

令和7年度 第2回

高知地方労働審議会

令和7年12月5日
高知城ホール 4階 多目的ホール

高知労働局

令和7年度第2回 高知地方労働審議会 会議次第

令和7年12月5日（金）
高知城ホール 4階 多目的ホール

- 1 開会

- 2 高知労働局長あいさつ

- 3 第13期委員の紹介、会長代理、部会委員の指名等

- 4 議事
 - (1) 令和7年度第1回家内労働部会の開催結果について
 - (2) 第1回高知地方審議会（地域雇用開発計画）の報告について
 - (3) 令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について
 - (4) 労働災害防止部会の開催結果について
 - (5) 高知労働局行政運営の進捗状況について
 - (6) その他

- 5 閉会

.....

配布資料一覧

- 資料No.1 高知地方労働審議会「組織・運営」関係資料
- 資料No.2 令和7年度第1回家内労働部会の開催結果について
- 資料No.3 令和7年度第1回高知地方労働審議会報告について
- 資料No.4 令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る報告について
- 資料No.5 労働災害防止部会の開催結果について
- 資料No.6 令和7年度高知労働局行政運営の進捗状況等について

令和7年度第2回高知地方労働審議会出席予定者名簿

(委員の記載は五十音順)

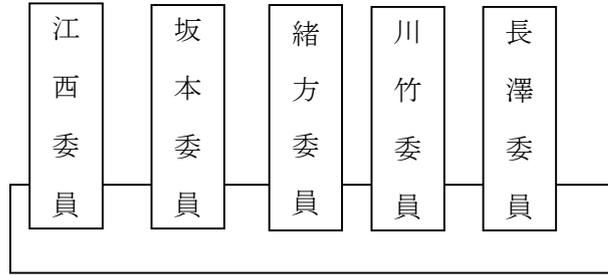
委 員	労 働 局
公益代表委員 江西 由紀	高知労働局長 菊池 宏二
公益代表委員 緒方 賢一	総務部長 伊藤 研一
公益代表委員 川竹 佳子	雇用環境・均等室長 森 郁雄
公益代表委員 坂本 真帆	労働基準部長 三上 達也
公益代表委員 長澤 紀美子	職業安定部長 吉川 武
公益代表委員 肥前 洋一 (欠席)	総務課長 津野 真
労働者代表委員 市川 稔道	労働保険徴収室長 武市 研二
労働者代表委員 川村 益代 (欠席)	監督課長 吉本 雄一 (欠席)
労働者代表委員 倉持 大樹	健康安全課長 門脇 勲
労働者代表委員 白木 政行 (欠席)	労災補償課長 黒川 真太郎
労働者代表委員 飛田 洋一	賃金室長 前田 典子
労働者代表委員 永野 真美	職業安定課長 西田 勝詞
使用者代表委員 井戸 啓彰	職業対策課長 込山 由美
使用者代表委員 沖田 良二	訓練課長 都築 美穂
使用者代表委員 梶原 絹代	需給調整事業室長 秋山 聡
使用者代表委員 西野 精晃	主任監察監督官 上久保 賢吾
使用者代表委員 西山 正晃	職業安定課長補佐 中澤 登
使用者代表委員 松木 祥子	地方障害者雇用担当官 公文 望
(18名)	雇用環境改善・均等推進監理官 杉本 哲二
	雇用環境・均等室長補佐 清岡 陽子
	雇用環境・均等室長補佐 山本 由香
	(21名)

高知地方労働審議会配席表

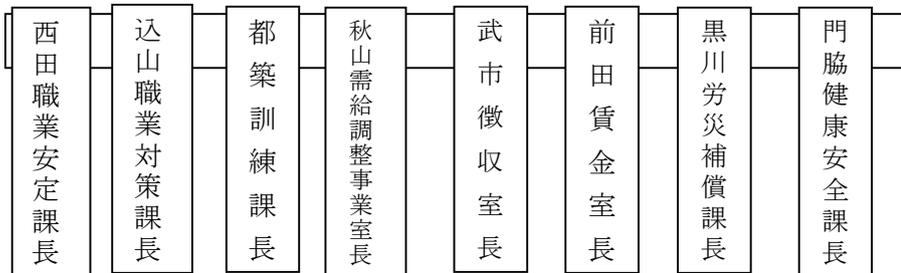
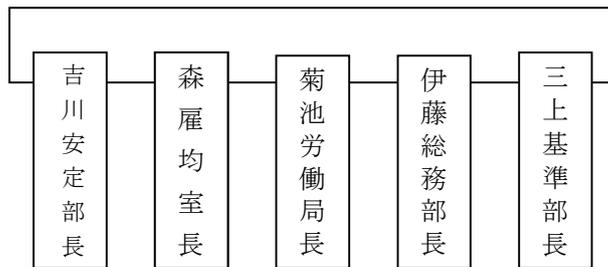
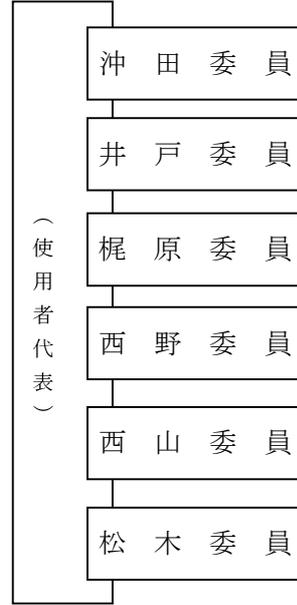
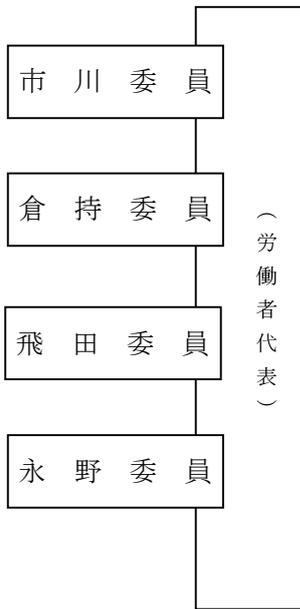
令和7年12月5日(金)

10:00~12:00

高知城ホール
(4階多目的ホール)



(公益代表)



出入口

高知地方労働審議会「組織・運営」関係資料

1	厚生労働省組織令（抄）	1
2	地方労働審議会令	2
3	高知地方労働審議会運営規程	5
4	高知地方労働審議会の公開に関する要領	8

厚生労働省組織令（抄）

平成12年政令第252号

第156条の2（地方労働審議会）

都道府県労働局に、地方労働審議会を置く。

2 地方労働審議会は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 都道府県労働局長の諮問に応じて労働基準法、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）、労働安全衛生法、作業環境測定法（昭和50年法律第28号）、賃金の支払の確保等に関する法律（昭和51年法律第34号）、職業安定法、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。第44条、第45条及び第47条の規定に限る。）、港湾労働法（昭和63年法律第40号）及び家内労働法の施行並びに公共職業安定所の業務に関する重要事項を調査審議すること。

二 前号に規定する重要事項に関し、都道府県労働局長又は関係行政機関（家内労働法の施行に関する重要事項にあたっては、都道府県労働局長）に意見を述べること。

三 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、地域雇用開発促進法及び家内労働法の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

3 厚生労働大臣が指定する都道府県労働局に置かれる地方労働審議会は、前項に定めるもののほか、関係都道府県労働局長の諮問に応じて同項第1号に掲げる重要事項のうち港湾労働法の施行に関するものであって二以上の都道府県の区域の一部をその区域とする港湾に係るものについて調査審議し、かつ、関係都道府県労働局長又は関係行政機関に意見を述べることができる。

4 前2項に定めるもののほか、地方労働審議会に関し必要な事項については、地方労働審議会令（平成13年政令第320号）の定めるところによる。

地方労働審議会令

平成13年9月27日政令第320号

(名称)

第1条

地方労働審議会（以下「審議会」という。）には、当該都道府県労働局の名を冠する。

(組織)

第2条

審議会は、委員18人で組織する。

- 2 審議会に、特別の事項を調査審議させるため必要があるときは、臨時委員を置くことができる。
- 3 審議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

(委員等の任命)

第3条

委員は、労働者（家内労働法〈昭和45年法律第60号〉第2条第2項に規定する家内労働者を含む。以下同じ。）を代表する者、使用者（同条第3項に規定する委託者を含む。以下同じ。）を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が各同数を任命する。

- 2 臨時委員は、関係労働者を代表する者、関係使用者を代表する者及び公益を代表する者のうちから、都道府県労働局長が任命する。
- 3 臨時委員のうち、関係労働者を代表する者及び関係使用者を代表する者は、各同数とする。
- 4 専門委員は、審議会の同意を得て、都道府県労働局長が任命する。

(委員の任期等)

第4条

委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。
- 4 臨時委員は、その者の任命に係る当該特別の事項に関する調査審議が終了したときは、解任されるものとする。
- 5 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 6 委員、臨時委員及び専門委員は、非常勤とする。

(会長)

第5条

審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、審議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(部会)

第6条

審議会は、その定めるところにより、部会を置くことができる。

- 2 部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名する。
- 3 前項の委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、各同数とする。
- 4 第2項の臨時委員のうち、関係労働者を代表する者及び関係使用者を代表する者は、各同数とする。
- 5 部会に部会長を置き、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうちから、当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙する。
- 6 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
- 7 部会長に事故があるときは、当該部会に属する公益を代表する委員又は臨時委員のうちから部会長があらかじめ指名する者が、その職務を代理する。
- 8 審議会は、その定めるところにより、部会（その部会長が委員であるものに限る。）の決議をもって審議会の決議とすることができる。

(最低工賃専門部会)

第7条

家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会（以下「最低工賃専門部会」という。）に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

- 2 前項の臨時委員のうち、関係労働者を代表する者及び関係使用者を代表する者は、各同数とする。
- 3 最低工賃専門部会は、その任務が終了したときは、審議会の決議により、廃止するものとする。
- 4 前条第5項から第8項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

(議事)

第8条

審議会は、委員及び議事に関係のある臨時委員の三分の二以上又は労働者関係委員（労働者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。）、使用者関係委員（使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。）及び公益関係委員（公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。）の三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 2 審議会の議事は、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 3 前2項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

第9条

審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

第10条

この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附則

この政令は、平成13年10月1日から施行する。

高知地方労働審議会運営規程

(規程の目的)

第1条 高知地方労働審議会（以下「審議会」という。）の議事運営は、厚生労働省組織令（平成12年政令第252号）第156条の2及び地方労働審議会令（平成13年政令第320号。以下「審議会令」という。）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

(会議の招集)

第2条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、高知労働局長（以下「局長」という。）の請求があったとき、会長が必要であると認めるとき又は委員の3分の1以上から請求があったときに会長が招集する。

- 2 会長は、前項の規定にかかわらず、局長から諮問を受ける場合には、委員に対しその旨を通知することにより、会議を招集せずに当該諮問に係る議事を処理することができる。
- 3 局長又は委員は、会長に会議の招集を請求するときは、付議事項及び日時を明らかにしなければならない。
- 4 会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも7日前までに付議事項、日時及び場所を委員及び局長に通知しなければならない。
- 5 会長が選任されていない場合の会議の招集及び開催については、局長が行うものとする。

(会議への出席方法及び委員の欠席)

第3条 委員は、会長が必要と認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項においても同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

- 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項（同条第3項において準用する場合を含む。）に規定する会議への出席に含めるものとする。
- 3 委員は、病気その他の理由により会議に出席することができないときは、その旨を会長に通知しなければならない。

(会議の進行等)

第4条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

- 2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。
- 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

(会議の開催)

第5条 会議は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人若しくは団体の情報の保護に支障を及ぼす恐れがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害される

恐れのある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれる恐れがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

(議事録及び議事要旨)

第6条 審議会の議事については、議事録を作成する。

2 議事録及び会議の資料は、原則として公開する。ただし、公開することにより、個人若しくは団体の情報の保護に支障を及ぼす恐れがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害される恐れのある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれる恐れがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の全部又は一部を非公開とすることができる。

3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

(議決後の取扱)

第7条 会長は、審議会が議決を行ったときは、当該議決に係る答申書、議決書又は意見書をその都度局長に送付しなければならない。

2 審議会は、厚生労働省組織令第156条第2項第2号の規定により関係行政機関に意見を述べたときは、当該意見書の写しを局長に送付しなければならない。

(部会の設置)

第8条 審議会は、審議会令第6条第1項の規定に基づき、次の部会を置くこととする。

- 一 労働災害防止部会
- 二 家内労働部会

(部会への準用)

第9条 第2条(第2項を除く)から第6条までの規定は、前条の部会及び最低工賃専門部会について準用する。この場合において、「会長」とあるのは「部会長」、また「委員」とあるのは「委員及び臨時委員」と読み替えるものとする。

(部会の議決)

第10条 部会長が委員である部会又は最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決(全会一致の場合に限る。)をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを議決したときは、この限りでない。

2 審議会は、部会長が臨時委員である最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決(全会一致の場合に限る。)をしたときは、会長がその内容を委員に通知し、了承を得ることにより、当該議決を審議会の議決とすることができる。

(臨時委員の任期)

第11条 臨時委員は、審議会令第4条第4項及び第5項に規定する場合のほか、会長の任期が終

了したときに解任されるものとする。ただし、再任を妨げない。

(最低工賃専門部会の廃止)

第11条の2

最低工賃専門部会が第10条第1項に基づく議決をした場合において、当該議決が家内労働法（昭和45年法律第60条）以下、「法」という。）第8条第1項及び第10条に規定する最低工賃の決定又は、改正若しくは廃止に関するものである場合であつて法第9条第2項の規定に基づく異議の申出がなかった場合には、当該専門部会は当該異議の申出ができることとされた日をもって廃止するものとする。

(部会及び最低工賃専門部会の議事運営)

第12条 この規程に定めるもののほか、部会及び最低工賃専門部会の議事運営に関し必要な事項は、部会長が当該部会及び最低工賃専門部会に諮って定める。

(規程の改廃)

第13条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附則

この規程は、平成13年11月27日から施行する。

この規程は、平成14年10月30日から施行する。

この規程は、平成24年11月13日から施行する。

この規定は、令和3年3月18日から施行する。

高知地方労働審議会の公開に関する要領

1 目的

この要領は、高知地方労働審議会運営規程第5条に定めた、審議会の公開に関する基準及び手続きを定め、審議会の活動を広く一般に説明することができるようにするとともに審議会の円滑な運営に資することを目的とする。

2 審議会の公開基準

審議会の会議は、次の場合を除き公開するものとする。

- (1) 公開することにより、個人又は団体の情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合。
- (2) 公開することにより、個人又は団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合。
- (3) 公開することにより、率直な意見の交換又は意志決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合。

3 公開の方法等

- (1) 審議会の公開は、会議の傍聴を希望する者に対し、当該審議会の長が会議の傍聴を認めることにより行う。
- (2) 審議会は、公開する会議において傍聴を認める定員をあらかじめ定め、当該会議の会場に傍聴席を設ける。
- (3) 審議会の長は、会議を公開するに当たっては、会議が公正かつ円滑に行われるよう会議の傍聴にかかる遵守事項を定め、当該会議の秩序維持に努める。

4 会議開催の周知

審議会は、会議を公開するに当たっては、当該会議の開催日の7日前までに、開催日時、開催場所、議題、傍聴者の定員、傍聴の手続き、その他必要な事項を記載した開催通知を局掲示板に掲示する。

5 その他

- (1) この要領に定めるもののほか、この要領の実施に関し必要な事項は別に定める。
- (2) この要領は、平成15年11月15日以降に開催される審議会から適用する。

令和7年度第2回高知地方労働審議会

令和7年度第1回家内労働部会の開催結果について

高知県の家内労働の現状

県内の「家内労働の現状」を把握するため、委託者より提出された委託状況届の集計、家内労働概況調査等を参考とした。結果は、次のとおりである。*令和6年度

1. 家内労働従事者・家内労働者

(1) 家内労働従事者は 520 人

家内労働に従事している者の総数は 520 人で、その内訳をみると、自宅等で繊維製品、紙加工品、電子部品、機械器具等の製造加工に従事している「家内労働者数」は 506 人、「補助者数」は 14 人となっている。

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

家内労働者を男女別にみると、男子が 65 人であるのに対し、女子は 441 人と圧倒的に多く、全体の 87.2%を占めている。

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

(数値は家内労働者のみで、補助者を含まない)

家内労働者を業種別にみると、

化粧用プラスチック製造等の「その他(雑貨等)」が 83 人(構成比 16.4%)

ティッシュペーパー・袋詰め等の「紙・紙加工品製造業」が 132 人(構成比 26.1%)

各種「機械器具等製造業」が 120 人(構成比 23.7%)

電子部品の加工等の「電子部品等、電気機械器具製造業」が 115 人(構成比 22.7%)

となっており、全体の 88.9%をこれらの 4 業種で占めている。

2. 委託者

委託者数は 34

家内労働者に仕事を委託する委託者数は 34 で、前年からの増減はない。

委託者数を業種別にみると、

「繊維工業」が 8(構成比 23.5%)

「紙・紙加工品製造業」が 8(構成比 23.5%)

「その他(雑貨等)」が 6(構成比 17.6%)

「電子部品等、電気機械器具製造業」が 6(構成比 17.6%)

となっており、全体の 82.3%をこれらの 4 業種で占めている。

3. 管内労働基準監督署別の家内労働に従事している者(補助者を含む)

署 別	委託者数	委託者構成比	従事者数	従事者構成比
高知労働基準監督署	15	44.1%	145 人	27.9%
須崎労働基準監督署	11	32.4%	222 人	42.7%
四万十労働基準監督署	8	23.5%	153 人	29.4%
安芸労働基準監督署	0	0.0%	0 人	0.0%
計	34	100.0%	520 人	100.0%

高知県の家内労働の現状からみた、家内労働者数・委託者数

家内労働者数の推移

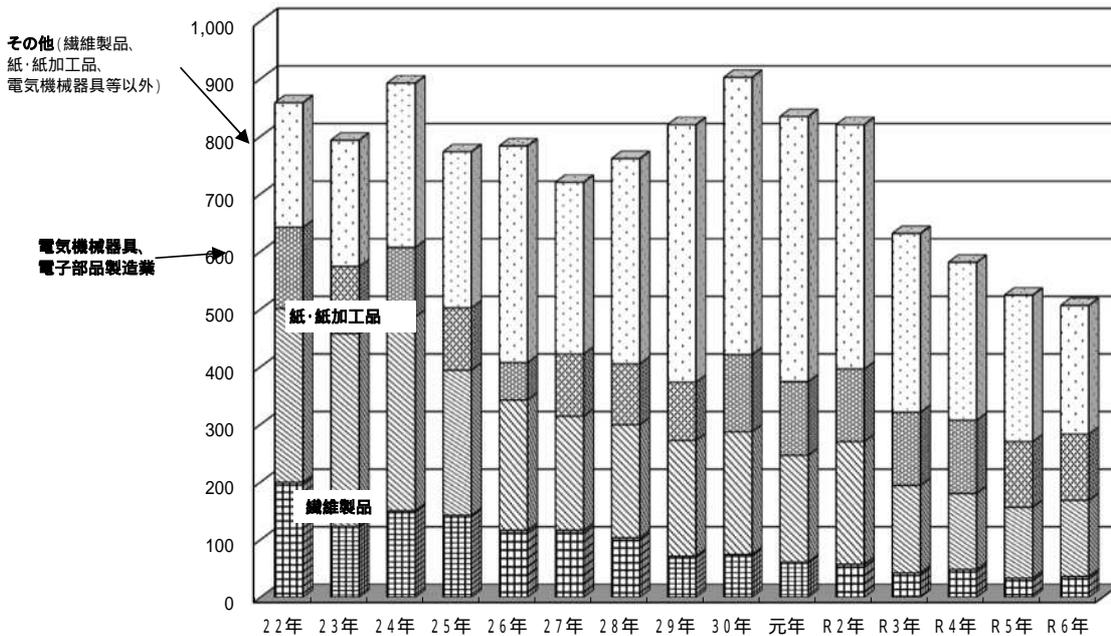
(補助者は含まない)

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

業種	年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
繊維製品		199	123	150	142	116	116	103	71	74	61	57	42	48	33	36
紙・紙加工品		302	334	336	252	226	198	196	201	213	185	213	152	132	123	132
電気機械器具・電子部品		141	117	121	108	65	108	106	101	134	128	126	127	127	114	115
その他(上記3業種以外)		216	219	285	271	376	298	356	447	481	460	424	310	274	254	223
計		858	793	892	773	783	720	761	820	902	834	820	631	581	524	506

(人)

