

# 愛媛労働

～役立つ愛媛の労働情報～

令和8年7月号



# 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  |
| 令和 9 年度県立産業技術専門校入校生の募集について                 | 4  |
| 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              | 5  |
| 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              | 7  |
| 「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      | 9  |
| 「えひめの女性おしごと応援プロジェクト」企業の人材確保の<br>課題を無料でサポート | 10 |
| 「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 |
| ひめボス宣言事業所認証制度について                          | 14 |
| 労働委員会の窓（令和 8 年 4～6 月分）                     | 16 |

## 愛媛労働局からのご案内・お知らせ

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）のご案内           | 18 |
| 「令和 8 年度賃金構造基本統計調査」を全国一斉に 7 月に実施します | 20 |
| 賃金引上げ支援策～業務改善助成金の活用により賃上げを支援します～    | 21 |
| 令和 8 年度働き方改革推進支援助成金のご案内             | 22 |
| パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります         | 24 |
| 令和 8 年 10 月 1 日からハラスメント対策が強化されます！   | 26 |
| 中小企業・小規模事業者の皆さま こんなお悩みありませんか？       | 28 |

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| 高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました                | 30 |
| 「令和 8 年度エイジフレンドリー補助金」のご案内                            | 34 |
| 労働者数 50 人未満の事業者もストレスチェックが義務になります！                    | 40 |
| 産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう                              | 42 |
| 団体経由産業保健活動推進助成金のご案内                                  | 44 |
| 労働安全衛生法に基づく定期健康診断等の診断項目の取扱いが一部変更になります                | 46 |
| 労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう                              | 48 |
| 改正安衛法に対応した個人事業者等の安全衛生の取組を支援します！                      | 49 |
| 令和 8 年度放射線被ばくに関する労働安全衛生マネジメントシステム導入支援・普及事業「相談窓口」のご案内 | 51 |
| 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・普及事業のご案内            | 52 |

## 厚生労働省からのご案内・お知らせ

|                 |    |
|-----------------|----|
| 労働契約等解説セミナーのご案内 | 54 |
|-----------------|----|

# 離職者等緊急生活資金のご案内

## 《概要》

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

## 《お申込み可能な方》

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

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

### （離職者の方）

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

### （休業者の方）

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

### 離職者緊急生活資金

資金使途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

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

### 休業中の緊急生活資金

資金使途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

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



# 地域若者サポートステーションのご紹介

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

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



**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
  - キャリア相談
    - この相談は無料です。
  - セミナー
    - このセミナーは無料です。
  - ジョブトレーニング
    - このトレーニングは無料です。
- 就職支援
  - 面接練習
    - この練習は無料です。
  - 職場体験
    - この体験は無料です。

まずは一步、お気軽にご相談ください。

089-948-2832

http://www.i-esapo.jp/

## 【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<br>（東予地方局商工観光課内）       | 〒793-0042<br>西条市喜多川 796-1  | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <b>0897-56-1300</b><br>（内線 462）      |
| 今治中小企業労働相談所<br>（東予地方局今治支局商工観光室内）   | 〒794-8502<br>今治市旭町 1-4-9   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <b>0898-23-2500</b><br>（内線 229）      |
| 松山中小企業労働相談所<br>（中予地方局商工観光課内）       | 〒790-8502<br>松山市北持田町 132   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <b>089-909-8760</b><br>（直通）          |
| 宇和島中小企業労働相談所<br>（南予地方局商工観光課内）      | 〒798-8511<br>宇和島市天神町 7-1   | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <b>0895-28-6146</b><br>（直通）          |
| 八幡浜中小企業労働相談所<br>（南予地方局八幡浜支局商工観光室内） | 〒796-0048<br>八幡浜市北浜 1-3-37 | 月曜から金曜<br>8時30分から<br>17時15分 | <b>0894-22-4111</b><br>（内線 234, 235） |

# 令和9年度 県立産業技術専門校入校生の募集について（普通課程：前期試験）

## 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。来年4月に開講する科目は以下のとおりです。特に普通課程の科目は、**企業の中核的な技能者の育成を目指すコース**となっていますので、進路、就職にお悩みの学卒者等の若年者の方に、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 |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-------|----|
| 新居浜産業技術専門校<br>〒792-0060 新居浜市大生院1233-2<br>Tel (0897) 43-4123 | メカトロニクス科         | 10    | 2年 |
|                                                             | 自動車整備科           | 15    | 2年 |
|                                                             | メタル技術科           | 10    | 2年 |
|                                                             | 溶接技術科 <b>NEW</b> | 10    | 1年 |
| 愛媛中央産業技術専門校<br>〒799-1534 今治市桜井団地4-1-1<br>Tel (0898) 48-0525 | 今治タオルものづくり科      | 10    | 2年 |
|                                                             | 服飾モード科           | 10    | 2年 |
|                                                             | ビジネスデザイン科        | 15    | 1年 |
|                                                             | 設備エンジニア科         | 10    | 2年 |



※ 普通課程は、主に新卒者（令和9年3月卒業見込み）を対象とする課程です。前期試験で定員が埋まらない場合は中期試験を実施し、短期課程（前期試験）と合わせ、いずれも11月に募集開始予定です。

## 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。



## 応募手続

以下の応募書類に必要事項を記入して、新卒者の方は産業技術専門校、離職者の方はハローワークに提出してください。

- 1) 入校願書（入校選考料2,200円を愛媛県収入証紙により納付してください。）
- 2) 写真（6か月以内に撮影、脱帽、正面、上半身像で縦4cm×横3cm）
- 3) 出身高等学校発行の進学用調査書（各訓練科によって異なります。）

## 選考方法と日程

筆記試験、適性検査、面接試験により選考します。

| 願書提出期間                                       | 入校選考日       | 合格発表日        | 開講日          |
|----------------------------------------------|-------------|--------------|--------------|
| 9月24日(木)～10月16日(金) 必着                        | 10月23日(金)   | 10月30日(金)    | 令和9年4月8日(木)  |
| 溶接技術科 <b>NEW</b><br>令和9年5月17日(月)～6月30日(水) 必着 | 令和9年7月7日(水) | 令和9年7月13日(火) | 令和9年10月1日(金) |

## 訓練を受講するに当たって必要となる経費

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。）

寄宿舎料：光熱水費の実費相当額（新居浜産業技術専門校のみ寄宿舎利用可）

※ 詳細については、各産業技術専門校にお気軽にお問合せください。また、入校ガイド・入校願書の様式を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。



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。

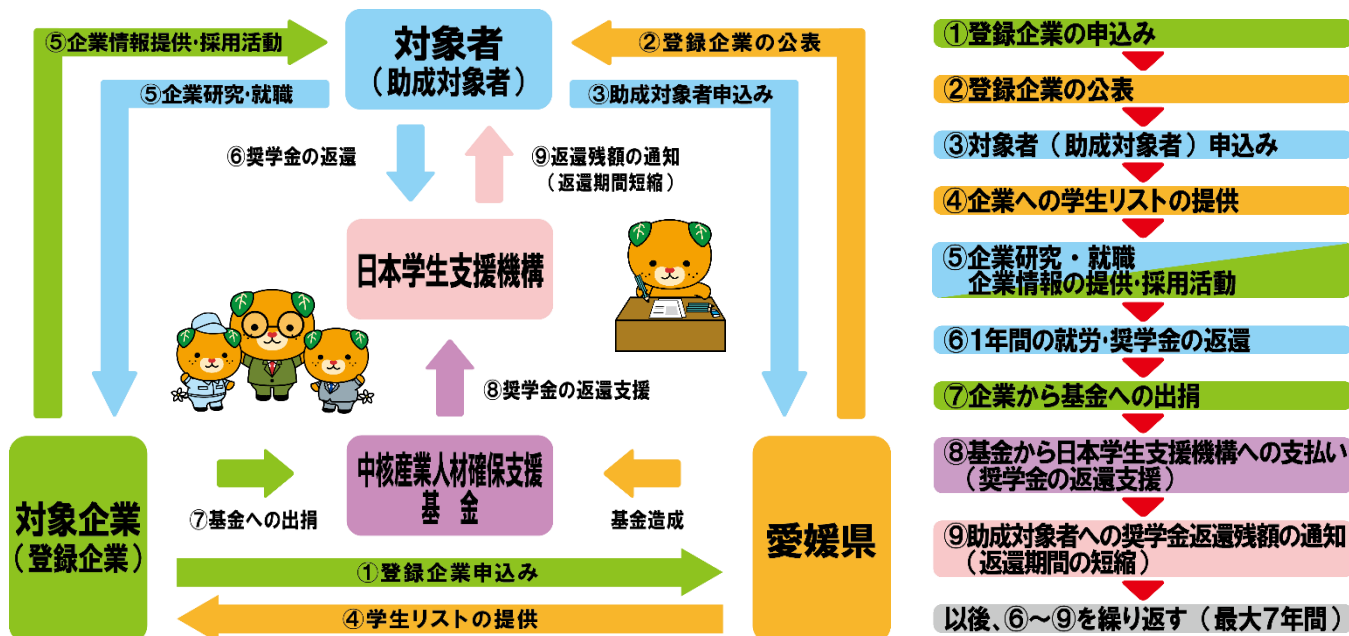
### ■ 企業のメリット

- 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



### お問い合わせ先

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認すること。
- （２）助成対象者の責に帰さない事由により出捐しない場合は、必ず助成対象者の同意を得ること。
- （３）助成対象者の助成金交付申請に必要な在職証明書等を発行すること。
- （４）県から提供する助成対象者に関する個人情報については、責任をもって適正に管理し、当事業の目的以外には一切使用しないこと。

## 企業負担

- （１）県基金への出捐額

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

- （２）助成対象者の採用数上限

1社につき2名まで

（ただし、予算の範囲内で3名以上に対し、助成することも可能）

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

※助成対象者の雇入れ日までに登録企業としての認定を受ける必要があります。

## 登録手続き

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

- （１）登録申請フォーム

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



- （２）電子申請に必要な書類

以下の書類について、登録申請フォームから電子データをご提出ください。

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

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

② 会社概要（様式任意）

例：パンフレットまたはHP掲載内容等（PDFデータ）

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

- （３）受付期間 随時

※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 支援します！

愛媛県と  
県内企業が

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

最大 **141.1** 万円  
最長 **7** 年間助成



詳細はこちら



愛媛 IT奨学金



## 対象者 以下の3つすべてに該当する方

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

**3つすべてに該当したらまずは申請しよう！！**

お問  
合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



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

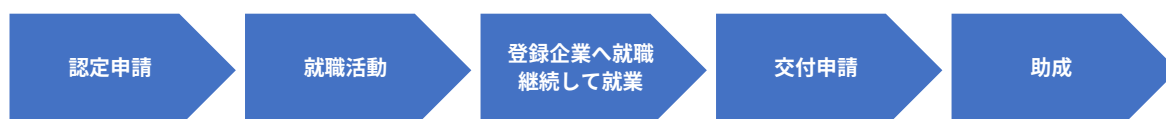


# 愛媛県中核産業人材確保のための奨学金返還支援制度（IT人材確保枠）

## 制度の概要

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

## 助成までの流れ



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

## 登録企業

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



応募待ってるよ！



愛媛 IT奨学金



お問  
合せ

愛媛県経済労働部産業支援局産業人材課

〒790-8507 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2



089-912-2506



sangyoujinzai@pref.ehime.lg.jp



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

# IT PLACE:えひめ

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

## 「IT PLACE えひめ」の特徴

### IT人材向け

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

### IT企業向け

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

掲載希望企業、**随時募集中！**

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

### お問い合わせ先

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





愛媛県  
女性正規雇用  
マッチング支援事業

愛媛県が実施する  
安心の人材確保支援

# 企業の人材確保の課題を 無料でサポート。

えひめの女性おしごと応援プロジェクト

求人情報・  
応募支援による  
雇用創出

専門家による  
伴走支援

セミナー・  
交流会による  
課題共有・  
解決



## えひめの女性おしごと応援プロジェクトって何？

愛媛県が展開しているプロジェクトで、「子育て中の方を中心とした働く意欲のある女性が自らの能力を発揮して正社員として活躍できるようにする」ことを目的としています。また、県内の企業の「人手不足」解消にもつなげることを目指しており、両方向の支援を行います。

