

令和6年度 第2回三重地方労働審議会 事項書

開催日時：令和7年3月7日（金）

10：00～12：00

開催場所：ハローワーク津 2階大会議室

1 開 会

2 議 事

（1）三重県車両電気配線装置製造業最低工賃の改正の必要性の有無に関する報告
について

（2）令和6年度三重労働局の取組状況及び令和7年度三重労働局行政運営方針(案)
について

3 閉会

令和6年度 第2回三重地方労働審議会

配 付 一 覧

1. 令和6年度 第2回三重地方労働審議会名簿
2. 令和6年度 第2回三重地方労働審議会座席表
3. 地方労働審議会令
4. 三重地方労働審議会運営規程
5. 三重地方労働審議会家内労働部会運営規程準則
6. 三重地方労働審議会委員名簿（家内労働部会関係）
7. 令和6年度 三重労働局の取組状況について
8. 令和7年度 三重労働局行政運営方針（案）
9. 前回いただいたご意見・ご要望について
10. 参考資料

令和6年度 第2回 三重地方労働審議会 名簿

開催日時：令和7年3月7日（金）10:00～12:00
場 所：ハローワーク津 2階大会議室

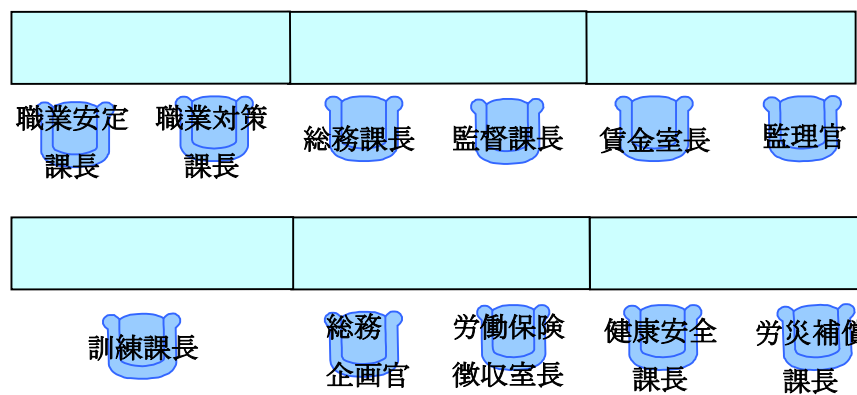
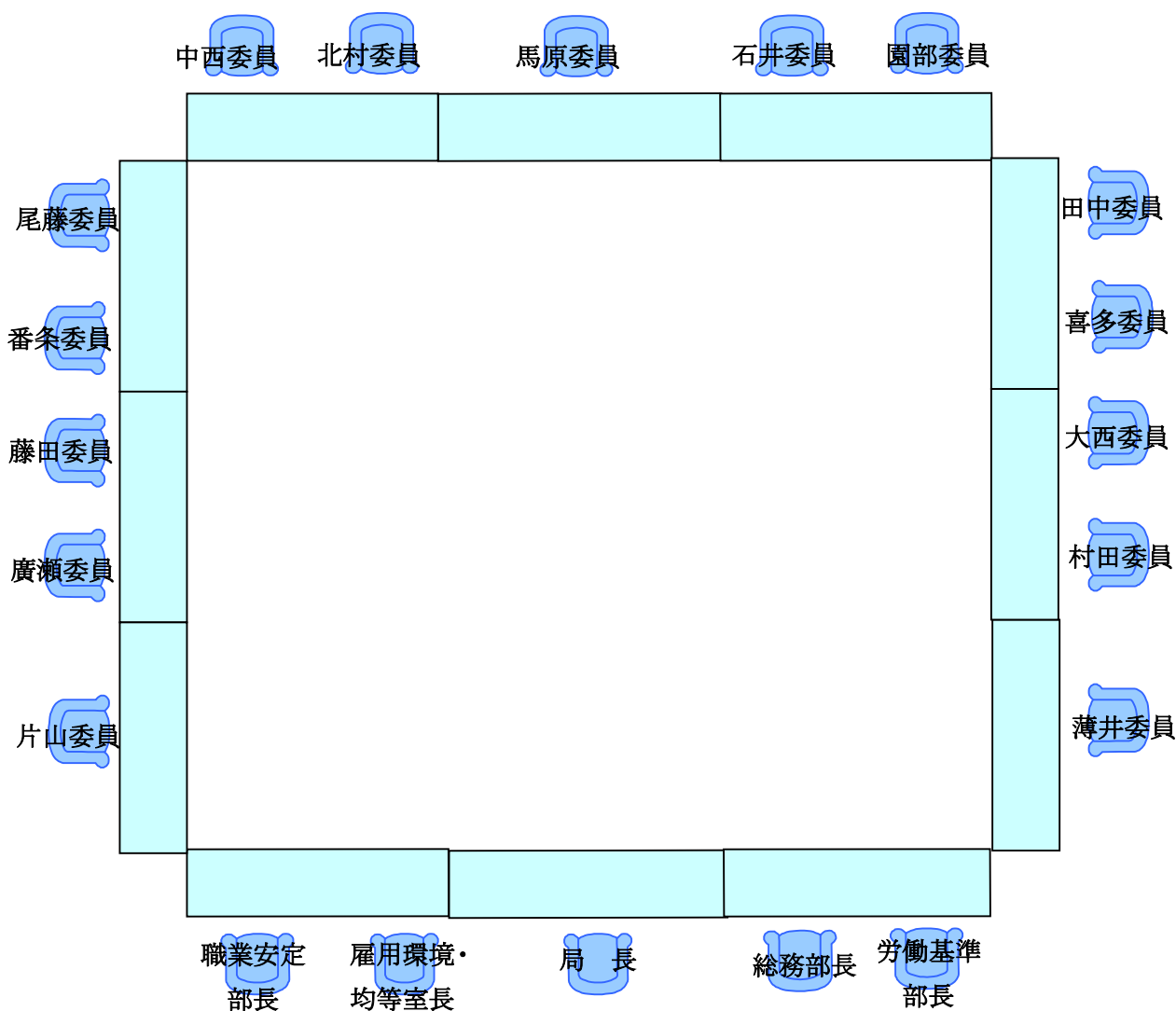
1 委 員

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 ゼ 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2回 三重地方労働審議会座席表



入
口

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、委員及び議事に関係のある臨時委員の 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係のある臨時委員のうち関係労働者を代表するものをいう。)、使用者関係委員(使用者を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち関係使用者を代表するものをいう。))及び公益関係委員(公益を代表する委員及び議事に関係のある臨時委員のうち公益を代表するものをいう。)の各 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、委員及び議事に関係のある臨時委員で会議に出席したものの過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
 - 3 前 2 項の規定は、部会及び最低工賃専門部会の議事に準用する。

(庶務)

- 第 9 条 審議会の庶務は、当該都道府県労働局において処理する。

(雑則)

- 第 10 条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他審議会の運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則 この政令は、平成 13 年 10 月 1 日から施行する。

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つ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。

三重地方労働審議会家内労働部会運営規程準則

第1条 三重地方労働審議会家内労働部会（以下、単に「部会」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、地方労働審議会令（平成13年政令第320号）及び三重地方労働審議会運営規程に定めるところによる。

第2条 部会に属すべき委員及び臨時委員のうち、家内労働者を代表するもの、委託者を代表するもの及び公益を代表するものは、各3人とする。

第3条 部会長は、部会が議決を行ったときは、当該議決をその都度、地方労働審議会長に報告しなければならない。

第4条 この規程の改廃は、部会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、平成13年11月8日から施行する。

三重地方労働審議会委員名簿
(家内労働部会関係)

(五十音順)

三重労働局

区分	委員又は 臨時委員の別	ふりがな 氏名	現職
公益 代表	委員	いしい ゆみ 石井 由美	三重県男女共同参画センター所長
	委員	きたむら かおり 北村 香織	津市立三重短期大学生活科学科准教授
	委員	まはら じゅんじ 馬原 潤二	三重大学教育学部教授
家内 労働 者 代表	委員	おおた よしこ 太田 美子	UAゼンセン三重県支部主任
	委員	かたやま ともなり 片山 智成	自動車総連三重地方協議会長 自議
	委員	ひろせ じゅんこ 廣瀬 純子	日本労働組合総連合会長 三重県連合会副事務局長
委託 者 代表	委員	うすい みや 薄井 美弥	有限会社ウス井樹園専務取締役
	委員	おおにし ひろや 大西 宏弥	三重県商工会連合会専務理事
	委員	しもだ のりちか 下田 典史	住友電装株式会社特別顧問
任命年月日			令和6年12月16日

令和6年度

三重労働局の取組状況について

令和6年度 第2回 三重地方労働審議会資料

令和7年3月7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

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処遇改善・正社員化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

1 賃金の引上げに向けた機運の醸成

令和7年1月29日、三重における地方版政労使会議を開催。
一見知事をはじめ、労使団体の代表者及び関係行政機関が賃金引上げに向けた取組状況や課題について発言、意見交換を行った。

- <行政説明>
- ・ 中小・小規模事業者への賃上げ支援策
 - ・ 適正な価格転嫁の実現に向けた取組 など

- <主な意見>
- ・ 労務費転嫁交渉指針の認知度は半数程度と道半ばである
 - ・ 企業規模が小さくなるほど、価格交渉の協議が行われている割合が低い
 - ・ 労務費の転嫁の理解が得られない
 - ・ 消費者の理解も重要
 - ・ 賃金引上げは経営者の責務である
 - ・ 中小企業もAIの活用など生産性向上に前向きに取り組む必要がある
 - ・ 中小企業支援等の強化が必要
 - ・ 人手不足感が強まる中、人材確保も不可欠 など

2 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援

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。

<<業務改善助成金の交付申請件数>>

令和6年度 1 月末時点	令和5年度 1 月末時点	令和5年度
367	275	296

3 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

「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」、「社会保険適用時処遇改善コース」などにより、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進。

<<キャリアアップ助成金の支給件数>>

令和6年度 1 月末時点	令和5年度 1 月末時点	令和5年度
559	507	614

4 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チェックリストを配布・回収し、その情報をもとに、効率的な報告徴収又は指導監督を行うとともに、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した。

