

もっと自分らしい  
Refresh!  
働き方  
休み方

年休とって  
楽しい  
夏休みを！

## 年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト



年休取得促進  
特設サイト▶



# もっと自分らしい 働き方 休み方

## 年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

### ①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

| 5日            | 5日           |
|---------------|--------------|
| 事業主が計画的に付与できる | 労働者が自由に取得できる |

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

| 15日           | 5日           |
|---------------|--------------|
| 事業主が計画的に付与できる | 労働者が自由に取得できる |

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

### ②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

| 方式      | 年次有給休暇の付与の方法    | 適した事業場、活用事例                          |
|---------|-----------------|--------------------------------------|
| 一斉付与方式  | 全従業員に対して同一の日に付与 | 製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用 |
| 交替制付与方式 | 班・グループ別に交替で付与   | 流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用  |
| 個人別付与方式 | 個人別に付与          | 年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定           |

#### 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。の)うち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。  
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。  
前期＝4月～9月の間で3日間 後期＝10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

## 時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

#### 〈労使協定で定める事項〉

##### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

##### ② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

##### ③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

##### ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

事業主のみなさま 就業規則等の改定はお済ですか！？

## ■ 改正育児・介護休業法等のポイント ■



### 施行日

### 改正内容

令和7年4月1日

- 子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等) (※1)
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳になるまでの子→小学校就学前の子) (※1)
- 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 (※2)
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大  
(常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主)
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け
- 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認
- 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け
- 介護に関する雇用環境整備の義務付け
- 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し(※1)
- 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務 (※2)

令和7年10月1日

- 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設(※1)
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

(※1)就業規則等の改定が必要です！

(※2)制度導入の場合、就業規則等の改定が必要です！

厚生労働省ホームページに、就業規則の改定等の資料を掲載しておりますので、社内用アレンジする等によりご活用ください。

★就業規則等資料



★個別周知・意向確認、事例紹介など、法改正に対応する素材も併せてご活用ください。



問合せ先

愛媛労働局 雇用環境・均等室  
790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階  
電話 089-935-5222

# 令和7年度業務改善助成金のご案内

## 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金  
の引き上げ計画



設備投資等の計画  
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認  
と実施

業務改善助成金を支給  
（最大600万円）

※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

### <事業場内最低賃金とは？>

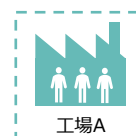
事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

## 対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に  
申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

## 申請期限と賃金引き上げの期間

|     | 申請期間                                           | 賃金引き上げ期間                                      | 事業完了期限    |
|-----|------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------|
| 第1期 | 令和7年4月14日～<br>令和7年6月13日                        | 令和7年5月1日～<br>令和7年6月30日                        | 令和8年1月31日 |
| 第2期 | 令和7年6月14日～<br>申請事業場に適用される<br>地域別最低賃金改定<br>日の前日 | 令和7年7月1日～<br>申請事業場に適用される<br>地域別最低賃金改定<br>日の前日 | 令和8年1月31日 |

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

申請の流れや注意事項は  
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの  
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

| コース<br>区分  | 事業場内<br>最低賃金の<br>引き上げ額 | 引き上げる<br>労働者数 | 助成上限額        |                        |
|------------|------------------------|---------------|--------------|------------------------|
|            |                        |               | 右記以外<br>の事業者 | 事業場規模<br>30人未満の<br>事業者 |
| 30円<br>コース | 30円以上                  | 1人            | 30万円         | 60万円                   |
|            |                        | 2～3人          | 50万円         | 90万円                   |
|            |                        | 4～6人          | 70万円         | 100万円                  |
|            |                        | 7人以上          | 100万円        | 120万円                  |
|            |                        | 10人以上※        | 120万円        | 130万円                  |
| 45円<br>コース | 45円以上                  | 1人            | 45万円         | 80万円                   |
|            |                        | 2～3人          | 70万円         | 110万円                  |
|            |                        | 4～6人          | 100万円        | 140万円                  |
|            |                        | 7人以上          | 150万円        | 160万円                  |
|            |                        | 10人以上※        | 180万円        | 180万円                  |
| 60円<br>コース | 60円以上                  | 1人            | 60万円         | 110万円                  |
|            |                        | 2～3人          | 90万円         | 160万円                  |
|            |                        | 4～6人          | 150万円        | 190万円                  |
|            |                        | 7人以上          | 230万円        | 230万円                  |
|            |                        | 10人以上※        | 300万円        | 300万円                  |
| 90円<br>コース | 90円以上                  | 1人            | 90万円         | 170万円                  |
|            |                        | 2～3人          | 150万円        | 240万円                  |
|            |                        | 4～6人          | 270万円        | 290万円                  |
|            |                        | 7人以上          | 450万円        | 450万円                  |
|            |                        | 10人以上※        | 600万円        | 600万円                  |

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

|          |     |
|----------|-----|
| 1,000円未満 | 4/5 |
| 1,000円以上 | 3/4 |

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

|           |                                                                               |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ① 賃金要件    | 申請事業場の事業場内最低賃金が1,000円未満である事業者                                                 |
| ② 物価高騰等要件 | 原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者 |

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。  
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

＜例：事業場内最低賃金1,000円の事業場で30円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**  
B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**  
C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**  
D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**

1,070円

■ 引上げ人数は**2名**とカウント

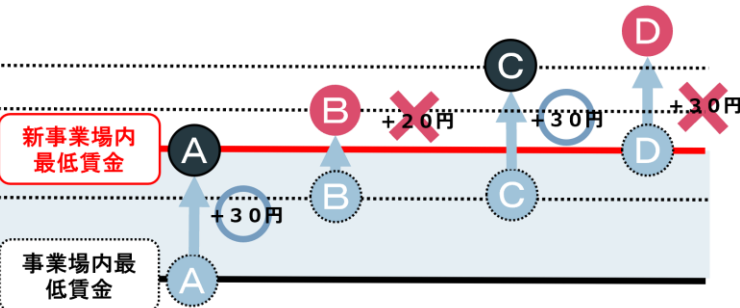
1,050円

1,040円

1,030円

1,020円

1,000円



A：引き上げ人数としてカウント  
B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引き上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げている**Cのみ**対象。  
D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

## 助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

| 助 成 対 象 経 費                                                                                    | 一般<br>事業者 | 特例事業者<br>(②のみ) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| 生産性向上に資する設備投資等                                                                                 | ○         | ○              |
| 生産性向上に資する設備投資等のうち、<br>・ 定員 7 人以上または車両本体価格 200 万円以下の乗用自動車や貨物自動車<br>・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入 | ×         | ○              |



## 対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。  
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

| 経 費 区 分             | 対 象 経 費 の 例                                         |
|---------------------|-----------------------------------------------------|
| 機 器 ・ 設 備 の 導 入     | ・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮<br>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮 |
| 経 営 コ ン サ ル テ ィ ン グ | 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し                     |
| そ の 他               | 顧客管理情報のシステム化                                        |

