

令和5年度第2回佐賀地方労働審議会

日時 令和6年3月21日（木）

14:30～16:30

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
 - (1) 令和6年度佐賀労働局行政運営方針（案）について
 - (2) 令和5年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和6年1月末現在）について
 - (3) 佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について
- 4 その他
- 5 閉会

【配付資料】

座席表 <省略>

審議会委員名簿 <省略>

資料1 令和6年度佐賀労働局行政運営方針（案）について

1-1 令和6年度佐賀労働局行政運営方針（案）

1-2 令和6年度佐賀労働行政のあらまし（案）

資料2 令和5年度佐賀労働局重点施策の取組状況（令和5年1月末現在）

資料3 佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について

3-1 佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめ業務」に係る委託状況実態調査について

3-2 繊維工業を取り巻く状況

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（ハローワーク）

令和 6 年度 佐賀労働局行政運営方針（案）

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（ハローワーク）

目次

第1	労働行政を取り巻く情勢	1
第2	現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進	1
第3	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等	1
1	最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	1
	（1）全国加重平均で1,004円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化	2
	（2）最低賃金制度の適切な運営	2
	（3）監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底	3
	（4）非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援	3
	（5）無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知	3
	（6）「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	3
第4	人材確保の支援、個々人がキャリアを選択できる社会実現に向けた取組	4
1	ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援	4
	（1）ハローワークにおける求職者支援・求人充足サービスの充実	4
	（2）人材確保対策コーナー等における人材確保支援	4
	（3）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応	4
	（4）求職者支援制度による支援	4
	（5）地方公共団体等と連携した雇用対策の推進	5
2	リ・スキリングによる能力向上支援	5
	（1）在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施	5
	（2）公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成	5
	（3）企業における人への投資の促進	5
3	個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進	5
	（1）職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報	6
4	成長分野等への労働移動の円滑化	6
	（1）労働市場情報の見える化によるマッチングの促進	6
	（2）就職困難者の成長分野への労働移動の円滑化	6
第5	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	7
1	フリーランスの就業環境の整備	7
	（1）フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実	7
2	仕事と育児・介護の両立支援	8

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入 等も含めた支援の拡充	8
(2) 子育て中の女性等の就職支援	9
(3) 不妊治療と仕事との両立	9
3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	10
(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進	10
(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援	11
(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援	11
4 安全で健康に働くことができる環境づくり	11
(1) 長時間労働の抑制	13
(2) 労働条件の確保・改善対策	14
(3) 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	16
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理	19
(5) 労働保険適用徴収業務の適正な運営	19
5 多様な働き方、働き方・休み方改革	20
(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施	21
(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進	21
(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施	21
(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日 制の普及促進のための支援等の実施	21
(5) 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議	22
6 多様な人材の就労・社会参加の促進	22
(1) 新規学卒者・若者等への支援	23
(2) 就職氷河期世代への支援	23
(3) 高齢者の就労・社会参加の促進	23
(4) 障害者の就労促進	24
(5) 外国人労働者の雇用管理改善	24

第1 労働行政を取り巻く情勢

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する中、足下では、急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追いついていない状況にある。

成長と分配の好循環による、物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現に向けて、三位一体の労働市場改革の推進や人材確保支援に取り組むとともに、多様な働き方を支えるセーフティネットの構築や労働者の主体的なキャリア形成支援、男女ともに育児に関わることのできる環境の整備等に取り組むことが重要である。

第2 現下の経済状況を踏まえた総合労働行政機関としての施策の推進

コロナ禍の3年間を乗り越え、我が国経済は改善しつつあるが、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環を実現することが重要である。こうした状況に対応するため、三位一体の労働市場改革を進めるとともに、令和5年9月27日に策定された、「年収の壁・支援強化パッケージ」や令和5年11月2日に閣議決定された「デフレ脱却のための総合経済対策」を実行するため令和5年11月29日に成立した補正予算により、多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしている。

これらの諸施策について効果を上げるためには、労働局長のリーダーシップの下、雇用環境・均等室（以下「雇均室」という。）が中心となって四行政分野（労働基準、職業安定、雇用環境・均等、人材開発）における雇用・労働施策を総合的、一体的に運営していく必要がある。また、各地域の実情に応じた取組を進め、各地域において総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真にこたえていくことが求められている。

第3 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者の正規化促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

<課題>

最低賃金については、「デフレ完全脱却のための総合経済対策（令和5年11月2日閣議決定）において、「公労使の三者の最低賃金審議会が毎年最低賃金額についてしっかりと議論を行い、その積み重ねによって2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地方間格差の是正を図る。」とされており、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援等、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが不可欠である。

また、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、引

き続き、雇用形態に関わらない公正な待遇（同一労働同一賃金）の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化等を強力に推し進めていく必要がある。加えて、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者が「年収の壁」を意識せずに働くことができる環境づくりを支援する必要がある。

あわせて、非正規雇用労働者の方も含めた、誰もが主体的にスキルアップに取り組むための環境整備を進めていくことが重要である。

無期転換ルールについても、労使双方に対する認知度向上のため、制度の更なる周知が必要である。さらに、賃金の支払い方法については、キャッシュレス決済の普及や送金サービスの多様化に応じた対応が必要である。

<取組>

- (1) 全国加重平均で 1,004 円となった最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

最低賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり業務改善助成金により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、賃金引上げを支援する。

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となって取組を進めることとされているところであり、労働局及び労働基準監督署（以下「監督署」という。）においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行う。

あわせて、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行う。

さらに、中小企業庁との連携を強化し、生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者等に対し、よろず支援拠点や生産性向上のための補助金の紹介をする。

加えて、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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行うほか、日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金についてもあわせて活用するよう、引き続き周知を図る。

- (2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向、地域の実情及びこれまでの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課と連携を図りながら、充実した審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図る。

また、最低賃金額の改正等については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行う。

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、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、雇均室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図る。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、必要に応じて関係機関と連携を図り、説明会の開催等、各コースの周知、活用勧奨等を実施する。

また、佐賀労働局が委託している「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、関係機関や厚生労働本省が委託する全国センター（以下、「全国センター」という。）と連携を図りつつ、社会保険労務士等の専門家による、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行う。

さらに、「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている好事例の事業主及び労働者に対する周知等により、非正規雇用労働者の処遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図る。

(5) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法（昭和22年法律第49号）に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

(6) 「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

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められている。

そのため、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。

第4 人材確保の支援、個々人がキャリアを選択できる社会実現に向けた取組

1 ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援

〈課題〉

生産年齢人口が減少する中、有効求人倍率は1.3倍台で推移しており、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続し、特に中小企業においては人手不足感が深刻化しており、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要である。

〈取組〉

(1) ハローワークにおける求職者支援・求人充足サービスの充実

ハローワークが公的職業紹介機関として求職者・求人者から求められる役割・機能を果たせるよう、求職者の状況に応じた就職支援により一層取り組むとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを充実させ、求職者と求人のマッチングを促進する。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都道府県労働局単位の協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク佐賀の「人材確保対策コーナー」を中心に、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施する。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進める。

(3) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和5年2月に労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努める。また、令和5年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和6年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組む。

(4) 求職者支援制度による支援

雇用保険を受給できない者の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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制度の積極的な周知・広報により制

度の活用を推進する。

(5) 地方公共団体等と連携した雇用対策の推進

佐賀県、佐賀市、鳥栖市と締結した「雇用対策協定」等に基づき、国と自治体等が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を推進するとともに、佐賀県、佐賀市、唐津市、鳥栖市においては自治体が行う福祉サービス等と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施する。

2 リ・スキリングによる能力向上支援

<課題>

「三位一体の労働市場改革」の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされている。DXの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要である。

<取組>

(1) 在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、「佐賀県キャリア形成／リ・スキリング支援センター」と連携し、県内の各ハローワークに常設・巡回による「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を行う。

(2) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

デジタル推進人材の育成に向けて、デジタル分野に係る公的職業訓練の訓練コースの拡充を図る。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援により、デジタル分野における再就職の実現を図る。

(3) 企業における人への投資の促進

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」(中小・小規模企業への賃金助成を拡充した「長期教育訓練制度」の導入促進を含む)及び「事業展開等リ・スキリング支援コース」の活用促進を図ることにより、企業における人への投資を促進する。

3 個々の企業の実態に応じた職務給の導入・配偶者手当の見直し促進

<課題>

職務給とは、「労働者の担当する職務(仕事)」を基準にして定められる賃金で、「職務(仕事)」基準の賃金である。「労働者の職務を遂行する能力」を基準にして定めら

れる「人」基準の賃金である職能給とは異なり、職務の価値に応じて賃金額が定められる。三位一体の労働市場改革を進めるためにも、個々の企業の参考となるよう、職務給の導入についてリーフレット等により丁寧に周知する必要がある。

また、配偶者手当については、税制、社会保障制度とともに、女性の就労を抑制している場合があるとの指摘があり、中小企業が実際に見直しをできるように、見直しのフローチャートを含むリーフレット等による周知を徹底する。

<取組>

- (1) 職務給等に関する調査研究及びその導入や配偶者手当の見直し促進に向けた周知・広報

職務給の導入や配偶者手当の見直しについて、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施する。

4 成長分野等への労働移動の円滑化

<課題>

労働供給制約に起因する人手不足の問題が顕在化しつつある状況の中、個々人がそれぞれの希望と能力に応じて働き方を選択できる社会を実現するためには、成長分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要である。

加えて、若年者の流出等による人口減少もあり、人手不足が深刻化していることから、地域の実情に応じた雇用対策を行うとともに、マッチングを支援する取組が必要である。

<取組>

- (1) 労働市場情報の見える化によるマッチングの促進

「労働市場情報の見える化」によるマッチングを促進するため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）や求職者・学生に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行っていく。また、「職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）」及びこれを踏まえた「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行っていく。

- (2) 就職困難者の成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れ、人材育成を行った上で、賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進める。

第5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

1 フリーランスの就業環境の整備

<課題>

フリーランスについては、令和3年3月に「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」（以下「フリーランスガイドライン」という。）を策定し、また、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（令和5年度法律第25号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）が令和5年5月に公布された。フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行は令和6年秋頃を予定しており、フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発及び履行確保を図る必要がある。

一方で、形式的には業務委託契約を締結していたとしても自らを労働基準法上の労働者だと考える方からの相談等に対しては、丁寧に話を聞くなど事実確認を行い、その結果、労働者に該当し、法違反が認められる場合には、厳正に監督指導を行う必要がある。

<取組>

（1）フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行に向けて、フリーランスやフリーランスに業務を委託する事業主（以下「発注事業者」という。）等に対し、あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注事業者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応する。

また、フリーランスから発注事業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、引き続き「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応する。

さらに、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注事業者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図る。

フリーランスガイドラインでは、フリーランスとして業務を行っていても、労働基準法等における労働者に該当する場合には、労働関係法令が適用されることを明確化したところである。請負契約等のフリーランスの契約の形式や名称にかかわらず、その労働の実態を個別に勘案した結果、労働基準法等の労働者に該当し、法違反が認められると判断した場合には、監督署において引き続き厳正に監督指導を行うとともに、被用者保険の更なる適用促進を図るため、日本年金機構年金事務所及び労働局労働保険徴収室への情報提供の取組を徹底する。

また、総合労働相談コーナーにおいては、フリーランスガイドラインを踏まえ、適切に相談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。

2 仕事と育児・介護の両立支援

<課題>

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっている。男性の育児休業取得率は令和4年度において17.13%と近年上昇しているものの、女性と比較すると低い水準である。さらに、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標について、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日）において令和7年までの目標を30%から50%に引き上げ、令和12年までの目標を85%とする方針が示されており、政府目標の達成に向けて、更なる取組の強化が必要である。このような状況を踏まえ、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の履行確保等により、仕事と育児・介護の両立支援の取組を促進する必要がある。

<取組>

（1）仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

① 育児・介護休業法の周知及び履行確保

常時雇用する労働者数1,000人超企業を対象とした男性の育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実な履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法の内容及び育児・介護休業法に基づく両立支援制度について労働者が円滑に利用できるよう周知徹底を図る。

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

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付けや、男性の育児休業等取得状況の公表義務の対象を300人超の事業主に拡大すること等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

② 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

「産後パパ育休」のほか、「パパ・ママ育休プラス」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行い、制度の活用につなげる。

また、事業主に対し、「男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）」において作成する企業の取組事例集や研修資料の活用を促す。

令和6年1月に新設された、育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図る。

③ 仕事と介護の両立ができる職場環境整備

地域包括支援センター等とも連携した介護休業制度等の周知を十分に行うとともに、介護支援プランに基づいて労働者に円滑に介護休業を取得・職場復帰させた事業主等に対する両立支援等助成金の活用促進を通じて、仕事と介護が両立できる職場環境整備を図る。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等を内容とする育児・介護休業法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

④ 次世代育成支援対策の推進

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。）に基づく一般事業主行動計画の策定等については、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、常時雇用する労働者数101人以上の義務企業の届出等の徹底を図る。

あわせて、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」及び「くるみんプラス」の認定基準について広く周知するとともに、認定の取得促進に向けた働きかけを行う。

また、労働政策審議会における議論を踏まえ、次世代法について、有効期限を10年延長した上で、同法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付けること等を内容とする次世代法の改正法案が成立した場合は、円滑な施行に向けて、改正内容について労使に十分に理解されるよう、労使団体等と連携して周知に取り組む。

（2）子育て中の女性等の就職支援

子育て中の女性等を対象としたハローワーク佐賀及び鳥栖のマザーズコーナーにおいて、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施する。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進する。

（3）不妊治療と仕事との両立

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」の周知及び認定促進を図る。なお、認定を希望する事業主に対しては、本省が実施する不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業の「両立支援担当者向け研修会」の活用を勧

奨励する等の支援を行う。

また、「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「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」、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を活用し、性と健康の相談センター（旧名称：不妊専門相談センター）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。

3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

<課題>

職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つける、あってはならないことであり、働く人の能力の発揮の妨げになる。このため、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（昭和41年法律第132号。以下「労働施策総合推進法」という。）に基づくパワーハラスメント、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。）に基づくセクシュアルハラスメント、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法に基づく妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置義務の履行確保を徹底する等、職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要がある。また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）に基づく男女の賃金の差異の情報公表を契機とした女性活躍推進の取組促進等をより一層進める必要がある。

「経済財政運営と改革の基本方針2022」（令和4年6月7日閣議決定）において、働く人のエンゲージメントを高めることを目指すとされており、企業において取り組む意義や、具体的な取組方法等について周知を行う必要がある。

<取組>

（1）相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

① 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の履行確保

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

また、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、本省で委託する事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図る。

② 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

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、企業の取り組みを促す。

学生等に対しては、相談先等を記載したリーフレット（チラシ）を活用し、学

生等が一人で悩むことがないよう支援しつつ、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。

③ 職場におけるハラスメント等への周知啓発の実施及びカスタマーハラスメント対策等の推進

職場におけるハラスメントの撲滅に向け、例年 12 月に実施している「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主等への周知啓発を実施する。また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組みを促す。

(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行う。

(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援

① 民間企業における女性活躍促進

常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられている男女の賃金の差異に係る情報公表について、報告徴収等の実施により、着実に履行確保を図る。

あわせて、募集・採用、配置・昇進・昇格、教育訓練等における男女の均等取扱いについて確認し、男女雇用機会均等法の確実な履行確保を図る。

さらに、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表を契機とした雇用管理改善及びより一層の女性の活躍推進に向けた取組を促すとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の積極的な活用勧奨を図る。加えて、女性活躍推進法における管理職の定義に基づき適切な情報公開等がなされるように周知・徹底を図る。

② 働く女性の健康管理について

女性が健康で能力発揮できるような職場環境整備の機運を醸成するため、『『生理』に関して理解ある職場環境を考えてみませんか?』リーフレットを活用して周知するとともに、その他の健康課題、例えば更年期などについては「働く女性の心とからだの応援サイト」に掲載している企業の取組事例等を活用し、企業の自主的な取組みを促す。

4 安全で健康に働くことができる環境づくり

<課題>

誰もが安心して働くことができる良好な職場環境を実現するためには、最低基準である労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠であり、そのため、労働局及び管下監督署は必要な権限行使を適正に行う必要がある。

こうした労働基準関係法令の履行確保に加え、労使の自主的な取組を促すことや、労務管理体制が十分でない中小企業・小規模事業者等に対する丁寧な相談・支援を行

っていることが必要である。

また、令和6年度より、医師、建設事業、自動者運転の業務等これまで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種等（以下「適用猶予事業・業務」という。）についても上限規制が適用される。加えて、自動者運転の業務については改正後の「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）も適用される。

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監督指導を実施する一方、適用猶予事業・業務については個々の事業場のみでは長時間労働の抑制が困難な課題が見られ、例えば医師については、地域の救急医療体制の確保など、医療の質の確保との両立に配慮する必要がある、建設事業や自動者運転者については、短い工期の設定や、荷物の積み卸しの際の長時間の待機等、取引慣行への対策が必要であることから、引き続き適用猶予事業・業務に対しては、時間外労働の上限規制や改正改善基準告示等の更なる理解のため、事業者、労働者、国民等に対する周知・広報等を強力に推進するとともに、丁寧な相談・支援を行っていくことが必要である。

さらに、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現のため、第14次労働災害防止計画（以下、「14次防」という。）の目標達成に向け、同計画にも定められている事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発や、労働者の作業行動に起因する労働災害、高年齢労働者等の労働災害及び業種別の労働災害防止対策を推進するとともに、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や労働者の健康確保対策及び化学物質等による健康障害防止対策等にも取り組んでいく必要がある。

労災保険給付の状況については、近年、新規受給者数が増加傾向にあることに加え、過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求件数も増加傾向にある。さらに、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付への対応も求められている。このような状況の中で、被災労働者の迅速な保護を図るために、迅速かつ公正な事務処理に努める必要がある。

労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであるため、引き続きその適正な運営が必要不可欠である。

適用徴収業務の現状をみると、労働保険の適用事業場数は近年増加傾向にあり、労働保険料等の収納率は高水準を維持しているが、一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額も存在している。

この点に関しては、令和3年12月9日の行政改革推進会議において示された「特別会計に関する検討の結果のとりまとめ」においても、未手続事業の解消及び収納未済歳入額の縮減が課題として指摘されており、引き続き、課題解消に向けて更に取り組む必要がある。

「規制改革実施計画」（令和4年6月7日閣議決定）においては、オンライン利用率を大胆に引き上げる取組を着実に推進することとされており、労働保険制度における

適用徴収業務に関しても、電子申請の普及が急務となっている。

〈取組〉

(1) 長時間労働の抑制

① 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

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）に基づき、毎年11月に実施している「過労死防止等啓発月間」に合わせて、過労死ゼロへの機運の醸成を図るとともに、同月間の一環である「過重労働解消キャンペーン月間」において、

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の周知等
- ・重点監督等の実施
- ・過重労働相談受付集中期間の設置及び全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）
- ・使用者団体等への協力要請
- ・労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

を実施し、長時間労働の削減等の長時間労働の解消に向けた取組を効果的に推進する。

② 中小企業・小規模事業者等に対する支援

「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、関係機関や全国センターと連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行う。また、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対して助成（働き方改革推進支援助成金）を行うとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。

全ての監督署に編成した「労働時間改善指導・援助チーム」のうち「労働時間相談・支援班」（以下「支援班」という。）において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知や、時間外・休日労働協定の作成方法の教示等を中心としたきめ細かな支援を引き続き実施する。

③ 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に向けた支援

建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用については、施主や荷主といった取引関係者、ひいては国民全体の理解を得ていくことが重要であり、

引き続き、適用猶予事業・業務の時間外労働の上限規制特設サイト「はたらきかたススめ」を通じて、必要な周知を行う。

また、トラック運転者については、引き続き、関係省庁とも連携しながら、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、その改善に向けて労働局による働きかけを行うとともに、賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃（標準的な運賃）を支払うことについて周知を行う。さらに、改正後の改善基準告示について引き続きにおいて丁寧に周知を行う。

医師については、他の職種との他の職種との業務分担（タスクシフト／タスクシェア）など、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するため、医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談対応、助言を引き続き行う。

