

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日
(事業完了期限：令和7年1月31日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

| 経費区分 | 対象経費の例 |
|------------|---|
| 機器・設備の導入 | ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮 |
| 経営コンサルティング | 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し |
| その他 | 顧客管理情報のシステム化 |

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が979円
→助成率4/5（生産性要件を満たさない場合）
- 8人の労働者を1,069円まで引上げ（90円コース）
→助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

480万円
(=600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

| コース区分 | 事業場内最低賃金の引き上げ額 | 引き上げる労働者数 | 助成上限額 | |
|--------|----------------|-----------|----------|----------------|
| | | | 右記以外の事業者 | 事業場規模30人未満の事業者 |
| 30円コース | 30円以上 | 1人 | 30万円 | 60万円 |
| | | 2～3人 | 50万円 | 90万円 |
| | | 4～6人 | 70万円 | 100万円 |
| | | 7人以上 | 100万円 | 120万円 |
| | | 10人以上※ | 120万円 | 130万円 |
| 45円コース | 45円以上 | 1人 | 45万円 | 80万円 |
| | | 2～3人 | 70万円 | 110万円 |
| | | 4～6人 | 100万円 | 140万円 |
| | | 7人以上 | 150万円 | 160万円 |
| | | 10人以上※ | 180万円 | 180万円 |
| 60円コース | 60円以上 | 1人 | 60万円 | 110万円 |
| | | 2～3人 | 90万円 | 160万円 |
| | | 4～6人 | 150万円 | 190万円 |
| | | 7人以上 | 230万円 | 230万円 |
| | | 10人以上※ | 300万円 | 300万円 |
| 90円コース | 90円以上 | 1人 | 90万円 | 170万円 |
| | | 2～3人 | 150万円 | 240万円 |
| | | 4～6人 | 270万円 | 290万円 |
| | | 7人以上 | 450万円 | 450万円 |
| | | 10人以上※ | 600万円 | 600万円 |

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

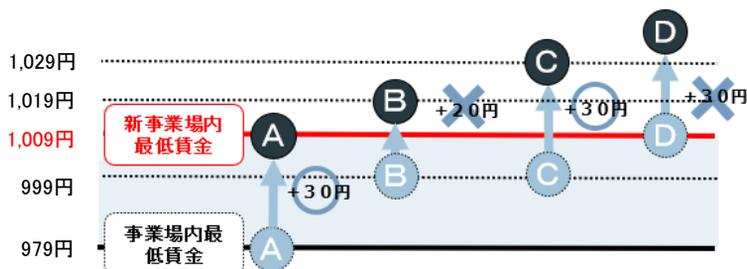
「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金979円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**

■ 引上げ人数は**2名**とカウント



助成率

| | |
|------------------|-----------|
| 900円未満 | 9/10 |
| 900円以上 950円未満 | 4/5(9/10) |
| 950円以上 | 3/4(4/5) |

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

| | |
|-----------|---|
| ① 賃金要件 | 申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者 |
| ② 物価高騰等要件 | 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者 |

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

| 助成対象経費 | 一般事業者 | 特例事業者 (②のみ) |
|--|-------|----------------|
| 生産性向上に資する設備投資等 | ○ | ○ |
| 生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入 | × | ○ |

助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方のヒントを集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

<導入後>



さらなる工夫
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客が目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集 検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時は2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込みの手間と時間が掛かり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>



車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>



実施結果 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。**
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(928円→979円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(928円→979円)を完了(※)

対象!

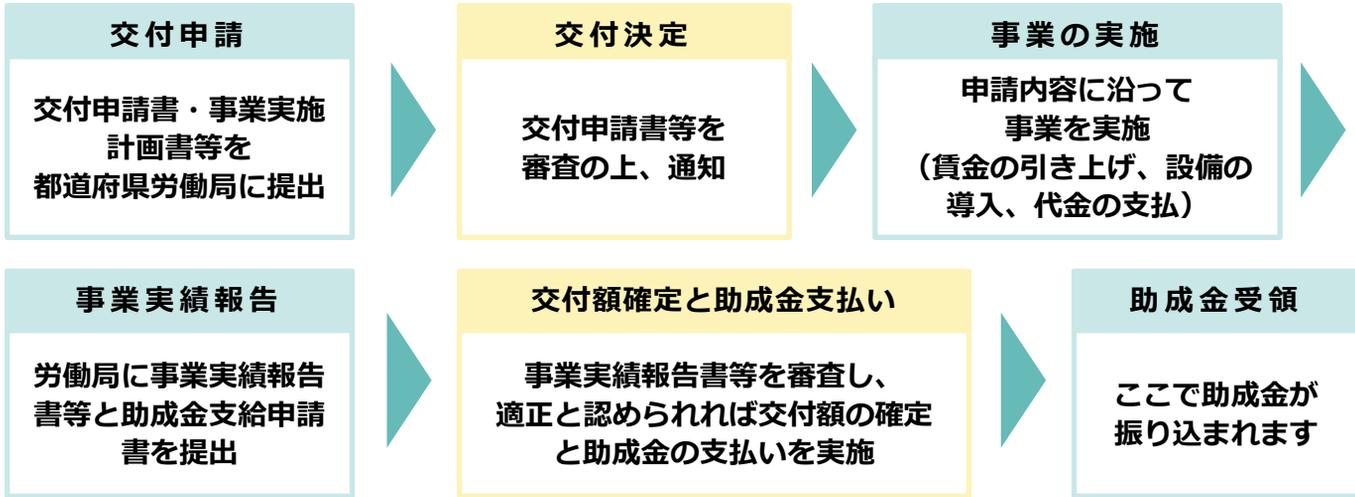
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(928円→979円)を実施

