

令和6年度第2回 香川地方労働審議会 資料

令和6年度香川労働局行政運営方針
行政運営の状況

令和7年3月10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

- ◎ 企業の人材確保に向けた支援
- ◎ 賃金の引上げに向けた支援

目次

第1	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	4
第2	企業の人材確保に向けた支援	6
第3	賃金の引上げに向けた支援	84
第4	労働保険適用徴収業務の適正な運営	91

※ 下線は香川労働局独自の事項です。

行政運営方針

第1 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

厚生労働省からのお知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、厚生年金・健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しましょう。

年収130万円以上となることで、国民年金・国民健康保険に加入するため、保険料負担を避け、就業調整しましょう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組**を実施する企業に対し、**労働者1人当たり最大50万円の支援**をします。

(※) ・社会保険適用促進手当を支給(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、**収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明**することで、**引き続き被扶養者認定が可能**となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

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。)

厚生労働省

今年度の主な取組

・ 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 「年収の壁・支援強化パッケージ」や企業の人材確保に向けた支援策について、局、労働基準監督署、ハローワークが共通して周知できるリーフレットを作成し、局長等幹部職員が経済団体や関係機関を訪問し、傘下企業への配布を依頼するほか、企業と接触時に積極的に配付することによる周知を実施

イ 最低賃金額の引き上げに対する支援について、労働基準、職業安定、雇用環境・均等の三行政が一体となった周知を実施 **【香川労働局独自リーフレット】**

人手不足のために苦悩する事業主の皆さまへ

企業の力を改めて、人材を確保することが重要ですが、経営アップの取組(賃上げ)「年収の壁を意識せずに働ける環境づくり」を後押しする取組が実現できるようにします。

- 労働者の賃上げのために**
 - 中小企業業主が労働者1人当たり最大50万円(※)の手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援をします。
 - パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。
- 年収の壁を意識せずに働ける環境づくりのために**
 - パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。
- 多様な働き方による働き手確保のために**
 - パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

0120-030-045

賃上げに動こうねむいへ 2024年9月版

「賃金引上げ」のための助成金などのご案内

2024(令和6)年10月2日～

香川県助成金は **970円 52%UP**

- 労働者の賃上げのために**
 - 中小企業業主が労働者1人当たり最大50万円(※)の手取り収入を減らさない取組を実施する企業に対し、労働者1人当たり最大50万円の支援をします。
- パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識**
 - パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。
- 多様な働き方による働き手確保のために**
 - パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

0120-030-045

行政運営方針

第1 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

香川労働局からのお知らせ 厚生労働省
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
- 早期再就職等支援助成金
- 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

事業主の皆様は、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をご利用ください。
※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・均等室で取扱いしている各種助成金も助成金センターへ

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

各助成金の詳細はコチラ

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！
(ワンフロア専用駐車場は前向きにありません) 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

高松シンボルタワータワー棟12階

入口はこちら

今年度の主な取組

ウ 各種情報を共有し、障害者虐待等の事案について、合同で指導、啓発を実施

エ 「えるぼし」・「もにす」・「ユースエール」の合同認定通知書交付式を開催

- 雇用環境・均等室と職業対策課が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で事業主への一体的な支援を実施

厚生労働省 **Press Release**

香川労働局 発表
令和6年8月22日

香川労働局雇用環境・均等室 厚 渡 島 子
雇用環境改善・均等推進課長 佐藤 真穂子
(電話) 087-811-8924
香川労働局職業安定部職業安定課 片岡 伸二
職業紹介係 大塚 大輝
(電話) 087-811-8922
HP: <https://juku.mhlw.go.jp/kagawa-roodokushoku/>

「えるぼし」認定企業、「ユースエール」認定企業 続々決定 ~合同認定通知書交付式を8月29日(木)に開催~

香川労働局(局長:原尾保和)は、株式会社カナエテクノス(本社:観音寺市)、株式会社ドコモ OS 四国(本社:高松市)、株式会社日本総研トラストテクノロジー(本社:高松市)の3社を、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)に基づく基準適合事業主として、「えるぼし(3段階目)」認定しました。えるぼし認定企業数は、県内で21社になりました。

また、東讃建設株式会社(本社:高松市)を、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、「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15社になりました。

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6年8月29日(木) 14:20~
会 場: 高松サンポート合同庁舎北館7階 702会議室
(高松市サンポート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 香川県内の「えるぼし」認定企業一覧
資料1-3 「えるぼし」認定企業の取組概要
【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(ユースエールフリーット)
資料2-2 東讃建設株式会社の企業PRシート



行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

1 中小企業等に対する人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実

今年度の主な取組

- 求人者マイページを活用したオンラインでの求人受理を進めるとともに、求人者に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票作成の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなど求人充足に向けたサービスを実施
- 事業所訪問により得た写真や情報を事業所訪問レポートとしてハローワーク内に掲示し、求職者へのPRを実施

充足数(1月末現在): 11,373件



事業所訪問レポート

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

1 中小企業等に対する人材確保の支援

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

今年度の主な取組

- ・ 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(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度	対前年比
新規支援対象求人件数	2,249	2,130	-5.3%
新規支援対象求人数	3,656	3,457	-5.4%
支援対象求人に係る充足数	1,091	1,239	13.6%
新規支援対象者数	1,251	1,464	17.0%
支援対象者に係る就職件数	914	887	-3.0%

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

1 中小企業等に対する人材確保の支援

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

今年度の主な取組

- 令和5年2月に労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努め、同年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」に基づき令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(1) 誰もが働きやすい職場環境の整備 (多様な働き方、働き方・休み方改革)

① 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

② 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

中小企業家へのやさしさを
令和6年4月1日改訂版

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・実施することで、労働者の人材確保や労務管理改善等の観点から効果的な中小企業事業主(※)を支援します。令和6年4月1日から助成対象の拡充や助成率の見直しを行っています。主な支給要件は次のとおりです。詳細は支給要領等をご覧ください。

※テレワーク制度を、事前に導入する事業主の方および将来的に導入している、または導入していた事業主の方に加え、令和6年4月1日から新たに導入済みで助成対象とする事業主も対象となります。

① 機器導入助成

要件

- テレワークの実施が前提であり、機器導入助成の支給申請日までに助成対象となる取り組みを完了していること。
- テレワークの無償化等について、企業ホームページ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づくりの取り組みを行う事業主であること。
- 評価期間(機器導入助成)における、テレワークに取り組む者として事業主が想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していること。
 - ①評価期間(機器導入助成)に1年以上対象労働者がテレワークを実施する(評価期間(機器導入助成)と評価期間(テレワーク推進)の期間の両方を満たすこと)
 - ②評価期間(機器導入助成)に1年以上対象労働者がテレワークを実施する(評価期間(機器導入助成)と評価期間(テレワーク推進)の期間の両方を満たすこと)

支給額

支給対象経費の30%~50%
※10万円以内の金額が上限です。
 ※10万円未満は、20万円以内の金額が上限です。

② 目標達成助成

要件

- 評価期間後1年間の離職率が、計画従前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年以上テレワークを実施した対象労働者が、評価期間(機器導入助成)前日から1年を経過した日における事業所の労働者数に、評価期間中における事業所の労働者数に占める対象労働者の割合を併せて合計した割合が30%以上であること。

支給額

支給対象経費の1.5% < 25%
※10万円以内の金額が上限です。
 ※10万円未満は、20万円以内の金額が上限です。

助成の対象となる取り組み

- 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
- テレワーク推進機材等の購入・運用
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修

※研修内容は、自由な研修形式に受け付けられ、講師は自費で、かつ研修に、3名以上の受講生が参加し、研修の効果が検証されます。

●事業主が既に労務管理を行っており、労働者が既に導入していることで、労務管理改善の効果が期待できない場合は、対象外となります。
 労務管理とは「テレワークの導入と労務管理の両方の対応」を指します。
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2024/04/shingi_24_0101.html

●テレワークの導入については、セキュリティの確保も必要です。テレワークセキュリティガイドライン(第4版)などもご確認ください。
https://www.sssn.go.jp/1st/1st_aseki/gpc_240410/teknol/teknol.html

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
LL060415版10

今年度の主な取組

- 誰もが働きやすい職場環境の整備(多様な働き方、働き方・休み方改革)について、香川労働局ホームページに関連情報を掲載し、「働き方・休み方改善ポータルサイト」の活用を周知・啓発
- 良質なテレワークの導入・定着促進するため、働き方・休み方改善コンサルタントの事業場訪問時に人材確保等支援助成金(テレワークコース)の活用について導入支援を実施

(1月末現在)

訪問支援実施件数	107件
----------	------

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(1) 誰もが働きやすい職場環境の整備 (多様な働き方、働き方・休み方改革)

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

令和6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「休憩時間」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31年4月から、制度の導入が法的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減らしたい!
助成金による取組	労働能率を向上するために設備・機器等を導入	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、裏面をご確認ください。

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.igrants-portal.go.jp/>

(2024.4)

今年度の主な取組

- 勤務間インターバル制度の導入について、働き方・休み方改善コンサルタントによる事業場訪問等による啓発の実施

(1月末現在)

訪問支援実施件数

107件

<再掲>

- 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」を支給することにより事業主の取組を支援

(1月末現在)

助成金申請件数

2件

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、一定時間以上の休憩時間（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、次の始業事項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

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- (1) 誰もが働きやすい職場環境の整備
(多様な働き方、働き方・休み方改革)
- ④ 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

今年度の主な取組

- 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

(1月末現在)

行政機関、関係団体等への送付件数

36件

イ 労働局ホームページに掲載

ウ 「労基かがわ」10月号に掲載



(令和6年度版)



(令和6年度香川労働局オリジナル版)

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(1) 誰もが働きやすい職場環境の整備
(多様な働き方、働き方・休み方改革)

⑤ 民間企業における女性活躍促進のための支援



今年度の主な取組

・ 女性活躍推進法の施行状況

【一般事業主行動計画の策定状況(1月末現在)】

企業規模	対象企業数	届出企業数	届出率
301人以上	110社	108社	98.2%
101人～300人	337社	332社	98.5%
100人以下	-	173社	-

【えるぼし認定状況(1月末現在)】

企業規模	301人以上 企業数	300人以下 企業数	合計
	15社	9社	24社
3段階目	10社	9社	19社
2段階目	5社	0社	5社
1段階目	0社	0社	0社

えるぼし認定件数(1月末)

6件(全て3段階目)

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- (1) 誰もが働きやすい職場環境の整備
(多様な働き方、働き方・休み方改革)
- ⑤ 民間企業における女性活躍促進のための支援

今年度の主な取組

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

- ア 各種会議等を活用した周知
- イ 未更新企業に対する電話等による督促
- ウ 法の実効性確保のための報告徴収の実施

(1月末現在)

報告徴収実施件数	39件
----------	-----

【男女の賃金の差異の公表状況(1月末現在)】

対象企業数	公表企業数	公表率
110社	110社 (100社:未更新10社)	100% (90.9%)

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- (1) 誰もが働きやすい職場環境の整備
(多様な働き方、働き方・休み方改革)
- ⑥ 労働施策総合推進法に基づく協議会等
について

厚生労働省
香川労働局
Press Release

香川労働局発表
令和7年1月8日

担 香川労働局雇用環境・均等室 澤渡 尚子
雇用環境・均等室長
雇用環境改善・均等推進監理官 奥藤 佳子
【電話】 087-811-8924
【FAX】 087-811-8926
HP: <https://jsite.nhw.go.jp/kagawa-rodoikyoku/>

地方版政労使会議「香川働き方改革推進会議」を開催します！
～香川県知事・香川の労使団体のトップが出席～

香川県内における生産性の向上、適切な価格転嫁等を通じた賃金引上げ等の気運の醸成、環境整備を進めていくため、地方版政労使会議である「香川働き方改革推進会議」(事務局:香川労働局(局長 藤高保和))を開催します。

1. 開催日時 令和7年1月15日(水) 13:30～15:00
2. 場 所 香川県庁本館21階特別会議室
3. 議 題
(1) 働き方改革共同宣言を踏まえた対応状況
(2) 生産性の向上、適切な価格転嫁等を通じた「賃金引上げ」に向けた取組
(3) その他
4. 出席団体等
日本労働組合総連合会香川県連合会、香川県経営者協会、
香川県商工会連合会、香川県農工連合会、
香川県中小企業団体中央会、香川労働基準協会、
香川県社会保険労務士会
香川県、四国経済産業局、公正取引委員会、香川労働局 ほか
オブザーバーとして関係団体及び機関

*取材いただく場合は、会議前日(1月14日(火))までに、香川労働局雇用環境・均等室(電話:087-811-8924)の担当までご連絡ください。

今年度の主な取組

・「香川働き方改革推進会議」を開催

香川県知事・香川の労使団体のトップが出席

1. 働き方改革共同宣言を踏まえた対応状況
2. 生産性向上、適切な価格転嫁等を通じた「賃金引上げ」
に向けた取組



<会議の様子>



<池田知事あいさつ>

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) ハラスメント防止対策、働く環境改善支援

① 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

ストップ!! 職場のハラスメント

職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に侵す社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の発揮を妨げ、また職場にとっても秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

私たちは以下のような「ハラスメント行為」を許しません!!

