

平成 29 年 9 月の主な動き、取組

1 雇用失業情勢への対応（平成 29 年 7 月内容）

有効求人数	38,415 人	対前年同月比 15.9%増(35 か月連続の増加)
有効求職者数	33,192 人	対前年同月比 3.1%減(87 か月連続の減少)
有効求人倍率	1.23 倍	対前月比 0.02 ポイント増

- ・ 各種支援事業、求職者支援制度、各種助成金などの活用による就職促進
- ・ 積極的な正社員求人開拓の実施
- ・ 若者、女性、障害者、高年齢者の就職実現

2 「障害者就職面接会」の開催

9 月の「障害者雇用支援月間」に合わせて、障害者・事業主双方への就業に関する出会いの場を提供するために「障害者就職面接会」を県内 2 か所で開催します。

開催日時・場所

日 時	会 場
平成 29 年 9 月 26 日（火） 午後 1 時～4 時	鹿児島サンロイヤルホテル
平成 29 年 9 月 29 日（金） 午後 1 時～4 時	ホテル さつき苑

3 「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の開催

職場において、同僚や上司が共に働く精神・発達障害者の障害特性について理解し、職場の応援者となっていただくための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を県内 2 か所で開催します。

開催日時・場所

日 時	会 場
平成 29 年 9 月 19 日（火） 午後 1 時 30 分～（約 2 時間程度）	ポリテクセンター鹿児島
平成 29 年 10 月 27 日（金） 午後 1 時 30 分～（約 2 時間程度）	鹿屋公共職業安定所

4 平成 29 年度全国労働衛生週間の実施及び説明会の開催

昭和 25 年から始まり、今年で第 68 回を迎えることとなった全国労働衛生週間は、「働き方改革で見直そう みんなが輝く 健康職場」をスローガンとして、10 月 1 日から 7 日までを本週間とし、9 月 1 日から 30 日ま

で準備期間として実施され、準備期間中説明会を県内 20 か所で労働基準監督署ごとに開催します。

5 9 月は「職場の健康診断実施強化月間」

全国労働衛生週間準備月間である 9 月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、事業場に対し健康診断実施後の措置、健康診断結果の記録の保存の徹底及び医師又は保健師による保健指導の実施等集中的・重点的な指導を行っています。

6 「くるみん認定企業」・「ユースエール認定企業」合同認定通知書交付式の実施～新くるみんマーク取得企業第 1 号の認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として、株式会社アリマコーポレーション（鹿児島市）のくるみん認定決定を行いました。

認定基準について、平成 29 年 4 月 1 日より、働き方改革推進の取組等が新たに追加され、新基準を満たした企業には、新「くるみんマーク」が付与されます。今回の認定は、新マークになってからの初めての認定企業です。

今回のくるみん認定企業と、本年 7 月 7 日に認定したユースエール企業との合同の認定通知書交付式を 9 月 5 日に鹿児島合同庁舎にて行います。

7月の有効求人倍率は1.23倍で、前月を0.02ポイント 上回り統計開始以来過去最高となる

鹿児島県の7月の有効求人倍率(季節調整値)は1.23倍となり、前月を0.02ポイント上回りました。

新規求人倍率(同)は1.80倍となり、前月を0.02ポイント上回りました。

正社員有効求人倍率(原数値)は0.80倍となり、前年同月(0.63倍)を0.17ポイント上回りました。

新規求人数(同)は前年同月に比べ、17.0%増と12か月連続で増加しました。

産業別では、前年同月に比べ、建設業(28.8%増)は22か月連続の増加、製造業(30.7%増)は9か月連続の増加、運輸業、郵便業(16.2%増)は3か月連続の増加、卸売業、小売業(4.1%増)は12か月連続の増加、宿泊業、飲食サービス業(43.3%増)は2か月連続の増加、医療、福祉(13.2%増)は21か月連続の増加、他のサービス業(1.3%減)は2か月連続の減少となりました。

新規求職者数(同)は前年同月に比べ2.4%減と6か月連続の減少となりました。

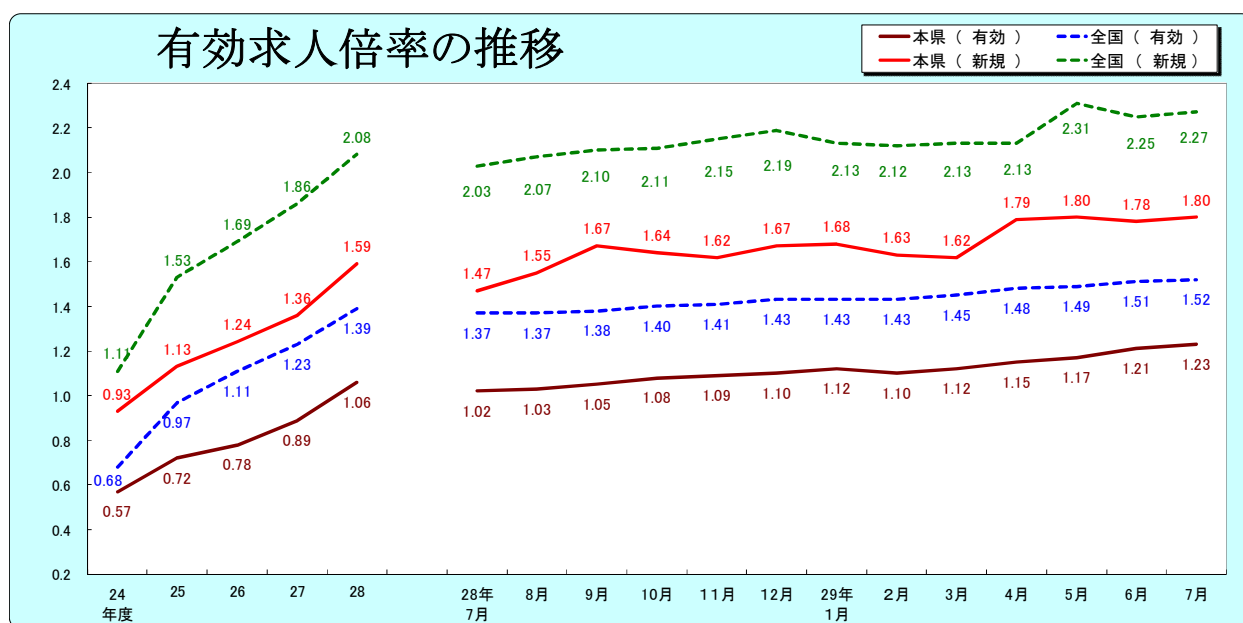
新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(0.9%減)は2か月ぶりの減少、離職求職者(2.7%減)は11か月連続の減少、無業求職者(4.5%減)は6か月連続の減少となりました。

離職求職者の内訳では、事業主都合離職者(9.7%減)は20か月連続の減少、自己都合離職者(0.6%増)は6か月ぶりの増加となりました。

政府の7月の月例経済報告では、個人消費、設備投資、輸出、生産、企業収益、消費者物価については、いずれの項目も据え置かれました。景気の基調判断は、「景気は、緩やかな回復基調が続いている」と、据え置かれました。また、雇用情勢は「改善している」と据え置かれました。

鹿児島県の雇用情勢は、有効求人倍率(季節調整値)が15か月連続で1倍台となり、有効求人数(原数値)が、35か月連続で前年同月を上回り、7月としては統計開始以来、過去最高となるなど、全体としては企業の採用意欲は高く、引き続き改善傾向にあるものの、産業により求人の増減にばらつきがみられることから、今後の求人・求職の動きには注視が必要と思われます。

鹿児島労働局では、現下の雇用情勢に適切に対応するため、若者・女性・障害者・高齢者の就業実現、地域の実情を踏まえた公共職業訓練や求職者支援訓練の推進、就職困難者等すべての求職者の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築による就労・生活支援対策に積極的に取り組み、今後とも一層効果的な行政の展開に努めてまいります。

