

必ずチェック!

最低賃金!

働く人と雇う人のための
ルールです!

香川県 最低賃金

令和6年

10月2日から

時間額

970 円

前年比

52円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで
確認

最低賃金に
関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

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



香川労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた
支援策等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者の皆さんへ

業務改善
助成金

最大
600万円を
助成



「最低賃金制度」は、 働くすべての人に、賃金の最低額（最低賃金額） を保障する制度のことです！

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

確認の方法は？

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

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

1 時間給の場合

時間給	≥	最低賃金額(時間額)
円		円

2 日給の場合

日給	÷	1日の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

3 月給の場合

月給	÷	1か月の平均所定労働時間	=	時間額	≥	最低賃金額(時間額)
円		時間		円		円

4 上記 1, 2, 3 が 組み合わさっている場合

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が
月給の場合

- ① 基本給（日給）→ 2 の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ 3 の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額（時間額）

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

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

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

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。



スマホ、携帯で自分の
地域の最低賃金を
チェックしましょう！

中小企業事業者の皆さんへ

賃金引上げを支援する助成金を
積極的に活用しましょう。

業務改善助成金

最大
600万円を
助成

業務改善助成金
コールセンター

☎ 0120-366-440

詳しくは、こちら

業務改善助成金

検索



支給の要件

1



事業場内最低賃金の
引上げ

2



引上げ後の
賃金額の支払い

3



生産性向上に資する
機器・設備などを導入

4



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

審査

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

審査

4



支給

専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

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

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

(R6.9)

賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の
取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額が
わかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる
情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー



MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の
平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合 計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職 種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1

株式会社ゆめの樹

洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 社所在地：熊本県八代市
- 従業員数：12名



CASE2

栄研化学株式会社

医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 本社所在地：東京都台東区
- 従業員数：708名、連結754名（2023年3月31日現在）



CASE3

南九施設株式会社

造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
- 従業員数：19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組めます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら

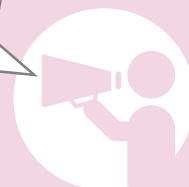


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変まりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

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

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

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

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

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
- （注）無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

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



香川県内の社会福祉施設に対する監督指導結果
(令和5年1月～令和5年12月・香川労働局)

臨検監督実施事業場数

計
139

違反事業場数(※1)

計
107

主 な 違 反 内 容		違反事業場数
		計
労働基準法	労働条件の明示 (第15条)	14
	賃金不払 (第23, 24条)	9
	労働時間(※2) (第32条)	24
	上限規制(※3) (第36条)	5
	割増賃金 (第37条)	40
	年次有給休暇 (第39条)	12
	就業規則 (第89条)	29
	賃金台帳 (第108条)	13
労働衛生安全	健康診断の実施 (第66条)	13
	健康診断結果についての医師等 からの意見聴取(第66条の4)	32
最低賃金の支払(※4) (最低賃金法第4条)		2

※1 違反事項が2つ以上ある場合は、各々に計上しているのので、各違反事項の件数の合計と違反事業場数は一致しない。

※2 労働基準法第32条のうち年少者に係るものを除く。

※3 労働基準法第36条のうち上限規制に係るものに限る。

※4 約定賃金額が地域別最低賃金額未満の場合に限る。

企業の魅力を高めて、人材を確保することが重要です
魅力アップのための「賃上げ」、「年収の壁を意識せずに働ける環境づくり」、
「多様で柔軟な働き方」に関する各種支援策をご紹介します

1 労働者の賃上げのために

● 業務改善助成金を活用しましょう

中小企業・
小規模事業者

中小企業事業主が事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合の費用を助成。

【助成上限額】30万円～600万円 ※事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

業務改善助成金コールセンター（フリーダイヤル・無料）

0120-366-440

受付時間 平日 8:30～17:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）



● 働き方改革推進支援助成金を活用しましょう

中小企業・
小規模事業者

労働時間の削減等に取り組む中小企業事業主の生産性向上に向けた取組を支援するとともに、賃上げを行った場合に助成上限額を加算。【賃上げ達成時加算額】15万円～160万円



● キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）を活用しましょう

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、適用した場合に助成。

【3%以上】5（3.3）万円 【5%以上】6.5（4.3）万円 ※（ ）内は中小企業以外の助成



経産省
中小企業庁

1 中小企業向け賃上げ促進税制 サポートセンター 03-6281-9821

2 IT導入補助金 コールセンター 0570-666-376

日本政策金融公庫

3 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金） 0120-154-505



【賃上げの原資確保のために】

適正な価格転嫁を促進するため、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」、価格交渉支援ツール、相談窓口、講習動画、パートナーシップ構築宣言など、様々な情報へのリンクを掲載しています。

