

愛媛労働局からのお知らせです。

令和4年10月31日（月）は、労働保険（労災保険・雇用保険）料の第2期分の納付期限となっています。

事業主の皆様へは、令和4年10月20日頃に納付書をお届けしますので、最寄りの金融機関での納付をお願いします。

御不明な点等がありましたら、お気軽にお問い合わせください。

問合せ先：松山市若草町4-3

愛媛労働局労働保険徴収室（TEL 089-935-5202）

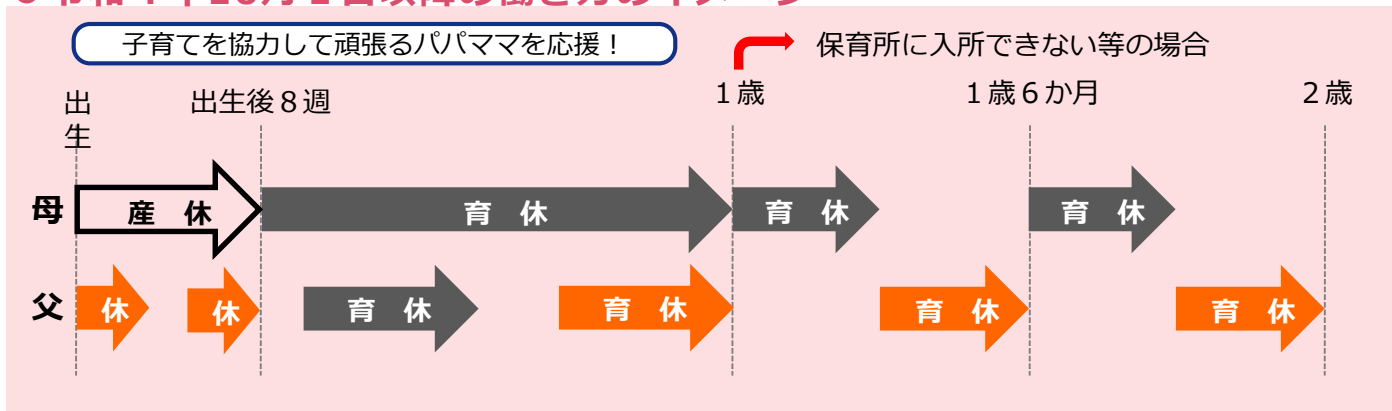
令和4年
10月1日
施行

育児・介護休業法 改正第2弾
産後パパ育休
育休分割取得
準備は万全ですか？

●改正概要

●改正概要	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業開始2週間前まで (労使協定により2週間超から1か 月前までとすることも可能)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して 2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に 限り、労働者が合意した範囲で 休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を 柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある 場合に限り 再取得可能	再取得不可

●令和4年10月1日以降の働き方のイメージ



産後パパ育休
→新設(分割して2回取得可能)

育児休業
→夫婦ともに分割して2回取得可能

1歳以降の育児休業
→途中交代可能

就業規則の 改定

出生時育児休業、育児休業の分割取得等に対応するよう就業規則（育児・介護休業等に関する規則）を見直しましょう！

労使協定の 締結

次の場合は労使で協議して労使協定を締結しましょう！

- ・一定範囲の者を出生時育児休業の対象から除外する場合
- ・出生時育児休業の申出期限を2週間を超え1か月前までとする場合
- ・出生時育児休業期間に就業可能とする場合

<厚生労働省ホームページに掲載しています>

- 育児休業制度等の研修資料、相談窓口や制度の周知文、意向確認書等の様式例
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例
- 育児・介護休業等に関する労使協定の例 等

厚労省 育児介護

検索

令和4年10月1日から雇用保険の育児休業給付制度や、育児休業期間中の社会保険料免除の制度も変わります！

★就業規則や労使協定の内容、育児休業に関する支援措置等については、労働者に十分に周知し、円滑な制度の運用に努めましょう！

★従業員の仕事と家庭の両立支援にあたっては、両立支援等助成金をぜひご活用ください！

愛媛労働局公式チャンネル（YouTube）配信中！



5分で!!

育児・介護休業法 改正ポイント・取組ポイント

<令和4年4月1日施行部分>

人事・労務担当者様向け



10分で!!

育児・介護休業法

改正ポイント・取組ポイント

<令和4年10月1日施行部分>

愛媛労働局雇用環境・均等室



愛媛労働局では、令和4年度からYouTubeを利用した動画配信を行っています。

育児・介護休業法の改正についても、ポイントを絞った10分程度の動画で改正概要を説明しています。

今後も様々なトピックスを取り上げる予定ですので、この機会に是非チャンネル登録の上、ご視聴ください！

愛媛労働局 公式チャンネル

検索

育児・介護休業法や両立支援等助成金に関するお問い合わせは下記へ

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 電話番号 089-935-5222

Refresh!

もっと自分らしい

働き方

休み方



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践するために

年次有給休暇 を上手に活用しましょう

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



年次有給休暇取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

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

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひるびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために 年次有給休暇を上手に活用しましょう。



年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、10 点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も考えられます。



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

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

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

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

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

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

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

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

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

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

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

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

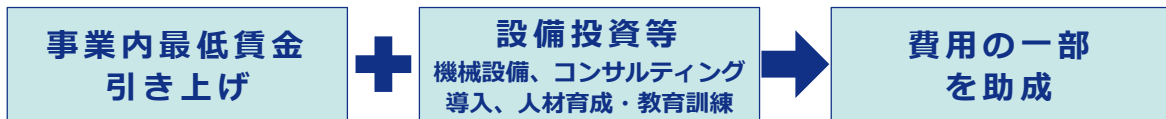
労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

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

業務改善助成金（通常コース）のご案内

「原材料高騰により利益が減少した事業者」への特例拡大など制度が充実します

業務改善助成金（通常コース）は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。新型コロナウイルス感染症の影響により売上が減少している事業者に対しては、助成対象経費が拡大される特例が設けられています。



原材料費の高騰などで利益が減少した事業者に、特例を適用するなど、拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 原材料高騰等の要因により利益が減少した事業者の特例が適用されます 新型コロナウイルスの影響で売高等が減少した事業者が特例を受けやすくなります

(a) 特例対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により 利益率* が前年同月に比べ 3%ポイント以上低下 した事業者」を特例の対象事業者に追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（申請前3か月のうちの任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
(b) 売高等が減少している事業者の要件緩和	「新型コロナウイルス感染症の影響により売高等が減少している事業者」の要件を緩和します。 ・売り上げ減少幅：「30%」→「 15% 」 ・売上高の比較対象期間：「2年前まで」→「 3年前まで 」
(c) 助成上限区分の緩和	(a)(b)いずれかの要件を満たす事業者は賃金引き上げ労働者数 10人以上の助成上限額区分 を利用できます。
(d) 助成対象経費の要件緩和	特例で助成対象経費となる自動車の要件を緩和します。 「定員11人以上」→「 定員7人以上又は車両本体価格200万円以下 」

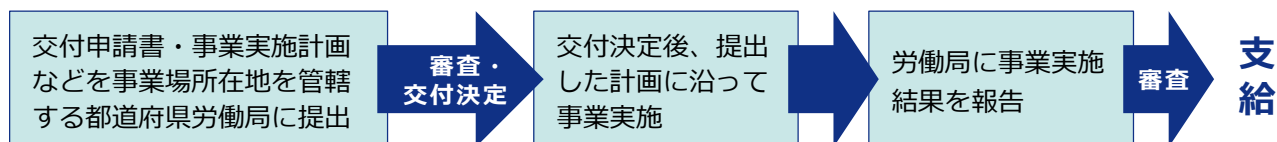
2. 最低賃金が低い事業者への助成率が引き上げられます

事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率	事業場内最低賃金	助成率	生産性*要件を満たした事業者の助成率
900円以上	3/4	4/5	920円以上	3/4	4/5
900円未満	4/5	9/10	870円以上 920円未満	4/5	9/10
			870円未満	9/10	9/10

※「生産性」とは、企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指します。助成金の支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に、加算して支給されます。

事業場内最低賃金920円未満の事業場も賃金引き上げ労働者数10人以上の助成上限額区分を利用できます。

助成金支給までの流れ



コース区分	引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場
30円コース	30円以上	1人	30万円	以下の要件を両方満たす事業場 ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 ・事業場規模100人以下
		2～3人	50万円	
		4～6人	70万円	
		7人以上	100万円	
		10人以上※	120万円	
45円コース	45円以上	1人	45万円	
		2～3人	70万円	
		4～6人	100万円	
		7人以上	150万円	
		10人以上※	180万円	
60円コース	60円以上	1人	60万円	
		2～3人	90万円	
		4～6人	150万円	
		7人以上	230万円	
		10人以上※	300万円	
90円コース	90円以上	1人	90万円	
		2～3人	150万円	
		4～6人	270万円	
		7人以上	450万円	
		10人以上※	600万円	

※ 10人以上の上限額区分は、以下の①、②または③のいずれかに該当する事業場が対象となります。

①賃金要件：事業場内最低賃金920円未満の事業場

②生産量要件：

売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件：

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が3%ポイント以上低下している事業者

注意事項

- ・過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・事業完了の期限は、**令和5（2023）年3月31日**です。

働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索ページ

お問い合わせ

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

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

業務改善助成金（特例コース）のご案内

対象期間延長とともに

「原材料高騰により利益が減少した事業者」も助成対象になりました

『業務改善助成金特例コース』は、新型コロナウイルス感染症の影響により売上高等が30%以上減少した中小企業事業者等を支援する助成金です。

対象期間と申請期限を延長し、原材料費の高騰などで利益率が5%ポイント以上低下した事業者を対象に追加するなどの拡充を行いましたので、ぜひご活用ください。

拡充のポイント

1. 申請期限と賃上げ対象期間を延長します

	変更前	変更後
申請期限	令和4年7月29日まで	令和5年1月31日まで
賃上げ対象期間	令和3年7月16日から 令和3年12月31日まで	令和3年7月16日から 令和4年12月31日まで

