

離職者等緊急生活資金のご案内

《概要》

離職されて求職活動を行っている方、または休業中の勤労者の生活安定に資することを目的とした融資制度です。

《お申込み可能な方》

離職後、求職活動を行っている方、または、休業中の方で、かつ、以下の全てに該当する勤労者が対象です。

- 原則として、愛媛県内に住所を有し、かつ、その期間が引き続き1年以上であること。
- 原則として、18歳以上65歳以下であること。

（離職者の方）

- ・ 離職前において、原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していたこと。
- ・ 離職前において、主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。
- ・ 離職の原因が、懲役以上の法定刑に当たる行為でないこと。

（休業者の方）

- ・ 原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していること。
- ・ 主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。

離職者緊急生活資金

資金使途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利／年0.3%
(別途、保証料がかかります。)
- 返済期間／5年以内
(6ヶ月以内の[元金返済据置可能](#))
- 限度額／100万円(離職者一人につき)
- 保証／保証機関の保証及び連帯保証人1名が必要です。
- 必要書類／住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

休業中の緊急生活資金

資金使途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利／年0.3%
(別途、保証料がかかります。)
- 返済期間／5年以内
(6ヶ月以内の[元金返済据置可能](#))
- 限度額／100万円(休業者一人につき)
- 保証／保証機関
- 必要書類／住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

地域若者サポートステーションのご紹介

愛媛県では、ニートと呼ばれる若者及び就職氷河期世代の職業的自立を支援する窓口として、

- えひめ若者サポートステーション（えひめサポステ）
 - 東予若者サポートステーション（東予サポステ）
- を設置しています。まずは一步、お気軽にご相談ください。



【支援対象】

15歳～49歳で仕事に就いておらず、家事も通学もしていない方及びその保護者等

【支援内容】

- 個別相談・グループカウンセリング（相談員、臨床心理士によるものなど）
- 職業ふれあい事業（職場見学、社会見学、ボランティア活動など）
- ジョブトレーニング（ジョブトレーナー付き添いによる職場体験など）
- ワークショップ、セミナー（パソコン個別指導、ボイストレーニングなど）
- 保護者セミナー（親子ふれあい心理講座、わかりやすい交流分析など）
- 職場体験・職場チャレンジ事業（短期(3日程度)の職場体験、1か月の職場訓練など）

【設置場所など】

えひめ若者サポートステーション

- 住 所：松山市湊町5丁目1番地1
いよてつ高島屋南館3階
- 利用時間：10時～18時（月～土曜日）
- 電 話：089-948-2832
- E-mail：sp-station@lagoon.ocn.ne.jp
- H P：http://www.i-esapo.jp/

※南予地域（宇和島市・八幡浜市・大洲市）では出張相談会を実施（10時～16時）

東予若者サポートステーション

- 住 所：新居浜市繁本町8-65
（新居浜市市民文化センター内）
- 利用時間：10時～18時（月～金曜日）
- 電 話：0897-32-2181
- E-mail：toyo-sp@mx.netwave.or.jp
- H P：http://www.i-tsapo.jp/

※今治市・西条市・四国中央市では出張相談会を実施（13時～17時）

中小企業労働相談所のご利用について

労働問題でお悩みの方は、中小企業労働相談所をご利用ください。



各中小企業労働相談所では、相談員が相談をお受けするほか、関係機関への紹介等も行っています。（労働者の方、使用者の方、どちらの相談にも応じます）

また、中予地方局に設置している松山中小企業労働相談所では、毎月2回（原則、第一・第三金曜日の10時から15時）労働問題の専門家である社会保険労務士による相談も実施しています。

いずれも相談料は**無料**で、秘密は厳守しますので、お気軽にご利用ください。
電話での相談もお受けしています。



【愛媛県中小企業労働相談所】

相談所	所在地	受付時間	電話番号
西条中小企業労働相談所 （東予地方局商工観光課内）	〒793-0042 西条市喜多川 796-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0897-56-1300 （内線 462）
今治中小企業労働相談所 （東予地方局今治支局商工観光室内）	〒794-8502 今治市旭町 1-4-9	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0898-23-2500 （内線 229）
松山中小企業労働相談所 （中予地方局商工観光課内）	〒790-8502 松山市北持田町 132	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	089-909-8760 （直通）
宇和島中小企業労働相談所 （南予地方局商工観光課内）	〒798-8511 宇和島市天神町 7-1	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0895-28-6146 （直通）
八幡浜中小企業労働相談所 （南予地方局八幡浜支局商工観光室内）	〒796-0048 八幡浜市北浜 1-3-37	月曜から金曜 8時30分から 17時15分	0894-22-4111 （内線 234）

県立産業技術専門校 オープンキャンパスの開催について

概要

愛媛県立産業技術専門校では高校を卒業した方や再就職を希望する方などを対象に、専門的な知識や技能を身につける職業訓練を実施し、県内ものづくり産業への就職を支援しています。

新居浜産業技術専門校、愛媛中央産業技術専門校及び宇和島産業技術専門校で、校内見学や技能体験ができるオープンキャンパスを開催しますので、ぜひご来校ください！

開催内容

対 象 者：高校生、既卒者、一般、保護者の方々

参 加 料：無料

コ ン テ ン ツ：施設見学、カリキュラム説明、技能体験

<新居浜産業技術専門校>

開催日時：令和7年7月22日（火）9：00～12：00

開催場所：新居浜産業技術専門校（〒792-0060 新居浜市大生院1233-2）

●技能体験一覧

・メカトロニクス科

「工作機械を操作してみよう！」

（定員10名）

・自動車整備科

「自動車の仕組み」を見てみよう！

（定員20名）

・メタル技術科

「ステンレスハンガー」を作ってみよう！

（定員10名）



<愛媛中央産業技術専門校>

開催日時：令和7年7月30日（水）9：00～12：00

開催場所：愛媛中央産業技術専門校（〒799-1534 今治市桜井団地4-4-1）

●技能体験一覧

・今治タオルものづくり科

「オリジナルデザインタオル」を製作してみよう！

（定員5名）

・服飾モード科

「小さなサコッシュ」を製作してみよう！

（定員10名）

・ビジネスデザイン科

「プリントTシャツ体験」をしてみよう！

（定員10名）

・設備エンジニア科

「レーザー加工機体験」をしてみよう！

（定員5名）



<宇和島産業技術専門校>

開催日時：令和7年7月25日（金）9：00～12：00

開催場所：宇和島産業技術専門校（〒798-0027 宇和島市柿原甲1712）

●技能体験一覧

・住まいづくり木工科

「フリーBOX」を作ってみよう！（定員10名）

・アパレルビジネス科

「リラックスTシャツ」を作ってみよう！（定員10名）



申し込み方法

オープンキャンパスへの参加を希望される方は、各産業技術専門校までお電話をお願いします。

新居浜産業技術専門校 TEL 0897-43-4123

愛媛中央産業技術専門校 TEL 0898-48-0525

宇和島産業技術専門校 TEL 0895-22-3410

その他のお問い合わせについても、各産業技術専門校へお問い合わせください。



webもチェック!



Facebook



Instagram

愛媛県といっしょに県内で就職する大学生等を応援しませんか？

**人材確保
&
学生支援**

※登録対象業種・申込方法は裏面をご確認ください。

企業のPRに！

採用に！

定着に！

**就労継続が
助成の条件
(最長7年助成)**

登録無料！

対象学生の採用が
なかった場合
企業負担は不要



愛媛県 経済労働部 産業支援局 産業人材課

TEL : 089-912-2509

E-mail : sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp

愛媛県 奨学金 登録企業



↑ 詳細はこちら
(豊公式HP)

対象企業

○次の（１）と（２）のいずれにも該当する企業

（１）大学生等の採用を予定している企業で、愛媛県内に事業所を有する企業

（２）以下の日本標準産業分類のいずれかに該当する事業を営む企業

ア 「ものづくり産業分野」

- ・ 大分類 D 建設業
- ・ 大分類 E 製造業
- ・ 大分類 I 卸売業，小売業
- ・ 大分類 L 学術研究，専門・技術サービス業のうち小分類742 土木建築サービス業

イ 「ＩＴ関連分野」

- ・ 大分類 E 製造業
- ・ 大分類 G 情報通信業

ウ 「観光分野」

- ・ 大分類 M 宿泊業，飲食サービス業
- ・ 大分類 N 生活関連サービス業，娯楽業のうち小分類791 旅行業

登録企業の 義務

登録企業は、次の条件を守らなければなりません。

- （１）助成対象者を正社員として採用し、継続して就業した場合、１年間の奨学金返還実績（10月分～翌年９月分）ごとに、返還支援が終了するまでの間、県が設置する基金へ企業負担分を継続して出捐することを確認すること。
- （２）助成対象者の責に帰さない事由により出捐しない場合は、必ず助成対象者の同意を得ること。
- （３）助成対象者の助成金交付申請に必要な在職証明書等を発行すること。
- （４）県から提供する助成対象者に関する個人情報については、責任をもって適正に管理し、当事業の目的以外には一切使用しないこと。

企業負担

（１）県基金への出捐額

**助成対象者の１年間の奨学金返還実績（10月分～翌年９月分）ごとに、
１人当たり年間返還額の２／３又は16.8万円のいずれか低い額の１／２
（年最大8.4万円）を最長７年間出捐いただきます。**

（２）助成対象者の採用数上限

１社につき２名まで

（ただし、予算の範囲内で３名以上に対し、助成することも可能）

※愛媛県内に主たる事業所を有していない企業が、採用した助成対象者を県外の事業所等で勤務させる場合は、返還支援の対象になりません。

※助成対象者の雇入れ日までに登録企業としての認定を受ける必要があります。

登録手続き

以下に記載する登録申請フォームへ必要事項を入力し、電子申請を行ってください。

（１）登録申請フォーム

<https://logoform.jp/form/XG6n/kigyoutourokushinsei>



（２）電子申請に必要な書類

以下の書類について、登録申請フォームから電子データをご提出ください。

なお、後日、必要に応じて原本の提出を求めることがありますので、ご了承ください。

① 法人登記の履歴事項全部証明書（ＰＤＦデータ） ※ ３か月以内に発行されたもの

② 会社概要（様式任意）

例：パンフレットまたはＨＰ掲載内容等（ＰＤＦデータ）

◆これまでに登録手続きを行ったことがある企業で、必要書類の内容に変更がない場合は、①②の提出は不要です。

（３）受付期間 随時

★登録内容に変更があった場合または登録を廃止しようとする場合は申請手続きが必要です。詳しくは県HPをご覧ください。



IT系の就職を目指している学生・求職者のみなさん



奨学金の返還を 支援します！

愛媛県と
県内企業が

IT人材の県内企業への就職・定着を促進するため、
あらかじめ県の認定を受けた学生や求職者が、本制
度に登録した県内企業に就職し、継続して就業した
場合に、愛媛県と登録企業が共同で奨学金の返還を
助成するものです。

最大 **141.1** 万円
最長 **7** 年間助成



詳細はこちら



愛媛 IT奨学金



対象者 以下の3つすべてに該当する方

- 日本学生支援機構の **第一種・第二種奨学金の貸与を受けている方**
- 次のア又はイのいずれかの要件を満たす方
 - ア 情報処理進機構が定める **ITスキル標準レベル2以上** の情報処理技術者試験に **合格している方**
 - イ 就職までに情報処理推進機構が定める **ITスキル標準レベル2以上** の情報処理技術者試験の **合格を目指す方**
- 大学院、大学、短期大学、高等専門学校、専修学校に在籍する方
又は既卒者で **登録企業への就職を希望する方**（申請時点で登録企業に雇用されている方を除く）

3つすべてに該当したらまずは申請しよう！！

お問
合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



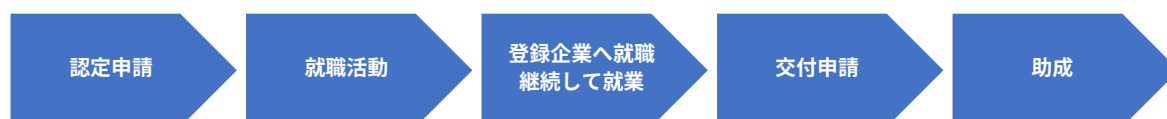
<https://www.pref.ehime.jp/page/5701.html>

愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度（IT人材確保枠）

制度の概要

- IT人材の県内企業への就職・定着を促進するため、あらかじめ県の認定を受けた学生や求職者が、本制度に登録した県内企業に就職し、継続して就業した場合に、愛媛県と登録企業が共同で奨学金の返還を助成するものです。
- 助成金額は、1年間（10月分～翌9月分）の奨学金返還額の4/5又は20.16万円のいずれか低い額とし、最長7年間助成します。（最大141.1万円）
- 助成額は、原則として日本学生機構に支払います。（返還期間が短くなります）。

助成までの流れ



※就職活動後（内定取得後）に資格試験に合格した場合で、内定先企業（登録企業）の了承を得られた場合は、就職活動後に申請を行っても差し支えありません。（ただし、就職前（入社前）に申請を行う必要があります）

登録企業

登録企業は随時追加されますので、最新の状況は県のホームページにてご確認ください。



応募待ってるよ！



愛媛 IT奨学金



お問
合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



<https://www.pref.ehime.jp/page/5701.html>

IT PLACE:えひめ

「IT PLACE えひめ」は、愛媛県の優れた技術を持つIT企業の情報や、県が実施するデジタル人材確保・育成に関する取組みを総合的に発信するポータルサイトです

「IT PLACE えひめ」の特徴

IT人材向け

- 👉 県内IT企業の情報を集約した県内初のサイト！「エリア」や「職種」から企業を検索することができる機能を搭載！
- 👉 愛媛県の公式求人・移住情報サイト「あのこの愛媛」と連携し、求人情報へのアクセスが可能！
- 👉 愛媛県にUターン・IターンしたIT人材へのインタビュー記事や、愛媛の暮らしやすさに関する指標を掲載！

IT企業向け

- 👉 「DX実行プラン」や愛媛県が実施するデジタル人材の育成確保に関する補助制度やセミナー等の取組みを発信！

掲載希望企業、**随時募集中！**

☆「IT PLACE えひめ」URL <https://it-place-ehime.jp/>

お問い合わせ先

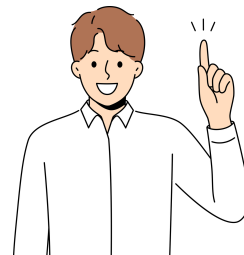
愛媛県 経済労働部 産業支援局 産業人材課（松山市一番町四丁目4番地2）
TEL：089-912-2506 E-mail：sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



事業者の方
必見情報！

愛媛県からのお知らせ

求人のお困りごとはこれで解決！



愛媛県 **公式** 求人・移住総合情報サイト

あのこの **愛媛** 〰

あの街、この町で、はたらこう

年間アクセス
20万件以上!!

