

# 令和6年度 第1回三重地方労働審議会

## 配 付 一 覧

1. 令和6年度 第1回三重地方労働審議会事項書
2. 令和6年度 第1回三重地方労働審議会 出席者名簿
3. 令和6年度 第1回三重地方労働審議会座席表
4. 地方労働審議会令
5. 三重地方労働審議会運営規程
6. 令和6年度 上半期における三重労働局の取組状況について
7. 参考資料
8. 令和6年度 三重労働局の主な取組

# 令和6年度 第1回三重地方労働審議会 事項書

開催日時：令和6年11月18日（月）

10：00～12：00

開催場所：三重県医師会館 4階代議員会室

## 1 開 会

## 2 議 事

令和6年度上半期における三重労働局の取組状況について

## 3 閉会

# 令和6年度 第1回 三重地方労働審議会 出席者名簿

開催日時：令和6年11月18日（月）10:00～12:00

場 所：三重県医師会館 4階代議員会室

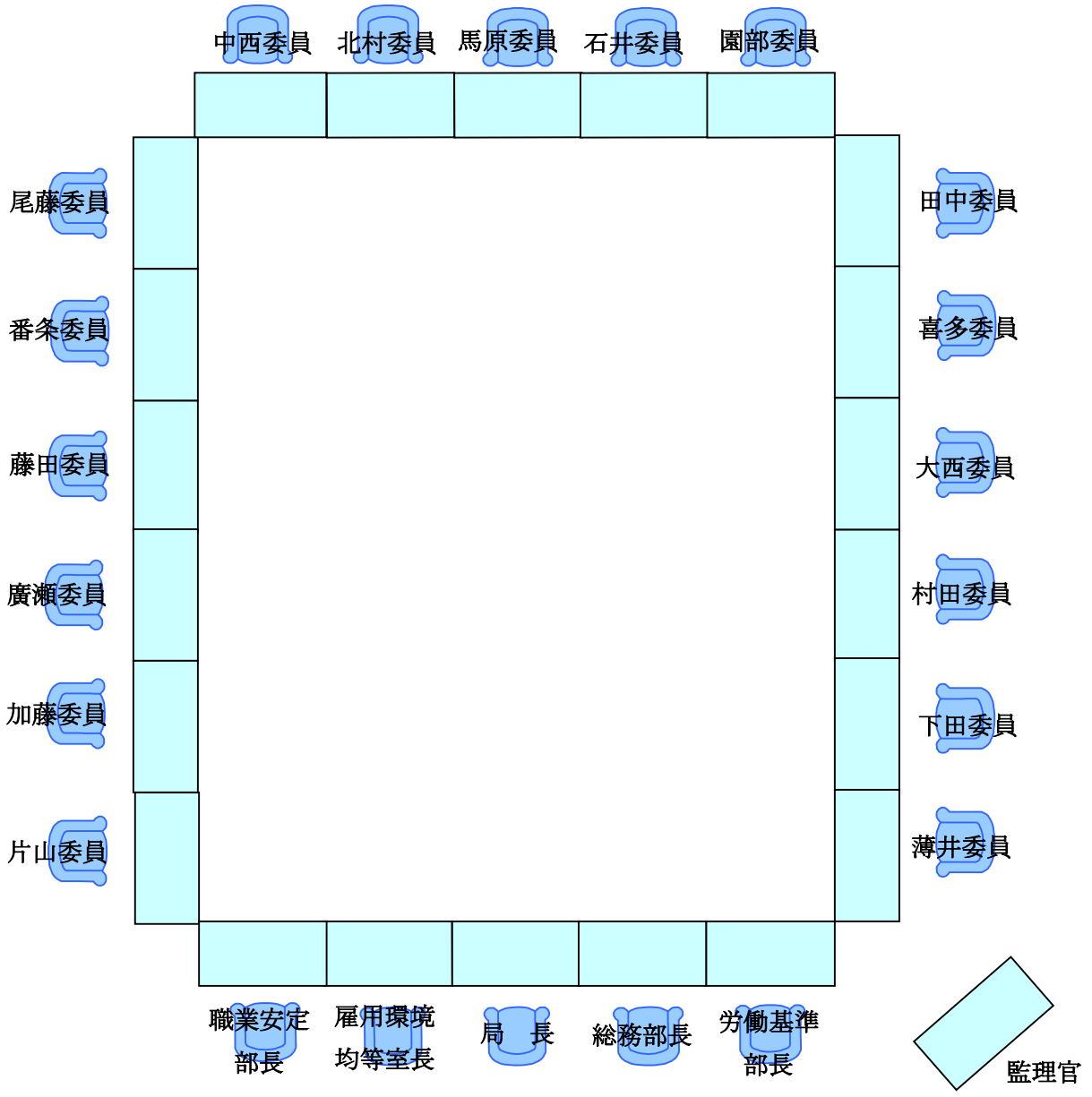
## 1 委 員

区分	所 属	役 職 名 等	氏 名
公益代表委員	三 重 大 学 教 育 学 部	教 授	馬 原 潤 二
	日 本 放 送 協 会 津 放 送 局	局 長	尾 藤 さ お 里
	坪 井 ・ 中 西 法 律 事 務 所	弁 護 士	中 西 正 洋
	津 市 立 三 重 短 期 大 学 生 活 科 学 科	准 教 授	北 村 香 織
	三 重 県 男 女 共 同 参 画 セ ン タ ー	所 長	石 井 由 美
	三 重 大 学 教 育 学 部	准 教 授	園 部 友 里 恵
労働者代表委員	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 三 重 県 連 合 会	会 長	番 条 喜 芳
	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 三 重 県 連 合 会	事 務 局 長	藤 田 和 彦
	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 三 重 県 連 合 会	副 事 務 局 長	廣 瀬 純 子
	三 重 交 通 労 働 組 合	執 行 委 員 長	加 藤 義 明
	自 動 車 総 連 三 重 地 方 協 議 会	議 長	片 山 智 成
	U A セ ン セ ン 三 重 支 部	三 重 支 部 主 任	太 田 美 子
使用者代表委員	三 重 県 経 営 者 協 会	専 務 理 事	田 中 俊 充
	三 重 県 商 工 会 議 所 連 合 会	専 務 理 事	喜 多 正 幸
	三 重 県 商 工 会 連 合 会	専 務 理 事	大 西 宏 弥
	株 式 会 社 三 交 イ ン	代 表 取 締 役 社 長	村 田 陽 子
	住 友 電 装 株 式 会 社	特 別 顧 問	下 田 典 史
	有 限 会 社 ウ ス 井 樹 園	専 務 取 締 役	薄 井 美 弥

## 2 労働局職員

三 重 労 働 局	局 長	石 田 聡
三 重 労 働 局 総 務 部	総 務 部 長	東 尚 史
三 重 労 働 局 雇 用 環 境 ・ 均 等 室	雇 用 環 境 ・ 均 等 室 長	田 中 千 晴
三 重 労 働 局 労 働 基 準 部	労 働 基 準 部 長	宮 下 健 彦
三 重 労 働 局 職 業 安 定 部	職 業 安 定 部 長	山 口 大 樹

令和6年度 第1回 三重地方労働審議会



日時：令和6年11月18日 10:00~12:00  
 場所：三重県医師会館4階 代議員会室

入口

# 地方労働審議会令

(平成 13 年 9 月 27 日 政令第 320 号)

地方労働審議会令をここに公布する。

## 地方労働審議会令

内閣は、国家行政組織法(昭和 23 年法律第 120 号)第 8 条の規定に基づき、この政令を制定する。

### (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 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 前項の委員及び臨時委員については、労働者を代表する委員の数と関係労働者を代表する臨時委員の数の合計数及び使用者を代表する委員の数と関係使用者を代表する臨時委員の数の合計数は、同数とする。
  - 4 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。
  - 5 部会長は、当該部会の事務を掌理する。
  - 6 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。
  - 7 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。)の議決をもって審議会の議決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もの及び関係使用者を代表するものは、各同数とする。
  - 3 最低工賃専門部会は、その任務を終了したときは、審議会の議決により、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、委員及び議事に関する臨時委員の 3 分の 2 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す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す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する臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各 3 分の 1 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、委員及び議事に関す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。

## 三重地方労働審議会運営規程

第1条 三重地方労働審議会（以下単に「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）に定めるもののほか、この規程の定めるところによる。

第2条 審議会の会議（以下単に「会議」という。）は、三重労働局長（以下単に「局長」という。）の請求があったとき、会長が必要が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 審議会は、前項の規定にかかわらず、その議事が諮問のみの場合にあつては、局長から会長あて諮問文を発出することをもって、会議の招集に代えることができる。

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。

第3条 委員は、会長が必要があると認めるときは、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。

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。

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、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれが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おそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

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、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれが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おそれがある場合には、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。

第7条 第2条から第6条までの規定は、地方労働審議会令第6条に規定する部会（以下単に「部会」という。）及び同令第7条に規定する最低工賃専門部会（以下単に「最低工賃専門部会」という。）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。

第8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、建議書又は議決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条の2第2項第2号の規定により関係行政機関に建議したときは、その写しを局長に送付しなければならない。

第9条 審議会は、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

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定めていたときは、この限りでない。

- 2 審議会は、部会長が臨時委員である部会又は最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員及び臨時委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。

第11条 臨時委員及び専門委員は、地方労働審議会令第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。

第12条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、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。この場合において、部会に属すべき委員のうち、労働者を代表する者及び使用者を代表する者は、異なる数とすることができる。

第13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。

第 14 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 10 月 16 日から施行する。

この規程は、令和 3 年 3 月 9 日から施行する。

# 令和6年度上半期における 三重労働局の取組状況について

令和6年度 第1回 三重地方労働審議会資料

令和6年11月18日

## 三重労働局行政運営の基本方針

第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、  
非正規雇用労働者の処遇改善等

第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

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

## 1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

業務改善助成金（事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その費用の一部を助成）により支援を行っている。

《業務改善助成金の交付申請件数》

令和6年度上期	令和5年度上期	令和5年度
300	84	296

【活用事例】

POSレジの導入（卸・小売業）  
セルフオーダーシステムの導入（飲食店）  
自動包装機、自動粉砕機など（製造業）  
福祉車両（社会福祉施設）

## 2 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

キャリアアップ助成金により、企業の取組を支援している。

10月の社会保険適用拡大に向けては、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しする「社会保険適用時処遇改善コース」の活用勧奨に取り組んだ。

《キャリアアップ助成金の支給件数》

令和6年度上期	令和5年度上期	令和5年度
324	279	614

## 3 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

パートタイム・有期雇用労働法の履行状況について確認し、必要な助言を行っている。

報告徴収件数：135件（92件）うち監督署との連携によるもの：61件（5件）  
助言件数：395件（131件）

《主な助言内容》

令和6年度上期（ ）は令和5年度上期

労働条件の文書交付等（6条）	59(4)	措置の内容の説明（14条）	55(2)
不合理な待遇の禁止（8条）	30(24)	相談のための体制の整備（16条）	32(4)
通常の労働者への転換（13条）	50(1)	事業主等に対する援助（19条）	88(91)

※待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇（\*1）ごとに、その待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情（職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情（\*2））を考慮して判断される。

\*1 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生施設、教育訓練、休暇等

\*2 職務の成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労働組合との交渉の経緯等。

## 4 賃金の引上げに向けた機運の醸成

県及び労使団体で構成する地方版政労使会議を開催し、労務費の適切な価格転嫁等を含めた賃金引上げに向けた機運の醸成に取り組む。

賃金引上げに向けた支援策の周知を関係機関・団体と連携して行う。

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

## 最低賃金制度の適切な運営

- 6月から8月にかけて、三重地方最低賃金審議会の円滑な運営を行った。その結果、三重県最低賃金を「時間額973円」から「**1,023円**」に改め、10月1日から発効することとなった。また、9月から10月にかけて、三重県特定（産業別）最低賃金3業種の改定について、三重地方最低賃金審議会にて審議を行った。
- 三重地方最低賃金審議会最低賃金専門部会において、審議の透明性を図るため、公益代表委員と労働者代表委員・使用者代表委員それぞれとの協議概要を公開する取扱いに変更した。引き続き公開範囲について、関係者の理解を得ながら拡大を図っていく。
- 三重県特定（産業別）最低賃金改正決定申出があった産業の改正決定必要性の有無を審議する小委員会について、単独開催する日程に変更して適切な審議時間を確保した。
- 改定された最低賃金について、労使団体をはじめ自治体等を通じて周知を図るとともに、1月から3月を中心に重点的な監督指導を実施しその履行確保を図る。



## 過去5年間の地域別最低賃金の推移

年度	令和2年度		令和3年度		令和4年度		令和5年度		令和6年度	
	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額	最低賃金額	引上額
三重県	874円	1円	902円	28円	933円	31円	973円	40円	1,023円	50円
全国加重平均額	902円	1円	930円	28円	961円	31円	1,004円	43円	1,055円	51円

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

## (1)求職者支援訓練実施状況

年度	コース数	定員	受講者数	受講率
令和6年度上期	20	239	208	87.0%
令和5年度上期	24	310	205	66.1%
令和5年度	41	517	362	70.0%

近鉄主要駅への周知ポスターの掲示・デジタルサイネージでの放映等、周知を積極的に実施。

前年度の受講率を鑑み、年度当初に開始するコースを少し減らしたが、受講者数は前年度より微増し、受講率は大幅に増加した。

今後、訓練実施校によるハローワーク職員向けの訓練説明会を開催し、職員の訓練コース理解を深め、受講希望者に対してより適切な訓練案内を行うことにより、更なる受講者の増加につなげる。

## (2)求職者支援訓練分野別実施状況（令和6年度上期）

種別	分野	コース数	定員	受講者数	受講率
基礎コース	事務系	6	73	65	89.0%
	事務系	5	53	48	90.6%
実践コース	介護系	6	68	55	80.9%
	デジタル系	3	45	40	88.9%

## 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### リ・スキリングによる能力向上支援

#### (1)教育訓練給付金支給状況

年度	一般・特定一般		専門実践	
	受給者数	支給金額	受給者数	支給金額
令和6年度上期	500	19,133,111	300	31,545,254
令和5年度上期	546	19,763,747	301	30,570,025
令和5年度	1,131	39,900,399	822	99,804,541

県内の教育訓練給付金対象講座を取りまとめたリーフレットを独自に作成し、労働局ホームページへの掲載や各ハローワークで配布して周知を行っている。

独自リーフレットに見直しを加えつつ、引き続き周知を行う。

#### (2)デジタル系職業訓練状況

年度	公共職業訓練 (離職者訓練)		求職者支援訓練	
	コース数	受講者数	コース数	受講者数
令和6年度上期	4	36	3	40
令和5年度上期	3	35	1	11
令和5年度	6	71	2	26

前年よりもデジタル系の職業訓練のコース数を多く設定するとともに、ハローワークにおいても重点的に受講勧奨を行い、デジタル人材の育成を図っている。

前年度よりもコース数は1.75倍、受講者数は1.6倍に増加している。

今後、求職者支援訓練初のIT分野訓練のコース設定、開講に向けて取り組む。

#### (3)中小企業等に対する助成

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)については、年金事務所主催の算定基礎届事務講習会、公益財団法人みえ林業総合支援機構主催の雇用管理研修会等において、計19回794社への周知活動を行った。

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)については、前年度に引き続き本年度もハローワークへあらゆる機会を捉えての周知を行うよう指示し、上期に労働局実施分と合わせて503社に周知を行った。

結果、本年度は職業訓練実施計画を39社1766人分受理し、前年度の9件47人分から大幅な増加につながっている。



# 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

## 成長分野等への労働移動の円滑化

### 1 円滑な労働移動に資する情報ツールの整備

円滑な労働移動を実現するため、職業情報、職業能力、職場情報などの情報を「見える化」することが重要であることから、job tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））において職業情報の収集、分析や、自己診断ツール及びキャリア分析ツールによる職業興味や職業能力に関する情報提供を行っている。また、しょくばらば（職場情報総合サイト）において企業情報を整備、提供し、求職者及び事業所等に対しホームページやハローワークでの活用促進を図っており、円滑な労働移動を実現している。

### 2 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底

職業安定法及び労働者派遣法の違反またはその疑いのある事業主に対しては、労働局内各部、監督署と連携を図り、同一労働同一賃金に加え派遣労働者のキャリアアップ措置、雇用安定措置に関する事項等の厳正な指導監督を実施するとともに、許可、更新時に説明会を開催し、法令遵守の徹底を図っている。また、5月～6月にかけて派遣元事業主を対象とした説明会（4回52社）を開催した他、年度後半の1月～2月には、派遣先事業所を対象とした法令遵守の徹底を図るためのセミナー（4回）の開催を予定している。

### 3 成長分野での雇用に対する助成金の周知

ハローワーク、及び労働局において各種会議、事業所訪問時等、あらゆる場面を捉えて特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)を周知してきたが、本年10月以降の雇入れの対象者について、要件緩和となる改正がなされたことから、以下の点にも留意し周知を行った。

- ① 1コースの実訓練時間が50時間未満である訓練について、従来の訓練に加え教育訓練給付指定講座のうち公的職業資格の取得を目的とした訓練を追加
- ② 過去に通算1年以上の就労経験がない(学校在学中を除きパート・アルバイト等を含む)職種に雇用された者  
→過去5年間に通算1年以上の就労経験がない(学校在学中を含めパート・アルバイト等は原則含まない)職種に雇用された者



## 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

### 中小企業等に対する人材確保の支援

#### 1 求人者支援の充実

マイページによるオンライン求人受理を進めた他、事業所訪問や画像情報の収集による求人票の記載内容の充実化支援や、求人充足会議や求人担当者制による求人充足支援、個別の企業説明会や就職面接会による企業情報の発信機会及び求職者とのマッチング機会の創出に取り組み、人材確保支援を実現している。

#### 2 人手不足分野に対する支援

- 医療福祉（介護、保育）や、建設、警備、運輸などの雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク津に平成30年から人材確保支援の専門窓口となる「人材確保対策コーナー」を設置し、求職者、求人者の両者を結び付けるマッチング機会を拡充し、ミスマッチの改善に取り組んだ。
- 労働局に関係機関、業界団体等をメンバーとした協議会を設置し、人材確保のための取組を策定。関係機関、業界団体等との連携による職業相談、セミナー、求人者説明会、就職面接会等の開催を実現した。
- 下期の取組としては、11月に全てのハローワークで介護デイ又は介護ウィークを設定し、支援強化期間として面接会を開催する。また、ナースセンターと連携した「看護補助者セミナー」やその他建設業、運輸業（トラック乗務員等）面接会等を開催予定。

ハローワーク桑名  
求人サービスのご案内

求人票作成・見直し支援  
マイページ開設・求人申し込み手続きだけでなく、求人条件の設定や求人票の表記の間違いもお手伝いします。応募が増えるような魅力的な求人票のご提案をします。

リクエスト求人  
ご依頼のあった求人票の求人内容とマッチングしそうな求職者様へ求人情報を提供いたします。

ミニ面接会・説明会  
ハローワークにおいて2〜3時間程度、選考や面接停止の事前や雇用条件等について相談できる機会を設けます。

所内掲示サービス  
①手作り求人  
注意の書き方で作成いただいた手作り求人を求人有効期間中、所内に掲示します。  
②リフレッシュ求人掲示  
掲載し次第によって、社業内容をわかりやすくした求人、条件を緩和した求人を1週間ほど掲示します。

各種認定・助成金  
・おにす（障害者雇用）  
・ユースメール（若年者雇用）  
・ふるほし（女性活躍推進）  
・くまもん（子育てサポート）  
の優良企業認定、雇用奨励助成金等の各種助成金について申請手続きのご案内をします。

Job tag(ジョブタグ)を活用しませんか？  
応募者からやりやすさ、働きやすさ、社業内容を明確化したという事業所様、新卒引の志望生や中途採用者、経験者など、得意な分野を明確に紹介が出来ます。

お問い合わせ先：求人専門援助部門  
TEL：0594-22-5141（31番）

正社員、パート、アルバイト、兼職、一社社員、二社社員、三社社員  
新卒、社会の安心と安全を守り  
やりがいと達成感のあふれる仕事です！！

※お申し込み必須！！  
面接の予約、面接の日、面接の服装、面接の持ち物、面接の時間、面接の場所、面接の準備、面接の服装、面接の持ち物、面接の時間、面接の場所、面接の準備

【日時】令和6年10月25日(金)  
13:30~15:30(受付13:15~)

【場所】ハローワーク津2階会議室

【定員】30名(事前申込制、先着順)

【参加企業】  
参加企業の詳細は、裏面をご確認ください。

【申込方法】下記の申込用紙に必要事項をご記入いただき、下記までご提出ください。(電話申込も可)

＜お申込み・お問い合わせ＞  
ハローワーク津 ②求人専門援助部門  
人材確保対策コーナー、又は生涯課投資支援窓口まで  
TEL:059-228-9161 部門コード42番

就業支援受給中は、失業認定に依り「労働移動支援」となります。  
・社会情勢の急激な変化や雇用市場の不安定により、開催を中止する場合がございますので、予めご了承ください。

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

フリーランスの就業環境の整備

仕事と育児・介護の両立支援

## 1 フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知

令和6年11月1日施行に向けて、フリーランスに業務を委託する発注者等に対し、周知啓発を行った。

法施行後はフリーランスから法違反に関する申出があった場合、発注者等に対する是正指導等を行う。

- ・個別訪問による周知啓発 226件
- ・各種説明会等での説明 35回

<下期予定> 主催3回を含む15回の説明会で説明

### ●法律の主な内容

<取引の適正化>

- ①書面等による取引条件の明示
- ②報酬支払期日の設定・期日内の支払
- ③禁止行為（受領拒否等）

<就業環境整備>

- ①募集情報の的確表示
- ②育児介護等と業務の両立に対する配慮
- ③ハラスメント対策に係る体制整備

など

など

## 2 改正育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の周知

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために改正された各法の周知を行った。

- ・各種説明会等での説明3回 ・1,740社に資料を送付

<下期予定> 主催3回を含む15回の説明会で説明

### ●次世代育成推進法の主な改正内容

- ①法の有効期限の延長
- ②一般事業主行動計画策定時の数値目標設定等の義務づけ

### ●育児・介護休業法の主な改正内容

«令和7年4月1日施行»

- ①所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ②育児休業等の取得状況の公表義務企業の拡大
- ③介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務付け 等

«令和7年10月1日施行»

- ④3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者の柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け

## 3 両立支援に取り組む事業主への支援（両立支援等助成金）

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む中小企業を支援している。

<出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)>

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週間以内に育休開始

<育児休業等支援コース>

育休休取の円滑な得時・復帰支援の取り組みを行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

<育休中等業務代替支援コース>

育休休業や育休短時間勤務期間中の業務体制整備のため業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

申請件数 23件（21件）

育休取得時 41件（26件）

職場復帰時 12件（6件）

育休休業及び短時間勤務手当支給等 各0件

新規雇用 4件

※（ ）内は前年上期の件数

### 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

#### 仕事と育児・介護の両立支援

#### 4 マザーズハローワーク事業における就職支援の強化

- 県内4カ所（四日市所、伊勢所、津所、ハローワークプラザ名張）にマザーズコーナーを設置。子供連れで来所しやすい環境（キッズコーナーやベビーベッドの設置等）を整備。津所をオンライン化を推進する重点安定所として位置付け、オンラインによるサービス提供を推進。
- 市が実施する乳幼児健診や保育所登録会にハローワークの相談ブースを設けたり、定期的に市において出張相談を実施するほか、連携してセミナーや就職面接会を開催するなど、市と連携した取り組みを実施。
- 今後の予定として、四日市所で「女性のための働き方セミナー」を開催するほか、津所や伊賀所で「再就職支援セミナー」、12月には企業説明会等を開催するなど、子育て中の方の就職を支援していく。

	新規求職者数	就職数
令和6年度上期	1,473人	540人
令和5年度上期	1,606人	562人
令和5年度	3,120人	1,132人



子育て女性の再就職支援

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

## ハラスメント防止対策

### (1) 相談の状況

個別労働紛争相談等※で最も多いものは、「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメント」に係る内容で、全体の約3割を占めている。

