

2026

愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

令和8年4月号



毎月15日に愛媛県内の労働に関する情報をお届けしています。
(15日が土日祝日の場合は、前営業日となります。)

目次



愛媛県からのご案内・お知らせ

離職者等緊急生活資金について	1
地域若者サポートステーションのご紹介	2
中小企業労働相談所のご利用について	3
えひめ業務改善応援金で賃上げをサポートします！	4
県立産業技術専門校入校生募集について	6
中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度 登録企業の募集	7
奨学金返還支援制度（IT人材確保枠）助成対象者向けチラシ	9
「IT PLACE えひめ」県内IT企業等の情報ポータルサイトのご紹介	11
「あのこの愛媛」愛媛県公式求人・移住総合情報サイトのご紹介	12
労働委員会の窓（令和8年3月分）	14

愛媛労働局からのご案内・お知らせ

STOP！熱中症クールワークキャンペーン	16
ストレスチェックが義務になります！	18
「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド	20
高齢者、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！！	24
「社員の“理解力”が、職場の“働きやすさ”を創る」精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を受講しませんか	28
職場における女性の健康支援に取り組み 新たな認定を目指しませんか？	29
働き方・休み方コンサルタントに相談してみませんか？	31
企業の人材確保・定着に役立つ3つの認定制度のご案内	33

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

資金用途は、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。
- 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

資金用途は、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。



えひめ若者サポートステーション

働きたいあなたを応援します

- 個別相談
- セミナー
- ジョブトレーニング

※ 15歳～49歳の若者を対象とする

まずはお電話ください。☎089-948-2832
初回面談（受付）いたします

※ 利用時間・住所などの詳細はホームページをご覧ください

【支援対象】

学生を除く 15歳～49歳の就職を目指す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）

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～金曜日、第2・4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（12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きます。(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, 235)

国の業務改善助成金を活用されている事業者の皆様へ

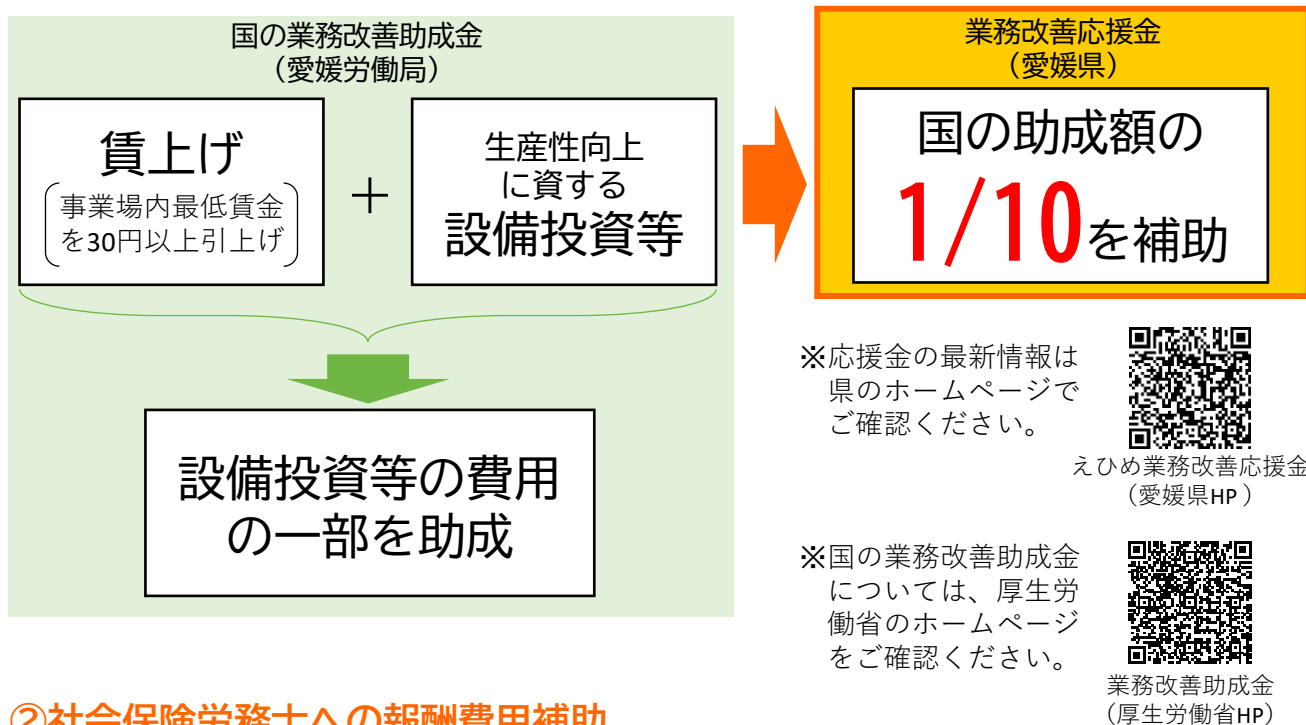
えひめ業務改善応援金で 賃上げをサポートします！

愛媛県では、物価・資源価格の高騰が続く中、業務改善など生産性向上と賃上げに取り組む中小企業等を支援するため、国の業務改善助成金の上乗せ補助や同助成金の申請手続等に係る社会保険労務士等への報酬費用補助を実施します。

※本事業は、国の物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金を活用した事業です。

えひめ業務改善応援金のご案内

①国の業務改善助成金の上乗せ補助



②社会保険労務士への報酬費用補助

国の業務改善助成金の申請手続等のために社会保険労務士に支払った

報酬費用の **1/2** を補助 (上限額：5万円)

※②のみの申請はできません。

申請期限 令和8年6月30日(火) (必着)

※予算の範囲内で実施するため、申請期限前に受付を終了させていただく場合があります。

お問い合わせ先

愛媛県労政雇用課

TEL 089-912-2501 受付時間/8:30~17:15
(土日祝日を除く)

