

令和5年度第1回 香川地方労働審議会 資料

令和5年度香川労働局行政運営方針 行政運営の状況

令和5年11月13日

香川労働局

～働きがいのある香川 ひとりひとりが輝くみらいのために～

最重点項目

- ◎ 個人の主体的なキャリア形成の促進と労働移動の支援
- ◎ 多様な人材が活躍できる職場環境の整備
- ◎ 賃金の引上げに向けた支援の促進

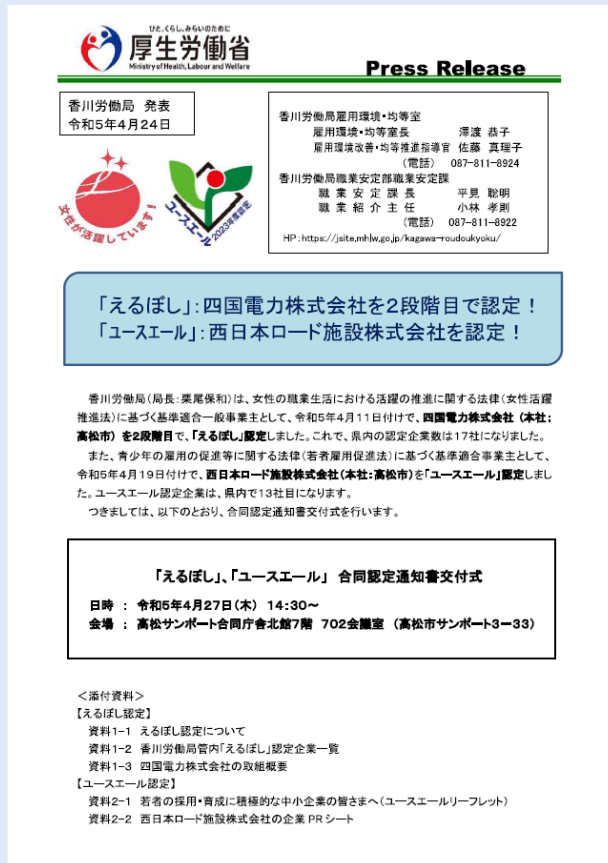
目次

1	新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	4
2	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	5
3	個人の主体的なキャリア形成の促進	11
4	安心して挑戦できる労働市場の創造	16
5	多様な人材の活躍促進	32
6	多様な選択を力強く支える環境整備	64
7	労働保険適用徴収業務の適正な運営	90

※ 下線は香川労働局独自の事項です。

行政運営方針

1 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

香川労働局 発表
令和5年4月24日

香川労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 澤渡 亜子
雇用環境改善・均等推進官 佐藤 真璃子
(電話) 087-811-8924

香川労働局職業安定部職業安定課
職業安定課長 平貝 聡明
職業紹介主任 小林 孝則
(電話) 087-811-8922
HP: <https://jute.mhlw.go.jp/kagawa-toudoukyoku/>

「えるぼし」: 四国電力株式会社を2段階目で認定!
「ユースエール」: 西日本ロード施設株式会社を認定!

香川労働局(局長:栗尾保和)は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく基準適合一般事業主として、令和5年4月11日付けで、**四国電力株式会社(本社:高松市)**を2段階目で、「えるぼし」認定しました。これで、県内の認定企業数は17社になりました。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく基準適合事業主として、令和5年4月19日付けで、**西日本ロード施設株式会社(本社:高松市)**を「ユースエール」認定しました。ユースエール認定企業は、県内で13社目になります。

つきましては、以下のとおり、合同認定通知書交付式を行います。

「えるぼし」、「ユースエール」 合同認定通知書交付式

日時: 令和5年4月27日(木) 14:30~
会場: 高松サポーター会同庁舎北館7階 702会議室 (高松市サポーター3-33)

<添付資料>
【えるぼし認定】
資料1-1 えるぼし認定について
資料1-2 香川労働局管内「えるぼし」認定企業一覧
資料1-3 四国電力株式会社の取組概要
【ユースエール認定】
資料2-1 若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ(ユースエールリーフレット)
資料2-2 西日本ロード施設株式会社の企業 PR シート

上半期の主な取組

- 雇用環境・均等室をはじめ四行政分野(労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発)における一体的な雇用・労働政策について、以下の取組を実施
 - ア 各種情報を共有し、大量整理解雇のおそれ、障害者虐待等の事案について、合同で指導、啓発等を実施
 - イ 働き方改革の取組を推進するための説明会の開催
 - ウ 「くるみん」・「えるぼし」・「もにす」・「ユースエール」の認定通知書交付
 - エ 各種周知広報の協力
- 昨年設置した全国に先駆けて雇用環境・均等室と職業対策課で取り扱う助成金をワンストップで受け付ける助成金センターの周知等に努めるとともに、同センターにおいて、一体的に助成金業務を行うことにより、事業主への支援を強化。

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援



(ポスター 制度改正前)



(ポスター 制度改正後)

- 業務改善助成金の活用を促進するため、香川県及び県内の17市町の商工労働部門及び広報部門に周知依頼し、広報誌への掲載依頼（7月～）
- 中小企業・小規模事業者の事業主等が多数参加する各種集団指導時に業務改善助成金にかかるリーフレットを配布し、周知（7月～）
- 当局オリジナルの業務改善助成金の周知用ポスターとリーフレットをそれぞれ2種類（制度改正前と改正後のもの）作成し、ポスターを高松駅をはじめとした香川県内の乗降客の多い主要駅に8月下旬から12月上旬にかけて掲示するとともに、各労働基準監督署、各公共職業安定所においてポスターの掲示及びリーフレットを配布（8月～）

行政運営方針

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

上半期の主な取組

- 定期監督等において賃金引上げの働きかけを実施
 - ① 事業場の業種・職種等に合わせた賃金額がわかる資料の配布
 - ② 賃金引き上げに係るWebページ、各種助成金等の支援施策等の情報提供

(9月末現在)

賃金引上げに係る働きかけ実施件数

434件

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ます。この資料を参考に、賃金引き上げをご検討ください。

青川県の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・3年平均）

業種	所定内給与月額 (千円)	所定内給与総額* (円)	年間で平均所得 (千円)
合計	277.4	1,678	770.1
～19歳	174.8	1,047	117.6
20～24歳	195.6	1,196	380.2
25～29歳	225.7	1,373	601.4
30～34歳	250.7	1,526	741.3
35～39歳	280.4	1,696	807.4
40～44歳	289.3	1,739	848.3
45～49歳	305.8	1,842	923.4
50～54歳	326.6	1,994	1,047.2
55～59歳	323.0	1,956	982.6
60～64歳	270.2	1,658	568.6
65～69歳	245.5	1,497	333.3
70歳～	211.2	1,275	148.2

【注】厚生労働省「賃金調査結果速報」を参照。
 * 「一般労働者」の総額を算出。年齢別別表で示す所定内給与総額、所定内給与及び時間外労働の総額を算出。①「企業別」②「業種別」③「職種別」④「年齢別」⑤「性別」⑥「雇用形態」⑦「労働時間」⑧「労働条件」⑨「労働環境」⑩「労働意識」⑪「労働者の生活」⑫「労働者の健康」⑬「労働者の教育」⑭「労働者の福利厚生」⑮「労働者の就業状況」⑯「労働者の労働力」⑰「労働者の労働生産性」⑱「労働者の労働参加」⑲「労働者の労働意識」⑳「労働者の労働環境」㉑「労働者の労働条件」㉒「労働者の労働時間」㉓「労働者の労働条件」㉔「労働者の労働時間」㉕「労働者の労働条件」

青川県の「業種」の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・3年平均）

業種	所定内給与月額 (千円)	所定内給与総額* (円)	年間で平均所得 (千円)
合計	257.6	1,549	772.8
～19歳	174.5	1,058	134.6
20～24歳	190.4	1,142	456.1
25～29歳	214.1	1,290	629.6
30～34歳	239.0	1,446	777.0
35～39歳	264.9	1,583	829.4
40～44歳	275.5	1,659	890.1
45～49歳	288.1	1,715	914.1
50～54歳	293.9	1,757	954.2
55～59歳	311.4	1,869	1,035.6
60～64歳	239.0	1,458	515.9
65～69歳	201.8	1,241	274.1
70歳～	202.8	1,221	210.1

【注】厚生労働省「賃金調査結果速報」を参照。
 * 「一般労働者」の総額を算出。年齢別別表で示す所定内給与総額、所定内給与及び時間外労働の総額を算出。①「企業別」②「業種別」③「職種別」④「年齢別」⑤「性別」⑥「雇用形態」⑦「労働時間」⑧「労働条件」⑨「労働環境」⑩「労働者の生活」⑪「労働者の健康」⑫「労働者の教育」⑬「労働者の福利厚生」⑭「労働者の就業状況」⑮「労働者の労働力」⑯「労働者の労働生産性」⑰「労働者の労働参加」⑱「労働者の労働意識」⑲「労働者の労働環境」⑳「労働者の労働条件」㉑「労働者の労働時間」㉒「労働者の労働条件」㉓「労働者の労働時間」㉔「労働者の労働条件」㉕「労働者の労働時間」

賃金引き上げに向けた取り組みをお願いします

青川県の「業種」別の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・2年平均）

業種	平均年齢	所定内給与月額 (千円)	所定内給与総額* (円)	年間で平均所得 (千円)
製造業	41.7歳	240.3	1,434	644.4
金属工業機械製作業 者	43.1歳	259.3	1,530	734.9
金属プレス技術業	43.4歳	232.6	1,368	495.2
鉄工、鍛造技術業	42.1歳	274.4	1,568	759.1
金属製造、鍛造技術業	42.4歳	260.0	1,499	540.1
その他金属製造業、加工機械 業等（金属製造業）	43.3歳	241.4	1,441	931.8

【注】厚生労働省「賃金調査結果速報」を参照。
 * 「一般労働者」の総額を算出。年齢別別表で示す所定内給与総額、所定内給与及び時間外労働の総額を算出。①「企業別」②「業種別」③「職種別」④「年齢別」⑤「性別」⑥「雇用形態」⑦「労働時間」⑧「労働条件」⑨「労働環境」⑩「労働者の生活」⑪「労働者の健康」⑫「労働者の教育」⑬「労働者の福利厚生」⑭「労働者の就業状況」⑮「労働者の労働力」⑯「労働者の労働生産性」⑰「労働者の労働参加」⑱「労働者の労働意識」⑲「労働者の労働環境」⑳「労働者の労働条件」㉑「労働者の労働時間」㉒「労働者の労働条件」㉓「労働者の労働時間」㉔「労働者の労働条件」㉕「労働者の労働時間」

青川県の「職種別の賃金額」の平均的な賃金額（一般労働者・年齢別・3年平均）

業種	1時間あたり 所定内給与(円)	業種	1時間あたり 所定内給与(円)
産業計	1,217	製造業	1,111

【注】厚生労働省「賃金調査結果速報」を参照。
 * 「一般労働者」の総額を算出。年齢別別表で示す所定内給与総額、所定内給与及び時間外労働の総額を算出。①「企業別」②「業種別」③「職種別」④「年齢別」⑤「性別」⑥「雇用形態」⑦「労働時間」⑧「労働条件」⑨「労働環境」⑩「労働者の生活」⑪「労働者の健康」⑫「労働者の教育」⑬「労働者の福利厚生」⑭「労働者の就業状況」⑮「労働者の労働力」⑯「労働者の労働生産性」⑰「労働者の労働参加」⑱「労働者の労働意識」⑲「労働者の労働環境」⑳「労働者の労働条件」㉑「労働者の労働時間」㉒「労働者の労働条件」㉓「労働者の労働時間」㉔「労働者の労働条件」㉕「労働者の労働時間」

最低賃金、賃金引き上げ特設ページのご紹介
 このウェブサイ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.saitchingin.jp/info/>

最低賃金、中小企業の賃金引き上げ支援する助成金
 改訂助成金等の情報を掲載しています。
<https://jkc.saitchingin.jp/>

厚生労働省 青川 労働局 労働基準監督署

賃金引き上げ特設ページのメニュー

- MENU1 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介
- MENU2 地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能
- MENU3 賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金額を調べることができます。企業内の賃金設定にあわせて参考にしてください。

検索結果の例

業種	平均年齢	所定内給与月額 (千円)	所定内給与総額* (円)	年間で平均所得 (千円)
合計	37.4歳	239.8	1,384.4	579.2
～19歳	17.8歳	137.7	734.3	117.6
20～24歳	21.8歳	157.3	845.7	274.1
25～29歳	25.8歳	177.9	947.2	380.2
30～34歳	30.1歳	217.5	1,246.2	456.1
35～39歳	35.4歳	247.1	1,446.2	629.6
40～44歳	40.7歳	276.7	1,646.2	777.0
45～49歳	46.0歳	296.3	1,746.2	829.4
50～54歳	51.3歳	315.9	1,846.2	890.1
55～59歳	56.6歳	335.5	1,946.2	954.2
60～64歳	61.9歳	255.1	1,446.2	515.9
65～69歳	67.2歳	234.7	1,346.2	274.1
70歳～	72.5歳	214.3	1,246.2	210.1

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック
<https://www.saitchingin.jp/info/chingin/>

(賃金額がわかる資料)

(賃金引き上げ特設ページ)

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

- 「香川働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口における、生産性向上に取り組む事業者等に対する支援の実施。
- 賃金引上げに係る助成金に係る相談体制の確保。

「業務改善助成金」申請件数(9月末) 147件

「働き方改革推進支援助成金」申請件数(9月末) 56件

令和5年度 厚生労働省・香川労働局委託事業
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

事業主、労務担当者様 **ぜひ** 秘密厳守 相談・専門家派遣 無料

専門家に相談ください!

(社会保険労務士等)

☑ **取組みはお済みですか?**

- 中小企業の月60時間を超える割増賃金の引き上げ (義務化(2023年4月))
- 育児・介護休業法改正 (全面施行(2023年4月))
- パワーハラスメント防止措置 (全面施行(2022年4月))
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日目の年次有給休暇の確保な取得

「香川働き方改革推進支援センター」とは、働き方改革関連法の内容にとどまらず、令和3年6月に改正された育児・介護休業法、男性の育児休業取得促進、仕事と育児や介護の両立支援、不妊治療と仕事との両立、職場におけるハラスメント防止措置、良質なテレワーク、多様な正社員制度、兼業・副業など多様な働き方の実現に向け、働き方改革を進める魅力ある企業に人材が集まるように支援を行います。

相談方法

- 1 訪問コンサルティング
- 2 オンラインコンサルティング
- 3 電話・メール・来所

オンラインでの相談にも対応可能

香川働き方改革推進支援センター
TEL 0120-000-849
受付時間 平日 9:00~17:00
住所 平760-0023 香川県高松市寿町2-2-10 高松寿町プライムビル2階
MAIL hk37@mb.langate.co.jp FAX 087-826-0421
URL https://hatarakikatakakaku.hk.go.jp/consultation/kagawa/

令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日 (事業完了期限：令和6年2月28日)

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** (計画の承認と事業の実施) → **業務改善助成金を支給(最大600万円)**

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
- 昇給、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

以上を条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。

申請時に必要なもの
申請書や見積書に加え、賃金引き上げ計画書、事業実施計画書が必要となります。

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。)

経費見分	対象経費の範囲
機械・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理性の増進 ・ リフト付き特殊車庫の導入による運送時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

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、いづれか安い方の金額となります。

＜例＞
○事業場内最低賃金が863円
→助成率9/10
○A人の労働費が553円まで引上げ(90円コース)
→助成上限額450万円
○設備投資などの額は1600万円

540万円 (=600万円×9/10) > 450万円 (=助成上限額)
(設備投資費用×助成率) (90円コースの助成上限額)

→ **450万円が支給されます。**

申請の進捗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!

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業者の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別による助成金の活用事例

企業の課題	助成金による取組	改善の結果
新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい!	労働能率を向上させるために設備・機械などを導入	新たな機械・設備を導入して使用するようになったところ、業務に労働能率が向上し、時間当たりの生産性が向上した。
始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い!	労働管理用機器やソフトウェアを導入	記録方法を台帳からカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務の効率化につながった。
業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない!	外部の専門家によるコンサルティングを実施	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管理する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら (https://www.grants-portal.go.jp/)

(2023.4)

行政運営方針

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(2) 最低賃金制度の適切な運営



(香川県最低賃金周知用ポスター)

上半期の主な取組

- 7月4日に香川地方最低賃金審議会に香川県最低賃金の改正について諮問を行い、8月7日に同審議会から香川県最低賃金(時間額878円)を40円引上げ918円に改正すべきとの答申を踏まえて改正決定し、10月1日より発効
- 改正された香川県最低賃金の履行確保のため、最低賃金の改正について当局ホームページに掲載して周知
- 香川県及び県内の市町、各種団体等にポスター等を送付して周知広報依頼及び、最低賃金の減額特例許可事業場等の個別の事業場に最低賃金や業務改善助成金の周知用のリーフレットを送付して周知
(9月末現在)

周知依頼	344機関・団体
資料送付	704件

- 改正された最低賃金の発効日前の9月29日に、香川労働局職員及び香川地方最低賃金審議会の会長ほか委員の総勢20名でJR高松駅前、通行人にリーフレット等を配布して周知
- 9月29日の周知活動について、事前に記者発表を行い、テレビ局2社、新聞社1社の取材を受け、当日のニュースで放映されるなど、広く県民に周知

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(2) 最低賃金制度の適切な運営

改正された香川県最低賃金額の周知のため、
9月29日（金）午前8時からJR高松駅前
リーフレット等の配布を行いました。



リーフレット等の配布を行う柴田会長
(画像を一部加工しています。)



リーフレット等の配布を行う栗尾労働局長



リーフレット等の配布を行う労働局職員



取材される栗尾労働局長

行政運営方針

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

(4) 賃上げの原資確保に向けた取組



協定締結式の様子

上半期の主な取組

- 監督署の監督指導において、同一労働同一賃金に関する確認をし、パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者の基本給、賞与、各種手当、休暇制度等の待遇について企業から情報収集の実施
- 雇用環境・均等室及び安定部において、情報を活用した指導監督の実施
※詳しい取り組みは、5(2)に記載。
- 「価格転嫁円滑化に関する協定」を締結
 - ① 各種コストの上昇分を適切に価格転嫁することの機運を醸成することを目的
 - ② 県、国、経済団体、労働組合計12機関・団体で締結
 - ③ 各種広報による周知を実施
- 「下請けたたき」等の存在の確認
監督指導において、賃金の引上げの意向を持たない下請事業者等を把握した際、確認シートを配布して確認を実施

(9月末現在)

確認シート配布件数

112件

3 個人の主体的なキャリア形成の促進

(1) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

- 「令和5年度香川地域職業訓練実施計画」では介護・医療・福祉分野に重点を置き、関係機関と連携した周知、ハローワーク職員を対象とした訓練施設見学会を開催し、受講者の確保を図った
- 同じく重点を置いているデジタル分野では、計画定員数を拡充し、香川県や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」という。)と協働のうえ訓練機関の開拓等を実施
- 香川地域職業能力開発促進協議会の下部組織であるワーキンググループにおいて、訓練効果の把握・検証を目的として、訓練修了者等へのヒアリングを実施

