYT・TBM等の安全活動の実施
- (1) 工程計画及び機械・設備の配置計画の策定及び関係請負人が策定する作業計画への指導
- オ 職長、作業主任者による安全衛生管理活動の促進
- 力 運動期間中、特に工事開始時期及びその後一定期間ごと並びに「建設安全週間」に、店社による安全ハットロール、現場責任者による巡視・安全点検等の集中的な実施
- キ 安全大会の実施、「建設工事着工期労働災害防止運動」シールの保護帽への貼付などによる作業者の安全意識の向上

- ク 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく、職場環境の改善の取組
- ケ 転倒災害防止対策の取組
- (2) 安全ハットロール等の安全活動時における確認事項
- ア 墜落・転落災害防止対策
- (7) 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントの確実な実施

- (1) 開口部の養生、危険箇所の表示
- (2) 作業床の設置、ますり及び巾さん等の設置
- (1) ますり先行工法等の「より安全な措置」の採用
- (7) 防網の設置、墜落制止用具取付設備の設置

建設業における令和4年の労働災害発生状況は、令和5年1月末現在の速報値をみると死亡者数は、前年同期に比べ3人（15.0%）増加して23人となっています。また、死傷者数についても前年同期に比べ36人（3.9%）増加して、964人となっています。死亡災害における「事故の型」をみると、「墜落、転落」が10人と最も多く、死亡者数の半数に迫る状況となっています。

このような状況の下、労働災害の防止を図るためには建設工事現場が動き出す着工期に安全衛生管理体制の再確認や安全意識の定着を図ることが重要で、このため、「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期に、「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開します。

今年度は第14次労働災害防止計画（5か年計画）の初年度であり、墜落・転落災害の防止の取り組みに重点を置き、元方事業者を含めた墜落・転落災害の防止のためのリスクアセスメントの確実な導入を図ります。併せて、現場入場者の高齢化に対し、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（以下「エイジフレンドリーガイドライン」という。）に基づく、職場環境の改善の取組についても推進します。

また、5月25日から5月31日までを「建設安全週間」と定め、各事業場の自主的な労働災害防止活動の活性化を図ることにします。

- 1 運動期間：令和5年4月1日～6月30日
- 2 主催者：厚生労働省北海道労働局・各労働基準監督署（支署）
- 3 協賛者：建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会、一般社団法人日本建設業連合会北海道支部、建設産業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建設工事事業組合連合会、職業訓練法人札幌市建設業組合、一般社団法人日本ツーバイフォー建築協会北海道支部、一般社団法人フレハブ建築協会北海道支部、公益社団法人建設同業協会北海道支部、建設工事注書建設協議会
- 4 実施者：建設業関係各事業場（工事現場）

- (2) フルハーネス型墜落制止用器具の確実な着用
- (1) はしご等の使用時における安全ブロック等を使用した墜落防止措置の徹底
- イ 重機災害防止対策
- 作業主任者の選任、職務の励行
- 車向系建設機械
- 車向系建設機械
- 作業計画の策定（種類及び能力、運行経路、作業方法）

- (1) 立入禁止区域の明確化
- 誘導者の配置による転落・接触防止
- d 及びcに加え、自動警報機能や自動停止機能を利用した有効な立入禁止措置の導入
- e 主たる用途以外の使用制限
- f 特定自主検査を含む定期自主検査の実施
- (1) 移動式クレーン
- a 作業計画の策定（作業方法、転倒防止、労働者の配置及び指揮の系統）
- b 過負荷の制限
- c アウトリガーの最大張出
- d 適正な玉掛用具の使用
- e 安全装置の有効使用
- f 性能検査・定期自主検査の実施
- ウ 崩壊・倒壊災害防止対策
- (7) 土砂崩壊
- a 安定勾配の確保又は土止支保工の設置
- b 作業開始前の地山の点検
- c 作業主任者の選任、職務の励行
- d 作業手順に基づく安全作業
- e 現場責任者による巡視・点検の励行
- f 構築物・反設備の倒壊

- 工 交通労働災害防止対策
- (7) 路面状況にあった安全な速度での走行
- (1) 工事現場における第三者車両からの危害防止措置
- (2) 交通労働災害防止のためのガイドラインの遵守
- (1) 交通ヒヤリマップを作成し、安全運転等の教育に活用
- (1) 運転者の負担軽減等の過労運転の防止対策
- オ 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく、職場環境の改善の取組
- 力 転倒災害防止対策の取組
- 外国人労働者に対する母国語による安全衛生教材を使用し、した教育の実施
- キ 外国労働者に対する母国語による安全衛生教材を使用し、した教育の実施

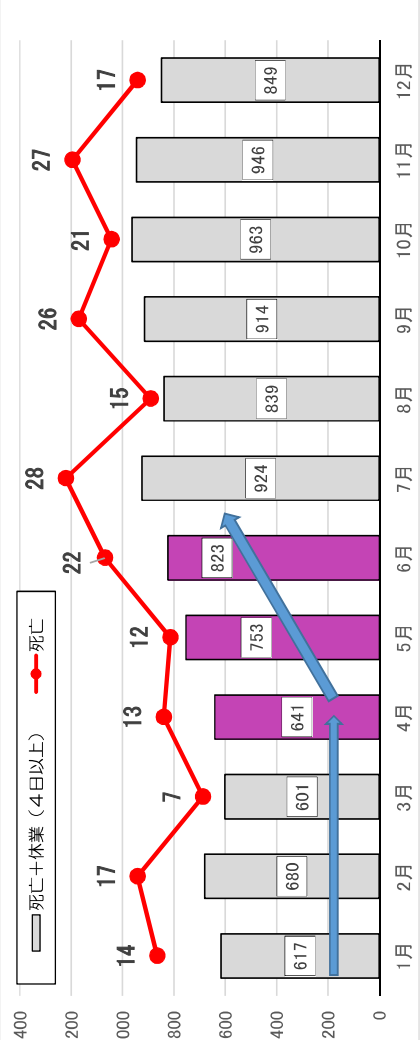
建設工事着工期労働災害防止運動

～「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期～

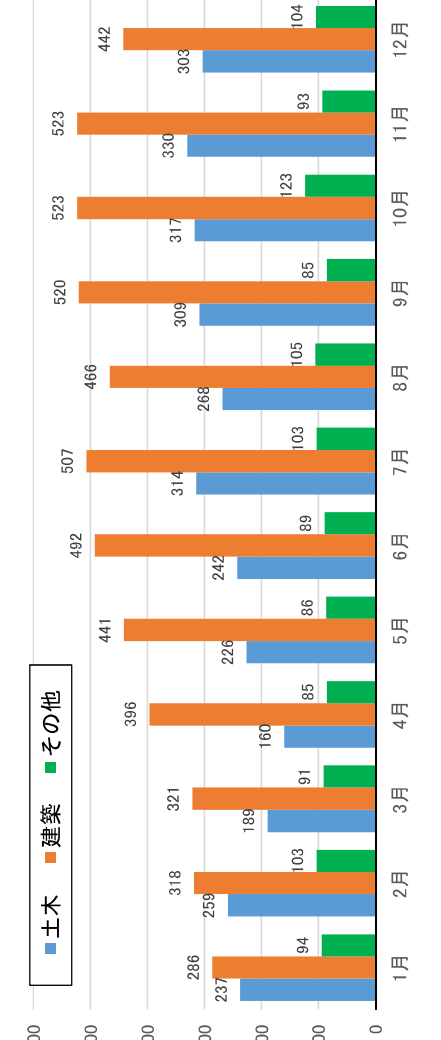
STOP!労働災害

運動期間：令和5年4月1日～6月30日

◆ 建設業の月別労働災害発生件数の推移 過去10年(平成24年～令和3年)の各月計



◆ 業種別・月別労働災害発生件数の推移推移 過去10年(平成24年～令和3年)の各月計



● 建設工事現場が動き出す4月～6月の「着工期」こそ、安全対策の「質」を決める時期です。

● 安全衛生教育の充実、安全衛生管理体制の再確認及び安全意識の定着を最重要点として「建設工事着工期労働災害防止運動」を展開します。

● 特に、5月25日から5月31日までを「建設安全週間」と定め、各事業場の自主的な労働災害防止活動の一層の促進を図ることとします。

建設工事着工期労働災害防止運動



STOP! 労働災害

運動期間

令和5年4月1日～6月30日

第14次労働災害防止計画の建設業の重点取組事項

- 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントの取組
- 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく、職場環境の改善の取組
- 転倒災害防止対策の取組
- 外国人労働者に対する母国語による安全衛生教材を使用した教育の実施



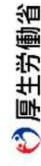
建設工事現場に入場する方は、保護帽に着工期運動のシールを貼り、全員参加で運動の機運を醸成させましょう。

《実施要綱に基づく重点取組事項》

- 1-42 ☐ 各種安全衛生教育を確実に実施しよう（店社、現場、協力会社としてRA・KYT・TBM等）。
- ☐ 新規入場、配置替、能力向上教育等を確実に実施しよう。
- ☐ 移動式クレーンや車両系建設機械等は、リスクアセスメントの評価に基づく作業計画を作成しよう。
- ☐ 職長・作業主任者による適切な作業指揮を実施しよう。
- ☐ 屋根、足場、はしご等からの墜落・転落災害防止措置を確実に行いましょう。
- ☐ 高所作業時に、フルハーネス型墜落制止用器具を使用しよう。
- ☐ 通勤経路の交通ヒヤリマップの作成や、送迎運転者に対する業務の負担軽減に配慮しよう。



北海道労働局ホームページ
「建設工事着工期労働災害防止運動」



北海道労働局

労働基準監督署（支署）

[工事事務所などに掲示しましょう]

建設工事追い込み期労働災害防止運動実施要綱（抜粋）

建設業における8月末現在（速報値）の死亡者数は前年同期に比べ7人減少の3人、死傷者数については前年同期に比べ21人増加の503人となっています。このように、本年の建設業における死亡労働災害は減少しているものの、例年追い込み期に当たる10月から12月に死傷労働災害が増加する傾向にあります。また、同時期の過去5年間の死亡者数を都道府県労働局別と比較すると、北海道が突出している状況にあります。

そのため、これから迎える建設工事の追い込み期に、墜落・転落災害、重機等災害、崩壊・倒壊災害、交通労働災害、急性中毒、火災の各防止対策を重点実施事項として、本年度も「建設工事追い込み期労働災害防止運動」を展開します。

なお、10月25日から10月31日までは「**建設安全週間**」と定め、この期間に「建設工事ハットロール点検表」を使用した「建設工事パトロール」の実施等に取り組みます。

- 1 取組 期間: 令和5年10月1日～12月31日(建設安全週間：10月25日～10月31日)
- 2 主 唱 者: 厚生労働省北海道労働局及び各労働基準監督署（支署）
- 3 協 賛 者: 建設工事発注機関連絡協議会、建設業労働災害防止協会北海道支部、一般社団法人北海道建設業協会
一般社団法人日本建設業連合会北海道支部、建設産業専門団体北海道地区連合会、一般社団法人北海道建築工事業組合連合会、職業訓練法人札幌市建築業組合、一般社団法人日本ツーパワイオー建築協会、一般社団法人プラバ建築協会、公益社団法人建設商役車両安全技術協会北海道支部、一般社団法人日本道路建設業協会北海道支部、一般社団法人北海道舗装事業協会
- 4 実 施 者: 建設業関係各事業場（工事現場）

運動期間中に事業場取り組むべき内容（重点実施事項等）

墜落・転落災害防止対策

ア リスクアセスメントの実施
イ 開口部の養生、危険箇所の表示
ウ 作業床の設置、手すり及び中さん等の設置
エ 手すり先行工法等の「より安全な措置」の採用
オ 作業主任者の選任、職務の履行
カ 防網の設置、要求性能墜落制止用器具の取付設備の設置

※ 要求性能墜落制止用器具の使用

重機災害防止対策

ア 車両系建設機械
(ア) 作業計画の作成
(イ) 種類及び能力、運行経路、作業方法)
(ウ) 進入禁止区域の明確化
(ウ) 誘導者の配置による転落・接触防止
(エ) 主たる用途以外の使用制限
イ 移動式クレーン
(ア) 作業計画の作成（作業方法、転倒防止、労働者の配置及び指揮の系統）
(イ) 過負荷の制限
(イ) アウトリガーの最大張出
(エ) 適正な玉掛用具の使用
(ア) 安全装置の有効使用

崩壊・倒壊災害防止対策

ア 土砂崩壊
(ア) 安定勾配の確保又は土止支保工の設置
(イ) 作業開始前の地山の点検
(ウ) 作業主任者の直接指揮
(エ) 作業手順に基づく安全作業
(ア) 現場責任者による巡視・点検の励行
イ 構築物・仮設物等の倒壊
(ア) 作業計画の作成
(イ) 作業手順の確立
(ウ) 避難場所の確保
(エ) 作業構台・足場の最大積載荷重の表示と周知

