

令和8年

社会に出る前に読みたい

保存版

# 働くルール ハンドブック



A

あ



B



就職

アルバイト



ビジネス  
マナー



労働法

相談窓口

島根県

## 新しい世界に羽ばたこうとしている皆さんへ

今、島根県で勉学に励んでおられる学生の皆さん。

皆さんは仲間とともに、充実した学校生活を送っておられることと思います。

「就職」は、人生の大きな節目です。皆さんはこれから、社会人・職業人として、自立した行動を求められるようになります。

皆さんにとって、「働くこと」とは何ですか？

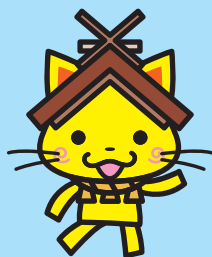
「お金を稼ぐこと」…確かに正解ですが、それ以外にもたくさんの喜びや、やりがいを見つけないといけません。また、この先の長い職業生活のなかで、時には厳しい現実と直面することもあるでしょう。

辛くて仕方がないときには、休んだってかまいません。しかし、高い壁を乗り越えた先には、皆さんの新しい可能性が待っていることも忘れないでください。社会の一員として自分を成長させ、誰かの役に立つことは、皆さんの人生をより豊かにしてくれることでしょう。

このハンドブックは、これから働き始める皆さんを対象に、知っておいてほしい社会の仕組み（制度）や、皆さんを守ってくれるルール（法律など）、困ったときの相談窓口などをまとめています。

働くうえで困ったことや、不安を感じる出来事があったとき、皆さんをきっとサポートしてくれます。

これから先の未来が、実りある充実したものでありますよう、皆さんのご活躍をお祈りします。



島根県観光キャラクター  
「しまねっこ」  
島観連許諾第9114号

＼デジタルブック版はこちら！／



島根県庁のホームページからも  
見るができます

島根県 働くルールハンドブック 検索

## 教えて!しまねっこ

### ～職場のトラブル こんなときどうする?～

就職試験に合格したんだけど、給料や勤務時間についての説明がないんだよ。それってアリ?



働く前に労働条件をしっかりと確認することが大事にゃ!  
職場とトラブルにならないためにも、働く条件は原則書類で確かめることが大切にゃ。労働基準法では、書面などで労働者に労働条件を明らかにすることが決まっているにゃ。(詳しくはP.9)

新入社員は休みがとれないって本当?



休暇は法律で決められた権利にゃ!  
新入社員でもアルバイトでもパートでも、年次有給休暇は条件を満たせば取得する権利があるから安心して欲しいにゃ。(詳しくはP.18)

あっそうそう、先輩がこのあいだ職場の上司から突然「明日から来なくていい!」って言われたんだって。先輩、そのあとも職場に行って仕事はしているみたいなんだけど…



上司の言葉はルール違反かもしれないにゃ!  
労働者の解雇には、守らなくてはいけないルールや禁止されている事項があるにゃ。社会の常識にかなう納得できる理由がなければ、解雇は無効になることもあるからしっかりと確認しようにゃ。(詳しくはP.26)

その先輩から昨日「職場の上司に毎日叱られて落ち込んでいる」って連絡がきたから、なんとか励ましてあげたいんだよね。



職場の「いじめ」や「嫌がらせ」をパワーハラスメントと呼ぶことがあるにゃ。つらいときは、がまんせずに周りの人や専門家に相談するのが大事にゃ。  
島根県には相談できる窓口がいっぱいあるにゃ。みんながいきいきと働きやすい職場を作ろうにゃ!(詳しくはP.37～40)

# 就職への第一歩 求人票を確認してみよう！

求人番号



32010- 1909

受付年月日 令和7年6月1日

受付安定所 松江公共職業安定所

求 人 票 （ 高 卒 ）

事業所番号



3201-919615-6

※インターネットによる全国の高校への公開 不可  
※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。

## 1 会 社 の 情 報

(1 / 2)

事業所名 株式会社 ハローワーク工業	従業員数 175人	就業場所 35人	(うち女性) 10人	(うちパート) 0人
所在地 〒690-0841 島根県松江市向島町134-10	設立 昭和43年	資本金 100億円		
代表者名 支店長 松江 太郎	事業内容 輸送用機械器具（自動車・航空部品）・電子機器製造業			
法人番号	ホームページ			
会社の特長 大手企業を取引先としており業績は安定しています。「企業は人なり」を理念とし、人材育成に力を入れ、技能五輪で好成績を収めています。地域に貢献する企業を目指し地域イベントに参加。				

会社の情報が書かれている  
重要な部分  
《労働契約》  
P.9~12

## 2 仕 事 の 情 報

雇用形態 正社員	就業形態 派遣・請負ではない	職種 職種	営業 求人 人数	通勤 2人	住込 0人	不問 0人
仕事の内容 電子機器の法人向け営業（既存顧客への営業及び新規顧客の開拓） ・受注計画に基づき新製品開発に合わせた製品の提案・見積 ・受注から納品までのフォロー、代金回収といった一連の営業業務を担当していただきます。	技術 必要等（履修科目）		あれば尚可 普通自動車運転免許（AT限定可）（入社後の取得可）			
雇用期間の定めなし		契約更新の可能性				
就業場所 事業所所在地と同じ 〒690-0841 島根県松江市向島町134-10	マイカー通勤 可		転勤の可能性 なし			
試用期間 あり	労働条件 同条件		屋内の受動喫煙対策 あり（喫煙室設置） 喫煙できる部屋がある			

仕事の内容が詳しく書かれている重要な部分  
《労働契約》P.9~12

《社会保険制度》  
P.22~23

《労働組合》  
P.41

## 3 労働条件等

福利厚生等 雇用 労災 健康 厚生 退職金共済 未加入 退職金制度 あり（勤続 3年以上） 定年制 あり（一律 60歳） 再雇用制度 あり（上限 65歳まで） 勤務延長 なし	入居可能 住宅 単身用 あり 世帯用 なし	労働組合 あり	育児休業 取得実績 なし	介護休業 取得実績 なし	賞金締切日 月末 賞金支払日 翌月 25日 賞金形態等 月給	《就業規則》 P.13
基本給（a） 170,000 円 固定残業代（c）あり 12,000 円	月額（a+b+c） 187,000 円	※この金額から所得税・社会保険料等が控除されます。		《賃金》P.15		
固定残業代に関する特記事項 時間外労働時間の有無にかかわらず支給する。 10時間を超える時間外労働分については、追加で割増賃金を支給する。	定額的に支払われる手当（b） 営業 手当 5,000 円 手当 円 手当 円 手当 円		特別に支払われる手当 手当 円 手当 円 手当 円 手当 円			
通勤手当 実費支給（上限あり） 月額 50,000 円まで	賞与 あり	（新規卒卒者の前年度実績） 年1回 万円 ～ 万円 又は 2,000 ヶ月分		就業時間 (1) 8 時 30 分 ～ 17 時 30 分 (2) ~ (3) ~		
昇給 昇給あり（昇給の前年度実績） 2,500 円 又は %	賞与 あり	（一般労働者の前年度実績） 年2回 万円 ～ 万円 又は 4,000 ヶ月分				
時間外 あり	36協定における特別条項 なし		受理・確認印			
月平均 10 時間 特別な事情・期間等			《労働時間》 P.16			
休日 休日 土 日 祝 その他	週休二日制 毎 週		《休暇》 P.18~19			
入社時の有給休暇日数 0 日	年間休日数 124 日					
6ヶ月経過後の有給休暇日数 10 日	休憩時間 60 分					



就活への第一歩は自分に合った仕事、職場を選び出すことにや。  
求人票を見て自分の希望に合いそうか長く続けられそうかみて  
みるにや。

求人番号



32010- 1909

受付年月日 令和7年6月1日

受付安定所 松江公共職業安定所

求 人 票 ( 高 卒 )

事業所番号



3201-919615-6

事業所名 株式会社 ハローワーク工業

4 選考・応募前職場見学 ※応募前職場見学では選考できません

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。 (2/2)

受付期間	9月5日 ~ 9月11日	選考日	9月16日 以降随時	複数応募可	可 (令和7年11月1日以降)	選考結果	面接選考結果通知 面接後10日以内
応募	既卒応募 可 (卒業後概ね3年以内) 高校中退者応募 可	入社日	(既卒者等の入社日) 随時 (赴任旅費) あり	応募前職場見学	可	補正事項欄参照	
選考場所	〒 690-0841 島根県松江市向島町134-10			選考方法	面接 適性検査 その他 [SPI試験] 学科試験 [一般常識 国語 数学 英語 社会 理科 作文 その他] 法 (選考旅費) あり・あり		
担当者	課係名 役職名 人事総務課リーダー	氏名	コウロウ ハナコ 厚労 花子	FAX	0852-22-9999		
担当者	電話番号 0852-22-1234 内線 [ ]						
担当者	Eメール						

5 補正事項・特記事項

補正事項	・試用期間3ヶ月 ・応募前職場見学への参加の有無によって採否を決定するものでは ありません。 ・応募前職場見学については、7月20日以降実施する予定です。	かかる 条件に 事項	・駐車場あり(有料)月額3千円 ・通勤旅費:上限5万円まで ・手当は他に以下のものがあります。 資格手当:当社の定める資格の保有者に対し、1万円支給。
------	--	------------------	--

会社のことや仕事の内容などについて  
詳しく書かれている重要な部分  
《労働契約》P.9~12

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

企業全体の情報				高卒の情報			
	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和6年度	令和5年度	令和4年度	
(1) 新卒等採用者数	10人	11人	9人	4人	3人	3人	
新卒等離職者数	1人	2人	1人	0人	1人	1人	
新卒等採(うち男性)	6人	7人	4人	2人	1人	2人	
新卒等採(うち女性)	4人	4人	5人	2人	2人	1人	
(2) 平均継続勤務年数	従業員平均年齢(参考値)		18.5年	41.7歳	20.7年	40.2歳	

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1) 研修の有無及びその内容	あり 新入社員研修、英語講座(通信制)、簿記検定講座(社外講座)
(2) 自己啓発支援の有無及びその内容	あり 業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額補填
(3) メンター制度の有無	あり
(4) キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	あり 入社直後、入社3年目等の節目に人事担当者によるキャリア等に関する相談を実施
(5) 社内検定等の制度の有無及びその内容	あり ハローワーク工業社内検定

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

企業全体の情報				高卒の情報			
(1) 前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	15.5時間	10.7日	9.8時間	12.8日			
(2) 前事業年度の育児休業取得者数/出産者数 ※1	取得者数 女性 9人 男性 2人	女性 3人 男性 1人	女性 5人 男性 4人				
(3) 役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員 22.1% 管理職 30.5%						

※1 については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2 については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

産業分類 010 管理、補助的経済活動を行 職業分類 345-01 就業場所住所 島根県松江市

雇用保険適用事業所番号 識別欄

求人条件に関する注意事項 ハローワークより: 求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

# 目 次

就職への第一歩 求人票を確認してみよう！	2
身につけたい仕事のマナー	
①働く心構え	5
②ビジネスマナーの基本	6
<b>コラム</b> 今後大事にしてほしい、『自分探し』のヒント	8
<b>ステップ1</b> はじめに確認！	
①働くときの約束事 労働契約について	9
②会社のルール 就業規則について	13
<b>ステップ2</b> 安心して働くために	
①労働条件について	
賃金	15
労働時間	16
時間外労働・休日労働・深夜労働	17
休日、年次有給休暇	18
安全衛生教育・健康診断・ストレスチェック制度・メンタルヘルス	20
②社会保険制度・税金について	
社会保険制度	22
税金（所得税、住民税）	24
③退職・解雇等について	
退職、解雇	26
雇止め	28
ブラックバイト	29
闇バイト	30
<b>ステップ3</b> いきいきと働くために	
①いろいろな働き方	
働き方のちがい	31
パートタイム・有期雇用労働者	32
派遣労働	33
請負、働き方が変わるテレワーク	34
②「働きやすい職場」であるために	
仕事と家庭両立のための制度（出産・育児・介護支援）	35
ハラスメント	37
労働組合	41
<b>コラム</b> 「ワーク・ライフ・バランス」について考えよう	42
<b>ステップ4</b> 困ったときは相談しよう	
相談窓口一覧	43

# 身につけたい仕事のマナー

## ①働く心構え

私たちが社会に出ると、おもに家族や同年代の人たちと接していた学生時代の生活と比べて、年代や立場、考え方の異なる多くの人たちと接することになります。そうした社会のなかで働くうえでの心構えについて考えてみましょう。

## ●時間を大切にし、期限を守りましょう

時間や期限をきちんと守ることは仕事の基本です。時間はあなただけのものではなく、周りの人にとっても大切なものです。あなたが約束の時間や期限を守るとは、周りの人の時間を大切にすることでもあるのです。