企業と女性求職者とのマッチング支援を行うことにより、  
良質で安定的な就労の実現や人材確保を応援します！

### 企業

求人掲載

職場見学会・マッチング交流会

女性活躍推進セミナー・人事担当者交流会

専門家派遣(社会保険労務士)

### 女性求職者

キャリアコンサルティング

職場見学会・マッチング交流会

職場復帰セミナー

育成プログラム

雇用創出・処遇改善

詳細は裏面をご覧ください ➡





## 企業・事業者向け支援

### 1 求人掲載

どのような人を求めているか、雇用条件、仕事内容などのヒアリング。求人サイトに掲載し、求職者に貴社の求人をご紹介します。



### 2 職場見学会・マッチング交流会

女性求職者に自社を知ってもらい、安心して応募してもらうための場をサポートします。職場の雰囲気を直接見てもらうことで、採用後のミスマッチを減らし、定着につなげます。



### 3 女性活躍推進セミナー・人事担当者交流会

女性が働きやすく活躍できる職場づくりに向け、他社事例や専門家の話を学び、人事担当者同士が情報交換できる場を提供していきます。



### 4 専門家派遣(社会保険労務士)

社会保険労務士や中小企業診断士などの専門家を無料で派遣し、人材確保に向けた職場環境づくりをサポートしていきます。



## 女性求職者向け支援

### 1 キャリアコンサルティング

専門のキャリアコンサルタントが、就職やキャリア形成に関する不安や課題を整理し、求職者一人ひとりに寄り添って相談を行います。



### 2 職場見学会・マッチング交流会

求職者が実際の会社を訪問し働く環境や雰囲気を体感、仕事内容等を直接聞けるカジュアルな交流会を開催することで、安心して応募先を選べるようになります。



### 3 職場復帰セミナー

育児や介護等で離職した女性の再就職を支援。自己分析・履歴書の書き方・面接対策などを学ぶ場を提供します。



### 4 育成プログラム

女性求職者が、仕事に必要なスキルや実務力を身につけられるようにする育成プログラム。デジタルスキルやビジネススキルなど、企業が求める即戦力の能力を磨いていきます。



参加申し込み  
お問合せ

えひめの女性おしごと応援プロジェクト 事務局

☎ 電話 **089-907-0750** 平日(月曜～金曜) 9時00分～17時30分  
✉ E-mail [ehime-seikikoyou@crie.co.jp](mailto:ehime-seikikoyou@crie.co.jp)  
🌐 WEB <https://ehime-joseikoyoushien.pref.ehime.jp>

\MORE! /



主催: 愛媛県

運営事業者

事務局 | 受託会社:株式会社クリエアナブキ

〒790-0003 松山市三番町4-9-6 NBF松山日銀前ビル8階(株式会社クリエアナブキ内) | URL: <https://www.crie.co.jp/>

※本事業は、厚生労働省の地域活性化雇用創造プロジェクトの一環で愛媛県が実施する「令和8年度女性正規雇用マッチング支援事業」を、株式会社クリエアナブキが委託を受けて運営しております。

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

求人のこんなことにお困りではないですか？

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



## 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/st/register>



年間アクセス  
20万件以上！



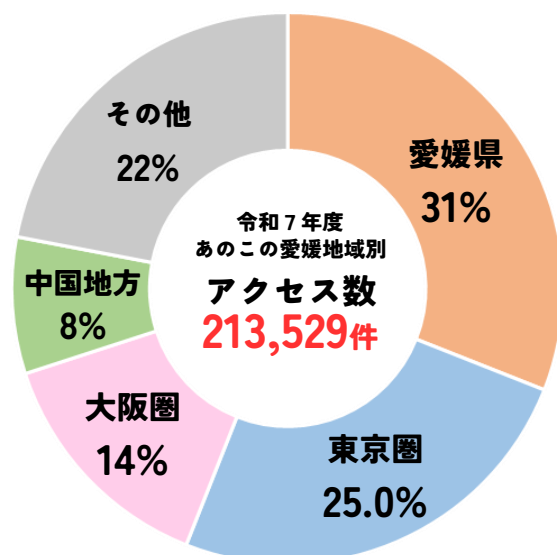
あのこの愛媛 は県内の求人情報を**全国**に届けます！

毎年約**7,000**人が愛媛県に移住する中、

あのこの愛媛の  
県外からのアクセス数は約**7**割！

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！



東京圏＝東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県  
関西圏＝大阪府、兵庫県、京都府、奈良県、滋賀県、和歌山県

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](mailto:anokono@hr-s.co.jp)



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

問い合わせ  
フォーム







## えひめ ひめボスNAVI

### 認証企業の情報発信中!

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



詳細はこちら



## えひめひめボス ポータルサイト



公式サイトは  
こちら

申請はこちら

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

| 認証奨励金種類        | 2026年度締切   |
|----------------|------------|
| 奨励金スーパープレミアム認証 | 2027年1月29日 |
| 基本認証           | 2027年3月12日 |



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

## 認証フロー

20~300人  
常時雇用する労働者

20人未満または  
301人以上  
常時雇用する労働者

愛媛県内企業

申請・取得  
愛媛県内企業  
基本認証

奨励金  
最大  
20万円

認証申請  
Super Premium  
ひめボス  
プレミアム

認証取得

奨励金  
100万円

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

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

### 申請内容や申請方法について

#### ひめボス事務局

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

089-903-8822

### 訪問による説明・認証支援について

#### ひめボス推進アドバイザー

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

089-933-2660

### お問い合わせ先

平日9:00~17:00

(夏季8/13~16、  
年末年始12/26~1/3休業)

本事業は愛媛県が、一般社団法人愛媛県法人会連合会及び、株式会社エス・ピー・シーとセキ株式会社の共同事業体に委託し運営しています。



HIMEBOSS

## ひめボス

2026年度  
(令和8年度)

言葉もかき  
活躍できる  
毎日と。

ひめボス宣言事業所 認証制度

みんなが活躍できる職場へ、  
みんなに選ばれる企業へ。

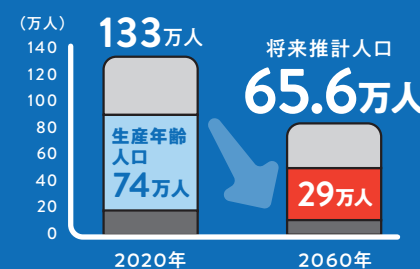
愛媛県内企業が性別を問わず「選ばれる企業」として魅力的な職場へ変革・成長できるよう、  
女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援等に取り組んでいる  
企業等を認証する制度です。

### ひめボス宣言事業所認証制度の目的

人口減少は、企業経営や事業継続に  
大きな影響を及ぼします。

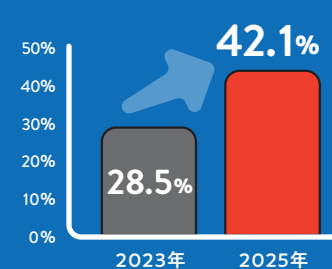
愛媛県の人口減少は、このまま何も対策を行わなければ、  
2020年からの40年間で約5割減となり、約65.6万人にまで減  
少すると見込まれています。※地域が持続的に成長していく  
ためには、雇用の場を提供する県内企業・事業所が、すべての  
労働者にとって魅力的であるとともに、個人のライフステー  
ジの希望を叶えることが重要であると考えます。

このままだと...  
愛媛県の総人口は  
2060年に  
約5割減少



■ 0~14歳 ■ 15~64歳 ■ 65歳以上  
※[令和7年度第2回 愛媛県人口減少対策推進本部会議]資料より

ひめボス促進の効果もあり...  
県内企業の  
男性の育児休業  
取得率は  
42.1%にUP!



出典: R7愛媛県「仕事と家庭の両立支援に  
関する雇用環境調査」





## 認証要件 1~4の要件をすべて満たすこと

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



# 基本認証

## 2026年度(令和8年度)奨励金メニュー ※1

### 女性活躍推進メニュー

|                                         |                                                        |                                         |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>A</b><br>出産・育児・<br>介護で離職した<br>女性の再雇用 | <b>B</b><br>更衣室等<br>女性専用の<br>施設整備及び<br>女性採用増加          | <b>C</b><br>女性採用説明会<br>等の開催及び<br>女性採用増加 |
| <b>D</b><br>リカレント<br>教育制度の<br>規定        | <b>E</b><br>女性管理職<br>(係長相当職以上)の<br>割合が<br><b>20%以上</b> | <b>F</b><br>女性特有の<br>健康課題<br>等への対応      |

**A~F**  
のいずれか1つ  
**10** 奨励金  
万円

### 仕事と家庭の両立支援メニュー

|                                                         |                                                            |                                                        |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>G</b><br>男性の<br>育児休業等の<br>取得日数<br>通算 <b>28日</b> 以上   | <b>H</b><br>男性の<br>育児休業<br>取得率<br><b>100%</b><br>(取得者2人以上) | <b>I</b><br>法定を上回る<br>両立支援の勤務・<br>休暇制度整備<br>及び<br>取得実績 |
| <b>J</b><br>育児・家事<br>サービスの<br>利用料補助制度<br>または<br>保育環境の整備 | <b>K</b><br>育児休業中の<br>応援手当制度等<br>または<br>代替人員の確保            | <b>L</b><br>妊娠・出産に<br>関する<br>制度の整備                     |

**G~L**  
のいずれか1つ  
**10** 奨励金  
万円

### 働き方改革メニュー ※働き方改革メニューは、単独での申請不可

|                          |                                                                               |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <b>M</b><br>所定外労働の<br>削減 | <b>N</b><br>柔軟な働き方・<br>休み方の実現<br>(フレックスタイム、<br>テレワーク、副業、兼業、<br>勤務間インターバル制度など) |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|

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

※1 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。奨励金の交付限度額は過年度に交付した額を含め最大20万円とする。 ※2 働き方改革メニューは単独での奨励金支給不可。A~Lのいずれか1つとセットで達成することが条件。



## スーパープレミアム認証の要件が改定されました!

性別に関わらないキャリア形成や仕事と家庭の両立の実現に向けた新たな要件を追加!

これまで以上に、誰もが働きやすく働きがいのある魅力的な企業への変革・成長に繋がる認証制度として、すべての人がいきいきと働ける環境づくりを応援します!

