

令和6年度 第3回

高知地方労働審議会

令和7年3月14日

9:30~12:00

高知会館 2階 白鳳

高知労働局

令和6年度第3回 高知地方労働審議会 会議次第

令和7年3月14日（金）

9：30～12：00

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) 高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）
- (2) 労働局と地方自治体との雇用対策協定について
- (3) 一体的実施事業に係る報告について
- (4) 令和7年度高知労働局行政の運営方針について
- (5) その他

4 閉会

.....

配布資料一覧

- 資料No.1 高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）
- 資料No.2 労働局と地方自治体との雇用対策協定について
- 資料No.3 一体的実施事業に係る報告について
- 資料No.4 令和7年度労働行政のあらまし（案）
- 資料No.5 高知労働局令和7年度行政運営方針（案）

高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）

資料 1-1 高知県繊維産業最低工賃

資料 1-2 高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）

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	12円
		野球ユニフォーム下衣	糸くず取り	1本につき	14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本につき 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7年2月27日

令和6年12月13日

高知地方労働審議会

会長 緒方 賢一 殿

高知地方労働審議会
高知県繊維産業
最低工賃専門部会
部会長 坂本 真帆

高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）

本専門部会は、令和6年12月13日に専門部会を開催し、慎重に審議を重ねたところ別紙1のとおり結論に達したので報告する。

なお、本件の審議にあたった専門部会委員は別紙2、審議経過は別紙3のとおりである。

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	12円
		野球ユニフォーム下衣	糸くず取り	1本につき	14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本につき 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 年 月 日

高知地方労働審議会
高知県繊維産業最低工賃
専門部会委員名簿

令和6年12月5日指名

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	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 事務局長	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)

高知地方労働審議会高知県繊維産業最低工賃専門部会審議経過

令和6年12月5日

- ・ 高知県繊維産業最低工賃の改正決定についての調査審議を諮問

令和6年12月13日 第1回専門部会

- ・ 部会長および部会長代理の選出
- ・ 実態調査報告
- ・ 金額審議、結審、答申

労働局と地方自治体との雇用対策協定について

雇用対策協定とは



国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

全国ネットワークで職業紹介・雇用保険・雇用対策を一体的に行う **国（労働局・ハローワーク）** と、
地域の実情に応じた各種対策を行う **地方公共団体（都道府県・市区町村）** が、
それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応するために
雇用対策協定 を締結しています。

計**298**団体(**47**都道府県**226**市**24**町**1**村)が締結

※令和6年4月1日時点

北海道

札幌市 沼田町

青森

三戸町 鱒ヶ沢町

秋田

大館市 横手市 鹿角市
にかほ市 湯沢市
由利本荘市

岩手

北上市 平泉町
久慈市 奥州市
一関市 金ヶ崎町

宮城

登米市 石巻市
大崎市 名取市
栗原市 東松島市
多賀城市 仙台市
気仙沼市

山形

山形市 天童市

福島

いわき市 南相馬市 会津若松市
郡山市 伊達市 福島市 白河市
須賀川市 二本松市 本宮市

佐賀

鳥栖市 佐賀市

長崎

長崎市 佐世保市
島原市 大村市

福岡

北九州市 福岡市
久留米市

熊本

熊本市

大分

宇佐市 中津市
佐伯市 日田市
豊後大野市 大分市
豊後高田市 杵築市

宮崎

日南市 宮崎市
都城市 小林市

鹿児島

志布志市 鹿児島市
始良市 薩摩川内市
南九州市 いちき串木野市
指宿市 鹿屋市
日置市 出水市
霧島市 奄美市
肝付町

沖縄

宮古島市
沖縄市
浦添市
石垣市
名護市
南城市
那覇市

山口

下関市 山口市
周南市

広島

広島市 三次市
福山市 呉市
三原市

島根

松江市 益田市
出雲市 大田市
安来市 浜田市
隠岐の島町

岡山

総社市 新見市
倉敷市 玉野市
岡山市 和気町
津山市 井原市
高梁市

鳥取

境港市 鳥取市

兵庫

加西市 淡路市
尼崎市 洲本市
三田市 南あわじ市
たつの市 豊岡市
高砂市 川西市
丹波市 西宮市
伊丹市 三木市
加古川市

京都

精華町 宮津市
京丹後市 綾部市
舞鶴市 宇治田原町

大阪

堺市 東大阪市
高槻市 吹田市
柏原市 寝屋川市

和歌山

海南市 紀の川市

奈良

吉野町 橿原市
生駒市

福井

勝山市 坂井市
大野市 あわら市
越前市 敦賀市
福井市 永平寺町
鯖江市 小浜市
越前市 若狭町

滋賀

甲賀市

愛知

瀬戸市 一宮市
豊田市 犬山市
春日井市 小牧市
豊明市 新城市

三重

松阪市 津市
四日市市 鈴鹿市
伊勢市 桑名市

石川

珠洲市 金沢市
志賀町 羽咋市
七尾市 能美市
加賀市

富山

砺波市 黒部市
魚津市 南砺市
小矢部市

岐阜

岐阜市 中津川市
大垣市 各務原市
飛騨市

静岡

浜松市 磐田市
熱海市 富士宮市
掛川市 沼津市
島田市 三島市
富士市 藤枝市
焼津市 静岡市

新潟

新潟市 長岡市

長野

南部町 南アルプス市
甲府市 富士吉田市
北杜市 山梨市

埼玉

栃木

那須塩原市 鹿沼市
野木町 日光市

群馬

太田市 前橋市
高崎市 沼田市

千葉

さいたま市 戸田市
志木市 川越市
加須市

東京

神奈川

横浜市 横須賀市
小田原市

茨城

常陸太田市 高萩市
笠間市 北茨城市
東海村 常総市
大洗町 八千代町
鹿嶋市 茨城町
阿見町 常陸大宮市
大子町

千葉

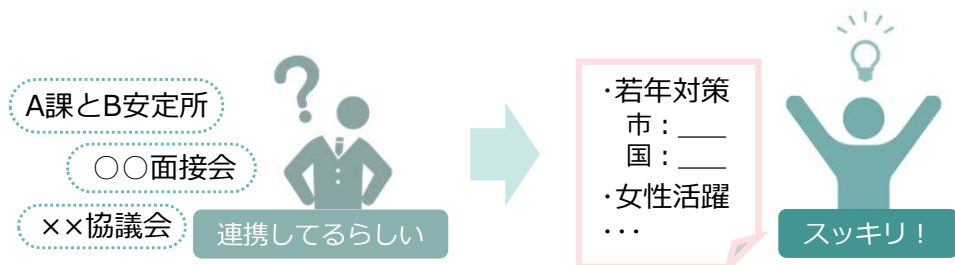
館山市 千葉市

雇用対策協定により実現できること

雇用対策協定を締結することで、自治体の長と労働局長がその地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」「連携方法」を明確化することや、連携策のパッケージ化による効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図ることが可能です。

1. これまでの連携方法を整理・見える化

これまで施策ごとに都度連携していたものを整理することで、国と自治体が地域の課題の総合的な方向性に共通認識を持つことができ、新たな連携の必要性に気付くきっかけにもなります。



2. 定期的な運営協議会とPDCA管理

年度ごとに事業計画を策定し、年1回以上の運営協議会で、それぞれの連携策の目標達成状況を確認し合うことで、実効性を維持し、更なる住民サービスの改善につなげることができます。



3. 適切な役割分担による行政資源の効率化

サービスの利用者（住民、地元企業）にとって重複していた施策の整理ができ、国と自治体がそれぞれの役割を担うことで、効率的かつより効果的な雇用対策を行うことができます。



4. 地域の雇用対策への前向きな姿勢のPR

全国ネットワークによる公的な就職支援機関として知られている「ハローワーク」と連携して地域の雇用対策に取り組んでいる姿勢を、地域住民や誘致企業等に対してPRすることができます。



令和6年度 高知県雇用対策協定に基づく事業計画の概要

1 働き方改革の推進×生産性の向上 ～労働環境の整備と賃上げの促進に向けた支援～

- 働き方改革の気運の醸成と取組の推進
 - ・土業と連携し企業の働き方改革の取組を伴走支援
 - ・働き方改革推進支援センターの利用促進
 - ・人手不足が顕著な業種へのアプローチ強化
 - ・労働関係法令の周知・啓発
- 職場環境の整備
 - ・「年収の壁」を意識せずに働く環境づくりを支援
 - ・所定外労働時間の削減、休暇を取りやすい職場環境の整備に向けた支援
 - ・多様な働き方の実現
 - ・正社員転換・待遇改善や同一労働同一賃金の実現に向けた支援
 - ・良質で安定的な雇用につながる職場環境の整備に向けた支援
 - ・「ワークライフバランス推進企業認証制度」、「くるみん認定制度」及び「えるぼし認定制度」等の認証の取組促進
 - ・働き方改革（働きやすさ改善、働きがい向上）の好事例の横展開
 - ・職場におけるハラスメント対策の推進
- 賃上げ等に対応するための生産性向上に向けた支援
 - ・デジタル技術の活用や設備導入等による生産性向上や賃金の引上げに取り組む企業への支援
 - ・人への投資の強化によりデジタル化、リスクリング等を推進
 - ・企業内訓練や在職者訓練による人材育成支援

2 各産業分野の人材の育成・確保・定着 ～県内就職・職場定着支援及び移住の促進～

- 産業振興計画などの県の産業施策とも連携した就労支援の実施
 - ・職業訓練等による人材育成及び就労支援
 - ・県内立地企業の人材確保を共同で推進
- 高校生や大学生等の県内就職の促進、若年者の就職支援の一体的実施
 - ・高卒求人への早期提出による県内就職支援の連携、高校生・大学生のニーズを踏まえた求人開拓、就職面接会やインターンシップ等の実施
 - ・県内大学等との連携による学生の県内就職支援
 - ・「ジョブカフェこうち」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
 - ・「ユースフル認定制度」の認証の取組促進
 - ・奨学金の返還支援制度による人材の確保と定着促進
- 移住、U・Iターン就職の促進
 - ・県外大学へ進学した学生の県内就職支援
 - ・「高知県Uターンサポートセンター」による県外からの移住、U・Iターン就職の推進
- 人材確保対策の推進
 - ・医療・福祉、建設、警備、運輸等の人手不足業種の人材確保対策の推進

3 多様な人材の活躍促進

- 女性の活躍促進、就労支援
 - ・女性の活躍の場の拡大
 - ・「高知家の女性しごと応援室」による就職・定着に向けた支援（「ハローワークジョブセンターほんまち」との一体的実施を含む）
 - ・「ハローワーク高知マザーズコーナー」による就職・定着に向けた支援
- 外国人材の活躍支援
 - ・外国人への相談・情報提供体制の整備・充実
 - ・外国人材の受入・活躍の推進
 - ・外国人雇用にかかる適正な雇用管理の推進
- 就職氷河期世代の活躍促進、就労支援
 - ・ハローワーク専門窓口による正社員就職の促進
 - ・正社員就職に有効な職業訓練の創設
 - ・長期にわたり無業の状態にある方への就労支援
 - ・こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの運営
- ひきこもりの傾向等厳しい環境にある方への自立支援
 - ・「若者サポートステーション」等による就労や修学に向けた支援
- 高齢者の活躍促進、就労支援
 - ・高齢労働者の就業機会の確保に向けた環境整備や処遇改善支援の実施
 - ・働く意欲のある高齢者に向けた就労支援
- 障害者等の就労支援
 - ・多様なニーズに対応した職業訓練の実施
 - ・障害者や難病患者の生活面を含めた総合的な就労支援
 - ・働く場の拡大
- ひとり親や生活保護受給者等、生活困窮者の就労による自立支援
 - ・「ひとり親家庭支援センター」による自立支援プログラムの策定
 - ・ひとり親家庭の保護者等への資格取得や就労訓練への支援

4 その他 連携して推進する取組

- 県内で大量の雇用調整が発生した場合、県と労働局が連携した再就職支援等に向けた迅速な対応
- 県の雇用施策の推進に資する基本データを労働局が提供
- 県と労働局それぞれの支援施策情報の相互提供及び共同周知の実施
- 県・労働局・関係団体等の連携による個別労働紛争の解決に向けたサポート

令和7年度 高知県雇用対策協定に基づく事業計画の概要

1 働き方改革の推進×生産性の向上 ～労働環境の整備と賃上げ環境の整備～

- 働き方改革の気運の醸成と取組の推進
 - ・土業と連携し企業の働き方改革の取組を伴走支援
 - ・働き方改革推進支援センターの利用促進
 - ・人手不足が顕著な業種へのアプローチ強化
 - ・労働関係法令の周知・啓発
- 職場環境の整備
 - ・「年収の壁」を意識せずに働く時間を延長することができる環境づくりを後押し
 - ・所定外労働時間の削減、休暇を取りやすい職場環境の整備に向けた支援
 - ・多様な働き方の実現
 - ・希望者の正社員転換・待遇改善や同一労働同一賃金の実現に向けた支援
 - ・良質で安定的な雇用につながる職場環境の整備に向けた支援
 - ・「ワークライフバランス推進企業認証制度」、「くるみん認定制度」及び「えるぼし認定制度」等の認証の取組促進
 - ・働き方改革（働きやすさ改善、働きがい向上）の好事例の横展開
 - ・職場におけるハラスメント対策の推進
- 賃上げ等に対応するための生産性向上に向けた支援
 - ・デジタル技術の活用や設備導入等による生産性向上や賃金の引上げに取り組む企業への支援
 - ・リスクリング、デジタル人材の育成等の人への投資の促進による能力向上支援
 - ・企業内訓練や在職者訓練による人材育成支援

2 各産業分野の人材の育成・確保・定着 ～県内就職・職場定着支援及び移住の促進～

- 産業振興計画などの県の産業施策とも連携した就労支援の実施
 - ・職業訓練等による人材育成及び就労支援
 - ・県内立地企業の人材確保を共同で推進
 - ・転職による県外転出の抑制のための情報発信
- 高校生や大学生等の県内就職の促進、若年者の就職支援の一体的実施
 - ・若年者の職場環境整備等及び高卒求人への早期提出の要請による、新卒者等の県内就職及び職場定着の促進
 - ・県内就職支援の連携、高校生・大学生のニーズを踏まえた求人開拓、就職面接会やインターンシップ等の実施
 - ・県内大学等との連携による学生の県内就職支援
 - ・「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク」による就職後の職場定着支援
 - ・「ジョブカフェこうち」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
 - ・「ユースフル認定制度」の認証の取組促進
 - ・奨学金の返還支援制度による人材の確保と定着促進
- 移住、U・Iターン就職の促進
 - ・県外大学へ進学した学生の県内就職支援
 - ・「高知県Uターンサポートセンター」による県外からの移住、U・Iターン就職の推進
- 人材確保対策の推進
 - ・医療・福祉、建設、警備、運輸等の人手不足分野の人材確保対策の推進

3 多様な人材の活躍促進

- 女性の活躍促進、就労支援
 - ・女性の活躍の場の拡大
 - ・「高知家の女性しごと応援室」による就職・定着に向けた支援（「ハローワークジョブセンターほんまち」との一体的実施を含む）
 - ・「ハローワーク高知マザーズコーナー」による就職・定着に向けた支援
- 外国人材の活躍支援
 - ・外国人材の受入・活躍の推進
 - ・外国人雇用にかかる適正な雇用管理の推進
- 就職氷河期世代を含む中高年層への相談、就職、定着までの切れ目のない支援
 - ・ハローワーク専門窓口による正社員就職の促進
 - ・正社員就職に有効な職業訓練の実施
 - ・長期にわたり無業の状態にある方への就労支援
 - ・「こうち中高年世代活躍応援協議会（仮称）」の運営
- ひきこもりの傾向等厳しい環境にある方への自立支援
 - ・「若者サポートステーション」等による就労や修学に向けた支援
- 高齢者の活躍促進、就労支援
 - ・高齢労働者の就業機会の確保に対する環境整備や処遇改善支援の実施
 - ・働く意欲のある高齢者に向けた就労支援
- 障害者等の就労支援
 - ・多様なニーズに対応した職業訓練の実施
 - ・障害者や難病患者の生活面を含めた総合的な就労支援
 - ・働く場の拡大
- ひとり親や生活保護受給者等、生活困窮者の就労による自立支援
 - ・「ひとり親家庭支援センター」による自立支援プログラムの策定
 - ・ひとり親家庭の保護者等への資格取得や就労訓練への支援

4 その他 連携して推進する取組

- 県内で大量の雇用調整が発生した場合、県と労働局が連携した再就職支援等に向けた迅速な対応
- 県の雇用施策の推進に資する基本データを労働局が提供
- 県と労働局それぞれの支援施策情報の相互提供及び共同周知の実施
- 県・労働局・関係団体等の連携による個別労働紛争の解決に向けたサポート

趣旨

高知市と高知労働局は「雇用対策協定」を締結し、相互に連携して雇用対策に関する施策を総合的、効果的かつ一体的に実施することで、地域経済の活性化と市民の暮らしの向上を図る。

また、雇用対策協定により、高知市と労働局が、その地域の課題に対する共通認識を持ち、「役割分担」、「連携方法」を明確化することにより、効果的なPDCAの実施や発信力の強化を図る。

内容

I 「働きたいすべての人」の選択肢の拡大と就労支援

性別や年齢、身体状況等の違いに関わりなく個性と能力を発揮できるよう「働きたいすべての人」の選択肢の拡大と就労支援に対する取組を実施する。

- ①就職氷河期世代の活躍促進、就労支援
- ②若年者の雇用促進・定着支援、女性の活躍促進、高齢者の就労促進、障害者等の雇用促進

II 労働環境の整備、働き方改革の推進

働きやすい職場環境を実現するため、働き方改革の推進によるワークライフバランスを実現するとともに、企業誘致による雇用創出、働ける環境整備に対する取組を実施する。

- ①長時間労働の削減や多様な勤務形態の導入など男女とも活躍できる環境づくりに取組むための気運の醸成
- ②働き方改革、ワークライフバランスの推進、エイジフレンドリーな職場づくりの促進
- ③企業誘致や雇用創出など働ける環境づくり、移住・定住の促進、人材確保に向けた支援

