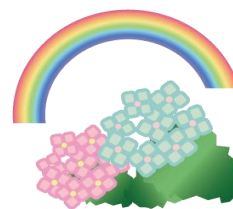




三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.277 2022年6月・7月号

CONTENTS

1. 三重県からのお知らせ

- ① 障がい者のテレワーク導入支援アドバイザーを無料で派遣します (PDF : 1,392 KB)
- ② テレワークを活用した障がい者雇用実践セミナーについて (PDF : 1,418 KB)
- ③ 三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録企業の募集について (PDF : 318 KB)
- ④ 雇用モondagからの脱出 みえ人事交流ねっとについて (PDF : 458 KB)
- ⑤ こちら労働相談室です (PDF : 492 KB)
- ⑥ みえの働き方改革推進企業について (PDF : 633 KB)
- ⑦ シニア向け無料就労相談会 (鳥羽市・志摩市) について (PDF : 288 KB)
- ⑧ シニア向け無料就労相談会 (鈴鹿市・亀山市) について (PDF : 298 KB)

2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 三重県労働委員会のご案内 ～より良い労使関係をバックアップします～ (PDF : 121 KB)

3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 令和4年度全国安全週間メッセージについて (PDF : 119 KB)
- ② 「死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会」の開催について
～VRによる労働災害防止対策～ (PDF : 659 KB)
- ③ 令和4年度労働保険年度更新手続きのお知らせ (PDF : 241 KB)
- ④ STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンについて (PDF : 1,143 KB)
- ⑤ 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン中です!! (PDF : 866 KB)
- ⑥ 2023年4月1日から危険有害な作業を行う事業者は一定の保護措置が義務付けられます (PDF : 559 KB)
- ⑦ 化学物質を安全に取り扱うために (PDF : 7,646 KB)
- ⑧ あなたの会社も! もにす認定を受けて、障害者雇用のロールモデルになりませんか? (PDF : 533 KB)
- ⑨ デジタル分野などの社員教育に人材開発支援助成金をご活用ください (PDF : 1,281 KB)
- ⑩ 令和4年度「働き方改革推進支援助成金」勤務間インターバル導入コースのご案内 (PDF : 801 KB)
- ⑪ 令和4年度「働き方改革推進支援助成金」労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内 (PDF : 866 KB)
- ⑫ 令和4年度「働き方改革推進支援助成金」労働時間適正管理推進コースのご案内 (PDF : 846 KB)
- ⑬ 令和4年度「働き方改革推進支援助成金」団体推進コースのご案内 (PDF : 803 KB)
- ⑭ 令和4年度業務改善助成金 (通常コース) のご案内 (PDF : 1,191 KB)
- ⑮ 「業務改善助成金特例コース」のご案内 (PDF : 850 KB)

4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 「三重さんぽセンター産業保健研修会」、メールマガジンの配信・登録及び地域産業保健センターのご案内について (PDF : 484 KB)

* 「三重の労働2022年6月・7月号」全ページを一括ダウンロード (PDF : 23,140 KB)

障がい者の
テレワーク導入支援アドバイザーを **無料** で派遣します

県では、新型コロナウイルス感染防止や通勤負担の軽減などの観点から、障がい者のテレワークによる就労を促進しています。

障がい者雇用に関心のある企業の皆さま、この機会にテレワークを活用した新たな障がい者雇用に取り組んでみませんか?

参加対象企業

- 雇用している障がい者をテレワーク勤務に移行したい
- 障がい者をテレワーク勤務で雇用したい
- テレワークを前提とした委託訓練の受入をしたい
- 障がい者雇用全般について相談したい

など

支援内容の例

障がい者のテレワーク就労に関する

- 基本方針・計画の策定
- 社内体制の構築、業務の切り出し、システム等環境整備、社内規定整備
- 障がい者の採用に向けた活動支援
- テレワーク勤務の定着支援

など

御社の障がい者雇用の課題解決をサポートいたします!

【ご紹介】

一昨年度実施した「障がい者のテレワーク促進事業」で訓練に参加した企業の事例とあわせ、テレワークに初めて取り組む企業向けにポイントをまとめました。ぜひ、ご活用ください。



お申し込み

申込締切 令和4年7月29日(金)

障がい者のテレワーク相談窓口

NPO法人 a trio (アトリオ) 内 (担当 山口)
〒514-1125 三重県津市久居元町2361-2
TEL:059-253-7657 FAX:059-253-7659
Mail: atrio@a-trio.net

■会社名・担当者名・電話番号・メールアドレスをご記入の上、お申込みください。詳しくは、こちらから返信させていただきます。

■本事業は三重県よりNPO法人 a trio が受託し運営しています。

令和4年度 障がい者のテレワーク導入支援アドバイザー派遣事業

テレワークを活用した 障がい者雇用 実践セミナー

参加費無料

在宅勤務という新しい働き方が広がるとともに、障がい者をテレワーク雇用する企業が増えてきています。
本セミナーでは、テレワークを活用した障がい者雇用について、具体的にどう進めればいいのか、様々な事例とともに、実践的に学んでいただきます。



令和4年7月12日(火) 13:00~15:00



三重県総合文化センター 男女共同参画棟2階
セミナー室A (津市一身田上津部田1234)

【第一部】

「テレワークによる障がい者雇用の
可能性と具体的進め方」

講師: 社会福祉法人 ぶろぼの
津事業所
所長 米田 英雄 氏

ぶろぼの 津事業所では、就労移行支援事業を通じ、障がい者のテレワークによる訓練、企業への相談対応、就職後のアフターフォローを行っています。
これからのテレワークの可能性や、具体的に進める上での具体事例などお話しさせていただきます。



【第二部】

実践企業事例
「テレワークによるコミュニケーション業務」

講師: 株式会社 アールビーサポート
サービス付き高齢者向け住宅 安濃津ろまん
管理者兼事業部長 服部 量治 氏

株式会社アールビーサポートでは、テレワークで働く障がい者スタッフがパソコンやタブレットを通して、利用者とのコミュニケーション業務や、事務作業を行っています。
服部氏から、テレワークで障がい者を雇用することにつながったきっかけなどについてご紹介いただきます。

【ご案内】

テレワークに限らず、障がい者雇用全般のご相談
についても対応させていただきます。

ご相談内容に応じて、障がい者のテレワーク
アドバイザーの派遣や、必要な支援先をご紹介
させていただきます。

右記事務局まで、お気軽にご相談ください。

- 社内体制の構築、業務の切り出し、システム等環境整備、社内規定整備
- 障がい者の採用に向けた活動支援
- テレワーク勤務の定着支援 など

相談例

お申し込み

申込締切 令和4年7月5日(火)

障がい者のテレワーク導入支援アドバイザー派遣事業 事務局
NPO法人 a trio (アトリオ) 内 (担当 山口)
〒514-1125 三重県津市久居元町2361-2
TEL:059-253-7657 FAX:059-253-7659
Mail: atrio@a-trio.net

- 会社名・担当者名・電話番号・メールアドレスをご記入の上、お申込みください。受領後、こちらから返信させていただきます。
- 本事業は三重県よりNPO法人 a trio が受託し運営しています。

【お申し込みQR】



三重県障がい者雇用 推進企業ネットワーク

登録企業
募集！

障がい者雇用実績のある企業（「**応援する企業**」）と新たに障がい者雇用を進めたい企業（「**応援される企業**」）で構成するネットワークです。

- ・登録企業のリストを三重県ホームページで公表します。
- ・登録企業は、自社の広告、商品パッケージ等に登録企業であることを表示していただけます。
- ・登録企業には月1回、メールマガジンで情報をお届けします。

応援する企業 三重県の障がい者雇用推進にぜひお力を貸してください！

■活動内容

- ・職場見学を希望する県内企業関係者等の受入れ
- ・応援される企業等からの障がい者雇用に関する相談に対する助言
- ・職場実習を希望する障がい者の受入れ
- ・県が主催、協賛または後援する障がい者雇用に関する講演会・イベント等での自社の障がい者雇用事例の紹介、講演
- ・障がい者が制作する商品のアドバイザー、講師の派遣

■登録条件

県内に主たる事務所または事業所を有すること。

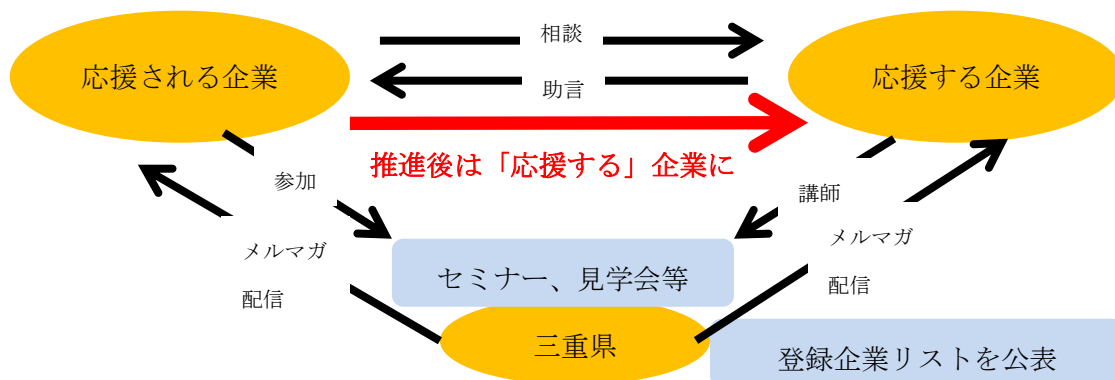
「活動内容」のいずれかに協力いただくとともに、下記の要件を満たしていること。

- ①常用労働者数43.5人以上規模の企業については、過去3年間法定雇用率を満たしていること。
- ②常用労働者数43.5人未満規模の企業については、過去3年間1人以上障がい者を雇用していること。

応援される企業 一緒に障がい者雇用について考えていきましょう！まずは登録を！

■登録条件

- ・県内に主たる事務所または事業所を有すること。
- ・自社における障がい者雇用を進める意思を有していること。



【様式1】

三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録申込書

年 月 日

三重県知事 へ

企業（事業所）名

代表者

三重県障がい者雇用推進企業ネットワーク登録制度要綱第4条の規定により、下記のとおり申込みます。

区分	希望する区分にレ点を記入	<input type="checkbox"/> 応援する企業 <input type="checkbox"/> 応援される企業
企業概要	所在地等	〒
	事業内容	
	連絡担当者名	部課名 職 氏名
	連絡先	電話 FAX
	メールアドレス	
	ホームページアドレス	
登録基準に係る事項	総従業員数	
	常用雇用障がい者数	身体障がい者 人(うち重度 人) 知的障がい者 人(うち重度 人) 精神障がい者 人 発達障がい者 人 その他 人 合計 人
	障がい者実雇用率 (43.5人以上企業)	年 % 年 % 年 % ※労働局に報告している雇用率を記載してください。
	障がい者雇用数 (43.5人未満企業)	年 人 年 人 年 人
応援内容	※応援する企業について、応援が可能な内容全てにレ点を記入 <input type="checkbox"/> 職場見学を希望する県内企業関係者等の受入れ <input type="checkbox"/> 障がい者雇用を進めようとしている企業からの相談に対する助言 <input type="checkbox"/> 職場実習を希望する障がい者の受入れ <input type="checkbox"/> 県が主催、協賛または後援する障がい者雇用に関する講演会・イベント等での自社の障がい者雇用事例の紹介、講演 <input type="checkbox"/> 障がい者が制作する商品のアドバイザー、講師の派遣	
その他	※応援される企業について、応援してほしい内容	