【公的職業訓練実績(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度	対前年比
訓練受講者数	603人	644人	6.8%
定員充足率	66.6%	71.5%	4.9P

3 個人の主体的なキャリア形成の促進

(2) キャリア形成・学び直し支援センターとの連携によるキャリア形成と学び直しの支援

厚生労働省 令和5年度キャリア形成・学び直し支援センター事業
(本事業は株式会社/リテラシー学習支援センターが受託・実施しています)

ジョブ・カードを使って自分らしく働くためのお手伝い
ジョブ・カード活用セミナー

第1回 7/26日(水) 第2回 8/29日(火) 参加費無料

自己理解が深まるジョブ・カードを使ったセミナーを開催！
 自分の強み・価値観・今後のやりたいことを一緒に書き出してみませんか？
※雇用保険受給中の方は、求職活動実績になります。
 (香川県のハローワークをご利用の方が対象です。)

セミナー内容

7/26 (水) 10:00~11:00	初めましての雑談力 ジョブ・カードに記載した内容を使って話のきっかけを作り、 はじめての相手とも雑談で盛り上げられるようになります。
8/29 (火) 10:00~11:00	エレベーターピッチで自己アピールをしよう アメリカ・シリコンバレー発祥！エレベーターに乗っている間の 短い時間(30秒)で自己アピールできるようになります。

開催概要

- 会場：ハローワーク高松 3階大会議室(香川県高松市花の宮町2丁目2-3)
- 費用：無料
- 持物：筆記用具
- 締切：各回前日17時まで
- 定員：30名程度

お申込み方法

●キャリア形成・学び直し支援センターHP内「全国イベント情報」からお申し込みできます。
<https://carigaku.mhlw.go.jp/eventgrsch/50561/>

完了後に、センターより申込完了の通知が届きます。
【申し込み締め切り】各回前日17時まで

お問合せ
 香川キャリア形成・学び直し支援センター
〒760-0050 高松市亀井町2-1 朝日生命高松ビル 1F
 ☎ 087-813-3877
 ✉ carigaku_kagawa@pasona.co.jp
 HP: <https://carigaku.mhlw.go.jp/>



- 労働者等のキャリア形成や学び直しを支援するため、令和5年度より「キャリア形成・学び直し支援センター」を創設し、キャリアコンサルティングや訓練情報の提供を実施
- 当該センターの利用促進に向け、ハローワークを利用する労働者等に利用を案内
- ハローワークでのセミナー開催、労働局主催の就職面接会で周知を行うなど、連携した周知・広報活動を実施

【キャリア形成・学び直し支援センター事業実績(9月末時点)】

キャリアコンサルティング相談件数	95件
ジョブ・カード作成件数	193件

3 個人の主体的なキャリア形成の促進

(3) デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

- デジタル分野の訓練について訓練コースの開拓に取り組み、12月より新設コースを開講するなど、訓練コースの拡充を図った
- デジタル分野の訓練受講者確保に向け、求職者への的確な説明を目的として、ハローワーク職員を対象に、訓練機関によるコース説明会を開催
- 訓練受講者の就職実現に向け、ハローワーク内で訓練受講者の修了状況を共有し、マッチング支援を実施

【デジタル分野職業訓練実績(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度	対前年比
開講定員数	76人	108人	42.1%
受講者数	60人	91人	51.7%

3 個人の主体的なキャリア形成の促進

(4) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

～雇用維持・拡大に関心ある事業主の方へ～

在籍型出向支援セミナー

～産業雇用安定助成金の上手な使い方～

「在籍型出向」は、自社に在籍したまま出向して他企業で勤務することで、雇用の維持を図ったり、従業員が他社で新たなスキルを身につけることができる制度です。

雇用の維持、多様な働き方・キャリア形成を応援するために、出向者賃金を国が最大9割助成します。

令和5年 **9/8(金)** 10:00～11:30 WEB開催 (Zoom)

参加方法

- 事前にZoom Cloud Meetingsをダウンロードして、Web会議ツール (Zoom) の準備をしてください。
- 下記のURLもしくはQRコードから申込みフォームへアクセスし、参加登録してください。
(登録締切 9月6日)
- 事前に参加登録いただいた方に、参加用のミーティングIDとパスワードをお知らせします。
- パソコンからご参加いただく場合は、香川労働局HPまたは下記URLからお申し込みください。
- 必ず利用規約を確認してください。当セミナーに申し込んだ時点で、利用規約に同意いただいたものとみなします。

申込URL
<https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou37/zaiseki231>
【登録締切 9月6日】

香川労働局 在籍型出向支援コーナーHP

～当日のプログラム～

- 在籍型出向の概要の説明
- 産業雇用安定センターのマッチング支援の説明
- 香川県の在籍型出向への支援についての説明
- 企業担当者による在籍型出向の活用事例紹介
- 産業雇用安定助成金の概要及び申請書類作成のポイント説明

●インターネット環境で、PC・スマホ・タブレット等によりご参加いただけます。
(カメラ、マイクなしで参加できます。)

お問い合わせ先；
香川労働局 職業安定課 TEL:087-811-8922

主催；香川労働局 共催；香川県、(公財)産業雇用安定センター香川事務所

- 香川労働局ホームページのトップページに開設している「在籍型出向支援コーナー」において、在籍型出向や産業雇用安定助成金について周知
- 商工会議所等の関係機関に対し、会員企業への制度活用に向けた周知等を依頼・実施
- 香川県、公益財団法人産業雇用安定センター香川事務所と共催で、事業主向けに「令和5年度 第1回 在籍型出向支援セミナー」を開催(9月8日オンラインにて実施)

参加企業・団体数：34社

産業雇用安定助成金の取扱状況(9月末時点)

支給申請受理件数……………17件

3 個人の主体的なキャリア形成の促進

(5) 雇用関係助成金の更なる活用勧奨

香川労働局からのお知らせ 香川労働局

雇用・労働分野の助成金のご相談は
香川労働局
助成金センターへ

助成金センターで取扱う助成金

- 雇用調整助成金
- 産業雇用安定助成金
- 労働移動支援助成金
- 中途採用等支援助成金
- 特定求職者雇用開発助成金
- トライアル雇用助成金
- 地域雇用開発助成金
- 人材確保等支援助成金
- 高齢労働者処遇改善促進助成金
- キャリアアップ助成金
- 人材開発支援助成金

事業主の皆様のご利便性向上のため、電子申請・郵送による計画書の提出や支給申請もご利用ください。
※郵送の場合は、申請期限までに到着していることが必要です。(特定記録・簡易書留等をおすすめします。)

雇用環境・均等室で取扱いをしていた各種助成金も助成金センターへ

- 高立支援等助成金
- 業務改善助成金
- 働き方改革推進支援助成金
- 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

開庁日・時間 平日 9:00~17:00 受付時間が異なりますのでご注意ください

香川労働局助成金センター ☎ 087-823-0505

所在地 〒760-0019 高松市サンポート2-1 高松シンボルタワータワー棟12階

開庁日・時間 平日 8:30~17:15 土日祝日及び年末年始を除く

専用駐車場はありません！
(サンポート高松の各階駐車場は利用できません) 公共交通機関または周辺の有料駐車場をご利用ください

入口はこちら

- 労働局長・部長等の幹部職員が経済団体や関係機関を訪問し、傘下企業等へリーフレットの配布を依頼する等、積極的な助成金の活用促進を実施

「労働者の賃上げ支援」「人材の育成・活性化」「賃金上昇に伴う労働移動の円滑化」の取組について
～雇用関係助成金による事業主への支援策～

1. 労働者の賃上げ支援

○ 業務改善助成金

() 内は中小企業以外の助成

中小企業事業主が事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合の費用を助成。【助成上限額】30万円～600万円

○ 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減等に取り組み中小企業事業主の生産性向上に向けた取組を支援するとともに、賃上げを行った場合に助成上限額を加算。【賃上げ達成時加算額】15万円～160万円

○ キャリアアップ助成金(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3%以上増額改定し、適用した場合に助成。
【3%以上】5(3.3)万円 【5%以上】6.5(4.3)万円

2. 人材の育成・活性化

○ 産業雇用安定助成金

(スキルアップ支援コース)

労働者の人材育成を在籍志向で行い、出向復帰後6か月の各月の賃金を出向前賃金と比較して、いづれも5%以上の賃金引上げを行う場合、出向元事業主に賃金の一部を助成。【出向中の賃金のうち出向元が負担する額又は出向前の賃金の1/2の額のいずれか低い額の2/3(1/2)の額】

(事業再構築支援コース)

事業活動の一時的縮小を余儀なくされた事業主が、新たな事業への進出等の事業再構築を行い、当該事業再編に必要な新たな人材を雇い入れた場合に助成。【1人あたり280(200)万円】

○ 人材開発支援助成金

(事業展開等リスティング支援コース)

新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、人材育成に取り組む事業主に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成。【経費助成率】75(60)% 【賃金助成額(1人1時間)】960(480)円

(人への投資促進コース)

企業内で人材育成を行う場合、サブスクリプション型の研修サービスを利用した「定額制訓練」や労働者が自発的に受講する「自発的職業能力開発訓練」等を行った場合に訓練経費等の一部を助成。(※)
【経費助成率】<定額>60(45)% <自発的訓練>45%
※ 高度デジタル人材訓練等を実施した場合には、訓練経費に加えて賃金等の一部も助成

○ キャリアアップ助成金(正社員化コース)

有期雇用労働者等を正社員化した場合に助成。加えて、人材開発支援助成金を活用した特定の訓練終了後に正社員化した場合は一定額を加算。【正社員化】57(42.75)万円 【訓練加算】9.5～11万円

3. 賃金の上昇を伴う労働移動の円滑化

○ 特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

成長分野(デジタル、グリーン)関係業務に、就職が困難な者を未経験職種で採用し、人材育成及び5%以上の賃金引上げを行う場合に助成。【助成額】90(75)～360(150)万円

○ 労働移動支援助成金(早期雇入れ支援コース)

「再就職援助計画」の対象者を、離職日の翌日から3か月以内に雇い入れる場合に助成。【30～40万円】
加えて賃金を前職よりも5%以上引き上げた場合に20万円を加算。

○ 中途採用等支援助成金(中途採用拡大コース)

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本コースについて、45歳以上の労働者全員の賃金を前職よりも5%引き上げた場合に助成額を加算。【助成額】50万円～100万円

【令和5年4月1日現在】

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(1) 労働市場の強化・見える化

①改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

- 令和4年10月に施行された改正職業安定法の周知及び指導監督の実施
- 労働者派遣法の違反又はその疑いを把握した場合に派遣元事業主の指導監督を実施する等、労働者派遣法及び職業安定法をはじめとする労働関係法令の適正な運営の確保を図った

【指導監督実績(9月末時点)】

	派遣元事業所	職業紹介事業所
実施件数(件)	57	25

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(1) 労働市場の強化・見える化

② 円滑な労働移動に資する情報等の整備

職業情報提供サイト 日本版 O-NET | 新しい業界や、知らない職業を知ったり、チャレンジしたりするきっかけに!

jobtag

こんな悩みを解決できます!

経験や知識が活かせる、これまでとは違う職業はあるかなあ?

楽しいと思えることや、やりがいがあると思える仕事ってなんだろう?

希望の職業の求人賃金はどれくらい?

どうしても苦手なことがあるけど、大丈夫かなあ?

普段の生活では見かけない、企業間で活躍している職業ってどんな仕事があるんだろう?

jobtag 公式キャラクター シグシツシ



- 日本版O-NET(通称 job tag)について以下の周知を実施
 - ハローワークの支援を行う中で、仕事に対する知識が不足していたり、適職が分からず迷いがある求職者に対してリーフレットを手交
 - 中学・高校の連絡会議や大学の出張相談等において、リーフレットを活用して進路指導担当者・生徒・保護者・支援機関等の担当者に対して周知
 - ハローワーク土庄では、月1回実施している就職支援セミナー演習コースで job tag について周知

そもそも job tag とは？

job tag とは、「ジョブ」(職業、仕事)、「タスク」(仕事の内容を細かく分解したもの、作業)、「スキル」(仕事をするのに必要な技術・技能)等の観点から職業情報を「見える化」し、求職者の就職活動等を支援するサイトです。

約520の職業について、仕事の内容、資格、賃金や有効求人倍率等を掲載し、利用者の立場やニーズに合わせて、さまざまな方法で職業を検索できます。

また、職業興味・価値観や能力から適職を調べる自己診断ツールも搭載しています。ハローワーク等における職業相談や学生のキャリア形成支援にも活用していただけます。

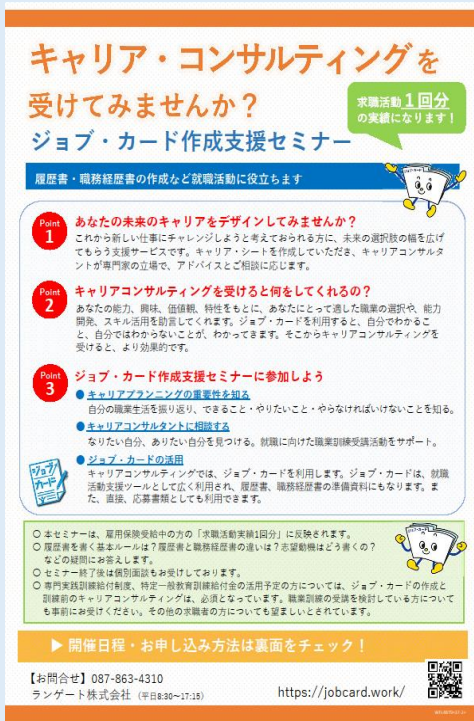
令和4年度においては **1600万(!) を超えるアクセス**があり、そのアクセス数は今年度も上昇しています。

行政運営方針

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(1) 労働市場の強化・見える化

② 円滑な労働移動に資する情報等の整備



キャリア・コンサルティングを受けてみませんか？
就職活動1回分の実績になります！

ジョブ・カード作成支援セミナー
履歴書・職務経歴書の作成など就職活動に役立ちます

Point 1 あなたの未来のキャリアをデザインしてみませんか？
これから新しい仕事にチャレンジしようと考えておられる方に、未来の選択肢の幅を広げようという支援サービスです。キャリア・シートを作成していただき、キャリアコンサルタントが専門家の立場で、アドバイスをご相談に応じます。

Point 2 キャリアコンサルティングを受けると何をしてくれるの？
あなたの能力、興味、価値観、特性をもとに、あなたにとって適した職種の選択や、能力開発、スキル活用を助言してくれます。ジョブ・カードを利用すると、自分でわかること、自分ではわからないことが、わかってきます。そこからキャリアコンサルティングを受けると、より効果的です。

Point 3 ジョブ・カード作成支援セミナーに参加しよう
● **キャリアアップの重要性を知る**
自分の職業生活を振り返り、できること・やらないこと・やらなければいけないことを知る。
● **キャリアコンサルタントに相談する**
なりたくない自分、やりたい自分を見つける。就職に向けた職業訓練受講活動をサポート。
● **ジョブ・カードの活用**
キャリアコンサルティングでは、ジョブ・カードを利用します。ジョブ・カードは、就職活動支援ツールとして広く利用され、履歴書、職務経歴書の準備資料にもなります。また、履歴、応募書類としても利用できます。

※本セミナーは、雇用保険受給中の方の「就職活動実績1回分」に反映されます。
○履歴書を書く基本スキルは？履歴書と職務経歴書の違いは？応募動機はどう書くの？などの疑問にお答えします。
○セミナー終了後は個別面談もお受けしております。
○専門実践訓練付制度、特定一般教育訓練給付金の活用予定の方については、ジョブ・カードの作成と訓練前のキャリアコンサルティングは、必須となっています。職業訓練の受講を検討している方についても事前にお知らせし、その他の就職の方についても留意したいと考えています。

▶ 開催日程・お申し込み方法は裏面をチェック！

【お問合せ】087-863-4310
ランゲート株式会社 (〒8830-1718) <https://jobcard.work/>



訓練受講を検討している方も！
無料 予約制

訓練受講希望者の
ジョブ・カード作成支援

こんな方におすすめ！
自分に何ができるか分からない
就職先の希望がはっきりしない
自己実現へのキャリアプランが分からない

あなただけのキャリア、
ジョブ・カードで
見つけませんか？

- 自分の目標や身につけるべきスキルが明確になります。
- 自分の能力の明確化や職業理解が進みます。
- 自分のPRポイントを明確化できます。

●履歴書・職務経歴書の作成、面接対策にも役立ちます。

ハローワーク 高松 月～金 9:00～17:00	ハローワーク 丸亀 月～金 9:00～17:00	ハローワーク 坂出 月・火・水 9:00～17:00	ハローワーク 観音寺 月・水・金 9:00～17:00
ハローワーク 吉敷町 月～金 9:00～17:00	ハローワーク 土庄 月～金 9:00～17:00	ハローワーク 坂かがわ 月～金 9:00～17:00	ハローワーク しごとアザラシ 月～金 9:00～17:00

※キャリアコンサルティングの受付日曜 就業日にお越しください

※キャリアコンサルティングは無料・予約制です
職种2-2に該当する方のご利用にはハローワーク窓口のご相談が必須です

有効期間：2023年4月3日から2024年3月29日
※電話受付 平日午前8:30～12:00/13:00～17:15、WEB受付 時間中24時間

電話番号 087-863-4310
予約サイト <https://jobcard.work/>

厚生労働省 川内労働局から訓練受講希望者等に対する
ジョブ・カード作成支援推進事業の委託を受けています。 ランゲート株式会社

上半期の主な取組

- ジョブ・カードについては、「訓練受講希望者等に対するジョブ・カード作成支援推進事業」によるセミナー開催などにより、活用を促進
- 令和4年10月に公開したウェブサイト「マイジョブ・カード」について、労働局ホームページ、Instagramを活用した周知・普及を実施

ジョブ・カード作成者数(7月末時点)
866人(対前年比27.2%増)

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

① 就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進



賃金引き上げコーナー

- 人材の活性化を通じた賃金上昇の好循環の実現を目指すため、令和4年度より拡充された「特定求職者雇用開発助成金」(※(6)参照)、「労働移動支援助成金」、「中途採用等支援助成金」の周知・広報を実施
- 労働局助成金センター内に、事業所の賃金引き上げの取組を支援する施策に特化した「賃金引き上げコーナー」を新たに設け、リーフレット等を配架し周知を実施

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

② 求人充足サービスの強化

- 充足の可能性を高めるための賃上げ等の条件向上指導を実施。条件向上に繋がった求人については、ピックアップ求人としてハローワークエントランスでの掲示や求職者への情報提供等の支援を実施
- 事業所訪問により得た情報を基に写真や動画を含めた企業リーフレットを作成して来所者への情報提供等を実施