交通労働災害防止対策

ア 路面状況にあった安全な速度での走行
イ 工事現場における第三者車両からの被害防止
(ア) 第三者車両への「工事中」注意喚起標識の設置
(イ) 交通誘導者の配置
(ウ) バリケードの設置
ウ 交通労働災害防止のためのガイドラインの遵守
エ 交通ヒヤリマップを作成し、安全運転教育に活用
オ 運転者の運転業務以外の業務の軽減
カ 過労運転の防止
キ 停車時における逸走防止のため「輪止め」及び「サイドブレーキ等」の確実な措置

急性中毒等予防対策

ア 一酸化炭素
(ア) 屋内での内燃機関及び練炭コンロ等の使用禁止
(イ) やむを得ず屋内で内燃機関及び練炭コンロ等を使用する場合、
・随時測定、監視（作業開始前、作業中等）
・リスクアセスメントの実施
イ 有機溶剤
(ア) 換気装置の使用
(イ) 換気マスク、防毒マスクの使用
(ウ) SDS（安全データシート）を活用したリスクアセスメントの実施
ウ 酸欠・硫化水素
(ア) 作業開始前の酸素濃度及び硫化水素濃度の測定
(イ) 作業場所の酸素濃度を18%以上、硫化水素濃度を10ppm以下となるよう換気
(ウ) 作業主任者の選任、職務の履行
(エ) 安全衛生教育の実施
(ア) 元請事業者の下請事業者に対する指導援助

火災防止対策

ア 火気の取扱い管理の徹底
イ 易燃性のものの近傍での火気の使用禁止

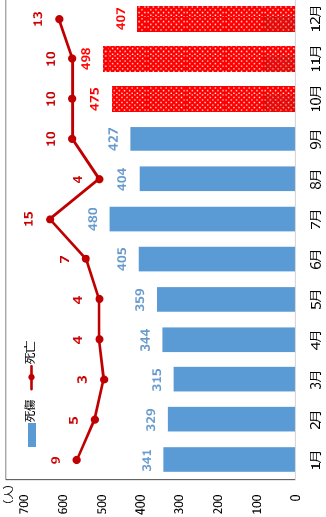
建設工事追い込み期労働災害防止運動

令和5年10月1日～12月31日（建設安全週間 10月25日～10月31日）

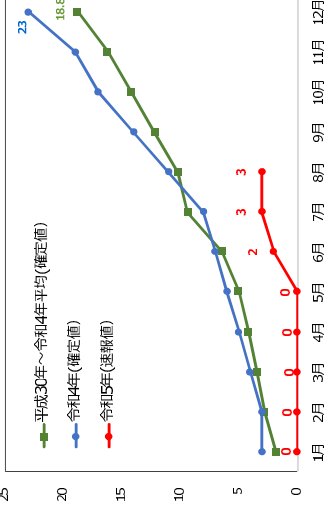


リスクアセスメントを実施しよう！

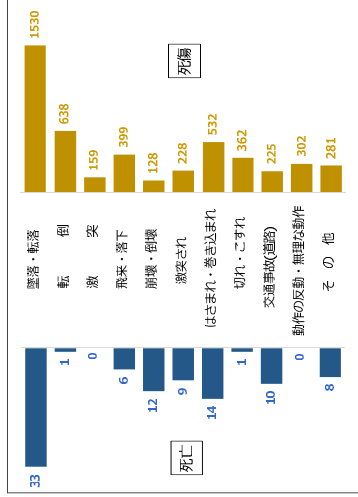
建設業における月別死傷者数の推移
(平成30年～令和4年)



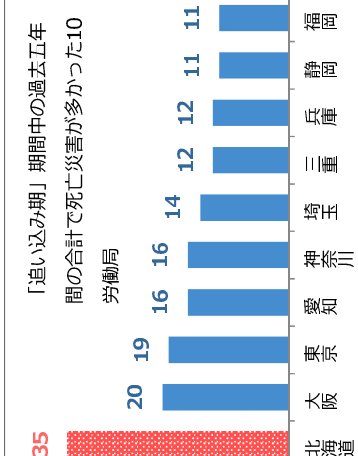
建設業における月別死亡災害発生状況
(平成30年～令和4年)



建設業における事故の型別労働災害発生状況
(平成30年～令和4年)



建設業における都道府県労働局別死亡災害発生状況
平成30年～令和4年（各年10月～12月）



建設業関係各事業場（工事現場）の皆様には、次の事項の取組の徹底をお願いします。

重点実施事項

- 墜落・転落災害防止対策
- 重機災害防止対策（車両系建設機械、移動式クレーン）
- 崩壊・倒壊災害防止対策（土砂崩壊、構築物・仮設物等の倒壊）
- 交通労働災害防止対策
- 急性中毒等予防対策（一酸化炭素、有機溶剤、酸欠・硫化水素）
- 火災防止対策



建設工事追い込み期労働災害防止運動 取組中！

(令和5年10月1日～12月31日)

Safety First！『安全は何よりも優先する』



安全宣言

労働災害防止のため 私達はこうします！

《工事現場ごとの安全宣言を記入します。》

--

《社長、会社、事業場が定めた安全衛生基本方針を記入します。》

--

会社名
代表者
現場代理人

北海道冬季ゼロ災運動

～冬季特有の労働災害を防止しよう～

冬季の北海道では、路面凍結等による転倒、自動車のスリップや吹雪等の視界不良による交通事故、除雪作業に伴う墜落や重機との接触、屋内での内燃式発電機等の使用による一酸化炭素中毒などの冬季特有の労働災害が多く発生しています。

「北海道冬季ゼロ災運動」は、これらの労働災害を防止するため、事業者と労働者が一丸となって取り組みを行う具体的な事項を提唱し、冬季ゼロ災の実現を目指すものです。

労使が協力して「北海道冬季ゼロ災運動」に取り組みましょう。

取組期間

令和5年12月1日
～令和6年3月31日まで

重点災害

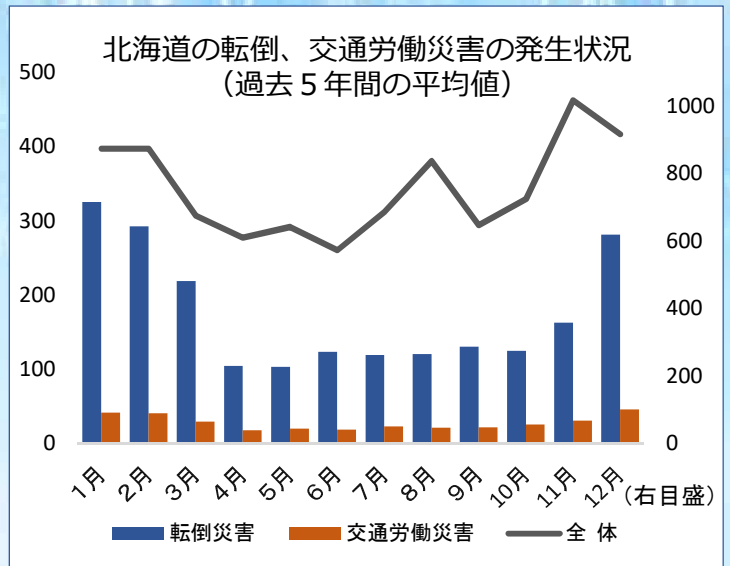
- ・転倒災害
- ・交通労働災害
- ・雪下ろしの際の墜落災害
- ・除雪作業時の重機災害
- ・一酸化炭素中毒



取組内容

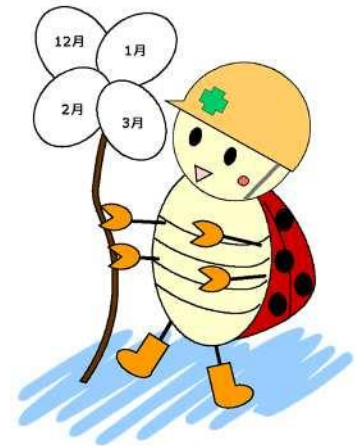
共通事項

- 1 経営トップは冬季ゼロ災に向けた各種対策に積極的に取り組むこと。
- 2 冬季特有の要因を踏まえたリスクの見積りを行い、ハザードマップ等を作成するとともに、リスク低減措置を講じること。（リスクアセスメント）
また、作業開始前のKY（危険予知）活動、災害事例を取り入れた安全衛生教育を実施すること。
- 3 安全衛生管理体制を整備し、安全担当責任者自ら具体的な災害防止活動の管理を行うこと。
- 4 気象情報を事前に把握し、これに応じた作業スケジュールを計画すること。
また、大雪、低温等の警報・注意報発令時の関係者への周知徹底及び落雪のおそれや悪天候時の作業中止基準を策定すること。
- 5 寒冷な作業環境下での長時間労働は避けるほか、屋外作業においては、日照時間が短いことを考慮した作業スケジュールを設定すること。
- 6 特に初めて北海道の冬を経験する者に対して、冬季用の靴の使用や雪道の歩き方（小さな歩幅で、靴の裏全体を着け、走らずゆっくり歩くこと）、自動車の冬道運転等の安全教育を行うこと。



転倒災害防止対策

- 1 敷地内の安全通路を定め、段差や凹凸、突起物、継ぎ目等のつまづく原因の改善及び除雪、凍結しやすい箇所における融雪剤や砂の散布、温風機、融雪マットの設置等による転倒防止措置を講じること。
- 2 滑りにくい靴を使用し屋内に入る場合は、靴裏に付着した靴裏の雪、水分の除去を徹底すること。
- 3 車両への乗降の際には、降車場所の路面状況を確認するとともに、手すり等を利用して降車すること。
- 4 スマートフォンを見ながら歩いたり、ポケットに手を入れて歩かないこと。



北海道労働局冬季転倒災害防止
イメージキャラクター
てんとう防止君

雪下ろし作業対策及び除雪作業時の重機災害防止対策

- 1 作業開始前に雪下ろしする屋根の形状・材質及び軒先の雪庇の状況を確認し、その作業場所に適した安全な作業方法・作業手順を定め、親綱・口リップ等を設置するとともに、墜落制止用器具を使用すること。
- 2 気象情報を事前に把握し、気温が高く、雪が融けて滑りやすくなる場合には作業を中止する等の基準を策定すること。
- 3 屋根等の高所に昇降するためのはしごの使用については、上端及び脚部を固定する等の転位防止措置を講ずること。
- 4 屋根の雪下ろし場所周辺は、立入禁止区域を設定するとともに、関係労働者以外の立入禁止措置を講ずること。
- 5 重機を使用して除雪作業を行う際は、周囲の者が重機に接触する災害を防止するため、あらかじめ作業計画を作成し、作業範囲内への立入禁止措置を講じること。

交通労働災害防止対策

- 1 冬道を運転する場合は、路面状況（圧雪・アイスバーン）、天候（吹雪・濃霧等による視界不良）に合わせた速度で走行し、十分な車間距離の確保及び早めブレーキを励行し、危険を予測しながら運転するとともに、早め出発を心がけ、余裕をもった安全運転に努めること。
- 2 運転前に冬用タイヤ（スタッドレスタイヤ）の摩耗の有無について点検を行い、摩耗が認められた場合には、速やかに交換すること。
- 3 走行する道路状況について、交通事故・スリップの危険場所等の情報を収集し、交通安全情報マップ（交通ヒヤリマップ）を作成し周知すること。
- 4 道路脇に雪が高く積み上げられている交差点等の見通しの悪い場所では、徐行を心掛けること。



一酸化炭素中毒防止対策

- 1 自然換気が不十分な屋内作業場等においては、内燃式発電機、コンプレッサー、ジェットヒーター等の内燃機関を有する機械を使用しないこと。
- 2 やむを得ず屋内で内燃機関を有する機械を使用する場合は、関係者以外の立入禁止措置を講じ、関係者が立ち入る場合には十分な換気を行うとともに、立ち入り前に一酸化炭素濃度を測定し安全を確認してから立ち入ること。



転倒災害（事例）

〈概要 1〉 死亡災害 2月 午前8時発生

駐車場で車を降りた際に、凍結路面に足を滑らせ転倒し、後頭部を強打した。

〈防止対策〉

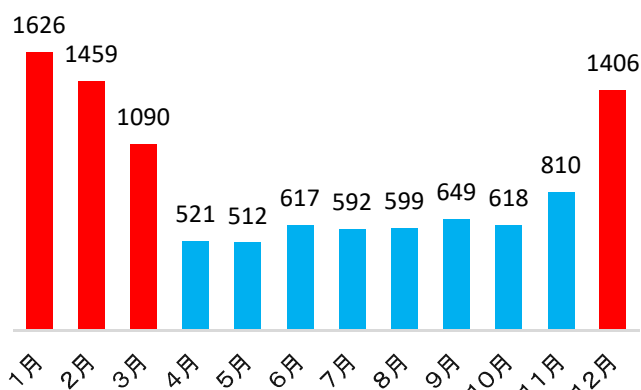
- ・ 駐車場に滑り止めの砂をまくこと。
- ・ 滑りにくい靴を選び使用すること。

