

令和7年度 佐賀労働局行政運営方針



写真提供 佐賀県観光連盟

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)

目 次

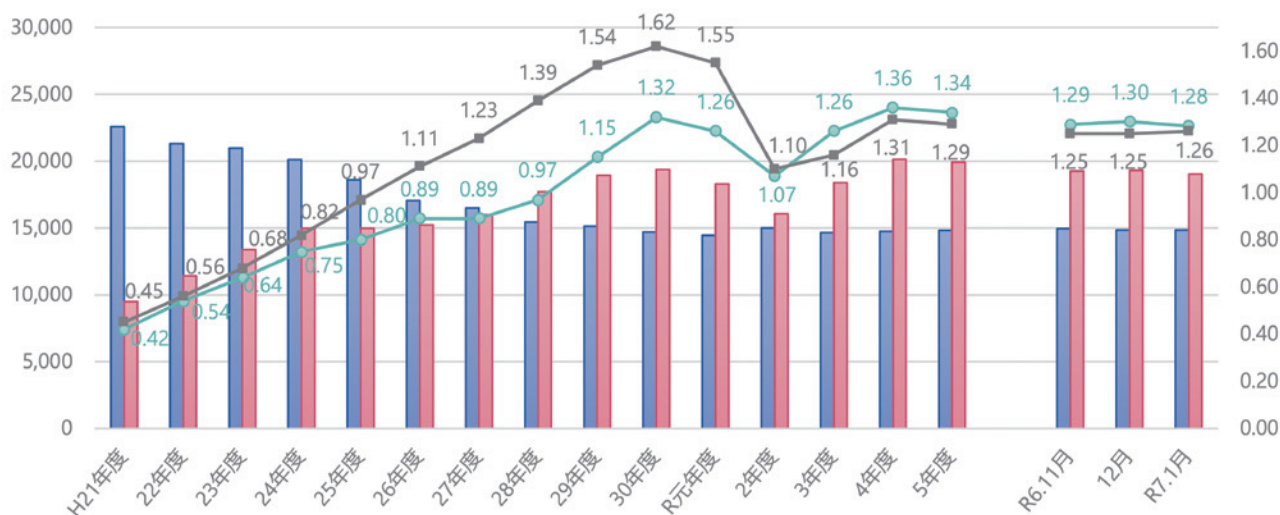
第1	労働行政を取り巻く情勢等	2
I	県内の雇用情勢	2
II	佐賀労働局における行政課題	3
第2	令和7年度の主な重点施策	4
I	最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援	4
II	企業と求職者のマッチングの推進	7
1	ハローワークによるマッチングの推進、人材確保の支援	7
III	個人がキャリアを選択できる環境の整備	8
1	リ・スキリングによる能力向上支援	8
2	労働市場の見える化の促進	9
IV	多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組	10
1	多様な人材の活躍促進	10
2	女性活躍推進に向けた取組促進等	12
3	総合的なハラスメントの防止	13
4	仕事と育児・介護の両立支援、魅力ある職場づくりの推進	14
5	安全で健康に働くことができる環境づくり	16
6	フリーランス等の就業環境の整備	20

I 県内の雇用情勢

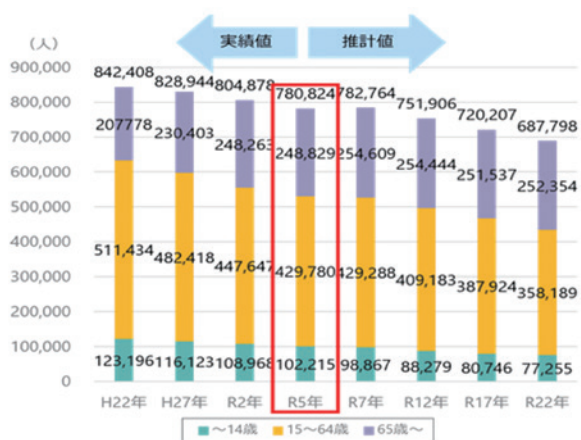
佐賀県の雇用情勢については、少子高齢化の進展による15歳から64歳までの生産年齢人口の急激な減少により、有効求人倍率（求職者1人当たりの求人数）が1.3倍前後で推移しています。求職者にとっては求人が多く、仕事探ししやすい状況にありますが、企業にとっては、人材確保が困難な状況になっています。

求職者数については、県全体でみると減少傾向にあり、特に就職や進学を機とした若者の県外流出が見られます。求職者の態様をみると、物価上昇の影響により、就労ブランクのある年金受給者が求職登録を行うケースが増加するなど、高齢者の割合が増加するとともに、賃上げの機運の高まりや求人が多い状況を踏まえ、より良い条件での就職を希望し、応募や就職に慎重な者が増加しており、求人職種と求職者の希望職種のミスマッチも相まって、マッチングが難しくなりつつあります。

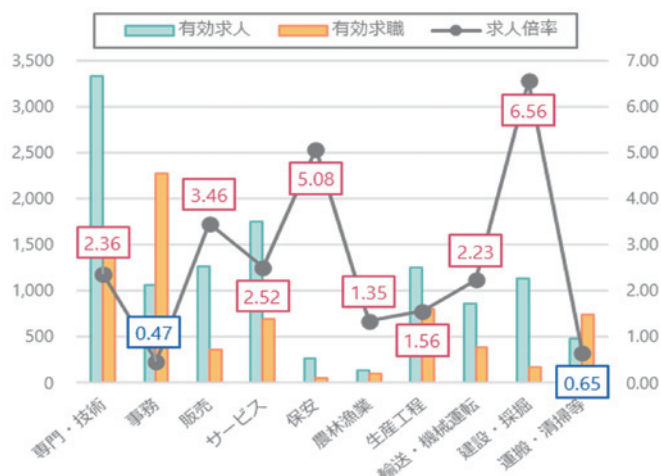
佐賀県の有効求人倍率の推移



佐賀県の人口の推移及び将来推計



県内の職業別求人・求職状況



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」

※数値は令和7年1月の常用フルタイム。主な職種を抜粋。
出所：佐賀労働局「労働市場関係指標」

Ⅱ 佐賀労働局における行政課題

佐賀労働局は、地域における総合労働行政機関として、物価上昇を上回る賃金上昇、三位一体の労働市場改革、中小企業等における人材確保などの諸施策について、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって推進します。

