

新しい価値観に触れる特別な夜

「自分らしい生き方」について、

ちょっと本気で

考えてみませんか？

輝く生き方を考えるシンポジウム  
WOMEN'S  
TALK  
SALON

参加者  
満足度  
98.5%  
来場者アンケート  
回答者72名



ひめボス

2025  
9.19  
TUE

18:30~21:00  
(開場18:00)



カジュアルディナーを楽しみながら

未来を輝かせるヒントが見つかる、自分らしい生き方を自由に語り合う夜。  
あなたのご参加をお待ちしています。

女性  
限定

託児  
あり

ちょっとした  
お食事  
付き

※写真はイメージです  
※フリードリンク付き  
アルコールのご提供は  
ありません。  
※アレルギー対応メニュー  
ではございません。

場 所

マリベールスパイア  
(松山市古三津4丁目717)  
※無料駐車場あり

参加費  
(お食事込)

一般2,500円  
学生1,500円  
※当日現金払いのみ

定 員

先着100名

当日  
プロ  
グラ  
ム

18:00 ▶開場  
18:30~18:45 ▶オープニング・歓談  
18:45~20:00 ▶ゲストによる  
パネルディスカッション+Q&A  
20:00~20:45 ▶テーブルディスカッション  
20:45~21:00 ▶閉会(記念撮影含む)

パネルディスカッション

トピック  
テーマ

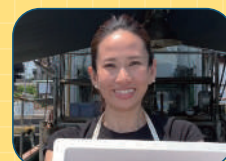
私のターニングポイントと夢

司会:合田みゆきさん  
(元南海放送アナウンサー・フリーアナウンサー)



愛媛トヨタ自動車株式会社  
総務・人材育成支援部  
人材育成支援グループ 課長  
和泉智子さん

会社初の出産・育児休暇を取得、採用全般、年間1,000名以上の愛媛の中小高・大学生に向けた出張講座や講演、企業内研修の受入れ・コーディネートまでを実施。近年は社会活動やキャリア教育にも積極的に参画。



EBISU☆FISHERY 代表  
越智智美さん

漁業で、性別に関係なく出来ることや女性だから出来る部分を組合わせた【仕立て師】という新たな分野を確立し活動。祖母と父の介護、娘の難病とも上手く付き合いつつ、水産庁の水産女子メンバー、シーフードソムリエ、魚料理アドバイザーの資格を取得。魚食での美容アドバイザーとしても活動。



ファシリテーター  
グラフィックレコーダー  
岩下紗矢香さん

鹿児島県生まれ。愛媛大学でファシリテーションに出会い、一人一人がいきたいと話せる場を増やしたいという気持ちから、会社を退職し2021年に独立。現在は、ファシリテーターとして会議の司会進行から一対一の対話の可視化まで、愛媛県をはじめ全国各地で活動中。

女たちの語り場サロンの  
お申込みはこちらから



去年の様子はこちらから



※フォームに必要事項を入力・送信した後、受付完了の自動返信メールが届けばお申込み完了です。

主催:愛媛県(少子化対策・男女参画課)  
企画・運営:株式会社エス・ビー・シー[お問合せ]089-945-1139

人生100年時代を楽しむための

「人生設計」の立て方を

仲間と学ぶ、3時間。

3時間で出会う、イキイキ輝く未来の自分

ライフデザインワークショップ  
LIFE DESIGN  
WORKSHOP

ニフトラの旅

2025

11.29 SAT

13:30~16:30  
(開場13:00)



初開催!

気軽に参加できる

“ライフデザイン”ワークショップ!

先行きの見えない変化の時代を長く生きていく私たち。このままでいいのか、この先どうすればいいのか、もやもやとした気持ちを抱えている人も多いようです。「ライフシフトの旅」は、そんな「もやもや」を「ワクワク」に変えて、100年ライフを楽しむ旅の一步を踏み出すことを目指すワークショップです。「ライフシフトの4つの法則」をフレームワークとして、100年ライフをポジティブに捉え、自分らしさを発見し、ワクワクする未来地図を描いていきます。

場 所

サイボウズ松山オフィス

松山市二番町3丁目7-12  
QUALITA MATSUYAMA 3階

受講料

3,000円※ 定員 20名

※「変身資産アセスメント」受検料含む。

愛媛で  
ただ一人



ライフシフト・ジャパン認定講師

横山 めい キャリアコンサルタント/  
(株)エス・ピー・シー 常務取締役

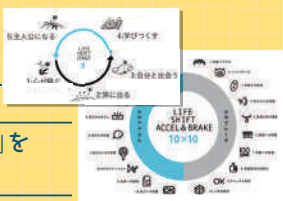
- ・ライフシフト・ジャパン認定ライフシフトパートナー
- ・ライフシフト・ジャパン認定KXオーガナイザー
- ・国家資格2級キャリアコンサルティング技能士
- ・国家資格キャリアコンサルタント
- ・日本産業カウンセラー協会認定産業カウンセラー
- ・日本キャリア開発協会認定CDA

プログラム構成(3時間)

|               |                                                                                                                                                      |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| オリエンテーション     | <input type="checkbox"/> プログラムの紹介<br><input type="checkbox"/> ライフシフト概論・法則を学ぶ                                                                         |
| アイスブレイク       | <input type="checkbox"/> 参加者自己紹介                                                                                                                     |
| ライフシフトサイクル    | <input type="checkbox"/> ライフシフトサイクルの共有<br>「5つのステージ」経験と「旅の仲間」のリフレクション<br><input type="checkbox"/> ライフシフトサイクルのまとめ<br>ライフシフトサイクルの今後の活用法を学ぶ              |
| 変身資産アセスメント    | <input type="checkbox"/> 「変身資産アセスメント」解説<br>開発思想、心のアクセラとブレーキのレクチャー<br><input type="checkbox"/> 変身資産の自己分析・グループディスカッション<br>自身の心のブレーキとアクセラの探索、アセスメントの活用法 |
| 未来地図&スモールステップ | <input type="checkbox"/> 未来地図・スモールステップ作成<br>100年ライフをデザインする旅の一步を踏み出す、共有と対話                                                                            |
| クロージング        | <input type="checkbox"/> 全体共有・まとめ(各グループの内容、感想を発表)                                                                                                    |

独自のアセスメント&ツールを活用

- ☒ 人生の棚卸し「マイ・ライフストーリー」
- ☒ 進むべき道を探る「価値軸カード」
- ☒ 自身の「心のアクセラ」と「心のブレーキ」を  
自覚する「変身資産アセスメント」



※プログラム或使用ツールは、変更になる場合がございます。

受講の流れ

- 1 専用フォームよりお申し込み、  
受講料を振込にてお支払いください  
※フォームに必要事項を入力・送信した後、受付完了の自動返信メールが届きます。指定の口座に受講料を支払えばお申込み完了です。
- 2 事前解説シート・ホームワークURLを  
事務局より参加者へメールで送付します
- 3 講座開催前日までにホームワーク※を実施してください  
※ ☐「ライフシフトの法則」等、解説動画の視聴  
☐「変身資産(変わる力)アセスメント」200問 WEB回答  
☐「ライフシフトサイクル(人生の棚卸し)」シート記入
- 4 講座を受講





# えひめ女性リーダー育成塾

「初めてリーダーとなる方」「リーダーになったけど不安のある方」

リーダーとしてのマインドセットやスキルを学び、交流することで一歩前に進みませんか？

ハイブリッド

託児付き  
(無料)

上司の方、一般の方

参加歓迎！

対面でグループワークがある場合、オンライン参加の方は聴講のみになる可能性がございますので、あらかじめご了承ください

1日目

8/29 金

開講式 13:30～13:40  
セミナー 13:40～15:00  
名刺交換会（希望者のみ）  
15:00～15:10

公開セミナー

## 地域に根差した女性活躍とキャリアの築き方 ～ともに成長する個人や組織の取組とは～

株式会社富士通四国インフォテック 代表取締役社長 竹岡 ゆかりさん

地域営業として出身地愛媛からスタートし、やがて全国レベルで活躍できるキャリアを積んだ講師。子育てしながらキャリアを形成してきた仕事への向き合い方や現在、四国の経営者の立場として考える、働きやすい職場環境や人材育成の取組についてなどをお話いただきます。

2日目

9/19 金

13:30～15:30

## 女性リーダーのための交渉力

S.I.C オフィス 代表 キャリアコンサルタント 河野 久美子さん

女性リーダーのなかには、「交渉」を対立と捉え苦手意識を持ってしまう方もいるかもしれません。「交渉」をお互いが納得できるゴールを目指し、Win-Winの関係性を構築する機会と捉えて、特に対外的な場面で意識して交渉力を発揮できることを目指します。

3日目

10/23 木

13:30～16:30

## グループの力を引き出す合意形成のポイント

\*3日目は対面のみとなります

ナラティブエナジー代表 日本ファシリテーション協会フェロー 竹本 記子さん

多様なメンバーがいる組織・チームでの話し合いや会議の場で対立を避けるあまり意見を出しにくいことはありませんか。

リーダーとして心理的安全性に配慮した上でチームのコミュニケーションを促進しメンバーが納得感を得られる合意形成、相互理解をつくるヒントを学びます。

4日目

11/20 木

13:30～15:30

## チームが変わる！フィードバックのコツ～理論編～

愛媛大学 教育・学生支援機構 講師 村田 晋也さん

フィードバックとは相手の考え方や実際の行動に対して指摘や評価を行うこと。良い評価だけでなく、時には言いにくいことでも真摯にきちんと伝えられるリーダーであることが、コミュニケーションを円滑にし、部下やチームの成長につながります。効果的なフィードバックの適切な使い方や効果について理論を学びます。

5日目

12/18 木

13:30～16:30  
開講式 16:30～16:40

## チームが変わる！フィードバックのコツ～実践編～

倉敷芸術科学大学 学長 秦 敬治さん

前回学んだフィードバックの理論を踏まえて、より適切に相手に働きかけ、効果を得るにはどうすればよいか、具体的にチームの中で実践できるスキルを取り上げてやってみます。

**CHECK** 女性をサポートしたい企業や自治体のトップ、管理職の皆様へ

社員研修としてご活用いただくなど社員の皆様にご推奨ください。  
また受講後に社内でアウトプットやシェアをしていただくことにより、さらに組織全体の意識・スキル向上に役立ちます。