E-mail rouseikoyou@pref.ehime.lg.jp

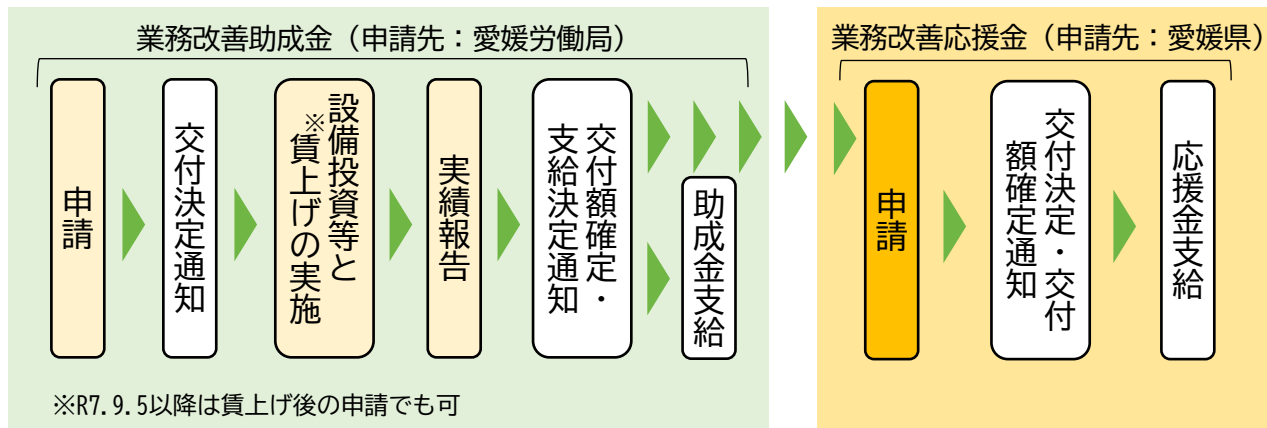
〒790-8570 松山市一番町四丁目4番地2

詳しくは、裏面
又は、愛媛県HPを
チェック

えひめ 業務改善 応援金

検索

🍊 応援金支給までの流れ



🍊 対象者

令和7年4月14日～11月30日までの間に愛媛労働局に業務改善助成金の申請を行い、**令和8年4月30日まで**に交付額確定及び支給決定通知を受けている中小企業・小規模事業者(個人事業主を含む)。

🍊 申請方法

えひめ電子申請システム (手のひら県庁)

えひめ電子申請システム (手のひら県庁) の入力フォームに必要な事項を入力いただき、必要書類の電子ファイルを添付の上、申請してください。

※持参、郵送による申請は受付しておりません。

手のひら県庁のトップページから「えひめ業務改善応援金」で検索又は下の二次元コードからアクセス



🍊 申請に必要な書類

- 交付申請書兼実績報告書 (様式第1号)
- 愛媛労働局から交付された国の業務改善助成金の交付決定通知書の写し
- 愛媛労働局に提出した国の業務改善助成金の事業実績報告書の写し
- 愛媛労働局に提出した国の業務改善助成金の事業実績報告書に添付した「国庫補助金精算書」、「事業実施結果報告」の写し
- 愛媛労働局から交付された国の業務改善助成金の交付額確定及び支給決定通知書の写し
- 応援金の振込口座の預金通帳 (金融機関名、店番号、口座の種類、口座のカナ名義が記載されているページ) の写し

社会保険労務士への報酬費用補助も申請する場合は、以下の書類を併せて提出

- 社会保険労務士の報酬費用の領収書等の写し
- ※領収書等で報酬費用の内容が確認できない場合は、内容が確認できる書類を併せて添付してください。

※提出のあった書類で交付要件を満たしていることが確認できない場合など、追加書類の提出をお願いすることがありますのであらかじめ御了承ください。

🍊 申請期限

令和8年6月30日 (火) 【必着】

※予算の範囲内で実施するため、申請期限前に受付を終了させていただく場合があります。

県立産業技術専門校 入校生の募集について

概要

県立産業技術専門校では、就職のために必要となる専門的な知識や技能を習得する職業訓練を行っています。進路、就職にお悩みの方に、ぜひ御応募いただきますよう御案内をお願いします。



科目一覧

■普通課程

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間	募集人数(人)
新居浜産業技術専門校 〒792-0060 新居浜市大生院1233-2 TEL (0897) 43-4123	メカトロニクス科	10	2年	5
	自動車整備科	15	2年	
	メタル技術科	15	2年	10
愛媛中央産業技術専門校 〒799-1534 今治市桜井団地4-1-1 TEL (0898) 48-0525	今治タオルものづくり科	10	2年	5
	服飾モード科	10	2年	6
	ビジネスデザイン科	15	1年	1
	設備エンジニア科	10	2年	1

※募集人数は令和8年3月23日時点のため、変動することがあります。

■短期課程

産業技術専門校	訓練科目	定員(人)	期間
宇和島産業技術専門校 〒798-0027 宇和島市柿原甲1712 TEL (0895) 22-3410	住まいづくり木工科	15	10か月
	アパレルビジネス科	10	10か月

※ 例年、選考試験を複数回実施しており、定員に空きがある場合は、随時、入校生を追加募集することがあります。募集科目や応募手続など詳細については、各産業技術専門校にお気軽にお問い合わせください。

※ 入校ガイド・入校願書の様式は県ホームページに掲載しているほか、産業技術専門校又はハローワークで配布しています。



応募資格

高等学校卒業者又はこれと同等以上の学力を有する方

※訓練科目・定員などは変更になる場合がありますので、事前に確認してください。

訓練を受講するに当たって必要となる経費（普通課程のみ）

入校選考料：2,200円

入校料：5,650円

授業料：月額 9,900円

※金額は改定になる場合があります。

（作業着・教科書・工具等については、自己負担が必要です。）

寄宿舍料：光熱水費の実費相当額（新居浜産業技術専門校のみ寄宿舍利用可）

※ 宇和島校の経費については、無料です。

※ 詳細については、各産業技術専門校にお気軽にお問い合わせください。



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?

