

労務管理の専門家の無料相談を受けてみませんか

人材確保に向けた労務管理の改善を支援します

職場の魅力を増やして
人材確保！

働きがい・働きやすさ
UP↑で職場定着！

キャリア形成	福利厚生の充実	業務管理
賃金体系	人材確保・定着	人事管理制度
働きやすい 職場環境	ワークライフ バランス	職場の コミュニケーション



「マンダラチャート」は
一般社団法人マンダラチャート協会の登録商標です

労務管理に関する専門的な知識のある社会保険労務士が事業所等にお伺いし、
個別相談やコンサルティングを実施します（※ご相談は**無料・オンライン相談可**）

ご利用いただくには、**まずはハローワークにご相談**ください

※介護分野のご相談については、（公財）介護労働安定センターが行う雇用管理に関する相談支援を優先してご案内しております

専門家による支援の例

- **人事管理制度について**
勤務形態、職務基準、資格制度、人事考課等
- **賃金体系について**
昇給、昇格、資格手当等
- **教育訓練について**
職種別、職位別等の研修体系の整備
- **福利厚生について**
労働者住宅、福利厚生施設、健康管理、機器の導入等による職場環境の改善等
- **職場のコミュニケーション管理について**
- **業務管理について**
人員配置、業務プロセスの見直し等
- **その他、労働者の雇用管理の改善等について**

～実際に活用された事業主の皆様の声～

・人事管理制度関係について、従前から疑問に思っていたことを聞くことが出来て良かった。
職場環境の整備を行い、従業員が安心して働ける職場を作っていきたい。（医療・福祉分野）



・コンサルタントやハローワークの方に訪問していただき、人事管理制度関係、助成金の活用について、具体的なアドバイスをいただきました。

アドバイスを受けて、制度導入に向けた必要な整備を進めていきたい。（建設分野）



・ハローワークで開催された求人者向けセミナーに参加したことがきっかけで、個別相談をお願いしたが、人事管理制度を中心に幅広い課題にアドバイスをいただきました。
従業員のモチベーション向上や新たな人材確保に向けて、前向きに導入したい。（警備分野）



・個別相談することで、従前から疑問に思っていた育児・介護休業法等の制度の理解が深まり、営業戦略やドライバーのシフトや配置の見直し、人事管理制度等幅広く悩みを相談することが出来ました。本当にありがとうございました。（運輸分野）



お問い合わせ先

ハローワーク長崎 所在地：長崎市宝栄町4-25

TEL：095-862-8643

担当：人材確保対策コーナー（介護・医療・保育・建設・運輸・警備分野）

TEL：095-862-8642

担当：求人・企画部門（人材確保対策コーナー以外の分野）

ハローワーク西海

所在地：西海市大瀬戸町瀬戸西浜郷412

TEL：0959-22-0033

担当：職業相談部門

ハローワーク諫早

所在地：諫早市幸町4-8

TEL：0957-21-8609

担当：求人部門（31#）

ハローワーク大村

所在地：大村市松並1-213-9

TEL：0957-40-0064

担当：求人・専門援助部門

ハローワーク島原

所在地：島原市片町633

TEL：0957-63-8609

担当：求人・特別援助部門

ハローワーク佐世保

所在地：佐世保市稲荷町2-30

TEL：0956-88-2008

担当：人材活躍支援コーナー

ハローワーク江迎

所在地：佐世保市江迎町長坂182-4

TEL：0956-66-3131

担当：職業相談部門 求人担当



ハローワーク五島

所在地：五島市福江町7-3

TEL：0959-72-3105

担当：職業紹介部門

ハローワーク対馬

所在地：対馬市厳原町中村642-2

TEL：0920-52-8609

担当：職業紹介部門

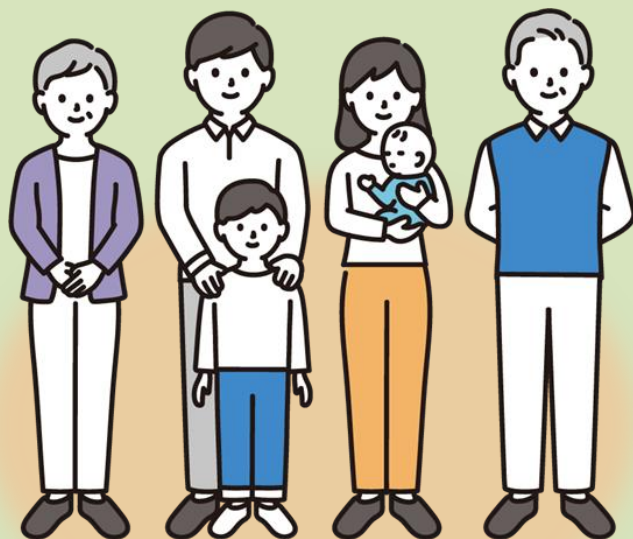
ハローワーク壱岐

所在地：壱岐市郷ノ浦町本村触620-4

TEL：0920-47-0054

介護事業主の皆様へ

～魅力ある職場づくりを目指して～



厚生労働省 長崎労働局

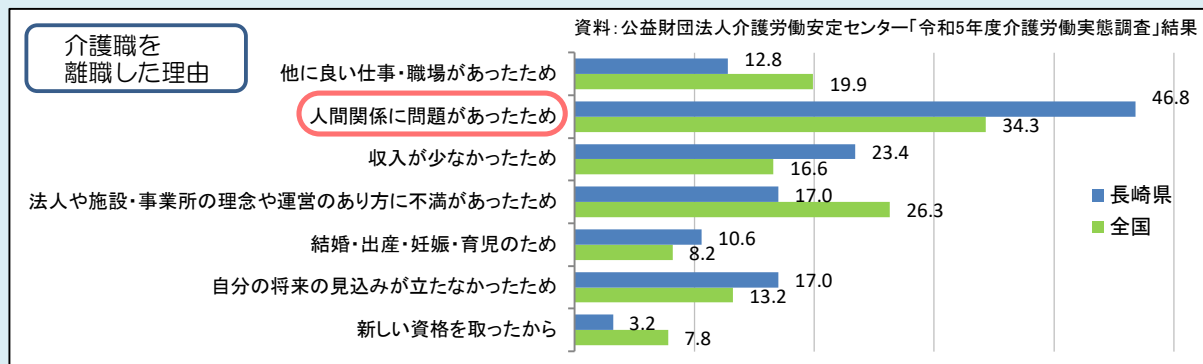
公益財団法人 介護労働安定センター長崎支部

私たちは「魅力ある職場づくり」を応援します！

- | | |
|------------------------|--------------------------------|
| ○ 長崎県福祉保健部
社会福祉法人 | ○ 長崎県社会福祉法人経営者協議会 |
| ○ 長崎県社会福祉協議会
一般社団法人 | ○ 長崎県老人福祉施設協議会
一般社団法人 |
| ○ 長崎県社会福祉士会
一般社団法人 | ○ 長崎県認知症グループホーム連絡協議会
一般社団法人 |
| ○ 長崎県介護福祉士会 | ○ 長崎県老人保健施設協会 |

ご存じですか？

- 介護労働者の離職理由を見ると、全国では「職場の人間関係」や「施設の理念・運営方針等への不満」を挙げる方が多い結果となっています。
- 長崎県においては「職場の人間関係」が最も多く、次いで「収入が少なかった」「施設の理念・運営方針等への不満」、「自分の将来の見込みが立たなかった」が多いことがわかります。一方で「他によい仕事・職場があった」については前年度から大幅減少(20.9%→12.8%)している。



● そこで、「雇用管理責任者」を選任・配置しませんか？

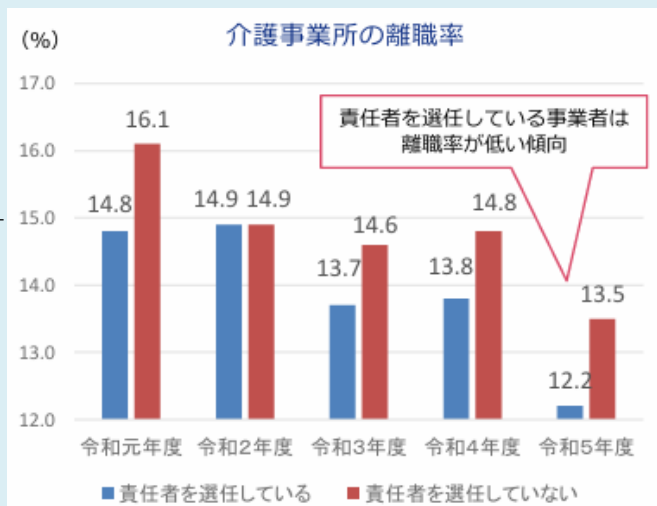
雇用管理責任者とは：「雇用労働者の雇用管理の改善への取り組み」、「介護労働者からの相談への対応」「その他介護労働者の雇用管理の改善等に関する管理業務」を担当する者。

- ・厚生労働省は、（公財）介護労働安定センターに委託して、雇用責任管理者となる方などを対象に、雇用管理の基礎知識、最新の労働法規などを学ぶ講習を無料で実施しています。

●雇用管理責任者の意義・効果

- ・専任していない事業所に比べて、離職率が低い傾向にあります。
- ・労働条件の改善や人材育成など、従業員の早期離職防止や定着促進に効果がみられる。
- ・従業員が抱える悩みや不安などに対応することができるため、良好な人間関係や働きやすい職場づくりができたという好事例が数多くあります。

（出典）介護労働安定センター「介護労働実態調査」



「雇用管理責任者講習」を受講・修了して「雇用管理責任者」を選任・配置することで、魅力ある職場づくりの準備をしましょう。

介護労働者がいきいきと働く職場づくりと定着の促進のため、雇用管理改善を進めて

「魅力ある職場づくり」をめざしましょう。

職場定着のために事業主などが活用できる制度

※ 相談・・・青字

助成金・・・黒字

職場の労働環境を改善したい

- 人事制度・賃金体系・就業規則等各種規定の見直し、助成金の活用等について相談したい・・・・・・・・ 1
- 腰痛予防や感染症予防、メンタルヘルス対策、職場のコミュニケーション、ストレス軽減方法や精神衛生の確保など職員の健康管理について相談したい・・・・・・・・ 1
- 生産性を向上させ、事業場の最低賃金を引き上げたい・・・・・・・・ 2
- テクノロジーの導入・活用などにより、業務改善や、職員の負担軽減を図りたい・・・・・・・・ 3
- 残業削減、年休取得率向上など労働条件を改善したい・・・・・・・・ 4
- 働き方改革全般について相談したい・・・・・・・・ 4
- 良質なテレワークを新規導入し、実施することにより労働者の人材確保等につなげたい・・・・・・・・ 5

従業員のキャリア形成を促進したい

- 従業員の能力向上のための研修を実施したい・・・・・・・・ 6
- 従業員の介護福祉士資格の取得などを応援したい・・・・・・・・ 6
- 能力向上のための研修を実施したい・・・・・・・・ 7
- キャリア形成や研修計画の策定、キャリアパスの構築、リーダーの育成、助成金を活用した研修計画等について相談したい・・・・・・・・ 7
- 非正規雇用従業員を正社員化したい・・・・・・・・ 8

子育てや介護等を行う従業員を継続して雇用したい

- 妊娠・出産・育児・介護等を行う従業員が働き続けられる雇用管理について相談したい・・・・・・・・ 9
- 働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図りたい・・・・・・・・ 10
- 働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図りたい・・・・・・・・ 11

長崎県も応援しています

- 応援します！ 介護福祉士を目指す方・・・・・・・・ 12
- 応援します！ 介護の仕事に復帰される方・・・・・・・・ 12
- 応援します！ 初めて介護・障害福祉分野の仕事につくため研修を受けている方・・・・・・・・ 13
- 応援します！ 介護の仕事を体験したい方・・・・・・・・ 13

人材確保につながる企業の魅力の発信のために

- 相談窓口における求職者からのよくある質問・・・・・・・・ 14

介護・看護作業による労働災害を防止しましょう！

- 作業管理 ○作業環境管理 ○健康管理
○参考資料のご案内・・・・・・・・ 15

ハローワークのサービスを利用してみませんか。

- 豊富なデータに基づく情報提供 ○求人者マイページの活用
- 職員による事業所訪問 ○求人票内容の見直し相談
- 各種イベントの開催 ○人材確保対策コーナーの利用 16

welなが（ふくしのお仕事ステーション）が福祉のお仕事紹介します！

..... 17

～ 介護の届出制度 ～

- 離職した介護福祉士の努力義務（福祉人材センターへの届出）
- 福祉人材センターによるサポート **112** 18

用語解説



●中小企業事業主とは・・・

医療・福祉業においては、「資本または出資額」が5,000万円以下、または「常時雇用する労働者数」が100人以下のいずれかに該当する場合に中小企業事業主となります。

※主たる事業が医療・福祉業以外の場合は、基準が異なる場合がありますのでお問い合わせください。

●賃金要件とは・・・

助成金を申請する事業主が、雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した場合に、助成の加算を行います。具体的には、以下の要件等に該当する場合に、助成額や助成率を加算するものです。

◎対象労働者について、1年以内に5%以上賃金（※1）が増加している（※2）こと。

（※1）毎月決まって支払われる賃金で、基本給及び諸手当をいいます（労働協約、就業規則または労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下のとおりです。

① 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

② 諸手当に含まれないもの

- ・月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）
- ・労働と直接関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

（※2）賃金が5%増加していることについては、賃金改定後3か月間の賃金総額と賃金改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が5%以上増加していること。

○なお、対象労働者および賃金の範囲や増額割合など、要件等については、各助成金により規定が異なる場合がありますので、お問い合わせください。

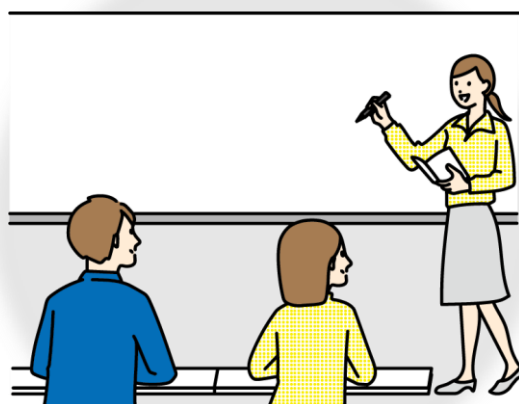


- 人事制度・賃金体系・就業規則等各種規定の見直し、助成金の活用等について相談したい
- 腰痛予防や感染症予防、メンタルヘルス対策、職場のコミュニケーション、ストレス軽減方法や精神衛生の確保など職員の健康管理について相談したい

<無料>

介護事業所の事業主や管理者の方を対象に、雇用管理改善に係る課題整理について、社会保険労務士・税理士・行政書士などの雇用管理コンサルタントが事業所を訪問、または、リモート等にて相談に応じます。

各事業所や複数の事業所に対する講話・相談会にも対応します。



介護の職場で働く方の働きやすい職場環境づくりをお手伝いするため、看護師、臨床心理士、公認心理師、理学療法士、産業カウンセラーなどのヘルスカウンセラーが事業所を訪問、または、リモート等にて相談に応じます。

各事業所や複数の事業所に対する講話・相談会にも対応します。

☆お問い合わせ先

114 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

生産性を向上させ、事業場の最低賃金を引き上げたい

●業務改善助成金

支給要件

生産性向上のための設備投資（機械設備、POPシステムの導入）などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること

申請期間

第1期：令和7年4月14日～令和7年6月13日

第2期：令和7年6月14日～申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日

支給金額

（事業主単位での申請上限額：600万円）

コース	引上げ額	引上げる労働者数	助成上限額 ※カッコ内は事業場規模30人未満の事業者の場合	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円（60万円）	・中小企業・小規模事業者	【事業場内最低賃金1,000円未満】 4/5
		2～3人	50万円（90万円）		
		4～6人	70万円（100万円）		
		7人以上	100万円（120万円）		
		10人以上※	120万円（130万円）		
45円コース	45円以上	1人	45万円（80万円）	・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内	【事業場内最低賃金1,000円以上】 3/4
		2～3人	70万円（110万円）		
		4～6人	100万円（140万円）		
		7人以上	150万円（160万円）		
		10人以上※	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円（110万円）	・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がない	
		2～3人	90万円（160万円）		
		4～6人	150万円（190万円）		
		7人以上	230万円		
		10人以上※	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円（170万円）		
		2～3人	150万円（240万円）		
		4～6人	270万円（290万円）		
		7人以上	450万円		
		10人以上※	600万円		

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①または②のいずれかに該当する事業場が対象となります。

- ① 賃金要件：事業場内最低賃金1,000円未満の事業場
- ② 物価高騰等要件：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3ヵ月間のうち、任意の1ヵ月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

115 ☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

○テクノロジーの導入・活用などにより、業務改善や、職員の負担軽減を図りたい

長崎県では、介護事業所の生産性向上、職場環境や処遇の改善等を支援しており、その内容や、補助金・セミナーの募集などは、ホームページに掲載していますので、ぜひご活用ください。



長崎県 介護人材確保

検索

＜主な支援＞ ※他にも介護事業所の支援を行っており、ホームページに掲載しています。

ながさき介護現場サポートセンター	介護現場でのテクノロジーの導入・活用などによる生産性向上をワンストップで支援するとともに、テクノロジー機器の試用貸出の紹介や、機器展示会等を開催します。
介護テクノロジー普及促進セミナー・機器展示会	職員の負担を軽減する、介護テクノロジーの効果的な導入・活用の促進のため、ながさき介護現場サポートセンターがセミナーを開催します。会場では、機器展示も行います。
介護生産性リーダー養成研修	介護現場のリーダー等が、介護ロボットやICT等の介護テクノロジーを円滑かつ効果的に活用する方法を習得する研修会を開催します。
介護テクノロジーの機器導入補助金	移乗、移動、排泄、見守り、コミュニケーション、入浴等の支援機器や、介護ソフト等の導入経費と、その活用に必要な研修経費を補助します。＜補助率：4/5＞
介護DX化推進補助金	介護業務全般のデジタル化を図るための機器導入や、研修開催経費等を補助します。 ★補助上限額：1,000万円＜補助率：4/5＞
事業者グループ職場環境改善協働実施推進補助金	介護事業者のグループが協働して、人材募集や一括採用、合同研修の実施、事務処理部門の集約等に取り組み、職場環境改善につなげる経費を補助＜補助率：4/5＞
長崎うれしかハート介護事業所（Nはーと）	職員の働きやすい環境づくりに積極的に取り組む介護事業所を、新規採用者の育成体制、労働環境・処遇改善、キャリアパスと人材育成等の項目で、県が認証し、PRします。
介護職員処遇改善加算取得促進特別支援事業	介護職員処遇改善加算（新加算含む）取得のため、専門家（社会保険労務士）を派遣し、加算取得に必要な賃金規定の整備等に関する助言を行います。
階層別研修（新人・中堅・管理者）	介護職員の資質向上及び定着促進のため、新人職員、中堅職員、管理者等それぞれの階層に応じた職場定着、キャリアアップ等に役立つ、テーマ別の合同研修を開催します。

☆お問い合わせ先 長崎県 長寿社会課

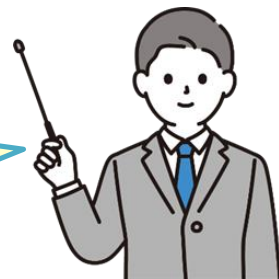
残業削減、年休取得率向上など労働条件を改善したい

●働き方改革推進支援助成金

- 業種別課題対応コース（建設業・運送業・病院・情報通信業・宿泊業等）
- 労働時間短縮・年休促進支援コース
- 勤務間インターバル導入コース
- 団体推進コース

生産性を向上させ、労働時間の削減等、労働条件の改善に取り組む中小企業事業主が対象となります。

また、支給要件・支給金額はコースによって異なりますので、具体的な内容はお問い合わせください。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

働き方改革全般について相談したい＜無料＞

「長崎働き方改革推進支援センター」のご案内

働き方改革全般について、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。
例えば、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、非正規労働者の待遇改善、労働関係助成金の活用など

▶ 個別相談支援

- ・ 窓口相談、電話、メールなどの一般的な相談
- ・ 企業へ直接訪問し、事業主の方が抱える様々な課題についての相談
- ・ 商工会議所・商工会・中小企業団体中央会等と連携した、出張相談の実施

例えば、以下のようなお悩みを持つ事業主の方からのご連絡をお待ちしております。

- 36協定について詳しく知りたい
- 非正規の方の待遇をよくしたい
- 賃金引き上げに活用できる国の支援制度を知りたい
- 人手不足に対応するため、どのようにしたらよいか教えてほしい
- 助成金を利用したいが、利用できる助成金がわからない など



■長崎働き方改革推進支援センター【受付時間】9:00～17:00（土・日・祝日を除く）

電 話：0120-168-610（フリーダイヤル）

メール：nagasaki@workstylereform.net

住 所：長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階

テレワークを制度として導入・実施することで、生産性向上や人材確保及びワークライフバランスの充実を図りたい

●人材確保等支援助成金（テレワークコース）

【助成の対象となる取り組み】

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土づくり
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者や労働者に対する研修
- ※ テレワークを既に導入済みで、さらに拡大する事業主も対象となります。

支給要件

① 制度導入助成

- テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。
- 企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。
- 事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすもの。
- ※ テレワーク勤務を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延べテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上に増加させる必要があります。

② 目標達成助成

- 制度導入助成を受けた事業主であること。
- 制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること。
- 制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること。
- 評価期間（目標達成助成）におけるテレワーク実績が評価期間（制度導入助成）における実績以上であること。

支給金額

助成金の種類	支給額
制度導入助成	20万
目標達成助成	10万〈15万〉



※ 〈 〉 内の金額は**賃金要件**を満たした場合の支給額です。

- 従業員の能力向上のための研修を実施したい
 - 従業員の介護福祉士資格の取得などを応援したい
- (正規・非正規労働者含む)

●人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)

支給要件

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成

① 人材育成訓練

→職務に関連した知識・技能を習得させるための10時間以上の訓練

② 認定実習併用職業訓練

→厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練

③ 有期実習型訓練

→有期契約労働者等に対し、正規雇用労働者等に転換するための訓練



支給金額

支給対象となる訓練		経費助成		賃金助成 (1人1時間当たり)		OJT実施助成 (1人1コース当たり)	
			※ 1		※ 1		※ 1
① 人材育成訓練	正規雇用労働者等	45% (30%)	+15% (+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	—	—
	有期契約労働者等	70%	+15%				
② 認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (+3万円)
③ 有期実習型訓練 (※ 2)		75%	+25%			10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)

* 対象訓練 (①～③) ごとに助成率や助成額が異なります。

※1 賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合 * 助成率・助成額の()内は中小企業事業主以外

※2 正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、そのほかの要件を満たしたときは、「人材育成訓練」により助成対象となる場合があります。

○能力向上のための研修を実施したい

<有料>

○年間を通して、介護職員向けのスキルアップ講習を計画・実施しています。

介護労働安定センターが培った情報を活かし、皆様のご要望に応じた研修を計画・実施いたします。

ニーズに合わせ研修を組み立てるオーダーメイド型の研修です。

※リモートでも実施できます。

【実施例】

介護技術、接遇・マナー、事故防止、緊急時の対応、虐待・身体拘束、ターミナルケア、認知症ケア、介護食の調理、介護記録の書き方、薬の知識、口腔ケア、アンガーマネジメント 等々

※料金の目安は、2時間につき
60,000円（税込）～



☆お問い合わせ先 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

○キャリア形成や研修計画の策定、キャリアパスの構築、リーダーの育成、助成金を活用した研修計画等について相談したい

<無料>

職業能力（介護職員の研修・スキル）の向上に関する専門家である人材育成コンサルタントが、事業所や介護労働者の抱える課題についてアドバイスします。

各事業所や複数の事業所に対する集団講話にも対応します。



☆お問い合わせ先 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

○非正規雇用従業員を正社員化したい

●キャリアアップ助成金（正社員化コース）

支給要件

- 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用し賃金の増額等を行った事業主に対して助成

支給金額

	中小企業の場合		大企業の場合	
	重点支援対象者※1	左記以外	重点支援対象者※1	左記以外
①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円

※1 a:雇入れから3年以上の有期雇用労働者

b:雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者

①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下

②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない

c:派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者

* 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算

1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）

* 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算

(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上)

1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）

☆お問い合わせ先 長崎労働局職業安定部職業対策課 または 最寄りのハローワーク

※専門実践教育訓練は以下のホームページに掲載しています。

厚生労働省 専門実践教育訓練

検索



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku.html

妊娠・出産・育児・介護等を行う従業員が働き続けられる雇用管理について相談したい

雇用環境・均等室への相談及び対応

- 妊娠中・出産後1年以内の女性従業員に対する措置についてアドバイスがほしい。
- 育児・介護休業制度等規定を整備したいので相談にのってほしい。
例：①子の看護等休暇制度や介護休暇制度の時間単位取得について
②配偶者の妊娠・出産に伴う男性従業員の育児休業等の取得について
- 両立支援の取組として何をすれば良いのかわからないので教えてほしい。

- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの内容について、ご説明します。
- 従業員の妊娠・出産、母性健康管理、育児・介護休業等に関する取組についてご相談に応じます。
- 両立支援の取組について、様々な企業の取組事例などの情報提供やアドバイスを行います。



☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

法律では…

■ 妊娠・出産、育児休業取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止

- ◇ 妊娠又は出産したこと、産前・産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。(男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条)
- ◇ 事業主は、女性労働者が妊娠又は出産したこと等、及び男女労働者が育児・介護に関する制度等を利用しようとしたこと等を理由として、その上司や同僚からの嫌がらせ(ハラスメント)を防止する措置を講ずることが義務付けられています。
(男女雇用機会均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条)
- ◇ 産前・産後休業の期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は「妊娠・出産、産前・産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。
(労働基準法第19条、男女雇用機会均等法第9条第4項)



働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の 雇用の継続を図りたい

●両立支援等助成金※中小企業事業主が対象

1 出生時両立支援コース

支給要件

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

支給金額

- ① 男性の育児休業取得 : 1人目20万円、2～3人目10万円
- ② 男性育休取得率の上昇等 : 60万円

※ 上記以外に加算措置（加算額）あり。

2 育児休業等支援コース

支給要件

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、作成した「育児復帰支援プラン」に
基づき、3か月以上の育休取得・復帰

支給金額

- ① 育休取得時 : 30万円
- ② 職場復帰時 : 30万円

※ 職場復帰時は、育休取得時を受給していない場合申請不可

※ ①・②とも1事業主2人まで支給（無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人）

3 育休中等業務代替支援コース

支給要件

育児休業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の支給や、
代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施

支給金額

- ① 育児休業中の業務代替者に手当の支給 : 最大140万円
- ② 育児短時間勤務中の業務代替者に手当の支給 : 最大128万円
- ③ 育休取得者の業務代替要員を新規雇用（派遣含む） : 最大67.5万円

※ 育児休業取得者が有期雇用労働者の場合に①～③に10万円加算

※ プラチナくるみん認定事業主は加算額があります

※ ①～③合計で1年度10人まで支給（5年間）

☆お問い合わせ先 長崎労働局雇用環境・均等室

4 柔軟な働き方選択制度等支援コース

支給要件

- 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入したうえで、作成した「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援

支給金額

- ① 制度を2つ以上導入し、対象者が制度利用 : **20万円**
- ② 制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用 : **25万円**
- ※ 1年度5人まで

5 介護離職防止支援コース

支給要件

「介護支援プラン」に基づき、円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給金額

- ①介護休業 : **40万円** (休業日数が連続15日以上 : **60万円**)
- ②介護両立支援制度 (A) 制度を1つ導入し、対象者が制度利用 : **20万**
(B) 制度を2つ以上導入し、対象者が制度利用 : **25万円**
- ③業務代替支援 (A) 新規雇用 : **20万円**
(B) 手当支給等 : **3～5万円**
- ※ ①～③それぞれで1年度5人まで

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

支給要件

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用

支給金額

- 環境整備、休暇の取得等 : **30万円**
- ※ 対象労働者が5日（回）以上制度を利用
- ※ 不妊治療、月経、更年期それぞれ1事業主1回限り



○応援します！ 介護福祉士を目指す方

●令和7年度長崎県介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業

資金の対象

- 実務者研修受講料、国家試験受験料、交通費、参考書・問題集代、国家試験対策講座受講料等
- ※対象によっては上限額等の定めがあります。

貸付の対象者

※次の全てに該当する方

- 県内で介護等業務に勤務中
- 県内の実務者研修施設で研修受講中又は受講申込中
- 介護福祉士登録を目指し、登録後も県内で介護等業務に従事しようとする方

申込期限

- 令和8年2月28日（必着）
- 人数：130名程度
- ※定員に達した場合、その時点で募集を停止します。

貸付金額

- 20万円以内
- ※介護福祉士登録後、2年間勤務で返還不要
- ※連帯保証人などの条件があります。



お問い合わせ先 (福)長崎県社会福祉協議会 welなが (ふくしのお仕事ステーション) 電話:095-846-8656

○応援します！ 介護の仕事に復帰される方

●令和7年度長崎県離職介護人材再就職準備金貸付事業

資金の対象

託児先を探す際の活動費、介護に係る講習会参加費、参考書購入費、訪問介護員等として必要な物品代(靴・靴等)、転居費(敷金・礼金等)、通勤用自転車・バイクの購入費 など

貸付の対象者

※次の全てに該当する方

- 介護の有資格者(初任者研修・ヘルパー2級以上としての介護業務経験が1年以上)
- 受付申請日から2ヶ月以内に県内の介護職場に介護職員等として再就職予定又は再就職後3か月以内
- 介護職場を離職後6ヶ月以上経過した後に再就職
- welなが (ふくしのお仕事ステーション) に求職登録

申込期限

- 令和8年2月28日まで
- 人数：20名程度
- ※定員に達した場合、その時点で募集を停止します。

貸付金額

- 40万円以内（無利子）
- ※2年間勤務で返還不要
- ※連帯保証人などの条件があります。



お問い合わせ先 (福)長崎県社会福祉協議会 welなが (ふくしのお仕事ステーション) 電話:095-846-8656

○応援します！

初めて介護・障害福祉分野の仕事につくため研修を受けている方

●令和7年度長崎県介護・障害福祉分野就職支援金貸付事業

資金の対象

託児先を探す際の活動費、介護に係る講習会参加費、参考書購入費、訪問介護員等として必要な物品代(靴・靴等)、転居費(敷金・礼金等)、通勤用自転車・バイクの購入費 など

貸付の対象者 ※次の全てに該当する方

- ①長崎県内で介護職員等又は障害福祉職員として就労予定（就職内定者）もしくは就労後3か月以内
- ②上記①の就労まで、介護等又障害福祉いずれの実務経験もないこと
- ③上記①の就労のため介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修等を研修中または研修が修了していること

申込期間

- 令和8年2月28日まで
- 人数：介護職員等 60名程度 障害福祉職員 5名程度
- ※定員に達した場合、その時点で募集を停止します。



貸付金額

○20万円以内（無利子）※2年間勤務で返還不要 ※連帯保証人などの条件があります。

お問い合わせ先 (福)長崎県社会福祉協議会 welなが (ふくしのお仕事ステーション) 電話:095-846-8656

○応援します！ 介護の仕事を体験したい方

●令和7年度長崎県介護のしごと体験事業

体験の内容

- ①介護施設で、介護の仕事の周辺業務（掃除・洗濯・衣類の整理等）を担う介護サポーターの仕事の体験
- ②介護施設で、介護職員の仕事（サービスの手伝い、利用者とのコミュニケーション等）の体験

体験の対象者

- ①元気高齢者等
- ②求職者・高校生等

体験時間

一日（6時間）程度

募集時期

7月頃から募集予定



☆お問い合わせ先 公益財団法人介護労働安定センター長崎支部

126

相談窓口における求職者からのよくある質問

人材確保につながる企業の魅力の発信のために

ハローワーク長崎において職業相談の際に、福祉分野の求人に関して、求職者から寄せられている質問内容をまとめています。

この内容から、求職者のニーズ、不安や質問内容を参考に、求人内容や職場環境改善、人材確保につながる企業の魅力発信にお役立てください。

●職場環境について

利用者数、職員数について(構成比)
介護度について
ユニットか否か
入浴介助は機械浴か
休日(子供の行事等)はとりやすいか
施設内異動の有無と頻度は?



(記載例)

29名の利用者を職員15名で対応
平均介護度1.6の利用者のお世話です
3ユニット(最大利用者数29名)
介護度に合わせた入浴(機械浴)を行っています
お子様の行事等急な休みも相談可能です
法人内施設への異動あり(本人の希望を考慮)

●労働条件について

処遇改善手当の支給方法は?
賞与ありで金額等未記入だが詳細は?
交通機関利用者の夜勤時の経済的援助はあるか
オンコールの有無
送迎は必須か。運転の有無、範囲、頻度、車種等
調理業務の有無
介護支援専門員の1か月の担当件数は?
夜勤の回数、夜勤明けの勤務体制は?
夜勤時の職員数(構成比)、担当入所者数は?
PC操作はあるか
夜勤は必須か
シフト勤務の土・日休み回数は?



(記載例)

処遇改善加算金に基づく一時金支給あり
年2回 3.5か月分
夜勤の場合、タクシーチケット支給
オンコール対応あり(輪番制)
軽ワゴン(AT)使用/朝夕 エリア:長崎市内
簡単な調理(味噌汁程度ができる方)
担当ケアプラン:30~35件/月
月4回程度、翌日は公休日
3ユニット介護職2名、看護師1名で対応
業務報告(電子カルテ)への入力業務あり
夜勤については相談可能
前月に本人の希望を考慮の上決定

●キャリア形成について

無資格未経験者のキャリアパスについて
研修制度の有無、施設内か



(記載例)

資格取得にかかる支援制度あり(事業所負担)
法人内研修期間にて働きながら資格取得可能

●その他

職場見学が可能か
シフト制の一部時間帯だけの応募が可能か



(記載例)

職場見学についてはお気軽にご相談ください
勤務時間については相談に応じます

その他、「職員の定着率」「離職率」「評判」「前回求人が出ていた時期」等の質問を受けることがあり、人間関係等の職場環境も重視されていることがうかがえます。

介護・看護作業による労働災害を防止しましょう！

○作業管理

■自動化・省力化

機械による作業の省力化、台車などの道具や補助機械を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。

■作業姿勢、動作

前屈やひねりなど、不自然な姿勢を取らないようにする。作業台や椅子は適切な高さに調節する。

■靴、服装など

作業時の靴は、足に合ったものを使用する。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。

■作業の実施体制

作業時間、作業量などを設定する場合は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討する。



■作業標準の策定

作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。

■休憩・作業量、作業の組み合わせ

適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠がとれるようにする。



○作業環境管理

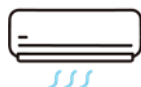
■温度

寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくするので、適切な温度を保つ。

■照明・作業床面、作業空間や設備の配置

作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つ。

転倒、つまづきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。



○健康管理

■健康診断

介護・看護作業を行う作業者を配置する際には、医師による腰痛の健康診断を実施する。

その後は定期的（6か月以内に1回）に実施する。

■腰痛予防体操

ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。



参考資料のご案内

厚生労働省HPにおいて、社会福祉施設における労働災害防止対策に関する好事例集を公開していますのでご参照ください。

社会福祉施設 労働災害防止対策

検索



☆お問い合わせ先 長崎労働局労働基準部健康安全課

人材確保に向けた様々な相談が可能です。 ハローワークのサービスを利用してみませんか。

ハローワークでは、求人者に対し、全国ネットワークを活用した職業紹介、求職者ニーズに基づく求人充足に向けた助言・指導や、就職面接会の開催などの求人者向けサービスを実施し、人材確保を支援しています。

詳細はこちらから
ご確認ください！



豊富なデータに基づく情報を提供

募集する職種について、地域にはどのくらいの求職者がいるのかなど、地域の労働市場の状況について、バランスシートなどを提供しています。

また、賃金や就業時間をはじめとする求人条件についての相談も受け付けています。

求人者マイページの活用

求人者マイページでは、求人の申込みや変更に加え、PR画像の公開・求職者情報の検索・求職者への直接リクエスト・オンライン自主応募の受付などが可能です。



職員による事業所訪問

ハローワークの職員が事業所を訪問し、仕事内容や施設の様子、実際に扱う機器等を拝見させていただくことにより、求人票だけでは分からない企業の魅力や生の情報を得て、より説得力を持った職業相談を行うことで、マッチング制度の向上に活かしています。

求人票内容の見直し相談

「求人票を出しているが、応募がない」「この求人票で応募が来るか不安だ」などのお悩みがありましたら、お気軽にご相談ください。求職者のニーズや他の求人での採用事例などを踏まえながら、応募につなげるためのご提案などを行っています。

各種イベントの開催

ハローワークでは、企業説明会や面談会など事業者様と求職者との架け橋となるマッチングイベントを随時開催しています。

応募前に採用担当者に疑問や不安を質問することでミスマッチを防ぎます。

参加した採用担当者からも求職者がどのような疑問を抱いているのか、再就職先に何を求めているのか、「生の声」を聞くことができると好評です。

人材確保対策コーナーの利用 (ハローワーク長崎・佐世保に設置)

医療、介護、保育、建設、警備、運輸分野への支援を強化するため、ハローワーク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」を設置しています。

詳細はこちらから
ご確認ください！



Welなが（ふくしのお仕事ステーション）が福祉のお仕事紹介します

●人材を探している施設・事業所のみなさま

Welなが（ふくしのお仕事ステーション）がお探しの人材を見つけるお手伝いをします!!

日頃の相談等に加え、各種面談会、ハローワークへの出張相談、養成校訪問、welながサイト等を通じて、様々な方が登録しています。

登録求職者へのお仕事紹介・斡旋・マッチング・就職フェアや研修会の案内をいたします。

また、ディップ株式会社と連携しており、本会に求人された求人情報が「indeed」や「求人ボックス」など多様な求人サイトにも無料で掲載されます。

登録・紹介等すべて無料の「福祉の仕事」の無料職業紹介所です

求人情報掲載

事業所マイページにて求人票情報の入力・申請し、承認後に希望日よりホームページ上に公開されます。

事業所情報の公開

施設理念や育児休業制度・研修、福利厚生の詳細等、求人票以外にアピールすることができます。

マッチング

マッチング検索サービスを利用することにより、求職者の希望条件に合った求人情報を紹介します。

スカウト

スカウト機能で「福祉の仕事」に登録している求職者へ、個別にアプローチすることができます。

関連情報の提供

求人事業所マイページに、様々な福祉関連情報をお届けします。その他、パンフレットなどの関係資料を閲覧できます。

求人を出す場合のご利用方法

新規登録

- 「welなが」ホームページへアクセス（<https://www.welnaga.jp/>）
「求人票登録」より事業所情報の新規登録（事業所マイページ作成）
- 法人事業所紹介情報の登録
法人の理念やアピールポイント、人材育成・研修、福利厚生の詳細等、求人票以外に求職者が知りたい情報を掲載することができます。



求人票作成

- 求人情報を入力し申請 欲しい人材が集まりやすいよう求人内容のアドバイスをいたします！

マッチング

- スカウトの利用が可能
- キャリア支援専門員によるマッチング 来所・LINE・メタバース・郵送で対応
- 見学・応募の個別調整 紹介状の発行 ※welなが（ふくしのお仕事ステーション）より直送

選考面接

- 施設・事業所での選考

採否通知

- 採否決定日と雇用開始日を報告
直接本人にも採否結果をご連絡ください。

ホームページ等で
事業所をPR

様々な媒体を通じて
求人情報を公開

合同面談会の開催

電話・来所・メタバースからもご相談ください！

長崎県社会福祉協議会

welなが（ふくしのお仕事ステーション）

〒852-8555 長崎市茂里町3-24 県総合福祉センター2F

TEL 095-846-8656

（浦上駅から徒歩5分）

LINE



Instagram



メタバース



ご利用時間/ 9:00~12:00、13:00~17:15 ※土日祝日除く



法人限定情報も
発信中！
LINEでは

★離職予定の従業員(介護福祉士資格保有者)にお知らせ願います

○介護福祉士の資格保有者は、離職した際、福祉人材センターへの届出が努力義務となっています

高齢社会が進む中、介護の仕事はますます社会的に重要な仕事となっています。

介護職として働く人は増え続けていますが、現在、そして近い将来、介護を必要とする高齢者も増加し続けているため、介護の資格・技術・経験を持つ方々はとても貴重な存在です。

そこで、国は社会福祉法を改正し、介護福祉士の資格を持つ方々が介護の仕事から一度離れてもいつでも介護の仕事で再び活躍頂けるように届出制度を創設しました。

福祉人材センターに届出・登録していただくことで、介護に関わる最新情報の提供や研修によるスキル維持・向上のサポートや、就職の意向を持った時には最適な就業場所を紹介する支援を継続して受けることができます。

※初任者研修、実務者研修、(旧)ホームヘルパー養成研修、(旧)介護職員基礎研修、生活援助従事者研修、介護に関する入門的研修を修了した方も福祉人材センターに届出を行うと支援を受けることができます。

☆介護福祉士等の有資格者を、生涯サポート！

サポート①

最新情報をお届け

介護の仕事に関する様々な情報をマイページにお届け

サポート②

知識・技術の再習得支援

ブランクのある方には各種研修情報や職場体験の機会を提供

サポート③

きめ細かな対応

長崎県福祉人材センターによるきめ細かい相談と再就職支援

☆登録手順 簡単3ステップ！

登録は
無料です♪

ステップ①

「福祉のお仕事」ホームページにアクセス
届出をする をクリック (新規登録)

ステップ②

[仮登録]をする
入力したメールアドレスがログインIDになります

ステップ③

[本登録]をする
メールで届いたURLにアクセス

登録完了！

アクセスは
こちらから



※個人情報保護法に関する法令およびその他の規範を遵守し、ご登録いただいた個人情報は適切にお取り扱いいたします。

MEMO

介護関係の公的機関・団体の窓口

長崎労働局	〒850-0033 長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3・6階
○職業安定部 安定課 (TEL)095-801-0040 職業対策課 (TEL)095-801-0042 ○労働基準部 健康安全課 (TEL)095-801-0032 ○雇用環境・均等室 (TEL)095-801-0050	
公益財団法人 介護労働安定センター 長崎支部	〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル新館6階 (TEL)095-828-6549 (FAX)095-828-6589
長崎県	〒850-8570 長崎市尾上町3-1
○福祉保健部 長寿社会課	(TEL)095-895-2440 (FAX)095-895-2576
社会福祉法人 長崎県社会福祉協議会 長崎県福祉人材センター	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター welなが (ふくしのお仕事ステーション) (TEL)095-846-8656 (FAX)095-846-8798
長崎県社会福祉法人 経営者協議会	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター 社会福祉法人長崎県社会福祉協議会 地域福祉推進課 内 (TEL)095-846-8618
長崎県 老人福祉施設協議会	〒852-8555 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター 社会福祉法人長崎県社会福祉協議会 地域福祉推進課 内 (TEL)095-844-2056
一般社団法人 長崎県認知症 グループホーム連絡協議会	〒851-2102 西彼杵郡時津町浜田郷572-28 医療法人啓正会 内 (TEL)095-894-7070 (FAX)095-894-7076
一般社団法人 長崎県老人保健施設協会	〒852-8045 長崎市錦2丁目1-1 介護老人保健施設にしきの里 内 (TEL)095-814-0077 (FAX)095-814-8877
一般社団法人 長崎県社会福祉士会	〒852-8104 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター県棟5階 (TEL)095-848-6012 (FAX)095-848-6012
一般社団法人 長崎県介護福祉士会	〒852-8104 長崎市茂里町3-24 長崎県総合福祉センター県棟4階 (TEL)095-842-1237 (FAX)095-842-1310



【発行】長崎県建設産業団体連合会・厚生労働省長崎労働局

令和5年12月

10周年記念号



建設業



このふるさとを、つくっています

- ◎ **建設業、その魅力**
ふるさとをつくる・守る喜び
- ◎ **土木・建築のしごとをする人たち**
高架橋・建物ができるまで
- ◎ **デジタル技術で進化する長崎の建設業**
デジタル技術で進む働き方改革
- ◎ **長崎県の建設女子**
様々な場面で活躍する建設女子
増加中！
- ◎ **災害から地域を守る**
「地域の守り手」としての役割
- ◎ **長崎県からのメッセージ**
100年に一度の変化を迎えている長崎県
- ◎ **建設業と私のいま**
働く先輩にインタビュー
- ◎ **若者へのメッセージ**
地元で働く喜び
- ◎ **職業生涯モデル**
人生設計を考える



諫早駅周辺



長崎駅周辺



恐竜博物館（長崎市）
画像提供：長崎市教育委員会

「今こそ！建設業」の発行について

長崎労働局と長崎県建設産業団体連合会は、建設業界における雇用管理改善や人材確保対策に共同で取り組んでおり、今般、建設業で働く魅力を多くの方に知ってもらうために、県内の建設業で働いている方の声や、職業生涯モデルを掲載した「今こそ！建設業」第十版を作成し、県内ハローワークや高等学校などでの周知に取り組んでいます。

今、建設現場では、デジタル技術の活用が進み、生産性や安全性が大幅に向上しています。また、賃金アップや週休2日制の導入など働きやすい職場づくりが進められています。

女性の活躍もめざましく、産・学・官で女性の建設業での活躍を促進するためのワークショップを重ね、そのアイデアを現場に反映するなど若者や女性の入職と定着に力を注いでいます。

このパンフレットを通じて、「**建設業の今**」を知っていただくとともに、長崎県の建設業への就職のきっかけとなりますことを心から願っております。

令和5年12月
長崎県建設産業団体連合会
厚生労働省長崎労働局



【ご協力いただいた団体】

（一社）長崎県建設業協会、（一社）長崎県ほ装協会、（一社）長崎県中小建設業協会、長崎県管工事業協同組合連合会
長崎県型枠工事業協同組合、（一社）長崎県空調衛生設備業協会、（一社）長崎県造園建設業協会、長崎県鉄筋工事業協同組合
協同組合長崎県鉄構工業会、（一社）長崎県測量設計コンサルタンツ協会、長崎県土木部

建設業、その魅力

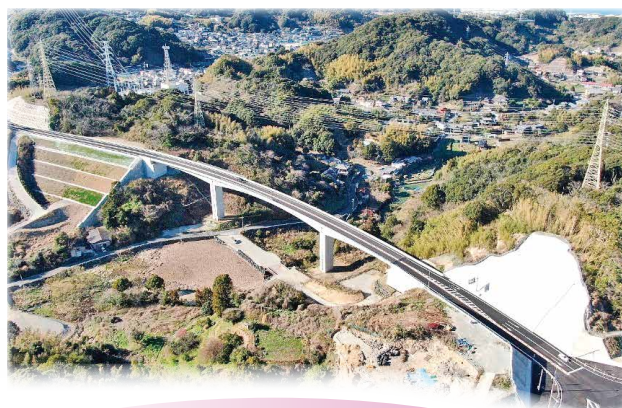
建設業は、まったく何もない場所に依頼者の思い描くものを形にして造り上げる、スケールの大きな仕事です。そうして出来上がった構造物は、地図に残り、人々の記憶に残ります。

また、近年日本は度々大きな災害に遭ってきました。

こうした災害からの復旧や自然災害の猛威から人々の暮らしを守る、そのためのインフラ整備や建物の耐震化、都市計画にも建設業が果たす役割はとても大きなものです。

自分が手がけた橋が、道路が、施設が、子や孫、地域の人たちの

生活の一部となり、暮らしや生命を守っていくのです。



地域の暮らしを、心強い仲間とともに支える



(写真) 左上：長崎駅周辺（長崎市）

右上：一般県道奥ノ平時津線（時津工区、時津町）

左下：長崎県立長崎図書館郷土資料センター（長崎市） 右下：都市計画道路池田沖田線（竹松工区、大村市）

住宅を想像してみてください。

まずはお客様の希望を設計で具体的な形にします。現場監督は設計図からたくさんの希望や思いを汲み取り、実際の指示を出します。

現場では、土地を整え、基礎を作り、柱を組み上げ屋根をふき、配管や電気の配線を行い……それぞれの専門家が自分たちが持つ技術を惜しみなく注ぎ込んで工程を進めていきます。

