

労働行政のあらまし



(にこ淵 仁淀川支流)

高知労働局では、「令和3年度高知労働局行政運営方針」に基づき国の労働行政機関として、他の国の機関、高知県、県内各市町村、関係団体とも連携、協働して、次葉以降の重点対策に取り組んでまいります。

また、新型コロナウイルス感染症に対応するために、労働局、労働基準監督署、ハローワークにおける「三密」を避けるための方策等を実施し、健康・安全・安心に配慮しながら、継続的に各種施策を推進してまいります。

高知労働局

労働基準監督署・公共職業安定所（ハローワーク）

高知労働局 HP <https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/>

目次

- I ウィズコロナ・ポストコロナ時代の支援対策・・・・・・・・・・・・・ 1
- II 「働き方改革」を推進します・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- III 女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
- IV 「働く人の安全・安心の確保」に取り組みます・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 8
- V 「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる雇用環境」
の実現を目指します・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
- 高知労働局認定・表彰制度等一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 雇用関係助成金一覧（高知労働局）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
- 相談窓口一覧・・・ 16
- 高知労働局の組織・・・ 17
- 高知労働局・労働基準監督署・公共職業安定所[ハローワーク]の案内図・・・・・・ 18

I ウィズコロナ・ポストコロナ時代の支援対策

現下の労働行政の最大の課題としては、長期化する新型コロナウイルス感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業への効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてきました。今後は、これに加え、ウィズコロナ・ポストコロナ時代の社会経済に対応するべく、デジタル化に対応した人材開発やテレワークなどの多様な働き方の定着などに取り組むことも重要な課題です。

(1) 雇用の維持・継続に向けた支援

◆ 特別労働相談窓口の設置

局内に設置した「特別労働相談窓口」において、引き続き、労働者及び事業主からの休業や助成金等に関する相談に迅速かつ円滑に対応します。

【特別労働相談窓口等における相談受理状況】

特別労働相談窓口設置日 2/14 から 3/19 までの相談件数 6,945 件※

R2年2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
9	505	1,783	1,185	936	650	626	511	402	27	79

R3年1月	2月	3月(19日)
114	80	38

○主な相談内容		○主な業種 (100件以上のもの)	
・雇用調整助成金	5,873件 (84.6%)	・飲食業	1,335件
・休業	385件 (5.5%)	・卸売業、小売業	859件
・保護者の休暇取得支援 (助成金)	145件 (2.1%)	・製造業	640件
・賃金	75件 (1.1%)	・道路旅客運送業	279件
・雇用保険	66件 (1.0%)	・宿泊業	263件
・休暇	50件 (0.7%)	・医療、福祉	263件
・解雇・雇止め	38件 (0.5%)	・道路貨物運送業	134件

※特別相談窓口以外の各公共職業安定所で受理した件数も含む

◆ 新型コロナウイルス感染症に対応した助成金等

雇用調整助成金等により、引き続き休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援するとともに、新型コロナウイルス感染症の影響により事業主の指示により休業し、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対して新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を支給することにより雇用の維持を図ります。

また、新設された産業雇用安定助成金により、出向元と出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、産業雇用安定センター等関係機関と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持を促進します。

その他、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、妊娠中の女性労働者の母体と胎児の健康を確保するとともに、離職に至ることなく、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図ることや、新型コロナウイルス感染症対応特例助成金を支給することにより、仕事と介護の両立支援・特別休暇の取得促進等の推進を図ります。

【新型コロナウイルス感染症に対応した助成金等の給付状況 (令和2年度)】

▽職業安定部 (ハローワーク) 関係給付

① 雇用調整助成金等の状況 (令和3年3月19日現在)

支給申請書受理 12,114件 支給決定件数 11,927件

- ・雇用調整助成金 支給申請 8,952件 支給決定 8,834件
- ・緊急雇用安定助成金 支給申請 3,162件 支給決定 3,093件

② 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の状況 (令和3年3月22日現在)

申請件数 2,509件 支給決定件数 1,868件

▽雇用環境・均等室関係給付（令和3年3月25日現在）

- ① 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助成金
申請受理 9 件 支給決定件数 7 件 不支給決定件数 2 件
- ② 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））
申請受理 2 件 支給決定件数 2 件
- ③ 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善コース（新型コロナウイルス感染症対応特例））
申請受理 21 件 支給決定件数 21 件

（２）新型コロナウイルス感染症の影響による離職者等への再就職支援

ニーズの高い分野への事業転換やキャリアチェンジ等による新型コロナウイルス感染症の影響等を受けた地域の雇用の再生のほか、産業政策と一体となって行う良質で安定的な雇用機会の確保を行う高知県の取組等、地域の特性を生かした取組に対する支援の強化を図ります。

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方に対するハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行います。

また、ウィズコロナ時代における地方への就職希望ニーズが高まることを見据え、業種、職種を超えた再就職等も含めた個々のニーズに応じた支援を行います。

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者であって、就労経験のない職業に就くことを希望する者の安定的な早期再就職支援を図るため、一定期間試行雇用する事業主に対して、試行雇用期間中の賃金の一部を助成（トライアル雇用助成金）します。

また、新型コロナウイルスの影響により、休業を余儀なくされた方や、シフトが減少したシフト制で働く方が、仕事と訓練受講を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結び付けられるよう支援します。

（３）ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

◆ 「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進

雇用型テレワークについて、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、高知県働き方改革推進支援センターによるテレワーク相談センターと連携した個別相談対応の充実やセミナーの開催等によりテレワークを実施する中小企業への支援を充実します。

また、良質なテレワークを新規導入し、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に対し助成金（人材確保等支援助成金）を支給し、支援を行います。

◆ 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等

事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金（副業・兼業労働者の健康診断助成金）等の支援事業を周知します。

また、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境の整備に向けて、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等について、わかりやすい解説パンフレットを活用した周知等を行います。

（４）安全で健康に働くことができる職場づくりと労災補償

◆ 職場における感染防止対策等の推進

「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」等を活用した職場における感染防止対策について、取組を推進するとともに、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーを設置し、事業主及び労働者からの相談等への対応を行います。

また、新型コロナウイルスの感染防止を図りつつ高齢者が安心して働くことができるよう、社会福祉施設などで利用者等との接触を減らす対策に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）を周知します。

◆ 新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施

新型コロナウイルス感染症に係る労災補償については、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い（令和2年12月1日基補発1201第1号）」に基づき迅速かつ確かな調査及び決定を行います。

また、労働者等から相談があった場合には懇切丁寧に対応するとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合等においては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨の実施について積極的に依頼を行います。

Ⅱ 「働き方改革」を推進します

働き方改革を着実に推進するには、我が国の大半を占める中小企業・小規模事業者等において取組を進めていくことが重要であり、大企業よりも人手不足感が強い中小企業・小規模事業者等の多くは、生産性向上等による企業の変革とともに、職場環境や労働者の待遇の改善等により、「魅力ある職場づくり」が求められています。

特に高知県では、全国に先行して少子・高齢化、人口減少が進んでおり、これに歯止めをかけ、活力ある社会を築いてゆくことが必要です。また、労働人口の中長期的な減少が見込まれるなど、人材不足分野が顕在化しているなか、人材の確保が課題となっています。

このようななか、平成31年4月から順次施行されている「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の円滑な施行に向けて取り組むとともに、前述の課題解決のためには、働き方改革によって「仕事と生活の調和を図ることができる、魅力ある職場づくり」を推進する必要があります。

(1) 『高知県働き方改革推進会議』による取組み

高知県働き方改革推進会議は、県内各地で働き方改革推進の機運を醸成するため、「定住の決め手は良質な正社員雇用の確保、創出」という観点から、労働局、経済産業局、県、労使団体、金融機関の代表者が一堂に会して意見を交換し、課題解決のための共通認識を得るとともに、国、県の雇用対策と労使の自主的な取組みに反映させることを目的としています。

令和3年3月10日に第6回高知県働き方改革推進会議を開催し、「高知県働き方改革推進会議における確認事項」の具体的な目標として、以下の事項について取り組むこととなっています。