高知県の家内労働の現状よりみた、家内労働者数の推移

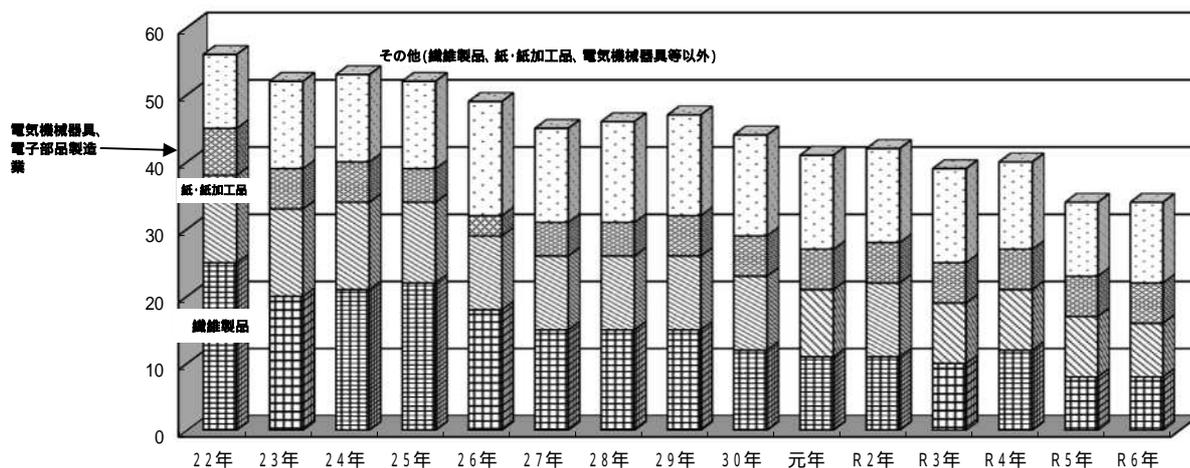


委託者数の推移

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

業種	年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年
繊維製品		25	20	21	22	18	15	15	15	12	11	11	10	12	8	8
紙・紙加工品		13	13	13	12	11	11	11	11	11	10	11	9	9	9	8
電気機械器具・電子部品		7	6	6	5	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
その他(上記3業種以外)		11	13	13	13	17	14	15	15	15	14	14	14	13	11	12
計		56	52	53	52	49	45	46	47	44	41	42	39	40	34	34

高知県の家内労働の現状よりみた、委託者数の推移



高知県繊維産業最低工賃

1 適用する家内労働者

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

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

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

産 業	品 目		工 程	金 額		
成人女子・少年・少女服製造業	ニット製品以外のもの(織物製)	ブラウス	糸くず取り	1枚につき	12円	
事務用・作業用・衛生用・スポーツ用衣服製造業(ニット製品を含む。)	ニット製品	スポーツウエア上衣(半袖を除く。)	糸くず取り	1枚につき	12円	
		スポーツウエア下衣	糸くず取り	1本につき	13円	
	ニット製品以外のもの(織物製)	野球ユニフォーム上衣	糸くず取り	1枚につき	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

高知県衛生用紙製造業最低工賃

1 適用する家内労働者

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

2 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

3 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

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

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

4 効力発生日

平成24年6月1日

令和7年度第2回高知地方労働審議会

令和7年度第1回高知地方労働審議会報告について

地域雇用開発促進法の枠組み

－ 指針の策定 － ＜厚生労働大臣＞

雇用開発促進地域 (雇用情勢が特に厳しい地域)

- 【区域】ハローワークの範囲を基本（労働市場圏を想定）
- 【雇用情勢】有効求人倍率が全国平均の3分の2（1以上の場合は1.0.67未満の場合は0.67。全国平均が0.67未満の場合は全国平均）以下、かつ、労働力人口に対する求職者割合が全国平均以上
- 【計画期間】3年以内 等

自発雇用創造地域 (雇用創造に向けた意欲が高い地域)

- 【区域】市町村単位（単独又は複数）
- 【雇用情勢】有効求人倍率が全国平均（1倍を超える場合は1.0.67未満である場合は0.67。）以下又は有効求人倍率が1未満であって人口減少率が全国平均以上
- 【協議会の設置】市町村（都道府県）、経済団体等を構成員とし、雇用機会の創出を図る分野及び方策について検討する地域雇用創造協議会を設置
- 【計画期間】3年以内 等

－ 計画策定 －

＜都道府県＞

地域雇用開発計画

- ・区域
- ・地域雇用開発の方策
- ・計画期間 等

↑
関係市町村の意見

＜市町村(+都道府県)＞

地域雇用創造計画

- ・区域
- ・地域重点分野
- ・計画期間
- ・地域雇用開発の方策 等

↑
協議会の意見

- ・関係行政機関の長に協議
- ・地方労働審議会への付議

↓
同意

↑
厚生労働大臣

- ・関係行政機関の長に協議
- ・地方労働審議会への付議

－ 国の支援措置 －

○ 地域雇用開発助成金

- ・計画区域内において事業所を設置・整備し、地域求職者を雇い入れる事業主への助成（50万円～800万円）

○ 地域雇用活性化推進事業

- ・地域雇用創造協議会から提案される事業（雇用創出、能力開発、就職促進等）の中から、雇用創造効果の高いものをコンテスト方式で選抜し、事業の実施を当該協議会に委託（最大3年度間、上限各年度4千万（2以上の市町村が共同で実施する場合には上限額を引上げ））
- 労働者の委託募集に係る特例措置

令和7年度第1回 高知地方労働審議会議事要旨

審議開始日

令和7年8月6日

議決日

令和7年8月18日

(持ち回り審議による)

議題

「高知県中部地域雇用開発計画」について

議事概要

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

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

ー公益代表委員ー

○中部地域は高知市からも近いイメージもあり、いの・土佐市などは若い世代が住居を構える話もよく耳にする。伝統的な土佐和紙産業を若い世代が発展させてくれる事に期待したい。

他県の人からの声として、高知の果物がとてもおいしいとよく聞く。園芸産地として、温暖な気候に合わせた新しい品種への取組にも期待したい。

○具体的目標として、「概ね715人の新たな雇用の創出」が挙がるが、その根拠が示されておらず、目標の妥当性が検証できない。

第4、1で具体的な取組として（1）産業基盤の整備から（4）地域資源を活かした雇用開発への取組があるが、どの項目で何人雇用創出するのか、具体的な数値として示せると説得力を増すものと思われる。また、計画策定と同時に計画の実効性を検証できるように準備しておけば、計画への信頼度も上がるしPDCAサイクルも上手く回って、次の計画等にもつながっていくのではないか。3で労働局との連携策が挙げられているが、これらは県全体の取組ではないか。中部地域独自のとまでは言わないが、地域としてどの項目を重点的に実施するのか、位は示した方が良くないか。

○雇用機会の開発を進めるにおいては、新規企業・産業の誘致は大切である。一方で、慢性的に人手不足の産業において、基本的な賃金アップをはじめ、人材育成、キャリアアップ制度の整備、ロボットやICT技術の導入による身体的負担軽減や事務負担の軽減など、働き続けることができる環境整備も大切であろう。

本地域の年齢別人口をみると、15～64歳の割合が県全体よりも少なく、65歳以上の割合が多い（令和7年7月高知県推計人口）。高齢化の進んだ本地域では、医療、福祉分野の産業別の構成比が高い。地域包括ケアシステムの構築に向けても、地域の医療、福祉を担う人材の確保が求められる。福祉分野においては、重労働、低賃金などの理由から、慢性的な人手不足と言われており、おそらく本地域も同様と考える。

助成金、補助金の拡充など、本地域で新たに雇用した人材の定着率を高める方策も並行して進めていただきたい。

○本地域において、高齢の親と就職していない子世帯が経済的・社会的に困窮する状態（いわゆる8050問題）が顕在化している。障害のある人もない人もともに働く社会を実現すべく、高齢者や障害者など多様な人材が働きやすい環境を整備する方策を進めていただきたい。

医療、福祉に次いで産業別の構成比が高い産業は農業となっている。「担い手対策として、就農しやすい環境整備などを推進する」（8頁）ことを進め、農福連携など、多様な人材が働ける雇用機会の開発を進めていただきたい。

●新たな雇用の創出（715人）については、「高知県中部地域雇用開発計画」第4の1の具体的な取り組みに関連する数値ですが、これは、県が取り組んでいる「産業振興計画」等による県全体の目標値を基に、中部地域の労働力人口により按分して算出しています。また、その実効性の検証については、産業振興計画の進捗状況の評価、検証、修正・追加などに関する検討を行う、産業団体の代表者や学識経験者等からなるフォローアップ委員会における検討結果に基づき行うこととしています。

《目標値の算出方法：下記の①②により算出》

①産業振興計画における各分野（農業、林業、水産業、商工業）の県全体の新規就業者数・雇用者数等の目標や実績（見込（非公表）含む）から、中部地域の労働力人口の割合（県全体の約18.7%）により算出した数値

②国の地域雇用開発助成金の活用による、過去数年間の雇用創出人数

〈参考〉第5期産業振興計画 ver.2（産業成長戦略）

<http://www.pref.kochi.lg.jp/doc/2025042800133/>

●中部地域は高知市から近く、周辺施設等も充実していることから、それらを

うまく活用し、各産業分野における雇用の拡大や就職支援を行っていきます。「高知県中部地域雇用開発計画」第4の3に記載の取り組みを進めていく中で、特に当地域における産業振興計画の地域アクションプランに関連する取り組みに力を入れていくこととしています。

●慢性的な人手不足への対応や多様な人材が働きやすい環境を整備する方策として県では、①業種、地域、従業員規模ごとの支援を強化し、ワークライフバランス推進企業認証制度のさらなる普及に取り組むことで、働きやすい職場の拡大を図ること、②女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる職場環境づくりを進める県内企業の支援を強化することで、人材の確保、定着に寄与することを目標とし、多様な人材が定着・活躍しやすい労働環境の整備に向けた取り組みを進めていきます。

※別紙参考資料（「高知県元気な未来創造戦略」より抜粋）参照

－労働者代表委員－

○当地域においても人口減少幅は小さくない。ぜひ地域特性に応じた雇用創出の促進策を講じることを通じて、人口減少の抑制にもつながる事を期待する。
○いの公共職業安定所管内及び須崎公共職業安定所管内の現状に鑑み、高知県中部地域雇用開発計画は妥当と判断します。

－使用者代表委員－

○地域資源を活かした雇用開発への取組

各分野で雇用創出については、全てにおいて女性活躍が期待されている。若い人がこの地域で働き、子どもを育て、住み続けて将来が見えるのか。

先ず生活の便利さコンパクトを優先し、子ども・子育て支援、教育現場支援（人材分野の事業）の開発と取組で雇用を考えていただきたいです。どこの県も同じ内容で若い人の取り合いのように感じます。

高知県中部地域は環境も良く安全であり子育てには最高であり働く人も充実できる事を一斉に掲げてほしいと考えます。

○人口減少や都心部との賃金格差など様々な要因から年々企業の採用は厳しくなっており、ハローワークだけでなく近年増加している有料の求人媒体を頼る当該地域の事業所も見受けられます。また、雇用開発の方向性を決めるのは有効求職者の状況（スキルや希望）からマッチする産業を照らし合わせ、該当する既存企業や周辺の県内企業への人材流入に力を入れて地元産業の発展や県外流出の歯止めに繋げてほしいと思います。

○当該地域の資源を活かし、農業、林業、水産業、商工業、観光における雇用

創出に資する取組の推進を期待します。

●県外からのUターン・Iターン企業を数多く呼び込み、事業者の生産性向上による賃上げ環境の促進や、非正規雇用労働者の正規化等による安定的な雇用の創出により、女性や若者の所得向上を推進し、県内就職の促進に取り組むことで、女性や若者の地域への定着を目指します。

●県では、「高知県元気な未来想像戦略」を策定し人口減少問題の克服に向け、「若者の定着・増加」「婚姻数の増加」「出生数の増加」の三つの観点から、施策を抜本強化していくこととしています。

魅力ある仕事をつくり、若者の定着につなげるためには、本県に多くの若者が戻ってくることが出来る、また県外に出て行かなくても誇りを持って働くことが出来るよう、県内にも魅力ある仕事を創出し、若者、とりわけ女性の県内就職を促進するとともに、県外からも数多くのUターン・Iターンを呼び込むための取組が必要です。このため、事業者の生産性向上による賃上げ環境の促進や、非正規雇用労働者の正規化といった安定的な雇用の創出などによって若者の所得向上を推進し、IT・コンテンツ企業をはじめとする事務系企業の誘致を更に進めることとします。加えて、県外の若者や女性向けのUターン施策を強化するとともに、就職や転職に伴う県外転出の抑制対策等により、移住・定住対策の充実を図ることで「若者の定着・増加」を目指します。

高知県中部地域雇用開発計画

高知県商工労働部雇用労働政策課
令和7年9月

はじめに

本県では、雇用対策の柱として「魅力ある仕事を創出」「新しい人の流れを創出」の2本の柱を掲げ、「将来を担う若者が、地域地域で魅力ある仕事に就き、いきいきと住み続けられる元気な高知県」の実現を目指し、経済の活性化をはじめとする基本施策と横断的施策による様々な取組を通じて雇用対策を推進している。

こうした中、令和7年4月における県内の有効求人倍率は1.12倍^{*}と1倍を超える水準で推移する一方、当地域におけるいの公共職業安定所管内では0.58倍^{*}、須崎公共職業安定所管内では0.85倍^{*}と、県全体と比較しても大きな差がある。また、当地域では、正社員の有効求人倍率が依然として低いことや、居住する地域において就職することが著しく困難な状況があるなど、雇用機会の不足は解消されておらず、雇用開発の促進策を継続して講じていく必要がある。

このため、地域雇用開発促進法に基づき、「高知県中部地域雇用開発計画」を策定し、地域雇用開発を図るための施策を関係機関と連携しながら推進していくこととする。

※県内の有効求人倍率は季調値を、当地域（いの・須崎公共職業安定所管内）の有効求人倍率は原数値を使用

第1 雇用開発促進地域の区域

当地域は、いの公共職業安定所管内及び須崎公共職業安定所管内の11市町村（2市、8町、1村）で構成されている。

管轄公共職業安定所	構成市町村
いの公共職業安定所	土佐市、いの町、日高村
須崎公共職業安定所	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

当地域は、県中部の海岸部から北部県境に至る地域である。当地域の面積^{※1}は、2,558.06k m²で県全体の36.0%、人口^{※2}は、125,052人で県全体の18.1%を占めている。

いの公共職業安定所管内の市町村は、主要な国道で接続されている。令和3年12月の国道33号高知西バイパス全線開通により、いの町市街地における交通混雑の緩和や、いの町以西の町村へのアクセス性が向上し、観光振興・地域活性化が図られている。また、いの～越知間において、救急医療や産業・観光振興を支援する一般道路としてのバイパスを整備する計画があることから、今後さらなる移動の円滑化や渋滞緩和が期待できる。

須崎公共職業安定所管内についても、四国横断自動車道が人流や物流の効率化に寄与している。

いの公共職業安定所と須崎公共職業安定所は、管内に国道33号や56号などがあり、両公共職業安定所管内における労働者等の市町村間の移動もあることから、自然的、経済的、社会的に一体の地域である。

※注1：令和7年全国都道府県市区町村別面積調（1月1日時点）

※注2：総務省「令和2年国勢調査」



第2 雇用開発促進地域における労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項

1 人口、労働人口、完全失業率の動向

当地域の人口は、平成27年から令和2年までの5年間に10,416人(△7.7%)減少しており、県全体の増減率△5.0%に比べると減少幅は大きい。

県全体で増加傾向にある65歳以上の高齢者人口については、106人減少(△0.2%)したが、高齢化率は42.0%と県平均を上回った。(表1)

労働力人口は5,972人、完全失業者数は865人減少している。また、完全失業率は平成27年の4.9%から令和2年には3.9%と1.0ポイント減少している。(表2)

表1 人口 (単位:人、%)

	総人口 ※1				高齢者人口				高齢化率 ※2	
	H27	R2	増減 (R2-H27)	増減率	H27	R2	増減 (R2-H27)	増減率	H27	R2
中部	135,468	125,052	△ 10,416	△ 7.7	52,379	52,273	△ 106	△ 0.2	38.7	42.0
県全体	728,276	691,527	△ 36,749	△ 5.0	237,012	241,787	4,775	2.0	32.8	35.6

資料:総務省「国勢調査」

※注1:総人口には、年齢「不詳」の者を含む。

※注2:高齢化率は、年齢「不詳」の者を除いて算出している。

表2 労働力人口、完全失業率 (単位:人、%、ポイント)

	労働力人口			うち、完全失業者数			完全失業率 ※		
	H27	R2	増減 (R2-H27)	H27	R2	増減 (R2-H27)	H27	R2	増減 (R2-H27)
中部	66,232	60,260	△ 5,972	3,240	2,375	△ 865	4.9	3.9	△ 1.0
県全体	340,040	321,639	△ 18,401	16,632	13,074	△ 3,558	4.9	4.1	△ 0.8

資料:総務省「国勢調査」

※完全失業率は、国勢調査結果を基に算出

2 経済活動別市町村内総生産

当地域における令和3年度の経済活動別市町村内総生産額は392,401百万円であり、県全体に占める割合は16.5%となっている。

産業別でみると、第3次産業が264,946百万円で地域の総生産額の67.5%と高い割合を占めている。(表3)

表3 経済活動別市町村内総生産

(単位:百万円、%)

	総生産額				対県全体比
	県全体		中部		
		構成比		構成比	
第一次産業	71,456	3.0	20,616	5.3	28.9
第二次産業	434,265	18.3	102,369	26.1	23.6
第三次産業	1,843,648	77.6	264,946	67.5	14.4
その他 ※注1	27,074	1.1	4,470	1.1	16.5
総計 ※注2	2,376,443	100.0	392,401	100.0	16.5

資料:高知県「令和3年度 市町村経済統計」

※注1:輸入品に課される税・関税及び(控除)総資本形成に係る消費税

※注2:各産業における「構成比」は、小数第2位を四捨五入しているため、その合計が100%にならない場合がある。

3 産業別就業者数

当地域における令和2年の産業別就業者数は57,885人で、対県全体比の18.8%となっている。

産業別の構成比は、第1次産業16.3%（県全体構成比10.5%）、第2次産業20.6%（同17.0%）、第3次産業63.1%（同72.5%）となっており、大分類別にみると、医療、福祉16.8%（同17.9%）、農業13.8%（同8.4%）、卸売業、小売業13.3%（同15.1%）、製造業10.4%（同8.2%）の順となっている。（表4）

表4 産業別就業者数

（単位：人、%）

	就業者数				対県全体比
	県全体		中部		中部
		構成比		構成比	
総数	308,565	100.0	57,885	100.0	18.8
第一次産業	31,512	10.5	9,253	16.3	29.4
農業	26,004	8.4	7,962	13.8	30.6
林業	2,391	0.8	689	1.2	28.8
漁業	3,117	1.0	602	1.0	19.3
第二次産業	50,806	17.0	11,649	20.6	22.9
鉱業、採石業、砂利採取業	343	0.1	207	0.4	60.3
建設業	25,056	8.1	5,421	9.4	21.6
製造業	25,407	8.2	6,021	10.4	23.7
第三次産業	216,760	72.5	35,693	63.1	16.5
電気・ガス・熱供給・水道業	1,407	0.5	247	0.4	17.6
情報通信業	3,581	1.2	367	0.6	10.2
運輸業、郵便業	10,989	3.6	1,962	3.4	17.9
卸売業、小売業	46,680	15.1	7,727	13.3	16.6
金融業、保険業	6,406	2.1	717	1.2	11.2
不動産業、物品賃貸業	3,979	1.3	368	0.6	9.2
学術研究、専門・技術サービス業	7,787	2.5	948	1.6	12.2
宿泊業、飲食サービス業	17,244	5.6	2,570	4.4	14.9
生活関連サービス業、娯楽業	10,088	3.3	1,550	2.7	15.4
教育、学習支援業	16,664	5.4	2,518	4.4	15.1
医療、福祉	55,153	17.9	9,739	16.8	17.7
複合サービス事業	4,853	1.6	1,243	2.1	25.6
サービス業（他に分類されないもの）	16,121	5.2	2,820	4.9	17.5
公務（他に分類されるものを除く）	15,808	5.1	2,917	5.0	18.5
分類不能の産業	9,487	3.1	1,290	2.2	13.6

資料：総務省「令和2年国勢調査」

※「第一次産業」「第二次産業」「第三次産業」それぞれの「構成比」は、「分類不能の産業」を除いて算出。
 ※各産業における「構成比」は、小数第2位を四捨五入しているため、その合計が100%にならない場合がある。

4 求人数、求職者数及び求人倍率の動向

当地域における令和6年度の一般有効求人数は23,724人、一般有効求職者数は31,431人となり、一般有効求人倍率は0.75倍であった。

労働力人口に占める直近3年間の一般有効求職者割合の月平均値は3.9%であり、全国平均の3.2%を上回った。また、令和6年度における一般有効求人倍率の月平均値が、同期間における全国の一般有効求人倍率の3分の2以下であった。(表5)

このことから、当該地域の雇用情勢は、雇用開発促進地域の要件に該当するといえる。

表5 地域要件

(単位: %、倍)

	求職者割合 (一般有効求職者数)		一般有効求人倍率		常用有効求人倍率	
	中部地域	全国	中部地域	全国	中部地域	全国
令和4年度	3.9	3.2	0.89	1.31	0.86	1.23
令和5年度	4.0	3.2	0.81	1.29	0.80	1.23
令和6年度	3.9	3.2	0.75	1.25	0.78	1.22
3年度平均	3.9	3.2	0.82	1.28	0.81	1.23