こんな場所は要注意！

- 凍結路面
- 再凍結した場所
- 除雪機械等が通過した直後のつるつる路面
- 交差点の手前（横断歩道）
- 薄っすらと雪が積もった道路
- 屋外階段



転倒災害発生状況（H30～R 4）



除雪作業に伴う災害（事例）

〈概要 1〉 死亡災害 12月 午前10時 発生

屋根の上に上がって雪落とし作業を行っていたところ、足元の雪が滑り出し、雪とともに地上に落下し雪に埋もれた。

〈防止対策〉

- ・ 墜落防止のために、墜落制止用器具を使用する等墜落防止措置を講ずること。
- ・ 気温が高く、雪が融けて滑りやすい場合には作業を中止



〈概要 2〉 死亡災害 1月 午前8時 発生

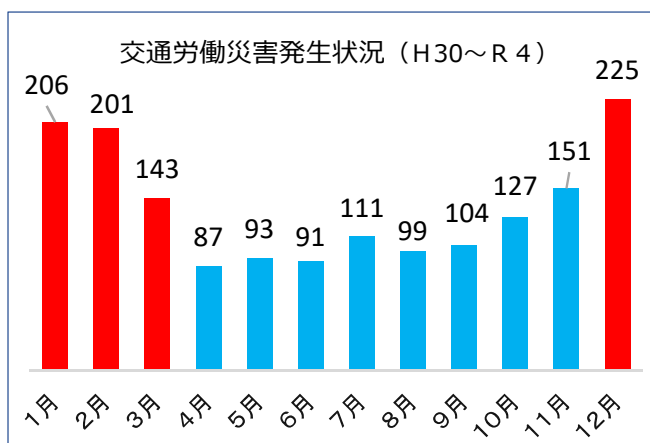
トラックの荷台に雪を積込むための準備作業をしていたところ、荷台上で作業していた労働者にドラグ・ショベルのバケットが接触した。

〈防止対策〉

ドラグ・ショベル等の重機の可動範囲に労働者を立ち入らせないこと。



交通労働災害（事例）



〈概要 1〉

○死亡災害 12月 午後3時 発生

凍結路面でスリップして、対向車線にはみ出し、対向車線を走行中の乗用車に正面衝突した。

〈防止対策〉

路面状況に合わせた安全速度で走行すること。

〈概要 2〉 休業 2月 午前8時 発生

吹雪のため視界が悪い中、前方に停車していた車両の発見が遅れ、追突した。

〈防止対策〉

気象情報により警報・注意報を的確に把握し、運行計画、運行経路を変更すること。

また、走行途中で吹雪等に遭った場合には、ハザードランプを点滅して自車の存在を他車にわかるようにする、状況に応じて安全な場所へ退避すること。



一酸化炭素災害（事例）

〈概要 1〉 死亡災害 1月 午後零時発生

ガソリンエンジン式コンプレッサーを使用して室内の塗装業務を行っていた作業員が一酸化炭素中毒で倒れた。

〈防止対策〉

換気が不十分なところでエンジン式コンプレッサー（内燃機関を有する機械）を使用しないこと。



〈概要 2〉 休業災害 3月 午後4時 発生

室内でエンジン式高圧洗浄機を使用して排水管洗浄作業を行っていたところ、一酸化炭素中毒になった。

〈防止対策〉

換気が不十分なところでエンジン式高圧洗浄機（内燃機関を有する機械）を使用しないこと。





冬の

労働災害防止のためのお願い

2 - 8

厚生労働省北海道労働局労働基準部安全課

慌ただしい時こそ作業前の安全確認を徹底しましょう！



12月は労働災害多発月です！

冬季の北海道では、路面凍結等による転倒、スリップや吹雪等の視界不良による交通事故などの冬季特有の労働災害が多く発生しています。

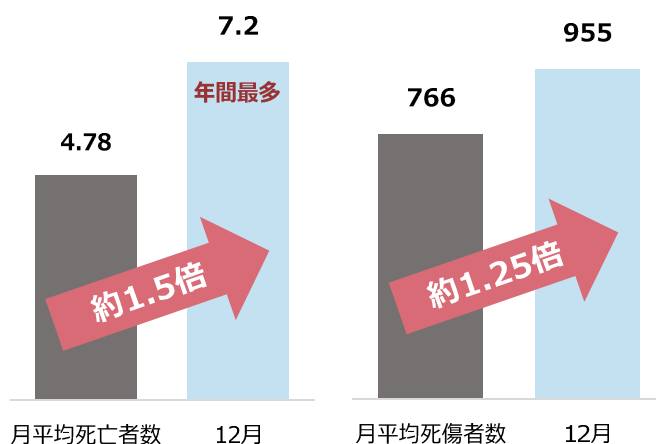
中でも12月は過去5年間の労働災害の月別平均発生件数では死亡災害が最も多く発生しているほか、死傷災害も年平均値の約1.25倍発生しています。

また、令和5年の死亡災害は昨年と比べて交通事故とはしご・脚立等からの墜落転落が増加しています。

何かと気忙しく、いつもと違う作業も発生する12月ですが、ケガをしない、させないためにも作業前の安全確認を徹底し、無災害で1年を締め括りましょう。

月別平均死亡者数
(H30～R4)

月別平均死傷者数
(H30～R4)



12月の3つの重点対策

転倒防止

- ☐ 敷地内の安全通路を定める
- ☐ 段差や凹凸等の改善
- ☐ 凍結しやすい箇所に融雪剤等の散布
- ☐ 滑りにくい靴の使用
- ☐ 屋内に入る場合の靴裏の雪の除去
- ☐ 車両への乗降の際は路面状況を確認
- ☐ 歩きスマホをしない



交通事故防止

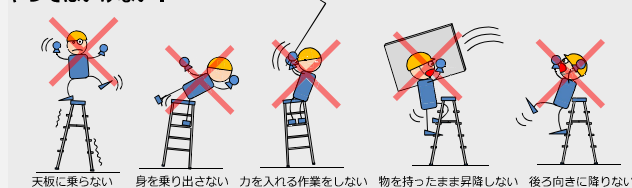
- ☐ 路面状況・天候に合わせた速度
- ☐ 十分な車間距離の確保
- ☐ 早めブレーキを励行
- ☐ 早め出発を心がけ、時間に余裕を持つ
- ☐ 冬用タイヤが摩耗していないか確認
- ☐ 交通ヒヤリマップの作成と周知
- ☐ 交差点等の見通しの悪い場所では、徐行を心掛ける



脚立等からの墜落防止

- ☐ 脚立以外の安全な設備の使用を検討
- ☐ 天板に乗らない、天板をまたがない
- ☐ 踏さん上の作業では、天板や踏さんに脚や膝を軽く当てて身体を安定させる
- ☐ 保護帽を着用しあご紐を締める
- ☐ 平坦な場所で、4本の足を接地させ、安定を確認する
- ☐ 開き止め金具の使用
- ☐ 可能な限り一人作業をしない

やってはいけない！



進めていますか？新たな化学物質管理

厚生労働省北海道労働局労働基準部健康課



Q 新たな化学物質の管理が始まっていると聞きましたが、対応が必要でしょうか？

A 令和4年5月に公布された労働安全衛生法関係政省令の改正により、化学物質の製造・取扱いに関し、**事業場での「自律的な管理」**が必要とされています。

労働安全衛生法令で定める対象物質（以下「リスクアセスメント対象物」といいます。）が含有されている製品を取扱う（以下単に「使用」といいます。）場合にも対応が必要となります。

化学物質を含有する製品は多種多様であり、例えば、塗装、洗浄、接着・粘着、コーティング、表面処理などで使用する溶剤等の製品にも含まれている場合があります。

事業場で購入した業務用製品を作業で使用する場合には、製品のラベル表示や販売元や製造元から安全データシート（SDS）を入手し、リスクアセスメント対象物であるかを確認し、リスクアセスメント対象物であるときは、労働安全衛生法関係政省令で定める対策等を実施していただくこととなります。

このため、業種にかかわらず、作業において使用する製品に化学物質が含まれているか、含まれている場合にはリスクアセスメント対象物であるかを、まずは確認していただくことが必要です。

※リスクアセスメント対象物に該当しない場合でも、化学物質により労働者がばく露される程度を最小限度にするよう努めなければならないこととされています（努力義務）。

お役立ち情報



	年末年始無災害運動について（中央労働災害防止協会HP）	
	冬季の労働災害防止について（北海道労働局HP）	
	転倒災害防止対策特集ページ（北海道労働局HP）	
	札幌発！冬みちを安全・快適に歩くための総合情報サイト （ウインターライフ推進協議会HP）	
	新たな化学物質規制について（北海道労働局HP）	



死亡労働災害撲滅のための緊急要請

北海道における死亡労働災害をはじめとする労働災害防止の対策については、労使の皆様をはじめとして、労働災害防止団体等、関係各位の御協力の下、取り組んでいるところです。

令和5年の死亡者数は、12月末時点の速報値で48人と、全国ワーストワンという、極めて遺憾な結果となりました。

さらに、令和6年に入りましても、死亡労働災害は減少しておらず、1月26日時点で既に5人の労働者の尊い命が失われています。

北海道においては例年10月から3月の期間の死亡者数がその他の期間に比べて1.4倍から1.7倍に増加する傾向にあり、特に降雪期は冬季特有の災害をはじめ労働災害が多発することが懸念されます。

労働災害は本来あってはならないものであり、特に死亡災害の撲滅を目指した不断の取組が必要です。また、労働災害のない職場づくりは、人材を確保・養成し、企業活動を活性化する上でも、大きなメリットをもたらします。事業者の皆様におかれましては、死亡災害の撲滅及び労働災害全体の減少に向け、基本的な安全活動の着実な実施・確認という原点に立ち返って企業の安全衛生活動を今一度総点検していただくよう要請いたします。

その上で、労使の皆様をはじめ、関係者が一体となって以下の取組を徹底し、労働災害防止に努めていただきますよう、併せて要請いたします。

- 1 企業トップをはじめとする安全衛生管理の責任者が安全作業マニュアルの遵守状況を確認するなど、職場内の安全衛生活動の総点検を実施すること
- 2 事業場の安全衛生管理体制を確立するため、安全管理者、安全衛生推進者、安全推進者等にその職務を確実に実行させること
- 3 雇入れ時教育をはじめとする安全衛生教育の実施を徹底するなど、労働者の危険に対する意識、安全確保に対する意識を高めること
- 4 冬季特有の災害防止のため「北海道冬季ゼロ災運動」を確実に実施すること

令和6年1月29日

厚生労働省北海道労働局

労働基準部長 高橋 靖



14次防推進中！

死亡労働災害が多発しています

2-10

～安全衛生活動の総点検と作業に応じた安全対策の徹底を！～

厚生労働省北海道労働局労働基準部安全課

1月に入り死亡労働災害が多発しています。北海道では冬季間の死亡災害の発生割合が高く、また、例年降雪期には除雪作業中の墜落や轢かれ、凍結路面での転倒、交通事故による死亡労働災害が発生しています。

下記の作業別のチェックリストを参考に作業前の安全確認と基本動作の徹底をお願いします。

令和6年1月発生の死亡災害事例

※詳細は調査中であり、今後業種等変更の可能性あります。

死亡労働災害発生状況（令和6年1月26日時点）

業 種	事故の型	起因物	災害の状況
道路貨物運送業	交通事故（道路）	動力運搬機	被災者の運転するミキサー車が、中央分離帯を乗り越えて横転し、反対車線を走行していたトラックと衝突した。
林業	はさまれ、巻き込まれ	車両系木材伐出機械等	被災者は、グラブプルを使用し、伐倒木の木寄せ集材作業を行っていたところ、グラブプルのブームのシリンダーとキャビンのフレームの間に挟まれた。
その他の事業	はさまれ、巻き込まれ	建設機械等	誘導員として排雪ダンプの誘導を行っていた被災者が、停車していた除雪車の後ろを移動していたところで転倒し、後退し始めた除雪車にひかれた。
その他の事業	交通事故（その他）	乗物	被災者が乗船していた作業船が、後方から波を受けて転覆した。
その他の事業	交通事故（その他）	乗物	被災者が乗船していた作業船が、後方から波を受けて転覆した。

雪下ろし作業による墜落防止対策

- ☐ 作業開始前に雪下ろしする屋根の形状・材質及び軒先の雪庇の状況を確認し、その作業場所に適した安全な作業方法・作業手順を定める
- ☐ 親綱・口リップ等を設置するとともに、墜落制止用器具を使用する
- ☐ 気象情報を事前に把握し、気温が高く、雪が融けて滑りやすくなる場合には作業を中止する等の基準を策定する
- ☐ 屋根等の高所に昇降するためのはしごの使用については、上端及び脚部を固定する等の転位防止措置を講じる
- ☐ 屋根の雪下ろし場所周辺は、立入禁止区域を設定するとともに、関係労働者以外の立入禁止措置を講じる

除排雪作業時の重機災害防止対策



- ☐ 重機を使用して除雪作業を行う際は、あらかじめ作業計画を作成し、作業範囲内への立入禁止措置を講じる
- ☐ 雪捨て場等、敷地内で作業を行っている重機と雪を運搬してくるダンプ等の複数の機械の動線が重なる場所では互いの作業計画の情報共有を行い、立入禁止範囲を明確にする
- ☐ 重機等の転落防止のため、路肩の崩壊防止、必要な幅員の保持等の措置を講じる
- ☐ 誘導員に対し、重機やダンプの運転者の死角となる場所に入らないこと等の接触防止対策に係る安全教育を実施する

