

令和5年度第1回佐賀地方労働審議会

日時 令和5年11月20日（月）

14:00～16:00

場所 佐賀第2合同庁舎3階共用大会議室

【会議次第】

- 1 開会
- 2 佐賀労働局長あいさつ
- 3 議題
 - 3-1 令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況
- 4 その他
- 5 閉会

【配付資料】

- 席次表 <省略>
- 審議会委員名簿 <省略>
- 資料1 令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況
及び令和5年度佐賀労働行政のあらまし（冊子）
- 資料2 2024年4月から労働条件明示のルールが変わります
- 資料3 キャリアアップ助成金リーフレット
- 資料4 最低賃金リーフレット

ひと、くらし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署 公共職業安定所

令和 5 年度 佐賀労働局重点施策の主な取組状況 (令和 5 年 9 月末現在)

目 次

1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等	1
2	個人の主体的なキャリア形成の促進	3
3	地方自治体との連携	5
4	継続的なキャリアサポート・就職支援	7
5	新規学卒者等への就職支援	12
6	就職氷河期世代の活躍支援	12
7	高齢者の就労・社会参加の促進	14
8	障害者の就労促進	15
9	外国人に対する支援	17
10	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	18
11	同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公 正な待遇の確保等	22
12	柔軟な働き方がしやすい環境整備	23
13	総合的なハラスメント対策の推進	26
14	長時間労働の抑制	27
15	労働条件の確保・改善対策	31
16	14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くこ とができる環境の整備	33
17	労災保険給付の迅速・適正な処理	39

ひと、暮らし、みらいのために



佐賀労働局

労働基準監督署 公共職業安定所

令和5年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等

(1) 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援 【取組の実績】

業務改善助成金（事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に対して助成）の活用促進を図るため、事業主団体への働きかけや他省庁及び地方自治体と連携した説明会を開催するとともに「佐賀働き方改革推進支援センター」を通じた支援を行った。

◆事業主団体への要請及び協力依頼

・主要経済団体(4 団体)及び非正規が多い業界団体（15 団体）に対し、労働局幹部が賃金引上げに向けた取組への要請を行うとともに中小企業に対する支援策についての周知協力依頼を行った。

・他の事業主団体（98 団体）については、文書による要請及び傘下企業への周知協力依頼を実施

◆主催説明会

・助成金・支援策セミナー(7/7)

・業務改善助成金説明会（8/31、9/5、9/6、9/7 県内 4 カ所で開催）

◆他機関主催説明会における説明

・商工会事業方針説明会(4/7)、商工会議所連合会事務局長等会議（5/10）

・事業者支援態勢の構築に向けた説明会（財務事務所主催 5/12）

・社会保険労務士会研修会(7/5)

・バス・タクシー・トラック事業者のための人材確保説明会（9/12）

◆佐賀働き方改革推進支援センターを通じた支援

・説明会（5 回）

・専門家による申請手続等の個別訪問支援（17 社）

リーフレット配布等による周知については、労働基準監督署（以下「監督署」）、ハローワークでの周知はもとより地方自治体との連携を図るとともに、佐賀駅及び金融機関の ATM において、デジタルサイネージを活用し、幅広く周知を行った。

業務改善助成金交付申請状況

令和5年度受付 74 件（前年度同期比 370%増）

【課題と今後の取組】

業務改善助成金が8月31日に拡充されており、拡充内容について、事業主団体等への働きかけを行い、賃金引上げに取り組む多くの中小企業への一層の支援を図る。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

【取組の実績】

地域別最低賃金については、令和5年8月18日に佐賀地方最低賃金審議会において答申がなされ、10月14日「時間額900円」に発効された。

地域別最低賃金改定額については、地方公共団体（20市町）、県内経済4団体、労働団体、社会保険労務士会等の各種団体、県内公民館（131か所）等に対して、広報・周知の協力を依頼した。

【課題と今後の取組】

改正された地域別最低賃金額及び特定（産業別）最低賃金額については、引き続き、周知・広報に務めるとともに、最低賃金の履行確保のための監督指導を実施していく。

また、併せて、中小企業・小規模事業者が継続的に最低賃金の引上げを行いやすい環境整備に向けた支援を行うため、労働基準部と雇用環境・均等室が連携し、「業務改善助成金」についても利用促進に向けた周知等を行っていく。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

【取組の実績】

監督署が定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、短時間労働者、有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇等の状況について企業から情報提供を受けることにより、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は訪問指導を行った。不合理な待遇差等が認められた場合は、是正指導を行い、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図った。

また、監督署から提供された情報に基づき、働き方改革推進支援センターへ情報提供を行い、コンサルティングにつなげることで、企業に対して待遇に関する点検や見直しを促した。

◆短時間労働者、有期雇用労働者関係

・報告徴収（企業指導）実施事業場数 38 助言件数 65

（労働条件に関する文書の交付等13、不合理な待遇差の禁止3、通常の労働者への転換5、事業主が講ずる措置内容等の説明5、相談のための体制の整備3、事業主等に対する援助等36）

- ・働き方改革推進支援センターに対する情報提供 7

◆派遣労働者関係

- ・訪問指導実施事業所数 5 是正指導等項目件数 8（比較対象労働者の待遇情報提供 2、派遣先管理台帳 2、その他 4）

【課題と今後の取組】

引き続き、監督署と連携することにより、情報提供を受けた企業に対する報告徴収又は訪問指導を実施し、是正指導を行うことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図るとともに、働き方改革推進支援センターによるコンサルティングを実施し、企業の自主的な取組を促す。

（４）「資金移動業者の口座への賃金支払」に関する周知及び指導について

【取組の実績】

労働局、監督署窓口及び監督指導並びに各種会合等の際に周知用リーフレットによる制度の周知を行っているほか、労働局のホームページにおいて、本省ホームページの該当ページとリンクした。

【課題と今後の取組】

引き続き、令和5年4月1日より施行された賃金のデジタル払いについて、労働局及び監督署においても、労働者及び使用者に対し制度の周知を図るとともに、法令違反が疑われる事案を把握した場合は速やかに必要な指導を行う。

2 個人の主体的なキャリア形成の促進

（１）地域のニーズに対応した職業訓練の推進等

【取組の実績】

地域のニーズを把握し今後の訓練コース設定に反映するため、佐賀県内ハローワークにおいて事業所及び求職者に対し、職業訓練に関するアンケート調査を実施した。

- ・調査実施期間：令和5年7月11日～8月10日
- ・回答数：事業所 141 社、求職者 380 名

また、訓練カリキュラム等を改善し、適切かつ効果的な職業訓練を実施していくため、佐賀県地域職業能力開発促進協議会において効果検証の対象分野とした「営業・販売・事務分野」の職業訓練について、効果検証ヒアリングをワーキンググループ（構成機関：佐賀労働局、佐賀県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部）において実施した。

- ・ヒアリング実施期間：令和5年7月～9月
- ・ヒアリング対象：訓練実施機関4施設、訓練修了者15名、訓練修了者を採用した企業6社

【課題と今後の取組】

効果検証ヒアリングの結果を踏まえ、ワーキンググループにおいて訓練効果の把握・検証を行い、訓練カリキュラムの改善促進策を策定し、職業訓練に関するアンケート結果とともに、令和5年度第1回佐賀県地域職業能力開発促進協議会（令和5年11月16日開催）において審議し、審議結果を踏まえ地域ニーズに対応した職業訓練コース設定に反映させていく。

（2）デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援

【取組の実績】

4～9月開講の高度デジタル人材育成、言語・DX関連、WEBデザイン等のデジタル分野の訓練コース（7コース、定員129名）について、LINEやHP等での周知広報、ハローワークでの受講勧奨・あっせんにより、123名の受講者を確保した。

【課題と今後の取組】

デジタル分野の訓練コースについては、求職者の受講ニーズはあるが、①企業の人材ニーズに合う訓練コースを設定できるか、②県内にデジタル分野の訓練を実施できる訓練実施機関が少なく、訓練コースの確保が課題となっている。

このため、訓練の実施主体である佐賀県や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部と連携し、企業へのヒアリングやアンケートで把握した人材ニーズを訓練内容に反映させていくとともに、訓練実施機関の開拓や県外の訓練実施機関によるeラーニング訓練を検討し、訓練コースの確保に取り組む。

また、下半期に開講を予定しているデジタル分野の訓練コースについて、引き続きWEBでの周知広報、ハローワークにおいて積極的に受講勧奨・あっせんを行い、受講者の確保を図るとともに、デジタル分野の訓練修了者が修了後3か月以内に再就職できるよう、ハローワークにおいてマッチングに向けた支援を行う。

（3）雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

【取組の実績】

- ◆雇用調整助成金・産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）による雇用維持への取組
雇用調整助成金のコロナ特例の経過措置及び緊急雇用安定助成金が令和5年3月末を

もって終了し、3月末までの期間に係る支給申請の受付及び支給決定を行った。

令和5年4月以降の休業等については、1年のクーリング期間が経過した事業所から、通常の雇用調整助成金の支給申請がなされており、支給手続きを進めている。

＜雇用調整助成金等の状況＞

- ・雇用調整助成金…支給申請件数 379 件、支給決定件数 359 件
(うち4月以降の休業等に係る支給申請件数 11 件)
- ・緊急雇用安定助成金…支給申請件数 63 件、支給決定件数 62 件
- ・産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）…支給決定件数 38 件（出向元 13 件、出向先 37 件）※1件で両方対象となる場合有

◆産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース）の活用促進
雇用調整助成金を活用した事業主等を対象とした事業所訪問やリーフレットの郵送、佐賀県・産業雇用安定センター佐賀事務所との連絡会議の開催、在籍型出向等支援セミナーの開催（鹿島地区・伊万里地区で計2回、参加者23名）、産業雇用安定センター佐賀事務所と共同で、佐賀県産業DX・スタートアップ推進グループ及びDX関連講座受託企業への周知依頼、有田町商工会議所への助成金を活用した人材育成の提案など、様々な機会を通じて助成金の活用促進を図っている。

【課題と今後の取組】

コロナ禍においては、雇用維持のための方策として在籍型出向の積極的な活用が求められていたが、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）が本年10月末をもって廃止となるとともに、新型コロナウイルス感染症の感染症法上の区分が5類に移行し、社会経済活動が本格化する中、多くの産業で人手不足感が高まっており、在籍型出向の活用が図られにくい状況になっている。