資料: 高知労働局

※地域要件(下記①及び②又は①及び③を満たすこと)

- ① 令和2年国勢調査の労働力人口に対する令和4～6年度におけるその地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者数割合の月平均が、3.2%以上
- ② 令和4～6年度 又は 令和6年度におけるその地域の一般有効求人倍率の月平均値が
令和4～6年度 … 0.85倍以下 、 令和6年度 … 0.83倍以下
- ③ 令和4～6年度 又は 令和6年度におけるその地域の常用有効求人倍率の月平均値が
令和4～6年度 … 0.82倍以下 、 令和6年度 … 0.81倍以下

第3 雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項

1 地域雇用開発の目標

当地域の厳しい雇用情勢に対処するため、高知労働局、各公共職業安定所、市町村、その他の関係団体と連携しながら、当地域の特性に応じた様々な雇用創出に係る方策を講じ、国の地域雇用開発助成金制度の活用や県の産業振興計画の実施などを通じて、計画期間内に地域で概ね715人の新たな雇用の創出を図る。

2 計画期間

本計画の計画期間は、厚生労働大臣の同意のあった日から令和10年8月末日までとする。

第4 雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項

1 新たな雇用機会の開発の促進等に関する事項

当地域の雇用開発を進めるため次の取組を行う。

(1) 産業基盤の整備

高知松山自動車道や国道439号等の道路整備に積極的に取り組み、地域間の連携を強化するとともに物流施設等とのアクセス性の向上を図る。

また、引き続き光ファイバなどの高速ブロードバンドサービスの整備促進及び光ファイバの安定的な維持を図っていく。

(2) 企業誘致の促進

土佐和紙は江戸時代から主要な特産物として改良を重ねながら伝統ある地場産業として土佐市、いの町などに産地を形成し、現在は工業用部材としての活用も盛んとなっている。

本県には紙産業をはじめ、特色のある技術を持つ製造業が多数存在し、県内各地の工業団地につながっていることから、これらの集積を活用し、さらなる付加価値を生み出すための企業誘致を推進する。

また、若者や女性からのニーズが高く、特定の場所への依存が少ない、IT・コンテンツ企業など事務系職場の誘致も推進をしていく。

企業誘致にあたっては、地域雇用開発助成金を積極的に活用するほか、経済産業省関連施策との連携を図り、効果的に推進していく。

(3) 既存の企業に対する支援

工業技術センター等の公設試験研究機関による技術支援や人材育成への支援、公益財団法人高知県産業振興センターによるものづくりの企画段階から販売促進までの一貫

サポート、企業の経営ビジョンを実現する事業戦略の策定からその実行までの支援を行うことにより、高知発の製品・技術の外商を推進する。

(4) 地域資源を活かした雇用開発への取組

高知県産業振興計画では、「地域アクションプラン」として、地域住民や事業者の方々のアイデアや取組を行動計画にまとめ、目指すべき姿の実現に向けて、官民協働で取り組んでいる。

本地域では、農林水産業、商工業、観光分野で主に以下の取組を行い、地域の雇用創出を図ることとしている。

(農業分野)

- ・温暖な気候と立地条件を活かした園芸産地の基幹品目を中心に、データ駆動型農業への転換による生産・出荷体制の強化に取り組み、生産性向上や収量増加を目指す。また、担い手対策として、就農しやすい環境整備などを推進する。
- ・中山間地域では、茶、薬用作物、栗、芋などの地域の特性を活かした農産物の生産・加工・販売の取り組みなどにより、生産者の所得向上や担い手の確保につなげる。さらに、生産者と加工事業者が連携し、6次産業化を推進することで付加価値を高め、あわせて地産外商の取り組みを進めることで、雇用の創出につなげる。
- ・畜産関係では、ブランドポークやキジの生産から加工、流通販売までの一貫体制を整備することにより、ブランド化と販売拡大を積極的に進め、雇用の創出や付加価値向上を図る。

(林業分野)

- ・仁淀川地域では、森林の集約化による施業地の確保、担い手の育成・確保、計画的な原木生産の拡大を図り、自伐型林業においては引き続き切り捨て間伐の実施により施業困難地への対応を行うとともに、地域おこし協力隊の採用により小規模林業を推進する。また、中山間地域の貴重な収入源となる特用林産物についても、安定的な需要が期待できるシキミやサカキの生産拡大、原木マイタケや菌床キクラゲなどきのこ類の生産拡大や販路拡大を進めることによって、生産者の所得向上や担い手の確保につなげる。
- ・高幡地域では、次世代に引き継ぐより良い環境づくりと経済の循環といった幅広い視点で、森林資源の活用や付加価値の創造に取り組み、町有林の伐採から再生林、再生可能エネルギーの地産地消化を図るとともに、持続可能な経営に向けて、担い手の育成や環境先進企業との協働、林業経営のイノベーションを図る取り組みを進める。

(水産分野)

- ・マダイやカンパチなど県内養殖魚や地元食材を活用した水産加工場が稼働しており、商品開発や国内外への販路開拓を進めることにより、養殖業の振興、地元産品の利用拡大及び雇用の創出を図る。
- ・加工施設の整備・拡張により生産体制を強化し、加工品のラインナップを増やすことで、販路開拓や販売拡大の取り組みを進める。また、アメゴでは養殖のデジタル

化に取り組み、生産の省力化、効率化を図るとともに商品開発や販路開拓を進める。
(商工業分野)

- ・仁淀川地域では、各市町村で策定を予定している地域商業機能維持・活性化計画等の着実な実行や、茶や野菜、地乳などの地域資源を活用した特産品や新商品の開発・販路拡大、販売の拠点となる集客施設の経営改善や道の駅への集客及び販売促進などに取り組む。
- ・地域の特産品を活用したアイス製造業の生産能力の拡大や、池川こんにゃくの生産拡大、地域資源を活用したジン・ウイスキー、クラフトビールの製造・販売促進に取り組むとともに、「土佐和紙」についても、「土佐和紙総合戦略」に基づき原料づくり、担い手づくり、商品開発やPRなどの付加価値づくりの取り組みを県・市町村・関係団体などが一体となって進める。
- ・高幡地域では、各地域の特色ある資源を活用した商品の開発や加工場の整備、販路開拓などの取り組みを一層強化する。また、各市町の道の駅を核とした外商活動を強化するとともに、中心市街地の活性化など、賑わいづくりにも取り組む。

(観光分野)

- ・仁淀川地域では、一般社団法人仁淀ブルー観光協議会を中心に市町村・関係団体などとの連携をさらに強化し、マーケットインに基づく旅行会社へのプロモーション活動やSNS等を活用した情報発信、体験メニューの開発・磨き上げ、訪日外国人旅行者の受入体制の整備等、域内への経済波及効果の拡大に向けて取り組みを進める。
- ・高幡地域では、豊かな自然、食や歴史・文化など、地域の魅力を満喫していただけるよう、情報発信や受入態勢の強化、インバウンド対応の充実などを図ることにより、高幡地域の魅力づくりを進めていく。また、一般社団法人奥四万十高知を中心に周遊ツアーの造成、旅行会社へのセールス活動などに取り組み、交流人口の拡大や滞在時間の延長、観光消費額の増加を目指す。

なお、これらの取り組みにあたっては、地域中小企業応援ファンド等、国の事業も活用しながら、効果的な事業展開を図る。

2 職業能力開発の推進に関する事項

当地域の周辺には、公共職業能力開発施設として、県立の「高知高等技術学校」のほか、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「雇用支援機構」という。）が設置する「ポリテクセンター高知」や「ポリテクカレッジ高知」がある。

これら公共職業能力開発施設の機能を、企業ニーズに応じたカリキュラムの見直しを随時行う等最大限に活用し、専門的職業能力を持った人材の育成に努める。

このほか、離転職者等に対して多様な職業訓練の機会を提供できるよう、雇用支援機構と連携しながら、OA事務や介護サービス等多様な訓練を民間教育訓練機関等に委託して実施していく。

また、委託訓練に、企業での職場実習を組み合わせた、より実践的な訓練カリキュラムを設定する等、求職者の実態に即したきめ細やかな職業訓練を実施することで早期就職を支援していく。

3 労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項

- ・ジョブカフェこうちにおいて、若年層から就職氷河期世代を含む中高年層まで、対象者の特性に応じた就職支援や職場定着支援を行うことにより、県内企業における人材の確保・育成・定着を図っていく。また、高知労働局とともに、ジョブカフェこうち及びハローワークジョブセンターほんまちを一体的に運営することにより、地域求職者の利便性向上と支援体制の強化を図る。
- ・ニートやひきこもり傾向にある若者に対して、若者サポートステーションで臨床心理士による心理相談や個々に応じた支援プログラムによる就労に向けたトレーニングなどを実施するとともに、必要に応じて訪問支援や送迎支援などのアウトリーチ型支援を実施する。
- ・高校生の就職支援については、県教委・高知労働局・県が一体となって、就職面接会等の実施によって円滑な就職活動を促進するとともに、高校生の進路実現のために必要な職業観・勤労観を身に付けさせるため、県内企業等の見学やインターンシップを推進する。
- ・新規大卒者等の人材を確保するため、県内外の大学生等に対して、県内就職に関する情報を発信するとともに、県内企業と学生が接点を持つ機会を創出することにより、大学生等の県内企業への理解を深め、県内就職の促進を図る。
- ・高齢者に対しては、高年齢者就業支援事業やシルバー人材センターの育成等により就職機会の拡大を図る。
- ・県内5カ所の保健福祉圏域に設置している「障害者就業・生活支援センター」において、障害者に対する就業及びそれに伴う生活に必要な支援を実施するとともに、障害者委託訓練等を通じて、障害者雇用の拡大を図る。
- ・県内企業の人材確保を支援するため、一般社団法人高知県 UI ターンサポートセンターと連携し、移住施策と一体となって、県内企業の人材ニーズの掘り起こしと U・I ターン人材に対する求人情報の発信を行い、マッチングを支援する。
- ・地域の担い手を確保するため、地域全体の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を創出し、マルチワーカーの派遣を行う「特定地域づくり事業協同組合」制度の活用などを進めていく。
- ・企業に対しては、誰もが働きやすく、働き続けることのできる職場環境づくりに取り組む企業等を「ワークライフバランス推進企業」として認証し、働き方改革に関して企業への働きかけと支援を強化する。また、企業の働き方改革推進の機運の醸成を図るとともに、高知県登録働き方改革コンサルタントの育成や企業に対する伴走支援の実施、補助金等により、多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりや、企業の人材確保、生産性向上を支援する。

4 各種支援措置の周知徹底に関する事項

地域雇用開発助成金をはじめとした各種支援措置の周知徹底を図るため、高知労働局、各公共職業安定所、その他の関係機関と連携しながら、ホームページ等への掲載による広報を行い、企業や求職者に対し幅広い普及啓発を行う。

5 地域雇用開発の効果的な推進に関する事項

雇用創出の取組を効果的に推進するため、高知労働局、各公共職業安定所、市町村、その他の関係機関との連携を強化し、当地域における労働力需給構造の特性に応じた、企業立地政策の充実、中小企業・地場産業の振興、観光施策の実施、地域資源の開発、人材育成・職業能力開発等を総合的に推進していく。

令和7年度第2回高知地方労働審議会

令和6年度ハローワークのマッチング機能に関する業務
の総合評価に係る結果等及び令和7年度の目標値に係る
報告について

報道関係者 各位

令和7年11月4日

【照会先】

高知労働局職業安定部職業安定課

課長 西田 勝詞

地方職業安定監察官 小松 成穂

電話 088-885-6051

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

高知労働局（局長 菊池 宏二）は、令和6年度の県下ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等についてとりまとめたので、「就職支援業務報告」により公表します。

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

◆令和6年度の高知県内各ハローワークにおける取組結果に対する総合評価◆

- | | | |
|-------------|--------------|-----------|
| ・高知公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「良好な成果」 |
| ・須崎公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「標準的な成果」 |
| ・四万十公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「良好な成果」 |
| ・安芸公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「良好な成果」 |
| ・いの公共職業安定所 | 取組結果に対する総合評価 | …「標準的な成果」 |

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

〈参考資料〉

- (1) ハローワーク総合評価について…別添1
- (2) ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成…別添2
- (3) ハローワーク総合評価の評価方法…別添3

ハローワーク高知 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

主要3指標の目標達成を最重要と考え、次の施策に重点的に取り組んだ。
雇用保険の早期再就職割合は、目標達成となったが、就職件数及び充足数については、目標を達成することができなかった（共に達成率95%）。

「求職者担当者制による重点求職者の就職促進」 目標：就職率50%以上
（重点求職者取扱要領を改正し、就職率50%以上を目指した）
実績：登録者数4,405名 就職件数2,484件 就職率56.4%

「求職者マイページ利用促進」 目標：開設率50%
（各部門毎に開設率目標を定め、所全体で開設率50%以上を目指した）
実績：3月末時点 開設率42.1%

「求人者マイページ利用促進」 目標：開設率80%
実績：年平均 開設率83.02%

「ミニ面接会の実施」 目標：開催回数154回 就職件数83名
実績：開催回数172回 就職件数77件

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

これまで実施してきた各種研修の開催や事例検討会等の取組に加え、職業相談部門の職員を中心に1on1の振り返りを実施。職員による求職者に対する職業相談や支援の内容を客観視することで、職員の気づきを促し、上司からの助言を行うことで職員の資質向上（職員の職業相談スキルの向上、上司のマネジメント能力の向上）につながった。

また、中堅・若手職員を中心に外部機関が開催する研修等に積極的に参加させるなど人材育成に取り組んだ。

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

①求人者・求職者マイページについて

求人者マイページによる求人受理割合について、前年度は目標（80%）未満であったが、6年度は積極的な利用勧奨等により受理割合83%と目標を達成した。

求職者マイページ開設率について、目標値50%に対し、3月末現在42.1%と達成できなかった。

要因として、スマートフォン等の利用に積極的でない高齢求職者の割合が高いことなどが考えられるが、若年者の利用が多い部門の目標値を高く設定するなど部門別に目標を立てることにより、年度当初は29%程度であったものが着実に増加している。

7年度以降についても求職者のニーズにあわせて積極的に利用勧奨するなど、継続して取り組むこととする。

②求人者支援について

求人担当者制実施要領を改正し、求人担当者制を実施する職員を明確化(正規職員、求人者支援員、就職支援コーディネーター)した上で進捗状況を確認した。

紹介担当者から求人担当者へ情報提供の上、求職者の辞退理由から見た求人内容のブラッシュアップを図った。

就職氷河期世代担当職員や若手職員がOJT研修の一環として、事業所訪問によりブラッシュアップ事例集を作成し、事業所訪問による求人開拓、求人条件緩和指導及び求人記載内容の充実等に活用するなど求人者サービスの充実を図った。

7年度以降についても求人者、求職者、両者のニーズを把握しながら、積極的な支援を実施する。

(3) その他の業務運営についての分析等

①業務運営においては、事業所や求職者等のニーズを的確に捉え、それらに応じたきめ細やかな支援を行う必要がある。

そのためには、更なる各部門間の連携が不可欠であり、知り得た情報（課題、成功例等）を共有するとともに、ノウハウの蓄積を図ることが重要である。

当所においては、週1～2回程度ミーティングにより情報を共有し、管理者が取組や進捗状況を管理しているが、より一層の縦横の連携や取組強化が必要である。

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

①求人者支援の充実

6年度においても求人者のフォローアップを図るため、様々な施策を実施しているが、充足数が目標未達成となるなど、7年度以降も更なる取組が必要となっている。

特に人材不足分野（医療・福祉、建設、警備、運輸等）においては、これまでも実施してきた事業所訪問等による情報収集、求職者の辞退理由からみた求人条件の緩和や魅力ある求人内容となるよう事業主に助言を行いつつ、助成金の活用を含めた雇用管理改善の取組による人材確保支援を行っていくため、職員研修を実施するなど資質向上に努める。

また、地方公共団体を含めた関係機関と連携し、雇用管理改善について働きかけを行う。

②求職者支援の充実

求職者マイページについて、これまでは若年求職者を中心に利用勧奨を実施してきたが、有効求職者の54%が55歳以上の高齢求職者である状況（7年3月末）に鑑み、今後は高齢求職者に対しても積極的に利用勧奨し、サービスの充実を図る必要がある。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等 (既 卒者含む) の正社員就 職件数	ハローワー クの職業紹 介により、 正社員に結 びついた就 職氷河期世 代の不安定 就労者・無 業者の件数	公的職業 訓練修了 3か月後 の就職件 数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率		
令和6年度目標	7,044	7,680	34%	90%	95%	2,292	454	1,035	447	627	83.4%		
令和6年度実績	6,735	7,341	35.3%	83.3%	88.7%	2,095	464	1,138	508	523	89.3%		
目標達成率	95%	95%	103%			91%	102%	109%	113%	83%	107%		

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク須崎 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所においては、(i)雇用保険受給者の早期再就職率の基礎数値である就職件数、(ii)人材不足分野の就職件数及び(iii)障害者の就職件数を増加させることにより、主要指標の就職件数の増加を図ることを最重要項目と考えて重点的に取り組んだ。

(i)雇用保険受給者の再就職支援として、再就職手当の支給予定額を個別に計算したリーフレットの手交による早期再就職意欲の喚起や、求人一覧表を求職者へ配布するとともに、認定日における全員相談を行い、個別に条件に応じた求人情報の提供に努めた。また、再就職援助計画対象者を個別支援対象者に選定するなど、きめ細やかな支援を行った。その結果、雇用保険受給者早期再就職件数は、目標231件に対して実績226件とわずかに届かなかったものの、主要指標である早期再就職割合については目標28.5%に対し32.0%となり、目標を達成することができた。

(ii)人材不足分野の求人充足は喫緊の課題と捉え、就職件数の向上が重要であるため、対象者を把握した上で重点求職者として登録し、求人情報の提供、予約相談等による支援に加え、今年度は求人揭示コーナーに人材不足分野（医療・福祉、建設、運輸等）に特化した揭示コーナーを新設した。就職件数については、目標161件に対し実績182件となり目標を達成した。

(iii)障害者の就職支援については、雇用率未達成企業を訪問し求職者情報や各種助成金制度等の情報提供等を行い雇用率達成を図るとともに、障害者の障害種別や特性等を把握し、求職条件を踏まえた上で関係機関と連携し職場実習等を行い就職に繋げた。しかしながら、就職件数は、目標48件に対して実績41件と目標達成に至らなかった。原因は、下半期に職場実習が減少したことと思われるため、関係機関との連携を密にし、職場実習を数多く実施することで就職に繋げたい。

結果、主要3指標の就職件数については、目標680件に対し実績565件となり目標を達成することができなかった。

②職員の資質向上に向けた中長期的な取組

当所においては、職員の育成を中長期的に図る観点から、PDCAサイクルの考え方を全ての職員に浸透させるべく研修を実施するとともに、月2回日報管理表を回覧し現在の状況分析、今後取り組むべき課題等の共有及び新たな取組を提案しやすい雰囲気醸成に努めた。その結果、就職件数の目標値が未達成の場合は、重点求職者の取り込みを増やしたり、達成している場合はさらに上積みを目指す取り組みが見られ、また、求人揭示方法等についての提案もあり、職員の資質向上につながった。

また、若手職員の資質向上のためキャリアコンサルティング研修への参加奨励を行い1名が2つの研修に参加した。

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

求職者マイページ開設率が低調であるため、求職者マイページの登録を奨励し、登録者にマイページを通じて定期的に求人票の送付を行うことによる情報提供に加え、令和6年12月からは紹介状のペーパーレス化を推進し、求職者マイページ開設率の向上に努めた。その結果、年度当初の求職者マイページの開設率については、集計方法を見直した令和6年6月が13.08%であったが、令和7年3月時点で23.52%となり、ほぼ右肩上がり増加させることができた。

(3) その他の業務運営についての分析等

人手不足を背景に求人数は更に伸びていくかと思われたが、海外景気の影響を受け、製造業・建設業を中心に物価高で収益が圧迫されるため求人が出せない状況が継続している。また、須崎所管内においてはインバウンドによる収益が見込めず、宿泊・飲食は低調である。この状況の中、「新規求職者数・有効求職者数」及び「新規求人数・有効求人数」がともに前年度と比較して減少傾向にあり、それに伴い就職件数は前年度と比較して1割程度落ち込んでいる。就職件数が伸びない要因として、「紹介件数」が落ち込んだままになっていたことから、重点求職者として積極的に取り込み、就職に結びつくサービスを提供するようにしたが、件数は伸びなかった。応募したいと思うような魅力的な求人を多数揃えるために、求人開拓に加えて求人条件の緩和指導や求人内容のアピールを事業所に働きかけ、求人確保と求人充足に努めていく必要がある。

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

人材不足分野の求人については、充足が喫緊の課題と捉えているため、充足重点求人として取り扱い、定期的に充足状況の確認を実施し、未充足となっている求人は、紹介担当と情報共有や連携をとりながら充足対応策を検討するよう努める。

