参考資料

令和５年度第１回山口地方労働審議会資料

No.	資料名	重点事項 実施状況等 該当ページ
1	雇用関係助成金をご利用の事業主様へ賃上げ加算始まりました！ ＜リーフレット＞	16
2	雇用対策協定に基づく事業計画の概要（山口県、下関市、山口市）	17
3	ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価･改善の取組について＜令和４年度総合評価　記者発表資料＞	21
4	女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ　女性の活躍に関する「情報公表」が変わります＜リーフレット＞	30
5	令和６年４月から障害者の法定雇用率が上がります！ ＜リーフレット＞	46
6	令和５年の業種別災害発生状況（休業４日以上）（令和５年９月末現在）	66～76

＜令和５年度下半期の取組＞

7	年収の壁・支援強化パッケージ＜リーフレット＞
8	２０２４年４月から労働条件明示のルールが変わります＜リーフレット＞

雇用関係助成金をご利用の事業主様へ
賃上げ加算始まりました！

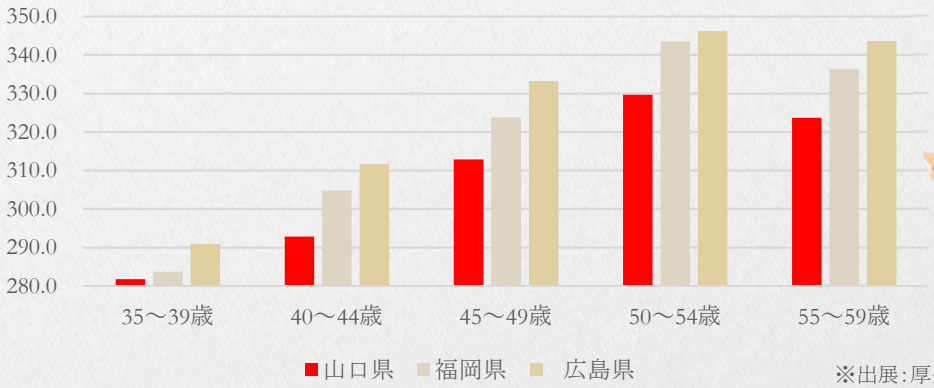
（令和５年４月１日から）

地域ごとの平均的な賃金（単位：千円）

	山口県	福岡県	広島県
35～39歳	281.7	283.6	290.9
40～44歳	292.8	304.8	311.7
45～49歳	312.8	323.7	333.2
50～54歳	329.6	343.5	346.2
55～59歳	323.6	336.4	343.6

働き盛り世代は1万円以上の差が！！！

県別・年齢別・平均賃金



※出展：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

賃金引き上げ特設ページ開設中！厚生労働省HPを参照ください。

山口労働局で取扱いのある雇用関係助成金に賃金引き上げの取り組みを講じることで加算措置を受けることができます。
詳しくは **裏面** を参照ください。

問い合わせ先：厚生労働省山口労働局職業対策課
☎083-995-0383

【特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）】

▽成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して助成。
▽就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ人材育成計画を策定し、人材育成（人材開発支援助成金を活用した訓練（50時間以上など）に限る）を行ったうえで、**賃金引上げ※を行う事業主に対して助成。**

※採用時の毎月決まって支払われる賃金を**5%以上上昇**させた場合、助成対象となります。

特定求職者雇用開発助成金各コース

Ⅰ　特定就職困難者コース
Ⅱ　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
Ⅲ　就職氷河期世代安定雇用実現コース
Ⅳ　生活保護受給者等雇用開発コース

→それぞれ助成額が **1.5 倍になります。**

【労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース）】

▽令和4年12月2日以降に提出された再就職援助計画の対象者を早期に雇い入れた事業主に対して助成。

（1）通常助成	（2）優遇助成
30万円	40万円

（1）（2）ともに、雇入れ前の賃金から雇入れ後6ヶ月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合は、左記に20万円上乗せ。

※事業規模の縮小に伴い、離職を余儀なくされた労働者のうち、再就職援助計画の対象となった方を期間の定めのない労働者として**早期に雇い入れた事業主**が対象です。

【中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）】

▽中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用の拡大を図る事業主に対して助成。
※常時雇用する労働者が300人を超える事業主は、法定の中途採用率を公表していることも要件となります。

(A) 中途採用率の拡大 **助成額：50万円**	中途採用率を20ポイント(中途採用率拡大目標値)以上上昇させた事業主に対する助成。
(B) 45歳以上の中途採用率の拡大 **助成額：100万円**	以下のすべてを満たす事業主に対する助成。 ・中途採用率を20ポイント(中途採用率拡大目標値)以上上昇させた。 ・うち45歳以上の労働者で10ポイント(45歳以上の中途採用率拡大目標値)以上上昇させた。 ・当該45歳以上の労働者全員の賃金を**前職と比べて5%以上上昇**させた。