## ●あいさつはきちんと

あいさつは人間関係の基本です。上司や同僚の人たちと協力しあえる関係をつくり、顧客や取引先とも良好な関係を築くための第一歩が最初のあいさつです。

**明るい笑顔で！ 相手より先に！相手に聞こえる声ではっきりと！**

## ●職場のルールを守りましょう

職場は多くの人と同じ目標に向かって協力して働く場所です。良い仕事をするためには全員が共通のルールのもと、お互いを高めあえる関係を築くことが大切です。

### ① 会社の決まりを確かめよう

会社には労働者と事業主の双方が守らなければいけない就業規則（P.13）が定められています。これらを最初によく確認し、しっかり理解しておきましょう。

※従業員数が10人未満の事業所では、就業規則がない場合もあります。

### ② 所在を明らかにしよう

勤務時間は会社の仕事をするために専念する時間です。業務で席を離れる時は、行き先、用件、所要時間などを周囲に伝えておきましょう。また、外出する時は、事前に上司に相談して指示を受けましょう。

### ③ 情報も大切な財産です

あなたが仕事で入手した情報には、会社の行く末を左右するものが含まれているかもしれません。宴席や家族の集まりなどで、勝手に情報を漏らすことのないよう気をつけるとともに、重要書類・データの取り扱いにも気を配りましょう。

営業機密や顧客・社員の個人情報など、重要な情報が漏えい・消失してしまうことのないよう、適切な管理を心がけましょう。





## ●来客時のマナー

常にお客様の立場に立った気持ちのよい応対を心がけましょう。

- ① 座ったままではなく、お客様の正面に立って
- ② 相手の目をみながら、きちんとした姿勢で
- ③ 失礼のない言葉づかいで、明るくきびきびとした応対を
- ④ お客様を案内するときは、かみぎ上座へ  
(応接室は入口から遠い席が上座です。長いすが来客用、肘掛けいすが自社用、が一般的です。)

## ●名刺交換のマナー

就職すると名刺交換をする機会が増えます。職種にもよりますが、初対面の人には名刺を渡して自己紹介をしましょう。

- ① **名刺交換する前に…**  
人に会う時には名刺を必ず持つ習慣をつけましょう。  
上着を着用するなど、身だしなみを整えたうえで相手と接します。
- ② **名刺交換するときは…**  
立ってあいさつをし、必ず両手で名刺を交換します。  
目上の人との名刺交換は、自分から先に相手が読める向きで手渡ししましょう。  
文字や会社のロゴ等に指がかからないように受け渡します。
- ③ **交換した後は…**  
会社名、氏名はその場で確認してみることも大切です。  
いただいた名刺はすぐにしまわず、用件が済むまでは机に置きます。

## ●指示の受け方

上司からの指示があれば、素直に聞き、迷ったときや困ったときは遠慮せず相談しましょう。

- ① 呼ばれたら、「はい！」と答えて上司のところへ。
- ② 要点は必ずメモを取る。
- ③ 疑問点はその場で確認する。
- ④ 指示内容は復唱して確認する。
- ⑤ 自分の考えがあれば提案する。



## コラム 「今後大事にしてほしい、 『自分探し』のヒント



皆さんこんにちは！ジョブカフェしまねのキャリア・アドバイザー宮廻です。

これから新たな可能性を次々と切り拓いていく皆さんですが、どんな未来を描いていますか？

- ずっとやりたい夢を持ち、そこに向かって準備を進めている人
- あることがきっかけで目標ができ、その先を見据えている人
- やりたいことがイメージできず、不安になって立ち止まっている人・・・などなど

どんな状況であっても、皆さんが自分らしい未来を歩むために、まず大切にしてほしいことがあります。それは、「自分を知る」ということです。

自身の将来を歩むのは、他の誰でもなく自分自身です。だからこそ、しっかり考える必要があるのです。その方法として、次のようなことを参考にしてみてください。

### ①自身の経験を振り返る

部活動、趣味、アルバイト、学校の授業、些細な出来事…どんなことでも構いません。どんなときに夢中になったか？イキイキできたか？自分の好きや得意を振り返り、これまでの経験からヒントを見つけてみましょう。

### ②他人の意見を聞いてみる

「自分では気づかない魅力」を教えてくれるのが、周りの人たちです。憧れの存在から「ありたい自分」のヒントを得るのも良いでしょう。

### ③世にある様々な自己発見ツールなどを利用してみる

例えば、インターネット上には、性格診断や適性診断など、様々な「自己発見ツール」があります。客観的な視点を通して、新たな自分が見つかるかもしれません。

これらにしっかり取り組んだうえで、「ありたい自分」を描き、「目標」を計画し取り組んでいきましょう。

私の尊敬しているイチロー選手も「プロ野球選手になる」「メジャーリーガーになる」という「ありたい自分」と「目標」を掲げ、その達成のために必要なことを全力で考え、実践し続けた結果、あの偉大な功績を残しました。「自分を知り、目標を立て、努力する。」これは、私たちの誰もが未来を切り開くうえで共通して大切な姿勢です。もし、悩んだら、一人で抱え込まず、周りの人に相談してください。

ジョブカフェしまねも、皆さんの進路選択、就職活動を応援しています。

これまで以上に日本だけでなく、世界で活躍できる可能性を秘めた現代で、ぜひ花開いてください。

やがて誰もが、働くことについて考えることになります。困ったら、相談窓口の力を借りてみるのも良いでしょう。（ジョブカフェしまねについては、52ページに詳しい情報を掲載しています。）

島根の就活・企業の情報は

**公益財団法人 ふるさと島根定住財団**

<https://www.teiju.or.jp/>

SNSでも情報発信中！

Instagram



## ステップ1 はじめに確認！

### ①働くときの約束事 労働契約について

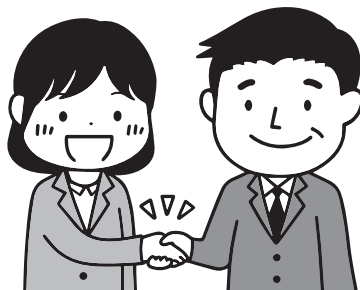
就職する場合、これからあなたが働く会社（使用者や事業主）とあなたとの間で、“働く”ことに関するいろいろな条件（労働条件）を取り決めることから始まります。このことを『労働契約（の締結）』と呼びます。

労働基準法では労働契約を結ぶ際に、会社（使用者）が労働者に労働条件を明示するよう義務づけています。【労働基準法第15条】

そのため、会社は、労働条件を明示した労働条件通知書を労働者に交付します。

明示の方法は原則「書面の交付」が必要ですが、労働者が希望した場合には、会社（使用者）はFAXやEメール・SNSメッセージ等の方法で明示できます。ただし労働者側が出力して書面を作成できるものに限られます。

#### 労働契約



あなた

会社

#### 《労働条件通知書に必ず明示しなければならない事項》

- ①労働契約の期間・更新する場合の基準
- ②就業場所・仕事内容（変更の場合の範囲）
- ③始業・終業時刻
- ④残業（所定労働時間を超える労働）の有無
- ⑤休憩時間・休日・休暇
- ⑥交替制勤務の場合は就業時転換に関すること
- ⑦賃金（退職金、賞与等を除く）の決定・計算・支払いの方法
- ⑧賃金の締切・支払いの時期に関すること
- ⑨退職に関すること（解雇の事由を含む）

（※）パートタイム・有期雇用労働者に対しては、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口についても書面の交付が必要です。

次のページで実際に労働条件の明示の例（労働条件通知書）を見てみましょう。

# 労働条件の明示の例～「労働条件通知書」を見てみよう

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

## 労働条件通知書

田中 太郎 殿		令和7年3月23日
事業場名称・所在地 島根県松江市〇〇-×× 〇〇工業株式会社		
使用者 職氏名 代表取締役 島根 県太郎		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (7年4月1日～ 8年3月31日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の有無 [自動的更新する、更新する場合があり得る、契約の更新はない・その他 ( ) ] 2 契約の更新は次に依り判断する。 { 契約期間満了時の業務量 ・ 勤務成績、態度 ・ 能力 ・ 会社の経営状況 ・ 従事している業務の進捗状況 ・ その他 ( ) } 3 更新上限の有無 (無) 有 (更新 回まで/通算契約期間 年まで)	
①労働契約の期間・更新する場合の基準	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約 (無期労働契約) の締結の申込みをすることにより、 本契約期間の末日の翌日 ( 年 月 日) から、無期労働契約での雇用に移換する場合の本契約からの労働条件の変更の有無 ( 無 ・ 有 (別紙のとおり) ) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門) ・ II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間 ( 年 月 日 (上限10年)) II 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	(雇入れ直後) 〇〇工業 (株) 本社配送係 (変更の範囲) 任用直後の勤務場所と同じ	
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) 製品の出荷管理全般 (変更の範囲) 任用直後の業務内容と同じ 【有期雇用特別措置法による特例の対象者 (高度専門) の場合】 ・ 特定有期業務 ( 開始日： 完了日： )	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換 (1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (8時30分) 終業 (17時30分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等； ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 { 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (5) 裁量労働制；始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) を基本とし	
④残業の有無	③始業・終業時刻 ⑥交替制勤務の場合は就業時転換に関すること 〇詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 ( 60 ) 分 3 所定時間外労働の有無 (有) (無)	
休日	・ 定例日；毎週土曜日・日曜日 (国民の祝日) その他 ( ) ・ 非定例日；週 月 日、その他 ( ) ・ 1年単位の変形労働時間制の場合 年間 日 〇詳細は、就業規則 第 10 条	
⑤休憩時間・休日・休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有) (無) → か月経過で 日 時間単位年休 (有) (無) 2 代替休暇 (有) (無) 3 その他の休暇 有給 ( 慶弔休暇 ) 無給 ( ) 〇詳細は、就業規則 第 10 条	

(次頁に続く)



すべての労働者の保護を図る目的で、労働条件の最低限の基準が『労働基準法』という法律で決められています。更に、短時間・有期雇用労働者の雇用管理等は、『パートタイム・有期雇用労働法』においても守るべき内容が決められています。この『労働基準法』の基準に達しないような労働条件は認められていません。

労働条件の最低基準を定めた『労働基準法』以外にも、労働契約の成立・変更等のルールを定めた『労働契約法』という法律があります。

労働契約は、会社(使用者)と労働者がお互いに守らなければならないものです。  
『労働基準法』では、労働者と会社（使用者）の双方に対し労働契約等を遵守し、義務を履行するよう求めています。

## ●期間の定めのある契約（有期労働契約）のきまり

### (1) 契約期間

一定の業務が終わるまでとされている場合を除いて、原則としては3年以内です。（ただし、高度な専門知識を有する労働者や満60歳以上の労働者を雇用する場合は5年以内です。）

### (2) 契約更新の有無と判断基準の明示

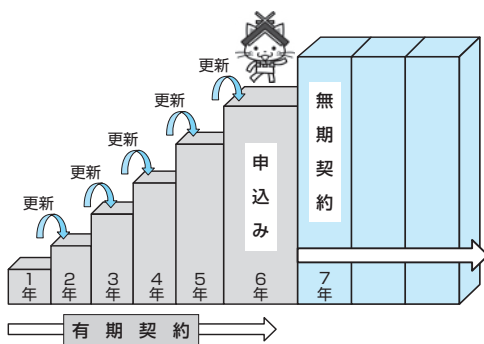
契約締結時と更新時に、契約更新の上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容を明示しなければなりません。

（最初の契約締結時に更新上限を新設・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。）

### (3) 無期労働契約への転換

有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなどの名称は問わず）は、同一の使用主（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

使用者は、通算5年を超えた更新時に無期転換を申し込むことができること（無期転換申込権）と無期転換後の労働条件を明示しなければなりません。



有期契約労働者は、『パートタイム・有期雇用労働法』（P.32）の適用を受けます。

## ②会社のルール 就業規則について

就業規則とは、労働時間や賃金等の基本的な労働条件や、職場での決まりごと（職場規律）などについて会社が文書で定めたもので、会社において最も基本となる「働くことのルールブック」です。

- 就業規則は、会社単位ではなく、工場や事務所、店舗などの事業場ごとに作成することが義務づけられています。（常時10人以上の労働者を使用する事業場に限る。）【労働基準法第89条】
- 就業規則の作成にあたって、会社側は労働者の過半数を代表する者等の意見を聴くことが求められています。【労働基準法第90条】
- 就業規則は、書面の交付や常時各作業場内の見やすいところへ掲示又は備え付けるなど、労働者に周知しなくてははいけません。【労働基準法第106条1項】
- 就業規則は、いつでも見ることができ、その会社に働く人なら誰でも知る権利があります。
- 細かい労働条件等は、この就業規則で定められていますので、自分の会社の就業規則がどのような内容になっているかは、ぜひ知っておく必要があります。

### 就 業 規 則

【就業規則に必ず記載しなければならない事項】

- 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する事
- 賃金の決定方法、計算方法、支払い方法に関する事
- 賃金の締切り及び支払いの時期に関する事
- 昇給に関する事
- 退職に関する事（解雇の事由を含む。）



# 就職活動で注意すること

## 適性と能力のみを選考基準とする公正な採用に向けて

会社側は採用選考にあたって、応募者に広く門戸を開き、就職差別につながるおそれのある事項を質問しないなど、適正・能力に基づいた採用基準による公正な採用選考を実施することが求められています。