引き続き、佐賀県、産業雇用安定センター佐賀事務所と緊密に連携して効果的な周知広報やセミナーの開催及び個別支援を行うことにより、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース）の活用を図っていく。

3 地方自治体との連携

（1）「雇用対策協定」による地方自治体との連携

【取組の実績】

佐賀県と締結した『佐賀を支える「ひと」と「しごと」の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定』（以下「連携協定」という。）に基づき、令和5年度事業計画を策定した上で、毎月連絡調整会議を開催（4月は拡大会議を実施）し、県内情勢を踏ま

えた課題解決に向け、労働局と県が共通理解を深めるとともに、各種取組を総合的、効果的かつ一体的に推進した。

＜多様な人材の活躍促進に向けた経済団体への要請＞

5月30日「令和6年3月新規学校卒業者の積極的な採用と魅力ある職場づくりの推進及び公正な採用選考について」

9月1日「障害者の積極的な雇用拡大」

また、雇用対策協定の一環として、「失業なき労働移動のための連携協定」（令和2年11月25日締結、令和5年3月29日改訂）に基づき、労働局、佐賀県及び産業雇用安定センター佐賀事務所の三者で開催している雇用安定連絡会議において情報を共有しながら、労働者を離職させることなく労働移動に取り組む事業主への支援を実施した。（再掲）

さらに、令和4年3月29日に鳥栖市との間で締結した雇用対策協定、令和5年3月29日に佐賀市との間で締結した雇用対策協定に基づき、それぞれ令和5年度事業計画を策定し、佐賀・鳥栖地域の雇用・労働環境の向上に向けて自治体と連携した取組を進めている。

【課題と今後の取組】

引き続き、協定を締結した自治体と連携を取りながら、令和5年度事業計画に基づく取組を推進する。

また、他の基礎自治体との連携についても引き続き取り組んでいく。

（2）地方自治体との一体的実施事業の実施

【取組の実績】

佐賀市、鳥栖市、唐津市との一体的実施施設において、生活保護受給者等に対する就労支援を各自治体と緊密に連携して実施した。

＜令和5年度実績＞

◆佐賀市福祉・就労支援コーナー（えびすワークさがし）

① 生活保護受給者等への支援

支援対象者数・目標：322人、実績：202人（R4年度実績：382人）

② 障がい者への支援

就職者数・目標：15人 実績：4人（R4年度実績：16人）

◆鳥栖市就労支援センター（ジョブナビ鳥栖）

① 生活困窮者等へ支援

就職者数・目標：40人 実績：16人（R4年度実績：33人）

② 一般求職者への支援

就職者数・・・目標：90人 実績：29人（R4年度実績：91人）

◆唐津市福祉・就労支援センター（CoCoカラ）

① 生活困窮者等への支援

就職者数・・・目標：52人 実績：29人（R4年度実績：82人）

② 一般求職者への支援

就職者数・・・目標：120人 実績：46人（R4年度実績：101人）

佐賀県と連携して設置している「ユメタネ（ヤングハローワークSAGA、ジョブカフェSAGA、さが若者サポートステーションの3施設の愛称）」において、若者への個々の状況に応じた総合的な就職支援を実施した。

<令和5年度実績>（令和5年8月末時点）

・若者の就職支援

紹介就職者数・・・目標：480人 実績：178人（R4年度実績：552人）

【課題と今後の取組】

生活保護受給者等の世帯の高齢化等により、地方自治体からの支援対象者の送り出しが伸びない状況があることから、選定する支援対象者について丁寧に擦り合わせを行うなど、自治体との連携を積極的に図り、支援対象者の確保を図っていく。

4 継続的なキャリアサポート・就職支援

（1）ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援

【取組の実績】

これまで、ハローワーク佐賀・鳥栖・鹿島の3所でオンライン職業相談、就職支援セミナーのオンライン配信ができる端末を配置していたが、今年度8月に、ハローワーク唐津・武雄・伊万里に新たに設置したことにより佐賀県内の全てのハローワークにおいてオンライン職業相談の対応が可能となった。SNS・HPを活用した情報発信の強化等により、求職者ニーズに応じた柔軟な求職活動ができるようオンラインサービスの向上、ハローワークの支援サービスへのアクセス向上を図るために求職者マイページの開設・活用を働きかけた。

また、再就職にあたり課題を抱える者等については、ハローワークへの来所を促し課題解決支援サービスを通じたきめ細やかな支援を行い、本人の希望やニーズに応じた再就職の実現を図った。

【課題と今後の取組】

引き続きハローワークインターネットサービス、オンライン相談の周知を積極的に行うとともに、マイページの開設促進に努め、オンラインによる利用者の利便性の向上を図り、ハローワークの支援を届けていく取組を進める。

また、求職活動に課題がある求職者には積極的に職業相談窓口の利用を促し、求職者の就職の妨げとなる課題を特定し、担当者制等により自己理解支援や応募活動支援などの課題解決支援サービスを実施しフォローアップを実施する。

(2) 人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進

【取組の実績】

ハローワーク佐賀に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、面接会・個別説明会等を開催し、人材不足分野における人材確保支援を実施している。

<令和5年度実績>

① 合同会社説明会

- ・福祉分野：令和5年5月17日開催 参加企業4社 参加者18名 採用1名
- ・福祉以外：令和5年7月26日開催 参加企業5社 参加者35名 採用1名
- ・合同：令和5年9月29日開催 参加企業5社（福祉2社・福祉以外3社）参加者29名

② 福祉のお仕事合同就職面談会

- ・令和5年7月20日開催：参加企業48社 求職者123名 採用10名

(R4実績)

- ・令和4年7月開催：参加企業50社、求職者89名、採用14名
- ・令和5年2月開催：参加企業50社、求職者69名、採用7名

③ ふくし初めてセミナー

- ・令和5年4月26日開催 参加者8名

④ 職場見学会

- ・令和5年4月19日開催（介護分野） 参加者4名
- ・令和5年8月4日開催（保育分野） 参加者3名

⑤ 事業所アピールボード

- ・福祉分野：16事業所 延べ32回（R4実績：18事業所 延べ53回）
- ・福祉以外：5事業所 延べ6回（R4実績：12事業所 延べ31回）

⑥ 関係団体によるハローワークへの巡回相談

- ・ナースセンター：月9回（各ハローワーク）
- ・福祉人材研修センター：月5回（ハローワーク佐賀以外）

・保育士・保育所支援センター：月 1 回（ハローワーク佐賀）

⑦ 人材確保対策推進協議会

・ナースセンター・ハローワーク連携事業連絡協議会：6月29日（木）

・福祉人材センター・ハローワーク連携事業連絡協議会：9月12日（火）

・建設、警備分野協議会：7月19日（水）

・運輸分野協議会：7月18日（火）

【課題と今後の取組】

情報収集が目的の在職中の求職者が増加し、職業紹介件数及び就職件数が伸び悩んでおり、医療・福祉分野をはじめ人材不足分野では、今後さらに人材不足が深刻化する可能性があることから、これらの分野における人材確保対策は、重要かつ喫緊の課題である。

このため、ハローワーク佐賀に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、今後関係機関・団体等と緊密に連携し支援を実施していく。

① 令和6年2月に第2回「福祉のお仕事合同就職面談会」を開催予定

② 介護就職デイ

・11月11日の「介護の日」の前後2週間の「福祉人材確保重点実施期間」を中心に各ハローワークにおいて、介護・福祉職種を対象とする就職面接会又はセミナー等の開催

③ 職場見学会

・関係機関、団体等の協力を得て、人材不足分野の職場見学ツアーや現地集合の職場見学会を開催予定

④ 運輸・物流業界合同就職面談会

・運輸・物流業界の団体等と連携した合同就職面談会を開催予定

（3）雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援

【取組の実績】

介護・障害福祉分野への就職支援の取組については、上記4（2）のとおり。

また、令和5年度の公益財団法人介護労働安定センター実施の雇用保険受給者向け「介護労働講習（実務者研修を含む）」について、佐賀県内各ハローワークにおいて求職者に対し積極的な周知・勧奨を行った。介護労働安定センターとも連携し、コロナ感染関係で介護職離れが進む中、定員36名に対し32名（令和4年度21名）の受講者を確保することができた。

【課題と今後の取組】

介護・障害福祉分野への就職支援の取組については、上記4（2）のとおり。

また、佐賀県内において昨年度介護系訓練を実施する事業者が撤退しているため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部において実施される求職者支援訓練認定実施（含予定）機関向け説明会等において、職場見学・体験、企業実習を組み込むことを要件に訓練委託費の上乗せの制度があること等を周知し、介護・障害福祉分野の訓練枠を確保していく。

（4）ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援

【取組の実績】

非正規雇用労働者等の早期再就職支援については、求職者の状況や多様なニーズに応じてきめ細やかに対応していく必要があり、ハローワークの就職支援ナビゲーターが、相談支援サービス、オンラインサービスを含む、求職者担当制による積極的な支援を実施している。具体的には、1人当たり10人を担当することを目安として設定し、求職者の課題に応じ、就職活動や自己理解・仕事理解に関する助言、履歴書・職務経歴書の作成支援等能動的な支援を実施している。

【課題と今後の取組】

非正規雇用労働者等の再就職支援は、求職者の状況やニーズを踏まえて行うものであり、若年層や就職氷河期世代などには正社員就職を推進する、高齢者層について各自の体力・希望等に応じパート求人や期間雇用求人等での求人を紹介するなど、支援の方向性は多様となっており、個々人に着目し複数の支援策を検討し用意する必要がある。

また、副業・兼業を希望する求職者も増えていることから、求人者に対し、勤務時間を調整するなどの労働条件を変更しての採用の可能性等を相談するなどの工夫を行い、支援を実施していく。

（5）求職者支援制度による再就職支援

【取組の実績】

非正規雇用労働者やフリーター（35歳未満で正社員就職を希望する求職者）、休業を余儀なくされた方、シフト制で働く方等の早期再就職を支援するため、就職に必要な技能及び知識を習得するための求職者支援訓練を推進している（管内全てのハローワークに「すまい・生活・しごと総合サポート（ハローワーク・ワンストップ窓口）」を開設し、求職者支援訓練について受講勧奨を実施）。

