

令和 7 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 7 年度 第 1 回 三重地方労働審議会資料

令和 7 年 11 月 7 日

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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
- 第2 人材確保の支援の推進
- 第3 リ・スキリング、労働移動の円滑化
- 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

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、非正規雇用労働者への支援

(1) 最低賃金制度の適切な運営

① 三重地方最低賃金審議会の運営

令和7年7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、三重県最低賃金は「**時間額1,087円**」に改定され、**11月21日から発効**することとなった。

また、令和7年9月から10月にかけて、三重県特定（産業別）最低賃金2業種の改定について、審議を行った。

② 改定額、発行日、支援策等の周知・広報

- 「令和7年度 臨時緊急署長・管理副署長第一方面主任監督官・監督主務課長会議」を開催し、発効日が例年の10月1日とは異なること、業務改善助成金の申請期限が発効日の前日11月20日までとなること、業務改善助成金等の支援策が拡充されることについて、事業主に確実に伝わり、労働者の賃金引上げが確実に行われるよう、局独自作成のリーフレットを活用し、丁寧かつ斉一的に周知を行うよう徹底を図った。
- 改定された最低賃金の周知広報については、マスメディア（新聞・テレビ・ラジオ）等を積極的に活用した。
- 下期においても、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。

(11月21日付

中日新聞三重版
広告イメージ)



(三重テレビCMイメージ)



(三重交通バスマスクイメージ)



10月9日から11月24日まで
のうちの1か月間 県内路
線バス延べ180台に掲出

●FM三重 10/1～10/15

20秒スポットCM 15回放送

●三重県最低賃金改定に係る広
報誌への掲載依頼

三重県及び県内29市町
12関係協力団体

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・小規模事業者の生産性向上に向けた支援、非正規雇用労働者への支援

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

各種支援策をとりまとめた「**賃上げ支援助成金パッケージ**」について周知を行うとともに、**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）を周知し中小等事業者の賃上げを支援している。

また、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と連携し同助成金の周知、情報提供を行っている。令和7年9月5日より業務改善助成金の対象事業所の範囲が拡充され、今後申請件数が増加することが見込まれる。

《業務改善助成金の交付申請件数》

| 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|---------|---------|-------|
| 198 | 302 | 367 |

(3) 地方版政労使会議の開催

県及び労使団体等で構成する地方版政労使会議について、今年度も、地域における賃金引上げに向けた取組状況や課題及び課題解消のための方策等について認識を共有し、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を図ることを目的に、令和8年1月から2月に開催する。

(4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署にて事業所に対し同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間・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雇均室へ情報提供を受けることにより効果的、効率的に報告徴収を実施し、法違反については是正させ、併せて待遇改善に係る自主的な取組を促している。また、年度後半から、局及び監督署で実施する集団指導と連携し、同一労働同一賃金について説明時間を設けることとしている。

《パ有法報告徴収件数》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|---------------------|---------|---------|-------|
| パ有法報告徴収 | 109 | 135 | 255 |
| うち監督署からの情報による報告徴収 | 107 | 61 | 133 |
| 8条(不合理な待遇差の禁止) 助言件数 | 13 | 30 | 72 |

(5) 非正規雇用労働者の待遇改善・正社員転換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。

年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを支援する「社会保険適用時待遇改善コース」（他、「賃金規定等改定コース」）の活用奨奨に取り組んだ。

《キャリアアップ助成金の支給件数》

| 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|---------|---------|-------|
| 604 | 324 | 734 |

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

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職者・求人者に対して求人の充足にむけた支援やマッチング機会の拡充に向けた取り組みを進めている。

特に医療・介護・保育・建設・警備・運輸など雇用吸収力の高い分野については、ハローワーク津に設置している「人材確保コーナー」を中心に担当者制による就職支援や事業所訪問、業界団体と連携した就職面接会や職場見学会、労働移動のきっかけとなる仕事理解セミナーや業界セミナーを実施し、積極的なマッチングに取り組んでいる。令和7年度からは、「人材確保コーナー」において、マッチングの更なる改善を図る観点から、求人の記載内容等の見直し等、集中的な採用支援を行うことで人材確保につながることが見込まれる事業主に対する重点的な支援を実施している。また、雇用管理の改善を希望する事業所に対しては、専門のコンサルタントを派遣し、コンサルティングを実施している。

《ハローワーク津・人材確保コーナー支援実績》

| 年度 | 就職件数 | 充足数 | 面接会・見学会 | セミナー |
|-------------|------|-------------|-------------|------|
| 令和7年度 上期 | 274 | 280 (※1) | 76回 (※2) | 5回 |
| 令和6年度 上期 | 261 | 351 | 2回 | 1回 |
| 令和6年度 | 543 | 712 | 8回 | 4回 |