**CHECK** ひめじょネットワーク形成交流会

10月以降、新居浜市で開催予定（3回）  
今後のキャリアやプライベートとの両立など  
お茶とともに語りませんか？



# えひめ女性リーダー育成塾《FAX専用申込書》

FAX 089-926-1661 **締切** それぞれの開催日の一週間前17時まで

|                                     |                  |         |                  |                 |     |
|-------------------------------------|------------------|---------|------------------|-----------------|-----|
| フリガナ                                |                  |         |                  | 年 齢             | 性 別 |
| 参加者名                                |                  |         |                  | ※答えたくない方は記入不要   |     |
| 企 業<br>団体名                          |                  |         | 役 職 名            |                 |     |
| 住 所                                 | (〒      -      ) | 電 話 番 号 |                  | (      )      - |     |
| 同行または<br>同時視聴人数<br>(ご本人様以外)         | 人                |         | メ ー ル<br>ア ド レ ス |                 |     |
| 複数同行または<br>複数同時視聴者<br>詳細<br>(複数記載可) | 氏名(フリガナ)         | 年 齢     | 性 別              | 役 職 名           |     |
|                                     |                  |         |                  | ※答えたくない方は記入不要   |     |

参加希望日の参加方法に○を付けてください ※スキルアップのためのプログラム上、原則として概ね半分以上の日程のご参加が有効的です。

| 1日目   | 2日目   | 3日目 | 4日目   | 5日目   |
|-------|-------|-----|-------|-------|
| 来館    | 来館    | 来館  | 来館    | 来館    |
| オンライン | オンライン |     | オンライン | オンライン |

※託児を希望される方(来館)は下記へ記入してください↓(満6ヵ月から就学前)

(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) |
|---------|--------|----------|--------|--------|
|         |        |          |        |        |
|         |        |          |        |        |

## 受講対象者

働く組織等においてリーダー・管理職を目指す女性、またはリーダー経験が浅い女性

※8/29(金)のみ公開セミナーのため対象は問いません!

定員：来館各回30名程度(公開セミナーは50名)

※対面希望者多数の場合は選考させていただき、オンラインへの変更等についてメールまたは郵送にてお知らせいたします。

## 問い合わせ先

愛媛県男女共同参画センター

〒791-8014 松山市山越町450番地

TEL 089-926-1633 FAX 089-926-1661

## 受講料・託児

受講料・託児料(定員10名)ともに**無料**

託児は満6ヵ月から就学前のお子さんが対象です。

※詳細はお問い合わせください。

愛媛県男女共同参画センターでは、  
研修、会議、ヨガ、ダンスの練習など  
幅広くご利用いただけます。



《えひめ施設利用予約システム》  
<https://yoyacool.e-harp.jp/ehime>



施設利用予約は  
こちらから

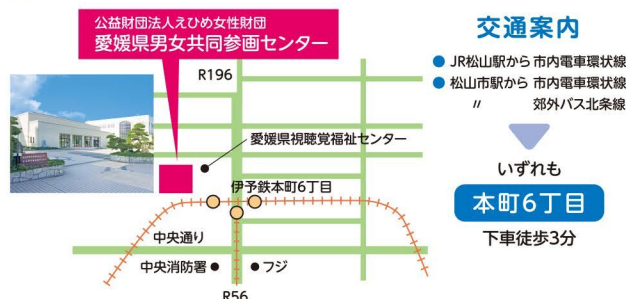
## 申込方法

HP申込フォーム

またはFAXにて  
上記必要事項を  
お知らせください。



## アクセス



えひめ女性財団公式SNS



愛媛県男女共同参画センター指定管理者  
公益財団法人

えひめ女性財団

<https://www.ehime-joseizaidan.com/>





# 女性部下を育てるための マネジメントセミナー

女性部下の育成に意欲的なあなたにぜひ聞いてほしい！

どなたでもご参加可能！

公開セミナー

8/29 金

◆開講式 13:30～13:40

◆講 座 13:40～15:00

※15:00～15:10 名刺交換会（希望者のみ）

## 地域に根差した女性活躍とキャリアの築き方

～ともに成長する個人や組織の取組とは～

地域営業として出身地愛媛からスタートし、やがて全国レベルで活躍できるキャリアを積んだ講師。子育てしながらキャリアを形成してきた仕事への向き合い方や現在、四国の経営者の立場として考える働きやすい職場環境や人材育成の取組についてなどをお話いただきます。



講師

株式会社富士通四国インフォテック  
代表取締役社長

竹岡 ゆかりさん



### Profile

愛媛県出身。愛媛大学卒業後、愛媛にある富士通のSE会社（のち富士通）に入社。インターネット時代到来を契機に富士通本体の営業に転身後、担当・マネージャーとして四国地区ビジネスに携わる。2017年山陰支社長。2020年北陸支社長。2021年デジタル技術による地域課題解決をミッションとする新設会社；富士通Japan執行役員常務CMO就任とともに国内地域・中堅市場のマーケティング改革を担当。2023年富士通本体 Japanリージョンパートナービジネス&マーケティング本部長を経て、2024年より現職。



## 9/18 木 上司としての女性部下との向き合い方

10:00～12:00

～コーチングのヒント～

今の社会全体の状況と働く女性が置かれている現状を認識し、部下のキャリアアップに必要な環境整備や女性部下との信頼関係づくり、成長につながる声掛けの仕方など女性部下を育成する上で必要なポイントを具体的に学びます。

対面でグループワークがある場合、オンライン参加の方は聴講のみになる可能性がありますので、あらかじめご了承ください

講師

S.I.C オフィス代表  
キャリアコンサルタント

河野 久美子さん

### Profile

株式会社三越松山店 総務部で、人事・採用・教育担当チーフとして、14年間勤務。同社を退職後「S.I.Cオフィス」を設立。サービス業、製造業、官公庁、金融機関、医療・介護等、様々な分野で人材育成やキャリア形成に関する研修を実施。大学の非常勤講師、高校の華道部の顧問として若年者の育成にも積極的に取り組んでいる。



えひめ女性  
リーダー  
育成塾も  
開催中！





# 女性部下を育てるためのマネジメントセミナー

## 《FAX専用申込書》

TEL 089-926-1633 FAX 089-926-1661

**締切** それぞれの開催日の一週間前17時まで

|                                     |                                                 |         |                                                 |                   |  |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------|---------|-------------------------------------------------|-------------------|--|
| フリガナ                                |                                                 |         | 年 齢                                             | 性 別               |  |
| 参加者名                                |                                                 |         | ※答えたくない方は記入不要                                   |                   |  |
| 企 業<br>団体名                          |                                                 | 役 職 名   |                                                 |                   |  |
| 住 所                                 | (〒      -      )                                | 電 話 番 号 | (      )                                        | -                 |  |
| 同行または<br>同時視聴人数<br>(ご本人様以外)         | 人                                               |         | メ ー ル<br>ア ド レ ス                                |                   |  |
| 複数同行または<br>複数同時視聴者<br>詳細<br>(複数記載可) | 氏名 (フリガナ)                                       | 年 齢     | 性 別                                             | 役 職 名             |  |
|                                     |                                                 |         |                                                 | ※答えたくない方は<br>記入不要 |  |
| 参加日と<br>参加方法<br>○をつけて<br>ください       | <div>8/29 金</div> <div>来館<br/>・<br/>オンライン</div> |         | <div>9/18 木</div> <div>来館<br/>・<br/>オンライン</div> |                   |  |

※託児を希望される方(来館)は下記へ記入してください↓(満6ヵ月から就学前)  
(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) |
|---------|--------|----------|--------|---------|
|         |        |          |        |         |
|         |        |          |        |         |

### 受講対象者

女性の部下を持つ方(男女問わず)

**定員:各回50名程度**

※公開セミナー8/29(金)については  
ご興味のある方広く募集



### 申込方法

HP申込フォーム

またはFAXにて  
上記必要事項を  
お知らせください。



### 問い合わせ先

愛媛県男女共同参画センター

〒791-8014 松山市山越町450番地

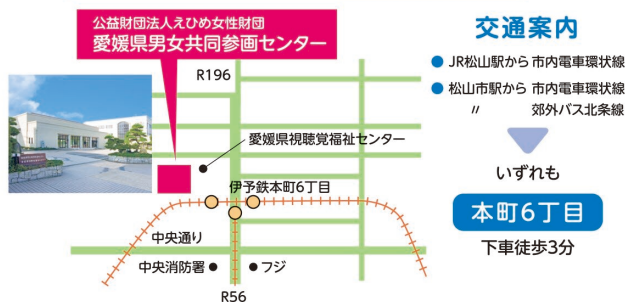
TEL 089-926-1633 FAX 089-926-1661

### 受講料・託児

受講料・託児料(定員10名)ともに**無料**



### アクセス



愛媛県男女共同参画センターでは、  
研修、会議、ヨガ、ダンスの練習など  
幅広くご利用いただけます。

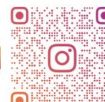


《えひめ施設利用予約システム》  
<https://yoyacool.e-harp.jp/ehime>



施設利用予約は  
こちらから

えひめ女性財団公式SNS





# 労働委員会の窓（令和7年7月分）

## 《会議関係》

- 7月8日 第66回中国・四国地区労働委員会会長連絡会議（島根県）  
「過半数代表者が当事者となる労働争議の調整について」など2件
- 7月11日 第1353回公益委員会議  
「令和6年（不）第1号事件について（第3回合議）」の1件
- 7月25日 第1245回愛媛県労働委員会総会  
「愛媛県労働委員会委員の退任に伴うあっせん員候補者の解嘱について」など12件

## 《集团的労使紛争関係》

### ○ 審査事件

| 事件番号         | 業種  | 申立年月日   | 労働組合法<br>7条該当号 | 申立内容                           | 終結状況 |
|--------------|-----|---------|----------------|--------------------------------|------|
| 6年(不)<br>第1号 | 福祉業 | R6.3.21 | 1,3            | 不利益取扱い是正<br>支配介入の禁止<br>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 |
|---------|------|------|
| 7月      | 25   | 35   |
| 累計（4月～） | 79   | 113  |

※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 [roundou@pref.ehime.lg.jp](mailto:roundou@pref.ehime.lg.jp)

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



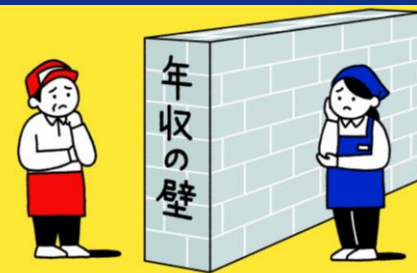
拡充

## 年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

## 年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**

## 「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

| 要件         |       | 1人当たり助成額    |             |             |
|------------|-------|-------------|-------------|-------------|
| 週所定労働時間の延長 | 賃金の増額 | 小規模企業※      | 中小企業        | 大企業         |
| 5時間以上      | —     | <b>50万円</b> | <b>40万円</b> | <b>30万円</b> |
| 4時間以上5時間未満 | 5%以上  |             |             |             |
| 3時間以上4時間未満 | 10%以上 |             |             |             |
| 2時間以上3時間未満 | 15%以上 |             |             |             |