交通事故防止対策

- 路面状況・天候に合わせた速度
- 十分な車間距離の確保
- 早めブレーキを励行
- 早め出発を心がけ、時間に余裕を持つ
- 冬用タイヤが摩耗していないか確認
- 交通ヒヤリマップの作成と周知
- 交差点等の見通しの悪い場所では、徐行を心掛ける



転倒防止対策

- 敷地内の安全通路を定める
- 段差や凹凸等の改善
- 凍結しやすい箇所に融雪剤等の散布
- 滑りにくい靴の使用
- 屋内に入る場合の靴裏の雪の除去
- 車両への乗降の際は路面状況を確認
- 歩きスマホをしない

こんな場所是要注意！

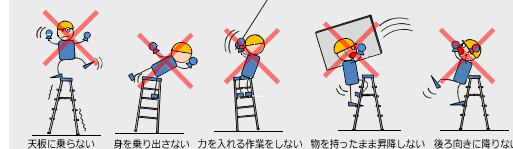
- ◆ 凍結路面
- ◆ 再凍結した場所
- ◆ 除雪機械等が通過した直後のつるつる路面
- ◆ 交差点の手前（横断歩道）
- ◆ 薄っすらと雪が積もった道路
- ◆ 屋外階段



脚立等からの墜落対策

- 脚立以外の安全な設備の使用を検討
- 天板に乗らない、天板をまたがない
- 踏さん上の作業では、天板や踏さんに脚や膝を軽く当てて身体を安定させる
- 保護帽を着用しあご紐を締める
- 平坦な場所で、4本の足を接地させ、安定を確認する
- 開き止め金具の使用
- 可能な限り一人作業をしない

やってはいけない！



お役立ち情報

	北海道冬季ゼロ災運動リーフレット	
	ストップ・ザ・雪下ろし災害リーフレット	
	転倒災害防止対策特集ページ（北海道労働局HP）	
	札幌発！冬みちを安全・快適に歩くための総合情報サイト （ウインターライフ推進協議会HP）	

2024陸運業ゼロ災チャレンジ北海道 に参加しよう

参加費無料

1 目的

陸運業ゼロ災チャレンジ北海道に参加し、陸運事業者の自主的安全衛生意識の高揚を図るとともに、無災害を継続することを目的とします。

2 参加資格

北海道内に本支店・営業所等の事業場がある道路貨物運送業者及び陸上貨物運送業者であって陸上貨物運送事業労働災害防止協会北海道支部の会員事業場が対象です。

3 チャレンジ期間

「2024陸運業ゼロ災チャレンジ北海道」令和6年2月1日～令和6年7月31日
なお、期間中であれば再申込み(チャレンジ)が可能です。

4 参加方法・参加費

陸災防北海道支部へ所定の参加申込用紙により申し込んでください。(参加無料)

5 顕彰

運動期間中無災害であった事業場からの申請に基づき、北海道労働局のホームページへ運動期間無災害を達成した事業場名を掲載し、その努力を称えます。

3 か月以上達成：陸災防北海道支部長名

全期間（6か月）達成：北海道労働局長名

の「無災害達成賞」を交付します

厚生労働省北海道労働局発表
令和5年8月28日

照
会
先

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 河合 博文
主任監察監督官 土谷 啓二郎
電話 011-709-2311（内線 3541）

報道関係者各位

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

北海道労働局では、このたび、令和4年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、公表します。

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

対象となった1,523事業場のうち、665事業場（43.7%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、248事業場（違法な時間外労働があったもののうち37.3%）でした。

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

【令和4年4月から令和5年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 1,523 事業場
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの： 665 事業場（43.7%）
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの： 248 事業場（37.3%）
 - うち、月100時間を超えるもの： 156 事業場（23.5%）
 - うち、月150時間を超えるもの： 33 事業場（5.0%）
 - うち、月200時間を超えるもの： 9 事業場（1.4%）
 - ② 賃金不払残業があったもの： 160 事業場（10.5%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 432 事業場（28.4%）
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： 630 事業場（41.4%）
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 297 事業場（19.5%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和4年4月から令和5年3月までに実施)

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和4年4月から令和5年3月までに、1,523事業場に対し監督指導を実施し、1,161事業場(76.2%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが665事業場、賃金不払残業があったものが160事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが432事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

		監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1, 2)		1,523 (100%)	1,161 (76.2%)	665 (43.7%)	160 (10.5%)	432 (28.4%)
主 な 業 種	商業	360 (23.6%)	256	132	31	115
	製造業	185 (12.1%)	162	88	24	38
	保健衛生業	147 (9.7%)	113	71	13	46
	接客娯楽業	182 (12.0%)	156	84	29	83
	建設業	203 (13.3%)	159	109	22	46
	運輸交通業	119 (7.8%)	109	87	12	29
	その他の事業 (注6)	172 (11.3%)	107	53	15	29

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
1,523	718 (47.1%)	507 (33.3%)	145 (9.5%)	60 (3.9%)	72 (4.7%)	21 (1.4%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
1,523	448 (29.4%)	329 (21.6%)	109 (7.2%)	137 (9.0%)	168 (11.0%)	332 (21.8%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況
監督指導を実施した事業場のうち、630事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
630	179	126	270	355	48	52

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
監督指導を実施した事業場のうち、297事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
297	214	3	91	4	5	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった665事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、248事業場で1か月80時間を、うち156事業場で1か月100時間を、うち33事業場で1か月150時間を、うち9事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
1,523	665	417	248	156	33	9

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、142事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、446事業場でタイムカードを基礎に確認し、207事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、64事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、554事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
142	446	207	64	554

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

厚生労働省北海道労働局発表
令和5年11月7日

担 当	【照会先】
	厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課
	課長 河合 博文
	統括特別司法監督官 吾子 勇二
	<電 話> 011-709-2311
	(内線 3542)

報道関係者 各位

自動車運転者を使用する事業場の 90.8%で法令違反

～自動車運転者を使用する事業場に対する令和4年の監督指導状況～

北海道労働局（局長 ^{みとみ のりえ} 三富 則江）では、この度、管下 17 の労働基準監督署（支署）が、トラック、バス及びタクシー・ハイヤーなどの自動車運転者を使用する事業場に対して行った令和4年の監督指導の状況について取りまとめましたので、その内容を公表します。

- 1 監督指導を行った事業場は184事業場で、そのうち労働基準関係法令違反が認められたのは167事業場（90.8%）となっています（別紙1の1参照）。
また、改善基準告示※違反が認められたのは、125事業場（67.9%）となっています（別紙1の2参照）。
- 2 主な労働基準関係法令違反事項は、多い順に①労働時間 （59.2%） ②割増賃金 （32.1%） ③時間把握 （10.9%） となっています（別紙1の1参照）。
- 3 主な改善基準告示違反事項は、多い順に①最大拘束時間 （49.5%） ②総拘束時間 （39.7%） ③連続運転時間 （37.0%） となっています（別紙1の2参照）。
〔「拘束時間」とは始業時刻から終業時刻までの時間で、労働時間と休憩時間を合計した時間。「総拘束時間」は一定期間（トラック・タクシーは1か月間、バスは4週間）における拘束時間をいう。「最大拘束時間」は1日における拘束時間、「休息期間」は勤務と次の勤務の間の自由な時間をいう。〕
- 4 改善事例
荷主との協議などにより、労働時間削減につなげた事例を紹介します（別紙1の4参照）。
- 5 北海道労働局における今後の取組について
北海道労働局では、令和6年4月の時間外労働上限規制と改正改善基準告示の適用を控え、自動車運転者を使用する事業場に対し、労働基準関係法令等の周知・啓発に努めるとともに、監督指導を行うなど、引き続き自動車運転者の適正な労働条件の確保に取り組んでいきます。併せて、トラック運転者の長時間・過重労働防止の観点から、取引先となる荷主事業者に対し、長時間の恒常的な荷待ちの改善に向けた取組の要請を行っていきます。

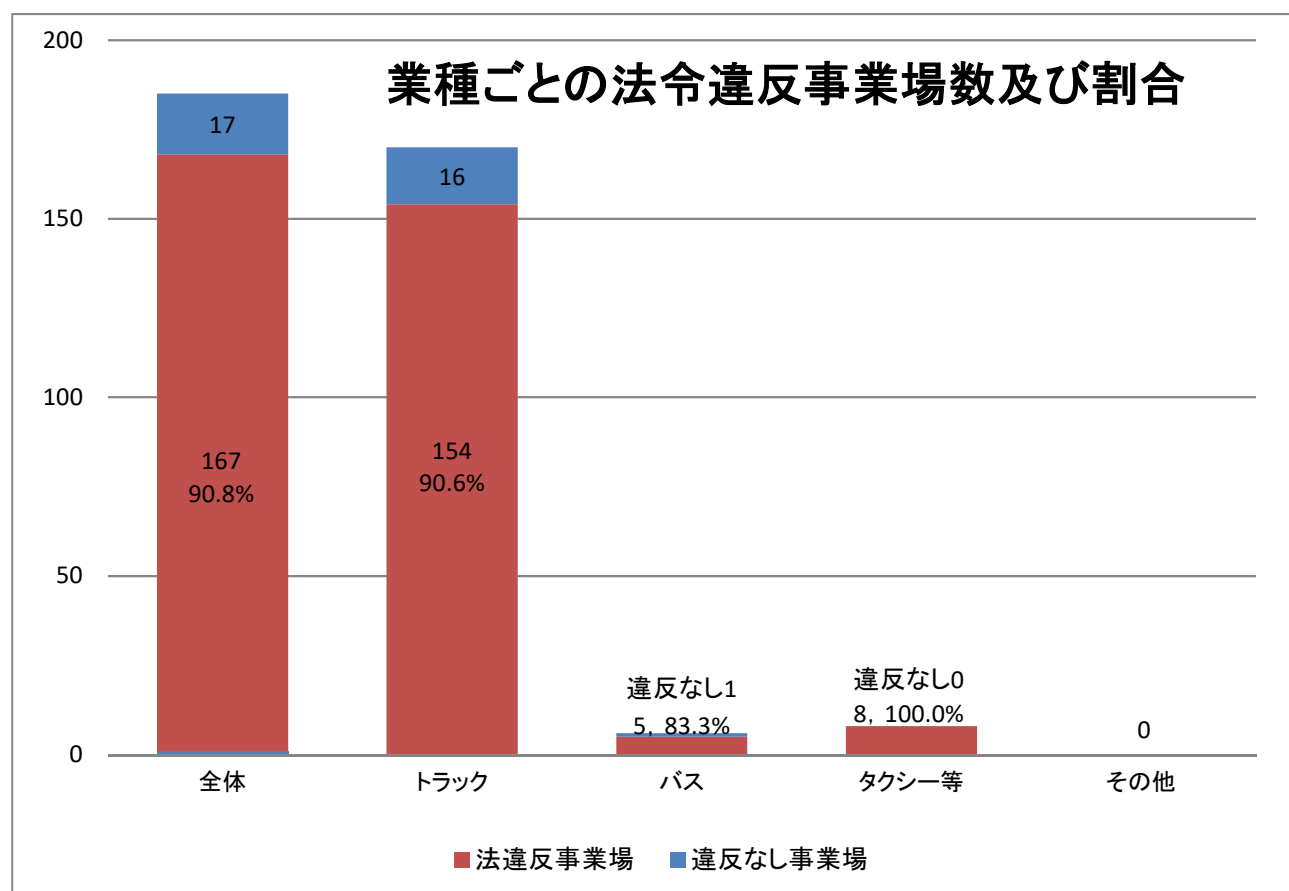
1 業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反事業場数、主な違反事項件数