(※1) 充足数の指標は前年度比で低下しているが、充足率については計数が存在する第1四半期で比較すると令和7年度第1四半期は8.7%で、同6年度は8.5%となっており、増加傾向にある。

(※2) 令和7年度からは、求職者と求人者が「出会う機会」を増加させ、マッチングを促進することを目的として、事業所単独での個別面談会を実施していることから、回数が増加している。

(2) ハローワーク職員の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し、利用者の抱える課題に的確に対応できるよう、職員のキャリアコンサルティング資格取得を進めている。

- 令和6年度 受験人数（延べ人数） 13人
- 令和7年度 受験予定人数（延べ人数） 27人

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(円) | 受給者数 | 支給金額(円) |
| 令和7年度（4～9月） | 510 | 18,752,295 | 476 | 54,214,438 |
| 令和6年度（4～9月） | 500 | 19,133,111 | 300 | 31,545,254 |
| 令和6年度 | 1,029 | 37,235,740 | 1,032 | 136,581,968 |

県内の教育訓練給付金対象講座を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や各ハローワークで配布し周知を図っている。

内容を定期的に見直し、継続的に周知を行う。

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する新たな融資制度「リ・スキリング等教育訓練融資事業」が創設、施行。これらについても円滑な施行に向け周知を行っている。

(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7年度（4～9月） | 4 | 45 | 4 | 47 |
| 令和6年度（4～9月） | 4 | 36 | 3 | 40 |
| 令和6年度 | 8 | 89 | 7 | 94 |

前年と同様に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。令和7年度9月までの結果では、コース数を増やしたことにより、受講者数は約1.2倍に増加。

またデジタル系人材に対する事業者ニーズを探るため独自にアンケートを実施。

アンケート結果を踏まえ、デジタル系訓練コースを充実させ、訓練コースの設定に向けて取り組む。

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

(3) 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、非正規労働者に対する助成メニューの見直しを中心に296社に周知を行った。

特に重点的に周知を実施した事業展開等リスキリングコースについて、本年度上半期で職業訓練実施計画受理件数116件（前年同期比320%増加）、支給決定件数35件（前年同期比105%増加）と大幅な増加となった。

令和7年度下期においても、求人窓口、事業所訪問、事業主向けセミナー等で周知を進めていく。

«人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）の支給実績»

| | 訓練計画件数 | 訓練計画対象者数 | 支給決定件数 | 支給決定対象者数 |
|---------|---------------|----------|--------|----------|
| 令和7年度上期 | 116件 (100) | 1,332人 | 35件 | 111人 |
| 令和6年度上期 | 27件 (26) | 159人 | 17件 | 31人 |
| 令和6年度 | 127件 (112) | 760人 | 62件 | 195人 |

※ ()は内デジタル分野訓練の件数

2 労働移動の円滑化

「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場の見える化の推進

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っており、円滑な労働移動を実現している。

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

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

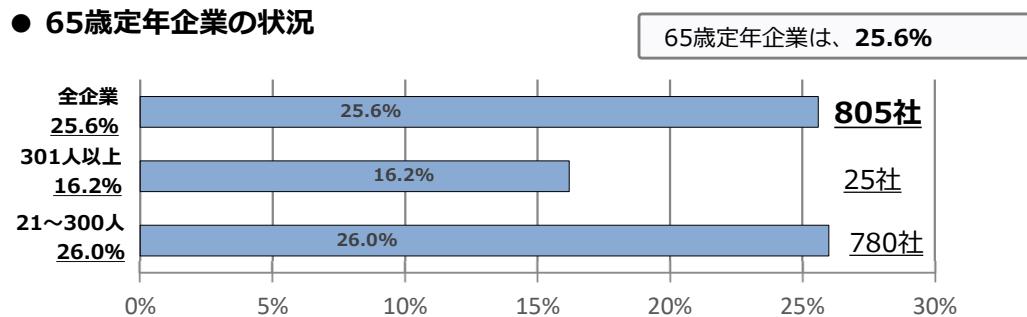
※高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度の導入の3つの措置をいう。

