

令和6年度 第2回

高知地方労働審議会

令和6年 12月 5日  
高知会館 2階 白鳳

高知労働局

## 令和6年度第2回 高知地方労働審議会 会議次第

令和6年12月5日(木)  
高知会館 2階 白鳳

### 1 開会

### 2 高知労働局長あいさつ

### 3 議事

- (1) 令和6年度第1回家内労働部会の開催結果について
- (2) 令和6年度第1回高知地方労働審議会報告について
- (3) 令和6年度高知労働局行政運営の進捗状況等について
- (4) その他

### 4 閉会

.....  
配布資料一覧

- 資料No.1 審議会委員名簿
- 資料No.2 令和6年度第1回家内労働部会の開催結果について
- 資料No.3 令和6年度第1回高知地方労働審議会報告について
- 資料No.4 令和6年度高知労働局行政運営の進捗状況等について

令和6年度第2回高知地方労働審議会出席予定者名簿

(委員の記載は五十音順)

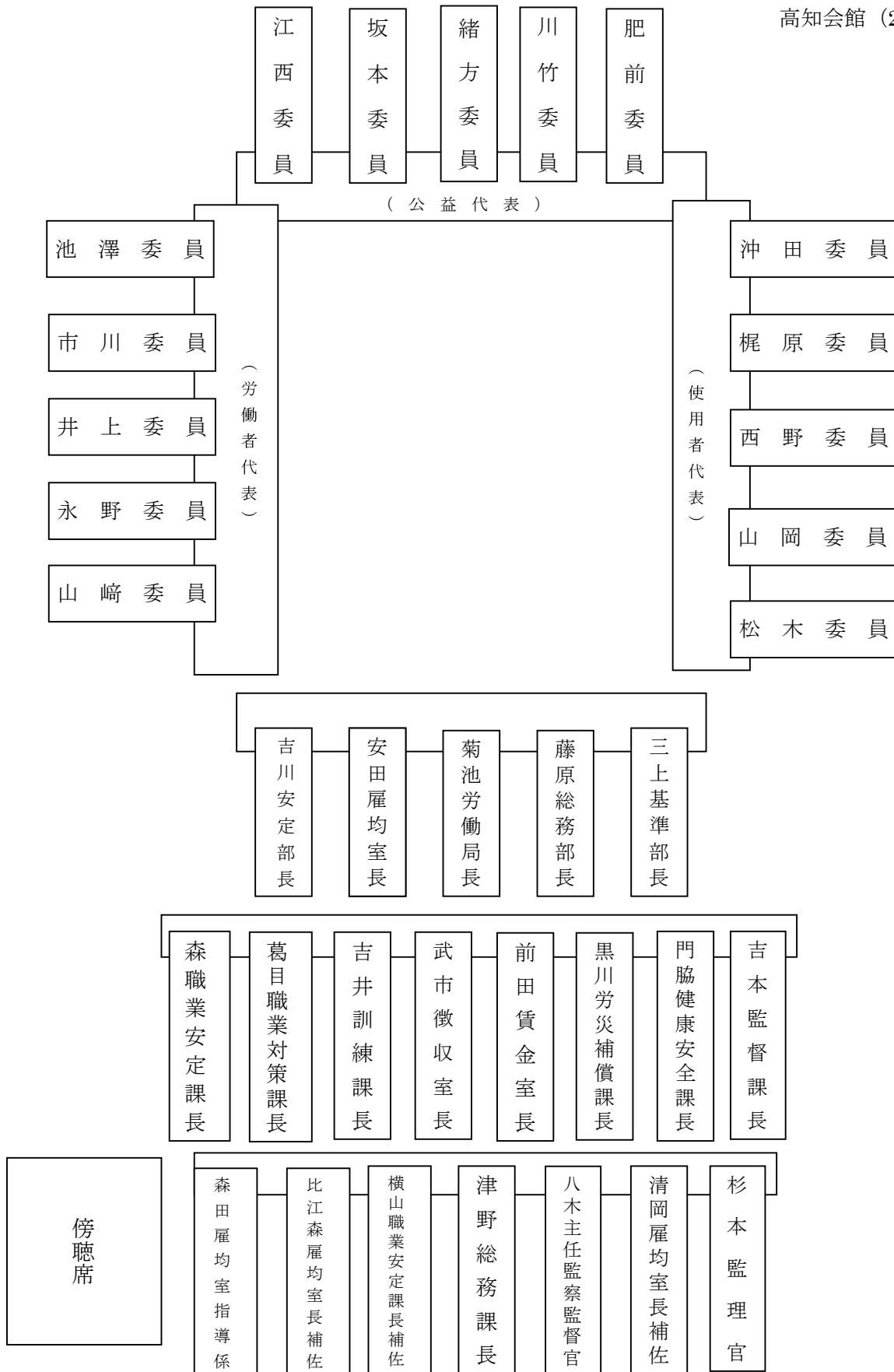
委 員	局
公益代表委員 江西 由紀	高知労働局長 菊池 宏二
公益代表委員 緒方 賢一	総務部長 藤原 幹大
公益代表委員 川竹 佳子	雇用環境・均等室長 安田 博人
公益代表委員 坂本 真帆	労働基準部長 三上 達也
公益代表委員 長澤 紀美子 (欠席)	職業安定部長 吉川 武
公益代表委員 肥前 洋一	総務課長 津野 真
労働者代表委員 池澤 研吉	労働保険徴収室長 武市 研二
労働者代表委員 市川 稔道	監督課長 吉本 雄一
労働者代表委員 井上 康子	健康安全課長 門脇 勲
労働者代表委員 飛田 洋一 (欠席)	労災補償課長 黒川 真太郎
労働者代表委員 永野 真美	賃金室長 前田 典子
労働者代表委員 山崎 永鎮	職業安定課長 森 郁雄
使用者代表委員 梶原 絹代	職業対策課長 葛目 貴久
使用者代表委員 西野 精晃	訓練課長 吉井 典之
使用者代表委員 沖田 良二	雇用環境改善・均等推進監理官 杉本 哲二
使用者代表委員 西山 正晃 (欠席)	雇用環境・均等室長補佐 清岡 陽子
使用者代表委員 山岡 俊則	雇用環境・均等室長補佐 比江森 亜紀
使用者代表委員 松木 祥子	主任監察監督官 八木 剛
(18名)	職業安定課長補佐 横山 仁
	雇用環境・均等室指導係 森田 凧留
	(20名)

# 高知地方労働審議会配席表

令和6年12月5日(木)

9:30~12:00

高知会館(2階白鳳)



出入口

令和6年度第2回高知地方労働審議会

## 第12期高知地方労働審議会

### 委員名簿

## 第12期 高知地方労働審議会委員名簿

任期：令和5年10月1日～令和7年9月30日

(名簿の記載は五十音順、敬称略)

区分	氏 名	役 職 名 等	会長・部会	備考
公益 代 表 委 員	えにし ゆき 江西 由紀	高知地方裁判所 家事調停委員		再任
	おがた けんいち 緒方 賢一	高知大学教育研究部人文社会科学系 教授	会長	再任
	かわたけ よしこ 川竹 佳子	のぞみ法律事務所 弁護士		再任
	さかもと まほ 坂本 真帆	よつば法律事務所 弁護士	家内労働部会 労働災害防止部会	新任
	ながさわ きみこ 長澤 紀美子	高知県立大学社会福祉学部社会福祉学科 教授	労働災害防止部会	再任
	ひぜん よういち 肥前 洋一	高知工科大学経済・マネジメント学群 教授	労働災害防止部会	再任
労働者 代 表 委 員	いけざわ けんきち 池澤 研吉	日本労働組合総連合会高知県連合会 会長	労働災害防止部会	再任
	いちかわ としみち 市川 稔道	日本労働組合総連合会高知県連合会 事務局長	家内労働部会	再任
	いのうえ やすこ 井上 康子	高知ユニオン 会長		再任
	とびた よういち 飛田 洋一	UA ゼンセン高知県支部 支部長		新任
	ながの まみ 永野 真美	高知競輪競馬労働組合	労働災害防止部会	新任
	やまさき ながしづ 山崎 永鎮	日本郵政グループ労働組合高知県連絡協議会 議長		再任
使用者 代 表 委 員	おきた りょうじ 沖田 良二	高知県経営者協会 専務理事	労働災害防止部会	新任
	かじはら きぬよ 梶原 絹代	有限会社ブライダルスタジオ 代表取締役		再任
	にしの よしあき 西野 精晃	有限会社西野建設 代表取締役社長		再任
	にしやま まさあき 西山 正晃	高知トヨペット株式会社 代表取締役社長		新任
	やまおか としのり 山岡 俊則	ニッポン高度紙工業株式会社 取締役会長	労働災害防止部会	再任
	まつぎ しょうこ 松木 祥子	株式会社 ケンジン 取締役		新任

※松木委員の任期は令和6年9月1日～令和7年9月30日

## 高知地方労働審議会 労働災害防止部会委員名簿

令和5年11月22日指名（敬称略）

任期：令和5年10月1日～令和7年9月30日

区分	氏 名	現 職 名 等	選出区分	備考
公益代表委員	さかもと まほ 坂本 真帆	よつば法律事務所 弁護士	本審委員	新規
	ながさわ きみこ 長澤 紀美子	高知県立大学社会福祉学部 教授	本審委員	
	ひぜん よういち 肥前 洋一	高知工科大学経済・マネジメント学群 教授	本審委員	（部会長）
労働者代表委員	いけざわ けんきち 池澤 研吉	日本労働組合総連合会高知県連合会 会長	本審委員	
	やまおか ちか 山岡 千佳	情報労連高知県協議会 議長	本審委員	
使用者代表委員	おきた りょうじ 沖田 良二	高知県経営者協会 専務理事	本審委員	新規
	やまおか としのり 山岡 俊則	ニッポン高度紙工業株式会社 取締役社長	本審委員	

## 第 12 期高知地方労働審議会 家内労働部会委員名簿

令和 5 年 11 月 22 日指名（敬称略）

任期：令和 5 年 10 月 1 日～令和 7 年 9 月 30 日

区分	氏 名	現 職 名 等	選出区分	備考
公益代表委員	あめみや ゆうき 雨宮 祐樹	国立大学法人高知大学（人文社会科学部）准教授	臨時委員	
	うつのみや ちほ 宇都宮 千穂	高知県公立大学法人高知県立大学（文化学部）教授	臨時委員	
	さかもと まほ 坂本 真帆	よつば法律事務所 弁護士	本審委員	
家内労働者代表委員	いちかわ としみち 市川 稔道	日本労働組合総連合会高知県連合会 事務局長	本審委員	
	はまだ としみ 浜田 敏実	伊野紙新労働組合 執行委員長	臨時委員	
	まつなが しんいち 松永 伸一	UA ゼンセン高知県支部	臨時委員	
委託者代表委員	おがさわら まさる 小笠原 優	株式会社オートヨ 代表取締役社長	臨時委員	
	おきた りょうじ 沖田 良二	高知県経営者協会 専務理事	本審委員	
	しおた まさと 塩田 誠人	和光製紙株式会社 代表取締役社長	臨時委員	

（名簿の記載は五十音順）



令和6年度第2回高知地方労働審議会

令和6年度第1回家内労働部会の開催結果について

# 高知県の家内労働の現状

県内の「家内労働の現状」を把握するため、委託者より提出された委託状況届の集計、家内労働概況調査等を参考とした。結果は、次のとおりである。\*令和5年度

## 1. 家内労働従事者・家内労働者

### (1) 家内労働従事者は 540 人

家内労働に従事している者の総数は 540 人で、その内訳をみると、自宅等で繊維製品、紙加工品、電子部品、機械器具等の製造加工に従事している「家内労働者数」は 524 人、「補助者数」は 16 人となっている。

### (2) 女性の家内労働者が圧倒的に多い(数値は家内労働者のみで、補助者を含まない)

家内労働者を男女別にみると、男子が 74 人であるのに対し、女子は 450 人と圧倒的に多く、全体の 85.9%を占めている。

### (3) 製造業(その他(雑貨等)、紙製品、機械器具等、電子部品等)の労働者が多い

(数値は家内労働者のみで、補助者を含まない)

家内労働者を業種別にみると、

化粧用プラスチック製造等の「その他(雑貨等)」が 103 人(構成比 19.7%)

ティッシュペーパー・袋詰め等の「紙・紙加工品製造業」が 123 人(構成比 23.5%)

各種「機械器具等製造業」が 132 人(構成比 25.2%)

電子部品の加工等の「電子部品等、電気機械器具製造業」が 114 人(構成比 21.8%)

となっており、全体の 90.1%をこれらの 4 業種で占めている。

## 2. 委託者

### 委託者数は 34

家内労働者に仕事を委託する委託者数は 34 で、前年より 8 ポイントの減少となっている。

委託者数を業種別にみると、

「繊維工業」が 8(構成比 23.5%)

「紙・紙加工品製造業」が 9(構成比 26.5%)

「その他(雑貨等)」が 5(構成比 14.7%)

「電子部品等、電気機械器具製造業」が 6(構成比 17.6%)

となっており、全体の 82.4%をこれらの 4 業種で占めている。

## 3. 管内労働基準監督署別の家内労働に従事している者(補助者を含む)

署 別	委託者数	委託者構成比	従事者数	従事者構成比
高知労働基準監督署	15	44.1%	126 人	23.3%
須崎労働基準監督署	12	35.3%	226 人	41.9%
四万十労働基準監督署	7	20.6%	188 人	34.8%
安芸労働基準監督署	0	0.0%	0 人	0.0%
計	34	100.0%	540 人	100.0%

## 高知県の家内労働の現状からみた、家内労働者数・委託者数

### 家内労働者数の推移

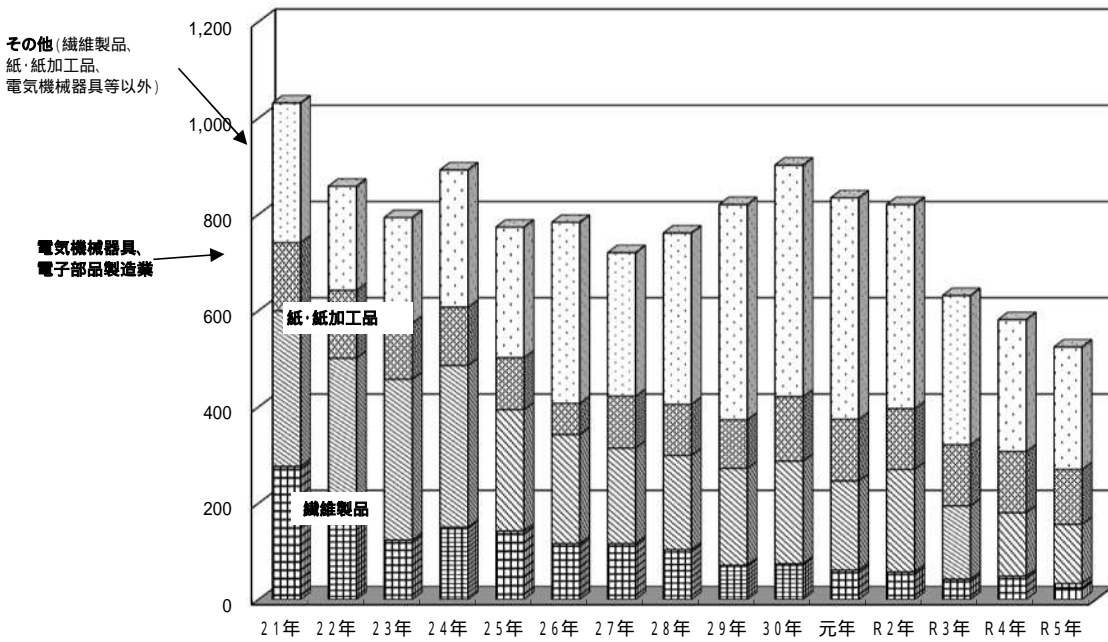
補助者は含まない

(各年とも4月1日現在数として届出された「委託状況届」や10月実施の家内労働概況・実態調査等から判別した、把握数)

業種	年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	R2年	R3年	R4年	R5年
繊維製品		276	199	123	150	142	116	116	103	71	74	61	57	42	48	33
紙・紙加工品		323	302	334	336	252	226	198	196	201	213	185	213	152	132	123
電気機械器具・電子部品		142	141	117	121	108	65	108	106	101	134	128	126	127	127	114
その他(上記3業種以外)		290	216	219	285	271	376	298	356	447	481	460	424	310	274	254
計		1,031	858	793	892	773	783	720	761	820	902	834	820	631	581	524

(人)

### 高知県の家内労働の現状よりみた、家内労働者数の推移

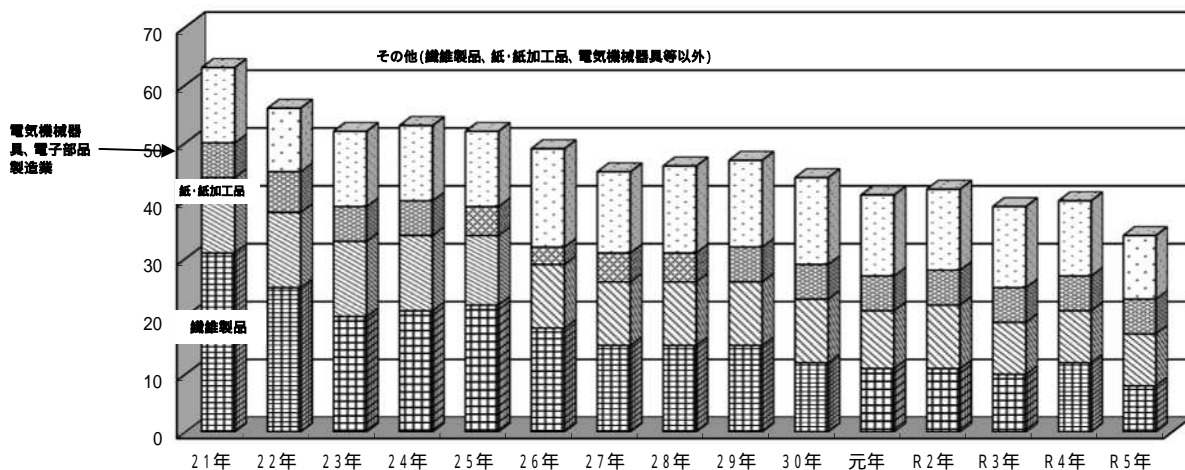


### 委託者数の推移

(各年とも4月1日現在数として届出された「委託状況届」や10月実施の家内労働概況・実態調査等から判別した、12月1日時点での把握数)

業種	年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	R2年	R3年	R4年	R5年
繊維製品		31	25	20	21	22	18	15	15	15	12	11	11	10	12	8
紙・紙加工品		13	13	13	13	12	11	11	11	11	11	10	11	9	9	9
電気機械器具・電子部品		6	7	6	6	5	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6
その他(上記3業種以外)		13	11	13	13	13	17	14	15	15	15	14	14	14	13	11
計		63	56	52	53	52	49	45	46	47	44	41	42	39	40	34

