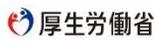


月刊



岐阜労働局

ぎふ労働局 通信 2025



岐阜労働局・労働基準監督署・ハローワーク



岐阜労働局【公式】YouTube
「新しい働き方」好事例企業

宿泊業・建設業の「新しい働き方」を紹介しています



宿泊業の「新しい働き方」
取組企業紹介①
—ひだホテルプラザ—



宿泊業の「新しい働き方」
取組企業紹介②
—高山グリーンホテル—



令和6年度「化学物質管理強調月間」スローガン

正しく理解
正しく管理
化学物質と向き合おう



くわしくはこちら

「化学物質管理強調月間」（2月）を初めて実施します

厚生労働省では、化学物質による労働災害を防止するため、労働安全衛生法に基づく新たな化学物質規制を導入し、令和6年4月から施行しています。

「化学物質管理強調月間」は、職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を広く一般に図るとともに、化学物質管理活動の定着を図ることを目的としたもので、毎年2月に実施することとしており、今年度が初めてとなります。

追加開催決定！！ 改正育児・介護休業法説明会

岐阜会場が満席となったため、追加開催します！

○令和7年**2月14日（金）**

13時30分～15時30分

場所：長良川スポーツプラザ

* 別の日程で、オンラインでの開催もあります。



くわしくはこちら

令和6年度 両立支援等助成金が**拡充**され**使いやす**くなりました！

1 育休中等業務代替支援コース 手当支給等

① 育休取得者の業務を代替する労働者に手当を支給すると**最大140万円／人**支給！うち**最大30万円**先行支給！
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**

② 短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当を支給すると**最大128万円／人**支給！うち**最大23万円**先行支給！
⇒ 就業規則整備等を社労士に委託した場合 **業務体制整備経費20万円に拡充**

③ 支給対象となる企業規模を **全産業一律300人以下**に拡大！



2 出生時両立支援コース 第2種

① **第1種の受給実績がなくても**第2種の申請可能！

② 育休取得率「30%以上UP & 50%達成」で**60万円**支給！



両立支援等助成金の企業活用例もあります

くわしくはこちら



- 労働者・フリーランスの募集広告（SNS掲載を含む）を行う際は、
- ①氏名（名称）
 - ②住所
 - ③連絡先（電話番号等）
 - ④業務内容
 - ⑤就業場所・業務に従事する場所
 - ⑥賃金・報酬を明示しましょう。



労働者の募集についてはこちら



フリーランスについてはこちら

昨今、インターネット等で犯罪実行者の募集が行われる事案が見られ、その中には、通常の募集情報と誤解を生じさせるような広告等も見受けられます。

労働者・フリーランスを募集する皆様は、誤解が生じないよう、①募集主の氏名（又は名称）②住所③連絡先（電話番号等）④業務内容⑤就業場所・業務に従事する場所⑥賃金・報酬は必ず表示ください。

募集主



労働者になる者とする者

※ イメージ図

確認しましょう！最低賃金



賃金引上げ特設サイト



岐阜県の最低賃金と特定（産業別）最低賃金が下記のとおり改正されました。

最低賃金の件名	最低賃金額（時間額）	改正発効日
岐阜県最低賃金	1,001円	令和6年10月1日
岐阜県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金	965円	令和5年12月21日
岐阜県自動車・同附属品製造業最低賃金	1,057円	令和6年12月21日
岐阜県航空機・同附属品製造業最低賃金	1,049円	

※岐阜県電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業最低賃金（965円）については、令和6年10月1日からこの金額を上回る岐阜県最低賃金（1,001円）が適用されます。

会社を揺るがす大きなリスク 今すぐ始めよう就活ハラスメント対策！

就活ハラスメントとは、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。今からでも遅くはありません。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメントの実態

▶学生の4人に一人が就活ハラスメントを経験！
その内容とは

性的な冗談やからかい	40.4%
食事やデートへの執拗な誘い	27.5%
性的な事実関係に関する質問	26.3%

▶どのような場面で就活ハラスメントが起きるのか？

インターンシップに参加したとき	34.1%
企業説明会やセミナーに参加したとき	27.8%
就職採用面接を受けたとき	19.2%

どうすれば未然に防げる？

くわしくはこちら➡



▶ハラスメント防止の方針の明確化

全従業員（特に採用担当者）に対し、就活ハラスメントを含む、すべてのハラスメントを禁止する方針を明確にしましょう。ハラスメントを行った場合には、その行為者を処分する社内規定や規則（懲戒処分等）を設け、周知しましょう。

▶ハラスメント防止体制の整備

採用担当者を含む従業員にハラスメント防止に関する研修を継続的に実施しましょう。階層別に研修を実施するのも効果的です。

学生と接する際、採用担当者は可能な限り2名以上とし、オンラインも含め面談やオリエンテーションの際は複数名で対応するなど、採用活動におけるルールを明確にしましょう。



データで見る「ぎふの労働」 ～令和6年「高齢者雇用状況等報告」集計結果～

65歳まで働ける企業 2年連続100%

従業員21人以上の調査対象4,037社、

★65歳までの高齢者雇用確保措置実施企業は4,037社（100.0%）

★70歳までの高齢者就業確保措置実施企業は1,450社（35.9%（割合比全国18位））



くわしくはこちら➡

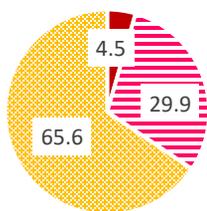
【65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況】

65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は100.0%

【65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業の内訳】

雇用確保措置を実施済みと報告した企業について、措置内容別にみると、「継続雇用制度の導入」は65.6%、「定年の引上げ」は29.9%、「定年制の廃止」は4.5%

65歳までの雇用確保措置の内訳



- 定年制の廃止
- = 定年の引上げ
- ※ 継続雇用制度の導入

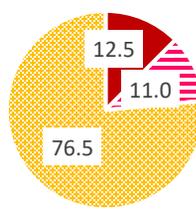
【70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況】

70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は35.9%

【70歳までの就業確保措置の措置内容別の内訳】

就業確保措置を実施済みと報告した企業について、措置内容別にみると、「継続雇用制度の導入」は76.5%、「定年の引上げ」は11.0%、「定年制の廃止」は12.5%

70歳までの就業確保措置の内訳



- 定年制の廃止
- = 定年の引上げ
- ※ 継続雇用制度の導入