

令和7年度第1回山口地方労働審議会資料

No.	重点事項 実施状況等 該当ページ	資料名	ページ
1	4	「賃上げ」支援助成金パッケージ	2
2	8	企業合同説明会、訪問による事業所情報の収集	4
3	9	警備業界説明会、看護技術演習体験イベント	7
4	10	女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内	10
5	11	マネープランセミナー、出張相談会	12
6	12	教育訓練休暇給付金リーフレット、教育訓練給付制度リーフレット	14
7	13	リ・スキリング等教育訓練支援融資のご案内	18
8	14	人材開発助成金活用事例集	20
9	15	オンライン相談リーフレット	39
10	16	Job tag、しょくばらぼ、2025 しものせき未来創造 job フェア	41
11	18	地域活性化雇用創造プロジェクト、いわくに企業合同就職フェア	46
12	19	魅力ある職場づくりパンフレット、 PressRelease 大学生参加の「県内就職についての意見交換会」を開催	48
13	20	70歳までの就業確保措置リーフレット	62
14	23	就職セミナー企業説明会・個別面談会	64
15	24	ハラスメント対策に関する改正ポイントのご案内	66
16	28	令和7年の業種別災害発生状況、エイジフレンドリーガイドライン、 STOP！転倒災害	68
17	参考	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	75

事業主の皆さんへ

賃金引き上げ^{応援}の支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。

中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30~130万円
45円コース	45~180万円
60円コース	60~300万円
90円コース	90~600万円

活用のポイント

賃上げ + 設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の 賃上げ率の区分	助成額 (1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む**中小企業事業主**に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25~550万円が助成されます。

助成上限額		
コース区分	基本部分	賃上げ 加算
業種別課題対応コース(※1)	25~ 550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25~ 200万円	6~ 360万円 (※2)
勤務間インターバル導入コース	50~ 120万円	

活用のポイント

労働時間削減等の取組 (賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)。



職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- ・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- ・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・ 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い待遇への労働移動等への支援

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)

- ・ ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- ・ これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・ **雇入れ支援コース**:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ **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、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円／1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku-nitsuite/bunya/package_00007.html



(R 7. 4)



服装
自由

事前申込
不要

参加
無料

入退場
自由

山口労働局主催 企業合同説明会 山口県で働くこう！

山口県内に事業所がある民間企業・公共機関が80社程度参加！
(午前・午後 企業入替制)

4月24日(木)



▶【午前の部】10:00～12:00

▶【午後の部】14:00～16:00

※各開始時刻の30分前から受付開始

KDDI維新ホール 1階メインホール

(山口県山口市小郡令和1丁目1-1)

※当時は、混雑が予想されますので、公共交通機関をご利用ください。

※KDDI維新ホールの駐車場は有料です。

セミナー
方式

定員：45名
(先着順)

事前予約可

説明会参加の
新卒者・既卒者限定

メイク講座

(12:40～13:10)

化粧品メーカーの方による就活に役立つメイク講座を開催！

セミナー
方式

定員：45名
(先着順)

事前予約可

説明会参加の
新卒者・既卒者限定

スーツ 着こなし講座

(13:20～13:50)

スーツ販売店の方による就活に役立つ
スーツ着こなし講座を開催！

面談
方式

参加企業は4月上旬に
山口労働局HPに掲載予定

企業相談ブース

企業の担当者と直接相談できます！
ハローワーク相談ブースも設置！

※本説明会は、選考の場ではなく、
あくまでも出会いの場を提供する
ものです。

企業合同説明会の詳細や講座の予約は
山口労働局HPで、ご確認ください。



【参加対象者】

- ①令和8年3月大学等卒業予定の学生
 - ②令和5年3月以降に高校または大学等を卒業した方
 - ③求職中の一般の方
- ※「メイク講座」及び「スーツ着こなし講座」は上記①及び②の方のみ参加可能です。
※雇用保険受給者の方は、求職活動の実績になります。

山口労働局職業安定課

山口市中河原町6番16号

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamaguchi-roudoukyoku/gakusotu/gousetsu.html>

※天災など、やむを得ない事情により開催が困難であると主催者が判断した場合には、開催を中止することがありますのでご了承ください。

◆ 主催：山口労働局 共催：山口県内各ハローワーク 後援：山口県 ◆

「豊かな暮らしを次世代に繋ぐ百年農場」

昭和[]年協業経営を開始。農場の自然環境を守り育てながら、命をつないでゆき、生き物と友に喜びや苦しみを共有し、感謝の気持ちを忘れずに共生してゆくこと。『農場の礎となるこの想いは創業から半世紀以上経った今も受け継がれています。』

【事業所・求人の魅力】

- 夏は山口市内中心部よりも涼しく仕事をすることが出来る上に、熱中症対策のためにこまめに休憩を取ることができます。
- 近くに宿舎があり、家賃15,000円で冷暖房完備です。
- 保育園も近くにあり、送り迎えが便利です。
- 社員価格で商品が購入できます。
- 乳製品加工は、次世代の管理職の育成のために39歳以下のキャリア採用となっています。
- ルート配送の車は、小型車のため普通自動車運転免許での運転が可能です。



ルート配送車

山陽小野田の事業所[]にはAT車も多く導入されています。山口県内各地だけでなく、一部北九州にも配送しています。

事業所の様子

ホルスタインだけでなく
ジャージーもいます。

加工工場



船方農場の冷涼な気候で、
ストレスを与えず愛情を込めて育てた乳牛から搾ったミルクは、
即座に農場内の工場へ運ばれ、加工されます。
翌日には、新鮮で栄養たっぷりの牛乳をスタッフがお客様の元へ直接配
達します。
生産・加工・販売の一貫管理で極上の品質を追求しながら、
牛乳、ヨーグルト、発酵バター、チーズなどの食品製造を行っています。
乳製品加工は、次世代の幹部育成のため39歳以下の方を募集しています。

今夏も防げ 熱中症 STOP! 熱中症

熱中症対策のお話もあります!!

警備の仕事って？

警備業界 説明会

2025年7月17日(木)

時間
10:00~12:00

会場
ハローワーク下松

※雇用保険受給中の方は
求職活動実績対象

業界説明会のあとは参加企業による個別相談あり!

個別相談をご希望の方は、説明会終了後に個別ブースにお越しください。

【安全・安心】をつくり出す『生活安全産業』として発展を続けている警備業界について詳しくご説明します!

事前申し込み不要

当日参加OK

履歴書不要

個別相談あり

服装自由

気軽に聞ける!

内 容

警備業界ってどんな所だろう？興味はあるけど体力が無いと駄目なのかなぁ～？
そんな疑問に警備業界20年のプロがお答えします！

当日は下松労働基準監督署の方から熱中症対策に関するお話もあります。

やりがいのある『生活安全産業』の警備業界について詳しくご説明いたします！

是非、お気軽にご参加ください(^^♪

個別説明
開催企業

ALSOK 山口株式会社 / 株式会社 CGS コーポレーション
株式会社トモタ近代警備事業部 / 株式会社美西 / 総合警備保障株式会社山口支社

問い合わせ
申し込み先

ハローワーク下松

TEL (0833) 41-0870 FAX (0833) 41-0027



主催 / 一般社団法人山口県警備業協会 青年部

共催 / ハローワーク下松 / 下松労働基準監督署

内 容

10：00～約15分間

下松労働基準監督署による熱中症対策の講話

10：15～約15分間

警備業についての説明

10：30～約25分間

各社企業説明（5社）※1社5分程度

10：55～約5分間

休憩

11：00～約60分間

個別面接

参加申込書

求職番号	
氏名	



看護職員再就業支援相談会 2025

「医療・福祉の合同就職面接会」



【参加対象者】 看護職での就職を検討、希望している方

【申込方法】 下記参加申込書をFAX、郵便又はメールで送信されるか、お電話にて下記内容をお伝えいただき
お申し込みください。

合同開催	日 時	場 所
ハローワーク山口	11月7日(金) 14:00～16:00 受付:13:30～15:30	パルトピア山口（防長青年館）
ハローワーク岩国	11月10日(月) 13:30～15:30 受付:13:00～15:00	シンフォニア岩国
ハローワーク萩・長門分室	11月10日(月) 13:30～15:30 受付:13:30～	長門市市民活動支援センター
ハローワーク萩	11月12日(水) 13:30～15:30 受付:13:30～	ハローワーク萩
ハローワーク宇部	11月12日(水) 13:00～15:00 受付:13:00～	サンワーク美祢
	11月13日(木) 13:30～15:30	ときわ湖水ホール
ハローワーク下関	11月13日(木) 14:00～16:00 受付:13:30～	海峡メッセ下関 展示見本市会場
ハローワーク徳山	11月14日(金) 14:00～15:30 受付:13:45～15:00	ハローワーク徳山
	11月21日(金) 14:00～15:30	ハローワーク徳山

✿のマークがついている会場では、看護技術演習を行います。

※ 開催が中止、変更となる場合は、参加申込書の電話番号に連絡いたします。

山口県ナースセンター相談コーナー

再就業に関することで相談がある場合は、相談コーナーにお越しください。

看護職の相談員が一人一人に合ったサポートをいたします

お気軽にお越しください。



申込み先・問合わせ先 山口県ナースセンター 担当／渡邊

TEL : 0835 (24) 5791 FAX : 0835 (28) 9688

e-mail : nurse-center@y-kango.or.jp

山口県かんごちゃん

参 加 申 込 書			
フリ 姓 名		電話番号	
住 所	〒		
参加会場	岩国市 ・ 周南市 ・ 山口市 ・ 宇部市 ・ 下関市 ・ 美祢 ・ 萩 ・ 長門		

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I : ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- 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！

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

【労働施策総合推進法】

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

【男女雇用機会均等法】

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ 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は行ってはならないものであり、
事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

II : 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、
令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
(施行日：令和8年4月1日)
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、
101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上
の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表することと、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。



プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することを追加します。
- ※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となります。今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

【女性活躍推進法】

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								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
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	052-857-0312	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	024-536-4609	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	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和7年度

＼オンラインで学べる／

子育て女性等の

マネーフランセミナー



9/18 ●木

1/29 ●木

10:00～11:30
(9:45受付開始)

参加
無料

1

年収の壁や子どもの成長に
合わせた働き方について

2

ハローワーク・山口県の
就職支援等について

3

周南市の子育て支援等について

参加方法

オンラインで開催のセミナーになります。ご自宅にオンライン環境のない方や、
ご希望の方は会場にてご参加いただけます。

自宅等でオンライン参加 定員10名

- ①開催日の**1週間前まで**にお申込ください。
- ②資料はご自宅へ郵送します。
- ③Zoomアプリを利用します。
資料に同封のID・パスワードを
入力し、ご参加ください。
※初めての方もお気軽にご利用ください。



会場参加 定員10名

- ①開催日の**前日まで**にお申込ください。
- ②当日、会場にお越しください。
キッズスペースもご用意しています。
お子様と一緒にご参加いただけます。



会場：ハローワーク徳山2階会議室

申込方法

ハローワーク徳山へ、電話または窓口にてお申込ください。

0834-31-1950

主催／ハローワーク徳山
後援／周南市

ハローワーク徳山
マザーズコーナー



〒745-0866 周南市大字徳山7510-8
8:30～17:15（土日祝、年末年始を除く）

LINEで就職活動情報配信中！

LINE ID

@587aulsp



夏休み
イベント

マザーズコーナーからのご案内

おはなしかい

親子で一緒に初めてのハローワーク



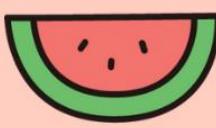
ハローワークマザーズコーナーってどんなところ?
子育て中の就活ってどうすればいいの?

言いたい! 聞きたい! 知りたい! をみんなでお話しませんか?



子育て広場まーむ 下関市一の宮学園町2-2

7月25日(金) 10:00~11:00



親子ふれあい広場 下関市南部町1-1

(下関市役所1階)

8月8日(金) 10:30~11:30

お子様には簡単な工作も用意しています!

未就学児~小学生とその保護者

各先着10組程度

お申込み
問合わせ



083-222-4031(44#)

ハローワーク下関
マザーズコーナー

子育てしながら働きたい方を応援します! 何でもお気軽にご相談ください。

公式LINE



求人簡単検索

スキルアップやり・スクリングに
取り組もうとする皆さんへ

従業員の教育訓練や資格取得
を応援する事業主の皆さんへ

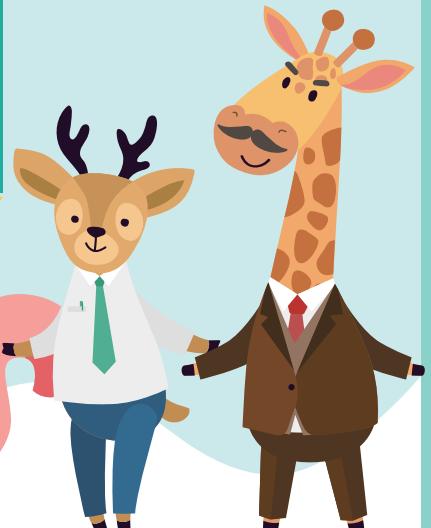
教育訓練

休暇給付金

って



金



労働者が離職することなく、**教育訓練に専念する**ため
自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、
休暇期間中の生活費を保障する制度です。

※雇用保険の一般被保険者

活用例 教育訓練休暇給付金の活用事例を紹介しますが、これ以外にも様々な活用方法がございます。

活用例①



活用例②



外国企業とコミュニケーションが必要となる部署への異動を
希望し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、
その際に教育訓練休暇給付金を活用するケース。

IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、
教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を
活用するケース。

「教育訓練休暇給付金」の概要

「教育訓練休暇給付金」の支給対象となる休暇 ※以下の全ての要件を満たす休暇が対象です。

1

就業規則や労働協約等に規定された休暇制度に基づく休暇



2

労働者本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、事業主の承認を得て取得する 30日以上連続した無給の休暇



3

次に定める教育訓練等を受けるための休暇

- ・学校教育法に基づく大学、大学院、短大、高専、専修学校
又は各種学校が提供する教育訓練等
- ・教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
- ・職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの
(司法修習、語学留学、海外大学院での修士号の取得等)



給付日数・支給額のイメージ

給付日数

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

支給額のイメージ

額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。

給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます（失業給付の算定方法と同じです）。

主な支給要件

1

休暇開始前
2年間に12か月以上
の被保険者期間^{*}
があること

*原則 11日以上の勤務実態がある月

2

休暇開始前に5年以上
雇用保険に加入していた
期間があること

3

支給対象の要件を
満たす無給の休暇を
取得していること

注意

- ・教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません（ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません）。
- ・別途詳細な条件がございます。

事業主の皆さんへ
お願い

給付金を受けるのは労働者本人ですが、必要書類をハローワークに提出するなど
手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です。

注意

解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)
及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。



教育訓練休暇給付金

検索



働く人のキャリアアップ、
キャリアチェンジを応援します。

教育訓練給付制度

受講費用の
最大8割が支給
されます。



教育訓練給付制度は、
スキルアップを目指すあなたに、
うれしい制度です。



受講費用の
最大80～20%支給！
費用負担を抑える
ことができます。



約16,000講座！
さまざまな分野の
講座がそろって
います。



指定講座の
検索サイトで
希望に合った講座を
見つけられます。



これなら、
ぼくにも受け
られる！



目当ての
資格の講座が
きっとある！



土日、夜間、
オンラインも
あるんだね！

詳しい内容については裏面をご覧ください。

教育訓練給付は3種類あります。

教育訓練の種類	給付率	対象資格	支給対象者※1 在職中	支給対象者※1 離職中
専門実践教育訓練	最大で受講費用の 80% 年間上限 64万円	<ul style="list-style-type: none"> 業務独占資格などの取得を目標とする講座 <ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士、看護師・准看護師、美容師、社会福祉士、歯科衛生士、保育士、調理師、精神保健福祉士、はり師など デジタル関係の講座 <ul style="list-style-type: none"> 第四次産業革命スキル習得講座 ITSSレベル3以上の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学院・大学・短期大学・高等専門学校の課程 <ul style="list-style-type: none"> 専門職大学院の課程(MBA、法科大学院、教職大学院など) 職業実践力育成プログラムなど 専門学校の課程 <ul style="list-style-type: none"> 職業実践専門課程 キャリア形成促進プログラム 	受講開始日時点での雇用保険の被保険者であった期間が2年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内
教育訓練支援給付金※2	離職前の基本手当の日額の80%相当※3		×	○※4
特定一般教育訓練	最大で受講費用の 50% 上限 25万円	<ul style="list-style-type: none"> 業務独占資格などの取得を目標とする講座 <ul style="list-style-type: none"> 介護支援専門員実務研修、介護職員初任者研修、特定行為研修、大型自動車第一種・第二種免許など デジタル関係の講座 <ul style="list-style-type: none"> ITSSレベル2の情報通信技術関係資格の取得を目標とする講座 大学等、専門学校の課程 <ul style="list-style-type: none"> 短時間の職業実践力育成プログラム 短時間のキャリア形成促進プログラム 	受講開始日時点での雇用保険の被保険者であった期間が1年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内
一般教育訓練	受講費用の 20% 上限 10万円	<ul style="list-style-type: none"> 資格の取得を目標とする講座 <ul style="list-style-type: none"> 輸送・機械運転関係(大型自動車、建設機械運転等)、介護福祉士実務者研修、介護職員初任者研修、税理士、社会保険労務士、Webクリエイター、CAD利用技術者試験、TOEIC、簿記検定、宅地建物取引士など 大学院などの課程 <ul style="list-style-type: none"> 修士・博士の学位などの取得を目標とする課程 	受講開始日時点での雇用保険の被保険者であった期間が1年以上	受講開始日が離職した日の翌日から1年以内