- ・ 申請日までに賃金の引き上げを完了している必要があります。
- ・ 賃金引き上げ額が30円に満たない場合でも、申請時まで遡って追加の引き上げを行い、その差額が支払われた場合は30円以上の引き上げがされたものとして取り扱います。

2. 対象となる事業者を拡大し、助成率も引き上げます

助成対象事業者の追加	「原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により 利益率※が前年同月に比べ5%ポイント以上低下した事業者 」を追加します。 ※売上高総利益率または売上高営業利益率（令和3年4月から令和4年12月のうち、任意の1か月の総利益または営業利益の金額を売上高で除した率）
売上高等の比較対象期間見直し	売上高等が30%以上減少した事業者の売上高等の比較対象期間を見直します。 見直し前：令和3年4月から〔令和3年12月まで〕 見直し後：令和3年4月から〔 令和4年12月まで 〕 ※比較対象期間を2年前まで→ 3年前まで に変更
助成率の引き上げ	【一律3/4】を、 事業場内最低賃金額が920円未満の事業者は【4/5】 に引き上げます。

対象となる事業者（事業場）

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 以下の①または②のいずれかを満たす事業者であること
 - ① 新型コロナウイルス感染症の影響で、売上高または生産量等を示す指標が、比較対象期間より30%以上減少している事業者
 - ・ 比較する売上高等の生産指標：令和3年4月～令和4年12月の間の連続した任意の3か月間の平均値
 - ・ 比較対象期間：前年、前々年または3年前の同期
 - ② **原材料費の高騰など社会的・経済的環境変化等外的要因により令和3年4月から令和4年12月のうち任意の1月における利益率が5%ポイント以上低下した事業者**
- 令和3年7月16日から令和4年12月31日までの間に、事業場内最低賃金を30円以上引き上げること
引き上げ前の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業者に限ります。

支給要件

以下の要件をいずれも満たす必要があります。

- 就業規則等で、引き上げ後の賃金額を事業場の労働者の下限の賃金額とすることを定め、引き上げ後の賃金額を支払っていること
就業規則等がない場合は、「労働者の下限の賃金額についての申出書」の提出でも認められます。
- 生産性向上等に役立つ設備投資等を行い、その費用を支払うこと
生産性向上に役立つ設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画に計上された経費（関連する経費）がある場合は、その費用も支払う必要があります。

助成額・助成率

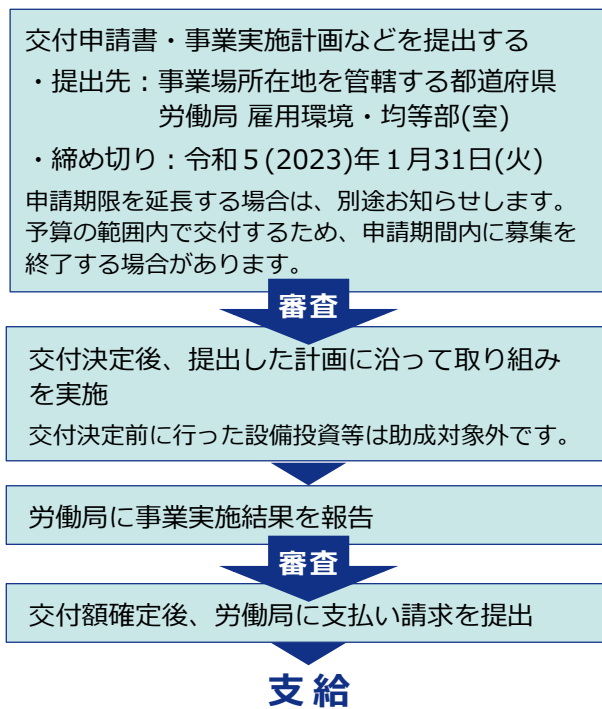
助成額	最大100万円 ※ 対象経費の合計額×助成率
助成率	事業場内最低賃金により異なります。 920円未満：4 / 5 920円以上：3 / 4

助成対象

A 生産向上等に資する設備投資等	機械設備※1、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練など ※1：PC、スマホ、タブレットの新規購入、乗車定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども対象（自動車は乗車定員11人以上から拡充）
B 業務改善計画に計上された関連する経費※2	広告宣伝費、汎用事務機器、事務室の拡大、机・椅子の増設など

※2：「関連する経費」への助成は生産性向上等に資する設備投資等の額を上回らない範囲に限られます

助成金支給までの流れ



助成額の上限

引き上げる労働者数	上限額
1人	30万円
2人～3人	50万円
4人～6人	70万円
7人以上	100万円

[参考]

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

担当部署：
各都道府県日本政策金融公庫



助成金の要綱・要領や、申請書の様式、記載例等はウェブサイトからダウンロードできます。

お問い合わせ

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

業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください



業務改善助成金

検索

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)です

ご確認ください

愛媛県最低賃金額が改正されました。

愛媛労働局

令和4年10月5日、愛媛県内すべての労働者に適用される愛媛県(地域別)最低賃金額が改正されました。愛媛県内の使用者は、労働者に対しこの最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりませんので、ご注意ください。

改正後の愛媛県最低賃金は

1時間 **853** 円です。


最低賃金額との比較にあたっては、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与・期末手当など)、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する手当、精皆勤手当・通勤手当・家族手当は算入されません。また、愛媛県(地域別)最低賃金より高い特定(産業別)最低賃金が定められている業種の使用者は、高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金額以上の賃金を支払わない場合は、50万円以下の罰金に処せられることがあります。

最低賃金についてのご相談・お問い合わせは、愛媛労働局賃金室(089-935-5205)又は松山(089-917-5250)・新居浜(0897-37-0151)・今治(0898-32-4560)・八幡浜(0894-22-1750)・宇和島(0895-22-4655)の各労働基準監督署へどうぞ。

「業務改善助成金」のご利用を！
事業場内最低賃金を引き上げる場合の
助成制度があります。
詳しくは裏面をご覧ください。

使用者も、労働者も、必ず確認、最低賃金。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度 検索 

最低賃金に関する特設サイト
<http://pc.saiteichingin.info/>

令和4年度業務改善助成金～最低賃金引上げに向けた中小企業の生産性向上の取組を支援します！～

事業場内の最低賃金を30円以上引上げ、生産性向上のための設備投資など（機械設備、コンサルティング導入や人材育成、教育訓練）を行った場合に、その費用の一部を助成します。令和4年度の交付申請手続きの締切は**令和5年1月31日（火）**です。

コース区分	引き上げる労働者数	助成上限額	助成対象事業場	助成率						
30円コース	1人	30万円	以下の2つの要件を満たす事業場 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 事業場規模100人以下	愛媛県内の事業所はこちら 【事業場内最低賃金 900円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 【事業場内最低賃金 900円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5						
	2～3人	50万円								
	4～6人	70万円								
	7人以上	100万円								
	10人以上（ ）	120万円								
45円コース	1人	45万円			以下の2つの要件を満たす事業場 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 事業場規模100人以下	愛媛県内の事業所はこちら 【事業場内最低賃金 900円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 【事業場内最低賃金 900円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5				
	2～3人	70万円								
	4～6人	100万円								
	7人以上	150万円								
	10人以上（ ）	180万円								
60円コース	1人	60万円					以下の2つの要件を満たす事業場 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 事業場規模100人以下	愛媛県内の事業所はこちら 【事業場内最低賃金 900円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 【事業場内最低賃金 900円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5		
	2～3人	90万円								
	4～6人	150万円								
	7人以上	230万円								
	10人以上（ ）	300万円								
90円コース	1人	90万円							以下の2つの要件を満たす事業場 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内 事業場規模100人以下	愛媛県内の事業所はこちら 【事業場内最低賃金 900円未満】 4 / 5 生産性要件を満たした場合は 9 / 10 【事業場内最低賃金 900円以上】 3 / 4 生産性要件を満たした場合は 4 / 5
	2～3人	150万円								
	4～6人	270万円								
	7人以上	450万円								
	10人以上（ ）	600万円								

（ ）10人以上の上限額区分は、以下 または のいずれかに該当する事業場が対象となります。

賃金要件：事業場内最低賃金900円未満の事業場

生産量要件：売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3ヶ月間の月平均値が前年又は前々年の同じ月に比べて、30%以上減少している事業者

お問い合わせ・申請先

一般的なお問い合わせ 業務改善助成金コールセンター（TEL 0120-366-440）（受付時間 平日8:30～17:15）

申請窓口 愛媛労働局雇用環境・均等室（TEL089-935-5222）松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階

生産性向上の取組・賃金規定の見直しなど助成金の活用に関する幅広いご相談はこちら

愛媛働き方改革推進支援センター（TEL0120-005-262）松山市大手町2丁目5-7 別館1階

mail: hataraki1@csc-ehime.jp 社会保険労務士等の専門家が取組について御相談に応じます！

労働者の募集ルールが変わります

職業安定法が改正され、労働者の募集を行う際のルールが変わります。

1 求人等に関する情報の的確な表示が義務付けられます

求人企業に対して、①求人情報や②自社に関する情報の的確な表示が義務付けられます。

- 虚偽の表示・誤解を生じさせる表示はしてはなりません。
- 求人情報を正確・最新の内容に保つ措置を講じなければなりません。

対象となる情報

広告や連絡手段を通じて提供される求人情報・求職者情報が幅広く対象となります。

対象の広告・連絡手段

新聞・雑誌・その他の刊行物に掲載する広告、文書の掲出・頒布、書面、ファックス、ウェブサイト、電子メール・メッセージアプリ・アプリ等、放送（テレビ・ラジオ等）、オンデマンド放送等

正確かつ最新の内容に保つ措置

以下の措置を講じるなど、求人情報を正確・最新の内容に保たなければなりません。

- 募集を終了・内容変更したら、速やかに募集に関する情報の提供を終了・内容を変更する。
例：自社の採用ウェブサイト等を速やかに更新する。
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者を活用している場合は、募集の終了や内容変更を反映するよう速やかに依頼する。
- いつの時点の求人情報が明らかにする。
例：募集を開始した時点、内容を変更した時点 等。
- 求人メディア等の募集情報等提供事業者から、求人情報の訂正・変更を依頼された場合には、速やかに対応する。