その工程の一つたりとて欠けては快適な住まいにはなりません。様々な立場・職種の人たちが協力し合い、一つのものを作り上げる。

自分の力が必要とされ、確かに役立っていることが実感できる。

出来上がった時の達成感と喜びは、何ものにも代えがたいものです。

土木のしごとをする人たち

道路の高架化で
交差点の渋滞を
解消します！

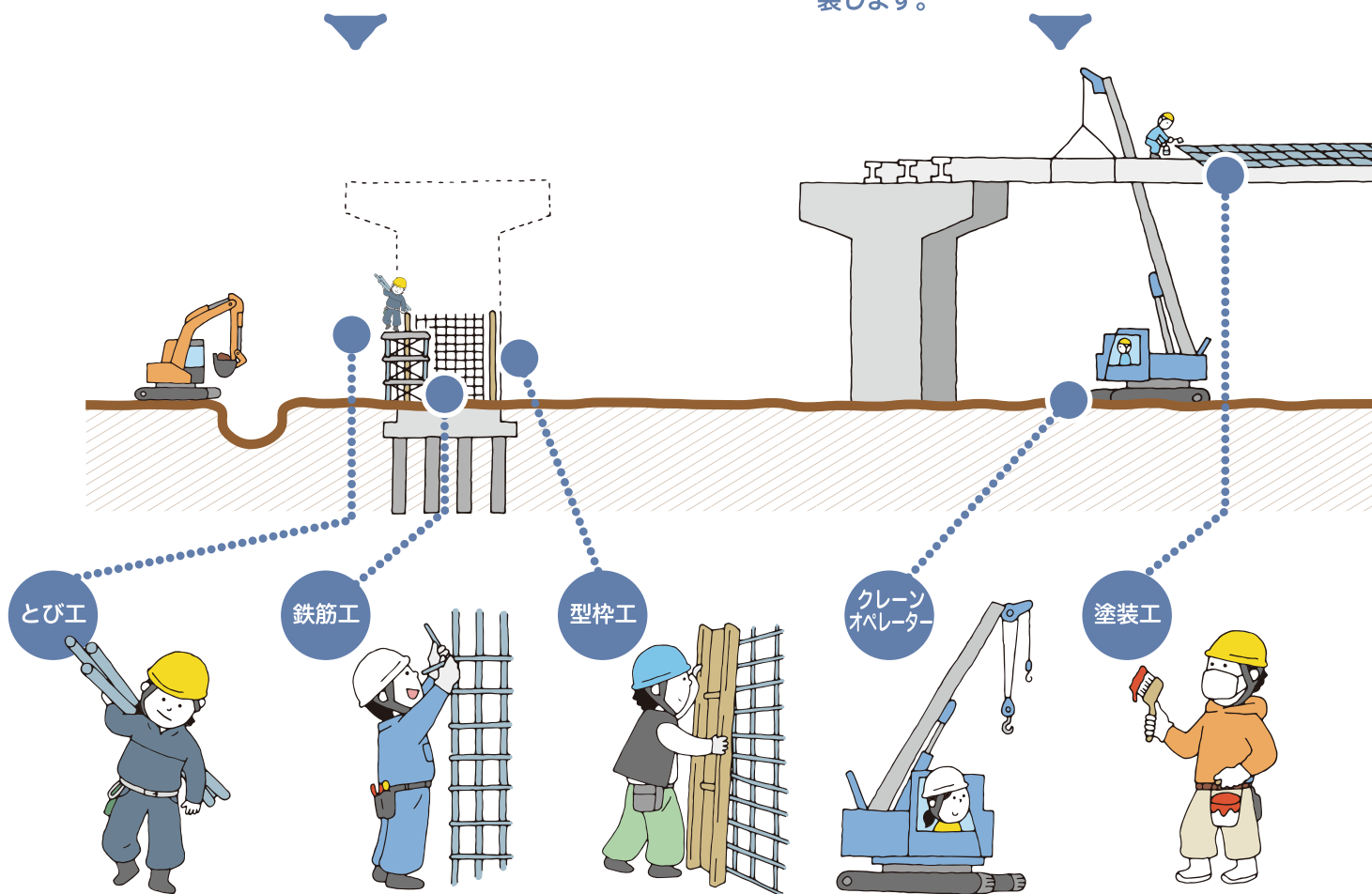
高架橋ができるまで

1 土台をつくる

穴を掘って杭を固い地盤まで届くように地中深く埋め込み、強い土台をつくります。その上に足場を組み、鉄筋→型枠→コンクリート打設の順番で少しずつ橋脚部分を上に伸ばしていきます。

2 橋げたをのせる

橋脚の上に橋げたを設置します。大きなクレーンで部材を持ち上げ、橋脚と橋脚にかかるように設置します。橋げたと橋げたをボルトなどでつなぎ合わせ、さび止めのために塗装します。



建設現場の周りに囲いをしたり、鉄骨を組み立てたり、みんなが作業しやすいように足場をつくったりします。

コンクリートの橋脚の強度を高めるため、骨組となる鉄筋を組むことが仕事です。

鉄筋の周りに「型枠」というパネルを貼り、そこへコンクリートを流し込みます。固まったら型枠を外します。

クレーンを運転して、重い鉄骨などを持ち上げます。肉眼では見えない部分もあるので、合図をしてくれる職人さんとのチームプレーが大切！

橋げたと橋げたのつなぎ合わせた部分などにさび止めのため、ペンキを塗ります。キレイに仕上げる繊細さが必要です。

他にもたくさん！
橋のつくり方

ここで紹介した橋のつくり方以外にも、「送り出し工法」「カンチレバー工法」「ケーブルエレクション工法」「クレーンベント工法」などさまざまな方法があり、橋の素材や形、つくる場所などによって決められます。



施工管理(現場監督など)

工事の最初から最後まで
かかわって、スケジュール
を立てたり、品質をチェッ
クしたり、コストや現場の
安全を管理したりします。

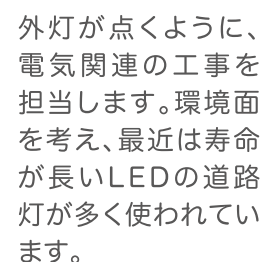
すべての作業の
進み具合をチェック!

しょうばん

コンクリートの上をアスファルトで舗装し、中央線などのラインを引きます。最後に、道路の照明となる外灯などを設置して完成です！



電工



建築のしごとをする人たち

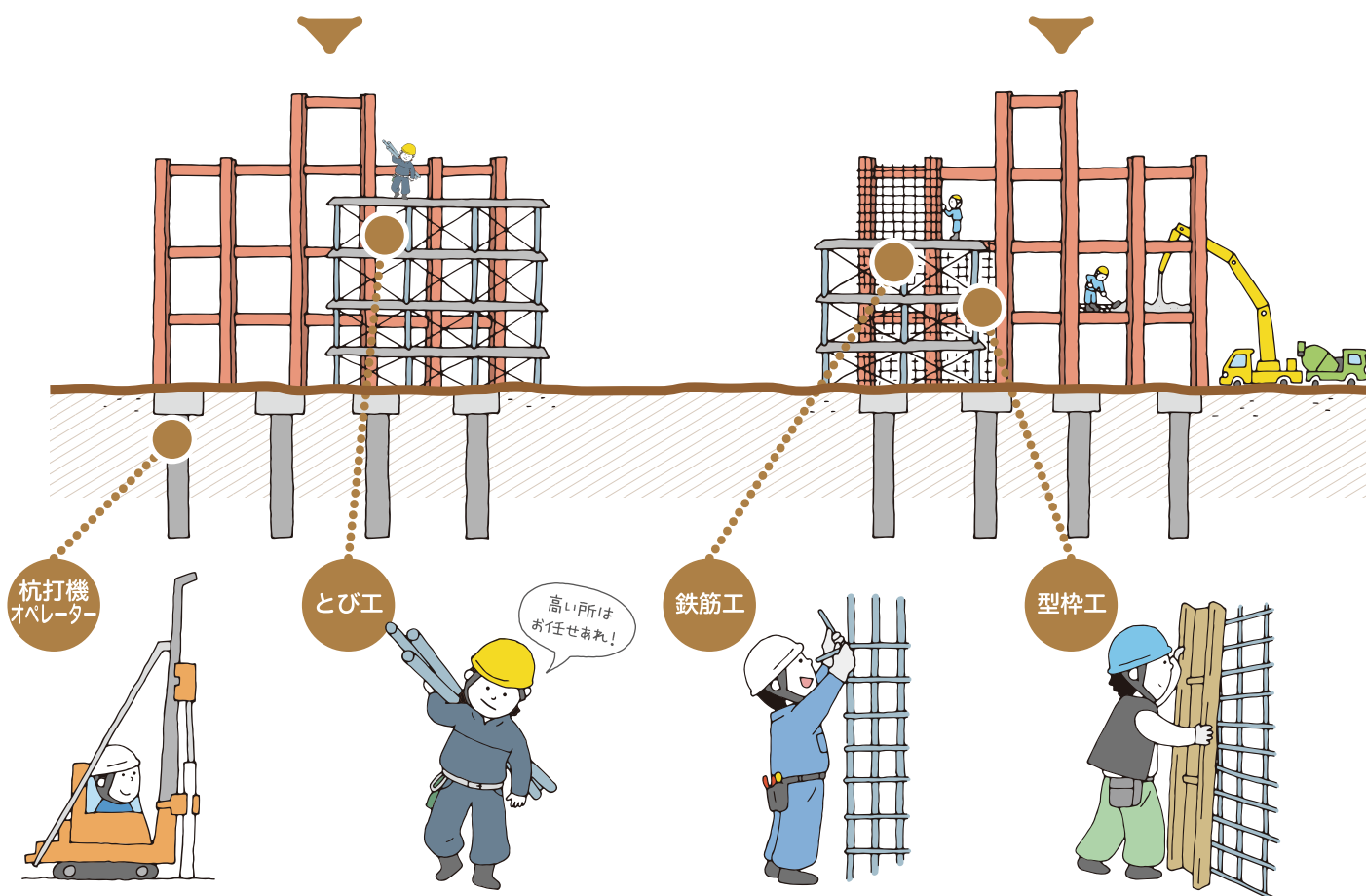
建物ができるまで

① 基礎・鉄骨を組み立てる

学校が傾いたりすることがないように土台となる土を平らにしたり、杭を地中に埋め込んだりして土台をつくります。次に、鉄骨を縦、横に組み立て、みんなが作業を安全に行うための足場を設置します。

② 柱・壁・床をつくる

鉄骨を組み立てたら、鉄筋でその周りを補強していきます。その鉄筋の周りにパネル(型枠)を貼り、そこにコンクリートを流し込んで柱や壁、床などをつくっていきます。



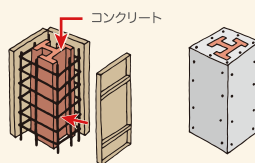
固い地層まで杭を埋め込んで地震にも負けない安全な建物の土台をつくります。

建設現場の周りに囲いをしたり、鉄骨を組み立てたり、みんなが作業しやすいように足場をつくったりします。

コンクリートの壁や床の強度を高めるため、骨組となる鉄筋を組むことが仕事です。

鉄筋の周りに「型枠」というパネルを貼り、そこへコンクリートを流し込みます。固まったら型枠を外します。

コンクリート打ちの流れ



鉄骨の周りを鉄筋で囲い、その上からパネル(型枠)を貼り、その型の中にコンクリートを流し込みます。コンクリートが固まったら型枠を外して完成!



建築士

どんなデザインにするか、周りの環境や安全面、用途などいろいろなことを考えて設計します。



施工管理(現場監督など)

工事の最初から最後までかかわって、スケジュールを立てたり、品質をチェックしたり、コストや現場の安全を管理したりします。

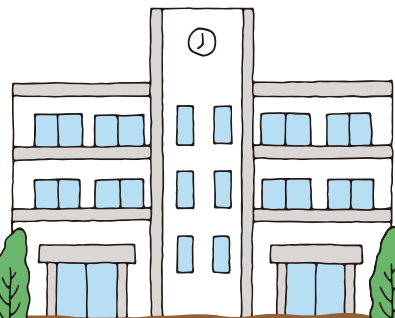
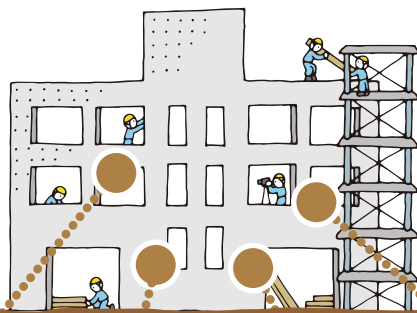
すべての作業の
進み具合をチェック!

3 建物を仕上げる

建物の骨組が完成! 次は外壁にタイルを貼ったり、内側の壁や床などを美しく仕上げたり、建物内で水道や電気などを使えるように工事をします。

4 完成!!

周りに木を植えて庭をつくる造園工事などを行って完成です!



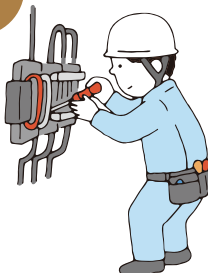
左官



タイル工



電気



配管工



造園工



「こて」という道具を使い、壁や階段、床、天井などに土やモルタル(セメントに砂を混ぜて水で溶かしたもの)を塗ってキレイにします。

外側の壁や玄関部分などにタイルやレンガを貼ります。建物の見た目を決める大切な作業!

建物の中で電気が使えるように配線する工事を行います。電気にかかわる工事はすべて担当!

部屋を冷やしたり、暖めたりする空気(冷暖房)やガス、飲み水、トイレの排水などを流すための管を設置します。

木や花を植えたり池をつくったりして庭をつくる仕事です。その後も定期的に庭木の手入れを行います。



デジタル技術で
進化する

長崎の建設業

デジタル技術の進展によって、県内の建設業にも変革～DX（デジタル・トランスフォーメーション）～の動きが起きつつあります。

ここでは、これにより進む働き方の変革や生産性向上へ向けた取組の一例をご紹介します。



画像提供：長崎県土木部

多くの現場でデジタル化を推進

株式会社西海建設／長崎市

DX推進課を中心に現場と連携を取りながら、ICT施工の普及拡大と人材育成に取り組み各々のICT技術を活用することで施工管理が省力化でき現場の働き方改革を進めています。



堤 竜平

入社10年
出身校 大村工業

現場の施工や管理でICT技術を導入して約6年が経過しました。入社当時の土木現場とは大幅に変化しデジタル化が急速に進んでいます。

様々な場面でICT、IoTを活用することで業務が改善され省力化、省人化により生産性が向上していると実感しています！

働く環境が良くやりがいと達成感が大きい仕事！建設業です。



西村 紘史朗

入社5年
出身校 佐世保工業

私は入社後、ICT活用として様々な機械やソフトなど使用する機会を設けて頂き、多くの場面で活用できるため、従来の測量と異なり業務の効率化が図れるほか、ゲーム感覚で楽しく仕事ができます。

これまでの建設業のイメージとは異なり、毎日楽しくてとてもやりがいのある仕事です！



平野 愛摘

入社6年
出身校 長崎商業

建設業は、男性が活躍する職種のイメージがあると思いますが、最近ではICT機器の一つである、3Dレーザースキャナーを使用して測量を行ったり、データ解析などを任せられる機会が増えてきています。

今後もDX化が浸透していくため、女性が活躍できる職種へと進んでいます！

建設現場のデジタル化で、女性も活躍しています！

ICT機器を操作したり、測量後のデータ処理などもします！



KEY
WORD



メールや
SNSもICT！

ICT [Information and communication Technology]

情報通信技術。コンピューター技術そのものを指すITに比べて、コミュニケーションに関する部分をより強調した言葉。技術の使い方や活用方法などに注目する場合に、ITと区別して使われることもある。

i-Construction



国交省が掲げる生産性革命プロジェクトのうちの一つで、測量から設計、施工、検査、維持管理に至る全ての事業プロセスでICTを導入することにより建設生産システム全体の生産性向上を目指す取組。

これまで何人も必要だった作業が一人できるようになったり

以前手がけた工事から必要なデータをすぐに利用できたり

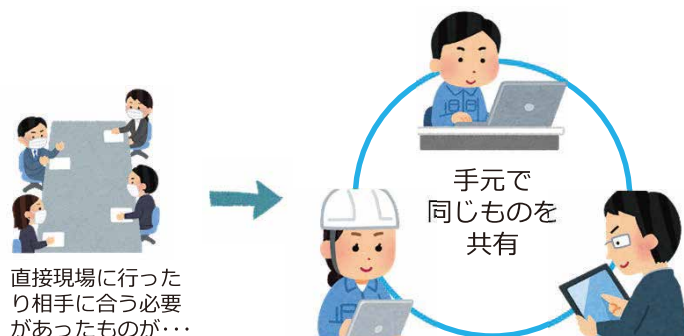
経験が浅い作業でも、熟練工に負けないレベルでできる人が増えたり

施工管理アプリの導入による業務の効率化

株式会社ムラヤマ／諫早市

～社員・職人・協力業者の間でより円滑な情報共有を～

図面・議事録・地図・写真・工程表・見積・仕様表など、スマホやiPadにてWEB共有することができます。関係者が離れていても同じ情報を共有できるので、確認や移動の時間が減り、少人数で多数の現場を管理することができるようになっています。



●施工管理アプリ
建築工事・リフォーム工事などの業務効率化に役立つITツール。写真や資料の自動整理や工程表管理、チャットなどの機能がある。



(上下写真) システム導入時の研修会の様子

現場確認のリモート化

三次元データの活用

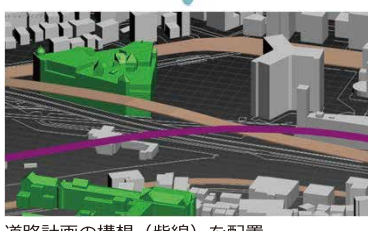
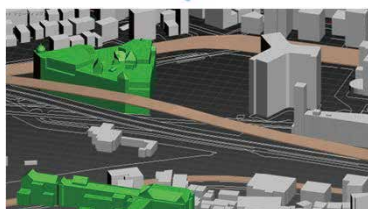
長崎県



画像・音声の
共有

スマートグラス(ウェアラブルカメラ)等を使ってリアルタイムで画像と音声を通信用・共有することで、監督者等は現地へ実際に行かなくても現場確認ができます(遠隔臨場)。

そうすることで、工事の段取りを円滑にしたり、移動にかかる時間を削ったりできるため、工事を注文する側、受注して工事する側の両方にとって、作業効率の向上や働き方の改善につながります。



長崎市
川口町付近

ドローンなどを使って取得した座標をもとに、三次元の計画図を作成します。

様々な角度から施工計画のシミュレーションなどができ、まちづくりや防災計画において、隠れていた課題や問題点をはっきりさせることができます。

三次元データは、観光面や新たなビジネス創出など様々な用途での活用も期待されています。



BUILD NAGASAKI DREAM
(長崎県YouTubeチャンネル)



長崎県内の建設業で夢をもって活躍する4人のドリーマーが、その魅力を紹介。

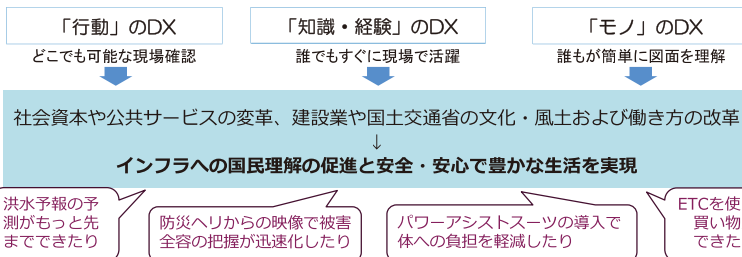
上記または
YouTube「長崎 ツクル」で検索

TOPICS ▶ インフラDX

建設現場の課題として、将来的な人手不足、災害対策、インフラの老朽化などがあげられます。また、新型コロナウイルス感染症の影響により建設現場でも「非接触・リモート化」の働き方が求められるようになりました。生産性向上はもちろん、安全面からもデジタル化・スマート化を進めるべき時代となってきました。

そこで国土交通省では、インフラ分野でも最新のデジタル技術を駆使し、浸透させることで、人々の生活をより良いものへと変えていく「インフラDX」の実現へ向けた支援が進められています。

インフラ分野のDXが目指すもの



長崎県の建設女子

よりより交流会



ながさき建設女子ネットワーク

“よりより”

※ロゴマークには、長崎伝統菓子「よりより」をイメージした円形の中に女性技術者を配置しています。

長崎県では、平成28年度から産・学・官の各分野から選ばれた「女性活躍推進検討ワーキンググループ」13名が中心となり、いろいろな意見を出し合って、女性が働きやすい建設業を目指し、今後の取り組みなどを検討しています。

県内の女性技術者・技能者による「ながさき建設女子ネットワーク」も誕生しました。女性技術者たちが「寄ってきて」より良い仕事ができるように願いを込めて、愛称を“よりより”として様々な活動を行っており、現在96名が登録しています。

コロナ禍で思うような活動ができない時期もありましたが、令和4年度にはワーキング会議を2度開催し、建設業で働く女性の活躍促進や働きやすい環境づくりに向けた意見交換をしました。また、令和5年1月には現場見学会＆交流会を開催し、約50人が参加して交流を深めました。

これからも、ひとりでも多くの女子に建設業への興味をもってもらい、将来の建設業を担う女性技術者として活躍して欲しいと思います。

よりより現場見学会



女性活躍推進検討WG



ながさき建設創意工夫コンテスト2023



◀▼ 工事施工に係る若手技術者の創意・工夫の事例を競うコンテストで、今年度建設技術者の女性が初めて最優秀を獲得しました！



さまざまなシーンで活躍する建設女子



◀▲ セミナーで女性活躍の事例を発表する建設ディレクター

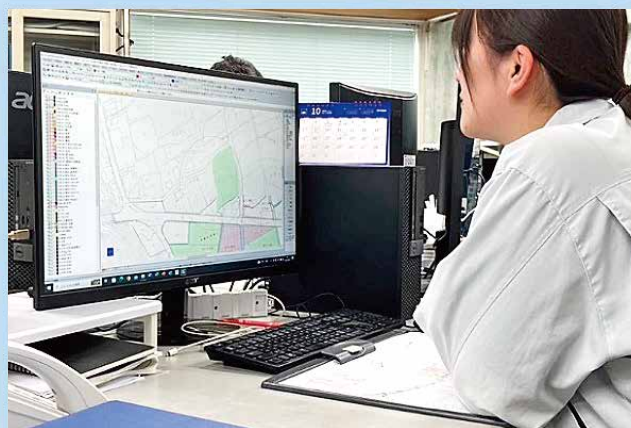
『建設ディレクター』は、従来、土木や建築の現場監督が行っていた書類作成業務を担っています。近年、女性の入職・登用が増えており、普通高や商業高卒の女性も多く活躍しています。

道路などの設計をしています

株式会社高松設計コンサルタント（長崎市）
深松 美代子さん（測量士補 鳴滝高校卒）

分からないことだらけで不安はありますが、今の仲間だからこそできることだと思っています。どこで何をするのかではなく、誰とするのか。技術とともに、その大切さを学ばせていただいています。

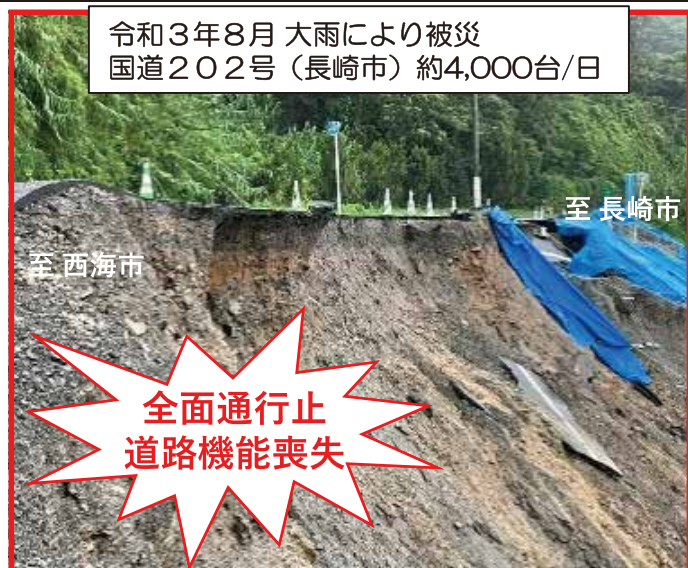
（一社）長崎県測量設計コンサルタンツ協会



災害から地域を守る

～「地域の守り手」としての役割～

建設業は、地域社会を支えるインフラの整備やメンテナンス等の担い手であると同時に、地域経済・雇用を支え、災害時には最前線で地域社会の安全・安心の確保を担う「**地域の守り手**」として、県民生活や社会経済を支える大きな役割を担っています。



長崎市～西海市～佐世保市を
結ぶ重要な幹線道路が被災

通勤・通学・日常生活・緊急車両の
通行に大きな影響

『建設業』の力で道路機能を早期回復

**生活の不便・不安を早期解消！
被災前の生活環境へ早期回復！**

『建設業』へ復旧の緊急要請



迅速な復旧作業



長崎県からのメッセージ

～100年に一度の変化を迎えている長崎県～

若者に向けてのメッセージ

長崎県は、令和4年秋の西九州新幹線開業や、長崎駅の再開発、長崎スタジアムシティプロジェクト、IRの誘致等、「まち」の佇まいが大きく変わろうとしているところであり、まさに100年に一度の大きな変革の時期を迎えています。

「まち」の変革には、建設業が密接に関わっています。「まち」は、道路や川、港湾等の社会インフラで構成されており、まちの変革には建設業の関わりが欠かせないのです。

建設業では、現地一品生産のモノづくりをします。様々な環境が完全に制御された室内で製品を製造する産業とは違い、予測不能な自然環境や地質・地盤条件、近傍で行き交う道路交通など、与えられた環境の中でベストを尽くし、期待される性能を持つ唯一無二のモノをつくる仕事なのです。自分が過ごしてきた「まち」を、自分の手で「新しいまち」に姿を変えることで、最高の高揚感・達成感を実感できる職業でもあります。