上記助成金以外にも
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）
人材開発支援助成金（人への投資促進コース：定額制訓練）等があります。詳細については二次元バーコードからご覧になれます。

厚生労働省HP：事業主の方ための雇用関係助成金

令和5年度　山口県雇用対策推進協定に基づく事業計画の概要

産業人材の育成・確保

〇山口しごとセンターとハローワークの連携による若者の就職支援
〇県内高等教育機関、経済団体、行政機関等の連携による大学生等の県内就職促進
〇オンラインによる求職者と県内企業とのマッチングの推進
〇3Dバーチャル映像やオン・オフラインの組み合わせによる新たな県内企業の魅力情報発信
〇オンラインインターンシップの推進
〇県内企業におけるデジタルを活用した採用活動の促進
〇DXの推進などコロナ禍を契機とした新たな雇用創出や求職者のキャリアチェンジ等の支援
〇職業訓練による職業能力向上及び就職支援
〇「賃上げ」、「労働移動の円滑化」及び「人への投資」を軸とした雇用施策の推進
〇県外キャリア人材確保に対する取組支援
〇女性デジタル人材確保及び就業支援

1　若者等の就職支援

〇山口しごとセンターとハローワークの連携による若者の就職支援
〇県内高等教育機関、経済団体、行政機関等の連携による大学生等の県内就職促進
〇県内中小企業における若者の雇用・定着の促進
〇正社員雇用の拡大、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の促進
〇就職氷河期世代に対する活躍支援
〇外国人留学生等の就業促進
〇インターンシップ等の推進

2　県内中小企業等の人材確保・人材育成支援

〇人材不足分野における人材確保対策の強化
〇県外キャリア人材確保に対する取組支援
〇3Dバーチャル映像やオン・オフラインの組み合わせによる新たな県内企業の魅力情報発信
〇県内企業におけるデジタルを活用した採用活動の促進
〇職業訓練による職業能力向上及び就職支援
〇インターンシップ等の推進
〇外国人材の就業の円滑化及び労働環境の整備
〇「賃上げ」、「労働移動の円滑化」及び「人への投資」を軸とした雇用施策の推進
〇女性デジタル人材育成及び就業支援

3　UJIターン就職の促進

〇県外に進学した大学生等へのUターン就職支援
〇プロフェッショナル人材の還流促進
〇県外キャリア人材確保に対する取組支援

4　働き方改革の推進

〇「やまぐち働き方改革推進会議」による関係団体が一体となった改革の推進
〇意識啓発を図るためのキャンペーンやセミナーの実施
〇優良取組企業への支援、実践モデルの創出、リーダー養成、民間アドバイザー養成等による働き方改革の波及促進
〇国の設置する「働き方改革サポートオフィス山口」及び県の設置する「やまぐち働き方改革支援センター」との連携による企業等への支援
〇テレワーク等の新しい働き方の実践・定着支援による多様で柔軟な働き方の促進（再掲）
〇次世代育成支援対策推進法に基づく「トライくるみん」、「くるみん」、「プラチナくるみん」認定取得及び不妊治療と仕事との両立に係る「（くるみん）プラス」等への取組の促進
〇次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・取組の促進、「やまぐち子育て応援企業」・「やまぐちイクメン応援企業」の届出・取組の促進
〇男性の育児休業の取得促進

５　女性の活躍促進

〇女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、「プラチナえるぼし」認定取得への認定申請に向けた取組の促進
〇「やまぐち男女共同参画推進事業者認証制度」、「やまぐち女性の活躍推進事業者宣言制度」の届出・取組の促進
〇「やまぐち新規就業促進プラットフォーム」を活用した女性の未就業者に対する就業意欲の喚起
〇時間的制約を抱える未就業女性と企業とのミスマッチを解消する多様な就業機会の創出
〇女性の職域拡大、離職防止等に向けた従業員の意識啓発及び職場環境改善の促進
〇子育て女性等の就職支援
〇女性デジタル人材確保及び就業支援
〇男性の育児休業の取得促進

６　高年齢者の就業促進

〇生涯現役社会の実現に向けた企業の理解の促進
〇「やまぐち新規就業促進プラットフォーム」を活用したシニアの未就業者に対する就業意欲の喚起
〇高年齢者の潜在能力や個性を活かした多様な就業機会の創出