自社に関する情報

自社に関する情報についても、以下のような表示をしないようにする必要があります。

- × 上場企業でないにも関わらず、上場企業であると表示する。
- × 実際の業種と異なる業種を記載する。



令和4年10月1日以降も、現在と同様に、個別の応募者と最初に接触するまでの時点で、労働条件を明示しなければなりません。
労働条件の明示は、求人等に関する情報の的確な表示とは別に行う必要があります。

誤解を生じさせる表示をしないための注意点

虚偽の表示ではなくとも、一般的・客観的に誤解を生じさせるような表示は、「誤解を生じさせる表示」に該当します。例えば以下のような点に留意してください。

また、求人情報の提供の段階でも、労働条件として明示すべき項目をできる限り含めた形で提供することが望ましいものです。

業務内容	一般事務 …①
契約期間	期間の定めなし
試用期間	試用期間あり（3か月）
就業場所	本社（●県●市●一●） 又は △支社（△県△市△一△）
就業時間	9:00～18:00
休憩時間	12:00～13:00
休日	土日、祝日（年末年始を含む）
時間外労働	あり（月平均20時間）
賃金	月給 20万円（ただし、試用期間中は月給19万円） …②
加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
受動喫煙防止措置	屋内禁煙
募集者の氏名または名称	〇〇株式会社 …③
派遣労働者として雇用する場合	雇用形態：派遣労働者ではない

①業務内容

職種や業種について、実際の業務の内容と著しく乖離する名称を用いてはなりません。

- × 営業職中心の業務を「事務職」と表示する
- × 契約社員の募集を「試用期間中は契約社員」など、正社員の募集であるかのように表示する
- × フリーランス（委託）の募集と雇用契約の募集を混同する

②賃金

固定残業代を採用する場合に、基礎となる労働時間数等を明示せず、基本給に含めて表示してはなりません。

- × 【月給】 32万円
- 【基本給】 25万円 【固定残業代】 7万円
※時間外労働の有無に関わらず、15時間分支給。
15時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給します。

③募集者の氏名または名称

優れた実績を持つグループ会社の情報を大きく記載する等、求人企業とグループ企業が混同されるような表示をしてはなりません。

- × A社のグループ会社B社の求人を、「A社は高度なITエンジニアのスキルを持った方を必要としています。」と表示

モデル収入例を、必ず支払われる基本給のように表示してはなりません。

- × 【給与】 400万円～【モデル給与】 1000万円～
（社内で特に給与が高い労働者の給与を全ての労働者の給与であるかのように例示）
- 【給与】 400万円～600万円
- 【給与】 400万円～600万円
【モデル給与】 555万円
（同職種社員の給与の平均を例示）

虚偽の表示の禁止

以下のような場合は**虚偽の表示**に該当する場合があります。

- × ・実際に募集を行う企業と別の企業の名前で求人を掲載する。
- ・「正社員」と謳いながら、実際には「アルバイト・パート」の求人であった。
- ・実際の賃金よりも高額な賃金の求人を掲載する。

2 個人情報の取扱いに関するルールが新しくなります

求職者の個人情報を収集する際には、業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

業務の目的の明示

求職者の個人情報を収集する際には、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはなりません。

- × グループ企業の採用の選考にも使用するにもかかわらず、「自社の採用選考のために使用します」と表示
- 「当社の募集ポストに関するメールマガジンを配信するために使用します」と表示。
- 「面接の日程に関する連絡に使用します」と表示。



現在でも、求人企業は以下の職業安定法の個人情報に関する規定の対象です。

- ・ 業務の目的の達成に必要な範囲内で、求職者の個人情報を収集・使用・保管しなくてはなりません。
- ・ 業務上知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。
- ・ 求職者の個人情報をみだりに第三者に提供してはなりません。

業務の目的の達成に必要な範囲内

労働者の募集のために必要な範囲で求職者の個人情報を収集・使用・保管する必要があります。

- × 求人と関係のないサービスに入会させるために使用する。
- × 他社の採用選考のために使用する。
- 選考過程の分析のために個人情報を匿名化・統計処理する。
- 面接の日程に関する連絡に使用する。

さらに詳しく知るための情報

■厚生労働省ウェブサイト

2022（令和4）年職業安定法改正に関する情報やQ & A、届出の記載例を公開しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497_00003.html



■人材サービス総合サイト

職業紹介事業者の一覧や事業実績を公開しています。

2022年10月以降は、届け出た特定募集情報等提供事業者の一覧を公開します。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>



都道府県労働局 問い合わせ先

労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号	労働局	課室	電話番号
北海道	需給調整事業課	011-738-1015	石川	需給調整事業室	076-265-4435	岡山	需給調整事業室	086-801-5110
青森	需給調整事業室	017-721-2000	福井	需給調整事業室	0776-26-8617	広島	需給調整事業課	082-511-1066
岩手	需給調整事業室	019-604-3004	山梨	需給調整事業室	055-225-2862	山口	需給調整事業室	083-995-0385
宮城	需給調整事業課	022-292-6071	長野	需給調整事業室	026-226-0864	徳島	需給調整事業室	088-611-5386
秋田	需給調整事業室	018-883-0007	岐阜	需給調整事業室	058-245-1312	香川	需給調整事業室	087-806-0010
山形	需給調整事業室	023-676-4618	静岡	需給調整事業課	054-271-9980	愛媛	需給調整事業室	089-943-5833
福島	需給調整事業室	024-529-5746	愛知	需給調整事業第一課	052-219-5587	高知	職業安定課	088-885-6051
茨城	需給調整事業室	029-224-6239		需給調整事業第二課	052-685-2555	福岡	需給調整事業課	092-434-9711
栃木	需給調整事業室	028-610-3556	三重	需給調整事業室	059-226-2165	佐賀	需給調整事業室	0952-32-7219
群馬	需給調整事業室	027-210-5105	滋賀	需給調整事業室	077-526-8617	長崎	需給調整事業室	095-801-0045
埼玉	需給調整事業課	048-600-6211	京都	需給調整事業課	075-241-3225	熊本	需給調整事業室	096-211-1731
千葉	需給調整事業課	043-221-5500	大阪	需給調整事業第一課	06-4790-6303	大分	需給調整事業室	097-535-2095
東京	需給調整事業第一課	03-3452-1472	兵庫	需給調整事業課	078-367-0831	宮崎	需給調整事業室	0985-38-8823
	需給調整事業第二課	03-3452-1474	奈良	需給調整事業室	0742-88-0245	鹿児島	需給調整事業室	099-803-7111
神奈川	需給調整事業課	045-650-2810	和歌山	需給調整事業室	073-488-1160	沖縄	需給調整事業室	098-868-1637
新潟	需給調整事業室	025-288-3510	鳥取	職業安定課	0857-29-1707			
富山	需給調整事業室	076-432-2718	島根	職業安定課	0852-20-7017			

10月1日から令和4年度「全国労働衛生週間」が始まります

～今年のスローガンは「あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場」～

厚生労働省及び愛媛労働局は、10月1日から7日までの1週間、

「あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場」

を全体スローガンとし、「全国労働衛生週間」を全国一斉に展開します。

労働者の健康をめぐる状況については、令和3年度の過労死等事案の認定件数が全国で801件（そのうち愛媛県では7件）となっており、過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策及びメンタルヘルス対策の推進が重要な課題となっています。また、新型コロナウイルス感染症による休業4日以上労働災害は、令和3年には全国で19,332人発生（そのうち愛媛県では134人）しており、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためには、事業場で留意すべき「取組の5つのポイント」をはじめ、各事業場の実態に即した感染予防対策を徹底し継続することが求められています。

そこで、令和4年度の「全国労働衛生週間」の実施に当たり、愛媛労働局では、事業場における労働衛生意識の高揚と、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図るとともに、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止に向け、感染防止対策の徹底を呼びかけることとしています。

具体的には、労働災害防止団体と連携した全国労働衛生週間実施要綱説明会並びに愛媛産業安全衛生大会を3年ぶりに通常開催し、さらには各労働基準監督署による事業場に対するパトロール等を通じて、全国労働衛生週間を契機とした労働衛生活動の推進を図ることとしています。

また、全国労働衛生週間の準備期間である9月を「職場の健康診断実施強化月間」と位置付け、健康診断の適切な実施に関する啓発、指導を行うこととしています。

各事業場では、10月1日（土）から7日（金）の全国労働衛生週間本番に向けて、9月1日（木）から30日（金）までを準備期間として、新型コロナウイルス感染症に対する基本的な感染防止対策に留意しながら各職場における巡視やスローガンの掲示、労働衛生に関する講習会の実施などの取組を行うこととされています。

【令和4年度（第73回）全国労働衛生週間の取組概要】

1 スローガン

あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場

2 期間

10月1日から10月7日（準備期間：9月1日から9月30日）

3 愛媛労働局、各労働基準監督署の期間中の実施事項

① 全国労働衛生週間説明会

愛媛労働局管内の各労働基準監督署では、以下の日程により説明会を開催し、全国労働衛生週間実施要綱による実施事項のほか、「職場の健康診断実施強化月間」の取組である健康診断の実施とその事後措置の徹底など働く人の健康確保対策等についての説明を行います。

(説明会日程)

地 域	日 時	会 場 等
松 山	9月9日(金)14時～	松山市総合コミュニティセンター
新居浜	9月7日(水)13時30分～	あかがねミュージアム
四国中央	9月9日(金)13時30分～	しこちゅ～ホール
今治	9月20日(火)13時30分～	今治市中央公民館
八幡浜	9月15日(木)13時30分～	八幡浜市民スポーツセンター
宇和島	9月7日(水)13時30分～	きさいや広場市民ギャラリー

② 愛媛産業安全衛生大会（主催：労働災害防止団体協議会、後援：愛媛労働局）

愛媛県下における労働災害や職業性疾病の撲滅を目的とし、安全衛生意識の醸成を図るため、新型コロナウイルス感染症に対する感染防止対策に万全を期した上で、以下の日程により愛媛産業安全衛生大会を開催します。