100年に一度の変化は、1年や2年で成し遂げられるものではありません。これから就職先を選ぶ皆さん、活躍の場が待っています！

県内建設業で「まち」の変革を引き起こすプレーヤーになりませんか。



長崎県土木部長 中尾 吉宏

地域の安全・安心のために

令和4年12月に県北部で発生した
鳥インフルエンザに対しても、
殺処分された鳥の移送・埋却
処分に建設業が尽力しました！



働き方改革をさらに加速！

建設業界の動き



建設業の将来の担い手を確保することが国民の利益につながることから、国が主導してガイドライン（「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」）を策定。

平成30年3月には建設業働き方改革加速化プログラムを公表し、改革を一段と強化。

建設業界団体も、具体的な目標を設定して週休2日制を推進中です。

○国土交通省九州地方整備局では働き方改革の実現に向けて、発注する直轄工事の現場で「週休2日」の導入を推進しています。

○長崎県でも、週休2日モデル工事を増やしたり、週休2日拡大キャンペーンを展開しています。

建設業と私のいま ～働く先輩にインタビュー！～



建設ディレクター
中村 陽南子さん

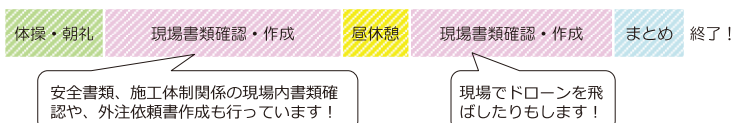
(株)西海建設 入職5年目(長崎商業高校卒業)

建設業を目指す方へ

建設業というのは、私達が生きていく中で必要な業種だと思います。その分、責任ももちろんありますが、会社のバックアップもありますし、先輩からもアドバイスを頂けて、自分が成長できる場所でもあります。とてもやりがいもあり、様々なことにチャレンジするチャンスも多くあります。

建設業は男性社会や肉体労働というイメージが結構ありますが、女性が輝ける場所ですので、少しでも興味があれば是非目指してもらえたらなと思っています。

中村さん的一天



—今の仕事はどのような仕事ですか

今は大橋の電線共同溝の工事をしています。道路の中に電線を埋めるためのマンホールと管を埋設する工事で、その夜間工事に携わっています。

昼に実施する他の工事現場と違って残業が来ず、決められた時間内に終わらせないといけないので、事前の段取りなど準備が大変です。

—仕事のやりがいについて教えてください

今の現場は地面に埋めてしまうものなので、着工前と完成した後はあまり変わらないですが(笑)、ライフラインを守る大事な仕事ですのでやりがいはあります。

今まで経験したことのない工事ですので、作業の進み具合を確認し、計画通りに一つずつ作業が終わっていくとほっとします。

—これからの目標についてお聞かせください

最終的には施工管理の仕事で一人で何でも出来るようになりたいと思っています。

今はまだまだ経験が浅いので、コツコツ経験を積んで一歩ずつ頑張っていこうと思っています。

水口さん的一天



武藤建設(株) 入職4年目(大村工業高校建設工業科卒業)

現場監督
水口 凛太郎さん

建設業を目指す方へ

建設業と言えば、若い人からすればきついイメージだったり、汚いイメージしか思い浮かばないと思うんですけど、実際はそうでもなくて、確かにきついこともあるけど、それを乗り越えたら達成感があったり、やってて良かったなと思います。

今は昔と違って優しい人も多いです。職人気質で気難しい人が多いとかあまりそういう発想は持たなくて良いのかなと思います。



—今の仕事内容について教えてください

鉄筋コンクリート造などの建物を建てる際、コンクリートを流し込み固めるための枠を組む仕事、型枠大工の仕事をしています。

—日々の仕事で心掛けていることはありますか

仕事前に段取りを立てることですね。前もってこういう流れで仕事をしようという段取りをしっかり立てることで、仕事の進み方が全く違います。

また、以前お世話になった親方から「型枠大工に正解はなく、100人の型枠大工がいれば100通りのやり方がある。その中で一番早く、一番安全に、一番いい仕事が出るやり方を盗んで、自分のやり方をみつける」と言われ、それからずっと周りの職人さんの仕事のやり方を見て盗んでいます。

—これからの目標は

型枠は奥が深く、経験を積みれば図面を見てこういう形になると想像できて楽しいんです。新入社員にこういった型枠の面白さを伝えて、育てていくことが今の目標です。

建設業を目指す方へ

正直きつい仕事ではあると思いますが、自分がやったことが目に見えて形になる仕事は、建設業くらいだと思います。自分が携わった建物にたくさんの人々の暮らしを見ると建ててよかったなと思います。

新宮さん的一天



危険予知活動は特に大事!
天候・作業内容で危険箇所は日々変わります

集中して作業を行うため、午前・午後とも30分の休憩を取ります



型枠工
新宮 光彦さん

(株)新宮技建 入職8年目(長崎日本大学高校卒業)

若者へのメッセージ

長崎県建設産業団体連合会

副会長 安部 清美（あべ きよみ）

<略歴>

昭和51年3月 中央工学校測量科卒業
昭和51年4月 扇精光株式会社入社
平成18年5月 同社執行役員インフラテック事業部長
平成21年6月 同社取締役事業部長
平成24年4月 同社取締役
平成26年5月 (改組)扇精光コンサルタンツ(株) 代表取締役社長



<主な団体歴>

(一社)長崎県測量設計コンサルタンツ協会会長
長崎県建設産業団体連合会副会長



地元で働く喜び

建設業界は、土木構造物の工程全体にわたって活躍する幅広い分野です。道路、河川、ダム、橋梁などの公共施設等を計画・建設する仕事で、人々の暮らしを支える街づくりをするとともに、社会の発展に不可欠な重要な産業です。建設業界には、私が所属する建設関連業と呼ばれる測量・設計（建設コンサルタント）などの専門分野があります。測量・設計業は、ものづくりの基礎となる技術で、建設生産システムの最上流域に位置付けられます。すべての建設生産は測量・設計から始まり、その品質が建設生産システムの成否を大きく左右します。

私がこの職業を選んだのは昭和51年（1976年）、今から47年前です。日本経済は高度経済成長期を終え安定成長期と言われ始めた時期でした。当時の印象的な出来事としては、子供の頃から応援していたプロ野球巨人軍の王貞治選手が対阪神戦で通算715号を打ち、米大リーグで「野球の神様」と呼ばれるベーブ・ルースの本塁打記録を更新したことです。ベーブ・ルースの名前はメジャーリーグで大活躍の大谷翔平選手の記録達成の際に良く比較され、野球ファンでなくてもご存知かと思います。話はそれでしたが、長崎県では長崎～対馬間に空路が開通された年でもありました。私は、東京の学校を卒業と同時に地元長崎の測量機器販売と測量を行う会社に測量技術者として入社しました。

測量というと街角で三脚を立て望遠鏡を覗いている地味なイメージかもしれませんが、コンピュータやドローンなどの最新機器を使って社会資本の整備に必要な地形・地物の位置や形状などを正確に把握し、地理空間情報として図面やデータで設計分野に提供します。設計は、コンピュータやソフトウェアなどの最新の技術を使って建物や道路

などの構造や機能を考え社会の安全・安心さらには快適さを創り出す重要な役割を担い、建設工事がスムーズに進むように支援します。また、測量設計は、災害発生時には速やかに被災状況を把握し、緊急対策・復旧対応や老朽化したインフラ施設の維持のために点検業務を行う、地域の担い手「まち医者」とも言われています。

私は、道路や河川、トンネル、橋、ダムといった、大規模公共工事に関わり、完成した時の達成感を味わいます。例えば女神大橋、生月大橋、若松大橋など景観にも影響を与える巨大建造物を実際に目にすると、自分の地道な作業が確かに実を結んだという実感が湧きます。もちろん、測量や設計に関わっただけで、構造物は建設会社が作るのですが、自分の子供や孫にはまるで自分が造ったかのように自慢し、建設に関わったことを誇りに思うと同時に満足感があります。ビッグNスタジアム（長崎県営野球場）は1997年開業で、私は27年前に測量でホームベースの位置から外野のフェンスの位置を出し、無数の杭を打設したことがあります。野球観戦に行くと当時のことを思い出します。直接造る仕事ではないのに気持ちは満足感に浸れる不思議な感覚です。

今、建設業界では「給与」が良くて「休暇」を取れ「希望」が持てる「新3K」に取り組んでいます。私は、休日には地元の仲間とスポーツを楽しみ、地域活動にも積極的に参加し地域の方との交流を深めています。心身ともに豊かで充実した日々を過ごせるのも地元だからこそで、都会では得られない大きなメリットだと思います。みなさんも一緒に地元で「ふるさとのまちづくり」に携わってみませんか。



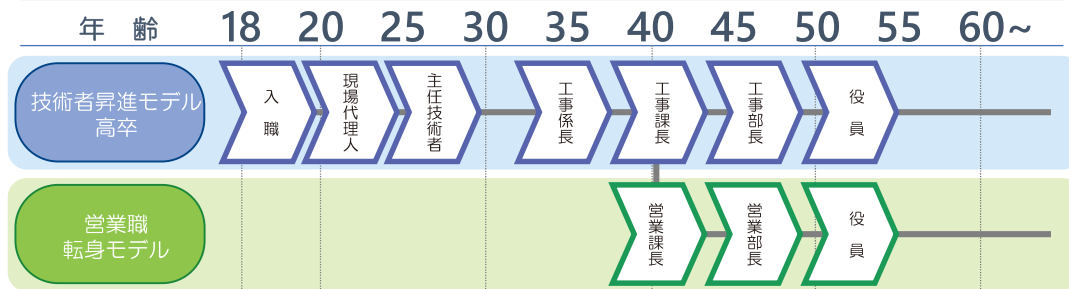
職業生涯モデル

長崎労働局

総合建設業

(一社) 長崎県建設業協会

土木



資格取得

- ◆車両系建設機械（技）
- ◆2級土木施工管理技士
- ◆1級土木施工管理技士

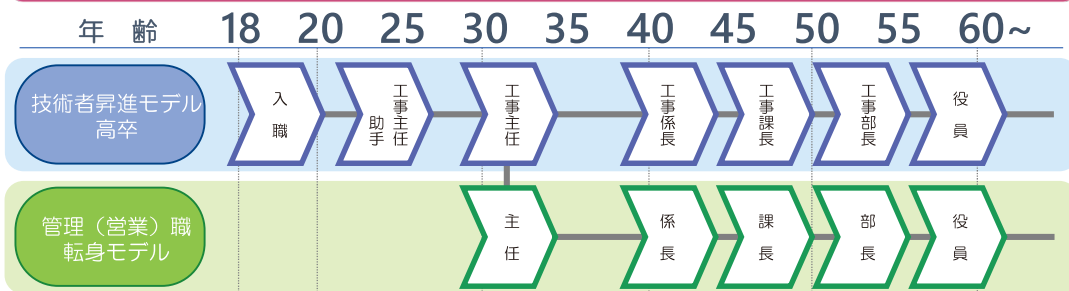
【一般的な生涯モデル】

仕事をこなすために必要な国家検定試験に合格できるような「知識」や「技術」が学べ、能力を備えたうえで腕を上げることが出来ます。会社は個人の能力等を評価し、適材適所としての席を用意することはもちろん、将来の人生設計の相談にのりながら、取得のバックアップをいたします。本人の努力は当然必要ですが、年齢とともにキャリアアップが図れます。

総合建設業

(一社) 長崎県舗装協会

舗装



資格取得

- ◆2級土木施工管理技士
- ◆2級舗装施工管理技術者
- ◆1級土木施工管理技士
- ◆1級舗装施工管理技術者

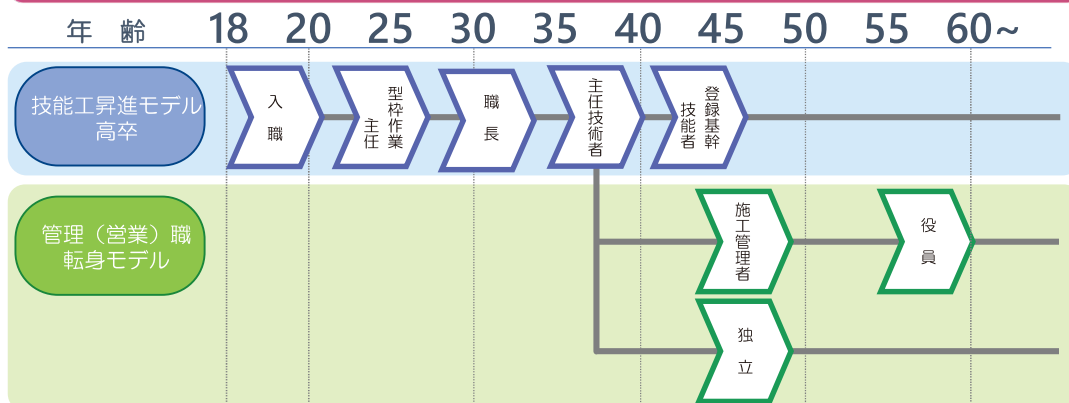
【一般的な生涯モデル】

建設業は1級・2級の技術資格（国家資格）を保有した者でなければ工事の責任者として担当することが出来ませんので、国家資格の取得がキーポイントになります。又、チームを組んで仕事を進めていくので、協調性・リーダーシップ等を持つ事が昇進の必要条件となります。

型枠工事業

長崎県型枠工事業協同組合

型枠



資格取得

- ◆玉掛け技能講習
- ◆ものづくりマイスター
- ◆アーク溶接 ◆1級型枠施工技能士
- ◆型枠支保工の組立て等作業主任者
- ◆フォークリフト運転

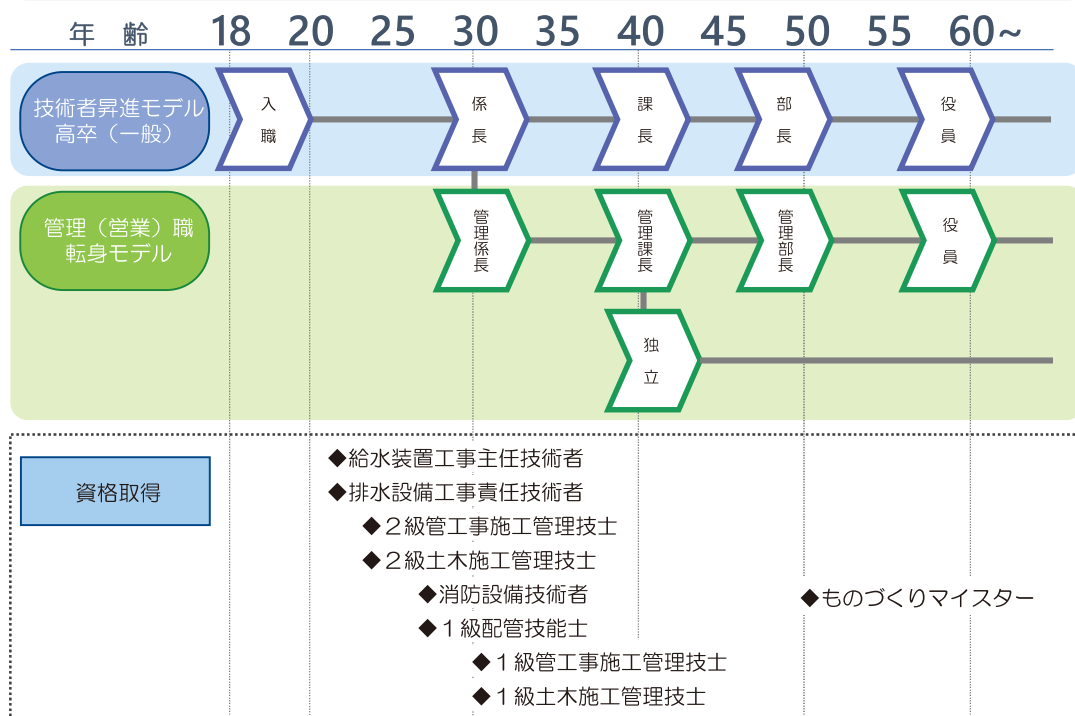
【一般的な生涯モデル】

しっかり仕事を覚え、資格を取っていったら、現場を任せてもらえます。将来的には独立もできます。

管工事業

長崎県管工事業協同組合連合会

配管



【一般的な生涯モデル】

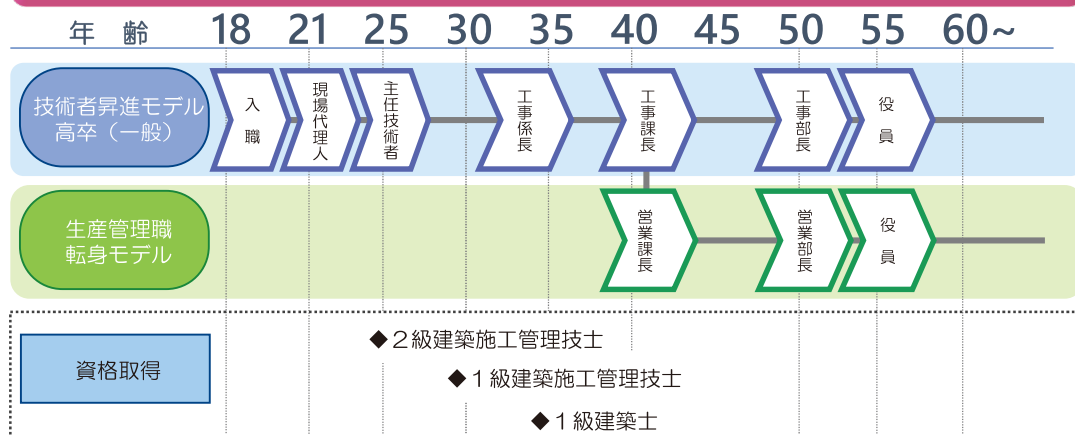
入社後、社会人としてのマナーを指導していきますが、上の写真のように最近では材料も簡易化されてきており、ものづくりの楽しさを感じることができます。自分自身で働いた代価（給与）を得る喜びを感じると次第にやる気も大きくなっていきます。

経験を積みながら資格取得に努力し、資格取得後は現場管理等の第一線で業務を行いながら、図面作成（CAD）も手掛けることができます。年齢を重ねると同時に現場を卒業し、社内において会社経営の重要な役に携わり若手指導も含めて経営管理を行います。

総合建設業

（一社）長崎県建設業協会

建築



【一般的な生涯モデル】

入社して、まずは先輩の下で現場管理を経験し、多くの知識とコミュニケーション能力を蓄積し、スキルアップを図ります。また、施工図作成はCADを使用しますので、CADの経験も得ることが出来ます。その経験を生かしながら、建築の現場監督として必要な建築施工管理技士の国家資格を取得します。1級と2級があり、経験年数や年齢で2級から取得する人や1級から取得できる人もおり、一人前の現場管理者として大いに活躍できます。現場経験を積みながら年齢を重ね、自分が経験したように今度は後輩の指導を行い、後輩を一人前に育て、会社のスキルアップと建築業界の人手不足という問題をクリアしていきましょう。そして、工事課長、部長となり、ゆくゆくは役員となって会社経営に携わり生涯建築者として社会に貢献していきましょう。



【平均的な人生設計を考えてみましょう】

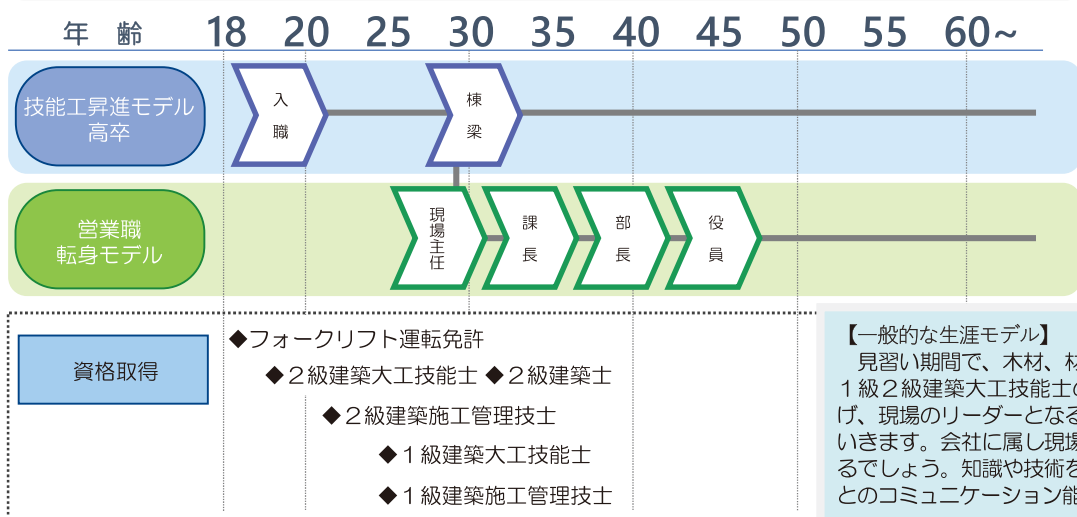
社会人デビュー ⇒ 成長 ⇒ 一人前 ⇒ 結婚 ⇒ 子育て ⇒ 子の自立

⇒ 人生熟練 ⇒ 職業人生引退・社会貢献など

建設業

(一社) 長崎県中小建設業協会

大工



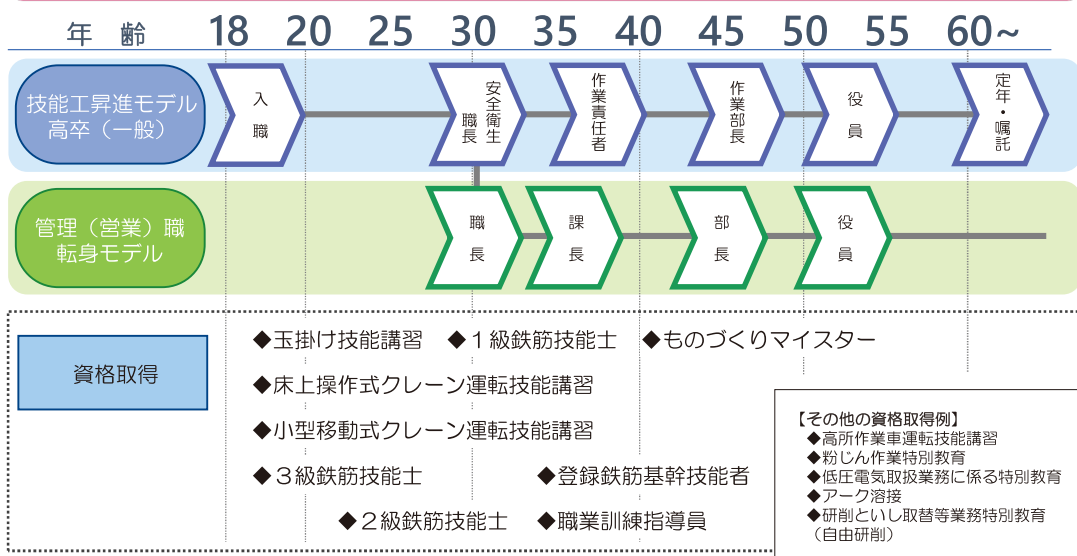
【一般的な生涯モデル】

見習い期間で、木材、材料への知識や加工や収まりの技術を習得し、1級2級建築大工技能士の資格を取得します。技能士としての腕を上げ、現場のリーダーとなる棟梁・現場管理主任へとキャリアを伸ばしていきます。会社に属し現場管理主任・工務主任などのキャリアパスもあるでしょう。知識や技術を磨く努力と忍耐と体力や、共に働くメンバーとのコミュニケーション能力が重要なポイントとなります。

鉄筋工事業

長崎県鉄筋工事業協同組合

鉄筋



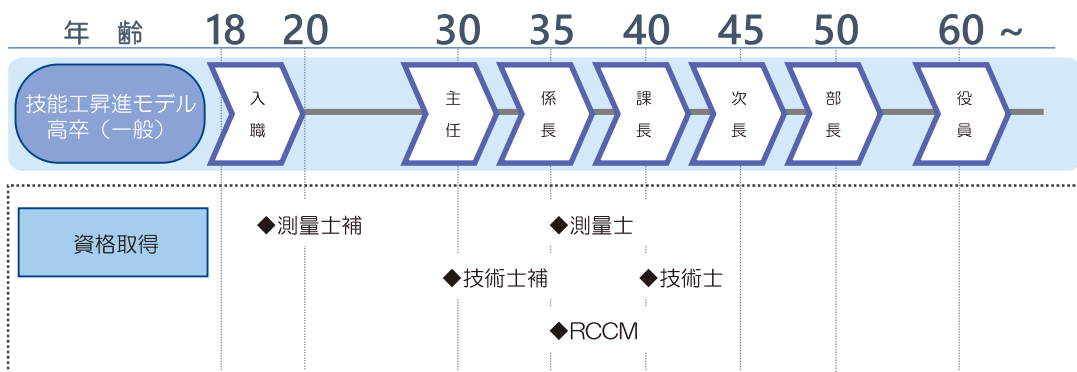
【一般的な生涯モデル】

仕事をするうえで、国家資格1級・2級とそれに伴う資格が必要となります。資格取得のための、知識・技能・技術等、企業と組合が一丸となってバックアップします。有資格保持者はチームリーダーとなり、年齢とともにキャリアアップが図れます。