中核産業人材確保支援制度



登録企業募集

■ 中核産業人材確保支援制度とは

大学生・大学院生・既卒者の県内定着やU I Jターン就職を促進するため、愛媛県と県内企業が協力して奨学金の返還を助成する制度です。

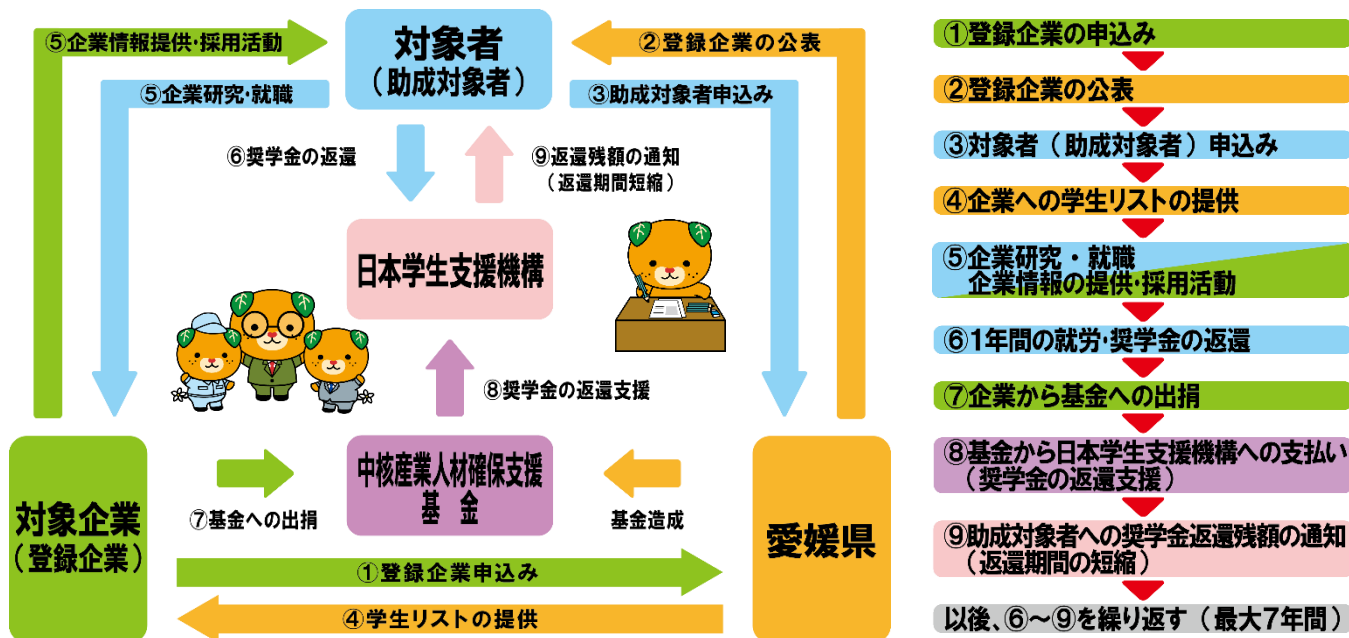
■ 企業のメリット

- 企業のPRに!** 県のHPや学生に送付するチラシに企業名を掲載
- 採用に!** 県が認定した対象者のリストを提供
- 定着に!** 就労継続が助成の条件 (最長7年助成)
- 登録無料!** 対象者の採用がなかった場合企業負担は不要



人材確保と定着支援

■ 中核産業人材確保支援制度の流れ



お問合わせ先

愛媛県経済労働部産業支援局 産業人材課
 〒790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2
TEL 089-912-2509
mail sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



詳細はコチラ
(県公式HP)

対象企業

○大学生等の採用を予定している愛媛県内に事業所を有する企業で、次の(1)と(2)のいずれかに該当する企業

- (1) ひめボス宣言事業所認証制度要綱に基づき、愛媛県から**ひめボス宣言事業所として基本認証もしくは上位認証を受けている事業所**
- (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



ひめボス宣言事業所は、
業種を問わず登録できます！

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約すること。
- (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られ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

※令和4年11月以降にご登録いただいた後は、廃止申請をされるまで、登録は継続します。



★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

愛媛県と
県内企業が

支援します！

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！

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

求人のお困りごとにはありませんか？

- 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...



あのこの愛媛の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/>



年間アクセス
20万件以上！

あのこの愛媛は県内の求人情報を**全国**に届けます！

Point 

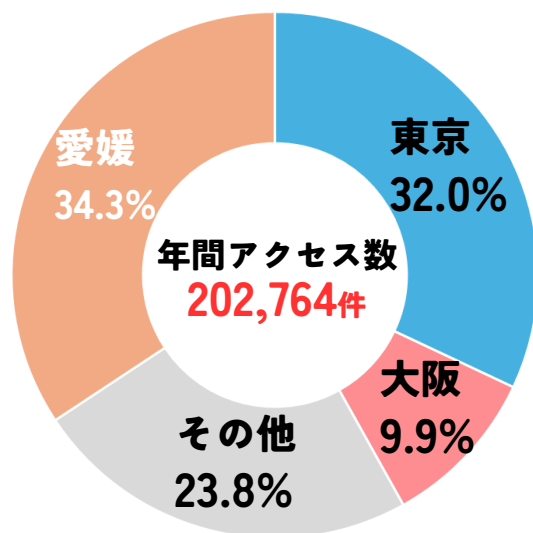
県外からのアクセス数は約 **7** 割！

Point 

令和6年度は約 **6,900** 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6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