充足数(9月末時点): 7,291件



4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

③ 地域雇用の課題に対応して良質な雇用の実現を図る香川県の取組等の支援

- 地域雇用活性化推進事業では、小豆郡地域の「島ワークプロジェクト」を令和4年10月より実施。デジタルの活用等をテーマとした事業所及び求職者向けのセミナーや企業説明会・面接会等を開催し、ハローワークと連携した取組を実施

しょうすぐん とのしょうちょう しょうとしまちょう
香川県小豆郡（土庄町・小豆島町）《過疎等地域》

事業タイトル	デジタルを活用した発信力向上を起点に、企業と地域の魅力を伝えてつながる「島ワークプロジェクト」				
人口（※1）	27,733人	人口減少率（※2）	8.31%	高齢化率（※1）	42.4%

※1：R3.1.1時点 ※2：(H28.1.1の人口 - R3.1.1の人口) / H28.1.1の人口。なお、全国平均は1.10%

地域の現状・課題

- ・UIターン者が年間約450人（人口比約1.6%）転入するが、郡内人口は毎年約500人ずつ減少。20年後には人口1万人減（約35%減）、生産年齢人口5千人減（約38%減）と予測。郡内に1校ある高校は、9割の学生が進学等で島外に転出。新卒でUターン就職するケースはほぼ無い。
- ・UIターン者の転入後残存率は約5割。地域を離れるほとんどが、就業者世帯（全UIターン世帯比75%）。域内での転職はごくわずか、多くが転職＝小豆郡を離れる。また、一般的にもだが新卒早期離職は多い。
- ・現在はコロナの影響もあり求人数15%程落ちているが、R1年時は有効求人倍率が最大2.6倍にもなった。慢性的な人手不足状況であるため、コロナ後の地域経済回復時には急激な人手不足が予想される。
- ・人事・福利厚生、業務面ともに都市部企業との条件・環境の開き大。

事業の全体像

観光の島・食の島「小豆島」の観光業と食品製造業の飛躍の「鍵」は、ネット発信も含めたデジタル活用である。社内の反発を招かない導入口としてSNS等でのネット発信を据えることで、興味を持つ従業員を増やし、ネットでの発信重要性も感じてもらう。それをきっかけに、自社ではたらく魅力の発見をし、定着しやすい社内文化・環境にも波及させていく。

【A】 デジタル化の素地、商品・サービスの発信強化、自社の魅力の訴求も含めた採用力向上。マッチングする素地をつくる

【B】 適性がある人材のネットプロモーション専門性やデジタルに関する技術を高め、よりマッチングができるような人材育成を行う

【C】 企業・産業の定性的な情報発信を中心に、島ではたらく魅力を感じていただけるような良好な接点の創出を行い、マッチング懸念点を克服

企業向け

A 事業所の魅力向上、事業拡大の取組

【重点雇用創出分野】

- 観光関連分野、製造業分野（関連一次産業含む）
- 創業・起業直

- 「自社や地域の魅力再発見」講習・支援
- デジタルを活用した発信力向上基礎講習
- 自社の魅力を伝えるコンテンツ制作実践講習
- 当域での創業・起業・開店等検討者向け講習
- 採用全般やトレンド、支援制度に関する講習（外国人人材や障がい者雇用に関する講習含む）
- 人材管理・育成・定着に関する講習・支援《伴走型支援》
- 実践型のデジタルマーケティング・プロモーションやその関連技術の習得、データ分析・活用等を支援企業の若年層を中心に実施。選定企業同士の異業種交流、学び合い等を行う等、事業実施期間中に域内事例展開を行う。

具体的な取組内容

マッチング！

C 就職促進の取組

- Webサイト、SNS等での情報発信
- UIターンに向けた移住・仕事セミナー
- 合同企業説明・面接会（オンライン含む）
- 就労体験、地域インターン等現地接点創出等

雇用創出（目標数(3年度計)）：127人

求職者向け

B 人材育成の取組

【重点求職者層】

- UIターン求職者、域内求職者

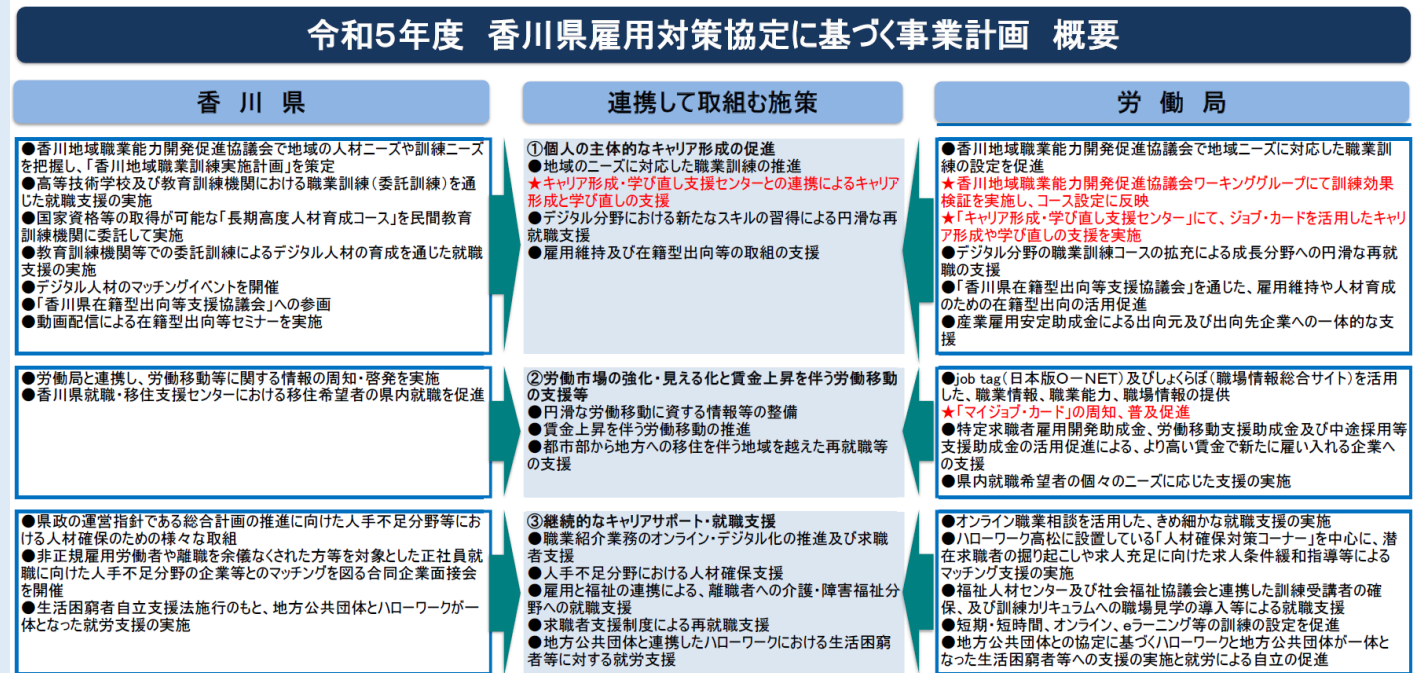
- Web・SNSプロモーション講習
- コンテンツ・素材制作実践講習（文章作成、写真、動画撮影・編集等、就業後に活躍できる専門技術を習得する講習）
- 域内事業所のニーズに合ったポータルスキル講習

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

④「雇用対策協定」による地方自治体との連携

- 香川県との「香川県雇用対策協定」に基づき、「令和5年度香川県雇用対策協定に基づく事業計画」を策定し、各種雇用対策を香川県と労働局の共同で実施



「香川県雇用対策協定」概要版(抜粋)

- 昨年、雇用対策協定を締結した観音寺市及び三豊市についても、それぞれ令和5年度の事業計画を策定し、各種雇用対策を市と労働局の共同で実施

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

④「雇用対策協定」による地方自治体との連携

- ハローワーク高松と雇用対策協定を締結している三木町とは、求人情報の提供やマザーズハローワークの出張相談（高松所）等を実施
- 市町村連携型地域職業相談室である「ふるさとハローワーク」を善通寺市と連携・実施し、市民への周知及び就職支援を実施
令和5年9月末時点の実績 就職率48.4%（目標47.1%）

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

⑤ 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援



小豆島・豊島

やります “島ではたらく・暮らす” オンライン相談会

zoom
小豆島・豊島へ移住検討中の方を対象に zoom を利用したオンライン移住相談会がスタートします。
ハローワーク土庄と移住支援機関NPO法人Totieによる3者通話方式で「島ではたらく・島で暮らす」に関するご相談をお受けします。
どんな仕事がある？ まだ職種が絞れていないけれど大丈夫？ 子育てと両立できる？ 住まいや生活はどんな感じ？等、島での仕事・暮らしについてあなたのお悩みをお聞かせください。

毎月第2木曜日開催
10:00~17:00

- 所要時間 50分以内
- 予約方法 ハローワーク土庄(電話・メール)またはTotie(ホームページ申込専用フォーム)
- 利用条件 ①ハローワークインターネットサービスのマイページ開設
②オンライン相談利用規約およびハローワーク土庄とTotie間の個人情報共有への同意
③Web会議ツール【Zoom】の準備
- その他 開催前日までにミーティングIDおよびパスコードをお送りします。

お問い合わせ/申込先 ハローワーク土庄 Tel:0879-62-1411 メール:online-37060@mhlw.go.jp

- 6月11日に香川県が東京にて開催した移住フェアについて、ハローワーク職員を2名派遣し、移住希望者に対して職業相談を実施
- ハローワーク土庄において、移住希望者に対して月1回オンライン相談を実施
- 労働局及びハローワークの開催するイベント情報等を移住コーナーのある東京・大阪のハローワークにおいても周知を実施



移住フェア

行政運営方針

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(2) 賃金上昇を伴う労働移動の支援

⑥ 就職困難者のデジタル分野への労働移動の推進

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内
就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると助成金の額が通常より上がります

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

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

※（ ）内は企業に対する支給額

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

令和5年度からの変更点

変更1：対象分野
見直し前 成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方 ⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象
見直し後 成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方 ⇒ 専門的職業に従事する方を対象 （例：プログラマー、システムエンジニアなど）
変更2：対象労働者
見直し前 経験者も対象
見直し後 未経験者のみ対象

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

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL04501206

上半期の主な取組

- ・ 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、ハローワークでの紹介時の事業所への説明、助成金センターでのリーフレット配架、及び労働局から事業所へのリーフレット郵送などにより活用を促進

事業主の皆さまへ

令和5年度から「特定求職者雇用開発助成金」の見直しを行います

【特定求職者雇用開発助成金】とは

ハローワークなどの職業紹介により、就職が困難な方（障害者、高齢者、母子家庭の母など）を採用した事業主の方に対する助成制度です。
 令和5年度から見直される主な内容（予定）は以下の通りです。
 令和5年度からの見直し（予定）

コース名	見直し内容
成長分野等人材確保・育成コース （成長分野等の業務に従事させる事業主への助成）	変更：対象分野 見直し前 成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方 ⇒生産工程の業務、販売の業務、運送の業務なども含めて対象
	見直し後 成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する方 ⇒ 専門的職業に従事する方を対象 （例：プログラマー、システムエンジニアなど）
	変更：対象労働者 見直し前 経験者も対象 見直し後 未経験者* のみ対象 ※求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介を実施。原則はそれをもって対象者の要件に該当するものとなる。 ※経歴1年未満の職種も、未経験職種として取り扱う。
生涯現役コース	廃止
特定就職困難者コース	生涯現役コースの廃止に伴い 65歳以上の方を新たに対象
被災者雇用開発コース	廃止
就職氷河期世代安定雇用実現コース	変更：対象労働者 見直し前 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方
	見直し後 ※下部の要件を新たに追加 過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間が1年以下であり、かつ過去1年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方 ただし、妊娠、出産または育児を理由として正規雇用の職を離職した方でないこと

令和5年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後変更される可能性があることにご注意ください。
 令和5年4月1日以降に採用する方について、新たな要件が適用される予定です。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL041223201



4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

① ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

- 来所せずにオンラインにて支援を受けることが可能であることを周知する等、ハローワークのオンラインサービスを推進

ハローワークインターネットサービス求職者マイページ利用率
(9月末時点): 42.4%

ハローワークインターネットサービス 求職者マイページ活用セミナー ～初めてのログイン～

- 開催日 : 令和5年 7月19日(水)
- 時間 : 13時30分～14時30分(13時より受付開始)
- 場所 : ハローワーク高松 3F大会議室
- 対象者 : 初めてログインする方
- 定員 : 10名 定員にむけ次第締め切ります。お早めにお申し込みください。



お仕事探しをもっと便利に！

- ・アドレス登録したけど・・・
- ・操作方法が分からない
- ・具体的に何ができるの
- ・十分活用できていないなど

※参加するには、あらかじめメールアドレスの登録が必要です。
まだの方はハローワークの窓口でメールアドレスの登録を。
※当日までにマイページの開設(パスワードの設定)を。
※雇用保険受給中の方は求職活動実績として扱われます。
※申し込み後キャンセルする場合は、早めにご連絡ください。

ハローワーク高松職業相談部門 ☎087-806-0045

WEBで

職業相談 & 面接練習・書類添削ができます

高松新卒応援ハローワークでは、オンラインで応募書類の添削・模擬面接を実施しています。

自宅から 県外からも 高松新卒応援ハローワークで
授業の空き時間を利用して etc

WEB面接・WEB添削

を体験してみませんか？

オンライン
模擬面接・
添削

みんなの体験談

県外からでも複数回
利用できてよかったです。

移動時間や費用の節約ができ、
オンライン面接の経験ができ
よかったです。

光の取り入れ方や表情などの
細かいところまでのアド
バイスをもらい、体験して
おいてよかったです。

行政運営方針

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

② 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進



人材確保分野の情報ブース

上半期の主な取組

- ハローワーク高松に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、人手不足分野の魅力等を発信することによる潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等によりマッチング支援を実施

【「人材確保対策コーナー」実施状況(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度	対前年比
新規支援対象求人件数	1,192	1,348	13%
新規支援対象求人数	2,176	2,162	-1%
支援対象求人に係る充足数	435	682	57%
新規支援対象者数	641	741	16%
支援対象者に係る就職件数	528	561	6%

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

③ 雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

- 訓練施設や内容への理解を深め、的確な訓練誘導を行うため、ハローワークの窓口職員を対象とした訓練施設見学会を実施
- ハローワークで開催する福祉分野の面接会やセミナー参加者に対しても訓練コースを周知し、受講者の確保を図った
- 訓練中にハローワークの求人票を訓練機関に提供するとともに、訓練修了1ヶ月前には職業相談を実施するなど、連携した就職支援を実施

【介護・障害福祉分野実績(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度	対前年比
訓練受講者数	43人	53人	23.3%
定員充足率	55.8%	68.8%	13.0P

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

④ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

- 雇用保険受給者の早期再就職支援、若年者支援、長期療養者支援等の就職支援ナビゲーターによる担当者制支援を実施

雇用保険受給者の早期再就職件数(7月末時点):1,414件

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

⑤ 求職者支援制度による再就職支援



イベント参加による制度周知

- 令和5年4月～9月において、求職者支援訓練を18コース開講し、204人が受講
- オンラインコース等の設定を促進しており、オンラインコースを2コース、当県では初開講となるeラーニングコースを3コース開講予定
- 訓練を必要とする人に情報が行き届くよう、周知・広報を実施
 - 香川労働局職業安定部SNSを活用した周知
 - Tver、YouTubeを活用した周知
 - 各種イベントへの参加

行政運営方針

4 安心して挑戦できる労働市場の創造

(3) 継続的なキャリアサポート・就業支援

⑥ 地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

～ひとり親就職サポート事業～

**あなたの就職活動を
ハローワークと地方自治体が
連携して応援する制度があります!**

地方自治体 (福祉事務所等) 連携

ハローワーク (就職支援ナビゲーター)

職場定着に向けた
フォローアップをします!

就職

常用雇用化

職場への定着

こんなメニューを提案・実施します!
就労支援メニュー

- ① 予約制による就職相談・職業紹介
- ② 求職活動にあたっての心構え、不安などの解消
- ③ 履歴書・職務経歴書の作成、面接のアドバイス
- ④ ご希望に沿った求人情報の提供
- ⑤ 求人選定にあたっての助言
- ⑥ 公的職業訓練等による能力開発のご案内

児童扶養手当の支給

昨年度は香川県内で35名が登録し
33名の方が就職されました!
(就職率94.3%)

ハローワーク高松 (087-869-8609 46#)

上半期の主な取組

- 地方公共団体や自立支援センターを構成員とする生活保護受給者等就労自立促進事業協議会を開催し、情報共有、連携強化を図り、チーム支援を実施
- 高松市役所庁舎内へのハローワークの常設窓口であるハローワーク高松・ジョブコーナーの設置により、ハローワークと地方公共団体が一体となって、早期かつきめ細かな就労支援を実施
- 令和5年8月にはすべてのハローワークで地方公共団体に臨時窓口を設置し、児童扶養手当受給者を中心に職業相談等を実施

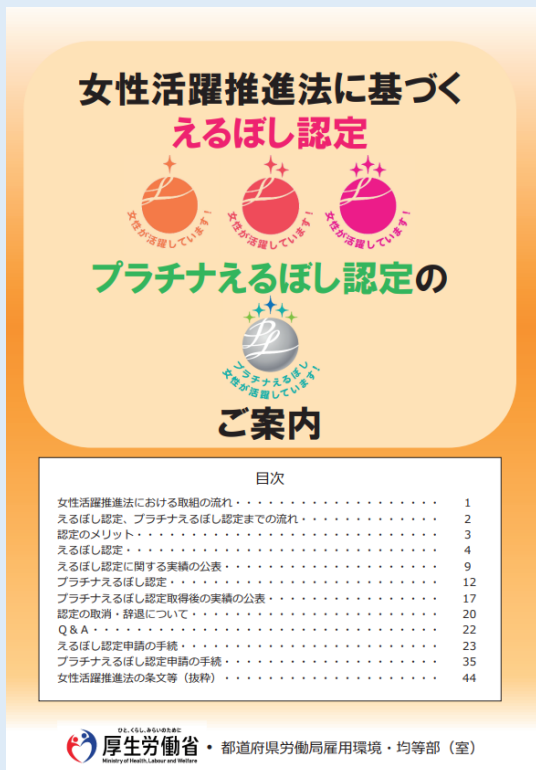
【生活保護受給者等支援状況(8月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
支援対象者数	228	191
就職者数	185	154
就職率	81.1%	80.6%

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保



- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表義務企業に対する文書周知

【一般事業主行動計画の策定状況（令和5年9月末日現在）】

企業規模 (常時雇用労働者数)	対象企業数 (社)	届出企業数 (社)	届出率
301人以上	113	113	100.0%
101人以上300人以下	332	329	99.1%
100人以下	—	150	—

- えるぼし等の認定制度周知について、次の取組を実施
ア 労働局のホームページへ掲載

【えるぼし認定状況（令和5年9月末日現在）】

1段階目 0社 2段階目 5社 3段階目 13社 プラチナ 0社



5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

事業主の皆さまへ (2022(令和4)年12月28日改訂)