● 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】



● 65歳定年企業の状況

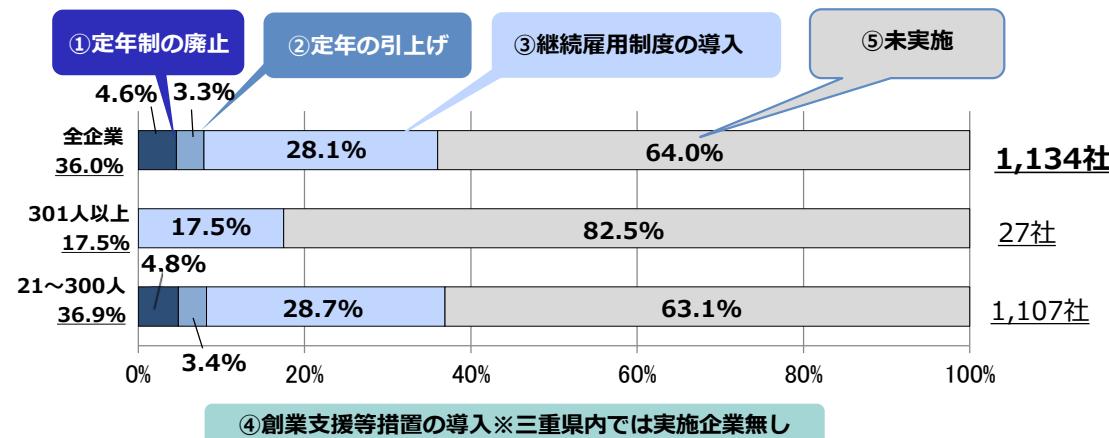


〈集計対象〉三重県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業3,150社（大企業(301人以上規模):154社、中小企業(21~300人規模): 2,996社）

努力義務となっている70歳までの高年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%



※「70歳までの就業確保措置実施済み」のうち、「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上限年齢は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

③ ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の求職者が増えており、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、高年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る。

④ 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

高年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。

《生涯現役支援窓口事業実績》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|-------------|---------|---------|-------|
| 65歳以上の就職件数 | 504 | 485 | 1,015 |
| 就職率(65歳以上) | 89.2% | 88.5% | 92.9% |
| 就職率(60~64歳) | 92.5% | 88.3% | 92.7% |

《高齢者活躍人材確保育成事業》

令和7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) |
|--------------|-------|--------|
| 整理収納とお掃除講習 | いなべ市 | 1 |
| はじめての介護補助員講習 | 鈴鹿市 | 1 |
| 技能講習：2 | 県内2市町 | 2 |

令和6年度 就業体験と技能講習

| 就業体験 | 開催場所 | 開催数(回) |
|---------------|-------------------|--------|
| 稻わらリースづくり体験 | 東員町 | 1 |
| 剪定体験 | 伊勢市・伊賀市 津市・尾鷲市 | 4 |
| 公園の管理体験 | 鈴鹿市 | 1 |
| 草刈体験 | 松阪市 | 1 |
| 野菜づくり体験 | 津市 | 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：8 技能講習：4 | 県内10市町 | 12回 |

第4 多様な人材の活躍推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

(2) 障害者の就労促進

●ハローワークによる障害者支援

| | 紹介件数 | 就職件数 |
|---------|--------|--------|
| 令和7年度上期 | 2,566件 | 915件 |
| 令和6年度上期 | 2,806件 | 999件 |
| 令和6年度 | 5,703件 | 1,823件 |

下期の取組として（1）求人の確保、求人内容の見直し、求人開拓
（2）A型事業所離職者の就職支援強化（3）新規求職者開拓を重点的に実施する。

●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7年度上期 | 121件 | 120件 | 99.2% |
| 令和6年度上期 | 121件 | 99件 | 81.8% |
| 令和6年度 | 121件 | 133件 | 109.9% |

●障がいのある学生・生徒のための企業説明会（年1回開催）

| | 参加企業数 | 就労移行支援事業所 | 参加学生 学校関係者 |
|-------|-------|-----------|---------------|
| 令和7年度 | 20社 | 3事業所 | 40名 |
| 令和6年度 | 12社 | 5事業所 | 22名 |

①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7年9月末時点
もにす認定企業 31社



2025年度

②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7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 | 45回 | 404人 |
| 公的機関分 | 11回 | 208人 |

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

(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。

| | 新規求職者 | 就職件数 | 就職率 |
|---------|--------|------|-------|
| 令和7年度上期 | 2,080件 | 324件 | 15.6% |
| 令和6年度上期 | 2,448件 | 309件 | 12.6% |
| 令和6年度 | 4,304件 | 551件 | 12.8% |

②外国人労働者の雇用管理に関する援助等の実施

●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適正な管理、支援制度、雇用の実例を紹介し、企業理解を深めるため周知を行っている。

●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7年度上期 | 358件 | 214件 | 59.7% |
| 令和6年度上期 | 357件 | 179件 | 50.1% |
| 令和6年度 | 357件 | 368件 | 103.0% |