※1 初めて受講する方の場合。※2 専門実践教育訓練を受講する方を対象とした給付金です。※3 令和7年4月1日以降に受講を開始する方の場合、60%相当。※4 そのほかにも条件があります。詳しくは、お近くのハローワークにお問い合わせください。

教育訓練給付の支給を受けるまでの流れ



※1 受給資格確認は、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練を受講する場合に必要な手続きです（一般教育訓練を受講する場合は必要ありません）。
※2 専門実践教育訓練の場合は6か月ごとの支給申請により給付を受けられます（特定一般教育訓練及び一般教育訓練の場合は訓練修了後に一括で支給申請）。

約16,000の指定講座から、ご希望に合った講座をお探しいただけます。

教育訓練の受講希望者向け
厚生労働大臣指定教育訓練講座検索システム

教育訓練給付 検索



再就職、転職、スキルアップを目指す皆さんへ

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」 のご案内

制度を活用し、生活面の不安なく教育訓練を受けませんか？

「リ・スキリング等教育訓練支援融資」は、スキルアップ等を目指す方々を支援するため、「教育訓練費用」と「教育訓練期間中の生活費」を融資する制度です！

融資内容

ハローワークで貸し付け要件の確認などの手続き後、別途、ハローワークが指定する金融機関（労働金庫）で貸し付けの手続きが必要です。その結果、融資を受けられないもしくは融資額が減額となる場合があります。

融資額	
教 育 訓 練 費 用	年収200万円以上の方 年額最大120万円×最長2年間
	年収200万円未満の方※または離職者 年額最大120万円×最長1年間
融資対象費用：入学金、授業料の他、実習費、受験費用、学用品（パソコン、タブレット等）代 等 (融資申込時点で支払済の費用は、領収書等で支払いが確認できる受験費用のみが融資対象)	
生 活 費	年収200万円以上の方 月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長24か月）
	年収200万円未満の方※または離職者 月額最大10万円×受講予定訓練月数（最長12か月）

※収入証明がない方も含みます。

- 融資利率は年2.0%の固定金利（信用保証料0.5%を含む）。元金と利息の返済が遅れたら、遅延している元金に対し年14.5%の損害金（遅延利息）の支払い義務が発生します。
- 担保および保証人は不要（ただし、労働金庫が指定する信用保証機関の利用が必要）です。
- 3か月毎にハローワークで職業相談を受ける必要があります。

貸付方法

- 教育訓練費用：入学金、授業料等の教育訓練機関に支払いが必要な費用は、労働金庫より教育訓練機関に直接振り込みます。その他は本人の口座（労働金庫の口座に限ります。労働金庫に口座がない場合は、手続きの際に口座を開設する必要があります。生活費においても同じ。）へ振り込みます。
- 生活費：3か月毎に、3か月分を上限に本人の口座に振り込みます。

返済方法

- 貸付日の属する月の翌月末以降、毎月末日を約定返済日とします。
- 訓練終了月の1年後の末日までは元金据置期間として、利息のみの返済となります。
- 基本的に、利息の支払いは訓練期間中に始まります。
- 元金据置期間終了後から10年以内に元利均等払いにより返済します（最終弁済時の年齢は76歳未満）。
- 貸付金の返済は、本人の労働金庫の口座から自動引き落としとなります。

＼さらに！／

一定の要件を満たした場合、融資額の返済が一部免除されます。

具体的な手続きは、お近くのハローワークにご相談ください！

（全国のハローワーク）

（制度ホームページ）



利用条件及び一部返済免除の概要などは
裏面をご覧ください。



融資を受けるには、 条件を満たす方が対象の教育訓練を受講することが必要です。

融資を利用できる方の主な条件

- ハローワークに求職の申し込みをしていること
- 雇用保険被保険者や雇用保険受給資格者でないこと
- 労働の意思と能力があること
- 職業訓練などの支援を行う必要があるとハローワークが認めたこと
- 過去に3年以上の就業経験があること
- キャリアコンサルティングを受けて、ジョブ・カードを作成していること
- 融資申込時に18歳以上、融資開始時に66歳未満であること等

融資の対象となる教育訓練

- 訓練期間が1か月以上4年以内のもの(融資期間は、訓練期間のうち訓練開始から最大2年間)
- 以下のいずれかに該当するもの
 - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短期大学、高等専門学校、専門学校または各種学校が提供する教育訓練
 - ・ 厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を実施している法人等が提供する教育訓練
 - ・ 求職者支援訓練または公共職業訓練等

返済の一部免除

以下の要件を満たしたことをハローワークが確認した場合、当該日の債務残高の一部を「免除割合」とおり免除します。

- ・ 融資申込時点での融資対象者本人の年収が500万円未満であること
- ・ 求職者支援訓練、公共職業訓練または教育訓練給付金の指定講座を修了すること
- ・ 訓練終了日の翌日から1年以内に雇用保険被保険者として就職し、1年以上継続的に雇用されること
- ・ 訓練修了後の賃金が訓練開始前の賃金と比較して5%以上上昇していること

免除 割合	賃金が5%以上上昇した時	残債務の30%(上限額は100万円)
	賃金が10%以上上昇した時	残債務の50%(上限額は150万円)

以下の事項にご注意ください

- ◆ この制度は利息を含めて返済が必要になります。融資を受ける額は、将来返済が可能であり、真に必要な額としてください。利息の返済は教育訓練受講中に必要になる場合があります。
- ◆ 労働金庫で行う金融機関としての審査の結果、貸し付けを受けられない場合があります。
- ◆ 訓練を途中で辞めた場合、速やかにハローワークに届け出て、労働金庫で契約変更の手続きを行ってください。
- ◆ 申請書類の虚偽記載による貸し付けの不正利用が発覚等した場合、直ちに債務残高の全額を一括返済しなければなりません。また、詐欺罪などで処罰されることもありますのでご注意ください。
- ◆ 約定どおりに返済がなされない場合には、個人信用情報機関に遅滞状態にある旨が登録され、他の金融機関を利用する際に不利益を受ける可能性がありますので、ご注意ください。
- ◆ 返済免除額のうち、生活費にかかる額は一時所得として所得税の課税対象となるため、一定金額以上の生活費用の返済を受けた場合、確定申告の手続きが必要となります。



人材開発支援助成金 (事業展開等リスクリング支援コース) 活用事例集

人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）は、令和4年～8年度の期間限定の助成金として創設しました。本助成金は、新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	1,000円	500円	1億円

目 次

1. 事業展開に伴う訓練（P 1～P 6）

2. デジタル・DXに伴う訓練（P 7～P 15）

3. グリーン・カーボンニュートラル化に伴う訓練 (P 16～P 18)



詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧いただくか、都道府県労働局にお問い合わせください。

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：25名

業種：運輸・郵便業（道路貨物運送業）

助成金を活用するに至った背景事情

運送業の需要減に伴い、運転技術を活用して売り上げ向上を図りたいと検討。高齢化が顕著な地域であり、高齢者の「足」となる公共交通機関の不便さに着目し、「福祉タクシー」を事業展開することとした。

事業展開の内容

第二種普通免許を取得後、運送部門と福祉タクシー部門の2部門で営業を行う。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：第二種普通免許取得
- 訓練時間：38.5時間
- 訓練内容：介護・福祉タクシードライバー養成に向けた第二種免許取得訓練

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 普通二種教習料：221,000円
(1人分、税込み)

2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：165,700円
(受講料等（受験料を含む）×75%)

2 賃金助成：31,000円 (31h×1,000円)

支給総額 196,700円

訓練の効果

第二種普通免許を取得し、福祉タクシー業務を始めた。需要はまださほど高くないが、今後利用が増えるのではないかと見込んでいる。

今後の展開

運送業の需要が回復傾向にあり、福祉タクシーの運転手が運送部門も兼務している。今後は福祉タクシー専任運転手を育成したいため、他の従業員の第二種普通免許取得を検討している。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：10名

業種：医療・福祉（医療業）

助成金を活用するに至った背景事情

クリニック以外にも地域貢献がしたいと考え、新規事業を検討しあげました。新たに採用した職員に必要な知識を習得してもらいたいが、外部研修の費用が高額のため助成金があると受講しやすいと考えた。

事業展開の内容

地域貢献のため、新たに児童発達支援施設を開設する。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：福祉施設開所前の職員向け研修(責任者)
- 訓練時間：40時間
- 訓練内容：児童発達支援施設に配置が必要となる児童発達支援管理責任者となるための基礎研修・実践研修等を受講する。

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 職員向けの開所前研修(責任者) :

600,000円（1人分、税込み）

2 訓練時間に対する賃金助成

（中小企業：1,000円/h）

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：300,000円（上限）
(受講料等 (受験料を含む) ×75%)

2 賃金助成：40,000円 (40h×1,000円)

支給総額 340,000円

訓練の効果

高度な知識を習得させることができたうえ、助成金が受給できることにより、浮いた予算で他の研修を受講させることができ、事業展開がスムーズに行うことができた。

今後の展開

今後も助成金を活用しながら、新規事業に参画し地域・社会貢献していきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：37名

業種：情報通信業（情報サービス業）

助成金を活用するに至った背景事情

従来は一般的なソフトウェア開発の受託事業を行っていたが近年のアプリケーションでは、優れたUI/UXを求める要件が多くこの分野に参入出来なかった。このため自社のシステム開発者に必要な知識を身につけてもらう必要があった。
UI/UX=(ユーザーインターフェイス/ユーザーエクスペリエンス)

事業展開の内容

訓練終了3ヶ月後にUI/UXデザインチームを立ち上げ、新分野の開発業務の受注を開始する。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：UI/UXデザイナー向け
オープン研修
- 訓練時間：156時間+72時間(eラーニング)
- 訓練内容：デザインの基礎、ユーザー体験
と価値設計、作品制作、プロデュース/
ディレクション

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で
必要となる訓練を実施した場合に、助成が
受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 UI/UXデザイナー向けオープン研修：
585,112円（1人分、税込み）
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：438,800円

(受講料等（受験料を含む）×75%)

2 賃金助成：156,000円（156h×1,000円）

支給総額 594,800円

訓練の効果

- ・UI/UXデザインスキルを身につけ、訓練終了後デザイン部門にUI/UXチームを発足し積極的に新分野の受注に挑む事が出来るようになった。
- ・会社としてシステム開発だけではないUI/UXデザインからトータル的に
システム提案が出来る強みを打ち出せるようになった。

今後の展開

今回得たスキルを会社の強みとし、さらなる事業展開に繋げるよう、
常にトレンドをキャッチアップし、計画的に人材育成に取組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：50名

業種：製造業（生産用機械器具製造業）

助成金を活用するに至った背景事情

昨今、製造業における若年者確保が難しく人材確保に苦戦していた。限られたヒューマンリソースの中で、現在の生産量・品質を維持し発展していくためには、個人の生産性を高める必要があると考えた。

事業展開の内容

これまで、手動による旋盤加工で製造していたが、CNC旋盤を利用した加工技術を身に着けることで、新製品を開発する。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：
ターニングセンタミーリングコース
- 訓練時間：34時間
- 訓練内容：CNC旋盤のプログラミング、加工実習等の訓練

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 ミーリング加工実習コース：
308,000円（1人分、税込み）
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：231,000円

（受講料等（受験料を含む）×75%）

2 賃金助成：34,000円（34h×1,000円）

支給総額 265,000円

訓練の効果

自動旋盤加工に必要なプログラミング等の知識の習得ができた。

今後の展開

今回の訓練受講者を中心に、自動旋盤加工による生産を開始。他の従業員にも受講の機会を設け、規模拡大を計画中。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：100名

業種：製造業（輸送用機械器具製造業）

助成金を活用するに至った背景事情

以前から人材開発支援助成金を活用していたが、新規事業を立ち上げるにあたって、高助成率のコースが新設されたことを知り、活用しようと考えた。

事業展開の内容

EVシフトによって、半導体需要が増加することが見込まれるため、1年後に半導体事業を開始する予定。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：
シーケンス制御による電動機制御技術
- 訓練時間：12時間
- 訓練内容：回路設計・作成等の訓練

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 シーケンス制御による電動機制御技術講座
：11,000円（1人分、税込み）
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)
- 3 受講人数：10人

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：82,500円

(受講料等（受験料を含む）×75%×10人)

2 賃金助成：120,000円 (12h×1,000円×10人)

支給総額 202,500円



訓練の効果

新規事業の立ち上げに必要な電気保全技術の習得ができた。



今後の展開

今回の訓練以外にも車両センサー等の半導体事業に必要な関連技術の訓練を実施中。訓練受講者が中心となり、年内に新たな事業を開始する予定。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：事業展開

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：18名

業種：小売業（機械器具小売業）

助成金を活用するに至った背景事情

社内DX化の推進とシステム開発事業の新規立ち上げを図りたいと考えていたところ、労働局からITスペシャリストによる事業内訓練を実施してはどうかと提案をうけた。

事業展開の内容

自社内にシステムエンジニアを養成することにより、デジタル技術を活用した業務の自動化のためのアプリ開発及びコンサルティングを行う事業を新たに立ちあげる。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：事業内訓練(部外講師)
- 受講コース：
デジタル人材育成プログラム IT導入基礎編(オーダーメイド訓練)
- 訓練時間：12時間(1.5時間×8回)
- 訓練内容：デジタルリテラシーの向上、ITコンサルタント養成、開発スキル

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- | | |
|---|-----|
| 1 デジタル人材育成プログラム IT
導入基礎編 : 293,220円(3名分、税込み) | 支給額 |
| 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業 : 1,000円/h) | → |

<OFF-JT>

1 経費助成 : 219,900円(3名)
(受講料等 (受験料を含む) ×75%)

2 賃金助成 : 36,000円 (12h×1,000円×3名)

支給総額 255,900円

訓練の効果

ノーコードアプリ開発等の知識の習得ができ、事業展開を行っていく際に主要人員となる人材を育成することができた。

今後の展開

新事業立ち上げに向けて、より高度なスキルを習得するための訓練を実施する予定。また、訓練を受講した従業員が中心となりアイデアを出し合いながら、新事業に必要なシステム開発や営業戦略を進めていく。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：129名

業種：建設業（総合工事業）

助成金を活用するに至った背景事情

建設現場における現場技術者の書類作成業務の負担による長時間労働が課題となっていたことから、デジタル技術を活用した建設現場の書類作成支援を行うこととした。このため、当該業務に必要な知識を身につけるための訓練の受講が必要となった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

建設現場担当者以外でも作成可能な書類も多いことから、ITスキルに加えて建設業の知識を持った人材を育成し、社内の働き方改革を推進する。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：建設事務担当者育成講座
- 訓練時間：24時間
- 訓練内容：建設業の書類作成等の事務に必要となるIT技術（工事写真の加工やクラウドデータ管理方法等）及び施工管理手順や各種書類作成等の建設業における基礎知識の習得。

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 建設事務担当者育成講座：

1,320,000円（4人分。税込み）

2 訓練時間に対する賃金助成

（中小企業：1,000円/h）

支給額



<OFF-JT>

1 経費助成：990,000円

（受講料等（受験料を含む）×75%）

2 賃金助成：96,000円（96h×1,000円）

支給総額 1,086,000円



訓練の効果

訓練を通じて建設事務に必要なITスキルと知識を習得したこと、建設現場の書類作成業務等を行うことが可能となり、業務効率化や生産性の向上、現場の長時間労働の是正が図られた。



今後の展開

建設現場の書類作成支援等において、訓練により習得した知識やスキルを効果的に活用し、現場支援業務を積極的に推進していく。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：53名

業種：情報通信業（情報サービス業）

助成金を活用するに至った背景事情

社内のインフラ基礎構築・運用に必要な人材の強化を進めるために、新卒者に対する研修の実施を計画していたところ、労働局から本コースの利用を勧められた。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

インフラ業務における基本知識と技術を身につけ、ネットワークの構築・運用・保守管理等の業務に従事する人材を育成する。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：新卒向けインフラ研修コース
- 訓練時間：488時間（3か月）
- 訓練内容：ITSSレベル2

ネットワークエンジニアの認定資格であるCCNA(Cisco)とMicrosoft-AZ104の取得を目指し、インフラの総合的な知識を習得する。

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 新卒研修インフラコース：900,000円
(1人分。税込み)
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：500,000円（上限）
(受講料等（受験料を含む）×75%)

2 賃金助成：488,000円（488h×1,000円）

支給総額 988,000円



訓練の効果

IT系大学を卒業し、一般的なコンピューター知識のある新卒者に受講させ、業務に直結した知識を習得しベンダー資格を取得させることができた。また、かなりの費用がかかるところ負担を軽減できた。



今後の展開

訓練費用の負担がかなり軽減されたため、次年度新卒者へも活用したい。また、新卒者にとどまらず、他の従業員への活用も検討中。時限措置と聞いてるので、本助成制度を活用できるうちに従業員のスキルアップに活かしていきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：大企業

従業員数：200名

業種：情報通信業（通信業）

助成金を活用するに至った背景事情

悪質なサイバー攻撃の手法が多様化する現在において、社内ICT部門の強化が求められている。そのような折に労働局から人材開発支援助成金の案内が届いたので、助成金を活用することになった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