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

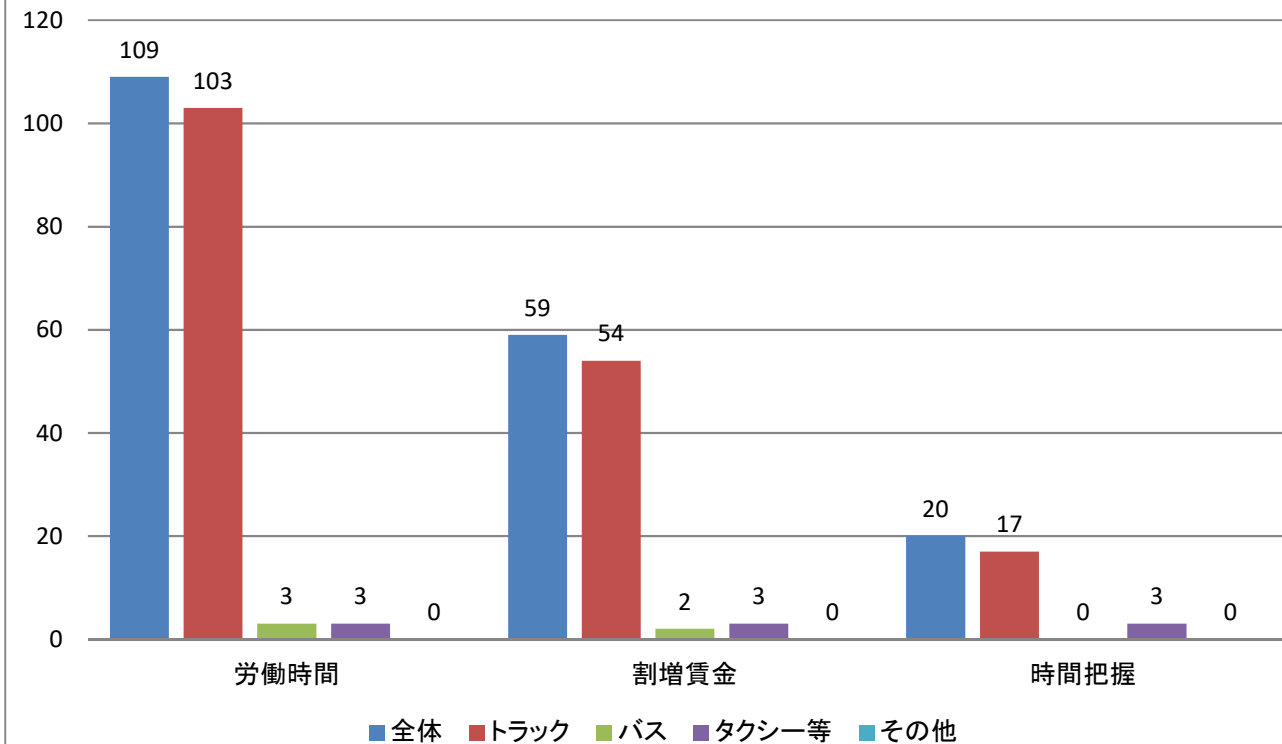
業種 \ 事項	監督実施 事業場数	労働基準関係 法令違反 事業場数	主な違反事項		
			労働時間	割増賃金	時間把握
トラック	170	154 (90.6%)	103 (60.6%)	54 (31.8%)	17 (10.0%)
バス	6	5 (83.3%)	3 (50.0%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)
タクシー等	8	8 (100.0%)	3 (37.5%)	3 (37.5%)	3 (37.5%)
その他	0	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	184	167 (90.8%)	109 (59.2%)	59 (32.1%)	20 (10.9%)

※タクシー等：タクシー及びハイヤー。以下同じ。

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



業種ごとの主な法令違反事項件数



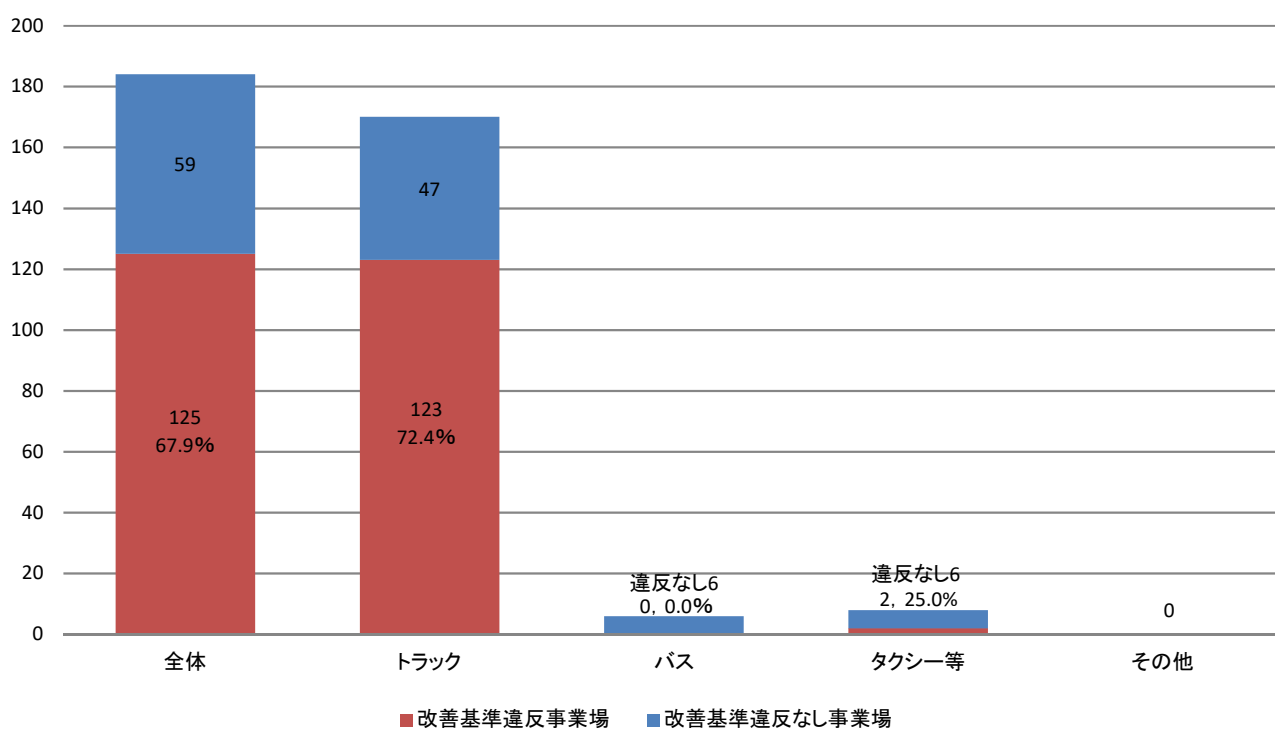
※ 1 事業場で複数の法令違反がある場合がある。

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

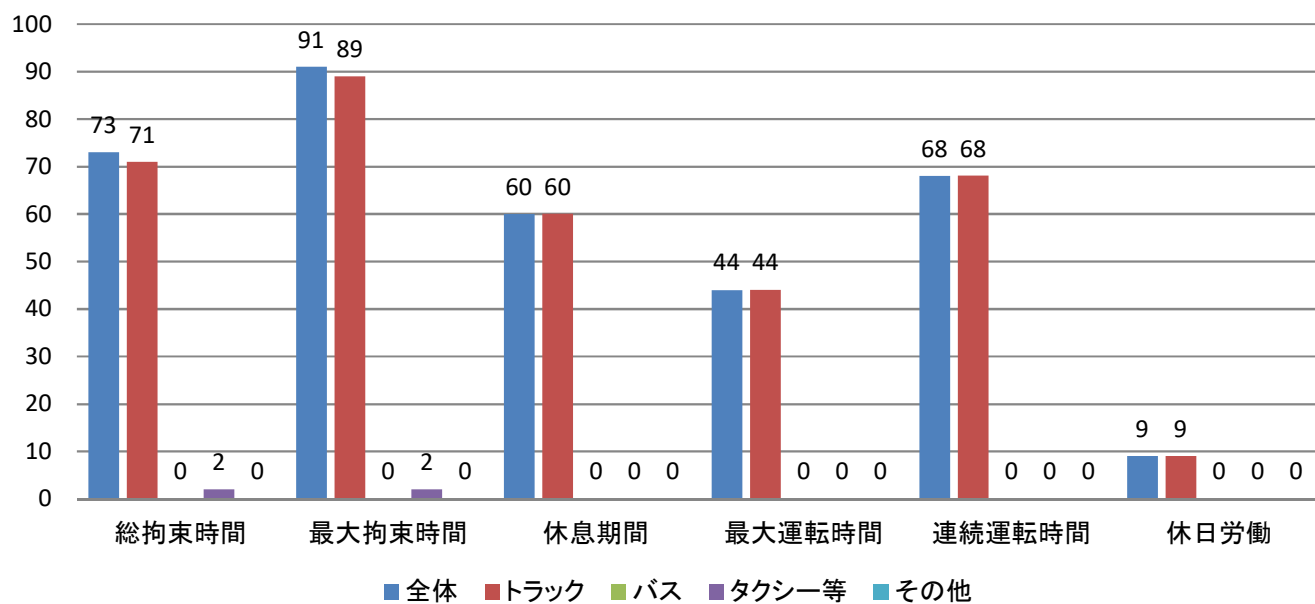
事項 業種	監督実 施事業 場数	改善基準 告示違反 事業場数	主な違反事項					
			総拘束 時間	最大拘束 時間	休息 期間	最大運転 時間	連続運転 時間	休日 労働
トラック	170	123 (72.4%)	71 (41.8%)	89 (52.4%)	60 (35.3%)	44 (25.9%)	68 (40.0%)	9 (5.3%)
バス	6	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
タクシー等	8	2 (25.0%)	2 (25.0%)	2 (25.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
その他	0	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合 計	184	125 (67.9%)	73 (39.7%)	91 (49.5%)	60 (32.6%)	44 (23.9%)	68 (37.0%)	9 (4.9%)

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

業種ごとの改善基準告示違反事業場数及び割合



業種ごとの主な改善基準告示違反事項件数



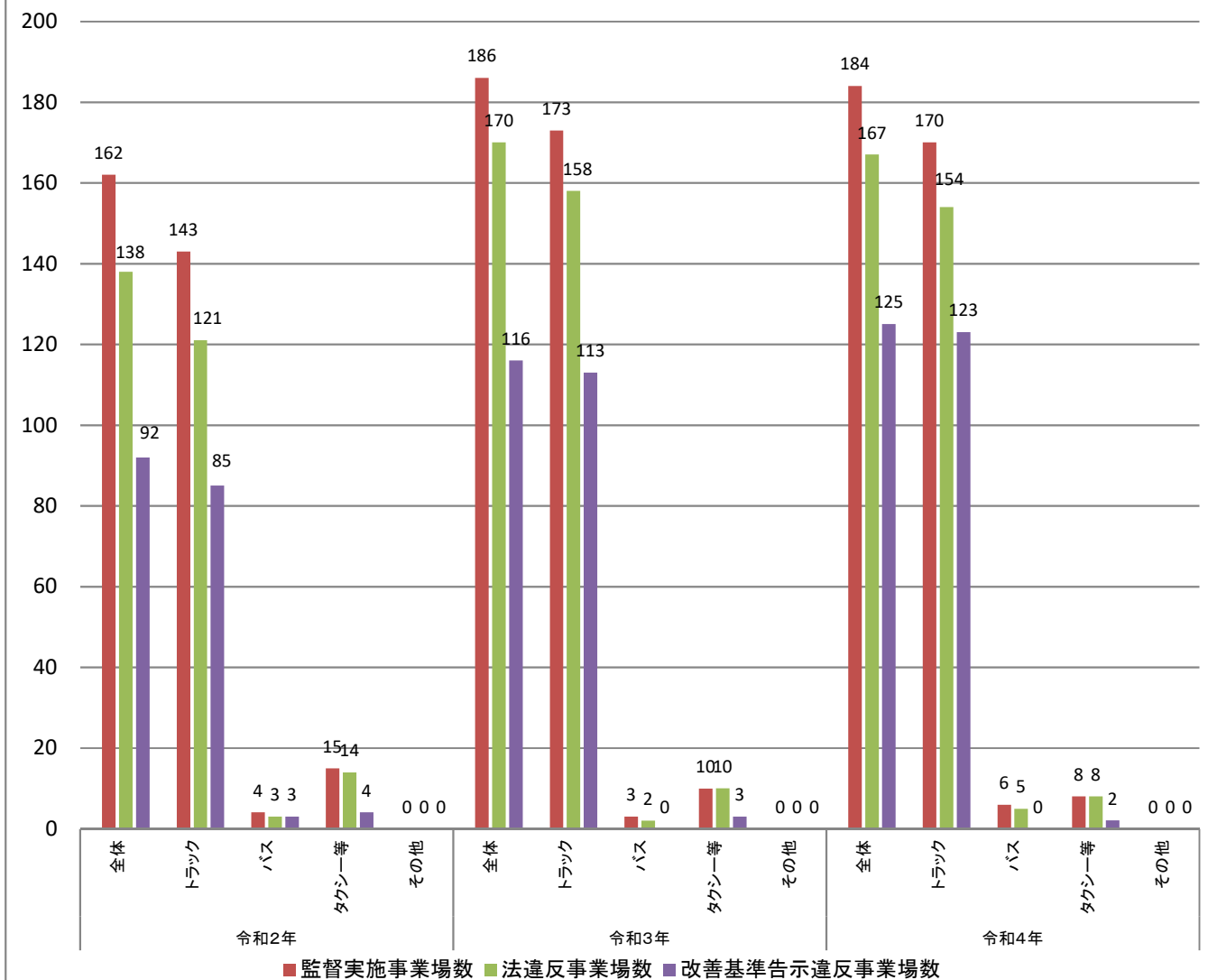
※ 1事業場で複数の改善基準告示違反がある場合がある。

3 令和2年から令和4年までの3年間における業種ごとの監督実施事業場数、労働基準関係法令違反事業場数、改善基準告示違反事業場数

業種・事項 \ 年		令和2年	令和3年	令和4年
トラック	監督実施事業場数	143	173	170
	労働基準関係法令違反事業場数	121 (84.6%)	158 (91.3%)	154 (90.6%)
	改善基準告示違反事業場数	85 (59.4%)	113 (65.3%)	123 (72.4%)
バス	監督実施事業場数	4	3	6
	労働基準関係法令違反事業場数	3 (75.0%)	2 (66.7%)	5 (83.3%)
	改善基準告示違反事業場数	3 (75.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
タクシー等	監督実施事業場数	15	10	8
	労働基準関係法令違反事業場数	14 (93.3%)	10 (100.0%)	8 (100.0%)
	改善基準告示違反事業場数	4 (26.7%)	3 (30.0%)	2 (25.0%)
その他	監督実施事業場数	0	0	0
	労働基準関係法令違反事業場数	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	改善基準告示違反事業場数	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
合計	監督実施事業場数	162	186	184
	労働基準関係法令違反事業場数	138 (85.2%)	170 (91.4%)	167 (90.8%)
	改善基準告示違反事業場数	92 (56.8%)	116 (62.4%)	125 (67.9%)