次の事項について、応募書類に記載を求められる、面接時にたずねられる、作文の題材とされことや、身元調査などが実施される場合には、学校の先生やハローワークに相談しましょう。

### <本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項など

就職差別につながるおそれのある具体的な内容>

## 就職差別につながるおそれがある14事項

### 本人に責任のない事項

- ①本籍・出生地
- ②家族  
(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
- ③住宅状況  
(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④生活環境・家庭環境など

### 本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)

- ⑤宗教
- ⑥支持政党
- ⑦人生観・生活信条など
- ⑧尊敬する人物
- ⑨思想
- ⑩労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書など

### 採用選考の方法

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬本人の適正・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限られるわけではありません

出典：厚生労働省ホームページ「公正採用選考特設サイト」

## 採用内定取消しについて

新規学校卒業者に対しての事業主の一方面的都合による採用内定取消し及び入職時期の繰下げは、その円滑な就職を妨げるものであり、特に、採用内定取消しについては対象となった学生及び生徒本人並びに家族に計り知れないほどの打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、決してあってはならない重大な問題です。

〔厚生労働省／青少年指針より〕

このため、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされます。



## ステップ2 安心して働くために

### ①労働条件について

#### ●賃 金

賃金とは、給料・手当・賞与などの名称に関係なく「働いたことの対価として使用者から労働者に支払われるすべてのもの」をいいます。

賃金の支払いに関しては「賃金支払いの5原則」と呼ばれる規定が設けられています。

1. 通貨払いの原則（現金で）  
※本人の申出又は同意により口座振込が可能
2. 直接払いの原則（本人に）
3. 全額支払の原則（全額を）  
※例外：税金・社会保険料などの源泉徴収、賃金控除  
協定による控除等
4. 毎月払いの原則（毎月1回以上）
5. 一定期日払いの原則（一定の期日に）



#### 「最低賃金制度」

パートやアルバイトで働いている人も含めてすべての労働者を対象に、最低限支払わなければならない賃金の額が最低賃金法に基づき定められています。

最低賃金には、都道府県ごとに定められている地域別最低賃金と、特定地域内の特定の産業について定める特定最低賃金（産業別）があります。島根県では、6業種について特定最低賃金（産業別）が定められています。

#### 島根県の地域別最低賃金

**1,033円**

令和7年11月17日から

#### 特定最低賃金

製鋼・製鋼圧延業、鉄素形材製造業	1,163円
はん用機械器具、生産用機械器具、業務用機械器具製造業	1,134円
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	1,058円
自動車・同附属品製造業	1,094円
百貨店、総合スーパー	次回の改定が行われるまで、令和7年11月17日から島根県最低賃金1,033円が適用されます。
自動車（新車）小売業	1,069円

#### 最低賃金に関するお問い合わせ先は

島根労働局賃金室（☎0852-31-1158）又は最寄りの労働基準監督署（P.48）

## ●労働時間

労働時間とは、仕事のはじまり（始業）から終わり（終業）までの時間から休憩時間を除いた時間です。（始業から終業までの時間を拘束時間といいます。）

労働基準法では、労働時間について、

**「1週間で40時間、1日あたり8時間を超えてはならない」とさだめており、これを「法定労働時間」といいます。**

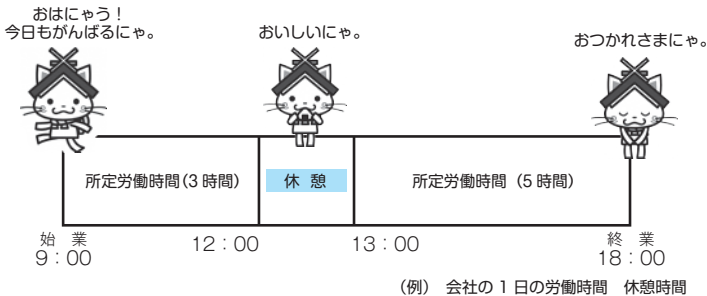
※一定期間の変形労働時間制もあり、すべてがこのとおりではありません。

※コンビニエンスストアや飲食店などの一定の業種で常時10人未満の事業場では、1週間で44時間が特例措置として認められています。

## 休憩時間にはどんな決まりがあるの？

労働基準法により右記の時間が労働時間の途中に与えられることが定められています。 【労働基準法第34条】

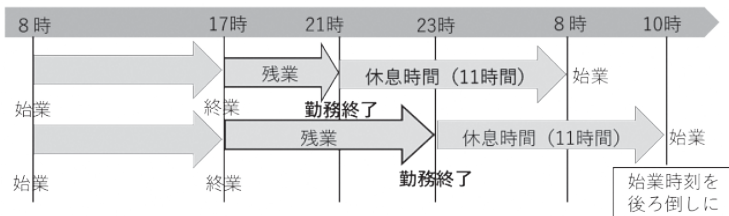
1日の労働時間	1日あたりの休憩時間
6時間を超える場合	45分以上
8時間を超える場合	60分以上



## 「勤務間インターバル制度」

「勤務間インターバル制度」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休憩時間（インターバル）を確保する仕組みです。この仕組みは、働く人の十分な生活時間や睡眠時間を確保するためのもので、企業の努力義務となります。

例：11時間の休憩時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合



## ●時間外労働・休日労働・深夜労働

時間外労働や休日労働をさせるためには、使用者は労働者代表と労使協定「36（サブブロック）協定」を締結して労働基準監督署へ届出することが必要です。

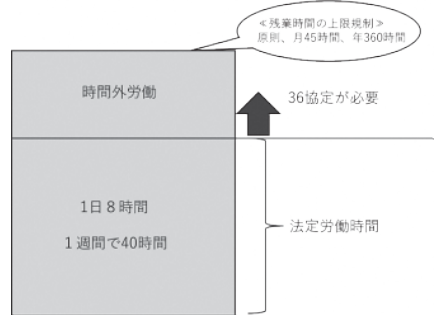
（36協定とは、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」といい、労働基準法第36条により義務づけられていることから一般的に36協定という名称で呼ばれています）

時間外労働の上限は、締結した36協定で決められた時間が上限になります。

法律上の上限は、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（残業時間の上限規制）

臨時的な特別な事情があっても、年720時間、複数月平均80時間以内（※1）単月100時間未満（※2）でなければなりません。

（※1、2）いずれも時間外労働と休日労働を合計した時間数



### 時間外労働

1日8時間又は週40時間を超えて働くこと。

### 休日労働

1週間につき1日、もしくは4週間に4日と決められている法定休日に働くこと。

### 深夜労働

午後10時から午前5時までの間に働くこと。



★時間外労働（残業）や休日労働、深夜労働した場合それぞれに割増賃金が支払われます。【労働基準法第37条】

種 別		割増賃金率
時間外労働	1ヶ月60時間までの場合	25%以上（※3）
	1ヶ月60時間を超える場合	50%以上
深夜労働		25%以上
休日労働		35%以上
時間外労働＋深夜労働		50%以上
休日労働＋深夜労働		60%以上

（※3）月45時間を超え60時間以下の場合には25%を超える率とするよう努力義務が定められています。

## ●休日（労働契約において「労働義務のない日」）

労働基準法では、毎週少なくとも1日 または 4 週間に 4 日以上の日を与えることが義務づけられています。ただし、何曜日を休日にするかは、それぞれの会社（事業場）で自由に決めることができます。（会社（事業場）によっては、土曜日や日曜日が休日にならないこともあります。）

## ●年次有給休暇

所定休日以外の自分の希望する日に休みを取りながら、賃金をもらうことができる休暇で次の要件を満たした労働者に与えられます。原則として労働者が希望する日に取ることができますが、例外的に、事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時季に与えることができます。

### 年次有給休暇を付与する要件

- ☒ 雇用されてから 6 か月間継続勤務している
- ☒ すべての労働日の8割以上出勤している

さらにその後も働き続け、勤続年数が増え、かつ所定労働日数の8割以上の出勤を満たせば、取得できる日数は増えます 【労働基準法第39条】

表1 一般の労働者の年次有給休暇日数

勤続年数	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上
年次有給休暇日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

表2 パートタイム労働者の年次有給休暇日数

（週所定労働日数 4 日以下、週所定労働時間30時間未満）

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤 続 年 数						
		6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上
4 日	169～216日	7 日	8 日	9 日	10日	12日	13日	15日
3 日	121～168日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10日	11日
2 日	73～120日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48～72日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

※ 1 週間の所定労働時間が30時間以上又は所定労働日数が 5 日（年間217日）以上のパートタイム労働者は、表1 の日数が適用されます。

## ★年次有給休暇の確実な取得が必要です！

全ての企業において、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「会社（使用者）による時季指定」のいずれかの方法で1年以内に確実に取得させなければなりません。

年次有給休暇は、いきいきと働き続けるために、労働者に認められた大切な権利にゃ。

有給休暇の取得理由は、  
休養のためでもレジャーのためでも…  
利用目的は問われることなく取得できるにゃ。

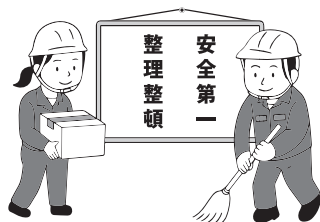


## ●安全衛生教育・健康診断・ストレスチェック制度・メンタルヘルス

### 安全衛生教育

会社（使用者）は、労働者を雇い入れたとき、または、作業内容を変更したとき等には、労働者が従事する業務に関する安全衛生のための教育を行わなければなりません。

危険・有害な業務については、作業に応じた服装や保護具の着用が必要になるほか、知識や技能を身につける講習や試験に合格しないと業務に就けない就業制限があります。



### 健康診断

会社（使用者）は、労働者に対し、雇い入れの際及び毎年1回（有害な業務や深夜業務等に従事する労働者については、その業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに1回）、定期的に健康診断を実施しなければなりません。

### ストレスチェック制度

ストレスチェックとは、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。常時50人以上の労働者を使用する会社（使用者）は、労働者に対し毎年1回、定期的に医師・保健師などによるストレスチェックを実施しなければなりません。

### メンタルヘルス

メンタルヘルスとは、直訳すると「心の健康」を意味し、人間関係や過度の業務負担によるストレスなどが原因でこれが低下すると無意識のうちに自分自身をコントロールできなくなり、様々な心身の不調をおこします。会社（使用者）は組織的・計画的にメンタルヘルス対策を行い、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じて未然防止、早期発見、適切な処置、不調者の職場復帰支援を円滑に行う必要があります。



## ②社会保険制度・税金について

次はみなさんが会社から支払われる賃金（給料）明細書について説明します。  
賃金（給料）明細書は、一般に「勤怠」、「支給」、「控除」の3つに分かれていて、  
次のような内容が記載されています。（大きさやレイアウトなどは、会社により異なります。）

### 賃金（給与）明細書 〔※高卒2年目県太さんの例〕

令和 7年 12月分 ○○○課 氏名 島根 県太

勤 怠		支 給 額		法 定 控 除 額	
出勤日数	20日	基本給	190,000	社会 健康保険料 厚生年金保険料 雇用保険料 税金 住民税	9,940 (※2)
有給日数	1日	勤務地手当			18,300 P.22.23へ
欠勤日数		役職手当			1,097 (※5)
		家族手当	(※1)	所得税	3,700 (※6)
		住居手当		住民税	12,000 P.24へ
		通勤手当	5,000		
		時間外勤務手当	4,378		
時間外勤務	残業時間	3時間	休日勤務手当		
	休出日数	(※3)	深夜勤務手当		
	休出時間				
	深夜時間				
遅刻早退	遅早回数	(※4)			
	遅早時間				
		支給額計	(A) 199,378	控除額計	(B) 45,037
		差引支給額	¥ 154,341	(A) - (B)	

△△株式会社

※具体的な数字は、業種、会社規模、休日数、所定労働時間によって異なります。

(※1) この部分は、会社によって内容は異なります。

(※2) この部分は、会社によって特定保険料、基本保険料に区分されている場合があります。

(※3) 休出…休日出勤 (※4) 遅早…遅刻と早退

(※5) 雇用保険料は、「一般の事業」の場合です。(※6) 所得税は、「扶養人数0人」の場合です。

通常、毎月の賃金（給料）からは、社会保険料『健康保険料（介護保険料は40歳以上の人）、厚生年金保険料、雇用保険料』と税金『所得税、住民税』が一定額ずつ差し引かれて会社（事業場）を通じてそれぞれ納められます。これらは、「法定控除額」と呼ばれています。

## ●社会保険制度

社会保険制度とは、国民が生活するうえでの事故等に備えて、事前に強制加入の保険に入ることによって、事故等が起こったときに生活を保障する相互補助の仕組みです。

国・事業主・労働者がそれぞれ保険料を負担し、労働者やその家族の病気やけが、失業、老後生活などに備え、助け合う制度です。

### 《社会保険制度一覧》

(個人事業主の事業所では健康保険や厚生年金保険に加入していないことがあります)