### 高知県の家内労働の現状よりみた、委託者数の推移



## 高知県繊維産業最低工賃

### 1 適用する家内労働者

高知県の区域内で繊維産業に係る手作業による糸くず取り、ミシン作業によるネーム付け及びアイロンにより接着芯地を接着する業務に従事する家内労働者

### 2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

### 3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

(1) 手作業による糸くず取りの業務については、次の表の産業欄、品目欄及び工程欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

産 業	品 目		工 程	金 額		
成人女子・少年・少女服製造業	ニット製品以外のもの(織物製)	ブラウス	糸くず取り	1枚につき	12円	
事務用・作業用・衛生用・スポーツ用衣服製造業(ニット製品を含む。)	ニット製品	スポーツウエア上衣(半袖を除く。)	糸くず取り	1枚につき	12円	
		スポーツウエア下衣	糸くず取り	1本につき	13円	
	ニット製品以外のもの(織物製)	野球ユニフォーム上衣	糸くず取り	1枚につき	9円	
		野球ユニフォーム下衣	糸くず取り	1本につき	11円	
シャツ製造業(ニット製品を含む。)	ニット製品	ニットシャツ(Tシャツを除く。)		糸くず取り	1枚につき	11円
	ニット製品以外のもの(織物製)	成人男子用カッターシャツ	長袖	糸くず取り	1枚につき	12円
			半袖	糸くず取り	1枚につき	10円
下着製造業(ニット製品を含む。)	ニット製品	ニット下着(Tシャツを含む。)		糸くず取り(3箇所以上について行うものに限る。)	1枚につき	6円
寝着類製造業(ニット製品を含む。)	パジャマ		糸くず取り	1着につき	10円30銭	

(2) ミシン作業によるネーム付け(2辺以上について縫い付けるものに限る。)の業務については、次の表の産業欄及び品目欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

産 業	品 目	金 額	
(1)の表の産業欄に掲げる全産業	(1)の表の品目欄に掲げる全品目	1枚につき	5円

(3) アイロンにより接着芯地を接着する業務については、次の表の産業欄及び品目欄の区分に応じ、金額欄に掲げる金額

産 業	品 目	金 額	
(1)の表の産業欄に掲げる全産業	野球ユニフォーム下衣(無地)	1枚につき	4円
	(1)の表の品目欄に掲げる全品目のうち、野球ユニフォーム下衣(無地)を除くもの	1枚につき	5円

### 4 効力発生の日 令和4年9月24日

# 高知県衛生用紙製造業最低工賃

## 1 適用する家内労働者

高知県の区域内で衛生用紙製造業に係る包装の業務(折りの業務を伴う場合にあっては、当該折りの業務を併せて行うものに限る。)に従事する家内労働者

## 2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

## 3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

次の表の左欄に掲げる品目及び中欄に掲げる規格の区分に応じ、1袋につき、右欄に掲げる金額

品 目	規 格				金 額
	包装の種類	紙の大きさ	容 量	紙の折り方詰め方	
ティッシュ ペーパー	ポケット	縦が20センチメートル以下で、かつ、横が22センチメートル以下のもの	4パックのもの	詰合わせ	2円
			6パックのもの		2円 40銭
			10パックのもの		3円
			12パックのもの		3円 40銭
			16パックのもの		3円 80銭
			20パックのもの		4円 35銭
京 花 紙	小袋入り	縦が19センチメートル以下で、かつ、横が24センチメートル以下のもの	100枚以下のもの	縦折り	2円 10銭
				横折り(三つ折り含む)	2円
	段 物		8段のもの	横折り	8円 95銭
	平 版		厚さが4センチメートル以下のもの		4円 25銭

## 4 効力発生日

平成24年6月1日

令和6年度第2回高知地方労働審議会

令和6年度第1回高知地方労働審議会報告について

## 令和6年度第1回 高知地方労働審議会議事要旨

審議開始日

令和6年9月5日

議決日

令和6年9月18日

(持ち回り審議による)

議題

「高知県西部地域雇用開発計画」について

議事概要

第1回高知地方労働審議会は、持ち回り審議により開催され、「高知県西部地域雇用開発計画」については、過半数以上の賛成で妥当と認める。

なお、議題について委員から提出された御質問・御意見（○）と、御質問に対する事務局の回答・見解（●）は、以下のとおりです。

ー公益代表委員ー

○第4雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項の中（4）地域資源を活かした雇用開発への取り組みの中、林業分野についての取り組みが他の産業への取組に比べて具体策が見られない、森林率84%の高知県である。林業関係従事者を増やすことの重要性は大きいと考える。豊かな資源である木を活かす産業の活性化への取り組みをしてほしい。

○労働力人口が減少している課題がある。地域資源を活かした雇用開発への取組（8頁）が重要だと思います。

農業分野でも生活と収入が安定する法人化や企業誘致等の取組に更に力を入れれば、就農希望者が増加しないでしょうか。

○高知県西部地域は、国道の開通によりアクセスが向上したとはいえ、公共交通機関の乏しさ等、未だアクセス面での課題を抱えている地域である。

ゆえに、当該地域自体の魅力を高め、当該地域内で雇用の安定と生活の向上を図る必要があると考える。

したがって、本計画に基づき、当該地域内での雇用開発が実現されるよう期待する。

○1)「第3の1 地域雇用開発の目標」に「計画期間内に地域で概ね300人の新たな雇用の創出を図る」と記されていますが、この300人という人数の根拠をお教えてください。300人の新たな雇用が創出されれば、当地域の雇用情勢が十分に改善したと言える人数なのか、300人は当地域の雇用情勢を鑑みて十分に達成可能な人数なのか、を確認させていただきたい。

○2)「第4 雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項」には、「今後は」に続いて、さまざまな具体的方策が記されていますが、これらはすべてすでに手が付けられていたり、実施することが正式に決まっていたりするのでしょうか？実現可能性についてお教えてください。

●1) 300人という数値は、県が取り組んでいる産業振興計画等の県全体の目標値を基に、幡多地域の労働力人口により按分して算出しています。

なお、目標達成により一定の有効求人倍率の改善が見込まれるものの、地域が抱える課題が十分に解消されるものではなく、計画期間終了後も継続して雇用創出に向け、時宜を得た取り組みが必要と考えます。

目標値については次の①、②により算出しています。なお、①の目標や実績は、下記URLから分野ごとにご覧いただけます。

① 産業振興計画における各分野（農業、林業、水産業、商工業）の県全体の新規就業者数・雇用者数等の目標や実績（見込（非公表）含む）から、幡多地域の労働力人口の割合（県全体の約11.5%）により算出した数値

② 国の地域雇用開発助成金の活用による、過去数年間の雇用創出人数

<参考>第5期産業振興計画（産業成長戦略）※ページ中ほど

<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024041700154/>

●2) 第5期産業振興計画（地域アクションプラン・幡多地域）により、市町村との連携のもと、官民協同で取り組むこととしています。

地域アクションプランとは、地域の雇用創出や所得の向上を目指そうとする取り組みを、市町村連携のもとに支援する県の計画です。地域アクションプランの実行にあたっては、取り組み状況の検証や見直し、新たな取り組みの追加等を行いながら、広く地域の暮らしを支えていける産業へ成長していくことを期待して、官民協同で取り組んでいます。なお、取り組みの詳細については、下記URLからご覧いただけます。

<参考>第5期産業振興計画（地域アクションプラン編）※ページ下部

【県全体】

<https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024041700154/>

【幡多地域】

[https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024041700154/file\\_contents/file\\_2024422193633\\_1.pdf](https://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2024041700154/file_contents/file_2024422193633_1.pdf)



－労働者代表委員－

○県下でも求職者数に比して、雇用機会が少ない県西部における雇用開発は必要であると考えます。継続的に実施し、効果の検証が必要。その上で県内に有効な取り組みを広げていくことが肝要と考えます。

－使用者代表委員－

○各種支援措置の広報活用は、ホームページ等への掲載だけでは周知徹底には不十分だと思います。説明会や相談会など面接企業に周知する場も考えてはどうでしょうか？

●この度の同意により、高知県内一部地域を除いて県下全域が対象となりました。「地域雇用開発助成金」の広報・周知方法につきましては、高知労働局のHPに掲載するだけではなく、事業所担当者が多く集まる面接会やセミナー等に積極的に参加のうえ、周知していきます。

具体的には11月6日（かるぽーと）、12月5日（イオン）に開催される大規模就職面接会をはじめ、公正採用選考事務担当者会議（ちより街テラス）のほか、主に事業所の担当者が多く集まる外部会議や面接会が今年度末までに20回ほど予定をされておりますので、個別に1件ずつ案内をしていきます。また県内HWとも連携し、各HWが独自で行っている事業所向けセミナーや直接窓口にお越しいただいた際にも個別説明を行うとともに、高知県をはじめ、県内各関係機関にも周知協力の依頼をいたします。

○地域若者定住するため

- ・子供を育てやすい環境整備事業での雇用開発
- ・自然豊かな中で体験し、高い技術ノウハウを学ぶ教育事業での雇用開発
- ・高齢者が持てるスキルを使って、収入を得られる支援事業での雇用開発等総合的な取り組みを提案する。

○「高知県西部地域」は、県西部を支える経済圏として、重要な役割を担っている。地域内居住者の地域内での就職ニーズは高いものの、雇用機会が不足しているとのことご意見を聞くことも多い。

雇用開発促進地域の要件を十分に満たしており、妥当と認める。

○工夫された雇用開発と就業支援制度が計画されているので、U・Iターンを促進させる告知がもう少しあると良いかと思えます。

# 第12期 令和6年度第2回 高知地方労働審議会 資料

令和6年12月5日(木) 9時30分～12時

高知会館 2階白鳳

ひと、暮らし、みらいのために



## 高知労働局 web サイト及びソーシャルメディア

高知労働局ホームページ



<https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/home.html>

高知労働局公式YouTube



[https://www.youtube.com/channel/UC4\\_BaBMJCGvTngtpcjZrkkQ](https://www.youtube.com/channel/UC4_BaBMJCGvTngtpcjZrkkQ)

高知労働局公式Instagram



高知労働局公式X (旧Twitter)



(令和6年度より新設)



## 目次

- 1 令和6年度高知労働局行政運営方針…………… (1頁)
- 2 雇用環境・均等担当部署…………… (2～4頁)
- 3 労働基準担当部署…………… (5～9頁)
- 4 職業安定担当部署…………… (10～18頁)
- 5 労働保険適用徴収担当部署…………… (19頁)
- 6 厚生労働大臣認定企業一覧…………… (20頁)

### 労働行政を取り巻く情勢

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

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の  
処遇改善等

- 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

- リ・スキリングによる能力向上支援
- 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
- 成長分野等への労働移動の円滑化
- 中小企業等に対する人材確保の支援

### 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

- フリーランスの就業環境の整備
- 仕事と育児・介護の両立支援
- ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- 多様な働き方、働き方・休み方改革
- 多様な人材の就労・社会参加の促進
- 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

## 第1 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

## 1 パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び企業への支援

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、監督署と連携し、報告徴収を実施し、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図っている。

また、「高知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関や本省が実施する委託事業と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、業界別同一労働同一賃金マニュアル等を活用した、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行っている。

ハロちゃん  
(パートタイム・有期雇用労働法キャラクター)



## 上半期の取組

○報告徴収（事業所調査）実施件数（9月末）  
令和6年度 89件（前年度同月末 67件/令和5年度 192件）

## 2 無期転換ルールの円滑な運用

無期転換申込権が発生する契約更新時の労働基準法に基づく労働条件明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図っている。

## 上半期の取組

○有期特措法に基づく計画認定状況（9月末）  
・Ⅰ種 認定実績なし  
・Ⅱ種 令和6年度 30件（前年度同月末 5件/令和5年度 24件）

## 下半期の取組

引続き、あらゆる機会をとらえて、同一労働同一賃金の考え方や、法の周知を図るとともに、報告徴収（事業所調査）等を通じた施行状況の確認を積極的に行い、法違反が認められれば、助言・指導等を行う。  
また、「無期転換ルール」についても周知・啓発を行う。

## 第2 労働・就業環境の整備

## 1 働き方改革の着実な定着

管内企業における働き方改革の取組を推進させるために、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となって、残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇を取得しやすい環境整備等の働き方を見直す取組を推進している。

さらに、「働き方・休み方改善コンサルタント」が、個別に事業所を訪問し、労働時間などの設定改善に向けたアドバイスや各種資料提供を実施している。

## 上半期の取組

○働き方・休み方改善コンサルの実施 31件（前年度同月 24件 5年度 177件）



## 2 フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行が令和6年11月に施行されている。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図っている。

改正育児・介護休業法/フリーランス法等説明会を開催（予定）  
令和6年11月22日（金）須崎会場、11月25日（月）安芸会場  
11月29日（金）四万十会場、12月17日（火）高知会場  
（追加）令和7年1月15日（水）高知会場

## 参考資料1



## 3 中小企業・小規模事業者に対する支援

「高知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口において、関係機関と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等に加え、業種別団体等に対する支援を実施する等、働き方改革に取り組み中小企業等に対して、きめ細かな支援を行っている。

## 下半期の取組

報告聴取（事業所調査）時や、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問時等あらゆる機会をとらえ、周知・啓発を行う。

## 第3 女性の活躍推進等

令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされた、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、今年度2巡目となっており、報告徴収等の実施し、着実に履行確保を図っている。

特に男女の賃金差異は、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女差の結果として現れるものであることから、これらの男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないか等について確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行を図っている。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止について、特に非正規雇用労働者や外国人労働者についても正社員と同様にあってはならないことから、事業主に対し関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行っている。

## 上半期の取組

○男女の賃金差異の公表状況（9月末現在）  
令和6年度 義務企業57社 93.0%（前年度 義務企業56社 78.6%）

○えるぼし認定状況（9月末現在）  
えるぼし2 令和6年度 4企業（前年度同月末 2企業/令和5年度 3企業）  
えるぼし3 令和6年度 10企業（前年度同月末 6企業/令和5年度 8企業）  
うちプラチナえるぼし 令和6年度 1企業（前年度同月末 1企業/令和5年度 1企業）

○報告徴収（事業所調査）実施件数（9月末現在）

- ・男女雇用機会均等法 令和6年度 19件（前年度同月末 19件/令和5年度 29件）
- ・育児・介護休業法 令和6年度 52件（前年度同月末 59件/令和5年度142件）
- ・女性活躍推進法 令和6年度 36件（前年度同月末 9件/令和5年度 15件）

## 下半期の取組

男女の賃金差異の情報公表及び「えるぼし認定」制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図る。



## 第4 仕事と家庭の両立支援対策の推進

## (1) 育児・介護休業法の周知等

令和7年4月から順次施行される改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けて、リーフレットの配付や説明会等を開催し、周知徹底を図っている。

あわせて、労働者の権利侵害を疑われる事案や育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱いが疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収・是正指導等を行うこととしている。

また、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組を支援するため、両立支援助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図っている。

## (2) 次世代育成支援対策の推進

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の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、策定・届出義務のある常用労働者が101人以上の事業主に対し届出等の徹底を図る。

また、様々な機会を捉えて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」について、認定の取得促進を図っている。

## 上半期の取組

○くるみん認定状況（9月末現在）  
くるみん 令和6年度 25企業（前年度同月末 25企業/令和5年度25企業）  
うちプラチナくるみん 令和6年度 4企業（前年度同月末 3企業/令和5年度 3企業）  
うちプラス 令和6年度 2企業（前年度同月末 0企業/令和5年度 1企業）

## (3) 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事の両立については、社会の関心も高く、不妊治療を受けやすい職場環境の整備が求められていることから、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行っている。

○高知県不妊治療への支援等のあり方に関する検討会への参画（令和6年5月31日、7月25日、10月25日）

## 下半期の取組



改正育児・介護休業法及び「くるみん認定」制度について、あらゆる機会をとらえて周知を図る。

## 第5 総合的ハラスメント対策の推進

### (1) 職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し厳正な指導を実施すること等により、引き続き法の履行確保を図っている。

#### 上半期の取組

○報告請求（事業所調査）実施件数（9月末）  
令和6年度 19件（前年度同月末 68件/令和5年度 99件）

### (2) 就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。

また、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

### (3) カスタマーハラスメント対策等の推進

カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組を促している。

#### 上半期の取組

○高知県と連携し「ポスター」を活用した周知。  
○マニュアルの提供による支援。  
※過去3年間の「カスハラ」に関する相談実績又は該当する事案の有無

「あった」の割合5.5%  
「宿泊業、飲食サービス業15.2%」「教育、学習支援業12.1%」  
～令和5年度高知県労働環境等実態調査より～

※厚生労働省の『雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会』においてカスタマーハラスメントについて企業横断的に取組みが進むよう対策の強化や、定義の検討を実施。



#### 下半期の取組

引き続き、ハラスメント防止措置の実施について、周知・指導等を行う。また、高知県と連携してカスハラポスターを活用し、周知を図る。

## 第6 個別労働紛争の解決制度の推進

### 1 総合労働相談の実施

県内5か所の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応している。

### 2 助言・指導及びあっせんの実施

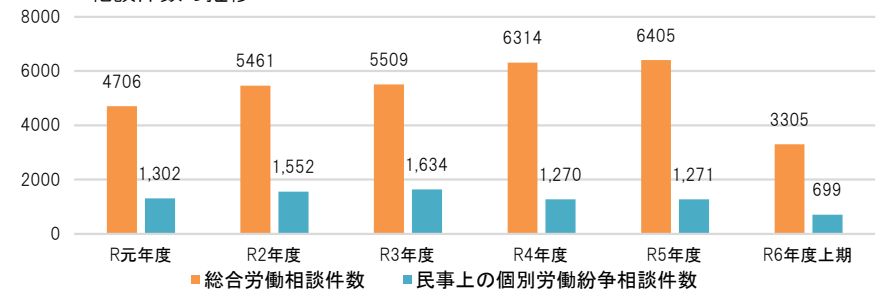
相談者の意向や紛争の実情等を踏まえて、「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」を実施して適正かつ迅速に紛争の解決を促進している。

#### 上半期の取組

－ 令和6年度上期状況 －

総合労働相談件数	3,305件（前年度比 7.4%増）
ハラスメント防止措置	442件（前年度比 9.8%増）
自己都合退職	137件（前年度比 26.2%減）
普通解雇	80件（前年度比 10%減）
うち、民事上の個別労働紛争相談件数	699件（同 5.6%増）
助言・指導申出件数	19件（同 111.1%増）
あっせん申請件数	6件（同 0%増減なし）