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

| 要件             |                                  | 1人当たり助成額    |             |             |
|----------------|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 週所定労働時間の延長     | 賃金の増額                            | 小規模企業※      | 中小企業        | 大企業         |
| 労働時間を更に2時間以上延長 | —                                | <b>25万円</b> | <b>20万円</b> | <b>15万円</b> |
| —              | 基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用 |             |             |             |

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

## 注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

## 手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。

※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）

- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

## 現）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます

社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です※。

## 切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

# 対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※<sup>1</sup>を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※<sup>2</sup>ができますか。

はい

いいえ

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※<sup>3</sup>等を支給した上で、その後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

短時間労働者労働  
時間延長支援コース

社会保険適用時処遇改善コースの  
活用が考えられます

支給要件には該当しません

※<sup>1</sup> 従業員51人以上の企業等では、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）

従業員50人以下の企業等では、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上であること。

なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の方も被保険者となります。

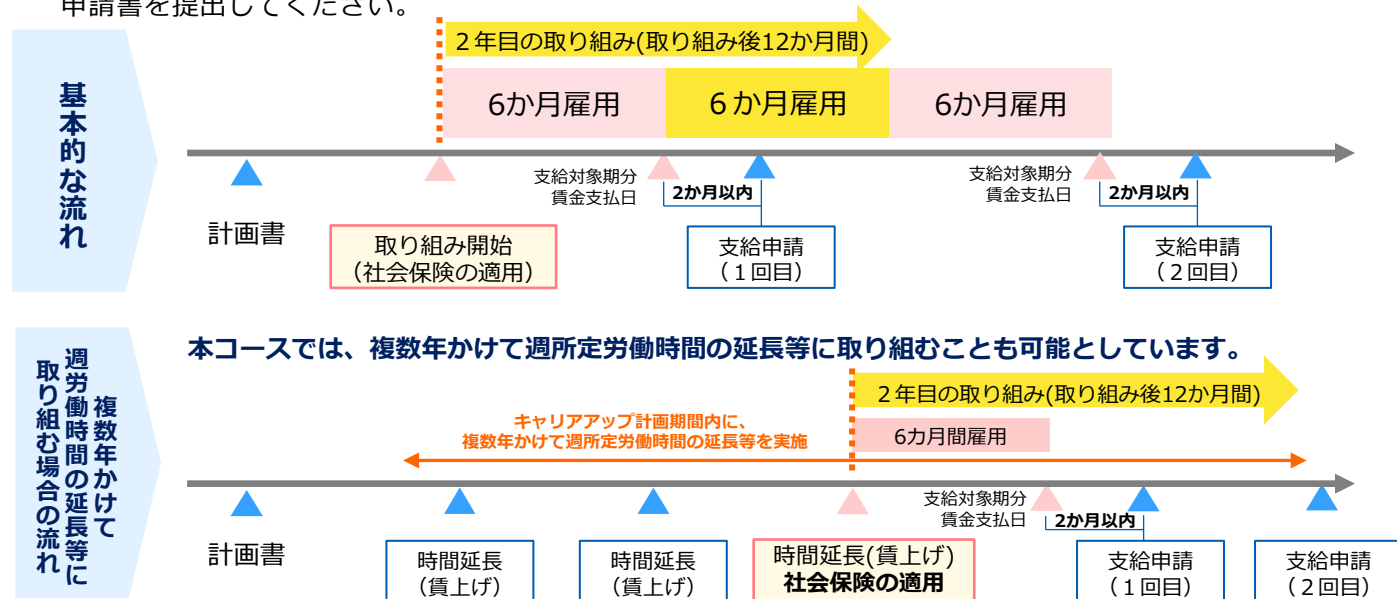
（注）従業員数は厚生年金の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※<sup>2</sup> 表面の支給要件をご覧ください。

※<sup>3</sup> 社会保険適用促進手当（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない。）

## 申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。  
（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省  
公式HP

年収の壁突破  
総合相談窓口



0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30~18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)





# 2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、  
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- |               |     |                          |
|---------------|-----|--------------------------|
| 男性の育児休業取得促進   | >>> | 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援    | >>> | 2 介護離職防止支援コース            |
| 円滑な育児休業取得支援   | >>> | 3 育児休業等支援コース             |
| 業務代替者への手当支給等  | >>> | 4 育休中等業務代替支援コース          |
| 育児期の柔軟な働き方整備  | >>> | 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース       |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

## 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に  
受給できる助成金です。

|   | 種別                  | 要件                      | 支給額                    |
|---|---------------------|-------------------------|------------------------|
| ① | 第1種<br>男性の育休取得      | 対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始   | 1人目 20万円<br>2・3人目 10万円 |
| ② | 第2種<br>男性の育休取得率の上昇等 | 育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等 | 60万円                   |

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。  
※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。  
※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

## おもな要件

### ① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得  
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上

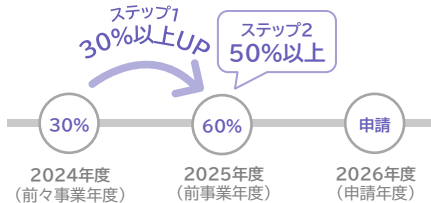


### ② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

- A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、  
前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)
- B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ  
申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



## 2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

|   | 種別       |          | 要件                            | 支給額(※) |
|---|----------|----------|-------------------------------|--------|
| ① | 介        | 護        | 対象労働者が介護休業を取得&職場復帰            | 40万円   |
| ② | 介護両立支援制度 |          | A:制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用       | 20万円   |
|   |          |          | B:制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用 | 25万円   |
| ③ | 業務代替支援   | (1)新規雇用  | 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入   | 20万円   |
|   |          | (2)手当支給等 | A:介護休業取得者の業務代替者に手当を支給         | 5万円    |
|   |          |          | B:介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給        | 3万円    |

(※)支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

### おもな要件

#### ① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



#### ② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※)介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

#### ③ 業務代替支援

##### (1)新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

##### (2)手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

## 3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

|   | 種別    | 支給額  |
|---|-------|------|
| ① | 育休取得時 | 30万円 |
| ② | 職場復帰時 | 30万円 |

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

### おもな要件

#### ① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

#### ② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用





## 4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、  
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

|   | 種別               | 要件                            | 支給額(※)                                                                                         |
|---|------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① | 手当支給等<br>(育児休業)  | 育児休業取得者の業務代替者に<br>手当を支給       | <b>最大140万円(A+B)</b> <b>うち最大30万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4) |
| ② | 手当支給等<br>(短時間勤務) | 短時間勤務者の業務代替者に<br>手当を支給        | <b>最大128万円(A+B)</b> <b>うち最大23万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4) |
| ③ | 新規雇用<br>(育児休業)   | 育休取得者の業務代替要員を<br>新規雇用または派遣で受入 | <b>最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給)</b><br>○最短(7日以上14日未満): 9万円<br>○最長(6か月以上) :67.5万円                     |

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

### おもな要件

#### ① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



#### ② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

#### ③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

## 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

| 支給要件                | 支給額  |
|---------------------|------|
| 制度を2つ導入し、対象者が制度利用   | 20万円 |
| 制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用 | 25万円 |

※1事業主1年度5人まで。

### おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用



#### ▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度  
・  
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの  
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする  
ための休暇制度  
・  
法を上回る  
子の看護等休暇制度

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

|   | 支給要件                           | 支給額  |
|---|--------------------------------|------|
| A | 不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用         | 30万円 |
| B | 月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用  | 30万円 |
| C | 更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用 | 30万円 |

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

## おもな要件

- A～Cそれぞれの両立支援制度（※）、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定（※）休暇制度／所定外労働制限制度／時差出勤制度／短時間勤務制度／フレックスタイム制度／在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者（制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用）がA～Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



## ■その他

### ●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

| 産業別        | 要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当) |              |
|------------|---------------------------|--------------|
|            | A.資本額または出資額               | B.常時雇用する労働者数 |
| 小売業（飲食業含む） | 5千万円以下                    | 50人以下        |
| サービス業      | 5千万円以下                    | 100人以下       |
| 卸売業        | 1億円以下                     | 100人以下       |
| その他        | 3億円以下                     | 300人以下       |

育休中等業務代替支援コース（手当支給等）のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！



### ●「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

＊プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。

＊プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局（申請先）へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。



# 改正育児・介護休業法の対応はお済ですか！？

## ～ 令和7年10月スタート ～

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

#### （１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。  
○事業主が講ずる措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

##### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上／月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
- ⑤ 短時間勤務制度

#### （２）柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、上記（１）で選択した制度（対象措置）に関する内容等のほか、制度利用の意向確認を個別に行わなければなりません。

### ② 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

#### （１）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

##### <意向聴取の時期>

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき  
労働者の子の3歳になる誕生日の1か月前までの1年間

##### <聴取内容>

勤務時間帯、勤務地、両立支援制度利用期間など

##### <意向聴取方法>

面談、書面交付、電子メールなど

#### （２）聴取した労働者の意向についての配慮

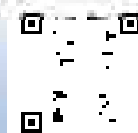
事業主は、上記（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

##### 【配慮の例】

・勤務時間帯、勤務地にかかる配置、業務量の調整 など

改正育児・介護休業法に関するお問合せ 愛媛労働局 雇用環境・均等室  
電話 089 (935) 5222

厚生労働省HP



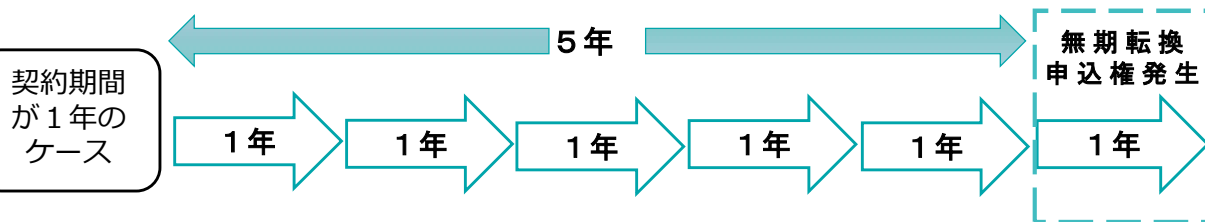
～すべての企業が対象です～

# 無期転換ルールについて

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期労働契約者（契約社員やアルバイトなど）からの申し込みにより、次の契約から無期労働契約に転換されるルールのことをいいます。