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

(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 新規学卒者等への就職支援

前年度と比較して新規高等学校卒業者の求人数・就職希望者数はともに増加したが、求人数の増加幅が大きかったため、求人倍率は前年度より上昇した。

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7年3月卒 | 令和6年3月卒 | 増減 |
|----------|---------|---------|--------|
| 求人数 | 9,439 | 9,227 | 2.3% |
| 就職希望者数 | 3,088 | 3,078 | 0.3% |
| 就職者数 | 3,074 | 3,067 | 0.2% |
| うち県内就職者数 | 2,644 | 2,678 | -1.3% |
| 県内就職率 | 86.0% | 87.3% | -1.3 p |
| 求人倍率 | 3.06 | 3.00 | 0.06 p |
| 就職率 | 99.5% | 99.6% | -0.1 p |

② 就職氷河期世代を含む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、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。

「中高年世代活躍応援プロジェクトを活用した支援」として、下期に合同企業説明会（県下2会場）及び企業向けセミナー（県下3会場）を開催予定。

『就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者・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7年度（9月末時点） | 1,529 | 547 | 35.8 |
| 令和6年度（9月末時点） | 1,529 | 654 | 42.8 |
| 令和6年度 | 1,529 | 1,443 | 94.4 |

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

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

男女雇用機会均等法（均等法）と女性活躍推進法（女活法）の報告徴収を同時に実施することにより、女活法の情報公表を契機とした雇用管理改善を図り、また、男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情の改善に向けた取組を促している。併せて「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っている。下期においても、引き続き報告徴収及び認定の取得に向けた周知を行っていく。

《報告徴収件数》

| | 令和7年度 上期 | 令和6年度 上期 | 令和6年度 |
|---------|-------------|-------------|-------|
| 均等法報告徴収 | 20 | 27 | 40 |
| 女活法報告徴収 | 16 | 26 | 39 |



《認定件数》

| | 令和7年度 9月末時点 | 令和6年度 9月末時点 |
|----------|----------------|----------------|
| えるぼし認定件数 | 21 | 16 |
| うち3段階 | 6 | 5 |
| うち2段階 | 6 | 5 |
| うち1段階 | 9 | 6 |

女性活躍推進法の改正により、令和8年4月1日から従業員数101人以上の事業主は「男女の賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となるため、改正法に係る周知を行っている。年度後半には右のとおり、法説明会を開催し、積極的に周知を行う予定である。

《改正女活法説明会予定》

- 令和8年2月13日（金） 四日市勤労者・市民交流センター 多目的ホール
- 令和8年2月～3月 Zoomオンライン説明会
- 令和8年2月～ 各関係機関説明会・講習会での説明

(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

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し、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）を整備している。また、令和6年度より津所、令和7年度より四日市所をオンラインサービス推進の重点安定所として位置付け、ホームページの改修や、育児等の理由により来所が困難な求職者に対するオンラインサービス提供に取り組んでいる。対象者の幅広い支援ニーズに応えられるよう、オンラインサービスの周知及び提供を推進していく。

《県内マザーズコーナー4カ所による支援実績》

| | 令和7年度 上期 | 令和6年度 上期 | 令和6年度 |
|--------|-------------|-------------|-------|
| 新規求職者数 | 1,512 | 1,473 | 2,887 |
| 就職者件数 | 522 | 540 | 977 |

《津所マザーズコーナーのオンラインサービス支援実績》

| | 令和7年度 上期 | 令和6年度 上期 | 令和6年度 |
|----------------|-------------|-------------|-------|
| オンライン職業相談件数 | 35 | 29 | 41 |
| オンライン支援による就職件数 | 13 | 2 | 6 |

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

3 総合的なハラスメント防止対策

(1) 相談の状況

ハラスメント相談等で最も多いものは、「パワーハラスメント」、次いで「セクシュアルハラスメント」に係る内容である。

(2) 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の履行確保

労働施策総合推進法(労推法)、男女雇用機会均等法(均等法)及び育児・介護休業法(育介法)の各ハラスメント防止措置の実施状況について、報告徴収を実施している。各ハラスメント等の防止措置が講じられていない場合は、指導等を行い、防止措置の履行確保を図っている。

下期においても、引き続き各法の履行確保を図るための報告徴収を実施していく。

(3) 紛争解決の援助等の実施状況

ハラスメント等に関し、事業主と労働者間で紛争が生じた場合、当事者からの申出により、紛争の早期解決のための紛争解決援助制度、調停を行っている。下期においても、紛争が生じた際には、迅速・適切に紛争解決援助制度、調停を行っていく。