これらの取組とともに、こうした業種を含め、生産性向上を図りながら労働時間短縮に取り組む事業主等に対し、支援班や支援センターにおいて、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細かな支援を行うとともに、働き方改革推進支援助成金の活用を促進し、支援を行う。

④ 長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止については、例年 11 月に実施している「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に、集中的な周知啓発を行うなど、引き続き、製造業を中心に管下の労働基準監督署と連携を図りつつ、その防止に努める。

働き方改革の推進に向けた中小企業における労働条件の確保・改善のため、監督指導の結果、下請中小企業等の労働基準関係法令違反の背景に、親事業者等の下請代金支払遅延等防止法（昭和 31 年法律第 120 号）等の違反が疑われる場合には、中小企業庁、公正取引委員会及び国土交通省に確実に通報する。

(2) 労働条件の確保・改善対策

① 法定労働条件の確保等

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。

各種寄せられた情報に基づき、必要に応じて監督指導を実施する。

② 裁量労働制の適正な運用

裁量労働制に係る改正省令等が令和6年4月に施行されたところであり、その導入事業場の認知及び理解の状況を踏まえ、パンフレットや説明動画等を活用して制度周知を行う。また、当該改正内容も含め、裁量労働制の不適正な運用が疑われる事業場に対する監督指導等を引き続き実施する。

③ 労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図る。

④ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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。

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。

⑤ 「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進

「労災かくし」の排除を期すため、その防止に向けた周知・啓発を図るとともに、引き続き、労災補償担当部署と監督・安全衛生担当部署間で連携を図りつつ、事案の把握及び調査を行い、「労災かくし」が明らかになった場合には、司法処分を含め厳正に対処する。

⑥ 各種権限の公正かつ齊一的な行使の徹底

地方労働基準監察監督官制度の的確な運用等により、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ齊一的な行使を確保する。

また、監督指導において法違反が認められた場合には、事業主にその内容や是正の必要性を分かりやすく説明することにより、事業主による自主的な改善を促すとともに、きめ細かな情報提供や具体的な是正・改善に向けた取組方法を助言するなど、丁寧に対応する。

⑦ 社会保険労務士制度の適切な運営

社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、公平性を欠く不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講ずる。

⑧ 家事使用人への対応

家事使用人は労働基準法の適用除外となっているところ、労働契約法は適用されており、家事使用人から相談等があった際には、家政婦(夫)紹介所が特別加入団体となるための手順をまとめたパンフレットや家庭が留意することが望ましい事項をまとめたガイドラインを周知するなど、適切に対応する。

(3) 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

① 事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むため、様々な機会を通じて、安全衛生対策に取り組む必要性や意義等について周知啓発を行うとともに、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。

さらに、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への理解を促す。

加えて、労働災害情報の分析機能の強化や、報告者の負担軽減、統計処理の効率化等の観点から、令和7年1月より、労働者死傷病報告等の電子申請を原則義務化することが予定されているため、当該改正内容について周知を図るとともに、電子申請の対応への懇切丁寧な相談支援を行う。

② 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設を中心に増加傾向にある「転倒」及び腰痛等の「動作の反動・無理な動作」など、職場における労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）防止のため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とした協議会（佐賀県小売業+Safe 協議会、佐賀県社会福祉施設+Safe 協議会）の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

③ 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

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）及び拡充が予定されている中小企業による高年齢労働者の労働災害防止対策等を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図る。

また、技能実習生をはじめとした外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進するとともに、障害のある労働者の安全衛生対策に係る事例等を周知することにより、障害のある労働者の安全衛生対策を推進する。

④ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第22条の規定に基づく健康障害防止に関して、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の者に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令和5年4月1日より施行されており、引き続き、事業場に対して指導、周知・啓発を図る。また、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報告書（令和5年10月27日）を踏まえ、年度内を目途に「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（仮称）」が策定される予定であり、併せてその周知・啓発を図る。

⑤ 業種別の労働災害防止対策の推進

陸上貨物運送事業については、貨物自動車における荷役作業での労働災害を防止するため、令和5年3月に改正された労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「改正労働安全衛生規則」という。）に基づき、最大積載量2トン以上の貨物自動車に係る荷の積卸し作業時の昇降設備の設置及び保護帽の着用、テールゲートリフターによる荷役作業についての特別教育の実施等について周知徹底を図る。また、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、墜落・転落災害防止のため、改正労働安全衛生規則に基づき、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等について周知徹底を図る。また、改正された「手すり先行工法に関するガイドライン」、「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」等の関係ガイドラインについて周知、指導を行う等、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る。

製造業については、機械災害の防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進する。

林業については、「チェーンソーによる伐採作業等の安全に関するガイドライン」や「林業の作業現場における緊急連絡体制の整備等のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、災害防止団体等の関係機関との協力の促進、発注機関との連携の強化等により労働災害防止対策の促進を図る。

⑥ 労働者の健康確保対策の推進

ア 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、引き続き指導等を行うとともに、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行う。

イ 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、佐賀産業保健総合支援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、県内4監督署管内にそれぞれ設置されている地域産業保健センター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による、事業主団体等を通じて中小企業等の産業保健活動の支援を行う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う。

加えて、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、労働局を事務局として設置する「佐賀県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、両立支援に係る関係者の取組を相互に周知・協力する等により、地域の両立支援に係る取組の効果的な連携と一層の促進を図る。

また、主治医、会社・産業医と患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を推進する。このため、地域両立支援推進チーム等を通じて地域の関係者に両立支援コーディネーターの役割についての理解の普及を図るとともに、(独)労働者健康安全機構で開催する養成研修の周知・受講

勸奨を図る。

⑦ 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和4年2月及び5月に公布された新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係政省令等が令和6年4月から全面施行されたことから、その円滑な実施のため引き続き周知を図るとともに、SDS（Safety Data Sheet（安全データシート））等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づくばく露低減措置や、皮膚等障害化学物質への直接接触のための保護具の使用等が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

労働者の化学物質のばく露防止に向け、工学的対策等に加え、呼吸用保護具や化学防護手袋などの保護具の適正な使用が重要であるところ、まずもって労働者の呼吸域の作業環境の濃度把握が重要であることから、個人ばく露測定の円滑な導入に向け補助金制度の活用を含めた周知を行う。

また、リスクアセスメント対象物健康診断が適切に実施されるよう丁寧な指導を行う。

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（平成17年厚生労働省令第21号）等に基づき、令和5年10月から建築物、船舶（鋼製のものに限る）に義務づけられた建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査の徹底（令和8年1月からは工作物にも適用）、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。

（4）労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期する。

特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑困難事案は、認定基準等に基づき、迅速・適正な事務処理を一層推進する。

また、業務によって新型コロナウイルスに感染した事案については、その罹患後症状も含め、的確に労災保険給付を行う。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底する。

（5）労働保険適用徴収業務の適正な運営

① 労働保険未手続事業一掃対策の推進と収納未済額の縮減

ア 労働保険の未手続事業一掃対策の推進

労働局・監督署・ハローワーク、労働保険未手続事業一掃業務の受託者との十分な連携を強化し、関係機関からの通報制度等を活用して未手続事業の的確な把

握及び手続指導を行い、手続指導を複数回行っても自主的な成立手続を行わない事業主については、職権による保険関係の成立手続を積極的に実施する。

イ 収納未済額の縮減

保険料滞納事業場を組織的に管理し、架電、文書及び訪問による積極的かつ効率的・効果的な納付督促を実施する。また、高額滞納や複数年度にわたり滞納している事業主を重点に滞納整理の進捗管理、強制措置の実施等、的確な対策を実施する。

② 電子申請の利用促進

デジタル庁が提供する法人共通認証基盤（GビズID）の利用についての勧奨を行うため、利用マニュアルを局ホームページに掲載するとともにリーフレット等による周知広報を行う。その際、GビズIDのうちgBizIDプライム及びgBizIDメンバーのアカウント種別は、労働保険手続の一部について電子証明書を添付せずに申請が可能であり、GビズIDは、現時点では、取得にかかる費用が無料であること、有効期限定められていないことについて、併せて説明を行う。また、労働局に設置する電子申請体験コーナー等を活用した利用勧奨を実施する。さらに、電子証明書を取得していない社会保険労務士に対する電子証明書の取得勧奨や、電子証明書を取得しているにもかかわらず電子申請を利用していない社会保険労務士に対する電子申請の利用勧奨を積極的に実施する。

5 多様な働き方、働き方・休み方改革

〈課題〉

少子高齢化や生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、多様な人材がその能力を最大限生かして働くことができるよう、個々のニーズ等に基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備することが重要である。

そのため、各企業において、多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制など、柔軟な働き方が進むよう各種施策を講じること、働き方・休み方改革の推進や年次有給休暇の取得促進等を行う必要がある。

特に勤務間インターバル制度については、「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）において、2025年（令和7年）までに、①勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、②勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすることの2つの数値目標が掲げられているところ、直近の令和5年において、それぞれ、①19.2%、②6.0%にとどまっている。また年次有給休暇についても、「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）や「少子化社会対策大綱」（令和2年5月29日閣議決定）において、2025年（令和7年）までに年次有給休暇取得率70%以上とする政府目標に対し、令和4年には過去最高の62.1%となったものの、いまだ政府目標に

届いていないところであり、このことから、一層の取組を推進することが求められている。

〈取組〉

(1) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(2) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

テレワークは子育てや介護と仕事との両立、ワーク・ライフ・バランスの向上、働き方改革の促進等に資するものであるため、適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図る。

企業におけるテレワークの導入・定着促進のため、中小企業事業主を対象とした「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は、懇切丁寧な対応を行う。加えて、テレワークの導入や働き方の見直しについて相談があった企業等に対し、「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」に沿った助言や、本省で実施している、テレワーク相談センター及びセミナーの案内、様々な機会を捉えての施策の周知など、テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を徹底する。

(3) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

勤務間インターバル制度の導入促進に当たっては、企業等に対し、導入の効果や導入フローを分かりやすく説明することが重要である。

このため、企業等への説明会（ワークショップを含む）の際には、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うとともに、リーフレット等により周知を行う。

加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、勤務間インターバルの導入等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図る。

(4) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行う。

また、病気休暇、ボランティア休暇等の特別休暇や選択的週休3日制度についても、事例の提供等による更なる周知等を行う。

(5) 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に基づく「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」については、県内の政労使及び関係機関等の代表が一堂に会して、県内における若者や非正規雇用労働者等の労働環境や処遇の改善等、中小企業・小規模事業者の働き方改革の円滑な推進に関する情報共有、意見交換を行うことができる場であることから、令和6年度においても引き続き開催し、構成団体が連携して県内企業の魅力ある職場づくりを推進する。

6 多様な人材の就労・社会参加の促進

〈課題〉

新規学卒者等を取り巻く就職環境は、おおむね新型コロナウイルス感染症拡大前の水準まで改善したものの、一方で、心身の不調や家庭・経済環境の問題等の多様な課題を抱え、就職活動に際して特別な配慮や支援を必要とする者が顕在化しており、個々人の課題に応じたきめ細かな支援に取り組む必要がある。

また、いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいる。そのため、「第二ステージ」の2年目である令和6年度においても、引き続き、就職氷河期世代の抱える固有の課題（希望する職業とのギャップ、実社会での経験不足等）や今後の人材ニーズを踏まえつつ、個々人の状況に応じた支援に取り組む必要がある。取組に当たっては、就職氷河期世代活躍支援都道府県プラットフォームを通じて、地方公共団体や関係団体等地域一体となって進める。

少子高齢化が急速に進行し人口が減少する中で、我が国の経済社会の活力を維持・向上させるためには、働く意欲がある高齢者が年齢にかかわらずその能力・経験を十分に発揮し、活躍できる社会を実現することが重要である。このため、事業主において65歳までの高齢者雇用確保措置が確実に講じられるよう取り組むことが必要である。また、65歳から70歳までの高齢者就業確保措置の努力義務について、事業主の取組の促進を図ることが重要である。さらに、高齢者雇用に積極的に取り組む企業への支援や、65歳を超えても働くことを希望する高齢者求職者に対する再就職支援等が必要である。

令和4年12月の臨時国会において、多様な就労ニーズへの対応や、雇用の質の向上等を図る観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正を含む法律が成立した。また、令和6年4月以降、法定雇用率2.7%（公務部門3.0%）に向けた段階的な引上げや、除外率の10ポイント引下げが予定されており、改正障害者雇用促進法の円滑な施行とあわせて、障害者の雇入れ支援等の強化が必要である。

外国人労働者が、安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するため、

支援体制の整備を推進する必要がある。

また、外国人労働者数は年々増加しており、今後も、様々な在留資格の外国人労働者の増加が見込まれる。そうした中で、外国人労働者の雇用管理のための事業主への指導、相談支援等がより一層重要となる。

〈取組〉

(1) 新規学卒者・若者等への支援

佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワーク SAGA）等において、就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等に対し、学校等と連携しつつ、巡回相談や担当者制のきめ細かな個別支援を実施する。

また、正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図る。

(2) 就職氷河期世代への支援

ハローワーク佐賀の支援窓口等において、専門担当者によるチーム制により、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施する。

(3) 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

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行う。

また、65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行う。

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

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、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、高年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支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、(公財)産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職

予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「キャリア人材バンク」の周知を図る等、効果的な連携を行う。

(4) 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等の支援

改正障害者雇用促進法の改正内容の周知を図ることにより、その円滑かつ着実な施行に取り組むとともに、法定雇用率が段階的に引き上げられること等に伴い、雇用率未達成企業等の増加が見込まれることから、特に雇用数の不足が見込まれる企業等へ早期の周知・啓発を実施し、新設・拡充した納付金助成金の利用勧奨も含め、障害者の計画的な雇入れを促進する。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。

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

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などにより多様な障害特性に対応した就労支援を推進する。

また、障害者の職業能力開発の促進を図られるよう、佐賀県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施する。

(5) 外国人労働者の雇用管理改善

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワークによる事業所訪問及び事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施する。

(案)

資料 1 - 2

令和 6 年度 佐賀労働行政のあらまし



写真提供 佐賀県観光連盟

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

目 次

1	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等	・・・	2
2	ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援	・・・	3
3	個人がキャリアを選択できる社会の実現	・・・	4
4	多様な人材の就労・社会参加の促進	・・・	5
5	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	・・・	7
6	ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	・・・	9
7	仕事と育児・介護の両立支援	・・・	9
8	安全で健康に働くことができる環境づくり	・・・	10

佐賀労働局は、コロナ後の経済回復に対応した人手不足の克服、継続的な賃上げ、多様な働き方の実現による持続的な成長と分配の好循環の実現に向け、三位一体の労働市場改革を進めるとともに多様な人材の活躍促進や多様な働き方への支援のための諸施策を講じることとしています。

地域の実情に応じた取組を進め、総合労働行政機関としての機能を発揮し、地域や国民からの期待に真に responding していくため、労働基準監督署及びハローワークと一体となり、関係機関との連携を一層強化しながら、その役割を果たしていきます。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等

(1) 全国加重平均で1,004円となる最低賃金の引上げに向けた環境整備を図るための、事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化

業務改善助成金の活用により、業務改善や生産性向上に係る企業のニーズに応え、佐賀働き方改革推進支援センター等とも連携して賃金引上げを支援します。

また、労働局及び監督署においても、最低賃金・賃金支払の徹底と賃金引上げに向けた環境整備等の取組を行います。

あわせて、監督署において、企業賃金引上げを検討する際の参考となる地域の平均的な賃金や企業の好取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援等を行います。

さらに、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、生産性向上等に取り組む事業者等に対して支援を行います。

(2) 最低賃金制度の適切な運営

経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、佐賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

また、改定された最低賃金については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

最低賃金の種類		1時間	効力発生年月日
佐賀県(地域別)最低賃金		900円	令和5年10月14日
特定(産業別)	一般機械器具製造業関係	974円	令和5年12月29日
	電気機械器具製造業関係	943円	令和5年12月29日
	陶磁器・同関連製品製造業	901円	令和5年12月9日

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

監督署による定期監督等において、同一労働同一賃金に関する確認を行い、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、雇均室又は安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行い、是正指導の実効性を高めるとともに、基本給・賞与について見直しを促す働きかけをすることや、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取組を促すことで、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ります。

(4) 非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援

パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督等を実施することにより法の着実な履行確保を図ります。

あわせて非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化（多様な正社員を含む）に取り組んだ事業主に対して支援を行うキャリアアップ助成金について、「年収の壁・支援強化パッケージ」として、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押しするために、新たに設けた「社会保険適用時処遇改善コース」や拡充した「正社員化コース」をはじめ、各コースの周知、活用勧奨等を実施します。

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、関係機関と連携を図りつつ、窓口相談やコンサルティング、セミナーの実施等、きめ細やかな支援を行います。

(5) 無期転換ルール等の円滑な運用に向けた周知

無期転換申込権が発生する契約更新時における労働基準法に基づく労働条件明示の明示事項に、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件を追加する省令改正等が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた無期転換ルールの円滑な運用のための制度見直し等について、周知・啓発を図ります。

(6) 「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

使用者が労働者に賃金を支払う場合において、通貨のほか、従来から認められていた銀行その他の金融機関の預金又は貯金の口座への賃金の振込み等に加え、厚生労働大臣が指定する資金移動業者の口座への賃金の資金移動による支払が認められています。

そのため、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います。

2 ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援

(1) ハローワークにおける求職者支援・求人充足サービスの充実

ハローワークが公的職業紹介機関として求職者・求人者から求められる役割・機能を果たせるよう、求職者の状況に応じた就職支援により一層取り組むとともに、求人事業所に対し、求人条件緩和や魅力ある求人票の作成支援等の助言、事業所情報の収集をきめ細かく行うなどの求人充足に向けたサービスを充実させ、求職者と求人のマッチングを促進します。

(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、都道府県労働局単位の協議会の場も活用し、地方自治体や関係団体

等と連携した人材確保支援（セミナー・説明会・面接会等）の充実を図るとともに、ハローワーク佐賀の「人材確保対策コーナー」及び各ハローワークにおいて、潜在求職者の積極的な掘り起こし、求人充足に向けた条件緩和指導等により、重点的なマッチング支援を実施します。特に介護分野については、ハローワークと介護労働安定センターとが連携した求人充足・職場定着のための取組を進めます。

（３）医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

令和５年２月に労働局に設置した『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』において、相談窓口に寄せられた情報を基に必要な対応を行うとともに、窓口の周知に努めます。また、令和５年度に実施した、医療・介護・保育分野の職業紹介事業者への集中的指導監督の結果を踏まえ、令和６年度においても有料職業紹介事業者への指導監督に取り組みます。

（４）非正規雇用労働者等に対する求職者支援制度による支援

雇用保険を受給できない方々の安定した職業への再就職や転職を促進するとともに、自らのスキルアップを希望する非正規雇用労働者等を支援するため、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制度を積極的に周知・広報を行うことにより、制度の活用を推進します。

（５）地方公共団体等と連携した雇用対策の推進

佐賀県、佐賀市、鳥栖市と締結した「雇用対策協定」等に基づき、国と地方自治体等が一層連携して地域の実情に応じた雇用対策を推進するとともに、佐賀県、佐賀市、唐津市、鳥栖市においては地方自治体が行う福祉サービス等と国が行う無料職業紹介をワンストップで一体的に実施します。

３ 個人がキャリアを選択できる社会の実現

（１）リ・スキリングによる能力向上支援

○在職時からの継続的な支援を行うキャリア形成／リ・スキリング推進事業等の実施

労働者のキャリア形成やリ・スキリングに係る支援を推進するため、「佐賀県キャリア形成／リ・スキリング支援センター」と連携し、県内の各ハローワークに常設・巡回による「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」を設置し、キャリアコンサルタントによる相談支援を行います。

○公的職業訓練のデジタル分野の重点化によるデジタル推進人材の育成

デジタル推進人材の育成に向けて、デジタル分野に係る公的職業訓練の訓練コースの拡充を図ります。ハローワークにおいては、デジタル分野に係る公的職業訓練への適切

な受講勧奨により受講につなげるとともに、訓練開始前から訓練終了後までのきめ細かな個別・伴走型支援を行い、デジタル分野における再就職の実現を図ります。

○企業における人への投資の促進

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」（中小・小規模企業への賃金助成を拡充した「長期教育訓練制度」メニューを含む）及び「事業展開等リスキリング支援コース」の活用促進を図ることにより、企業における人への投資を促進します。