※民事上の個別労働関係紛争相談と雇用環境・均等室所管の各法の相談3,063件

### (2) 紛争解決の援助等の実施状況

パワーハラスメントの防止措置が講じられていない場合は、行政指導を実施。関係当事者の事実関係に関する主張が一致しないなど、社内解決が困難な場合などには助言、あっせん、調停の利用を促している。

・令和6年度上期の件数（括弧内は令和5年度上期の件数）

#### パワーハラスメント

助言 9件（6件）      調停 8件（9件）      行政指導4件（0件）

#### いじめ・嫌がらせ

助言 16件（9件）      あっせん 6件（4件）

### (3) 周知状況

各種説明会等での説明 15回

（カスタマーハラスメントに関する講師派遣依頼を含む）

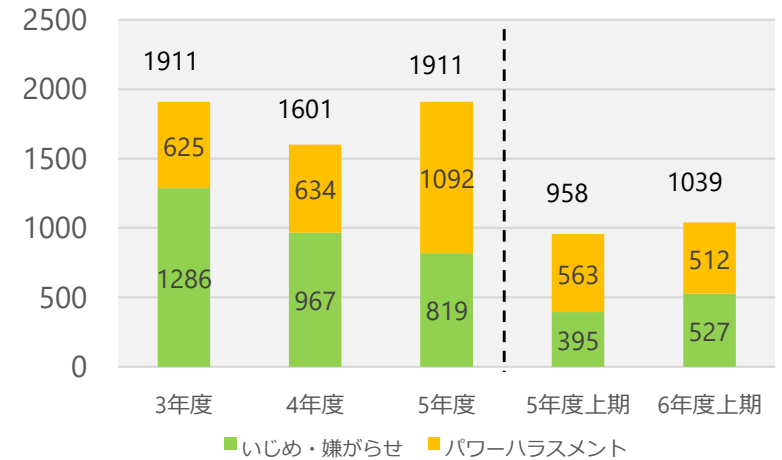
#### 【カスタマーハラスメント防止対策】

「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や企業の対策事例を紹介し、従業員を守る対応を促している。

マニュアルには、対策の必要性や、企業が取り組むべき対策について、事例も交えて具体的に記載されている。



【いじめ・嫌がらせ、パワーハラスメントの相談件数】



※パワーハラスメント防止措置は令和2年6月から大企業、令和4年4月からすべての企業で義務化。適用までは「いじめ・嫌がらせ」に計上。



ハラスメントで悩んでいる人、管理職、人事担当それぞれの立場に合わせた資料を用意しており、社内研修用のパワーポイント・動画資料や啓発ポスター・リーフレット、裁判例の解説等を掲載。

## 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

安全で健康に働くことができる環境づくり

### 1 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底

11月の「過労死等防止啓発月間」に合わせ、「過重労働解消キャンペーン」を展開し、以下の取組を行うこととしている。

#### (1) 事業場に対する監督指導

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し、監督指導を実施。

#### (2) 三重労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換

【日時】令和6年11月29日（金） 【訪問先】日本陸送株式会社（鈴鹿市）

#### (3) 過重労働相談受付集中期間及び「過重労働解消相談ダイヤル」の実施

11月1日から7日までを過重労働相談受付集中期間（3日、4日を除く）とし、特に2日（土）を特別労働相談受付日としてフリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施。

【実施日時】令和6年11月2日（土）【フリーダイヤル】0120-794-713（なくしましょう長い残業）

#### (4) 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催

【日時】令和6年11月21日（木）13:30～15:30 【場所】津市アストプラザ 4Fアストホール



「過労死等防止啓発月間」周知用ポスター

### 2 令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援

令和6年4月より、建設業・自動車運転者・医師等についても、時間外労働の上限規制が適用されたところ、引き続き、

- 労働基準監督署における説明会や上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」、関係団体で構成する建設・トラック輸送の労働時間削減に向けた協議会、三重県医療勤務環境改善支援センターと連携したセミナー等を通じた周知
- 監督署から発着荷主に対して、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要請等により、令和6年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた取組を行う。

【労働時間関係集団指導】 令和6年度（上期）36回実施（年間109回を実施予定）

## 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

安全で健康に働くことができる環境づくり

### 3 労働条件の確保・改善対策

#### (1) 申告

労働基準監督機関においては労働者からの申告に基づき、事業場への臨検等により事実関係の確認を行い、その結果、法違反が認められた場合には、是正を図るよう監督指導を行っている。

【申告件数】 令和6年度（上期）212件、令和5年度（上期）196件、令和5年度 390件

#### (2) 司法処分

労働基準関係法令違反に対しては、監督指導により適正に対応することはもとより、重大悪質な事案に対しては司法処分を行うなど、厳正に対処している。

【送検件数】 令和6年度（上期）8件、令和5年度（上期）4件、令和5年度 18件

#### (3) 定期監督等

労働基準監督機関においては様々な情報や管内の状況等を踏まえ、計画的に監督指導を実施している。

【定期監督等実施状況】 令和6年度（上期）1,125件（76.1%）、令和5年度（上期）1417件（53.4%）、令和5年度 3,031件（57.5%）

※カッコ内は違反率

### 4 第14次労働災害防止計画の推進

2023年度からスタートした「**三重労働局第14次労働災害防止計画**」（2023年度～2027年度）に基づき事業者、労働者、労働局、災害防止団体等の関係者が一体となり、「**死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動**」等の労働災害防止対策を総合的かつ計画的に推進している。

#### 死亡災害

全産業について、「**死亡災害ゼロ**」を目指し、14次防期間中の死亡者数を13次防期間中と比較して**5%以上減少**させる。

【目標値】：13次防期間中の75人を14次防期間中に**71人以下**とする。

#### 死傷災害

全産業について、**死傷者数2,000人未満（「アンダー2,000」）**を目指すとともに、計画期間中の死傷者数を2022年と比較して2027年までに**減少に転ずる**。

【目標値】：2022年の2,317人を2027年に**2,316人以下**とする。

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

安全で健康に働くことができる環境づくり

## 4 第14次労働災害防止計画の推進

### (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ことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、積極的に周知啓発を図っている。

### (2) 業種別労働災害防止対策

業種別（製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設など）の労働災害防止対策として、法令改正や各種ガイドラインの周知を図っている。

### (3) 年齢別の労働災害防止対策

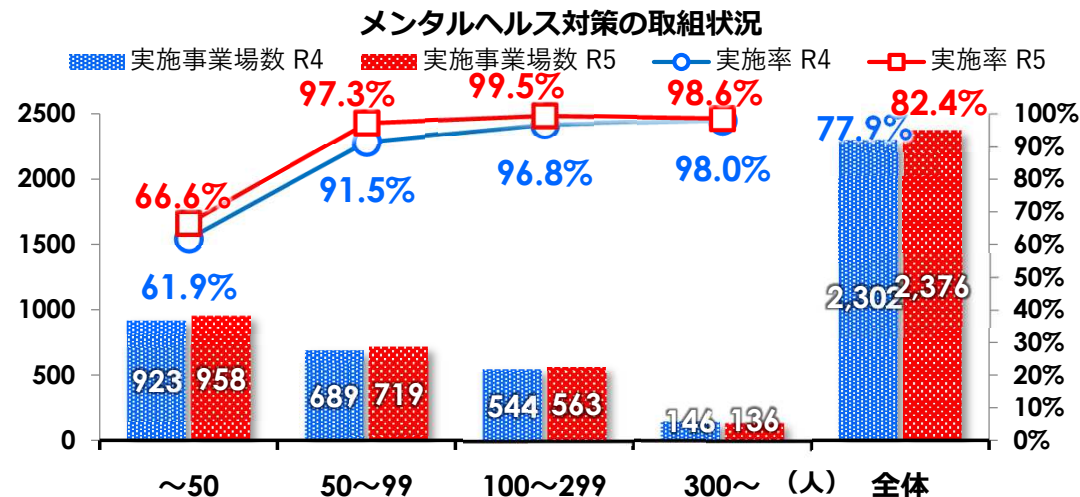
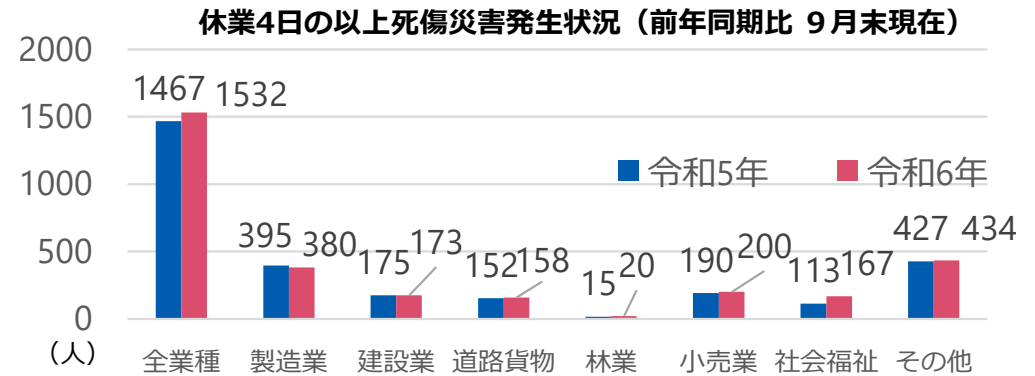
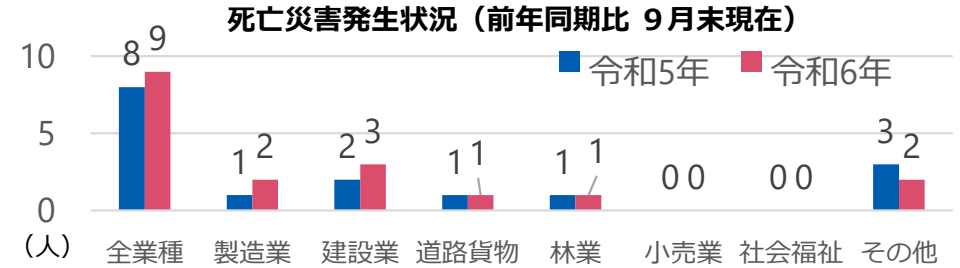
増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の対策等、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を図っている。

### (4) 労働者の健康確保対策

2027年までに、自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスのある労働者の割合を減少させるために、

- メンタルヘルス対策に取り組む労働者数50人未満の事業場の割合を**70%以上**
- 労働者数50人未満の事業場におけるストレスチェック実施の割合を**40%以上** 【実施割合】令和5年 30% 令和4年 29%

の達成を目指し、下期に5回の集団指導を予定するとともに、三重産業保健総合支援センターと連携して実施の促進を行っている。



※データ 「令和5年 年間安全衛生管理計画実施結果報告書」



# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

安全で健康に働くことができる環境づくり

## 4 第14次労働災害防止計画の推進

### (5) 職業性疾病対策（化学物質等による健康障害防止対策）

#### ① 化学物質対策

化学物質の自律的な管理が令和6年4月から全面的に施行されたため、引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果に基づくばく露低減対策が適切に実施されるよう指導を行っている。また、下期において集団指導11回を予定している。

#### ② 熱中症対策

7月2日に開催した死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進大会において、熱中症予防用品を展示する熱中症予防ブースを設置する等、重点的に熱中症予防の周知、啓発を行った。

また、熱中症対策のマグネットステッカーを作成し、6月28日に津駅前で街頭配布を行い幅広く周知活動を実施した。



津駅前での熱中症対策周知活動



注意喚起 マグネットステッカー

## 5 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

請求人・相談者に丁寧な説明を行うとともに、認定基準等に基づく、迅速かつ公正な処理を行っている。

### 【脳・心臓疾患に係る労災給付の請求・支給件数】

	令和6年9月末	令和5年度	令和4年度
請求件数	8件	24件	15件
支給件数	3件	6件	2件

### 【精神障害に係る労災給付の請求・支給件数】

	令和6年9月末	令和5年度	令和4年度
請求件数	34件	58件	43件
支給件数	4件	25件	9件

### 【石綿関連疾患に係る労災給付の請求・支給件数】

	令和6年9月末	令和5年度	令和4年度
請求件数	6件	11件	14件
支給件数	6件	10件	14件

※支給件数は、当該年度内に支給決定を行った件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

## 多様な人材の就労・社会参加の促進

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

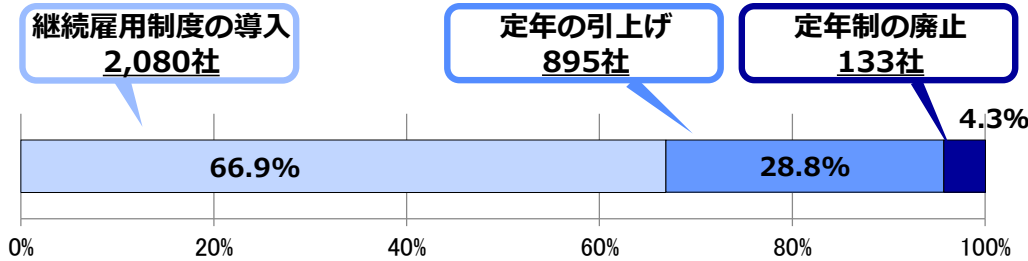
#### (1) 65歳までの「高齢者雇用確保措置※」を実施済みの企業の状況

※高齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）の導入の3つの措置をいう。

##### ① 高齢者雇用確保措置の実施状況

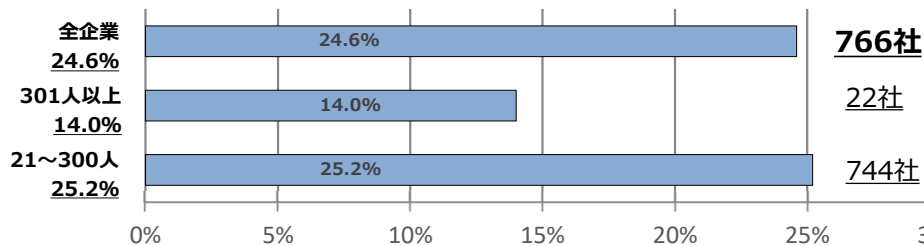
雇用確保措置の実施企業 100.0%

【実施企業3,108社の措置内訳】



##### ② 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、24.6%



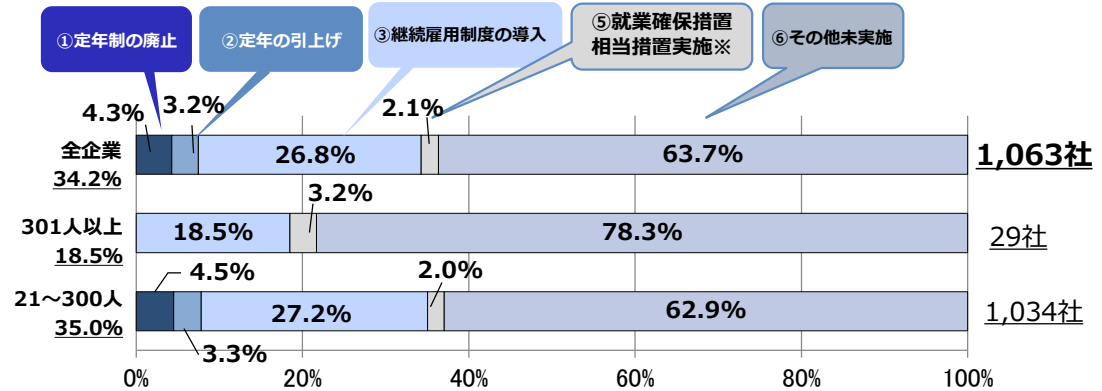
〈集計対象〉三重県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業3,108社〈大企業(301人以上規模):157社、中小企業(21~300人規模):2,951社〉

高齢者雇用確保措置にかかる経過措置が今年度末で終了するため、令和7年3月末までに就業規則を変更し希望者全員に対する継続雇用制度の導入が必要となることから、三重労働局管内で経過措置を適用している事業所に対して、周知を行う。※平成24年度までに労使協定により雇用継続制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について、継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが経過措置として認められている。

また、努力義務となっている70歳までの高齢者就業確保措置については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等とハローワークの雇用指導官が事業所を訪問し、周知している。

#### (2) 70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

70歳までの高齢者就業確保措置を実施済み※の企業は、34.2%  
大企業18.5%、中小企業35.0%



④創業支援等措置の導入※三重県内では実施企業無し

※「70歳までの就業確保措置実施済み」とは、法令の定めに基づいた適正な手続きを経て、定年制の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度もしくは創業支援等措置の導入のいずれかの措置を講ずることにより、70歳までの就業機会の確保を実施している場合を指す。なお、「定年の引上げ」は70歳以上の定年の定めを設けている企業を、「継続雇用制度の導入」は定年年齢は70歳未満だが継続雇用制度の上限年齢を70歳以上としている企業を、「創業支援等措置の導入」は定年年齢及び継続雇用制度の年齢は70歳未満だが創業支援等措置の年齢を70歳以上としている企業を、それぞれ計上している。  
※「就業確保措置相当の措置実施」とは、「70歳までの就業確保措置実施済み」と同様の措置を70歳未満の年齢まで導入している場合を指す。  
※本集計は、原則小数点第2位以下を四捨五入しているため、一部合計が一致しない箇所がある。

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

## 多様な人材の就労・社会参加の促進

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

#### (1) 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

県内7か所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、高齢者向けの求人情報紙の発行、高齢者就職面接会・職場見学会の開催など、高齢者の就労経験や就労ニーズ等を踏まえた支援を行っている。

生涯現役支援窓口事業実績

	令和6年度上期	令和5年度上期	令和5年度
65歳以上の就職件数	485	543	1,023
就職率(65歳以上)	91.3%	87.7%	92.4%
就職率(60～64歳)	90.1%	92.6%	94.2%

#### (2) 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

高齢者の多様な就業ニーズを踏まえ、臨時的・短期的な就業を希望される方については、ハローワークにおいてシルバー人材センターの概要の説明を行うとともに、シルバー人材センターが実施している高齢者活躍人材確保育成事業への案内を行っている。

#### 《高齢者活躍人材確保育成事業》

##### 令和6年度上期 就業体験と技能講習

技能講習	開催場所	開催数(回)
片付けと掃除講習	亀山市	1
介護のおしごと入門講習	鈴鹿市	1
技能講習：2	県内 市町	2

##### 令和5年度 就業体験と技能講習

就業体験	開催場所	開催数(回)
農業のしごと体験	名張市・東員町	2
公園管理のしごと体験(剪定)	伊賀市・伊勢市・津市	3
公園管理のしごと体験(草刈)	松阪市	1
公園管理のしごと体験	鈴鹿市	1
技能体験	開催場所	開催数(回)
介護のしごと入門講習	いなべ市	1
育児のしごと講習	紀北町・四日市市	2
就業体験：7、技能講習：3	県内10市町	10回

# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

多様な人材の就労・社会参加の促進

## 2 障害者の就労支援

### (1)ハローワークによる障害者支援

	紹介件数	就職件数
令和6年度上期	2,806件	999件
令和5年度上期	2,364件	926件
令和5年度	5,211件	1,726件

### (2)企業向けチーム支援 実施状況

	年度目標	実施件数	達成率
令和6年度上期	121件	99件	81.8%
令和5年度上期	119件	95件	79.8%
令和5年度	119件	121件	101.7%

### (3)障がいのある学生・生徒のための企業説明会

障害のある学生・生徒が企業を理解することによる就労を促進し、また就職、定着を支援する就労移行支援機関の利用促進を図ることを目的として開催。

(令和6年度上期の実績)

参加企業数	就労移行支援事業所	参加学生 学校関係者	面談件数
12社	5事業所	22名	68件

### (4)精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上で必要な配慮は何かなど、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、『職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）』となつていただくもの。

令和6年度上期の実績

対象者内訳	実施回数	受講者人数
民間企業分	40回	395人
公的機関分	11回	214人

### (5)障害者雇用に関する優良な中小企業主に対する認定制度 (通称「もにす認定制度」)

・厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

・この制度を通じて、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルと認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待されます。

(認定実績) ※令和6年上期  
もにす認定企業 27社



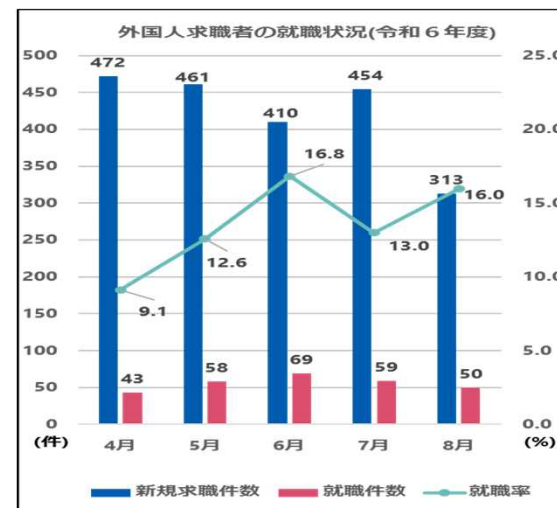
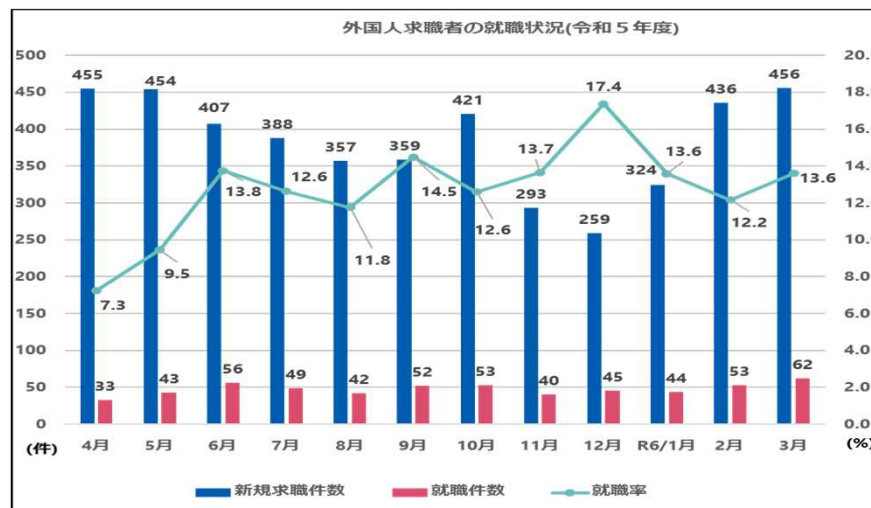
# 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

## 多様な人材の就労・社会参加の促進

### 3 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

#### (1)外国人求職者等に対する就職支援

外国人求職者の希望や知識・経験等を踏まえ、求人情報の提供や個々の状況に応じたきめ細やかな職業相談、面接会などを実施し、就職支援を行っている。



#### (2)外国人雇用労働者の雇用管理改善

##### ①外国人を雇用している事業主への支援

- ・ハローワーク及び外国人雇用管理アドバイザーによる、外国人雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発等、専門的な相談・指導等を実施している。
- ・外国人留学生の雇用にかかる企業理解を深め、適正な雇用管理、支援制度、外国人雇用産業の実例を紹介する「外国人留学生雇用にかかる県内企業応援セミナー」を10月24日に開催した。

##### ②ハローワークによる外国人雇用事業所訪問指導の実施状況

	年間目標	訪問指導実施件数	進捗率
令和6年度上期	357件	179件	50.1%
令和5年度上期	314件	173件	55.1%
令和5年度	314件	328件	104.5%

## 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

### 1 就職氷河期世代の活躍支援

就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げられるよう、専門窓口を設置している四日市所を中心に、県内に4箇所ある「地域若者サポートステーション」との連携を含め、各ハローワークにおいて就労に必要な支援を実施している。

「就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援」として、前年度に続き、令和6年度においても、企業向けセミナー（12月、津市内）及び合同企業説明会・面接会（2月、県下2会場）を開催予定。

【就職氷河期世代の不安定就労者・無業者のうち、ハローワークの紹介で正社員就職した件数】

対象年度	年度目標（件）	正社員就職（件）	達成率（%）
令和6年度上期	1,529	762	49.8
令和5年度上期	1,544	787	51.0
令和5年度	1,544	1,558	100.9