求人のこんなことにお困りではないですか？

- ☒ 応募がない...
- ☒ 掲載にお金をかけたくない...
- ☒ 応募者管理が大変...



3つの **メリット**

メリット 1

登録→採用まで費用は **無料**

メリット 2

県公式サイトで **安心**

メリット 3

登録から求人掲載まで **簡単**

登録はコチラから

あのこの愛媛



<https://ano-kono.ehime.jp/>



「あのこの愛媛」は県内の求人情報を**全国**に届けます！

Point💡

県外からのアクセス数は約**7**割！

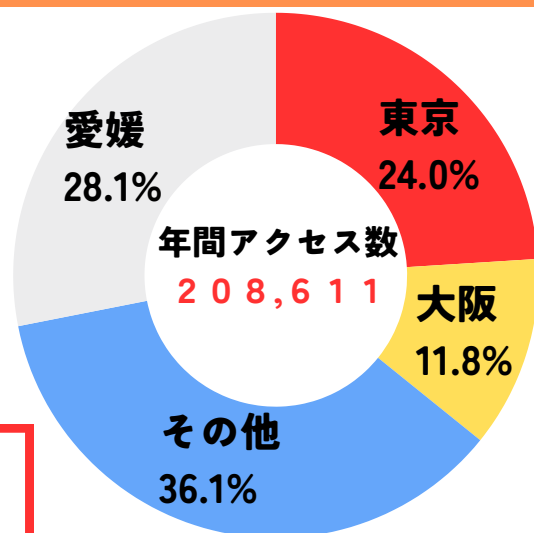
Point💡

令和5年度 約**7200**人



が愛媛県に移住しています

県外からの人材を獲得する機会が
あのこの愛媛にはあります！



令和5年度あのこの愛媛
地域別アクセス数

求人掲載まではたったの**3ステップ**



Step1

あのこの愛媛から利用申請

URLまたは二次元コードからアクセス！

<https://ano-kono.ehime.jp/st/register>

もしくは **あのこの愛媛** 🔍 で検索

事務局で事業者登録後、アカウントを発行します。



Step2

管理画面にログイン

初回ログインに関するメールが届きますので

案内に従ってログインしてください。



Step3

求人情報を作成し、情報を公開

求人情報の編集や公開/非公開の切替えは、

管理画面からいつでも変更可能です。

そして

求人に応募があったら

ご登録のメールアドレスにお知らせメールが届きます。

管理画面で応募者情報を確認し、応募者へご連絡ください。

選考後の採否結果の登録をお願いします。

操作にお困りのときは、サービスカウンターにご連絡ください！



anokono@hr-s.co.jp



<https://ano-kono.ehime.jp/st/faq/>

問い合わせ
フォーム



えひめ ひめボスNAVI OPEN!



県内で就職や転職を考える方に向け、ひめボス認証事業所の取り組みを発信するサイト「えひめ ひめボスNAVI」が新たにオープンしました。企業の取り組み紹介やえひめで働く先輩インタビューなど、ひめボス認証事業所の魅力を随時発信中！ぜひチェックください。

◀ 詳細はこちらまで！



えひめひめボス ポータルサイト



公式サイトはこちら▶

申請はこちら

ひめボスポータルサイトより
申請を受け付けています
(メールや書面での申請も可)

認証奨励金種類	2025年度締切
奨励金スーパープレミアム認証	2026年1月30日
基本認証	2026年3月13日

※申請締め切りは予告なく変更になる場合がございます。最新情報は、ひめボスポータルサイトをご確認ください。

認証フロー

20~300人
常時雇用する労働者

20人未満または
301人以上
常時雇用する労働者

愛媛県内企業



奨励金
最大
20万円



認証取得

奨励金
100万円

申請から取得までの目安
基本・上位認証
申請から認証まで約1か月
奨励金
申請から支払いまで
約2~3か月



お問い合わせ先
平日9:00~17:00
(年末年始12/27~1/4休業)

申請内容や申請方法について

ひめボス事務局

〒790-8686 愛媛県松山市湊町7-7-1(セキ株式会社内)
メール:support@himeboss.jp

089-903-8822

認証の支援

コンサルタント(社会保険労務士)によるサポートを、無料で受けることができます

訪問による説明・認証支援について

ひめボス推進アドバイザー

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2-5-7 別館1F
(一般社団法人愛媛県法人会連合会内)
メール:himeboss01@csc-ehime.jp

089-933-2660

言葉も毎日活躍できる

ひめボス、広がってます。

“ひめボス宣言事業所” 認証制度

若年層の転出超過の解消に向け、

愛媛県が女性活躍や仕事と家庭の両立支援など

積極的に取り組む企業を認証し、

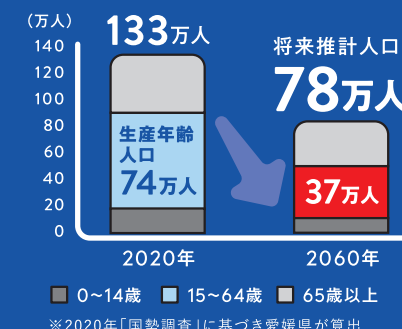
すべての人がいきいきと働ける環境づくりと

企業の成長をバックアップします。

ひめボス宣言事業所認証制度の目的

人口減少は、企業経営や事業継続に
大きな影響を及ぼします。

愛媛県の人口減少は、このまま何も対策を行わなければ、2020年からの40年間で4割減となり、約78万人にまで減少すると見込まれています。※ 地域が持続的に成長していくためには、雇用の場を提供する県内企業・事業所が、すべての労働者にとって魅力的であるとともに、個人のライフステージの希望を叶えることが重要であると考えます。



HIMEBOSS

ひめボス

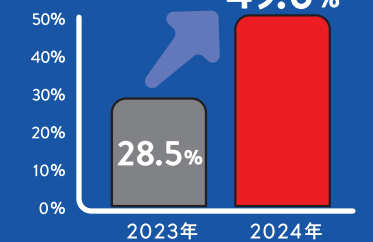
2025年度
(令和7年度)

このままだと...

愛媛県の総人口は
2060年に
4割減少

ひめボス促進の効果もあり

県内企業の
男性の育児休業
取得率は
49.6%にUP!



出典：R6愛媛県「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」

ひめボス宣言事業所 認証制度

みんなが活躍できる職場へ、 みんなに選ばれる企業へ。

愛媛県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう、
女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる企業等を認証する制度です。



スーパープレミアム認証に必要な要件

1～4の要件を2つ以上(301人以上の企業は3つ以上)/5及び6の要件は必須

1	直近の事業年度 女性正社員の割合	国の平均値以上 または 4割以上 ※1
2 いずれか	直近の事業年度 女性正社員の平均勤続年数	国の平均値以上 ※1
	直近の事業年度 女性の平均勤続年数 (雇用管理区分ごと)	男性の 7割以上
3	直近の事業年度 女性管理職の割合	国の平均値以上 ※1
4 いずれか	直近の三事業年度 非正規女性の正社員転換	転換後 6 箇月以上
	直近の三事業年度 離職した女性の正社員再雇用	再雇用後 6 箇月以上
5	直近の事業年度 出産した女性の就業継続率	80%以上
6	直近の事業年度 男性の育児休業取得率	100%

基本認証に必要な要件

1	ひめボス事業所宣言書の提出
2	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
3	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定
4	育児・介護に関する法に基づく規定やハラスメント禁止規定の整備



基本認証

1～4の要件を
すべて満たすこと

実績に対する奨励金

最大 **20万円** ※3

常時雇用する労働者数
20人以上300人以下の企業が
奨励金支給対象

※3 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。奨励金の交付限度額は過年度に交付した額を含め最大20万円とする。2023年3月末までに旧制度のひめボス宣言事業所の登録、またはえひめ仕事と家庭の両立応援企業の認証を受けている場合は、20人未満の事業所であっても支給対象。

2025年度(令和7年度)奨励金メニュー

※3

パターン1

女性活躍推進メニュー
A～Fのいずれか1つ **10万円**

仕事と家庭の両立支援メニュー
G～Lのいずれか1つ **10万円**

パターン2

女性活躍推進メニュー
A～F
A～Lのいずれか1つ **10万円**

仕事と家庭の両立支援メニュー
G～L
働き方改革メニュー
M・N
M・Nのいずれか1つ **10万円** ※4

※4 働き方改革メニューは単独での奨励金支給不可。A～Lのいずれか1つとセットで達成することが条件。

女性活躍推進メニュー

A 出産・育児・介護で離職した女性の再雇用

B 更衣室等女性専用の施設整備及び女性採用増加

C 女性採用説明会等の開催及び女性採用増加

D リカレント教育制度の規定

E 女性管理職(係長相当職以上)の割合が20%以上

F 女性特有の健康課題等への対応 **NEW!**

A～F
のいずれか1つ
奨励金
10万円

仕事と家庭の両立支援メニュー

G 男性の育児休業等の取得日数通算28日以上

H 男性の育児休業取得率100%(取得者2人以上)

I 法定を上回る両立支援の勤務・休暇制度整備及び取得実績 **RENEWAL!**

J 育児・家事サービスの利用料補助制度または保育環境の整備 **RENEWAL!**

K 育児休業中の応援手当制度等または代替人員の確保 **RENEWAL!**

L 妊娠・出産に関する制度の整備 **NEW!**

G～L
のいずれか1つ
奨励金
10万円

働き方改革メニュー ※働き方改革メニューは、単独での申請不可

M 所定外労働の削減

N 柔軟な働き方・休み方の実現(フレックスタイム、テレワーク、副業、兼業、勤務間インターバル制度など) **RENEWAL!**

M・Nのいずれか1つ
+ A～Lのいずれか1つとセット
奨励金 **20万円**

広がっています! ひめボスの輪

ご活用ください! ひめボス 推進プラザ



HIMEBOSS

ひめボス

働く人を応援する企業を応援します!

女性活躍の推進や仕事と育児、介護等の家庭生活が
両立しやすい職場環境づくりに取り組む県内企業を支援しています。
性別を問わず選択される魅力的な企業へと変革・成長し、
すべての労働者が働きやすく、働きがいのある環境を整えましょう!

ひめボス推進プラザとは?

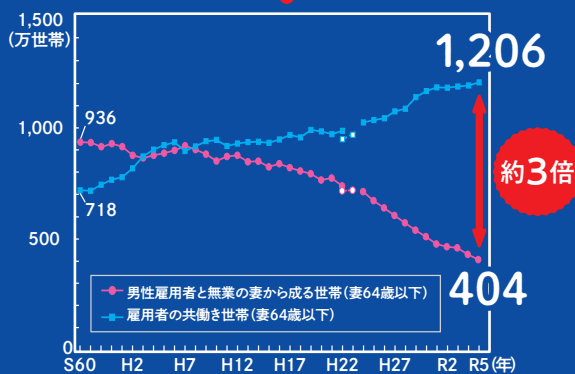
「ひめボス推進プラザ」は女性活躍、両立支援、働き方改革等に関するワンストップ支援拠点。ひめボス宣言事業所認証制度の認証取得や社内改革に向けたアドバイス・支援を行っています。

※従来の「愛媛県働き方改革包括支援プラザ」を改称し、令和7年4月1日より設置しました。

働き方に関する意識の変化と現状

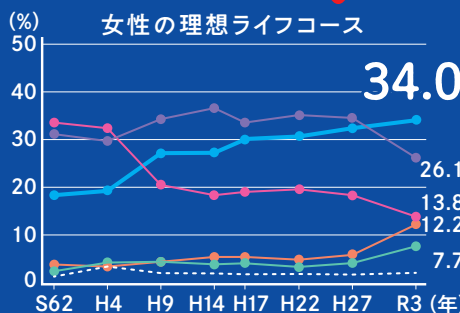
働く人を
愛顔にできる企業が
「選ばれる企業」
へ成長する
第一歩!