例えば、こんなとき…

#### 主な給付金等

- 病気やけがをして病院にかかった
- 出産する・した
- 病気やけがの療養のため働けない
- 亡くなった

#### 健康 保 険

- 療養の給付
- 出産手当金
- (家族)出産育児一時金
- 傷病手当金
- 埋葬料(費)

- 年をとった
- 病気やけがをして障害が残った
- 亡くなった

#### 保 厚 生 年 金

- 老齢厚生年金
- 障害厚生年金
- 遺族厚生年金

- 会社を辞めた
- 育児するために休業した
- 介護するために休業した
- 高齢になって給料が大幅に減った
- 職業訓練やスキルアップをする

#### 雇 用 保 険

- 求職者給付
- 育児休業給付
- 介護休業給付
- 高年齢雇用継続給付
- 教育訓練給付

仕事や通勤が原因のけがや病気で

- 病院にかかった
- 療養のため働けない
- 障害が残った
- 亡くなった

#### 労 災 保 険

- 療養(補償)給付
- 休業(補償)給付
- 障害(補償)給付
- 遺族(補償)給付





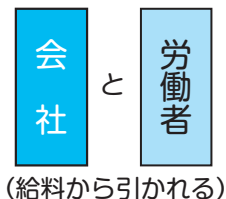
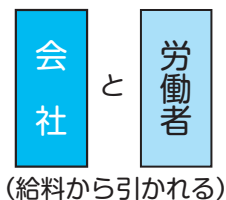
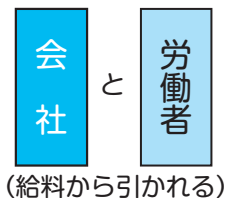
## 適用になる人

- フルタイムの方
- 週の所定労働時間及び月の所定労働日数が、その職場で働く一般の方の3/4以上ある方
- 従業員規模51人以上の企業で
  - ①～③の全てに該当する方
  - ①週の所定労働時間20時間以上
  - ②2か月以上の雇用見込
  - ③学生ではない

週20時間以上で31日以上  
雇用の見込みがある方

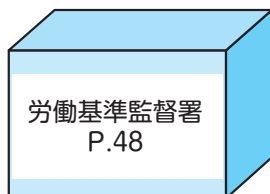
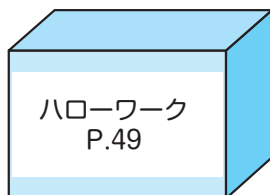
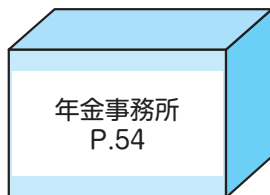
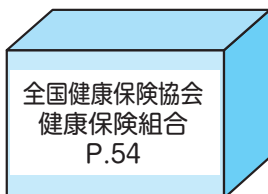
全ての労働者  
(パート、アルバイトも含む)

## 保険料負担



会社

## 相談窓口



## ●税金（所得税、住民税）

税金は、国や地方公共団体が様々な行政サービスを行うための費用であり、納税は国民の義務とされています。

納税の義務…「国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。」

【日本国憲法第30条】

### ①所得税

所得税とは国に納める税金の一つです。

1年間（1月1日から12月31日）に得た個人の所得（賃金等）に対してかかる税金であり、会社等から賃金の支払いを受ける労働者（サラリーマン）の所得税は、毎月の賃金やボーナスから引かれることとなっています。このことを「源泉徴収」と呼んでいます。

毎月、「給料引き」（「天引き」ともいいます）される税金の額はあくまで見込額であり、その年の給料の総額が確定する12月の最後の賃金の支払い時に、生命保険料等所得から控除される額を差し引いて、精算されます。これが「年末調整」と言われるものです。

### ②住民税

住民税の種類（次の2種類）

- ①「県民税」と呼ばれる県に納める税金
- ②「市（又は町、村）民税」と呼ばれる市町村に納める税金

住民税は前年の所得が課税対象となっていますから、学校を卒業してはじめて働いた方は、働いた年の翌年6月から「給料引き」の対象となります。



# 公的年金制度のしくみ

①20歳以上60歳未満のすべての人が加入する**国民年金（基礎年金）**と②会社員や公務員等が加入する**厚生年金**によるいわゆる「2階建て」とよばれる構造になっています。3階部分は、③会社等が拠出する**「企業型確定拠出年金」**や加入者自身が拠出する**iDeCo**等の私的年金に任意で加入することで、さらに上乗せの給付を受けることができます。

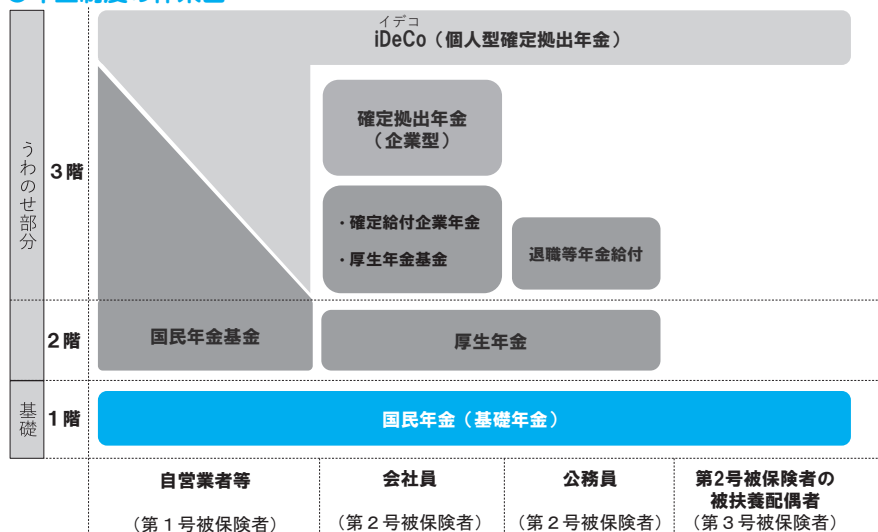
※大学生については、申請により在学中の国民年金保険料の納付が猶予される「学生納付特例制度」が設けられています。

## 《国民年金》

- ※第1号被保険者…日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の農業・漁業・商業等の自営業の人及び学生、フリーター、無職の人等で第2号、第3号被保険者でない人
- ※第2号被保険者…厚生年金の加入者（会社員、公務員等）
- ※第3号被保険者…第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者で年間収入が130万円未満※で厚生年金保険の加入要件に該当しない人

※年収130万円未満であっても、厚生年金保険の加入要件に該当する方は、厚生年金及び健康保険に加入するため、第3号被保険者には該当しません。

## ●年金制度の体系図



年金制度に関するお問い合わせ先は

最寄りの年金事務所 (P.54)

### ③退職・解雇等について

#### ●退職

退職とは、労働者自身の意思や事業主との合意に基づいて労働契約を終了させることをいいます。

退職の種類には、次のようなものがあります。

- \* 任意退職……………労働者の意思に基づくもの（自己都合退職）
- \* 合意退職……………労働者と使用者が合意したもの
- \* その他の退職……………労働者の死亡、定年、契約期間の満了等によるもの

なお、任意退職する場合は、就業規則などで退職手続きを決めている会社がほとんどです。よく確認しましょう。

#### ●解雇

解雇とは、会社（使用者）の意思による一方的な労働契約の解除のことです。

しかし、使用者は解雇を自由勝手にできるものではなく、法律では次のとおり規定されています。

### 解雇の制限

解雇は、どんな場合であっても、それが客観的に合理的な理由があり、一般的にみて妥当であると認められるような場合でなければ行うことができません！

【労働契約法 第16条（解雇権の濫用）】

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用した（一定の基準や限度を超えてむやみに使った）ものとして、無効とする。

#### 【解雇予告】

会社は労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前にその旨を予告するか30日分以上の平均賃金を「解雇予告手当」として支払わなければなりません。

【労働基準法第20条】

# 不当な解雇じゃないですか？

次の理由での解雇等は法律で禁止されています。

- \* 仕事上のけがや病氣、産前産後休暇期間及びその復帰後30日以内の解雇  
【労働基準法第19条】
- \* 国籍、社会的身分、信条を理由とする解雇  
【労働基準法第3条】
- \* 使用者の法令違反の事実を労働基準監督署に訴えたことを理由とする解雇  
【労働基準法第104条第2項】
- \* 労働組合に入ったり活動したことを理由とする解雇  
【労働組合法第7条第1項】
- \* 女性労働者の結婚・妊娠・出産、女性労働者の母性保護の制度や母性健康管理の措置の申出や取得、男女労働者の育児休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条・16条の4・16条の10・18条の2・20条の2・21条第6項・23条の2・23条の3第7項】
- \* 男女労働者の介護休業等の申出や取得などを理由とする解雇や不利益取扱い  
【育児・介護休業法第16条・16条の7・16条の10・18条の2・20条の2・23条の2】
- \* 短時間・有期雇用労働者の通常の労働者との間の賃金の決定方法等の説明を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【パートタイム・有期雇用労働法第14条第3項】
- \* 労働者が個別労働紛争等の援助を求めたことを理由とする解雇や不利益取扱い  
【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、男女雇用機会均等法第17条第2項・18条第2項、育児・介護休業法第52条の4第2項・52条の5第2項、パートタイム・有期雇用労働法第24条第2項・25条第2項、労働施策総合推進法第30条の5第2項・30条の6第2項】
- \* 内部告発を理由とする解雇  
【公益通報者保護法第3条】
- \* 労働者がハラスメントを相談したこと等の解雇や不利益取扱い  
【男女雇用機会均等法第11条第2項・11条の3第2項、労働施策総合推進法第30条の2第2項 育児・介護休業法第25条第2項】

退職、解雇についてはいろいろと複雑な問題が絡んでくる場合があります。  
後々のトラブルを防止するためにも、決して早急に結論は出さず、まず、家族の方や職場の先輩、仲間又は相談機関（P.43）などに相談しましょう！

あらかじめ労働者と使用者との間で合意した雇用期間が満了したときに、契約を更新せずに終了させることをいいます。

契約である以上、期間満了により契約が終了するのが原則ですが、次のような条件が定められています。

### 〔雇止めをする場合の条件〕

#### ① 雇止めの予告

使用者は、有期契約労働者を

ア 3回以上労働契約を更新している場合

イ 1年以下の契約期間が反復更新され、最初の契約から継続して通算1年を超えている場合

ウ 1年を超えて継続雇用している場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までにその予告をすること。

#### ② 雇止めの理由の明示

使用者は、雇止めの予告後、労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、速やかに交付すること。（雇止め後に労働者から請求された場合も同様です。）

#### ③ 雇止めが無効となる場合

反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないという場合や、雇用の継続を期待することが合理的と考えられる場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき、雇止めは認められません。

## ●ブラックバイトに注意

学生・高校生等のアルバイトをめぐるトラブルが社会的に大きな問題となっ  
ています。本来、学生の本分である学業と生活補助のためのアルバイトとの適切な両立が求  
められるところ、学生アルバイトを雇う事業主が

- ・採用時に合意した以上のシフトを入れる
- ・一方的に急なシフト変更を命じる
- ・試験の準備期間や試験期間にシフトを入れる
- ・「人手が足りない」といった理由で学生を休ませない
- ・退職を申し出た学生に対し、「ノルマ」や「罰金」を理由に辞めさせないなど、  
学生に配慮しない対応を行うことにより、学生が学業に専念できず留年や退学に追  
い込まれるような事態が生ずることがあります。

「おかしい」と思ったら、ひとりで悩まずに相談しましょう。

### 学生の皆さんへ アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

Point  
1

アルバイトを始める前に、  
労働条件を確認しましょう！

※希望すればメール等で労働条件通知書をもらうことも可能です。



Point  
3

アルバイトでも、残業手当  
があります！



Point  
2

バイト代は、毎月、決められた  
日に、全額支払いが原則！



Point  
4

アルバイトでも、条件を満た  
せば、有給休暇が取れます！



Point  
6

アルバイトでも、会社都合  
の自由な解雇はできません！



Point  
5

アルバイトでも、仕事中の  
けがは労災保険が使えます！



Point  
7

困ったときは、総合労働相談  
コーナーに相談を！

※事業主の方からのご相談も受け付けております

詳しくはこちら

ポータルサイト  
「確かめよう 労働条件」



## ●闇バイトは犯罪です！

「闇バイト」とは、高収入で簡単な仕事に見せかけて、実際には強盗や特殊詐欺などの犯罪行為に加担させる、極めて悪質な雇用形態です。

SNSやインターネットの掲示板には、仕事の内容を明らかにせずに、「高額報酬」「即日即金」といった言葉で犯罪の実行役を募集する投稿が溢れています。「楽に稼げるなら…」「友達や先輩の紹介だし…」といった軽い気持ちで応募し、犯罪に加担して逮捕される人が後を絶ちません。一度でも関われば、あなたも「共犯者」です。絶対に手を出さないでください。

