

令和7年度 第3回

高知地方労働審議会

令和8年3月16日
高知共済会館 3階 大ホール「桜」

高知労働局

令和7年度第3回 高知地方労働審議会 会議次第

令和8年3月16日（月）
高知共済会館 3階 大ホール「桜」

1 開会

2 高知労働局長あいさつ

3 議事

- (1) 高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について（報告）
- (2) 労働局と地方自治体との雇用対策協定について
- (3) 一体的実施事業に係る報告について
- (4) ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について
- (5) 令和8年度高知労働局行政の運営方針（案）について
- (6) その他

4 閉会

.....

配布資料一覧

- 資料No.1 高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について（報告）
- 資料No.2 労働局と地方自治体との雇用対策協定について
- 資料No.3 一体的実施事業に係る報告について
- 資料No.4 ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について
- 資料No.5 令和8年度労働行政のあらまし（案）
- 資料No.6 高知労働局令和8年度行政運営方針（案）

令和7年度第3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 (欠席)	職 業 安 定 部 長 吉 川 武
公 益 代 表 委 員 肥前 洋一	総 務 課 長 津 野 真
労働者代表委員 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	監 督 課 長 吉本 雄一
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	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 (欠席)	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	雇用環境改善・均等推進監理官 杉本 哲二
(18 名)	雇用環境・均等室長補佐 清岡 陽子
	雇用環境・均等室指導係 森田 凧留
	(20 名)

高知地方労働審議会配席表

令和8年3月16日（月）

10：00～12：00

高知共済会館
（3階大ホール桜）

江
西
委
員

坂
本
委
員

緒
方
委
員

川
竹
委
員

肥
前
委
員

（公益代表）

市川委員

川村委員

倉持委員

白木委員

飛田委員

永野委員

（労働者代表）

沖田委員

井戸委員

西野委員

西山委員

松木委員

（使用者代表）

吉川安定部長

森雇均室長

菊池労働局長

伊藤総務部長

三上基準部長

西田職業安定課長

込山職業対策課長

都築訓練課長

秋山需給調整事業室長

黒川労災補償課長

前田賃金室長

門脇健康安全課長

吉本監督課長

津野総務課長

中澤安定課長補佐

武市徴収室長

上久保主任監察官

清岡雇均室長補佐

杉本監理官

傍聴席

出入口

高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について (報告)

- 資料 1-1 高知県衛生用紙製造業最低工賃
- 資料 1-2 高知県衛生用紙製造業最低工賃の
改正決定について (報告)

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	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	詰め合わせ	2円 50銭
			6パックのもの		2円 60銭
			10パックのもの		3円
			12パックのもの		3円 80銭
			16パックのもの		4円
			20パックのもの		4円 50銭

- 4 効力発生日
令和8年3月1日

令和 7 年12月19日

高知地方労働審議会

会長 緒方 賢一 殿

高知地方労働審議会
高知県衛生用紙製造業
最低工賃専門部会
部会長 坂本 真帆

高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定について（報告）

本専門部会は、令和 7 年12月19日に専門部会を開催し、慎重に審議を重ねたところ
別紙 1 のとおり結論に達したので報告する。

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

高知県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	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 5 0 銭
			6パックのもの		2 円 6 0 銭
			10 パックのもの		3 円
			12 パックのもの		3 円 8 0 銭
			16 パックのもの		4 円
			20 パックのもの		4 円 5 0 銭

- 4 効力発生日
令和 8 年 3 月 1 日

高 知 地 方 労 働 審 議 会
高知県衛生用紙製造業最低工賃
専 門 部 会 委 員 名 簿

令和7年12月5日指名

区分	氏 名	現 職 名 等	選出区分	備 考
公益代表委員	あめみや ゆうき 雨宮 祐樹	高知大学(人文社会科学部)准教授	臨時委員	
	うつのみや ちほ 宇都宮 千穂	高知県立大学(文化学部)教授	臨時委員	
	さかもと まほ 坂本 真帆	よつば法律事務所 弁護士	本審委員	
家内労働者代表委員	しらき まさゆき 白木 政行	とさでん交通労働組合 執行委員長	本審委員	
	はまだ としみ 浜田 敏実	伊野紙新労働組合 執行委員長	臨時委員	
	まつなが しんいち 松永 伸一	UAゼンセン高知県支部	臨時委員	
委託者代表委員	おがさわら だいさく 小笠原 大作	株式会社オートヨ 代表取締役社長	臨時委員	
	おきた りょうじ 沖田 良二	高知県経営者協会 専務理事	本審委員	
	しおた まさと 塩田 誠人	和光製紙株式会社 代表取締役社長	臨時委員	

(名簿の記載は五十音順)

高 知 地 方 労 働 審 議 会
高知県衛生用紙製造業最低工賃
専 門 部 会 審 議 経 過

令和 7 年 1 2 月 5 日

- ・ 高知県衛生用紙製造業最低工賃の改正決定についての調査審議を諮問

令和 7 年 1 2 月 1 9 日 第 1 回専門部会

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

令和7年度第3回高知地方労働審議会

労働局と地方自治体との雇用対策協定について

雇用対策協定とは



国と地方公共団体が地域の課題に一丸となって対応

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

計**317**団体(**47**都道府県**244**市**25**町**1**村)が締結

※令和7年3月31日時点

北海道

札幌市 沼田町

青森

三戸町 鯉ヶ沢町

秋田

大館市 大仙市
横手市 秋田市
鹿角市 能代市
にかほ市 湯沢市
由利本荘市

岩手

北上市 平泉町
久慈市 奥州市
一関市 金ヶ崎町

宮城

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

山形

山形市 天童市

新潟

新潟市
長岡市
佐渡市

福島

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

佐賀

鳥栖市 佐賀市

福岡

北九州市
福岡市
久留米市

大分

宇佐市 中津市
佐伯市 日田市
豊後大野市 大分市
豊後高田市 杵築市

長崎

長崎市
佐世保市
島原市
大村市
対馬市
壱岐市

熊本

熊本市
阿蘇市
八代市

宮崎

日南市 宮崎市
都城市 小林市

鹿児島

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

山口

下関市
山口市
周南市

島根

松江市 益田市
出雲市 大田市
安来市 浜田市
隠岐の島町

鳥取

境港市
鳥取市

兵庫

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

京都

精華町 宮津市
京丹後市
綾部市
舞鶴市
宇治田原町
与謝野町

福井

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

石川

珠洲市
金沢市
志賀町
羽咋市
七尾市
能美市
加賀市
小松市

富山

砺波市
黒部市
魚津市
南砺市
小矢部市

長野

須坂市
中野市

栃木

那須塩原市
鹿沼市
野木町
日光市
矢板市
小山市

茨城

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

広島

広島市 三次市
福山市 呉市
三原市 廿日市市

岡山

総社市 新見市
倉敷市 玉野市
岡山市 和気町
津山市 井原市
高梁市

大阪

堺市
東大阪市
高槻市
吹田市
柏原市
寝屋川市

滋賀

甲賀市 高島市

愛知

瀬戸市 春日井市
一宮市 小牧市
豊田市 豊明市
犬山市 新城市

岐阜

岐阜市 各務原市
中津川市 飛騨市
大垣市

山梨

南部町
南アルプス市
甲府市
富士吉田市
北杜市
山梨市
甲州市

群馬

太田市
前橋市
高崎市
沼田市

埼玉

さいたま市
志木市 戸田市
加須市 川越市

千葉

館山市
千葉市

沖縄

宮古島市
沖縄市
浦添市
石垣市
名護市
南城市
那覇市
うるま市

愛媛

宇和島市
西予市 大洲市

香川

三豊市 東かがわ市
観音寺市 坂出市

徳島

鳴門市 美馬市
神山町 吉野川市
三好市 小松島市
阿南市 牟岐町

高知

高知市
四万十市

和歌山

海南市
紀の川市

奈良

吉野町 橿原市
生駒市

三重

松阪市 津市
四日市市 鈴鹿市
伊勢市 桑名市

静岡

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

東京

横須賀市
横須賀市
小田原市

神奈川

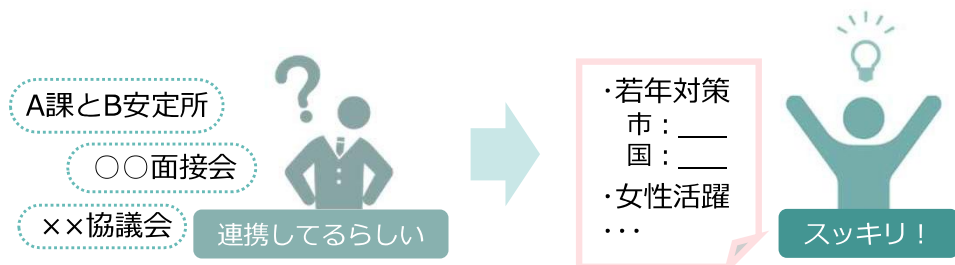
横浜市
横須賀市
小田原市

雇用対策協定により実現できること

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

1. これまでの連携方法を整理・見える化

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



2. 定期的な運営協議会とPDCA管理

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



3. 適切な役割分担による行政資源の効率化

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



4. 地域の雇用対策への前向きな姿勢のPR

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



令和6年度 高知県雇用対策協定に基づく事業計画の概要

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

- ❶ 〇働き方改革の気運の醸成と取組の推進
 - ・士業と連携し企業の働き方改革の取組を伴走支援
 - ・働き方改革推進支援センターの利用促進
 - ・人手不足が顕著な業種へのアプローチ強化
 - ・労働関係法令の周知・啓発
- ❶ 〇職場環境の整備
 - ・「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援
 - ・所定外労働時間の削減、休暇を取りやすい職場環境の整備に向けた支援
 - ・多様な働き方の実現
 - ・正社員転換・待遇改善や同一労働同一賃金の実現に向けた支援
 - ・良質で安定的な雇用につながる職場環境の整備に向けた支援
 - ・「ワークライフバランス推進企業認証制度」、「くるみん認定制度」及び「えるぼし認定制度」等の認証の取組促進
 - ・働き方改革(働きやすさ改善、働きがい向上)の好事例の横展開
 - ・職場におけるハラスメント対策の推進
- 〇賃上げ等に対応するための生産性向上に向けた支援
 - ・デジタル技術の活用や設備導入等による生産性向上や賃金の引上げに取り組む企業への支援
 - ・人への投資の強化によりデジタル化、リスキリング等を推進
 - ・企業内訓練や在職者訓練による人材育成支援

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

- ❶ 〇産業振興計画などの県の産業施策とも連携した就労支援の実施
 - ・職業訓練等による人材育成及び就労支援
 - ・県内立地企業の人材確保を共同で推進
- ❶ 〇高校生や大学生等の県内就職の促進、若年者の就職支援の一体的実施
 - ・高卒求人等の早期提出による県内就職支援の連携、高校生・大学生のニーズを踏まえた求人開拓、就職面接会やインターンシップ等の実施
 - ・県内大学等との連携による学生の県内就職支援
 - ・「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク高知若者相談コーナー」が行う若年者の就職支援の一体的実施
 - ・「ユースエール認定制度」の認証の取組促進
 - ・奨学金の返還支援制度による人材の確保と定着促進
- ❶ 〇移住、U・Iターン就職の促進
 - ・県外大学へ進学した学生の県内就職支援
 - ・「高知県Uターンサポートセンター」による県外からの移住、U・Iターン就職の推進
- 〇人材確保対策の推進
 - ・医療・福祉、建設、警備、運輸等の人手不足業種の人材確保対策の推進

3 多様な人材の活躍促進

- ❶ 〇女性の活躍促進、就労支援
 - ・女性の活躍の場の拡大
 - ・「高知家の女性しごと応援室」による就職・定着に向けた支援（「ハローワークジョブセンターほんまち」との一体的実施を含む）
 - ・「ハローワーク高知マザーズコーナー」による就職・定着に向けた支援
 - 〇外国人材の活躍支援
 - ・外国人への相談・情報提供体制の整備・充実
 - ・外国人材の受入・活躍の推進
 - ・外国人雇用にかかる適正な雇用管理の推進
 - 〇就職氷河期世代の活躍促進、就労支援
 - ・ハローワーク専門窓口による正社員就職の促進
 - ・正社員就職に有効な職業訓練の創設
 - ・長期にわたり無業の状態にある方への就労支援
 - ・こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの運営
 - 〇ひきこもりの傾向等厳しい環境にある方への自立支援
 - ・「若者サポートステーション」等による就労や修学に向けた支援
 - 〇高齢者の活躍促進、就労支援
 - ・高齢労働者の就業機会の確保に向けた環境整備や処遇改善支援の実施
 - ・働く意欲のある高齢者に向けた就労支援
 - 〇障害者等の就労支援
 - ・多様なニーズに対応した職業訓練の実施
 - ・障害者や難病患者の生活面を含めた総合的な就労支援
 - ・働く場の拡大
 - 〇ひとり親や生活保護受給者等、生活困窮者の就労による自立支援
 - ・「ひとり親家庭支援センター」による自立支援プログラムの策定
 - ・ひとり親家庭の保護者等への資格取得や就労訓練への支援

4 その他 連携して推進する取組

- 〇県内で大量の雇用調整が発生した場合、県と労働局が連携した再就職支援等に向けた迅速な対応
- 〇県の雇用施策の推進に資する基本データを労働局が提供
- 〇県と労働局それぞれの支援施策情報の相互提供及び共同周知の実施
- 〇県・労働局・関係団体等の連携による個別労働紛争の解決に向けたサポート

令和7年度 高知県雇用対策協定に基づく事業計画の概要

1 働き方改革の推進×生産性の向上 ～労働環境の整備と賃上げ環境の整備～

- ❶ 〇働き方改革の気運の醸成と取組の推進
 - ・士業と連携し企業の働き方改革の取組を伴走支援
 - ・働き方改革推進支援センターの利用促進
 - ・人手不足が顕著な業種へのアプローチ強化
 - ・労働関係法令の周知・啓発
- ❶ 〇職場環境の整備
 - ・「年収の壁」を意識せずに働く時間を延長することができる環境づくりを後押し
 - ・所定外労働時間の削減、休暇を取りやすい職場環境の整備に向けた支援
 - ・多様な働き方の実現
 - ・希望者の正社員転換・待遇改善や同一労働同一賃金の実現に向けた支援
 - ・良質で安定的な雇用につながる職場環境の整備に向けた支援
 - ・「ワークライフバランス推進企業認証制度」、「くるみん認定制度」及び「えるぼし認定制度」等の認証の取組促進
 - ・働き方改革(働きやすさ改善、働きがい向上)の好事例の横展開
 - ・職場におけるハラスメント対策の推進
- ❶ 〇賃上げ等に対応するための生産性向上に向けた支援
 - ・デジタル技術の活用や設備導入等による生産性向上や賃金の引上げに取り組む企業への支援
 - ・リスキリング、デジタル人材の育成等の人への投資の促進による能力向上支援
 - ・企業内訓練や在職者訓練による人材育成支援