共働き世帯が増加



[出典] 令和6年版 男女共同参画白書(内閣府)

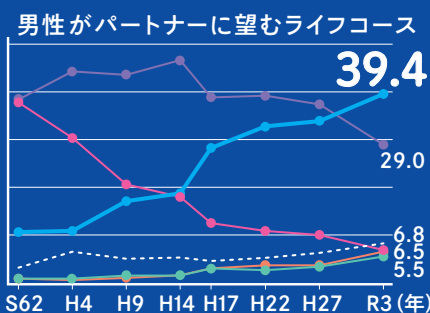
結婚・子育てと仕事を両立させたい人が最多に



[出典] 第16回出生動向基本調査報告書(国立社会保障・人口問題研究所, 2021年)

■ 非婚就業コース ■ 両立コース ■ 専業主婦コース ■ DINKsコース※ ■ 再就職コース ■ その他

※DINKsとは共働きで意図的に子どもを持たない選択をした夫婦のこと



事業主体 : 愛媛県 少子化対策・男女参画課
プラザ運営(委託先) : 一般社団法人 愛媛県法人会連合会



「ひめボス推進プラザ」業務案内

ひめボス認証の
基本認証
取得支援



お気軽にお問い合わせください

相談
無料

奨励金や
上位認証の
取得に向けた
各種支援



女性活躍、
仕事と家庭の両立支援、
働き方改革等に
関する相談対応



働き方改革等
に関する
専門機関への
取り次ぎ



「ひめボス推進プラザ」を活用するメリット

01

アドバイザーによる認証取得支援や、
セミナー情報・県内の先進事例等の
紹介が受けられます。

02

国の働き方改革推進センターとも
連携しているため、
社労士等の専門家に労務管理上の
相談ができます。

「相談したい」「支援を受けたい」そんなときは当方までお声がけください！

ひめボス推進プラザ

〒790-0067 愛媛県松山市大手町2-5-7 別館1F
<受託者>一般社団法人 愛媛県法人会連合会
メール:himeboss01@csc-ehime.jp

089-933-2660

平日
9:00~
17:00

愛媛県
HP



コンサルタント
派遣申請



ひめボス
ポータルサイト



ひめボス
NAVI



令和7年度

第30回 愛媛県男女共同参画社会づくり推進県民大会

企業 × 女性 × 地方

自社での女性活躍は困難だと思っている経営者の方、企業の業種や規模に関わらず女性が活躍できる環境整備は可能です。

また、地方に女性を引き付け地域が活力を持ち続けていくために、私たちが地域で出来ることがまだまだあります。

この大会で、女性・若者世代が選ぶ職場や地域になるためのヒントをみつけてみませんか。

7/25
(金)

愛媛で拓く女性のキャリア ～中小企業のリーダーに学ぶ～

場所 愛媛県男女共同参画センター 多目的ホール（松山市山越町450番地）

開会式 13:30～13:40

前半 基調講演 13:40～14:40

講師 野村 浩子さん

- ◇ 参加無料
- ◇ 来館定員100名
- ◇ オンライン・アーカイブ有り

プロフィール

ジャーナリスト / 日経WOMAN元編集長 /
(公財)日本女性学習財団理事長

日経ホーム出版社（現日経BP）発行の「日経WOMAN」編集長、「日経EW」編集長、日本経済新聞社・編集委員、淑徳大学教授などを経て、2020年東京家政学院大学特別招聘教授、2024年日本女性学習財団理事長。財務省・財政制度等審議会、経済産業省・なでしこ銘柄基準等検討委員会、神奈川県男女共同参画審議会など政府、自治体の各種委員を務める。

著書に「女性リーダーが生まれるとき」「女性に伝えたい 未来が変わる働き方」「地方で拓く女性のキャリア 中小企業のリーダーに学ぶ」など多数。



後半 対談 14:50～15:30

テーマ 「女性が住みたい地域をつくる」
～企業、行政、地域、家庭の役割～

対談者

野村 浩子さん（基調講演講師）

桐木 陽子さん（愛媛県男女共同参画社会づくり推進県民会議会長
松山東雲短期大学教授）

1 来館の方 オンライン・アーカイブの方は**2**へ

右記の来館参加専用QRコード・HPフォーム

またはこちらの専用申込書(FAX送信用)でお申込みください。

※申し込み後は当日直接お越しください。

来館の方用

**《来館FAX専用申込書》** (切り取らないで、そのままFAXしてください) **FAX : 089-926-1661**

参加者名	フリガナ	年 代	性 別	
		代	※答えたくない方は記載不要	
企 業 団体名		役職名		
住 所	〒 -	電話番号		
同行人数 (ご本人様以外)	人	メールアドレス		
同行者詳細 (複数記載可)	氏名(フリガナ)	年 代	性 別	役 職 名
		代		※答えたくない 方は記載不要

※託児を希望される方は下記へ記入してください↓

(託児に関する準備物等のご案内のため、必ず連絡先メールアドレス↑の記入をお願いします)

参加者名	お子様の氏名	お子様のフリガナ	お子様の性別	年齢(月齢)

託児のご案内 **無料**対象は満6ヶ月から就学前のお子さんで事前申込が必要です。
希望される方はお子様の氏名、性別、年齢をお知らせください。**2 オンライン・アーカイブ視聴希望の方**右記オンライン・アーカイブ視聴専用QRコード・
HPフォームでのみ受付します。オンライン・
アーカイブ
視聴用

●アーカイブ視聴期間 7月25日(金)～8月29日(金)

お申込み・お問い合わせ

公益財団法人 えひめ女性財団
(愛媛県男女共同参画センター指定管理者)〒791-8014 松山市山越町450番地
TEL 089-926-1633 (代表) FAX 089-926-1661
HP : <https://www.ehime-joseizaidan.com/>※ご記入いただきました内容は、当イベントの参加者管理にのみ使用いたします。
※当イベント実施事務局以外の団体・個人の第三者に対して、情報を開示、提供
することは一切ありません。交通
案内JR松山駅から市内電車環状線
松山市駅から市内電車環状線
// 郊外バス北条線いずれも本町6丁目
下車、徒歩3分

駐車場

台数に限りがありますので
なるべく公共交通機関でお越しください主催事業のお知らせ等、えひめ
女性財団に関する情報をリアル
タイムで発信しています。
フォローよろしくお願いします！

X



LINE



Instagram

労働委員会の窓（令和7年5月分）

《会議関係》

- 5月9日 第1350回公益委員会議
「令和6年（不）第1号事件について（第2回合議）」の1件
- 5月16日 四国ブロック労働委員会会長連絡会議
「A組合の組合活動を理由とする懲戒処分等について、B組合（合同労組）及び組合員X（両組合に二重加入）が申し立てた不当労働行為の認定について」など3件
- 5月23日 第1243回愛媛県労働委員会総会
「国労働委員会協議会総会（三者会議）の議題等について」など9件

《集団的労使紛争関係》

○ 審査事件

事件番号	業種	申立年月日	労働組合法 7条該当号	申立内容	終結状況
6年(不) 第1号	福祉業	R6.3.21	1,3	不利益取扱い是正 支配介入の禁止 謝罪文の掲示等	係属中

《個別的労使紛争関係》

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
5月	19	25
累計（4月～）	40	56

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、
労働委員会に相談してみませんか？

労働者側からの相談

- ・ 解雇に納得できない。
- ・ パワハラを受けている。 など
- ・ 賃金が説明もなく、引き下げられた。

使用者側からの相談

- ・ 退職金の折り合いがつかない。
- ・ 従業員が配置転換に応じない。 など

労働委員会は、労働相談&あっせん等
を行う公正・中立の県の行政機関です。
相談・あっせんは無料・秘密厳守でお
受けします。

愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8502 愛媛県松山市北持田町132番地

メールアドレス roudouin@pref.ehime.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.ehime.jp/tiroui/>

第
98
回

全国安全週間

期間

令和7年7月1日(火)~7日(月)

準備
期間

令和7年6月1日(日)~30日(月)

多様な仲間と 築く安全 未来の職場

今年で98回目を迎える全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ることを目的として、実施されてきました。

これまで、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により労働災害は長期的には減少しておりますが、令和6年の労働災害については、死亡災害は集計開始以降最少となった前年を下回る見込みであるものの、休業4日以上死傷災害は前年同期よりも増加しており、平成21年以降、死傷者数が増加に転じてから続く増加傾向に歯止めがかからない状況となっています。

特に、高齢労働者の増加等を背景として、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けており、また、死亡災害については、墜落・転落などによる災害が依然として後を絶たない状況にあります。

労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和5年3月に策定された第14次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進することが必要であり、計画年次3年目となる令和7年度においても、労使一丸となった取組が求められます。

そのため、令和7年度は、「多様な仲間と 築く安全 未来の職場」のスローガンの下、全国安全週間を実施することとしました。

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 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

※裏面の「令和7年度全国安全週間実施要綱について」もご覧ください。

令和7年度全国安全週間実施要綱について（抜粋）

実施者の実施事項

1 安全衛生活動の推進

- ① 安全衛生管理体制の確立
 - ア 年間を通じた安全衛生計画の策定、安全衛生規程及び安全作業マニュアルの整備
 - イ 経営トップによる統括管理、安全管理者等の選任
 - ウ 安全衛生委員会の設置及び労働者の参画を通じた活動の活性化
 - エ 労働安全衛生マネジメントシステムの導入等によるPDCAサイクルの確立
- ② 安全衛生教育計画の樹立と効果的な安全衛生教育の実施等
 - ア 経営トップから第一線の現場労働者までの階層別の安全衛生教育の実施、特に、雇入れ時教育の徹底及び未熟練労働者に対する教育の実施
 - イ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での有資格者の充足
 - ウ 災害事例、安全作業マニュアルを活用した教育内容の充実
 - エ 労働者の安全作業マニュアルの遵守状況の確認
- ③ 自主的な安全衛生活動の促進
 - ア 発生した労働災害の分析及び再発防止対策の徹底
 - イ 職場巡視、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化
- ④ リスクアセスメントの実施
 - ア リスクアセスメントによる機械設備等の安全化、作業方法の改善
 - イ SDS（安全データシート）等により把握した危険有害性情報に基づく化学物質のリスクアセスメント及びその結果に基づく措置の推進
- ⑤ その他の取組
 - ア 安全に係る知識や労働災害防止のノウハウの着実な継承
 - イ 外部の専門機関、労働安全コンサルタントを活用した安全衛生水準の向上
 - ウ 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に基づく、安全衛生に配慮したテレワークの実施

2 業種の特性に応じた労働災害防止対策

- ① 小売業、社会福祉施設、飲食店等の第三次産業における労働災害防止対策
 - ア 全社的な労働災害の発生状況の把握、分析
 - イ 経営トップが先頭に立つて行う安全衛生方針の作成、周知
 - ウ 職場巡視、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化
 - エ 安全衛生担当者の配置、安全意識の啓発
 - オ パート・アルバイトの労働者への安全衛生教育の徹底
- ② 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策
 - ア 荷台等からの墜落・転落防止対策、保護帽の着用
 - イ 荷主等の管理施設におけるプラットフォームの整備、床の凹凸の解消、照度の確保、混雑の緩和等、荷役作業の安全ガイドラインに基づく措置の推進
 - ウ 積み卸しに配慮した積付け等による荷崩れ防止対策の実施
 - エ 歩行者立入禁止エリアの設定等によるフォークリフト使用時の労働災害防止対策の実施
 - オ トラックの逸走防止措置の実施
 - カ トラック後退時の後方確認、立入制限の実施
- ③ 建設業における労働災害防止対策
 - ア 一般的事項
 - （ア）「木造家屋等低層住宅建築工事墜落防止標準マニュアル」に基づく足場、屋根・屋上等の端、開口部、はしご・脚立等からの墜落・転落防止対策の実施、フルハーネス型墜落制止用器具の適切な使用
 - （イ）足場の点検の確実な実施、本足場の原則使用、「手すり先行工法等に関するガイドライン」に基づく手すり先行工法の積極的な採用
 - （ウ）職長、安全衛生責任者等に対する安全衛生教育の実施
 - （エ）元方事業者による統括安全衛生管理、関係請負人に対する指導の実施
 - （オ）建設工事の請負契約における適切な安全衛生経費の確保
 - （カ）掘削工事における適正な施工計画、作業計画の作成及びこれらに基づく工事の安全な実施
 - （キ）一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置
 - イ 「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」に基づく対策の実施
 - ウ 令和6年能登半島地震の復旧、復興工事におけるがれき処理作業の安全確保、土砂崩壊災害、建設機械災害、墜落・転落災害の防止等、自然災害からの復旧・復興工事における労働災害防止対策の実施
- ④ 製造業における労働災害防止対策
 - ア 機械の危険部分への覆いの設置等によるはさまれ・巻き込まれ等防止対策の実施
 - イ 機能安全を活用した機械設備安全対策の推進
 - ウ 作業停止権限等の十分な権限を安全担当者に付与する等の安全管理の実施
 - エ 高経年施設・設備の計画的な更新、優先順位を付けた点検・補修等の実施
 - オ 製造業安全対策官民協議会で開発された、多くの事業場で適応できる「リスクアセスメントの共通化手法」の活用等による、自主的なリスクアセスメントの実施
 - カ 機械等製造者による、機械等を使用する事業者への、リスクアセスメント実施に資する残留リスク情報の提供
- ⑤ 林業の労働災害防止対策
 - ア チェーンソーを用いた伐木及び造材作業における保護具、保護衣等の着用並びに適切な作業方法の実施
 - イ 木材伐出機械等を使用する作業における安全の確保