### 2 新規学卒者等への就職支援

新規高等学校卒業者の求人数・求人倍率は増加しているものの、求職者数に関しては、進学率の増加傾向もあり、5.9%減少している。

新規学卒者に対する就職支援としては、ハローワークの職員および就職支援ナビゲーターによる個々人の課題に応じたきめ細かな個別相談、就職後の定着支援等を行っている。

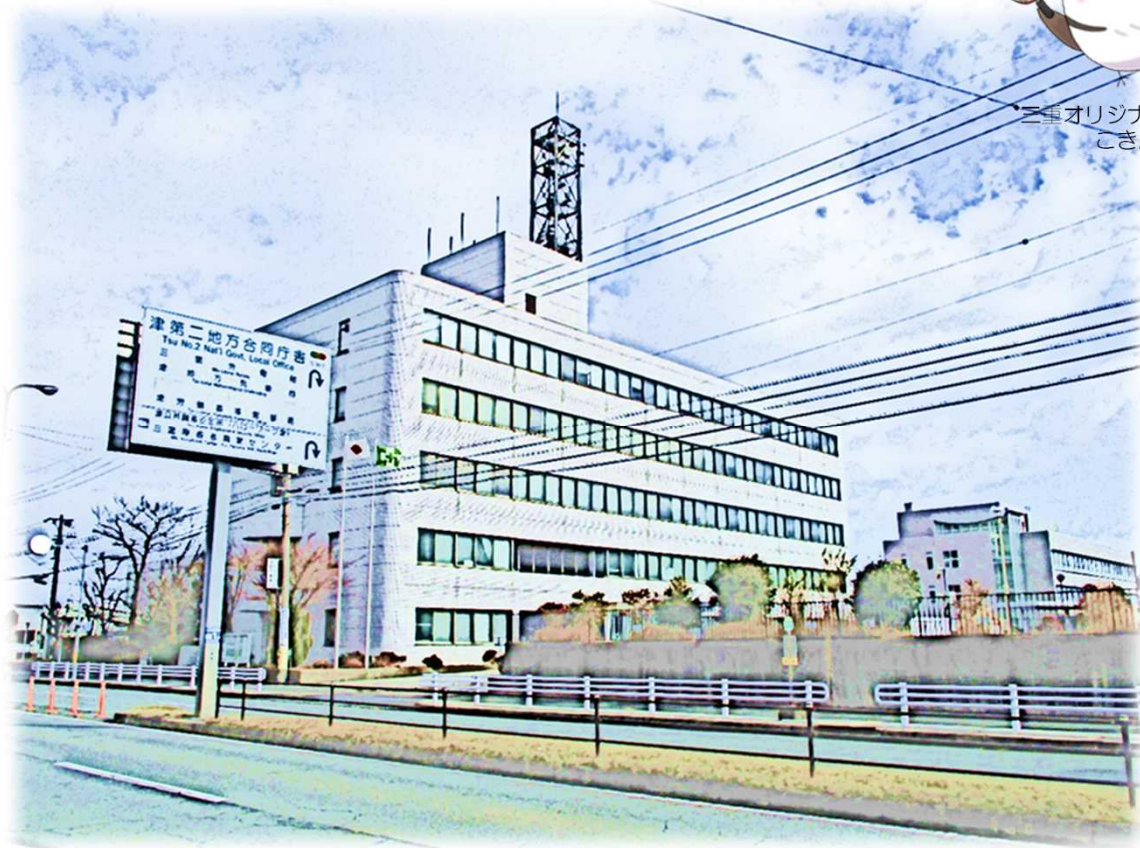
【新規高等学校卒業者の求人・求職・就職状況】

	令和6年3月卒	令和5年3月卒	増減
求人数	9,227	8,898	3.7%
就職希望者数	3,078	3,272	-5.9%
就職者数	3,067	3,263	-6.0%
うち県内就職者数	2,678	2,836	-5.6%
県内就職率	87.3%	86.9%	0.4 p
求人倍率	3.00	2.72	0.28 p
就職率	99.6%	99.7%	-0.1 p

# 令和6年度 三重労働局の主な取組 (行政運営方針)



三重オリジナルキャラクター  
こきんちゃん



オリジナルキャラクター  
ケカせんぞう



三重オリジナルキャラクター  
就職応援戦士いわかもちゃん

## 三重労働局オリジナルキャラクタープロフィール

### 「ケガせんぞう」

伊賀労働基準監督署のキャラクター



- 毎年、7月1日から実施される全国安全週間の周知などをきっかけに平成9年伊賀（旧上野）に誕生
- ケガをしないように、との願いを込めて命名。現在2代目

### 「こきんちゃん」

雇用環境・均等室のキャラクター



- 三重の女性活躍、仕事と家庭の両立推進のため、令和6年1月に誕生
- 三重県の鳥「シロチドリ」

### 「就職応援戦士わかもちゃん」

ハローワークのキャラクター



- 若者の再就職を応援するためわかものハローワークみえでのゆるキャラ戦士となる
- 御在所の日本カモシカセンターに平成元年に生まれる



# 令和6年度 三重労働局行政運営の基本方針

## 労働行政を取り巻く情勢

少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要です。

三重労働局は、地方自治体、労使団体等と連携を密にし、地域の実情に応じた取組を進め、地域の総合労働行政機関として、労働基準監督署及びハローワークと一体となって施策を推進します。

## 持続的な賃上げの実現に向けた 多様な働き方を支える環境の整備

### (目次)

三重労働局行政運営の基本方針	1
第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者の処遇改善等	2
第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進	3
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	5
主な助成金・給付金制度のご案内	13
管内略図	14
三重労働局の組織と業務内容	15
三重労働局総合労働相談コーナーの所在地	16
労働基準監督署・相談コーナーの所在地	16
ハローワーク・関連施設の所在地	16

# 第1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

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

最低賃金の引上げには、中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援します。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、労働局及び労働基準監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

業務改善  
助成金



## 2 最低賃金制度の適切な運営

三重地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金が改定された際には、賃金額の周知と履行確保を図ります。

三重県最低賃金

時間額 **973** 円（発効日 令和5年10月1日）

三重県特定（産業別）最低賃金

電線・ケーブル製造業	時間額	<b>999</b> 円
電気機械器具製造業	時間額	<b>987</b> 円
輸送用機械器具製造業	時間額	<b>1,022</b> 円

（発効日 令和5年12月21日）



チエックまん

最低賃金に  
関する特設  
サイト



## 3 監督署と連携した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、効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

同一労働  
同一賃金  
ガイドライン



## 4 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化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化（多様な正社員を含む）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」や拡充した「正社員化コース」等の周知、活用勧奨を実施します。

年収の壁  
支援強化  
パッケージ



キャリアアップ  
助成金（社会  
保険適用時  
処遇改善コース）



## 5 ステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

スキルアップを目指す非正規雇用労働者等の再就職や転職を支援するため、就職に必要な技能・知識を習得できる求職者支援制度を積極的に周知・広報し、制度の活用を推進します。



## 6 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

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改正等について、周知啓発を図ります。

# 第2 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進

## 1 リ・スキリングによる能力向上支援

労働者個々人の学びを支援するため、一定の教育訓練を修了した場合に、受講費用の一部を支給する教育訓練給付制度の周知等を進め、教育訓練を受講しやすい環境の整備を図ります。

キャリア形成／リ・スキリング推進事業において、キャリアコンサルタントによるジョブ・カードの活用等を通じた相談支援を行います。

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づき、三重県内においてもデジタル分野の訓練コースの拡充を図ります。ハローワークではデジタル分野の職業訓練受講者に対して、個別丁寧な支援によりデジタル分野における再就職に結びつけます。

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)の賃金助成が活用できるよう積極的に周知し、労働者の主体的な学び直しを支援します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)による、賃金上昇を伴う労働者のスキルアップを、在籍型出向により行う事業主への支援を実施するとともに、当該助成金の活用に向けた周知に加えて、個別事業主に対して公益財団法人産業雇用安定センターと同行訪問を行い、ワンストップによるマッチング支援等を実施します。

令和5年12月より利用可能となった雇用関係助成金ポータル(電子申請)を用いた当該助成金の申請について、事業主に対し積極的に利用勧奨を行います。

また、雇用調整助成金等の不正受給の疑いがある事業所に対して、引き続き調査を実施します。



教育訓練給付制度  
(厚生労働省HP)



県内の職業訓練



雇用関係助成金  
ポータルの御案内



## 2 個々の企業の実態に応じた職務給の導入等

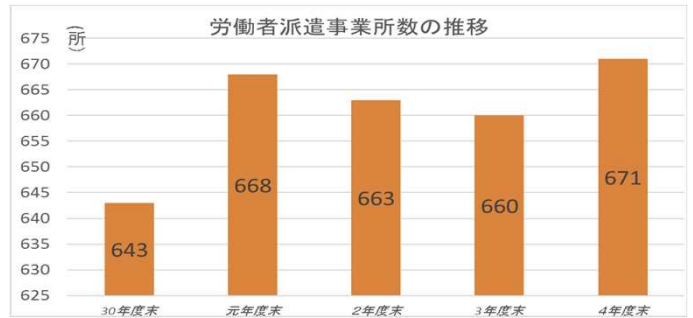
職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施します。

### 3 成長分野等への労働移動の円滑化

人材の有効活用にあたり個人がそれぞれの意欲と能力に応じて成長分野等への円滑な労働移動を可能とするためのツールとして「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tagが地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効率的に機能するよう、積極的な周知を行う。また、「職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）及びこれを踏まえた「しょくばらば（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行う。



職業安定法及び労働者派遣法の違反またはその疑いのある事業主に対しては、労働局内各部、監督署との連携を行い、同一労働同一賃金に加え派遣労働者のキャリアアップ措置、雇用安定措置に関する事項等の指導監督の徹底を図ります。



就職困難者を成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、又は雇い入れたうえで人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで5%以上賃金の引き上げを行う事業主に対して、高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進め、就職困難者を対象とした成長分野への労働移動や賃上げを促進します。

### 4 中小企業等に対する人材確保の支援

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

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、三重労働局主催の協議会を活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援の充実を図るとともに、ハローワーク津の「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します。

（求人者の確保へ）

#### ハローワーク津 人材確保コーナー

～人材の確保に向けた支援を行っています～

- 求人票の作成やPR方法に関する相談支援
- 事業所情報の収集と求職者への情報提供
- 求人者説明会・就職相談会の開催
- 企業見学会や管理講習会の開催

**福祉** ・介護職、看護職、保育士

**建設** ・建築職、建設・土木職、電気工事士、測量士

**運輸** ・トラック、バス、タクシーの運転手

**警備** ・警備職、保安職

住所：津市島町327-1  
TEL：059-228-9161

（求職者の確保へ）

#### ハローワーク津 人材確保コーナー

福祉（介護・看護・保育）、建設、運輸、警備の仕事で希望する方の就職支援を実施しております。

**福祉** **建設**

**運輸** **警備**

住所：津市島町327-1  
TEL：059-228-9161

未経験者大歓迎 資格取得を応援  
来たれ、建設業！

#### 建設業界入門セミナー

日時	定員	開催場所
10月31日（火） 13:30～14:30	20名	ハローワーク津 2階会議室 津市島町327-1

★建設業界未経験の方に向けたセミナーです★  
★建設業界の最新の状況、お仕事内容等についてご説明します★  
★講師：一般財団法人建設業振興基金 ご担当者様

1. 参加をご希望の方は申込み用紙を記入の上、下記の申込み窓口へ提出ください。  
（電話による申込みも可）
2. ハローワーク津での説明会参加が必須ではありません。参加費をお支払いいたします。
3. 参加希望者のみの参加、希望職種に絞った参加も可能です。
4. やり取りや参加費（建設コアカリキュラムの参加費含む）によっては、セミナーの開催を中止する場合がありますのでご留意ください。

※お申し込みの際は必ずお名前、お電話番号、お住所を記載してください。

公式SNSではイベント情報など就職活動に関連する情報を発信しています！

【お申し込み先】  
ハローワーク津 2階専門相談部門 人材確保コーナー  
TEL:059-228-9161 受付時間:10時～17時

介護・看護・福祉職

ピンポン！

会社説明会  
開催します！

紹介 就業 デー

日程：令和5年11月10日（金）

【お申し込み先】  
ハローワーク津 2階専門相談部門 人材確保コーナー  
TEL:059-228-9161 受付時間:10時～17時

## 第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

### 1 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」の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する発注者等に対し、周知啓発を行います。法施行後はフリーランスから法違反に関する申出があった場合、申出の内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、同法の履行確保を図ります。

また、フリーランスと発注者等とのトラブルに関する相談については、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介します。



**新しい法律が  
できました!**

2023年5月公布・  
2024年秋頃までに  
施行予定

フリーランス・事業者間取引適正化等法

フリーランス、個人事業主などで  
契約・お仕事上のトラブルで  
お悩みの方へ

フリーランス・トラブル  
110番



### 2 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

常時雇用する労働者1,000人超企業を対象とした育児休業取得状況の公表の義務化や、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、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徹底を行います。

あわせて、労働者の権利侵害や不利益取扱いが疑われる事案等を把握した場合は、事業主に対し積極的な報告徴収や是正指導を行います。

#### (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取組支援等

男性の育児休業取得率をあげるため、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等のため、両立支援等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ります。

「くるみん」「プラチナくるみん」「トライくるみん」「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得に向けた働きかけを積極的に行います。



(取得するくるみん  
の種類によりマーク  
が変わります)

くるみんプラスマーク

#### (3) 子育て中の方の支援に取り組むNPO等へのアウトリーチ型支援の推進などマザーズハローワークにおける就職支援の強化

子育て中の方を対象としたマザーズコーナー（四日市、伊勢、津のハローワーク及びハローワークプラザ名張に設置）において、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、子育て支援センターや市役所などと密接に連携してアウトリーチ型支援を強化します。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及びオンライン相談を推進します。



子育て女性の再就職支援

マザーズハロー  
ワーク事業



#### (4) 不妊治療と仕事との両立

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に「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」を盛り込むなど、不妊治療と仕事との両立がしやすい休暇制度や柔軟な働き方の導入の検討を促進します。

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ります。

不妊治療と仕事との  
両立のために  
(厚生労働省  
ホームページ)



### 3 ハラスメント防止対策

#### (1) 総合的なハラスメント対策の推進

職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント等、ハラスメントの防止措置を講じていない事業主に対して、法の履行確保を図ります。

適切なハラスメント防止対策が講じられるよう、ウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用を促進します。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントや、カスタマーハラスメントについて、企業の取組を促します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など  
ハラスメント対策の総合情報サイト

**あかるい職場応援団**

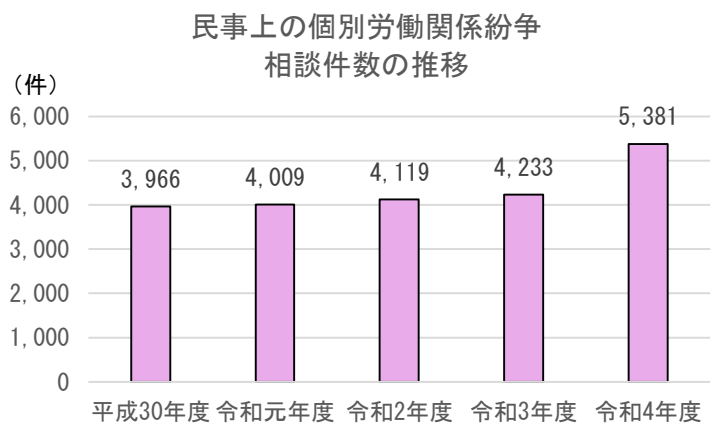
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



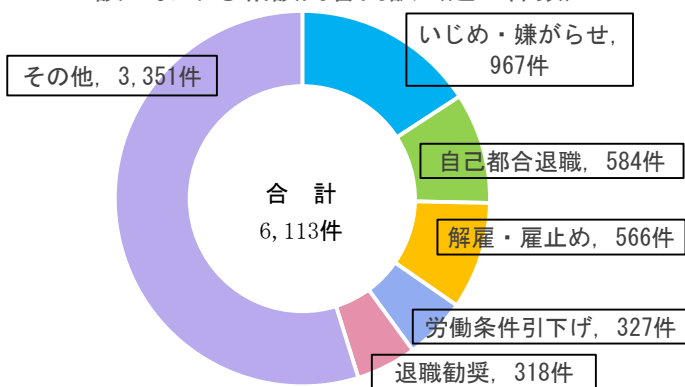
#### (2) 早期の紛争解決に向けた体制整備

県内7か所の総合労働相談コーナーに寄せられた民事上の個別労働紛争相談件数は、令和4年度に5,381件（前年度比27.1%増加）となり、過去最多を更新しました。いじめ・嫌がらせに関する相談は12年連続で最多となっています。

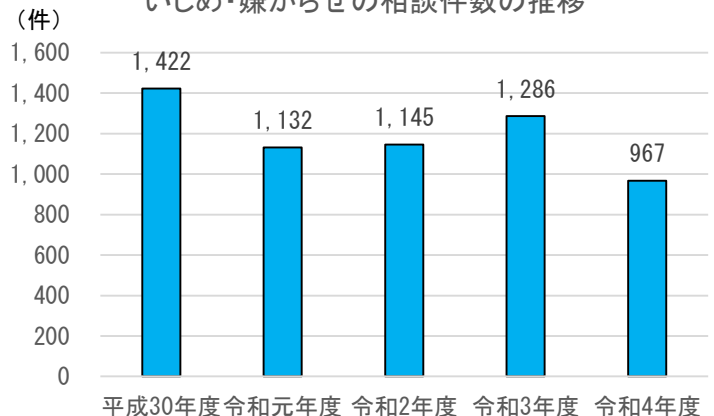
複雑困難化する労使間の紛争を円滑に解決するため、労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助の効果的な実施や、労働局長による助言・指導、三重紛争調整委員会によるあっせん、調停の積極的な運用を図ります。



令和4年度 民事上の個別労働関係紛争相談における相談内容内訳（延べ件数）



民事上の個別労働関係紛争相談における  
いじめ・嫌がらせの相談件数の推移



### (3) 女性活躍促進のための支援

女性活躍推進法に基づく省令改正により常用労働者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」が確実に行われるよう、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図ります。あわせて、三重県は格差が大きいことから、男女の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善等を促すとともに「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を行います。

また、「えるぼし」認定、「プラチナえるぼし」認定の取得促進に向けた働きかけを積極的に行います。

女性の能力発揮にあたり、生理や更年期について、リーフレットの活用や「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取り組みを促します。

#### えるぼし認定



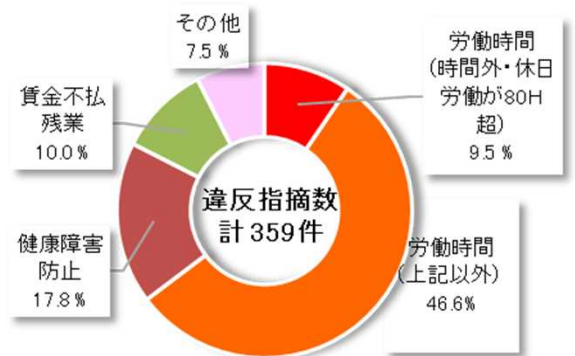
## 4 安全で健康に働くことができる環境づくり

### (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を防止するため、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します。

また、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等により、労働行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進します。

法違反の指摘状況 (違反内容)



※データ 長時間労働が疑われる事業場 (476件) に対する監督指導結果 (R5.4~R5.12)

### (2) 中小企業・小規模事業者等に対する支援

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行います。

全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業者への個別訪問により、改正労働基準法等の周知、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等きめ細やかな相談・支援等を引き続き実施します。

### 三重働き方改革推進支援センター ～ 中小企業・小規模事業者等への支援～

三重働き方改革推進支援センターでは、ワンストップ相談窓口において、社会保険労務士等の専門家による相談対応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次のような支援を行っています。

- 賃金引上げに活用できる支援制度
- 最低賃金の引上げを図る中小・小規模事業者の生産性向上に向けた支援
- 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援
- 長時間労働の抑制に係る支援

三重  
働き方改革  
推進支援  
センター



### (3) 時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮に向けた支援

- ① 建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き適用猶予事業・業種の時間外労働の上限特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、周知します。
- ② トラック運転者については、労働局に編成した「荷主特別チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知します。
- ③ 医師については、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、三重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、助言を行います。

はたらきかたススめ



自動車運転者の長時間労働対策



しわ寄せ防止対策特設サイト



確かめよう労働条件



### (4) 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策に基づき、関係省庁との連携を図りつつ、その防止に努めます。

### (5) 労働条件の確保・改善対策

令和6年4月からの労働条件明示のルールの変更等労働基準関係法令の周知、遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

さらに、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、高校生・大学生等に対する労働法教育に係るセミナー等を行います。

### (6) 第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

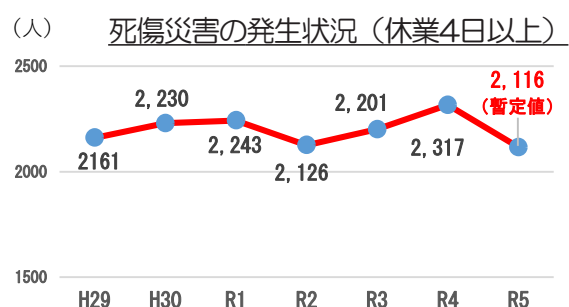
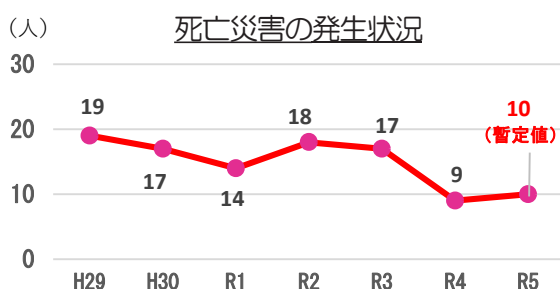
2023年度からスタートした「三重労働局第14次労働災害防止計画」に基づき事業者、労働者、労働局、災害防止団体等の関係者が一体となって「令和6年 死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動」等の労働災害防止対策を総合的かつ計画的に推進します。

#### 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ことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることを含め、積極的に周知啓発を図ります。

#### ② 業種別労働災害防止対策

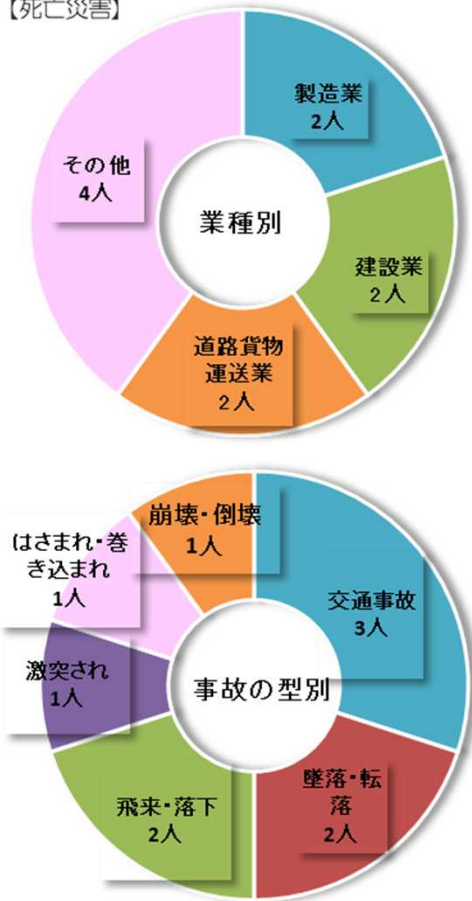
業種別（製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設など）の労働災害防止対策として、法令改正や各種ガイドラインの周知を図ります。