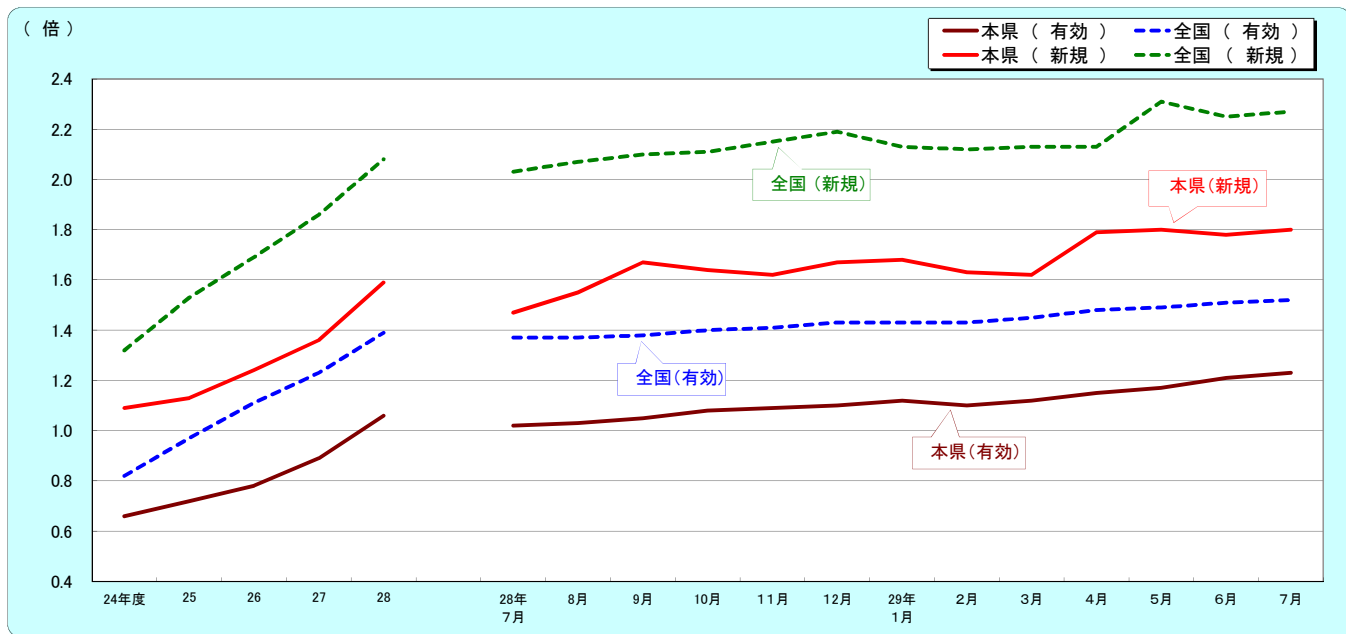


最近の雇用失業情勢 (平成29年7月分)

概況

- ・鹿児島県の7月の有効求人倍率(季節調整値)は1.23倍となり、前月を0.02ポイント上回った。
なお、全国の7月の有効求人倍率(季節調整値)は1.52倍となり、前月を0.01ポイント上回った。

1. 求人倍率の推移(パートを含む、年度平均は原数値、各月は季節調整値)



		24年度	25	26	27	28	28年7月	8月	9月	10月	11月	12月	29年1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
有効求人倍率	本県	0.66	0.72	0.78	0.89	1.06	1.02	1.03	1.05	1.08	1.09	1.10	1.12	1.10	1.12	1.15	1.17	1.21	1.23
	全国	0.82	0.97	1.11	1.23	1.39	1.37	1.37	1.38	1.40	1.41	1.43	1.43	1.43	1.45	1.48	1.49	1.51	1.52
新規求人倍率	本県	1.09	1.13	1.24	1.36	1.59	1.47	1.55	1.67	1.64	1.62	1.67	1.68	1.63	1.62	1.79	1.80	1.78	1.80
	全国	1.32	1.53	1.69	1.86	2.08	2.03	2.07	2.10	2.11	2.15	2.19	2.13	2.12	2.13	2.13	2.31	2.25	2.27

*28年12月以前の各月の季節調整値(下線部分)は季節調整値替済み

2. 求人の動き(パートを含む、原数値)

7月の新規求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ17.0%増と12ヶ月連続の増加となった。

7月の新規求人数(同)を産業別に前年同月比でみると、【建設業】(28.8%増)は22ヶ月連続の増加、【製造業】(30.7%増)は9ヶ月連続の増加、【運輸業、郵便業】(16.2%増)は3ヶ月連続の増加、【卸売業、小売業】(4.1%増)は12ヶ月連続の増加、【宿泊業、飲食サービス業】(43.3%増)は2ヶ月連続の増加、【医療、福祉】(13.2%増)は21ヶ月連続の増加、【サービス業】(1.3%減)は2ヶ月連続の減少となった。

7月の有効求人数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ15.9%増と35ヶ月連続の増加となった。

()内前年同月比(%)

新産業分類	平成28年度 (月平均)		平成29年							
			4月		5月		6月		7月	
新規求人数	13,305	(8.7)	14,295	(14.3)	14,164	(13.6)	14,273	(9.7)	13,602	(17.0)
D 建設業	1,026	(22.4)	1,238	(28.7)	1,080	(34.2)	1,262	(12.8)	1,225	(28.8)
E 製造業	1,221	(8.3)	1,284	(4.9)	1,542	(41.6)	1,322	(7.9)	1,549	(30.7)
H 運輸業、郵便業	599	(14.9)	506	(▲5.6)	757	(17.2)	742	(49.0)	458	(16.2)
I 卸売業、小売業	2,205	(7.9)	2,294	(19.5)	2,387	(2.3)	2,098	(0.6)	2,070	(4.1)
M 宿泊業、飲食サービス業	1,142	(13.7)	1,608	(38.0)	1,059	(▲8.4)	1,247	(19.3)	1,337	(43.3)
P 医療、福祉	3,583	(12.7)	3,432	(5.1)	3,806	(18.2)	3,918	(13.9)	3,564	(13.2)
R サービス業(他に分類されないもの)	1,446	(▲8.9)	1,554	(13.0)	1,558	(15.2)	1,567	(▲0.1)	1,247	(▲1.3)
有効求人数	35,974	(11.6)	39,452	(11.5)	39,091	(15.0)	39,111	(14.4)	38,415	(15.9)

3. 求職の動き(パートを含む、原数値。但し、※「うち34歳以下」と、※(新規常用求職者態様別内訳)は臨時・季節を除く常用。)

7月の新規求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ2.4%減と6ヶ月連続の減少となった。

新規常用求職者について態様別に前年同月比でみると、在職求職者(0.9%減)は3ヶ月ぶりの減少となった。

また、離職求職者(2.7%減)は11ヶ月連続の減少、無業求職者(4.5%減)は6ヶ月連続の減少となった。

離職求職者の内訳をみると、事業主都合離職者(9.7%減)は20ヶ月連続の減少となった。

自己都合離職者(0.6%増)は6ヶ月ぶりの増加となった。

7月の受給資格決定件数(8.7%減)は3ヶ月連続の減少となった。

また、受給者実人員(6.2%減)は52ヶ月連続の減少となった。

7月の有効求職者数(パートを含む、原数値)は、前年同月に比べ3.1%減と87ヶ月連続の減少となった。

() 内前年同月比(%)