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

- ❶ 〇産業振興計画などの県の産業施策とも連携した就労支援の実施
 - ・職業訓練等による人材育成及び就労支援
 - ・県内立地企業の人材確保を共同で推進
 - ・転勤による県外転出の抑制のための情報発信
- ❶ 〇高校生や大学生等の県内就職の促進、若年者の就職支援の一体的実施
 - ・若年者の職場環境整備等及び高卒求人等の早期提出の要請による、新卒者等の県内就職及び職場定着の促進
 - ・県内就職支援の連携、高校生・大学生のニーズを踏まえた求人開拓、就職面接会やインターンシップ等の実施
 - ・県内大学等との連携による学生の県内就職支援
 - ・「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク」による就職後の職場定着支援
 - ・「ジョブカフェこうち」と「ハローワーク高知若者相談コーナー」が行う若年者の就職支援の一体的実施
 - ・「ユースエール認定制度」の認証の取組促進
 - ・奨学金の返還支援制度による人材の確保と定着促進
- ❶ 〇移住、U・Iターン就職の促進
 - ・県外大学へ進学した学生の県内就職支援
 - ・「高知県Uターンサポートセンター」による県外からの移住、U・Iターン就職の推進
- 〇人材確保対策の推進
 - ・医療・福祉、建設、警備、運輸等の人手不足分野の人材確保対策の推進

3 多様な人材の活躍促進

- ❶ 〇女性の活躍促進、就労支援
 - ・女性の活躍の場の拡大
 - ・「高知家の女性しごと応援室」による就職・定着に向けた支援（「ハローワークジョブセンターほんまち」との一体的実施を含む）
 - ・「ハローワーク高知マザーズコーナー」による就職・定着に向けた支援
 - 〇外国人材の活躍支援
 - ・外国人材の受入・活躍の推進
 - ・外国人雇用にかかる適正な雇用管理の推進
 - 〇就職氷河期世代を含む中高年層への相談、就職、定着までの切れ目のない支援
 - ・ハローワーク専門窓口による正社員就職の促進
 - ・正社員就職に有効な職業訓練の実施
 - ・長期にわたり無業の状態にある方への就労支援
 - ・「こうち中高年世代活躍応援プロジェクト協議会」の運営
 - 〇ひきこもりの傾向等厳しい環境にある方への自立支援
 - ・「若者サポートステーション」等による就労や修学に向けた支援
 - 〇高齢者の活躍促進、就労支援
 - ・高齢労働者の就業機会の確保に対する環境整備や処遇改善支援の実施
 - ・働く意欲のある高齢者に向けた就労支援
 - 〇障害者等の就労支援
 - ・多様なニーズに対応した職業訓練の実施
 - ・障害者や難病患者の生活面を含めた総合的な就労支援
 - ・働く場の拡大
 - 〇ひとり親や生活保護受給者等、生活困窮者の就労による自立支援
 - ・「ひとり親家庭支援センター」による自立支援プログラムの策定
 - ・ひとり親家庭の保護者等への資格取得や就労訓練への支援

4 その他 連携して推進する取組

- 〇県内で大量の雇用調整が発生した場合、県と労働局が連携した再就職支援等に向けた迅速な対応
- 〇県の雇用施策の推進に資する基本データを労働局が提供
- 〇県と労働局それぞれの支援施策情報の相互提供及び共同周知の実施
- 〇県・労働局・関係団体等の連携による個別労働紛争の解決に向けたサポート



趣旨

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

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

内容

I 「働きたいすべての人」の選択肢の拡大と就労支援

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

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

II 労働環境の整備、働き方改革の推進

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

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

III 市と労働局・ハローワークの一体的な事業の実施

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

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

IV 事業推進体制の構築

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

- 事業の周知広報に係る相互協力
- 情報の共有
- 会議体の構成、協議等

事業計画

- ・ハローワーク各専門窓口による求職者のニーズに応じた個別就職支援
- ・障害の状況、適性等に応じた就職・定着支援、企業への雇用維持、拡大の要請
- ・「ユースエール」「えるぼし」「くるみん」等の認証取得促進

- ・職場環境の整備を目的とする訪問指導やワークショップの実施
- ・「えるぼし」「くるみん」の認証取得促進
- ・UIJ ターン希望者への求人情報の提供、職業相談等の就職支援
- ・人手不足分野のセミナー、面接会の開催による求人充足支援

- ・「高知市福祉事務所就労支援窓口」等による求人情報提供、個別就職支援
- ・特定求職者雇用開発助成金の周知及び活用促進

- ・高知市雇用対策協定運営協議会により事業計画の策定、進捗管理及び評価等、一体的な雇用施策の推進

趣旨

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

内容

I 世代や状況に応じた就労支援と多様な人材の活躍促進

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

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

事業計画

- ・若者サポートステーションとの連携による若年者の自立支援
- ・シルバー人材センターやハローワーク生涯現役支援窓口による高齢者支援
- ・関係機関と連携したチーム支援による障害者の就職・定着支援
- ・「ユースエール」「えるぼし」「くるみん」等の認証取得促進

II 雇用の創出と人材確保

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

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

- ・UIJ ターン希望者への求人情報の提供、職業相談等の就職支援
- ・介護セミナーによる介護職への理解促進、面接会による求人充足支援
- ・「くるみん」「高知県ワークライフバランス推進企業」等の認証取得促進

III 事業推進体制の構築

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

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

- ・四万十市雇用対策協定運営協議会により事業計画の策定、進捗管理及び評価等、一体的な雇用施策の推進
- ・四万十市、ハローワーク四万十による定期的な事務担当者会及び情報交換会の開催
- ・それぞれの得意分野を活かし、必要な情報が迅速かつ効果的に伝わるよう協力

令和7年度第3回高知地方労働審議会

一体的実施事業に係る報告について

令和8年度高知県・高知労働局一体的実施事業運営計画

1 趣 旨

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

令和6年度には、「ハローワークジョブセンターほんまち」の新規求職者は2,767人で1,047人が就職に至っており、また「ジョブカフェこうち」の利用者は15,738人で、7,759件の相談を受け654人が就職に至っている。多くの利用者があるこれらの施設は、県民にとってなくてはならないものとなっている。

こうした中、県内の雇用失業情勢については、令和7年11月における有効求人倍率が、1.08倍と、60ヶ月連続で1.00倍を超える水準で推移しているものの、改善の動きにやや弱さがみられる。引き続き物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要がある。

さらに、各産業分野での担い手不足は深刻さを増しており、人材確保が大きな課題となっていることから、令和8年度も引き続き両施設を一体的に運営し、利用者の利便性の向上と求職者及び企業に対する支援体制の強化を図ることとする。

2 一体的に実施する業務

(1) 「ジョブカフェこうち」及び「ハローワーク高知若者相談コーナー」

ア 事業目的・内容

高知県が実施する「ジョブカフェこうち」と同ビルで高知労働局が実施する「ハローワーク高知若者相談コーナー」において、以下の支援を一体的に行い、求職者の就職促進を図ることとする。

イ 具体的な業務内容

○高知県が実施する業務

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

○労働局が実施する業務

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

ウ 目標

(ア) ジョブカフェこうち

8年度 就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率 70.0%
(目安値：利用者数 15,200 人、相談件数 7,400 件、就職者数 700 人)
7年度 就職支援計画書を作成した求職者のうち6か月以内の就職率 70.0%
(目安値：利用者数 15,200 人、相談件数 7,400 件、就職者数 700 人)

(イ) ジョブカフェこうち ジョブチャレンジ

8年度 就職後3か月時点の定着率 80.0%
7年度 就職後3か月時点の定着率 80.0%

(ウ) ハローワーク高知若者相談コーナー

8年度 就職率 40.0%
(目安値：新規求職者数 780 人 就職者数 312 人)
7年度 就職率 39.4%
(目安値：新規求職者数 800 人 就職者数 315 人)

(2) 「ハローワークジョブセンターほんまち」での業務

ア 事業目的・内容

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

イ 具体的な業務内容

○高知県が実施する業務

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

○労働局が実施する業務

- (ア) 求職者に対する職業相談・職業紹介
- (イ) 求人情報提供端末や、マイページによる求人情報の提供
- (ウ) 高知県が実施する事業の周知、誘導

ウ 目標

(ア) 高知家の女性しごと応援室相談コーナー

8年度 新規登録者数 250 人
相談件数 530 件
就職者数 80 人
7年度 新規登録者数 130 人
相談件数 260 件
就職者数 30 人

(イ) ハローワークジョブセンターほんまち

8年度 就職率 35.7%
(目安値：新規求職者数 2,800 人 就職者数 1,000 人)
7年度 就職率 36.7%
(目安値：新規求職者数 3,000 人 就職者数 1,100 人)

ジョブカフェこうち（併設ハローワーク）

ジョブカフェこうち

1 知

ハローワークジョブセンターほんまち

と応援室相談コ—

高知市と高知労働局（ハローワーク高知）との一体的実施事業

（高知労働局職業安定部）

1 目的

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

2 支援対象者

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

3 業務内容

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

4 相談体制

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

5 場 所 高知市本町５－１－４５ 高知市役所庁舎２階

6 開庁時間 平日９時～１７時（土・日・祝日・年末年始は休業）

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

9 令和7年度目標<<就職率 69.6%以上>>

計画数及び（ ）内は令和8年1月末現在の実績

○就労支援対象者目標数 : 300名(実績187名)

内訳	①生活保護受給者	: 260名(実績178名)
	②児童扶養手当受給者	: 10名(実績5名)
	③住居確保給付金受給者	: 10名(実績2名)
	④生活困窮者	: 15名(実績2名)
	⑤生活保護の相談段階の者	: 5名(実績0名)

○就職者目標数 : 209名(実績137名)

内訳	①生活保護受給者	: 177名(実績131名)
	②児童扶養手当受給者	: 8名(実績4名)
	③住居確保給付金受給者	: 7名(実績0名)
	④生活困窮者	: 14名(実績2名)
	⑤生活保護の相談段階の者	: 3名(実績0名)



夜間や土曜も開庁していて便利です！

仕事帰りにもしっかり相談できます！

ハローワークジョブセンターほんまち

高知市本町4丁目3-41 高知地方合同庁舎1階

☎088-826-8870 (県民文化ホール東隣)

月・木 10:00~19:00 火・水・金 9:00~17:15

第2・第4土曜 10:00~17:00 (祝日の場合は休み)

高知県内で唯一！
土曜日に利用できる
ハローワークです！

オンラインでの
相談もできます！
(要予約)

ハローワーク高知 若者相談コーナー

高知市帯屋町2-1-35 片岡ビル3階

(帯屋町アーケード内 金高堂書店 斜め向かい)

☎088-802-2076 月~金 10:00~18:00

『ジョブカフェこうち』
と連携して支援します！

年齢に関係なくどなたでも
ご利用いただけます！

◆ 両施設を利用される際の注意点について

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



皆さまの仕事探しに役立つ 支援メニューがあります

職業の相談・紹介

ほんまち

若者相談

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

職業訓練の案内

ほんまち

若者相談

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

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

応募書類・面接の助言

ほんまち

若者相談

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

セミナーの開催

ほんまち

“ビジネスマナーの基本”

“応募書類の作成”

“ジョブ・カード作成”

“中高年の方の就職活動”

“面接対策”

“適職診断”

“自己PR対策”

など、仕事探しに役立つ様々なセミナーを行っています。

ジョブカフェこうちとの連携支援

若者相談

※ 同じビルの1階にあります！

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

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

就職に関する悩み相談

ほんまち

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

水曜 13:30～16:30 ☎088-826-8870

専門コーナーでの支援

ほんまち

高知家の 女性しごと応援室相談コーナー

働きたいすべての女性を応援しています。求職・キャリア・子育てと仕事の両立など、さまざまな相談ができます。

また、第2・3木曜日には、臨床心理士やキャリアコンサルタントによる“簡単な心理テストで自分の強みに気づくセミナー”などを開催しています。（予約優先）

木曜 10:00～16:00 ☎088-826-8870

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

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



高知労働局
Instagram

高知労働局と高知県内のハローワークから様々な情報を発信しています！



令和7年度第3回高知地方労働審議会

ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案について

令和7年12月25日

【照会先】

職業安定局総務課公共職業安定所運営企画室

室長 土田さおり（内線5735）

室長補佐 馬場 信也（内線5661）

（代表電話）03(5253)1111

報道関係者 各位

ハローワークの職業紹介業務に係る不適切事案に関する 調査結果及び今後の対応について

ハローワーク墨田の職業紹介業務における不適切事案の発生を受け、全国のハローワークを対象に調査を行った結果について、下記のとおり公表します。厚生労働省として、同様の事例が起こることの無いよう、再発防止に取り組んでまいります。

1. 調査に至った経緯

- 本年9月、東京労働局ハローワーク墨田の職員が、架空の求職者を登録した上で、自ら当該求職者を騙って採用面接を受け、就職件数を計上するなど不適切な行為を行っていたことが判明した。

※ 9社で13件の求人に応募し、4件の就職件数を計上していた。

- 当該職員が所属していた部門は、課題解決型支援モデル事業(注)の実施を主として担う部門であり、前年度の当該部門の実績等を踏まえ、職員一人当たり就職件数として月12件という独自の目標を定めていた。当該職員は自らこれを上回る月30件という目標を定め、目標の達成が危ぶまれたために不適切行為に及んだとのことであった。
- ハローワーク墨田の幹部及び職業紹介業務に従事している職員（非常勤職員を含む全職員。以下同じ。）に対して、東京労働局として事情聴取を行い、架空の求職登録や就職実績の計上について、自ら実行、または見聞きしたことはない旨を確認した。

（注）課題解決型支援モデル事業

厚生労働省では、令和6年度より、就職に課題を抱える求職者等へのきめ細かな支援や、人手不足に悩む事業主への丁寧なコンサルティングについて、経験・知識が豊富な職員を交えたチームを中心として積極的な支援を行う「課題解決型支援モデル事業」を実施している。（令和7年度：18所で実施）

- 以上を踏まえ、全国のハローワークを対象に、下記の調査を行った。

2. 調査結果

（1）架空の求職者登録等に関する聞き取り調査

各都道府県労働局を通じ、ハローワーク（全国544所）の所長等に対し、各ハローワークにおいて、職員が架空の求職者になりすまして登録するなどの不適切事案を把握しているか聴取した結果、そのような事案は把握されなかった。

また、各都道府県労働局に連絡窓口を設け、職業紹介業務に従事しているハローワーク職員に対し、不適切行為を自ら実行、または、見聞きしたなどの場合に情報を寄せるよう周知したが、寄せられた情報はなかった。

（２）個人単位での数値目標の設定状況等に関する調査

全国のハローワークに対し、個人単位での数値目標の設定状況等に関する調査を行った。その結果は別紙のとおり。

３．今後の対応

- 今般の不適切事案を踏まえれば、ハローワーク職員の目標管理に当たっては、職員個人の単なる数値の達成ではなく、組織の業務改善につなげることが目的であることの理解とともに、上司の助言・指導のもとでの適正な個人目標設定の徹底が重要である。とりわけ個人単位での数値目標の設定や進捗管理に当たっては、各目標の達成の困難度についても十分に確認した上で、上司による定期的な個別面談を行い、必要に応じて数値目標を見直すなど、一層きめ細かな職員管理が必要である。
- こうした点を踏まえ、すみやかに、課題解決型支援モデル事業を実施するハローワークをはじめとする全国のハローワークに対し、公務員倫理の徹底と適切な目標管理を改めて指示するとともに、幹部会議等の機会も捉え、継続的に指示を行う。

以上

ハローワークにおける個人単位での数値目標の設定状況等に関する調査の結果

(1) 全国的な状況

ハローワークにおいては、他の行政機関と同様に、政策の企画立案や政策に基づく活動を的確に行うため、PDCAサイクルの取組（組織としての業務目標を定め、その達成結果を把握し、継続的な業務改善につなげていくこと）を実施している。また、職員の人事評価においても、所属する組織としての業務目標等を踏まえて、職位に応じた自らの業務内容を踏まえた目標を、上司の助言・指導のもとで各自が定めることとしている。