社内の生産性向上・業務革新のためにクラウドサービスへの移行・RPAの利用・AI等の新たなデジタル技術サービスを導入し、技術面のみではなくセキュリティ面の双方からデジタル化・DX化に向けて取組む。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：ハッキング技術コース
- 訓練時間：13時間
- 訓練内容：サイバー攻撃・ハッキング等に対応するうえで必要な技術を修得し、社内ICT部門のセキュリティ対策に役立てる。

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 ハッキング技術コース：99,000円
(1人分。税込み)

2 訓練時間に対する賃金助成
(大企業：500円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：59,400円

(受講料等（受験料を含む）×60%)

2 賃金助成：6,500円 (13h×500円)

支給総額 65,900円



訓練の効果

セキュリティ対策に対応可能な人材育成を行うことができ、同時に従業員の職業能力開発とモチベーション向上にもつなげることができた。



今後の展開

日々進化するIT技術へ対応し、情報通信技術のプロフェッショナルとして発展が持続可能なものとなるよう、引き続きIT人材の育成強化を図り、さらなるデジタル化・DX化に取組む。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：大企業

従業員数：8,000名

業種：製造業（化学工業）

助成金を活用するに至った背景事情

化学業界においては新素材の研究開発において、膨大な時間がかかっていたことや、過去の実験データの有効活用ができていなかった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

データを収集・解析する仕組みの設計・実装・運用を担うデータサイエンティストを育成することで、研究開発期間の短縮、精度の向上と作業の効率化を図る。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：データサイエンティスト養成講座
- 訓練時間：140時間
- 訓練内容：データサイエンティストとして必要とされる統計学、機械学習、プログラミングなどの広範な基礎スキルの習得

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 データサイエンティスト講座
：1,007,000円（1人分、税込み）
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(大企業：500円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：250,000円（上限額）
(受講料等（受験料を含む）×60%)

2 賃金助成：70,000円（140h×500円）

支給総額 320,000円



訓練の効果

受講者がデータサイエンティストの知識習得により、研究・開発において、データの可視化・分析モデルの構築ができるようになり、市場競争力の強化に貢献することができた。



今後の展開

製品開発を行う全部門にデータサイエンティストとしてのスキルを身につけさせることで、現場課題に基づくDX化を加速していく。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：229名

業種：製造業（輸送用機械器具製造業）

助成金を活用するに至った背景事情

生産ライン・工程から収集するプロセスデータの分析を既存プロセスに組み込むことによる業務精度向上・効率化を実現するために、データ分析力と活用スキルをもつ人材の育成が必要となつたため。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

デジタル技術を活用することにより、設備と人の効率向上を図り、生産性向上による競争力強化を図る。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部講師による事業内訓練
- 受講コース：データベーススキル向上研修
- 訓練時間：20時間
- 訓練内容：SQL知識の習得とデータベース構築スキルの習得

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 部外講師料：300,000円

（1人分。税込み）

2 訓練時間に対する賃金助成

（中小企業：1,000円/h）

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：225,000円

（受講料等（受験料を含む）×75%）

2 賃金助成：20,000円（20h×1,000円）

支給総額 245,000円



訓練の効果

受講者がそれぞれの担当ラインにおけるデータ取得・蓄積から分析による課題抽出と解決に向けた活動を行うことにより、既存データの活用に加え、新たなデータ収集に向けた施策の検討等、幅広い業務への展開を行うことができた。



今後の展開

事業所内の人材育成を、対象者や目的に合わせた訓練の実施方法を選択し、計画的・効率的に進めることにより、人材育成を進めていく。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：27名

業種：建設業（総合工事業）

助成金を活用するに至った背景事情

これまで2次元図面を用いてクライアントにプレゼンを行っていたが、わかりやすさと3D-CADの普及により、クライアント先から3次元立体図面によるプレゼンを求められるようになった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

BIM/CIMを導入し、3次元モデルを活用して、建設生産・管理システム（調査・計画、設計、工事、維持管理の工程）においてより具体的なイメージをもって確認・提案作業を行えるようにして、業務効率化を目指す。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：施工BIM/CIM総合研修
- 訓練時間：20時間
- 訓練内容：i-ConstructionにおけるBIM/CIM活用の実務習得

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(大企業60%)

賃金助成 1,000円(大企業500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 施工BIM/CIM総合研修：440,000円
(220,000円×2人、税込み)
- 訓練時間に対する賃金助成：1,000円/h

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：330,000円

(220,000円×75%×2人)

2 賃金助成：40,000円 (20h×1,000円×2人)

支給総額 370,000円

訓練の効果

従業員2名が施工BIM/CIM総合研修を受講したことにより、計画・設計段階から3次元モデルの活用が可能となったため、維持管理を前提とした設計の提案が可能となるなど、建設生産・管理システムの効率化が図られた。

今後の展開

中小企業において、効率的で質の高い建設生産・管理システムの構築は必須であり、今後も可能な限り多くの従業員に受講させたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：20名

業種：製造業（酒類製造業）

助成金を活用するに至った背景事情

食品製造部門において、温度管理の記録を今まで手書きで行っていたが、デジタルデータとして自動記録すること等により業務の効率化を図りたいと思っていたところ、訓練機関から研修の案内を受け、助成金を活用し、受講することとした。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

従業員にIoT技術を習得させ、デジタル技術の活用を進めることで、作業の効率化を図る。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：製造業のためのDXリスクリング講座
- 訓練時間：15時間
- 訓練内容：食品製造現場のデジタル化推進を目的とし、デジタル計測・自動記録等の導入のため、座学と実践を学ぶ。

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- | | |
|-----------------------------------|------------------|
| 1 製造業のためのDXリスクリング講座 : | 90,000円（1人分、税込み） |
| 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h) | |

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：67,500円

（受講料等（受験料を含む）×75%）

2 賃金助成：15,000円（15h×1,000円）

支給総額 82,500円

訓練の効果

製造部門の職員に実務的なセンサーの作成や自動記録によるデータ収集などを受講して、今後の業務にデジタル計測を導入することができ作業の効率化を図ることができる。

今後の展開

食品の温度管理を休みの日も会社に行き確認していたが、今後は、湿度が異常の場合は携帯にエラー通知ができるようにし、職員の負担を軽減していきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：大企業

従業員数：210名

業種：学術研究、専門・技術サービス業（専門サービス業）

助成金を活用するに至った背景事情

測量業務における効率化及び安全・技術面の精度向上を図る目的でドローンを導入したものの、民間資格の操作資格所持者のみであったため、ドローン利用が限定的となっていたことから、利用範囲が広い国家資格の取得を進める必要があった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

国家資格を取得することで、測量業務におけるドローンの利用範囲を広げ、安全・技術面の精度の向上や付帯する事務処理作業も含めた更なる業務の効率化を図る。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：二等無人航空機操縦士コース
- 訓練時間：28時間
- 訓練内容：二等無人航空操縦士（立入管理措置を講じた上で、機体承認を受けたドローンを飛行させる場合、目視外、人又は物件から30mの距離をとらない飛行等について飛行許可・承認申請が不要となる等の資格）の取得

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 ドローン講座：286,000円

(1人分、税込み)

2 訓練時間に対する賃金助成

(大企業：500円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：171,600円

(受講料等（受験料を含む）×60%)

2 賃金助成：14,000円 (28h×500円)

支給総額 185,600円

訓練の効果

受講者が二等無人航空機操縦士の資格を取得し、業務にドローン利用範囲が広がったことにより、安全・技術面の精度の向上と共に業務の日数の削減、飛行申請関連事務処理の軽減などが進み更なる業務の効率化を図ることができた。

今後の展開

助成金利用により訓練費用の負担が軽減されたため、計画的に他の労働者の訓練実施にも取り組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：デジタル・DX

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：36名

業種：建設業（設備工事業）

助成金を活用するに至った背景事情

建設業界において、人手不足の中で業務の効率化が求められ、ドローンによる測量や施工管理等が進んでいる。当社も作業効率化のために導入必須の状況となった。これまで費用面で1名のみの受講を考えていたが複数名の受講を検討出来るようになった。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

ドローンを導入することにより、全体的な出来栄え確認等可能になることで出来形管理、工程管理の効率化を図る。

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：ドローン技能講習及び
安全運航管理者講習コース
- 訓練時間：28時間
- 訓練内容：ドローンの飛行に必須となる法令の知識やドローンの機体の点検方法、シミュレーターを使うなどの飛行訓練を受講し、ドローン操縦民間資格を取得する

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業当たり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 ドローン講座：198,000円
(1人分、税込み)

2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：297,000円

(受講料等（受験料を含む）×75%×2名)

2 賃金助成：56,000円 (28h×1,000円×2名)

支給総額 353,000円

訓練の効果

業務にドローンを導入することができたため、工事の全般的な出来栄えの確認が可能となり工程管理が効率化された。また公共工事の工事成績評定で創意工夫の加点が期待できている。

今後の展開

ICT施工を進めていく上で、助成金活用によりドローン技能はもとより、他の技能取得も検討できるようになり、業務効率化とともに計画的に人材育成に取り組んでいきたい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリキング支援コース：グリーン・カーボンニュートラル化

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：10名

業種：農業・林業（農業）

助成金を活用するに至った背景事情

当社としてもカーボンニュートラル化の実現に向けた取組が必要であると考え、トラクターやエンジン動噴ではなくドローンによる散布を導入することとした。あわせて業務効率化、省力化を図るため、社員複数人が操縦できるようにしたいと考えた。

企業におけるGXの取組内容

農薬・肥料の散布の際に、トラクターやエンジン動噴ではなくドローンによる散布を導入することによってCO₂の排出量を削減

人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：農業ドローンオペレーター
- 認定講座
- 訓練時間：38時間
- 訓練内容：農業用ドローンの操縦講習
(ドローンの飛行操作、農薬散布の訓練) 等

助成金のコース

事業展開等リスクリキング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額
<OFF-JT>
経費助成 75%(60%)
賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 農業ドローンオペレーター認定講座
：220,000円（1人分、税込み）
2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

- 1 経費助成：165,000円
(受講料等（受験料を含む）×75%)
2 賃金助成：38,000円（38h×1,000円）

支給総額 203,000円

訓練の効果

複数人がドローン免許を取得することで、繁忙期における労働環境の平均化ができ、社員一人一人の負担を減らすことができた。
また、従前はエンジン動噴で行っていた作業をドローン散布にすることにより、GX化の向上が図られた。

今後の展開

その他必要な資格取得時にこの制度を活用し、社員のスキルアップを支援したい。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：グリーン・カーボンニュートラル化

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：120名

業種：建設業（総合工事業）

助成金を活用するに至った背景事情

脱炭素社会の実現など、社会のニーズに対応するため、土木設計技術者である従業員にICT施工に関する必要な知識を身につけさせ、事業の効率化を図る必要があった。

企業におけるGXの取組内容

ICT施工（特にICT建機を活用した作業効率化）や持続可能な建材の積極的な活用



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：ICT施工のポイント
- 訓練時間：19時間40分
- 訓練内容：ICT施工（ドローンなどを活用した3D測量や3D測量データを利用した設計、施工計画、施工管理など）に関する技術の習得

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額
<OFF-JT>
経費助成 75%(60%) 賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 ICT施工のポイント
：71,000円（1人分、税込み）
- 2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

- 1 経費助成：53,200円
(受講料等（受験料を含む）×75%)
- 2 賃金助成：19,600円（19.6h×1,000円）

支給総額 72,800円

訓練の効果

重機や車両の運用において、ICT建機を導入することで従前よりも効率化が図られるとともに、CO2削減の効果が期待できる。

また、環境に配慮した建材を理解し、それを実際に導入した工事事例を学んだことが、これからのGXの取り組みに繋がっている。



今後の展開

ICT施工における技術をより向上することで事業のGX化・DX化を進め、社会のニーズに応えていく予定。

人材開発支援助成金活用事例

事業展開等リスクリング支援コース：グリーン・カーボンニュートラル化

会社概要

企業規模：中小企業

従業員数：70名

業種：情報通信業（映像・音声・文字情報制作業）

助成金を活用するに至った背景事情

カーボンニュートラルの意識が高まる中、当社としても温室効果ガスの排出量を低減し、かつコスト削減を図る取組を進めており、従業員に対して必要な知識をつけてもらう必要がある。

企業におけるGXの取組内容

CO₂を排出せず電力のみで空撮が可能なドローンを用いた撮影方式を社内に取り入れることで、カーボンニュートラル化と業務効率化によるコスト削減を図る。



人材開発支援助成金の活用

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：一等無人航空機操縦士コース
- 訓練時間：34時間
- 訓練内容：一等無人航空機操縦士の資格取得に必要な訓練（ドローンを有人地帯で目視外飛行させるのに必要な知識、技能の習得）

助成金のコース

事業展開等リスクリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額

<OFF-JT>

経費助成 75%(60%)

賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1企業あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

1 1等無人航空機操縦士コース：342,000円
(2名分、税込み)

2 訓練時間に対する賃金助成
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>

1 経費助成：513,000円 (256,500円×2名)
(受講料等 (受験料を含む) ×75%)

2 賃金助成：68,000円 (34h×1,000円×2名)

支給総額 581,000円



訓練の効果

2022年12月に施行されたドローン飛行ライセンス制度に対応した資格を取得することで、発注者から求められるレベルの高い空撮画像の撮影、映像制作が可能になり、映像撮影・制作担当者のモチベーション向上及び業務の効率化につながった。



今後の展開

ドローンによる空撮を更に推進することで、従来のヘリコプター やセスナを用いた空撮時にかかっていた温室効果ガスの排出量の大幅な低減及び、コスト削減が実現できる予定。また、今後ドローンを活用した新たな事業展開にも繋げていきたい。

こんなお悩みありませんか？ ハローワークで相談したいけど…

ハローワークが
遠方にあり、
行く時間や
お金がかかる

病気療養
しながら
相談したい

乳幼児がいて
落ち着いて
相談できない

人の目を気に
せず
相談したい

介護で窓口
利用が難しい

そんなお悩みを解決！

Zoom で
心と心をつなぐ

相談方法は裏面
をチェック！

オンライン相談

実施中

自宅のスマートフォン等から簡単アクセス！

自分のペースで相談可能！

一人で悩まず手軽に相談！

まずはつながる一歩を…

求職番号をお持ちで無い方は、ハロー
ワークへの求職登録が必要です。

オンラインによる
「職業相談」「失業認定」
を行うことができます。
※「失業認定」は対象者限定です。
利用できない場合があります。

ハローワーク岩国の実
施日です。オンライン
職業相談の利用可能日
時はハローワークごと
に異なります。

あなたの明日と一緒に考える…
ハローワークのオンラインでサポート

実施日

「職業相談」…毎週 月・火・水

「実施時刻」…10 時・11 時

14 時・15 時

事前予約制です

下記の二次元コードから…

「オンライン・ハローワークシステム
面談予約サービス」へアクセスして
ご予約ください



ご不明な点はお気軽に
お問い合わせください
ハローワーク岩国
☎0827-21-3281
(通話料金がかかります。)

●ネット予約の場合

2回目以降は、利用者登録不要です。

- 表面の「二次元コード」を読み取り「オンライン・ハローワークシステム」にアクセスします。
 - 画面右上「メニュー」の「利用者登録」からアカウントを作成したのち、予約手続きに進み予約を行ってください。
 - 「検索キーワード」に「岩国」と入力し希望の項目「職業相談」または「失業認定」を選択し、ご希望の日程・時間を選択します。
最後に「予約する」ボタンを押下すると、予約確定メールが届きます。
 - 相談当日は、予約確定メールに記載のWEB会議URLにアクセスのうえ相談開始となります。
- 詳しい操作手順は別紙を参照ください

●電話または来所の場合

- 「電話」又は「相談窓口」にてオンライン相談を受けたいことを申し出てください。担当者にて日程等の調整を行います。初回のみ、利用規約に同意が必要です。
- 予約申込み完了後、ハローワークから「実施日時」とZoomミーティングの「ミーティングID」及び「パスコード」をお知らせします。
- 指定された日時にZoomアプリを起動し、お知らせした「ミーティングID」及び「パスコード」を入力すれば、オンライン職業相談を開始できます。

●オンライン相談での注意事項

- オンライン相談では「Zoom」を使用しますので事前に「Zoom」アプリのインストールを済ませておいてください（ブラウザの「Zoom」を使用することもできます。）
- 別途「Zoom」の利用規約に同意していただく必要があります
- オンライン相談を実施するための「通信費」「スマートフォン・タブレット・パソコン等の通信可能なWEBカメラ付き端末」は自己負担となります（Wi-Fiを利用できる方、通信制限無しで契約をされている方が推奨です。）

操作マニュアル等

オンライン職業相談
の流れ(動画)



オンライン・ハローワークシステム 操作マニュアル

利用規約



職業相談について



クイックマニュアル



お困りごとや不明点はお問い合わせください
ヘルプデスク
0570-02-8609 (有料)
受付可能時間
：平日 8:00～18:00
※土・日・祝・年末年始は除く