価格転嫁の
円滑化の促進
香川県庁HP

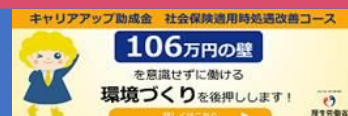


2 年収の壁を意識せずに働ける環境づくりのために

● キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）を活用しましょう

2025年度末まで

年収の壁対策として、
労働者1人につき最大50万円助成します！



短時間労働者に新たに社会保険の適用を行うとともに、適用後も手取り収入が減少しないよう、当該労働者に手当を支給したり、労働時間を延長させる取り組みを行っている場合、助成の対象となります。

配偶者手当を見直して、若い人材の確保や能力開発に取り組みましょう

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30～18:15

（土日・祝日・年末年始（12/29～1/3）はご利用いただけません。）



3 多様で柔軟な働き方を可能とするために

副業・兼業を行う労働者の環境整備をしましょう

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。長時間労働になり、労働者の健康が阻害されないよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。





使用者が適切に労務管理を行い、**労働者が安心して働くことができる**良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入と実施に当たり、労務管理を中心に労使双方にとって留意すべき点、望ましい取り組みがガイドラインにまとめられていますので、ご活用ください。



● 人材確保等支援助成金（テレワークコース）を活用しましょう

中小企業

2024年4月【拡充】

良質な**テレワーク**を制度として導入のほか、**実施を拡大**することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対象経費の一部を助成。
【機器等導入助成】30% 【目標達成助成】20（35）% ※（ ）内は賃金要件を見直した場合



同一労働同一賃金を進め、働きがいのある職場づくりを行きましょう

正社員とパート・有期雇用労働者、派遣労働者との間の不合理な待遇差がないか点検し、パート・有期雇用労働者、派遣労働者が働きがいのある職場づくりを整備しましょう。



● キャリアアップ助成金（正社員化コース）を活用しましょう

有期雇用労働者等を**正社員化**した場合に、労働者1人当たり最大80（60）万円を助成します。その他、以下の取組に対する加算措置があります。

- ・正社員転換制度の規定に関する加算措置：【20（15）万円】
- ・多様な正社員制度の規定に関する加算措置：【40（30）万円】 ※（ ）内は中小企業以外の助成



香川働き方改革推進支援センターの専門家に相談してみましょう

中小企業

無料

働き方改革を推進する事業者を支援するために、「**働き方改革**」に関する一般的な相談や技術的な助言・提案について専門家（中小企業診断士・社会保険労務士など）が**無料で相談対応**しています。



0120-000-849
(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 9:00～17:00

(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)



2024年4月から、労働条件明示のルールが変わりました！

<全ての労働者に対する明示事項>

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

<有期契約労働者に対する明示事項>

- ② **更新上限** 有期労働契約の**締結**と**契約更新タイミング**ごとに、更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要になります。
- ③ **無期転換申込機会** 「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごとに、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示が必要になります。
- ④ **無期転換後の労働条件** 「**無期転換申込権**」が発生する**更新のタイミング**ごとに、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

詳しい情報や連絡先はこちら

- ・改正事項の詳細を知りたい ➡ **厚生労働省Webサイト**（①）
- ・無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい ➡ **無期転換ポータルサイト**（②）
- ・今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について ➡ **総合労働相談コーナー**（③）
- ・職業安定法に基づき、労働条件も改正されることについて知りたい！ ➡ **厚生労働省Webサイト**（④）



①



②



③



④

企業の魅力を高めるために“ワークエンゲージメント”を推進しましょう

働きやすさUP・働きがいUP

働きがいのある職場づくりのために、**働きがいに関係する概念として近年注目されているエンゲージメント**について、その概要や、企業がエンゲージメント向上に取り組む意義に加え、具体的な取り組み事例などを紹介しています。



●雇用関係助成金

取組内容や対象者から探す場合



香川県最低賃金

使用者も、労働者も、必ず確認。最低賃金。

時間額

970円

令和6年10月2日から

52円UP



2024年11月から
フリーランス取引に関する
新しい法律が施行されました！

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、①フリーランスの方と企業などの発注者の間の取引の適正化と②フリーランスの方の就業環境の整備を図ることを目的としています。詳細は下記の二次元コードでご確認ください。



『フリーランス・事業者間取引適正化等法』

年末年始は
たっぷり休んで
リフレッシュ！



● 両立支援等助成金を活用しましょう

～職業生活と家庭生活が両立できる、“職場環境づくり”を行う事業主を支援～

中小企業

1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 男性の育休取得を促進！

2024年1月【再編】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や業務体制整備を行い、男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得し、男性の育児休業取得率が上昇した場合。【支給額 20万円】