労働委員会の窓（令和8年3月分）

《 会議関係 》

- 3月13日 第1360回公益委員会議
「令和8年（不）第1号事件の審査経過について」など4件
- 3月27日 第1254回愛媛県労働委員会総会
「令和8年（不）第1号事件について」など8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 7条該当号	申立内容	終結状況
8年(不) 第1号	運輸業	R8.1.28	3	支配介入の禁止 謝罪文の掲示	係属中

《 個別的労使紛争関係 》

○ あっせん事件

事件番号	業種	申立年月日 申 請 者	あっせん事項	あっせん 回数	所要 日数	終結状況
8年調整 個別第2号	専門 サービス業	R8.2.6 労働者	退職時のトラブルに よる損害の賠償請求	-	39日	不開始

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
3月	31	55
累計（4月～）	279	421

※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。



仕事のモヤモヤまず相談！ 愛媛県労働委員会にご相談ください



- 働き始める前に、必ず労働条件を確認しましょう。労働契約を締結する際に、会社は労働者に労働条件を明示する義務があります。
- サービス残業（賃金不払残業）は、法律上許されるものではありません。会社には労働の対価をきちんと支払ってもらいましょう。
- 年次有給休暇は、勤務期間などの条件を満たせば、正社員でなくても付与されることがあります。また、取得理由を伝える必要はありません。
- 解雇は、会社が自由に行えるものではなく、誰もが納得できる理由が必要です。

相談は無料・秘密厳守です。お気軽にお電話ください！

愛媛県労働委員会

〒790-8502 愛媛県松山市北持田町132

089-912-2996

Mail: roudou@pref.ehime.jp
HP : <http://www.pref.ehime.jp/page/2573.html>



※ 愛媛県労働委員会は、4月30日から愛媛県庁に移転します。

〒790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

電話番号等の変更はありません。

STOP!

熱中症 クールワーク キャンペーン



職場での熱中症により近年は、
一年間で約30人が亡くなり、
約1,000人以上が4日以上
仕事を休んでいます。



◀熱中症対策情報はこちら

キャンペーン期間



準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、
☑チェックしましょう。

労働衛生管理体制の確立

事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し
熱中症予防の責任体制を確立

暑さ指数（WBGT）の 把握の準備

JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検

作業手順・作業計画の策定

暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止
に関する事項を含めた作業手順・作業計画を
策定

設備対策の検討

暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風または
冷房設備、散水設備の設置を検討

休憩場所の確保の検討

冷房を備えた休憩場所や
涼しい休憩場所の確保を検討

服装の検討

透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や
送水により身体を冷却する機能をもつ服の
着用も検討

教育研修 の実施

ガイド・教育動画 e-learning

管理者、作業者に
対する教育を実施



緊急時の対応の事前確認

緊急時の対応（異常時における連絡体制や
対応手順等）を確認し、関係者に周知

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、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、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】関係省庁（予定）

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省
熱中症予防情報
サイト



STEP
1

暑さ指数の把握と評価

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を随時把握
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



服装

準備期間に検討した服装を着用



作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止



プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行
させる等を考慮)



暑熱順化への対応

熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間
の調整
※新規入職者や休み明け作業者は別途注意
すること



健康診断結果に基づく対応

次の疾病を持った方には医師等の意見を踏ま
え配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎
不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮
膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢



日常の健康管理

当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量
の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを
指導し、作業開始前に確認



作業中の作業者の 健康状態の確認

巡視を頻繁に行い声をかける、
「バディ」を組み合わせる等作業者にお互いの
健康状態を留意するよう指導



異常時の 対応

あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底
少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応
※必ず一旦作業を離れ、**全身を濡らして送風**することなどにより身体を冷却
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

重点取組期間

7月

にすべきこと



- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請

ストレスチェック が義務になります！

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。
(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされてきました。)

今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されました。
(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)



ス
ト
レ
ス
は
見
え
ま
せ
ん
。
チ
ェ
ッ
ク
し
ま
し
よ
う
。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、**本人のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、**職場のストレス要因の改善**につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

ストレスチェック制度に取り組む意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「**小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル**」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。（令和8年2月公表）

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※**マニュアルの簡略版（スタートガイド）**もあります



厚労省HP
(ストレスチェック)



専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県
さんぽセンター

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：
0570-031050
(全国统一ナビダイヤル)

受付時間：
平日10時～17時
(土日祝日、年末年始は除く)

※ 運営は厚労省所管の独立行政法人
労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など）を広く掲載しています。



ポータルサイト
「こころの耳」

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚生労働省HP

はじめに

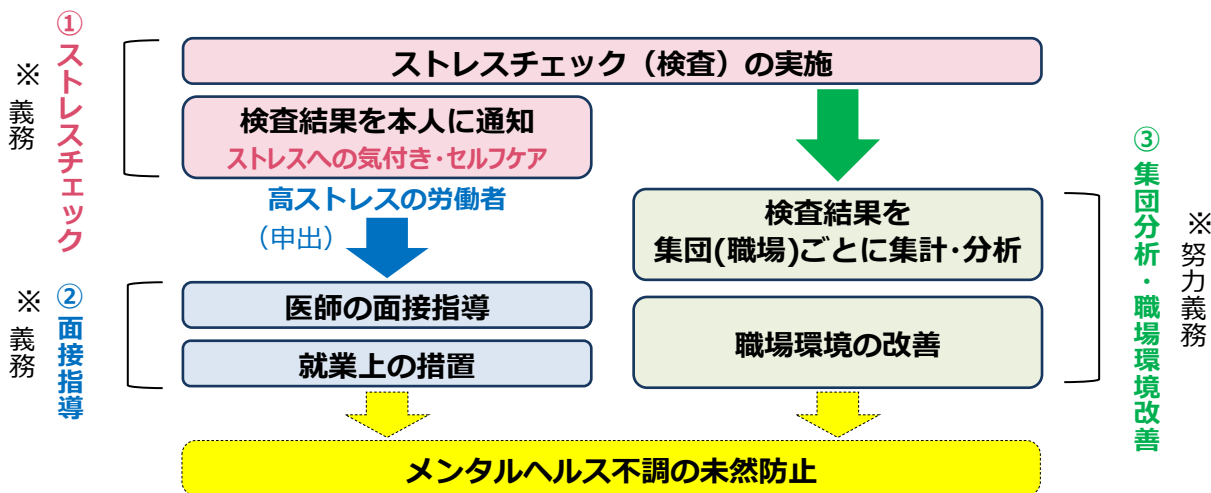
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者には実施が義務付けられています。(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。)
- 今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP3～6