認証に対する奨励金 ※3

**100**万円

常時雇用する労働者数  
**20人以上300人以下**の  
企業が奨励金支給対象

※3 認証及び奨励金の支給は、要件達成のほか県の審査により決定。なお、奨励金は過年度に交付した回数を含め、1回限りの支給。 ※4 国の平均値/女性活躍推進法に関する厚生労働省通知で定める産業ごとの平均値

## 認証要件 1~6の要件を3つ以上+7~12の要件を3つ以上/1及び7の要件は必須 ※ただし、必須要件は対象者がいない場合を除く

| 女性活躍推進に関する要件     |                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b><br>必須   | ● 直近の事業年度 出産した女性の就業継続率 <b>90%</b> 以上                                                            |
| <b>2</b><br>いずれか | ● 直近の事業年度 女性正社員の割合が国の平均値以上または <b>4割以上</b> ※4                                                    |
|                  | ● 直近3事業年度 女性正社員の人数が連続で増加                                                                        |
| <b>3</b><br>いずれか | ● 直近の事業年度 女性正社員の平均勤続年数が国の平均値以上 ※4                                                               |
|                  | ● 直近の事業年度 女性の平均勤続年数(雇用管理区分ごと)が男性の <b>7割以上</b>                                                   |
| <b>4</b>         | ● 直近の事業年度 女性管理職の割合が国の平均値以上 ※4                                                                   |
| <b>5</b><br>いずれか | ● 直近の3事業年度 非正規女性が正社員転換し、転換後 <b>6</b> か月以上の勤務実績                                                  |
|                  | ● 直近の3事業年度 全従業員を正社員として雇用                                                                        |
|                  | ● 直近の3事業年度 離職した女性を正社員再雇用し、再雇用後 <b>6</b> か月以上の勤務実績                                               |
| <b>6</b><br>いずれか | ● 男性労働者の所定内給与額に対する女性労働者の所定内給与額が <b>80%</b> 以上                                                   |
|                  | ● 男性労働者(25歳~44歳)の所定内給与額に対する女性労働者(25歳~44歳)の所定内給与額が <b>85%</b> 以上                                 |
| 仕事と家庭の両立に関する要件   |                                                                                                 |
| <b>7</b><br>必須   | ● 直近の事業年度 男性の育児休業取得率 <b>100%</b> (2週間以上)                                                        |
| <b>8</b>         | ● 労働者一人当たりの所定外労働時間の月平均が <b>30</b> 時間未満かつ、月平均の所定外労働時間 <b>60</b> 時間(年間720時間)以上の労働者がいない            |
| <b>9</b>         | ● 有給休暇の取得率 <b>75%</b> 以上かつ有給休暇の取得率が男女共に <b>70%</b> 以上                                           |
| <b>10</b>        | ● <b>1</b> 時間単位での年次有給休暇を制度に規定し、利用実績があること                                                        |
| <b>11</b>        | ● 両立支援に資する法律で定められた休暇を有給休暇として規定し、利用実績があること                                                       |
| <b>12</b>        | 直近の3事業年度で次の要件をすべて満たすこと                                                                          |
|                  | ● 正社員(入社時点で35歳未満)を <b>3人以上</b> 採用し、うち <b>1人以上</b> が <b>3年間</b> 勤続<br>● 上記の正社員の離職率が <b>20%未満</b> |



# 労働委員会の窓（令和8年4～6月分）

## 《 会議関係 》

- 4月10日 第1255回愛媛県労働委員会総会  
「事務局職員人事異動に伴うあっせん員候補者の委嘱について」など7件
- 4月24日 第1361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6件
- 5月19日 四国ブロック労働委員会会長連絡会議（徳島県）  
「労働組合と会社の各々があっせん申請を同時期に行った場合におけるあっせんの進め方について」など3件
- 5月22日 第1256回愛媛県労働委員会総会  
「四国労働委員会協議会総会（三者会議）の議題等について」など6件
- 6月5日 第1362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3件
- 6月12日 全国労働委員会会長連絡会議（熊本県）  
「あっせんによる合意成立後に不履行を繰り返す法人への対応について」
- 6月16日 第113回四国労働委員会協議会総会（愛媛県）  
「昇進差別事件における不当労働行為の認定について」など3件
- 6月26日 第1257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7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 |
|--------------|-----|---------|----------------|-------------------|------|
| 8年(不)<br>第1号 | 運輸業 | R8.1.28 | 3              | 支配介入の禁止<br>謝罪文の掲示 | 係属中  |



## 《 個別的労使紛争関係 》

### ○ 労働相談

|         | 相談者数 | 相談件数  |
|---------|------|-------|
| 4 月     | 3 0  | 5 9   |
| 5 月     | 2 5  | 3 7   |
| 6 月     | 2 0  | 3 4   |
| 累計（4月～） | 7 5  | 1 3 0 |

※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**

〒790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

**089-912-2996**

E-mail: [raudou@pref.ehime.lg.jp](mailto:raudou@pref.ehime.lg.jp)

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



## 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します。)

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

貴社に雇い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、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主。

③ 当該労働者の雇い入れ後の毎月決まって支払われる賃金を、雇い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。

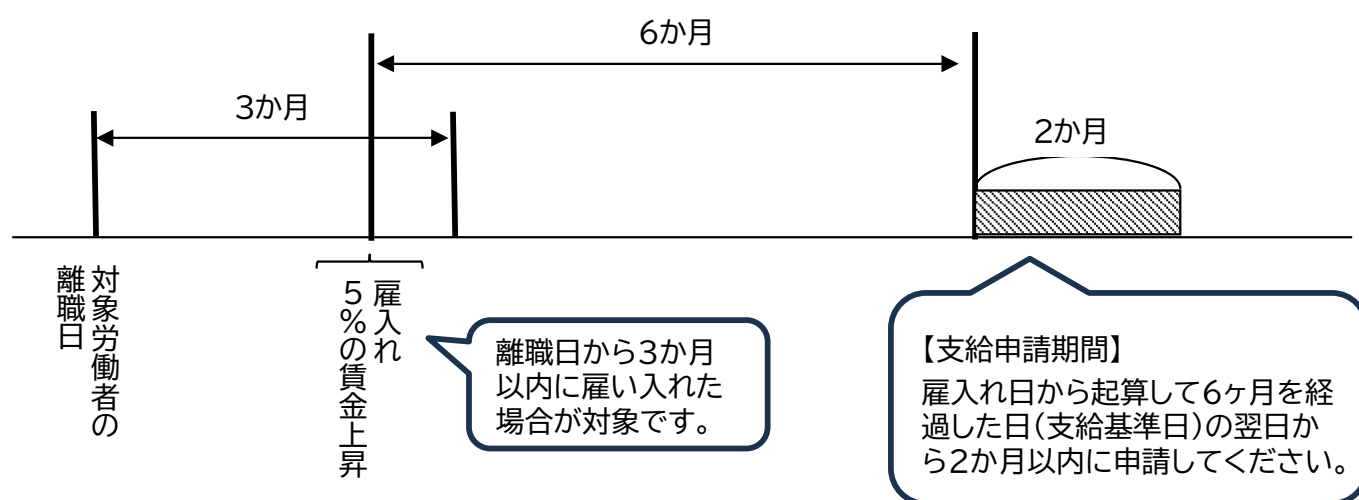
※ 試用期間中の賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。

## 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、対象労働者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)

二次元バーコード →



### ■ 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/11600000/001688530.pdf>

二次元バーコード →





厚生労働省では、「令和8年賃金構造基本統計調査」を全国一斉に7月に実施します。

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

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

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

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

詳しくはHPをご覧ください。



愛媛労働局賃金室

検索

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

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

の調査結果（●結果の概要）から確認できます。

ご協力  
お願いします。



最低賃金制度のマスコット チェックマン

# 賃金引き上げの支援策

～業務改善助成金の活用により賃上げを支援します～

## 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。  
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

**活用例** 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



### 活用のポイント

### 賃上げ + 設備投資

| 賃上げコース区分 | 助成上限額    |
|----------|----------|
| 50円コース   | 30～130万円 |
| 70円コース   | 40～300万円 |
| 90円コース   | 90～600万円 |

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

### 【申請期間】

令和8年9月1日～愛媛県地域別最低賃金発効日の前日又は令和8年11月30日のいずれか早い日まで

例年に比べ交付申請受付期間が短いことから、申請が集中する可能性があります。  
必要書類が揃っていない場合、申請書類一式を返戻させていただきますので、余裕をもった準備・申請をお願いいたします。

## 愛媛労働局が行う申請に向けた支援・取り組みについて

### 令和8年度業務改善助成金の概要説明

- 愛媛労働局HPにて令和8年度からの改正点等を紹介
- 愛媛労働局公式Youtubeチャンネルにて動画を公開

「令和8年度業務改善助成金制度改正について」

[https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/\\_01267.html](https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/_01267.html)



「令和8年度業務改善助成金について」

[https://youtu.be/e\\_FOCXh1aIg?si=F\\_MlRrdtVF9csSz0](https://youtu.be/e_FOCXh1aIg?si=F_MlRrdtVF9csSz0)



### 事前相談会の開催

申請を予定されている事業主の方向けに、申請受付期間前に事前相談会を開催いたします。

- 相談内容 9月以降の申請を円滑に進めるため、申請書の記載内容や添付書類について不備等がないか事前に確認させていただきますので、**必ず記載済の申請書及びその他添付資料をご持参ください。**
- 開催日時 令和8年8月3日～8月31日(土日祝除く) 9:30～11:30、13:00～16:00(1回30分)
- 開催場所 愛媛労働局 雇用環境・均等室 5F助成金コーナー

### 注意事項



※事前予約制となります。令和8年7月1日より予約受付を開始いたしますので、予約される際は必ず下記のお問合せ先までご連絡ください。  
※申請書等の代理記入や導入機器等の具体的な提案等の対応はいたしかねます。  
※事前相談会では審査及び交付決定の承認はできませんのでご了承ください。

## お問合せ先

愛媛労働局 雇用環境・均等室 助成金コーナー  
〒790-8538

愛媛県松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎5F

☎ 089-918-0011



業務改善助成金の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP  
業務改善助成金

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonushi/schienjigyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/schienjigyou/03.html)



令和8年度

# 働き方改革推進支援助成金のご案内

令和8年4月13日から、交付申請の受付を開始しています。

労働時間の削減や休暇取得をすすめる設備投資・コンサル費用などを、国が補助する制度です。あなたの事業に合うコースを選べます。

1

## 業種別課題対応コース

時間外労働の上限規制が適用された業種等が、労働時間の削減に向けた環境整備に取り組む（コンサル・労務管理機器の導入等）。

助成率  
**3/4 ※**  
上限額  
達成状況に応じ設定

2

## 労働時間短縮・年休促進支援コース

残業の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む（コンサル・労務管理機器の導入等）。

助成率  
**3/4 ※**  
上限額  
達成状況に応じ設定

3

## 勤務間インターバル導入コース

勤務終了から次の始業まで、一定の休息時間を設ける制度を導入し、定着を図る。

助成率  
**3/4 ※**  
上限額  
500万円

4

## 団体推進コース

中小企業の事業主団体が、傘下企業の労働時間削減・賃金引上げに向けた生産性向上の取組を行う。

助成率  
**定額**  
上限額  
500万円

5

## 取引環境改善コース 【今年度新設】

荷主等が、トラックドライバーの荷待ち・荷役時間の短縮に資する取引環境の改善に取り組む。

助成率  
**定額**  
上限額  
100万円

※ 助成率「3/4」は、事業規模30名以下かつ対象設備等の経費が30万円超の場合は「4/5」に。

### + 賃金引上げ加算

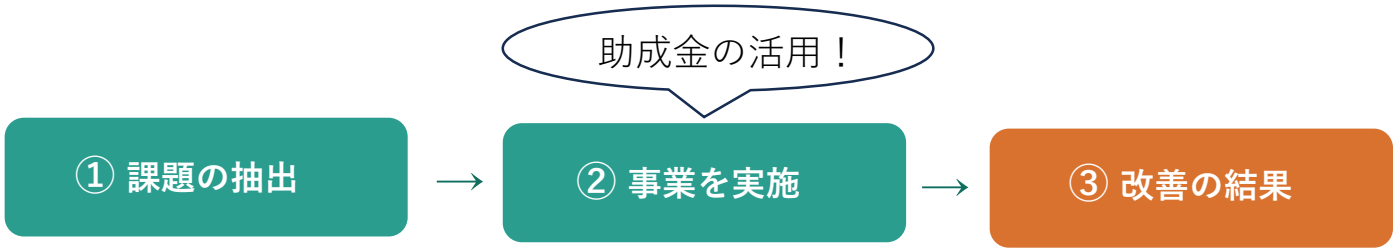
賃金を3%以上引き上げると、上限額をさらに加算（5%・7%でさらに増額／30人以下は加算2倍）。