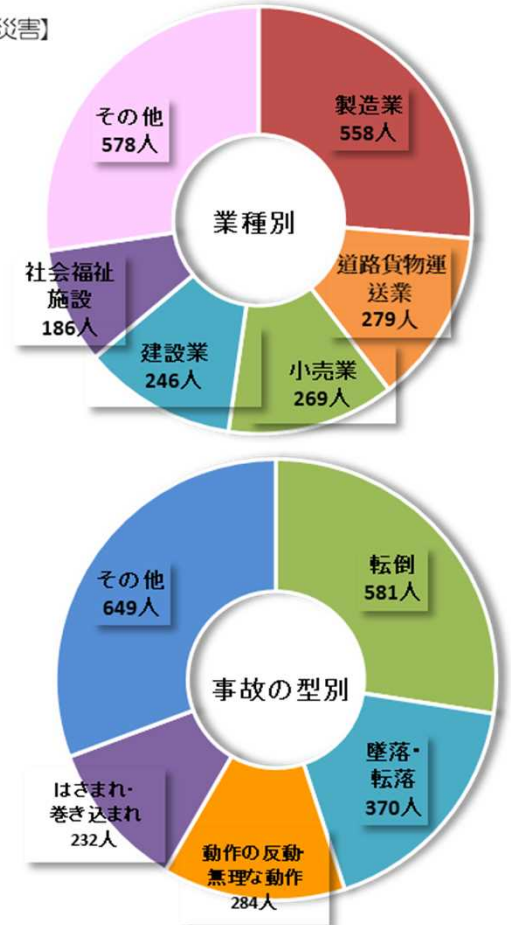


令和5年 死亡・死傷災害の分析（R5.12末現在）

【死亡災害】



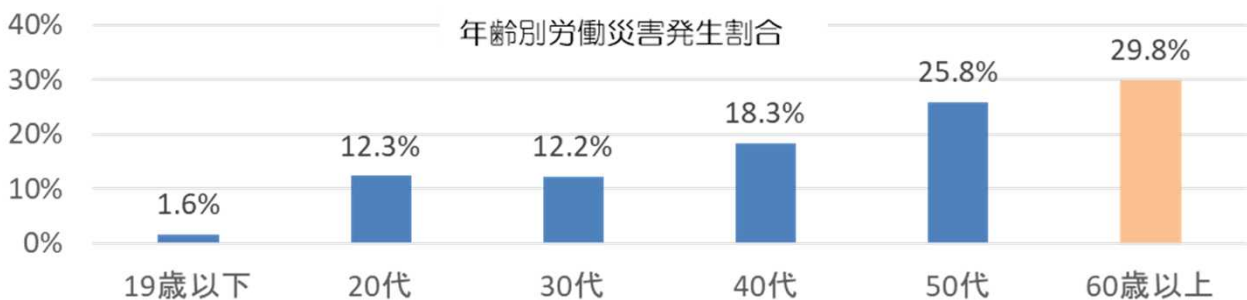
【死傷災害】



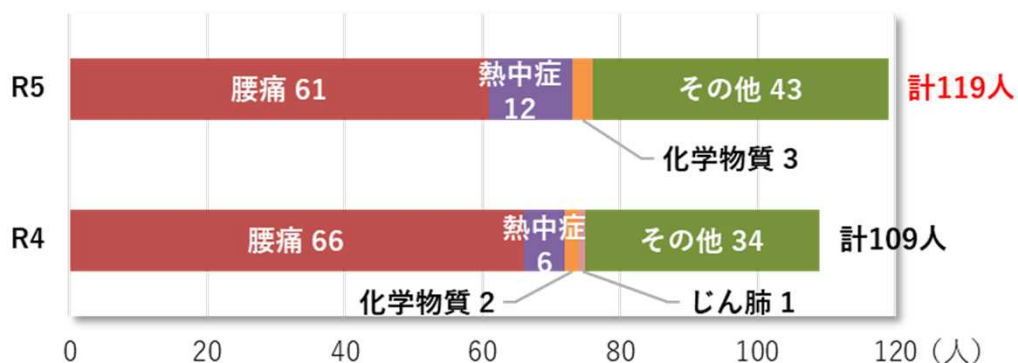
注) 死亡・死傷者数は、新型コロナウイルスり患者を除く。新型コロナり患によるもの（死亡者0人、死傷者311人）

③ 災害別の労働災害防止対策

増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の対策等、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）の周知を図ります。



職業性疾病発生状況（休業4日以上死傷者数）※R5.12末現在

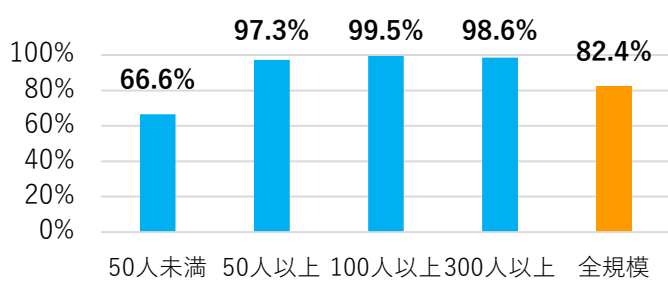


注：新型コロナウイルスり患者を除く。（新型コロナり患によるもの R4年1,478人・R5年311人）

#### ④ 労働者の健康確保対策

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等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います。

メンタルヘルス対策の取組状況



※データ 「令和5年（度）年間安全衛生管理計画実施結果報告書」



#### ⑤ 化学物質等による健康障害防止対策

新たな化学物質規制について、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（安全データシート）に基づくリスクアセスメントの実施及びその結果に基づくばく露低減対策が適切に実施されるよう指導を行います。

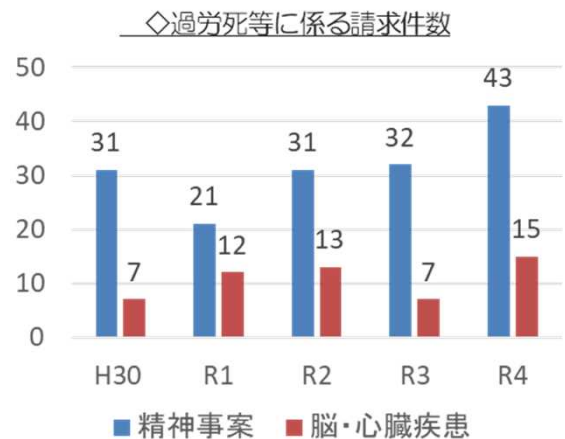
建築物等の解体・改修作業での石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則に基づく措置の周知を図ります。



### (7) 労災保険給付の迅速かつ公正な処理

令和4年度の労災保険給付の新規受給者数は、約12,000人となっています。

労災保険給付の迅速かつ公正な処理を行います。特に、過労死等事案（精神障害、脳・心臓疾患）は認定基準に基づく、迅速かつ公正な事務処理を推進します。



### 5 多様な働き方、働き方・休み方改革

テレワークや多様な正社員制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方の採用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います。



### 6 多様な人材の就労・社会参加の促進

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

就業確保措置未実施企業に対し、積極的な取組を依頼し、あらゆる機会を捉えて啓発指導を行います。

県内7ヶ所のハローワークに設置した「生涯現役支援窓口」において、職業生活の再設計に係る支援、求人開拓および（公財）産業雇用安定センターとの連携により事業主や高年齢求職者に対するマッチング支援を強化します。

地域のシルバー人材センターと連携し、高年齢求職者に多様な就業機会を提供します。

## (2) 障害者の就労促進

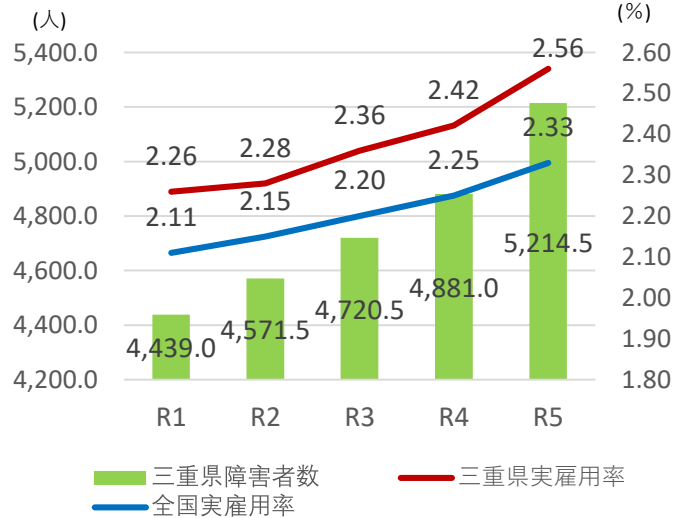
三重県と策定している「障がい者雇用推進のための取組指針2024」に基づき、障害者がいきいきと活躍できるように、関係機関と連携した就職・定着支援を行います。

令和5年4月からの新たな法定雇用率が2.7%とされ、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられるとともに、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられる予定です。今後、雇用率未達成企業の大幅な増加が見込まれることから、特に除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる37.5人以上～43.5人未満規模の企業への早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。あわせて、ハローワークと三重障害者職業センター等の地域の関係機関が連携し、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、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します。

障害者雇用に関する優良な取り組みを行っている中小企業主への認定制度（もにす認定）を積極的に周知し、取得の促進に努めます。

精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者が「精神・発達障害者しごとサポーター」となっていただくよう養成講座を開催します。

民間企業における障害者数及び実雇用率の推移



あなたの会社も!

もにす認定を受けて、障害者雇用の  
ロールモデルになりませんか?

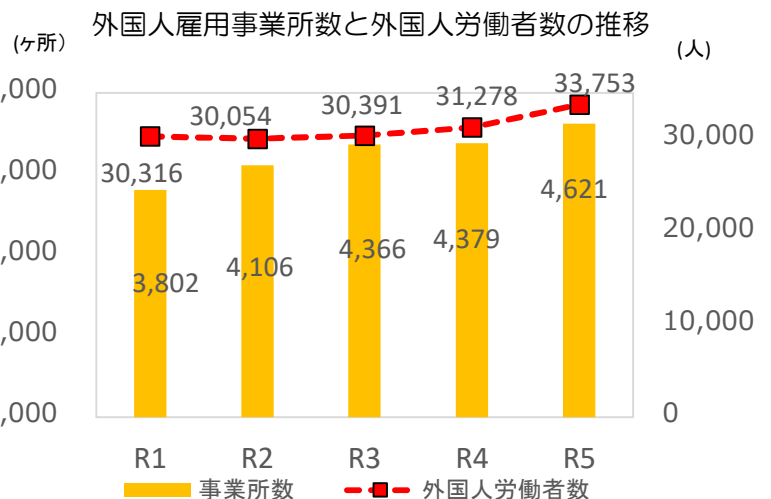


## (3) 外国人求職者等への就職支援、企業での外国人労働者の適正な雇用管理の推進

外国人留学生に対しては、みえ新卒応援ハローワークに設置されている外国人留学生コーナーにおいて、専門相談員による職業相談、応募書類添削等を実施します。

事業主に対しては、外国人留学生雇用管理アドバイザーによる在留資格の書き換えや雇用管理の改善等の支援を実施します。

また、外国人雇用管理改善に向け、事業主に対し、外国人雇用管理アドバイザーによる専門的な相談・指導等の充実を図り、外国人雇用状況届出制度の周知・啓発及び、届出の履行を推進し、届出情報の適正な管理を行います。



## (4) 雇用保険制度の適正な運営

雇用のセーフティネットとしての役割を果たすため、給付業務について、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、適用業務については、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います。

また、適正な給付や受給者の利便性向上のため、手続時のマイナンバーの届出を一層推進し、マイナンバーと被保険者番号との紐づけや個人情報の管理に当たって厳正な事務処理を徹底します。

雇用関係助成金については、制度目的が果たされるよう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、利用率の向上を図ります。

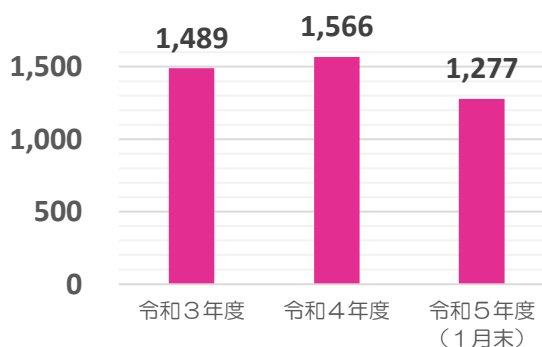
また、近年の不正受給件数の増加等を踏まえ、不正受給等への厳正な対処を徹底します。

## 7 就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援

令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げられるよう、チーム支援、キャリアコンサルティング、定着支援等、就労に必要な支援を行います。

また、四日市市・津市・伊勢市・伊賀市に設置している「地域若者サポートステーション」では、地方公共団体及びハローワークと連携したサポートを実施します。

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



就職氷河期世代活躍支援特設サイト (三重)



就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等に対しては、ハローワーク及びみえ新卒応援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やきめ細やかな個別相談、就職後の定着支援等を実施します。



みえ新卒応援ハローワーク



## 行政手続きに係るデジタル化の推進

令和7年1月から、労働者死傷病報告、健康診断結果報告等の電子申請を新たに原則義務化するため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請利用者の利便性向上のため、引き続きホームページやリーフレットを用いて積極的な電子申請の利用促進を図ります。

# 主な助成金・給付金制度のご案内

労働局では、さまざまな種類の助成金・給付金を扱っています。

## ●雇用関係の主な助成金 (問い合わせ先 労働局職業安定部職業対策課)

### 雇用調整助成金

景気の変動、産業構造の変化により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、休業・教育訓練、出向によって、労働者の雇用維持を図る事業主に助成されます。

### 産業雇用安定助成金

在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、出向から復帰後、出向前資金と比較して5%以上上昇させた事業主等に助成されます。

### 労働移動支援助成金

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者等に委託等を行う事業主(再就職を実現した場合に限る)及び離職を余儀なくされた労働者を無期に雇い入れた事業主に対して助成されます。

### 特定求職者雇用開発助成金

高齢者(60歳以上)や障害者などの就職が特に困難な方をハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成されます。

### トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識不足等から安定的な就職が困難な求職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成されます。

### 人材確保等支援助成金(テレワークコースを除く)

制度や設備の導入、整備等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主に助成されます。

### キャリアアップ助成金

非正規雇用労働者の正規雇用転換、処遇改善等を行う事業主に助成されます。

### 人材開発支援助成金

労働者の人材育成のための職業訓練等を実施した事業主に助成されます。

## ●労働条件等関係の主な助成金 (問い合わせ先 労働局雇用環境・均等室)

### 働き方改革推進支援助成金

年次有給休暇の取得促進、労働時間の短縮のための取組や勤務間インターバルの導入を行う中小企業事業主や、傘下企業の生産性向上に向けた支援を行う事業主団体に対して、その取組に要した経費の一部が助成されます。

### 業務改善助成金

事業場内最低賃金の引き上げと、業務改善効果のある設備投資等を行う中小企業事業主に対して、その取組に要した経費の一部が助成されます。

### 人材確保等支援助成金(テレワークコース)

テレワーク勤務を制度として適切に導入・実施した場合、及びテレワーク勤務の導入後も引き続きテレワークを実施し従業員の離職率の低下について効果をあげた中小企業事業主に助成されます。

## ●両立支援関係の主な助成金 (問い合わせ先 労働局雇用環境・均等室)

### 両立支援等助成金(出生時両立支援コース)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた中小企業事業主に助成されます。

### 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)

「介護支援プラン」を作成し、介護休業、または介護のための柔軟な就労形態の制度の利用者が生じた中小企業事業主に助成されます。

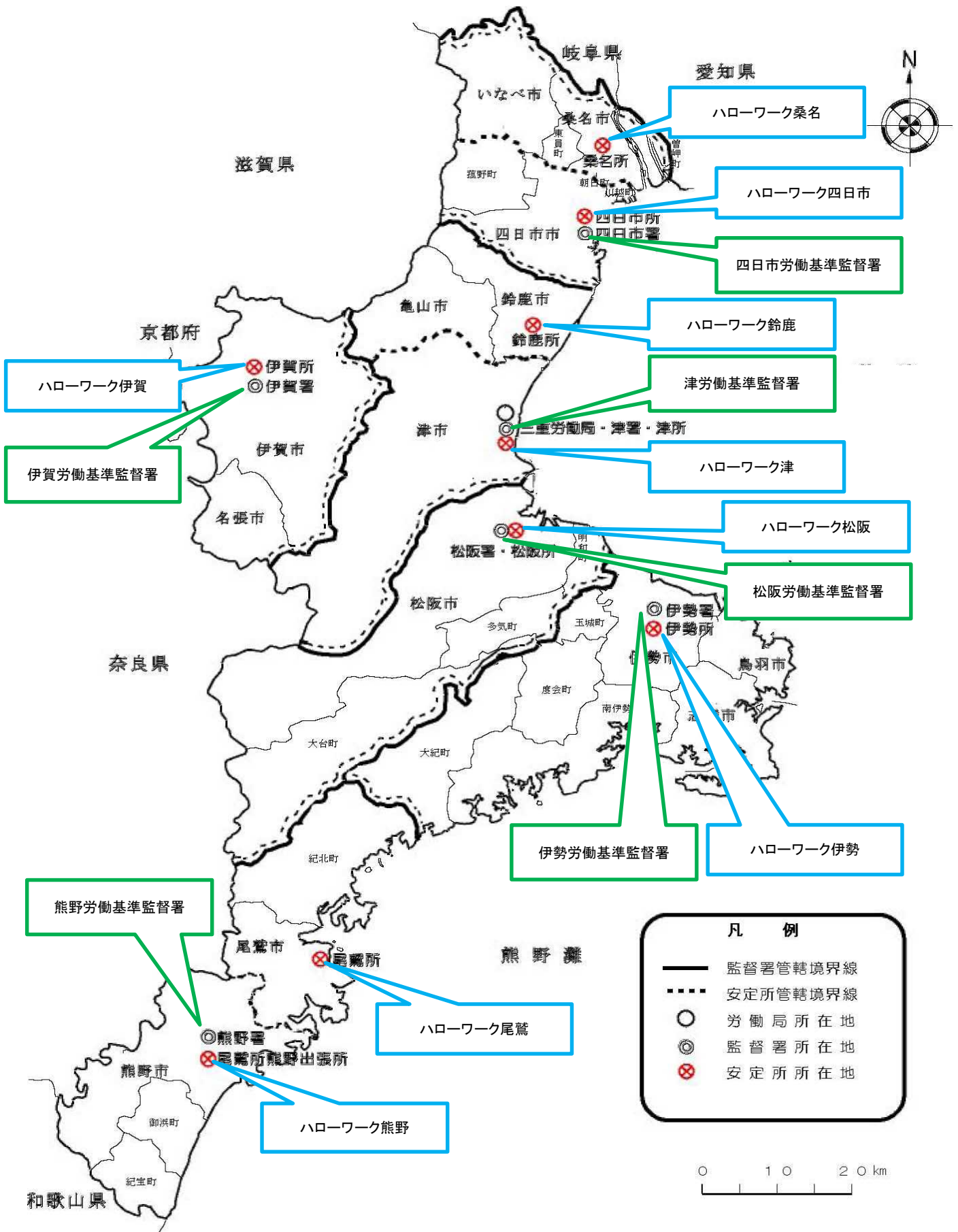
### 両立支援等助成金(育児休業等支援コース)

「育休復帰支援プラン」を作成し、育児休業の取得者が生じた、または業務代替者を確保し育児休業取得者を現職に復帰させた、または法を上回る子の看護休暇制度などを導入し利用者が生じた中小企業事業主に助成されます。

### 両立支援等助成金(不妊治療両立支援コース)

不妊治療のために利用可能な休暇制度等の環境整備に取り組み、休暇制度等の利用者が生じた中小企業事業主に助成されます。

# 管内略図



# 三重労働局の組織と業務内容



厚生労働省

三重労働局

労働基準監督署

公共職業安定所  
(ハローワーク)

三重労働局

〒514-8524 津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎

## 総務部

総務課  
☎059-226-2105

労働局全体の庶務・会計事務、情報公開の取次ぎや庁舎管理、  
国有財産の管理等

労働保険徴収室  
☎059-226-2100

労働保険成立や保険料の決定・徴収に関する業務

## 雇用環境・均等室

(企画) ☎059-261-2978  
(指導) ☎059-226-2318・  
059-226-2110

労働局内の総合的な調整、働き方改革と女性の活躍の推進、男  
女の均等な機会及び待遇確保、仕事と家庭の両立支援、パート  
タイム労働者の雇用管理改善、総合労働相談、各種助成金に関  
する業務等

## 労働基準部

監督課  
☎059-226-2106

労働条件の確保・改善、事業場への監督指導の業務

賃金室  
☎059-226-2108

最低賃金、家内労働に関する業務等

健康安全課  
☎059-226-2107

労働災害の防止指導や特定機械の検査、免許証の交付業務等

労災補償課  
☎059-226-2109

労災保険の給付、被災労働者の社会復帰促進の業務等

## 職業安定部

職業安定課  
☎059-226-2305

職業紹介・職業指導、雇用保険事業に関する業務

職業対策課  
☎059-226-2306

高齢者や障害者等の雇用対策、各種助成金に関する業務等

訓練課  
☎059-261-2941

求職者支援制度、職業訓練全般、若年者雇用対策、生活保護  
受給者等の就労支援業務等

需給調整事業室  
☎059-226-2165

労働者派遣や民間職業紹介に関する業務等

# 三重労働局総合労働相談コーナーの所在地



**三重労働局 雇用環境・均等室**

〒514-8524 津市島崎町327-2  
津第二地方合同庁舎2F

☎ 059-226-2110

# 労働基準監督署・相談コーナーの所在地



## 四日市労働基準監督署

〒510-0064  
四日市市新正2-5-23

方面(監督) 059-342-0340 労災課 059-351-1661  
安全衛生課 059-342-0341  
総合労働相談コーナー 059-351-1662

## 松阪労働基準監督署

〒515-0011 松阪市高町493-6  
松阪合同庁舎3F

☎ 0598-51-0015

## 津労働基準監督署

〒514-0002 津市島崎町327-2  
津第二地方合同庁舎1F

方面(監督) 059-227-1282 労災課 059-227-1286  
安全衛生課 059-227-1284  
総合労働相談コーナー 059-291-6788

## 伊勢労働基準監督署

〒516-0008  
伊勢市船江1-12-16

☎ 0596-28-2164

## 伊賀労働基準監督署

〒518-0836 伊賀市緑ヶ丘本町1507-3  
伊賀上野地方合同庁舎1F・3F

監督・安衛課 0595-21-0802  
労災課 0595-21-0803

## 熊野労働基準監督署

〒519-4324  
熊野市井戸町672-3

☎ 0597-85-2277

※ 各労働基準監督署内には総合労働相談コーナーが設置されています。

# ハローワーク・関連施設の所在地



## ハローワーク桑名

〒511-0078  
桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1F

☎ 0594-22-5141  
【コールセンター対応】

## ハローワーク四日市

〒510-0093  
四日市市本町3-95

☎ 059-353-5566  
【コールセンター対応】

## ハローワーク鈴鹿

〒513-8609  
鈴鹿市神戸9-13-3

☎ 059-382-8609  
【コールセンター対応】

## ハローワーク津

〒514-8521  
津市島崎町327-1

☎ 059-228-9161  
【コールセンター対応】

## ハローワーク松阪

〒515-8509  
松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1F

☎ 0598-51-0860  
【コールセンター対応】

## ハローワーク伊勢

〒516-0072  
伊勢市宮後1-1-35 MiralSE 8階

☎ 0596-27-8609  
【コールセンター対応】

## ハローワーク伊賀

〒518-0823  
伊賀市四十九町3074-2

☎ 0595-21-3221

## ハローワーク尾鷲

〒519-3612  
尾鷲市林町2-35

☎ 0597-22-0327

## ハローワーク熊野

〒519-4324  
熊野市井戸町赤坂739-3

☎ 0597-89-5351

名称	所在地	電話番号
みえ新卒応援ハローワーク	〒514-0009 津市羽所町700 アスト津3F	059-229-9591
志摩市ふるさとハローワーク	〒517-0501 志摩市阿児町鶴方3098-9	0599-46-0986
ハローワークプラザ名張	〒518-0718 名張市丸之内79 名張市総合福祉センターふれあい1F	0595-63-0900



## 参考資料

### ●雇用環境・均等室資料

- ・フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！
- ・育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

