

## 働くあなたが

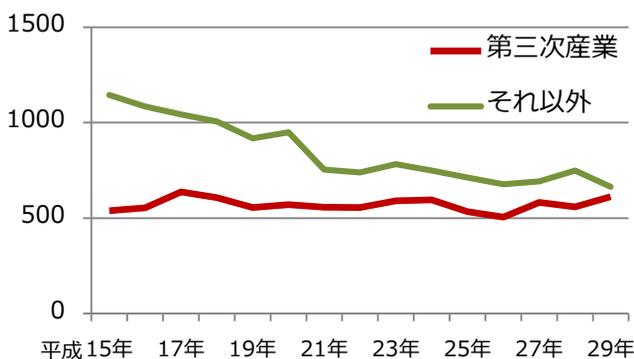
## 労災事故に遭わないために

労働災害による事故は、かつては製造業や建設業といった工業系の業種に多く発生していましたが、近年では第三次産業（例えば、小売業や飲食店、社会福祉施設などを指します。）の労働者数の急速な増加や労働力の高齢化もあって、山口労働局管内における労働災害を業種別に見ると、その半数が第三次産業になりつつある状況です。

事業場における安全の取組を見直すとともに、労働災害による事故に遭わないため、働く人それぞれが『安全』について今一度意識してみましょう。

## 1 山口労働局管内における労働災害の発生状況

山口労働局管内における労働災害発生状況



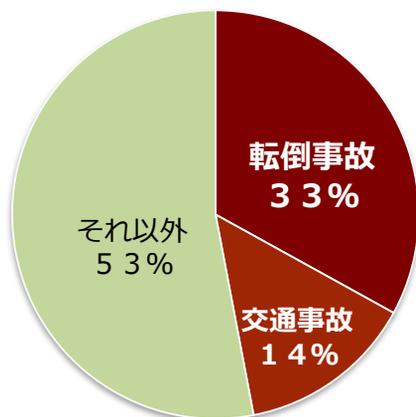
第三次産業の労働災害発生件数は、近年減少が見られない状況にあります。

一方で、工業系の業種を始めとした、第三次産業以外の業種では減少が続いているため、結果として第三次産業が占める割合は年々増加しています。

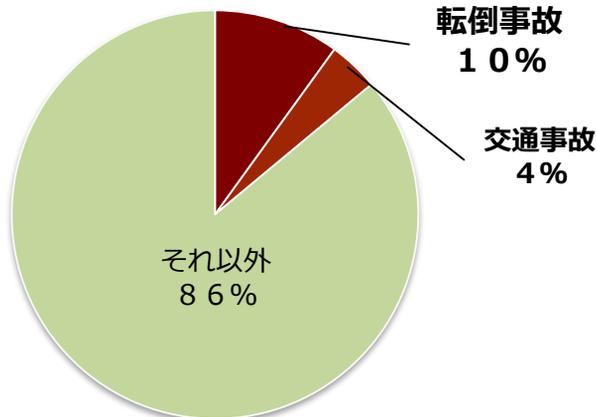
こうした状況を踏まえて、国においては第三次産業における労働災害防止を一層呼びかけているところです。

第三次産業の労働災害には次のような特徴があります。

第三次産業の事故型 (過去5年間)



第三次産業以外の業種の事故型 (過去5年間)



第三次産業の労働災害は『転倒事故』と『交通事故』が多く占め、この2タイプだけで事故件数の半数近くを占めています。これらの『転倒事故』『交通事故』は、例えば建設業における高所からの墜落事故のように仕事内容の特性によって起こる事故とは違い、**日常生活でも起こりうるような事故が多い**ことが特徴です。

そのため、職場における安全確保に向けた取組はもとより、働く人それぞれが『安全』について意識を持つことが求められます。



## 2 転倒事故の防止

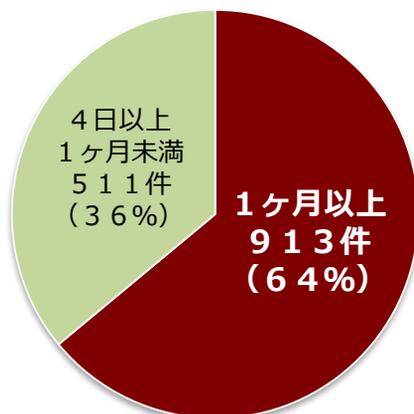
転倒事故と聞いて、膝のすり傷程度の軽微なものを想像する方もいるかもしれませんが。

しかし右図にあるように、実際には平成25年から平成29年の5年間で、骨折などを伴う1ヶ月以上の休業が見込まれるけがは900件以上発生しています。不意の事故によって一ヶ月間休業することは、**けがを負った労働者の方の生活はもちろん、会社にとってもマイナス**でしかありません。

作業に集中するあまり、適切に受け身が取れなかったり、急いでいる時の勢いのついた転倒は、思いのほか重篤になりがちなのです。

では、転倒事故を防ぐために、人はどのようにして転倒するのか、まず考えてみましょう。

転倒事故による休業日数（過去5年間）



### つまづき



- ・床の荷物・商品が放置されている
- ・床に凹凸や段差がある
- ・駐車場を横切った際に車輪止めがあることを認識していない
- ・排水路のふたが外されたままになっている