3 業種横断的な労働災害防止対策

- ① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策
 - ア 作業通路における段差等の解消、通路等の凍結防止措置の推進
 - イ 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
 - ウ 「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用した転倒リスクの可視化
 - エ 運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化の推進
 - オ 中高年齢女性を対象とした骨粗しょう症健診の受診勧奨
 - カ 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく措置の実施
- ② 高齢労働者、外国人労働者等に対する労働災害防止対策
 - ア 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」に基づく措置の実施
 - イ 母国語教材や視聴覚教材の活用等、外国人労働者に理解できる方法による安全衛生教育の実施
 - ウ 派遣労働者、関係請負人を含めた安全管理の徹底や安全活動の活性化
- ③ 交通労働災害防止対策
 - ア 適正な労働時間管理、走行計画の作成等の走行管理の実施
 - イ 飲酒による運転への影響や睡眠時間の確保等に関する安全衛生教育の実施
 - ウ 災害事例、交通安全情報マップ等を活用した交通安全意識の啓発
 - エ 飲酒、疲労、疾病、睡眠、体調不良の有無等を確認する乗務開始前の点呼の実施
- ④ 熱中症予防対策（STOP!熱中症 クールワークキャンペーン）
 - ア 熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための連絡体制の整備等を内容とする改正労働安全衛生規則に基づく措置義務の徹底
 - イ 暑さ指数（WBGT）の把握とその値に応じた熱中症予防対策の実施
 - ウ 熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者に対して医師等の意見を踏まえた配慮
- ⑤ 業務請負等他者に作業を行わせる場合の対策
 - ア 請負人等が労働者と同じ場所で就業する場合における安全衛生の確保に必要な措置の実施
 - イ 安全衛生経費の確保等、請負人等が安全で衛生的な作業を遂行するための配慮
 - ウ その他請負人等が上記10（1）～10（3）④に掲げる事項を円滑に実施するための配慮

厚生労働省

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



中央労働災害防止協会

<https://www.jisha.or.jp>



職場のあんぜんサイト

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



●職場の安全、全国安全週間に関する情報は
こちらでも発信しています！

厚生労働省 安全衛生

検索

中央労働災害防止協会 安全週間

検索

●労働基準監督署等への届出は
電子申請が便利です！

帳票入力支援サービス

検索

詳しくは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

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)

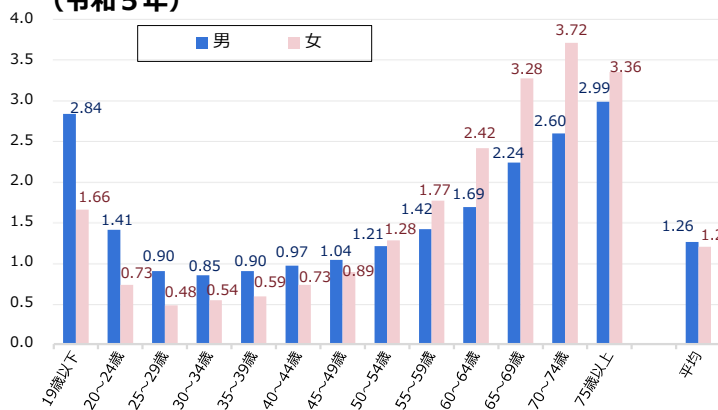
働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう

※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。



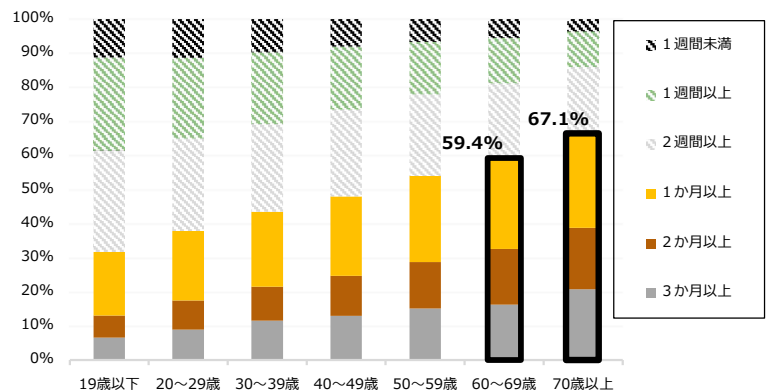
高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。体力に自信がない人や仕事に慣れていない人を含め**すべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。**

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）



※度数率＝労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

年齢層別 労働災害による休業見込み期間（令和5年）



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す。全文はこちら→

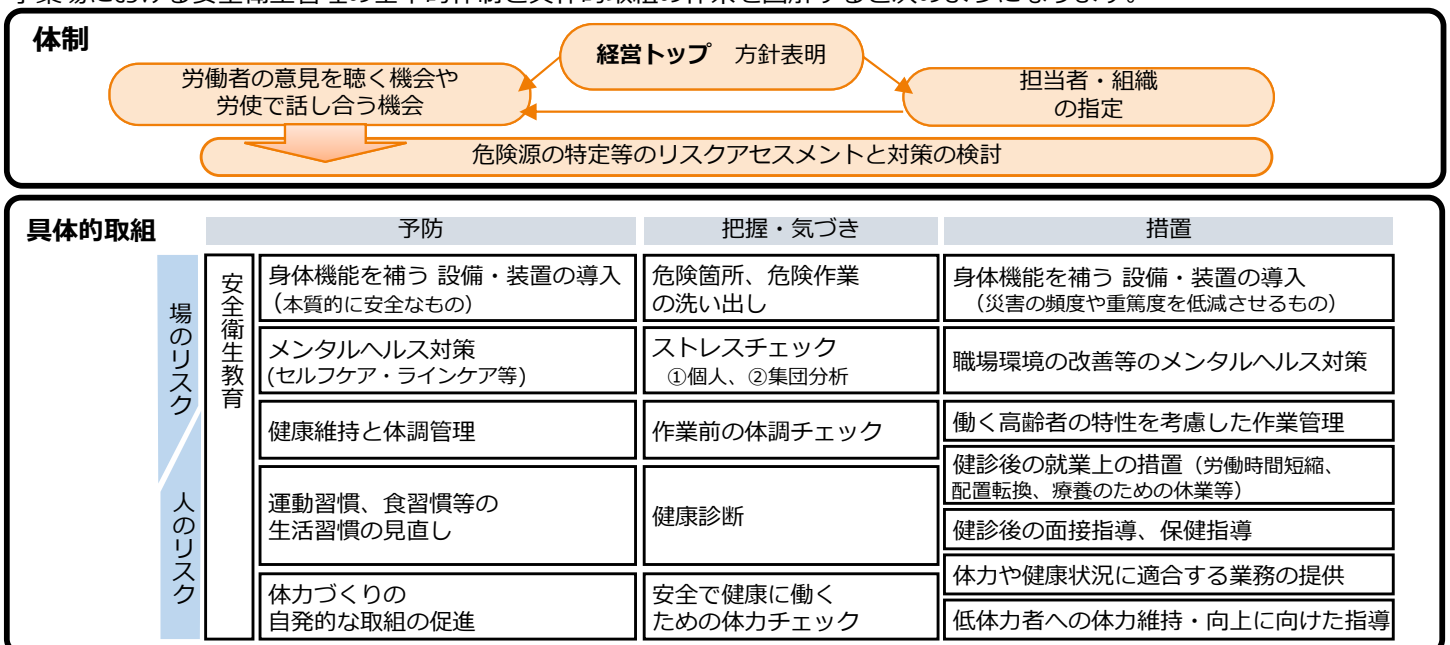
令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



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。



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以降の具体的事項を参考に取り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	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 ・パワーアシストスーツ等を導入する ・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
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		

ガイドラインの概要

(2) 高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>

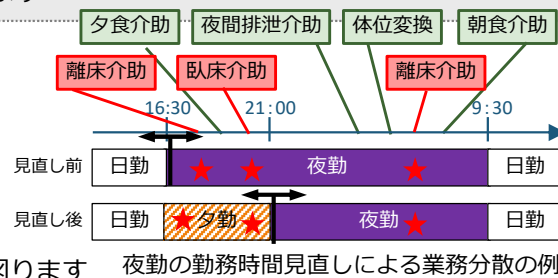
- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくします（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります

<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



3 高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的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

取組の例

- ・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

- ・高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高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。

転倒等リスク評価セルフチェック票

1 身体機能計測結果

① ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は (cm) / (秒) 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	1.24	1.25	1.39	1.47	1.66
歩数	1.38	1.40	1.46	1.47	1.65

② 座位ステップテスト（敏捷性）
あなたの結果は (秒) / (回) 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	24	25	29	44	40
歩数	28	43	47	47	47

③ フランクリン・リーチ（動作のバランス）
あなたの結果は (cm) 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	19	20	30	36	40
歩数	29	35	39	39	40

④ 膝関節可動域（静的バランス）
あなたの結果は (度) 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	7	7.1	17.1	55.1	90.1
歩数	17	17	55	90	90.1

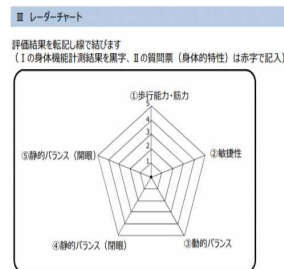
⑤ 膝関節可動域（動的バランス）
あなたの結果は (度) 評価

評価	1	2	3	4	5
結果	15	15.1	30.1	64.1	120.1
歩数	30	30	64	120	120.1

II 質問票（身体的特性）

質問項目	あなたの回答は	合計	評価
1. 人ごみ中、急な動きや急な停止が苦手です	常に苦手 / 時々苦手 / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
2. 長時間にわたって歩行が苦痛です	常に苦痛 / 時々苦痛 / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
3. 長時間にわたって歩行が苦痛です	常に苦痛 / 時々苦痛 / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
4. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
5. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
6. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
7. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
8. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
9. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力
10. 歩行中、足が疲れる感じがします	常に疲れる / 時々疲れる / ほとんど得意	1 / 2 / 3	歩行能力・筋力

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ず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 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高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、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の了解が得られるよう努めます

(2) 高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
- ・集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
- ・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ローム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

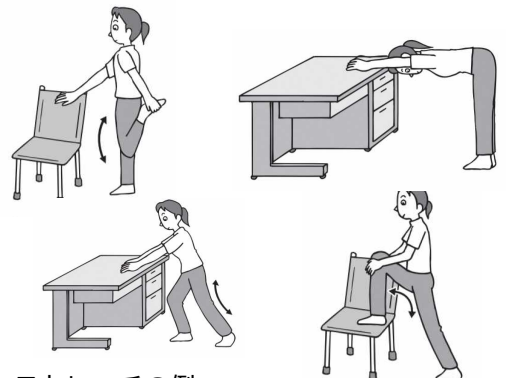
- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

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の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らない場合には、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めます
- ・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めます



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させ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。

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高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します。
- **高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中でであっても申請受付を終了することがあります

安全衛生対策コース名		補助対象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・ <u>リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い労働災害防止対策</u> に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ		・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	
熱中症予防対策プラン → 詳細は 4 ページ		・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 4 ページ	転倒防止	・労働者の <u>転倒災害防止のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること
	腰痛予防	・労働者の <u>腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） → 詳細は 4～5 ページ		・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	

【注意事項】

- ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- ・複数コース併せての申請はできません。
- ・コースごとに予算額を定めています。
- ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は2ページ5～6ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