★ **ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。**

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、**自身のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、**医師の面接指導の機会の提供**、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて**職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善**につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



✦ 労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。

ToDo

- 1-1 事業者は、実施責任者として、制度導入の**方針表明**を行います。
- 1-2 社内の実施体制・実施方法について、**労働者の意見**を聴きます。
- 1-3 **社内ルール**を作成し、周知します。



ポイント

- マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のための**モデル例**を掲載しています。
- 関係労働者の意見を聴く方法について**事例**も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

✦ 労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。

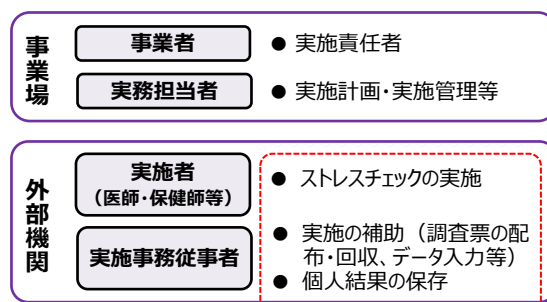
ToDo

- 2-1 事業場内には、委託先との契約・連絡調整等を行う**実務担当者**を指名します。

ポイント

- **個人結果**等の健康情報の取扱は外部機関で完結し、**事業場内では取り扱いません**。
- 実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実施体制（イメージ）



※健康情報を取り扱うため守秘義務あり

- 2-2 ストレスチェックの委託先を選定します。選定に当たっては、外部機関から「**サービス内容事前説明書**」を作成・説明してもらい、提案内容を確認します。

ポイント

- 外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。
 - ① **ストレスチェック及び集団分析**は、当該外部機関に委託することとするのか
 - ② **医師の面接指導**は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

- ・ 外部機関のオプションサービス
- ・ **地域産業保健センター**（注）
- ・ 産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

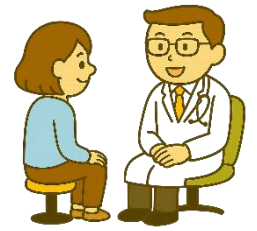
注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

- 外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。
- マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するための**チェックポイント**をお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に**料金体系**（どこまでが標準サービスか／オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

✦ 高ストレスの労働者は、申し出ることで、医師の面接指導を受けることができます。

ToDo

- 4-1 申出があった場合、面接指導の実施を**医師に依頼**します。
- 4-2 面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供します。
- 4-3 面接指導の結果に基づき、**医師の意見を聴取**します。
- 4-4 医師の意見を踏まえて、必要な**就業上の措置**を実施します。



ポイント

- マニュアルを参考に、**労働者が安心して申出できるための環境**を整備することが重要です。

4-5 **面接指導以外の相談できる窓口**についても、情報提供することが望めます。

ポイント

- 厚労省の「**こころの耳**」相談窓口（電話・メール・SNS）は、どなたでも無料で利用できます。

✦ 集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。

ToDo

5-1 委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

- 平均値や経年で比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。
- **集団の単位が10人を下回る場合**には、個人が特定されるおそれがあることから、原則、集団分析結果の提供を受けてはいけません。

5-2 集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

- 取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の**取組事例**を掲載しています。

✦ ストレスチェック制度は、**個人情報**が保護され、**不正な目的**で利用されないことで、労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

ポイント

- 労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱を防止することが重要です。
- **事業者がやってはいけない禁止事項**について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。

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

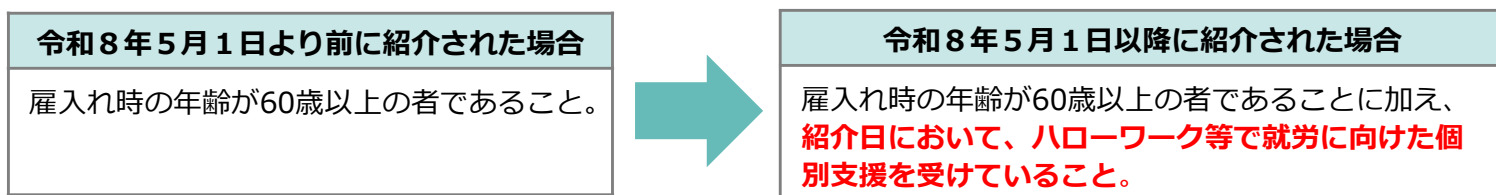
高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を 雇用する事業主をサポートします！！

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、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）

令和8年5月1日以降の紹介より、高年齢者（60歳以上）の要件を見直します



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) <small>※第3期は34万円</small>

（ ）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の区分では他に「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」「アイヌの人々」などが対象となります。
- ・トライアル雇用助成金を活用し雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者及び障害者）をトライアル雇用終了後も引き続き継続して雇用する場合、本助成金の一部を受給できる場合があります。

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。

支給申請の流れ

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

【提出書類】※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- 支給申請書（様式第3号）
- 賃金台帳等
- 出勤簿等
- 対象者であることを証明するための書類
- 雇用契約書又は雇入れ通知書
- 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）
- 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