７　障害者の雇用促進

〇障害者雇用に対する企業の理解の促進
〇障害者の就労支援

令和5年度
下関市雇用対策協定に基づく事業計画の概要

下関市と山口労働局は「下関市雇用対策協定」を締結し、一体となって地域の雇用対策に取り組みます。

① 若者等の雇用対策

〇新規大学等卒業予定者向けのマッチング支援の共催
〇企業への新規学校卒業予定者の正社員採用枠の確保を共同要請
〇既卒3年以内の未就職者の新卒枠での応募機会の確保を共同要請
〇ユースエール認定企業に係る制度の周知
〇地元企業への就職意識の醸成

② 女性の雇用対策

〇未就職の女性を対象とした就職説明会等の共催
〇マザーズコーナー及びプラザ下関内の「女性活躍支援窓口」での相談による、保育関連サービスの情報提供及び就職支援の共同実施
〇子育て女性を対象とした再就職準備セミナーの共催
〇「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」の周知・広報

③ 高年齢者の雇用対策

〇55歳以上の求職者を対象とした就職面接会の共催
〇65歳までの雇用確保（義務）、70歳までの就業確保（努力義務）に関する共同要請
〇下関市シルバー人材センターの就業支援を周知

④ 障害者等の雇用対策

〇障害者合同面接会の共催
〇障害者の福祉から雇用への移行を支援するための日常的な連携
〇下関市自立支援協議会における連携
〇障害者雇用率の引上げに対応した障害者の積極的な雇用確保に関する共同要請
〇精神障害者、発達障害者、難病患者の就労に向けた支援や出張相談の情報提供

⑤ 生活保護受給者等の雇用対策

〇生活保護受給者や生活困窮者等の就労支援を共同実施
〇平成27年5月19日に市と下関所との間で締結された「生活福祉・就労支援コーナーの生活保護受給者等就労自立促進事業に関する協定書」に基づく一体的実施事業の促進

⑥ 企業の人材確保・育成支援対策等

〇人材不足分野の人材確保に向けた取組
〇人材の確保、育成を軸とした雇用関係助成金の周知
〇雇用調整を行う企業に対する迅速な雇用対策

⑦ 誘致企業等の人材確保対策

〇誘致企業の人材確保対策

令和5年度
山口市雇用対策協定に基づく事業計画の概要

山口市と山口労働局は「山口市雇用対策協定」を締結し、一体的に地域の雇用対策に取り組みます。

◎誰もが活躍し　まちも人も　今も未来も　元気な山口の実現に向けて雇用対策を図っていきます。

1　人材確保対策の実施及び雇用対策の推進

i　若者等に関する取組
- ○新規学校卒業予定者の正社員採用枠の確保等
- ○やまぐちしごと応援サイトの周知
- ○就職氷河期世代に対する就職支援
- ○職業理解・企業見学ファア（やまぐち未来のしごとフェスタ）の開催
- ○UJIターン就職促進事業の推進
- ○山口新卒応援ハローワークにおける若者の就職支援
- ○ユースエール認定企業に係る制度の周知
- ○職業理解・企業見学フェア（やまぐち未来のしごとフェスタ）への出展

ii　女性に関する取組
- ○子育て女性等を対象とした再就職準備セミナーの開催
- ○女性活躍に向けた啓発（女性向け及び企業向け）
- ○ひとり親家庭の女性の就労支援
- ○女性が安心して働くための職場環境改善に向けた整備に対する支援
- ○ハローワーク山口のマザーズコーナーにおける子育て中の求職者に対する就職支援
- ○えるぼし・プラチナえるぼし認定企業に係る制度の周知

iii　高齢者に関する取組
- ○高年齢者を対象としたセミナー・合同就職面談会の開催
- ○山口市シルバー人材センターの周知
- ○社会参加の推進
- ○ハローワーク山口の生涯現役支援窓口における就職支援

iv　障がい者に関する取組
- ○山口市地域自立支援協議会との連携
- ○障がい者の福祉から雇用への移行を推進するための連携
- ○障がい者雇用合同面接会の開催
- ○障がい者雇用環境整備助成金の交付
- ○障がい者雇用に係るセミナーの開催
- ○ハローワーク山口の障がい者専門窓口における就職支援
- ○障がい者雇用中小事業主認定制度（もにす認定制度）の周知