<<パートタイム・有期雇用労働法の状況>>

令和6年度 1 月末時点 () は令和5年度 1 月末時点
報告徴収件数：217件(162件) 監督署との連携によるもの：110件(27件)
助言件数：628件(277件)

<<主な助言内容>>

令和6年度 1 月末現在 () は令和5年度 1 月末現在			
労働条件の文書交付等(6条)	89(14)	措置の内容の説明(14条)	85(9)
不合理な待遇の禁止(8条)	61(56)	相談のための体制の整備(16条)	50(10)
通常の労働者への転換(13条)	77(8)	事業主等に対する援助(19条)	164(161)

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

- 三重県特定（産業別）最低賃金3業種の改定について、地方最低賃金審議会にて審議した結果、以下の表のとおり改め、12月21日から発効した。
- 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っている。
【監督指導件数】令和6年度(1月末時点) 225件、令和5年度（1月末時点）193件、令和5年度 392件
- 経済動向、地域の実情及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえながら、充実した審議が尽くせるよう三重地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。また、最低賃金額が改正された際には、賃金額の周知と履行確保を図る。



過去5年間の特定（産業別）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
輸送用機械器具製造業	942円	1円	962円	20円	987円	25円	1,022円	35円	1,047円	25円
電気機械器具製造業	906円	1円	927円	21円	952円	25円	987円	35円	1,031円	44円
電線・ケーブル製造業	921円	1円	942円	21円	970円	28円	999円	29円	1,033円	34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 1 月末時点	35	406	357	87.9%
令和 5 年度 1 月末時点	37	464	322	69.4%
令和 5 年度	41	517	362	70.0%

職業訓練を題材にした漫画の画像を用いた周知ポスターのデザインを新たにする等、周知を展開。
前年度の受講率を鑑み、年間を通して大きな偏りがないよう訓練コースを設定し、受講率が大幅に増加している。
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、訓練コースの理解を深め、受講希望者に対してより適切な案内の実施に努めている。
今後も制度を必要とする方に適切な情報が届くよう、新たな方法も含めた周知・案内を充実させていく。

(2)求職者支援訓練分野別実施状況（令和 6 年度 1 月末時点）

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	10	120	104	86.7%
実践コース	事務系	9	85	76	89.4%
	介護系	10	112	93	83.0%
	デジタル系	6	89	84	94.4%

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（支給金額：千円）

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1月末時点	915	33,951	747	102,770
令和5年度1月末時点	1,009	35,881	763	94,024
令和5年度	1,131	39,900	822	99,805

県内の教育訓練給付金対象講座を取りまとめた独自リーフレットを活用して周知を行っている。全体として受給者数は微減している。

今後新たに創設予定の給付金もあるため、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1月末時点	8	82	6	84
令和5年度1月末時点	5	58	1	11
令和5年度	6	71	2	26

過去最多のデジタル系訓練コースを開講しており、受講者も飛躍的に伸び、デジタル系人材の育成を進めている。

今後もデジタル系職業訓練の更なる充実及び人材ニーズが高い介護分野等の他分野においても、職業訓練を通じた人材育成を進め、人手不足解消を図る。

(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23回857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、1月末までに労働局実施分と合わせて639社に周知を行った。

結果、本年度は職業訓練実施計画を46社1808人分受理し、前年度の16件229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た。

また、しょくばらぼ（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り、円滑な労働移動を進めた。

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、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、令和7年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（計4回196社）の開催を行った。

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、令和6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、人材確保支援を進めた。

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。

また、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、就職面接会等を開催した。

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。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）面接会等を開催した。

	令和6年度 12月末時点	令和5年度 12月末時点	令和5年度
人材不足分野の就職件数	3,248	3,038	4,102

○求人者向けサービスの案内チラシの例

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・介護の両立支援等

1 改正育児・介護休業法の周知

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法の周知を行った。

〈相談件数〉令和6年度1月末時点 656件
令和5年度1月末時点 618件

- ・1,740社に資料を送付
- ・主催4回を含む15回の説明会で説明
- ・ホームページのトップにボタンを設けて、改正法に対応した資料を順次アップし案内

●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 等

2 改正次世代育成支援対策法推進法の周知

令和6年度末までに行動計画期間が終了する企業210社に対し、改めて法改正の内容を送付した。

順次、計画期間の終了前のタイミングで、改正関係資料を送付する。

●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
- ③くるみん認定基準の見直し 等

3 くるみん、えるぼしの認定状況

①次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数

	令和6年度 (1月末時点)	令和5年度 (1月末時点)
プラチナくるみん	8社	7社
うちプラス認定	3社	1社
くるみん	52社	44社
うちプラス認定	2社	1社



②女性活躍推進法に基づく認定企業数

	令和6年度 (1月末時点)	令和5年度 (1月末時点)
えるぼし	17社	13社



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した。
- 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した。
- 四日市所で「女性のための働き方セミナー」を開催したほか、津所や伊賀所で「再就職支援セミナー」、「企業説明会」等を開催し、子育て中の方の就職を支援した。

	新規求職者数	就職数
令和6年度12月末時点	2,106人	726人
令和5年度12月末時点	2,278人	818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等の状況

(1) 相談の状況

個別労働紛争相談※で最も多いものは、「いじめ・嫌がらせ」となっている。

※民事上の個別労働関係紛争相談 3,407件（令和6年度1月末時点）
「パワーハラスメント」に係る相談は高止まりしている。

(2) 個別労働紛争解決制度における助言の実施状況

労働関係についての個々の労働者と事業主間の紛争が発生した場合に、紛争当事者に問題点を指摘し、解決の方向を示す助言を行い、自主的な紛争解決を促進している。

(助言の例)

・いじめ・嫌がらせ

「同僚から嫌がらせを受けているが、会社に相談しても対応してもらえない」などの申出に対し、事実関係の確認や注意など必要な措置を行うよう助言。

・自己都合退職

「退職を申し出たが辞めさせてもらえない」という申出に対し、民法の規定を説明。無理に引き留めることはできないこと、適正に退職手続きを行うよう助言。

・その他で最も多い年次有給休暇

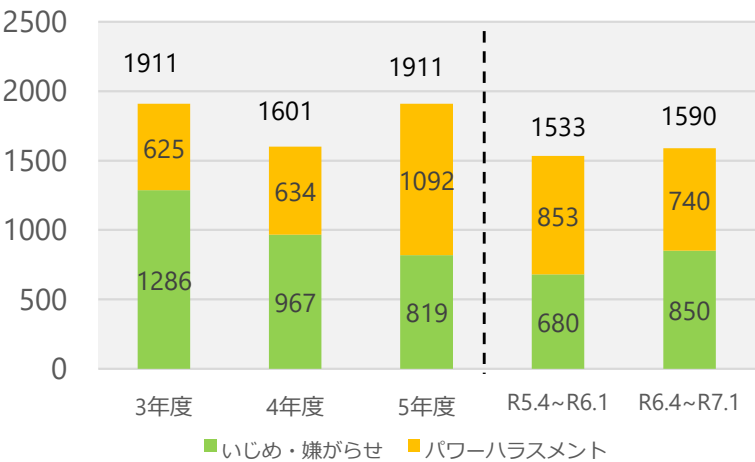
「人手不足を理由に取らせてもらえない」、「会社から示された日数が自身の計算よりも少ない」という申出に対し、法律の説明と年休が取得しやすい体制整備について助言。

(3) 周知状況

各種説明会等での説明 19回

三重働き方改革推進センターによる実施 11回

【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。

【個別労働関係紛争の助言内容別件数】

各年度1月末時点	R6年度	R5年度	R6年度各項目の全体に占める割合
助言指導内容別件数	196	136	
いじめ・嫌がらせ	28	19	14.3%
自己都合退職	11	11	5.1%
出向・配置転換	8	17	4.1%
労働条件引下	7	14	3.6%
解雇	7	3	3.6%
退職勧奨	5	5	2.6%
雇止め	4	4	2.0%
その他(年休ほか)	126	63	64.3%

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 長時間労働の抑制抑制に向けた監督指導の徹底

(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。

令和6年度（1月末時点）	364件（うち労働基準関係法令違反があった事業場：298件）
令和5年度（1月末時点）	433件（うち労働基準関係法令違反があった事業場：333件）
令和5年度	459件（うち労働基準関係法令違反があった事業場：358件）

(2) 11月の「過労死等防止啓発月間」中の取組

- ・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

【実施日】令和6年11月29日（金） 【訪問先】日本陸送株式会社（鈴鹿市）

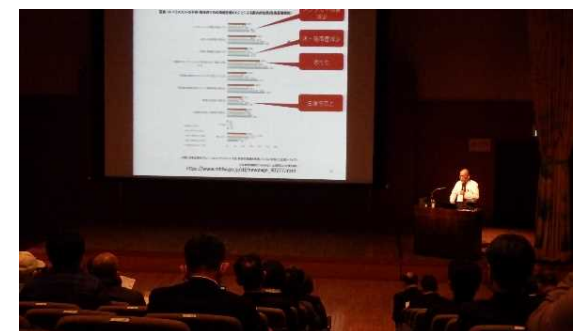
- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催

【実施日】令和6年11月21日（木） 【場 所】アストプラザ 4Fアストホール（津市）

【参加者】70人



労働局長によるベストプラクティス企業訪問



過労死等防止対策推進シンポジウム

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1月末時点 90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（1月末時点）320件、令和5年度（1月末時点）330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（1月末時点）17件、令和5年度（1月末時点）10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（1月末時点）2,323件（76.5%）、令和5年度（1月末時点）2,112件（70.6%）
令和5年度 2,467 件（70.7%） ※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。【実績値】：14次防期間中（令和7年1月末時点）**25人**

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。【実績値】：令和6年（令和7年1月末時点）**2,243人** 13

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) 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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) 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設における中高年齢労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内企業の協議会の設置・運営、事業場における自主的な安全衛生活動の導入支援等を行っている。

(3) 高年齢労働者の災害防止対策の推進

高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドライン及び中小企業による高年齢労働者を支援するための補助金（エイジフレンドリーガイドライン補助金）の周知を図っている。

