

令和6年度第1回佐賀地方労働審議会

日時 令和6年11月26日（火）

14:00～16:00

場所 佐賀第2合同庁舎3階共用大会議室

【会議次第】

- 1 開会
- 2 佐賀労働局長あいさつ
- 3 議題 令和6年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況
- 4 その他
- 5 閉会

【配付資料】

席次表 <省略>

佐賀地方労働審議会委員名簿 <省略>

資料1 令和6年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況

資料2 令和6年度佐賀労働行政のあらまし（冊子）

参考資料1 雇用保険制度の見直しについて

参考資料2 学びフェス ～体験！ハロートレーニング～のご案内

参考資料3 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内

参考資料4 育児に関する両立支援等助成金のご案内

参考資料5 ハラスメント防止啓発講演会のご案内

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 6 年度 佐賀労働局重点施策の主な取組状況

(令和 6 年 9 月末現在)



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	3
2	ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援	6
3	個人がキャリアを選択できる社会の実現	8
4	多様な人材の就労・社会参加の促進	9
5	多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり	13
6	ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援	15
7	仕事と育児・介護の両立支援	17
8	安全で健康に働くことができる環境づくり	19

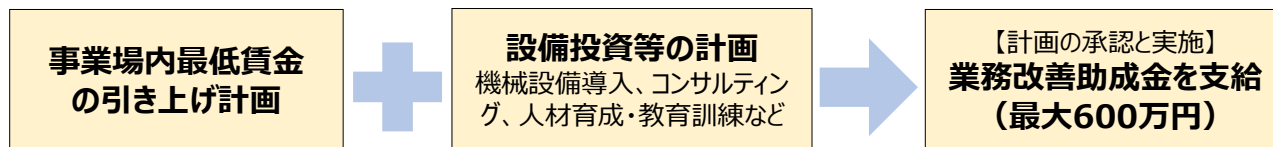
1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等

(1) 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

取組の実績

○事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資にかかった費用の一部を「業務改善助成金」として支給

申請期限：令和6年12月27日（事業完了期限：令和7年1月31日）



○パートタイム労働者等の賃金規定を3%以上増額改定した場合に、引上げ率に応じ「キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）」を支給

○業務改善助成金等説明会

9月3日（武雄）・5日（伊万里）・9日（鳥栖）・11日（唐津）で開催・・・30社・32名参加

※8月30日（佐賀；17社参加予定）は、台風接近のため中止

佐賀働き方改革推進支援センターの専門家が制度について説明、佐賀県内の活用事例も紹介

○県内企業が参加する会合、佐賀県・経済団体等への要請SNSでの周知等を実施

【各助成金の申請状況】（いずれも9月末現在）

	令和6年度	令和5年度
業務改善助成金	147件	73件
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース)	64件	61件



佐賀働き方改革推進支援センター

（佐賀労働局委託事業 受託者：株式会社タスクールplus）

労務管理・企業経営の専門家（社会保険労務士、中小企業診断士）が、職場環境の整備、労働者の処遇改善、働き方改革、同一労働同一賃金、仕事と育児・介護の両立支援、人材不足・育成への対応、助成金申請などの相談（電話・メール・来所・ZOOM）、個別訪問支援、セミナー講師派遣などを実施

ワンストップ無料相談

課題と今後の取組

○監督署・安定所と連携し、改定された佐賀県最低賃金の周知・広報と併せて、賃金引上げ支援策としての「業務改善助成金」の周知・活用勧奨を実施する。

○賃金引上げにより就業調整を行う労働者の増加が想定されることから、「年収の壁」問題に直面している事業主に対して、社会保険適用拡大への対応策としてのキャリアアップ助成金の活用勧奨を実施する。

○賃上げや人手不足対策、助成金に関する相談等について、佐賀働き方改革推進支援センターの利用勧奨を実施する。

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等

(2) 最低賃金制度の適切な運営

取組の実績

佐賀県最低賃金は、経済動向及び地域の実情などを踏まえ、8月に現行900円を56円引上げ時間額956円とする改正決定を行ない、10月17日から発効されている（下表）。

また、同様に10月に特定最低賃金3業種の改正決定を行ない、年内発効へ向け手続きを行っている（下表）。

改正後の佐賀県最低賃金額の周知及び中小企業・小規模事業者に対する支援施策の周知・活用促進等に関して、「監督指導」、「集団指導」、「監督署・ハローワークにおける窓口や説明会等におけるリーフレット等を活用した周知」等実施した。

ポスター、リーフレット、パンフレット、局作成リーフレット及び業務改善助成金・キャリアアップ助成金等のリーフレットを県、市町、関係団体、労使団体、金融機関、郵便局、交通機関、公民館等に送付し、掲示等の協力を要請した（613機関）。

さらに佐賀駅構内及びゆめタウン佐賀において、デジタルサイネージによる佐賀県最低賃金及び業務改善助成金の周知を行った。

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		956円	令和6年10月17日
特定(産業別)	一般機械器具製造業関係	1,010円	令和6年12月20日
	電気機械器具製造業関係	996円	令和6年12月19日
	陶磁器・同関連製品製造業	957円	令和6年12月21日

課題と今後の取組

○10月に開催した特定最低賃金についても改正発効次第、佐賀県最低賃金と同様に周知を行う

○令和7年1月から3月までに、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中心に監督指導を実施し、最低賃金の遵守徹底を図る。

○賃金引上げについて検討を促すため、「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」に掲げるあらゆる支援施策を紹介する。



佐賀県 最低賃金

令和6年
10月17日から
時間額

956円

56円UP

最低賃金は、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に
届かない
労働者は
相談してください

最低賃金を
届かせるには
労働時間短縮
賃金引上げ
特別手当
労働時間短縮
賃金引上げ
特別手当
労働時間短縮
賃金引上げ
特別手当

最低賃金
届かない
労働者は
相談してください

最低賃金を
届かせるには
労働時間短縮
賃金引上げ
特別手当
労働時間短縮
賃金引上げ
特別手当

1 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等

(3) 監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底

取組の実績

同一労働同一賃金について、労働基準監督署による定期監督を踏まえ、パートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者における待遇差の説明が不十分な事業所について雇用環境・均等室又は職業安定部等による効率的な報告徴収又は指導監督を行った。その際、支援策の周知を行うことにより、企業の自主的な取り組みを促すことで同一労働同一賃金の遵守徹底を図っている。

<労働基準部における対応>

労働基準監督署においてパートタイム・有期雇用労働者又は派遣労働者の待遇状況を確認

確認によって得られた情報を提供

<職業安定部における対応>

派遣法に基づく指導監督の実施

<雇用環境・均等室における対応>

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施または働き方改革推進支援センターへの情報提供

<監督署からの情報提供に基づく報告徴収>

() 内は令和5年9月末

情報提供に基づく報告徴収の実施

58 (38)

報告徴収実施

不合理な待遇差を確認	19 (3)
労働条件の明示義務違反	27 (13)

令和6年9月末時点（派遣会社等を除く）

課題と今後の取組

○正社員とパートタイム・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に不合理な待遇差が確認された場合、適切な助言を行い、早期改善につなげることが重要である。

○引き続き、労働基準監督署より情報提供のあった事業所に対し、パートタイム・有期雇用労働法及び派遣法に基づき報告を求める。

○不合理な待遇差等が確認できなかった事案についても、事業主に対しパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者に係る待遇を定める上での注意点等の情報提供や周知を積極的に行う。



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「ぱゆう」ちゃん

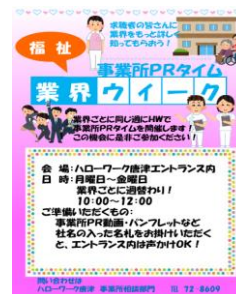
2 ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援

(1) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援

取組の実績

○ハローワーク佐賀「人材確保対策コーナー」における人材不足分野の就職面接会・会社見学会の開催状況（主なもの）

- ・就職支援セミナー
 - 5月 介護の仕事セミナー 参加者21名
 - 9月 看護補助者のお仕事説明会 参加者12名
- ・合同会社説明会
 - 5月 警備業 参加事業所4社 参加者22名
 - 7月 福祉のお仕事合同就職面談会 参加事業所 60社 参加者 95名
- ・個別会社説明会
 - 4～9月 22回（建設2回、警備9回、運輸5回、福祉6回）
- ・職場見学会
 - 6月 福祉分野 参加者15名



※ハローワーク唐津
事業所PRタイム業界ウィークフレット

○ハローワーク唐津では同じ週に福祉などの業界ごとの会社説明会を集中的に開催するなど、ハローワーク佐賀以外でも人材不足分野のマッチングイベントを積極的に開催。

○人材不足分野のマッチング状況（令和6年9月末現在、括弧内は前年同期比）

	新規求職者数	新規求人数	紹介件数	就職件数	充足数
分野全体	4,045(▲118)	15,559(+267)	4,266(+136)	2,158(▲56)	2,164(▲34)
福祉分野	2,669(▲12)	9,103(▲65)	2,488(+42)	1,329(▲84)	1,315(▲74)
建設分野	470(▲1)	3,579(+215)	511(+57)	272(+42)	272(+22)
警備分野	131(▲25)	744(+98)	191(▲9)	102(+8)	95(+14)
運輸分野	775(▲80)	2,133(+19)	1,076(+46)	455(▲22)	482(+4)

課題と今後の取組

○人材不足分野全体の新規求職者は前年同期より減少し、就職件数が減少しているため、ハローワーク佐賀に設置している「人材確保対策コーナー」等において、今後も関係機関・団体等と緊密に連携し支援を実施する。

○10～12月を「介護就職支援強化期間」と定め、11月11日の「介護の日」の前後2週間の「介護就職デイ」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等を昨年度以上に開催。

○運輸・物流業界の団体等と連携し各ハローワークにおいて「運輸・物流業界合同就職面談会」の開催するとともに、佐賀県と連携し、高校生を対象とした合同企業説明会において運輸分野に興味を持ってもらうためのイベントを開催。

○社会福祉協議会福祉人材センターと連携した令和6年度第2回「福祉のお仕事合同就職面談会」を来年2月に開催。

2 ハローワークのマッチング機能強化、人材確保の支援

(2) 医療・介護・保育分野の職業紹介への対応

取組の実績

○求人企業等に民間人材サービスを利用する際の注意喚起を促すため、佐賀労働局HPに、より適切な職業紹介事業者を選択するための情報やトラブルが発生した際の相談窓口の案内などを掲載した特設ページを開設し、『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』の周知を強化。

また、9月に開催された福祉関係の業界団体が参加する会合においても周知を行った。

○お祝い金の支給や転職勧奨など、有料職業紹介事業者が不適切な業務運営を行っていないかを確認するため積極的に指導監督を実施した。

・有料職業紹介事業者への指導監督件数

令和6年4～9月 18件（前年比+3） ※お祝い金や転職勧奨に係る違反事項はなし。

The screenshot shows the homepage of the Sagami Prefecture Labor Office. The main heading is "民間人材サービスの利用によるトラブルにご注意ください" (Please be careful of troubles caused by the use of private recruitment services). Below this, there is a section titled "「職業紹介事業運営のルール」" (Rules for Business Operation of Job Introduction). The text explains that due to a shortage of staff, some agencies may use inappropriate methods, and it lists rules such as "Prohibition of recruitment fees for job seekers" and "Prohibition of advance payment of wages." It also mentions that the office provides information on recruitment fees and success rates on its dedicated site.