登録商標又は商標

本リーフレットに記載されている以下の会社名、製品名は、各社の登録商標又は商標です。

Zoomは、Zoom Video Communications, Inc.の商標又は登録商標です。

2025/6/17

これまでの
経験や知識を
活かして転職
を考えたい！

普段見ることの
出来ない企業で
活躍出来る職業
にはどんな仕事
があるんだろう
う？

希望している
職業の賃金は
どれくらいに
なるの？

やりがいのある
仕事につきたい
けど、
そんな仕事は
あるのかな？

こんな疑問や悩みは…

職業情報提供サイト 「job tag」(ジョブタグ) で解決しましょう！

気になる職業の就業情報や景況動向を知ろう！

充実した「適職探索」機能を使って、自分に合う職業を探そう！

知らない職業や業界を様々な視点から検索しよう！

スキルアップのための「訓練検索」サイトも充実！

労働法の基礎知識を学ぼう！



検査結果はマイリストに保存もオッケー！

結果を元にハローワークで相談も出来るよ！

パソコン・スマート
からサイトへ！

求人への応募などに関する疑問・お悩みなどは
ハローワークにご相談ください



ハローワーク下関

〒751-0823
下関市貴船町3丁目4番1号
TEL 083-222-4031(代表)

【部門コード】

総合受付	→ 1 #
雇用保険の給付に関する相談	→ 11 #
職業相談・職業紹介	→ 41 #
職業訓練の相談	→ 42 #
60歳以上、障害のある方等の相談	→ 43 #
マザーズコーナー	→ 44 #

■ご利用時間

月～金 8:30～17:15
(土、日、祝日、年末年始 休み)

ハローワークプラザ下関

〒750-0025
下関市竹崎町4丁目3番3号
JR下関駅ビル r i p i e (リピエ) 2階
TEL 083-231-8189

■ご利用時間

月・水・金	10:00～17:15
火・木	10:00～19:00
第2・4土	10:00～17:00
(第1・3・5土、日、祝日、年末年始 休み)	

※無料駐車場はありません。

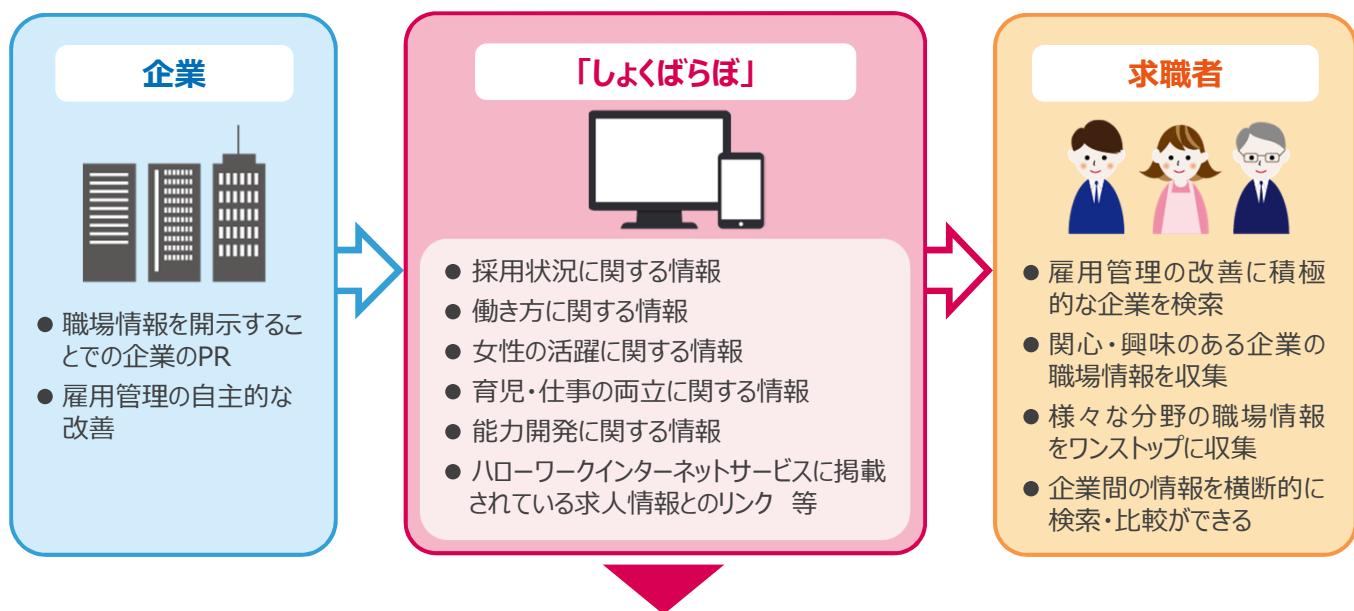
「しょくばらぼ」のご紹介



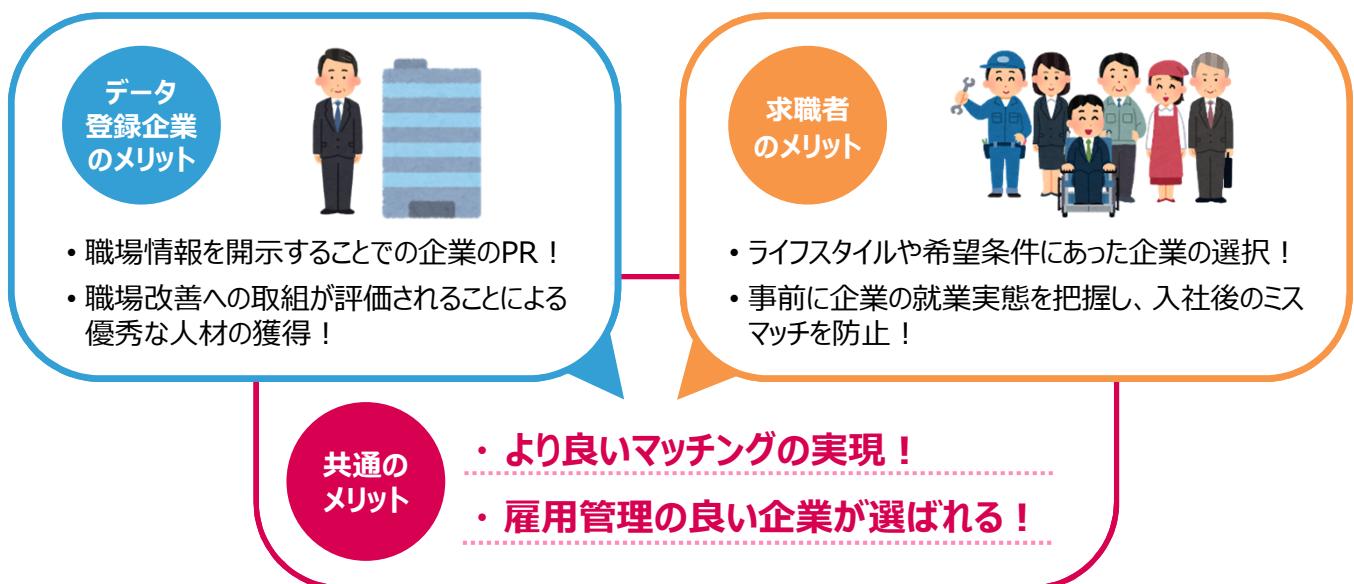
「しょくばらぼ」(職場情報総合サイト)とは

「しょくばらぼ」は、若者・女性・高齢者・障害者等、様々なニーズを有する働き手が、様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるWebサイトです。このサイトは、「若者雇用促進総合サイト」「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」の3サイトに掲載されている職場情報を収集・転載し、併せて国の各種認定・表彰制度の取得情報を掲載します。

※「しょくばらぼ」に掲載される企業は、上記3サイトのいずれかに掲載されている企業になります。



本サイト活用のメリット



しょくばらぼ

– 職場情報総合サイト –

しょくばらぼ もしくは 職場情報総合サイト



<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>



「しょくばらぼ」の使い方

企業の職場情報の検索

▼ 検索ページ

検索方法
その1

企業名を直接入力

入力欄に企業名を入力して、職場情報を検索。
(例：株式会社ABC、ABC、……など)
※会社名が完全に一致していないても検索できます。

検索方法
その2

フリーワードや条件を入力

■ フリーワード

スペースで区切ることで、複数のキーワードからの検索もできます。(例：○○県 研修制度)

■ 検索条件

以下の条件から検索できます。



企業規模

本社所在地



業種

認定・表彰・その他の制度

表示項目の選択・変更

表示させたい職場情報をこちらから選択・解除できます。
※表示する職場情報は、検索結果一覧画面でも変更可能です。

職場情報の確認

企業詳細ページから、企業の基本情報と詳細な職場情報を確認することができます。

▼ 企業詳細ページ

複数の企業の比較

選択した複数の企業の職場情報を並べて比較することができます。

▼ 企業間比較ページ

詳しいサイトの使い方は、「しょくばらぼ」の「操作マニュアル」ページをご確認ください。

しょくばらぼ

- 職場情報総合サイト -

<https://shokuba.mhlw.go.jp/index.html>



【「しょくばらぼ」に関する問合せ先・サポートデスク】

株式会社富士通マーケティング（委託先）

連絡先：servicedesk@m.shokuba.mhlw.go.jp

2025

じものせき 未来創造 Jobフェア

市内企業が集まる
職業体験
イベント

仕事を知り、
企業を知り、
そして未来を創造しよう

入場無料
入退場自由

地元下関の企業・団体の方々と交流しながら「しごと」を体験できるイベントです。
あなたの住む下関には魅力的な仕事がたくさんあります！jobフェアで10年後の未来を描こう！

日時
8/6・水・7・木
9:30~16:00

運営事務局 学校法人YIC学院 TEL 083-976-8355
下関市産業立地・就業支援課 TEL 083-231-1310

[主催]下関市 [共催]下関市教育委員会/山口労働局 [後援]山口県 [受託事業者]学校法人YIC学院

公式webサイト▶
<https://job-fair.info/>



海峡メッセ下関

展示見本市会場(1F)イベントホール(4F)

〈下関市豊前田町三丁目3-1〉

同日開催
会場

STEM
プログラミング
ワークショップ
ポケモン
動きをつける 講座です

会場

海峡メッセ下関 9F海峡ホール

【お問い合わせ】
運営事務局 TEL 083-976-8355

詳しくは裏面へ→



会場 海峡ナッセ下関 海峡ホール

9F

ステム
S T E M
プログラミング
ワークショップ

参加者募集

ビジュアル
プログラミングで

ポケモン
動きをつける
に
講座です！

初級編 ポケモンを散歩させようぜ！

中級編 かんたんなゲームをつくろうぜ！

8/6. 水

① 初級編 10:00 ~ 11:30
(受付 9:30 ~)

② 中級編 12:30 ~ 14:00
(受付 12:00 ~)

③ 初級編 10:00 ~ 11:30
(受付 9:30 ~)

④ 中級編 12:30 ~ 14:00
(受付 12:00 ~)

⑤ 初級編 14:30 ~ 16:00
(受付 14:00 ~)

8/7. 木



S T E M ステムとは？



それをの頭文字をとった言葉で、
「科学」「技術」「工学」「数学」の教育分野を総称した言葉です。
子どものうちから、この4つの分野に触ることで、
「自分で学び、自分で理解し判断できる力」を
高めていこうとするものです。

参加対象 下関市内の小学校 4~6年生

定員 150名 (初級編3回、中級編2回)

各回定員 30名 ※応募多数の場合は抽選

募集締切 7/17 木 17時

Web申込
(代表者を含む3名まで応募可)
2次元コードから申込ができます



会場地図



当イベント参加の方には駐車券のサービス券がございますので、当日、受付までお問い合わせください。
なおナッセ駐車場が満車となり、近隣駐車場に駐車される場合は全額自己負担になります。あらかじめご了承ください。

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クリング支援
- 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

いわくに 企業合同就職フェア

令和7年 8/22(金)

入場無料

履歴書不要

入退場自由

当日参加OK

服装自由

岩国市内での就職を考える
学生及び求職中の一般の方等と
企業の出会いの場となる、
企業合同就職フェアを
開催します！

▶午前の部 10:00～12:00
▶午後の部 13:00～15:00

各部25社程度の
企業入替制

対象者

- ① 大学、短大、高専、専修学校等の学生
(※高校生は対象外)
- ② 求職中の一般の方
(※就職氷河期世代等を含む)
- ③ UJI ターン就職希望者
- ①～③の保護者

企業合同就職
フェア HP▼



特設

- ハローワークによる就職相談コーナー
- キャリアカウンセラーによる個別相談コーナー
- 岩国市職員採用情報に関するコーナー

会場

岩国市役所 1階多目的ホール
〒740-8585
山口県岩国市今津町1丁目14番51号

申込方法

企業合同就職フェア HP



岩国市 就職フェア

で検索！

8月20日(水)まで事前予約受付中 ※事前にご予約いただくと、当日の受付がスムーズです。

※錦帯橋を世界遺産に!
錦帯橋世界遺産登録
推進PRキャラクター
美橋とわ

〈主催〉 岩国市

〈共催〉 岩国公共職業安定所 岩国商工会議所

〈業務受託者〉 学校法人 YIC 学院 TEL 083-976-8355

〈お問合せ先〉 岩国市商工振興課 TEL 0827-29-5110

従業員の職場定着など、
雇用管理面でお困りの事業主の皆さんへ

取り組みませんか？

「魅力ある職場づくり」で
生産性向上と人材確保



取り組みを応援する制度やツールをご紹介します！



都道府県労働局・ハローワーク

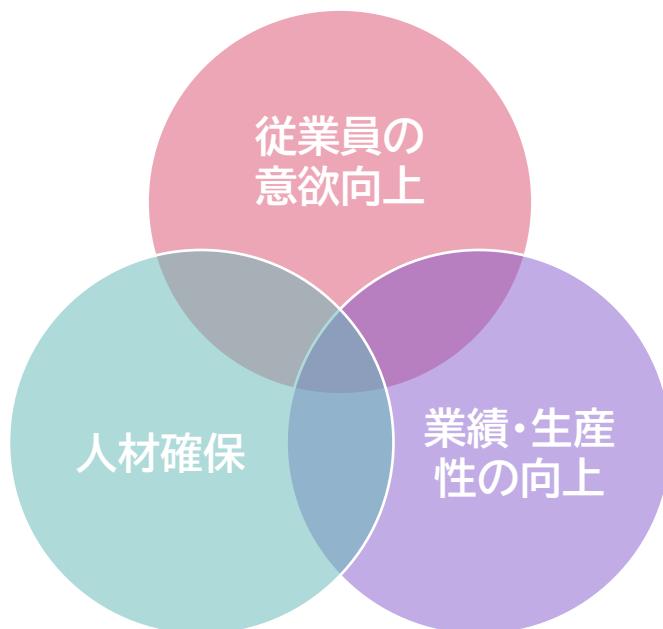
PL070401確01

？ 「魅力ある職場づくり」ってどういうこと？

- ✓ 思うように従業員の採用ができない、経験を積ませたいが従業員がなかなか職場に定着しないなど、従業員の雇用管理でお悩みではありませんか？
- ✓ 従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らかになっています。
- ✓ 「魅力ある職場づくり」を進めるためには、評価や待遇、人材の育成、ワーク・ライフ・バランスの実現できる環境整備など、従業員の視点に立った雇用管理を実施することが効果的です。

従業員の意欲・業績アップ・人材確保にお悩みの
事業主の皆さん、従業員の視点に立った
継続した「魅力ある職場づくり」が有効です！

「魅力ある職場」には、次の効果があります



「魅力ある職場づくり」のために、
どのような取り組み例があるか見てみましょう！



「魅力ある職場づくり」のための取り組みは？

従業員の視点・関心

賃金等待遇

- ・働き続けても収入が増えない
- ・成果を上げても賃金が上がらない

労働時間・休暇

- ・長時間勤務が解消できない
- ・業務が忙しくて年休が取れない

多様な働き方(制度)

- ・家庭の事情で、フルタイムや出勤して働くことが難しい

キャリアパス

- ・ずっと同じ業務・職責で、ステップアップが見込めない
- ・自分の成長が感じられない
- ・仕事についての色々な悩みを相談したい

福利厚生

- ・福利厚生制度がない

労働環境

- ・仕事の内容や従業員の事情に配慮した労働環境になっていない

「魅力ある職場づくり」の取り組み例

■ 能力評価制度の導入

■ スキルや成果に応じた報酬制度の制定

■ 人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度

■ 賃金表の整備

※条件毎(職能、職務、勤続年数等)の賃金支給額を定義した一覧表

■ 諸手当制度の導入

■ 退職金制度の導入

I

■ 事業場内で最も低い労働者の賃金の引き上げ

II

■ 建設業における能力・経験に応じた適切な待遇の実施

III

■ 生産性の向上による労働時間の短縮の実施

IV

■ 生産性の向上による年次有給休暇の取得促進

V

■ テレワークの導入

VI

■ 仕事と家庭の両立支援の制度の導入

VI

■ メンター制度の導入

※直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩(メンター)が後輩(メンティ)をサポートする制度

I

■ 1on1ミーティングの導入

■ 非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善

VII

■ 計画に沿った職業訓練の実施

VIII

■ 教育訓練休暇制度の導入

VIII

■ 人間ドックの導入

I

■ 労働環境改善のための機器の導入

I

■ 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備

IX

■ 建設工事現場での女性専用作業員施設の整備

X



どこに相談したらいいの？

「魅力ある職場づくり」を進めるために、以下に関する事業主の相談に対して、専門的な相談・援助を行う「雇用管理改善等コンサルタント」を各都道府県労働局に設置しています。

- ①人事管理制度
- ②賃金体系
- ③教育訓練

- ④福利厚生
- ⑤職場のコミュニケーション管理
- ⑥業務管理などの雇用管理

また、長時間労働の削減や同一労働同一賃金の実現等の働き方改革全般に関しては、「働き方改革推進支援センター」において、窓口相談やコンサルティング等を無料で実施しています。