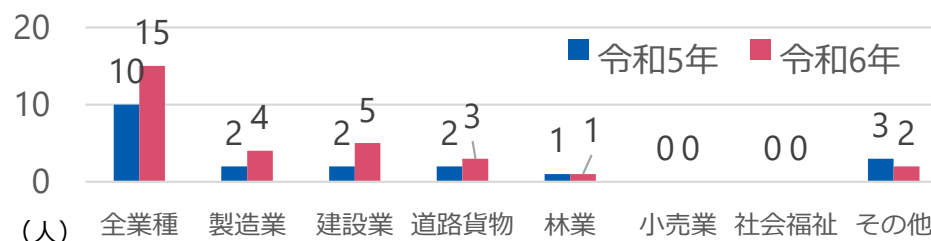
(4) 業種別労働災害防止対策

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。

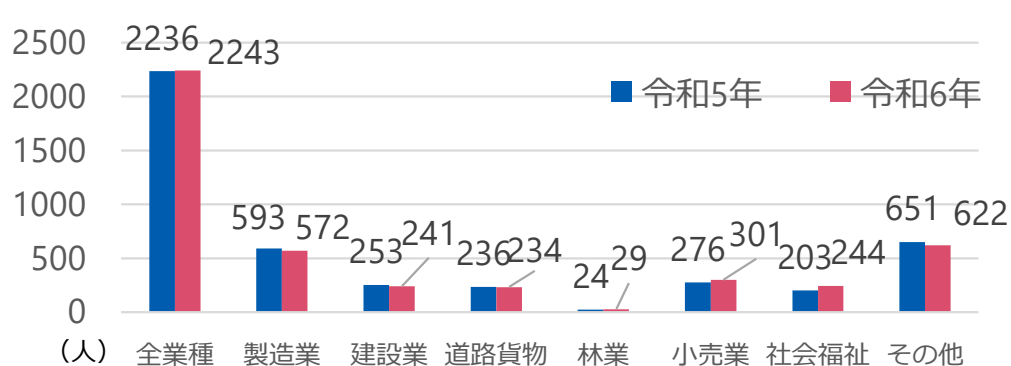
(5) 労働者の健康確保対策

長時間労働やメンタルヘルス不調などで強い不安、悩み、ストレスのある労働者の割合を減少させるために、三重産業保健総合支援センターと連携してメンタルヘルス対策の取組促進を行っている。

死亡災害発生状況（前年同期比 ※1月末時点暫定値）



休業4日の以上死傷災害発生状況（前年同期比 ※1月末時点暫定値）



メンタルヘルス対策の事業場規模別実施率

	労働者数 50人未満	労働者数 50人以上 100人未満	労働者数 100人以上 300人未満	労働者数 300人以上	全体
令和4年	61.9%	91.5%	96.8%	98.0%	77.9%
令和5年	66.6%	97.3%	99.5%	98.6%	82.4%

※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

(6) 化学物質等による健康障害防止対策

①化学物質による健康障害防止対策

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）による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事業者に対し個別に指導を行っている。また、令和6年度は11回の研修会を実施している。

②石綿による健康障害防止対策

建築物等の解体・改修作業での石綿のばく露を防止するため、石綿障害予防規則に基づく措置について事業者に対し個別に指導を行っている。また、令和6年度は8回の研修会を実施している。

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年度 1月末時点	令和5年度 1月末時点	令和5年度
請求件数	17件	21件	24件
支給件数	5件	3件	6件

【石綿関連疾患に係る労災給付の請求・支給件数】

	令和6年度 1月末時点	令和5年度 1月末時点	令和5年度
請求件数	9件	11件	11件
支給件数	8件	9件	10件

【精神障害に係る労災給付の請求・支給件数】

	令和6年度 1月末時点	令和5年度 1月末時点	令和5年度
請求件数	51件	48件	58件
支給件数	11件	23件	25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

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業割合は100%で、70歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）を実施済みの企業割合は36.0%となっている。

高年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。

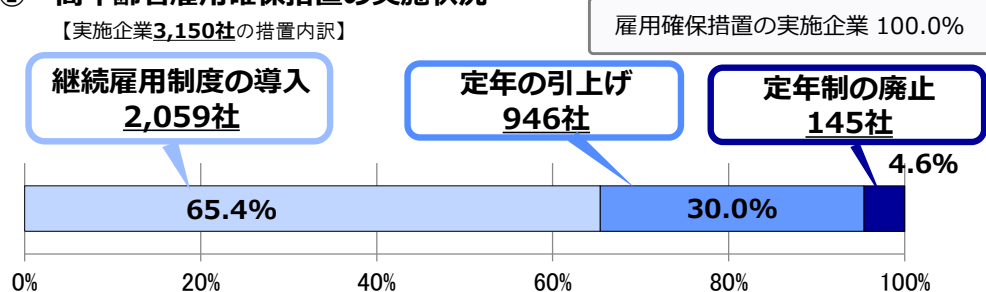
また、70歳までの高年齢者就業確保措置（努力義務）については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等とハローワークの雇用指導官が事業所を訪問し、周知している。

(1) 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」を実施済みの企業の状況

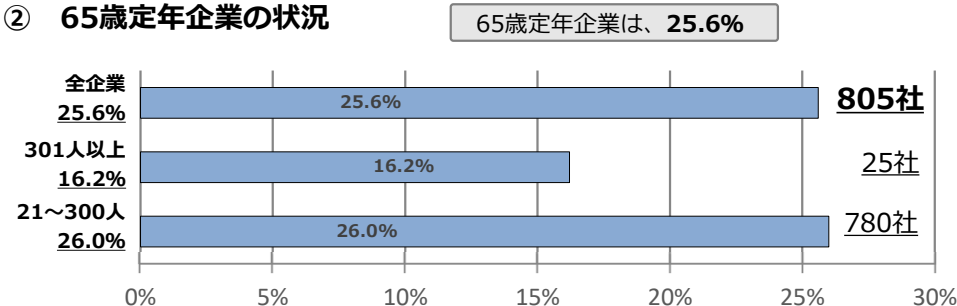
※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入の3つの措置をいう。

① 高年齢者雇用確保措置の実施状況

【実施企業3,150社の措置内訳】

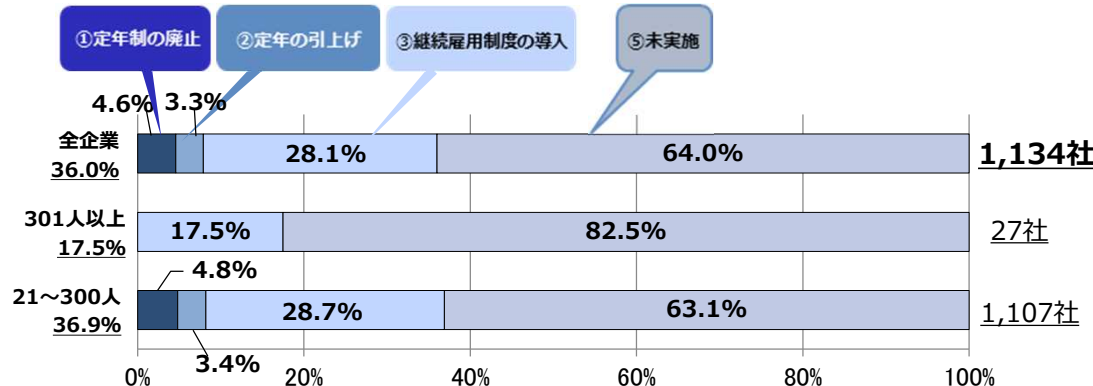


② 65歳定年企業の状況



(2) 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済み※の企業は、**36.0%**
大企業17.5%、中小企業36.9%



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」は定年年齢が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上限年齢が70歳未満だが創業支援等措置の上限年齢を70歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

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 1月末時点	令和5年度 1月末時点	令和5年度
65歳以上の就職件数	847	867	1,023
就職率 (65歳以上)	90.5%	90.5%	92.4%
就職率 (60～64歳)	90.1%	93.8%	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12月末時点 就業体験と技能講習

就業体験	開催場所	開催数（回）
稲わらリースづくり体験	東員町	1
野菜づくり体験	名張市	1
剪定体験	伊賀市・伊勢市・津市	3
草刈体験	松阪市	1
公園の管理体験	鈴鹿市	1
技能講習	開催場所	開催数（回）
片付けと掃除講習	亀山市	1
介護補助入門講習	鈴鹿市・志摩市	2
子育て支援講習	四日市市	1
就業体験：7、技能講習：4	県内10市町	11回

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
技能講習	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1月末時点	4,792件	1,560件
令和5年度1月末時点	4,145件	1,472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1月末時点	121件	119件	98.3%
令和5年度1月末時点	119件	118件	99.2%
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1月末時点の実績

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）』となっていただくもの。

令和6年度1月末時点の実績

対象者内訳	実施回数	受講者人数
民間企業分	59回	514人
公的機関分	24回	536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年度（令和7年1月末現在）
もにす認定企業 28社