2022(令和4)年7月8日施行

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

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

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

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報公表する必要があります。

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

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

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の1~8の8項目から1項目選択 + ③の項目(必須) *新設	「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④専従職にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

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

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

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

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※労働時間別の付記は必須。労働時間を業種に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項(例)

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

計算の留意点とした重要事項を付記
【対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等】
※労働時間を業種に人員数を換算している事業主については、換算に用いた方法に記述すること。
※パート労働者については、正社員の所定労働時間(日・時間)で換算した人員数を業種に平均賃金を算出している。

- イ 認定企業、制度説明に係る記者発表(今年度2件)
- ウ 労基かがわ6月号、8月号への掲載
- エ 関係団体研修会等での講義
- オ ハローワーク職員への研修の実施

- 労働者数301人以上の事業主に対する「男女の賃金の差異」に係る情報公表への周知・徹底として次の取組を実施

- ア 6月に対象事業場への周知文の発送
- イ 公表未実施事業場への電話督促

【男女の賃金の差異の公表状況(令和5年9月末日現在)】

対象企業数	公表企業数	進捗率
113	111	98.2%

- ウ 労基かがわ8月号への掲載

- 男女雇用機会均等法の履行確保の実施について、次の取組を実施

- ア 安定所主催の求人説明会における説明
- イ 情報に基づく報告徴収を実施

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

① 女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

労働者の方へ
職場でつらい思いをしていませんか？
妊娠・出産・育児休業の取得などを理由として解雇などの不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています

日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、「妊娠したから解雇」は違法です！

「産休・育休は認めない」と言われた	「短時間勤務を利用するならパートになれ」と言われた
育休を取得したら降格させられた	産前・産後休業を取得したら減給された
妊娠の事実を伝えたら「ビザ更新の協力しない」と言われた	「母性健康管理措置」を利用して休職したら解雇された

例えば・・・
こんなことを理由として
・妊娠した、出産した、
・つわりで仕事を休んだ、
・産前・産後休業をとった など
→ **こんな取扱いを受けたら違法です！**
・解雇された、
・在留許可の更新がされなかった、
・減給された など

「出産後（育児休業からの復帰後）も仕事を続けたい！」と会社にはっきり意思を伝えましょう。

妊娠・出産時に利用できる制度については裏面へさらに・・・

職場でのハラスメントに困っている場合には、もうひとつのリーフレットもチェックしてみてください

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

労働者の方へ
職場でつらい思いをしていませんか？
職場におけるハラスメントは許されない行為です。被害を受けてしまったら相談しましょう

日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、職場におけるハラスメントは許されない行為です！
※職場には、例えば出張先、業務中使用する車中、取引先との打ち合わせの場所なども含まれます。

例えば、こんな行為が該当します：

パワハラ

身体的な攻撃 殴られたり蹴られたりする	精神的な攻撃 同僚の前で「こんな簡単な日本語もわからないのか!」と怒鳴られる
過大な要求 本来の業務ではないのに外国語の訳をさせようとする	過小な要求 仕事を任せられない
値の侵害 出身地の慣習や文化を非難する	人間関係からの切り離し 同僚、上司から無視され続けている

セクハラ

上司に髪や胸を触られ、鑑賞したら、不利益な配置転換をされた	上司から食事やデートに誘われ、断るを断る、仕事に行くのがつらい
-------------------------------	---------------------------------

妊娠・出産、育児休業等ハラスメント

産前休業の取得を上司に相談した際、「休みを取るなら辞めよう」と言われた	時間外労働の免除について上司に相談した際、「次の産直の際は育児しないと思え」と言われた
-------------------------------------	---

ハラスメントを受けてしまったときの対処法・相談窓口は裏面へさらに・・・

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由に、不利益な取り扱いを受けた時はもうひとつのリーフレットもチェックしてみてください

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

- 妊娠等を理由とする不利益な取り扱いの禁止、外国人労働者も法律の対象となることについて、次の取組を実施

A 情報に基づく報告徴収を実施

イ「技能実習法に係る四国地区地域協議会」での周知

【協議会において周知説明用資料】

外国人向け妊娠・出産等不利益な取り扱い及びハラスメント関係リーフレットアクセス方法

香川労働局トップページ

外国人向け妊娠・出産等不利益な取り扱い及びハラスメント関係リーフレットアクセス方法

目的や内容で探す

- 外国人労働者に対する取組
- 外国人労働者の権利
- 外国人労働者の生活
- 外国人労働者の健康
- 外国人労働者の安全
- 外国人労働者の教育
- 外国人労働者の労働環境
- 外国人労働者の労働時間
- 外国人労働者の労働条件
- 外国人労働者の労働契約
- 外国人労働者の労働争議
- 外国人労働者の労働交渉
- 外国人労働者の労働監視
- 外国人労働者の労働相談
- 外国人労働者の労働救済

雇用環境・均等関係

- 法令・制度
- 男女雇用機会均等法について
- 労働時間と労働条件について
- 労働契約について
- 労働争議について
- 労働交渉について
- 労働監視について
- 労働相談について
- 労働救済について

男女雇用機会均等法について

- 求人及び採用に関する事項
- 採用に関する事項
- 男女雇用機会均等法の内容について
- 男女雇用機会均等法の趣旨
- 男女雇用機会均等法の罰則

労働者の方へ
職場でつらい思いをしていませんか？
妊娠・出産・育児休業の取得などを理由として解雇などの不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています

例えば・・・
こんなことを理由として
・妊娠した、出産した、
・つわりで仕事を休んだ、
・産前・産後休業をとった など
→ **こんな取扱いを受けたら違法です！**
・解雇された、
・在留許可の更新がされなかった、
・減給された など

「出産後（育児休業からの復帰後）も仕事を続けたい！」と会社にはっきり意思を伝えましょう。

妊娠・出産時に利用できる制度については裏面へさらに・・・

職場でのハラスメントに困っている場合には、もうひとつのリーフレットもチェックしてみてください

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

労働者の方へ
職場でつらい思いをしていませんか？
職場におけるハラスメントは許されない行為です。被害を受けてしまったら相談しましょう

日本人労働者・外国人労働者（在留資格）を問わず、職場におけるハラスメントは許されない行為です！
※職場には、例えば出張先、業務中使用する車中、取引先との打ち合わせの場所なども含まれます。

例えば、こんな行為が該当します：

パワハラ

身体的な攻撃 殴られたり蹴られたりする	精神的な攻撃 同僚の前で「こんな簡単な日本語もわからないのか!」と怒鳴られる
過大な要求 本来の業務ではないのに外国語の訳をさせようとする	過小な要求 仕事を任せられない
値の侵害 出身地の慣習や文化を非難する	人間関係からの切り離し 同僚、上司から無視され続けている

セクハラ

上司に髪や胸を触られ、鑑賞したら、不利益な配置転換をされた	上司から食事やデートに誘われ、断るを断る、仕事に行くのがつらい
-------------------------------	---------------------------------

妊娠・出産、育児休業等ハラスメント

産前休業の取得を上司に相談した際、「休みを取るなら辞めよう」と言われた	時間外労働の免除について上司に相談した際、「次の産直の際は育児しないと思え」と言われた
-------------------------------------	---

ハラスメントを受けてしまったときの対処法・相談窓口は裏面へさらに・・・

妊娠・出産・育児休業の取得などを理由に、不利益な取り扱いを受けた時はもうひとつのリーフレットもチェックしてみてください

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

働きながら妊娠・出産・育児をされる方へ

職場でつらい思いをしていませんか？
妊娠・出産・育児休業の取得などを理由として解雇などの不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。
また、妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントについては、禁止事項を定めることが事業主に義務付けられています。
※外国人労働者に対するハラスメントについては、外国人労働者に対するハラスメントの取り扱いは、事業主に義務付けられています。

例えば・・・
こんなことを理由として
・妊娠した、出産した、
・つわりで仕事を休んだ、
・産前・産後休業をとった など
→ **こんな取扱いを受けたら違法です！**
・解雇された、
・在留許可の更新がされなかった、
・減給された など

「出産後（育児休業からの復帰後）も仕事を続けたい！」と会社にはっきり意思を伝えましょう。

妊娠・出産時に利用できる制度については裏面へさらに・・・

職場でのハラスメントに困っている場合には、もうひとつのリーフレットもチェックしてみてください

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

ハラスメントの防止について

令和元年6月6日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を改正する法律が公布され、労働時間等の規定、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました。令和四年（2022年）に施行。本改正により、職場におけるパワハラ・セクハラ防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となり、令和四年4月1日から中小企業にも適用されています。

詳しくは、こちら【厚生労働省HP】

ハラスメントの被害にあった時は

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、被害を受けている場合は労務相談センターに相談することが可能です。相談していただき、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。

会社の相談窓口にご相談ください

労働局は、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）への相談先

労働局は、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。労働局は、労働相談センターを通じて、必要に応じて、労働局に相談していただきます。

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

② 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

上半期の主な取組

- 改正育児・介護休業法、仕事と育児、仕事と介護の両立ができる環境整備について周知を行うため、次の取組を実施
 - ア かがわ子育て県民会議等の外部会議等での講演
 - イ 関係機関の説明会等を利用した資料の配布
- 労働者の権利侵害が疑われる事案等を把握した場合の積極的な報告徴収の実施

【育児・介護休業法に基づく報告徴収の実績(令和5年9月末日現在)】

実施事業場数	法違反の内容	助言件数
68事業場	育児休業制度(出生時育児休業含む)	28件
	子の看護休暇制度	18件
	雇用環境整備	40件
	所定労働時間短縮措置関係	56件
	個別周知・意向確認関係	7件
	介護休業制度	20件
	介護休暇制度	18件

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

② 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

次世代育成支援対策推進法に基づく
一般事業主行動計画を策定し、
くるみん認定・トライくるみん認定
プラチナくるみん認定
を目指しましょう!!!

令和4年4月1日から
●くるみん、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されました!



令和4年4月1日から
●トライくるみん認定、プラス認定がスタートしました!



厚生労働省・都道府県労働局

上半期の主な取組

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定義務企業へ文書周知

【一般事業主行動計画策定状況(令和5年9月末日現在)】

企業規模 (常時雇用労働者数)	対象企業数 (社)	届出企業数 (社)	届出率
301人以上	113	112	99.1%
101人以上300人以下	332	330	99.4%
100人以下	—	481	—

- くるみん、プラチナくるみん等認定制度について広く周知
- 周知啓発について、以下の取組を実施

ア 労働局ホームページへの掲載

【くるみん認定状況(令和5年9月末日現在)】

企業規模	くるみん	プラチナくるみん
301人以上	23	5
101人以上300人以下	19	2
100人以下	9	1



行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

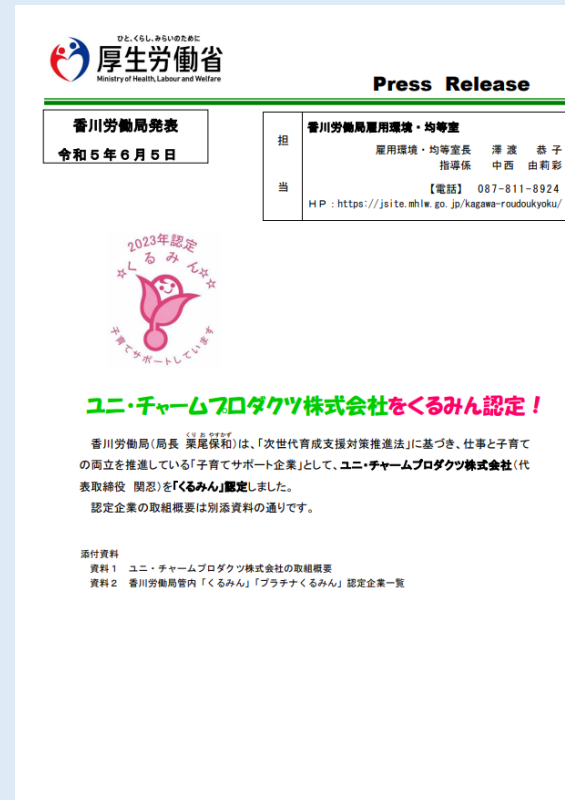
(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

② 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

上半期の主な取組

- イ くるみん認定企業に係る記者発表（上半期2件）
- ウ 労基かがわ8月号への掲載
- エ ハローワーク職員への研修の実施

【広報資料】



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

香川労働局発表
令和5年6月5日

担 香川労働局雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 澤渡 恭子
指導係 中西 由莉彩
【電話】 087-811-8924
HP : <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

2023年認定
くるみんは
子育てサポートしています

ユニ・チャームプロダクツ株式会社をくるみん認定！

香川労働局(局長 栗尾保和)は、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立を推進している「子育てサポート企業」として、**ユニ・チャームプロダクツ株式会社**(代表取締役 関忍)を「くるみん」認定しました。
認定企業の取組概要は別添資料の通りです。


添付資料
資料1 ユニ・チャームプロダクツ株式会社の取組概要
資料2 香川労働局管内「くるみん」「プラチナくるみん」認定企業一覧

【労基かがわ掲載資料】

～ユニ・チャームプロダクツ株式会社を「くるみん」認定しました～

香川労働局(局長:栗尾保和)は、次世代育成支援対策推進法に基づく基準適合一般事業主として、令和5年5月12日付で**ユニ・チャームプロダクツ株式会社**(観音寺市)を「くるみん」認定しました。ユニ・チャームプロダクツ株式会社は、2007年と2010年にも「くるみん」認定を取得しており、今回で3回目の認定となります。香川労働局管内の「くるみん」認定企業は51社になりました。

■「くるみん」認定とは
次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の要件を満たした事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定には「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」「トライくるみん認定」の他、不妊治療と仕事の両立支援に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度があります。



次世代法に基づく一般事業主行動計画の取組・認定申請等については
香川労働局雇用環境・均等室 (TEL087-811-8924)
〒760-0019 高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2階
香川労働局 ホームページ <https://jsite.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/>

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

③ 子育て中の女性等に対する就職支援

**女性向け
ビジネススキルアップ研修**

事業の概要	子育て等で離職した女性の就職を支援するため、就職する際に求められるパソコン操作等の知識技能を習得するための研修を実施し、研修終了後は、香川県が公式に運営している就職支援サイト「ワクサボかがわ」を通じて、就職に役立つ情報の提供やコーディネーターによる就職活動のサポートを行うもの。
研修目標 (仕上がり像)	一般事務において必要不可欠なワープロ、表計算の知識・技能を習得し、併せてビジネスマナーやアサーショントレーニングを用いたコミュニケーションなどの職業横断的なスキルを習得することで、企業の実態に広く対応できる技術者を育てる。
研修期間	令和5年8月30日(水)～令和5年9月12日(火) 訓練時間 9:30～16:00
募集定員	20名(先着順)
募集期間	令和5年7月14日(金)～令和5年8月14日(月)
応募資格	出産・子育て等のためにキャリアが中断した女性(学卒後、一度も就職したことがない者を含む)で、就職をするためにパソコン等のスキルを身に付けた方ワクサボかがわに求職者登録をした者
申込方法	① ワクサボかがわ求職者登録をしてください。 (既に登録済の方については不要です。) ② 申込フォームから案内に従って申込を行ってください。 ③ 受付完了通知が届きましたら申込完了です。 ▼求職者登録はこちら (新規登録のページへお進みください) ▼申込フォームはこちら
受講料	無料 ※ただし、テキスト代として3,630円(税込)が自己負担となります。テキスト代については研修初日に徴収いたします。
研修終了後に 取得可能な資格	次の資格試験の合格を目指す研修内容となっています。 コンピュータサービス技能評価試験(中央職業能力開発協会) ワープロ部門3級/2級 表計算部門3級/2級
その他 (留意事項)	・ワクサボかがわとは、香川県で正社員就職を求めている方に、就職に関する情報提供や、マッチングを行うサイトです。就職支援拠点「ワークサポートかがわ」のコーディネーターが求職者にあつた企業の紹介など、就職活動をサポートします。 ・コンピュータサービス技能評価試験(ワープロ部門・表計算部門)の受験を希望する方は、研修終了後、受験することが可能です。3級の受験料は5,350円(税込)、2級の受験料は6,710円(税込)です。 ・本研修は、「公共職業訓練」ではありません。 ・研修総時間数(60時間)の8割以上の出席が研修の修了要件となります。 修了要件を満たさないことが確定(研修総時間数の2割を超える欠席があった時点)すると、理由の如何を問わず、「退校」の取扱いとさせていただきます。

上半期の主な取組

- 一般の来所者とスペースが区別されているため、子供連れでも安心して相談ができる専門窓口(マザーズコーナー)での就職支援を実施

新規支援対象者数(9月末時点):479人
就職件数(9月末時点):442件

- 香川県の新規事業「ビジネススキルアップ研修」について、県と連携のうえ周知を実施

しごとプラザ高松 マザーズコーナー

子育てをしながら働きたいあなたをサポート!

マザーズコーナーでは、お子様連れでも利用しやすい嬉しい点灯した環境できめ細かな就職支援を行っています。

一般窓口から仕切られた明るいスペースで、ベビーカーやベッドをすぐ横において求人情報を検索したり、履歴書など応募書類の作成・印刷ができます。キッズスペースには絵本やおもちゃがあり、授乳・おむつ替えスペースもご用意。

どんなサポートがあるの?

お仕事の相談・紹介
専門の相談員による個別相談。担当者制による相談もOK。就職活動を全面サポート!

子育てしながらってどんな働き方があるの? 子どもの預け先はどうしよう
家事や育児と両立できるかな? 子どもが急に熱を出したらどうしよう
自分に向いている仕事って何だろう? どんな職業訓練があるの?

求人情報の提供
子育て支援求人を多数取り揃え!目の届く範囲でお子様を遊ばせながら求人情報をゆっくり閲覧したり、窓口で相談員と一緒に条件を絞って検索したりできます。

履歴書・職務経歴書の添削 / 面接の練習
プラザのパソコンを利用して応募書類を作成・印刷できます。そのまま相談窓口で添削してもらえます!また面接対策として、実際の面接を想定した模擬面接も実施。久しぶりの社会復帰でも、練習しておくことで自信を持って面接に臨めます。

電話相談もできます。まずはお気軽にお電話ください!