測量業 および 建設コンサルタント

(一社) 長崎県測量設計 建設コンサルタント協会

測量



建設コンサルタント



【一般的な生涯モデル】

測量は測量法という法律に基づいて計測を行うため、その専門家として「測量士」の資格を取得します。測量士補から測量士へステップアップしながら技術力を養います。

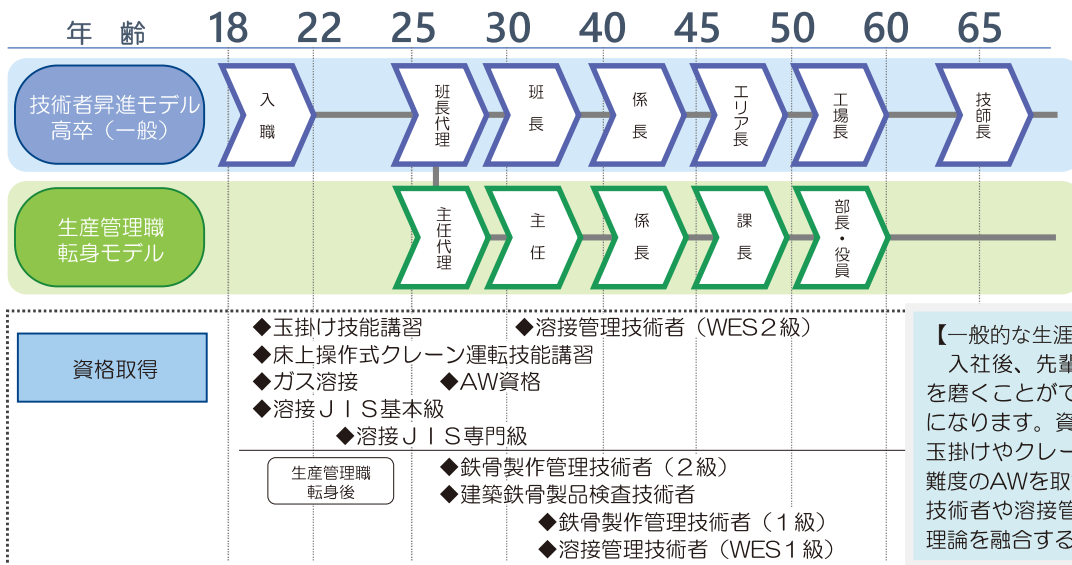
建設コンサルタントは、調査・計画・設計などの補助からスタートして経験を積んで「技術士」の資格取得を目指します。

測量士や技術士になると業務の管理技術者として、工程管理や人員配置などのマネジメントも任せられるようになります。さらに経験を積んで社会資本整備のアドバイザーとして活躍している人もいます。

鉄骨工事業

協同組合長崎県鉄構工業会

溶接



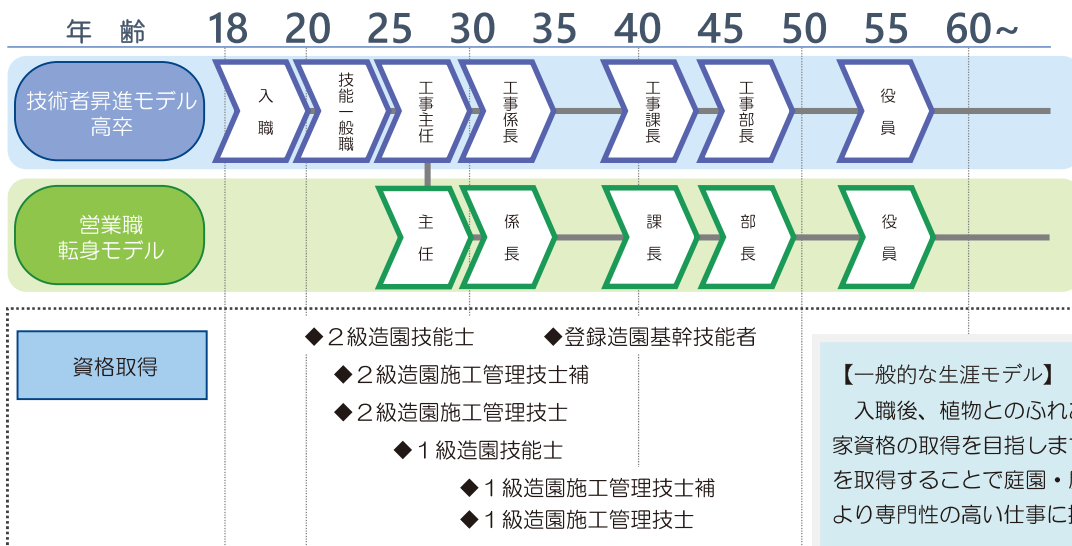
【一般的な生涯モデル】

入社後、先輩や上司からの指導を受けながら、溶接技術を磨くことができ、またそれが代価として実感できるようになります。資格としてはJISから始まり、作業に附帯する玉掛けやクレーンなどを取得し、建築鉄骨においては最高難度のAWを取得することとなります。座学では、製作管理技術者や溶接管理技術者などの資格を目指すことで経験と理論を融合することができます。

造園工事業

（一社）長崎県造園建設業協会

造園



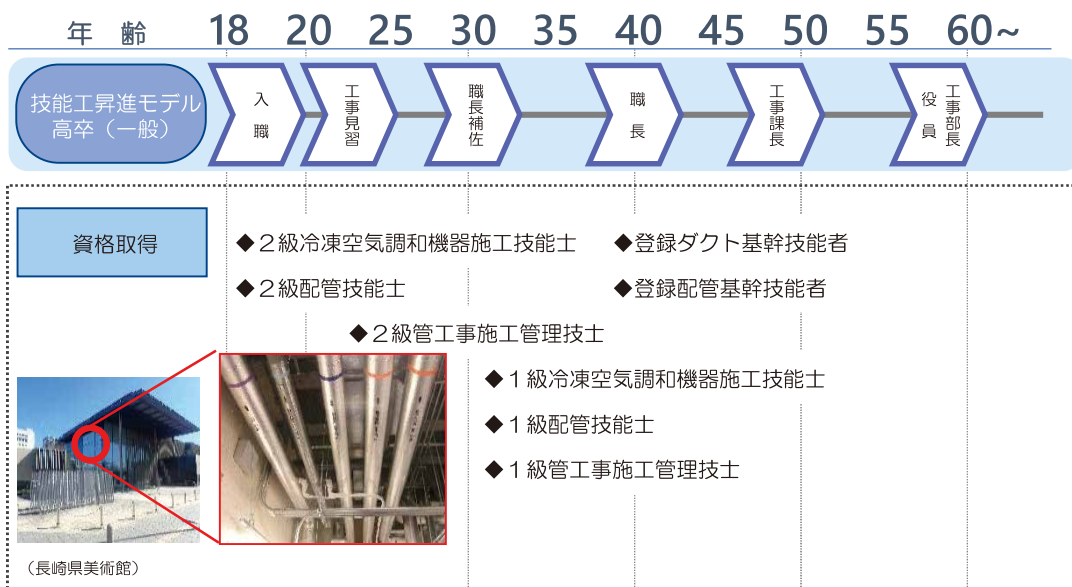
【一般的な生涯モデル】

入職後、植物とのふれあいを通して造園の知識・技能を習得し、国家資格の取得を目指します。造園技能士や造園施工管理技士等の資格を取得することで庭園・屋上緑化や防災緑地、都市公園整備工事等、より専門性の高い仕事に携わることが出来ます。

空調衛生設備業

（一社）長崎県空調衛生設備業協会

給排水設備



（長崎県美術館）



（長崎県環境保健研究センター）

【一般的な生涯モデル】

配管用途により供給する流体の種類は、水・空調用冷媒ガス・空気・産業ガス・油など多岐にわたり、それに応じた配管資材や施工方法が定められているため、知識と経験がなにより大切になります。建設業の中でも、高い専門性を有しているため、生涯を通じ学べる楽しさを実感できると思います。

Youtubeにて好評公開中！

100年に1度の変革期を迎える長崎を舞台に、
建設業と出会った高校生が主人公。
地元「長崎」で働くこと、建設業の魅力、家族の温かさ、
2人の恋の行方は？

長崎青の時代
僕と彼女と故郷の建設的な関係

Youtubeにて好評公開中！
長崎県建設業協会 検索

一般社団法人 長崎県建設業協会 公益財団法人 建設業福祉共済団

ガイドブック「長崎建設会社ガイド2023」無料進呈中！ご希望の方は長崎県建設業協会HPからお申込みください。

長崎県建設産業団体連合会構成会員（25団体）

- | | |
|----------------------------|------------------|
| （一社）長崎県建設業協会 | （一社）長崎県中小建設業協会 |
| （一社）長崎県建築士事務所協会 | 長崎県生コンクリート工業組合 |
| 長崎県建設工業協同組合 | 長崎県管工事業協同組合連合会 |
| （一社）長崎県測量設計コンサルタンツ協会 | （一社）長崎県ほ装協会 |
| 長崎県型枠工事業協同組合 | （一社）長崎県空調衛生設備業協会 |
| （一社）長崎県警備業協会 | （一社）長崎県解体工事業協会 |
| （一社）長崎県交通安全施設業協会 | 長崎県室内装飾事業協同組合 |
| （一社）長崎県造園建設業協会 | 長崎県鉄筋工事業協同組合 |
| 協同組合長崎県鉄構工業会 | 長崎県電気工事業工業組合 |
| （一社）日本塗装工業会長崎県支部 | （一社）長崎県のり面協会 |
| 長崎県コンクリート製品協同組合 | （一社）長崎県砂利協会 |
| （一社）長崎県建設コンサルタント協会 | |
| （一社）長崎県地質調査業協会 | |
| （一社）日本補償コンサルタント協会九州支部長崎県部会 | |

各団体の連絡先・
ホームページ等は



相談窓口

◆長崎県建設産業団体連合会 — 095-826-2285（事務局）

<就職に関する相談窓口>

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| ◆ハローワーク長崎 — 095-862-8609 | ◆ハローワーク島原 — 0957-63-8609 |
| ◆ハローワーク西海 — 0959-22-0033 | ◆ハローワーク江迎 — 0956-66-3131 |
| ◆ハローワーク佐世保 — 0956-34-8609 | ◆ハローワーク五島 — 0959-72-3105 |
| ◆ハローワーク諫早 — 0957-21-8609 | ◆ハローワーク対馬 — 0920-52-8609 |
| ◆ハローワーク大村 — 0957-52-8609 | ◆ハローワーク壱岐 — 0920-47-0054 |

本パンフレットに関するアンケートにご協力をお願いします。

アンケート受付は令和6年3月31日まで



（令和5年12月）

人材確保支援策

のご案内

人材確保・従業員の定着に取り組む事業主の方へ
各種支援策をご紹介します。

●人材確保はハローワーク窓口へ

ハローワークの支援メニューです。

人材確保のお悩みは、お近くの
ハローワークにご相談ください。



●ハローワークインターネットサービス

事業所のPC・スマホから求人の

申込などができます。

また、応募状況の確認やリクエスト、
事業所情報の登録もできます。



●人材確保対策コーナー

「医療、介護、保育、建設、警備、運輸」
の分野における人材確保支援を専門とす
る窓口を長崎県内2カ所（長崎・佐世保）
のハローワークに設置しています。



●労務管理の専門家による無料相談

社会保険労務士が事業所等にお伺いし、
個別相談やコンサルティングを実施し、
人材確保に向けた労務管理の改善を
支援します。



●しよくばらぼ（職場情報総合サイト）

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
です。



●job tag（職業情報提供サイト）

求人条件を明確化したり、従業員に
不足する能力を確認したり、タスク
を整理したりできる機能があります。



●「働き方改革」推進の取組

事業主の皆さまに対する支援策や、
「働き方改革」と関係が深い助成金
等を紹介しています。



●長崎働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応
するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主
からの労務管理上の相談に応じています。



●LO活 for company

企業のUIターン者採用を支援する厚生
労働省のプロジェクト（LO活プロジェク
ト）の企業向けサイトです。UIターン
者採用に関して知っておくべき情報を
掲載しています。



●長崎医療労務管理相談コーナー

医療機関に対し、医療従事者の勤務環境
改善の取組を支援するため、個別支援・
相談などを行います。

【相談無料、秘密厳守】



●特定求職者雇用開発助成金

障害者やシニアの方、母子家庭の母等の就職困難な方を雇い入れる際に助成金のご活用いただけます。



●人材確保等支援助成金

魅力ある職場づくりのために労働環境等の向上を図る事業主等に対して助成金のご活用いただけます。



●その他の雇用関係助成金

雇用の確保や人材育成、処遇改善などに役立つさまざまな助成金があります。



●賃金引き上げ支援策

『「賃上げ」支援助成金パッケージ』事業主の皆さまの賃上げを支援しています。



●「人材開発支援策」のご案内

人材開発に取り組む事業主の皆さまを支援するため、さまざまな支援策を用意しています。



●生産性向上人材育成支援センター

ポリテクセンター長崎に設置されている本センターにおいて、主に中小企業を対象に、事業主の皆さまが行う生産性向上に向けた人材育成を支援します。



●ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理が優良な中小企業を認定する制度です。認定を受けると企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できます。



●ハロートレーニング訓練コース紹介集

ハロートレーニング（公的職業訓練）のコース内容や取得できる資格、習得するスキルなどを紹介しています。受講生の採用を検討するためのヒントとしてご利用ください。



●長崎労働局公式LINE（事業所向け）

県内の事業の皆さまに対して、労働行政に関する様々な情報を発信しています。ぜひ、友だち登録をお願いします。



●長崎キャリア形成・リスキング支援センター

企業、団体のみなさまの人事課題に応じて従業員の方向けのキャリア研修や、キャリアコンサルティング、キャリア形成のための仕組みづくり等をお手伝いしています。



その他にもSNSを活用して情報発信を行っています。

県内各ハローワーク 公式LINE



長崎労働局職業安定部 公式Instagram



詳細はお気軽に長崎労働局
またはお近くのハローワークに
ご相談ください。



「長崎労働局職業安定部
公式キャラクターじゃーたん」

求人掲載時の営業電話の トラブルにご注意ください

最近、電話で「無料で当社のサイトに求人広告を掲載しませんか？」との勧誘があり、契約したところ、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載へ移行し、多額の広告料金を請求されるといった事案が発生しています。

求人広告をインターネット等に掲載依頼する際には



事前に広告料金や掲載期間、無料掲載期間終了後の料金、解約方法等を確認した上で契約を行ってください。

実際に相談の あったケース

電話で求人広告の無料掲載の案内を受け、申請書がFAXで届き契約。申請書の下に「〇〇日経過後は有料掲載へ移行する。」と小さく記載されていたが、電話では有料掲載の話もなかったことから、記載内容に気がつかなかった。その結果、無料掲載期間経過後に自動で有料掲載に移行し、多額の広告料金を請求された。

※なお、求人者の求めに応じ、その募集情報をインターネット等で提供すること(あっせん行為を含まない)や、その広告料金を請求することは違法ではありません。

ハローワークで求人を公開した際に、求人広告サイトを運営する事業者等から電話がかかってくることもあるとの声をいただいています。

ハローワークでは、このような対応も可能です！

ハローワークの求人票上で、営業をお断りする旨を記載できます！

担当者	人事課人事係長
	ハシモト ハナコ
	橋本 花子
	電話番号 99-9999-9876
	FAX 99-9999-9870
	Eメール XXXXXXXX@XXXXXXXXXX.XX.XX

記載場所の例

記載例①

ハローワーク以外の職業紹介事業者からの営業はお断り

記載例②

求人掲載の営業はお断り

※営業を技術的に拒否できるわけではありませんので、あらかじめご了承ください。

担当者の連絡先を非公開にもできます！

ハローワークに提出した求人票をインターネットに公開する際に、
担当者の名前や電話番号などを非公開にすることができます！

※ただし、同時に事業所名、所在地、ホームページ、画像情報などの他の企業情報も非公開となり、ハローワークの窓口の提供または求職者マイページのみ閲覧可能となります。非公開になる情報については、詳しくはハローワークにお尋ねください

労働者に金銭やギフト券等を提供することは原則禁止になります

また、違約金等について定める場合には、募集主に分かりやすい明示が必要です

令和7年4月1日から職業安定法に基づく省令及び指針が一部改正されます

改正趣旨・背景

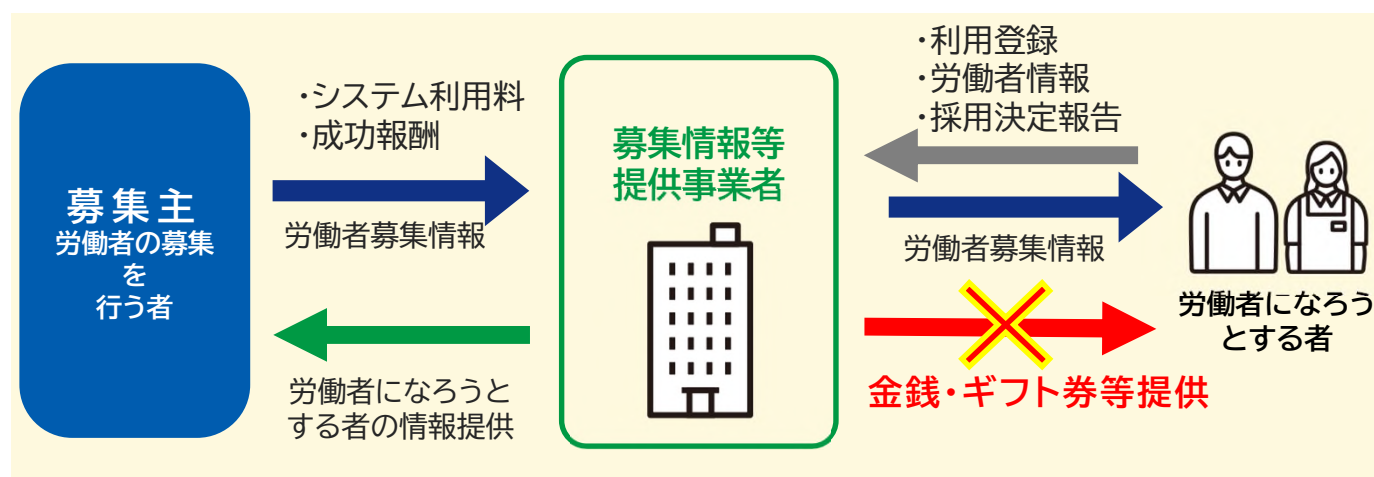
雇用仲介事業者による労働者になろうとする者への金銭提供は、早期離転職（定着阻害）や、それに伴う求人側の手数料負担の問題等に鑑み、既に、職業紹介事業では原則禁止しています。

他方、募集情報等提供事業については、これまで禁止等はされていませんでした。しかし、同様の問題が見られるほか、金銭等の誘因があることで過度の報告インセンティブが生じ、採用後の労働者から複数の募集情報等提供事業者採用決定の報告がされる結果、募集主が当該複数の事業者から成功報酬の請求を受けたり、高額な違約金請求を受けるなど募集情報等提供事業ならではの問題が生じています。

安心して雇用仲介事業を利用できない状況は、労働市場にとって重大な問題であり、また雇用仲介事業の健全な発展を阻害するものです。そのため、次の措置を講ずることにしました。

令和7年4月1日以降、新たに遵守すべき事項

(1) 労働者になろうとする者に、金銭等の提供は好ましくなく、社会通念上相当と認められる程度を超えて、金銭などを提供することを行ってははいけません。



(2) 募集情報等提供事業の利用料金、違約金等の額、発生条件、解除方法等を含む契約の内容(*)について、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面または電子メールその他の適切な方法により、あらかじめ募集主に誤解が生じないよう明示してください。

(*) 本人が採用辞退後に別ルートで採用などの際に違約金を適用する場合や一定の無料期間経過後に有料となる場合の料金、利用契約の更新に関する契約内容も含みます。

(金銭等提供禁止)

Q.なぜ、成功報酬型以外の募集情報等提供事業についても、同じ規制が必要なのですか。

A.様々な趣旨・目的・態様で行われている労働者への金銭等の提供は、いずれも、労働者の行動選択に影響を与え、金銭等の誘因による離転職や求人側の負担など、適正な労働力需給調整機能に望ましくない影響があります。募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、事業の質を向上させ、これを訴求することで行うべきものであり、金銭等を提供することによる利用の勧奨が好ましくないことは、成功報酬型以外の募集情報等提供事業についても当てはまるものです。

Q.利用料金について、採用決定時に募集主から成果報酬として求めるビジネスモデルを採用しています。労働者になろうとする者に対して金銭等を提供することで、確実に採用状況を把握し、利用料金を請求していましたが、今回の措置により、成果報酬型のサービス自体禁止されることにならないでしょうか。

A.今回の措置は、労働者になろうとする者に対する金銭等提供の禁止であり、成果報酬型の料金徴収を禁止したものではありません。つまり、労働者になろうとする者に対する金銭等提供がないのであれば、成果報酬型の料金徴収を行うビジネスモデルで引き続き事業を行うことは可能です。

募集情報等提供事業者によっては、現在、例えば、募集主と労働者になろうとする者の連絡を事業者が運営するサイト内の通信機能によるものに限定する、面接結果を募集情報等提供事業者を介して伝達する、金銭の提供なしで求職者に報告を求める等により、金銭等提供を伴わず成果報酬型の料金徴収を行っているサービスも見られます。

Q.金銭やギフト券のほか、ポイントカードのポイント付加は可能でしょうか。

A.金銭と同じように利用できますので、原則禁止の対象です。

Q.「社会通念上相当と認められる程度」であるかは、どのように判断すれば良いのですか。

A.募集情報等提供事業の利用の勧奨については、労働者になろうとする者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、募集情報等提供事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり「社会通念上相当と認められる程度」であっても好ましくありません。

その上で、「社会通念上相当と認められる程度」については、労働者への金銭等の提供は、募集情報を提供するサービスにおけるさまざまな時点で、種々の目的・効果・態様の下で行われており、一律の基準や目安を示すことは困難です。原則禁止とした趣旨は、金銭等の誘引による離転職や募集主に残される料金の支払い負担の問題、募集主が複数の事業者から料金請求を受けることその他料金請求に係るトラブル等を防止することにあります。そのため、こうした問題・トラブルを発生させるおそれがないかを判断することとなります。

具体的には、個々のケースについて、提供される金銭等の趣旨だけでなく、額や経済価値、提供手法、その有する離転職誘引効果、複数事業者からの料金請求等に伴うトラブルが生じやすいまたは生じてきた形態かどうかなど、労働市場への影響をみて、総合的に判断する必要があります。

Q.「金銭等の提供禁止」に該当しないものはありますか？

A.一つ前のQ&Aに書かれている今般の措置の趣旨に照らし、下記①②については、指針による原則禁止の対象外となります。

①提供するサービスの質の向上を図るため、サービス利用者からアンケート等への回答を求める場合であって、回答者すべてに対してではなく、抽選による少数者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの。

②イベント来場者を確保するため、転職フェアへの来場及びブース訪問者に対して、500円程度の電子ギフト券等を提供するもの(求人サイトへの登録の対価として提供されるものを除く)。

よくあるお問い合わせ

(利用料金、違約金規約等の明示)

Q.令和7年3月31日までに掲載の申込みがあった募集主に対しても、契約内容を分かりやすく明示する必要がありますのでしょうか。

A.令和7年3月31日までは改正指針の内容は適用されません。ただし、後々に募集主とトラブルにならないよう、改正指針の趣旨を踏まえ対応するようお願いします。

Q.利用料金、違約金規約等の明示については、ホームページに掲載することで明示することになるのでしょうか。

A.利用規約等について募集主に対して見せた文面と同じものを、契約締結後に募集主も確認できる必要があります。募集主の手元に規約等が残るなど再読できる状態にあることが重要です。例えば、募集情報等提供事業者が募集主に対し、①単にホームページの該当箇所を教示する、②ホームページ上で規約自体をスクロールで確認させ、同意ボタンを押させる、といった方法では、募集主が同一文面を再読できない可能性があり、後々のトラブルの原因となるおそれがあることから、適切な方法で明示しているとはいえません。

利用料金や違約金について、対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面を手交し、非対面での説明の場合は、分かりやすく明瞭かつ正確に記載した書面又は電子メールで送付する方法を基本とし、それ以外であってもこれと同等の効果をもたらすものといえる方法で行ってください。