v　福祉分野に関する取組
- ○医療・介護職の人材確保に向けた取組
- ○保育士の人材確保に向けた取組
- ○介護福祉士国家試験受験手数料の一部助成
- ○中学生を対象とする介護体験授業の実施
- ○「福祉のしごと・保育のしごと就職フェア」での面談・相談
- ○保育士資格応援講座、潜在保育士応援講座の開催
- ○ハローワークインターネットサービス・地域情報誌への求人情報掲載
- ○ハローワーク山口の「人材確保対策コーナー」における就職支援
- ○人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）の周知

vi　生活保護受給者等に関する取組
- ○「生活保護受給者等就労自立促進事業に関する協定書」に基づく一体的支援
- ○出張ハローワーク！ひとり親全力サポート応援キャンペーンの実施

vii　企業の人材育成・賃上げ支援に関する取組
- ○「賃上げ」及び「人への投資」を軸とした雇用関係助成金の周知

viii　誘致企業等に関する取組
- ○誘致企業等の人材確保対策における一体的支援
- ○雇用調整を行う企業に対する緊急雇用対策
- ○誘致企業の求人活動における包括的かつ積極的なサポートの実施
- ○誘致・進出企業の人材確保に向けたミニ面接会等の開催

2　働き方改革の推進

- ○働き方改革の周知
- ○働き方改革セミナーの実施
- ○各省庁と連携したセミナーの開催
- ○働き方改革サポートオフィス山口による事業所支援
- ○くるみん・プラチナくるみん認定に係る制度の周知

厚生労働省
山口労働局

Press Release

報道関係者各位

担当	令和５年 10 月 30 日（月） 【照会先】 職業安定課長　三浦　博章 地方職業安定監察官　岡　勝之 電話　083-995-0380

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価･改善の取組について
＜令和4年度総合評価結果発表＞

厚生労働省では、ハローワークの機能強化を図るため、平成 27 年度からハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組を実施しています。

このたび、山口労働局（局長 名田（なだ） 裕（ゆたか））は、令和４年度の本取組に係る管内のハローワークの評価結果を取りまとめましたので公表します。

今回の評価結果を踏まえ、求人者と求職者のマッチング業務の更なる強化に取り組むとともに、利用者のニーズに応じた適切なハローワークサービスの提供を行っていきます。

【 総合評価の結果等 】

○ 管内のハローワーク９所について、各ハローワークが実施した各種取組の結果、業務改善の結果、総合評価の結果及びマッチング関係業務の成果をハローワークごとに別添の「就職支援業務報告」にまとめております。

○ 総合評価の結果は、県内ハローワーク９所においてすべて「良好な成果」となりました。

＊ 山口、下関、宇部、防府、萩、徳山、下松、岩国、柳井の９所

（参考）全国のハローワークを労働市場の状況や業務量が同程度の 11 グループに分類したうえで同じグループ内で成果を比較し、次の４つに分けて評価します。

・非常に良好な成果　・良好な成果　・標準的な成果　・成果向上のため計画的な取組が必要

事業主の皆さまへ　　（2022（令和４）年12月28日改訂）

2022（令和４）年７月８日施行

女性活躍推進法に関する制度改正のお知らせ
女性の活躍に関する「情報公表」が変わります

厚生労働省令を改正し、女性の活躍に関する情報公表項目を追加します。事業主の皆さまは、下記の改正内容をご覧の上、ご準備をお願いいたします。

今年７月８日の施行に伴い、初回「男女の賃金の差異」の情報公表は、**施行後に最初に終了する事業年度の実績**を、**その次の事業年度の開始後おおむね３か月以内**に公表していただきます。

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下の**A～Cの３項目の情報を公表**する必要があります。

- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
  A：以下の８項目から１項目選択 ＋ B：⑨男女の賃金の差異（必須）＊新設
- **職業生活と家庭生活との両立**に資する雇用環境の整備に関する実績
  C：以下の７項目から１項目選択

常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主は、下記16項目から任意の１項目以上の情報公表が必要です。

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」
以下の①～⑧の８項目から１項目選択
＋
⑨の項目（必須）＊新設

①採用した労働者に占める女性労働者の割合
②男女別の採用における競争倍率
③労働者に占める女性労働者の割合
④係長級にある者に占める女性労働者の割合
⑤管理職に占める女性労働者の割合
⑥役員に占める女性の割合
⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績
⑧男女別の再雇用または中途採用の実績

⑨男女の賃金の差異（必須）＊新設

＋

「職業生活と家庭生活との両立」
以下の７項目から１項目選択
※従来どおり

①男女の平均継続勤務年数の差異
②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
③男女別の育児休業取得率
④労働者の一月当たりの平均残業時間
⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
⑥有給休暇取得率
⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

・「男女の賃金の差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。
・「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