### ●労働基準部資料

- ・必ずチェック！最低賃金！～三重県最低賃金～
- ・しごとより、いのち。  
～毎月11月は「過労死等防止啓発月間」です。～
- ・毎日の労働時間、見直しませんか？  
～11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します！～
- ・過労死等防止対策推進シンポジウム

### ●職業安定部資料

- ・専門実践教育訓練・特定一般職業訓練の給付金のご案内
- ・特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）は要件が緩和され、より利用しやすくなりました
- ・改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました  
～高年齢者就業確保措置について～
- ・4月1日以降は別の措置により、高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります
- ・「生涯現役支援窓口」のご案内
- ・あなたにできること きっと見つかる  
～就業体験・技能講習のご案内～
- ・精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を絶賛開催中！
- ・障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！
- ・外国人雇用管理アドバイザー

# フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

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

## 法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

## 法律の適用対象

発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

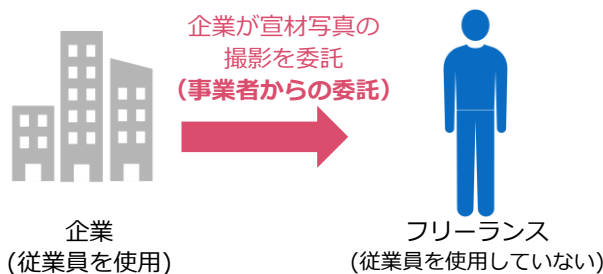
フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

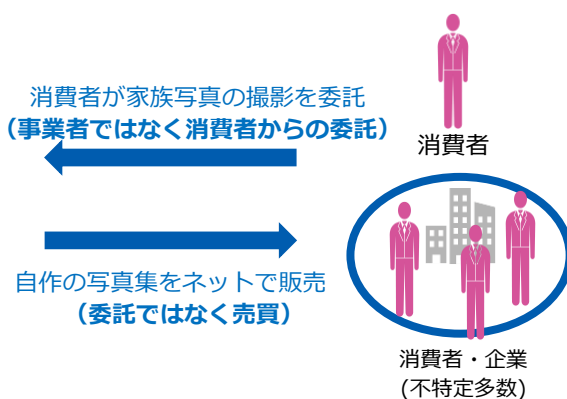
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

## 例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

### この法律の対象



### この法律の対象外



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

# 法律の内容

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

## 発注事業者

## 義務項目

## フリーランス

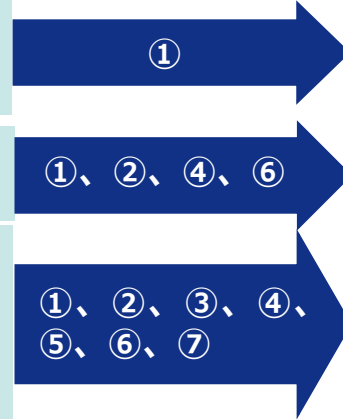
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

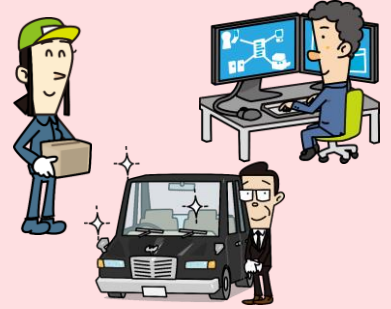
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



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

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
- 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

## I：育児・介護休業法の改正ポイント

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
  - ・ 始業時刻等の変更
  - ・ テレワーク等(10日/月)
  - ・ 保育施設の設置運営等
  - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
  - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

### ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



#### 改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

### ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

# ④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

## 改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

## 改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

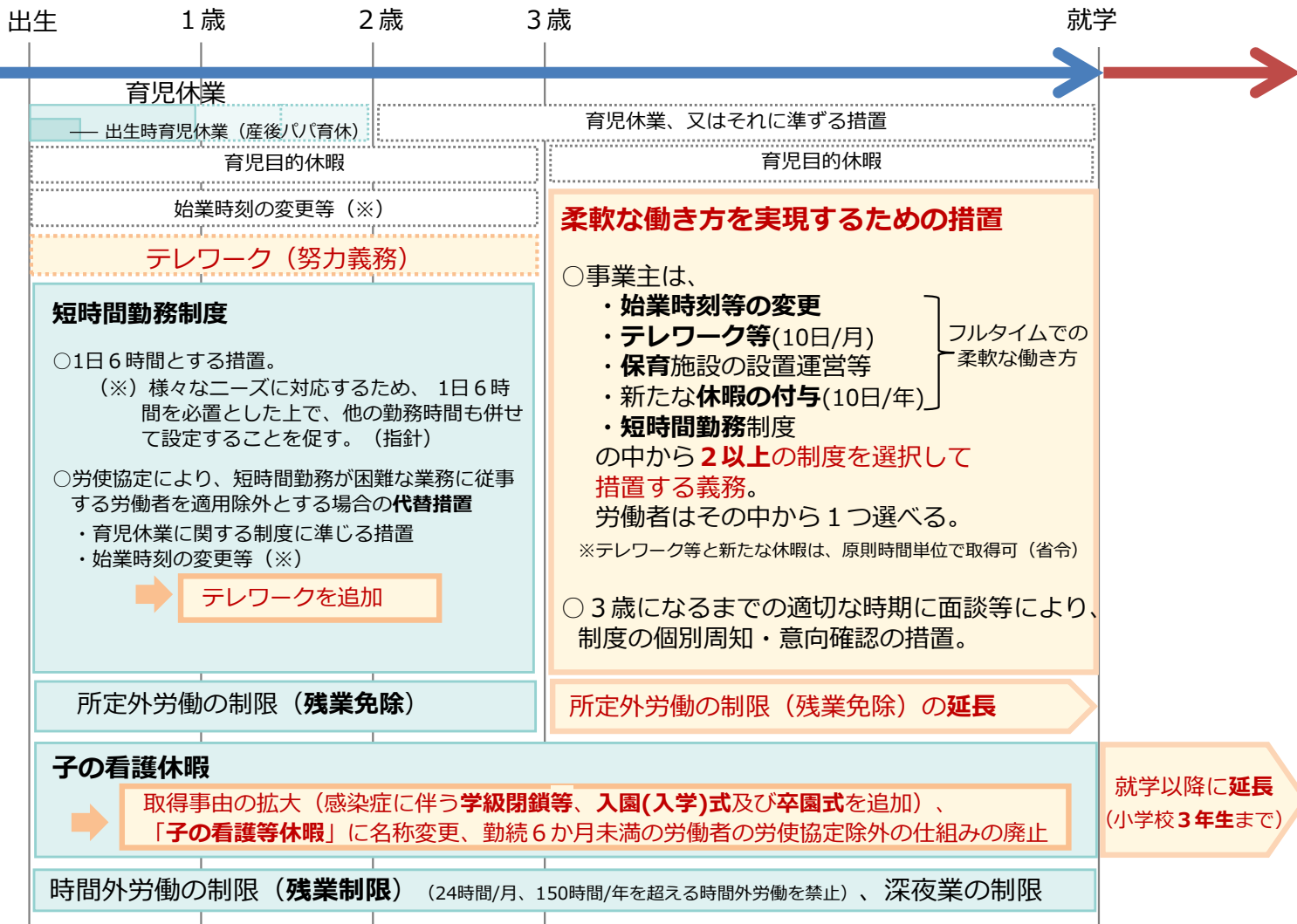
- (1) を撤廃し、(2)のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

## <イメージ>

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

□ : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

### ●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
  - \* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
  - \* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

## ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

### ●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

## ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**  
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**  
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

## Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

### ① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

### ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等  
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは  
**三重労働局 雇用環境・均等室**へ

## 三重労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

受付時間 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 059-226-2318

住所 三重県津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎2階

必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための  
ルールです!

## 三重県 最低賃金

令和6年

10月1日から

時間額

1,023 円

前年比

50円  
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで  
確認

最低賃金に  
関する  
特設サイト



最低賃金 特設サイト  検索

最低賃金に関する  
お問い合わせは  
三重労働局または  
最寄りの労働基準監督署へ



三重労働局  検索

賃金引上げ  
特設ページ

賃金引上げに向けた  
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ  検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善  
助成金

最大  
600万円を  
助成





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

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

## 確認の方法は？

確認したい賃金を時間額にして、  
最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

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

<b>1 時間給の場合</b>	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 円				
<b>2 日給の場合</b>	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≥	最低賃金額(時間額) 円
<b>3 月給の場合</b>	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間	=	時間額 円	≥	最低賃金額(時間額) 円
<b>4 上記 1, 2, 3 が 組み合わせられている場合</b>	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		<ul style="list-style-type: none"> <li>① 基本給(日給) → 2 の計算で時間額を出す</li> <li>② 各手当(月給) → 3 の計算で時間額を出す</li> <li>③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)</li> </ul>				

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。  
① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当  
(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

## 使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の  
地域の最低賃金を  
チェックしましょう！

### 中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を  
積極的に活用しましょう。

### 業務改善助成金

最大  
600万円を  
助成

業務改善助成金  
コールセンター

☎ 0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



#### 支給の要件

- 1 事業場内最低賃金の引上げ
- 2 引上げ後の賃金額の支払い
- 3 生産性向上に資する機器・設備などを導入
- 4 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がない

設備投資等に  
要した費用の  
一部を助成

#### 助成金 支給までの 流れ

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

専門家による  
無料相談を  
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革  
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援センター 検索

働き方改革  
推進支援  
資金

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

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援資金 検索

# しごとにより、 いのち。

仕事は本来、やりがいや生きがいを生み出し、  
人生を豊かにしてくれるもの。  
働き過ぎで心や体の健康を損なうことは  
絶対にあってはなりません。

過労死をゼロにし、健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ

**STOP!**  
**過労死**

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

# 労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

## 労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



### ●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。  
日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

# 0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)



### ●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や  
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向け  
にその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



## ハラスメントに関するご相談は・・・

### ●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/  
chihou/kaiketu/soudan.html](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html)



### ●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

[https://www.mhlw.go.jp/content/  
000177581.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf)



### ●ハラスメント悩み相談室

土曜・日曜の相談やメール・SNSでの  
相談にも無料で応じています。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の  
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



## 職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

### ●こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に  
関することについて無料で相談に応じています。

# 0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00  
土・日 10:00~16:00  
(祝日及び年末年始を除く)



### ●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメン  
タルヘルス対策に取り組む事業者の方などの  
支援や、役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



### ●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を  
抱えていたら、相談してください。電話やSNS  
の相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



過労死の防止のための  
活動を行う

民間団体の  
相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団  
全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>



参加  
無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用ナビダイヤル  
(月~金 9:00~17:30)

# 0570-080-082



リサイクル適性  
この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

# 厚生労働省では、**過重労働解消キャンペーン**期間中、次の取組を実施します



**1 労使の主体的な取組を促進します**  
 使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

**2 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します**  
 都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

**3 長時間労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します**  
 長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

**4 労働相談を実施します**  
 11月2日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

**相談無料**

なくしましろう 長い残業

**令和6年11月2日(土) 9:00~17:00** ☎ **0120-794-713**

11月1日~7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

**相談窓口の詳細** ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

**5 過重労働解消のためのセミナーを開催します**  
 事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します(無料でどなたでも参加できます)。\*詳細は専用ホームページをご覧ください。

**参加費無料**

**専用ホームページ** ▶ <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou>

**「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します**  
 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の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。  
 \*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

**参加費無料**

**専用ホームページ** ▶ <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

**11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります**  
 大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

**「しわ寄せ」防止特設サイト** ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

働き過ぎにより生じるさまざまなリスク、ご存知ですか?  
 あなたの心や体は大丈夫ですか?  
 健康のために必要なこと、それは適切な労働時間と健全な労働環境です。  
 あなたは、働き過ぎていませんか?  
 毎日の労働時間、この機会に一度、見直してみませんか?



**ダメ、働きすぎ!**

**毎日の労働時間、見直しませんか?**

## 11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が相談をお受けします。

**無料** 令和6年11月2日(土) 9:00~17:00  
 なくしましろう 長い残業

**過重労働解消相談ダイヤル** ☎ **0120-794-713**

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからも無料)※匿名でもOK **過重労働解消キャンペーン** **検索**

11月1日~7日は、**過重労働相談受付集中期間**です 都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください

**労働条件相談ほっとライン** ☎ **0120-811-610**

【厚生労働省委託事業】 **相談受付時間** 月~金17:00~22:00 土日・祝日9:00~21:00

11月2日(土)は、SNS相談も実施しています

# 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



知って  
いますか?

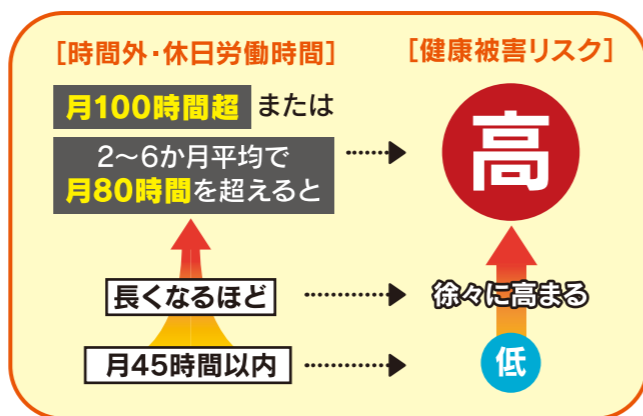
労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となつてうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

## 長時間労働が健康に与える影響は?

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

過重労働と健康リスクとの関連性



## 確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方に向け、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。

確かめよう労働条件サイト ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



たしかめたん



## 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。

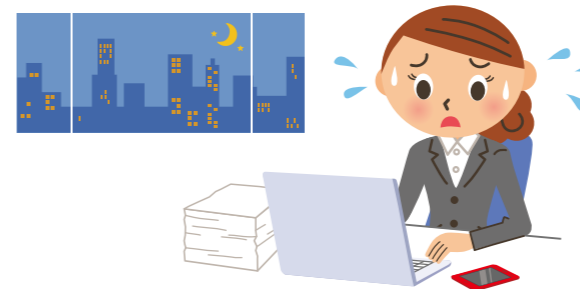
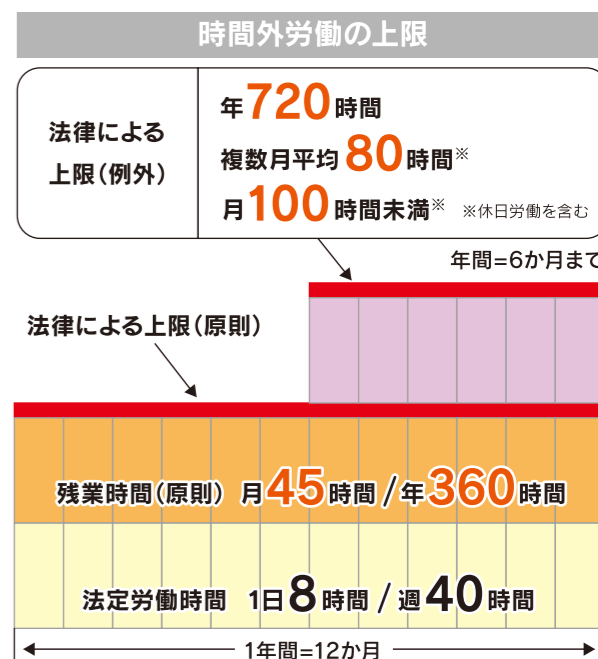
働き方・休み方改善ポータルサイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



# 過重労働による健康障害を防止するために

## 1 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(右枠参照)は必ず守ってください。
- 時間外労働は本来、臨時的な場合のみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針※1)に適合したものとるようにしてください。
- 労働時間を適正に把握※2)してください。



## 2 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません(対象:年次有給休暇が年10日以上付与される労働者)。
- 年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

## 有給休暇



## 3 労働時間等の設定を改善しましょう。

- 勤務間インターバル制度※3)の導入をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- 具体的な措置の内容は、ガイドライン※4)を確認しましょう。

## 4 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- 指針※5)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第323号)

※2 「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」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4 「労働時間等見直しガイドライン」(平成20年厚生労働省告示第108号)

※5 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、平成18年3月、健康保持増進のための指針公示第3号)



**三重**

**会場**

## 過労死をゼロにし、健康で充実して 働き続けることのできる社会へ

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



**参加  
無料**

事前申込

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

# 過労死等防止対策推進シンポジウム

日時

2024年 **11月21日(木)**  
13:30~15:30 (受付13:00~)

会場

津市アストプラザ 4F  
アストホール  
(津市羽所町700番地 アスト津)

基調講演

働く人々のための  
ハラスメント防止とその対策

静岡社会健康医学大学院大学准教授

**天笠 崇氏**



主催：厚生労働省

後援：三重県

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

二次元バーコードを  
読み込んで下さい。

# 三重会場

## プログラム

[ 三重労働局からの報告 ]

[ 基調講演 ]

## 「働く人々のための ハラスメント防止とその対策」

天笠 崇氏

(静岡社会健康医学大学院大学准教授)

[ 過労死遺族の声 ]

## ●会場のご案内

### 津市アストプラザ 4F アストホール

(津市羽所町700番地 アスト津)

・近鉄、JR「津駅」下車、東改札口を出て左へ徒歩1分

## ●参加申し込みについて

- 会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
- 申し込みは Web または FAX でお願いします。
- 受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
- 定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- 定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- 連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。
- 参加(証明)書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

## 天笠 崇氏

静岡社会健康医学大学院大学准教授



代々木病院精神科医、代々木病院EAPケアシステムズ顧問、働くもののいのちと健康を守る東京センター理事長、北里大学医学部大学院環境医科学群労働衛生学非常勤講師、(一社)SST普及協会事務局長

【専門領域】

社会健康医学、精神保健学、労働精神医学、精神医学、京都大学(社会健康医学博士)、認定産業医・労働衛生コンサルタント、精神保健指定医、日本精神神経学会専門医・指導医、(一社)SST普及協会認定講師



Webからのお申し込みはこちら 二次元バーコードを読み込んで下さい。

<https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>



- 以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。FAX番号 052-915-1523
- 下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 →  同意しました。

## 過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当するにをお願いいたします。

- |                                  |                                    |                              |                                      |                              |                                |                              |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 経営者     | <input type="checkbox"/> 会社員       | <input type="checkbox"/> 公務員 | <input type="checkbox"/> 団体職員        | <input type="checkbox"/> 教職員 | <input type="checkbox"/> 医療関係者 | <input type="checkbox"/> 弁護士 |
| <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 | <input type="checkbox"/> パート・アルバイト | <input type="checkbox"/> 学生  | <input type="checkbox"/> 過労死等の当事者・家族 |                              |                                |                              |
| <input type="checkbox"/> その他 [   |                                    |                              |                                      |                              |                                | ]                            |

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

【個人情報の取扱いについて】 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。 ・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。 ・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針(https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

(お問い合わせ先) 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク

電話: 0570-080082 (ナビダイヤル)  
E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

## 専門実践教育訓練、特定一般教育訓練の給付金のご案内

### 専門実践教育訓練での「教育訓練給付金」制度とは

働く人の主体的で、中長期的なキャリア形成を支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の被保険者（※）（在職者）、または被保険者であった方（離職者）が厚生労働大臣の指定する専門実践教育訓練を受講し修了した場合、本人が教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定の割合額（上限あり）をハローワークから支給する制度です。

※ 被保険者とは、一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

専門実践教育訓練では、業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする講座、専門学校・職業実践専門課程、専門職大学院など、中長期的なキャリア形成を支援する講座を厚生労働大臣が指定しています。

### 特定一般教育訓練での「教育訓練給付金」制度とは

速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練を受けた場合に、その受講のために支払った費用の一部に相当する額を支給するものであり、職業に関して必要とされる知識や技能が変化し、多様な職業能力開発が求められる中で労働者の主体的な能力開発の取組を支援し、もって雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

一定の条件を満たす雇用保険の被保険者（在職者）または、被保険者であった方（離職者）が、厚生労働大臣の指定する特定一般教育訓練を受講・修了した場合、ご自身で教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合額（上限あり）を、ハローワークから支給します。

特定一般教育訓練では、業務独占資格・名称独占資格もしくは必置資格（法令の規定により、業務のために使用される場所等が義務付けられている資格）、取得を訓練目標とする講座、情報通信技術に関する資格のうちITSSレベル2以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程、新たなITパスポート試験合格目標講座、短時間のキャリア形成促進プログラムおよび職業実践力育成プログラム（60時間以上120時間未満の課程）を厚生労働大臣が指定しています。

### ご注意

支給申請は正しく行ってください。偽りその他不正行為によって教育訓練給付金や教育訓練支援給付金（※）の支給を受けたり、受けようとした場合は、教育訓練給付金や教育訓練支援金を受けることができなくなり、不正に受給した金額の返還に加えて返還額の2倍の金額の納付を命じられ、詐欺罪として、刑罰に処せられることがあります。

また、不正の行為があるにもかかわらず、ハローワークからの教育訓練給付についての調査・質問に虚偽の陳述をした場合は納付命令の対象となることがあります。

不正受給をした受講開始日前の被保険者であった期間もなかったこととみなされるので、以後一定期間は他の教育訓練の受講についても教育訓練給付金を受けることはできなくなります。

また、教育訓練支援給付金も要件をみたさなくなるので、支給は受けられなくなります。

教育訓練講座の運営について不審な点を発見した場合は、最寄りのハローワークに通報・ご相談ください。

※ 教育訓練支援給付金は昼間通学制の専門実践教育訓練を受講しているなど、一定の要件を満たした方が失業状態にある場合に支払われます。

講座に関しては、インターネットの教育訓練給付制度厚生労働大臣教育訓練講座検索システムでもご覧になれます。



教育訓練給付制度

検索

←こちらからもご覧になれます  
教育訓練講座検索サイトへとびます



厚生労働省 三重労働局 三重県内ハローワーク



## 三重県内の対象講座についてのお知らせ

厚生労働省のホームページでもお知らせをしておりますので、ご確認ください。

令和6年10月決定分まで（❀が今回新規の指定分です）

❀業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程

項番	目標とする資格等名称	施設名 (所在地)	講座名	実施方法	昼夜	訓練期間
1	看護師	松阪看護専門学校(松阪市)	看護学科	通学	昼間	36カ月
2	看護師	四日市医師会看護専門学校 (四日市市)	看護学科	通学	昼間	36カ月
3	看護師	聖十字看護専門学校(菟野町)	看護学科(3年課程)	通学	昼間	36カ月
4	看護師	桑名医師会立桑名看護専門学校 (桑名市)	看護学科	通学	昼間	36カ月
5	看護師	社会医療法人 幾内会 岡波看護専門学校(伊賀市)	専門課程 看護学科	通学	昼間	36カ月
6	助産師	ユマニテク看護助産専門学校 (四日市市)	助産専攻科	通学	昼間	12カ月
7	介護福祉士	四日市福祉専門学校(四日市市)	介護福祉士実務者養成研修 (ヘルパー2級修了者)	通信	通信	6カ月
8	介護福祉士	キャリア・アカデミー(松阪市)	介護福祉士合格応援・実務者研修講座 (無資格者コース)	一部 eラーニング	-	6カ月
9	介護福祉士	キャリア・アカデミー(松阪市)	介護福祉士合格応援・実務者研修講座 (初任者研修取得者コース)	一部 eラーニング	-	5カ月
10	介護福祉士	キャリア・アカデミー(松阪市)	介護福祉士合格応援・実務者研修講座 (ヘルパー2級取得者コース)	一部 eラーニング	-	5カ月
11	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生専門課程 美容科	通学	昼間	24カ月
12	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程 美容科	通学	昼間	24カ月
13	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程(通信制)美容科 美容室勤務コース	通信	通信	36カ月
14	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程(通信制)美容科 一般コース	通信	通信	36カ月
15	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	修得者課程 美容科 昼間課程	通学	昼間	12カ月
16	美容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	修得者課程 美容科 通信課程	通信	通信	18カ月
17	美容師	旭美容専門学校(津市)	昼間課程美容科 トータルヘアモードコース	通学	昼間	24カ月
18	美容師	旭美容専門学校(津市)	昼間課程美容科 ブライダル・スタイリストコース	通学	昼間	24カ月
19	美容師	旭美容専門学校(津市)	昼間課程 美容科 ヘア&メイクコース	通学	昼間	24カ月
20	美容師	旭美容専門学校(津市)	昼間課程 美容科 ビューティ・スペシャリストコース	通学	昼間	24カ月
❀21	美容師	ミエ・ヘア・アーチストアカデミー (四日市市)	通信課程 美容科	通信	-	36カ月
22	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生専門課程 理容科	通学	昼間	24カ月
23	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程 理容科	通学	昼間	24カ月
24	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程(通信制)理容科 理容室勤務コース	通信	通信	36カ月
25	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	衛生高等課程(通信制)理容科 一般コース	通信	通信	36カ月
26	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	修得者課程 理容科 昼間課程	通学	昼間	12カ月
27	理容師	伊勢理容美容専門学校(伊勢市)	修得者課程 理容科 通信課程	通信	通信	18カ月