相談件数の推移



#### 下半期の取組

総合労働相談コーナー及び個別労働紛争解決制度の周知を図るとともに、的確な対応、個別労働関係紛争の円滑・迅速な解決を図るため、関係機関・団体と引き続き連携を図る。



# 1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保

## 上半期の取組

### (1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

・各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を実施している。

＜1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対する監督指導の実施状況＞

	令和6年4月～9月	令和5年度
実施件数	66件	177件
違反率	69.6%	41.2%

### (2) 中小企業・小規模事業場等に対する支援

・労働時間の縮減等に取り組む事業場への支援を目的として、高知県内の全ての監督署に設置している「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催等を通じ、改正労働基準法等の趣旨や内容の理解の促進に努め、事業場における自主的な改善が図られるよう、丁寧な相談・支援を実施している。

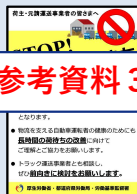
### (3) 建設業、自動車運転者の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

・対象業種の事業場について、労働時間等の法制度に関する周知と労働時間短縮等に向けた各種支援について解説する説明会を開催している。  
・対象業種への支援策等を掲載している特設サイト(はたらきかたスメ)について幅広い周知に努めている。

(※1) 医師については、高知県医療勤務環境改善センター等と連携し、宿日直許可申請等に関する相談に懇切丁寧に対応。

(※3) 建設業向け説明会開催にあたり、発注者を構成員とした「労働時間削減推進協議会」を開催し、説明会内容について事前協議を行っている。

(※2) 自動車運送業については、改正改善基準告示を周知するとともに、トラック運送業については、発着荷主等に対し、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないための配慮を要請。



＜(2)(3)に係る説明会実施状況合会＞

	令和6年4月～9月(実績)	令和6年度全体
説明会実施回数	6回	合計51回(予定)

### (4) 長時間労働につながる取引環境の見直し

・監督指導等において把握した「しわ寄せ」に係る情報について、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省への通報を確実にを行うこととし、「しわ寄せ」防止総合対策を推進している。

### (5) 賃金引上げに向けた環境整備

・地域経済の雇用を支える中小企業等が適切に価格転嫁を行い、適正な利益を得られるよう、企業が参考となる地域の平均的な賃金や好事例等の資料を提供するなど、賃金引上げに向けた環境整備等について働きかけを実施している。

## 下半期の取組

### 1 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

・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等に対し、引き続き、重点的な監督指導(重点監督)を実施する。

・11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施し、①過重労働解消相談ダイヤル、②重点監督の実施、③使用者団体や労働組合への協力要請、④労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換、⑤過労死等防止対策シンポジウム等、過重労働解消に向けた集中的な取組を行う。

＜労働局長による使用者団体や労働組合への協力要請＞

高知県経営者協会



高知県中小企業団体中央会



高知県商工会議所連合会



日本労働組合総連合会高知県連合会



### 2 中小企業・小規模事業場等に対する支援

### 3 建設業、自動車運転者の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

### 4 長時間労働につながる取引環境の見直し

### 5 賃金引上げに向けた環境整備

年度を通じて継続して実施

## 2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(1/2)

### 上半期の取組

#### (1) 労働災害発生状況

##### (令和5年の状況)

- ・休業4日以上(以下「休業災害」という)は、業務に起因する新型コロナウイルス感染症を除き926人(前年比15人減少)であった。
- ・死亡災害は、前年から1人増加し、8人であった。

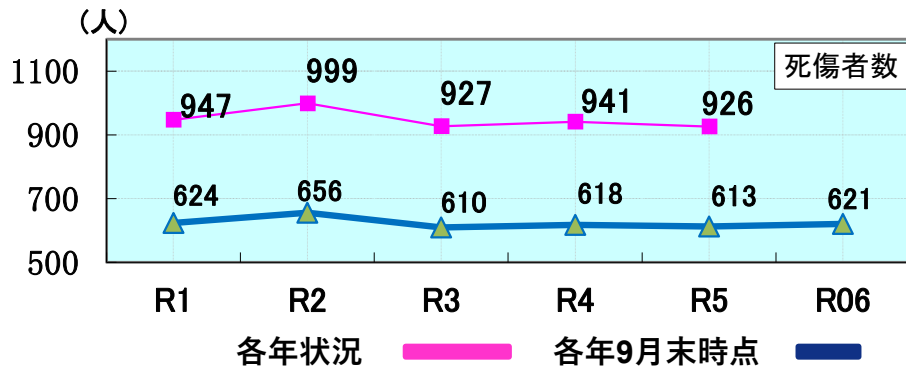
##### (令和6年9月末現在の状況)

- ・全産業における労働災害は、前年同期と比較し、死亡災害は減少しているが、休業災害が増加傾向である。
  - ①休業災害:621人(前年比8人増加)
  - ②死亡災害:1人(前年比6人減少)
- ・業種別の労働災害発生状況については以下のとおりである。
  - ①休業災害:前年同期と比較し、小売業、社会福祉施設で増加(両業種とも、最も多い災害は「転倒」で、次いで「動作の反動・無理な動作」となっている)、建設業、製造業では減少傾向である。
  - ②死亡災害:1人(商業)。(※災害発生件数は、業務に起因する新型コロナウイルス感染症を除く。)

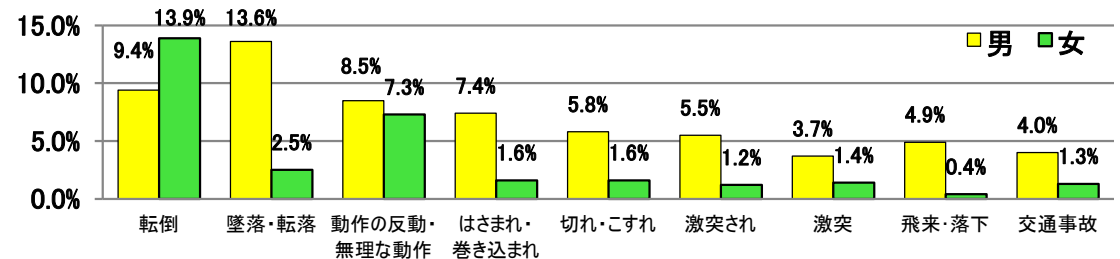


局長パトロールの様子

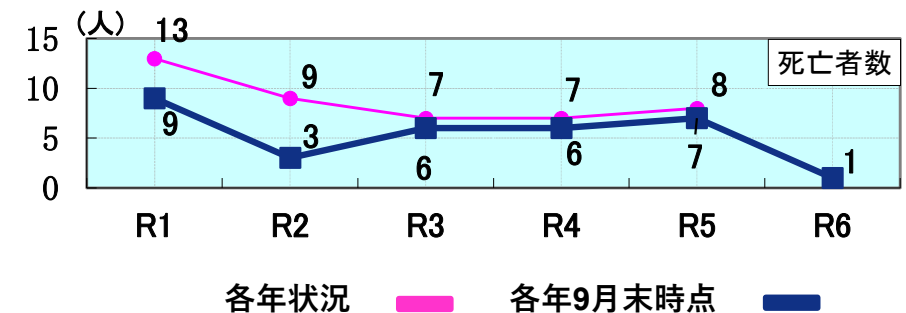
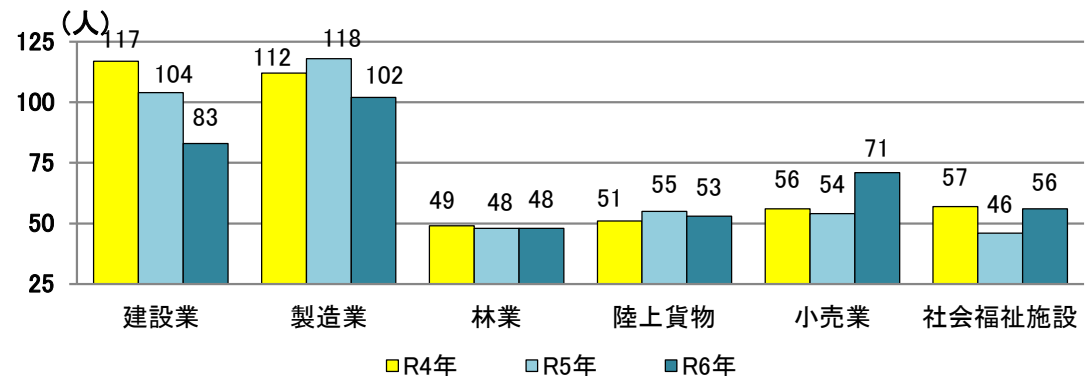
各年の労働災害発生状況



事故の型別-男女別(R1~R5年)



重点業種別の災害発生状況 (各年同期比較・令和6年9月末時点)



※新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害を除いたもの。【出典：労働者死傷病報告】

## 2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(2/2)

## 上半期の取組

## (2) 高知労働局第14次労働災害防止計画(14次防)の取り組み

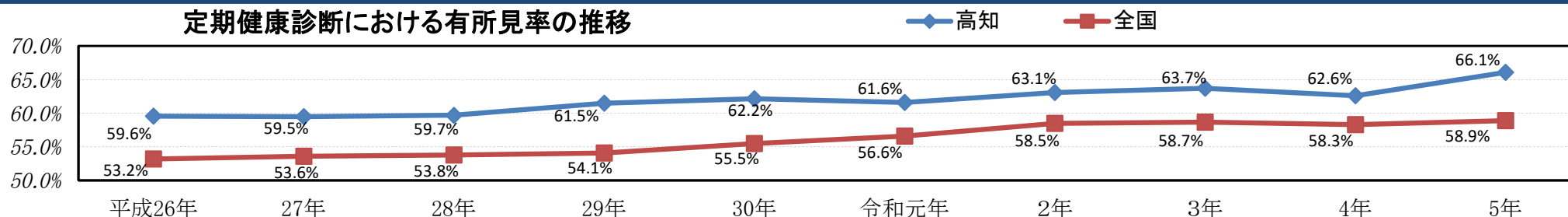
- ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④ 業種別の労働災害防止対策の推進(建設業・製造業・林業・陸上貨物運送事業)
- ⑤ 労働者の健康確保対策の推進(メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動)
- ⑥ 化学物質等による健康障害防止対策の推進(化学物質、石綿、熱中症)
- ⑦ 交通労働災害防止対策の推進
- ⑧ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進
- ⑨ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

## (3) 「Safe Work KOCHI」の周知

- ・14次防の推進にあたっては、労働災害防止団体、業界団体、各事業場等に対し「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズに災害防止対策に取り組む。
- ・「ストップ熱中症クールワークキャンペーン」「STOP! 転倒災害プロジェクト」「全国安全週間(7月)及び全国労働衛生週間(10月)準備説明会」「労働局長による現場パトロール」、各種災害防止協議会やあらゆる機会を通じ周知広報を実施し、災害防止活動の促進を図る。



定期健康診断における有所見率の推移



## 下半期の取組

## 1 全国労働衛生週間(10月)

- ・全国労働衛生週間準備説明会において、災害防止団体、業界団体、各事業場に対し14次防、健康確保対策(化学物質規制、石綿ばく露防止対策)の周知を図る。

## 2 高知県産業安全衛生大会

- ・安全衛生活動の活動実績等において他の事業場の模範となる事業場等に対し、高知労働局長表彰を授与し、自発的な安全衛生対策に取り組むための意識啓発を行う。

## 3 業種別の災害防止対策

- (1) 建設業
  - ・死亡・重篤な災害が発生するおそれがあるため、年末年始に建設現場に対して集中的な指導を実施。
  - ・発注者(国土交通省)の安全協議会、建設業協会の安全衛生講習会等において14次防及び労働災害防止の周知啓発を図る。
- (2) 林業
  - ・林災防高知県支部、四国森林管理局及び高知県と「伐木作業時における労働災害防止のための集団指導会」を実施し、災害防止の周知啓発を行う。
- (3) 第三次産業
  - ・介護施設及び小売業のSAFE協議会を開催し、「転倒」「動作の反動・無理な動作」といった作業行動起因災害の防止に向けた環境要因の解消対策を周知するとともに、被災労働者の年齢構成を踏まえた身体機能低下への対策を図る。

## 4 その他

- ・各種会議や研修会、労働基準監督署が実施する個別指導等において、14次防の取り組み、事業場での実施について周知啓発を行う。
- ・高知労働局で実施する各種イベントや取り組み等を、記者クラブで実施する定例記者会見において積極的に周知広報を行い、安全確保・健康確保対策の推進を図る。

### 3 最低賃金制度の適切な運営

#### 上半期の取組

#### (1) 高知県最低賃金(令和6年度改正、令和6年10月9日発効)

○ 時間額 952円 (55円引上げ)

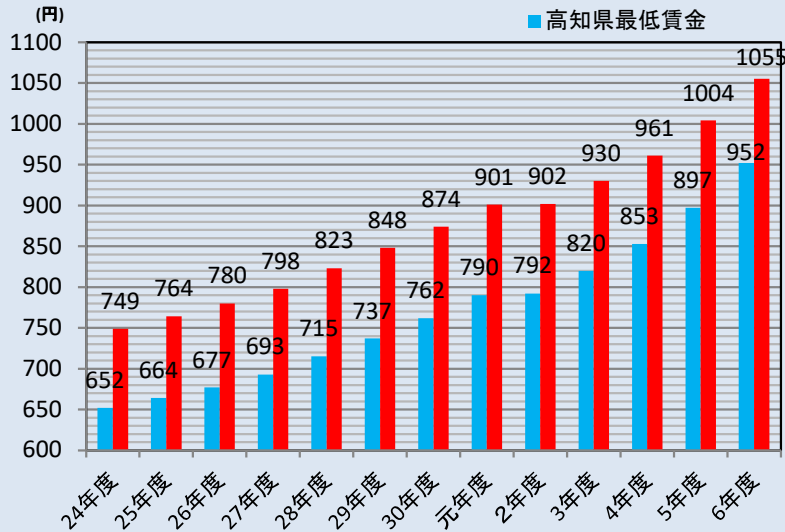
#### (2) 高知県最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報

- ① 労働局及び監督署幹部が事業者団体を訪問し、最低賃金の周知及び各種支援策の利用及び活用の促進に関する要請を実施。
- ② 事業者団体が行う説明会等において労働局から最低賃金額及び各種支援策の周知を実施。
- ③ 労働基準監督署が行う個別の訪問指導等を通じて、最低賃金額及び各種支援策の周知を実施。
- ④ 自治体や事業者団体にリーフレット・ポスターを配布するとともに広報誌・HP掲載依頼。

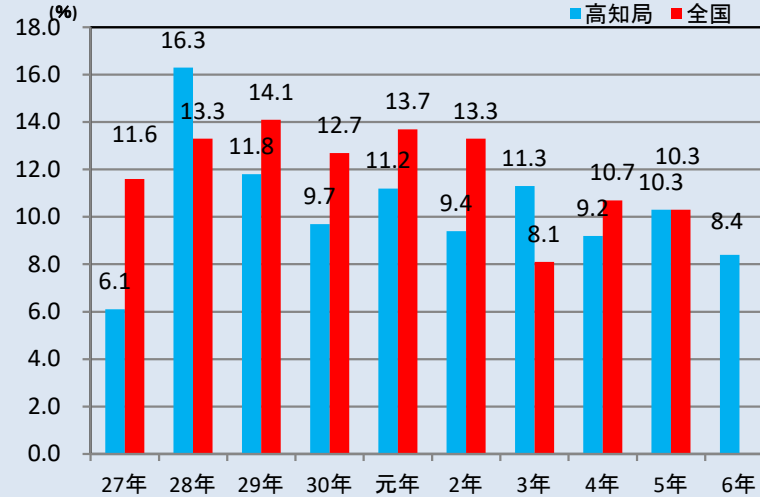
#### 業務改善助成金の申請受付及び交付件数

年度	令和4年度		令和5年度		令和6年度 (9月末時点)	
	申請	交付決定	申請	交付決定	申請	交付決定
件数	43	37	239	196	164	43
交付金額	29,019,000		215,124,000		57,942,000 交付決定金額	

#### 地域別最低賃金の推移



#### 最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果(違反率)



#### 下半期の取組

#### 1 高知県最低賃金及び各種支援策の周知・広報

- ・令和6年9月9日から10月31日までの間、最低賃金及び業務改善助成金の周知強化を行い、集中的な取組を行う。
- ・高知県最低賃金の周知・広報のため、県内全自治体広報媒体(34件)への掲載率90%を目指し、積極的な掲載依頼を実施する。

#### 2 最低賃金履行確保監督の適切な実施

- ・管内状況及び各種の調査結果を踏まえ、的確に対象事業場を選定するとともに、監督指導を実施する。

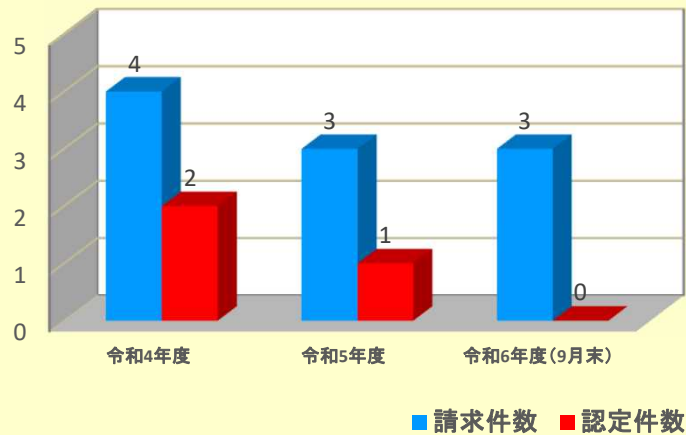
## 4 労災保険給付の迅速・適正な処理

### 上半期の取組

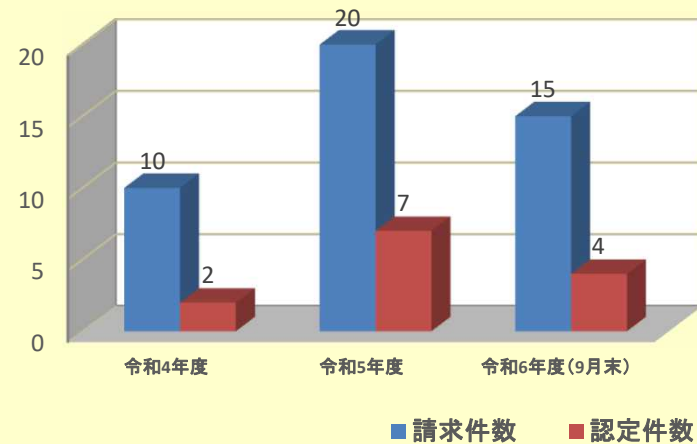
#### 脳・心臓疾患及び精神障害事案の迅速・適正な処理

・脳・心臓疾患、精神障害など過労死等事案については、関係部署と連携を図りつつ、認定基準に基づいた効率的・効果的な調査を実施し、迅速かつ適正な処理を行う。

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害等の労災補償状況



事業主・労働者の皆さま

### 精神障害の労災認定基準を改正しました

改正に関する3つのポイントを紹介いたします

2023年9月に、精神障害の労災認定基準を改正しました。このリーフレットでは、改正に関する3つのポイントを紹介しています。ご不明な点は、欄外のお口までご相談ください。