## 助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>  
○事業場内最低賃金が980円  
→助成率4/5  
○8人の労働者を1,070円まで引上げ（90円コース）  
→助成上限額450万円  
○設備投資などの額は600万円

480万円  
(= 600万円 × 4/5)

(設備投資費用 × 助成率)

>

450万円  
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

## 賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）

➡ **対象！**

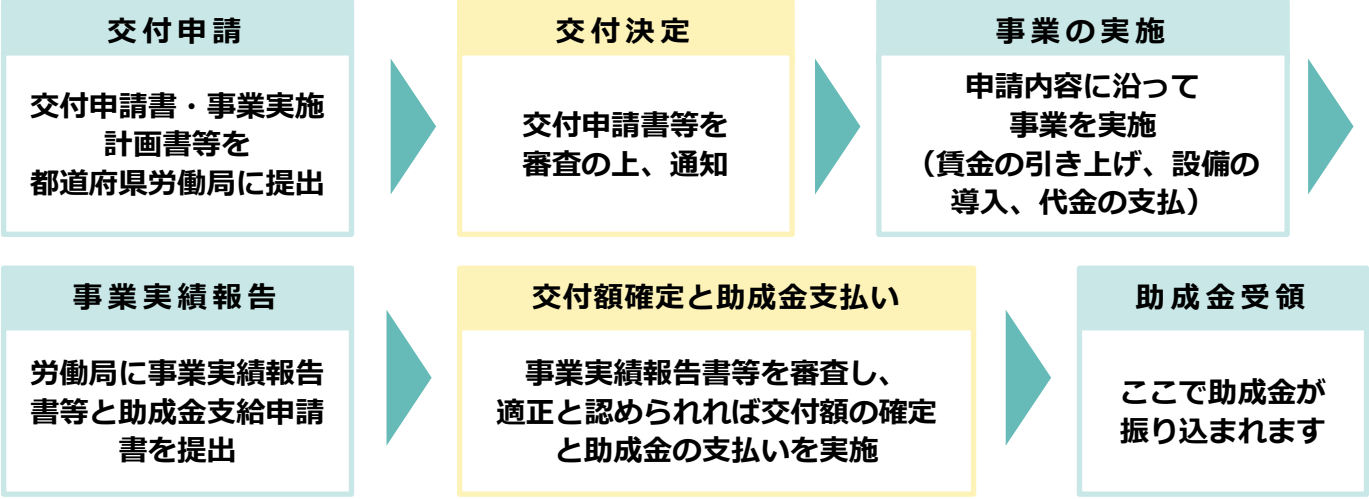
発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

➡ **対象外**

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

# 助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。  
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。  
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



## 注意事項・お問い合わせ等

### 注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ **同一事業場の申請は年度内1回までです。**

### 令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
  - ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
  - ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
  - ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。
- ※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

#### （参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫  
店舗検索



### 参考ウェブサイト

#### 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」

最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。

#### 最低賃金特設サイト

全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



### お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

**電話番号：0120-366-440**（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

## 早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース)のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方または雇用保険の特定受給資格者の方を、早期に雇入れ、賃金(※)を雇入れ前の賃金(※)より5%以上上昇させた事業主に対して助成します。

※ 毎月決まって支払われる賃金をいいます。

### ■「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

### ■「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指します。再就職援助計画対象労働者証明書をお持ちです。

### ■「雇用保険の特定受給資格者」

倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方のことを指します。

※ 特定受給資格者および特定理由離職者の範囲の概要：

[https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance\\_range.html](https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html)

### ■「毎月決まって支払われる賃金」

時間外手当および休日手当を除いた、毎月決まって支払われる基本給および諸手当をいいます(労働協約、就業規則または労働契約において明示されているものに限りです。)

より詳しくは、裏面の二次元バーコードからガイドブック p.5をご参照ください。

## 助成金の対象

労働者

貴社に雇入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者(※)」であった方または雇用保険の特定受給資格者であった方。

※ 再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

① 「再就職援助計画対象労働者」または「雇用保険の特定受給資格者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主。

② 当該労働者を、雇入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主。

③ 当該労働者の雇入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇入れ前の毎月決まって支払われる賃金より5%以上上昇させていること。

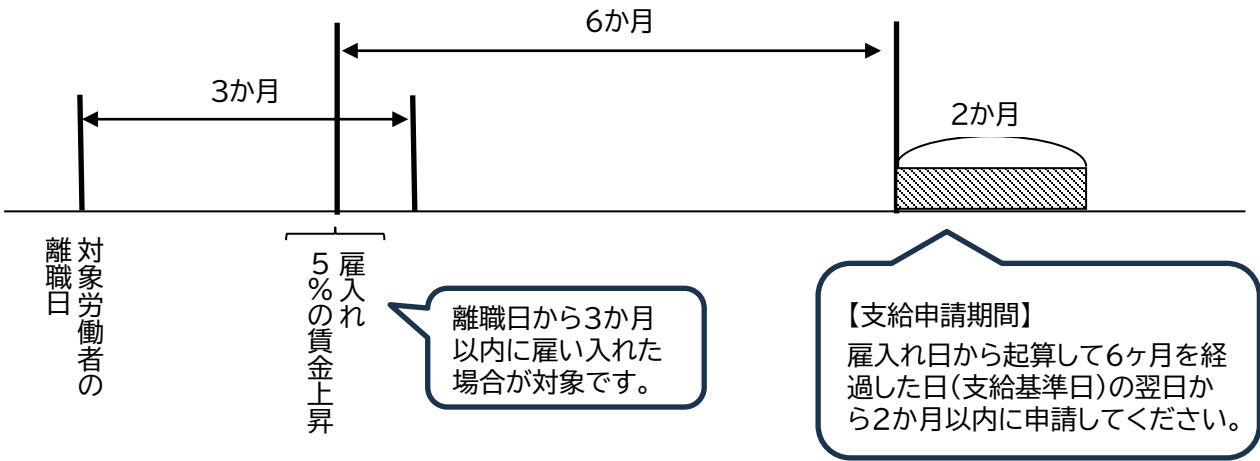
※ 試用期間中の賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。

## 助成額（対象労働者1人あたり）

| 通常   | 優遇助成※ |
|------|-------|
| 30万円 | 40万円  |

※ 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

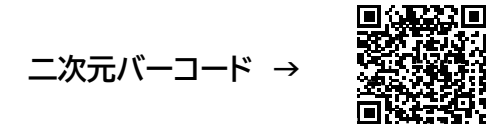
## 助成金受給までの流れ



## 申請手続に関する問い合わせ先等

### ■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

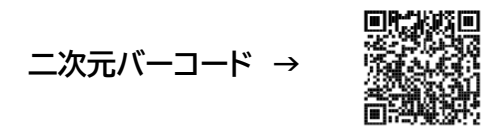
URL: [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html)



### ■ ガイドブック

支給要件や様式の記載例など、より詳しい内容をご確認いただけます。

URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001234193.pdf>



## 早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)をご活用ください

「早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)」は、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事業主に対して助成するものです。

