



建設業

私達の故郷をつくり、守っています！

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

建設業界の取組

県内高校生との交流

長崎県の建設女子

高校生女子のための建設業体験学習会

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

「建設業」はまちと未来をつくる仕事

建設業と私のいま

働く先輩にインタビュー

職業生涯モデル

人生設計を考える

浜田川砂防



389号道路改良



長崎スタジアムシティ



「今こそ！建設業」の発行について

厚生労働省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12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7年12月
厚生労働省長崎労働局
長崎県建設産業団体連合会



矢の平川砂防（長崎市）



若松白魚線橋梁補修工事
（新上五島町）



（仮称）江川トンネル：工事中（長崎市）



本原団地外壁改修（長崎市）



一重川砂防（対馬市）

画像提供：長崎県土木部

【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、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、長崎県電気工事業協同組合、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、人々の記憶にも残ります。

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）
左下：長崎県立大学佐世保校 管理棟・食堂棟（佐世保市）

右上：一般国道251号道路災害防除工事（雲仙市）
右下：佐奈河内川（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！

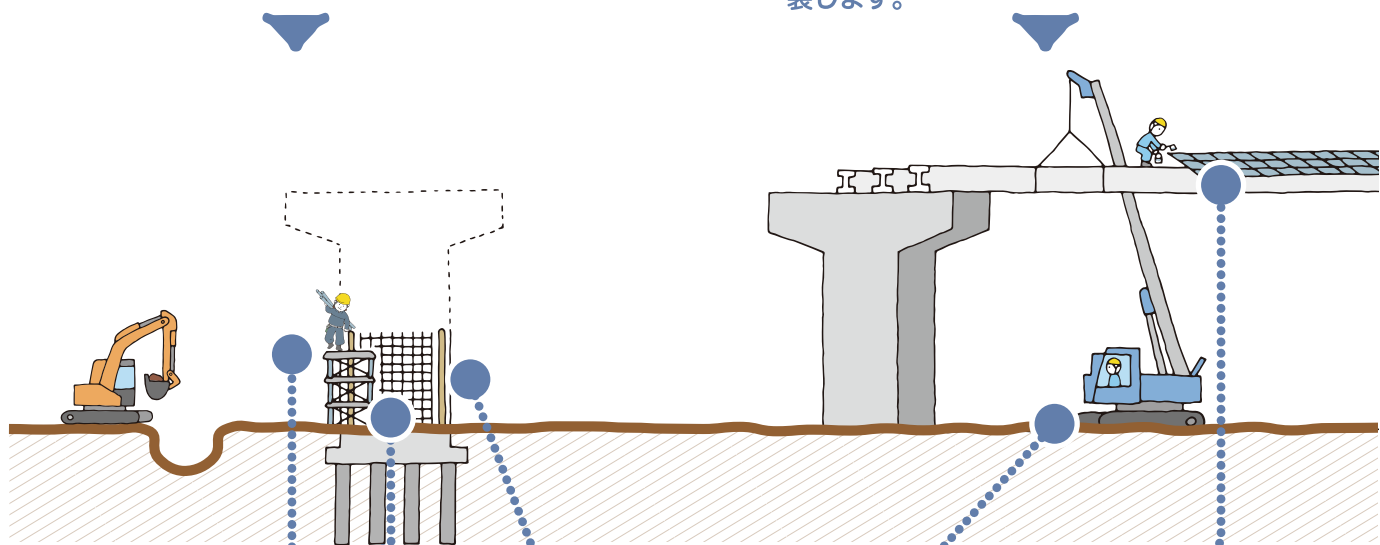
高架橋ができるまで

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。



とび工



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。

鉄筋工



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。

型枠工



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。

クレーンオペレーター



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！

塗装工



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。



建設コンサルタント

橋やトンネル、ダムなどの土木構造物をつくる際に、その計画や土地の調査、設計などを担当する専門家です。



施工管理(現場監督など)

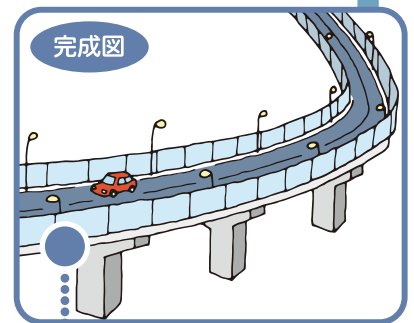
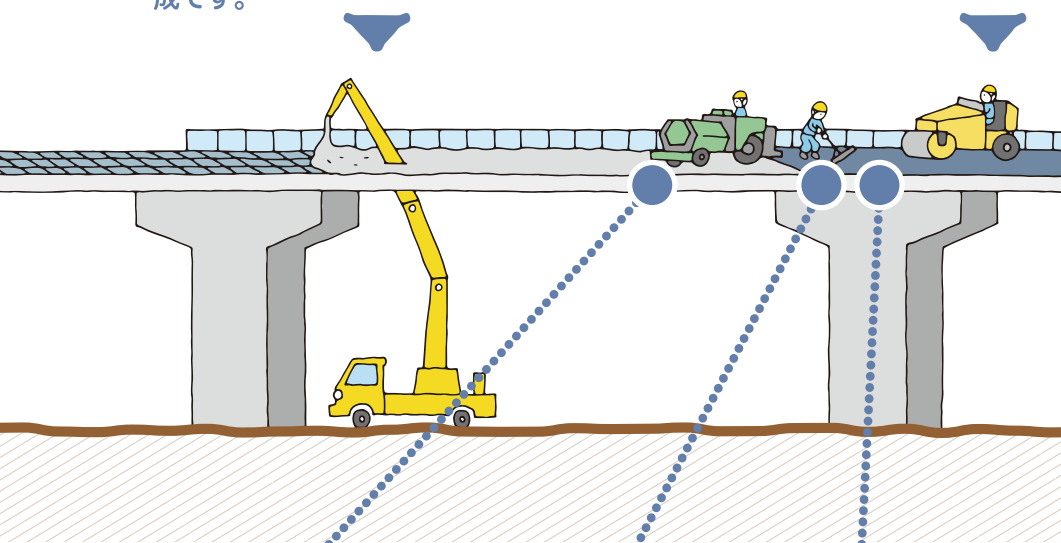
工事の最初から最後までかかわって、スケジュールを立てたり、品質をチェックしたり、コストや現場の安全を管理したりします。

すべての作業の
進み具合をチェック!

3 床版を設置する

しょうばん

型枠→鉄筋→コンクリート打設の順番で作業を行い、橋げたの上に床となる部分(床版)を設置します。両端に車の転落を防止する柵をつくったら道路の基礎が完成です。



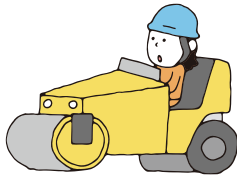
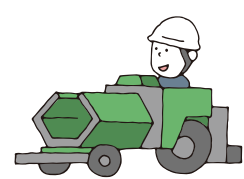
完成図

アスファルトフィニッシャーオペレーター
ローラーオペレーター

舗装工

土工

電工



道路舗装のために欠かせない重機を運転します。アスファルトフィニッシャーは、アスファルトを熱して、道路に敷き詰めます。ローラーはその上をしっかりと踏み固め、道路を完成させます。

アスファルトフィニッシャーが吐き出したアスファルトをキレイに平らにします。スピードが大切です。

機械ではできない作業などを手作業でこつこつと進めたり、重機の作業をサポートしたりします。土木工事現場にいないてはならない縁の下の力持ちです。

外灯が点くように、電気関連の工事を担当します。環境面を考え、最近は寿命が長いLEDの道路灯が多く使われています。



建築のしごとをする人たち

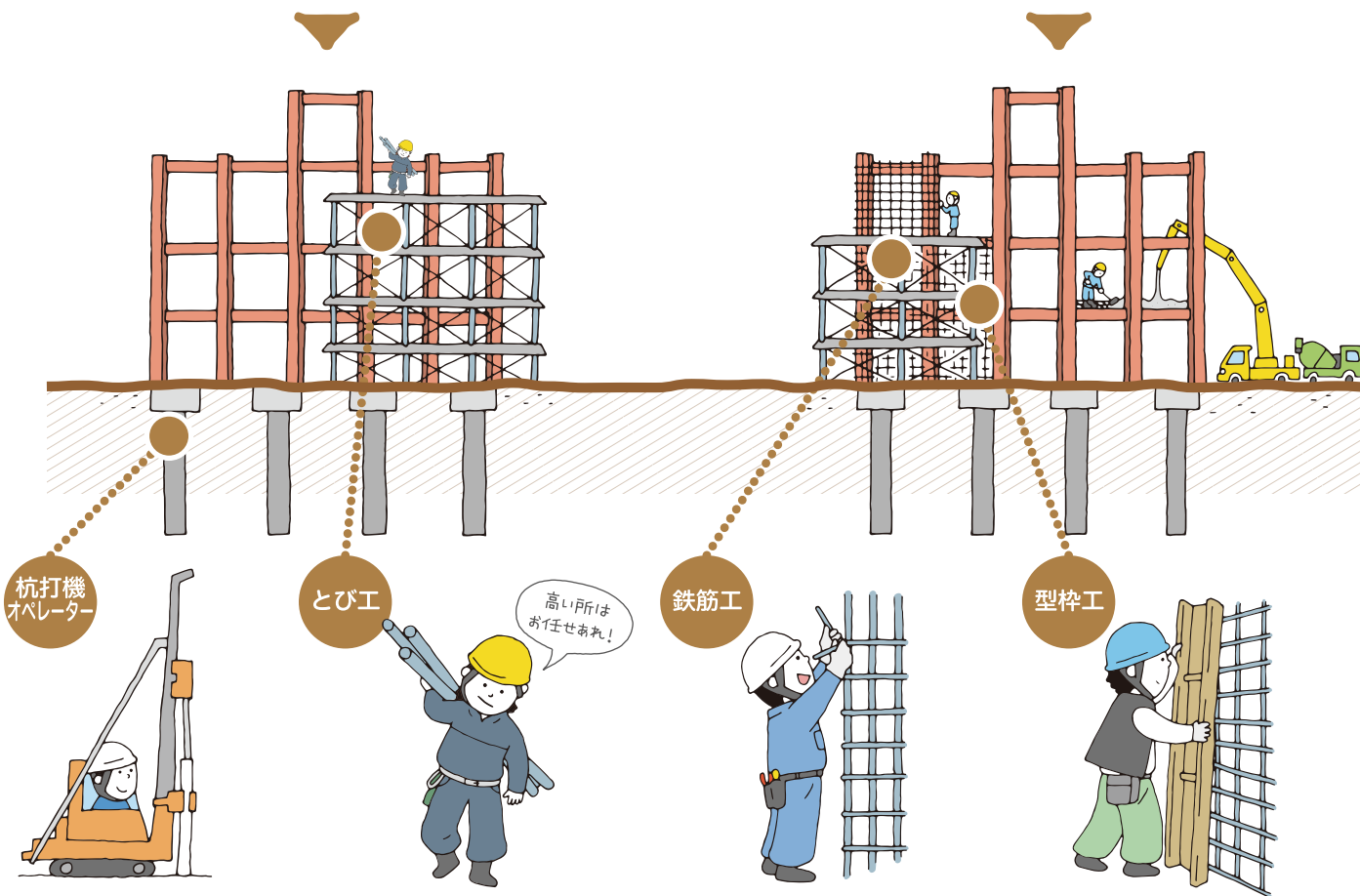
建物ができるまで

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。



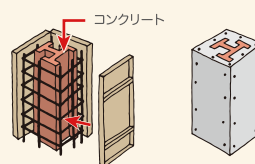
固い地層まで杭を埋め込んで地震にも負けない安全な建物の土台をつくります。

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らしたりします。

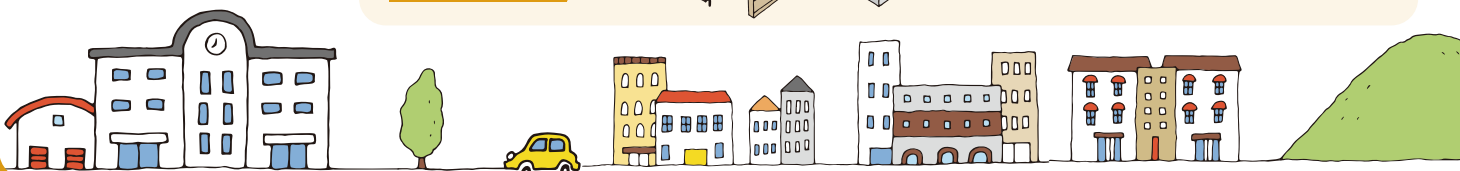
コンクリートの壁や床の強度を高めるため、骨組となる鉄筋を組むことが仕事です。

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。

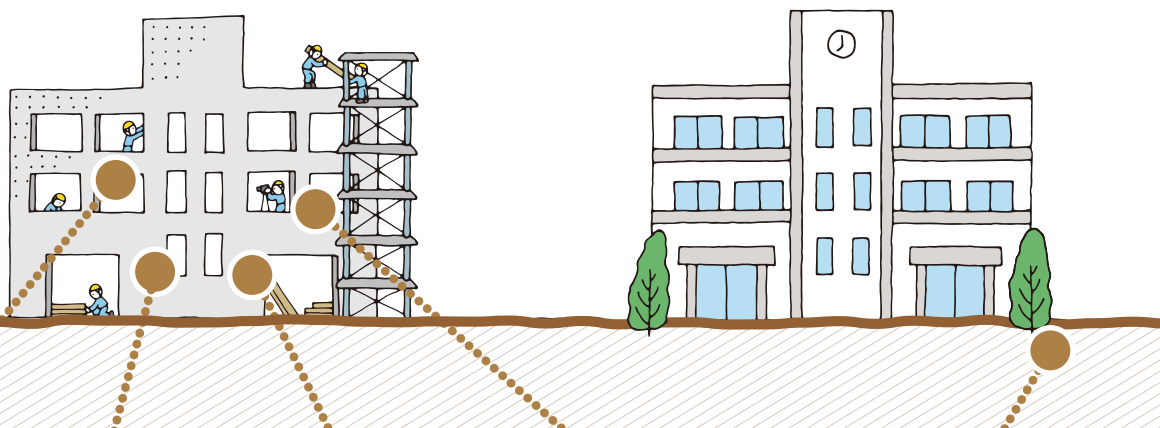
すべての作業の
進み具合をチェック!