※パワハラについては、適切な関係を前提として行われたものであることが前提です。

- マタハラ**
 - 妊娠を報告したら「他人を傷めるので辞めてもらう」と言われた
 - 妊娠中に仕事を強要する場面があること、上司に「旦那様も、赤ちゃんも心配だから休んでほしい」と言われた
 - 妊娠中や産後、育児休業中、育休明け、産後、育児休業が終了した後も、上司から「早く仕事を再開してほしい」と言われた
 - 育児休業期間中に「早く仕事を再開してほしい」と言われた
 - 育児休業期間中に「早く仕事を再開してほしい」と言われた
 - 育児休業期間中に「早く仕事を再開してほしい」と言われた
- セクハラ**
 - 性的な打撃を食った
 - 性的な言動をして、からかう
 - いざつなみなど、嫌味を言われる
 - 性的な内容のメールやLINEが送られる
 - 不必要に身体に接触する
 - 食事やデートに誘われる
 - 交際相手、性行為を強要する
 - 性的な言動を受けた社員をやめさせる
- パワハラ**
 - 罵られる、物を投げつけられる
 - 同僚の前で叱られる「仕事ができない、無能だ」と罵られる
 - 強要される、無理に押し付けられる
 - むとろひでは出来ない仕事を押し付けられる
 - 他の社員に業務を押し付けられ、仕事を考えられない
 - プライベートな事に口出しされる

もしハラスメントを受けた場合は、証拠の収集、被害の記録、相談の申し立て等について迅速に対応することが重要です。

まずは「一人で悩まないで!!」

ハラスメントに関する相談窓口はこちら

まずはNO! 相談先

相談を受けた場合は・・・

事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には被害者に対する法的な対応、加害者に対する懲戒を行います。また再発防止策を行います。

※実際に事業がすすんでいる場合だけでなく、ハラスメントに該当するかどうか判断が難しい場合もご相談に応じます。

※相談は無料、無料で行いますが、お電話による相談についてはお電話料がかかります。また相談は必ずしも、事実関係の確認に協力しない方が不利な結果に繋がりますので、みなさん安心して相談してください。

経路が良かった方、貴社や介護をする方へ・・・

- 経路、出庫、帰省や介護を行う方が利用できる、さまざまな制度がありますので、お気軽にご相談ください。
- 内部連絡体制の活用にも、早急に上司や人事担当者にご相談ください。
- 相談や情報を利用する場合には、必要に応じて業務の分担の調整などを行います。
- 相談や情報を利用する方は、自分の業務に支障のないようコミュニケーションを図ることをお勧めいたします。

今年度の主な取組

- ・ 雇用環境・均等室や総合労働相談コーナーにおけるハラスメント相談件数は増加

【ハラスメント相談件数(1月末現在)】

相談事項	令和4年度	令和5年度	令和6年度
セクシュアルハラスメント	40件	52件	51件
妊娠・出産等ハラスメント	32件	43件	26件
パワーハラスメント	172件	593件	730件

- ・ ハラスメント相談により把握した労使間の紛争について紛争解決援助として助言を実施、また、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、報告徴収や報告請求を実施し厳正な助言・指導を実施

【ハラスメント助言・指導件数(1月末現在)】

助言・指導事項	令和4年度	令和5年度	令和6年度
セクシュアルハラスメント	6件	5件	8件
妊娠・出産等ハラスメント	6件	2件	1件
パワーハラスメント	3件	25件	32件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) ハラスメント防止対策、働く環境改善支援

① 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

香川労働局

ハラスメントチェックシート
をご活用ください

① <https://site.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/> にアクセス

香川労働局

② 目的や内容で探す 中の ハラスメント をクリック
次ページをクリック後の画面が、

厚生労働省 香川労働局雇用環境・均等室
電話番号 087-811-8924

ご存知ですか？職場のハラスメント

● 防止対策を講じることが義務付けられている
ハラスメントの定義はこちら
<https://site.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/content/content/000330508.pdf>

● ハラスメント防止対策
チェックシート(企業用)はこちら
<https://site.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/content/content/000330509.pdf>

● ハラスメント防止対策
周知リーフレットはこちら
<https://site.mhlw.go.jp/kagawa-roudoukyoku/content/content/000330510.pdf>

香川労働局

③「こちら」をクリックしてチェックシートをダウンロードしてください(※Excelのマクロを使用しています)

④すべての項目について、「Yes」か「No」のどちらかをチェックを入れてください

⑤11項目のチェックが入力できたら、クリック

今年度の主な取組

- 7月22日、一般社団法人香川県トラック協会からの要請を受けハラスメント防止対策に係る説明を実施
- 企業個別訪問時にカスタマーハラスメントを含め各種ハラスメント防止対策等について周知を実施
- 12月のハラスメント撲滅月間に併せ、企業が簡単に自主点検できるチェックシートを当局独自で作成し、企業個別訪問時や説明会で周知を実施

そのクレーム、やりすぎていませんか？

暴力・暴言・土下座の強要...

STOP! カスタマーハラスメント
—みなさまに気持ちよく過ごしていただくために—

カスタマーハラスメントとは？
カスタマーハラスメントとは、例えば、
・過大な要求や不当な言いがかりなど、**主観**
内容等に問題があるもの
・主張する内容には正当性があるが、暴力や
暴言など、**主張方法**に問題があるものが
考えられます。
暴力行為を始め、中には犯罪行為に当たる
可能性のあるものも含まれます。

意見を伝える際のポイント
意見がきちんと相手に伝わるように、従業員
に意見を伝える際には、以下の点を意識し
てみてください。
①ひと呼吸、置きましょう！
②言いたいこと、要求したいことを明確に、
そして理由を丁寧に伝えましょう！
③従業員の説明も聞きましょう！

カスタマーハラスメント
対策 HARASSMENT
企業マニュアル

STOP! カスタマーハラスメント

みなさまに気持ちよく過ごしていただくために

カスタマーハラスメント
対策企業マニュアル作成事業検討委員会
令和3年度厚生労働省委託事業、東京海上日動ホールディングス株式会社委託

厚生労働省

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) ハラスメント防止対策、働く環境改善支援

① 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進



今年度の主な取組

- 総合的なハラスメント防止策が講じられるよう、事業主に対し「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を周知
- 学生に対し、メール、SNSでも就活ハラスメント相談ができる「ハラスメント悩み相談室」を周知



行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) ハラスメント防止対策、働く環境改善支援

② 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

今年度の主な取組

- 香川労働局独自リーフレットに掲載し、局長等幹部職員が経済団体や関係機関を訪問し、傘下企業への配布を依頼するほか、企業と接触時に積極的に配付することによる周知を実施

<再掲>

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等



令和6年10月31日

日本労働組合総連合会香川県連合会への要請の様子

今年度の主な取組

・ 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

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
長時間労働に係る監督指導	245件	158件

・ 11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施

- ① 長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して重点的な監督指導を実施
- ② 県下の主要な経営者団体、労働組合等(計6団体)に対し、傘下の企業や労働組合において長時間労働の削減等に向けた取組が実施されるよう、香川労働局長による文書要請

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

今年度の主な取組

③ 香川労働局長が長時間労働の削減等に積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、その取組事例をホームページなどを通じて紹介

**香川労働局長がベストプラクティス企業として
建設現場を訪問！**
～発注者と受注者の協力による長時間労働解消の取組～

香川労働局長（栗尾 保和）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、2024年11月21日（木）に、県内の建設現場を訪問しました。訪問は四国地方整備局と合同で行い、発注者および受注者（元請）と意見交換を行いました。

【ベストプラクティス企業概要】
高松自動車道 高松西IC～大野原IC 間耐震補強工事（その2）
発注者：西日本高速道路株式会社（NEXCO西日本）
受注者（元請）：川田建設株式会社
・工事箇所：香川県香川県香川郡大野原町～香川県高松市大野原町
・工期：令和4年8月23日～令和8年2月2日
・工事概要：弘田川橋、宮川橋、財田川橋の耐震補強工事



2024年4月から改正労働基準法などが適用されている建設業の長時間労働の要因の中には、短い工期での発注など個々の建設業の事業主だけでは改善することが困難な部分も多くあり、発注者と受注者が協力しての対応が必要不可欠です。こうしたことから、本年度のベストプラクティス企業訪問は、発注者と受注者が協力して労働時間削減に積極的に取り組んでいる建設現場を訪問しました。

具体的な取組

- 発注者（NEXCO西日本）
 - 【週休2日工事の推進】
 - 【工事書類の軽減の推進】
 - 【遠隔立会による材料検査の実施】
工場検査を受・発注者と製造業者（工場）の3地点間でビデオ通話により実施
 - 受注者（川田建設株式会社）
 - 【WEBカメラによる現場モニタリング】
本社・支店・スマホで、24時間随時に現場の様子を把握。異常が見つければ即座に対応ができる。
 - 【現場写真のクラウドへの即時保存】
①タブレットによる現場写真撮影と②現場とクラウドをつなぐWi-Fi導入により、現場で撮影した写真を即時に支店と共有（現場から従業員が戻ると待たず写真整理が可能に）。③市販ソフトによる写真の自動整理と④クラウドでの一元管理により、必要な写真の有無が容易に確認可能に。
 - 【労働時間の見える化】
勤怠管理システムを導入し、本人も管理者も随時、毎月の時間外・休日労働時間数が確認可能に。
 - 受・発注者間の意思疎通
 - 【週間工程会議の有効活用】
労働時間削減につながる改善策を含め受・発注者間で意思疎通



WEBカメラを用いた現場監視等について説明いただきました



発注者・受注者双方から、取組事項について説明いただきました

発注者：西日本高速道路株式会社のお話

- ・以前から必要書類が多い等の声が発注者から寄せられていたことを踏まえ、時間外労働の上限規制の開始に先立ち、NEXCO3会社（NEXCO東日本・中日本・西日本）が共同で建設業界と意見交換を重ね、働き方改革及び工事円滑化の行動宣言と4つの施策を策定、公表しました。
- ・受注者と認識を共有できるように、その宣言等に沿って、3月にNEXCO西日本独自の取組を加えた工事管理スリム化ガイド「4-you」を作成しました。この取組内容は、受注者などの関係者の意見を踏まえ、随時見直ししています（2024年7月に4-youの第2版策定）。
- ・受注者の働き方改革に取り組んで、今まで当たり前に受注者に提出を求めていた書類の中にも簡素化できるものがあるという点に気づかれました。これは自社の業務効率化への気づきにもなり、「それ無駄じゃないのか？」という発言が出るようになりました。
- ・もちろん個別書類の審査は担当部署が判断するため、受注者に求める資料の量も人によって差が生じます。まだまだ過渡期であり、様々な機会を通じて全社方針を各社員の意識に浸透できるよう努力を重ねています。

NEXCO西日本の具体的な取組はこちら



4つの施策 工事円滑化に向けた取組み（4つの柱）

1. 設計図書の高品質向上（設計回書への条件明示等）
2. 適正な工期の確保（ウィークリスタンスの徹底等）
3. 書類作成の軽減（提出書類の削減等）
4. 施工管理の効率化・省力化

行動宣言（NEXCO西日本提供）

受注者（元請）：川田建設株式会社のお話

- ・遠隔立会等を積極的にを行い、業務の効率化を図っています。
- ・現場全体を撮影しているWEBカメラは、思ったよりもよく映っているという印象です。時間、コスト、安全でもメリットが出てくると感じています。
- ・本社にDX推進室を立ち上げ、自社仕様のソフトウェアを外注委託で開発しました。写真から鉄筋出来高表を自動生成しています。また、工事現場を3次元で生成してVR技術を用いて安全訓練やシミュレーションを可能としました。手戻り防止のため、3次元空間+時間軸の4次元での工程管理を行えるようにしました。
- ・週間工程会議などを通じ、発注者とのコミュニケーションを取り、具体的な改善にもつながっています。
- ・50周年を契機に、当社の人材育成システムである「川田建設アカデミー」を設立し、新入社員や若手社員だけでなく、管理者などの等級別や職種別に応じて教育を実施しています。採用応募や定着率の増加につながったと感じています。



非常に有意義な意見交換をすることができました。ご協力に感謝いたします。

前列左から
・香川労働局長 栗尾 保和
・西日本高速道路 後藤 謙
・四国電力 後藤 謙
・川田建設 部長 松本 謙
・四国地方整備局 建設部 建設課 栗原 謙
・栗原 謙 島田 謙

後列左から
・香川労働局 西原 謙
・西日本高速道路 西原 謙
・香川高速道路事務所長 石黒 謙
・川田建設 現場代理人 藤原 謙

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 中小企業・小規模事業者に対する支援

今年度の主な取組

- 中小企業等の事業場に対する支援として、各労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」による訪問支援を実施

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
訪問支援実施件数	135件	16件

- 「香川働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、ワンストップできめ細かな支援を実施
- 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金等の支給を通じて支援を実施

※詳しい取組は第3の1に記載

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

今年度の主な取組

- 時間外労働の上限規制適用開始事業・業務に関する「時間外労働の上限規制に関する説明会」を9月～1月に開催

対象業種等	説明会開催回数			
	上半期		下半期	
	回数	参加者数	回数	参加者数
医師	—	—	1回	21名
トラック運転者	1回	20名	2回	42名
建設業	1回	15名	4回	79名

- 「香川建設業関係労働時間削減推進協議会」を7月26日に開催
- 委託事業(医療労務管理支援事業)を活用し、医療機関に対し、宿日直許可取得後のフォロー、勤務間インターバル制度の導入の相談、支援を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

働く人のため今すぐ3つのしない配慮にご協力ください!

妨げない 増やさない 勤務時間外にさせない 配慮を

あなたの行動が長時間労働を招いているかも?

荷物の配達で
 ① 何度も荷物の再配達をお願いしていませんか?
 ② 送るときは、一度で受けられる日時と場所を指定しましょう

医療機関に行くとき
 ① 診療時間内に受診や病状説明を受けましょう
 ② まずは、かかりつけへ
 大きな病状は、急患か 難し病気の人がかかると

自宅や近隣の工事で
 ① 短い工期で依頼していませんか?
 ② 近隣工事の説明を夜間・土日に求めていますか?

ドライブイン/貸切ターミナル
 ① 高速のPA/SAでバスの駐車場所に一般車をとめていますか?
 ② 過密日程の貸切ターミナルは避けて、バスやタクシー運転手にも 休憩時間が必要ですよ!

① 過労死発生しにくいペースで働く人の割合 (1/未満%)
 県民・労働者全体 21.2%
 運輸業、郵便業 12.6%
 建設業 6.3%
 製造業 4.9%

② 過労死等認定事業の発生率 (1/未満%)
 運輸業、郵便業 22.44%
 建設業、飲食サービス業 7.16%
 製造業 5.74%
 商業 4.55%

他人へのこのチラシを利用して3つのしない配慮を呼びかけてね!

このチラシは香川労働局のウェブサイトでダウンロードできます

※このチラシは、2024年4月1日、改正労働基準法が施行されたことを受けて作成されています。

関係サイト

国民の皆様のへはたらきかたスズメ
 (厚生労働省ウェブサイト)

医師の働き方改革.jp
 (厚生労働省ウェブサイト)

香川働き方改革推進会議
 (厚生労働省ウェブサイト)

県民の皆様へ
 県民の皆様へはたらきかたスズメ
 県民の皆様へはたらきかたスズメ
 県民の皆様へはたらきかたスズメ

今年度の主な取組

荷主、建設工事発注者、県民等への協力の呼び掛け

- ① 香川労働局長と四国地方整備局長から、建設工事主要発注企業等に対し、「建設業の長時間労働防止に向けた取組等に関する要請」を8月6日に実施
- ② 香川労働局長と香川運輸支局長から、旅行事業者団体に対し、「自動車運転者の長時間労働防止に向けた取組等に関する要請」を9月13日に実施
- ③ 徳島・香川・愛媛・高知労働局長、四国運輸局長及び公正取引委員会四国支所長から、荷主事業主等に向けて、物流を支える環境整備の推進のため、改正労働基準法などの周知を行う文書を9月に公表
- ④ 30の関係機関との共同で、県民向けの周知用チラシ「3つのしない配慮」を作成し、令和6年11月26日に各ウェブサイトに一斉に掲載(3市町の広報媒体に掲載)

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

今年度の主な取組

- ⑤ 小豆地区の医療を守るため、香川県、土庄町、小豆島町、小豆島中央病院と共同で、各町民にチラシを配布し、診療時間内の受診等の呼びかけを実施(島内4か所、計約500部)



- ⑥ 荷待ち時間の削減に係る発着荷主等への要請等

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
発着荷主等に対する要請実施件数(監督署)	68件	110件
トラックGメンの働きかけ参加件数(労働局)	0件	1件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)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 法定労働条件の確保

今年度の主な取組

- 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

- 定期監督及び申告監督の実施

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
定期監督実施件数	1,046件	857件
申告監督実施件数	165件	174件

- 重大・悪質な事案に対する司法処分

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
労働基準法・最低賃金法に係る送検件数	4件	0件
労働安全衛生法に係る送検件数	6件	3件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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 裁量労働制の適正な運用