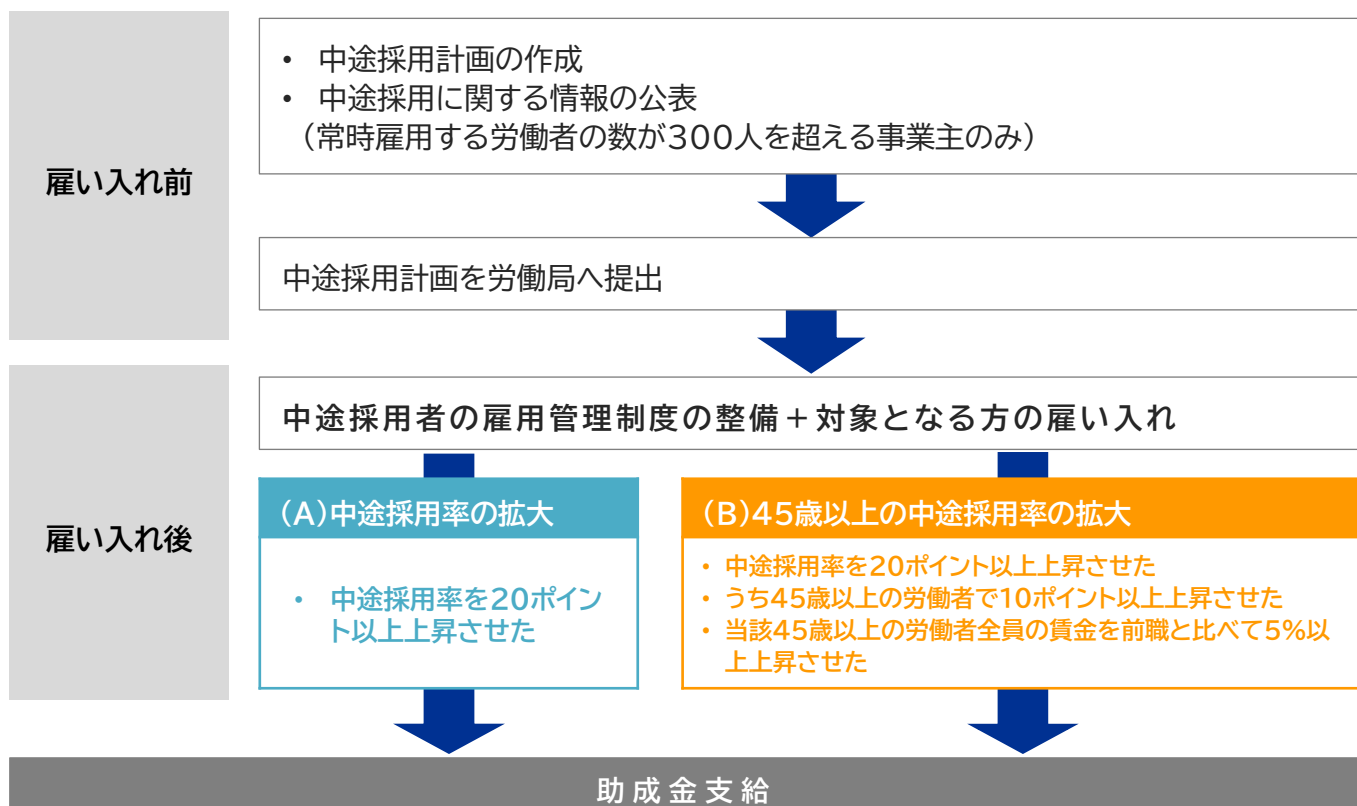
助成対象となる「中途採用の拡大」とそれぞれの助成額は以下の通りです。

また、下記に加えて常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、中途採用率を公表していることも助成対象の要件です。

|     |                                 |                                                                                                                                                      |
|-----|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (A) | 中途採用率の拡大<br>助成額：50万円            | 中途採用率を20ポイント(中途採用率拡大目標値)以上上昇させた事業主に対する助成                                                                                                             |
| (B) | 45歳以上の<br>中途採用率の拡大<br>助成額：100万円 | 以下のすべてを満たす事業主に対する助成<br>・ 中途採用率を20ポイント(中途採用率拡大目標値)以上上昇させた<br>・ うち45歳以上の労働者で中途採用率を10ポイント(45歳以上中途採用率拡大目標値)以上上昇させた<br>・ 当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた |

### 申請の流れ

助成対象となる方を雇い入れる前に、前日までに中途採用計画の作成・提出が必要です。



## (A)「中途採用率拡大目標値」の計算方法

以下の「(2)－(1)」を20ポイント以上とすることが必要です。

【例】中途採用率を30%から55%とした場合、「25ポイント」となり要件を満たします。

|                               |           |                                                                                                          |
|-------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 中途採用計画開始日の前日から過去3年間の中途採用率 |           | $\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$                    |
| (2) 中途採用計画期間終了時の中途採用率         |           |                                                                                                          |
| 中途採用計画期間中に雇い入れた人数             | (a) 50人未満 | $\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$                        |
|                               | (b) 50人以上 | $\frac{10人 + (\text{期間中に雇い入れた①～⑤の全てに該当する労働者数} - 10人) \times 2}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$ |

## (B)「45歳以上中途採用率拡大目標値」の計算方法

上記(A)に加えて、以下の「(2)－(1)」を10ポイント以上とすることが必要です。

【例】45歳以上中途採用率を20%から35%とした場合、「15ポイント」となり要件を満たします。

|                                    |                                                                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 中途採用計画開始日の前日から過去3年間の45歳以上中途採用率 | $\frac{\text{過去3年間に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{過去3年間に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$ |
| (2) 中途採用計画期間終了時の45歳以上中途採用率         | $\frac{\text{期間中に雇い入れた①～⑥の全てに該当する労働者数}}{\text{期間中に雇い入れた②、③に該当する労働者数}} \times 100$     |

## 助成金の対象となる労働者

以下のすべての条件を満たす労働者が対象です。

- ① 申請事業主に中途採用※1により雇い入れられた
- ② 雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れられた
- ③ 期間の定めのない労働者(パートタイム※2を除く)として雇い入れられた
- ④ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、雇用関係、出向、派遣、請負または委任により当該事業主の事業所で就労したことがない
- ⑤ 雇い入れ日の前日から起算してその日以前1年間に、申請事業主と密接な関係にある事業主に雇用されていた経験が無い
- ⑥ 雇入れ時の年齢が45歳以上である(「(B) 45歳以上の中途採用率の拡大」の場合のみ)

※1 新規学卒者や新規学卒者と同一の枠組みで採用された方以外を指します。また、ハローワークからの紹介による雇い入れ以外も対象となります。

※2 パートタイムとは、「一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短い労働者」のことを指します。

この他にも要件があります。詳細は「早期再就職支援等助成金ガイドブック」をご確認ください。  
ご不明な点は、お近くの都道府県労働局またはハローワークまでお問い合わせください。