III 市と労働局・ハローワークの一体的な事業の実施

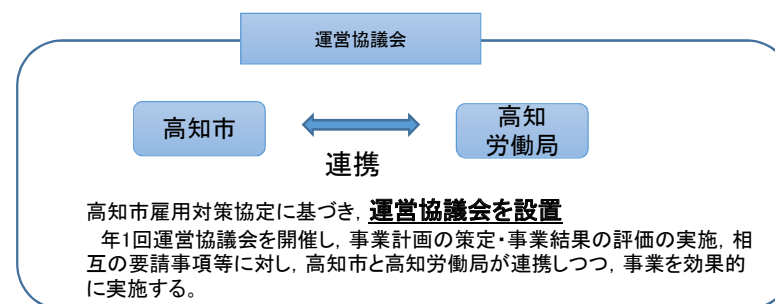
市が実施する就労・生活相談及び生活困窮者や生活保護受給者等の自立支援に係る施策と労働局・ハローワークが実施する職業紹介等の就労支援を一体的に事業実施することにより支援対象者の就職促進、福祉の向上を図る。

- ①就労・生活相談と職業紹介等就労支援を一体的に実施
- ②生活困窮者等に対する一体的支援の実施

IV 事業推進体制の構築

雇用施策に関する相互要請・広報、情報共有を図ることにより一体的な対策を実施するとともに、運営協議会を設置し連携体制を構築する。

- ①事業の周知広報に係る相互協力
- ②情報の共有
- ③会議体の構成、協議等



運営協議会構成メンバー

労働局	職業安定部	部長 職業安定課長 職業対策課長 訓練課長
	雇用環境・均等室	室長
	公共職業安定所	所長 職業相談部長
高知市	商工観光部	部長 産業政策課長
	健康福祉部	福祉管理課長 障がい福祉課長 介護保険課長 地域共生社会推進課長
	こども未来部	子育て給付課長
	市民協働部	人権同和・男女共同参画課長
	総務部	地域活性推進課長

趣 旨

四万十市と高知労働局は、四万十市における少子高齢化の進行や若者の市外への流出による労働力人口の減少のほか、様々な分野・世代の人材確保・就労対策などの雇用に関する課題に対して共通認識を持ち、適切な役割分担と強固な連携のもとに、総合的かつ効果的に、地域の実情に応じた雇用創出や人材育成、処遇改善、雇用失業対策等に取り組むことで、四万十市経済の発展と市民の暮らしを守り、地方創生に繋げるために「四万十市雇用対策協定」を締結する。

内 容

I 世代や状況に応じた就労支援と多様な人材の活躍促進

性別や年齢、身体状況等の違いに関わりなく個性と能力が発揮できるよう「働きたいすべての人」に対する就労支援及び人材の育成を行い、多様な人材の活躍を促進する。

- 若年者の雇用促進・定着支援
- 障害者等の雇用促進
- 地域の雇用ミスマッチの解消
- 高齢者の就労促進
- 人材育成支援
- 多様な人材の活躍促進

II 雇用の創出と人材確保

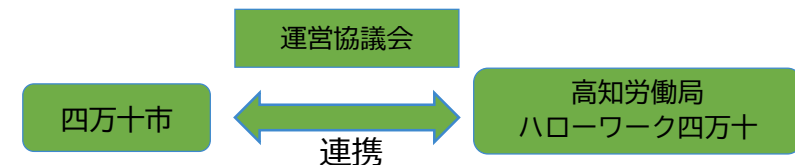
産業の振興、企業誘致などによる雇用の創出、人材不足分野等における人材確保支援、働ける働き続けられる労働環境整備に対する取組を実施する。

- 産業振興計画の推進による雇用創出
- 移住・定住の促進
- 労働環境の向上
- 企業誘致
- 人材不足分野の人材確保対策推進

iii 事業推進体制の構築

運営協議会を設置し、雇用施策に関する相互理解と情報共有を図ることにより一体的な対策を実施するとともに、適切な役割分担と強固な連携のもとに、総合的かつ効果的に事業を推進する。

- 事業の周知広報に係る相互協力
- 情報の共有化
- 協議会による取組の協議と事業推進
- 会議体の構築



- 四万十市雇用対策協定に基づき、**運営協議会を設置**
- 年1回以上運営協議会を開催し、事業計画の策定・事業結果の評価の実施、相互の要請事項等に対し、四万十市と高知労働局が連携しつつ、事業を効果的に実施する。

運営協議会構成メンバー
会 長 四万十市副市長
副会長 高知労働局職業安定部長

高知労働局	職業安定部	部長 職業安定課長 職業安定課長補佐
	公共職業安定所	所長 求人・特別援助部門統括職業指導官 職業紹介部門統括職業指導官
四万十市	四万十市特別職	副市長
	観光商工課	課長
	企画広報課	課長
	福祉事務所	所長
	高齢者支援課	課長
	生涯学習課	課長

一体的実施事業に係る報告について

令和7年度高知県・高知労働局一体的実施事業運営計画

1 趣 旨

国のアクション・プランに基づく一体的実施施設として、高知県と高知労働局が連携して平成24年度から「ジョブセンターはりまや」（移転により、令和3年3月9日から「ジョブセンターほんまち」に名称変更）及び「ジョブカフェこうち（併設ハローワークを含む）」を運営している。

令和5年度には、「ハローワークジョブセンターほんまち」の新規求職者は3,108人で1,138人が就職に至っており、また「ジョブカフェこうち」の利用者は14,863人で、7,148件の相談を受け664人が就職に至っている。多くの利用者がいるこれらの施設は、県民にとってなくてはならないものとなっている。

こうした中、県内の雇用失業情勢については、令和7年1月における有効求人倍率が、1.13倍と、50ヶ月連続で1倍を超える水準で推移しており、緩やかに持ち直しているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある。

また、各産業分野での担い手不足は深刻さを増しており、人材確保が大きな課題となっていることから、令和7年度も引き続き両施設を一体的に運営し、利用者の利便性の向上と求職者及び企業に対する支援体制の強化を図ることとする。

2 一体的に実施する業務

(1) 「ジョブカフェこうち」及び「ハローワーク高知若者相談コーナー」

ア 事業目的・内容

高知県が運営する「ジョブカフェこうち」と、併設して高知労働局が運営する「ハローワーク高知若者相談コーナー」において、以下の支援を一体的に行い、求職者の就職促進を図る。

イ 具体的な業務内容

○高知県が実施する業務

- (ア) 職業相談及びキャリアコンサルティングの実施
- (イ) ジョブチャレンジの実施
- (ウ) 各種セミナー等の実施
- (エ) 学校出前講座の実施
- (オ) 出張相談会の実施
- (カ) 公的職業訓練の情報提供
- (キ) 職業紹介希望者のハローワーク高知若者相談コーナーへの誘導
- (ク) 労働局が実施する事業の周知、誘導

○労働局が実施する業務

- (ア) 求職者等に対する職業相談・職業紹介
- (イ) 求人情報の提供
- (ウ) 利用希望者のジョブカフェへの誘導
- (エ) 高知県が実施する事業の周知、誘導

ウ 目標

(ア) ジョブカフェこうち

7年度 就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率 70.0%
(目安値：利用者数 15,200人 相談件数 7,400件、就職者数 700人)
6年度 就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率 70.0%
(目安値：利用者数 15,000人 相談件数 7,300件、就職者数 700人)

(イ) ジョブカフェこうち 職場体験講習

7年度 終了

6年度 <若年層：37歳以下>

就職者数 28人

就職率 70.0%

就職後3か月時点の定着率 80.0%

(目安値：受講者数(のべ数) 55人 受講者数(実数) 40人)

<就職氷河期世代：38歳～53歳>

就職者数 21人

就職率 70.0%

就職後3か月時点の定着率 80.0%

(目安値：受講者数(のべ数) 50人 受講者数(実数) 30人)

(ウ) ジョブカフェこうち ジョブチャレンジ

7年度 就職後3か月時点の定着率 80.0%

6年度 <若年層：37歳以下>

受講者数(実数)：40人

就職率：30.0%

(目安値：受講者数(のべ数) 70人 就職者数 12人)

<就職氷河期世代：38歳～53歳>

受講者数(実数)：20人

就職率：30.0%

(目安値：受講者数(のべ数) 40人 就職者数 6人)

(エ) ハローワーク高知若者相談コーナー

7年度 就職率 39.4%

(目安値：新規求職者数 800人 就職者数 315人)

6年度 就職率 38.4%

(目安値：新規求職者数 820人 就職者数 315人)

(2) 「ハローワークジョブセンターほんまち」での業務

ア 事業目的・内容

高知労働局及び高知県は、求職者を対象として、以下の支援を行うとともに、仕事と子育ての両立を希望する求職者への支援をはじめ、利用者に対する適切な案内・誘導等を相互に行う等一体的な支援を実施し、求職者への就職促進を図ることとする。

イ 具体的な業務内容

○高知県が実施する業務

- (ア) 女性求職者に対する職業相談、心理相談、職業適性診断及び職業紹介
- (イ) 労働局が実施する事業の周知、誘導

○労働局が実施する業務

- (ア) 求職者に対する職業相談・職業紹介
- (イ) 求人情報の提供
- (ウ) 高知県が実施する事業の周知、誘導

ウ 目標

(ア) 高知家の女性しごと応援室相談コーナー

7年度	新規登録者数	130人
	相談件数	260件
	就職者数	30人
6年度	新規登録者数	80人
	相談件数	160件
	就職者数	30人

(イ) ハローワークジョブセンターほんまち

7年度	就職率	36.7%		
	(目安値：新規求職者数	3,000人	就職者数	1,100人)
6年度	就職率	35.8%		
	(目安値：新規求職者数	3,300人	就職者数	1,180人)

一体的実施事業運営計画 目安・目標一覧(令和6・7年度)

< 令和6年度実績(見込み) >

ジョブカフェこうち				
項 目	目 安	目 標	R6.11月末実績	実績見込
利用者数(サービス全体)	15,000人		10,951人	16,430人
相談件数	7,300件		5,142件	7,720件
就職者数	700人		408人	710人
就職支援計画書を作成した求職者のうち 6か月以内の就職率(若年層)		70.0%	62.7%	70.0%
就職支援計画書を作成した求職者のうち 6か月以内の就職率(就職氷河期世代)		70.0%	66.2%	70.0%
(若年層) 職場体験講習	受講者数(のべ数)	55人	24人	36人
	受講者数(実数)	40人	17人	25人
	就職者数		28人	15人
	就職率		70.0%	88.2%
	就職者の就職後3か月時点の定着率		80.0%	71.4%
(就職氷河期世代) 職場体験講習	受講者数(のべ数)	50人	23人	34人
	受講者数(実数)	30人	20人	30人
	就職者数		21人	13人
	就職率		70.0%	65.0%
	就職者の就職後3か月時点の定着率		80.0%	61.5%
ジョブチャレンジ (若年層)	受講者数(のべ数)	70人	72人	108人
	受講者数(実数)		40人	43人
	就職者数	12人	25人	37人
	就職率		30.0%	58.1%
				57.8%
(就職氷河期世代) ジョブチャレンジ	受講者数(のべ数)	40人	24人	36人
	受講者数(実数)		20人	12人
	就職者数	6人	6人	9人
	就職率		30.0%	50.0%
ハローワーク高知 若者相談コーナー				
項 目	目 安	目 標	R6.11月末実績	実績見込
新規求職者数	820人		451人	763人
就職者数	315人		164人	299人
就職率		38.4%	36.4%	39.2%

ハローワークジョブセンターほんまち				
項 目	目 安	目 標	R6.11月末実績	実績見込
新規求職者数	3,300人		1,638人	2,652人
就職者数	1,180人		549人	926人
就職率		35.8%	33.5%	34.9%
高知家の女性しごと応援室相談コーナー				
項 目	目 安	目 標	R6.11月末実績	実績見込
新規登録者数		80人	89人	130人
相談件数		160人	176人	260人
就職者数		30人	22人	

※ジョブカフェについて、R7年度は目標設定に「若年層」「就職氷河期世代」の区分なし

< 令和7年度計画(案) >

ジョブカフェこうち		
項 目	目 安	目 標
利用者数(サービス全体)	15,200人	
相談件数	7,400件	
就職者数	700人	
就職支援計画書を作成した求職者のうち 6か月以内の就職率(若年層)		70.0%
就職支援計画書を作成した求職者のうち 6か月以内の就職率(就職氷河期世代)		
(若年層) 職場体験講習	(終了)	
(就職氷河期世代) 職場体験講習		
ジョブチャレンジ (若年層)		
ジョブチャレンジ (就職氷河期世代)		
ジョブチャレンジ (就職氷河期世代)		
受講者数(のべ数)		
受講者数(実数)		
就職者数		
就職率		
就職者の就職後3か月時点の定着率		80.0%
受講者数(のべ数)		
受講者数(実数)		
就職者数		
就職率		
ハローワーク高知 若者相談コーナー		
項 目	目 安	目 標
新規求職者数	800人	
就職者数	315人	
就職率		39.4%

ハローワークジョブセンターほんまち		
項 目	目 安	目 標
新規求職者数	3,000人	
就職者数	1,100人	
就職率		36.7%
高知家の女性しごと応援室相談コーナー		
項 目	目 安	目 標
新規登録者数		130人
相談件数		260人
就職者数		30人

一体的実施施設

一体的実施施設

高知市と高知労働局（ハローワーク高知）との一体的実施事業

（高知労働局職業安定部）

1 目的

高知市と高知労働局が連携して「高知市福祉事務所就労支援窓口」を設置し、支援対象者に対して、職業相談及び職業紹介を実施するとともに各種相談を行い、住民の福祉の増進と雇用の促進に資することを目的とする。

2 支援対象者

生活保護受給者・児童扶養手当受給者・住宅確保給付受給者、生活保護申請段階の者及び生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業による支援を受けている生活困窮者等のうち就職支援の必要な者であって、福祉事務所から誘導された者を対象に原則として予約制により相談業務を実施する。

3 業務内容

就労支援窓口にて、高知労働局は、求人情報提供端末並びに職業紹介端末を設置するとともに職員を配置、高知市の就労促進員と連携し、福祉事務所に来所した生活保護受給者等のうちハローワークの支援が必要な者に対し、担当者制を中心とした職業相談、職業紹介、求人情報の提供・定着支援等を実施する。

4 相談体制

ハローワーク高知の就職支援ナビゲーター（３名）
（ハローワークの求人情報提供端末を３台設置）

5 場 所 高知市本町５－１－４５ 高知市役所庁舎２階

6 開庁時間 平日９時～１７時（土・日・祝日・年末年始は休業）

7 開設日 平成２６年２月３日～高知市本町５丁目 本町 ST ビル３階に開設
令和２年３月１６日～高知市役所２階に移転

9 令和6年度目標《就職率 68.3%以上》

計画数及び () 内は令和7年1月末現在の実績

○就労支援対象者目標数 : 300名(実績234名)

内訳	①生活保護受給者	: 260名(実績224名)
	②児童扶養手当受給者	: 10名(実績6名)
	③住居確保給付金受給者	: 10名(実績0名)
	④生活困窮者	: 15名(実績4名)
	⑤生活保護の相談段階の者	: 5名(実績0名)

○就職者目標数 : 205名(実績171名)

内訳	①生活保護受給者	: 173名(実績159名)
	②児童扶養手当受給者	: 8名(実績5名)
	③住居確保給付金受給者	: 7名(実績0名)
	④生活困窮者	: 14名(実績7名)
	⑤生活保護の相談段階の者	: 3名(実績0名)



夜間や土曜も開庁していて便利です！

仕事帰りにもしっかり相談できます！

ハローワークジョブセンターほんまち

高知市本町4丁目3-41 高知地方合同庁舎1階

☎088-826-8870 (県民文化ホール東隣)

月・木 10:00~19:00 火・水・金 9:00~17:15

第2・第4土曜 10:00~17:00 (祝日の場合は休み)

高知県内で唯一！
土曜日に利用できる
ハローワークです！

オンラインでの
相談もできます！
(要予約)

ハローワーク高知 若者相談コーナー

高知市帯屋町2-1-35 片岡ビル3階

(帯屋町アーケード内 金高堂書店 斜め向かい)

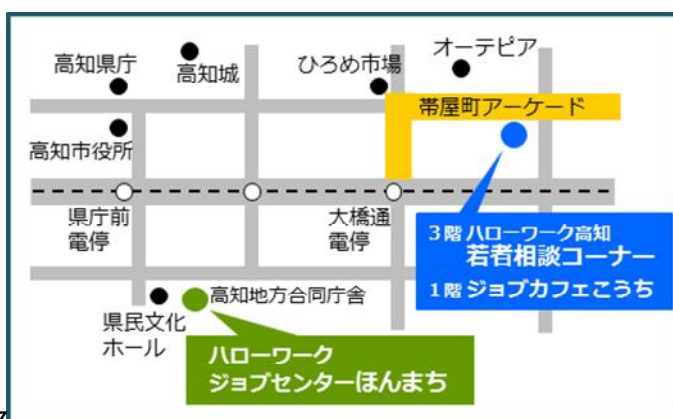
☎088-802-2076 月~金 10:00~18:00

『ジョブカフェこうち』
と連携して支援します！

年齢に関係なくどなたでも
ご利用いただけます！

◆ 両施設を利用される際の注意点について

- ・ご利用いただける駐車場はありません。
公共交通機関をご利用ください。
- ・ハローワークジョブセンターほんまちは、
建物南側に“駐輪場”があります。
- ・雇用保険の手続き等はできません。
住所を管轄するハローワークをご利用ください。
- ・高知県とハローワークが合同で運営しています。



皆さまの仕事探しに役立つ 支援メニューがあります

職業の相談・紹介

ほんまち

若者相談

ご自身のこれまでの仕事の経歴やスキル、希望条件をもとに、仕事探しの相談や紹介を行います。オンラインで相談もできます（予約制）。希望する求人情報をオンラインや電話にて提供しています。

職業訓練の案内

ほんまち

若者相談

再就職するために必要な知識や技能、資格等を身につけることができるハロートレーニング（職業訓練）をご案内します。

※ほんまちのみ『雇用保険が受給できない45歳未満の方』を対象に『求職者支援訓練』にかかる受講申込ができます。

応募書類・面接の助言

ほんまち

若者相談

履歴書や職務経歴書の基本的な書き方や、作成した書類の添削指導、ジョブ・カードの作成支援を行います。面接練習（予約制）を通じて、アピール度を高める答え方など、注意点や改善点をアドバイスします。

セミナーの開催

ほんまち

“ビジネスマナーの基本”“応募書類の作成”
“ジョブ・カード作成” “中高年の方の就職活動”
“少人数での面接実技”など、仕事探しに役立つ様々なセミナーを行っています。