（2）個々の企業の実態に応じた職務給の導入

職務給の導入について、民間事業者への働きかけを効果的に行うため、リーフレット等による周知・広報を実施します。

（3）成長分野等への労働移動の円滑化

○労働市場情報の見える化によるマッチングの促進

「労働市場情報の見える化」によるマッチングを促進するため、「job tag（職業情報提供サイト）」を活用した職業相談及び求人者の採用支援を進めるとともに、job tag が地域の関係者（地方公共団体、就労支援機関、学校等）や求職者・学生に積極的に活用され、労働市場のインフラとして効果的に機能するよう、積極的な周知を行います。また、「職場情報の開示に関するガイドライン（仮称）」及びこれを踏まえた「しよくばらぼ（職場情報総合サイト）」の利活用等について、周知を行います。

○就職困難者の成長分野への労働移動の円滑化

就職困難者を、成長分野（デジタル・グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れ、人材育成を行った上で、賃金の引き上げを行う事業主に対して高額助成を行う特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）について、事業主への制度内容の周知を積極的に行うなど、制度の活用をより一層進めます。

4 多様な人材の就労・社会参加の促進

（1）新規学卒者・若者等への支援

佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワーク SAGA）等において、就職活動に多様な課題を抱える新規学卒者等に対し、学校等と連携しつつ、巡回相談や担当者制のきめ細かな個別支援を実施します。

また、正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターによる担当者制の職業相談、個別支援計画に基づくきめ細かな就職支援、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図ります。

(2) 就職氷河期世代への支援

ハローワーク佐賀の支援窓口等において、専門担当者によるチーム制により、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、必要な能力開発施策へのあっせん、求職者の適性・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施します。

(3) 高齢者の就労・社会参加の促進

○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

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図るほか、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援を行います。

また、65歳超雇用推進助成金や70歳雇用推進プランナー等による支援が必要と判断される事業主を把握した場合には、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部へ支援を要請する等、効果的な連携を行います。

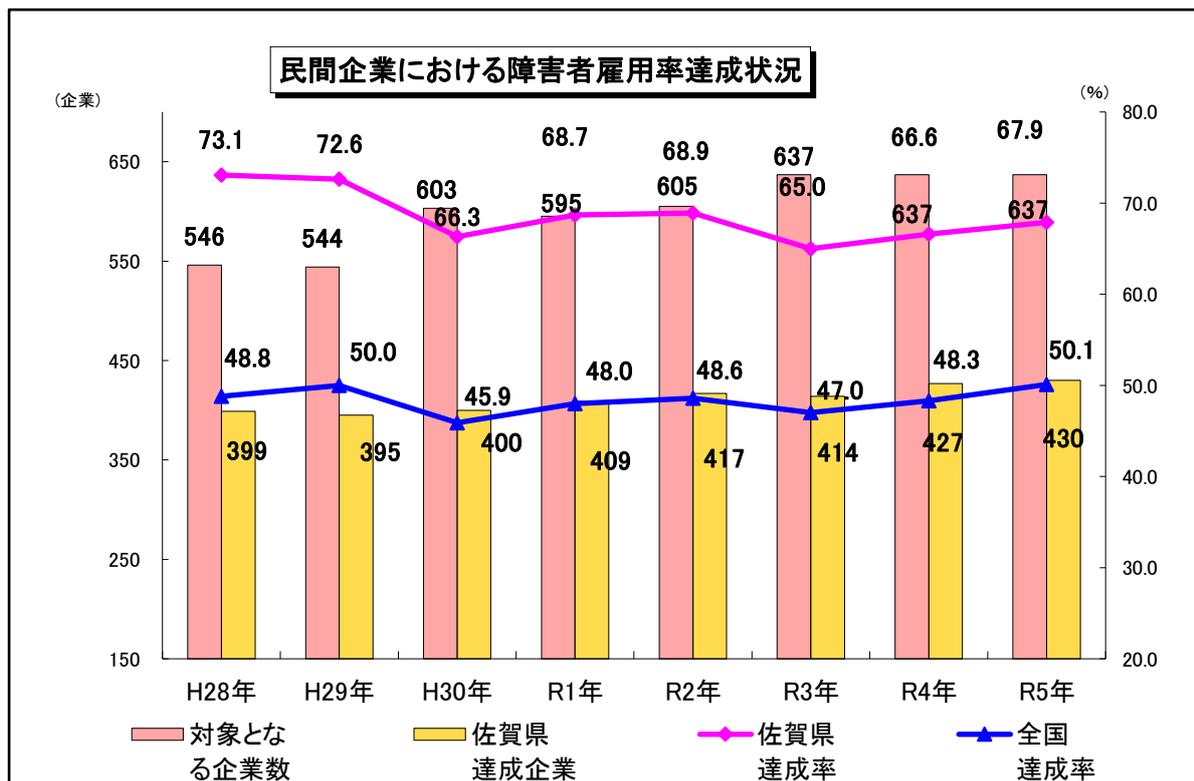
○ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援

65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、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、高年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支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、(公財)産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「キャリア人材バンク」の周知を図る等、効果的な連携を行います。

(4) 障害者の就労促進

○中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

改正障害者雇用促進法の改正内容の周知を図ることにより、その円滑かつ着実な施行に取り組むとともに、法定雇用率が段階的に引き上げられること等に伴い、雇用率未達成企業等の増加が見込まれることから、特に雇用数の不足が見込まれる企業等へ早期の周知・啓発を実施し、新設・拡充した納付金助成金の利用勧奨も含め、障害者の計画的な雇入れを促進します。あわせて、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。



○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

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などにより多様な障害特性に対応した就労支援を推進します。

また、障害者の職業能力開発の促進が図られるよう、佐賀県等と連携のうえ、障害者の職業訓練の周知や受講勧奨、就職支援等を実施します。

(5) 外国人労働者の雇用管理改善

外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワークによる事業所訪問及び事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。

5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(1) フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

あらゆる機会を捉えて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の内容について周知啓発を行うとともに、フリーランスや発注者等からのフリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境整備に関する内容についての問い合わせに適切に対応します。

フリーランス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・トラブル 110 番」を紹介するなど適切に対応します。また、労働実態から労働基準法等の労働者に該当する場合には、引き続き必要な保護を図ります。

さらに、法の施行後は、フリーランスから法違反に関する申出があった場合には、遅滞なく申出内容を聴取し、発注者等に対する報告徴収・是正指導等を行い、履行確保を図ります。

(2) 「多様な正社員」制度に係る導入支援等の実施

多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度について、事例の提供等による更なる周知等を行います。

(3) 適正な労務管理下におけるテレワークの推進

適正な労務管理の下で安心して働くことができるテレワークの導入・定着促進を図るため、「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の相談・申請があった場合は懇切丁寧な対応を行い、加えて、「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」に沿った助言等テレワークに関する企業の環境整備に対する支援を図ります。

(4) 勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施

企業等への説明会（ワークショップを含む）の際に、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載されている専門家によるアーカイブ動画や導入マニュアルを活用し、事例に即した説明を行うとともに、リーフレット等により周知を行います。加えて、働き方改革推進支援助成金を活用して、インターバルの導入等に取り組む中小企業等への制度の導入促進を図ります。

(5) 年次有給休暇の取得促進に向けた働き方等の見直し及び選択的週休3日制の普及促進のための支援等の実施

年次有給休暇の取得促進に向けて、年次有給休暇の時季指定義務の周知徹底や、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の導入促進を行うとともに、例年10月に実施している「年次有給休暇取得促進期間」や、年次有給休暇を取得しやすい時季に集中的な広報を行います。

また、地域における年次有給休暇の取得促進の機運を高めるために、独自のリーフレット・ポスターを活用し、計画的付与制度及び時間単位年次有給休暇の制度の導入を促します。

選択的週休3日制度については、事例の提供等による更なる周知等を行います。

(6) 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

県内の政労使及び関係機関の代表から構成される「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を開催し、中小企業・小規模事業者の働き方改革の円滑な推進に関する情報共有、意見交換等により、構成機関が連携して県内企業の魅力ある職場づくりの推進を図っていきます。

6 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(1) 相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等ハラスメント防止措置を講じていない事業主へは厳正な指導を実施します。

また、適切なハラスメント防止措置が講じられるよう、事業主・ハラスメント相談窓口担当者等向け研修やウェブサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールの活用促進を図ります。

○就職活動中等の学生等に対するハラスメント対策等の推進

事業主へは、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取り組みを促し、学生等へは、相談先等を記載したリーフレットを活用するなどして学生等が一人で悩むことがないように支援します。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取り組みを促します。

(2) 働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援

ワークエンゲージメントを含む働きがいの向上に向けて、リーフレット等による周知を行います。

(3) 民間企業における女性活躍促進のための支援

常時雇用する労働者数 301 人以上の事業主に義務付けられた男女の賃金の差異に係る情報公表について、着実に履行確保を図るとともに、「女性の活躍推進企業データベース」の活用を奨励し、より一層の女性活躍推進に向け取り組みます。

あわせて、募集・採用、配置・昇進、教育訓練等における均等取扱いについて、報告徴収等の実施により、男女雇用機会均等法の履行確保を図ります。

また、妊娠等を理由とする解雇・雇止め等不利益取扱いの禁止についても関係法令の周知を図るとともに、相談が寄せられた場合は速やかに必要な指導等を行います。

7 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

常時雇用する労働者数 1,000 人超企業を対象とした育児休業等取得状況の公表の義務化について、着実に履行確保を図るとともに、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を含め、育児・介護休業法の内容及び育児・介護休業法に基づく両立支援制度について周知徹底を図ります。

○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

「産後パパ育休」等の男性の育児に資する制度について、あらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置や育児休業の円滑な取得・職場復帰のための取組、代替要員確保等を実施した事業主等に対する両立支援等助成金の活用を推進し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ります。

(2) 子育て中の女性等の就職支援

子育て中の女性等を対象としたハローワーク佐賀及び鳥栖のマザーズコーナーにおいて、一人ひとりの求職者のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施します。また、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保及び各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。

(3) 不妊治療と仕事との両立

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」の周知及び認定促進を図るとともに、「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」や不妊治療のために利用できる特別休暇制度の導入等に関する助成金を活用し、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います。

8 安全で健康に働くことができる環境づくり

(1) 労働条件の確保・改善対策

○法定労働条件の確保等

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、労働基準関係法令の遵守の徹底を図っていくとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

また、「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、監督指導において賃金不払残業が認められた場合には、その是正を指導します。

○労働契約関係の明確化

労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図ります。

(2) 時間外・休日労働の上限規制が適用される中小企業等の時間外・休日労働時間の削減等に向けた支援の実施

○中小企業・小規模事業者等に対する支援

佐賀働き方改革推進支援センターと連携を図りつつ、業種別団体等に対する支援を実施する等、きめ細かな支援を行います。また、全ての監督署に編成した「労働時間相談・支援班」において、説明会の開催や中小規模の事業場への個別訪問により、改正労働基準法等の周知、適切な労務管理の支援等を中心としたきめ細かな相談・支援等を行います。

(3) 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



佐賀労働局
第14次労働災害防止計画
期間：令和5年4月1日～令和10年3月31日

期待される結果 (第13次労働災害防止計画期間との比較による)
 ◎ 労働災害による死者の数：**15%以上減少**
 ◎ 労働災害による死傷者の数：**減少**

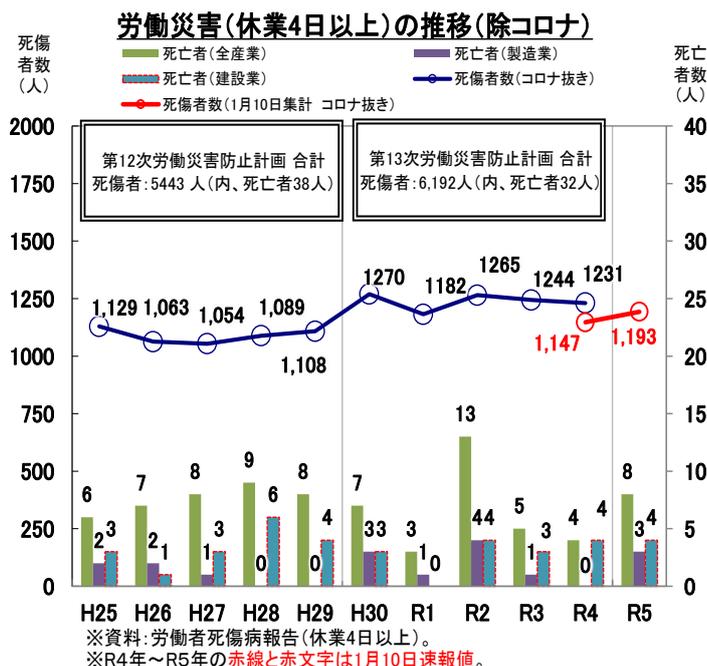
計画が目指す社会
 労働者が安全で健康に働くことができる社会
 ・事業者、注文者、労働者などの関係者が自身の責任を認識し、責任を取り組む社会
 ・安全衛生対策の必要性とその意義が社会に広く浸透し、理解されることが期待される社会
 ・安全衛生対策に取り組む事業者が評価される社会
 ・多様な形態で働く労働者が潜在力を十分に発揮できる社会

労働災害防止計画とは
 労働災害を減少させるために佐賀労働局、市内の事業者、労働者等の関係者が重点的に取り組むべき事項を定めた計画です。

計画の重点事項

- 1 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発
- 2 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進
- 3 高年齢労働者の労働災害防止対策の推進
- 4 多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進
- 5 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- 6 業種別の労働災害防止対策の推進
- 7 労働者の健康確保対策の推進
- 8 化学物質等による健康障害防止対策の推進

厚生労働省 佐賀労働局



○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

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むことの意義や必要性に加え、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からのプラス面についても、積極的に周知啓発を図っていきます。



○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設などの第三次産業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、労働者の作業行動を起因とする労働災害（行動災害）の防止にむけて、管内の小売業及び社会福祉施設各業界ごとのリーディングカンパニー等を構成員として設置した「+Safe 協議会」の運営、企業における自主的な安全衛生活動の導入を支援する取組等により、佐賀県全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

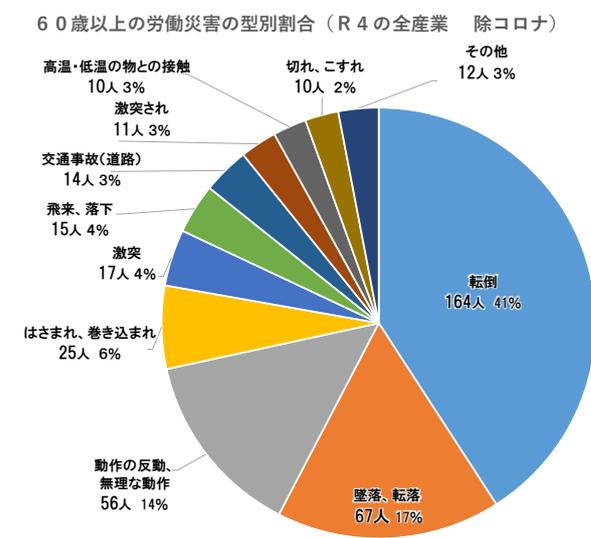
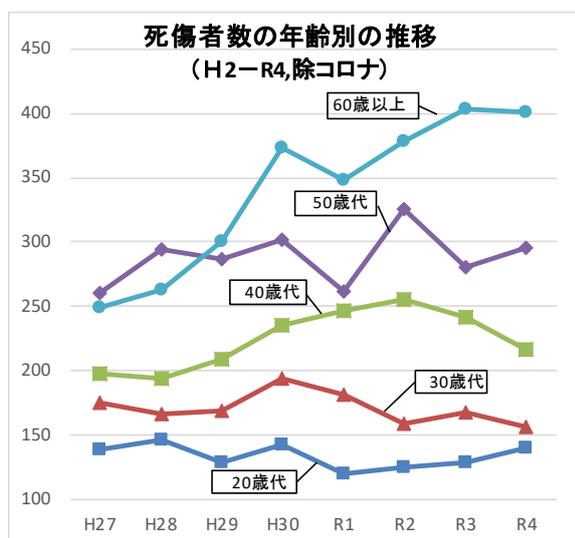


<https://www.youtube.com/watch?v=VogUNCH70ss>

○高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

「高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）」に基づく取組を推進するとともに、中小企業の取組を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。

また、外国人労働者が容易に理解できる労働安全衛生に関する視聴覚教材等の周知等効果的な安全衛生教育の実施を促進することにより、外国人労働者の労働災害防止対策を推進します。



○業種別の労働災害防止対策の推進

建設業については、一側足場の使用範囲の明確化等足場からの墜落防止措置の強化にかかる改正労働安全衛生規則の周知及び履行の徹底をはじめとする墜落・転落災害防止対策の充実強化など建設工事における労働災害防止対策を図ります。

製造業については、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時・使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施の促進を図ります。

陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組及び交通労働災害防止対策の促進を図ります。

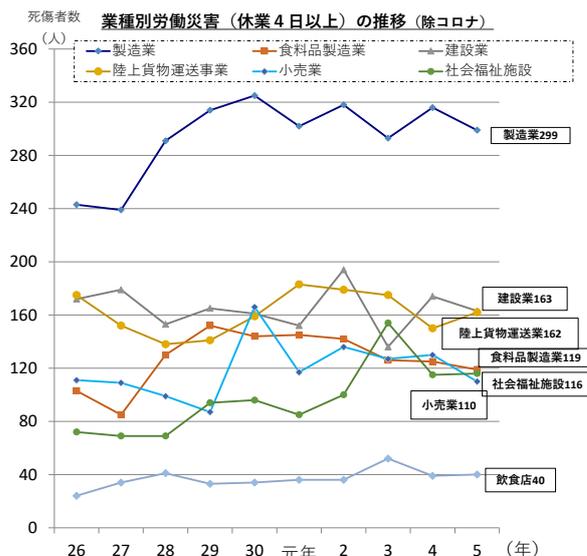
林業については、各種ガイドライン等の周知徹底を図るとともに、災害防止団体、発注機関との協力連携により効果的な労働災害防止対策の促進を図ります。

○労働者の健康確保対策の推進

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止するため、産業保健機能の強化、医師による面接指導の実施、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策等の取組が適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。

また、中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、佐賀産業保健総合支援センター等支援機関の利用を促進します。

加えて、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、「佐賀県地域両立支援推進チーム」における取組を計画的に推進し、各機関・団体のより一層の効果的な連携を図ります。



○新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係政省令について、その円滑な実施のため引き続き周知を図り、SDS（安全データシート）等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置が適切に実施されるよう丁寧な指導を行うとともに、個人ばく露測定の実施の円滑な導入に向けた周知を図ります。

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発注者への制度の周知を図ります。



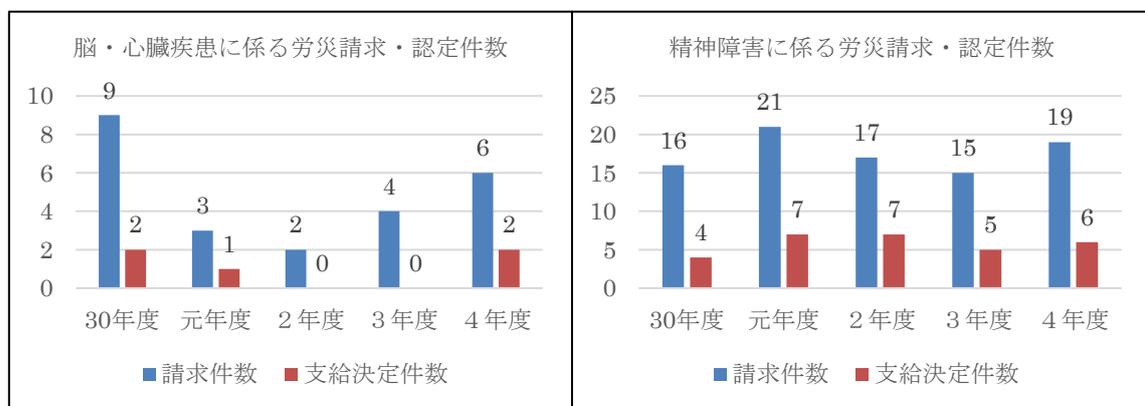
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