この点に関し、各都道府県労働局を通じ、ハローワークにおいて職業紹介業務に従事している職員に係る個人単位での数値目標の設定状況（職員が自主的に設定しているものも含む。）を調査した結果、下記のとおりであった。

① 個人単位の数値目標の設定状況

- 1) 個人単位での数値目標を定めている職員がいたハローワーク 511所（93.9%）
- 2) 個人単位での数値目標を人事評価の対象としていた職員がいたハローワーク 252所（46.3%）

② 数値目標の内容

具体的な個人単位での数値目標としては、以下のような例があるが、総じてアウトプット目標が多く設定されていた。

- ・ 職員の活動実績に関する数値目標（アウトプット目標）の例
常時支援する求職者数、求職者への求人の情報提供数、事業所への訪問件数
- ・ 職員の活動の成果実績に関する目標（アウトカム目標）の例
就職件数、就職率、充足率

③ 職員の目標管理の状況

職員の目標管理に当たっては、管理職と職員との個別面談や部門単位でのミーティングなどを通じ、数値目標の設定や進捗管理等を行っているハローワークが多いが、面談を通じて負担感を申し出た職員がいた場合には、数値目標の水準を見直すなどの取組を行っているハローワークもあった。

(2) 課題解決型支援モデル事業を実施しているハローワークの状況

課題解決型支援モデル事業を実施する 18 所のハローワークの担当部門における、当該事業に関する個人単位での数値目標の設定状況については、下記のとおりであった。

① 個人単位の数値目標の設定状況

- 1) 個人単位での数値目標を定めている職員がいたハローワーク 18所（100.0%）
うち組織的な取組として個人単位の数値目標を定めていたハローワーク 14所（77.8%）
- 2) 個人単位での数値目標を人事評価の対象としていた職員がいたハローワーク 15所（83.3%）

② 数値目標の内容

具体的な個人単位での数値目標としては、上記（１）のハローワーク全体の状況と比較すると、

- ・ 担当者制で支援する求職者の就職件数
- ・ 職員が事業所訪問を行った求人の充足件数
- ・ 各ハローワークが開設しているSNSアカウントの登録者数

など、職員の活動の成果実績に関する数値目標（アウトカム目標）が相対的に多く設定されていた。

※ 課題解決型支援モデル事業においては、モデル事業としての効果を測定するため、通常の組織目標に加えて、当該ハローワーク全体の就職率や、支援対象分野の求人充足率について目標を定め、実績を把握することとしている。この達成のため、当該事業を実施するハローワークにおいては、アウトカム目標に関する個人単位の数値目標を積極的に設定しているハローワークが多くなったと考えられる。

③ 職員の目標管理の状況

職員の目標管理に当たっては、上記（１）のハローワーク全体の状況と同様の取組のほか、

- ・ 管理職との個別面談を多く実施する
- ・ 求職者の支援に当たって複数名の職員での対応をルール化するなど、職員個人の負担感に配慮した業務体制を整備する

など、職員個人に過度なプレッシャーが掛からないような配慮を行っているハローワークもあった。

令和8年度
労働行政のあらまし
(案)

高知労働局





高知労働局 web サイト及びソーシャルメディア

高知労働局ホームページ



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

高知労働局公式YouTube



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

高知労働局公式Instagram



https://instagram.com/kochi_hellowork/

高知労働局公式X（旧Twitter）



https://x.com/MHLW_Kochi



目次

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

P1-2

雇用環境・均等

P3-5

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

労働基準

P6-9

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

職業安定・人材開発

P10-17

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

労働保険適用徴収

P18

労働保険適用徴収業務の取り組み

厚生労働大臣認定企業一覧

P19

高知労働局の組織

P20

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

高知県最低賃金については、令和7年12月1日から71円引き上げられて1,023円となったところである。

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、最低賃金引上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進する

〈支援策〉

1 『「賃上げ」支援助成金パッケージ』

(1) 生産性向上（設備・人への投資等）への支援

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

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

業務改善助成金	令和7年度	令和6年度
申請件数	188件	211件

(2) 正規・非正規の格差是正への支援

- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

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

(3) より高い処遇への労働移動等への支援

- ・早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

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

2 取引環境の整備

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

3 働き方改革推進支援センター

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

4 関係機関・団体との連携

- ・高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）による取組

国、県、労使団体の代表者が一同に会して、取引環境の整備、企業の生産性向上による賃金の引上げや労働時間の短縮、非正規雇用労働者の正規化、人への投資などの「働き方改革」を推進するための意見交換を行い、令和8年度の周知等の取組の方針が話し合われた。



高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）の開催（令和8年2月17日）

- ・金融機関との「包括連携協定」による取組

高知労働局では四国銀行及び高知銀行と緊密に連携して、高知県内の労働者の働き方改革・地域振興等を推進するために「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結し、施策の周知を実施。

1 非正規雇用労働者への支援

(1) パートタイム・有期雇用労働法の履行確保及び企業への支援

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

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

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収	令和7年度 (4～12月)	令和6年度
実施件数	121件	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・啓発を図る。



パゆうちゃん
(パートタイム・有期雇用労働法キャラクター)

2 職場環境改善に向けた取組

(1) 働き方改革の着実な定着

管内企業における働き方改革の取組を推進させるために、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所が一体となって取り組む。

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

さらに、「働き方・休み方改善コンサルタント」が、事業主の希望に応じて個別に事業所を訪問し、労働時間などの設定改善に向けたアドバイスや各種資料提供を実施する。

(2) フリーランスの就業環境の整備

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



(3) 中小企業・小規模事業者に対する支援

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



3 女性活躍推進に向けた取組促進等

令和8年4月1日より常時雇用する労働者が101人以上の事業主に新たに義務付けられた男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

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

女性活躍推進法に基づく報告徴収	令和7年度 (4～12月)	令和6年度
実施件数	31件	41件

さらに、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定・届出義務のある常用労働者数101人以上の事業主に対し届出等の徹底を図り、様々な機会を捉えて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」及び令和8年4月1日より女性が健康で能力を発揮できる職場環境を進めるための認定制度「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」の周知と取得勧奨を実施する。

【えるぼし認定企業】 25社

【プラチナえるぼし認定企業】2社（内数）
（令和7年12月現在）



4 総合的なハラスメントの防止

（1）職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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

労働施策総合推進法による報告請求	令和7年度 (4～12月)	令和6年度
実施件数	29件	42件

（2）求職者等に対するハラスメント対策等の推進

令和8年10月1日から求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するハラスメント防止措置が、事業主に対して、義務付けられるため、これらハラスメント防止指針の周知徹底を図る。

（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措置についても、令和8年10月1日から事業主に対して義務化されることから、カスハラ防止指針の周知を図るとともに、県や労使団体等と連携して周知に取り組む。



<パワーハラスメント>

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

<セクシュアルハラスメント>

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

<妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント>

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

<事業主が雇用管理上講ずべき措置>

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



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

(1) 育児・介護休業法の周知等

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

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

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

さらに、高知県の「共働き・共育て」推進のこうち共同宣言に基づき、共働き・共育ての生活スタイルをオール高知の県民運動として推進する。

(2) 次世代育成支援対策の推進

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

また、様々な機会を捉えて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」について、認定の取得促進を図る。

【くるみん認定企業】 32社
【プラチナくるみん認定企業】 2社（内数）
【プラチナくるみんプラス】 2社（内数）

（令和7年12月現在）

(3) 不妊治療と仕事の両立支援

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知及び認定促進を図る。

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

両立サポートハンドブック



6 個別労働紛争の解決制度の推進

(1) 総合労働相談の実施

県内5か所の総合労働相談コーナー（各監督署、労働局）において、労働問題に関するあらゆる分野の相談に対応する。

(2) 助言・指導及びあっせんの実施

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

令和7年度状況（12月末現在）

総合労働相談件数

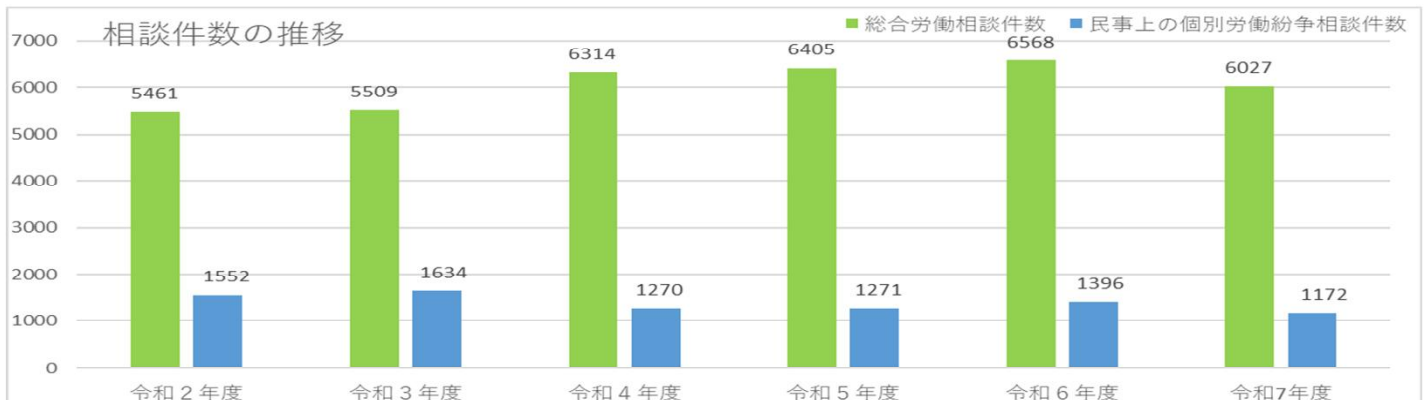
6,027件（前年度比 27.5%増）

うち、民事上の個別労働紛争相談件数

1,172件（同 12.5%増）

助言・指導申出件数 21件（同 22.2%減）

あっせん申請件数 11件（同 37.5%増）



1 労働者が安心して働くことのできる労働条件の確保

労働基準関係法令の履行確保のための指導とともに、労務管理体制に不安を抱える中小企業・小規模事業者等に対し、丁寧な相談・支援を行う。支援等においては、「労働時間相談・支援班」による説明会の開催や、時間外・休日労働協定届の作成方法の教示など、きめ細やかな対応を実施する。

(1) 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止

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

①長時間労働のおそれのある事業場への重点監督

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して、監督指導を実施する。また、過労死等を複数発生させた事業場に対しては、企業本社における全社的な再発防止対策の指導を実施する。「時間外労働の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知徹底を行うとともに、過重労働による健康障害防止に向けた取組を行う。

	令和7年度	令和6年度
実施件数	28件	45件
違反率	75.0%	73.3%

< 1か月80時間超えのおそれのある事業場に対する監督指導実施状況 >（12月末速報値）

②労使の主体的な取組の促進

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

③ベストプラクティス企業との意見交換

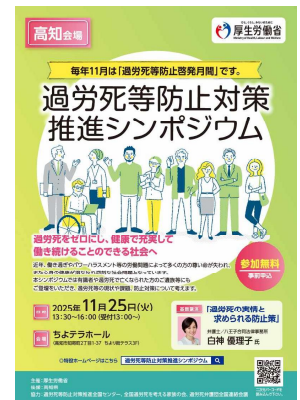
高知労働局長が、長時間労働の削減や業務効率化等に積極的に取り組む県内企業のトップと意見交換を行い、取組事例の広報等を実施する。



高知労働局と(株)幸（介護事業を営む社会福祉施設）、高知県社会福祉協議会との意見交換の様子（令和7年度）

④過重労働解消のためのシンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会を目指し、多くの事業主や関係者の参加によるシンポジウムを11月に開催する。



過労死等防止啓発月間チラシ

シンポジウム案内チラシ

(2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

全ての監督署に編成している「労働時間相談・支援班」による中小規模の事業場への個別訪問（訪問支援）や説明会を開催し、労働基準法等の周知及び時間外・休日労働協定届の作成方法の説明などきめ細やかな支援を実施する。

(3) 建設事業、自動車運転の業務、医師等における労働時間短縮に向けた支援

支援班による取り組みとともに、働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」等を通じて必要な周知を行う。

建設業については高知県建設業関係労働時間削減推進協議会や各種協議会等において、取組事例の共有や発注者への要請など、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、改善基準告示に基づく指導とともに、荷主に対し長時間の荷待ちを発生させないこと等についての要請等を行う。

医師については、他の職種とのタスクシフト・タスクシェアの導入など、高知県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

さらに、支援班や高知県働き方改革推進支援センターにおいて、個別相談や説明会・セミナーの実施など、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進する。

(4) 労働条件の確保・改善対策

労働基準関係法令の遵守徹底を図るため、監督指導、説明会等の各種行政手法を通じ、基本的な労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保対策に取り組むとともに、最低賃金の履行確保及び賃金引き上げのための各種支援策・好事例等の周知を図る。

2 労働者が安全で健康に働けることができる環境の整備（1/2）

（1）高知労働局第14次労働災害防止計画の推進

○ 労働災害発生状況

令和7年の死亡災害は、前年から4人増加し5人となった。

令和7年の休業4日以上労働災害（以下「休業災害」という。）は、業務に起因する新型コロナウイルス感染症を除き、前年に比して増加した。

休業災害：879人 前年同期比73人増加（R7.12月末速報値）

コロナ感染（外数）：27人

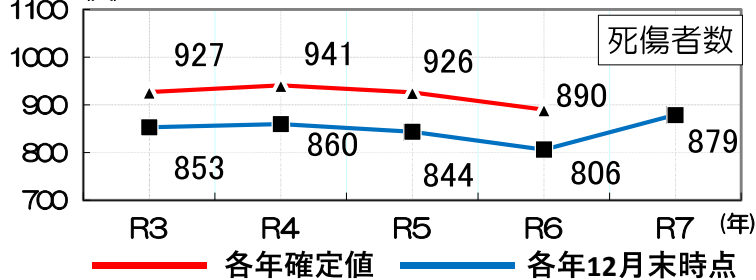
○ 高知労働局第14次労働災害防止計画

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

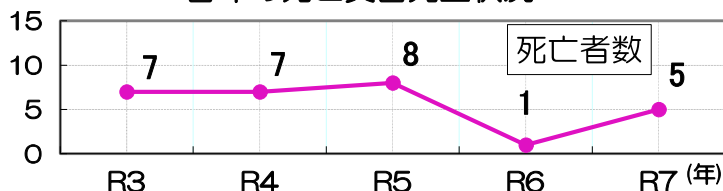
（重点事項）

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

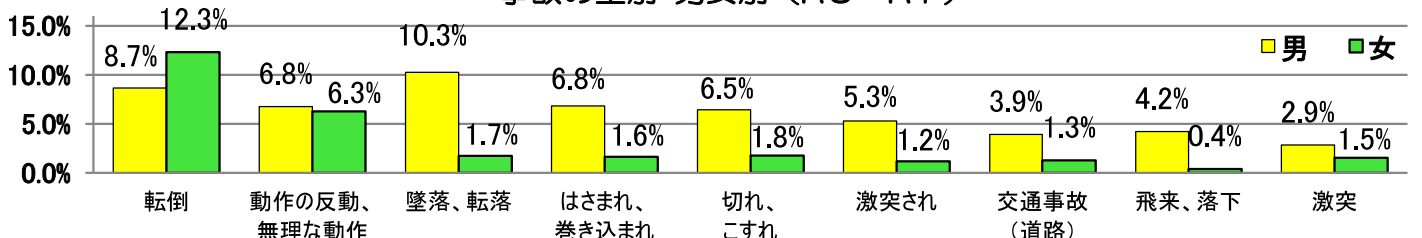
各年の労働災害発生状況(新型コロナウイルス感染を除く)
(人)