※民間人材サービスの利用に関する特設ページ

課題と今後の取組

○『「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口』を設置し、相談窓口へ寄せられた情報を基に必要な対応を行う。

○引き続き有料職業紹介事業者への指導監督を積極的に実施する。

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、成長分野等への労働移動の円滑化

取組の実績

- (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又は巡回による相談コーナーを設置し、キャリアコンサルタントによるキャリア・プランニング等の相談支援を行うとともに、オンラインでのセミナーを実施した。

キャリアコンサルティングの実績（9月末現在）

令和5年度	令和6年度
121件	114件

- (2) 労働市場の見える化によるマッチングの促進
- 「job tag（職業情報提供サイト）」及び「しよくばらぼ（職場情報総合サイト）」について、佐賀労働局独自のリーフレット、企業が参加する会合において周知を行うとともに、求職者向けのLINEの固定メニューとして設定し、求職者や企業等の利用促進を図った。

- ・しよくばらぼ 登録企業数（10月22日現在） 756社 ※4月から44社増
- ・求職者向けLINEの登録者数（10月22日現在） 1,270人 ※4月から約1,200人増

- また、県内高校生の job tag 利用促進のため、県内高等学校進路指導担当教諭及び支援員へ向けて集合形式にて計2回の講演を実施した。
- 講演では、高校生年代から職業適性及び企業研究をはじめ、就職活動における job tag 利用の有効性について周知を行った。

課題と今後の取組

- 引き続き各ハローワークにおいて、在職者等を相談コーナーに誘導することなどを通じて、在職者等のリ・スキリングを推進する。

- job tag やしよくばらぼ について、引き続きあらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、求職者向けLINEの登録を促進することなどにより、活用を促進する。



※学校進路指導担当者向け job tag 活用リーフレット

※求職者向けLINE 周知リーフレット

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

取組の実績

○新規学卒者等を対象に、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。

なお、5月21日には、労働局長が佐賀県と経済団体を訪問し、来春の新規学卒者の積極的な採用等について、県内企業への呼びかけを要請した。

また、若者の利用促進のために、8月26日の施設移転に伴い、佐賀県等と連携し、移転セレモニーを実施し、施設のPRを行った。

さらに、概ね45歳未満の求職者（学生含む）を対象に就職活動についてのマナー講座を月に1回開催し、若者の就職への第一歩の助けとなるよう取り組んだ。

・就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職者数

令和5年度 (9月末現在)	令和6年度 (9月末現在)
999人	1,003人

・ユメタネ移転開所セレモニー



就活応援セミナー
令和6年度

～就職への第一歩～
「就活ガイダンス」
就職活動のための
マナー講座

話し方や電話のかけ方など就活に欠かせない基本的なマナーを身につけましょう。入社してから後悔に立つ社会人の基礎です。
少人数で実践を交えながら和気あいあいと学びましょう。

開催日曜	月日	時間
4月19日(金)	10月18日(金)	15:00～ 16:00 (予約制です)
5月17日(金)	11月15日(金)	
6月21日(金)	12月20日(金)	
7月19日(金)	1月17日(金)	
8月23日(金)	2月21日(金)	
9月20日(金)	3月21日(金)	

対象者 45歳未満の就職活動中の方・在職中の方、学生の方
日にちや時間は変更となる場合があります。お申込み時に、ご確認ください。
～雇用保険受給者の方が受講された場合、求職活動実績となります～

佐賀新卒応援ハローワーク（ヤングハローワークSAGA）
お申込み・お問い合わせ
佐賀県八幡川町2番3号1階
平日（月～金）9:30～18:00
（土曜、日曜、祝日、年末年始はお休みです）
TEL 0952-24-2616

※佐賀新卒応援ハローワークにおいて実施している若者向けセミナー

課題と今後の取組

○今年度の新規高等学校卒業予定者の求人倍率（7月末現在）は2.35倍と過去2番目の高水準で売り手市場の状況。

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

○就職活動開始前の学生等に対する早期の支援としては、希望のあった県内の高校に対し高校1、2年生を対象とした就職ガイダンスを実施する。

○また、学生等に対してオンラインによる就職相談やユメタネ（ジョブカフェSAGA、ヤングハローワークSAGA、さが若者サポートステーションを総称する愛称）の利用促進を図りつつ、引き続き周知広報、若者の就職促進に取り組む。

4 多様な人材の就労・社会参加の促進

(2) 高齢者の就労・社会参加の促進 <ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援>

取組の実績

○65歳以上の再就職支援を重点的に取り組むため、県内3カ所のハローワーク（佐賀・唐津・鳥栖）に設置する「生涯現役支援窓口」において、高齢者のニーズを踏まえた職業相談や高齢者を対象としたセミナーや会社説明会を開催し、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
就職件数（相談件数）（9月末現在）

令和5年度	令和6年度
235件（1,246件）	237件（1,250件）

シニア歓迎求人開拓件数（9月末現在）

令和5年度	令和6年度
3,454件	3,513件

シニア応援セミナー

再就職への
スタートを応援します！

***日時** 令和6年8月23日（金）
10：00～11：30（受付9：45～）

***場所** ハローワーク佐賀 3階 大会議室

***対象者** 55歳以上で再就職を希望する方等

***定員** 16名（予約制）

内容

- ①「就職活動の進め方」
自分を知る、佐賀の労働市場を知る、応募準備、再就職を勝ち取る心がけ、年金・雇用保険について
- ② 求人票の見方
- ③ 求職者マイページご案内
- ④ フリートーク（悩み・思い・意見等を語る場）

わからないことがあれば、お気軽におたずねください。
ご参加お待ちしております。

***雇用保険受給中の方は、求職活動実績となります。**

問い合わせ先 予約制です。詳しくは下記窓口にてご確認ください。
ハローワーク佐賀2階 生涯現役支援窓口
電話 0952-24-4362
※裏面もご覧ください。

※セミナー開催案内リーフレット

ハローワーク鳥栖・鳥栖市 共催

定員20名
事前予約制

シニアのための 会社説明会・面談会

「企業の魅力」や「詳しい仕事内容」を人事担当者から直接聞くことができます
お気軽にご参加ください

令和6年
日時 9月5日（木）13:30～15:30
当日の受付は13：00～13：20の間に済ませてください

会場 ハローワーク鳥栖
2階会議室

対象 概ね55歳以上の方
●雇用保険受給中の方は求職活動実績となります

参加事業所 3事業所
※裏面に記載

お問い合わせ先・お申込み
ハローワーク鳥栖 専門援助部門 Tel.0942-82-3109

※会社説明会開催案内リーフレット

課題と今後の取組

○引き続き、高齢者への再就職支援を行うとともに、企業には、生産年齢人口の減少等、労働市場の現状について理解を促し、高齢者雇用の意義についての周知啓発を行い、「シニア歓迎求人」のさらなる確保に取り組み、マッチングを推進する。

事業主のみならずへ
～シニア世代の積極的な人材活用をご検討ください～

佐賀県内のハローワークには60歳以上のシニア世代の方が多く求職登録されており、長年培ってきた知識や経験を生かしたい方、引き続き社会貢献したい方等、就労意欲の高い方が多くいらっしゃいます。

佐賀県内のハローワークでは、60歳以上の方の応募を歓迎する求人「60歳以上シニア応援求人」の確保に積極的に取り組んでいます。

令和6年8月度
佐賀県内ハローワークの年齢別月間有効求職者数の割合

求人申し込み後のハローワークの支援 /

- 求職登録をされているシニアの方へ求人情報を提供いたします。
※「60歳以上シニア応援求人」とすることで、その職種を希望されているシニアの方に、より的確に情報提供ができます。
- シニアの方向けの求人として、求人票をハローワーク内の掲示板へ掲示しますので、より多くのシニアの方の目に留まります。
- シニア向け求人に特化した「求人情報誌」を定期的に発行しているハローワークもあります。

シニア活用のメリット /

- 人材不足の解消に** 少子高齢化による人材不足が叫ばれている中、シニアの方を即戦力として雇うことで労働力確保につながります。
- 社員の視野を広げる** 若い社員が豊富な人生経験を踏まえた様々なアドバイスをもらい、知見が広がります。
- 国の助成金制度の対象となる** ハローワークの紹介で、離職中の60歳以上の求職者を採用した場合に「特定求職者雇用奨励金（特定就職困難者コース）」が活用できます。（一定の要件が満たすので詳細は各ハローワークまで）

お問い合わせ先：
各ハローワーク（公共職業安定所） 一括

名称	所在地	電話番号
ハローワーク佐賀	〒840-0826 佐賀市白山2丁目1-15	0952-24-4361
ハローワーク唐津	〒847-0817 唐津市高原町3193	0955-72-8609
ハローワーク武雄	〒843-0023 武雄市武雄町堀39-9	0954-22-4155
ハローワーク伊万里	〒848-0027 伊万里市立花和通1542-25	0955-23-2131
ハローワーク鳥栖	〒841-0035 鳥栖市東町1丁目1073	0942-82-3108
ハローワーク鹿島	〒849-1311 鹿島市高津原二本町3524-3	0954-62-4168

※シニア歓迎求人提出勧奨リーフレット

4 多様な人材の就労・社会参加の促進

(3) 障害者の就労促進

取組の実績

○中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等

法定雇用率の引き上げ等を内容とする改正障害者雇用促進法については、事業主が参加する各種会合、事業所訪問など、機会を捉えて周知を行った。

また、ハローワークと佐賀障害者職業センター等地域の関係機関が連携した「企業向けチーム支援」の対象企業は、令和6年9月末現在32社であり、障害者雇用に向けて助言や採用後のフォローアップ等の支援を行っている。

なお、9月2日には、労働局長が佐賀県と経済団体を訪問し、障害者の積極的な雇用拡大等について、県内企業への呼びかけを要請した。

おって、ハローワークにおいて、法定雇用率未達成企業への個別指導を実施した結果、令和5年6月1日現在における法定雇用率未達成企業203社のうち、31社（うち障害者を1人も雇用していない企業は12社）が法定雇用率を達成した。

また、労働局においても、自治体等の法定雇用率未達成の8機関に助言等を行った結果、2機関が法定雇用率を達成した。

○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について、ハローワークの専門の担当者により、多様な障害特性に応じた就職支援を実施した。

また、難病相談支援センターでの出張相談会を25回実施した。

さらに、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市において1回開催するとともに、企業からの要望に応じて出前講座を5回開催した。

※令和6年9月末現在の支援状況

精神・発達障害者雇用サポーターによる就職支援271人、事業主支援82件
難病患者就職サポーターによる就職支援66人、定着支援13件



(参考) 障害者雇用優良中小事業主認定マーク（愛称の「もにす」の由来は、「ともによすむ」から）

課題と今後の取組

○引き続き障害者を1人も雇用していない企業や、障害者雇用の経験が乏しく雇用ノウハウを持たない企業への支援を重点的に行うとともに、就労支援に当たっては引き続き、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施する。

また、令和7年4月からの除外率の10%引き下げ、令和8年7月からの法定雇用率の0.2%引き上げに向けて、引き続きあらゆる機会を通じて周知を行う。

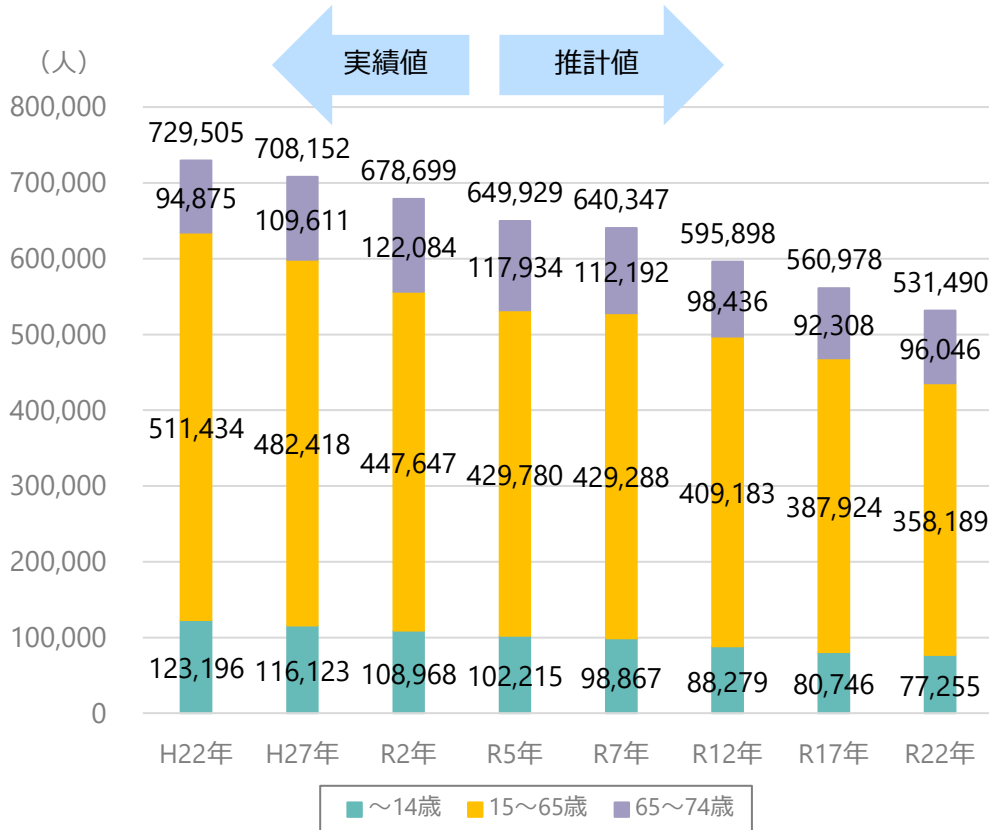
○引き続き、精神障害者、発達障害者、難病患者である求職について、ハローワークの専門の担当者により、多様な障害特性に応じた就職支援を実施する。

また、精神・発達障害者に対する正しい理解と、企業内において支援する環境づくりを推進するため、企業への精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の出前講座を積極的に行う。

(参考) 人材不足の要因について

1. 佐賀県の人口の推移及び将来推計

佐賀県の生産年齢人口（15～64歳）は、平成22年から令和5年までの間で約8万人、平成27年から令和5年までの間で約5万人減少。推計では、令和5年から令和22年までの間に約7万人減少。