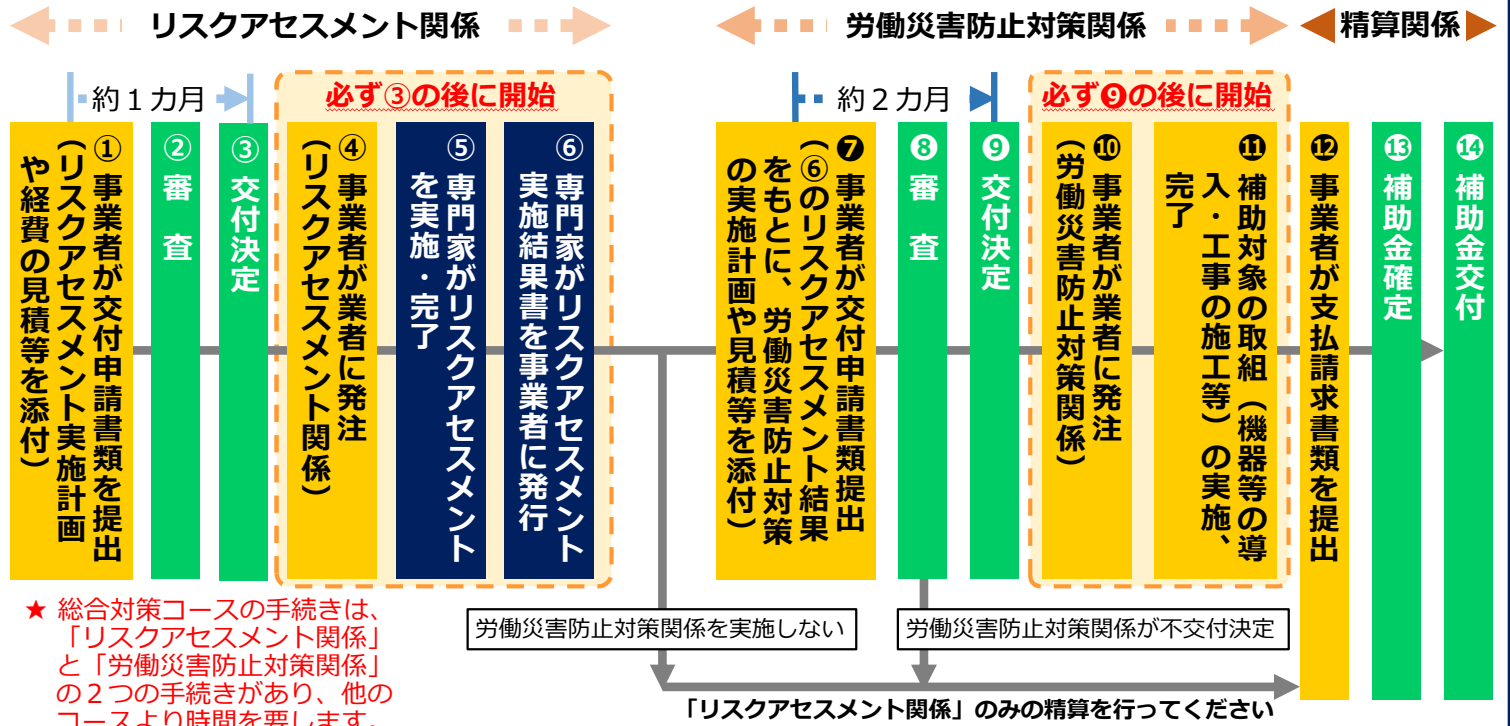


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

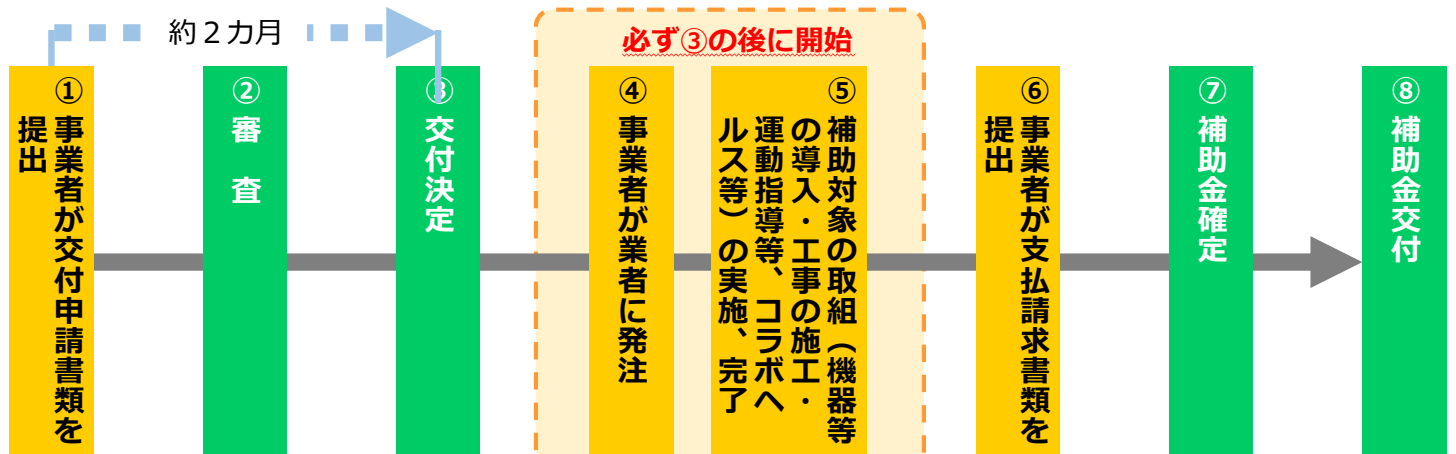
総合対策コースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ 専門家が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2カ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

- この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始 (専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注) していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始 (発注) していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前 (着手時点など) に業者等に代金等を支払った場合 (いわゆる「前払い」) についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください。

- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費と、その結果を踏まえ実施する優先順位の高いリスクの低減措置（機器等の導入や工事の施工等）に要する経費を補助します。**

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



- ・高年齢労働者の**具体的な労働災害防止対策**が分からない。
・リスクアセスメントの正しい実施方法が分からない。



事業主

- ・高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を提案します。



専門家

補助対象となる取組

(ア) 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

(イ) (ア) のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する

- ・(ア) 及び (イ) の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は2ページをご確認ください）。
- ・(ア) 及び (イ) の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
- ・(ア) のみを実施した場合も補助対象となります。

II 職場環境改善コース

【対象：60歳以上の労働者】

- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。**

●**具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります**●

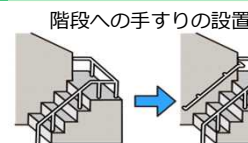
(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策(作業場所の床や通路の段差解消)
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策
(水場等への防滑性能の高い床材・グレーチング等の導入、凍結防止装置の導入)
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2 m未満の物）

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

転倒防止対策
リーフレット



階段への手すりの設置

従業員通路への
凍結防止装置の導入



水場における防滑性能
の高い床材等の導入



滑りにくい
グレーチング
の導入
防滑性能
の高い床
材の施工

(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施

重量物搬送機器
の導入



アシスト
スーツの導入



移乗介助サポート
機器の導入



(ウ) 熱中症防止対策

- ★ 熱中症防止対策については4ページをご確認ください。

(エ) その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

- ★ 対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いていることが条件です。
- ★ 個人が着用する機器や装備（例えばアシストスーツ、体温を下げるための機能のある服等）の導入については、対策に関わる高年齢労働者の人数分に限り補助します。
- ★ 機器を複数の作業場所で利用する場合でも、補助は機器を使用する高年齢労働者の人数分が上限となります。

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします

補助対象

◆ 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入

◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

→屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行ってもなお室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT) 28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

（温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。

例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます）

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・体温を下げるための機能のある服や装備
- ・作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る）等

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー（-20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入

（使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る）

◆ 日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入

（1事業者につき1点まで）



Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

【対象：全ての労働者】

- 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

補助対象となる取組



① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける



② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する



③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士、等

※注意事項※

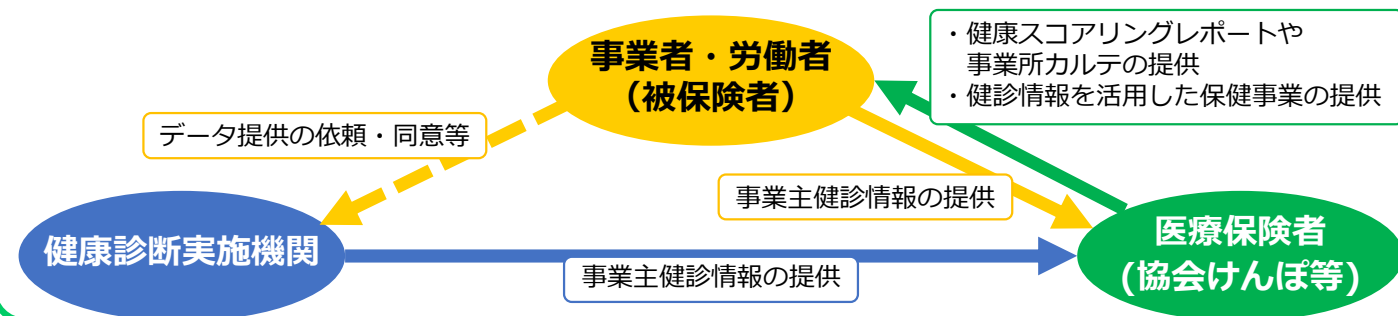
- ・転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。
- ・補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。
- ・①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を1回実施後、②を3回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）
- ・①～③の実施について、安全性を確保するため、専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
- ・物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。
- ・支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきますので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご注意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース

【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です
コース内容は、次ページへ

コラボヘルス：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者に対する健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



申請に当たって必要な資料

①：医療保険者から提供される「健康スコアリングレポート」や「事業所カルテ」の写し

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

※ 2：労働者数が少ない等で「事業所カルテ」等の提供を受けられない場合は、**健診結果を保険者に提供することについての、健診機関への同意書・契約書**などを提出いただく必要があります。詳細はHPをご確認ください。

②：取組内容がわかる資料

研修資料や、システムの詳細等を示した資料が必要です。詳細はHPをご確認ください。

補助対象となる取組	取組の詳細	備考・注意点
健康教育・研修等	健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育、研修等 ※ メンタルヘルス対策は健康スコアリングレポート等に基づく他の健康教育等とセットで申請する必要あり ※ 腰痛予防を目的とした運動指導は別コース	・産業医、保健師、精神保健福祉士、公認心理師、労働衛生コンサルタント等によるもの ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。
システムの導入	健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行い、事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によりコラボヘルスを推進するためのシステムの導入	・システム導入の初期費用のみ ・PCの購入は対象外
栄養・保健指導	栄養指導、保健指導等の労働者への健康保持増進措置	・健康診断、歯科健康診断、身体機能のチェックの経費は対象外 ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

業 種		常時使用する労働者数 ※ 1	資本金又は出資の総額 ※ 1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉（※ 2）、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 1 常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※ 2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限 令和7年10月31日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限 令和8年 1月31日（当日消印有効）

➡ 「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるQ & Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
「エイジフレンドリー補助金事務センター」
(ホームページ <https://www.jashcon-age.or.jp>)

関係書類 送付先 (郵送の場合)	〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階 エイジフレンドリー補助金事務センター 交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください(メールでの申請はできません) 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では 送付しないでください	
お問合せ先	申請担当 電 話 : 03 (6381) 7507 F A X : 03 (6809) 4086	支払担当 電 話 : 03 (6809) 4085 F A X : 03 (6809) 4086
受付時間	平日10:00~12:00/13:00~16:00 (土日祝休み、平日12:00~13:00は電話に出ることができません) <8月12日~8月15日(夏季休暇)、12月29日~1月3日(年末年始)を除く>	

参考：エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン) ポイント



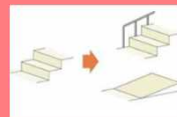
1.安全衛生管理体制の確立

- 経営トップ(社長など)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します。
- 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以降の対策を実施します。



2.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 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の見直しを行います(ソフト面の対策)



3.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 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ます。

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

- 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。
- 「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)」に基づく取組に努めます。
- 集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望まれます。



5.安全衛生教育

- 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ます。(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



参考：職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト



団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

傘下の中小企業等に産業保健サービスを提供しませんか？

団体経由産業保健活動推進助成金は、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う助成金です。

事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、医師等による健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供する費用・事務の一部を委託する費用の総額の90%（上限500万円（一定の要件を満たした団体※は1,000万円）を助成します。 ※構成事業主が50以上であること等