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

業種ごとの監督実施事業場数、法令違反事業場数及び改善基準告示違反事業場数(R2年～R4年)



※ 1 事業場で法令違反及び改善基準告示違反がある場合がある。

4 監督指導を実施した事業場における労働時間の削減等に関する取組事例

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

<事例1>

【事業場の状況】

日用品等の配送業務に従事する自動車運転者について、スポットでの配送業務量が増加したことにより、36 協定の協定時間を超える時間外労働が発生し、一部の自動車運転者において時間外労働時間数が月 100 時間を超えていた。

（「36 協定」とは時間外労働時間数の上限等を労使間で協議した書面による協定をいう。）

【事業場における取組】

事業主が自動車運転者からの意見を参考にして、荷主と協議を行い、荷の積み込み時間及び出発時間を調整するとともに、日によって自動車運転者間で担当する配送ルートに入れ替えやツーマン運行を実施したことで、自動車運転者の時間外労働の削減につなげることができた。

<事例2>

【事業場の状況】

特定の業務に従事する自動車運転手について、恒常的な時間外労働が認められ、一部の自動車労働者において時間外労働時間数が月 80 時間を超えていた。

【事業場における取組】

事業主が荷主と協議を行った結果、荷主が荷の積み込み作業の一部を分担することで、積み込み時間を短縮させるとともに、高速道路を利用することで自動車運転者の時間外労働の削減につなげることができた。

荷主・元請運送事業者の皆さまへ



STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、
自動車運転者の長時間労働の要因
となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
長時間の荷待ちの改善に向けて
ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
ぜひ**前向きに検討をお願いします。**

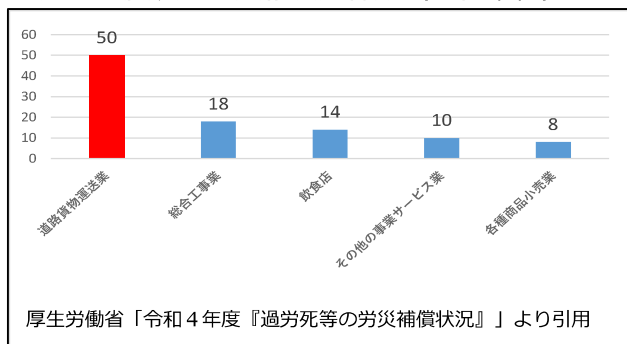


道路貨物運送業の実態

⚠ 他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

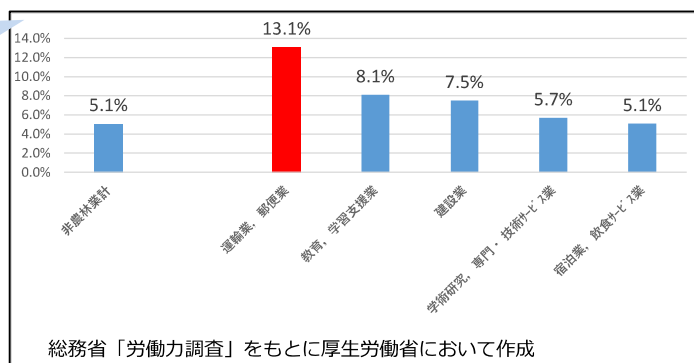
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

このような状況もあって、改善基準告示※が定められており道路貨物運送業はこれを遵守しなければなりません

※自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）
トラック運転者の拘束時間などを定めたもの。



しかし、長時間労働の要因には昔からの取引慣行など事業主の努力だけでは見直しが困難なものもあります

社会インフラである「物流」の現状

⚠ このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難



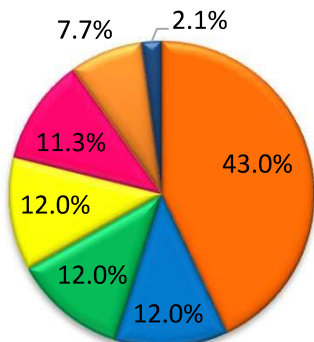
国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより危機的状況との指摘もあります



国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為の割合（R5.7.31時点）

- 長時間の荷待ち
- 依頼になかった附帯業務
- 運賃・料金の不当な据置き
- 過積載運行の要求
- 無理な配送依頼
- 拘束時間超過
- 異常気象時の運行指示



国土交通省は違反原因行為※が疑われる荷主に「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で荷主都合による長時間の荷待ちが約半数を占めています

1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、
長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。

取り組み例

- ・納品時間の指定を柔軟にする
- ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
- ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
- ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
- ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる



「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」
(厚生労働省・国土交通省・公益社団法人
全日本トラック協会 (2019/08))

2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、
トラック運転者が告示を守れる着時刻などを設定しましょう。
また、改善基準告示に違反して**安全な運転を確保できない**
ような発注を行うことはやめましょう。



改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や
裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

トラック運転者に**事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。**
労働災害防止のため、トラック運転者に**荷役作業をお願いする**
場合でも、事前によく相談して決めましょう。



「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」

トラック輸送の「標準的な運賃」に、ご理解・ご協力をお願いいたします

「標準的な運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して**持続的に事業を行ううえで参考となる運賃**を国が示したものです。



持続可能な物流を実現するため、
荷主の皆様、「標準的な運賃」の
趣旨をご理解いただき、
ご協力くださますようお願いいたします。



国土交通省「トラック輸送の「標準的な運賃」が定められました」

「荷主」って誰のこと？



当社は商品を受け取る
だけなので
関係ないですね。

荷物の受け取り先



大きい会社のことかな。
うちは小さいから関係な
いはずね。

中小企業



いえいえ。

荷主というのは、
荷物の出し手である**発荷主だけではなく、**
荷物の受け取り手である**着荷主も該当します。**
また、**会社の規模など関係ありません。**
皆さんの行動も、トラックドライバーの方の
長時間労働の削減のためにとっても大切です。

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しに当たっては、
都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。
ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

厚生労働省北海道労働局発表

令和 5 年 12 月 12 日

令和 4 年の北海道労働局管内における送検状況

～労働安全衛生法違反及び労働基準法等違反被疑事件を 53 件送検～

北海道労働局（局長 みとみ のりえ 三富 則江）は、令和 4 年における管下 17 労働基準監督署・支署の労働安全衛生法違反及び労働基準法等違反被疑事件の送検状況を以下のとおり取りまとめましたので、その内容を公表します。

1 概況（表 1・図 1）

令和 4 年 1 月から 12 月までの 1 年間に、53 件（対前年比＋7 件）の司法事件を検察庁に送検しました。

内訳は、①労働安全衛生法違反が 36 件（対前年比＋8 件）、②最低賃金法違反が 9 件（対前年比±0 件）、③労働基準法違反が 8 件（対前年比－1 件）でした。

2 業種別の状況（表 2・図 2）

業種別は、建設業が 23 件（対前年比＋11 件）で、全体に占める割合は 43.4%と最も多く、運輸交通業が 9 件（対前年比＋4 件）、製造業が 5 件（対前年比±0 件）でした。

3 事件の内容（表 3）

（1）労働安全衛生法違反被疑事件について

危険防止のための措置に関する違反が 20 件、いわゆる労災かくし（労働者死傷病報告に関する違反）に関する違反が 12 件でした。

（2）最低賃金法違反について

最低賃金額以上の賃金の未払に関する違反が 9 件（対前年比±0 件）で、うち 4 件は経営不振を原因とした企業倒産を背景とする賃金不払でした。

（3）労働基準法違反について

賃金不払が 4 件（対前年比±0 件）や賃金不払残業が 2 件（対前年比＋1 件）等に係る送検事案がありました。

（送検し、かつ公表した事案については、北海道労働局の HP に「労働基準関係法令違反に係る公表事案」一覧として掲載しています。）

4 今後の取組

北海道労働局においては、引き続き重大又は悪質な法違反被疑事案について、送検手続きを取り厳正に対処することとしています。

司法事件処理状況

表 1 年別・法令別送検件数

年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
労働安全衛生法違反	24	26	28	28	36
最低賃金法違反	7	12	22	9	9
労働基準法違反	8	8	5	9	8
計	39	46	55	46	53

図 1 年別・法令別送検件数

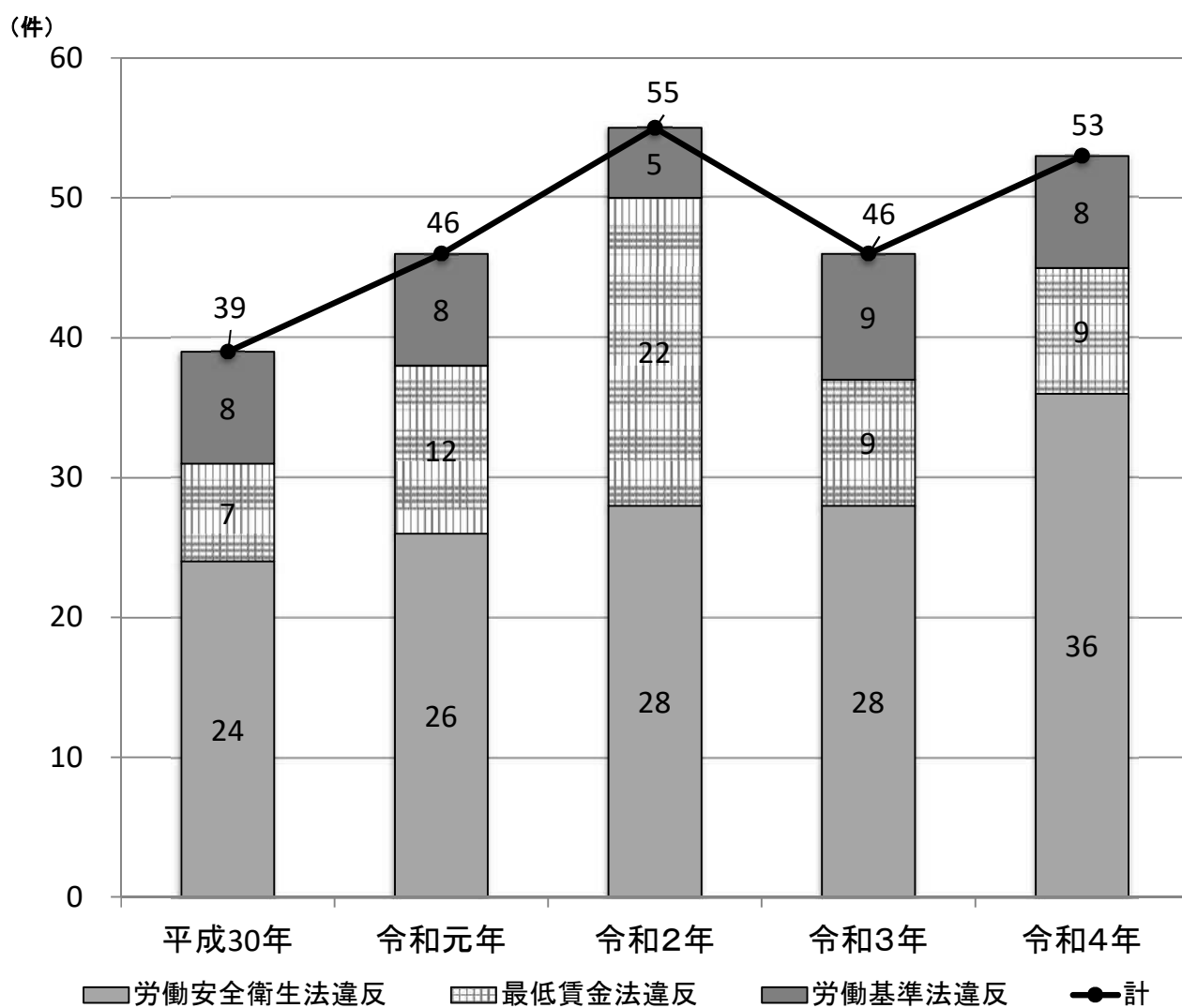


表2 業種別送検件数（令和4年）

業 種	製 造 業	建 設 業	運 輸 交 通 業	商 業	接 客 娛 楽 業	左 記 以 外 の 業 種	計
労働安全衛生法違反	5	20	6	1	0	4	36
労働基準法・ 最低賃金法違反	0	3	3	2	2	7	17
計	5	23	9	3	2	11	53