その他、厚生労働省運営の「あかるい職場応援団」サイトを紹介し、事業主及び労働者への周知啓発に努めている。



(4) 改正労働施策総合推進法等の周知等について

令和7年6月に、労推法等の一部が改正され、事業主におけるカスタマーハラスメント対策及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の義務とされた。

事業主が講すべき具体的な措置の内容等は、今後指針において示される予定である(施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日)。

改正労推法等については、本年度末以降に説明会を開催し周知を図っていく。

《相談件数》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|--------------|---------|---------|-------|
| パワーハラスメント | 316 | 420 | 696 |
| セクシュアルハラスメント | 69 | 58 | 102 |
| 妊娠・出産等ハラスメント | 9 | 9 | 18 |
| 育介等ハラスメント | 13 | 12 | 26 |
| 均等妊娠出産不利益 | 54 | 41 | 72 |
| 育介不利益 | 57 | 32 | 83 |

《報告徴収件数》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|-----------|---------|---------|-------|
| 労推法(パワハラ) | 42 | 4 | 45 |
| 均等法(セクハラ) | 41 | 0 | 39 |
| 均等法(マタハラ) | 40 | 0 | 39 |
| 育介法(育介ハラ) | 40 | 0 | 37 |

《紛争解決援助・調停件数》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|--------|---------|---------|-------|
| 労推法 援助 | 7 | 9 | 13 |
| 労推法 調停 | 6 | 8 | 10 |
| 均等法 援助 | 6 | 1 | 2 |
| 育介法 援助 | 1 | 1 | 2 |
| パ有法 援助 | 0 | 1 | 1 |

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

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

仕事と育児・介護の両立支援

(1) 改正育児・介護休業法の周知及び履行確保、環境整備支援

改正育児・介護休業法が令和7年4月1日に一部施行、同年10月1日に全面施行され、事業主において改正法に沿った対応（規定整備、雇用環境整備措置の実施等）が行われているか報告徴収を実施し、着実な履行確保を図っている。また、不利益取扱いが疑われる事案について積極的に報告徴収・是正指導を行っている。下期においても、引き続き積極的に報告徴収を実施し、履行確保を図る。

《報告徴収件数》

| | 令和7年度上期 | 令和6年度上期 | 令和6年度 |
|------------|---------|---------|-------|
| 育介法（規定整備等） | 64 | 47 | 47 |

(2) 次世代育成支援対策の推進

改正次世代育成支援対策推進法が令和7年4月1日に施行され、「くるみん」「プラチナくるみん」等の認定基準の改正等改正次世代法について、事業所訪問や各説明会等にて周知を行うとともに、くるみん等認定の取得啓発を行っている。

《くるみん等認定マーク》



《認定件数》

| | 令和7年度9月末時点 | 令和6年度9月末時点 |
|----------------|------------|------------|
| プラチナくるみん | 7 | 7 |
| うち、プラチナくるみんプラス | 3 | 3 |
| くるみん | 58 | 49 |
| うち、くるみんプラス | 3 | 3 |

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保等

令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法に基づき、委託事業者に対し計画的に調査を行い違反事項があれば是正指導を行うなど法の着実な履行確保を図っている。また、取引の適正化に関するものについては中小企業庁等を紹介するなど対応を行っている。下期においても引き続き調査を実施し、着実な履行確保を図る。

《調査件数》

| 令和7年度上期 | 令和6年度 |
|---------|-------|
| 19 | 5 |

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

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 過重労働相談受付集中期間における取組

11月1日から7日までを過重労働相談受付集中期間とし、県内の労働基準監督署において過重労働に係る相談対応を丁寧に行うこととしている。

また、1日（土）に全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル（※）」を実施。

（※）【フリーダイヤル】0120-794-713（なくしましよう長い残業）

③ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催

【日時】令和7年11月18日（火）13:30～15:30 【場所】津市アストプラザ 4Fアストホール

(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

① 令和6年4月から、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「はたらきかたススメ」、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7年度（9月末時点）23回実施（年間104回を実施予定）

- ② 6月に三重県建設業労働時間削減推進協議会及び建設工事関係者連絡会議を開催し、事業者が時間外労働の上限規制を遵守できるよう発注者に適正な工期設定の配慮を要請した。



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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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**」（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、「**死亡災害撲滅・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

