



「誰もが豊かで安心して働き、 働き続けることができる社会の実現を目指して」

沖縄労働局 局長 西川 昌登

県民の皆様こんにちは。沖縄県に赴任して1年半が経ちました。沖縄では、美しい大自然や伝統文化・歴史などに触れ、多くの感動を味わう充実した日々を送っています。労働局は、ハローワーク、労働基準監督署を抱える厚生労働省の地方組織です。沖縄県など関係機関と連携しながら、県経済の発展と県民生活の向上に向け、雇用対策や働き方改革・女性活躍の推進等の業務を行っています。

県内雇用情勢は、新型コロナウイルスの影響で有効求人倍率が2020年9月0.75倍まで低下しましたが、観光客回復とともに本年1月1.13倍まで改善しました。県内でも人手不足感が強まり、その解消に向け、企業の人材確保と早期就職への支援に力を入れています。

一方、新型コロナウイルス拡大前から抱える中長期の課題もあります。県内経済・雇用の回復に併せて、今後は持続可能で足腰の強い県経済の構築に向け、こうした課題にも取り組んでいきます。

中長期的課題の一つに、未来の沖縄を担う若者の雇用問題があります。高卒・大卒後3年以内の離職率や30歳未満の失業率は全国と比べ高い状況が続いています。その解決に向け、学校と連携した早期の業界・企業研究など学卒（予定）者への支援強化に取り組んでいます。また、県内には、若者や女性が活躍しやすい職場環境を整備する「ユースエール認定企業」「えるぼし認定企業」等が複数あり、それらの情報を動画やHPで紹介したり、認定企業に特化した面接会を開催したりするなどに取り組んでいます。さらに、人手不足が顕著な業界と連携し、若者や女性向けにその魅力と働き方改革などの先進事例を発信するための動画を作成しました。若者等へのPRとともに業界内での働き方改革を促進したいと考えています。その他、ハローワークでは様々な取組を実施しており、これらの取組をLINEなどSNS（以下参照）で発信していますので、ご活用いただきたいと思います。

また、働き方改革による生産性の向上と賃金引

上げなどの雇用の質の改善にも取り組む必要があります。物価高など厳しい状況が続いていますが、今後海外の観光客の回復が見込まれる中、ますます県内の人材需要はひっ迫することが予測されます。処遇・待遇改善は、企業の人材確保・定着に直結します。現在、関係機関と連携し、賃金引上げなどのための環境整備も図っています。年初に厚生労働省HPに賃金引上げ取組事例や地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能、支援策を紹介するページを開設しました（以下参照）。これに加え、生産性向上や賃金引上げに関する助成金の県内での活用事例を周知するとともに、働き方改革支援センターでは個別企業への訪問支援なども実施しており、ご活用いただきたいと思います。

さらに、安心して働き続けられる職場環境の整備として、労働基準法令の遵守や労働災害の防止はもとより、働き盛り世代の健康問題にも取り組む必要があります。労働者の健康は、企業の安定経営に大きな影響を及ぼします。県内の労働者の健康診断有所見率（異常所見がある者の割合）は上昇が続き、全国最下位が続いています。生活習慣病関連の異常割合が高く、改善に向け、保健指導の実施などに取り組むほか、沖縄県など関係機関5者で、企業の「うちなー健康経営宣言」の登録を勧奨しています。登録企業には各種サポートが無料でご利用いただけますので、宣言登録をお願いいたします。

新型コロナウイルスにより甚大な影響を受けた県経済ですが、その回復に併せて、今後は持続可能で足腰の強い県経済の構築に向け、関係機関と緊密に連携を図りながら、県民の皆様が豊かで安心して働き、働き続けることができる社会の実現を目指して取り組んでまいります。



(LINE)



(Twitter)



(YouTube)



(賃金引上げ
特設ページ)