※総従業員数、常用雇用障がい者数は、貴事業所で現在雇用している人数をご記入ください。



雇用モンダイからの脱出

みえ

人事交流ねっと

「みえ人事交流ねっと」は、県の「みえ雇用シェアネットワーク構築支援事業」を中核とした、地域単位で人事交流を行うネットワークです。地域全体で雇用問題に取り組み、三重の雇用を盛り上げるために、人事採用セミナーや交流会を開催します。ぜひご参加ください。

参加対象 三重県内に事業所がある企業様、および個人事業主の皆様

みえ人事交流ねっとの目的

地域ぐるみで人材を定着化

採用活動・社員のスキルアップ

非常時の雇用の安定化

セミナー

Networks

勉強会



雇用シェア



人事交流会



情報提供

すべて無料

人事採用に関する**セミナー**

雇用シェアについての**勉強会**

地域別**人事交流会**

人事担当に役立つ**情報提供**

詳細・お問合せ

裏面へGO

みえ雇用シェアネットワークとは？

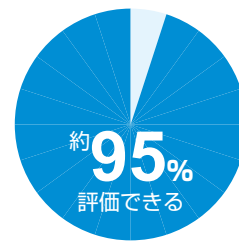
長引く新型コロナウイルス感染症の影響もあり、新しい雇用スタイルとして、在籍型出向、兼業・副業などの「雇用シェア」のニーズが高まっています。

みえ雇用シェアネットワークは、有事の際や必要な時に「雇用シェア」という選択肢が持てるよう、三重県の事業所間で日頃から「顔の見える関係づくり」に取り組んでいます。

また、雇用シェアのために必要な知識（契約・労務関係・従業員へのフォローなど）を習得するためのセミナーや、助成金や支援などの情報提供を行っています。

※在籍型出向のためのマッチングを行うものではありません。

在籍型出向は
どうでしたか？



対象：在籍型出向を行った出向元・出向先事業所、労働者
【出典元】厚生労働省「在籍型出向に関するアンケート結果について」より



社員のスキルUPで、企業をより強く！

地域の雇用維持や人材不足解消だけでなく、さまざまな効果が期待できます。

- | | | |
|---|--|--|
| 01 スキルアップ・社会勉強 <ul style="list-style-type: none">●企業間留学（他社留学）●短期出向●短期アルバイト など | 02 雇用シェア <ul style="list-style-type: none">●企業間で人材を補完●人材不足を解消●地域の人材流出を阻止 | 03 社員の自己実現・モチベーションUP <ul style="list-style-type: none">●個人の特技を生かした副業を許可（社内規定内）●社員満足度UP、採用を有利に |
|---|--|--|

社外を見て知ることで、自社の強み・魅力を再発見

EVENT

- 人事向けセミナーの実施
- 人事交流会の実施（みえ雇用シェアネットワークの構築）
- 雇用に関する弁護士、社会保険労務士による相談会の実施

などを予定しています。

すべて
参加無料

まずは下記内容をお知らせください。事務局よりご連絡いたします。

返信先



059-361-0006

詳しく話を聞きたい

みえ人事交流ねっとに参加したい

貴社名			
部署・役職		担当者名	
連絡先	TEL	E-MAIL	
アンケート	興味があるものにチェックを入れてください。（複数回答可） ※こちらにチェックを入れてもイベントのお申込みになりません。 <input type="checkbox"/> 人事向けセミナー <input type="checkbox"/> 人事交流会 <input type="checkbox"/> 雇用シェアネットワーク		

ホームページはこちらから
<https://www.mie-hr.net> (2022年7月公開予定)



SNSで情報発信しています！
[@mie_hr_net](https://twitter.com/mie_hr_net)



みえ雇用シェア支援事務局

株式会社O-GOE 〒512-8061 四日市市広永町1182-1

☎ 059-329-6664 ✉ info@mie-hr.net [受付]9:00-18:00

【開設期間】2022/04/01～2023/03/31（土日祝・夏季休暇・年末年始除く）

本事業は、三重県より株式会社O-GOEが受託し運営しております。

【委託元】

三重県 雇用経済部 雇用対策課 地域雇用班

☎ 059-224-2461 ✉ koyou@pref.mie.lg.jp

こちら 労働相談室 ですよ

突然、解雇を
言い渡された!



賃金、残業代を
支払ってもらえない...



パートだけど
年休ってあるの?
なかなか休めない!!



労働者の方や事業主からの
労働問題に関する困りごとに相談員がお答えします。

1人で悩まずに
お気軽に
相談ください



弁護士相談
(予約制)も
行っています



相談無料

相談内容など個人の
秘密は守られますので
ご安心ください。

まずはこちらへお電話を/

059-213-8290

または

059-224-3110



相談時間

弁護士相談

労働相談 (電話・面接)

月・水・金曜日

午前9:00～午後5:00

火・木曜日

午前9:00～午後7:00

毎月第2金曜日

午後1:00～午後4:00

※2日前までに予約が必要です

**ポルトガル語・
(Português)
スペイン語の通訳
(Español)**

月～金曜日

午前9:00～午後4:30

※電話相談に通訳を交えた
3者通話で対応します



※但し、祝日、年末年始は除きます。

※Eメールでの相談は『労働相談メール受付窓口』(<https://www.pref.mie.lg.jp/oshigoto/40630012929.html>)
若しくは、info@mie-kinfukukyo.or.jpへ直接必要事項を記載し送信してください。

お問い合わせ

三重県労働相談室 (三重県の機関です)

三重県津市栄町1丁目891 三重県勤労者福祉会館 1F

県内の主な労働相談・職業相談・職業紹介 窓口一覧

名 称・相談内容	相談時間・機関名・電話番号等 *原則、休祝日及び年末年始は休みです。																											
<p>【名称】 総合労働相談コーナー (三重労働局、四日市、津、松阪、伊勢、伊賀、熊野) ※電話相談可</p> <p>【相談内容】 労働相談全般</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:30～16:30 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>三重労働局</td> <td>Tel059-226-2110</td> <td>津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)</td> </tr> <tr> <td>四日市</td> <td>Tel059-351-1662</td> <td>四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>津</td> <td>Tel059-291-6788</td> <td>津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>松阪</td> <td>Tel0598-51-0015</td> <td>松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊勢</td> <td>Tel0596-28-2164</td> <td>伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>伊賀</td> <td>Tel0595-21-0802</td> <td>伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)</td> </tr> <tr> <td>熊野</td> <td>Tel0597-85-2277</td> <td>熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)</td> </tr> </table>	三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)	四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)	津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)	松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)	伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)	伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)	熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)						
三重労働局	Tel059-226-2110	津市島崎町327-2(三重労働局雇用環境・均等室内)																										
四日市	Tel059-351-1662	四日市市新正2-5-23(四日市労働基準監督署内)																										
津	Tel059-291-6788	津市島崎町327-2(津労働基準監督署内)																										
松阪	Tel0598-51-0015	松阪市高町493-6(松阪労働基準監督署内)																										
伊勢	Tel0596-28-2164	伊勢市船江1-12-16(伊勢労働基準監督署内)																										
伊賀	Tel0595-21-0802	伊賀市緑ヶ丘本町1507-3(伊賀労働基準監督署内)																										
熊野	Tel0597-85-2277	熊野市井戸町672-3(熊野労働基準監督署内)																										
<p>【名称】 ハローワーク (桑名、四日市、鈴鹿、津、松阪、伊勢、伊賀、尾鷲、熊野)</p> <p>【相談内容】 職業相談・職業紹介 《対象：一般、障がい者、高齢者など全般》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 8:30～17:15 電話番号・所在地</p> <table border="0"> <tr> <td>ハローワーク桑名</td> <td>Tel0594-22-5141</td> <td>桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク四日市</td> <td>Tel059-353-5566</td> <td>四日市市本町3-95</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク鈴鹿</td> <td>Tel059-382-8609</td> <td>鈴鹿市神戸9-13-3</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク津</td> <td>Tel059-228-9161</td> <td>津市島崎町327-1</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク松阪</td> <td>Tel0598-51-0860</td> <td>松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊勢</td> <td>Tel0596-27-8609</td> <td>伊勢市岡本1-1-17</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク伊賀</td> <td>Tel0595-21-3221</td> <td>伊賀市四十九町3074-2</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク尾鷲</td> <td>Tel0597-22-0327</td> <td>尾鷲市林町2-35</td> </tr> <tr> <td>ハローワーク熊野</td> <td>Tel0597-89-5351</td> <td>熊野市井戸町赤坂739-3</td> </tr> </table> <p>*ハローワーク津では、在職中の方を対象とした職業紹介・職業相談を以下の時間で追加実施しています。 毎月曜日・水曜日 17:15～18:00 (受付は17:45まで) 第1・第3土曜日 10:00～17:00 (受付は16:45まで)</p>	ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階	ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95	ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3	ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1	ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階	ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17	ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2	ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35	ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3
ハローワーク桑名	Tel0594-22-5141	桑名市桑栄町1-2 サンファーレ北館1階																										
ハローワーク四日市	Tel059-353-5566	四日市市本町3-95																										
ハローワーク鈴鹿	Tel059-382-8609	鈴鹿市神戸9-13-3																										
ハローワーク津	Tel059-228-9161	津市島崎町327-1																										
ハローワーク松阪	Tel0598-51-0860	松阪市高町493-6 松阪合同庁舎1階																										
ハローワーク伊勢	Tel0596-27-8609	伊勢市岡本1-1-17																										
ハローワーク伊賀	Tel0595-21-3221	伊賀市四十九町3074-2																										
ハローワーク尾鷲	Tel0597-22-0327	尾鷲市林町2-35																										
ハローワーク熊野	Tel0597-89-5351	熊野市井戸町赤坂739-3																										
<p>【名称】 日本司法支援センター三重地方事務所 (法テラス三重)</p> <p>【相談内容】 ・情報提供(解決に役立つ情報提供や適切な相談窓口のご紹介) ・民事法律扶助制度(資力要件あり)による無料法律相談</p>	<p>【法テラスサポートダイヤル】 相談時間(情報提供):月曜～金曜 9:00～21:00 土曜日 9:00～17:00 電話番号:0570-078374</p> <p>【法テラス三重地方事務所】 相談時間(情報提供):月曜～金曜 10:00～12:00 13:00～16:00 電話番号:0570-078344 (IP電話をご利用の方:050-3383-5470)</p> <p>相談時間(民事法律扶助相談)※お問い合わせください(事前予約制) 予約受付時間:月曜～金曜 9:00～17:00 所在地 :津市丸之内34-5 津中央ビル6階</p>																											
<p>【名称】 みえ新卒応援ハローワーク</p> <p>【相談内容】 就職相談・職業紹介 《対象：学卒予定者、学卒未就職者、若者(おおむね45歳未満の方)》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 電話番号:059-229-9591 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階(おしごと広場みえ内)</p>																											
<p>【名称】 おしごと広場みえ</p> <p>【相談内容】 就職情報提供・適職診断・就職に役立つセミナー等の開催・キャリアカウンセリング・模擬面接(オンライン(Zoom)による対応も可能) 《対象：大学・短大・専門学校等在学者、34歳以下の若年者の方、安定した就職を目指す方、働きたい女性の方、就職氷河期世代(概ね35歳から50歳)の方、およびその家族》</p>	<p>相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 第3土曜日 11:00～17:00 電話番号:059-222-3309 所在地 :津市羽所町700 アスト津3階</p> <p>※就職氷河期世代再チャレンジ応援窓口「マイチャレ三重」も開設しています。 相談時間:月曜～金曜 9:00～18:00 第1・第3土曜日 11:00～17:00 電話番号:059-222-3309</p>																											