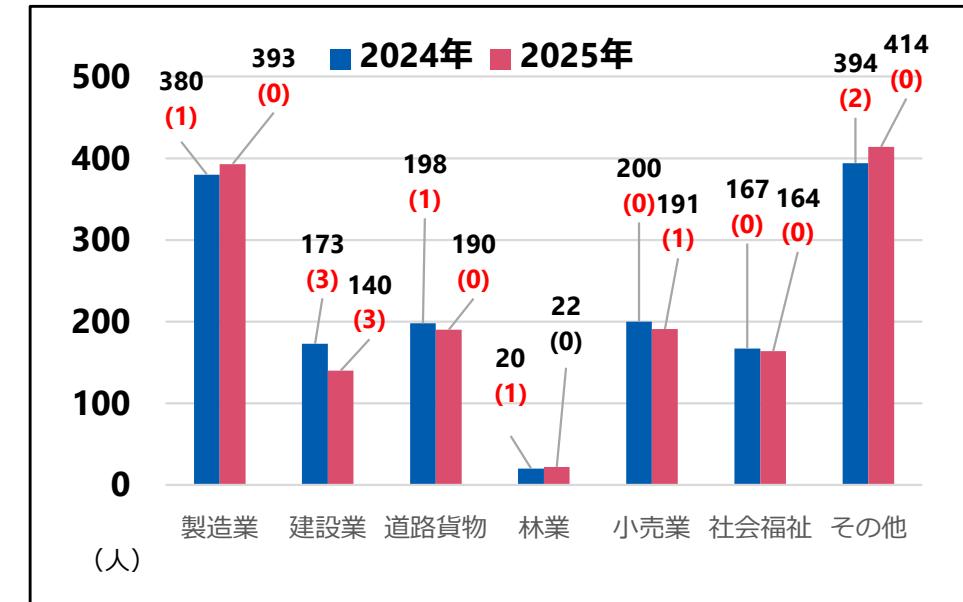
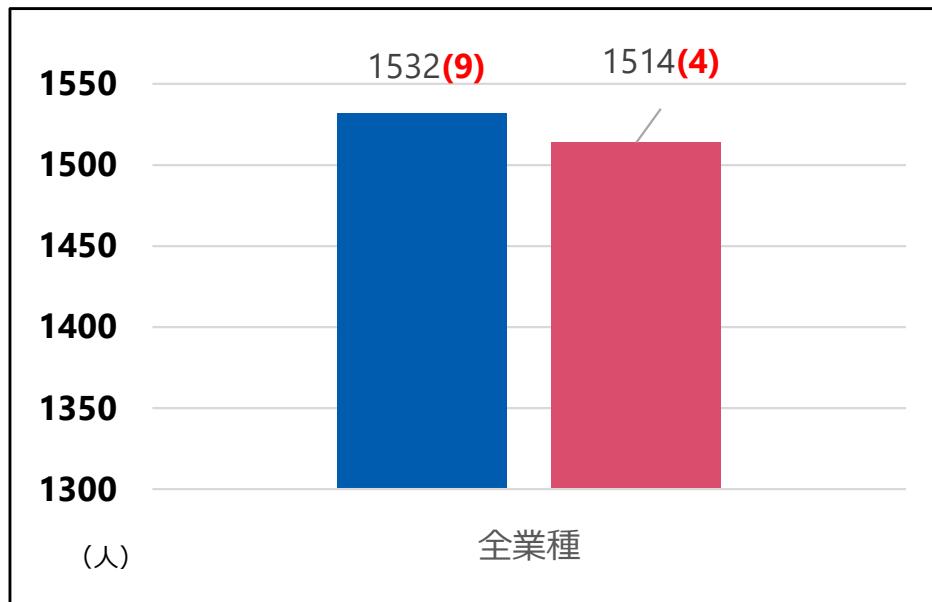
全産業について、「**死亡災害ゼロ**」を目指し、14次防期間中の死者数を13次防期間中と比較して**5%以上減少**させる。

〔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。



休業4日以上の死傷災害発状況（毎年1月1日から9月末日における死傷病者数）（）内の数値は死亡者数

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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

第14次労働災害防止計画の重点事項への取組状況

ア 労働災害防止に向けた緊急要請の実施について

7月末から8月初旬にかけて重篤な労働災害が続発（4件）したことを受けて、8月7日付で労働災害防止に向けた安全衛生活動の徹底について、リーフレットの作成、局HPへの掲載、労働災害防止団体、建設工事発注機関等に対して、緊急要請を実施した。

緊急要請以降は、死亡災害は発生しておらず（9月末日現在）要請の効果が認められている。

イ 死亡災害撲滅・アンダー2,000みえ推進運動

- 三重労働局として独自に、死亡災害の撲滅と死傷者数の増加に歯止めをかけ、死傷者数2,000人未満の達成を目指し、同運動を展開している。
- この目標達成の実効を上げるため、新たに、同運動の標語