ウ 労働契約関係の明確化

今年度の主な取組

• 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

【裁量労働制に関する届出状況】

	令和5年	令和6年
専門業務型裁量労働制に関する協定届	62件	33件
企画業務型裁量労働制に関する決議届	18件	28件
企画業務型裁量労働制に関する報告	62件	35件

② 裁量労働制の導入事業場に対する監督指導

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
専門業務型裁量労働制導入事業場 に対する監督指導件数	3件	16件
企画業務型裁量労働制導入事業場 に対する監督指導件数	3件	11件

- 監督指導において、令和6年4月に改正された労働条件明示事項の確認、指導を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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

今年度の主な取組

• 外国人労働者関係

- ① 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8月8日に開催
- ② 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
- ③ 労働基準関係法令違反を出入国在留管理局等へ通報

	令和5年	令和6年
出入国在留管理局等への通報件数	9件	15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	10件	38件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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

今年度の主な取組

- 自動車運転者関係
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

	令和5年	令和6年
四国(香川)運輸(支)局への通報件数	9件	5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	3件	1件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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

キ 社会保険労務士制度の適切な運営

今年度の主な取組

- 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

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
障害者虐待が疑われる情報を報告した件数	5件	4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	5件	4件

- 各種説明会等のあらゆる機会を捉えて周知を実施
- 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

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

今年度の主な取組

- 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 30

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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3日開催の香川産業安全衛生大会

今年度の主な取組

- 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を周知
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580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)での周知を実施
- 全国安全週間(6月準備期間、7月1日から7日本週間)、全国労働衛生週間(9月準備期間、10月1日から7日本週間)、年末年始ゼロ災香川推進運動(12月1日から1月15日)を展開し、事業者が自発的に安全衛生体格に取り組むための機運の醸成を図った
- 7月3日に開催した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(4社)に対して表彰を行い、事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことへの周知啓発を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

今年度の主な取組

- 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
11月、12月に構成員を参集して協議会を開催し、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った
- 行動災害防止対策研修会を香川産業保健総合支援センターと共催で1月に2回(1回目50名参加、2回目51名参加)開催

【行動災害発生状況(1月末現在)】

事故の型	令和5年	令和6年
転倒	277(24.0%)	302(25.4%)
動作の反動・無理な動作	139(12.0%)	176(14.8%)

注:()内の%は労働災害全数(コロナ除く)に対して占める割合

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

今年度の主な取組

- 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、7月に開催した香川産業安全衛生大会、9月に開催した労働衛生週間説明会及び10月に開催した香川健康づくり推進セミナー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(1月末現在)】

	令和5年				令和6年			
	全災害		うち転倒災害		全災害		うち転倒災害	
	男	女	男	女	男	女	男	女
20歳未満	16	10	0	1	10	9	1	2
20歳～29歳	111	36	13	5	121	35	13	7
30歳～39歳	109	38	7	8	122	28	13	2
40歳～49歳	157	63	18	14	165	51	26	11
50歳～59歳	196	97	37	41	200	122	39	49
60歳～69歳	122	100	25	62	135	88	44	48
70歳以上	55	46	19	27	51	54	13	34
合計	766	390	119	158	804	387	149	153

(新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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

今年度の主な取組

- 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（1月末現在）】

業種	令和5年		令和6年	
	死傷者数	コロナ	死傷者数	コロナ
製造業	315(1)	1	344(3)	0
建設業	128(1)	1	130(2)	0
運輸交通業	168(2)	0	169(1)	0
商業	182(0)	2	158(0)	0
保健衛生業	120(0)	410	122(0)	253
全産業	1,156(4)	415	1191(10)	253

死傷者数は新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いたもの

() 内は死亡者数で死傷者数の内数

赤字は新型コロナウイルス感染症へのり患により被災した労働者数

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

才 業種別の労働災害防止対策の推進

今年度の主な取組

【令和6年死亡災害一覧(1月末現在)】

番号	業種	発生月	事故の型 年齢	発生状況
1	接客娯楽業	1月	転倒 60歳代	整地車両で敷地内の傾斜地を走行中に同車両が横転し、頭部を地面に打ちつけたもの。
2	製造業	1月	激突され 30歳代	構内を自転車で移動中、別の労働者が運転する自家用車に追突され頭部を強打したもの。
3	貨物取扱業	1月	墜落・転落 50歳代	船で運送された荷を移動式クレーンで移動作業中、トレーラーの荷台の荷の上から地面に墜落したもの。
4	農林業	2月	墜落・転落 50歳代	木の剪定作業中、足場としていた木の枝が折れ高さ5.6メートルから地面に墜落したもの。
5	製造業	3月	はさまれ・巻き込まれ 40歳代	製麺機(ミキサー)の清掃作業中、回転するタンクと鉄板カバーの間に頭部が挟まれたもの。
6	清掃・と畜業	5月	墜落・転落 70歳代	し尿汲み取りのため、し尿汲み取りのホースを伸ばす作業を行っていたところ、高さ約4メートルの擁壁の上から墜落したもの。
7	建設業	6月	切れ・こすれ 20歳代	埋設された、コンクリート製の管をエンジンカッターで切断中、エンジンカッターが跳ね返り、エンジンカッターの刃が被災者の頸部に接触したもの。
8	製造業	6月	墜落・転落 50歳代	タンクローリーで液体を納入する作業をしていたところ、タンクローリー(高さ約3メートル)から墜落したもの。

行政運営方針

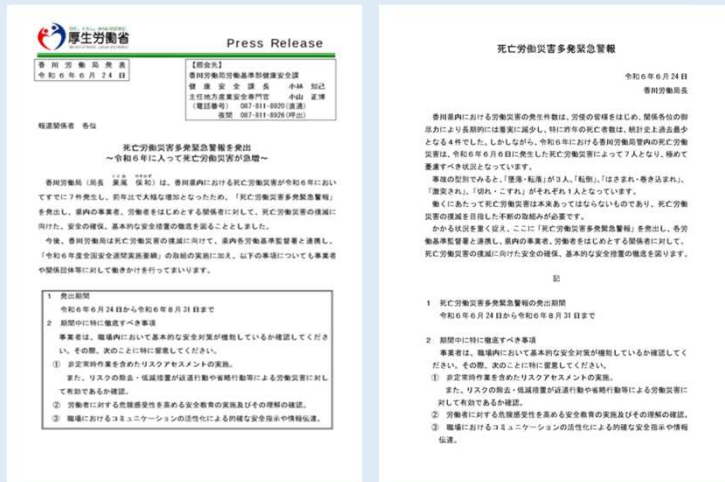
第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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



6月24日に発出した死亡労働災害多発緊急警報

今年度の主な取組

【令和6年死亡災害一覧(1月末現在)】

番号	業種	発生日	事故の型 年齢	発生状況
9	運輸交通業	9月	交通事故 60歳代	トラックを運転して高速道路の追越車線を走行中、別の車両が走行車線から追越車線に進路変更したときに接触され、その反動で故障のため停車中のトレーラーに衝突したものの。
10	建設業	12月	はさまれ、巻き込まれ 40歳代	ベルトコンベヤーに材料を投入する作業をしている際、不調のためベルトコンベヤーを点検していたときに、ベルトコンベヤーのプーリーに頭部と手を巻き込まれたもの。

・ 死亡労働災害多発緊急警報を発生

6月24日時点で死亡災害が7件発生し、前年比で大幅な増加となったこと等から、6月24日に死亡労働災害多発緊急警報を発生し、県内の事業者、労働者をはじめとする関係者に対して、安全の確保等安全措置の徹底を要請

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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4日局・署合同で建設工事現場のパトロールを実施

今年度の主な取組

• 建設業関係

- ① 全国安全週間期間中に建築工事現場のパトロールを局・署合同で実施したほか、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(11回、約2,300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 国土交通省(四国整備局)と連携した労働災害防止に関する説明会(12月及び2月)、現場パトロール(12月及び2月)の実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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



12月16日局・署合同で造船工場のパトロールを実施

今年度の主な取組

・ 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7回実施し、労働災害防止を周知

③ 転倒災害の発生件数が多い業種でもあり、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出席し労働災害防止を周知(7団体約250人)

⑤ 年末年始ゼロ災害香川推進運動の一環として、造船工場のパトロールを局・署合同で実施

・ 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 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

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3) 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



12月8日に開催した合同会議

今年度の主な取組

- ③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において、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組である医療保険者との連携等を周知
 - 10月2日に香川健康づくり推進セミナーを開催し、労働衛生対策に関する各種講演のほか、運動器測定、転倒災害防止対策等の体験・展示コーナーを設置することにより健康確保対策に係る周知啓発を図った
 - 12月8日に香川県地域両立支援推進チーム連絡会・長期療養者就職支援担当者連絡協議会合同会議を開催し、構成機関からの事例の発表により共有し、今年度の取組、令和7年度の取組計画等について、協議した

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

今年度の主な取組

・ 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5回実施

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

・ 石綿ばく露防止対策関係

①香川県または高松市と各労働基準監督署による建設リサイクル法に基づく合同パトロールを6月と10月に実施(合計73現場)し、解体工事におけるばく露防止措置等を指導

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

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

今年度の主な取組

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
(クールワークキャンペーン(5月から9月)の展開)

【熱中症による死傷者数】 (R6年は1月末現在)

発生年	H29年	H30年	R1年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
休業4日以上 の死傷者数	12	13	13	9	5	10	9	14
うち死亡者数	2	0	0	0	1	0	0	0

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)安全で健康に働くことができる環境づくり

③14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

今年度の主な取組

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労働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

- 改訂された騒音障害防止のためのガイドラインの周知
- 令和7年1月から、労働安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されたことから、香川県社会保険労務士会ほかに対し周知依頼を実施

特に、労働者死傷病報告については、重点的に周知を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(3)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

今年度の主な取組

- 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3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度 (1月末)
新規受給者	5,056	5,430	5,752	—
脳・心臓疾患	3	1	3	3
精神障害	9	9	17	21
石綿疾患	14	8	15	14
新型コロナウイルス感染症	84	998	512	160

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

- ① 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

今年度の主な取組

- 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を実施

【育児・介護休業法に基づく報告徴収の実績(1月末現在)】

実施事業場数	法違反の内容	助言件数
41事業場	育児休業制度(出生時育児休業含む)	13件
	子の看護休暇制度	7件
	雇用環境整備	17件
	所定労働時間短縮措置関係	31件
	個別周知・意向確認関係	4件
	介護休業制度	11件
	介護休暇制度	6件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

① 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別通知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①~④▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大 (3歳未満)	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生終了まで
取得事由の拡大 (3歳未満)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③緊急時に伴う学習困難等 ④入園(入学)式・卒業式
労務措置による継続 取得期間6か月未満 除外規定の廃止	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を適用 子の看護等休暇
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数は、従行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 予定外労働の制限(就業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能な労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学期の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	(代替措置) ①育児休業に関する期間に準ずる措置 ②就業形態の変更等 ③テレワーク	(代替措置) ①育児休業に関する期間に準ずる措置 ②就業形態の変更等 ③テレワーク

※ 両立支援措置を講ずることに関する具体的な実施方針があり、その実施に準ずる労働者がいる場合にのみ、労務協定を締結し労務協定を結ぶことで、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

仕事 & OF 育児 介護

2025年 4月1日 START!

もっと両立しやすく法改正!

男女ともに、育児や介護をしながら働き続けられるよう、**育児・介護休業法**と**次世代育成支援対策推進法**の改正。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

今年度の主な取組

- 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、以下の取組を実施
 - ア かがわ子育て県民会議等の外部会議等で講演
 - イ 関係機関の説明会等を利用した資料の配布
 - ウ 香川県と共催し、事業主等に向けた説明会をハイブリッド方式(対面及びオンライン)で実施(ハイブリッド2回、対面2回実施、延べ約380社参加)

厚生労働省 香川労働局

改正育児・介護休業法等が令和7年4月1日以降順次施行されます!

令和6年度 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等 説明会

要申込 先着順

改正のポイントはココ!

- ① 子の帰郷に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- ② 育児休業の取得状況の公表義務拡大、次世代育成支援対策の推進・強化
- ③ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

企業で人事・労務を担当する方 ふるってご参加ください!
3会場及びオンラインで順次開催します!
※オンライン会議システムZoomを使用します。

会場
① 高松会場(高松サポート合同庁舎 南館101大会議室)
令和7年1月20日(月) 13:30~16:00
令和7年1月27日(月) 13:30~16:00

② 丸亀会場(丸亀市民交流活動センター マルタス)
令和7年2月6日(木) 13:30~15:40

③ 観音寺会場(ハイスタッフホール(観音寺市民会館))
令和7年2月13日(木) 13:30~15:40

定員
① : 100名(会場) + 50名(オンライン)
② : 70名

共催 香川県

《お問い合わせ先》 香川労働局雇用環境・均等室 TEL 087-811-8924

参加申込みについては裏面をご覧ください



行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

① 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

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ています

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ています

厚生労働省・都道府県労働局

令和7年4月1日から
新たな10年がスタート！
次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます

次世代育成支援対策推進法は、次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整えるために定められた法律であり、継続的であること、人への利益、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・公表、外部への公表、労働者の周知を行うことが義務づけられています（100人以上の企業は算外適用）。

令和4年5月に成立した「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」により、法律の施行期日のあらしに10年間延長され、令和17年3月31日までとなりました。

1 行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況等に照る状況把握・数値目標の設定を義務付け

行動計画の策定又は変更を行う際には、育児休業等の取得状況（※1）、労働時間等の状況（※2）を把握することにより、育児休業等の取得状況に労働時間等の状況に照る数値目標の設定が義務付けられます。

※1 育児休業等の取得状況は、育児休業取得率、育児休業後の「育児休業等及び育児休業後の稼働率」※2 ユーザーの働き方（※3）の観点から、1人1月の割合、この数値目標等は育児休業取得率の目標値等の目標値（例えばプロフェッショナル職員の取得率）を算出する上で、算出目標値

2 認定基準の再確認（認定種類の認定基準全体は、p.2~p.3でご確認ください。）

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみん認定基準＜共通＞

①女性の育児休業等の取得に係る基準の再確認（※1）

認定種類	育児休業等の取得率	育児休業後の稼働率
くるみん	7%以上	70%以上
プラチナくるみん	10%以上	70%以上
トライくるみん	10%以上	70%以上

②男性の育児休業等の取得に係る基準の再確認（※1）

認定種類	男性の育児休業等の取得率	育児休業後の稼働率
くるみん	10%以上	70%以上
プラチナくるみん	10%以上	70%以上
トライくるみん	10%以上	70%以上

③働き方の再確認に係る基準の再確認（※2）

認定種類	1人当たりの月平均の法定労働時間	45時間未満
くるみん	45時間未満	45時間未満
プラチナくるみん	45時間未満	45時間未満
トライくるみん	45時間未満	45時間未満

④働き方と女性キャリア形成支援に係る計画の策定・実施に係る対象の再確認（※3）

認定種類	女性労働者を対象とした研修
くるみん	女性労働者を対象とした研修
プラチナくるみん	女性労働者を対象とした研修
トライくるみん	女性労働者を対象とした研修

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

今年度の主な取組

- 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策定義務企業へ文書周知を実施

【一般事業主行動計画策定状況(1月末現在)】

企業規模	対象企業数	届出企業数	届出率
301人以上	110社	107社	97.3%
101人以上300人以下	337社	335社	99.4%
100人以下	—	499社	—

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

- ① 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充



「プラチナくるみん」「えるぼし」
合同認定通知書交付式

今年度の主な取組

- 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
 - イ 「労基かがわ」への掲載
 - ウ 報告徴収時にリーフレットを配布
 - エ 労働局や関係機関が主催で開催した説明会で周知
 - オ 男性の育児休業等取得実績がある企業に訪問した際に認定制度について説明、認定申請を勧奨

【くるみん認定状況(1月末日現在)】

企業規模	くるみん認定 企業数(社)	プラチナくるみん認定 企業数(社)
301人以上	26社 	7社 
101人以上300人以下	22社	2社
100人以下	10社	1社

くるみん認定件数	6件
プラチナくるみん認定件数	2件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

- ① 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

中小企業事業主の皆さまへ 厚生労働省・都道府県労働局

令和6(2024)年度
両立支援等助成金が**拡充**され
使いやすくなりました!