・開催日時 令和4年10月4日(火) 13:30～16:40

・開催場所 松山市湊町7丁目5番地

松山市総合コミュニティセンター キャメリアホール

・スローガン 「コロナ禍を活かして築く 新しい時代の安全衛生管理」

・特別講演 ○部下のやる気を引き出す3つの法則

○転倒災害、予防は姿勢から！

(一社)日本ペップトーク普及協会元中四国ブロック代表

フィジカル&メンタルコーチ(愛媛の体幹トレーナー)

窪田三思 氏

③ 周知啓発

愛媛労働局ホームページに「全国労働衛生週間」特設ページを開設し、全国労働衛生週間のポスター及びリーフレット、関係資料を掲載

④ 各労働基準監督署による事業場の個別指導等の実施

⑤ 関係団体等が行う全国労働衛生週間行事、パトロール等への参加

【別添資料】

資料1 令和4年度全国労働衛生週間実施要綱

資料2 労働衛生関係統計資料

資料3 第73回 全国労働衛生週間(リーフレット)

資料4 令和4年度 愛媛産業安全衛生大会ちらし

資料5 職場における新型コロナウイルス感染症対策「取組の5つのポイント」(リーフレット)

資料6 職場の健康診断実施強化月間(リーフレット)

令和 4 年度全国労働衛生週間実施要綱

1 趣旨

全国労働衛生週間は、昭和 25 年の第 1 回実施以来、今年で第 73 回を迎える。この間、全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところである。

労働者の健康をめぐる状況については、過労死等事案の労災認定件数は、令和 3 年度には 801 件となっており、また、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として半数を超えている（令和 3 年労働安全衛生調査（実態調査））。このような状況の中、過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策及びメンタルヘルス対策の推進が必要である。

また、新型コロナウイルス感染症のり患による休業 4 日以上労働災害は、令和 3 年には 19,000 人以上発生しており、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止のためには、事業場で留意すべき「取組の 5 つのポイント」をはじめ、各事業場の実態に即した感染予防対策を徹底し継続することが求められる。

人生 100 年時代に向けて高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくため、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）を策定し、対策を推進しているが、増加傾向にある転倒・腰痛災害の予防のためには、若年期からの健康づくり等の取組も重要である。

日本の労働人口の約 3 人に 1 人が何らかの疾病を抱えながら働いている中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への支援の必要性が高まっていることから、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の周知啓発等を進めることにより、企業の意識改革や地域における支援体制の強化を進めている。

化学物質による休業 4 日以上労働災害（がん等の遅発性疾病を除く）のうち、特定化学物質障害予防規則等の特別則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の 8 割を占めている。また、オルトトルイジンや M O C A による膀胱がん事案など、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶たない状況にある。こうした化学物質による健康障害を防止するため、令和 4 年 2 月に労働安全衛生法施行令等、令和 4 年 5 月に労働安全衛生規則等を改正したところである。改正法令の周知や関連法令に基づく取組の徹底に引き続き取り組むとともに、特別規則の対象となっていない化学物質による労働災害を防止するため、各事業場におけるリスクアセスメント及びその結果に基づくリスク低減対策の実施を更に促進していくことが必要である。

また、職業がんの労災補償の新規支給決定者は、石綿による中皮腫・肺がんを中心に年間約 1,000 人にも及ぶところ、石綿の製造・使用等が禁止される前に石綿含有建材を用いて建設された建築物が今なお多数現存しており、その解体工事が 2030 年頃をピークとして、増加が見込まれる中、解体・改修前に義務づけられている石綿の有無に関する事前調

査や石綿の発散防止措置が適切に行われていない事例が散見される。こうしたことを踏まえ、令和2年7月に石綿障害予防規則を改正し、事前調査者の資格要件化をはじめとした事前調査の適正化を図るとともに、一定規模の建築物などの解体・改修工事については、石綿事前調査結果報告システムを用いた報告の義務化など、石綿によるばく露防止対策の強化を進めている。

このような背景を踏まえ、今年度は、「あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場」をスローガンとして全国労働衛生週間を展開し、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとする。

なお、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、いわゆる“三つの密”（①密閉空間（換気の悪い密閉空間である）、②密集空間（多くの人々が密集している）、③密接空間（お互いに手を伸ばしたら届く距離での会話や発声が行われる））を避けることを徹底しつつ、各事業場の労使協力のもと、全国労働衛生週間を実施することとする。

2 スローガン

あなたの健康があつてこそ 笑顔があふれる健康職場

3 期間

10月1日から10月7日までとする。

なお、全国労働衛生週間の実効を上げるため、9月1日から9月30日までを準備期間とする。

4 主唱者

厚生労働省、中央労働災害防止協会

5 協賛者

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

6 協力者

関係行政機関、地方公共団体、安全衛生関係団体、労働団体及び事業者団体

7 実施者

各事業場

8 主唱者、協賛者の実施事項

以下の取組を実施する。

- (1) 労働衛生広報資料等の作成、配布を行う。
- (2) 雑誌等を通じて広報を行う。
- (3) 労働衛生講習会、事業者間で意見交換・好事例の情報交換を行うワークショップ等を開催する。
- (4) 事業場の実施事項について指導援助する。
- (5) その他「全国労働衛生週間」にふさわしい行事等を行う。

9 協力者への依頼

主唱者は、上記8の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力を依頼する。

10 実施者の実施事項

労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の定着を目指して、各事業場においては、事業者及び労働者が連携・協力しつつ、次の事項を実施する。

(1) 全国労働衛生週間中に実施する事項

- ア 事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- イ 労働衛生旗の掲揚及びスローガン等の掲示
- ウ 労働衛生に関する優良職場、功績者等の表彰
- エ 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- オ 労働衛生に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他労働衛生の意識高揚のための行事等の実施

(2) 準備期間中に実施する事項

下記の事項について、日常の労働衛生活動の総点検を行う。

ア 重点事項

(ア) 過重労働による健康障害防止のための総合対策に関する事項

- a 時間外・休日労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び労働時間等の設定の改善による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
- b 事業者による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進や過重労働対策を積極的に推進する旨の表明
- c 労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の把握や長時間労働者に対する医師の面接指導等の実施の徹底
- d 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底

- e 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- (イ)「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づくメンタルヘルス対策の推進に関する事項
- a 事業者によるメンタルヘルスカを積極的に推進する旨の表明
 - b 衛生委員会等における調査審議を踏まえた「心の健康づくり計画」の策定、実施状況の評価及び改善
 - c 4つのメンタルヘルスカ（セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア）の推進に関する教育研修・情報提供
 - d 労働者が産業医や産業保健スタッフに直接相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる環境整備
 - e ストレスチェック制度の適切な実施、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組
 - f 職場環境等の評価と改善等を通じたメンタルヘルス不調の予防から早期発見・早期対応、職場復帰における支援までの総合的な取組の実施
 - g 「自殺予防週間」（9月10日～9月16日）等をとらえた職場におけるメンタルヘルス対策への積極的な取組の実施
 - h 産業保健総合支援センターにおけるメンタルヘルス対策に関する支援の活用
- (ウ)新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取組の推進に関する事項
- a 職場における感染防止対策の基本である「取組の5つのポイント」に基づく、事業場内の感染防止対策実施状況の確認と徹底
 - b 「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を活用した、職場の実態に即した実行可能な感染拡大防止対策の検討及び対策の実施
- (エ)転倒・腰痛災害の予防及び「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づく健康づくりの推進に関する事項
- a 事業者による労働災害防止対策に積極的に取り組む旨の表明
 - b 身体機能の低下等による労働災害の発生を考慮したリスクアセスメントの実施
 - c 高齢労働者が安全に働き続けることができるよう、事業場の実情に応じた施設、設備、装置等の改善及び体力の低下等の高齢労働者の特性を考慮した、作業内容等の見直し
 - d 労働安全衛生法に基づく雇入時及び定期的健康診断の確実な実施と、労働者の気付きを促すための体力チェックの活用
 - e 若年期からの身体機能の維持向上のための取組の実施
 - f 「SAFE コンソーシアム」による転倒・腰痛災害等の予防活動の機運の醸成・

企業における取組の推進

(オ) 化学物質による健康障害防止対策に関する事項

- a 中小規模事業場を中心とした特定化学物質障害予防規則、有機溶剤中毒予防規則等の特別規則の遵守の徹底（非製造業業種を含む）、金属アーク溶接等作業における健康障害防止対策の推進
- b 製造者・流通業者が化学物質を含む製剤等を出荷する際及びユーザーが購入した際のラベル表示・安全データシート（SDS）交付の状況の確認
- c SDSにより把握した危険有害性に基づくリスクアセスメントの実施とその結果に基づくばく露濃度の低減や適切な保護具の使用等のリスク低減対策の推進
- d ラベルや SDS の内容やリスクアセスメントの結果について労働者に対して行う教育の推進
- e 危険有害性等が判明していない化学物質を安易に用いないこと、また、危険有害性等が不明であることは当該化学物質が安全又は無害であることを意味するものではないことを踏まえた取扱い物質の選定、ばく露低減措置及び労働者に対する教育の推進
- f 皮膚接触や眼への飛散による薬傷等や化学物質の皮膚からの吸収等を防ぐための適切な保護具や汚染時の洗浄を含む化学物質の取り扱い上の注意事項の確認
- g 特殊健康診断等による健康管理の徹底
- h 塗料の剥離作業における健康障害防止対策の徹底

(カ) 石綿による健康障害防止対策に関する事項

- a 建築物等の解体・改修工事における石綿ばく露防止対策の徹底及びこれらの対策の実施に対する発注者による配慮の推進
 - (a) 必要な知識を有する者による事前調査の実施、事前調査結果の掲示及び備え付けの徹底
 - (b) 労働基準監督署に対する届出の徹底
 - (c) 隔離・湿潤化の徹底
 - (d) 呼吸用保護具等の使用の徹底及び適正な使用の推進
 - (e) 作業後等の労働者の洗身や工具等の付着物の除去の徹底
 - (f) 石綿作業主任者の選任及び職務遂行の徹底
 - (g) 健康診断の実施の徹底及び離職後の健康管理の推進
 - (h) 作業実施状況の写真等による記録の徹底
- b 吹付け石綿等が損傷、劣化し、労働者が石綿等にばく露するおそれがある建築物等における吹付け石綿、石綿含有保温材等の除去、封じ込め等の徹底（貸与建築物等の場合において貸与者等に措置の実施を確認し、又は求めることを含む。）
 - (a) 労働者が就業する建築物における石綿含有建材の使用状況の把握