「あせるな いそぐな おこたるな」

を設定し、安全衛生活動の展開・安全衛生行動の確実な実行について、周知・啓発を継続して実施している。

- 「死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進大会」を7月2日に開催し、高年齢労働者の労働災害が増加している現状を踏まえ、「高年齢労働者における転倒災害の現状と防止対策」を内容とする医学的見地からの講演等を実施した。
- 事業場毎に安全衛生スローガンを定め、労使協調により安全衛生活動を展開し、対象期間中の死亡、休業及び障害を伴う災害の無災害を目指す無災害「1・2・3」トライアルを実施した。

三重県内で死亡災害・重篤な災害が続いて発生しています

三重県において7月、8月に入り短期間の間に死亡災害、重篤な災害が相次いで発生しています。

労働災害を防止するためには、事業者はもとより、発注者、関係請負人、労働者等の一人一人が、労働災害防止のための基本ルールを守り、安全衛生活動を展開し、安全衛生行動を確実に実行しましょう。

| | |
|--------------|---|
| 7月 (熱中症) | 除草作業において、体調不良のため車内で休んでいた作業者が戻ってこないため、様子を見に行ったところ、倒れていた。 |
| 8月 (熱中症) | 建設工事現場において、交通整理を行っていた警備員が資材の片付け作業中に倒れた。 |
| 8月 (建設機械) | 建設工事現場において、ドラグショベルが倒転し、付近で作業を行っていた作業者に激突し死亡した。 |
| 8月 (墜落) | 建設工事現場において、鉄塔の塗装作業を行っていた作業員が墜落し死亡した。 |

労働災害を防ぐための安全衛生行動！

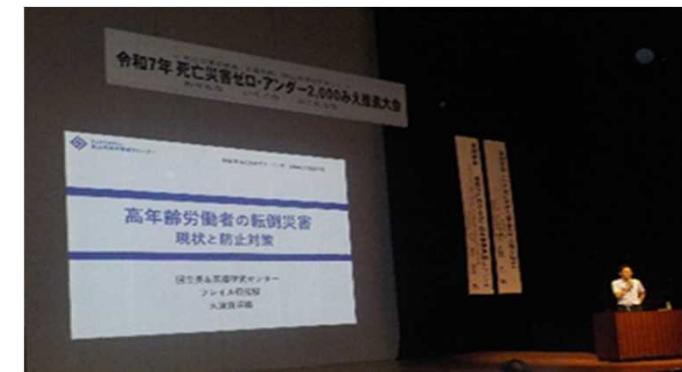


あせるな
いそぐな
おこたるな

死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動

緊急要請に係るリーフレット

死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進大会標語



死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進大会の様子

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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

ウ 三重県社会福祉施設SAFE協議会・三重県小売業SAFE協議会による業種別労働災害防止対策の推進

労働災害が増加傾向にある第3次産業に関し、転倒及び腰痛等の「行動災害」防止等、管内の安全衛生に対する機運醸成を推進するため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会を主に年2回開催。

令和5年度に発生した災害について、三重労働局独自にSAFE協議会として災害事例集を作成。各事業場等に配付し、小売業・社会福祉施設における災害防止を図る取組を行っている。

なお、本年度は5月26日に第1回の会議を開催した。第2回は10月後半に2つの協議会の構成員により製造業の事業場を巡回する予定としており、小売業・社会福祉施設にとって異業種である製造業からの事例紹介、製造業の事業場との幅広い意見交換により、小売業・社会福祉施設における安全衛生に対する一層の意識啓発を行う予定である。