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!!

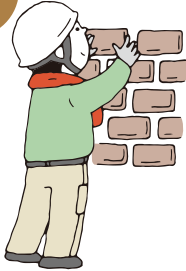
周りに木を植えて庭をつくる造園工事などを行って完成です!



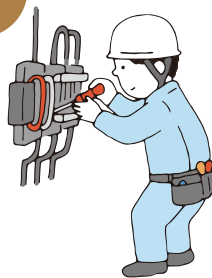
左官



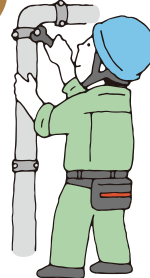
タイル工



電工



配管工



造園工



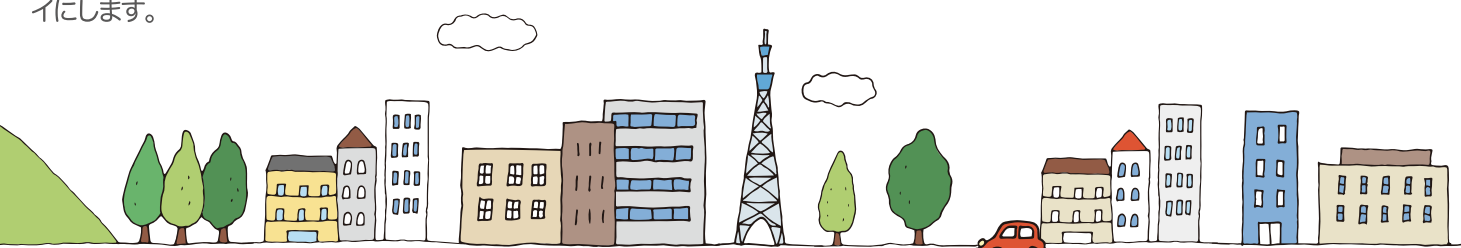
「こて」という道具を使い、壁や階段、床、天井などに土やモルタル(セメントに砂を混ぜて水で溶かしたもの)を塗ってキレイにします。

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

あらゆる場面でデジタル化を推進

株式会社 平山組 / 大村市

Microsoft office365を導入

Word Excel Outlookの他にもDXを促進するアプリがたくさんあります！！

1. 社内データをすべてクラウド上で管理 (SharePoint)

現場事務所、社内、自宅などWi-Fi環境があればどこからでも全ての資料にアクセスできます。

また、社員同士で同じ資料の編集を同時にできるので、**建設ディレクターの運用にも大活躍**です。



2. 個人のPCのデスクトップをクラウド上で管理 (OneDrive)

PCはもちろんスマートフォンやタブレットなど**他の端末**からでも、**自分のPCのデスクトップにアクセス**できます。

3. 社員同士の連絡にチャット機能を利用 (Teams)

社員同士の情報共有をタイムリーに行え、一つの場所に集まらなくてもそれぞれの場所でビデオ会議ができます。

コミュニケーションツールとして、円滑な報連相にも最適です。

社屋への入退室をカードキーでデジタル化 (Akerun)

誰がいつ会社に入ったりしたのか履歴が残るので、セキュリティの強化につながっています。

また、自由な時間に入退室できるので、**多様な働き方の後押し**になっています。



来客受付をタブレットで行い無人化を実現 (ReClip)

来客者がタブレットに記載したデータをもとに総務を介せず対象の社員が直接接客対応を行えるため、取次作業が軽減され、**総務が業務を止めることなく集中**できるようになりました。



アルコールチェックをクラウドで管理

(あさレポ)

アプリとデバイスで、アルコール残量と体温、顔写真の情報をクラウドに集約できます。同時に上司が確認できるので、**急な体調不良での現場の対応を速やかに行う**ことができます。



出退勤アプリを導入 (社内開発)

リアルタイムに出退勤が管理できるので、**時間外労働の削減**につながっています。

また、残業や休日出勤、有給休暇などの申請と承認がすべてアプリ内で完結できます。データ化も自動でできるため、**総務部の入力業務が削減**されています。



現場写真の整理を自動化 (写管屋、蔵衛門)

現場で撮影した写真をクラウド上で管理かつ自動振り分けされるアプリを導入したことで、**時間外労働の削減**につながりました。



現場の測量や墨出しを省力化 (杭ナビ、楽墨)

これまでの測量は2名以上で行っていましたが、アプリを導入したことで1名で行え、**作業時間の短縮**につながりました。

給与シミュレーターをリリース (社内開発)

自分の評価の確認や**キャリアパスの設計**が自由に行えるようになりました。



☆様々なアプリを導入して、「残業休日出勤ゼロ」を目指します！！

KEY WORD



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。

メールやSNSもICT!

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行えるようになったり

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

情報共有システムの活用による業務の効率化

(一社) 長崎県測量設計コンサルタント協会

～受発注者間の円滑なコミュニケーションと効率化を実現～

情報共有システムとは、インターネットを介して、高いセキュリティのデータセンターに情報を保管することで、受発注者間で情報を共有できるクラウドサービスです。

長崎県土木部では、建設工事及び建設関連業務委託において、情報共有システムの利用を推進しています。当協会においても、情報共有システムを積極的に利用し、効率化を図っています。



No.	チーム名	様式	件名	既済日	回答希望日	既済者	進捗	決裁職位	添付
1	長崎県庁2.0 河電線共同調整工事	測量業務委託	業務打合せ簿(提出)	2025-07-11	第3期打合せ協議記録簿の提出	2025-07-14	なし	決済済	主任監督員 1個
2	長崎県庁2.0 河電線共同調整工事	測量業務委託	業務打合せ簿(提出)	2025-05-08	第2期打合せ協議記録簿の提出	2025-05-09	なし	決済済	総括監督員 1個
3	長崎県庁2.0 河電線共同調整工事	測量業務委託	業務打合せ簿(提出)	2025-03-04	業務計画書の提出	2025-03-04	なし	決済済	総括監督員 1個
4	長崎県庁2.0 河電線共同調整工事	測量業務委託	業務打合せ簿(提出)	2025-03-04	第1期打合せ協議記録簿の提出	2025-03-04	なし	決済済	総括監督員 1個

情報共有システムでは、膨大な3次元データも共有することができ、システム内のビューで、データを確認することができます。また、協議簿の決裁も、システム内で完結します。

インフラ分野におけるDXの推進

長崎県

近年、データやデジタル技術の普及・拡大により、インターネットやソフトウェアの技術革新が急速に進んでおり、これまでの業務を効率化する変革「デジタル・トランスフォーメーション (DX: Digital Transformation)」が様々な業界で本格的に進展しています。

社会を支えるインフラ分野においても、生産性向上を目的にDXを積極的に進めていく必要があります。

長崎県インフラDXアクションプランの策定

- ・ 県内建設業の生産性向上の目標や目指す姿を示し、官民一体となって目指していくべきDXのみちしるべとして、『長崎県インフラDXアクションプラン(第0版)』を令和6年12月に策定しました。
- ・ 今後はアクションプランに対する意見や最新技術の情報を踏まえて内容を充実させていき、随時、改定を行う予定です。



長崎県インフラDXアクションプラン (第0版)
令和6年12月
Digital Transformation
▲長崎県インフラDXアクションプラン(第0版)

地域・企業に応じたICT技術研修の開催

- ・ 令和7年度より新たに地域や企業のニーズに応じたICT技術に関する講義や製品等の展示で構成する研修を県内各地で開催しています。
- ・ 初年度は初級レベル(電子小黑板や情報共有システム)の展示内容としており、年々レベルを上げ、ICT/DXの普及拡大を目指します。



県全域の3次元点群データを公開

- ・ ウェブサイト「オープンナガサキ」にて令和5年より県全域の3次元点群データを公開しています。
- ・ 営利、非営利を問わず、いつでも、どこでも、だれでもデータを取得、利用することができます。



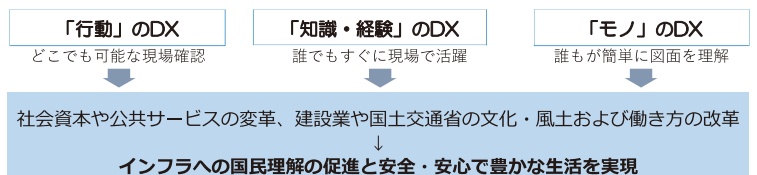
自由に 使え。
長崎県全域
3次元点群
URL : <https://opennagasaki.nerc.or.jp/>

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



- 洪水予報の予測がもっと先までできたり
- 防災ヘリからの映像で被害全容の把握が迅速化したり
- パワーアシストスーツの導入で体への負担を軽減したり
- ETCを使った買い物ができたり

参考：国土交通省HP

県内高校生との交流

出前講座 長崎県立大村工業高等学校



(一社)長崎県測量設計コンサルタンツ協会

令和6年12月、(一社)長崎県測量設計コンサルタンツ協会は、大村工業高校建設工業科の生徒向けに出前講座を開催しました。各学年別に水準・基準点及び平板測量の実習を行い、生徒との交流も目的の一つとして実施しました。測量は一人ではできない、仲間との協働が重要であることも併せて体験してもらいました。

<参加した生徒の感想>

今回の実習(講義)では今まで知らなかった事を多く知ることができたので良かったです。教わったことの中で、今まで手作業でやっていた事を、一つの作業で時間を短縮してできる事が分かったのが凄かったです。このように人に教わる機会があれば是非また教わりたいなと思いました。



出前講座 長崎県立長崎工業高等学校



令和7年5月、(一社)長崎県建設業協会は、長崎工業高校建築科全日制3年生を対象に建設現場で使用されている測量機器(杭ナビ、トータルステーション)を使った、測量機器の基本操作方法を学ぶ出前授業を行いました。

これまで一般的だった従来型の測量機器との違いを肌で感じ作業の効率化など技術の進歩を体験した授業となりました。

<参加した生徒の感想>

最新の測量機器に触れて、最新の技術は凄いと思ったし、貴重な体験ができた。
格段に速く、正確に、少数人で行うことができ、技術の進歩を感じた。
ICT機器を活用して現場での作業効率を良くすることができている。



(一社)長崎県建設業協会

長崎県の建設女子



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。

令和6年2月にワーキング会議を開催し、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名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。

高校生女子のための建設業体験学習会

令和6年9月、長崎県内の女子高校生向けに、最近の建設業についてや、建設業の職場で女性がいきいきと仕事をしている様子を見学・体験等を通じて知ってもらうため、女性のための建設業体験学習会を開催、長崎工業、諫早農業、大村工業の高校生に参加いただき、現場見学会と交流会を行いました。

現場見学後は、4名の実際に働く女性技術者を講師に招き、セミナーを開催しました。三井住友建設株式会社で入社2年目の三橋諒子さんには、ゼネコンの業務内容や仕事の流れ、実際に勤務して苦労したこと、楽しかったことや魅力を、体験談を交えて話していただきました。

株式会社西海建設の平野愛摘さんには、建設ディレクターの仕事内容を説明していただき、お金と工期の管理や書類作成等の事務作業といった施工管理の補佐をすることで、現場で働く方の負担が減って、より専門的な業務に集中できるようサポートしている事例や、女性の就業環境が大きく改善している状況についてわかりやすく話していただきました。

<参加者の感想> 長崎工業高等学校 1年 後藤萌子さん

- ・地図や歴史に残せる仕事なので、すごいなと思いました。
- ・今回、実際に工事現場で使用している重機や、トンネル工事現場で実際の掘削作業を見せてもらえて、建設現場にも興味を持ちました。
- ・学校では建築分野について学んでいますが、土木分野については、そこまで知らなかったので学ぶことができとても楽しかったです。