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等

- ① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 140万円/人 支給! うち 最大 30万円 先行支給!^{※1}
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- ② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると
最大 128万円/人 支給! うち 最大 23万円 先行支給!^{※2}
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 業務体制整備経費20万円に拡充
- ③ 支給対象となる企業規模を 全産業一律 300人以下 に拡大!

2 出生時両立支援コース 第2種

- ① 第1種の受給実績がなくても 第2種の申請可能!^{※3}
- ② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で 60万円 支給!^{※2}

企業活用例は裏面をCheck ▶▶▶

その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)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

令和6年12月 作成

今年度の主な取組

- 仕事と育児・介護の両立支援のための助成金を周知
【両立支援等助成金申請件数(1月末日現在)】

コース名	申請件数
出生時両立支援コース	32件
介護離職等防止支援コース	14件
育児休業等支援コース	87件
育休中等業務代替支援コース	2件



丸亀市市民活動交流センターにおける配架状況

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

- ② 子育て中の女性の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズコーナーにおける就職支援・情報発信の強化

しごとプラザ高松
〒760-0029 高松市丸亀町13-2
TEL:087-823-8609
施設詳細

ハローワーク丸亀
〒763-0033 丸亀市中府町1-6-36
TEL:0877-21-8609
施設詳細

マザーズコーナーホームページ

今年度の主な取組

- 子育て中の女性等を対象とした専門窓口(マザーズコーナー)において個々のニーズに応じた就職支援を実施
- 香川労働局ホームページ内に専用ページを作成し、マザーズコーナーの利用方法や支援メニューを周知

就職件数(1月末現在): 669件



しごとプラザ高松
マザーズコーナー



ハローワーク丸亀
マザーズコーナー

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(4) 仕事と育児・介護の両立支援

③ 不妊治療と仕事の両立



今年度の主な取組

- くるみん認定基準に加えて不妊治療と仕事の両立に取り組む企業を認定する「くるみんプラス」やくるみん助成金を周知
- 「不妊治療を受けながら働き続けられる環境づくりのためのマニュアル」、「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、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した周知啓発を実施
- 不妊症、不育症に関する相談窓口である「性と健康の相談センター」を労働局ホームページで周知
- 令和6年度産業保健研修会にて育児休業等の諸制度及び不妊治療と仕事との両立について講演

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

- ① 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

(事業主の皆さまへ)

令和6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雇用の雇用管理の整備等、高齢者の長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、高齢雇用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1～3のコースがあります。

I 65歳超雇用推進コース

対象 以下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。
A. 65歳以上の定年引上げ **C. 希望者を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入**
B. 定年の定めの廃止 **D. 他社による継続雇用制度の導入**

支給額 期間の対称や年齢の引上げ幅等に応じて、下表の金額を支払します。

65歳以上の定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止	66～69歳	70歳以上	定年の定めの廃止
65歳	66～69歳	70歳以上	
継続雇用者(名)	継続雇用者(名)	継続雇用者(名)	
1～3人	15万円	20万円	30万円
4～6人	20万円	25万円	50万円
7～9人	25万円	30万円	85万円
10人以上	30万円	35万円	105万円
			160万円

【C. 希望者を対象とする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)

継続雇用者(名)	66～69歳	70歳以上
1～3人	15万円	30万円
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

【注】65歳以上の継続雇用者とは、多岐申請日以前において1年以上継続して雇用されている65歳以上の雇用継続推進対象者となります。また、A～Dのうち1つの助成を実施する場合も、実施期間の定年または継続雇用年齢(Dの場合、他の事業主に於ける継続雇用年齢と同様)が70歳未満である場合に支給します。

主な支給要件

- 影響を現出した際に経費を要した事業主であること。
- 事業を実施した労働者の大半が継続して雇用されている事業主であること。以下のほか、高齢者雇用等推進活動の普及及び高齢者雇用管理に関する事業を1つ以上実施している事業主であることが必要です。

申請受付期間

A～Dの申請の受理開始は各月の15日から受理してからの翌月の15日まで(15日が行政機関の休日・土曜日、日曜日、振替の日にあつた場合は、受理開始日は前日)となります。
 ※65歳超雇用推進助成金(65歳超雇用推進助成金コース)支給申請書に必要書類を添付して、(給)高齢者雇用推進活動推進事務局(総務部 高齢者雇用推進課)に提出してください。
 ※各月ごと申請書提出は1回限りです(申請期間内)。申請書提出後、申請書提出の状況に応じた対応を行います。以下「申請書の提出」といいます。必要書類を添付していただきます。
 ※各月ごと申請書提出は1回限りです(申請期間内)。申請書提出後、申請書提出の状況に応じた対応を行います。必要書類を添付していただきます。

厚生労働省 | 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (JEED) | 03-3431-1101

70歳雇用推進プランナー[®] 高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月より努力義務化)などに向けた高齢者の戦力化のための案件整備について、ご相談ください!

なぜ高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る見込みです。
- 高齢者の高い就業意欲
60歳以上の就業意欲は過半数の人が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・高齢者雇用アドバイザーとは

高齢者の雇用に関する専門知識や経験などを持っている専門家です。

【独立行政法人】 中央企業協会 | 経営コンサルティング | 人事労務管理推進協会 | など

相談・助言	無料	提案	有料
高齢者の雇用に必要な知識の提供 専門的かつ具体的な相談・助言を行うこと。		70歳までの就業機会確保などに向けた高齢者雇用のための定年引上げや高齢者雇用促進などの制度変更に関する具体的な提案を行うこと。	
人事管理制度の見直しに関すること		制度の見直し	
給与・退職金制度の見直しに関すること		長期的な退職金制度の構築	
研修に関すること		研修プログラムのリストを提供	
労働環境に関すること		制度変更に関する期間や費用の提供	
その他のサービス <th>無料</th> <th>企業立案等サービス</th> <th>有料</th>	無料	企業立案等サービス	有料
雇用能力評価ツールによる課題などの見える化 職場やチーム方針等に即応した対応で、高齢者雇用に関する課題を把握し、弊社に対してアドバイスします。		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を行うこと。高齢者の雇用・活用を促進するための提案が期待されています。中堅企業・中小企業の高齢者雇用推進のために、貴社の課題に合わせた助成プランを構築し、申請を行います。 (費用は1名1単位が負担となります)	
貴社の取組みにおける好事例の提供 同業他社の取組みが成功している事例や、他の会社などに向けた取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。			

今年度の主な取組

- (独) 高齡・障害・求職者雇用支援機構(以下「高障求機構」という。)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
- 高障求機構と連携した企業支援として、70歳雇用推進プランナーとハローワーク職員の同行企業訪問を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

- ① 高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等

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

今年度の主な取組

- 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

【生涯現役支援窓口での65歳以上の就職支援状況(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
就職目標件数	(年間)433件	(年間)467件
支援対象者数	736人	648人
就職件数	617件	575件
目標進捗率	142.5%	123.1%

- 短期的・臨時的・簡易な就労を希望した求職者に対しては、地域のシルバー人材センターの活用も助言
- 求人を提出する事業主に、求人内容・条件を確認し、仕事の切り出し、就業時間の短時間化を適宜提案し、高齢者の雇用機会を確保

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

ア 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

障害者雇用に対して
なかなか前向きになれない、
どうしても不安があるといった理由は
何でしょうか？
「どこにも聞けない！」
そのきっかけ作りの見学会に
ぜひご参加ください！

香川労働局
職業安定部
職業対策課
☎087-811-8923

**事業所見学
& 雇用セミナー**
2025.1.27(金)
10:00~11:30

集合場所 株式会社ワイケース駐車場
(開場5分前までにお集まりください)

心にする認定企業
実雇用率2.30%
株式会社
ワイケース
香川県仲多度郡
多度津町山原300番地
機械工業(ワイシャツ製造)
OEM(お客様さまが展開するブ
ランド商品)のシャツ製造、シャツ
に関する様々な事業
令和3年3月

障害者雇用に
対する不安要素

- 1対1の配置で、仕事は進
むの？
- 工夫ってどのようにしてい
るの？
- 障害者が長く勤務するた
めの秘訣ってあるの？

障害者雇用の特徴

- 障害者1名に対して1名の
支援担当者を配置
- 業務管理等にも工夫をして
いる
- 障害者の平均勤続年数が
長い(10年以上勤務！)

事業所見学&雇用セミナー

今年度の主な取組

- 県内各企業に対して、県知事と労働局長の連名による、障害者の積極的な雇用に向けた要請文書を送付
- 労働局の職員や障害者雇用に積極的に取り組む企業担当者から法定雇用率未達成企業等に対して、障害者雇用の進め方やノウハウを紹介する事業主向けワークショップを開催
- 特別支援学校の生徒を対象とした事業所見学会を実施

にし西 行程表
令和7年1月21日(火)

福祉バスで移動

9:00 発	香川大学教育学部付属特別支援学校 (8:55 集合)
9:20~9:25	香川県立香川丸亀支援学校
9:55 発	JR 多度津駅
10:30~11:30	協同食品 株式会社
12:00~12:50	移動・昼食(瀬戸グリーンセンター) ※バス内で出発時間をお伝えします。
13:20~14:20	三和工業 株式会社
14:50 着	JR 多度津駅 解散
15:20 着	香川県立香川丸亀支援学校 解散
15:45 着	香川大学教育学部付属特別支援学校 解散

ひがし東 行程表
令和7年2月17日(月)

福祉バスで移動

9:20 発	香川県立 視覚支援学校 (9:15 集合)
9:45 発	琴電 高松港駅
10:20~11:20	石丸製麺 株式会社
11:50~12:45	移動・昼食(幸立文化センター) ※バス内で出発時間をお伝えします。
13:00~14:05	関西陸運 株式会社
14:15 着	香川県立 東部支援学校 解散
15:05 着	香川県立 視覚支援学校 解散

特別支援学校事業所見学会

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施等

1 事業の目的

・ 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に対して、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

障害者雇用推進チーム

労働局・ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携の下で以下の事業等を実施
○ 労働局・ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター（企業支援分）」や「精神・発達障害者雇用サポーター（企業支援分）」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
○ ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、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。

支援内容

- ・ 職場実習の実施
- ・ 企業向けセミナー
- ・ 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学
- ・ 業務の切り出し支援
- ・ 求人受理
- ・ 各種助成金制度の活用支援
- ・ ショプコーチ等の活用案内
- ・ 職場定着支援

準備段階

採用活動

採用後

今年度の主な取組

- ・ 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
- ・ 福祉・教育・医療分野との連携体制を構築・強化し、雇用への移行を促進するため、新たに就労支援機関、特別支援学校、医療機関、地方自治体等との「地域連携推進協議会」を開催
- ・ 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
- ・ 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、1月末までに4社を認定

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

今年度の主な取組

【ハローワークにおける障害者職業紹介状況(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
就職件数(件)	832	912
新規求職申込件数(件)	1,874	2,029
就職率	44.4%	44.9%

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6年4月現在 337センター)



ご利用の障害者就業・生活支援センター

センター名	住所	支援地域
井主	東かがわ市船津5301-5	さぬき市、東かがわ市
ザリーズ	高松市御蔵町545-1	高松市、三好市、高島町、土庄町、小豆島町
くらら	丸亀市津田町585-1	丸亀市、新出市、香東寺市、高津町、琴平町、まんのう町、宇多津町、津田町
つばさ	観音寺市流田町750-1	観音寺市、三豊市

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

イ 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ等の支援

中小企業主の皆さまへ

「障害者雇用に関する優良な中小企業主の認定制度（もにす認定制度）」をご存じですか

「障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度」とは、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（2020年4月1日施行）。

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・関係・サービス・広域などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小企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ウェブサイトに掲載され、社会的認知度を高めることができます。
 - ・ 認定事業主に限らず、関係機関などから問い合わせを受ける場合があります。
 - ・ 社社が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「障害者雇用促進融資」の低利融資の対象となります。
 - ・ 認定事業主に限り、必要な融資資金や長期返済計画に活用できます。
 - ・ 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・地方公共団体の補助事業の発注評価を受けることができる場合があります。
 - ・ 詳細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。

※ 認定申請書は、各都道府県労働局のウェブサイトに掲載されています。

この認定制度を通じて、企業が社会貢献度を高めることにつながるとともに、地域に根ざった企業が障害者雇用の促進や安定に関する取り組みを積極的に実施し、社会全体の障害者雇用の促進や安定の取り組みが一層進められることが期待されます。

また、障害者雇用の促進や安定の促進を通じて、地域における多様な人材の活躍や、女性の活躍、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

主な障害者雇用優良中小企業主の認定基準

① 以下の評価基準に基づき、合計20点（特例子会社は35点）以上得ること
※ 取り組み関係で5点以上、成果関係で5点以上、情報開示関係で5点以上をそれぞれ得ること。

② 法定雇用率義務超過以上の対象障害者を雇用していること
※ 特例子会社制度、関係会社特別制度、関係会社特別制度または事業協同組合特別制度を利用している事業主または事業協同組合等が申請の場合は、これらの制度を適用せずとも、当該事業主または事業協同組合等において法定雇用率超過の対象障害者を法定雇用率超過以上に雇用していることが必要。

③ 特例子会社が申請する場合は、特例子会社制度または関係会社特別制度により、就業主も雇用率制度の対象障害者を法定雇用率超過以上に雇用していることが必要。

④ 指定就労継続支援A型利用者を置き、雇用率制度の対象障害者を雇用していること
※ 法定雇用率超過が1人以上の場合でも、対象障害者を1人以上（実人員）雇用していることが必要。