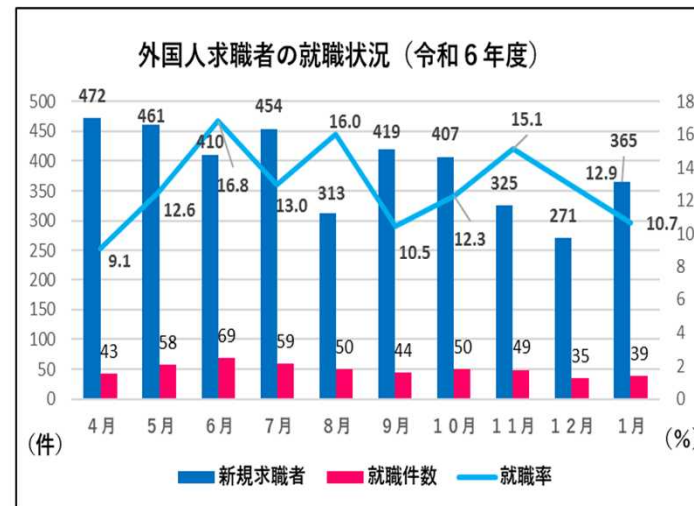
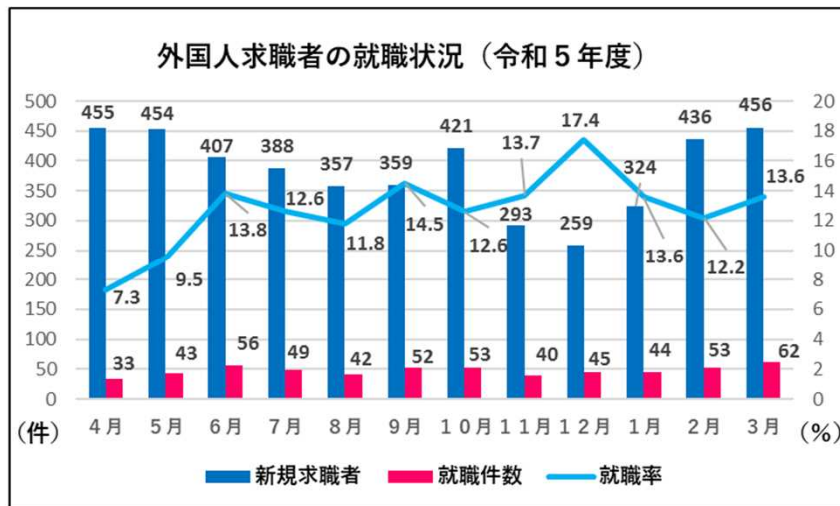
第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

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（1月末時点）	357件	307件	86.0%
令和5年度（1月末時点）	314件	300件	95.5%
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。

【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】

	年度目標（件）	正社員就職（件）	達成率（%）
令和6年度 1月末時点	1,529	1,219	79.7
令和5年度 1月末時点	1,544	1,277	82.7
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、1.4%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12月末時点）

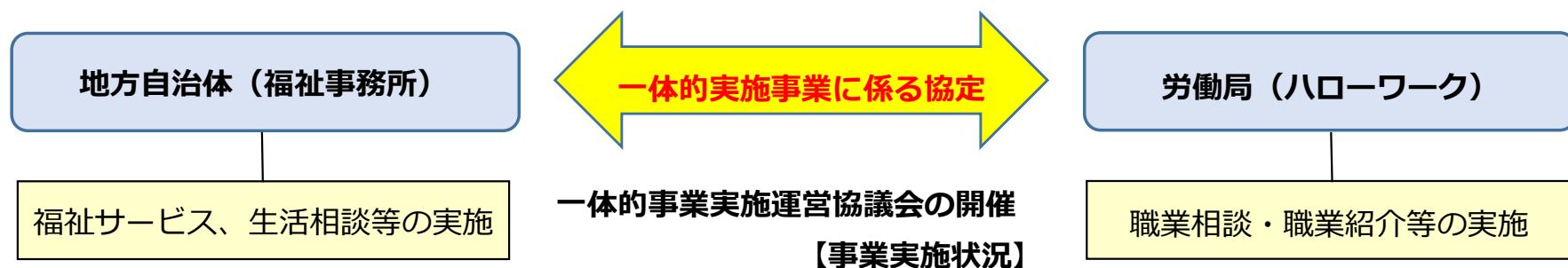
	令和7年3月卒	令和6年3月卒	増減
求人数	9,406	9,186	2.4%
就職希望者数	3,074	3,117	-1.4%
就職者数	2,926	2,986	-2.0%
求人倍率	3.06	2.95	0.11 p
就職率	95.2%	95.8%	-0.6 p

第3 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

地方自治体との一体的実施事業（生保型）

地方自治体の福祉事務所とハローワークが一体となって、生活保護受給者を始めとした生活困窮者等に対する就労支援を実施。

- 平成26年4月1日から四日市市及び松阪市において実施



【事業実施状況】

実施自治体	目標項目	令和6年度 目標	令和6年度 1月末時点	令和5年度 1月末時点	令和5年度
四日市市	支援対象者数	180	159	170	197
	就職者数	122	113	115	135
松 阪 市	支援対象者数	180	136	115	140
	就職者数	122	125	101	124
合 計	支援対象者数	360	295	285	337
	就職者数	244	238	216	259

① 事業内容

ハローワークの就職支援ナビゲーターが、生活困窮者等に対して、就労による自立促進のための職業相談・職業紹介等を実施

② 協定・事業計画

- 首長(市長)と労働局長の間で事業実施に係る協定を締結
- 数値目標(※)を盛り込んだ事業計画を自治体と労働局の間で策定
 - ※支援対象者数及び就職者数の年間目標の設定等

③ 実施体制

- 【福祉事務所】 ケースワーカー、就労支援員、母子自立支援員等
- 【ハローワーク】 就職支援ナビゲーター（各2名）

(案)

令和7年度 三重労働局行政運営方針



厚生労働省三重労働局
労働基準監督署・ハローワーク

(令和7年2月21日現在)

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、非正規雇用労働者への支援

生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい職場環境整備に取り組むとともに、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）や非正規雇用労働者の処遇改善に取り組みます。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、非正規雇用者への支援	1
---	---

第2 人材確保の支援の推進

少子高齢化の進行や県外への流出者の増加等により三重県内の生産年齢人口が減少しており、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しています。特に中小企業においては人手不足感が深刻化しているため、重点的なマッチング支援や求人の質的確保及び充足支援に取り組みます。

1 人材確保の支援	2
-----------	---

第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化

職場における学び・学び直しの支援策の周知・活用を図りながら労使のニーズに応じた取組を進めるほか、それぞれの意欲と能力に応じて活躍するために円滑な労働移動を可能とする環境整備に取り組みます。

1 リ・スキリングによる能力向上支援	3
2 労働移動の円滑化	4

第4 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

女性、非正規雇用労働者、若年者、障害者、高齢者など、すべての方が活躍できるように求職者の相談支援や企業の人材確保の支援に取り組むほか、長時間労働の抑制、労働条件の確保など、誰もが安心して働くことができる良好な職場環境の整備に取り組みます。

1 多様な人材の活躍促進	5
2 女性活躍推進に向けた取組促進等	7
3 総合的なハラスメント防止対策	7
4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた職場環境等	8
5 安全で健康に働くことができる環境づくり	9
6 フリーランスの就業環境の整備	13

第1

最低賃金・賃金の引上げに向けた支援 非正規雇用労働者への支援

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

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

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知を行います。

加えて、厚生労働省が委託する「働き方改革推進支援センター」によるワンストップ相談窓口や中小企業庁が委託する、よろず支援拠点など関係機関とも連携し、周知や情報提供を実施します。

また、労働局及び監督署においても、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」の周知、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行うとともに、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行います。

(2) 地方版政労使会議の開催

地方版政労使会議については、中小企業・小規模事業者における賃金引上げに向けた環境整備及び働き方改革、地域における若者や非正規雇用労働者等の労働環境の改善に向けて、地域の政労使の代表者や地方公共団体の協力を得て、構成員が講ずる支援策の紹介等を行うなど、機運の醸成に努めます。

(3) 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 **1,023 円**

（発効日 令和6年10月1日）

三重県特定（産業別）最低賃金

（発効日 令和6年12月21日）

電線・ケーブル製造業

時間額

1,033 円

電気機械器具製造業

時間額

1,031 円

輸送用機械器具製造業

時間額

1,047 円



チェックマン

(4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、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します。

(5) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員（多様な正社員を含む。）への転換、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりなどに取り組んだ事業主を支援するキャリアアップ助成金の周知、活用勧奨等を行います。

第2

人材確保の支援の推進

1 人材確保の支援

(1) 人材確保対策

① 人材確保の支援及び課題解決支援

少子高齢化の進展に伴い労働力人口が減少する中、ハローワークを利用する求人者・求職者に対して人材確保の支援及び課題解決支援を重点的に取り組みます。

○求人者向け

- ・企業向けセミナーによる求職者の動向、人材確保に向けたポイント説明や求人票の作成支援
- ・企業説明会や面接会によるマッチング支援

○求職者向け

- ・就職活動に向けた準備セミナーや応募書類の作成支援
- ・面接トレーニング等求職者の個々の課題に応じた支援の強化による利用促進

② 人材確保コーナーでの支援

ハローワーク津に「人材確保コーナー」を設置し、特に医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など雇用吸収力の高い分野について、関係団体等と協議会を構成し、取組計画を策定のうえイベントの共同開催や情報発信など人材確保に向けた連携を図ります。

③ 職場定着への取組

現在就業している従業員の職場定着を図るため、雇用管理改善コンサルタントや介護労働安定センターと連携のうえ雇用管理の改善に取り組み、魅力的な職場作りによる職場定着の向上を図ることで求人者の人材確保を支援します。

<求人者の方へ>
下記各6分野事業主の方の採用活動をお手伝いします！
人材確保対策コーナー をご利用ください！

介護 ・介護士 ・ケアマネジャー ・生活相談員 ・社会福祉士 など	医療 ・看護師・准看護師 ・保健師・助産師 など
保育 ・保育士 ・保育補助 など	建設 ・建築・土木施工管理者 ・建築・土木作業員 ・電気工事士 ・測量技術者 など
警備 ・施設警備 ・道路交通警備 ・雑務警備 など	運輸 ・貨物自動車運転手 ・タクシー運転手 ・バス運転手 ・自動車送迎・配送 など

人材確保対策コーナー求人支援メニューのご案内
ぜひ、人材確保対策コーナーへご相談ください！

その1 求人票見直し・作成支援
より魅力的な求人票の作成支援や求人票PR方法に関する相談支援を行います！

その2 求職者リクエスト
求人条件に合致する求職者に対して、求人票を情報提供しPRします！

その3 企業説明会・就職相談会の開催(複数・個別)
各事業所と各求職者との個別相談の機会を作り、マッチングの機会を作ります！

その4 職場見学会の開催
職場見学会を開催し、実際の職場の雰囲気や職務内容について知ってもらう機会を作ります！

その5 画像情報による事業所PR
ハローワークインターネットサービスを活用し、画像付きで求職者へPRします！

ハローワーク津 専門援助窓口 人材確保対策コーナー
電話番号059-228-9161 部門コード31#

(2) ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等

働き方や価値観が多様化する中、求人者や求職者の抱える課題に丁寧に対応し、ハローワークの職員が相談支援や課題解決を的確に実施できるよう、職業相談技法やキャリアコンサルティングに関する啓発や研修を実施し、職員のキャリアコンサルティング資格取得に取り組みます。