区　分	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

※小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示。
※対象期間の付記は必須。労働時間を基に人員数を換算している事業主については、その旨の付記も必須

付記事項（例）
・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
・正社員：社外への出向者を除く。
・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
・賃金：通勤手当等を除く。

計算の前提とした重要事項を付記
（対象期間、 対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）
※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
・パート労働者については、正社員の所定労働時間(１日８時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

自社の実情を正しく理解してもらうために『説明欄』を有効活用しましょう
「男女の賃金の差異」以外の情報を任意で追加的に公表できます

- 求職者等に対して、比較可能な企業情報を提供するという目的から、「男女の賃金の差異」は、すべての事業主が共通の計算方法で数値を公表する必要があります。
- その上で、「男女の賃金の差異」の数値だけでは伝えきれない自社の実情を説明するため、事業主の任意で、**より詳細な情報や補足的な情報**を公表することもできます。
- 自社の女性活躍に関する状況を、求職者等に正しく理解してもらうためにも、『説明欄』等を活用し、追加的な情報の公表をご検討ください。

任意の追加的な情報公表の例

自社における男女間賃金格差の背景事情がある場合に、追加情報として公表する。
例えば、女性活躍推進の観点から、女性の新卒採用を強化した結果、前年と比べて相対的に賃金水準の低い女性労働者が増え、男女賃金格差が前事業年度よりも拡大した、など。

より詳細な雇用管理区分（正規雇用労働者を正社員、勤務地限定正社員、短時間正社員に区分する等）での男女の賃金の差異や、**属性（勤続年数、役職等）が同じ**男女労働者の間での賃金の差異を、追加情報として公表する。

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。
・正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を**１時間当たりの額に換算する**

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

■ 情報公表の際は、厚生労働省が運営する**「女性の活躍推進企業データベース」**をご活用ください。
URL：https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

■ **「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、**女性活躍推進法の詳細は、**厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）**をご覧ください。
URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

■一般事業主行動計画の策定等については、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室） 受付時間8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）

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	東　京	03-3512-1611	滋　賀	077-523-1190	香　川	087-811-8924
青　森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京　都	075-241-3212	愛　媛	089-935-5222
岩　手	019-604-3010	新　潟	025-288-3511	大　阪	06-6941-8940	高　知	088-885-6041
宮　城	022-299-8844	富　山	076-432-2740	兵　庫	078-367-0820	福　岡	092-411-4894
秋　田	018-862-6684	石　川	076-265-4429	奈　良	0742-32-0210	佐　賀	0952-32-7218
山　形	023-624-8228	福　井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長　崎	095-801-0050
福　島	024-536-4609	山　梨	055-225-2851	鳥　取	0857-29-1709	熊　本	096-352-3865
茨　城	029-277-8295	長　野	026-227-0125	島　根	0852-31-1161	大　分	097-532-4025
栃　木	028-633-2795	岐　阜	058-245-1550	岡　山	086-225-2017	宮　崎	0985-38-8821
群　馬	027-896-4739	静　岡	054-252-5310	広　島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼　玉	048-600-6210	愛　知	052-857-0312	山　口	083-995-0390	沖　縄	098-868-4380
千　葉	043-221-2307	三　重	059-226-2318	徳　島	088-652-2718		

従業員を雇用している事業主様へ

令和6年4月から障害者の法定雇用率が上がります！

●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）

※短時間労働者は原則0.5人としてカウントする。

	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％ ⇒	**２.５％** ⇒	２.７％
対象事業主の範囲	43.5人以上	**40.0人以上**	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）

●また、令和７年４月以降特定業種の除外率も引き下げられます。
現在除外率が設定されている業種について、各業種ごとにそれぞれ10ポイント除外率が引き下げられます（詳細はホームページをご確認ください）。

今のままだと・・・

数年後には法定雇用率を満たさなくなっている可能性があります！

でも・・・

- **今まで障害者を雇用したことがない**
- **どんな人を採用すればいいのかわからない**
- **なかなか雇用に踏み切れない**
- **どこに相談すればいいんだろう**