Q.「利用料金」や「違約金」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A.「利用料金」や「違約金」といった名称はあくまで例示であり、事業の利用に関連して募集主が負担する金銭についてはあらかじめ誤解が生じないように全て明示してください。

Q.明示対象となる金銭の具体的な金額があらかじめ定まっていなかった場合には、どのように示せばいいのでしょうか。

A.算定方法等を示すことにより、募集主が想定していない請求を受けることがないように分かりやすく明示願います。

Q.「解除方法」とは何の解除方法でしょうか。

A.サービスの利用に関する契約の解除方法を指します。

詳細は、都道府県労働局需給調整事業課室までお問い合わせください。

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239	愛 知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高 知	職業安定課	088-885-6051
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
東 京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局

SNS等を通じて直接労働者を募集する際には 氏名(名称)・住所・連絡先・業務内容・就業場所・ 賃金を記載しましょう

インターネットやSNSに労働者の募集に関する情報を載せる際は注意してください

募集情報提供時の注意点

職業安定法では、インターネットやX等のSNSを含む広告等により、労働者の募集に関する情報等(以下、「募集情報」といいます)を提供するときは、虚偽の表示または誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされています。

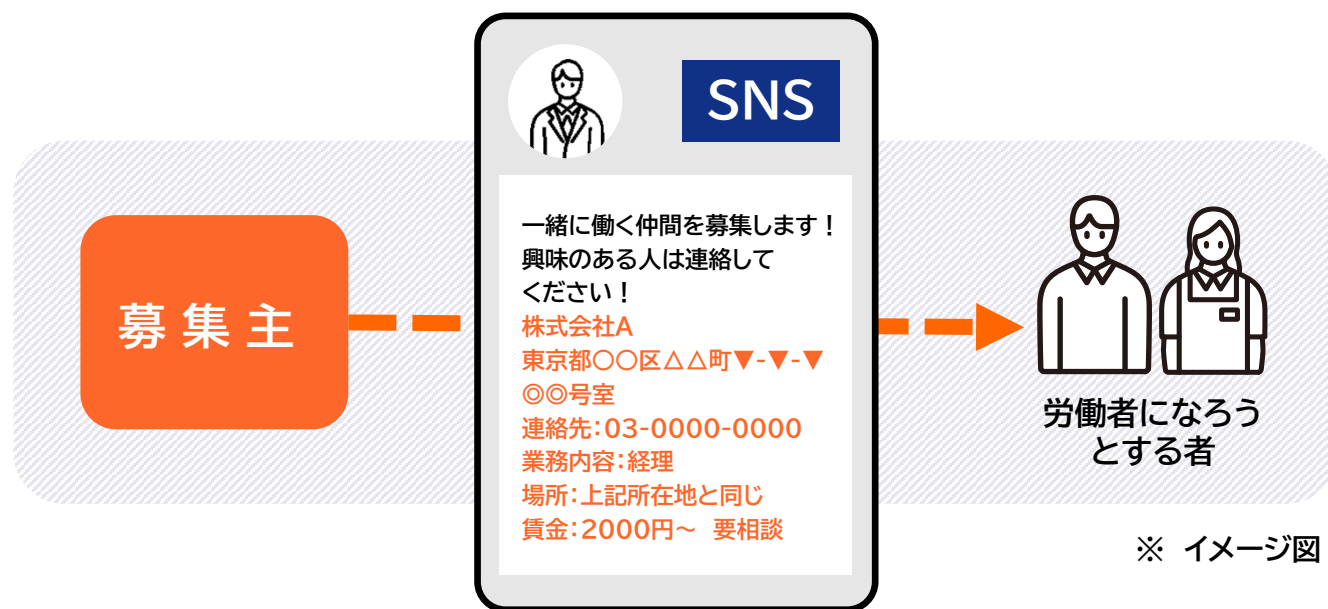
昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

こうした誤解が生じないように、募集情報を提供する際には

- ①氏名(名称) ②住所 ③連絡先 ④業務内容 ⑤就業場所 ⑥賃金
(6情報)

を記載することが必要です。

募集主の皆さまは、インターネットやSNS等で労働者を募集する際、これらの情報が記載されていない場合は法令違反となりますので注意してください。



雇用仲介事業者(職業紹介事業者・募集情報等提供事業者)を利用する場合

雇用仲介事業者を通じて労働者を募集する場合、求職者から照会があった際には、雇用仲介事業者が、募集主の氏名・名称等を当該求職者に回答することとなっており、それを照会先を付して示す場合には、その回答する募集主の氏名・名称等の情報は必ずしも載せる必要はありません。

掲載の可否については、各雇用仲介事業者にお尋ねください。

Q & A

Q1.「住所(所在地)」としてどこまで記載すれば良いのでしょうか。

労働者になろうとする者が募集主について誤解をすることのないよう、ビル名、階数、部屋番号まで記載する必要があります。

Q2.「連絡先」として何を記載すれば良いのでしょうか。SNSのメッセージ機能を使って、送付先を示す方法でも問題ないでしょうか。

募集主は、労働者になろうとする者等に誤解を生じさせないようにする必要があり、電話番号、メールアドレスまたは、自社ウェブサイト上に備え付けられた専用の問い合わせフォームへのリンクのいずれかを記載する必要があります。

Q3. 広告等により募集情報を提供する場合、氏名等の6情報自体を記載せず、6情報が記載されている会社ウェブサイトの募集要項等のリンクを記載することでも問題はないのでしょうか。

会社ウェブサイトの募集要項等のリンクのみでは、そもそも求人であるかどうかも含め、誤解を招く可能性があるため、募集情報を提供する広告等自体に6情報を記載する必要があります。

Q4. 業務内容、就業場所及び賃金については、職業安定法第5条の3や労働基準法第15条で求められるのと同じように詳細を記載することが求められるのでしょうか。

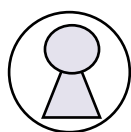
必ずしも同じである必要はありませんが、広告等を見た労働者になろうとする者等が、募集主等について誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があります。

例えば、就業場所について、「就業場所の変更の範囲」は記載せず「雇入れ直後の就業場所」のみを示す形や、複数の候補を示し、「応相談」とする形、賃金について、「時給1500円～」とする形でも、記載があれば、個別具体の判断とはなりますが、直ちに職業安定法第5条の4違反とはならないと考えられます。

Q5. フリーランスの募集についても、6情報の記載が求められるのでしょうか。

フリーランスの募集を広告等により行う場合でも、6情報の記載は同じように必要です。詳細については都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

募集主の氏名等がない募集情報の提供は、誤解を生じさせるため、認められません



高額バイト
即日入金
興味のある人は
DMで



高待遇
負担なくラクに
稼げる
以下のリンクより応募



アットホームな
職場
圧倒的成長、上を目指す人は連絡してください

お問い合わせ

都道府県労働局

需給調整事業課室



雇用環境・均等部(室)



2025（令和7）年1月1日施行

職業紹介事業の許可条件が追加されます

■ 職業安定法指針(平成11年労働省告示第141号)に規定されている「転職勧奨の禁止」及び「お祝い金等の提供の禁止」が許可条件に追加されます。

■ 新たに追加される許可条件の内容

- その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。） に対し、当該就職した日から2年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。
- 求職の申込みの勧奨については、お祝い金その他これに類する名目で社会通念上相当と認められる程度を超えて求職者に金銭等を提供することによって行ってはならないこと。

- 許可条件の追加は2025（令和7）年1月1日から適用されます。
- 2025（令和7）年1月1日以降の許可や許可有効期間の更新には、許可条件が追加されることとなります。
- 更新時期を迎える前に（当該許可条件が付される前に）上記の職業安定法指針に違反した場合、当該事業者については是正指導を行うとともに、本許可条件を付することとなります。

■ 厚生労働省ホームページ

職業紹介事業の業務運営要領の改正について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172486.html>



■ 詳細は、都道府県労働局の需給調整事業課室へお問い合わせください。

都道府県労働局 お問い合わせ先

労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号	労働局	課 室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	富 山	需給調整事業室	076-432-2718	島 根	職業安定課	0852-20-7017
青 森	需給調整事業室	017-721-2000	石 川	需給調整事業室	076-265-4435	岡 山	需給調整事業室	086-801-5110
岩 手	需給調整事業室	019-604-3004	福 井	需給調整事業室	0776-26-8617	広 島	需給調整事業課	082-511-1066
宮 城	需給調整事業課	022-292-6071	山 梨	需給調整事業室	055-225-2862	山 口	需給調整事業室	083-995-0385
秋 田	需給調整事業室	018-883-0007	長 野	需給調整事業室	026-226-0864	徳 島	需給調整事業室	088-611-5386
山 形	需給調整事業室	023-676-4618	岐 阜	需給調整事業室	058-245-1312	香 川	需給調整事業室	087-806-0010
福 島	需給調整事業室	024-529-5746	静 岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛 媛	需給調整事業室	089-943-5833
茨 城	需給調整事業室	029-224-6239	愛 知	需給調整事業 第一課	052-219-5587	高 知	職業安定課	088-885-6051
栃 木	需給調整事業室	028-610-3556	三 重	需給調整事業室	059-226-2165	福 岡	需給調整事業課	092-434-9711
群 馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋 賀	需給調整事業室	077-526-8617	佐 賀	需給調整事業室	0952-32-7219
埼 玉	需給調整事業課	048-600-6211	京 都	需給調整事業課	075-241-3225	長 崎	需給調整事業室	095-801-0045
千 葉	需給調整事業課	043-221-5500	大 阪	需給調整事業 第一課	06-4790-6303	熊 本	需給調整事業室	096-211-1731
東 京	需給調整事業 第一課	03-3452-1472	兵 庫	需給調整事業課	078-367-0831	大 分	需給調整事業室	097-535-2095
	需給調整事業 第二課	03-3452-1474	奈 良	需給調整事業室	0742-88-0245	宮 崎	需給調整事業室	0985-38-8823
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
新 潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥 取	職業安定課	0857-29-1707	沖 縄	需給調整事業室	098-868-1637

長崎労働局における 「ユースエール認定企業」一覧



No.	認定年月日	企 業 名	所在地	業種	規模（人）
1	H30.2.7	医療法人 協治会	長崎市	病院	199
2	R1.12.9	社会福祉法人 長松会	松浦市	老人福祉・ 介護事業	63
3	R2.1.7	社会福祉法人 優輝会	長崎市	老人福祉・ 介護事業	182
4	R2.1.29	社会福祉法人 長和会	南島原市	老人福祉・ 介護事業	63
5	R2.2.18	社会福祉法人 慈愛会	平戸市	老人福祉・ 介護事業	40
6	R2.3.3	五島市学校給食会	五島市	サービス業	70
7	R2.9.29	社会福祉法人 山陰会	南島原市	障害者福祉事 業	135
8	R3.2.9	社会福祉法人 さゆり会	五島市	老人福祉・ 介護事業	219
9	R3.12.13	株式会社 ビズテック	佐世保市	産業機械器具 卸売業	8
10	R5.10.2	九州テクノ 株式会社	諫早市	管工事業	79
11	R5.10.5	株式会社 アライ	五島市	電気工事業	7
12	R6.2.2	共立商工 株式会社	佐世保市	管工事業	16
13	R6.4.12	株式会社 長崎西部建設	長崎市	一般土木建築 工事業	50
14	R6.8.19	株式会社 今村組	五島市	一般土木建築 工事業	64
15	R6.9.30	梶原実業 株式会社	大村市	土木工事業	41
16	R6.12.13	島原ソフトウェア 株式会社	島原市	ソフトウェア業	34
17	R6.12.27	竹下建設工業 株式会社	長崎市	土木工事業	36
18	R7.2.21	株式会社 梅村組	佐世保市	一般土木建築 工事業	76
19	R7.3.26	株式会社 北斗	佐世保市	一般廃棄物 処理業	32
20	R7.3.28	E-tecsコンサルタント株式会社	佐世保市	その他の 専門サービス業	43
21	R7.8.20	株式会社興南商工	佐世保市	土木工事業	18
22	R7.9.3	株式会社Factory	長崎市	一般土木建築工 事業	64

令和7年9月3日現在

※規模は年1回の基準適合確認時点



「もにす認定企業」一覧（長崎労働局内）

No.	認定年月日	企 業 名	所在地	業 種	規模（人）
1	R3.3.5	ニップドーナツ九州 株式会社 (現 ニップンウミノ株式会社)	長崎市	飲食サービス業	119
2	R5.4.20	有限会社 エス・ケイ・フーズ	長崎市	飲食サービス業	151
3	R5.5.18	社会福祉法人 悠久会	島原市	障害者福祉事業	234
4	R5.6.5	社会福祉法人 ゆうわ会	長崎市	障害者福祉事業	247
5	R5.6.16	株式会社 東洋トラスト特機	佐世保市	機械修理業	60
6	R5.12.25	株式会社 長崎グランドサービス	大村市	洗濯業	55
7	R6.6.20	株式会社 おうず工業	佐世保市	建設業	48
8	R6.11.18	社会福祉法人 さゆり会	五島市	社会福祉事業	255
9	R6.11.19	株式会社 しまおう	五島市	鮮魚小売業	24
10					
11					
12					

（令和7年4月1日現在）



障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

② 除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



Point**③****障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。****▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point**④****障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）****▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。**

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）

**▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。**

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）

**Q & A****Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？**

- A1.** ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくことになります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくことになります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2.** 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

**Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？**

- A3.** 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。

なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

企業説明会×
スキルアップ体験会

新たなスタート!

- ✓ 参加費無料
- ✓ 履歴書不要
- ✓ 服装自由
- ✓ 経験不問

中高年世代（35～59歳）のための合同企業説明会を開催いたします。
各会場のイベントでは企業との面談に加えて、
職業訓練体験コーナー、就職支援コーナーもあるので
自分に合った仕事探しのヒントが得られます。

対象 概ね 35～59 歳の方で長崎県内企業への就職を希望している方

県北会場

10/23 木 開催

14:00-16:00

〔会場〕 アルカスSASEBO

〔出展数〕 15社

県央会場

10/30 木 開催

14:00-16:00

〔会場〕 諫早文化会館

〔出展数〕 15社

県南会場

2月実施予定

会場に

職業訓練体験
コーナー

就職支援コーナー

を設置!

申込特典

① 適性検査フィードバック（事前申込制）

適性検査の結果をもとにキャリアアドバイザーが
あなたに合った仕事や職場定着などについてご相談に応じます。

② eラーニングを無償提供!

4ブース以上訪問した方、先着50名へ、インターネット環境さえあれば、
場所や時間を選ぶことなく受講できるeラーニングのアカウントをご提供します。

e
ラーニング
講座例

- ✓ 日商簿記2級 / 3級
- ✓ 基礎から始めるExcel講座
- ✓ 基礎から始めるWord講座
- ✓ Python入門講座
- ✓ 基礎から始めるPowerPoint講座
- ✓ 宅建講座
- ✓ 社会保険労務士
- ✓ FP3級 / 2級

申込方法



■ 申込フォームからお申込み下さい。
<https://x.gd/fhtTI>

特設サイト



■ 詳しくは特設サイトをご確認ください
<https://nagasaki-md.mhlw.go.jp/>

※申込後に申込受付完了メールが届くので必ずチェックしてください。

主催

厚生労働省 長崎労働局

問い合わせ先

〔長崎中高年応援PJ事務局〕

0120-946-059（受付時間／10:00～18:00（土日祝除く））

受託事業者／リクルーティング・パートナーズ株式会社

E-Mail: nagasaki-md@3140pa.com

出展企業一覧

県北会場

株式会社 ウェスト・ワン

株式会社 ウラノ

社会福祉法人大空の会

Q-bicソリューションズ株式会社

協和機工株式会社

協和商工株式会社

伸栄建設株式会社

株式会社 スズキ自販長崎

株式会社 富建

長崎第一交通株式会社

株式会社 鍋順

株式会社 マゴオリ

株式会社 丸協食産

丸高商事株式会社

安永建設株式会社

県央会場

岩吉産機工業株式会社

株式会社 ウラノ

株式会社 カステラ本家福砂屋

Q-bicソリューションズ株式会社

旭栄産業株式会社

有限会社 光智運送

社会福祉法人 ことの海会

株式会社 スズキ自販長崎

宅島建設株式会社

株式会社 富建

株式会社 ナカムラ消防化学

株式会社 鍋順

社会福祉法人 南高愛隣会

松藤グループ

丸高商事株式会社

出展訓練実施施設一覧

県北会場

こころ医療福祉専門学校佐世保校

有限会社 佐世保情報アカデミー

青雲塾情報ビジネス学院

長崎県立佐世保高等技術専門学校

株式会社 建築資料研究社 日建学院 佐世保校

県央会場

いさはやコンピュータ・カレッジ

社会福祉法人 寿光会

長崎医療こども専門学校

有限会社 ピーシーサポート 長崎PC パソコン教室

ポリテクセンター長崎

職業訓練体験コーナーとは

体験
できる

職業訓練でどういふことを学ぶのか
実際に触れて体験できます!!

相談
できる

職業相談、求人相談も受けられる!!

交流
できる

訓練体験やブース訪問を通して
訓練施設の方と交流できます!!

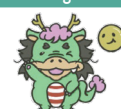
詳細は、
表面の二次元バーコードの
特設ホームページや、
その他SNS等をご覧ください!!



長崎労働局LINE



長崎労働局職業安定部
Instagram



雇用保険受給中の方は、求職活動実績になります!!

NAGASAKI

しごととみらい博 2025

「どんな出会いがあるか分からない。」
まさにガチャのようなワクワク感!

みつけよう長崎の
推しごと



対象
大学・大学院
短大・専門学校
高等学校の全学年
及び保護者並びに
留学生・既卒者

未来の
推しごと
みつけにいこう!



就職活動
お役立ち?!
イベント &
楽しい企画
も盛りだくさん!

DATE 2025
12.6 Sat

TIME
11:00
~16:00

PLACE
出島メッセ長崎 2階
コンベンションホール

※会場に駐車場はございません。
公共交通機関のご利用をお勧めします。

学生実行委員が
更新中!

最新情報は
Instagramを
check!



主催：長崎労働局・長崎若年者地域連携事業事務局・NAGASAKIしごととみらい博学生実行委員
共催：長崎県・長崎市・佐世保市
後援：国立大学法人長崎大学・長崎県立大学・活水女子大学・長崎総合科学大学・長崎外国語大学・
長崎国際大学・長崎純心大学・鎮西学院大学・長崎女子短期大学・長崎短期大学
協力：長崎留学生支援センター
チラシデザイン：学生実行委員（活水女子大学 奥村麻央）
NAGASAKI しごととみらい博 お問い合わせ：長崎若年者地域連携事業事務局 ☎ 095-801-4533
✉ ngs42-jakunen@lec.co.jp

事前申し込み不要
途中入退場OK
スーツ着用不要
普段着OK

NAGASAKI ごとみらい博2025 参加予定事業所一覧

ONE DEJIMA株式会社	ALSOK長崎株式会社	MHIソリューションテクノロジーズ株式会社
アイ総合技術株式会社	ANAテレマート株式会社	Q-bicソリューションズ株式会社
イサハヤ電子株式会社	NCD株式会社 長崎オフィス	SCSKニアショアシステムズ株式会社
安達株式会社	Q-bicホテルズ株式会社	アークレイ長崎開発センター株式会社
学校法人九州文化学園	エコー電子工業株式会社	アイサンテクノロジー株式会社
株式会社九州DTS	社会福祉法人遊歩の会	アメリカンエンジニアリングコーポレーション 佐世保事務所
株式会社NHS	チョーコー醤油株式会社	オフィスメーション株式会社
株式会社イシマル	トランスコスモス株式会社	オリエンタルエブリッジ株式会社
株式会社ウイズ・ワン	ハウステンボス株式会社	オリックス生命保険株式会社 長崎ビジネスセンター
株式会社シアスタ	株式会社スズキ自販長崎	株式会社ディーエスブランド
株式会社ジェッター	株式会社Wave Technology	ケービーソフトウェア株式会社
株式会社タスク	株式会社稲佐山観光ホテル	ジブラルタ生命保険株式会社
株式会社ニーズウェル	株式会社長崎銀行	社会福祉法人長崎厚生福祉団
株式会社ニチイ学館	株式会社長崎新聞社	チューリッヒ保険会社 長崎オフィス
株式会社ビーオルグ	株式会社日本ベネックス	パーソルビジネスプロセスデザイン株式会社
株式会社ペイロール	株式会社福德不動産	メットライフ生命保険株式会社
株式会社丸協産産	協和機工株式会社	メルコアドバンスデバイス株式会社
株式会社丸山電機	協和機電工業株式会社	リコーITソリューションズ株式会社 長崎事業所
株式会社宮崎電機工業	橋本興産株式会社	ワタキューセイモア株式会社
株式会社琴花園	九州ビルド株式会社	株式会社COCOアドバンス
株式会社三基	九州ワーク株式会社	株式会社KPG HOTEL & RESORT i+Land nagasaki
株式会社山口組	自衛隊長崎地方協力本部	株式会社アグリ・コーポレーション
株式会社十八親和銀行	社会医療法人春回会	株式会社クライム・ワークス
株式会社昭和堂	社会福祉法人山陰会	株式会社グラバーヒル ヒルトン長崎
株式会社西海建設	社会福祉法人南高愛隣会	株式会社セイノー情報サービス 長崎ラボ
株式会社大光食品	社会福祉法人ことの海会	株式会社ハイ・アベイラビリティ・システムズ
株式会社大島造船所	社会福祉法人みのり会	株式会社ハマエンジニアリング
株式会社朝日ネット	社会福祉法人平成会	丸高商事株式会社(まるたか生鮮市場)
株式会社梅村組	社会福祉法人優輝会	京セラコミュニケーションシステム株式会社 長崎 Innovation Lab
株式会社福栄	上五島石油備蓄株式会社	佐世保防衛事務所(独立行政法人駐留軍等労働者労務管理機構)
五島森林組合	新晃工業株式会社	伸和コントロールズ株式会社
佐世保市消防局	生活協同組合ララコープ	扇精光コンサルタンツ株式会社
佐世保市役所	大阪鋼管株式会社	扇精光ソリューションズ株式会社
松藤グループ	長崎機器株式会社	扇精光ホールディングス株式会社
宅島グループ	長崎県商工会連合会	全国農業協同組合連合会 長崎県本部
長崎県警察	長崎西彼農業協同組合	長崎空港ビルディング株式会社
長崎県庁	長崎日産自動車株式会社	東京エレクトロンデバイス長崎株式会社
長崎市消防局	島原ソフトウェア株式会社	日本フードパッカー株式会社 川棚工場
長崎市役所	日本通運株式会社 長崎支店	北川精機株式会社 長崎技術センター
東七株式会社	八江農芸株式会社	有限会社岸川製作所
菱計装株式会社	不動技研工業株式会社	

(順不同)

※当日の出展事業所は変更になる場合があります。

育児・介護休業法（令和7年10月施行部分）及び 両立支援等助成金（令和7年10月施行柔軟な働き方選択制度等支援コース）等のご案内

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などを内容とする育児・介護休業法の改正がなされました。このリーフレットでは令和7年10月からの法施行内容や両立支援等助成金の10月施行内容などについてご案内します。

令和7年10月施行の法改正内容

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、以下5つの措置の中から**2つ以上の措置を選択し講ずる必要があります**。

始業時刻等の変更の措置	次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しないこと） ① フレックスタイム制、 ② 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤制度）
テレワーク等	一日の所定労働時間を変更せず月に10日以上 時間単位 で利用できるもの
保育施設の設置運営等	保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜を供与するもの
就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与（養育両立支援休暇）	一日の所定労働時間を変更せず年に10日以上 原則時間単位 で取得できるもの
短時間勤務制度	一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として**(1)で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を個別に行わなければならない**。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