働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>



なお、介護事業所における雇用管理に関しては、「公益財団法人介護労働安定センター」において、相談・援助・情報提供を無料で実施しています。

公益財団法人介護労働安定センター

<https://www.kaigo-center.or.jp/jigyo/soudan/>



人材確保(採用・定着)に向けて、何から取り組んで良いか分からない事業主の方、雇用管理の悩みを抱えていて支援が必要な事業主の方は、**お近くのハローワークにご相談ください。**

「魅力ある職場づくり」に取り組む企業を
応援する助成金制度もあります



「魅力ある職場づくり」を応援する助成金とは？

助成金名	助成対象
I 人材確保等支援助成金 雇用管理制度・雇用環境整備 助成コース	雇用管理制度(賃金規定制度・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など)や従業員の作業負担を軽減する機器・設備等の導入により、離職率低下等に取り組む事業主
II 業務改善助成金	事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主
III 建設キャリアアップシステム等活用 促進コース(雇用管理改善促進事業)	建設キャリアアップシステム(CCUS)を活用し技能者の雇用管理改善に取り組む中小建設事業主
IV 働き方改革推進支援助成金 ①労働時間短縮・年休促進支援コース ②勤務間インターバル導入コース 他	労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備または勤務間インターバルを導入し、その定着促進を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、改善の成果を上げた事業主
V 人材確保等支援助成金 テレワークコース	適切な労務管理下におけるテレワークを制度として導入し、労働者的人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた事業主
VI 両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等 支援コース他	育児中の労働者が利用できる柔軟な働き方に関する制度を複数導入したうえで、制度利用者を支援する取組を行った中小企業事業主
VII キャリアアップ助成金	有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、待遇改善の取組を実施した事業主
VIII 人材開発支援助成金 ①人材育成支援コース ②教育訓練休暇等付与コース	①雇用する労働者にOFF-JT訓練等を実施する事業主 ②有給の教育訓練休暇制度を導入した事業主
IX 人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備 助成コース	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主
X 人材確保等支援助成金 作業員宿舎等設置 助成コース(建設分野)	自ら施工管理する建設工事現場に女性専用作業員施設を賃借した中小元方建設事業主



人材確保等支援助成金の活用例は？

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

支給要件・支給内容

例1 雇用管理制度

従業員の離職率の低下に取り組むため、以下の制度を導入・実施。

- ①賃金規定制度
- ②諸手当等制度
- ③人事評価制度
- ④職場活性化制度(メンター制度等)
- ⑤健康づくり制度(人間ドック)

離職率低下に係る目標を達成した場合、導入・実施した制度に応じて、①、②、③は40万円(5%賃上げした場合50万円)、④、⑤は20万円(5%以上賃上げした場合25万円)の助成を受けることができる。(複数の制度の場合はそれぞれの合計(上限80万円(5%以上賃上げした場合100万円)))

例2 雇用環境整備

従業員の離職率の低下に取り組むため、従業員の作業負荷を軽減するための機器を導入・運用。

離職率低下に係る目標を達成した場合、機器の購入費用の1／2(上限150万円)(5%以上賃上げした場合62.5/100(上限187.5万円))の助成を受けることができる。

上記は一例です。助成金の対象となるには各種要件があります。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html



お問い合わせは都道府県労働局・ハローワークで受け付けています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html



助成金を活用した事業主の声

人事評価制度の導入効果

- ・評価項目の達成によって基本給のアップにつながることで、モチベーションが上がった。
- ・社員へ評価(特に長所)を伝えることにより、業務に意欲的に取り組んでもらえ定着につながった。
- ・自己申告により、社員自身が自覚している能力や適性、意向等を知ることができ、社員への研修や指導面での要点が明確になった。

健康づくり制度の導入効果

- ・従業員の健康意識を高めることで欠勤率を低く抑えるとともに定着率の向上にもつながっている。
- ・検診受診による早期発見・早期治療、並びに健康に対する意識が高まり、仕事への意欲がアップした。
- ・スタッフの健康を第一に考えることにより、働きやすい職場となり、求人募集時のアピールにもなり、優秀な人材が集まるという効果に期待している。

メンター制度の導入効果

- ・メンターとの面談で、悩みや不安の早期問題解決につながった。その結果、職場定着が実現するようになった。
- ・従業員から「社内では相談しづらい内容も相談できる環境があるのはありがたい」といった反応があった。

※過去の人材確保等支援助成金(雇用管理制度助成コース及び人事評価改善等助成コース)を活用した事業主からの声です。



？ その他の助成金や支援策は？

中小企業団体向け等の人材確保等支援助成金

コース名	助成対象
中小企業団体助成コース	都道府県知事に改善計画の認定を受けた事業主団体で、その構成員の中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援する事業を行う事業主団体
若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース (建設分野)	①若年および女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った建設事業主等 ②建設工事における作業についての訓練を推進する活動を行った広域的職業訓練を実施する職業訓練法人
建設キャリアアップシステム等活用促進コース(普及促進事業)	構成員の中小建設事業主等に対し、建設キャリアアップシステム(CCUS)の技能者登録料等の補助を行う建設事業主団体

他の雇用・労働分野の助成金

○新たに従業員を雇い入れる場合や、高齢者や障害者の雇用環境の整備を図る場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou_kyufukin/index.html



○中小企業退職金共済制度に新たに加入する場合や、高齢者の安全衛生確保の取り組みを実施する場合などに助成を行っています。詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/index_00051.html



人材開発

○従業員のスキル向上を図るための職業訓練やキャリア形成の支援など、さまざまな支援策を用意しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/index.html



中小企業者等を対象とした経営相談などの窓口もあります

よろず支援拠点(中小企業庁)

○生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題に対する相談や助言、経営課題に応じた適切な支援機関の紹介を実施しています。

<https://yorozu.smrj.go.jp/>



「魅力ある職場づくり」に活用できるサイト

厚生労働省では、雇用管理の改善に役に立つ様々なサイトを開設しています。
「魅力ある職場づくり」に取り組むにあたり、ぜひご活用ください。

人材確保対策(雇用管理改善のための支援ツール)

「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の事例集や「人材確保に『効く』事例集」、「働きやすい・働きがいのある職場づくり事例集」、各種助成金等、雇用管理改善の取り組みを支援する情報を掲載しています。

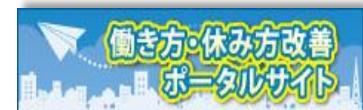
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053276.html>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

企業の皆さまが、自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善を図る際に役立つ情報を提供しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



「賃金引き上げ特設ページ」

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



「スタートアップ労働条件」

労務管理等に係るWEB診断や労働基準監督署に届出を行う書面(就業規則・36協定届・1年単位の変形労働時間制に関する書面)の作成ができるWEBサイトです。

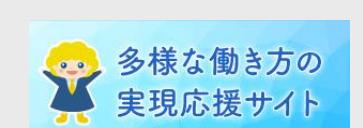
<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



「多様な働き方の実現応援サイト」

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善や、正社員の働き方の多様化に役立つ情報を掲載しています。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



「女性の活躍・両立支援総合サイト」

企業における女性活躍の情報や、仕事と家庭(育児・介護などを含む)の両立に役立つ情報を掲載しています。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>



「働く女性の心とからだの応援サイト」

女性の健康課題に関して、企業の取組事例、メールでの相談窓口など、働く女性の健康に役立つ情報を掲載しています。

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>



「若者雇用促進総合サイト」

若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業(ユースエール認定企業)の雇用管理の取組など若者の雇用管理に役立つ情報を掲載しています。

<https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>



「職場情報総合サイト「しょくばらぼ」」

企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するサイトです。職場情報を提供するに当たっての一般的な課題や対応策を示す「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」も掲載しています。

<https://shokuba.mhlw.go.jp/>



山口労働局発表
令和7年4月25日（金）

報道関係者各位

【照会先】

山口労働局職業安定部
職業安定課長 野上秀和
職業安定課長補佐 通山和男
電話 (083) 995-0380

大学生参加の「県内就職についての意見交換会」を開催しました！

山口労働局（局長 鈴木 輝美）は、山口県内大学生を対象にアンケートを実施しました。また、アンケート結果をもとに山口県内大学生と意見交換会を開催しましたので、その内容について公表します。

1. アンケート及び意見交換会の目的

多くの県内企業で人手不足が深刻化している中、大学卒業や就職を契機とした若者の県外流出が課題である。県内に在学する大学生に対して就職についての意識調査や意見交換会を行い、結果を踏まえた提案を企業に行うことで、産業を担う人材確保支援を促進するため。

2. アンケート実施の概要

対象 山口県内の国公立大学生*を対象に実施（回答数 231名）

実施期間 令和6年9月～同年10月

実施方法 Web アンケートを用いて実施（無記名）

実施結果 別添資料のとおり

3. 意見交換会の概要

開催日 令和6年12月21日（土）

開催時間 13時00分～15時00分

会場 山口県立大学北キャンパス

参加学生 山口県内の国公立大学生*（有志 11名）

内容 ①「学生は就職についてこう考えている」をテーマにした意見交換会
(意見交換会の概要は別添資料及び動画のとおり)
②「知っておきたいお金のこと」と「山口県で働くということ」についての講演

【今後の取組】

アンケート結果や意見交換会での意見等を活用し、山口労働局幹部職員やハローワーク幹部職員等が山口県内企業に対して魅力ある職場環境づくりを提案することで、企業の人材確保支援を促進します。また、山口県内学生に対して、就職説明会やセミナー等を通じて、県内の魅力ある企業情報を発信することで、山口県内企業を知る機会を提供していきます。

*山口県内の国公立大学とは、「国立大学法人 山口大学」「公立大学法人 山口県立大学」「公立大学法人 下関市立大学」「公立大学法人 山陽小野田市立 山口東京理科大学」「公立大学法人 周南公立大学」をさす。

山口県内就職促進のためのアンケート結果

■調査の目的

山口県内の産業を担う人材を確保するため、県内大学生に対して、山口県内就職について調査・分析することにより、若者の県内就職促進についての考え方を多方面に提案することを目的とし、実施しました。

■調査対象、時期、方法

【調査対象】山口県内の国公立大学（5大学）に在学中の学生

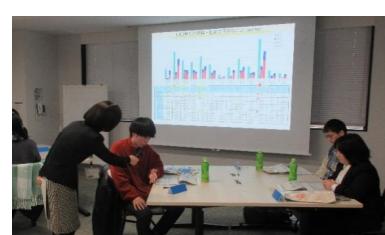
※国公立大学…国立大学法人山口大学、公立大学法人山口県立大学、下関市立大学、山陽小野田市立山口東京理科大学、周南公立大学

【調査時期】令和6年9月～同年10月

【調査方法】WEBアンケート

※次ページ以降の「参加学生の意見」の写真は、意見交換会に参加した学生の写真であり、「参加学生の意見」は学生の意見を抽出したもので、写真的学生が意見したものと必ずしも一致していない。

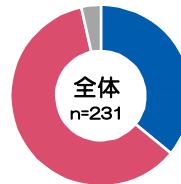
意見交換会の様子



回答者の属性

◆性別

	合計 (n=89)	
男性	83	35.9%
女性	140	60.6%
未記入	8	3.5%
	231	



- 男性
- 女性
- 未記入

◆出身地

	合計 (n=89)	
県内出身	84	36.4%
県外出身	147	63.6%
	231	



- 県内出身
- 県外出身

◆就職希望地

	合計 (n=89)	
山口県のみ選択	37	16.0%
両方選択	52	22.5%
山口県外のみ選択	142	61.5%
	231	



- 山口県のみ選択
- 両方選択
- 山口県外のみ選択

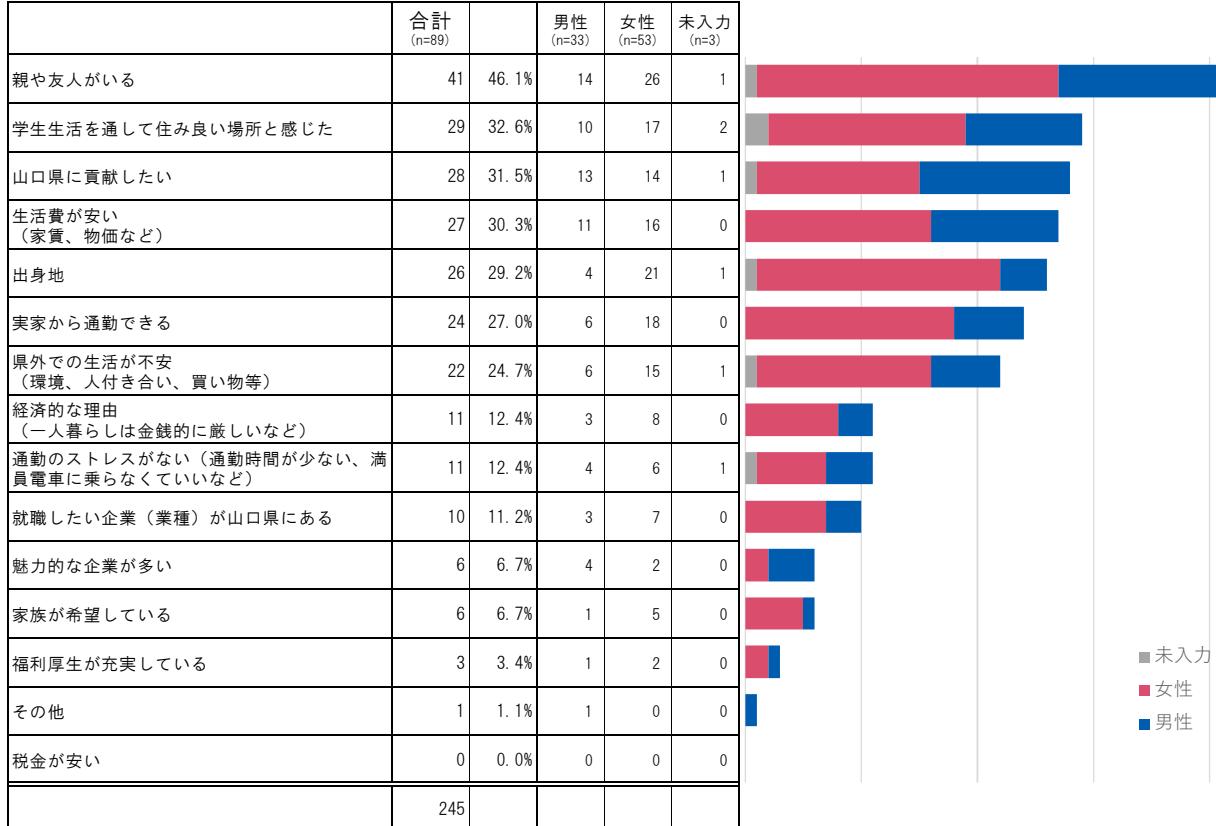
《参考》

- ・集計結果比率は、小数点第2位を四捨五入している。

- ・回答数は(n=)として示し、比率(%)は、その回答数を母数として算出している。そのため、比率の合計が100%を超えることもある。

山口県で就職・起業を希望している理由 《複数回答》 ※山口県で就職・起業を希望している方のみ回答

「就職希望地」で「山口県」を選択した学生のみ回答



男女ともに「親や友人がいる（46.1%）」と回答した学生が一番多く、次いで「学生生活を通して住み良い場所と感じた（32.6%）」となった。男性の二番目に多いのが「山口県に貢献したい（39.4%）」であるのに対し、女性では「出身地（39.6%）」となっており、女性の方がより、実家近くを希望しているように思われる。

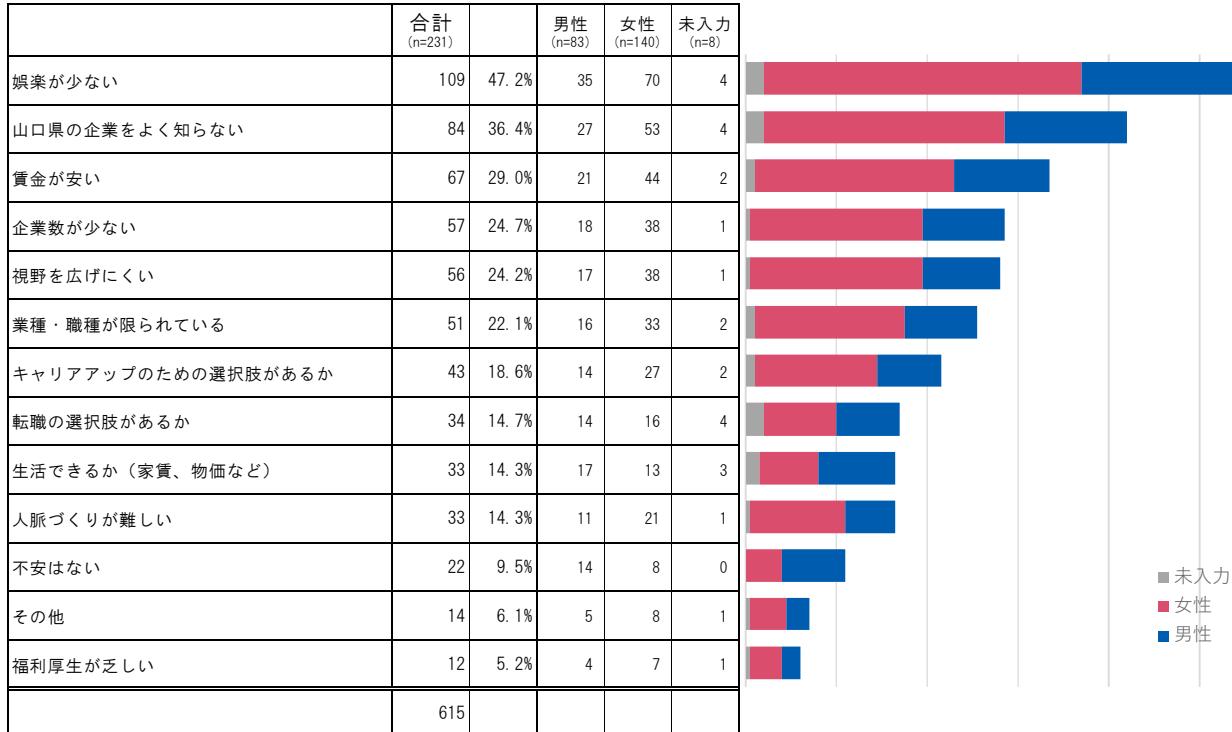
《参加学生の意見》

- ・親が近くにいると何かあった時に手助けしてもらえるのがいいな。
- ・自然豊かだし、車があればどこでも行けるのがいいな。
- ・公共交通機関は安いけど、本数が少ないし単線が多いので、止まるごとに何もできなくなるのが不便
- ・化学系の就職はしやすいかな