	平成28年度 (月平均)		平成29年							
			4月		5月		6月		7月	
新規求職者数	8,355	(▲ 7.1)	10,683	(▲ 5.4)	8,718	(▲ 2.9)	8,219	(▲ 3.9)	7,360	(▲ 2.4)
44歳以下	4,880	(▲ 9.0)	5,676	(▲ 6.8)	5,012	(▲ 6.8)	4,644	(▲ 8.0)	4,166	(▲ 5.5)
※うち34歳以下	3,056	(▲ 10.0)	3,622	(▲ 8.4)	3,099	(▲ 7.5)	2,941	(▲ 5.4)	2,677	(▲ 4.7)
45歳以上	3,475	(▲ 4.3)	5,007	(▲ 3.8)	3,706	(3.1)	3,575	(1.9)	3,194	(1.8)
うち55歳以上	2,003	(▲ 3.5)	3,319	(▲ 3.8)	2,217	(7.6)	2,121	(8.1)	1,920	(6.0)
雇用保険受給 資格決定件数	2,099	(▲ 7.5)	3,549	(1.7)	2,789	(▲ 3.4)	2,052	(▲ 1.5)	1,721	(▲ 8.7)
有効求職者数	33,910	(▲ 6.1)	35,603	(▲ 5.5)	35,620	(▲ 3.4)	34,919	(▲ 2.9)	33,192	(▲ 3.1)
44歳以下	18,210	(▲ 7.5)	18,564	(▲ 7.6)	18,505	(▲ 6.0)	18,054	(▲ 5.3)	17,323	(▲ 5.1)
※うち34歳以下	11,317	(▲ 7.8)	11,550	(▲ 8.6)	11,519	(▲ 7.0)	11,201	(▲ 5.3)	10,780	(▲ 4.6)
45歳以上	15,700	(▲ 4.4)	17,039	(▲ 3.1)	17,115	(▲ 0.6)	16,865	(▲ 0.1)	15,869	(▲ 0.8)
うち55歳以上	9,647	(▲ 3.4)	10,810	(▲ 2.2)	10,947	(1.1)	10,790	(1.9)	9,935	(0.4)
雇用保険受給者 実人員	6,632	(▲ 9.7)	5,633	(▲ 9.6)	6,393	(▲ 1.4)	6,471	(▲ 9.7)	6,664	(▲ 6.2)

※(新規常用求職者態様別内訳)

() 内前年同月比(%)

	平成28年度 (月平均)		平成29年							
			4月		5月		6月		7月	
新規常用求職者	8,270	(▲ 7.2)	10,640	(▲ 5.2)	8,638	(▲ 2.6)	8,044	(▲ 3.3)	7,217	(▲ 2.5)
在職求職者	2,237	(▲ 4.7)	1,964	(▲ 2.8)	2,143	(10.7)	2,137	(0.1)	1,899	(▲ 0.9)
離職求職者	5,040	(▲ 7.8)	7,485	(▲ 6.1)	5,488	(▲ 5.6)	4,924	(▲ 4.1)	4,537	(▲ 2.7)
うち事業主都合	1,129	(▲ 17.0)	2,323	(▲ 10.6)	1,215	(▲ 9.8)	1,033	(▲ 9.9)	961	(▲ 9.7)
うち自己都合	3,653	(▲ 4.6)	4,679	(▲ 3.3)	3,989	(▲ 4.6)	3,631	(▲ 3.4)	3,382	(0.6)
無業求職者	993	(▲ 9.6)	1,191	(▲ 2.8)	1,007	(▲ 10.4)	983	(▲ 6.6)	781	(▲ 4.5)

4. 就職の動き(パートを含む。但し、※「うち34歳以下」は臨時・季節を除く常用。)

7月の就職件数(パートを含む)は、前年同月に比べ2.5%増と4ヶ月ぶりの増加となった。

() 内前年同月比(%)

	平成28年度 (月平均)		平成29年							
			4月		5月		6月		7月	
就職件数	3,537	(▲ 2.6)	3,762	(▲ 11.9)	3,809	(▲ 4.0)	3,739	(▲ 1.2)	3,177	(2.5)
44歳以下	2,124	(▲ 5.3)	2,261	(▲ 12.9)	2,201	(▲ 9.4)	2,209	(▲ 6.2)	1,864	(0.6)
※うち34歳以下	1,181	(▲ 6.5)	1,324	(▲ 13.4)	1,247	(▲ 8.6)	1,226	(▲ 6.7)	1,051	(4.8)
45歳以上	1,413	(1.7)	1,501	(▲ 10.3)	1,608	(4.5)	1,530	(7.0)	1,313	(5.2)
うち55歳以上	702	(2.8)	772	(▲ 11.5)	872	(6.6)	818	(19.9)	655	(2.8)
雇用保険受給者	845	(▲ 2.3)	767	(▲ 9.1)	1,011	(▲ 0.4)	1,025	(6.5)	836	(11.0)

5. 完全失業率(全国)

	26年平均	27年平均	28年平均	2月	3月	4月	5月	6月	7月
完全失業率 (%)	3.6	3.4	3.1	2.8	2.8	2.8	3.1	2.8	2.8
完全失業者数 (万人)	236	222	208	188	188	197	210	192	191

※完全失業率は季節調整値

* 下線部分は季節調整済み

資料出所:総務省統計局「労働力調査」

正社員の職業紹介状況(原数値)

() 内前年同月比(求人数、求職者数は%、その他はポイント)

	平成28年度 (月平均)		平成29年							
			4月		5月		6月		7月	
正社員新規求人倍率	0.98	(0.20)	0.86	(0.12)	1.07	(0.20)	1.20	(0.27)	1.18	(0.21)
正社員新規求人数	5,361	(14.3)	5,574	(7.4)	5,881	(16.7)	6,187	(21.5)	5,589	(14.4)
全新規求人における 構成比	40.3%	(2.0)	39.0%	(▲ 2.5)	41.5%	(1.1)	43.3%	(4.1)	41.1%	(▲ 0.9)
新規常用フルタイム 求職者数	5,461	(▲ 8.8)	6,450	(▲ 8.5)	5,503	(▲ 5.2)	5,145	(▲ 6.1)	4,730	(▲ 5.9)
全新規求職者における 構成比	65.4%	(▲ 1.2)	60.4%	(▲ 2.0)	63.1%	(▲ 1.6)	62.6%	(▲ 1.5)	64.3%	(▲ 2.3)
正社員有効求人倍率	0.68	(0.14)	0.73	(0.14)	0.74	(0.14)	0.78	(0.16)	0.80	(0.17)
全 国	0.89	(0.12)	0.91	(0.12)	0.91	(0.12)	0.95	(0.13)	0.98	(0.13)
正社員有効求人数	14,707	(15.9)	15,973	(12.3)	16,024	(14.4)	16,495	(18.1)	16,300	(20.1)
全有効求人における 構成比	40.9%	(1.5)	40.5%	(0.3)	41.0%	(▲ 0.2)	42.2%	(1.3)	42.4%	(1.5)
有効常用フルタイム 求職者数	21,518	(▲ 8.1)	21,870	(▲ 9.0)	21,712	(▲ 7.3)	21,155	(▲ 6.3)	20,287	(▲ 6.6)
全求職者における 構成比	63.5%	(▲ 1.3)	61.4%	(▲ 2.4)	61.0%	(▲ 2.5)	60.6%	(▲ 2.2)	61.1%	(▲ 2.3)

※常用フルタイム求職者・・・パート及び4カ月未満の臨時を希望する求職者以外の求職者

平成29年度 鹿児島労働局 安定所別 有効求人倍率(原数値)