対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が979円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は管轄の山口労働局 雇用環境・均等室です

〒753-8510 山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館5階 電話：083-995-0390

年収の壁突破・賃上げをサポート！

～活用できる助成金等の支援策のご案内～

山口県最低賃金は、本年10月1日以降、時間額979円に引き上げられる予定です。引上げの影響を強く受ける中小・小規模事業者に対し、以下のとおり支援策をご用意していますので是非ともご活用ください。

年収の壁突破を支援する助成金

社会保険適用時処遇改善コース

キャリアアップ助成金

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる労働者に対しても、本助成金を活用できます。

(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等) | 1年目 20万円 (注) |
| ② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他 | 2年目 20万円 (注) |
| ③ 賃金を 18%以上 増額 (労働時間延長による手取り増も含む) | 3年目 10万円 |

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

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ない取扱いを受けられる手当(標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(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 | — | 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。

※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可(併用メニュー)。(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定(賃金テーブル等)を増額改定する場合、キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)を併用することもできます。

<例>パート従業員全員(40人)の時給を**5%UP**(例:1,000円→**1,050円**)させる場合

- 新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
 - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
 - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ
- 既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

▶ **賃金規定等改定コース**

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

○賃金規定等改定コース(1人当たりの助成額)

| | 3%以上5%未満 | 5%以上 |
|------|-----------------|-----------------|
| 中小企業 | 5万円 | 6万5,000円 |
| 大企業 | 3万3,000円 | 4万3,000円 |

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以降、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件である「賃上げの取組」に含めることはできません。

【手続き】

- キャリアアップ助成金を受けるには、**取組を開始する日の前日までにキャリアアップ計画書を管轄労働局へ提出してください。**
- 取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

賃上げに向けた生産性向上等の取組を支援する助成金

業務改善助成金とは？

業務改善助成金

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

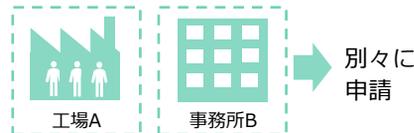
計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

| 経費区分 | 対象経費の例 |
|------------|---|
| 機器・設備の導入 | ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮 |
| 経営コンサルティング | 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し |
| その他 | 顧客管理情報のシステム化 |

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

【注意点】 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに賃金を引き上げる計画を立てて申請**いただく必要があります。

お問い合わせ先

○ キャリアアップ助成金の詳細については、
山口労働局 職業対策課（083-995-0383）へお問い合わせください。



社会保険適用時
処遇改善コース

○ 業務改善助成金の詳細については、
山口労働局 雇用環境・均等室（083-995-0390）へお問い合わせください。



業務改善助成金

総括表

山口県概要

- (1)人口(R4):約131万人(生産年齢人口53.6%(前年比▲1.1%)、高齢者人口35.2%(前年比▲0.6%)
- (2)主要産業構成(R2):製造業(就業者数17.3%)、医療、福祉(就業者数16.3%)、卸売業、小売業(就業者数15.4%)
- (3)経済状況(R2):県内総生産61,481億円(前年比▲1.8%)
- (4)雇用情勢(R4):有効求人倍率1.54倍(前年比+0.16)、正社員有効求人倍率1.33倍(前年比+0.11)
- (5)総合戦略等で重点的に取り組んでいる産業対策・雇用施策
県の総合計画「やまぐち未来維新プラン」(R4.12策定)では、「安心・安全」「デジタル」「グリーン」「ヒューマン」の4つの視点を踏まえ、デジタル技術を活用した生産性向上や新たなビジネスモデル・サービスの創出、産業分野における脱炭素化の取組や脱炭素社会の実現に貢献するイノベーション創出、成長を支える産業人材の育成・確保や社会減の続く若者や女性等の県内への就職・定着を推進している。

地域における課題と現状

課題

- ①人手不足分野における労働力の確保・育成、若者や女性を中心とした県内就職・定着（喫緊の課題）
- ②本県の産業集積を活かした戦略的イノベーションによる持続的な成長と良質な雇用の創出（長期的な課題）

<企業・事業主>

- ①適切な人材配置
- ①情報発信・採用力の向上
- ①②在職者の育成
- ②生産性向上、高付加価値化
- ②新分野進出、新規創業・育成

<求職者・労働者>

- ①②高校生や大学生等を含む若年求職者
- ①②女性
- ①②UJターン就職希望者
- ①正規雇用を目指す非正規雇用労働者、離職者
- ①②在職者

必要な支援策

- ①②DX・GX推進(A,B)
- ①②女性の活躍促進(A,B,C)
- ①②人的資本経営推進(A)
- ①②若者の県内就職促進(A,B,C)
- ①採用力強化(A)
- ①マッチング支援(C)
- ②起業家創出・育成(A)

山口県人材確保・育成促進事業

事業テーマ

地域産業を支える人材の確保・育成

戦略的雇用創造分野

重点成長分野、人手不足分野
(製造業、卸・小売業、宿泊業、サービス業、建設業、運輸業、医療・福祉)