労災保険給付の請求については、標準処理期間内に完結するよう迅速な事務処理を行うとともに、適正な認定に万全を期します。

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、迅速かつ的確な認定を徹底します。

また、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求については、その罹患後症状も含め、迅速に労災保険給付を行います。

さらに、労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底します。



令和 5 年度 佐賀労働局重点施策の主な取組状況 (令和 6 年 1 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	2
3	地方自治体との連携	4
4	継続的なキャリアサポート・就職支援	5
5	新規学卒者等への就職支援	8
6	就職氷河期世代の活躍支援	9
7	高齢者の就労・社会参加の促進	10
8	障害者の就労促進	10
9	外国人に対する支援	11
10	女性活躍・男性の育児休業取得等の促進	12
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	15
12	柔軟な働き方がしやすい環境整備	15
13	総合的なハラスメント対策の推進	17
14	長時間労働の抑制	18
15	労働条件の確保・改善対策	21
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	22
17	労災保険給付の迅速・適正な処理	26

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

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。

①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（98団体）については、文書による要請や参加企業への周知協力依頼を行った。

②主催説明会 5回

③他機関主催説明会 5回

④佐賀働き方改革推進支援センターによる説明 16回

〃 専門家による各種助成金申請手続等の個別訪問支援（86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 258件（前年度同期 33件）

(2) 最低賃金制度の適切な運営

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。

特定最低賃金については、陶磁器・同関連製品製造業は、令和5年10月10日、一般機械器具製造業関係及び電気機械器具製造業関係は、令和5年10月30日に佐賀地方最低賃金審議会において答申がなされ、陶磁器・同関連製品製造業は、12月9日「時間額

901 円」、一般機械器具製造業関係及び電気機械器具製造業関係は、12 月 29 日「時間額 974 円」、「時間額 943 円」に発効された。

地域別・特定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 箇所）等に対して、広報・周知の協力を依頼した。（地方公共団体：掲載目標 100%に対して例年並み 95%）

（3）監督署と連携した同一労働同一賃金の徹底

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（企業指導）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。

①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 73 助言件数 125

（労働条件に関する文書の交付等 28、不合理な待遇差の禁止 11、通常の労働者への転換 6、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 4、事業主等に対する援助等 70）

- ・働き方改革推進支援センターに対する情報提供 29

②派遣労働者関係

- ・訪問指導実施事業所数 10 是正指導等項目件数 12

（比較対象労働者の待遇情報提供 4、その他 8）

（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

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。

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

令和5年11月16日に開催した佐賀県地域職業能力開発促進協議会において「営業・販売・事務分野」の訓練効果検証を行い、その結果を踏まえた訓練カリキュラムの改善促進策や、地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定等について審議し、令和6年度佐賀県地域職業訓練実施計画の策定方針を策定した。

また、令和6年2月28日開催の同協議会において、令和6年度佐賀県地域職業訓練実施計画を策定した。

(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

令和5年4月～令和6年1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（9コース、定員171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、159名の受講者を確保した。

(3) 雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援

①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、支給手続きを進めた。

また、産業雇用安定助成金（雇用維持支援コース）については、新型コロナウイルス感染症を取り巻く状況の変化等を踏まえ、令和5年10月31日をもって廃止された。

<雇用調整助成金等の状況>（令和5年4月以降申請分）

- ・雇用調整助成金…支給申請件数394件、支給決定件数387件

（うち4月以降の休業等に係る支給申請件数26件）

- ・緊急雇用安定助成金…支給申請件数63件、支給決定件数63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58件

（出向元22件、出向先53件）※1件で両方対象となる場合有

②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（6月）・伊万里地区（9月）で計2回、参加者23名）、スキルアップ支援セミナーのオンライン開催（12月、参加者27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た。

なお、産業雇用安定助成金（事業再構築支援コース）は、現在の雇用情勢を踏まえ、令和7年3月31日までの措置に見直された。

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

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月及び10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。

さらに、令和4年3月29日に鳥栖市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た。

（2）地方自治体との一体的実施事業の実施

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>

①佐賀市福祉・就労支援コーナー（えびすワークさがし）

- ・生活保護受給者等への支援

支援対象者数・・目標：322人 実績：274人（R4年度実績：382人）

- ・障がい者への支援

就職者数・・目標：15人 実績：9人（R4年度実績：16人）

②鳥栖市就労支援センター（ジョブナビ鳥栖）

- ・生活困窮者等へ支援

就職者数・・目標：40人 実績：29人（R4年度実績：33人）

- ・一般求職者への支援

就職者数・・目標：90人 実績：50人（R4年度実績：91人）

③唐津市福祉・就労支援センター（CoCoカラ）

- ・生活困窮者等への支援

就職者数・・目標：52人 実績：56人（R4年度実績：82人）

- ・一般求職者への支援

就職者数・・目標：120人 実績：82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>

・紹介就職者数・・目標：480人 実績：349人（R4年度実績：552人）

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

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。

（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

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た。

＜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
令和6年1月19日開催 参加企業4社 参加者28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
(令和6年2月7日開催：参加企業50社)

③ 個別会社説明会

- ・福祉分野：4事業所 延べ4回 採用1名
- ・福祉以外：4事業所 延べ5回 採用5名

④ 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
- ・令和6年1月17日開催 参加者6名

⑤ 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
- ・令和5年10月24日開催（介護分野） 参加者6名

⑥ 職場見学ツアー

- ・令和5年12月12日開催（福祉分野） 参加者13名
- ・令和5年12月15日開催（建設・警備分野） 参加者12名

⑦ 事業所アピールボード

- ・福祉分野：18事業所 延べ49回
- ・福祉以外：5事業所 延べ15回

⑧ 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）

⑨ 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）

⑩ 介護就職デイ

11月11日の「介護の日」の前後2週間「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を開催）

- ・実施回数：6回（各ハローワーク、開催日：11月9日～28日）
- ・参加事業所数：28社 参加求職者：91名 就職件数：11件

⑪ 運輸・物流業界合同就職面談会

各ハローワークにおいて運輸・物流業界の団体と連携した合同就職面談会を令和6年1月～2月に開催

- ・実施回数：2回（2月に4回開催）
- ・参加事業所数：7社 参加求職者：18名

（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

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資格者向け「介護労働講習（実務者研修を含む）」の受講者32名に対し、佐賀県内各ハローワークにおいて継続的に就職支援を実施した。

- ・就職者21名、就職率65.6%

（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

非正規雇用労働者等の早期再就職支援については、求職者の多様なニーズに応じた支援に迅速かつきめ細やかに対応していく必要があり、相談支援サービス、オンラインサービスを含め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、少なくとも常時職員等1人当たり10人以上の担当者制実施を目安として設定し、求職者の課題に応じ、求職活動や自己理解・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た。

（5）求職者支援制度による再就職支援

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雇用保険を受給できない者の早期再就職を支

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た(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＞

基礎コース(PC初級等)	5	(8)
実践コース	21	(24)
営業・販売・事務分野	11	(14)
デジタル分野(IT)	1	(5)
デジタル分野(WEB系)	4	(0)
デザイン分野	1	(1)
建設関連	0	(1)
理容・美容	4	(3)
計	26	(32)

() は前年度実績

＜求職者支援訓練受講者数＞

受講申込者数：357人(277人)

受講者数：287人(227人)

(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

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。

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

新規学卒者等3年以内を対象に、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーター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、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を実施した。

- ・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数 1,649人
- ・佐賀新卒応援ハローワーク(ヤングハローワーク SAGA)におけるオンライン職業相

談相談件数 27 件、就職件数 5 件

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

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 1,325 件（前年度比+10.0%）
- ・専門窓口におけるチーム支援対象者数 167 人（うち正社員就職者数 93 人）

(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

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支給決定件数：256 件

(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

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た。

- ・就労や訓練その他の職業的自立につながった件数：21 件（令和 5 年 11 月末現在）

(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

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だ。なお、令和 5 年 11 月 29 日開催の就職氷河期世代向け合同企業説明会は、企業 16 社（会場 13 社、WEB 3 社）が参加し、求職者 24 人が参加した。

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

令和5年において高年齢者雇用状況等報告書を提出した企業1,654社のうち、65歳までの雇用確保措置未実施企業1社に対し助言・指導を実施し、すべての企業で雇用確保措置を導入した。

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歳雇用推進プランナー等との連携により行った。

さらに、佐賀県及び高障求機構佐賀支部との共催で、10月17日に「生涯現役社会の実現セミナー」を開催した。

- ・企業訪問数：212
- ・就業確保措置実施企業数：603社（令和5年高年齢者雇用状況等報告書より）

(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

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1,988件、就職件数374人
- ・シニア歓迎求人開拓件数：4,689件

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

令和6年4月からの法定雇用率の引き上げに向けて、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5年6月1日現在での法定雇用率未達成企業203社のうち、15社（うち障害者を1人も雇用していない企業は6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20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た。

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

定雇用率の引き上げについて周知を図った。

(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

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、鳥栖及び伊万里において計3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。

さらに、難病相談支援センターでの出張相談会を40回実施した。

(3) 公務部門における障害者の雇用促進・定着支援

令和6年4月からの法定雇用率の引き上げも見据え、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3機関において実施し、73名が講座を受講した。

また、公務部門向け「障害者職業生活相談員資格認定講習」を令和5年12月5日に開催し、7機関14名が修了した。

令和5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8機関に対して呼出指導を行い、障害者雇用の促進と法定雇用率が達成できるよう必要な助言等を行った。

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

外国人労働者の雇用管理改善等に関して、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あわせ、自治体・経済団体等へ周知広報を行った。

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 92 件（うち外国人雇用管理アドバイザー同行分 30 件）

さらに、外国人労働者を雇用する（予定含む）事業者を対象としたセミナーを、令和5年12月18日にオンラインにより開催し、54社が参加した。

（２）ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備

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は、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や、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 205 件、相談件数 689 件、紹介件数 160 件、就職件数 49 件

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

労働者数 301 人以上企業に対し、男女の賃金差異を情報公表することが義務化されたことから公表していない企業に対して指導し、報告徴収（企業指導）等において厚生労働省が運営する女性活躍推進企業データベースの活用を勧奨した。

今後、未公表の事業場については、報告徴収（企業指導）を実施する等、適切な指導を行う。

- ・一般事業主行動計画策定・届出状況等

		企業数	届出企業数	男女賃金差異公表件数 ※（ ）内はデータベース活用件数
義務企業	301人以上	70	70	55（46）
	101～300人以下	260	260	
努力義務企業	100人以下		47	

- ・えるぼし認定の状況

えるぼし認定企業 10社

男女雇用機会均等法に基づき、募集・採用、配置・昇進等における男女均等取扱い及びハラスメント防止対策の実施状況について報告徴収（企業指導）を行った。

また、女性活躍推進法に基づく報告徴収（企業指導）も併せて行った。

- ・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 52

助言数 53（うちセクシュアルハラスメント9 妊娠出産等ハラスメント18
母性健康管理 時間確保・母健措置 各 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 16

助言数 16（計画の公表7 女性の活躍情報公表7 労働者への周知2）

(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

署所及び関係機関等と連携した説明の機会に改正法の周知を実施した。

育児・介護休業法の改正については、令和5年4月から常時雇用する労働者数1,000人超企業に対し男性の育児休業取得状況の公表が義務化されたことから、公表していない企業に対して指導し、厚生労働省が運営する両立支援のひろばの活用を勧奨した。

- ・厚生労働省が運営する両立支援のひろば等で公表 10

育児・介護休業法に基づく報告徴収（企業指導）を実施し、改正法に沿った規定整備及び育児休業等が取得しやすい環境整備について助言等を行った。

- ・育児・介護休業法に基づく報告徴収（企業指導）

対象事業場数 136

助言数 339（主なものとして、育児休業が取得しやすい雇用環境整備 81

育児休業 62 介護休業 57）

○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

育児休業・出生時育児休業取得促進のため、説明会、報告徴収（企業指導）等に際し中小企業に対し、両立支援助成金の周知を行った。

<両立支援等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） 25件（前年度同期53件）

育児休業等支援コース 67件（前年度同期85件）

○仕事と介護の両立ができる職場環境整備

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布し周知を図った。

説明会、報告徴収（企業指導）等に際し、事業場に仕事と介護の両立のための制度及び助成金について周知を行った。

佐賀県と連携し、地域包括支援センター職員等研修会において、制度の周知を行うこととしている（3月）。

○次世代育成支援対策の推進

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況

	企業数	届出企業数	男性の育児休業取得状況公表件数 ※（ ）内は両立支援のひろば活用件数

義務企業	1,001人以上	11	10	10(5)
	101～1,000人以下	319	319	
努力義務企業	100人以下		430	

- ・くるみん認定の状況
くるみん認定企業 27社（うち、くるみんプラス認定1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 3件
- ・くるみん認定制度等に関する事業主向け研修会を実施（11月・唐津市と共催）

（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

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。

- ・SNSでの情報発信回数
ハローワーク佐賀 57回
ハローワーク鳥栖 20回
- ・マザーズセミナーの実施状況
ハローワーク佐賀：16回開催 参加者64名
ハローワーク鳥栖：3回開催 参加者38名

（4）不妊治療と仕事の両立支援

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。

「くるみんプラス」認定において、令和5年11月28日付で県内初の認定を行った。

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

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、令和5年10月から新設されたキャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）は、短時間労働者の社会保険適用促進に資する施策であり、同年11月に主要経済団体（4団体）等に、また、令和6年1～2月に短時間労働者の多い管内の有力な企業（9社）に対し、労働局幹部が周知・広報を集中的に行った。

さらに、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 14回
- ・パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収（企業指導）

実施事業場数 93 助言件数 149

（労働条件に関する文書の交付等 35、不合理な待遇差の禁止 9、通常の労働者への転換 10、事業主が講ずる措置内容等の説明 7、相談のための体制の整備 7、事業主等に対する援助等 81）

- ・キャリアアップ助成金（社会保険適用処遇改善コース）計画届受理件数 23件
- ・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 17件

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

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、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を行った。

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の周知を行った。

- ・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）制度について署所主催の集団指導等での資料を配布した。

（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

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」の説明を計6回実施した。

各関係機関に周知への協力を依頼するとともに、関係機関の広報誌への記事の掲載、県内主要各駅にポスターの掲示依頼、また、確定申告時に庁舎内においてポスター掲示及びリーフレットを配布する等の取組を行った。

また、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」を紹介する等適切に対応した。

(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

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。

(4) 年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進

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を図るため、10月の年次有給休暇取得促進期間に合わせて、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、ホームページへの掲載、関係団体の広報誌への記事掲載により、年次有給休暇取得促進に向けた機運の醸成を図った。

<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	11件
②勤務間インターバル導入コース	4件
③労働時間適正管理促進コース	1件
④団体推進コース	9件
⑤適用猶予業務対応コース	2件

(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

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し、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や多様な正社員（勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員）制度、テレワーク、勤務間インターバル制度、選択的週休3日制などについても働きかけを行った。

(6) 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

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。

また、令和5年8月30日には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。

トラック、バス、タクシードライバーの人手が深刻化していることから、佐賀運輸支局を通じ各団体へ「働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)」の活用促進を図った。

令和6年3月28日には、県内の賃金引上げの機運醸成を図るため、政労使会議の開催を予定している。

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

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、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 50件

助言件数 28件(パワハラ防止措置22、事業主自らの言動への注意等6)

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。

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」をオンラインにより実施するなど、集中的な広報等を行うとともに、他機関主催の説明会において、法に基づくハラスメント防止措置に関する説明を行った。

また、カスタマーハラスメントの防止対策を推進するため、カスタマーハラスメント対策企業マニュアル等を活用して、企業の取組みを促した。

○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

事業主へは、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図るとともに「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促し、学生等へは、大学等への出前講座等において相談先等を記載したリーフレットを活用するなどして積極的に周知に努めた。

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

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。

○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

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・業務に対する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～1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	36	1576
医師	21	1261（注*）
自動車運転の業務	26	189

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
265

- ・荷主 530 事業場あてリーフレット「STOP!長時間荷待ち」を郵送

○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

労働基準監督署の窓口で 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（4～1 月）実績（速報値）
説明会・集団指導開催	83 回（参加事業場数：3,026 事業場）
個別訪問の実施	365 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～1 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	13 回	佐賀・唐津・武雄・伊万里	オンライン：430 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、局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呼びかけ、積極的に周知・支援の施策を実施している。

11 月に「過重労働解消キャンペーン」を展開し、月 80 時間を超える時間外・休日労働が行われている疑いのある事業場に対する重点監督を実施し、11 月 1 日から 11 月 7 日を過重労働受付週間として、積極的に過重労働をはじめとした相談を集中的に受け付け、11 月 5 日は特別労働相談受付日としてフリーダイヤルによる全国一斉相談等を実施した。

過重労働解消キャンペーンの取組事項及び過労死等防止啓発月間について、関係団体への周知依頼を実施した。

四季彩ホテル千代田館にて、過労死防止対策推進シンポジウム（11 月 13 日）を開催し、神奈川県立保健福祉大学院の津野香奈美氏より「パワハラを起こす企業と起こさない企業は何が違うのか」というテーマで基調講演をいただき、過労死遺族の方から体験談が語られるなどして、過労死等防止について幅広く周知・啓発を行った。

労働局長によるベストプラクティス企業（F-LINE 株式会社佐賀バルク輸送センター）に職場訪問（11 月 16 日）を実施し、訪問企業における取組内容や労働時間削減に向けて、九州運輸局佐賀運輸支局、公益社団法人佐賀県トラック協会及び荷主である味の

素株式会社も会して、協力体制整備など効果的な取組について、意見交換を行った。

委託事業である過重労働解消のためのセミナーをオンラインにて実施した。

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た。

- ・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。

ア 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

イ 主な違反内容(アのうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場)

- ・ 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%)
- ・ 賃金不払残業があつたもの：36事業場(10.2%)
- ・ 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%)

ウ 主な健康障害防止に係る指導の状況

(アのうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場)

- ・ 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%)
- ・ 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%)

○長時間労働につながる取引環境の見直し

大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止するため、令和5年4月から同6年1月までに局及び署が開催・参加する説明会等において、リーフレットを用いて計67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、資料配布により周知を行った。

11月の『しわ寄せ』防止キャンペーン」月間中には、管内の労働基準監督署と連携し、多数の中小事業者との取引を行っている可能性のある大規模事業場を訪問し、トップに対して個別に要請を行った。また、自治体や関係機関に周知への協力を依頼するとともに、ホームページへの掲載、関係機関の広報誌への記事掲載の依頼等の取組を行った。

15 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

令和5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、1,484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。

○法定労働条件の確保等

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。

○裁量労働制の適正な運用

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。

○労働契約関係の明確化

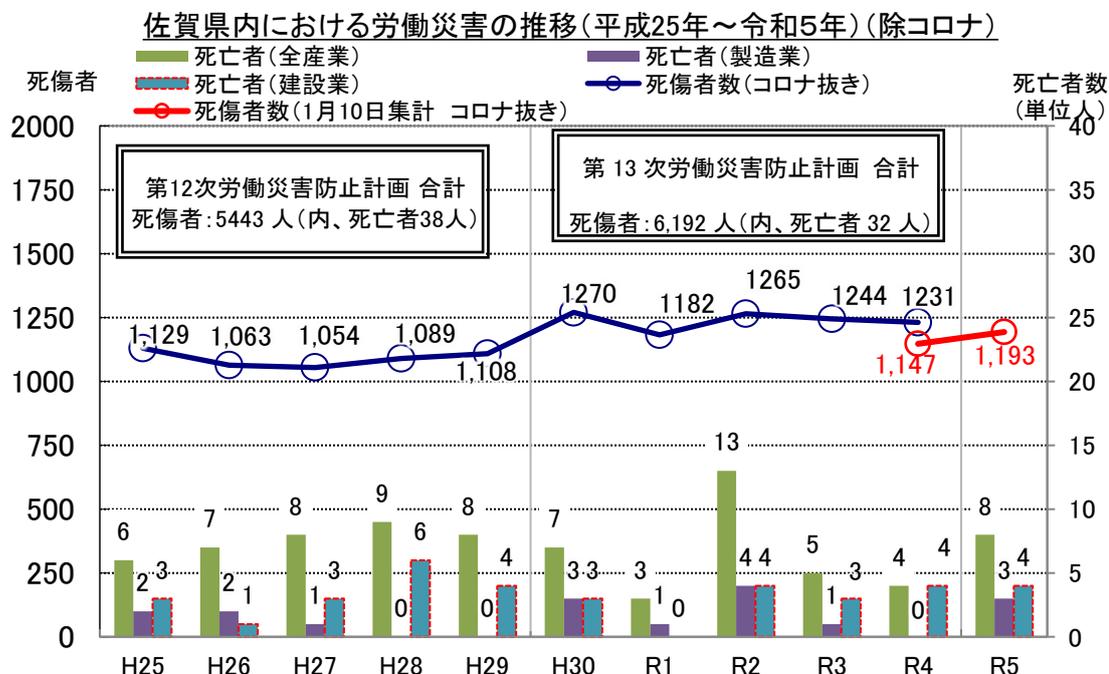
各種会合などの機会を捉え、改正省令に関して周知説明を行った。

○特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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、労働基準監督署の労働相談・支援班による集団指導を実施している。