※定員あり。事前申込が必要です。

ジョブカフェこうちとの連携支援

若者相談

※ 同じビルの1階にあります！

『適性診断』…パソコンを使って、自分の能力や長所・短所、向いている職業などを気軽に診断できます。

『職場体験』…実際の職場を体験していただくことで、働くことへのイメージを高めて、就職後のミスマッチを防ぎます。

就職に関する悩み相談

ほんまち

「就職への不安」「自分に自信がもてない」などの悩みを、産業カウンセラー等の専門の担当者と個別相談できます（予約制）。

水曜 13:30～16:30 ☎088-826-8870

専門コーナーでの支援

ほんまち

就職支援コーナー（火・木曜）

- ・企業体験講習の手続き（月～金曜）
- ・職業適性診断：予約制（火・木曜）

開庁 10:00～17:15 ☎088-873-5051

高知県福祉人材センター相談コーナー

福祉関係（介護・保育）のお仕事探しをトータルサポートしています。

水曜 10:00～16:00 ☎088-826-8870

高知家の女性しごと応援室相談コーナー

働きたいすべての女性を応援しています。

求職・キャリア・子育てと仕事の両立など、さまざまな相談ができます（予約優先）。

木曜 10:00～17:00 ☎088-826-8870

初めてハローワークの窓口を利用される方は、インターネット上でマイページを開設して求職申込をしていただくことで、当日スムーズに手続きができます。

ハローワークインターネットサービスホームページアドレス
<https://www.hellowork.mhlw.go.jp>



高知労働局
Instagram

高知労働局と高知県内のハローワークから様々な情報を発信しています！



令和7年度
労働行政のあらまし
(案)

高知労働局

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

高知労働局公式Instagram



https://instagram.com/kochi_hellowork/

高知労働局公式X（旧Twitter）



https://x.com/MHLW_Kochi

目次

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

P1

雇用環境・均等

P2-4

- 1 非正規雇用労働者への支援
- 2 職場環境改善に向けた取組
- 3 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 4 総合的なハラスメントの防止
- 5 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- 6 個別労働紛争の解決制度の推進

労働基準

P5-8

- 1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保
- 2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備
- 3 最低賃金制度の適切な運営
- 4 労災保険給付の迅速・適正な処理

職業安定・人材開発

P9-16

- 1 成長分野等への労働移動の円滑化
- 2 人手不足対策
- 3 リ・スキリングによる能力向上支援
- 4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組
- 5 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進
- 6 労働力需給調整の状況

労働保険適用徴収

P17

労働保険適用徴収業務の取り組み

厚生労働大臣認定企業一覧

P18

高知労働局の組織

P19

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

関係機関・団体と連携し、取引環境の整備、企業の生産性向上による賃金の引上げや労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化、人への投資などの「働き方改革」を推進する。

＜支援策＞

1 『「賃上げ」支援助成金パッケージ』

(1) 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

- ・業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金、人材開発支援助成金、人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

賃金の引上げには、生産性向上（設備・人への投資等）が不可欠であり、上記助成金について積極的に周知及び利用勧奨することにより、企業の賃金引上げを支援する。

業務改善助成金	令和6年度	令和5年度
申請件数	211件	239件

(2) 正規・非正規の格差是正への支援

- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合や、非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合に支援する。

(3) より高い処遇への労働移動等への支援

- ・早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主を支援する。

2 取引環境の整備

「労務費の適切な価格転嫁のための価格交渉に関する指針」や「取引先との共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言の推進による円滑な価格転嫁を実現するための高知共同宣言」に基づき、取引環境の整備に取り組む。

3 『年収の壁・支援強化パッケージ』

(1) 「106万円の壁」対応

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の周知や活用勧奨を実施する。

そのため、昨年度に引き続き関係機関と連携し、助成金説明会を開催する。

(2) 「130万円の壁」対応

収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引続き被扶養者認定が可能となることについての周知を実施する。

(3) 配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料「配偶者手当を見直して若い人材の確保や能力開発に取り組みませんか？」を公表し支援を実施する。

4 働き方改革推進支援センター

中小企業事業主の多くが悩んでいる「何から取り組む？」等について、社会保険労務士などの専門家による相談、コンサルティングで支援する。

5 関係機関・団体との連携

- ・高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）による取組



国、県、労使団体の代表者が一同に会して、取引環境の整備、企業の生産性向上による賃金の引上げや労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化、人への投資などの「働き方改革」を推進するための意見交換を行い、令和7年度の周知等の取組の方針が話し合われた。

高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）
の開催（令和7年2月20日）

- ・金融機関との「包括連携協定」による取組

高知労働局で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に「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結し、施策の周知を実施。

1 非正規雇用労働者への支援

(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

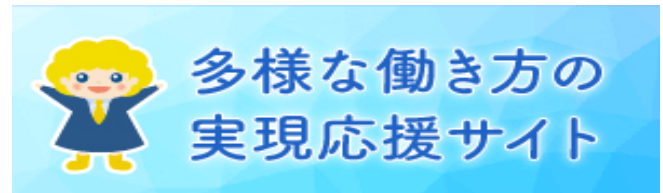
雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、監督署と連携し、報告徴収を実施し、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促し、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

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う。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収	令和6年度 (4月～12月)	令和5年度
実施件数	160件	153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・啓発を図る。



パゆちゃん
(パートタイム・有期雇用労働法キャラクター)

2 職場環境改善に向けた取組

(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取り組む。

また、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する。

さらに、「働き方・休み方改善コンサルタント」が、事業主の希望に応じて、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する。

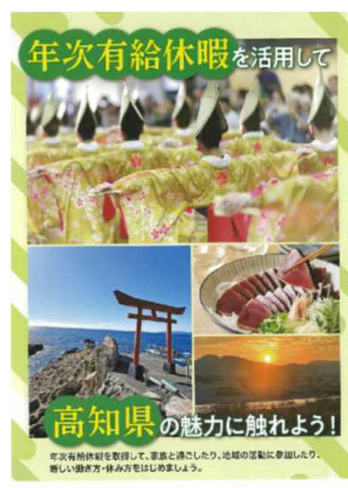
(2) フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年11月1日に施行された。フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、引き続きフリーランスガイドラインの周知を図るとともに、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る。



(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む中小企業等に対して、きめ細かな支援を行う。



3 女性活躍推進に向けた取組促進等

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、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

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う。

女性活躍推進法に基づく報告徴収	令和6年度 (4月～12月末)	令和5年度
実施件数	38件	14件

さらに、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出義務のある常用労働者数101人以上の事業主に対し届出等の徹底を図り、様々な機会を捉えて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」の取得促進を図る。

【えるぼし認定企業】

16社

【プラチナえるぼし認定企業】1社（内数）

（令和6年12月現在）



4 総合的なハラスメントの防止

（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る。

労働施策総合推進法による報告請求	令和6年度 (4月～12月末)	令和5年度
実施件数	30件	93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、県や労使団体等と連携して周知に取組む。



<パワーハラスメント>

職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を害させるもの

<セクシュアルハラスメント>

職場において行われる性的な言動により、労働条件につき不利益を受け、または職場環境を害させるもの

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

妊娠、出産、育児、介護の制度及び措置の利用について不利益を受け、または職場環境を害させるもの

<事業主が雇用管理上講ずべき措置>

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）



5 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

(1) 育児・介護休業法の周知等

令和7年4月1日から、300人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、段階的に施行される「改正育児・介護休業法」に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知・履行確保を図る。

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。

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「くるみんプラス」について、認定の取得促進を図る。

【くるみん認定企業】	25社
【プラチナくるみん認定企業】	2社（内数）
【プラチナくるみんプラス】	2社（内数）
（令和6年12月現在）	

(3) 不妊治療と仕事の両立支援

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」の周知及び認定促進を図る。

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う。

両立サポートハンドブック



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（各監督署、労働局）において、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応する。

(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する。

令和6年度状況（1月末現在）

総合労働相談件数

5,281件（前年度比 3.2%増）

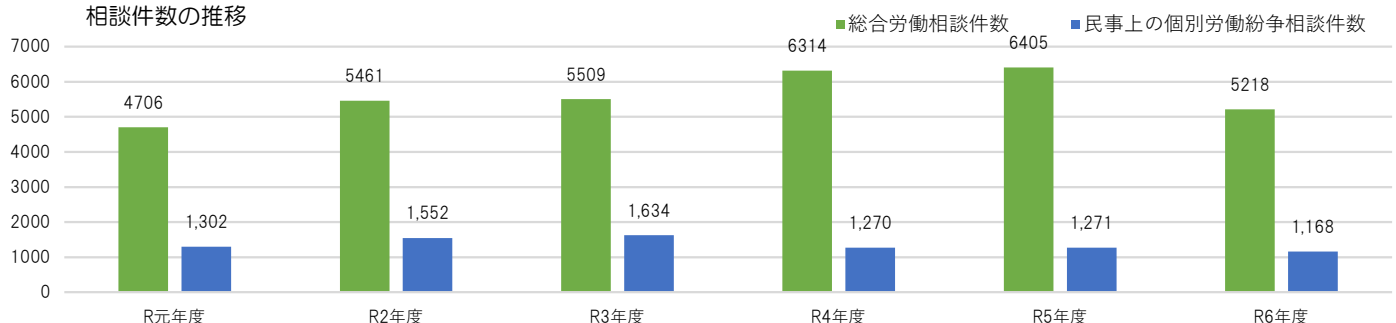
うち、民事上の個別労働紛争相談件数

1,168件（同 10.0%増）

助言・指導申出件数 30件（同 114.3%増）

あっせん申請件数 10件（同 11.1%増）

相談件数の推移



1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保

労働基準関係法令の履行確保のため適正な指導を実施するとともに、労務管理体制に不安を抱える中小企業・小規模事業者等に対し、懇切・丁寧な相談・支援を行う。支援等においては、過重労働防止月間等を通じた過重労働防止対策や「労働時間相談・支援班」によるきめ細やかな対応を実施する。

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）等に基づき、長時間労働による健康障害防止のための監督指導、周知・広報等について、以下のとおり効果的に推進する。

① 長時間労働のおそれのある事業場への重点監督

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、監督指導を実施する。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の指導を実施する。「時間外労働の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底を行うとともに、過重労働による健康障害防止に向けた取組を行う。

	令和6年度 (R6年12月末現在)	令和5年度
実施件数	31件	53件
違反率	85.7%	73.6%

< 1か月80時間超えのおそれのある事業場に対する監督指導実施状況 >

② 労使の主体的な取組の促進

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行う。

③ 労働局長とベストプラクティス企業との意見交換

高知労働局長が管内企業の経営トップと、労働時間の削減や業務効率化等について、事業の発注者、荷主等を交えた意見交換を行い、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例の広報等を実施する。



高知労働局、(株)須工ときわ(建設工事受注者)、四国地方整備局土佐国道事務所長(発注者)との意見交換の様子(令和6年度)

④ 過重労働解消のためのセミナー

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会を目指す取組のきっかけとなるよう、事業主や人事労務担当者をはじめとする多くの方を対象として、11月に開催する。



過労死等防止啓発月間チラシ シンポジウム案内チラシ R6

(2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

高知県内の全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」において、中小規模の事業場への個別訪問(訪問支援)や、説明会の開催により、改正労働基準法等の周知及び時間外・休日労働協定届の作成方法の教示等を中心としたきめ細やかな支援を実施する。

(3) 建設事業、自動車運転の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用となった事業等についても、「労働時間相談・支援班」による支援とともに、以下の取組を実施する。

① 建設業、自動車運転者について

施主や荷主といった取引関係者、さらに国民全体の理解と協力が重要であり、引き続き、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」等を活用し、周知・啓発を行う。

② トラック運転者について

引き続き、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての要請及び働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、適正な運賃(標準的な運賃)の支払及び改正改善基準告示を周知する。

③ 医師について

他の職種との業務分担など、高知県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

(4) 労働条件の確保・改善対策

労働基準関係法令による一般労働条件の枠組及び労務管理体制確立のため、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保及び賃金引き上げのための各種支援策・好事例等の周知を図る。

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）

（1）高知労働局第14次労働災害防止計画の推進

○ 労働災害発生状況

令和6年の死亡災害は、前年から7人減少し1人となった。（令和7年1月末現在速報値）

令和6年の休業4日以上労働災害（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、ほぼ横ばいの状況。

休業災害：857人 前年同期比29人減少

コロナ感染（外数）：120人

（令和7年1月末現在速報値）

○ 高知労働局第14次労働災害防止計画

2023年度から2027年度までを取組期間とし、取組を進めるための事項をアウトプット指標として定め、①から⑨までの重点事項を中心とした取組を推進する。

（重点事項）

- ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
- ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策
- ④ 業種別の労働災害防止対策
（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
- ⑥ 化学物質等による健康障害防止対策
- ⑦ 交通労働災害防止対策
- ⑧ 外国人労働者に対する安全衛生対策
- ⑨ 個人事業者等に対する安全衛生対策

（2）「Safe Work KOCHI」労働災害防止の取組

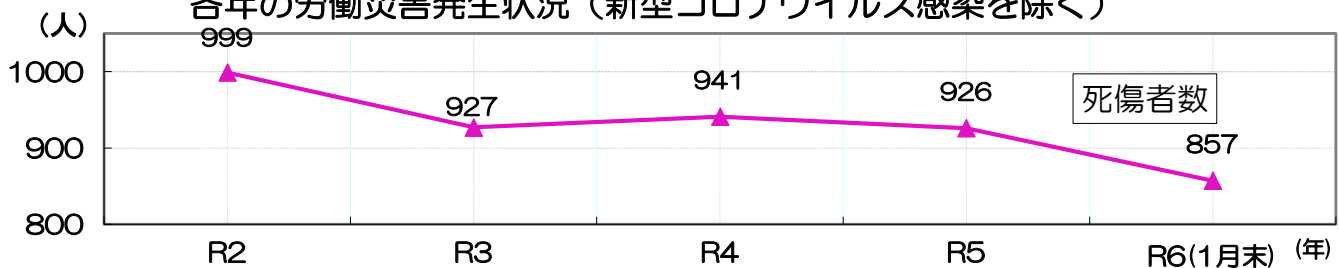
- ・ 建設業をはじめとする労働災害防止団体、業界団体、各事業場等に対し、「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズに、第14次労働災害防止計画の取組を周知し、自主的な労働災害防止の取組を要請する。
- ・ 「ストップ熱中症クールワークキャンペーン」「全国安全週間(7月)及び全国労働衛生週間(10月)に係る準備説明会」、労働局長による「建設業、林業現場パトロール」等労働災害防止活動を実施する。また、YouTubeや業界紙を通じて情報発信を行い、事業場での自発的な安全衛生活動の取組を推進する。



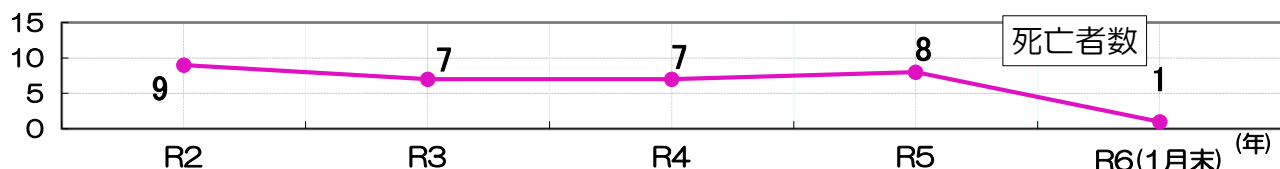
局長パトロールの様子



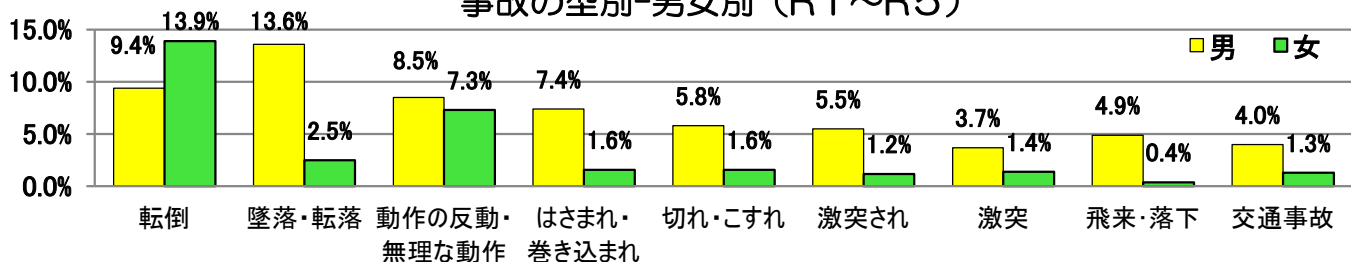
各年の労働災害発生状況（新型コロナウイルス感染を除く）



各年の死亡災害発生状況



事故の型別-男女別（R1～R5）



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）

（3）事業場が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

自主的な安全衛生活動を推進する事業場が社会的に評価されるよう、「SAFEコンソーシアム」、「安全衛生優良企業公表制度」などに取り組む事業場を周知し、自社で安全衛生活動を推進する事業場を支援する。

（4）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

介護施設や小売業を中心に加齢とともに増加傾向となる「転倒」、「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動に起因する労働災害を、設備面と労働者の体力づくりの両面からの取組等を促進する。

（5）高齢労働者の労働災害防止対策の推進

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、個別指導や災害時監督を行った事業場や、全国安全週間・労働衛生週間をはじめとする各種会議やイベント等において、「エイジフレンドリーガイドライン」並びに補助金制度の周知・啓発を図る。

（6）業種別の労働災害防止対策の推進

【建設業】墜落・転落災害防止のための設備対策、はしご等の安全な使用、リスクアセスメントの実施等について促進を図る。

【製造業】はさまれ・巻き込まれ災害のおそれのある機械等を使用する事業者に対し、リスクアセスメントの実施等について、周知・導入促進を図る。

【林業】「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置の徹底を図る。

【陸上貨物運送事業】「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」に基づく取組の徹底・促進を図る。

（7）労働者の健康確保対策の推進

過重労働・メンタル不調などによる健康障害防止対策の実施、定期健康診断における有所見率の改善、50人未満の労働者を使用する事業場における産業保健活動の促進、高知地域両立支援推進チームにおける治療と仕事の両立支援制度の周知及び促進を図る。