しごとプラザ高松 マザーズコーナー Tel 087-823-8609
9:30～18:00 月～金 第2・第4土曜日 高松市丸亀町13-2

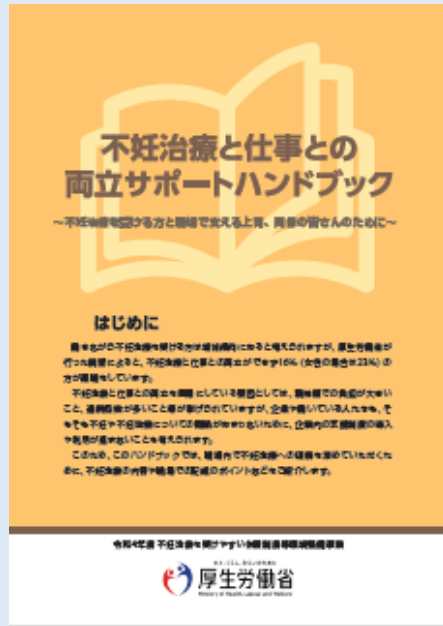


しごとプラザ高松 マザーズコーナー 38

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

④ 不妊治療と仕事との両立支援



- 令和4年度に創設された不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知・認定促進の実施
- 「不妊治療と仕事の両立サポートブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入助成金等を活用、不妊専門相談センターと連携を実施
- 周知啓発について、次の取組を実施
 - ア 不妊専門相談センターと連携したホームページの掲載
 - イ 香川産業保健推進支援センターのセミナーでの講義

5 多様な人材の活躍促進

(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

⑤ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による特別休暇制度導入等への取組支援

事業主・医師・働く妊産婦の皆さまへ


「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援に関する助成金（両立支援等助成金）」等は9月30日で終了します

母性健康管理措置は継続します

厚生労働省は、妊娠中の女性が新型コロナウイルス感染症に感染するのを防ぐため、「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）」等を延長して実施してきましたが、2023（令和5）年9月30日をもって終了します。

■ **両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）**
新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等から休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く）を取得させた企業に対する助成金です。

- ・助成金の利用には、9月30日までに満たすべき要件があります。詳細はこちらをご確認ください。
- ・申請期間：11月30日まで



母性健康管理措置は継続しています

助成金が終了した後、母胎又は胎児の健康保持に影響があると医師等により指導を受けた場合には、母性健康管理措置に基づき事業主は休業等の必要な措置を講じなければなりません。

<母性健康管理措置に関する医師の皆さまへ>
10月1日以降は母性健康管理措置の特記事項に「新型コロナウイルス感染症に感染するおそれに関する心理的ストレス」と記載する必要はなく、「措置が必要となる症状等」の欄のうち「妊娠中・産後の不安・不眠・落ち着かないなど」の症状を選び、必要な指導事項の措置を記入してください。

母性健康管理措置


■ **保健指導または健康診査を受けるための時間の確保**
妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受診するために、必要な時間を確保できるようにする必要があります。

■ **指導事項を守ることができるようにするための措置**
妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受けた結果、医師等から指導を受けた場合、その指導に基づき必要な措置を行う必要があります。

※ **母性健康管理措置の例**

- ・妊娠中の運動制限
- ・妊娠中の休憩に関する措置
- ・妊娠中または出産後の症状等に対応する措置

このほか、妊娠中および出産後の女性労働者は、時間外、休日労働、深夜業の制限等について、主治医等からの指導がなくても請求できます（労働基準法）。

 厚生労働省 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

- 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得できる職場整備の推進
- 職場環境整備の推進について、以下の取組を実施
 - ア 新型コロナウイルス感染症の感染状況を踏まえ改正された指針について、他機関の説明会、セミナー等での周知
 - イ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に係る助成金の活用についての周知

5 多様な人材の活躍促進

(2) 同一労働同一賃金など賃金形態に関わらない公正な待遇の確保等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援



・ パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行を図るため、次の取組を実施

ア パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収の実施

【パート・有期法に基づく報告徴収の実績(令和5年9月末日現在)】

実施事業場数	法違反の内容	助言件数
79事業場 情報入手件数 254件	労働条件の文書交付に関するもの	32件
	不合理な待遇の禁止に関するもの	13件
	通常の労働者への転換	19件
	措置内容の説明に関するもの	24件
	相談のための体制整備	18件
	事業主に対する援助	72件

イ 同一労働同一賃金制度の機関紙への掲載

ウ 無料のコンサルティングの利用を希望するとの申出のあった企業情報の香川働き方改革推進センターへの情報提供

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(2) 同一労働同一賃金など賃金形態に関わらない公正な待遇の確保等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

上半期の主な取組

エ 非正規労働者の処遇改善を行おうとする企業に対する同センターの案内

【働き方センター事業の活動状況(令和5年9月末日現在)】

実施内容	実施件数	同一同一関係(内数)
相談	312件	—
コンサルティング	250件	32件
セミナー開催	9件	6件

オ キャリアアップ助成金の活用支援

【キャリアアップ助成金申請件数(令和5年9月末日現在)】

正社員化コース	142件
障害者正社員化コース	3件
賃金規定等改訂コース	12件
賃金規定等共通化コース	0件
賞与・退職金制度導入コース	3件
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	0件
短時間労働者労働時間延長コース	3件

5 多様な人材の活躍促進

(2) 同一労働同一賃金など賃金形態に関わらない公正な待遇の確保等

① 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

- 監督署から派遣労働者の受入れを確認した事業所（派遣先事業所）の情報提供を受け、労働者派遣法の同一労働同一賃金に係る制度理解が乏しいと考えられる事業所に対して指導監督を実施

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(3) 新規学卒者等への就職支援

① 新規学卒者等への就職支援



ユースエール認定通知書交付式

上半期の主な取組

- 4月19日に香川県高等学校就職問題検討会議を開催し、今年度の応募・推薦方法等について申合せを策定
- 高松市内の2大学において、定期的な出張相談を行い、9月末までに232件の職業相談等を実施
- ユースエール認定企業について、9月末までに新たに2社を認定

【新規学卒者等への支援状況(9月末時点(未内定者支援は6月末時点))】

	令和4年度	令和5年度
3月末未内定者のハロワークの支援による就職者数	145人のうち56人就職	68人のうち29人就職
職場定着支援	428件	392件
学卒求人開拓(高卒・大卒等)	479件・197件	471件・180件
セミナー・模擬面接・書類添削実施状況(高松新卒応援)	セミナー:11回・73人 模擬面接:443件 書類添削:456件	セミナー:12回・121人 模擬面接:569件 書類添削:641件4

5 多様な人材の活躍促進

(3) 新規学卒者等への就職支援

②フリーター等への就職支援



ハローワークにおける企業説明会

- わかもの支援窓口(しごとプラザ高松・丸亀・坂出)において、個別支援を実施し、9月末までに就職者の75.3%が正社員就職
- 心理的不安を抱える者に対しては臨床心理士によるカウンセリングを実施

【フリーター等への支援状況(9月末時点)】

(しごとプラザ高松)	令和4年度	令和5年度
セミナー実施状況	5回・33人参加	5回・31人参加
企業説明会実施状況	6回・34人参加	4回・38人参加

【若年者地域連携事業における支援状況(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
セミナー実施状況	13回・21人参加	12回・82人参加
職場見学会実施状況	2回・25人参加	1回・6人参加

5 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

① ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援



ハローワークにおける就職支援セミナー

正規雇用労働者としての就職経験が少ない求職者の方へ
「就職氷河期世代サポートコーナー」のご案内
～ 正規雇用労働者としての就職を支援します!! ～

ハローワーク高松では、「就職氷河期世代サポートコーナー」を設置し、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就職が困難な方に対して、集中的かつ計画的に支援いたします。
是非ご相談ください。

支援対象者
正社員での就職を希望する概ね35歳以上55歳以下の方でいずれかの要件に当てはまる方
・過去1年間に正社員として雇用されてなく、直近5年間に正社員としての雇用期間が1年以下の方
・強制的・短期的な就業を繰り返すなど不安定就労の期間が長い方
・非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短いものなど安定した就業経験が少ない方
・就労の経験がない方 など

支援を希望する方は……
1F総合受付に「就職氷河期世代サポートコーナー」の利用を希望する旨、お申し出ください。

支援の内容 以下のような機会を提供・案内しています。

担当制の個別支援
就職活動を始めるに当たっての相談
氷河期世代認定・数選の求人情報を活用した職業相談
各種応募書類の作成支援
面接トレーニング
各種職業訓練等のあっせん・各種セミナーのご案内

ハローワーク高松 就職氷河期世代サポートコーナー
TEL 087-806-0045
受付時間：月曜～金曜（年末年始を除く） 8時30分～17時15分
香川労働局・ハローワーク高松

- 専門窓口のあるハローワーク高松において、サポステと月1回の連絡会議を実施し支援体制を強化
- ハローワーク高松以外においても対象者にサポートガイドを配布し、就職のためのツールとして活用
- 専門窓口におけるチーム支援では、一人一人の課題やニーズに応じた計画に基づき、正社員就職実現のための支援を実施



【チーム支援による就職実績等(8月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
チーム支援対象者数	117人	121人
セミナー開催実績	5回・22人参加	6回・55人参加
ミニ面接会開催実績	5回・40人参加	6回・32人参加
正社員就職者数	39人	36人

5 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

② 就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

- 特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）について、労働局から事業所へリーフレットを郵送するなどの周知を実施
- トライアル雇用助成金の活用を促す等により、氷河期世代の求職者に対する雇用機会の確保に向けた取組を実施

事業主の皆さまへ

「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」のご案内

バブル経済崩壊後の雇用環境が厳しい時期、平成5年（1993年）～平成16年（2004年）頃に就職活動を行った方々を就職氷河期世代と言います。この助成金では、就職氷河期世代のうち、

- 不安定な仕事に就いている（正規雇用を希望してはいるが非正規雇用で働いている）方
- 仕事に就いておらず（無業状態である）、就職に向けてお悩みの方
- 学校卒業後、正規雇用としての経験がない方であって、子育てなどにより就業にブランクがある方などの正規雇用としての就職を支援しています。

<対象となる労働者> 下表①～⑤のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れの日において①～⑤のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など（以下「ハローワークなど」という）の紹介で**正規雇用労働者**として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

①	1968年（昭和43年）4月2日から1988年（昭和63年）4月1日の間に生まれの方
②	雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間を遡算した期間が1年以下である方 <small>ただし、自営業者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事している方（※）など、助成金の算入に合致しないと考えられる方は、この要件を業種別とした場合であっても、職別対象となります。 ※ 会社の代表取締役・役員、業務執行役員（土業など）の職業資格を有する方、公務員の常勤職員など</small>
③	雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者等として雇用されたことがない方 <small>過去1年間に正規雇用労働者等として雇用された期間がある方も、事業主側の解雇等により解雇された場合は対象となります。</small>
④	ハローワークなどの紹介の時点で「失業している方」または「非正規雇用労働者など安定した職業に就いていない方」でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方
⑤	正規雇用労働者として雇用されることを希望している方

正規雇用労働者とは
 正規雇用労働者は、以下の（ア）から（ウ）のいずれにも該当する方とします。ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である求職者は除きます。また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。
 （ア）所定の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
 （イ）所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（30時間以上）と同じ労働者であること（臨時正社員の場合は、通常の所定労働時間と同じであることは必要ありません）。
 （ウ）同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

<支給額> 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計助成額	支払い方法
60万円（50万円）	30万円（25万円）× 2期

（注）は大企業に対する支給額

【ご案内】
 本コースの対象となる労働者を雇い入れ、訓練+賃上げを実施した場合に、本コースの1.5倍の助成額を支給する「成長分野等人材確保・育成コース」があります。対象者に人材育成などを考える事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>

LL050401.2025

（事業主の方へ）
 職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を試行的に雇用する事業主の皆さまへ

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）のご案内

「トライアル雇用」は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を原則3か月間試用雇用することにより、その適性や能力を見極め、期間の定めのない雇用への移行のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。
 労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチを防ぐことができ、人材確保・職場定着が期待できます。事業主の皆さまには、「トライアル雇用求人」を積極的に提出していただくようお願いいたします。
※ 障害がある方の雇用を希望する事業主の皆さまは、別リーフレット「障害者トライアル雇用」のご案内をご覧ください。

助成金の支給額

支給額（月額）	最大4万円（※） （最長3か月）
---------	---------------------

※ 対象労働者が母子家庭の母等もしくは父子家庭の父の場合は、いずれも1人あたり月額最大5万円となります。

事前にトライアル雇用求人（ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者）に提出し、これらの紹介により、対象労働者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、上記の金額の助成金を受けることができます。
※ トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の取り扱いを行うに当たって、雇用開発助成金の取り扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

トライアル雇用の仕組み

（※1）一定の職業紹介事業者等を含みます。
 （※2）トライアル雇用終了後に申請する必要があります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL050401.0209

5 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

③ 地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

- 県内2ヶ所の地域若者サポートステーションにおいて、若年無業者だけでなく、就職氷河期世代も含めた継続的な支援を実施
- 登録者の確保に向けたハローワークでの説明会の開催、新たな公開セミナーの実施等
- 登録者に対しては、コミュニケーション能力の向上や職場見学等の支援を行うとともに、就職後には職場定着支援を実施

【地域若者サポートステーション実績(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
新規申込件数	50 (15)	59 (13)
相談件数	2,123 (605)	2,635 (657)
就職者数	33 (12)	37 (10)
職業訓練受講者数	4 (2)	12 (5)

※()内は内数で35歳～49歳

行政運営方針

5 多様な人材の活躍促進

(4) 就職氷河期世代の活躍支援

④ 就職氷河期世代の活躍支援のための「かがわプラットフォーム」を活用した支援



上半期の主な取組

- 令和5年6月12日に「就職氷河期世代活躍支援かがわプラットフォーム協議会」を開催。各構成機関が一堂に会し、令和4年度の実施状況の報告及び令和5年度以降の事業実施計画について協議
- 特設サイトでインターン(職場実習・体験)制度等の支援策を周知したほか、シンポジウムの告知及び参加者の募集を実施
- 香川県内の「企業」「支援者」それぞれの視点から就職氷河期世代に対する取り組みや支援の内容について、事例を交えたパネルディスカッション形式によるシンポジウムを開催
(参加者:21名)



5 多様な人材の活躍促進

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

① 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

（事業主の方へ）

令和5年度65歳超雇用推進助成金のご案内

本助成金制度は、生涯現役社会の実現に向けて、65歳以上の定年引上げ等や高齢者の雇用管理制度の整備等、高年齢の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した事業主に対して助成し、高年齢者の雇用の推進を図ることを目的としています。本助成金は1～Ⅲの3つのコースがあります。

I 65歳超継続雇用促進コース

対象 A. 65歳以上の定年引上げ、B. 定年の定めの見直し、C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入、D. 他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成を行うコースです。

支給額 定年引上げ等の措置の内容や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支給します。

【A. 65歳以上の定年の引上げ、B. 定年の定めの見直し】		66～69歳		70歳以上の定年の定めの見直し	
65歳以上継続雇用者数	65歳	<5歳未満の引上げ	<5歳以上の引上げ	70歳以上	定年の定めの見直し
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】 【D. 他社による継続雇用制度の導入】

65歳以上継続雇用者数	66～69歳	70歳以上	支給上乗額	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円	10万円	10万円	15万円
4～6人	25万円	50万円			
7～9人	40万円	80万円			
10人以上	60万円	100万円			

※ 上記の金額は年齢上限に、他社に行ける制度の導入に差し加算した額を記載しています。

（注）A～Dのいずれの措置を実施する場合も、実施前の定年または継続雇用年齢（Dの場合、他の事業主における継続雇用年齢の最高値）が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- 制度を規定した期に経費を支払った事業主であること。
- 制度を規定した労働契約または就業規則を整備している事業主であること。
- 以上のほか、①措置実施の6か月前の日から支給申請日の前日までの間に高年齢者雇用安定法第8条または第9条第1項の規定に適合する定めを定めていることや第10条の3第2項に該当づく措置を定めていないこと、②支給申請日の前日において、社内に継続して雇用されている65歳以上の雇用継続後継者が1人以上いること、③高年齢者雇用推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること等が必要で。

申請受付期間

- A～Dのいずれの措置も実施する月の翌日から起算して4ヶ月以内の毎月1日から5日（行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律に規定する休日及び12月29日から翌年1月3日まで）は除く）までにて、「65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書」に必要書類を添えて、（給）申請・審査・決定書送付先（郵送）郵送先住所（〒100-8585 東京都千代田区千代田1-1-1）に提出してください。
- なお、各月ごとの予算上限もしくは四半期ごとの予算上限の超過が予想される場合、または、各月の申請受付件数の動向から、各月の予算上限を超える恐れがあると認められる場合は、支給申請の受付を中止する場合がございます。

厚生労働省 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

70歳雇用推進プランナー[®] 高年齢者雇用アドバイザーのご案内

70歳までの就業機会の確保（※令和3年4月より労働力高齢化）などに向けた高年齢者の戦力化のための条件整備について、ご相談ください！

なぜ高年齢者の戦力化が必要なの？

- 急速な高齢化による生産年齢人口の減少
人口統計によれば、今後、生産年齢人口（15～64歳）は減少の一途をたどり、企業の人材確保はますます困難になっていきます。
- 高年齢者の高い就業意欲
65歳以上の意識調査では過半数の人が「65歳を超えても働きたい」と回答しています。

70歳雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

高年齢者の雇用に関する専門知識や経験等を持っている専門家です。

社会保険労務士 中小企業診断士 経営コンサルタント 人事労務管理担当経験者 など

相談・助言	無料	提案	無料
高年齢者の活用に必要な環境の整備に関する専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。	● 人事管理制度の整備に関すること ● 賃金・退職金制度の整備に関すること ● 働き方改革、働き方支援に関すること ● 能力開発に関すること ● 職務経歴に関すること ● その他高年齢者の雇用に関すること	70歳までの就業機会確保等に向けた高年齢者戦力化のための定年引上げや継続雇用延長等の制度改定に関する具体的な提案を行っています。	● 課題の洗い出し ● 具体的な制度案の提案 ● 制度見直しの実施を見える化 ● 制度整備に必要な説明会等の提供

その他のサービス	無料	企画立案等サービス	有料
● 雇用力評価ツールによる課題などの見える化 ● 働き方チェック内容に関するアンケートなどを実施して、高年齢者を活用する上で課題を洗い出し、解決策についてアドバイスします。	● 他社との取り組みにおける好事例の提供 同業他社の取り組みが気になりますか？ 他の会社などといった取り組みを行っているのか、貴社の参考となる事例を提供します。	専門性を活かして人事・労務管理上の課題について具体的な提案やアドバイスをし、高年齢者の雇用・活用等を図るための条件整備をお手伝いします。 中高年齢者雇用の就業意識の向上等を支援するために、貴社へ出張型・研修会・セミナー等を行います。 （随時のご依頼を承ります）	

※令和3年4月1日「65歳超雇用推進助成金（プランナー）」が創設されました。

- 高障求機構において実施している65歳超雇用推進助成金のリーフレットをハローワーク窓口等に備え付け周知を実施
- 65歳超雇用推進助成金の利用を検討している事業主等を把握した場合は、申請窓口の高障求機構へ誘導
- 高障求機構の70歳雇用推進プランナー、高年齢者雇用アドバイザーによる相談サービスについて、ハローワーク窓口等による周知を実施
- 70歳雇用推進プランナーによる企業訪問については、ハローワーク職員も同行するなど連携を図った

5 多様な人材の活躍促進

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

求職者の皆さまへ **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

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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

- 県内4か所のハローワーク(高松・丸亀・坂出・観音寺)に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢求職者(概ね60歳以上の者)等を対象に、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計支援や生涯現役支援チームによるマッチング支援を実施

【65歳以上の就職支援状況(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
就職目標件数	(年間) 377件	(年間) 433件
支援対象者数	391人	469人
就職件数	300件	397件
目標進捗率	79.6%	91.7%

※「生涯現役支援窓口」4所の合計

「生涯現役支援窓口」において、生涯現役チームによるマッチング支援を受けた求職者の就職率(9月末時点)

概ね60歳から64歳の就職率: 84.4% (目標82.4%)
 65歳以上の就職率: 84.6% (目標79.9%)

5 多様な人材の活躍促進

(5) 高齢者の就労・社会参加の促進

④ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

- 高齢者の多様なニーズに対応するため、ハローワークの窓口において、短期的・臨時的・軽易な就業を希望した求職者に対して、シルバー人材センター等の活用を助言
- 求人を提出する事業主に対しては、求人内容・条件等により、シルバー人材センターの活用を相談・助言

- 60代からも輝くワタシ -
あなたにできることきっと見つかる!