※相談は原則面談となります。

令和4年2月15日現在

働きやすい職場をめざして

みえの働き方改革 推進企業



【募集期間】令和4年4月11日(月)～7月29日(金)

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」の取組推進につなげることを目的に、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施しています。

みえの働き方改革

働きやすさで選ばれる職場・選ばれる三重へ(地方創生)

ワーク・ライフ・バランスの推進

- テレワークなど多様な働き方の尊重
- 長時間労働の是正、休暇取得促進
- 健康経営の取組推進

誰もが能力を発揮

- 多様な人材の活躍推進
- 若者の就労や定着の促進
- 正規雇用の促進

会社の風土×新しい働き方

生産性の向上

- 経営戦略としての「働き方改革」
- DXによる業務効率改善
- 従業員による改善提案やスキルアップ

次世代育成支援等

- 仕事と子育て・介護の両立
- 男性の育児参画の推進
- イクボスの取組の推進

わが社の**改革**を、社会の**変革**へ

■登録・表彰制度フロー図■

令和4年度の登録企業募集(4～7月末まで、年1回)

県で審査

登録企業 決定(10月予定)

当該年度の登録企業の中から、特に意欲的な取組を行っている企業を三重県知事表彰として表彰します。

知事表彰企業 決定(11月以降)

※知事表彰受賞を目指す企業等は、当該年度の登録制度に応募し、登録される必要があります。

【お問い合わせ先】

三重県雇用経済部雇用対策課 働き方改革・勤労福祉班

〒514-8570 三重県津市広明町13番地

TEL 059-224-2454 FAX 059-224-2455

E-mail koyou@pref.mie.lg.jp

*詳細は三重県ホームページに掲載しております。

検索

三重 働き方改革登録



◆令和4年度「みえの働き方改革推進企業」登録基準の一部◆

* 労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守している	
○働く環境の改善	
・ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組(長時間労働是正の取組、テレワーク等)を行っている。	
・所定外労働時間削減のための工夫を行っている。	
・年次有給休暇の計画的な取得推進のための工夫を行っている。	
・従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアを聞いたり、ハラスメント防止措置をとっている。	
○誰もが働きやすい職場環境づくり	
・「女性」「高齢者」「障がい者」「若年者」「非正規社員」等、誰もが働きやすい職場環境づくりを行っている。	
○出産・育児・介護に関する制度整備	
・産前・産後休暇、育児・介護休業期間、看護休暇の日数等が法律で定められた期間を上回っている。	
・育児・介護中の社員のために早出・遅出勤務、フレックスタイム制、在宅勤務等を実施している。	
○制度が利用しやすい職場環境づくり	
・育児・介護休業を取得しやすくする取組(代替要員の確保、職場復帰時の研修等)を行っている。	
・男性社員の育児休業・育児休暇の取得を推進している(育児休暇(特別有休)設定、イクボス研修の実施等)。	
○各種制度への参画(障がい者雇用推進企業ネットワーク、イクボス同盟、女性の活躍推進三重県会議等)	
○わが社の働き方改革宣言(重点的に取り組もうとする項目の宣言)	
○わが社自慢(独自性のある取組や制度活用例・実績等)	

【登録企業・表彰企業への優遇措置】

- 県のホームページ、広報紙等により登録・表彰企業の取組を広く紹介します。
- 登録・表彰企業であることを意味するそれぞれのシンボルマークを提供します。
(名刺やパンフレット等に活用することにより、企業のイメージアップ等が期待されます。)
- 求人情報に登録・表彰企業である旨を記載することで、企業のイメージアップにつながります。
- 登録された企業には、取組の推進に参考となる資料・情報を提供します。
- 三重県中小企業融資制度の「働き方改革支援資金」(三重県雇用経済部中小企業・サービス産業振興課所管)が利用できます。



◆これまでの知事表彰企業

年度	企業名(◎ベストプラクティス賞、○グッドプラクティス賞、・奨励賞)
R3(2021)	◎株式会社三十三銀行 ◎株式会社石吉組 ○株式会社山下組 ○東海住電精密株式会社 ・井村屋グループ株式会社
R2(2020)	◎日本土木工業株式会社 ○万協製薬株式会社 ○株式会社エフテック亀山事業所 ・株式会社四日市事務機センター
R1(2019)	◎住友電装株式会社 ○株式会社石吉組 ○株式会社光機械製作所 ・東海住電精密株式会社

厚生労働省三重労働局委託

※本事業は厚生労働省の委託を受け、三重県生涯現役促進地域連携協議会が実施するものです。

県内にお住いの
概ね55歳以上のお仕事をお探しの方

就労相談会

無料

シニア世代の就労をサポートします

個別に
相談に対応
します

シニア世代に
特化した
対応をします

服装
自由です

関連機関と
連携した
サポートを
します

参加者
募集
しています

就労まで
お世話を
します

事前
予約制です



参加費無料ですのでお気軽にご参加ください!!

対象

概ね55歳以上の方

会場

詳細は裏面に記載しています

雇用保険受給者の皆様
『求職活動実績』
になります
『雇用保険受給資格証』
を持参ください



主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会

私たちの就労相談とは

就労相談会の特色

1. ハローワークの求人情報を提供します。
2. 支援員が相談者のニーズに寄り添い、就労までの支援を展開します。
3. お一人様60分以内とさせて頂き、状況に併せて継続した相談も対応します。
4. 関係機関と連携を図りながら、協議会ならではの丁寧なマッチングを行います。



鳥羽市・志摩市
相談会場はこちらです

地区	開催会場	開催日				時間
鳥羽	鳥羽市役所 西庁舎3階「相談室」	1回目	令和4年4月8日(金)	4回目	7月8日(金)	10:00 ? 16:00
		2回目	5月13日(金)	5回目	8月12日(金)	
		3回目	6月10日(金)	6回目	10月14日(金)	
志摩	志摩市役所 4階会議室	1回目	令和4年4月22日(金)	4回目	7月22日(金)	
		2回目	5月27日(金)	5回目	8月26日(金)	
		3回目	6月24日(金)	6回目	10月28日(金)	

鳥羽市役所



志摩市役所



新型コロナウイルス感染拡大のため、ご協力をお願いします

- ① 発熱症状のある方、体調のすぐれない方は参加をお控えください
- ② 当日はマスクの着用をお願いします
- ③ 入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします



参加をご希望の方は下記よりお申込みください

☎ 059-261-6153

※お電話の受付は平日のみの9:00~17:00になります

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会 協力：ハローワーク伊勢

県内にお住いの
概ね55歳以上のお仕事をお探しの方

就労相談会

無料

シニア世代の就労をサポートします

個別に
相談に対応
します

シニア世代に
特化した
対応をします

関連機関と
連携した
サポートを
します

服装
自由です

参加者
募集
しています

就労まで
お世話を
します

事前
予約制です



参加費無料ですのでお気軽にご参加ください!!

雇用保険受給者の皆様
『求職活動実績』
になります

『雇用保険受給資格証』
を持参ください

対象

概ね55歳以上の方

会場

詳細は裏面に記載しています



私たちの就労相談とは

就労相談会の特色

1. ハローワークの求人情報を提供します。
2. 支援員が相談者のニーズに寄り添い、就労までの支援を展開します。
3. お一人様60分以内とさせて頂き、状況に併せて継続した相談も対応します。
4. 関係機関と連携を図りながら、協議会ならではの丁寧なマッチングを行います。



鈴鹿市・亀山市
相談会場はこちらです

地区	開催会場	開催日				時間
鈴鹿	鈴鹿市役所 7階 702会議室	1回目	令和4年 4月12日(火)	4回目	7月12日(火)	10:00 ~ 16:00
		2回目	5月17日(火)	5回目	8月16日(火)	
		3回目	6月14日(火)	6回目	10月18日(火)	
亀山	亀山市役所 西庁舎 3階「第六会議室」	1回目	令和4年 4月13日(水)	4回目	7月13日(水)	
		2回目	5月18日(水)	5回目	8月17日(水)	
		3回目	6月15日(水)	6回目	10月19日(水)	

鈴鹿市役所



亀山市役所



新型コロナウイルス感染拡大のため、ご協力をお願いします

- ①発熱症状のある方、体調のすぐれない方は参加をお控えください
- ②当日はマスクの着用をお願いします
- ③入口で検温・アルコールによる手指消毒をお願いします



参加をご希望の方は下記よりお申込みください

☎ 059-261-6153

※お電話の受付は平日のみの9:00~17:00になります

主催：三重県生涯現役促進地域連携協議会 協力：ハローワーク鈴鹿

三重県労働委員会のご案内

～より良い労使関係をバックアップします～

労働委員会は、労使間の問題を当事者で解決することが困難な場合、より良い労使関係を築くために、中立・公正な立場で、紛争の早期解決をお手伝いする機関です。

◎ 労働委員会の委員

労働委員会は、公益を代表する委員（公益委員）5名、労働者を代表する委員（労働者委員）5名、使用者を代表する委員（使用者委員）5名の計15名で組織されています。これらの委員が、労使紛争のあっせん員や不当労働行為の審査委員などを務めます。

◎ 主な仕事

● 労使紛争のあっせん

労働組合や個々の労働者と会社の間で発生した次のような労働条件等の問題について、当事者間での自主的な解決が困難な場合に、あっせん員が双方の言い分を聞き、紛争解決のために適切な助言を行うなど、紛争の迅速な解決を支援します。