4 支給申請書の内容の調査・確認

5 支給・不支給決定

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

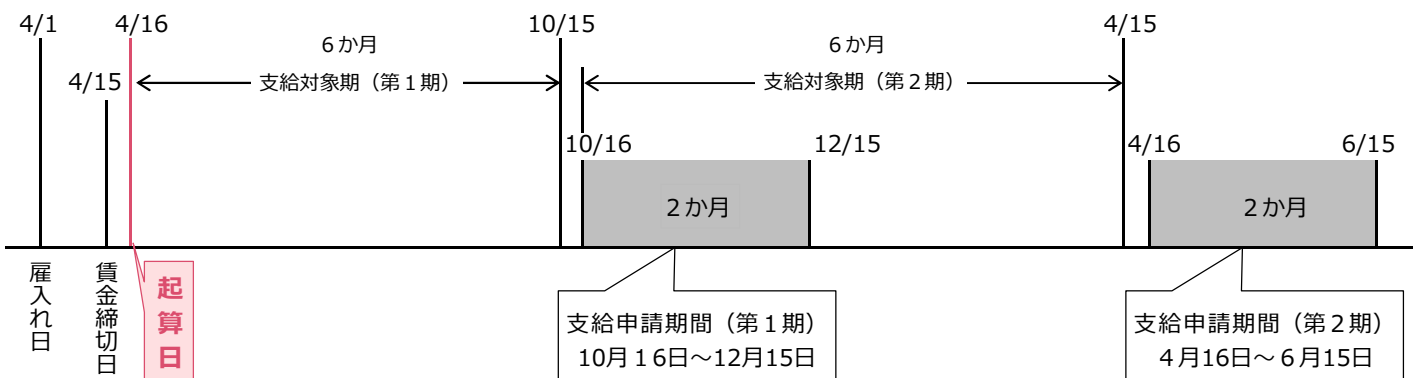
- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から「**2か月以内**」です。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- ・対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）
- 対象労働者の雇入れ日より前に本コース等の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇・雇止め等をしていないこと

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職者でないこと
※重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れる場合は在職者であっても助成対象となります。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

就労継続支援A型事業所が対象労働者をA型事業所のサービス利用者として雇い入れる場合の支給要件

① 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（「確認日A」）が基準期間※¹内にある者が**5人以上**いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職※²している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※¹ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※² 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下②において同じ。）。

- 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用される場合を除く。）である者

② 対象労働者の雇入れ日より前に本コースの支給決定の対象となった者（A型事業所のサービス利用者）のうち、助成対象期間※³の末日の翌日から起算して1年を経過する日（「確認日B」）が基準期間※¹内にある者が**5人以上**いる場合であつて、それらの者が、確認日B※⁴の時点で離職※²している割合が**25%を超えている場合は、助成対象となりません。**

※³ 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※⁴ 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は<https://www.mhlw.go.jp/content/000714379.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。



正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。



正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、**試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。**

ただし、第1期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象外となります。



本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。



お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。



求職者を直接募集（または求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。



助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、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を行うものです。

なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

また、求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的な職業紹介により対象労働者を受け入れた場合も同様に助成対象となりません。



支給申請期限を過ぎてしまった場合、いかなる理由でも支給申請することはできませんか。



支給申請期限は各支給対象期の末日の翌日から「2か月以内」です（2枚目の図をご覧ください）。時間に余裕をもって書類提出の準備をしていただくようお願いいたします。

そのほかの「よくあるご質問」について、下記サイトにまとめています



[リンクはこちら](#)

提出書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)

- 助成金の対象となる職業紹介事業者等



[リンクはこちら](#)

「社員の“理解力”が、職場の“働きやすさ”を創る」

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を受講しませんか。

精神・発達障害の特性や職場での配慮を学ぶ講座を通じて、共に働くための実践的知識を提供します。

令和8年度の開催予定は以下のとおりです。

開催日 令和8年5月27日（水）

令和8年11月17日（火）

令和9年2月10日（水）

時間 14:00～15:30

（講義75分、質疑応答15分）

場所 松山若草合同庁舎6階 会議室

（松山市若草町4-3）

定員 20名

申込受付は講座開催日の約1か月前から開始します。

申込方法 下記 URL もしくは2次元バーコード

の申込フォームに入力してください。



2次元バーコードはこちら →

<https://forms.office.com/r/2ncMYixeiw>

< 障害のある方を雇用している、または雇用しようとしている事業主の皆さまへ >

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催します！

しごとサポーターポータルサイトを開設しています。受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧いただけます。

しごとサポーター 検索

精神障害、発達障害のある方々の雇用は、年々増加しています。これらの方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること」ですが、企業で働く一般の従業員の方が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会には限られていました。

このため、労働局・ハローワークでは、一般の従業員の方を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しく理解いただき、職場における応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となっていただくための講座を開催しています。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座開催予定一覧

日時	定員	申込開始日	申込先：URLもしくは2次元バーコード
令和8年5月27日（水）	20名	4月24日（金）	https://forms.office.com/r/2ncMYixeiw
令和8年11月17日（火）	20名	10月16日（金）	
令和9年2月10日（水）	20名	1月8日（金）	

※ 開催場所：松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階 会議室
※ 申込方法：上記URLもしくは2次元バーコードよりお申込みください。
※ 当日は講座開始30分前から受付いたします。（講義75分、質疑応答15分程度）
※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうか等は問いません。
※ 企業に雇用されている方であれば、どなたでも受講可能です。

事業所への出前講座もあります

ハローワークから講師が事業所に向きます。また、精神・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、ご相談をお受けいたします。

e-ラーニング版を公開しています！

「まず基礎知識を学びたい」という方はぜひご利用ください。

しごとサポーター e-ラーニング 検索

ご留意ください

- 「精神・発達障害者しごとサポーター」は特別な資格制度等ではありません。また、本講座の受講により、職場の中で障害者に対する特別な役割を求めものでもありません。
- 「精神・発達障害者しごとサポーター」の養成は、広く職場における精神障害、発達障害に関する正しい理解の浸透を図り、精神・発達障害者にとって働きやすい職場環境づくりを推進し、「障害者と一緒に働くことが当たり前」の社会になることを後押しすることを目的としています。