<令和5年度佐賀県内求職者支援訓練認定コース（第3四半期実施分まで）>

基礎コース（PC初級等）	4	（6）
実践コース	17	（13）
営業・販売・事務分野	10	（8）
デジタル分野（IT）	1	（2）
デジタル分野（WEB系）	2	（0）
デザイン分野	1	（0）
建設関連	0	（1）
理容・美容	3	（2）
計	21	（19）

（ ）は前年同時期実績

<求職者支援訓練受講者数>

受講申込者数：222人（令和4年度：143人）

受講者数：163人（令和4年度：118人）

【課題と今後の取組】

求職者支援訓練については、新規求職者が減少し、それに伴い職業訓練受講希望者も減少している状況の中、令和4年7月から雇用保険受給者も訓練延長給付を受給しながら受講することが可能となったため、受講者数は増加しており、引き続きHPやLINEによる周知広報、ハローワークでの受講勧奨を行うことにより、受講者の確保を図る。

また、訓練修了者の就職について、訓練実施機関とハローワークが協力し、訓練修了前から就職後の定着支援まで継続した支援を行っていく。

（6）地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援

【取組の実績】

ハローワークと地方公共団体の福祉関係機関の連携により、生活保護受給者や児童扶養手当受給者及び「生活困窮者自立支援法」の支援対象者となる生活困窮者等の個々の状況に応じた支援プランの作成、各福祉事務所等への巡回相談、就職後のフォローアップ等を行うなど、就労による自立のためのきめ細やかな支援を実施した。

【課題と今後の取組】

ハローワークと福祉関係機関や自立相談支援機関が連携し、支援対象者の選定にあたって自治体職員とハローワークにおいて意識にずれが生じていないか確認し、支援対象者個々の課題等に応じた就労支援を実施するとともに、職場定着に課題がある場合もあるため、就職後の職場定着支援を継続して行う。

5 新規学卒者等への就職支援

○新規学卒者等への就職支援

【取組の実績】

新規学卒者等を対象に、佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワークSAGA）等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制によるきめ細かな個別支援を実施するとともに、新規学卒者等については、大学のキャリアセンターや高校等の連携を強化し巡回相談やオンラインによる職業相談を実施した。

- ・就職支援ナビゲーターの支援による新規学卒者等の正社員就職者数：999人
- ・佐賀新卒応援ハローワークにおけるオンライン職業相談：相談件数6件、就職件数2件

【課題と今後の取組】

コロナ禍からの社会経済活動の本格化や人材不足感の高まりに伴い、今年度の新規高等学校卒業予定者に対する求人数、求人倍率は過去最高となっている。

今後、就職未内定者に対しては、年度中の就職を実現するため、求人開拓や担当者制による就職支援、各ハローワークにおいて「ミニ面接会」を機動的に開催するなどきめ細かな支援を実施することとしている。

また、就職活動開始前の学生等に対する早期の支援としては、高校2年生を対象とした就職ガイダンスを実施することとしている。

さらに、学生等に対してオンラインによる就職相談や佐賀新卒応援ハローワークの利用促進を図りつつ、引き続き新規学卒者等の就職促進に取り組む。

6 就職氷河期世代の活躍支援

（1）ハローワークの専門窓口における専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援

【取組の実績】

ハローワーク佐賀の専門窓口等において、専門担当者のチーム制により伴走型支援を実施するとともに、面接時のビジネスマナーや就職に向けての心構え等の理解促進を目的としてセミナーと会社説明会の連続開催（月1回程度開催）、特に支援対象者からの希望が

多い事務職、製造職の求人開拓を強化し就職氷河期限定・歓迎求人の確保に努め、就職氷河期限定・歓迎求人の求人情報誌を作成するなど、就職氷河期世代の就職支援に取り組んだ。

- ・ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた就職氷河期世代の件数：659件（8月末現在）（前年度比＋6％）

- ・専門窓口におけるチーム支援対象者数：83人（うち正社員就職者数49人）（8月末現在）

【課題と今後の取組】

ハローワークでの支援を知らない層に対しても、ハローワークへの誘導を図る必要があるため、佐賀労働局X（旧Twitter）やHPの特設サイトを活用した、広範でタイムリーな広報活動を展開していく。

また、氷河期限定・歓迎求人について、人材不足分野に偏りがちであるため、充足状況を確認しつつ求職者のニーズにあった職種の求人確保に努める。

さらに、就職後早期に離職する者が一定数存在するため、アフターフォローに努め、定着支援を充実させる。

（2）就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への助成金等の活用

【取組の実績】

就職氷河期世代等の正社員就職を推進するため、就職氷河期限定・歓迎求人を提出する企業を中心に、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）等を積極的に案内し、効果的な活用を図っている。

- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）：支給決定件数147件

【課題と今後の取組】

就職氷河期世代を対象として求人募集をしている企業に対して、引き続きハローワークと連携し、特定求職者雇用開発助成金等の周知及び活用勧奨を行う。

（3）地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援

【取組の実績】

氷河期世代の無業者本人や家族の希望に応じ、求職活動へ踏み出すための支援を行い、就労や職業訓練その他の職業的自立につなげることを目指し、継続した支援を行っている。

【課題と今後の取組】

本人だけでなく家庭環境へのアプローチが重要なケースもあり、さらなる市町等自立支援相談機関との協働が求められている。アウトリーチによる支援は有効な支援手段であり、積極的に取り入れていく。

(4) 就職氷河期世代の活躍支援のための都道府県プラットフォームを活用した支援

【取組の実績】

官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組み、支援策の周知広報、企業説明会の開催等を通じ、就職氷河期世代の雇入れや正社員化等の支援に取り組んでいる。なお、令和5年11月29日の就職氷河期世代向け合同企業説明会の開催に向け会場参加企業13社、WEB参加企業3社を確保し開催に向け準備を進めている。

【課題と今後の取組】

佐賀県就職氷河期世代活躍推進プラットフォームの構成機関において実施している支援内容の紹介動画を作成し、ゆめタウン佐賀の室内大型スクリーンで放映を行い、支援対象者の他、事業者等に広く周知を図り、社会全体で就職氷河期世代の活躍を支援する気運を醸成していく。更に幅広く周知を行うため、佐賀労働局X（旧Twitter）において、就職氷河期世代支援のためのセミナー、面接会の案内等告知を発信していく。また求人窓口、就職支援コーディネーターの事業所訪問等による就職氷河期限定・歓迎求人の確保に努め、特に支援対象者からの希望が多い職種の求人開拓を強化していく。

7 高齢者の就労・社会参加の促進

(1) 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援

【取組の実績】

令和4年において高年齢者雇用状況等報告書を提出した企業1,686社のうち、65歳までの雇用確保措置未実施企業3社に対し助言・指導を実施し、全ての企業が導入した。

また、70歳までの就業確保措置についても、高年齢者雇用状況等報告書より、就業確保措置の実施状況を把握するとともに、周知・啓発及び高年齢労働者の処遇改善を行う企業への提案型の相談・支援を、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部の70歳超雇用推進プランナー等との連携により行った。

- ・企業訪問数：112件（令和5年8月末現在）
- ・就業確保措置実施企業数：516社（令和4年高年齢者雇用状況等報告書より）

【課題と今後の取組】

企業における65歳までの雇用確保措置の実施の徹底と、70歳までの就業確保措置の実施を速やかに図ることが課題であるが、令和5年における高年齢者雇用状況等報告書を提出した企業において、70歳までの就業機会措置を実施していない企業を把握し、指導対象優先企業のリストを作成するなど、効果的な啓発指導を実施する。

また、引き続き高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携し、70歳雇用推進マニュアルを活用した事業主への相談援助や助成制度の周知活用を行う。

(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

【取組の実績】

65歳以上の再就職支援を重点的に取り組むため、県内3か所のハローワーク（佐賀、唐津、鳥栖）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援やチームによる効果的なマッチング支援を実施した。また、求人者に対して、求人の要件緩和、仕事の切り出しなどを依頼し、高齢者向けの「シニア歓迎求人」を開拓するとともに高齢者への情報提供を図った。

- ・生涯現役支援窓口での65歳以上の相談件数1,046件、就職件数179人（令和5年8月末現在）

- ・シニア歓迎求人開拓件数：2,728件

【課題と今後の取組】

高年齢者採用に積極的でない企業に対し、生産年齢人口の減少等、労働市場の現状について理解を促すとともに、高年齢者雇用の意義についての周知啓発を行い、ハローワークでの「シニア歓迎求人」の確保に努める。また、当該求人について広く閲覧できるようにするため、ハローワークインターネットサービスを容易に操作できるようホームページに掲載し、SNSを活用した周知を行う。

8 障害者の就労促進

(1) 中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

【取組の実績】

令和6年4月からの法定雇用率の引上げに向けて、ハローワークが中心となり法定雇用率未達成企業に対し、個別指導を実施した結果、令和4年6月1日現在での法定雇用率未達成企業214社のうち、31社（うち障害者を1人も雇用していない企業は11社）が法定雇用率を達成した。

また、ハローワークと佐賀障害者職業センター等地域の関係機関が連携した「企業向けチーム支援」の対象企業は、令和5年6月末現在 27 社であり、障害者雇用に向けて助言や採用後のフォローアップ等の支援を行っている。

さらに、企業が参加する会議やハローワークの窓口など、あらゆる機会を通じて、法定雇用率の引上げについて周知を図った。

【課題と今後の取組】

引き続き障害者を1人も雇用していない企業や、障害者雇用の経験が乏しく雇用ノウハウを持たないと思われる企業への支援を重点的に行うとともに、精神障害者や発達障害者等多様な障害特性に応じた就労支援を強化する。支援に当たっては引き続き、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫したチーム支援等を実施することとする。

また、法定雇用率の引上げの円滑かつ着実な施行に向けて、あらゆる機会を通じて周知を行っていく。

(2) 精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援

【取組の実績】

精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門の担当者により、職業訓練による職業能力の向上を含め、多様な障害特性に応じた就労支援を実施した。

また、企業における精神・発達障害者に関する理解促進を目的として、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」について、民間企業向け集合講座を佐賀・鳥栖において計2回実施するとともに、企業からの要望に応じて出前講座を3回実施した。また、難病相談支援センターでの出張相談会を24回実施した。