女性技術者セミナー



女性技術者とトーク



現場見学会

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。災害を未然に防ぐ予防保全の取組や、災害が発生した後の復旧工事にしっかり取り組んで**私達の故郷を守っています**。

【災害を未然に防ぐ、予防保全の取組】

台風や大雨による災害を未然に防止するため、道路側溝などの排水施設の改修工事などにも取り組んでいます。



令和2年7月豪雨により
大村市の二級河川佐奈河内川が氾濫！
浸水面積約60ha、浸水家屋209戸に及ぶ甚大な被害が発生。

【 災害発生に対する復旧の取組 】



河川氾濫



生活の
不安解消



被災前の
環境回復



復旧後



「建設業の災害対策」を漫画動画でもご紹介しております！

宮崎県の台風災害復旧工事を大学生が取材し、地域の建設業の災害対応と役割、復旧作業の流れ、ドローンや遠隔操作など最新技術を駆使して効率的に作業する建設業の現状を、漫画動画で分かりやすくまとめてご紹介しています。

YouTubeで
公開中！



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～

長崎県は、令和4年秋の西九州新幹線開業や、令和6年秋の長崎スタジアムシティグランドオープン、国際交流の拠点となる長崎港の整備、地域活性化につながる高規格道路の整備等、「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、道路や河川、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。



長崎県土木部長 山内 洋志

そして、建設業においても「魅力ある職場づくり」の取組が進められています。建設業には「キツイ」「汚い」「危険」というマイナスのイメージが付きまとい、いわゆる“3K職場”として敬遠されてきましたが、職場環境の改善やデジタル技術の導入が進み、「給料がよい」「休暇がとれる」「希望がもてる」「カッコいい」の4つがそろった“新4K”職場へと変わりつつあります。

これから就職先を選ぶ皆さん！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。すぐ目の前に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。



長崎駅周辺の再整備について

長崎の陸の玄関口である長崎駅周辺では、事業主体が長崎県のJR長崎本線連続立体交差事業、長崎市の長崎駅周辺土地区画整理事業、鉄道・運輸機構の九州新幹線西九州ルートなどを、一体的に連携しながら進めてまいりました。

連続立体交差事業は、複数の踏切を除去して道路交通の円滑化を図るもので、令和2年3月、高架に切り替えて、長崎駅と浦上駅の新駅舎が開業しました。

土地区画整理事業は、周辺の道路や広場等を面的に整備し、土地の利用価値を高め、安全で快適な住みよいまちをつくるもので、現在、東口駅前の多目的広場の整備が進められています。

東側から見た長崎駅と稲佐山



長崎駅舎の外観 【提供：鉄道・運輸機構】

九州新幹線西九州ルートは令和4年9月に開業し、長崎駅周辺も広域的な交流人口の拡大により、さらに賑わいを見せています。

これらの事業により、長崎駅周辺では100年に一度と言われるほど大きく変化しています。この変化は、土木や建築工事により大きくまちを変えていくものであり、これから就職先を選ぶ皆さんもぜひ長崎の歴史を変えていく一員として、私たちと一緒に長崎県内の建設業で働いてみませんか。

建設業と私のいま

～働く先輩にインタビュー！～

濱田さんの現場での一日

朝礼	8:00
現場作業	
休憩	10:00
現場作業	
昼休憩	12:00
現場作業	13:00
休憩	15:00
現場作業	
終業	17:00



今の仕事はどのような仕事ですか

一般的には、型枠工という仕事になります。マンションや公共施設を建設する際には、建物の基礎や、各階の柱、床等を作ることが必要ですが、そのためにはコンクリートを流し込む型枠が必要です。私は、そのための木製の型枠を作る仕事をしています。型枠の中には、鉄筋やコンクリートを流して成形していきますので、他の職種の方との連携が大変重要です。

建設業に入ろうと思ったきっかけは

私は、中学校を卒業してすぐに就職する道を選択しました。他の方より少し早く社会に出ることを決意したので、どうせやるなら、手に職がつくようにしたいと思っていました。そのような時、色んな仕事を見せてもらう中で、元々大工仕事に興味あったこともあり、型枠大工をやってみようと思ったことがきっかけです。

今までで印象に残った仕事は

小さい現場ではありますが、駅前の交番の整備に携わる機会がありました。その際に、社長の職員教育の考え方の下、型枠職人としてその現場の職長という立場を経験することがありました。

型枠の職長は、建築物の精密な図面から、型枠制作のための型枠加工図を作らないといけません。型枠のサイズ、幅、高さ、長さなどミリ単位で設計図を基に起こしていく作業で大変なのですが、大変貴重な経験となりました。

日々仕事をする上で心がけているところは

言葉が簡単なように聞こえますが、やっぱり、職人としては、早く丁寧な心がけることに尽きると思います。

これは、これからも職人としてやっていくうえで大切な心構えだと思っています。

これからの目標について

今年に入って、社長から技能士の資格試験を受けてはどうかと助言をいただきました。受験できる経験年数はクリアしていたので頑張ってお受験して一級技能士の資格を取ることができました。公共事業などはその現場で働くうえで資格を求められる場合があります。

今後は、より上の基幹技能士の資格に向けてチャレンジしていければと思っています。併せて、大きな現場で職長として現場を任せられるようになりたいとも思っています。

技能者と技術者の視点にたった今の仕事

現在、私は、監理技術者として現場での作業管理、いわゆる、「現場監督」をしています。具体的には現場で作業を進める担当者の作業を管理する仕事です。

就職した当初は、作業員として、いわゆる技能者として働き始めましたが、結婚を機に、今は「施工管理者」の資格をとって技術者として働いています。技能者と技術者の2つの視点をもったハイブリット型で現場監督として仕事を管理している自負があります。

日々仕事をする上で大切にしているところは

私は、2つのことを大切に日々業務に取り組んでいます。1つは、「どれだけ楽をして、どれだけ従事者の仲間や地域住民の皆様とコミュニケーションを取りながらいい仕事ができるか」ということ、もう1つは、独自性、個性を現場に表現していく、自分の色を出していくこと、を考えながら日々の業務に取り組んでいます。特に、管理技術者として最初の仕事、担当させていただいた**圃場整備事業**の工事を完工し、**県の県央振興局長表彰**をいただいたことは非常に心に残っています。

これからの目標について

近年は、建設現場にもデジタル化が浸透してきています。ただ、デジタル化だけでは良い仕事はできないと考えています。デジタルとアナログのミックスによるハイブリットな現場監督になっていきたいと思っています。熟練技能者の方々は絶対的に必要ですし、若手の方も大事です。昔の考え方はダメだというのも良くないと思います。経験と新しい技術のミックスその感覚を大切にしながら今後も楽しく仕事に取り組んでいきたいと思っています。



濱田洋哉さん（入社4年目）
有限会社二松建設（中学校卒）

建設業を目指す方へ

建設業は、建物が完成した時の充実感、達成感が直接心に響いてくる仕事です。私達、型枠に従事する者は、マンション建設だったら、毎日同じことを繰り返し、少しずつ1階から一番上の階まで進んでいく地道な作業が続くことがあります。外装仕上げできれいなものもありますが、型枠だけの素地パネルで出来る建物の完成時は特に、「やったな〜」という**充実感と達成感**が半端ないです。

皆さんにも一緒に味わってほしいですね。

森田さんの現場での一日

朝礼	8:00
現場管理・作業	
休憩	10:00
現場管理・作業	
昼休憩	12:00
ミーティング	13:00
現場管理・作業	
休憩	15:00
現場管理・作業	
ミーティング	
終業	17:00

森田洋一さん（入社24年目）
山本建設株式会社（高校卒業）



建設業に従事するきっかけは

私は、地元の高校卒業時は、フリーな仕事、フリーターとして働いていきたい思いを持っていました。

しかし、当時、インターンシップでお世話になった、今の会社の社長から、フリーターとして働く様であれば、うちの会社に来ないかと直接オファーをいただいて就職することになりました。

建設業を目指す方へ

以前は、建設業は3K「きつい、汚い、危険」な職場と言われていましたが、**今はワークライフバランスに積極的に取り組んでいて、20年前と比べると労働環境が大きく改善されて**、現在は、従来のイメージは存在しないと皆さんにお伝えしたい。

新しい4K「給与、休暇、希望、かっこが良い」の4つの視点が確実に実践されていることを皆さんにお伝えしたいです。また、建設業は自分の思いを現場に反映できる柔軟性にも富んだ仕事ですので、皆さんぜひ建設業への入職を考えて欲しいなと思います。

建設業と私のいま

～働く先輩にインタビュー！～

山中 仁志 さん
(入社5年目)

株式会社寺尾建設
(大学卒)



今の仕事はどのような仕事ですか

監理技術者として、受注した工事の設計図に基づいて、図面の内容を理解したうえで、現場での工事を進めるための施工図の作成や作業を円滑にしていたりするため技能者の方に作業の指示をだす現場管理の仕事です。

建設業に入ろうと思ったきっかけは

私は、福岡の大学で都市デザイン工学を学んでいました。就職については、人の役に立つ物を造りたいと思っていて建設業での就業を希望していました。その様な中、大学では、多くの企業が参加する、合同企業セミナーが開催されていて、その際、寺尾建設の専務とお話しする機会があり、建設業に就職するのなら故郷長崎県の企業で、少しでも地元貢献したいなと思い、直接の出身地ではないのですが、今の会社に就職することとしました。いわゆるUJIターンのJターンということになります。

長崎の企業に就職して良かったと感じていることは

生活環境としては、都会と比べて静かなところで、安心して生活できることです。仕事の面では、都市部の特にゼネコンと言われる様な企業では、一つの現場をまかせてもらえるようになるまでには何年もかかる印象がありますが、うちの会社では、3年から5年で現場の責任者として任せてもらえるところが自分としては良いところだと感じています。

長崎に戻って就職されたことに対しご家族の反応は

地元県に就職したことを大変喜んでくれました。実家からは、少し距離はありますが、そう遠くない所に就職することで、体調が良くない様な際も、すぐ駆け付けてくれたりすることもあって、私としても、私の両親としても安心してます。

今までで印象に残った仕事は

現在森山インターとして供用開始されている、島原道路の森山拡幅の工事に携われたことです。独り立ちする前の、先輩監理者の下で携わった工事なのですが、自分が携わった工事が、着々と進んでいき、形を成していく所に大変印象が残っています。また、その後、出来上がった道路を輸送用のトラックや観光バスが利用しているところを見るにつけ、携われて良かったなと感じています。また、多比良港から国見に繋がる一般国道389号の多比良バイパス工事の供用にも携わることができたことも非常に勉強になりました。

山中さんの現場での一日



建設業従事者として自慢に思っていることは

道路などが完成し、自分でも利用する際に、“これは自分が作ったんだぞ”と思えるところですね。

これからの目標について

今年、土木施工管理技士1級の資格を取ることができました。また、一般国道389号線の工事で自分が責任者として現場監理も任せていただきました。

次は、国道の橋梁補修工事に携わらせていただく予定です、これまでに経験がない工種なのでしっかり勉強しながら頑張りたいですし、これに限らず、これからも、自分が責任者として道路工事を中心に携わっていきたくと思っています。

建設業を目指す方へ

以前は、建設業は3K、特にきつい職場と言われていましたが、今は働き方改革とかの取り組みが進んできて全然そんなことはないの、不安に感じることはないですとお伝えしたいです。

また、よく言われますが、建設業は地図に残る仕事ができる素晴らしい仕事だと言いたいです。さらには、ゼネコンなどの大企業は、地元企業と違って、転勤による遠距離での異動もあるので大変だと思います。その点、地元企業は遠距離異動はないので安心して働けるのではないかと思います。皆さんぜひ、地元の建設業への入職を考えて欲しいなと思います。