気になる情報は次ページから

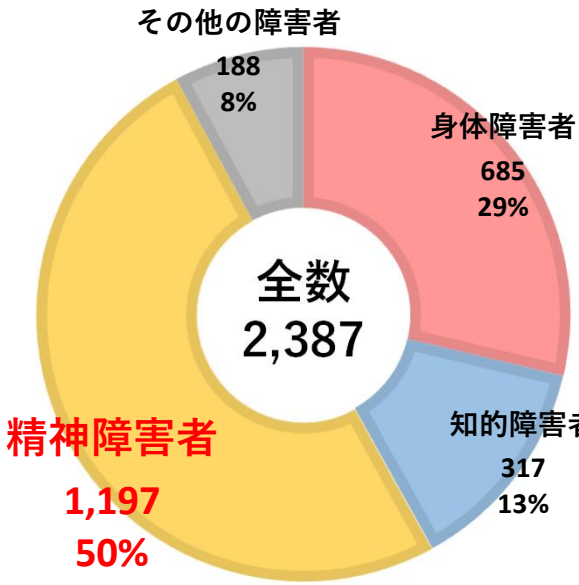
厚生労働省ホームページ

以下のURLで検索もしくは右のバーコードを読み取ってアクセス！
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/index.html

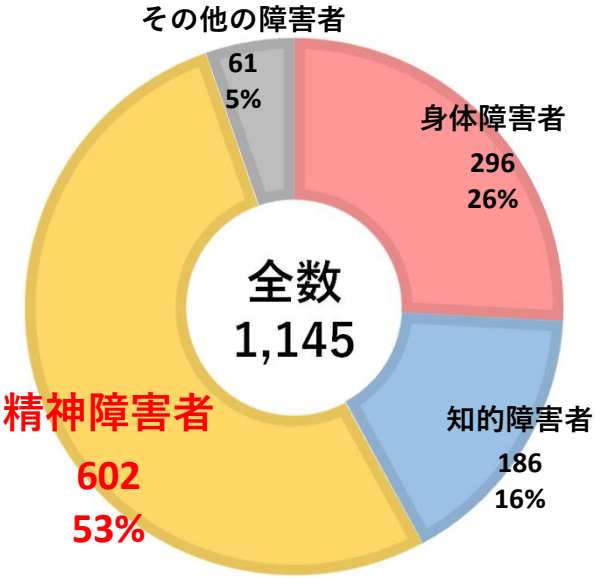
令和4年度の障害者の新規求職と就職状況

山口労働局で取りまとめた、令和4年度の山口県内の障害者雇用の状況を見てみると・・・

○新規求職者



○就職件数



新規求職者と就職件数の双方で**精神障害者**が**半数**を占める結果となりました。

また、新規求職者は過去10年で

	平成24年度		令和4年度
身体障害者	748	➡	685
知的障害者	306	➡	317
精神障害者	**609**	➡	**1,197**

となっており、身体障害者や知的障害者がほぼ横ばいの状況の中、**精神障害者が約2倍**に増加しています。

今後も同様の状況が続くと見られ、精神障害者が障害者雇用において重要な役割を担うと考えられます。

活用できる！関係機関情報

ハローワークにご相談いただければ、障害者の雇用に関して相談可能な関係機関もご案内いたします。

○山口障害者職業センター

障害者職業カウンセラー等を配置し、関係機関との密接な連携のもと、山口県内全域対象に無料の支援・サービスを実施しています。※事前予約制

（主な支援）・事業主援助業務
・職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援
・リワーク支援（うつ病等による休職者の復職支援）

センター名	所在地	電話番号	支援地域
山口障害者職業センター	防府市岡村町3-1	0835-21-0520	山口県内

○障害者就業・生活支援センター

障害のある方の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行う支援機関で、無料で相談・支援を実施しています。

（主な支援）・雇用管理についての事業所に対する助言
・職場定着支援
・復職支援など

センター名	所在地	電話番号	支援地域
鳴滝園 障害者就業・生活支援センター デパール	山口市下小鯖2287-1	083-902-7117	山口市 防府市
なごみの里 障害者就業・生活支援センター	下関市蒲生野字横田 250	083-262-2116	下関市
光栄会 障害者就業・生活支援センター	宇部市新天町1丁目 2番32号	0836-39-5357	宇部市 山陽小野田市 美祢市
ふたば園 障害者就業・生活支援センター ほっとわーく	萩市土原521-1	0838-21-7066	萩市 長門市 阿武町
障害者就業・生活支援センター ワークス周南	周南市五月町6-25	0834-33-8220	光市 下松市 周南市
障害者就業・生活支援センター 蓮華	岩国市麻里布町 2-3-10-1F	0827-28-0021	岩国市 和木町 柳井市 平生町 田布施町 上関町 周防大島町

より雇用しやすく！障害者雇用関係助成金

～障害者の雇用促進のために～

障害者を雇用し、一定の条件を満たす場合に利用可能な助成金制度が設けられています。詳しくはホームページをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html