ガイドブック お問い合わせ先

令和7年度

# SDS電子化 補助金

厚生労働省が公表した標準フォーマット形式による**危険性・有害性情報等(SDS)**の出入力機能を有するシステムを導入するための経費について、**補助金が交付されます!**

申請期間：令和7年8月1日～令和7年11月30日

※補助金の執行状況等を踏まえ早期に終了又は延長することがあります。  
その場合はホームページでお知らせします。

対象者

中小企業基本法における中小企業者



※補助金の詳細は、中災防ホームページをご参照ください。  
<https://www.jisha.or.jp/chusho/sds/>

## 補助対象及び補助額概要

既存のシステムを次の①、②の基準に適合するように改修、買換等に要する経費及び、  
①、②の基準に適合するシステムの新たな導入に要する経費

①以下のいずれかの読み込み機能を有し、判読可能なSDSとして復元する機能を有すること。

- ・電子化されたSDSデータ(SDSデータ交換フォーマット項目定義書(厚生労働省 令和7年3月31日公表)に対応しているものに限る。)を読み込む機能
- ・紙又はPDFのSDSを読み込む機能

②SDSデータを電子化(SDSデータ交換フォーマット項目定義書(厚生労働省 令和7年3月31日公表)に対応しているものに限る。)して出力する機能を有すること。(①で読み込んだデータを含む。)

また、出力に際して労働安全衛生法に準拠していない場合に記入を促す機能等を有していること。

※同一申請者当たりの年度内交付上限：**補助対象経費の1/2、ただし上限100万円** (千円未満切捨て)

また、リース契約及びライセンス契約、保守契約等の場合の補助対象となる経費は、事業実施期間中に支払われるものとします。  
この場合、複数年分を事業実施期間中に支払った場合には、補助実施年度を含め3年分(36か月分)が補助対象となります。



# 交付申請から補助金交付までの流れ

## 交付申請手続編（導入前に申請が必要）

### 1. 申請可能なシステムの基準の確認

### 2. 見積書の取得（+割賦計画書）

### 3. 交付申請（書類の提出）

国の補助金の電子申請システムである

jGrants を使用して申請ください。

jGrants の利用には G ビズ ID（「G ビズ ID プライム」又は「G ビズ ID メンバー」）が必要になりますので事前に取得してください。

期間：令和7年8月1日～令和7年11月30日

書類審査（約1か月）

交付決定（原則、申請の翌月末まで）

### 4. 交付決定通知の受け取り

交付決定後、速やかに通知いたします。

#### 申請書類について（提出書類）

- ① 令和7年度 SDS 電子化補助金交付申請書（実施要領様式1）
- ② 補助対象に係る経費が明記されている見積書の写し  
※見積書の有効期限等が申請年度のものに限る
- ③ 誓約書（役員名簿を含む）（実施要領様式2）
- ④ 令和6年度の労働保険料納付証明書  
※令和6年度労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書の写し及び口座振替事実を現す書面（通帳の写し等）でも可
- ⑤ 申請対象システムの概要を記載した書面  
※交付要領別表第1欄に掲げるシステムの基準に全て適合していることを含む。
- ⑥ 割賦計画書  
※割賦契約者のみ。  
様式は任意で可

## 事業実施期間

### 5. システム導入・補助対象経費の支払い（交付決定通知日以後に導入したシステムのみが対象です。）

## 補助金請求手続編（導入後に請求が必要）

### 6. 補助金請求書類の提出

令和8年2月20日（金）当日到着分まで

交付申請時と同様に

国の補助金の電子申請システムである

jGrants を使用して提出ください。

書類審査（約1か月）

支給決定（原則、請求の翌月末まで）

### 7. 補助金の受け取り

支給決定後、速やかに通知を行い、

請求の翌月末までをめぐりに指定の口座に振り込みます。

#### 申請書類について（提出書類）

- ① 令和7年度 SDS 電子化補助金請求書（実施要領様式5）
- ② 補助対象に係る経費が明記されている納品書・請求書・領収書（又は銀行振込明細書の写し）
- ③ 割賦契約書等及び割賦支払実績が証明できる領収証書等の写し ※割賦契約者のみ
- ④ 売買契約書（写）等
- ⑤ 別途中災防より提供する電子情報を補助対象システムで読み込みを行い、判読可能な SDS として印字したものの
- ⑥ 厚生労働省労働基準局安全衛生部化学物質対策課が示すシステム導入に係るチェックシート



#### お問い合わせ先

中央労働災害防止協会 SDS電子化補助金事務センター  
住所：〒108-0014 東京都港区芝5-35-2

問い合わせ専用ダイヤル：03-6809-4774

【令和7年7月1日～】平日9:00～17:00（12:00～13:00を除く）

随時情報を更新していますので、

詳しくは、中災防のホームページをご覧ください。

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



# 労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

## 1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

### (1) 注文者等の配慮

R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

### (2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。

また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

### (3) 業務上災害報告制度の創設

R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。

報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

### (4) 個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

作業場所管理事業者(仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。)に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

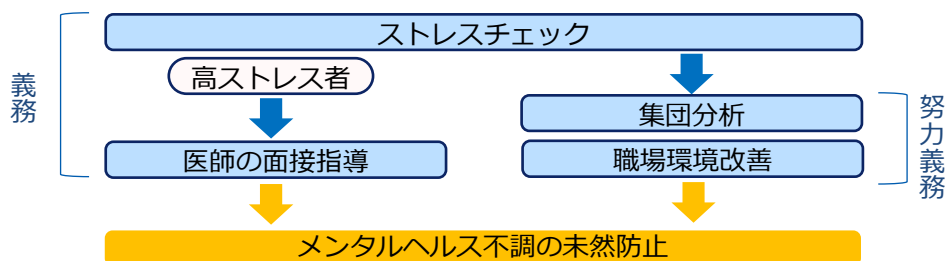
## 2 職場のメンタルヘルス対策の推進

公布後3年以内に政令で定める日から施行

ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられました。

国においても小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、50人未満の事業場に即したストレスチェックの実施体制・実施手法についてのマニュアルの作成や、医師による高ストレス者への面接指導の受け皿となる地域産業保健センター(地さんぽ)の体制拡充などの支援を進めていきます。