項番	目標とする資格等名称	施設名 (所在地)	講座名	実施方法	昼夜	訓練期間
28	調理師	伊勢調理製菓専門学校(伊勢市)	調理師科	通学	昼間	12カ月
29	調理師	三重調理専門学校(津市)	調理師科	通学	昼間	12カ月
30	歯科衛生士	専門学校ユマニテク医療福祉大学校(四日市市)	歯科衛生学科	通学	昼間	36カ月
31	歯科衛生士	三重県立公衆衛生学院(津市)	歯科衛生学科	通学	昼間	36カ月
32	保育士	ユマニテク短期大学(四日市市)	幼児保育学科	通学	昼間	24カ月

### \*職業実践専門課程

専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものととして文部科学大臣が認定した課程。

項番	目標とする資格等名称	施設名 (所在地)	講座名	実施方法	昼夜	訓練期間
1	職業実践専門課程 (商業実務その他)	大原簿記情報医療専門学校津校(津市)	医療事務科医療秘書コース	通学	昼間	24カ月
2	職業実践専門課程 (商業実務その他)	大原簿記情報医療専門学校津校(津市)	税理士・企業会計科 税理士レギュラーコース	通学	昼間	24カ月
3	職業実践専門課程 (商業実務その他)	大原簿記情報医療専門学校津校(津市)	税理士・企業会計科 経理・事務コース	通学	昼間	24カ月
4	職業実践専門課程 (衛生関係その他)	ユマニテク調理製菓専門学校(四日市市)	総合調理学科	通学	昼間	24カ月
5	職業実践専門課程 (衛生関係その他)	ユマニテク調理製菓専門学校(四日市市)	製菓製パン総合学科	通学	昼間	24カ月

### \*職業実践力育成プログラム

大学、大学院、短期大学及び高等専門学校の正規課程及び履修証明プログラムのうち、社会人や企業などのニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを文部科学大臣が認定した課程。

項番	目標とする資格等名称	施設名 (所在地)	講座名	実施方法	昼夜	訓練期間
1	職業実践力育成プログラム (正規課程)(その他)	三重大学大学院 地域イノベーション学研究科(津市)	博士前期課程 地域イノベーション学専攻	通学	昼間	24カ月
2	職業実践力育成プログラム (特別の課程)(保健)	三重県立看護大学地域交流センター (津市)	認定看護師教育課程 (B課程)「感染管理」	eラーニング	—	10カ月

### \*特定一般教育訓練(令和元年10月1日に新設された講座です)

労働者の速やかな再就職と早期のキャリア形成に資する教育訓練として新設されます。指定講座として、税理士、社会保険労務士など資格取得を訓練目標とする課程や、介護職員初任者研修などの講座があります。(受講費用の40%、(上限年間20万円)を支給)

項番	目標とする資格等名称	施設名(所在地)	講座名	実施方法	訓練期間
1	介護職員初任者研修	キャリア・アカデミー(松阪市)	介護職員初任者研修講座	通信	3カ月
2	介護職員初任者研修	キャリア・アカデミー(松阪市)	介護職員初任者研修—4.0	通信	4カ月

※三重県で指定を受けた機関の講座のみお知らせします。  
他県で指定を受けた機関であっても、三重県内に施設がある場合もありますので、その他の講座は教育訓練給付制度「検索システム」でご確認ください。



←こちらからもご覧になれます  
教育訓練講座検索サイトへとびます

専門実践教育訓練給金等(特定一般教育訓練を含む)の申請には、受講開始日の1か月前までにキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを作成する必要があります！  
詳しくはハローワーク窓口までお問い合わせください。

# 教育訓練給付制度の概要

教育訓練給付には「一般教育訓練」「特定一般教育訓練」と「専門実践教育訓練」があります。※現在、雇用保険の一般被保険者であるか、また一般被保険者であったなど、一定の要件を満たす方対象。

## 一般教育訓練

◆申請できる方  
支給要件期間が**原則3年以上**  
(初めての場合は当分の間「1年以上」)の方

支給申請  
(修了後1ヶ月以内)

・受講費用の**20%**  
(上限10万円／1回限り)を給付

## 特定一般教育訓練

◆申請できる方  
支給要件期間が  
**原則3年以上**  
(初めての場合は当分の間  
「1年以上」)の方

受講開始日の  
1ヶ月前までに  
①訓練前キャリア  
ア・コンサルティングの実施、ジョ  
ブ・カードの交付  
②受給資格確認  
票等の提出

支給申請  
(修了後1ヶ月以内)

・受講費用の**40%**  
(上限20万円／1回限り)を給付

### 【追加給付】

・訓練を修了して資格取得等をし、修了から1年以内に雇用保険加入就職に繋がった場合等は、訓練経費の**10%**を追加給付(上限5万円)  
※2024年10月1日以降に受講開始した方について適用

## 専門実践教育訓練

◆申請できる方  
支給要件期間が  
**原則3年以上**  
(初めての場合は当分の間  
「2年以上」)の方

受講開始日の  
1ヶ月前までに  
①訓練前キャリア  
ア・コンサルティングの実施、ジョ  
ブ・カードの交付  
②受給資格確認  
票等の提出

6ヶ月ごとに  
支給申請

・訓練経費の**50%**(年間40万円を上限とし、最長4年まで)を給付

### 【追加給付】

・訓練を修了して資格取得等をし、修了から1年以内に雇用保険加入就職に繋がった場合等は、訓練経費の**20%**を追加給付(上限年間16万円)  
・訓練前後で賃金が5%以上上昇した方(※)には訓練経費の**10%**を追加給付(上限年間8万円)  
※2024年10月1日以降に受講開始した方について適用

## 教育訓練支援給付金

◆申請できる方  
**専門実践教育訓練給付金**  
の受給資格を持ち、**45歳未**  
満の離職者である方

申請

・訓練期間中、雇用保険の基本手当の  
日額の**80%相当額**を2か月ごとに支給  
※受講開始日が令和9年3月31日以前  
であること



2024年10月1日から変更があります

# 特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)は要件が緩和され、より利用しやすくなりました

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)には2つのメニューがあります。就職困難者を業務経験のない職種で雇い入れた際、下記メニューに該当する取り組みを実施すると、通常の1.5倍の助成を受けることができます。

## 【成長分野メニュー】

成長分野の業務に  
雇入れ



雇用管理改善  
or 能力開発

成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れ、当該労働者への雇用管理改善や能力開発を行うもの

## 【人材育成メニュー】

人材開発支援助成金を  
活用した訓練



5%以上の  
賃金引き上げ

人材開発支援助成金に基づく50時間以上の教育訓練を行ったうえで、雇入れ時より5%以上賃金引き上げを行うもの

## ■2つのメニューに共通した見直し

対象となる労働者の就労経験のない職業の判断について、就労経験の要件を見直しました。

見直し前	見直し後
過去に通算1年以上の就労経験がない場合	過去5年間に通算1年以上の就労経験がない場合と期間を限定
パート・アルバイトでの就労も就労経験に含む	パート・アルバイトの就労は就労経験がないものとして扱う

※パート・アルバイトでの就労経験であっても、正規雇用労働者と同等以上の職業能力を有する場合や、過去10年間に5年以上「正規雇用労働者」として当該業務の就労経験がある場合は除きます。

## ■人材育成メニューの見直し

公的職業資格の取得を目的とした教育訓練(教育訓練給付の指定講座に限る)であれば、50時間未満の訓練も対象とすることとしました。

見直し前	見直し後
実施する教育訓練は50時間以上の訓練であること	実施する教育訓練において、厚生労働大臣の指定する教育訓練給付の指定講座のうち公的職業資格※の取得を目的とした教育訓練は50時間未満の訓練でも対象とすること

※公的職業資格とは、資格または試験等であって国もしくは地方公共団体または国から委託を受けた機関が法令の規定に基づいて実施するものです。具体的には、普通自動車第2種運転免許等の業務独占資格や介護福祉士等の名称独占資格等が該当します。

※人材開発支援助成金の活用が要件となりますので、教育訓練の経費は全て事業主負担となります。

教育訓練給付の指定講座は、こちらから確認できます。

教育訓練給付制度厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム <https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/>

## 改正高年齢者雇用安定法が令和3年4月から施行されました

65歳までの雇用確保  
(義務)



70歳までの就業確保  
(努力義務)

70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、**再就職援助措置・多数離職届等の対象が追加**されます。

### 高年齢者就業確保措置について

#### <対象となる事業主>

- ・ 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主
- ・ 65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く。）を導入している事業主

#### <対象となる措置>

次の①～⑤の**いずれか**の措置（高年齢者就業確保措置）を講じるよう努める必要があります。

① 70歳までの定年引き上げ

② 定年制の廃止

③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入  
※特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む

④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⇒P 2、3

⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入 ⇒P 2、3

a.事業主が自ら実施する社会貢献事業

b.事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※ ④、⑤については過半数労働組合等の同意を得た上で、措置を導入する必要があります（労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、そして労働者の過半数を代表する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の同意が必要です。）。

※ ③～⑤では、事業主が講じる措置について、対象者を限定する基準を設けることができますが、その場合は過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。

※ 高年齢者雇用安定法における「社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業のことです。「社会貢献事業」に該当するかどうかは、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断されることとなります。

※ bの「出資（資金提供）等」には、出資（資金提供）のほか、事務スペースの提供等も含まれます。

# 高齢者就業確保措置を講ずるに当たっての留意事項 (高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針)

## 全般的な留意事項

- ・ 高齢者就業確保措置のうち、いずれの措置を講ずるかについては、労使間で十分に協議を行い、高齢者のニーズに応じた措置を講じていただくことが望ましいです。
- ・ 複数の措置により、70歳までの就業機会を確保することも可能ですが、個々の高齢者にいずれの措置を適用するかについては、個々の高齢者の希望を聴取し、これを十分に尊重して決定する必要があります。
- ・ 高齢者就業確保措置は努力義務であることから、対象者を限定する基準を設けることも可能ですが、その場合には過半数労働組合等との同意を得ることが望ましいです。
- ・ 高齢者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいです。

## 基準を設けて対象者を限定する場合

- ・ 対象者基準の内容は、原則として労使に委ねられるものですが、労使で十分に協議した上で定められたものであっても、事業主が恣意的に一部の高齢者を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令に反するものや公序良俗に反するものは認められません。

## その他、講ずる措置別の留意事項

### P1の③

#### 継続雇用制度の場合

- ① 70歳までの就業の確保が努力義務となることから、契約期間を定めるときには、70歳までは契約更新ができる措置を講じ、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。
- ② 70歳までの継続雇用制度は、特殊関係事業主以外の他社により継続雇用を行うことも可能だが、その場合には自社と他社との間で、高齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要があること。
- ③ 他社で継続雇用する場合にも、可能な限り個々の高齢者のニーズや知識・経験・能力等に応じた業務内容、労働条件とすることが望ましいこと。

### P1の④⑤

#### 創業支援等措置の場合

- ① 高齢者のニーズや知識・経験・能力を踏まえて、業務内容や高齢者に支払う金銭等を決定することが望ましい。
- ② 創業支援等措置により就業する高齢者について、同種の業務に労働者が従事する場合における安全配慮義務をはじめとする労働関係法令による保護の内容も勘案しつつ、事業主が適切な配慮を行うことが望ましい。
- ③ 創業支援等措置により就業する高齢者が被災したことを当該措置を講ずる事業主が把握した場合には、事業主が、高齢者が被災した旨を主たる事業所を所管するハローワークに届け出ることが望ましい。

※70歳までの安定した就業機会の確保のため必要があると認められるときは、高齢者雇用安定法に基づき、ハローワーク等の指導・助言の対象となる場合があります。



定年制度、継続雇用制度の見直しのための助成金があります。

◆◆ 65歳超雇用推進助成金 ◆◆

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>

# 創業支援等措置の実施に必要な措置について

創業支援等措置を実施する場合には、以下の手続きを行う必要があります。

## 1. 計画を作成する

創業支援等措置を講ずる場合には、下記の事項を記載した計画を作成する必要があります。計画を作成する際には各事項を記載する上での留意事項にご留意ください。

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| (1) 高年齢者就業確保措置のうち、創業支援等措置を講ずる理由 | (7) 契約の終了に関する事項（契約の解除事由を含む）                  |
| (2) 高年齢者が従事する業務の内容に関する事項        | (8) 諸経費の取扱いに関する事項                            |
| (3) 高年齢者に支払う金銭に関する事項            | (9) 安全及び衛生に関する事項                             |
| (4) 契約を締結する頻度に関する事項             | (10) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項                    |
| (5) 契約に係る納品に関する事項               | (11) 社会貢献事業を実施する団体に関する事項                     |
| (6) 契約の変更に関する事項                 | (12) (1)～(11)のほか、創業支援等措置の対象となる労働者の全てに適用される事項 |

## 2. 過半数労働組合等の同意を得る

1の計画について、過半数労働組合等の同意を得る必要があります。

※労働者の過半数を代表する労働組合がない場合は・・・

次に留意して過半数を代表する者を選出する必要があります。

- ・労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと
- ・創業支援等措置の計画に関する同意を行うことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

※ 同意を得ようとする際には、過半数労働組合等に対して、（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を十分に説明するようお願いします。

※ 創業支援等措置（P1の④⑤）と雇用による措置（P1の①～③）の両方を講ずる場合は、雇用による措置により努力義務を達成したことになるため、創業支援等措置に関して過半数労働組合等との同意を必ずしも得る必要はありませんが、高年齢者雇用安定法の趣旨を考えると、両方の措置を講ずる場合も同意を得ることが望ましいです。

## 3. 計画を周知する

2の同意を得た計画を、次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- ・常時当該事業所の見やすい場所に掲示するか、または備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ、当該事業所に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する（例：電子媒体に記録し、それを常時モニター画面等で確認できるようにするなど）

【創業支援等措置の実施のために締結が必要な契約】

- ・上記1・2と合わせて、高年齢者の就業先となる団体と契約を締結する必要があります。
- ・制度導入後に、個々の高年齢者と業務委託契約や社会貢献活動に従事する契約を締結する必要があります。

**創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護（労災保険など）の適用がありません。**

創業支援等措置により就業する高年齢者には、

- ・上記1の計画を記載した書面を交付する
- ・（ア）労働関係法令が適用されない働き方であること、（イ）そのために1の計画を定めること、（ウ）創業支援等措置を選択する理由を丁寧に説明して本人の納得を得るよう努めるようお願いします。



# 高齢者等が離職する場合について

## <再就職援助措置等の対象となる高齢者等の範囲の拡大>

	45歳以上60歳未満 で離職する者	60歳以上65歳未満 で離職する者	令和3年度から追加 65歳以上70歳未満で 離職する者
解雇その他の事業主の都合による離職 (※①)		A	
継続雇用制度の対象者基準(※②)に 該当しないことによる離職			
創業支援等措置の対象者基準に該当し ないことによる離職		B	
定年年齢に到達したことによる離職			
継続雇用制度の上限年齢に到達したこ とによる離職			
創業支援等措置の上限年齢に到達した ことによる離職			

※① 創業支援等措置による契約が事業主の都合により終了する場合を含む

※② 65歳までについては、平成24年改正の経過措置として設けた継続雇用制度の対象者基準に該当せず離職する者

### 再就職援助措置

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が再就職を希望するときは、(ア) 求職活動に対する経済的支援、(イ) 求人の開拓、求人情報の収集・提供、再就職のあっせん、(ウ) 再就職に資する教育訓練等の実施、受講のあっせん等を講じるよう努めることとされています(努力義務)。

### 多数離職届

事業主は、A または B 部分に該当する高齢者が同一の事業所において、**1か月以内に5人以上の高齢者等が解雇等により離職する場合**は、離職者数や当該高齢者等に関する情報等をハローワークに届け出なければなりません(義務)。

### 求職活動支援書

事業主は、A に該当する高齢者が希望するときは、速やかに次の事項を記載した「求職活動支援書」を作成し、**本人に交付しなければなりません(義務)**。

求職活動支援書に記載する事項：

(ア) 氏名・年齢・性別、(イ) 離職予定日(離職予定日が未定の場合はその時期)、(ウ) 職務の経歴(従事した主な業務の内容、実務経験、業績及び達成事項等)、(エ) 有する資格・免許・受講した講習、(オ) 有する技能・知識・その他の職業能力に関する事項。(カ) その他の再就職に資する事項 ※解雇等の離職理由は記載しません。

### 申請・お問い合わせ先

- ◆ 改正法や高齢者就業確保措置について詳しくは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>
- ◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県支部高齢・障害者業務課では、65歳超雇用推進プランナー等の派遣などにより、高齢者の雇用に関する相談・援助を行っています。  
<https://www.jeed.go.jp/location/shibu/index.html>

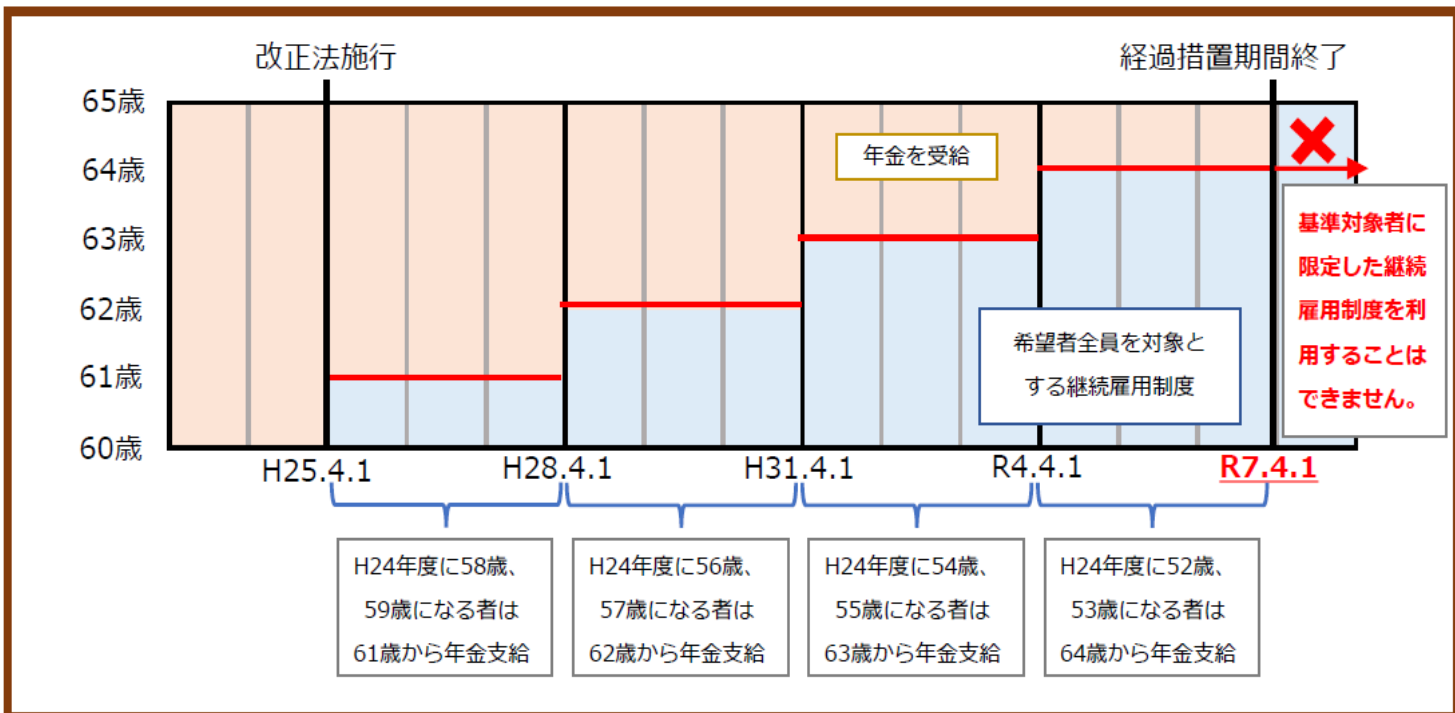


## 経過措置期間は2025年3月31日までです

# 4月1日以降は別の措置により、 高年齢者雇用確保措置を講じる必要があります

平成24年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。その経過措置も2025年3月31日をもって終了します。

### ■ 経過措置の流れ



2025(令和7)年4月1日以降は、高年齢者雇用確保措置※として以下のいずれかの措置を講じる必要があります。

- 定年制の廃止
- 65歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入

※ 高年齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じなければなりません。

◆ ご不明点がございましたら、最寄りのハローワークにお問い合わせください。

# 「生涯現役支援窓口」のご案内

**65歳以上の方を、重点的に支援します！**

全国110カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す55歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

## 「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長  
1

シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長  
2

多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長  
3

シニア世代の方に適した、各種ガイダンスを実施します。

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。  
また、技能習得のための各種講習(無料)について情報を提供します。

- ◆ ガイダンスなどは、事前の予約が必要な場合があります。
- ◆ 「生涯現役支援窓口」の設置場所については、次ページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧を参照してください。
- ◆ 詳しいご利用時間については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。



# 「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧

1/3

	名称	所在地	電話番号
北海道	ハローワーク札幌	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
	ハローワーク札幌東	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011-853-0101
	ハローワーク札幌北	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011-743-8609
	ハローワーク函館	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
	ハローワーク旭川	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
青森県	ハローワーク青森	青森市中央2-10-10	017-776-1561
	ハローワーク八戸	八戸市沼館4-7-120	0178-22-8609
	ハローワーク五所川原	五所川原市敷島町37-6	0173-34-3171
岩手県	ハローワーク盛岡	盛岡市紺屋町7-26	019-624-8904
宮城県	ハローワーク仙台	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル3.4.5F	022-299-8811
秋田県	ハローワーク秋田	秋田市茨島1-12-16	018-864-4111
山形県	ハローワーク山形	山形市桜町2-6-13	023-684-1521
福島県	ハローワーク福島	福島市狐塚17-40	024-534-4121
	ハローワーク平	いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎1階	0246-23-1421
茨城県	ハローワーク水戸	水戸市水府町1573-1	029-231-6223
	ハローワーク土浦	土浦市真鍋1-18-19	029-822-5124
	ハローワーク龍ヶ崎	龍ヶ崎市若柴町1229-1	0297-60-2727
栃木県	ハローワーク宇都宮	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎1階	028-638-0369
群馬県	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町5-17	027-327-8609
	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町554-10	0270-23-8609
	ハローワーク太田	太田市飯田町893	0276-46-8609
埼玉県	ハローワーク大宮	さいたま市大宮区大成町1-525	048-667-8609
	ハローワーク川口	川口市青木3-2-7	048-251-2901
	ハローワーク川越	川越市豊田本1-19-8	049-242-0197
	ハローワーク春日部	春日部市下大増新田61-3	048-736-7611
千葉県	ハローワーク千葉	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-242-1181
	ハローワーク松戸	松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階	047-367-8609
	ハローワーク船橋	船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル7階	047-420-8609
	ハローワーク千葉南	千葉市中央区南町2-16-3 海気館蘇我駅前ビル3・4階	043-300-8609
東京都	ハローワーク大森	大田区大森北4-16-7	03-5493-8609
	ハローワーク新宿	新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	03-5325-9593
	ハローワーク池袋	豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	03-5911-8609
	ハローワーク足立	足立区千住1-4-1 東京芸術センター 6階	03-3870-8609
	ハローワーク墨田	墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609
	ハローワーク木場	江東区木場2-13-19	03-3643-8609
	ハローワーク立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎 2階	042-525-8609
	ハローワーク府中	府中市美好町1-3-1	042-336-8609