- 業務による心理的負荷(ストレス)評価表を見直しました**
  - 具体的な出来事を通じ、類似性の高い具体的な出来事の評価を行いました。

追加	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた 感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した
統合	転勤・配置転換等があった など

  - 心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる具体例を拡充しました。
  - パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことなどを明記しました。
  - 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的な出来事について、他の強度の具体例を明記しました。
- 業務外で賠償額を見直**

**参考資料 5** 認定できる  
得となる出来事) が

変更前	悪化前 なけり	認定できる 得となる出来事) が
変更後	悪化前 おむね6か月以内に「特例な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したと医学的に判断される場合には、業務と悪化との間の因果関係が認められる	認定できる 得となる出来事) が

※ 本人の身体的状態（悪化前の精神障害の状態）、業務以外の心理的負荷、悪化の態様・経緯等を十分に検討します。
- 速やかに労災決定ができるよう必要な医学見聞の収集方法を見直しました**
  - 主治医見聞の他に専門医による医学的見聞の収集を必須とする経路等を見直したことで、労災決定までの期間を短縮できる事案が増加しました。

精神障害の認定のための要件はこれまでと変更ありません

【認定要件】  
 ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること  
 ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること  
 ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

### 下半期の取組

#### 1 認定基準に基づく迅速かつ適正な処理の徹底

・脳・心臓疾患、精神障害などの過労死等事案について、認定基準に基づく迅速かつ適正な処理の徹底を図るため、監督署における調査の実施状況を労働局が把握した上で、的確な処理に向けた必要な指導を行う。

#### 2 過労死等事案に係る関係部署との連携

・精神障害等に係る労災支給決定が行われた事業場、新たに精神事案に係る労災請求事案を発生させた事業場でメンタルヘルス対策の取り組みが不十分であると考えられる事業場について、監督部署に情報提供を行う。

また、パワーハラスメントによる支給決定事案については、雇用環境・均等室に情報提供を行う。

# 1 雇用関係助成金による労働者のキャリア形成促進、非正規雇用労働者の処遇改善

## (1) 人材開発支援助成金の取扱状況

事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するもの。  
新規事業の立ち上げ、高度デジタル人材の育成を支援するため、令和6年4月1日より制度の見直し及び支援内容の拡充を行った。

- 「人への投資促進コース」(助成要件の拡充、助成内容の追加)
- 「事業展開等リスクリリング支援コース」(添付書類の簡素化等)

	人への投資促進(R4.4~)					事業展開等リスクリリング 支援(R4.12~)				
	計画		支給決定			計画		支給決定		
	件数	人数	件数	人数	金額	件数	人数	件数	人数	金額
R4	9	179	0	0	0	1	30	0	0	0
R5	11	442	5	186	3,325,200	31	95	3	39	3,023,800
R6	9	356	5	299	4,040,200	36	141	17	53	18,081,500

※令和6年9月30日現在

**参考資料6**

1 人への投資促進  
 ① 自身の技能取得に加え、所属単位の技能取得も助成対象となりました。  
 ② 申請期間について「10日以上連続」とし、「1日30日以上連続して取得すること」を要件としていましたが、「1日単位の研修を10日以上連続して1回以上受講し、合計30日以上受講すること」としました。  
 ③ 無給の場合に支給される資金助成について、次の表のとおり拡充しました。

項目	令和6年4月~	
	前年度	本年度
支給上限	150万円	300万円(※1)
支給率	6,000円/1人1日	7,600円/1人1日(※2)

※1 1日8時間研修で60日以内・1人に限り ※2 1日8時間研修で200日以内に限る

2 人への投資促進コース(自発的職業能力開発訓練)の拡充  
 ① 訓練時間要件について、「20時間以上」から「10時間以上」としました。  
 ② 助成対象訓練の内訳について、「職業訓練以外の訓練」も助成対象となりました。

## (2) キャリアアップ助成金 社会保険適用時処遇改善コースの取扱状況

令和5年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、いわゆる「年収の壁」への対応が示され、令和5年9月27日に当面の対応策として「年収の壁・支援強化パッケージ」が決定された。106万円の壁への対応として、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設し、令和5年10月20日より実施。

従来のキャリアアップ助成金の支援メニューのうち、社会保険の適用を促進する「短時間労働者労働時間延長コース」が実施されてきたが、新設の「社会保険適用時処遇改善コース」も、基本的には短時間労働者に対し、賃上げや労働時間延長等により収入を増加させ、年収の壁を意識せずに働き続けることができる取組を行った事業主に対し助成を行う。

計画	手当等 支給メニュー		労働時間 延長メニュー		併用メニュー	
	件数	人数	件数	人数	件数	人数
R5	4	6	29	421	4	12
R6	9	38	41	213	4	13

※令和6年9月30日現在(R6のみ)

**参考資料7**

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

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう!

## 下半期の取組

### ○人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金を活用した人材育成の促進

・社員の人材育成を行う事業主や、非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を検討する事業主だけでなく、広く事業主団体等に対し、積極的に制度の周知を行い、助成金の利用勧奨を行う。

### ○雇用関係助成金の不正受給対策

・正しい申請を行うよう周知を行うとともに必要に応じ捜査機関等との連携を図りながら不正受給の積極的な調査を行う。また、悪質な場合には刑事告訴も行う。

## 2 キャリアコンサルティング機能の強化とオンラインの推進による職業紹介業務の充実

### (1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン化・デジタル化の推進

- ・求業者・求職者マイページ開設と利用を促進するとともに、オンライン職業相談の活用等、ハローワーク利用者の利便性向上のためのオンラインサービスを推進する。
- ・SNS（Instagram、X）、YouTube・HPを活用したハローワークサービスの周知広報を積極的に行い、ハローワークの利用を促進する。

### (2) 求職者に対する就職支援の更なる強化

- ・ハローワークの支援が必要な求職者への予約制・担当者制による職業相談のほか、職務経歴書等の添削・作成指導、面接対策など、きめ細かな支援を実施。
- ・就職氷河期世代支援窓口、マザーズコーナー、人材確保コーナー、生涯現役支援窓口などの専門窓口において、専門相談員による伴走型の就職支援を実施。

### (3) 求人者支援の充実

- ・求職者にアピールできる魅力ある求人票とするため、求人者ニーズ等の情報収集・蓄積、応募しやすい求人条件の設定の助言、分かりやすく充実した記載内容となるよう、求人コンサルティングを実施。
- ・早期に求人を充足させるため、職業相談窓口と連携し、収集した求人票以上の情報を活用し、適合する求職者への求人票の提供など能動的なマッチング支援を実施。

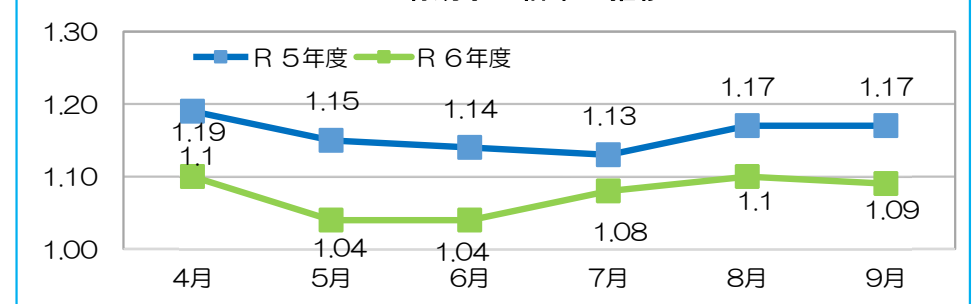
県内企業において業種を問わず人手不足が深刻化している中、ハローワークでは求人者マイページを活用した迅速な求人受理および充足支援を行うとともに、求職者に対しても求職者マイページを活用した情報提供等を行うなど、オンラインサービスを通じて積極的にマッチング支援を実施し、課題解決に向けた取り組みを推進。

### 令和6年度 職業紹介業務取扱状況(4-9月)(全数)

	目標	実績値	達成率	前年同期	前年同期比
新規求職者数	33,016	15,962	48.3%	16,645	▲4.1%
就職件数	11,198	4,817	47.3%	5,297	▲9.1%
就職率(%)	33.9%	30.2%	▲3.7P	31.8%	▲1.6P
新規求人数	66,490	29,251	44.0%	32,001	▲8.6%
充足数	10,880	5,179	43.2%	5,179	▲9.2%
充足率(%)	16.4%	16.1%	▲0.3P	16.2%	▲0.1P

雇用保険受給者取扱状況(4-9月)	令和6年度	令和5年度	前年同期比
受給資格決定件数	4,811	5,107	▲6.0%
受給者実人員(月平均)	2,856	2,832	0.8%
就職件数	1,470	1,609	▲8.6%
早期再就職件数(8月末現在)	1,415	1,474	▲4.0%
再就職手当支給人員	1,381	1,453	▲5.0%

### 有効求人倍率の推移



### 下半期の取組

#### ○求職者に対する支援の推進

- ・求職者マイページの開設を促進し、マイページを通じた求人情報の提供やオンラインハローワーク紹介の活用を図る。
- ・オンライン職業相談等のハローワークの支援サービスの活用を促進し、支援が必要な求職者には予約制・担当者制による職業相談を実施するなど、必要なサービスを確実に提供する。

#### ○求人者に対する支援の推進

- ・未充足、未紹介求人に対する定期的なフォローアップを実施し、求人充足を図る。
- ・人手不足が懸念される業種の事業所を中心に事業所訪問を行い、求人内容の充実及び求人条件の緩和等を図る。
- ・求人者、求職者両マイページの開設を促進し、求人者マイページから求職者マイページへ行う直接リクエストなど、マイページの機能を活発な利用を図る。

令和6年度 ハローワーク総合評価 主要指標(4-9月)	目標数	令和6年度	令和5年度	前年同期比
就職件数	11,198件以上	4,817件	5,297件	▲9.1%
充足数	10,880件以上	4,702件	5,179件	▲9.2%
雇用保険受給者の早期再就職割合 (4-8月)	33.2%	33.5%	33.5%	0.0%

(4) 医療・福祉等の人材不足分野への重点支援

- ・ 医療、介護、保育、建設、運輸、警備等の雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク高知に設置する「人材確保コーナー」を中心に、求人者・求職者双方のニーズを踏まえたマッチング支援や業界団体等と連携したセミナーや施設見学会、面接会等を開催。
- ・ 各分野における潜在的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、能動的なマッチング支援を実施。
- ・ タクシー業界との連携による乗車体験を含む「令和6年度タクシードライバーの仕事を知るセミナー《お仕事説明・相談＋乗車体験付き》」を開催(令和6年9月)。
- ・ 運輸業界との連携による大型トラック等の試乗を含むトラックドライバーのミニ就職面接・相談会を開催(令和6年10月)。

下半期の取組

- ・ 医療・福祉分野をはじめとする人手不足分野の人材確保支援について、「人材確保コーナー」を中心に求人者・求職者双方の状況を踏まえた着実なマッチングを実施する。特に10～12月を「介護就職支援期間」として就職支援の取組を強化する。
- ・ 「バス運転手の仕事を知るセミナー&ミニ面接会相談会及び乗車体験」や「ホテル・旅館の仕事を知るセミナー」等、業界団体との連携により、業界の理解促進・魅力発信に係るイベントを積極的に実施しマッチングを支援する。
- ・ 11月11日の「介護の日」に合わせ、その前後2週間を「福祉人材確保重点実施期間(かいごWeek)」として、労働局及びハローワークが関係機関と連携し、県内4カ所においてマッチングイベントを集中的に実施する。
- ・ 「高知労働局Instagram」を活用し、人手不足分野の面接会や各種セミナーの参加者募集にかかる情報発信を強化する。また高知労働局HPの福祉人材センターのHPへのリンク設定等双方向で連携し、多くの求職者に周知広報を行う。
- ・ 雇用管理改善等コンサルタントを活用し、人材不足分野等の事業所に対して求人充足のための専門的技術的な雇用管理に関する相談援助を実施する。
- ・ 高知県ナースセンター運営協議会への参加。



令和6年度ハローワーク 総合評価重点指標	目標数	実績値 (4-9月)	前年同期比
人材不足分野の就職件数	3,373件以上	1,582件	2.1%



### 3 業種・職種を越えた再就職等の促進

- (1) 地域の実情や人材ニーズを踏まえた適切な訓練実施計画の策定
  - ・ 高知県及び(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構高知支部と緊密な連携を図り、地域の訓練ニーズを踏まえた公的職業訓練の訓練実施計画を策定するために「高知県地域職業能力開発促進協議会」を開催。
- (2) ハロートレーニング(公的職業訓練)による能力開発及び就職支援

#### ① ハロートレーニングへの適切な受講あっせん

- ・ 職業訓練の受講を希望する者のなかで、再就職のために能力開発が必要な者、職業訓練の受講により再就職の可能性が高まる者にキャリア・コンサルティングを行うなど、適切な職業訓練受講への誘導を実施。



#### 公的職業訓練における受講申込状況

	公共職業訓練	求職者支援訓練	合計
令和6年度(4月～9月)	444	244	688
前年同期比	▲21.6%	43.5%	▲6.6%

#### ② 職業訓練受講者に対するきめ細かな支援による早期再就職の実現

- ・ 職業訓練受講中から担当者制等による就職支援を行い、職業訓練修了までに就職内定が見込まれない者については、修了後もハローワークに確実に誘導のうえ、雇用保険適用となる安定した就職ができるよう支援を実施。

令和6年度ハローワーク総合評価重点指標	目標数	実績値(4/9月)	前年同期比
公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	772件以上	374件	▲9.0%

#### 下半期の取組

##### ○ハロートレーニングの積極的な周知広報の実施

- ・ 職業相談時におけるコース案内等を活用した周知及び訓練申込みへの誘導
- ・ ハローワーク未利用者に対する関係機関と連携した広報の展開及びSNS等を活用した制度案内、訓練コースを周知する。

##### ○訓練受講者への就職支援の強化

- ・ 訓練受講中から、求人情報の提供及びハローワークの利用勧奨を行うとともに、積極的な職業相談、職業紹介を実施する。
- ・ 公共職業訓練(委託訓練)受講者のうち、訓練修了1か月前の就職未内定者に対するハローワークへの確実な誘導の徹底を行う。

### 4 新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援

#### (1) 新規学校卒業予定者等に対する就職支援

##### ① 新規高等学校卒業予定者に対する就職支援

- ・ 各ハローワークにおいて、管内の高校等と連携し、就職準備相談、模擬面接、事業所見学への同行等の就職支援を実施。 【令和6年9月末現在】

	① 卒業予定者数	② 求職者数	③、②のうち就職決定者数	④ 求人数	⑤ 求人倍率(倍)(④/②)	⑥ 就職内定率(③/②)
令和7年3月卒	5,692	786	404	1,869	2.38	51.4%
前年比	▲0.4%	▲1.9%	▲2.2%	4.2%	0.14P	▲0.2P

##### ② 新規大学等卒業予定者に対する就職支援

- ・ ハローワーク高知新卒応援ハローワークにおける、担当者制による個別支援のほか、計画的に大学のキャリアセンター等を訪問し、職業意識啓発やセミナー等を実施。
- ・ 高知県との連携による合同就職面接会を実施し、学生等に中小企業を中心とした求人事業主との面接機会の提供と就職の促進。



【令和6年9月末現在】

	① 卒業予定者数	② 求職者数	③、②のうち就職決定者数	④ 求人数	⑤ 求人倍率(倍)(④/②)	⑥ 就職内定率(③/②)
令和7年3月卒	2,083	1,428	-	47,595	33.33	-
前年比	▲3.8%	▲3.2%	-	19.3%	6.29P	-

#### 下半期の取組

##### ○未内定学生・生徒への就職支援

- ・ 学校と連携し、早期に内定が得られるよう「あきらめさせない」ための個別支援を行うとともに、企業説明会や面接会を引き続き実施する。

##### ○若者雇用促進法の周知

- ・ 青少年雇用情報(平均勤続年数や研修の有無と内容といった就労実態等の職場情報)の提供制度について、事業所、学校等への周知、啓発をあらゆる機会を捉えて実施する。

##### ○労働法制の知識の付与

- ・ 職業生活に必要な労働法制の基礎的知識の重要性について、中学校・高校等に対し、要望により講師派遣を実施し、積極的に周知啓発を行う。

(2) 若年者(フリーター等)に対する就職支援

①わかもの支援コーナー・窓口による就職支援

- 不安定就労期間の長期化や職業知識・経験等の不足により、就職活動に課題や不安を抱える若者に対して、「わかもの支援コーナー・窓口」において、個別担当者制による対象者一人ひとりの態様に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

【わかもの支援コーナー(ハローワークジョブセンターほんまち)の支援状況】

	新規求職者(34歳以下)	正社員就職件数	就職率
令和6年4～9月	207	89	43.0%
前年同期比	11.9%	▲7.3%	▲8.9p

【わかもの支援窓口(四万十・いの)の支援状況】

	新規求職者(34歳以下)	正社員就職件数	就職率
令和6年4～9月	115	49	42.6%
前年同期比	▲17.9%	▲7.5%	4.7p

5 就職氷河期世代活躍支援プランの実施

■就職氷河期世代に対する「就職氷河期世代専門窓口」での集中的な支援

目的

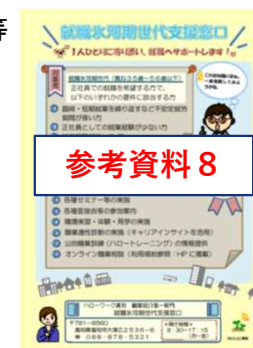
就職氷河期世代の不安定就労者等に対する支援窓口として、ハローワーク高知に専門コーナーを設置。生活設計から就職後の職場定着まで、専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施。

主な対象者

概ね35歳以上56歳以下で不安定な就労状態にある者等

主な支援メニュー

- 担当者制による個別支援
- 就職氷河期世代向け求人等を活用した職業紹介
- 応募書類対策、面接対策
- 就職後の職場定着支援
- ハロートレーニング(公的職業訓練)の受講あっせん
- 各種セミナー、面接会等の実施等
- 特定求職者雇用開発助成金(就職氷河期世代安定雇用実現コース)の活用による正社員就職の推進



下半期の取組

○正社員就職の推進

- 県内企業の若年者の確保と定着という課題解消に向け、関係機関・団体が連携し各種取組を推進するため、「新卒者等人材確保推進本部会議」を開催する(1月)。
- 新卒応援ハローワークを中心に集中的な若者向けセミナー等を実施し、若者の正社員就職の実現を図る。