【ストレスチェック制度の流れ】

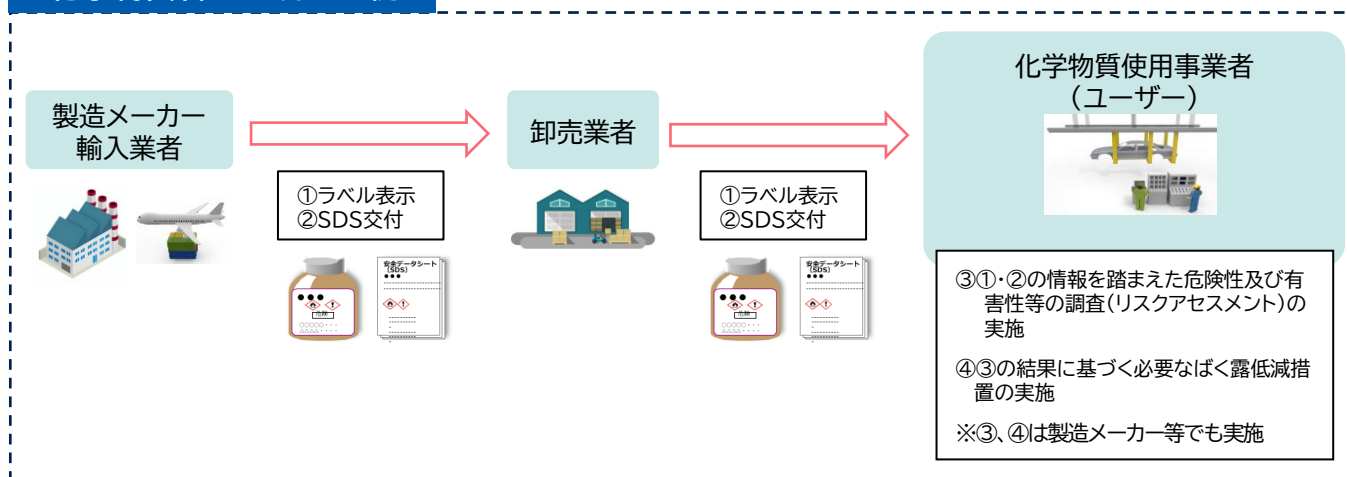


## 3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

### (1) 危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保 公布後5年以内に政令で定める日から施行

化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知(SDS:安全データシートの交付)の履行確保のため、通知義務違反に対する罰則が新たに設けられるとともに、通知事項を変更した場合の再通知が義務化されました。

化学物質管理の流れの例



SDSについて、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について、代替化学名等(※)での通知が認められることとなりました。

なお、代替化学名等での通知を行った事業者は実際の成分名等の情報についての記録・保存が義務付けられました。

また、当該事業者は医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は、直ちに成分名の開示を行うことが義務付けられた。

※代替化学名等：当該成分の化学名における成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などを言いますが、詳細な代替化学名等の表示方法などについては国が指針を定める予定です。

なお、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき措置等については非開示は認められません。

## (3)個人ばく露測定の精度担保

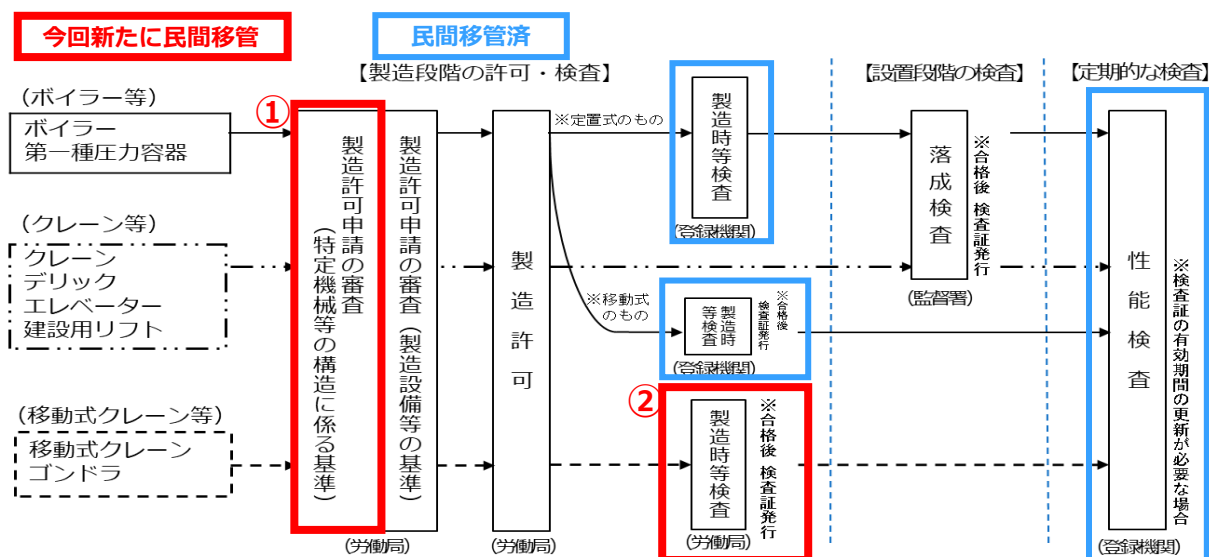
危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境に関して、その場所で働く労働者が化学物質にばく露している程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その測定精度を担保するため、個人ばく露測定を作業環境測定の一部として位置づけ、有資格者(必要な講習を受講した作業環境測定士など)が作業環境測定基準に従って行うことが義務となりました。

# 4 機械等による労働災害防止の促進等

## (1)特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の見直し

危険な作業を必要とする特定機械等(ボイラー、クレーンなど)に対して義務付けられている製造許可や製造時等検査などの制度について、

- ① 製造許可申請の審査のうち、特定機械等の設計が構造規格に適合しているかの審査について、登録を受けた民間機関が行うことが可能となりました。
- ② 製造時等検査の対象となる機械のうち、移動式クレーン及びゴンドラについても登録を受けた民間機関が検査を行うことが可能となります。あわせて、特定機械等の製造時等検査・性能検査や、個別検定・型式検定について基準を定め、登録機関がこの基準に従って検査・検定を行わなければならないこととされました。



フォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、登録検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされました。

また、フォークリフトの運転業務などの業務に従事するために必要な技能講習について、不正に技能講習修了証やこれと紛らわしい書面の交付を禁止するとともに、不正を行った場合の回収命令、欠格期間の延長が規定されました。

## 5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1 施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

## 6 治療と仕事の両立支援の推進

R8.4.1 施行

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/anei-hou/index\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/anei-hou/index_00001.html)



安全衛生政策全般の紹介等  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/index.html)



# 令和8年(2026年)1月1日以降着工の工事から、 一部の工作物の石綿事前調査には **資格取得が必要**になります!

対象工事を行う方は、  
**工作物石綿事前調査者講習を受講**して、  
資格の取得をお願いします。

こんな工事も  
有資格者による調査の  
対象になります!

- プラント等の配管のメンテナンス工事
- 電気設備(発電設備・配電設備・変電設備・送電設備)の改修工事
- ボイラー・圧力容器の部品交換工事 など

※詳細は裏面をご確認ください。



既に建築物石綿含有建材調査者の資格を取得している方でも、  
新たに工作物石綿事前調査者の資格取得が必要になる場合があります。  
詳細は裏面をご覧ください。

例えば、以下のような工作物が対象となります。



ボイラー



圧力容器



プラント配管



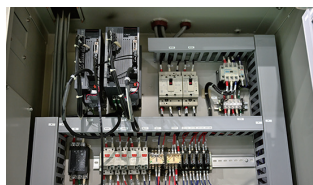
貯蔵設備



発電設備



変電設備



配電設備



送電設備

有資格者による調査をせず工事を行うことは **法令違反** です!