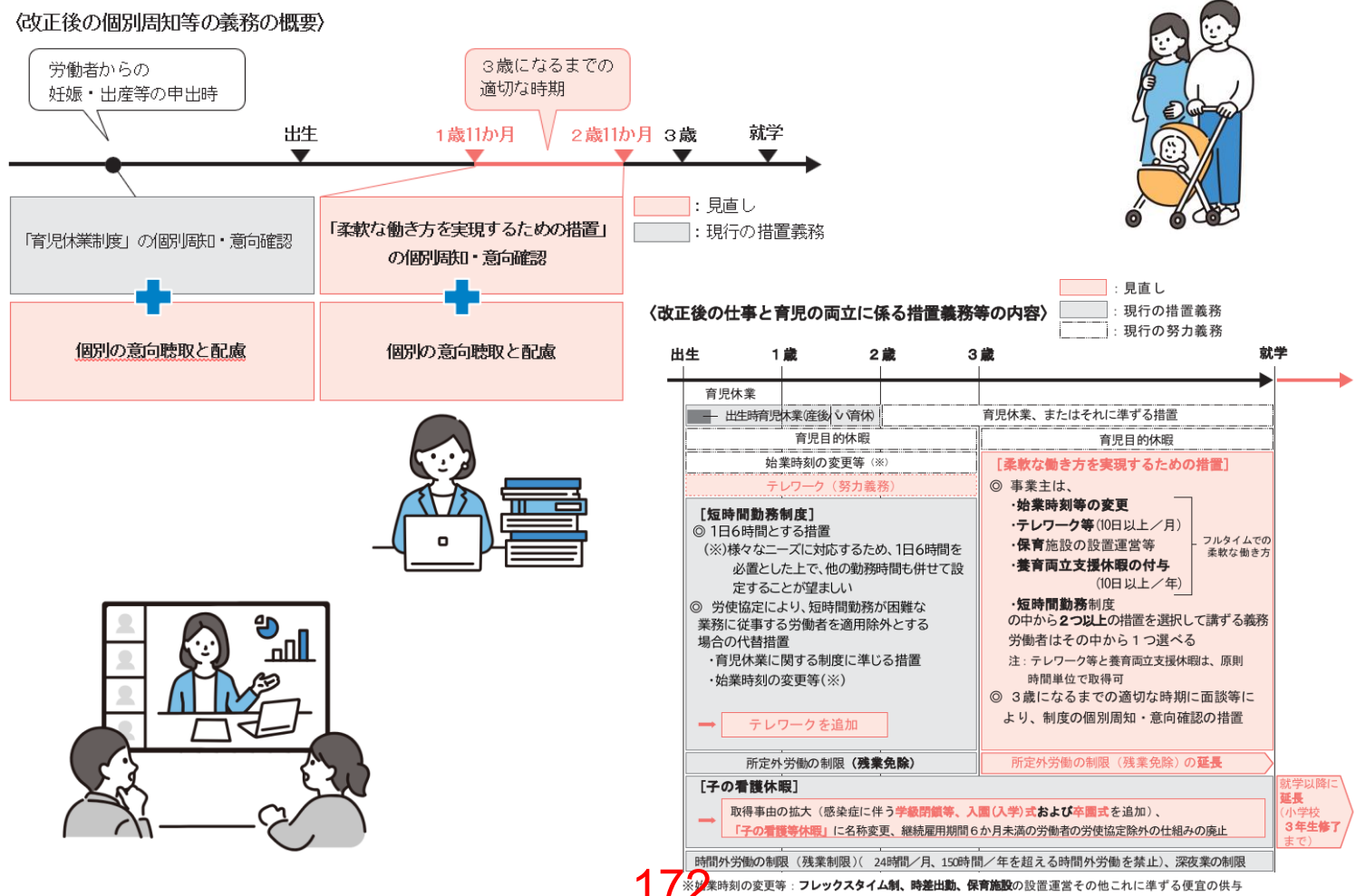
(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業及び終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。



- 改正法施行に伴い、両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）が新しくなります。
- 対象となる中小企業事業主の皆様におかれては、育休中等業務代替支援コース、出生時両立支援コースなどとともに、積極的な活用をご検討ください。

柔軟な働き方選択制度等支援コースが新しくなります

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合等の助成です。

令和7年10月からは

- 改正法に基づき、事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択し講ずる必要があることを踏まえ、



- | | |
|--|-------------|
| ① 制度(※)を 3つ導入 し、対象労働者が制度を利用した場合 | 20万円 |
| 制度(※)を 4つ以上導入 し、対象労働者が制度を利用した場合 | 25万円 |

となります。

※3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度。

- | | |
|------------------------|------------------|
| ●フレックスタイム制度or時差出勤制度 | ●育児のためのテレワーク等 |
| ●柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度 | ●保育サービスの手配及び費用補助 |
| ●養育両立支援休暇制度 | |

なお、支給対象は**1事業主5人**までです。
異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- そのほかの助成対象となる取組みについては次のとおりです。

- | | |
|---|-------------|
| ② 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度(※※)の整備 | 30万円 |
|---|-------------|

※※子の看護等休暇（育児・介護休業法第16条の2）であって、次のいずれにも該当する制度。

- 有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）であること
- 1つの年度において10日以上が付与されるものであること
- 時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること
- 一日の所定労働時間を変更することなく利用できるものであること

- | | |
|--|------------------------|
| ③ ①や②の制度について 中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合 | 20万円加算 |
| ④ 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 | 2万円加算
(変更なし) |

育休中等業務代替支援支援コースの活用も併せてご検討ください

育休中等業務代替支援コースは、

- 育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当支給
 - 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入をした場合の助成金です。
- 労働者が職場に気兼ねなく育休取得できるような業務体制整備に取り組む事業主を支援しています。

例えば



育休取得者の業務を代替する労働者に手当支給



業務代替要員を新規雇用により確保

- 業務体制整備経費：6万円（外部の専門事業者に委託した場合は20万円）
- 業務代替者に支給した手当の総額の3/4（上限計10万円/月、12ヶ月まで）

- 業務代替した期間に応じて、9万円～67.5万円

男性育休取得率アップで出生時両立支援コースが申請可能

出生時両立支援コースは、

- 出生後の8週間以内に男性労働者が育児休業を取得
 - 男性の育児休業取得率の上昇等
- の場合の助成金です。

例えば

育休取得率「30ポイント以上UP & 50%以上達成」で 60万円 支給



※各コースの詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局（申請先）へお問い合わせください。

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

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

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

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

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

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

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

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

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

情報公表の必須項目の拡大

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

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

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

プラチナえるぼし認定の要件追加

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

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

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

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

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

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

監督指導において 違法な長時間労働を認めた県内事例

長崎労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（宿泊業）

立入調査で把握した事実

- ① ホテル等を運営する事業場（労働者数約290人）に立入調査を実施した。
- ② 宿泊予約の受付を担当する部署において、予約のキャンセル対応が集中したために、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、**最長で1か月87時間**の違法な時間外労働が認められた。
- ③ 常時使用する労働者数が200人を超える事業場については、衛生管理者を2名以上選任しなければならないところ、1名しか選任していなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 衛生管理者を2人以上選任していないこと

- ・ 常時200人を超える労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を2人以上選任していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第12条第1項違反）

是正の取組

◆ 業務内容を見直すとともに、業務の一部を外部委託化

- ・ 時間外労働が36協定の上限時間を超えていた労働者について、上司との個別相談を行い業務内容を見直し、他の労働者に業務を分散
- ・ 宿泊予約担当部署全体の時間外労働を削減するため、集客予測の管理やデータ作成業務を外部の事業者へ委託

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月47時間に減少**

◆ 衛生管理者を増員

- ・ 新たに労働者1人に第二種衛生管理者¹⁷⁷を取得させ、衛生管理者を2人に増員

事例 2（金属製品製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 金属製品製造業の事業場（労働者数約80人）に立入調査を実施した。
- ② 新製品の製造のため、熟練労働者に業務負担が集中したことや、客先での作業対応により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満）を超えて、**最長で1か月142時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関して調査審議していなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 長時間労働による健康障害防止対策が不十分であること

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関して調査審議していなことにについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項違反）

是正の取組

◆ 応援体制の整備や業務フローの見直しを実施

- ・ 上記新製品の製造は一旦終了したが、次期受注に備えて、社内で応援者を育成
- ・ 客先での作業に当たり、出退勤時に事業場に立ち寄り、工具の準備やミーティングを行っていたことも時間外労働を発生させる原因であったことから、直行直帰が原則となるよう業務フローの見直しを実施

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月52時間に減少**

◆ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策を調査審議

- ・ 衛生委員会において長時間労働による健康障害防止対策について調査審議
- ・ 1か月の時間外・休日労働が80時間を超えた労働者に対しては、時間外・休日労働時間数の実績と医師による面接指導の対象となる旨を書面で通知し、その書面の返信によって、面接指導を希望する旨を労働者から申し出てもらうようにした。

事例 3（飲食店）

立入調査で把握した事実

- ① 複数の飲食店を運営する事業場（労働者数約40人）に立入調査を実施した。
- ② 人手不足のため、労働者が店舗間を行き来して勤務しており、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超えて、**最長で1か月当たり145時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 1か月60時間を超える時間外労働に対して、割増賃金の率を2割5分としていた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 法定の率以上の割増賃金を支払っていないこと

- ・ 1か月60時間を超える時間外労働に対して、法定以上の率（5割以上の率）で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）

是正の取組

◆ 店舗の運営を見直し、労働者の休日・休憩を確保

- ・ 店舗の再編を行い、1店舗を閉鎖し、その他の店舗に人員を再配置
- ・ 従来休業日としていた月曜日に加えて、シフト作成時の状況に応じて水曜日を不定期の休業日とすることで、週休2日を確保
- ・ 一部の店舗について従来の昼夜通し営業を見直し、15時から17時の昼休憩を設定することにより、労働者の休憩時間を確保

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月45時間に減少**

◆ 割増賃金を再計算し、不足分を遡及して支払

- ・ 1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割として再計算し、不足分を遡及して支払った。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

長崎労働局では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。実施企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

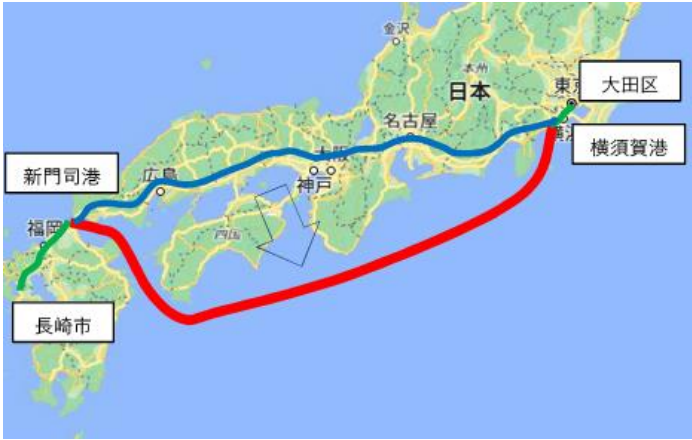
モーダルシフトによるドライバーの拘束時間削減 トラック運送事業（労働者数：約30人）

1 輸送経路の一部でフェリーを利用（モーダルシフト）

長崎と関東地方の間において、長崎からの往路は水産物、復路は印刷物を輸送。復路の輸送方法を陸上輸送からフェリー利用による海上輸送（横須賀港から門司港）に変更することで、ドライバーの拘束時間を削減。
また、フェリー内には、就寝用ベッド、レストラン、風呂等の宿泊施設が充実しており、トラック内での車中泊と比較してドライバーの身体的、精神的負担を軽減。

2 荷主の協力

関東の荷主企業が各出版メーカーと荷（印刷物）の集荷時間及び到着時間を調整。到着時間に関しては、1日遅らせる体制を整え、海上輸送への切り替えに繋がった。今後も荷主としてもモーダルシフトの比率を高める為に海上輸送を推進。
また、モーダルシフトに当たり、運送事業者からの要望に応じて運賃の改定も実施。



◆ 取組の効果

上記取組により、ドライバーの拘束時間が1か月当たり約65時間削減された。

従来の陸上輸送	モーダルシフト後
①トラックの走行距離 長崎⇔豊洲 トラック走行距離 約2,400km	①トラックの走行距離 <往路> 長崎⇒豊洲 約1,200km <復路> ・豊洲⇒横須賀 約70km ・横須賀⇒門司 フェリー ・門司⇒長崎 約230km トラック走行距離 約1,500km
②運転手の拘束時間（1往復） 約33時間	②運転手の拘束時間（1往復） 約20時間
	180か月（5往復）での削減時間 約65時間

「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために



急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発の就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。



厚生労働省

都道府県労働局・労働基準監督署

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理

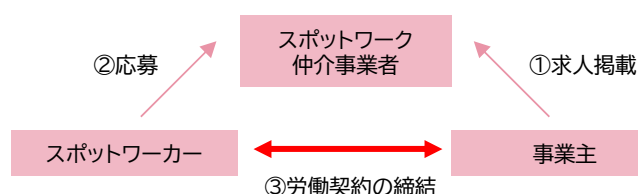


1 労働契約締結時における注意点

誰と誰が労働契約を締結するのかを確認しましょう

スポットワークは、事業主とスポットワーカーが直接労働契約を締結することとなり、**労働基準法等を守る義務は、労働契約を締結した事業主に生じます。**

※ スポットワーカーとスポットワーク仲介事業者が労働契約を結ぶものではありません。



労働契約の成立時期を確認しましょう

労働契約は、労働者が事業主に使用されて労働し、事業主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び事業主が合意することによって成立します。(労働契約法第6条)

労働契約の成立時期は個別の具体的な状況によります。原則として、**労働契約の成立をもって労働関係法令が適用されることになるので、労使双方で成立時期の認識を共有した上で、労働契約を締結することが求められます。**

スポットワークでは、アプリを用いて、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募し、面接等を経ることなく、短時間にその求人と応募がマッチングすることが一般的です。
面接等を経ることなく先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的には考えられます。

労働契約成立後の解約(いわゆる「キャンセル」)について、その事由や期限をあらかじめ示した契約(解約権留付労働契約)を労使間で締結する場合には、当該事由が合理的であることや、労働契約法第3条第1項の労使対等の原則の趣旨を踏まえスポットワーカーにのみ不利な内容にならないことに留意する必要があります。

※ 事業主の都合で仕事を直前に解約することは、就労のためのスポットワーカーの準備を無駄にさせ、その日の別の就労機会を見つける時間的余裕がない状態に陥らせるおそれがあり、労働者保護の観点から、不適切であると考えられます。このため、事業主からの解約の期限については、別の就労機会を見つける時間的余裕に配慮した設定が求められます。

※ 民法上、契約期間の定めのある労働契約については、労使間で特段の合意がない場合は、やむを得ない事由(天災事変等)がある場合を除き、労働契約成立後に解約することはできません。

なお、一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、労働条件の変更に該当し、**事業主とスポットワーカー双方の合意**が必要です。

労働契約成立後は労働基準法等を守りましょう

労働契約が成立すると、事業主には**労働基準法等を守る義務が生じます**。予定された就業開始前に労働条件を明示することなどが必要となります。

スポットワーカーに労働条件を明示しましょう。**労働条件を明示しなかった場合には、労働基準法違反となります。**

労働条件を書面の交付などの方法で明示することは**事業主の義務であり、未然にトラブルを回避**することにもつながります。

労働条件通知書の交付はスポットワーク仲介事業者が代行してくれる場合もありますが、交付は事業主の義務なので、きちんと交付されているか、その内容は適切か、事業主の皆さまは確実に確認しましょう。もしスポットワーク仲介事業者から交付されていない場合、事業主から交付してください。

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



2 休業させる場合の注意点

丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった

労働契約成立後に事業主の都合で丸1日の休業または仕事の早上がりをさせることになった場合は、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるので、**スポットワーカーに対し、所定支払日までに休業手当を支払う必要**があります。



※ 休業手当の代わりに、その日に約束した賃金を全額支払うことで差し支えありません。

※ 休業手当を支払う場合であっても、事業主自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金を全額(休業手当を既に支払っている場合は当該手当を控除した額)支払う必要があります。(民法第536条第2項)

3 賃金・労働時間に関する注意点

実際の労働時間に対する賃金を労働条件通知書に記載された所定支払日までに支払わなければ労働基準法違反となります。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(掃除等)を就業先内において行った時間などは労働時間に当たります。**求人の際に、これら着替え等の時間も含めて始業・終業時刻を設定**しましょう。予定した始業時刻より前に、事業主の指示により、就業を命じた業務に必要な準備行為(指定の制服への着替え等)などが発生した場合は、その時間を労働時間として取り扱ってください。

なお、事業主の指示により待機を命じた時間も労働時間に該当することから、待機後の事由にかかわらず、事業主は待機時間に対する賃金を支払う必要があることに留意してください。

一方的な賃金の減額は違法です

賃金について、労働条件通知書などで示した額を一方的に減額したり、「別途支払う」としていた交通費などを支払わない場合には、労働基準法違反となります。

実際の労働時間を速やかに確認しましょう

スポットワーカーから予定していた労働時間と異なる実際の労働時間による修正の承認申請がなされた場合は、事業主は、賃金はスポットワーカーの生活の糧であることを踏まえ、予定された労働時間に基づき勤務した賃金は遅滞なく支払うとともに、予定の労働時間と異なる時間については、速やかに確認し、労働時間を確定させましょう。

労働時間の考え方については「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」をご覧ください。



「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の労務管理



4 その他の注意点

通勤途中または仕事中にケガをした場合

スポットワーカーが通勤の途中または仕事中にケガをした場合、スポットワーカーは就労先の事業について成立する保険関係に基づき労災保険給付を受けることができます。(労働者災害補償保険法第7条等)

※ 労災保険料については、事業主のご負担になります。

労働災害防止対策も事業主の義務です

スポットワーカーの労働災害防止のため、労働安全衛生法等に基づく各種措置(雇入れ時等における機械等の危険性や安全装置の取扱方法等の教育の実施等)を講じましょう。

ハラスメント対策も事業主の義務です

スポットワーカーに対するパワハラやセクハラなどハラスメント防止のため、労働施策総合推進法等に基づく各種措置(相談窓口や行為者に対する措置内容の周知等)を講じましょう。



賃金や労働時間、休業手当等の
労働基準法等に関する
お問い合わせは労働基準監督署へ



パワハラなどに関する相談や、ど
こに相談したらよいか分からない
方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる
分野の相談受付窓口です



労働法の基礎講座

第31回



【休業】休業手当

使用者の責に期すべき事由により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、労働者に対して休業手当を支払わなければなりません。

使用者の責に帰すべき事由

- ・ 使用者の責に帰すべき事由とは、①使用者の故意、過失又は信義則上これと同視すべきものよりも広く、②不可抗力によるものは含まれません。
⇒ 使用者として不可抗力を主張し得ない一切の場合が包含されます。
- ・ 使用者の責に帰すべき事由に該当する例・該当しない例を挙げると以下ようになります。

該当する例 (休業手当が必要)	資材、設備等の欠陥、受注の減少、資金難など経営上の障害により労働者を休業させる場合
	懲戒事由に該当する可能性がある労働者を、処分決定までの間自宅待機させる場合
該当しない例 (休業手当は不要)	自然災害により事業場が操業できないため、労働者を休業させる場合
	労働者が個人的事情により休職する場合
	就業規則等に基づく懲戒として労働者を出勤停止とする場合

休業手当の額

- ・ 休業手当の額は、1日について平均賃金（第8回参照）の60%以上としなければなりません。
- ※ 休業手当は、雇用形態にかかわらず全ての労働者が対象となります。





所定労働日の一部だけ休業させた場合はどうなるのか？

- その日に実際に労働した時間に対する賃金額が休業手当の額（平均賃金の60%）を下回っている場合は、差額を支払う必要があります。

※ 所定労働日とは、労働契約に基づき労働が予定されている日をいいます。



雇用仲介アプリで単発で依頼した仕事を、キャンセルした場合は？

- 雇用仲介アプリを利用した短時間・単発の労働契約（いわゆるスポットワーク）であっても、一般の労働契約と同様に、「労働者が使用者に使用されて労働すること」、「使用者がその労働に対して賃金を支払うこと」を労働者と使用者が合意することによって、契約が成立します。
- 面接等を経ずに先着順で就労が決定する求人では、別途特段の合意がなければ、労働者が求人に応募（＝マッチングが成立）した時点で労働契約が成立するものと考えられます。
- 労働契約成立後に、使用者の都合で丸一日仕事をキャンセルした場合や、仕事の早上がりをさせた場合は、休業手当を支払う必要があります。

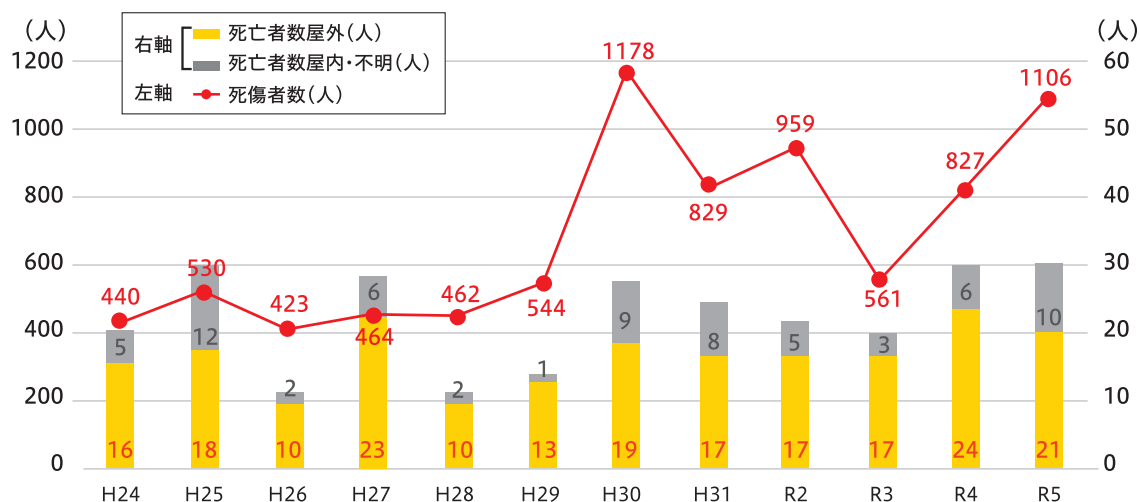
（参考）[厚生労働省パンフレット「『スポットワーク』の労務管理」](#)



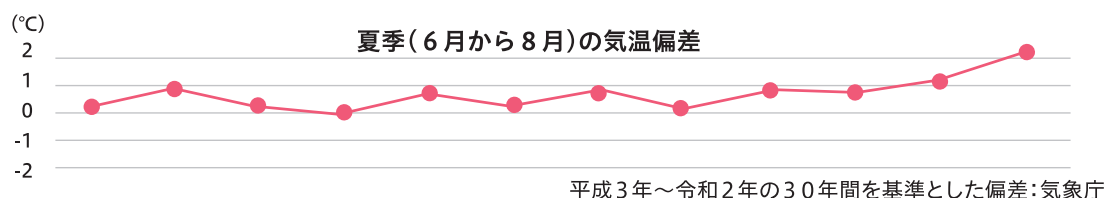
「 令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます 」

職場における
熱中症対策の
強化について

夏季の気温と職場における 熱中症の災害発生状況(H24～)



業務上疾病調:厚生労働省(死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む)



熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における 熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

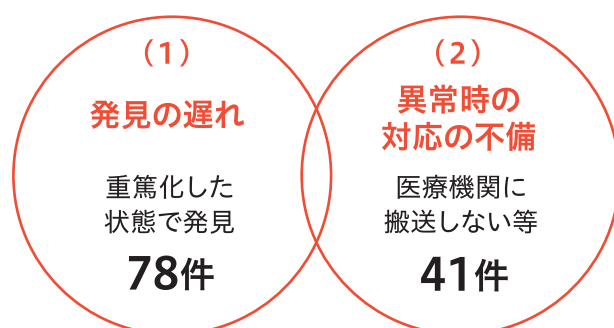
「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において
死亡に至らせない(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。

熱中症死亡災害(R2-R5)の分析結果



100件の内容は以下のとおり



職場における 熱中症予防基本対策要綱に基づく取り組み

第1 WBGT値(暑さ指数)の活用

WBGT基準値とは

暑熱環境による熱ストレスの 評価を行う暑さ指数のこと

日本産業規格JIS Z 8504を参考に実際の作業現場で測定
実測できない場合には、熱中症予防情報サイト等で
WBGT基準値を把握。

WBGT基準値の活用方法






表1-1に基づいて

身体作業強度とWBGT基準値を比べる

基準値を超える場合には

- ・冷房等により当該作業場所のWBGT基準値の低減を図ること
- ・身体作業強度(代謝率レベル)の低い作業に変更すること(表1-1参照)
- ・WBGT基準値より低いWBGT値である作業場所での作業に変更すること

表1-1 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

区分	身体作業強度(代謝率レベル)の例	各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値	
		暑熱順化者のWBGT基準値℃	暑熱非順化者のWBGT基準値℃
0 安静	安静、楽な座位 	33	32
1 低代謝率	・軽い手作業(書く、タイピング等) ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など 	30	29
2 中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業 [くぎ(釘)打ち、盛土] ・腕及び脚の作業、 腕と胴体の作業 など 	28	26
3 高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業 ・シヨベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を 押したり引いたりする など 	26	23
4 極高代謝率	・最大速度の速さでの とても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり 掘ったりする など 	25	20

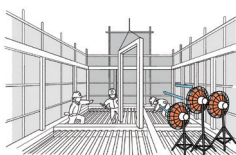
それでも基準値を超えてしまうときには **第2 熱中症予防対策** を行う。

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1)WBGT値の低減等

屋外の高湿多湿作業場所においては、
直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。



(2)休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。



3 健康管理

(1)健康診断結果に基づく対応等

(2)日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。



(3)労働者の健康状態の確認

(4)身体の状態の確認

2 作業管理

(1)作業時間の短縮等

(2)暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化(熱に慣れ当該環境に適応すること)の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