地域の関係者からの意見・要望・提案等

- ・人材の確保競争が激化しており、デジタル化に加えどの工程を効率化すべきか見出す人材の育成が必要(商工団体)
- ・脱炭素化への意識改革や具体的に取り組む企業への支援が必要(商工団体)
- ・起業支援について、女性からの相談が増加している(商工団体)
- ・従業員に女性が占める割合は女性起業家の下で働く場合の方が男性起業家の下に比べ高いため、女性の雇用創出に向けても女性起業家を更に増やす取組を推進してほしい(山口県活力創出推進会議委員)
- ・成長分野企業に対する人材の提供が必要(商工団体)
- ・地元就職促進に加え就職後のミスマッチを減らすためにも早いうちから地元企業について知ることが重要(県内企業)

事業規模・事業効果

【事業規模】

事業費：6.1億円(①1.9億円、②2.1億円、③2.1億円)

【事業効果】

雇用創出：718人(①226人、②231人、③261人)

A：企業・事業主向け

- DX・GX推進に向けた戦略策定・人材育成支援
- 経営戦略に基づいた人材戦略の実行支援
- デジタルを活用した企業の採用力強化支援
- 女性起業家創出・事業規模拡大に向けた成長支援【県独自事業】
- DX・GX等新たな分野のリスキリング支援
- 首都圏等プロフェッショナル人材の還流促進
- 県外からのキャリア採用支援
- DXの取組への段階に応じた設備導入等支援
- 脱炭素経営に向けた設備導入等支援
- 女性の働きやすい職場環境の整備支援

C：就職促進

- 合同面談会の開催・参加促進
- 県外就職説明会の開催【県独自事業】
- 女性と企業とのミートアップイベントの開催
- 就職支援サイトの運営

B：求職者・労働者向け

- 若者との共創による県内企業魅力紹介イベントの開催、企業見学会・交流会の実施【県独自事業】
- 求人情報の提供やキャリアカウンセリング、適職診断等の就職支援
- 就職アプリやVR企業見学サイト等による県内企業の魅力情報等の発信
- 女性向けのプログラマー養成講座の実施や就業支援によるデジタル人材の育成

労働局・ハローワーク

<連携できる主な支援>

- ・職業相談、職業紹介
- ・職業訓練
- ・各種助成金

商工団体・金融機関

<連携できる主な支援>

- ・経営相談
- ・貸付等金融支援
- ・合同就職フェア

高等教育機関

<連携できる主な支援>

- ・学術的知見に基づく助言
- ・就職相談
- ・イベント等の情報発信

やまぐち産業振興財団

山口県産業技術センター

<連携できる主な支援>

- ・総合相談業務
- ・創業・定着支援
- ・研究開発・技術課題解決

報道関係者各位

| | |
|---|--|
| 担 | 令和6年8月29日(木) |
| 当 | 【照会先】 職業安定課長 横川 将治 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5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 友住 弘一郎）は、令和5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まいります。

【 総合評価の結果等 】

- 管内のハローワーク9所の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、
「良好な成果」 山口、下関、宇部、萩、下松、岩国、柳井
「標準的な成果」 防府、徳山

（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

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日） **←令和7年10月1日**

荷主や一般利用者（消費者）のみなさんへ

国民の生活になくてはならない物流をみんなで支えましょう

厚生労働省山口労働局

近年の ICT（情報通信技術）活用によって配送管理の効率化が進んだとはいえ、小売店やインターネット上には常に多くの商品が並び、注文した品が素早く届くことにいつも驚かされます。

船や航空機、鉄道などの輸送手段もありますが、やはり生産地や製造工場から小売店、消費者にわたって隅々まで届けるトラック輸送は運搬の主役です。物流システムが進展しても、運送事業者とそこで働くドライバーがトラックを走らせない限り、「物が運ばれてくる」ことはありません。

（取組のイメージ）

サプライチェーン全体の効率化



しかしながら、輸送需要の増大に対してトラックドライバーは常に不足状態……。県内のハローワークにも貨物自動車運転職種の求職者に対して2倍以上の求人が寄せられ、全職種に比べて倍近い人手不足です。

また、ドライバーに魅力を感じて現に働く方の年間の労働時間は全産業より2割も長く、身体的な大きな負担となっていることを知っておくべきです。

ドライバーの就労環境の改善を着実に進めて健全な物流を維持していかないと、我が国の産業はもちろん、消費者生活への影響も危惧されます。

なぜ、ドライバーは不足しているのでしょうか……

ドライバー業務の特徴として、

- ・勤務中はずっと運転席で、荷の積み下ろし中も車両から離れることができず（手待ち）、拘束されている時間が長い
- ・関東方面便などの長距離運行の場合は1回の勤務が複数日に及ぶ
- ・到着時刻に合わせた早出出庫や夜間運転などは疲労しやすく、また不規則となりがち
- ・運転中は事故防止のために絶えず緊張を強いられる
- ・こうした長い拘束時間であるのに年収が相対的に低い