（お問い合わせ先） 愛媛労働局 職業安定部 職業対策課 089(941)2940
〒790-8538 松山市若草町4-3松山若草合同庁舎5階

厚生労働省・愛媛労働局・ハローワーク

職場における女性の健康支援に取り組み 新たな認定を目指しませんか？

えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラス



えるぼしプラス(2段階目)



えるぼしプラス(1段階目)



えるぼしプラス(3段階目)の認定マーク



プラチナえるぼしプラス

- えるぼしプラス認定とプラチナえるぼしプラス認定は、女性活躍推進法に基づき、職場における女性の健康支援に取り組む優良な企業を認定する新しい制度です
- 認定を取得することで、企業アピールにつなげましょう

〈女性の健康支援に関する認定基準として、次の全てに該当すること〉

えるぼしプラス認定（1・2・3段階）・プラチナえるぼしプラス認定の全てで、女性の健康支援に関する認定基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる制度（半日単位又は時間単位の有給休暇取得、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅勤務のうちいずれか）」を設けていること
- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針（*裏面上段参照）を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための措置を講じていること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、当該担当者を労働者に周知させるための措置を講じていること

- この制度は、女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する **えるぼし認定・プラチナえるぼし認定に、女性の健康支援に関する基準を追加する制度であり、女性の健康支援に関する認定基準（上記）だけでなく、女性活躍推進に関する取組についても基準を満たす必要があります。**

- 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」をご覧ください。

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



えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定の申請のため、女性の健康上の特性への配慮に関する方針を定めるに当たっては、例えば次の内容の記述が有効です。（これに限るものではありません。）

- ・女性の健康支援の取組を行う背景（例：自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析に基づき、男女の平均勤続年数や配置、昇進・昇格、研修受講等において生じている男女の活躍の差の状況の要因の一部解消に向けた対策として女性の健康支援の必要性が見込まれる等、数値を含む実情）
- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ
- ・制度利用や健康課題の相談における労働者のプライバシーの保護やハラスメントの防止の重要性に関する呼びかけ

職場における女性の健康支援を 一般事業主行動計画にも位置づけて取組を推進しましょう！

- ・ **女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が女性活躍推進法で明確化されました。一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましいです。**
- ・ なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。
- ・ 健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。
- ・ **取組を進めるとともに、えるぼしプラス認定及びプラチナえるぼしプラス認定（表面参照）の取得にも積極的にチャレンジしてください。**

女性の健康上の特性に係る取組の例

- **職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組**
 - ・ 女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・ 婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- **休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現**
 - ・ 生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・ 女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- **健康課題を相談しやすい体制づくり**
 - ・ 女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・ 女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- **その他の取組**
 - ・ 婦人科検診の受診に対する支援
 - ・ 妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

女性の健康上の特性に係る取組について

「働く女性の心とからだの応援サイト」を参考にしてください

*企業の取組事例なども掲載されています

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/health/business-efforts.html>



働き方や休み方の見直しに取り組む企業を支援します

働き方・休み方 改善コンサルタント

に相談してみませんか？

長時間労働を
改善したい

フレックス
を導入
してみたい

休暇制度を
充実させたい

労働時間や
休日・休暇に
ついて
相談したい

改善に使える
補助や助成を
知りたい

＼そんなお悩みやご要望にお応えします！／



コンサルティング

コンサルタントが会社にお伺いし、労働時間や休暇制度について診断。アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。



講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、コンサルタントを講師として派遣します。



ワークショップ

成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に関する研修会を開催します。



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業を支援します。規模・業種は問いません。



「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。



「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

お問い合わせは裏面へ



お近くの都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にお問合せください

北海道・東北			
01	北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎9階	011-756-7756
02	青森労働局 雇用環境・均等室 指導担当	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211 017-734-4212
03	岩手労働局 雇用環境・均等室	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
04	宮城労働局 雇用環境・均等室	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第四合同庁舎2階	022-299-8834 022-299-8844
05	秋田労働局 雇用環境・均等室	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
06	山形労働局 雇用環境・均等室	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
07	福島労働局 雇用環境・均等室	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-2777

関東			
08	茨城労働局 雇用環境・均等室	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8294
09	栃木労働局 雇用環境・均等室	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
10	群馬労働局 雇用環境・均等室	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
11	埼玉労働局 雇用環境・均等部 指導課	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	048-600-6269
12	千葉労働局 雇用環境・均等室 指導担当	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階・2階	043-221-2307
13	東京労働局 雇用環境・均等部 働き方改革・フリーランス担当	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-6867-0211
14	神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
19	山梨労働局 雇用環境・均等室	甲府市丸の内一丁目1-11 4階	055-225-2851
20	長野労働局 雇用環境・均等室 労働紛争調整官・働き方改革	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-223-0551

近畿			
25	滋賀労働局 雇用環境・均等室	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190
26	京都労働局 雇用環境・均等室	京都市中京区両替町通御池上ル 金吹町451 1階	075-241-3212
27	大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 労働時間・労働契約関係	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6949-6494
28	兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課	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	078-367-0820
29	奈良労働局 雇用環境・均等室	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
30	和歌山労働局 雇用環境・均等室	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170

北陸・東海			
15	新潟労働局 雇用環境・均等室 指導担当	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	025-288-3511
16	富山労働局 雇用環境・均等室	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740
17	石川労働局 雇用環境・均等室	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
18	福井労働局 雇用環境・均等室 指導担当	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
21	岐阜労働局 雇用環境・均等室	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550
22	静岡労働局 雇用環境・均等室	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
23	愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課	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	052-857-0312
24	三重労働局 雇用環境・均等室 指導担当	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318