⑤ 障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※ 評価項目一覧

評価項目	申請時	評価結果	評価点	大項目	申請時	評価結果	評価点	評価結果	評価点
1. 雇用状況	2. 雇用率	特例超過	2.0	1. 法定雇用率超過	特例超過	特例超過	4.0	特例超過	4.0
	2. 関係会社	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	3. 関係会社	特例超過	2.0		特例超過	2.0	特例超過	2.0	
2. 就業状況	4. 就業状況	超過	1.0	2. 就業状況	超過	超過	4.0	超過	4.0
	5. 就業状況	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	6. 就業状況	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
3. 就業促進	7. 就業促進	超過	1.0	3. 就業促進	超過	超過	4.0	超過	4.0
	8. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	9. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
4. 就業安定	10. 就業安定	超過	1.0	4. 就業安定	超過	超過	4.0	超過	4.0
	11. 就業安定	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	12. 就業安定	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
5. 就業促進	13. 就業促進	超過	1.0	5. 就業促進	超過	超過	4.0	超過	4.0
	14. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	15. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
6. 就業促進	16. 就業促進	超過	1.0	6. 就業促進	超過	超過	4.0	超過	4.0
	17. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	18. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
7. 就業促進	19. 就業促進	超過	1.0	7. 就業促進	超過	超過	4.0	超過	4.0
	20. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	
	21. 就業促進	超過	1.0		超過	1.0	超過	1.0	

このほかにも要件がありますので、詳細は都道府県労働局のウェブサイトに掲載されている「障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度申請マニュアル（事業主向け）」をご覧ください。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。

今年度の主な取組



【もにす認定通知書交付式】

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

ウ 改正障害者雇用促進法の円滑な施行

今年度の主な取組

- 法改正による、特定短時間労働者(週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者)の実雇用率算定等について、リーフレットにより周知
- 障害者雇用状況報告について、正確な記入及び提出を促進するため企業向けの説明会を新たに開催

事業主のみなさまへ

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1.0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1.0%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)	5.0%
・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 ・農林業	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 ・小中学校	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・香川労働局・ハローワーク

Point ③ 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

7 精神障害者の算定特別の措置(令和5年4月以降)。
 従来は精神障害者(20時間以上20時間未満)の算定割合について、算定の限(雇用率)上、算入される割合が低く、1カウントとして算定されるようになっていました。

7 一般の週所定労働時間が20時間未満の方の雇用率への算定(令和6年4月以降)。
 従来は週所定労働時間が20時間未満の方の雇用率への算定割合が低く、算定の限(雇用率)上、0.5カウントとして算定されるようになっていました。

障害者雇用・障害者等求人についてのご相談先(福祉のハローワークまで)

■ハローワーク徳島 〒761-8566 徳島市花ノ宮町2-2-3 TEL 087-806-0043 (部内ダイヤル) 徳島県雇用促進課(3階) 電話番号464	■ハローワーク丸亀 〒763-0033 丸亀市中町1-6-38 TEL 0877-21-8609 (部内ダイヤル) 334
■ハローワーク松山 〒769-2301 松山市長瀬安889-1 TEL 0879-52-2595	■ハローワーク高松 〒768-0067 高松市本町7-8-6 TEL 0875-25-4521
■ハローワーク坂出 〒762-0001 坂出市東町2-6-27 TEL 0877-46-5545	■ハローワークかがやき 〒769-2601 かがやき市日本松591-1 TEL 0879-25-3167
■ハローワーク土庄 〒761-4104 小豆郡土庄町甲6195-3 TEL 0879-62-1411	■障害者雇用・ハローワーク 〒761-4104 小豆郡土庄町甲6195-3 TEL 0879-62-1411

■香川労働局 勤労センター
 〒760-0019 徳島市セントラル2-1
 徳島シンボルタワー 4F 401室 電話12階
 TEL 087-823-0505

受付日・時間
 平日 8:30-17:15
 (土日祝日及び年末年始を除く)

厚生労働省・香川労働局・ハローワーク

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

エ 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
 オ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援 (精神・発達障害者雇用サポーター)

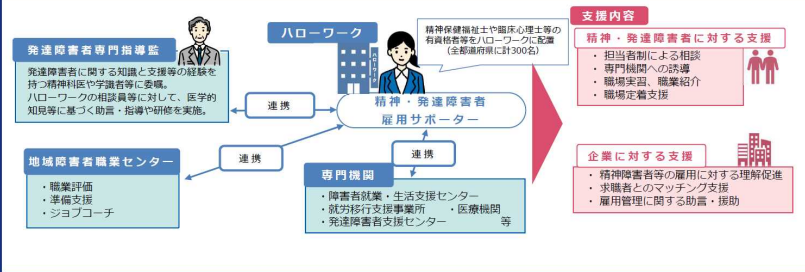
1 事業の目的

○きめ細やかな支援を要する精神障害及び発達障害のある求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。
 ○ハローワークに精神・発達障害者等の専門知識や支援経験を有する者を配置し、障害特性に応じた専門的な就職支援を実施する。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

求職者に対する職業相談・紹介を実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施。

- 令和6年度からは、新たに「精神・発達障害者雇用サポーター」を設置。



今年度の主な取組

- 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・発達障害者雇用サポーターと、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
- 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興味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

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

② 障害者の就労促進

カ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

今年度の主な取組

- 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
- 労働局の担当者が公的機関を訪問し、雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう啓発・助言等を実施。併せて、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

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

③ 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

今年度の主な取組

- 高松新卒応援ハローワークの留学生コーナーに、就職支援ナビゲーターを配置し、職業相談等を実施
- 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
- 外国人留学生の採用を検討する事業所向けのセミナーを新たに開催

日本で就職を希望する外国人留学生のみなさんへ

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、日本人学生と同一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。

就職までのいっかん支援

- 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 ☎087-823-8609

知識ゼロから学べる！

人材不足の今こそ多様な人材活用を！

外国人留学生採用という人事戦略

参加無料

少子高齢化に伴う労働力人口の減少は深刻であり、人手不足は全産業に共通する大きな社会課題となっています。労働者の確保があらゆる産業で死活問題となっている中、外国人労働者は2013年から11年連続で過去最多を更新しています。「自社でも外国人労働者の雇用を検討したいけど、分からない事も多く不安だ…」そんな経営者様の悩みに対し、外国人雇用に関する不安や疑問を解消し、雇用管理から適切な労務管理につなげるための外国人留学生採用セミナーを開催します！

日時 令和6年12月11日(水) 14:00～16:30

開催場所 ハローワーク高松 3階 大会議室

対象 高松市及び三木町に本社、または事業所を有しており、外国人留学生の採用を検討している事業所の経営者、人事担当者の方など

登壇者 定員20社

- 四国のどげ申請 しらさき行政書士事務所 行政書士 白木 衛 氏
- すぎたち経営労務コンサル 特定社会保険労務士 杉立 佳久 氏
- 森田福祉社会保険労務士事務所 国家資格キャリアコンサルタント、認定社会人 森田 隆太郎 氏
- 学校法人穴次学園 国際教育センター所長 清水 泰 氏

申込み 事前申込み制 ※申込み期間：10月21日(月)～11月22日(金) 案内文に同封の参加申込書をメール（申込書はPDF添付）または持参にてご提出ください。定員を越えるお申込みがあった場合、先着順とさせていただきますので、お早目にお申込みください。

ハローワーク高松 事業所部門

〒761-8566 高松市花ノ宮町2-2-3 TEL: 087-806-0044 担当: 藤田

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

③ 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

外国人を雇用する事業主の皆さまへ

令和6年6月版

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内で能力を十分に発揮しながら適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

以下の2点は、事業主の責務です！

1 雇入れ・離職時の届出 P.2~

外国人の雇入れと離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。届出に当たり、雇い入れる外国人の在留資格などを確認することで、不法就労の防止にもつながります。

また、ハローワークでは、届出を基に、雇用管理の改善に向けた事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

2 適切な雇用管理 P.10~

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「**外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針**」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

この指針に沿って、**職場環境の改善**や**再就職の支援**に取り組んでください。

▶ その他（ご参照ください）

外国人労働者の雇用管理改善等に係る自主点検表	P.15
在留資格一覧表	P.16
外国人の雇用に関する参考情報	P.17
外国人の雇用に関するQ&A	P.18
外国人雇用管理アドバイザーのご案内	P.18
関係機関のお問い合わせ先	P.19
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧	P.20

厚生労働省 都道府県労働局 ハローワーク PL0606019H01

今年度の主な取組

- ・ ハローワーク高松外国人雇用サービスコーナーに通訳者1名を配置し職業相談を実施（毎週火曜日午前、木曜日午後）
- ・ 「多言語機能音声翻訳機器」や多言語・やさしい日本語でのリーフレット等を活用した就職支援を実施
- ・ 年度当初に「事業所訪問指導等に係る計画」を策定し、事業所に対し外国人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 184件(1月末現在)

- ・ 外国人雇用管理アドバイザーとハローワーク職員が同行し、外国人労働者の雇用管理や課題等に関する相談・指導を実施
- ・ 香川労働局ホームページに、外国人を雇用する事業主向け情報や外国語の情報へのリンクを一覧にしたページを新規に作成

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(5) 多様な人材の就労・社会参加の促進

④ 雇用保険制度の適正な運営

事業主の皆さまへ
2025年1月から、希望する離職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！

「離職票」とは
離職者が雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類です。現在は事業主から離職者にお送りしていますが、2025年1月20日から、希望する離職者の方には、マイナポータルを通じて直接送付するサービスを開始します。離職票のほか、賞与喪失届通知書および雇用保険被保険者期間等証明書も、マイナポータルを通じてお送りします。

「離職票」等が送付されるまでの流れ

事業主から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！
雇用保険の離職手続きを電子申請で提出いただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送付されます。

このサービスの対象となる条件

- 届け出たマイナンバーが被保険者番号と適切に紐付いていること
- 離職者ご自身にマイナポータルと雇用保険WEBサービスの連携設定を行っていただくこと
- 事業主より電子申請で雇用保険の離職手続きを行っていただくこと

厚生労働省 ハローワーク LL070127R01

ハローワークへの来所が難しい求職者の皆さまへ
2025(令和7年)1月27日以降に受給資格決定を受ける方
オンラインによる失業認定が受けられます

雇用保険による基本手当の受給は、4週間に一度の認定日にハローワークにお越しいただき、失業認定を受ける必要があります。ハローワークでは、真昼中の方など条件(※)を満たす方のうち希望する方に、ご自宅からのオンラインによる失業認定を実施します。

※ 離職後3年未満までの子育て前中の方、障害をお持ちの方、難病患者、被災者である被保険者を対象とした、任意参加型ハローワークからご自宅まで1日1回認定申請が可能な4時間以上の方で、通知にシステムを併用してオンライン失業認定を受けられることが可能と認められること

オンライン・ハローワークシステムへの利用登録

オンラインによる失業認定を受けるためには「オンライン・ハローワークシステム」から「利用登録」が必要です。

アクセスや操作マニュアルはこちらをご覧ください。QRコードをスマートフォンで読み取り、マイナポータルにログインし、登録完了画面が表示されます。

オンライン失業認定の流れ

タイミング	内容	操作マニュアル参照
雇用保険申請書の提出が完了したとき	利用登録を完了する	共通ページ 1.1
雇用保険申請書が提出されたとき	「認定資格を申請する」をクリックする	失業認定申請あり1
雇用保険申請書が提出されたとき	認定資格を申請する	失業認定申請あり2

認定日ごとに訂正手続きを行います

雇用保険申請書(認定申請)の提出が完了したとき	訂正申請をする	失業認定申請あり1
訂正申請が完了したとき	「失業認定申請書(訂正あり)」を申請する	失業認定申請あり1
認定日当日	認定日の内容からZoom参加する	共通ページ 1.7
認定日当日	Zoomを利用して参加する	共通ページ 1.8
認定日当日	認定資格を再申請する	失業認定申請あり1

タイミングなどについてハローワークから個別に確認のあった場合はそれに従ってください。「前・日」等は、全てハローワーク側で公表いたします。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL070127R01

今年度の主な取組

- 令和7年1月20日より、希望する離職者を対象にマイナポータルを通じた離職票の直接交付を開始
- 令和7年1月27日より、ハローワークにおいてデジタル技術を活用した失業認定を実施
 - 子育て中の者や障害者等ハローワークへの来所が困難な者のうち、希望者を対象にオンライン面談による失業認定を実施
 - 計画的な早期再就職を目指してハローワークの支援を受ける者(就職支援プログラム事業の支援対象者)のうち、希望者を対象にオンラインでの手続(書面)のみによる失業認定を実施
- 雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用を勧奨
- 令和7年度以降に施行される雇用保険制度の改正事項について、リーフレット等による周知を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(6) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

- ① 就職氷河期世代に対するハローワークの専門窓口における専門担当者による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援の推進

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、いかなる就職氷河期に就職の機会を逃した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。

支援対象者
正社員での就職を希望する概ね35歳以上56歳以下の方でいずれかの要件にあてはまる方
・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
・臨時給・期間的な就業を繰り返すなど不安定就業の期間が長い方
・非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就業期間が短いものなど安定した就業経験が少ない方
・就職の経験がない方 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
- 氷河期世代設定・数値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わせん・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
開庁時間：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

求む! 今、あなたの『力』が必要です。
就職氷河期世代!
概ね（35歳～56歳）歓迎

誰でも参加自由 未経験者大歓迎 質問のみOK すべて正社員求人

12/18 水 10:00～12:00
(製造業) 合同企業説明会
高松市の製造業5社が参加!

カトーレック株式会社
株式会社 三祥
株式会社 湯谷機械製作所
株式会社 ウズマキ
鎌長製衛株式会社

今年度の主な取組

- ・ 専門窓口を設置しているハローワーク高松において、地域若者サポートステーションと月1回の連絡会議を実施し、対象者への支援体制を構築
- ・ 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

【チーム支援による支援実績(12月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
チーム支援対象者	218人	228人
正社員就職者数	67人	69人
セミナー開催実績	13回/109人参加	22回/162人参加
ミニ面接会開催実績	7回/35人参加	6回/62人参加

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(6) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

② 地域若者サポートステーションにおける就職氷河期世代を含む就労自立支援



今年度の主な取組

- 県内2ヶ所の地域若者サポートステーションにおいて、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、自治体と連携した出張相談・セミナーの実施、ハローワークでのセミナー開催
- ハローワーク職員を対象としたサポステ見学会を実施
- 登録者に対しては、コミュニケーション能力・就労意欲の向上や職場見学・職場体験等の支援を実施

【地域若者サポートステーション実績(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
新規申込件数	86 (22)	95 (27)
相談件数	3,930 (988)	3,528 (827)
就職者数	66 (17)	58 (15)
職業訓練受講者数	14 (5)	3 (1)

※()内は内数で35歳～49歳

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(6) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

③ 新卒応援ハローワーク等における多様な課題を抱える新規学卒者等への支援



高校生企業説明会

**臨床心理士による
無料カウンセリング**
のご案内

1人で悩まず
気軽に相談して
みましょう？

■ こんな相談ができます

- ・就職活動がうまくいかない...
- ・大学就職活動に踏み出せない...
- ・学生生活より上の悩みがある...
- ・就職に際しての悩みや不安、イライラで気持ちが落ちる...