- ・ 賃上げ交渉について、労働組合と使用者の折り合いがつかない。
- ・ 突然、会社から何の説明もなく解雇された。
- ・ 事前に何の説明もなく時給が引き下げられた。
- ・ 社員に配置転換を命じたが、理由もなく拒否している。

● 不当労働行為の審査

会社の行為が労働組合法で禁止されている次のような行為に該当するかどうかについて審査を行い、救済命令を発します。

- ・ 労働組合の組合員であることや正当な組合活動を行ったこと等を理由に、組合員に解雇などの不利益な取扱いをすること。
- ・ 正当な理由もなく労働組合との団体交渉を拒否すること。
- ・ 労働者による組合結成や組合運営に対し介入すること。



三重県労働委員会事務局

〒514-0004 津市栄町1丁目954 三重県栄町庁舎5階

TEL 059-224-3033 FAX 059-224-3053

ホームページ <http://www.pref.mie.lg.jp/ROUI/HP/>

労働委員会のご利用は**無料**です！

令和4年度 全国安全週間メッセージ

三重労働局長 金尾 文敬

全国安全週間は、労働災害防止活動の推進を図り、安全に対する意識と職場の安全活動のより一層の向上に取り組む週間です。昭和3年に第1回が実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、一度も中断することなく続けられ、本年で第95回を迎えます。労働災害を防止するため、産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

この間、事業場では労使が協調して労働災害防止対策を展開し、労働災害は長期的に減少してきました。しかし、近年は、就業人口が高齢化し、高年齢労働者の労働災害や、転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する労働災害が顕著に増加しています。これらの災害は、事業者が行う対策だけで防ぐことが困難な場合もあるため、災害防止に向け労使一丸となった取組が求められます。

令和3年の当県における労働災害の死亡者数は、対前年比で1人減少して17人となりました。しかし、休業4日以上死傷者数では、対前年比で75人増加して2,201人となり、本年に入っても増加する傾向にあることから、予断を許さない状況が続いています。

このような状況下で労働災害を減少させるには、事業者・労働者双方が労働災害防止のための基本ルールを徹底し、それらを遵守・実行するための時間的・人力的余裕のある業務体制を構築することが重要です。そのため、今年度は、

安全は 急がず焦らず怠らず

のスローガンの下、全国安全週間を実施します。

三重労働局では、死亡災害の撲滅と死傷災害2,000人未満を目標として、現在、「死亡災害ゼロ・アンダー2,000みえ推進運動」を展開しています。引き続き、本推進運動へのご賛同とご協力、そして更なる実践をお願いいたします。

この機会に職場における労働災害防止活動の大切さを再確認し、新型コロナウイルス感染症対策について十分留意しつつ、積極的に安全活動に取り組みましょう。

第95回全国安全週間

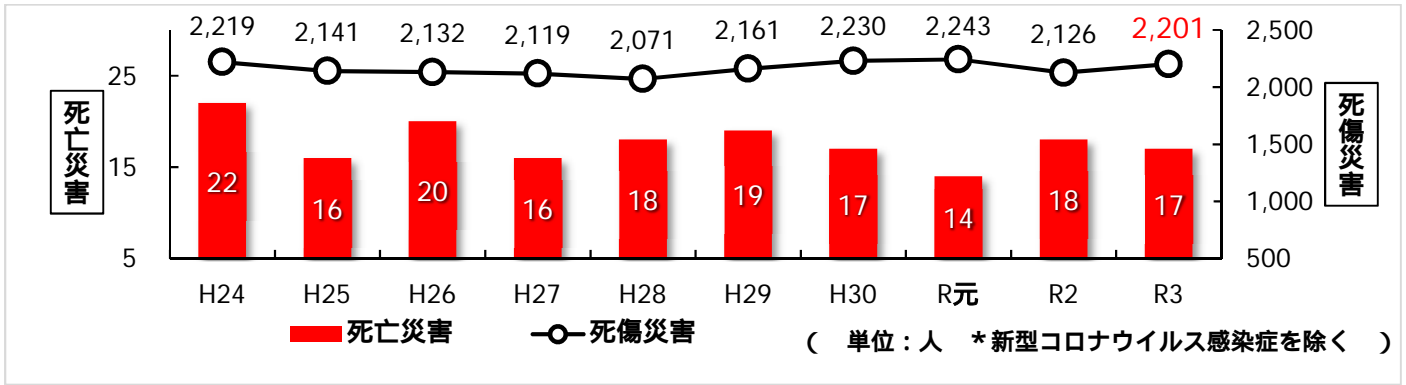
期 間：令和4年7月1日（金）から令和4年7月7日（木）

準備期間：令和4年6月1日（水）から令和4年6月30日（木）

[全国安全週間 実施事項](#)

[検索](#)

労働災害発生状況



令和4年 死亡災害発生状況

令和4年4月30日現在

発生月	業種	職種	年齢	事故の型	発生状況
2月	木造家屋建築業	大工	50代	墜落・転落	被災者は、新築の建築工事現場において、石膏ボードを張っていたところ、約4mの高さから墜落した。
4月	無機・有機化学工業製品製造業	作業員	20代	墜落・転落	被災者は、反応器の内部を縄梯子で上っていたところ、約10mの高さから墜落した。

死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進運動（1月1日～12月31日）

機械災害防止対策

安全装置等の有効化 作業手順の励行 リスクアセスメント・リスク低減措置

墜落・転落災害防止対策

足場・屋根・脚立・はしご・階段・トラックの荷台等からの墜落・転落災害防止

交通労働災害防止対策

「交通労働災害防止のためのガイドライン」

交通ルールの遵守 運転時及び歩行時の安全確認の徹底

転倒災害防止対策

「STOP！転倒災害プロジェクト」

作業通路における段差や凹凸、突起物、継ぎ目等の解消 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
危険箇所の表示等の危険の「見える化」

高齢労働者に対する労働災害防止対策

「エイジフレンドリーガイドライン」

転倒災害防止 身体機能を補う設備・装置の導入 身体機能の低下を考慮した作業内容の見直し
健康状況、体力の状況の把握・対応 丁寧な安全衛生教育の実施

STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（5月1日～9月30日）

熱中症予防対策の取組を進めましょう。

墜落防止強調期間（7月1日～31日、12月1日～31日）

より一層の墜落・転落防止対策を推進しましょう（重点業種：建設業、道路貨物運送業）

死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会 ～VRによる労働災害防止対策～（7月5日）

とき 令和4年7月5日（火）10：00～15：30 ところ 三重県総合文化センター（三重県文化会館）

内容 VR教材等の体験会、研究発表、講演など

アンダー2000 みえ推進運動

検索

「死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会」の開催について ～ VRによる労働災害防止対策 ～

三重県内の労働災害による休業4日以上死傷者数は、昭和55年（1980年）の7,762人をピークに減少し、平成12年（2000年）には3,000人を下回りました。しかし、その後、2,000人を下回ることなく、三重労働局第13次労働災害防止計画（平成30年度～令和4年度）では、「死亡災害ゼロ」を目指し、「死傷災害アンダー2,000」を目標としています。

三重労働局では、労働災害の増加に歯止めをかけ、死傷者数2,000人未満を達成するため、「死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進運動」を県内に広く展開しています。

今般、三重県下の労働災害防止団体等と協調し、「死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会」を開催することとしました。

つきましては、事業場の安全管理者、安全衛生推進者、安全担当者等の積極的な参加をいただきますようお願いいたします。

日時 2022年7月5日（火）10:00～15:30（9時50分開場）

場所 三重県総合文化センター 小ホール（三重県津市一身田上津部田1234）

内容

午前の部（10:00～12:00）

- ・VR教材体験会（事前申込み制）
- ・墜落制止用器具ぶらさがり体験会


午後の部（13:00～15:30）

- ・厚生労働大臣安全衛生優良事業場表彰受賞紹介（仮）
- ・死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進運動について
- ・研究発表「安全衛生教育の充実 ～体感訓練～」

発表者 豊興工業株式会社 総務安全環境室 安全環境グループ
石川雄一 氏

- ・講演「視聴覚教材を用いた安全衛生教育」

講師 みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社
サステナビリティコンサルティング第2部 環境リスクチーム
貴志孝洋 氏

主催  **三重労働局**

推進大会事務局 三重労働局労働基準部健康安全課

津市島崎町327-2 ☎059-226-2107 fax059-226-2117

共催

（一社）三重労働基準協会連合会、建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会東海総支部四日市支部、（一社）日本ボイラ協会三重支部、（一社）日本クレーン協会三重支部、（公社）建設荷役車両安全技術協会三重県支部、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、（独行）三重産業保健総合支援センター、三重県RSTトレーナー会、県下各地区労働基準協会

【申込方法①】 推進大会事務局宛電子メール（ kenkouanzenka-miekyoku@mhlw.go.jp ）による方法
次の事項を記した電子メールを推進大会事務局宛にお送りください。なお、事業場単位（〇〇本社、
〇〇工場など）でお申込みください。お申込みの電子メール宛に受付番号等を返信いたします。

- 1 事業場名称、所在地、電話番号
- 2 参加者の職氏名（連絡担当者の電話番号）
- 3 V R体験会参加希望の有無
有り場合（①10時台 ②11時台）1回10分程度
- 4 ご希望のV R教材
A 一般産業用（墜落、機械災害等） ・ B 建設業用 ・ C 林業用 ・ D 運送業用
ご体験いただくV R教材は申込み状況によりますので、あしからずご了承ください。



推進大会事務局宛電子メール

【申込方法②】 F A X又は郵送による方法

電子メールによるお申込みができない方は、上記1～5を記載した書面のF A X又は郵送により、お
申し込みください。連絡担当者様宛に受付番号等を電話連絡いたします。

〒514-8524 津市島崎町 327-2 三重労働局労働基準部健康安全課内

推進大会事務局 宛（ F A X 0 5 9 - 2 2 6 - 2 1 1 7 ）

【注意事項】

- 1 定員（150人）になり次第締め切ります。締め切りについては、三重労働局のホームページ（「死亡
災害ゼロ・アンダー2,000 みえ」特設ページ）に掲載します。



「死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ」特設ページ

https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saigaizero-under2000.html

「アンダー2000 みえ推進運動」で検索してください

- 2 会場では感染症拡大防止対策にご協力いただくとともに、ワクチン未接種の場合は検査を受けるな
どの対策にご協力をお願いします。なお、体調がすぐれないなど感染が疑われる方にはご参加をお断
りいたします。
- 3 午前の部のV R体験会は、事前申込み制になります（定員40事業場程度）。体験会の開始時間は、
後日、ご連絡担当者様に連絡します。なるべく多くの方に体験していただけるように調整しますの
で、ご協力をお願いします。なお、V R機器の稼働状況によって、予約がなくても体験できる場合が
あります。
- 4 午前の部のみ参加申込みは、ご遠慮願います。
- 5 V R体験会の参加者は、会場にて参加同意書の記入と提出をお願いします。

（注）参加券はありません。大会受付にて受付番号等をお伝えください。

令和4年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和3年度確定保険料と令和4年度概算保険料の申告・納付期限は、

令和4年7月11日(月)までです。

お忘れなく! お早めに申告・納付をお願いします。

可能な限り「郵送」・「電子申請」での提出にご協力をお願いします。

※今年度は返信用の封筒を同封していますので、ご活用ください。

年度更新手続きは電子申請利用が便利です!!