※パートタイムを含む 様式3

安定所	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年度計
鹿児島 地 域	有効求職	14,142	14,274	14,045	13,394								55,855
	有効求人	16,493	16,181	16,323	15,886								64,883
	求人倍率	1.17	1.13	1.16	1.19								1.16
北薩地域	有効求職	4,509	4,421	4,298	4,146								17,374
	有効求人	5,446	5,302	5,168	5,209								21,125
	求人倍率	1.21	1.20	1.20	1.26								1.22
川内	有効求職	2,328	2,289	2,192	2,138								8,947
	有効求人	2,611	2,475	2,381	2,414								9,881
	求人倍率	1.12	1.08	1.09	1.13								1.10
出水	有効求職	1,684	1,653	1,638	1,567								6,542
	有効求人	2,163	2,200	2,159	2,169								8,691
	求人倍率	1.28	1.33	1.32	1.38								1.33
宮之城	有効求職	497	479	468	441								1,885
	有効求人	672	627	628	626								2,553
	求人倍率	1.35	1.31	1.34	1.42								1.35
大隅地域	有効求職	4,846	4,786	4,528	4,328								18,488
	有効求人	5,424	5,272	5,135	5,254								21,085
	求人倍率	1.12	1.10	1.13	1.21								1.14
鹿屋	有効求職	3,135	3,068	2,924	2,854								11,981
	有効求人	3,599	3,534	3,428	3,541								14,102
	求人倍率	1.15	1.15	1.17	1.24								1.18
大隅	有効求職	1,711	1,718	1,604	1,474								6,507
	有効求人	1,825	1,738	1,707	1,713								6,983
	求人倍率	1.07	1.01	1.06	1.16								1.07
南薩地域	有効求職	4,369	4,399	4,379	4,094								17,241
	有効求人	4,119	4,338	4,419	4,211								17,087
	求人倍率	0.94	0.99	1.01	1.03								0.99
加世田	有効求職	1,642	1,672	1,658	1,519								6,491
	有効求人	1,483	1,605	1,623	1,498								6,209
	求人倍率	0.90	0.96	0.98	0.99								0.96
伊集院	有効求職	1,624	1,636	1,680	1,596								6,536
	有効求人	1,386	1,469	1,572	1,486								5,913
	求人倍率	0.85	0.90	0.94	0.93								0.90
指宿	有効求職	1,103	1,091	1,041	979								4,214
	有効求人	1,250	1,264	1,224	1,227								4,965
	求人倍率	1.13	1.16	1.18	1.25								1.18
始良地域	有効求職	5,140	5,207	5,139	4,803								20,289
	有効求人	5,613	5,755	5,778	5,538								22,684
	求人倍率	1.09	1.11	1.12	1.15								1.12
国分	有効求職	4,378	4,446	4,382	4,116								17,322
	有効求人	4,866	5,024	5,046	4,855								19,791
	求人倍率	1.11	1.13	1.15	1.18								1.14
大口	有効求職	762	761	757	687								2,967
	有効求人	747	731	732	683								2,893
	求人倍率	0.98	0.96	0.97	0.99								0.98
熊毛地域	有効求職	616	623	750	721								2,710
	有効求人	702	672	676	690								2,740
	求人倍率	1.14	1.08	0.90	0.96								1.01
奄美地域	有効求職	1,981	1,910	1,780	1,706								7,377
	有効求人	1,655	1,571	1,612	1,627								6,465
	求人倍率	0.84	0.82	0.91	0.95								0.88
県計	有効求職	35,603	35,620	34,919	33,192								139,334
	有効求人	39,452	39,091	39,111	38,415								156,069
	求人倍率	1.11	1.10	1.12	1.16								1.12

※地域別:安定所の管轄区分

鹿児島地域・・・鹿児島

始良地域・・・国分、大口

北薩地域・・・川内、出水、宮之城

熊毛地域・・・熊毛

大隅地域・・・鹿屋、大隅

奄美地域・・・名瀬

南薩地域・・・加世田、伊集院、指宿

「障害者就職面接会」を開催します

平成 28 年度の県内のハローワークによる障害者の就職件数が 8 年連続で過去最高となるなど、障害者の雇用は確実に進んでいますが、一方で、障害者雇用の義務のある企業のうち、雇用率達成企業の割合が平成 28 年 6 月時点で約 6 割（61.5%）の状況であることから、さらなる雇用促進が求められます。

このようなことから、障害者の職業的自立の意欲を喚起するとともに障害者の雇用に関する国民、とりわけ事業主の関心と理解を一層深めるための障害者雇用支援運動として実施される 9 月の「障害者雇用支援月間」に合わせて、障害者・事業主双方への就業に関する出会いの場を提供するために「障害者就職面接会」を県内 2 か所で以下のとおり開催します。

日 時	会 場	主 催	問合せ先
9 月 26 日（火） 午後 1 時～4 時	鹿児島サンロイヤルホテル （鹿児島市与次郎 1-8-10）	ハローワーク鹿児島	099-250-6071
9 月 29 日（金） 午後 1 時～4 時	ホテル さつき苑 （鹿屋市西原 1-9-10）	ハローワーク鹿屋	0994-42-4135
		ハローワーク大隅	099-482-1265

（鹿児島労働局職業安定部職業対策課）

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座が始まります。

鹿児島労働局では、職場において同僚や上司がともに働く精神・発達障害者の障害特性について理解し、職場における応援者となっていただくための「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を計画しました。

「精神疾患（発達障害を含む）の種類」「精神発達障害の特性」「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について、公共職業安定所（ハローワーク）の精神障害者雇用トータルサポーターが講師となって開催します。

開催日程及び申し込み方法については、下記のとおりです。

記

◆講座開催日

【鹿児島会場】

平成29年9月19日（火） 13：30～（約2時間程度）

開催場所：ポリテクセンター鹿児島（鹿児島市東郡元町14-3）

【鹿屋会場】

平成29年10月27日（金） 13：30～（約2時間程度）

開催場所：鹿屋公共職業安定所（鹿屋市北田町3-3-11）

◆申し込み方法

鹿児島労働局ホームページにアクセスいただき、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」リーフレットを印刷の上、必要事項を記入した参加申込書（リーフレットの裏面）を、平成29年8月31日（木）までに鹿児島労働局職業安定部職業対策課あてへFAXまたは郵送してください。

鹿児島労働局ホームページ <http://kagoshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

トップページの「イベント情報」をご確認ください。

鹿児島労働局 職業安定部 職業対策課

〒892-0847

鹿児島市西千石町1-1 鹿児島西千石第一生命ビル1階

電 話：099-219-8712 FAX：099-216-9911

平成29年度全国労働衛生週間の実施及び説明会の開催について ～メンタルヘルス対策の推進や化学物質のリスクアセスメントを主眼に9月7日から県内20か所で説明会を開催～

全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところであり、昭和25年から始まり今年で第68回を迎えました。

今年度の全国労働衛生週間は、「働き方改革で見直そう みんなが輝く健康職場」をスローガンとして、10月1日から7日までを本週間とし、9月1日から30日までを準備期間として展開されます（平成29年度の実施要綱は資料1）。

準備期間中に、全国労働衛生週間説明会を資料2の日程表のとおり、労働基準監督署ごとに開催します。

特に今年度の説明会では、①「働き方改革実行計画」（平成29年3月働き方改革実現会議決定）に基づき、治療をしながら仕事をしている方の治療と仕事の両立に向けた支援対策に関する事、②化学物質による健康障害を防止するため、昨年6月に施行された改正労働安全衛生法のラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底やリスクアセスメントの確実な実施に関する事、③過重労働による健康障害防止対策や企業におけるメンタルヘルス対策に関する事等について周知を行うために、広く事業所の出席を呼び掛けているところです。

（労働基準部健康安全課）

資料1 全国労働衛生週間実施要綱

資料2 全国労働衛生週間説明会日程表

平成 29 年度全国労働衛生週間実施要綱

1. 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和 25 年の第 1 回実施以来、今年で第 68 回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

現在の労働者の健康を巡る問題を見ると、病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の 3 人に 1 人と多数を占める。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多い。

また、3, 3'-ジクロロ-4, 4'-ジアミノジフェニルメタン (MOCA) や特定の有機粉じんを取り扱う化学工場における膀胱がん事案や肺疾患など化学物質による健康障害問題が発生しているほか、危険有害性を有する化学物質についてラベル表示や安全データシート (SDS) の交付を行っている製造者の割合は、それぞれ 47.7%、48.0% で低調であり、危険有害な化学物質の取扱が十分でないと疑われる事業場も未だあることから、更なる化学物質の適切な取扱いの促進が必要な状況にある。

さらに、平成 28 年度の脳・心臓疾患事案の労災請求件数は 825 件（前年度比 3.8% 増）と 2 年連続で増加し、精神障害事案の労災請求件数は 1,586 件（前年度比 4.7% 増）と 4 年連続で増加している。くわえて、我が国における自殺者のうち、6,782 人が「被雇用者・勤め人」であり、自殺の原因・動機が特定されている者のうち「勤務問題」が原因・動機の一つとなっている者は 2,159 人となっている（平成 27 年における自殺の状況）。一方で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 59.7%（平成 27 年労働安全衛生調査（実態調査））と、第 12 次労働災害防止計画の目標である「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合 80% 以上」に達していない。

このほか、業務上疾病の被災者は長期的に減少し、平成 28 年は前年から 7 人減少して 7,361 人となった。疾病別では腰痛が 201 人増加し、4,751 人と依然として全体の 6 割を超え、業種別では社会福祉施設が最も多くなっている。さらに、熱中症については、前年から 2 人減少して 462 人となり、近年 400～500 人台で高止まりの状態にある。