試験

令和5年度前期 技能検定受検案内

1 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の令和5年度前期技能検定を次のとおり実施します。

受検受付	令和5年4月3日(月)から4月14日(金)まで 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp	
実技試験	問題公表	令和5年5月30日(火)
	実施	令和5年6月6日(火)から8月13日(日)まで ★ 令和5年6月6日(火)から9月10日(日)まで
学科試験	令和5年7月9日(日) ★ 令和5年8月20日(日)、8月27日(日)、8月30日(水)、9月3日(日)	
合格発表	令和5年8月25日(金) ★ 令和5年9月29日(金)	

★3級職種が対象

学科試験日程

	期日	開始時刻	検定職種
学科試験	令和5年7月9日(日)★	10:30	園芸装飾・機械加工・電子機器組立てとび・左官
		13:15	造園・機械検査・シーケンス制御・建築大工塗装・フラワー装飾
	令和5年8月20日(日)	10:00	造園・サッシ施工・塗装・産業洗浄
		13:15	とび・防水施工
	令和5年8月27日(日)	10:00	機械加工・鉄工・建設機械整備 内装仕上げ施工
		13:15	電子機器組立て・婦人子供服製造 家具製作・建具製作・印刷・左官・畳製作
	令和5年8月30日(水)	10:00	写真
	令和5年9月3日(日)	10:00	園芸装飾・非接触除去加工 電気機器組立て・石材施工・タイル張り 熱絶縁施工・表装
		13:15	建築板金・工場板金 路面標示施工・塗料調色・フラワー装飾

★3級職種が対象

実技試験統一実施日

	期日	開始時刻	計画立案等作業試験
実技試験	令和5年8月27日(日)	13:15	数値制御旋盤作業(1・2級)
			マシニングセンタ作業(1・2級)
			建設機械整備作業(1・2級)
	令和5年9月3日(日)	13:15	ワイヤ放電加工作業(1級)

〔実施職種〕

○ 1・2級(27職種41作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	左官	左官作業
造園	造園工事作業	タイル張り	タイル張り作業
機械加工	普通旋盤作業	防水施工	置製作
	数値制御旋盤作業		ウレタンゴム系塗膜防水工事作業
	フライス盤作業		アクリルゴム系塗膜防水工事作業
	マシニングセンタ作業		シーリング防水工事作業
非接触除去加工	改質アスファルト常温粘着工法防水工事作業		
鉄工	ワイヤ放電加工作業		FRP防水工事作業
建築板金	内外装板金作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
	ダクト板金作業		鋼製下地工事作業
工場板金	打出し板金作業		ボード仕上げ工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業		化粧フィルム工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業	熱絶縁施工	保温保冷工事作業
建設機械整備	建設機械整備作業	サッシ施工	ビル用サッシ施工作業
婦人子供服製造	婦人子供注文服製作作業	表装	壁装作業
家具製作	家具手加工作業	塗装	木工塗装作業
	いす張り作業		建築塗装作業
建具製作	木製建具手加工作業		金属塗装作業
印刷	オフセット印刷作業	写真	肖像写真デジタル作業
石材施工	石張り作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業
とび	とび作業		

○ 単一等級(3職種3作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
路面標示施工	溶融ペイントハントマーカ―工事作業	産業洗浄	高圧洗浄作業
塗料調色	調色作業		

※高圧洗浄作業は、学科試験のみ実施。

○ 3級(11職種14作業)

職種名	作業名	職種名	作業名
園芸装飾	室内園芸装飾作業	電子機器組立て	電子機器組立て作業
造園	造園工事作業	シーケンス制御	シーケンス制御作業
機械加工	普通旋盤作業	建築大工	大工工事作業
	数値制御旋盤作業	とび	とび作業
	フライス盤作業	左官	左官作業
	マシニングセンタ作業	塗装	金属塗装作業
機械検査	機械検査作業	フラワー装飾	フラワー装飾作業