※1団体につき年度ごとに1回限りです。

対象となる団体等

次のうちいずれかであること

事業主団体等

事業主団体又は共同事業主であって、中小企業事業主の占める割合が構成事業主等全体の2分の1を超えていること等、一定の要件を満たす団体等

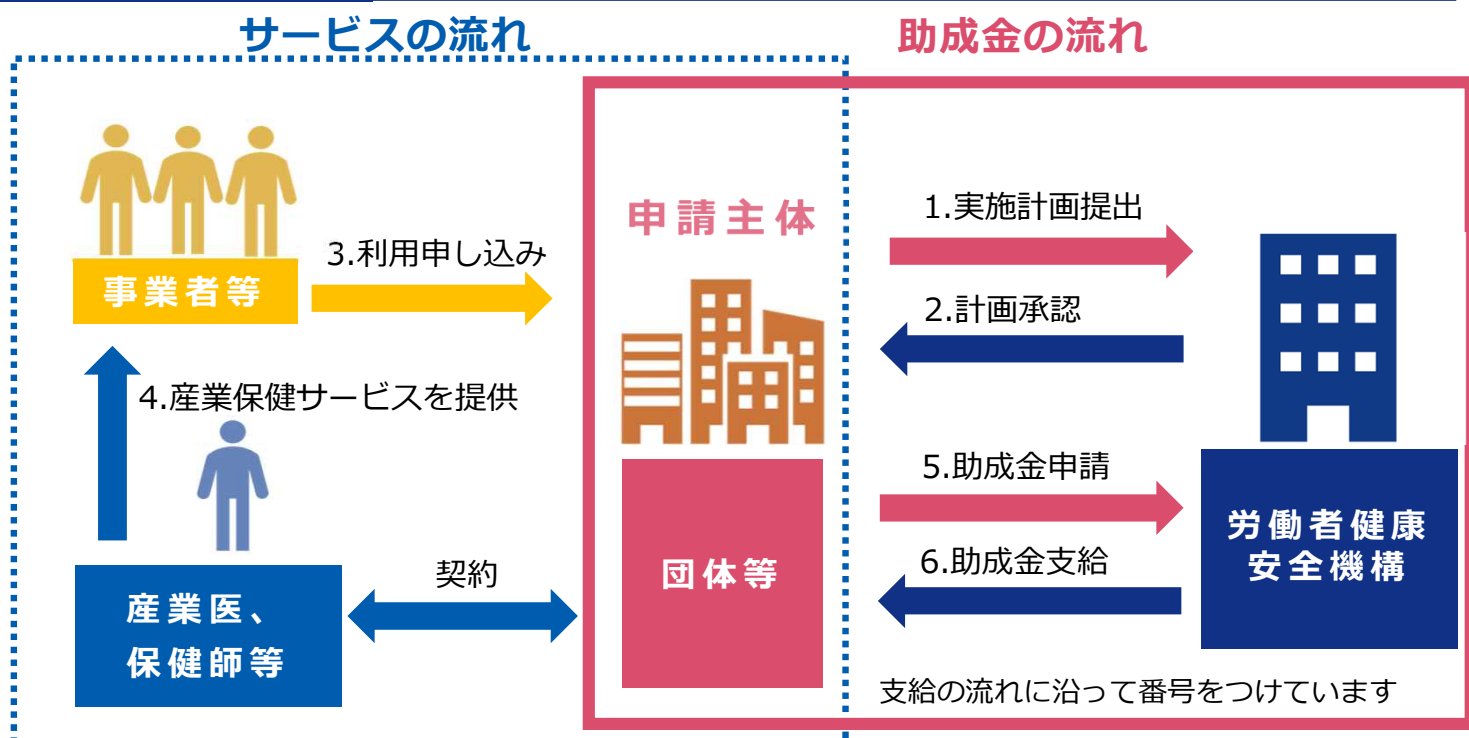
労災保険の特別加入団体

労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第33条第3号に掲げる者の団体または同条第5号に掲げる者の団体であって、一定の要件を満たす団体

令和7年度より、以下が変更となりました

- ・対象となる産業保健サービスにストレスチェックの実施等を追加（50人未満の事業場に限る）。
- ・産業保健サービスごとの上限額を設定（金額は裏面をご確認ください）。 など

助成の仕組み



対象となる産業保健サービスや上限額

対象となる産業保健サービス

上限額（一定の要件を
満たした団体※の上限額）
※構成事業主が50以上であること等

① 医師、保健師等による ストレスチェックの実施及び集団分析 ※労働者数50人未満の事業場のみ対象	… 60万円（120万円）
② 医師、歯科医師による 健康診断結果の意見聴取	… 60万円（120万円）
③ 医師、保健師による 保健指導	… 60万円（120万円）
④ 医師による 面接指導・意見聴取	… 60万円（120万円）
⑤ 医師、保健師、看護師等による 健康相談対応	… 20万円（40万円）
⑥ 医療機関、事業場、両立支援コーディネーター等による個別 の労働者を対象とした 治療と仕事の両立支援	… 130万円（260万円）
⑦ 医師、保健師、看護師等による 職場環境改善支援	… 130万円（260万円）
⑧ 医師、保健師、看護師等による 健康教育研修、 事業者と管理者向けの 産業保健に関する周知啓発	… 20万円（40万円）

助成額は最大で各上限額の90%です。

産業保健サービスごとの上限額等の詳細な要件は、手引き等をご確認ください。

助成金支給の流れ

- ▶ 原則、先着順で受付します。
- ▶ 実施計画提出の期日前であっても、予算の上限に達する等の場合は、受付を停止します。

1. 実施計画提出 (交付申請)	〆切：令和7年11月28日(金) 必着
2. 計画承認	1の受付後、原則30日以内
3. 助成対象	計画を承認された期間（最長で令和8年1月23日まで）において、 提供されたサービスの費用＋事務費の総額の90%（上限あり）
4. 助成金支給申請	計画を承認された期間終了日の翌日を起算として30日以内 又は令和8年1月30日のうち、いずれか早い日 必着
5. 助成金の支給	令和8年3月31日まで

①郵送 ②Googleフォーム ③jGrants（電子申請システム）のいずれかにより、申請が可能です。詳細は、右下の二次元コード又はURLをご確認ください。

お問い合わせ

本助成金に関する詳細は、こちらをご確認ください。

ご相談、ご質問は、こちらのチャットボットが便利です。

チャットボットで解決しない場合は下記までお問い合わせください。

お問い合わせが重なりと繋がりにくい場合があります。あらかじめご了承ください。

労働者健康安全機構勤労者医療・産業保健部産業保健業務指導課

電話番号：0570-783046



<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1251/default.aspx>

(R7.5)

令和7年度 個人ばく露測定定着促進補助金のご案内

令和6年4月から新たに化学物質の自律的管理に関する規制がすべて施行となり、リスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う事業者は、リスクアセスメントの結果に基づき、作業を行う労働者へのばく露をできる限り低減することなどが義務となりました。このリスクアセスメントの一環として実施したり、適切な呼吸用保護具の選定のために実施される「個人ばく露測定」を行う事業者は、費用の一部を支援する「個人ばく露測定定着促進補助金」が交付されます。ぜひご活用ください。

補助を受けることができる事業者

次の(1)～(3)すべてに該当する事業者が対象です。

(1) 労働者災害補償保険の適用事業場

(2) 次のいずれかに該当する中小企業事業者

業 種		常時雇用する 労働者数 ※1	資本金又は出資の総額※1
小 売 業	小売業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業 複合サービス（例：協同組合）など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	農・林・漁業、製造業、運輸業など	300人以下	3億円以下

※1 労働者数が資本金等のどちらかを満たせば、中小企業事業者となります。

(3) リスクアセスメント対象物（労働安全衛生法第57条の3でリスクアセスメントが義務付けられている化学物質）を製造し、又は取り扱う作業を行う作業場の個人ばく露測定を行う中小企業事業者（ただし、
① 法令で義務付けられた作業環境測定を実施し、第3管理区分が改善されない場合に実施する個人ばく露測定②金属アーク溶接等作業における個人ばく露測定、を除く。また、C測定・D測定で実施される法令で義務付けられた作業環境測定もこの補助金の対象外）

補 助 の 概 要

補 助 対 象	補助金 上限額
作業環境測定機関に委託する個人ばく露測定及び分析等に要する経費	10万円

補助の対象となる経費及び補助金の算定方法等

1.補助の対象となる経費	2.補助基準額	3.補助金の算定方法
次に掲げる個人ばく露測定及び分析に要する経費（消費税は除く） ① 「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「化学物質による健康障害防止のための濃度の基準の適用等に関する技術上の指針」に基づき実施されたデザイン及びサンプリング ② ①の方法による採取試料の分析 ③ 作業環境測定士派遣料	個人ばく露測定及び分析等 1名当たり 5万円	1欄に掲げる補助対象経費と2欄に掲げる基準額とを比較して少ないほうの額の2分の1を交付額とする。なお、申請できる経費は当該事業場のうち1作業場当たり5万円を上限とする。また、複数の作業場に係る申請があった場合、同一申請者当たりの交付額の合計は10万円を上限とする。



補助金公募期間と予定額

公募期間：令和7年6月1日（日）～ 10月31日（金）（必着） 補助金の予定額：1億円
期間中、受け付けた申請に基づき、概ね1か月に1回審査を実施し、交付決定をします。ただし、予定額に比して申請総額が多額になると見込まれた際は、公募を中止します。この場合、全衛連ホームページにてお知らせします。

交付申請に必要な書類

本補助金は、**測定前に申請が必要です。**

全衛連ホームページから指定様式（様式1）をダウンロードし必要な書類を作成し、申請してください。

* 個人ばく露測定定着補助金交付申請書（様式1）

<添付書類>

1. 事業場等概要（別紙1）
2. 確認書（別紙2）
3. 個人ばく露測定に要する費用見積書（写：作業環境測定機関作成）

★内容に不明な点がある場合は確認のため追加資料をお願いする場合があります。

測定報告及び補助金請求に必要な書類

全衛連ホームページから指定様式（様式4）をダウンロードし必要な書類を作成し、補助金請求をしてください。

* 個人ばく露測定定着促進補助金実績報告及び請求書（様式4）

<添付書類>

1. 個人ばく露測定結果報告書（写：作業環境測定機関作成）
2. 請求書（写）
3. 領収書（写）又は 領収書に代わるものとして決済済みの振込証明書（写）

申請手続きの流れ

個人ばく露測定費用の見積

・作業環境測定機関に相談の上で測定費用の見積書を作成してもらう。

期間内に郵送等により申請

・補助金申請書を全衛連ホームページからダウンロードし、申請してください。

交付決定/不交付決定

・交付決定通知書（不交付決定通知書）を送付いたします。

測定の発注・測定の実施

・交付決定通知書が届いた後作業環境測定機関に正式発注し、測定を実施してもらってください。**※決定通知前に実施した場合補助金の対象となりません。**

測定実績報告及び 補助金請求書を提出

・測定実績報告及び補助金請求書を全衛連ホームページからダウンロードし、必要な書類を添付し、申請してください。**必要書類は令和8年2月28日までに申請書類提出先に到着するようご提出ください。この期日を過ぎて到着したものには、補助金をお支払いできません。**

補助金の交付

・指定の口座に補助金が振り込まれます。

申請窓口・相談窓口

全衛連（補助金交付事務代行事業者）

申請書類の入手

<https://www.zeneiren.or.jp>

申請書類提出先

〒108-0014 東京都港区4-11-5 田町ハラビル5階

電子申請アドレス

hojyokin@zeneiren.or.jp

相談等

Tel 03-6453-9969（平日 午前10時～午後5時）

注意 この補助金は「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、厳格な運用が求められる制度です。補助金の交付要綱、実施要領、交付規程、その他規程類をよく読み理解してから申請してください。

外国人労働者向け安全衛生教育教材 を労働災害防止にご活用ください

最大14言語・幅広い業種等に対応しました

厚生労働省は、外国人の方にも理解しやすい安全衛生教育教材を作成しています。外国人労働者の労働災害防止にお役立てください。

マンガ・動画教材

初めて安全衛生を学ぶ方にも理解できるよう、業種共通と業種・作業別の視聴覚教材（マンガ・動画教材）を作成しています。

▶教材はこちらから <https://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/kyozaishiryo.html>

▶動画教材（YouTube）のチャンネル登録はこちらから <https://www.youtube.com/user/MHLWanzenvideo/>

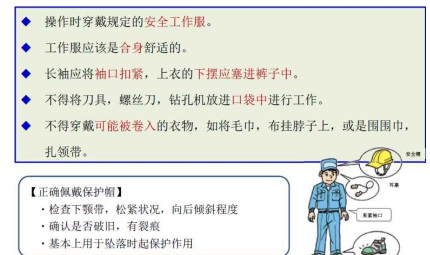
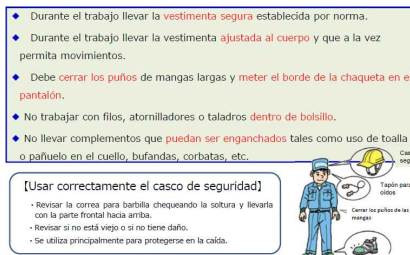
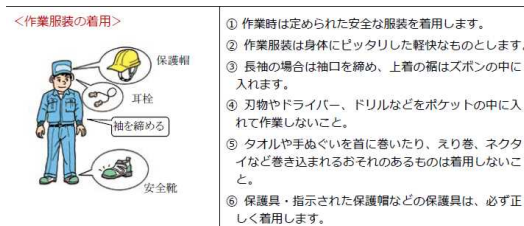