### ▼闇バイトに巻き込まれないために

#### ◎仕事の探し方を見直しましょう

SNSのDMや匿名の掲示板からではなく、ハローワークや信頼できる企業の求人サイト・情報誌を通じて仕事を探しましょう。

#### ◎こんな言葉や手口は特に危険です！

以下の特徴があったら、それは闇バイトの可能性が非常に高いです。

甘い誘い文句：「高額報酬」「即日即金」「書類を受け取るだけ」「ホホワイト案件」  
犯罪を示す隠語：「受け子」「出し子」「運び屋（運び）」

短期間での高額な報酬：仕事内容に見合わない魅力的な条件を強調する求人には警戒し、詳細を確認するまで応募しないようにしましょう。

怪しい連絡方法や面接：連絡手段がSNSや匿名性の高いアプリのみで、正式な面接が行われない場合は注意が必要です。

#### ◎個人情報を安易に提供しないでください

応募時に個人情報を求められた際は、その情報がどのように使用されるかを確認し、信頼できる相手でなければ決して提供しないでください。送ってしまった個人情報を悪用され、「家族や学校にバラす」と脅されて抜け出せなくなるケースが多発しています。

### ▼もし関わってしまったら…一人で悩まず、すぐに相談を！

「怖い」「脅されていて抜けられない」「もう個人情報を送ってしまった」  
そんな状況でも、決して一人で抱え込まないでください。勇気を出して相談することが、あなた自身とあなたの未来を守るための大切な一歩です。ためらわずに、すぐに警察へ相談してください。

**警察相談専用電話#9110**

または、お近くの警察署へご相談ください。








## ステップ3 いきいきと働くために

### ①いろいろな働き方

#### ●働き方のちがい

これまでの社会では、最初に就職したら一つの会社で正社員として定年まで働く「終身雇用」のスタイルが一般的と思われてきました。しかし、社会経済情勢やライフスタイルの変化に伴い働き方の幅は広がっています。自分らしいワーク・ライフ・バランス（P.42参照）を考え、充実した生活を送ることが大切です。

		雇用期間	給与体系	労働時間	
	正社員	正規雇用で会社に雇われた労働者のこと。期間の定めがなく、常用の雇用。	期間の定めがなく、定年まで雇われることが多い	月給制が多く、一般的に定期昇給があり、ボーナス、退職金も支払われる	一般的にフルタイム
	契約社員	会社などに一定期間だけ採用される労働者のこと（有期雇用労働者）	期間が定められていることが多い	月給制、日給制、時給制など会社によって異なる	フルタイムでの勤務が比較的多い
	パート・アルバイト	その会社で働く正社員よりも労働時間が短い働き方の労働者のこと	期間が定められていることが多い	一般的に時給制が多い	正社員よりも所定労働時間が短い
	派遣社員	雇用関係にある派遣会社から派遣され、派遣先の指揮命令下で働く労働者（P.33）	期間が定められている	派遣の形態によりさまざま	派遣の形態によりさまざま
	個人請負	企業と雇用関係をもたない契約労働者（P.34）		給与ではなく、請け負った仕事の報酬	自営業のため労働条件はない

## ●パートタイム・有期雇用労働者

パートタイム・有期雇用労働は、多様なニーズや事情を抱えた労働者が従事しやすい一方、賃金などの待遇が働き方等に見合っていないなどの問題があります。このパートタイム・有期雇用労働者の不合理な待遇差等をなくすため、『短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）』が定められています。

この法律では、同じ会社に勤務する正社員(フルタイム無期雇用労働者を含む)の1週間の所定労働時間より短時間で勤務する方、及び、期間の定めのある労働契約を締結している方が対象です。「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「準社員」「契約社員」など、呼び方に関係なく、法律の定義に該当すれば対象となります。

### ●自分の労働条件を知ろう！

労働基準法では、すべての労働者を雇い入れる時、労働条件を明らかにした書面を交付するよう使用者に義務づけています。また、これに加え、パートタイム・有期雇用労働法では短時間・有期雇用労働者に「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」についても書面の交付等により明示することを義務付けています。

●雇い入れ時、賃金や教育訓練などの制度説明が使用者に義務付けられています。

●労働者は雇い入れられた後に、事業主に通常の労働者との待遇差の内容やその理由について説明を求めることができます。

●労働者からの相談に対応する窓口等の体制の整備をすることが事業主に義務付けられています。

●通常の労働者へ転換するチャンスを整えるよう、事業主に義務付けられています。

●パートタイム・有期雇用労働法以外にも、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等が適用されます。

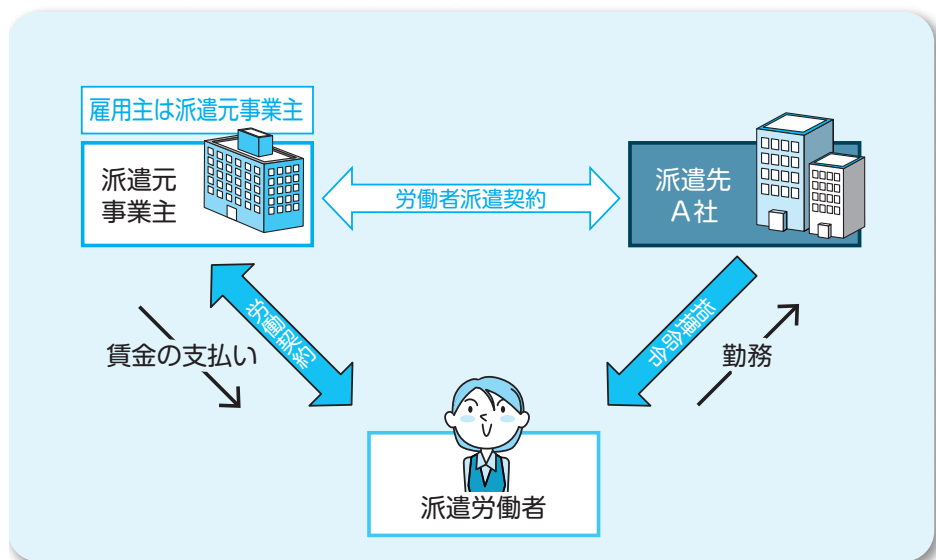
●他にもこんな制度が適用になります。

労 災 保 険	仕事上のケガや病気、通勤途上での災害についての治療費や休業補償などを受けることができます。
雇 用 保 険	要件を満たせば対象となります。
健 康 保 険 厚生年金保険	勤務時間及び勤務日数が正規の労働者の3 / 4以上であれば、対象となります。
健 康 診 断	労働契約が1年以上、又は1年以上使用されており、1週間の労働時間が正規の労働者の3 / 4以上であれば、雇入時健康診断・定期健康診断ともに対象となります。

「パートタイム・有期雇用労働法」に関するお問い合わせ先は

島根労働局雇用環境・均等室（☎0852-31-1161）

## ● は けんろうどう 派遣労働



- 労働者と労働契約を結ぶのは、雇用主である派遣元事業主です。
- 賃金を支払うのは、派遣元事業主です。
- 仕事をする勤務先は、派遣先のA社です。
- 仕事上の指揮命令を行うのは、派遣先のA社です。

「請負」には、請負会社に雇用されて、仕事の発注元から請け負った業務を行う場合と、雇用関係（労働契約）はなくて自営業（事業主）として個人で仕事を請け負う場合の2パターンあります。

- 請負会社に雇用されて、仕事の発注元に出かける場合には、発注元から指揮命令を受けることはありません。（指揮命令は請負会社の管理者が行います。）
- 個人で仕事を請け負う場合には、同じく発注元から指揮命令は受けることはなく、納期までに自分の作業計画（裁量）で行えばよいことになります。
- 契約が「請負契約」として行われていても、時間拘束や指揮命令の実態によっては、「労働者派遣契約」に該当し、労働者派遣法の適用を受けることもあります。

### 「労働者派遣」に関するお問い合わせ先は

島根労働局職業安定課（☎0852-20-7017）

## ● 働き方が変わるテレワーク

テレワーク = tele（離れた場所）とwork（働く）を組み合わせた造語

パソコンやスマートフォンなどのICT（情報通信技術）を使って、職場から離れた場所（自宅、移動中など）であっても職場にいるのと変わりなく仕事をする働き方。



#### メリット

- ・通勤時間短縮
- ・自分の時間がより多く持てる
- ・居住地に関係なく仕事ができる
- ・仕事と家庭の両立の一助になる



#### デメリット

- ・自分で時間の管理をしなければならない
- ・情報漏洩の危険性
- ・コミュニケーション不足になりやすい

## ② 「働きやすい職場」であるために

仕事をしていくなかで、子育てや介護など、家庭生活との両立に悩むことも少なくありません。出産、育児、介護に直面しても、仕事を辞めることなく、働き続けることを支援する制度があります。

### ●母性保護・母性健康管理

妊娠中や出産後の女性労働者の母性を守るための措置が労働基準法や男女雇用機会均等法で義務付けられています。これらの規定は、正社員、派遣社員、パートタイム労働者など「働き方」に問わずすべての女性労働者に適用されます。

- ・生理休暇　・育児時間
- ・妊産婦通院休暇やつわりなどの症状がある場合の休業等
- ・妊産婦の危険有害業務の制限・軽易業務への転換　等

### ●出産・育児のための休業制度と措置

#### ●産前産後休業（産休）

労働者の請求により、出産予定日の6週間前（双子以上は産前14週間前）から産前休業を取得可能、出産後8週間は、就業禁止期間。【労働基準法】

#### ●育児休業（育休）

1歳未満の子を養育する労働者は、原則として、子が1歳（保育所等に入所できない等の場合は、最長2歳まで）になるまでの間に2回、育児休業の取得が可能。

（パパママ育休プラス）父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまで取得できます。

（産後パパ育休）父親は、子の出生後8週間以内に、2回取得、通算4週間まで休業できます。（育休とは別に取得可能）【育児・介護休業法】

#### ●育児短時間勤務・所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する労働者は、1日原則6時間の短時間勤務が可能。また小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者は、所定外労働の免除が可能。

【育児・介護休業法】

#### ●子の看護等休暇

小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、病気やケガをした子の看護、子に予防接種や健康診断を受けさせるため、または感染症に伴う学級閉鎖になった子の世話、入園（入学）式、卒園式のために1年度に5日（対象の子が2人以上であれば10日）まで、1日または時間単位で取得可能。【育児・介護休業法】

## ●柔軟な働き方を実現するための措置等

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者は事業主が次の①～⑤から2つ以上を選択して講じた措置の中から1つを選択して利用することが可能。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10日以上/月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための  
休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度



★事業主は、本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に対し、育児と仕事の両立を進めるため、制度の周知や本人への意向確認を行わなければなりません。

★制度を利用しようすること、利用したことに対し、解雇やその他不利益な扱いは禁止されています。また制度利用に否定的な言動、嫌がらせ等を行うことは、ハラスメントにあたります。（P.38）

## ●介護のための休業制度

### ●介護休業

要介護状態にある家族を介護する労働者が、対象家族に1人につき、通算して93日まで3回を上限として、介護休業の取得が可能。 【育児・介護休業法】

### ●介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護や世話をを行う労働者は、通院等の付き添い、必要な手続の代行をするために1年度に5日（対象家族が2人以上であれば年に10日）まで、1日または時間単位で取得可能。 【育児・介護休業法】

### ●介護のための短時間勤務等・所定外労働の制限

介護のために短時間勤務や時差出勤など事業主が定めた制度の利用が可能。  
所定外勤務の免除が可能。 【育児・介護休業法】

事業主は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、制度の周知や意向の確認をしなければなりません。また、介護に直面する前の労働者への情報提供もしなければなりません。

## ●加害者にも被害者にもなりうるハラスメント

### ハラスメントのないあかるい職場をつくろう

#### ●職場のパワハラ（パワーハラスメント）とは

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③まで3つの要素を全て満たすものをいいます。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

代表的な言動の類型としては、上記6つの類型があります。

#### ①身体的な攻撃



- 殴打、足蹴りを行う
- 相手に物を投げつける

#### ②精神的な攻撃



- 人格を否定するような言動を行う
- 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す

#### ③人間関係からの切り離し



- 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる

#### ④過大な要求



- 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる

#### ⑤過小な要求



- 管理職でもある労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる

#### ⑥個の侵害



- 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする



## ●職場のセクハラ（セクシュアルハラスメント）とは

「職場」において行われる「労働者」の意に反する「性的な言動」により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。セクシュアルハラスメントには、対価型と環境型があります

### ①対価型セクシュアルハラスメント



事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された

### ②環境型セクシュアルハラスメント



上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じて就業意欲が低下

## ●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

### ①制度等の利用への嫌がらせ型



制度又は措置の利用に関する言動により就業関係が害されるもの

例えば…

- 産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた。
- 育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業をとるなんてあり得ない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- 介護休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに介護休業をとるなんてあり得ない。他の家族で対応できないのか」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている

### ②状態への嫌がらせ型



女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、就業環境が害されるもの

例えば…

- 上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた。
- 上司から「妊婦はいつ休みかわからないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている。
- 同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている。