※団体推進・取引環境改善コースを除く



# 助成金 活用の流れ

コース別にみる「課題 → 取組 → 結果」の事例



| コース                  | ① 課題の抽出                 | ② 事業を実施           | ③ 改善の結果          |
|----------------------|-------------------------|-------------------|------------------|
| 業種別課題対応コース<br>(建設の例) | 労働時間を削減したい              | 土木工事の積算システムを導入    | 短時間で積算でき、作業時間を短縮 |
| 労働時間短縮・<br>年休促進支援コース | 見直したいが、何をすべきか分からない      | 外部専門家のコンサルティングを実施 | 効率的な体制を構築できた     |
| 勤務間インターバル<br>導入コース   | 休息のため機械を導入し生産性を上げたい     | 労働能率を高める設備・機器を導入  | 時間当たりの生産性が向上した   |
| 団体推進コース              | 労働条件改善のための取組を傘下企業へ周知したい | 労務管理に関するセミナーを開催   | 周知でき、相談窓口も設置できた  |
| 取引環境<br>改善コース        | 荷待ち・荷役の混雑を解消したい         | トラック予約システムを導入     | 混雑を防ぎ、無駄な待ち時間を削減 |

助成金を活用して、雇用環境の整備を進めましょう！

## お申し込み・お問い合わせ

申請締切 令和8年11月30日（17時必着）

※予算上限に達し次第、予告なく締切

愛媛労働局 雇用環境・均等室 助成金コーナー TEL 089-918-0011

くわしくは  
公式サイトへ



※ 事例はイメージです。対象や要件の詳細は、お問い合わせ先または公式サイトをご確認ください。

# パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)



パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、  
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

- ① 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

## 1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- |                                                      |   |             |
|------------------------------------------------------|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> 昇給の有無                       | } | 現行の<br>明示事項 |
| <input type="checkbox"/> 退職手当の有無                     |   |             |
| <input type="checkbox"/> 賞与の有無                       |   |             |
| <input type="checkbox"/> 相談窓口                        |   |             |
| <input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を<br>求めることができる旨 | } | 新たな<br>明示事項 |

改正後の  
モデル労働条件  
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/  
content/  
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

## 2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の  
ガイドラインについて  
詳しくはこちら



## 〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



### PICK UP!

自社の状況が  
ガイドライン等の  
内容に沿ったもの  
になっているか確認  
してみましょう。

## 〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

## 〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

## 〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

## 3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則の整備等の労務管理に関するお問い合わせは  
働き方改革推進支援センターへ



同一労働同一賃金に関するお問い合わせは  
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8:30-17:15(土日・祝日・年末年始を除く)





# 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

## カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される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

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含みます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

### 【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

### 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

## カスハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスハラには**毅然とした態度で対応し、労働者を保護する**旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
  - ②カスハラの内容及び**あらかじめ定めた対処の内容**（※）を、労働者に周知する
- （※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人に対処させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

### ◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆対応の実効性を確保するために必要なカスハラの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスハラへの**対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する**

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスハラを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

### 【求職者等とは】

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

### 【求職活動等とは】

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**S N S等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

## 求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

## 求職者等セクハラ防止のために講ずべき措置

事業主は、**以下の措置を必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①求職者等セクハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等セクハラを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）をあらかじめ明確化**し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるS N Sの種類指定等、面談等を行う際の規則など

### ◆相談体制の整備

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する



# 中小企業・小規模事業者の皆さまへ こんなお悩みありませんか？



☑ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。

☑ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。

☑ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)

☑ 残業を減らしたい。

☑ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。

☑ 就業規則を見直したい。

☑ 36協定の作り方を知りたい。

☑ 働き方の選択肢を増やしたい。

・多様な正社員制度

・選択的週休3日制

・勤務間インターバル制度



※これらは相談の一例です



／ぜひ／

## 働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

### コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

### 個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

### セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、**ご要望に応じたセミナー**を行っています。

## 愛媛働き方改革推進支援センター

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-005-262 FAX 089-907-2206

MAIL [ehime@workstylereform.net](mailto:ehime@workstylereform.net)

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/ehime/>

愛媛働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

愛媛働き方改革推進支援センター

FAX番号

専門家による無料相談 FAX申込書

089-907-2206

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

|                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |         |                     |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------|
| 会社名<br>事業所名                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |         |                     |
| 業種                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 従業員数    | 名<br>(うち非正規雇用労働者 名) |
| 所在地                                      | 〒 -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |         |                     |
| ご担当者氏名                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 担当部署/役職 |                     |
| 電話番号                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | メールアドレス |                     |
| 相談希望日時<br>※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。 | 第1希望 月 日 時から<br>第2希望 月 日 時から<br><input type="checkbox"/> 専門家と後日日程調整を希望する                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |         |                     |
| 相談内容<br>(複数選択可)                          | <div><input type="checkbox"/> 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない</div> <div><input type="checkbox"/> 長時間労働の是正</div> <div><input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金</div> <div><input type="checkbox"/> 生産性向上(業務効率化・IT活用)</div> <div><input type="checkbox"/> 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制)</div> <div><input type="checkbox"/> 人手不足解消に向けた雇用管理改善</div> <div><input type="checkbox"/> 外国人、高齢者の雇用</div> <div><input type="checkbox"/> 給与体系、就業規則の見直し</div> <div><input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練</div> <div><input type="checkbox"/> 育児・介護休業規定の整備</div> <div><input type="checkbox"/> ハラスメント対策</div> <div><input type="checkbox"/> 女性の活躍推進</div> <div><input type="checkbox"/> テレワーク勤務の導入</div> <div><input type="checkbox"/> 補助金・助成金制度の活用</div> <div><input type="checkbox"/> その他( )</div> |         |                     |
| 専門家相談を知ったきっかけ                            | <div><input type="checkbox"/> 労働局からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> ハローワークからの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト)</div> <div><input type="checkbox"/> 過去にセンターを利用したことがある</div> <div><input type="checkbox"/> よろず支援拠点からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> 知人・取引先企業からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> その他( )</div> <div><input type="checkbox"/> 労働基準監督署からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> 労働局HP</div> <div><input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介</div> <div><input type="checkbox"/> 案内ポスター・チラシ</div>                                                                                                                                                                        |         |                     |

お問い合わせ先

愛媛働き方改革推進支援センター 〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7

TEL: 0120-005-262

MAIL:ehime@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。



# 高年齢者の労働災害防止のための指針 (エイジフレンドリー指針)を策定しました

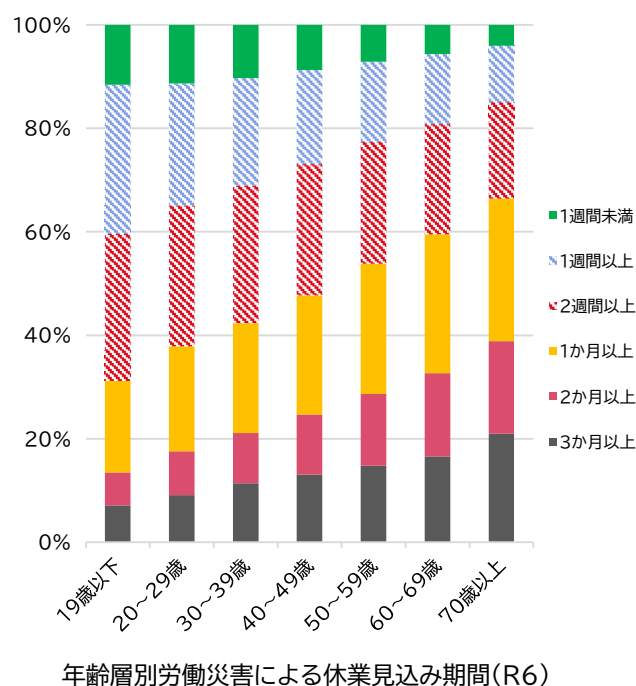
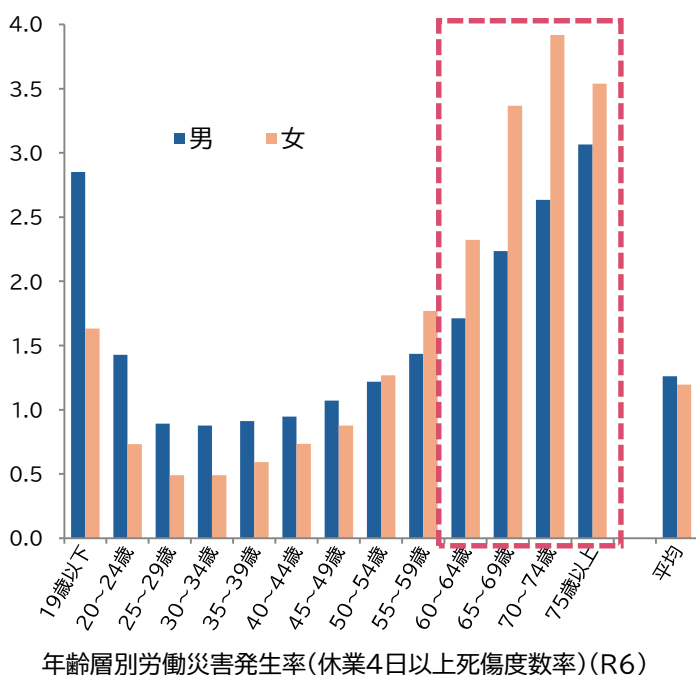
## 概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)により、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ったことを受け、令和8年2月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」(エイジフレンドリー指針)を策定しました。

このリーフレットは、エイジフレンドリー指針の主なポイントや高年齢者の労働災害防止対策をまとめたものです。皆さまの事業場での、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等に、ぜひご活用ください。

## 高年齢者をめぐる労働災害の現状

高年齢者は他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い傾向があります。



社会の高齢化に伴い、高年齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組みが重要です。

[指針の主なポイントは次頁をご覧ください⇒](#)

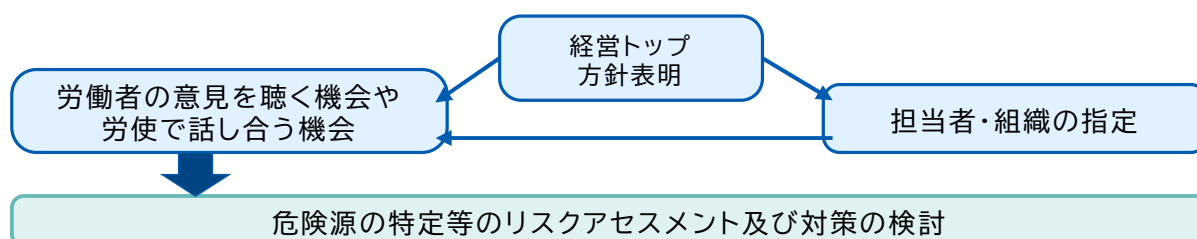
# 事業者が講ずべき措置

## 1. 安全衛生管理体制の確立等

### 経営トップによる方針表明及び体制整備

- ・ 経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化します。
- ・ 高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合ひましょう。