求職者マイページの開設率が低調であったことから、求職者マイページの登録を奨励し、登録者にマイページを通じて定期的な求人票の送付を行うことによる情報提供に加え、令和6年12月からは紹介状のペーパーレス化を推進し、求職者マイページ開設率の向上に努めた結果、ほぼ右肩上がりが増加させることができたため、さらに次年度においては、ハローワーク受付票（新規求職登録の際に交付）のペーパーレス化の推進を図る等の取組を検討したい。

一方で、オンライン職業相談について、利用がないことが課題である。周知広報を行っているが、今以上に取り組むべきことを検討し、実行に移すよう努める。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	障害者の 就職件数						
令和6年度目標	680	600	28.5%	90.0%	95.0%	161	48						
令和6年度実績	565	486	32.0%	71.2%	99.1%	182	41						
目標達成率	83%	81%	112.0%			113%	85%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク四万十 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

主要3指標の目標達成を最重点課題として取り組んだ結果、就職件数は目標1,120件のところ実績1,093件で目標達成率97%、充足数は目標900件のところ実績895件で目標達成率99%、雇用保険受給者早期再就職割合は目標32.6%のところ実績32.4%で目標達成率99%となった。所重点指標を含めてピックアップすれば以下の通り。

・求人充足のための取組み（目標900件、実績895件、目標達成率99%）

受理求人すべてを回覧し、給与等の求人条件・表記の分かりやすさ・求職者にアピールできているかを中心に添削し、求人者にフィードバックしている（求人の充足を図るだけでなく、インターネット上で求人登録しても、ハローワークにおいて求人を目を通し、添削等のアドバイスを行っていることを、求人者に知っていただくことも目的である。求人者に対する提案を続けることによりハローワークに対する信頼を得ることができると考える。）。

庁舎内の掲示物・掲示方法等については、利用者視点での見やすさ、分かりやすさが必要であると判断し、検証を行った結果、庁舎内の掲示物等を整理し、求人情報だけでなく業界情報、企業情報を掲示した（企業、求職者等来所者の導線を意識した配置になっているか、目を止めている者がいるかを職員が意識し、常に改善を図るように努めている。また、人材不足分野（福祉、建設等）については、「業界を知っていただく」を目的に集中的に掲示している。）。

・人材不足分野の就職件数増加の取組み（目標253件、実績266件、目標達成率105%）

当所の求職者の60%近くを占める45歳以上の中高年齢者や希望職種の定まっていない求職者に対して、積極的な求人情報の提供や担当者制による個別支援、介護セミナーの受講勧奨や応募前職場見学の積極的な活用などを勧めた（介護セミナーの参加は常にあり、一定の効果が見込まれる。ハローワークだけでなく社会福祉協議会等の関係機関と連携も図っている。）。

介護ウイークにおける介護面接会開催のほか、ミニ面接会を複数回開催して人材不足分野への応募促進に取り組んだ（介護面接会については地域FMを活用した集中的な広報や、参加勧奨等により求職者10名の参加があり、2名が就職した。ここ数年は一桁の参加者数であったが、周知広報に力を入れた結果であると分析する。ミニ面接会はほぼ毎月開催することができたが、同じ企業が続きが多かったため、今後は参加企業の開拓がより重要と考える。）。

また、人材不足分野の企業の多くは、従業員の資格取得に対して取得費用等の補助や特別な支援制度を設けている場合がある。これらの企業から求人が提出される際に「資格取得支援求人」として表記し、また専用の「資格取得支援求人情報誌」を毎月発行し、企業の取組みを周知した（希望職種の定まっていない者や無資格者等に対し、相談窓口で説明することにより、その業務により興味を持ってもらえる感触があり、有効であると考え）。

本年度は、人手不足業界への理解促進のため「建設業セミナー」を開催した（当該セミナーについては広報等（地域FMを活用した集中的な広報等）、高等技術学校の協力もあり20名の参加となった。）。次年度以降も実施時期、対象業界等を検討し継続して実施することにより、人材不足業界への理解が深まるものと考え。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・若手職員を中心に、庁舎フロア内の掲示物・掲示方法の検証を行い、「より見やすく」「より分かりやすい」情報発信を行うように努めた（ただ漫然と掲示する状況だったが、来所者目線でフロアを観察することにより、効果的な方法を考える習慣がついたと考える。現状に満足することなく常にブラッシュアップされることを期待している。）。

・事業所訪問の際に持参する資料（リーフレット等）を統一し、訪問目的が異なっても画一的な最低限の情報提供・提案が出来るようになった（訪問職員自身が担当していない資料も配付するため、最低限の知識を有していることが必要である。ハローワーク全体の業務を知ることにより職員の意識も高まってきたと思慮する。）。

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

①求人企業向け「応募したい求人票！」（リーフレット）を配布し、自社の求人を見直していただき、求人者自ら求人内容の充実を図ることを推奨している。

・求職者の視点等を伝えることにより、求人者自らが工夫をしやすくなり、ハローワーク職員としてもアドバイスも受け入れてもらいやすくなったと感じることがあった。また、企業が自社の「良い点」に気付くきっかけともなった。

②ハローワークで発行している情報誌について、職員・相談員（他部門含む）から意見を募り、リニューアルを実施した（情報誌の表題の変更、文字の拡大、レイアウトの変更等）。（前年度より継続）

・定型での情報誌発行でなく、見る者の状況に応じた誌面とする意識を持って見直しを行っている（例えば、高齢者向け求人誌はフォントを大きく、必要以上に情報を詰め込まず簡潔な表現に変更する等、読みやすさを重視するなど）。今後もより良い誌面とする意識を継続するように指導している。

(3) その他の業務運営についての分析等

ハローワーク四万十が管轄する幡多地域においては、深刻な人口減少、高齢化が進んでおり、ハローワークを利用する方も年々減少している。そのため、仕事を探している方をハローワークに呼び込むため、「求職者開拓の取り組み」を行っている。ハローワークを利用したことの無い求職者への周知を目的とするものでは、「まだハローワークをご利用になっていない皆様へ」と題してサービスメニューやハロートレーニング（eラーニングコース）を掲載したリーフレットを管内6市町村に配布し、配架、掲示等を依頼した。さらに、地域FMによりハローワークのサービスメニュー、セミナー等を周知し、求職者の縁者を含めた広い範囲を対象者としてハローワークの利用促進を図った。

また、高校卒業後に進学・就職のため幡多地域を離れる者が多数を占めている現状を踏まえ、それらの者が将来就・転職する際に、幡多地域へのUターンを一考してもらうことを目的として、高等学校卒業予定者に対し「地元就職にハローワークを利用しませんか」（リーフレット）を配布し、ハローワークの利用を促している。

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

求職者の減少、高齢化が進んでおり、新たな層の利用者の掘り起こしが必要であるとする（本年度は、地域FMを活用しハローワークの活用について広報を実施）。

今後求職者となりえる者（子育て中の者、移住予定者、学生等）へのハローワーク利用促進のため、地元自治体、学校等との連携を行い求職者の取り込みを図る（上記（3）の「求職者開拓の取り組み」の強化）。

また、高齢者対策として高齢者向け求人（短時間軽作業等）を確保する（現状では訪問時等に企業に確認し、仕事の切り出し及び求人提出を依頼しているが、訪問数には限界があるため効果的な周知・依頼方法を検討していく。）。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果 (主なもの)

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	生涯現役 支援窓口 での65歳 以上の就 職率						
令和6年度目標	1,120	900	32.6%	90.0%	90.0%	253	83.4%						
令和6年度実績	1,093	895	32.4%	82.1%	95.6%	266	84.6%						
目標達成率	97%	99%	99%			105%	101%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワーク安芸 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

① 各指標に対する取組

当所では、主要指標である就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合の目標達成に向けて、雇用保険受給者を中心とした「求職者担当者制」により積極的にメール・電話・郵便等による求人情報提供し、窓口相談への誘導を行った。成果は項目4のとおり、就職件数、充足数はほぼ目標を達成し、雇用保険受給者早期再就職割合、人材不足分野の就職件数は目標を上回る成果を上げた。

また、充足できていない求人に対しては、求人担当と紹介担当が未充足会議を開催し、求人内容について条件緩和・内容充実等の助言・提案をするための協議を行い、事業所訪問のうえ求人票をブラッシュアップすることに努めた。特に、職員による事業所見学にに応じていただいた際は、作業現場の撮影や従業員アンケート等を実施し、求人票だけでは分からない情報が含まれた「職場見学に行ってきました！（写真付きの事業所情報）」を作成し、待合スペースに掲示した。写真を掲載することにより、職場の雰囲気や作業内容をイメージしやすいと好評なので継続していく。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、職員のスキルアップを図るため、事例検討、助成金制度、雇用保険受付時の離職理由確認などについての研修を実施した。求人受理・職業相談・助成金審査などにおいて、法律の知識が必要になることから、労働基準監督官を講師として労働基準法研修も実施した。

また、他所の好事例の中から当所に必要と思われる取り組みを職員に検討してもらい、4つの取り組みを取り入れた。各人が多くの好事例を目にすることで、様々な方法により業務改善が期待されることを理解し、自身のアイデアを提案するきっかけとなるよう取り組んでもらった。

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

求人者マイページが普及した一方で、職員が事業所と対面で接する機会が減少し、事業所のニーズなどが把握しにくくなり、ハローワークが実施する求人者サービス全般の満足度が85.4%（令和5年度）と低調となっていた。令和6年度は事業所訪問をこれまで以上に積極的に行い、事業所と顔が見える関係を構築することを念頭に情報提供・助言・提案等のサービスを行った結果、満足度を89.7%（令和6年度）まで伸ばすことができた。引き続き同様の取組を実施していく。

(3) その他の業務運営についての分析等

管内9市町村の人口減少は歯止めがきかない状況にあり、各市町村とも重要課題と捉えている。企業誘致を積極的に行っている自治体の協力要請に応じて、自治体主催の誘致検討企業に対する説明会において提供可能な情報を説明した。令和6年度は2企業に対する協力要請があったが、そのうち1企業が誘致に応じることとなり、ハローワークへ求人申込をしてもらい紹介に努めた。今後も管内市町村と連携し、人口流出対策に貢献できるよう取り組んでいく。

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

人手不足が原因で事業継続できない事業所が増えている中、ハローワークの求職登録者が減少している。人口減少も要因のひとつと考えられるが、若い世代へのハローワーク利用を積極的に呼びかけていく必要があると考えられる。
管内面積が広いハローワーク利用が難しい方や、また、育児・在職中の方に対して、オンラインによる職業相談の利用を今以上に周知する必要があると思われる。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数						
令和6年度目標	614	500	28.5%	90.0%	95.0%	162	28						
令和6年度実績	612	497	39.5%	89.7%	94.6%	188	28						
目標達成率	99%	99%	138%			116%	100%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

ハローワークいの 就職支援業務報告（令和6年度）

1. 所長による分析（業務運営の総括）

（1）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組

当所では主要指標である「就職件数」、「充足数」及び「雇用保険受給者早期再就職割合」のうち、「充足数」を最重点課題と位置付けて求人者向けサービスの強化に取り組んだ。成果は項目4のとおり、「雇用保険受給者早期再就職割合」及び「新卒者支援に係る就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数」を除き目標を上回る成果を上げた。

若者がワークライフバランスを重視する傾向にあることから、仕事とプライベートのバランスに関心があると考え、「ワークライフバランス推進の取組」について求人者への聞き取りを実施し、育児・介護休暇、残業時間の削減、休日数の増加、時短勤務、フレックスタイム、福利厚生の実施などの制度があれば求人票に記載することや、他の募集内容を参考に求人条件の緩和を促すなどの取り組みを行った。

なお、若い世代は、キャリア形成に意欲的に取り組む傾向があることから、どのようなスキルや知識を習得できるかについても聞き取りをして求人票に記載するように、令和7年度は取り組んでいく。

また、求人者に対するハローワークの協力体制について説明を行い、ミニ面接会を開催するよう勧奨することで、11回の開催に繋がった。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組

管内の事業所を見学し、求人票に記載されている以上の情報を収集することを職員研修として実施した。その情報を求人票の内容に反映したり、職業相談に活用した。

また、他の事業所の求人票の見直しにもそれらの経験を役立てるようにしている。

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

事業所から「求人募集しても応募者がいない」等の声が増えており、求人者サービスのひとつとしてハローワークでのミニ面接会開催を積極的に勧奨し、ハローワーク勧奨によるミニ面接会の実施回数を増加させた（令和5年度7回、令和6年度11回）。参加求職者を募るために窓口での案内、チラシの送付、所内掲示板およびInstagramなどで情報発信を行った。

また、ミニ面接会当日、認定日である雇用保険受給者を含む来所者への参加勧奨も積極的に行った。求人者からは「参加求職者が面接を希望しなくても、会社説明の機会が持てたことが先に繋がる」との声も聞かれた。

令和7年度も、さらにハローワーク勧奨によるミニ面接会を増やしていき、充足数の増加に向けて取り組む。

(3) その他の業務運営についての分析等

主要指標のひとつである「雇用保険受給者早期再就職割合」が目標の36.5%に届かず、36.0%に留まった。雇用保険早期再就職件数に置き換えると279人の実績であり、目標割合を達成するためには4人不足となった。雇用保険受給者も求職者担当者制の対象者として、求職者サービス（求人情報提供、職業訓練の案内、応募書類作成の助言、模擬面接など）を実施しているが、より多くの雇用保険受給者を対象者として支援する必要がある。

地方自治体による企業誘致の取組において、ハローワークとして管内労働市場の状況等を説明することで雇用創出に協力した。当所管内も人口減少が進んでいることから、今後も各市町村と連携を図りながら、就業機会を理由とした社会減の対策に貢献できるよう取り組む。

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

アンケート「ハローワークが実施する求人者サービス全般」の満足度が、前年度と比較して約10%減少（令和5年度92.0%、令和6年度82.6%）した。「求人を出しても応募がない」、「ハローワークより有料職業紹介事業者を通じての応募が多い」、「事業所のアピール方法を教えて欲しい」などのコメントが寄せられている。要因として、求人者マイページによる求人票の提出が定着していることにより、それまでと比較して事業所とのコミュニケーションの機会が減少したことが考えられる。積極的に事業所訪問を行い、情報収集することでニーズに沿った情報を提供する必要がある。求人者への様々な支援（求人票の記載内容に関する助言・提案、ミニ面接会の実施など）を行うことがハローワークの評価に繋がると思われるので、事業所訪問をできる限り実施する。

また、他所の好事例の中から当所に必要と思われる取組を職員に検討してもらい、令和7年度中に4つの取組を目標に実施していく。

2. 特記事項

特になし。

3. 総合評価 (※)

標準的な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

4. マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険 受給者 早期再就 職割合	満足度 (求人 者)	満足度 (求職 者)	人材不足 分野の就 職件数	新卒者支援 に係る就職 支援ナビ ゲーターの 支援による 新規卒業予 定者等（既 卒者含む） の正社員就 職件数						
令和6年度目標	1,740	1,200	36.5%	90.0%	95.0%	505	50						
令和6年度実績	1,766	1,245	36.0%	82.6%	86.9%	584	42						
目標達成率	101%	103%	98%			115%	84%						

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

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

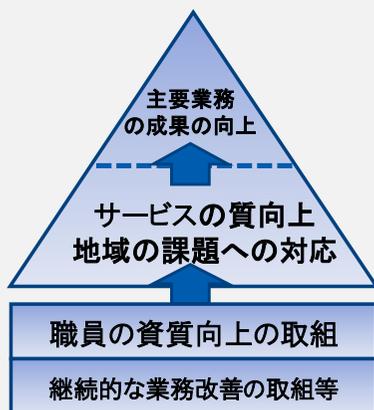
(1) ハローワーク総合評価について

別添 1

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

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

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



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

(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- ・ 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- ・ 年度終了後、業務の成果(主要指標・所重点指標)や質(補助指標)、職員の資質向上・業務改善の取組(所重点項目)の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ・ ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



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

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

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

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

次年度以降も
(1)～(3)を実施

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

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

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

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆所重点項目

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

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

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

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

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- 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
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- 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
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

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

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

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



〇〇ハローワークの
A指標のポイント

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

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

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

③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

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

④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

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

令和7年度のハローワークのマッチング機能に関する

業務の評価・改善の取組（目標）について

—高知労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）の年間目標を設定—

令和7年度のハローワークのマッチング機能の総合評価に係る数値目標（別紙1）及び事業計画（別紙2）を公表します。また、実績につきましては、翌年度、安定所ごとの総合評価の結果、マッチング業務の成果、各種取組の結果等を公表することとしています。

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

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

※令和6年度からの変更点

【所重点指標】（地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標）

- ・ 新卒者等への就職支援の質の向上を図るための指標とするため、「**就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等（既卒者含む）の正社員就職件数**」から「**新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者（既卒者含む）の正社員就職率**」に変更。
- ・ 「経済財政運営と改革の基本方針2024」にて、就職氷河期世代の就労支援は、令和7年度以降、中高年層に向けた施策を通じて効果的に支援するとされたことから、「**ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代（35歳～56歳）の不安定就労者・無業者の件数**」から「**ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数**」に変更。
- ・ フリーター等に対する就職支援の質の向上を図る指標とするため、「**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**」から「**フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率**」に変更。
- ・ 訓練修了者に対する就職支援の質の向上を図るための指標とするため、「**公的職業訓練修了3か月後の就職件数**」から「**公的職業訓練修了3か月後の就職率**」に変更。

令和7年度 ハローワークのマッチング機能の総合評価に係る数値目標

高知労働局

○ 主要指標の目標値(全所必須指標)

指標	安定所	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
就職件数(一般)(ハローワークの職業紹介により就職した件数)		10,632	6,652	615	1,100	597	1,668
充足数(一般、受地理ベース)(ハローワークの一般求人の充足数)		10,301	7,271	486	940	475	1,129
雇用保険受給者の早期再就職割合(基本手当の支給残日数を所定給付日数の3分の2以上残して早期に再就職する割合)		34.7% (高知運輸支局含む)	35.4%	30.3%	32.4%	33.5%	36.1%

○ 補助指標の目標値(全所必須指標)

指標	安定所	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
求人者満足度		81%以上	81%以上	81%以上	81%以上	81%以上	81%以上
求職者満足度		93%以上	93%以上	93%以上	93%以上	93%以上	93%以上

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

	高知労働局計	高知所 (香美出張所を含む)	須崎所	四万十所	安芸所	いの所
①生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	69.6%	69.6%	69.6%	69.6%	69.6%	69.6%
②障害者の就職件数	729	464	41	79	33	112
③新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制支援を受けた者(既卒者含む)の正社員就職率	62.2%	62.2%	62.2%	62.2%	62.2%	62.2%
④ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層(35歳~59歳)の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	845	472	95	80	30	168
⑤フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	50.8%	50.8%	50.8%	50.8%	50.8%	50.8%
⑥公的職業訓練の修了3か月後の就職率	74.2%	74.2%	74.2%	74.2%	74.2%	74.2%
⑦マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	96.9%	96.9%				
⑧人材不足分野の就職件数(全所必須指標)	3,371	2,131	185	270	191	594
⑨生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%	87.0%		87.0%		

「令7年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」に係る主な事業計画

○ 主要指標

就職件数	・ 求職者担当者制により、重点求職者を選定して能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・ 各種セミナーへの積極的な参加勧奨を行い、就職意欲の喚起を図る。
	・ ミニ面接会の実施や求人情報の提供による就職支援の活性化を図る。
	・ SNS等を活用した周知広報や、イベント等の報道発表など能動的な周知・広報を行い求職者の掘り起しを図る。
充足数	・ 事業所訪問や窓口での指導助言を行うとともに、求人開拓・求人確保を実施する。
	・ 求人担当者制により、未充足求人に対して条件緩和指導や能動的マッチングを実施する。
	・ 求人充足会議を定期的開催し、充足支援の強化を図る。
	・ ミニ面接会の実施や求人情報の提供により就職支援の活性化を図る。
雇用保険受給者の 早期再就職割合	・ 求職者担当者制により、重点求職者を選定して能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・ 各種セミナーへの積極的な参加勧奨を行い、就職意欲の喚起を図る。
	・ 認定日の全員職業相談や給付制限中の指定日の職業相談実施による早期再就職支援を実施する。
	・ 雇用保険受給者ごとの再就職手当試算プランの作成・交付により、早期再就職意欲の喚起を図る。

○ 補助指標

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

○ 所重点指標

人材不足分野の就職件数	・ 人材不足分野への就職を希望する求職者、有資格者や勤務経験者、その他人材不足分野に興味を持つ者を支援対象者として確実に取り込み、能動的な個別支援やマッチングを実施する。
	・ 人材不足分野の求人について合同面接会やセミナーを実施、積極的な広報を展開しながら、求職者の人材不足分野への誘導を図る。