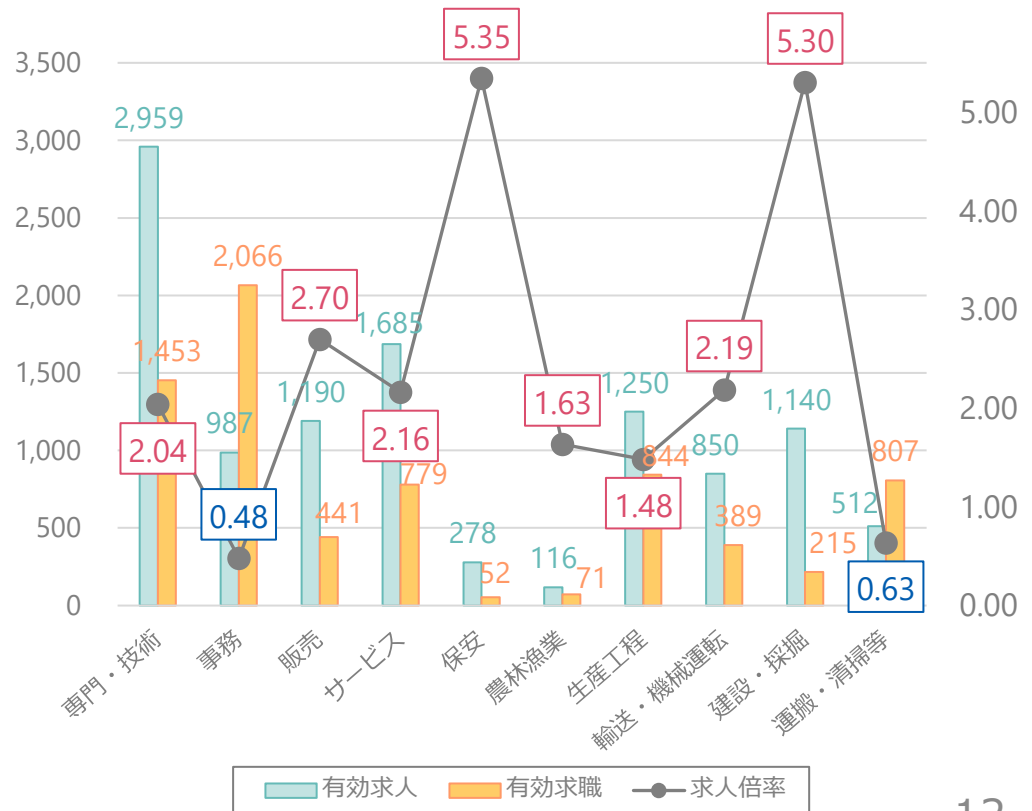


※便宜上75歳以上を除く。

出所：令和2年までは佐賀県「国勢調査」、令和5年は佐賀県「人口推計」、令和7年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口」

2. 県内の職業別の求人・求職状況

- 令和6年9月の職業別の状況をみると、事務、運搬・清掃等の職業では、求人に対して求職が著しく多い。
- 上記以外の職業では、求人に対して求職が著しく少ない。



※数値は常用フルタイム。主な職種を抜粋。
出所：佐賀労働局「労働市場関係指標」

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法等の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の充実

取組の実績

本年11月1日の法の施行に向け、周知・広報を積極的に実施

- (1月) 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
- (2月) 県内のJR九州主要駅でのポスター掲示・リーフレットの配架
- (4月) 監督署・安定所でのリーフレットの配架・配布
- (5月) 「求人説明会」(佐賀所)でのリーフレット配布(400部)
- (6月) 「安全週間説明会」(各監督署・労働基準協会)でのリーフレット配布、概要説明(4地区、計5回、565事業場)
- (6月) 「社会保険・労働保険事務説明会」(年金事務所、徴収室、雇均室)でのリーフレット配布、スライド資料による概要説明(6地区、計7回、460事業場)
- (6月) 関係機関(建設業協会、佐賀市等)の広報誌への記事の掲載
- (4月～9月) 集団報告徴収(5回)、働き方・休み方改善コンサルタントによる事業所訪問時(12回)にリーフレットを用いて周知を行った。

フリーランスの方からの発注者等との契約等のトラブルについての相談対応

「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を踏まえ、「フリーランス・トラブル 110番」を紹介するなど適切に対応した。

課題と今後の取組

○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、履行確保を図る。

○12月9日、11日に説明会を開催するとともに、各関係機関と連携して法の概要説明等の機会を設ける。

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

○フリーランスとして就業している方から、自らが労基法上の労働者に該当するのではないかとこの相談がこれまで以上に寄せられることが想定されることから、各労働基準監督署に11月1日から「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」が設置。

5 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり

(2) 佐賀県魅力ある職場づくり推進会議

取組の実績

○ 働き方改革にかかる佐賀県における地方版政労使会議として平成28年2月に設置し、平成30年度からは、労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会として位置付けて開催（構成団体は以下のとおり）。

■ 構成団体（会議開催要綱の名簿順）

使用者団体	佐賀県経営者協会、佐賀県商工会議所連合会、佐賀県商工会連合会、佐賀県中小企業団体中央会
労働者団体	日本労働組合総連合会佐賀県連合会（連合佐賀）
金融機関	佐賀銀行、佐賀共栄銀行、佐賀県信用金庫協会、佐賀県信用組合協会、日本政策金融公庫佐賀支店
関係機関	高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部、佐賀県産業イノベーションセンター、佐賀県社会保険労務士会、佐賀産業保健総合支援センター、佐賀働き方改革推進支援センター
行政機関	佐賀県、九州経済産業局、佐賀労働局

■ 第11回会議（令和6年3月28日）の概要

テーマ：①賃金の引上げ、②人材不足・人材確保、③価格転嫁

出席者：使用者団体・労働者団体の各会長、佐賀県知事及び行政機関（オブ参加：公正取引委員会九州事務所を含む）のトップが出席

概要：「佐賀県政労使会議」として開催、地域企業の状況や取組状況等についての意見交換、行政からの各種支援策の情報提供等を行い、政労使それぞれが賃上げに向けて一つになる機運醸成が図られた。

【参考】「価格転嫁の円滑化に関する連携協定」の締結

令和6年3月15日 佐賀県庁で締結式を開催。

【知事のコメント】

「今回の協定により、価格転嫁が円滑に進むことで、企業も良い製品が作れ、それにより労働者の賃上げが図られ、経済がうまく回っていく好循環を築いていけるよう、官民一体となって取り組んでいきたい。」



課題と今後の取組

○ 第12回会議の開催

令和6年度も、佐賀県知事、労使団体の会長、行政機関のトップの出席による「佐賀県政労使会議」を開催予定。

主なテーマは、令和5年度と同様、「賃金引上げに向けた取組」とし、労務費の適切な価格転嫁等を含めた賃金引上げに向けた機運の醸成を目的として、令和7年1～2月に開催予定。

○ 「働き方改革」に関する取組状況の共有

令和5年度に取りまとめ、労働局のホームページで公表している「働き方改革の取組状況表」をリバイスし、情報共有を図る。

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

取組の実績

○報告の請求の実施状況 * () 内は令和5年9月末

	実施事業場数	助言件数
労働施策総合推進法	37 (12)	23 (4)

○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、Webサイト「あかるい職場応援団」の各種ツールや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。

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

○相談状況 * () 内は令和5年9月末

労働施策総合推進法（パワーハラスメントなど） 300件（266件）

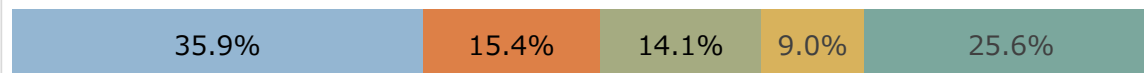
■ 法違反疑い 134件 ■ 法令制度問合せ 112件 ■ その他 54件



男女雇用機会均等法（セクシュアルハラスメントなど） 78件（94件）

■ セクシュアルハラスメント 28件 ■ 妊娠・出産ハラスメント 12件 ■ 母性健康管理 11件

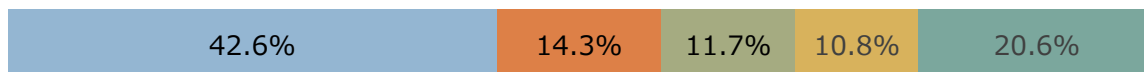
■ 妊娠・出産不利益扱い 7件 ■ それ以外 20件



育児・介護休業法（育児・介護休業等に関するハラスメントなど） 223件（238件）

■ 育児（休業） 95件 ■ 育児（休業以外） 32件 ■ 介護（休業） 26件

■ 育児休業不利益 24件 ■ それ以外 46件



課題と今後の取組

○12月の「職場のハラスメント撲滅月間」に、佐賀県立男女共同参画センター等との共催による「ハラスメント防止啓発講演会」を行うほか、集中的な広報や特別相談窓口の設置等を行う。

○ハラスメントに関する相談において、法令違反が疑われる事案を把握した場合、事業主に対する積極的な報告徴収又は報告の請求等を実施する。

○報告徴収等を実施する際、就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、事業主に対して、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図る。また、「就活ハラスメント防止対策企業事例集」を活用し、企業の取組を促す。

6 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援

(2) 民間企業における女性活躍促進のための支援

取組の実績

● 報告徴収の実施状況 () 内は令和5年9月末

	実施事業場数	助言件数
男女雇用機会均等法	53 (37)	44 (51)
女性活躍推進法	20 (8)	23 (3)



・令和4年7月8日以降、常時雇用する労働者数301人以上の企業は、直前の事業年度における男女の賃金の差異を公表することが義務付けられたことから、女性活躍推進企業データベース等で公表が確認できない企業に対し報告徴収を実施し、情報公表について助言を行った。また、男女の賃金差異を公表している企業に対し、差異の要因分析やその分析に基づく今後の取組の検討を促した。

・えるぼし認定

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出、労働者への周知、公表及び自社の女性の活躍状況の情報公表が常時雇用する労働者数301人以上の企業に義務付けられている。

えるぼし認定は、企業規模に関わらず、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定（満たす項目数に応じて3段階あり）を行う。

	令和5年度	令和6年度 (9月末現在)	前年度比
えるぼし★★★★	10	11	+1社
えるぼし★★★	0	1	+1社
えるぼし★★	0	0	+0社
プラチナえるぼし	0	0	+0社



課題と今後の取組

○女性活躍推進法に基づく男女の賃金差異の公表が、事業年度終了後、更新し引き続き公表されるよう対象企業への働きかけを行う。

男女の賃金差異が男女均等取扱いや女性の活躍状況を表す指標の一つとなることから、報告徴収に際し、企業に対し、状況把握・課題分析の取組を促す。

○プラチナえるぼしを取得した企業が管内に無いことから、えるぼし認定を受けた企業に対し、プラチナえるぼし基準を満たす取り組みを実施するよう働きかけを行う。

また、えるぼし認定は入札等において加点評価を得られるという利点があるため、積極的に取得を推奨する。



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

取組の実績

- 産後パパ育休等男性の育児休業取得促進を図るとともに、育児・介護休業規程が法に沿って整備されるよう、報告徴収を実施し、県内に本社を置く企業に対して必要な助言・指導を行った。
- 常時雇用する労働者数1,001人以上の企業に対し、育児休業取得率の公表が義務化されたことの周知啓発を行った。
- 関係機関等の協力を得て、育児・介護休業法に関する説明・資料配布等、周知広報に取り組んだ。
- 改正育児・介護休業法等が令和6年5月31日に公布されたことから、労働局内に令和6年7月から、仕事と育児・介護両立支援制度及び改正法に関する相談窓口を設け、周知に取り組んだ。

＜育児・介護休業法に基づく報告徴収の実施状況（ ）内は令和5年9月末

	実施事業場数	助言件数
育児・介護休業法	32 (95)	74 (225)

- 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
「両立支援等助成金」の活用促進により、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等の円滑な取得・職場復帰のための取組及び代替要員確保等の推進を図った。

＜両立支援等助成金（仕事と子育て支援に関するコース）の申請状況＞

コース名	令和6年度 (9月末現在)	令和5年度 (9月末現在)
出生時コース (子育てパパ支援助成金)	10 件 (前年度比33.3%減)	15 件
育児休業等支援コース	45 件 (前年度比66.7%増)	27 件
育休中等業務代替支援コース (注) 令和6年1月新設	0 件	0 件

課題と今後の取組

○令和6年5月31日に改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法（次世代法）が公布され、次世代法は令和7年3月31日までの期限が、令和17年3月31日までに期間が延長せられ、令和7年4月1日以降、順次、改正育児・介護休業法が施行されることから、12月に説明会を開催するとともに、関係機関の協力を得て、周知広報を実施することにより、改正法の内容が浸透するよう取組を進める。



○引き続き両立支援等助成金の活用促進を図る。特に令和6年1月に新設された「育休中等代替支援コース」については、あらゆる機会を通し、事業主等に対し周知を図るとともに、きめ細かな支援を行う。