山口県での就職・起業で不安なこと 《複数回答》

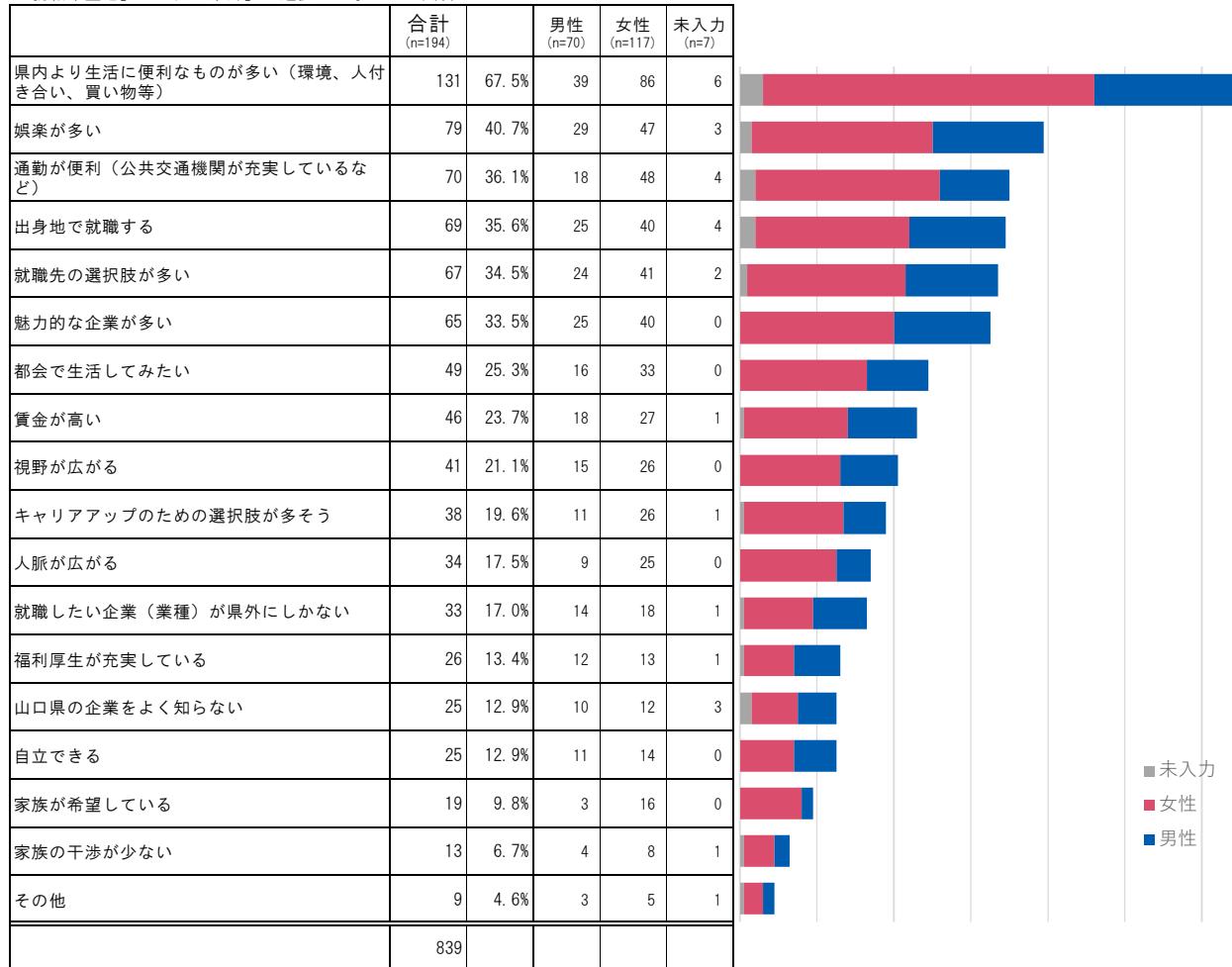
全員回答



男女ともに「娯楽が少ない（47.2%）」と回答した学生が一番多く、次いで「山口県の企業をよく知らない（36.4%）」「賃金が安い（29.0%）」が三番目に多かった。

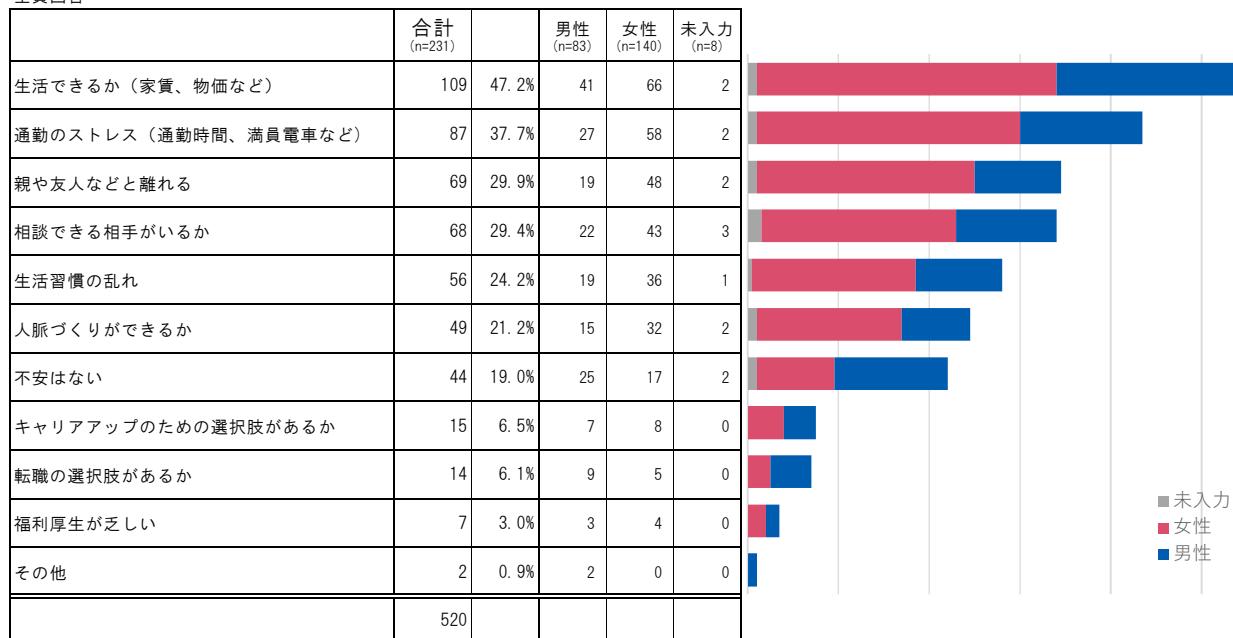
山口県外で就職・起業を希望している理由《複数回答》※山口県外で就職・起業を希望している方のみ回答

「就職希望地」で「山口県外」を選択した学生のみ回答



山口県外で就職・起業で不安なこと《複数回答》

全員回答



男女ともに「生活できるか（47.2%）」と回答した学生が一番多く、次いで「通勤のストレス（37.7%）」「親や友人などと離れる（29.9%）」となつた。

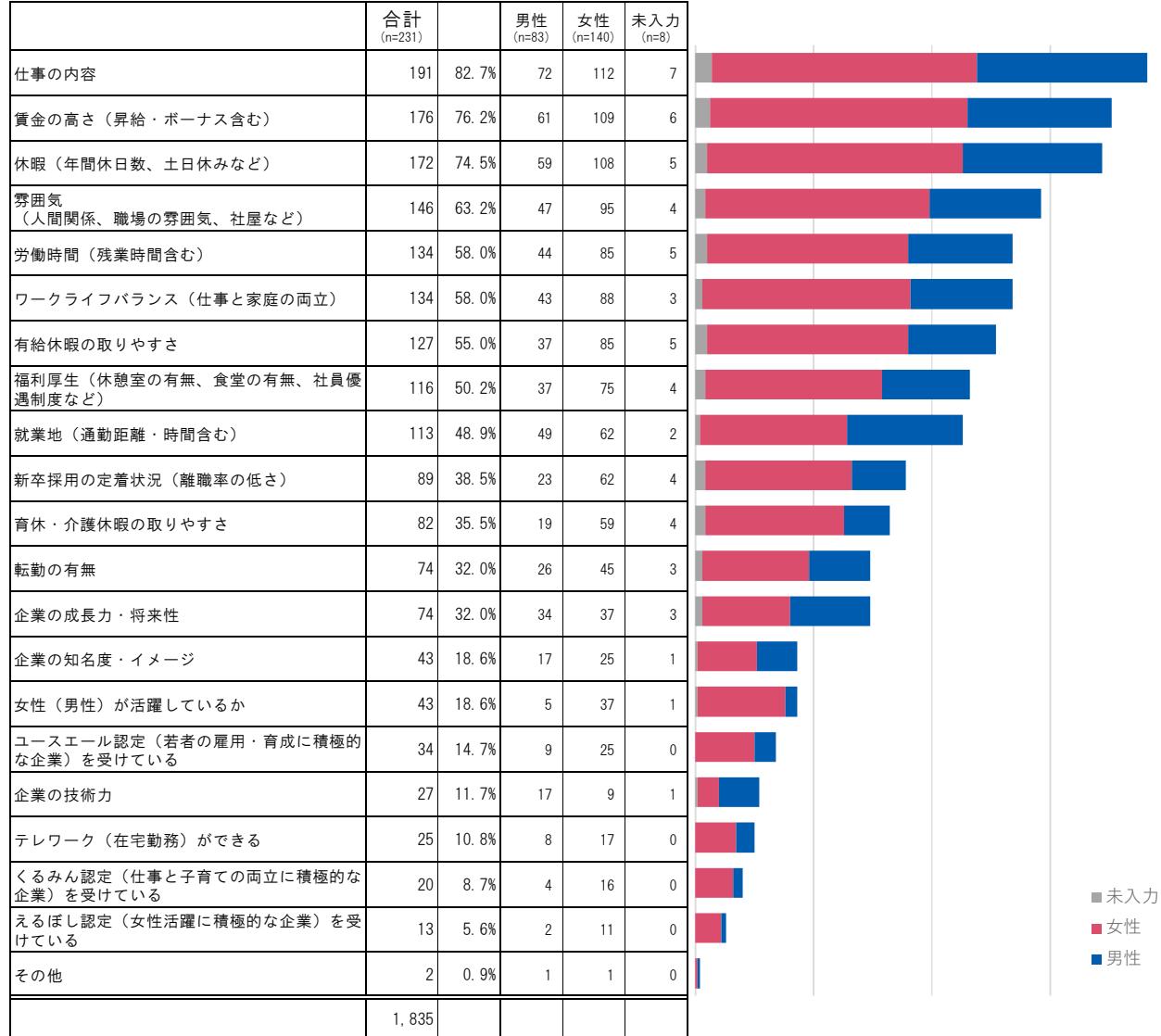
《参加学生の意見》

- ・都会は混んでたり、通勤はちょっと大変そう…
- ・山口県に住んでいて満員電車を経験したことがない。
- ・ストレスはないほうがいい



企業情報で魅力を感じるところ 《複数回答》

全員回答



男女ともに「仕事の内容（82.7%）」と回答した学生が多く、次いで「賃金の高さ（昇給・ボーナス含む）（76.2%）」「休暇（年間休日数、土日休みなど）（74.5%）」となった。また「雰囲気（人間関係、職場の雰囲気、社屋など）（63.2%）」「ワークライフバランス（仕事と家庭の両立）（58.0%）」を回答した方も半数を超えており、仕事とプライベートが両立できる企業や職場の雰囲気に魅力を感じているように思われる。

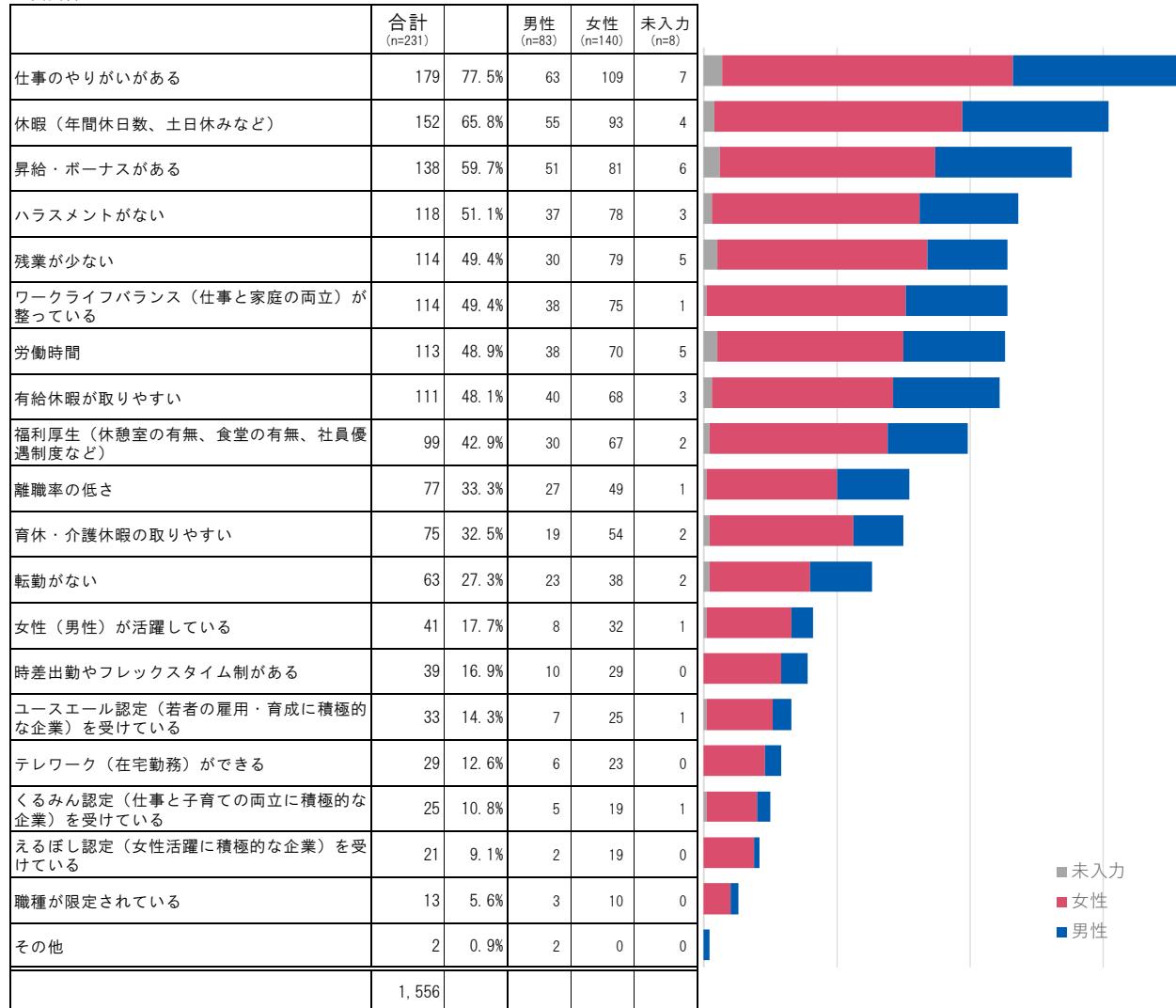
《参加学生の意見》

- ・オフィスがきれいなところがいいな
- ・家族ができた時に生活しやすい企業がいいな
- ・休みが取りやすいとか福利厚生がしっかりしているところがいいな
- ・給料もだけど、人間関係がいいところだったり、そういう制度があるところがいいな



どのような企業に働きやすさを感じるか 《複数回答》

全員回答



すでに県内の1/3の企業が実施済みです！



70歳までの就業機会の確保に努めましょう

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中で、働く意欲がある高年齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高年齢者が活躍できる環境の整備を目的として、高年齢雇用安定法の一部が改正され、令和3年4月1日から施行されています。