## ●その他のハラスメント

### 就活ハラスメント

- ・応募する企業やその採用担当者が優越的な立場を利用して就職活動中やインターンシップ中の学生に行うセクハラやパワハラなど



立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の  
人権に関わる許されない行為です。

### カスタマーハラスメント

- ・取引先等の他の事業主が雇用する労働者からのパワハラ
- ・顧客等からの著しい迷惑行為



手段・態様により、労働者の就業環境が害されるものです。

出典：厚生労働省ハラスメント対策総合情報サイト「明るい職場応援団」

## ●事業主の義務

ハラスメントを防止のため、ハラスメントを禁じる方針等の明確化や相談窓口の設置及び周知事案への適切な対応など、必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

【男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法】

### 【指針に定められている事業主が講ずべき措置の概要】

- ・ハラスメントの内容・ハラスメントを禁止するという企業主の方針の明確化、行為者への対処内容を規定化し、全労働者へ周知・啓発すること。
- ・相談窓口の設置・周知、ハラスメントの発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。
- ・ハラスメントの相談を受けた場合は、事実関係を迅速かつ正確に確認し、被害者に対する配慮と行為者に対する適切な措置を行うこと。また再発防止に向け、研修等を実施すること。
- ・相談者及び行為者等のプライバシーを保護するための措置を講じること。また、事業主に相談したこと等を理由とした解雇その他不利益な取扱いを禁じる旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

## ハラスメントにあったら

### ●どのようなことをされたのか等を記録する

ハラスメントと思われる行為をされた（見聞きした）場合は、いつどこで誰からどのような言動を受けた（見聞きした）のかなど具体的に記録しましょう。

### ●会社の相談窓口や人事労務担当者に相談する

会社には、職場におけるハラスメントを防止するため、相談窓口の設置（社内・外問わず）・周知が義務づけられて、会社は相談対応を行う必要があります。

（P.39）まずは、会社が設置している相談窓口にご相談しましょう。相談窓口が分からない等の場合は、人事労務担当者に相談しましょう。

相談の対応にあたり、会社は、相談者・行為者のプライバシーの保護措置及び、相談者等に対する不利益取扱いを禁止する旨の明示・周知が求められています。

### ●外部の相談窓口にご相談する

会社に相談しても対応されない、社内では解決できない場合等は、外部の相談窓口にご相談しましょう。全国の労働局・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーは、無料で相談を受け付けており、電話でも相談できます。

## カスタマーハラスメントと求職者等に対するハラスメントの防止対策について

令和7年6月11日に労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法の一部改正法が交付され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務**となります！！

今後、公布の日から起算して1年6か月以内で政令で定める日に施行予定です。（令和7年12月現在）

## ●労働組合

労働組合とは、労働者が使用者と対等な交渉をすることで労働条件等の改善や要求の実現を図ることを目的とした、働く仲間がまとまり組織された団体です。

具体的に、労働組合は給料や働く時間、または職場環境などの労働条件や社会的地位の維持と向上を目指して、組合員（従業員など）の意見や改善提案などの声を集約し、代表して会社と交渉を行います。

こうした労働組合の活動については、憲法で基本的な権利が保障され、労働組合法という法律で活動内容の保護等が具体的に決められています。

### 「日本国憲法第28条」

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利はこれを保障する。

- ・ 団 結 権……労働組合を結成するなど、団結する権利
- ・ 団体交渉権……労働条件等について、話し合いを求める権利
- ・ 争 議 権……話し合いの状況に応じて、ストライキなどを行う権利

### 「労働組合法第7条」

使用者が行う次の行為は、「不当労働行為」として禁止されています。

- ・ 「労働組合の組合員であること」「労働組合を結成しようとしたこと」「労働組合に加入しようとしたこと」「労働組合の正当な行為をしたこと」を理由に労働者を解雇したり、不利益な取扱いをすること
- ・ 労働組合に加入しないこと及び脱退することを雇用の条件とすること
- ・ 労働組合などの労働者代表と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと 等

## コラム 「ワーク・ライフ・バランス」について考えよう

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

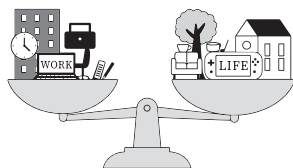
仕事は、私たちの暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらすものです。一方で、家事・育児・ご近所とのつきあいなども暮らしには欠くことができないものです。日々の「仕事」と、こうした「仕事以外の生活」とを自ら希望するバランスで両立させ、いずれも充実させる働き方・生き方のことを、「ワーク・ライフ・バランス」と呼んでいます。

しかし、今日の社会では、

- ・「安定した仕事に就けず、経済的に自立できない」
- ・「仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない」
- ・「仕事と、子育てや親の介護との両立が難しい」

などの理由で、多くの方がワーク・ライフ・バランスを実現できていません。

働く人それぞれが、ライフスタイルやニーズに合わせて多様な働き方・生き方を選べる社会の実現に向けて、国をはじめ、島根県でも様々な取組を行っています。



### <あなたにとっての「ワーク・ライフ・バランス」を考えてみよう>

- ・メリハリのある仕事のやり方を工夫したので、自分のために使える時間が増えた。
- ・会社が育児を応援してくれるので、安心して子育てをすることができる。
- ・残業が少なくなったので、通信教育で資格を取得した。専門的な知識が身についたので仕事でも成果が出せるようになった。
- ・仕事以外の経験を生かした斬新なアイデアを部下が提案してくれたので、新製品の売り上げを伸ばすことができた。

**ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活に使う時間を半々にするという意味ではありません。あなたの生き方・働き方にとって、よりよい「バランス」を見つけ、充実した職業生活を送りましょう。**

島根県では、社員がいきいきと働ける職場づくりを推進している企業等を、「しまねいきいき雇用賞」として表彰しています。（P.57）

### 働き過ぎと「過労死」について

「過労死」という言葉を耳にしたことがあるでしょうか。長時間にわたる過重な労働による疲労の蓄積が、脳・心臓の病気との関連性が強いということが、医学の研究から分かっています。さらに、業務における強い心理的負荷（ストレスやプレッシャーなど）により精神障がいを発症し、最悪の場合みずから命を絶ってしまう場合があるとされています。このような原因によりもたらされる過労死等を防ぐためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図るとともに、働きやすい職場環境（職場風土）をつくりあげ、働く人の心理的負荷を軽減していくことが必要です。

## ステップ4 困ったときは相談しよう

困りごと	相談窓口	ページ
①職場のトラブルや悩みごと、労働条件等について相談したい！	島根県雇用政策課	44
	島根県労働委員会	45
	島根労働局総合労働相談コーナー	46
	くらしサポートセンター島根	47
	連合島根	
	しまね労連	
②解雇、賃金不払い、労働災害・補償について相談したい！	労働基準監督署	48
③男女の雇用機会均等、仕事と家庭の両立支援、パートタイム・有期雇用労働について相談したい！	島根労働局雇用環境・均等室	48
④仕事を探したい！	公共職業安定所（ハローワーク）	49
	ハローワーク関連施設	50
⑤若者の就職活動を強力にサポートしてほしい！	松江新卒応援ハローワーク	51
	ジョブカフェしまね	52
	地域若者サポートステーション	53
⑥健康保険、厚生年金、国民年金について知りたい！	日本年金機構・年金事務所	54
	全国健康保険協会（協会けんぽ）島根支部	
⑦その他のいろいろな困りごとについて相談したい！	島根県消費者センター	55
	島根県交通事故相談所	
	島根県人権啓発推進センター	
	島根県女性相談センター	56
	島根県立心と体の相談センター	

## ① 職場のトラブルや悩みごと、労働条件等について相談したい！

### 島根県雇用政策課

島根県では、労働者や事業主の皆様を対象に、労働相談窓口を設置しています。働くことに関する諸問題について、相談員等がお話をうかがい、内容に応じて専門機関の紹介等を行っています。

無料・秘密厳守でご相談いただけますので、お気軽にご利用ください。

#### 【よくある相談の例】

労働時間・賃金（当初説明のあった条件と違う）

休日・休暇（有給休暇が取りにくい）

ハラスメント（これってセクハラ、パワハラ？）

#### 【電話・面談】

相談日：毎週月・水・金曜日（原則）

相談時間：8：30～17：15（受付は16：45まで）

**労働相談専用ダイヤル：0852-22-6557**

#### 【メール】

##### メールde労働相談

いつでも雇用政策課のホームページからメールでの労働相談が可能です。

島根県 メールde労働相談

検索



担当：島根県商工労働部雇用政策課 労働福祉係（県庁本庁舎2階）

働くうえでの困りごとは…

それぞれの職場の労働組合（参考：P.41）でも相談できます。



## 島根県労働委員会

労働委員会では、労働者と事業主の間のトラブル解決に向けた手助け（例：相談、あっせん）を行っています。職場でのトラブルにお困りの方はお気軽にご相談ください。

次のとおり専門家による労働相談を利用することもできます。

### ○専門家による労働相談

弁護士・労働組合の役員・経営者など、職場のトラブル解決のスペシャリストが、問題の解決に向けたアドバイスを行います。事前予約制となっていますので、相談希望日の1週間前までにお問い合わせください。

**相談日**：毎月第2・第4木曜日 午後3時～

**利用無料**

**秘密厳守**

※他の日程を希望される場合は、  
事務局までご相談ください。

**場所**：島根県労働委員会（県庁南庁舎1階）

**相談時間**：45分



島根県労働委員会 HP



島根県労働委員会  
キャラクター  
ラルコス

### 【お問い合わせ先】

島根県労働委員会事務局

〒690-8501 松江市殿町8番地（島根県庁南庁舎1階）

☎0852-22-5450 FAX 0852-25-6950

Eメール [rodoi@pref.shimane.lg.jp](mailto:rodoi@pref.shimane.lg.jp)

ホームページ <https://www.pref.shimane.lg.jp/rodoiinkai/>

## 島根労働局総合労働相談コーナー

国（厚生労働省島根労働局）では、県内5ヶ所で総合労働相談コーナーを設け、職場でのいじめ・嫌がらせ、パワーハラスメント、解雇、労働条件引下げ等の職場のトラブルについて、労働者の方、事業主の方双方に対して、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、次の3つの解決援助制度を用意しています。

- ①総合労働相談
- ②島根労働局長による助言・指導（相手方への民事判例等のアドバイスによる自主解決の促進）
- ③島根紛争調整委員会によるあっせん（話し合いの機会の設定）

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
島根労働局 総合労働相談コーナー	0852-20-7009	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 5 階 島根労働局雇用環境・ 均等室内	県内全域
松江総合労働相談コーナー	0852-40-2939	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 2 階 松江労働基準監督署内	松江市・安来市・雲南 市のうち大東町、加茂 町、木次町・仁多郡・ 隠岐郡
出雲総合労働相談コーナー	0853-21-1240	出雲市塩冶善行町13番地 3 出雲地方合同庁舎 4 階 出雲労働基準監督署内	出雲市・大田市・雲南 市のうち三刀屋町、吉 田町、掛合町・飯石郡
浜田総合労働相談コーナー	0855-22-1840	浜田市田町116-9 浜田労働基準監督署内	浜田市・江津市・邑智郡
益田総合労働相談コーナー	0856-22-2351	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 3 階 益田労働基準監督署内	益田市・鹿足郡

### 利用時間

島根労働局総合労働相談コーナー

月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始を除きます）

その他の総合労働相談コーナー

月～金曜日 9：15～16：45（祝日と年末年始を除きます）



## （その他の相談窓口）

### くらしサポートセンター島根

仕事・家庭・暮らしの問題について相談をお受けしています。

雇用、賃金、パワハラ、セクハラ、差別などの労働問題全般および日常生活上にかかる生活苦、借金、子育て、医療・介護、こころの健康、家族関係などの悩みや問題について、どこに相談してよいかわからないとき・・・**そんなとき、「くらしサポートセンター島根」がお力になります。**