各年の死亡災害発生状況



事故の型別-男女別（R3～R7）



* R7 は、12月末時点速報値。

（2）改正労働安全衛生法等の円滑な施行

- 多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、メンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等のための労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律が順次施行されているため、円滑な施行に向けた周知・指導を実施する。
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律により、職場における治療と就業の両立を促進するための措置を講じることが事業主の努力義務とされたところであり、周知とともに取組の更なる促進を図る。

（3）「Safe Work KOCHI」労働災害防止の取組

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



局長安全パトロールの様子



2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備（2/2）

（４）事業場が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

（５）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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

（６）高齢労働者の労働災害防止対策の推進

高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、個別指導や災害時監督を行った事業場や、全国安全週間・労働衛生週間をはじめとする各種イベント・説明会等において、新たに公表された「エイジフレンドリー指針」並びに補助金制度の周知・啓発を図る。

（７）業種別の労働災害防止対策の推進

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

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

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

【陸上貨物運送事業】「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づく取組の徹底・促進を図る。

（８）労働者の健康確保対策の推進

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

（９）化学物質等による健康障害防止対策の推進

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



化学物質管理強調月間
(2月)のリーフレット

・熱中症予防対策として、「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」及び改正労働安全衛生規則による熱中症対策の強化について周知を図る。

（１０）交通労働災害防止対策の推進

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

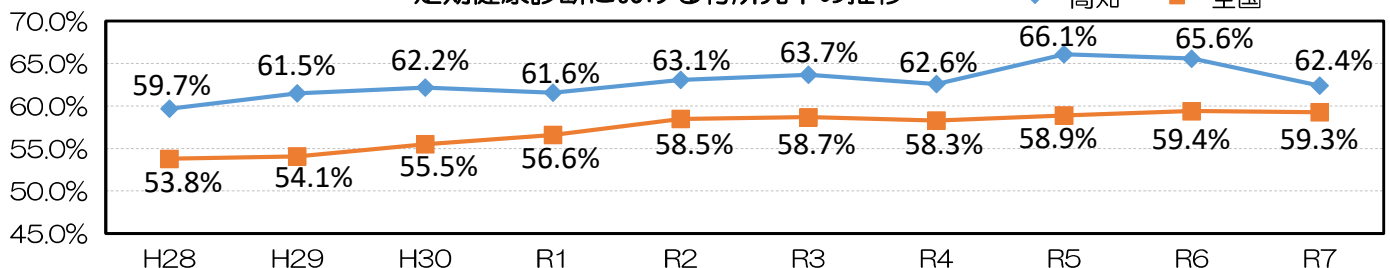
（１１）外国人労働者に対する安全衛生対策の推進

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

（１２）個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等が労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけられ、元方事業者や注文者が講ずべき措置の対象へ個人事業者等を追加、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等の業務上災害の報告制度の創設等、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置が定められたため、周知及び取組の推進を図る。

定期健康診断における有所見率の推移



* R 7 は、令和 8 年 1 月 13 日時点速報値。

3 最低賃金制度の適切な運営

(1) 最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援

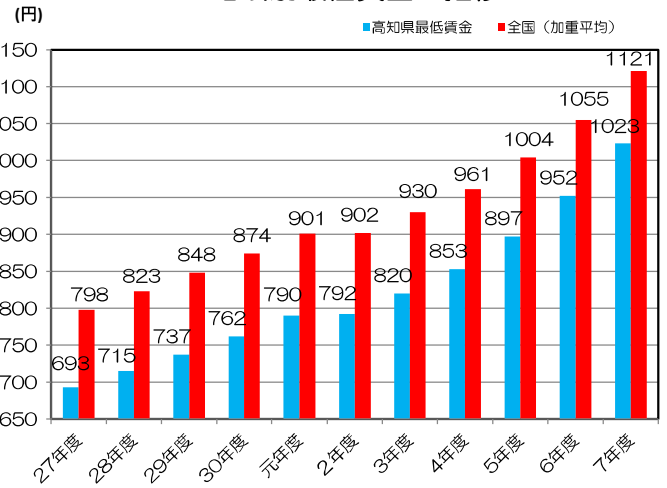
賃金引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、生産性向上の支援となる業務改善助成金をはじめとした各種助成金の周知、利用勧奨を行うと共に、各省庁や関係団体が実施する各種支援施策についても、リーフレットの配布などにより一層の周知を行う。

(2) 最低賃金の周知及び履行確保

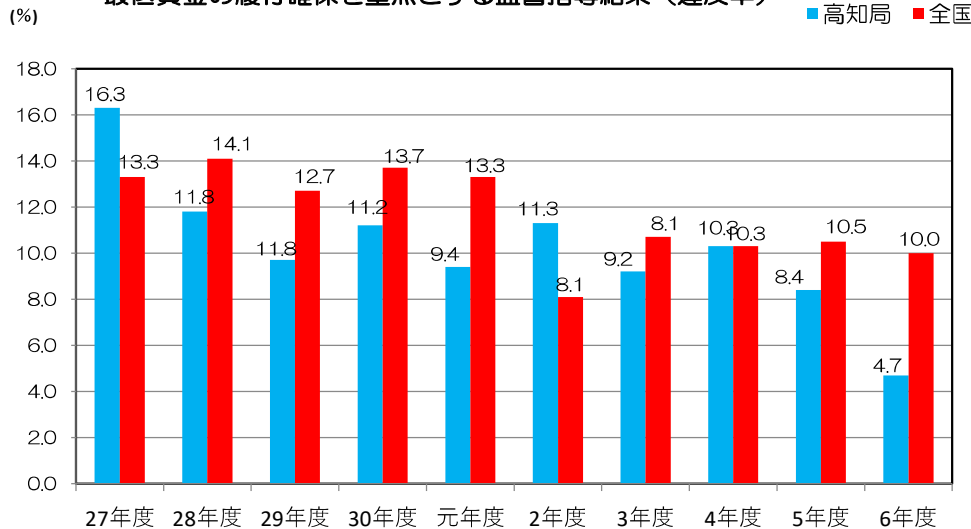
高知地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。
最低賃金について、自治体や事業者団体への周知依頼及び説明会、監督指導等による最低賃金の履行確保を実施する。

時間額 1,023円（71円引上げ）
（令和7年12月1日から）

地域別最低賃金の推移



最低賃金の履行確保を重点とする監督指導結果（違反率）

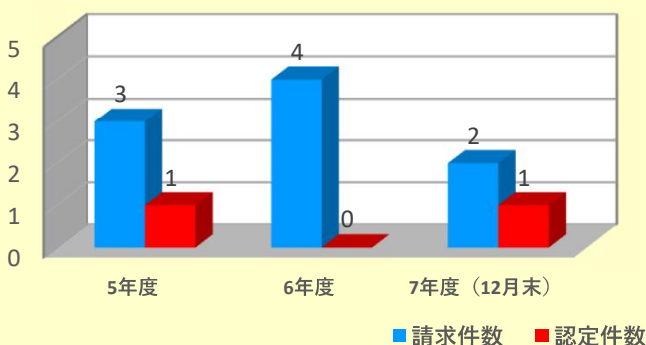


4 労災保険給付の迅速・適正な処理

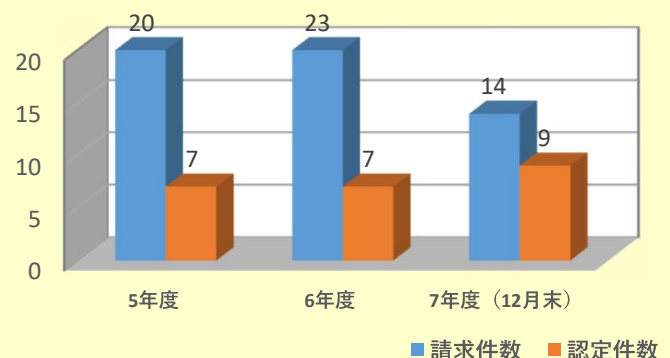
(1) 認定基準に基づく迅速かつ適正な処理の徹底

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

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害等の労災補償状況



(2) 過労死等事案に係る関係部署との連携

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

1 成長分野等への労働移動の円滑化

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

求人者・求職者マイページ開設と利用を促進するとともに、オンライン職業相談の活用等、ハローワーク利用者の利便性向上のためのオンラインサービスを推進する。

SNS（Instagram、X）・YouTube・HPを活用したハローワークサービスの周知広報を積極的に行い、ハローワークの利用を促進する。

(2) 求職者に対する就職支援の更なる強化

ハローワークの支援が必要な求職者への予約制・担当者制による職業相談のほか、職務経歴書等の添削・作成指導、面接対策など、きめ細かな支援を実施する。

求職者ニーズに応じて、ミドルシニア就職応援窓口、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。

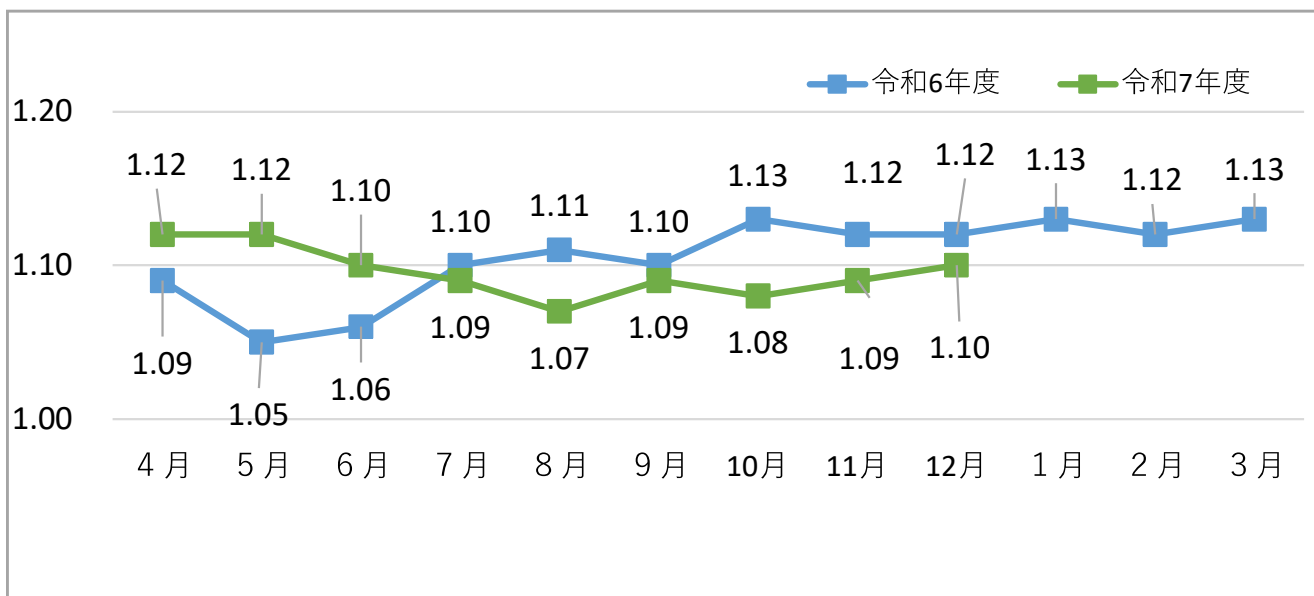
面接会等の各種イベントについても、積極的に開催する。

(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、「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等の周知を積極的に行い、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図る。

雇用保険受給者取扱状況（4-12月）	令和7年度	令和6年度	前年同期比
受給資格決定件数	6,432件	6,431件	0.0%
受給者実人員（月平均）	2,875人	2,767人	3.9%
就職件数	1,936件	2,152件	▲10.0%
早期再就職件数（11月末現在）	1,950件	2,088件	▲6.6%
再就職手当支給人員	1,894人	1,996人	▲5.1%

有効求人倍率の推移



令和7年度 ハローワーク総合評価	年度目標	実績値 (4-12月)	進捗割合
就職件数	10,632 件以上	6,590 件	62.0%
求人充足数	10,301 人以上	6,318 人	61.3%
雇用保険受給者の早期再就職割合（11月末現在）	34.7%	32.4%	—

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

また、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。

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。

事業主等による雇用管理改善の取組に対する助成金の周知や、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。

(2) 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト

①アウトリーチによる求人充足支援の強化

医療機関・介護施設・保育所への訪問により事業所情報を収集し、求人充足に向けた支援とフォローアップを行うことを、全ハローワークの最重点事項として取り組む。

②公的な無料職業紹介機関との連携強化

ハローワークは、ナースセンター・福祉人材センター等と連携した上で、看護師等及び介護関係職種の希望者等の情報を共有してきめ細かな就職支援を実施するとともに、事業主に対する求人充足支援に向けた支援を実施する。

③関係団体との連携強化

労働局は、地域の医療等3分野の関係団体を訪問し、ハローワークの取組への協力依頼、充足支援が必要な事業所情報の収集、悪質な雇用仲介事業者情報の把握等を行う。

令和7年度 ハローワーク 総合評価	目標数	実績値	進捗割合
人材不足分野の 就職件数 (令和7年12月末現在)	3,371件	2,202件	65.3%

3 リ・スキリングによる能力向上支援(1/2)

(1) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業

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

(2) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

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

【人材開発支援助成金計画届受付件数】
(令和7年12月末日現在)

◇人への投資促進コース

- ・成長分野等人材訓練 1件(1人)
- ・定額制訓練 9件(236人)

◇事業展開等リスクリスキング支援コース

79件(398人)

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7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2.60%、法定雇用率達成企業割合55.9%（前年度比0.2P増加）。

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。

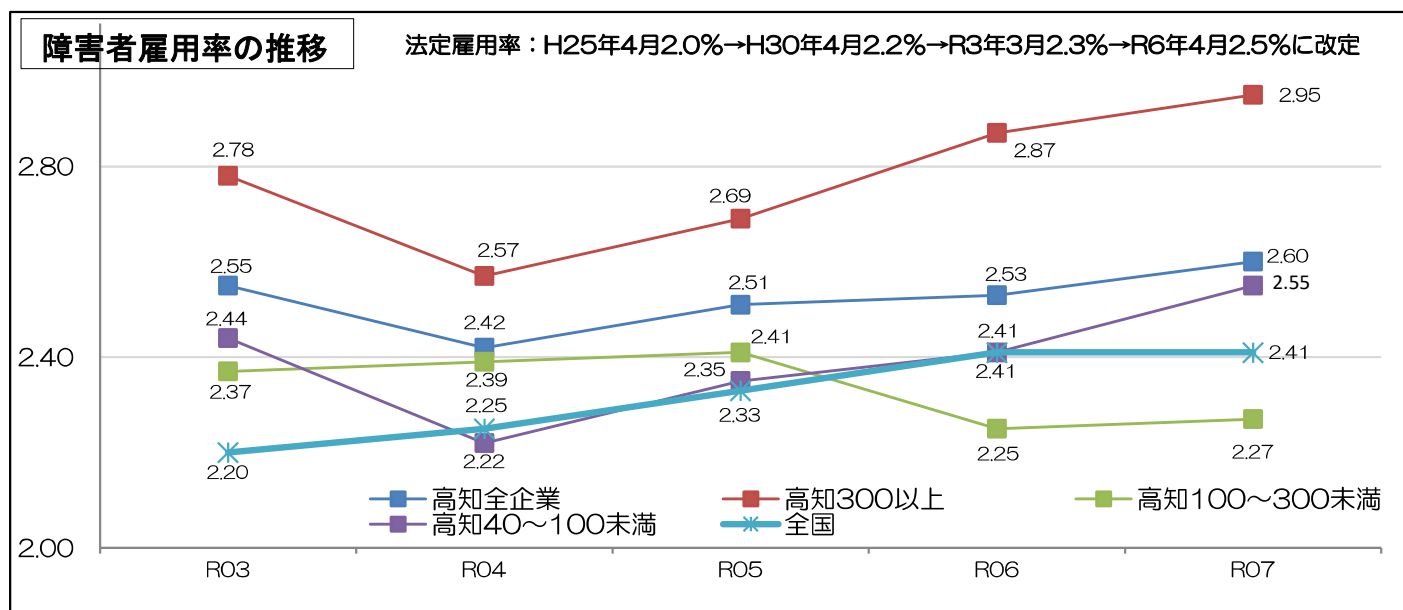
障害者雇用ゼロ企業や障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業に対し、雇用に向けた準備段階から雇用後の職場定着までの一連の雇用支援を関係機関との連携体制により行う「企業向けチーム支援」を実施する。