就職の準備に向けて、心理的な悩みや不安をお持ちの方を対象に、
臨床心理士がプライバシーに配慮したコーナーであなたをサポートします。

■ 予約制（お問い合わせ、予約方法）

事前に届きやすいお電話で予約ください。

TEL : 087-823-8609

■ 場所・日時

施設：しごとプラザ高松	臨床心理士とは...
高松市丸亀町 3-2	(財)日本臨床心理士資格認定協会が認定する国家認定資格です。1998年に心の問題を扱う専門家の資格として認可されました。
担当：第1・3月曜日 9:30~12:30	臨床心理士は、問題を抱える人が自己成長するのをサポートする役割をします。個別に話を聞いて、問題と向き合っていくことができます。
第2・4月曜日 13:00~16:00	※初回と年末年始は除きます
第1火曜日 9:30~12:30	
第3火曜日 15:00~18:00	
第2・4土曜日 14:00~17:00	

相談は無料です。お気軽にご利用ください。

臨床心理士による
カウンセリング

今年度の主な取組

- ・ 12月23日に香川新卒者等人材確保推進本部連絡会議を開催し、就職支援について次年度に向けた目標を策定
- ・ 7月11日に就職を希望する高校3年生とその保護者を対象にした企業説明会を初開催し、事業所60社に対して131名の生徒等が参加
- ・ 困難な課題を抱える学生等に対して、高松新卒応援ハローワークにおいて、学校等、専門家、関係機関と連携し支援する就職支援ナビゲーターを増員し、きめ細かな支援を実施

【新規学卒者等への支援状況(1月末現在(未内定者支援は6月末現在))】

	令和5年度	令和6年度
3月末未内定者のハローワークの支援による就職者数	98人のうち 29人が就職	100人のうち 48人が就職
職場定着支援	106件	168件
学卒求人開拓(高卒・大卒等)	475件・208件	237件・59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: 16回・163人 模擬面接: 702件 書類添削: 914件	セミナー: 16回・171人 模擬面接: 766件 書類添削: 984件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

2 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(6) 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

④ 正社員就職を希望する若者への就職支援



ユースエール認定通知書交付式

今年度の主な取組

- わかもの支援窓口(しごとプラザ高松、丸亀、坂出)において、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援を実施し、12月末までに就職者の79.5%が正社員就職
- 委託事業の「若年者地域連携事業」において、若年者の早期離職防止等を目的に各種セミナー等を実施
- ユースエール認定企業について、1月末までに新たに5社を認定

【若年者地域連携事業実績(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
定着支援実績	7回・136名	11回・122名
セミナー実施状況	24回・189名参加	27回・231名参加

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

3 非正規労働者の処遇改善等

(1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

※ このパンフレットの内容は令和6年4月1日現在のものです。

事業者の皆さまへ

キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度版)

キャリアアップ助成金とは？

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善の取組を実施した事業者に対して助成する制度**です。

労働者の意欲、能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

当冊子では●印の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	—
処遇改善支援	賃金規定等改定コース	●
	賃金規定等共通化コース	●
	賞与・退職金制度導入コース	●
	社会保険適用時処遇改善コース	●

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」申請様式や事業者の皆さまからよくある質問についてQ&Aを掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunits/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyousaiki/career.html

キャリアアップ助成金 検索

●この助成金は、全額事業者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 PLO00401 No.1

今年度の主な取組

- 労働局幹部を中心に地方自治体・関係団体等に対して雇用関係助成金の活用促進にかかる積極的な周知・広報を実施
 - 事業者支援アドバイザーによる事業者の実態に十分配慮した専門的な相談・援助等の実施
 - 「香川働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施によるワンストップできめ細かな支援を実施
- ＜再掲＞

※詳しい取組は第3の1に記載

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

3 非正規労働者の処遇改善等

(1) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

今年度の主な取組

- 非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業主に対して支援するキャリアアップ助成金、および、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新設された「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」等を支給することによる支援を実施

【キャリアアップ助成金申請件数(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
支給申請件数	313件	369件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

3 非正規労働者の処遇改善等

(2)ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援



今年度の主な取組

- 令和6年4月～令和7年1月において、求職者支援訓練を33コース開講し、370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、eラーニングコースを7コース開講
- 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
 - Spotifyを活用した周知
 - 各種イベントへの出展
- ハローワーク職員を対象とした研修の実施による制度の活用推進

【求職者支援訓練実績(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度	対前年比
訓練受講者数	290人	370人	27.6%
定員充足率	67.9%	77.6%	9.7P

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

3 非正規労働者の処遇改善等

(3) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

今年度の主な取組

- 香川労働局独自リーフレットに無期転換ポータルサイトを掲載し、局長等幹部職員が経済団体や関係機関を訪問し、傘下企業への配布を依頼するほか、企業と接触時に積極的に配付することによる周知を実施 〈再掲〉
- 厚生労働省の委託事業である「労働契約等解説セミナー」について、ポスター及びリーフレットにより周知を実施
- 香川労働局独自リーフレットを作成し、周知を実施（労基かがわ1月号掲載）



ご存知ですか？「無期転換ルール」

無期転換ルールとは？

同一の事業主との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。無期転換の申込みは立派でも法律上は有効ですが、後日のトラブル防止のため慎重で行うことをお勧めします。

※ 2024年4月1日以降は以下の事項を労働条件通知書に明示することが義務化されています。

全ての労働契約の締結・有期労働契約の更新時	就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の締結・更新時	更新上乗の有無と内容
無期転換申込時が発生する契約の更新時	・ 無期転換申込機会 ・ 無期転換後の労働条件

契約期間 1年の場合

契約期間 3年の場合

※ 満期5年のカウントは平成28年4月1日以降に期間した有期労働契約が対象

無期転換ルールの特例とは？

都道府県労働局長の第二種計画認定を受けている場合は、定年に達した後、引き続き事業主に雇用されている有期契約労働者について、定年後引き続き雇用されている期間は無期転換申込権が発生しない特例のことがあります。

※ 第二種計画認定は、本社所在地を登録する都道府県労働局長が行います。

無期転換ルールの特例はここへ	無期転換ルールの特例の詳細・申請方法はこちら	労働条件通知書や労働条件通知書はこちら

【問合せ先】香川労働局 雇用課 労務室
開庁日・時間：平日 - 8時30分～17時15分
(12月29日～1月3日を除く)
電話番号：087-811-8924

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

4 リ・スキリング等の推進

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

① 指定された教育訓練を修了した場合の費用の一部支給による経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しの支援

今年度の主な取組

- 教育訓練給付について、理由を問わず電子申請が可能であることや令和6年10月改正の内容(専門実践教育訓練給付金の給付率引上げ)について、ハローワークの窓口等により周知
- 指定講座の拡大に向け、地域職業能力開発促進協議会構成員の意見を踏まえ、教育訓練施設を対象に制度周知を実施

雇用保険関係の申請を行う皆さまへ

教育訓練給付の電子申請が誰でも「可能」になります！

2024年2月1日以降の「支給申請」と「受給資格確認」は、**電子申請等が可能**となります。

これまで、教育訓練給付（一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金）の支給申請と受給資格確認については、「疾病または負傷等その他やむを得ない理由がある場合」に限り、電子申請、郵送または代理人による申請を認めていましたが、**このたび、この要件を廃止しました。**

教育訓練給付制度とは

働く方々の主体的な能力開発を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることとを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が支給されるものです。
詳細は厚生労働省ウェブサイトからご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunits/te/bunysi/kyouyu_youdou/jincalshahatsu/kyouyuu.html

※ 電子申請は「e-Gov電子申請」から可能です。なお、電子申請での個人の電子署名は不要です。
<https://shinsei.e-gov.go.jp/>

※ 教育訓練支援給付金における受給資格確認と2か月1回の失業の認定については、失業状態や専門実践教育訓練の受講状況の確認を窓口で行う必要があるため、電子申請、郵送または代理人による申請はできません。

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL060201保01

仕事のスキルアップ・資格取得をめざす皆さまへ

令和6年10月から専門実践教育訓練給付金を拡充します

専門実践教育訓練給付金の給付率を、70%から80%に引き上げます。技術革新やビジネスモデルの変化に対応したリ・スキリングにご活用ください！

■ 令和6年9月30日以前に受講を開始する方
教育訓練経費の50%（年間上限40万円）を受講開始日から6か月ごとに支給します。さらに、資格取得・就職した場合は、追加で教育訓練経費の20%（年間上限16万円）を支給します。

※ 専門実践教育訓練を修了し、その訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）し、かつ、訓練終了日の翌日から起算して原則1年以内に雇用保険の一般被保険者等として雇用されたまたは一般被保険者等として雇用されている。専門実践教育訓練終了日の翌日から起算して原則1年以内にその訓練に係る資格を取得（学位の取得等を含む）した場合は含みます。

■ 令和6年10月1日以降に受講を開始する方
上記の資格取得・就職に加えて、訓練修了後の賃金が受講開始前の賃金と比較して5%以上上昇した場合は、教育訓練経費の10%（年間上限8万円）を追加で支給します。

支給額の例【訓練期間：2年間、入学科：10万円、6か月ごとの受講料：40万円の場合】

- 教育訓練経費は、受講者が教育訓練実施者に対して支払った入学科と受講料の合計をいいます。
- 専門実践教育訓練給付金は受講開始日から6か月ごとに支給額を決定します。

下記の例では、受講開始日から6か月ごとの期間をそれぞれ第1期～第4期としています。

	教育訓練経費	令和6年9月30日まで	令和6年10月1日以降
第1期	50万円 (入学科含む)	25万円	25万円
第2期	40万円	15万円 (※1)	15万円 (※1)
第3期	40万円	20万円	20万円
第4期	40万円	20万円	20万円
資格取得等 した場合	—	32万円 (※2)	32万円 (※2)
賃金上昇 した場合	—	—	16万円 (※3)
合計	170万円	112万円	128万円

※1 40万円×50%＝20万円ですが、第1期と合わせた年間支給額の上限である40万円を超えるため、支給額は40万円＝25万円＋15万円
※2 170万円×20%＝34万円ですが、資格取得等した場合の支給額の上限である32万円（年間16万円×2年）を超えるため、支給額は32万円
※3 170万円×10%＝17万円ですが、賃金上昇した場合の支給額の上限である16万円（年間8万円×2年）を超えるため、支給額は16万円

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク LL060927保02

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

4 リ・スキリング等の推進

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

② 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成・リスキリング推進事業等の実施

あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

令和6年度キャリア形成・リスキリング推進事業
(本事業は厚生労働省より株式会社/フナガが運営を委託しています)

わたしのキャリアが未来につながる

採用 マッチング

人材育成 人事評価

モチベーション アップ

生涯を通じたキャリア形成と能力開発で、
人と組織の活性化を総合的に支援する

キャリア形成 リスキリング 支援センター
厚生労働省委託事業

社員一人ひとりに対するキャリアコンサルティングを無料で活用できます!

詳しくはWEBサイト
<https://careerhelping.jp/>

今年度の主な取組

- 労働者等のキャリア形成やリスキリングに係る支援を行うため、令和6年度より「キャリア形成・リスキリング推進事業」を創設し、キャリアコンサルティングや職業・教育訓練情報の提供を実施
- 当該事業の利用促進に向け、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・リスキリング推進事業実績(1月末現在)】

キャリアコンサルティング相談件数	934件
ジョブ・カード作成件数	1,465件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

4 リ・スキリング等の推進

(1) リ・スキリングによる能力向上支援

- ③労働者の主体的なリ・スキリングを支援する中小企業への賃金助成の拡充等による企業における人材育成の推進
- ④スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等
- ⑤雇用調整助成金の見直し等への対応

今年度の主な取組

- 人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」について、事業所へ活用勧奨を実施
- 民間の訓練機関や業界団体に向けて当該助成金の制度説明を行い、企業への周知を依頼
- 自治体の主催するセミナーや産学官交流会に参加し、企業に向けて当該助成金を周知
- その他の助成金についても関係機関と連携し、活用促進に向けた周知・広報を実施

【当該助成金コース計画届受理(1月末現在)】

	令和5年度	令和6年度
計画届受理件数	57件	100件

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

4 リ・スキリング等の推進

(2) 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進


① 職務給等の導入や配偶者手当見直し促進に向けた周知・広報

今年度の主な取組

- 「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しするためのリーフレットを香川労働局ホームページに掲載
- 企業の魅力アップのための支援策を取りまとめた香川労働局独自リーフレットに掲載し、局長等幹部職員が経済団体や関係機関を訪問し、傘下企業への配布を依頼するほか、企業と接触時に積極的に配付することによる周知を実施 <再掲>

配偶者手当を見直して
若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？
いわゆる「年収の壁」対策

- 継続する高い水準での賃上げ。地域別最低賃金額の全国加重平均は1,055円となった。
- 短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させるためには、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境作りが大切。
- わが国では、2040年にかけて生産年齢人口が急減し、社会全体の労働力確保が大きな課題。既に、企業の人手不足感、コロナ禍前の水準に近い不足超過となっており、人手不足への対応は急務。
- 当面の対応として、政府は「年収の壁・支援強化パッケージ」をとりまとめ、支援を開始。

詳細はこちら 

「年収の壁」と配偶者手当の関係について


私たち企業の配偶者手当と「年収の壁」は何の関係があるの？

例えば、夫の会社の配偶者手当をもらうため、他社で働いている妻が、**手当受取りの収入基準を超えないように働き控え**をする場合もあるんだ。
このため、社会保障制度だけでなく、企業の配偶者手当が、いわゆる「年収の壁」として、就業調整の一因となる場合があるも聞いたよ。

※配偶者手当の課税標準額(130万円)57.3%、雇用者増減加入(106万円)21.4%、配偶者手当15.4%

なるほど、その場合、配偶者手当を見直す必要があるのかもしいね。

そうだね。配偶者手当を見直すことは、自社の人材確保のためにも役立つよ。
配偶者手当の原資をもとに、共働きの方や独身の方、能力開発に積極的な方など、いろいろな方が活躍できる賃金・人事制度を改めて考えるいい機会になると思う。
配偶者手当を支給する企業は減少傾向なんだ。
働く意欲のあるすべての人が、「年収の壁」を意識することなく、その能力を十分に発揮できるような環境の整備にみんなでも取り組んでほしいね。



人材確保・能力開発につながる!!

受講料・テキスト **無料**
オンライン・現地開催

配偶者手当と賃金制度の見直しセミナー

6~1月まで開催予定です。ぜひご参加ください。

配偶者手当の基本と賃金制度についてやさしく解説!