(3)水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

(4)服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。



(5)作業中の巡視

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1)熱中症の症状

(2)熱中症の予防方法

(3)緊急時の救急処置

(4)熱中症の事例

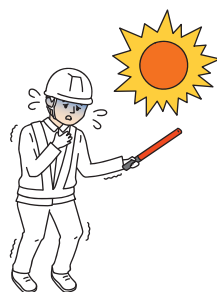


今回の労働安全衛生規則の改正について

基本的な考え方

見つける

(例) 作業員の様子がおかしい…



判断する

(例) 医療機関への搬送、救急隊要請



対処する

(例) 救急車が到着するまで
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却



現場の実態に
即した
具体的な対応

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者には義務付けられます。

1

「熱中症の自覚症状がある作業員」や
「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」が
その旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やバディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

2

熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

- ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及び関係作業員への周知

※参考となるフロー図を2つ掲載していますが、これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応が推奨されます。

※同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとします。

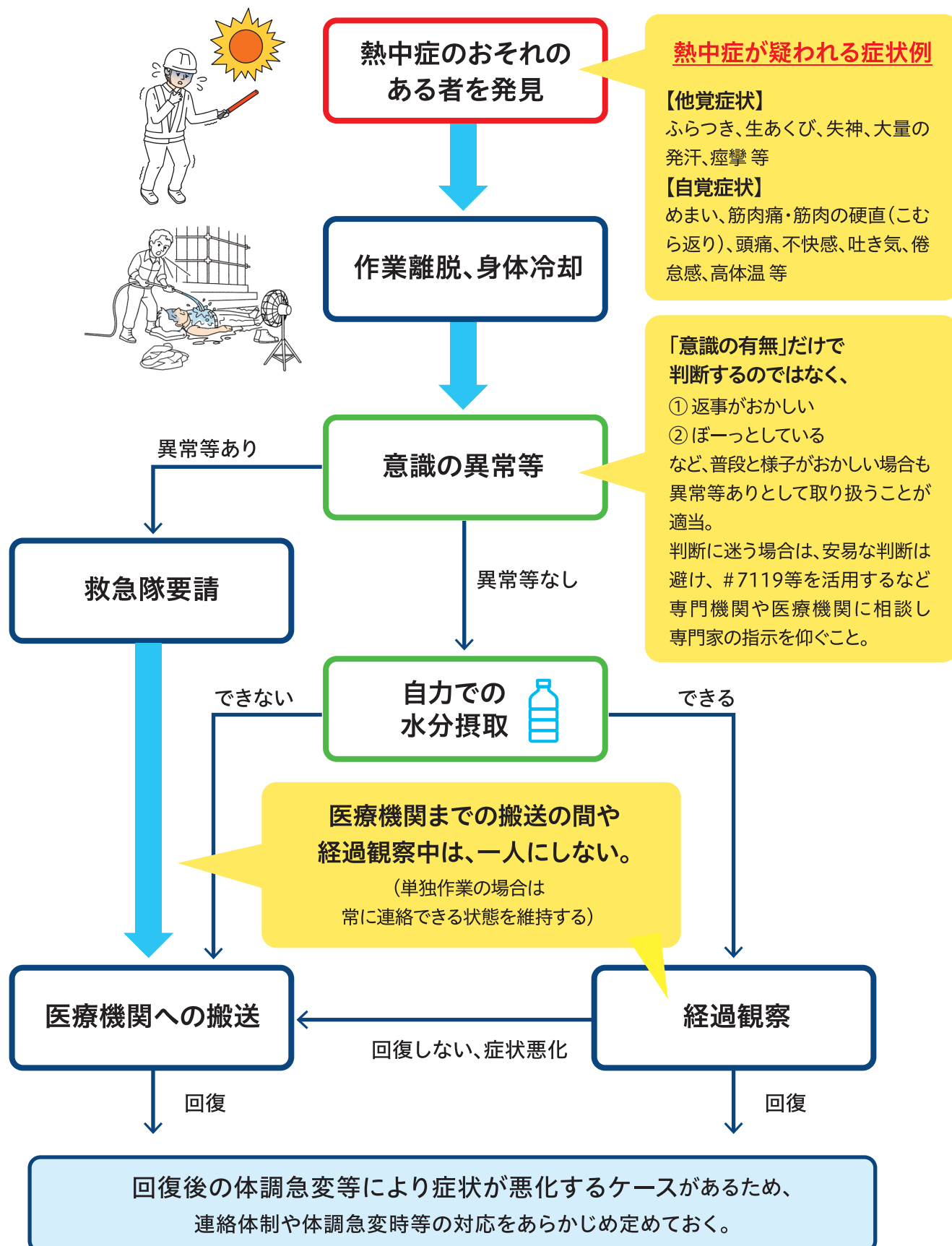
対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

熱中症のおそれのある者に対する処置の例

フロー図 ①

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例

フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれ
ある者を発見

作業離脱、身体冷却

医療機関への搬送

回復

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛・筋肉の硬直(こむら返り)、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高温等

① 返事がおかしい

② ぼーっとしている

など、普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。

(単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する)

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、

#7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。



回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

“いつもと違う”と思ったら、**熱中症**を疑え

あれっ、
何かおかしい

手足がつる

立ちくらみ・めまい

吐き気

汗のかき方がおかしい

汗が止まらない／汗がでない



これも
初期症状

何となく
体調が悪い

すぐに
疲れる

あの人、
ちょっとヘン

イライラしている

フラフラしている

呼びかけに反応しない

ボーッとしている

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

手順や連絡体制の周知の一例



【朝礼やミーティングでの周知】



【会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示】

件名: 本日はWBGT値が28℃を超える見込みです

皆様お疲れ様です。
本日のWBGT基準値は0℃です。
作業時には充分に気をつけて、
水分補給及び休憩をしっかりと
お願いします。
体調不良者が発生した場合は、
フロー図に基づき対応いただき、
〇〇さん(000-0000-0000)へ
連絡するようにお願いします。
それでは本日もよろしくお願いいたします。



【メールやイントラネットでの通知】

労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

(1) 注文者等の配慮

R7.5.14 施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

(2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1 施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

(3) 業務上災害報告制度の創設

R9.1.1 施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

(4) 個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1 施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

作業場所管理事業者(仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。)に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

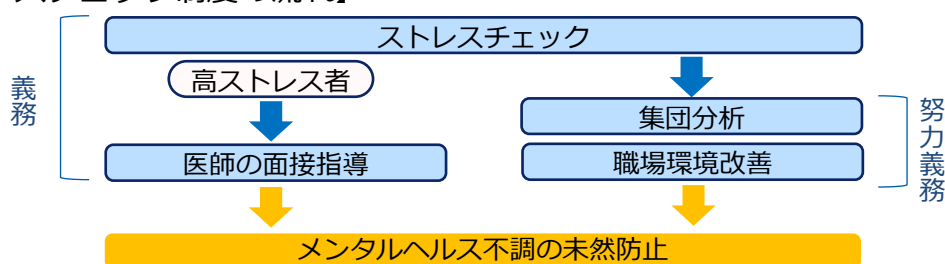
2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター(地さんぽ)の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

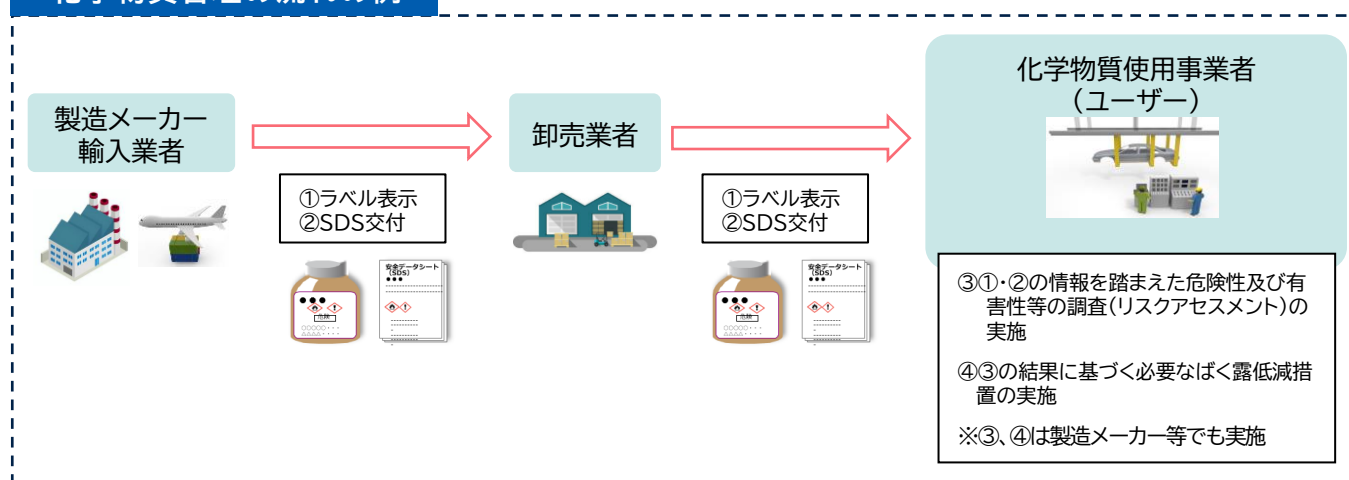


3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

(1) 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知(SDS:安全データシートの交付)の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等(※)での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられました。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などと言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

(3)個人ばく露測定の精度担保

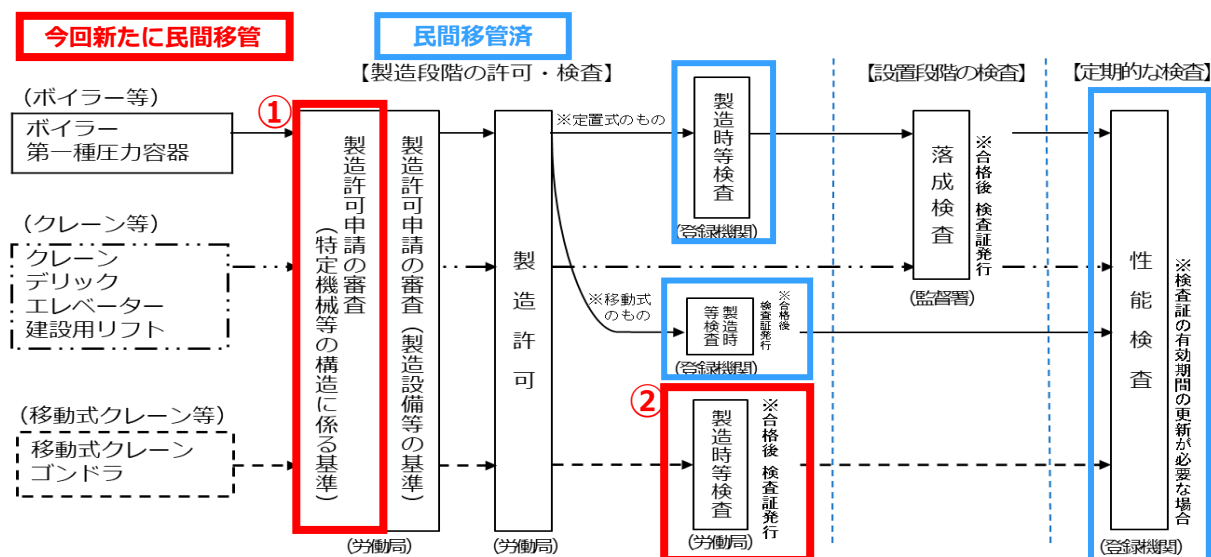
危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者(必要な講習を受講した作業環境測定士など)が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

4 機械等による労働災害防止の促進等

(1)特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

危険な作業を必要とする特定機械等(ボイラー、クレーンなど)に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

- ① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。
- ② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1 施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

6 治療と仕事の両立支援の推進

R8.4.1 施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html



安全衛生政策全般の紹介

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html



参加無料

STOP！熱中症

ながさきクールワーク キャンペーン 推進大会



令和7年6月より、熱中症対策に関する
改正労働安全衛生規則が施行されます



職場での熱中症により、近年は、全国で1年間に約30人の尊い命が失われ、約1000人以上が4日以上仕事を休んでいます。

そのため、厚生労働省長崎労働局では、本年も「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、積極的な熱中症予防対策への取組の強化をお願いしています。

さらに、本年は、働く方々に熱中症対策に役立つ情報を提供し、職場における熱中症を予防するため、「**STOP！熱中症** **ながさきクールワークキャンペーン推進大会**」を下記のとおり開催いたします。

参加は無料となっておりますので、ぜひご参加ください。

日時

令和7年 5月30日(金) 14:00～16:00 (受付開始 13:00)

会場

出島メッセ長崎 会議室 103(長崎市尾上町 4-1)

講演

「熱中症の基礎知識と対策」

長崎産業保健総合支援センター 産業保健相談員

黒崎 靖嘉 医師

申込

右の QR コードにて申込みください



定員

先着100名

主催



厚生労働省 長崎労働局

共催

独立行政法人労働者健康安全機構

長崎産業保健総合支援センター

プログラム

- 開会挨拶
- 長崎労働局 説明
 - 「STOP！熱中症クールワークキャンペーンについて」
 - 「熱中症対策に関する改正労働安全衛生規則について」
- 講演
 - 「熱中症の基礎知識と対策」
 - 長崎産業保健総合支援センター 産業保健相談員
黒崎 靖嘉 医師
- 長崎産業保健総合支援センターからのお知らせ
- 閉会挨拶



会場アクセス

- 会場
出島メッセ長崎 会議室 103（長崎市尾上町4-1）
 - 交通
 - JR長崎駅西口直結
 - 長崎県営バスターミナル 徒歩10分
 - 長崎駅周辺バス停 徒歩10分
- ※ 詳しくは「出島メッセ長崎」のブラウザでご確認ください。
<https://dejima-messe.jp/>



（出島メッセ長崎 HP を引用）

申し込み

- 参加申込み方法
以下のQRコードから専用サイトにログインし、参加者を登録してください。



参加は無料です

お問い合わせはこちら

長崎労働局 労働基準部 健康安全課

所在地 長崎市万才町7番1号

電話 095-801-0032

- ・ 本大会は、継続学習制度のCPDS(1ユニット)対象です。
- ・ 「CPDS 認定講習 受講証明書」の発行を希望される受講者は、受付にて、本人確認が出来るもの(写真付き、運転免許証・パスポートなど)の提出が必要です。
- ・ 説明会終了後、「受講証明書」をお渡ししますので、各自で登録依頼を行ってください。

令和7年度 長崎県産業 安全衛生大会

参加費用

無 料

どなたでも参加できますが、二次元コードでの申込みが必要です



12:30より
会場前のラウンジで

展示ブースを

開設

6年ぶりに対面で開催します

令和7年10月22日(水) 13:30～16:00

(開場時間 12:30)

会 場

ベネックス長崎ブリックホール 国際会議場

大会内容

表彰、基調講演、特別講演、大会宣言 他

主 催 長崎労働局

共 催 (一社)長崎県労働基準協会、長崎産業保健総合支援センター

後 援 林業・木材製造業労働災害防止協会長崎県支部、港湾

貨物運送事業労働災害防止協会九州総支部長崎支部、

(一社)日本クレーン協会長崎支部、長崎県建設産業労働組合、建設業労働災害防止協会長崎県支部、

長崎県経営者協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会長崎県支部、(公社)建設荷役車両安全技

術協会長崎県支部、長崎県小売業＋Safe協議会、長崎県介護施設＋Safe協議会

特
別
講
演

長崎北陽台高校
ラグビー部元監督
浦 敏明 先生



大会プログラム

- 開 会 開会のことば、長崎労働局長あいさつ
- 表 彰 長崎労働局長表彰、長崎県労働基準協会長表彰、各災害防止団体(会長)表彰・披露
- 基調講演 「 最近の労働安全衛生行政の動きについて 」
長崎労働局 労働基準部 健康安全課長 近本 佳美
- 基調講演 「 メンタルヘルス疾患における復職支援 」
日本労働安全衛生コンサルタント会 長崎支部 支部長 田川宜昌 医師
- 特別講演 「 『鉄になれ！！』 とはなにか？ ～長崎北陽台高校ラグビー部の神髄～ 」
長崎北陽台高校ラグビー部元監督 浦 敏明 先生
- 閉 会 大会宣言、閉会のことば

会場アクセス

- 会 場 ベネックス長崎ブリックホール 国際会議場
(長崎市茂里町2-38)
- 交 通 JR浦上駅より徒歩5分
路面電車「茂里町電停」より徒歩3分
隣接 市営茂里町駐車場 (最初の30分130円、
その後30分毎に120円)



申し込み方法

- 以下の二次元コード(URL)から専用サイトにログインし、参加者登録を行って下さい。



参加は無料です

(URL <https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou42/kentaikai>)

- 二次元コード(URL)で申し込みが困難な場合は、この用紙をそのまま FAX で(一社)長崎県労働基準協会 (FAX 095-849-2458)に申し込みいただくことも可能です。

令和7年度 長崎県産業安全衛生大会 参加申込書

事業場名	事業場所在地	参加者氏名	連絡先(携帯可)

知っていますか？

フリーランスの取引に関する新しい法律 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が 2024年11月1日に施行されました。

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。

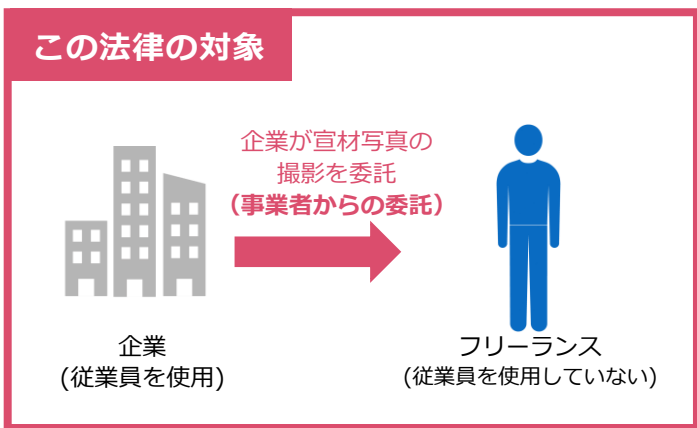
法律の適用対象

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）

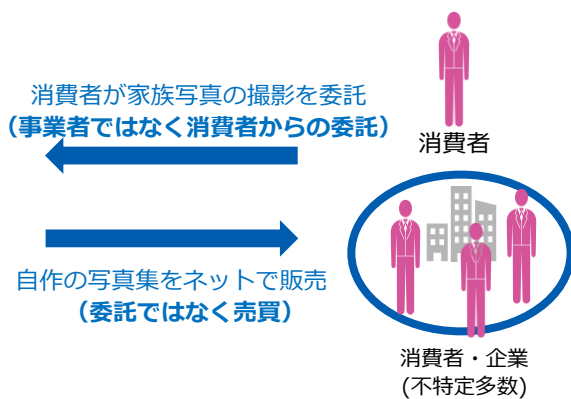
フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 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」方も含まれる場合がありますが、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

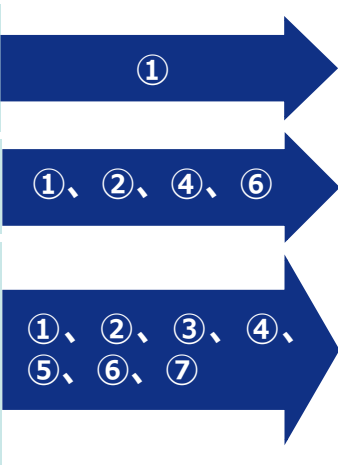
発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

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みます。



- ・ 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 ※募集情報を掲載する際には、氏名（名称）・住所・連絡先・業務の内容・業務に従事する場所・報酬（6情報）の記載が必要。
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

令和6年11月から

フリーランス※の皆さまも、 特別加入により労災保険の補償 を受けられます！

※特定受託事業に従事する方

○労災保険の特別加入制度について

令和6年11月から、フリーランス（特定受託事業者）も、労災保険に特別加入できるようになります。労災保険に特別加入することにより、**工作中や通勤中のケガや病気、死亡**に対して、**補償を受けられます**。

✓主な給付内容（詳しくは裏面をご覧ください。）



療養（補償）等給付

ケガや病気の治療に必要な給付を受けられます。例えば、労災保険指定医療機関において、無料で治療を受けることができます。

休業（補償）等給付

療養のために仕事を休み、収入を得ていない場合に給付を受けることができます。

遺族（補償）等給付

仕事や通勤が原因で死亡してしまった場合には、遺族の方が年金または一時金の給付を受けることができます。

○保険料について

年間保険料は、休業（補償）等給付などの給付額算定の基礎となる**給付基礎日額**（1日当たりの収入を基準として加入時に3,500円から25,000円までの16段階から選択し、都道府県労働局長が承認した額）の**365日分の0.3%**です。

例：給付基礎日額10,000円を選択した場合の**年間保険料**

$$10,000 \times 365 \times 3 / 1000 = \mathbf{10,950円}$$

詳細は、都道府県労働局または最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。

○労災保険の保険給付

より詳しくは右記QRコード等より、
「請求（申請）のできる保険給付等」をご覧ください。



保険給付の種類・内容		支給事由
療養（補償）等給付 労災病院または労災指定病院等において必要な治療等が無料で受けられます。それ以外の医療機関等で治療等を受けた場合には、治療等に要した費用が支給されます。		仕事または通勤によるケガや病気により療養するとき
休業（補償）等給付 休業4日目以降、休業1日につき給付基礎日額の60%（特別支給金20%と合わせて80%）が支給されます。		仕事または通勤によるケガや病気による療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき
障害（補償）等給付 年金：1年当たり給付基礎日額の313日（第1級）～131日（第7級）分が支給されます。 一時金：給付基礎日額503日分（第8級）～56日（第14級）分が支給されます。	障害（補償）等 年金	仕事または通勤によるケガや病気の状態が安定し、治療してもこれ以上改善しない状態（「治ゆ（症状固定）」と言います。）となり、障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき
	障害（補償）等 一時金	仕事または通勤によるケガや病気が治ゆ（症状固定）した後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき
傷病（補償）等年金 1年当たり給付基礎日額の313日（第1級）～245日（第3級）分が支給されます。		仕事または通勤によるケガや病気（傷病）が療養開始後1年6ヶ月を経過した日又は同日後において次の各号のいずれにも該当することとなったとき （1）傷病が治ゆ（症状固定）していないこと （2）傷病による障害の程度が傷病等級に該当すること
遺族（補償）等給付 年金：遺族の人数に応じ、1年当たり給付基礎日額の245日（4人以上）～153日（1人）分が支給されます。 一時金：右記（1）の場合は給付基礎日額の1000日分が、（2）の場合、1000日分から既に支給した年金の合計額を差し引いた額が支給されます。	遺族（補償）等 年金	仕事または通勤が原因で死亡したとき <div>〔被災した特別加入者（労働者）の死亡当時にその収入によって生計を維持されていたなど、所定の要件を満たした配偶者等の遺族に対し支給されます。〕</div>
	遺族（補償）等 一時金	（1）遺族（補償）等年金を受ける遺族がないとき （2）遺族（補償）等年金を受けている方が失権し、かつ、他に遺族（補償）等年金を受けられる者がいない場合であって、すでに支給された年金の合計額が給付基礎日額の1000日分に満たないとき
葬祭料等（葬祭給付） 31万5千円に、給付基礎日額30日分を加えた額または給付基礎日額60日分のうち、いずれか高い方の額が支給されます。		仕事または通勤が原因で死亡した方の葬祭を行うとき

※上記の他にも、要件を満たした場合には、介護（補償）等給付や社会復帰促進等事業による特別支給金等を受けることができます。

○特別加入の対象となる事業

より詳しくは右記QRコード等より、リーフレット「フリーランスの皆さまへ」をご覧ください。



フリーランスの皆さま（※1）が企業など（※2）から業務委託を受けて行う事業、すなわち物品の製造（例：電子機器の製造）・役務の提供（例：通訳）などを企業等から委託されて行う、いわゆるBtoBの事業（特定受託事業）が特別加入の対象となります。また、上記の特定受託事業を行う方が、同種の事業を消費者から委託を受けて行う場合（いわゆるBtoCの事業を行う場合）のケガ等も、補償の対象となります。

- ※1 特定受託事業者のこと。特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス法）に規定する、業務委託の相手方である事業者であって、従業員を使用しないものを指します。
- ※2 業務委託事業者のこと。業務委託を行う事業者を指します。

◇特別加入をする場合の手続き

特別加入の手続きは、都道府県労働局長の承認を受けた**特別加入団体**が行います。フリーランスの皆さまは、フリーランスの特別加入団体を通じて加入申請書等を所轄の労働基準監督署長を経由して都道府県労働局長に提出してください。