1 賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援

- 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」(令和6年11月22日閣議決定)(*)を踏まえ、生産性向上に取り組む中小企業へのきめ細やかな支援など、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
 - 雇用形態に関わらない公正な待遇(同一労働同一賃金)の確保に向けた処遇改善及び年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりの支援が必要
- *適切な価格転嫁と生産性向上支援によって、最低賃金の引上げを後押しし、2020年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続する

2 企業と求職者のマッチングの推進、人材確保及びリ・スキリングによる能力向上支援

- 特に中小企業の人材確保に向けて、求人充足のための助言・提案、多様な人材の活躍促進、労働条件や就業環境の改善などを通じた支援が必要
- 求職者それぞれの態様や状況を踏まえ、適性や能力に応じた職業に就くことができるよう、より一層の就職支援の取組が必要
- リ・スキリングによる能力向上支援や労働市場情報の見える化に取り組み、労働者が意欲と能力に応じて活躍できる環境の整備等が必要

3 女性活躍推進、ハラスメント防止対策、仕事と生活との両立支援

- 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止をはじめとする男女雇用機会均等法の着実な履行確保、女性活躍推進法に基づく女性活躍推進の取組の促進が必要
- 職場におけるハラスメントの相談件数は高止まり傾向にあり、総合的なハラスメント防止対策の一層の推進が必要
- 改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の履行確保等による仕事と育児・介護の両立支援の取組の促進が必要

4 安全で健康に働くことができる環境づくりの支援

- 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、労働基準関係法令の履行確保が必要不可欠。取引慣行など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ることから、事業者、労働者等に対して、時間外労働の上限規制の周知・広報の推進や丁寧な相談・支援が必要
- 中長期的にみて増加傾向にある管内の労働災害の傾向を踏まえ、災害の傾向や災害多発業種の災害発生状況を分析の上、的確な災害防止対策に取り組むことが必要
- 被災労働者の迅速かつ公正な保護を図るための適正な給付の実施が必要

I 最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、 非正規雇用労働者への支援

賃金の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者への支援

- 企業が賃上げに取り組む目的や方法は多様であることを踏まえ、中小企業等の生産性向上や正規雇用と非正規雇用の間の公正な待遇の確保等、企業のニーズに沿った助成金の利用（組合せ）について、「賃上げ支援助成金パッケージ」による情報提供を行います。
- 「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やコンサルティング、セミナーの実施等、生産性向上等に取り組む事業者等に対する支援と連携した取組を実施します。

令和7年度 賃上げ支援助成金パッケージ(抜粋)

生産性向上(設備・人への投資等)への支援

【業務改善助成金】

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成

- 地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化

【働き方改革推進支援助成金】

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

- 対象労働者の現行の賃金額を3%、5%増加させた場合の加算に加え、7%の場合の助成強化、恒常的な長時間労働が認められる企業について、一部助成対象の要件を緩和

【人材開発支援助成金】

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

- 訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ（賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施）

正規・非正規の格差是正への支援

【キャリアアップ助成金(正社員化コース・賃金規定等改定コース)】

- ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）
 - ②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成
- 賃金規定等改定コースにつき、賃上げ率の新たな区分を設定（2区分→4区分、賃上げ率6%以上の場合さらに引き上げ）、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設

最低賃金制度の適切な運営

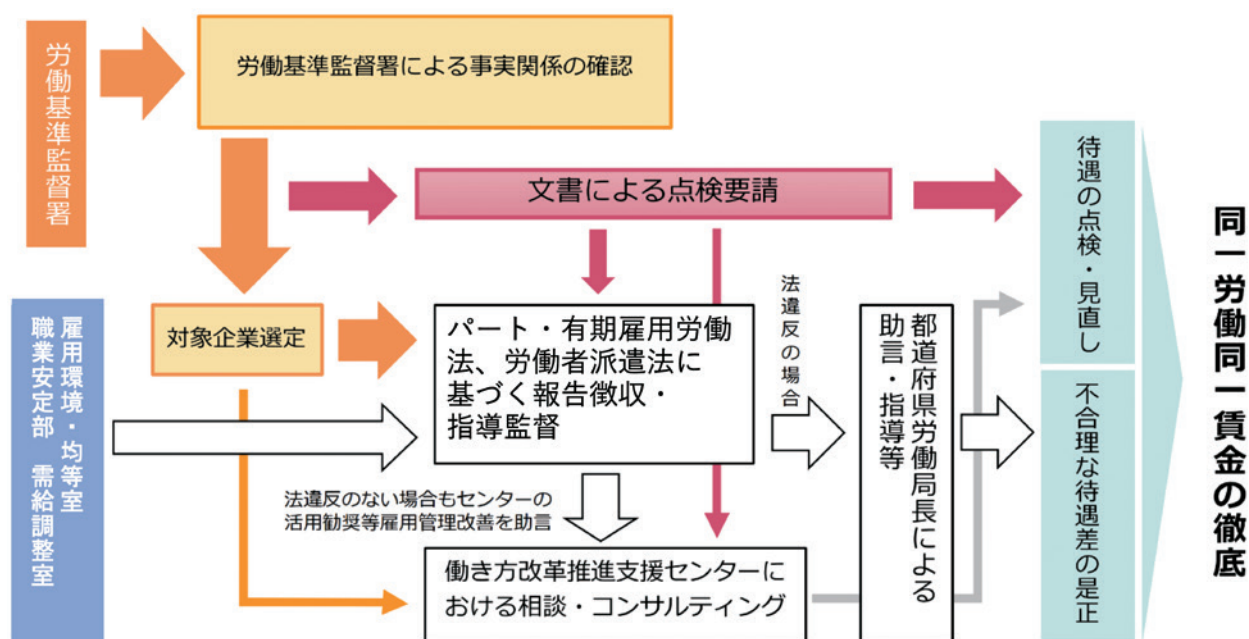
- 経済動向及び地域の実情などを踏まえつつ、佐賀地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。
- 改定された最低賃金については、使用者団体、労働者団体及び地方公共団体等の協力を得て、使用者・労働者等に周知徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる業種等を重点とした監督指導等を行います。