● 改正内容

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下のいずれかの措置を講ずる努力義務があります。

01 70歳までの定年引上げ

02 定年制の廃止

03 70歳までの継続雇用制度の導入

04 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

05 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入

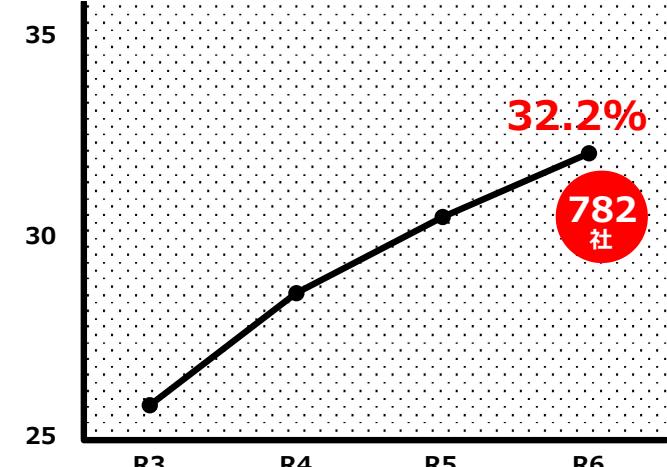
a 事業主が自ら実施する社会貢献事業

b 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

ちなみに…

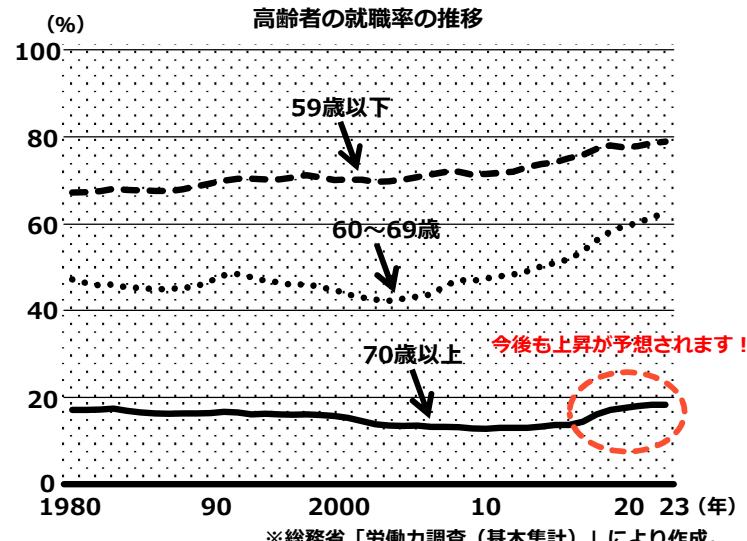
県内の1/3の企業が
すでに就業確保措置を実施済みです！

（集計対象）山口県内の常時雇用する労働者が21人以上の企業2,432社
(%)



さらに…

高年齢就業者の拡大は
60代から70代がけん引する形に変化！

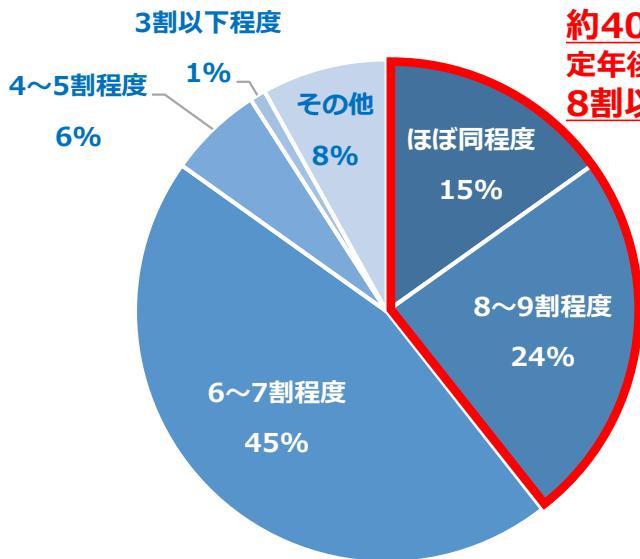


従業員の定年後の賃金水準を上げてみませんか？

近年、人手不足感から高齢層を貴重な労働の担い手と考え、引留めやモチベーション引上げのために、定年後からの賃金の引下げ幅を縮小する企業が増えていきます。

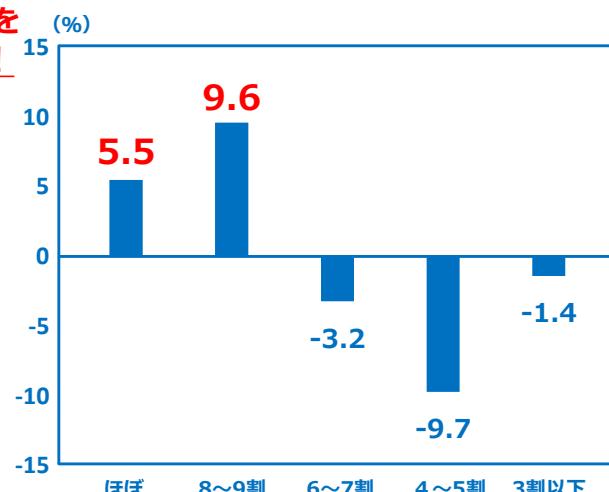
5年前と比較すると…

定年前収入の7割程度以下の賃金とする企業の割合が約15%減少する一方で、逆に、8割程度からほぼ同程度とする企業の割合が約15%増加しています！



定年後の高齢雇用者の賃金水準（2024年）

約40%の企業が
定年後の賃金水準を
8割以上で維持！



5年前との比較（2019年→2024年）

※内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」（2024）、「多様化する働き手に関する企業の意識調査」（2019）、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

さらに…

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が変更されます！

高年齢雇用継続給付とは、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降の支給率

※（ ）内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下（61%以下）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）
64%超75%未満（61%超75%未満）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給



今回の支給率の変更に伴い、収入が減少する従業員の発生が見込まれます。
現行の賃金制度や高齢雇用者の処遇の見直しを検討しませんか？

高年齢雇用継続給付について
詳細は[こちら](#)



参 加 者 募 集

お仕事をお探し中の
方ならどなたでも
ご参加いただけます

就職セミナー 企業説明会 個別面談会

雇用保険受給者は求職活動実績となります!

学び直そう! 就職活動のすすめ方

アピールポイント作成シート
で経験や個性を整理しよう

◎筆記用具をご準備ください。

講師:怒和 陽子

(キャリアコンサルタント)

「就職活動はどう進めたらいい?」
そんな疑問にお答えします。

最近の就職事情や、企業が求める
人物像を知ることで、自分に合った
就職活動の進め方が見えてきます。
みなさんのこれからの一歩に
役立つヒントをお話します。

企業説明会・個別相談会(要予約)

地元企業との出会いの場 ◎企業説明会(※1社につき15分)
◎個別相談会(※1人あたり20分)

参
加
企
業

・山口三菱自動車販売 株式会社

(自動車販売・整備)

・中村被服 株式会社

(園児服・保冷ボックスの企画・製造・販売、学校・企業制服の販売)

・大島建設株式会社 山口支店

(建築・土木施工管理、製品梱包作業・フォークリフトオペレーター)

※企業説明会は各社15分、個別相談会は20分×4枠

個別相談会は 時間帯予約 が必要になります

若者サポートステーションによる
相談コーナーもございます

※サポートステーションは対象年齢が49歳以下の方になります。



興味のある方、転職をお考えの方
お気軽にご参加ください!

開催日時
令和7年

10月7日 火 13:00~16:00
(受付開始12:45~)

※終了時間16:00は個別相談会の最終回の終了予定時刻です

開催場所

ハローワーク防府

(山口県防府市駅南町9-33)

対象者

中高年世代(概ね35歳~59歳)・就職氷河期世代・
その他お仕事をお探しの方

裏面の申し込み票にてハローワーク防府(TEL0835-22-3855)に
お申込みください。 ※事前予約制(予約状況により当日参加もできます。)

中高年世代活躍応援プロジェクト 【受託事業者】学校法人YIC学院

山口就活ここから
倶楽部 サイト

WEBサイト
からも申込み
いただけ
ます。



山口就活ここから倶楽部

検索

是非ご覧ください

「令和7年度 中高年世代活躍応援プロジェクト」

就職セミナー・企業説明会（防府会場）申込票

就職セミナー・企業説明会 参加申込

氏名	(ふりがな)
求職番号※	

※ハローワークへ求職登録されている方のみご記入ください。なお、参加希望の方は、求職登録が必要となります。

(ハローワークインターネットサービスからも登録できますので、詳しくはハローワークへご連絡ください。)

個別相談会 事前予約申込

事業所名	時間	希望
山口三菱自動車販売株式会社	14:40-15:00	
	15:00-15:20	
	15:20-15:40	
	15:40-16:00	
中村被服株式会社	14:40-15:00	
	15:00-15:20	
	15:20-15:40	
	15:40-16:00	
大島建設株式会社 山口支店	14:40-15:00	
	15:00-15:20	
	15:20-15:40	
	15:40-16:00	

※ご希望の時間帯に○を付けて下さい。

就職相談

ハローワーク、若者サポートステーションの相談をご希望の方は、当日受付でお申込み下さい。

【提出先】

ハローワーク防府の担当窓口へ提出してください。

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I : ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- 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！

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

【労働施策総合推進法】

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

【男女雇用機会均等法】

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ 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は行ってはならないものであり、
事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

II : 女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、
令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。
（施行日：令和8年4月1日）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、
101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。



プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することを追加します。
- ※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となります。今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

【女性活躍推進法】

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								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
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	052-857-0312	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	024-536-4609	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	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和7年の業種別災害発生状況（休業4日以上）

※コロナウイルス感染症り患による労働災害を除く

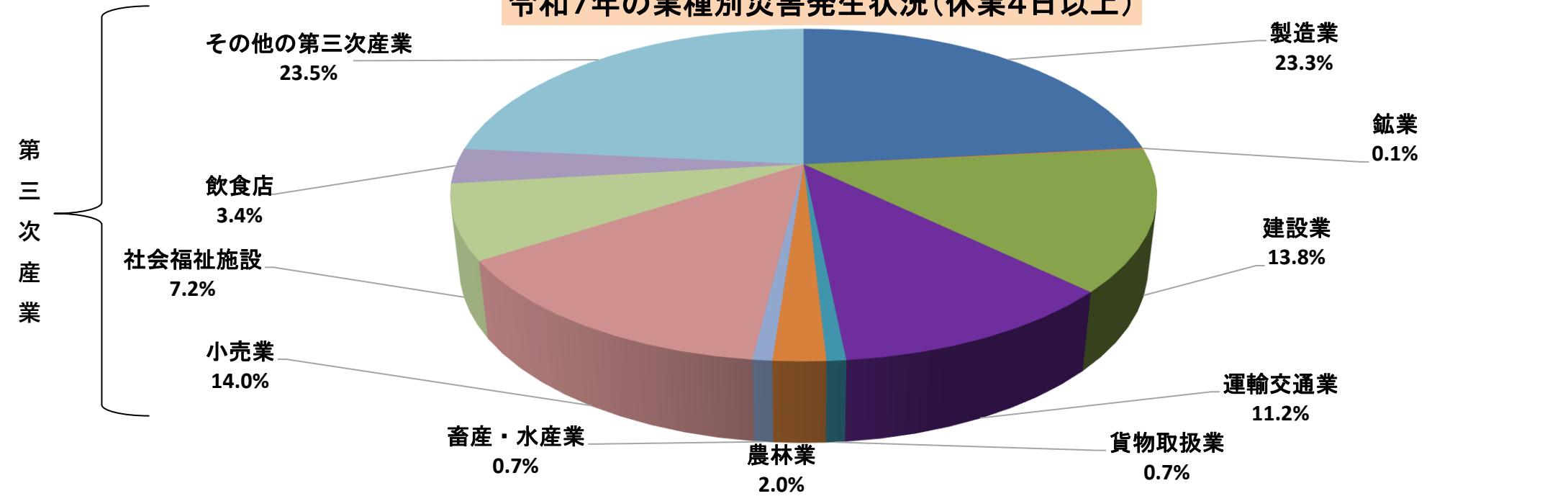
令和7年9月末現在

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	6 (3)	932	938	100.0%	+51	+5.7%			257	257	100.0%	27.4%	3	322	325	100.0%	34.6%
製造業	1 (0)	218	219	23.3%	+14	+6.8%			45	45	17.5%	20.5%	61	61	18.8%	27.9%	
鉱業	(0)	1	1	0.1%	±0	±0.0%											
建設業	1 (1)	128	129	13.8%	+16	+14.2%			15	15	5.8%	11.6%	35	35	10.8%	27.1%	
運輸交通業	(1)	105	105	11.2%	+10	+10.5%			18	18	7.0%	17.1%	32	32	9.8%	30.5%	
貨物取扱業	(0)	7	7	0.7%	-3	-30.0%			3	3	1.2%	42.9%					
農林業	1 (0)	18	19	2.0%	±0	±0.0%			4	4	1.6%	21.1%	1	5	6	1.8%	31.6%
畜産・水産業	(0)	7	7	0.7%	-1	-12.5%			2	2	0.8%	28.6%					
第三次産業	3 (1)	448	451	48.1%	+15	+3.4%			170	170	66.1%	37.7%	2	189	191	58.8%	42.4%
小売業	1 (0)	130	131	14.0%	+3	+2.3%			55	55	21.4%	42.0%	1	60	61	18.8%	46.6%
社会福祉施設	(1)	68	68	7.2%	±0	±0.0%			32	32	12.5%	47.1%	29	29	8.9%	42.6%	
飲食店	(0)	32	32	3.4%	-1	-3.0%			13	13	5.1%	40.6%	8	8	2.5%	25.0%	
その他の第三次産業	2 (0)	218	220	23.5%	+13	+6.3%			70	70	27.2%	31.8%	1	92	93	28.6%	42.3%

※端数処理上、合計値が100%にならないことがある。

令和7年の業種別災害発生状況(休業4日以上)



エイジフレンドリーガイドライン

(高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

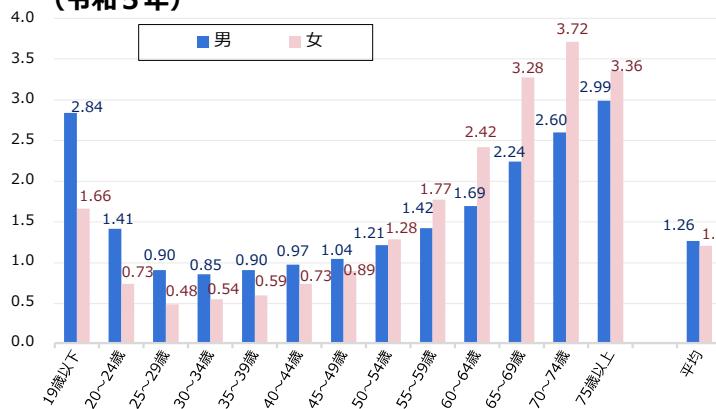
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう

※エイジフレンドリーとは「高齢者の特性を考慮した」を意味する言葉で、WHOや欧米の労働安全衛生機関で使用されています。

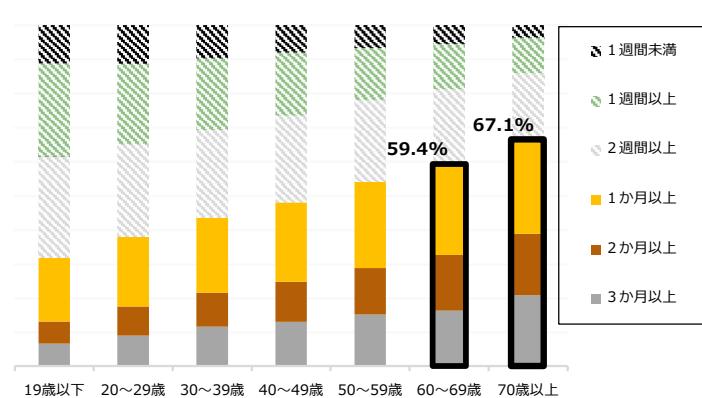


高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

年齢層別 労働災害発生率（休業4日以上死傷度数率）
(令和5年)



年齢層別 労働災害による休業見込み期間（令和5年）



※度数率 = 労働災害による死傷者数 / 年度実労働時間数 × 1,000,000

ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したもので、全文はこちら→

令和2年3月16日付け基安発0316第1号

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者に求められる事項

事業者は、以下の1～5について、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。

体制

労働者の意見を聞く機会や
労使で話し合う機会

経営トップ 方針表明

担当者・組織
の指定

危険源の特定等のリスクアセスメントと対策の検討

具体的取組

場のリスク 安全衛生教育	予防		把握・気づき		措置	
	身体機能を補う 設備・装置の導入 (本質的に安全なもの)	危険箇所、危険作業 の洗い出し	身体機能を補う 設備・装置の導入 (災害の頻度や重篤度を低減させるもの)	把握・気づき	措置	措置
人のリスク	メンタルヘルス対策 (セルフケア・ラインケア等)	ストレスチェック ①個人、②集団分析	職場環境の改善等のメンタルヘルス対策	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき
	健康維持と体調管理	作業前の体調チェック	働く高齢者の特性を考慮した作業管理	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき
	運動習慣、食習慣等の 生活習慣の見直し	健康診断	健診後の就業上の措置(労働時間短縮、 配置転換、療養のための休業等)	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき
	体力づくりの 自発的な取組の促進	安全で健康に働く ための体力チェック	健診後の面接指導、保健指導	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき
			体力や健康状況に適合する業務の提供	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき
			低体力者への体力維持・向上に向けた指導	把握・気づき	把握・気づき	把握・気づき