ひとりで悩まないで、お気軽にご相談ください。

#### ○電話・面談

相談日：月～金曜日 10：00～12：00  
13：00～16：00（祝日除く）

フリーダイヤル：0120-969-234

- ・面談相談の場合は、事前予約が必要です。
- ・毎週水曜日は女性相談員も常駐しております。

〒690-0007 松江市御手船場町557-7（労働会館別館）



#### ○問合せ先

一般社団法人島根県労働者福祉協議会

☎0852-23-3302 / FAX 0852-23-3303 URL： <https://shimane.rofuku.net/>

### 連合島根

連合島根では、県内で働く全ての人たちの相談窓口を設けています。

雇用・労働条件・ハラスメントなど職場での困りごとは気軽にご相談ください。

#### ○問合せ先

日本労働組合総連合会・島根県連合会（連合島根） 〒690-0007 松江市御手船場町557-7  
労働相談ダイヤル ☎0120-154-052

URL： <http://ws1.jtuc-rengo.or.jp/shimane/>

### しまね労連

しまね労連は、島根県における労働組合のローカルセンター（地方組織）です。

地域の賃金底上げ、労働条件の改善を求める運動や労働相談、いのちや暮らし、平和・民主主義を守るためのさまざまな取組をすすめています。

#### ○問合せ先

〒690-0886 松江市母衣町55-2 島根県労働組合総連合（しまね労連）

しまね労連 労働相談センター ☎0120-378-060

URL： <http://www.simane-roren.jp/>

## ② 解雇、賃金不払い、労働災害・補償について相談したい!

### 労働基準監督署

労働条件（労働時間、休日、休暇等）が労働基準法に違反していないかを監督する機関であり、解雇、賃金不払い、労働災害・補償の相談などを受け付けています。

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
松江労働基準監督署	0852-31-1165	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 2 階	松江市・安来市・雲南市のうち大東町、加茂町、木次町・仁多郡・隠岐郡
松江労働基準監督署 隠岐の島駐在事務所	08512-2-0195	隠岐郡隠岐の島町 城北町55番地 隠岐の島地方合同庁舎	
出雲労働基準監督署	0853-21-1240	出雲市塩冶善行町13番地 3 出雲地方合同庁舎 4 階	出雲市・大田市・雲南市のうち三刀屋町、吉田町、掛合町・飯石郡
浜田労働基準監督署	0855-22-1840	浜田市田町116-9	浜田市・江津市・邑智郡
益田労働基準監督署	0856-22-2351	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 3 階	益田市・鹿足郡

利用時間：月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始を除きます）

## ③ 男女の雇用機会均等、仕事と家庭の両立支援、パートタイム・有期雇用労働について相談したい!

男女雇用機会均等法や、育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法上の問題で会社との間でトラブルがある場合、「労働局長による紛争解決の援助」「調停」といった紛争解決を援助するための制度が利用できます。

### 島根労働局雇用環境・均等室

機関名	電話番号	所在地
島根労働局雇用環境・均等室	0852-31-1161	〒690-0841 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 5 階

## ④ 仕事を探したい！

### 公共職業安定所（ハローワーク）

職業相談、職業訓練、雇用保険に関する相談を受け付けています。  
また、仕事上の不安などに関する相談も受け付けています。

利用時間：月～金曜日 8：30～17：15（祝日と年末年始は除きます。）

機関名	電話番号	所在地	管轄区域
ハローワーク松江	0852-22-8609	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎 2 階	松江市
ハローワーク隠岐の島	08512-2-0161	隠岐郡隠岐の島町城北町55 隠岐の島地方合同庁舎	隠岐郡
ハローワーク安来	0854-22-2545	安来市安来町903-1	安来市
ハローワーク浜田	0855-22-8609	浜田市殿町21-6	浜田市、江津市（桜江町を除く）
ハローワーク川本	0855-72-0385	邑智郡川本町川本301-2	邑智郡、江津市桜江町
ハローワーク出雲	0853-21-8609	出雲市塩冶有原町1-59	出雲市
ハローワーク益田	0856-22-8609	益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 1 階	益田市、鹿足郡
ハローワーク雲南	0854-42-0751	雲南市木次町里方514-2	雲南市、仁多郡、飯石郡
ハローワーク石見大田	0854-82-8609	大田市大田町大田口1182-1	大田市

## ハローワーク関連施設

雇用保険の受給手続きなど一部お取り扱いできない業務がありますので、詳しくは各機関におたすねください。 定休日：土日祝日及び年末年始

機関名	電話番号	所在地・利用時間	業務内容
駅前しごとプラザ松江 ※ 1	0852-28-8700	松江市朝日町478-18 松江テルサ 3 階 ※ 1 利用時間 10：00～18：30	職業相談、職業紹介
ハローワーク松江 マザーズコーナー ※ 2	0852-20-2949	※ 2 利用時間 10：00～17：15	子育て中の方、これから 子育てをお考えの方対象 職業相談、職業紹介
松江市福祉就労支援 コーナー 「ハローワークプラス」	0852-20-7557	松江市末次町86 松江市役所内 (利用時間 8：30～17：15)	生活保護や児童扶養手当 を受給中の方等を対象 職業相談、職業紹介
ハローワーク出雲 マザーズコーナー	0853-24-8044	出雲市今市町2065番地 バルメイト出雲 2 階 (利用時間 9：00～17：00)	子育て中の方、これから 子育てをお考えの方対象 職業相談、職業紹介
ワークステーション江津	0855-54-0952	江津市江津町1518-1 江津ひと・まちプラザ (パレットごうつ) 2 階 (利用時間 9：00～17：00)	職業相談、職業紹介

駅前しごとプラザ松江では、第二・第四土曜日に、10：00～17：00まで、在職中の方など平日日中にハローワークを利用できない方を中心に職業相談を行っています。(雇用保険の手続きはお取り扱いできません。)

## ⑤若者の就職活動を強力にサポートしてほしい！

### 松江新卒応援ハローワーク

大学生、短大生、専門学校生、高専学生等のための専門のハローワークです。  
新卒の方、既卒（3年以内）の方を対象に就職支援を行っています。

#### サポート内容

- ・担当者制により、一貫した就職相談や職業紹介
- ・会社見学のセッティング
- ・職業相談はオンラインも可能（要予約）
- ・応募書類の書き方などの助言、模擬面接、企業との就職面接会の開催
- ・地元の求人情報や企業情報の提供
- ・ご要望に応じて、個別の求人開拓や企業への問い合わせ
- ・全国の学卒求人が閲覧可能
- ・学校への出張相談

#### ○利用時間

10：00～18：30（定休日：土日、祝日、年末年始）

#### ○問合せ先

松江新卒応援ハローワーク

〒690-0003 松江市朝日町478-18 松江テルサ 3階

☎0852-28-8609

URL：[https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/banner/gakusei\\_kisotsu.html](https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/banner/gakusei_kisotsu.html)



## ジョブカフェしまね



### ジョブカフェしまねを就職活動の拠点に。

ジョブカフェしまねは、皆さんの“島根で働く”を全力でサポート！

就職についての悩みや分からないことなどを、キャリア・アドバイザーにじっくり相談できます。一人ひとりに合った方法で、皆さんの「働く」をサポートします。そのほか企業ガイダンス（合同企業説明会）や各種セミナーなどのイベントも実施しています。

**就活に役立つ機能がギュッとつまっています！**

**ご利用は全て無料。お気軽にお越しください！**

### キャリア相談

就職に関することなら何でも、専門のキャリア・アドバイザーに個別にご相談いただけます。応募書類の添削や面接練習もできます。

●ブース相談（要予約：50分）

●Web、電話相談（要予約：30分程度）



### 就職応援ミニセミナー

就職活動に役立つセミナーを開催しています。面接対策など実践形式のプログラムでポイントを学びます。

●オーダーメイドセミナー：4名以上集まれば、ご希望の内容と日程でセミナーを開催できます。メニュー例…集団面接、コミュニケーション力アップなど。

### お役立ち機能

●適職診断…フロアのパソコンを使って適性を探り、自分自身を知ることができます。

●パソコン利用・印刷…フロアのパソコンを就職活動のためにご利用いただけます。インターネットを使って求人・企業情報などを調べたり、応募書類の作成もできます。作成した書類の添削には、キャリア相談をご利用ください。

●図書貸出…1週間に3冊まで、就職に役立つ図書を借りられます。

#### ○利用時間

9：30～18：00

〔 閉所日 松江センター 日、祝日、年末年始 〕  
〔 浜田ランチ 土日、祝日、年末年始 〕

#### ○問合せ先 ジョブカフェしまね

〒690-0003 松江市朝日町478-18 松江テルサ3階

☎0120-67-4510

〒697-0034 浜田市相生町1391-8 シティパルク浜田2階

☎0120-45-4970

URL：https://www.gogo-jobcafe-shimane.jp/



ジョブカフェしまね 検索

## 地域若者サポートステーション

地域若者サポートステーション（通称「サポステ」）は、仕事に就くことへの不安がある、人と話すのが苦手であるなどさまざまな理由で社会への第1歩を踏み出せないでいる若者や、そのことを心配しているご家族の方を対象に就労に向けた支援を行っている機関です。どうぞ、お気軽にご相談ください。

### ●こんな方々は、ぜひご相談ください

- ・働きたいけど不安（働いたことがない、社会経験が少ない、人間関係が苦手）
- ・学校を中退、卒業したけど進路が決まっていない
- ・仕事に就いても長続きしない
- ・働いていない子どもの将来が不安

### ●対象者

- ・15歳から49歳の無業状態にある方で就職への意欲などがあると認められる方及びその家族

### ●支援の内容

- ・個別相談、出張相談（松江、出雲、安来、雲南、隠岐、大田、浜田、益田、江津、川本、邑南、津和野）
- ・臨床心理士等による心理カウンセリング、キャリアコンサルタントによるお仕事相談
- ・各種セミナー（コミュニケーションセミナー、お仕事セミナー、社会人セミナー）
- ・ＯＢ会
- ・職場体験（見学・短期・長期／企業ガイダンス（企業説明会）・見学ツアー）
- ・職業適性検査・職業興味検査
- ・就労後の定着及びステップアップ支援 など



### ○利用時間

平日9:30～17:30（木曜日9:30～19:00）／第2・5土曜日9:30～17:30  
（その他の土日、祝日、年末年始を除く）

ご利用には予約が必要です。事前にお問い合わせください。

### ○問合せ先

URL: <http://matsue-saposute.com/>  
サポステ松江 しまね東部若者サポートステーション  
〒690-0011 松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根1F

☎0852-33-7710

サポステ出雲 しまね東部若者サポートステーション  
〒693-0002 出雲市今市町北本町4丁目4-11

☎0853-31-6663

サポステ浜田 しまね西部若者サポートステーション  
〒697-0016 浜田市野原町1826-1 いわみーる1F

☎0855-22-6830



## ⑥ 健康保険、厚生年金保険、国民年金について知りたい!

### 日本年金機構・年金事務所

会社に就職して加入する健康保険・厚生年金保険、学生や自営業の方が加入する国民年金に関する相談を受け付けています。ただし、健康保険の給付申請、健康診断などに関する相談は、下記全国健康保険協会島根支部にお問い合わせください。

電話での年金相談窓口 (詳しくは日本年金機構ホームページ <a href="https://www.nenkin.go.jp/">https://www.nenkin.go.jp/</a> をご覧ください。)			
年金の加入に関する 一般的なお問い合わせ	ねんきん加入者 ダイヤル	国民年金加入者向け	0570-003-004 (ナビダイヤル)
		厚生年金加入者向け	0570-007-123 (ナビダイヤル)
「ねんきん定期便」「ねんきんネット」に 関するお問い合わせ	ねんきん定期便・ねんきんネット 専用番号		0570-058-555 (ナビダイヤル)
年金相談に関する一般的な お問い合わせ	ねんきんダイヤル		0570-05-1165 (ナビダイヤル)
来訪相談のご予約 (年金給付に関する来訪相談のご予約)	予約受付専用電話		0570-05-4890 (ナビダイヤル)

※受付時間 ダイアル毎に相違します。詳しくは日本年金機構ホームページをご確認ください。

島根県内の年金事務所		
松江年金事務所	〒690-8511 松江市東朝日町107	0852-23-9540(代)
出雲年金事務所	〒693-0021 出雲市塩冶町1516-2	0853-24-0045(代)
浜田年金事務所	〒697-0017 浜田市原井町908-26	0855-22-0670(代)

※受付時間 月～金 8:30～17:15  
休日、祝日、12月29日～1月3日はご利用いただけません。

### 全国健康保険協会（協会けんぽ）島根支部

健康保険の給付申請、生活習慣病予防健診・特定健康診査、保健指導、健康保険の任意継続などに関する相談を受け付けています。

※国民健康保険、健康保険組合、共済組合の加入者は、各保険者へお問合わせください。

〒690-8531 松江市殿町383 山陰中央ビル2階

☎0852-59-5139(代)

URL: <https://www.kyoukaikenpo.or.jp/shibu/shimane/>



## ⑦その他のいろいろな困りごとについて相談したい！

相談窓口名	相談内容	所在地・電話番号	相談時間
島根県消費者センター	商品の購入やサービスの提供に関する事業者とのトラブルなどについて、電話相談、来所相談、メール相談を行っています。	〒690-0887 松江市殿町8-3 市町村振興センター5階 ☎0852-32-5916 消費ホットライン188 (お近くの消費生活相談窓口につながります。)	日～金曜日 8:30～17:00 (日曜日は電話のみで 12:00～13:00を除く) ※メール相談の詳細はホームページをご覧ください。 (休日・年末年始を除く)
島根県消費者センター 石見地区相談室		〒698-0007 益田市昭和町13-1 県益田合同庁舎2階 ☎0856-23-3657	月～金曜日 8:30～12:00 13:00～17:00 (休日・年末年始を除く)
島根県交通事故相談所	交通事故でお悩みの方に、損害賠償、示談の進め方等について、電話相談、面談相談を行っています。	〒690-8501 松江市殿町8 県庁南庁舎別館1階 ☎0852-22-5102	月～金曜日 9:00～12:00 13:00～16:00 (祝日・年末年始等を除く)
島根県交通事故相談所 浜田相談室		〒697-0041 浜田市片庭町254 県浜田合同庁舎1階 ☎0855-29-5563	毎週水曜日 11:00～12:00 13:00～16:00 (祝日・年末年始等を除く)
島根県人権啓発推進センター	人権に関する相談に応じたり、相談内容によって専門の相談機関を紹介するなど、問題の解決に向けた支援を行います。電話相談、面接相談を実施しています。	〒690-8501 松江市殿町128 県庁東庁舎1階 ☎0852-22-7701	月～金曜日 8:30～17:15 (祝日・年末年始等を除く)
島根県西部人権啓発推進センター		〒697-0041 浜田市片庭町254 県浜田合同庁舎1階 ☎0855-29-5530	