○若年求職者の取込強化

- 若年求職者の取り込みを強化するため、SNS等を活用した情報発信を強化する。
- ジョブカフェこうちと連携して、高知市内大型ショッピングモール内イベントスペースにて、わかもの支援コーナーを中心としたハローワーク出張相談を実施し、施設の利用周知及び若年求職者の取込を図る(1月)。

下半期の取組

○就職氷河期世代の正規雇用化の促進

- 就職氷河期世代対象就職相談会を開催する(12月)。
- 専門コーナーの企画運営によるセミナー・面接会を開催する。

○こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおける取組の推進

- 労働局、高知県、各経済・労働団体等で構成する「こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において、就職氷河期世代に対する地域一体となった支援を促進する。

○就職氷河期世代対象求人確保

- 就職支援コーディネーターによる就職氷河期世代限定・歓迎求人の開拓及び求職者ニーズに応じた求人開拓による求人確保を行う。

○地方公共団体と連携した幅広い支援

- 地方公共団体の実施する「就職氷河期世代支援加速化交付金事業」との連携。
- 就労体験を通じて職業に対する理解を深める「職場実習・体験(インターンシップ)」などを行う。

令和6年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標割合	実績値 (4～9月)	前年同期比
わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち正社員として就職した者の割合	71.0%	53.0%	▲2.2P

令和6年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標数	実績値 (4～9月)	前年同期比
就職氷河期世代の正社員就職件数	845件以上	398件	▲7.9%

## 6 女性、外国人、障害者、高齢者等の多様な人材の活躍促進

### (1) 女性の活躍促進

#### ① 女性のライフステージに対応した活躍支援

- ・ ハローワーク高知にマザーズコーナーを設置し、個別担当者制によるきめ細かな職業相談を行う中で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、早期就職を目指した就職支援を実施。



#### マザーズコーナーにおける個別担当者制による支援状況 【令和6年度4～9月の取組状況】

対象者目標数	対象者実績	達成率	就職目標数	就職実績	達成率
184人	149人	81.0%	178件	148件	83.0%

#### ② 母子家庭の母等の雇用対策の推進

- ・ 各自治体のひとり親を支援する担当部署や生活保護・児童扶養手当の担当部署等と連携のもと、県内ハローワークにおいて就職支援を実施。

#### 県内ハローワークにおける母子家庭の母等ひとり親等の支援状況

	新規求職者数	就職件数	就職率
令和6年4～9月	711人	249件	35.0%
前年同期比	▲3.0%	▲9.1%	▲2.4P

### 下半期の取組

- ・ 個別担当者制による就職支援の実施、仕事と子育ての両立しやすい求人への充実・確保を行う。
- ・ オンライン職業相談、オンラインセミナー等の積極的活用を行う。
- ・ 子ども連れでも安心して利用できる専門施設としての周知の推進を図る。
- ・ 潜在的求職者の利用拡大を図るため、NPO等との連携、積極的な取材受け入れによるメディア利用やSNS等の活用など、周知・広報の更なる推進を図る。
- ・ 高知県等が主催する女性の就業拡大イベントとの連携を実施する。
- ・ 働くことを希望する女性をサポートするため、「高知家の女性しごと応援室」と連携する。

令和6年度ハローワーク評価重点指標	目標	実績値 (4-9月)	前年同期比
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	95.9%以上	98.0%	▲6.9P

### (2) 外国人材の活躍促進

#### ① 外国人の就業推進

各ハローワークにおけるきめ細かな職業相談等による就職支援の実施。

#### ② 外国人労働者の雇用管理改善の推進

労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出の履行徹底を図るとともに、外国人労働者雇用管理指針の啓発のため、事業所訪問を計画的・機動的に実施。

また、外国人雇用啓発月間(6月)においては、関係機関と連携の上、周知・啓発活動を集中的に実施。

#### 外国人に対する県内ハローワークの支援状況

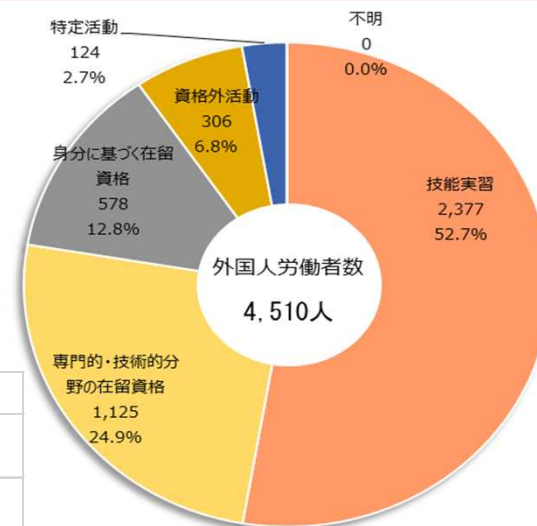
	新規求職者数	就職件数	就職率
令和6年4～9月	61人	10件	16.4%
前年同期比	▲11.5%	▲37.5%	▲6.8p

### 下半期の取組

- ・ 国内での就職を希望する外国人に対し、きめ細かな職業相談・職業紹介を実施する。
- ・ 計画的な事業所訪問による、適切な雇用管理の助言、指導を実施する。

### ◆参考：外国人雇用状況の届出状況(令和5年10月末現在)

※令和6年1月26日高知労働局発表資料：「在留資格別外国人労働者の割合」より



(3) 障害者等の活躍促進

① 企業に対する指導・支援

- ・ 令和5年6月1日現在の障害者の雇用状況は、民間企業実雇用率2.51% (対前年比0.09P増加)、法定雇用率達成企業割合63.6% (同1.3P増加)
- ・ 障害者雇用ゼロ企業や障害者雇用に係るノウハウを有さない企業に対し、企業向けチーム支援の体制整備や職場実習推進事業等を実施。

② 公務部門における障害者雇用

- ・ 法定雇用率達成を図るため、障害者雇用に関する理解の促進を第一に、地方公共団体に対し訪問指導等を実施。

③ 障害者に対する支援

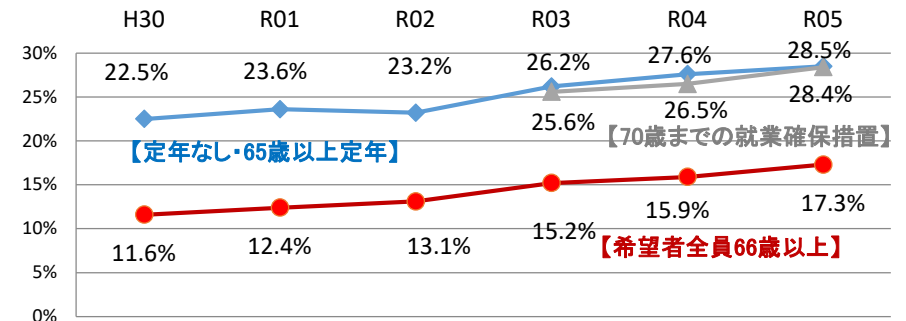
- ・ 個々の障害者の障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かな職業相談・職業紹介、個別求人開拓など、ハローワークを中心とした「チーム支援」を実施。
- ・ 令和6年9月19日、令和6年度障害者雇用合同面接会を実施。  
参加企業数37社・参加求職者107名・面接件数273件

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和6年4～9月	667	312	264	91
前年同期比	▲7.6%	▲13.6%	0.0%	▲0.03%

(4) 高齢者の就労推進

① 高齢者雇用確保措置の状況【令和5年6月1日現在】

- (令和3年度より21人以上規模企業)
- ・ 雇用確保措置実施企業の割合 100% (前年比0.1P増加)
  - ・ 「定年制なし」及び「65歳以上定年企業」の割合 28.5%
  - ・ 「希望者全員が66歳以上まで働ける企業」の割合 17.3%
  - ・ 「70歳までの就業確保措置実施済み企業」の割合 28.4% (前年比1.9P増加)



② 高齢者の再就職支援(令和6年4月～9月の60歳以上の状況)

- ・ 新規求職者 4,489人 (前年同期比3.4%増) うち65歳以上2,751人
- ・ 就職件数 826件 (前年同期比10.0%減) うち65歳以上 430件

③ 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

- ・ 地域の実情に応じた就業機会を確保するため、シルバー人材センター連合と連携した周知啓発を実施。

下半期の取組

- ・ 法定雇用率の段階的引上げ及び除外率の引下げに向けた周知を実施する。
- ・ 法定雇用率未達成の企業に対し、企業向けチーム支援等を実施するほか、障害者雇用の阻害要因に応じた指導・支援を実施する。
- ・ 公務部門における障害者雇用の計画的な推進への支援を実施する。
- ・ 関係機関との連携による精神・発達障害者等に対する的確な職業紹介を行う。

令和6年度ハローワーク総合評価重点指標	目標数	実績値(4-9月)	前年同期比
障害者の就職件数	724件以上	312件	▲13.6%

下半期の取組

- ・ 「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が令和3年4月1日に改正され、65歳を超える定年や継続雇用制度等の導入等、70歳までの就業機会の確保について、積極的な周知・啓発を実施する。
- ・ 高齢求職者(特に65歳以上)の就職支援に特化した「生涯現役支援窓口」における支援の充実強化を行う。

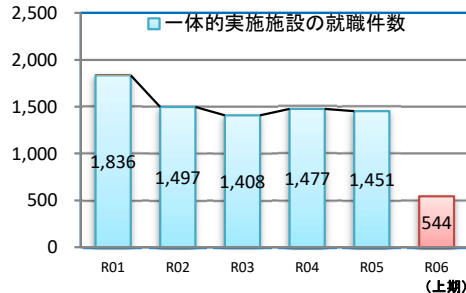
令和6年度ハローワーク総合評価重点指標	目標	実績値(4-9月)	前年同期比
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%以上	84.2%	5.2P

## 7 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進

地方公共団体（高知県等）との雇用対策協定やハローワークと基礎自治体との連携を通じ、それぞれの強みを発揮して、一体となった雇用対策を進めることで、地域住民サービスの更なる強化に取り組んでいる。

### 一体的実施事業の展開

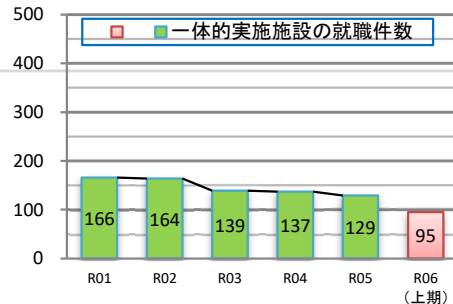
- 基礎自治体の庁舎等に常設窓口を設置
- 完全予約制・担当者制で国の職員が対応
- 生活保護受給者等、若年者等に対して、基礎自治体の雇用支援事業や福祉から就労までの一体的支援等を展開



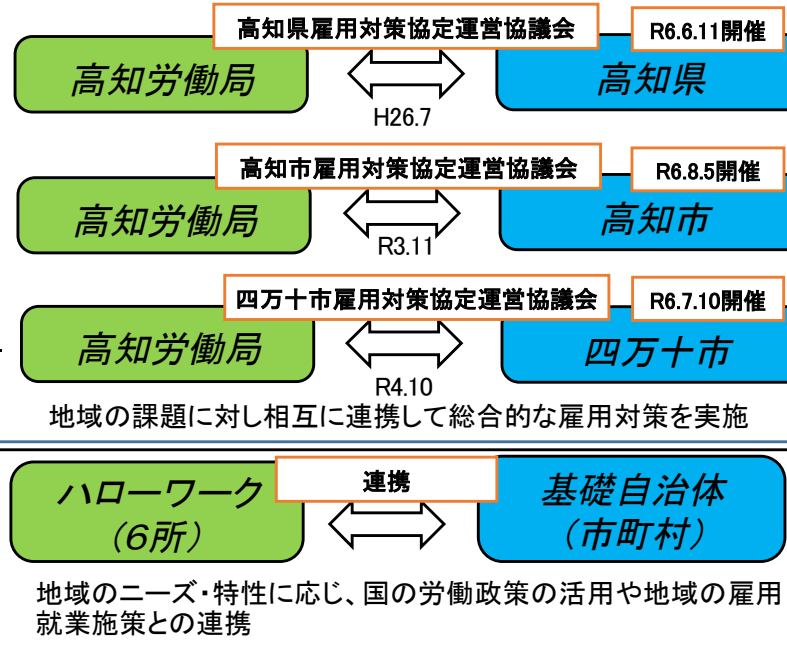
#### 【一般求職者対応型（高知県）】

- ・ジョブセンターほんまち  
開庁延長（月・木）10:00～19:00  
土曜開庁（第2・4）10:00～17:00
- ・若者相談コーナー（ジョブカフェ併設）  
平日 10:00～18:00

#### 【生活保護受給者等対応型（高知市）】



### 高知県内の雇用対策協定の締結状況



### 求人情報オンライン提供

自治体の求めに応じ、ハローワーク求人情報を提供  
高知県・高知市・南国市・土佐市・香南市・香美市  
津野町・四万十町・県立技術学校（高知・中村）

### 就職面接会等の共同開催 （地域の業界団体等とも連携）

- 就職面接会（若年者、高齢者、障害者）
- 福祉・保育のツアー型面接会
- 求職者向けセミナー
- 基礎自治体窓口への出張相談
- 基礎自治体からの事業所情報に基づく、求人開拓の実施
- 障害者の職業生活を含めた就職支援（チーム支援）

### 生活保護受給者等就労自立促進事業

生活保護受給者を含む生活困窮者等の就労支援の充実・強化を図るため、基礎自治体と連携を図りながら、担当者制による個別支援や定期的な巡回相談などを実施

令和6年度ハローワーク総合評価重点指標	目標	実績値 (4-9月)	前年同期比
生保事業の支援を受けて就職した者の就職率	68.1%以上	63.3%	▲1.4P

### 下半期の取組

- ・ 職業訓練への的確な訓練コースの斡旋並びに、訓練受講中から訓練実施機関との連携による就職支援を実施する。
- ・ 「ジョブカフェ高知」と「ハローワーク高知若者相談コーナー」が行う若年者の就職支援の一体的実施する。
- ・ 県、教育委員会等を構成員とする「新卒者等人材確保推進本部会議」を開催し、新規学卒者等の県内就職の支援を行う。
- ・ 人材不足関係業種の就職面接会やセミナー等の開催する。
- ・ 「高知家の女性しごと応援室」との連携により、求職者ニーズに沿った支援の実施する。
- ・ ハローワーク高知就職氷河期世代専門窓口において、関係機関と連携したチーム支援を実施することにより、正社員就職への促進を行う。

○ 地域の雇用開発促進

地域の雇用対策を促進するため、下記の地域等において、事業所の設置・整備に伴い地域の求職者等を雇い入れた事業主に対して、地域雇用開発助成金による助成を行っている。

①地域雇用開発促進法第5条第5項の規定に基づく地域雇用開発の促進に関する計画の同意

**(同意雇用開発促進地域)**

同意雇用開発促進地域(1)

- ・指定期間 令和4年9月1日から令和7年8月31日までの3年間
- ・指定地域 ハローワークいの 土佐市、いの町、日高村  
ハローワーク須崎 須崎市、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、橋原町、津野町、四万十町

同意雇用開発促進地域(2)

- ・指定期間 令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間
- ・指定地域 ハローワーク高知香美出張所 香南市、香美市

同意雇用開発促進地域(3)

- ・指定期間 令和6年10月1日から令和9年9月30日までの3年間
- ・指定地域 ハローワーク四万十 宿毛市、土佐清水市、四万十市、大月町、黒潮町、三原村

②雇用保険法施行規則第112条第2項 第1号イ(2)に基づく指定

**(過疎等雇用改善地域)**

- ・指定期間 令和6年4月1日から令和7年3月31日
- ・指定地域 室戸市、安芸市、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村

③地方創生応援税制企業版ふるさと納税寄附事業主に対する特例

- ・指定期間 令和6年8月19日から令和7年3月31日

8 労働力需給調整の現状

(1) 民間人材ビジネスの動向

①労働者派遣事業

管内の派遣事業所は105所であり、うち2所は特定地域づくり事業協同組合労働者派遣事業である。特定地域づくり事業協同組合制度は、人口急減に直面しており、人材確保に特に支援が必要な地域として知事が判断すると、市町村や国の財政支援が受けられることから、13地域ほどが設立認可を検討している。認定されると、労働者派遣事業の届出も必要となることから、今後、派遣事業所数の増加が見込まれる。

②職業紹介事業

管内の有料職業紹介事業所は49所、無料職業紹介事業所は15所、特別の法人無料職業紹介事業所24所、特定地方公共団体無料職業紹介事業所36所であり、労働者派遣事業と兼業している事業所が22所ある。

③募集情報等提供事業

職業安定法の改正により令和4年10月1日から、募集情報等提供事業者のうち労働者になろうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供を行う事業者については、特定募集情報等提供事業の届出をする必要がある。管内で対象となる事業所は、現在7社である。

(2) 民間人材ビジネスに対する指導監督の実施状況

個別指導監督（令和6年4月～令和6年9月実績）

	実施事業所数		是正指導率
	実績	前年同期比	
労働者派遣事業	54	83.1%	74.1%
職業紹介事業	8	44.4%	100.0%

下半期の取組

- ・平成30年改正労働者派遣法に基づく同一労働同一賃金の適正な履行確保のため、労使協定の内容確認等による集中的指導監督等を実施する。
- ・説明会・個別相談会等による派遣・請負等の周知を実施する。
- ・いわゆる偽装請負、多重派遣に対して厳正な指導監督を実施する。

## 重点対策取組状況

## 上半期の取組

## 第1 電子申請の利用促進

様々な機会を通じ、電子申請の周知・指導の推進

電子申請体験コーナーを設置し、積極的に活用する。また、手続き件数の大部分を占める年度更新手続きを中心に電子申請の利用を積極的に勧奨する。

## 第2 労働保険の未手続き事業一掃対策の推進

令和2年度から「高知労働局労働保険適用促進5か年計画」に基づき推進

## 1 未手続き事業の把握、加入促進

厚生労働本省、労働局・監督署・安定所、関係行政機関等と連携した未手続き事業を実施する。また、度重なる指導にもかかわらず成立手続きを行わない事業主には、職権成立の措置を講じる。

## 2 労働保険制度の周知広報

未手続き事業の解消に当たり、広く労働保険制度を周知し、自主成立を促す。

## 第3 労働保険料等の適正徴収

適正な申告納付の周知及び実行ある滞納整理の実施

労働保険年度更新の円滑な運営や口座振替納付の利用勧奨、滞納事業場に対する納付督促・滞納処分、効果的な労働保険料算定基礎調査の実施等により、適正徴収に努める。

未納保険料について、効率的かつ効果的な滞納整理を実施する。



## 下半期の取組

## 第1 電子申請の利用促進

引き続き各種機会を利用し、電子申請の周知・指導の推進に努める。また、次年度労働保険料の口座振替申込期限(R7年2月)に併せ、労働保険料の口座振替と電子申請の利用勧奨を行う。