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。



	チーム支援	
	対象者数	就職件数
令和7年4～令和7年9月	265人	95件
前年度比	増減なし	0.4%

令和7年度 ハローワーク総合評価	目標数	実績値（4-12月）	進捗割合
障害者の就職件数	729件以上	491件	67.4%

（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外国人求職者に対する就職支援の実施

外国人求職者の在留資格及び特性に応じ、適切かつ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4～12月	120人	20件	16.7%
前年度比	18.8%	17.6%	▲0.1p

※高知県内の外国人労働者数5,916人（令和7年10月末現在）

4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組（2／3）

（3）高齢者の就労促進

①70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備

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

※65歳までの雇用確保実施企業の割合 100%（前年比変動なし）

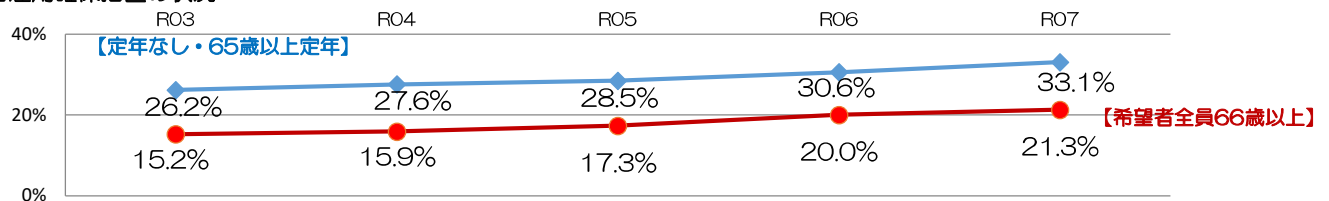
②高齢者の再就職支援

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

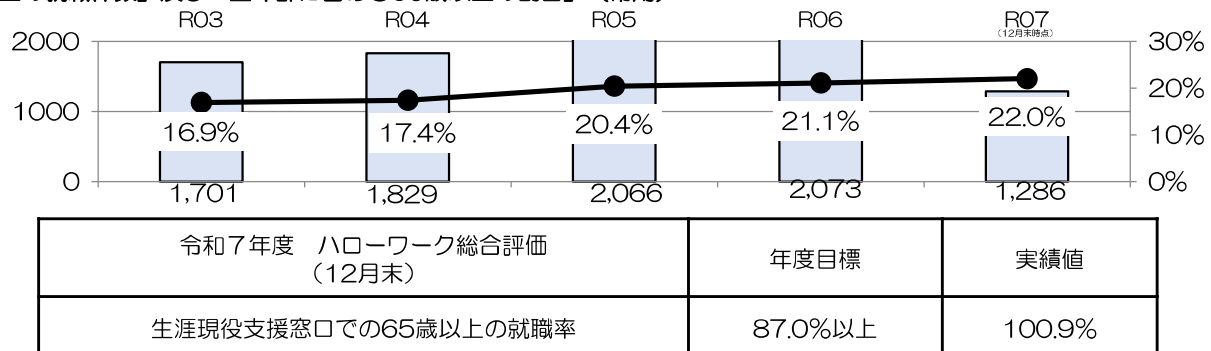
③高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大

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

高齢者雇用確保措置の状況



「60歳上の就職件数」及び「全年齢に占める60歳以上の割合」（常用）



（4）新規学卒者、非正規労働者等への就職支援

①新規学卒者等への就職支援

・新規高等学校卒業予定者に対する就職支援

各ハローワークにおいて、管内の高等学校等と連携し、就職準備相談、模擬面接、事業所見学への同行等の就職支援を実施する。

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

・新規大学等卒業予定者に対する就職支援

「高知新卒応援ハローワーク」において、就職活動に困難な課題を抱える新規学卒者等を重点的に支援するとともに、担当者制による個別支援を実施する。また、計画的に大学のキャリアセンター等を訪問し、職業意識啓発やセミナー等を実施する。

高知県・高知市との連携による企業説明会を実施し、学生等に各種認定企業や県内企業を知ってもらう場を提供し県内就職を促進する。

新規高等学校卒業予定者 【令和7年12月末】	① 卒業予定者数	② 求職者数	③ ②のうち就職決定者数	④ 求人数	⑤ 求人倍率(倍) (④/②)	⑥ 就職内定率 (③/②)
令和8年3月卒	5,442人	737人	573人	1,839人	2.50	77.7%
前年同期比	▲4.1%	▲2.9%	▲7.4%	▲4.9%	▲0.05P	▲3.9P

新規大学卒業予定者 【令和7年12月末】	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 就職内定率 (③/②)
令和8年3月卒	2,194人	1,700人	1,278人	61,763人	75.2%
前年同期比	6.7%	7.8%	14.0%	17.3%	4.1P

令和7年度ハローワーク総合評価 重点指標	年度目標	実績値 (4～12月)
就職支援ナビゲーターの担当者制による支援を受けた者の正社員就職率（新規学卒者等）	62.2%	49.8%

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
18企業（令和7年12月末現在）

③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、各種セミナーの受講を促すとともに、就職支援ナビゲーターによる担当者制等の支援を行い、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】

(34歳以下)	新規求職者	正社員 就職件数	就職率
令和7年度 (12月末時点)	219人	120件	60.3%
前年同期比	▲24.2%	▲7.7%	8.4p

令和7年度 ハローワーク総合評価 (12月末現在)	年度目標	実績値
就職支援ナビゲーターの担当者制による支援を受けた者の正社員就職率 (フリーター等)	50.8%	56.6%

(5) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

【中高年世代活躍応援プロジェクトの実施】

就職氷河期世代を含む中高年世代に対しハローワーク高知に専門窓口を設置している「ミドルシニア就職応援窓口」において、生活設計から就職後の定着支援まで、専門担当者のチーム制による伴走型支援を実施する。

【主な対象】

概ね35歳以上60歳未満で不安定な就労状態にある者等

【主な支援メニュー】

- ・担当者制による個別支援
- ・応募書類対策、面接対策
- ・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 (12月末現在)	年度目標	実績値	進捗割合
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	672件	79.5%

(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し、各ハローワークにおいて就職支援を実施する。

県内ハローワークにおける母子家庭の母等ひとり親等の支援状況

	新規求職者数	就職件数	就職率
令和7年度 (12月末現在)	927人	355件	38.3%
前年同期比	▲5.5%	0.0%	+2.3p

マザーズコーナーの個別担当者制による支援状況【令和7年度12月末の取組状況】

対象者目標数	対象者実績	進捗率	就職目標数	就職実績	進捗率
350人 (前年同期比)	242人 (8.0%)	69.1% (+8.1p)	340件	253件 (12.4%)	74.4% (+13.1p)

②女性のライフステージに対応した活躍支援

ハローワーク高知にマザーズコーナーを設置し、個別担当者制によるきめ細かな職業相談を行う中で、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定し、早期就職を目指した就職支援を実施するとともに、仕事と家庭の両立ができる求人の確保等を推進する。



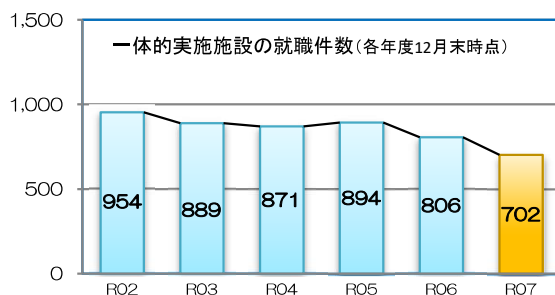
令和7年度ハローワーク総合評価	目標値	実績値(12月末)	前年同月比
マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	96.9%	104.5%	+4.1p

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

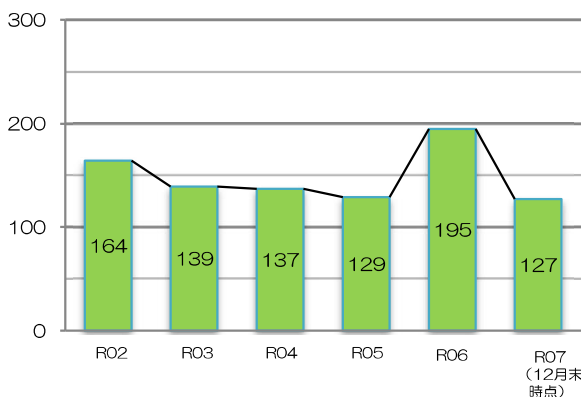
自治体の庁舎等に常設窓口を設置し、完全予約制・担当者制で国の職員が対応、生活保護受給者等、若年者等に対して、自治体の雇用支援事業や福祉から就労までの一体的支援等を展開する。



【一般求職者対応型（高知県）】

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

【生活保護受給者等対応型（高知市）】



令和7年度 ハローワーク総合評価	目標	実績値
生保事業の支援を受けて就職した者の就職率（令和7年12月末時点）	69.6%以上	79.3%

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

ハローワーク(6所)と自治体（市町村）

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

就職面接会等の共同開催

（地域の業界団体等とも連携）

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

求人情報オンライン提供

自治体の求めに応じ、ハローワークの求人情報を提供する。

〔高知県・高知市・南国市・土佐市・香南市・香美市
津野町・四万十町・県立技術学校（高知・中村）〕

生活保護受給者等就労自立促進事業

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

（３）高知県内の雇用対策協定の締結状況

『高知県雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝高知県（H26.7）

『高知市雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝高知市（R3.11）

『四万十市雇用対策協定運営協議会』

- ・高知労働局＝四万十市（R4.10）

（４）U・I・Jターン就職の促進

県内へのU・Iターンを支援するため、必要に応じ地方公共団体やU・I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。

5 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進（2／2）

（5）地域の雇用開発促進

地域雇用開発助成金は、下記の地域等において、事業所の設置・整備に伴い地域の求職者等を雇い入れた事業主に対して支援を行っている。

- ①令和7年9月1日付けで地域雇用開発促進法第5条第5項の規定に基づく「高知県中部地域雇用開発計画」の同意（同意雇用開発促進地域）

中部地域

- ・指定期間
令和7年9月1日～令和10年8月31日（3年間）

・指定地域

ハローワークいの（土佐市、いの町、日高村）

ハローワーク須崎（須崎市、仁淀川町、中土佐町、佐川町、越知町、梶原町、津野町、四万十町）

西部地域

- ・指定期間
令和6年10月1日～令和9年9月30日（3年間）

・指定地域

ハローワーク四万十（宿毛市、土佐清水市、四万十市、大月町、黒潮町、三原村）

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

・指定期間：令和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、須崎市、宿毛市、土佐清水市、四万十市（旧幡多郡西土佐村の区域）、東洋町、奈半利町、田野町、安田町、北川村、馬路村、いの町、仁淀川町、中土佐町、越知町、梶原町、津野町、四万十町、大月町、三原村、黒潮町

- ③地域活性化雇用創造プロジェクト参加事業主に対する特例

・令和5年4月から令和8年3月

- ④地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）寄附事業主に対する特例

・指定期間 令和7年4月1日から令和10年3月31日

地域雇用開発助成金計画届受理・支給決定状況

令和7年12月末現在

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
計画届受理件数	2件	0件	0件	1件
計画完了後初回 支給決定件数	5件	1件	0件	0件
対象労働者数	17人	5人	0人	0人

6 労働力需給調整の状況

1 労働者派遣事業

管内の派遣事業所は106所であり、うち5所は特定地域づくり事業協同組合労働者派遣事業である。特定地域づくり事業協同組合制度は、人口急減に直面しており、人材確保に特に支援が必要な地域として知事が判断すると、市町村や国の財政支援が受けられることから、上記、5所の他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47所、無料職業紹介事業所は14所、特別の法人無料職業紹介事業所24所、特定地方公共団体無料職業紹介事業所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。

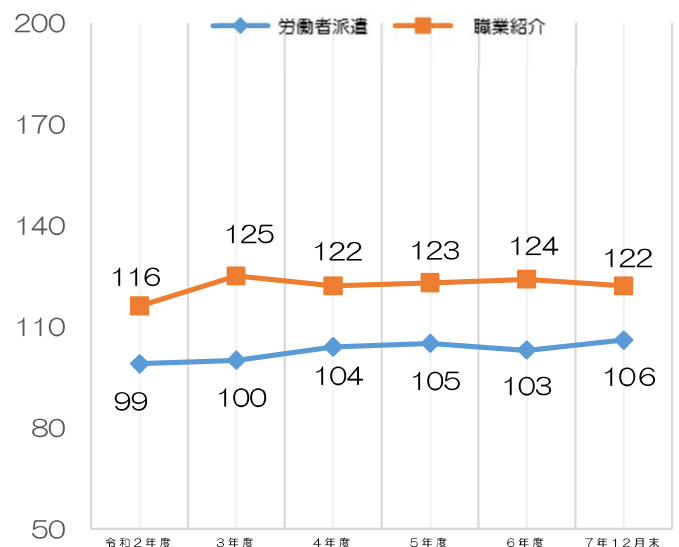
3 募集情報等提供事業

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。管内で届出のあった事業所は、6所である。

4 同一労働同一賃金の順守の徹底

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

民間人材ビジネスの動向および指導監督の実施状況
事業所数の推移（高知局管内）



個別指導監督（令和7年4月～12月実績）

	実施事業所数		是正指導率
	計画	実績	
労働者派遣事業	117所	82所	82.9%
職業紹介事業	13所	26所	84.6%

労働保険適用徴収業務の取り組み

1 電子申請の利用促進

様々な機会を通じ、電子申請の周知・指導の推進
電子申請体験コーナーを設置し、積極的に活用する。また、年度更新手続きにおいて、前回紙媒体で申告した事業場等に対して周知を行うなど効果的な利用勧奨に努める。

主要手続きにおける電子申請件数（R7年12月末）

	手続件数	うち電子申請件数	電子申請利用率
5年度	16,405件	2,564件	15.6%
6年度	16,205件	3,086件	19.0%
7年度 12月末	15,488件	3,450件	22.3%
7年度	目標：前年度件数以上		

2 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

令和7年度から「新高知労働局労働保険適用促進5か年計画」に基づき推進

①未手続事業の把握、加入促進

厚生労働本省、労働局・監督署・安定所、関係行政機関等と連携した未手続事業一掃対策を実施する。また、度重なる指導にもかかわらず成立手続を行わない事業主には、職権成立の措置を講じる。

②労働保険制度の周知広報

未手続事業の解消に当たり、広く労働保険制度を周知し、自主成立を促す。

未手続事業一掃対策の推進状況（R7年12月末）

	成立目標件数 (年間)	成立件数	進捗率
5年度	312件	407件	130.5%
6年度	312件	320件	102.6%
7年度 12月末	332件	181件	54.5%
7年度	成立目標件数：332件以上		