（8）化学物質等による健康障害防止対策の推進

・安全データシート等に基づくリスクアセスメント等の実施等化学物質の自律的管理、建築物等の解体・改修作業に関する有資格者による調査の実施等石綿ばく露防止対策について、対象事業場、事業主団体、災害防止団体等に対し、関係法令の周知、対策の徹底に向けた指導等を実施する。



化学物質管理強調月間(2月) オーテピア高知図書館との連携展示「化学物質のトリセツ」の様子

・熱中症予防対策として、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」及び熱中症予防対策の実施について周知を図る。

（9）交通労働災害防止対策の推進

高止まりが続いている交通事故による死亡災害を防止するため、全国安全週間、全国労働衛生週間をはじめ、あらゆる機会を通じ、交通労働災害防止の取組を推進する。

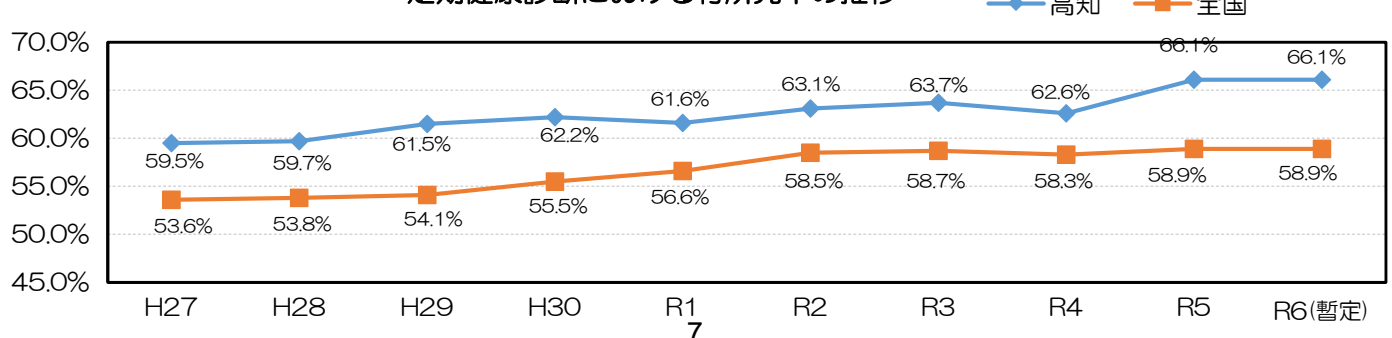
（10）外国人労働者に対する安全衛生対策の推進

増加傾向にある外国人労働者を使用する事業場において、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる母国語のテキスト等の使用による安全衛生教育を推進する。

（11）個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第22条で規定する有害物質による健康障害防止対策について、請負人や労働者以外の個人事業主にも適用されることを、発注者、元請等に対し周知・啓発を図る。

定期健康診断における有所見率の推移



3 最低賃金制度の適切な運営

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

賃金引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、生産性向上の支援となる業務改善助成金をはじめとした各種助成金の周知、利用勧奨を行う。あわせて、各省庁や関係団体が実施する各種支援施策についても、リーフレットの配布などにより、一層の周知を行う。

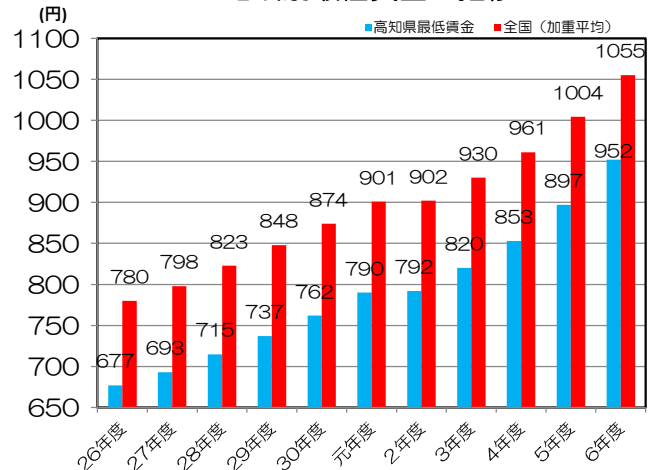
(2) 最低賃金の周知及び履行確保

高知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

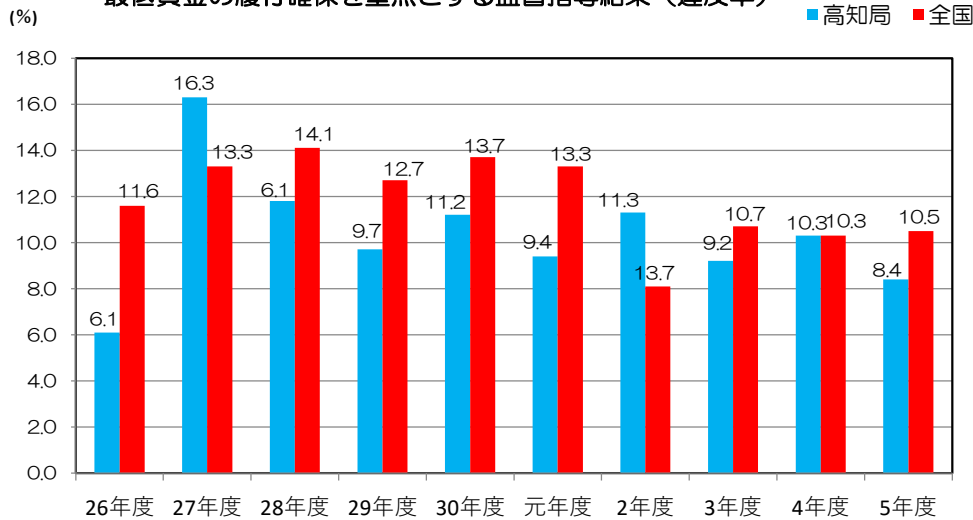
最低賃金について、自治体や事業者団体への周知依頼及び説明会、監督指導等による最低賃金の履行確保を実施する。

時間額 952円（55円引上げ）
（令和6年10月9日から）

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）

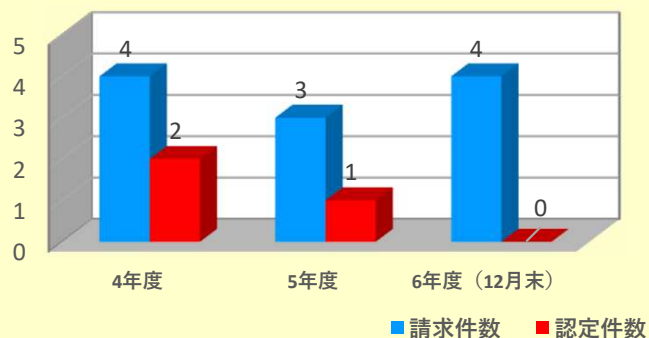


4 労災保険給付の迅速・適正な処理

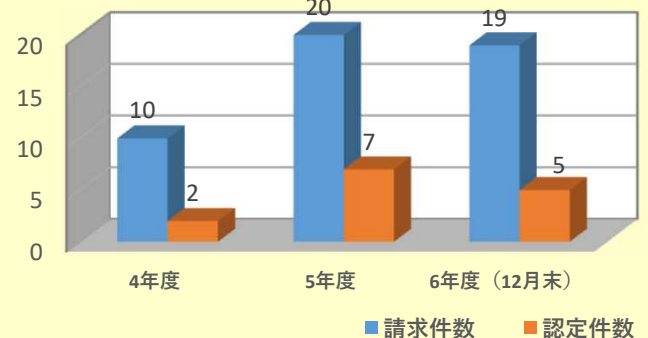
(1) 認定基準に基づく迅速かつ適正な処理の徹底

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。

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害等の労災補償状況



(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 成長分野等への労働移動の円滑化

(1) ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の一層の推進、情報発信の強化

求人者・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する。

求職者ニーズに応じて、ミドルシニア専門窓口（仮称）、人材確保コーナー、生涯現役支援窓口などの専門窓口への的確な誘導により、専門相談員による個別支援を実施し、マッチング機能の強化を図る。

(3) 求人者支援の充実

求人者のフォローアップのため、事業所訪問等による情報収集、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言など、求人充足に向けたサービスを実施する。

また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情報提供など能動的なマッチング支援を実施する。

面接会等の各種イベントについても、積極的に開催する。

(4) 「労働市場情報の見える化」の促進

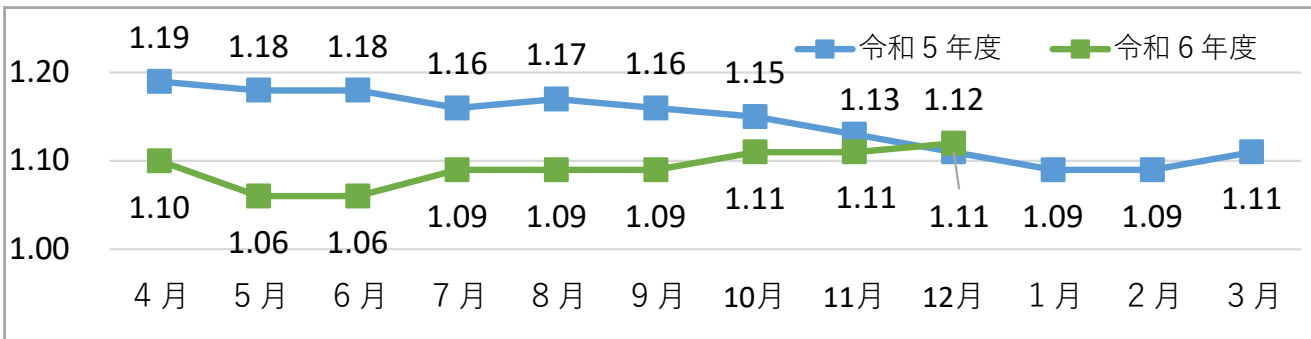
円滑な労働移動を実現するため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談や、セミナー等によるjob tagの周知、「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等の周知を積極的に行い、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図る。

令和6年度 職業紹介業務取扱状況（4-12月）（全数）

	目標	実績値	達成率	前年度	前年度比
新規求職者数	33,016人	22,219人	67.3%	23,234人	▲4.4%
就職件数	11,198件	7,063件	63.1%	7,643人	▲0.8%
就職率(%)	33.9%	31.8%	▲2.1P	32.9%	▲1.1P
新規求人数	66,490人	44,432人	66.8%	47,755人	▲7.0%
充足数	10,880人	6,829人	62.8%	7,470人	▲8.6%
充足率(%)	16.4%	15.4%	▲1.0P	15.6%	▲0.2P

雇用保険受給者取扱状況（4-12月）	令和6年度	令和5年度	前年同期比
受給資格決定件数	6,431件	6,798件	▲5.4%
受給者実人員（月平均）	2,767人	2,790人	▲0.8%
就職件数	2,152件	2,380件	▲9.6%
早期再就職件数（11月末現在）	2,088件	2,317件	▲9.9%
再就職手当支給人員	1,996人	2,190人	▲8.9%

有効求人倍率の推移



令和6年度 ハローワーク総合評価	年度目標	実績値 （4-12月）	進捗割合
就職件数	11,198 件以上	7,063 件	63.1%
求人充足数	10,880 件以上	6,829 件	62.8%
雇用保険受給者の早期再就職割合（11月末現在）	33.2%	34.8%	—

2 人手不足対策

(1) 人材確保コーナー等における人材確保支援

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、業界団体・地方公共団体等と連携したセミナーや施設見学会、面接会等を開催する。

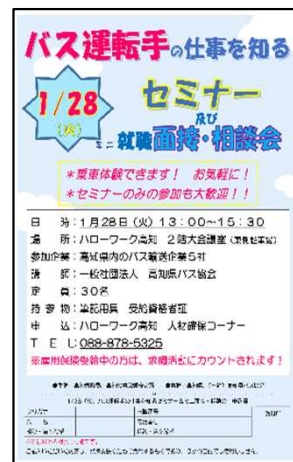
また、各分野における求人者・求職者双方のニーズを踏まえたマッチング支援を行うとともに、積極的に求人充足に向けた条件緩和指導等、重点的な事業主支援サービスを展開する。

さらに、高知県内で人材不足が深刻な業界（宿泊業等）については、上記6分野に限らず事業主支援サービスを行う。

(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援

事業主等による雇用管理改善の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）の周知や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等を行うことで、職場定着等の促進、人材の確保を図る。

令和6年度 ハローワーク総合評価	目標数	実績値	進捗割合
人材不足分野の 就職件数 (令和6年12月末現在)	3,373 件	2,297件	68.1%



3 リ・スキリングによる能力向上支援 (1/2)

(1) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業

在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成/リ・スキリング推進事業等を実施し、高知市内に「キャリア形成/リ・スキリング支援センター」を、ハローワークに「キャリア形成/リ・スキリング支援コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を行う。



(2) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

企業における人材育成を効果的かつ柔軟に支援するとともに、労働者の職業能力の向上や企業の生産性の向上に資するため、人材開発支援助成金「人への投資促進コース」及び「事業展開等リススキリング支援コース」の積極的な活用勧奨に取り組む。

【人材開発支援助成金計画届受理件数】
(令和6年12月末日現在)

◇人への投資促進コース

- ・高度デジタル人材訓練 1件 (2人)
- ・定額制訓練 9件 (382人)

◇事業展開等リススキリング支援コース

52件 (232人)

3 リ・スキリングによる能力向上支援（2/2）

(3) 地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

高知県や関係機関と緊密な連携を図るとともに、「高知県地域職業能力開発促進協議会」において、地域のニーズに対応した訓練計画を策定する。

また、「高知県地域職業能力開発促進協議会」を活用し、労働者の学び直し支援である教育訓練給付の地域ニーズを把握し、利用拡大のため周知広報を行う。

(4) 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、職業訓練受講により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する。

② 職業訓練受講者に対するきめ細かな支援による早期就職の実現

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する。

③ 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を支援するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援制度の積極的な周知・広報により制度の活用を推進する。

公的職業訓練における受講申込状況

（4月～12月）	公共職業訓練	求職者支援訓練	合 計
令和6年度	597人	277人	874人
対前年度比	▲13.1%	4.9%	▲8.1%

公的職業訓練修了3ヶ月後の就職状況

（4月～12月）	公共職業訓練	求職者支援訓練	合 計
令和6年度	382人	108人	490人
対前年度比	▲11.6%	▲1.8%	▲9.6%

(5) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

キャリアアップ助成金計画届受理状況 令和6年12月末現在

	計画受理件数	令和6年度 (12月末)
正社員化コース	117件	78件
社会保険適用時 処遇改善コース	53件	12件

事業主のみなさまへ
「キャリアアップ助成金」を活用して
従業員を正社員化しませんか？
さらに「人材開発支援助成金」の併用で金額が加算されます

■キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？
※社会保険適用時処遇改善コース、求職者支援訓練を受講している労働者を対象とし、1人あたり100万円（正社員化コース）を上限に、正社員化するための費用を助成します。

■助成金の金額
正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※1年度1事業主あたりの有期雇用労働者受入人数は20人です。
※助成金については助成金が受けられる場合があります。

■助成金の受給条件
助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。

- ①キャリアアップ計画
正社員化計画に基いて、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画し、実施していること。
- ②制度の活用化
正社員化計画に基いて、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画し、実施していること。
- ③正社員化
転職後6か月の賃金を、転職前6か月の賃金より3%以上増額させていること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画し、実施していること。

事業主の皆様へ 厚生労働省 高知県労働政策課

【令和6年7月版】

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！

年収の壁対策の取組を行うことで、
労働者にとっては、「年収の壁」を乗り越え働くことができ、
社会保険に加入することで、待遇改善につながる！
事業主の側面においては、人手不足の解消に！

■キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。
○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手厚な賃金アップコース
賃金
① 賃金の15%以上を超過する賃金アップ
1人あたり最大50万円（1人あたり100万円）
② 賃金の15%以上を超過する賃金アップ
1人あたり最大50万円（1人あたり100万円）
③ 賃金アップコースに該当しない労働者に対しては、賃金アップコースの対象外となります。

(2) 労働時間短縮コース
労働時間
① 労働時間の短縮による賃金アップ
1人あたり最大50万円（1人あたり100万円）
② 労働時間の短縮による賃金アップ
1人あたり最大50万円（1人あたり100万円）
③ 労働時間の短縮による賃金アップ
1人あたり最大50万円（1人あたり100万円）

○対価以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法
キャリアアップ助成金（賃金アップコース）を併用して活用できます。
① 賃金アップコースと併用して活用する場合、賃金アップコースの上限額（100万円）を超過する場合は、超過分は本助成金から助成されます。
② 賃金アップコースと併用して活用する場合、賃金アップコースの上限額（100万円）を超過する場合は、超過分は本助成金から助成されます。

4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組（1／3）

（1）障害者の就労促進

①企業に対する指導・支援

令和6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2.53%、法定雇用率達成企業割合55.7%（同7.9P減少）。

今後、法定雇用率の段階的引き上げ（令和8年7月から2.7%）、除外率引き下げ（令和7年4月に10ポイント）が予定されている。

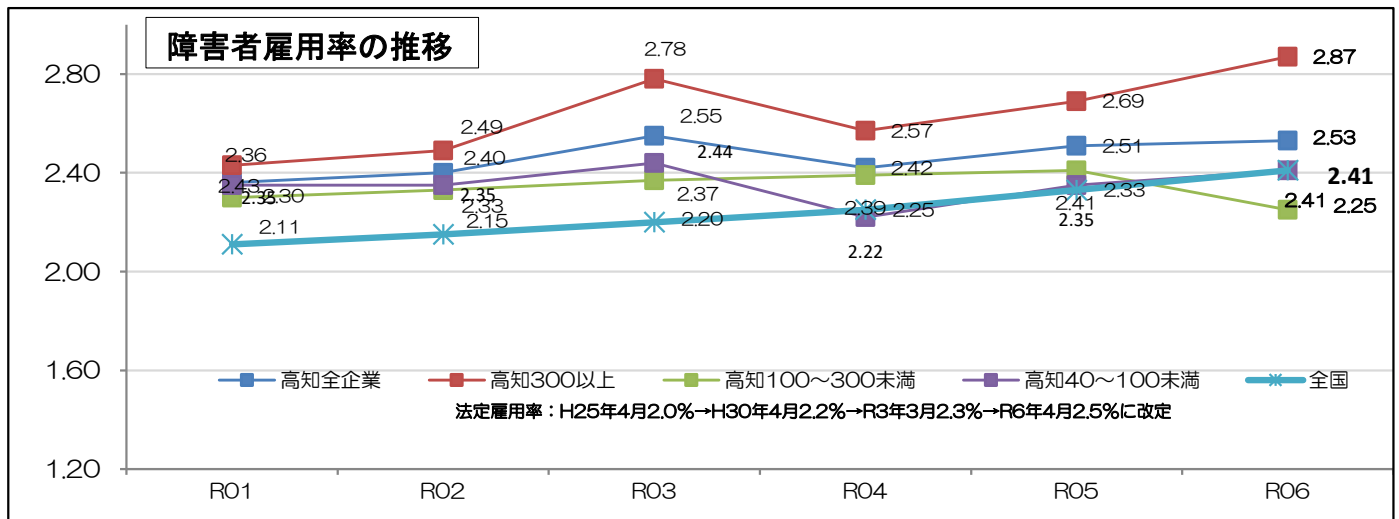
障害者雇用ゼロ企業や障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の雇用支援を関係機関との連携体制により行う「企業向けチーム支援」を実施する。