このセミナーでは、民間企業における配偶者手当の見直し(年収の壁)や、職務給の導入・メリットについて解説します。事業主、人事労務担当者や社会保険労務士などを対象する皆さまはもちろん、どんなでもご参加いただけます。

セミナー内容

- ① 配偶者手当の見直し(年収の壁・支援強化パッケージ含む)
- ② 職務給の導入手順
- ③ 職務給のメリット

※予定は変更になる場合がございます。オンライン・ネット開催、PC/スマホ環境でご覧いただけます。

セミナーお申込方法

■ WEBサイトからお申込
下記URLのホームページ、またはQRコードから、アクセスいただけます。お申し込みください。
http://www.jangate.co.jp/haiгу_syokumu

■ セミナー申込書からお申込
副都庁「セミナー申込書(FAX 送付用)」の内容を記載いただき、FAX番号「075-366-5901」へFAXを送ってください。

お問い合わせ先 ランゲート株式会社(委託企業) TEL : 075-366-5900
MAIL : haiгу_syokumu@mb.jangate.co.jp

セミナー内容等の詳細は裏面をご確認ください

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) 成長分野の業務や一定の技能を必要とする未経験分野への就職を希望する就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野への労働移動の円滑化

今年度の主な取組

- ・ ハローワークでの職業紹介時に、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）のリーフレットを手交して周知
- ・ 特定求職者雇用開発助成金の制度周知文の発送時に、本省のリーフレットに加え、香川局で作成した当該コースの周知案内文を同封

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、職場定着に取り組み場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額な助成金を支給します。
※ 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）との併給は出来ません。

支給額	合計助成額	支払い方法
採用する労働者		
母子家庭の母、60歳以上の生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補充的保護対象者※ など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）× 2期 短時間：30万円（22.5万円）× 2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）× 2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円× 4期（37.5万円× 2期） 短時間：30万円× 4期（22.5万円× 2期）
重傷障害者、45歳以上の障害者、精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円× 6期（50万円× 3期） 短時間：30万円× 4期（22.5万円× 2期）

※ 出入管理及び難民認定法第16条の2第2項に規定する補充的保護対象者の認定を受けている者 ※（内）は大企業に対する支給額

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

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

デジタル分野	職業分類表の「情報処理・通信技術者」、 「その他の技術的職業（データサイエンティストに限る）」及び「デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る）」に該当する業務
グリーン分野	職業分類表の「研究・技術的職業」に該当する業務（脱炭素、低炭素化などに限るものに限る）

※ 職業分類表について
雇用決定 厚生労働省職業分類「職業分類表」
・ 少しでも成長分野等の業務を行えばよい。少しでも要員が入っていればよいというものでなく、**労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当する必要がある**があります。
・ 対象業務に該当する場合は、求人票や雇用契約書などに明記する必要があります。

情報提供・お問い合わせ
検索・お申し込み

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL060401E02

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）拡充のお知らせ
就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方（未経験職種への就職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引上げ」を実現すると以下の助成金が受けられます。
（「訓練」や「賃金引上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）
※ 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）との併給は出来ません。

通常の1.5倍

特定求職者雇用開発助成金（採用の助成金） 人材開発支援助成金（訓練の助成金）

助成額 90万円 ~ 360万円
訓練費用の助成率 45% ~ 75%

※ 短時間労働者以外の場合の助成額

助成開始対象 令和4年12月2日以降の採用
※ 必ず求人提出が必要です。詳細は登録のハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

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

※ 出入管理及び難民認定法第16条の2第2項に規定する補充的保護対象者の認定を受けている者 ※（内）は大企業に対する支給額

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

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク LL051201E03

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化、オンラインの活用によるハローワークの利便性向上

今年度の主な取組

- 「job tag(職場情報提供サイト)」を活用した職業相談、求人者支援の推進
- 令和6年3月に策定された「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」を活用し、求職者等が求める情報を適切に提供するように事業主等へ働きかけを実施
- 求職者マイページの活用推進、WEB会議サービスを活用したオンラインによる職業相談等の促進



職業情報提供サイト 求職者体験

jobtag
一緒にやってみよう

新しい仕事に挑戦したいけど、自分ができるかなあ

経験や知識が活かせる職業はあるかなあ？

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何だろう

こんな悩みを解決できます


ここから

- まずはご自身を知ることから始めましょう
- 職員がマンツーマンで操作するので安心です
- Wi-Fi回線使用でデータ通信量の心配なし
- 雇用保険受給資格者の方は求職活動の実績になります

所要時間 50分
予約方法 ハローワーク土庄 職業相談窓口へお申し込みください(英語日時は応相談)
その他 ご自身のスマートフォンかタブレットをお持ちください

※実施日時	氏名	求職番号

お問い合わせ ハローワーク土庄 電話:0879-62-1411



求職者マイページを開設・活用しませんか！

こんなこともできるんよ！

これは便利！

オンライン上で職業紹介が受けられる！

ハローワークから、求職者マイページを通じて、ハローワークに求職希望して、オンライン上で職業紹介を受けることができるようになります。さらに、応募した求職者の履歴や採否結果についても、オンライン上で確認することが可能に！

便利な理由

- ① 気に入った求職者が最大300件まで保存できます！
- ② 求人検索条件が8パターンまで登録できるので毎回の入力の手間が省けます！
- ③ ハローワークからおすすめ求人者の情報を受け取ることができます！
- ④ ハローワークで紹介の求人や応募履歴が確認できます！
- ⑤ メッセージ機能により、応募した求職者の担当者とやり取りができます！

注意

- ① オンライン上で職業紹介を受けるには、事前にお近くのハローワークを請じて求職者マイページを開設する必要があります。
- ② 応募する事業所の意向によりオンライン上で職業紹介が受けられない場合もありますので、応募する際はハローワークにお問い合わせください。

ハローワークインターネットサービス 検索

ハローワークさぬき

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

今年度の主な取組

- 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(1月末現在)】

	派遣元事業所	職業紹介事業所
実施件数(件)	117	30

行政運営方針

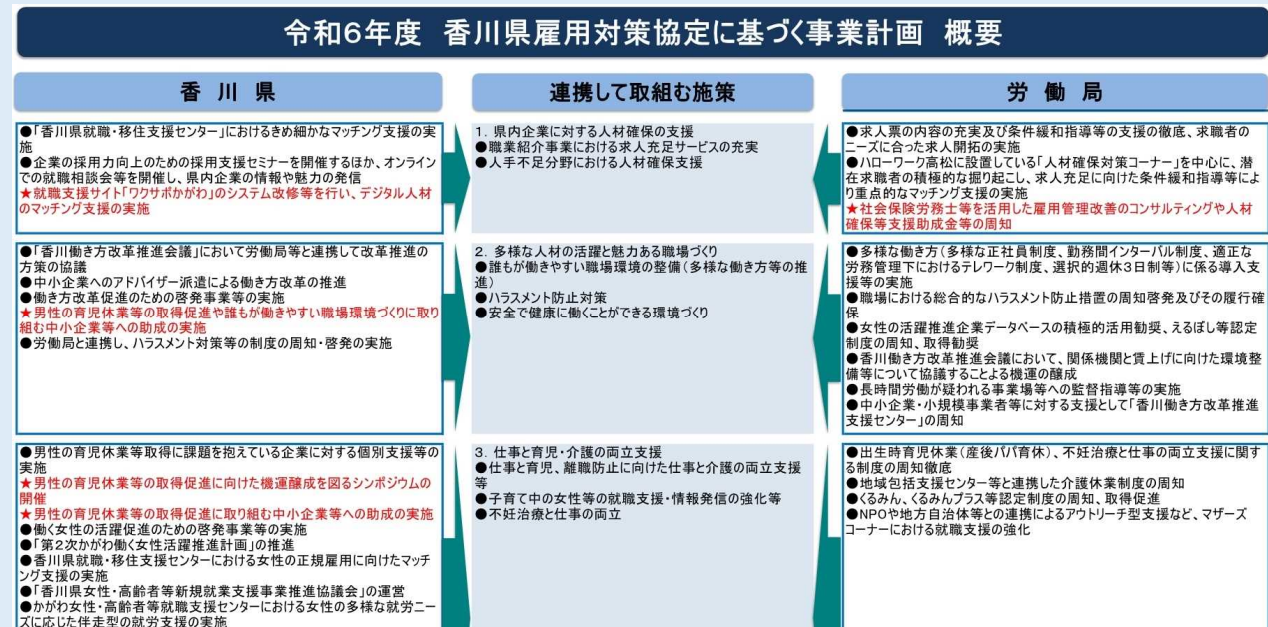
第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(4) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

今年度の主な取組

- 香川県との「香川県雇用対策協定」に基づき、「令和6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)

- 観音寺市、三豊市及び東かがわ市についても令和6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
- 令和6年10月には坂出市と雇用対策協定を締結

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(5) 都市部から地方への移住を伴う地域を 超えた再就職等の支援

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を毎月開催しています。
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？ また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3火曜日開催
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@hlw.aq.jp

移住相談リーフレット

今年度の主な取組

- 7月7日に東京で開催した香川県主催の移住フェアにおいては、職業相談ブースを設け、ハローワークの職員2名を派遣し、移住希望者に対して職業相談等を実施
- 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は、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

観音寺市・三豊市
合同就職説明会
2024 3/22 10:00~16:30
参加費無料 予約不要
参加企業等 91事業所
観音寺市商工観光課 TEL.0875-23-3933
三豊市産業政策課 TEL.0875-73-3012

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

5 成長分野等への労働移動の円滑化

(6)賃金上昇を伴う労働移動の支援

今年度の主な取組

- 今年度新たに創設された「早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）」について、業界団体等を通じての概要説明及び周知・広報を実施

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

6 フリーランスの就業環境の整備

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!
「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が2024年11月1日に施行されます。

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
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（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している」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

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
<ul style="list-style-type: none"> 企業が発注可能な「業務委託」（事業者間取引） フリーランス（従業員を使用しない） 	<ul style="list-style-type: none"> 消費者が発注可能な業務委託（事業者でなく消費者からの発注） 消費者 フリーランス（従業員を使用している）

この法律は、フリーランスは「特定発注事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされています。このリーフレットでは必ずお読みください。それぞれ「フリーランス」「発注事業者」と表示しています。

【重要】この法律は、消費者・知覚者からの発注を受ける事業者を、発注事業者として扱いません。発注事業者として扱われる事業者は「業務委託」にあたります。

【重要】発注事業者との間で業務委託として取り扱われているフリーランスは、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律の対象となる場合があります。

【重要】発注事業者が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働である場合は、この法律は適用されず、労働基準法の適用を受ける場合があります。

内閣官房 公正取引委員会 中小企業庁 厚生労働省

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料
無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします!

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
対応: Web相談可 札幌あそびん手続費用無料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください!

<p>① あいまいな契約</p> <p>報酬が得られない状態での作業や、報酬の未払い・遅延、納品物のクオリティを社内の評価、苦情不達。</p>	<p>② 報酬の未払い</p> <p>報酬の未払い・遅延、納品物のクオリティを社内の評価、苦情不達。</p>	<p>③ ハラスメント</p> <p>精神的な苦痛や契約にない作業の要求、一方的な契約の更新などのハラスメント行為。</p>
---	--	--

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

まずは電話・メールで相談ください。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
受付時間: 9:30～16:30 (土日祝日を除く)
Web相談: help@freelance110.jp

今年度の主な取組

- 報告徴収及び働き方・休み方改善コンサルタントの個別訪問の機会を捉えリーフレット配布による周知を実施

(1月末現在)

周知実施企業件数

403件

- 局長等の幹部職員が関係機関を訪問し、傘下企業へリーフレットの配布を依頼
- 局内各部室及び労働基準監督署、ハローワーク職員が参加する説明会や各種会合において、施行された法律の内容を説明するとともにリーフレットを配布し周知を実施
- 県内主要図書館へのリーフレットの配架依頼及び市町広報誌への周知原稿を寄稿、掲載を依頼

(1月末現在)

周知依頼先	依頼件数	配架・掲載件数
県内図書館	22件	22件
県内広報誌	17件	12件

- フリーランスから発注事業者との契約等のトラブル相談が寄せられた場合、「フリーランス110番」を案内

行政運営方針

第2 企業の人材確保に向けた支援

6 フリーランスの就業環境の整備

- (1)フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

今年度の主な取組

- 公正取引委員会四国支所と共催し、県内企業やフリーランスに向けた説明会をハイブリッド方式(対面型及びオンライン型)にて実施(対面15社、オンライン約75社)
- 県の委託事業者が実施した、フリーランス対象のオンライン説明会に、公正取引委員会四国支所と共に参加

フリーランスの取引に関する法律が
11月1日から施行されます！

令和6年度
フリーランス・事業者間
取引適正化等法 説明会

フリーランス・事業者間取引適正化等法とは…
特定業務委託事業者（組織たる企業）が特定受託事業者（フリーランス）に
業務を委託する場合に適用となる法律です

この法律はフリーランスの方が安心して働く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

要申込
定員に及び次第
締め切りとさせて
いただきます。

業務を外部に委託する企業の責任者の方
ふるってご参加ください！
オンライン参加も可能です！
※オンライン会議システムZOOMを使用します。

日 時	令和6年10月10日（木）13：30～15：30 （13：00～受付）
場 所	香川労働基準会館（高松市堺東町436-3）
定 員	50名（先着順）+オンライン（zoom）
共 催	厚生労働省 香川労働局 公正取引委員会 近畿中国四国事務所 四国支所

■お問い合わせ先 香川労働局雇用環境・均等室
TEL 087-811-8924

香川労働局 公正取引委員会
参加申込については裏面をご覧ください

行政運営方針

第3 賃金の引上げに向けた支援

1 事業内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

今年度の主な取組

- 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策等の情報提供

(本年度は1月末現在)

	令和5年度	令和6年度
賃金引上げに係る働きかけ実施件数	871件	667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支援しています。この資料を参考に、賃金引き上げをご検討ください。

香川県「一般労働者」の平均的な賃金額（年齢別、3年平均）

香川県	産業計			産業計		
	所定内給与 (円/月)	所定内給与 (円/月)	特別給 (円/月)	所定内給与 (円/月)	所定内給与 (円/月)	特別給 (円/月)
合計	282.5	1,695	774.0	282.5	1,695	774.0
～19歳	176.8	1,057	130.6	176.8	1,057	130.6
20～24歳	201.4	1,204	381.5	201.4	1,204	381.5
25～29歳	226.9	1,364	591.8	226.9	1,364	591.8
30～34歳	253.3	1,529	758.0	253.3	1,529	758.0
35～39歳	282.7	1,696	822.0	282.7	1,696	822.0
40～44歳	293.4	1,753	848.8	293.4	1,753	848.8
45～49歳	313.7	1,875	942.6	313.7	1,875	942.6
50～54歳	336.6	2,019	1,042.9	336.6	2,019	1,042.9
55～59歳	335.4	2,012	987.2	335.4	2,012	987.2
60～64歳	276.8	1,684	570.6	276.8	1,684	570.6
65～69歳	250.4	1,520	315.5	250.4	1,520	315.5
70歳～	205.6	1,244	142.3	205.6	1,244	142.3

香川県「短時間労働者」の平均的な所定内給与額（産業別、3年平均）

香川県	産業計	産業計
1時間当たり所定内給与額	1,229	1,229

香川県「職種」別の平均的な賃金額^{※1}（一般労働者、3年平均）

職種	平均年齢	所定内給与 (円/月)	所定内給与 (円/月)	特別給 (円/月)
生産工程仕事	42.1	242.8	1,448	644.1
はた織・生産用・業務用機械器具組立・組立仕事	42.3	264.4	1,609	772.3
酒類（ビール・醸造を除く）、農産物製造仕事	47.1	260.2	1,564	573.0
運搬・荷役・包装仕事	47.6	230.3	1,376	485.0
金属プレス仕事	43.8	244.5	1,353	421.5
金属鍛造・溶接仕事	44.0	267.9	1,548	604.1

「年度の賃・賃上げ強化（バリエーション）のご案内

人事労務の対応が容易な給与体系で、パート・アルバイトで働く方が「年度の賃」を自動計算・更新できる給与体系です。給与体系の導入が容易な給与体系です。

賃金引き上げ特設ページ

このページには、賃金引き上げを実施した企業の実績や、各地域に多い労働者の賃金引き上げの事例や、賃金引き上げのメリットやデメリットをわかりやすく紹介しています。

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・職種ごとの平均的な賃金検索機能

この機能では、賃金引き上げを実施した企業の実績や、各地域に多い労働者の賃金引き上げの事例や、賃金引き上げのメリットやデメリットをわかりやすく紹介しています。

賃金引き上げ特設ページの紹介

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック！
https://www.welfareinfo.chin.gov.jp/

賃金引き上げ特設ページを開発!