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



資料:労働者死傷病報告(休業4日以上)。 ※R4年～R5年の赤線と赤文字は1月10日速報値。

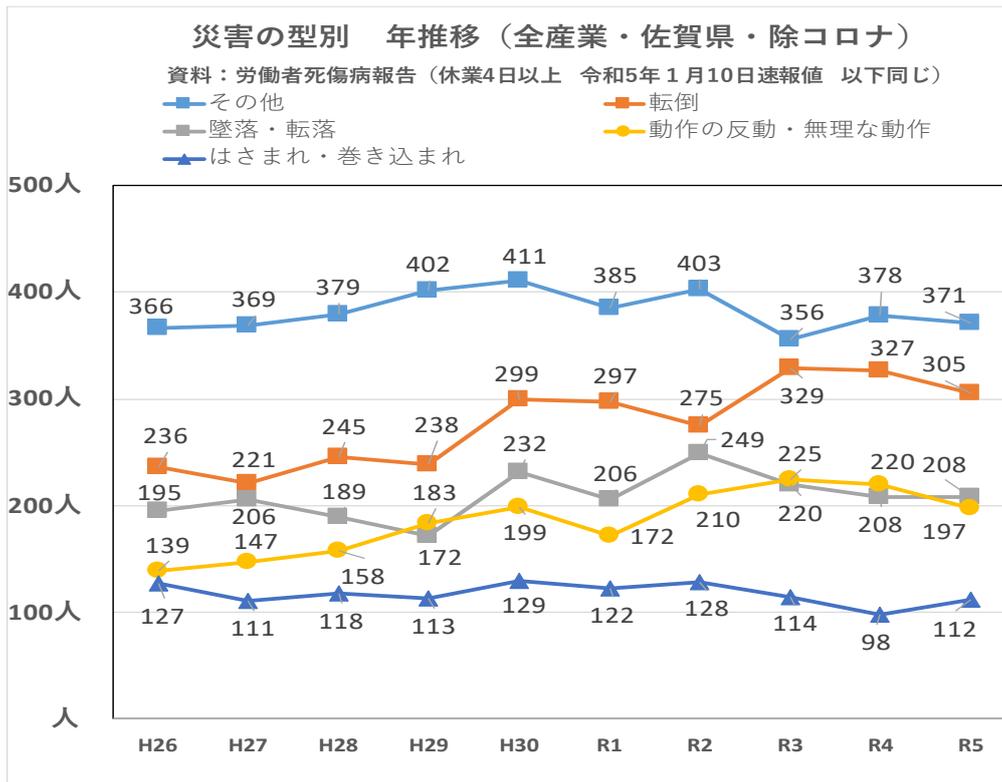
○事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための周知啓発等

事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むためには、安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境を整備することが重要と考えられることから、「安全衛生優良企業公表制度」、「SAFEコンソーシアム」等安全衛生に関する取り組みの見える化を図る仕組みについて、事業者や関係団体が参集する講習会・説明会・各種会議の場や個別企業訪問による制度紹介と活用勧奨を行うなどして、周知啓発に取り組んだ。

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

小売業や介護施設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)において効果的な行動災害防止のための取組について協議した。

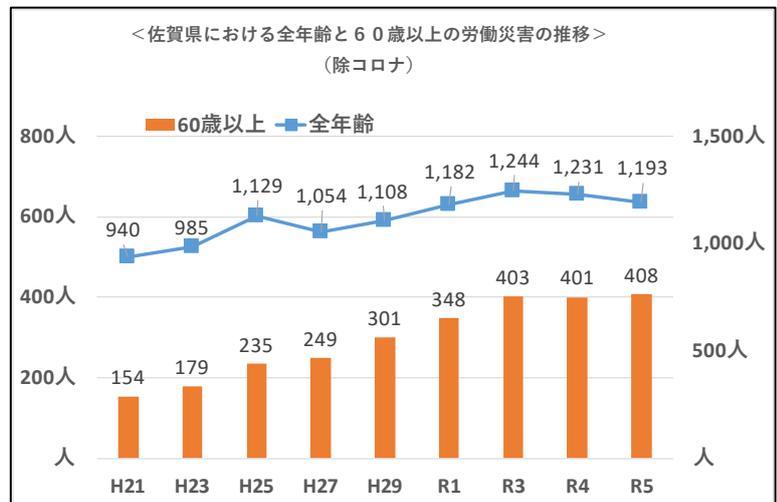
また、労働基準監督署における集団指導・個別指導等の実施時には、資料を用いて事業者等に対し説明の上、行動災害防止についての取組を促した。



○高齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

各種説明会、会議、集団指導及び個別指導等において、高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における言語ごとの視聴覚教材の活用等適切な配慮及び標識・掲示等における分かりやすい表示（図解を用いる、母国語による注意喚起等）等について周知・啓発を図った。



○個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

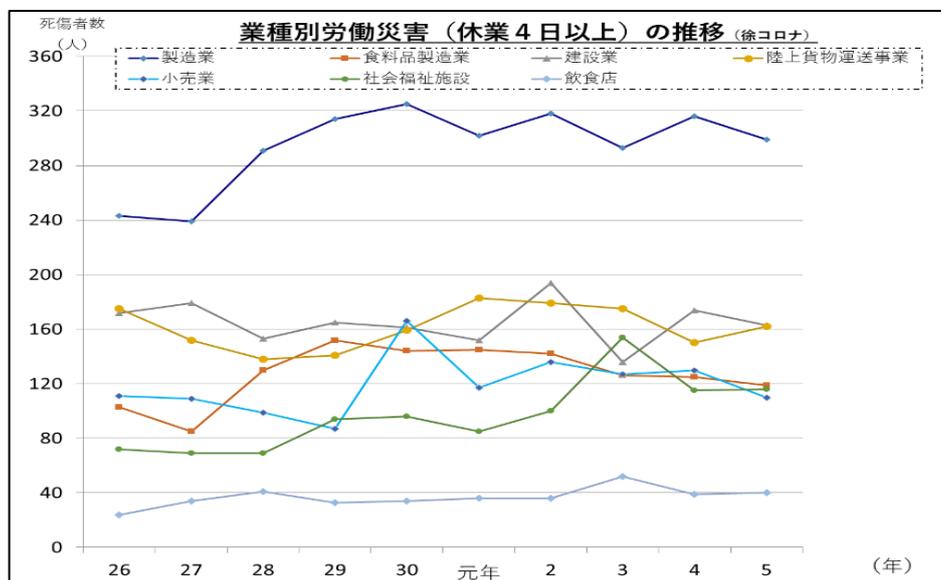
令和3年5月の最高裁判決を踏まえ、請負人や同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護措置を講じることを事業者に義務付ける改正省令が令

和5年4月1日より施行されており、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・啓発を図った。

○業種別の労働災害防止対策の推進

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、周知を図った。

また、建設業をはじめとして死亡労働災害が多発したことから、ラジオCMの実施により死亡労働災害を増やさないための安全点検等を呼び掛けたほか、災害リスクが高い年末の時期に労働局長パトロールを実施し、労働災害防止について注意喚起を図った。

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、事業の運営に参画するとともに、当該特別活動により開催した集団指導会及び現場安全パトロールに参加し、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。

○労働者の健康確保対策の推進

ストレスチェック結果を集団分析した事業場の割合							
(令和5年度は令和6年2月2日速報値)							
28年	29年	30年	1年	2年	3年	4年	5年
63.0%	80.8%	82.2%	83.7%	83.1%	84.4%	84.4%	85.4%

過重労働による健康障害を防止するための医師の面接指導、健康診断の事後措置、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適切に行われるよう、事業場に対する個別指導を行う一方、これら課題についての留意点や情報をまとめた資料冊子を作成し、集団指導において当該冊子を用いての説明配布及びホームページの掲載による周知指導を行った。また、労働者のメンタルヘルス対策に係る情報提供・相談等を行う「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」」について周知を行った。

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、佐賀産業保健総合支援センター(以下「産保センター」という。)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による小規模事業者への医師等の訪問支援、(独)労働者健康安全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う一方、県医師会や産保センターが行う産業医の育成研修への参与及び講師派遣等による支援を行った。

治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のため、「佐賀県地域両立支援チーム」の構成員会議を4年ぶりに開催し、関係機関相互の連携強化を図るとともに、今後の両立支援の方策について協議した。

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、9月の「職場の健康診断実施強化月間」に合わせて全国健康保険協会佐賀支部と連携して健康診断実施結果の保険者への情報提供を要請した。

○新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底

令和5年4月から段階的に施行されている新たな化学物質規制に係る労働安全衛生関係省令の改正について、関係団体との会議、各種講習会、説明会等の機会の活用、関係団体への機関誌の掲載依頼などにより、引き続き周知を図るとともに、署においては、監督指導、個別指導及び集団指導により周知徹底及び履行確保を図った。

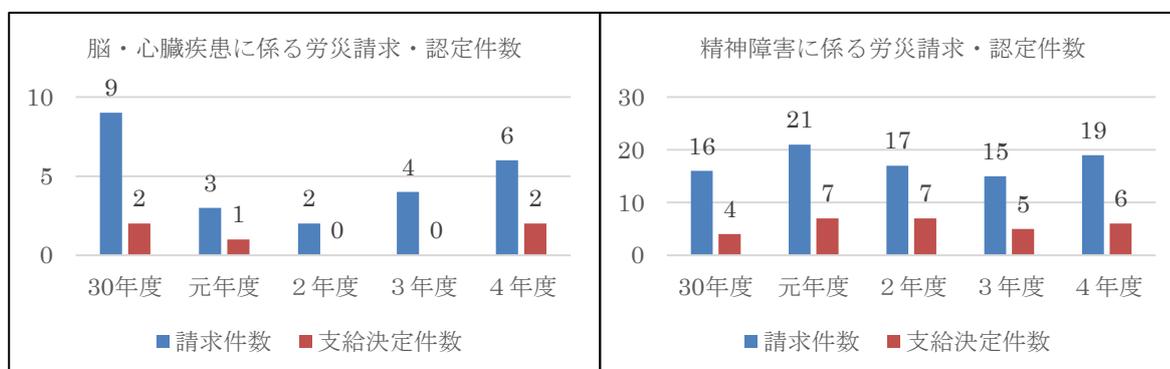
また、令和4年4月から施行されている、石綿事前調査結果の報告制度の徹底をはじめ、同規定を含む石綿障害予防規則に基づく措置等を実施するよう、地方公共団体とも連携して周知指導を行うとともに、令和5年10月施行の、解体・改修工事前の石綿含有の有無の事前調査の際の講習受講制度に関し、事前の修了者確保に向けて関係団体との連携を図った。

17 労災保険給付の迅速・適正な処理

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積極的に周知を行った。

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）



佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について

資料3-1 佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめ業務」に係る委託状況実態調査について

資料3-2 繊維工業を取り巻く状況

佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめ
業務」に係る委託状況実態調査について

佐賀県「婦人既製服に係るまとめの業務」に係る最低工賃について

1 最低工賃の改正について

最低工賃については、原則として3年をめぐり実態を把握し、見直しを行うこととされている。佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめの業務」に係る最低工賃（以下、「婦人服製造業に係る最低工賃」という。）については、平成12年度に改定を行って以降諸般の理由から改定が見送られていたが、令和4年度に22年ぶりに改定された。

今般、婦人服製造業に係る最低工賃について、最低工賃の実態を把握し、改定の必要性を判断することを目的として実態調査を実施したところである。

2 調査の概要

(1) 調査の対象

佐賀県内において、婦人服製造業を営みかつ、家内労働者にまとめの業務を委託している事業場及び当該事業場から委託を受け、まとめの業務に従事している家内労働者。

(2) 調査対象事業場数及び回収数

- ・調査対象事業場数 11事業場
- ・回収を得た事業場数 11事業場

(3) 調査対象家内労働者数及び回収数

- ・調査対象家内労働者数 70人
- ・回答を得た家内労働者数 40人（回収率57.1%）

(4) 調査の概要

別添の「佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめ業務」に係る委託状況実態調査について」のとおり。

3 調査の結果判明したこと

- (1) 委託者数は、11事業場で前回調査の令和2年度と変わらないが前々回調査の平成28年度の20事業場より減少している。また、家内労働者数は、70人で、平成28年度の102人、令和2年度の84人から減少している。
- (2) A社1事業場で家内労働者を20人、B社1事業場で家内労働者を19人あり、この2事業場で家内労働者の55.7%を占める。
- (3) 委託者が家内労働者に委託している総工賃額（1か月）は、1,766,652円（1人当たり工賃額25,238円）で、令和2年度の総工賃額1,590,574円（1人当たり工賃額18,935円）より増加している。

- (4) 最低工賃が定められている 18 工程で、最低工賃未満の家内労働者はいなかった。
- (5) 11 事業場中、1 事業場で来年度から委託を廃止し、家内労働者を労働者（工場勤務）にすると回答。
また、1 事業場では工程ごとの工賃ではなく、月額契約にしたと回答。

佐賀県の最低工賃

発効4年4月24日

適用者

佐賀県内で婦人既製服製造業に係るまとめの業務に従事する
家内労働者と、その家内労働者に業務を委託する委託者



婦人既製服製造業に係るまとめの業務

工 程	規 格		金 額		
			(旧)	(新)	
身返し端まつり(千鳥)	針目が3cm間隔に5針以上	1か所につき	8円	10円	
身返し星入れ	針目が3cm間隔に3針以上	10cmにつき	8円	9円	
裾まつり	針目が3cm間隔に4針以上	15cmにつき	7円	9円	
スナップ付け	1cm型	1組につき	11円	13円	
鍵ホック付け	ウエスト用前かん	1組につき	18円	20円	
	ウエスト用以外	1組につき	13円	14円	
ボタン付け	飾りボタン	1個につき	5円	6円	
	根巻きボタン	力ボタン付き	1個につき	9円	11円
		力ボタン無し	1個につき	7円	8円
鎖系ループ付け	糸ループ作り付け	1か所につき	8円	9円	
	既製ループ付け	1か所につき	4円	5円	
ベント止め	×印仕付け止め	1か所につき	5円	6円	
ブリーツ仕付け	×印仕付け止め	1か所につき	5円	6円	
袖付け裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cmにつき	9円	11円	
袖口裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cmにつき	10円	12円	
肩パット付け	部分止め	1組につき	22円	24円	
	肩線止め	1組につき	9円	10円	
糸くず取り		1枚につき	14円	15円	

【注意】

金額欄に表示されている単位と異なる長さで委託する場合の工賃額については、1cmあたりに換算した金額とする。この場合、1cm未満の長さは1cmに切り上げる。

【その他】

委託契約にあたっては、家内労働手帳を交付し、必要事項の取り決めをしましょう。
家内労働災害の防止を図りましょう。
いわゆる「インチキ内職」に注意しましょう。

【問い合わせ先】

佐賀労働局又は最寄りの労働基準監督署へ
佐賀労働局労働基準部賃金室 0952-32-7179
佐賀労働基準監督署 0952-32-7133 唐津労働基準監督署 0955-73-2179
武雄労働基準監督署 0954-22-2165 伊万里労働基準監督署 0955-23-4155



厚生労働省
家内労働のしおり



佐賀労働局
家内労働関連



佐賀労働局
<https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/home.html>

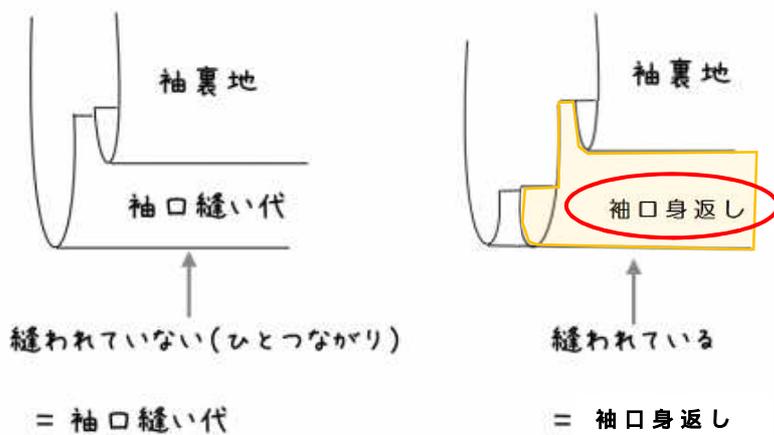
最低工賃の工程名について

1.身返し端まつり（千鳥）

身返し端まつり（千鳥）とは...端の裏に身返し（縫い代ではない）が作られており、さらに身返しの端（袖や端とは逆の方向）の処理が千鳥がけになっていること。以下説明。