職業生涯モデル

厚生労働省長崎労働局

総合建設業

(一社) 長崎県建設業協会

土木

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~

技術者昇進モデル
高卒



営業職
転身モデル



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

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~

技術者昇進モデル
高卒



管理(営業)職
転身モデル



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

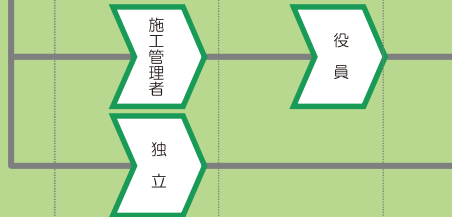
型枠

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~

技能工昇進モデル
高卒



管理(営業)職
転身モデル



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】

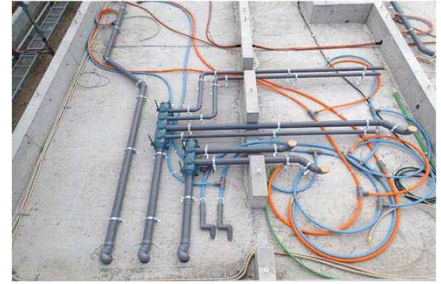
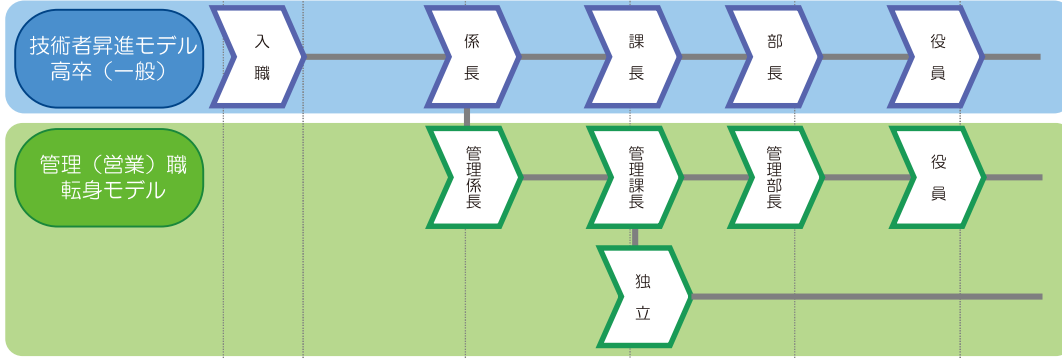
しっかり仕事を覚え、資格を取っていただければ、現場を任せてもらえます。将来的には独立もできます。

管工事業

長崎県管工事業協同組合連合会

配管

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~



【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せんが、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出来ます。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等を行います。

資格取得

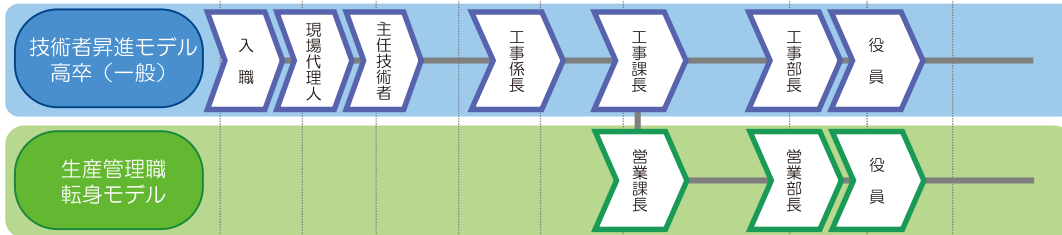
- ◆給水装置工事主任技術者
- ◆排水設備工事責任技術者
 - ◆2級管工事施工管理技士
 - ◆2級土木施工管理技士
 - ◆消防設備技術者
 - ◆1級配管技能士
 - ◆1級管工事施工管理技士
 - ◆1級土木施工管理技士
- ◆ものづくりマイスター

総合建設業

(一社)長崎県建設業協会

建築

年齢 18 21 25 30 35 40 45 50 55 60~



資格取得

- ◆2級建築施工管理技士
 - ◆1級建築施工管理技士
 - ◆1級建築士

【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

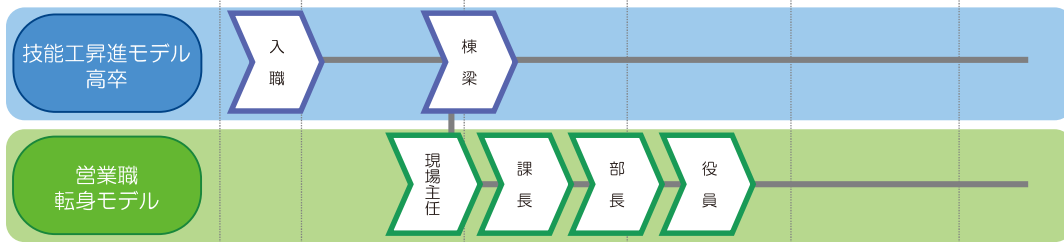
⇒ 人生熟練 ⇒ 職業人生引退・社会貢献など

建設業

(一社) 長崎県中小建設業協会

大工

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~



資格取得

- ◆フォークリフト運転免許
- ◆2級建築大工技能士 ◆2級建築士
- ◆2級建築施工管理技士
- ◆1級建築大工技能士
- ◆1級建築施工管理技士

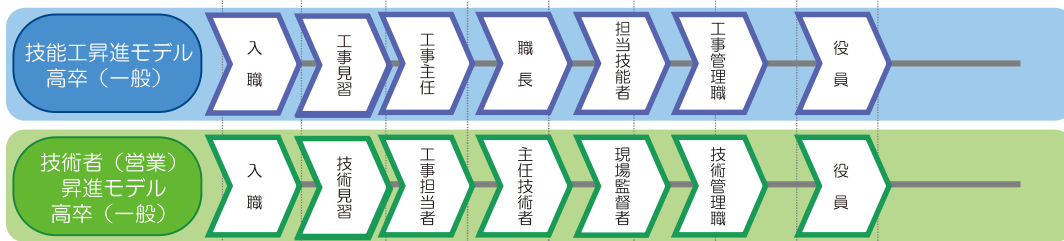
【一般的な生涯モデル】
見習い期間で、木材、材料への知識や加工や収まりの技術を習得し、1級・2級建築大工技能士の資格を取得します。技能士としての腕を上げ、現場のリーダーとなる棟梁・現場管理主任へとキャリアを伸ばしていきます。会社に属し現場管理主任・工務主任などのキャリアパスもあるでしょう。知識や技術を磨く努力と忍耐と体力や、共に働くメンバーとのコミュニケーション能力が重要なポイントとなります。

電気工事業

長崎県電気工事業工業組合

電気

年齢 18 20 25 30 35 40 45 50 55 60~



資格取得

- ◆認定電気工事従事者
- ◆第二種電気工事士
- ◆第一種電気工事士
- ◆2級電気工事施工管理技士
- ◆1級電気工事施工管理技士
- ◆2級電気通信施工管理技士
- ◆1級電気通信施工管理技士
- ◆消防設備士 ◆監理技術者(電気・通信)

【一般的な生涯モデル】
入社後、先輩の下で見習として工事現場のルールを学び、現場作業(技能者)・現場管理(技術者)のスキルを身に付けていきます。スキルアップレベルに応じて、できる作業も増えていき、ものづくりの楽しさを実感しながら、自己の技能・技術に応じた対価(給与)を得ることができます。あわせて、資格取得することで、社会に認められる技能者・技術者として、更に活躍の場が広がります。毎日「やりがい」を感じながら働くことができる業種です。

測量業 および 建設コンサルタント

(一社) 長崎県測量設計
コンサルタント協会

測量

年齢 18 20 30 35 40 45 50 60~



建設コンサルタント

資格取得

- ◆測量士補
- ◆測量士
- ◆技術士補 ◆技術士
- ◆RCCM

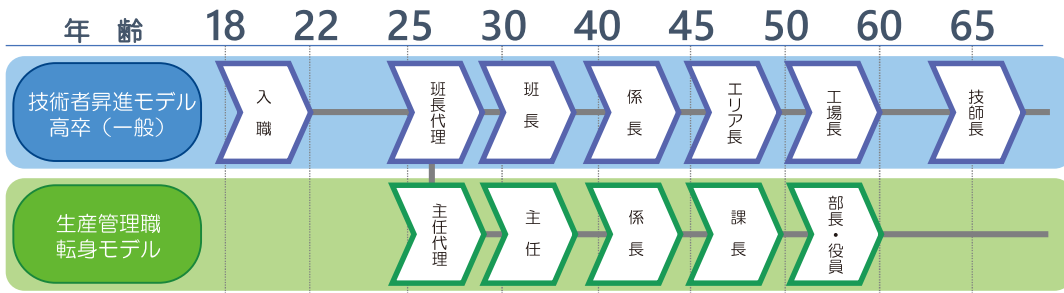


【一般的な生涯モデル】
測量は測量法という法律に基づいて計測を行うため、その専門家として「測量士」の資格を取得します。測量士補から測量士へステップアップしながら技術力を養います。
建設コンサルタントは、調査・計画・設計などの補助からスタートして経験を積んで「技術士」の資格取得を目指します。
測量士や技術士になると業務の管理技術者として、工程管理や人員配置などのマネジメントも任せられるようになります。さらに経験を積んで社会資本整備のアドバイザーとして活躍している人もいます。

鉄骨工事業

協同組合長崎県鉄構工業会

溶接



資格取得

- ◆玉掛け技能講習
- ◆床上操作式クレーン運転技能講習
- ◆ガス溶接
- ◆溶接JIS基本級
- ◆溶接JIS専門級
- ◆溶接管理技術者 (WES2級)
- ◆AW資格
- ◆溶接JIS専門級
- ◆鉄骨製作管理技術者 (2級)
- ◆建築鉄骨製品検査技術者
- ◆鉄骨製作管理技術者 (1級)
- ◆溶接管理技術者 (WES1級)

生産管理職
転身後

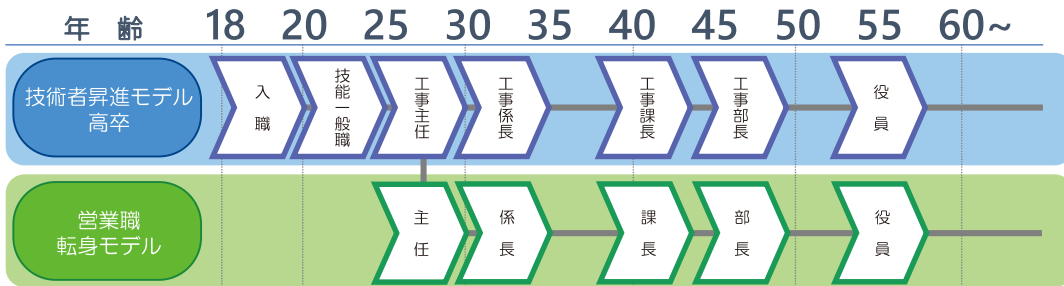
【一般的な生涯モデル】

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、作業に付随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



資格取得

- ◆2級造園技能士
- ◆2級造園施工管理技士補
- ◆2級造園施工管理技士
- ◆1級造園技能士
- ◆1級造園施工管理技士補
- ◆1級造園施工管理技士
- ◆登録造園基幹技能者

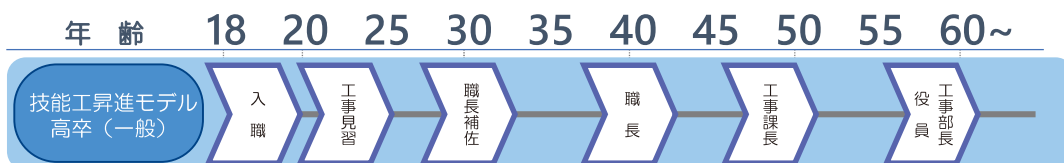
【一般的な生涯モデル】

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



資格取得

- ◆2級冷凍空調和機器施工技能士
- ◆2級配管技能士
- ◆2級管工事施工管理技士
- ◆登録ダクト基幹技能者
- ◆登録配管基幹技能者
- ◆1級冷凍空調和機器施工技能士
- ◆1級配管技能士
- ◆1級管工事施工管理技士



(長崎県美術館)



【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。

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



長崎県建設業協会

検索

YouTubeにて好評公開中！

ガイドブック「長崎建設会社ガイド2025」無料進呈中！ご希望の方は長崎県建設業協会HPからお申し込みください。

長崎県建設産業団体連合会構成会員（23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 | 協同組合長崎県鉄構工業会 |
| (一社) 長崎県造園建設業協会 | (一社) 日本塗装工業会長崎県支部 |
| 長崎県電気工事業工業組合 | 長崎県コンクリート製品協同組合 |
| (一社) 長崎県のり面協会 | (一社) 長崎県建設コンサルタント協会 |
| (一社) 長崎県砂利協会 | |
| (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



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8年3月31日まで



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 |

本パンフレットはホームページからも閲覧できます



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。



●しょくばらば（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UIJ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。UIJ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】



070620

● 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・リスキリング支援センター

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



NAGASAKIANTEI

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！

人事課人事係長	記載場所の例	
担当者 ハシモト ハナコ 橋本 花子		
電話番号 99-9999-9876		内線 ()
FAX 99-9999-9870		
Eメール XXXXXXXX@XXXXXXXXX.XX.XX		