## 無期転換によるメリット

- ①意欲と能力のある労働者を確保しやすくなる ⇒ 会社の実務等に精通する無期契約労働者を比較的容易に確保できます！
- ②長期的な人材活用戦略を立てやすくなる ⇒ 無期転換することで長期的な視野に立って社員育成を実施できます！
- ③正社員等に転換すると助成金を受けられます ⇒ 助成金の概要については「無期転換ポータルサイト」をチェック！



### （無期転換ルールの特例）

- ①高度な専門的知識を有する有期契約労働者
  - ②定年後引き続いて雇用される有期契約労働者
- 上記①②に該当する労働者は、有期雇用特別措置法に基づく特例認定を労働局から受けている場合、無期転換申込権が発生しません。

## 《無期転換申込機会の明示、無期転換後の労働条件の明示が義務化されました》

### ①無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨を明示する必要があります。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示が必要です。

あわせて、無期転換に関する相談体制の整備も必要となります。

### ②無期転換後の労働条件の明示

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示する必要があります。

なお、無期転換後の無期労働契約の労働条件は、特段の定めをしない限り、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

あわせて、対象労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、就業の実態に応じ、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項（例：業務内容など）について説明するように努める必要があります。

詳細は無期転換ポータルサイトをチェック→



【無期転換ルールに関する問い合わせ先】  
愛媛労働局 雇用環境・均等室  
TEL：089-935-5222

【助成金に関する問い合わせ先】  
職業対策課分室（助成金センター）  
TEL：089-987-6370

# ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

## I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**  
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

### カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
    - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
    - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
    - ③労働者の就業環境を害すること。
  - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
    - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
    - ・相談体制の整備・周知
    - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

### 求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
  - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
  - ・相談体制の整備・周知
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

## ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、令和18年（2036年）3月31日までに延長されました。
- 従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務となります。  
（施行日：令和8年4月1日）
- プラチナえるぼし認定の要件が追加されます。  
（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

| 企業等規模     | 改正前                  | 改正後                           |
|-----------|----------------------|-------------------------------|
| 301人以上    | 男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 | 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表 |
| 101人～300人 | 1項目以上を公表             | 男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表 |

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

| 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 埼玉   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 青森   | 017-734-4211 | 千葉   | 043-221-2307 | 静岡   | 054-252-5310 | 島根   | 0852-31-1161 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 東京   | 03-3512-1611 | 愛知   | 052-857-0312 | 岡山   | 086-225-2017 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 神奈川  | 045-211-7380 | 三重   | 059-226-2318 | 広島   | 082-221-9247 | 大分   | 097-532-4025 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 新潟   | 025-288-3511 | 滋賀   | 077-523-1190 | 山口   | 083-995-0390 | 宮崎   | 0985-38-8821 |
| 山形   | 023-624-8228 | 富山   | 076-432-2740 | 京都   | 075-241-3212 | 徳島   | 088-652-2718 | 鹿児島  | 099-223-8239 |
| 福島   | 024-536-4609 | 石川   | 076-265-4429 | 大阪   | 06-6941-8940 | 香川   | 087-811-8924 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 茨城   | 029-277-8295 | 福井   | 0776-22-3947 | 兵庫   | 078-367-0820 | 愛媛   | 089-935-5222 |      |              |
| 栃木   | 028-633-2795 | 山梨   | 055-225-2851 | 奈良   | 0742-32-0210 | 高知   | 088-885-6041 |      |              |
| 群馬   | 027-896-4739 | 長野   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和7年7月 10 日

【担当】

愛媛労働局 雇用環境・均等室  
室 長 和田 雅裕  
労働紛争調整官 山下 宏和  
(電 話) 089(935)5222

報道関係者 各位

### 令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況 ～総合労働相談件数は、9年連続で1万件を超え、高止まり～

愛媛労働局（局長 常盤剛史）は、このたび、「令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況」をとりまとめましたので、公表します。

今回の運用状況を受けて、当局では、引き続き個別労働紛争解決制度の運用を的確に行うとともに、個別労働紛争の未然防止と迅速な解決に向けて取り組んでいきます。

#### 令和6年度個別労働紛争解決制度の運用状況

##### 1. 総合労働相談<sup>※1</sup>の件数は高止まり

- ・総合労働相談件数は13,125件（前年度比3.5%減）で、9年連続で1万件を超え、高止まり

##### 2. 民事上の個別労働紛争<sup>※2</sup>における相談では「自己都合退職」が引き続き最多、法違反の疑いがある相談件数は微増

- ・「自己都合退職」の相談件数は517件で3年連続最多、2位は「いじめ・嫌がらせ」404件、3位は「解雇」343件（民事上の個別労働紛争の相談件数は3,125件（前年度比2.3%減）で、6年連続で3,000件を超え、高止まり）
- ・労働基準法等の違反の疑いがある相談件数（職場におけるパワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）に関する相談を含む）は2,201件（前年度比0.6%増）

##### 3. 助言・指導<sup>※3</sup>の申出件数は大幅増、あっせん<sup>※4</sup>の申請件数は横ばい

- ・助言・指導の申出件数が101件で、前年度比38.4%増加
- ・あっせんの申請件数が30件で、前年度と同数
- ・改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、令和4年度以降は、職場におけるパワハラに関する全ての紛争について、同法に基づく援助、調停により対応<sup>※5</sup>

## ※1 「総合労働相談」

愛媛県内6か所に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応している。

なお、平成28年度から、都道府県労働局の組織見直しにより「愛媛労働局 雇用環境・均等室」が設置され、これまで「雇用均等室」で対応していた男女雇用機会均等法等に関しても一体的に労働相談として対応することになったため、それらの相談件数も計上されている。

## ※2 「民事上の個別労働紛争」

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に関するものを除く）。

## ※3 「助言・指導」

民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことで、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度。助言は、当事者の話し合いを促進するよう口頭または文書で行うものであり、指導は、当事者のいずれかに問題がある場合に問題点を指摘し、解決の方向性を文書で示すもの。

## ※4 「あっせん」

都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会のあっせん委員（弁護士や大学教授など労働問題の専門家）が紛争当事者の間に入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度。

## ※5 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、同法に規定する職場におけるパワーハラスメント（注）に関する相談については同法に基づき対応されるため、「総合労働相談」のうち「法制度の問い合わせ」や「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上され、「民事上の個別労働紛争（のいじめ・嫌がらせ）」の相談件数には計上されていない。同じく、同法に規定する紛争について、その解決の援助の申立や調停の申請があった場合には、同法に基づき対応している。

（注）職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる、以下①～③の要素を全て満たすものをいう。

- ①優越的な関係を背景とした言動であって、
- ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

〔参考〕 令和6年度愛媛労働局における同法に関する相談件数等

相談件数：823件（前年度725件）

紛争解決の援助申立件数：18件（前年度14件）

調停申請受理件数：4件（前年度6件）



# 個別労働紛争の解決制度の枠組み

相談者

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第3条】(詳細詳細P4表1・P4、5)

## 総合労働相談コーナー（県内6か所）

令和6年度総合労働相談件数13,125件（13,607件）

うち、

※1 ○法制度の問い合わせ 8,138件（8,587件）

○労働基準法等の違反の疑いがあるもの  
2,201件（2,187件）

○民事上の個別労働紛争相談件数 3,125件（3,197件）

①自己都合退職……………517件（551件）

②いじめ・嫌がらせ……………404件（460件）

③解雇……………343件（456件）

### 関係機関

- 都道府県
  - ・労政主管事務所
  - ・労働委員会
- 裁判所
- 法テラス 等

情報提供  
連携

取り次ぎ

労働基準監督署  
公共職業安定所  
雇用環境・均等室

関係法令に基づく  
行政指導等

申出

・話し合いの促進・解決の方向性示唆

申請

・あっせん委員による  
紛争当事者の合意  
形成

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条】

## 労働局長による助言・指導

(詳細 P4図2・P6)

○申出件数 101件（73件）

内訳

※1

①雇止め……………14件（3件）

②いじめ・嫌がらせ…13件（8件）

③労働条件の引き下げ…10件（4件）

○処理件数 101件（76件）

内訳

※2

① 助言・指導の実施… 96件（72件）

② 取り下げ……………3件（4件）

③ 打ち切り……………2件（0件）

※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。

※2 それぞれの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出または申請があったものを含む。

【個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第5条】

## 紛争調整委員会によるあっせん

(詳細 P4図2・P7)

○申請件数 30件（30件）

内訳

※1

①解雇……………7件（7件）

②退職勧奨……………3件（3件）

③雇止め……………3件（3件）

○処理件数 28件（34件）

内訳

※2

① 合意の成立… 14件（12件）  
うち、あっせん期日前合意 0件（0件）

② 取り下げ……………0件（1件）

③ 打ち切り……………14件（21件）

④ その他……………0件（0件）

あっせん参加率 60.7%（17件/28件）

あっせんによる合意率 50.0%（14件/28件）

表1 年度別 個別労働紛争解決制度の運用状況

(単位:件)

|       | 総合労働<br>相談件数   | 民事上の個別労働紛争<br>相談件数 | 助言・指導<br>申出件数 | 紛争調整委員会による<br>あっせん申請件数 |
|-------|----------------|--------------------|---------------|------------------------|
| 令和2年度 | 14,970(10.1%)  | 3,479(11.7%)       | 127(32.3%)    | 32(33.3%)              |
| 令和3年度 | 13,331(-10.9%) | 3,586(3.1%)        | 119(-6.3%)    | 46(43.8%)              |
| 令和4年度 | 13,090(-1.8%)  | 3,186(-11.2%)      | 102(-14.3%)   | 38(-17.4%)             |
| 令和5年度 | 13,607( 3.9%)  | 3,197( 0.3%)       | 73(-28.4%)    | 30(-21.1%)             |
| 令和6年度 | 13,125(-3.5%)  | 3,125(-2.2%)       | 101( 38.3%)   | 30(0%)                 |