1-1.身返しとは（縫い代と身返しの違い）

袖口裏のパーツは袖口が縫われていなければ「袖口縫い代」
縫われていれば「袖口身返し」とよぶ。

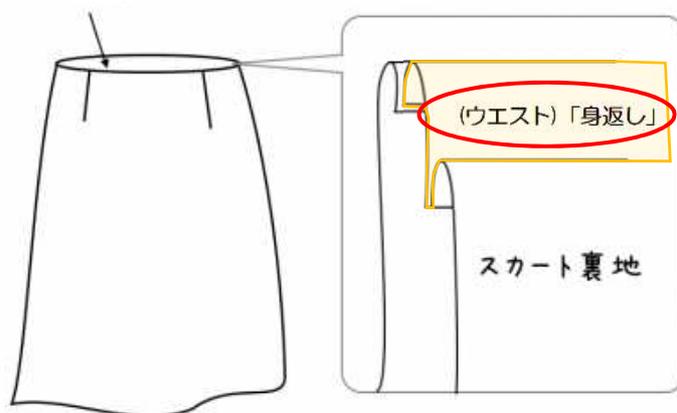


(c)ヘルカハンドメイド

1-2.スカートの身返しとは

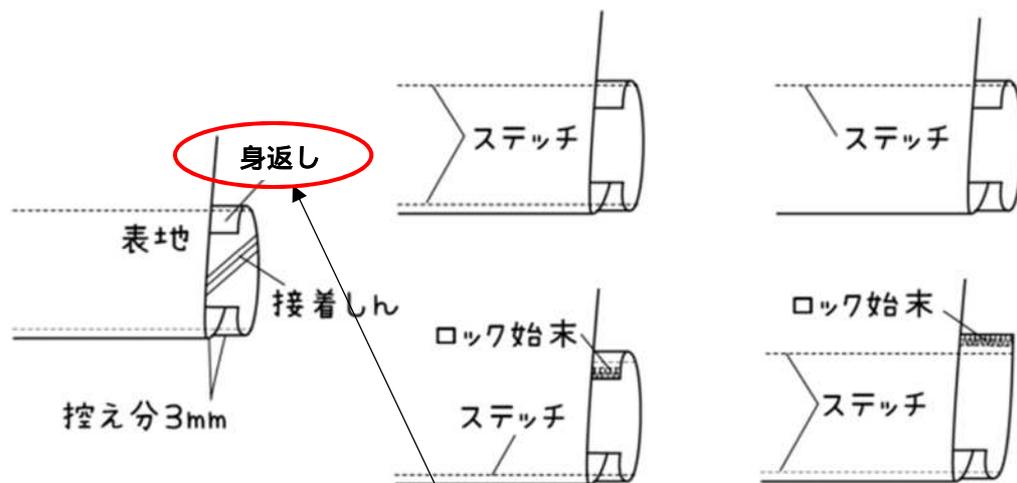
「身返し」という言葉は服の「端」の裏のパーツに使用する。

スカートウエストの裏部分も身返しという。

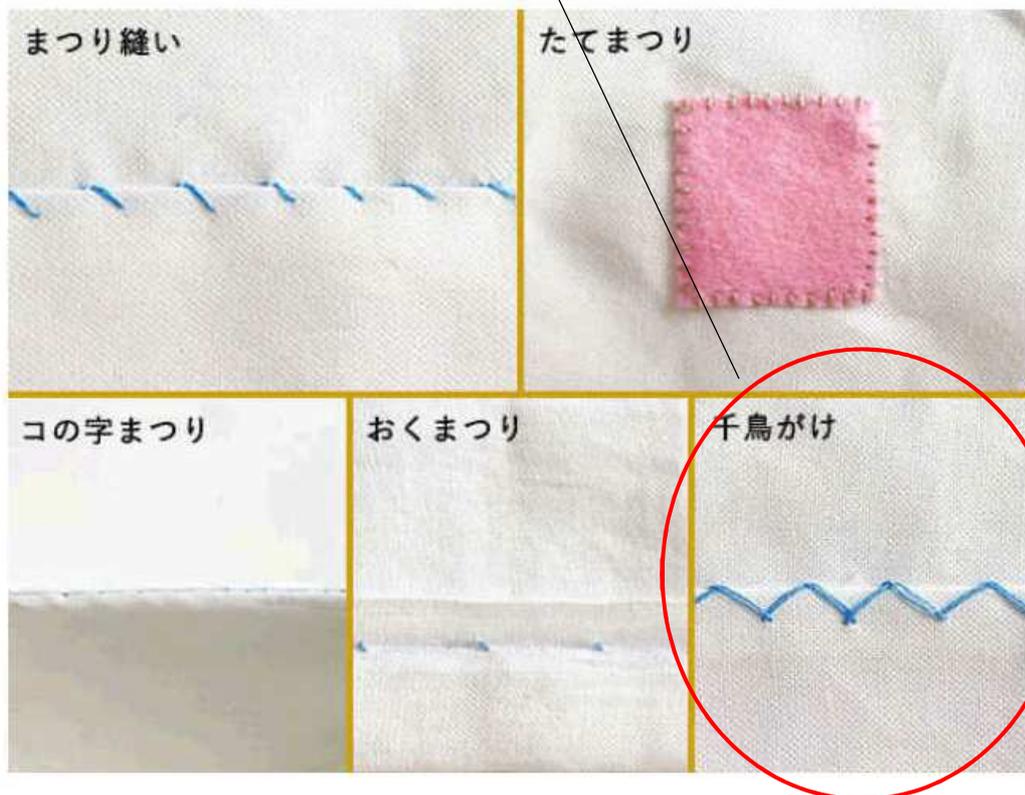


(c)ヘルカハンドメイド

1-3.身返し部分の様々な端



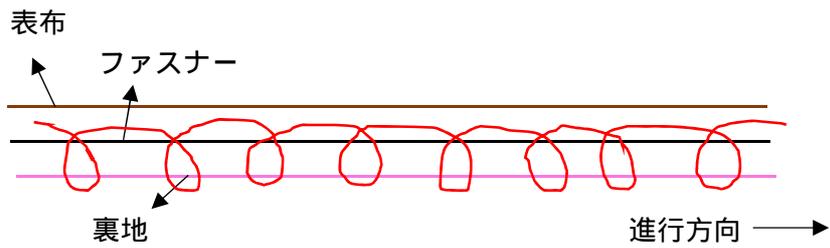
1-4.端まつり(千鳥)とは



身返し端まつり(千鳥)とは...端の裏に身返し(縫い代ではない)が作られており、さらに身返しの端の処理が千鳥がけになっていること。

2.身返し星入れ

イメージ



0.7~0.8mm間隔で、1針分を返し（逆に縫い）ながら進んでいく。

縫い目は表から見えない。ファスナーの布と裏地を縫い付ける。

縫い目が星のように点であることから、‘星入れ’という。

ファスナーを星止めで縫う場合



手縫いでファスナーをつける場合、星止めだとほとんど縫い目が目立ちません。



ポーチの場合などは、ぎりぎり表に針が出ないように縫います

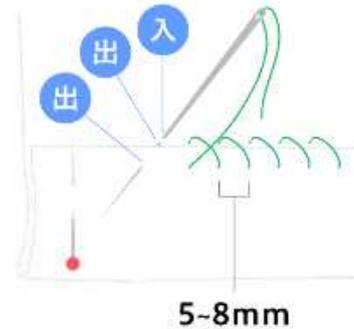
3.すそまつり

<まつり縫い(すそまつり 裾上げ)の手順>

1. ほつれている部分を確認して、糸を引っ張らないように注意しながら、ほつれてしまった糸の端を2~3cm程度残して切り、残った糸を裾の折り返しの中に入れます。

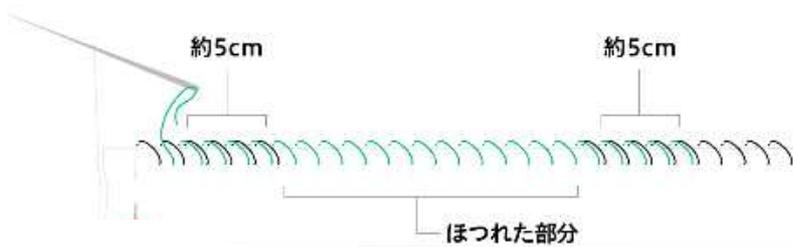
【注意!】既製服の場合、ほつれた糸を引っ張ると、さらにほつれてしまうので、慎重に行いましょう。

2. 糸は1本どりで、細い針を使います。布地の裏側から表側を浅くすくい、5~8mm間隔でまつり縫いをします。布地の裏側から見て糸が斜めに張るように、布地をすくっていきましょう。糸は強く引きすぎないようにします。



【注意!】表から見て、まつった縫い目があまり目立たないように、小さな縫い目で表布をすくいます。

3. ほつれた部分だけをまつり縫いするのではなく、ほつれる前の縫い目と5cm程度重なる位置から縫い始め、縫い終わりも同じように、5cm程度ほつれていない部分と重ねます。



4.スナップ付け

1.

上前



表に出ないように、裏側の身返し1枚をすくう。

2.



1つの穴に2.3回縫い付ける。

3.



最後は玉止めをし、スナップと布のあいだに糸を引き込んで切る。

4.

下前



布を2枚ともすくい、上前の場合と同じようにつける。

5.かぎホック付け（ウエスト用前かん）

制服やスーツ等のウエストに付いているかぎホックで、特に大きなものを「前かん」という。



ウエスト用前かん



横から見た前かん



上から見た前かん

6.かぎホック付け（ウエスト用以外）

ウエスト以外に付いているかぎホック



7.ボタン付け（飾りボタン）

洋服に飾りとして付けるボタン

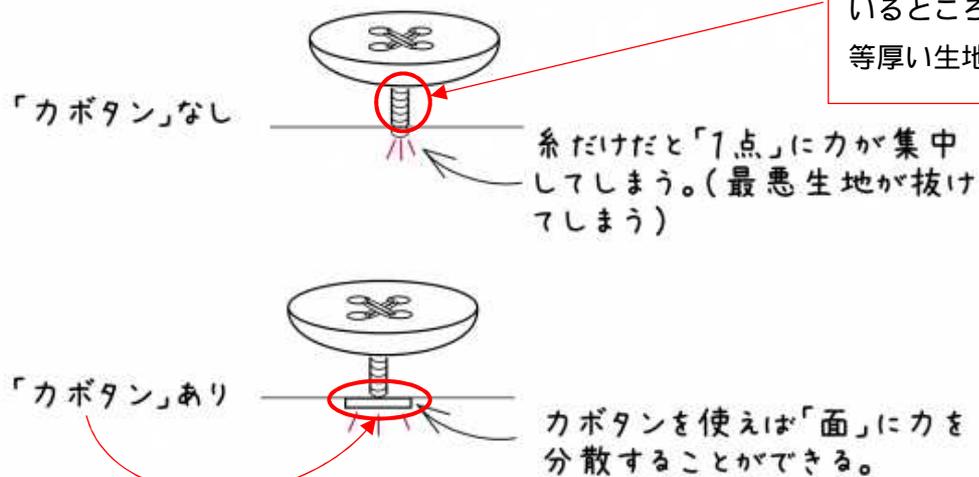


8. ボタン付け（根巻きボタン、カボタン付き）

9. ボタン付け（根巻きボタン、カボタンなし）

*「カボタン」をつかう理由

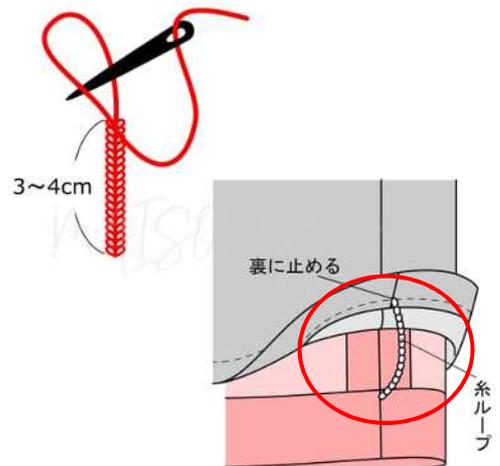
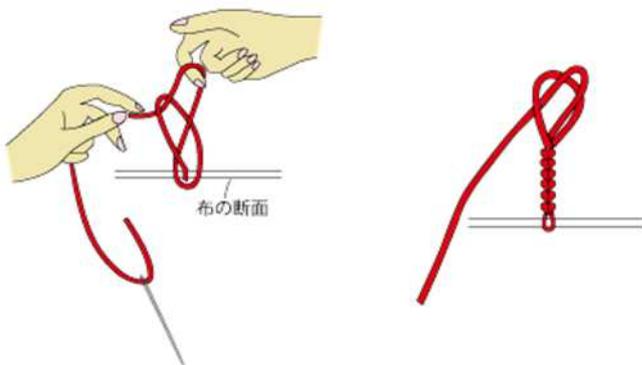
生地とボタンの間でクルクル巻いているところを「根巻き」という。コート等厚い生地の服によく使用される。



10. 鎖くさりいと糸ループ付け（糸ループ付け）

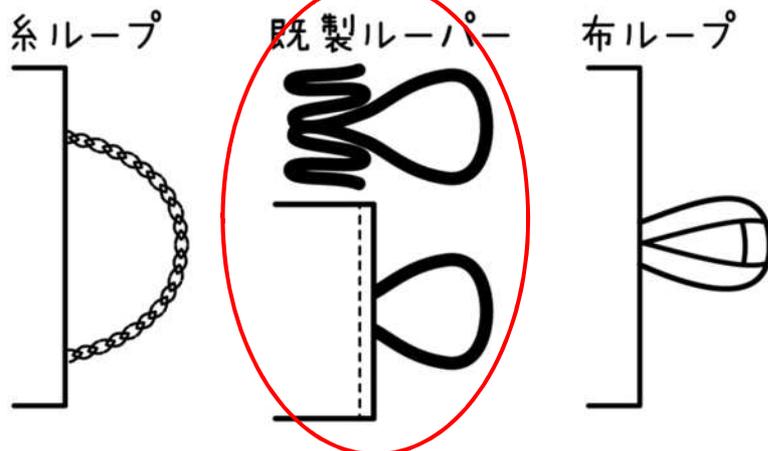
スカートの裏地と表地がずれないように付ける糸ループ

糸ループ



11. 鎖くさりいと糸ループ付け（既製ループ付け）

ループが既製品のもの



12. ベント止め (×印しつけ止め)

ベント (ベンツ) ジャケットやスカートの後ろのスリット部分。

スカートのベンツ (重なりのある「あき」のこと) で、新しいジャケットのベンツやスカートのプリーツを押さえてあるしつけも着るときにははずす。このように、しつけは縫い目が落ち着くまで付けておき、着る前にははずすもの。



ベントとは



×印しつけ止め

13. プリーツしつけ (×印しつけ止め)

プリーツを×印でしつけ止めをする。(画像は×印でない)

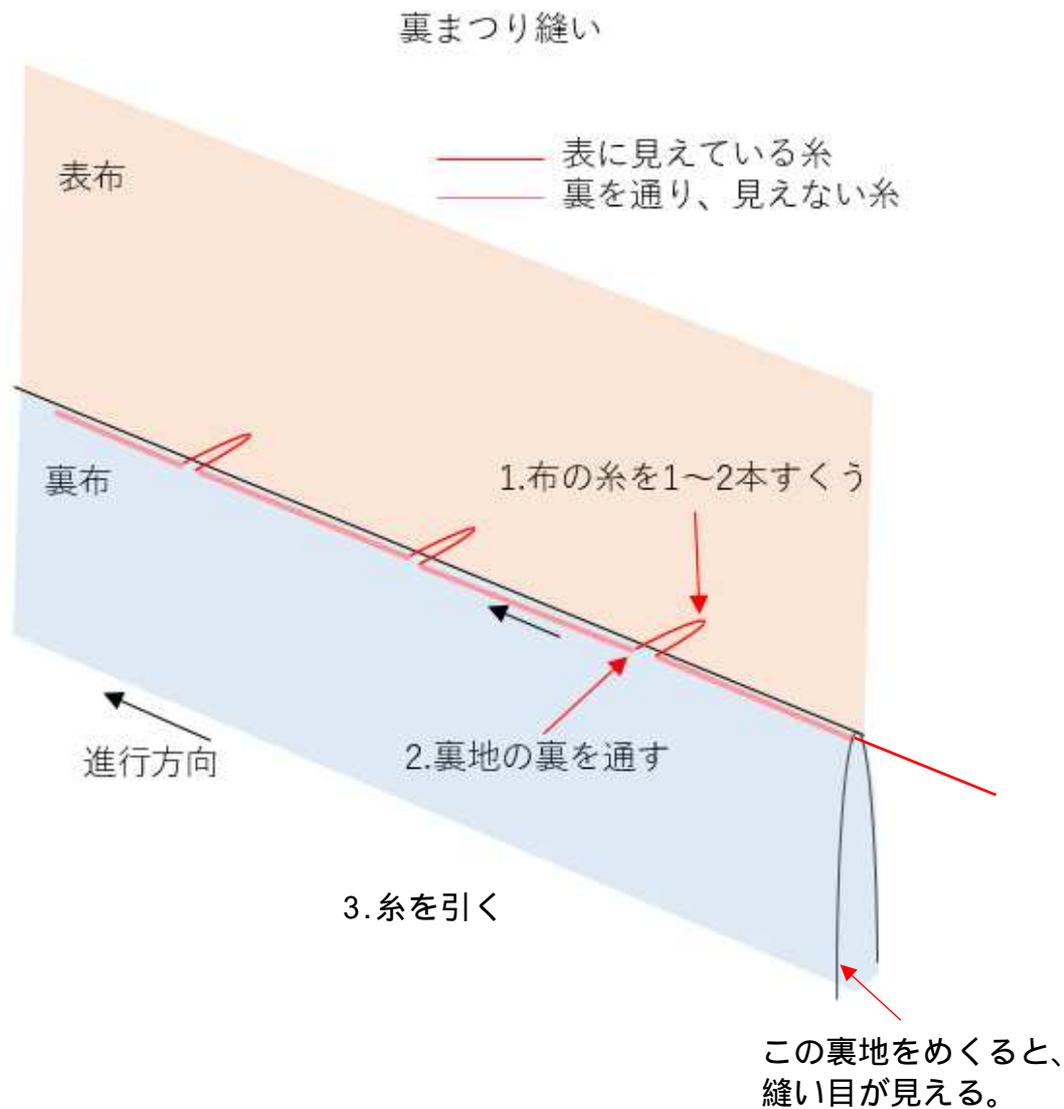


プリーツのしつけ止め

14. そで付け裏まつり

袖の肩の裏部分を裏まつり縫い（表生地を糸2本分くらいですくい、糸目がほぼ裏を通るようにする：参考 youtube 『まつり縫い・裏まつり縫い 2種類のまつり縫い ズボンの裾上げ』 hanako Mama）でしつける。

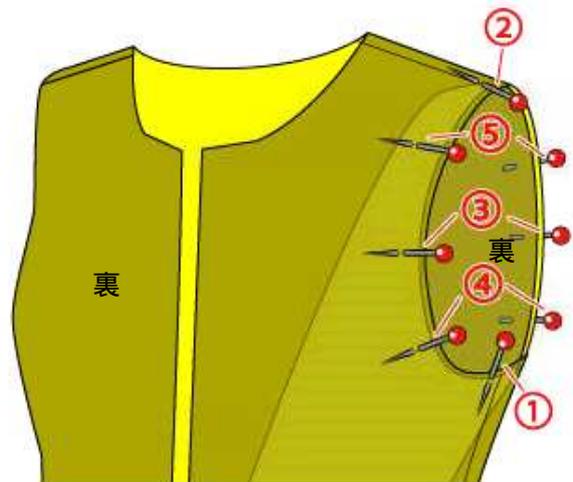
14-1. 裏まつり縫い



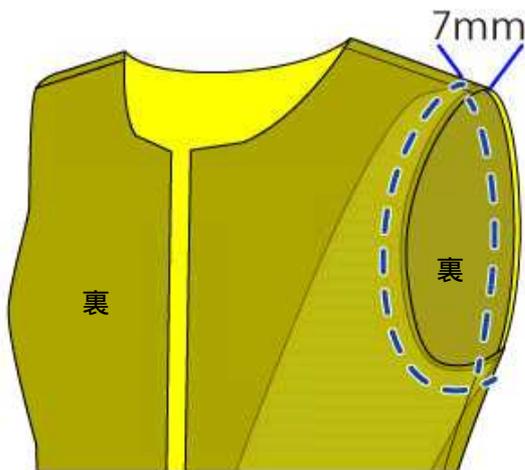
14-2. そで付け

胴体の身衣を裏返し、袖は表のまま袖口を合わせる

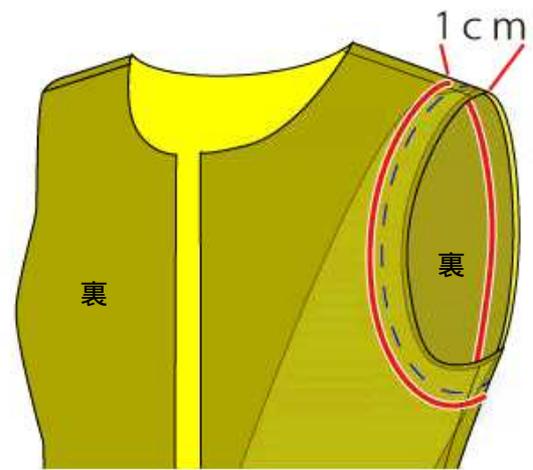
待ち針で留める



7mmのところを仮止め



1 cmのところを縫う



そで付け裏まつりとは：袖の肩の裏部分を裏まつり縫い（表生地を糸2本分くらいですくい、糸目がほぼ裏を通るようにする：参考 youtube 『まつり縫い・裏まつり縫い 2種類のまつり縫い ズボンの裾上げ』 hanako Mama）でしつける。

15. そで口裏まつり

袖口を裏まつり縫い（表生地を糸2本分くらいですくい、糸目がほぼ裏を通るようにする：参考 youtube 『まつり縫い・裏まつり縫い 2種類のまつり縫い ズボンの裾上げ』 hanako Mama）する。

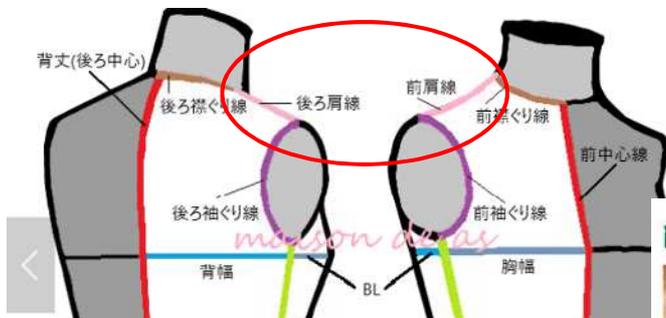
16. 肩パット付け（部分止め）

肩パットの端（肩線上）を2か所、縫う。



17. 肩パット付け（肩線止め）

肩パットを肩線に沿うように線上に縫う。



削げ胸さんは前に



猫背はやや後ろに



削げた薄いデコルテの人はやや前につけると服のシワが消えてシャキッと補整可能。猫背の人は少し後ろ側につけることで、服のたるみがなくなりサイズ付け易い。

取り付けは簡単にできます
なで肩さんはぜひつけてみて!