このページには、賃金引き上げを実施した企業の実績や、各地域に多い労働者の賃金引き上げの事例や、賃金引き上げのメリットやデメリットをわかりやすく紹介しています。

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・職種ごとの平均的な賃金検索機能

この機能では、賃金引き上げを実施した企業の実績や、各地域に多い労働者の賃金引き上げの事例や、賃金引き上げのメリットやデメリットをわかりやすく紹介しています。

賃金引き上げ特設ページの紹介

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック！
https://www.welfareinfo.chin.gov.jp/

行政運営方針

第3 賃金の引上げに向けた支援

1 事業内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

令和6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

秘密 厳守 相談・専門家派遣 **無料**

事業主、労働担当者様 **ぜひ 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 勤続賞率の引き上げ (全業種(2023年4月))
- 育児・介護休業法改正 (全業種(2023年4月))
- パワーハラスメント防止措置 (全業種(2022年4月))
- 同一労働同一賃金
- 時間外労働の上限規制
- 年5日の年次有給休暇の確実な取得

「働き方改革推進支援センター」では、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、柔軟なテレワーク、多様な正社員制度、業種・企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 0120-200-849
受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒760-0023 香川県高松市南町2-10 高松労働センタービル2階
MAIL h.k37@mhl.lanagata.co.jp FAX 087-820-0421
X @37_hatarakikata
URL https://hatarakikata.kaku.mhlw.go.jp/consultation/hugawg/

相：セミナー開催情報は、ホームページをご覧ください。 | 香川県 香川 働き方改革 | 検索

令和6年度 業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日 (事業完了期限：令和7年1月31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 (機械導入・コンサルテイング・人材育成・教育訓練など) = 業務改善助成金を支給 (最大600万円)

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 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
- ・ 新雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

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場がある)事業場ごとに申請いただけます。

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。

経費区分	対象経費の例
機械・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	・ 国家資格による、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	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット(中国)「生産性向上のヒント」をご覧ください。

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 → 540万円 (=840円×310) > 450万円 (=助成上限額)

○1人の労働者を898円まで引き上げ(90円×コース) (設備投資額+助成率) (90円×コース助成上限額)

○設備投資額が50万円 → 助成金額が50万円

○設備投資額が500万円 → 助成金額が500万円

申請の取扱いや注意事項は、裏紙をチェック！ | 助成上限額や助成率などの詳細は中国をチェック！

今年度の主な取組

- 「香川働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施によるワンストップできめ細かな支援を実施 <再掲>

【働き方改革推進支援センター事業の活動状況(1月末現在)】

実施内容	実施件数
相談(来所・電話・メール)	377件
コンサルティング(オンラインを含む)	374件
セミナーの開催	28件

- 生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金等の支給を通じて支援

【主な助成金の申請件数(1月末現在)】

助成金名	申請件数
業務改善助成金	332件
働き方改革推進支援助成金	86件
キャリアアップ助成金	369件

行政運営方針

第3 賃金の引上げに向けた支援

2 最低賃金制度の適切な運営

必ずチェック！ 最低賃金！ 働く人と雇う人のためのルールです！

香川県の最低賃金 (令和6年度改正)

◎地域別最低賃金

産業や職種にかかわらず、香川県内の事業場で働くすべての労働者(臨時、パートタイマー、アルバイトなどを含む)に適用されます。
使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。

件名	時間額	効力発生年月日
香川県最低賃金	970円 (918円)	令和6年10月2日 (令和5年10月1日)

◎特定最低賃金(産業別最低賃金)

下記の業種に該当する事業場で働く労働者には、特定最低賃金(産業別最低賃金)が適用されます。
地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が適用される労働者には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

件名 (適用する業種)	時間額	適用除外される労働者 (この欄に掲げる労働者は、上記の香川県最低賃金が適用なりません。)	効力発生年月日
香川県冷凍調理食品製造業最低賃金 【E095 冷凍調理食品製造業】※	970円* [849円] 改正期間がなかったため ※香川県最低賃金が適用	(1) 1日標準労働時間が5歳以上の者 (2) 雇入れ後3か月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 労務管理の業務に主として従事する者 イ 簿務、片付け又は掃除の業務 ロ 事務管理に主として従事する者 ハ 事務管理による業務の指導、指導員としての業務の補助、指導員又は記録の業務	令和6年10月2日* 【令和3年12月15日】 ※香川県最低賃金が適用
香川県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金 【E25 はん用機械器具製造業、E26 生産用機械器具製造業、E27 業務用機械器具製造業(E273 計量機・測定器・分析機器・試験機、測量機械器具・理化学機械器具製造業、E274 医療用機械器具・医療用品製造業、E275 光学機械器具・レンズ製造業、E276 武器製造業を除く。)】※	1,092円 (1,040円)	(1) 1日標準労働時間が5歳以上の者 (2) 雇入れ後3か月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 簿務、片付け又は掃除の業務に主として従事する者	令和6年12月15日 (令和5年12月15日)
香川県船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金 【E313 船舶製造・修理業、船用機関製造業】※	1,093円 (1,041円)	(1) 1日標準労働時間が5歳以上の者 (2) 雇入れ後3か月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 簿務、片付け又は掃除の業務に主として従事する者	令和7年1月8日 (令和6年1月3日)
香川県電子部品・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最低賃金 【E28 電子部品・デバイス・電子回路製造業(E282 光電子デバイス・磁気デバイス・磁気テープ製造業を除く。)、E29 電気機械器具製造業(E295 電圧製造業、E296 その他の電気機械器具製造業を除く。)、E30 情報通信機械器具製造業】※	1,030円 (982円)	(1) 1日標準労働時間が5歳以上の者 (2) 雇入れ後3か月未満の者であって、技能習得中のもの (3) 労務管理に主として従事する者 イ 簿務、片付け又は掃除の業務 ロ 事務管理に主として従事する者 ハ 事務管理による業務の指導、指導員としての業務の補助、指導員又は記録の業務 ニ 印刷、打撃又は取り回りの業務にこれらに準ずる業務のうち技能習得中の者で行う業務を除く。	令和6年12月15日 (令和5年12月15日)

※【】の業種分類は日本標準産業分類(令和5年7月改定)に基づいたものです。また、適用する業種には、当該業種において管理、補助的経済活動を行う事業所又は純粋持株会社(管理する子会社を通じての主要な経済活動が当該業種に分類されるものに限る。)を含みます。
◎ 地域別最低賃金は特定最低賃金額以上の賃金を支払わないときは、罰則が適用されることがあります。
○ 最低賃金には、臨時に支払われる賃金(給付手当等)、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)、時間外・休日・深夜の新増賃金、精進手当、通勤手当、家族手当は算入されません。

【最低賃金についてのご相談・お問い合わせ先】
香川労働局労働基準部 賃金室 087-811-8919
労働基準監督署 ・高松 087-811-8946 ・丸亀 0877-22-6244 ・坂出 0877-46-3196
・観音寺 0875-25-2138 ・東かがわ 0879-25-3137



(香川県の最低賃金周知用リーフレット)

今年度の主な取組

- ・ 特定最低賃金(産業別最低賃金)の4業種(冷食、機械、船舶、電気)のうち、機械、船舶、電気の3業種については改正が行われ、機械、電気は12月15日から、船舶は1月8日から発効したが、冷食は、今年度も改正諮問がなく、令和3年度改定の特定最低賃金額が香川県最低賃金額を下回っており、10月2日から香川県最低賃金額が適用
- ・ 改正された香川県最低賃金及び特定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て周知するとともに、香川県及び県内の市町の広報誌への掲載依頼、各種団体等にポスター、リーフレット等を送付して周知広報依頼

周知広報依頼件数 (機関・団体等)	610件	資料送付件数	610件
----------------------	------	--------	------

行政運営方針

第3 賃金の引上げに向けた支援

2 最低賃金制度の適切な運営

香川県の最低賃金のお知らせ

使用者は労働者に対して次の金額以上の賃金を支払う必要があります。

香川県最低賃金
970円 (52円増)
令和6年10月2日から

必ずチェック! 最低賃金!
人と誇りのための取り組みです!

※香川県最低賃金のポスター、リーフレット（外国語版）等は、こちらからダウンロードできます。
【厚生労働省HPにリンク】（「都道府県別広報ツール一覧」から「香川」を選択してください。）

- **最低賃金制度の概要**（厚生労働省HPにリンク）
- **必ずチェック! 最低賃金!**（「香川県の最低賃金」リーフレットをダウンロード）
- 最低賃金は、香川県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。

最低賃金の件名	時間額	効力発生年月日
地域別最低賃金		
香川県最低賃金	970円 (918円)	令和6年10月2日 (令和5年10月1日)
香川県冷凍調理食品製造業最低賃金 (改正期間がなかったため香川県最低賃金が適用)	970円 [849円]	令和6年10月2日 [令和3年12月15日]
香川県はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業最低賃金	1,092円 (1,040円)	令和6年12月15日 (令和5年12月15日)
香川県船舶製造・修理業、船用機関製造業最低賃金	1,093円 (1,041円)	令和7年1月8日 (令和6年1月3日)
香川県電子部品・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最低賃金	1,030円 (982円)	令和6年12月15日 (令和5年12月15日)

() 内は改正前

(ホームページ「香川県の最低賃金のお知らせ」)

今年度の主な取組

- 周知広報依頼の結果、香川県をはじめ県内の市町のホームページや広報誌に掲載されたほか、香川労働基準協会の機関誌「労基かがわ」の10月号(香川県最低賃金)及び1月号(香川県最低賃金及び特定最低賃金)に掲載されるなど、各団体の機関誌やホームページに掲載による周知

(1月末現在)

県最賃	HP掲載	県、8市町	広報誌掲載 (掲載予定含む)	県、全市町
特定最賃	HP掲載	県、3市町	広報誌掲載 (掲載予定含む)	5市町

- 一般財団法人百十四経済研究所が発行する「調査月報」の10月号(香川県最低賃金)及び1月号(香川県最低賃金及び特定最低賃金)への掲載により周知
- 四国新聞(12月10日付)に3業種の特定最低賃金の改正について記事掲載(同社ホームページにも掲載)

行政運営方針

第3 賃金の引上げに向けた支援

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底



今年度の主な取組

- 労働基準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、有期雇用労働者、派遣労働者の基本給、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
- 収集した情報について、基本給・賞与の待遇差が認められた事業場に対し、労働基準監督署において点検要請を実施

(1月末現在)

待遇差の点検要請実施件数

4件

- 労働基準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

第3 賃金の引上げに向けた支援

3 同一労働同一賃金の遵守の徹底

今年度の主な取組

- 収集した情報について、基本給・賞与・手当等の待遇差の理由が「パート・有期」という事業場に対し、雇用環境・均等室で報告徴収を実施

【パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実績(1月末現在)】

実施事業場	法違反の内容	助言件数
実施事業場数 209事業場	労働条件の文書交付に関するもの	85件
	不合理な待遇の禁止に関するもの	50件
	通常の労働者への転換	59件
情報入手件数 369件	措置内容の説明に関するもの	60件
	相談のための体制整備	61件
	事業主に対する援助	209件

- 無料のコンサルティングの利用を希望したいと申出のあった企業情報を香川働き方改革推進支援センターに情報提供

行政運営方針

第4 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

(1) 未手続事業一掃対策

厚生労働省
ひとりでも働く職場に労働保険

事業者のあたりまえの川柳
ひとりでも働く職場に労働保険

守る責任。加入する義務。
労働保険

労働保険 + 雇用保険

電子申請なら24時間、365日いつでも手続可能！口座振替納付も便利

詳しくは、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。
厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/> [労働保険 特設サイト] 電話は03-6263-0000から

事業者の皆さまへ
労働保険の成立手続について

「労働保険」とは、労働保険（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の留意点をご説明の上、まずは、所轄の都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークへご相談ください。

1 新規開業事業者など、手続経験のない方もお気軽にご相談ください。

労働保険の強制適用事業

常勤、パート、アルバイトなどの名目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は強制適用事業であり、成立手続を行う義務があります。

労働者とは？

※短期労働者（パート・アルバイト等）について

成立手続を怠っていると？

1 滞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、労働保険給付額の全部又は一部を徴収します

3 事業者の方のための給付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

今年度の主な取組

- 労働保険未手続事業の把握のため、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
- 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
 - 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6年度	1,040	576	55.3
令和5年度	1,040	1,086	104.4

注：令和6年度の実施件数・実施率は1月末現在

行政運営方針

第4 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

(2) 収納未済歳入額の縮減

今年度の主な取組

- 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、時効中断措置を実施
- 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(1月末現在)】

	件数(件)	金額(円)
令和6年度	153	16,606,080
令和5年度	195	6,991,663

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

労働保険料や一般拠出金の納付には口座振替が利用できます
メリットも多数ありますので、ぜひ口座振替をご活用ください！

2025(令和7)年度第1期分から、対象金融機関に
インターネット専業銀行として初めて、
「GMOあおそらネット銀行」が加わります！

口座振替による納付のメリット

- 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
- 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
※口座振替の手続きを一度行えば、次の納期以降も継続して引き落としが行われます
- 手数料はかかりません
- 保険料の引き落としに最大約2か月ゆとりができます

口座振替は通常の納期限よりもゆとりのある引き落とし

保険料を延納(分割納付)している場合、第1期、第2期、第3期での分割で口座振替の引き落としが行われます。

	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*	1月31日*
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
申込締切日	2月25日	8月14日	10月11日

*労働保険事務組合は、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。

口座振替の手続きは簡単をご覧ください



申し込み手続きは以下の2STEP!かんたんです。

STEP 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
- ▶ 下記厚生労働省ウェブサイトからダウンロード

労働保険料等の口座振替納付(厚生労働省ウェブサイト内)

厚生労働省 労働保険 口座振替 検索



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kosoku_roudou/ropeidou/hoken/hokenropeidou/index.html

STEP 2: 記入した用紙を金融機関の窓口へ提出

締め切り日に注意の上、申込用紙をご提出ください。

※一部の金融機関では口座振替のお取り扱いができません。

※インターネット専業銀行での口座振替をお申し込みの場合、申込み方法が通常と異なります。

詳細は厚生労働省ウェブサイト(上記)でご確認ください。

各期の申込締切日・口座振替日



※申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振り替えとなります。

※該当日が土・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八方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2~3週間前に引き落とし内容をお知らせします。
- 引き落とし後も、約3週間後引き落とし結果を八方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。

行政運営方針

第4 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

今年度の主な取組

- ・ 周知広報として、次の取組を実施
 - ア 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
 - イ 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6年度	3,393
令和5年度	3,072