②障害者に対する支援

多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。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」を実施する。

③公務部門における障害者の雇用促進

法定雇用率達成に向けた計画的な採用のため、啓発・助言・訪問指導等を行い障害者雇用に関する理解の促進を図る。



	チーム支援	
	対象者数	就職件数
令和6年4～9月	264人	91件
前年度比	増減なし	△7.1%

令和6年度 ハローワーク総合評価	目標数	実績値 (4～12月)	進捗割合
障害者の就職件数	724件以上	464件	64.1%

（2）外国人に対する就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

①外国人留学生、定住外国人に対する相談支援の実施

各ハローワークにおけるきめ細かな職業相談等により就職を支援する。

②外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言援助等の実施

労働施策総合推進法に基づく「外国人雇用状況届出制度」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、事業主向けの雇用管理セミナーの実施や、事業所訪問を計画的・機動的に実施する。

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

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4～12月	101人	17件	16.8%
前年度比	▲14.4%	▲32.0%	▲4.4p

※高知県内の外国人労働者数5,293人
（令和6年10月末現在）

4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組（2／3）

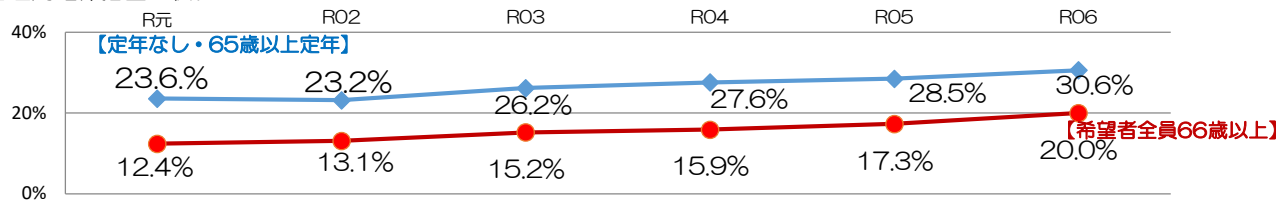
(3) 高齢者の就労促進

①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備

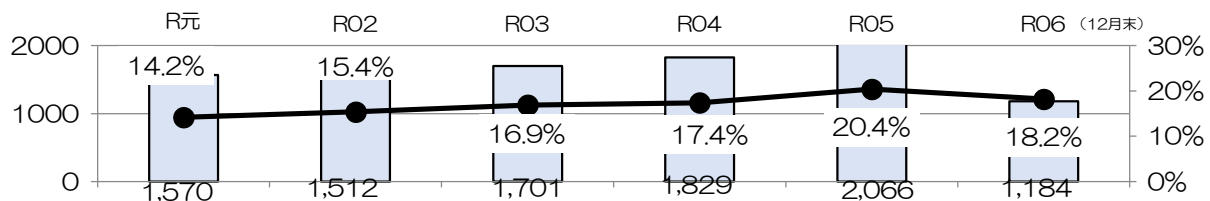
70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年の引上げや継続雇用制度の導入に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発を実施する。

※65歳までの雇用確保実施企業の割合 100%（前年比変動なし）

高年齢者雇用確保措置の状況



「60歳上の就職件数」及び「全年齢に占める60歳以上の割合」（常用）



令和6年度 ハローワーク総合評価	目標数	実績値 4～12月	進捗割合
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	83.4%以上	84.7%	101.6%

②高齢者の再就職支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク高知及びハローワーク四万十に設置する「生涯現役支援窓口」を中心として、高齢者の多様なニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や高齢者への総合的な就労支援を実施する。

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会と連携した周知啓発を実施する。

(4) 新規学卒者、非正規労働者等への就職支援

①新規学卒者等への就職支援

・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、管内の高等学校等と連携し、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する。

高知県及び高知県教育委員会との連携による就職面談会を実施し、生徒に各種認定企業や県内企業の事業主との面接機会を提供し就職を促進する。

・新規大学等卒業予定者に対する就職支援

「高知新卒応援ハローワーク」において、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援するとともに、担当者制による個別支援を実施する。また、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する。

高知県・高知市との連携による合同就職面接会を実施し、学生等に各種認定企業や県内企業の事業主との面接機会を提供し就職を促進する。

新規高等学校 卒業生 【令和6年12月末】	① 卒業生数	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	5,675人	759人	619人	1,934人	2.55	81.6%
前年同期比	▲0.2%	▲4.3%	増減なし	4.4%	0.21P	3.5P

新規大学 卒業生 【令和6年12月末】	① 卒業生数	② 求職者数	③ ②のうち 就職決定者数	④ 求人数	⑤ 就職内定率 (③/②)
令和7年3月卒	2,056人	1,577人	1,121人	52,728人	71.1%
前年度比	▲2.8%	▲4.9%	▲0.4%	26.1%	3.2P

令和6年度 ハローワーク評価	年度目標	実績値（4～12月）	進捗割合
就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数	1,188件以上	946件	79.6%

4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組（3／3）

・ユースエール認定の促進

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール認定制度について、企業に対して認定の取得勧奨を積極的に行うとともに、新卒者を始めとする若者に対し、積極的な情報発信や重点的なマッチング等を実施。

※高知県内のユースエール認定企業

11企業（令和6年12月末現在）

【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 4～12月	301人	130件	43.2%
前年同期比	14.9%	▲0.8%	▲6.8p

②若年者に対する就職支援
（フリーター等への就職支援）

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、「わかもの支援コーナー・窓口」に配置された就職支援ナビゲーターによるステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて、正社員就職の実現を図る。

令和6年度 ハローワーク総合評価	年度目標	実績値 (4-12月)
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%	55.4%

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

【中高年世代活躍応援プロジェクトの実施】

就職氷河期世代を含む中高年世代に対する「ミドルシニア専門窓口（仮称）」での集中的な支援

【目的】

中高年世代の不安定就労者・無業者等に対する支援として、ハローワーク高知に専門窓口を設置し、生活設計から就職後の定着支援まで、専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施する。

【主な対象】

概ね35歳以上59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
- ・中高年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）へのあっせん
- ・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（中高年齢者安定雇用支援コース）の活用による正社員就職の推進

令和6年度 ハローワーク総合評価	年度目標	実績値 (4～12月)	進捗割合
就職氷河期世代の 正社員就職件数	845件 以上	598件	70.8%

(6) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

①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、各ハローワークにおいて就職支援を実施する。

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 (4～12月)	981人	353件	36.0%
前年同期比	▲1.8%	▲7.3%	▲2.1p

マザーズコーナーの個別担当者制による支援状況【令和6年度4～12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
367人	224人	61.0%	352件	225件	63.9%

②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するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。



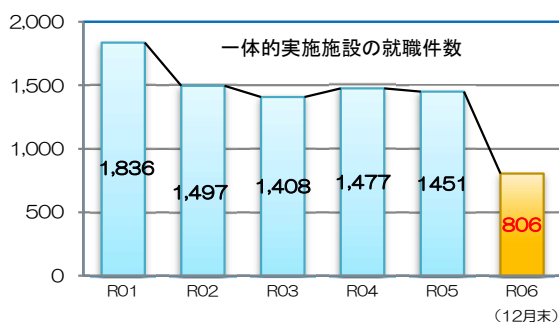
令和6年度 ハローワーク総合評価	目標数	実績値 4～12月
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	95.9%以上	100.4%

5 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進（1／2）

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。

（1）地方公共団体との雇用対策協定や一体的実施事業の展開

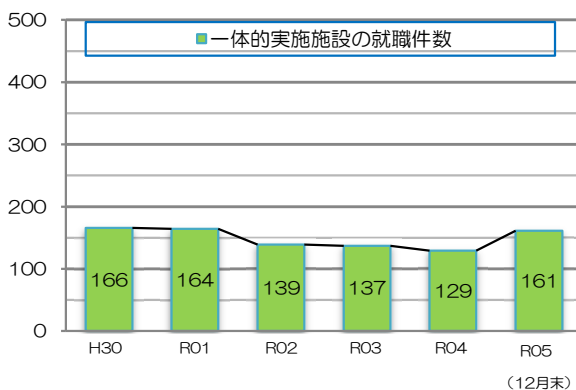
基礎自治体の庁舎等に常設窓口を設置し、完全予約制・担当者制で国の職員が対応、生活保護受給者等、若年者等に対して、基礎自治体の雇用支援事業や福祉から就労までの一体的支援等を展開する。



【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）】



令和6年度 ハローワーク総合評価	目標	実績値 (4～12月)
生保事業の支援を受けて 就職した者の就職率	68.3%以上	74.9%

（2）地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

ハローワーク(6所)と自治体（市町村）

地域のニーズ・特性に応じ、国の労働政策の活用や地域の雇用就業施策との連携を図る。

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）



求人情報オンライン提供

自治体の求めに応じ、ハローワークの求人情報を提供する。

〔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）〕

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、担当制による個別支援や定期的な巡回相談などを実施する。

（3）高知県内の雇用対策協定の締結状況

『高知県雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝高知県（H26.7）

『高知市雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝高知市（R3.11）

『四万十市雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝四万十市（R4.10）

（4）U・I・Jターン就職の促進

県内へのU・I・Jターンを支援するため、必要に応じ地方公共団体やU・I・Jターン就職希望者に県内求人情報や労働市場、高知県U・Iターン就職相談会等の情報提供を行う。

また、早期再就職支援等助成金（UIJターンコース）等の事業主向け支援制度の活用による再就職を支援する。

5 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進（2／2）

（5）地域の雇用開発促進

地域雇用開発助成金は、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支援を行っている。

- ①令和4年9月1日付けで地域雇用開発促進法第5条第5項の規定に基づく「高知県中部地域雇用開発計画」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～令和7年8月31日(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、梶原町、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～令和8年3月31日(3年間)
・指定地域
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～令和9年9月30日(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、宿毛市、土佐清水市、四万十市（旧幡多郡西土佐村の区域）、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村、いの町、大月町、三原村、黒潮町

③地域活性化雇用創造プロジェクト参加事業主に対する特例

④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

地域雇用開発助成金計画届受理・支給決定状況

令和6年12月末現在

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
計画届受理件数	9件	2件	0件	0件
計画完了後初回支給決定件数	3件	5件	1件	0件
対象労働者数	27人	17人	5人	0人

6 労働力需給調整の状況

1 労働者派遣事業

管内の派遣事業所は104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、上記、2所その他14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14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38所であり、労働者派遣事業と兼業している事業所が19所ある。令和7年1月1日から「お祝い金・転職勧奨の禁止」について職業紹介事業の許可条件に追加、令和7年4月1日から「紹介手数料の実績公開・違約金規約の明示」の義務化について円滑な履行の確保に取り組む。

3 募集情報等提供事業

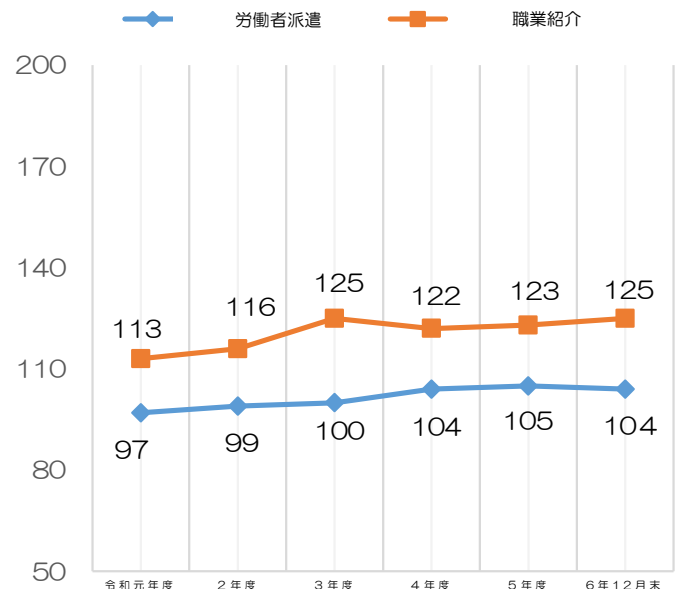
職業安定法の改正により令和4年10月1日から、募集情報等提供事業者のうち労働者になるうとする者に関する情報を収集して募集情報等提供を行う事業者については、特定募集情報等提供事業の届出をする必要がある。管内で届出のあった事業所は、7所である。

4 同一労働同一賃金の順守の徹底

監督署による定期監督において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、派遣労働者の待遇等の状況について監督署から提供された情報に基づき、指導監督を行う。

民間人材ビジネスの動向および指導監督の実施状況

事業所数の推移（高知局管内）



個別指導監督（令和6年4月～令和6年12月実績）

	実施事業所数		是正指導率
	実績	前年度比	
労働者派遣事業	84所	81.6%	64.3%
職業紹介事業	20所	80.0%	50.0%

労働保険適用徴収業務の取り組み

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、年度更新手続きにおいて、前回紙媒体で申告した事業場等に対して周知を行うなど効果的な利用勧奨に努める。

2 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和2年度から「新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事業一掃対策を実施する。また、度重なる指導にもかかわらず成立手続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。

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、効果的かつ効果的な滞納整理を実施する。

主要手続きにおける電子申請件数（R6年12月末）

	手続件数	うち電子申請件数	電子申請利用率
4年度	15,787件	1,827件	11.6%
5年度	15,682件	2,592件	16.5%
6年度 12月末	15,079件	2,962件	19.6%
6年度	目標：前年度件数以上		

未手続事業一掃対策の推進状況（R6年12月末）

	成立目標件数 (年間)	成立件数	進捗率
4年度	312件	379件	121.47%
5年度	312件	407件	130.45%
6年度 12月末	312件	205件	65.70%
6年度	成立目標件数：312件以上		

労働保険事務組合への委託状況（令和5年度末）

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

労働保険料徴収決定及び収納状況（R6年12月末）

	徴収決定額	収納済み額	収納率	全国平均
4年度	115億9百万円	114億5百万円	99.10%	99.12%
5年度	143億23百万円	142億2百万円	99.15%	99.09%
6年度12月末	143億79百万円	105億90百万円	73.65%	71.50%
6年度	目標：収納率前年度以上			

厚生労働大臣認定企業一覧

(令和7年1月31日現在)

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)

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
認定こども園

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)



(学)平成学園
認定こども園

(株)幸
老人福祉・介護事業

(株)地研
建設業

(株)高知銀行
銀行

(株)SHIFT PLUS
情報通信業

(株)あさの
食料品製造業

高知空港ビル(株)
小売業・不動産業

(株)Yell Pharmacy
医薬品小売業

ワールドビジネスシステム(株)
情報通信業・ソフトウェア開発業

(株)西日本セイムス
医薬品・化粧品小売業

(株)ダイセイ
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
銀行

高知信用金庫
中小企業等金融業

高陽開発(株)
建設業

中勝建設(株)
建設業

(株)轟組
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も取り組む企業)



(株)四国銀行
銀行



(学)平成学園
認定こども園

プラチナくるみん (くるみん認定又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)高知銀行
銀行



(株)インターナカツ
小売業



(株)四国銀行
銀行



(学)平成学園
認定こども園

くるみん



(株)四国銀行
銀行



(株)高知銀行
銀行



(株)インターナカツ
小売業



(社医)仁生会
病院



(株)ウイル
小売業



(株)高南メディカル
配達飲食サービス業



(医)仁栄会
病院



(株)山崎技研
機械製造業



(株)サンシャインチェーン本部
小売業



新進建設(株)
建設業



国立大学法人高知大学
高等教育機関



(医)旦龍会
病院



土佐清水食品(株)
食料品製造業



(社)尽心会
障害者福祉事業



(社)CIJ福祉会
老人福祉・介護事業



(医)尚志会
病院



(学)平成学園
認定こども園



(医)恕泉会
病院



(医)治久会
病院



(有)まつだ寝具店
卸売業



福原建設(株)
建設業



井上石灰工業(株)
土石製品製造業



幡多信用金庫
中小企業等金融業



明星産商(株)
医薬品・化粧品等の製造販売業



(株)西日本セイムス
医薬品・化粧品小売業



(株)カメラのキタムラ
卸売・小売業



(株)キタムラ
卸売・小売業

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
銃関連製品製造・販売業
(株)技研施工
建設業
YAMAKIN(株)
製造業(大阪労働局認定)

タイム技研高知(株)
水関連制御部品製造業
湯浅建設(株)
建設業

高建建設(株)
建設業
フソー化成(株)
印刷業

金星製紙(株)
不織布製造業
植田興業(株)
建設業

高陽開発(株)
建設業
明治建設(有)
建設業

もにす認定 (障害者雇用に関する取組が優良な中小企業)



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
情報サービス業

高知労働局の組織

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

労働保険徴収室

☎ 088 (885) 6026

雇用環境・均等室

☎ 088 (885) 6041

労働基準部

監督課

☎ 088 (885) 6022

健康安全課

☎ 088 (885) 6023

賃金室

☎ 088 (885) 6024

労災補償課

☎ 088 (885) 6025

労災補償課分室

☎ 088 (880) 1181

職業安定部

職業安定課

☎ 088 (885) 6051

職業対策課

☎ 088 (885) 6052

訓練課

☎ 088 (888) 6600

助成金センター

☎ 088 (878) 5328 (ハローワーク高知内)