## 第2 労働保険の未手続き事業一掃対策の推進

引き続き、未手続き事業の的確な把握、効果的な加入勧奨、積極的な職権成立を推進する。

11月を「労働保険未手続き事業一掃強化期間」と位置付け、高知労働局HP及びその他広報誌等への記事掲載、事業主団体・地方公共団体等への協力依頼など、広報活動を集中的に展開する。

## 第3 労働保険保険料等の適正徴収

未納事業場に対して督促状を発送し、指定期日を超えても納付の無い事業場に対しては、財産調査・差押え等の強制措置を念頭に置いた滞納整理を推進する。

11月以降、労働保険料算定基礎調査を実施し、適正な労働保険料の徴収に努める。

## 主要手続きにおける電子申請件数 (R6年9月末)

	手続件数	うち電子申請件数	電子申請利用率
5年度	15,682件	2,592件	16.5%
5年度9月末	14,675件	2,174件	14.8%
6年度9月末	14,536件	2,849件	19.6%
6年度末	目標：前年度件数以上		

## 未手続き事業一掃対策の推進状況 (R6年9月末)

	成立目標件数 (年間)	成立件数	進捗率
5年度	312件	407件	130.45%
5年度9月末	312件	132件	42.30%
6年度9月末	312件	108件	34.62%
6年度末	成立目標件数：312件以上		

## 労働保険料 徴収決定及び収納状況 (R6年9月末)

	徴収決定額	収納済み額	収納率	全国平均
5年度	143億23百万円	142億2百万円	99.15%	99.09%
5年度9月末	141億65百万円	68億87百万円	48.62%	43.84%
6年度9月末	143億08百万円	69億26百万円	48.41%	44.08%
6年度末	目標：収納率前年度以上			


## 労働保険事務組合への委託状況 (令和5年度末)

全適用事業場数 21,683事業場	
個別事業場 13,331 (61.5%)	委託事業場 8,352 (38.5%) (事務組合数 94組合)

## えるぼし認定 (女性の活躍促進のための取組が優良な企業)

(令和6年9月30日現在)

プラチナえるぼし (えるぼし認定を受けた企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組が特に優良である企業)



(学)平成学園
幼稚園

えるぼし (3つ星:実績にかかる基準のうち5つの項目を全て満たしている)



(株)高知銀行	(株)あさの	(株)Yell Pharmacy	(株)西日本セイムス	(株)幸
銀行	食料品製造業	医薬品小売業	医薬品・化粧品小売業	老人福祉・介護事業
(株)SHIFT PLUS	高知空港ビル(株)	ワールドビジネスシスコム(株)	(株)ダイセイ	
情報通信業	小売業・不動産業	情報通信業・ソフトウェア開発業	その他サービス業	

えるぼし (2つ星:実績にかかる基準のうち3つ又は4つの項目を満たしている)



(株)四国銀行	高知信用金庫	高陽開発(株)	中勝建設(株)
銀行	中小企業等金融業	建設業	建設業

## くるみん認定 (仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業)

プラチナくるみんプラス (プラチナくるみん認定企業のうち、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業)

プラチナくるみん (くるみん認定またはトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業)



(株)四国銀行	(学)平成学園
銀行	認定こども園



(株)高知銀行	(株)インターナカツ
銀行	小売業

くるみん



(特医)仁生会	(株)ウイル	(株)高南メディカル	(医)仁栄会	(株)山崎技研	(株)サンシャインチェーン本部
病院	小売業	配達飲食サービス業	病院	機械製造業	小売業
新進建設(株)	国立大学法人高知大学	(医)旦龍会	土佐清水食品(株)	(社)尽心会	(社)CIJ福祉会
建設業	高等教育機関	病院	食料品製造業	障害者福祉事業	老人福祉・介護事業
(医)尚志会	(医)恕泉会	(医)治久会	(有)まつだ寝具店	福原建設(株)	井上石灰工業(株)
病院	病院	病院	卸売業	建設業	土石製品製造業
幡多信用金庫	明星産商(株)	(株)西日本セイムス			
中小企業等金融業	医薬品・化粧品等の製造販売業	医薬品・化粧品小売業			

## もにす認定

(障害者雇用に関する取組が優良な中小企業)

## 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)



(株)ミロク製作所	タイム技研高知(株)	高大建設(株)	金星製紙(株)	(株)技研施工
銃関連製品製造・販売業	水関連制御部品製造業	建設業	不織布製造業	建設業
湯浅建設(株)	フソー化成(株)	植田興業(株)	明治建設(有)	ワールドビジネスシスコム(株)
建設業	印刷業	建設業	建設業	情報通信業・ソフトウェア開発業



エフピコダックス(株)
プラスチック製品製造業
タイム技研高知(株)
水関連制御部品製造業
(株)SHIFT PLUS
情報通信業



# 令和6年度第1回 高知地方労働審議会 家内労働部会 開催結果報告

## 1 開催日・場所

開催日 令和6年6月13日(木)

場 所 高知労働局別館会議室2階

## 2 議事

### 家内労働の現状について

令和5年度の高知県内の家内労働の現状について報告があった。

### 高知県繊維産業最低工賃について

高知労働局が行った高知県繊維産業最低工賃実態調査結果について報告を受けるとともに、同最低工賃の改正の必要性の有無について審議したところ、家内労働者側からは、物価上昇と最低賃金の引上げ等の関係を含めて見合う水準に引き上げるべき、との主張がなされ、委託者側からは、厳しい状況の中で工賃を上げることで、家内労働の雇用を外さざるを得ない状況になるという可能性もあるので、バランスを考えながら適切な価格に設定すべき、との主張がなされた。

審議経過において、一部の項目については金額改正の必要性を認め、金額審議の中で各項目の審議を行うこととなり、三者合意で、同最低工賃の改正の必要性について、有りとの結論となった。

### 高知県衛生用紙製造業最低工賃実態調査の実施について

令和6年度において、高知県衛生用紙製造業最低工賃実態調査を実施することとし、同調査結果を踏まえ、令和7年度開催予定の家内労働部会において、同最低工賃の改正の必要性等に係る検討・審議を行うこととなった。

令和6年度第2回高知地方労働審議会

令和5年度ハローワークのマッチング機能に関する業務  
の総合評価に係る結果等及び令和6年度の目標値に係る  
報告について



高労発安 1128 第 1 号  
令和 6 年 11 月 28 日

高知地方労働審議会委員 殿

高知労働局長

令和 5 年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等及び令和 6 年度の目標値に係る報告について

平素から、労働行政の推進につきまして御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。  
今般、令和 5 年度の県下ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等の取りまとめ及び令和 6 年度の目標値が確定し、令和 6 年 10 月 28 日付けで公表を行いましたので、下記別添のとおり御報告いたします。

なお、今回の報告内容につきましては、第 2 回高知地方労働審議会で御意見を賜りたいと存じますのでよろしく申し上げます。

#### 記

##### 報告資料 1

- ・令和 5 年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（実績）について

##### 報告資料 2

- ・令和 6 年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（目標）について

—高知労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）の年間目標値を設定—

担当

高知労働局職業安定部職業安定課

地方職業安定監察官 小松成穂

TEL 088-885-6051

令和6年10月28日

【照会先】

高知労働局職業安定部職業安定課

課長 森 郁雄

地方職業安定監察官 小松 成穂

電話 088-885-6051

報道関係者 各位

## 令和5年度のハローワークのマッチング機能に関する 業務の評価・改善の取組（実績）について

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和5年度の県下ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等についてとりまとめたので、「就職支援業務報告」により公表します。

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、平成27年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を実施しており、都道府県労働局において、取組の目標及び実績を公表しています。

### ◆令和5年度の高知県内各ハローワークにおける取組結果に対する総合評価◆

- ・高知所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」
- ・須崎所 取組結果に対する総合評価 … 「良好な成果」
- ・四万十所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」
- ・安芸所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」
- ・いの所 取組結果に対する総合評価 … 「標準的な成果」

※総合評価は、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、そのグループ内で比較し評価したもの。なお、評価は4つの類型に区分（1：非常に良好な成果、2：良好な成果、3：標準的な成果、4：成果向上のため計画的な取組が必要）としている。

### 〈参考資料〉

- (1) ハローワーク総合評価について…別添1
- (2) ハローワーク総合評価（令和5年度）の評価指標の構成…別添2
- (3) ハローワーク総合評価の評価方法…別添3

# ハローワーク高知 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ○各指標に対する取組

主要3指標の目標達成を目指し、まずは所重点指標の目標達成のため、それぞれの部門が「求職者担当者制」により「早期の求人求職マッチング」等の再就職支援に取り組むとともに、企業に対しミニ面接会の開催を積極的に働きかけ年間開催回数を増やす、紹介窓口担当者が部門ごとに求職者のニーズに対応した新たな就職支援セミナーを計画、実施する等の取組により、所重点指標9項目すべてについて目標を達成した。

【求職者担当者制】登録者数5,112人、就職件数3,204件、就職率62.7パーセント

【ミニ面接会】開催回数154回、参加企業 延べ240社、参加者数718人、就職件数81件

【就職支援セミナー】開催回数331回、受講者数3,685人（別途、模擬面接323人）

#### ○中長期的な職員の資質向上に向けた取組

これまで実施していた所内研修、事業所見学等に加え、所長が中心となって、新たに若手・中堅職員対象の「職業相談事例検討会」や、障害者雇用率達成指導を行う幹部職員対象の「事業主指導研修」を実施、若手・中堅職員はじめ統括等管理職員に至るまで職階等に応じた研修により職員の専門性の向上を図った。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

○良質な正社員求人確保のため、職業紹介部門と求人部門の職員が連携し、求人事業所の実態把握・景況感把握を意識しながら事業所訪問・求人開拓を実施したことにより、若手職員のレベルアップにも繋がった。

○求職者マイページ利用率アップのため、重点求職者への情報提供や求人充足会議において「早期マッチング支援に取り組む求人」として選定した求人については、原則として求職者マイページからの提供とした。

○（1）に記載の職員研修を新たに実施するとともに、非常勤職員からは「取り組んでみたいこと・アイデア」を集約（46事例）し、対応方法等について統括ミーティングで検討のうえ所内で情報共有を実施、PDCAや業務改善にかかる意識啓発にも繋がった。

○人材確保コーナーにおいて、前年度までは運輸分野のイベントはタクシー業界およびトラック業界とのコラボに留まっていたが、令和5年度はバス業界ともコラボしたイベントを実施した。

### (3) その他の業務運営についての分析等

高知県は人口減少、高齢化が急速に進んでおり、中央地域に位置する当所においても管内の主要産業である第3次産業を含めあらゆる分野で深刻な人材不足が生じている状況である。また、若年者を中心としたハローワーク離れがすすんでおり、中高年齢求職者の就職支援と若年求職者の掘り起こし対策が重要と考える。

中高年齢求職者支援として、令和4年度は就職氷河期世代支援を重点的に取り組んだところであるが、令和5年度においては、生涯現役支援窓口での60歳以上の求職者支援に重点をおき、担当職員が60歳以上の求職者の登録状況や現状にかかる説明資料を作成、求人部門担当職員と連携し事業所訪問を実施。事業所側に高年齢求職者の雇用に係る理解を深めてもらうことで、求人の開拓や求人条件の緩和に繋げ、「60歳以上専用求人」「高年齢者歓迎求人」「70歳以上歓迎求人」の確保と積極的なマッチングを実施した結果、所重点指標の「生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数」について、実績370件（達成率188.7%）と目標を大きく上回る結果に繋がった。

今後も引き続き求職者担当者制によるきめ細やかな相談支援や個別求人開拓、事業所訪問による条件緩和指導、詳細な求人情報の把握に重点を置き取り組んでいく。

若年者層に向けた情報発信として、高知労働局インスタグラムへ当所の各コーナー案内や各種セミナー、面接会のイベント紹介にかかる投稿を実施（92回）するとともに、若年者や子育て世代が多く利用する大型量販店にて就職相談会を実施し、ハローワーク利用のPRを行った。引き続き、SNSを活用したPRを発展的に継続し若年者層の取り込みに注力していくことが必要である。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

○オンライン相談と求職者マイページの活用について、各相談窓口で活用勧奨や求人情報の提供等を行っているが、求職者マイページについて、開設後に求職者側がログインしていない（分からない）ケースが多く、求職者が活用できていない。新規開設者には開設から活用までの操作方法まで丁寧に説明するとともに、既開設者への情報提供や活用案内を積極的に実施する。また、充足力が中位から高位の求人を中心に求職者マイページを活用した情報提供を強化していく。さらに、求人充足会議やフォローアップ会議の場において、求人担当者と連携をとり求職者マイページと求人者マイページをセットで活用することによりサービスの幅を広げていく。オンライン相談については、それぞれの窓口において求職者の特性にあった活用を検討実践していく。

○所重点指標はすべて達成したものの、主要3指標が達成率97%から99%とわずかながらも全て未達成となった要因の一つとして、各取組はそれぞれ一定の成果に繋がっていたものの、進捗管理において課題の探索と分析が不十分であったため修正や改善が出来ないまま、それまでの取組を続けてしまったことが考えられる。次年度においては、管理職はもとより、全職員一人ひとりが「効果的な業務改善を継続的に行っていく」という本来の目的を共通認識として持ちつつ、取組内容を常に振り返り更なる業務の改善を図っていくこととする。

○求人者対象サービスについて、事業所訪問のノウハウが職員・非常勤とも不足している状況があり、次年度は職員の意識改革も含めて関係部門の職員が積極的に事業所訪問を実施するようスキームを作り、求人開拓及び充足支援を令和5年度から大幅に強化する。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

## 3. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	生活保護 受給者等 の就職率	障害者の 就職件数	公的職業 訓練修了3 か月後の 就職件数	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職件数		
令和5年度目標	7,150	7,915	2,100	90.0%	90.0%	403	64.6%	444	462	2,061	192		
令和5年度実績	7,126	7,873	2,042	92.3%	95.3%	497	66.6%	454	578	2,122	370		
目標達成率	99%	99%	97%			123%	103%	102%	125%	102%	192%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク須崎 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

当所では、雇用保険受給者の早期再就職件数、就職氷河期世代の正社員就職件数、及び主要3指標の就職件数を合わせた就職件数の向上を最重要項目と考えて重点的に取り組んだ。

雇用保険受給者の再就職支援として、再就職手当の支給予定額を個別に計算したリーフレットによる早期再就職意欲の喚起、職種ごとに作成した「正社員求人一覧」を求職者へ配布するとともに、認定日における全員相談に努めた。また、再就職援助計画対象者を個別支援対象者に選定するなど、きめ細やかな支援を行った。その結果、雇用保険受給者早期再就職件数は、目標213件に対して実績291件となり目標を達成することができた。

就職氷河期世代支援として、対象者の把握と重点求職者への登録、求人情報の提供、予約相談等の支援を実施し、目標85件に対して実績96件となり目標を達成した。

主要3指標の就職については、重点求職者を選定し、担当者制による能動的なマッチング（積極的な求人情報の提供、来所勧奨型の紹介）を実施した。また、ミニ面接会を27回実施した。結果的に、就職件数は目標719件に対し実績644件となり目標を達成することができなかった。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、中長期的な職員の育成を図る観点から、PDCAサイクルを全職員に浸透させるべく、月2回日報管理表を回覧し現在の状況分析、今後取り組むべき課題等の共有に努めている。

また、若手職員の資質向上のためキャリアコン研修への参加勧奨を行い1名が参加した。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

令和4年度末（令和5年3月）に初めて求人者マイページのオンライン利用率が80%を超えた。今年度も事業所訪問、電話連絡、文書送付等あらゆる手段により開設・利用の勧奨を継続したことにより、年度通して90%前後の利用率となっている。

また、求職者マイページの登録を勧奨し、登録者にマイページを通じて定期的な求人票の送付を行い情報提供に努めた。年度当初の求職者マイページの開設率は40%台前半であったが、利用勧奨を行うことで70%前後まで伸ばすことができた。



### (3) その他の業務運営についての分析等

年度当初は、コロナ禍に落ち込んでいた「新規求人数及び有効求人数」がコロナ前を超える水準に達していた。令和5年5月8日から新型コロナウイルス感染症の位置づけが5類に緩和されたことから、人手不足を背景に求人数は更に伸びていくかと思われたが、製造・建設を中心に物価高で収益が圧迫されるため求人が出せない状況に変化している。また、須崎所管内においてはインバウンドによる収益が見込めず、宿泊・飲食は低調である。この状況の中、「新規求職者数及び有効求職者数」は、大きく変動することなく横這いで推移しており、就職件数は昨年度と比較して1割程度落ち込んでいる。就職件数が伸びない要因として、「相談件数及び紹介件数」が落ち込んだままになっていたことから、重点求職者として積極的に取り込み、就職に結びつくサービスを提供するように指示したところ相談件数は上昇したものの、紹介件数は伸びなかった。応募したいと思うような魅力的な求人を多数揃えるために、求人条件の緩和指導や求人内容のアピールを事業所に働きかけていく必要がある。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求人者マイページの開設・利用について一定の成果があったので、今後も継続的に取り組む。  
求職者マイページの開設率が低調であったことから、求職者マイページの登録を奨励し、登録者にマイページを通じて定期的な求人票の送付を行い情報提供に努めた。年度当初の求職者マイページの開設率は40%台前半であったが、利用奨励を行うことで70%前後まで伸ばすことができた。一方で、オンライン職業相談の利用がないことが課題である。周知広報を行っているが、今以上に取り組むべきことを検討し、実行に移すよう努める。

## 2. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	障害者の 就職件数						
令和5年度目標	719	630	213	90.0%	90.0%	85	29						
令和5年度実績	644	581	291	73.8%	98.2%	96	48						
目標達成率	89%	92%	136%			112%	165%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク四万十 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

- ・求職者開拓の取り組み  
ハローワークを利用したことの無い求職者への周知を目的とし、「まだハローワークをご利用になっていない皆様へ」と題してサービスメニューやハロートレーニング（eラーニングコース）を掲載したリーフを管内6市町村に配布し、配架、掲示等を依頼（四万十市広報誌に「ハローワーク四万十のご紹介」掲載）。
- ・求人充足のための取り組み  
受理求人すべてを回覧し、給与等の求人条件・表記の解りやすさ・求職者にアピールできているかを中心に添削し、求人者にフィードバックした。
- ・人材不足分野の就職件数への取り組み  
介護・福祉分野企業のうち、労働環境改善に取り組んでいる施設をアピールするためのリーフ（企業ごと）を作成し掲示等することにより応募者増を図った。  
当所の60%近くを占める45歳以上の中高年齢者や希望職種が定まっていない求職者に対して、積極的な求人情報の提供や担当者制による個別支援、介護セミナーの受講勧奨や応募前職場見学の積極的な活用、介護ウイークにおける介護面接会開催のほか、企業説明会を開催して人材不足分野の理解促進に取り組んだ。  
また、人材不足分野の企業の多くは、従業員の資格取得に対して受講費用等の補助や特別な支援制度を設けている場合がある。これら企業から求人票が提出される際、「資格取得支援求人」として表記し、また専用の「資格取得支援求人情報誌」を毎月発行し、企業の取り組みを周知。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