### 踏み外し



- ・階段の昇降時に手すりをつかていない
- ・照度が充分でなかったり、大きな荷物を抱えるなどで足元が見えない状態だった

### すべり



- ・日頃から清掃されておらず、水濡れや油汚れを回避できなかった
- ・冬期において、路面が凍結していることの認識がなかった

## 転倒事故を防ぐためには

結局のところ、転倒事故とはバランスを崩した人が足で立っていられなくなったときに発生します。

ほとんどの人にとって、『立って歩く』という行動は、仕事かどうかに限らず漫然と繰り返されてきた動作です。その『立って歩く』という行動を見直し、一度立ち止まって危険を探してみましょう。その上で、危ないと感じた場所では「つまづくような物が落ちていないか?」「階段は手すりをしっかり持とう」といったように、**一步一步確認することが意識できれば、それが労災事故に遭わないための第一歩**と言えるでしょう。

また、転倒事故に限った話ではありませんが、労災発生件数の約半数は50歳以上の高齢労働者です。一般に高齢になるほど、筋肉の低下はもとより反射神経の衰えや骨強度の低下も伴って、転倒するリスクや骨折して事故が重篤化するリスクは増大しているといえます。

そのため、**転びにくい、転んでも骨折しにくい身体作りのために「転倒予防体操」**やラジオ体操を積極的に行うことなどによって、健康的な身体作りを心がけましょう。

こちらも  
ご覧ください

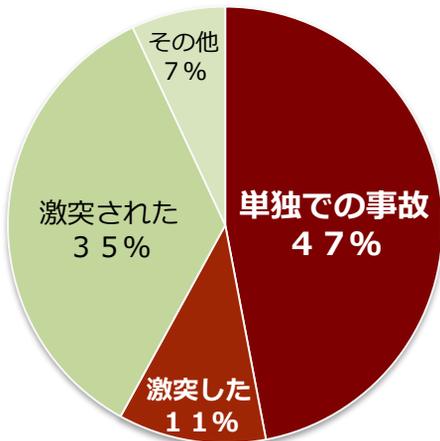
腰痛予防体操

検索



### 3 交通事故の防止

交通労働災害の原因別状況（平成29年発生分）



平成29年の交通労働災害は左図のような状況となっており、**単独での事故が約半数**を占めています。その内訳は、バイク等の横転が最も多く、次いで乗用車での事故となっています。

単独での事故は運転手自身の注意によって防げる部分がかなり大きく、気の緩みや焦り、業務のことが気になって運転に集中できていなかった、書類などを取ろうとして運転をおろそかにした、などの要因が推察されます。

交通安全に関わる具体的な運転方法などは「交通の方法に関する教則」などで確認するとして、どのようにして『安全』を意識すればよいのでしょうか？

### 事前に危険を予知する能力を養う

実は、運転免許証を持っている人にとって、車を運転することは最も身近に『安全』について向き合う時かもしれません。

「**かもしれない運転**」という言葉聞いたことはあるでしょうか？

これは、例えば前方にバスが停車していて、その横を車で追いつくとき、バスの影から人が出てくる「かもしれない」といったように、**危険を予測しながら運転**することです。こうした行動が習慣になれば、自然と運転に集中できるようになり、**常に『安全』を心がけることができる**でしょう。こうした意識が、あなたの危険感受性を養うことになるのです。

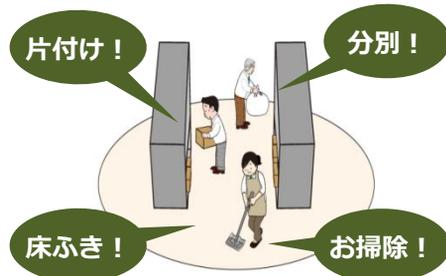
### 4 職場における安全確保の取組

#### ① 経営トップによる安全衛生方針の表明

- ◆経営トップによる安全衛生方針を策定し、掲示や従業員への小冊子の配布などにより周知します。

#### ② 4 S活動 = 災害の原因を取り除く

- ◆「4 S」とは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが「4 S活動」です。
- ◆4 S活動は、労働災害の防止だけでなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。
- ◆お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れなようにしましょう。
- ◆荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。



策定例



策定日 平成●●年 月 日  
揭示日 平成●●年 月 日

### 安全衛生方針

当社は、「『従業員の安全』は『お客様の安全』の礎である」との理念に基づき、安全衛生の基本方針を以下のとおり定め、経営者、従業員一丸となって労働災害防止活動の推進に努めます。

#### 安全衛生の基本方針

- ① 安全衛生活動の推進を可能とするための組織体制の整備、責任の所在の明確化を図る
- ② 労使のコミュニケーションにより、職場の実情に応じた合理的な対策を講じる
- ③ すべての社員、パート、アルバイトに安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する
- ④ 上記の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する

会社名  
代表者

株式会社●●スーパーマーケット  
代表取締役 安全太郎

(自筆で署名しましょう)

### ③ K Y活動 = 潜んでいる危険を見つける

- ◆ K Yとは「危険 (K) ・予知 (Y) 」のことで、工業系の業種では広く行われている安全の取組です。K Y活動では、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合って「これは危ない」というポイントに対する対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動を確認して、『安全』を意識させます。
- ◆ 「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。