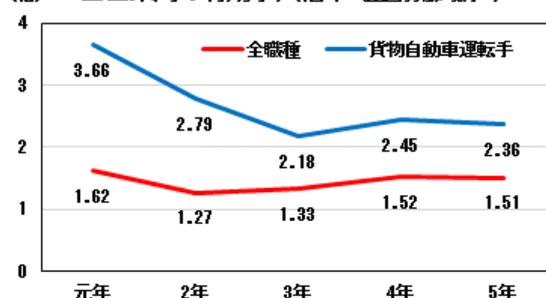
など、一般サラリーマンとの違いを考えても想像以上に過酷ではないでしょうか。

（運行イメージ） 前日の夕方に積み込んだ荷を岡山に運び、呉で荷下ろしすると同時に新たな荷を積んで岩国と山口で荷下ろしした後、翌日配送の荷を積み込んで帰庫（15時間拘束）

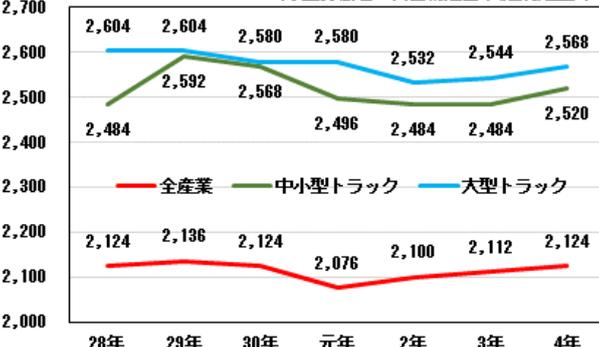
| | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4:00 | 5:00 | 8:00 | 9:00 | 11:00 | 14:00 | 15:00 | 16:00 | 18:00 | 19:00 | 20:00 | 21:00 |
| | 出庫 | 岡山 | | 呉 | 岩国 | | 山口 | 宇部 | 帰庫 | | |
| 起床 | 点呼 | 荷下 | | 荷下 | 荷下 | 昼食 | 荷下 | 積込 | 積込 | 退社 | 帰宅 |
| 出社 | 点検 | | | 積込 | | | | | | | 就寝 |

一方、運送事業者においても車両の購入や管理に多大の経費がかかるばかりか燃料代も高騰しており、賃金アップでドライバーを増やしたくてもままならず、輸送サービスを維持するための適正な運賃を望む声はもっともといえるでしょう。

山口県内の有効求人倍率（山口労働局調べ）



自動車運転者の労働時間（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」）



物流の担い手であるドライバーの就労環境を改善するために・・・

我が国では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少への対応として、「投資やイノベーションによる生産性向上」とともに「就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境づくり」によって、「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくることを目指しています。

その一手として平成 30 年 7 月に働き方改革関連法が公布され、これまで労使協定によって何時間でも可能であった時間外労働に上限が設けられました。

皆さんの職場でも、働き方改革として労働時間の把握や長時間残業の抑制がより丁寧に行われるようになったのはこの流れの一つです。

▶ドライバーの時間外労働にも上限を設けて、いよいよ長時間労働を規制することになった (物流における「2024 年問題」と呼ばれています。)

ドライバーの勤務に対しても、令和 6 年 (2024 年) 4 月からは、年間の時間外労働が 960 時間に制限されることになりました。

労働時間 (時間外労働) が制限されることは、典型的な労働集約型産業である運送ビジネスにとって、輸送量に直接的に影響して業績の低下、労働賃金の減少につながり、結果、転職を考えるドライバーが出てくることも危惧されています。

だからこそ、人手不足の悪循環になってしまわないようにドライバーの就労環境を改善することがとても重要です。

▶ドライバーの拘束時間や運転時間を規制する基準が厳しくなった (この基準を「改善基準」といい、昭和 42 年の通達から平成元年に大臣告示となって数次の改正を経て、現在これに基づき指導を行っています。)

時間外労働の上限規制に加え、ドライバーの健康被害を防止するための拘束時間や運転時間、勤務と勤務の間の生活時間帯 (インターバル時間) の在り方について、より具体的に示されました。

(ドライバーの労働時間規制の主な改正内容)

| | 令和 6 年 3 月まで | 令和 6 年 4 月から |
|---------------------|--|---|
| 時間外労働の上限 (労働基準法) | なし | 年 960 時間 |
| 拘束時間 (改善基準) | <p>【1 日あたり】 原則 13 時間以内 最大 16 時間以内 ※15 時間超は 1 週間 2 回以内</p> <p>【1 か月あたり】 原則 293 時間以内</p> <p>ただし、労使協定により、年 3,516 時間を超えない範囲で、320 時間まで延長可</p> | <p>【1 日あたり】 原則 13 時間以内 最大 15 時間以内 宿泊を伴う長距離運行は週 2 回まで 16 時間 ※14 時間超は 1 週間 2 回以内</p> <p>【1 か月あたり】 原則 284 時間以内 (年 3,300 時間以内)</p> <p>ただし、労使協定により、年 3,400 時間を超えない範囲内で、310 時間まで延長可</p> |

※ 「拘束時間」とは、労働時間と休憩時間 (仮眠時間を含む) の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの拘束されるすべての時間をいいます。

これに対して使用者の拘束を受けない期間、つまり、勤務と次の勤務の間にあつて睡眠時間を含む生活時間を「休息期間」といい、1 日の休息期間は基本 11 時間以上とされています。