【課題と今後の取組】

引き続き、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職者について、ハローワークの専門の担当者により、多様な障害特性に応じた就労支援を実施していく。

また、企業からの要望に応じた精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の出前講座を積極的に行い、精神・発達障害者に対する正しい理解と、企業内において支援する環境づくりを推進する。集合講座については10月に伊万里でも実施予定。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

【取組の実績】

令和6年4月からの法定雇用率の引上げも見据え、公務部門での障害者の雇用促進等を図るため、公務部門向け精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を2機関において実施し、55名が講座を受講した。

また、各府省の出先機関や地方自治体に対して、障害者雇用が推進されるよう必要な助言等を行い、令和4年6月1日現在での地方自治体における法定雇用率未達成機関6機関のうち1機関が法定雇用率を達成した。

【課題と今後の取組】

引き続き、令和6年4月からの法定雇用率の引上げも見据えつつ、令和5年6月1日現在の障害者雇用状況報告における法定雇用率未達成機関に対して、11月までに呼出し指導を実施するなど、各府省の出先機関や地方自治体に対して必要な指導・支援を行う。

9 外国人に対する支援

(1) 外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言・援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援

【取組の実績】

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して、事業主が適切に対処するための指針（外国人雇用管理指針）及び労働関係法令に基づく適正な雇用管理について、制度の周知啓発を図る取組として、6月の外国人労働者問題啓発月間に合わせ、自治体・経済団体等への周知広報を行った。

また、「県内ハローワーク及び外国人雇用管理アドバイザー2名（社会保険労務士へ委嘱）による外国人雇用事業所への訪問等による雇用管理・環境の確認、改善のための助言・援助等を行った。

・訪問件数33件（うち外国人雇用管理アドバイザー同行分5件）（8月末現在）

【課題と今後の取組】

地域における外国人の安定した就労を促進するため、引き続きハローワーク及び外国人雇用管理アドバイザーによる外国人雇用事業所への訪問等を行い、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を支援する。

また、外国人労働者を雇用する（予定含む）事業者を対象としたオンラインセミナーを年内に開催するとともに、佐賀県と連携し、ハローワークや大学等を会場とする外国人雇用管理セミナーを、年度内に3か所で開催する。

(2) ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

【取組の実績】

ハローワークを利用する様々な国籍の外国人求職者に対して、求人票の英語への自動翻訳の提供、多言語コンタクトセンター（電話通訳）、多言語音声翻訳機器等の活用、多言語による情報発信等により職業相談支援を実施した。

- ・常用新規求職申込件数 108 件、相談件数 395 件、紹介件数 90 件、就職件数 27 件（8 月末現在）

【課題と今後の取組】

外国人求職者等に対する相談支援のため、引き続き多言語音声翻訳機器をハローワーク佐賀・唐津・鳥栖に配置し、多言語に対応した相談支援体制を確保する。

また、やさしい日本語をはじめとした多言語でのパンフレット提供を行い、外国人求職者の情報収集を容易なものとする。

10 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進

（1）女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保

【取組の実績】

労働者数 301 人以上の事業主は、男女の賃金差の公表が義務化されていることから、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で公表が確認できない事業主に対して、利用の勧奨を図った。

男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法に基づく報告徴収（企業指導）において、ハラスメント対策母性健康管理、及び女性の活躍推進に取組を行うよう助言を実施した。

- ・男女雇用機会均等法に基づく報告徴収（企業指導）

実施事業場数 37

助言件数 51 （セクシュアルハラスメント 8、妊娠出産等ハラスメント 17
母性健康管理 時間確保 13、措置 13）

- ・女性活躍推進法に基づく報告徴収（企業指導）

実施事業場数 8

助言件数 3 （計画の公表 1 女性の活躍情報公表 2）

【課題と今後の取組】

女性の活躍推進について、県、市町等と連携して努力義務企業への浸透拡大を図る。

女性の活躍推進に関する情報公表について、情報の更新に取り組むよう企業に対する啓発を行う。

(2) 男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

○育児・介護休業法の周知及び履行確保

【取組の実績】

「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含めた育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、署所・関係機関と連携し、改正法に係る説明及び資料の配付を行った。

報告徴収（企業指導）等において、改正法に関する説明を行い、法に沿った規定の整備について助言等を行った。

常時雇用する労働者数 1,000 人超の事業所に対し、令和 5 年 4 月から育児休業の取得率の公表が義務化されたことについて履行確保を行った。

・育児・介護休業法に基づく報告徴収（企業指導）

実施事業場数 95

助言件数 226(主なものとして、育児休業 40 介護休業 41 雇用環境整備措置 56)

【課題と今後の取組】

男性労働者から育児休業、出生時育児休業の制度に関する相談が寄せられており、法の周知を図るとともに、育児休業が取得しやすい雇用環境整備に関する措置等を講じるよう事業主に対する指導に取り組む。

県、市町、関係機関等を訪問する機会をとらえ、周知に関する協力を依頼する。

○男女とも仕事と育児を両立しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援

【取組の実績】

監督署、ハローワークをはじめ関係機関等の説明会の機会において、両立支援助成金の周知に取り組んだ。

両立支援助成金支給申請状況

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 15 件（前年度同期比 55.9%減）

【課題と今後の取組】

育児休業・出生時育児休業等、男性労働者の育児休業取得について制度の内容等が事業主、労働者ともに進んでいないことによる問い合わせが寄せられていることから、様々な機会をとらえて、改正育児・介護休業法及び助成金の周知広報に取り組む。

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

【取組の実績】

監督署、ハローワークをはじめ関係機関の説明会等において育児・介護休業法の資料を

配付し周知を図った。

【課題と今後の取組】

育児・介護休業法に基づく報告徴収対象事業場においても介護休業の利用者が少なく、分割取得ができる等の制度の周知が課題である。

地域包括支援センターと連携して、介護休業制度等の周知に取り組み、「地域包括支援センター職員等研修会」において、専門員等に対し制度の周知を図る予定である。

○次世代育成支援対策の推進

【取組の実績】

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況

	対象企業数	届出企業数（届出率）
義務企業（労働者数 101 人以上）	327 社	327 社（100.0%）
努力義務企業（労働者数 100 人以下）	—	422 社

- ・くるみん認定の状況
 - くるみん認定企業 27 社
 - プラチナくるみん認定企業 3 社
- ・市町、関係団体と連携した周知、広報 2 件

【課題と今後の取組】

くるみん認定については、認定を受けることを希望する企業が増えているものの、未だに制度の認知度は低い状況である。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について、当該一般事業主行動計画を策定、届出、公表及び労働者への周知の履行を期すとともに、事業主の規模を問わず、できるだけ多く一般事業主行動計画の策定、届出等が行われるよう啓発、指導を行う。

また、くるみん認定を目指して一般事業主行動計画の取組を行うよう周知、啓発を行い、認定制度及び特例認定制度、並びに、認定マーク及び特例認定マークの認知度を高めるよう取組む。

11 月に唐津市と連携して、くるみん認定制度について説明を行う予定としている。

（3）マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援

【取組の実績】

ハローワーク佐賀・鳥栖のマザーズコーナーにおいて、子育てをしながら就職を希望している個々の求職者に応じたきめ細かな職業相談、職業紹介を実施するとともに、育児等

でハローワークへ定期的に来所するのが難しい求職者に対し、LINE により求人情報やマザーズセミナー等の情報提供、マザーズセミナーを開催し家庭との両立支援の方策を提案するなど、子育て中の女性等への就職支援を行った。

また、各ハローワークにおいて、仕事と家庭の両立がしやすい子育て応援求人確保に努めた。

- ・ SNS での情報発信回数

- ハローワーク佐賀 26 回

- ハローワーク鳥栖 11 回

- ・ マザーズセミナーの実施状況

- ハローワーク佐賀：10 回開催 参加者 37 名

- ハローワーク鳥栖：2 回開催 参加者 30 名

【課題と今後の取組】

求職活動を始めたいが、育児等の理由によりハローワークへ来所するのが難しい者もいる。このような者へハローワークサービスを届けるため、オンライン相談、オンライン紹介等のオンラインサービスを利用したアウトリーチ型支援に取り組む。

また、ハローワークの窓口以外でも LINE による求人情報や就職支援イベントの周知広報を積極的に行うとともに、オンラインサービスの活用を含め、個々の求職者に応じたきめ細かな就職支援、就職後の職場定着及び子育て応援求人確保に取り組む。

また、マザーズセミナー等により家庭との両立支援の方策の提案を行う。

- ・ マザーズセミナーの開催予定（10 月～3 月）

- ハローワーク佐賀 8 回開催予定

- ハローワーク鳥栖 1 回開催予定

- ・ 保育サービス説明会（10 月～3 月）

- ハローワーク佐賀：1 回開催予定

- ハローワーク鳥栖：1 回開催予定

（４）不妊治療と仕事の両立支援

【取組の実績】

- ・ 令和 4 年度に創設された不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度「くるみんプラス」の周知について、関係団体が発行する広報誌を活用し、周知を図った。

また、両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）（厚生労働省所管）の活用促進を図るとともに、不妊治療と仕事の両立のために利用できる有給の休暇制度を導入し利用した中小企業事業主に対する助成金制度（こども家庭庁所管）についても、令和 4 年度まで

に「くるみん認定」を受けている事業主に対し、職場における仕事と不妊治療の両立について、雇用環境整備に資するよう、「くるみんプラス」制度と併せて周知・啓発を行った。

- ・報告徴収の際、事業主に対し仕事と不妊治療が両立しやすい雇用環境整備に取り組むよう啓発を行った。
- ・認定の実績はないが、現在、「くるみんプラス」認定において審査中の案件が1件ある。

【課題と今後の取組】

- ・「不妊治療と仕事の両立支援セミナー」（佐賀県と開催）において、リーフレット等の配布により「くるみんプラス」制度等の周知・啓発を行う。
- ・「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」や「不妊治療と仕事の両立サポートハンドブック」等、不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する各種助成金等の活用を企業に促しながら、引き続き不妊・不育専門相談センター（佐賀中部保健福祉事務所）とも連携しつつ、不妊治療と仕事との両立がしやすい職場環境整備の推進のための周知啓発や相談支援を行う。