2 介護離職防止支援コース 仕事と介護の両立支援！

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰や就業と介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援した場合。【支給額 20万円】



3 育児休業等支援コース 仕事と育児の両立支援！

2024年1月【再編】

「育休復帰支援プラン」を策定し、プランに基づき育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、3か月以上の育休取得・復帰した場合。【支給額（例）育休取得時（30万円、1事業主2回まで/無期雇用労働者・有期雇用労働者 各1回）】



4 不妊治療支援コース 仕事と介護の両立支援！

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。【支給額30万円 1事業主あたり1回限りの支給】



5 育休中等業務代替支援コース 仕事と育児の両立支援！

2024年1月【新設】

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）をした場合。【支給額 育休中の手当支給時 最大125万円 利用者一人当たりの支給額】



6 柔軟な働き方選択制度等支援コース 育児の柔軟な働き方を応援！

2024年1月【新設】

育児の柔軟な働き方に関する制度等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」により制度利用者を支援した場合。【支給額 制度利用者一人当たり20万円】



厚生労働省認定マークを取得、企業PRすることにより、優秀な人材を確保しましょう

くるみん認定

行動計画を策定し、一定の要件を満たした事業主を子育てサポート企業として認定する制度です。認定を受けた中小事業主に対して支給される助成金もあります。令和4年4月からは、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業を認定する「プラス」認定制度も始まりました。



えるばし認定

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、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します。



ユースエール認定

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定する制度です。



もにす認定

障害者の雇用の促進や安定に関する取り組み等が優良な中小企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定する制度です。



これらの認定企業になると、商品等に認定マークを表示できたり、ハローワークにおいて重点的にPRを行います。

はたらきかたススめ！（すべての一般市民・事業主の皆様へ）

2019年4月から、取引先の事業者などに長時間労働を生じさせないよう取引上配慮に努めることが義務付けられました。

①事業主、②消費者など個人一人ひとり、③団体や集団 **それぞれの立場から**、働く人に過度な負担を生まないよう**アクション**をお願いします。

- ×著しく短い期限
- ×発注内容の頻繁な変更

具体的な
アクション例は
こちら



労使団体トップや香川県知事らがこうしたアクションを県内で進めることを共同宣言しました
(2023年10月)



2024年
4月から

建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の

働き方が変わりました。

詳細は →



エッセンシャルワーカーも健康を守るため、他の職業に続いて残業規制が始まりました
－顧客の意向に関わらず、上限時間を超えて荷物の配送や建設業務はできません－

育児・介護休業法が改正されました（令和7年4月1日より段階的に施行されます）

<改正の主なポイント>

- ・子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置と拡充
- ・育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
- ・介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等



次世代育成支援対策推進法が改正されました

法律の有効期限が令和17年3月31日までに延長されました

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（令和7年4月1日より施行されます）



香川労働局 雇用環境・均等室

☎ 087-811-8924

所在地

〒760-0019

高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎 北館2階

開庁日・時間

平日 **8:30～17:15**

土日祝日及び年末年始を除く

総合労働相談コーナー

平日 **9:30～17:00**

土日祝日及び年末年始を除く

香川労働局総合労働相談コーナー	☎087-811-8916	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2F
高松 総合労働相談コーナー	☎087-806-0280	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎北館2F（高松労働基準監督署内）
丸亀 総合労働相談コーナー	☎0877-22-6244	丸亀市大手町3-1-2（丸亀労働基準監督署内）
坂出 総合労働相談コーナー	☎0877-46-3196	坂出市久米町1-15-55（坂出労働基準監督署内）
観音寺 総合労働相談コーナー	☎0875-25-2138	観音寺市観音寺町甲3167-1（観音寺労働基準監督署内）
東かがわ 総合労働相談コーナー	☎0879-25-3137	東かがわ市三本松591-1（東かがわ労働基準監督署内）

香川労働局助成金センター

☎ 087-823-0505

所在地

〒760-0019

高松市サンポート2-1

高松シンボルタワータワー棟12階

開庁日・時間

平日 **8:30～17:15**

（下記以外の助成金） 土日祝日及び年末年始を除く

平日 **9:00～17:00**

- ・両立支援等助成金・働き方改革推進支援助成金
- ・業務改善助成金・人材確保等支援助成金（テレワーク）

専用駐車場はありません！
（サンポート合同庁舎駐車場は利用できません）
公共交通機関または
周辺の有料駐車場をご利用下さい



障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

① 障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<u>2.5%</u> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<u>40.0人以上</u>	37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

② 除外率が引き下げられます。（令和7年4月以降）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外となります。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