3 労働保険料等の適正徴収

適正な申告納付の周知及び実行ある滞納整理の実施

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

未納保険料について、効果的かつ効果的な滞納整理を実施する。

労働保険事務組合への委託状況（令和6年度末）

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

労働保険料徴収決定及び収納状況（R7年12月末）

	徴収決定額	収納済み額	収納率	全国平均
5年度	143億23百万円	142億2百万円	99.15%	99.09%
6年度	144億87百万円	143億30百万円	98.91%	99.06%
7年度12月末	140億81百万円	104億19百万円	74.00%	71.79%
7年度	目標：収納率前年度以上			

厚生労働大臣認定企業一覧

(令和8年2月28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	和建設 (株)	(株) メディコ	(株) 小谷設計	(医) グリーンハウス

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)	(株) テラムラ	(株) エースワン

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)	(株) 田邊建設	

もにす認定 (障害者雇用に関する取組が優良な中小企業)



エフビコダックス(株) タイム技研高知(株) (株)SHIFT PLUS フソー化成 (株)

高知労働局の組織

高知労働局

〒781-9548 高知市南金田1番39号

総務部

総務課 ☎ 088 (885) 6021

労働保険徴収室 ☎ 088 (885) 6026

雇用環境・均等室 ☎ 088 (885) 6041

労働基準部

監督課 ☎ 088 (885) 6022

健康安全課 ☎ 088 (885) 6023

賃金室 ☎ 088 (885) 6024

労災補償課 ☎ 088 (885) 6025

労災補償課分室 ☎ 088 (880) 1181

職業安定部

職業安定課 ☎ 088 (885) 6051

職業対策課 ☎ 088 (885) 6052

訓練課 ☎ 088 (888) 6600

需給調整事業室 ☎ 088 (885) 6051

助成金センター ☎ 088 (878) 5328 (ハローワーク高知内)

労働基準監督署

高知労働基準監督署 ☎ 088(885)6031

須崎労働基準監督署 ☎ 0889(42)1866

四万十労働基準監督署 ☎ 0880(35)3148

安芸労働基準監督署 ☎ 0887(35)2128

公共職業安定所（ハローワーク）

ハローワーク高知 ☎ 088(878)5320

ハローワーク香美 ☎ 0887(53)4171

ハローワーク須崎 ☎ 0889(42)2566

ハローワーク四万十 ☎ 0880(34)1155

ハローワーク安芸 ☎ 0887(34)2111

ハローワークいのち ☎ 088(893)1225

高知公共職業安定所（ハローワーク高知）の附属施設

ハローワークジョブセンターほんまち

職業紹介コーナー

☎ 088(826)8870

わかもの支援コーナー

☎ 088(826)8870

高知家女性しごと応援室相談コーナー（高知県）

高知新卒応援ハローワーク（ハローワーク高知 学卒コーナー） ☎ 088(878)5342

若者相談コーナー（ジョブカフェこうち 3階）

☎ 088(802)2076

高知労働局・労働基準監督署・公共職業安定所[ハローワーク]の案内図



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

総合労働相談窓口

「総合労働相談コーナー」

高知労働局総合労働相談コーナー（高知労働局雇用環境・均等室内）
高知総合労働相談コーナー（高知労働基準監督署内）
須崎総合労働相談コーナー（須崎労働基準監督署内）
四万十総合労働相談コーナー（四万十労働基準監督署内）
安芸総合労働相談コーナー（安芸労働基準監督署内）

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

行政運営方針（案）

令和8年度

高知労働局

内容

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小企業・小規模企業等への支援、非正規雇用労働者への支援	1
	(1) 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援	2
	(2) 最低賃金制度の適切な運営	3
	(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
	(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援	3
	(5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知	4
第4	リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化	4
1	リ・スキリングによる能力向上支援	4
	(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進	4
	(2) 高知県地域職業能力開発促進協議会の活性化	4
	(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充	5
	(4) 求職者支援制度の活用促進	5
	(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援	5
	(6) 非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施	6
	(7) 人材開発支援助成金による人材育成の推進	6
	(8) 全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施	6
2	個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入	7
	(1) 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知	7
	(2) 「ジョブ型人事指針」の周知	7
3	成長分野等への労働移動の円滑化	7
	(1) 「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進	7
	(2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等	8
	(3) 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援	8
	(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援	8
	(5) 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援	8
第5	人手不足対策	9
1	医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等	9
	(1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化	9
	(2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応	9
	(3) 関係団体との連携	10
	(4) その他の支援	10
2	その他の分野における人手不足対策等	10

(1) その他の人材不足分野におけるマッチング支援.....	10
(2) 雇用管理改善の取組による人材確保支援	10
(3) いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応.....	11
第6 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組.....	11
1 多様な人材の活躍促進	11
(1) 高齢者の活躍促進	12
(2) 障害者の就労支援.....	13
(3) 外国人求職者への就職支援等.....	14
(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援.....	15
(5) 若者への就労支援	15
(6) 雇用保険制度の適正な運営	16
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	17
(1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康 上の特性に係る取組の推進等.....	17
(2) 子育て中の女性等に対する就職支援の実施.....	18
3 総合的なハラスメント防止対策の推進.....	18
(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保.....	18
(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の推進	18
(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施.....	19
4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バラン スの促進.....	19
(1) 仕事と育児・介護の両立支援.....	20
(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進.....	21
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	23
(1) 長時間労働の抑制	24
(2) 労働条件の確保・改善対策	26
(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備	28
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	31
6 フリーランス等の就業環境の整備	31
フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等	32

第1 労働行政を取り巻く情勢

高知県は全国に先行して人口減少と高齢化が急速に進行しており、人口に占める 65 歳以上の高齢者の割合が 36.6%（全国第2位。令和6年総務省「人口推計」。）となっている。また、令和6年の社会増減は、3,147人減であり、自然減とともに、県外流出による社会減が人口減少の大きな要因となっている。さらに、全国的に急激な物価上昇が生じており、それに対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

令和6年度の有効求人倍率（原数値）は年度平均で 1.10 倍となり高知県内の雇用失業情勢は改善の動きにやや弱さがみられる状況であるが、県内の各産業では様々な職種で深刻な人手不足が続いている。

このような中、我が国の活力維持・向上には国民一人一人が、その能力を十分に発揮し活躍することが不可欠である。このため、物価上昇を上回る賃上げが継続する環境整備を進めると同時に、今後更なる人口減少により、労働供給制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や、労働移動の円滑化、労働者の希望に応じた形での労働供給量の確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指す必要がある。

第2 総合労働行政機関としての施策の推進

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

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援

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

<課題>

高知県最低賃金については、令和7年12月1日から71円引き上げられて1,023円となったところである。

最低賃金の引上げ及び賃金の引上げについては、「強い経済」を実現する総合経済対策（令和7年11月21日閣議決定）において、「適切な価格転嫁と生産性向上支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていく」としており、最低賃金引

上げへの対応を含め、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策を推進することが重要である。

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

無期転換ルールについて、無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件の明示事項に、令和6年4月から無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知を図る必要がある。

＜取組＞

（１） 賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援

生産性向上（設備・人への投資等）、非正規雇用労働者の処遇改善及びより高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ支援助成金パッケージ」について周知を行う。その際、企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、個々の企業が自らのニーズに沿った助成金を利用することができるよう、きめ細やかな情報提供を行う。

また、賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業に対し、経済産業省等の関係省庁が行う支援や、令和7年度補正予算において措置された重点支援地方交付金を活用した地方公共団体による支援策等、厚生労働省以外が実施するものも含め、幅広い支援策の周知を図る。その際、支援策の実施主体である経済産業局等の関係省庁の地方支分部局及び地方公共団体との密接な連携を図る。

加えて、「高知働き方改革推進支援センター」と連携し、事業者に対して、同センターが実施する個別相談やセミナーの活用を促す。あわせて、その他の相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、「省力化投資促進プラン」に基づき業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が自らのニーズに沿った支援策を適切に活用できるよう取り組む。さらに、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についても活用するよう、引き続き周知を図る。

価格転嫁対策の徹底・取引適正化の推進は、中小企業・小規模事業者が物価上昇を上回る賃上げを継続するための原資の確保に資するものであり、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」等に基づき、政府全体で取組を進めているところである。労働局及び監督署においても、内閣官房及び公正取引委員会が策定した「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の事業主等に対する周知など、価格転嫁・取引適正化の徹底を図る。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均

的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供するとともに、企業の賃金引上げに向けた支援施策の紹介等を行う。

（２） 最低賃金制度の適切な運営

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

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

（３） 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は安定部等による報告徴収又は指導監督を効率的に行い、是正指導の実効性を高める。また、監督署における集団指導等の場において不合理な待遇差の解消に向けた取組を要請するとともに、基本給・賞与について正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対して、点検要請を行い、あわせて、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促す。これらの取組を総合的に行うことにより、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

加えて、同一労働同一賃金の施行５年後見直しに関する労働政策審議会での議論の結果を踏まえ、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」等の改正の円滑な施行・適用に向けて、改正内容について労使等の関係者に十分に理解されるよう、周知・啓発に取り組む】。

（４） 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「正社員化コース」及び「賃金規定等改定コース」や、いわゆる「年収 130 万円の壁」への対応として令和７年７月に新設した「短時間労働者労働時間延長支援コース」などの各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

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

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

(5) 無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知

令和6年4月から労働条件の明示事項に無期転換申込機会と無期転換後の労働条件が追加されたことも踏まえ、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により定められる無期転換ルールについて、有期契約労働者及び有期契約労働者を雇用する事業主に対して、新たに令和7年12月に公表した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を含め、パンフレットやポータルサイト、説明会を通じて引き続き周知・啓発を図る。

第4 リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

〈課題〉

我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中、賃上げと人手不足の緩和の好循環の実現に向けて、一人一人の生産性や付加価値を向上させることが重要である。グローバル化の進展、DX・生成AIの普及など企業経営が複雑化していることも踏まえ、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を、全国に広め、人材確保に繋げていくことが重要である。その際、企業向け及び個人向け支援策の両方の周知・活用を図るほか、関係者と連携しつつ、労使のニーズに応じた取組を進めていく必要がある。

〈取組〉

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

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

改正雇用保険法等により令和7年10月に創設された、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する「リ・スキリング等教育訓練支援融資」について引き続き周知を図る。

(2) 高知県地域職業能力開発促進協議会の活性化

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

また、各協議会の下にワーキンググループを設置し、中央職業能力開発促進協議会等

で取り上げられている好事例等も積極的に活用しつつ、訓練効果の検証及び調査、訓練カリキュラム改善策の検討、訓練機関等に対する訓練カリキュラムの見直しの要請及び要請後の更なる検証など、地域の課題に沿った議論、調査、検証等を行い、効果的な人材育成を進めていく。

(3) 労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援事業等の拡充

労働者の主体的なキャリア形成及びリ・スキリングを促進するため、キャリア形成・リスキリング推進事業では、引き続き、県内に「キャリア形成・リスキリング支援センター」を、ハローワークに「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」（以下「相談コーナー」という。）を設置し、キャリアコンサルタントの常駐・巡回による相談支援を行う。

当該事業が効果的に実施されるよう、ハローワークの職業相談窓口や訓練窓口において、本事業による支援を受けることが適当と考えられる利用者については、相談コーナーへ誘導するとともに、各地域の業界団体や教育訓練機関等も交え、本事業の実施方針や周知広報について議論の上、受託者と連携し、労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進する。

(4) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するため、求職者支援制度の活用促進と訓練受講者の就職率の向上を図る。そのため、労働局及びハローワークにおいては、本人の希望だけではなく、本人の職業能力や実務経験、求職条件、求職活動状況、訓練受講による就職可能性等を踏まえた適切な訓練の受講勧奨が行えるよう、職員の知識向上に努めるとともに、部門間の連携の強化や訓練受講者の状況に応じた効果的な就職支援によるマッチング機能の向上に係る取組を積極的に推進する。特に、eラーニング等のオンラインを活用した訓練の受講を希望する者に対しては、適切な情報提供、就職に向けた意識付けとともに、本人の求職条件に合致した就職可能性を考慮した受講勧奨を行う。

(5) 公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」（令和4年12月23日閣議決定）において、政府の公的職業訓練を含む各種施策を通じて令和8年度までにデジタル人材を230万人確保することとされている。

デジタル分野に係る公的職業訓練については、引き続き、デジタル分野の資格取得を目指すコースや企業実習付きコース、「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置により、訓練コースの設定促進を図る。ハローワークにおいては、現在有する技能、知識等と労働市場の状況から判断して、当該職業訓練を受けさせることが適職に就かせるために必要であると認められる者に対して公的職業訓練への積極的な誘導を図るとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援

により、再就職の実現を図る。特に、デザイン分野については、就職率が低いことを踏まえ、本人の受講希望だけでなく、本人の職業能力や求職条件等を踏まえた適切な職業相談、訓練のあっせんを行う。また、適切な訓練コースを選択できるよう、支援を行うハローワークの訓練窓口職員の知識向上のほか、訓練実施施設による事前説明会・見学会への参加や訓練実施機関との意見交換の実施等を図る。

また、生成 AI を含むデジタル人材育成のために、公的職業訓練等を修了した中高年齢者等に対して、実践経験を積むための「実践の場」を提供するモデル事業について、引き続き民間事業者に委託して実施する。その際、受託企業が、訓練修了生が習得したスキル等を把握し、それに応じた「実践の場」を提供することができるよう、労働局は、受託企業に対してデジタル分野の訓練情報（訓練終了時期や習得スキル等）を提供や受託企業の求めに応じて HP 上での事業周知に協力する。また、ハローワークにおいては、35 歳以上の未就職の訓練修了生に対して本事業の周知を行う。

（６）非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練の本格実施

正社員と比べて能力開発機会が乏しい状況にある非正規雇用労働者等が働きながら学び、キャリアアップを目指すことができる環境を整備するためのオンラインを活用した職業訓練について令和 8 年度より本格実施を図る。

本格実施後は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「高障求機構」という。）を通じた広域展開を行う一方、高知県においても地域ニーズを踏まえた訓練を実施していくこととしていることから、労働局においては高知県等とも連携した周知に取り組む。また、高障求機構等から、ハローワークによる支援を希望する者について共有があった場合には、ハローワークにおいて職業相談（オンライン職業相談を含む）等の就職支援のスキームに確実につなげる。

（７）人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、中高年齢者のための訓練の助成や設備投資助成を新設するとともに、教育訓練休暇に対する助成メニューを見直し、企業内での人材育成を支援する。また、人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」については、適正な執行にも留意しつつ迅速な支給決定を行う。加えて、（５）に記載のとおり、令和 8 年度までにデジタル人材を 230 万人確保するため、人材開発支援助成金では、同年度にデジタル分野の受講者数 69,000 人を目指すこととしており、全てのコースにおいてデジタル分野における訓練の活用促進を行う。

（８）全世代型リ・スキリングを促進する国民運動の実施

令和 8 年度から新たにリ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解の促進を図るため、周知広報キャンペーンを実施する。労働局においても、関係機関や各地域の労使と連携して、他県等の先進的な取組の紹介や情報発信に取り組むなど、リ・スキリングの機運醸成につなげていく。