労働基準監督署

高知労働基準監督署

☎ 088(885)6031

須崎労働基準監督署

☎ 0889(42)1866

四万十労働基準監督署

☎ 0880(35)3148

安芸労働基準監督署

☎ 0887(35)2128

公共職業安定所（ハローワーク）

ハローワーク高知

☎ 088(878)5320

ハローワーク香美

☎ 0887(53)4171

ハローワーク須崎

☎ 0889(42)2566

ハローワーク四万十

☎ 0880(34)1155

ハローワーク安芸

☎ 0887(34)2111

ハローワークいの

☎ 088(893)1225

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

高知家女性しごと応援室相談コーナー（高知県）

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

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。

総合労働相談窓口

「総合労働相談コーナー」

- 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）
- 高知総合労働相談コーナー（高知労働基準監督署内）
- 須崎総合労働相談コーナー（須崎労働基準監督署内）
- 四万十総合労働相談コーナー（四万十労働基準監督署内）
- 安芸総合労働相談コーナー（安芸労働基準監督署内）

- ☎ 088(885)6027
- ☎ 088(885)6010
- ☎ 0889(42)1866
- ☎ 0880(35)3148
- ☎ 0887(35)2128

行政運営方針（案）

令和7年度

高知労働局

目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援	1
(1)	事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援	2
(2)	最低賃金制度の適切な運営	3
(3)	同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
(4)	非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	3
(5)	無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	3
第4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	4
1	リ・スキリングによる能力向上支援	4
(1)	教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	4
(2)	高知県地域職業能力開発促進協議会の活用	4
(3)	労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充	5
(4)	求職者支援制度の活用促進	5
(5)	公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	5
(6)	人材開発支援助成金による人材育成の推進	5
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入	6
(1)	職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知	6
(2)	「ジョブ型人事指針」の周知	6
3	成長分野等への労働移動の円滑化	6
(1)	「job tag」や「しよくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	6
(2)	就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化	6
(3)	ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	7
(4)	地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	7
(5)	都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	7
第5	人手不足対策	7
1	人手不足対策	7
(1)	ハローワークにおける求人充足サービスの充実	8
(2)	人材確保対策コーナー等における人材確保支援	8
(3)	雇用管理改善の取組による人材確保支援	8
(4)	雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	8
第6	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	9
1	多様な人材の活躍促進	9
(1)	高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備	

等	10
(2) 障害者の就労支援	11
(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握	13
(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援	14
(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援	14
(6) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援	14
(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援	14
(8) 雇用保険制度の適正な運営	14
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	15
(1) 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等	15
(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施	16
(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等	16
3 総合的なハラスメントの防止	16
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保	17
(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進	17
(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施	17
4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	17
(1) 仕事と育児・介護の両立支援	18
(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進	20
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	21
(1) 長時間労働の抑制	22
(2) 労働条件の確保・改善対策	24
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	26
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	30
6 フリーランス等の就業環境の整備	30
(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	30
(2) 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大	31

第1 労働行政を取り巻く情勢

高知県は全国に先行して人口減少と高齢化が急速に進行しており、人口に占める65歳以上の高齢者の割合が36.3%（全国第2位。令和5年総務省「人口推計」。）となっている。また、令和5年の社会増減は、2,014人減であり、自然減とともに、県外流出による社会減が人口減少の大きな要因となっている。さらに、全国的に急激な物価上昇が生じており、それに対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

令和5年度の有効求人倍率（原数値）は年度平均で1.14倍となり高知県内の雇用失業情勢は改善の動きにやや弱さがみられる状況であるが、県内の各産業では、専門的・技術的従事者や自動車運転従事者等、様々な職種で深刻な人手不足が続いている。

このような中、持続的・構造的な賃上げの実現に向けて、引き続き三位一体の労働市場改革を推進するとともに、働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

高知労働局（以下「労働局」という。）において重点的に取り組むべき施策については第3以降に具体的に述べるが、労働局が高知県において総合労働行政機関として機能し、地域や国民からの期待に真に応えていくためには、各種情勢に対応した四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）の雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。このため、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保など、その実現に向け複数の行政分野による対応が必要な施策については、労働局長のリーダーシップの下、労働局、労働基準監督署（以下「監督署」という。）及びハローワークが一体となって施策を進めていく。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

〈課題〉

高知県最低賃金については、令和6年10月9日から55円引き上げられて952円となったところである。

最低賃金については、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する」、「最低賃金の今後の中期的引上げ方針について、早急に政労使の意見交換を開催し、議論を開始する」、「今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げるなど、地域間格差の是正を図る」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細かな支援など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。）に基づき、引き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員転換等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

〈取組〉

（１） 事業場内最低賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援

令和7年2月20日に開催された第10回高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）で、社会情勢の変化、経済的影響に注視しながら、取引環境の整備、企業の生産性向上による賃金の引上げや労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化、人への投資などの「働き方改革」を推進するため、各構成員が注力して取り組むことで合意している。

労働局では、最低賃金引上げとあわせた取組として、令和7年度においては生産性向上（設備・人への投資等）や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上を支援する業務改善助成金を含め、当該パッケージを通じて、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう情報提供を行う。

加えて、「高知働き方改革推進支援センター」（P）によるワンストップ相談窓口における、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携するほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」や「取引先との共存共栄を目指すパートナーシップ構築宣言の推進による円滑な価格転嫁を実現するためのこうち共同宣言」（令和5年12月13日宣言）に基づき、労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業等に対し、

よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

（２） 最低賃金制度の適切な運営

経済動向や、地域の実情、これまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上懸念がある業種等に対して重点的に監督指導等を行う。

（３） 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇均室又は安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、監督署から点検要請を集中的に実施することや、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すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

（４） 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために令和５年１０月に新設した「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、「高知働き方改革推進支援センター」(P)によるワンストップ相談窓口やコンサルティング、セミナーの実施など、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組む。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

（５） 無期転換ルール of 円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）に基づく労働条件の明示事項に、令和 6 年 4 月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・

啓発を図る。

第4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

〈課題〉

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。グローバル化の進展、DX・生成系 AI の普及等、リ・スキリングが複雑化するなか、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

持続的・構造的な賃上げを実現するためにはスキルを正當に評価する仕組みも重要であることから、昨年3月に創設した団体等検定制度などの活用を促進していく必要がある。

また、2028 年技能五輪国際大会の愛知県での開催決定を契機に我が国の技能振興の機運を更に高めていくことが重要である。

〈取組〉

（1） 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第26号。以下「改正雇用保険法」という。）により、同年10月から給付率の引上げを行った。経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、教育訓練給付制度の拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施するとともに、理由を問わず電子申請を行うことができることについても引き続き周知を図る。

また、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が令和7年10月に創設・施行予定であるところ、円滑な施行に向けて周知を図る。

（2） 高知県地域職業能力開発促進協議会の活用

高知県地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを把握し、訓練ニーズに適した公的職業訓練のコース設定を行うとともに教育訓練給付制度における指定講座の拡大に活用し、必要な訓練機会の確保に繋げる。

また、協議会の下にワーキンググループを設置し、訓練効果の検証及び訓練カリキュラム改善促進策の検討など、地域の課題に沿った議論を行い、効果的な人材育成を進めていく。

- (3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充
キャリア形成・リ・スキリング推進事業では、引き続き、県内に「キャリア形成・リ・スキリング支援センター」を、ハローワークに「キャリア形成・リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

当該事業が効果的に実施されるよう各地域の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

- (4) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、各労働局及びハローワークにおいては、求職者本人の職業能力や求職条件、求職活動状況等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。

- (5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」において、政府の各種施策を通じて2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保することとされており、公的職業訓練及び教育訓練給付では、2026年度（令和8年度）にデジタル分野の受講者数122,000人を目指すこととしている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや、企業実習付きコースへの訓練委託費等の上乗せ措置等に加え、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

- (6) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額を引き上げるとともに、非正規雇用労働者に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、引き続き人材開発支援助成金の積極的な活用勧奨に取り組むとともに、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。加えて、(5)に記載のとおり、2026年度（令和8年度）までにデジタル人材を230万人確保するため、人材開発支援助成金では、2026年度（令和8年度）にデジタル分野の受講者数69,000人を目指すこととしており、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入

＜課題＞

三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるよう、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する必要がある。

＜取組＞

(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

(2) 「ジョブ型人事指針」の周知

企業におけるジョブ型人事の導入に資するよう、令和6年に公表された「ジョブ型人事指針」の紹介・周知等を実施する。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

＜課題＞

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、人材の有効活用という観点や、個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて活躍するという観点からも、円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。このため、労働市場を巡る情報に自由かつ簡便にアクセスできることをはじめとした労働市場の機能を強化することにより、個々人の自由な選択を可能とする環境整備が求められる。

加えて、高知県においては、若年者の流出等による人口減少が進んでおり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

＜取組＞

(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、セミナー等により job tag の積極的な周知を行う。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行う。

(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による成長分野等への労働移動の円滑化

就職困難者を、「成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として

雇い入れる事業主」又は「雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行った上で、5%以上賃金の引き上げを行う事業主」に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした円滑な労働移動や賃上げを促進する。

（３） ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

ハローワークにおける職業相談・紹介業務について、Web 会議サービスを活用したオンラインによる業務をハローワークで実施可能とすることとし、来所困難者等を対象とした雇用保険のオンライン失業認定については、行政サービスの向上の観点から適切な運用を進める。

また、ハローワーク職員に対し、リ・スキリング支援（IT 資格、介護職員初任者研修等）に関する研修等やキャリアコンサルタントの資格取得を促進するとともに、民間のキャリアコンサルタントの協力を得ることを通じて、キャリアアップや転職に向けた相談支援（リ・スキリングの勧奨を含む。）を充実する。加えて、より多くの求職者に対して、ハローワークが実施している各種サービスの利用促進を図るため、SNS 等を活用し、周知・広報に取り組む。

（４） 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

「雇用対策協定」の締結を更に推進することにより、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、希望する地方公共団体においては当該団体が行う業務と国が行う無料職業紹介を一体的に実施する。また、市町村等が地域の特性を生かして実施する地域雇用活性化推進事業は、国と地方の連携施策の一つとなり得るため、応募可能地域における応募勧奨や実施地域における適切な支援を行う。

（５） 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、高知県内への移住を希望する方に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うとともに、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行い、県内のハローワークにおいても個々のニーズに応じた支援を行う。

第5 人手不足対策

1 人手不足対策

＜課題＞

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1倍を超え、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

＜取組＞

（１） ハローワークにおける求人充足サービスの充実

ハローワークにおいて、オンラインを活用した求人受理を進めるとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを実施し、求人者支援の充実を図る。

（２） 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、高知県人材確保対策推進協議会の場を活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク高知の「人材確保コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。加えて上記以外の分野（宿泊業、農林漁業分野）についても、引き続き求人の質的確保及び充足支援に取り組む。

（３） 雇用管理改善の取組による人材確保支援

人材を確保するためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）の周知や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等を行うことで、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

さらに介護分野における人材確保のための雇用管理改善事業を実施し、介護事業所の雇用管理改善の支援を行う。

（４） 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

令和５年２月に高知労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加し、また募集情報等提供事業にて労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者の手数料実績（職種ごと・平均手数料率）の公開義務化と、募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示義務化とした（違約金規約については、職業紹介事業者にも同様に求めることとした）。職業紹介事業の許可条件化は令和７年１月１日から、それ以外は令和７年４月１日からの施行となっており、適切に履行されるよう、取り組む。

また、医療・介護・保育分野の職業紹介を行う有料職業紹介事業者に対して定期指導を実施し、違反事案には適切に対処する。

さらに、アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業についても、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者が法違反が認められた場合には、適切に指導するよう徹底する。

第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。ほぼ全ての企業において65歳までの高齢者雇用確保措置が講じられている一方で、70歳までの高齢者就業確保措置を講じている企業の割合は3割程度であり、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月から法定雇用率2.7%に向けた段階的な引上げが開始され、令和7年4月から除外率の10ポイント引下げが実施されたところであり、改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいることから、令和6年度までの5年間にわたって支援を行ってきた。令和7年度以降の支援の在り方については、骨太方針2024において、「この世代の支援は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援する」とされたところであり、今後は、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。

若年無業者に就職氷河期世代を加えた無業者数は、令和5年においては全国で120万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

また、高知県内の新規学卒者等においては、令和6年3月卒の大学生の就職率が

93.7%となるなど改善する一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が引き続き存在していることに加え、若年非正規雇用労働者等においても同様であることから、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

＜取組＞

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

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

70 歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触するあらゆる機会を捉えて、65 歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、企業が高齢者の処遇や役職定年・定年制の見直し等を進める際の参考となるよう「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」の展開を図り、働く意欲のある高齢者が経験や知見を活かし、年齢にかかわらず活躍できるよう、高齢者雇用施策の更なる周知・啓発に取り組む。

また、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針、高年齢者雇用安定法 Q&A の周知を図り、事業主がこれらを徹底し、労働条件が適切に設定されるよう啓発指導に取り組む。

さらに、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）において実施している 65 歳超雇用推進助成金や 70 歳雇用推進プランナー等による支援について、積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構高知支部へ支援を要請するなど、効果的な連携を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク高知及びハローワーク四万十に設置する「生涯現役支援窓口」を中心とし、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高年齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。

特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じてその経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のマッチングを更に進める。

また、公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

地域の高年齢者の就業促進を図るため、自治体を中心となり地域の様々な機関が連携して高年齢者の多様な就業機会を創出する「生涯現役地域づくり環境整備事業」を実施する。当該事業は、高齢者が活躍することにより、活力ある持続可能な地域社会の実現を目指し、地域の雇用・生きがい就業・社会参加等をマッチングするための体制の整備を促進しようとするものであることから、より多くの地域から当該事業への応募がされるよう、当該事業の活用が期待される地域を始めとして、あらゆる機会を捉え事業内容の周知や応募勧奨を行う。

また、高年齢者の多様な就業ニーズに対応するため、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高年齢者には、シルバー人材センターへの誘導を行う。

一方、早期に求人充足に至る可能性が低い求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明し、シルバー人材センターの活用を相談・助言する。

④ 高年齢労働者の労働災害防止のための環境整備の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

（２） 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和７年４月に除外率が１０ポイント引き下げられ、また、令和８年７月には法定雇用率の２．７％への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を１人も雇用していない企業（以下「障害者雇用ゼロ企業」という。）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

② 改正障害者雇用促進法に基づく取組の円滑な実施

改正障害者雇用促進法により、令和6年4月に施行された事項のうち特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者）の実雇用率算定について、法改正の趣旨を踏まえ、障害者の職業的自立を促進する観点から、週20時間以上の雇用の実現を目指すことが望ましいことや、事業主には障害者の有する能力に応じて勤務時間を延長する努力義務があること等について、引き続き、障害者本人、事業主、関係機関に周知する。

また、障害者雇用ゼロ企業を含めた法定雇用率未達成企業に対する雇用率達成指導等において、特に中小企業や除外率設定業種（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）を中心に、必要に応じて障害者雇用相談援助助成金の利用を勧奨する。

③ 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークに専門の担当者を配置するなど多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に関しては就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を実施するとともに、難病患者である求職者に関してはハローワークとこうち難病相談支援センター等との連携による就労支援を行う。

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しており、労働局及びハローワークにおいては、障害者の職業能力開発の促進を図られるよう、障害者の職業訓練の周知に努める。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて都道府県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、都道府県等が実施する在職者訓練の活用も併せて、企業に対して周知を図る。

④ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

事業主に対して雇用率達成指導を行う際や障害者雇用の普及啓発を行う際には、障害者雇用に取り組む一つの選択肢としてテレワークを提案するほか、障害者をテレワークにより雇用したいと考えている事業所等に対しては、厚生労働省が委託して実施する企業向けのセミナー及び相談支援に誘導することを通じて、障害者の雇用を普及促進するためのテレワークの推進を図る。

⑤ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられ、今後、令和8年7月には法定雇用率の3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われる

よう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者への就職支援等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

新卒応援ハローワーク及びハローワークの学卒部門において大学等のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の就職状況や就職希望状況、インターンシップや就職面接会等の開催時期等の情報を共有し、国内就職の促進のための意識啓発からマッチング、就職の定着に至るまでの段階に応じた支援を実施する。

また、必要に応じて外国人雇用サービスセンターや他県の留学生コーナーと連携し、それぞれが実施する各種取組の紹介、利用勧奨、情報交換を行い、留学生に対する職業相談、職業紹介などの就職支援に取り組む。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域を管轄するハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、外国人を支援するNPO法人等との連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

身分に基づく在留資格の外国人等を対象に、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等に関する知識の習得を目的とした研修を通じ、安定的な就職と職場への定着が可能となるよう、関係機関と連携した就労・定着支援を実施する。

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

地域の実情を踏まえ、ハローワークにおいて、電話や映像を用いた通訳・多言語音声翻訳機器等の活用や、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等を円滑に実施できる体制を整備する。

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づき、ハローワークによる事業所訪問や、労働局及びハローワークによる事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

また、外国人雇用状況届出制度の適正な実施とともに、各種法令違反が疑われる事

案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワーク高知に「就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口」を設置して、個々の支援計画に基づき、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練の適切な受講あっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施する。

(5) 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

地域若者サポートステーションにおいて、15 歳から 49 歳の就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関とともに連携しながら、職業的自立に向けた専門的相談等の支援を実施する。

(6) 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援することとし、学校と新卒応援ハローワーク等の情報共有により支援対象者の早期把握を図るとともに、専門家や関係機関とも連携し、心理的なサポートや就職後の職場定着も含めた総合的な支援を実施する。

また、深刻な人手不足を背景に採用活動の早期化が年々進む中で、就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている実態を踏まえ、大学等のニーズも踏まえつつ、学生生活のできる限り早期から、新卒応援ハローワーク等の支援内容の周知を図るとともに、就職活動に乗り遅れた学生や年度後半になっても内定を得ることができない学生に対しても、時期に応じたきめ細かな就職支援を実施する。

(7) 正社員就職を希望する若者への就職支援

正社員就職を希望する若者（35 歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、ハローワーク高知若者相談コーナー等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(8) 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

本年１月から全所で実施しているオンライン失業認定については、可能な限り早期に全所で通常の失業認定の事務処理方法の一つとして定着するよう、業務フローの検証を行いつつ適切な運用に努め、行政サービスの向上の観点からさらなる取組を進めていく。

さらに、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底しつつ、適正な給付、受給者の利便性向上やハローワークにおける事務処理の効率化の観点から、手続時のマイナンバーの届出を一層推進する。特に、本年１月から開始しているマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について、普及に向けた周知広報に取り組む。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるようその周知に努めるとともに、雇用関係助成金ポータルを通じた電子申請の利用勧奨に努め、利用率の向上を図る。また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、事業主や社会保険労務士等に対し、適正な申請について周知を行った上で、審査等に当たり支給決定前の能動的な実地調査を行うなどにより適正支給に努め、不正受給等への厳正な対処を徹底する。