中国・四国			
31	鳥取労働局 雇用環境・均等室 指導担当	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
32	島根労働局 雇用環境・均等室 指導担当	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
33	岡山労働局 雇用環境・均等室	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-224-7639
34	広島労働局 雇用環境・均等室	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	082-221-9247
35	山口労働局 雇用環境・均等室	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
36	徳島労働局 雇用環境・均等室	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718
37	香川労働局 雇用環境・均等室	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	087-811-8924
38	愛媛労働局 雇用環境・均等室	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
39	高知労働局 雇用環境・均等室	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041

九州・沖縄			
40	福岡労働局 雇用環境・均等部 指導課	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	092-411-4894
41	佐賀労働局 雇用環境・均等室	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218
42	長崎労働局 雇用環境・均等室	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050
43	熊本労働局 雇用環境・均等室	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
44	大分労働局 雇用環境・均等室	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	097-532-4025
45	宮崎労働局 雇用環境・均等室	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
46	鹿児島労働局 雇用環境・均等室 指導担当	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
47	沖縄労働局 雇用環境・均等室	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	098-868-4403

企業の人材確保・定着に役立つ 3つの認定制度のご案内 (えるぼし・くるみん・ユースエール)

厚生労働省は、雇用管理の改善に取り組む事業主の皆さまを支援する3つの認定制度を設けています。認定を取得すると、働きやすい職場環境の整備につながり、企業の魅力向上や人材確保・定着などに役立ちますので、ぜひご検討ください！

えるぼし認定制度

女性活躍推進

「女性活躍推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届け出を行った事業主のうち、女性の活躍促進のための取組の実施状況が優良な企業を厚生労働大臣が「えるぼし認定企業」や「プラチナえるぼし認定企業」として認定します。また、令和8年4月1日から、女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定制度（「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」）が創設されました。

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



女性活躍推進法特集ページ

検索

くるみん認定制度

子育てサポート

「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定制度。一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、計画に定めた目標を達成するなどの一定の基準を満たした企業を厚生労働大臣が「くるみん認定企業」「プラチナくるみん認定企業」「トライくるみん認定企業」として認定します。また、不妊治療と仕事との両立支援に取り組む企業を「くるみん認定」等にプラスして認定（プラス認定）します。令和7年4月1日から、くるみん認定、プラチナくるみん認定基準等が改正され、くるみん、トライくるみん認定等のマークも新しくなりました。

くるみん認定制度のメリット

- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- くるみん助成金（300人以下の企業）が受けられる
<https://kuruminjosei.jp/>
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください



両立支援のひろば

検索

ユースエール認定制度

若者の採用・育成

「若者雇用促進法」に基づく認定制度。若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定します。

ユースエール認定制度のメリット

- ハローワーク等での重点的PRの実施
- 認定企業限定の就職面接会等に参加できる
- 自社の商品、広告などに認定マークを使用できる
- 日本政策金融公庫から低利融資が受けられる*
- 公共調達で加点評価が得られる* ※詳しくは裏面ご参照ください
- 一部地方公共団体における優遇措置が受けられる



若者雇用促進総合サイト

検索

日本政策金融公庫の融資を受ける際 認定企業は、金利の引き下げ対象となります

認定企業は、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引下げを受けることができます。

働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）

資金用途	働き方改革実現計画を実施するために必要な設備資金及び長期運転資金
融資限度額	直接貸付：7億2,000万円
返済期間	設備資金：20年以内（うち据置期間2年以内）、運転資金：10年以内（うち据置期間2年以内）
利率	基準利率からの引下げ幅は、認定の種類によって異なります。 また、貸付期間、担保の有無などによって異なる利率が適用されますので、詳しくは、日本政策金融公庫へお問い合わせください。

注1）融資の対象は、業種と企業規模で一定の要件があります。詳細は日本政策金融公庫事業資金相談ダイヤル（0120-154-505）でご確認ください。また、審査の結果、融資の希望に添えないことがあります。

注2）働き方改革推進支援資金の申し込みには、株式会社日本政策金融公庫への申請が必要です。詳細は、以下のURLを参照するか、日本政策金融公庫へお問い合わせください。
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatakakikata.html>



認定企業は、公共調達で加点評価の対象となります

各府省が価格以外の要素を評価する調達※1で公共調達を実施する場合は、認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」（H28.3.22 すべての女性が輝く社会づくり本部決定）に示されています。

価格以外の要素を評価する調達を行うときは、認定企業などのワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定し、評価項目が総配点に占める評価割合を定めます※2。

内閣府が示している参考配点例

評価項目	認定等の区分	総配点に占める割合（%） （評価の相対的な重要度等に応じ配点）※3				
		12% の場合	10% の場合	7% の場合	5% の場合	
ワーク・ライフ・バランス等に関する指標	女活法	プラチナえるぼし	12	10	7	5
		えるぼし3段階目	10	8	6	4
		えるぼし2段階目	8	7	5	3
		えるぼし1段階目	5	4	3	2
		行動計画	2	2	1	1
	次世代法	プラチナくるみん	12	10	7	5
		くるみん（R7.4月～の基準）	9	8	5	4
		くるみん（R4.4月～R7.3月末の基準）	8	7	5	3
		トライくるみん（R7.4月～の基準）	8	7	5	3
		くるみん（H29.4月～R4.3月末の基準）	7	6	4	3
		トライくるみん（R4.4月～R7.3月末の基準）	6	5	4	3
		くるみん（～H29.3月末の基準）	5	4	3	2
	行動計画（R7.4月～の基準）	2	2	1	1	
	若者法	ユースエール	9	8	5	4

※1 価格以外の要素を評価する調達とは、総合評価落札方式または企画競争による調達をいいます。

※2 配点割合も含めた加点評価の詳細は、契約の内容に応じ、公共調達を行う行政機関が定めます。

※3 複数の認定に該当する場合は、最も配点が高いもので加点が行われます。