7 仕事と育児・介護の両立支援

(2) 不妊治療と仕事との両立

取組の実績

○くるみん認定は、一般事業主行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定する制度。



トライくるみん



くるみん



プラチナくるみん

○くるみんプラス認定は、令和4年4月に創設された「不妊治療と仕事との両立」に取り組む企業を認定する制度。



トライくるみんプラス



くるみんプラス



プラチナくるみんプラス

※認定マークは商品や求人広告等に付けることができます。

○くるみん認定企業、プラチナくるみん認定企業状況

	令和5年度	令和6年度 (9月末現在)	前年度比
くるみん	27	29	+2社
くるみんプラス	1	1	+0社
プラチナくるみん	3	3	+0社

○不妊治療と仕事の両立支援のための職場環境の整備

・次世代行動計画の次期計画策定等の際、企業に対し同行動計画へ反映するよう周知・促進

課題と今後の取組

○「くるみん認定」については定期的に事業主からの相談もあり、周知も進んでいるが、「プラス認定」について申請が低調であるため、更なる周知や取得勧奨に取り組む。

○今後各種くるみん認定を受けた企業について、認定通知書交付式を行う際に労働局ホームページやSNS等を積極的に活用し、認定企業や「くるみん認定」について積極的に発信をおこなう。



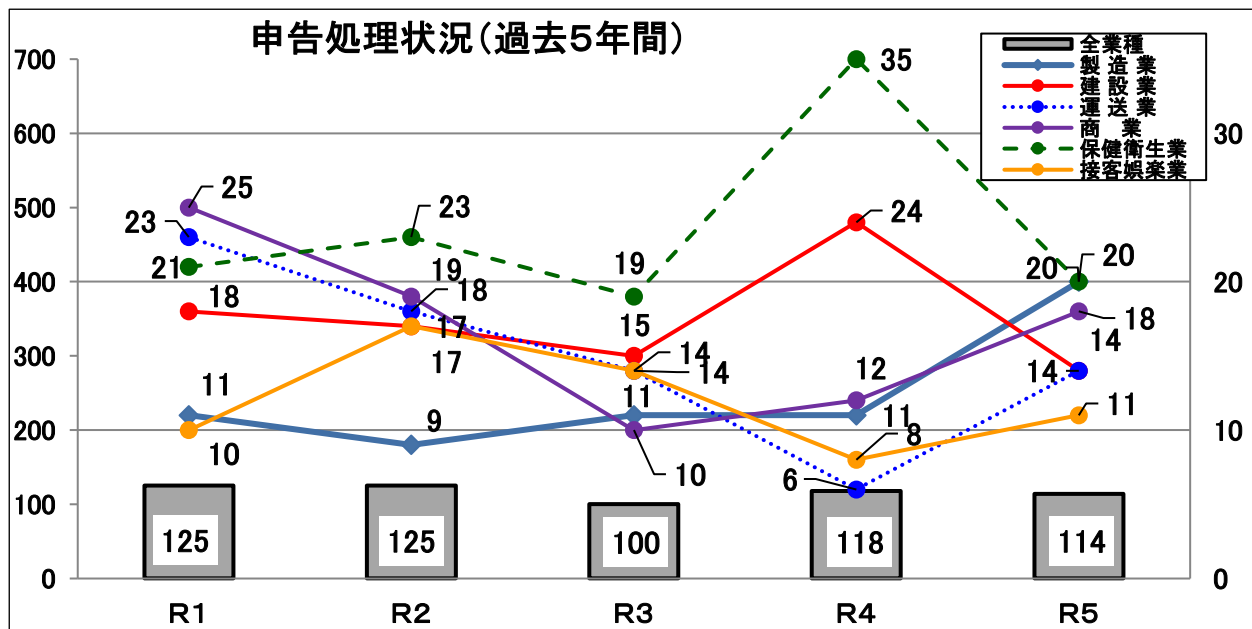
くるみん認定通知書交付式の様子

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

取組の実績

① - 1 申告処理（業種別）の状況



業種	R1	R2	R3	R4	R5
製造業	11	9	11	11	20
建設業	18	17	15	24	14
運送業	23	18	14	6	14
商業	25	19	10	12	18
保健衛生業	21	23	19	35	20
接客娯楽業	10	17	14	8	11
全業種	125	125	100	118	114

① - 1 表から、令和3年のコロナ禍においては減少するも、製造業が前年11件より20件に増加、保健衛生業は35件から20件に減少するも全体としては114で前年比4件小幅な減少となる。

課題と今後の取組

○申告処理に対する課題

- 個々の申告者が置かれた立場は種々であること。中には被申告者（企業等）経営状態の悪化や主張の食い違いなど様々な事情から解決が困難な事案も存在すること。

- 申告処理が長期化した場合は、申告者の不安が増すことを意識することが必要であること。

- 申告処理で取り扱う賃金不払や解雇といった情報は他者に対して知られたくない個人情報であり、適切な情報管理が求められること。

- 申告に係る主な違反の申立事項は賃金不払が8割以上を占めていること。

8 安全で健康に働くことができる環境づくり

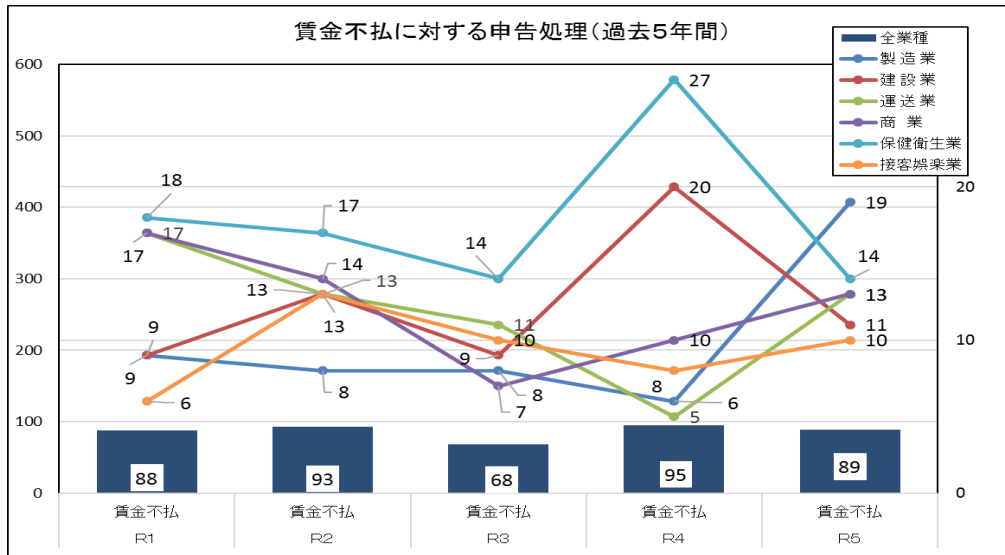
(1) 労働条件の確保・改善対策

取組の実績

①-2 申告処理（業種別の主な申告事項）の状況

区分 業種	R1					R2					R3					R4					R5				
	処理 件数	労働基準法			最 低賃 金法	処理 件数	労働基準法			最 低賃 金法	処理 件数	労働基準法			最 低賃 金法	処理 件数	労働基準法			最 低賃 金法	処理 件数	労働基準法			最 低賃 金法
		賃 金 不 払	解 雇 他	そ の 他			賃 金 不 払	解 雇 他	そ の 他			賃 金 不 払	解 雇 他	そ の 他			賃 金 不 払	解 雇 他	そ の 他			賃 金 不 払	解 雇 他	そ の 他	
製造業	11	9	0	2	1	9	8	1	1	0	11	8	0	2	1	11	6	0	2	0	20	19	2	3	0
建設業	18	9	1	3	0	17	13	3	0	0	15	9	3	0	0	24	20	1	0	1	14	11	2	4	0
運送業	23	17	1	8	1	18	13	2	1	0	14	11	1	2	1	6	5	0	2	0	14	13	3	3	0
商業	25	17	1	0	0	19	14	4	1	0	10	7	0	0	1	12	10	0	1	1	18	13	1	1	0
保健衛生業	21	18	5	0	0	23	17	2	3	0	19	14	0	3	0	35	27	5	2	0	20	14	2	3	1
接客娯楽業	10	6	0	0	0	17	13	5	2	0	14	10	2	2	0	8	8	0	1	0	11	10	0	0	0
全業種	125	88	10	15	3	125	93	21	10	1	100	68	9	14	4	118	95	7	11	2	114	89	14	18	1
申告事項違反	65	57	0	9	1	73	59	12	5	0	53	45	2	9	4	63	52	4	7	2	70	51	7	12	1

①-3 申告処理（賃金不払）の状況



①-2表において最低賃金法（最賃額）に係る申告が増加するも、申告事項の違反は例年ベース。

①-3表において全業種は70件で、前年より7件増加であるが、製造業における申告が6件から19件に増加、建設業は20件から11件に減少している。

課題と今後の取組

○申告に対する今後の取組

- 個々の申告者が置かれた立場は種々であることから、立場に意を払い、申告者に対する懇切丁寧な対応を図る。
- 申告処理については迅速かつ的確に処理すべきであるが、当事者の様々な事情から解決が困難なため、その処理が長期化した場合は、申告者の不安が増すことを意識し、監督機関が法違反の解消に向けてどのような対応をしているか、必要な説明を図っていく。

- 申告処理で取り扱う賃金不払や解雇といった情報は他者に対して知られたくない個人情報であり、申告者から提供された情報は申告処理中に限らず申告処理終了後も、引き続き、その情報管理を適切に行う。
- 申告に係る主な違反の申立事項は賃金不払が8割以上を占めていることから、是正に応じない悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対応していく。

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

取組の実績

○法定労働条件の確保等

① 監督指導状況と司法処分の状況（令和元年から令和5年）

項目 年	定期 事業 場数 監督 等 実施	同 違反 事業 場数	同 比 率	使 用 停 止 等 処 分 場 数	司 法 処 分 場 数
			(%)		
R5	1,480	1,088	73.5	31	9
R4	1,364	1,004	73.6	30	8
R3	1,352	1,028	76.0	44	10
R2	1,193	854	71.6	36	10
R1	1,467	1,106	75.4	30	6

令和5年における定期監督指導実施事業場数は1,480件で前年より116件増、違反率は73.5%で、例年ベースとなった。また、司法処分した事業場数は9件で前年より1件増加した。

課題と今後の取組

○課題

労働基準法違反等が疑われる事業場を対象に定期監督指導を行っているものの、労働基準関係法令違反は70%台で推移しており、労働基準法等関係法令の徹底を図ること。

（全国における違反率は令和元年70.9%、令和2年69.2%、令和3年68.2%、令和4年70.6%、令和5年69.6%で推移している。）

○今後の取組

法定労働条件の履行確保のため以下の点に留意し、監督指導を徹底する。

- ・労働基準関係法令の遵守の徹底
- ・重大悪質な事案※に対する厳正な対処
- ・労働時間適正把握ガイドラインの周知
- ・賃金不払残業に対する是正指導
- ・「労働条件相談ホットライン」の活用
- ・インターネット監視情報監視の活用

※厳正な対処とは司法処分のほか長時間労働による労災請求事案等による企業名公表をいう

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

取組の実績

② 長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

監督指導実施状況

令和5年4月から令和6年3月までに、402事業場に対し監督指導を実施し、353事業場(87.8%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な違反反としては、違法な時間外労働があったものが171事業場、賃金不払残業があったものが25事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが77事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数			
			労働時間(注3)	賃金不払残業(注4)	健康障害防止措置(注5)	
合計(注1、2)	402 (100%)	353 (87.8%)	171 (42.5%)	25 (6.2%)	77 (19.2%)	
主な業種	商業	81 (20.1%)	70 (86.4%)	32	3	21
	製造業	62 (15.4%)	56 (90.3%)	25	4	6
	保健衛生業	68 (16.9%)	61 (89.7%)	28	9	20
	接客娯楽業	43 (10.7%)	42 (97.7%)	21	2	10
	建設業	24 (6%)	17 (70.8%)	6	1	4
	運輸交通業	55 (13.7%)	52 (94.5%)	29	2	6
	その他の事業(注6)	30 (7.5%)	24 (80%)	12	3	6

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

監督指導は、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や、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を対象としている。

対象となった402事業場のうち、171事業場(42.5%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、58事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.9%)でした。

佐賀労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

課題と今後の取組

○課題

- ・違法な時間外労働の是正・改善に向けた指導(適正な時間外労働及び休日労働に関する協定の締結と届出)
- ・賃金不払残業の解消
- ・長時間労働による健康障害防止

○取組

以上の課題を踏まえて、引き続き、労働条件の確保と改善対策の是正・改善に向け監督指導に取り組むとともに、重大、悪質な事案について厳正に対処していく。

8 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

取組の実績

○中小企業・小規模事業者等に対する支援

① 労働基準監督署の労働時間相談・支援班による周知状況（9月末現在同期比）

本年度時間外労働の上限規制の適用を受ける業務等（建設業、医師、自動車運転者）については、本年7月16日、「運輸分野働き方改革・雇用改善・人材確保会議」（午前中開催）、「建設・警備分野働き方改革・雇用改善・人材確保会議」（午後開催）において、本年度の時間外労働等の上限規制等労働時間制度の説明会（以下「改正労基法等説明会」という。）の開催方針（各労働基準監督署における説明会開催）を示した上、本年度における説明会・集団指導を以下のとおり実施した。

医師については本年4月23日、佐賀県医師会事務局に赴き、各郡市医師会を通じてオンラインによる改正労基法等説明会開催を行う方針を示し、開催している。

その際に、局及び各労働基準監督署において厚生労働省委託事業による「令和6年度時間外労働の上限規制等に関する説明会の開催等事業」によるオンライン説明会を開催するため、佐賀県医師会、佐賀県建設業協会、佐賀県トラック協会、佐賀県バス・タクシー協会に対して会員事業場の参加勧奨について、協力依頼した。