(3) 雇用仲介事業者への対応

雇用仲介事業者については、令和7年1月より、職業紹介事業者の許可条件にお祝い金・転職勧奨禁止を追加し、募集情報等提供事業者にて労働者に金銭等の提供をすることを原則禁止することとしたことから、あらゆる機会を通じて周知を行うとともに、厳正な指導監督を実施し、適切に履行されるよう取り組みます。

第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化

1 リ・スキリングによる能力向上支援

(1) 教育訓練給付等による労働者個々人の学び・学び直しの支援の促進

厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年10月から給付率が引き上げられたことを踏まえ、制度拡充を含めた周知を様々な機会を捉えて行います。

また、令和7年10月には、改正雇用保険法等により、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する「教育訓練休暇給付金」や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が創設・施行予定であることから、これらについても円滑な施行に向けた周知を行っていきます。

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

キャリア形成・リスキリング推進事業では、「キャリア形成・リスキリング支援センター」及び県内ハローワークでの「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」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。

(3) 求職者支援制度の活用促進

雇用保険を受給できない方やスキルアップを目指す非正規雇用労働者等の安定した職業への再就職や転職を促進するため、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。



(4) ハロートレーニング（公的職業訓練）によるデジタル系をはじめとした人材育成の推進

「デジタル田園都市国家構想総合戦略」に基づくデジタル人材育成に向け、更なるデジタル系職業訓練コースの充実を図り、多くの受講者を確保し、ハローワークでの丁寧な個別支援により就職に結びつけます。

また、人材ニーズが顕著である介護やその他分野においても職業訓練を活用した人材育成を推進し、人手不足解消を目指します。

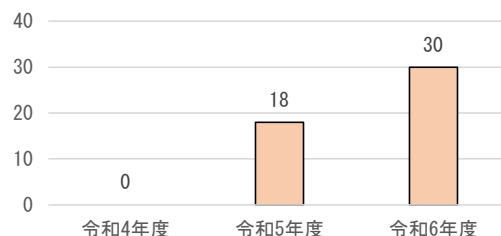


(5) 人材開発支援助成金による人材育成の推進

人材開発支援助成金について、賃金助成額の引上げ、非正規雇用労働者に対する助成メニューの見直しを中心に積極的な周知を行うことにより、企業内での人材育成を推進します。

また、人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）についても、引き続き周知を行い、特にデジタル分野における訓練の活用を促します。

事業展開等リスクリング支援コースの
支給決定件数推移
(令和4年12月施行)
(令和6年度は11月分まで)



2 労働移動の円滑化

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

個々人がそれぞれの意欲と能力に応じて成長分野等へ円滑な労働移動を行えるよう「労働市場情報の見える化」を進めマッチング機能の強化に取り組めます。

「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した求職者の就職活動支援及び求人者の採用支援を進めるとともに、労働市場のインフラとして効率的に機能するよう、積極的な周知を行います。

また、「求職者等への職場情報提供に当たっての手引き」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知に取り組めます。



(2) 就職困難者を雇い入れる事業主への支援による労働移動の円滑化

就職困難者を成長分野(デジタル・グリーン)の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主、又は雇い入れた上で人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで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。

(3) 地域雇用の課題への対応

地方公共団体と締結している「雇用対策協定」に基づく事業を推進し、国と地方が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を行います。

都市部から三重県への移住を伴う地域を越えた再就職を希望する求職者に対しては、移住希望者の個々のニーズに応じた就職支援を行います。

第4

多様な人材の活躍促進と 職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

(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

70歳までの継続雇用制度導入等の就業確保措置未実施企業に対し、積極的な取組を依頼するなど、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、年金等の社会保障制度等を踏まえた職業生活の再設計に係るきめ細やかな支援、求人開拓およびジョブ産雇（（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2025」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。

法定雇用率が、令和8年7月から2.7%に引き上げられ、新たに37.5人以上～40.0人未満規模の企業に雇用義務が生じます。また、令和7年4月に除外率が10ポイント引き下げられます。雇用率未達成企業の増加が見込まれることから、対象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。

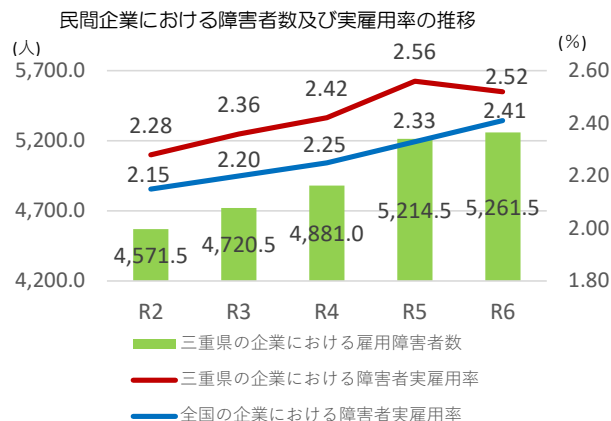
あわせて、ハローワークと三重障害者職業センター等の地域の関係機関が連携し、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。

①「もにす認定」の取得促進

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、優れた取組を紹介するとともに取得の促進に努めます。

② 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催

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。



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等、適切な外国人材の確保等に向けた実態把握

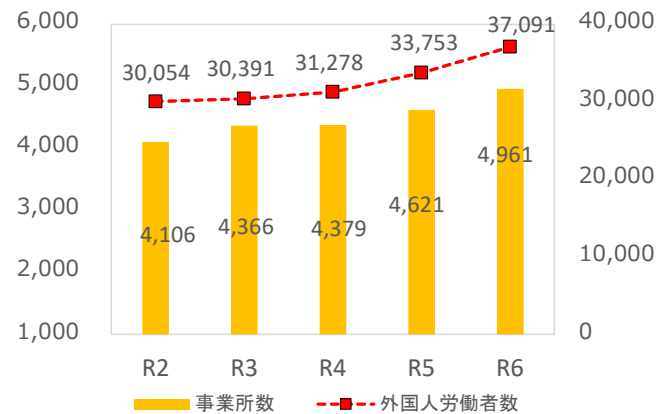
① 外国人留学生等に対する就職

外国人留学生に対しては、みえ新卒応援ハローワーク及びハローワーク四日市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、大学のキャリアセンターと連携した早期就職の実現セミナー等を実施します。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雇用管理の改善等の支援を実施します。

② 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施

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。

外国人雇用事業所数と外国人労働者数の推移



(4) 多様な課題を抱える新規学卒者、若年者、中高年層への支援

① 新卒応援ハローワーク等における困難な課題を抱える新規学卒者等への支援

就職活動の動き出しが早い学生と遅い学生の二極化が顕著になっている中、多様な課題を抱える新規学卒者等に対し、みえ新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細やかな就職支援、就職後の定着支援等を実施します。

② ユースエール認定の積極的な周知

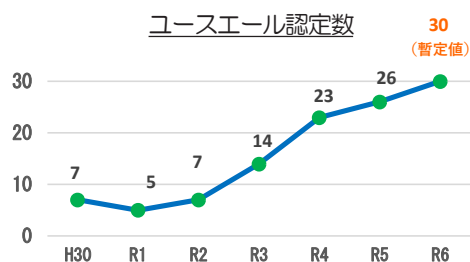
若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業主への認定制度（ユースエール認定）を積極的に周知し、取得の促進に努めることで、求職中の若年者とのマッチング向上を図ります。

③ 中高年層へ向けた就労支援

就職氷河期世代を含む中高年層の方々の活躍の場を広げられるよう、ハローワークに専門窓口を設置し、それぞれの専門担当者がチームを結成の上、就職から職場定着まで一貫した支援を実施します。

④ 若者サポートステーションにおける若年無業者等への就労支援

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」（サポステ）では、15歳から49歳までの若年無業者等を対象に、ハローワークと連携した支援を実施します。



「エールベア」
ユースエールキャラクター



「わーくまくん・わーくまちゃん」
サポステキャラクター

2 女性活躍促進に向けた取組促進等

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

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者数301人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表等について、着実な履行確保を図ります。

また、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及び一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用を勧奨します。

加えて、「えるぼし」、「プラチナえるぼし」認定の取得に向けた働きかけを行います。

さらに、女性活躍推進法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、周知に取り組みます。



(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援の実施

子育て中の方を対象としたマザーズコーナー（四日市、伊勢、津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地方公共団体などと連携した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ハローワークシステムを活用したオンライン職業相談を推進します。



3 総合的なハラスメント防止対策

(1) 職場におけるハラスメントに関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

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

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、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。

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

カスタマーハラスメント対策を推進するため、マニュアル等を活用して、企業の取組を促します。

また、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対してはハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知を図り、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を促します。

加えて、これらのハラスメント対策を強化する労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分理解されるよう、周知に取り組みます。

4 仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備等

(1) 仕事と育児・介護の両立支援

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保、環境整備支援

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の個別の周知・意向確認等を内容とする育児・介護休業法の改正について、周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

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

また、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組を支援する両立支援等助成金の活用を図ります。

② 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく一般事業主行動計画策定・変更時に、育児休業等の取得状況及び労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする改正について、周知に取り組み、着実な履行確保を図ります。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「プラス」の新しい基準等について周知するとともに、認定の取得に向けた働きかけを行います。



取得するくるみんの種類によりマークが変わります

③ 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用

両親ともに働き育児を行う「共働き・共育て」を推進する観点から、令和7年4月にスタートした子の出生後一定期間内に雇用保険被保険者とその配偶者がともに一定期間以上の育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に給付する「育児時短就業給付」の円滑な実施に向け、あらゆる機会を捉えて育児休業取得予定の雇用保険被保険者や事業主等に対して周知に取り組みます。