2 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事（職務給）の導入

＜課題＞

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

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

＜取組＞

（１） 職務給等に関するヒアリング調査を通じた支援ツールの周知

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

（２） 「ジョブ型人事指針」の周知

企業の状況に応じたジョブ型人事制度の導入に資するよう、「高知働き方改革推進支援センター」において、「ジョブ型人事指針」の周知等を実施する。

3 成長分野等への労働移動の円滑化

＜課題＞

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

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

＜取組＞

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

成長分野等への円滑な労働移動を実現するためには、「労働市場情報の見える化」を進め、マッチング機能の強化を図ることが重要である。このため、「職業情報提供サイト（job tag）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag の積極的な周知を行っていく。また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」及びこれを踏まえた「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」の利活用等について、周知を行っていく。さらに、各種サイトに掲載されている労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォーム「みんなの労働ナビ」を、令和7年度末に新規構築したところ。

当サイトでは、職業情報、職場情報、リスキリング、労働関係の基礎知識等の就職に資する情報へのリンクを通じて、求職者や在職者、企業等の利用者が自身のニーズ合わせて必要な情報を探ることができる。企業や労働者等に当サイトを活用してもらうため、積極的な周知・広報を行っていく。

（２） ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

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

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

（３） 地域雇用の課題に対応する地方公共団体等の取組の支援

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

（４） 都市部から地方への移住を伴う地域を越えた再就職等の支援

東京圏及び大阪圏を中心に、地方就職を希望する方にハローワークの全国ネットワークを活用した職業紹介や生活関連情報の提供等を一体的に行うなど、求職者の希望を踏まえた効果的な誘導を行うとともに、地方のハローワークにおいても個々のニーズに応じた支援を行う。

（５） 賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援

諸外国に比較して、賃金が増える転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、制度の見直しを行った早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）について、制度内容の周知を積極的に行い、活用促進に取り組む。

第5 人手不足対策

1 医療・介護・保育分野における医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト等

<課題>

少子高齢化が進む中、地域での医療・介護サービス提供体制の確保や子育て支援は国民生活の喫緊の課題であり、医療・介護・保育分野における人材確保への支援に積極的に取り組む必要がある。しかしながら、これらの分野におけるハローワークによる就職件数は近年低下しており、民間職業紹介事業者のシェアが拡大している。こうした中、人員配置基準が設けられているこれらの分野では、急な離職等により欠員が生じ、報酬の減算を避けるために人材確保を急ぎ、民間職業紹介事業も利用せざるを得ない場合もある。また、物価高の中において事業者の経営環境に厳しさが増す中、紹介手数料への負担感が大きくなっているとの声もある。

このため、医療・介護・保育分野における人材確保に向けたハローワークの機能強化や、関係団体との連携強化などの取組が、業界団体等から強く求められており、国民生活を支えるためにも、ハローワークの取組を抜本的に強化する必要がある。

<取組>

(1) アウトリーチ支援による求人充足支援の強化

令和8年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ち、全ハローワークにおける最重点事項として、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組む。これらの分野において令和7年度に実施した集中的な充足対策の取組を更に強化し、事業所訪問により雇用管理指導援助も含めた求人充足支援を実施する。

当該事業所訪問にはハローワーク所長も積極的に対応し、求人充足支援に当たっては部門を問わず組織横断で取り組むとともに、ナースセンター、福祉人材センター、保育士・保育所支援センター等の関係機関や地域の関係団体とも連携して、医療・介護・保育分野の人材確保を促進する。また、急募求人については、これら関係機関等とも連携し、特に早期の求人充足に向けて迅速に対応する。

(2) 雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）への対応

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

雇用仲介事業については、「法令遵守徹底のためのルールと施行の強化」の観点から、お祝い金・転職勧奨禁止について令和7年1月から職業紹介事業の許可条件に追加し、令和7年4月から募集情報等提供事業について労働者の登録から就職・定着までの全ての過程における金銭等の提供を原則禁止とした。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点から、職業紹介事業者については、「人材サービス総合サイト」において、これまで公表させていた就職実績や離職状況に加えて、令和7年4月から職種毎の平均手数料率の実績を公開するよう義務化し、事業の見える化を図っているため、

適切に履行されるよう取り組む。

（３）関係団体との連携

令和８年１月から３月にかけて、医療・介護・保育分野におけるハローワークの更なる利用勧奨や、職業紹介事業者等との間で生じたトラブル事例の把握を目的とし、関係団体の都道府県組織への訪問を実施した。これらの分野の人材確保に当たって、労働局と都道府県組織との継続した関係構築は重要であるため、都道府県組織からの相談について適切に対応する等、関係の維持・構築に努め、適切に連携していく必要がある。

（４）その他の支援

医療・介護・保育分野における人材確保に当たっては、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点も肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、雇用管理改善等の取組に対する助成金（人材確保等支援助成金）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、都道府県や介護労働安定センター等が取り組んでいる生産性向上及び雇用管理改善施策がある点も踏まえ、適切に対応する必要がある。

２ その他の分野における人手不足対策等

＜課題＞

生産年齢人口が減少する中、医療・介護・保育分野以外にも多くの職種において人材確保が困難な状況が継続している。特に中小企業においては、人手不足感が深刻化しており、人材確保に向けた取組を支援していく必要がある。

＜取組＞

（１）その他の人材不足分野におけるマッチング支援

建設・運輸・警備分野などにおいても人材不足は深刻な課題であり、こうした分野におけるマッチング支援を強化するため、労働局単位の協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワークの「人材確保対策コーナー」を中心に潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。

（２）雇用管理改善の取組による人材確保支援

建設・運輸・警備分野などにおける人材確保に当たっても、求人充足に加え、既存の従業員の生産性向上や職場定着を支援する視点が肝要である。このため、事業主等への相談対応等に当たっては、前述した人材確保等支援助成金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がある点も踏まえ、適切に対応する必要がある。

（３）いわゆる「スポットワーク」雇用仲介事業者への対応

アプリを使用して短時間・単発の仕事を仲介するいわゆる「スポットワーク」の仲介業について、令和７年７月に作成、公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットが周知されているところ、相談窓口に寄せられた情報を基に関係部署の連携など必要な対応を行うとともに、スポットワークの雇用仲介事業者には法違反が認められた場合には、適切に指導する。

第６ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

１ 多様な人材の活躍促進

〈課題〉

少子高齢化が急速に進行し生産年齢人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和４６年法律第６８号）において、希望者全員に係る６５歳までの高齢者雇用確保措置については全ての企業に対して義務付けられているが、６５歳から７０歳までの高齢者就業確保措置については努力義務であり、当該措置を講じている企業の割合は３割台となっていることから、令和１１年までにこれを４０％以上とする政策目標の達成に向けて、更なる事業主の取組の促進を図る必要がある。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、６５歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

民間企業における雇用障害者数は約７０万人と過去最高であり、障害者雇用は着実に進展している。一方で、令和７年４月から除外率が１０ポイント引き下げられ、令和８年７月からは法定雇用率の２．７％への引上げを予定しているところ、法定雇用率未達成企業や新たに障害者を雇用する必要がある企業等に対して、更なる障害者の雇入れ支援が必要である。

外国人労働者は、年々増加しており、適切な就労環境下で安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、支援体制の整備が重要である。

いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。「経済財政運営と改革の基本方針２０２５」（令和７年６月１３日閣議決定）において、「就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議」で決定した基本的な枠組みに基づき、従前からの取組を強化することとされており、就職氷河期世代を含めた中高年層の抱える課題や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援を強化する必要がある。

１５歳から４９歳までの無業者数は、令和６年においては１２２万人に達しており、これら若年無業者等の職業的自立を支援するためには、各人の置かれた状況に応じた個別的な支援を継続的に実施する必要がある。

また、新規学卒者等においては、令和７年３月卒の大学生の就職率が９８．０％と引き続

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

＜取組＞

（１） 高齢者の活躍促進

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

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

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

さらに、「高障求機構」において実施している 70 歳雇用推進プランナー等による事業主への相談・助言や、令和 8 年度から、70 歳までの就業確保措置を行う企業や高齢期の処遇改善に取り組む企業、氷河期世代を含む有期雇用労働者の無期雇用への転換を図る企業への助成額を拡充した「65 歳超雇用推進助成金」について、その積極的な活用を促すべく周知・広報に取り組むとともに、70 歳雇用推進プランナー等による支援や助成措置が必要と判断される事業主を把握した場合には、高障求機構高知支部へ要請するなど、効果的な連携を行う。

② ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

概ね 60 歳以上（特に 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」においては、高年齢求職者のこれまでの就労経験やスキル、高齢期の多様な就労ニーズ等を踏まえ、職業生活の再設計に係る丁寧で寄り添ったキャリアコンサルティング支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施する。特に、個々人の事情に寄り添い、高齢者が希望に応じて経験と能力を活かし活躍できるよう、それぞれのスキルや状況に合わせた伴走型支援に取り組む。また、生涯現役支援窓口での支援の好事例を展開し、企業と高齢者のきめ細かなマッチングを推進する。さらに、令和 8 年度より実施する、セカンドキャリア研修の実施など在职中からの高年齢者支援に着実に取り組む。

加えて公益財団法人産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予

定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「高年齢退職予定者キャリア人材バンク事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行う。

③ シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保

人口減少社会の中でも、高齢人口や就業者は増加傾向にあり、「働けるうちはいつまでも働きたい」と考える高齢者は多い中で、高齢者の多様なニーズに対応した就業機会を提供するシルバー人材センターの活性化を図り、高齢者がより長く労働市場で活躍できるようにしていくことは、高齢期の収入の確保や生きがいの充実、健康の維持増進などによる介護予防などにも資する。このため、ハローワークにおいては、シルバー人材センターが提供可能な就業情報を定期的に把握し、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者には、シルバー人材センターへの誘導を確実に行うとともに、臨時的かつ短期的又は軽易な就業に係る求人を提出している事業主に対しては、シルバー人材センターで取り扱う仕事を説明するなど、シルバー人材センターの活用を促す。

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

(2) 障害者の就労支援

① ハローワークのマッチング機能強化による障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月には除外率が10ポイント引き下げられ、また、令和8年7月には法定雇用率の2.7%への更なる引上げが行われる予定であることから、今後も、雇用率未達成企業が増加する可能性がある。特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業への周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。その際、企業が抱える不安や課題に応じた支援を行うこと等により、障害者の雇入れを一層促進する。労働局が委託して実施する障害者就業・生活支援センターについては、障害者の就労支援における雇用施策と福祉施策を繋ぐ機能を有しており、その役割は一層重要になっていることから、就業面及び生活面における一体的な支援を実施する。

② 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

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

また、障害者の職業訓練については、都道府県等において、障害者職業能力開発校における職業訓練や障害者委託訓練等を実施しているところ、障害者職業訓練の受講者数は平成 22 年をピークとして減少傾向にある。労働局及びハローワークにおいては、障害者が企業の発展に寄与する人材としてやりがいを持って働き続けることが図られるよう、障害者の職業訓練に係る周知並びに連携等に努め、障害者職業訓練の受講希望者等に対して適切な受講勧奨を行う。また、訓練実施機関や障害者就業・生活支援センター等の支援機関とも適宜連携しながら、受講勧奨、就職支援等を実施する。さらに、労働局及びハローワークにおいて、障害者を雇用する企業から障害者職業訓練に関するニーズを把握した場合は、必要に応じて都道府県の障害者職業訓練コーディネーターを案内するなど連携のうえ、都道府県等が実施する在職者訓練の活用もあわせて、企業に対して周知を図る。

③ 障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援

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

④ 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

①と同様に、公務部門における法定雇用率についても、令和 7 年 4 月に除外率が 10 ポイント引き下げられ、今後、令和 8 年 7 月には法定雇用率の 3.0%への引上げが予定されている。公務部門においても雇用率達成に向けた計画的な採用が行われるよう、労働局及びハローワークから啓発・助言等を行う。また、雇用される障害者の雇用促進・定着支援を引き続き推進するため、労働局及びハローワークにおいて、障害に対する理解促進のための研修等を行う。

(3) 外国人求職者への就職支援等

① 外国人求職者等に対する就職支援

ア 外国人留学生等に対する相談支援の実施

外国人雇用サービスセンターや留学生コーナーを中心に大学等のキャリアセンター等と緊密に連携しつつ、留学生の国内就職の促進のために、留学早期からの就職

準備に向けた説明会・面接会やインターンシップ等での情報提供も含めた手厚い就職支援を実施する。特に、大学と就職支援協定を締結したハローワークにおいては、当該大学と連携し、外国人留学生の国内就職推進に向け一貫した支援を実施する。

イ 定住外国人等に対する相談支援の実施

定住外国人等が多く所在する地域を管轄するハローワークにおいて、専門相談員による職業相談や、個々の外国人の特性に応じた求人開拓のほか、高知県が委託している高知県外国人生活相談センターとの連携強化により、早期再就職支援及び安定的な就労の確保に向けた支援を実施する。

ウ 外国人就労・定着支援事業の実施

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

② ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

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

③ 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

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

また、外国人雇用状況届出制度の適正な対応を行うとともに、各種法令違反が疑われる事案を把握した場合には、速やかに関係機関への情報提供を行う。

(4) 就職氷河期世代を含む中高年層へ向けた就労支援

ハローワークに就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を設置して、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援など、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に引き続き実施する。

(5) 若者への就労支援

① 地域若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

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

② 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

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

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

加えて、近年、高卒求人数の増加により、学校現場での負担が大きくなっているところ、一部では、高等学校等から就職支援ナビゲーターやハローワークによるこれまで以上の支援を求める声もある。そのため、高等学校等に対し、ハローワークによる支援メニューを改めて丁寧に説明するなど、高等学校等との連携強化を図るとともに、特に就職支援のノウハウが十分でない高等学校等を重点的に支援する。

さらに、新規学卒者の就職状況は改善する一方、人口減少に伴い、中長期的には若年労働者人口が減少する中、企業における新規学卒者等の人材確保難や早期離職問題が顕在化している。これを踏まえ、ユースエール認定の取得促進等を通じて、魅力ある職場を作ろうとする企業の取組を支援するとともに、就職支援ナビゲーターが企業訪問を積極的に行い、求人事業所の魅力や特徴、若者の雇用管理の状況、若者の採用や育成における優良な取組に関する情報を収集した上で、学生向け就職セミナーをはじめとする各般のチャネルにより訴求力の高い求人情報の発信に努めることにより、地域の中小企業における新規学卒者等の人材確保を一層支援する。

③ 正社員就職を希望する若者への就職支援

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

（６） 雇用保険制度の適正な運営

雇用保険について、雇用失業情勢や働き方の多様化の進展等制度を取り巻く諸情勢に的確に対応し雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務では雇用保険受給資格者の早期再就職の実現に向けた的確な失業認定や適正な給付を行うとともに、

適用業務ではオンライン申請の利用促進や未手続事業・労働者の把握・解消に向けた計画的な取組を行う。

特に、求職者及び事業主における雇用保険手続きの更なる利便性の向上のため、令和 7 年 1 月から全所で実施しているオンライン失業認定及びマイナポータルを通じた離職者への離職票の直接交付について普及に向けた周知広報に取り組む。

更に、令和 9 年 1 月から、現状では電子での手続きが可能でない申請等についても、電子申請を可能とする手続きの改善等を図ることとしており、令和 10 年 10 月から施行される雇用保険被保険者資格の適用拡大に向けて、行政サービス向上の観点から更なるデジタル技術の活用を進めていく。

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

2 女性活躍推進に向けた取組促進等

〈課題〉

女性の就業率は高くなっているものの、女性の正規雇用比率がいわゆる「L 字カーブ」となっており、正規雇用労働者としての就業継続に課題があるほか、男女の賃金の差異は依然として大きく、女性管理職の割合も国際的に見るとその水準は低いといった課題がある。そのため、雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号。以下「男女雇用機会均等法」という。）の着実な履行確保を図るとともに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機として女性活躍推進の取組促進をより一層進める必要がある。