労働保険年度更新手続きは電子申請で行うことが可能です。

利用準備)

- ① 電子証明書を利用する場合:マイナンバーカードとカードリーダーを入手します(あるいは認証局より電子証明書を入手します)。
ID/パスワードを利用する場合:G ビズ ID アカウントを入手します。
- ② e-Gov ホームページにアクセスし、パソコンが電子申請(e-Gov の電子申請システム)に対応できるか確認します。

申告書の提出手続)

- ③ e-Gov ホームページで申請したい様式を検索し、画面上で申告書を作成します。
その際、年度更新申告書に記載されている「アクセスコード」(申告書のあて先労働局名の右隣に印字されている8桁の英数字)と労働保険番号を入力することにより、お手元の年度更新申告書と同様の項目(労働保険番号等)を電子申請様式に取り込むことができ、前年度の申告内容等を改めて入力する手間が省けます。
- ④ そのまま e-Gov ホームページから電子申請します。
- ⑤ 事業主控についても、e-Gov ホームページ取得できます。

※申告書の入力内容等については、申告書に同封されている「労働保険年度更新申告書の書き方」を参照するか、三重労働局労働保険徴収室(電話:059-226-2100)または管轄の労働基準監督署労災課にお問い合わせください。

なお、e-Gov 電子申請システムの画面操作方法等については「e-Gov 利用者サポートデスク」(電話:050-3786-2225)へお問い合わせください。(受付時間:平日9時から19時まで、土日祝日は17時まで)

令和4年度の注意点

労働保険料のうち、雇用保険率が令和4年4月1日から変更となりました。また、今年度は10月1日以降の雇用保険率の設定が行われていますので、申告方法にご注意ください。

令和4年度雇用保険にかかる概算保険料の計算方法は、例年と異なり、4月1日から9月30日までの前期に支払う見込みの賃金額に当該期間にかかる雇用保険率を掛けたものと、10月1日から令和5年3月31日までの後期に支払う見込みの賃金額に当該期間にかかる雇用保険率を掛けたものを合算したものが概算保険料となりますので、留意してください。

<令和4年度雇用保険率>

令和4年4月1日から9月30日

一般の事業	農林水産・清酒製造の事業	建設の事業
9.5/1000	11.5/1000	12.5/1000

令和4年10月1日から令和5年3月31日

一般の事業	農林水産・清酒製造の事業	建設の事業
13.5/1000	15.5/1000	16.5/1000

年度更新受付会に関するお知らせ

今年度は、下記の日時に県下各労働基準監督署と次の外部会場で年度更新受付会を予定しています。(なお、新型コロナウイルス感染症のまん延状況等により、中止することとなった場合には、三重労働局ホームページにてお知らせします。)

実施日時

7月7日(木)、8日(金)、11日(月)

午前9時30分から午後4時まで

外部会場

桑名地区…はまぐりプラザ 4階会議室 <桑名市赤須賀86-21>

鈴鹿地区…鈴鹿商工会議所 2階会議室 <鈴鹿市飯野寺家町816>

尾鷲地区…尾鷲公共職業安定所 <尾鷲市林町2-35>

問合せ先：三重労働局総務部労働保険徴収室 (059-226-2100)

STOP! 熱中症

令和4年5月～9月

クールワークキャンペーン

— 熱中症予防対策の徹底を図ろう —

職場における熱中症により、毎年約**20人**が亡くなり、約**600人**が4日以上仕事を休んでいます。夏季を中心に「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防に取り組みましょう!



労働災害防止キャラクター **チュウイ カン吉**

事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。

●実施期間：令和4年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



確実に実施できているかを確認し、にチェックを入れましょう!

準備期間（4月1日～4月30日）

WBGT値の把握の準備

JIS規格「JIS B 7922」に適合した**WBGT指数計**を準備しましょう。



作業計画の策定など

WBGT値に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう**余裕を持った作業計画**をたてましょう。



設備対策・休憩場所の確保の検討

簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、**WBGT値を下げる方法**を検討しましょう。また、作業場所の近くに**冷房**を備えた休憩場所や**日陰**などの涼しい休憩場所を確保しましょう。



服装などの検討

通気性の良い作業着を準備しておきましょう。**身体を冷却する機能をもつ服**の着用も検討しましょう。



教育研修の実施

熱中症の防止対策について、**教育**を行いましょ。

迷わず救急車を呼びましょう!

労働衛生管理体制の確立

衛生管理者などを中心に、事業場としての**管理体制**を整え、必要なら**熱中症予防管理者の選任**も行いましょう。



発症時・緊急時の措置の確認と周知

体調不良時の休憩場所や状態の把握、悪化時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。



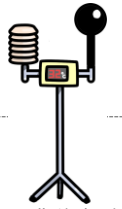
【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

□ WBGT値の把握

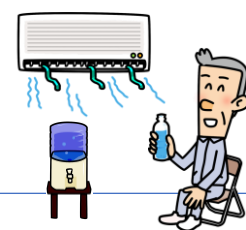




JIS 規格に適合したWBGT指数計でWBGT値を測りましょう。



WBGT指数計の例

STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定したWBGT値に応じて次の対策を取りましょう。

<input type="checkbox"/> WBGT値を下げるための設備、休憩場所の設置	準備期間に検討した設備、休憩場所を設置しましょう。休憩場所には氷、冷たいおしぼり、シャワー等や飲料水、塩飴などを設置しましょう。準備期間に検討した通気性の良い服装なども着用しましょう。	
<input type="checkbox"/> 通気性の良い服装等		
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	WBGT値が高いときは、 単独作業を控え 、WBGT値に応じて 作業の中止 、 こまめに休憩をとる などの工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/> 暑熱順化	暑さに慣れるまでの間は 十分に休憩を取り 、 1週間程度かけて徐々に身体を慣ら しましょう。特に、 入職直後 や 夏季休暇明け の方は注意が必要です！	
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	のどが渴いていなくても 定期的に水分・塩分 を取りましょう。	
<input type="checkbox"/> プレクーリング	休憩時間にも体温を下げる工夫をしましょう。	
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢 などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。	
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理など	前日はお酒の飲みすぎず、よく休みましょう。また、当日は朝食をしっかり取るようにしましょう。熱中症の具体的症状について理解し、熱中症に早く気付くことができるようにしましょう。	
<input type="checkbox"/> 作業中の作業者の健康状態の確認	管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。特に、入職直後や夏季休暇明けの作業員に気を配りましょう。	

STEP 3

熱中症予防管理者等は、WBGT値を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

<input type="checkbox"/> WBGT値の 低減対策 は実施されているか
<input type="checkbox"/> WBGT値に応じた 作業計画 となっているか
<input type="checkbox"/> 各作業者の 体調 や 暑熱順化の状況 に問題はないか
<input type="checkbox"/> 各作業者は 水分 や 塩分 をきちんと取っているか
<input type="checkbox"/> 作業の 中止 や 中断 をさせなくてよいか



□ 異常時の措置

～少しでも異変を感じたら～

- ・ いったん作業を離れ、休憩する
- ・ 病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ
- ・ 病院へ運ぶまでは一人きりにしない

重点取組期間（7月1日～7月31日）

- 実施した対策の効果を再確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- 特に梅雨明け直後は、WBGT値に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- 休憩中の状態の変化にも注意し、少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく病院に搬送しましょう。



事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

～重点事項～

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

勤務シフトの設定を適切にしましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時
0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



勤務シフトの設定を適切にしましょう！

本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により、原則として労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的にシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

2023年4月1日から 危険有害な作業※を行う事業者は以下の1、2に対して一定の保護措置が義務付けられます

- 1 作業を請け負わせる一人親方等
- 2 同じ場所で作業を行う労働者以外の人

労働安全衛生法に基づく省令改正で、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、新たに一定の措置を実施することが事業者には義務付けられます。

※ 危険有害な作業とは

労働安全衛生法第22条に関して定められている以下の11の省令で、労働者に対する健康障害防止のための保護措置の実施が義務付けられている作業（業務）が対象です。

- ・労働安全衛生規則
- ・有機溶剤中毒予防規則
- ・鉛中毒予防規則
- ・四アルキル鉛中毒予防規則
- ・特定化学物質障害予防規則、
- ・高気圧作業安全衛生規則
- ・電離放射線障害防止規則
- ・酸素欠乏症等防止規則
- ・粉じん障害防止規則
- ・石棉障害予防規則
- ・東日本大震災により生じた放射線物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

法令改正の主な内容

1 作業を請け負わせる一人親方等に対する措置の義務化

作業の一部を請け負わせる場合は、請負人（一人親方、下請業者）に対しても、**以下の措置の実施が義務付けられます。**

- 請負人だけが作業を行うときも、事業者が設置した局所排気装置等の**設備を稼働させる（または請負人に設備の使用を許可する）等の配慮を行うこと**
- 特定の作業方法で行うことが義務付けられている作業については、**請負人に対してもその作業方法を周知すること**
- 労働者に保護具を使用させる義務がある作業については、**請負人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること**

2 同じ作業場所にいる労働者以外の人に対する措置の義務化

同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）に対しても、**以下の措置の実施が義務付けられます。**

- 労働者に保護具を使用させる義務がある作業場所については、**その場所にいる労働者以外の人に対しても保護具を使用する必要がある旨を周知すること**
- 労働者を立入禁止や喫煙・飲食禁止にする場所について、**その場所にいる労働者以外の人にも立入禁止や喫煙・飲食禁止とすること**
- 作業に関する事故等が発生し労働者を退避させる必要があるときは、**同じ作業場所にいる労働者以外の人にも退避させること**
- 化学物質の有害性等を労働者が見やすいように掲示する義務がある作業場所について、**その場所にいる労働者以外の人にも見やすい箇所に掲示すること**

注意事項

重層請負の場合は誰が措置義務者となるか

事業者の請負人に対する配慮義務や周知義務は、請負契約の相手方に対する義務です。三次下請まで作業に従事する場合は、一次下請は二次下請に対する義務を負い、三次下請に対する義務はありません。二次下請が三次下請に対する義務を負います。



作業の全部を請け負わせる場合にも措置が必要となるか

事業者が作業の全部を請負人に請け負わせるときは、事業者は単なる注文者の立場にあたるため、この作業は事業者としての措置義務の対象となりません。

元方事業者が実施すべき事項

労働安全衛生法第29条第1項で、関係請負人が法やそれに基づく命令（今回改正の11省令を含む）の規定に違反していると認めるときは、必要な指示を行わなければならないとされています。今回の改正で義務付けられた措置を関係請負人が行っていない場合は、「必要な指示」を行わなければなりません。