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		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

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、雇用環境・均等室又は職業安定部による効率的な報告徴収又は指導監督を実施します。
- 基本給・賞与、その他手当等について、正社員との待遇差がある理由の説明が不十分な企業に対し、支援策の周知や働き方改革推進支援センターの活用など、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。

監督署との連携による報告徴収等の実施の取組



非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換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（多様な正社員を含む）への転換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の「社会保険適用時処遇改善コース」のほか、「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」をはじめとした各コースの周知、活用勧奨等を実施します。
- 「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やコンサルティング、セミナーの実施等、非正規雇用労働者の処遇改善や短時間正社員制度の導入等に向けたきめ細かな支援に連携して取り組みます。
- 「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ります。

キャリアアップ助成金のコース例

※令和7年度当初予算案

	助成対象	助成内容（1人当たり）
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化する	有期雇用労働者を正社員化した場合 80万円（大企業60万円）
賃金規定等改定コース	賃金規定等の増額改定により有期雇用労働者等の賃金を引き上げる	3%以上4%未満 4万円（大企業2.6万円） 4%以上5%未満 5万円（大企業3.3万円） 5%以上6%未満 6.5万円（大企業4.3万円） 6%以上 1人7万円（大企業4.6万円）
社会保険適用時処遇改善コース	短時間労働者を新たに社会保険に加入させる際に、労働時間の延長等によって処遇改善を行う	労働時間延長等に対応する場合 30万円（大企業22.5万円）



パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パ्यू」ちゃん

Ⅱ 企業と求職者のマッチングの推進

1 ハローワークによるマッチングの推進、人材確保の支援

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、求職者の態様や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、魅力ある求人票の作成、求人条件緩和に関する提案・助言、事業所情報の収集をきめ細かにを行い、求職者に情報提供するなど、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。

S N S を活用した情報発信・情報提供の推進

- 求職者がハローワーク等の実施する就職活動に役立つ情報にアクセスしやすくするLINEや、労働局等が実施するイベント情報や新規施策を発信する職業安定部公式Xの登録を促進し、求職者や企業等に対する情報発信・提供を推進します。



佐賀労働局



@sagakyoku



人材不足分野への対応

- 医療・介護・保育・建設・運輸・保安分野など、人材不足分野のマッチング支援を強化するため、人材確保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、重点的なマッチング支援を実施します。
- 事業主等による雇用管理改善等の取組に対して助成する「人材確保等支援助成金」や社会保険労務士等を活用した雇用管理改善のコンサルティング等の活用を図ることで、職場定着等を促進します。



【運輸分野のPRイベント】



【介護就職デイのミニ面接会】



【福祉の就職フェア】

地域雇用の課題に対応する地方公共団体等との連携

- 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、地方自治体や地域の関係機関等と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、佐賀市、多久市、唐津市、鳥栖市と連携して設置した職業紹介窓口におけるサービスをより一層推進します。

Ⅲ 個人がキャリアを選択できる環境の整備



1 リ・スキリングによる能力向上支援

労働者の学び・学び直しの支援の促進

- 厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した場合に、その費用の一部を支給する「教育訓練給付制度」について、令和6年10月から給付率を引き上げる拡充を行ったところ、経済社会の変化に対応した労働者個々人の学び・学び直しを支援するため、この拡充について、様々な機会を捉えて積極的な周知を実施し、活用を促進します。
- 地域職業能力開発促進協議会において、地域の訓練ニーズを踏まえ、公的職業訓練のコース設定や教育訓練給付の指定講座の拡大に取り組みます。
- 令和7年10月に、雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に訓練期間中の生活費を支援する教育訓練休暇給付金や、雇用保険被保険者以外の者に対して教育訓練費用と生活費を融資する新たな融資制度が創設予定であり、円滑な施行に向けて周知を図ります。

教育訓練給付制度の概要 ※下線は令和6年10月の拡充部分

	専門実践教育訓練給付	特定一般教育訓練給付	一般教育訓練給付
対象講座	特に労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練	特に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	受講費用の50% (年間上限40万円)	受講費用の50% (年間上限25万円)	受講費用の20% (年間上限10万円)
資格取得等した場合	+ 20% (年間上限16万円)	+ 10% (年間上限25万円)	—
賃金が上昇した場合	+ 10% (年間上限8万円)	—	—
最大給付率	受講費用の80% (年間上限64万円)	受講費用の50% (年間上限25万円)	受講費用の20% (年間上限10万円)

労働者のキャリア形成やリ・スキリングの取組を促すための相談支援

- 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、県内の業界団体や教育訓練機関等の意見を踏まえつつ、「佐賀キャリア形成・リス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駐・巡回で設置する「キャリア形成・リススキリング相談コーナー」において、キャリアコンサルタントによる相談支援を行います。

佐賀キャリア形成・リススキリング支援センター
ホームページ▶



公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援

- デジタル分野の公的職業訓練について、デジタル分野の資格取得を目指すコース、企業実習付きコースや「DX推進スキル標準」に対応したコースに対する委託費等の上乗せ措置を活用して、訓練コースの設定促進を図ります。
- ハローワークにおいて、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ります。

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、非正規雇用労働者の方などが安定した職業への就職に必要な技能及び知識を習得できるよう、求職者支援制度の活用促進を図るとともに、受講後の効果的な就職支援に取り組めます。



人材開発支援助成金による企業における人への投資の促進

- 企業が雇用する労働者に対し教育訓練を実施することを支援するため、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスクリング支援コース」を中心に、積極的な活用勧奨に取り組めます。

人材開発支援助成金のコース例 ※令和7年度当初予算案



コース名	対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
		中小企業	大企業	中小企業	大企業
人への投資促進コース (定額制訓練メニュー)	サブスクリプション型の 研修サービス	60%	45%	—	
		(+ 15%)			
事業展開等リスクリング 支援コース	新規分野や社内のDX化 やGX化のための訓練	75%	60%	1,000円	500円