2 職業能力開発促進法に基づく国家検定制度の随時実施の技能検定を次のとおり実施します。

受 検 受 付	随時 沖縄県職業能力開発協会 〒900-0036 那覇市西3丁目14番1号 (TEL) 098-862-4278 (FAX) 098-866-4964 (URL) https://www.oki-vada.or.jp
実技試験問題公表	随時
試 験 実 施	令和5年4月1日(土)から令和6年3月31日(日)まで

[実 施 職 種]

○ 随時2・3級及び基礎級(37職種46作業)

職 種 名	作業名	職 種 名	作業名
さ く 井	ロータリー式さく井工事作業	ハ ン 製 造	ハン製造作業
鋳 造	鋳鉄鋳物鋳造作業	ハム・ソーセージ・ハートン製造	ハム・ソーセージ・ハートン製造作業
機 械 加 工	普通旋盤作業	建 築 大 工	大工工事作業
	数値制御旋盤作業	か わ ら ぶ き	かわらぶき作業
	フライス盤作業	と び	とび作業
	マシニングセンタ作業	左 官	左官作業
鉄 工	構造物鉄工作業	タ イ ル 張 リ	タイル張り作業
建 築 板 金	内外装板金作業	配 管	建築配管作業
	ダクト板金作業	型 枠 施 工	型枠工事作業
工 場 板 金	機械板金作業	鉄 筋 施 工	鉄筋組立て作業
仕 上 げ	機械組立仕上げ作業	コンクリート圧送施工	コンクリート圧送工事作業
機 械 検 査	機械検査作業	防 水 施 工	シーリング防水工事作業
電子機器組立て	電子機器組立て作業	内装仕上げ施工	プラスチック系床仕上げ工事作業
電気機器組立て	配電盤・制御盤組立て作業		鋼製下地工事作業
冷凍空気調和機器施工	冷凍空気調和機器施工作業		ボード仕上げ工事作業
婦人子供服製造	婦人子供既製服縫製作業	熱 絶 縁 施 工	保温保冷工事作業
帆布製品製造	帆布製品製造作業	サ ッ シ 施 工	ビル用サッシ施工作業
布 は く 縫 製	ワイシャツ製造作業	表 装	壁装作業
家 具 製 作	家具手加工作業	塗 装	建築塗装作業
建 具 製 作	木製建具手加工作業		金属塗装作業
印 刷	オフセット印刷作業		鋼橋塗装作業
製 本	製本作業		噴霧塗装作業
石 材 施 工	石張り作業	工 業 包 装	工業包装作業

※噴霧塗装作業は、随時3級及び基礎級のみ実施。



労働者を採用する際には「労働条件」の 書面交付等による明示が必要です！

- 労働基準法では、労働契約を締結する際に、労働者に労働条件の明示義務があります。
- 労働条件通知書によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができます



**労働条件の明示は
原則、書面交付です。
但し、労働者が希望した場合は、
FAX・メール・SNSメッセージでも
可能です！**

明示方法は？

SNSでの明示例

良い例



SNSでの明示を希望します

人事担当の〇〇です。
ご希望どおり、労働条件を
別添のとおり明示します。



労働条件.pdf



◎印刷や保存ができるように添付ファイルで送りましょう。

◎義務ではありませんが、明示した日付、送信した担当者の氏名を記入したりするとトラブルが防止できます。

★モデル労働条件通知をご活用ください！



厚労省HPより職種別のモデル書面をダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>

悪い例

当社では、労働条件をSNSで明示しているの
で、労働条件をお伝えし
ます。

契約期間は.....

就業場所は.....