### ④ 危険の「見える化」 = 危険を周知する

- ◆ 危険の「見える化」とは、職場の危険を可視化 (= 見える化) し、従業員全員で共有することをいいます。K Y活動で見つけた危険のポイントに、右のようなステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。
- ◆ 交通事故防止のために、労働者が危険を感じた交差点などを地図に記した交通安全情報マップを作成します。



### ⑤ 安全教育・研修 = 正しい作業方法を学ぶ

- ◆ 「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法」などを知っていれば、労働災害を防ぐことができます。
- ◆ 組織の本社や本部では、「どんな災害が起こっているか」、「どうしたら災害は防げるか」を踏まえ、「正しい作業手順 (マニュアル)」を作成します。そして店舗・施設では、この内容を従業員に伝え、教えます。
- ◆ 朝礼など皆が集まる機会を活用して教育・研修を行う方法もあります。特に、はじめて職務に就いた従業員には、雇い入れ時に安全教育を行う必要があります。

### ⑥ 安全意識の啓発 = 全員参加により安全意識を高める

- ◆ 安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣などの雇用形態にかかわらず、従業員は全員参加することが重要です。
- ◆ 従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用して、店長・施設長から安全の話をすることや、従業員からヒヤリハット事例を報告してもらい、みんなで安全について話し合ったりすることなどが効果的です。

### ⑦ 安全推進者の配置

- ◆ 店舗・施設ごとに安全の担当者である安全推進者を配置し、安全衛生活動、安全衛生教育・啓発の推進などの旗振り役を担わせます。

## 「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」特設サイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html>

こちらも  
ご覧ください

- 安全・衛生に関する主な制度・施策紹介
- 安全衛生関係のパンフレット一覧

安全・衛生

検索

安全 パンプ

検索

職場の安全活動についてのご不明点などは、厚生労働省ホームページをご覧ください。山口労働局労働基準部健康安全課、又は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

※「第三次産業」とは商業 (小売業を含む)、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、教育・研究業、保健衛生業 (社会福祉施設を含む)、接客娯楽業 (飲食店を含む)、清掃・と畜業、官公署、その他の事業を指します。

※災害統計は全て労働者死傷病報告に基づく休業4日以上災害を集計したものです。

# 介助作業における 腰痛災害の防止

## 腰痛に関するリスクを見積もりましょう。

社会福祉施設では、重量の負荷、姿勢の固定、前屈等の不自然な姿勢で行う作業等の繰り返しにより、労働者の腰部に過重な負担が持続的に加わることがあり、腰痛を発生させる大きな要因となっています。

こういった腰痛を予防するためには、職場内での、腰痛の発生に関連する要因を見つけ出し、そのリスクを評価して、回避や低減措置を実施することが必要となります。

### 腰痛の発生に関連する要因

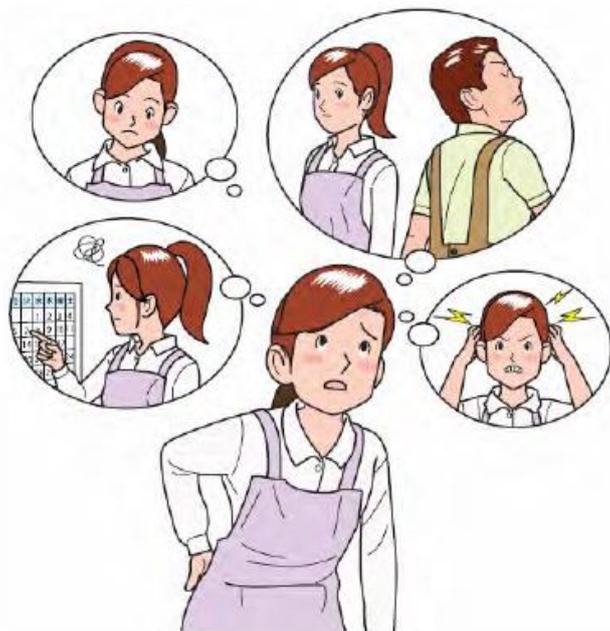


- ・「移乗介助」「入浴介助」「トイレ介助」「清拭、おむつ交換、体位交換、清潔整容介助」「食事介助」「歩行介助」等の、**具体的な作業**を洗い出します
- ・全面介助などといった介助の程度、残存機能、意思疎通、身長・体重、介助への協力度など、**利用者(被介助者)の要因**も検討しましょう
- ・人員配置が少なくなりがちな夜勤時などにおいて、適正な作業人数が行えるか、休憩・仮眠が取れるか、交代勤務の回数やシフトが適切か、といった要因についてもリスクを加味していきます

### 心理・社会的要因

最近では、職場の対人ストレスに代表される心理要因や社会的要因も注目されています。例えば、「仕事の満足度が得にくい」「上司や同僚とうまくいかない」「腰痛で休業治療すると、職場に迷惑をかけるのではないかなどです。

こうした要因に対しては、個人レベルでのストレス対処に頼るのではなく、**組織として取り組む**ことが重要です。



### リスクの評価(見積もり)

- ・具体的な介護などの作業を想定して、労働者の腰痛発生に関係するリスクを見積もります
- ・腰痛の発生に関連する要因が、どの程度のリスクに相当するか、「**高い**」「**中程度**」「**低い**」といった評価を行います
- ・こうして見積もったリスクの大きさや緊急性などを考慮して、**リスクの低減措置内容**を決めていきましょう