※括弧内は賃金上昇時の加算。

2 労働市場の見える化の促進

「job tag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進

- 仕事を探す方が仕事や企業の職場情報などに容易にアクセスできるよう、「job tag (職業情報提供サイト)」及び「しょくばらぼ (職場情報総合サイト)」の周知を行い、利活用の促進、県内企業の職場情報の登録を進めます。
- 若者の採用・育成の取組が優良な中小企業を認定する「ユースエール認定制度」の活用を促進します。



ユースエール認定制度の
キャラクターと認定マーク

Ⅳ 多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組

1 多様な人材の活躍促進

若者・新規学卒者への就職支援

- 佐賀県と連携し、経済団体や企業に対し新規学卒者等の積極的な雇用に関する働きかけを行うとともに、佐賀新卒応援ハローワーク（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機関が連携した若年者就労支援施設「ユメタネ」を中心に、若者や新規学卒者（就職活動に困難な課題を抱える方を含む）に対し、学校等と連携しつつ、巡回相談や担当者制によるきめ細かな就職支援を実施します。



若年者就労支援施設「ユメタネ」



令和6年8月の移転セレモニー

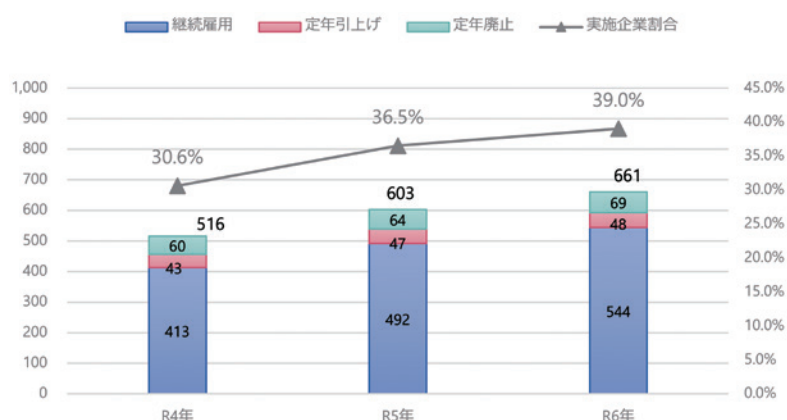
就職氷河期世代を含む中高年層へむけた就労支援

- ハローワーク佐賀の就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口を中心に、就職から職場定着まで一貫した支援を、それぞれの専門担当者によるチーム制で計画的かつ総合的に実施します。

高齢者の就労による社会参加の促進

- 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備
（独）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と連携して、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、高齢者の処遇改善や役職定年・定年制の見直し等を内容とする「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」を活用した啓発を行います。

21人以上の企業の就業確保措置の実施状況



— 高齢者の活躍に取り組む企業の事例 —
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構
「高齢者活躍企業事例サイト」
特設ページ



○ハローワークの生涯現役支援窓口などによるマッチング支援

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」を中心に、就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえ、職業生活の再設計に係る支援や高齢者向けの求人開拓、雇用情報提供、マッチングの強化など、総合的な就労支援を実施します。

また、(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事業」についての周知を図るなど、効果的な連携を行います。

障害者の就労支援

○障害者の雇入れ等の支援

令和7年4月からの除外率の引下げに加え、令和8年7月には法定雇用率の更なる引上げが行われる予定であり、雇用率未達成企業等が増加する可能性があることから、除外率設定業種や新たに雇用義務が生じる企業等へ早期の周知・啓発を実施し、障害者の計画的な雇入れを促進します。

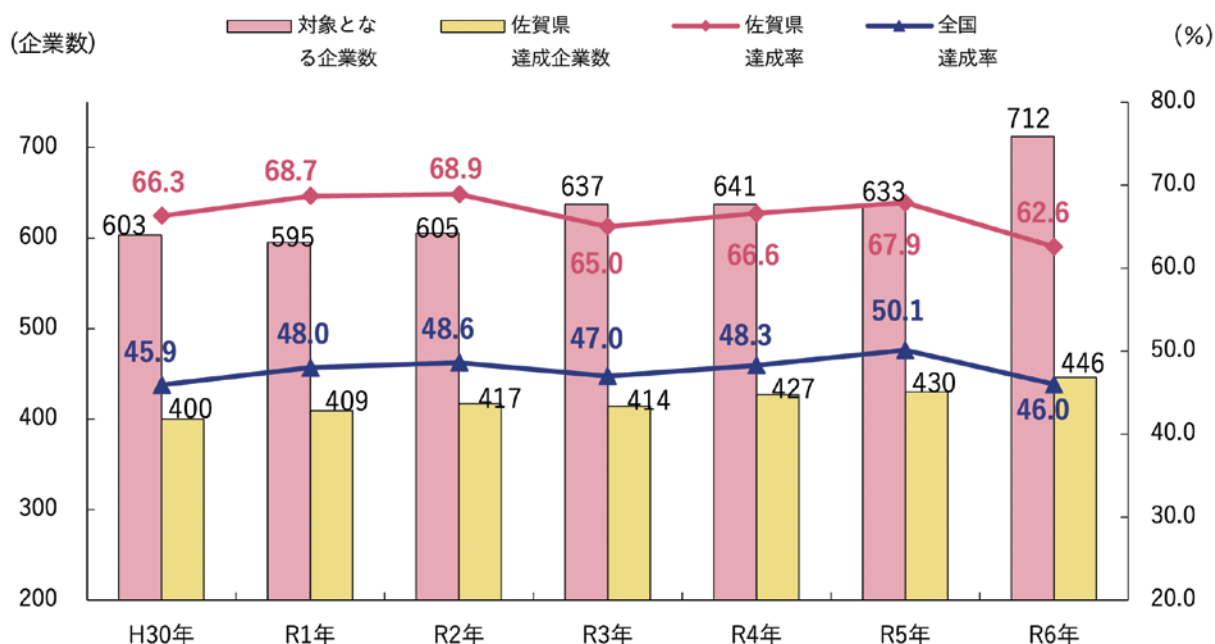
また、特に雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業(障害者雇用ゼロ企業)をはじめ、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業等に対して、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着までの一貫したチーム支援等を実施します。