- (b) 封じ込め、囲い込みがなされていない吹付け材、保温材等の石綿使用の有無の調査
- (c) 建材の損傷劣化状況に関する必要な頻度の点検の実施
- (d) 建材の劣化状況等を踏まえた必要な除去等の実施
- (e) 設備の点検、補修等の作業を外注する場合における、吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷・劣化等の状況に関する当該設備業者等への情報提供の実施
- c 石綿にばく露するおそれがある建築物等において労働者を設備の点検、補修等の作業等に臨時で就業させる場合の労働者の石綿ばく露防止
 - (a) 労働者を臨時に就業させる建築物等における吹付け石綿や石綿含有保温材等の有無及びその損傷・劣化等の状況に関する当該業務の発注者からの情報収集の実施
 - (b) 労働者が石綿にばく露するおそれがある場合（不明な場合を含む。）における労働者の呼吸用保護具等の使用の徹底
- d 禁止前から使用している石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における労働者の石綿ばく露防止対策の徹底
 - (a) 工業製品等における石綿含有製品等の把握
 - (b) 石綿含有部品の交換・廃棄等を行う作業における呼吸用保護具等の使用等
- (キ)「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく受動喫煙防止対策に関する事項
 - a 各事業場における現状把握と、それを踏まえ決定する実情に応じた適切な受動喫煙防止対策の実施
 - b 受動喫煙の健康への影響に関する理解を図るための教育啓発の実施
 - c 支援制度（専門家による技術的な相談支援、喫煙室の設置等に係る費用の助成）の活用
- (ク)「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」に基づく治療と仕事の両立支援対策の推進に関する事項
 - a 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
 - b 研修等による両立支援に関する意識啓発
 - c 相談窓口等の明確化
 - d 両立支援に活用できる休暇・勤務制度や社内体制の整備
 - e 両立支援コーディネーターの活用
 - f 産業保健総合支援センターによる支援の活用
- (ケ)「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛の予防対策の推進に関する事項
 - a リスクアセスメント及びリスク低減対策の実施
 - b 作業標準の策定及び腰痛予防に関する労働衛生教育（雇入れ時教育を含む。）

の実施

- c 介護・看護作業における腰部に負担の少ない介助法の実施
 - d 陸上貨物運送事業における自動化や省力化による人力への負担の軽減
- (コ)「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」に基づく熱中症予防対策の推進に関する事項
- a WBGT 値の実測と、測定値に基づく熱中症リスクの評価、作業時間の短縮や、暑熱順化不足者の把握を含めた作業前ミーティングでの注意喚起など、評価を踏まえた適切な熱中症予防対策の実施
 - b 自覚症状の有無にかかわらず水分・塩分の摂取
 - c 救急措置の事前の確認と実施
 - d 健康診断結果を踏まえた日常の健康管理や健康状態の確認
- (サ)「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に基づく労働者の作業環境、健康確保等の推進に関する事項
- a 「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】」を活用した作業環境の確保及び改善
 - b 「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】」を活用した労働者の心身の健康確保

イ 労働衛生 3 管理の推進等

- (ア) 労働衛生管理体制の確立とリスクアセスメントを含む労働安全衛生マネジメントシステムの確立をはじめとした労働衛生管理活動の活性化に関する事項
- a 労働衛生管理活動に関する計画の作成及びその実施、評価、改善
 - b 総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等の労働衛生管理体制の整備・充実とその職務の明確化及び連携の強化
 - c 衛生委員会の開催と必要な事項の調査審議
 - d 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく必要な措置の推進
 - e 現場管理者の職務権限の確立
 - f 労働衛生管理に関する規程の点検、整備、充実
- (イ) 作業環境管理の推進に関する事項
- a 有害物等を取り扱う事業場における作業環境測定の実施とその結果の周知及びその結果に基づく作業環境の改善
 - b 局所排気装置等の適正な設置、稼働、検査及び点検の実施の徹底
 - c 事務所や作業場における清潔保持
 - d 換気、採光、照度、便所等の状態の点検及び改善
- (ウ) 作業管理の推進に関する事項
- a 自動化、省力化等による作業負担の軽減の推進

- b 作業管理のための各種作業指針の周知徹底
 - c 適切、有効な保護具等の選択、使用及び保守管理の徹底
- (エ)「職場の健康診断実施強化月間」(9月1日～9月30日)を契機とした健康管理の推進に関する事項
- a 健康診断の適切な実施、異常所見者の業務内容に関する医師への適切な情報提供、医師からの意見聴取及び事後措置の徹底
 - b 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
 - c 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく医療保険者が行う特定健診・保健指導との連携
 - d 健康保険法に基づく医療保険者が行う保健事業との連携
 - e 小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用
- (オ)労働衛生教育の推進に関する事項
- a 雇入れ時教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等の徹底
 - b 衛生管理者、作業主任者等労働衛生管理体制の中核となる者に対する能力向上教育の実施
- (カ)「事業場における労働者の健康保持増進の指針」等に基づく心とからだの健康づくりの継続的かつ計画的な実施に関する事項
- (キ)快適職場指針に基づく快適な職場環境の形成の推進に関する事項
- (ク)「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づく副業・兼業を行う労働者の健康確保対策の推進に関する事項
- (ケ)職場における感染症(新型コロナウイルス感染症、ウイルス性肝炎、HIV、風しん等)に関する予防接種への配慮を含めた理解と取組の促進に関する事項

ウ 作業の特性に応じた事項

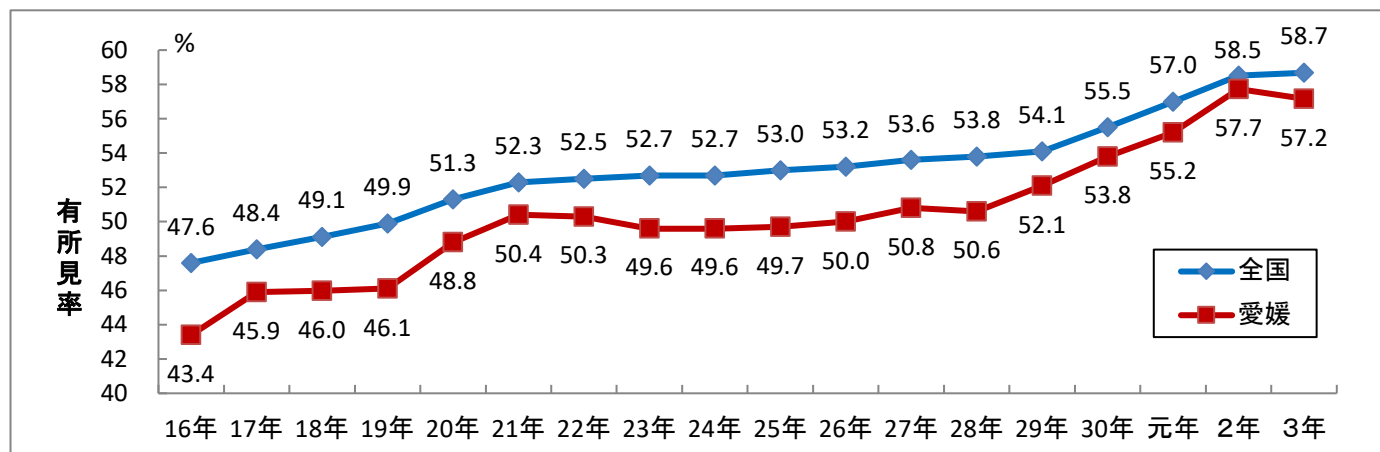
- (ア)粉じん障害防止対策の徹底に関する事項
- a 「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」(9月1日～9月30日)を契機とした「第9次粉じん障害防止総合対策」に基づく取組の推進
 - (a)屋外における岩石・鉱物の研磨作業若しくはばり取り作業及び屋外における鉱物等の破碎作業に係る粉じん障害防止対策
 - (b)ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策
 - (c)呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進
 - (d)じん肺健康診断の着実な実施
 - (e)離職後の健康管理の推進
 - b 改正粉じん障害防止規則に基づく取組の推進
- (イ)電離放射線障害防止対策の徹底に関する事項

- (ウ) 「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく騒音障害防止対策の徹底に関する事項
 - (エ) 「振動障害総合対策要綱」に基づく振動障害防止対策の徹底に関する事項
 - (オ) 「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」に基づく情報機器作業における労働衛生管理対策の推進に関する事項
 - (カ) 酸素欠乏症等の防止対策の推進に関する事項
 - a 酸素欠乏危険場所における作業前の酸素及び硫化水素濃度の測定の徹底
 - b 換気の実施、空気呼吸器等の使用等の徹底
 - (キ) 建設業、食料品製造業等における一酸化炭素中毒防止のための換気等に関する事項
- エ 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進
- (ア) 東京電力福島第一原子力発電所における作業や除染作業等に従事する労働者の放射線障害防止対策の徹底に関する事項
 - (イ) 「原子力施設における放射線業務及び緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について」(平成 24 年 8 月 10 日付け基発 0810 第 1 号)に基づく東京電力福島第一原子力発電所における事故の教訓を踏まえた対応の徹底に関する事項