業種等	令和6年度	令和5年度
説明会・集団指導開催	55回（参加事業場数：2,371事業場）	63回（参加事業場数：2,457事業場）
個別訪問支援の実施	109件	246件

課題と今後の取組

○課題

- ・ 時間外労働による上限規制が本年4月から適用された建設の事業、自動車運転者の業務及び医師に対する円滑な運用
- ・ 荷主の都合による貨物自動車運送事業における長時間の荷待ち
- ・ 本年4月から運用開始されている自動車運転者の労働時間等の改善のための基準
- ・ 医師の働き方改革について、大学病院等から地方の中核病院への派遣される場合の副業（兼業）となる医師に対する勤務時間インターバル（継続9時間以上）の確保
- ・ 月100時間以上の医師に対する追加的健康確保措置

8 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

取組の実績

令和6年度時間外労働の上限規制の適用開始業種等（建設業、医師、自動車運転者）

業種等	説明会回数		参加事業場数	
	令和6年度	令和5年度	令和6年度	令和5年度
建設業	25	29	1,054	1,221
医師	12	10	1,171	1,084
自動車運転の業務	18	24	146	152

※医師には介護施設の特定医師を含む。

※特定医師とは労働基準法施行規則第69条の2でいう病院若しくは診療所又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において診療に直接従事する医師をいう。

② 労働基準監督署（労働時間相談・支援班）による荷主要請（9月末同期比）

労働基準監督署に寄せられた荷待ち情報、国交省メール窓口寄せられた荷待ち情報等により、要請を実施しているもの。

令和6年度	令和5年度
53	138

課題と今後の取組

○今後の取組

・引き続き、佐賀県トラック協会、佐賀県バス・タクシー協会、佐賀県建設業協会、佐賀県医師会、市郡医師会、商工会議所、商工会などの事業主団体のほか県、九州運輸局佐賀運輸支局、九州地方整備局など行政関係機関と改正労基法説明会開催への参加勧奨依頼などの連携を図りつつ、労働基準監督署の労働時間相談・支援班による改正労基法説明会のほか個別訪問支援に取り組んでいく。

・各労働基準監督署の労働時間相談支援班による支援の際、佐賀県働き方改革推進支援センターの利用を希望された事業主に対しては同センターの案内を行う。

・医師の時間外労働の上限規制についての円滑な対応など、医療従事者の勤務環境の改善が促進されるよう、佐賀県医療勤務環境改善支援センターを通じて、引き続き労務管理全般にわたる支援を実施する。

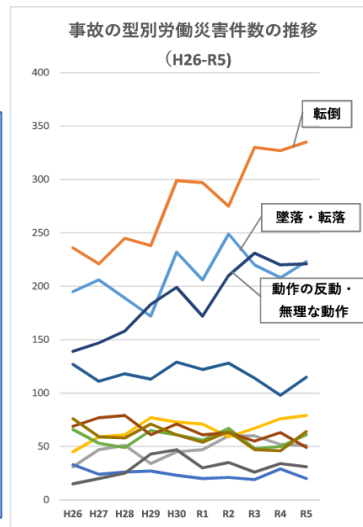
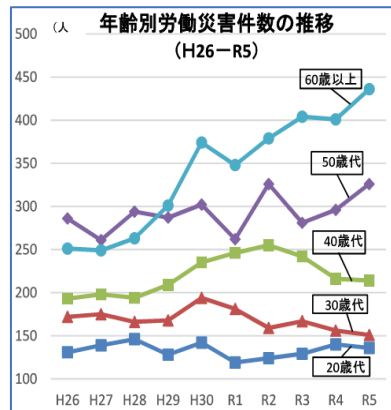
8 安全で健康に働くことができる環境づくり

(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

取組の実績

○労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

個別指導等において、事業者に対し、転倒災害防止、腰痛予防についての取組を促した。転倒災害は高年齢労働者の占める割合が高い（転倒災害のうち60歳以上の占める割合：約50%）ことから、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、取組を支援する補助金の周知を図った。（佐賀局管内の交付決定件数：11件（令和6年8月末現在））



○業種別の労働災害防止対策の推進（令和6年9月末時点）

◆ 建設業（死傷者数：108件）

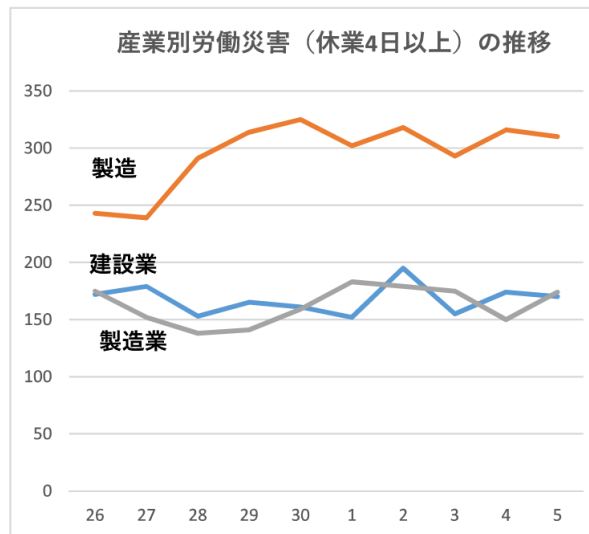
墜落・転落災害防止対策の充実強化のため、改正労働安全衛生規則や関係ガイドラインの改正等について指導、周知を図った。

◆ 製造業（死傷者数：224件）

監督指導、個別指導等により、各種指針に基づき、リスクアセスメントの確実な実施の促進を図った。

◆ 陸上貨物運送事業（死傷者数：112件）

災害防止団体等と連携し、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知を図った。



課題と今後の取組

○転倒災害が増加している小売業、腰痛が増加している社会福祉施設における県内のリーディングカンパニーを構成員とする「+Safe協議会」（令和4年度発足）で、以下の取組により、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図る。

- ・小売業 構成員による転倒災害防止のための事業場内パトロール及び業界への情報提供
- ・社会福祉施設 ノーリフトケア等に関する好事例の情報収集及び業界への情報提供

○全ての業種の労働者（特に50歳以上）を対象とした労働者参加型の研修会を地方公共団体や佐賀産業保健総合支援センターと連携して実施する。

○ 建設業

災害が増加する年末年始に向け、関係団体と連携して、合同パトロールを実施する。

○ 製造業

機械災害防止のため、中小規模事業場に対して、リスクアセスメントの実施の推進を図る。

○ 陸上貨物運送事業

12月に、防災団体と共催で実施する交通労働災害防止キャンペーンにおいて、トラック運転者を対象に安全運転と交通事故防止を呼びかけ、交通労働災害の防止を図る。

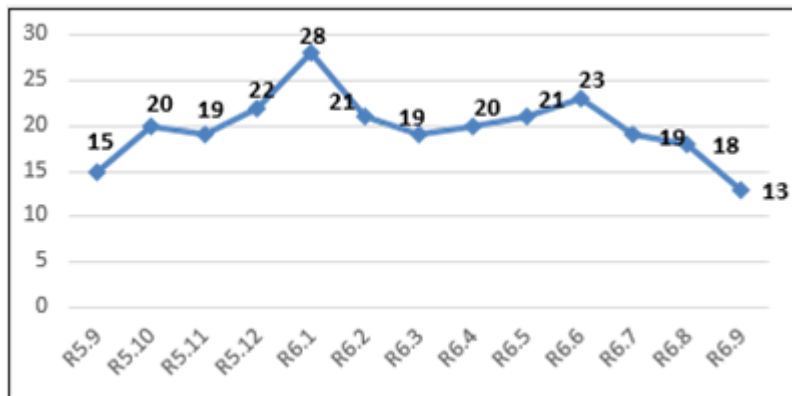
8 安全で健康に働くことができる環境づくり

(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

取組の実績

○労災保険給付請求に対し、迅速かつ適正な処理を行った。

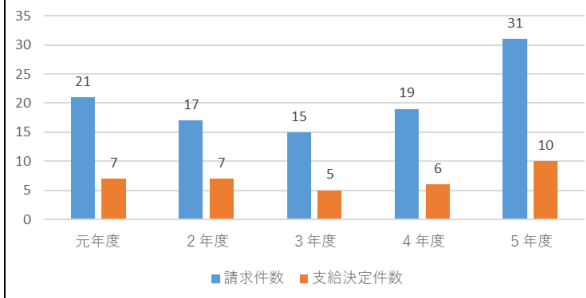
月別長期未決事案の推移



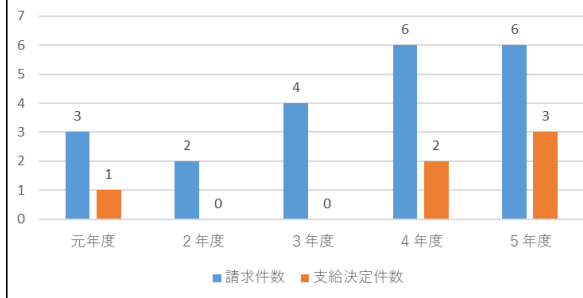
○労災保険の窓口業務については、引き続き、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底した。

○令和5年度の過労死等の労災補償状況を公表した（令和6年7月8日）。

精神障害に係る労災請求・認定件数



脳・心臓疾患に係る労災請求・認定件数



課題と今後の取組

○労災保険給付請求に対し、引き続き迅速かつ適正な処理を図る。

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(ハローワーク)

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こたえていくため、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まいります。

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

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「しょくばらば(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

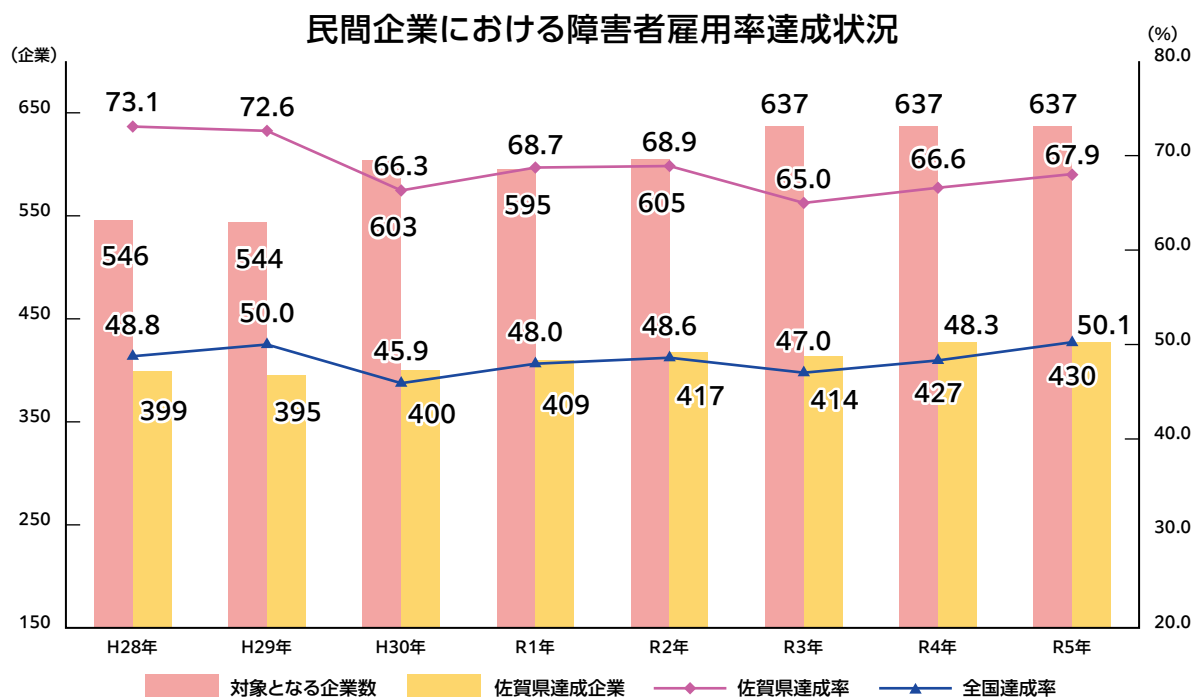
65歳以上の再就職支援に重点的に取り組むため、ハローワーク佐賀、唐津、鳥栖に設置する「生涯現役支援窓口」において、高年齢者のニーズ等を踏まえた職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる効果的なマッチング支援を行うとともに、(公財) 産業雇用安定センターにおいて実施している、高年齢退職予定者のキャリア情報等を登録し、その能力の活用を希望する企業に対して紹介する「キャリア人材バンク」の周知を図る等、効果的な連携を行います。

(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かかわらず障害者を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、企業の取組を促し、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、企業の取組を促します。

(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」の活用を勧奨し、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