○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

佐賀県と連携し、経済団体や企業に対し障害者の雇用促進に関する働きかけを行うとともに、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。

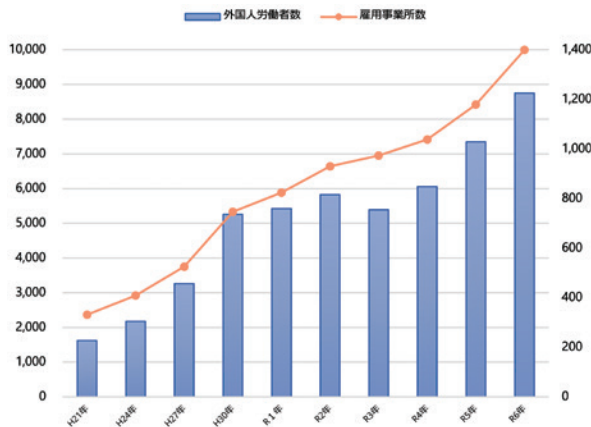
民間企業における障害者雇用率達成状況



外国人労働者の雇用管理改善

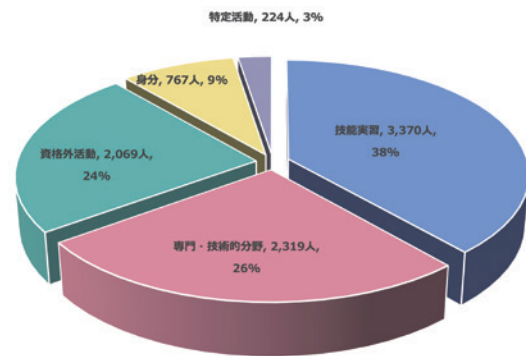
- 外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、ハローワークによる事業所訪問や、労働局による事業主向けの雇用管理セミナーの実施等を通じて、適正な雇用管理に関する助言・援助等を積極的に実施します。
- 佐賀県と連携して、事業主や外国人労働者に対する施策情報の発信に取り組みます。

外国人労働者数と雇用事業所数



外国人労働者の在留資格

(令和6年10月末時点)

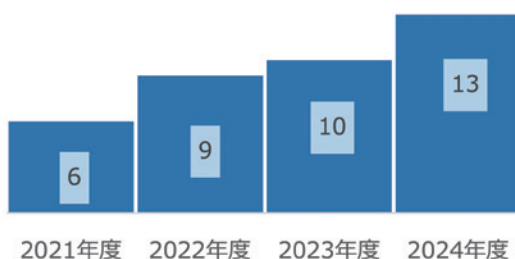


2 女性活躍推進に向けた取組促進等

女性活躍推進法・男女雇用機会均等法の履行確保に向けた取組等

- 女性の活躍を推進するため、男女雇用機会均等法の着実な履行確保を図るとともに、常時雇用する労働者数300人超の事業主に義務付けられている、男女の賃金差異に係る情報公表の更新について、着実に実施されるよう指導を行います。
- 男女の賃金差異は、配置・昇進等の結果として現れることから、情報公表を契機とした雇用管理改善の取組を促します。
公表に際し「女性活躍推進企業データベース」の利用促進を図ります。
- 女性活躍推進の先進的取組企業に対するえるぼし認定について、取得促進に向けた取組を行います。

えるぼし認定企業数の推移



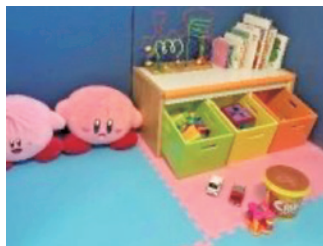
プラチナえるぼし・えるぼし認定マーク

子育て中の女性等に対する就職支援

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を中心に、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や、仕事と子育ての両立がしやすい求人の確保に取り組むとともに、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携してアウトリーチ型支援を実施します。



マザーズコーナー



キッズスペース



3 総合的なハラスメントの防止

- 職場の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・育児休業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実施する等により法の履行確保を図ります。
- 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します。
- 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」の周知徹底を図るとともに、カスタマーハラスメント対策について、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。

4 仕事と育児・介護の両立支援、魅力ある職場づくりの推進

仕事と育児・介護の両立支援

- 育児・介護休業法の改正内容の周知に取り組みます。
また、育児休業の円滑な取得・職場復帰のための環境整備や男性労働者の育児休業取得促進を図るため、両立支援等助成金により、中小企業への支援を行います。
- 次世代育成支援対策推進法については、行動計画の策定等に際し、育児休業の取得や労働時間の状況を把握し、行動計画に数値目標を設定することが義務付けられたことから、常時雇用する労働者数100人超の義務企業の届出等が確実に行われるよう働きかけを行います。
- 子育てサポート企業に対する「くるみん」認定とともに、仕事と不妊治療の両立に取り組む企業に対する「プラス「くるみん」認定について周知し、取得促進の働きかけを行います。

プラチナくるみん
マーク



くるみん
マーク



プラスくるみん
マーク



仕事と育児・介護 もっと両立しやすく法改正！

男女ともに、育児や介護をしながら働き続けられるよう、
育児・介護休業法と**次世代育成支援対策推進法**の改正。

2025年
4月1日
START!