社会を支える物流システムを維持するため、私たちにできること・・・

政府では、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して、(1)商慣行の見直し、(2)物流の効率化、(3)荷主・消費者の行動変容に係る対策を「政策パッケージ」として策定しています。（令和5年6月）

中でも荷主・消費者におかれましては、まずは関心を持っていただき、続いて次のことについて実行をお願いしています。

▶荷主事業者においてできること

運送事業者と共に荷待ち・荷役時間などの実態や課題を共有化し、双方にとってより良い改善策を検討して実行しましょう。



物流の品目や形態ごとに取組の手順や事例を集めたガイドライン、手引きが参考になります。

－自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト－

▶一般利用者（消費者）ができること、利用できるサービス

みんなで配達口スを減らすことで、物流の負担を軽減することができます。自分や相手が受け取りやすい日時・場所を指定したり、宅配ボックスの設置を検討してみましょう。



宅配ボックス設置に係る補助など、CO₂削減の目的もあって、国土交通省や県のほか、お住いの自治体の支援もあります。



まとめ買いによる配達回数の削減や、運送事業者の「営業所受け取りサービス」やコンビニエンスストアの「コンビニ受け取りサービス」を利用しましょう。仕事帰りに受け取れたりとメリット大です。

また、長時間の運転で疲労が蓄積しないよう、サービスエリアの大型車スペースに駐車してドライバーが休憩していますが、こうしたスペースへのマイカー駐車を控えることも私たちができることの一つです。

これらの取組を荷主や消費者も一緒になって進めるため、関係者が一堂に会して「やまぐち物流2024年問題の解決に向けた共同宣言」を行いました。

私たちは、荷主企業が物流に係るコストを理解し、荷待ち・荷役時間を縮減すること、運送事業者が物流の省力化を図り、ドライバーの負担軽減、適正な取引環境で効率的な輸送サービスの実現を図ること、消費者が適切な送料や納期を理解して再配達への削減等に取り組むことについて、連携して所要の実施に努めます。

令和6年3月26日

＜共同宣言参加団体等＞

- 山口県トラック協会
- 日本労働組合総連合会山口県連合会
- 厚生労働省山口労働局
- 国土交通省中国運輸局山口運輸支局
- 経済産業省中国経済産業局
- 山口県
- 山口県市長会
- 山口県町村会
- 山口県経営者協会
- 山口県中小企業団体中央会
- 山口県商工会議所連合会
- 山口県商工会連合会
- 山口経済同友会
- J A 山口県
- 山口県地域消費者団体連絡協議会

やまぐち物流2024年問題の解決に向けた共同宣言

物流産業を軸とするため、2024年4月からトラックドライバーの時間外労働の年900時間上限規制と改正改善基準告示が適用される一方、労働時間が短くなることや扱い手不足により輸送能力が不足し、物流が停滞する可能性が懸念されています。国の「持続可能な物流の実現に向けた検討会」では、2024年問題に対して何らかの対策を行わなかった場合には、輸送能力が2024年度には14.2%から2030年度には34.1%不足する可能性があることと試算しています。

このため、物流事業者はデジタル技術を活用した共同輸送やパレット化による手荷役作業の削減等の物流業務の効率化・合理化を進め、労働時間の適正化など魅力ある職場づくりに取り組み、女性や若者等の多様な担い手の確保を行う必要があります。また、荷主を含む荷主事業者は物流事業者と連携し荷待ち時間、待機時間の削減等を行うとともに、ドライバーの賃金向上につながる「標準的な運賃」の活用等の適正な価格設定への取組を行うことが必要です。消費者も再配達を減らす配慮やまとめ買いによる配達回数の削減に向けた取組を行う等、物流に対するこれまでの意識を見直す必要があります。

物流は、県民生活や経済活動を支える不可欠な社会インフラであり、荷主企業や消費者も一緒になって、それぞれの立場で担うべき役割を再考し、物流が直面している課題の解決に向けた取組を進め、持続可能な物流の実現につなげることが必要不可欠です。

私たちは、このような共通認識の下、「物流2024年問題」を自らの課題と捉え、適正な取引環境の実現により山口県におけるサプライチェーン全体の共有共栄と、消費者の利便性確保を図り、もって地域経済の発展と県民生活の向上を推進することを目的として、関係者が連携して所要の取組の実施に努めることを宣言します。

令和6年3月26日



▶運送事業者においてできること、利用できる制度

ドライバーの長時間労働を招いているおそれがあるか確認してみましょう。



「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」で簡単に自己診断ができます。



－簡単自己診断－

(自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト)

労働関係法令や改善基準について、専門家に相談してみましょう。



山口労働局にはこれらに精通した労働時間管理適正化指導員を配置しており、改善基準を中心に労務管理について事業場訪問によるアドバイスを行っています。

また、「働き方改革サポートオフィス山口」(厚生労働省山口労働局委託事業)では、社会保険労務士など専門家が、人材確保や育成、助成金、労務管理など働き方に関するお悩みをお受けし、課題解決のための改善提案を行っています。



－働き方改革サポートオフィス山口－

事業経営について、相談窓口を利用しましょう。



経済産業省がすべての都道府県に設置している「よろず支援拠点」では、ITを活用した生産性向上、経営改善策の提案・支援など中小企業・小規模事業者の経営上のあらゆる相談に応じています。