技能講習 就業体験 受講料 無料
女性セミナー のご案内 令和5年 令和6年 6月→1月

お仕事体験や講習を受講して
シルバー人材センターの
会員になってもう働きませんか?

令和5年度高齢者活躍人材確保育成事業(厚生労働省委託事業)

公益社団法人
香川県シルバー人材センター連合会
〒760-0066 高松市福岡町2丁目2-2 香川県産業会館5F
TEL.087-811-7880 FAX.087-811-7881 E-mail kagawa@sjc.nip
香川県シルバー人材センター連合会
https://kagawa-sjc.jp

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

① 障害者雇用の更なる気運の醸成や民間企業に対する指導及び支援の強化

香川県の障害者雇用

「障害者雇用 さらに取り組むけん（県）プロジェクト」

香川労働局 職業安定部 職業対策課
ハローワーク
香川県 商工労働部 労働政策課



- 労働局の幹部職員等が中心となり、管内の500人以上規模の企業を個別訪問し、更なる雇用促進に向けた助言等を実施

求人者の皆様へ

障がい者ミニ面接会をしませんか？

☆貴社の求人をアピールできます。

(求人票の個別案内、所内掲示、インスタ等)

☆お仕事を探されている障害者の方と直接お話しすることができます。

開催場所：ハローワーク坂出 相談室

申込み基準：

- ・事業所または就業場所が坂出所管内
- ・ハローワークで求人公開中であること

申込先：ハローワーク坂出 白井、中西

TEL：0877-46-5545



ミニ面接会

事業者のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point ① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	令和5年度	⇒	令和6年4月	⇒	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%		2.5%		2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

- ▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。
 - ◆毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
 - ◆障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

Point ② 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く)	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業(信書便事業を含む)	1.0%
・港湾運送業 ・警備業	1.5%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	2.0%
・林業(狩猟業を除く)	2.5%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	3.0%
・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く)	3.5%
・石炭・亜炭鉱業	4.0%
・道路旅客運送業 ・小学校	4.5%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	5.0%
・船員等による船舶運航等の事業	7.0%

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL050301雇保01

障害者の法定雇用率引上げ

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

② 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等



もにす認定通知書交付式

- 障害者雇用ゼロ企業や、障害者の雇入れを行ったものの職場定着に不安がある企業に対して、企業向けチーム支援を積極的に周知・実施
- 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）については、9月までに2社を認定
- 障害者就業・生活支援センターによる障害者の就労支援と生活面の支援について効果的に実施するため、ハローワーク、障害者職業センター、就労支援機関等と個々の求職者に応じたケース会議を開催し、情報を共有

【ハローワークにおける障害者職業紹介状況(9月末時点)】

	令和4年度	令和5年度
就職件数	395	538
新規求職申込件数	1,009	1,213
就職率	39.1%	44.4%

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

② 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

中小事業主の皆さまへ

資料 1

障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

認定事業主となることのメリット

- **認定マークを使用できます！**
自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます
- **厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！**
厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます
また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます
- **日本政策金融公庫の低利融資対象となります！**
日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください
- **公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！**
地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります
詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください



2023年度

「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については画面をご参照ください
なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいております。

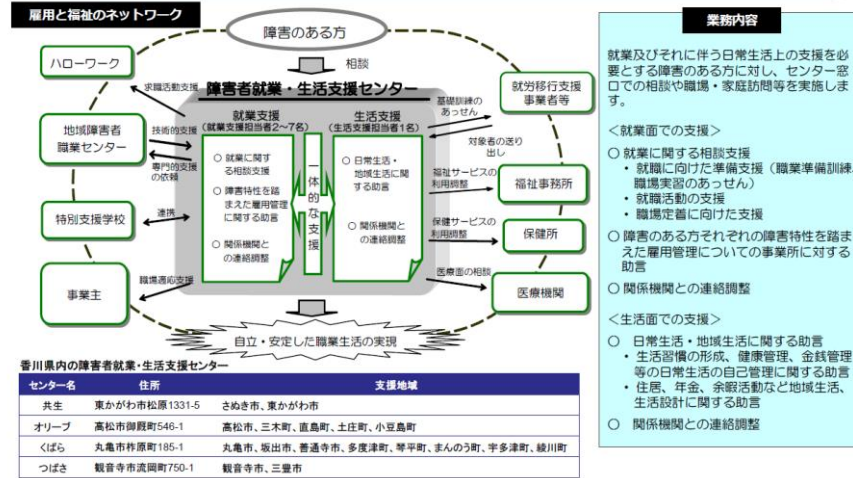
障害者雇用優良中小事業主 検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/menisu.html>

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

障害者就業・生活支援センターの概要

障害者の身近な地域において就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」を設置（令和4年4月現在 338センター）

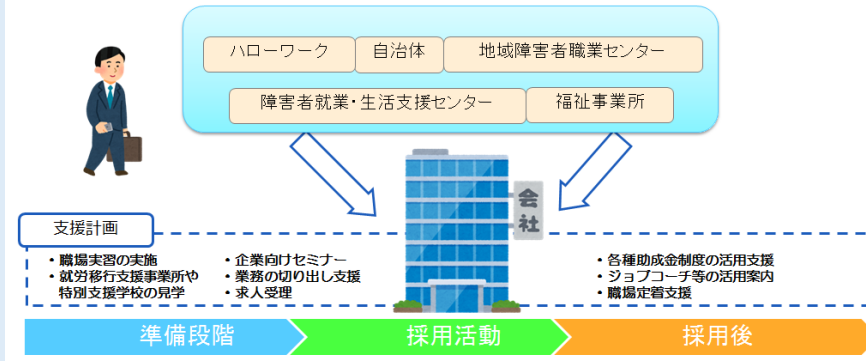


障害者雇用ゼロ企業等に対する提案型雇用支援の推進

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業等に対して、企業ごとのニーズに合わせた支援計画を作成し、準備段階から採用後の定着支援まで一貫して企業の障害者雇用を支援する。

企業向けチーム支援

- 労働局・ハローワークの雇用指導官や求人部門・事業所部門等の職員が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援計画を作成。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携して「障害者雇用推進チーム」を結成。地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。



5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

③改正障害者雇用促進法の円滑な施行

障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント

1 障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進

障害者雇用についての基本的理念や事業主の責務を踏まえ、自社において障害者雇用はどう取り組むのか、その方針を明確にしましょう。

ポイント1

障害のある方も組織の一員として、希望や適性に応じた仕事でその持てる能力を発揮し自社の事業活動に参画し、組織に貢献することができるよう、障害者雇用に関する方針やその実現のための取組を検討することが重要となります。

必要な合理的配慮を行いながら障害者が能力を発揮して活躍している企業においては、以下のようなメリットを実感している事例も見られます。

(望ましい取組事例)

- 障害者の特性を踏まえ、業務を選定、マッチングすることを通じて戦力化するノウハウを他の全ての従業員の能力を引き出すことに生かすことができ、経営改善に貢献
- 障害者雇用への取組をきっかけに社内全体のコミュニケーションが活発化し、組織内の心理的安全性が向上し組織環境が改善、さらに顧客サービスの質も向上
- 障害者が働きやすいように職場環境の見直し(部品の配置場所の整理など)を行ったことで他の従業員も作業しやすくなり、企業全体の労働生産性が向上
- 既存の業務を細分化し、その中から障害者の特性に合った業務を選定して任せることで、他の従業員もさらに効率的に業務に取り組むことができ、それぞれが能力を最大限に発揮して企業全体の生産性が向上
- 障害者自らが商品開発に参画することで、ヒット商品が生まれるなど収益の向上に貢献

法定雇用率を達成することのみが目的化してしまうと、こうした障害者雇用のメリットを感じる事が難しくなります。

「障害者が活躍できる職場づくりのための望ましい取組のポイント」

- 法改正の趣旨を踏まえ、事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、事業所訪問や求人受付等様々な機会をとらえ、リーフレットを手交し、雇用の質の向上に向け、事業主への周知・啓発を図るとともに、課題等を把握した場合は、必要な助言・支援等を実施

※ このパンフレットの内容は令和5年4月1日現在のものです。

事業主の皆さまへ

キャリアアップ助成金 (障害者正社員化コース) のご案内

キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)とは・・・

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等(勤務地限定正社員・職務限定正社員・短時間正社員を含む)へ転換した事業主に対して助成するものであり、より安定度の高い雇用形態への転換等を通じた障害者の職場定着を目的としています。

当冊子は**障害者正社員化コース**について取り扱っております。

正社員化支援	正社員化コース	
	障害者正社員化コース	●
	賃金規定等改定コース	-
	賃金規定等共通化コース	-
処遇改善支援	賞与・退職金制度導入コース	-
	選択的適用拡大導入時処遇改善コース	-
	短時間労働者労働時間延長コース	-

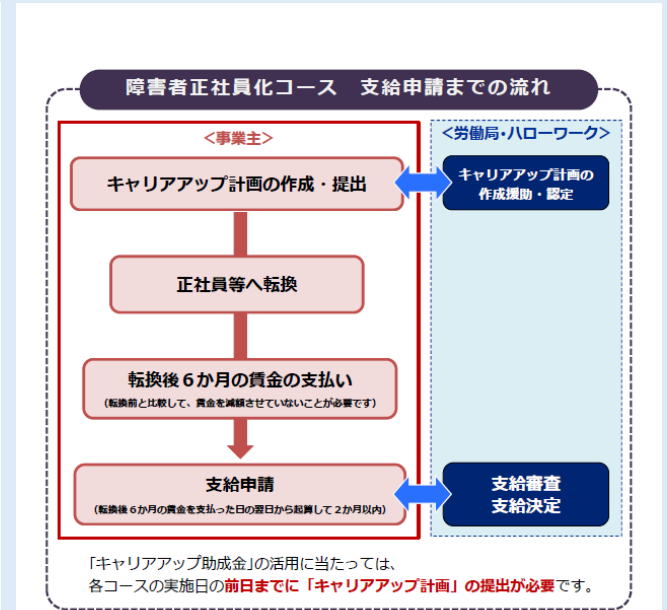
◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

◆ 厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金 障害者正社員化コース」申請様式等について掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index_00004.html

キャリアアップ助成金 障害者正社員コース

●この助成金は、全額事業主負担である雇用保険二事業で運営されています。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク PLO50401簿01



中小企業事業主の範囲

この助成金での「中小企業事業主」の範囲は、以下のとおりです。ただし、資本金などのない事業主は、常時雇用する労働者の数で判定します。

	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数(※)
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	

※ 常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者(実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。)であり、かつ、相当日(前)の所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等(現に当該事業主に雇用される通常の相当日(前)の所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう。)である者をいいます。

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

④ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

- 精神障害、発達障害、難治性疾患の専門的知識や支援経験を有する精神障害者・発達障害者雇用トータルサポーターと、難病患者就職サポーターを配置し、事業所に対する啓発、課題解決のための相談援助や求職者に対する専門的なカウンセリング等による支援を実施
- ハローワークの職業相談窓口において、職業訓練に関する情報及び資料提供を行い、受講を勧奨

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

⑤ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

- 事業所訪問、求人受理、定着支援等あらゆる機会を捉え、障害者をテレワークにて雇用することに関心を持っていることが把握された企業の担当者に対し、リーフレットを手交して企業向けの相談窓口を案内

厚生労働省 企業への人事・採用担当者必見!

令和5年度 厚生労働省委託事業

障害者のテレワーク雇用を推進する
企業向け相談窓口

障害者のテレワーク雇用を検討/導入している企業を対象に、個別具体的な各課題の解決に向けたサポートを全5回¹、無料で実施いたします。
*サポートを受けてテレワークを導入した場合、追加で最大2回の支援を実施します。

1社あたり
最大5回

こんなお悩みありませんか?

- テレワーク雇用が自社に適しているかわからない
- 導入にあたって、何から始めたらよいか分からない
- どんな業務をお任せすればよいか分からない
- 障害者の受け入れにあたり、社内の理解を得られるか不安
- オフィスと離れた場所での定着やコミュニケーション、雇用管理に不安がある
- 自社に合った採用方法が分からない(応募者が集まらない)

状況に合わせた柔軟な支援内容

受け入れ前	採用	定着・戦力化
<ul style="list-style-type: none">障害理解(合理的配慮)促進テレワーク/障害者雇用種での制度設計テレワークに必要なハード/ソフトの整備	<ul style="list-style-type: none">採用計画策定業務選定求人作成採用方法の選定選考	<ul style="list-style-type: none">体調管理のポイントコミュニケーションの取り方緊急時の対応方法勤怠/業務進捗の管理方法支援機関との連携

原則オンラインでの実施 | 相談内容などによってご希望に応じて電話または直接訪問による相談も可能です。

「何から始めたらよいか分からない」 「どこから手を付けたらよいか分からない」

という企業のご担当者様もお気軽にご相談ください。

お申込み・お問合わせ先

https://www.mhlw-telework.com/

03-5577-6240 support@mhlw-telework.com

09:00-16:00 (土日祝日を除く)

障害者テレワーク雇用推進室 (委託先:株式会社りら) 〒101-8554 東京都千代田区千代田3-30-103 3F

お気軽にご相談ください

5 多様な人材の活躍促進

(6) 障害者の就労促進

⑥ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

- 公的機関からの支援要請や障害者本人からの相談を受けて、ハローワークに配置された職場適応支援者が、電話相談や職場に出向いて支援を実施
- 公的機関に対して、「障害者職業生活相談員資格認定講習」及び「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を実施し、職業生活相談員の役割、障害特性、接し方、適職等についての講義を実施
- 労働局の担当者が公的機関を訪問し、障害者専用求人への提出、求職者情報の提供、ハローワークでのミニ面接会の開催等の支援策について助言

「障害者職業生活相談員資格認定講習」及び
「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」
(6月30日に同時開催)

5 多様な人材の活躍促進

(7) 外国人に対する支援

① 外国人求職者等に対する就職支援

仕事を探している外国人のみなさま

通訳がいるハローワークのご紹介
(2023年9月 / Sep. 2023)

〇 外国人のみなさんが、おおく住んでいる地域にあるハローワークには、ポルトガル語・スペイン語などの通訳がいます。

〇 通訳がいるハローワークや、対応できる言葉、曜日や時間などについて、ご紹介いたしますので、次のページからの表を、確認してください。

※ 外国人雇用サービスセンターなど、一部のハローワークでは、雇用保険の手続きはできませんので、注意してください。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク
通管理番号：FL050901外01

- 高松新卒応援ハローワークの留学生コーナーに担当の就職支援ナビゲーターを配置し職業相談等を実施
- ハローワーク高松の外国人雇用サービスコーナーに通訳員1名を配置し職業相談を実施
(毎週火曜日の午前、木曜日の午後)
- 職業紹介にあたっては、求職者の日本語能力のレベルに合わせた事業所を紹介するなど個々の特性に応じた支援を実施

日本で就職を希望する外国人留学生のみなさんへ

無料

専門の相談員が、就職に関する様々な支援を行います

対象となる留学生

日本語能力や日本の職場慣行の理解が一定程度あり、日本人学生と同じ支援内容でも就職活動の継続に問題がないと判断される留学生

電話でご予約の上、来所ください 在留カードをお持ちください

就職までの1週間支援

求人情報の提供	全国の新卒求人を探すことができます
応募書類の添削	応募書類の書き方をアドバイスします(予約制)
模擬面接指導	模擬面接を行います(予約制)
就職面接会・セミナー	留学生対象の合同就職面接会やセミナーをご案内します
職業適性・セルフチェック	診断ソフトで適職のヒントを見つけることができます
臨床心理士によるカウンセリング	臨床心理士に相談ができます(予約制)
就職後の職場定着支援	就職後も仕事に関する相談ができます

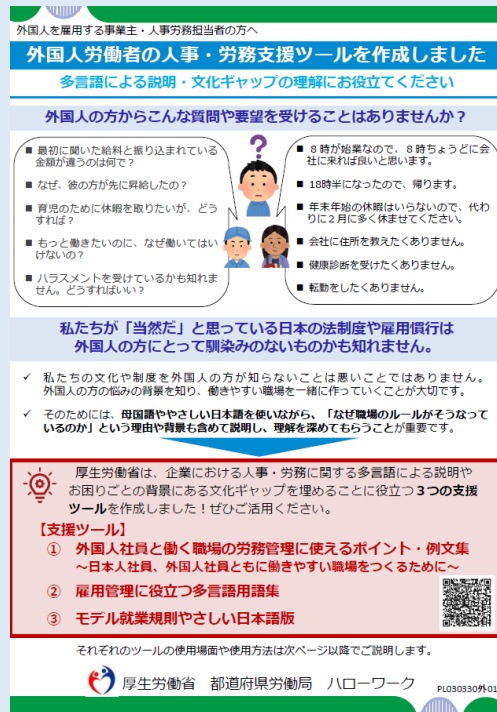
詳しくは 高松新卒応援ハローワークへ ☎087-823-8609

5 多様な人材の活躍促進

(7) 外国人に対する支援

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援



外国人を雇用する事業主・人事労務担当者の方へ

外国人労働者の人事・労務支援ツールを作成しました

多言語による説明・文化ギャップの理解にお役立てください

外国人の方からこんな質問や要望を受けることはありませんか？

- 最初に聞いた給料と振り込まれている金額が違うのは何で？
- なぜ、彼の方が先に昇給したの？
- 育児のために休暇を取りたいが、どうすれば？
- ちょっと働きたいのに、なぜ働いてはいないの？
- ハラスメントを受けているかも知れません。どうすればいい？
- 8時が始業なので、8時ちょうどに会社に来れば良いと思います。
- 18時半になったので、帰ります。
- 年末年始の休暇はいらないので、代わりに2月に多く休ませてください。
- 会社に住所を教えたくありません。
- 健康診断を受けたくありません。
- 転勤をしたくありません。

私たちが「当然だ」と思っている日本の法制度や雇用慣行は外国人の方にとって馴染みのないものかも知れません。

- ✓ 私たちの文化や制度を外国人の方が知らないことは悪いことではありません。外国人の方の悩みや背景を知り、働きやすい職場を一緒に作っていくことが大切です。
- ✓ そのためには、母国語ややさしい日本語を使いながら、「なぜ職場のルールがそうになっているのか」という理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことが重要です。

厚生労働省は、企業における人事・労務に関する多言語による説明やお困りごとの背景にある文化ギャップを埋めることに役立つ3つの支援ツールを作成しました！ぜひご活用ください。