- ◆ 「まち・ひと・しごと創生総合戦略2016改訂版」(平成28年12月22日閣議決定)を踏まえ、高知県内の週労働時間60時間以上の雇用割合を5%以下にする(令和2年まで)。
- ◆ 高知県正社員転換・待遇改善実現プラン(平成28年3月15日高知労働局策定・平成31年3月29日改定)を踏まえ、正社員求人数120,000人以上、正社員就職・正社員転換数29,000人以上を実現する(令和2年度まで)。
- ◆ 第4次男女共同参画基本計画(平成27年12月25日閣議決定)を踏まえ、高知県内の管理的職業従事者(課長相当職以上)に占める女性の割合を21%以上にする(令和2年まで)。
- ◆ 「まち・ひと・しごと創生総合戦略2016改訂版」(令和2年12月21日閣議決定)、少子化社会対策大綱(令和2年5月29日閣議決定)及び第5次男女共同参画基本計画(令和2年12月25日閣議決定)を踏まえ、県内企業における男女の育児休業取得率を30%以上にする(令和7年まで)。

(2) 金融機関との「包括連携協定」による取組み

高知労働局は、四国銀行及び高知銀行と緊密に連携して、高知県内の労働者の働き方改革・地域振興等を推進するため「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結しています。

労働者の処遇改善、ワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革の諸課題に取り組むため、融資等を通じて地域の企業等と密接に関わっている四国銀行及び高知銀行と連携・協力して、高知県における働き方改革、労働生産性向上に向けた取組みが進むための後押しを行います。

(3) 「高知県働き方改革推進支援センター」(委託事業)を通しての取組み

中小企業・小規模事業者等を中心に、①~④などの支援を総合的に行います(相談無料、秘密厳守)。

- ① 時間外労働の上限規制による長時間労働の是正
- ② 正規雇用労働者(無期雇用フルタイム)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者)との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現
- ③ 生産性向上による賃金引上げ
- ④ 人手不足の解消に向けた人材の確保・定着

高知県働き方改革推進支援センター

〒781-5101 高知市布師田3992-2(高知県中小企業会館1階)
開所日時:月~金 8:30~17:15(祝日、年末年始除く)

高知県働き方改革推進支援センター(幡多出張所)

〒787-0029 四万十市中村小姓町46(中村商工会館2階)
開所日時:月・水・金 8:30~17:15(祝日、年末年始除く)

☎ **フリーダイヤル:0120-899-869(高知、幡多共通)**
Mail: hatarakikata@joho-kochi.or.jp

(4) 高齢化雇用等促進・雇用継続と働きやすい労働環境の整備

高知労働局高齢者対策パッケージ

1 当県の特徴 【少子高齢化】

高知県の高齢化率は、現在35.2%（全国28.4%）、さらに増加していくことが想定される。14年後には、60万人を下回る。24年後には、50万人を下回る推計結果。

モノ、サービスがいらなくなり、社会経済規模の縮小が見込まれる。しかし、ゆるやかに均一的に規模が縮小するわけではない。

労働市場から人が減っていく

現在も人が足りていない業種では、一層人手不足が進む（建設業・医療福祉施設・運輸業・警備業など）。これらは社会生活を営むうえで、必要不可欠な業種があり、これ以上の人手不足の進行は、社会生活の破綻をも意味する。

2 労働行政では、若年層、高齢者、女性、外国人の雇用促進のための支援実施しているが、当県の特徴を踏まえると、今後一層高齢者の雇用促進を進めなければならない。

雇用創出

- 地域活性化雇用創造プロジェクト（県）、地域雇用活性化推進事業（市町村）等
- 各市町村とも雇用対策等協定を締結（雇用対策、管内企業内の高齢者の健康保持増進）

事業場

- 認定・表彰制度、助成金等

労働者

- 職業訓練、給付金等

働き方改革実行計画（働き方改革）

高齢者の就業促進

- ・年齢に関わりのない公正な職務能力評価（⇒企業全体の活性化）
- ・多様な技術・経験を有するシニア層が幅広く社会に貢献できる仕組み

そのためには、

(1) 働きやすい労働環境整備が必要

当県の現状

- ① 60歳以上が労働災害に占める割合は増加（H23年21.4%→R1年27.8%）重篤な結果に占める割合も増加（休業見込3月超H23年18.8%→R1年30.0%）
- ② 事業場内一般健診の有所見者が全国平均より5%以上高い。主なものは、肝機能、血圧、血中脂質

(2) 働き続けることができる雇用の場の確保が必要

当県の現状

- ・66歳以上働ける制度のある企業 30.8%（全国下位5位）

(3) 同一労働同一賃金への配慮

（生産性向上）

エイジフレンドリーな職場づくり促進

- ① 安全衛生管理体制の確立
- ② 職場環境の改善
- ③ 高齢労働者の健康や体力の状況の把握
- ④ 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
- ⑤ 安全衛生教育

対策

65歳を超えても働ける企業の拡大

- ① 改正高年法の円滑な施行
- ② 安定所（生涯現役支援窓口）による高齢人材の就職支援

労働災害防止団体等との連携

- 中小規模事業場安全衛生サポート事業個別支援
- 労働安全・衛生コンサルタントによる安全衛生診断

産業保健総合支援センターとの連携

- 労働者数50人未満の小規模事業場に対する地域産業保健センターによる産業保健サービスの提供
- 治療と仕事の両立支援

高齢・障害・求職者雇用支援機構との連携

- 65歳超雇用推進助成金
- 65歳超雇用推進プランナー等による相談・援助

4 改正高年齢者雇用安定法（令和3年4月施行）

現行

<高年齢者雇用確保措置>

（65歳まで・義務）

- (1) 65歳までの定年引上げ
- (2) 65歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）
- (3) 定年廃止

新設

<高年齢者就業確保措置>（70歳まで・努力義務）

創業支援等措置（雇用以外の措置）←労災特別加入可能（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

- (1) 70歳までの定年引上げ
- (2) 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む）
- (3) 定年廃止
- (4) 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- (5) 高齢者が希望するときは、70歳まで継続的に
 - ・事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - ・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業に従事できる制度の導入

労働基準監督署…就業規則を受け付ける際のリーフレット配布等の周知

Ⅲ 女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進

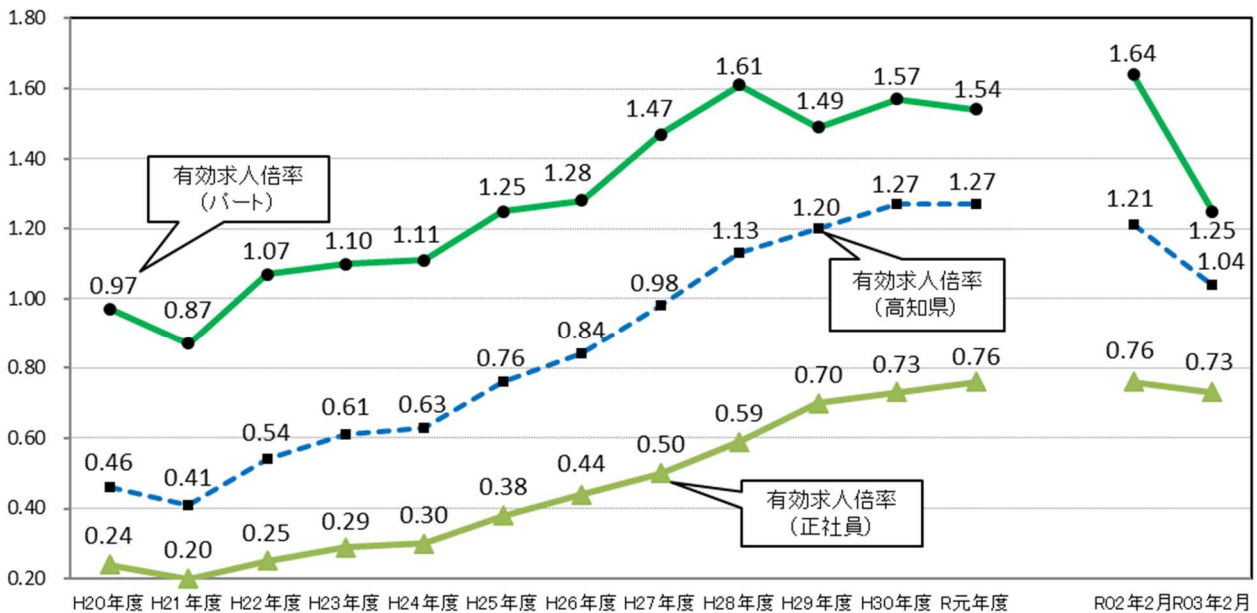
「高知県雇用対策協定」に基づき、高知県と高知労働局がそれぞれの強みを発揮し相互に連携して、地域における求職者の就職等雇用施策を効果的・一体的に実施します。