例) 転倒防止の注意：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）

未熟練労働者に対する安全衛生教育マニュアル

未熟練労働者は、作業に慣れておらず、危険を把握・察知する能力が身についていません。労働災害を防止するには、雇入れ時や作業の内容が変わる時点などでの安全衛生教育が重要です。これらの安全衛生教育に役立つよう、業種別（製造業、陸上貨物運送事業、商業など）の教材を作成しています。

▶教材はこちらから <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118557.html>



例) 安全な服装のマニュアル：14言語対応（画像は、日本語・スペイン語・中国語）

技能講習補助教材

外国人労働者が技能講習時に専門的用語を理解しやすいよう、技能講習別の補助教材を作成しています。

▶教材はこちらから https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11114.html

荷重中心とフォークの長さ

Load Center and Fork length

Trọng tâm tải và chiều dài càng nâng



例) 講習用パワーポイント（フォークリフト運転）：14言語対応（画像は、日本語・英語・ベトナム語）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R5.9)

厚生労働省では、「令和7年賃金構造基本統計調査」を全国一斉に7月に実施します。

この調査は昭和23年より毎年実施しており、労働者の賃金等の実態を産業、地域、企業規模、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的とし、国の実施する最も重要な統計のひとつとして、法律（統計法）に基づく「基幹統計」に指定されています。

調査の結果は、民間企業における賃金決定等、労務管理の資料として広く利用されているほか、最低賃金法による最低賃金の決定、労災保険法による年金給付基礎日額の最低・最高限度額の算定等、各種政策決定の際にも幅広く使用されるなど、極めて重要な役割を果たしております。

調査の実施にあたっては、調査の対象となる事業所を無作為に抽出し、事業主の皆様に厚生労働省から調査をお願いいたしますので、調査の趣旨、重要性をご理解いただき、是非とも調査にご回答くださいますようお願い申し上げます。

過去の統計結果（愛媛）は、愛媛労働局賃金室ホームページの「賃金構造基本統計調査（愛媛）」からご覧いただけます。

詳しくはHPをご覧ください。



愛媛労働局賃金室

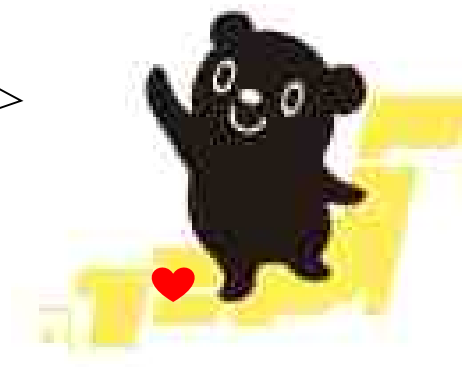
検索

全国の賃金構造基本統計調査結果は、厚生労働省ホームページ 賃金構造基本統計調査

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou.html>

の調査結果（●結果の概要）から確認できます。

ご協力
お願いします。



最低賃金制度のマスコット
チュックマン

賃金引き上げの支援策

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。

コース区分	助成上限額	
	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手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い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



活用のポイント

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

※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。)

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



活用のポイント

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)。

より高い処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



(R7.4)



企業において募集・採用に携わるすべての方へ 男女均等な採用選考ルール

男女雇用機会均等法（以下「法」という）は、**労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています（法第5条）。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合に、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者の募集・採用、昇進、職種の変更をする際に、転居を伴う転勤に応じることが要件とすることを、**間接差別として禁止**しています（法第7条）。

就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応についても徹底をお願いします。

性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

違法

間 接 差 別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

合理的な理由がない場合
違法

例えばこのような募集・採用は違法です！

募集の段階で

今年は10名新規採用する、今年は男性を多く採りたいので、男性7名、女性3名採用する。

詳しくは
2ページ
ステップ1①

選考の段階で

男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくする。

詳しくは
4ページ
ステップ5②

●禁止される差別の具体的な内容は、下記ウェブサイトにあります。

「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf>



以下、募集・採用の各段階において「禁止される差別」のチェック項目を掲載します。



厚生労働省 都道府県労働局

ステップ 1

採用計画・募集

① 「男性または女性を採用しない」などの方針のもとで採用計画を立てていませんか。

【違法事例】

以下のような方針で採用計画を立てる。

- 男性に幹部候補として基幹業務を担当させ、女性に補助業務を担当させる。
- 事務職に女性のみ、営業職に男性のみを採用する。
- 総合職は男性を7名、女性を3名など、男女別の採用人数を決めて採用する。
- 一般職について女性のみを採用する。

② 男性のみまたは女性のみを対象として募集していませんか。

【違法事例】

- 女性経理職員が退職したため、後任に女性を募集する。
- 男女を対象とした募集であっても、男性または女性のみを採用する目的で実質的に募集の対象から男女のいずれかを除外する。

例えば、

- ・ 募集要項を男子校または女子校に限って配布すること
- ・ 学校に推薦を依頼する際に男性または女性を指定すること など

③ 募集に当たって男女で異なる条件を設けていませんか。

【違法事例】

- 女性に対してのみ未婚であること、子どもがいないこと、自宅通勤などの条件を付ける。

④ 業務に必要なのに「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力はいらないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- 単なる受付、出入者のチェックのみを行う等防犯を本来の目的としていない警備員であるのに、身長または体重が一定以上であることを募集の要件とする。

⑤ 業務に必要なのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もないのに、労働者の募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

ステップ2

情報提供

① 募集要項や会社案内等の資料の送付に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 資料請求があっても、男女のいずれかにしか募集要項や会社案内等の資料を送付しない。
- 男女いずれかに対してのみ、資料送付時期を遅くする。
- 男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- 男女双方に資料を送付しているが、男女のいずれかについては初めから採用しない方針を立てて、形式的に資料を送る。

② 募集要項や就職情報誌の求人情報等について、男女のいずれかを表す名称で募集職種を表示したり、男女のいずれかを優遇しているような表現になっていませんか。

【違法事例】

- 「ウエイター」「〇〇レディ」 など
- 「男性歓迎」「女性向きの職種」 など
- 男女のいずれかを採用する方針で、写真やイラストにおいて、一方の性に偏った職場を強調する等の表現をすること。

ステップ3

会社説明会・セミナーの実施

会社説明会やセミナーの実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 会社説明会等の開催案内の送付や受付の対象を男女のいずれかに限定する。
- 総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。
- 会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配布資料を変える。
- 男女のいずれかに対してのみ追加的な説明を行う。

会社説明会やセミナーにおいて、男女のいずれかを採用する目的で、一方の性の採用について消極的であると思わせるような説明をすることは、改める必要があります。

- 「女性の応募者がほとんどです」
- 「女性はすぐに辞めるので期待できない」
- 「これは男性がやる仕事だから」 など

ステップ 4

採用試験

① 採用試験の実施に当たり、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- 男性または女性については、自宅通勤可能な者や縁故者など一部の者にしか採用試験を受験させない。
- 男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- 応募用紙の形式が男女で異なっている、男女のいずれかにだけ追加的な応募書類を添付させる。
- 男女のいずれかについてのみ、より多くの採用面接を課す。
- 女性には実施しない適性検査を男性にだけ実施する。

② 面接における質問等について、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 女性にだけ子供が生まれた場合の継続就業意思を質問する、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞く。
- 面接時に、男女に同じ内容の質問をしていても、男女いずれかを採用する目的で、一方の性についてのみその回答を採用・不採用の判断要素とする。

ステップ 5

選考及び内定者の決定

① 「男性または女性は採用しない」との方針のもと、募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としていませんか。

【違法事例】

- 形式上、男女同一の採用活動を行うが、選考過程で「男性だから」または「女性だから」という理由で不採用とする。

② 選考に当たって、男女で異なる取扱いをしていませんか。

【違法事例】

- 男性または女性の選考終了後に、女性または男性を選考する。
- 男女のいずれかに対してのみ選考基準を厳しく設定する。
- 合格基準に達した応募者の中から男女いずれかを優先的に選考する。
- 女性は男性と同一の合格基準に達した上に、更に自宅通勤可能な者といった男性にない条件を追加する。

③ 業務に必要なのに「身長・体重・体力」を要件とする採用基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 荷物を運搬する業務を内容とする職務について、当該業務を行うために必要な筋力より強い筋力があることを選考基準とする。

④ 労働者の採用基準に、必要なのに「全国転勤に応じられる者」という基準に基づいて選考を行っていませんか。

【違法事例】

- 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ、支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もない、または支店、支社等があるが転居を伴う転勤の実態はほとんどないのに、労働者の採用基準に「全国転勤に応じられる者」という基準を設け選考を行う。

法 違 反 と な ら な い 場 合

業務の遂行上、一方の性でなければならない職務等

■ 次の（１）～（３）に該当する場合に、募集及び採用において性別によって異なる取扱いをすることは、法違反とはなりません。

ただし、（１）、（３）について、法違反とにならないかどうかは個別具体的に判断を行う必要があるので、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

（１）次に掲げる職務に従事する労働者に係る場合

- ① 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請から男女のいずれかのみに従事させることが必要である職務
- ② 守衛、警備員等のうち防犯上の要請から男性に従事させることが必要である職務
- ③ ①及び②に掲げるもののほか、宗教上、風紀上、スポーツにおける競技の性質上、その他の業務の性質上、男女のいずれかのみに従事させることについて①、②と同程度の必要性があると認められる職務
（業務の正常な遂行上、一方の性でなければならない職務に限られます。単に、一方の性に適していると考えられているだけでは該当しません。）

（２）労働基準法第 64 条の 2 第 2 号（坑内業務の就業制限）もしくは第 64 条の 3 第 2 項（危険有害業務の就業制限）の規定により女性を就業させることができず、または保健師助産師看護師法第 3 条の規定（助産師は女子をいう）により男性を就業させることができないことから、通常の業務を遂行するために、労働者の性別にかかわらず均等な機会を与えまたは均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

（３）風俗、風習等の相違により男女のいずれかが能力を発揮し難い海外での勤務が必要な場合、その他特別の事情により労働者の性別にかかわらず均等な機会を与え、または均等な取扱いをすることが困難であると認められる場合

ポジティブ・アクションのための特例措置

■ 男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）は、法違反とはなりません。

○ 支障となっている事情とは、過去の女性労働者に対する取扱い等が原因で男女労働者間に事実上の格差が生じていることをいいます。例えば、一の雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には、女性労働者の割合が４割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

○ 女性のみを対象とする、または女性を有利に取り扱う措置を講じるには、これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識が原因で生じている格差を改善することを目的としていることが必要です。

したがって、現に女性労働者の割合が４割を下回っている場合でも、単に女性を優先したい、有利に取り扱いたいという意図で女性を配置することは、事業主が雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的としていないため、法違反となります。

○ 女性労働者が男性労働者と比較して４割を下回っている雇用管理区分の募集・採用において、

- ・募集または採用に係る情報の提供について、女性に有利な取扱いをすること
- ・採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用することができます。

○ 係長、課長、部長など、それぞれの役職でみてその役職の労働者に占める女性の割合が４割を下回っている場合、該当する役職の募集・採用においても、女性のみを対象としたり、女性を有利に取り扱うことができます。

女性活躍推進法

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）は国、地方公共団体、民間事業主（一般事業主）の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律です（2015 年（平成 27 年）9 月より施行）。

女性活躍推進法では、以下のことを事業主に義務付けています（常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主は義務、100 人以下は努力義務）。

- 自社の女性の活躍に関する状況の把握・課題の分析を実施し、それを踏まえた一般事業主行動計画を策定・届出・公表すること
- 自社の女性の活躍に関する情報を公表すること

さらに、常時雇用する労働者数が 301 人以上の事業主には、令和 4 年 7 月より男女の賃金の差異の情報公表が義務づけられました。

また、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主に対する認定（えるぼし認定、プラチナえるぼし認定）を実施しています。



女性活躍推進法の詳細については、こちらをご覧ください。

- 女性活躍推進法特集ページ：女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や優良企業の認定（えるぼし認定）など、女性活躍推進に取り組む事業主の情報等を掲載。

女性活躍推進法特集ページ



で検索！

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

- 女性の活躍推進企業データベース：企業における女性の活躍状況に関する情報を集約。

- ▶ 行動計画の外部への公表及び女性の活躍に関する情報公表の掲載先として、このデータベースをご活用ください。
- ▶ 先行する他社の取組を検索、閲覧し、自社の行動計画を策定するヒントとすることもできます。

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



就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント防止の徹底を !!