- 所定外労働の制限(残業免除)の対象を、
小学校就学前の子を養育する労働者までに拡大
- 子の看護休暇の見直し
(対象となる子の年齢の範囲、取回事由等の拡大)

- 育児休業等の取得状況の公表義務を
従業員数300人超の企業に拡大
- 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
措置を事業主に義務付け

- 一般事業主行動計画の策定時に、育児休業取得等
に関する状況把握・数値目標設定を義務付け
- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者の
柔軟な働き方を実現するための措置等を
事業主に義務付け ※2025(令和7)年10月1日施行

両立支援等助成金の拡充内容

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)の拡充

- ①第1種 子の出生後8週間以内に男性労働者が育休開始した場合：一人目20万円
2～3人目 10万円
- ②第2種 男性育休取得率が上昇した場合(申請年度の前事業年度を基準とし、
男性育休取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合) 60万円

拡充内容 第2種について、第1種未受給でも申請可能に。
(これまで第2種は、第1種受給事業主が対象)

2 育休中等業務代替支援コース(手当支給等)の拡充

- ①育児休業中に業務を代替する周囲の労働者に手当支給した場合 **最大140万円**
 - ・業務体制整備費 一人目20万円(社労士委託無しは6万円)
 - ・業務代替手当 支給額の3/4 (上限：10万円/月、12か月まで)

取得時 30万円
復帰時 110万円
- ②育児短時間勤務中に業務を代替する周囲の労働者に手当支給した場合 **最大128万円**
 - ・業務体制整備費 一人目20万円(社労士委託無しは3万円)
 - ・業務代替手当 支給額の3/4 (上限：3万円/月、子が3歳になるまで)

開始時 23万円
終了時 105万円

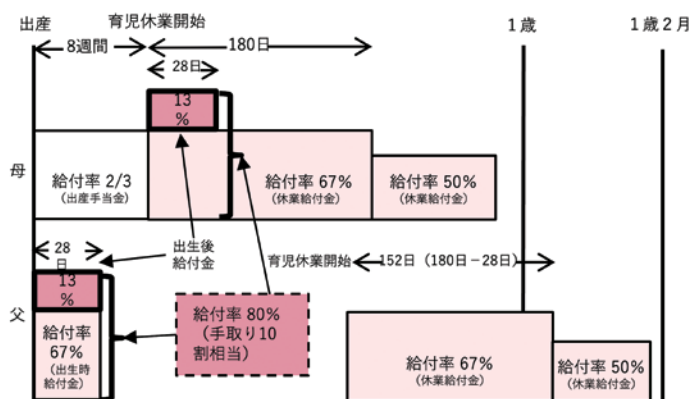
拡充内容 ・支給対象となる企業規模を全産業一律300人以下に拡大
・「取得時等」及び「復帰時等」の2段階で申請可能に

【両立支援等助成金のHP】

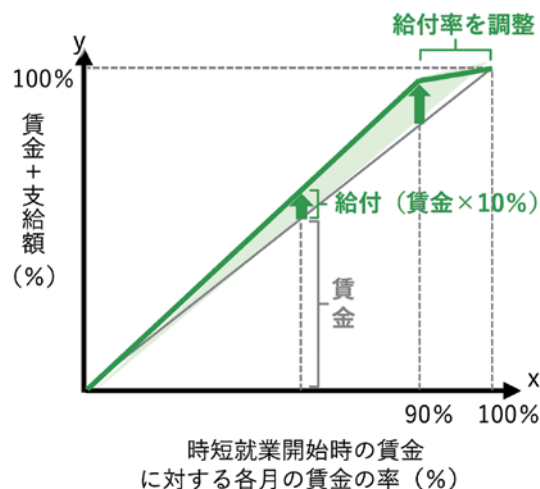


○出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の活用について、「共働き・共育て」を推進するため、令和7年4月に創設された、両親ともに育児休業を取得した場合に給付する「出生後休業支援給付」及び2歳未満の子を養育するために時短就業を行う場合に給付する「育児時短就業給付」について、あらゆる機会を捉えて働く方や事業主等に対して周知に取り組み、活用を図ります。

出生後休業支援給付のイメージ



育児時短就業給付のイメージ



佐賀県魅力ある職場づくり推進会議(佐賀県政労使会議)

○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、県内における働き方改革、賃金引上げに向けた環境整備及び若者や非正規雇用労働者等の労働環境の改善に向けて、令和7年度も開催します。

<構成団体>

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、佐賀県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

なお、賃金引上げを議題として開催する「佐賀県政労使会議」については、一層の機運の醸成を図る観点から、賃上げの継続のための支援策の紹介、価格転嫁等の課題及び課題解消のための方策等について、構成員等が認識を共有し、意見交換を行うよう工夫します。

5 安全で健康に働くことができる環境づくり

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、司法警察権限の行使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、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。

○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、賃金不払等の人身取引事案など重大・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、司法警察権限の行使を含め厳正に対処します。

また、福岡出入国在留管理局及び外国人技能実習機構福岡事務所との相互通報制度を確実に運用します。

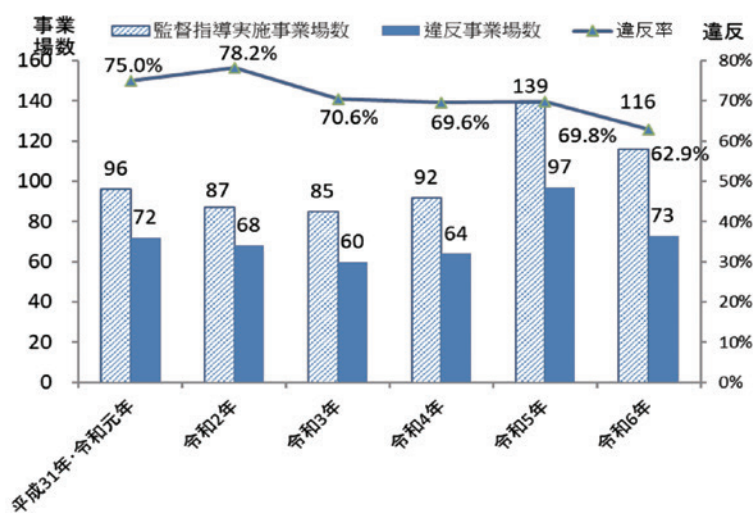
イ 自動車運転者

自動車運転者については、違法な長時間労働等が疑われる事業場に対する的確に監督指導を実施するなどの対応を行います。また、九州運輸局佐賀運輸支局と連携し、相互通報制度を確実に運用するとともに、九州運輸局佐賀運輸支局と協議の上、合同監督・監査を行います。

また、佐賀運輸支局と連携して、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善佐賀県地方協議会」を開催し、トラック運転者の長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組みます。

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ります。



長時間労働の抑制

○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」のほか、県、中小企業庁等各省庁が設置する窓口の周知を行う。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、平成31年4月1日から順次施行された改正労働基準法等の周知のほか相談・支援等を引き続き行います。