令和7年度第2回高知地方労働審議会

労働災害防止部会の開催結果について

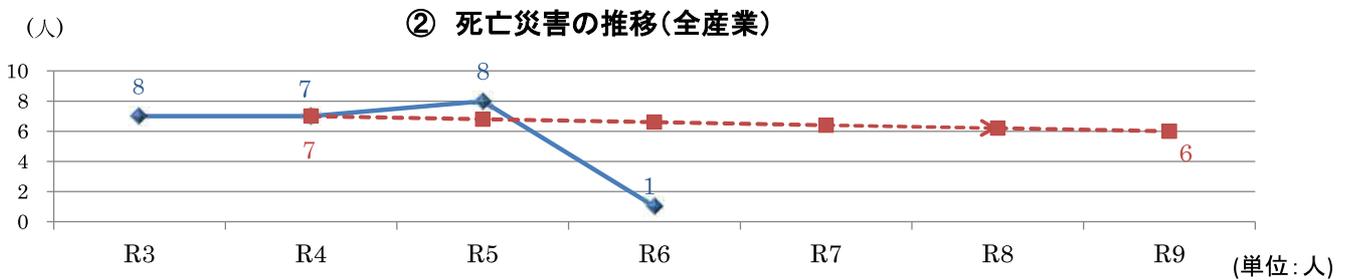
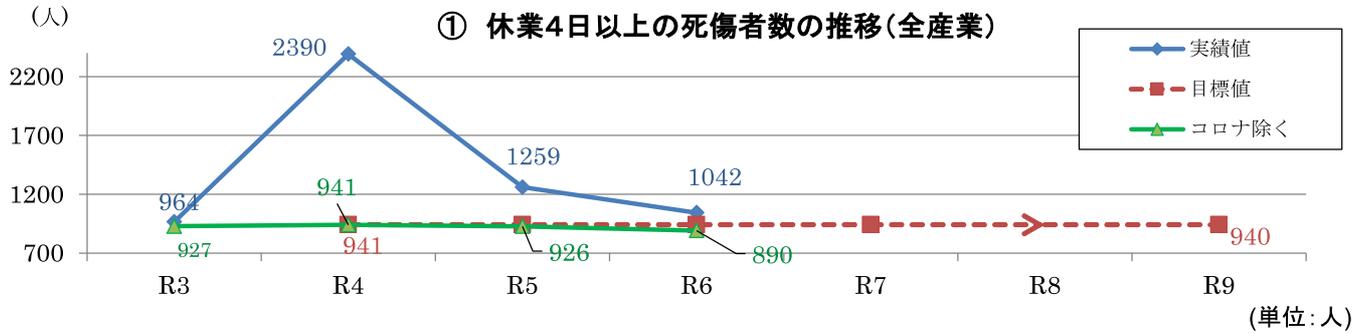
令和6年の災害発生状況(確定)

ポイント

令和6年の死傷者数は1,042人、前年比で217人の減少。(コロナ感染者が333人から152人に減少。)
 令和6年の死亡者数は1人(商業)となり、前年比で7人の減少となった。
 コロナ感染者を除いた死傷者数は890人となり、前年比で36人の減少となった。

【14次防計画目標】

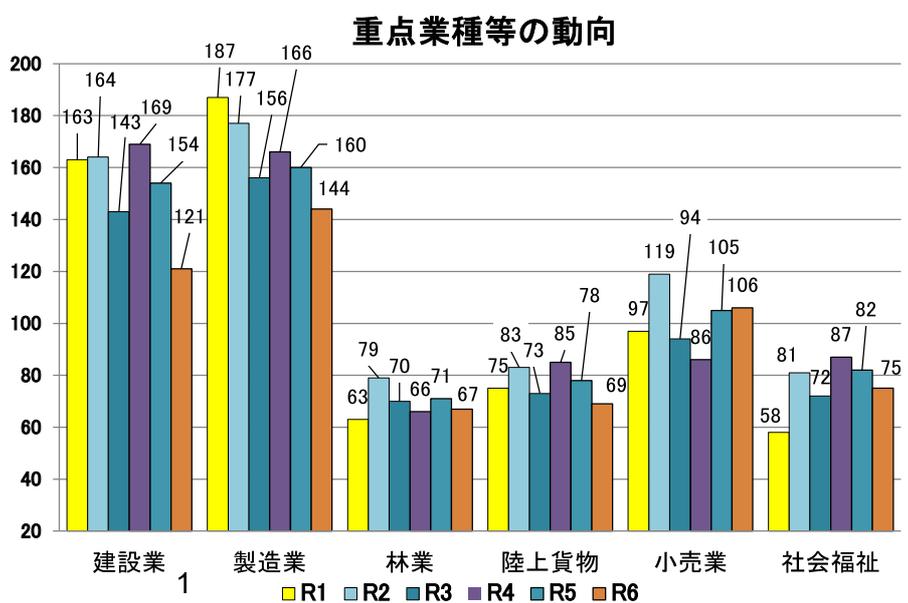
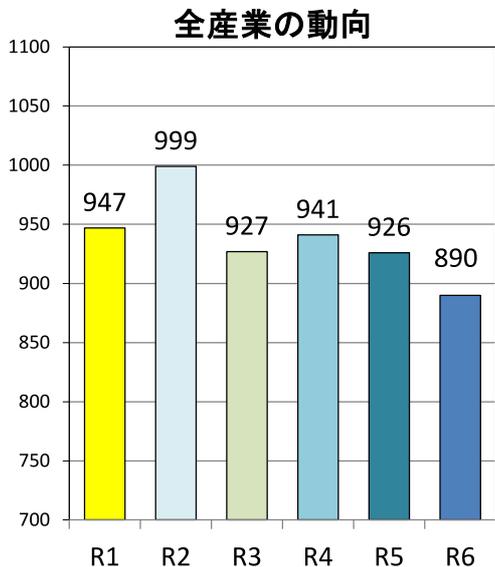
- 重点対策(9項目)に掲げるアウトプット指標を実施することにより
 - 休業4日以上¹の死傷災害を令和9年までに減少(940人以下)させる。(令和4年比)
 13次防期間中の5年間と比べ、14次防期間中の5年間で減少(4,767人以下)させる。(累計)
 - 死亡災害を令和9年までに5%以上減少(6人以下)させる。(令和4年比)
 13次防期間中の5年間と比べ、14次防期間中の5年間で5%以上減少(42人以下)させる。(累計)



令和6年の災害発生状況(重点業種等の状況(コロナ除く))

ポイント

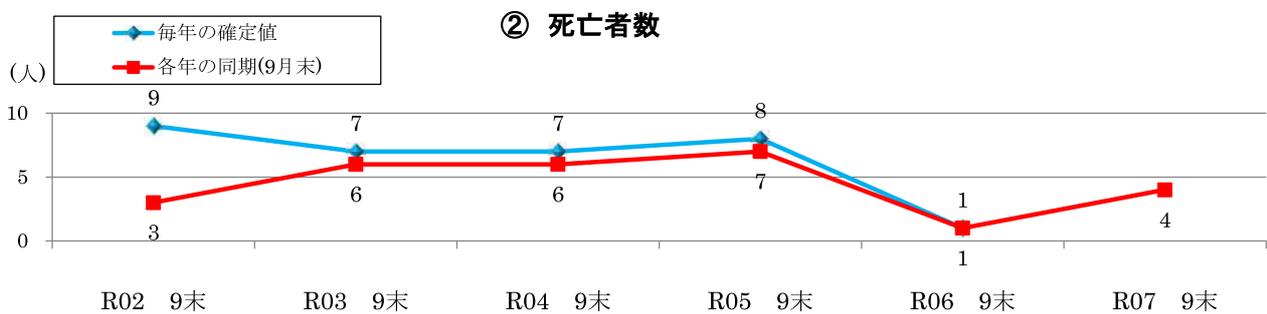
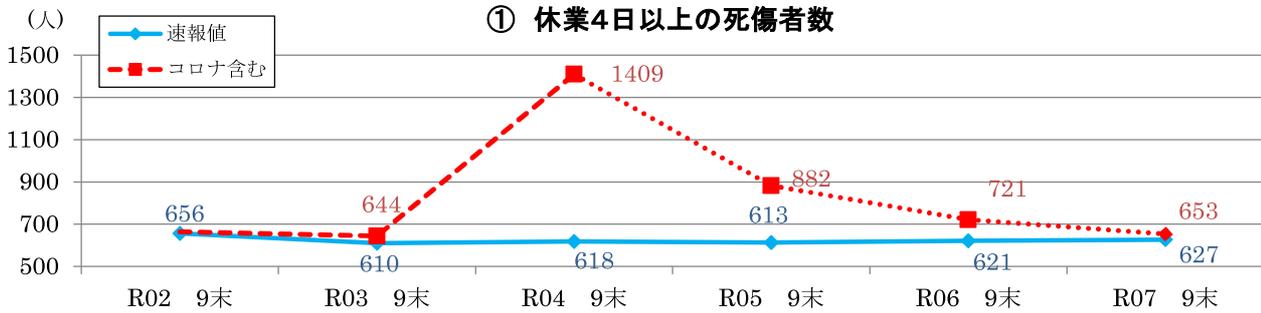
- 対前年比で顕著な増加業種は認めず。同程度が、林業、小売業、社会福祉。減少傾向は、建設業、製造業、陸上貨物運送事業。
- 一方、小売業、社会福祉が、中期的に増加傾向となっており、小売業106件のうち、最も多い災害は「転倒」51件(48.1%、前年同期比15件増)、次いで「動作の反動・無理な動作」18件(17.0%、前年同期比10件減)であった。また、社会福祉75件のうち、最も多い災害は「転倒」29件(38.7%、前年同期比1件減)、次いで「動作の反動・無理な動作」23件(30.7%、前年同期比3件減)であった。
- また、減少幅の大きい建設業では、前年比で「切れ・こすれ」(11件減)、「飛来、落下」(8件減)、「動作の反動・無理な動作」(8件減)が大幅に減少している。



労働災害発生状況(9月末)

ポイント

- 令和7年9月末現在の死傷者数は653人、前年同期は721人であり68人の減少。
- 死傷者653人には、業務に起因するコロナ感染26人を含む（全員が保健衛生業）。
- よって、コロナを除く死傷者数は627人で前年同期より6人の増加。
- 死亡災害：4人（建設業3人、第3次産業1人）（前年同期比3人増加）。

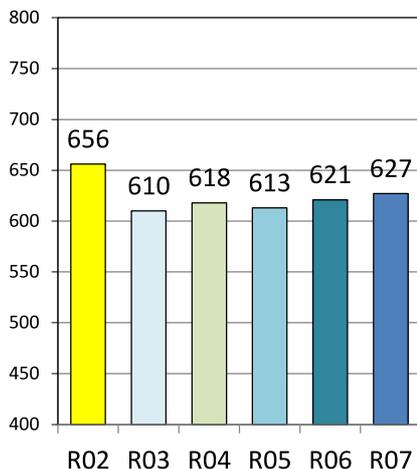


労働災害発生状況(コロナ除く)

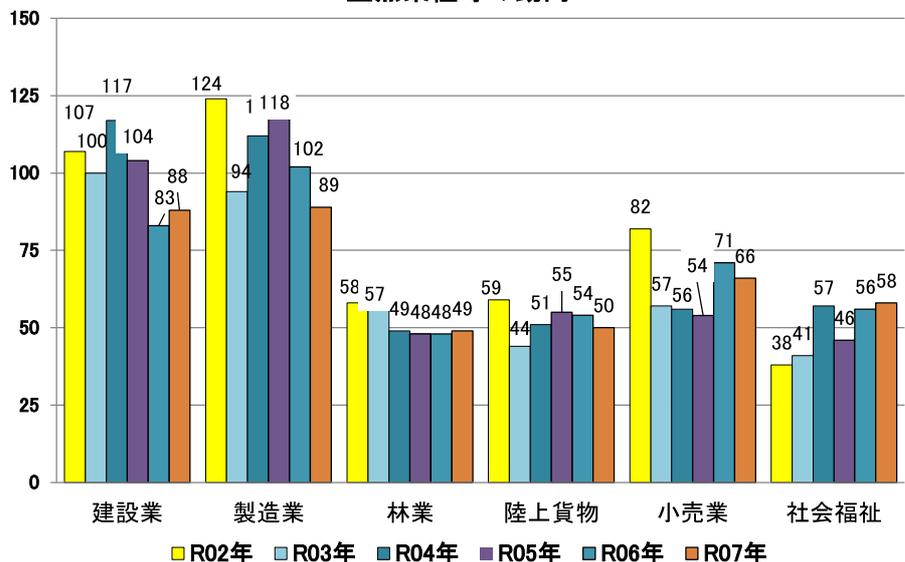
ポイント

- 前年同期比、経年変化で増加傾向は建設業と社会福祉施設。同程度は林業。減少傾向は製造業、陸上貨物運送事業及び小売業。
- 建設業88件のうち、最も多い災害は「墜落・転落」29件（33.0%、前年同期比7件増）、次いで「切れ・こすれ」12件（13.6%、前年同期比8件増）であった。
- 社会福祉施設58件のうち、最も多い災害は「動作の反動、無理な動作」24件（41.4%、前年同期比8件増）、次いで「転倒」21件（36.2%、前年同期比4件減）であった。

全産業の動向



重点業種等の動向





第14次労働災害防止計画のポイント

計画期間

○ 2023年度(令和5年度)～2027年度(令和9年度)までの5か年

計画の目標

高知労働局及び労働基準監督署、事業者、労働者、関係者等が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズに9つの重点事項に取り組むことにより、

- **死亡災害**
 - ① 2022年と比較して、2027年において5%以上減少させる。
 - ② 2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで5%以上減少させる。
- **死傷災害**
 - ① 2022年と比較して、2027年において減少させる。
 - ② 2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで増加させない。

当計画では、9つの重点事項と、重点ごとにアウトプット指標、アウトカム指標を設けています。アウトプット指標の達成等に向け、各取組事項について、計画的な対応をお願いします。

重点事項ごとのアウトプット指標・アウトカム指標（重点2～8のみに設定）と取組事項

1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

取組事項

○安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みを活用し、主体的に安全衛生対策に取り組む。

【安全衛生優良企業公表制度
(職場のあんぜんサイト)】



【SAFEコンソーシアムポータルサイト】



2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標 (重点事項に関連して、事業者を求める達成目標)	アウトカム指標 (アウトプット指標を達成した結果期待される事項)
全業種対象	転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を50%以上とする。 腰痛災害対策に取り組む事業場の割合を50%以上とする。	増加傾向にある転倒災害について、年齢層別の労働災害発生割合の増加に歯止めをかける。
卸売業・小売業／医療・福祉	正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を80%以上とする。	
医療・福祉	介護・看護業務において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2027年までに増加させる。	社会福祉施設における腰痛の労働災害発生割合について、2022年と比較して2027年までに減少させる。

取組事項

- 転倒災害対策にハード(床補修、履物改善等)・ソフト(予防体操、予防教育等)両面からの対策に取り組む。
- 職場における腰痛予防対策指針に基づき取り組む。

【転倒災害防止対策の推進について
(職場のあんぜんサイト)】



【転倒災害の防止
(厚生労働省HP)】



【腰痛予防対策
(厚生労働省HP)】



3 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
全業種対象	「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	増加傾向にある60歳以上の労働災害発生割合について、2022年と比較して2027年までに増加に歯止めをかける。



取組事項

- 高齢労働者は、「転倒」や「動作の反動・無理な動作」といった、いわゆる行動災害に被災する割合が高いことを踏まえ、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づき、安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等に取り組む。

【高齢労働者の安全衛生対策について
(厚生労働省HP)】



4 業種別の労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を、2027年までに85%以上とする。	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で10%以上減少させる。
製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を、2027年までに60%以上とする。	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で15%以上減少させる。
		機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を、2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。
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」に基づく措置を実施する事業場の割合を、2027年までに60%以上とする。	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で10%以上減少させる。
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」に基づく措置を実施する事業場の割合を、2027年までに45%以上とする。	死傷者数を、2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。

取組事項

建設業

- 高所作業、はしご・脚立等使用作業における墜落・転落災害防止対策及び墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- 「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく健康障害防止対策に取り組む。

【リスクアセスメントの実施支援システム
建設業向け（職場のあんぜんサイト）】



【騒音障害防止対策
(厚生労働省HP)】



製造業

- 機械によるはさまれ・巻き込まれ防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
- 「機械安全化の改善事例集」等を踏まえ、現場作業者の被災リスク低減措置に取り組む。

【リスクアセスメントの実施支援システム
製造業向け（職場のあんぜんサイト）】



【リスクアセスメント等関連資料
・教材一覧（厚生労働省HP）】



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」に基づく措置を実施する。
- 「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」に基づき、災害発生時等の緊急時連絡体制の整備・確立及び早急救護の促進を図る。

【伐木作業・林業における安全対策
(厚生労働省HP)】



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」に基づく措置を実施する。

【陸上貨物運送事業者の皆様へ「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」のご案内（厚生労働省HP）】



【荷主等（荷主、配送先、元請事業者等）の皆様
へ「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」のご案内（厚生労働省HP）】



5 労働者の健康確保対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
全業種対象	企業における年次有給休暇の取得率を、2025年までに70%以上とする。	週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を、2025年までに5%以下とする。
	勤務間インターバル制度を知っている企業の割合を、2025年までに80%以上とする。	
	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を、2027年までに80%以上とする。	自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者を、2023年と比較して減少させる。
	労働者50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を、2027年までに50%以上となるよう促進を図る。	
	各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を、2027年までに80%以上とする。	

取組事項

- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づき、ストレスチェックを含めたメンタルヘルスケアを実施する。
- 治療と仕事の両立支援対策に取り組む。
- メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援対策の導入・職員研修等において、高知産業保健総合支援センターを活用する。

【労働者の心の健康の保持増進のための指針（厚生労働省HP）】 

【治療と仕事の両立支援ナビポータルサイト】 

【高知産業保健総合支援センターHP】 

6 化学物質等による健康障害防止対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
全業種対象	①危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を、2027年までに80%以上とするとともに、 ②リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	化学物質を起因物とする死傷災害の件数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで5%以上減少させる。
	熱中症災害防止のため、暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を、2023年と比較して2027年までに増加させる。	増加が懸念される熱中症による死傷者数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで減少させる。

取組事項

- 化学物質について、SDS等を活用したリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。
- 石綿について、有資格者による事前調査の実施と石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果報告及び事前調査結果に基づく適切なばく露防止対策を実施する。
- 熱中症について、「職場における熱中症予防基本対策要綱」「改正労働安全衛生規則に基づく職場における熱中症対策の強化」に基づく措置を実施する。

【職場の化学物質管理情報ポータルサイトケミガイド】 

【石綿総合情報ポータルサイト】 

【職場における熱中症予防情報ポータルサイト】 

7 交通労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
全業種対象	「交通労働災害防止のガイドライン」を活用している事業場、交通労働災害防止のための安全教育を実施している事業場を2023年と比較して2027年までに増加させる。	交通労働災害における死亡者数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで10%以上減少させる。

取組事項

- 「交通労働災害防止のためのガイドライン」に基づく措置を実施する。

【交通労働災害防止のためのガイドライン
(厚生労働省HP)】



8 外国人労働者に対する安全衛生対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標
全業種対象	外国人労働者の母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等、外国人労働者に分かりやすい方法での労働災害防止の教育を実施する事業場を50%以上とする。	外国人労働者の労働災害発生割合を2022年と比較して増加させない。

取組事項

- 外国人労働者が機械等による危険を視覚・直感的に理解できるイラスト等の標識・掲示を実施する。
- 安全衛生教育の実施に当たっては、外国人労働者向けの安全衛生教育マニュアルを活用する。

【外国人労働者の安全衛生管理
(厚生労働省HP)】



9 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

取組事項

- 危険有害作業、危険箇所での作業の一部を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、労働安全衛生法第22条に規定する健康障害を防止するための措置、労働安全衛生法第20条等に関する作業場所に起因する危険性に対処するものに関する措置として、退避や危険箇所への立入禁止等の措置を実施する。

【個人事業者等の安全衛生対策について
(厚生労働省HP)】



高知労働局第14次労働災害防止計画等について

- 高知労働局 第14次労働災害防止計画
https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/newpage_00809.html



- Safe Work KOCHI
https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/ansen_eisei/_120250/_120440.html





高知労働局

第14次労働災害防止計画の推進状況

(令和6年度アウトプット指標自主点検集計)

計画期間

○ 2023年度(令和5年度)～2027年度(令和9年度)までの5か年

計画の目標

高知労働局及び労働基準監督署、事業者、労働者、関係者等が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズに9つの重点事項に取り組むことにより、

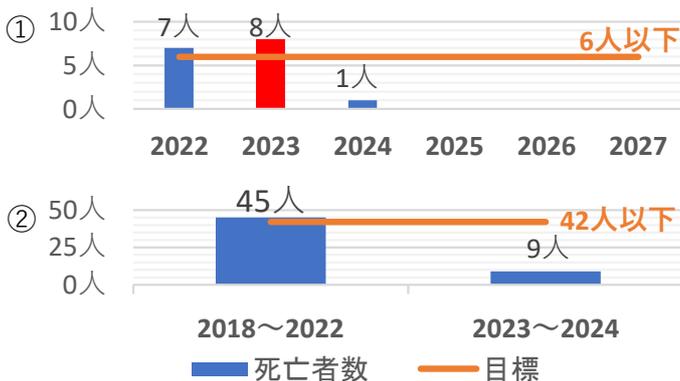
○ **死亡災害** ① 2022年と比較して、2027年において5%以上減少させる。(6人以下)

② 2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで5%以上減少させる。(42人以下)