このような状況を踏まえ、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月働き方改革実現会議決定）に基づき、治療をしながら仕事をしている方の治療と仕事の両立に向けた様々な取組を推進することとしている。

また、化学物質による健康障害を防止するため、昨年6月に施行された改正労働安全衛生法のさらなる普及・定着のため「ラベルでアクション」を合い言葉に、ラベル表示と安全データシート（SDS）の入手・交付の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの確実な実施に取り組んでいる。

さらに、過労死等防止対策推進法（平成26年11月施行）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月閣議決定）に基づき、過労死等の防止のための対策に取り組むこととしているほか、平成28年12月に決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づき、企業におけるメンタルヘルス対策の取組の実施を強力に推進している。

このような背景を踏まえ、今年度は、
「働き方改革で見直そう みんなが輝く 健康職場」
をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

2. スローガン

「働き方改革で見直そう みんなが輝く 健康職場」

3. 期 間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4. 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5. 協賛者

建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

6. 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7. 実施者

各事業場

8. 主唱者、協賛者の実施事項

以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9. 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10. 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

(1) 全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

(2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

① 重点事項

- ア 治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成28年2月23日付け基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号）に基づく以下の事業場環境整備

- (ア) 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- (イ) 研修等による両立支援に関する意識啓発
- (ウ) 相談窓口等の明確化

- (エ) 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備
- (オ) 治療と仕事の両立を支援するための制度導入に係る費用助成、産業保健総合支援センターによる支援の活用

イ 化学物質による健康障害防止対策に関する事項

平成 28 年 6 月 1 日に施行された改正労働安全衛生法に基づく、一定の危険・有害な化学物質（SDS 交付義務対象物質）に関するリスクアセスメントの着実な実施等の以下の取組

- (ア) 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の状況の確認
- (イ) 化学物質を含む製剤等を使用する際に、「ラベルでアクション」をキャッチフレーズに、事業者と労働者がラベル表示を見て、SDS の入手状況、危険有害性情報の確認
- (ウ) SDS により把握した危険有害性についてリスクアセスメントの実施とその結果に基づくリスク低減対策の推進
- (エ) ラベルや SDS の内容やリスクアセスメントの結果について労働者に対する教育の推進
- (オ) 皮膚接触や経口ばく露による健康障害防止対策のための適切な保護具や汚染時の洗浄を含む化学物質の取り扱い上の注意事項の確認
- (カ) 特殊健康診断等による健康管理の徹底
- (キ) その他、有害業務に応じたばく露防止対策の徹底
 - a. 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒の防止のための換気等の徹底
 - b. 有機溶剤を取り扱う作業におけるばく露防止措置の徹底

ウ 労働者の心の健康の保持増進のための指針等に基づくメンタルヘルス対策の推進

- (ア) 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明
- (イ) 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
- (ウ) 4 つのメンタルヘルスカ（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）の推進に関する教育研修・情報提供
- (エ) ストレスチェック制度の適切な実施
- (オ) 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
- (カ) 自殺予防週間（9 月 10 日～9 月 16 日）等をとらえた職場におけるメンタルヘルスカへの積極的な取組の実施

(キ) 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用

エ 過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進

(ア) 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

(イ) 改正労働安全衛生規則（平成 29 年 6 月 1 日施行）に基づく、長時間労働者に関する産業医への情報提供等の実施の徹底

(ウ) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等の実施の徹底

(エ) 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底

(オ) 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

オ その他の重点事項

(ア) 職場における腰痛予防対策指針による腰痛の予防対策の推進

腰痛予防対策指針（平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号）に基づく以下の対策の実施

a. リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施

b. 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育（雇入れ時教育を含む）の実施

c. 社会福祉・介護事業及び医療保健業向けの腰痛予防対策講習会等を活用した介護・看護作業における腰部に負担の少ない介助法の実施

(イ) 職場における受動喫煙防止対策の推進

a. 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施

b. 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施

c. 支援制度（専門家による技術的な相談支援、たばこ煙の濃度等の測定機器の貸与、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用

(ウ) 「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく以下の熱中症予防対策の徹底

a. WBGT 値（暑さ指数）の正確な把握と、基準値を超えると予想される場合の、作業時間の見直し及び単独作業の回避

b. 自覚症状の有無に関わらない水分・塩分の摂取

c. 健康診断結果を踏まえた日常の健康管理や健康状態の確認

(エ) 労働者が石綿等にかく露するおそれがある建築物等における業務での労働者の石綿ばく露防止対策の徹底

- a. 労働者が就業する建築物における石綿建材の使用状況の把握
- b. 建材の損傷劣化状況に関する必要な頻度の点検の実施
- c. 建材の劣化状況等を踏まえた必要な除去等の実施

② 労働衛生 3 管理の推進等

ア 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化

- (ア) 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
- (イ) 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
- (ウ) 衛生委員会の開催と必要な事項の調査審議
- (エ) 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
- (オ) 現場管理者の職務権限の確立
- (カ) 労働衛生管理に関する規程の点検、整備、充実

イ 作業環境管理の推進

- (ア) 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
- (イ) 局所排気装置等の適正な設置、稼働、検査及び点検の実施の徹底
- (ウ) 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善

ウ 作業管理の推進

- (ア) 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進
- (イ) 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
- (ウ) 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底

エ 健康管理の推進

「職場の健康診断実施強化月間」（９月１日～９月３０日）として、以下の事項を重点的に実施

- (ア) 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
- (イ) 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- (ウ) 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携

(エ) 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

オ 労働衛生教育の推進

- (ア) 雇入れ時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
- (イ) 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する

能力向上教育の実施

- カ 心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施
- キ 快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進
- ク 職場における感染症（ウイルス性肝炎、HIV、風しん等）に関する理解と取組の促進

③ 作業の特性に応じた事項

ア 粉じん障害防止対策の徹底

（ア）第8次粉じん障害防止総合対策に基づく「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」（9月1日～9月30日）としての次の事項を重点とした取組の推進

- a. アーク溶接作業と岩石等の裁断等作業に係る粉じん障害防止対策
- b. 金属等の研磨作業等に係る粉じん障害防止対策
- c. ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
- d. 離職後の健康管理の推進

（イ）改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進

イ 電離放射線障害防止対策の徹底

ウ 騒音障害防止のためのガイドラインに基づく騒音障害防止対策の徹底

エ 振動障害総合対策要綱に基づく振動障害防止対策の徹底

オ VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインによるVDT作業における労働衛生管理対策の推進

カ 石綿障害予防対策の徹底

（ア）建築物等の解体等の作業における石綿ばく露防止対策の徹底

（イ）石綿製品の全面禁止の徹底

（ウ）離職後の健康管理の推進

キ 酸素欠乏症等の防止対策の推進

（ア）酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底

（イ）換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底

④ 東日本大震災に関連する労働衛生対策の推進

ア 建築物等の解体作業やがれき処理作業における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底

イ 東電福島第一原発における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底

ウ 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策

の強化について（平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号）」に基づく
東電福島第一原発における事故の教訓を踏まえた対応の徹底