２ 女性活躍推進に向けた取組促進等

＜課題＞

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「Ｌ字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、高知県の管理職に占める女性の割合は 27.0%であるが、業種による差が大きいといった課題もある。（令和３年高知県労働環境等実態調査）そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

＜取組＞

（１） 女性活躍推進法等の履行確保及び男女間賃金差異に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組促進等

男女の賃金の差異は、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確保を図る。

また、常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、報告徴収等の実施により、着実に女性活躍推進法の履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図るとともに、女性活躍推進法の改正法

案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（ハローワーク高知マザーズコーナー）において、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

また、高知県、高知市等を構成員とする「高知子育て女性等の就職支援協議会」を開催し、各種情報を共有するとともに、就職支援に係る具体的な連携の在り方を協議し、関係機関と連携のもと、子育て中の女性等に対する支援を実施する。

さらに、高知県との一体的実施事業において、「ハローワーク高知ジョブセンターほんまち」に設置する「高知家の女性しごと応援室相談コーナー」と連携し、女性求職者の就職促進を図る。

(3) 女性の健康課題に取り組む事業主への支援等

女性が健康で、能力を発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、月経、更年期等といった女性の健康課題への取組について、「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促す。あわせて、月経、更年期といった女性の健康課題の解決を図るために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、中小企業に対し、職場における女性の健康課題対応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支援を行う。

また、働く女性の母性健康管理措置等について、パンフレットなどを活用し、事業主への周知徹底及び妊産婦への周知並びに母性健康管理指導事項連絡カードの利用促進等を行う。

3 総合的なハラスメントの防止

＜課題＞

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、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の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメント等が社会的関心を集めている状況にある。このような状況を踏まえ、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

さらに、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む。

＜取組＞

(1) 職場におけるハラスメント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、法の履行確保を図る。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

(2) カスタマーハラスメント対策及び就職活動中の学生等に対するハラスメント対策の推進

カスタマーハラスメント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、高知県と連携し企業の取組を促す。

また、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」の周知徹底やウェブサイト「あかるい職場応援団」の企業向け研修動画及び各種ツールの活用促進を図り企業の取組を促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、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) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、高知県や労使団体等と連携して周知に取り組む。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

〈課題〉

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現するとともに多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

仕事と育児等の両立について高知県の男性の育児休業取得率は〇〇%（令和 6 年度高知県労働環境等実態調査）と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準である。（P）さらに、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）において、令和 7 年までの男性の育児休業取得率の政府目標を 30%から 50%に引き上げ、令和 12 年までの同目標を 85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。また、「共働き・子育て」推進のこうち共同宣言（令和 6 年 9

月2日宣言)により、すべての人が希望に応じて家庭でも仕事でも活躍できる高知を目指している状況である。

令和7年4月から段階的に施行される、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成30年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)及び次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。)の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

また、各企業において、多様な正社員(短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員)制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じるとともに、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

〈取組〉

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正について、労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

あわせて、労働者の権利侵害が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。

② 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支援

「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」、「育児目的休暇」等の男性の育児に資する制度や3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置等について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「共働き・共育て推進事業(イクメンプロジェクト)(仮称)」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用促進、並びに「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知と併せて、

- ・男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を実施した事業主
- ・育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組を実施した事業主
- ・育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施した事業主
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児を両立しやす

い職場環境の整備を図る。

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

令和6年6月に成立した雇用保険法（昭和49年法律第116号）の改正によって、令和7年4月から、両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」が施行される。

円滑な施行に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組む。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図る。

また、地域包括支援センター等とも連携して、労働者向けのリーフレット「介護のための制度ってどんなあるがー？」により介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代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、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の認定基準が新しく見直されることから、新しい基準等について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

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」の取得を支援するため、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやす

い休暇制度等環境整備推進事業の「両立支援担当者等向け研修会」の活用を勧奨する。

また、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等を活用し、性と健康の相談センターとも連携しつつ、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う。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

② 適正な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたところであることも踏まえ、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うなど、丁寧な対応を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、時間外労働の削減等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

④ 年次有給休暇の取得促進及び選択的週休3日制を含めた多様な働き方の環境整備

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）に集中的な広報を行う。

また、地域のイベントや学校休業日の分散化（キッズウィーク）に合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

⑤ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）については、中小企業・小規模事業者における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境等の改善に向けて、地域の政労使の代表者や高知県の協力を得て、それぞれの会議体を適切な時期に開催し、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努める。

なお、賃金引上げを議題とする会議については、機運の醸成の観点から、地域における賃金引上げに向けた取組に係る意義や重要性、実態（業種別を含む）のほか、隘路等の課題（価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保や人材確保等）及び課題解消のための方策等について、構成員等で認識を共有した上で活発な意見交換を行うよう工夫する。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

＜課題＞

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、高知労働局、各監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行っていることが必要である。

また、令和6年度から、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた医師、建設事業、自動者運転の業務等（以下「令和6年度適用開始業務等」という。）に対しても上限規制が適用され、改正後の「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。以下「改善基準告示」という。）が施行されているが、令和6年度適用開始業務等の中には、取引慣行など個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られることから、引き続き、事業者、労働者、県民等に対する上限規制や改善基準告示等の周知・広報等を強力に推進し、丁寧な相談・支援を行っていく必要がある。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、高知労働局第 14 次労働災害防止計画（以下「14 次防」という。）の目標達成に向け、同計画で定められている事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等の重点事項について、取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

＜取組＞

（１）長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、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及び、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する監督指導を引き続き実施する。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施するとともに、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を引き続き実施する。

さらに、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和 6 年 8 月 2 日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和 6 年 8 月 2 日付基発 0802 第 3 号）により、労働行政機関等における取組とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「高知働き方改革推進支援センター」（P）によるワンストップ相談窓口において実施する窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援に連携して取り組む。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働

き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

監督署に編成している「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知はもとより、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 新たに時間外労働の上限規制の適用が開始された業務等への支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、短い工期の設定や荷物の積み降ろしの際の長時間の待機等の取引慣行の見直しが必要であり、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であることから、引き続き、時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との業務の移管や分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、高知県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応への助言を引き続き行う。

これらの業種ごとの取組とともに、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や高知働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づき、関係機関と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

特に、相談・投書等のほか、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報等の各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して—監督指導を実施するとともに、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知を徹底する。

また、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、大学生等に対しても周知を行う。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制について、引き続き令和6年4月に施行された改正省令等の周知を行うとともに、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を実施する。

③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項については、令和6年4月から就業場所・業務の変更の範囲等を追加する省令改正が施行されており、引き続き、改正内容について、事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明会を活用して制度周知を行う。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、法違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な法違反が認められた場合は、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。また、四国運輸局高知運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運

用するとともに、同機関との合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関と連携し、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

⑤ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

主に短時間・単発の就労を内容とする、いわゆる「スポットワーク」で勤務する労働者に係る相談が寄せられた場合には、労働基準関係法令について丁寧な説明を行うとともに、監督指導において「スポットワーク」で勤務する労働者に係る法違反が認められた場合には、必要な指導を行う。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧かつ具体的に対応する。特に、中小企業の事業場への監督指導に当たっては、事業場における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態その他の事情を十分に把握し、その事情を踏まえて丁寧に対応する。

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、本省及び高知県社会保険労務士会とも連携

し、所要の措置を講ずる。

⑨ 家事使用人への対応

家事使用人は、労働契約法が適用される一方で、労働基準法の適用除外となっているところ、家事使用人の働きやすい環境の整備のため、家事使用人等から労働契約や就業環境等に関する相談等があった際には、「家事使用人の雇用ガイドライン」を周知するなど、適切に対応する。また、家事使用人に係る労災保険の特別加入を促進するため、家政婦（夫）紹介所等から特別加入に係る相談等があった際には、「労災保険特別加入ガイド」を周知する。

（３）労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

さらに、発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることへの理解を促す。

加えて、事業者の死傷病報告書提出に係る負担の軽減、労働災害情報の分析の充実等の観点から、令和７年１月から労働者死傷病報告等の電子申請が義務化された。当面の間、電子申請が困難な場合は、書面による報告も認められるが、事業者が電子申請に円滑に移行できるよう、各種説明会等を通じ厚生労働省ホームページに掲載されている説明資料や動画等を活用し、懇切丁寧な説明を行う。

② 労働者（中高年齢の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、県内のリーディングカンパニー等を構成員とする SAFE 協議会の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。なお、エイジフレンドリー補助金については、令和 7 年度は、新たなコースの新設を予定している。

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施や外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等の活用を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を推進する。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働安全衛生法第 22 条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることが事業者には義務付けられる改正省令が令和 5 年 4 月 1 日から施行されているため、引き続き、事業場に対して周知及び指導を図るとともに、令和 7 年 4 月からは安衛法第 20 条、第 21 条及び第 25 条に基づく立ち入り禁止や退避等の措置が労働者以外の作業員にも拡大されるため、労働者以外の作業員を受け入れる事業場に対する周知及び指導の徹底を図る。あわせて、令和 6 年 5 月 28 日に策定された、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行うなど、引き続き、建設工事における労働災害防止対策の促進を図る。

製造業については、はさまれ・巻き込まれ等による機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」、作業計

画の策定や作業指揮者の配置など車両系木材伐出機械等を使用した作業における安全対策の周知徹底等を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生法施行規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。また、荷主等も含め、「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」の周知を行い取組の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行うとともに、労働者及び労災保険特別加入者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談対応等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

イ 産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、高知産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構による、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行う。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、治療と仕事の両立支援カードを含めた「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行うとともに、「高知県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、県内の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、高知県地域両立支援推進チー

ム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講勧奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知・指導等の健康障害対策の推進

ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図る。また、化学物質管理者の選任をはじめ、SDS(Safety Data Sheet(安全データシート))等による危険性有害性情報の的確な通知、SDS等に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果等に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触の防止のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。また、第三次産業や中小規模事業場に対しては業種別マニュアルの周知・活用を図る。

化学物質によるばく露の防止には、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が必要であり、労働者の呼吸域の化学物質の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

イ 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図る。(建築物、船舶(鋼製のものに限る))については令和5年10月施行、工作物については令和8年1月施行)。石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

ウ 熱中症予防対策の推進

近年、夏の暑さを背景に屋外作業を中心に熱中症による重篤な労働災害が多発しているところであり、現在の「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」(令和3年4月20日付け基発0420第3号)の別紙「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知や令和7年「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の展

開といった取組に加え、今夏に向けて、労働安全衛生法施行規則を改正し、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付ける予定であることから、改正内容の周知及び指導の徹底を図る。

⑧ 今後の安全衛生対策について

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進等、高齢者の労働災害防止の推進、治療と仕事の両立支援対策の推進等に係る労働安全衛生法等の改正法案等が成立した場合には、円滑な施行に向けて、改正内容について十分な周知に取り組む。

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

6 フリーランス等の就業環境の整備

〈課題〉

フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、令和6年11月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の履行確保を図る必要がある。

また、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

〈取組〉

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

フリーランス（フリーランス・事業者間取引適正化等法上の特定受託事業者）から本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、本法の着実な履行確保を図る。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった

際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、全国の監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、特段の事情がない限り、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行う。

また、被用者保険の更なる適用促進を図るため、監督署において労働基準法上の労働者と判断した事案については、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険適用徴収部門への情報提供を徹底する。

（２） 労災保険特別加入制度のフリーランスへの対象拡大

労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業（それまで対象となっていた特定フリーランス事業を除く。以下同じ。）を追加する改正省令等が令和6年11月に施行された。今まで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、新たに特定フリーランス事業に係る特別加入団体として承認を受けようとしている団体や、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、引き続き丁寧な説明等適切な対応を行う。

参 考 資 料

あなたの働き方をチェックしてみましょう

～その働き方、「労働者」ではないですか？～

※ 「フリーランス」とは、業務委託(請負契約または委任契約・準委任契約)により、仕事の依頼を受けた個人(法人化した者も含む)のことをいいます。

働き方が多様化する一方で、フリーランスとして働く方の中には、実態として労働基準法上の「労働者」に該当する働き方をしているにもかかわらず、名目上は自営業者として扱われ、労働基準法等に基づく保護が受けられていないといった問題が指摘されています。

「労働者」に該当するかどうかの基準は以下のとおりです。

「働き方の自己診断チェックリスト」(裏面参照)を活用しながら、ご自身の働き方をチェックしてみましょう。

労働者とは

労働基準法では、「労働者」を「事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」(第9条)と規定しています。

実務上、「労働者」に当たるかどうかは、以下の2つの基準(使用従属性)で判断されます。

- ① 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- ② 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

具体的には、「労働者性の判断基準」に基づき、実態をもとに総合的に判断されます。

労働者性の判断基準

1. 「使用従属性」に関する判断基準

(1) 「指揮監督下の労働」であること

- ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- イ 業務遂行上の指揮監督の有無
- ウ 拘束性の有無
- エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

(2) 「報酬の労務対償性」があること

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

- (1) 事業者性の有無
- (2) 専属性の程度
- (3) その他

働き方の自己診断チェックリスト(フリーランス向け)

現在のあなたの働き方について、該当する項目にチェック☑を入れてください。
不明の場合は、空欄のままで結構です。

チェックポイント1 依頼に対する諾否		
委託事業者から仕事を頼まれたら、断る自由はありますか		A 自分に断る自由がある
		B 自分に断る自由はない
チェックポイント2 指揮監督		
日々の仕事の内容や方法はどのように決めていますか		A 毎日の仕事量や配分、進め方は、基本的に自分の裁量で決定する
		B 毎日、委託事業者から仕事量や配分、進め方の具体的な指示を受けて働く
チェックポイント3 拘束性		
委託事業者から仕事の就業場所や就業時間(始業・終業)を決められていますか		A 基本的には自分で決められる
		B 委託事業者から具体的に決められている
チェックポイント4 代替性		
あなたの都合が悪くなった場合、頼まれた仕事を代わりの人に行わせることはできますか		A 代役を立てることも認められている
		B 代役を立てることは認められていない
チェックポイント5 報酬の労務対償性		
あなたの報酬はどのように決められていますか		A 受注した仕事の出来高見合い
		B 日や時間あたりいくらで決まっている
チェックポイント6 資機材等の負担		
仕事で使う材料又は機械・器具等は誰が用意していますか		A 自分で用意している
		B 委託事業者が用意している
チェックポイント7 報酬の額		
同種の仕事に従事する正規従業員と比較した場合、報酬の額はどうか		A 正規従業員よりも高額である
		B 正規従業員と同程度か、経費負担を引くと同程度よりも低くなる
チェックポイント8 専属性		
他の仕事に従事することは可能ですか		A 自由に他の委託事業者の仕事に従事できる
		B 実質的に他の委託事業者の仕事を制限され、特定の委託事業者の仕事だけに長期にわたって従事している

チェックリストのAに該当する場合、労働者性を**否定**する方向に働く事情となる

チェックリストのBに該当する場合、労働者性を**肯定**する方向に働く事情となる

フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

2

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

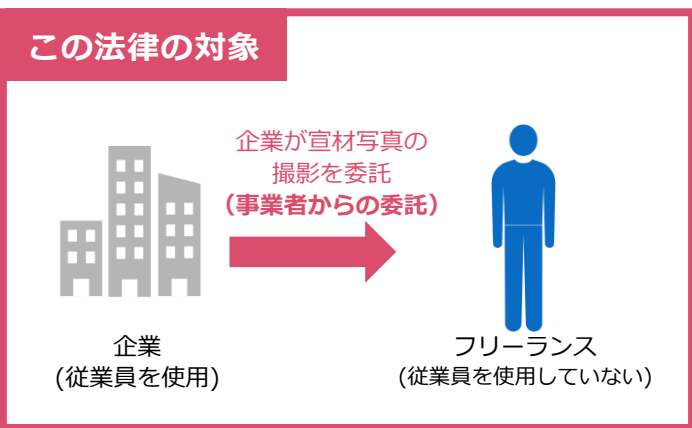
法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

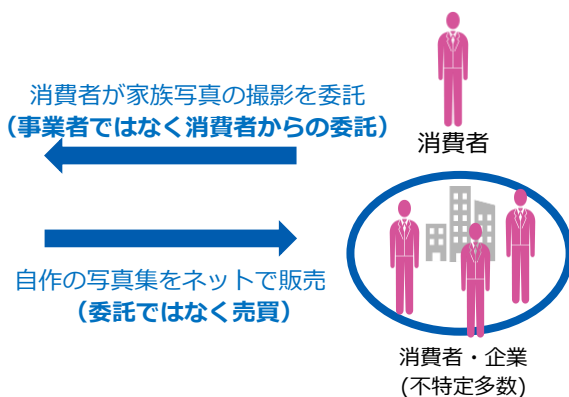
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合がありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



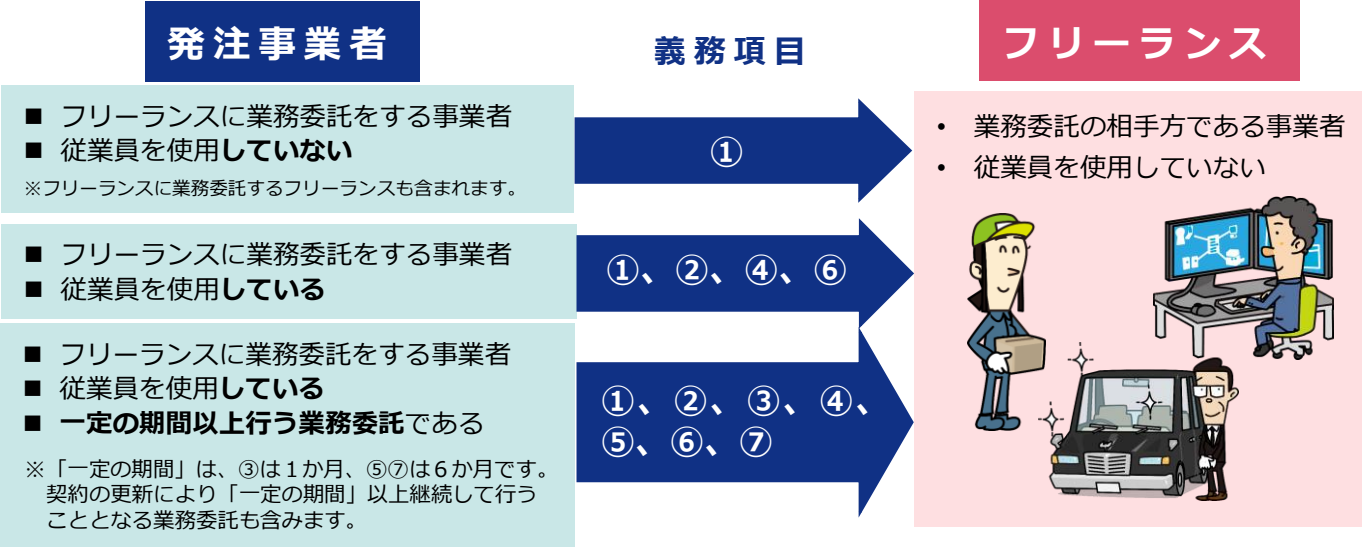
この法律の対象外



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

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



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領／役務提供を受ける日」「給付を受領／役務提供を受ける場所」「（検査を行う場合）検査完了日」「（現金以外の方法で支払う場合）報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったとき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

男女間賃金差異分析ツールを公開しました!