(2) 多様な働き方の実現に向けた環境整備等

短時間正社員をはじめとする多様な正社員制度や、テレワークや勤務間インターバル制度導入のための支援に取り組みます。

また、年次有給休暇の時季指定義務の周知や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入を促進します。

あわせて、10月の「年次有給休暇取得促進期間」、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏期、年末年始、ゴールデンウィーク）の集中的な広報を行います。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

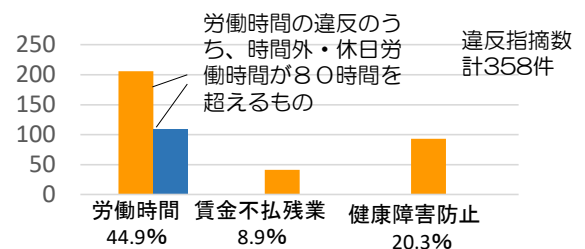
(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場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（459事業場）に対する監督指導結果（令和5年4月から令和6年3月まで）

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場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。

③ 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

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用の遵守には、取引関係者、国民全体の理解を得ていくことが重要であり、引き続き、上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」等を通じて、必要な周知を行います。

トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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等を行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行います。

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、医療労務管理支援事業における医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行います。



④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年11月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的に周知啓発を行います。

監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法等の違反が疑われる場合には、関係省庁に確実に通報します。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

監督指導、説明会等の各種行政手法を用い、基本的労働条件の枠組みの確立をはじめとする法定労働条件の確保に取り組むとともに、各種情報に基づき、法違反が疑われる事業場に対して、必要に応じて監督指導を実施し、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。

② 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

技能実習生、自動車運転者、障害者である労働者等については、関係機関との情報共有や相互通報を適切に行うとともに、法違反の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施します。

(3) 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7年 死亡災害ゼロ・アンダー2000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 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

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

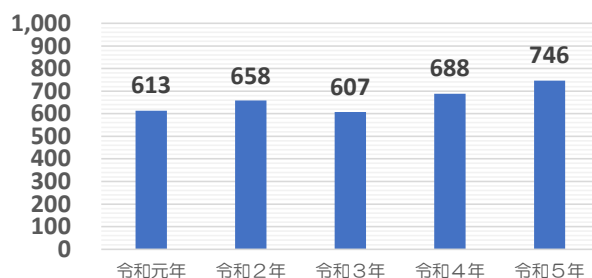
② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

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

③ 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

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

〔人〕 高年齢労働者の労働災害発生状況

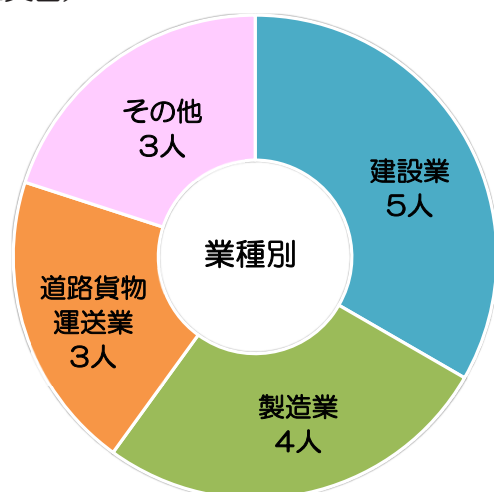


④ 業種別の労働災害防止対策の推進

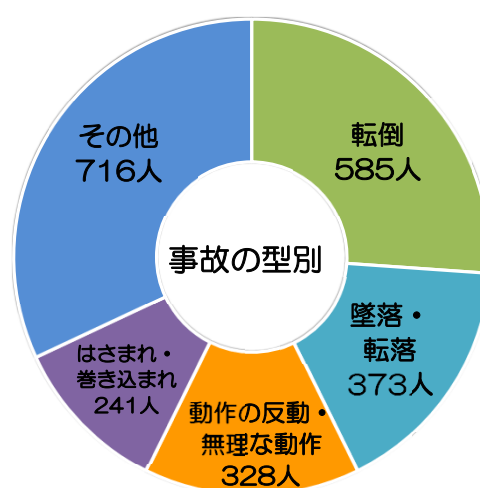
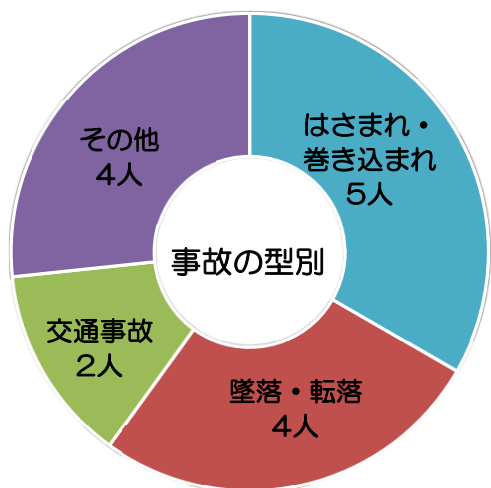
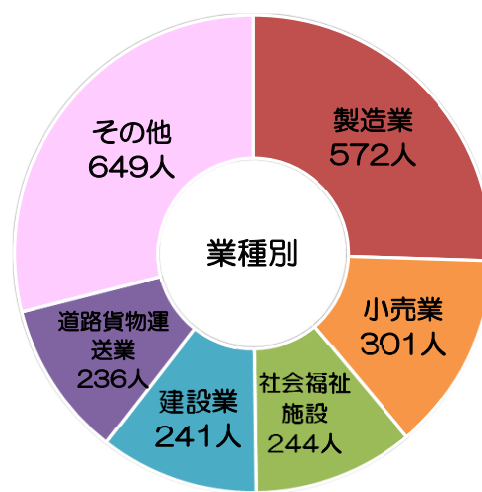
業種別（製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設など）の労働災害防止対策として、法令改正や各種ガイドラインの周知を図ります。

令和6年 業種別・事故の型別労働災害発生状況（R 6.12月末現在 暫定値）

（死亡災害）



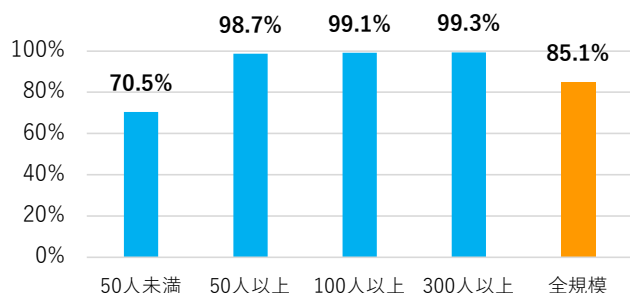
（死傷災害）



⑤ 労働者の健康確保対策の推進

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

メンタルヘルス対策の取組状況



⑥ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため化学物質管理強調月間等の機会を活用し広く周知を図ります。

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則等に基づき、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底を図ります。また、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図ります。

⑦ 熱中症予防対策の推進

熱中症については、重篤化を防止するための体制整備・手順作成等を義務づける省令改正が令和7年夏の施行を目指して検討されており、省令が改正された際には、その内容について周知・指導を行います。

また、熱中症予防キャンペーン期間（5月～9月）を中心に、熱中症予防のために把握することが有効な「暑さ指数」の周知、先進的な取組の紹介、労働者等向けの教育ツールの提供、「職場における熱中症予防基本対策要綱」の周知・指導の取組を行います。

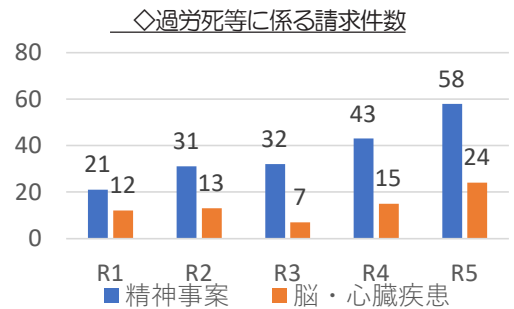
⑧ 労働安全衛生法等の改正内容の周知

労働者数50人未満の事業場へのストレスチェックの義務付け等を内容とする労働安全衛生法等の改正案が令和7年通常国会への提出を目指して検討されており、法案が成立した際には、あらゆる機会を捉えて改正内容について周知を図ります。