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

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。

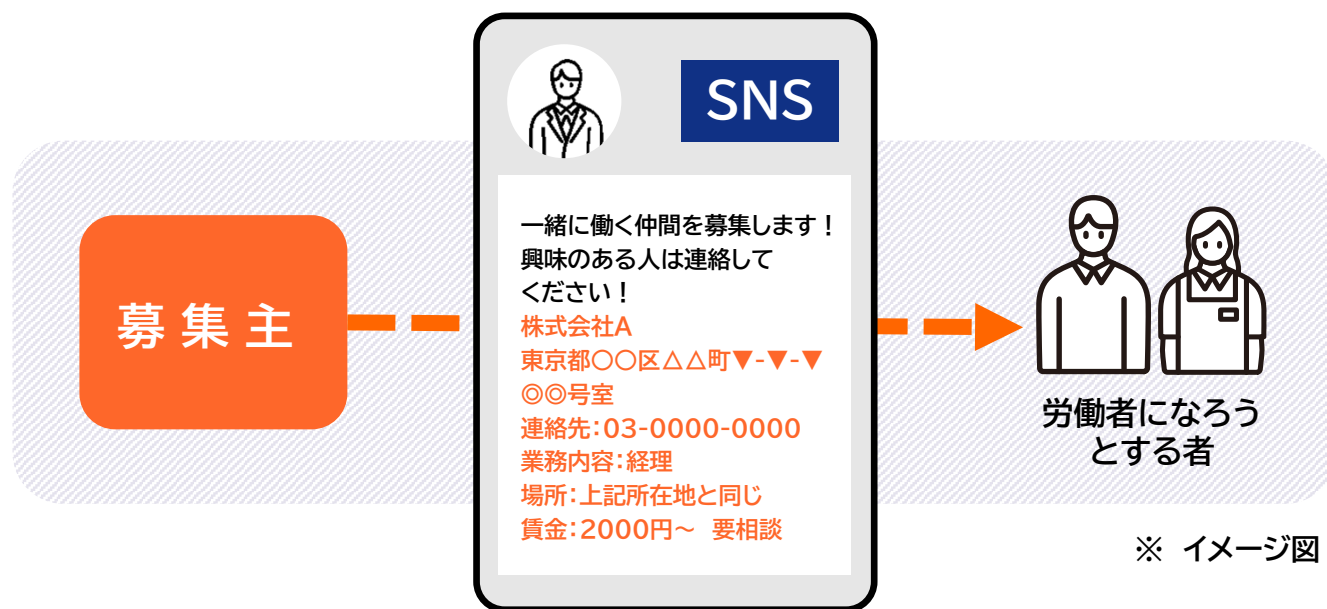
昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

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。

掲載の要否については、各雇用仲介事業者にお尋ねください。

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。

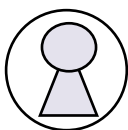
必ずしも同じである必要はありませんが、広告等を見た労働者になろうとする者等が、募集主等について誤解を生じないよう、業務内容や就業場所、賃金について記載する必要があります。

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)



利用料金・違約金等の支払いを巡る トラブルを未然に防止しましょう！

医師・看護師などの医療従事者や介護・障害福祉従事者、保育士・幼稚園教諭などの採用にあたって、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者を利用した病院、施設等と事業者が、利用料金等についてトラブルとなるケースが発生しています。

令和7年4月1日以降、トラブルを未然に防ぐため、サービス提供に関連する金銭の徴収等について、違約金も含め、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者には、明示が義務化されました。

職業紹介事業運営や募集情報等提供事業運営のルールのご確認をお願いします。

- 利用料金、違約金、返戻金等の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で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示しましょう。
- 利用者からの苦情や相談があった場合には、事実確認の上、自社の相談窓口等で迅速で誠実な対応をしましょう。

トラブル事例 職業紹介事業者のケース

事例1

当社がA求人者へ紹介した労働者について、その際は採用には至らなかったが、その後、A求人者が直接採用していたことが分かった。当社の定める違約金規約に基づき、違約金を要求したが、当該規定を含む違約金規約を枠外に記載しており、明示的にも説明していなかったため、A求人者との間でトラブルになった。

事例2

当社の紹介により採用されたB施設の労働者が、1週間程度で欠勤を始め、そのまま退職となった。当社は返戻金規定に基づき、1か月以内の離職として紹介手数料の50%をB施設に請求したところ、B施設からは、条件の合わない労働者を紹介したことが原因であると主張され、支払いは納得できないと言われトラブルになった。

これまでの手数料に関する事項、返戻金にかかる事項等の明示義務に加え、求人者に対する違約金規約を設けている場合には、規約の明示も義務化されました。トラブル回避のためにも、こうした明示は分かりやすく明瞭、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で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように行ってください。

また、明示に際しては、どういった場合に違約金等が発生するか、例えば、紹介不成立から何か月以内が該当するか、金額はどう計算するかなども含め、求人者にあらかじめ分かりやすく示し、その理解を得て適切な契約内容として合意するようにしましょう。

加えて、実際にはほとんど就労していない場合や、特に短期間である場合などについては、規定の説明状況や実際の離職理由を勘案して返戻率を検討したり、追加料金無しで他の求職者を紹介した等の例があります。また、労働者の定着を目指して、一定期間は就職者・求人者と連絡を取って状況を確認するなど、求人者の納得感を得るための丁寧な対応をしている事例もあります。

トラブル事例 募集情報等提供事業者のケース

事例1

C企業に営業を行い、自社サイトでも求人情報を掲載しないか勧誘し、契約した。その際、最初の3週間が無料で、その後料金が発生する規定としている。

ケース1 3週間経過後に料金の請求を行うが、C企業には解約方法等を十分に説明していなかったためトラブルになった。

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に明示するようにしましょう。

※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事項も含まれます。これらについて、利用者に誤解が生じている場合、トラブルになるとともに、職業安定法指針に基づく責務が守られていないことが考えられます。

ケース2 C企業は解約しようと連絡をとるが、解約手続きに時間がかかり、結果的に3週間を超えたため、料金が発生し、トラブルになった。

解約の受付は簡易迅速にできるようにしましょう。また、期限内に解約手続きの完了を求めながら、自社の解約処理が遅れたことにより料金が発生するような規定はトラブルの元となります。解約申込み後にかかる自社の事務処理期間を見込んで解約申込期限を早めに設定し、解約期限までに解約の申込みがあれば料金が発生しない規定にするとよいでしょう。

事例2

当社のサイトを利用して求職者を採用した求人者に対して成功報酬を請求したところ、その採用は別事業者のサイトを利用して実現したものだと言われ、トラブルになった。

利用料金の額、発生時期等、特に利用料金の発生条件の説明は明確に行い、これらを含む契約の内容について、分かりやすく明瞭、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で、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示を行うようにしましょう。

これらの明示は、必ずしも契約やサービス内容等に詳しくない求人者にも十分配慮して行うようお願いします。また、事業者のみならず、どのような場合に請求できるのかについて、求人者との共通理解を得るために重要です。

利用者に誤解が生じている場合、トラブルになるとともに、職業安定法指針に基づく責務が守られていないことが考えられます。

加えて、苦情が生じた場合は、迅速、適切、誠実な対応をお願いします。

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

職業紹介事業や募集情報等提供事業に関するご質問は、最寄りの都道府県労働局 需給調整事業担当課室へご連絡ください。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県労働局



厚生労働省ホームページ

雇用仲介事業者（職業紹介事業者、募集情報等提供事業者）は新たなルールへの対応が必要です

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudu/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00002.html

厚生労働省
ホームページ



職業紹介事業者や募集情報等提供事業者の 支払いを巡るトラブルが発生しています

令和7年4月1日以降、雇用仲介サービスの提供に関する料金、違約金等について、誤解やトラブルが生じないように、職業紹介事業者や募集情報等提供事業者による明示が義務化されました。

義務を守っていない事業者との契約は、トラブルにつながる可能性があります。

**契約締結前に、明示された契約内容を十分に確認・検討
してください。**

契約内容に合意できない場合はそのサービスの利用はせず、他の有料職業紹介事業者やハローワーク等を活用しましょう。

職業紹介事業者や募集情報等提供事業者の利用で利用料金や違約金等の支払いを巡るトラブルが発生した場合は、最寄りの都道府県労働局『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』でご相談を受け付けていますのでご利用ください。

トラブル事例

事例 1

紹介を受けて採用した労働者が、採用後、数日来ただけで退職してしまった。職業紹介事業者からは、返戻金規定に則り一定割合減額された手数料を請求されたが、そもそも無期雇用の者を募集しており条件に合わないうえ、ほとんど働いていないので、支払いには納得できない。

職業紹介事業者、募集情報等提供事業者とも、利用料金や返戻金や違約金等については**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、あらかじめ求人者に対し誤解が生じないように明示する義務**があります。**契約する前に**、これらの規定をよく確認し、不明な点は説明を求めましょう。

また、特に早期離職時の返戻金は詳細に確認しましょう。実際に早期離職が生じた場合は、不明点など事業者にご相談しましょう。事業者は苦情相談窓口を設け、求人者からの苦情・相談に誠実に対応することが求められています。

事例 2

募集情報等提供事業者Aのサイトから応募した求職者を採用したら、募集情報等提供事業者Bからの応募で受け直したいと言われた。了承していいのか？

まずは**事業者との契約内容をご確認ください**。求職者のいうとおりにすると、募集情報等提供事業者AとBの両方から料金を請求される可能性がありますので、**求職者からのこうした申し出は断ることがトラブルを回避する上で重要**です。

事例3

自社サイトで求人募集を出していたら、募集情報等提供事業者Aから連絡があり、求人情報サイトに載せないかといわれた。3週間無料掲載後有料(6ヶ月間は月5万円)になるが、その前に継続しない連絡をすれば無料となるといわれて契約したが、契約を終了しようとしたところ、連絡がつかないうちに期間を過ぎ、その後、一括で30万円を請求された。

早期離職の際の対応と同様に、契約する前に、無料期間、有料へ移行する前の契約終了方法、途中で充足した場合の取り扱い等の内容をよく確認し、不明な点は説明を求めましょう。思い込みで判断せず、契約前に、契約書をよく確認することが重要です。

「適正な明示がない事業者」や 「返戻金の相談等に誠実な対応をしない事業者」 については、相談窓口までご連絡ください。

問い合わせ先：都道府県労働局相談窓口

職業紹介事業者または募集情報等提供事業者の利用で利用料金や返戻金、違約金等の支払いを巡るトラブルは
労働局『医療・介護・保育』求人者向け特別相談窓口』までご連絡ください。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

都道府県労働局



厚生労働省ホームページ

雇用仲介事業者(職業紹介事業者、募集情報等提供事業者)は新たなルールへの対応が必要です

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1_00002.html

従業員の職場定着など、雇用管理面でお困りの事業主の皆さまへ
<https://www.mhlw.go.jp/content/001491253.pdf>

厚生労働省
ホームページ



厚生労働省は、一定の基準を満たす適正な職業紹介事業者を認定しています。

厚生労働省は一定の基準を満たした適正な職業紹介事業者を公表し、適正認定事業者には認定マークを付与しています。

- ・ 紹介手数料を職種別に公表している
- ・ 早期離職時(就職後6か月以内)の返戻金制度がある など

医療・介護・保育、それぞれの分野における認定事業者を検索できる特設ウェブサイトです。

ぜひご活用ください。

【認定マーク】



医療・介護・保育分野における適正な有料職業紹介事業者認定制度特設ウェブサイト(厚生労働省委託事業)

<https://www.jesra.or.jp/tekiseinintei/>



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となります。
- 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となります。

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。

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
23	R7.10.15	社会福祉法人 敬昌会	平戸市	老人福祉・ 介護事業	130
24	R7.10.22	株式会社 荒木組	諫早市	土木工事業	25

令和7年10月22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	ニッポンウミノ 株式会社 (旧 ニッポンドーナツ九州 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	R7.11.11	医療法人 松栄会	佐世保市	老人福祉・介護事業	54

（令和7年11月11日現在）



参加
無料

予約
不要

2026年
2/14
土

開催場所
出島メッセ長崎
2階

イベント同日開催！

開催時間 ▶ 13:00 ~ 16:00



**ながさき
合同企業
説明会**

長崎の企業を知ることから始めよう

対象：35歳以下の方
令和9年3月新卒予定者等を含みます



開催時間 ▶ 13:00 ~ 15:00



新たなスタート!
ミドル世代
のための企業説明会

参加費無料 | 履歴書不要 | 服装自由 | 経験不問

厚生労働省
長崎労働局

対象：ミドルシニア世代
概ね35歳～59歳の求職者・在職者



開催時間 ▶ 11:00 ~ 15:30



～急がば学べ！職業訓練のすすめ～

**ハロー
トレーニング
フェス
2026**

あこがれる自分に、
なれるチャンス。

対象：どなたでも参加可
求職者・在職者・企業・親子参加も歓迎！



新たなスタート!

ミドル世代 のための企業説明会



- 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、
就職支援コーナーやハローワークなどの各種相談ブースもあるので
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

2/14 土 13:00-15:00 [会場] 出島メッセ [出展数] 35社

会場に 就職支援コーナー 等を設置!

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。

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。

同日開催!!