○ **死傷災害** ① 2022年と比較して、2027年において減少させる。(940人以下)
② 2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで増加させない。(4768人以下)

目標に対する推進状況

○ 死亡災害にかかる推進状況



○ 死傷災害にかかる推進状況



重点事項の進捗状況 (アウトプット指標・アウトカム指標は、重点2～8のみに設定)

1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価されるよう、「安全衛生優良企業公表制度」「SAFEコンソーシアム」および「Safe Work KOCHI」など既存の安全衛生に関する取組の見える化を図る仕組みについて、各種説明会、会議及びホームページ上で周知するとともに、制度の活用勧奨を実施。

2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標 (重点事項に関連して、事業者を求める達成目標)	アウトカム指標 (アウトプット指標を達成した結果期待される事項)
全業種対象	転倒災害対策(ハード・ソフト両面からの対策)に取り組む事業場の割合を50%以上とする。 2024*: 47.6% (目標: 50%以上) 2027: 50%以上	増加傾向にある転倒災害について、年齢層別の労働災害発生割合の増加に歯止めをかける。 ~29歳: 1.1% (2022), 1.9% (2023), 1.2% (2024) 30~39歳: 2% (2022), 1.1% (2023), 1.9% (2024) 40~49歳: 3.3% (2022), 3.6% (2023), 3.4% (2024) 50~59歳: 6.7% (2022), 5.8% (2023), 8.4% (2024) 60~69歳: 8.3% (2022), 7.7% (2023), 8.7% (2024) 70歳~: 4% (2022), 3.9% (2023), 6.4% (2024)
	腰痛災害対策に取り組む事業場の割合を50%以上とする。 2024*: 40.6% (目標: 50%以上) 2027: 50%以上	
卸売業・小売業・医療・福祉	正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を80%以上とする。 2024* (卸売業): 78.8% (目標: 80%以上) 2024* (医療): 78.4% (目標: 80%以上) 2027: 80%以上	



	アウトプット指標		アウトカム指標	
医療・福祉	介護・看護業務において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を2027年までに増加させる。	<p>54.7% 54.7%超え</p> <p>2024* 2027</p>	社会福祉施設における腰痛の労働災害発生割合について、2022年と比較して2027年までに減少させる。	<p>3.6% 9.8% 3.6%未満 2.7%</p> <p>2022 2023 2024 2027</p>

3 高齢労働者の労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標		アウトカム指標	
全業種対象	「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく高齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を2027年までに50%以上とする。	<p>50%以上</p> <p>18%</p> <p>2024* 2027</p>	増加傾向にある60歳以上の労働災害発生割合について、2022年と比較して2027年までに増加に歯止めをかける。	<p>33.9% 33.9%以下</p> <p>31.7% 32.6%</p> <p>2022 2023 2024 2027</p>

4 業種別の労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標		アウトカム指標	
建設業	墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む事業場の割合を、2027年までに85%以上とする。	<p>91.8% 85%以上</p> <p>2024* 2027</p>	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で10%以上減少させる。(12人以下)	<p>14人 12人以下</p> <p>1人</p> <p>2018 2023</p> <p>~2022 ~2024</p>
製造業	機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む事業場の割合を、2027年までに60%以上とする。	<p>81.6% 60%以上</p> <p>2024* 2027</p>	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で15%以上減少させる。(7人以下)	<p>9人 7人以下</p> <p>3人</p> <p>2018 2023</p> <p>~2022 ~2024</p>
			機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害の死傷者数を、2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。(18人以下)	<p>19人 38人 26人 18人以下</p> <p>2022 2023 2024 2027</p>
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」に基づく措置を実施する事業場の割合を、2027年までに60%以上とする。	<p>97.1% 60%以上</p> <p>2024* 2027</p>	死亡者数を2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までの5年間で10%以上減少させる。(5人以下)	<p>6人 5人以下</p> <p>0人</p> <p>2018 2023</p> <p>~2022 ~2024</p>
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」に基づく措置を実施する事業場の割合を、2027年までに45%以上とする。	<p>90.9% 45%以上</p> <p>2024* 2027</p>	死傷者数を、2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる。(80人以下)	<p>85人 80人以下</p> <p>78人 69人</p> <p>2022 2023 2024 2027</p>

5 労働者の健康確保対策の推進

	アウトプット指標		アウトカム指標		
全業種対象	企業における年次有給休暇の取得率を、2025年までに70%以上とする。	<p>67.6% 70%以上</p> <p>2023 2025</p> <p>(出典：R5年度高知県労働環境等実態調査)</p>	週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を、2025年までに5%以下とする。	<p>1.9% 5%以下</p> <p>2023 2025</p> <p>(出典：R5年度高知県労働環境等実態調査)</p>	
	勤務間インターバル制度を知っている企業の割合を、2025年までに80%以上とする。	<p>66.6% 80%以上</p> <p>2024* 2027</p>			
	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を、2027年までに80%以上とする。	<p>55.4% 80%以上</p> <p>2024* 2027</p>		自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者を、2023年と比較して減少させる。	<p>(全国) 82.7% 82.7%未満</p> <p>2023 2027</p>
	労働者50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を、2027年までに50%以上となるよう促進を図る。	<p>35.5% 50%以上</p> <p>2024* 2027</p>			
	各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を、2027年までに80%以上とする。	<p>45.6% 80%以上</p> <p>2024* 2027</p> <p>(治療と仕事の両立支援対策の実施状況)</p>			

6 化学物質等による健康障害防止対策の推進

	アウトプット指標		アウトカム指標	
全業種対象	①危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を、2027年までに80%以上とするとともに、	<p>53.7% 80%以上</p> <p>2024* 2027</p>	化学物質を起因物とする死傷災害の件数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで5%以上減少させる。(16件以下)	<p>17件 16件以下</p> <p>7件</p> <p>2018 ~2022 2023 ~2024</p>
	②リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。	<p>88.9% 80%以上</p> <p>2024* 2027</p>		
熱中症災害防止のため、暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を、2023年と比較して2027年までに増加させる。	<p>31.1% 31.1%超え</p> <p>2024* 2027</p>	増加が懸念される熱中症による死傷者数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までで減少させる。	<p>24人 23人以下</p> <p>9人</p> <p>2018 ~2022 2023 ~2024</p>	

7 交通労働災害防止対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標												
全業種対象	<p>「交通労働災害防止のガイドライン」を活用している事業場、交通労働災害防止のための安全教育を実施している事業場を2023年と比較して2027年までに増加させる。</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>2024*</td><td>44%</td></tr> <tr><td>2027</td><td>40%</td></tr> </table>	Year	Percentage	2024*	44%	2027	40%	<p>交通労働災害における死亡者数を、2018年から2022年までと比較して、2023年から2027年までに10%以上減少させる。(12人以下)</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Number of Deaths</th></tr> <tr><td>2018 ~ 2022</td><td>14人</td></tr> <tr><td>2023 ~ 2024</td><td>3人</td></tr> </table>	Year	Number of Deaths	2018 ~ 2022	14人	2023 ~ 2024	3人
Year	Percentage													
2024*	44%													
2027	40%													
Year	Number of Deaths													
2018 ~ 2022	14人													
2023 ~ 2024	3人													

8 外国人労働者に対する安全衛生対策の推進

	アウトプット指標	アウトカム指標																
全業種対象	<p>外国人労働者の母国語に翻訳された教材や視聴覚教材を用いる等、外国人労働者に分かりやすい方法での労働災害防止の教育を実施する事業場を50%以上とする。</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>2024*</td><td>55.1%</td></tr> <tr><td>2027</td><td>50%</td></tr> </table>	Year	Percentage	2024*	55.1%	2027	50%	<p>外国人労働者の労働災害発生割合を2022年と比較して増加させない。</p> <table border="1"> <tr><th>Year</th><th>Percentage</th></tr> <tr><td>2022</td><td>1.3%</td></tr> <tr><td>2023</td><td>1.8%</td></tr> <tr><td>2024</td><td>1.6%</td></tr> <tr><td>2027</td><td>1.3%</td></tr> </table>	Year	Percentage	2022	1.3%	2023	1.8%	2024	1.6%	2027	1.3%
Year	Percentage																	
2024*	55.1%																	
2027	50%																	
Year	Percentage																	
2022	1.3%																	
2023	1.8%																	
2024	1.6%																	
2027	1.3%																	

9 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20条、第21条等に基づく作業場所に起因する危険に対処するもの（退避、危険個所への立入禁止等）、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の防止措置について、個人事業者等に対しても労働者と同等の保護措置を講じることが義務付けられたことから、発注者、事業者等に対し様々な機会を捉えて周知・啓発を実施。

アウトプット指標進捗状況の把握について

調査方法： 事業場に自主点検表を郵送配布し、点検結果について電子回答を得た。
 調査対象： 県内の労働者5名以上の1,793事業場。
 実施期間： 令和7年3月25日～4月24日（電子回答締切：5月20日）
 回収状況： 643件（回収率35.9%）

（注）自主点検の集計結果を、アウトプット指標推進状況のグラフに『2024*』として図示した。

高知労働局第14次労働災害防止計画等について

- 高知労働局 第14次労働災害防止計画
https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/newpage_00809.html
- Safe Work KOCHI
https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/_120250/_120440.html



令和7年度第2回 高知地方労働審議会 資料

令和7年12月5日(金)10時00分～12時00分

高知城ホール 4階 多目的ホール

ひと、暮らし、みらいのために



高知労働局 web サイト及びソーシャルメディア

高知労働局ホームページ



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

高知労働局公式YouTube



https://www.youtube.com/channel/UC4_BaBMJCGvTngtpcjZrkkQ

高知労働局公式Instagram



高知労働局公式X (旧Twitter)



目次

- 1 令和7年度高知労働局行政運営方針…………… (1頁)
- 2 雇用環境・均等担当部署…………… (2～4頁)
- 3 労働基準担当部署…………… (5～9頁)
- 4 職業安定担当部署…………… (10～17頁)
- 5 労働保険適用徴収担当部署…………… (18頁)
- 6 厚生労働大臣認定企業一覧…………… (19頁)

労働行政を取り巻く情勢

総合労働行政機関としての施策の推進

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

- 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

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

- リ・スキリングによる能力向上支援
- 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入
- 成長分野等への労働移動の円滑化

人手不足対策

- ハローワークにおける求人充足サービスの充実
- 人材確保対策コーナー等における人材確保支援
- 雇用管理改善の取組による人材確保支援

多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

- 多様な人材の活躍促進
- 女性活躍推進に向けた取組促進等
- 総合的なハラスメントの防止
- 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
- 安全で健康に働くことができる環境づくり
- フリーランス等の就業環境の整備

第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っている。

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

ハロちゃん
(パートタイム・有期雇用労働法キャラクター)



上半期の取組

○報告徴収（事業所調査）実施件数（9月末）
令和7年度 73件（前年度同月末 89件/令和6年度 196件）

2 無期転換ルールの円滑な運用

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

上半期の取組

○有期特措法に基づく計画認定状況（9月末）
・Ⅰ種 認定実績なし
・Ⅱ種 令和7年度 7件（前年度同月末 30件/令和6年度 42件）

下半期の取組

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

第2 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、残業時間の削減、休日の確保、年次有給休暇を取得しやすい環境整備等の働き方を見直す取組を推進している。

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

上半期の取組

○働き方・休み方改善コンサルの実施 56件（前年度同月 31件
6年度 127件）



2 フリーランスの就業環境の整備

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

上半期の取組

○計画訪問（事業所調査）実施件数（9月末）
令和7年度 訪問実施 33件（目標件数 50件）

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っている。



参考資料 1



下半期の取組

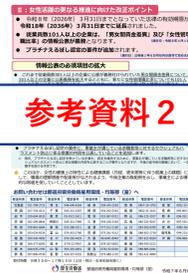
報告徴収（事業所調査）時や、働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問時あらゆる機会をとらえ、周知・啓発を行う。

第3 女性活躍推進に向けた取組促進等

令和4年7月8日に女性活躍推進法に関する制度改正がされ、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に新たに義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、今年度3巡目となっており、報告徴収等を実施し、着実に履行確保を図っている。

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

また、令和7年6月11日に公布された改正女性活躍推進法において、令和8年4月1日から従業員が101人以上の企業は「男女間賃金差異」「女性管理職比率」の情報公表が義務となるため、これらの改正についても周知・啓発を図っていく。



参考資料2

上半期の取組

○男女の賃金差異の公表状況 (9月末現在)
令和7年度 義務企業57社 93.0% (前年度 義務企業57社 93.0%)

○えるぼし認定状況 (9月末現在)
えるぼし2 令和7年度 7企業 (前年度同月末 4企業/令和6年度 5企業)
えるぼし3 令和7年度 14企業 (前年度同月末 10企業/令和6年度 12企業)
うちプラチナえるぼし 令和7年度 2企業 (前年度同月末 1企業/令和6年度 1企業)

○報告徴収 (事業所調査) 実施件数 (9月末現在)

- 男女雇用機会均等法 令和7年度 6件 (前年度同月末 19件/令和6年度 30件)
- 育児・介護休業法 令和7年度 58件 (前年度同月末 52件/令和6年度 103件)
- 女性活躍推進法 令和7年度 17件 (前年度同月末 36件/令和6年度 41件)

下半期の取組

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



第4 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っている。

上半期の取組

○報告請求 (事業所調査) 実施件数 (9月末)
令和7年度 17件 (前年度同月末 19件/令和6年度 42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。

(3) カスタマーハラスメント対策等の推進

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

また、令和7年6月11日に公布され、公布後1年6か月以内にカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント(いわゆる「就活セクハラ」)防止のための雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となることについて、周知・啓発を図っている。



参考資料3

上半期の取組

○高知県と連携し「ポスター」を活用した周知。
○マニュアルの提供による支援。

下半期の取組

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

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

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

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

(2) 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、策定・届出義務のある常用労働者が101人以上の事業主に対し届出等の徹底を図る。

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

上半期の取組

〇くるみん認定状況（9月末現在）
 くるみん 令和7年度 30企業（前年度同月末 25企業/令和6年度27企業）
 うちプラチナくるみん 令和7年度 4企業（前年度同月末 4企業/令和6年度 4企業）
 うちプラス 令和7年度 2企業（前年度同月末 2企業/令和6年度 2企業）

(3) 不妊治療と仕事の両立支援

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

〇高知県（子育て支援課）と連携し、高知県が作成する不妊治療と仕事の両立支援に関するリーフレットに、厚生労働省の支援制度についても併せて記載

下半期の取組

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



第6 個別労働紛争の解決制度の推進

1 総合労働相談の実施

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

2 助言・指導及びあっせんの実施

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

上半期の取組

－ 令和7年度上半期状況 －

総合労働相談件数	3,999件（前年度比 21.0%増）
ハラスメント防止措置 自己都合退職 普通解雇	392件（前年度比 11.3%減）
	198件（前年度比 44.5%増）
	77件（前年度比 3.8%減）
うち、民事上の個別労働紛争相談件数	775件（同 10.9%増）
助言・指導申出件数	16件（同 15.8%減）
あっせん申請件数	6件（同 増減なし）

いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント他の相談件数の推移

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度上半期	
いじめ・嫌がらせ	178	98	80	102	
労推法	パワーハラスメント	519	799	758	370
	カスタマーハラスメント他	17	8	9	22
合計	714	905	847	494	

下半期の取組

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

1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保

上半期の取組

(1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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

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

	令和7年4月～9月	令和6年度
実施件数	66件	136件
違反率	68.2%	72.8%

(2) 中小企業・小規模事業場等に対する支援

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

(3) 建設業、自動車運転者の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

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

(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・好事例等の周知に努めている。

<監督指導等指導実施状況 (1)含む>

	令和7年1月～9月	令和6年
実施件数	1,046件(速報値)	1,367件

<司法事件送致状況>

	令和7年1月～9月	令和6年度
実施件数	13件	11件

下半期の取組

(1) 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

・時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場等に対し、引き続き、重点的な監督指導(重点監督)を実施する。

・11月「過重労働解消キャンペーン」の実施事項

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

<労働局長による使用者団体や労働組合への協力要請>

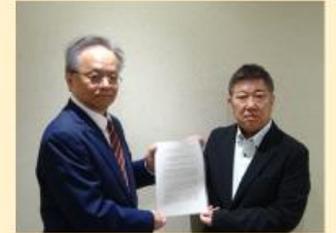
高知県経営者協会



高知県商工会議所連合会



日本労働組合総連合会高知県連合会



高知県中小企業団体中央会



高知県商工会連合会



(2) 中小企業・小規模事業場等に対する支援

(3) 建設業、自動車運転者の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

(4) 労働条件の確保・改善対策(賃金引き上げに向けた各種支援等)

引き続き実施

2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(1/2)

上半期の取組

(令和6年の状況)

- ・休業4日以上(以下「休業災害」という)は、業務に起因する新型コロナウイルス感染症を除き890人(前年比36人減少)であった。また、死亡災害は、前年から7人減少し、1人であった。
- ・令和6年以前5年間で、事故の型別で最も多い災害は「転倒」。女性の割合が高く、小売業、社会福祉施設等で多発している。

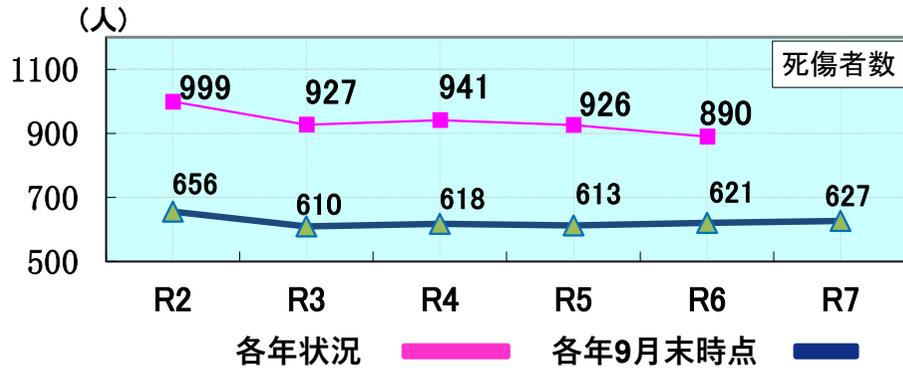
(令和7年9月末日現在の状況)

- ・全産業における労働災害は、前年同期と比較し、死亡災害、休業災害とも増加傾向である。
 - ①休業災害:627人(前年比6人増加)
 - ②死亡災害:4人(前年比3人増加)
- ・業種別の労働災害発生状況については以下のとおりである。
 - ①休業災害:前年同期比又は経年推移において、建設業、社会福祉施設で増加(建設業では、「墜落・転落」、社会福祉施設では「動作の反動・無理な動作」が最も多い災害となっている)、製造業、陸上貨物運送事業、及び小売業では減少傾向である。
 - ②死亡災害:4人(建設業3人、第3次産業1人)。 (*災害発生件数は、業務に起因する新型コロナウイルス感染症を除く。)

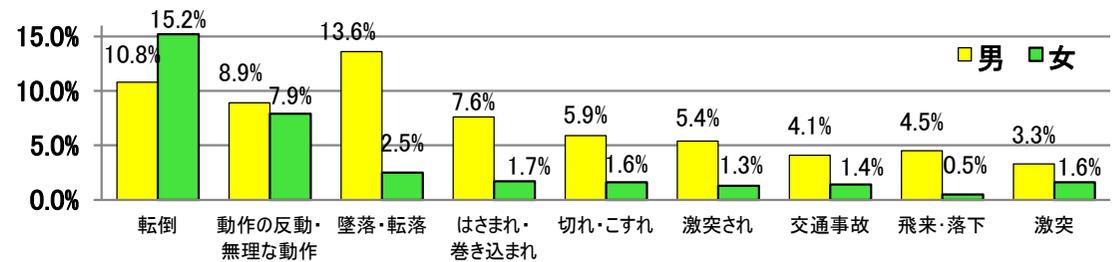


局長パトロールの様子

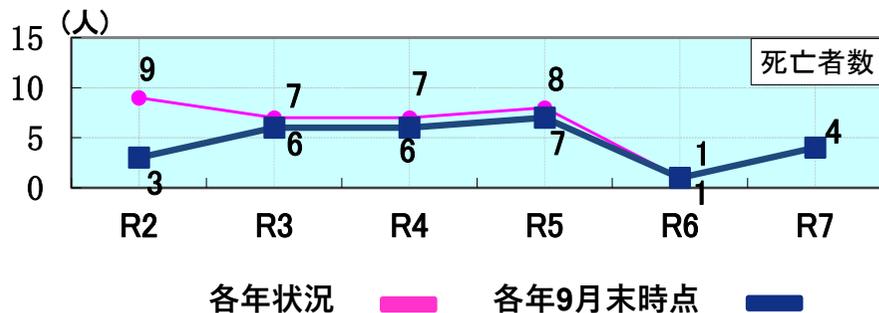
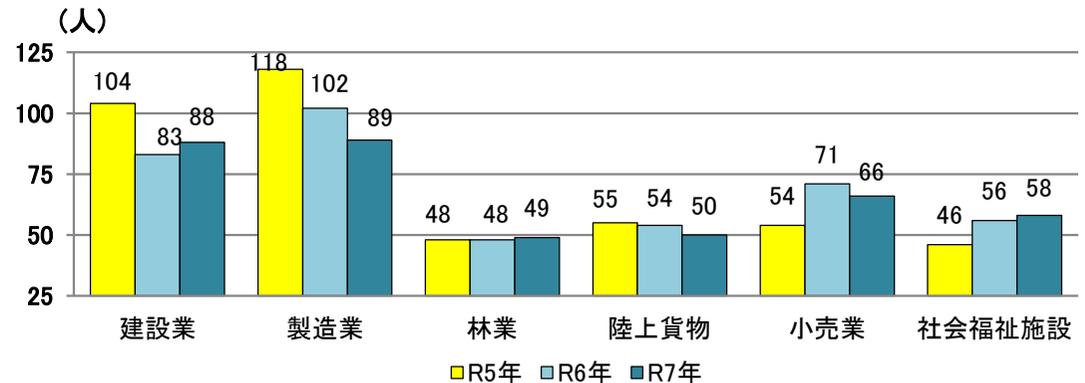
各年の労働災害発生状況