**また、石綿が飛散し発注者、作業従事者、周辺住民の方に健康被害が発生するおそれがあります。**



事前調査に資格が必要な工作物は以下のとおりです※

# いますぐご確認ください

※アスベストの使用が禁止された後に設置の工事に着手した工作物など、資格が不要なケースもあります。

## 既存の下記工作物の工事を行いますか？

- |                                             |                                             |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 反応槽                | <input type="checkbox"/> 貯蔵設備※ <sup>2</sup> |
| <input type="checkbox"/> 加熱炉                | <input type="checkbox"/> 発電設備※ <sup>3</sup> |
| <input type="checkbox"/> ボイラー及び圧力容器         | <input type="checkbox"/> 変電設備               |
| <input type="checkbox"/> 配管設備※ <sup>1</sup> | <input type="checkbox"/> 配電設備               |
| <input type="checkbox"/> 焼却設備               | <input type="checkbox"/> 送電設備※ <sup>4</sup> |

いいえ



はい



## 既存の下記工作物の工事を行いますか？

- ☐ 煙突※<sup>5</sup>
- ☐ トンネルの天井板
- ☐ プラットホームの上家
- ☐ 遮音壁
- ☐ 軽量盛土保護パネル
- ☐ 鉄道の駅の地下式構造部分の壁及び天井板
- ☐ 観光用エレベーターの昇降路の囲い※<sup>6</sup>
- ☐ その他の工作物で塗料の剥離、モルタル、コンクリート補修剤（シーリング材、パテ、接着剤等）の除去等の作業

はい



いいえ



工作物石綿事前  
調査者資格が

**必要**



建築物石綿含有建材調査者の資格をもっている、別途、工作物石綿事前調査者の資格を取得する必要があります。

- ・ 工作物石綿事前調査者
- ・ 一般 / 特定建築物石綿含有建材調査者
- ・ 令和5年9月までに日本アスベスト調査診断協会に登録された者

**のいずれかの資格が必要**

工作物石綿事前  
調査者資格は

**不要**

上記工作物のほか、建築物の事前調査を行う場合は、建築物石綿含有建材調査者の資格が必要です。

※1 建築物に設ける給水設備、排水設備、換気設備、暖房設備、冷房設備、排煙設備等の建築設備を除く。

※2 穀物を貯蔵するための設備を除く。

※3 太陽光発電設備及び風力発電設備を除く。

※4 ケーブルを含む。

※5 建築物に設ける排煙設備等の建築設備を除く。

※6 建築物であるものを除く。

## 工作物石綿事前調査者講習、建築物石綿含有建材調査者講習は、登録講習機関で受講できます！

各地の登録講習機関の情報は、石綿総合情報ポータルサイトよりご覧ください。



<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/course/>



環境省  
Ministry of the Environment



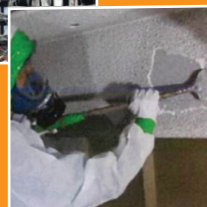
ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 石綿

<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp>

## 総合情報ポータルサイト

建築物等の解体・改修工事を行う際に必要な措置、各種マニュアル、石綿障害予防規則の概要、事前調査者の資格を取得するための講習会情報、関係行政機関のリンク先情報等、**事業者・作業者・発注者や住民の皆さまに向けた**様々な情報を掲載しております。



### アクセス数 No1

#### ▶ 石綿の事前調査を行う資格について

※受講資格や登録講習機関情報も掲載。

建築物石綿含有建材調査者



工作物石綿事前調査者



### アクセス数 No3

#### ▶ 施工業者が知っておくべき責務や手続等

※工事の元請業者、改修・リフォーム業者、解体業者の皆さまに必要な事前調査の責務や届出、報告手続等を掲載。



事業者



### アクセス数 No2

#### ▶ 報告システムの事前手続、操作マニュアル

※報告システムに入るためのG Biz ID 取得手続や登録操作方法がわかる利用者マニュアル等も掲載。



報告システム



### 改正石綿則のポイント

※石綿障害予防規則の改正内容のポイント及び時期等について説明。



改正ポイント



### 工事現場の近隣の方や、お住まいの解体・リフォーム工事等をご検討されている方

#### ▶ 工事現場の近隣にお住まいの方 → 工事現場の掲示板の確認ポイント（石綿情報）。

※「工事現場の近隣にお住まいの方にご確認いただきたい事項」参照。

#### ▶ お住まいの解体・リフォームをご検討されている方 → 情報提供・工事への配慮等。

※「石綿対策は「皆さま」に関わる問題です（発注者・オーナー向け）」参照。



一般の方



### ポータルサイトの情報検索・配信について



### サイト内検索

石綿総合情報ポータルサイトの掲載情報は、「サイト内検索」機能で検索ができます。

例) 石綿の事前調査、報告システム、建築物調査者 etc

サイト内検索

Google 提供



### 新着情報のメール配信

ご登録いただくと登録メールアドレスへ新着情報をメール配信します。ご希望の方はご登録ください。ご登録内容：お名前、メールアドレス



「新着情報」メール配信ご希望の方はこちらから登録

※石綿総合情報ポータルサイトでは上記のほかにも、石綿関連情報を掲載しています。

# 石綿対策は「皆さま」に関わる問題です

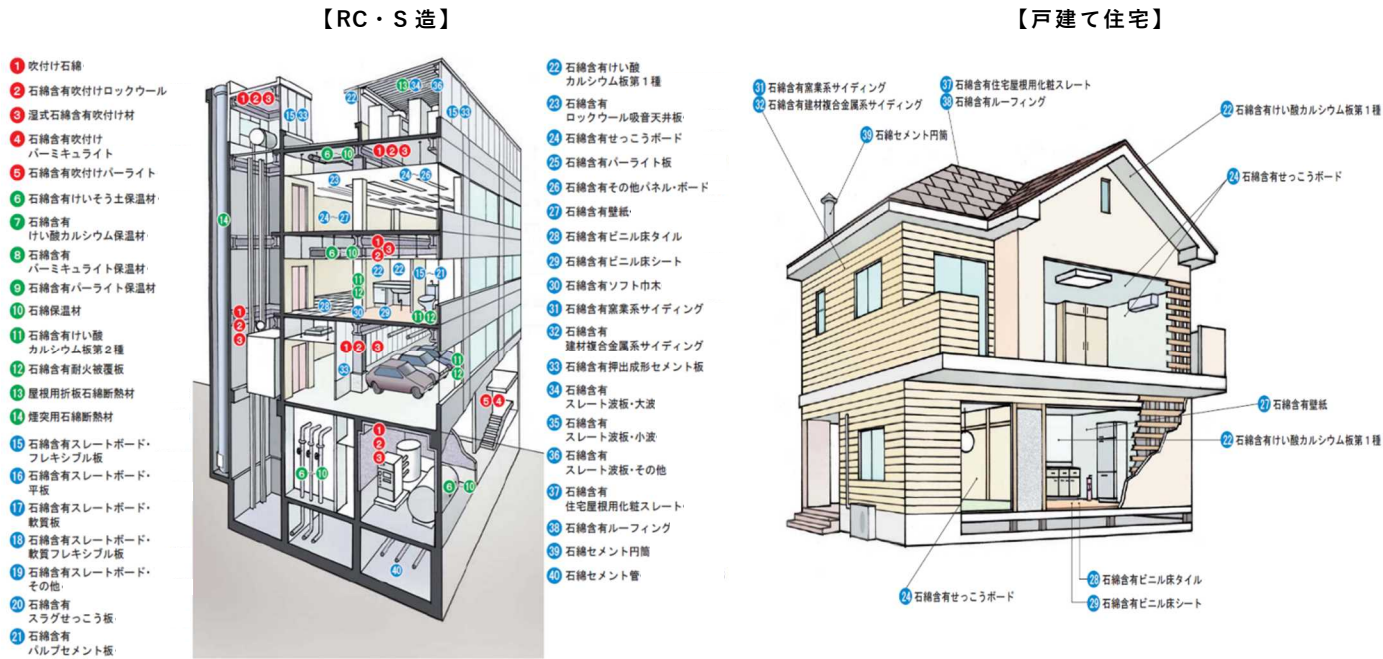
ビル、マンション、戸建て住宅の解体・改修工事を行う際は、石綿が使用されていないか事前に確認する必要があります！