(1) 正社員等、良質求人確保

高知県は、全国に先行して、少子・高齢化、人口減少が進んでおり、これに歯止めをかけるためには、定住者を増やすことが必要です。そのためには高知県内各地で良質な正社員雇用を確保・創出し、正社員就職者を増やすことが不可欠であることから、「高知県正社員転換・待遇改善実現プラン」の推進に取り組みます。

- ◆ 正社員求人の確保・正社員就職の推進
- ◆ 不本意非正規労働者の正社員転換の推進

有効求人倍率の推移（高知県）



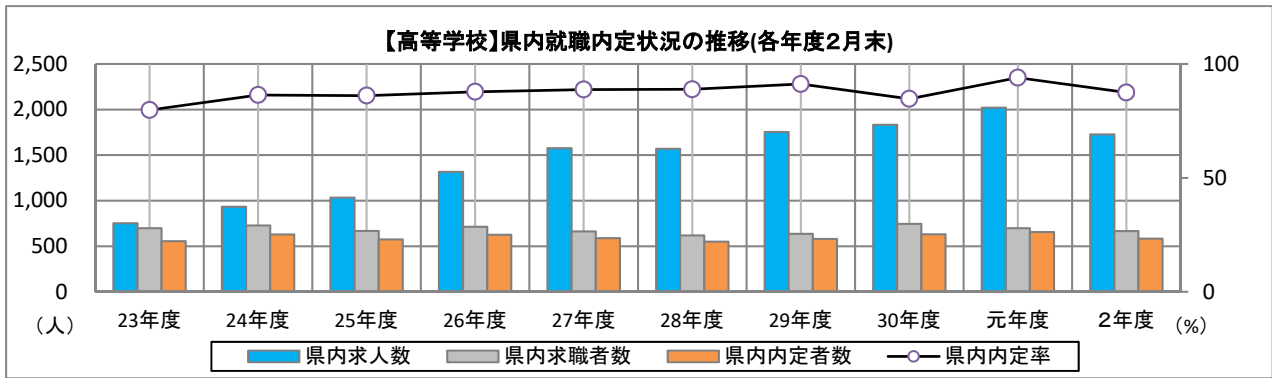
*有効求人倍率（高知県）は季節調整値、(パート)・(正社員)は原数値

(2) 若年者雇用対策の推進

平成27年10月1日に施行された「若者雇用促進法」に基づき、新卒者を募集する企業の職場情報提供の推進や若者の適職選択に関する取り組みを行い、職業的自立を支援します。

また、「高知労働局新卒者等人材確保推進本部」を中心に、地域の関係機関等の連携により新卒者・既卒者の正社員就職の実現を支援します。

- ◆ 在学中からの職業意識形成及び労働法制の知識付与の推進
- ◆ 既卒3年応募可能求人の拡大及び未就職卒業者の就職支援の推進
- ◆ 面接会及び面談会を開催することによる就職機会の拡大の推進
- ◆ 「地域若者サポートステーション」等との連携による中途退学者等の就職支援の推進
- ◆ ユースエール企業認定の推進
- ◆ 「ジョブカフェこうち」等との連携による就職支援の推進
- ◆ フリーター等の正規雇用化の推進



令和3年3月新規高等学校卒業予定者で就職未内定者の就職機会の確保として、また、企業に対しては若年労働者確保の支援として、高知労働局・高知県・高知県教育委員会・ジョブカフェこうち・公共職業安定所（ハローワーク）の主催により、令和2年12月2日（水）高知市文化プラザかるぽーとにおいて「高校新卒者就職面談会」を開催し、高校生50名、県内外の企業52社が参加しました。

令和3年度においても、積極的に面接会・面談会を開催します。

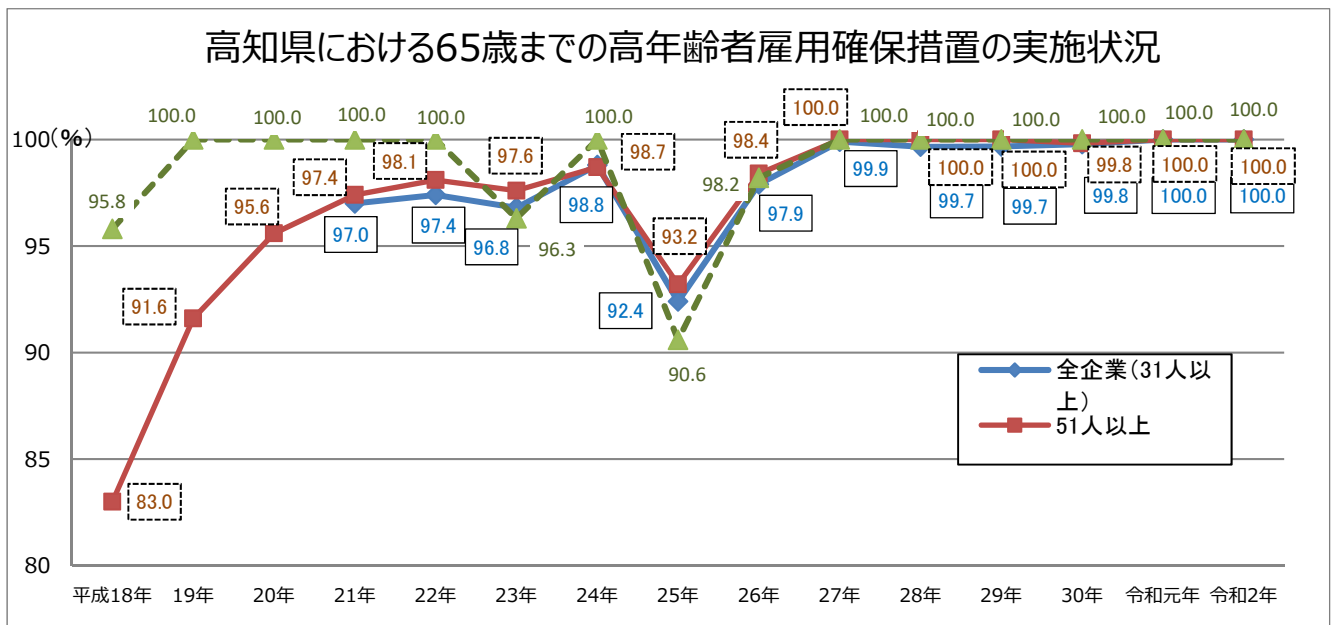
3 高齢者雇用対策の推進

高知県においては少子高齢化が進展し、県人口は昭和60年(839,784人)から減少局面を迎えています。高齢化も全国より約10年先行していると言われており、平成27年国勢調査によると、高齢化率(65歳以上が人口に占める割合)は32.8%(全国平均26.6%)となっています。令和3年3月1日現在の高知県推計人口687,128人を5歳区分で見ますと、70歳から74歳が最も多く63,729人、次いで85歳以上の人口が51,832人となっています。

現在、企業に対し65歳までの高齢者雇用確保措置を講ずることが義務づけられていますが、今年度からは改正高齢者雇用安定法が施行され企業には70歳までの就業機会確保措置(努力義務)が求められます。今後、高齢者に対する多様な就業機会の確保措置についてどのように取り組んでいくのかが重要な課題となってきます。

高齢者が健康で、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」の実現を目指します。

- ◆ 年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる社会の実現に向けた高齢者の就労促進
- ◆ 高齢者等の再就職の援助・促進
- ◆ 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大