ハロートレーニング
フェス 2026
~急がば学べ! 職業訓練のすすめ!~

ながさき合同企業説明会

対象 35歳以下の方



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

① ㈱井筒造船所 募集職種 一般現業職、生産工程管理など 製造業	⑱ (社福) 致遠会 募集職種 介護職員 医療・福祉
② 岩吉産機工業(株) 募集職種 製缶・溶接工、機械工など 製造業	⑳ チョーコー醤油(株) 募集職種 営業職 卸売・小売業
③ ㈱亀山電機 募集職種 計装・制御技術職 情報通信業	㉑ 長菱ハイテック(株) 募集職種 機械加工職、電気工事職など 製造業
④ ㈱橘高 募集職種 営業職、施工管理職 卸売・小売業	㉒ ㈱ナカタ・マックコーポレーション 募集職種 施工管理(造船塗装)、塗装工務者など 製造業
⑤ 九州ビルド(株) 募集職種 造園工、土木工など 建設業	㉓ 長崎県商工会連合会 募集職種 商工会等職員 その他
⑥ Q-bicソリューションズ(株) 募集職種 ソリューションアドバイザー、カスタマーエンジニア 卸売・小売業	㉔ 長崎三菱自動車販売(株) 募集職種 販売、整備 卸売・小売業
⑦ 旭栄産業(株) 募集職種 法人営業、施工管理など 建設業	㉕ 永田モバイル(株) 募集職種 販売窓口 情報通信業
⑧ (社福) クローバー 募集職種 介護職員、生活支援員など 医療・福祉	㉖ ㈱鍋順 募集職種 瓦葺工 建設業
⑨ (医) 啓正会 募集職種 介護職員、総合職、調理員 医療・福祉	㉗ ひぐちグループ 募集職種 料理人、飲食店マネージャーなど 宿泊・飲食サービス業
⑩ (社福) ことの海会 募集職種 生活支援員、グループホームスタッフなど 医療・福祉	㉘ (同) フラワーカンパニーズ 募集職種 介護職員 医療・福祉
⑪ 西肥自動車(株) 募集職種 バス整備士、バス運転士 運輸業・郵便業	㉙ ㈱マイスティア 募集職種 半導体設備・施設管理エンジニアなど 製造業
⑫ ㈱サンフリード 募集職種 トラックドライバー、営業 卸売・小売業	㉚ 松藤グループ 募集職種 事務系総合職、ホテルサービススタッフなど その他
⑬ ㈱秀工社 募集職種 機械工、製缶溶接工 製造業	㉛ ㈱マゴオリ 募集職種 営業職 卸売・小売業
⑭ ㈱信和 募集職種 総合建設業、営業職、製造業 建設業	㉜ 丸高商事(株)(まるたか生鮮市場) 募集職種 総合職、専門職(青果・精肉・鮮魚・惣菜) 卸売・小売業
⑮ ㈱セントラル電工 募集職種 工場等の大型施設・設備の電気工事など 建設業	㉝ 三菱長崎機工(株) 募集職種 組立・メンテナンス(産業機械・油圧機器)、設計職 製造業
⑯ 総合ウエルフェア(株) 募集職種 介護職 医療・福祉	㉞ (社福) 実寿穂会 募集職種 介護職 医療・福祉
⑰ タカシマホールディングス(株) 募集職種 ルート営業職、配送職 製造業	㉟ 吉川建設(株) 募集職種 土木現場技能者、土木技術者など 建設業
⑰ ㈱谷川建設 募集職種 住宅アフターメンテナンス職、住宅営業職など 建設業	

★雇用保険受給中の方は、求職活動実績になります!!

※募集職種等は変更になる可能性がありますので、あらかじめご了承ください。

ながさきで学べ！職業訓練のすすまーしー

あこがれる自分に、
なれるチャンス。

ハロー トレーニング フェス 2026

令和8年

2/14
Sat.

11:00~
15:30

県内の訓練施設
15校参加



ハローレクハ

開催
場所

出島メッセ長崎 2階
コンベンションホール

参加費
無料

誰でも参加可能！

申込不要

同日開催

新たなスタート！
ミドル世代のための
企業説明会



ながさき
合同企業説明会
(35歳以下対象)



主催：厚生労働省 **長崎労働局**

共催：長崎県、長崎高等技術専門学校、佐世保高等技術専門学校、J E E D長崎支部、
ポリテクセンター長崎、ポリテクセンター佐世保、長崎県職業能力開発協会、ハローワーク

後援：長崎市、佐世保市、大村市、島原市、対馬市、青岐市、社会福祉法人長崎県社会福祉協議会

ハロートレーニングフェス



イベント内容

※前回のイベントの様子は長崎労働局ホームページからご覧いただけます。
※イベントの内容は変更になる可能性があります。

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!!

PC・IT・デザイン

PC操作/Canva・RPA体験/illustratorデザイン制作/
生成AI/プログラミングロボット体験 …など

ものづくり

AR溶接/3Dプリンタ加工/缶バッチ製作/照明配線/
ボールペン製作/自動車エンジン分解組立/
畳製作体験/ラッピング …など

介護・福祉

車いす・移動リフト体験/医療的ケア(吸引体験)/
救急蘇生・AED使用体験/医療事務体験/
点字体験/大豆箸つかみレース …など

リラクゼーション

肩こり・腰痛予防のストレッチ演習

技能継承
コーナー ▶ろくろ体験
▶フラワーアレンジメント



実際の訓練を**体験**してみよう!!

親子で参加できる体験や
ぬりえもあるよ!

相談できる



職業相談、求人相談
適職診断も受けられる!!

訓練を受講したい、訓練生を採用したい、
自分がどんな職業に向いているのか…

この機会に**相談**してみよう!!

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!!

実際に訓練を実施している訓練施設の方も参加!!
興味のあるブースで自由に説明を聞いたり
体験することで理解が深まります!!



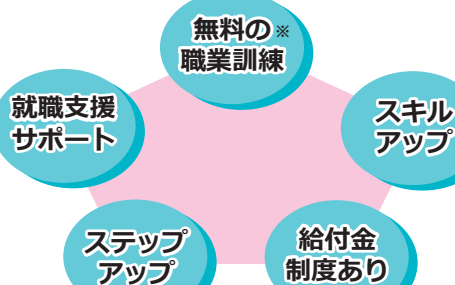
来て、見て、知って、体験できる!!



あなたの可能性を見つけるキッカケに!
職業訓練の体験・相談・交流ができる年に一度のイベントです。気軽にご参加ください!

ハロートレーニングってなに?

「ハロートレーニング」とは公的職業訓練の総称です!
希望する仕事に就く為、
キャリアアップの為に必要なスキルや
知識を習得することができる公的制度です!



※テキスト代等は自己負担

開催会場



雇用保険受給中の方は、求職活動実績になります!!

問合せ：長崎労働局 訓練課 TEL▶095-801-0044

イベントの詳細はコチラから



長崎労働局ホームページ

ながさき 合同企業 説明会



長崎の企業を知ることから始めよう

令和8年 **2/14** 土 13:00 ▶ 16:00
受付 12:30~

参加費
無料

長崎県内企業
約 **62** 社

服装
自由

事前予約不要/
入退場
自由

履歴書
不要

会場

出島メッセ長崎 2階コンベンションホール
〒850-0058 長崎県長崎市尾上町4-1

対象者

- 35歳以下の方
- 令和8年3月大学等*卒業予定の方
- 既卒3年以内の方

*大学、大学院、短期大学、高等専門学校及び専修学校を含む
雇用保険失業給付を受給中の方は、求職活動実績になります。

企業・業界研究のため、令和9年3月以降卒業予定の方も参加OK!

主催：長崎労働局、ハローワーク

共催：長崎県、長崎県商工会議所連合会、長崎市

後援：佐世保市、大村市、島原市、対馬市、壱岐市

お問い合わせ

長崎労働局主催
「ながさき合同企業説明会
～長崎の企業を知ることから始めよう～」運営事務局
(委託企業)三松堂ホールディングス株式会社

☎ 03-6823-5362 (平日:9:00~18:00)

同日開催の
イベントは
こちら!

新たなスタート!
ミドル世代のための企業説明会





ハロートレーニングフェス2026
～急がば学べ!職業訓練のすすめ!～



ながさき 合同企業説明会

長崎の企業を知ることから始めよう

参加企業一覧

卸売業 ・ 小売業	<p>長崎日産自動車株式会社 松浦水産株式会社 株式会社雄苑 トヨタカローラ長崎株式会社 株式会社イシマル Q-bicソリューションズ株式会社 株式会社スズキ自販長崎 ダイハツ長崎販売株式会社 橋本興産株式会社 株式会社浜屋百貨店 西九州スバル株式会社 生活協同組合ララコープ 株式会社ラッキーネットワークサービス</p>	医療 ・ 福祉	<p>社会福祉法人 南高愛隣会 社会福祉法人 幸生会 諫早療育センター 社会福祉法人優輝会  医療法人稲仁会 三原台病院 株式会社ニチイ学館 あなぶきメディカルケア株式会社 社会福祉法人のぞみ会 株式会社ベスト・スマイル 社会福祉法人 遊歩の会</p>
		情報通信業	<p>諫早ケーブルメディア株式会社 株式会社朝日ネット 大新技研株式会社 株式会社ニーズウェル NCD株式会社</p>
建設業	<p>西嶋電設株式会社 株式会社 上滝 株式会社中村工務店 九州ビルド株式会社 株式会社 三基 株式会社 新大倉 長崎支社 株式会社 Factory  株式会社山口組 株式会社西海建設 株式会社ライムイシモト</p>	学術研究、 専門・技術 サービス業	<p>株式会社第一検査工業 株式会社ダイキエンジニアリング 株式会社環境衛生科学研究所 不動設計株式会社 長崎設計株式会社</p>
		運輸業 ・ 郵便業	<p>後藤運輸株式会社 長崎自動車株式会社</p>
製造業	<p>株式会社ジェッター 株式会社カステラ本家福砂屋 株式会社大島造船所 福岡造船株式会社 株式会社 昭和堂 株式会社マイスティア 菱計装株式会社 有限会社 和泉屋 コベルコROBOTiX株式会社 協和機工株式会社 信越石英株式会社 株式会社丸協食産 株式会社フジワーク 長崎事業所 長崎船舶装備株式会社</p>	公務	<p>独立行政法人 駐留軍等労働者労務管理機構 佐世保支部</p>
		サービス業	<p>パーソルビジネスプロセスデザイン株式会社</p>
		生活関連サービス業 ・ 娯楽業	<p>株式会社シルバーバック・SB</p>
		農業	<p>株式会社琴花園</p>

ユースエール認定企業は「国の“押し”企業」

ユースエール認定企業のここがスゴい!

長崎県内の認定企業はここからチェック!!




ユースエール認定企業の特徴

- 残業が少ない
- 休暇が取りやすい
- 離職率が低い
- 若者を積極的に採用
- 若者の育成に熱心
- 子育てがしやすい

社外でプライベートも仕事も充実!

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- 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、 <u>2項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上</u> を公表
101人～ 300人	<u>1項目以上</u> を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上</u> を公表

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 男女別の採用における競争倍率
- ・ 労働者に占める女性労働者の割合
- ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・ 役員に占める女性の割合
- ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・ 男女の平均継続勤務年数の差異
- ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・ 男女別の育児休業取得率
- ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率
- ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の**3項目以上の情報公表**を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績、または**職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆ 「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

	男女間賃金差異
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ② 同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL : <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、
「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び
「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること
($A > B > C$)
 - (ii)上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること（従来の基準通り）



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定**を創設します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「[175 女性活躍推進法特集ページ](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html)」でご確認ください。
URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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

令和8年10月1日から、 カスタマーハラスメント対策、求職者等に対する セクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの要素を全て満たすもの。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません。

【①顧客等とは】

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（例）事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者、事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、取引先の担当者、企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者、施設・サービスの利用者及びその家族、施設の近隣住民

【②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは】

社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要です。

【③労働者の就業環境が害されるとは】

当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置（義務）

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
 - ②カスタマーハラスメントの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を適正に行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

◆対応の実効性を確保するために必要なカスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- カスタマーハラスメントを行ってはならないことその他カスタマーハラスメントに起因する問題（以下「カスタマーハラスメント問題」という。）に対する労働者の関心と理解を深めること
- 労働者が他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身がカスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- カスタマーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

他の事業主の講ずる雇用管理上の措置の実施に関する協力

事業主は、カスタマーハラスメントに関し、他の事業主から、事実関係の確認等の雇用管理上の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるよう努めなければなりません。

- ◆ 協力を求められたことを理由として、他の事業主に対し、契約を解除する等の不利益な取扱いを行うことは望ましくありません。
- ◆ 事実関係の確認等に協力した労働者に対して、解雇その他不利益な取扱いを行わない旨を定め、労働者に周知・啓発することが望ましいです。
- ◆ 事実が確認できた場合は、事業主は、就業規則等に基づき、行為者に対して必要な懲戒その他の措置を講ずることが望ましいです。

カスタマーハラスメントを防止するための望ましい取組

事業主は、カスタマーハラスメントを防止するため、次の取組を行うことが望ましいです。

- ◆ カスタマーハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための取組
 - ・労働者が自社の商品やサービスをよく理解し、顧客等への対応力の向上を図るための研修等
 - ・労働者が顧客等への理解を深めるための必要な取組
- ◆ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めること
- ◆ 業種・業態等の状況に応じた必要な取組を進めること
- ◆ 他の事業主が雇用する労働者に対してカスタマーハラスメントを行ってはならない旨の方針を示すこと