⑤平成 28 年熊本地震に関連する労働衛生対策の推進

建築物等の解体作業やがれき処理作業における石綿ばく露防止対策、粉じんばく露防止対策、破傷風等感染防止対策等の徹底

第68回全国労働衛生週間説明会 日程表

	日時	会場	所在地
鹿児島署管内	9月12日（火） 13:30 ～	鹿児島総合卸商業団地協同組合	鹿児島市卸本町
	9月13日（水） 13:30 ～	シーサイドガーデンさのさ	いちき串木野市長崎町
	9月14日（木） 13:30 ～	枕崎市市民会館	枕崎市千代田町
	9月15日（金） 13:30 ～	鹿児島県歴史資料センター黎明館	鹿児島市城山町
	9月19日（火） 13:30 ～	南さつま市総合保健福祉センター ふれあいかせだ いにしへホール	南さつま市加世田川畑
	9月20日（水） 13:30 ～	指宿市民会館	指宿市東方
	9月21日（木） 14:00 ～	種子島建設会館	西之表市鴨女町
	9月26日（火） 10:00 ～	屋久島環境文化村センター	屋久島町宮之浦
川内署管内	9月12日（火） 13:30 ～	薩摩川内市国際交流センター	薩摩川内市天辰町
	9月13日（水） 14:00 ～	出水市音楽ホール	出水市文化町
鹿屋署管内	9月14日（木） 14:00 ～	鹿屋市中央公民館	鹿屋市北田町
	9月21日（木） 13:30 ～	志布志市文化会館	志布志市志布志町
加治木署管内	9月19日（火） 14:00 ～	伊佐市文化会館	伊佐市大口鳥巢
	9月20日（水） 14:00 ～	姶良市文化会館 加音ホール	姶良市加治木町木田
名瀬署管内	9月7日（木） 15:00 ～	喜界町中央公民館	大島郡喜界町赤連
	9月11日（月） 13:30 ～	徳之島建設会館	大島郡徳之島町亀津
	9月13日（水） 13:30 ～	瀬戸内建設会館	大島郡瀬戸内町古仁屋
	9月14日（木） 10:00 ～	奄美振興会館 奄美文化センター	奄美市名瀬長浜町
	9月20日（水） 10:00 ～	和泊町中央公民館	大島郡和泊町和泊
	9月21日（木） 10:00 ～	与論町中央公民館	大島郡与論町茶花

9 月は「職場の健康診断実施強化月間」です

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）に基づく定期健康診断等については、統計調査の結果等をみると、小規模事業場においては実施率がいまだ低調であり、また、健康診断の結果についての医師の意見聴取及びその意見を勘案した就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施率が非常に低調であること等を踏まえ、法に基づく健康診断及び事後措置等の実施を改めて徹底するため、平成 25 年度より全国労働衛生週間準備月間である 9 月を「職場の健康診断実施強化月間」（以下「強化月間」という。）と位置付け、事業場に対し次の事項について集中的・重点的な指導を行っているところです。

- 1 健康診断の実施、健康診断の結果についての医師からの意見聴取及び健康診断実施後の措置の徹底
- 2 健康診断結果の記録の保存の徹底
- 3 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- 4 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）に基づく医療保険者が行う特定健康診査・保健指導との連携
- 5 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- 6 平成 29 年 8 月 4 日付け基発 0804 第 4 号「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」等の周知

（労働基準部健康安全課）

資料 チェックシート

9月「職場の健康診断実施強化月間」です
～健康診断と事後措置の徹底を！～

健康診断と健康診断実施後の措置を実施できていますか？

次のア～カの事項についてチェックし、実施できていない事項は、改善してください。

事業場名称		業種	
所在地		労働者数	男 人 女 人 計 人 うち派遣労働者 人
担当者職氏名		電話番号	
ア	定期健康診断を行っていますか。	☐ 1年以内に行っている 直近の健診実施時期 ____年 ____月 直近の健診実施機関名 _____	☐ 1年以内に行っていない ☐ 予定している 時期 ____年 ____月 ☐ 未定
イ	一定の有害業務に従事する労働者に対する特殊健康診断を行っていますか。	☐ 6ヶ月以内に行っている 直近の健診実施時期 ____年 ____月 直近の健診実施機関名 _____	☐ 対象者がいない ☐ 6ヶ月以内に行っていない ☐ 予定している 時期 ____年 ____月 ☐ 未定
ウ	健康診断の結果の記録を保存していますか。	☐ 行っている ☐ 行っていない	
エ	健康診断結果について医師等からの意見聴取を行っていますか。	☐ 行っている ☐ 行っていない	
オ	健康診断実施後の措置（作業の転換、労働時間の短縮など）を行っていますか。	☐ 行っている ☐ 行っていない ☐ 該当事案なし	
カ	健康診断の結果保健指導を行っていますか。（努力義務）	☐ 行っている ☐ 行っていない	

※直近の健診実施機関名については、代表する1機関を記入すること。

鹿児島労働局発表
平成29年8月29日

【照会先】

鹿児島労働局雇用環境・均等室
室長 大庭 直美
室長補佐 上野 真弓
電話 099-223-8239

報道関係者 各位

「くるみん認定企業」、「ユースエール認定企業」
合同認定通知書交付式を行います
～新くるみんマーク取得企業第1号を認定！～

鹿児島労働局（局長 江原 由明）では、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業（くるみん認定企業）として、株式会社アリマコーポレーション（鹿児島市）の認定決定を行いました。

なお、認定基準について、平成29年4月1日より、働き方改革推進の取組等が新たに追加され、新基準を満たした企業には、新「くるみんマーク」が付与されます。

今回の認定は、新マークになってからの初めての認定企業となり、以下のとおり、本年7月7日に認定しましたユースエール企業* 社会福祉法人欣生会（志布志市）との合同の認定通知書交付式を行います。



新「くるみん」マーク

「くるみん認定企業」、「ユースエール認定企業」
合同認定通知書交付式



「ユースエール」

○日 時 平成29年9月5日（火）10時～

○場 所 鹿児島労働局山下町庁舎第二会議室（鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎3F）

くるみん認定企業 株式会社アリマコーポレーション

ユースエール認定企業 社会福祉法人欣生会

*「ユースエール認定企業」とは、「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。

〈添付資料〉

- 1 くるみん認定企業の取組概要
- 2 鹿児島労働局管内プラチナくるみん認定・くるみん認定企業一覧
- 3 くるみん認定・プラチナくるみん認定の認定基準・認定マークが改正されます
- 4 ユースエール認定企業PRシート
- 5 ユースエール認定企業一覧
- 6 若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します！

株式会社アリマコーポレーションの取組概要

<企業情報>

所在地 鹿児島市
業 種 卸売業
代表者氏名 代表取締役 有馬 正 治
労働者数 119名（うち女性32名）



行動計画

○ 計画期間 平成27年 4月 1日～平成29年 3月31日（3期目）

○ 内 容

- ☆ 目標1 男性の子育て目的の休暇の取得促進
- ☆ 目標2 労働者が子の看護休暇について時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の促進
- ☆ 目標3 年次有給休暇の取得促進のための措置の実施

行動計画取組状況

- ☆ 1 小学校就学前の子を持つ従業員が子育てのために取得できる特別休暇制度を運用し、特に男性従業員の休暇取得を推進した。
- ☆ 2 時間単位で取得できる子の看護休暇制度を整備し、全体会で具体的に取得事由・方法等を周知して取得を促進し男性社員1名が取得した。
- ☆ 3 全体会で年次有給休暇の取得を周知し、併せて夏季休業前には部門長を通じて取得促進を実施し行動計画期間以前と比較して取得日数が伸びた。

・プラチナくるみん認定企業

	企 業 名	所在地		認定年
1	鹿児島製茶株式会社	鹿児島市	※	2016年



特例認定マーク
「プラチナくるみん」

・くるみん認定企業

	企 業 名	所在地		認定年
1	株式会社鹿児島銀行	鹿児島市		2007年、2009年、2011年 2013年、2016年
2	鹿児島相互信用金庫	鹿児島市		2007年、2009年、2017年
3	鹿児島信用金庫	鹿児島市		2008年、2011年、2014年
4	株式会社新日本科学	鹿児島市		2009年
5	株式会社富士通鹿児島インフォネット	鹿児島市	※	2009年
6	国立大学法人鹿児島大学	鹿児島市		2010年、2014年
7	医療法人寛容会	鹿児島市	※	2010年
8	社会福祉法人幸尋会	南さつま市	※	2010年
9	南国殖産株式会社	鹿児島市		2011年
10	社会福祉法人絃徳会	鹿屋市	※	2011年、2014年
11	医療法人美崎会	霧島市	※	2011年
12	医療法人腎愛会	鹿児島市	※	2012年
13	生活協同組合コープかごしま	鹿児島市		2012年
14	株式会社image	鹿児島市	*	2012年
15	鹿児島製茶株式会社	鹿児島市	※	2012年
16	長島商事株式会社	鹿児島市	*	2012年、2015年
17	国立大学法人鹿屋体育大学	鹿屋市	※	2013年
18	医療法人参天会	鹿児島市	※	2013年
19	医療法人杏政会	薩摩川内市	※	2013年
20	斯文堂株式会社	鹿児島市	*	2014年、2016年
21	社会福祉法人中江報徳園	鹿児島市	※	2014年
22	株式会社南日本銀行	鹿児島市		2014年
23	医療法人玲心会	曾於郡大崎町	※	2014年
24	医療法人潤愛会	鹿児島市	*	2015年
25	富士ゼロックス鹿児島株式会社	鹿児島市	※	2015年
26	社会福祉法人徳之島福祉会	大島郡伊仙町	*	2015年
27	社会福祉法人以和貴会	鹿屋市	※	2015年
28	ホシザキ南九株式会社	鹿児島市		2015年
29	長島開発株式会社	鹿児島市	*	2015年
30	医療法人三愛会	鹿児島市		2016年
31	コーアツ工業株式会社	鹿児島市	※	2017年
32	医療法人慈圭会	鹿児島市	※	2017年
33	株式会社アリマコーポレーション	鹿児島市	※	2017年