※接客娯楽業とは、旅館業や飲食店を含む業種分類。

図2 業種・法令別送検件数

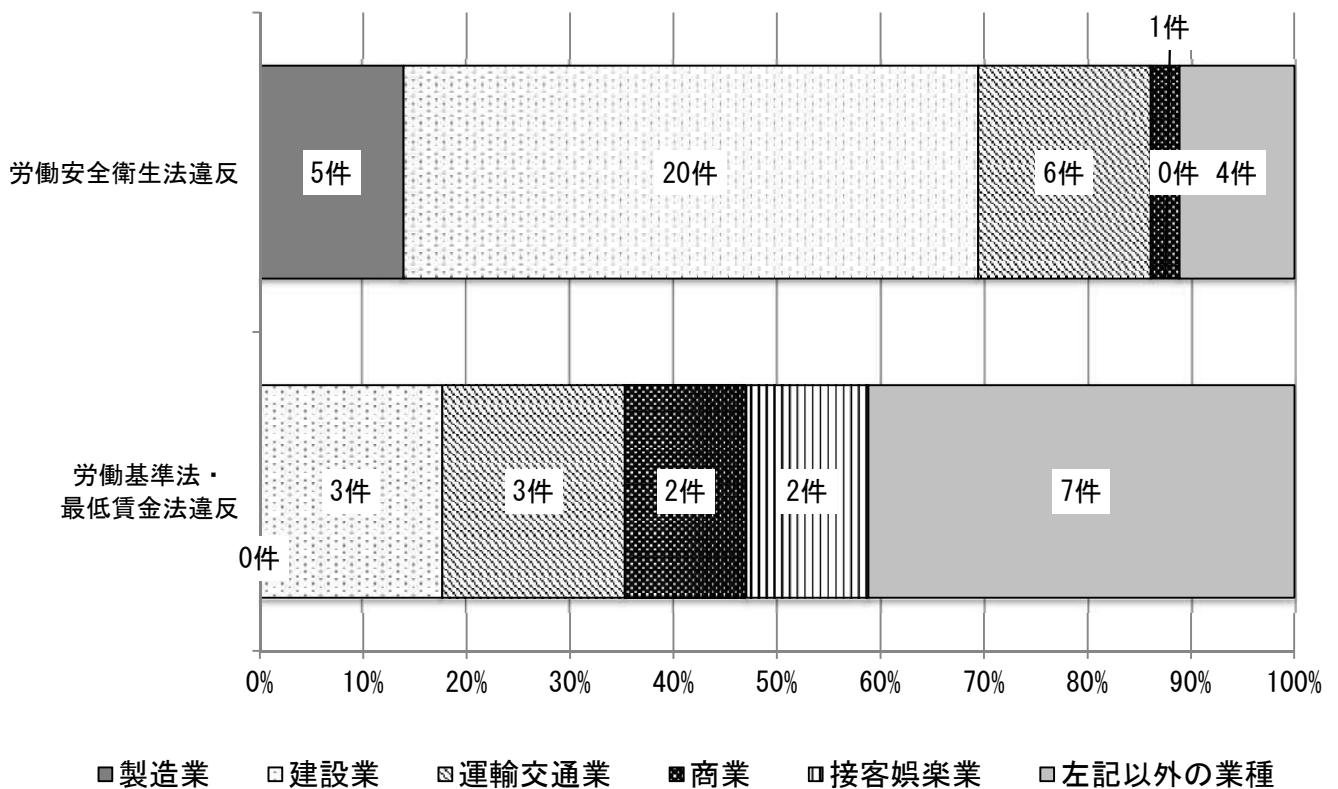


表3 主な違反条文別送検状況

違反法条項	違反事項	令和4年	令和3年
労働基準法第15条	労働条件の明示	1	3
労働基準法第20条	解雇の予告	1	1
労働基準法第22条	退職時等の証明	0	1
労働基準法第23条・第24条	賃金不払	4	4
労働基準法第32条	労働時間	1	3
労働基準法第37条	賃金不払残業	2	1
労働基準法第108条	賃金台帳	0	1
労働基準法第109条	記録の保存	1	0
最低賃金法第4条	最低賃金額の不払	9	9
労働安全衛生法第14条	作業主任者	0	1
労働安全衛生法第20条・第21条	危険防止のための措置	20	13
	車両系荷役運搬機械による危険防止措置	2	3
	車両系建設機械による危険防止措置	5	1
	移動式クレーン等による危険防止措置	2	0
	その他の機械による危険防止措置	3	1
	そうじ等の場合の運転停止措置、運転開始の合図等	2	1
	爆発による危険の防止措置	2	0
	伐木作業等における危険防止措置	1	2
	タイヤ空気充てん作業による危険防止措置	0	1
	掘削作業等における危険の防止措置	1	1
	墜落等による危険の防止措置	2	3
労働安全衛生法第22条・第23条	健康障害防止等のための措置	2	0
	有害な作業環境による健康障害防止措置	1	0
	安全な通路の保持	1	0
労働安全衛生法第30条	特定元方事業者等の講ずべき措置	2	1
労働安全衛生法第59条	安全衛生教育	1	1
労働安全衛生法第61条	就業制限（無資格就業）	1	5
労働安全衛生法第65条	作業環境測定	1	0
労働安全衛生法第100条	報告等の義務	12	8
	労働者死傷病報告（労災かくし）	12	8

※ 複数の条文を一度に送検することがあります。

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP 4 へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP 2 ～ 3 へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。
「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中 小 企 業	大 企 業	中 小 企 業	大 企 業
サブスクリプション型の研修サービス	6 0 %	4 5 %	－	
	(+ 1 5 %)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

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

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITSS (ITスキル標準) レベル4・3となる訓練等	75%	60%	960円	480円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 960円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率	賃 金 助 成 額
労働者の自発的な訓練費用を 事業主が負担した訓練	45%	—
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 率		賃 金 助 成 額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者（正規雇用労働者）の即戦力化のための訓練 （OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練）	60%	45%	760円	380円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

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

対 象 の 訓 練	経 費 助 成 額	賃 金 助 成 額
長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取得)	20万円	1人1日当たり 6,000円 (※有給休暇の場合)
	(+4万円)	(+1,200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円	—
	(+4万円)	

- ・（ ）内の助成率（額）は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率（額）です。
- ・賃金助成額は、**1人1時間当たりの額**です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たりの額（定額）**です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

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

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

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

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

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

自発的職業能力開発訓練

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

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓 練 メ ニ ュ ー	経 費 助 成					賃 金 助 成	受 講 回 数 (1 年 度 あ た り)
	※実訓練時間数に応じて		大学		大学院		
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定 額 制 訓 練	－		－		－	－	－
高度デジタル人材訓練	30～50 万円	20～30 万円	150万円	100万円	－	原則 1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	3 回まで
成長分野等人材訓練	－		－		国内150万円 ＜海外500万円＞		
自発的職業能力開発訓練	7 ～ 20万円		60万円		国内60万円 ＜海外200万円＞	－	3 回まで
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15～50 万円	10～30 万円	－	－	－	1,200時間	1 回まで
長期教育訓練休暇等制度	－					最大 150日 ※有給の長期休暇のみ	－

※「定額制訓練」は、受講者1人当たりの経費助成の限度額の設定なし。

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

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

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**職業訓練実施計画**を作成する
- 作成した計画を**訓練開始日の1か月前まで（※）**に管轄労働局に**提出する**
※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して1か月前まで

主な提出書類

所定の様式	・ 職業訓練実施計画届 ・ 訓練別の対象者一覧
添付書類	・ 訓練内容を確認できるカリキュラム ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど）

Step 2 訓練実施

- 「**職業訓練実施計画**」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

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

主な提出書類

所定の様式	・ 法令違反等がないか確認する書類 ・ 支給申請書 ・ 助成額を算定した書類 ・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど ・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など ・ 訓練に使用した教材の目次等の写し ・ 受講を修了したことを証明する書類（修了証など）

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

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

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



■（URL）人材開発支援助成金

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

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



新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者

事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細
はこちら →



訓練

- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練で、以下のいずれかに該当する訓練**であること

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

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第2号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「事業展開」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したものである**必要があります。

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

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

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在に対応できる人材が足りない。

実施訓練

- 訓練コース
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容
AIの基礎知識、機械学習等の訓練
訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）
訓練経費：25万円／1人
4人受講する場合：100万円／4人

助成内容・成果

[助成率・額]

経費助成：75%（中小企業）

賃金助成：1時間あたり960円（中小企業）

[左記の訓練内容の場合の例]

●経費

経費助成：75万円（25万円×75%×4人）

賃金助成：115,200円（30時間×960円×4人）

●成果

無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

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

■主な提出書類

所定の様式	- 職業訓練実施計画届 - 事業展開等実施計画 - 訓練別の対象者一覧 など
添付書類	- 訓練内容を確認できるカリキュラム - 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） など

Step1
計画提出
(最寄りの労働局へ)Step2
訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■主な提出書類

所定の様式	- 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 - OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	- 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 - 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

Step3
支給申請
(最寄りの労働局へ)

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。

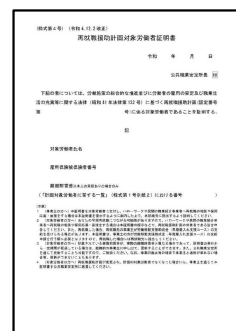
助成金の対象

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。

(A) 中途採用率の拡大
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

(B) 45歳以上の
中途採用率の拡大
助成額：100万円

以下のすべてを満たす事業主に対する助成

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

※1、※2の計算方法は裏面に記載

申請の流れ

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

雇い入れ前

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

中途採用計画を労働局へ提出

雇い入れ後

中途採用者の雇用管理制度の整備 + 対象となる方の雇い入れ

(A) 中途採用率の拡大

中途採用率を20ポイント以上
上昇させた

(B) 45歳以上の中途採用率の拡大

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

助成金支給

助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

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

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

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

(A) 「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2) - (1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

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

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

(B) 「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

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

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

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

この他にも要件があります。詳細は「中途採用等支援助成金ガイドブック」をご確認ください。
 ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



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。

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。

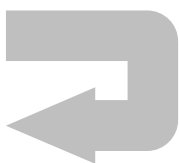


産業用電気機械器具製造業（出向先）

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→

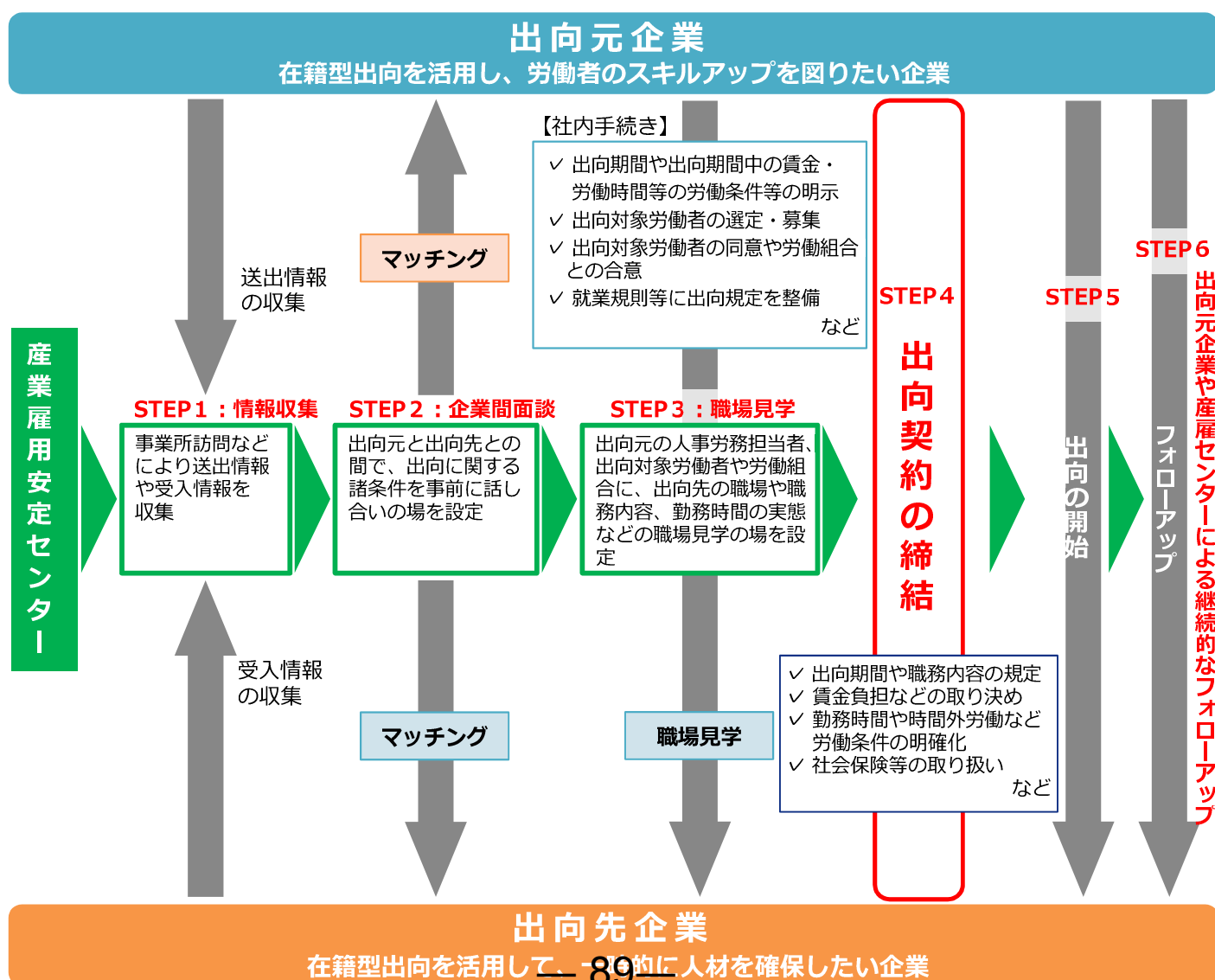


公益財団法人

産業雇用安定センター



マッチング支援の流れ



出向先企業

在籍型出向を活用して、積極的に人材を確保したい企業

「産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）」を 11月29日に創設しました

この助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の理由により、事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う、生産性向上に資する取組等を人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受け入れを支援するものです。