島根県人権啓発 推進センター (LGBT等専門電話 相談 島根にじいろ ダイヤル)	性別の違和や同性愛 などの悩みや困りご とに専門の相談員が 応じます。	〒690-8501 松江市殿町128 ☎050-3462-1306 島根にじいろダイヤル につながります。	毎月第2日曜日 14：00～17：00 毎月第4火曜日 18：30～21：30 ※詳細はホームページを ご覧ください
島根県女性相談 センター	女性相談： 女性が抱えているさ まざまな問題や悩み について、相談に応 じています。 DV相談： 配偶者や恋人など、 パートナーからの暴 力などについて電 話・面接相談を行っ ています。(男性被 害者からの相談も受 けています。)	〒690-0883 松江市北田町48-1 ☎0852-25-8071 女性相談支援センター 全国共通#8778 DV相談ナビ#8008 性暴力被害相談全国共通 #8891 (通話料無料) たんぼぼ専用ダイヤル ☎0852-25-3010	月～金曜日 (祝日・休日・年末年始を除く) 8：30～17：00 *女性相談センターでは土日 の電話相談も行います。 (祝日・休日・年末年始を除く) 8：30～12：00 13：00～17：00 〈性暴力被害相談(たんぼぼ)〉 月～金曜日 8：30～17：15 *上記時間外・祝日・休日・ 年末年始はコールセンター に転送されます。
島根県女性相談 センター西部分室 (あすてらす女性相談室)	性暴力被害相談 (たんぼぼ)： 女性の性暴力被害者 に対する総合的な支 援を行っています。	〒694-0064 大田市大田町大田イ236-4 ☎0854-84-5661 (女性相談・DV相談・ 性暴力被害相談)	*このほか、児童相談所(出 雲、浜田、益田、隠岐)の 女性相談窓口で女性相談・ DV相談・性暴力被害相談 について相談できます。 月～金曜日 8：30～17：00 (祝日・休日・年末年始を除く)
島根県立心と体の 相談センター (心のダイヤル)	気分が沈みがちでく よくよする、仕事が 手につかないなど心 の健康に関する相談 を行っています。	〒690-0011 松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根2階 ☎0852-21-2885	月～金曜日 9：00～17：00 (祝日・年末年始等を除く)

# 「しまねいきいき雇用賞」



島根県では、社員が「いきいきと働き続けられる」魅力ある職場づくりに積極的に取り組んでいる企業を、「しまねいきいき雇用賞」として毎年知事表彰しています。

## 受賞企業の取り組み例

- ①社員のキャリアアップや新しい挑戦を会社が応援！
- ②仕事とプライベートの充実（ワーク・ライフ・バランス）を実現できる働き方。
- ③若手社員が安心して働けるよう、充実した研修や先輩社員による丁寧なサポートで人間関係の悩みも解消

現在、第1回から最新の第12回（令和7年度表彰）までに、合計で82社を表彰しています。

詳しくはこちらをチェック！

●受賞企業マップ（P58.59へ）

●第12回（令和7年度表彰）の受賞企業は

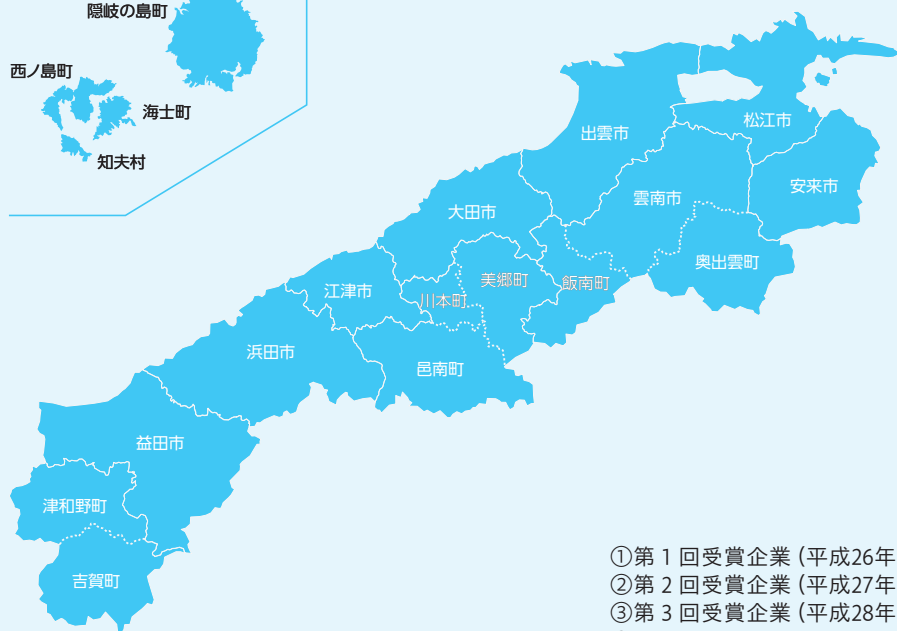
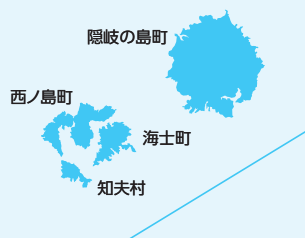
[http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo\\_hukusi/ikiiki/11shimaneikiikikoyoushou.html](http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo_hukusi/ikiiki/11shimaneikiikikoyoushou.html)

●これまでの受賞企業と具体的な取り組み内容は

[http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo\\_hukusi/ikiiki/ikiikikoyo.html](http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo_hukusi/ikiiki/ikiikikoyo.html)



# 受賞企業 マップ



- ①第1回受賞企業(平成26年度)
- ②第2回受賞企業(平成27年度)
- ③第3回受賞企業(平成28年度)
- ④第4回受賞企業(平成29年度)
- ⑤第5回受賞企業(平成30年度)
- ⑥第6回受賞企業(令和元年度)
- ⑦第7回受賞企業(令和2年度)
- ⑧第8回受賞企業(令和3年度)
- ⑨第9回受賞企業(令和4年度)
- ⑩第10回受賞企業(令和5年度)
- ⑪第11回受賞企業(令和6年度)



## 松江市

アサヒ工業株式会社	①	株式会社コダマサイエンス	⑥
島根電工株式会社	①	サンベ電気株式会社	⑥
株式会社真幸土木	①	株式会社豊洋	⑥
株式会社長岡塗装店	①	まるなか建設株式会社	⑥
有限会社フクダ塗装	②	モルツウェル株式会社	⑥
アースサポート株式会社	②	協和地建コンサルタント株式会社	⑦
株式会社エブリプラン	②	樋野電機工業有限公司	⑦
株式会社金見工務店	②	有限会社エム・コーテック	⑧
松江土建株式会社	②	株式会社共立エンジニア	⑧
株式会社ワコムアイティ (現：株式会社ペンタスネット)	②	株式会社さんびる	⑧
カナツ技建工業株式会社	③	シンセイ技研株式会社	⑧
企業警備保障株式会社	③	株式会社テクノプロジェクト	⑧
東洋ソーラー株式会社	③	三光株式会社 江島工場	⑨
有限会社高浜印刷	④	有限会社松江クロード	⑨
リコー・ジャパン株式会社販売事業本部島根支社	④	セコム山陰株式会社	⑩
株式会社トレンド	⑥	株式会社ラッシュ	⑩
		北陽ビル管理株式会社	⑪



## 出雲市

社会福祉法人慈潤会 たちばな保育園	③
エステサロン PURLY	④
株式会社中筋組	④
株式会社バイタルリード	④
有限会社 Joy・ケア	⑤
イズテック株式会社	⑤
サン電子工業株式会社出雲工場	⑤
株式会社シーエスエー	⑤
社会福祉法人寿光会	⑤
イマックス株式会社	⑥
社会福祉法人あすなろ会	⑦
今岡工業株式会社	⑨
三光株式会社 出雲支店	⑨
島根中央信用金庫	⑪

## 安来市

株式会社アスタス	⑨
三光株式会社 安来支店	⑨
アクアシステム株式会社	⑪

## 雲南市

ホシガキ株式会社島根工場	④
協栄金属工業株式会社	⑤
有限会社本田商店	⑥
サンセイ電機株式会社	⑦
社会福祉法人愛耕福祉会	⑩

## 奥出雲町

株式会社ニッポー島根工場	⑥
有限会社川角工務店	⑨

## 大田市

株式会社石見銀山生活文化研究所	⑨
株式会社山崎組	⑪

## 飯南町

株式会社後藤建設	⑥
----------	---

## 川本町

社会医療法人仁寿会	①
-----------	---

## 江津市

有限会社桜江町桑茶生産組合	②
サンライフほのぼのの有限会社	⑥
株式会社しちだ・教育研究所	⑩

## 浜田市

株式会社サンフラワーズ	⑦
三光株式会社 浜田営業所	⑨

## 益田市

シマネ益田電子株式会社	①
株式会社コガワ計画	③
サン電子工業株式会社益田工場	⑤
大畑建設株式会社	⑥
高橋建設株式会社	⑦
アケボノ株式会社	⑧
北陽電気工事株式会社	⑨
メルコパワーデバイス株式会社島根工場	⑩

## 隠岐の島町

社会福祉法人隠岐共生学園	④
株式会社吉崎工務店	⑪



## 学生・求職者の皆さまへ 企業選択の指標の一つとして、ご活用ください。

島根県では、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。



### 「しまねいきいき雇用賞」

魅力ある職場づくりに取り組む  
企業を表彰 ※57ページ参照



### 「しまね子育て応援企業 （こころカンパニー）」

子育てにやさしい職場  
づくりに取り組む企業  
を認定



### 「しまね女性の活躍 応援企業」

女性がいきいきと活躍  
できる職場づくりに取り  
組む企業を登録

島根県では、誰もが働きやすい職場環境づくりを進めています。

#### 《安全衛生優良企業》



高い安全衛生水準を維持・改  
善している企業

#### 《ユースエール認定企業》



若者の採用・育成に積極的で若  
者の雇用管理が優良な中小企業

#### 《もにす認定企業》



障害者の雇用の促進や安定に関  
する取組などの優良な中小企業

#### 《くるみん・プラチナくるみん・ トライくるみん・くるみんプラス》



仕事と育児の両立の取組に成果のある企業  
仕事と不妊治療との両立がしやすい環境整備に取組む企業

#### 《えるぼし&プラチナえるぼし》



女性の活躍推進の取組に成果の  
ある企業



公益財団法人 ふるさと島根定住財団

「ジョブカフェしまね」は、若い方の就職を応援・支援しています！  
自分に合う仕事ってなんだろう？就職活動って何から始めたらいいの？  
そんな就職についての悩みの相談や、求人・企業情報を調べることができます。  
企業と皆さんの縁結びの機会として、様々なイベントも開催しています。  
わたしたちジョブカフェしまねは、「島根で働く」を全力でサポートします！

■利用対象者・・・学生の皆さん・若年求職者（概ね45歳未満）の皆さん

## しまね登録

LINEとの連携でもっと便利に！

登録  
無料



「しまね登録LINE公式アカウント」を友だち追加し、LINEからしまね登録をすることで、登録属性に応じて、就活に役立つ情報や、しまね暮らし・地域の情報などを入手できます。

LINEアカウントはこちらから



## ジョブカフェしまねサイト

県内最大級の企業情報・求人情報

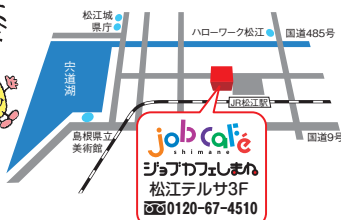
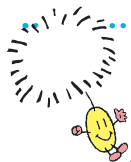


企業情報・求人情報・就活イベント等、島根の就活情報はここでチェック！企業からのスカウトメールが届いたり、希望条件に合わせ「おすすめ求人」が表示されます。応募・お問合せ機能付き。



ジョブカフェしまね

検索



社会に出る前に読みたい  
**働くルール ハンドブック**

令和 8 年1月発行

発行 島根県商工労働部雇用政策課

〒690-8501 島根県松江市殿町1番地

TEL 0852-22-6562 FAX 0852-22-6150

koyo-seisaku@pref.shimane.lg.jp



表紙・挿絵作成：島根県立東部高等技術校Webデザイン科 第15期

NAME \_\_\_\_\_