特定求職者雇用開発助成金

特定就職困難者コース

高年齢者（60歳以上）や障害者、母子家庭の母などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成。	【身体・知的障害者（重度または45歳以上）、精神障害者】 1人あたり240万円〔中小企業以外100万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者または難病患者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成。	1人あたり120万円〔中小企業以外50万円〕 短時間労働者は80万円〔中小企業以外30万円〕

トライアル雇用助成金

障害者トライアルコース

就職が困難な障害者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成。	【精神障害者の場合】 ・助成期間：最長6か月 ・トライアル雇用期間：原則6～12か月 ・助成額：雇入れから3か月間　→　1人あたり月額最大8万円 ・助成額：雇入れから4か月以降　→　1人あたり月額最大４万円 【上記以外の場合】 ・助成期間：最長3か月 ・トライアル雇用期間：原則3か月。ただし、テレワークによる勤務を行う者は、最大6か月まで延長可能 ・助成額：1人あたり月額最大4万円

障害者短時間トライアルコース

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら20時間以上の就業を目指して試行雇用を行う事業主に対して助成。	1人あたり月額最大4万円（最長12か月間）

支援や助成金を活用し、障害者を
"戦力"として雇い入れましょう。

問い合わせ先　厚生労働省山口労働局職業対策課
TEL　083-995-0383

令和5年の業種別災害発生状況（休業4日以上）

山口労働局

令和5年9月末現在　労働者死傷病報告による

業種	死亡（前年同期値）		休業災害	合計	構成比※	対前年増減数	増減率	うち交通労働災害件数					うち転倒災害件数				
								死亡	休業災害	合計	構成比※	占有率	死亡	休業災害	合計	構成比※	占有率
全産業	3	(8)	1,231	**1,234**	100.0%	−137	−10.0%		49	49	100.0%	4.0%		215	215	100.0%	17.4%
製造業	1	(3)	221	**222**	18.0%	±0	±0.0%		1	1	2.0%	0.5%		49	49	22.8%	22.1%
鉱業			3	**3**	0.2%	±0	±0.0%							1	1	0.5%	33.3%
建設業		(2)	124	**124**	10.0%	−12	−8.8%		2	2	4.1%	1.6%		9	9	4.2%	7.3%
運輸交通業		(2)	90	**90**	7.3%	−2	−2.2%		6	6	12.2%	6.7%		9	9	4.2%	10.0%
貨物取扱業			3	**3**	0.2%	−3	−50.0%										
農林業	1		14	**15**	1.2%	−9	−37.5%		1	1	2.0%	6.7%		3	3	1.4%	20.0%
畜産・水産業			2	**2**	0.2%	−3	−60.0%							1	1	0.5%	50.0%
第三次産業	1	(1)	774	**775**	62.8%	−108	−12.2%		39	39	79.6%	5.0%		143	143	66.5%	18.5%
小売業			108	**108**	8.8%	−7	−6.1%		15	15	30.6%	13.9%		42	42	19.5%	38.9%
社会福祉施設	1		230	**231**	18.7%	−36	−13.5%		4	4	8.2%	1.7%		20	20	9.3%	8.7%
飲食店			34	**34**	2.8%	−1	−2.9%							13	13	6.0%	38.2%
その他の第三次産業		(1)	402	**402**	32.6%	−64	−13.7%		20	20	40.8%	5.0%		68	68	31.6%	16.9%

※端数処理上、合計値が100%にならないことがある。

※新型コロナウイルス感染症による労働災害を除く

業種	死亡（前年同期値）		休業災害	合計	構成比※	対前年増減数	増減率	新型コロナウイルス感染症による労働災害				
								死亡	休業災害	合計	構成比※	占有率
全産業	3	(8)	883	**886**	100.0%	+26	+3.0%		348	348	100.0%	28.2%
製造業	1	(3)	213	**214**	24.2%	+8	+3.9%		8	8	2.3%	3.6%
鉱業			3	**3**	0.3%	+2	+200.0%					
建設業		(2)	124	**124**	14.0%	+7	+6.0%					
運輸交通業		(2)	90	**90**	10.2%	−2	−2.2%					
貨物取扱業			3	**3**	0.3%	−1	−25.0%					
農林業	1		14	**15**	1.7%	−9	−37.5%					
畜産・水産業			2	**2**	0.2%	−3	−60.0%					
第三次産業	1	(1)	434	**435**	49.1%	+24	+5.8%		340	340	97.7%	43.9%
小売業			108	**108**	12.2%	+1	+0.9%					
社会福祉施設	1		73	**74**	8.4%	−5	−6.3%		157	157	45.1%	68.0%
飲食店			34	**34**	3.8%	+4	+13.3%					
その他の第三次産業		(1)	219	**219**	24.7%	+24	+12.3%		183	183	52.6%	45.5%