定期健康診断実施結果

愛媛労働局

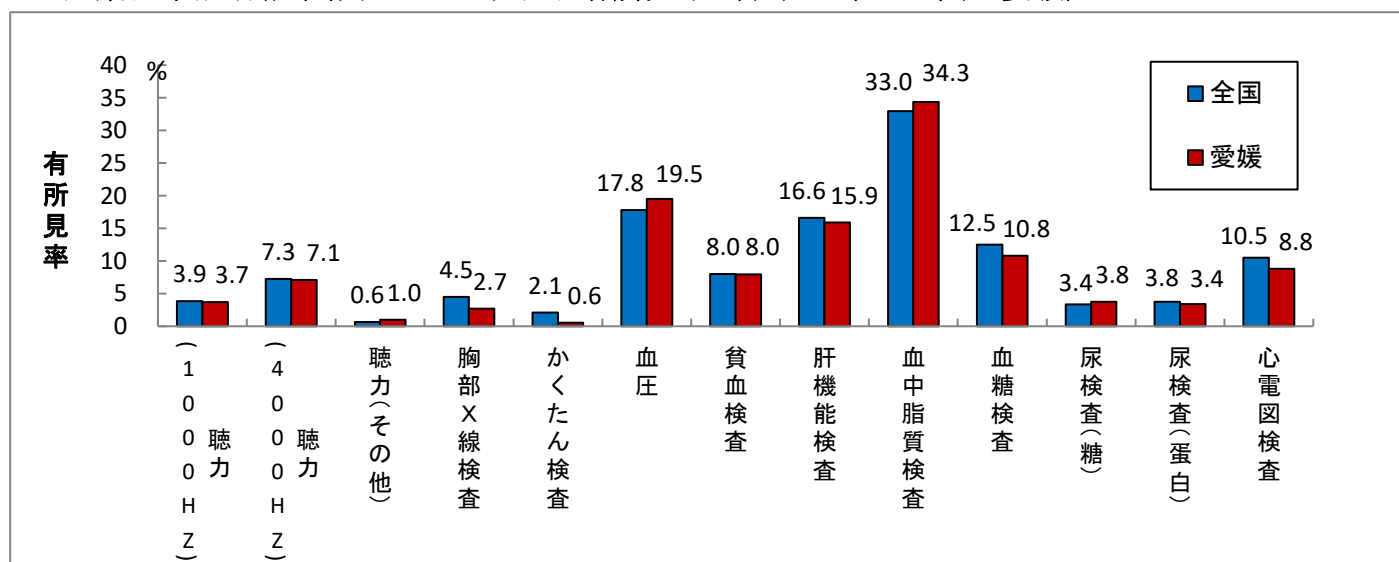
1. 定期健康診断実施結果の推移（有所見率の推移 全国・愛媛）



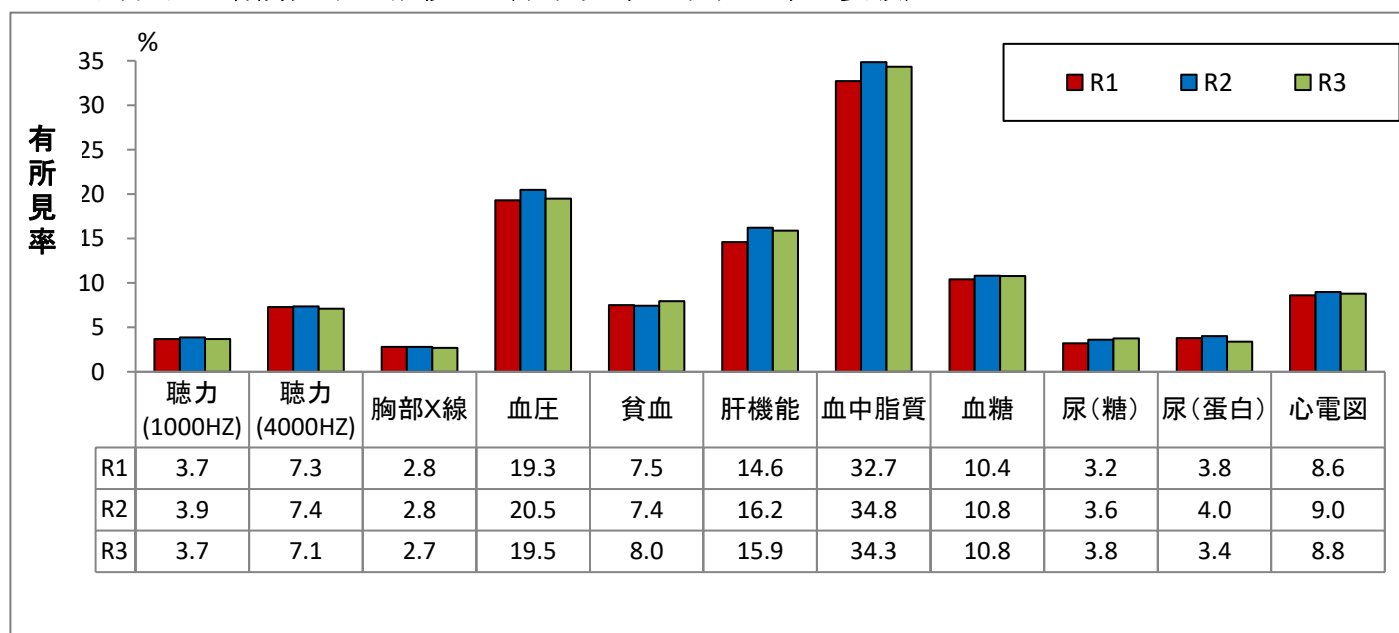
注：定期健康診断結果報告（労働者50人以上の規模の事業場に適用）に基づく値

有所見率とは、健診項目のいずれかが有所見であった者（他覚所見のみを除く）の人数を受診者数で除した値

2. 定期健康診断結果報告による項目別有所見率（令和3年 全国・愛媛）



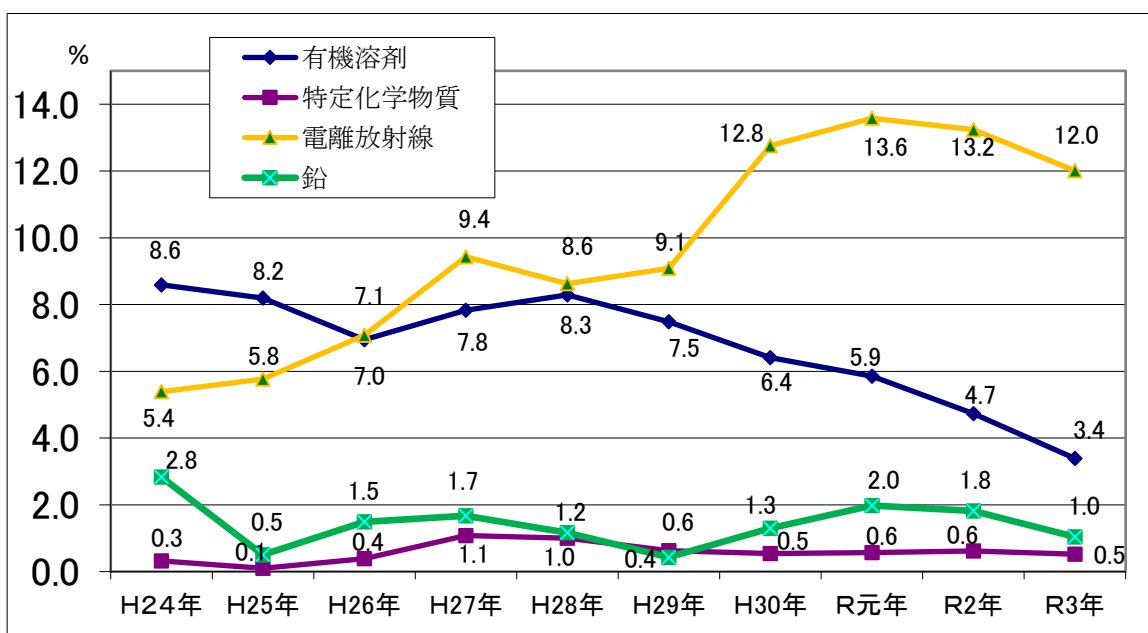
3. 主要項目別有所見率の推移（令和元年～令和3年 愛媛）



特殊健康診断の有所見率の推移

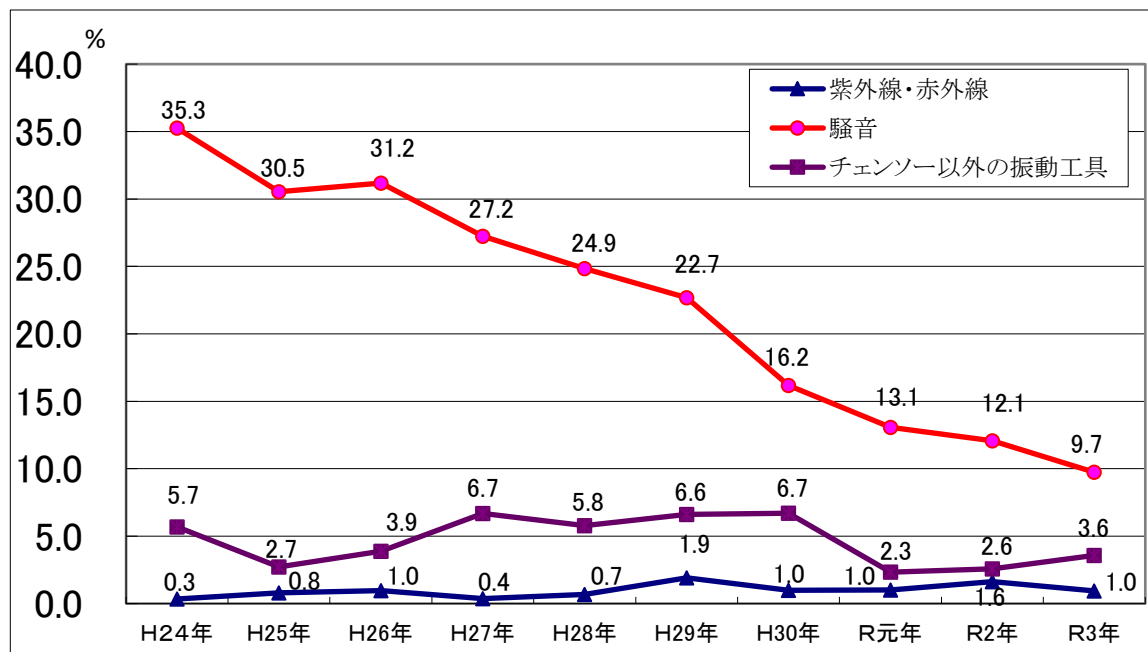
愛媛労働局

□ 有害業務健康診断



種別\年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
有機溶剤	8.6	8.2	7.0	7.8	8.3	7.5	6.4	5.9	4.7	3.4
特定化学物質	0.3	0.1	0.4	1.1	1.0	0.6	0.5	0.6	0.6	0.5
電離放射線	5.4	5.8	7.1	9.4	8.6	9.1	12.8	13.6	13.2	12.0
鉛	2.8	0.5	1.5	1.7	1.2	0.4	1.3	2.0	1.8	1.0