事故の型別-男女別(R2~R6年)



重点業種別の災害発生状況 (各年同期比較・令和7年9月末日時点)



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

上半期の取組

(2) 高知労働局第14次労働災害防止計画(14次防)の取り組み

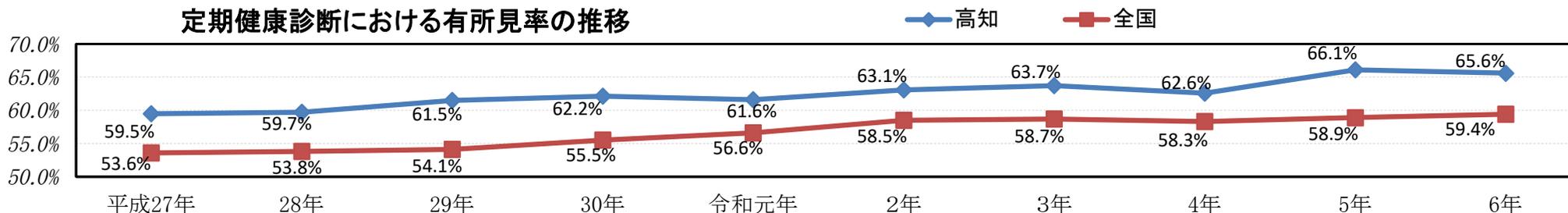
- ① 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- ② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- ③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- ④ 業種別の労働災害防止対策の推進(建設業・製造業・林業・陸上貨物運送事業)
- ⑤ 労働者の健康確保対策の推進(メンタルヘルス、過重労働、産業保健活動)
- ⑥ 化学物質等による健康障害防止対策の推進(化学物質、石綿、熱中症)
- ⑦ 交通労働災害防止対策の推進
- ⑧ 外国人労働者の労働災害防止対策の推進
- ⑨ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進



(3) 「Safe Work KOCHI」の周知

・14次防の推進にあたっては、労働災害防止団体、業界団体、各事業場等に対し「Safe Work KOCHI」をキャッチフレーズに取組を呼び掛けている。
 ・「ストップ熱中症クールワークキャンペーン」「改正労働安全衛生規則による熱中症対策強化の周知」「作業行動起因災害防止対策の推進」「全国安全週間(7月)及び全国労働衛生週間(10月)準備説明会」「労働局長による現場パトロール」、各種災害防止協議会やあらゆる機会を通じ周知広報を実施し、災害防止活動の促進を図っている。

定期健康診断における有所見率の推移



下半期の取組

1 全国労働衛生週間(10月)

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

2 高知県産業安全衛生大会

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

3 業種別の災害防止対策

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

4 その他

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

3 最低賃金制度の適切な運営

上半期の取組

(1) 高知県最低賃金(令和7年度改正、令和7年12月1日発効)

○ 時間額 1,023円(71円引上げ)

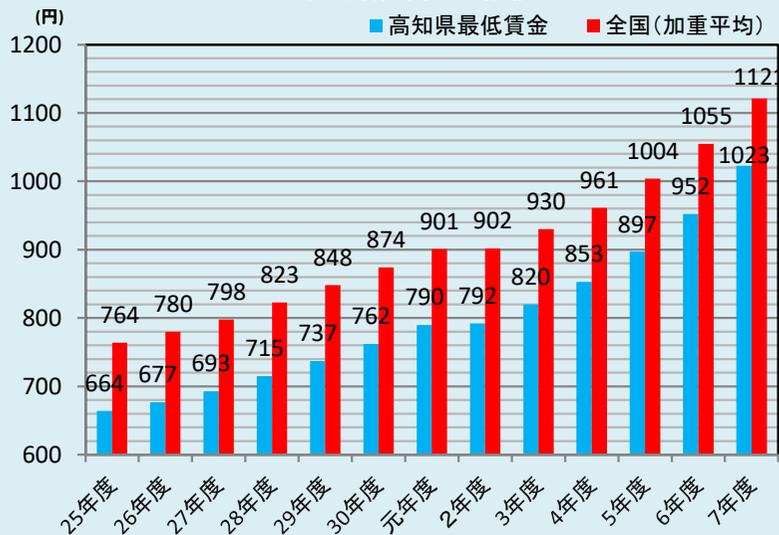
(2) 高知県最低賃金及び業務改善助成金の周知・広報

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

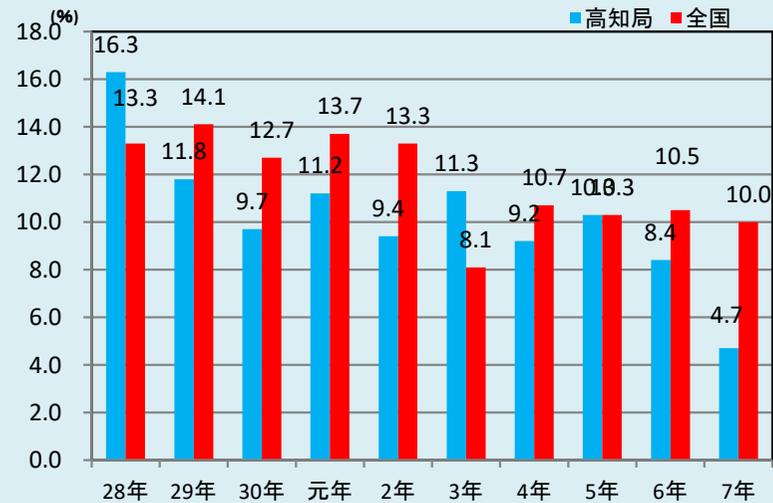
業務改善助成金の申請受付及び交付件数

年度	令和5年度		令和6年度		令和7年度 (10月末時点)	
	申請	交付決定	申請	交付決定	申請	交付決定
件数	239	196	211	172	125	87
交付金額	214,917,000		253,785,000		118,157,000 交付決定金額	

地域別最低賃金の推移



最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果(違反率)



下半期の取組

1 高知県最低賃金及び各種支援策の周知・広報

- ・令和7年9月29日から12月31日までの間、最低賃金及び業務改善助成金の周知強化を行い、集中的な取組を行う。
- ・高知県最低賃金の周知・広報のため、県内全自治体広報媒体(34件)への掲載率90%を目指し、積極的な掲載依頼を実施する。

2 最低賃金履行確保監督の適切な実施

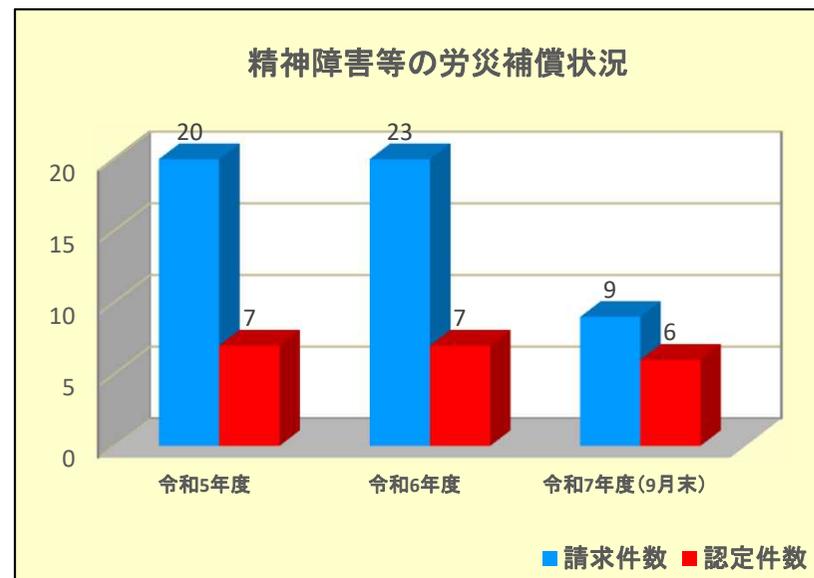
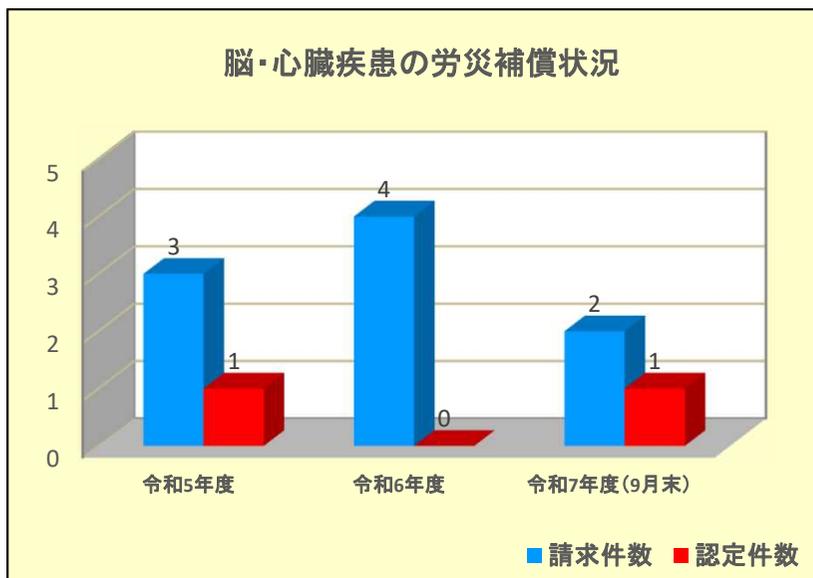
- ・管内状況及び各種の調査結果を踏まえ、的確に対象事業場を選定するとともに、監督指導を実施する。

4 労災保険給付の迅速・適正な処理

上半期の取組

脳・心臓疾患及び精神障害事案の迅速・適正な処理

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



下半期の取組

1 認定基準に基づく迅速かつ適正な処理の徹底

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

2 過労死等事案に係る関係部署との連携

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

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

1 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、ミドルシニア就職応援窓口、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。

職業相談窓口と連携し、求人票に記載していない情報も活用することにより、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、「しょくばらぼ (職場情報総合サイト)」の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。

下半期の取組

○求職者に対する支援の推進

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

○求人者に対する支援の推進

- ・人手不足が懸念される業種の事業所を中心に事業所訪問を行い、未充足、未紹介求人に対する定期的なフォローアップを実施し、求人内容の充実及び求人条件の緩和等を図る。
- ・求人者マイページの開設を促進し、求人者から求職者への直接リクエストなどマイページの活用を促進する。

令和7年度 職業紹介業務取扱状況 (4-9月) (全数)

	目標	実績値	進捗率	前年同期	前年同期比
新規求職者数 (人)	—	15,694	—	15,962	▲1.7%
就職件数 (件)	10,632	4,543	42.7%	4,817	▲5.7%
就職率 (%)	—	28.9%	—	30.2%	▲1.3P
新規求人数 (人)	—	28,183	—	29,251	▲3.7%
充足数 (人)	10,301	4,349	42.2%	4,702	▲7.5%
充足率 (%)	—	15.4%	—	16.1%	▲0.7P

雇用保険受給者取扱状況(4-9月)	令和7年度	令和6年度	前年同期比
受給資格決定件数 (件)	4,787	4,811	▲0.5%
受給者実人員(月平均) (人)	2,872	2,856	0.6%
早期再就職件数(8月末現在) (件)	1,338	1,453	▲7.9%
再就職手当支給人員 (人)	1,292	1,381	▲6.4%

有効求人倍率の推移



令和7年度 ハローワーク総合評価 主要指標	目標数	令和7年度	令和6年度	前年同期比
就職件数(4-9月)	10,632件以上	4,543件	4,817件	▲5.7%
充足数(4-9月)	10,301件以上	4,349件	4,702件	▲7.5%
雇用保険受給者の早期就職割合(4-8月)	34.7%以上	32.3%	33.5%	▲1.2P

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、求人充足に向けた積極的な条件緩和指導等、重点的な事業主支援サービスを実施する。

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実施する。

(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。

下半期の取組

- ・医療・福祉・保育分野をはじめとする人手不足分野の人材確保支援について、「人材確保コーナー」を中心に求人者・求職者双方の状況を踏まえた着実なマッチングを実施する。
10~12月を「介護分野」、12月~2月を「保育分野」の集中的な求人充足対策期間として就職支援の取組を強化する。
- ・業界の理解促進・魅力発信を図るため人材不足業界に係るセミナー(バス運転手、電車運転士)等のイベントを積極的に実施する。
「介護の日(11月11日)」前後2週間を「福祉人材確保重点実施期間(かいごWeek)」として、労働局及びハローワークが関係機関と連携し、県内4カ所においてマッチングイベントを集中的に実施する。
- ・「高知労働局 Instagram」等のSNSや、「福祉人材センター」等の関係機関と連携し利用者確保のための周知広報を実施する。
- ・雇用管理改善のコンサルティングを実施し、人材不足分野等の事業所に対して求人充足のための専門的技術的な雇用管理に関する相談援助を実施する。

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標数	実績値(4-9月)	前年同期比
人材不足分野の就職件数	3,371件以上	1,555件	▲1.7%

トラックドライバーの面接・相談会
9/20(日) 10:30~16:30
会場: ハローワーク高知 須崎会場
対象: 高知県内の運輸業
※事前予約制 当日 人材

タクシードライバーの仕事を知るセミナー
9/18(木) 13:00~14:00
会場: ハローワーク高知 2階会議室(北側駐車場)
時間: セミナー 13:00~14:00
相談/乗車体験 14:00~15:30
※セミナー参加のみOK
講師: 高知市ハイヤー協同組合
定員: 25名
持物: 筆記用具・申込: 人材確保係(ハローワーク)

かいごWeek 面接・相談会
介護就職テイ
11/10(日) 10:00~11:30
14:00~16:00
会場: ハローワーク須崎会場
11/17(日) 17:00~18:30
19:30~20:30
会場: ハローワーク高知会場

警備業を知るセミナー
7/17(木) 13:00~14:00
14:00~15:30
会場: ハローワーク高知 2階会議室
時間: セミナー 13:00~14:00
面談 14:00~15:30
※セミナー参加のみOK
講師: 一般社団法人 高知県警備業協会
定員: 25名
持物: 筆記用具、受験資格書

かいごWeek 面接・相談会
17日 18日 19日 20日
会場: ハローワーク高知

かいごWeek 就職相談会
17日 18日 19日 20日
会場: ハローワーク安芸

参考資料5

3 リ・スキリングによる能力向上支援

(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「事業展開等リスキリング支援コース」の積極的な活用勧奨に取り組む。

(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。

公的職業訓練における受講状況

	公共職業訓練	求職者支援訓練	合計
令和7年度(4月～9月)(人)	354	147	501
前年同期比	▲3.5%	▲24.2%	▲10.7%

下半期の取組

○ハロートレーニングの積極的な周知広報の実施

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

○訓練受講者への就職支援の強化

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

○人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金を活用した人材育成の促進

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

(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。

(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（社会保険適用時処遇改善コース）の取扱状況

令和5年10月20日より実施

①計画	手当等 支給メニュー		労働時間 延長メニュー		併用メニュー	
	件数	人数	件数	人数	件数	人数
R5	4	6	29	421	4	12
R6	10	43	66	246	5	16
R7	0	0	21	45	0	0

キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）の取扱状況

令和7年7月1日より実施

②計画	件数	人数
R7	5	12

※①②表は令和7年9月末現在

令和7年度ハローワーク 総合評価 重点指標	目標値	実績値 (4/9月)	前年同期比
公的職業訓練の修了 3か月後の就職率	74.2%以上	75.0%	1.7P

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）。

令和7年4月から除外率が10ポイント引き下げられ、今後、法定雇用率の引き上げ（令和8年7月から2.7%）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。

	新規求職者数	就職件数	チーム支援	
			対象者数	就職件数
令和7年4～9月	766	323	265	95
前年同期比	14.8%	3.5%	0.4%	4.4%

下半期の取組

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

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標数	実績値 (4-9月)	前年同期比
障害者の就職件数	729件以上	323件	3.5%

(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7年4～9月	82人	16件	19.5%
前年同期比	34.4%	60.0%	3.1p

※高知県内の外国人労働者数5,293人（令和6年10月末現在）

下半期の取組

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

(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。

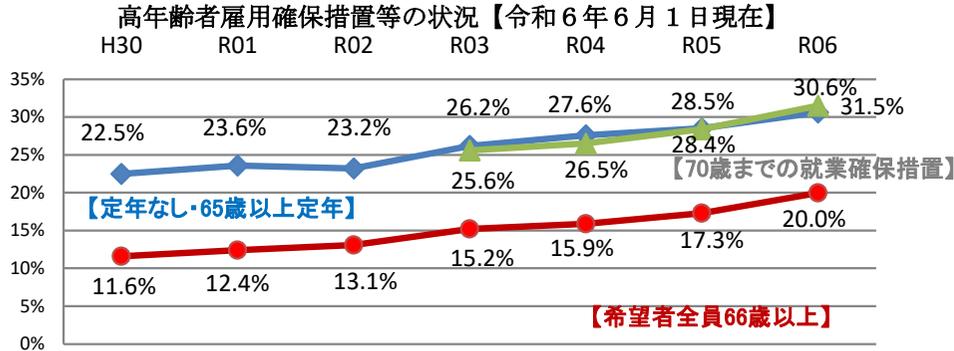
②高齢者の再就職支援

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。

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

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。



下半期の取組

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

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標値	実績値 (4 - 9月)	前年同期比
生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率	87.0%以上	100.5%	16.3P

(4) 新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援

①新規学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。

【令和7年9月末現在】

	① 卒業予定者数	② 求職者数	③、②のうち 就職決定者数	④ 求人数	⑤ 求人倍率 (④/②)	⑥ 就職内定率 (③/②)
令和8年3月卒	5,462人	765人	427人	1,789人	2.35	55.8%
前年比	▲4.0%	▲2.7%	5.7%	▲3.8%	▲0.03P	4.4P

・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。

【令和7年9月末現在】

	① 卒業予定者数	② 求職者数	③、②のうち 就職決定者数	④ 就職内定率 (③/②)
令和8年3月卒	2,230人	1,574人	—	—
前年比	3.0%	10.2%	—	—

※③④については10月以降

・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

17企業（令和7年9月末現在）

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標値	実績値 (4 - 9月)	前年同期比
就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職率	62.2%以上	35.3%	—

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)

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。

【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7年4～9月	159人	98件	61.6%
前年同期比	▲23.2%	10.1%	18.6p

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標値	実績値 (4～9月)	前年同期比
フリーター等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	50.8%以上	59.8%	11.3P

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた支援

【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「ミドルシニア就職応援窓口」での集中的な支援

【主な対象】概ね35歳以上60歳未満で不安定な就労状態にある者等

【主な支援内容】

担当者制による職業相談
応募・面接対策等の個別支援
就職後の職場定着支援
各種セミナー、面接会等の実施等。



令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標数	実績値 (4～9月)	前年同期比
就職氷河期世代を含む中高年層の正社員就職件数	845件以上	471件	18.3%

下半期の取組

○就職氷河期世代を含む中高年層の正規雇用化の促進

- ・中高年世代を対象とした特別出張相談会を開催する（令和8年2月開催）。
- ・専門コーナーの企画運営によるセミナー・面接会を開催する。

○「こうち中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」における取組の推進

- ・労働局、高知県、労使団体等で構成する「こうち中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」において、中高年世代に対する地域一体となった支援を促進する。

○就職氷河期世代を含む中高年層対象求人の確保

- ・専門の職員による中高年世代限定・歓迎求人の開拓、及び支援対象者のニーズに応じた求人開拓による求人の確保を行う。

(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。

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。

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7年4～9月	682人	249件	36.5%
前年同期比	▲4.1%	0.0%	1.5P

マザーズコーナーにおける個別担当者制による支援状況

令和7年度 対象者目標数	対象者実績 (4～9月)	進捗率	令和7年度 就職目標数	就職実績 (4～9月)	進捗率
350人 (前年同期比)	159人 (6.7%)	45.4% (4.8P)	340件	172件 (16.2%)	50.6% (8.5P)