1.1 同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等

○雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、非正規雇用労働者の正社員化・処遇改善を行う企業への支援

【取組の実績】

パートタイム・有期雇用労働法の着実な履行確保のため、報告徴収（企業指導）及び説明会を実施した。

また、佐賀働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、労務管理の専門家による法に関する支援を行った。

- ・説明会 12回
- ・報告徴収（企業指導）による法の履行状況の確認
実施事業場数 58 助言件数 84
(労働条件に関する文書の交付等 22、不合理な待遇差の禁止 2、通常の労働者への転換 9、事業主が講ずる措置内容等の説明 6、相談のための体制の整備 6、事業主等に対する援助等 39)
- ・働き方改革推進支援センターによる窓口相談、個別訪問等支援 10件

【課題と今後の取組】

中小企業においては、依然として、労働条件の文書交付等による明示や正社員転換について、措置が講じられていない事業場が見受けられる。また、同一労働同一賃金ガイドラ

インを踏まえた待遇の改善が進んでいない事業場もある。

- ・法の履行確保のため、引続き報告徴収を実施し、法及び同一労働同一賃金ガイドラインに沿った取組みを促すとともに、各種説明会や事業場訪問の際に法及びガイドラインの説明、または資料配付を行うことにより周知を図る。
- ・同一労働同一賃金の遵守を徹底するために、監督署、雇用環境・均等室及び職業安定部との連携を強化し、周知を図る。
- ・働き方改革推進支援センターの利用勧奨を図る。

1.2 柔軟な働き方がしやすい環境整備

(1) 良質なテレワークの導入・定着促進

【取組の実績】

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図る。

- ・「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」について、地方自治体や団体への周知依頼、会議等への資料配付による周知
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる企業指導におけるテレワーク活用の呼びかけ又はテレワーク導入企業へのガイドライン等の周知
- ・厚生労働本省が主催する「テレワーク・セミナー」の受講勧奨
- ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）制度について集団指導等での資料配布

【課題と今後の取組】

- ・佐賀働き方改革推進支援センターによるセミナーの開催
- ・厚生労働本省が主催する「テレワーク・セミナー」の受講勧奨

(2) フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関する関係省庁と連携した相談支援

【取組の実績】

令和5年9月に各監督署が開催する説明会において、リーフレットを用いる等により「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の概要についての説明を計6回実施した。

労働局HP上において周知するとともに、リーフレット等を各署所窓口へ設置し、事業者への配布を行った。

フリーランスの方から発注者等との契約等のトラブルについての相談があった際には、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応した。

【課題と今後の取組】

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」については、来年秋までに施行予定であることから、適切な時期に説明会を開催するとともに、各関係機関と連携して内容についての説明の機会を設ける。

また、フリーランスの方から相談に対して適切な対応を行うとともに、相談内容から労働基準法等の法律に違反する疑いがある場合は、労働局又は監督署の担当部署と調整の上、担当部署に取次ぎを行う。

（３）副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等

【取組の実績】

各種会合等を捉え、必要に応じて「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を図った。

【課題と今後の取組】

引き続き、令和２年９月に改定された同ガイドラインの周知を図っていく。特に監督署の臨検監督において副業・兼業を行っている労働者を把握した場合は、当該労働者に対する労働時間については副業・兼業先と労働時間が通算されることから、適正に労働時間を把握するとともに、健康確保措置に留意するよう指導していく必要がある。

（４）年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

【取組の実績】

・ 計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年休の計画的付与制度の導入、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年休制度の導入の促進に資するため、夏季の時季、10月の年次有給休暇取得促進期間に合わせて、県とも連携し、市町、関係団体等に対して、リーフレット、ポスターを活用して周知・広報を依頼するとともに、事業場に対しては各種説明会等の際にリーフレットを配布し、年次有給休暇取得促進に向けた気運の醸成を図った。

・ 働き方改革推進支援助成金交付申請状況

- ① 労働時間短縮・年休促進コース 6件
- ② 勤務間インターバル導入コース 3件
- ③ 労働時間適正管理促進コース 0件
- ④ 団体推進コース 7件
- ⑤ 適用猶予業務等対応コース 1件

【課題と今後の取組】

年次有給休暇の取得率は年々上昇しているものの、令和7年まで70%以上という政府目標とは大きく乖離している。

年末年始、春季における年次有給休暇取得促進について、以下の取組により周知・広報を図る。

- ・市町、使用者団体、労働団体等の関係機関へのポスター・リーフレットの配付依頼及び周知広報の協力依頼を行う。
- ・働き方・休み方改善コンサルタントによる事業場の訪問指導、労働局、監督署、ハローワークでのポスター掲示、リーフレット配布を行う。
- ・10月に企業を対象とする働き方改革に係るワークショップを開催し、企業が自主的に年次有給休暇の取得促進に取り組むための機会を提供する。

（5）ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の導入支援による多様な働き方の普及・促進

【取組の実績】

働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問コンサルティングの際に、リーフレットやパンフレット等を配布するとともに、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介等を58件行った。また、「改善プラン提案書」を提示する際に、法定外の特別休暇の導入支援等の働きかけを行った。

【課題と今後の取組】

企業へのコンサルティング実施の際に、働き方・休み方改革に取り組んでいる企業の好事例の紹介を行うとともに、多様な正社員制度等について、事例の提供等による更なる周知を行う。

（6）佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

【取組の実績】

・中小企業・小規模事業者においても働き方改革や賃上げ等の対応が求められる中、令和5年7月7日に推進会議主催として「知って活かそう助成金・支援策セミナー」を会場参加とオンラインのハイブリッドで開催した。

・令和5年8月30日に政労使が集まる推進会議を開催し、働き方改革推進に向けた各構成団体の取組み事項等を取りまとめて共有し、相互の連携を強化のうえ、県内中小企業等への周知・支援を図ることを確認した。また、会議ではオブ参加として佐賀財務事務所から事業者支援態勢構成プロジェクト等の紹介、佐賀運輸支局から自動車運送事業における

働き方改革・人材確保に向けてとして取組の紹介を行った。

【課題と今後の取組】

ここ数年間は新型コロナウイルス感染症に対応するため、積極的に魅力ある職場づくりを進められない環境が続いていた。また、これまで時間外労働の上限規制の適用猶予業種であった建設業、自動車運転者、医師が令和6年4月から適用されることから、企業が抱える課題への解決のヒントとなる有益な情報が重要となっている。このため、構成機関はもちろん、佐賀財務事務所や佐賀運輸支局と連携することにより、県内企業へ各種助成金等、構成委員の事業を周知する。

1.3 総合的なハラスメント対策の推進

(1) 総合的なハラスメント対策の推進

○職場におけるハラスメント等に関する雇用管理上の防止措置義務の履行確保

【取組の実績】

- ・報告徴収（企業指導）を実施した際、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置を講じていない事業主に対する指導を行った。

- ・労働施策総合推進法に基づく報告請求（企業指導）

実施事業場数 12

助言件数 4（パワハラ防止措置 2 事業主の責務 2）

- ・適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主に対して、ウェブサイト「あかるとい職場応援団」の各種ツール又は佐賀県立男女共同参画センターとの連携の一環としてお届け講座の活用促進を図った。

- ・他機関主催の事業主向け説明会において、ハラスメント防止措置に関する資料配布及び説明を行った。

【課題と今後の取組】

- ・12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に、佐賀県等との共催による「ハラスメント防止啓発講演会」を行うほか、集中的な広報や特別相談窓口の設置等を行う。

- ・引き続き事業主向け説明会の際には、あらゆる機会を捉えて、ハラスメント防止措置に関する資料配布及び説明を行う。

○就職活動中の学生等に対するハラスメント対策等の推進

【取組の実績】

・就職活動中の学生等に対して、大学等への出前講座等の機会を活用して、積極的に周知を図るとともに、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援を行っている。

【課題と今後の取組】

・報告徴収（企業指導）を実施する際、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。

また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組みを促す。

・引き続き、大学等への出前講座等の機会を活用して、積極的に周知を図るとともに、相談先等を記載したリーフレットを活用し、学生等が一人で悩むことがないように支援を行う。また、学生からの相談等により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求める。

1 4 長時間労働の抑制

○生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援

【取組の実績】

監督署の労働時間相談・支援班業務を中心に監督署窓口、労働局及び監督署が行う各種説明会等の集団指導時に働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）周知用リーフレットを配布しているほか監督指導時に併せてリーフレットを持参し、情報提供している。

【課題と今後の取組】

引き続き、監督指導時に併せてリーフレットを持参し、情報提供していく。

○時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援

【取組の実績】

・建設業、医師、自動車運転者などの上限規制適用猶予業種・職種・業務に対しての説明会については、令和6年度の施行に向け、佐賀県建設業協会、建設業労働災害防止協会、佐賀県医師会、医療勤務環境改善センター、九州地方整備局、九州経済産業局、九州運輸局佐賀支局、佐賀県等関係機関の協力を得ながら、以下のとおり実施した。

① 時間外労働上限規制適用猶予業種に対する説明会（4月～9月）

（注*）医療保健業には介護施設の特定医師を含む

業種等	回数	参加事業場数
-----	----	--------

建設業	29	1221
医師	10	1084（注*）
自動車運転の業務	24	152

- ② 関係事業主団体の総会時において周知用リーフレット配布により周知
- ③ 改善基準告示の改正に伴い、令和4年12月に佐賀労働局に「荷主特別対策チーム」を編成し、トラック運転者の長時間労働の是正のため、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないよう等の要請とその改善に向けた働きかけを行っている。

労働基準監督署における荷主要請

発着荷主等に対する要請をした事業場数
138

荷主 530 事業場あてリーフレット「STOP!長時間荷待ち」を郵送

【課題と今後の取組】

- ・医師については、都道府県医療勤務環境改善支援センターなどと連携し、医療機関への適切な支援を行うとともに、宿日直許可申請等に関する医療機関からの相談に対し、懇切丁寧な対応を行う。
- ・自動車運送業については、令和6年4月から適用される改正後の改善基準告示について労働時間等説明会等においても丁寧に周知を行うとともに、労働者の運転免許取得のための職業訓練等制度の紹介を行う。特にトラック運送業については、労働局に編成した「荷主特別対策チーム」において、発着荷主等に対して、長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等についての監督署による要請と、その改善に向けた労働局による働きかけを行う。また、「トラック運転者の長時間労働改善特別相談センター」の教示等を行い、必要に応じて利用勧奨を行う。
- ・建設業については、必要に応じて窓口の教示等を行う。