【支援ツール】

- ① 外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集
～日本人社員、外国人社員ともに働きやすい職場をつくるために～
- ② 雇用管理に役立つ多言語用語集
- ③ モデル就業規則やさしい日本語版

それぞれのツールの使用場面や使用方法は次ページ以降でご説明します。

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク PLO30330外01

- 外国人求職者の多いハローワーク高松、しごとプラザ高松、ハローワーク丸亀に「多言語音声翻訳機器」を設置。必要に応じ活用し、支援を実施
- 厚生労働省作成の多言語・やさしい日本語のリーフレット等も活用し相談支援を実施
- 「事業所訪問指導等に係る計画」を策定し、雇用管理状況の確認や改善のための助言等を実施

事業所訪問(指導)実施状況(9月末時点): 102件

- 厚生労働省HPサイト「外国人労働者の人事・労務支援ツール」の周知等により、雇用管理改善に取り組む事業主への支援を実施

5 多様な人材の活躍促進

(7) 外国人に対する支援

④ 外国人雇用実態調査の実施

外国人労働者を雇用する事業主の皆さまへ

2023年秋ごろから外国人労働者を対象とした

外国人雇用実態調査

が始まります

2023年9月30日時点での状況をご回答ください

調査の概要

調査の対象

雇用保険被保険者5人以上で外国人労働者を1人以上雇用する事業所から抽出した約1万事業所とその事業所に雇用される外国人常用労働者（1事業所あたり最大10人）が対象となります。

調査の方法

調査は民間調査機関に委託し、調査票等の書類を調査対象事業所に郵送します。インターネット、または郵送でご回答ください。労働者調査票は事業所調査票とまとめて事業所へ郵送するため、調査対象労働者へ調査票をお渡しください。なお、労働者調査は5か国語（やさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、ポルトガル語）で回答可能です。

主な調査事項

事業所調査	▶ 事業所の属性情報 事業内容、在留資格別常用労働者数など
	▶ 雇用する労働者の属性情報、雇用状況 年齢、最終学歴、在留資格、雇用形態、就業形態、勤続年数、役職、職種、労働日数、労働時間、賃金など
労働者調査	▶ 労働者の属性情報 職種、在留資格、出生地、学歴、母語、日本語能力 など
	▶ 労働者の入職経路 入職前居住地、入職経路、入国までに要した費用・期間など

など

厚生労働省
LL050501/01

- 事業所訪問、雇用管理助言時に、リーフレット「外国人雇用実態調査が始まります」を活用し、広く周知を図るとともに、調査対象事業所に選定された際の協力を依頼
- 労働災害防止説明会において、事業主に対してリーフレットを配布
- 経済団体訪問時にリーフレットを配布し、団体のHP掲載、情報誌掲載などによる周知・広報の協力を依頼。

5 多様な人材の活躍促進

(7) 外国人に対する支援

⑥ 留学生の卒業後の活躍に向けた環境整備

- 高松新卒応援ハローワークに外国人雇用管理アドバイザーを配置し、事業主に対して雇用管理等に関する相談を実施

事業主の
みなさまへ

外国人雇用管理 アドバイザーのご案内

外国人留学生の採用を検討中、又はすでに採用している事業主のみならず、留学生の在留資格の変更や、外国人の雇用管理に関するお悩みに対し、外国人雇用管理アドバイザーと一緒に効果的な対策を進めてまいります。

相談日

毎週木曜日 (祝祭日・年末年始は除く)

9:30 >>>>> 13:30

※事前にお電話にて相談日・相談時間をご予約いただけます。
※相談料は **無料** です。お電話での相談も可能です。
ご遠慮なくお問い合わせください。

外国人留学生を雇用するために必要なことで 知りたいことはありませんか？

日本で働くために必要なビザや在留資格は？

在留資格切り替えの審査や必要な書類などについてアドバイスが欲しい

就職内定後の在留資格の変更手続きはどうすればいいの？

高松新卒応援ハローワーク
(しごとプラザ高松内)

〒760-0029 高松市丸亀町13-2

☎ 087-823-8609 FAX 087-823-8610

● 開庁時間 / 9:30～18:00 月～金曜、第2・第4土曜 (祝日・年末年始を除く)
● アクセス / JR高松駅より徒歩12分、ことん片原町駅より徒歩6分
下記駅前駐車場のご利用で、最長2時間まで駐車料金が無料になります。※付で駐車券を
①丸亀町香番街駐車場 ②丸亀町くるりん駐車場 ③町堂丸い亀さん。 ※付で駐車券を
ご遠慮なくお問い合わせください。

● 丸亀町香番街駐車場

● 丸亀町くるりん駐車場

しごとプラザ高松

● 町堂丸い亀さん。

高松新卒応援ハローワークは、国(厚生労働省)の機関です。

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(1) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

① 良質なテレワークの導入・定借促進

令和5年4月1日改正 中小企業事業主の皆さまへ

人材確保等支援助成金（テレワークコース）のご案内

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

※ テレワーク勤務を、新規に導入する事業主の方及び試行的に導入している、又はしていた事業主の方が対象です。

支給要件及び支給額は次のとおりです。詳細は支給要領等をご確認ください。

	支給要件	支給額
① 機器等導入助成	<ul style="list-style-type: none"> 新たに、テレワークに関する制度を規定した就業規則または労働協約を整備すること。 テレワーク実施計画認定日以降、機器等導入助成の支給申請日までに、助成対象となる取組を1つ以上行うこと。 評価期間（機器等導入助成）における、テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が、次のいずれかを満たすこと。 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価期間（機器等導入助成）に1回以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ✓ 評価期間（機器等導入助成）に対象労働者がテレワークを実施した回数の過平均を1回以上とする テレワークの実施促進について企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組を行う事業主であること。 	<p>支給対象経費の 30%</p> <p>※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円× 対象労働者数</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 評価期間後1年間の離職率が、計画提出前1年間の離職率以下であること。 評価期間後1年間の離職率が30%以下であること。 評価期間（目標達成助成）に、1回以上テレワークを実施した労働者数が、評価期間（機器等導入助成）初日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、計画認定時点における事業所の労働者全体に占める対象労働者の割合を掛け合わせた人数以上であること。 	<p>支給対象経費の 20% (35%)</p> <p>※以下のいずれか低い方の金額が上限額 ・100万円 又は ・20万円× 対象労働者数</p>
助成対象となる取組	<ol style="list-style-type: none"> 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更 外部専門家によるコンサルティング テレワーク用通信機器等（※）の導入・運用 ※令和5年4月1日からテレワーク用端末（P.C.、タブレット、スマートフォン）のレンタル・リース費用が助成対象となります。その他の支給対象となる経費については、支給要領をご確認ください。 労務管理担当者に対する研修 労働者に対する研修 	

※()内は真金要件を満たした場合に適用

ご利用の流れ等については裏面をご確認ください。

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

- 良質なテレワークの導入・定着促進するため、以下の取組を実施

ア 「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」のホームページへの掲載

イ 各種会議での関係資料の配布

ウ 働き方・休み方改善コンサルタントの企業訪問

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(1) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

② フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援等



- フリーランスからの相談対応
 - ① 「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」等に基づく説明
 - ② 適切な相談窓口の案内
- フリーランスからの労働基準関係法令違反に係る申告対応 監督署において実態に基づく労働者性の有無を判断し、
 - ① 所要の指導
 - ② 日本年金機構等への情報提供

(9月末現在)

フリーランスに係る労働者性の調査件数	2件
(うち、労働者性が認められた件数)	1件

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(1) 柔軟な働き方がしやすい環境整備

② フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援等

③ 副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援

④ ワーク・ライフバランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

上半期の主な取組

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知に係る、関係法令のリーフレットを活用した内容の周知
- 副業・兼業、ワークライフバランスの促進等に係る選択的週休3日制等を含め多様な働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介等、働き方・休み方改善コンサルタントを活用した啓発活動の実施。

※ 上半期実施件数 66件

フリーランス・個人事業主の方へ!
(スタイリスト・習い事講師・データ入力・フォトグラファー・エンジニアなど)

弁護士に無料相談できます!

フリーランス・トラブル110番

こんなトラブルで悩んでいませんか?

- あいまいな契約**
報酬が明記されない、得意先の作業実行、口説でのやり取りばかりで契約書がない、修正の繰り返しで作業が完了しない。
- ハラスメント**
精神的な苦痛や精神的な作業の減量、一方的な契約の解消などのトラブル行為、セクハラ行為。
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な減額、報酬期限の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、悪徳不逞。

弁護士による**和解あっせん**手続で**ワンストップ**で解決することができます!
☑ 弁護士が対応 ☑ 秘密厳守 ☑ 匿名相談可 ☑ 対面・Web相談可 ☑ 和解あっせん手続費用無料

まずは電話・メールでご相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします!

フリーランス・トラブル110番
0120-532-110
help@freelance110.jp

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、

- 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
- 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」「発注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	この法律の対象外
企業(従業員を使用) → フリーランス(従業員を使用していない)	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
	自撮りの写真集をネット販売(売買取手で委託ではない) → 消費者・企業(不特定多数)

- この法律上では、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わかりやすさを優先し、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日以上雇用が予定される者」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、労働基準等の労働関係法令が適用されます。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

- 年次有給休暇の取得促進について、周知用ポスター及びリーフレットを活用し、以下の取組を実施

ア 行政機関及び各種事業者団体等へ周知依頼

※ 行政機関、関係団体等の送付数 約30機関

イ 労働局のホームページへの掲載

ウ 労基かがわ8月号への掲載

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

ア 生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

イ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

上半期の主な取組

- 中小企業等の事業場からの相談に対する支援
各監督署の「労働時間相談・支援班」による訪問支援を実施

(9月末現在)

訪問支援実施件数

62件

- 「時間外労働の上限規制に関する説明会」
時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種に対する説明会を9月～1月に順次開催

対象業種等	説明会開催回数	
	上半期	下半期
医師	1回	2回
トラック運転者	1回	4回
タクシー・バス	0回	2回
建設業	2回	3回

- 「香川建設業関係労働時間削減推進協議会」を6月21日に開催

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

イ 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

上半期の主な取組

- 荷待ち時間の削減に係る発着荷主等への要請
各労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」により実施

(9月末現在)

発着荷主等に対する要請実施件数	10件
-----------------	-----

- 荷主、建設工事発注者、消費者等への協力の呼び掛け

① 香川労働局版のリーフレットを作成

② 香川労働局ホームページに特設ページを開設

香川労働局

トラック運転手の荷待ち時間の解消が必要です
～2024年に向け、ガイドラインに基づき物流を適正化・効率化しましょう～

我が国の物流は、2024年度には約14%もの輸送能力不足が生じる可能性があるといわれる「2024年問題」に直面しています。トラック運転手は、労働時間が長く、長時間労働の主な原因として、荷待ちの解消が、荷主・発着業者など、荷主が率先して取り組まなければ解消が難しい課題が多くあります。関係ガイドラインを参照し、荷主事業者として率先して、物流事業者と協力して物流の適正化と生産性向上を図ってください。電話やコンサルタント訪問の相談窓口があります。

④ 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に向けたガイドライン

「物流の2024年問題」への対応を加速することを目的として、2023年6月、経済産業省、農林水産省、国土交通省の連名で、発着主事業者・着荷主事業者・物流事業者が平等に取り組むべき事項をまとめたガイドラインが策定されました。荷待ちや荷役作業等の削減を主眼として、18項目に11期間以内の短縮すること、物流への負担となる間接的な差支、運送契約の適正化について定めています。

⑤ 荷主と物流事業者の協力による取組環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン

荷主とトラック運送事業者が協力しながらトラックドライバーの労働時間を短縮するパイロット事業を行い、対応の進め方や事例をまとめたガイドラインが策定されています。各労働基準監督署にもあります。

⑥ ガイドラインの概要（取組環境と長時間労働の改善に向けた対応）

【取組環境の整備】	【取組に向けた対応】
発着業者の出発時間が遅れ、荷待ち時間が発生する	① 予約受付システムの導入
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	② 予約待ち時間の短縮
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	③ 発着業者から上記情報等の事前提供
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	④ 詳細な配車指示と業務記述部分の明確化
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	⑤ 発着業者と配車先の連携
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	⑥ 運送業者との連携
発着業者からの配車指示が正確で、荷待ちが減少する	⑦ 出荷に合わせた生産・出荷等
荷役に時間がかかる	⑧ トラックドライバーの確保による安定した輸送の確保
荷待ち時間が発生する	⑨ 長距離運送の利用
コストを下げると、一般輸送を発生させるを得ない	⑩ 運送業者と連携して配車
	⑪ 輸送量の平準化
	⑫ モーダルシフト

(荷主向け)

建設工事の発注者などの皆様へ

労働時間規制を踏まえた余裕のある工期設定をお願いします

2019年公布された働き方改革関連法による改正労働基準法において、建設業についても、以下のポイントのとおり、①2023年4月から残業代発生率の引き上げ、②2024年4月から時間外労働の上限規制が順次適用されます。

建設業は、他の業種に比べて残業が多く、従来、発着業者の発注する工事等においては、著しく短い工期で契約するものも一部みられていました。こうした短い工期での建設工事の発注は、費用が増大し、または実施が困難となります。建設業も他業種同様、働き方改革を進めることが重要であり、働く人の長時間労働を防止するための本改正について、発着業者の経営トップ自ら認識し、本改正の円滑な実施のため社内各関係部署へ周知をお願いします。

改正のポイント1 長時間労働のコストが増加しました

※他の業種と同様	1か月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
2024年（令和6年）4月1日から	大企業 2.5%	5.0%
2025年（令和7年）4月1日から	中小企業 2.5%	2.5→5.0%

改正のポイント2 上限時間を超える場合、それ以上働かせん

2024年（令和6年）4月1日から
建設業も、他業種と同様、時間外労働は原則月45時間、年360時間となります

① 1か月の時間外労働 7.2 0時間以内
② 複数月の時間外労働と休日労働の合計 月平均8.0時間未満
③ 複数日間の時間外労働 7.2 0時間以内
④ 時間外労働が月4.5時間を超えるのは、年6回まで

【イメージ図】 工期と長時間労働の関係

工期が短縮されると、長時間労働が増加し、コストが増大します。

工期が長くなることで、長時間労働が減少し、コストが削減されます。

(建設工事発注者向け)

消費者・国民/住民のみならず一人ひとりに

働き方改革のため消費者等一人ひとりの協力が必要です！
～残業の多いドライバー・建設業・医師も残業規制が始まります～

建設業、運輸業は、私たちの暮らしになくてはならない存在ですが、他の業種に比べ、残業が多く、働く人の健康を守るため、働き方改革が急務です。

2024年4月から、建設業で働く人、トラック・バス・タクシーのドライバー、医師も、他の業種と同じように、残業時間の上限規制が適用されます。はたらきかたスモールステップでは、消費者など一人一人が、荷物の再配達を減らすなど、ご協力を願っています。サイトをチェックして、自らアクションいただき、是非、他の方にも情報をシェアしてください！

国民の皆様へはたらきかたスモールステップをぜひご覧ください

【公式Twitter】 @MHLW_DWR
【公式Facebook】
【公式LINE】

サイト掲載情報例

わたしたちにできること
1 宅配便を1回で受けとれるように
2 配送依頼のスケジュールにご配慮をお願いします！

(消費者等向け)

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

ウ 勤務間インターバル制度の導入促進

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成28年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご利用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！	始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！	インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！
助成金による取組	労働能率を向上するために設備・機器を導入	労務管理用機器や、ソフトウェアを導入	外部の専門家によるコンサルティングを実施
改善の結果	新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が向上し、時間当たりの生産性が向上した。	記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。	専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら [\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)

厚生労働省

(2023.4)

勤務間インターバル制度 導入・運用マニュアル

— 職場の健康確保と生産性向上をめざして —

- 勤務間インターバル制度の導入等について、働き方・休み方改善ポータルサイトの活用等の周知、働き方・休み方改善コンサルタント等による啓発の実施。

※ 上半期実施件数 66件（再掲）

勤務間インターバル制度とは

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

「労働時間等設定改善法」（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

勤務間インターバル制度を導入した場合、例えば次の図にみるような働き方が考えられます。

このほか、ある時刻以降の残業を禁止し、次の始業時刻以前の勤務を認めないこととする等によりインターバル時間を確保する方法も考えられます。

このように、一定のインターバル時間を確保することで、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保でき、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることができます。

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

エ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

上半期の主な取組

- 労働基準監督署において以下の事業場等に対して監督指導を実施

① 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

② 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

(9月末現在)

令和5年度の長時間労働に係る監督実施事業場

64事業場

【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】

監督指導の実施事業場	316事業場
違法な時間外労働があったもの	145事業場
うち、時間外労働・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	44事業場
うち、月100時間を超えるもの	30事業場
うち、月150時間を超えるもの	10事業場
うち、月200時間を超えるもの	1事業場
賃金不払残業があったもの	45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	72事業場 ¹

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

① 長時間労働の抑制

オ 長時間労働につながる取引環境の見直し

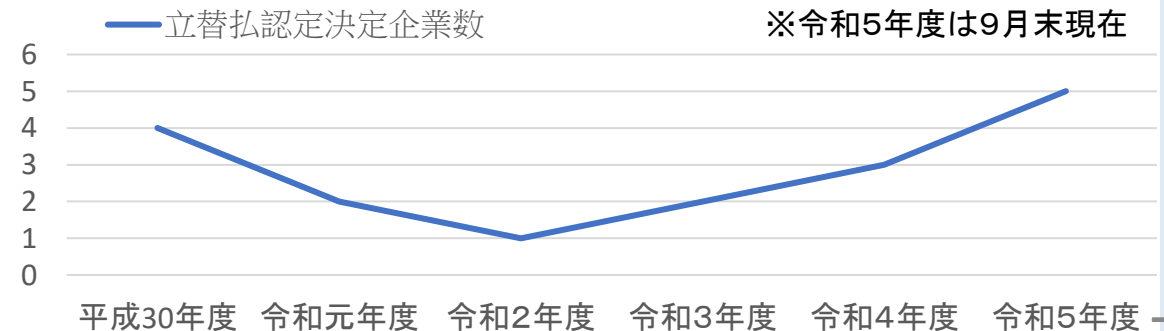
② 労働条件の確保・改善対策

ア 新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

上半期の主な取組

- 監督指導時の確認
監督指導において、長時間労働や賃金に係る法令違反が認められた下請事業者等について、その背景に下請法及び独占禁止法の違反が疑われる状況がないか確認を実施
- 企業に対する啓発指導
新型コロナウイルス感染症の影響等による労働者数約100名の倒産事案に対し、局内関係部署と連携の上、直ちに情報を収集するとともに、適切な労務管理がなされるよう監督指導を実施
- 未払賃金立替払制度による労働者救済
事実上の倒産事案については、監督署において未払賃金立替払制度を迅速に運用

立替払認定決定状況



行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

② 労働条件の確保・改善対策
イ 法定労働条件の確保等

ウ 裁量労働制の適正な運用

上半期の主な取組

定期監督及び申告監督の実施

(9月末現在)