(注) ※は労働者数101人以上300人以下の企業 *は労働者数100人以下企業
掲載は認定決定順に、認定決定日の状況を記載



くるみん認定 プラチナくるみん認定 の認定基準・認定マークが改正されます

2017年4月1日から、くるみん認定・プラチナくるみん認定は、子育てサポート企業を多方面より評価する認定基準に生まれ変わります。

新しい認定基準は
平成29年4月1日から適用されます。



厚生労働省 雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

次世代育成支援対策推進法とは

企業のみなさま・国・地方公共団体に次代の社会を担う子どもの健全な育成を支援するための行動計画を策定することを求めている法律です。

くるみん認定 プラチナくるみん認定とは

子育てサポート企業として、次世代育成支援対策推進法に基づき、厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）が企業に対して行う認定です。

企業が次世代育成支援対策推進法に基づいた行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定）を受けることができます。

また、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取組を行った企業が一定の要件を満たした場合、優良な「子育てサポート企業」として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

くるみんマークが新しくなります

2017年4月1日から、新しい認定基準を満たした場合、より高い基準を満たした企業として、新しいくるみんマークが付与されます。

新しいマークは上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得した企業が、一目で分かるようになりました。

また、星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。実際に付与されるマークは、認定を受けた回数に応じて星の数が変わります。



認定基準等の主な改正ポイント



労働時間の基準を追加

法定時間外労働時間等の実績に係る基準が新しくなりました。

- くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに
- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者ゼロの2つの基準を満たす必要があります。



プラチナくるみんの公表事項を追加

公表事項に、労働時間数の実績が追加されました。

- プラチナくるみんについては、
- ①フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の各月の平均時間
 - ②月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者の数が、公表事項に追加されます。



男性育休取得率はより高い目標へ

男性育休取得率の認定基準が、「1人以上」から「7%以上」になりました。

企業の子育てサポートには、男性の育児を支援することが重要であることから、くるみん認定の男性の育児休業取得率は7%以上と、より高い基準となりました。



育休以外の男性の育児も評価

男性の育休取得率にかえて、育児目的休暇取得等でも認定基準を満たすことができました。

男性による育児の促進に関する取組を評価するため、くるみん認定については、「企業が講ずる育児を目的とした休暇制度の取得率15%以上かつ育児休業取得者1人以上」の場合も基準を満たすことができました。



「関係法令に違反する重大な事実」の範囲を拡大

対象企業に労働関係の法令違反がないか、より厳しく確認するようになりました。

「関係法令に違反する重大な事実がないこと」という認定要件に、「労働基準関係法令の同一条項に複数回違反」等が追加され、対象企業の法令違反を、より厳しく確認するようになりました。

※対象となる「関係法令」については、えるぼし認定制度、ユースエール認定制度共通となります。

改正認定基準一覧

 くるみん 認定基準	 プラチナくるみん 認定基準
- 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと。 - 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。 - 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。 - 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。 - 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が15%以上であり、かつ、育児休業等をした者の数が1人以上いること ＜労働者数300人以下の企業の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいなかった場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること（1歳に満たない子のために利用した場合を除く）。 - 計画期間内に、子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。 - 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が7%以上であること。 - 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる男性労働者がいない場合において、中学校卒業までの子又は小学校就学前の孫についての子育てを目的とした企業独自の休暇制度を利用した男性労働者がいること。 - 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記6.を満たさない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じている。 - 労働時間数について、次の①及び②を満たすこと - フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月45時間未満であること。 - 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。 - 次の①～③のいずれかを具体的な成果に係る目標を定めて実施していること。 - 所定外労働の削減のための措置 - 年次有給休暇の取得の促進のための措置 - 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他の働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置 ※必ずしも一般事業主行動計画に目標を定める必要はありません - 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと ※「その他関係法令に違反する重大な事実」とは、以下の法令違反等を指します。 - 労働基準法、労働安全衛生法等に違反して送検公表 - 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法で勧告 - 労働保険料未納 - 長時間労働等に関する重大な労働法令に違反し、是正意思なし - 労働基準関係法令の同一条項に複数回違反 - 違法な長時間労働を繰り返す行ないを行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名公表 等	- 改正くるみん認定基準1～4と同一。 - 男性の育児休業等取得について、次の①又は②を満たすこと - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者の割合が13%以上 - 計画期間において、男性労働者のうち、配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業等を取得した者及び育児休業等に類似した企業独自の休暇制度を利用した者の割合が30%以上、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 計画期間内に男性の育児休業等取得者又は育児休業等に類似した企業独自の休暇制度の利用者がいない場合でも、改正くるみん認定の5.の①、②、④もしくは「計画の開始前3年間に、育児休業等を取得した男性労働者の割合が13%以上」のいずれかに該当すれば基準を満たす。 - 改正くるみん認定基準6・7・8と同一。 - 改正くるみん認定基準の9.の①～③すべてに取り組み、①又は②について数値目標を定めて実施し、達成すること。 - 計画期間において、 - 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が90%以上 - 子を出産した女性労働者及び子を出産する予定であったが退職した女性労働者のうち、子の1歳誕生日に在職（育休中を含む）している者の割合が55%以上のいずれかを満たすこと。 ＜従業員300人以下の企業の特例＞ 上記10.の①又は②に該当しない場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を併せて計算し①又は②を満たせば、基準を満たす。 - 育児休業等を取得し又は子育てをする女性労働者が就業を継続し、活躍できるよう、能力向上やキャリア形成のための支援などの取組の計画を策定し、これを実施していること。 - 改正くるみん認定基準10と同一。 「フルタイムの労働者等」とは 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く、全ての労働者をいいます。 プラチナくるみんのマークは、変更ありません。  子育てをサポートしています

改正くるみん認定・プラチナくるみん認定の Q&A

Q 新基準はいつから適用されるの？

2017年4月1日の申請から適用されます。

2017年3月31日まで（郵送の場合は当日消印有効）に申請いただいた場合は、審査・認定が4月以降となる場合であっても旧基準での認定となり、これまでのマークが付与されます。

新基準で認定を受けたい場合には、4月以降に申請していただく必要があります。

Q 2017年3月31日に行動計画が終わる場合はどちらの基準で申請するの？

申請が4月以降になるので新基準が適用されます。

2017年4月1日以降の申請は、新基準が適用されるので、申請にあたっては新基準を満たしているかを確認する必要があります。

申請を予定していて、新基準を満たしていない場合は、行動計画期間を延長し、新基準の達成を目指すことができます。

なお、くるみん認定の男性の育休取得率の基準には、2年間の経過措置が設けられ、旧基準で申請することができます。この場合、これまでのマークが付与されます。

Q これまで認定を受けた企業は新基準を満たさないとどうなるの？

プラチナくるみん認定については、新基準を満たす必要があります。

プラチナくるみん認定については、公表事項に労働時間の基準が追加されますが（※）、2年連続して基準を満たさない場合は取消しの対象となります。

また、くるみん認定・プラチナくるみん認定ともに、新基準の「重大な法令違反」に該当する場合は取消しの対象となります。

※ 労働時間実績の公表を、2018年3月31日まで猶予する経過措置が設けられています。

Q これまでのくるみんマークはなくなるの？

これまでのくるみんマークも「子育てサポート企業」の証として使うことができます。

新基準での認定には、新しいくるみんマークが付与されますが、これまでのくるみんマークが廃止されるわけではありません。

一方、新しいマークは最新の認定年が表示されるため、いつの時点で、新しい基準を満たした企業であるかをアピールすることができます。

多方面で子育て支援をしている企業として、新しいくるみんマークの取得を目指しましょう！

くるみん認定・プラチナくるみん認定の申請、一般事業主行動計画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	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7167
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	052-219-5509	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	024-536-2777	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	026-223-0560	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