○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

【取組の実績】

監督署の窓口で36協定が届け出られた際には、パンフレットを手交する等により改正労基法等の内容を周知するほか、不適切な内容を認めた場合は返戻の上、必要な指導を実施している。

・労働基準監督署の労働時間相談・支援班による周知状況

	令和5年度（4～9月）実績（速報値）
説明会・集団指導開催	63回（参加事業場数：2,457事業場）
個別訪問の実施	246件

・時間外労働の上限規制等改正労働基準法説明会の実施（令和5年4月～9月）

名称	回数	開催地区	制限人数
時間外労働の上限規制（働き方改革）説明会	6回	佐賀・唐津・武雄・伊万里	オンライン：303名

※令和5年度厚生労働省委託事業「36協定届出事業場等に対する上限規制等に関する説明会の開催等事業」（受託者：東京リーガルマインド（株））

・関係団体が開催する事業主参加の各種セミナー等において、労働局、監督署職員が法改正等に関する説明を行う旨を周知し、各団体に対し時間の確保等と呼びかけ、積極的に周知・支援の施策を実施している。

・若者の「使い捨て」等の情報があつて、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導を実施している。

・長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果（令和5年10月11日公表）

令和4年度に月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や長時間労働による過労死等に関する労災請求があつた事業場を対象とした監督指導の実施結果は以下のとおり。

1 監督指導の実施事業場：354事業場

このうち、146事業場（全体の41.2%）で労働基準関係法令違反あり

2 主な違反内容〔1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

① 違法な時間外労働があつたもの：146事業場（41.2%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの：53事業場（39.7%）

うち、月100時間を超えるもの：43事業場（29.5%）

うち、月150時間を超えるもの：6事業場（4.1%）

うち、月200時間を超えるもの：1事業場（0.7%）

② 賃金不払残業があつたもの：36事業場（10.2%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：99事業場（28.0%）

3 主な健康障害防止に係る指導の状況

[1のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： 122 事業場 (34.5%)
うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に
削減するよう指導したもの： 74 事業場 (60.7%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 54 事業場 (15.3%)

【課題と今後の取組】

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施する。また、過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）並びに同法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月30日閣議決定）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更について」（令和3年7月30日付基発0730第1号）により、行政機関等における対策とともに、民間団体の活動に対する支援等を効果的に推進する。

○長時間労働につながる取引環境の見直し

【取組の実績】

- ・令和5年4月から同9月までに労働局及び監督署が開催・参加する説明会等において、リーフレットを用いる等により計49回の説明を実施し、労働時間等設定改善法に基づき長時間労働につながる短納期発注等を行わないよう配慮する必要があることや下請中小企業振興法に基づく振興基準等について周知を図り、「しわ寄せ」防止を要請することにより、長時間労働を生じさせないための取組を行った。
- ・8月30日に開催した「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」（労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会）において、資料配付により周知を行った。

【課題と今後の取組】

- ・労働局・監督署・働き方改革推進センターがあらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレットを活用して周知を行う。
- ・10月以降も様々な機会を捉えて「しわ寄せ」防止のための取組を行うとともに、11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間中に、局署幹部が複数の企業のトップを訪問し、「し

わ寄せ」防止の要請を行う。

1 5 労働条件の確保・改善対策

○新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施

【取組の実績】

令和4年1月～同年12月までの佐賀労働局における監督指導実施状況は1,360事業場となっており、臨検監督等の際には、感染防止対策に留意しつつ、労働基準関係法令の周知及び公正かつ斉一的な監督権限の行使を行っている。また、関係部署間で情報共有及び連携を図りながら、企業において適切な労務管理がなされるよう啓発指導等を実施するとともに、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策等について周知を図っている。

【課題と今後の取組】

新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導等の実施、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努め、関係部局と連携を図り、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施する。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による企業活動の縮小等に伴う相談がなされた場合には、「新型コロナウイルスに関するQ&A」や各種支援策のパンフレット等を活用し、適切に対応する。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用する。

○法定労働条件の確保等

【取組の実績】

管内の実情を的確に把握し、全ての労働者が適正な労働条件で安心して働ける環境をつくるため、監督指導により、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては司法処分を行うなど厳正に対処している。

また、賃金引上げに向けた環境整備のため、賃金引上げの意向や労働条件の改善状況を確認に努めている。

【課題と今後の取組】

管内の実情を踏まえつつ、事業場における基本的労働条件の枠組み及び管理体制の確立

を図らせ、これを定着させることが重要であり、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処する。

さらに、「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」の周知を徹底し、監督指導において同ガイドラインに基づいて労働時間管理が行われているか確認し、賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導する。

加えて、平日夜間、土日・祝日に実施している「労働条件相談ほっとライン」に寄せられた情報や、インターネット情報監視により収集された情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

○裁量労働制の適正な運用

【取組の実績】

専門型裁量労働制度の導入について事業主側から相談が1件あったが、労働基準法違反等の労働相談も寄せられていなかったことから、個別の臨検監督については実施していない。

【課題と今後の取組】

引き続き、現行の裁量労働制について、不適正な運用の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。また、令和4年12月の労働政策審議会におけるとりまとめに基づく制度見直し（令和6年4月改正施行）について、改正省令に関するリーフレット等で周知を行っていく。

○労働契約関係の明確化

【取組の実績】

各種会合などの機会を捉え、改正省令に関して周知説明を行った。

【課題と今後の取組】

令和6年度の省令改正はすべての事業場が対象となるもので、ハローワークで行う求人説明会も含めた各種会合・説明会などの機会を捉え、改正省令に関するリーフレット等で周知説明を行っていく。

○特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

【取組の実績】

外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者について各種情報に基づく個別臨検監督を実施し、関係機関との相互通報制度による連携をしているほか、監督署の労働相

談・支援班による集団指導を実施している。

【課題と今後の取組】

引き続き、外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者の法定労働条件を確保するため、関係機関とも連携し、労働基準関係法令の周知等を図るとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などを実施する。

特に外国人労働者、自動車運転者及び障害者である労働者については、以下の重点的な取組を行う。

ア 外国人労働者

技能実習生等の外国人労働者については、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大・悪質な労働基準関係法令違反が認められる事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処する。また、出入国在留管理機関及び外国人技能実習機構との相互通報制度を確実に運用する。

特に、技能実習生に対する労働搾取目的の人身取引が疑われる事案については、「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、外国人技能実習機構との合同監督・調査や関係機関との連携を着実に実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるもの等については、司法処分を含め厳正に対処する。

イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施するなどの対応を行う。また、地方運輸機関と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、地方運輸機関と協議の上、合同監督・監査を行う。

加えて、タクシー運転者の賃金制度のうち、累進歩合制度の廃止に係る指導等について、徹底を図る。

ウ 障害者である労働者

障害者虐待防止の観点も含め、障害者である労働者の法定労働条件の履行確保を図るため、関係機関との連携を深め、積極的な情報の共有を行うとともに、障害者である労働者を使用する事業主に対する啓発・指導に努め、問題事案の発生防止及び早期是正を図る。

16 14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備

○事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

【取組の実績】

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むためのインセンティブとなり得る仕組みとして、「SAFEコンソーシアム」、「安全衛生優良企業認定制度」、また中央労働災害防止

協会が実施する「中小規模事業場安全衛生サポート事業」等について、事業主や災害防止団体等で構成される会議の場や個別企業訪問時において、これらの周知・活用勧奨を行った。

また、局署にて開催した建設工事関係機関連絡会議においては、建設工事発注機関に対し、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について理解を求めた。

【課題と今後の取組】

引き続き、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義及び安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される制度や当該制度を導入する事業場等について広く周知を行うとともに、加えて安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラスとなることも、積極的に周知啓発を図っていく。

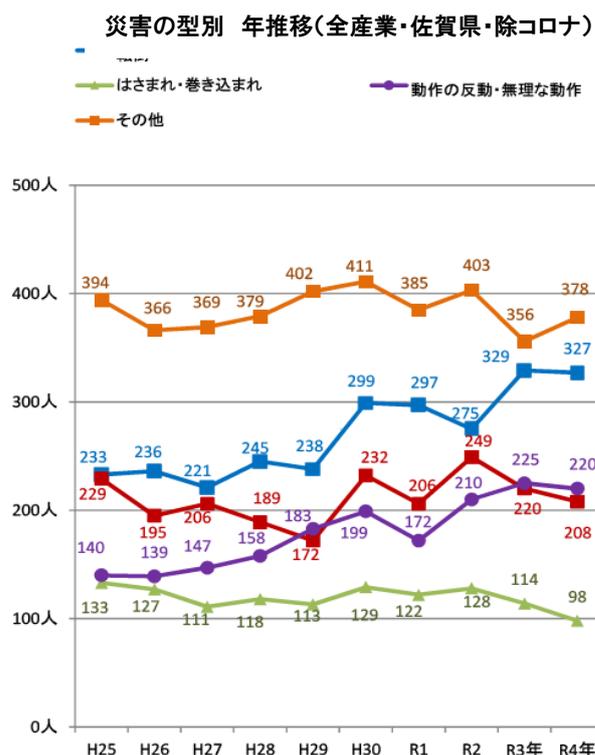
また、引き続き発注者等において安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないことや安全衛生対策経費の確保の必要性について周知を図るとともに、機会を捉え、消費者・サービス利用者に対しても、事業者が行う安全衛生対策の必要性や、事業者から提供されるサービスに安全衛生対策に要する経費が含まれることについての理解促進を図る。

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

【取組の実績】

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）への対策については、管内のリーディングカンパニー等を構成員として令和4年度に新たに設置した協議会（佐賀県小売業+Safe 協議会、佐賀県社会福祉施設+Safe 協議会）について、構成員会議を開催し、効果的な行動災害防止のための取組について協議した。