#### 事業場における安全衛生管理の基本的体制



### 高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めましょう。

#### ポイント!

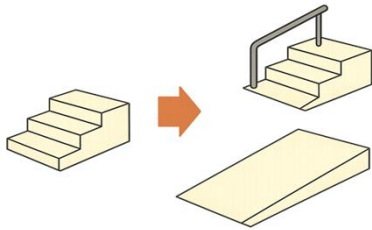
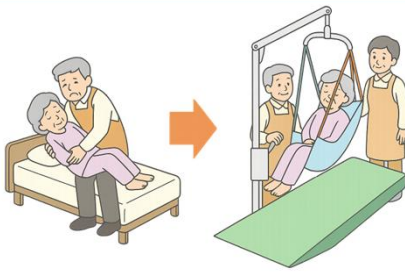
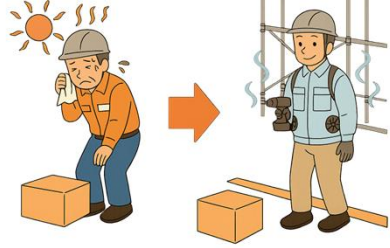
リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト（労働災害事例）に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。



## 2. 職場環境の改善

1で実施したリスクアセスメントの結果に基づき、身体機能の低下を補う設備・装置の導入（最優先）と高年齢者の特性を考慮した作業管理を検討します。

#### 身体機能の低下を補う設備・装置の導入事例

| 墜落の危険性がある階段                                                                                                           | 足腰に負担のある移乗作業                                                                                                   | 暑熱環境での作業                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>階段に手すりを設置する又は段差をなくしスロープにする</p> |  <p>リフトやスライディングボード等の導入</p> |  <p>体温を下げるための機能のある服などの導入</p> |

#### ポイント!

設備・装置の導入を検討した後に、高年齢者の特性を考慮した作業管理（複数作業の同時進行を避ける、暑さに対する自覚症状が低下しやすい傾向がある高年齢者に水分補給を勧奨することなど）についても検討しましょう。

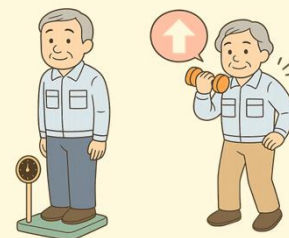
### 3. 高齢者の健康や体力の状況の把握

#### 健康状況・体力の状況の把握

- ・ 法令で定める健康診断を確実に実施しましょう。
- ・ 体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施しましょう。※これらの情報については、適正な取り扱いが必要です。

ポイント!

身体機能の低下は20～30代から始まる場合があるため、体力チェックは青年、壮年期から開始することが望ましいです。また、体力チェックが高負荷になりすぎないように十分配慮します。例えば以下のようなツールを活用することができます。



### 4. 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

#### 個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて、必要に応じ就業上の措置を講じましょう。

#### 高齢者の状況に応じた業務の提供

高齢者の治療と就業の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めましょう。

#### 心身両面にわたる健康保持増進措置

集団及び個々の高齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいです。

ポイント!

業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務とのマッチングに努め、継続した業務の提供に配慮しましょう。

### 5. 安全衛生教育

#### 高齢者に対する教育

- ・ 法令に基づく教育等を確実に行いましょう。
- ・ 作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするには、十分な時間が必要です。高齢者が経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行いましょう。

#### 管理監督者等に対する教育

高齢者特有の特性と高齢者の安全衛生対策について教育を行いましょう。

ポイント!

- ・ 管理監督者へは、高齢者の作業に無理がないかを把握する重要性を教育します。  
(高齢者が実際に働いている現場を見て、声がけ等をする)
- ・ 教育の計画を立案する際に、複数の災害を対象として共通する事項とそれぞれの災害を対象とした事項の両方を行うことが望ましいです。

## 労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努め、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要です。

## 国、関係団体等による支援

個別事業場に対するコンサルティング等の活用としては、中央労働災害防止協会の中小企業安全衛生サポート事業を、補助金については厚生労働省で実施するエイジフレンドリー補助金を、社会的評価を高める仕組みについてはSAFEアワード等を活用することができます。

中小企業安全衛生  
サポート事業



SAFEアワード



## エイジフレンドリー補助金について

### 補助金の目的

- ・ 高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導などの費用を補助します。
- ・ 高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。

エイジフレンドリー  
補助金



### 対象となる事業者

次のいずれも満たす中小企業事業者であること

- ・ 1年以上事業を実施していること
- ・ 役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者(60歳以上)が常時1名以上就労していること

### 【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

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

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

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

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



# 「令和8年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- 高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導など経費の一部を補助します。
- 高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。
- 申請の前に、[本リーフレットのほか、必ずホームページに掲載したQ&Aもご確認ください。](#) →



補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日(月)

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

次のいずれも満たす中小企業事業者が対象です(中小企業事業者の範囲は5ページの【参考】を参照)。

- ・ 1年以上事業を実施していること
- ・ 役員を除き、自社の労災保険適用の**高齢労働者(60歳以上)**が常時1名以上就労していること

## I 専門家総合対策コース(職場環境改善・運動指導等) 以下の第1段階と第2段階に分かれた申請となります。

### 第1段階

#### A.労働安全衛生に係る専門家による リスクアセスメントの実施

##### 【補助対象】

労働安全衛生に係る外部専門家による、  
高齢労働者の特性に配慮したリスクア  
セスメントを受けるに当たって必要な経費

**補助率：4/5**

**上限額：100万円**

(B、Cの間接補助金額を含む)  
(消費税を除く)

※外部専門家の代わりに、自社の安全衛  
生担当者によるリスクアセスメントを  
実施し、その結果を踏まえて、右記の  
第2段階の申請から行うことも可能で  
す(その場合は第1段階の申請は不要  
です)。

第1段階の申請期間は、  
令和8年8月31日までと  
なっております。  
ご注意ください。



### 第2段階

#### B.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働 者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入そ の他の労働災害防止対策(熱中症対策は除く)

##### 【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働者  
の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の  
労働災害防止対策に要する経費(対象の高齢労働  
者(役員、派遣労働者を除く)が補助対象に係る  
業務に就いていること。)

**補助率：1/2**

**上限額：100万円**(A、Cの間接補助金額を含む。)

(消費税を除く)

### 第2段階

#### C.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働 者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防の ための運動指導等の取組

##### 【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた労働者の身体  
機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家  
等による身体機能のチェック及び運動指導等に要す  
る経費(役員、派遣労働者を除く労働者に対する取  
組に要する経費に限ります。)

**補助率：1/2**

**上限額：100万円**(A、Bの間接補助金額を含む)

(消費税を除く)

## II 熱中症対策コース

【補助率：1/2 上限額100万円(消費税を除く)】

##### 【補助対象】

暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置・装備の導入に要する経費

## III コラボヘルスコース

【補助率：3/4 上限額30万円(消費税を除く)】

##### 【補助対象】

コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に要する経費

# 専門家総合対策（職場環境改善・運動指導等）

## コースの補助金申請の流れ

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

第1段階

第2段階

精算関係

【リスクアセスメントを自社で実施する場合】

① 事業者において、自社の安全衛生担当者等によりリスクアセスメントを実施し、⑦の交付申請書提出へ

約2カ月

必ず⑨の後に開始

⑦ 事業者が交付申請書類を提出（⑥のリスクアセスメント結果をもとに、労働災害防止対策の実施計画や見積等を添付）

⑧ 審査

⑨ 交付決定

⑩ 事業者が業者に発注（労働災害防止対策関係）

⑪ 補助対象の取組（機器等の導入・工事の施工、運動指導等）の実施、完了

⑫ 事業者が支払請求書類を提出

⑬ 補助金確定

⑭ 補助金支払

【リスクアセスメントを外部専門家に依頼する場合】

約1カ月

必ず③の後に開始

① 事業者が交付申請書類を提出（リスクアセスメント実施計画や経費の見積等を添付）

② 審査

③ 交付決定

④ 事業者が業者に発注（リスクアセスメント関係）

⑤ 専門家がリスクアセスメントを実施・完了

⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果書を事業者が発行

労働災害防止対策関係を実施しない

労働災害防止対策関係が不交付決定

「リスクアセスメント関係」のみの精算を行ってください

※ 安全衛生の専門家にリスクアセスメントを依頼する場合は、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」について、それぞれ交付申請が必要です（それぞれ審査、交付決定の手続があります）。

※ 補助金の支給請求（経費の精算）は、「⑫ 事業者が支払請求書類提出」の際に、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の書類を一括して提出してください。なお、「⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果証明書を事業者が発行」後に、労働災害防止対策関係の取組を実施しないことにした場合や、「⑧ 審査」の結果、労働災害防止対策関係の補助について不交付の決定をされた場合は、「リスクアセスメント関係」のみ補助金の支払請求（精算）を行ってください。

## 熱中症対策コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。

約2カ月

必ず③の後に開始

① 事業者が交付申請書類を提出

② 審査

③ 交付決定

④ 事業者が業者に発注

⑤ 補助対象の取組（熱中症対策、コラボヘルス）の実施、完了

⑥ 事業者が支払請求書類を提出

⑦ 補助金確定

⑧ 補助金支払

### ※共通の注意事項※

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

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

## 第1段階（労働安全衛生の専門家によりリスクアセスメントを実施する場合）

※ 労働安全衛生の専門家とは・・・労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、労働災害防止団体系（昭和39年法律第118号）第12条に規定する安全管理士又は衛生管理士 等

### A. 労働安全衛生に係る専門家によるリスクアセスメントの実施

労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費を補助します。



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

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



リスクアセスメントの様式はHPに掲載しております。

HPの参考資料をご参照ください→



外部専門家の代わりに、自社の安全衛生担当者等（安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者等。事業主が兼任可能）によるリスクアセスメントを実施して、その結果を踏まえて、以下の第2段階の申請を行うことも可能です。この場合は、第1段階の申請はできませんので、第2段階から申請してください。

## 第2段階（職場環境改善の取組）

### B. リスクアセスメントの結果を踏まえた高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費

● 具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります ●

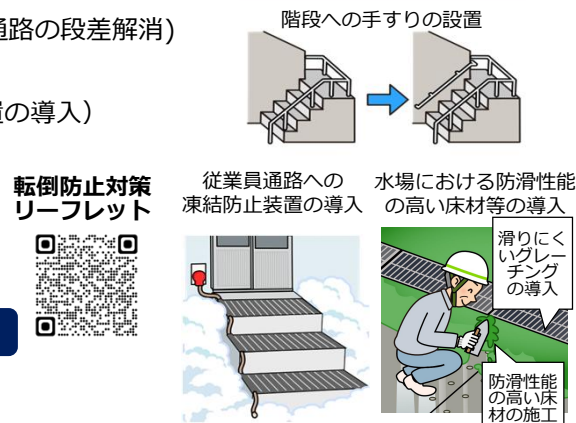
#### （ア） 転倒・墜落災害防止対策

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

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

検索

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



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

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



#### （ウ） その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

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



## 第2段階（運動指導等の取組）

### C. リスクアセスメントの結果を踏まえた高年齢労働者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防のための運動指導等の取組に要する経費

#### 補助対象となる取組

- 
- ① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける
- 
- ② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する
- 
- ③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士等