※( )内は前年度比

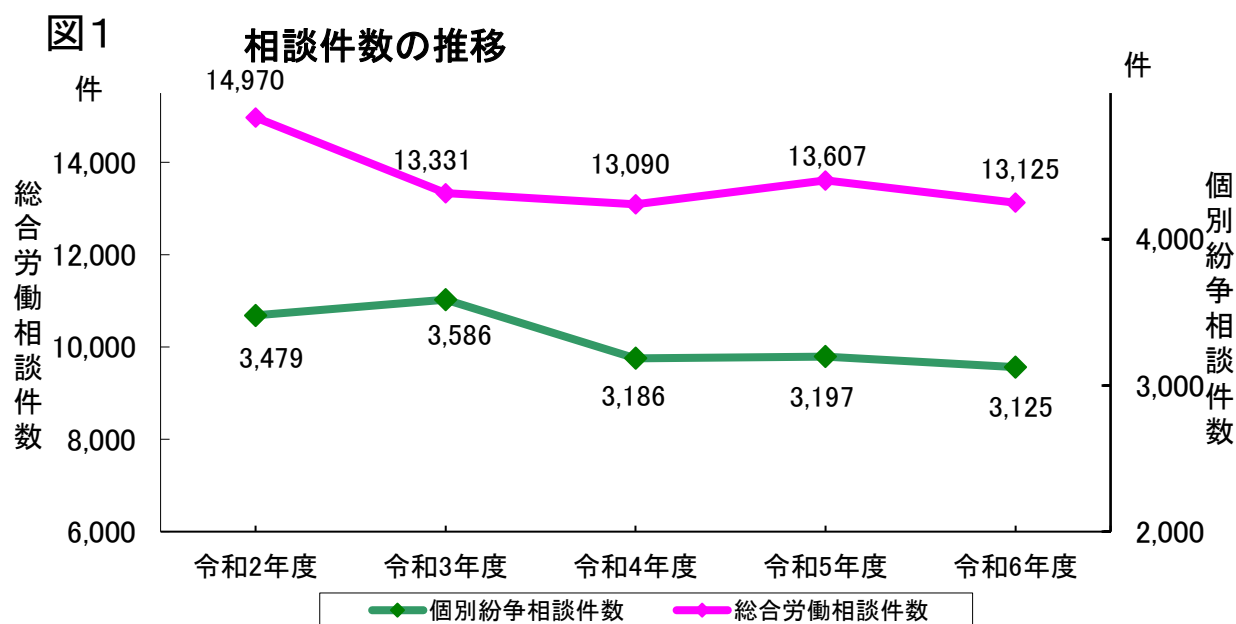


図2 労働局長による助言・指導申出件数及び紛争調整委員会によるあっせん申請件数の推移

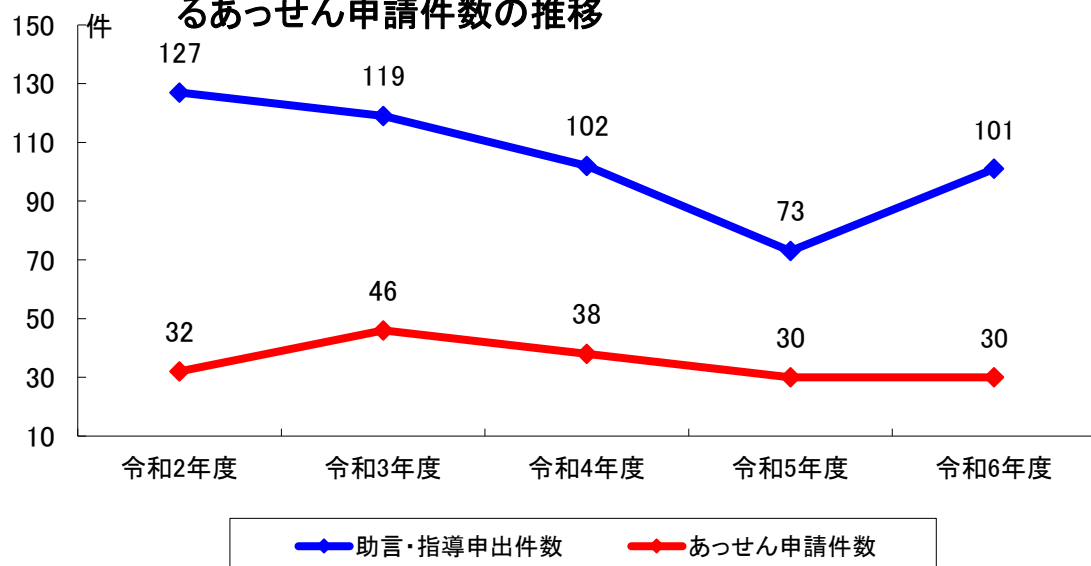
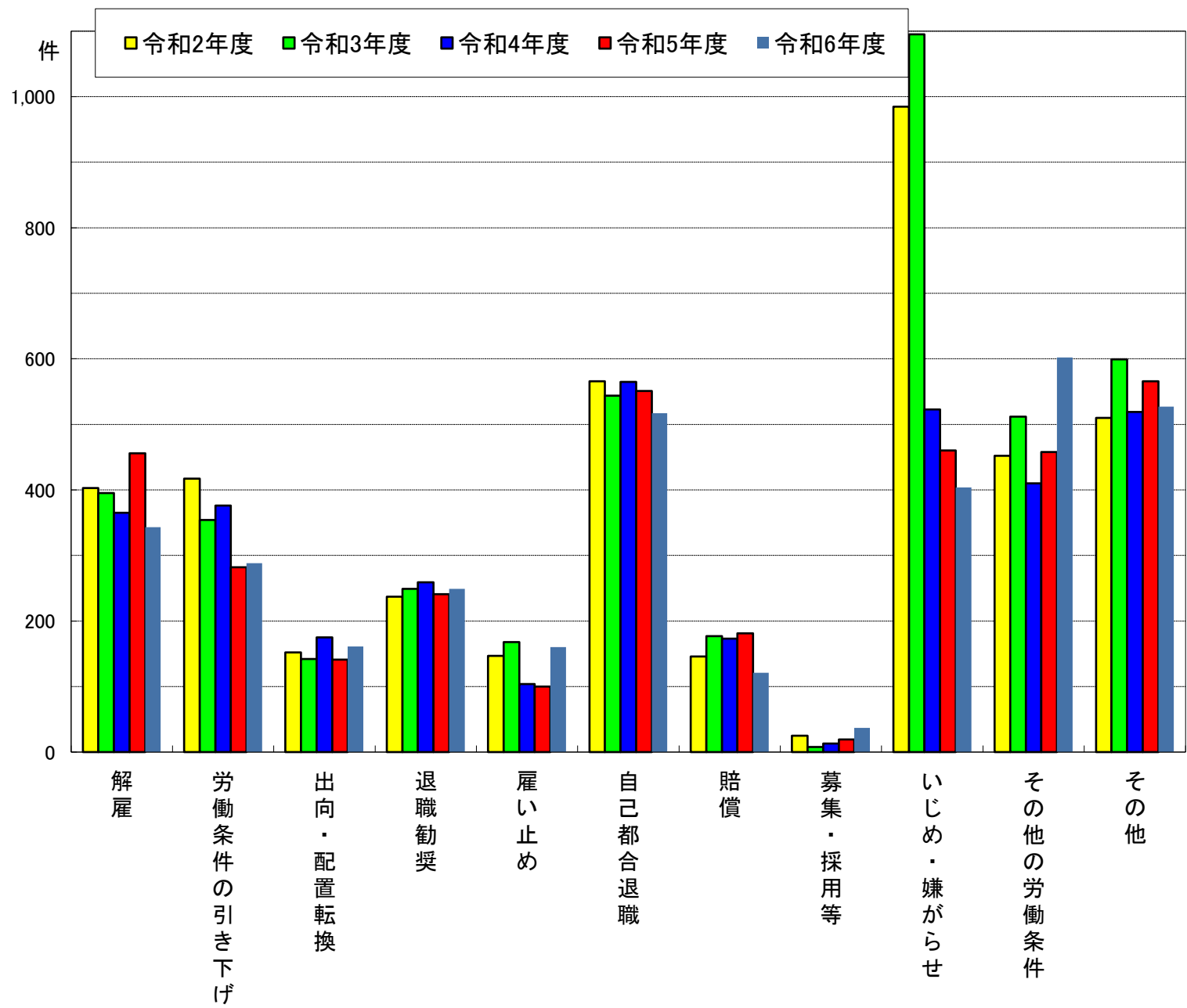