# 腰痛リスクの低減に有効な6つの対策

## 福祉用具の利用

- ・利用者の抱きかかえなどに伴う腰部負担を軽減するため、できる限り福祉機器の導入を行いましょう
- ・腰痛予防に有効な福祉機器としては、リフト、スライディングマシン、スライディングボード、スライディングシートなどがあります



スライディングボード

## 作業姿勢・動作の見直し

- ・利用者の残存機能の状態などにより、福祉用具の使用ができない場合など、人力で抱え上げる場合には、できるだけ複数的人数で抱えるようにしましょう
- ・不自然な姿勢を回避・改善するため、ベッドや作業台の高さを調整し、利用者にできるだけ近づいて作業を行うようにしましょう



スライディングシート

## 作業環境の整備

- ・入浴介助や風呂掃除などによる体幹・下肢が濡れることによる冷えは、腰痛の発生リスクを高めます。適切な防寒対策を講じるようにしましょう
- ・車いすやストレッチャーが通る通路に段差があると、抱え上げが生じたり、段差を乗り越える際に強い衝撃がかかったりする場合があるため、段差はできるだけ解消するか、段差を乗り越えることなく移動できるレイアウトを策定しましょう



## 作業標準の策定

- ・作業標準とは、仕事を行う上での手順や決め事のことです
- ・作業標準は、職場で活用できる福祉用具の状況、作業人数、作業時間、作業環境などを考慮して、「移乗介助」「入浴介助」といった作業別に策定することが重要です

## 休憩、作業の組み合わせ

- ・介護の現場では、全員が一斉に休憩をとることが困難ですが、交代で休憩をとれるように配慮を行いましょう
- ・適宜ストレッチを行ったり、休憩時間に安楽な姿勢をとれるような休憩室を設けましょう
- ・同じ姿勢が連続しないよう、できるだけ他の作業との組み合わせを行いましょう

## 組織体制

- ・労働者数は、勤務体制や作業内容、利用者の心身の状況や人数なども考慮して、必要数を確保するようにして、適切に配置しましょう
- ・腰痛を有する労働者に対して、組織的にサポートができるような体制を構築して、かつ、労働者同士もお互いにサポートしていき、上司や同僚から助言・手助け等を行っていきましょう



採れない!  
定着しない!  
育たない!

# 労務管理に 少々不安を感じている 介護事業者の皆さん!

そんな悩みからの解放は、  
働く環境を整えるのが「王道」で「近道」です。

■夜勤やシフトを上手く回るようにしたい!!

■職員の労働時間や休憩、休日・休暇は大丈夫かな?

■残業や休出の割増賃金、宿直手当は大丈夫かな??

■職員の年休や育児・介護ニーズに応えられているかな?

■是非とも  
無くしたい!!

- ①また一人、腰痛で辞めた。
- ②メンタル、ハラスメントで辞めてしまった。
- ③送迎・訪問途上に自動(転)車で事故った。

こうした就労環境を整えるのを私達がお手伝いします。



## 1 セミナーで解説して支援

難しい法律用語も平易に判り易く解説。

## 2 個別に訪問して支援

専門家が現場を巡回した上、助言します。



この「介護事業場就労環境整備事業」は、厚生労働省から受託して企画運営しています。

National Federation of Labor Standards Associations

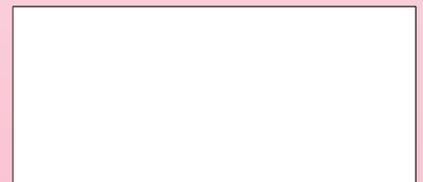
公益社団法人全国労働基準関係団体連合会

〒101-0047東京都千代田区内神田1-12-2

TEL : 03-5283-1030 FAX : 03-5283-1032 <http://www.zenkiren.com/>

全基連

検索



# この事業（介護事業場就労環境整備事業）では、皆さんの事業運営を支援（無料）しています。

## 「セミナー」で分かり易く解説

■今、介護事業者にとっての喫緊の課題は、良質な介護サービスの提供とその元となる経営基盤を整えることにあります。そのためにも、高い転職率と慢性的な人材不足の中で、介護業界の労働時間や休日・休暇、安全衛生などをはじめとする就労環境を整えることが急務といえます。

■そこで、この事業では、就労環境を整えるための基本的な知識・情報やノウハウを、「見易く、分かり易い」を基本に解説します。事業主、労務担当者など、どなたでも参加できます（業界内の業態間交流も期待できます）。

上の「セミナー」を受講してから右の「専門家の個別訪問」を利用するのがお勧めです。

次の事業主の皆さんのご利用を想定した事業です。

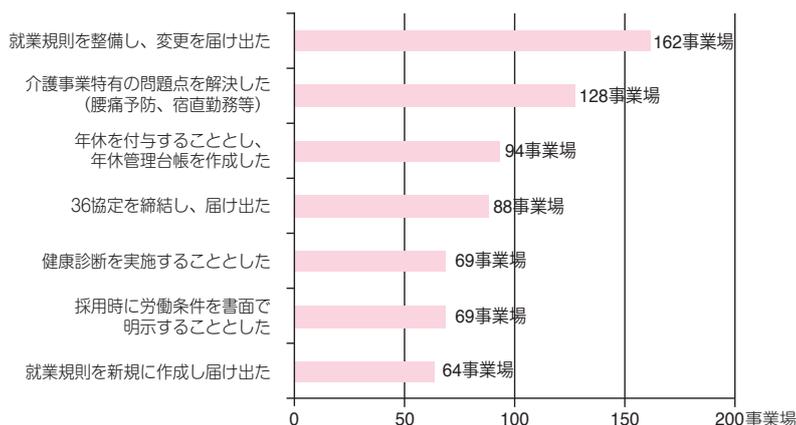
■介護に関する事業を営む事業主（介護保険の適用・適用外、開業時期不問。「介護保険施設」を重点対象としていますが、他の介護業態の皆さんもご利用いただけます。）