定期監督実施件数	491件
申告監督実施件数	67件

重大・悪質な事案に対する司法処分

(9月末現在)

労働基準法・最低賃金法に係る送検件数	3件
労働安全衛生法に係る送検件数	3件

裁量労働制にかかる指導

- ① 協定届及び決議届等の受理時の指導
- ② 裁量労働制の導入事業場に対する監督指導

【裁量労働制に関する届出状況(令和4年)】

専門業務型裁量労働制に関する協定届	59件
専門業務型裁量労働制に関する決議届	25件
企画業務型裁量労働制に関する報告	68件

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

② 労働条件の確保・改善対策

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

・ 外国人労働者関係

① 香川労働局、高松出入国在留管理局及び外国人技能実習機構高松事務所による3者連絡会議を6月14日に出席

② 四国地域の国、県の関係機関等による「技能実習法に係る四国地区地域協議会」を6月27日に開催

③ 技能実習生及び特定技能外国人を雇用する事業場に対する監督指導において、労働搾取目的の人身取引等が疑われる状況の有無の確認

④ 労働基準関係法令違反に係る、出入国在留管理局等への通報

(9月末現在)

出入国在留管理局等への通報件数	4件
出入国在留管理局等からの通報に基づき調査し、回報した件数	6件

⑤ 特定技能外国人に係る死亡労働災害について法違反が認められた事案1件を送検

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

② 労働条件の確保・改善対策

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

・ 自動車運転者関係

- ① 自動車運転者を雇用する事業場に対する監督指導を実施し、運行管理に関する重大な違反の疑いがあるもの等については、地方運輸機関への通報を実施

(9月末現在)

四国(香川)運輸(支)局への通報件数	3件
四国(香川)運輸(支)局からの通報に基づき調査し、回報した件数	2件

- ② 香川運輸支局との合同監督・監査を実施

(9月末現在)

香川運輸支局との合同監督・監査実施件数	1件
---------------------	----

・ 障害者である労働者関係

障害者虐待のおそれのある情報を把握した際は、関係機関への報告等による連携を図るとともに、労働基準関係法令に係る情報については監督指導を実施

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

②労働条件の確保・改善対策

エ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

オ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

カ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

キ 社会保険労務士制度の適切な運営

上半期の主な取組

(9月末現在)

障害者虐待が疑われる情報を報告した件数	1件
労働基準関係法令に係る障害者虐待情報について監督指導を実施し、報告した件数	2件

- 各種説明会等のあらゆる機会を捉えて周知を実施
- 地方労働基準監察の実施
地方労働基準監察監督官制度に基づき、7月に全ての監督署に対して地方労働基準監察を実施し、
 - ① 行政指導の適正な実施及び監督権限等の公正かつ斉一的な行使等について指導
 - ② 中小企業に対する監督指導においては、法違反の解消に向けた丁寧な助言、指導を指示
- 社会保険労務士の不正事案を把握した場合には、懲戒処分
の適正かつ厳格な実施のため、事実関係の迅速かつ適切な調査を実施

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

上半期の主な取組

- 香川労働局版第14次労働災害防止計画の策定と同計画に基づく災害防止対策等の取組

香川労働局第14次労働災害防止計画の概要

8つの重点事項

① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発 社会的に評価される環境整備、災害情報の分析強化、DXの推進	⑤ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
② 労働者(中高年齢の女性を中心に)の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	⑥ 業種別の労働災害防止対策の推進 製造業、陸上貨物運送事業、建設業
③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進	⑦ 労働者の健康確保対策の推進 メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動
④ 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	⑧ 化学物質等による健康障害対策の推進 化学物質、石綿、粉じん、熱中症、騒音、電離放射線

計画の期間

令和5年(2023年)4月1日～令和10年(2028年)3月31日 77

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ア 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等



7月5日開催の香川産業安全衛生大会

- 香川労働局版第14次労働災害防止計画の策定と同計画に基づく災害防止対策等の取組を周知
 - ① 各労働基準監督署で6月に開催した安全週間周知会(県内7か所約600社参加)、7月に開催した香川産業安全衛生大会(約450名参加)での周知のほか、香川県内の災害防止団体へ文書による協力依頼等を実施
- 香川産業安全衛生大会において、積極的に安全衛生対策に取り組む事業場(5社)に対して表彰を行い、事業者が自発的に安全衛生大会に取り組むことへの周知啓発を実施

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

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

上半期の主な取組

- 作業行動に起因する労働災害の発生割合が高く、発生件数も増加傾向にある小売業と介護施設について、小売業は香川県内にて多店舗展開している事業場を構成員とし、介護施設関係は社会福祉事業者関係団体、香川県の関係部署等を構成員とした協議会をそれぞれ設置
9月には構成員を参集して協議会を開催
香川県内における関係事業者の労働災害防止に係る機運醸成を図る
- 高年齢労働者による労働災害の防止、作業行動による労働災害防止対策の説明会を香川産業保健総合支援センターと協力し、5月（丸亀市約40名出席）と7月（高松市約60名出席）に開催

【行動災害発生状況】

（9月末時点）

事故の型	令和4年	令和5年
転倒	195(25.9%)	197(25.6%)
動作の反動・無理な動作	81(10.8%)	95(12.3%)

(())内の%は災害全数(コロナ除く)に対して占める割合)

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ウ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

上半期の主な取組

- 高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)を各労働基準監督署で6月に開催した安全週間周知会と9月に開催した労働衛生週間説明会、7月に開催した香川産業安全衛生大会ほか各種説明会において周知
- 外国人労働者の労働災害防止対策用の視聴覚教材の周知(14次防の周知に合わせて実施)

【年代別・男女別労働災害発生状況】 (9月末時点)

	令和4年				令和5年			
	全災害		内転倒災害		全災害		内転倒災害	
	男	女	男	女	男	女	男	女
20歳未満	11	4	0	0	12	7	0	0
20歳～29歳	78	20	7	1	71	17	7	3
30歳～39歳	60	26	8	7	72	24	5	7
40歳～49歳	110	39	15	12	112	46	14	11
50歳～59歳	119	67	23	33	122	65	26	30
60歳～69歳	86	55	17	33	84	65	17	44
70歳以上	32	38	14	25	38	35	11	22
合計	496	249	84	111	511	259	80	117

(新型コロナウイルスり患者除く)

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

エ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

上半期の主な取組

- 労働局、各労働基準監督署で実施している安全衛生関係の説明会にて周知（建設関係業者に対しては積極的に周知）

【香川県内の労働災害発生状況】（9月末時点）

業種	令和4年			令和5年		
	死傷者数	コロナ		死傷者数	コロナ	
製造業	(2) 204	8		(1) 200	1	
建設業	(1) 87	5		(0) 89	1	
運輸交通業	(0) 110	5		(1) 106	0	
商業	(0) 118	4		(0) 119	2	
保健衛生業	(0) 67	233		(0) 87	316	
全産業	(4) 745	277		(2) 770	320	

() 内は死亡者数で死傷者数の内数

赤文字は新型コロナウイルス感染症のり患により被災した労働者数

【令和5年死亡災害一覧】（9月末時点）

番号	業種	発生日	事故の型 年齢	発生状況
1	運送業	5月	墜落・転落 60歳代	プラント内での作業中、作業床の開口部から盛り上がった土の上へ墜落して転がり、さらにH鋼に頭を打ち付けたもの。
2	製造業	8月	はさまれ・巻き込まれ 80歳代	塗料容器の清掃作業を行っていたところ、塗料容器が上昇して塗料容器と容器上部にある乾燥炉に頭部を挟まれたもの。

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

オ 業種別の労働災害防止対策の推進



7月3日

局・署合同で建設工事現場のパトロールを実施

・ 建設業関係

- ① 全国安全週間期間中に隧道工事現場のパトロールを局・署合同で実施、ほか、各労働基準監督署においても同週間に合わせて労働災害防止対策の徹底、熱中症予防対策のための建設現場パトロールを実施
- ② 建設業関係事業者に対する足場に係る法改正及び労働災害防止対策の指導
- ③ 労働基準監督署においては、建設業労働災害防止協会香川支部の各会員への研修会(県内5か所)、各地区の建設業協会への指導、建設工事関係者連絡会議の開催等において改正法の周知、災害防止指導
- ④ 建設現場に対する監督指導・個別指導を実施
- ⑤ 労働局においては、建設会社の四国地区における各社の安全大会等(15回、約2,000人参加)において法改正の周知、災害防止対策の説明(各大会においては四国内から建設業者が参集。)

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

・ 製造業関係

- ① 全国安全週間周知会で各労働基準監督署より機械によるはさまれ・巻き込まれ災害の防止を重点とした災害防止対策の周知
- ② 上記のほか労働基準監督署において製造業を対象とした集団指導を2回実施し、労働災害防止を周知
- ③ 転倒災害の発生件数が一番多い業種でもあり、同種災害防止についても周知
- ④ 労働局においても製造業を中心とする事業者団体の会議等に参加し労働災害防止を周知(6団体約330人)

・ 陸上貨物運送業関係

- ① トラックでの荷役作業時における安全対策の強化に関する法改正を重点的に周知
- ② 陸上貨物運送事業労働災害防止協会香川支部の会員事業場に対する指導(40名参加)
- ③ 各労働基準監督署において、全国安全週間周知会における説明のほか、道路貨物運送事業者への説明会(2回実施)、個別指導等を実施

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

オ 業種別の労働災害防止対策の推進

カ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

イ 産業保健活動の推進

上半期の主な取組

④ トラックでの荷役作業については、陸上貨物運送業以外の業種にも該当することから、建設業、製造業に対しても法改正を周知

- 監督指導、個別指導、集団指導等による周知・指導を継続して実施
- 全国労働衛生週間の準備期間である9月に各労働基準監督署で同週間に係る説明会(県内7か所)を実施し、メンタルヘルス、過重労働対策等の周知とともに地域産業保健センターの利用促進(下半期においても継続して利用促進を行う。)
- 9月は職場の健康診断実施強化月間でもあることから、労働衛生週間の周知に合わせて同月間及びその取り組みである医療保険者との連携等を周知

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

• 新たな化学物質規制の周知

- ① 令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法令について、各種説明会、監督指導・個別指導にて周知
- ② 労働基準監督署で化学物質に重点を置いた説明会を3回実施(同説明会は下半期にも計画している)
- ③ 新たな化学物質規制の周知を図るため、監督署の説明会のみならず、中央労働災害防止協会、香川労働基準協会等の関係団体が主催する説明会への参加勧奨
- ④ 化学物質対策の説明会は、下半期には労働局においても臨時に実施予定

• 石綿ばく露防止対策関係

- ① 建設リサイクル法に基づくパトロールを6月に61現場に対して実施(香川県または高松市と各労働基準監督署による合同パトロール)
- ② 個別指導等により現場への指導、解体工事等を行う建設業店社への指導

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

キ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

ク その他の事項

上半期の主な取組

③ 建物の解体等においては事前調査が必要であること、同調査を行うには資格が必要になることを建設業関係者を中心に周知

④ 建物の解体・改修工事の際には、事前調査が必要である旨の周知を建設業者のみならず幅広い周知を実施

- 第10次粉じん障害防止総合対策の策定
- 職場における熱中症予防対策の推進

【熱中症による死傷者数】

(R5は9月末現在)

発生年	H29年	H30年	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年
休業4日以上死傷者数	12	13	13	9	5	10	5
うち死亡者数	2	0	0	0	1	0	0

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

③ 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ク その他の事項

- ① 各種パトロール等前述の取組のほか、熱中症予防対策の取組について香川災害防止団体連絡協議会会員(12団体)と香川県警備業協会、香川県建設業協会あてに要請
また、7月が重点取組期間であることと香川県内では熱中症による死傷者数の約9割が7月と8月に発症していることから更なる取組強化の要請を実施
 - ② 香川産業保健総合支援センターとの共催により5月23日(オンライン開催)と6月22日の2回、熱中症対策の研修会を実施
- 改訂された騒音障害防止のためのガイドラインの周知

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

④ 労災保険給付の迅速・適正な処理

上半期の主な取組

- 被災労働者の迅速な保護を図るための迅速かつ公正な事務処理の実施

【労災請求件数】

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度 (9月末)
新規受給者	5,088	5,056	5,430	—
脳・心臓疾患	5	4	2	2
精神障害	6	9	10	8
石綿疾患	12	11	8	6
新型コロナウイルス感染症	42	84	998	274

行政運営方針

6 多様な選択を力強く支える環境整備

(2) 安全で健康に働くことができる環境づくり

⑤ 総合的なハラスメント対策の推進



上半期の主な取組

- 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保のため、厳正な指導を実施

【労推法に基づく報告請求実施件数(令和5年9月末現在)】

実施事業場数	法違反の内容	助言件数
69事業場	パワーハラスメント防止措置	30件
うち情報あり 23事業場	研修の実施等	41件
	事業主の責務(自らの言動)	27件

- カスタマーハラスメント、就活ハラスメント等を含めたハラスメントに対する対策の周知について、以下の取組を実施

ア 県内大学学生への講義

イ インターンシップ、模擬演習の実施

ウ 各種会議、関係団体主催セミナー等での資料配布

オ 報告請求におけるウェブサイト「あかるい職場応援団」等の資料の配布

7 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

【周知用リーフレット】

働きがいのそばには労働保険。

労働保険 雇ったら、入る。労働者を守る。

正社員、パート、アルバイトなど雇用形態にかかわらず、労働者を一人でも雇っていたら、労働保険の成立手続きを行う義務があります。

電子申請なら24時間、365日いつでも手続き可能！口座振替納付も便利。

詳しくは、都道府県労働局・労働基準監督署又はハローワークへご相談ください。

厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp> 労働保険 相談サイト

事業主の皆さまへ

「労働保険」とは、労災保険（労働者災害補償保険）と雇用保険の総称です。このリーフレットで、貴事業場について労働保険の成立手続きの概要などをご説明の上、まずは、所轄の都道府県労働局・労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）へご相談ください。

労災保険

労働者が仕事（業務）や通勤が原因で負傷した場合、病気になった場合や不幸におおくなりになった場合に、被災労働者やご遺族を保護するための給付等を行っています。

雇用保険

労働者が失業した場合や育児・介護のため休業した場合、また、後払教育訓練を受けようとした場合に、雇用安定と就職の促進を図るための給付等を行っています。

成立手続義務のある事業場

正社員、パート、アルバイトなどの名称や雇用形態にかかわらず、労働者を1人でも雇っている事業場は強制適用事業場であり、成立手続を行う義務があります。

労働者とは？

労働者は、正社員、パート、アルバイトなど労働者保護の観点から、労働者に該当するものと見なされています。労働者は、短時間労働者（パート、アルバイト）を含むすべての労働者が対象となります。雇用保険は、労働者等一定の要件を満たす場合は短時間労働者も対象となります。

意っている？ 成立手続を

- 1 遅って保険料を徴収するほか、追徴金も徴収します。
- 2 労働災害が生じた場合、労災保険給付額の全部又は一部を徴収します。
- 3 事業主の方のための助成金が受けられません。

電子申請での手続、口座振替納付が便利。

① 未手続事業一掃対策の推進

- 関係行政機関、全国労働保険事務組合連合会香川支部と連携し、労働保険未手続事業の把握に努めた
- 周知広報として、次の取組を実施
 - ア 労働局ホームページへの掲載
 - イ 労基かがわ11月号への掲載依頼
 - ウ 署所窓口、県内の地方公共団体、年金事務所、各種事業主団体でのパンフレット等の配付

【未手続事業一掃対策の推進に係る年間計画・実績】

加入状況調査件数	計画件数(件)	実施件数(件)	実施率(%)
令和5年度	1,040	432	41.5
令和4年度	1,040	1,197	115.1

注：令和5年度の実施件数・実施率は9月末までの数値

7 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減

【周知用リーフレット】

事業主・労働保険事務組合の皆さまへ

労働保険料は口座振替が便利です!

労働保険料および一般拠出金の納付には、**口座振替が利用できます。**

「口座振替による納付」のメリット

- 1 保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- 2 納付の“忘れ”や“遅れ”がなくなるため、延滞金を課される心配がありません。
※口座振替の手続を一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます。
- 3 手数料はかかりません。
- 4 保険料の引き落としに最大約2カ月ゆとりができます。

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日(金)	1月31日(金)
口座振替による納付日(引き落とし日)	9月6日	11月14日	2月14日
ゆとり日数	58日	14日	14日

※労働保険事務組合については、第2期、第3期の納期限がそれぞれ11月14日、2月14日であり、口座振替による納付日と同日となります。

口座振替の手続きについては、裏面をご覧ください。→

厚生労働省

かんたん手続きで完了

口座振替の申込手続きは以下の通りです。

- 1 申込用紙を入手
申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。
▶ お近くの労働局・労働基準監督署の窓口
▶ 厚生労働省ホームページからダウンロード

検索 厚生労働省 労働保険 口座振替

- 2 金融機関の窓口へ提出
下の締切日に注意して、申込用紙を提出してください。
※一部の金融機関ではお取り扱いできません。
対象の金融機関については厚生労働省ホームページ(上記)でご確認ください。

<各期の申込締切日・口座振替日>

	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
全期または第1期								申込締切日 9月14日					
第2期										申込締切日 11月14日			
第3期											申込締切日 1月14日		

※申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。
※該日(土・日・祝日)の場合は、その後の最初の金融機関の営業日となります。

引き落とし前後には、ハガキでお知らせします

- 毎回、引き落とし日(口座振替納付日)の約3週間前に引き落とし内容をハガキでお知らせします。
- 引き落とし後も、約3週間後引き落とし結果をハガキでお知らせします。振替日に保険料の引き落としができなかった場合も、ご連絡させていただきます。

ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください!

口座振替に関する詳しい内容やご不明な点は、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署までお問い合わせください。

② 収納未済歳入額の縮減

- 次の事業場を重点事業場として、滞納整理を実施
 - ア 100万円以上の高額滞納事業場
 - イ 直近2年間で80%以上の保険料を滞納している事業場
- 毎月「滞納事業場一覧表」により消滅時効時期を確認し、債務承認、一部納付等の手続きを行い、時効中断措置を講じた
- 周知広報として、次の取組を実施
 - ア 局署所窓口、年度更新受付会場、各種説明会で口座振替納付制度の利用促進に関するリーフレットを配布
 - イ 局ホームページに掲載

【滞納整理により領収した件数・金額】

	件数(件)	金額(円)
令和5年度	130件	4,163,309円
令和4年度	166件	4,913,309円

注:各年度9月末の実績

7 労働保険適用徴収業務の適正な運営

(2) 電子申請の利用促進

【周知用リーフレット】



- 周知広報として、次の取組を実施

- ① 年度更新受付会場や局労働保険徴収室内に電子申請体験コーナーを設置
- ② 事業場に対して電子申請の利用に関するアンケートを行い、関心を示した事業場に電子申請操作方法などを整理した資料を送付

【年度更新申告書を電子申請で手続きした件数】

	年度更新申告書電子申請件数(件)
令和5年度	3,072
令和4年度	2,686