～男女間賃金差異の要因を分析し、女性の活躍推進に取り組みましょう～

「男女間賃金差異分析ツール」

- 「男女間賃金差異分析ツール」では、自社の男女間賃金差異をはじめとする**労務管理の基本データ**を同業種・同従業員規模の**企業平均のデータ**と比較することで**自社の女性活躍に関する強みや課題を明らかに**することができます。
- また、活用パンフレットにおいて、「男女間の賃金差異」が生じる要因・課題に応じた雇用管理の見直しに係るアドバイスを掲載しています。こちらもぜひご参照ください。
- 男女間賃金差異には、管理職に占める女性比率が低いこと、女性の継続就業に課題があること等の様々な事情が反映されるため、女性の活躍推進に取り組むにあたって、特に女性の登用や就業継続の進捗を測る観点から有効な指標となります。ぜひ「男女間賃金差異分析ツール」を活用して女性活躍の推進を図りましょう!

男女間賃金差異分析ツール画面イメージ

男女間賃金差異分析ツール 分析結果

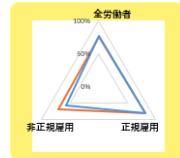
1.男女間賃金差異

(貴社の情報) ※貴社の賃金=最月の固定給与+固定手当 ※参考値 (参考値)

全労働者	正規雇用労働者	全労働者	正規雇用労働者
75.1%	82.5%	76.1%	82.8%
	非正規雇用労働者		非正規雇用労働者
	70.3%		57.2%

■ 貴社 ■ 参考値

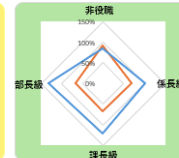
雇用形態別



役職別 ※正規雇用労働者のみ



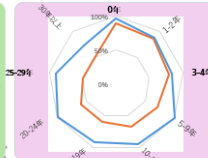
役職別 ※正規雇用労働者のみ



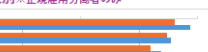
役職別 ※正規雇用労働者のみ



勤続年数階級別 ※正規雇用労働者のみ



勤続年数階級別 ※正規雇用労働者のみ



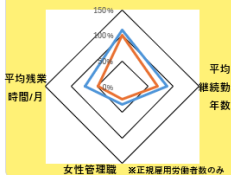
2.男女間賃金差異が生じる要因

※男性に対する女性の割合(%) = 女性値 ÷ 男性値

雇用形態	貴社と参考値の比較		貴社の女性割合 (%)	参考値の女性割合 (%)
	貴社の女性 (採用者数・管理職数は参考値なし)	貴社の男性 (採用者数・管理職数は参考値なし)		
直近1年間の採用者数	1人	1人	100.0%	110.3%
平均勤続年数	12.2年(9.9年)	17.8年(11.4年)	68.7%	86.8%
管理職数	1人	4人	25.0%	34.3%
一月当たりの平均残業時間	21.3時間(9.7時間)	45.0時間(13.4時間)	47.2%	36.4%
	25.5時間(2.8時間)	45.0時間(7.7時間)	56.7%	72.4%

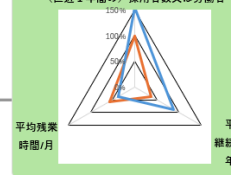
正規雇用労働者

(直近1年間の)採用者数又は労働者



非正規雇用労働者

(直近1年間の)採用者数又は労働者



ツールで分析した課題や、課題に基づく目標や施策は女性活躍推進法(※)で定める一般事業主行動計画の策定にも活かすことができます。

女性活躍推進法のポイント

- 常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主は自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、行動計画の策定、社内周知、公表が義務となっています。
- 詳細は「女性活躍推進法特集ページ」(厚生労働省ホームページ)(裏面ご案内あり)をご覧ください。



「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」

- ・「男女間賃金差異分析ツール」より踏み込んで詳細に男女間賃金差異の要因分析をしたい場合は「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」をご活用ください。
- ・本ガイドラインパンフレットには、男女間賃金差異の現状や女性活躍に関する各種支援ツールの紹介、男女を問わず社員の活躍を促進するための「賃金・雇用管理に関する実態調査票」等がついており、配属先、育成、能力開発、キャリア形成、人事評価など様々な指標から要因が分析できます。

1 男女間賃金差異解消のための取組

—— 男女間賃金差異の「今」 ——

男女間賃金差異は依然として大きい状況です！

男女間賃金差異とは？

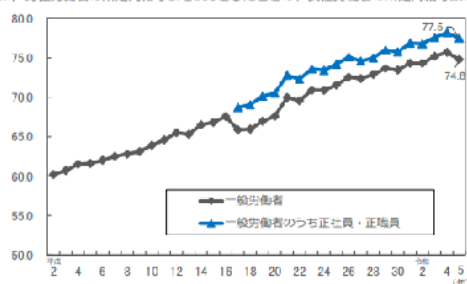
女性活躍推進法では、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示した「男女の賃金の差異」の公表を求めています。

一般労働者（※）の男性の平均賃金水準を100としたときに、一般労働者の女性の平均賃金水準は、令和5年で74.8と約7割でした。長期的には緩小傾向にあるものの、先進諸外国と比較すると、その差異は依然として大きくなっています（図1）。

（※）一般労働者とは、常用労働者のうち短時間労働者を除いた労働者をいふ。

図1 男女間賃金差異（※）の推移

（※）男性労働者の所定内給与額を100としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



入手・ご利用方法

- 「男女間賃金差異分析ツール」
 - 「男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）」
- は「女性活躍推進法特集ページ」（厚生労働省ホームページ）からダウンロードしてご利用ください。

事業主の皆さま・企業で働く皆さまへ

男女間の賃金格差解消のためのガイドライン

Contents

	Page
はじめに	1
1. 男女間賃金差異の現状と推移	2
2. 男女間賃金差異が生じている原因	4
3. 女性活躍推進法に基づき事業主が行うべき取組について	7
4. 男女間賃金格差解消のための取組	9
5. 男女間賃金格差解消に向けた労働者の取組支援の ためのガイドライン（全文）	16
（付属資料）男女間格差の「見える化」推進支援ツール	24

男女を問わず社員の活躍を促進するための 賃金・雇用管理に関する実態調査票

趣旨・目的

- 男女を問わず社員の活躍を促進する賃金・雇用管理の実現のためには、制度面の整備にとどまらず、その運用や実施過程においてその趣旨が活かされ、実践されていることが重要です。
- この調査票では、制度ではなく実践面に焦点をあてて、実践から生じる様々な結果指標（アウトカム指標）を総合的に整理しています。
- これらの指標を分析、検証することを通じて、企業における賃金管理や採用、配置、処遇などの雇用管理が、男女を問わず社員の活躍を促進するものになっているかについて判断・評価をし、次のステップに向けた取組につなげていくことが望まれます。

※以下に示した指標は男女を問わず社員の活躍を促進する観点から把握することが望ましい指標です。把握の難しい指標もあるかと思いますが、できる限り把握するよう努めてください。

I. 採用に関する指標

I-1. 本年度新規卒者の採用実績

指標 I-1-1 コース別の採用実績（コース別採用がない場合は、「総合職」欄に記入）

I-1-① 大卒「総合職」採用における女性の占める割合

【指標】 4 年制大学／大学院新規卒者の「総合職」採用実績において、	
$\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$	%
※事務系、技術系などに分けて算出されてもよい。	

I-1-② 「一般職」採用における女性の占める割合

【指標】 4 年制大学／大学院新規卒者の「一般職」採用実績において、	
$\frac{\text{〔女性の採用数〕}}{\text{〔男女計の採用数〕}} \times 100$	%

① 女性活躍推進法特集ページ（厚生労働省ホームページ）はこちら（→）

② 女性活躍推進法に関する詳しい情報は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ（→）

③ 男女間賃金差異分析ツール・男女間の賃金格差解消のためのガイドライン（パンフレット）
についてのお問い合わせ先

厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課 TEL：03-5253-1111（代表）

①

②



過労死等を防止する ための対策BOOK

しごとにより、 いのち。

すべての人が健康で、毎日イキイキと働き続けられる社会へ。

みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等 防止対策推進 シンポジウム

高知
会場

過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の
尊い命が失われ、また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等防止対策推進法施行から10年、改めて
過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加
無料
事前申込

日時

2024年11月11日(月)
13:30~15:40 (受付13:00~)

会場

ちよテラホール
(高知市知寄町2丁目1-37 ちより街テラス3F)

基調講演

産業医から見る
過労自殺企業の内側



大室産業医事務所 代表

大室 正志 氏



主催：厚生労働省

後援：高知県

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

二次元バーコードを
読み込んで下さい。

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



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



高知労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

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

時間給	≥	最低賃金額（時間額）
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額（時間額）
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額（時間額）
円		時間		円		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）②1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精進手当、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



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

審査

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

審査

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。

(R6.9)

企業内での社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください。

「人への投資促進コース」の助成メニュー（令和4～8年度期間限定助成）

サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。

IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT
未経験者
OK!

デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。

自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

自発的職業能力開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。

長期教育訓練休暇等制度

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

- ・「人への投資促進コース」の他にも、事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練に対して助成する「事業展開等リスクリリング支援コース」などの助成メニューをご用意しています。
- ・すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



活用例は裏面へ

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



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL060402高知0405

「人への投資促進コース」の高知県での活用例

サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

課題

事業主

様々なコンテンツの中から、従業員1人ひとりに合った訓練を行い、**知識を深めてほしい！**

高知県での計画届提出が
一番多くなっています！

訓練

- 訓練コース ビジネス・デジタル能力向上
研修受け放題講座（90名）

- 訓練内容
新入社員から管理職までの幅広い層に
対応したビジネススキル・IT活用能力向
上のためのeラーニング訓練。

訓練経費 : **3,168,000円**
(1人あたり35,200円×受講人数90名)

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成 : **60%**
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成 : **1,900,800円**
- 成果
1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、個々の従業員にあった訓練を探す手間も省ける上に、複数の訓練を契約するよりも、安価な費用で抑えられた。
結果的に**企業全体の生産性向上に繋がった。**

高度なデジタル分野の訓練を行った場合

課題

事業主

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**

他のコースより高い
助成率・助成額で支援します！

訓練

- 訓練コース
JDLA「E資格」認定プログラム（4名）
(※eラーニングによる訓練)

- 訓練内容
「E資格」受験資格を付与するJDLA認定
プログラム

訓練経費 : **165,000円**

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成 : **75%**
賃金助成 : **1時間あたり960円**
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成 : **123,750円×4名=495,000円**
賃金助成 : **無し（※eラーニングのため）**
- 成果
資格を取得するための専門的な知識を身につけることができた。学んだことは業務の中でも活用することができ、社員が高度な資格を取得することで会社の**アピールポイントにも繋がる。**

訓練や人材開発に関する問い合わせは高知労働局職業安定部訓練課へ 088-888-6600

人材開発支援助成金の申請に関する問い合わせは高知労働局助成金センターへ 088-878-5328

事業展開等リスティング支援コースの活用例

高知県では以下のような活用例があります。

事業展開

【小売業】従業員 1 名程（中小企業）

高齢化による顧客の減少に対応するため、新たに介護のタクシーの事業を展開。従業員に「介護職員初任者研修」講座を受講させ、質の高いサービスの提供を目指します。

$$\left[\begin{array}{l} \text{経費助成} = \text{受講料等} \times 75\% \\ \text{賃金助成} = \text{訓練時間数} \times 960\text{円} \end{array} \right]$$

DX化

【製造業】従業員 30 名程（中小企業）

生産性を向上させるため、DX化による業務の自動化を図り、紙やExcelで行う業務をノーコードでデジタル化・ルール化し、作業をRPAで自動化するためのスキル取得し、DX化を加速させます。

$$\left[\begin{array}{l} \text{経費助成} = \text{受講料等} \times 75\% \\ \text{賃金助成} = \text{訓練時間数} \times 960\text{円} \end{array} \right]$$

DX化

【サービス業】従業員 500 名程（中小企業）

採用業務およびそれに伴う情報管理をデジタル化し、業務の効率化を図り、システムの活用と分析方法を学ぶことで、採用担当者が変わっても再現性の高い採用活動を行うことを目指します。

$$\left[\begin{array}{l} \text{経費助成} = \text{受講料等} \times 75\% \\ \text{賃金助成} = \text{訓練時間数} \times 960\text{円} \end{array} \right]$$

DX化

【情報通信業】従業員 40 名程（中小企業）

グループ企業全体のペーパーレス化や業務の効率化をより進めるため、IT専門サブスクリプション型研修にて、DX化に関連する講座を基礎から応用まで幅広く受講させています。

$$\left[\text{経費助成} = \text{サブスク受講料等} \times 75\% \right]$$

DX化

【医療業】従業員 150 名程（大企業）

院内サーバーのクラウド化、受付業務の自動受付機への移行等、良質な医療の提供や働き方改革を図るため、医療DXについて総合的に学べる講座をサブスクリプション型研修で受講させています。

$$\left[\text{経費助成} = \text{サブスク受講料等} \times 60\% \right]$$

DX化

【製造業】従業員 80 名程（中小企業）

労務管理や発注業務等を自動化し、事務作業を効率化するため、ITスキルアップに特化したサブスクリプション型の講座により、実践的なITスキルの習得を図ります。

$$\left[\text{経費助成} = \text{サブスク受講料等} \times 75\% \right]$$

人材開発支援助成金「事業展開等リスティング支援コース」の詳しい要件を記載したパンフレットや助成金の申請に必要な書類は、厚生労働省のホームページに掲載しています。どうぞご覧ください。

高知労働局助成金センター（088-878-5328）



「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員を正社員化しませんか？

さらに「人材開発支援助成金」の併用で金額が加算されます

■ キャリアアップ助成金の「正社員化コース」とは？

有期雇用労働者等※を正規雇用労働者に正社員化した場合に、事業主に対して助成を行う制度です。

※有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。



▲キャリアアップ助成金について

■ 助成金の金額

正社員化コースの1人当たりの助成額は以下のとおりです。

正社員化前雇用形態 企業規模	有期雇用労働者	無期雇用労働者
中小企業	80万円	40万円
大企業	60万円	30万円

※1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は20人です。

※措置によっては加算が受けられる場合があります。

■ 助成金の受給条件

助成金の受給には以下の3つの条件を満たす必要があります。



年間10万人
程度が正社員化！

① キャリアアップ計画

正規雇用労働者に転換する前日までに「キャリアアップ計画※」を作成・提出していること。

※キャリアアップ計画は、労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画です。

② 制度の規則化

正規雇用労働者に転換する制度を就業規則などに規定していること。

③ 正社員化

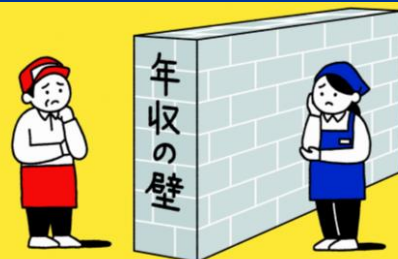
転換後6か月間の賃金を、転換前6か月間の賃金より3%以上増額させていること。

次ページからは、金額の加算措置や手続きの簡素化について

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！

年収の壁対策の取組を行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**出典：政府広報オンライン (<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html>)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる
労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(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)

◆社会保険適用促進手当

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
ない取扱いを受けられる手当(標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(2) 労働時間延長メニュー

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

※ 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、2年目に(2)の助成も受給可(併用メニュー)。
(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 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、加入する者への取組が助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、
社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで(令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください(流れは裏面ご参照)。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定(賃金テーブル等)を増額改定する場合、
キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)を併用することもできます。<例> パート従業員全員(40人)の時給を**5%UP**(例: 1,000円→**1,050円**)させる場合

- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
 - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
 - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件であ
る「賃上げの取組」に含めることはできません。

マザースコーナー

～子育てしながら働きたいあなたを応援します！！～

●働きたいけどどうしたらいいの？ ●相談したいけど、子どもがいるし…

●フランクがあるからどんな仕事出来るのかなあ… ●子育てと仕事の両立、できるかなあ、心配

ご利用案内

♥ご利用時間：8時30分～17時15分

【12時～13時、マザースコーナー（キッズスペース、求人検索機）はご利用できません。】

♥マザースコーナーは時間帯等により非常に混雑します。時間に余裕をもってご来所ください。混雑時は1階の職業相談窓口もご利用いただけます。

セミナー・求人情報等

♥月1回、書類選考、面接に向けて！etcの再就職支援セミナー、面接会の実施

♥毎週月曜日、「土日祝休日の求人情報誌」発行

♥「マザースコーナーだより」毎月1回発行

♥保育施設・子育て支援情報提供

ご利用にあたっての留意点

♥当コーナーでのご相談以外で「お子様」のみのお預かりは原則行っておりません。

♥病児・病後児のお子様を連れての利用はご遠慮願います。

♥コーナー内での飲食はご遠慮願います。

キッズコーナー

♥お子様を遊ばせながら求人検索やご相談ができます！！（お子様のみのお預かりは原則行っておりません。）

♥お子様にも人気のおもちゃ多数あります。

♥授乳室・ベビーベッド・ベビーチェアもご活用ください。

ハローワーク高知2F マザースコーナー

〒781-8560 高知市大津乙 2536-6

TEL088-878-5326 土日祝・年末年始はお休み