小規模事業者・中小企業、創業予定者のための相談窓口

山口県よろず支援拠点



各種助成金を活用しましょう。

業務改善助成金

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440 (平日 8:30~17:15)
または山口労働局雇用環境・均等室 電話：083-995-0390 (同上)

事業場内で最も低い時間給(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等(機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング)を行う中小企業・小規模事業者、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。



人材開発支援助成金

問い合わせ先：山口労働局職業対策課 電話：083-995-0383 (平日 8:30~17:15)

従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成するもので、ドライバー人材を増やすために必要な中型免許・大型免許等取得に利用できます。



働き方改革推進支援助成金(業種別課題対応コース：運送業)

問い合わせ先：山口労働局雇用環境・均等室 電話：083-995-0390 (平日 8:30~17:15)

生産性を向上させ、労働時間の縮減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するもので、積載量の多いトレーラーやデジタコを導入によって運送業務や事務作業を効率化するなどに要した経費のほか、教育訓練や国家資格者によるコンサルティング費用についても一部を助成します。



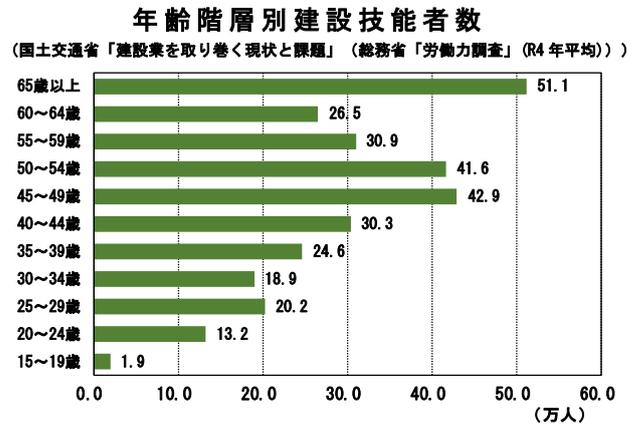
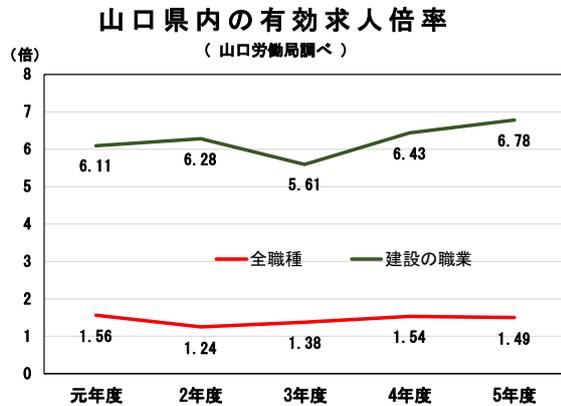
建設業における働き方改革 とともにススめ

工事を発注する方 そして私たちも変わっていきましょう

厚生労働省山口労働局

建設業で働く方は、地域のインフラを支え、災害があれば復旧・復興のために駆けつけて人々の暮らしを守ってくれる「地域の守り手」であり、社会になくてはならない存在です。

こうした方の総実労働時間は全産業と比べて長く、休日も少ない傾向にあり、他の産業に比べても高年齢化とともに人手不足が深刻化していることから、働き方改革を進めるためには、工事を発注する方の協力が不可欠です。



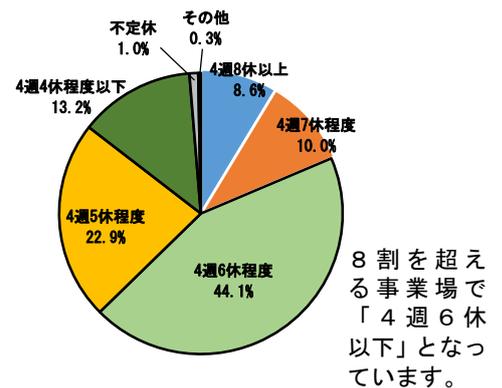
▶建設業で働く方の労働時間や休日の現状は・・・

建設業では天候等に左右されながら工期(納期)までに完成させる必要があります。このため、施工状況の管理・監督を行う技術者の方は、夕方になって職人と呼ばれる技能者の方が帰宅した後も事務所で内勤を遅くまで行っています。

また、技能者の方も現場が稼働するなら土曜日も働くなど、技術者・技能者ともに4週8休(週休2日)の確保ができていない場合が多いのが実態です。

その結果、建設業では年間の出勤日数は全産業と比べて12日多く、総実労働時間は全産業と比べて70時間程度長いデータとなっています。(厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

建設業における休日の取得状況
(国土交通省「適正な工期設定等による働き方の推進に関する調査」)



建設業の労働環境を改善するために・・・

▶時間外労働の上限規制の適用がスタート

労働基準法は、これまで労使協定によって何時間でも可能であった時間外労働を、平成31年4月(中小企業は令和2年4月)から下記の上限を設けて規制していますが、令和6年4月からは建設業においてもこの上限規制が適用されています。

～ 時間外労働の上限規制の概要 ～

| | 時間外労働の上限 | 時間外及び休日労働の合計時間数の上限 |
|--------------------------|--|-------------------------------------|
| (原則) | 月 45 時間 [42 時間] ※ 年 360 時間 [320 時間] ※ | ①単月：100 時間未満 ②2～6 か月：月平均 80 時間以内 |
| (特別条項) 臨時的な特別な事情がある場合 | ①年 720 時間 ②月 45 時間 [42 時間] ※を超える月数は年に 6 回以内 | |