配慮義務の意味

配慮義務は、配慮すれば結果が伴わなくてもよいということではありません。何らかの手段で、労働者と同等の保護が図られるよう便宜を図る等の義務が事業者に課されます。

周知の方法

周知は以下のいずれかの方法で行ってください。

周知内容が複雑な場合等は、①～③のいずれかの方法で行ってください。

- ① 常時作業場所の見やすい場所に掲示または備えつける
- ② 書面を交付する（請負契約時に書面で示すことも含む）
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録した上で、各作業場所にこの記録の内容を常時確認できる機器を設置する
- ④ 口頭で伝える

請負人等が講ずべき措置

事業者から必要な措置を周知された請負人等自身が、確実にこの措置を実施することが重要です。また、一人親方が家族従事者を使用するときは、家族従事者に対してもこの措置を行うことが重要です。

労働者以外の人にも立入禁止や喫煙・飲食禁止を遵守しなければなりません。

ばく露防止対策と優先順位

▶▶▶ 化学物質に触れる機会を減らすように、以下の順番で対策を考えましょう。

01 有害性の低い物質への変更	できるだけ有害性が低いものを選びましょう。
02 設備の密閉化、換気装置の設置等	有害な化学物質を使う場合は、化学物質が身体に触れないよう、設備を密閉化したり、十分な換気を行いましょう。
03 作業手順の改善等	化学物質に触れずにすむよう、作業手順を見直しましょう。
04 個人用保護具の利用	個人用保護具は作業に適したものを使用します。下記の「保護具を使用するときの注意点」を参考にしてください。

ガイドラインを参考にした、ばく露防止対策

リスクアセスメントの手順とガイドラインの活用

ラベル・SDS情報から危険有害性を特定

取扱量、作業内容、設備の状況などを踏まえたリスク見積もり

リスクの見積もり結果を踏まえたばく露防止対策の決定

これらを踏まえたばく露防止対策が既にガイドライン化されている場合は、当該ガイドラインを参考にばく露防止対策を取ることができます。

▶▶▶ ばく露防止対策を取りまとめた「ガイドライン」を参考にして、ばく露防止対策を講ずることも有効です。

▶▶▶ 作業にあったガイドラインがない場合は、リスクアセスメントを行ってばく露防止対策を決めましょう。

保護具を使用するときの注意点

▶▶▶ 適切な保護具を選択し、保護具の使用状況の管理や保守管理を行うため、保護具着用管理責任者を選任しましょう。

▶▶▶ 皮膚や眼に損傷を与える物質は、身体に触れないよう取り扱います。保護衣、保護手袋、保護眼鏡を着用しましょう。

▶▶▶ 防じんマスク、防毒マスク、化学防護手袋などの保護具を使う場合は、十分な効果を得るために以下の注意が必要です。

- ☑ 化学物質の性質やばく露の程度に見合った製品を選ぶ
- ☑ 保護具を支給するだけでなく、保護具を着用する理由、正しい使い方を繰り返し教育する
- ☑ もれのないように正しく装着する
- ☑ きちんと手入れや内側のふき取りを行い、使用限度を超えた物は交換する



化学物質を安全に取り扱うために



「これでいいの？」を解決します!

何を確認すればいいの?

安全な作業手順は?


管理はどうするの?



職場で取り扱われる多くの製品には、化学物質が含まれています。
化学物質による事故や健康障害を防止するため、化学物質の危険性や有害性を確認し、正しく取り扱しましょう。

化学物質を取り扱うときは、まず「ラベル」を確認

- ▶▶ 製品の危険有害性や、取扱上の注意事項がわかります。
- ▶▶ GHS絵表示がついているものは、特に情報をしっかり見ておきましょう。



ラベル表示の例


【製品の特定名】
△△△製品 ○○○○

【注意喚起語】
危険

【危険有害性情報】
・引火性液体及び蒸気 ・吸入すると生命に危険 ……

【注意書き】
・熱、高温のもの、火花、裸火及び他の着火源から遠ざけること。禁煙。
・蒸気を吸入しないこと……

【絵表示】



爆発物や可燃物は火気厳禁です。物質によっては振動を与えたり水に触れることが厳禁の物質もあります

更に詳しい情報は、SDS (安全データシート) を見てください。



SDSの主な記載項目

項目2	GHS分類
項目4	応急措置
項目7	取扱い及び保管上の注意
項目8	ばく露防止及び保護措置
項目15	適用法令

ラベルに絵表示があったら、危険有害性の内容を確認

- ▶▶ 絵表示は9種類あります。国連勧告が定める世界共通の絵表示です。
- ▶▶ どのような危険有害性があるか、製品のSDS (安全データシート) の項目2を参照してください。

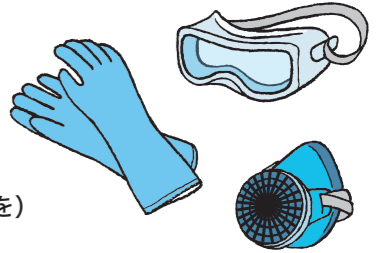
GHS絵表示とその意味、主な対策

 <p>爆発物 など</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 高温、スパーク、火種を近づけない ✓ 火災の場合は退避 	 <p>高圧ガス</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 日光から遮断し換気の良いところで保管 	 <p>発がん性、その他の健康有害性がある物</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ マスク、手袋、保護衣着用 ✓ 換気すること
 <p>燃えやすい物</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 高温、スパーク、火種を近づけない ✓ 換気の良いところで保管 	 <p>金属を腐食させる物 皮膚や眼を著しく損傷</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 他の容器に移し替えない ✓ 保護衣、手袋、眼鏡着用 	 <p>眼や皮膚刺激、アレルギー性皮膚反応 など</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 気分が悪い時は医師に連絡 ✓ 保護具を着用
 <p>より燃えやすくなる物</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 燃える物から遠ざける ✓ 隔離して保管 	 <p>体に入ると生命の危険</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 換気の良いところで使用 ✓ マスク、手袋、保護衣着用 ✓ 施錠して保管 	 <p>水生生物に非常に強い毒性 (環境有害性)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 環境への放出を避ける

化学物質へのばく露経路

化学物質による健康障害防止には、いろいろな経路から侵入する化学物質を体内に取り込まないことが大切です。

- ①作業場の空气中に拡散したガスや蒸気、粒子状の物質 (粉じんなど) を吸い込む
- ②皮膚についた化学物質が皮膚を通して体内に吸収される
- ③化学物質がついた手や汚れたマスクが口元に触れる (たばこを吸う方は特にご注意ください)



刺激性のあるガスや蒸気、強アルカリ性の液体が眼に入ると眼を損傷します。

化学物質がついた手で触れた食べ物やたばこを介しても体内に取り込まれます。汚れたマスクの内側から口に入ることがあります。

保護具はきれいなもの、穴の空いていないものを使いましょう

空气中に拡散したガスや蒸気、粒子状の物質 (粉じんなど) は、呼吸とともに体内に吸い込まれます。適切な呼吸用保護具を使用します。

化学物質の中には、皮膚に触れると素早く体内に吸収される物や、痛み・かゆみ等を引き起こす物があります。化学物質に触れてしまったら大量の水で早く手を洗いましょう。食事や休憩前は必ず手洗いや洗顔をします。

濡れた作業場で働くときは、ゴム長靴をはきましょう。靴の内部に化学物質を含む水が入ったときは、靴をはき替え、放置せずに速やかに足を水洗いします。

化学物質管理者の選任

化学物質を安全に取り扱うため、一般消費者用製品以外の化学物質を取り扱う事業場では、業種や規模にかかわらず、化学物質管理者を選任します。

- ▶▶ 化学物質管理者の役割は、事業場で取り扱う化学物質のラベルやSDSを確認し、化学物質を安全に扱うための対策を決めて、それを実行していくことです。
- ▶▶ 特に化学製品を製造する事業場の化学物質管理者は専門的な講習を受講する必要があります。



あなたの会社も！

もにす認定を受けて、障害者雇用の ロールモデルになりませんか？

障害者雇用 中小事業主認定



〇〇〇〇年度

Q

「もにす認定制度」って？

A

「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）」は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進や安定に関する取り組みなどの優良な中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下である事業主）を認定する制度です。

認定事業主は、自社の商品・サービスや広告等に「もにすマーク」を表示することが可能です。また、厚生労働省では、認定企業における障害者雇用の取り組みをホームページに掲載したり、ハローワークでの積極的な周知広報を行うことで、認定企業の社会的認知度を高めます。

Q

「認定事業主」になるには
どのような手続きがありますか？

A

認定の申請は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

審査の結果、認定基準を全て満たしていることが確認された場合は、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。なお、認定審査には3か月ほどお時間をいただいています。

障害者雇用優良中小事業主

検索



デジタル分野などの社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

「人への投資促進コース」の助成メニュー

IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT
未経験者
OK!

デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。

サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

定額制訓練【新設】

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。

自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

自発的職業能力開発訓練【新設】

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。

教育訓練休暇

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

長期教育訓練休暇制度／短時間勤務等制度【拡充】

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

- ・「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象者（正規雇用労働者や非正規雇用労働者）にあわせて、助成メニューをご用意しています。
- ・すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



活用例は裏面へ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL040428開企01

「人への投資促進コース」の活用例

IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

資格試験料も助成の対象です！

課題

IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、**即戦力として働いてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース プログラミング (1名)
- 訓練内容
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：70万円
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験
訓練経費：5万円

助成金を活用

助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額
経費助成：60%
賃金助成：1時間あたり760円
OJT実施助成：200,000円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)
経費助成：450,000円 (資格試験料を含む)
賃金助成：608,000円
OJT実施助成：200,000円
- 成果
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。
未経験者から一人前のSEに成長させることができた。高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。



高度なデジタル分野の訓練を行った場合

他のコースより高い助成率・助成額で支援します！

課題

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース
プロジェクトマネージャ試験対策講座 (1名)
- 訓練内容
プロジェクトマネージャ試験対策のための訓練。
訓練時間：30時間 訓練経費：20万円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験
訓練経費：8万円

助成金を活用

助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額
経費助成：75%
賃金助成：1時間あたり960円
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)
経費助成：210,000円 (資格試験料を含む)
賃金助成：28,800円
- 成果
資格を取得して専門的な知識を身につけることで、**管理職として活躍してもらうことができた。**
高度な資格を保持していることが会社の**アピールポイント**にもなっている。



サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

課題

様々なコンテンツの中から、従業員1人ひとりに合った訓練を行い、**知識を深めてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース 営業職研修受け放題講座 (40名)
- 訓練内容
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業職に関するeラーニング訓練。
訓練経費：42万円
(1名~50名まで1か月3.5万円×12月の料金)