⋮

以上です。

× 労働者が希望していないにもかかわらず、一方的にSNS等で明示することはできません。労働者が希望しない場合は、原則どおり書面を交付してください。

× SNS本文に直接記載し、労働条件を細切れに明示すると、印刷する際に途切れてしますので、望ましくありません。

× 明示した日付、送信した担当者の氏名、事業場や法人名、使用者の氏名等を記入しないと、後からトラブルになる可能性があります。

※ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。

事業主の皆さまへ

2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが義務付けられます。
(令和5(2023)年4月施行)

対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

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



よくあるご質問

Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。
分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q5 計算した割合の端数処理はどのようにしますか？

公表する割合は、算出された割合の小数点第1位以下を切り捨てたものとしてください。
配偶者が出産したものの数（分母となるもの）が0人の場合は「-」と表記してください。

Q6 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

<子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数(日)}}{\text{当該育児休業取得人数(人)}} = \text{平均取得日数(日)} \\ \text{(小数点第1位以下切り捨て)}$$

Q7 いつまでに公表すればよいですか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。
事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和5(2023)年6月末	9月	令和5(2023)年12月末
4月	令和5(2023)年7月末	10月	令和6(2024)年1月末
5月	令和5(2023)年8月末	11月	令和6(2024)年2月末
6月	令和5(2023)年9月末	12月	令和6(2024)年3月末
7月	令和5(2023)年10月末	1月	令和6(2024)年4月末
8月	令和5(2023)年11月末	2月	令和6(2024)年5月末

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

令和4年12月作成



事業主の皆さまへ

(2022 (令和4) 年12月28日改訂)

2022 (令和4) 年7月8日施行

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

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

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

労働者が301人以上の事業主の皆さま

以下のA~Cの3項目の情報を公表する必要があります。

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

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

各区分の情報公表項目

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の①~⑧の8項目から1項目選択 + ⑨の項目 (必須) *新設		+	「職業生活と家庭生活との両立」 以下の7項目から1項目選択 ※従来どおり	
①採用した労働者に占める女性労働者の割合 ②男女別の採用における競争倍率 ③労働者に占める女性労働者の割合 ④係長級にある者に占める女性労働者の割合 ⑤管理職に占める女性労働者の割合 ⑥役員に占める女性の割合 ⑦男女別の職種または雇用形態の転換実績 ⑧男女別の再雇用または中途採用の実績	⑨男女の賃金の差異 (必須) *新設		①男女の平均継続勤務年数の差異 ②10事業年度前およびその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ③男女別の育児休業取得率 ④労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑤雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ⑥有給休暇取得率 ⑦雇用管理区分ごとの有給休暇取得率	

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

「男女の賃金の差異」の情報公表のイメージ

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

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

付記事項 (例)

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

計算の前提とした重要事項を付記

(対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等)

- ※労働時間を基に人員数を換算している事業主については、例えば以下のように記載すること。
- ・パート労働者については、正社員の所定労働時間(1日8時間)で換算した人員数を基に平均年間賃金を算出している。

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

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

任意の追加的な情報公表の例

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

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

契約期間や労働時間が相当程度短いパート・有期労働者を多数雇用している場合に、次のような方法で男女の賃金の差異を算出し、追加情報として公表する。

- ・ 正社員、パート・有期労働者それぞれの賃金を1時間当たりの額に換算する

時系列で男女の賃金の差異を公表し、複数年度にわたる変化を示す。

- 情報公表の際は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」をご活用ください。

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



- 「男女の賃金の差異」の情報公表に関する詳細を含め、女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ウェブサイト（女性活躍推進法特集ページ）をご覧ください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



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

お問い合わせ先

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

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		



ひとくらし、みらいのために

厚生労働省 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

Ministry of Health, Labour and Welfare

賃金引き上げ 特設ページを開設!



この特設ページには、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。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・ 加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

COMPANY PROFILE > ●本社所在地: 東京都台東区駒形
企業プロフィール > ●従業員数: 833名(2022年4月現在)



CASE2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組み、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めている年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

COMPANY PROFILE > ●本社所在地: 長野県岡谷市
企業プロフィール > ●従業員数: 34名(2022年12月現在)



主な支援策の紹介

1

業務改善助成金

2

キャリアアップ
助成金

3

働き方改革
推進支援センター

その他にも
様々な支援策を
ご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます!

お申込みは
こちら >