肩パッドを半分折って中心を決め、肩線に合わせる。肩パッドの肩口と袖口のつなぎ目を合わせて待ち針で留め、中心を直線に縫う。両サイドは、鎖編みした約7mmの糸ループでゆとりを持たせます。手の上げ下げによる引きつれを防いで、キレイに仕上がります。



40代には5mm~10mmの厚さがオススメ。肩パッド取り付け ¥3,000

家内労働法（昭和45年法律第60号）

（目的）

第1条 この法律は、工賃の最低額、安全及び衛生その他家内労働者に関する必要な事項を定めて、家内労働者の労働条件の向上を図り、もって家内労働者の生活の安全に資することを目的とする。

（第2項 略）

（定義）

第2条 この法律で「委託」とは、次に掲げる行為をいう。

一 他人に物品を提供して、その物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品の製造又はその物品の加工、改造、修理、洗浄、選別、包装若しくは解体（以下「加工等」という。）を委託すること。

二 他人に物品を売り渡して、その者がその物品を部品、附属品若しくは原材料とする物品を製造した場合又はその物品の加工等をした場合にその製造又は加工等に係る物品を買い受けることを約すること。

2 この法律で「家内労働者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他これらの行為に類似する行為を業とする者であって厚生労働省令で定めるものから、主として労働の対償を得るために、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する者であって、その業務について同居の親族以外の者を使用しないことを常態とするものをいう。

3 この法律で「委託者」とは、物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者その他前項の厚生労働省令で定める者であって、その業務の目的物たる物品（物品の半製品、部品、附属品又は原材料を含む。）について家内労働者に委託をするものをいう。

（第4項 略）

5 この法律で「工賃」とは、次に掲げるものをいう。

一 第1項第1号に掲げる行為に係る委託をする場合において物品の製造又は加工等の対償として委託者が家内労働者に支払うもの。

二 第1項第2号に掲げる行為に係る委託をする場合において同号の物品の買受けについて委託者が家内労働者に支払うものの価額と同号の物品の売渡しについて家内労働者が委託者に支払うものの価額との差額。

（第6項 略）

（最低工賃）

第8条 厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、労働政策審議会又は都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会（以下「審議会」と総称する。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託する委託者に適用される最低工賃を決定することができる。

（第2項 略）

(専門部会等)

第 21 条 審議会は、最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。

2 前項の専門部会は、政令で定めるところにより、関係家内労働者を代表する委員、関係委託者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもって組織する。

家内労働法第 4 条第 2 項及び第 8 条第 1 項の審議会を定める政令

(平成 13 年政令第 318 号)

家内労働法第 4 条第 2 項及び第 8 条第 1 項の政令で定める審議会は、地方労働審議会とする。

地方労働審議会令 (平成 13 年度政令第 320 号)

(部会)

第 6 条 (第 1 項から第 6 項まで 略)

7 審議会は、その定めるところにより、部会 (その部会長が委員であるものに限る。) の議決をもって審議会の議決とすることができる。

(最低工賃専門部会)

第 7 条 家内労働法第 21 条第 1 項の規定により審議会に置かれる専門部会 (以下「最低工賃専門部会」という。) に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する。

(第 2 項から第 3 項まで 略)

4 前条第 5 項から第 8 項までの規定は、最低工賃専門部会について準用する。

九州各局の婦人既製服関係の最低工賃改定状況

局名	直近の改定年月日	今後の予定
福岡	平成27年4月17日	今年度審議中
佐賀	令和4年4月24日	
長崎	平成13年4月1日	令和6年度廃止予定
大分	平成13年9月6日	令和5年度諮問見送り
熊本	平成16年4月25日	令和5年度諮問見送り予定
宮崎	平成13年3月	令和4年4月18日廃止

佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめ業務」に係る委託状況実態調査について

目 的 「婦人既製服製造業に係るまとめ業務」に係る委託者数、家内労働者数及び工賃の実態把握のため

実施時期 令和5年12月1日～令和6年2月2日

対 象 下記の事業場に事前に電話調査を実施して、標記の委託を行っている旨回答した全部の事業場(11事業場)を調査対象とした。

- 1 佐賀県内において、労災業種「繊維工業又は繊維製品製造業」を営む事業場で、令和元年4月1日以降新規成立している事業場(6事業場)。
- 2 令和5年度提出された委託状況届において、婦人既製服製造に係るまとめの業務を家内労働者に委託している旨届出た事業場(12事業場)。

調査方法 対象となる委託者(11事業場)に調査票を郵送し、回答を求めた。

調査結果 別添のとおり。

委託状況実態調査結果の特徴

1 佐賀県内における工賃額と家内労働者数

(1) 平成12年度

委託者数	家内労働者数	委託者全体の総工賃額(1月当たり)	1人当たりの工賃額(1月当たり)
21事業場	240人	7,250,630円	30,211円

(2) 平成28年度

委託者数	家内労働者数	委託者全体の総工賃額(1月当たり)	1人当たりの工賃額(1月当たり)
20事業場	102人	2,230,547円	21,869円

(3) 令和2年度

委託者数	家内労働者数	委託者全体の総工賃額(1月当たり)	1人当たりの工賃額(1月当たり)
11事業場	84人	1,590,574円	18,935円

(4) 令和5年度

委託者数	家内労働者数	委託者全体の総工賃額(1月当たり)	1人当たりの工賃額(1月当たり)
11事業場	70人	1,766,652円	25,238円

2 委託者別家内労働者数の割合(令和5年度)

A社 1事業場 20人 28.6%

B社 1事業場 19人 27.1%

その他 事業場 31人 44.3%

委託者調査結果

集計結果

調査票発送件数 11

回収件数 11

集計件数 11

1 1人あたり工賃額

総工賃額	家内労働者数	1人あたり工賃額（1月あたり）
1,766,652円	70人	25,238円

2 工賃額の改正状況

(1) 現行工賃額に改正した時期

	委託者数
令和2年	1
令和3年	1
令和4年	5
令和5年	4

(2) 今後の改正予定時期

全社未定であるが、委託を廃止し労働者（工場勤務）にする事業場が1社有。

(3) 現行工賃額に改正した理由（複数回答有）

	委託者数
物価上昇	5
家内労働者からの要求	0
他業種の工賃水準から	0
最低工賃が改正されたから	5
その他	3

その他には、以下があった。

- ・佐賀県最低賃金に合わせて、工賃も同水準になるよう改正した。
- ・工程ごとの工賃ではなく、月額契約にした。
- ・発注者からの加工賃が上がったため。

工程別工賃並びに所要時間等の状況

全社内労働者について集計（円）

工 程	規 格	現行最低工賃額			平均所要時間	1時間当たり 工賃額 ÷ ×60	1日当たり工賃額 ×8時間	1月当たり工賃額 ×22.3日	延べ調査人数
		最低	最高	平均					
見返し端まつり(千鳥)	針目が3cm間隔に5針以上	1か所につき	10円	13.33	2.2	2,909	64,873	110	
	針目が3cm間隔に3針以上	10cmにつき	9円	28.64	3.0	4,652	103,746	103	
	針目が3cm間隔に4針以上	15cmにつき	9円	66.38	4.8	6,620	147,632	113	
スナップ付け	1cm型	1組につき	13円	44.48	4.9	4,378	97,624	119	
	ウエスト用前かん	1組につき	20円	40.50	6.9	2,826	63,014	112	
かぎホック付け	ウエスト用以外	1組につき	14円	34.55	7.3	2,256	50,320	105	
	飾りボタン	1個につき	6円	10.39	1.6	3,095	69,022	116	
ボタン付け	根巻きボタン	1個につき	11円	51.95	4.3	5,867	130,834	114	
	根巻きボタン	1個につき	8円	12.45	2.1	2,818	62,848	122	
鎖系ループ付け	系ループ作り付け	1か所につき	9円	12.05	2.0	2,831	63,121	118	
	既製ループ付け	1か所につき	5円	9.29	1.1	4,114	91,749	108	
ペント止め	×印しつけ止め	1か所につき	6円	7.85	1.3	2,880	64,224	111	
	×印しつけ止め	1か所につき	6円	13.38	2.1	3,082	68,720	27	
そで付け裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cmにつき	11円	95.00	7.4	6,195	138,142	103	
	針目が3cm間隔に7針以上	10cmにつき	12円	14.50	2.8	2,486	55,431	103	
肩パット付け	部分止め	1組につき	24円	30.00	6.9	2,092	46,652	103	
	型線止め	1組につき	10円	19.00	3.7	2,487	55,466	103	
糸くずとり		1枚につき	15円	26.20	7.5	1,669	37,227	108	

家内労働者調査結果

集計件数

調査票発送件数	70 件	
回収件数	40 件	(回収率 57.1%)
集計件数	40 件	(最低工賃適用外 0件) (調査対象月の就労なし 0件)

1 年齢階級別及び経験年数階級別家内労働者数 (家内労働者調査) (単位:人)

	1年未満	1~3	3~5	5~7	7~10	10~15	15~20	20~25	25~30	30~	合計
20歳未満											
20歳~30歳											
30歳~40歳			1	1			1				2
40歳~50歳				1							1
50歳~60歳	1		2			1		2	1		7
60歳以上	2	1	5	7	2	2	3	1	2	3	28
合計 上段(男) 下段(女)	3	1	8	9	2	3	3	3	3	3	28

2 平均年齢及び平均経験年数

平均年齢	65.55
平均経験年数	12年0月

3 就業形態

(単位:人)

専業	副業	内職	計
0	0	40	40

4 就業状況

月平均就業日数	1日平均就業時間数
18.63	5.71

5 1ヶ月当たり工賃額階級別家内労働者数

(単位:人)

1か月当たり工賃額	5千円未満	5千円~1万円	1万円~2万円	2万円~3万円	3万円~4万円	4万円~5万円	5万円以上	平均額 (円)
家内労働者数	2	1	9	12	4	2	10	40
上段(男) 下段(女)	0	0	0	1	0	0	1	2
	2	1	9	11	4	2	9	38

品目・工程・規格別単位当り平均工賃額

解説図	工程	規格	単位	ワンピース		ブレザー		コート		スカート・スラックス		ブラウス	
				単位当たりの工賃 (円) (銭)	工賃	単位当たりの工賃 (円) (銭)	工賃	単位当たりの工賃 (円) (銭)	工賃	単位当たりの工賃 (円) (銭)	工賃	単位当たりの工賃 (円) (銭)	工賃
	見返し端まつり(千鳥)	針目が3cm間隔に5針以上	1か所	11 67		20	12 50	11 25	11 67				
	見返し星入れ	針目が3cm間隔に3針以上	10cm	26 50		26 50	34 33	26 50	26 50				
	すそまつり	針目が3cm間隔に4針以上	15cm	186 33		22	26 33	69 25	29 50				
	スナップ付け	1cm型	1組	25 25		55 80	86 50	32 67	25 25				
	かぎホック付け	ウエスト用前かん	1組	71		32	38	28 17	34 67				
		ウエスト用以外	1組	38		38	38	25 33	38				
		飾りボタン	1組	11		11 40	10 33	8 25	11				
	ボタン付け	根巻きボタン	1組	135		56	18 50	14	16 25				
		根巻きボタン	1組	12		14 20	11	11 80	12 60				
		糸ループ作り付け	1か所	13		11 50	12 33	10 50	13				
	縷糸ループ付け	既製ループ付け	1か所	9		9	11	9	9				
	ペント止め	×印しつけ止め	1か所	8		7 33	8	8	8				
	プリーツしつけ	×印しつけ止め	1か所	15		10 50	15	13 67	15				
	そで付け裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cm	14		176	176	14	14				
	そで口裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cm	14 50		14 50	14 50	14 50	14 50				
	肩パット付け	部分止め	1組	30		30	30	30	30				
		型線止め	1組	19		19	19	19	19				
	糸くずとり		1枚	22		24 67	29 50	19 40	39 67				

委託者用 1

婦人既製服製造業最低工賃に関する実態調査票

整理番号

(令和5年8月末日現在の状況についてお答えください)

1. 委託者に関する事項

営業所名							代表者職・氏名							
電話番号	-						記入担当者職・氏名							
家内労働者数	男	人			女	人								
家内労働者数 <small>・佐賀県内に居住する家内労働者について記入してください。 ・1人に複数委託している場合は、主な委託品欄に記入してください。</small>	男						女							
	婦人服「まとめ」の業務						その他の業務	婦人服「まとめ」の業務						その他の業務
	ワンピース	ブレザー	コート	スカート スラックス	ブラウス	その他		ワンピース	ブレザー	コート	スカート スラックス	ブラウス	その他	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	

以下の問いは、この欄に記入した家内労働者について回答してください。

2. 家内労働者に関する事項

(1) 婦人既製服製造業に係る「まとめ」の業務に従事している者の総工賃額(令和5年8月分)

業 務	総 工 賃 額
婦人既製服製造業に係る「まとめ」の業務	円

(2) 委託条件に関する事項

材料・製品の運搬	1 委託者が行う	2 家内労働者が行う	3 その他 ()
家内労働者に貸与している機械器具等	1 有	名 称	数 量
	2 無	1 ミシン 2 その他 ()	台
家内労働者が負担する補助材料	1 有	名 称	有償(額)・無償の別
	2 無	1 糸 2 ミシン針 3 その他 ()	1 有償(円 / 台) 2 無償 1 有償(円 / 台) 2 無償

機械器具等を有償で貸与している場合、1ヶ月当たりの額を記入してください。

(3) 工賃額の改正状況に関する事項

現行工賃額に改正した時期	年 月から	今後の改正予定時期	年 月
現行工賃額に改正した理由	1 物価の上昇 3 他業種の工賃水準から 5 その他()	2 家内労働者からの要求 4 最低工賃が改正されたから	

(4) 委託品について 別紙 委託者用2及び3の調査票に記入してください。

品目・工程・規格別単位当り標準作業時間及び工賃額

解説図	工程	規格	単位	ワンピース			ブレザー			コート			スカート・スラックス			ブラウス		
				単位当りの標準作業時間(分)(秒)	単位当りの工賃(円)(銭)	家内労働者数												
	見返し端まつり(千鳥)	針目が3cm間隔に5針以上	1か所															
	見返し星入れ	針目が3cm間隔に3針以上	10cm															
	すそまつり	針目が3cm間隔に4針以上	15cm															
	スナップ付け	1cm型	1組															
	かぎホック付け	ウエスト用前かん	1組															
		ウエスト用以外	1組															
		飾りボタン	1組															
	ボタン付け	根巻きボタン	1組															
		カボタン付	1組															
		カボタンなし	1組															
	鎖系ループ付け	系ループ作り付け	1か所															
		既製ループ付け	1か所															
	ベント止め	×印しつけ止め	1か所															
	プリーツしつけ	×印しつけ止め	1か所															
	そで付け裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cm															
	そで口裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cm															
	肩パット付け	部分止め	1組															
		肩線止め	1組															
	糸くず取り		1枚															

記入上の注意

- 特別な高級品または特殊な製品は除き、普通品について記入してください。
- 標準作業時間については、「まとも」の作業に従事した経験年数が1年～3年の者が、標準的な作業条件下で標準的な作業速度をもって作業した時の単位当りの所要時間を記入してください。
- 「単位」欄に表示されている単位と異なる長さで委託する場合は、1cm当りに換算した金額を記入してください。その場合、1cm未満の長さは1cmに切り上げてください。

婦人既製服製造業最低工賃に関する実態調査票

佐賀労働局

この調査は、佐賀県婦人既製服製造業の「まとめ」業務に係る最低工賃決定等の審議に必要な資料を作成するため、家内労働者の個別の事例を把握するために行うものです。個別の回答内容については、匿名化処理をし、回答者が特定できないようにした上で、審議会資料として使用させていただく予定でございますので、ご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。記入済みの調査票は、令和6年1月31日(水)までに、同封の封筒で直接佐賀労働局に提出をお願いします。

問 1 あなたの氏名、電話番号、性別、年齢、経験年数及び就業形態等について(令和5年8月末日現在)

氏 名	性 別	年 齢	経験年数	就 業 形 態	補助者
-	男・女	歳	年 月	1 専業 2 副業 3 内職	人

問 2 就業時間、工賃額等について(令和5年年8月分)

	本 人	補助者(1人当りの平均)
就業日数	日	日
1日平均就業時間	時間	時間
工賃額(材料費等除く)	円	円

問 3 必要経費について(あなたの負担した令和5年8月分について記入してください。)

材 料 費	負 担 額
糸 代	円
ミシン針	円
その他	円
	円

問 4 最低工賃や委託条件など家内労働に関する意見・要望がありましたら記入してください。

問 5 裏面について、あなたの現状を、ありのまま記入してください。

品目・工程・規格別単位当り標準作業時間及び工賃額

あなたの現状を、ありのまま記入してください。

解説図	工程	規格	単位	ワンピース		ブレザー		コート		スカート・スラックス		ブラウス	
				単位当りの標準作業時間(分)	単位当りの工賃(円)								
	見返し端まつり(千鳥)	針目が3cm間隔に5針以上	1か所										
	見返し星入れ	針目が3cm間隔に3針以上	10cm										
	すそまつり	針目が3cm間隔に4針以上	15cm										
	スナップ付け	1cm型	1組										
	かぎホック付け	ウエスト用前かん	1組										
		ウエスト用以外	1組										
	ボタン付け	飾りボタン	1組										
		根巻きボタン	力ボタン付	1組									
		根巻きボタン	力ボタンなし	1組									
	鎖系ループ付け	系ループ作り付け	1か所										
		既製ループ付け	1か所										
	ペント止め	×印しつけ止め	1か所										
	プリーツしつけ	×印しつけ止め	1か所										
	そで付け裏まつり	針目が3cm間隔に7針以上	10cm										
		針目が3cm間隔に7針以上	10cm										
	肩パット付け	部分止め	1組										
		肩線止め	1組										
	糸くず取り		1枚										

記入上の注意

- 1 特別な高級品または特殊な製品は除き、普通品について記入してください。
- 2 「単位」欄に表示されている単位と異なる長さを委託する場合は工賃額については、1cm当たりに換算した金額を記入してください。その場合、1cm未満の長さは1cmに切り上げてください。