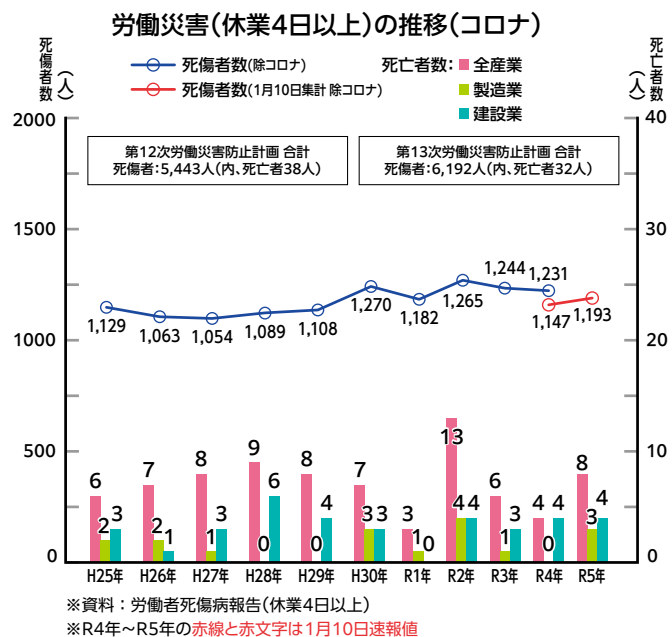
労働基準法に基づく労働条件明示事項に、就業場所・業務の変更の範囲を追加する省令改正が令和6年4月に施行されたことをはじめとする、令和4年度の労働政策審議会労働条件分科会の議論を踏まえた労働契約関係の明確化のための制度見直し等について周知・啓発を図ります。

(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



○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。

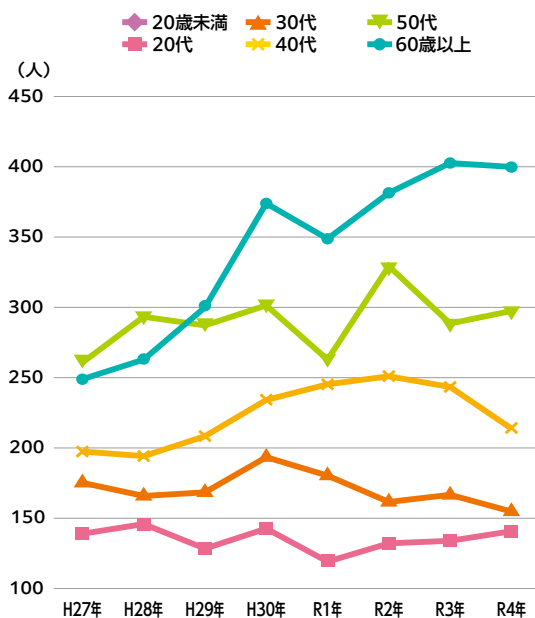


○高年齢労働者、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

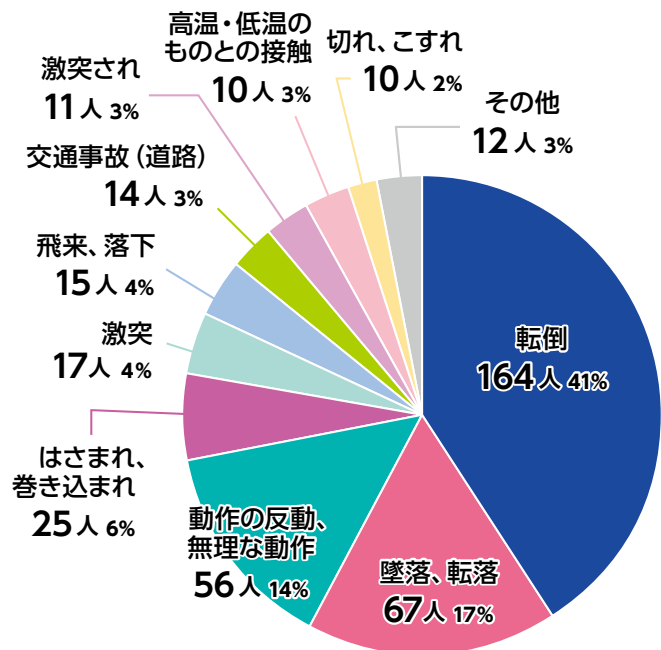
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」に基づく取組を推進するとともに、中小企業の実践を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の周知を図ります。

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。

死傷者数の年齢別の推移
(H2-R4年 除コロナ)



60歳以上の労働災害事故の型別割合
(R4年の全産業 除コロナ)



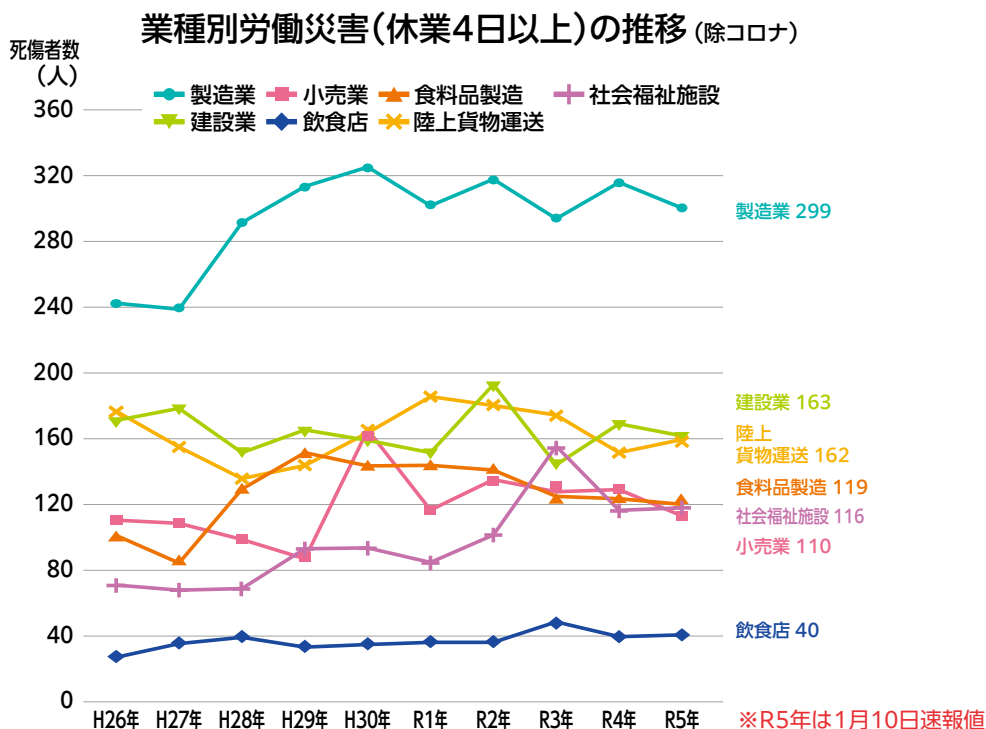
○業種別の労働災害防止対策の推進

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。



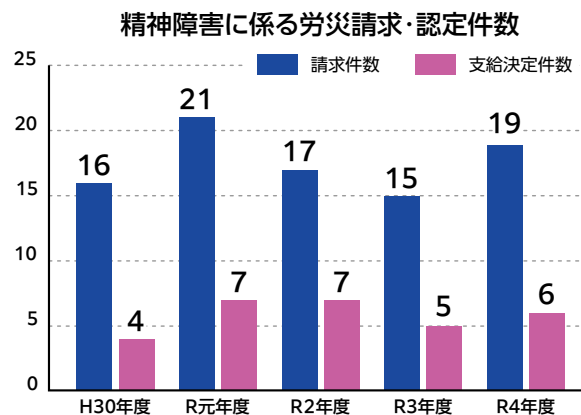
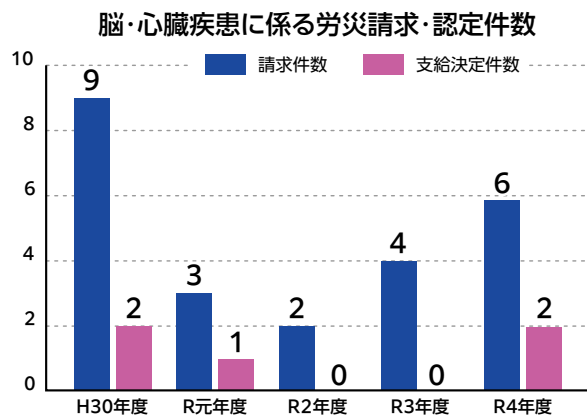
(4) 労災保険給付の迅速・適正な処理

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。



佐賀労働局各機関のご案内

■佐賀労働局

〒840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎

総務部 (4階)

- 総務課
TEL 0952-32-7155 FAX 0952-32-7156
- 労働保険徴収室
TEL 0952-32-7168 FAX 0952-32-7151

労働基準部 (4階)

- 監督課
TEL 0952-32-7169 FAX 0952-32-7182
- 健康安全課
TEL 0952-32-7176
- 賃金室
TEL 0952-32-7179
- 労災補償課
TEL 0952-32-7193
(労災補償課分室) TEL 0952-32-7166

雇用環境・均等室 (5階)

- 指導・企画・助成金 (総合労働相談コーナー)
TEL 0952-32-7218 FAX 0952-32-7224

職業安定部 (6階)

- 職業安定課
TEL 0952-32-7216 FAX 0952-32-7223
- 需給調整事業室
TEL 0952-32-7219
- 職業対策課
TEL 0952-32-7217
(助成金担当) TEL 0952-32-7173
- 訓練課
TEL 0952-38-0907

■労働基準監督署

- 佐賀労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)
〒840-0801 佐賀市駅前中央3-3-20
佐賀第2合同庁舎3階
TEL 0952-32-7133 FAX 0952-32-7157
- 唐津労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)
〒847-0861 唐津市二タ子3-214-6
唐津港湾合同庁舎1階
TEL 0955-73-2179 FAX 0955-74-6583
- 武雄労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)
〒843-0023 武雄市武雄町昭和758
TEL 0954-22-2165 FAX 0954-22-2168
- 伊万里労働基準監督署 (総合労働相談コーナー)
〒848-0027 伊万里市立花町大尾1891-64
TEL 0955-23-4155 FAX 0955-23-4157

- 労働条件などのご相談は
各労働基準監督署へ
- 従業員の採用や求職活動についてのご相談は
各ハローワークへ
- 働き方改革や育児・介護休業に関するご相談は
雇用環境・均等室へ
- 佐賀労働局ホームページでも様々な情報を
提供しています。

■公共職業安定所 (ハローワーク)

- 佐賀公共職業安定所
〒840-0826 佐賀市白山2丁目1-15
TEL 0952-24-4361 FAX 0952-26-6453
- ヤングハローワークSAGA・新卒応援ハローワーク
〒840-0826 佐賀市白山2丁目2-7
KITA JIMAビル2階
TEL 0952-24-2616 FAX 0952-26-6593
- 唐津公共職業安定所
〒847-0817 唐津市熊原町3193
TEL 0955-72-8609 FAX 0955-74-1808
- 武雄公共職業安定所
〒843-0023 武雄市武雄町昭和39-9
TEL 0954-22-4155 FAX 0954-22-4862
- 伊万里公共職業安定所
〒848-0027 伊万里市立花町通谷1542-25
TEL 0955-23-2131 FAX 0955-22-7659
- 鳥栖公共職業安定所
〒841-0035 鳥栖市東町1-1073
TEL 0942-82-3108 FAX 0942-83-8428
- 鹿島公共職業安定所
〒849-1311 鹿島市高津原二本松3524-3
TEL 0954-62-4168 FAX 0954-62-9947

佐賀労働局ホームページ

<https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/home.html>

佐賀労働局



令和 7 年 4 月からの雇用保険制度見直しについて

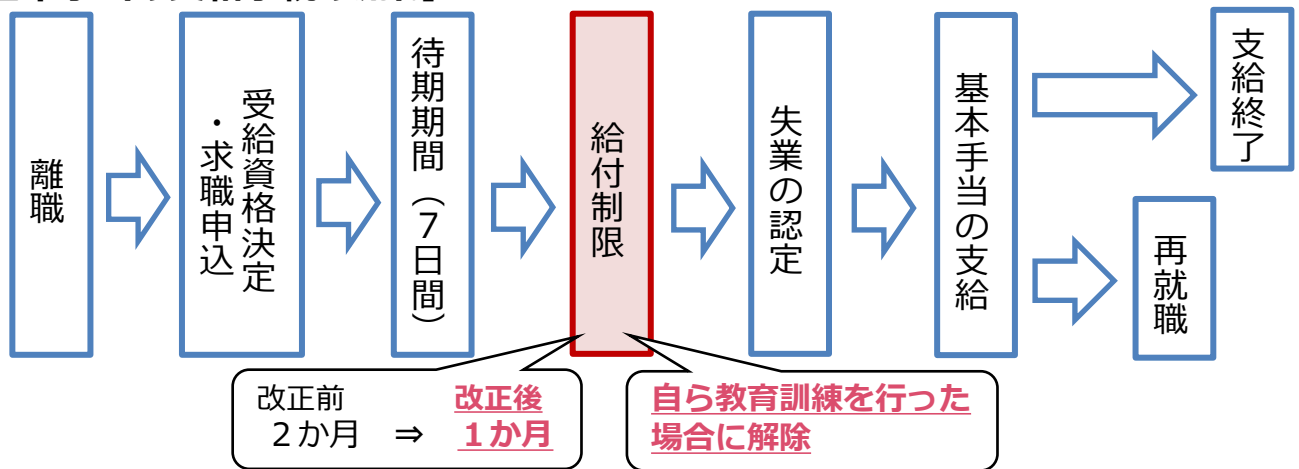
教育訓練やり・スキリング支援の充実等のため、令和 7 年 4 月 1 日から、以下のとおり雇用保険の給付制度が見直しとなります。