助成金を活用

助成内容 (中小企業の場合) ・ 成果

- 助成率・額
経費助成：45%
- 助成額 (左記の訓練内容の場合の例)
経費助成：189,000円
- 成果
1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、**企業全体の生産性向上に繋がった。**



令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器を導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A	B
	資本または出資額	常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※2）
- ② 労働者に対する研修（※2）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※3）
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※3）

（※2）研修には、業務研修も含まれます。

（※3）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取り組みを実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大340万円】

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数(※4)	補助率(※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

（※4）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5）常時使用する労働者数が30名以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

● 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切：11月30日(水))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和5年1月31日(火)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金
による
取り組み

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

改善の
結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から④の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取り組み

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切: 11月30日(水))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施(事業実施は、令和5年1月31日(火)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減**させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**すること。
- ④ 交付要綱で規定する**特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入**すること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を支給します。【助成額最大490万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～3の上限額および4の加算額の合計額
	II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額: 50万円

3. 成果目標③、④の上限額: それぞれ25万円

4. 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間適正管理推進コースのご案内

令和2年4月1日から、**貸金台帳等の労務管理書類の保存期間が5年（当面の間は3年）に延長されています。**このコースでは、生産性を向上させ、労務・労働時間の適正管理の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。

日報作成と、出退勤管理に重複が発生し、作業が非効率！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



出退勤管理システムの導入により、重複していた日報作成と出退勤管理の作業が統合され、時短につながった。

労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図り、労働時間の適正管理を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



労働時間適正管理推進コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 36協定を締結していること。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 勤怠管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法を採用していないこと。
5. 賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することが就業規則等に規定されていないこと。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の①から③までの全ての目標達成を目指して取り組みを実施してください。

- ① **新たに勤怠(労働時間)管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理ITシステム(※4)を用いた労働時間管理方法を採用**すること。

(※4) ネットワーク型タイムレコーダー等出退勤時刻を自動的にシステム上に反映させ、かつ、データ管理できるものとし、当該システムを用いて賃金計算や賃金台帳の作成・管理・保存が行えるものであること。

- ② **新たに賃金台帳等の労務管理書類について5年間保存することを就業規則等に規定**すること。
- ③ **「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に係る研修を労働者及び労務管理担当者に対して実施**すること。

- 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取り組みの実施に要した経費の一部を助成します。**【助成額最大340万円】**

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下①の上限額および②の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取り組みで⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

- ① 成果目標達成時の上限額：**100万円**
- ② 賃金引き上げの達成時の加算額

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出
(締切：**11月30日(水)**)

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(**令和5年1月31日(火)まで**)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または2月10日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

令和4年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取り組みを実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

業界の活性化のためにも、ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

事業主
団体など
の課題

構成事業主へ「働き方改革」の取り組みについて周知したい！

構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい！

構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい！

助成金の活用

労務管理などに関するセミナーを開催

外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施

人材確保に向けた取り組み、外部専門家による巡回指導を実施

取り組みの結果



- ・36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示
- ・セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取り組みを支援
- ・セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知



- ・外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しを図る
- ・上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開



- ・構成事業主の求人募集を事業主団体などがとりまとめて募集
- ・併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善
- ・複数の構成事業主で新たな労働者を確保

中小企業における労働時間などの設定改善推進に向けて、環境を整備！

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://jgrants.go.jp/>)



対象事業主

以下のいずれかに該当する事業主団体など（※1）です。

- ① 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある事業主団体
 - ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）
 - イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主

共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結しているなどの要件を満たすこと。

（※1）事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1を超える必要があります。

中小企業事業主とは、以下のAまたはBの要件を満たす中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成対象となる取り組み ～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 市場調査の事業
- ② 新ビジネスモデルの開発、実験の事業
- ③ 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）の事業
- ④ 下請取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取引先との調整の事業
- ⑤ 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展の事業
- ⑥ 好事例の収集、普及啓発の事業
- ⑦ セミナーの開催などの事業
- ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置などの事業
- ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業
- ⑩ 人材確保に向けた取り組みの事業

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取り組みを実施してください。

助成対象となる取り組み内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引き上げに向けた改善事業の取り組みを行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取り組みまたは取り組み結果を活用すること。**

助成額

上記「成果目標」を達成した場合に、助成対象となる取り組みの実施に要した経費を助成します。**【助成額最大1000万円】**

助成額	以下のいずれか低い方の額
	① 対象経費の合計額
	② 総事業費から収入額（※2）を控除した額
	③ 上限額（※3）

（※2）例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。

（※3）上限額は以下のとおりです。

- ① 原則、上限額は**500万円**
- ② 都道府県単位または複数の都道府県単位で構成する事業主団体など（傘下企業が10者以上）に該当する場合の上限額は**1,000万円**

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出（締切：**11月30日（水）**）

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施（事業実施は、**令和5年2月17日（金）まで**）

労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または**2月28日（火）**のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

令和4年度 業務改善助成金 (通常コース)のご案内

『業務改善助成金(通常コース)』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)
などを行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ



設備投資等



設備投資等に要した
費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください!



業務改善助成金

検索



概要

※申請期限：令和5年1月31日

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下	【事業場内最低賃金900円未満】(※2) 4/5 生産性要件を満たした場合は 9/10(※3)
		2~3人	50万円		
		4~6人	70万円		
		7人以上	100万円		
		10人以上(※1)	120万円		
45円コース	45円以上	1人	45万円		
		2~3人	70万円		
		4~6人	100万円		
		7人以上	150万円		
		10人以上(※1)	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円		
		2~3人	90万円		
		4~6人	150万円		
		7人以上	230万円		
		10人以上(※1)	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円		
		2~3人	150万円		
		4~6人	270万円		
		7人以上	450万円		
		10人以上(※1)	600万円		

(※1) 10人以上の上限額区分は、以下の①又は②のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

②生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

(※2) 対象は地域別最低賃金900円未満の地域のうち、事業場内最低賃金が900円未満の事業場です。(令和4年4月現在)

(※3) ここでいう「生産性」とは、企業の決算書類から算出した、労働者1人当たりの付加価値を指します。

助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

○ 助成金受給の流れや申請先等については裏面をご覧ください。

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、最寄りの都道府県労働局に提出

審査

交付決定後、提出した計画に沿って事業実施

労働局に事業実施結果を報告

審査

支給

ご留意頂きたい事項

- ◆ 過年度に業務改善助成金を活用した事業場も、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。
- ◆ 事業完了の期限は令和5年3月31日です。

お問い合わせ先

- ◆ 「**業務改善助成金コールセンター**」まで、お気軽に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)

申請先

- ◆ 助成金の申請窓口は、都道府県労働局です。事業場がある地域の労働局にお問い合わせください。

【担当部署】各労働局雇用環境・均等部（室）

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上げに取り組む者に対して、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。

【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫



～ 業務改善助成金の活用事例 ～

事例1 デリバリー拡充のためのコンサルティングと必要なシステム・機材を導入して売上を拡大

【企業概要】【所在地】愛知県 【従業員数】5人 【事業内容】飲食業

課題と対応

店内飲食が減少していたため、コンサルティングと設備投資により、販売増と業務効率化を検討した。

実施概要

デリバリー販売を拡大し、揚げ物を短時間で大量に調理することで、多くの注文を受けて処理したいと考えた。そこで、助成金を活用して、デリバリーサイトへの掲載内容についてコンサルティングを受け、受注システム、配達用3輪バイク、二層フライヤーを導入した。

デリバリーの注文数を増やし、効率的に処理することでコロナ禍を乗り切りたい（総務担当者）



デリバリー客が大幅に増加し、配達や調理の時間も短縮された。

さらなる工夫

従業員が創作した料理を持ち寄って新メニューの検討をすることで、時流に沿った商品提供をしている。

実施結果

コンサルティングを受けてデリバリーサイトへの掲載と受注システムの導入をすることで、電話対応がなくなり配達エリアや配達住所の管理が正確に行えるようになった。また、3輪バイクの導入で配達時間が1日1.5時間削減され、二層フライヤーの導入で6件の注文を一度に調理することができるようになった。

成果

デリバリーの注文受付から配達までの工程と、揚げ物調理の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を100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。

事例7 理容店専用の業務管理システムを導入し、経営情報を一元管理して業務効率化

【企業概要】【所在地】京都府 【従業員数】2人 【事業内容】理容業

課題と対応

会計を手作業で行っており、時間がかかり、ミスもあった。また、顧客管理や在庫管理を紙で行っていたので、探す手間がかかっていた。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要

会計時の手作業の負担や会計ミス、レジ待ち時間も減らしたいと考えた。また、予約対応や顧客情報、在庫情報、売上情報も効率的に一元管理したいと考えた。そこで、助成金を活用して理容店専用の業務システムを導入した。

日々の精算処理を効率化し、経営情報を一元管理したい（代表者）



予約対応の時間が減って接客時間が増え、顧客満足度が向上

さらなる工夫

売上データや来店予測機能を顧客拡大に活用できるようになった。

実施結果

業務管理システムを導入することで、予約対応に係る時間が1日あたり10%程度短縮、また在庫管理や精算処理に係る時間が半減し、接客対応にかかる時間を増やすことができた。

成果

機器の導入により生産性が向上し1人の従業員の時間給（事業場内最低賃金）を61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。

◆ 令和4年度も引き続き特例コースを実施します。

(申請期限: 令和4年7月29日(金)まで)

「業務改善助成金特例コース」のご案内

「業務改善助成金特例コース」とは、新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高等が30%以上減少している中小企業事業者が、令和3年7月16日から令和3年12月31日までの間に、事業場内最低賃金（事業場で最も低い賃金）を30円以上引き上げ※、これから設備投資等を行う場合に、対象経費の範囲を特例的に拡大し、その費用の一部を助成するものです。

※ 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時までに遡って追加の引き上げを行い、当該差額が支払われた場合は、当該要件に該当するものと取り扱われます。

ここがポイント

業務改善計画全体として生産性向上が認められる場合、生産性向上等に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画において計上された経費(=関連する経費)についても助成対象として拡充されます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、「売上高または生産量等を示す指標の令和3年4月から同年12月までの間の連続した任意の3か月間の平均値」が、前年または前々年同期に比べ、30%以上減少している事業者
- 令和3年7月16日から同年12月末までの間に事業場内最低賃金を30円以上引き上げていること（引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場に限ります。）

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等により※、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
※就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
※生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払うことが必要です。

助成額・助成率

助成額	助成率
最大100万円	3/4 ※対象経費の合計額×補助率3/4

助成対象

以下Aのほか、業務改善計画に計上されたBも助成の対象となります。

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※PC、スマホ、タブレットの新規購入、貨物自動車なども対象
B 関連する経費※	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※「関連する経費」は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

特例コースの活用

ご利用の流れ

「交付申請書・事業実施計画など」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切は令和4年7月29日(金)) ※1