〈取組〉

- (1) 男女間賃金差異等に係る情報公表を契機とした女性活躍推進に向けた取組及び女性の健康上の特性に係る取組の推進等

男女間賃金差異は、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確保を図る。

また、令和 7 年 6 月に改正女性活躍推進法が成立し、常時雇用する労働者数 101 人以上の事業主に男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が令和 8 年 4 月 1 日から義務付けられたことから、その改正内容及び要因分析と「説明欄」の活用の重要性について労使に十分に理解されるよう周知に取り組み、あわせて「女性の活躍推進企業データ

ベース」の積極的な活用勧奨を図る。さらに、計画的な報告徴収等の実施により、改正法の内容も含めた女性活躍推進法の確実な履行確保を図る。

加えて、女性が健康で能力を発揮できる職場環境整備を進めるため、改正された事業主行動計画策定指針に基づき企業の取組を促すとともに、新設された「えるぼしプラス」認定制度の周知と取得勧奨、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用を通じて女性の健康課題への取組を推進する。

(2) 子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の女性等を対象としたハローワークの専門窓口（ハローワーク高知マザーズコーナー）を中心に、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施するとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を強化する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

3 総合的なハラスメント防止対策の推進

＜課題＞

パワーハラスメントに関する相談件数は増加傾向が顕著である他、セクシュアルハラスメント等職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）等の履行確保等により、総合的なハラスメント防止対策をより一層進める必要がある。

さらに、令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、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防止のための雇用管理上の措置が令和 8 年 10 月 1 日から義務付けられることとなったことから、改正法の円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組む必要がある。

＜取組＞

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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

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

(2) カスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策

の推進

令和 7 年 6 月に改正労働施策総合推進法等が成立し、事業主に対して、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防止のための雇用管理上の措置が令和 8 年 10 月 1 日から義務付けられることとなったことを踏まえ、改正内容について労使に十分に理解されるよう、周知に取り組むとともに、施行後は、カスタマーハラスメント防止指針や求職者等に対するセクシュアルハラスメント指針等に基づき、着実な履行確保を図る。

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

(3) 職場におけるハラスメントに関する周知啓発の実施

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

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

<課題>

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

仕事と育児等の両立については、「こども未来戦略」（令和 5 年 12 月 22 日閣議決定）において、令和 7 年までの男性の育児休業取得率の政府目標を 50%、令和 12 年までの同目標を 85%とすることが示されており、掲げられた政府目標の達成に向けて更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、令和 6 年 5 月に改正法案が成立・公布され令和 7 年 4 月と 10 月に段階的に施行されている、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成 3 年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号。以下「次世代法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

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

<取組>

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

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

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

② 男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

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

また、事業主に対し、「共働き・共育で推進事業（共育（トモイク）プロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や「企業版両親学級開催マニュアル」等の研修資料の活用促進及び「中小企業育児・介護休業等推進支援事業」において実施する労務管理の専門家による個別支援の周知とあわせて、特に、

- ・ 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入を含む。）を実施した事業主
- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度を利用する労働者への支援のための取組を実施した場合や有給の子の看護等休暇制度を導入した事業主

等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児を両立しやすい職場環境の整備を図る。

さらに、高知県の「共働き・共育で」推進のこうち共同宣言に基づき、共働き・共育での生活スタイルをオール高知の県民運動として推進する。

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育で」を推進する観点から、令和7年4月に創設された、子の出生後一定期間内に被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」について、引き続き周知に取り組むとともに、円滑な支給に努める。

④ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする

育児・介護休業法の改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組むとともに、報告徴収等の実施により着実な履行確保を図る。改正後の制度に対応するための体制整備を含め、事業主による仕事と介護の両立支援の取組が有機的に連携され、一層の効果を上げられるよう、実務的な仕事と介護の両立支援の具体化に関する事業主や雇用管理者のための支援ツールを厚生労働省HPに掲載しているところ、企業の同支援ツールの利用を促進する。

また、地域包括支援センター等と連携し介護休業制度等の周知を行うとともに、介護離職を予防するための企業の取組の全体像を示した「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、仕事と介護の両立支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業等を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

⑤ 次世代育成支援対策の推進

次世代法について、有効期限を10年延長した上で、常時雇用する労働者数101人以上の企業に対し同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務付けること等を内容とする改正について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組み、着実な履行確保を図る。

次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、令和7年4月から「くるみん」、「プラチナくるみん」及び「トライくるみん」の認定基準が引き上げられたこと等を踏まえ、省令の改正内容についても引き続き周知するとともに、新基準を満たした認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

⑥ 不妊治療と仕事との両立の推進

不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の制度の周知と取得勧奨を行うとともに、両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の活用も促し、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進

① 勤務時間、勤務地、職種・職務を限定した「多様な正社員」制度の普及促進

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

② 適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着の促進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、

働き方改革の促進等に資するものであり、育児・介護休業法の改正により、令和7年4月から、3歳未満の子の養育のための短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されるとともに、育児・介護のためのテレワークの導入が努力義務化されたことも踏まえ、適切な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

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

③ 勤務間インターバル制度導入促進のための支援

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

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

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

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

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

また、地域のイベントに合わせて年次有給休暇が取得できるよう取り組むとともに、病気休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇等の特別休暇についても、企業への導入を図る。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行う。

⑤ 労働施策総合推進法に基づく協議会等について

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

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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

〈課題〉

安全で健康に働くことができる職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、高知労働局及び各監督署は必要な権限行使を適正に行うとともに、労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を引き続き行っていくことが必要である。

さらに、多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、メンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等のための労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）と関係政省令が順次施行されているところであり、各措置義務の履行確保や実効ある取組の推進を図る必要がある。

また、令和8年度は高知労働局第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）の4年目となるが、計画に基づくアウトプット指標・アウトカム指標については、目標達成に向けて順調に推移しているものもあれば、現状のままでは達成が困難であると考えられるものもあり、目標を達成することができるよう、必要な取組を進めていく必要がある。加えて、改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、職場における治療と就業の両立を促進するための措置を講じることが事業主の努力義務とされたところであり、取組の更なる促進を図る必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が高止まりしていることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。このような状況の中で、被災労働者等の迅速かつ公正な保護を図るために、事務処理の一層の迅速化に努める必要がある。

なお、働き方改革関連法の施行から5年が経過したこと等を踏まえた労働基準関係法制に関する見直しの検討や、就業構造の変化や働き方の多様化等を踏まえ、労働災害に対するセーフティネットを整備する観点から労災保険制度に関する見直しの検討が進められている。

〈取組〉

(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止に向け、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。

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

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

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「高知働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口が実施する個別相談やセミナーなどを通じて、企業の実情に応じた労働時間制度の運用など、基本的な労務管理体制に問題を抱える中小企業・小規模事業者に対するきめ細かな支援に連携して取り組む。

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

また、事業主等が、労働時間等を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善することができるよう、生産性を高めながら労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業・小規模事業者に対して働き方改革推進支援助成金による支援を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

これらの中小企業・小規模事業者等に対する支援については、相談窓口及び支援機関（商工会、商工会議所、認定支援機関、よろず支援拠点、業種ごとに設けられている支援機関等）とも連携し、事業者が実態に即した支援策を適切に活用できるよう取り組む。

③ 令和6年度適用開始業種等への労働時間短縮に向けた支援

建設業・ドライバー・医師の働き方改革総合サイト「はたらきかたススめ」において、関連法制度や働き方改革を進める上での取引慣行上の課題、勤務環境の改善の取組例、動画コンテンツ等を通じて必要な周知を行う。

建設業については令和7年12月に、著しく短い工期による契約締結を受注者にも禁止する工期ダンピング対策の強化を内容とする改正建設業法が施行されたところ、建設業従事者の労働時間短縮が進むよう、引き続き、関係省庁とも連携しながら、高知県建設業関係労働時間削減推進協議会や局署で開催する協議会等において、工期設定に関する発注者の取組好事例の共有や発注者への要請を行うなど、適正な工期設定に向けた取組を推進する。

トラック運転者については、物流効率化を図るため荷主等に対する規制措置の導入を定めた改正物流法が令和8年4月に全面施行されるところ、引き続き、関係省庁とも連携しながら、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等について各監督署から要請等を行う。また、荷待ち時間の削減等に取り組む荷主等を支援するため、働き方改革推進支援助成金に新たに取引環境改善コースを設けることが予定されていることから、同コースの周知を行い活用を促すほか、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続き丁寧に周知を行う。

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

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

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

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

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、中小受託事業者等の労働基準関係法令違反の背景に、委託事業者等の製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

（２） 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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

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

労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイト「確かめよう労働条件」の活用を促進するとともに、同ポータルサイト等で案内している高校生・大学生等に対する労働条件セミナーや、県内の高校等で出前授業を実施する高知県社会保険労務士会等に対する労働法の教え方に関する動画及び指導者用資料について周知を行う。

② 裁量労働制の適正な運用

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

③ 労働契約関係の明確化

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

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

ア 外国人労働者

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

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

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対して監督指導を実施する。また、高知運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等を徹底する。

ウ 障害者である労働者

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

⑤ いわゆる「スポットワーク」に係る対応

令和7年7月に作成、公表した「スポットワーク」を利用する際の留意事項等を取りまとめた労働者向け及び使用者向けのリーフレットを用いて留意事項等を広く周知するとともに、監督署に相談等が寄せられた場合には、丁寧に対応する。

⑥ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

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

⑦ 各種権限の公正かつ斉一的な行使の徹底

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

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

⑧ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の適切な調査等を確実に実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合

には、高知県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

⑨ 家事使用人への対応

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

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

① 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等

令和7年5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号。以下「安衛法等改正法」という。）が公布され、令和8年4月1日を中心に段階的に施行されることとなっている。個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策の推進、機械等による労働災害防止の促進、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の安衛法等改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組む。また、改正労働施策総合推進法により事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の推進のため、指針の内容についての周知啓発や、事業主等に対する指導・援助等に取り組む。

② 高知労働局第14次労働災害防止計画に基づく取組の推進

ア 高年齢労働者の労働災害防止対策及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、改正労働安全衛生法により、令和8年4月1日から高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善や作業の管理等の措置が事業者の努力義務とされたところであり、措置の適切な実施のため「高年齢者の労働災害防止のための指針（令和8年2月10日公示）」の周知・指導を行う。この際、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を図る。

また、中高年齢の女性をはじめとして発生率が高く、増加傾向にある転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、小売業や介護施設を中心にリーフレット等を活用した周知・指導を徹底するとともに、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により対策の促進を図る。

イ 外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

外国人労働者の就労環境を踏まえ、必要な労働災害防止対策の指導を行う。また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等を活用した効果的な安全衛生教育の実施や、外国人労働者に多い労働災害の対策を視覚的に示す安全表示等を活用した労働災害防止対策を推進する。

ウ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

個人事業者等の安全衛生対策の推進のため、改正労働安全衛生法により、令和7年5月からは注文者が配慮すべき事項の明確化を図ったほか、令和8年4月からは建設業、造船業、製造業の元方事業者が行う統括管理の対象等に個人事業者等を含む作業従事者が追加されるとともに、注文者や機械等貸与者等が講ずべき措置の対象に個人事業者等を含めることとなったところであり、これら措置の履行確保に取り組む。また、令和9年1月から個人事業者等の災害報告制度が創設されること、同年4月から個人事業者等自身が講ずべき措置や、業種を問わない混在作業での措置が新たに義務付けられることからその履行確保に向けた周知に取り組む。あわせて、令和6年5月28日に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」についても、周知・啓発を図る。

エ 業種別の労働災害防止対策の推進

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づく機械製造時及び使用時のリスクアセスメントの確実な実施を促進する。また、労働安全衛生規則等の改正により、床上から無線式コントローラーにより運転を行う床上無線運転式天井クレーンに対応した新たな限定免許が創設され、令和9年4月から施行予定であることから、限定免許の対象となるクレーンや使用の要件等について周知を図る。

陸上貨物運送事業については、荷役作業での労働災害を防止するため、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

建設業については、墜落・転落災害防止のため、関係法令やガイドラインについて周知、指導を行う。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」の周知・指導を行うことにより、同ガイドラインに基づく作業等の徹底を図る。

オ 労働者の健康確保対策の推進

(7) メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタル

ヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行う。また、改正労働安全衛生法に基づく 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の義務化を見据え、高ストレス者の医師による面接指導の受け皿となる地域産業保健センターの体制拡充を図ることとしているので、今般作成した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」とあわせて、管内の小規模事業場への周知を行う。

(イ) 産業保健活動の推進等

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センターが行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援、地域産業保健センターによる小規模事業場への医師等の訪問支援等について利用勧奨を行う。

(ウ) 治療と就業の両立支援の推進

改正労働施策総合推進法に基づき、事業主の努力義務となった治療と就業の両立支援の取組の促進のため、「治療と就業の両立支援指針」等の周知・啓発を行うとともに、労働局に設置する「地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

カ 化学物資等による健康障害防止対策

(ア) 化学物質による健康障害防止対策の推進

安衛法等改正法により、令和 8 年 4 月から、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、SDS 等による危険性・有害性情報の通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認めることとされたことから、事業者に対し、緊急時の対応等を含めた当該制度の適切な運用について周知指導する。あわせて令和 8 年 10 月から、安衛法等改正法により、個人ばく露測定を作業環境測定として位置付け、必要な講習を修了した作業環境測定士などによる実施を義務付けることとされたことから、これらの周知徹底に取り組む。

また、化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和 6 年 4 月から施行されているところ、令和 8 年 4 月にはその対象が危険性又は有害性がある全ての化学物質（約 2,900 物質）まで拡大されることから、化学物質の譲渡・提供者による危険・有害性情報の表示及び通知の交付等や事業者によるリスクアセスメントの実施の履行確保に取り組む。この際、必要な取組についてノウハウが不足している第三次産業や中小規模事業場に対しては、業種別マニュアルの周知・活用を図る。

(イ) 石綿による健康障害防止対策の推進

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、解体等対象建築物等に対応した講習の修了者による石綿等の使用の有無に係る事前調査の実施の徹底を図る。特に令和8年1月からは、監督署への事前調査結果の報告に際し、事前調査を実施した者が修了した講習の区分の報告を求めており、その徹底を図る。石綿障害予防規則（平成17年厚生労働省令第21号）に基づく石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底及び、リフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る。

（ウ） 熱中症予防対策の推進

令和7年6月に施行された改正労働安全衛生規則により、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処するため、熱中症の自覚症状がある場合等の報告体制の整備、重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及びこれらの関係労働者への周知の措置を事業者に義務付けたところであり、引き続き、改正内容の周知及び履行確保を図る。また、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」（仮称）の周知を行う。

キ 適切な監査指導

安衛法等改正法により、令和8年4月から、登録設計審査等機関が特定機械等の設計審査及び移動式クレーン等の製造時等検査を行うことができることとされた。また、制度の適正な運用を図るため、登録設計審査等機関、検査業者等の登録機関は設計審査、製造時等検査、性能検査、個別検定、型式検定及び特定自主検査について、厚生労働大臣の定める基準に従って行わなければならないこととされた。これら登録機関による検査等が適切に行われるよう、高知労働局等において立入検査等を行い必要な指導等を行う。

（４） 労災保険給付の迅速・適正な処理

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

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

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

6 フリーランス等の就業環境の整備

＜課題＞

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

また、実態として労働者に該当するような働き方をしている方が労働基準法等に基づく保護を受けられるよう、自らの働き方が労働者に該当する可能性があると考えるフリーランスからの相談にも丁寧に対応する必要がある。

＜取組＞

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

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

また、フリーランスから発注者との間の取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

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

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