上記以外の品目・工程があれば記入してください。

品目	工程	規格	単位	単位当りの標準作業時間	単位当りの工賃
					29

繊維工業を取り巻く状況

佐賀県の繊維工業の事業場数及び常用従業者数等の推移

年	事業場数			常用従業者数		
	製造業	繊維工業	製造業全体に占める割合	製造業	繊維工業	製造業全体に占める割合
1990年（平成2年）	2,349	234	10.0%	69,171	9,737	14.1%
1991年（平成3年）	2,536	257	10.1%	72,567	10,125	14.0%
1992年（平成4年）	2,508	255	10.2%	72,921	10,515	14.4%
1993年（平成5年）	2,466	243	9.9%	71,610	9,494	13.3%
1994年（平成6年）	2,385	229	9.6%	70,231	8,818	12.6%
1995年（平成7年）	2,344	211	9.0%	68,631	8,021	11.7%
1996年（平成8年）	2,394	218	9.1%	69,731	7,765	11.1%
1997年（平成9年）	2,299	202	8.8%	68,863	7,346	10.7%
1998年（平成10年）	2,226	182	8.2%	65,657	6,733	10.3%
1999年（平成11年）	2,138	169	7.9%	63,322	6,043	9.5%
2000年（平成12年）	2,073	151	7.3%	62,332	5,183	8.3%
2001年（平成13年）	1,956	131	6.7%	61,120	4,550	7.4%
2002年（平成14年）	1,819	118	6.5%	58,003	4,014	6.9%
2003年（平成15年）	1,846	110	6.0%	58,115	3,728	6.4%
2004年（平成16年）	1,728	106	6.1%	58,931	3,522	6.0%
2005年（平成17年）	1,756	101	5.8%	59,646	3,324	5.6%
2006年（平成18年）	1,683	96	5.7%	62,102	3,235	5.2%
2007年（平成19年）	1,644	96	5.8%	63,900	3,250	5.1%
2008年（平成20年）	1,689	97	5.7%	62,800	3,244	5.2%
2009年（平成21年）	1,532	90	5.9%	58,405	3,134	5.4%
2010年（平成22年）	1,487	86	5.8%	59,358	3,043	5.1%
2011年（平成23年）	1,502	88	5.9%	54,311	3,111	5.7%
2012年（平成24年）	1,476	86	5.8%	57,869	2,864	4.9%
2013年（平成25年）	1,433	87	6.1%	58,173	2,806	4.8%
2014年（平成26年）	1,407	81	5.8%	58,182	2,751	4.7%
2015年（平成27年）				57,387	2,498	4.4%
2016年（平成28年）	1,528	82	5.4%	60,391	2,725	4.5%
2017年（平成29年）	1,350	74	5.5%	61,006	2,586	4.2%
2018年（平成30年）	1,326	70	5.3%	61,207	2,597	4.2%
2019年（令和元年）	1,311	65	5.0%	61,774	1,429	2.3%
2020年（令和2年）	1,303	67	5.1%	61,907	1,363	2.3%

【出典】経済産業省「工業統計調査」再編加工、総務省・経済産業省「経済センサス - 活動調査」再編加工、総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査」

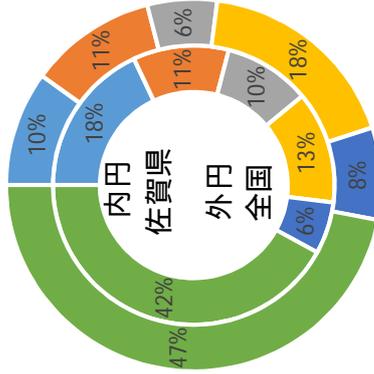
常用従業者数は、個人事業主、無給家族従業者、及び臨時雇用者を除く従業者数

年	製造品出荷額 百万円			付加価値額 百万円		
	製造業	繊維工業	製造業全体に 占める割合	製造業	繊維工業	製造業全体に 占める割合
1990年（平成3年）	1,398,535	57,509	4.1%	596,106	31,447	5.3%
1991年（平成4年）	1,502,452	59,659	4.0%	652,845	34,555	5.3%
1992年（平成5年）	1,557,428	62,877	4.0%	671,604	36,488	5.4%
1993年（平成6年）	1,538,525	63,952	4.2%	654,256	35,248	5.4%
1994年（平成7年）	1,530,028	51,712	3.4%	661,930	29,870	4.5%
1995年（平成8年）	1,534,038	48,572	3.2%	690,038	28,419	4.1%
1996年（平成9年）	1,654,154	49,553	3.0%	745,303	28,102	3.8%
1997年（平成10年）	1,684,823	48,414	2.9%	728,362	26,349	3.6%
1998年（平成11年）	1,601,017	43,901	2.7%	693,846	23,167	3.3%
1999年（平成12年）	1,581,534	39,056	2.5%	692,457	21,364	3.1%
2000年（平成13年）	1,605,791	33,618	2.1%	681,560	18,476	2.7%
2001年（平成14年）	1,578,406	31,184	2.0%	669,730	17,177	2.6%
2002年（平成15年）	1,397,118	29,117	2.1%	591,006	14,338	2.4%
2003年（平成16年）	1,463,050	27,617	1.9%	616,855	13,435	2.2%
2004年（平成17年）	1,515,758	27,853	1.8%	620,208	12,251	2.0%
2005年（平成18年）	1,561,574	28,755	1.8%	652,704	12,194	1.9%
2006年（平成19年）	1,710,090	28,559	1.7%	709,682	11,703	1.6%
2007年（平成20年）	1,963,999	29,686	1.5%	908,290	13,841	1.5%
2008年（平成21年）	1,915,551	30,353	1.6%	854,560	14,008	1.6%
2009年（平成22年）	1,553,500	25,096	1.6%	624,318	12,585	2.0%
2010年（平成23年）	1,667,028	23,923	1.4%	746,007	12,086	1.6%
2011年（平成24年）	1,515,453	30,664	2.0%	689,536	13,779	2.0%
2012年（平成25年）	1,636,946	20,788	1.3%	708,540	11,424	1.6%
2013年（平成26年）	1,652,804	20,610	1.2%	720,139	11,623	1.6%
2014年（平成27年）	1,735,655	19,032	1.1%	759,662	11,055	1.5%
2015年（平成28年）	1,815,391	18,456	1.0%	790,891	10,126	1.3%
2016年（平成29年）	1,790,881	24,567	1.4%	796,216	12,367	1.6%
2017年（平成30年）	1,865,551	23,643	1.3%	830,049	12,153	1.5%
2018年（平成30年）	2,064,870	24,007	1.2%	694,803	8,653	1.2%
2019年（令和元年）	2,069,834	24,351	1.2%	680,444	9,860	1.4%
2020年（令和2年）						

地域経済の概況 付加価値・従業者

佐賀県の付加価値構成比では、上位から、食料品製造業、化学工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、食料品製造業、化学工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、食料品製造業、化学工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業、食料品製造業、化学工業、電子部品・デバイス・電子回路製造業、電気機械器具製造業

付加価値構成比（2019年）



- 食料品製造業
- 化学工業
- 電子部品・デバイス・電子回路製造業
- 輸送用機械器具製造業
- 生産用機械器具製造業
- その他

従業者構成比（2019年）



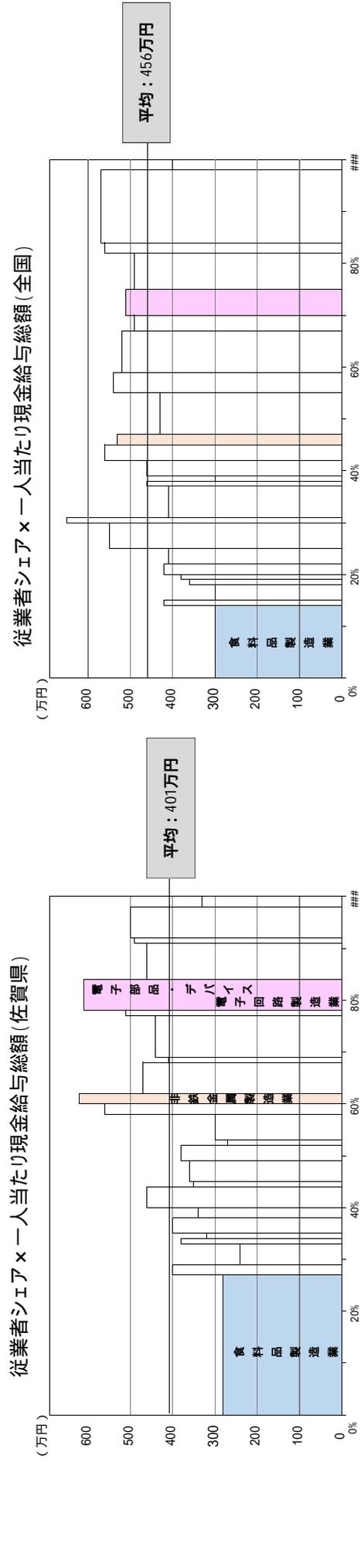
- 食料品製造業
- 電気機械器具製造業
- 生産用機械器具製造業
- 電子部品・デバイス・電子回路製造業
- 輸送用機械器具製造業
- その他

産業名称	佐賀県					全国						
	事業所数	付加価値額 (億円)	付加価値構成比	従業者数	従業者構成比	労働生産性 (万円/人)	事業所数	付加価値額 (億円)	付加価値構成比	従業者数	従業者構成比	労働生産性 (万円/人)
食料品製造業	278	1,329	17.6%	16,629	26.9%	799	24,440	101,539	9.7%	1,145,915	14.7%	886
飲料・たばこ・飼料製造業	49	167	2.2%	1,429	2.3%	1,169	3,967	28,804	2.8%	103,561	1.3%	2,781
繊維工業	65	112	1.5%	2,392	3.9%	468	11,087	14,705	1.4%	247,591	3.2%	594
木材・木製品製造業(家具を除く)	42	73	1.0%	747	1.2%	977	4,825	8,423	0.8%	89,358	1.1%	943
家具・装飾品製造業	48	58	0.8%	1,081	1.7%	537	4,717	7,082	0.7%	93,045	1.2%	761
人形・玩具・紙加工品製造業	37	287	3.8%	1,710	2.8%	1,678	5,365	22,652	2.2%	187,035	2.4%	1,211
印刷・関連業	46	77	1.0%	1,005	1.6%	766	9,888	21,188	2.0%	253,665	3.3%	835
化学工業	35	814	10.8%	2,692	4.4%	3,024	4,613	115,030	11.0%	374,699	4.8%	3,070
石油製品・石炭製品製造業	7	14	0.2%	54	0.1%	2,593	912	12,575	1.2%	26,116	0.3%	4815
プラスチック製品製造業(別掲を除く)	57	194	2.6%	2,274	3.7%	853	12,201	46,538	4.5%	450,072	5.8%	1,034
ゴム製品製造業	12	251	3.3%	1,289	3.2%	1,289	2,294	14,044	1.3%	119,643	1.5%	1,174
ゴム製品製造業	7	14	0.2%	453	0.7%	309	1,146	1,131	0.1%	20,560	0.3%	550
皮革製造業	183	240	3.2%	3,175	5.1%	756	9,197	32,592	3.1%	239,975	3.1%	1,358
窯業・土石製品製造業	13	119	1.5%	1,138	1.8%	1,011	4,048	33,748	3.2%	223,717	2.9%	1,509
鉄鋼業	5	315	4.2%	1,496	2.4%	2,106	2,154	21,542	2.1%	139,831	1.8%	1,541
非鉄金属製造業	120	394	5.2%	3,549	5.7%	1,110	25,213	63,019	6.0%	612,442	7.9%	1,029
金属製品製造業	32	62	0.8%	823	1.3%	753	6,644	45,170	4.3%	330,182	4.2%	1,368
はん用機械器具製造業	111	474	6.3%	4,800	7.8%	988	18,446	79,894	7.7%	622,124	8.0%	1,284
生産用機械器具製造業	5	37	0.5%	111	0.2%	3,333	3,661	26,410	2.5%	208,683	2.7%	1,266
業務用機械器具製造業	12	752	10.0%	3,919	6.3%	1,919	8,861	60,634	5.8%	414,153	5.3%	1,464
電子部品・デバイス・電子回路製造業	54	570	7.5%	4,837	7.3%	1,256	8,356	65,993	6.3%	503,300	6.5%	3,111
電気機械器具製造業	4	39	0.5%	394	0.6%	990	1,205	20,210	1.9%	125,998	1.6%	1,604
情報通信機械器具製造業	45	1,000	13.2%	3,808	6.2%	2,626	9,728	183,469	17.6%	1,093,367	14.1%	1,678
輸送用機械器具製造業	44	163	2.2%	1,610	2.6%	1,012	6,712	16,604	1.6%	153,092	2.0%	1,085
その他の製造業	1,311	7,551	100.0%	61,774	100.0%	1,361	185,116	1,042,996	100.0%	7,778,124	100.0%	1,463

出所：製造業・経済産業省「令和2年工業統計」

地域経済の概観 産業別雇用者数・平均賃金

佐賀県製造業の平均賃金水準(一人当たり給与総額)は 401万円で、全国 456万円よりも低い水準
 比較的従業者シェアの大きい化学工業(122万円)、生産用機械器具製造業(133万円)が全体の賃金水準を引き下げる要因になっている。
 全国と比べ、非鉄金属製造業(+100万円)、電子部品・デバイス・電子回路製造業(+88万円)で賃金水準が高い。



業種	従業者数 (千人)		従業者シェア		一人当たり現金給与総額(万円)	
	佐賀県	全国	佐賀県	全国	佐賀県	全国
食料品製造業	16.6	1,145.9	26.9%	14.7%	297	300
飲料・たばこ・煙草製造業	1.4	103.6	2.3%	1.3%	418	416
繊維工業	2.4	247.6	3.9%	3.2%	253	285
木材・木製品製造業(家具を除く)	0.7	89.4	1.2%	1.1%	390	356
家具・装飾品製造業	1.1	93.0	1.7%	1.2%	324	361
パルプ・紙・紙加工品製造業	1.7	187.0	2.8%	2.4%	385	422
印刷・同梱運業	1.0	253.7	1.6%	3.3%	331	405
化学工業	2.7	374.7	4.4%	4.8%	436	558
石油製品・石炭製品製造業	0.1	26.1	0.1%	0.3%	431	673
プラスチック製品製造業(用指を除く)	2.3	450.1	3.7%	5.8%	399	409
ゴム製品製造業	1.9	119.6	3.2%	1.5%	482	450
なめし革・同製品・毛皮製造業	0.5	20.6	0.7%	0.3%	248	284
窯業・土石製品製造業	3.2	240.0	5.1%	3.1%	313	454
鉄鋼業	1.1	223.7	1.8%	2.9%	593	559
非鉄金属製造業	1.5	139.8	2.4%	1.8%	629	529
金属製品製造業	3.5	612.4	5.7%	7.9%	454	434
はん用機械器具製造業	0.8	330.2	1.3%	4.2%	460	533
生産用機械器具製造業	4.8	622.1	7.8%	8.0%	384	517
業務用機械器具製造業	0.1	208.7	0.2%	2.7%	377	496
電子部品・デバイス・電子回路製造業	3.9	414.2	6.3%	5.3%	596	508
電気機械器具製造業	4.5	503.3	7.3%	6.5%	511	493
情報通信機械器具製造業	0.4	126.0	0.6%	1.6%	498	546
輸送用機械器具製造業	3.8	1,093.4	6.2%	14.1%	500	559
その他の製造業	1.6	153.1	2.6%	2.0%	372	395

出所：製造業：経済産業省「令和2年工業統計」

第14次最低工賃新設・改正計画(令和4年4月～7年3月)

(令和6年1月29日現在)

局名	令和4年度		令和5年度		令和6年度		最低工賃件数 (2022.4.1現在)
	件名	件数	件名	件数	件名	件数	
01 北海道	和服裁縫(改正)→[R5.3.3] ●	1	男子既製服(廃止)→[R6.2.1] 尚語問(予定)	1	男子・婦人既製服(改正)	1	2
02 青森	電気機械器具(改正)→[R5.3.1 改正◎]	1	和服裁縫(改正)→[R6.1.24] □	1	男子・婦人既製服(改正)	1	3
03 岩手			電気機械器具(改正)→[R5.11.20] ●	1	婦人・男子既製洋服(改正)	1	2
04 宮城			男子服・婦人服(改正)→[R6.1.25] ●	1	電気機械器具(改正)	1	2
05 秋田			男子服・婦人服・子供服(改正)→[R6.2.14(予定) □]	1			2
06 山形			男子・婦人既製服(改正)→[R6.2.16、2.21(予定) □]	1			1
07 福島			電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1	外衣・シャツ(改正)→[R6.2.6(予定) □]	1	3
08 茨城			電気機械器具(改正)→[R4.9.12◎] 男子既製洋服(廃止)→[R5.3.7] ●	1	婦人・子供既製服(廃止)→[R6.1.29 ☆]	1	3
09 栃木					電気機械器具(改正)→[R6.1.12] ○	1	2
10 群馬			横編ニット(改正)→[R4.11.16] ●	1	婦人服(廃止)→[R5.11.13] ●	1	3
11 埼玉			革靴(改正)→[R5.8.1 改正◎]、足袋(改正)→[R5.3.1 改正◎]、縫製(改正)→[R5.4.5 改正◎]	3	紙加工品(改正)→[R6.2.29(予定) △]	1	5
12 千葉							1
13 東京			革靴(改正)→[R5.7.10 改正◎]	1	婦人既製洋服(改正)→[R6.2.6(予定) ☆]	1	3
14 神奈川			スクーフ・ハンカチーフ(廃止)→[R5.2.20] ●	1	電気機械器具(改正)→[R6.2.9(予定) □]	1	3
15 新潟			洋食器・器物(改正)→[R5.3.3] ●	1	作業工具(改正)→[R6.1.25 ☆]	1	4
16 富山			電気機械器具(改正)→[R5.3.29 改正◎]	1	ファスナー加工(改正)→[R6.2.16、2.22(予定) □]	1	2
17 石川							0
18 福井			眼鏡(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1	衣服(改正)	1	2
19 山梨			電気機械器具(改正)→[R5.3.23 改正◎]	1	貴重金属製品(改正)	1	3
20 長野					電気機械器具(改正)→[R6.2.15(予定) □]	1	2
21 岐阜					婦人服(改正)、男子既製洋服(改正)→[R6.3.6(予定) ☆]	2	3
22 静岡			車両電気配線装置(改正)→[R5.4.5 改正◎]	1			1
23 愛知					車両電気配線装置(改正)	1	1
24 三重					下着・補整着(廃止)→[R6.1 ☆(R6廃止予定)]	1	1
25 滋賀					丹後地区絹織物業(改正)→[R6.2(予定) □]	1	2
26 京都							1
27 大阪					釣針(改正)→[R6.2.1(予定) ●]	1	5
28 兵庫			但馬地区絹・人絹・毛織物(廃止)→[R5.2.1] ● 綿・スフ織物(改正)→[R5.2.1] ●	2	靴下(改正)→[R6.2.16(予定) □]	1	1
29 奈良							0
30 和歌山					和服裁縫(改正)→[R6.2.6(予定) □]	1	2
31 鳥取					電気機械器具(改正)→[R6.3.7(予定) ●]	1	3
32 島根			和服裁縫(改正)→[R5.3.13] ●	1	車両電気配線装置(改正)→[R4.7.1 改正◎](第13次計画分)	1	1
33 岡山			車両電気配線装置(改正)→[R5.7.13 改正◎]	1	和服裁縫(改正)→[R5.11.27] ●	1	4
34 広島			既製服(改正)→[R5.7.13 改正◎]	1	和服裁縫(改正)→[R6.1 ☆(R6廃止予定)]	1	3
35 山口			男子既製服・学校服・作業服製造業(改正)→[R5.11.26 改正◎] ※[学校服に名称変更 R6.1.4 廃止・新設◎]	1			1
36 徳島			縫製(下着・ハンカチーフ)(改正)→[R4.11.7] ●	1			1
37 香川					手袋・ソックスカバー(改正)	1	1
38 愛媛					タオル(改正)→[R6.1.25 ☆]	1	1
39 高知			衛生用紙(改正)→[R4.6.23] ●	1	繊維産業(改正)	1	2
40 福岡					婦人服(改正)→[R6.1.31(予定) □]	1	2
41 佐賀					和服裁縫(廃止)→[R6.1.29 ☆]	1	1
42 長崎					縫製(廃止)→[R6.3(予定) ☆]	1	3
43 熊本			和服裁縫(改正)→[R5.3.29] ●	1	衣服(改正)、電気機械器具(改正)→[R6.3.21(予定) ●]	2	2
44 大分							3
45 宮崎			婦人既製洋服(廃止)→[R4.4.18 廃止◎]、男子既製洋服(改正)→[R5.4.17 改正◎]	2	内燃機関電装品(改正)	1	3
46 鹿児島					電気機械器具(改正)	1	1
47 沖縄					縫製(改正)	1	1
合計				26		33	98

(注)各年度の最低工賃の件数は令和4年3月18日現在のものとする。なお、件名の後の()は、計画策定時点における予定を記載したもの。改正、統合、廃止等の決定は、各都道府県労働局において、実態調査等を実施の上、地方労働審議会等の意見を聴取して行うものであることに留意されたい。

公示済◎ 答申済○ 審議中□ 諮問済△ 実態調査中＝☆ 諮問見送り● 見送り答申＝■ 未着手＝▲