小売業・社会福祉施設
S
A
F
E
協議会災害事例集

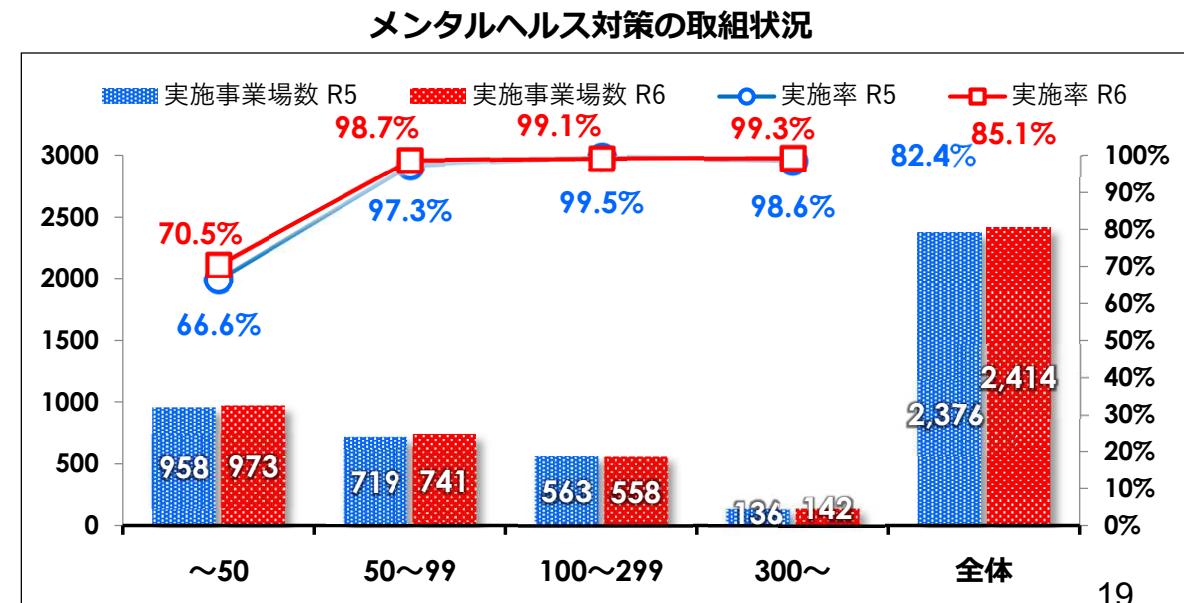
エ メンタルヘルス対策の推進

・ 2027年までに、自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレス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

の達成を目指し、年に7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、メンタルヘルス対策の実施の促進を行っている。

・ ストレスチェック制度について、労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする改正法が公布され、公布から3年以内の日に施行とすることとなったことから、労働災害防止等関係団体の会報誌へ記事掲載依頼を行う等、あらゆる機会を通じて周知を行っている。



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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(3) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

オ 治療と仕事の両立支援

県内の医療機関、団体、行政機関等で構成する「三重県 地域両立支援推進チーム」を設置し、団体、機関における取組の共有を図り、地域の両立支援に係る連携、事業場における取組の促進を図っている。令和7年6月に同推進チームの専門家による会議を開催しているほか、令和7年12月に同推進チーム主催による「治療と仕事の両立支援三重県地域セミナー」を開催する。

カ 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おり、下期において労働基準監督署が主催する外部の専門家を講師とした説明会を下期に12回予定している。

石綿を含む建築物の解体等の現場に対しては、労働基準監督署と三重県で合同パトロールを実施し、石綿の飛散防止対策、ばく露防止対策にかかる石綿障害予防規則等の周知徹底を図っている。

令和8年1月1日より有資格者による実施が義務化される工作物の解体等工事の事前調査についても、専用のリーフレット使用し、災害防止等関係団体等を通じて積極的に周知を行っている。

キ 熱中症対策の強化

「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」及び省令改正により、令和7年6月1日から施行された熱中症について、以下のとおり幅広く周知・啓発を行った。

- 三重県と共同し、経済団体への要請を行った。（令和7年6月）
- 労働基準協会・事業者団体等を通じた周知・要請を行った。（令和7年4～5月）
- 熱中症予防の特設ページを三重局HPに掲載した。
- 熱中症防止啓発用品（ポケットティッシュ）の配布による周知を行った。



治療と仕事の両立支援 三重県地域セミナー案内



熱中症対策啓発用品（ポケットティッシュ）

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

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

(4) 労働条件の確保・改善対策

ア 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7年度（上期）184件、令和6年度（上期）212件、令和6年度371件

イ 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7年度（上期）10件、令和6年度（上期）8件、令和6年度 20件

ウ 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。※カッコ内は違反率

【定期監督等実施状況】 令和7年度（上期）1,140件（79.0%）、令和6年度（上期）1,125件（76.1%）
令和6年度 2,834件（77.1%）

(5) 労災保険給付の迅速・公正な処理

請求人・相談者に丁寧な説明を行うとともに、認定基準等に基づき、迅速・公正な処理を行います。

【脳・心臓疾患に係る労災給付の請求・支給件数】

| | 令和7年9月末 | 令和6年度 | 令和5年度 |
|------|---------|-------|-------|
| 請求件数 | 5件 | 17件 | 24件 |
| 支給件数 | 1件 | 6件 | 6件 |

【精神障害に係る労災給付の請求・支給件数】

| | 令和7年9月末 | 令和6年度 | 令和5年度 |
|------|---------|-------|-------|
| 請求件数 | 37件 | 56件 | 58件 |
| 支給件数 | 11件 | 18件 | 25件 |

【石綿関連疾患に係る労災給付の請求・支給件数】

| | 令和7年9月末 | 令和6年度 | 令和5年度 |
|------|---------|-------|-------|
| 請求件数 | 14件 | 9件 | 11件 |
| 支給件数 | 4件 | 12件 | 10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。