また、監督署における集団指導・個別指導の実施時には、資料を用いて事業者に対し、腰痛予防指針の周知を行い、かつ、行動災害防止についての取組を促した。



【課題と今後の取組】

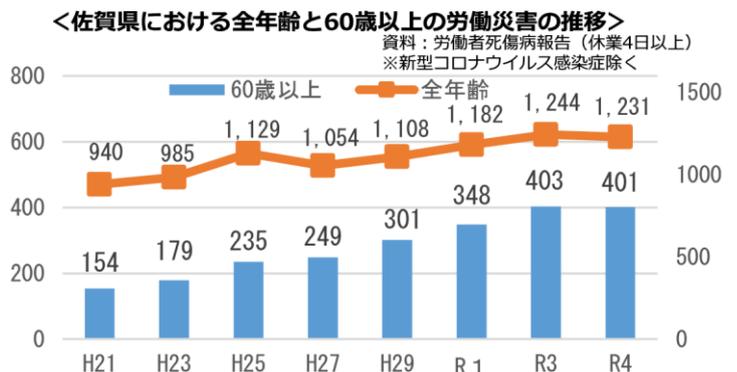
+Safe 協議会については、前期の会合において決定した取組をさらに具体化する。
また、健康保持増進観点に留意し、今後も引き続き、集団指導、個別指導等の場における取組の促進に努める。

○高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

【取組の実績】

安全週間説明会など各種説明会、会議、集団指導において、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）及び中小企業による高年齢労働者の安全・健康保持増進を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を行った。

また、外国人労働者に対する安全衛生教育での適切な配慮の促進及び言語ごとの視聴覚教材の紹介を行った。



【課題と今後の取組】

引き続き、行動災害対策と相まって、エイジフレンドリーガイドラインの周知を行う。

○個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

【取組の実績】

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることが事業者には義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行した。引き続き、各会議、集団指導の機会をとらえるなどして、事業者に対して指導、周知・啓発を図ってきた。

【課題と今後の取組】

引き続き改正省令について周知を図る一方、施行されている条項について、臨検監督・個別指導において問題が認められた場合は必要な対応を行う。

現在本省労働基準局を事務局として有識者による「個人事業者等に対する安全衛生対策

のあり方に関する検討会」において検討が行われており、議論の方向性を注視する。

○業種別の労働災害防止対策の推進

【取組の実績】

◆陸上貨物運送事業においては、14次防において、「荷役作業におけるガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場の割合を令和9年までに45%以上」を目指し、その結果として、「同事業の死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において5%減少」を目標としている。

このため、災害防止団体

等と連携し、当該ガイドラインの周知を行うとともに、貨物自動車における荷役作業での昇降設備の設置義務対象の拡大をはじめとする改正労働安全衛生規則の周知を図った。

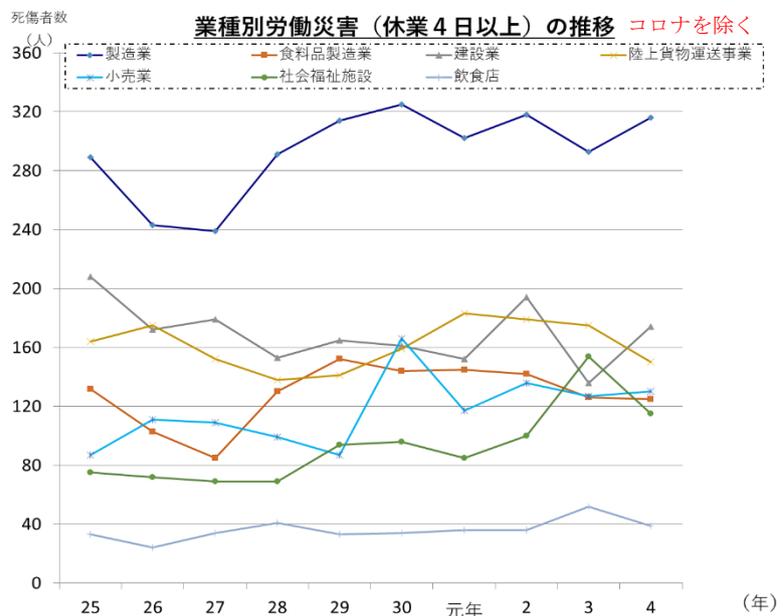
◆建設業においては、14次防において、「墜落・転落災害の防止等に関する実効あるリスクアセスメントに取り組む建設業の割合を令和9年までに85%以上」を目指し、その結果として、「死亡者数を13次防期間と比較して14次防期間において15%以上減少」を目標としている。

これに関連し、墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、一側足場の使用範囲の明確化、足場の点検を行う際の点検者の指名の義務化などを内容とする改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図るとともに、引き続き建設工事における労働災害防止対策の促進を図った。

◆製造業においては、14次防において、「実効ある機械災害防止対策に取り組む製造業の割合を令和9年までに70%以上」を目指し、その結果として「製造業における機械災害による死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において10%以上減少」を目標としている。

これに関連し、監督指導、個別指導等により機械災害防止対策の推進を図った。

また、全国安全週間中に実施した製造業における労働局長パトロールにおいて、同局長から注意喚起のメッセージを発信するとともに、各種会議、集団指導、個別指導等あらゆる機会を通じて、事業者をはじめ関係者への危機共有を広く行った。



◆林業においては、14次防において、「伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を令和9年までに50%以上」を目指し、その結果として「林業における死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において減少させる」ことを目標としている。

林業・木材製造業労働災害防止協会佐賀県支部が実施する「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」の調整会議構成員として、事業の運営に参画し、伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置等の普及促進を図った。

【課題と今後の取組】

◆陸上貨物運送事業については、災害防止団体等と連携し、引き続き改正労働安全衛生規則の周知を図る一方、監督指導においてはその履行確保を図っていく。また、荷主等配送先での労働災害が多発していることから、荷主等も含め、「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」の周知を行い取組の促進を図る。

◆建設業については、令和5年9月末現在ですでに昨年1年間の死亡労働災害発生件数と同数の4件が発生しており、建設業労働災害防止協会佐賀県支部との連携により、これ以上の増加を阻むための効果的な対策を図る一方、改正労働安全衛生規則のさらなる周知に取り組む。

◆製造業においては、令和5年9月末現在ですでに3件の死亡労働災害が発生していることから、佐賀県産業安全衛生大会など労働災害防止団体における定期大会等において注意を喚起する、産業機械ほか類似の労働災害死亡事例などを紹介するなどにより、さらなる増加を阻むための効果的な対策を図る。

◆林業においては、引き続き、前述「伐木作業時における労働災害防止のための特別活動」の諸活動（集団指導、安全パトロール）を通じて、「伐木等作業の安全ガイドライン」の周知普及に努める。

○労働者の健康確保対策の推進

【取組の実績】

◆メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、長時間労働者に対する医師による面接指導やストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などの労働者の健康確保の取組が各事業場で適切に実施されるよう、集団・個別指導等を行うとともに、これら制度や留意事項、情報サイト、相談機関を集約した資料冊子について、全国労働衛生週間説明会における配布及びホームページへの掲載により幅広く周知を行った。

また、9月の「職場の健康診断実施強化月間」においては、事業者が医療保険者と連携して実施した取組に要した費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行い、併せ、医療保険者からの定期健康診断に関する記録の写しの提供の求めがあった場合の協力義務について、前掲説明会を中心に周知を図った。

◆産業保健活動の推進

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、産業保健総合支援センター（以下「産保センター」）が行う産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修、地域産業保健センター（以下「地産保」）による小規模事業場への医師等の訪問支援、（独）労働者健康安全機構（以下「機構」）による団体経由産業保健活動推進助成金等について利用勧奨を行った。

佐賀県医師会等が主催する産業医研修活動に関し、法令講習等への講師派遣等積極的に協力した。

◆治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、引き続き、ガイドライン等の周知啓発を行うとともに、両立支援コーディネーターのサポート体制を推進のため、機構で開催する両立支援コーディネーター養成研修の周知・受講勧奨を図った。

【課題と今後の取組】

◆メンタルヘルス対策及び過重労働対策等

引き続き制度周知及び指導等を行う。

また、地域・職域・保険者・医療者との連携による心の健康づくりの啓発活動として、佐賀県、産保センター及び全国健康保険協会佐賀支部等との共催による「心の健康づくりフォーラム」を今年度も令和6年1月開催することとしている。

◆産業保健活動の推進

健康診断の事後措置について引き続き制度周知及び指導等を行うとともに、県医師会が行う産業医制度の推進活動に積極的に協力する。

◆治療と仕事の両立支援

「佐賀県地域両立支援推進チーム」の構成員会議について、4年ぶりに集合開催を予定しており、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」の普及、トライアングルサポート体制の推進等佐賀県における両立支援の取組の促進について協議を行う。

○新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

【取組の実績】

◆新たな化学物質の周知

令和5年4月及び令和6年4月に施行する新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係法制度について、ホームページ等各種媒体・会議等により周知するとともに、全国労働衛生週間説明会のほか、各監督署における周知説明会、産保センターの主催する産業保健研修会等において制度の周知に努めた。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、呼吸用保護具の適正な使用が重要であることから、フィットテストの円滑な導入に向け、県内作業環境測定機関を中心に補助金制度の活用を含めた周知を図った。

◆石綿ばく露防止対策の徹底

建築物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、石綿障害予防規則に基づく措置の履行確保のため、建築物石綿含有建材調査者講習の受講勧奨及び当該講習の修了者による調査の徹底、石綿事前調査結果報告システムによる事前調査結果等の報告や石綿除去等作業時におけるばく露防止措置の徹底、並びにリフォーム等も含む解体等工事の発注者への制度の周知を図る一方、各監督署においては、個別現場、事業場への指導等、関係省庁等との合同パトロールにより指導を行った。