- ・若手職員を中心に、フロー内掲示物・掲示方法の検証を行い、「より見やすく」「より分かりやすい」情報発信を行うように努めた。
- ・事業所訪問の際に持参する資料（リーフレット等）を統一し、訪問目的が異なっても画一的な最低限の情報提供・提案が出来るようになった。
- ・所で発行している情報誌について、相談員等から意見を募りリニューアルを実施した。（情報誌の表題の変更、文字の拡大、レイアウトの変更等）

(3) その他の業務運営についての分析等

特になし

(4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

- ・求職者の減少、高齢化が進んでおり、新たな層の利用者の掘り起こしが必要  
今後求職者となりえる者（子育て中の者、移住予定者、学生等）へのHW利用周知のため、地元自治体、学校等との連携を行う。

2. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	人材不足 分野の就 職件数						
令和5年度目標	1,181	995	301	90.0%	90.0%	66	246						
令和5年度実績	1,152	958	295	76.2%	97.2%	87	243						
目標達成率	97%	96%	98%			131%	98%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

# ハローワーク安芸 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の目標達成に向けて、雇用保険受給者を中心とした「求職者担当者制」により積極的に郵便・電話等による求人情報提供、予約相談などを実施しました。充足できていない求人に対しては、求人担当と紹介担当が未充足会議を行い、求人者へ伝えたい求職者の動向や求職者が知りたい詳細な求人内容などをとりまとめた後、事業所を訪問し、求人票の充実に取り組みました。特に、職員が事業所を見学した際には作業現場の撮影や従業員アンケート等を実施し、「職場見学に行ってきました！」資料を作成し、求人票だけではわからない生の情報を待合に掲示しました。写真を掲載することにより、職場の雰囲気や作業内容をイメージしやすいと好評です。

#### ② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職業相談技法向上のため、事例検討、助成金制度、雇用保険受付時の留意点などについての職員研修を実施し、また、求人受理・職業相談・助成金審査等様々な業務において各種労働法の知識が必要になることから、労働基準監督官を講師として労働基準法研修も実施しました。

また、他所の好事例について勉強会を通じて職員で共有し、その中から当所に必要と思われる取り組みを若手職員に検討してもらい、4つの取り組みを実施しました。若手職員に考える機会を与え人材育成に効果があるとともに、業務改善に効果がありました。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

求人者マイページの利用率向上を目指して、まだ利用していない事業所に対して、粘り強く利用勧奨を行い、操作方法等の問い合わせには、訪問するなど機動的に対応しました。この結果、12月以降のオンラインによる求人受理割合は90%を超えました。一方、ネット環境が整っていない事業所等に対しては引き続き、対面、電話等により丁寧な対応を心がけています。

求人数が減少していることから、新規事業所以外に1年以上求人申込みがない事業所に対しても求人者支援員が訪問し、求人開拓を実施しました。

### (3) その他の業務運営についての分析等

あらゆる産業で人手不足が顕著であり、経営に支障をきたしている事業所もあります。当所では、求職者が幅広い選択肢で求職活動ができるよう正確な求人情報を提供するとともに、職業相談等を通じて職業の魅力を伝え、求職者と求人者とのマッチングに注力していますが、充足に至っていない状況です。さらに業界団体と連携するなどマッチングにつながるよう取り組んでまいります。

また、管内市町村との意見交換を緊密に行い、人口減少対策や人材確保等施策に連携してまいります。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求人者マイページが普及した一方で、職員が事業所と対面で接する機会が減少し、事業所のニーズなどが把握しにくくなりました。今後は事業所訪問を今まで以上に積極的に行い、事業所と顔が見える関係を構築していかなければならないと考えます。

求職者に対しては、遠方の方、育児中や在職中、訓練受講中などで来所が難しい方にも支援サービスが提供できるようオンライン職業相談を推進します。来所される方へは「来てよかった」と言ってもらえるよう、応募書類添削や面接対策などの支援をはじめ、丁寧な職業相談に取り組み、求職者のニーズに応じた支援を実施します。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数						
令和5年度目標	650	540	160	90.0%	90.0%	23	21						
令和5年度実績	620	492	155	85.4%	100.0%	25	21						
目標達成率	95%	91%	96%			108%	100%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。



# ハローワークいの 就職支援業務報告（令和5年度）

## 1. 所長による分析（業務運営の総括）

### （1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

#### ①各指標に対する取組

主要指標の取り組みを重点的に行った結果、主要指標は3指標共に目標達成することができた。

就職件数に対しては、求職者担当者制を徹底し、当初、紹介件数が減少していたことから、要因の分析を行うとともに、基本的な取り組みである丁寧な相談による個別支援を常に意識し、また個々の採否結果の分析を行うことで次回の相談を充実させる取り組みを行った。

求人充足数に対する取り組みとしては、求人者担当者制による求人条件の緩和への働きかけ及び求人内容の充実を意識し、紹介部門と連携した能動的なマッチングの取り組みを強化した。

また、雇用保険受給者の早期再就職件数については、今年度、管内事業所の大型倒産により多くの離職者から受給申し込みがあり、その際には、紹介担当者に、積極的に重点対象とすることや再就職手当の制度説明を確実に行うこと等を指示し、目標達成に至る取り組み強化を図った。

#### ②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

若手職員の育成にも積極的に取り組み、今年度、経験豊富な就職支援ナビゲーターが就職支援セミナーを実施するとしたため、職業相談スキルの向上や、キャリアコンサルタント資格取得の意識の醸成のために、受講を指示した。

### （2）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

庁舎玄関と外壁について、日常清掃では行き届かない部分の清掃を行い、環境改善に努めた。

### (3) その他の業務運営についての分析等

求職者支援、求人者支援ともに常に利用者の立場に立った対応を行うこと等の基本業務の徹底を常に意識することを年間を通して取り組んだ。その結果、満足度調査の結果が前年度より上昇したと思われる。  
常にメリハリのある対応により、求職者の求めること、求人者の求めることを確認しながら、支援を行うことを意識した。

### (4) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

新規求職者に占める若年者が減少しており、管内においても、人手不足感を訴える企業が増加している。一方高齢者の割合は増加しているため、正社員の求人は確保しつつも、高齢者層を活用した求人の開拓も今後の課題となると思われるため、次年度以降はあらゆる視点に立った求人者支援の必要性を強く感じている。  
当所においては、高知市を中心にした管外求職者が多く、また、求職者の管外企業への就職割合も高いことから、次年度においても、求人者担当者制による積極的な充足支援にも注力していく。管内の市町村や商工会等と引き続き連携をしながら、求職者に届く管内企業のPRに取り組んでいくこととする。

## 2. 総合評価 (※)

### 標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

### 3. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職件数	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	人材不足 分野の就 職件数						
令和5年度目標	1,740	1,200	300	90.0%	90.0%	205	484						
令和5年度実績	1,831	1,283	328	92.0%	97.1%	148	533						
目標達成率	105%	106%	109%			72%	110%						

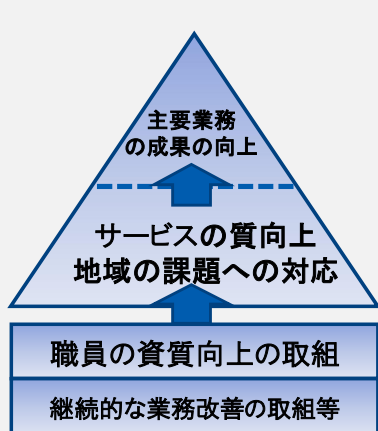
※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

## (1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- ・ 就職件数等の**主要指標**のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
  - ① 業務の質に関する**補助指標**
  - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する**所重点指標**
  - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である**所重点項目**を加え、総合的な観点から目標管理を実施。



短期的な成果の向上だけでなく、中長期的な業務の質向上・業務改善を図り、マッチング機能を強化

## (2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表  
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。  
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- ・ 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

18

## (3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ・ ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
  - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
  - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
  - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も  
(1)~(3)を実施

# ハローワーク総合評価（令和5年度）の評価指標の構成

## 1 全ハローワーク共通の評価指標

### ◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数（一般）
- 求人充足数（受理地ベース・一般）
- 雇用保険受給者の早期再就職件数

### ◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度（求人者）
- 満足度（求職者）

### ◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 新規等求人の開拓
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施

## 2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

### ◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 生活保護受給者等の就職率</li> <li>○ 障害者の就職件数</li> <li>○ 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数</li> <li>○ ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数</li> <li>○ わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数</li> <li>○ マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率</li> <li>○ 人材不足分野の就職件数</li> <li>○ 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職件数</li> <li>○ その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標</li> </ul> |
|--|--|

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの  
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100点 \times 105\% = 105点$ がA指標の点数となる。

② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

〇 11グループのうち同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」)の相対評価を行う。

報道関係者 各位

令和6年10月28日

【照会先】

高知労働局職業安定部職業安定課

課長 森 郁雄

地方職業安定監察官 小松 成穂

電話 088-885-6051

## 令和6年度のハローワークのマッチング機能に関する

### 業務の評価・改善の取組（目標）について

—高知労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）の年間目標を設定—

高知労働局長（局長 菊池 宏二）は、令和6年度のハローワークのマッチング機能の総合評価に係る数値目標（別紙1）及び事業計画（別紙2）を公表します。また、実績につきましては、翌年度、安定所ごとの総合評価の結果、マッチング業務の成果、各種取組の結果等を公表することとしています。

外部労働市場全体のマッチング機能の強化のためには、国、地方公共団体及び民間の需給調整機関が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化していくとともに、国が直接運営する無料の職業紹介機関として雇用対策の基軸をなす公共職業安定所（ハローワーク）が率先してマッチング機能を強化し、雇用のセーフティネットとしての機能を高めていくことが重要です。

このため、ハローワークにおいては、PDCA サイクルによる目標管理により業務改善を進め、マッチング機能の強化を図ってきたところですが、平成27年度から目標管理の取組を抜本的に拡充し、新たに目標を増やすなど一層のマッチング機能の強化に取り組んでいるところです。

## 令和6年度 ハローワークのマッチング機能の総合評価に係る数値目標

高知労働局

## ○ 主要指標の目標値(全所必須指標)

指標	安定所	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
就職件数(一般)(ハローワークの職業紹介により就職した件数)		11,198	7,044	680	1,120	614	1,740
充足数(一般、受地理ベース)(ハローワークの一般求人者の充足数)		10,880	7,680	600	900	500	1,200
雇用保険受給者の早期再就職割合(基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する割合)		33.2% (高知運輸支局含む)	34.0%	28.5%	32.6%	28.5%	36.5%

## ○ 補助指標の目標値(全所必須指標)

指標	安定所	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
求人者満足度		90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上	90%以上
求職者満足度		95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上

## ○ 所重点指標の目標値(ハローワークの規模に応じて2~8指標を選択する。高知所6指標、高知所以外2指標を選択(◎は全所必須項目))

	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
①生活保護受給者等の就職率	68.1%	68.1%	68.1%	68.1%	68.1%	68.1%
②障害者の就職件数	724	454	48	79	45	98
③新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数	1,188	1,035	36	39	28	50
④ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代(35歳~56歳)の不安定就労者・無業者の件数	845	447	90	75	28	205
⑤わかものハローワーク等を利用して、就職したフリーター等のうち正社員として就職した者の割合	71.0%	71.0%		71.0%		71.0%
⑥公的職業訓練の修了3か月後の就職件数	772	627	36	32	26	51
⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	95.9%	95.9%				
⑧人材不足分野の就職件数	3,373	2,292	161	253	162	505
⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%	83.4%		83.4%		



## 「令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」に係る主な事業計画

## ○ 主要指標

就職件数	・求職者担当者制により、重点求職者を選定して能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・各種セミナーへの積極的な参加勧奨を行い、就職意欲の喚起を図る。
	・ミニ面接会の実施や求人情報の提供による就職支援の活性化を図る。
	・ハローワークへの来所、誘導ポスターの掲示、来所者の相談窓口への誘導により求職者の掘り起しを図る。
充足数	・事業所訪問や窓口での指導助言を行い、正社員求人開拓及び非正規求人の正社員求人への転換の働きかけを実施する。
	・求人担当者制により、未充足求人に対して条件緩和指導や能動的マッチングを実施する。
	・求人充足会議を定期的で開催し、充足支援の強化を図る。
	・ミニ面接会の実施や求人情報の提供により就職支援の活性化を図る。
雇用保険受給者の 早期再就職割合	・求職者担当者制により、重点求職者を選定して能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・各種セミナーへの積極的な参加勧奨を行い、就職意欲の喚起を図る。
	・認定日の全員職業相談や給付制限中の指定日の職業相談実施による早期再就職支援を実施する。
	・雇用保険受給者ごとの再就職手当試算プランの作成・交付により、早期再就職意欲の喚起を図る。

## ○ 補助指標

求人者、求職者満足度	・求人者、求職者ともに9～10月にハローワーク利用者満足度調査を実施する。
	・本省から調査結果通知を受け、満足度を把握する。
	・調査で把握されたサービスの不十分な点の改善を行う。
	・個別の意見、要望、改善点については、所内で協議を行うなどサービス改善につなげる。

## ○ 所重点指標

人材不足分野の就職件数	・人材不足分野に就職の可能性のある者を支援対象者として選定し、能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・人材不足分野の求人について合同面接会やセミナーを実施、積極的な広報を展開しながら、求職者の人材不足分野への誘導を図る。

参 考 資 料

# 改正育児・介護休業法/フリーランス法等説明会

「育児・介護休業法」、「次世代育成支援対策推進法」の改正により令和7年4月1日から、育児・介護休業に係る規定の変更が必要となります。

また、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、令和6年11月1日に「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されます。

高知労働局では、これら法律の円滑な施行を図るため、説明会を開催します。

## ★説明会場（4か所、5回）

### 須崎会場

日時：令和6年11月22日（金）

13：30～15：30

場所：ハローワーク須崎会議室

〒785-0012 須崎市西糺町4-3

定員：24名

### 安芸会場

日時：令和6年11月25日（月）

13：30～15：30

場所：ハローワーク安芸会議室

〒784-0001 安芸市矢ノ丸4-4-4

定員：25名

### 四万十会場

日時：令和6年11月29日（金）

13：30～15：30

場所：四万十地方合同庁舎4階会議室

〒787-0012 四万十市右山五月町3-12

定員：25名

### 高知会場

日時：令和6年12月17日（火）

① 9：45～11：45

② 13：30～15：30

場所：ちより街テラス（ちよテラホール3F）

〒780-0806 高知市知寄町2-1-37

定員：各100名

- ・参加希望の会場を上記より選択してください。
- ・定員には限りがございますので、先着順でのご参加とさせていただきます。（お断りする場合のみ連絡させていただきます。）

★参加を希望される場合は、裏面の申込書にて郵送または高知労働局ホームページの申込フォームより、事前にお申し込みください。（[https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/newpage\\_00960.html](https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/newpage_00960.html)）

【お申込み・お問い合わせ先】高知労働局雇用環境・均等室

〒781-9548 高知市南金田1-39 電話：088-885-6041



# 改正育児・介護休業法/フリーランス法等 説明会を開催します

[「育児・介護休業法」](#)、[「次世代育成支援対策推進法」](#)の改正により令和7年4月1日から、育児・介護休業に係る規定の変更が必要になります。

また、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、令和6年11月1日に[「フリーランス・事業者間取引適正化等法」](#)が施行されます。

高知労働局では、これら法律の円滑な施行を図るため、「改正育児・介護休業法/フリーランス法等説明会」を開催します。

**当初予定しておりました説明会のお申し込みが定員に達しましたので、説明会を追加開催します。**

※お申込みは下記フォームよりお願いします。

## 【追加開催日程】

日時：令和7年1月15日（水）13：30～15：30

場所：ちより街テラス（ちよテラホール3F） 〒780-0806 高知市知寄町2-1-37

定員：100名程度

## ★参加を希望する企業の皆様へ★

説明会に参加を希望される場合は、受付申込期間中に下記フォームから申し込みを行ってください。

○受付申込期間 令和6年11月1日（金）9：00～定員に達するまで

[申込フォーム](#)

※定員により期限内に申し込まれた場合でも、ご参加いただけないことがありますのでご了承ください。  
（ご参加いただける場合は連絡いたしませんので、開始時間までにご来場ください）

## 【開催日程】

**※すべての会場が定員に達しましたので申込みを締切ります**

お客様も、お店のひとも高知家の家族やき。

# STOP カスハラ

カスタマーハラスメント

行動する前に、される側の立場になって考えてみよう!!