### この事業のご利用は…

■利用申込書（右頁）に所要事項をご記入の上、全基連都道府県支部（リーフレット4面に所在地一覧）に郵送またはFAX送信してください。

■ご希望に応じて、①セミナーの開催案内をお送りするか、②専門家である指導員が事業場にお伺いする日程を調整させていただきます。

### 29年度事業を利用してここを改善しました（抜粋。複数回答）



## 「個別に訪問」して助言

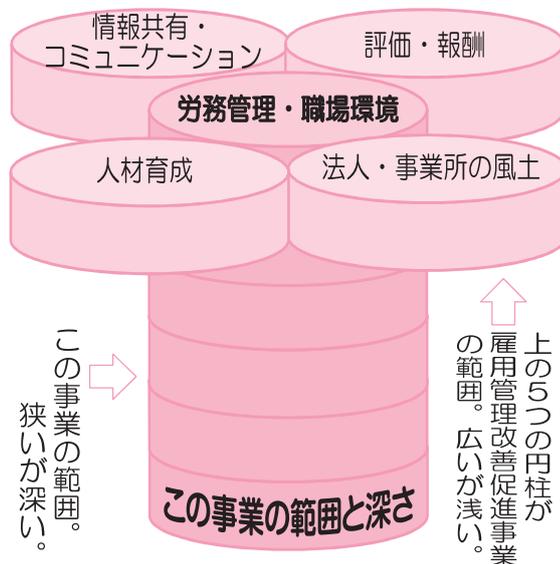
■労働時間制度や安全衛生管理などに詳しく、介護業界の内情に通じた専門家が直接訪問（原則として3回）し、事業場内を見させていただくとともに、就労環境上の問題点などをお伺いします。

■その上で、御社の業態等にふさわしい、就労環境を整えるために必要な情報をご提供するとともに、以下の課題などのご相談にも応じ、具体的な対応策を助言します。

**【各業種共通の一般的な課題】** ①変形労働時間制・裁量労働制の導入の可否、②労働時間の適正把握・管理、③休日・休暇の設定、年次有給休暇の付与、④安全衛生管理体制の整備、⑤資格の必要な業務の確認と資格の取得、⑥機械・設備の安全性の確保や届出、⑦労働保険（労災・雇用）社会保険の加入手続き、⑧就業規則の作成届出、⑨労働条件の明示など。

**【介護業界によくある課題】** ①介護従事者の労働時間の取扱い（シフト勤務・訪問キャンセル時の取扱い、移動時間の取扱いと移動・送迎中の交通事故を含む）、②ノーリフト化などを含む腰痛の予防、③雇入れ時の健康診断・安全衛生教育の実施、④虐待・苛めの防止（要介護者との間・職員間）、⑤メンタルヘルス・ハラスメント（セクハラ・マタハラ・パワハラなど）の防止など。

**【類似の事業（雇用管理改善促進事業）との違い】** 枠組みはほぼ同じ。範囲と深さが違います。



# 人材確保等支援助成金のご案内

## 助成金の概要

人材不足の解消のためには、事業主等による雇用管理改善等の取組みを通じて「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要です。

本助成金は、事業主等の雇用管理改善、生産性向上等の取組みによる助成を通じて、従業員の職場定着の促進等を図ることを目的としています。

本助成金については、平成30年度から下記の変更がありました。

- ◆職場定着支援助成金、人事評価改善等助成金及び建設労働者確保育成助成金の一部コースについて、「人材確保等支援助成金」に整理・統合されました。
- ◆「雇用管理制度助成コース（建設分野）」、「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）」及び「作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）」については、リーフレット「建設事業主等に対する助成金」をご確認ください。
- ◆雇用管理制度助成コースについて、制度導入助成を廃止し、目標達成助成のみとしました。
- ◆介護福祉機器助成コースについて、支給対象機器に装着型移乗介助機器と非装着型移乗介助機器を追加しました。
- ◆「保育労働者雇用管理制度助成コース」と「介護労働者雇用管理制度助成コース」を統合して、「介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」としました。

## I 雇用管理制度助成コース

事業主が、新たに雇用管理制度（**評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ）**）の導入・実施を行い、雇用管理制度の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を支給します。

目標達成助成
57万円 (生産性要件を満たした場合は72万円)

## II 介護福祉機器助成コース

**介護事業主**が、介護労働者の身体的負担を軽減するために、新たに**介護福祉機器**を導入し、適切な運用を行うことにより、労働環境の改善がみられた場合に、**機器導入助成（介護福祉機器の導入費用の25%（上限150万円））**を、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に**目標達成助成（介護福祉機器の導入費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）（上限150万円））**を支給します。