◆粉じん障害防止対策の推進

令和5年度を始期とする「第10次佐賀労働局粉じん障害防止総合対策5か年推進計画」を策定しホームページ掲載等周知を図った。

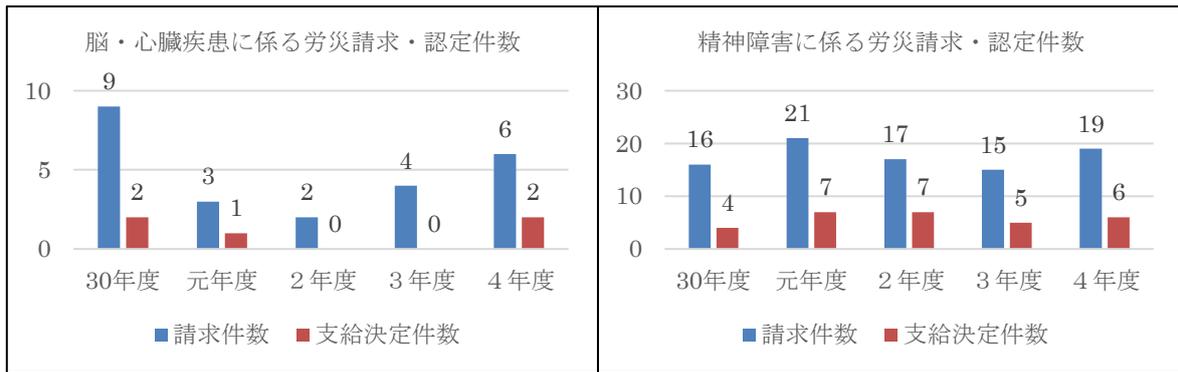
【課題と今後の取組】

引き続き円滑な法制度施行に向けて、関係団体の協力、地方公共団体との連携により、さらなる周知を行うことにより、制度の理解促進を図るとともに、法制度施行後の履行確保について指導を行っていく。

1.7 労災保険給付の迅速・適正な処理

【取組の実績】

- ・労災保険給付請求に対し、迅速・適正な処理に努め、特に脳・心臓疾患及び精神障害（過労死等）による被災労働者等からの労災請求については、認定基準に基づき、迅速・適正かつ的確な処理に努めた。
- ・業務に起因して新型コロナウイルス感染症に感染したことが認められる場合には、労災保険給付の対象となること等について周知を行った。
- ・令和4年度の過労死等の労災補償状況を公表（令和5年7月3日）



【課題と今後の取組】

労災保険給付に対し、迅速・適正な処理のため、今後においても局署連携の上で、業務運営に努めることとする。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！

2024年4月から、労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

追加される明示事項

求職者等に対して明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲※
- ② 就業場所の変更の範囲※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件

 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	（雇入れ直後） 一般事務 （変更の範囲） ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	（雇入れ直後） 東京本社 （変更の範囲） ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
(派遣労働者として雇用する場合のみ)	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

※ 募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

【参考】明示するタイミング等について

- ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示する必要があります。
- また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、その変更内容を明示する必要があります**。この明示は速やかに行ってください。
- 労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



2024（令和6）年4月1日施行 改正職業安定法施行規則

企業から受ける労働条件明示のルールが変わります！

2024年4月から、募集広告や職業紹介を受ける際に、求人企業などから明示される労働条件が追加されます。（※労働基準法に基づく労働契約締結時の明示義務と同様の改正）

追加される明示事項

求職者に対して求人企業等が明示しなければならない労働条件に、以下の事項が追加されました。

- ① 従事すべき業務の変更の範囲 ※
- ② 就業場所の変更の範囲 ※
- ③ 有期労働契約を更新する場合の基準 （通算契約期間または更新回数の上限を含む）

※ 「変更の範囲」とは、雇入れ直後にとどまらず、将来の配置転換など今後の見込みも含めた、締結する労働契約の期間中における変更の範囲のことをいいます。

最低限明示しなければならない労働条件 今回の改正で追加される明示事項

記載が必要な項目	記載例
業務内容	（雇入れ直後） 一般事務 （変更の範囲） ●●事務 …①
契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日） 契約の更新 有（●●により判断する） 更新上限 有（通算契約期間の上限 ●年/更新回数の上限 ●回） …③
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	（雇入れ直後） 東京本社 （変更の範囲） ●●支社 …②
就業時間	9:30～18:30
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間） 裁量労働制を採用している場合は、以下のような記載が必要です。 例：企画業務型裁量労働制により、●時間働いたものとみなされます。
賃金	月給 25万円（ただし、試用期間中は月給20万円） 時間外労働の有無に関わらず一定の手当を支給する制度（いわゆる「固定残業代」）を採用する場合は、以下のような記載が必要です。 (1) 基本給 ●●円 ((2)の手当を除く額) (2) ■■手当（時間外労働の有無に関わらず、●時間分の時間外手当として▲▲円を支給） (3) ×時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社
<small>（派遣労働者として雇用する場合のみ）</small>	（「雇用形態：派遣労働者」というように派遣労働者として雇用することを示すことが必要です。）

※ 求人企業などが募集広告などの労働者の募集に関する情報を提供する場合は、掲載した時点を明示するなど、正確かつ最新の内容に保つ義務があります。

明示事項の記載例

①・②「変更の範囲」

業務内容	(雇入れ直後) 法人営業 (変更の範囲) 製造業務を除く当社業務全般
	(雇入れ直後) 経理 (変更の範囲) 法務の業務
就業場所	(雇入れ直後) 大阪支社 (変更の範囲) 本社および全国の支社、営業所
	(雇入れ直後) 渋谷営業所 (変更の範囲) 都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり (2024年4月1日～2025年3月31日)
	契約の更新 有 (契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断) ※ 通算契約期間は4年を上限とする。
	契約の更新 有 (自動的に更新する) 契約の更新回数は3回を上限とする。

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」、「会社の経営状況により判断する」など、具体的に記載いただくことが望ましいです。

【参考】企業が明示するタイミング等について

- ハローワーク等への求人の申込みや自社ホームページでの募集、求人広告の掲載を行う場合は、求人票や募集要項において、少なくとも前述のような労働条件を明示しなければなりません。
- ただし求人広告のスペースが足りない等、やむを得ない場合には「詳細は面談時にお伝えします」などと付した上で、**労働条件の一部を別途のタイミングで明示することも可能です**。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、全ての労働条件を明示されることとなっています。明らかとなっていない労働条件などが無いが、面接等で求人企業に確認することが大切です。
- また、面接等の過程で**当初明示した労働条件が変更となる場合は、求人企業はその変更内容を明示する必要があります**。
- 労働契約締結時には労働基準法に基づき、労働条件通知書等により労働条件を明示することが必要です**。ここでの明示についても、今回の職業安定法施行規則の改正と同様の改正が行われており、2024年4月1日以降、明示しなければならない労働条件が追加されます。

関連情報

令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

今回の職業安定法施行規則の改正についての資料等を掲載しています。



令和4年度労働政策審議会労働条件分科会報告を踏まえた労働契約法制の見直しについて (無期転換ルール及び労働契約関係の明確化) (厚生労働省HP内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html

労働基準法に基づき労働契約締結時及び有期労働契約の更新時に求められる労働条件明示事項についても同様の改正がなされており、その資料等を掲載しています。



年収の壁対策として

キャリアアップ助成金

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

- 2023年10月からキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が始まりました。
- 労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に、労働者1人につき**最大50万円**を助成します。
- 支給申請の**事務手続きも簡単**になりました。

労働者にとって、

- ・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
- ・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ハゆう」ちゃん

「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

- ※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
- ※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

※令和5年10月1日から令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

2024(令和6)年1月31日までに取組を開始する場合

キャリアアップ計画書は2024年1月までに管轄労働局に提出してください

＜申請スケジュールの例＞ ※給与を月末締め・翌月15日払いで支払い、手当等支給メニューを選択した場合

	R5.10	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10	R6.11	R6.12
社会保険加入	★	★	★	★	★	★	★	★	★						
手当の支給等(6か月分)	★						★								
支給申請期間(2か月間)	★		★		★		★		★						
キャリアアップ計画書提出(特例期間)	★						★								

第1期支給対象期間

第2期支給対象期間

★ 給与・手当の支給

- (※) 本助成金の支給を受けるためには、手当の支給等の取組を6か月行うごとに、2か月以内に申請することが必要です。
- (※) 2024(令和6)年2月1日以降に手当の支給等の取組を始める場合は、取組を開始する前日までに、キャリアアップ計画を提出してください。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

本助成金の
支給要件には
該当しません。

※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。

※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

○ キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、佐賀労働局職業安定部 職業対策課（助成金担当）電話：0952-332-7173までお問合せください。

○ 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

 0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29~1/3）はご利用いただけません。）

厚生労働省公式HP



確認しよう、最低賃金!

事業者も、
労働者も、
お互いに。

会社員、パート、
アルバイトの方、
学生さんなど
働く人すべての人と
雇う人のためのルールです。

佐賀県 最低賃金

令和5年
10月14日から
時間額

900 円

前年比
47円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認!

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金制度

検索

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



佐賀労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成

「最低賃金制度」は、

働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額）を保障する制度のことです！

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



確認の方法は？

※1
確認したい賃金を時間額にして、最低賃金額（時間額）と比較してみましょう！

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

1 時間給の場合	<table border="1"><tr><td>時間給</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	時間給	≧	最低賃金額(時間額)	円		円								
時間給	≧	最低賃金額(時間額)													
円		円													
2 日給の場合	<table border="1"><tr><td>日給</td><td>÷</td><td>1日の平均所定労働時間</td><td>=</td><td>時間額</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>時間</td><td></td><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)	円		時間		円		円
日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)									
円		時間		円		円									
3 月給の場合	<table border="1"><tr><td>月給</td><td>÷</td><td>1か月の平均所定労働時間</td><td>=</td><td>時間額</td><td>≧</td><td>最低賃金額(時間額)</td></tr><tr><td>円</td><td></td><td>時間</td><td></td><td>円</td><td></td><td>円</td></tr></table>	月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)	円		時間		円		円
月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≧	最低賃金額(時間額)									
円		時間		円		円									
4 上記 1, 2, 3 が組み合わさっている場合	例えば、基本給が日給で各手当(職務手当など)が月給の場合	① 基本給(日給)→ 2 の計算で時間額を出す ② 各手当(月給)→ 3 の計算で時間額を出す ③ ①と②を合計した額 ≧ 最低賃金額(時間額)													

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の地域の最低賃金をチェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大600万円を助成

業務改善助成金
コールセンター

0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



「業務改善助成金」とは

「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

支給の要件

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

設備投資等に要した費用の一部を助成

概要を動画でチェック!



助成金支給までの流れ

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

手続きを動画でチェック!



専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援センター 検索

働き方改革推進支援資金

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

詳しくは、こちら 働き方改革推進支援資金 検索

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

(R5.9)