※助成金の詳細は、「産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）のご案内」をご確認ください。

「産業雇用安定助成金(産業連携人材確保等支援コース)のご案内」はこちら →



助成の対象（主な要件）

事業主

- ① 令和5年11月29日以降にものづくり補助金事務局の実施する「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金（以下「ものづくり補助金」）」※1の事業計画書の申請を行い、当該ものづくり補助金の交付決定を受けていること（ものづくり補助金の詳細については、裏面のQRコード等からご確認ください）
 - ※1 「製品・サービス高付加価値化枠」に限ります。また、事業計画に記載する「実施体制」の中に人材確保に関する事項を記載した場合に限ります。
- ② 下記の労働者の雇入れにあたって、次のa～cの全ての条件を満たすこと
 - a. 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ること
 - b. 期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く）として雇い入れること
 - c. 「ものづくり補助金」の補助事業実施期間の初日から当該期間の末日までに雇い入れること
- ③ 下記の労働者の雇入れ日前6か月から本助成金の支給申請までの期間に、雇用する労働者を解雇等していないこと
- ④ 生産量（額）、販売量（額）または売上高等事業活動を示す指標がものづくり補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3か月間の月平均値が、前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ10%以上減少していること
- ⑤ 雇入れに係る事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標がものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金の事業計画書の申請日の属する月の前々々月から前月の3か月間の月平均値が前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）減少していないこと

労働者

「ものづくり補助金」の交付決定を受けた事業に関する業務に就く者で、次の①と②に該当する者

- ① 次のaかbのいずれかに該当する者
 - a. 専門的な知識や技術が必要となる企画・立案、指導（教育訓練等）の業務に従事する者
 - b. 部下を指揮および監督する業務に従事する者で、係長相当職以上の者
- ② 1年間に350万円以上の賃金※2が支払われる者

※2 時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当に限ります。また、助成金の支給については、支払われた賃金が175万円以上の支給対象期に限ります。

助成の内容

	中小企業	中小企業以外
助成額	250万円／人※3 (125万円×2期※4)	180万円／人 (90万円×2期)
助成対象期間	1年	

※3 一事業主あたり5人までの支給に限ります。

※4 雇入れから6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期として、6か月ごとに2回に分けて支給します。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

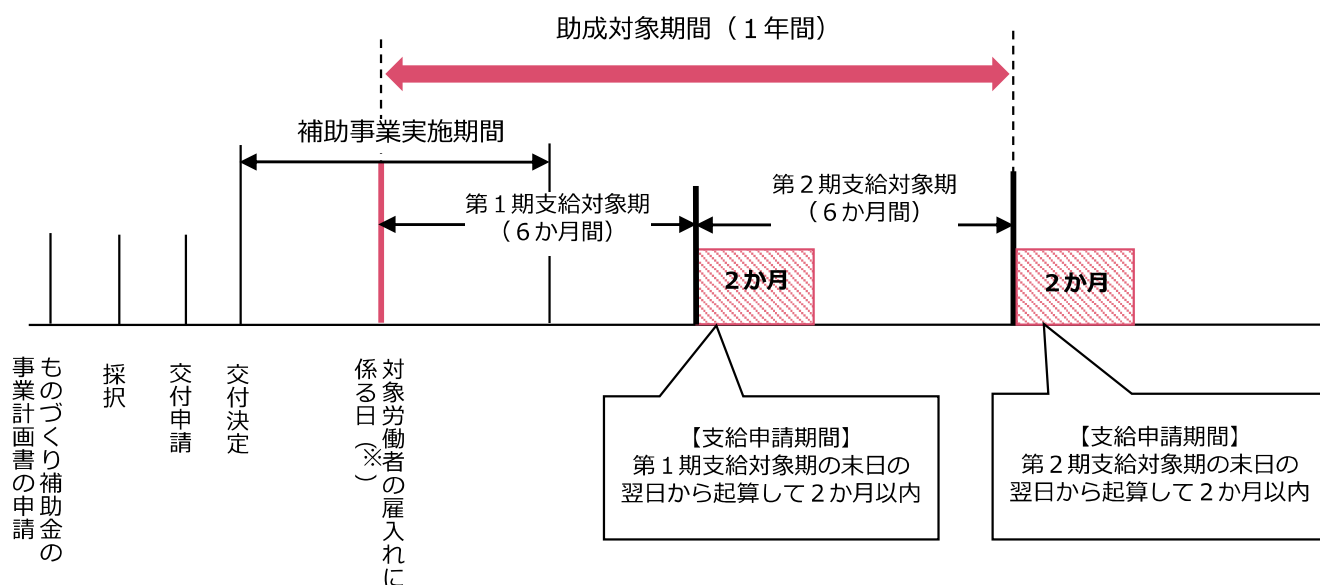
都道府県労働局・ハローワーク

LL051201政01

受給までの流れ

1	ものづくり補助金の事業計画書の申請※1	※1 ものづくり補助金の申請先はものづくり補助金事務局（全国中小企業団体中央会）です。詳細はものづくり補助金総合サイトをご確認ください。
2	事務局・採択審査委員会による審査	
3	ものづくり補助金の交付申請※1	※2 ものづくり補助金の計画変更により人材確保に関する事項を記載し承認を受けた場合、当該承認日の翌日以降の雇入れが対象となります。補助事業実施期間等についての詳細はものづくり補助金総合サイトをご確認ください。
4	ものづくり補助金の交付決定※1	
5	対象労働者の雇入れ※2 （補助事業実施期間内）	※3 各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内に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。
6	産業雇用安定助成金の支給申請※3	
7	産業雇用安定助成金の受給※4	※4 支給申請書に基づき、助成金を支給します。

イメージ



※ 対象労働者の雇入れにあたり、その知識や経験を十分に活用できるよう職場環境の整備を行うことが望ましいです。

参考：ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金とは？

目的：中小企業等が行う革新的な製品・サービスの開発、生産プロセス等の省力化に必要な設備投資等を支援する補助金となります。（中小企業庁が実施）

詳細は、ものづくり補助金総合サイトをご確認ください。

総合サイトはこちら →



申請・お問い合わせ

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

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、上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。

「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



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



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

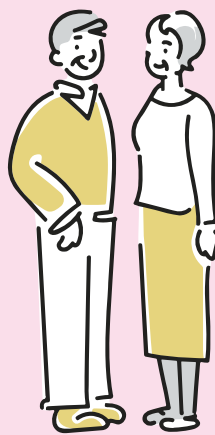


支援対象を49歳まで拡大

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

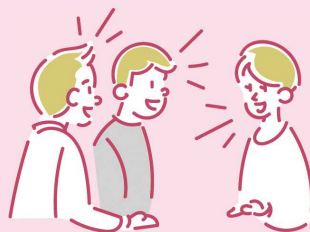
家庭への訪問支援

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



ユースエール認定企業って



私たちは厚生労働大臣が
認めた地元（北海道）の
優良企業です

認定企業：33社（令和6年1月現在）

知ってる？

＜ユースエール認定企業（北海道）一覧＞

《平成28年度認定》

- 株式会社 ナスカコンピュータ【札幌市】
- 株式会社 あんずカンパニー【釧路市】
- 北日本重機 株式会社【札幌市】
- 社会保険労務士法人 鈴木事務所【釧路市】

《平成29年度認定》

- 東邦コンサルタント 株式会社【釧路市】
- 株式会社 ヨシオカ薬局【釧路市】

《平成30年度認定》

- 札幌高級鋳物 株式会社【札幌市】
- NPO法人 みなみなプレイス【標茶町】
- ホクレン肥料 株式会社【札幌市】
- 株式会社 安井測量設計事務所【帯広市】
- 北勝商事 株式会社【釧路市】

《令和元年度認定》

- 株式会社 宮田電気【弟子屈町】
- マルナカ松屋商事 株式会社【岩見沢市】
- ほくでんエコエナジー 株式会社【札幌市】
- 株式会社 ミュートネット【七飯町】
- OHANA 株式会社【北広島市】

《令和2年度認定》

- 株式会社 テルベ【北見市】

《令和3年度認定》

- 株式会社 アイビーソリューションズ【札幌市】
- 株式会社 住友建設【標茶町】
- 笹谷建設 株式会社【帯広市】
- カーショップアムズ 株式会社【釧路市】

《令和4年度認定》

- 株式会社 ライズジャパン【函館市】
- 日測技研 株式会社【札幌市】

《令和5年度認定》

- 一般社団法人 日本地域福祉協会【岩見沢市】
- プロテック 株式会社【札幌市】
- 株式会社 IC技術コンサルタント【札幌市】
- 株式会社 バリユーソフトアドバンス【札幌市】
- 太平洋総合コンサルタント 株式会社【釧路市】
- 北土建設 株式会社【札幌市】
- 株式会社 増山建設【富良野市】
- 社会福祉法人 豊生会【札幌市】
- 株式会社 北土開発【芽室町】
- 三和工業 株式会社【北見市】



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的、かつ若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した中小企業です。

地元にもある。働きやすい会社がある。

ユースエール認定企業と 出会いませんか？



ユースエール認定企業は

若者を求めている！

ユースエール認定企業は、若者対象の**正社員**の採用・育成に積極的な**中小企業**。「人材育成方針」や「教育訓練計画」を策定するなど、若者を迎え入れる準備も万全です。さらに、直近の3事業年度の**新卒正社員の離職率が20%以下**の会社ばかりです。

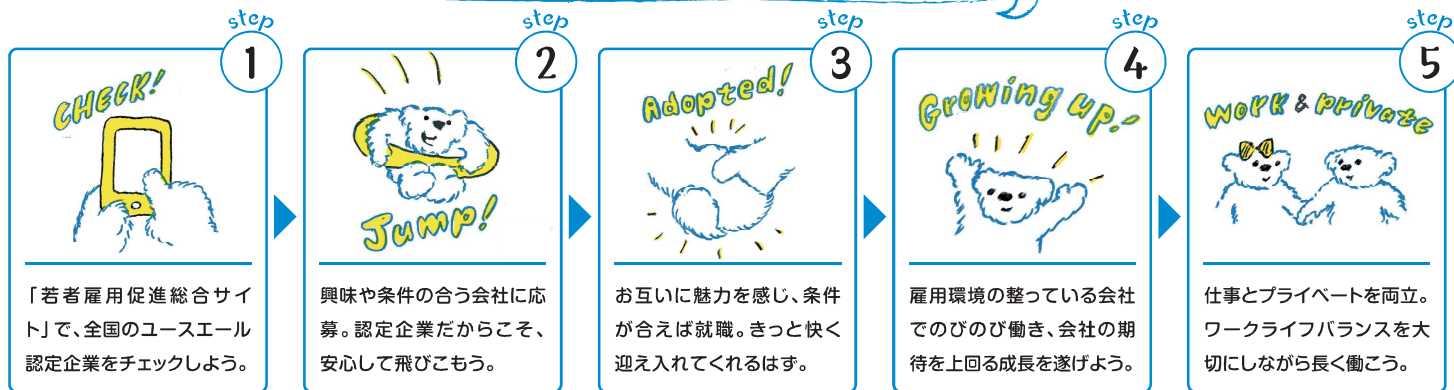
労働環境が良い！

ユースエール認定企業は、前事業年度の**正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下**。かつ、月平均の**法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**。加えて、**有給休暇の取得率も高い**など、のびのび働き、のびのび成長できる会社です。

人材教育に積極的！

ユースエール認定企業は、直近三事業年度の新卒者等の採用数や各種研修の有無、その内容といった職場情報を公開しています。**応募の段階で企業の労働環境や就労実態が十分に理解できる**。自分に合った就職先を選択することができます。

ユースエールで就職&成長も！



サイトもチェック！

認定基準の一部

- 直近三事業年度の、**新卒者などの離職率が20%以下**
- 前事業年度の、**正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下**かつ、**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員がゼロ**
- 前事業年度の、**正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上**、または、**年平均取得率(※)70%以上**
※付与日数に占める取得日数の平均

その他の詳しい認定基準については、「若者雇用促進総合サイト」または裏表紙を参照してください。



若者雇用促進総合サイト

若者雇用促進総合サイト

検索

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/>