（４）労災保険給付の迅速・公正な処理

労災保険給付の請求について、迅速な事務処理を行い、適正に認定します。

特に、近年増加している過労死等事案（精神障害、脳・心臓疾患）については、認定基準に基づき、迅速・公正な処理を行います。



6 フリーランスの就業環境の整備

（１）フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

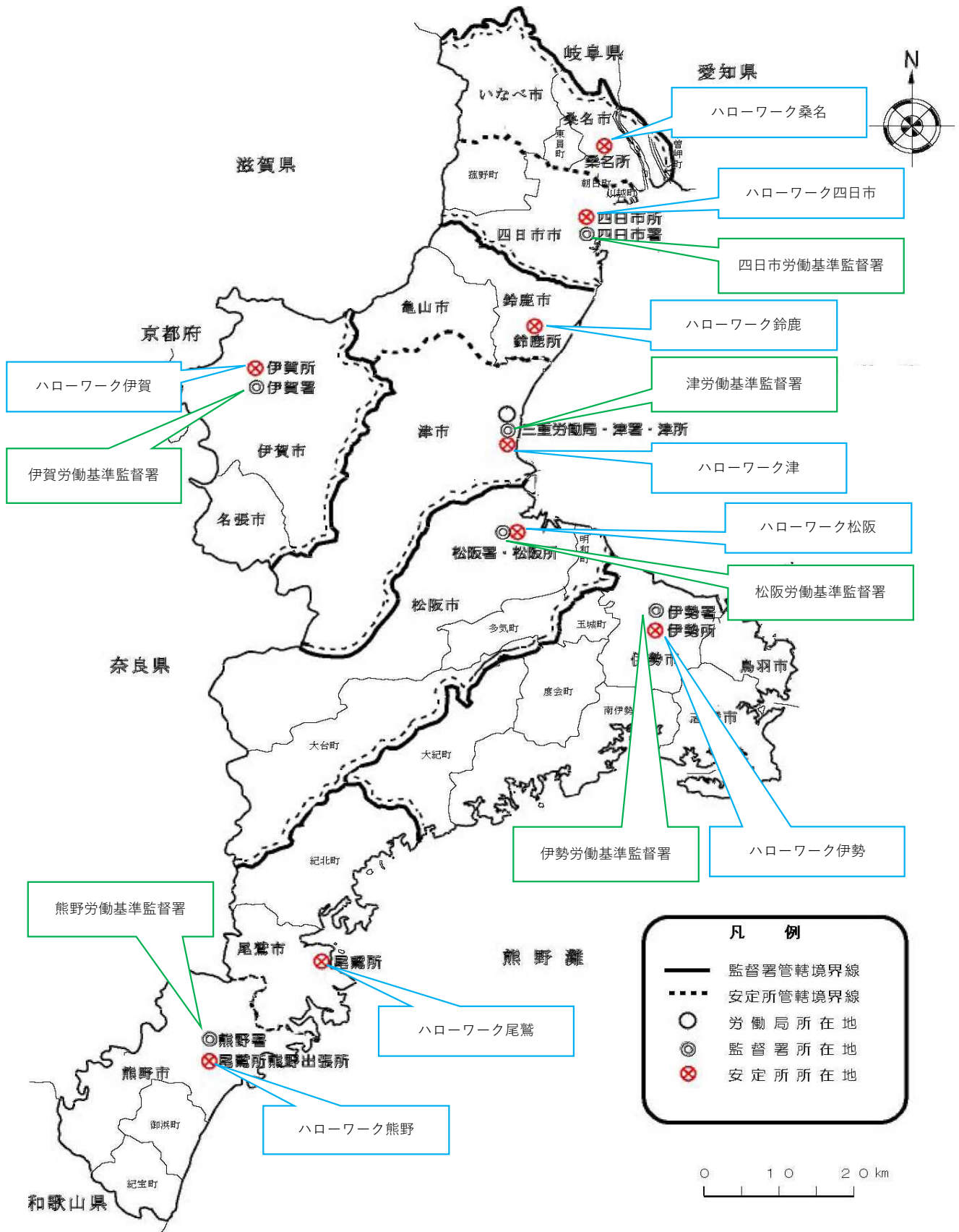
フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合は、委託事業者に対する調査、是正指導等を行うなど、法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。

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

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

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

労働者派遣や民営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 Mirai SE 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 志摩市阿児町鵜方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

中小・小規模企業等への賃上げ支援及び令和 6 年 4 月の価格転嫁に関する共同宣言の取組について

昨年 4 月に 15 団体で宣言した「適正な取引と価格転嫁を促進し地域経済の活性化に取り組む三重共同宣言」における連携については、1 月 29 日に開催した「三重における地方版政労使会議」において、主要な構成機関・団体にお集まりいただき、「賃金引上げ」をテーマに意見交換を行いました。

- ・労務費転嫁指針の認知度は半数程度と道半ばであること
- ・企業規模が小さくなるほど、価格交渉の協議が行われている割合が低いこと
- ・労務費の転嫁の理解が得られない

といった実情が報告されるとともに、

- ・賃金引上げは経営者の責務である

・働きやすい職場環境が生産性につながるため、併せて取り組むことも重要
といった意見が出され、現状や各機関・団体の取組を説明し、賃金引上げに向けた取組の重要性についての認識を共有しました。

今後は、生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージの周知に取り組めます。

高齢労働者の労働災害、健康障害防止に係る支援の強化について

令和5年度を初年度とする「第14次労働災害防止計画」において、高年齢労働者に対する労働災害防止対策等を重点事項と位置づけており、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立・職場環境の改善等「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく取組について周知・啓発を行うとともに、中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するためのエイジフレンドリー補助金についても周知・活用促進を図ってまいります。

なお、本省においても令和7年度予算案にて、「エイジフレンドリー補助金」の予算を7.6億（前年比+0.7億）に増額するとともに、専門家によるリスクアセスメントに要した費用等を補助する「エイジフレンドリー総合対策コース」を新設する予定であり、支援の強化を図っているところです。

引き続き、これらの取組を通じて、高年齢労働者の労働災害防止対策、健康障害防止対策を進めてまいります。

SNS 等での情報発信の強化について

SNS からの情報発信は、ハローワークを利用しない求職者（特に若年者）に対して有効であると考え、その強化を図っています。

全てのハローワークで LINE により、ミニ面接会や企業説明会等のイベント情報や訓練の案内等について、積極的に発信しています。また、12 月からは YouTube の発信も開始しており、ハローワークへのアクセス方法やオンライン求職登録の方法、各種面接会やセミナーの案内等について情報を発信しています。今後、更なる内容の充実等を図ってまいります。

人手不足対策における強化策について

少子高齢化による労働力不足の中で、ハローワークの求人者・求職者双方の利用拡大を図るとともに、人材確保または就職のための課題解決のアドバイスを充実させることによって、マッチングの強化を図っています。

各ハローワークで個別に支援を実施している他、津所に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、医療福祉（介護、保育）、警備、運輸などの人手不足分野を重点支援分野として関係機関や業界団体等との連携による支援を実施しています。

具体的には、求人者支援として、求人票作成・見直し支援、ミニ面接会や説明会の随時開催、求人者からのリクエストによる求人と求職のマッチング支援などを行っており、求職者支援としては、就職活動に向けた準備セミナーや応募書類の作成支援、面接トレーニング等求職者の個々の課題に応じた支援の強化による利用促進等を実施しています。また、関係機関、業界団体等と連携による職業相談、セミナー、求人説明会、就職面接会を開催しています。

前回いただいたご意見・ご要望について

【職業安定部】

ハローワークによる高齢者就労支援の効果的な取組について

県内7カ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、高年齢者向けの求人情報誌の発行、高年齢者就職面接会の開催など、高年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ます。

高齢・障害・求職者支援機構の「70歳雇用支援プランナー」と連携し、企業への訪問等により、70歳までの雇用の勧奨にも務めています。

「job tag」や「しょくばらぼ」の見える化ツールの活用について

「job tag」は、職業について、内容や就労する方法、求められる知識・スキルやどのような人が向いているかなどが総合的にわかる WEB サイトであり、求職者にとっては職業選択の支援に活用できるものです。

「しょくばらぼ」は、職場改善に積極的な企業の残業時間や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索・比較できる WEB サイトであり、HW インターネットサービスで求人情報を検索したときに、個々の求人情報が「しょくばらぼ」にリンクしているため、「しょくばらぼ」に掲載されている各企業の情報を見ることができるシステムになっています。

これら有効なツールについて、ハローワークの窓口やセミナー等で周知し、活用の推進を図っています。なお、これらツールについては、インターネットで展開しているツールであり、どの地域からアクセスされたかについて判るように設定されていませんので、三重県での活用状況は把握できておりません。

前回いただいたご意見・ご要望について

介護や病気を抱えている方の相談機関

○病気の治療をしながら働くことを希望する労働者の方

三重産業保健総合支援センターにおいて、治療を継続しながら仕事を続けたいと希望する方の相談に応じるとともに、専門の両立支援促進員が事業者との間の調整支援を行う等の支援も行っております。

また、三重労働局健康安全課においても治療と仕事の両立支援に関する総合窓口として、他の相談先のご案内や参考となる資料の提供等を行っており、引き続き、治療と仕事の両立支援に関する周知・啓発を図ってまいります。（別紙資料参照）

○介護や病気を理由に解雇された等職場でのトラブルにあわれた労働者の方

三重労働局雇用環境・均等室や県内各労働基準監督署内の総合労働相談コーナーで相談に応じています。また、希望に応じ、事業主との話し合いによるトラブル解決を促進する制度（個別労働紛争解決制度による助言・あっせん）を利用することもできます。

○病気を抱える求職者の方

病気を抱えている方への相談については、「長期療養者職業相談窓口」が設置されている県内5か所のハローワーク（四日市、鈴鹿、津、松阪、伊勢）や専門の相談員が配置されているハローワーク（四日市、津、松阪）で相談に応じています。

また県下で5つの総合病院と連携協定を結び、ハローワークの職員が病院において出張相談を行っています。

治療と仕事の両立について相談できます！

～ 治療と仕事の両立支援に関する相談先のご案内 ～

治療を受けながら、仕事も続けたい。
どこに相談すればよいのだろうか・・・



最近では、がん等の病気になっても、事業場において治療に対する配慮や適切な措置により、治療をしながら働くことができます。

治療と仕事の両立について相談できる所を紹介します。

治療と仕事の両立支援とは？

がんなどの継続して治療が必要な疾病を抱えた方が、治療をしながら仕事ができるよう、企業が一定の就業上の措置を行うことをいいます。

治療と仕事の両立支援の相談先は？

治療と仕事の両立支援に関する相談先は、労働局、産業保健総合支援センター、病院等各所にあり、相談内容によって異なってきます。裏面を参照の上、お気軽にお問い合わせください。

地域両立支援推進チームとは？

治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、労働局、自治体、関係団体等がネットワークを構築、連携を図り、その取組を推進するために設置された協議会です。

両立支援について詳しく知りたい場合は？

厚生労働省ホームページでは、具体的な両立支援の取組方法等についてまとめた「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」を掲載していますので、参考としてご覧ください。

治療と職業生活の両立 厚生労働省

検索

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

三重県地域両立支援推進チーム

- 三重県経営者協会・日本労働組合総連合会三重県連合会
- 三重県医師会・三重産業保健総合支援センター ・ 三重産業医会
- 三重大学医学部附属病院・日本医療社会福祉協会・三重県社会保険労務士会
- 日本産業カウンセラー協会・日本キャリア開発協会
- 三重県・三重労働局（労働基準部・職業安定部・雇用環境・均等室）