□ 指導勧奨による健康診断



種別\年	H24年	H25年	H26年	H27年	H28年	H29年	H30年	R元年	R2年	R3年
紫外線・赤外線	0.3	0.8	1.0	0.4	0.7	1.9	1.0	1.0	1.6	1.0
騒音	35.3	30.5	31.2	27.2	24.9	22.7	16.2	13.1	12.1	9.7
チェーンソー以外の振動工具	5.7	2.7	3.9	6.7	5.8	6.6	6.7	2.3	2.6	3.6

第73回 全国労働衛生週間

2022（令和4）年10月1日（土）～7日（金）〔準備期間：9月1日～30日〕

全国労働衛生週間スローガン

**あなたの健康があつてこそ
笑顔があふれる健康職場**

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょ

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場の新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた取り組み
- 労働災害予防的観点からの高年齢労働者に対する健康づくり
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の腰痛の予防対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援などの産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

また、地域窓口（地域産業保健センター）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

- 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、職場復帰支援の取り組み事例などを紹介しています。

- 働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取り組み事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

- 治療と仕事の両立支援ナビ
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等（働き方・休み方改善ポータルサイト）
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等（働き方改革特設サイト）
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top>



職場における新型コロナ対策

職場における感染症防止対策の基本事項「取組の5つのポイント」やチェックリスト、各種リーフレットなど、感染予防や健康管理に関する情報を提供しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00226.html



SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体、個人等でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

- 加盟申請はこちら（加盟は無料です）
<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



化学物質管理

化学物質のラベル・SDSの作成、危険有害性に応じたリスクアセスメントを着実に実施するための情報を提供しています。

- 職場のあんぜんサイト
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/kag/kagaku_index.html



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレス、喫煙など心身の健康状態についての調査結果を公表しています。安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

- 職場における熱中症予防情報
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>
- 職場における受動喫煙防止対策
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html
- 労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

令和4年度 愛媛産業安全衛生大会（第84回大会）

主 催／愛媛労働災害防止団体協議会 後 援／愛媛労働局

ご 案 内

愛媛県下では、近年、休業4日以上之死傷災害が増加しており、労働災害防止の取組の強化が求められている中、令和4年度愛媛産業安全衛生大会(第84回大会)を、下記のとおり開催いたします。

アルコール消毒を徹底し、座席の間隔を開ける等でコロナ感染防止対策を実施しますので、ご参加くださいますようお願い申し上げます。(参加は無料ですが、体調不良の方は参加をお控えください。)

なお、大会前に、ロビーで「中小規模事業場安全衛生相談会」(無料)を開催いたします。(裏面参照)

記

- 1 と き 令和4年10月4日(火) 受付開始 12:30 開会 13:30
- 2 と ころ 松山市総合コミュニティセンター(キャメリアホール)松山市湊町7丁目5番地
- 3 スローガン コロナ禍を活かして築く 新しい時代の安全衛生管理
- 4 大会次第

開 会 式	13:30	開会の言葉 大会委員長式辞 祝 辞	愛媛労働災害防止団体協議会副会長 愛媛労働災害防止団体協議会会長 愛 媛 労 働 局 長 愛 媛 県 知 事 愛 媛 県 経 営 者 協 会 会 長 日本労働組合総連合会愛媛県連合会会長
	14:00		
表 彰 式 等	14:00	愛媛労働災害防止団体協議会会長表彰 愛媛労働局長表彰受賞者披露	愛媛労働災害防止団体協議会会長
	14:25	受賞者代表謝辞	
	14:25	大会宣言	愛媛労働災害防止団体協議会監事
事 例 発 表 ・ 特 別 講 演	14:30	事例発表	三浦アクアテック株式会社
	15:00	「我が社の安全衛生活動の取り組み」	アクア製造部次長 酒巻宏徳 氏 (安全管理者)
	15:10	特別講演 ○部下のやる気を引き出す3つの法則	講 師 (一社)日本ベップトーク普及協会 元中四国ブロック代表
	16:40	○転倒災害、予防は姿勢から!	フィジカル&メンタルコーチ (愛媛の体幹トレーナー) 窪田三思 氏
	16:40	閉 会	

- 5 申 込 先 下記の「参加申込書」により、9月16日(金)までにお申し込みください。
 - (1) 建設業労働災害防止協会(建災防)愛媛支部の会員 …… 建災防各支部へ
 - (2) 建災防会員以外の事業場 …… (公社)愛媛労働基準協会各支部へ
- 6 申込方法 下記の「参加申込書」を、上記申込先にFAXするか郵送・持参してください。
- 7 そ の 他 会場の駐車場には限度がありますので、車でのご来場はなるべくご遠慮ください。

・・・・・・・・・・・・・・・・切 り 取 り 線・・・・・・・・・・・・・・・・

令和4年度 愛媛産業安全衛生大会（第84回大会）参加申込書

事業場名	所在地(電話番号)	参加人員	備考
		人	

※コロナ感染状況により、参加人数を制限したり、大会を中止する場合があります。

中小規模事業場安全衛生相談会

(労働者数300人未満の事業場を対象とした相談会)

■日時・場所

令和4年10月4日(火) 10時30分～13時30分(愛媛産業安全衛生大会の開演前まで)
松山市湊町7丁目5番地 松山市総合コミュニティセンター カメラホールロビー

■申込み方法 (相談無料)

国家資格を持った労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタントが相談に対応します。
専門的なアドバイスや参考資料も用意しますので、お気軽にご相談ください。

下記申込書に必要事項をご記入の上、9月27日(火)までにファックスでお申し込みください。

相談会参加者の方へ「参加証」は送付しませんので、**当日、本参加申込書をご持参ください。**

なお、相談会参加申込数が10件に達した場合は締め切らせていただくことがあります。

■申込先 (公社)愛媛労働基準協会 本部 FAX 089-927-7732

中小規模事業場安全衛生相談会参加申込書 (申込日 年 月 日)

事業場名				<事業場規模> (✓をご記入ください)	
				<input type="checkbox"/> 10人以下	<input type="checkbox"/> 11～50人
				<input type="checkbox"/> 51～100人	<input type="checkbox"/> 101～150人
				<input type="checkbox"/> 151～200人	<input type="checkbox"/> 201～299人
所在地	〒 _____			<業種> (✓をご記入ください)	
				<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 建設業
				<input type="checkbox"/> サービス業 (_____ 業)	
				<input type="checkbox"/> その他 (_____ 業)	
連絡担当者 所属部署名		氏名		TEL	
				FAX	
				E-Mail	
参加者氏名 (ふりがな)		所属部署名		※受付番号	※備考
<p><質問・相談事項記入欄> 質問・相談内容等をご記入ください。(欄が不足する場合は任意の別紙へ) 専門の相談員が相談会当日または後日お答えいたします。 また、「通信欄」としてもお使いください。</p>					
<p>(相談希望開始時刻 _____ 時 _____ 分) 希望が重なる場合は調整させていただきます。</p>					

注1 参加者が1名で連絡担当者と同じ場合は、「参加者氏名」欄にご記入ください。

参加者が複数の場合や連絡担当者が別にいる場合は、必ず「連絡担当者」欄にご記入ください。

注2 ※欄は記入しないでください。

<個人情報> 個人情報は当協会が責任をもって管理し、本サービスの的確な提供のためにのみ使用します。

※コロナ感染状況により大会が中止になった場合は、相談会も中止いたします。

職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため ～取組の5つのポイント～を確認しましょう！

- 職場における新型コロナウイルス感染症対策を実施するために、まず次に示す～取組の5つのポイント～が実施できているか確認しましょう。
- ～取組の5つのポイント～は感染防止対策の基本的事項ですので、未実施の事項がある場合には、「**職場における感染防止対策の実践例**」を参考に職場での対応を検討の上、実施してください。
- 厚生労働省では、職場の実態に即した、実行可能な感染症拡大防止対策を検討していただくため「**職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト**」を厚生労働省のホームページに掲載していますので、具体的な対策を検討する際にご活用ください。
- 職場における感染防止対策についてご不明な点等がありましたら、都道府県労働局に設置された「**職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー**」にご相談ください。

～取組の5つのポイント～

実施できて いれば☑	取組の5つのポイント
<input type="checkbox"/>	テレワーク・時差出勤等を推進しています。
<input type="checkbox"/>	体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルールを定め、実行できる雰囲気を作っています。
<input type="checkbox"/>	職員間の距離確保、定期的な換気、仕切り、マスク徹底など、密にならない工夫を行っています。
<input type="checkbox"/>	休憩所、更衣室などの“場の切り替わり”や、飲食の場など「感染リスクが高まる『5つの場面』」での対策・呼びかけを行っています。
<input type="checkbox"/>	手洗いや手指消毒、咳エチケット、複数人が触る箇所の消毒など、感染防止のための基本的な対策を行っています。

テレワークの積極的な活用について

- 厚生労働省では、テレワーク相談センターにおける相談支援、労働時間管理の留意点等をまとめたガイドラインの周知等を行っています。
- さらに、テレワークの導入にあたって必要なポイント等をわかりやすくまとめたリーフレットも作成し、周知を行っています。
- こうした施策も活用いただきながら、職場や通勤での感染防止のため、テレワークを積極的に進めてください。