(4) 障害者雇用対策の推進

令和2年6月1日現在の民間企業における障害者の実雇用率は2.40%と前年より0.04ポイント上昇し、法定雇用率である2.2%（令和3年3月1日から2.3%に改正）を上回り、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新しました。また、法定雇用率を達成している企業の割合は62.7%と前年より1.2ポイント上昇しました。しかしながら、雇用率未達成企業も多くあることから、障害者の一層の雇用促進を図るために、法定雇用率達成指導を厳正に実施するとともに、各種支援制度の活用を推進し、障害者の雇用の促進を図ります。

また、公的機関については令和2年12月1日の時点で法定雇用率を達成していない機関が12機関存在し、令和3年度においては、民間企業とともに公的機関に対しても障害者雇用に係る支援を強化していきます。

- ◆ 雇用率達成指導の厳正な実施
- ◆ 雇用・福祉・教育・医療の連携による就労支援の強化
- ◆ 障害特性に応じた就職・雇用継続の支援の推進
- ◆ 障害者雇用優良中小事業主に対する「もにす」認定制度の広報周知及び認定企業の促進

「もにす」認定マーク



(5) 人材不足分野における人材確保、育成支援の推進

- ◆ 医療・福祉、建設、運輸、警備等の人材不足分野における人材確保に向けた支援の強化
- ◆ 人材不足分野における公的職業訓練の拡充

(6) 安心して働くことができる雇用対策の推進

- ◆ 求職者ニーズに応じたきめ細かな就職支援
- ◆ 子育てする女性等の就職支援
- ◆ 移住、U・Iターン就職の促進
- ◆ 地方自治体との連携による就職支援
- ◆ がん患者等の就職支援
- ◆ 外国人求職者等に対する就職支援
- ◆ 就職氷河期世代の方々（不安定就労者・長期無業者・ひきこもりの方等）の活躍促進・就労支援

(7) 雇用のセーフティネットとしての職業能力開発支援の推進

新たな知識・技能の習得を通じた離職者等の再就職支援が促進されるよう、成長や雇用が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進し、労働市場の動向や労働者の適正に応じた適切な支援を行っていきます。

- ◆ 地域のニーズに即した職業訓練の展開
- ◆ 労働者・企業の職業能力開発への支援
- ◆ ジョブ・カード制度の推進
- ◆ 「離職者、在職者のためのハロートレーニングガイド」の作成・配布



IV 「働く人の安全・安心の確保」に取り組みます

全ての労働者が、安全で安心して働くことができる職場環境の実現を目指し、「労働者の安全と健康確保対策」、「労働条件の確保・改善対策」、「最低賃金制度の適切な運営」、「労災補償対策」、「個別労働関係紛争解決の促進」、「労働保険制度の適正な運営」等に積極的に取り組みます。

(1) 労働条件の確保・改善対策等

全ての労働者が安全で安心して働くことができるよう、法定労働条件の履行確保を図るとともに、労働基準関係法令を遵守しない重大又は悪質な事案に対しては、司法処分を行うなど厳正に対処します。

- ◆ 解雇・雇止め、賃金不払事案等への的確な対応
- ◆ 賃金不払残業の防止に向けた取組みの推進
- ◆ 学生アルバイト、非正規労働者及び特定分野の労働者の労働条件確保対策の推進
- ◆ 労働契約法に定める「無期転換ルール」などの労働契約に関するルールの周知啓発
- ◆ 医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組みの推進

(2) 最低賃金制度の適切な運営

最低賃金制度が持つセーフティネット機能を有効なものとするため、高知地方最低賃金審議会を円滑に運営するとともに、最低賃金制度の周知徹底を図ります。

- ◆ 高知県の地域、産業の実情等に応じた最低賃金の適正な改正
- ◆ 最低賃金制度の周知広報と監督指導等による最低賃金の履行確保
- ◆ 最低賃金引上げに向けた中小企業への支援事業の実施

高知県最低賃金

時間額 **792** 円
令和 2 年 10 月 3 日 発効

※高知県最低賃金は、高知県内の事業場で働くすべての労働者に適用されます。特定（産業別）最低賃金から適用を除外された者もこの最低賃金が適用されます。

特定（産業別）最低賃金の名称	最低賃金額時間額（円）	効力発生日
電子部品・デバイス・電子回路、電子応用装置、映像・音響機械器具製造業 (適用除外:①18歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの ③清掃又は片付けの業務に従事する者 ④手作業により又は手工具若しくは操作の容易な小型動力機を用いて行う運搬、包装、箱詰め、袋詰め又は部品そう入の業務に従事する者。ただし、部品そう入については、基幹的業務となっているものを除く。)	793円	令和元年12月29日
一般貨物自動車運送業（車両総重量8トン以上又は最大積載量5トン以上の貨物自動車の運転業務従事者） (適用除外:①21歳未満又は65歳以上の者 ②雇入れ後6月未満の者 ③集荷場、貨物ターミナル等貨物の集散する場所の間を運送する貨物を集荷し又は当該場所の間を運送した貨物を配達する業務に従事する者 ④生コンクリート又は土砂等（土砂等を運搬する大型自動車による交通事故の防止等に関する特別措置法（昭和42年法律第131号）第2条第1項の土砂等をいう。）を運搬する業務に従事する者	910円	平成19年6月2日