図 3 個別労働紛争に関する相談の内容  
令和2年度～令和6年度

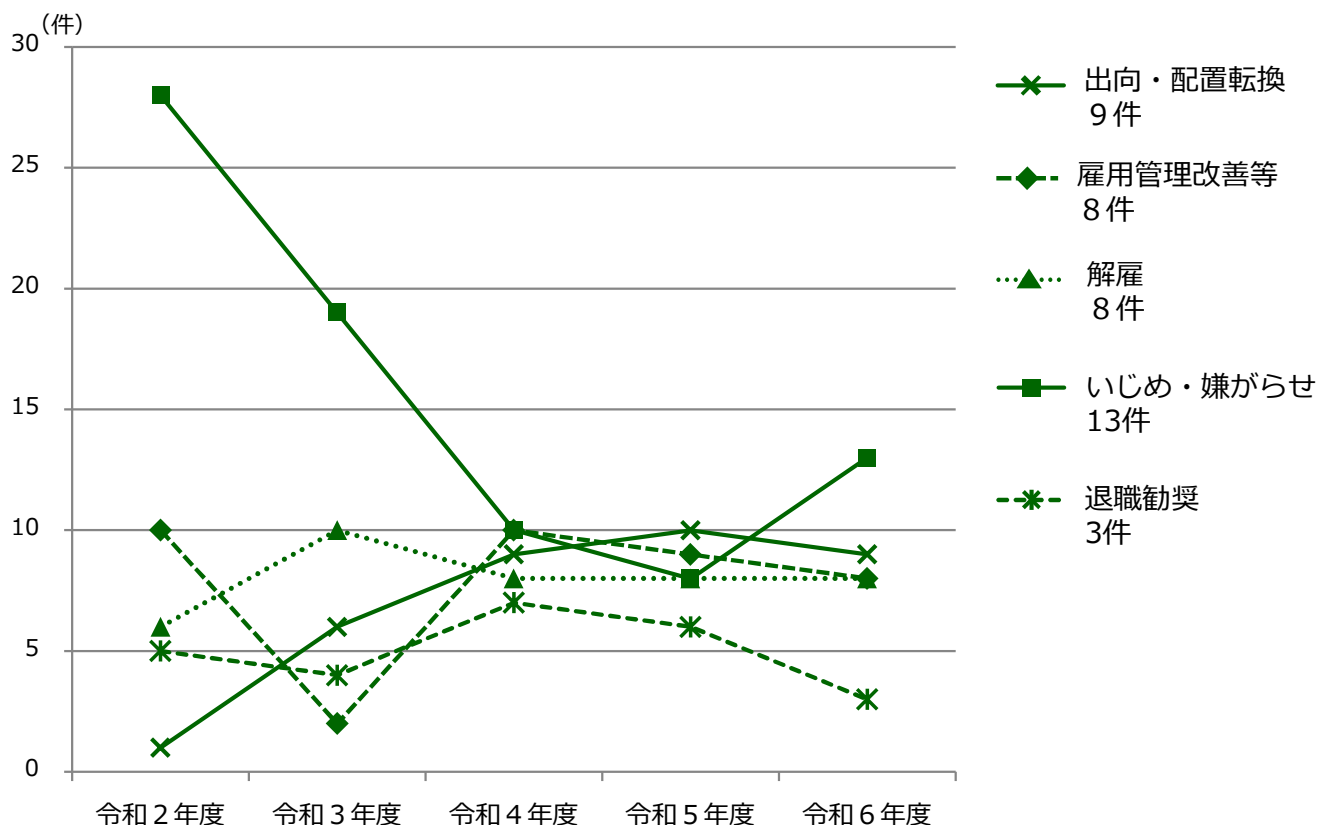


|       | 解雇    | 労働条件の引き下げ | 出向・配置転換 | 退職勧奨 | 雇い止め | 自己都合退職 | 賠償   | 募集・採用等 | いじめ・嫌がらせ | その他の労働条件 | その他   | 合計    |
|-------|-------|-----------|---------|------|------|--------|------|--------|----------|----------|-------|-------|
| 令和2年度 | 403   | 417       | 152     | 237  | 147  | 566    | 146  | 25     | 985      | 452      | 510   | 4,040 |
| 構成比   | 10.0% | 10.3%     | 3.8%    | 5.9% | 3.6% | 14.0%  | 3.6% | 0.6%   | 24.4%    | 11.2%    | 12.6% | 100.0 |
| 令和3年度 | 395   | 354       | 142     | 249  | 168  | 544    | 177  | 8      | 1,095    | 512      | 599   | 4,243 |
| 構成比   | 9.3%  | 8.3%      | 3.3%    | 5.9% | 4.0% | 12.8%  | 4.2% | 0.2%   | 25.8%    | 12.1%    | 14.1% | 100.0 |
| 令和4年度 | 365   | 376       | 175     | 259  | 104  | 565    | 173  | 13     | 523      | 410      | 519   | 3,482 |
| 構成比   | 10.5% | 10.8%     | 5.0%    | 7.4% | 3.0% | 16.2%  | 5.0% | 0.4%   | 15.0%    | 11.8%    | 14.9% | 100.0 |
| 令和5年度 | 456   | 282       | 141     | 241  | 100  | 551    | 181  | 19     | 460      | 458      | 566   | 3,455 |
| 構成比   | 13.2% | 8.2%      | 4.1%    | 7.0% | 2.9% | 15.9%  | 5.2% | 0.5%   | 13.3%    | 13.3%    | 16.4% | 100.0 |
| 令和6年度 | 343   | 288       | 161     | 249  | 160  | 517    | 121  | 37     | 404      | 602      | 527   | 3,409 |
| 構成比   | 10.1% | 8.4%      | 4.7%    | 7.3% | 4.7% | 15.2%  | 3.5% | 1.1%   | 11.9%    | 17.7%    | 15.5% | 100.0 |

※1件の個別労働紛争相談につき、複数の内容の相談がなされることがあるため、相談件数と内訳合計数は合致しません。



図4 労働局長による助言・指導の主な申出内容別の件数推移（5年）



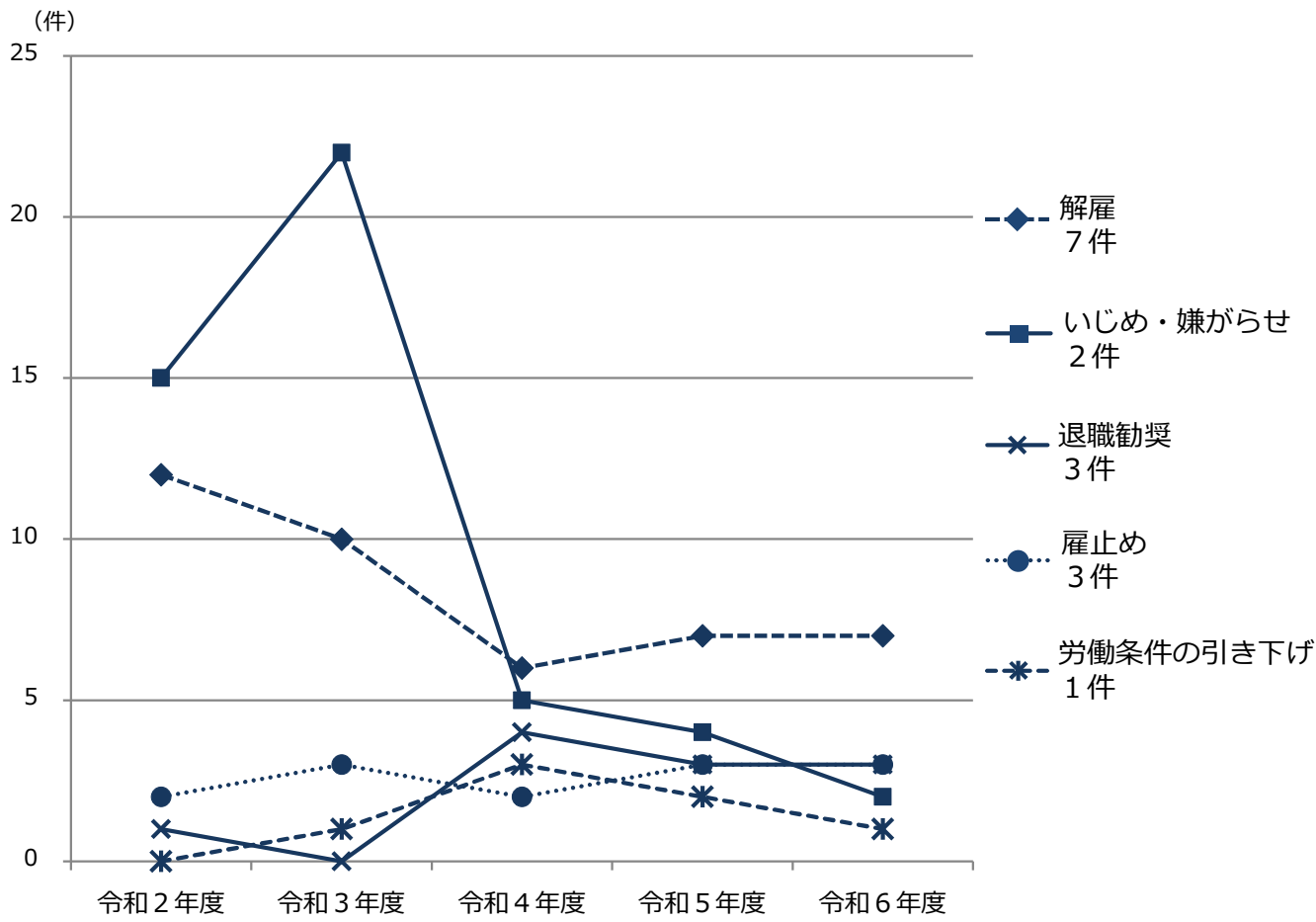
※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく援助申立件数は、P2の※5を参照。

## 【参考】助言・指導申出内容の推移

|           | 解雇    | 雇止め   | 退職勧奨 | 採用内定<br>取り消し | 自己都合<br>退職 | 出向・<br>配置転換 | 労働条件の<br>引き下げ | 募集・<br>採用 | いじ<br>め・<br>嫌がら<br>せ | 雇用管理<br>改選等 | その他の<br>労働条件 | その他   | 合計   |
|-----------|-------|-------|------|--------------|------------|-------------|---------------|-----------|----------------------|-------------|--------------|-------|------|
| 令和<br>2年度 | 6     | 7     | 5    | 0            | 11         | 1           | 16            | 3         | 28                   | 10          | 29           | 11    | 127  |
| 構成比       | 4.7%  | 5.5%  | 3.9% | 0%           | 8.7%       | 0.8%        | 12.6%         | 2.4%      | 22.0%                | 7.9%        | 22.8%        | 8.7%  | 100% |
| 令和<br>3年度 | 10    | 10    | 4    | 0            | 12         | 6           | 7             | 0         | 19                   | 2           | 35           | 14    | 119  |
| 構成比       | 8.4%  | 8.4%  | 3.4% | 0%           | 10.1%      | 5.0%        | 5.9%          | 0%        | 16.0%                | 1.7%        | 29.4%        | 11.8% | 100% |
| 令和<br>4年度 | 8     | 5     | 7    | 1            | 10         | 9           | 17            | 0         | 4                    | 10          | 20           | 11    | 102  |
| 構成比       | 7.8%  | 4.9%  | 6.9% | 1.0%         | 9.8%       | 8.8%        | 16.7%         | 0%        | 3.9%                 | 9.8%        | 19.6%        | 11.8% | 100% |
| 令和<br>5年度 | 8     | 3     | 6    | 2            | 5          | 10          | 4             | 3         | 8                    | 9           | 12           | 3     | 73   |
| 構成比       | 11.0% | 4.1%  | 8.2% | 2.7%         | 6.8%       | 13.7%       | 5.5%          | 4.1%      | 11.0%                | 12.3%       | 16.4%        | 4.1%  | 100% |
| 令和<br>6年度 | 8     | 14    | 3    | 2            | 6          | 9           | 10            | 1         | 13                   | 8           | 26           | 12    | 112  |
| 構成比       | 7.1%  | 12.5% | 2.7% | 1.8%         | 5.4%       | 8.0%        | 8.9%          | 0.9%      | 11.6%                | 7.1%        | 23.2%        | 10.7% | 100% |

※ 令和6年度は1件で複数の内容がある場合もあり、申出件数とは一致していない。

図5 紛争調整委員会によるあっせんの主な申請内容別の件数推移（5年）



※ 令和4年4月の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、（これまで「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた）同法上のパワーハラスメントに関する紛争は全て（同法に基づく紛争解決援助の対象となり）別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では集計対象に差異がある。労働施策総合推進法に基づく調整申請件数は、P 2の※ 5を参照。