## III 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

**介護事業主**または**保育事業主**が、介護労働者または保育労働者の職場への定着の促進に資する**賃金制度の整備**（職務、職責、職能、資格、勤続年数等に応じて階層的に定めるものの整備）を行った場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。賃金制度の適切な運用を経て、介護労働者または保育労働者の離職率に関する目標を達成した場合、計画期間終了1年経過後に**目標達成助成（第1回）（57万円（生産性要件を満たした場合は72万円））**を、計画期間終了3年経過後に**目標達成助成（第2回）（85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円））**を支給します。

制度整備助成	目標達成助成（第1回）	目標達成助成（第2回）
50万円	57万円 (生産性要件を満たした場合は72万円)	85.5万円 (生産性要件を満たした場合は108万円)



## Ⅳ 中小企業団体助成コース

中小企業者を構成員とする**事業協同組合等**が、傘下の事業者の人材確保や従業員の職場定着を支援するために一定の事業（**中小企業労働環境向上事業**）を行った場合、それに要した**費用の3分の2の額**を助成します。

## Ⅴ 人事評価改善等助成コース

事業主が、**生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度**（以下「人事評価制度等」と表記します。）を整備し、実施した場合に**制度整備助成（50万円）**を支給します。

人事評価制度等の適切な運用を経て、**生産性の向上及び労働者の賃金の2%以上のアップ**や離職率の低下に関する**目標をすべて達成した場合、目標達成助成（80万円）**を支給します。

制度整備助成	目標達成助成
50万円	80万円

## Ⅵ 設備改善等支援コース

**生産性向上に資する設備等への投資を通じて生産性向上、雇用管理改善（賃金アップ等）**を図る事業主に対して計画達成助成等を支給します。

			(1年目)	(2年目)	(3年目)
<b>A雇用管理改善計画期間1年タイプ</b>			①計画達成助成	—	②上乗せ助成
入設備費用	175万円以上 1,000万円未満	支給額	50万円	—	80万円
目標要件	賃金アップ上昇率 (計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	—	6%以上
	生産性要件 (設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		—	—	6%以上
<b>B雇用管理改善計画期間3年タイプ</b>			①計画達成助成 (1回目)	②計画達成助成 (2回目)	③目標達成時助成
設備導入費用	240万円以上 5,000万円未満	支給額	50万円	50万円	80万円
	5,000万円以上 1億円未満		50万円	75万円	100万円
	1億円以上		100万円	150万円	200万円
目標要件	賃金アップ上昇率 (計画開始日前の賃金と比較)		2%以上	4%以上	6%以上
	生産性要件 (設備等の導入日の属する会計年度の前年度と比較)		0%以上	2%以上	6%以上

※ このパンフレットの内容は平成31年1月7日現在のものです。

# 生産性要件について

## 1 創設の背景・趣旨

我が国が、今後労働力人口の減少が見込まれる中で経済成長を図っていくためには、従業員の能力開発・意欲の向上、働き方や働きやすさの改革、業務の効率性や成果を高める設備の導入などにより、生産性の向上を図ることが不可欠です。

事業所における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた事業所が人材確保等支援助成金を利用する場合、その助成額や助成率の割増を行います。

## 2 生産性要件

### 「生産性」の計算式

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

★ 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

※ なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、**役員報酬等は含めない**こととしています。

※ また、「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

### ① 雇用管理制度助成コース

### ② 介護福祉機器助成コース

### ③ 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

### における生産性要件

雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース及び介護・保育労働者雇用管理制度助成コースを申請する事業主が、以下の「**生産性要件**」を満たしている場合に各コースの目標達成助成の支給額の割増を行います。

- **助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、**
  - ・ その3年度前に比べて**6%以上伸びていること** または、
  - ・ その3年度前に比べて**1%以上（6%未満）伸びていること**（※）

(※)この場合、金融機関から一定の「**事業性評価**」を得ていること

☞ 「**事業性評価**」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します

#### ④ 人事評価改善等助成コース における生産性要件

人事評価改善等助成コースの制度整備助成の支給を受けた事業主が、以下の「**生産性要件**」を満たしている場合等に関し、人事評価改善等助成コースの目標達成助成を支給します。

- 計画認定申請日の属する会計年度の前年度とその3年後の会計年度を比べて「**生産性**」が**6%以上**伸びていること。

#### ⑤ 設備改善等支援コース における生産性要件

設備改善等支援コースを申請する事業主が、以下の「**生産性要件**」を満たしている場合等に関し、設備改善等支援コースの各助成を支給します(1年タイプの計画達成助成を除く)。

##### A 1年タイプ

**上乗せ助成**

「設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその3年度後を比較して生産性」が**6%以上**伸びていること。

**計画達成助成（1回目）**

「設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその1年度後を比較して生産性」が**0%以上**伸びていること（※）。

**計画達成助成（2回目）**

「設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその2年度後を比較して生産性」が**2%以上**伸びていること（※）。

**目標達成時助成**

「設備等の導入日の属する会計年度の前年度とその3年度後を比較して生産性」が**6%以上**伸びていること。

##### B 3年タイプ

(※) 金融機関から一定の「事業性評価」を得ている場合は、審査に加味します。

☞ 「事業性評価」とは、雇用管理改善計画期間3年タイプを選択し、設備投資に係る費用を金融機関から融資を受けている事業主が、金融機関への照会を希望のうえ承諾を得た場合に限り、都道府県労働局が、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を融資取引のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、**計画達成助成（1回目）及び（2回目）の支給**の判断を行うものです。