(3) 労働者の安全と健康確保対策の推進

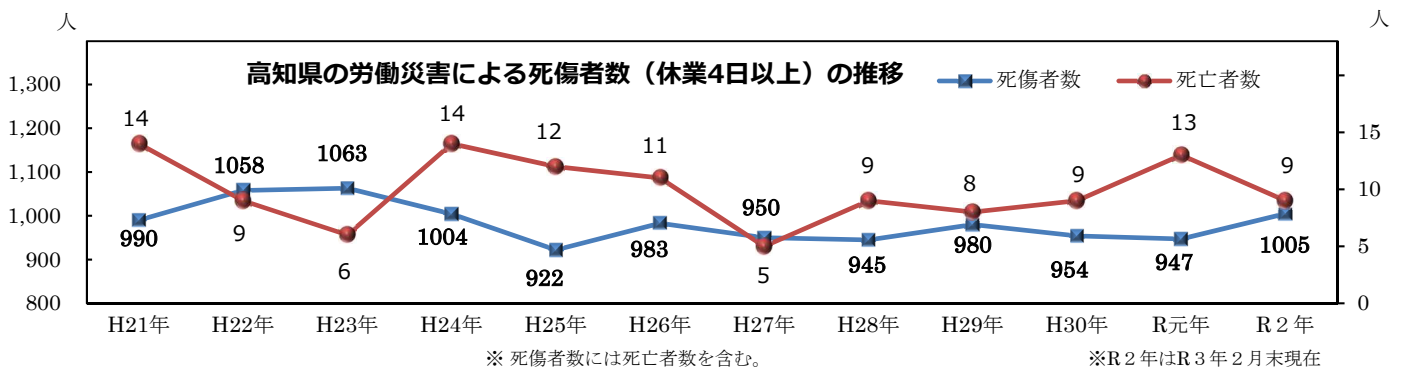


第13次労働災害防止計画（2018年度～2022年度）の主な目標

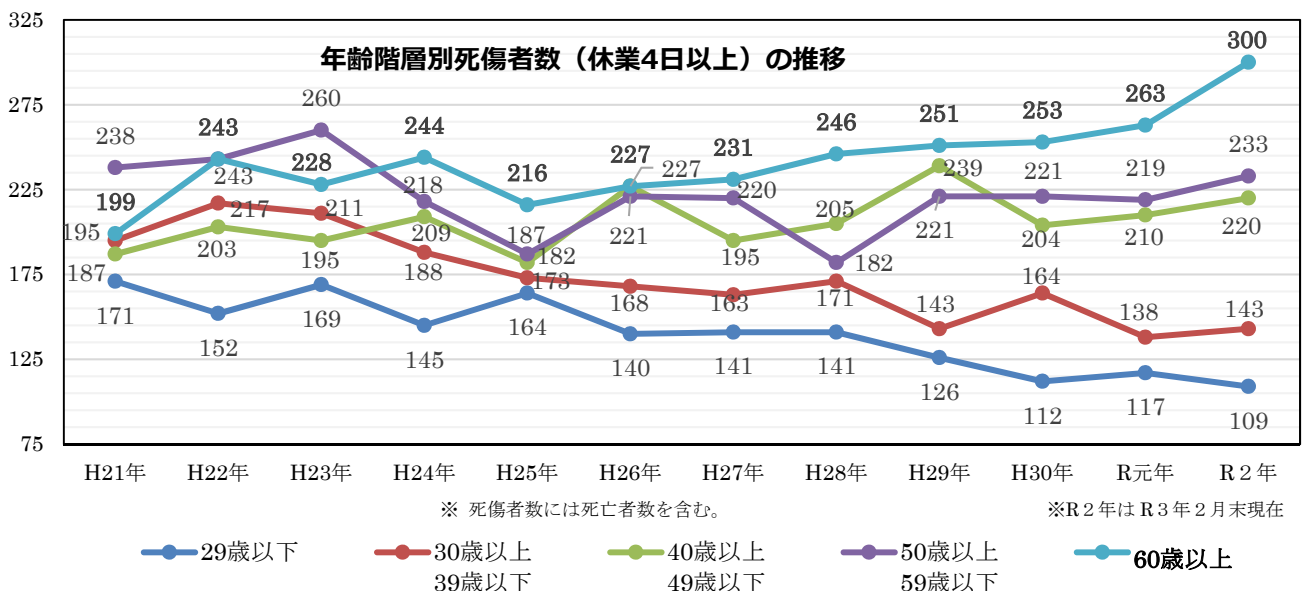
- 死亡災害については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少させる。
- 死傷災害（休業4日以上）については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。
- ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合を、2022年までに80%以上とする。

目標達成に向け、以下の対策について、労働災害防止団体や業界団体等と連携・協働し、効率的かつ効果的に取り組みます。

- ◆ 死亡災害の撲滅を目指した対策の推進（建設業・製造業・林業対策）
- ◆ 過労死等の防止対策、労働者の健康確保対策の推進
- ◆ 災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等に対する取組
- ◆ 疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進
- ◆ 化学物質による健康障害防止対策
- ◆ 石綿健康障害予防対策
- ◆ 受動喫煙防止対策
- ◆ 粉じん障害防止対策
- ◆ 安全衛生優良企業公表制度・健康経営の周知等



- ◆ 増加している高年齢労働者の死傷災害を防止するため、特性に配慮した安全衛生対策の推進
- ◆ 「高年齢労働者の安全と健康の確保のガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知



(4) 労災補償対策の推進

- ◆ 労災保険給付の迅速・適正な処理の推進
- ◆ 被災労働者の社会復帰の促進
- ◆ 労災保険制度の周知徹底

石綿関連疾患に係る補償（救済）制度

- 石綿関連疾患（中皮腫、肺がん、石綿肺、良性石綿胸水、びまん性胸膜肥厚）を発症し、それが石綿（アスベスト）にばく露する作業に従事していたことが原因であると認められた場合には、労災保険給付又は特別遺族給付金が支給されます。
- 特別遺族給付金の**請求期限**は**令和4年3月27日**まで
- 特別遺族給付金の**支給対象**は**平成28年3月26日**までに亡くなられた労働者のご遺族の方

二次健康診断等給付

- 定期健康診断において、脳・心臓疾患に関連する「①血圧検査・②血中脂質検査・③血糖検査・④腹囲の検査又はBMI（肥満度）の測定」のすべての検査項目について異常の所見があると診断された場合は、二次健康診断等給付を受けることができます。

(5) 個別労働関係紛争解決の促進

総合労働相談コーナーでは、労働関係に関するあらゆる分野の相談に応じるとともに、個々の労働者と事業主間における個別労働関係紛争の適切かつ迅速な解決の促進を図ります。

- ◆ 個別労働関係紛争の複雑化に対応した総合労働相談コーナーの機能の強化
- ◆ 助言・指導及びあっせん制度の的確な運用

- 総合労働相談コーナーで、労働相談や法令・判例等の情報の提供を行います。
- 高知労働局長の助言・指導により、個別労働関係紛争の解決を支援します。
- 高知紛争調整委員会における「あっせん」制度により、個別労働関係紛争の解決を図ります。

	27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	2年度
個別労働関係紛争相談件数	1,293	1,231	1,351	1,294	1,302	1,410
助言・指導申出件数	40	34	46	65	70	22
あっせん申請件数	26	32	22	20	20	8

単位：件 ※令和2年度は令和3年2月末現在の件数となる。

(6) 労働保険制度の適正な運営

労働保険制度の健全な運営、費用の公平負担、労働者の福祉の向上等を図るために、労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と保険料の確実な納付等に取り組みます。

- ◆ 労働保険料等の適正徴収
- ◆ 労働保険の未手続事業一掃対策の推進
- ◆ 労働保険年度更新の円滑な実施
- ◆ 電子申請の利用の促進

V 「男女がともに、働きながら、家事や育児・介護などを両立できる雇用環境」の実現を目指します

労働者が性別により差別されることなく、その能力を発揮し、継続就業できるよう、(1)「仕事と家庭の両立支援対策」、(2)「雇用の分野における男女機会均等及び待遇の確保対策の推進」、(3)「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、(4)「女性の活躍推進」、(5)「職場における総合的なハラスメント対策の推進」等に取り組みます。

(1) 仕事と家庭の両立支援対策

ア 育児・介護休業法の履行確保

- ◆ 法に基づく指導
- ◆ 相談に対する紛争解決の援助

イ 次世代育成支援対策推進法の履行確保

- ◆ 101人以上規模の企業への行動計画の策定指導
- ◆ 男性の育児休業等取得促進と「くるみん」認定企業の増加及び「プラチナくるみん」の認知度促進
- ◆ 高知県との雇用対策協定に基づく「くるみん」認定制度等の周知協力

ウ 両立支援に関する効果的・効率的な情報提供等

- ◆ 両立支援制度の整備の支援等
- ◆ 「両立支援等助成金」の活用



「くるみん」・「プラチナくるみん」認定マーク

(2) 雇用の分野における男女機会均等及び待遇の確保対策の推進

ア 男女雇用機会均等法の履行確保

- ◆ 法に基づく指導
- ◆ 相談に対する紛争解決の援助
- ◆ セクシュアルハラスメント対策及び母性健康管理対策の推進

イ ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援

- ◆ 企業における女性の活躍促進に向けた情報開示（見える化）の推進
- ◆ 女子学生等に対する「女性の活躍・両立支援総合サイト」等活用した就職情報の収集方法についての周知

(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ア パートタイム・有期雇用労働法の履行確保

- ◆ 法に基づく指導

イ 均等・均衡待遇等に取り組む事業主に対する相談支援

- ◆ 働き方改革推進支援センターによる個別相談援助

ウ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）による解決支援

(4) 女性の活躍推進

- ◆ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進指導等
 - ・改正女性活躍推進法（令和2年6月1日施行）の周知徹底
 - ・「えるぼし」・「プラチナえるぼし」認定制度についての周知
 - ・「両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の活用による取組の促進








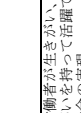




「えるぼし」・「プラチナえるぼし」認定マーク

(5) 職場における総合的なハラスメント対策の推進

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に関する法律（労働施策総合推進法）が改正され、令和2年6月から順次施行されています。

- ◆ パワーハラスメント防止対策の義務化（但し中小企業は令和4年3月31日までは努力義務）
- ◆ セクシュアルハラスメント・妊娠・出産・育児休業等ハラスメント防止対策等の強化