## 石綿（アスベスト）とは

石綿は、吸入するとじん肺、肺がん、中皮腫などの原因となる可能性があることが知られています。2006年（平成18年）9月から製造・輸入・使用などが禁止されていますが、それ以前に着工した建築物等には防火・保温・断熱等の目的で石綿が使用されている可能性があります。こうしたことから、ビルやマンション（RC造、S造）、戸建て住宅などの建築物等の解体・改修工事を行う場合には、**工事の施工業者は石綿障害予防規則、大気汚染防止法など関係法令に定められたばく露・飛散防止措置等を講じる必要があります。**

一方で、施工業者が関係法令に定められた措置を適正に講じるためには、**工事の発注者となる建築物等のオーナーなどの皆さまにも、費用や工期等についての配慮や関係法令に定められた措置等を行っていただく必要があります。**

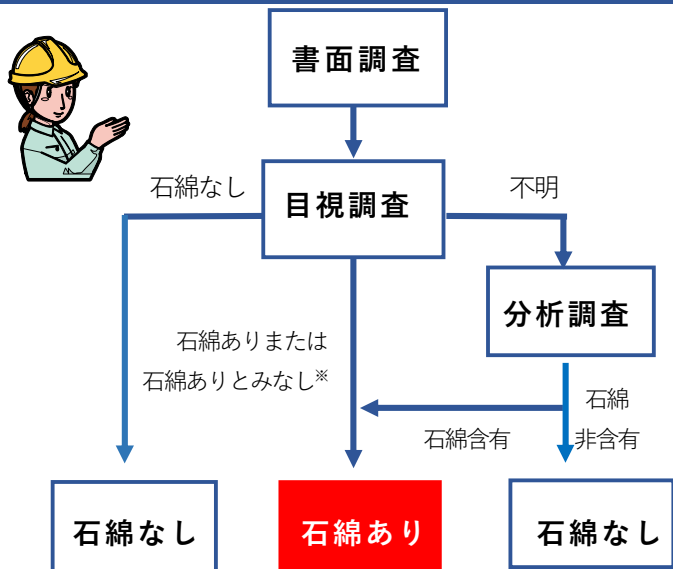
### アスベスト含有建材の使用部位例 国土交通省「目で見えるアスベスト建材（第2版）」より引用



建築物等の解体・改修工事の発注者となる方（オーナーなど）は、工事の施工業者に対して次のような配慮、措置を行うことが義務付けられています。

| 発注者に求められる措置   | 措置の概要「石綿障害予防規則又は大気汚染防止法」                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 情報提供          | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 工事を発注する建築物等の<b>石綿の有無の調査（事前調査）</b>が適切に行われるよう、<b>石綿の有無を確認する上で有用な情報（設計図書、建築確認申請の副本等）を施工業者に提供</b>する等の配慮をすること</li><li>■ 石綿除去等の工事を行う場合に、施工業者に義務付けられる作業の実施状況についての写真等による記録が適切に行われるよう、<b>写真の撮影を許可する</b>等の配慮をすること</li></ul> |
| 費用負担および工事への配慮 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>事前調査の費用</b>及び石綿が使用されていることが明らかになった場合における<b>石綿除去等工事に必要な費用を適正に負担するほか、工期、作業の方法に係る発注条件等について施工業者が法令を遵守して調査・工事ができるよう配慮</b>すること</li></ul>                                                                              |
| 特定粉じん排出等作業の届出 | <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>吹付け石綿、石綿含有断熱材・保温材・耐火被覆材等が使用されている建築物等の解体等作業を伴う工事については発注者が地方公共団体へ作業実施届出書を提出</b>すること</li></ul>                                                                                                                    |

## 事前調査の流れ



※石綿ありとみなして、必要な露・飛散防止対策をして工事を行う場合は、分析調査は不要です。

## 石綿総合情報ポータルサイト

### 解体・改修工事の発注者向けページ

石綿に関する情報は、石綿総合情報ポータルサイトをご確認ください！

石綿障害予防規則の概要、法令改正のポイント、建築物等の解体・改修工事を行う際に必要な措置や、石綿の分析に関するマニュアルなど、事業者・作業員・発注者のそれぞれに向けた情報を掲載しています。



## 事前調査費用の項目例

・書面調査 ・現地調査 ・裏面確認調査 ・分析調査 ・総合調査報告書 ・諸経費（交通費他）

## 【参考】適正な工事業者を選定するために

石綿の有無を適切に調査し、適法な工事を行う工事の施工業者を選ぶため、以下のような事項を工事の施工業者に確認することも重要です。

- 工事費用に、**事前調査費が計上されていること**や、石綿の**調査を行う資格**（建築物石綿含有建材調査者など）を持っているかを確認します。
- 事前調査終了後、**石綿事前調査結果報告書の提出**を求めましょう。石綿含有吹付け材（レベル1）、保温材等（レベル2）がある場合には、**労働基準監督署に提出した計画届の写し**を求めましょう。  
※発注者は、これとは別に、地方公共団体への作業実施届出が必要です。
- 解体・改修工事後、石綿飛散防止措置が適切にとられたことを示す**作業の実施状況の記録（写真を含む）**の提出を求めましょう。
- 施工業者による石綿含有の有無の事前調査や作業の実施状況の写真等による記録が適切に行われるよう、**発注者は写真の撮影を許可する等の配慮**を行いましょう。

## 【参考】吹付け石綿への対応について

建築基準法では、建築物の最低限の安全性を確保するため、**吹付け石綿等について、増築等の改修時における除去または飛散防止措置の実施を義務付け**ています。この吹付け石綿等が施工されている建築物は解体・改修等の機会によらず、速やかに対策を行うことを推奨します。