障害者雇用・障害者専用求人についてのご相談は管轄のハローワークまで

■ハローワーク高松

〒761-8566 高松市花ノ宮町2-2-3

TEL 087-806-0043

(部門コード:障害者専用求人31#,障害者雇用46#)

■ハローワーク丸亀

〒763-0033 丸亀市中府町1-6-36

TEL 0877-21-8609

(部門コード:32#)

■ハローワークさぬき

〒769-2301 さぬき市長尾東889-1

TEL 0879-52-2595

■ハローワーク観音寺

〒768-0067 観音寺市坂本町7-8-6

TEL 0875-25-4521

■ハローワーク坂出

〒762-0001 坂出市京町2-6-27

TEL 0877-46-5545

■ハローワーク東かがわ

〒769-2601 東かがわ市三本松591-1

TEL 0879-25-3167

■ハローワーク土庄

〒761-4104 小豆郡土庄町甲6195-3

TEL 0879-62-1411

障害者専用→
ページはこちら



雇用関係助成金についてのご相談は 助成金センターまで

■香川労働局 助成金センター

〒760-0019 高松市サンポート2-1

高松シンボルタワー タワー棟12階

TEL 087-823-0505

開庁日・時間

平日8:30~17:15

(土日祝日及び年末年始を除く)

障害者関係の→
助成金はこちら



介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- ☐ (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒
➢ 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
➢ 走らせない、急がせない仕組みづくり
- ☐ 通路の段差につまずいて転倒
➢ 事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」
➢ 送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- ☐ 設備、家具などに足を引っかけて転倒
➢ 設備、家具等の角の「見える化」
- ☐ 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒
➢ 介助の周辺動作のときも焦らせない
介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ
- ☐ 作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒
➢ 適切な通路の設定
➢ 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- ☐ コードなどにつまずいて転倒
➢ 労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

- ☐ 凍結した通路等で滑って転倒
➢ 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）
- ☐ 浴室等の水場で滑って転倒
➢ 防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）
➢ 滑りにくい履き物を使用させる
➢ 脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- ☐ こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒
➢ 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放）
- ☐ 雨で濡れた通路等で滑って転倒
➢ 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
➢ 送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

（★）については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」を利用できます

中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます



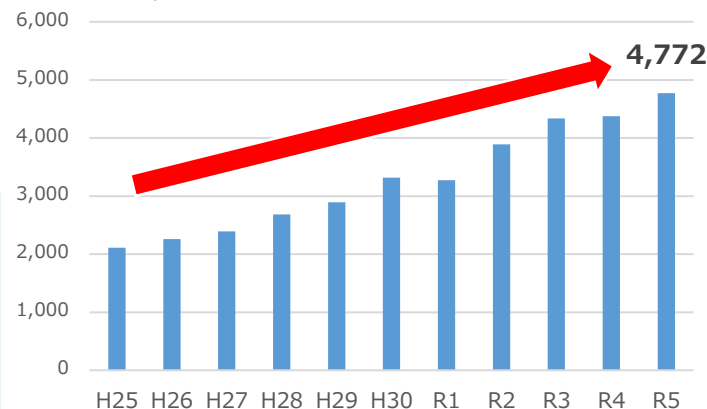
エイジフレンドリー補助金

中小規模事業場
安全衛生サポート事業

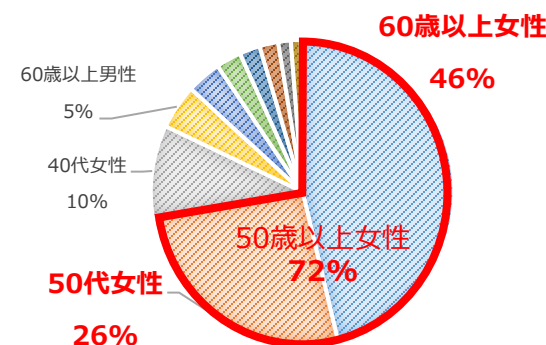


職場で転倒して骨折（転倒災害）

社会福祉施設での転倒災害は増加の一途



性別・年齢別内訳（令和5年）



社会福祉施設での転倒災害による平均休業日数（令和5年）

46.1日

※労働者死傷病報告による休業見込日数

よくある転倒の原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

➢ 加齢とともにすべての人が、転びやすくなります

✓ いますぐ「転びの予防 体力チェック」



✓ 「毎日かんたん！口コモ予防」（出典：健康寿命をのばそう SMART LIFE PROJECT）



➢ 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します

✓ 対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう

✓ 骨粗鬆症予防も一緒に！「骨活のすすめ」（出典：健康寿命をのばそう SMART LIFE PROJECT）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署