### ～ 「生産性要件」の具体的な計算方法 ～

- 生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

ダウンロードはこちらから↓

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

- なお、助成金の支給申請に当たっては、各勘定科目の額の証拠書類（損益計算書、総勘定元帳など）の提出が必要となります。

# 活用事例～こんな悩みを解決しませんか

## 活用例 ①

企業 A  
産業：運輸業

**悩み** 従業員が職場に定着してくれるように、雇用管理改善に取り組みたいな。

### 解決策

- ☑ 従業員の処遇改善のために、評価・処遇制度を導入しよう。
- ☑ 新入社員研修、5年目フォローアップ研修、管理職研修など、社員の段階に応じた**階層別研修制度を整備しよう**。
- ☑ 法令に定める定期健康診断等とは別に、社員の健康維持のために**健康づくり制度を導入しよう**。
- ☑ あわせて、早期離職防止のため、先輩社員がよき相談者となってくれるよう、**メンター制度を導入しよう**。

### 助成金

#### I 雇用管理制度助成コース

雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度及び短時間正社員制度(保育事業主のみ)）のいずれか一つ以上を導入・実施し、離職率の目標を達成すれば、目標達成助成の57万円<72万円>の助成を受けられます！

## 活用例 ②

中小企業 B  
産業：医療・福祉業  
(介護分野)

**悩み** 介護現場は身体的な負担が大きい。少しでも労働者の負担が軽減されたり、やりがいを感じてもらえるよう何かしたいな。

### 解決策

- ☑ 最新の**装着型移乗介助機器**を導入して、介護労働者の腰痛予防を図ろう。
- ☑ 入浴時の抱え上げの負担を軽減するために、**特殊浴槽**を導入しよう。

### 助成金

#### II 介護福祉機器助成コース

従業員の身体的負担軽減のために、介護福祉機器を導入等した場合、機器導入助成としての25%（上限150万円）、さらに、離職率の目標を達成すれば、目標達成助成として、導入費用の20%<35%>（上限150万円）の助成を受けられます！

### 活用例 ③

中小企業 C  
産業：医療・福祉業  
(介護・保育分野)

#### 悩み

介護・保育現場は、スキルや役職などに応じた給与体系もできていない。やりがいを感じてもらえるよう何かしたいな。

#### 解決策

- ☑ キャリアパスを示して、職務、職責、資格等に応じた賃金表を整備しよう。

#### 助成金

### Ⅲ 介護・保育労働者雇用管理制度助成コース

賃金制度の整備・実施をすれば、制度整備助成の50万円、さらに離職率の目標を達成すれば、計画期間終了1年後に目標達成助成（第1回）の57万円<72万円>、計画期間終了3年後に目標達成助成（第2回）の85.5万円<108万円>の助成を受けられます！

### 活用例 ④

事業協同組合 D  
産業：建設業

#### 悩み

組合傘下の中小企業から、人材を募集しても集まらない、せっかく人を雇ってもすぐやめてしまうという声が聞かれるな。

#### 解決策

- ☑ 傘下の中小企業の人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業に取り組もう。

#### 助成金

### Ⅳ 中小企業団体助成コース

認定組合等(※1)の構成員である中小企業者のために中小企業労働環境向上事業を行った事業協同組合等に対し、事業の実施に要した費用の3分の2(※2)の額を支給します。

※1：中小労確法に基づき、都道府県知事から「改善計画」の認定を受ける必要があります。

※2：認定組合等の規模に応じて、1年当たりの限度額があります。

### 活用例 ⑤

企業 E  
産業：製造業

#### 悩み

事業所の生産性向上と  
従業員の職場定着を図るためには  
どうしたらいいかな。

#### 解決策

- ☑ 生産性向上につながるような人事評価制度と賃金制度を整備・実施し、賃金アップを図ることで従業員の職場定着を図ろう。

#### 助成金

### V 人事評価改善等助成コース

生産性向上のための能力評価を含む人事評価制度と2%以上の賃金のアップを含む賃金制度を整備し、実施した場合に制度整備助成50万円の助成を受けられます！

さらに、人事評価制度等整備計画の認定申請から3年経過後に人事評価制度等の適切な運用を経て、生産性の向上及び労働者の賃金の2%以上のアップや離職率の低下に関する目標のすべてを達成した場合、目標達成助成80万円を支給します。

### 活用例 ⑥

中小企業 F  
産業：サービス業

#### 悩み

今よりも高性能な設備に更新し  
生産性を高めて、  
その分労働者の負担を軽減したいな。

#### 解決策

- ☑ 生産性向上のための設備等を導入して、雇用管理改善（賃金アップ等）に取り組もう。

#### 助成金

### VI 設備改善等支援コース

（計画期間が3年タイプの場合）生産性向上のための設備等を導入、雇用管理改善（賃金アップ等）を実施し、計画開始前と計画開始1年～3年後を比較して賃金アップや生産性向上等の各種要件を満たした場合は、設備投資費用に応じて、1年後に50万円～100万円、2年後に50万円～150万円、3年後に80万円～200万円の助成を受けられます！