暴言



時間拘束



過度な要求



SNSへの投稿



## 自分の「きもち」を優先しちゅうかも。

以下の行為がカスタマーハラスメントに該当すると考えられます。カスタマーハラスメントに該当すると考えられる行為を見かけたら店舗スタッフにご一報をお願いします。

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

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」より

### 高知県、高知労働局

令和5年10月作成 高知県雇用労働政策課



# STOP! 長時間の荷待ち

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



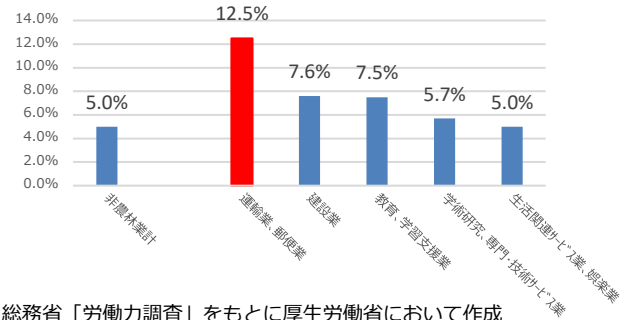
# 道路貨物運送業の実態

**⚠ 他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多**

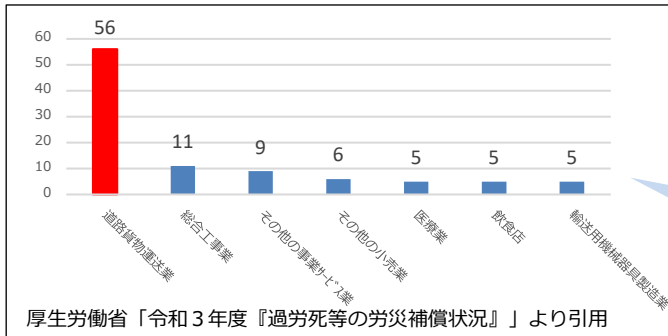
道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあります

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合※（上位業種）

※ 雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合



脳・心臓疾患の支給決定件数（上位業種）



過労死等の労災支給決定件数も最も多い業種です

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



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



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

## 社会インフラである「物流」の現状

**⚠ このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難**



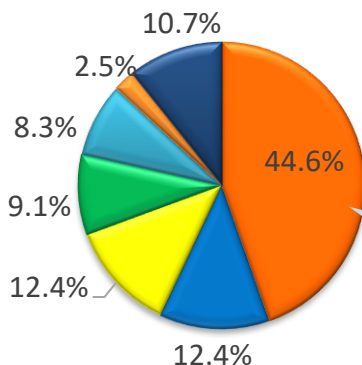
国民生活や経済活動に不可欠な社会インフラである「物流」

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



国土交通省による「働きかけ」等における違反原因行為の割合（R4.11.30時点）

- 長時間の荷待ち
- 依頼になかった附带業務
- 過積載
- 拘束時間超過
- 無理な配送依頼
- 異常気象
- その他



国土交通省は違反原因行為※が疑われる荷主に「働きかけ」等を行っています

※ 貨物自動車運送事業法等の違反の原因となるおそれのある行為

「働きかけ」の中で荷主都合による長時間の荷待ちが約半数を占めています

## 1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう

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

### 取り組み例

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



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

### 改善した現場の声



荷待ち車両がいなくなって、敷地が有効活用できるようになり、近隣住民の方からの苦情もなくなりました。

構内のリフトマンや荷受け作業員の作業の平準化につながりました。おかげで、ミスも減りました。



荷待ち時間解消のため出荷順に合わせた荷置きを行ったらピッキング作業などが減り、自社の積込み時間が削減できました。

注文からお届けまでの期間に余裕を持たせることで、安定した物流サービスを受けることができますね。



## 2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

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



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

## 3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう

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



「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」



# 「荷主」って誰のこと？



当社は商品を受け取る  
だけなので  
関係ないですね。

荷物の受け取り先



大きい会社のことかな。  
うちは小さいから関係な  
いはずね。

中小企業



いえいえ。

**荷主**というのは、

荷物の出し手である**発荷主**だけではなく、

**荷物の受け取り手**である**着荷主**も該当します。

また、**会社の規模**なども関係ありません。

皆さんの行動も、トラックドライバーの方の  
長時間労働の削減のためにととても大切です。

## お問い合わせ

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

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

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!

高知県 最低賃金

令和6年

10月9日から

時間額

952 円

前年比 55円 UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認

最低賃金に関する特設サイト QRコード 最低賃金 特設サイト 検索

最低賃金に関するお問い合わせは 高知労働局または 最寄りの労働基準監督署へ QRコード 高知労働局 検索

賃金引上げ特設ページ QRコード 賃金引上げに向けた支援策等を掲載しています。 賃金引上げ特設ページ 検索

中小企業事業者の皆さんへ 業務改善助成金 最大600万円を助成



# 「最低賃金制度」は、働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

年齢やパート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず、すべての労働者に適用されます。

## 確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

最低賃金額との比較方法 あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

### 1 時間給の場合

$$\frac{\text{時間給}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

### 2 日給の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1日の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

### 3 月給の場合

$$\frac{\text{月給}}{\text{円}} \div \frac{\text{1か月の平均所定労働時間}}{\text{時間}} = \frac{\text{時間額}}{\text{円}} \geq \frac{\text{最低賃金額(時間額)}}{\text{円}}$$

### 4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

### 中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

## 業務改善助成金

最大 600万円を助成

業務改善助成金  
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



### 「業務改善助成金」とは

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

#### 支給の要件

1



事業場内最低賃金の引上げ

2



引上げ後の賃金額の支払い

3



生産性向上に資する機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

設備投資等に要した費用の一部を助成

#### 助成金支給までの流れ

1



交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出



2



交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

3



実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出



4



支給

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性 (A)  
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

# 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  
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

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
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

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

## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**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
機器・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	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	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、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）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  
→助成率9/10

○8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

540万円  
(=600万円×9/10)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円  
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

# 助成上限額・助成率

## 助成上限額

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

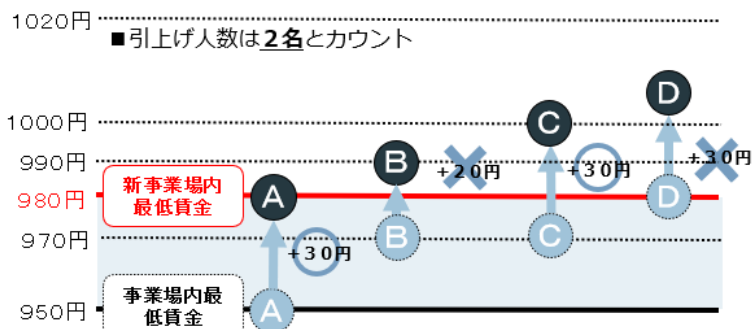
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「引き上げる労働者数」の数え方

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

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

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



## 助成率

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

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 特例事業者

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

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

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

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

## <事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。  
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)  
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。  
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 助成対象経費の特例

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

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○

## 助成対象経費の具体例

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

### 生産性向上のヒント集

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

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

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

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

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

<導入後>



さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

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

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

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

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

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

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

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

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>



<導入後>



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

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

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

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(1,000円→1,050円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を完了(※)

**対象!**

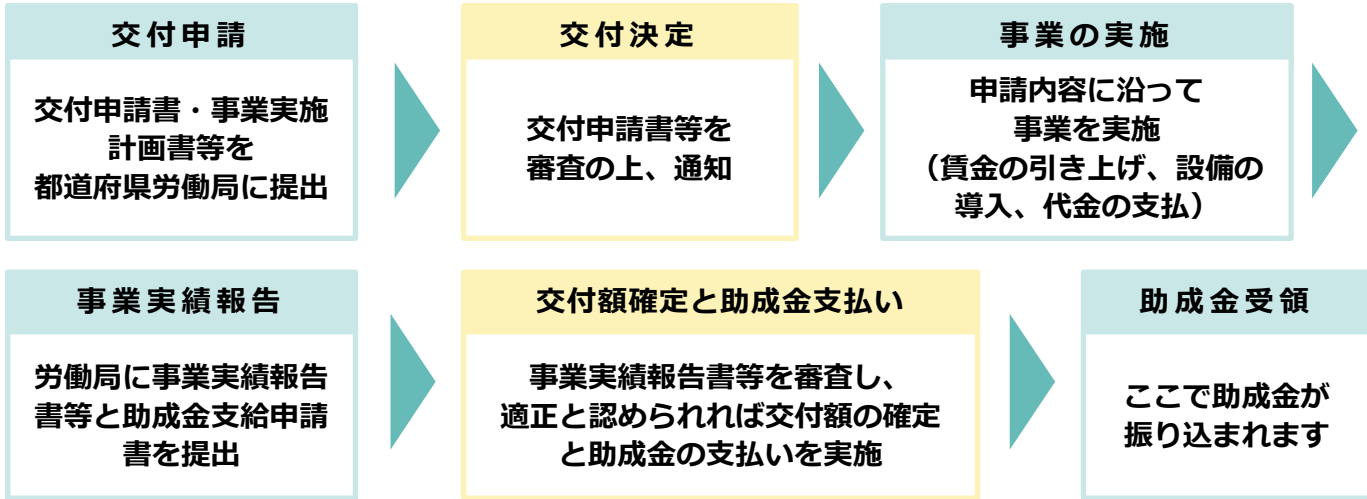
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

**対象外**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

## 助成金支給の流れ

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



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

### (参考) 働き方改革推進支援資金

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

日本政策金融公庫  
店舗検索



## 令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。  
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から**同一事業場の申請は年1回まで**となりました。

## 参考ウェブサイト

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

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



## お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号：0120-366-440**（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

# 精神障害の労災認定基準を改正しました

## 改正に関する3つのポイントを紹介します

2023年9月に、精神障害の労災認定基準を改正しました。このリーフレットでは、改正に関する3つのポイントを紹介しています。ご不明な点は、最寄りの窓口までご相談ください。

### 1. 業務による心理的負荷(ストレス)評価表を見直しました

#### ■ 具体的出来事を追加し、類似性の高い具体的出来事の統合等を行いました。

追加	顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた
	感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した
統合	転勤・配置転換等があった など

#### ■ 心理的負荷の強度が「弱」「中」「強」となる具体例を拡充しました。

- パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むことなどを明記しました。
- 一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていなかった具体的出来事について、他の強度の具体例を明記しました。

### 2. 業務外で既に発病していた精神障害の悪化について労災認定できる範囲を見直しました

変更前	悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務と悪化との間の因果関係を認めていなかった
変更後	悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したと医学的に判断※されるときには、業務と悪化との間の因果関係が認められる

※ 本人の個体側要因（悪化前の精神障害の状況）、業務以外の心理的負荷、悪化の態様・経緯等を十分に検討します。

### 3. 速やかに労災決定ができるよう必要な医学意見の収集方法を見直しました

- 主治医意見の他に専門医による医学的意見の収集を必須とする範囲等を見直したことで、労災決定までの期間を短縮できる事案が増加します。

#### 精神障害の認定のための要件はこれまでと変更ありません

##### 【認定要件】

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと



# 都道府県労働局一覧

都道府県	郵便番号	住所	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011(709)2311
青森	030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017(734)4115
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎	019(604)3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022(299)8843
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018(883)4275
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル	023(624)8227
福島	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎	024(536)4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029(224)6217
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028(634)9118
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎	027(896)4738
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心1-1-2 ランド・アクシス・タワー	048(600)6207
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043(221)4313
東京	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03(3512)1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045(211)7355
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025(288)3506
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076(432)2739
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎	076(265)4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎	0776(22)2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055(225)2856
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1	026(223)0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058(245)8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054(254)6369
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルヂング	052(855)2147
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059(226)2109
滋賀	520-0806	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎	077(522)6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075(241)3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館	06(6949)6507
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078(367)9155
奈良	630-8113	奈良市法蓮町163-1 新大宮愛正寺ビル	0742(32)1910
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073(488)1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857(29)1706
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎	0852(31)1159
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086(225)2019
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館	082(221)9245
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083(995)0374
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088(652)9144
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087(811)8921
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎	089(935)5206
高知	781-9548	高知市南金田1-39 高知労働総合庁舎	088(885)6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館	092(411)4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎	0952(32)7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル	095(801)0034
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎	096(355)3183
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル	097(536)3214
宮崎	880-0805	宮崎市橘通東3-1-22 宮崎合同庁舎	0985(38)8837
鹿児島	892-0842	鹿児島市東千石町14-10 天文館NNビル	099(223)8280
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館	098(868)3559

## 精神障害の労災請求に関する詳しい情報・お問い合わせ

最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

### ■ 全国の労働基準監督署 一覧



### ■ 精神障害の労災補償について (厚生労働省のウェブサイト)



### ■ 労災保険相談ダイヤル

**0570-006031** (平日8:30~17:15)

精神障害の労災補償や労災保険給付などに関する一般的な質問は、こちらでも受け付けています。  
※ご利用には通話料がかかります。

# 人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和6年4月1日から制度の見直しを行いました

## 「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。このリーフレットでは、令和6年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

訓練コース名	対象訓練	各コースの見直し	コース共通の見直し
人への投資促進コース	高度デジタル人材の育成のための訓練や労働者が自発的に受講した訓練など	1 長期教育訓練休暇制度の拡充	5 添付書類の簡素化など
		2 自発的職業能力開発訓練の拡充	
		3 高度デジタル人材訓練の拡充	
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JTによる訓練やOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練	4 添付書類の簡素化	
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX等に伴い新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練		

### 1 人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）の拡充

- ① 日単位の休暇取得に加え、**時間単位の休暇取得も助成対象**としました。
- ② 休暇取得について「10日以上連続とし、1回は30日以上連続して取得すること」を要件としていましたが、「**1日単位の休暇を10日以上連続で1回以上取得し、合計30日以上取得すること**」としました。
- ③ 有給の場合に助成される賃金助成について、次の表のとおり拡充しました。

	現行		令和6年4月～	
	賃金助成	上限日数	賃金助成	上限時間数
中小企業	6,000円/日	150日	<b>960円/時</b> ※1	<b>1,600時間</b> ※2
大企業			760円/時	1,200時間

※1 1日8時間換算で7,680円/日・人に拡充 ※2 1日8時間換算で200日/人に拡充

### 2 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）の拡充

- ① 訓練時間数要件について、「20時間以上」から「**10時間以上**」としました。
- ② 助成対象訓練の内容について、「**職務関連以外の訓練**」も助成対象としました。



### 3 人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）の拡充

対象となる訓練に、「DX推進スキル標準（DSS-P）」（※3）においてレベル3及び4となるものであって、「DX推進スキル標準（DSS-P）と認定試験・資格とのマップ」（※4）に掲載されている認定試験・資格の取得を目標とする訓練を追加するとともに、当該認定試験・資格の受験料も助成対象（※5）としました。

※3 経済産業省及び独立行政法人情報処理推進機構（IPA）により策定された、DXを推進する人材の役割や習得すべきスキルの指標のことをいう。DX推進スキル標準（DSS-P）について（IPAのHP）：

[https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about\\_dss-p.html](https://www.ipa.go.jp/jinzai/skill-standard/dss/about_dss-p.html)

※4 NPO法人スキル標準ユーザー協会により直近公表されているマップをいう。協会のHP：<https://www.ssug.jp/>

※5 人への投資促進コースの成長分野等人材訓練でも「DX推進スキル標準（DSS-P）」レベル3、4が助成対象になります。また、人への投資促進コースの情報技術分野認定実習併用職業訓練及び事業展開等リスキリング支援コースでも「DX推進スキル標準（DSS-P）」レベル2、3、4の資格試験の受験料が助成対象となります。ただし、資格試験は原則として訓練修了後6か月以内に受験する必要があるため、一の訓練実施計画届につき1回まで助成対象となります。

### 4 人材育成支援コースの申請書類の簡素化

- ① 人材育成支援コースの計画届提出時に必要であった「対象労働者（有期契約労働者等）に関する確認書（様式第17号）」を廃止し、「職業訓練実施計画届（様式第1-1号）」の様式内の記載事項に統合しました。
- ② 定期的なキャリアコンサルティングの実施について事業内職業能力開発計画等で定めていることを確認するための書類の提出が不要になりました（個別に労働局長から規定のある文書の提出を求める場合があります。また、実地調査時は原本を確認します。）。

### 5 コース共通の見直し

- ① 公共職業能力開発施設など特定の訓練機関（※6）が実施する訓練の場合、当該訓練機関を修了等していることが確認できれば、「実訓練時間数の8割以上の受講」の要件を満たしたとみなすこととしました。
- ② OFF-JTとOJTを組み合わせる訓練の支給申請時に必要であった「OJT実施状況報告書」と「OJT訓練日誌」の2つの様式を「OJT実施状況報告書（OJT訓練日誌）」に統合しました。
- ③ 特定の訓練機関（※6）が実施する訓練の場合、支給申請時に必要であった「訓練で使用した教材の目次の写し」の提出が不要になりました。
- ④ OFF-JTを在宅・サテライトオフィス等においてeラーニング、通信制又は同時双方向型の通信訓練により実施する場合、テレワーク勤務を制度として導入し、当該制度を労働協約、就業規則等に規定していることがわかる書類の提出が必要になります。
- ⑤ eラーニング・通信制による訓練について、実施場所を変更する場合は、当初計画していた訓練実施日又は変更後の訓練実施日のいずれか早い方の前日までに変更届の提出が必要となりました。
- ⑥ 令和6年3月に創設された「団体等検定」（※7）の受検料等を助成対象としました。

※6 公共職業能力開発施設、認定職業訓練施設（認定職業訓練を行う場合に限る。）、学校教育法に規定する大学、大学院、専修学校もしくは各種学校、中小企業大学校又は専門実践教育訓練等の講座指定を受けた訓練機関（専門実践教育訓練等の指定講座を行う場合に限る。）

※7 団体等検定制度について（厚生労働省のHP）：

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/jinzaikaihatsu/ability\\_skill/dantaitou/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/dantaitou/index.html)

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。

※本リーフレットに記載の内容以外にも、助成の要件がありますので、詳しくは下記のURLからホームページをご覧ください。[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

# 年収の壁対策として 労働者1人につき**最大50万円**助成します！

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



事業主の皆様の  
**人手不足の解消へ！**



パートタイム・有期雇用労働法  
キャラクター「パワウ」ちゃん

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

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

### (1) 手当等支給メニュー

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

### (2) 労働時間延長メニュー

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

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。  
 ※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。  
 ※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。  
 (上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

#### ◆社会保険適用促進手当

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

※ 本助成金については、2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。

## キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ **キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



# 就職氷河期世代支援窓口



1人ひとりに寄り添い、就職へサポートします！

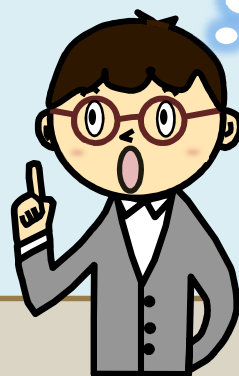
対象者

就職氷河期世代（概ね35歳～56歳以下）

正社員での就職を希望する方で、  
以下のいずれかの要件に該当する方

- 臨時・短期就業を繰り返すなど不安定就労期間が長い方
- 正社員としての就業経験が少ない方
- 就労経験がない方 等

これは心強いなあ。  
一度相談してみようかな。

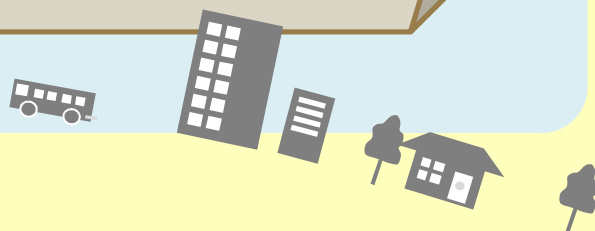


- 担当者制による個別支援

就職活動に関する相談・職業紹介  
履歴書・職務経歴書の作成指導  
個別面接練習、求人情報等の提供等

支援  
メニュー

- 各種セミナー等の実施
- 各種面接会等の参加案内
- 職場実習・体験・見学の実施
- 職業適性診断の実施（キャリアインサイトを活用）
- 公的職業訓練（ハローレーニング）の情報提供
- オンライン職業相談（利用規約参照：HPに掲載）



ハローワーク高知 職業紹介第一部門  
就職氷河期世代支援窓口

〒781-8560

高知県高知市大津乙2536-6

☎ 088-878-5321

\*開庁時間\*

8:30~17:15  
(月~金)