治療と仕事の両立支援の相談先

施設名称	相談できる内容	所在地等	相談窓口・連絡先等
三重労働局 健康安全課	三重県地域両立支援チームの総合窓口として、他の相談先の案内のほか関係資料など参考となる情報を提供します。	〒514-8524 津市島崎町327-2 津第2地方合同庁舎	月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:15 Tel 059-226-2107
三重労働局 ハローワーク津 ※出張相談 三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	就職支援ナビゲーターが長期にわたるがん等の治療が必要な求職者の方を対象に能力や適正、病状、治療状況などを考慮して、仕事探しをサポートします。	〒514-8521 津市島崎町327-1 長期療養者相談窓口 ※医療福祉支援センター (がん相談支援センター) 〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:15 Tel 059-228-9161 ※無料・要予約 月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【出張相談日】 毎月第2木曜日① 第3月曜日② 第4火曜日① ①13:00～15:00 ②13:00～16:00
三重産業保健総合支援センター ※出張相談 三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	がん等の疾病により治療を続けながら仕事を続けたいと希望している方のお悩みや不安に対するご相談や申出があれば、両立支援に向けて、専門の両立支援促進員が事業者との間の調整支援も行います。 なお、出張相談では、両立支援の相談のみの対応となります。	〒514-0003 津市桜橋2丁目191番の4 三重県医師会館5階 ※医療福祉支援センター (がん相談支援センター) 〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:15 Tel 059-213-0711 メールmental@mies.johas.go.jp ※無料・要予約 月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【出張相談日】 毎月第4木曜日 13:00～15:00
三重大学医学部附属病院 医療福祉支援センター (がん相談支援センター)	治療と仕事に関することも含め療養生活についての相談に応じます。 また、傷病手当金・障害年金に関することや病気や治療に関し職場に伝える時期などについて社会保険労務士による個別相談会も開催しています。	〒514-8507 津市江戸橋2丁目174	無料 月～金曜日（祝日等を除く） 8:30～17:00 Tel 059-231-5434(直通) 【社会保険労務士による相談】 無料・要予約 毎月第3月曜日 13:00～16:00
三重県医療ソーシャルワーカー協会	病気にともなまって起こってくる生活上の問題や社会復帰が円滑にできるように心理的・社会的問題の解決に向けて支援します。	〒512-1111 四日市市山田町5538-1 (事務局) 小山田記念温泉病院 Tel 059-328-1260	医療ソーシャルワーカーが所属する病院等は協会のホームページに掲載されています。 http://mie-msw.com/belong
三重県がん相談支援センター	がん患者・家族の方からの両立支援の他、がんに関する相談全般について専門の相談員がご相談をお受けします。 また、社会保険労務士による就労相談を受け付けています。	〒514-8567 津市桜橋3丁目446-34 三重県津庁舎保健所棟1階	無料 月～金曜日・毎月第1日曜日（祝日等を除く） 9:00～16:30 Tel 059-223-1616(がん専用電話) http://www.gansupport-mie.jp/ 【社会保険労務士による就労相談】 無料・要予約 毎月第3火曜日 午後
三重県若年性認知症支援コーディネーター (三重県 長寿介護課)	若年性認知症支援コーディネーターが就労に対する支援、家族介護者への働き方支援、様々な制度の利用や自立支援に関する生活指導など若年性認知症に関する相談支援を行います。	〒513-0818 鈴鹿市安塚町638-16 (有)イトーファーマシー (委託事業者)	無料 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～17:00 Tel 090-5459-0960
日本労働組合総連合会 三重県連合会 (連合三重)	治療と仕事の両立支援の他、労働全般のご相談に応じます。	〒514-0004 津市栄町1-891 三重県勤労者福祉会館	無料 月～金曜日（祝日等を除く） 10:00～17:00 フリーダイヤル0120-154-052
日本キャリア開発協会	がん等の疾病により治療を続けながら仕事を続けたい、これから働きたい方からの一人ひとりにあった働き方についてキャリアカウンセラーがご相談をお受けします。	〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸 蝸町2-14-5 KDX浜町中 野橋ビル	30分無料相談(1回のみ)・要予約 月～金曜日(祝日等を除く) 10:00～19:00 以下、ホームページからお申し込みください。 http://www.jcda.jp/hatarakikata/
日本産業カウンセラー協会 中部支部三重事務所	事業場での人間関係でお悩みの方、メンタルに不安をお感じの方のご相談を産業カウンセラーがお受けします。	〒514-0009 津市羽所町513 サンヒルズ2階	有料 月～金曜日（祝日等を除く） 9:00～17:00 Tel 059-213-6960

【参考】令和7年度予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部＝R7予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【15億円】

拡充

※令和6年度補正予算額297億円

事業場内最低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、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

➢ 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

働き方改革推進支援助成金 【92億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

➢ 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、一部助成対象の要件を緩和

人材開発支援助成金 【542億円】

拡充

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

➢ 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

拡充

【制度要求】

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

➢ 雇用管理制度助成コースを令和7年度から再開する際、人事評価改善等助成コース（※）を統合の上、作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算を導入

（※）人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）

拡充

【633億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

➢ 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合はさらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

【35億円】

- ◆ 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、離職後3か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上増加させた事業主に対して助成
- ◆ 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、①中途採用率を一定以上向上させた場合、②中途採用率を一定以上向上し、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して5%以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成

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）【137億円】

- ◆ 就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から3年以内に5%以上増加させた事業主に対して助成

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース） 【5億円】

- ◆ 労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際又は出向開始1年後等の賃金を出向前と比して5%以上増加させた事業主（出向元）に対し、出向中の賃金の一部を助成

2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

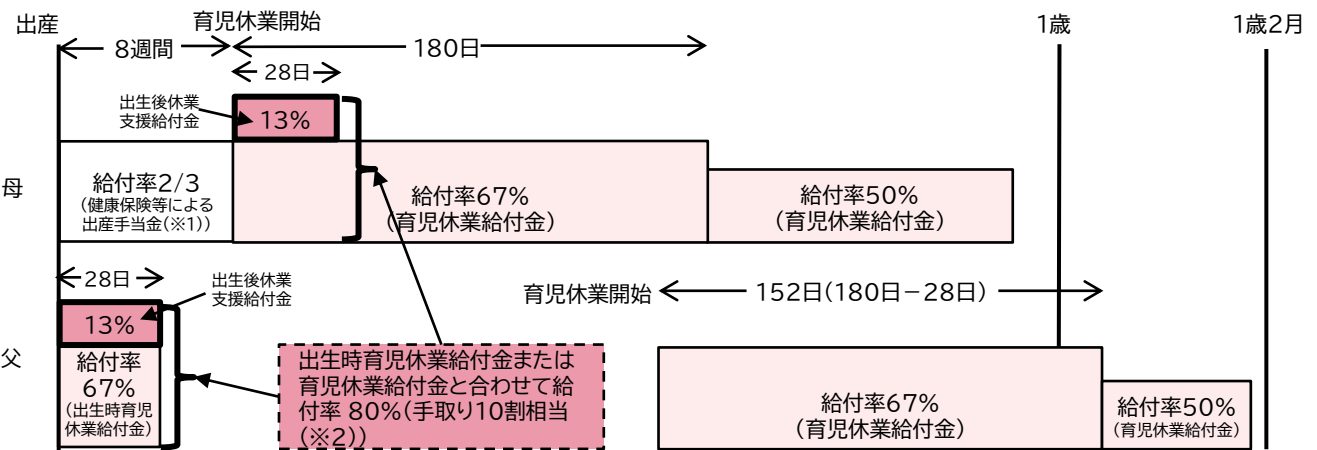
2 支給額

支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

- ※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。
- ※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



- ※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。
- ※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることにご留意ください。
- ※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1～7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含まれません。

4 支給申請手続

- ・ 出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・ 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給された後に申請してください。

出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の Ⅰ Ⅱ Ⅲ の項目のいずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)

Ⅰ 「配偶者の被保険者番号」欄

- ✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。
- ✓ 配偶者が出産してる場合は、配偶者が一定の期間(注)に育児休業をすることはありませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することはなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

Ⅱ 「配偶者の育児休業開始年月日」欄

- ✓ 配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間(注)に14以上の育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。
- ✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することではなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

Ⅲ 「配偶者の状態」欄

- ✓ 子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当する場合は、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

(注)一定の期間とは、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間をいいます。

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

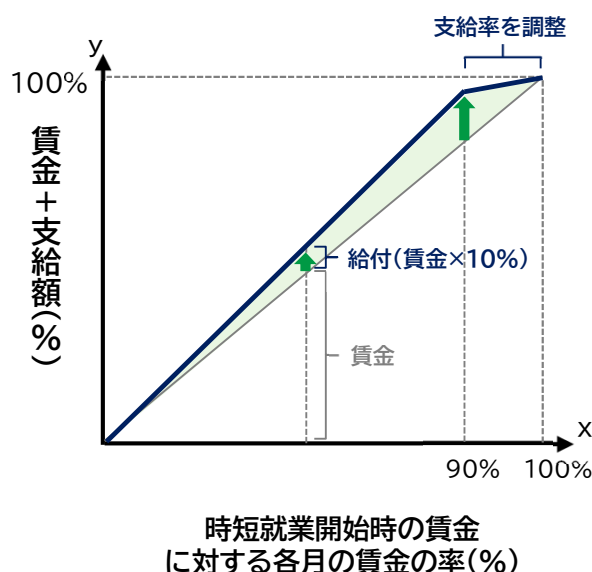
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

支給額のイメージ

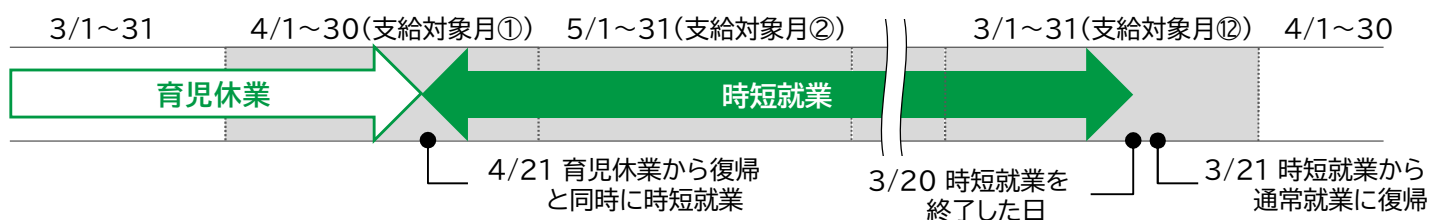


(裏面もご覧ください)

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日^(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日^(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き^(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。