	名称	所在地	電話番号
神奈川県	ハローワーク横浜	横浜市中区山下町209 帝蚕関内ビル	045-663-8609
	ハローワーク川崎	川崎市川崎区南町17-2	044-244-8609
	ハローワーク藤沢	藤沢市朝日町5-12 藤沢労働総合庁舎	0466-23-8609
	ハローワーク川崎北	川崎市高津区久本3-5-7 新溝ノロビル4階	044-777-8609
	ハローワーク港北	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎	045-474-1221
新潟県	ハローワーク新潟	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館 1階	025-280-8609
富山県	ハローワーク富山	富山市奥田新町45	076-431-8609
	ハローワーク高岡	高岡市向野町3-43-4	0766-21-1515
石川県	ハローワーク金沢	金沢市鳴和1-18-42	076-253-3032
福井県	ハローワーク福井	福井市開発1-121-1	0776-52-8153
山梨県	ハローワーク甲府	甲府市住吉1-17-5	055-232-6060
	ハローワーク富士吉田	富士吉田市竜ヶ丘2-4-3	0555-23-8609
長野県	ハローワーク長野	長野市中御所3-2-3	026-228-1300
	ハローワーク松本	松本市庄内3-6-21	0263-27-0111
	ハローワーク篠ノ井	長野市篠ノ井布施高田826-1	026-293-8609
岐阜県	ハローワーク岐阜	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎	058-247-3211
静岡県	ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島235-1	054-238-8603
	ハローワーク浜松	浜松市中区浅田町50-2	053-541-8609
	ハローワーク清水	静岡市清水区松原町2-15 清水合同庁舎1階	054-351-8609
	ハローワーク島田	島田市本通1-4677-4 島田労働総合庁舎1階	0547-36-8609
	ハローワーク焼津	焼津市駅北1-6-22	054-628-5155
愛知県	ハローワーク名古屋中	名古屋市中村区名駅南1-21-5	052-582-8171
	ハローワーク名古屋東	名古屋市名東区平和が丘1-2	052-774-1115
	ハローワーク名古屋南	名古屋市熱田区旗屋2-22-21	052-681-1211
	ハローワーク一宮	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	0586-45-2048
	ハローワーク半田	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	0569-21-0023
三重県	ハローワーク四日市	四日市市本町3-95	059-353-5566
	ハローワーク津	津市島崎町327-1	059-228-9161
滋賀県	ハローワーク大津	大津市中央4-6-52	077-522-3773
京都府	ハローワーク西陣	京都市上京区大宮通中立売下ル和水町439-1	075-451-8609
	ハローワーク京都七条	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	075-341-8609
	ハローワーク伏見	京都市伏見区風呂屋町232	075-602-8609
大阪府	ハローワーク大阪東	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル2階	06-6942-4771
	ハローワーク梅田	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609
	ハローワーク阿倍野	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-4399-6007
	ハローワーク堺	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1階	072-238-8301
	ハローワーク茨木	茨木市東中条町1-12	072-623-2551
	ハローワーク門真	門真市殿島町6-4 守口門真商工会館2階	06-6906-6831

	名称	所在地	電話番号
兵庫県	ハローワーク神戸	神戸市中央区相生町1-3-1	078-362-4575
	ハローワーク灘	神戸市灘区大内通5-2-2	078-861-7982
	ハローワーク姫路	姫路市北条字中道250	079-222-4431
	ハローワーク明石	明石市大明石町2-3-37	078-912-2305
	ハローワーク西神	神戸市西区糀台5-3-8	078-991-1100
奈良県	ハローワーク奈良	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎1階	0742-36-1601
	ハローワーク大和高田	大和高田市池田574-6	0745-52-5801
和歌山県	ハローワーク和歌山	和歌山市美園町5丁目4-7	073-425-8609
鳥取県	ハローワーク米子	米子市末広町311 イオン米子駅前店4F	0859-33-3911
島根県	ハローワーク松江	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎2階	0852-22-8609
	ハローワーク浜田	浜田市殿町21-6	0855-22-8609
岡山県	ハローワーク岡山	岡山市北区野田1-1-20	086-241-3222
	ハローワーク倉敷中央	倉敷市笹沖1378-1	086-424-3333
広島県	ハローワーク広島	広島市中区上八丁堀8-2 広島清水ビル	082-223-8609
	ハローワーク呉	呉市西中央1-5-2	0823-25-8609
	ハローワーク福山	福山市東桜町1-41 エム・シー福山ビル(3・4・5階)	084-923-8609
山口県	ハローワーク下関	下関市貴船町3-4-1	083-222-4031
徳島県	ハローワーク徳島	徳島市出来島本町1丁目5番地	088-622-6308
香川県	ハローワーク高松	高松市花ノ宮町2-2-3	087-869-8609
	ハローワーク丸亀	丸亀市中府町1-6-36	0877-21-8609
	ハローワーク観音寺	観音寺市坂本町7-8-6	0875-25-4521
愛媛県	ハローワーク松山	松山市六軒家町3-27 松山労働総合庁舎1階	089-917-8609
高知県	ハローワーク高知	高知市大津乙2536-6	088-878-5321
福岡県	ハローワーク福岡中央	福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609
	ハローワーク小倉	北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8609
	ハローワーク福岡東	福岡市東区千早6-1-1	092-672-8609
	ハローワーク福岡南	春日市春日公園3-2	092-513-8609
佐賀県	ハローワーク佐賀	佐賀市白山2丁目1-15	0952-24-4361
長崎県	ハローワーク長崎	長崎市宝栄町4-25	095-862-8609
熊本県	ハローワーク熊本	熊本市中央区大江6-1-38	096-371-8609
大分県	ハローワーク大分	大分市都町4丁目1-20	097-534-8684
宮崎県	ハローワーク宮崎	宮崎市柳丸町131	0985-23-2245
	ハローワーク都城	都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階	0986-22-1745
鹿児島県	ハローワーク鹿児島	鹿児島市下荒田1-43-28	099-250-6060
沖縄県	ハローワーク那覇	那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎1階	098-866-8609

※各所在地の詳細（地図など）は、厚生労働省のホームページに掲載していますので、ご参照ください。

ハローワーク 所在地

検索



# 「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧

1 / 9

	名称	所在地	電話番号
北海道	ハローワーク札幌	札幌市中央区南10条西14丁目	011-562-0101
	ハローワーク函館	函館市新川町26-6 函館地方合同庁舎分庁舎	0138-26-0735
	ハローワーク旭川	旭川市春光町10-58	0166-51-0176
	ハローワーク帯広	帯広市西五条南5-2	0155-23-8296
	ハローワーク北見	北見市青葉町6-8 北見地方合同庁舎	0157-23-6251
	ハローワーク小樽	小樽市色内1-10-15	0134-32-8689
	ハローワーク釧路	釧路市富士見3-2-3	0154-41-1201
	ハローワーク室蘭	室蘭市海岸町1-20-28	0143-22-8689
	ハローワーク苫小牧	苫小牧市港町1-6-15 苫小牧港湾合同庁舎	0144-32-5221
	ハローワーク札幌東	札幌市豊平区月寒東1条3丁目2-10	011-853-0101
	ハローワーク札幌北	札幌市東区北16条東4丁目3-1	011-743-8609
	ハローワーク千歳	千歳市東雲町4-2-6	0123-24-2177
	青森県	ハローワーク青森	青森市中央2-10-10
ハローワーク八戸		八戸市沼館4-7-120	0178-22-8609
ハローワーク弘前		弘前市大字南富田町5-1	0172-38-8609
ハローワーク五所川原		五所川原市敷島町37-6	0173-34-3171
岩手県	ハローワーク盛岡	盛岡市紺屋町7-26	019-624-8904
	ハローワーク一関	一関市山目字前田13-3	0191-23-4135
	ハローワーク水沢	奥州市水沢東中通り1-5-35	0197-24-8609
宮城県	ハローワーク仙台	仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル3.4.5階	022-299-8811
	ハローワーク石巻	石巻市泉町4-1-18 石巻合同庁舎	0225-95-0158
	ハローワーク塩釜	塩釜市港町1-4-1 マリンゲート塩釜3階	022-362-3361
	ハローワーク古川	大崎市古川中里6-7-10 古川合同庁舎	0229-22-2305
	ハローワーク大河原	柴田郡大河原町大谷字町向126-4 オーガ(Orga)1階	0224-53-1042
秋田県	ハローワーク秋田	秋田市茨島1-12-16	018-864-4111
	ハローワーク大館	大館市清水1-5-20	0186-42-2531
	ハローワーク横手	横手市旭川1-2-26	0182-32-1165
山形県	ハローワーク山形	山形市桜町2-6-13	023-684-1521
	ハローワーク米沢	米沢市金池3-1-39 米沢地方合同庁舎内	0238-22-8155
	ハローワーク酒田	酒田市上安町1-6-6	0234-27-3111
	ハローワーク新庄	新庄市東谷地田町6-4 新庄合同庁舎内	0233-22-8609
福島県	ハローワーク福島	福島市狐塚17-40	024-534-4121
	ハローワークいわき	いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎	0246-23-1421
	ハローワーク会津若松	会津若松市西栄町2-23	0242-26-3333
	ハローワーク郡山	郡山市方八町2-1-26	024-942-8609
	ハローワーク白河	白河市字郭内1-136 白河小峰城合同庁舎内	0248-24-1256

	名称	所在地	電話番号
茨城県	ハローワーク水戸	水戸市水府町1573-1	029-231-6221
	ハローワーク日立	日立市若葉町2-6-2	0294-21-6441
	ハローワーク筑西	筑西市成田628-1	0296-22-2188
	ハローワーク土浦	土浦市中央1838 土浦労働総合庁舎1階	029-822-5124
	ハローワーク古河	古河市東3-7-23	0280-32-0461
	ハローワーク常総	常総市水海道天満町4798	0297-22-8609
	ハローワーク石岡	石岡市東石岡5-7-40	0299-26-8141
	ハローワーク常陸大宮	常陸大宮市野中町3083-1	0295-52-3185
	ハローワーク龍ヶ崎	龍ヶ崎市若柴町1229-1	0297-60-2727
	ハローワーク常陸鹿嶋	鹿嶋市宮中1995-1 労働総合庁舎1階	0299-83-2318
栃木県	ハローワーク宇都宮	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎1階	028-638-0369
	ハローワーク栃木	栃木市河合町1-29 栃木地方合同庁舎1階	0282-22-4135
	ハローワーク足利	足利市丸山町688-14	0284-41-3178
	ハローワーク真岡	真岡市荒町5101	0285-82-8655
	ハローワーク大田原	大田原市紫塚1-14-2	0287-22-2268
	ハローワーク小山	小山市喜沢1475 おやまゆうえんハーヴェストウォーク内	0285-22-1524
群馬県	ハローワーク前橋	前橋市天川大島町130-1	027-290-2111
	ハローワーク高崎	高崎市北双葉町5-17	027-327-8609
	ハローワーク桐生	桐生市錦町2-11-14	0277-22-8609
	ハローワーク伊勢崎	伊勢崎市太田町554-10 伊勢崎地方合同庁舎	0270-23-8609
	ハローワーク太田	太田市飯田町893	0276-46-8609
	ハローワーク館林	館林市大街道1-3-37	0276-75-8609
	ハローワーク渋川	渋川市渋川1696-15	0279-22-2636
埼玉県	ハローワーク川口	川口市青木3-2-7	048-251-2901
	ハローワーク熊谷	熊谷市箱田5-6-2	048-522-5656
	ハローワーク大宮	さいたま市大宮区大成町1-525	048-667-8609
	ハローワーク川越	川越市豊田本1-19-8 川越合同庁舎	049-242-0197
	ハローワーク東松山	東松山市上野本1088-4	0493-22-0240
	ハローワーク浦和	さいたま市浦和区常盤5-8-40	048-832-2461
	ハローワーク所沢	所沢市並木6-1-3 所沢合同庁舎1・2階	04-2992-8609
	ハローワーク飯能	飯能市双柳94-15 飯能合同庁舎	042-974-2345
	ハローワーク春日部	春日部市下大増新田61-3	048-736-7611
	ハローワーク行田	行田市長野943	048-556-3151
	ハローワーク草加	草加市弁天4-10-7	048-931-6111
	ハローワーク朝霞	朝霞市本町1-1-37	048-463-2233
	ハローワーク越谷	越谷市東越谷1-5-6	048-969-8609

	名称	所在地	電話番号	
千葉県	ハローワーク千葉	千葉市美浜区幸町1-1-3	043-242-1181	
	ハローワーク市川	市川市南八幡5-11-21	047-370-8609	
	ハローワーク銚子	銚子市中央町8-16 銚子労働総合庁舎内	0479-22-7406	
	ハローワーク館山	館山市八幡815-2	0470-22-2236	
	ハローワーク木更津	木更津市富士見1-2-1 スパークルシティ木更津ビル5階	0438-25-8609	
	ハローワーク茂原	茂原市高師台1-5-1 茂原地方合同庁舎1階	0475-25-8609	
	ハローワーク松戸	松戸市松戸1307-1 松戸ビル3階	047-367-8609	
	ハローワーク野田	野田市みずき2-6-1	04-7124-4181	
	ハローワーク船橋	船橋市本町2-1-1 船橋スクエア21ビル7階	047-420-8609	
	ハローワーク成田	成田市花崎町828-11 スカイトウン成田3階	0476-89-1700	
	ハローワーク千葉南	千葉市中央区南町2-16-3 海気館蘇我駅前ビル3階	043-300-8609	
東京都	ハローワーク上野	台東区東上野2-7-5 借楽ビル(東上野Ⅱ)2階・3階	03-5818-8609	
	ハローワーク品川	港区芝5-35-3	03-5419-8609	
	ハローワーク大森	大田区大森北4-16-7	03-5493-8609	
	ハローワーク渋谷	渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎	03-3476-8609	
	ハローワーク新宿	新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	03-5325-9593	
	ハローワーク池袋	豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	03-5911-8609	
	ハローワーク王子	北区王子6-1-17	03-5390-8609	
	ハローワーク足立	足立区千住1-4-1 東京芸術センター 6階	03-3870-8609	
	ハローワーク墨田	墨田区江東橋2-19-12	03-5669-8609	
	ハローワーク木場	江東区木場2-13-19	03-3643-8609	
	ハローワーク八王子	八王子市子安町1-13-1	042-648-8609	
	ハローワーク立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎 2階	042-525-8609	
	ハローワーク青梅	青梅市東青梅3-12-16	0428-24-8609	
	ハローワーク三鷹	三鷹市下連雀4-15-18	0422-47-8609	
	ハローワーク町田	町田市森野1-23-19 小田急町田森野ビル2階	042-739-2582	
	ハローワーク府中	府中市美好町1-3-1	042-336-8609	
	神奈川県	ハローワーク横浜	横浜市中区新港1-6-1 よこはま新港合同庁舎2階	045-663-8609
		ハローワーク戸塚	横浜市戸塚区戸塚町3722	045-864-8609
ハローワーク川崎		川崎市川崎区南町17-2	044-244-8609	
ハローワーク横須賀		横須賀市平成町2-14-19	046-824-8609	
ハローワーク平塚		平塚市浅間町10-22 平塚地方合同庁舎1・2階	0463-24-8609	
ハローワーク小田原		小田原市栄町1-1-15 ミナカ小田原9階	0465-23-8609	
ハローワーク藤沢		藤沢市朝日町5-12 藤沢労働総合庁舎	0466-23-8609	
ハローワーク相模原		相模原市中央区富士見6-10-10 相模原地方合同庁舎1階	042-776-8609	
ハローワーク厚木		厚木市寿町3-7-10	046-296-8609	
ハローワーク松田		足柄上郡松田町松田惣領2037	0465-82-8609	
ハローワーク横浜南		横浜市金沢区寺前1-9-6	045-788-8609	



	名称	所在地	電話番号
神奈川県	ハローワーク川崎北	川崎市高津区久本3-5-7 新溝ノロビル4階	044-777-8609
	ハローワーク港北	横浜市港北区新横浜3-24-6 横浜港北地方合同庁舎	045-474-1221
	ハローワーク大和	大和市深見西3-3-21	046-260-8609
新潟県	ハローワーク新潟	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館	025-280-8609
	ハローワーク長岡	長岡市千歳1-3-88 長岡地方合同庁舎内	0258-32-1181
	ハローワーク上越	上越市春日野1-5-22 上越地方合同庁舎内	025-523-6121
	ハローワーク三条	三条市北入蔵1-3-10	0256-38-5431
	ハローワーク新発田	新発田市日渡96 新発田地方合同庁舎内	0254-27-6677
	ハローワーク新津	新潟市秋葉区新津本町4-18-8 新津労働総合庁舎	0250-22-2233
	ハローワーク巻	新潟市西蒲区巻甲4087	0256-72-3155
	ハローワーク南魚沼	南魚沼市八幡20-1	025-772-3157
	富山県	ハローワーク富山	富山市奥田新町45
ハローワーク高岡		高岡市向野町3-43-4	0766-21-1515
ハローワーク魚津		魚津市新金屋1-12-31 魚津合同庁舎1階	0765-24-0365
石川県	ハローワーク金沢	金沢市鳴和1-18-42	076-253-3030
	ハローワーク小松	小松市日の出町1-120 小松日の出合同庁舎2階	0761-24-8609
	ハローワーク白山	白山市西新町235	076-275-8533
福井県	ハローワーク福井	福井市開発1-121-1	0776-52-8150
	ハローワーク武生	越前市府中1-11-2 平和堂アル・プラザ武生4階	0778-22-4078
山梨県	ハローワーク甲府	甲府市住吉1-17-5	055-232-6060
	ハローワーク富士吉田	富士吉田市竜ヶ丘2-4-3	0555-23-8609
長野県	ハローワーク長野	長野市中御所3-2-3	026-228-1300
	ハローワーク松本	松本市庄内3-6-21	0263-27-0111
	ハローワーク上田	上田市天神2-4-70	0268-23-8609
	ハローワーク飯田	飯田市大久保町2637-3	0265-24-8609
	ハローワーク伊那	伊那市狐島4098-3	0265-73-8609
	ハローワーク篠ノ井	長野市篠ノ井布施高田826-1	026-293-8609
	ハローワーク佐久	佐久市原565-1	0267-62-8609
	ハローワーク諏訪	諏訪市上川3-2503-1	0266-58-8609
岐阜県	ハローワーク岐阜	岐阜市五坪1-9-1 岐阜労働総合庁舎内	058-247-3211
	ハローワーク大垣	大垣市藤江町1-1-8	0584-73-8609
	ハローワーク多治見	多治見市音羽町5-39-1 多治見労働総合庁舎内	0572-22-3381
	ハローワーク高山	高山市昭和町2-220 高山合同庁舎1階	0577-32-1144
	ハローワーク関	関市西本郷通4-6-10	0575-22-3223
静岡県	ハローワーク静岡	静岡市駿河区西島235-1	054-238-8609
	ハローワーク浜松	浜松市中区浅田町50-2	053-541-8609
	ハローワーク沼津	沼津市市場町9-1 沼津合同庁舎1階	055-931-0145

	名称	所在地	電話番号
静岡県	ハローワーク清水	静岡市清水区松原町2-15 清水合同庁舎1階	054-351-8609
	ハローワーク三島	三島市文教町1-3-112 三島労働総合庁舎1階	055-980-1300
	ハローワーク掛川	掛川市金城71	0537-22-4185
	ハローワーク富士宮	富士宮市神田川町14-3	0544-26-3128
	ハローワーク島田	島田市本通1-4677-4 島田労働総合庁舎1階	0547-36-8609
	ハローワーク磐田	磐田市見付3599-6 磐田地方合同庁舎1階	0538-32-6181
	ハローワーク富士	富士市南町1-4	0545-51-2151
	ハローワーク焼津	焼津市駅北1-6-22	054-628-5155
愛知県	ハローワーク名古屋東	名古屋市名東区平和が丘1-2	052-774-1115
	ハローワーク名古屋中	名古屋市中区錦2-14-25 ヤマイチビル2階	052-855-3740(42#)
	ハローワーク名古屋南	名古屋市熱田区旗屋2-22-21	052-681-1211
	ハローワーク豊橋	豊橋市大国町111 豊橋地方合同庁舎内	0532-52-7191
	ハローワーク岡崎	岡崎市羽根町字北乾地50-1 岡崎合同庁舎内	0564-52-8609
	ハローワーク一宮	一宮市八幡4-8-7 一宮労働総合庁舎	0586-45-2048
	ハローワーク半田	半田市宮路町200-4 半田地方合同庁舎	0569-21-0023
	ハローワーク瀬戸	瀬戸市東長根町86	0561-82-5123
	ハローワーク豊田	豊田市常盤町3-25-7	0565-31-1400
	ハローワーク津島	津島市寺前町2-3	0567-26-3158
	ハローワーク刈谷	刈谷市若松町1-46-3	0566-21-5001
	ハローワーク西尾	西尾市熊味町小松島41-1	0563-56-3622
	ハローワーク犬山	犬山市松本町2-10	0568-61-2185
	ハローワーク豊川	豊川市千歳通1-34	0533-86-3178
	ハローワーク春日井	春日井市南下原町2-14-6	0568-81-5135
三重県	ハローワーク四日市	四日市市本町3-95	059-353-5566
	ハローワーク伊勢	伊勢市岡本1-1-17	0596-27-8609
	ハローワーク津	津市島崎町327-1	059-228-9161
	ハローワーク松阪	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階	0598-51-0860
	ハローワーク桑名	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階	0594-22-5141
	ハローワーク伊賀	伊賀市四十九町3074-2	0595-21-3221
	ハローワーク鈴鹿	鈴鹿市神戸9-13-3	059-382-8609
滋賀県	ハローワーク大津	大津市打出浜14-15 滋賀労働総合庁舎1階2階	077-522-3773
	ハローワーク長浜	長浜市南高田町辻村110	0749-62-2030
	ハローワーク彦根	彦根市西今町58-3 彦根地方合同庁舎1階	0749-22-2500
	ハローワーク東近江	東近江市八日市緑町11-19	0748-22-1020
	ハローワーク甲賀	甲賀市水口町本町3-1-16	0748-62-0651
	ハローワーク草津	草津市野村5-17-1	077-562-3720