ガイドラインの概要

1 安全衛生管理体制の確立

ア 経営トップによる方針表明と体制整備

- ・企業の経営トップが高齢者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
- ・対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
- ・対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



✿考慮事項✿

- ・高年齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、対策の優先順位を検討します
- ・リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的な事項を参考に取組事項を決定します

✿考慮事項✿

- ・職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→

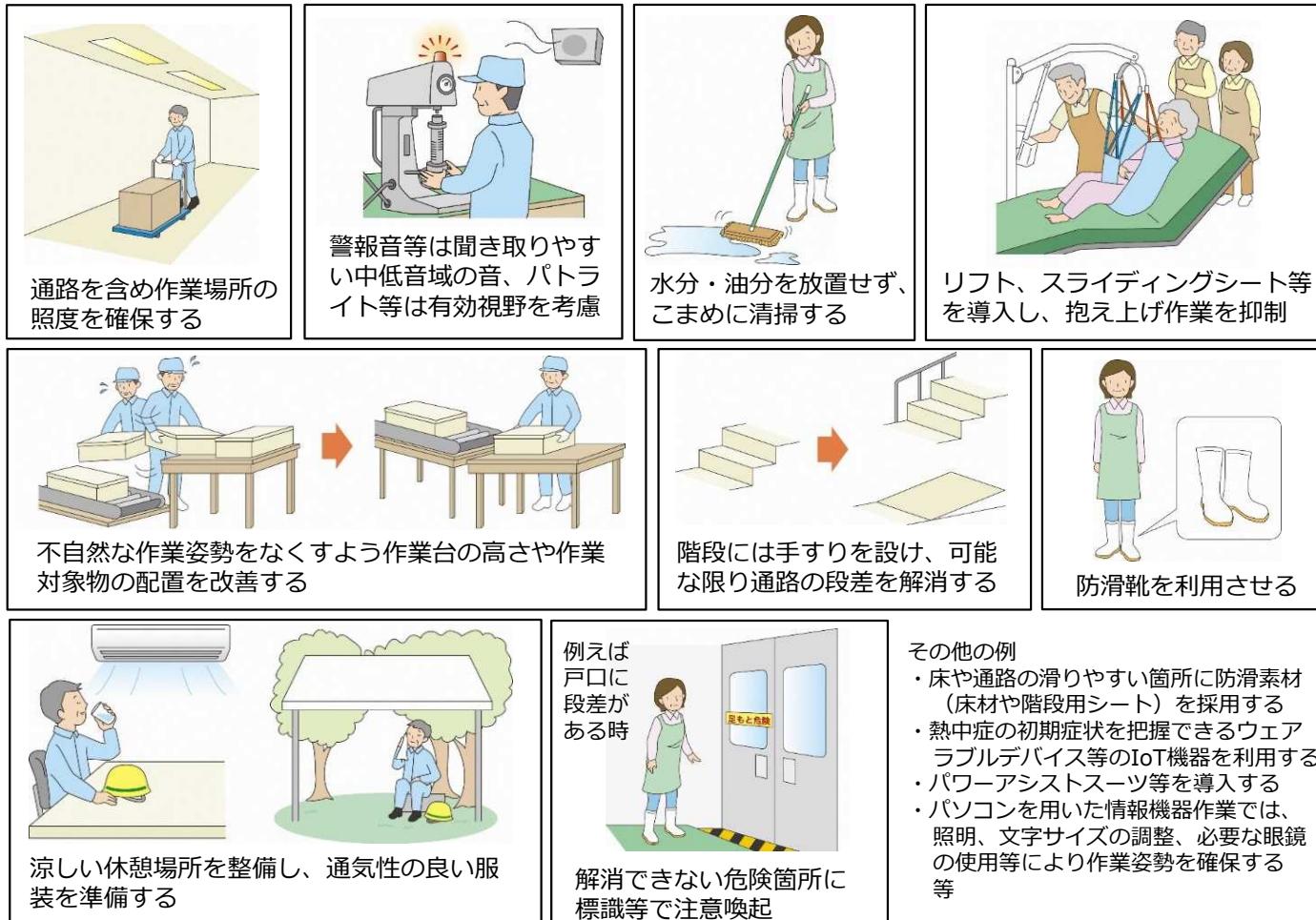
- ・必要に応じフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します
※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「立つ」、「歩く」といった機能（移動機能）が低下している状態
- ・社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

2 職場環境の改善

(1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）

- ・高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

✿対策の例✿



通路を含め作業場所の照度を確保する

警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮

水分・油分を放置せず、こまめに清掃する

リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する

階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する

防滑靴を利用させる

涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する

例えば戸口に段差がある時

解消できない危険箇所に標識等で注意喚起

その他の例

- ・床や通路の滑りやすい箇所に防滑素材（床材や階段用シート）を採用する
- ・熱中症の初期症状を把握できるウェアラブルデバイス等のIoT機器を利用する
- ・パワーアシストツール等を導入する
- ・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する等

ガイドラインの概要

(2) 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）

- ・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
- ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例

<共通的な事項>

- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高年齢労働者が就労しやすくなります（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<暑熱な環境への対応>

- ・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

<情報機器作業への対応>

- ・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします



夜勤の勤務時間見直しによる業務分散の例



3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- ・労働安全衛生法で定める雇入時および定期の健康診断を確実に実施します
- ・その他以下に掲げる例を参考に高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます

対策の例

- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます

(2) 体力の状況の把握

- ・高年齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高年齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高年齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます
- ・体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

対策の例

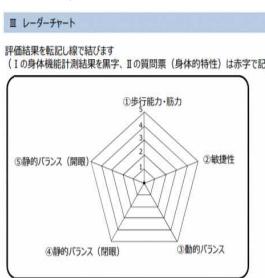
- ・加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・事業場の働き方や作業ルールにあわせた体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようにします

考慮事項

- ・体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるよう職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要です。

体力チェックの一例

詳しくはこちら↓



(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講すべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

ガイドラインの概要

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

脳・心臓疾患が起こる確率は加齢にしたがって徐々に増加するとされており、高年齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます



考慮事項

- 業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高年齢労働者に状況を確認して、十分な話しを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2) 高年齢労働者の状況に応じた業務の提供

健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます

考慮事項

- 疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ワークシェアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
- 集団と個々の高年齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取組むよう努めます
- 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

対策の例

- フレイルやロコモティブシンドromeの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- 体力等の低下した高年齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- 健康経営の観点や、コラボヘルスの観点から健康づくりに取り組みます

転倒・腰痛防止視聴覚教材
～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）他



5 安全衛生教育

(1) 高年齢労働者に対する教育

- 高齢者対象の教育では、作業内容とリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- 再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

考慮事項

- 身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- サービス業に多い軽作業や危険と感じられない作業でも、災害に至る可能性があります
- 勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

(2) 管理監督者等に対する教育

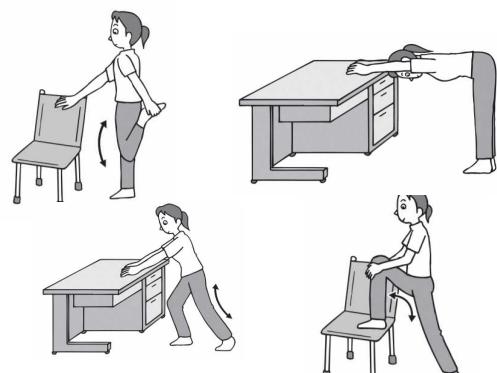
- 教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

労働者に求められる事項

生涯にわたり健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する取り組みに協力するとともに、**自己の健康を守るために努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組む**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下、以下の取り組みを実情に応じて進めてください。**

- 自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- 法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象となる場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- 体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- 日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- 適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます



ストレッチの例
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業せざることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考として取組を行ってください。

STOP! 転倒災害

令和6年の山口県内における転倒災害の発生状況

休業4日以上の
労働災害のうち
約1/4が転倒災害

転倒災害による
**平均休業日数
43日**



「つまずき」の原因と対策

何もないところで → 転倒や怪我をしにくい**身体づくり**のための運動プログラム等の導入 (★)

作業場・通路に放置された物で → 整理、整頓（物を置く場所の指定）の徹底

通路等の凹凸で → 敷地内（特に従業員用通路）の**凹凸、陥没穴等の確認・解消**

作業場や通路以外の障害物（車止め等）で → 適切な**通路の設定**、敷地内駐車場の車止めの「見える化」

作業場や通路の設備、什器、家具で → 設備、什器等の角の「見える化」

作業場や通路のコードなどで → 電気コード等の引き回しルールの設定、労働者に遵守を徹底させる

「滑り」の原因と対策

凍結した通路等で → 従業員用通路の**除雪・融雪、融雪マット等の設置** (★)

作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等で → 水、洗剤、油等が**こぼれていない状態の維持**
(清掃中の立入禁止、乾いた状態を確認後の開放の徹底)

ウェットエリア（食品加工場等）で → 滑りにくい**履き物**の使用、隣接エリアまで濡れないよう処置
防滑床材・防滑グレーティング等の導入、摩耗の場合の**再施工** (★)

雨で濡れた通路等で → 雨天時に滑りやすい**場所の確認、防滑処置等**

(★)については、高年齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「**エイジフレンドリー補助金**」を利用できます。

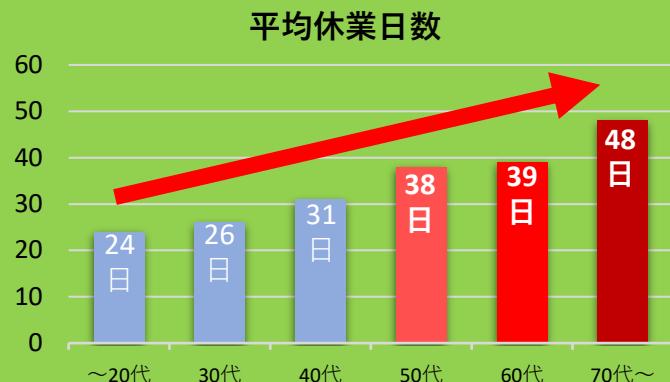


厚生労働省山口労働局

エイジフレンドリーガイドライン

令和6年の山口県内における労働災害の発生状況

休業4日以上の
転倒災害のうち
約8割が50歳以上
の労働者



1 安全衛生管理体制の確立

経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップが高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化する。
対策について労働者の意見を聞く機会や、労使で話し合う機会を設ける。

高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施。

2 職場環境の改善

エイジフレンドリー
ガイドライン

身体機能の低下を補う設備・装置の導入（ハード面の対策）

身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行う。

高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（ソフト面の対策）

敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容等の見直しを行う。



3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

健康状況の把握

雇い入れ時および定期の健康診断を確実に実施するとともに、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努める。

体力の状況の把握

事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努める。

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応

- 基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じる。
- 個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努める。

心身両面にわたる健康保持増進措置

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」に基づく取組に努める。

5 安全衛生教育



高年齢労働者、管理監督者等に対する教育

労働者と関係者に、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努める。
(再雇用や再就職等で経験のない業種や、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行う。)



エイジフレンドリー補助金

高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助。

詳細



厚生労働省山口労働局

報道関係者各位

担当	令和7年10月31日（金） 【照会先】 職業安定課長 野上 秀和 地方職業安定監察官 三原 和光 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6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 鈴木 輝美）は、令和6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、徳山、下松、柳井
 - 「標準的な成果」 防府、岩国

（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。

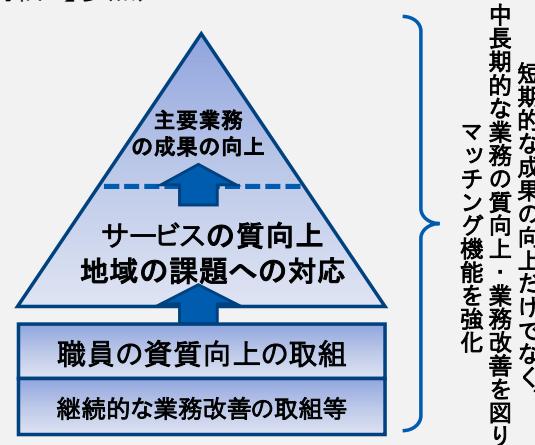
- ・非常に良好な成果
- ・良好な成果
- ・標準的な成果
- ・成果向上のため計画的な取組が必要

1. ハローワーク総合評価について

- 平成27年度から、目標管理・業務改善の取組拡充等を柱とする「ハローワーク総合評価」を開始。
- 例年、すべてのハローワークにおいて業務毎に目標値を設定し、その達成状況等に応じた4段階の相対評価等を実施。次年度以降の業務改善に繋げる。また、取組状況や評価結果は公表し、労働政策審議会（本省）や地方労働審議会（労働局）にも報告。
- **(1)目標管理、(2)実績公表・相対評価、(3)評価結果に基づく業務改善**といった一連の流れを続けることにより、サービスの質の向上に向けた取組を継続的に実施。

(1) PDCAサイクルによる 目標管理・取組の評価

- 就職件数等の主要指標のみに基づくPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、
 - ① 業務の質に関する補助指標
 - ② ハローワーク毎に、地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する所重点指標
 - ③ ハローワーク毎に、中長期的なマッチング機能強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進する評価項目である所重点项目を加え、総合的な観点から目標管理を実施。
【別紙1】参照



(2) ハローワークのマッチング機能の 総合評価・利用者への公表

- 業務の成果について毎月公表
→各労働局が所管ハローワークの主要指標の実績を毎月公表
- 年度終了後、業務の成果（主要指標・所重点指標）や質（補助指標）、職員の資質向上・業務改善の取組（所重点项目）の実施状況を踏まえ、ハローワーク毎に総合評価を実施。
→労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、同一グループ内で相対評価（【別紙2】参照）
- ハローワーク毎に総合評価結果及び業務改善の取組等をまとめ、各労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- 総合評価結果を、労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

(3) 評価結果に基づく 全国的な業務改善

- ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、評価結果をもとに、本省・労働局による個別のハローワークへの重点指導や好事例の全国展開を実施
 - ① 評価結果に基づき、本省から、労働局・ハローワークに対する問題状況の改善指導
 - ② 一定の基準に該当するハローワークは改善計画を作成、本省・労働局が重点指導
 - ③ 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークにおいて、相対的に高評価となったハローワークにおける取組事例を全国展開

次年度以降も
(1)～(3)を実施

【別紙1】ハローワーク総合評価（令和6年度）の評価指標の構成

1 全ハローワーク共通の評価指標

◆主要指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する評価指標

- 就職件数(一般)
- 充足数(一般・受理地ベース)
- 雇用保険受給者の早期再就職割合

◆補助指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務の質を測定する評価指標

- 満足度(求人者)
- 満足度(求職者)

◆所重点項目

中長期的なマッチング機能向上のための、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組に関する評価指標

- 職員による事業所訪問
- 職員による計画的なキャリアコンサルティング研修の受講
- 職員による求職者担当制の実施
- 求人に対する担当者制の実施
- オンライン登録者のハローワーク利用登録者への切替
- 求人者マイページのオンライン利用率
- 業務改善を図った取組の共有及び実施
- 他所と連携した広域労働移動の取組
- 地方公共団体との連携の推進
- 各種業務研修の実施
- 業務改善コンクール表彰事例（隔年）

2 地域の雇用課題等に応じてハローワークごとに選択する評価指標

◆所重点指標

ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、地域の雇用に関する課題等を踏まえ、ハローワークごとに重点的に取り組む業務に関する評価指標

- 生活保護受給者等の就職率
- 障害者の就職件数
- 就職支援ナビゲーターの支援による新規卒業予定者等(既卒者含む)の正社員就職件数
- ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数
- わかものハローワーク等を利用して就職したフリーター等のうち、正社員として就職した者の割合
- 公的職業訓練修了3ヶ月後の就職件数
- マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
- 人材不足分野の就職件数
- 生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
- その他、安定所と労働局が調整し設定するマッチング業務指標

【別紙2】ハローワーク総合評価の評価方法

ハローワーク総合評価は、年度単位で実施し、

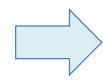
- ① 労働市場の状況や業務量が同程度のハローワークを11グループに分け、
- ② 年度終了後に、ハローワークごとに評価指標の目標達成状況等に応じて点数化し、同一のグループ内で相対評価を行う。

- ① 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)ごとに、年度当初に定めた目標への達成状況を基に、点数を付与する。

A指標の目標達成率



A指標のポイント化係数



○○ハローワークの
A指標のポイント

(例) A指標のポイント化係数が100点、目標達成率が105%とすると、 $100 \times 105\% = 105$ 点がA指標の点数となる。

- ② 評価指標(主要指標・補助指標・所重点指標)の目標達成率が100%以上の場合等に、点数を加点する。

(例) 上記①のA指標の目標達成率は105%なので、105点に加え、15点を加点。

- ③ 評価指標(所重点項目)の実施状況を基に、点数を付与する。

※中長期的な観点から必要となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組を実施した場合に、取組ごとに点数を付与。

- ④ ①～③の点数を合計し、ハローワークごとに、総点数を計算する。

- 11グループのうちの同一グループ内で、ハローワークごとに、総点数を比較の上、4段階(「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」)の相対評価を行う。