高知労働局認定・表彰制度等一覧

趣旨	目的	要件	効果	該当法令
 仕事と子育ての両立支援	行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなど一定の要件を満たしたことを認定 くるみる認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定	<ul style="list-style-type: none"> 行動計画で定めた目標達成 男女の育児休業等の取得状況 労働環境改善等の実践等 「くるみる認定」の基準がより高い企業	認定マークを使用し「子育て支援企業」であることをPRできる	次世代育成支援対策推進法 第13条
 プラチナくるみる認定	行動計画の策定、策定した旨の届出を行った事業主のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施状況等が優良な事業主を認定	<ul style="list-style-type: none"> 男女の採用状況 女性労働者の勤続年数 法定外労働時間の状況 女性の管理職比率 女性のキャリアアップの状況等 	認定マークを使用し「女性の活躍を推進している企業」であることをPRできる	次世代育成支援対策推進法 第15条の2
 えるぼし認定	行動計画の策定、策定した旨の要件を満たした場合に認定	「えるぼし認定」の基準がより高い企業	認定マークを使用し「女性の活躍を推進している企業」であることをPRできる	女性活躍推進法 第9条
 プラチナえるぼし認定	えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍促進に関する取組の実施の状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定	「えるぼし認定」の基準がより高い企業	認定マークを使用し「女性の活躍を推進している企業」であることをPRできる	女性活躍推進法 第12条
 ユースエール認定	若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を認定	<ul style="list-style-type: none"> 若者の募集状況 人材育成の状況 新卒者の離職状況 法定外労働時間の状況 有給休暇の取得状況等 	認定マークを使用し「若者の採用・育成に積極的な優良企業」であることをPRできる	若者雇用促進法 第15条
 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)	障害者の雇用の促進や安定に関する取組が、優良な中小企業を認定	<ul style="list-style-type: none"> 体制づくり、仕事づくり、環境づくり等の取り組みが優良 雇用率制度の対象障害者を法定雇用者数以上に雇用 指定就労支援A型の利用者を除き、雇用率制度の対象障害者を1名以上雇用 	認定マークを使用し障害者雇用優良事業主であり、もにす認定マークによる周知促進が、ハローワークによる周知促進の対象となり、社会的認知度を高めることにつながる。日本経済新聞、金融公庫の低利融資対象となり、雇用の面以外のメリットもある。	障害者雇用促進法 第77条第1項から同条の3第3項
 ベストプラクティス企業	過重労働解消キャンペーンの一環として、報道機関に公開の上で、都道府県労働局長が、地域の中で、長時間労働削減に向けて積極的に取り組んでいる企業を訪問し、その企業の長時間労働の削減に向けた取組事例について報道機関を通じて広く紹介することにより地域における過重労働解消に向けた機運の醸成を図る。	働き方改革への積極的な取組を行い成果をあげている企業	取組み内容等について広報するため企業イメージのアップにつながる	
 治療と仕事の両立支援宣言	治療と仕事の両立支援に取り組み宣言を基本方針で表明し、経営者が宣言する事で従業員への周知や企業イメージの向上を図る	両立支援に取り組み宣言を基本方針で表明	労働者の意欲等・企業イメージの向上	
 無災害記録表彰 建設事業無災害表彰	事業場における自主的安全管理活動を促進し、労働災害の防止に資するため、無災害の記録を樹立した事業場に対し、無災害記録証又は建設事業無災害表彰を行う。	規定の時間に労働災害が発生していないこと。 建設事業の場合は、一定規模以上の工事において、全工期、無災害であったこと。	事業場における自主的安全管理活動を促進し、労働災害の防止に資する	
 安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する高知労働局長表彰	安全衛生成績が極めて高い水準に達し他の模範と認められる優良事業場又は企業、長年にわたり労働安全衛生に尽くし安全衛生水準の向上発展に多大の貢献をした功労者等に対し厚労大臣・都道府県労働局長表彰を行い、その努力を讃え、これを国民に周知することにより、安全衛生意識の高揚等を図り、もって労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進に資する。	「厚生労働大臣・都道府県労働局長表彰基準」中の2を満たす事業場又は企業等の中から、都道府県労働局長が選考した上で決定する。	安全衛生意識の高揚等	安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する高知労働局長表彰実施要領(通達)

助成金一覧（高知労働局）

雇用維持関係の助成金

〈助成の対象となる措置〉

助成内容（概要）

雇用調整助成金	休業や教育訓練、出向を通じて労働者の雇用を維持する	休業手当等の一部助成 2/3（教育訓練を行った場合は教育訓練経費を一人1日あたり1,200円加算） 出向の場合、出向元事業主の負担額の一部を助成 2/3
産業雇用安定助成金	新型コロナウイルス感染症に伴う経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、出向によって労働者の雇用を維持する	出向元事業主及び出向先事業主に対して、出向労働者の出向期間中に要する賃金及び諸経費の一部を助成 4/5

再就職支援関係の助成金

労働移動支援助成金	再就職支援コース	離職を余儀なくされる労働者の再就職支援を民間職業紹介事業者に委託等して行う	委託費用の 1/2（1人あたり上限60万円）
	早期雇入れ支援コース	離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れる	1人あたり30万円

転職・再就職拡大支援関係の助成金

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者の採用を拡大する	50万円または70万円 （計画期間前の中途採用率が0%の場合、上記額に10万円を上乗せ）
	UIJ ターンコース	東京圏からの移住者の雇入れにかかる経費の助成	助成対象経費に 1/3 を乗じた額（上限 100 万円）
	生涯現役起業支援コース	起業により中高年齢者等を雇い入れる	助成率 1/2～2/3 上限 150～200万円

雇入れ関係の助成金

特定求職者雇用開発助成金	特定就職困難者コース	高年齢者・障害者・母子家庭の母などの就職困難者を雇い入れる	【高年齢者・母子家庭の母等】 1人あたり60万円 【身体・知的障害者】 1人あたり120万円 【身体・知的障害者（重度等）・精神障害者】 1人あたり240万円
	生涯現役コース	65歳以上の高年齢者を雇い入れる	1人あたり 70 万円
	被災者雇用開発コース	震災により離職した求職者を雇い入れる	1人あたり 60 万円
	発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	発達障害者または難病患者を雇い入れる	1人あたり120万円
	就職氷河期世代安定雇用実現コース	十分なキャリア形成がなされず、正規雇用には就くことが困難な者を雇い入れる	1人あたり 60 万円
	生活保護受給者等雇用開発コース	自治体からハローワークに就労支援の要請があった生活保護受給者等を雇い入れる	1人あたり 60 万円
トライアル雇用助成金	一般トライアルコース	安定就業を希望し、離職又は転職を繰り返す者等を試行的に雇い入れる	1人あたり月額最大4～5万円（最長3か月間）
	障害者トライアルコース	障害者を試行的・段階的に雇い入れる	助成期間：最長3～6か月 助成額：雇入れから3か月間月額最大8万円
	障害者短時間トライアルコース	短時間労働の精神障害者・発達障害者を試行的・段階的に雇い入れる	1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）
	新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース	新型コロナウイルス感染症の影響で離職した求職者を試行的に雇い入れる	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）
	新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース	新型コロナウイルス感染症の影響で離職した求職者を短時間労働で試行的に雇い入れる	1人あたり月額最大2.5万円（最長3か月間）
	若年・女性建設労働者トライアルコース	建設業の中小事業主が若年者または女性を建設技能労働者等として試用雇用する	1人あたり月額最大4万円（最長3か月間）
地域雇用開発助成金	地域雇用開発コース	雇用情勢が特に厳しい地域等で、事業所を設置整備して地域求職者等を雇い入れる	事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて 48～960万円支給（最大3年間（3回）支給）