○令和6年度適用開始業務等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、多くの事業場の中には取引慣行等の個々の事業主の努力だけでは見直すことができない事情を要因とする長時間労働が認められるところであり、引き続き関係機関と連携の上、適切な労務管理に向けた相談、支援の取組を行います。

特に荷主等への長時間の恒常的な荷待ちの改善について引き続き要請を行います。

○長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等

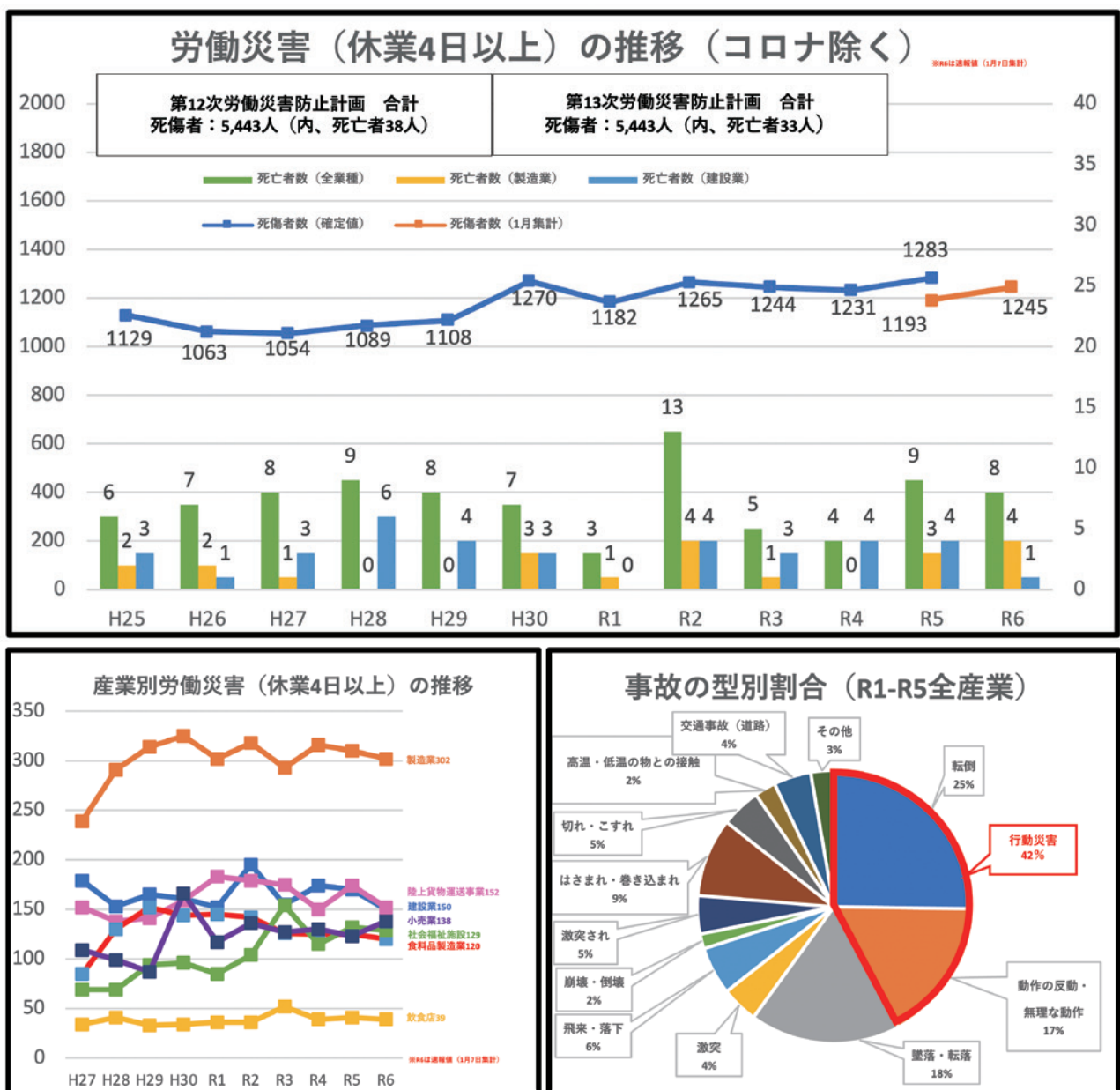
長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

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ため以下の取組を行います。

- 「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

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

- 自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発（※ 1）
- 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（※ 2）
- 高齢労働者の労働災害防止対策の推進（※ 3）
- 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
- 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進
- 業種別の労働災害防止対策の推進
- 労働者の健康確保対策の推進（※ 4）
- 化学物質等による健康障害防止対策の推進（※ 5）



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

自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発（※1）

安全衛生対策に取り組む必要性や意義等を事業者が理解し、自発的に安全衛生対策に取り組むことができるようにするため、監督署による事業場への訪問時や労働局・監督署における各種説明会・関係団体への働きかけなど様々な機会を通じた周知啓発を積極的に行うとともに、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になるという意識啓発を推進します。

また、発注者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も、発注者を交えた会議や関係団体への働きかけなど様々な機会において周知を図ります。

安全衛生対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業については、安全衛生優良企業として認定し、公表します。

労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進（※2）

職場における労働者の転倒や腰痛等の行動災害を防止するため、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会（＋SAFE協議会）の設置・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などにより、管内全体の安全衛生に対する機運醸成を図ります。

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進（※3）

近年、高年齢労働者の労働災害が急増しており、労働災害全体の3分の1以上を占めていることから、高年齢労働者向けの職場環境の実現のため、監督署による事業場への訪問時や労働局・監督署における各種説明会・関係団体への働きかけ等様々な機会に「エイジフレンドリーガイドライン」の周知を図ります。

また、転倒災害防止のため、高年齢労働者が直接参加できる転倒予防研修会を実施します。

労働者の健康確保対策の推進（※4）

中小企業・小規模事業者の産業保健活動を支援するため、専門の産業保健総合支援センターに行わせる「産業医等の産業保健スタッフや事業者向けの研修」、「メンタルヘルス対策」や「治療と仕事の両立支援対策の個別訪問支援」、同じく地域産業保健センターに行わせる「小規模事業場への医師等の訪問支援」等について積極的に利用勧奨を行います。