	名称	所在地	電話番号
京都府	ハローワーク京都西陣	京都市上京区大宮通中立売下ル和水町439-1	075-451-8609
	ハローワーク京都七条	京都市下京区西洞院通塩小路下ル東油小路町803	075-341-8609
	ハローワーク伏見	京都市伏見区風呂屋町232	075-602-8609
	ハローワーク宇治	宇治市宇治池森16-4	0774-20-8609
大阪府	ハローワーク梅田	大阪市北区梅田1-2-2 大阪駅前第2ビル16階	06-6344-8609
	ハローワーク大阪東	大阪市中央区農人橋2-1-36 ピップビル2階	06-6942-4771
	ハローワーク大阪西	大阪市港区南市岡1-2-34	06-6582-5271
	ハローワーク阿倍野	大阪市阿倍野区文の里1-4-2	06-4399-6007
	ハローワーク淀川	大阪市淀川区十三本町3-4-11	06-6302-4771
	ハローワーク堺	堺市堺区南瓦町2-29 堺地方合同庁舎1階	072-238-8301
	ハローワーク布施	東大阪市長堂1-8-37 イオン布施駅前店4階	06-6782-4221
	ハローワーク岸和田	岸和田市作才町1264	072-431-5541
	ハローワーク池田	池田市栄本町12-9	072-751-2595
	ハローワーク泉大津	泉大津市旭町22-45 テクスピア大阪2階	0725-32-5181
	ハローワーク藤井寺	藤井寺市岡2-10-18 DH藤井寺駅前ビル3階	072-955-2570
	ハローワーク枚方	枚方市岡本町7-1 枚方ビオルネ6階	072-841-3363
	ハローワーク泉佐野	泉佐野市上町2-1-20	072-463-0565
	ハローワーク茨木	茨木市東中条町1-12	072-623-2551
	ハローワーク河内長野	河内長野市昭栄町7-2	0721-53-3081
	ハローワーク門真	門真市殿島町6-4 守口門真商工会館2階	06-6906-6831
兵庫県	ハローワーク神戸	神戸市中央区相生町1-3-1	078-362-8609
	ハローワーク灘	神戸市灘区大内通5-2-2	078-861-8609
	ハローワーク尼崎	尼崎市西大物町12-41 アマゴッタ2階	06-7664-8609
	ハローワーク西宮	西宮市池田町13-3	0798-22-8600
	ハローワーク姫路	姫路市北条字中道250	079-222-8609
	ハローワーク加古川	加古川市野口町良野1742	079-421-8609
	ハローワーク伊丹	伊丹市昆陽1-1-6	072-772-8609
	ハローワーク明石	明石市大明石町2-3-37	078-912-2277
	ハローワーク豊岡	豊岡市寿町8-4	0796-23-3101
	ハローワーク西脇	西脇市西脇885-30	0795-22-3181
	ハローワーク龍野	たつの市龍野町富永1005-48	0791-62-0981
	ハローワーク西神	神戸市西区糀台5-3-8	078-991-1100
奈良県	ハローワーク奈良	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎1階	0742-36-1601
	ハローワーク大和高田	大和高田市池田574-6	0745-52-5801
	ハローワーク桜井	桜井市外山285-4-5	0744-45-0112
	ハローワーク大和郡山	大和郡山市観音寺町168-1	0743-52-4355

	名称	所在地	電話番号
和歌山県	ハローワーク和歌山	和歌山市美園町5丁目4-7	073-425-8609
	ハローワーク田辺	田辺市朝日ヶ丘24-6	0739-22-2626
鳥取県	ハローワーク鳥取	鳥取市富安2丁目89	0857-23-2021
	ハローワーク米子	米子市末広町311 イオン米子駅前店4階	0859-33-3911
島根県	ハローワーク松江	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎2階	0852-22-8609
	ハローワーク浜田	浜田市殿町21-6	0855-22-8609
	ハローワーク出雲	出雲市塩冶有原町1-59	0853-21-8609
岡山県	ハローワーク岡山	岡山市北区野田1-1-20	086-241-3222
	ハローワーク津山	津山市山下9-6	0868-22-8341
	ハローワーク倉敷中央	倉敷市笹沖1378-1	086-424-3333
	ハローワーク笠岡	笠岡市笠岡5891	0865-62-2147
	ハローワーク西大寺	岡山市東区西大寺中1-13-35 NTT西日本西大寺ビル	086-942-3212
広島県	ハローワーク広島	広島市中区上八丁堀8-2 広島清水ビル	082-223-8609
	ハローワーク広島西条	東広島市西条町寺家6479-1	082-422-8609
	ハローワーク呉	呉市西中央1-5-2	0823-25-8609
	ハローワーク尾道	尾道市栗原西2-7-10	0848-23-8609
	ハローワーク福山	福山市東桜町3-12	084-923-8609
	ハローワーク可部	広島市安佐北区可部南3-3-36	082-815-8609
	ハローワーク広島東	広島市東区光が丘13-7	082-264-8609
	ハローワーク廿日市	廿日市市串戸4-9-32	0829-32-8609
山口県	ハローワーク山口	山口市神田町1-75	083-922-0043
	ハローワーク下関	下関市貴船町3-4-1	083-222-4031
	ハローワーク宇部	宇部市北琴芝2-4-30	0836-31-0164
	ハローワーク防府	防府市駅南町9-33	0835-22-3855
	ハローワーク徳山	周南市大字徳山7510-8	0834-31-1950
	ハローワーク岩国	岩国市山手町1-1-21	0827-21-3281
徳島県	ハローワーク徳島	徳島市出来島本町1丁目5番地	088-622-6308
	ハローワーク鳴門	鳴門市撫養町南浜字権現12	088-685-2270
香川県	ハローワーク高松	高松市花ノ宮町2-2-3	087-869-8609
	ハローワーク丸亀	丸亀市中府町1-6-36	0877-21-8609
	ハローワーク坂出	坂出市京町2-6-27 坂出合同庁舎2階	0877-46-5545
	ハローワーク観音寺	観音寺市坂本町7-8-6	0875-25-4521
愛媛県	ハローワーク松山	松山市六軒家町3-27 松山労働総合庁舎1階	089-917-8609
	ハローワーク今治	今治市南宝来町2-1-6	0898-32-5020
	ハローワーク宇和島	宇和島市天神町4-7	0895-22-8609
高知県	ハローワーク高知	高知市大津乙2536-6	088-878-5320
	ハローワーク四万十	四万十市右山五月町3-12 中村地方合同庁舎	0880-34-1155

	名称	所在地	電話番号
福岡県	ハローワーク福岡中央	福岡市中央区赤坂1-6-19	092-712-8609
	ハローワーク飯塚	飯塚市芳雄町12-1	0948-24-8609
	ハローワーク大牟田	大牟田市大正町6-2-3	0944-53-1551
	ハローワーク久留米	久留米市諏訪野町2401	0942-35-8609
	ハローワーク小倉	北九州市小倉北区萩崎町1-11	093-941-8609
	ハローワーク直方	直方市大字頓野3334-5	0949-22-8609
	ハローワーク田川	田川市弓削田184-1	0947-44-8609
	ハローワーク行橋	行橋市西宮市5-2-47	0930-25-8609
	ハローワーク福岡東	福岡市東区千早6-1-1	092-672-8609
	ハローワーク八女	八女市馬場514-3	0943-23-6188
	ハローワーク福岡南	春日市春日公園3-2	092-513-8609
	ハローワーク福岡西	福岡市西区姪浜駅南3-8-10	092-881-8609
佐賀県	ハローワーク佐賀	佐賀市白山2丁目1-15	0952-24-4361
	ハローワーク唐津	唐津市熊原町3193	0955-72-8609
	ハローワーク鳥栖	鳥栖市東町1丁目1073	0942-82-3108
長崎県	ハローワーク長崎	長崎市宝栄町4-25	095-862-8609
	ハローワーク佐世保	佐世保市稲荷町2-30	0956-34-8609
	ハローワーク諫早	諫早市幸町4-8	0957-21-8609
	ハローワーク大村	大村市松並1-213-9	0957-52-8609
熊本県	ハローワーク熊本	熊本市中央区大江6-1-38	096-371-8609
	ハローワーク八代	八代市清水町1-34	0965-31-8609
	ハローワーク菊池	菊池市隈府771-1	0968-24-8609
	ハローワーク玉名	玉名市中1334-2	0968-72-8609
	ハローワーク天草	天草市丸尾町16番48号 天草労働総合庁舎1F	0969-22-8609
	ハローワーク球磨	人吉市下薩摩瀬町1602-1	0966-24-8609
大分県	ハローワーク大分	大分市都町4丁目1-20	097-534-8609
	ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609
	ハローワーク中津	中津市中殿550-21	0979-24-8609
	ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609
	ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609
宮崎県	ハローワーク宮崎	宮崎市柳丸町131	0985-23-2245
	ハローワーク延岡	延岡市愛宕町2-2300	0982-32-5435
	ハローワーク日向	日向市北町2-11	0982-52-4131
	ハローワーク都城	都城市上町2街区11号 都城合同庁舎1階	0986-22-1745
	ハローワーク高鍋	児湯郡高鍋町大字上江字高月8340	0983-23-0848

	名称	所在地	電話番号
鹿児島県	ハローワーク鹿児島	鹿児島市下荒田1-43-28	099-250-6060
	ハローワーク川内	薩摩川内市若葉町4-24 川内地方合同庁舎1階	0996-22-8609
	ハローワーク鹿屋	鹿屋市北田町3-3-11	0994-42-4135
	ハローワーク国分	霧島市国分中央1-4-35	0995-45-5311
	ハローワーク出水	出水市緑町37-5	0996-62-0685
	ハローワーク名瀬	奄美市名瀬長浜町1-1 名瀬合同庁舎1階	0997-52-4611
沖縄県	ハローワーク那覇	那覇市おもろまち1-3-25	098-866-8609
	ハローワーク沖縄	沖縄市住吉1-23-1	098-939-3200
	ハローワーク名護	名護市東江4-3-12	0980-52-2810

※ハローワークによっては窓口名称が異なる場合がございますが、「生涯現役支援窓口」としてお問い合わせいただければ同様の対応をいたします。

※各所在地の詳細（地図など）は、厚生労働省のホームページに掲載していますので、ご参照ください。

ハローワーク 所在地

検索

# \\あなたにできること\\ きっと見<sub>（マ）</sub>つかる

受講料  
無料

就 業  
体 験  
技 能  
講 習

ご案内

60歳以上が対象



## 就業体験

就業現場の体験をしてみませんか？

<p><b>野菜づくり体験</b> 定員8名</p>	<p>野菜づくりの植付・手入れ・収穫などの作業を実習を通して体験することができます。</p>	<p>開催地:名張市 会場:名張市シルバーファーム 開催日:9月12日Ⓞ・10月10日Ⓞ・11月28日Ⓞ 締切日:8月29日Ⓞ</p>
<p><b>公園の管理体験</b> 定員8名</p>	<p>公園での花苗植え作業を実習を通して体験することができます。</p>	<p>開催地:鈴鹿市 会場:鈴鹿フラワーパーク 開催日:10月25日Ⓞ 締切日:10月11日Ⓞ</p>
<p><b>草刈体験</b> 定員8名</p>	<p>刈払機の基本操作を実習を通して体験することができます。</p>	<p>開催地:松阪市 会場:広陽1号公園 開催日:11月22日Ⓞ 締切日:11月8日Ⓞ</p>
<p><b>剪定体験</b> 定員8名</p>	<p>公園等の樹木で剪定・整枝等の基本を実習を通して体験することができます。</p>	<p>開催地:伊勢市 会場:朝熊山麓公園 開催日:10月21日Ⓞ 締切日:10月7日Ⓞ</p> <hr/> <p>開催地:伊賀市 会場:伊賀市シルバー人材センター 開催日:11月15日Ⓞ 締切日:11月1日Ⓞ</p> <hr/> <p>開催地:津市 会場:ニューファクトリー公園 開催日:11月29日Ⓞ 締切日:11月15日Ⓞ</p> <hr/> <p>開催地:尾鷲市 会場:矢の浜公園 開催日:2月13日Ⓞ 締切日:1月30日Ⓞ</p>
<p><b>稲わらリースづくり体験</b> 定員8名</p>	<p>シルバー会員が作り、販売など行っている稲わらリースづくりを体験することができます。</p>	<p>開催地:東員町 会場:東員町役場保健福祉センター 開催日:10月2日Ⓞ 締切日:9月18日Ⓞ</p>



## 技能講習

あなたもシルバー人材センターの一員として活躍してみませんか？

<p><b>介護補助入門講習</b> 定員8名</p>	<p>介護に関する基礎知識を身に付けます。</p>	<p>開催地:鈴鹿市 会場:鈴鹿市シルバー人材センター 開催日:9月24日Ⓞ・9月25日Ⓞ 締切日:9月10日Ⓞ</p> <hr/> <p>開催地:志摩市 会場:志摩市商工会館 開催日:12月2日Ⓞ・12月3日Ⓞ 締切日:11月18日Ⓞ</p>
<p><b>子育て支援講習</b> 定員8名</p>	<p>子育て支援に関する知識を身に付け、就業現場で体験もします。</p>	<p>開催地:四日市市 会場:四日市市シルバー人材センター 開催日:11月5日Ⓞ～11月8日Ⓞ 締切日:10月22日Ⓞ</p>
<p><b>片付けと掃除講習</b> 定員8名</p>	<p>整理収納アドバイザーによる、片付け収納や掃除法を身に付けます。</p>	<p>開催地:亀山市 会場:亀山市社会福祉センター 開催日:9月5日Ⓞ・9月6日Ⓞ 締切日:8月22日Ⓞ</p>

**決定通知**

開催日の約2週間前に書面にてお知らせします。(電話での受付はご遠慮ください。)

**受講料**

受講料は無料です。ただし会場までの交通費、食事代等は自己負担になります。

**個人情報**

皆様の個人情報は、運営及びセンターの就業支援などに使用し、それ以外の目的には使用及び、第三者には提供いたしません。



# 障害者雇用に関する優良な取り組みを行う 中小事業主への認定制度を始めました！

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業を認定する制度です。

## 認定事業主となることのメリット



### ● 認定マークを使用できます！

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます

### ● 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります！

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります  
御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます

### ● 日本政策金融公庫の低利融資対象となります！

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります  
障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます  
詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください

### ● 公共調達などの加点評価を受けられる場合があります！

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください

など

## Q 「認定事業主」になるにはどのような手続きがありますか？

### A 都道府県労働局またはハローワークに申請が必要です！

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。＊詳しい認定基準については裏面をご参照ください

なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>



# 障害者雇用優良中小事業主の認定基準項目

- ①以下の評価基準に基づき、20点（特例子会社は35点）以上得ること  
（取り組み関係で5点以上、成果関係で6点以上、情報開示関係で2点以上を得ること）
- ②法定雇用率を達成していること  
雇用義務がない場合でも、雇用率制度の対象となる障害者※を1名以上雇用していること  
※就労継続支援A型事業所の利用者は除く
- ③過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- ④障害者雇用促進法と同法に基づく命令その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと

※このほかにも条件がありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。か、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点	大項目	中項目	小項目	評価基準	評価点
取組 (アウトプット)	体制づくり	①組織面	特に優良	2点	成果 (アウトカム)	数的側面	⑪雇用状況	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		良	2点	良				2点	
		②人材面	特に優良	2点			⑫定着状況	特に優良	6点
	優良		1点	優良				4点	
	良	2点	良	2点					
	仕事づくり	③事業創出	特に優良	2点		質的側面	⑬満足度、ワーク・エンゲージメント	特に優良	6点
			優良	1点				優良	4点
		④職務選定・創出	特に優良	2点				良	2点
			優良	1点			⑭キャリア形成	特に優良	6点
		⑤障害者就労施設等への発注	特に優良	2点	優良			4点	
			優良	1点	良			2点	
	環境づくり	⑥職務環境	特に優良	2点	成果関係の合格最低点			6点 (満点24点)	
			優良	1点	取組(アウトプット)	⑮体制・仕事・環境づくり	特に優良	2点	
		⑦募集・採用	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示 (ディスクロージャー)	成果(アウトカム)	⑯数的側面	特に優良	2点
		⑧働き方	特に優良	2点				優良	1点
			優良	1点		⑰質的側面	特に優良	2点	
		⑨キャリア形成	特に優良	2点			優良	1点	
			優良	1点	情報開示関係の合格最低点			2点 (満点6点)	
⑩その他の雇用管理		特に優良	2点	合計の合格最低点			20点 (満点50点)		
		優良	1点						
取組関係の合格最低点				5点 (満点20点)					

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めることができるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることが期待できます。

また、障害者雇用の促進と雇用の安定を図ることで、組織における多様性が促進され、女性や高齢者、外国人など、誰もが活躍できる職場づくりにつながります。



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

**ともにすすむ**

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

＜ 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ ＞

# 全国各地で 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座 を 絶賛開催中！

しごとサポーターポータルサイトを開設しました。  
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。

しごとサポーター 検索



精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会には限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっただけいたいただくための講座を開催しています。



## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要



- ◆内 容：「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の（予 定）特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）等について
- ◆メリット：精神・発達障害についての基礎知識や一緒に働くために必要な配慮などを短時間で学ぶことができます。
- ◆講座時間：90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- ◆受講対象：**企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。**



- ※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
- ※ 講座の開催日程は、都道府県労働局職業安定部職業対策課（裏面参照）にお問い合わせください。
- ※ 受講された方には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈予定です（数に限りがあります）。

事業所への**出前講座**も  
あります

**ハローワークから講師が事業所に出向きます。**また、**精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、精神保健福祉士や臨床心理士の有資格者などに相談できます。**

※ 詳しくは、都道府県労働局職業安定部職業対策課（裏面参照）にお問い合わせください。

ご留意  
ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めるものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

詳細やご不明な点は、裏面のお問い合わせ先へ !!



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

# 【お問い合わせ先】全国都道府県労働局 職業安定部 職業対策課

	局名	電話番号	FAX番号	郵便番号	住 所
1	北海道労働局	011(709)2311	011(738)1062	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1-1札幌第1合同庁舎3階
2	青森労働局	017(721)2003	017(773)5372	030-8558	青森市新町2-4-25青森合同庁舎7階
3	岩手労働局	019(604)3005	019(604)1533	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15盛岡第2合同庁舎5階
4	宮城労働局	022(299)8062	022(299)8064	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1仙台第4合同庁舎
5	秋田労働局	018(883)0010	018(865)6179	010-0951	秋田市山王3-1-7東かじり3階
6	山形労働局	023(626)6101	023(635)0581	990-8567	山形市香澄町3-2-1山交ビル3階
7	福島労働局	024(529)5409	024(536)4211	960-8021	福島市霞町1-46福島合同庁舎4階
8	茨城労働局	029(224)6219	029(224)6279	310-8511	水戸市宮町1-8-31
9	栃木労働局	028(610)3557	028(637)8609	320-0845	宇都宮市明保野町1-4宇都宮第2合同庁舎
10	群馬労働局	027(210)5008	027(897)3613	371-0854	前橋市大渡町1-10-7群馬県公社総合ビル9階
11	埼玉労働局	048(600)6209	048(600)6229	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治安田生命さいたま新都心ビルディング・タワー14階15階
12	千葉労働局	043(221)4392	043(202)5141	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1千葉第2地方合同庁舎4階
13	東京労働局	03(3512)1664	03(3512)1565	102-8305	千代田区九段南1-2-1九段第3合同庁舎12階
14	神奈川労働局	045(650)2801	045(650)2805	231-0015	横浜市中区尾上町5-77-2馬車道ビル3階
15	新潟労働局	025(288)3508	025(288)3517	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1
16	富山労働局	076(432)2793	076(432)3801	930-8509	富山市神通本町1-1-5富山労働総合庁舎6階
17	石川労働局	076(265)4428	076(261)1408	920-0024	金沢市西念3-4-1金沢駅西合同庁舎5階
18	福井労働局	0776(26)8613	0776(27)7693	910-8559	福井市春山1-1-54福井春山合同庁舎9階
19	山梨労働局	055(225)2858	055(225)2786	400-8577	甲府市丸の内1-1-11
20	長野労働局	026(226)0866	026(226)0157	380-8572	長野市中御所1-22-1
21	岐阜労働局	058(245)1314	058(245)3105	500-8723	岐阜市金竜町5-13岐阜地方合同庁舎4F
22	静岡労働局	054(271)9970	054(271)9977	420-8639	静岡市葵区追手町9-50静岡地方合同庁舎5階
23	愛知労働局	052(219)5507	052(220)0572	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1名古屋広小路ビル15階
24	三重労働局	059(226)2306	059(227)4331	514-8524	津市島崎町327-2津第2地方合同庁舎
25	滋賀労働局	077(526)8686	077(528)6068	520-0806	大津市打出浜14-15滋賀労働総合庁舎5階
26	京都労働局	075(275)5424	075(241)3264	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
27	大阪労働局	06(4790)6310	06(4790)6315	540-0028	大阪市中央区常盤町1-3-8中央大通FNビル21階
28	兵庫労働局	078(367)0810	078(367)3853	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3神戸クリスタル14階
29	奈良労働局	0742(32)0209	0742(32)0225	630-8570	奈良市法蓮町387奈良第3地方合同庁舎
30	和歌山労働局	073(488)1161	073(475)0115	640-8581	和歌山市黒田二丁目3番3号和歌山労働総合庁舎
31	鳥取労働局	0857(29)1708	0857(22)7717	680-8522	鳥取市富安2-89-9
32	島根労働局	0852(20)7020	0852(20)7025	690-0841	松江市向島町134-10松江合同庁舎5階
33	岡山労働局	086(801)5107	086(801)4527	700-8611	岡山市下石井1-4-1岡山第2合同庁舎3階
34	広島労働局	082(502)7832	082(502)7835	730-0013	広島市中区八丁堀5-7広島KStビル4階
35	山口労働局	083(995)0383	083(995)0384	753-8510	山口市中河原町6-16山口地方合同庁舎2号館
36	徳島労働局	088(611)5387	088(622)2448	770-0851	徳島市徳島町城内6-6徳島地方合同庁舎4階
37	香川労働局	087(811)8923	087(811)8934	760-0019	高松市サポール3-33高松サポール合同庁舎
38	愛媛労働局	089(941)2940	089(941)5200	790-8538	松山市若草町4-3松山若草合同庁舎5階、6階
39	高知労働局	088(885)6052	088(885)6065	780-8548	高知市南金田1-39
40	福岡労働局	092(434)9807	092(434)9822	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1福岡合同庁舎新館6階
41	佐賀労働局	0952(32)7217	0952(32)7223	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20佐賀第2合同庁舎6階
42	長崎労働局	095(801)0042	095(801)0043	850-0033	長崎市万才町7-1住友生命長崎ビル6階
43	熊本労働局	096(211)1704	096(211)1732	860-8514	熊本市西区春日2-10-1熊本地方合同庁舎A棟9階
44	大分労働局	097(535)2090	097(535)2091	870-0037	大分市東春日町17-20大分第2ビル3階
45	宮崎労働局	0985(38)8824	0985(38)8829	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎5階
46	鹿児島労働局	099(219)8712	099(216)9911	892-0847	鹿児島市西千石町1-1鹿児島西千石第一生命ビル1階
47	沖縄労働局	098(868)3701	098(951)3507	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1那覇第2地方合同庁舎3階

## 外国人雇用管理アドバイザー

外国人の雇用について、お悩みなら…お役に立ちます

### 外国人雇用管理アドバイザー

外国人雇用管理アドバイザー制度のご案内

外国人労働者の雇用管理の改善について、ご相談ください。

外国人労働者の雇用管理の改善や職業生活上の問題などについて、専門的な知識や経験を有する「外国人雇用管理アドバイザー」が、各事業所の実態に応じた相談・指導を行います。

例えば…こんなことでお悩みではありませんか？

- 外国人を雇用するにあたり、どのような点を考慮したらよいだろうか？
- 現在外国人を雇用しているが、今のやり方で問題ないだろうか？
- 日本語の不慣れな外国人へ、どのように職場教育したらよいだろうか？
- 労働契約、職務配置、福利厚生、退職・解雇時の注意点はなんだろうか？

●「外国人雇用管理アドバイザー」が、問題点を把握・分析し、的確で効果的な改善案を提示することによって、雇用管理改善のお手伝いをします。

外国人雇用管理アドバイザー制度とは

我が国で就労する外国人労働者は年々増加しており、適切な雇用管理及び適正な労働条件の確保を推進することが急務となっています。このため、厚生労働省では、「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」を策定するとともに、この指針に基づく事業主の皆さまへの指導・援助を積極的かつ効果的に行うため、各都道府県に「外国人雇用管理アドバイザー」を設置しています。

外国人雇用管理アドバイザーのアドバイスを受けるには…

外国人雇用管理アドバイザーへの相談のお申込みは、お近くのハローワークへどうぞ。訪問日程を調整の上、みなさまの事業所へアドバイザーを派遣いたします。また、ハローワークにおいて外国人雇用管理アドバイザーによる相談を相談日を設定して実施している場合もあります。くわしくは、お近くのハローワークへお問い合わせください。

相談料は無料です。

外国人雇用管理アドバイザーによる相談料は無料です。お気軽にご利用ください。

このほかにも、都道府県労働局・ハローワークでは、外国人を雇用する事業主のみなさまを援助するための活動を行っております。お気軽にご利用ください。

各都道府県労働局及びハローワークでは、事業主のみなさまが「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」に基づいた適正な雇用管理を実施するためのノウハウに関するセミナーの開催などの指導・援助活動を行っております。「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」の内容や、指導・援助の内容について、お近くのハローワークへお気軽にお問い合わせください。