厚生労働省トップページ＞分野別の政策＞注目のキーワード＞くるみんマークについて のページに以下の情報が掲載されています。

- ◆ 一般事業主行動計画の策定・届出について：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/>
- ◆ 認定企業について：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html
- ◆ 企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組について（両立支援のひろば）：<https://www.ryouritsu.mhlw.go.jp/>
- ◆ 相談はこちらでも（次世代支援対策推進センター一覧）：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/dantai.html>
- ◆ くるみん税制について：<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000082765.html/>

企業名		(フリガナ) シャカイフクシハウジンキンセイカイ						
		社会福祉法人 欣生会						
所在地		899-7402 鹿児島県志布志市有明町野井倉2006-1						
事業内容		入所されている方々の、日常における支援（排泄、入浴、食事等）を行っています。						
従業員数		43	設立年度	1981	事業所番号	4608-027439-8		
正社員の募集、 定着状況		新卒者等 ※1			新卒者等以外(35歳未満)			
			前年度	2年度前	3年度前	前年度	2年度前	3年度前
		募集状況 ※2	○	○	○	○	○	○
		採用者数	(男性) 0	1	0	0	1	0
			(女性) 0	0	1	0	0	0
離職者数	(合計) 0	1	1	0	1	0		
平均継続勤務年数		6.4 年		前年度の有給休暇の 平均取得日数		14.9 日／年		
従業員の平均年齢		41.7 歳		前年度の月平均 所定外労働時間		(月平均) 1.1 時間		
前年度の育児休業の 取得状況 ※3		(男性) 0 人 / 0 人	(女性) 3 人 / 3 人					
役員・管理職の女性割合		(役員) 0.0 %		(管理職) 0.0 %				
研修制度	(有)・無	新任研修、職種別研修等						
自己啓発 支援制度	(有)・無	資格取得に際して費用を一部負担						
キャリア・コンサル ティング制度	(有)・無	賞与時施設長面談						
メンター制度	(有)・無	社内検定制度 (有)・無						
企業HP		http://kinseikai.jp/						
企業採用ページ		http://kinseikai.jp/						
社長や先輩職員 からのメッセー ジ		(社長) 基本理念『誠心』のもと、ご入所されている皆様を人生の大先輩として敬い、長年の恩に感謝し、その功績に報いるため、個々の人権を最大限に尊重した、明るく豊かな生活の場を提供できるよう日々研鑽を重ね、試行錯誤しながら、それぞれの皆様のご要望にしっかり応えられるよう寄り添い、ご満足いただけるような職場を目指しています。同じ「志」を持って頑張ってください仲間をお待ちしております。						
		(先輩職員) 人と接することが好きな方、福祉、介護に興味のある方、やる気があれば大丈夫。資格取得しながら人生の幅も広がります。一緒に頑張りましょう。						
		求める人物像・ 選考基準						
		常に物事を前向きに捉え、向上心のある人						
福利厚生制度		年1回スポーツ大会の開催、忘年会、社会保険						
インターン シップ受入		(可)・(否)		・実施できる内容：				
		・受入可能時期：		・受入人数：				
職場見学・職場 体験の受入		(可)・否		・実施できる内容： 相談による				
		・受入可能時期： 随時（但し、感染症の時期はできない場合があります）		・受入人数： 2				
出張講話の可否		(可)・(否)		求人番号	46080-4779			
非正規の職場 情報 ※4								
備考								

○事業所番号、求人番号はハローワークで求人を受理した場合に記載されます。なお、既に充足している場合、求人番号が空欄になるかリンク先においてその旨表示されます。

※1 新規学校卒業者及び既卒3年以内の者で新規学校卒業者と同等の処遇を行う正社員に就職をした者。

※2 正社員の募集を行った年度に○を付している。

※3 【男性】育児休業等の取得者数／配偶者が出産した男性労働者の数【女性】期間内の取得者数／出産した労働者の数（対象者なしの場合は「一」）。

※4 非正規労働者の採用状況、有給休暇取得状況、所定外労働時間実績等についての自由記述欄。

[illegible]

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



<認定マーク>

Q「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援 する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます（裏面参照）。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金 ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による 低利融資	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から－0.65%での低利融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、成29年4月1日現在、中小企業事業1.21%、国民生活事業1.71%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無、信用リスクなどに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 地域活性化・雇用促進資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/17_tikikigyoku_m_t.html
6	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。



Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※ ¹ など、若者対象の正社員※ ² の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※³ ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※⁴ ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※⁵
4	右の青少年雇用情報について公表していること ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※ ⁶
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※ ⁷
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者及び他社の事業所で請負業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。
また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。
詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかマークから分かります。



【参考：認定を目指す企業の皆さまへ】

「若者応援宣言企業」制度のご案内

Q 新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか？

A 若者雇用促進法に基づくユースエール認定基準（数値基準等）を満たしていないものの、若者の採用・育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング支援を行う事業として「若者応援宣言企業」という制度があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ① 若者対象の正社員求人・募集を行っており、
- ② 若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③ 一定の労務管理体制の要件を満たし※⁸、
- ④ 通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報※⁹を公表することが必要です。

※⁸ 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。

※⁹ 前ページの認定基準のうち、4の情報を公表することが必要です。

Q 「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか？

A 若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。
2	ハローワークなどで重点的PRを実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」（4ページ参照）などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	就職面接会などへの参加の機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	「若者応援宣言企業」の使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。※

※「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。

! 若者応援宣言企業は、ユースエール認定企業と違い、助成金の加算措置や低利融資、公共調達における加点評価の対象とならないほか、認定マークも使用することができません。

【認定に当たっての注意点】

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要がありますので、要件確認のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただいております。

《例》事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合

⇒⇒ 新事業年度が開始した4月に改めて確認書類の提出が必要

<平成28年度までに認定または認定申請を行っている事業主の方へ>

平成29年度から労働時間、離職率、有給休暇の3つの基準が変更されました。

平成29年度中の報告に関する認定基準には、新基準を適用しますが、旧基準でも可とします。

※平成30年度以降の報告は新基準のみを適用

注）認定基準の項目ごとに新基準と旧基準を併用することはできません。

《例》労働時間：旧基準、有給休暇：新基準 → ×

労働時間：旧基準、有給休暇：旧基準 → ○

【若者の採用・育成を支援する関係助成金の加算措置について】

ユースエール認定企業になると、若者の採用・育成を支援する関係助成金について、下記のような加算措置が受けられます。各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧ください。各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

雇用関係助成金

検索

1. キャリアアップ助成金

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大72万円のところ、12万円を加算し84万円を支給します。

※支給額は企業規模や生産性の向上が認められる場合などにより異なります。

2. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）

認定企業が「特定訓練コース」を活用した場合、経費助成率を60%から75%に引き上げます。

※助成率は企業規模などにより異なります。

3. トライアル雇用助成金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給します（最長3カ月間）。

4. 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース、旧三年以内既卒者等採用定着奨励金）

認定企業が、学校等の既卒者や中退者（以下、「既卒者等」という。）が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、既卒者等を新卒枠で採用後一定期間定着させた場合、1人当たり最大70万円のところ、10万円を加算し80万円を支給します。

※支給額は企業規模などにより異なります。

【若者雇用促進総合サイトのご案内】

「若者雇用促進総合サイト」は、全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。また上記以外の企業でも本サイトに職場情報を掲載することが可能です。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを促進していきます。



若者雇用促進総合サイト

検索

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（低利融資の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）