#### ※注意事項※

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



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

### C. 労働安全衛生の専門家による安全衛生教育の取組

- 労働安全衛生の専門家を活用し、高年齢労働者の特性を踏まえた安全衛生教育の受講に当たって必要な経費を補助します。

※ 労働安全衛生の専門家とは・・・労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、労働災害防止団体法（昭和39年法律第118号）第12条に規定する安全管理士又は衛生管理士 等

## II 熱中症対策コース 【対象：60歳以上の労働者】

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

### 補助対象

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

- ◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

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

（温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます）

#### 【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

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

#### 【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・アイススラリー又は保冷剤を冷やすための専用の冷凍ストッカー  
（アイススラリー又は保冷剤を保冷できる機器で、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

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

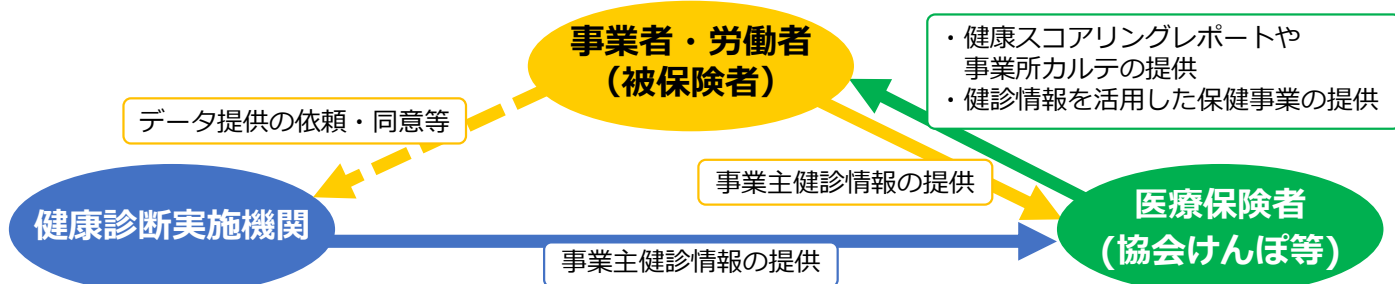
（使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る）





## 事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です

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



申請に当たって必要な資料

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

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

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

②：取組内容がわかる資料

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

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

### 【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

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

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

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

交付申請書受付期限 令和8年10月31日(当日消印有効)  
※専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日

支払請求書受付期限 令和9年1月31日(当日消印有効)

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

関係書類  
送付先

申請書類は郵送またはJグランツで申請ください(メールでの申請はできません)  
(郵送の場合) 〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階  
エイジフレンドリー補助金事務センター  
(Jグランツの場合) <https://www.jgrants-portal.go.jp/>  
交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください  
封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では  
送付しないでください。

お問合せ先

申請担当

電話: 03(6381)7507  
FAX: 03(6809)4086

支払担当

電話: 03(6809)4085  
FAX: 03(6809)4086

受付時間

平日10:00~12:00/13:00~15:00  
(土日祝休み、平日12:00~13:00は電話に出ることができません)  
<8月10日~8月14日(夏季休暇)、12月29日~1月3日(年末年始)を除く>

参考: 高年齢者の労働災害防止のための指針 ポイント  
(令和8年4月1日から適用)



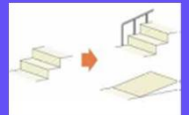
1. 安全衛生管理体制の確立

- 経営トップ(社長など)が高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。
- 高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。



2. 職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)



3. 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し、必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4. 高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

- 個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の観点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。
- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」に基づく取組に努めます。
- 集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望まれます。



5. 安全衛生教育

- 労働者と関係者に高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



参考: 職場改善ツール  
「エイジアクション100」チェックリスト



労働者数50人未満の事業者も

# ストレスチェック が義務になります！

令和10年  
4月1日  
スタート

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。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスは見えません。  
チェックしましょう。

## 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。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

# 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ると、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思います。

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。  
※**マニュアルの概要版(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：（全国統一ナビダイヤル）

**0570-031050**

受付時間：平日10:00～17:00  
（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」





# 産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

## 1 産業医の選任・各種報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合や、産業医の辞任等があった場合には、所轄労働基準監督署長に報告することが義務付けられています。

### Q 産業医を選任したとき等に労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、または産業医の辞任等※1があったときは、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告※2する必要があります。

※1 産業医の辞任、解任または退任を指します。ただし、労働者数が50人未満になった場合の産業医の辞任等の場合は、報告義務はありませんが、選任状況の適切な把握の観点から監督署への報告をお願いします。

※2 辞任等の報告は令和8年8月1日から義務づけられますが、これまでと同様、新たな産業医の選任と前任の辞任等を同時に報告いただいた場合は、辞任等の報告は不要です。

- 電子申請は「e-GOV電子申請」のほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から申請可能です。



### Q 産業医の辞任等があったあと、産業医を選任していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任することが必要です。
- 選任していた産業医の辞任等があったときは、当該日から14日以内に新たに産業医を選任する必要があります。
- 産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。

### Q 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断を実施したときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告を所轄労働基準監督書にする必要があります。
- 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載する必要があります。

裏面（産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと）へ



# 事業者が行わなければならないこと

- ◆ 産業医は、衛生委員会等に参画したり、職場巡視を行ったり、労働者の健康管理等を行います。その活動が効果的なものとなるため、事業者は次のことが必要です。

## ○ 労働者の健康管理等のために必要な権限を産業医に付与

- 事業者が産業医に付与するべき権限には次のことが含まれます。
  - ・ 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
  - ・ 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
  - ・ 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

## ○ 労働者の健康管理等のために必要な情報の産業医への提供

- 産業医に対して、次の情報を提供することが必要です。
  - ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置又は講じようとする措置
  - ・ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
  - ・ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

## ○ 産業医から受けた勧告を受けたときの衛生委員会等への報告等

- 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告ができます※。事業者は、その勧告を尊重しなければなりません。

※労働者と同一の場所において作業を行う直接雇用されていない労働者や請負人等に係る作業環境に関してもその事業場の産業医は勧告することができます。

- 勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を衛生委員会等に報告する必要があります。また、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容を記録し、3年間保存しなければなりません。
- 産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることもできます。

## ○ 産業医等の業務の内容等の労働者への周知

- 産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を労働者に周知する必要があります。



# 団体経由産業保健活動推進助成金のご案内

傘下の中小企業等に産業保健サービスを提供しませんか？

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

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

※1団体につき年度ごとに1回限りです。

## 対象となる団体等

次のうちいずれかであること

### 事業主団体等

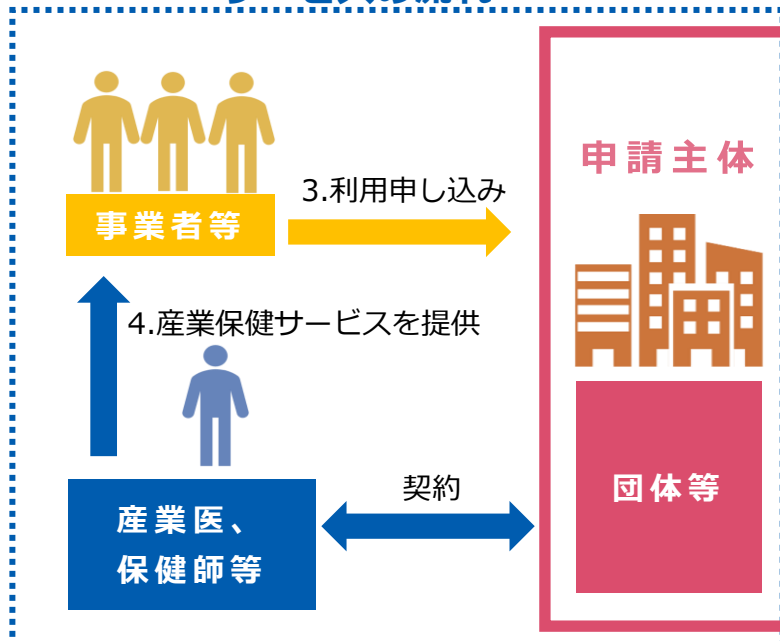
事業主団体又は共同事業主であって、中小企業事業主の占める割合が構成事業主等全体の2分の1を超えていること等、一定の要件を満たす団体等

### 労災保険の特別加入団体

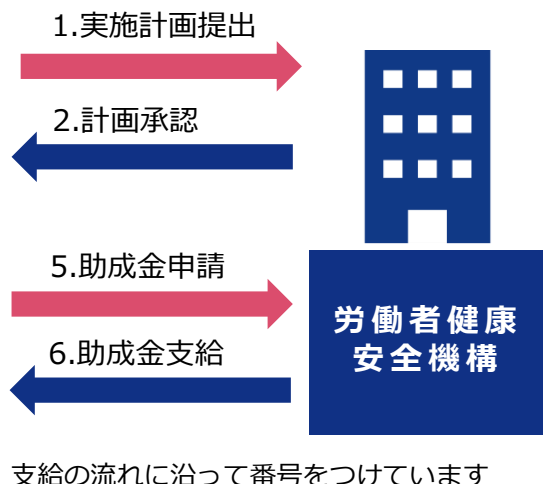
労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第33条第3号に掲げる者の団体または同条第5号に掲げる者の団体であって、一定の要件を満たす団体

## 助成の仕組み

### サービスの流れ



### 助成金の流れ



## 対象となる産業保健サービスや上限額

| 対象となる産業保健サービス                                               | 上限額（一定の要件を満たした団体※の上限額）<br>※構成事業主が50以上であること等 |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ① 医師、保健師等による <b>ストレスチェックの実施及び集団分析</b><br>※労働者数50人未満の事業場のみ対象 | … 60万円（120万円）                               |
| ② 医師、歯科医師による <b>健康診断結果の意見聴取</b>                             | … 60万円（120万円）                               |
| ③ 医師、保健師による <b>保健指導</b>                                     | … 60万円（120万円）                               |
| ④ 医師による <b>面接指導・意見聴取</b>                                    | … 60万円（120万円）                               |
| ⑤ 医師、保健師、看護師等による <b>健康相談対応</b>                              | … 20万円（40万円）                                |
| ⑥ 医療機関、事業場、両立支援コーディネーター等による個別の労働者を対象とした <b>治療と仕事の両立支援</b>   | … 130万円（260万円）                              |
| ⑦ 医師、保健師、看護師等による <b>職場環境改善支援</b>                            | … 130万円（260万円）                              |
| ⑧ 医師、保健師、看護師等による <b>健康教育研修、事業者と管理者向けの産業保健に関する周知啓発</b>       | … 20万円（40万円）                                |

助成額は最大で各上限額の90%です。  
産業保健サービスごとの上限額等の詳細な要件は、手引き等をご確認ください。

## 助成金支給の流れ

- ▶ 原則、先着順で受付します。
- ▶ 本助成金をご検討の方はお早めにお申し込みください。
- ▶ 実施計画提出の期日前であっても、予算の上限に達する等の場合は、受付を停止します。

|                     |                                                                     |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1. 実施計画提出<br>(交付申請) | 〆切 <b>令和8年11月30日(月) 必着</b>                                          |
| 2. 計画承認             | 1の受付後、原則30日以内                                                       |
| 3. 助成対象             | 計画を承認された期間（最長で令和9年1月22日（金）まで）において、提供されたサービスの費用＋事務費の総額の90%（上限あり）     |
| 4. 助成金支給申請          | 計画を承認された期間終了日の翌日を起算日として30日以内<br>又は令和9年1月29日（金）のうち、いずれか早い日 <b>必着</b> |
| 5. 助成金の支給           | 令和9年3月31日（水）まで                                                      |