1. 自己都合退職の給付制限

従来、自己都合退職の場合、失業給付（基本手当）の受給に当たり、待期満了の翌日から原則 2 か月間の給付制限期間がありました。安心して求職活動を行えるようにする観点等から、給付制限を 1 か月に短縮するとともに※、離職期間中や離職日前 1 年以内に、教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練等を受講した場合は給付制限を解除します。

※ ただし、5 年間で 3 回以上の自己都合離職の場合には、3 か月。

【基本手当の受給手続の流れ】



2. 就業促進手当の見直し

現在の人手不足の状況等を踏まえ、就業手当を廃止するとともに、就業促進定着手当の上限を支給残日数の 20% に引き下げます。

	就業手当	再就職手当	就業促進定着手当
支給対象	安定した職業以外の職業に早期再就職した場合	安定した職業に早期再就職した場合	早期再就職し、6 か月間定着した場合に、離職前の賃金から再就職後賃金が低下していた場合
給付内容	基本手当日額の 30% 相当額	支給残日数の 60%（支給残日数が所定給付日数の 3 分の 2 以上の場合には 70%）に基本手当日額を乗じた額の一時金	離職前・後の賃金日額の差額に再就職後 6 か月間の賃金の支払基礎となった日数を乗じて得た額の一時金 ※基本手当支給残日数の 40% 相当額（再就職手当として支給残日数の 70% が支給された場合は、30% 相当額）が上限
見直し後	廃止	（見直し無し）	上限を支給残日数の 20% に引き下げ

3. 雇止めによる離職をした場合の給付日数に係る特例の延長

雇止めによる離職をした場合の給付日数について、倒産・解雇による離職相当の給付日数（90～330日）とする特例が令和6年度末までの暫定措置となっていたが、2年間延長し、令和8年度末までとします。

4. 教育訓練支援給付金の延長及び給付率引下げ

教育訓練支援給付金※については、令和6年度末までの暫定措置となっていたが、引き続き自発的な能力開発を支援するため、2年間延長し令和8年度末までとするとともに、給付率について、失業給付とのバランスを考慮し、基本手当日額の80%から60%に引き下げます。

※初めて専門実践教育訓練を受講し、修了する見込みのある45才未満の離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の一定割合を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの。

5. 出生後休業支援給付の創設

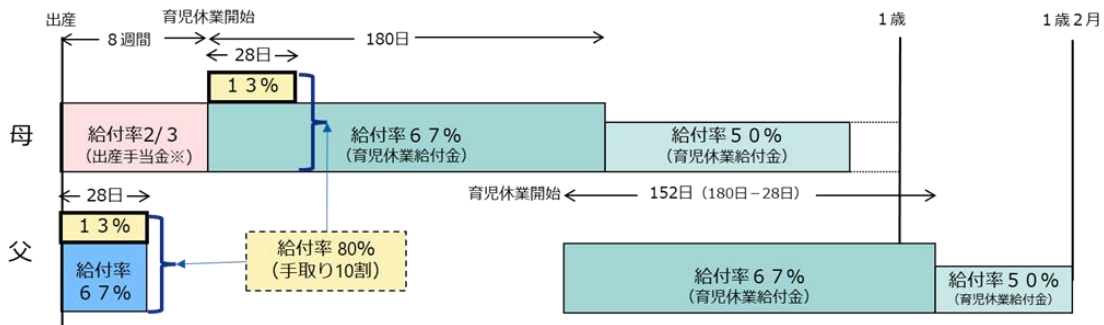
両親ともに育児休業を取得することを促進するため、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げます。

※育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の支給対象となる休業（配偶者が公務員の場合は各種法律による休業）を対象とする見込みです。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は不要です。

※支給申請は、原則事業主経由で、育児休業給付金の初回申請又は出生時育児休業給付金の申請と合わせて行うことになる見込みです。

○出生後休業支援給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額 \times 2/3相当額を支給。

6. 育児時短就業給付の創設

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、被保険者が2歳未満の子を養育するため、令和7年4月1日以降に時短勤務を開始した場合に、育児時短就業の開始前の原則2年間にみなし被保険者期間が12か月以上ある時、時短勤務中に支払われた賃金額の10%※¹を支給します。

※1 時短就業中に支払われた賃金が時短就業開始時の賃金日額の90%以上100%未満の場合、賃金額に応じて給付率が引き下げとなります。

※2 支給申請は、原則事業主経由で、初回の支給申請は、時短勤務を開始した月の初日から4か月後までに行うことになる見込みです。

7. 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ

高齢者雇用の進展に伴い、給付趣旨が雇用継続であることを踏まえ、令和7年4月1日以降に60歳となる被保険者について、高年齢雇用継続給付の給付率が10%に引き下げとなります。

令和6年10月以降の雇用保険制度見直しについて

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化、「共働き・共育て」の推進等のため、**令和6年10月1日以降**、以下のとおり雇用保険制度を見直します。

1. 教育訓練給付の拡充 【令和6年10月1日施行】

教育訓練給付金※¹について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、教育訓練受講による賃金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設し、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げます。

※1 労働者が自ら、対象となる教育訓練を受講・修了した場合に、教育訓練経費の一部を被保険者に対し支給する制度。

※2 令和6年10月以降に開講する講座を受講した場合に対象。

※黒字は現行制度。赤字が拡充部分。

	専門実践教育訓練給付金	特定一般教育訓練給付金	一般教育訓練給付金
対象講座	労働者の中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練	労働者の速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する教育訓練	左記以外の雇用の安定・就職の促進に資する教育訓練
本体給付	50%（年間上限40万円）	40%（年間上限20万円）	20%（年間上限10万円）
追加給付① （資格取得＋就職・雇用）	20%（年間上限16万円）	【新規】 10%（年間上限5万円）	-
【新規】追加給付② （賃金上昇） ※①の給付を前提とする。	【新規】 10%（年間上限8万円） ※訓練前後で賃金が5%上昇	-	-
最大給付率	70%（年間上限56万円） →80%（年間上限64万円）	40%（年間上限20万円） →50%（年間上限25万円）	20%（年間上限10万円）

※追加給付②の申請にあたり、教育訓練給付金支給申請書に、事業主の賃金証明を受け、給与明細の写し等を添付する必要があります。

2. 高年齢雇用継続給付の給付率引下げ 【令和7年4月1日施行】

令和7年4月1日以降に60歳となる被保険者について、**高年齢雇用継続給付※の給付率が10%に引き下げ**となります。

※60歳以上65歳未満の労働者について、60歳以後の賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった場合に賃金の一定割合を支給し、雇用継続を図る制度。

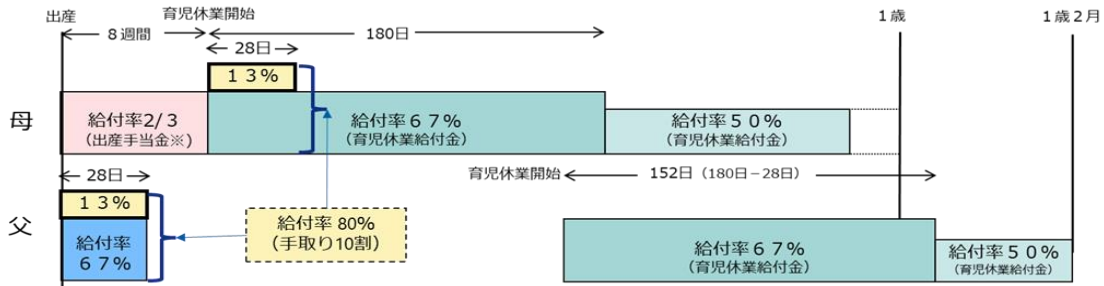
3. 出生後休業支援給付の創設

【令和7年4月1日施行】

両親ともに育児休業を取得することを促進するため、子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、**被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付**し、育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げます。

※配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得は不要です。

○出生後休業支援給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

4. 育児時短就業給付の創設

【令和7年4月1日施行】

育児期を通じた柔軟な働き方を推進するため、被保険者が2歳未満の子を養育するため、令和7年4月1日以降に時短勤務を開始した場合に、育児時短就業の開始前の原則2年間にみなし被保険者期間が12か月以上ある時、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%※を支給**します。

※時短就業中に支払われた賃金が時短就業開始時の賃金日額の90%以上100%未満の場合、賃金額に応じて給付率が引き下げとなります。

5. 育児休業給付の手続き変更

【令和7年4月1日施行】

- ① 保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について、「**保育所等の利用申込書の写し**」及び「**育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書**」が必要になります。
- ② 出生時育児休業給付金の申請期間について、従来、「子の出生日等から起算して8週間を経過する日の翌日以降」であったのを、「**出生時育児休業終了日の翌日以降**」への見直しを検討しています。

6. 教育訓練休暇給付金の創設

【令和7年10月1日施行】

自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるための給付金を創設します。

支給要件	・教育訓練のための休暇（無休）を取得すること。 ・被保険者期間が5年以上あること。
給付内容	・1日当たり賃金日額の50~80%を支給。 ・給付日数は被保険者期間に応じて90日、120日、150日のいずれか。

※上記の他、被保険者以外の方を対象に、教育訓練費用と生活費の融資制度を新設。

7. 雇用保険の適用拡大

【令和10年10月1日施行】

週所定労働時間10時間以上20時間未満の労働者が新たに雇用保険の適用対象となります。

これに伴い、失業給付、育児休業給付、介護休業給付、教育訓練給付のほか、雇用関係助成金の対象となります。

令和7年4月からの高年齢者雇用継続制度の変更点

高年齢者の雇用継続に係る制度について、令和7年4月1日以降、以下の変更が予定されています。

1. 高年齢者雇用確保措置の経過措置の終了

高年齢者雇用安定法により、60歳から65歳までの雇用確保措置（①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入、のいずれかの実施）が企業に義務づけられています。

継続雇用制度については、原則「希望者全員」が対象ですが、経過措置として、平成24年度までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていましたが、令和7年3月31日をもって経過措置が終了します。

令和7年4月1日以降も継続雇用制度を実施する場合は、解雇事由・退職事由に該当する場合を除き、希望者全員の継続雇用の実施が必要となります。

2. 雇用保険の高年齢雇用継続給付の給付率引下げ

高齢者雇用の進展に伴い、給付趣旨が雇用継続であることを踏まえ、令和7年4月1日以降に60歳となる被保険者について、高年齢雇用継続給付※の給付率が10%に引き下げとなります。

※60歳以上65歳未満の労働者について、60歳以後の賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった場合に賃金の一定割合を支給し、雇用継続を図る制度。

高年齢労働者の処遇改善に取り組む企業を支援しています！

高年齢労働者処遇改善促進助成金	
概要	60歳から64歳までの高年齢労働者に適用される賃金規定等を増額改定し、高年齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させた場合に、事業主に対して助成。
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> 全ての対象労働者の1時間当たりの賃金を60歳時点と比較し75%以上に増額していること。 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少していること。 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用していること。
助成額	高年齢雇用継続基本給付金の減少額の2/3 (中小企業以外は1/2) ※100円未満切り捨て
助成期間	増額された賃金が支払われた月から6か月ごと最大4回(2年間)

※詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認いただくか、佐賀労働局職業対策課（☎0952-32-7173）までお問合せください。

佐賀県
初開催!!

参加無料
予約不要

どなたでも
参加できます!!

学びフェス

～体験！ハートトレーニング～

2025年は
学びの年!

ハートトレーニング、リスニング

を知ってもらうため、訓練実施施設の方との意見交換や
訓練体験ができるイベントを開催します。



1月8日(水)

10:00～15:00

お子様が遊べる
KIDSコーナー
もあります♪



主催：佐賀労働局・県内公共職業安定所、佐賀県
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構佐賀支部

佐賀労働局
訓練室公式LINE

イベント内容

交流できる
ブース訪問を
とおして訓練
施設の方と**交流**
できます!!

体験できる
訓練の**ミニ体験**
ができます!!

相談できる
職業相談、求人
相談、適職診断
も受けられる!!