自らの雇用する労働者以外の者に対する顧客等の言動に関し行うことが望ましい取組

- ◆ カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針の明確化等を行う際に、職場における当該事業主が雇用する労働者以外の者（他の事業主が雇用する労働者、個人事業主等）に対する顧客等の言動についても、同様の方針を併せて示すこと
- ◆ これらの者からカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、雇用管理上の措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

※例えば、小売店において、商品のメーカーに雇用されている労働者（当該小売店に雇用されている労働者ではない）が商品販売のために勤務している場合などが該当します。

求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化

【改正男女雇用機会均等法・指針の内容】

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
 - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
 - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したのもやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

性的な言動とは

性的な内容の発言及び性的な行動を指し、それぞれ以下が含まれます。

「性的な内容の発言」

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
 - ・ 性的な内容の情報を意図的に流布すること
- 等

「性的な行動」

- ・ 性的な関係を強要すること
 - ・ 必要なく身体に触ること
 - ・ わいせつな図画を配布すること
- 等

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること
- ・ インターンシップ中に労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘い、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。
異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。
- また、求職者等に対するセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（※1）又はジェンダーアイデンティティ（※2）にかかわらず、該当することがあります。
（※1）恋愛又は性愛がいずれの性別を対象とするか／（※2）自己の性別についての認識

求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために 講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず講じなければなりません。**

(太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。)

◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール(※)をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者(※)が、適切に対応できるようにする

※ 人事担当者以外を相談窓口担当者とすることも考えられる。

◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

以下の事項に努めることが、事業主・労働者の責務です

【事業主の責務】

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことその他求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題(以下「求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題」という。)に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めること
- その雇用する労働者が求職者等に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をすること
- 事業主自身が求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、他の事業主が雇用する労働者に対する言動に必要な注意を払うこと

【労働者の責務】

- 求職者等に対するセクシュアルハラスメント問題に対する関心と理解を深め、求職者等に対する言動に必要な注意を払うこと
- 事業主の講ずる雇用管理上の措置に協力すること

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の望ましい取組

事業主は、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、次の取組を行うことが**望ましい**です。

- ◆ 大学等のキャリアセンター等の求職者等の関係者から求職者等に対するセクシュアルハラスメントに係る相談に関する情報提供があった場合に、連携し、適切な対応を行うこと
- ◆ 求職者等から、インターンシップの際など、顧客等による求職者等に対するセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等 に関し行うことが望ましい取組

求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等に関する望ましい取組

- ◆ 事業主及び労働者の責務の趣旨に関連し、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等（※）について、労働者による求職者等に対する言動についても必要な注意を払うよう配慮するとともに、事業主自らと労働者も、求職者等に対する言動について必要な注意を払うよう努めること
（※）求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為、求職者等に対する妊娠、出産等に関するハラスメントに類する行為、求職者等に対する育児休業等に関するハラスメントに類する行為
- ◆ 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等についても、同様の方針を併せて示すこと
- ◆ 求職者等から、求職者等に対するパワーハラスメントに類する行為等に関する相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

求職者等に対するカスタマーハラスメントに類する行為に関する望ましい取組

- ◆ 求職者等から、顧客等による求職者等に対するカスタマーハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、その内容を踏まえて、求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置も参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること

お問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ
受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0310	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

「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

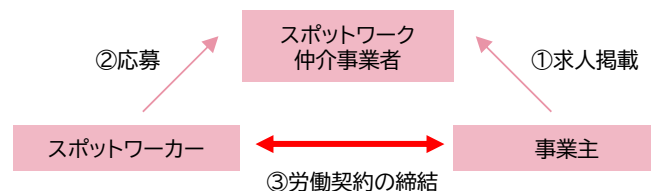


1 労働契約締結時における注意点

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応募した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」**185**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



「スポットワーク」を利用して働くスポットワーカーの皆さまへ

ご存知ですか？

「スポットワーク」の 注意点

就労先との
トラブルに
あわない
ために



空いた時間に働ける「スポットワーク」。時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。

就労先とのトラブルにあわないよう、スポットワーカーの皆さまが「スポットワーク」で勤務するに当たり知っておくべき注意点をまとめましたので、是非ご確認ください。

※ 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。

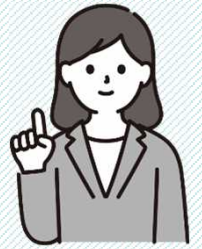
※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

- ・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やご相談
⇒ 労働基準監督署へ
- ・ハラスメントに関するお問い合わせやご相談
⇒ 総合労働相談コーナーへ
- ・職業安定法等に関するお問い合わせやご相談
⇒ 都道府県労働局職業安定部等へ



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



1 労働契約締結時における注意点

事前に労働条件を確認しましょう

①応募前に、自分自身でスポットワーク仲介事業者から示される労働条件について具体的な内容(就業場所、業務の内容、就業時間、雇用形態など)が記載されているか、必ず確認をしましょう。

②労働契約が成立してから予定された就業開始までに、労働条件を確認しましょう。労働条件通知書は、雇用主が交付する場合もあればスポットワーク仲介事業者が代行して交付する場合もあります。きちんと交付されているか、スポットワーカーの皆さまも確実に確認しましょう。もし交付されていない場合には、雇用主に労働条件を明示するよう求めましょう。労働条件を明示しない場合には、労働基準法違反となります。

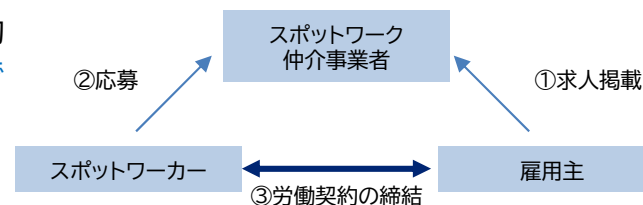
③雇用主から示された労働条件通知書の内容や実際の就業内容が、応募時の内容と異なる場合には、スポットワーク仲介事業者または雇用主へ説明を求めましょう。

※ 労働条件通知書とは、雇用主、賃金、労働時間等が記載された書類。(労働基準法第15条)

誰と労働契約を結んでいるのかを確認しましょう

賃金の支払など労働基準法等を守る義務は、労働契約を結んだ雇用主に生じます。まずは労働条件通知書で雇用主が誰であるか確認しましょう。

※ スポットワーク仲介事業者と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や内容を確認しましょう

労働契約は、労働者が雇用主に使用されて労働し、雇用主がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び雇用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、労働契約の成立時期を確認するようにしましょう。

スポットワークでは、アプリを用いて、雇用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、雇用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。

労働契約を締結する際は、雇用主との労働契約における解約(いわゆる「キャンセル」)に関する規定の有無、その内容や期限を確認しましょう。契約当事者は当該規定を遵守することが求められます。また、利用しているスポットワーク仲介事業者が、別途キャンセルポリシーを示している場合がありますので、併せてその内容も確認するようにしましょう。

なお、雇用主の都合で仕事を直前に解約することは一般的に不適切であり、その有効性は労働契約の内容等の個別の具体的な状況を踏まえて判断されます。

ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



2 仕事の中止を命じられた場合等の注意点

仕事の中止または早上がりを命じられた

労働契約成立後に雇用主の都合で仕事の中止または早上がりを命じられた場合は、**雇用主は、所定支払日までに休業手当を支払うことが必要です。**就労先の所定の賃金支払日までに休業手当が支払われない場合には、雇用主に支払いを求めましょう。



※ 雇用主の責に帰すべき事由による休業の場合においては、雇用主は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100の60以上の休業手当を支払う必要があります。(労働基準法第26条)

※ 雇用主がその日に約束した賃金を全額支払う場合には、休業手当に代えて支払われたことになります。

※ 休業手当を支払う場合であっても、雇用主自身の故意、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や事前に約束した賃金が支払われているか確認しましょう。

業務に必要な準備行為等も労働時間です

雇用主の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(指定された制服への着替え等)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ので、賃金が発生します。

なお、雇用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、賃金が発生します。

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されていた額が一方的に減額されたり、「別途支払う」とされていた交通費などが支払われない場合は、労働基準法違反です。雇用主に対して支払いを求めましょう。

実際の労働時間について承認を求めましょう

労働時間が予定と異なっていた場合は、スポットワーカーからの申請等に基づいて雇用主による労働時間の修正の承認を必要とすることがあるので、雇用主に実際の労働時間を報告し、承認を求めましょう。

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。



ご存知ですか？

「スポットワーク」の注意点



4 その他の注意点

給料が即日(または翌日)に払われない場合

利用するアプリによっては、賃金を即日(または翌日)支払うサービスを設けているものがありますが、このサービスは、スポットワーク仲介事業者との約束になります。即日(または翌日)支払のサービスの利用を求めたにもかかわらず、当該サービスで約束された期日までに支払われなかった場合は、[スポットワーク仲介事業者に確認](#)しましょう。

雇用主が賃金の支払を行わなければならないのは、労働条件通知書に記載された所定支払日(例えば、翌月10日払など)となります。

通勤途中または仕事中にケガをした場合

通勤の途中または仕事中にケガをした場合は、就労先の事業について成立する保険関係に基づき[労災保険給付を請求](#)することができます。※まず雇用主に連絡しましょう。

労働災害防止対策は雇用主の義務です

仕事によるケガ等(労働災害)の防止のため、雇用主にはスポットワーカーに対して労働安全衛生法等に基づく安全衛生教育(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)の実施等の各種措置が義務付けられています。仕事に就く前に安全衛生教育をしっかりと受けましょう。

ハラスメントを受けた場合

雇用主や上司、同僚等からパワハラやセクハラなどのハラスメントを受けた場合、総合労働相談コーナーに相談しましょう。

就業時に雇用主以外から指示を受けている場合

雇用主以外から指示を受けて就業する場合、労働者派遣法違反の働き方である場合があります。

就業内容や働き方に疑問がある場合は、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

欠勤等を理由にサービス利用が停止された場合

スポットワーク仲介事業者が提供するマッチングサービスにおいて、無断欠勤などを理由に無制限にサービスの利用が停止されるなど、不当に利用を制限される場合には、職業安定法違反となる場合があります。

このようなケースがあった場合には、都道府県労働局の需給調整事業部門に相談しましょう。

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

スポットワーク仲介事業者等(雇用主以外)に関するお問い合わせは都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部へ



190

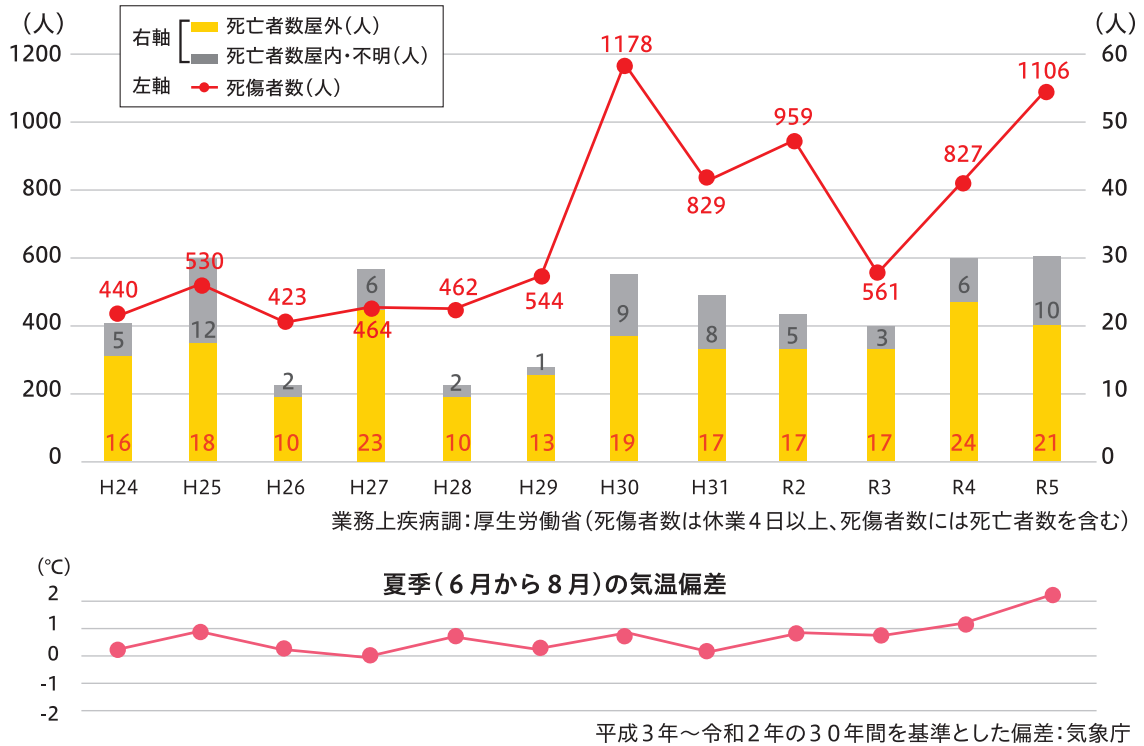
パワハラなどに関する相談や、どこに相談したらよいか分からない方は総合労働相談コーナーへ
※労働問題に関するあらゆる分野の相談受付窓口です