下半期の取組

- ・担当者制による就職支援の及び、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保を図る。
- ・子育て中でも活用しやすいオンラインでの相談・セミナー等の積極的活用を図る。
- ・潜在的求職者の利用拡大を図るため、「高知家の女性しごと応援室」等の関係機関と連携し、周知・広報の更なる推進を図る。

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標値	実績値(4-9月)	前年同月比
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	96.9%以上	108.2%	10.2P

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。

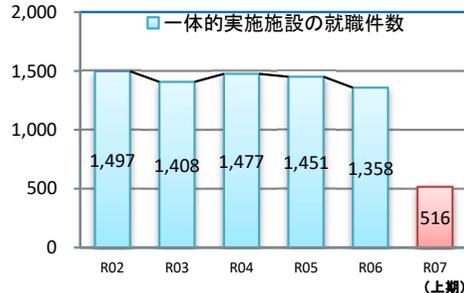
【一般求職者対応型(高知県)】

・ハローワークジョブセンターほんまち

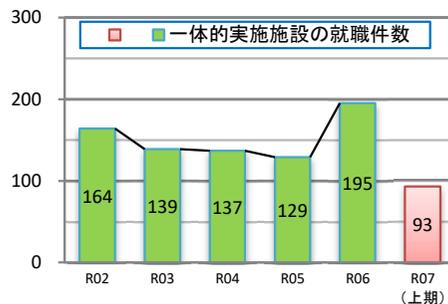
開庁延長(月・木)10:00~19:00
土曜開庁(第2・4)10:00~17:00

・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)】



(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)

令和7年度：第1回は書面開催、

第2回は令和8年2月3日開催予定

『高知市雇用対策協定運営協議会』

・高知労働局＝高知市(R3.11)

令和7年度：7月3日開催

『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)

令和7年度：7月29日開催

(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(UJ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。

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	目標値	実績値(4-9月)	前年同月比
生活保護受給者等の就職率	69.6%以上	74.9%	11.6P

下半期の取組

- ・「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」が連携し、若年者に対する就職支援を一体的に実施する。
- ・県、教育委員会等を構成員とする「新卒者等人材確保推進本部会議」を開催し、新規学卒者等の県内就職の支援を行う。
- ・人材不足関係業種の就職面接会やセミナー等を開催する。
- ・「高知家の女性しごと応援室」との連携により、求職者ニーズに沿った支援を実施する。
- ・生活保護受給者を含む生活困窮者等に対する支援については、自治体との連絡会議、定期的な訪問等により連携を強化し効果的な支援の実施を図る。

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

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

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

同意雇用開発促進地域 (1)

- ・指定期間 令和7年9月1日から令和10年8月31日までの3年間
- ・指定地域 ハローワークいの : 土佐市、いの町、日高村
ハローワーク須崎 : 須崎市、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、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日から令和8年3月31日までの3年間
- ・指定地域 ハローワーク高知香美出張所 : 香南市、香美市

同意雇用開発促進地域 (3)

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

②雇用保険法施行規則第112条第2項 第1号イ(2)に基づく指定 (過疎等雇用改善地域)

- ・指定期間 令和7年4月1日から令和8年3月31日
- ・指定地域 室戸市、安芸市、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村

③地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)寄附事業主に対する特例

- ・指定期間 令和7年4月1日から令和10年3月31日

6 労働力需給調整の現状

1 労働者派遣事業

管内の派遣事業所は106所であり、うち4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、11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25所、特定地方公共団体無料職業紹介事業所37所であり、労働者派遣事業と兼業している事業所が24所ある。

3 募集情報等提供事業

職業安定法の改正により令和4年10月1日から、募集情報等提供事業者のうち労働者にな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。管内で対象となる事業所は、現在6社である。

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。

民間人材ビジネスに対する指導監督の実施状況 (令和7年4月～令和7年9月実績)

	実施事業所数	是正指導率	前年同期比
労働者派遣事業	55	100.0%	25.9P
職業紹介事業	16	62.5%	▲37.5P

下半期の取組

- ・同一労働同一賃金の適正な履行確保のため、労使協定の内容確認等による指導監督を実施する。
- ・説明会・個別相談等による派遣・請負等の周知を実施する。
- ・いわゆる偽装請負、多重派遣に対して厳正な指導監督を実施する。

重点対策取組状況

上半期の取組

第1 電子申請の利用促進

様々な機会を通じ、電子申請の周知・指導の推進

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

第2 労働保険の未手続き事業一掃対策の推進

令和7年度からの新「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 未手続き事業の把握、加入促進

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

2 労働保険制度の周知広報

未手続き事業の解消に当たり、広く労働保険制度を周知し、自主成立を促す。

第3 労働保険料等の適正徴収

適正な申告納付の周知及び実行ある滞納整理の実施

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

未納保険料について、効率的かつ効果的な滞納整理を実施する。



下半期の取組

第1 電子申請の利用促進

引き続き各種機会を利用し、電子申請の周知・指導の推進に努める。また、次年度労働保険料の口座振替申込期限(R8年2月)に併せ、労働保険料の口座振替と電子申請の利用勧奨を行う。

第2 労働保険の未手続き事業一掃対策の推進

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

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

第3 労働保険保険料等の適正徴収

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

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

主要手続きにおける電子申請件数 (R7年9月末)

	手続件数	うち電子申請件数	電子申請利用率
6年度	16,205件	3,086件	19.0%
6年度9月末	14,536件	2,849件	19.6%
7年度9月末	14,820件	3,271件	22.1%
7年度末	目標：前年度件数以上		

未手続き事業一掃対策の推進状況 (R7年9月末)

	成立目標件数 (年間)	成立件数	進捗率
6年度	312件	320件	102.6%
6年度9月末	312件	108件	34.6%
7年度9月末	332件	104件	31.3%
7年度末	成立目標件数：332件以上		

労働保険料 徴収決定及び収納状況 (R7年9月末)

	徴収決定額	収納済み額	収納率	全国平均
6年度	144億87百万円	143億30百万円	98.91%	99.06%
6年度9月末	143億08百万円	69億26百万円	48.41%	44.08%
7年度9月末	139億94百万円	68億64百万円	49.05%	44.67%
7年度末	目標：収納率前年度以上			

労働保険事務組合への委託状況 (令和6年度末)

全適用事業場数 21,546事業場	
個別事業場 13,327 (61.9%)	委託事業場 8,219 (38.1%) (事務組合数 94組合)

(令和7年10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 (株) 高知銀行

えるぼし (3つ星：実績にかかる基準のうち5つの項目を全て満たしている)



(株) あさの	(株) Yell Pharmacy	(株) 西日本セイムス	(株) 幸	(株) SHIFT PLUS	高知空港ビル (株)
ワールドビジネスシスコム (株)	(株) ダイセイ	(株) 地研	(株) 土佐御苑	(株) フクヤ建設	和建设 (株)

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



(株) 四国銀行	高知信用金庫	高陽開発 (株)	中勝建設 (株)	(株) 轟組	ミタニ建設工業 (株)
(株) GLC GLOBAL JAPAN	大旺新洋 (株)				

くるみん認定 (仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業)

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



(株) 四国銀行 (学) 平成学園

プラチナくるみん (くるみん認定またはトライくるみん認定を受けた企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業)



(株) 高知銀行 (株) インターナカツ

くるみん



(特医) 仁生会	(株) ウィル	(株) 高南メディカル	(医) 仁栄会	(株) 山崎技研	(株) サンシャインチェーン本部	新進建設 (株)
国立大学法人高知大学	(医) 旦龍会	土佐清水食品 (株)	(社) 尽心会	(社) CIJ福祉会	(医) 尚志会	(医) 恕泉会
(医) 治久会	(有) まつだ寝具店	福原建設 (株)	井上石灰工業 (株)	幡多信用金庫	明星産商 (株)	(株) 西日本セイムス
(株) キタムラ	(株) カメラのキタムラ	福留開発 (株)	(株) 太陽	高知県公立大学法人	土佐ガス (株)	(株) 第一コンサルタンツ

ユースエール認定 (若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業)



(株) ミロク製作所	タイム技研高知(株)	高大建設(株)	金星製紙(株)	(株) 技研施工
湯浅建設(株)	フソー化成(株)	植田興業(株)	明治建設(有)	ワールドビジネスシスコム (株)
(株) 須崎青果	(株) カネエイ	(株) 土居建設	福留開発(株)	久保建設(株)
(株) 三谷組	山下電機(株)	山本建設(株)		

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)
タイム技研高知(株)
(株)SHIFT PLUS

参 考 資 料

秘密
厳守

相談・
専門家派遣
無料

事業主、
労務担当者様

ぜひ

これからの働き方や、法改正に対応するため

専門家に ご相談 ください!

社会保険労務士

☑ 取組みはお済みですか?

残業60時間超の賃金引き上げ

中小企業にも義務化(2023年4月)

育児・介護休業法改正 (2025年4月10日)

パワーハラスメント防止措置

中小企業にも義務化(2022年4月)

同一労働同一賃金(職務分析・職務評価)

時間外労働の上限規制

2024年4月より建設業・自動運転業務等も対象

働き方改革に伴う助成金の利用



ご都合に合わせた相談方法が選べます!

相談方法

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

オンラインでの
ご相談にも対応可能



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

高知働き方改革推進支援センター

TEL 0120-899-869

受付時間 平日9:00~17:00

住所 〒780-0833
高知市南はりまや町2丁目3-10 ア・ラ・モードはりまや103号

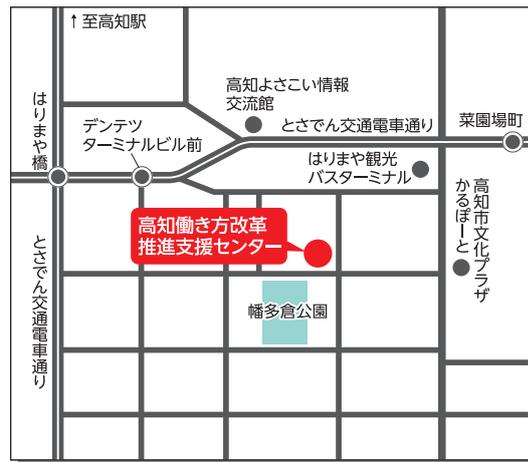
MAIL kochi@workstylereform.net FAX 088-803-5231

URL <https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/kochi/>

相談・セミナー情報詳細は、
ホームページをご覧ください。

働き方改革 高知

検索



訪問コンサルティング・セミナー開催申込書

高知働き方改革推進支援センター宛

FAX:088-803-5231

事業場名 ・団体名																						
ご担当者 氏名																						
所在地																						
連絡先	電話		FAX																			
	E-MAIL																					
訪問・ セミナー 開催 希望日	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和 年 月 日() ・ 令和 年 月 日() ・ 令和 年 月 日() <input type="checkbox"/> オンライン希望	<ul style="list-style-type: none"> セミナー ・ 訪問 セミナー ・ 訪問 セミナー ・ 訪問 	※後日、日程調整のお電話を差し上げます。																			
相談内容・ セミナー テーマ ✓をお付け ください	<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td><input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制</td> <td><input type="checkbox"/> 人手不足</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 各種助成金の申請・活用</td> <td><input type="checkbox"/> 最低賃金制度</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 36 協定</td> <td><input type="checkbox"/> 無期転換制度</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)</td> <td><input type="checkbox"/> 生産性向上への対応</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し</td> <td><input type="checkbox"/> 賃金制度全般</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> テレワーク</td> <td><input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備</td> <td><input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け</td> <td><input type="checkbox"/> パワハラ防止 (ハラスメント全般)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> その他</td> <td style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; height: 40px;"></td> </tr> </table>				<input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制	<input type="checkbox"/> 人手不足	<input type="checkbox"/> 各種助成金の申請・活用	<input type="checkbox"/> 最低賃金制度	<input type="checkbox"/> 36 協定	<input type="checkbox"/> 無期転換制度	<input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)	<input type="checkbox"/> 生産性向上への対応	<input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し	<input type="checkbox"/> 賃金制度全般	<input type="checkbox"/> テレワーク	<input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価	<input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備	<input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度	<input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け	<input type="checkbox"/> パワハラ防止 (ハラスメント全般)	<input type="checkbox"/> その他	
<input type="checkbox"/> 残業時間の上限規制	<input type="checkbox"/> 人手不足																					
<input type="checkbox"/> 各種助成金の申請・活用	<input type="checkbox"/> 最低賃金制度																					
<input type="checkbox"/> 36 協定	<input type="checkbox"/> 無期転換制度																					
<input type="checkbox"/> 同一労働・同一賃金 (非正規労働者待遇改善)	<input type="checkbox"/> 生産性向上への対応																					
<input type="checkbox"/> 就業規則・賃金規定等の見直し	<input type="checkbox"/> 賃金制度全般																					
<input type="checkbox"/> テレワーク	<input type="checkbox"/> 職務分析・職務評価																					
<input type="checkbox"/> 育児・介護制度の整備	<input type="checkbox"/> 高度プロフェッショナル制度																					
<input type="checkbox"/> 年次有給休暇の取得義務付け	<input type="checkbox"/> パワハラ防止 (ハラスメント全般)																					
<input type="checkbox"/> その他																						

【個人情報の取り扱いについて】

- 本申込書にご記入いただいた個人情報（以下「個人情報」）を取得する事業者：全国社会保険労務士会連合会（以下「当会」）
- 当会の個人情報保護管理者および個人情報に関する問合せ先：
情報通信部 PMR 担当 E-MAIL：kochi@workstylerereform.net
- 取得した個人情報は、「令和7年度 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」（以下「本事業」）の相談支援のためだけに利用します。
- 当会は、利用目的の達成に必要な範囲で、当社が定める個人情報保護の水準を満たした委託者（中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 専門家）に、個人情報を委託することがあります。
- 当会は開示対象個人情報について、本人または代理人から受け付けた開示等の求めに応じます。
- 当会は、本事業の実施報告のため、本事業の委託者である厚生労働省に、個人情報を書面にて提供することがあります。

※上記内容について 同意する（チェックしてください）

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

2

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

STOP カスハラ

カスタマーハラスメント

3

行動する前に、される側の立場になって考えてみよう!!

暴言



時間拘束



過度な要求



SNSへの投稿



自分の「きもち」を優先しちゅうかも。

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

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

厚生労働省「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」より

ちゃんとチェック!

4

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

高知県 最低賃金

令和7年
12月1日から
時間額

1,023円

前年比 **UP**
71円

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





働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金!

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!(※2)

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)

A 時間給の方

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

B 日給の方

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

C 月給の方

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

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

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

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
 ① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精進手当、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

業務改善助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金上げを支援する
「業務改善助成金」を活用しましょう!



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

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

業務改善助成金 検索



1 支給の要件

- 事業場内最低賃金の上げ
- 引上げ後の賃金額の支払い
- 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 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

概要を動画でチェック!



助成金支給までの流れ

- 1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
- 2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
- 3 実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出
- 4 支給

手続きを動画でチェック!



専門家による無料相談を実施

賃金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。



120年超えの歴史にその名を刻みませんか？ 5



『電車運転士』の仕事を知るセミナー&ミニ面接・相談会

《電車のお仕事見てみる会》

10/31(金)

時間: 13:00~16:00

場所: とさでん交通株式会社

★電車 運転体験

★技術 打音検査

軌間 測定検査

ちよこっと

【正社員】 ・ 電車運転士

【お申込み】 ・ 電気係 ・ 保線係 ・ 車両係

ハローワーク高知 2階 人材確保コーナー

TEL 088-878-5325

●主催/高知労働局 ハローワーク高知

●共催/高知県

.....10/31(金) 『電車運転士』の仕事を知るセミナー&ミニ面接・相談会.....

募集中!

気軽に来てね!



土電アカリ

フリガナ		求職番号	
氏名		電話番号	
送迎バス利用	有 無	運転体験希望	有 無
個別面談希望	有 無	面談希望職種	運転士・保線係・車両係・電気係・未

ご記入いただいた内容は今回のセミナー申込と就職支援のために活用し、ほかの目的では使用しません。



ハローワーク高知管内には、明治37(1904)年5月2日に全国10番目となる運行を開始した路面電車があります。120年にわたり高知の街を走り続け、現在では日本最古となっています。

この相談会では、路面電車の運転体験等、電車運転士のリアルな魅力が伝わると思いますので興味のある方はぜひご参加ください。

《電車のお仕事見てみる会》日程及びスケジュール

日時：令和7年10月31日(金) 13:00～(16:00終了予定)

場所：とさでん交通(株) 高知市棧橋通4丁目12番7号

※直接来場される方は、公共交通機関をご利用ください。

※ハローワーク高知からは、送迎バスがあります。

12:30発 要予約(※申込時にご予約ください。)

定員：30名 (運転体験15名・申込先着順)

申込：ハローワーク高知

* 求職中の方(新卒者等を除く)・・・⇒人材確保コーナー 088-878-5325

* 新卒予定・既卒3年以内の方 ⇒若年・学卒コーナー088-878-5342

持物：筆記用具 服装：平服でOKです。(サンダル履き等は不可)

※雇用保険受給中の方は求職活動になります。受給資格者証をご持参ください。

- 12:20 参加者受付、バス乗車(ハローワーク高知駐車場)
- 12:30 棧橋車庫へ移動
- 12:50 参加者受付(とさでん交通3階大会議室)
- 13:05 開会のあいさつ
- 13:10 会社概要 路面電車事業について、先輩の声
- 13:50 車庫・車両工場見学
電車ちょこっと体験運転(先着15名)
- 14:50 大会議室へ移動、休憩
- 15:00 個別面談 アンケート記入及び求職申込書記入
(ハローワークへのご登録がない方のみ)
- 16:00 閉会のあいさつ
- 16:50 ハローワーク高知着(バス送迎利用の方)

県外在住の学生・既卒3年以内の方への交通費支援はコチラ



《求人内容》

(ハローワーク求人番号)

路面電車運転士候補生	【正社員採用】	39010-18455451
電車技術課 電気係	【正社員】	39010-16803351
電車技術課 保線係	【正社員】	39010-18863251
電車技術課 車両係	【正社員】	39010-18867851

詳しい
求人内容は
コチラ



※学卒用求人は別番号求人となります。若年・学卒コーナー(088-878-5342)へお問い合わせください。

ミドルシニア就職応援窓口

6



1人ひとりに寄り添い、就職へサポートします！

対象者

ミドルシニア（35歳以上60歳未満）

正社員での就職を希望する方で、
以下のいずれかの要件に該当する方

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

これは心強いなあ。
一度相談してみようかな。



▶ 担当者制による個別支援

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

支援
メニュー

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



ハローワーク高知 職業紹介第一部門
ミドルシニア就職応援窓口

〒781-8560
高知県高知市大津乙2536-6
☎ 088-878-5321

開庁時間
8:30~17:15
(月~金)



令和7年度第1回 高知地方労働審議会 家内労働部会 開催結果報告

1 開催日・場所

開催日 令和7年6月30日(月)
場 所 高知労働局別館3階会議室

2 議事

家内労働の現状について

令和6年度の高知県内の家内労働の現状について報告があった。

高知県衛生用紙製造業最低工賃について

高知労働局が行った高知県衛生用紙製造業最低工賃実態調査結果について報告を受けるとともに、同最低工賃の改正の必要性の有無について審議を行った。

家内労働者側からは、最近の最低賃金の引上げ状況等を鑑み、最低工賃も実勢にあわせた引き上げが必要、との主張がなされ、他方、委託者側からは、最近の状況から引上げはやむを得ないと思うが、実勢の金額を考慮した改正とすべき、との主張がなされた。

審議経過において、各項目の具体的な改正内容については専門部会で審議を行うこととし、三者合意で、同最低工賃の改正の必要性について、有りとの結論となった。

高知県繊維産業最低工賃実態調査の実施について

令和8年度において、高知県繊維産業最低工賃実態調査を実施することとし、同調査結果を踏まえ、令和9年度開催予定の家内労働部会において、同最低工賃の改正の必要性等に係る検討・審議を行うこととなった。

令和7年度第1回高知地方労働審議会労働災害防止部会

開催結果報告

労働災害防止部会については、令和7年12月3日（水）に開催されました。出席委員は、部会長肥前委員、長澤委員、市川委員、永野委員、沖田委員、井戸委員の計6名でした。

部会では、事務局より、県内の労働災害による死亡者数・死傷者数がともに令和6年に過去最少となったこと、また、令和5年度から9年度までを取組期間とする「高知労働局第14次労働災害防止計画」の推進状況に関し、労働災害による死傷者数（休業4日以上）や死亡者数に係る数値目標のほか、重点事項ごとのアウトプット指標及びアウトカム指標について令和6年度の自主点検結果から把握された推進状況について説明させていただきました。

委員には、計画の進捗状況にご理解をいただき、引き続き計画を推進する上で、

①年間900件程度で下げ止まり感のある死傷災害を減少させる上での課題や事業場における各種対策の実施状況を把握するための方法等についてご質問いただくとともに、

②メンタルヘルス対策の取組事業場の割合が低く、県内でも7割弱の労働者が仕事や職業生活に関する強いストレスを感じている実態を踏まえ、取組未実施事業場への指導を求めたい等のご意見が出されました。

各委員から出された意見については、事務局において検討の上、可能な限り「第14次労働災害防止計画」の推進に反映することとしております。

以上、ご報告申し上げます。