ハートトレーニングの体験・相談・交流ができます

デジタル分野	参加訓練実施施設	ものづくり分野	参加訓練実施施設
<ul style="list-style-type: none">●パソコン基礎●IT●デザイン●簿記・会計	株式会社ジェピック 株式会社佐賀電算センター 株式会社キャリアサプライ 株式会社プライム 学校法人コア学園	<ul style="list-style-type: none">●建築技術・設計●自動車整備●電気システム●木工芸デザイン●●	佐賀県立産業技術学院 ポリテクセンター佐賀
介護・福祉分野	参加訓練実施施設	理容・美容分野	参加訓練実施施設
<ul style="list-style-type: none">●介護●保育●栄養士	学校法人永原学園西九州 大学短期大学部 学校法人旭学園佐賀女子 短期大学部 公益財団法人介護労働安定 センター佐賀支部	<ul style="list-style-type: none">●ボディケア	なごみボディルーム

相談コーナー

- 訓練・職業相談コーナー
- 求人相談コーナー
- キャリア形成・リスキリング相談コーナー

体験コーナー

- 建築士が教える住宅設計ワークショップ
- 自動車整備士、入門！（工具・部品）
- 訓練で使用するツールやアプリの操作体験
- ホームページを修正してみよう！他
- 「仕訳(しわけ)」って何？他

※事業主向けセミナー・求職者向けセミナーも開催します！！

雇用保険受給中の方は、
求職活動実績になります!!

問い合わせ先：佐賀労働局訓練課

☎ 0952-38-0907

✉ rsaashien@mhlw.go.jp

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

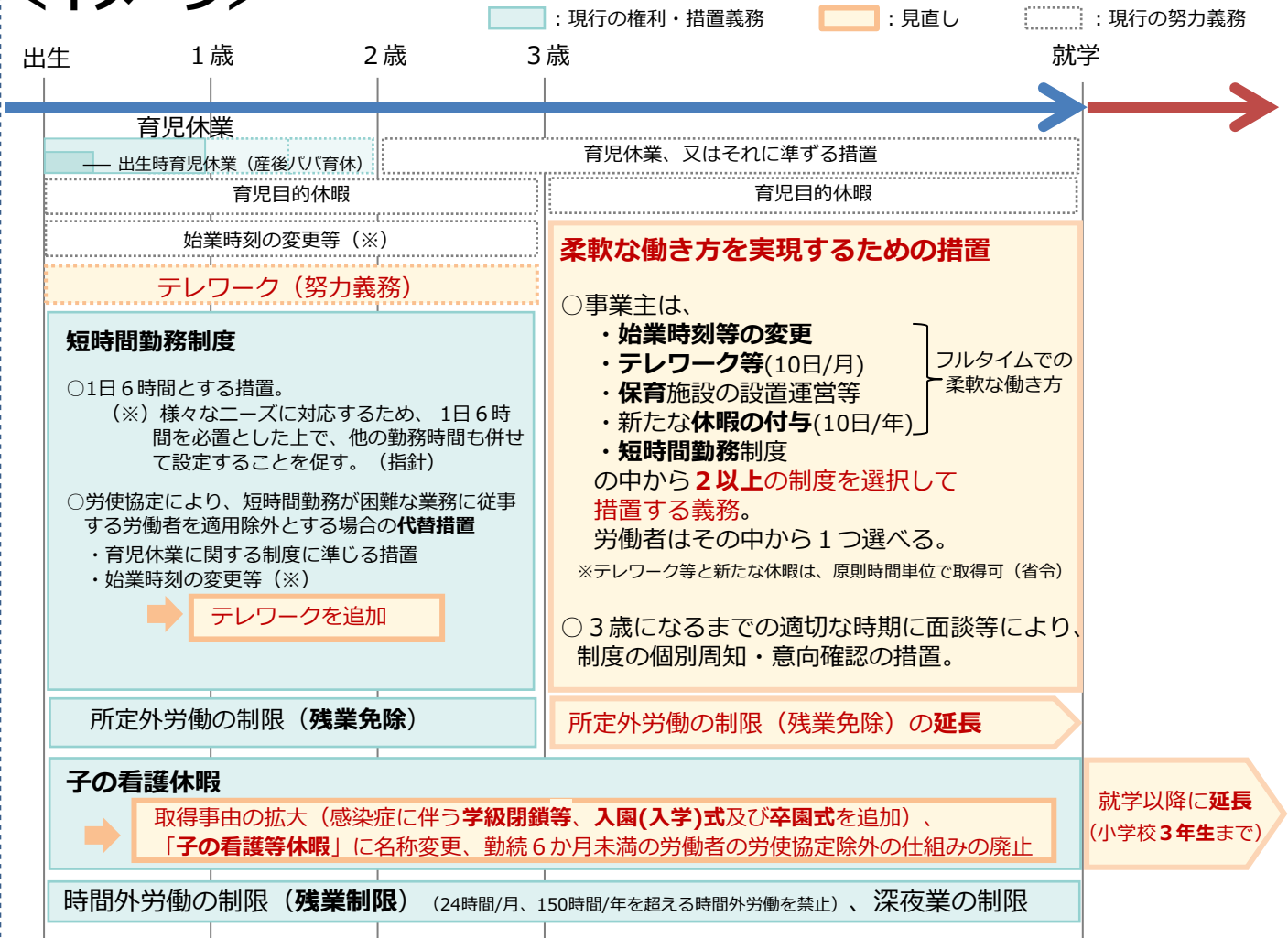
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- **(1) を撤廃し、(2) のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)又は第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

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

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）



改正育児・介護休業法及びフリーランス新法等説明会 のご案内



男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や仕事と介護の両立支援制度の強化等を図るため、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法が改正され、令和7年4月1日から順次施行されます。

また、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されました。

法律の内容について理解を深めていただくよう説明会を開催しますので、ぜひご参加下さい。

参加
無料

対象者 事業主、人事労務担当者、フリーランスの方等

開催日	内容	会場・定員	申込期限 申込QRコード
12月9日 (月)	受付 13:30 説明 14:00 ~16:00 ○育児・介護休業法の改正について ○次世代育成支援対策推進法の改正について	佐賀勤労者総合福祉センター メートプラザ佐賀 佐賀市兵庫北3丁目8番40号	11月29日(金) 
12月11日 (水)	○両立支援等助成金について ○フリーランス新法について	各 定員300名	11月29日(金) 

参加申込は、専用申込フォーム（上記の申込QRコード）からお申し込みください。

※ 定員に達した場合、申し込みを締め切らせていただきます。

※ 当日の受付は、申込み完了メール又は名刺で行いますので、当該用紙又は名刺をご持参ください。

※ お申込みでいただいた個人情報は本セミナーの実施のために使用し、それ以外の目的では使用しません。

参加申込書 [QRコードでの申し込みが困難な方は、下記事項を記入の上、メール（41roudou@mhlw.go.jp）](#) でお送りください。

①参加希望日	12月9日	12月11日	いずれかに○
②事業所名			
③役職・氏名			
④電話番号			

2024（令和6）年度

育児に関する両立支援等助成金のご案内

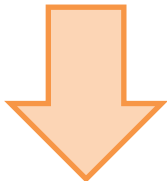
仕事と育児等が両立できる“職場環境づくり”に取り組む事業主を支援します！！

各ステージごとの支援があります

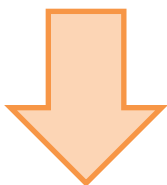
出産前



育児休業取得時



育児休業中



職場復帰



育児期

★不妊治療両立支援コース

最大60万円

不妊治療と仕事との両立に資する**職場環境の整備**に取り組み、不妊治療のために利用可能な**休暇制度や両立支援制度**を労働者が利用した場合に支給。

★出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

1人目20万円

2人目・3人目10万円

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた場合に支給。

★育児休業等支援コース (育休取得時)

30万円

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の**円滑な育児休業の取得・職場復帰**に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた場合に支給。

★育休中等業務代替支援コース

最大
125万円

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の**業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組**や、育児休業取得者の**代替要員の新規雇用**（派遣受入を含む）を実施した場合に支給。

詳しくは裏面をご覧ください

★育児休業等支援コース (職場復帰時)

30万円

「育休取得時」の支給を受けた事業主が、取得時と同一の育児休業者に対し、**情報提供や原則として原職等に復帰させ、6か月以上継続雇用**した場合に支給。

★柔軟な働き方選択制度等支援コース

最大
25万円

育児期(子が就学前まで)の柔軟な働き方に関する制度を複数導入した上で「**育児に係る柔軟な働き方支援プラン**」に基づき、制度利用者を支援した場合に支給。

その他詳しい支給の要件や手続き等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、以下までお問合せください。



お問い合わせは



〒840-0801 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
佐賀労働局 雇用環境・均等室 TEL 0952-32-7218 まで

両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」

令和6年1月から両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」が新設され、育児休業や育児短時間勤務を取得・利用する方の業務を代替する体制整備に対する支援を強化します。

中小企業事業主が周囲の労働者に手当等を支払って代替させた場合（1 手当支給等）、代替する労働者を新規雇用（または新規の派遣受入れ）した場合（2 新規雇用）を対象に支給します。

1 手当支給等

育児休業を取得した労働者や育児のための短時間勤務制度を利用した労働者が行っていた業務について、周囲の労働者に手当等を支払った上で代替させた場合に、支払った手当額に応じた額を支給します。

I 手当支給等（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

対象育児休業取得者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給

1. 業務体制整備経費：5万円（育児休業期間1か月未満は2万円）
 2. 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4 プラチナくるみん認定事業主は4/5
- ※上限額 10万円/月、12か月分まで

II 手当支給等（短時間勤務） 育児短時間勤務を利用する労働者の代替

対象制度利用者1名あたり、以下1, 2の合計額を支給

1. 業務体制整備経費：2万円
 2. 業務代替手当：業務代替者に支給した手当の総額の3/4
- ※上限額 3万円/月、子が3歳まで

2 新規雇用

育児休業を取得した労働者が行っていた業務を代替する労働者を新規に雇い入れた場合（新規の派遣受入れを含む）に、業務を代替した期間の長短に応じた額を支給します。

III 新規雇用（育児休業） 育児休業を取得する労働者の代替

対象育児休業取得者1名につき、「育児休業期間中に業務代替した期間」に応じて、以下の額を支給

- | | | | |
|------------|--------|-------------------------|---------|
| 7日以上14日未満 | 9万円、 | 14日以上1か月未満 | 13.5万円、 |
| 1か月以上3ヶ月未満 | 27万円、 | 3ヶ月以上6ヶ月未満 | 45万円、 |
| 6ヶ月以上 | 67.5万円 | ※プラチナくるみん認定事業主には、割増支給あり | |

（ご留意ください）

I～IIIについては、令和6年1月1日以降に育児休業（産後休業含む）や育児短時間勤務が開始した場合が対象となります。それ以前の休業については、既存の両立支援等助成金をご利用ください。

◎上記助成金の支給要件や一定の基準に達した場合に加算される額など、詳細については、厚生労働省HPをご確認ください。

問い合わせ先：佐賀労働局雇用環境・均等室 TEL 0952-32-7218





12月は

「職場のハラスメント撲滅月間」です

令和6年度

参考資料5

夢のレポートが



アバッセ

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



私たちは持続可能な開発目標支援 (SDGs) をしています

ハラスメント防止啓発講演会



YouTube
による録画配信
(要事前申込)

▶ 配信期間 **12月3日(火)**
～ **12月17日(火)**

▶ 期間内のご都合の良い時間に、ご視聴できます。

▶ インターネットに接続できる環境 (パソコン、タブレット、スマートフォン) が必要です。

社員研修にもご利用ください



【第1部】 **情報提供** 20分

「職場におけるハラスメント防止対策について」

【説明】 佐賀労働局 雇用環境・均等室



【第2部】 **講演** 70分

「ハラスメントの予防と対策」

改正労働施策総合推進法 (通称「パワハラ防止法」) が令和4年4月1日より全面施行となり、セクハラやマタハラ同様、中小企業においても職場内のパワハラ防止措置が義務化されました。裁判例も交え、ハラスメントのない職場づくりのために、今求められる具体的対応を解説します。

●対象: **どなたでも**
(視聴後のwebアンケートに回答いただける方)

●参加費: **無料** (通信料は各自負担)

●申込み: **専用申込フォームからの参加申込**が必要です。
下記アドレス、または 右の2次元コードから
専用申込フォームへお進みください。

● https://www.avance.or.jp/danjo/_2790/_5501.html

●申込締切: **11月26日(火)**

※申込をいただいた方に視聴用URLを

11月30日(土)までにメールでお知らせします。



専用申込フォーム



【第2部 講師】 **里内 友貴子**さん
(里内法律事務所 弁護士)

京都大学大学院法学研究科法曹養成専攻卒業。

2008年京都弁護士会登録、法律事務所勤務を経て、2016年里内法律事務所を開設。京都市男女共同参画審議会委員、長岡京市男女共同参画審議会委員、亀岡市男女共同参画審議会委員等公職も務める。共著に「女性社員の労務相談ハンドブック」「裁判所・指針から読み解くハラスメント該当性の判断」(新日本法規出版)がある。

佐賀県立男女共同参画センター(アバッセ)

〒840-0815 佐賀市天神三丁目2-11

TEL 0952-26-0011 FAX 0952-25-5591

E-mail danjo@avance.or.jp

※佐賀県立男女共同参画センターの事業は、佐賀県からの委託を受けて公益財団法人佐賀県女性と生涯学習財団が実施します。

※この受講者募集に伴い収集した個人情報は、講座運営のためにのみ使用し、それ以外の目的に使用することはありません。