また、引き続き、治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のために労働局に設置する「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とともに、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」等の周知・啓発を行います。

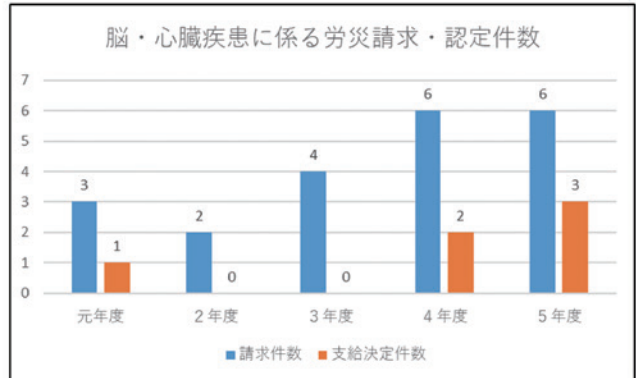
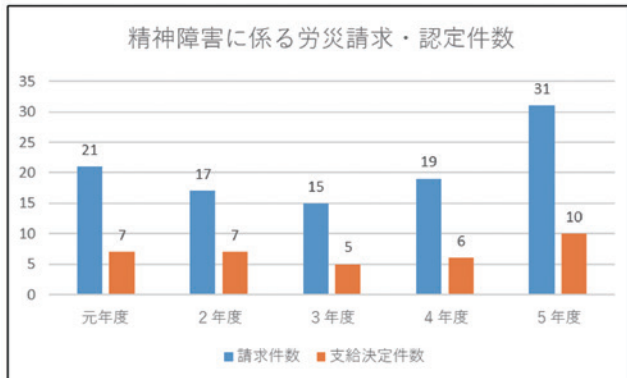
化学物質等による健康障害防止対策の推進（※5）

化学物質の自律的管理に係る労働安全衛生関係法令が令和6年4月から全面施行されました。身の周りには多くの化学物質が存在しますが、身近にある洗剤にも、危険性・有害性のある化学物質が含有しており、これが原因で、様々な健康障害を引き起こす可能性があります。その成分や含有量、使用量等によっては、事業主が主体的に使用物質のリスクアセスメントを実施し、リスクアセスメントで得られた結果に基づいて、手袋を着用するなどの対策を講じることが必要とされたことから、化学物質管理強調月間などの様々な機会を活用し広く周知を図ります。

物質の危険性・有害性	物質数		
石綿等管理使用が困難な物質	8 物質	製造・使用等の禁止	
自主管理が困難で有害性が高い物質	123物質	特化物、有機則等に基づく個別具体的な措置義務	ラベル表示義務 SDS 交付義務 リスクアセスメント義務
許容濃度又はばく露限界値が示されている危険・有害な物質	551物質	(一般的措置義務) ※具体的な措置基準なし ・排気装置設置等による発散抑制 ・保護具の備え付け	
GHS 分類で危険性・有害性がある物質	数万物質		ラベル表示努力義務 SDS 交付努力義務 リスクアセスメント努力義務
危険性・有害性情報が不足して分類できない物質			
GHS 分類で危険性・有害性がない物質			

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こととします。
- 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します。
- 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。



6 フリーランス等の就業環境の整備

- フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知啓発を行います。
また、フリーランスの就業環境の整備について、委託事業者に対する調査、是正指導等を行い、法の着実な履行確保を図ります。
- フリーランスから委託事業者等との取引上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。
- 監督署に設置した「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」に相談があった場合には、労働者性の判断基準を丁寧に説明するなど適切に対応するとともに、申告がなされた場合には、原則として労働者性の有無を判断し、必要な指導を行います。
- 労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業を追加する改正省令等が令和6年11月に施行され、これまで労災保険の特別加入の対象になっていなかった幅広い業種のフリーランスが新たに特別加入の対象となったことを踏まえ、労災保険の特別加入を希望するフリーランスに対して、丁寧な説明等適切な対応を行います。

フリーランス、個人事業主などで
契約・お仕事上のトラブルに
お悩みの方へ

相談料 無料

相談から解決まで、
弁護士がワンストップでサポートします！

相談無料 秘密厳守 匿名相談可
対面・Web相談可 相談メール・手紙費用無料

受付時間
9:30～16:30 (土日祝日を除く)

こんなトラブル、私たちに相談ください！

- あいまいな契約**
報酬が明示されない状態で、作業進捗の遅延ややり取りがうまくいかず、修正の繰り返しで作業が遅延している。
- 報酬の未払い**
報酬の未払いや一方的な減額、報酬額の引き伸ばし、納品後のクライアント会社の倒産、営業不振。
- ハラスメント**
精神的な苦痛や不安に陥り、作業の強要、一方的な契約の解除などのパワハラ行為、セクハラ行為。

企業などの発注事業者からお仕事を受注する
フリーランス・個人事業主の皆様はお気軽に相談ください

まずは電話・メールで相談ください。フリーランス・個人事業主などの皆様をサポートします！

フリーランス・トラブル110番
東京都港区三田二丁目1番1号
フリーランス・トラブル110番事務局
受付時間：月～金 10:00～18:00
相談料：無料
相談方法：対面・Web・メール・手紙
相談先：フリーランス・トラブル110番事務局
〒108-8501 東京都港区三田二丁目1番1号
フリーランス・トラブル110番事務局

0120-532-110
受付時間：月～金 10:00～18:00 (土日祝日を除く)
相談料：無料
相談方法：対面・Web・メール・手紙
相談先：フリーランス・トラブル110番事務局
〒108-8501 東京都港区三田二丁目1番1号
フリーランス・トラブル110番事務局

公式サイトはコチラ
https://freelance110.jp
お問い合わせはコチラ
help@freelance110.jp
相談料：無料
相談方法：対面・Web・メール・手紙
相談先：フリーランス・トラブル110番事務局
〒108-8501 東京都港区三田二丁目1番1号
フリーランス・トラブル110番事務局

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
〒840-0834 佐賀市八幡小路2-3 1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