【参考】あっせん申請件数の推移（申請内容別）

|       | 解雇    | 雇止め   | 退職勧奨  | 採用内定<br>取り消し | 自己都合<br>退職 | 出向・<br>配置転換 | 労働条件<br>の引き下げ | 雇用管理<br>改善等 | いじめ・<br>嫌がらせ | その他の<br>労働条件 | その他   | 総件数  |
|-------|-------|-------|-------|--------------|------------|-------------|---------------|-------------|--------------|--------------|-------|------|
| 令和2年度 | 12    | 2     | 1     | 1            | 0          | 0           | 0             | 0           | 15           | 1            | 0     | 32   |
| 構成比   | 37.5% | 6.3%  | 3.1%  | 3.1%         | 0%         | 0%          | 0%            | 0%          | 46.9%        | 3.1%         | 0%    | 100% |
| 令和3年度 | 10    | 3     | 0     | 0            | 0          | 0           | 1             | 0           | 22           | 6            | 4     | 46   |
| 構成比   | 21.8% | 6.5%  | 0%    | 0%           | 0%         | 0%          | 2.2%          | 0%          | 47.8%        | 13.0%        | 8.7%  | 100% |
| 令和4年度 | 6     | 2     | 4     | 0            | 1          | 2           | 3             | 1           | 5            | 10           | 4     | 38   |
| 構成比   | 15.8% | 5.3%  | 10.5% | 0%           | 2.6%       | 5.3%        | 7.9%          | 2.6%        | 13.2%        | 26.3%        | 10.5% | 100% |
| 令和5年度 | 7     | 3     | 3     | 0            | 1          | 2           | 2             | 2           | 4            | 4            | 2     | 30   |
| 構成比   | 23.3% | 10.0% | 10.0% | 0%           | 3.3%       | 6.7%        | 6.7%          | 6.7%        | 13.3%        | 13.3%        | 6.7%  | 100% |
| 令和6年度 | 7     | 3     | 3     | 1            | 0          | 1           | 1             | 2           | 2            | 9            | 1     | 30   |
| 構成比   | 23.3% | 10.0% | 10.0% | 3.3%         | 0%         | 3.3%        | 3.3%          | 6.7%        | 6.7%         | 30%          | 3.3%  | 100% |

## 令和6年度の助言・指導及びあっせんの事例

### 【助言・指導の事例】

| 事例1： 普通解雇に係る助言・指導 |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事案の概要             | <p>申出人（正社員）は、長年働いていたが、勤務態度等に問題があり労使間の信頼関係が損なわれたという理由から、事業主より解雇の予告を受けた。当該解雇理由に心当たりはなく不当であるため、協議の場を設けるように要望したものの、既に信頼関係の回復は不可能な状態であり、解雇撤回には応じられないとのことだった。</p> <p>申出人は、解雇は不当であると解雇撤回を求めて、労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>                                                             |
| 助言・指導の内容・結果       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、労働者側の主張を伝え、労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められているので、解雇権の濫用に当たらないか再度検討の上、当事者間で、紛争解決に向けた話し合いを行うよう助言した。</li> <li>● 助言に基づき、申出人と事業主との間で話し合いが行われた結果、解雇撤回に至った。</li> </ul> |

| 事例2： その他の労働条件（メンタルヘルス対策）に係る助言・指導 |                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事案の概要                            | <p>申出人（正社員）は、うつ病を発症し休職をしていたが、復帰が可能になった。復職するに当たり、当面は体調の不安もあるため、半日勤務の希望を事業主に伝えた。</p> <p>しかし、事業主からは、復帰後すぐにフルタイム勤務で残業もあると伝えられ、申出人の希望には前例がなく応じられないと拒否されたため、職場復帰時の配慮を求めて労働局長の助言・指導を申し出たもの。</p>                                                                                                   |
| 助言・指導の内容・結果                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業主から事情を聴取した上で、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を案内し、メンタルヘルス対策のうち、試し出勤について説明した。法的な義務はないものの、職場復帰支援の重要性についての理解を求め、労働者の体調を考慮し、試し出勤の導入について検討することが望ましい旨助言した。</li> <li>● 助言の結果、申出人に対して、事業主から試し出勤の意向確認があり、半日勤務から慣らし徐々にフルタイム勤務とする試し出勤が認められることとなった。</li> </ul> |



## 【あっせんの事例】

| 事例1：退職勧奨に係るあっせん |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事案の概要           | <p>申請人（短時間労働者）は、事業主から、仕事上の人間関係についての話し合いの場で一方的に責められ、退職せざるを得ない状況に追い込まれた。</p> <p>突然の退職により仕事がなくなったことから、生活面の補償として、被申請人に対して、賃金1か月分の支払いを求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>                                                                                                                           |
| あっせんのポイント・結果    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、話し合いの場での申請人への対応に問題はなかったと認識している。しかし、あっせんに参加する以上はこの場で円満に紛争解決したいと考えているし、退職により申請人は生活に困窮しているようで、その点は気の毒に思っているため、一定額の解決金を支払う意思がある旨を申し立てた。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として8万円を支払うことで合意した。</li> </ul> |

| 事例2：整理解雇に係るあっせん |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 事案の概要           | <p>申請人（正社員）は、事業主から突然即日解雇を告げられた。解雇の理由としては、会社全体の売上が落ち込んでおり、回復の見込みが立たないことから、人員整理が必要となったというものである。</p> <p>事業主の説明する人員整理が必要という理由について、申請人は到底納得できるものではなく、不当解雇であると主張し、事業主に対して、100万円の金銭補償を求めたいとして、あっせんを申請したもの。</p>                                                                  |
| あっせんのポイント・結果    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● あっせん委員が事業主の主張を確認したところ、事業主は、人員整理が必要であり、対象労働者は職場内の人間関係を重視して選定したものであると述べた。とはいえ、解雇以外で法律上義務があることを果たしていなかった部分もあるので、裁判になる前に、一定の解決金を支払って解決したいと申し立てた。</li> <li>● これを受けて、あっせん委員が双方譲歩可能な解決策を調整した結果、解決金として75万円の金銭を支払うことで合意が成立した。</li> </ul> |

# 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の概要

## 1 趣旨

企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（以下「個別労働関係紛争」という。）が増加していることにかんがみ、これらの紛争の実情に即した迅速かつ適正な解決を図るため、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあっせん制度の創設等により総合的な個別労働紛争解決システムの整備を図る。

## 2 概要

### (1) 紛争の自主的解決

個別労働関係紛争が生じたときは、紛争の当事者は、自主的な解決を図るように努めなければならないものとする。

### (2) 都道府県労働局長による情報提供、相談等

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争の未然防止及び自主的な解決の促進のため、労働者又は事業主に対し、情報の提供、相談その他の援助を行うものとする。

### (3) 都道府県労働局長による助言及び指導

都道府県労働局長は、個別労働関係紛争に関し、当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当事者に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

### (4) 紛争調整委員会によるあっせん

イ 都道府県労働局長は、個別労働関係紛争について、当事者の双方又は一方からあっせんの申請があった場合において、当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、紛争調整委員会にあっせんを行わせるものとする。

ロ 都道府県労働局に、紛争調整委員会を置くものとする。

ハ あっせん委員は、当事者間をあっせんし、双方の主張の要点を確かめ、実情に即して事件が解決されるように努めなければならないものとする。

ニ あっせん委員は、当事者等から意見を聴取し、事件の解決に必要なあっせん案を作成し、これを当事者に提示することができるものとする。

### (5) 地方公共団体の施策等

地方公共団体は、国の施策と相まって、地域の実情に応じ、労働者又は事業主に対し、情報提供、相談、あっせんその他の必要な施策を推進するように努めるものとし、国は、地方公共団体の施策を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

また、当該施策として都道府県労働委員会が行う場合には、中央労働委員会が、当該都道府県労働委員会に対し、必要な助言又は指導をすることができるものとする。

令和7年度

オンライン(Zoom)によるWeb開催

参加  
無料

# 放射線被ばく管理に関する 労働安全衛生マネジメントシステム 導入支援事業のご案内

放射線業務を行う  
医療機関必見

もしかして、これって法令違反？  
あなたの職場は大丈夫？

※放射線MSとは、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの呼称

改正電離放射線障害防止規則が令和3年4月に施行され、眼の水晶体に受ける等価線量の限度値が大幅に引き下げられました。放射線MSは、従事者の放射線被ばく低減に対する組織的な取組みをサポートします。

厚生労働省の第14次労働災害防止計画に「医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を支援する」と明示されています。

当事業では、研修等(詳細は裏面をご参照ください)をととして放射線管理体制の強化を支援します。

## 放射線MSを導入したことによる好事例

- ◆ 研修を受講したスタッフを中心に実務を担当する委員会を設立し、同委員会の協議事項が経営トップに伝わる組織を構築した。
- ◆ トップマネジメント、組織が機能して、院内の放射線管理に係る文化が向上し、線量計の装着や被ばく管理等が他部門の協力を得て実施することができた。
- ◆ 研修で提供されたひな型文書をもとに機関の実情にあわせながら、放射線MS運用に必要な書類等を作成している。

## 撮影室入口(装着率向上の工夫)



## ～当事業に参加された方の声～

- ◆ 研修や報告会に参加して、他の施設の事例や普段から疑問に思っていたこと等を聞くことができました。参加して良かったです。
- ◆ 研修受講後、手探りで導入に向け準備を進めていましたが、個別支援にも参加し、直接、自施設の実情をお話しすることで、それに対してのアドバイスや指導を受け、不安や疑問に感じていたことが明確になり、大変有意義な時間となりました。また参加したいです。

※参加者アンケート 放射線MSを導入したい、もしくは導入の検討をしたい : 94.3%  
(令和6年度)

当事業の支援内容が放射線MS導入に効果的だと感じた: 97.7%

## お申込み

事前の参加登録が必要ですので、  
右記厚生労働省のウェブサイト  
「研修等申込み」よりお申込み  
ください。

## ウェブサイト

<https://www.rad-ms.mhlw.go.jp/>



## 最新情報

## X (旧Twitter)

アカウント名: 放射線MS事務局  
@rad.ms2022



お問い合わせ | 放射線MS事務局 TEL: 03-3830-0720 (直通) メールアドレス: ms-info@rad-ms.mhlw.go.jp

本事業は、厚生労働省の委託業務として、公益財団法人原子力安全技術センターが 関係機関の協賛・協力を得て実施するものです。

協賛: 公益社団法人日本診療放射線技師会、  
一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会



公益財団法人  
原子力安全技術センター



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

# 放射線被ばく管理マネジメントシステム導入支援 イベント内容

| 9,10月<br>開催 | 基礎研修                                       | 10月<br>開催                                           | 専門研修                          | 2月<br>開催                | 報告会                                     |
|-------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|
| 第1回         | 労働安全衛生法と放射線MSの仕組<br>9月1日(月)<br>13:00~16:00 | 初めて参加の方<br>内部監査の概要と計画                               | 内部監査の視点、計画、実施、報告および内部監査員の育成 等 | 初めて参加の方<br>放射線MSの取り組み事例 | 放射線MS導入、改善や運用の好事例の報告と有識者等による討論          |
| 第2回         | 目標、計画の設定<br>9月17日(水)<br>13:00~16:00        | 参加経験のある方<br>監査のPDCAと監査員育成                           |                               | 参加経験のある方<br>放射線MSの改善を学ぶ |                                         |
| 第3回         | 監査、改善<br>10月6日(月)<br>13:00~16:00           | 10月20日(月)<br>講義<br>13:00~16:00<br>演習<br>16:00~17:30 |                               | 2月13日(金)<br>13:00~16:00 | ※ 開催1ヶ月前頃にZoomウェビナーへの参加登録のためのご案内をいたします。 |