※ [] 内は、3 か月を超える 1 年単位変形労働時間制により労働させる場合



なお、災害時における復旧及び復興の事業に限り、時間外労働及び休日労働の合計時間数の上限の「単月で100時間未満」と「2～6か月の月平均80時間以内」は適用されません。

詳しくは、建設業における「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(パンフレット)をご参照ください。

— 建設業 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説 —



▶適正な工期の設定（休日の拡大・時間外労働の削減）

建設業界では、国土交通省や県などの公共工事における週休2日モデル工事の拡大や、「建設現場を土日一斉閉所」とする啓発に取り組まれています。

一方、民間工事では、工事高は売りに上げに直結することもあり、週2日の休日を確保するまでに進んでいませんが、工事の発注または受注に当たっては、「長時間労働をしない・させない」、「土日を閉所する」などを前提とした工期設定（契約）とすることが大切です。

目指せ！建設現場



▶新技術を取り入れた工法の確立（生産性向上）

時間外労働の制限や週休2日などにより減ることとなる稼働時間と完成工期のバランスを保つには、すでに多くの企業で始まっていますが、システムを活用した施工管理はもちろん、ドローンによる3次元測量やICT建機等の導入など、生産性向上に向けた工夫が必要です。

▶若者が考える働きやすさの実現（人材確保）

後世に残るものづくりの面白さに興味のある若者を発掘しようと、企業では、インターンシップなどの職場体験のほか、事業の情報発信も積極的に行われていますが、私生活も充実したい現代の若者にとってはワーク・ライフ・バランスが重要で、「年休等の休暇がとりやすい」や「長時間残業がない」など、職場環境面での働きやすさを整えることも大切です。

また、技能者の方の賃金が日給月給制である場合、休むことは賃金の減少につながるため、休日を増やそうとする流れにはなりにくい要因となっています。年間収入を確保した月給制等の賃金体系に変えていくためにも、人件費を含む適正な工事代金が下請事業者を支払われることが必要です。

建設業で活用可能な働き方改革相談窓口やおすすめの助成金・・・

▶「働き方改革サポートオフィス山口」(厚生労働省山口労働局委託事業)

社会保険労務士など専門家が、人材確保や育成、助成金、労務管理など働き方に関するお悩みをお受けし、課題解決のための改善提案を行っていますので、ご利用ください。



－働き方改革サポートオフィス山口－

▶「よろず支援拠点」(経済産業省)

ITを活用した生産性向上、経営改善策の提案・支援など中小企業・小規模事業者の経営上のあらゆる相談に応じています。



小規模事業者・中小企業、創業予定者のための相談窓口

山口県よろず支援拠点



▶おすすめの各種助成金

人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

問い合わせ先：山口労働局職業対策課 電話：083-995-0383（平日 8:30～17:15）

デジタル技術を活用して業務の効率化を図る場合に、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識及び技能の習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成するもので、例えばドローン操作習得に利用できます。



働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース：建設業）

問い合わせ先：山口労働局雇用環境・均等室 電話：083-995-0390（平日 8:30～17:15）

生産性を向上させ、労働時間の縮減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するもので、工事積算システムや測量杭打ち機と重機用センサーユニットの導入によって効率化するなどに要した経費のほか、教育訓練や国家資格者によるコンサルティング費用についても一部を助成します。



令和6年の業種別災害発生状況(休業4日以上)

山口労働局

※新型コロナウイルス感染症による労働災害を除く

令和6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 | 転倒災害件数 | | | | | 高年齢労働者(60歳以上) | | | | |
|-----------|---------------|------|-----|--------|------------|---------|--------|------|-----|--------|-------|---------------|------|-----|--------|-------|
| | | | | | | | 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 (3) | 884 | 887 | 100.0% | +1 | +0.1% | | 217 | 217 | 100.0% | 24.5% | | 278 | 278 | 100.0% | 31.3% |
| 製造業 | (1) | 205 | 205 | 23.1% | -9 | -4.2% | | 35 | 35 | 16.1% | 17.1% | | 49 | 49 | 17.6% | 23.9% |
| 鉱業 | | 1 | 1 | 0.1% | -2 | -66.7% | | | | | | | | | | |
| 建設業 | 1 | 112 | 113 | 12.7% | -11 | -8.9% | | 9 | 9 | 4.1% | 8.0% | | 21 | 21 | 7.6% | 18.6% |
| 運輸交通業 | 1 | 94 | 95 | 10.7% | +5 | +5.6% | | 11 | 11 | 5.1% | 11.6% | | 24 | 24 | 8.6% | 25.3% |
| 貨物取扱業 | | 10 | 10 | 1.1% | +7 | +233.3% | | 4 | 4 | 2% | 40% | | 3 | 3 | 1% | 30% |
| 農林業 | (1) | 19 | 19 | 2.1% | +4 | +26.7% | | 3 | 3 | 1.4% | 15.8% | | 4 | 4 | 1.4% | 21.1% |
| 畜産・水産業 | | 8 | 8 | 0.9% | +6 | +300.0% | | | | | | | 5 | 5 | 1.8% | |
| 第三次産業 | 1 (1) | 435 | 436 | 49.2% | +1 | +0.2% | | 155 | 155 | 71.4% | 35.6% | | 172 | 172 | 61.9% | 39.4% |
| 小売業 | | 128 | 128 | 14.4% | +20 | +18.5% | | 41 | 41 | 18.9% | 32.0% | | 52 | 52 | 18.7% | 40.6% |
| 社会福祉施設 | 1 (1) | 67 | 68 | 7.7% | -6 | -8.1% | | 28 | 28 | 12.9% | 41.2% | | 34 | 34 | 12.2% | 50.0% |
| 飲食店 | | 33 | 33 | 3.7% | -1 | -2.9% | | 14 | 14 | 6.5% | | | 11 | 11 | 4.0% | |
| その他の第三次産業 | | 207 | 207 | 23.3% | -12 | -5.5% | | 72 | 72 | 33.2% | 34.8% | | 75 | 75 | 27.0% | 36.2% |