雇用環境整備等関係の助成金

<助成の対象となる措置>

助成内容（概要）

人材確保等支援助成金	雇用管理制度助成 コース	諸手当制度や研修制度を整備する	【目標達成助成】 57万円
	介護福祉機器助成 コース	介護労働者のために介護福祉機器の導入を行う	【目標達成助成】 支給対象費用の20%～35% (上限150万円)
	中小企業団体助成 コース	中小企業者のために人材確保や労働者の職場定着を支援する事業を行う	事業の実施に要した支給対象経費の2/3 上限600万円
	人事評価改善等助成 コース	人事評価制度と賃金制度を整備し、生産性向上、賃金アップ、離職率を低下させる	80万円
	雇用管理制度助成 コース（建設分野）	建設業の中小事業主が雇用管理改善制度の導入・実施を通じて従業員の入職を実施する	第1回：57万円 第2回：85.5万円 1人あたり年額6.65万円又は3.32万円（最長3年間）
	若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業 コース（建設分野）	建設業の事業主または事業主団体が若年及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を実施する	支給対象経費の3/5
	作業員宿舎等設置助成 コース（建設分野）	建設業の中小事業主が被災三県に所在する作業員宿舎、作業員施設、賃貸住宅を賃借する	支給対象経費の1/2～2/3
	外国人労働者就労環境整備助成 コース	外国人労働者のために就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を行う	支給対象経費の1/2（上限57万円）
	テレワークコース	適正な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を通じて従業員の離職率を低下させる	【機器等導入】 支給対象経費の30%（上限額：1企業当たり100万円、1人当たり20万円） 【目標達成】 支給対象経費の20%＜35%＞（上限額：1企業当たり100万円、1人当たり20万円）
高齢労働者処遇改善促進助成金	60歳から64歳までの高齢労働者に適用される賃金規定等の増額改定に取り組む		事業所に雇用される労働者に係る、賃金規定等改正前後を比較した高齢雇用継続基本給付金の減少額に以下の助成率を乗じた額を支給 ・令和3年度又は令和4年度は 4/5 ・令和5年度又は令和6年度は 2/3
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規雇用等へ転換または直接雇用する	【有期→正規】 1人あたり57万円 【有期→無期】 1人あたり28.5万円 【無期→正規】 1人あたり28.5万円
	障害者正社員化 コース	障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換する	【有期→正規】 1人あたり90～120万円 【有期→無期】 1人あたり45～60万円 【無期→正規】 1人あたり45～60万円
	賃金規定等改定 コース	有期雇用労働者等の賃金規定等の増額改定により賃金の引上げを実施する	【1～10人】 1事業所あたり4.75～28.5万円 【11～100人】 1人あたり1.425～2.85万円
	賃金規定等共通化 コース	正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入する	1事業所あたり 57万円
	諸手当制度等共通化 コース	正規雇用労働者と共通の諸手当制度を導入する	1事業所あたり 38万円
	選択的適用拡大導入 時処遇改善コース	500人以下の企業で社会保険の適用拡大を実施し、短時間労働者を新たに社会保険に加入させると同時に賃金引上げを実施する	1事業所当たり19万円 賃金引上げ割合に応じて、1人あたり1.9～13.2万円
	短時間労働者労働時間 延長コース	短時間労働者の所定労働時間を延長すると同時に社会保険に加入させる	1人あたり22.5万円

両立支援等関係の助成金

<助成の対象となる措置>

助成内容（概要）

両立支援等助成金	出生時両立支援 コース	男性労働者が育児休業や育児目的の休暇を取得しやすい職場環境整備を行い、男性に育児休業等を取得させる	① 育児休業 【1人目の育休取得】 28.5万円 【2人目以降の育休取得】 14.25～33.25万円
	介護離職防止支援 コース	仕事と介護の両立支援に関する取組を行い、介護休業や介護両立支援制度を利用させる	【休業取得時】 28.5万円【職場復帰時】 28.5万円 介護両立支援制度 28.5万円 新型コロナウイルス感染症対応特例 20万円～35万円

両立支援等関係の助成金

<助成の対象となる措置>

助成内容（概要）

両立支援等助成金	育児休業等支援 コース	育児復帰支援プランを作成し、労働者に育児休業取得・職場復帰させる、育児休業代替要員を確保する、保育サービス費用補助制度等を導入し、利用させる	育児取得時 28.5万円 職場復帰時 28.5万円 代替要員確保時 47.5万円 子の看護休暇制度導入時 28.5万円 保育サービス費用補助制度導入時 28.5万円 新型コロナウイルス感染症対応特例 1人当たり5万円
	女性活躍加速化 コース	労働者数300人以下の中小企業が女性活躍推進のための行動計画に基づいた取組目標及び数値目標を達成する	1企業1回限り 数値目標達成時 47.5万円
	事業所内保育施設 コース	事業所内保育施設を設置・運営・増築する	設置費用の2/3 上限2,300万円
	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休業が必要な妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を整備し、休暇を取得させる	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休業が必要な女性労働者 1人当たり 28.5万円
	不妊治療両立支援 コース	中小企業が不妊治療のための休暇制度等を利用しやすい環境を整備し、不妊治療を受けている労働者に休暇制度等を利用させる	環境整備、休暇の取得等 28.5万円 長期休暇の加算 28.5万円

人材開発関係の助成金

人材開発支援助成金	特定訓練コース	OJTとOff-JTを組み合わせた訓練、若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練など、効果が高い10時間以上の訓練を行う	賃金助成 1時間あたり760円 訓練経費助成 実費相当額の45%
	一般訓練コース	職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練を行う	賃金助成 1時間あたり380円 訓練経費助成 実費相当額の30%
	教育訓練休暇付与 コース	有給または長期の教育訓練休暇制度を導入し、労働者が当該休暇を利用して自発的に訓練を受ける	定額助成 30万円 経費(定額)助成 20万円 賃金助成 1人1日あたり6,000円
	特別育成訓練コース	有期契約労働者等に対して職業訓練(一般職業訓練、有期実習型訓練、中小企業等担い手育成訓練)を行う	Off-JT 賃金助成 1時間あたり760円 Off-JT 訓練経費助成 実費助成
	建設労働者認定訓練 コース	建設業の中小事業主または中小事業主団体が認定訓練を実施または建設労働者に受講させる	広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金における 補助対象経費の1/6 【賃金助成】 1人あたり日額3,800円
	建設労働者技能実習 コース	建設業の事業主または事業主団体が建設労働者に技能実習を受講させる	(20人以下の中小建設事業主) 支給対象費用の3/4 (21人以上の中小建設事業主) 9/20~7/10

労働条件等関係の助成金

業務改善助成金	事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主	助成率:設備投資等に要した費用の3/4~4/5 上限額:20万円~450万円(引き上げ額、対象者数による)	
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	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組み、改善する	助成率:設備投資等に要した費用の3/4~4/5 上限額:200万円~440万円
	勤務間インターバル導入コース	勤務間インターバル制度を導入し環境整備に取り組み、改善する	助成率:設備投資等に要した費用の3/4~4/5 上限額:80万円~340万円
	労働時間適正管理推進コース	労務・労働時間の適正管理に向けた環境整備に取り組み、改善する	助成率:設備投資等に要した費用の3/4~4/5 上限額:50万円~290万円
	団体推進コース	中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間短縮や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組	上限額:500万円~1,000万円

本一覧は各助成金の概要となっております。詳しくは管轄のハローワーク又は労働局にお問い合わせください。

なお、助成内容は「中小企業」に対する措置を記載しています(中小企業以外の場合は助成額・率等が異なります)。

相談窓口一覧

● 総合労働相談

相談したい事項	相談窓口
・労働条件、募集、採用、いじめ、嫌がらせ等の職場環境を含め、労働問題に関するあらゆる分野の労働者、事業主からの相談	各 総合労働相談コーナー(高知労働局雇用環境・均等室、各 労働基準監督署内)

● 労働条件に関すること

相談したい事項	相談窓口
・解雇、賃金不払に関する相談 ・労働時間、休日に関する相談 ・休暇等労働条件に関する相談 ・賃金制度に関する相談	高知労働局労働基準部 監督課 各 労働基準監督署
・時間外労働等改善助成金に関する相談	高知労働局雇用環境・均等室

● 最低賃金、退職金制度に関すること

相談したい事項	相談窓口
・最低賃金に関する相談 ・賃金統計に関する相談	高知労働局労働基準部 賃金室 各 労働基準監督署
・退職金制度に関する相談 ・業務改善助成金に関する相談	高知労働局雇用環境・均等室

● 健康安全に関すること

相談したい事項	相談窓口
・職場の安全衛生に関する相談 ・労働者の健康管理に関する相談 ・安全衛生の免許等に関する相談	高知労働局労働基準部 健康安全課 各 労働基準監督署

● 労災保険に関すること

相談したい事項	相談窓口
・仕事中や通勤途上のケガ（職業性疾病を含む）をしたときの労災請求方法や給付に関する相談 ・労災年金受給者の年金、介護に関する相談	高知労働局労働基準部 労災補償課 各 労働基準監督署