7-2月  
開催

## 放射線MS導入に係る進捗相談・問題解決に向けた「個別支援」

当事業では、放射線MS導入に向けた検討または準備を進めている医療機関へ進捗状況をお伺いし、問題解決に向けたアドバイスを行うための個別支援を行っております。

(導入段階や運用中の医療機関も参加歓迎)

放射線MSの知識が豊富で実務的支援が可能な放射線技師等の支援員が対応しますので、お気軽にご参加ください。(オンライン(Zoom)対応・1時間~1時間30分程度を予定)

研修講師  
梶木繁之先生



株式会社 産業保健コンサルティングアルク 代表  
一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会  
福岡支部副支部長(労働衛生コンサルタント)  
産業医科大学 産業衛生教授  
TC283 国内審議委員会委員、ISO45001審査員

報告会座長  
富田博信先生



当事業運営委員会 委員長、個別支援等支援員  
公益社団法人日本診療放射線技師会 副会長  
公益社団法人埼玉県診療放射線技師会 会長  
帝京大学医療技術学部 診療放射線学科 教授  
埼玉県済生会川口総合病院

- ※ 日本診療放射線技師会の生涯教育システム(カウント付与)対象です。(研修のみ対象)
- ※ 当日参加できなかった方は、後日、Webサイトで録画映像の視聴での参加が可能です。
- ※ 国が推進している本研修等の参加をきっかけに、多数の事業場が放射線MSを導入して成果を出しています。
- ※ 都合により、内容等が変更になる場合がありますので、あらかじめご了承ください。



# 令和7年度 放射線健康相談のご案内

## 東電福島第一原発において 緊急作業に従事された皆様へ

厚生労働省交付金事業

独立行政法人 労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所  
労働者放射線障害防止研究センター（放射線センター）

厚生労働省では、東電福島第一原発において緊急作業に従事された方（緊急作業従事者）の健康管理に役立てていただくため、フリーダイヤル、メール、対面およびオンラインによる健康相談窓口を設置しています。

※相談にあたっては、ご本人確認のため、登録証に記載されている個人番号または生年月日をお伺いします。

緊急作業従事者及びそのご家族からの相談に、医師、保健師等のスタッフが対応します。

### ◎電話による健康相談

（安衛研・放射線センター・健康相談窓口）

フリーダイヤル

**0120-808-609**

相談時間／9:30～17:00（土・日・祝を除く）

### ◎メールによる健康相談



**soudan-rad@h.jniosh.johas.go.jp**

※メールには相談内容のほか

①氏名（フリガナ）、②登録証に記載されている個人番号または生年月日をご記載ください。

### ◎対面による健康相談（予約制）

対面による健康相談をご希望の場合には、健康相談窓口フリーダイヤルよりお申込みください。裏面にございます対面相談窓口をご案内させていただきます。

### ◎オンラインによる健康相談

オンラインによる健康相談については、健康相談窓口フリーダイヤルにお問い合わせください。

※必要に応じ、健康相談窓口より登録電話番号へお電話させていただくことがございます。

フリーダイヤル **0120-808-609**／メール **soudan-rad@h.jniosh.johas.go.jp** からご連絡いたします。ご登録をお願いいたします。

※「被ばく線量・健康診断情報のご照会」や「登録証・特定緊急作業従事者等被ばく線量等記録手帳の再交付申請」・「住所等変更」を承っております。

上記フリーダイヤルにお問い合わせください。

※健康相談窓口ホームページ：<https://soudan.johas.go.jp/top.html>



※書式のダウンロード：

緊急作業従事者 厚生労働省

検索

# 令和7年度放射線対面健康相談支援窓口一覧

| 都道府県名 | 健康相談会場<br>施設名                    | 健康相談会場住所                               |
|-------|----------------------------------|----------------------------------------|
| 北海道   | (公財)北海道労働保健管理協会                  | 札幌市白石区本郷通3丁目南2-13                      |
| 青森    | (公財)八戸市総合健診センター                  | 青森県八戸市田向三丁目6番15号                       |
| 秋田    | 秋田県総合保健センター                      | 秋田県秋田市千秋久保田町6番6号                       |
| 山形    | (一財)日本健康管理協会<br>山形健康管理センター       | 山形県山形市桧町四丁目8番30号                       |
| 福島    | (公財)福島県労働保健センター ふくしま健診プラザ        | 福島県福島市冲高字北貴船1-2                        |
|       | (公財)福島県労働保健センター いわき健診プラザ         | 福島県いわき市好間工業団地27-7                      |
| 茨城    | (公財)茨城県総合健診協会                    | 茨城県水戸市笠原町489番地の5                       |
| 栃木    | 宇都宮東病院                           | 栃木県宇都宮市平出町368-8                        |
| 群馬    | (一財)日本健康管理協会<br>伊勢崎健診プラザ         | 群馬県伊勢崎市中町655番地1                        |
| 埼玉    | (公財)埼玉県健康づくり事業団                  | 埼玉県比企郡吉見町大字江和井410番地1                   |
| 千葉    | (一財)柏戸記念財団 ホートスクエア柏戸クリニック        | 千葉県千葉市中央区問屋町1-35 千葉ホートサイトタワー 27階       |
|       | 千葉健生病院付属まくり診療所 3F 健康管理センター       | 千葉県千葉市花見川区幕張町5-392-3                   |
| 東京    | (公財)東京都予防医学協会                    | 東京都新宿区市谷砂土原町1-2                        |
|       | (一財)日本予防医学協会<br>附属診療所ウェルビーイング・毛利 | 東京都江東区毛利1-19-10<br>江間忠錦糸町ビル5F          |
|       | (一財)健康医学協会附属<br>東都クリニック          | 東京都千代田区紀尾井町4-1<br>ホテルニューオータニガーデンタワー 2階 |
| 神奈川   | (公財)神奈川県予防医学協会                   | 神奈川県横浜市中区日本大通58番地(日本大通ビル)              |
|       | (公財)神奈川県結核予防会 中央健康相談所            | 神奈川県横浜市中区中村町3-191-7                    |
|       | (公財)神奈川県結核予防会 かながわクリニック          | 神奈川県横浜市中区元浜町4-32 県民共済馬車道ビル             |
| 新潟    | (一社)新潟県労働衛生医学協会 新潟ウェルネス          | 新潟県新潟市西区北場1185番地3                      |
| 富山    | (一財)北陸予防医学協会<br>健康管理センター         | 富山県富山市西二俣277-3                         |
| 石川    | (一財)石川県予防医学協会                    | 金沢市神野町東115番地                           |
| 長野    | (一財)中部公衆医学研究所                    | 長野県飯田市高羽町6-2-2                         |
| 愛知    | (一社)半田市医師会<br>健康管理センター           | 愛知県半田市神田町1丁目1番地                        |
|       | (一財)日本予防医学協会<br>附属診療所ウェルビーイング・栄  | 愛知県名古屋市中区新栄町1-3 日丸名古屋ビル地下1階            |

| 都道府県名 | 健康相談会場<br>施設名                    | 健康相談会場住所                            |
|-------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 愛知    | (一財)愛知健康増進財団                     | 名古屋市北区清水1丁目18番4号                    |
| 京都    | (一財)大和松寿会<br>中央診療所               | 京都市中京区三条通<br>高倉東入榎屋町58番地・56番地       |
| 大阪    | (公社)大阪労働基準連合会<br>関西労働衛生技術センター    | 大阪府大阪市中央区<br>常盤町2-1-12              |
| 兵庫    | (公財)兵庫県健康財団                      | 神戸市兵庫区荒田町2丁目1-12                    |
| 和歌山   | (一財)NSメディカル・ヘルスケアサービス 和歌山診療所     | 和歌山県和歌山市湊1850番地                     |
| 鳥取    | (公財)中国労働衛生協会<br>鳥取検診所            | 鳥取市湖山町東4丁目95-1                      |
| 岡山    | (一財)淳風会<br>淳風会 健康管理センター          | 岡山市北区大供2-3-1                        |
| 広島    | (公財)中国労働衛生協会                     | 福山市引野町五丁目14番2号                      |
|       | (一財)広島県集団検診協会                    | 広島市中区大手町1-5-17                      |
| 山口    | (医)曙会 佐々木医院メディカルプラザ              | 山口県山口市京都町9-13                       |
| 愛媛    | (公財)愛媛県総合保健協会                    | 愛媛県松山市味酒町1丁目10番地5                   |
| 高知    | (公財)高知県総合保健協会                    | 高知市棧橋通六丁目7番43号                      |
| 福岡    | (一財)西日本産業衛生会<br>北九州産業衛生診療所       | 福岡県北九州市八幡東区<br>東田1丁目4-8             |
|       | (公財)福岡労働衛生研究所 労衛研健診センター          | 福岡県福岡市南区那の川1-11-27                  |
|       | (一財)九州健康総合センター                   | 福岡県北九州市八幡東区<br>平野一丁目11-1            |
|       | 健康財団クリニック                        | 福岡市博多区上川端町14-30-201                 |
| 佐賀    | (一財)佐賀県産業医学協会                    | 佐賀県佐賀市鍋島町八戸1994番地1                  |
| 熊本    | (公財)熊本県総合保健センター                  | 熊本市東区東町4丁目11番1号                     |
|       | (医)桜十字<br>メディメッセ桜十字クリニック         | 熊本県熊本市中央区平成3丁目23番30号 サンリブシティくまなん 3F |
| 大分    | (一財)西日本産業衛生会<br>大分労働衛生管理センター     | 大分市高城南町11番7号                        |
| 宮崎    | (公財)宮崎県健康づくり協会                   | 宮崎市霧島1丁目1番地2                        |
| 鹿児島   | (公社)鹿児島県労働基準協会<br>ヘルスサポートセンター鹿児島 | 鹿児島市東開町4-96                         |
| 沖縄    | (一社)那覇市医師会<br>生活習慣病検診センター        | 沖縄県那覇市東町26番1号                       |

\* 令和7年4月1日現在の対面健康相談窓口です。

対面による健康相談(予約制)をご希望の場合には、表面記載のフリーダイヤルよりお申込みください。  
お近くの対面健康相談窓口をご案内させていただきます。

# 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C A D / N C 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/>