※端数処理上、合計値が100%にならないことがある。

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを後押しします。

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組(※)
を実施する企業に対し、
労働者１人当たり最大50万円の支援をします。

(※)・社会保険適用促進手当を支給
（社会保険料の算定対象外）
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045
（フリーダイヤル・無料）

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。）

年収の壁に関する
厚生労働省HP

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら

労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、
壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

（１）手当等支給メニュー

要件	１人当たり助成額
① 賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当）	**１年目 20万円**
② 賃金の**15%以上を追加支給**（社会保険適用促進手当） ３年目以降、③の取組	**２年目 20万円**
③ 賃金の**18%以上を増額**	**３年目 10万円**

（２）労働時間延長メニュー

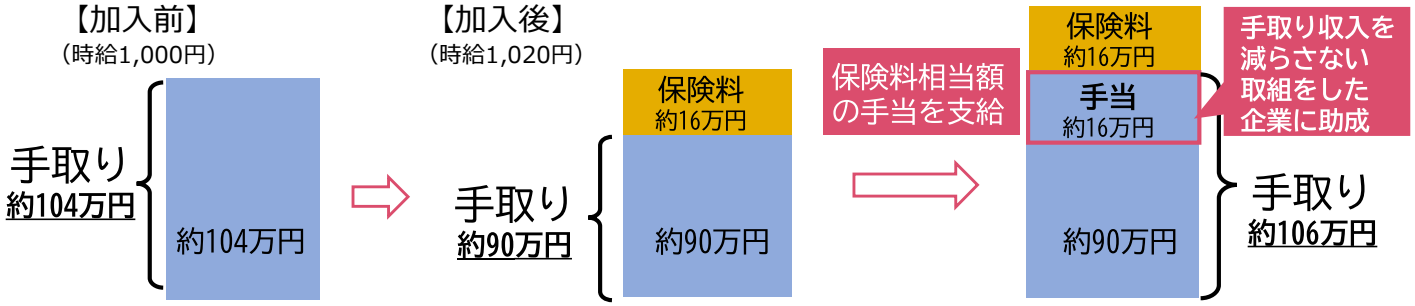
週所定労働時間の延長	賃金の増額	１人当たり助成額
４時間以上	**ー**	**30万円**
３時間以上４時間未満	**５％以上**	
２時間以上３時間未満	**10％以上**	
１時間以上２時間未満	**15％以上**	

※　助成額は中小企業の場合。大企業の場合は３／４の額。
※　１年目に（１）の取組による助成（20万円）を受けた後、２年目に（２）の取組による助成（30万円）を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

＜活用イメージ＞　時給が上がり（年収104万→106万円）厚生年金・健康保険に加入した場合

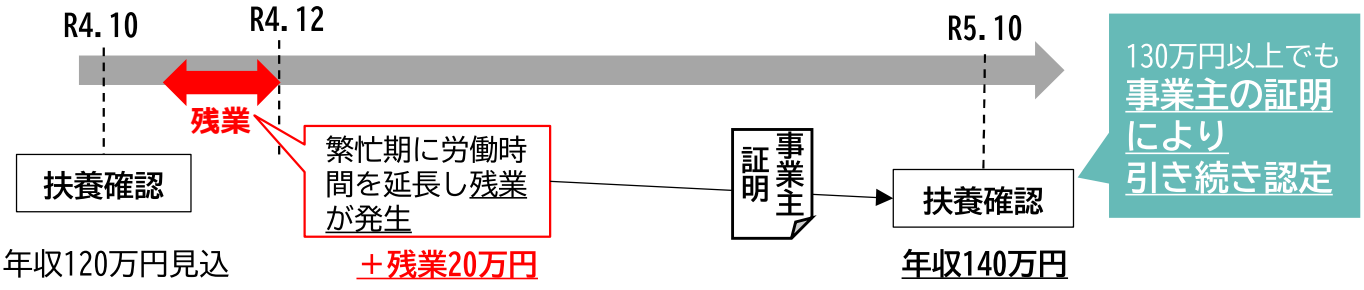


（※）　保険料は、厚生年金、健康保険（協会けんぽ）等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

（例）毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

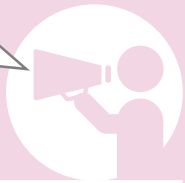
詳細はこちら

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、**見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表**しました。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月から 労働条件明示のルールが変わります

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。

労働条件明示の制度改正のポイント

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、「雇い入れ直後」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）**

① ② ③

（2023年10月）