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

## お問い合わせ

本助成金に関する詳細は、こちらをご確認ください。  
**ご相談、ご質問**は、こちらのチャットボットが便利です。  
チャットボットで解決しない場合は下記までお問い合わせください。  
お問い合わせが重なりと繋がりにくい場合があります。あらかじめご了承ください。



[johas.go.jp/occ-health/subsidy/](https://johas.go.jp/occ-health/subsidy/)



## 労働安全衛生法に基づく

# 定期健康診断等の診断項目の 取扱いが一部変更になります

(令和9年4月から適用)

令和8年4月28日基発0428第10号「労働安全衛生施行規則等の一部を改正する省令の施行等について」

### 診断項目

既往歴及び業務歴の調査

自覚症状及び他覚症状の有無の検査

身長(★)、体重、腹囲(★)、視力及び聴力の検査

胸部エックス線検査

血圧の測定

貧血検査(血色素量及び赤血球数)(★)

肝機能検査(AST、ALT、γ-GT)(★)

血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)(★)

血糖検査(★)

血清クレアチニン検査(★) ※

尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)

心電図検査(★)



(★)の項目は、医師の判断により省略が可能となります。詳しくは裏面をご覧ください。

### 変更のポイント

#### ☐ 喀痰検査が削除されました。

健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対しては、医療機関への速やかな受診勧奨を行ってください。

#### ☐ 肝機能検査の酵素名が変更されました。

「GOT」は「AST」、「GPT」は「ALT」、「γ-GPT」は「γ-GT」に変更となりました。ただし、事業者や労働者が旧名称の方が理解しやすい等の状況がある場合については、健診機関における事業者や労働者への健康診断の結果の通知について、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えありません。

#### ☐ 「血清クレアチニン検査」が追加されました。

「血清クレアチニン検査」は、腎臓の機能を調べるものです。検査結果に基づき、医師の意見を聴取し、事後措置を講じる必要があります。また、有所見者に対しては医療機関への速やかな受診勧奨など保健指導も必要です。

※ 労働基準法施行規則第34条の2第13項第1号に定める労働者の健康診断（高度プロフェッショナル制度に係る「臨時の健康診断」）の項目についても、今回の改正により、血清クレアチニン検査が追加されています。



## 診断項目の省略について

● 血液検査等の診断項目については、雇入れ時の健康診断においては必須ですが、定期健康診断においては、労働安全衛生規則第44条第2項により、厚生労働省告示に基づき、**医師が必要でないと認めるときは省略することができる**とされています。

● 同告示においては、例えば血液検査では40歳未満の者（35歳を除く。）について医師が必要でないと認めるときは省略することができる等の基準を示しています。

→下表参照

● このような診断項目の省略は、**個々の労働者について、健康状態の経時的な変化や自覚症状・他覚症状等を勘案しながら判断することが大切です。**

なお、他覚症状の有無の検査については医師の判断により聴診等を行うこととしています。

R 8 .4.28労働大臣告示第204号「労働安全衛生規則第44条第 2 項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」

| 診断項目      |                                 | 医師が必要でないと認めるときに診断項目を省略できる者                                                                                                                                                                            |
|-----------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 身長        |                                 | 20歳以上の者                                                                                                                                                                                               |
| 腹 囲       |                                 | 次のいずれかに当てはまる者<br>① 40歳未満（35歳を除く）の者<br>② 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者<br>③ BMI（次の算式により算出したものをいう。以下同じ。）が20未満である者〔BMI＝体重(kg)／身長(m) <sup>2</sup> 〕<br>④ 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満の者に限る。） |
| 胸部エックス線検査 |                                 | 40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者<br>① 5歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者<br>② 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者<br>③ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者                                                                  |
| 血液検査      | 貧血検査<br>肝機能検査<br>血中脂質検査<br>血糖検査 | 35歳未満の者、及び36～39歳の者                                                                                                                                                                                    |
|           | 血清クレアチニン                        | 40歳未満の者                                                                                                                                                                                               |
| 心電図検査     |                                 | 35歳未満の者、及び36～39歳の者                                                                                                                                                                                    |

## 診断項目の省略に関する注意事項

☐ 法令に基づく血液検査等の項目の省略の判断は、**個々の労働者ごとに、医師が省略可能であると認める場合においてのみ**可能になります。

☐ 一部において、血液検査等の項目の省略の判断を、**医師ではない者が一律に行うなどの不適切な運用が懸念されますので、十分ご注意ください。**

# 健康診断を実施しましょう

～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

## ◆ 健康診断の種類 ◆

事業者に実施が義務付けられている健康診断には、以下のものなどがあります。

| 健康診断の種類           | 対象となる労働者                  | 実施時期      |
|-------------------|---------------------------|-----------|
| 雇入時の健康診断(安衛則第43条) | 常時使用する労働者(※1)             | 雇入れの際     |
| 定期健康診断(安衛則第44条)   | 常時使用する労働者(※1)(特定業務従事者を除く) | 1年以内ごとに1回 |

## ◆ 健康診断の項目 ◆

雇入時の健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

令和9年4月1日適用

| 雇入時の健康診断(安衛則第43条)                                                                                                                                                                                                                                                    | 定期健康診断(安衛則第44条)                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 既往歴及び業務歴の調査<br>2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査<br>3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査<br>4 胸部エックス線検査<br>5 血圧の測定<br>6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)<br>7 肝機能検査(AST、ALT、 $\gamma$ -GT)(※4)<br>8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)<br>9 血糖検査<br>10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)<br>11 心電図検査<br>12 血清クレアチニン検査(※2) | 1 既往歴及び業務歴の調査<br>2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査<br>3 身長(※2)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査<br>4 胸部エックス線検査(※2)(※3)<br>5 血圧の測定<br>6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※2)<br>7 肝機能検査(AST、ALT、 $\gamma$ -GT)(※2)(※4)<br>8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)(※2)<br>9 血糖検査(※2)<br>10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)<br>11 心電図検査(※2)<br>12 血清クレアチニン検査(※2) |

## ◆ 健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項 ◆

### 1:健康診断の結果の記録(安衛法第66条の3)

健康診断の結果については、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておくなくてはなりません。

### 2:健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(安衛法第66条の4)

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

### 3:健康診断実施後の措置(安衛法第66条の5)

上記2による医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。

### 4:健康診断の結果の労働者への通知(安衛法第66条の6)

健康診断結果については、労働者に通知しなければなりません。

### 5:健康診断の結果に基づく保健指導(安衛法第66条の7)

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

### 6:健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告(安衛法第100条)

常時50人以上の労働者を使用する場合は、定期健康診断の結果を、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

報告様式のダウンロードや、所轄労働基準監督署への電子申請は

 各種健康診断結果報告書

または



※1:常時使用する労働者とは

契約期間が1年以上(予定を含む)で、1週間の労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の3/4以上の労働者です。

※2:定期健康診断(安衛則第44条)における健康診断項目の省略

定期健康診断の健康診断項目については、それぞれの省略基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。

※3喀痰検査の削除(令和9年4月1日適用)

※4酵素名の変更(令和9年4月1日適用)

詳細は、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせいただき、労働者の健康確保に努めましょう。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



業界団体・関係団体の皆さまへ

令和8年から順次施行!

# 改正安衛法に対応した 個人事業者等の安全衛生の 取組を支援します!

労働安全衛生法(安衛法)やその関係法令が改正され、会社に雇用されている労働者だけでなく、労働者と同じ場所で働く個人事業者及び中小事業の事業主・役員等(個人事業者等)についても、安衛法に基づく措置義務の主体、保護の対象となりました。本事業では、次の取組を行います。

## 1 注文者等・個人事業者等向け 説明会への講師派遣等

## 2 現場へのコーディネーター派遣

## 3 団体の安全衛生活動への支援

荷役作業場所において、所属の異なる労働者が作業を行う際には、どんな対策が必要になるの?

運送業者等

個人事業者が労働者と同じ場所で作業をする際に、どんな対策が必要になるの?

個人事業者等

うちの施設内に出入りする業者はたくさんあるけど、どのような場合に連絡・調整が必要になるの?

作業場所管理事業者

**個人事業者等** | 労働者を使用しない個人事業者のほか、中小事業の事業主、役員も含まれる。

例) 建設業の一人親方、製造現場で軽作業を行うフリーランス、物流・運送業の個人の配送ドライバーなど

**作業場所管理事業者** | 仕事を自ら行い、仕事を行う場所を管理する事業者

例) 建設現場の元方事業者、商業施設等の施設管理者、倉庫・空港ターミナル・港湾等の物流拠点管理者など

## 1 注文者等・個人事業者等向けの説明会への講師派遣等

注文者等(作業場所管理事業者も含みます)または個人事業者等向けに、改正法令等の内容やそれぞれが講じるべき災害防止措置等に関する説明会を実施する団体等を支援します。お申し込みいただいた団体等へ、

①講師の派遣 及び ②説明会の教材等の提供を行います。



説明会では、参加者の属性(注文者等向け、個人事業者等向け)や業種に応じ、説明内容をアレンジして対応することも可能です。

教材(資料)として、共通の解説資料のほか、それぞれの対象・業種・役割等に対応した解説資料、チェックリスト等のツール集を配布します。

- 対面による開催・オンライン開催(Zoomウェビナー)いずれも可能。
- 説明会の時間: 2時間程度(標準、個別質問の時間を含む)  
※団体等のニーズに応じて相談
- 教材等は、事前に、お申し込みいただいた団体または会場へお送りします(オンライン開催の場合はデータで提供)。
- 説明会のうち、個人事業者等向けの説明会では、受講された方に、「受講修了シール」及び修了証をお渡しします(オンライン開催の場合は後日郵送)。  
※欠席・遅刻・途中退室された場合は交付しません。



## 2

### 現場へのコーディネーター派遣 (現場支援または現場パトロール)

個人事業者等が就業する現場に、コーディネーターを派遣し、現場支援を行います。

- 業界団体、地域の個人事業者等が加入する団体等と連携して対象現場を選定します。
- 現場支援には、研修を受けたコーディネーターが当たります。チェックシート項目に沿って、現場での作業や行動等を確認していき、現場支援を受けた個人事業者等には、「現場支援実施確認カード」を交付します。
- 現場支援を希望する団体・企業様は、特設ページのフォームよりお問い合わせください。

## 3

### 団体の安全衛生活動への支援

個人事業者等が加入する団体等の安全衛生活動について、経験豊富な専門家が相談に応じながら、その取組を支援します。

- 業種は問いません。
- 原則として、オンライン（Zoomミーティング）で、相談員がご相談に応じます。
- お申し込みいただいた団体のニーズに応じて、例えば
  - ① 安全衛生教材、個人事業者等が作業開始前に確認できるチェックリスト等の作成
  - ② 個人事業者等の健康管理ガイドラインに基づく業種・職種別ガイドラインの作成などの支援を行います。