審査

交付決定後、提出した計画に沿って取り組みを実施 ※2

労働局に事業実施結果を報告

審査

交付額確定後、労働局に支払請求を提出

支給

※1 申請期限を延長する場合は、別途お知らせします。
また、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。

※2 交付決定前に行った設備投資等は助成対象となりません。

助成額の上限

上限額	引き上げ労働者数	1人	30万円
		2人～3人	50万円
		4人～6人	70万円
		7人以上	100万円

■助成金の要綱・要領や、申請書の記載例を掲載している「申請様式」等は、こちらからダウンロードできます。



[参考]

◆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者に対して、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。



【担当部署】各都道府県日本政策金融公庫

特例コースの活用例（「関連する経費」の助成対象の拡充）

生産性や労働能率の向上を図るための特例コースの活用例を紹介します。

	デリバリーサービスを拡大	サテライトオフィスを設置
A 生産性向上等に役立つ設備投資等	飲食店でデリバリーサービスを拡大するに当たり、機動的に配送できるデリバリー用3輪バイクを導入	サテライトオフィスを設置し、リモートワークの環境を整備するため、テレワーク関連機器を新たに導入
+		
B 関連する経費	これまでの店舗内飲食だけでなく、さらにデリバリー・サービスを拡大したことを幅広く周知するために、広告宣伝（広告宣伝費）を実施	テレワーク関連機器の導入に合わせて、コピー機、プリンター、事務机・椅子等も導入し、サテライトオフィスの業務環境を整備
成果	配達の効率化とサービス内容の幅広い周知により、多くの顧客を獲得し、生産性が向上	オフィス内の業務環境全体を整備することにより、テレワークの機能性アップや業務効率化が図られ、生産性が向上

お問い合わせ先

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日8:30～17:15）

ご不明な点やご質問等について、お気軽にお問い合わせください。

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です。



三重産業保健総合支援センター(三重さんぽセンター)からのお知らせ

1 三重さんぽセンター産業保健研修会【無料】

当センター主催の研修会は、昨年度に引き続き、産業保健関係者の専門的・実践的能力の向上を図るため、皆様方のご理解とご協力をいただきながら、新型コロナウイルス感染予防対策に十分留意の上、開催いたします。新たな講師の方々をお迎えし、今までにない研修会も計画していますので是非ご参加ください。お申込みに関しては、「産業保健研修会申込み方法及び注意事項等」をご覧ください、ホームページ(以下「HP」といいます。)からお願いします。

なお、今後も緊急事態宣言が発令された場合等は、中止等の措置を講じさせていただくこととなりますので、予めご理解をいただきますようお願いいたします。



また、皆様からのご要望にお応えし、本年度は**オンライン研修会**(産業保健スタッフ向け【単位取得無し】)を大幅に増やして開催いたします。令和4年6月～7月の**オンライン研修会**の開催予定は下記のとおりです。HPに掲載の注意事項を必ずお読みいただいた上で、HPから申込みをお願いします。オンライン会議ツールは「Zoom」を使用しますので、スムーズに接続していただくために、アプリのダウンロードをお勧めします。

オンライン研修会日程

○ 日時:6月7日(火)14:00～16:00

テーマ:「カウンセラーが行う初回面談 1時間何やっているの?」

講師:矢野 一郎 【当センター産業保健相談員(カウンセリング担当)】

○ 日時:6月28日(火)14:00～16:00

テーマ:「あなたの会社、社員の高齢化進んでいませんか? 実は私だって再雇用!」

講師:茂木 順子 【中部労災病院治療就労両立支援センター 産業看護師】

○ 日時:7月13日(水)14:00～16:00

テーマ:「労働安全衛生配慮義務と作業環境改善事例」

講師:山田 善久 【当センター産業保健相談員(労働衛生工学担当)】

☆本年度からの新規取組み☆

産業保健研修会の現地開催分に係る「産業保健スタッフ向け【出席カード】」を発行します

令和4年度上期分(4月～9月)と下期分(10月～3月)開催予定の「産業保健スタッフ向け産業保健研修会」について、当センターの会場で開催する研修会に出席され、希望される方に対して、出席カードを発行(無料)します。

ご希望の方は、下記注意事項等をご確認の上、研修会当日、受付の際にお申込みください。

出席カード注意事項等

●当センター主催の産業保健研修会(現地開催)に出席の上(15分以上の遅刻又は早退者は除く)、希望される産業保健スタッフの方(産業医を除く)に対して発行し、研修会終了後に出席確認の押印をさせていただきます。

●2回目以降出席の産業保健研修会において、出席確認の押印を希望される方は、その都度ご持参ください。

●各期、お一人様1回の発行とし、再発行はいたしかねますので、大切に保管してください。

●3回押印させていただいた方には、産業保健ハンドブック(労働調査会発行)を差し上げます(先着20名限定)。

令和4年度上期(4月～9月分)
三重さんぽセンター
産業保健研修会(現地開催)
産業保健スタッフ向け(出席カード)


出席カード注意事項

●当センター主催の産業保健研修会(現地開催)に出席の上、15分以上の遅刻又は早退者は除く、希望される産業保健スタッフの方(産業医を除く)に対して発行し、研修会終了後出席確認の押印をさせていただきます。
●二回目以降出席の産業保健研修会において、出席確認の押印を希望される方は、その都度ご持参ください。
●各期、お一人様一回の発行とし、再発行はいたしませんので、大切に保管してください。
●3回押印させていただいた方には、産業保健ハンドブック(労働医検査発行)を差し上げます(先着20名限定)。

住所	氏名	所属事業場名

- 産業保健研修会申込み方法及び注意事項(抄)
- 申込み方法:原則、当センターのホームページより、HPとしています。「研修のご案内」の「研修会申込み」の画面から、研修会の初日までに必ず行ってください。
 - 受付開始日:研修会開催日の前月の初日の翌月曜日より受付開始となります。
 - 受付締切日:研修会前日までに申し込みますが、定員に限り次第受付を終了します。ただし、キャンセル等で定員に余裕ができた場合は、受付を再開しますので、希望される研修会については、随時HPを確認してください。
 - 研修会をキャンセルする場合は、研修会開催日の前月の初日までに「在任又は在勤されている方のみ」とさせていただきます。
 - 申込み前に必ずHPの「三重産業保健総合支援センター産業保健研修会受講者の皆様へ」をご覧ください。ご理解の上、お申込みください。なお、コロナ対策、天災事案、申込者が少ない場合や講師都合等により研修会を中止する場合があります。既に申込み済みの方には、当センターからご連絡させていただきます。
 - 研修会場:三重さんぽセンター(三重県伊勢市)です。
 - 研修時間:「産業保健スタッフ向け」は14:00～16:00、「産業医向け」は14:30～16:30の2時間が基本ですが、一部の研修会は開始時間が異なりますのでご注意ください。なお、都合等で欠席される場合は、早めに必ず連絡をお願いします。

三重産業保健総合支援センター案内



独立行政法人 労働者健康与安全機構
三重産業保健総合支援センター
(三重さんぽセンター)

〒514-0003 津市桜橋二丁目191番4 三重県医師会5階
TEL: 059-213-0711 / FAX: 059-213-0712
ホームページ: https://www.mies.johas.go.jp/
Eメールアドレス: mie-joochas@mies.johas.go.jp

ご利用日時
平日日時 30分から17時15分まで(12-15-13-10を除く)
(休日:毎週土・日曜日、国民の祝祭日、年末年始)

三重さんぽセンターのHPをご活用ください!
三重産業保健総合支援センター

令和4年度上期 産業保健研修会(産業保健スタッフ向け) [現地開催]

No.	開催日時等	研修会テーマ	講師 / 所属・役職・資格等	三重県医師会支援センター / 出席確認印
1	5月13日 金 14:00～16:00	熱中症の予防対策 ～STOP!熱中症 クールワークキャンペーン～	林 文代、 当センター産業保健相談員、 (保健指導担当)	印
2	5月17日 火 14:00～16:00	化学物質管理～保健員等管理責任者の役割等～	伊能 雅彦、 当センター産業保健相談員、 労働衛生コンサルタント	印
3	5月25日 水 14:00～16:00	職場における腰痛予防対策	賢 幸夫、 当センター産業保健相談員、 中央労働安全衛生院職歴、 教育インストラクター	印
4	6月8日 月 14:00～16:00	CREATE-SAMPLEで、 リスクアセスメントをやってみよう	浅野 保、 当センター産業保健相談員、 (労働衛生工学担当)	印
5	6月14日 火 14:00～16:00	パワーハラスメントを防止する。 アンガーマネジメントの活用	勝野 美香、 当センター産業保健相談員、 (カウンセリング担当)	印
6	7月11日 月 14:00～16:00	アンガーマネジメント ～今日から始めるイラツムカップチツツ?の対処法～	山元 孝二、 三重県立二つの医療センター、 精神保健福祉士	印
7	9月21日 水 14:00～16:00	産業保健スタッフによる職場監視のポイント	後藤 廣明、 当センター産業保健相談員、 三重県産業医 理事	印
8	9月28日 月 14:00～16:00	職場でのメンタルヘルス相談の受け方	河合 加代子、 当センター産業保健相談員、 (保健指導担当)	印

2 メールマガジンの配信、登録【無料】

利用者の皆様に産業保健に関する新たな情報等をお手元にお届けするため、毎月1回15日を目途に「三重産保メルマガ」を配信しています。当メルマガは、日本医師会認定及び産業保健スタッフ向けの研修会案内、産業保健に関する最新情報、産業保健専門職コーナー、イベント案内、労働行政からのお知らせ等利用者の皆様にお役立ていただけるものとなるよう努めております。また、申込者が多い「産業医向け研修会」については、お1人様「1ヶ月間に1研修以内」という制限を設けておりますが、メルマガ登録者には「1ヶ月間に2研修以内」と、緩和措置を設けさせていただいております。

配信をご希望の方は、当センターのHPのトップ画面の左側中段にある「メールマガジン」からお申込みいただけますので、是非お申し込みいただき、産業保健活動の情報収集の一つとしてお役立ていただければと存じます。

3 地域産業保健センターのご案内【無料】

三重産業保健総合支援センターの地域窓口として、概ね労働基準監督署管轄区域毎に地域産業保健センターを設置しています。地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。

ご利用には事前申込みが必要です。また、利用回数に制限があります。詳しくは、最寄りの地域産業保健センターへお問い合わせください。

【地域産業保健センター一覧】

桑名	桑名市東方尾弓田 3038	(0594-25-3481)
四日市	四日市市西新地 14-20	(080-9370-2042)
鈴鹿亀山	鈴鹿市西条 5-1 18-4	(059-384-0230)
津	津市島崎町 97-1	(059-227-5252)
松阪	松阪市白粉町 363	(0598-21-3308)
伊勢	伊勢市勢田町 613-12	(0596-26-1020)
伊賀	伊賀市四十九町 1929-42	(0595-24-3613)
東紀州	熊野市井戸町 750-1	(0597-89-6039)