「 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～)



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

(1)
発見の遅れ

重篤化した
状態で発見
78件

(2)
異常時の
対応の不備

医療機関に
搬送しない等
41件

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



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。

表1-1 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

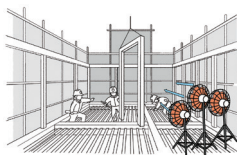
区分	身体作業強度(代謝率レベル)の例	各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安値	
		暑熱順化者のWBGT基準値 °C	暑熱非順化者のWBGT基準値 °C
0 安静	安静、楽な座位 	33	32
1 低代謝率	・軽い手作業(書く、タイピング等) ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など 	30	29
2 中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業 [くぎ(釘)打ち、盛土] ・腕及び脚の作業、 腕と胴体の作業 など 	28	26
3 高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業 ・シヨベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を 押ししたり引いたりする など 	26	23
4 極高代謝率	・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

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

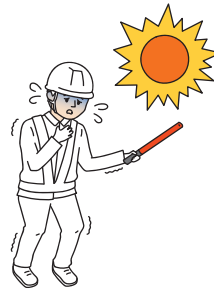


今回の労働安全衛生規則の改正について

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、職場巡視やパディ制の採用、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。

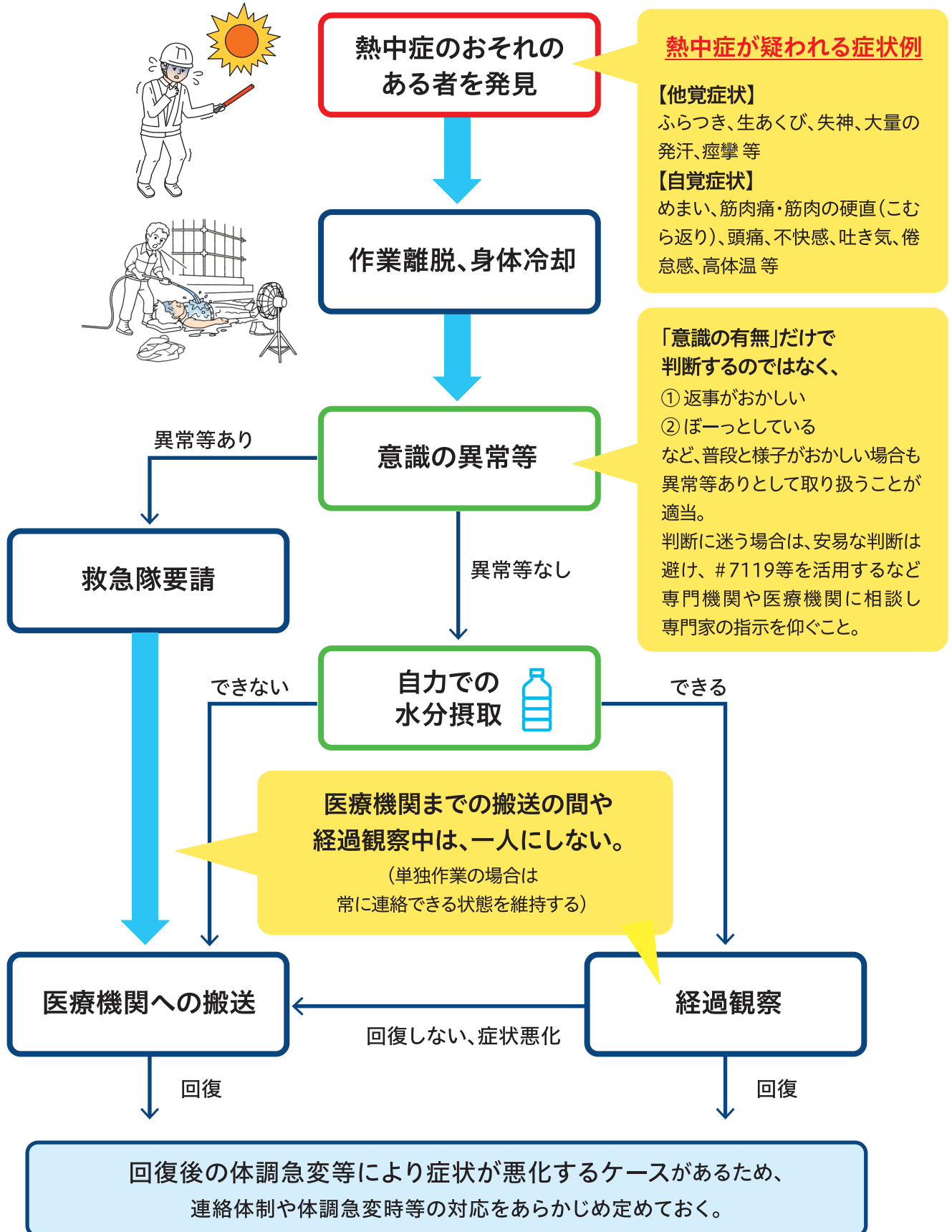
対象となるのは

「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。



熱中症のおそれのある者を発見

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、高体温等

- 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°C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°C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。

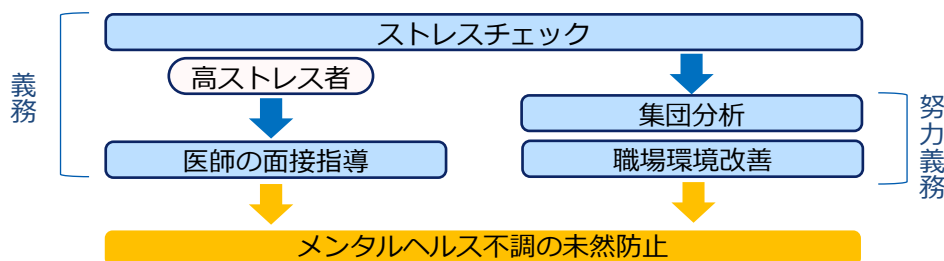
2 職場のメンタルヘルス対策の推進

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】

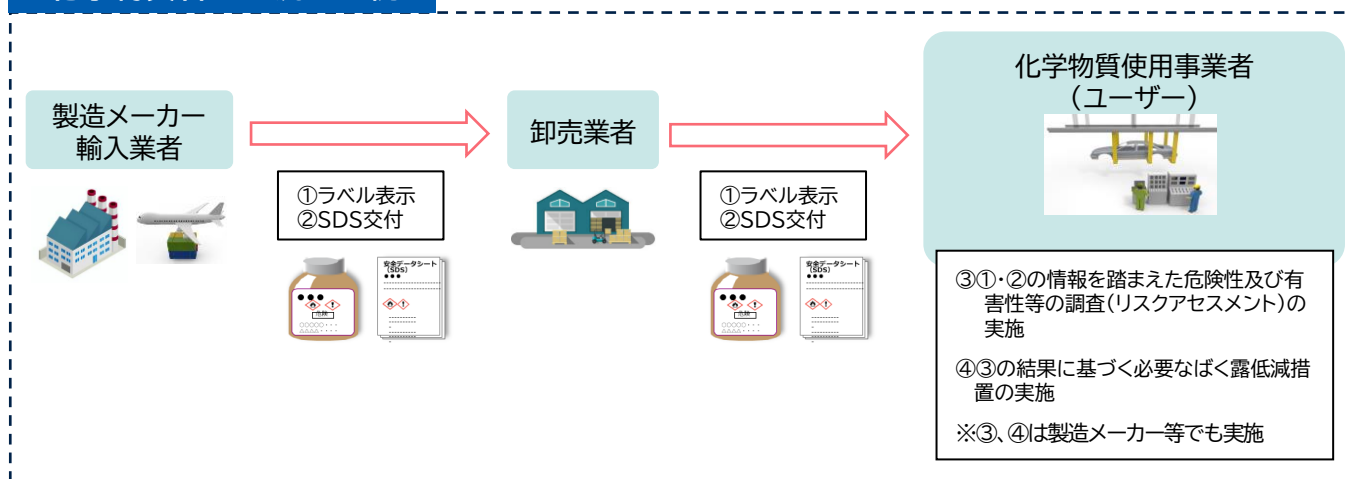


3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

(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を言いますが、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

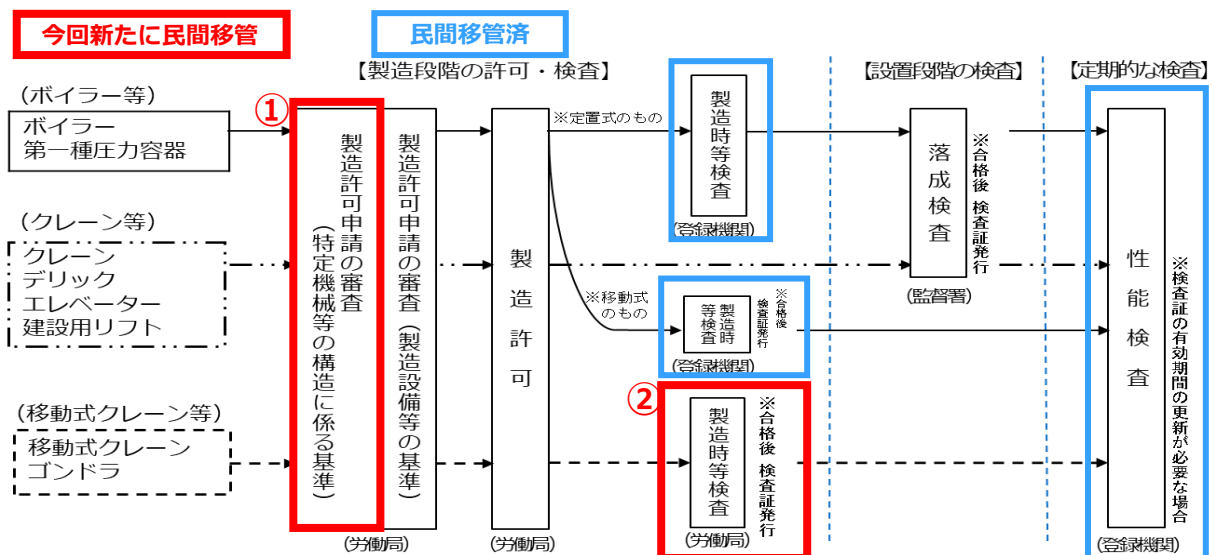
危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者(必要な講習を受講した作業環境測定士など)が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

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/anken/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/anken/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

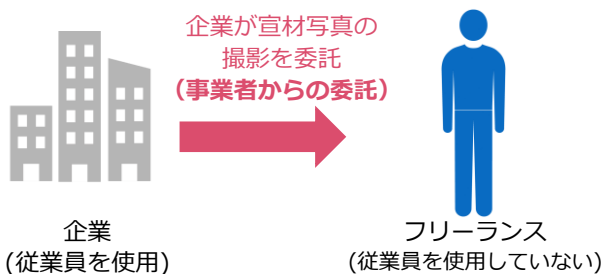
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

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

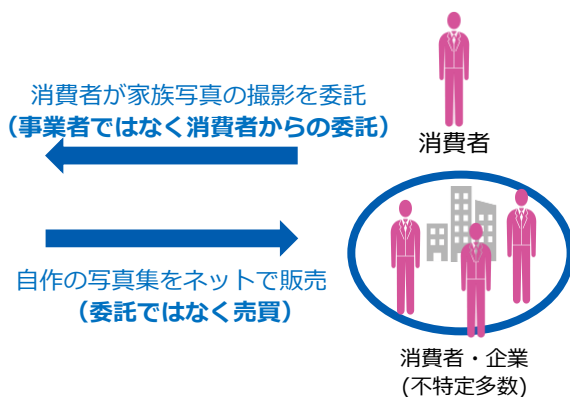
※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合

この法律の対象



この法律の対象外



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

法律の内容

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

発注事業者

義務項目

フリーランス

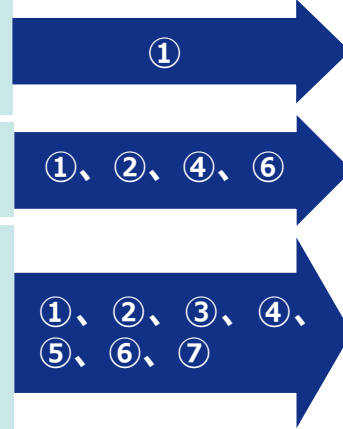
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

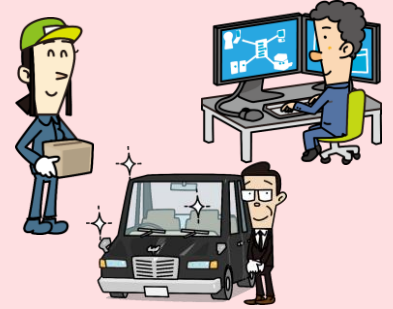
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

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

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



- 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」「(金銭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。

208



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省