◇説明会の講師や現場支援を担当するコーディネーターの養成研修も行っています。

説明会、現場へのコーディネーター派遣、団体安全衛生活動支援の詳細は、  
こちらの特設ページをご覧ください

### 本事業の特設ページ

本事業では、次の取り組みを実施しています



法令改正に関する資料、チェックシート等のツール、解説動画なども掲載！

法令改正の内容など お役立ち情報



個人事業者等の安全衛生確保支援事業

事業の目的

事業の趣旨

個人事業者等とは

本事業では、次の取り組みを実施しています

個人事業者等・注文者等向け説明会への講師派遣等

現場へのコーディネーター派遣（現場支援・パトロール）

団体の安全衛生活動への支援

講師・コーディネーター養成研修の実施

法令改正の内容など お役立ち情報

関係法令の改正関係資料・解説動画

その他の資料・動画

個人事業者等の安全衛生確保支援事業 検索

<https://www.zenkiren.com/jutaku/kojin-jigyosha.html>

携帯電話・スマホはこちらから



AIチャットボットが、入力いただいたご質問にお答えします！



お問い合わせ先



(受託団体)  
公益社団法人全国労働基準関係団体連合会  
個人事業者等の安全衛生確保支援事業事務局

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-12-2 三秀舎ビル 6F  
TEL.03-5283-1030 FAX.03-5283-1032  
受付:平日9:00～17:00(土日・祝日、お盆・年末年始休み除く)

## 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・普及事業

## 「相談窓口」のご案内

被ばく低減・放射線管理の  
課題を解決しましょう！！

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。法令遵守を前提とし、放射線業務従事者の被ばく低減に組織的に取り組んで健康障害を防止するためには、労働安全衛生マネジメントシステムの活用が有効です。

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。

本事業では、放射線管理体制を強化するため、被ばく低減・放射線管理に課題等を抱える医療機関の皆様が被ばく低減対策等について、実務的な知識・経験を有する専門家による相談窓口を設置しましたので、相談をご希望の方は、Webサイトよりお申込みください。

## 相談の実例

- ★使用する線量計と装着部位について
- ★個人線量計の装着率向上のための取り組みについて（装着モニタリングの方法等）
- ★管理区域への入出頻度による線量計の使い分け等について（一時立入者）
- ★出張医の被ばく管理について
- ★IVR等の手技中の適切な線量測定方法と被ばく線量の低減対策について
- ★プロテクタの点検及び廃棄基準について
- ★衛生委員会の設置及び運用について

## ～利用者の声～

なかなか普段聞けないことや、疑問や不安に感じていたこと等を相談することができて、よかった。  
また、困っていることがあったら利用したいです。

## 相談窓口

期間：令和8年5月～令和9年2月

時間：30分～最大1時間程度

方法：オンライン(Zoom)のWeb会議

※内容に応じてメールで回答させていただく  
場合がございます。

申込をいただいてから、日程の調整を行います。



## お申込み

右記のウェブサイト「相談窓口申込み」よりお申込みください。  
その上で、実施する日程を決定いたします。

## ウェブサイト

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



## 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](mailto:ms-info@rad-ms.mhlw.go.jp)



# 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・普及事業のご案内

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り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)をとお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

- ◆ 研修会の資料を使用してリスクアセスメントを実施し、リスク分けを行ったほか、線量監視基準を設けてリスク分けをもとに従事者等を調査する条件を設定した。
- ◆ 法令遵守と被ばく低減を指針として、研修で提供された文書のひな型をもとに、当院の体制に沿った形のマニュアルを作成し、安全衛生委員会委員長に確認を行っている。
- ◆ 保健所の立入り検査に際し、事前に書類及び現場の確認により、法令を遵守していることの確認を行っており、立入り検査にもしっかり対応できている。

## 個人被ばく線量計装着率向上の工夫例



掲示物の例

## ～当事業に参加された方の声～

- ◆ 講習内容とあわせてMSに関するテンプレートが充実しており、自施設でのMS構築に希望が持てた。ディスカッションもあり、積極的に参加できて良かった。今後も是非参加したい。
- ◆ 報告会では、各施設のMS取組事例や具体的な工夫が聞けて大変参考になった。小規模施設の例にも触れており、良かった。

## 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

# 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

8~10  
月開催

## 基礎研修

第1回

労働安全衛生法と  
放射線MSの仕組

8月31日(月)  
13:00~16:00

第2回

目標、計画の設定

9月14日(月)  
13:00~16:00

第3回

監査、改善

10月5日(月)  
13:00~16:00

10月  
開催

## 専門研修

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  
内部監査の概要と計画

参加経験のある方  
監査のPDCAと監査員育成

10月19日(月)

講義  
13:00~15:00  
規模別導入支援セッション  
15:00~16:30

2月  
開催

## 報告会

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

初めて参加の方  
放射線MSの取り組み事例

参加経験のある方  
放射線MSの改善を学ぶ

2月中旬

13:00~16:00

※日程は決定次第、ウェブサイト及びX等  
にてお知らせします。  
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



### 報告会座長

富田博信先生



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

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。



# みんなが安心して働くために いま知っておきたい労働契約のルール

知っていますか、働く人も雇う人も、労働契約の基本。



一般労働者向け  
事業主向け

テキスト・受講料

**無料**

オンライン  
形式

## 労働契約等解説セミナー

労働関係法令の基礎

無期転換ルール

副業・兼業の促進

このセミナーでは、労働契約等に関するルールをはじめ、パートや契約社員等が長期的に活躍できる制度である「無期転換ルール」や、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について解説します。

**2026年7月～2027年1月に、オンラインセミナーを開催予定です**

\*予定は変更になる場合がございます。\*インターネット環境、パソコンなどは各自でご用意ください。

事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまはもちろん、どなたでもご参加いただけます。

令和8年度厚生労働省委託事業 適切な労務管理のための労働契約等に関するルールの定着に向けた周知・啓発事業

セミナーお申込方法

専用のホームページ、または右記の二次元コードからお申し込みください。

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

お申し込みは  
こちら▶



# 「労働契約等解説セミナー」セミナー概要

経験豊富な社会保険労務士が、わかりやすく解説いたします！



## ■ 参加申込型セミナー（通常型）

### オンラインセミナー開催日程（全8回）

|           |           |          |          |
|-----------|-----------|----------|----------|
| ①7/15(水)  | ②8/4(火)   | ③9/3(木)  | ④10/6(火) |
| ⑤10/22(木) | ⑥11/18(水) | ⑦12/8(火) | ⑧1/21(木) |

※各回セミナー内容は同じです。

### 時 間

セミナー 13:00～15:10(休憩10分)

## ■ 参加申込型セミナー（テーマ分割型）

### オンラインセミナー開催日程（各テーマ:3回）

|                          |          |           |           |
|--------------------------|----------|-----------|-----------|
| ア) 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎 | ①7/22(水) | ②9/17(木)  | ③11/11(水) |
| イ) 無期転換ルール               | ①8/5(水)  | ②10/1(木)  | ③11/25(水) |
| ウ) 副業・兼業の促進に関するガイドライン    | ①8/26(水) | ②10/15(木) | ③12/9(水)  |

※各回セミナー内容は同じです。

### 時 間

セミナー 13:00～13:45

### セミナー内容

- ア 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎
- イ 無期転換ルール
- ウ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

### テキスト※

データ形式 メールにてお送りします

※著作権者に無断で転載・複製等はできません

個別相談をご希望の方は、下記個別相談フォームからお申し込みください。

費 用 無 料

対 象 どなたでもご参加可能です  
(事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまなど)

ツール Zoom ※接続の情報をメールにてお送りします。

●お申込み



## 〔個別相談〕

### オンライン個別相談（全6回）

|           |           |
|-----------|-----------|
| ①8/26(水)  | ②9/3(木)   |
| ③10/15(木) | ④11/18(水) |
| ⑤12/9(水)  | ⑥1/21(木)  |

### 時 間

①③⑤ 14:00～15:15

②④⑥ 15:20～16:35

※上記時間内で1組15分

### 相談内容

- ア 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎
- イ 無期転換ルール
- ウ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

費 用 無 料

対 象 どなたでもご参加可能です  
(事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまなど)

※セミナーへのご参加にかかわらず、  
どうぞお気軽にお申し込みください。

ツール Zoom ※接続の情報をメールにてお送りします。

●お申込み



2026労働契約等解説セミナーのポータルサイトには、

職場での労働契約に関する  
疑問や不安を解消する  
コンテンツが満載です。

雇う前・働く前に知っておきたい！  
**労働契約の法令・ルール**

使用者 労働者

詳しくは ▶

裁判事例集

無期転換ルール及び多様な正社員等の  
労働契約関係の明確化に  
関する考え方と裁判例

詳しくは ▶

2026年7月～2027年2月に、中小企業・労働者(団体)向け講師派遣型セミナーも同時開催中！

# みんなが安心して働くために いま知っておきたい労働契約のルール

知っていますか、働く人も雇う人も、労働契約の基本。



中小企業 団体向け  
労働者 団体向け

テキスト・受講料

**無料**

会場形式 または  
オンライン形式

\*ハイブリッド形式も  
可能です

## 労働契約等解説セミナー

労働関係法令の基礎

無期転換ルール

副業・兼業の促進

このセミナーでは、労働契約等に関するルールをはじめ、パートや契約社員等が長期的に活躍できる制度である「無期転換ルール」や、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」について解説します。

2026年7月～2027年2月に「労働契約等解説セミナー」を無料で開催してみませんか

\*予定は変更になる場合がございます。\*インターネット環境、パソコンなどは各自でご用意ください。

令和8年度厚生労働省委託事業 適切な労務管理のための労働契約等に関するルールの定着に向けた周知・啓発事業

セミナーお申込方法

専用のホームページ、または右記の二次元コードからお申し込みください。

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

お申し込みは  
こちら▶





# 「労働契約等解説セミナー」セミナー概要

経験豊富な社会保険労務士または弁護士が、わかりやすく解説いたします！



## 開催方法

会場形式またはオンライン形式

※ハイブリット形式も可能です。

ご依頼により、あなたの街に講師を派遣し  
セミナーを開催します。

## 開催内容

ア 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎

イ 無期転換ルール

ウ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

お申込みを確認後ご連絡させていただき、開催方法・  
お時間等を決めさせていただきます。

参考 セミナー開催時間—— 2時間

## 開催期間

2026年7月～2027年2月

## 費用

無料

## 対象

中小企業向け

中小・小規模企業が所属する  
業界団体

労働者向け

労働組合などの労働者団体

## 開催方法・人数

1団体概ね20名以上のご参加からお申し込みください。

●お申込み



## ■ オンライン個別相談も実施！

### オンライン個別相談(全6回)

|           |           |
|-----------|-----------|
| ①8/26(水)  | ②9/3(木)   |
| ③10/15(木) | ④11/18(水) |
| ⑤12/9(水)  | ⑥1/21(木)  |

## 時 間

①③⑤14:00～15:15

②④⑥15:20～16:35

※上記時間内で1組15分

## 相談内容

ア 労働契約法をはじめとした労働関係法令の基礎

イ 無期転換ルール

ウ 副業・兼業の促進に関するガイドライン

## 費 用

無 料

## 対 象

どなたでもご参加可能です

(事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまなど)

※セミナーへのご参加にかかわらず、  
どうぞお気軽にお申し込みください。

## ツール

Zoom ※接続の情報をメールにてお送りします。

●お申込み



2026労働契約等解説セミナーのポータルサイトには、

職場での労働契約に関する  
疑問や不安を解消する  
コンテンツが満載です。

雇う前・働く前に知っておきたい！

## 労働契約の法令・ルール

使用者



労働者

詳しくは ▶



## 裁判事例集



無期転換ルール及び多様な正社員等の  
労働契約関係の明確化に  
関する考え方と裁判例

詳しくは ▶



2026年7月～2027年1月に、一般労働者・事業主向けオンラインセミナーも同時開催中！

事業主・人事労務担当者や労働者の皆さまはもちろん、どなたでもご参加いただけます。