【建築基準法において規制対象とする吹付け石綿等】

建築基準法において規制対象とする吹付け石綿等に対しては、地方公共団体が調査および除去等の費用の一部を補助している場合がありますので、お近くの地方公共団体にご相談ください。



吹付け石綿  
（鉄骨材の耐火被覆）



石綿含有吹付け  
ロックウール  
（鉄骨材の耐火被覆）

解体・改修・各種設備工事を行う施工業者（元請事業者）の皆さまへ

# 石綿（アスベスト）の事前調査は 施工業者（元請事業者）が 必ず行う必要があります！

## 有資格者による事前調査

石綿（アスベスト）が含まれているかどうかの調査（事前調査）は、「建築物」の工事（新築以外）を行う前に、有資格者に行わせる必要があります。

### 4.3.4 事前調査を実施する者 参照 →

※「建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル」93～95P



「工作物」の工事の事前調査は  
**令和 8 年 1 月 1 日**以降着工  
の工事から有資格者に行わせる  
必要があります。

石綿総合情報ポータルサイト  
工作物石綿事前調査者 参照 →



## 事前調査結果の報告

一定規模以上の工事は、労働基準監督署と都道府県等  
に対して事前調査結果等を報告する必要があります。

パソコン・  
スマホから  
24 時間報告  
可能

調査結果のほか、作業主任者の氏名や  
石綿ばく露防止措置等も報告が必要な  
場合があります。

### 4.3.7 都道府県等、労働基準 監督署への報告 参照 →

※「建築物等の解体等に係る石綿ばく  
露防止及び石綿飛散漏えい防止対  
策徹底マニュアル」101～103P



## 事前調査結果の保存

事前調査の記録等を作成し、記録  
の写しを除去等の作業中に現場に  
備えつけるとともに、作業終了後  
も 3 年間保存する必要があります。

### 4.3.5 事前調査の記録等の作 成、備え付け及び保存 参照 →

※「建築物等の解体等に係る石綿ば  
く露防止及び石綿飛散漏えい防  
止対策徹底マニュアル」  
95～98P



「石綿総合情報ポータルサイト」もご覧ください！

建築物等の解体・改修工事を行う際に必要な措置、各種マニュアル、石綿障害予防規則の概要、事前調査者の資格を取得するための講習会情報、関係行政機関のリンク先情報等、事業者・作業員・発注者や住民の皆さまに向けた様々な情報を掲載しております。



# 工事・作業別の規制内容の早見表

## ■工事開始前まで

| 規制内容                                  | 工事の種類 | 全ての解体・改修工事 |     |       |
|---------------------------------------|-------|------------|-----|-------|
|                                       |       | 建築物        | 工作物 | 鋼製の船舶 |
| 事前調査・分析調査の実施※1、記録の3年保存【3条】            |       | ●          | ●   | ●     |
| 事前調査に関する資格者要件【3条】                     |       | ●          | ▲※2 | ●     |
| 分析調査に関する資格者要件【3条】※1                   |       | ●          | ●   | ●     |
| 事前調査結果等の報告（工事開始前まで）【4条の2】             |       | ●※3        | ●※4 | ●※5   |
| 作業計画の作成（石綿含有建材がある場合）【4条】              |       | ●          | ●   | ●     |
| 計画の届出（工事開始の14日前まで）【安衛法88条（安衛則90条）、5条】 |       | ●※6        | ●※6 | ●※6   |

- ※1 事前調査で石綿の使用の有無が明らかとならなかったときは、有資格者による分析調査を行う必要があるが、「石綿使用有り」と見なして分析調査を行わない場合は、法令に基づく措置を講じる必要があります。
- ※2 令和8年1月1日から施行されるが、施行前も有資格者による事前調査の実施が望ましい。
- ※3 床面積の合計が80㎡以上の解体工事又は請負金額100万円以上の改修工事に限る。
- ※4 特定の工作物の解体工事又は改修工事であって、かつ請負金額100万円以上の工事に限る。
- ※5 総トン数が20トン以上の鋼製の船舶に係る解体工事又は改修工事に限る。
- ※6 吹付け石綿等（レベル1建材）又は石綿含有保温材等（レベル2建材）がある場合に限る。  
建設業・土石採取業以外の事業者にあては、作業の届出（工事開始前まで）が適用。



## ■工事開始後（石綿含有建材を扱う作業に限る）

| 主な規制内容                                                                                  | 工事の種類 | 吹付け石綿、保温材等の除去等（レベル1・2） | けい酸カルシウム板第1種の破砕等 | 仕上塗材の電動工具による除去 | スレート板等の成形品の除去（レベル3） |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------|------------------|----------------|---------------------|
|                                                                                         |       |                        |                  |                |                     |
| 事前調査結果の作業場への備え付け、掲示【3条】                                                                 |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 石綿作業主任者の選任・職務実施【19条、20条】                                                                |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 作業者に対する特別教育の実施【27条】                                                                     |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 作業場所の隔離【6条、6条の2、6条の3】                                                                   |       | ●                      | ●                | ●              |                     |
| 隔離空間の負圧維持・点検・解除前の除去完了確認【6条】                                                             |       | ●                      |                  |                |                     |
| 作業時は「建材を湿潤な状態に保つこと」「除じん性能を有する電動工具を使用すること」「その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置」のいずれかの措置【6条の2、6条の3、13条】 |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| マスク、保護衣等の使用【14条】                                                                        |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 関係者以外の立入禁止・表示【15条】                                                                      |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 石綿作業場であることの掲示【34条】                                                                      |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 作業者ごとの作業の記録・40年保存【35条】                                                                  |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 作業実施状況の写真等による記録・3年保存【35条の2】                                                             |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |
| 作業者に対する石綿健康診断の実施【40条】                                                                   |       | ●                      | ●                | ●              | ●                   |

（※）表の条番号に法令名がない場合は、石綿障害予防規則、「安衛法」は労働安全衛生法、「安衛則」は労働安全衛生規則を指します。

# ポリテクセンター愛媛 10月期生募集

## 《概要》

再就職を希望される方を対象に、新たな技能・技術及び専門知識を身につけるため、ポリテクセンター愛媛を会場に職業訓練を実施しており、令和7年度10月期生を募集します。

## 《募集内容》

- 募集科名 「機械CAD／NC科」  
「溶接ものづくり科」  
「電気設備技術科」  
「住宅・福祉リフォーム科」
- 訓練期間 6ヵ月（令和7年10月2日～）
- 募集期間 令和7年8月1日～9月1日
- 受講対象者 雇用保険受給資格者などの求職者の方でハローワークの受講指示・推薦等を受けられる方
- 受講料 無料（教科書、作業服等の自己負担あり）

### お問い合わせ先

ポリテクセンター愛媛 松山市西垣生町2184

TEL 089-972-0329（訓練課）

<https://www3.jeed.go.jp/ehime/poly/>