※参考 中高年齢労働者(45歳以上)の女性に係る災害

「転倒災害」217件中、中高年齢労働者の占める割合は85.7%(186件)、中高年齢労働者のうち女性の占める割合は66.1%(123件)。

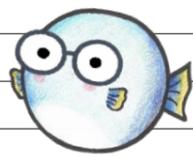
Q ユースエール認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、山口労働局へ申請（ハローワーク経由）が必要です。認定基準を満たしていることを確認した後、山口労働局から認定通知書を交付します。

ユースエール認定企業の認定基準

以下の認定基準を全て満たした中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）がユースエール認定企業です。

| | |
|----|---|
| 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 <ul style="list-style-type: none"> ・「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 <ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の採用者数・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り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能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。
 ◆定期的に認定基準の適合を確認させていただきます。

《 お問合せ先 一覧 》

| | | | |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| 山口労働局職業安定部職業安定課 | 083-995-0380 | 山口新卒応援ハローワーク | 083-973-8080 |
| ハローワークプラザ下関 | 083-231-8189 | ハローワーク宇部 | 0836-31-0164 |
| ハローワーク防府 | 0835-22-3855 | ハローワーク萩 | 0838-22-0714 |
| ハローワーク徳山 | 0834-31-1950 | ハローワーク下松 | 0833-41-0870 |
| ハローワーク岩国 | 0827-21-3281 | ハローワーク柳井 | 0820-22-2661 |

詳しくは、労働局、ハローワークへお問い合わせください。

中小企業事業主の方へ

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な“ユースエール認定企業”を応援します！

「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。



＜認定基準の一部＞

- 直近三事業年度の、新卒者などの離職率が20%以下
ただし、採用者数が3人又は4人の場合は、離職者数が1人以下
- 前事業年度の、正社員の月平均の所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ
- 前事業年度の、正社員の有給休暇の、年平均の取得日数が年10日以上
または、年平均取得率※70%以上 ※付与日数に占める取得日数の平均 など

*その他詳しい認定基準については左頁を参照してください。

ユースエール認定企業のメリット

ユースエール認定企業
3つの支援内容

- ① ハローワークなどで重点的PRを実施
「若者雇用促進総合サイト」に認定企業として掲載（下記参照）
- ② ふるさと山口企業合同就職フェアなどへの優先案内
- ③ 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能 等 <認定マーク>



※その他、認定基準や制度の詳細については、山口労働局のホームページを参照してください。
<https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/youthyell.html>

ユースエール認定企業の詳しい情報を掲載！

- ユースエール認定企業は、厚生労働省が運営する「若者雇用促進総合サイト」に認定企業としてその情報が掲載されます。サイトには、認定企業へのインタビュー記事なども掲載されています。
- 「若者雇用促進総合サイト」では、全国のユースエール認定企業をはじめとした、さまざまな企業の情報を検索できます。ぜひ、ご活用ください!!

若者雇用促進総合サイト



山口労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

ロード to ユースエール認定企業

START

ユースエール認定企業を目指そう!!

自社の雇用管理の状況が認定要件に該当するかチェックしてみましょう!

第一関門突破!!

現時点で認定基準を満たさない場合は、満たしていない点が改善できれば、次年度以降申請いただけます。

申請書類を作成しましょう!

※様式は山口労働局のHPからダウンロードできます。

労働局で審査します。
(概ね1ヶ月)

事業所管轄のハローワークに書類を提出しましょう!

書き方や計算方法がわからない時は労働局やハローワークに問い合わせましょう!

GOAL

ユースエール認定企業に!

認定企業としてWebサイトに掲載!

※山口労働局のHPと「若者雇用促進総合サイト」に掲載

認定企業としてPRしましょう!

★ハローワークでPRします!
★ふるさと山口企業合同就職フェアに優先案内します!
★ユースエール認定マークを使用することができます!

山口労働局HPでは、以下の情報を見ることができます。

- ユースエール認定制度について
- ユースエール認定企業のメリットについて
- 申請書類一式
- 山口県内の認定企業の一覧 など

 **YouTube** 「やまぐち・ハローワークチャンネル」
《山口労働局職業安定部公式チャンネル》

山口労働局では、ハローワークのサービスに関する情報などをYouTubeで配信しています!
「ユースエール認定制度」に関する動画も配信中★
ぜひ「チャンネル登録」をお願いします。



山口労働局 ユースエール