● 求人・求職に関すること

相談したい事項	相談窓口
・従業員の募集に関する相談 ・仕事探しに関する相談 ・新卒者の募集、就職に関する相談 ・労働者派遣に関する相談	高知労働局職業安定部 職業安定課 各 ハローワーク（公共職業安定所）
・高齢者、障害者、外国人等の雇用管理に関する相談 ・各種助成金制度（雇用管理に係る助成金）に関する相談	高知労働局職業安定部 職業対策課 各 ハローワーク（公共職業安定所）
・人材開発に関する相談 ・求職者支援制度、職業訓練に関する相談	高知労働局職業安定部 訓練室 各 ハローワーク（公共職業安定所）

● 男女差別、両立支援等に関すること

相談したい事項	相談窓口
・職場における男女の均等な処遇に関する相談 ・職場におけるハラスメントに関する相談 ・母性健康管理に関する相談 ・育児、介護休業等に関する相談 ・パートタイム・有期雇用労働に関する相談 ・各種助成金制度（両立支援等に係る助成金）に関する相談	高知労働局雇用環境・均等室

● 労働保険に関すること

相談したい事項	相談窓口
・労働保険の加入に関する相談 ・労働保険の申告、納付等に関する相談	高知労働局総務部 労働保険徴収室 各 労働基準監督署
・雇用保険の加入手続きについて ・失業給付、育児給付、介護給付について ・高齢者継続雇用給付について ・教育訓練給付について	各 ハローワーク（公共職業安定所）

高知労働局

〒781-9548 高知市南金田1番39号

総務部	総務課	☎ 088 (885) 6021	FAX 088-885-6037
	労働保険徴収室	☎ 088 (885) 6026	FAX 088-885-6038
雇用環境・均等室		☎ 088 (885) 6041	FAX 088-885-6042
労働基準部	監督課	☎ 088 (885) 6022	FAX 088-885-6038
	健康安全課	☎ 088 (885) 6023	FAX 088-885-6038
	賃金室	☎ 088 (885) 6024	FAX 088-885-6038
	労災補償課	☎ 088 (885) 6025	FAX 088-885-6038
	労災補償課分室	☎ 088 (880) 1181	FAX 088-880-1182
職業安定部	職業安定課	☎ 088 (885) 6051	FAX 088-885-6064
	職業対策課	☎ 088 (885) 6052	FAX 088-885-6064
	訓練室	☎ 088 (888) 6600	FAX 088-885-6064

労働基準監督署

高知	☎ 088 (885) 6031	FAX 088-885-6036
須崎	☎ 0889 (42) 1866	FAX 0889-42-1868
四万十	☎ 0880 (35) 3148	FAX 0880-35-5520
安芸	☎ 0887 (35) 2128	FAX 0887-35-4019

公共職業安定所（ハローワーク）

高知	☎ 088 (878) 5320	FAX 088-878-5341
香美	☎ 0887 (53) 4171	FAX 0887-53-2291
須崎	☎ 0889 (42) 2566	FAX 0889-42-2569
四万十	☎ 0880 (34) 1155	FAX 0880-34-4996
安芸	☎ 0887 (34) 2111	FAX 0887-35-3474
いの	☎ 088 (893) 1225	FAX 088-893-1226

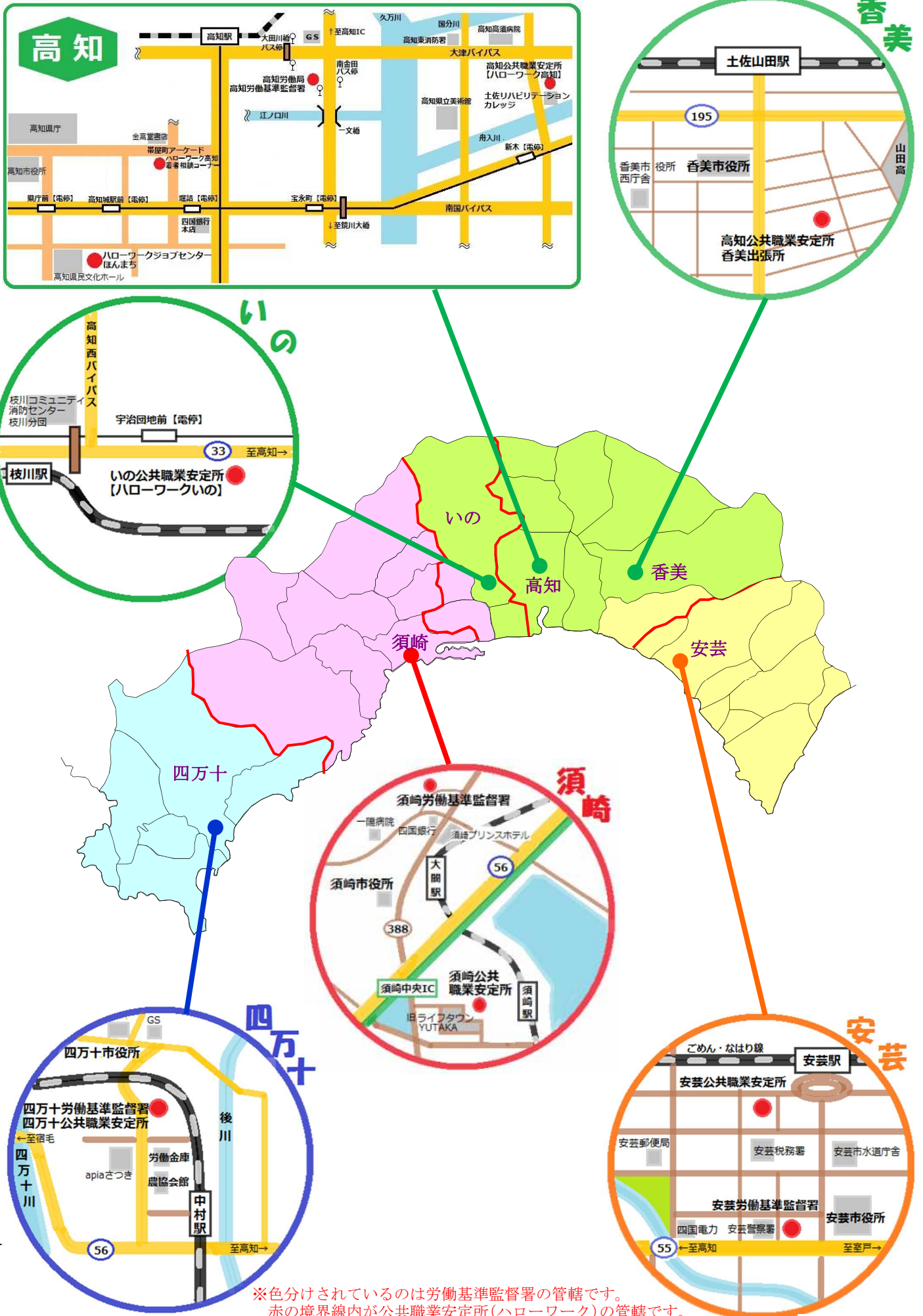
高知公共職業安定所（ハローワーク高知）の附属施設

ハローワークジョブセンターほんまち	職業紹介コーナー	☎ 088 (826) 8870
	わかもの支援コーナー	☎ 088 (826) 8870
	就職支援コーナー（委託事業）	☎ 088 (873) 5051
	U・Iターン相談コーナー（高知県）	☎ 088 (802) 8625
高知新卒応援ハローワーク（ハローワーク高知 学卒コーナー）		☎ 088 (878) 5342
若者相談コーナー（ジョブカフェこうち 3階）		☎ 088 (802) 2076

「総合労働相談コーナー」のご案内

高知労働局総合労働相談コーナー	（高知労働局雇用環境・均等室内）	☎ 088 (885) 6027
高知総合労働相談コーナー	（高知労働基準監督署内）	☎ 088 (885) 6010
須崎総合労働相談コーナー	（須崎労働基準監督署内）	☎ 0889 (42) 1866
四万十総合労働相談コーナー	（四万十労働基準監督署内）	☎ 0880 (35) 3148
安芸総合労働相談コーナー	（安芸労働基準監督署内）	☎ 0887 (35) 2128

高知労働局・労働基準監督署・公共職業安定所[ハローワーク]の案内図



※色分けされているのは労働基準監督署の管轄です。
赤の境界線内が公共職業安定所(ハローワーク)の管轄です。