事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する責務規定（法第11条の2）の趣旨も踏まえ、就職活動中の学生等の求職者に対する言動について、必要な注意を払うよう努めるとともに、次の取組を行うことが望ましいとされています。就職活動中の学生等の求職者に対するセクシュアルハラスメントの防止のための対応の徹底をお願いします。

- ① 職場において、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生等に対する言動についても行ってはならない旨を示すこと。
- ② 就職活動中の学生等からセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、相談内容を踏まえて、事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき雇用管理上の措置全体を参考にしつつ、必要に応じて適切な対応を行うように努めること。

ポイント！ OB・OG 訪問において留意すべき事項

就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG 訪問等の場においても問題が顕在化しています。

事業主においては、OB・OG 訪問の際も含めて、セクシュアルハラスメント等を行ってはならないものであることを研修等の実施により労働者に周知徹底することが必要です。また、OB・OG 訪問等も含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めることが求められます。

ポイント！ 採用内定に当たって留意すべき事項

採用内定者に関しては、裁判例では、採用内定の法的性質は事案により異なるとしつつ、採用内定通知のほかには労働契約締結のための特段の意思表示をすることが予定されていない事案において、採用内定通知により、始期付きの解約権を留保した労働契約が成立するとされています。

このため、採用内定により労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者についても、セクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置や相談等を理由とした解雇その他不利益な取扱いの禁止の対象となり、採用内定取消しは不利益な取扱いに含まれます。

公正な採用選考のために

～男女差別以外に採用選考時に配慮すべき事項～

厚生労働省では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施するよう雇用主の皆様方にご協力をお願いしております。

雇用主の皆様方におかれましては、公正な採用選考の考え方についてご理解いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組をお願いいたします。

公正な採用選考の基本的な考え方

○ 募集・採用選考に当たっては、応募者の基本的人権を尊重することを基本に、

- ・募集に当たり広く応募者に門戸を開くこと
- ・応募者の適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うこと

が、特に重要です。

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べることですが、この前提として、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要不可欠です。

採用選考時に配慮すべき事項

次の①～⑪の事項について、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時においてたずねる・作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

【本人に責任のない事項の把握】

- ①本籍・出生地に関する事
- ②家族に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③住宅状況に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④生活環境・家庭環境などに関する事

【本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握】

- ⑤宗教に関する事
- ⑥支持政党に関する事
- ⑦人生観・生活信条などに関する事
- ⑧尊敬する人物に関する事
- ⑨思想に関する事
- ⑩労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関する事
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

【採用選考の方法】

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ⑭合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

（注 1）戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票（写し）を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注 2）現住所の略図等を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の身元調査につながる可能性があります。

（注 3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書を提出させることを意味します。

●詳しくは、都道府県労働局又は最寄りのハローワークにお問い合わせください。

全国のハローワーク等への連絡先

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

男女均等な採用選考ルールの詳しい内容、男女雇用機会均等法についてのお問い合わせは

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階
岩手	019-604-3010	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
宮城	022-299-8844	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階
秋田	018-862-6684	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階
茨城	029-277-8295	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6269	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階
東京	03-3512-1611	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階
石川	076-265-4429	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階
福井	0776-22-3947	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-227-0125	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階
岐阜	058-245-1550	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階
静岡	054-252-5310	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-857-0312	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階
三重	059-226-2318	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階
京都	075-241-3212	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
広島	082-221-9247	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階
山口	083-995-0390	753-8510	山口市巾着町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
徳島	088-652-2718	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階
愛媛	089-935-5222	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	781-9548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階
佐賀	0952-32-7218	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階
長崎	095-801-0050	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階
熊本	096-352-3865	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階
大分	097-532-4025	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階
宮崎	0985-38-8821	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www.mhlw.go.jp/form/pub/mhlw01/getmail>

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和6年5月作成 パンフレット No.3

働き方改革推進支援助成金



「働き方改革推進支援助成金」は、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等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等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。

令和7年度働き方改革推進支援助成金（令和7年4月1日から交付申請の受付を開始しています）

業種別課題対応コース

令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された業種等が、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むことを目的として、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に対して助成

【助成率】

3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の推進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成）

【上限額】

成果目標の達成状況に基づき、最大800万円

労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むことを目的として、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に対して助成

【助成率】

3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の推進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成）

【上限額】

成果目標の達成状況に基づき、最大200万円

勤務間インターバル導入コース

勤務間インターバル制度を導入し、その定着を促進することを目的として、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に対して助成

【助成率】

3／4（事業規模30名以下かつ労働能率の推進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4／5を助成）

【上限額】

インターバル時間数に応じて、①9時間以上11時間未満：100万円②11時間以上：120万円

団体推進コース

中小企業の事業主団体において、傘下企業の労働時間削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組みに対して助成

【助成率】 定額

【上限額】 500万円

複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は上限額1,000万円

※賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3％以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額をさらに6万円～最大60万円加算（5％以上：24万円～最大240万円加算。7％以上：36万円～最大360万円加算。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額2倍）。

（※注意）本助成金の交付申請の受付締切日は令和7年11月28日です。ただし、本助成金は国の予算額に制約されるため、締切日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

【お問い合わせ先】

愛媛労働局雇用環境・均等室 助成金コーナー

〒790-8538

松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5階

TEL：089-918-0011

本助成金の詳細はこちら→



雇用管理に助成金を活用しませんか？

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のご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円（賃金要件を満たした場合は最大287.5万円）を助成する制度です。

助成内容および助成額

導入が必要なメニュー		助成額（※１）	上限額（※１・２）
A 雇用管理制度の導入	a 賃金規定制度（※３） （賃金表の整備）	40万円 （50万円）	80万円 （100万円）
	b 諸手当等制度 （資格手当などの導入）		
	c 人事評価制度 （人事評価制度の導入）		
	d 職場活性化制度 （メンター制度等の導入）	20万円 （25万円）	
	e 健康づくり制度 （人間ドックの実施）		
B 業務負担軽減機器等の導入 （労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入）		対象経費の 1/2 （62.5/100）	150万円 （187.5万円）

具体的な活用事例

① 賃金要件加算なし

諸手当等制度（40万円）＋ 職場活性化制度（20万円）
＋ 健康づくり制度（20万円）

合計80万円

② 賃金要件加算あり

賃金規定制度（50万円）＋ 諸手当等制度（50万円）
＋ 雇用環境整備（対象経費の1/2（上限187.5万円））

合計287.5万円

（※1）括弧内の金額は、賃金要件（5%以上の賃上げ）を満たした場合の額

（※2）上限額は、複数の雇用管理制度又は労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等を導入した際の助成上限額

（※3）「a 賃金規定制度」は中小企業が対象

支給までの流れ

① 雇用管理制度等整備計画を策定

提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出・認定

② 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入・実施

雇用管理制度等整備計画の実施期間内に導入・実施

③ 離職率の低下目標を達成

雇用管理制度等整備計画期間の末日の翌日から12か月経過するまでの期間の離職率が、目標値を達成していること

④ 助成金の支給（最大230万円）

賃金要件を満たした場合は最大287.5万円の支給

申請・お問い合わせ先

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下を参考にさせていただき、愛媛労働局助成金センターまでお問い合わせください。

助成金の詳細

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html



助成金のお問い合わせ先・申請先

愛媛労働局 職業安定部職業対策課分室
助成金センター

松山市勝山町2-6-3 FJ松山ビル2階
☎089-987-6370

助成金の支給対象が有期雇用労働者の場合 雇用契約が「自動更新」であることが必要です

- ☑ 「特定求職者雇用開発助成金」の支給対象者が有期雇用契約の労働者の場合、対象労働者が望む限り更新できる「自動更新」であることが必要です。
- ☑ 自動更新の確認は、労働条件通知書または雇用契約書により行うため、労働条件通知書等に「自動更新」である旨が記載されていることが必要です。
- ☑ 労働条件通知書等に「自動更新」である旨が記載されていても、更新の要件が「勤務態度により判断する」等、就業規則における解雇要件を超えている場合、本助成金の対象者として紹介を受けた場合であっても、助成対象となりません。

① 契約期間に「自動更新」と明記していますか？

はい



いいえ



本助成金の対象外

有期雇用労働者の場合雇用契約書等に「自動更新」の明記が必要です

② 更新の条件「あり」となっていますか？

はい



いいえ



本助成金の対象

「自動更新」かつ「更新の条件：なし」の場合助成金の対象となります。

③ 更新の条件は、就業規則の解雇要件と同じですか？

はい



いいえ



本助成金の対象

本助成金の対象外

就業規則の解雇要件を超える場合「自動更新」と見なしません

※他の要件等により不支給となる場合もありますので、詳細は労働局またはハローワークでご確認ください。

有期雇用労働者の雇用契約について

■ 対象コース

有期雇用契約であっても上記を満たした場合に本助成金の対象となるコースは下記のとおりです。

「特定就職困難者コース」「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」「生活保護受給者等雇用開発コース」

■ 雇用契約の確認

「労働条件通知書」、または「雇用契約書」に記載されている内容により判断します。

※審査にあたって、対象労働者本人に雇用契約の実態等について聞き取りを行う場合があります。

■ 就業規則等の確認 ※更新の条件がある場合のみ

“更新条件＝就業規則等に定める解雇事由”であれば助成対象となります。

更新条件がある場合には「就業規則」を提出いただきますのでご了承ください。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

Ministry of Health, Labour and Welfare

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高年齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円（15万円）× 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円×2期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円×6期（33万円※×3期） 短時間：20万円×4期（15万円×2期） ※第3期は34万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ・①の区分には、これ以外にも「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「認定駐留軍関係離職者（45歳以上）」「沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）」「漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）」「アイヌの人々」などが対象となります。

助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※ 雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのページもご覧ください。

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） | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)





「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」のご案内

「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」は、障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、発達障害や難病のある方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

発達障害や難病のある方を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①、②のすべてに当てはまる対象者をハローワーク、地方運輸局、特定地方公共団体※¹、職業紹介事業者※¹の紹介により、**一般被保険者かつ継続して雇用する労働者※²**として**新たに雇用する事業主**に助成金を支給します。

「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の対象者

① 障害者手帳を所持していない方であって、発達障害または難病のある方※³

- ▶ 発達障害の場合：発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害など）
- ▶ 難病の場合：別紙の難病がある方

② 雇入れ日時点で満年齢が65歳未満である方

- ※¹ 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースの取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している特定地方公共団体・職業紹介事業者をいいます。
- ※² 継続して雇用する労働者とは、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上あることをいいます。有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に対象となり、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は対象となりません。
- ※³ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者、同条第6号に規定する精神障害者に該当する方は除きます。

助成額

対象労働者	企業規模	助成対象期間※ ⁴	支給総額※ ⁵				
				第1期	第2期	第3期	第4期
短時間労働者※ ⁶ 以外の労働者	中小企業以外	1年	50万円	25万円	25万円		
	中小企業	2年	120万円	30万円	30万円	30万円	30万円
短時間労働者	中小企業以外	1年	30万円	15万円	15万円		
	中小企業	2年	80万円	20万円	20万円	20万円	20万円

※^{4,5} 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期・第3期・第4期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。

※⁶ 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

<注意>

所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が「最低賃金×30時間」を下回っている場合には、支給額が減額される場合や支給されないことがあります。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
本コースの**1. 5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



特定求職者雇用開発助成金のご案内

(生活保護受給者等雇用開発コース)



この助成金は、**生活保護受給者**や**生活困窮者**の方々の就職を促進するため、対象者を雇い入れる事業主に対して支給するものです。

雇い入れた労働者に対する配慮事項などについて、助成金の支給申請に合わせてご報告いただきます。また、ハローワーク職員が職場を訪問し、職場定着に向けた相談・支援を行っています。

対象となる労働者

雇入れ日において、3カ月を超えて①～③のいずれかの支援を受けている**生活保護受給者**または**生活困窮者**を、**ハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者**（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に助成金を支給します。

- ① 地方公共団体からの支援要請に基づくハローワークにおける支援
- ② 地方公共団体における被保護者就労支援事業による支援
- ③ 地方公共団体における生活困窮者自立相談支援事業による就労支援

※1 職業紹介時に、上記①～③のいずれかの支援対象者である旨をご説明します。

※2 上記①～③の支援を2つ以上受けている（受けていた）場合は、それらの期間が通算して3カ月を超えている場合に、支給対象になります。

※3 「継続して雇用する労働者」とは、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に対象となり、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は対象となりません。

※4 上記①の「支援要請」とは、地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づく要請をいいます。

※5 雇入れ日現在の満年齢が**65歳未満**の方に限ります。

支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が支給されます。

対象労働者	助成対象期間	支給総額	第1期	第2期
			第1期	第2期
短時間労働者以外の労働者	1年 (1年)	60万円 (50万円)	30万円 (25万円)	30万円 (25万円)
短時間労働者	1年 (1年)	40万円 (30万円)	20万円 (15万円)	20万円 (15万円)

※1 () 内は、中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

※2 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

※3 「短時間労働者以外の労働者」であっても、週あたりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合、月ごとの平均労働時間により支給額を算定して支給します。

※4 助成対象期間（1年）を6カ月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期）といい、支給対象期ごとに一定額を支給します。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！

<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>