（計画期間が1年のタイプもあります。）

# 助成金受給に関する注意事項

- この助成金は、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。
- 提出された書類だけでなく、制度等の実施の確認、賃金の支払い状況や制度等に要した経費の支払い状況などについて、原本などを確認することがありますので、その際にはご協力をお願いします。
- 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査にご協力いただけない場合は、助成金を支給できないことがあります。
- 支給対象となる制度導入等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくこととなります。
- **不正受給は犯罪です。**偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。  
この場合、すでに支給した助成金の全部または一部の返還が必要です。また、不正受給を行った事業主名等は原則公表されます。
- この助成金は国の助成金制度ですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いします。**また、都道府県労働局に提出した支給申請書、添付書類の写し等は、支給決定されたときから5年間保管してください。**
- この助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

**手続きなどの詳細、ご不明な点は、  
最寄りの都道府県労働局等におたずねください。**

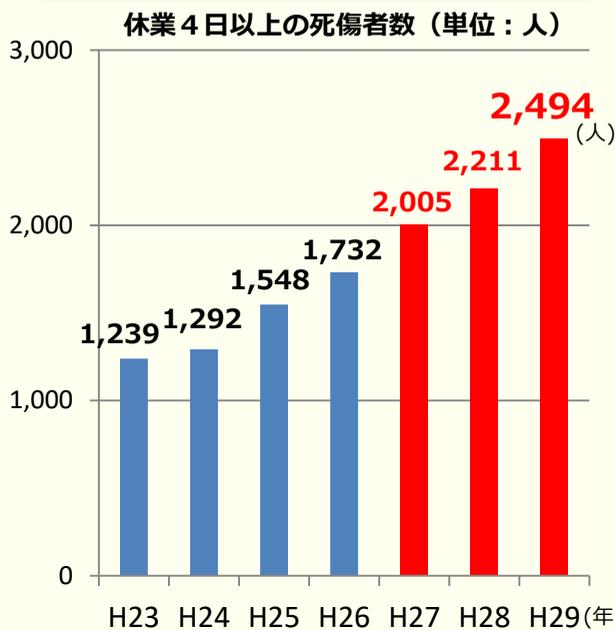
# 外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

近年、外国人労働者の増加に伴い外国人の労働災害も増加傾向にあり、平成27年以降は**毎年2,000件を超えています**。

外国人労働者が労働災害に被災しないため、また労働災害の加害者とならないためにも、外国人に配慮した適切な安全衛生教育を実施するとともに、**作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらう工夫**が必要です。



## 外国人労働者の労働災害発生状況の推移



資料出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」

### 外国人労働者のための

### 安全衛生教育等自主点検表



1	安全衛生教育の実施	安全衛生教育を実施していますか。 （雇入れ時又は作業内容を変更した時など）	<input type="checkbox"/>
2	作業手順の理解	母国語など外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させていますか。	<input type="checkbox"/>
3	指示・合図の理解	労働災害防止のための指示等を理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	<input type="checkbox"/>
4	標識・掲示の理解	労働災害防止のための標識、掲示等について、図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	<input type="checkbox"/>
5	免許・資格の所持	免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な業務に、無資格のまま従事させていませんか。	<input type="checkbox"/>

### ！ 労働災害が発生してしまったときは…

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出しなければなりません（裏面を参照してください）。  
（報告しなかったり、虚偽の報告をした場合、刑事責任が問われることがあります。）

# 労働者死傷病報告の様式が改正されました

(労働安全衛生規則様式第23号)

施行日：平成31年1月8日

労働者が外国人の場合には、

## 「国籍・地域」と「在留資格」の記入が必要です。

※ 在留カード等のコピーを労働基準監督署に提出する必要はありません。

※ 「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)など、外国人雇用状況の届出制度の対象外となっている方については、記入の必要はありません。

労働者死傷病報告 (Form 23) の様式。国籍・地域と在留資格の欄が強調されています。

### 国籍・地域

在留カードまたは旅券(パスポート)上の「国籍・地域」欄を転記してください。

見本: 国籍・地域 米国 (USA)

### 在留資格

在留カードまたは旅券(パスポート)上の上陸許可証印に記載されている「在留資格」欄の内容を、そのまま転記してください。

見本: 在留資格 特定活動 (STATUS Designated Activities)

### ★ 在留資格が「特定活動」の場合

在留資格が「特定活動」の場合には、旅券に添付されている指定書(右参照)で活動タイプを確認し、下表のうち、あてはまる活動タイプを1つ、在留資格欄に記入してください。

特定活動の活動タイプ	特定活動 (ワーキングホリデー)	特定活動 (造船分野)
・ 特定活動 (EPA)	・ 特定活動 (外国人調理師)	・ 特定活動 (ハラル牛肉生産)
・ 特定活動 (高度学術研究活動)	・ 特定活動 (製造分野)	・ 特定活動 (就職活動)
・ 特定活動 (高度専門・技術活動)	・ 特定活動 (建設分野)	・ 特定活動 (その他)
・ 特定活動 (高度経営・管理活動)		
・ 特定活動 (高度人材の就労配偶者)		
・ 特定活動 (建設分野)		

指定書 (DESIGNATION) の様式。氏名、国籍、活動タイプを記入する欄がある。

### ★ 在留資格が「技能実習」の場合

在留資格が「技能実習」の場合には、区分までそのまま転記してください。(例) 技能実習1号イ など