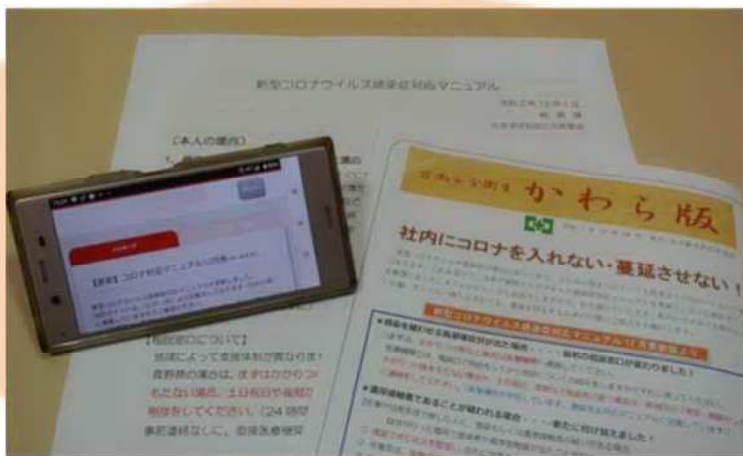
リーフレットは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における感染防止対策の実践例

○ 体調がすぐれない人が気兼ねなく休めるルール

新型コロナウイルス感染者が発生した場合の対応手順の作成（製造業）



- 感染者が発生した場合の対応手順を定め、社内イントラネットや社内報で共有した。
[手順]
①感染リスクのある社員の自宅待機
②濃厚接触者の把握
③消毒
④関係先への通知など

手順全文は
(独)労働者健康安全機構
長野産業保健総合支援
センターホームページから
ダウンロード可能です。

サーマルシステムの導入（社会福祉法人）



- サーマルシステムを施設受付入口に設置し、検温結果が37.5℃以上の者の入場を禁止している。
- 本システムでは、マスクの着用の検知を行い、マスクの未着用者には表示と音声で注意喚起を行う仕組みとなっている。



○ 密とならない工夫

I Tを活用した対策（建設業）



- スマートフォン用無線機を導入し、社員同士や作業従事者との会話に活用。3密を避けたコミュニケーションをとるようにした。

I Tを活用した説明会の開催（その他の事業）



- WEB方式と対面方式併用のハイブリッドの説明会を開催した。
- 対面での参加者に対しても、席の間隔を空ける、机にアクリル板を設置するなどの対策を行った。

職場における感染防止対策の実践例

○ 感染リスクが高まる「5つの場面」を避ける取り組み

※ 職場では、特に「居場所の切り替わり」（休憩室、更衣室、喫煙室など）に注意が必要

休憩所での対策（小売業）



- 休憩室の机の中央を注意喚起付きのパーテーションで区切り、座席も密とならないよう二人掛けにし、対面とならないよう斜めに配置した。

社員食堂での対策（製造業）



- 社員食堂の座席レイアウトを変更し、テーブルの片側のみ使用可とした。
- また、混雑緩和のために、昼休みを時差でとるようにした。

○ 感染防止のための基本的対策

入館時の手指等の消毒（宿泊業）



- 宿泊者と従業員の感染防止のため、ホテル入口の消毒液設置場所に、靴底の消毒のためのマットを設置した。

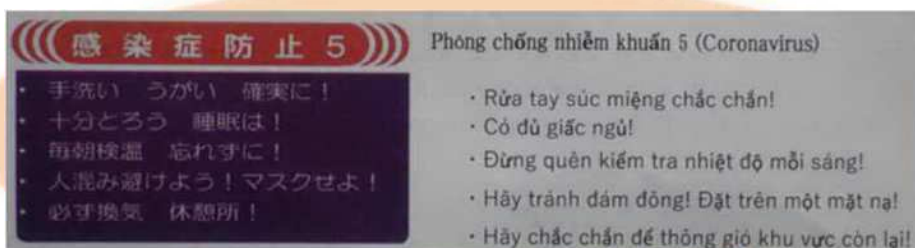
複数人が触る箇所の消毒（製造業）



- 複数人が触る可能性がある機械のスイッチ類を定期的に消毒することを徹底した。

○ その他の取り組み

外国人労働者への感染防止対策の周知（建設業）



- 建設現場に入場する外国人向け安全衛生の資料に、新型コロナウイルス感染症の注意点を外国語に翻訳したものを掲載し、周知徹底を図った。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、感染症対策の実施状況について確認し、職場の実態に即した対策を労使で検討していただくことを目的としたものです。
- 職場での対策が不十分な場合やどのような対策をすればよいかわからない場合には、感染症対策の実践例を参考に検討してください。
- 項目の中には、業種、業態、職種などにより対応できないものがあるかもしれません。すべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありませんが、可能な項目から工夫しましょう。
- 職場の実態を確認し、全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に継続して、実施いただくことが大切です。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

項	目	確認
1 感染予防のための体制		
	・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はい/いいえ
	・事業場の感染予防の責任者及び担当者を任命している。（衛生管理者、衛生推進者など）	はい/いいえ
	・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はい/いいえ
	・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はい/いいえ
	・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はい/いいえ
	・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はい/いいえ
	・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCOA)を用知し、インストールを労働者に勧奨している。	はい/いいえ
2 感染防止のための基本的な対策		
(1) 事業場において特に留意すべき事項である「取組の5つのポイント」		
	・「取組の5つのポイント」の実施状況を確認し、職場での対応を検討の上、実施している。	はい/いいえ
(2) 感染防止のための3つの基本：①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い		
	・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はい/いいえ
	・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はい/いいえ
	・外出時、屋内にいるときも会話をすると共に、症状がないでもマスクの着用を求めている。	はい/いいえ

チェックリストは
厚生労働省
ホームページから
ダウンロード可能です。



職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー連絡先

受付時間

平日（月～金曜日）

午前 8:30～午後 5:15

北海道	011-709-2311	石川	076-265-4424	岡山	086-225-2013
青森	017-734-4113	福井	0776-22-2657	広島	082-221-9243
岩手	019-604-3007	山梨	055-225-2855	山口	083-995-0373
宮城	022-299-8839	長野	026-223-0554	徳島	088-652-9164
秋田	018-862-6683	岐阜	058-245-8103	香川	087-811-8920
山形	023-624-8223	静岡	054-254-6314	愛媛	089-935-5204
福島	024-536-4603	愛知	052-972-0256	高知	088-885-6023
茨城	029-224-6215	三重	059-226-2107	福岡	092-411-4798
栃木	028-634-9117	滋賀	077-522-6650	佐賀	0952-32-7176
群馬	027-896-4736	京都	075-241-3216	長崎	095-801-0032
埼玉	048-600-6206	大阪	06-6949-6500	熊本	096-355-3186
千葉	043-221-4312	兵庫	078-367-9153	大分	097-536-3213
東京	03-3512-1616	奈良	0742-32-0205	宮崎	0985-38-8835
神奈川	045-211-7353	和歌山	073-488-1151	鹿児島	099-223-8279
新潟	025-288-3505	鳥取	0857-29-1704	沖縄	098-868-4402
富山	076-432-2731	島根	0852-31-1157		

※雇用調整助成金の特例措置に関するお問い合わせはこちら
 <学校等休業助成金・支援金、雇用調整助成金コールセンター>

0120-60-3999

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です - 医療保険者と連携してコラボヘルスを推進してください -

厚生労働省では、毎年9月を「職場の健康診断実施強化月間」とし、集中的・重点的に啓発を行っています。事業者の皆さまは、月間中、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断の実施、その結果についての医師の意見聴取、その意見を踏まえた就業上の措置の実施の徹底をお願いします。

令和4年度強化月間の重点周知事項は、「**医療保険者※1との連携**」によるコラボヘルスの推進です。

■労働災害の防止、企業の生産性向上等のためにはコラボヘルスの推進が重要です

【コラボヘルスの取組事例】

- 健康保険組合提供のレセプトデータなども活用しながら、定期健康診断結果や長時間労働データなどの分析を行い、事業場の保健師・看護師が課題解決のための施策（運動セミナー、メンタルヘルスのe-learningなど）を各部門ごとに提案することで、具体的な取組みにつながられた。
- 健康保険組合による禁煙外来費用の全額補助を活用し、喫煙率が4年間でマイナス5%となった。

⇒事業者による具体的な取組事例を「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」でご紹介しています。



手引き

■医療保険者から従業員の健康診断の結果を求められた際は提供にご協力ください※2

- 医療保険者に健康診断の結果を提供することで、以下のことが期待されます。
 - ①従業員は、**マイナポータルを用いて自らの健康データを把握できる**ようになり、自らの健康管理に役立てることが出来ます。
 - ②事業者は、**医療保険者と連携することで、レセプトデータや保健事業の提供を受けることができ**、従業員の健康保持増進、ひいては労働災害の防止・企業の生産性向上等につながられます。

- なお、健康診断の実施に当たっては、医療保険者への情報提供や連携を円滑に行うため、厚生労働省HPに掲載している※3「**モデル健康診断委託契約書**」や「**一般健康診断標準問診票**」をご活用ください。



資料はこちら

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：法律に基づく第三者提供であるため、個人情報保護に関する法律上、本人同意の取得が不要です。

※3：「厚生労働省 安全衛生関係主要様式」で検索して出てくる厚生労働省HPのサイトから、「定期健康診断実施関係」に入って取得して下さい。（右のQRコードで当該ページが開けます。）

<ご参考>

【高齢者の医療の確保に関する法律に基づく提供（40歳以上）】

特定健康診査（生活習慣病の予防のために行うメタボリックシンドロームに着目した健診）については、労働安全衛生法に基づく一般定期健康診断を既に実施した方については、その結果を医療保険者が受領することにより、実施を全部又は一部免除することとなっています。

【健康保険法に基づく提供（40歳未満）】

特定健康診査の実施対象ではない40歳未満の方についても、医療保険者が事業者から健康診断の結果を入手し、保健事業に活用することを可能とする改正健康保険法等が令和4年1月に施行されました。

「職場の健康診断実施強化月間」の実施に関する協力依頼について（抜粋）

令和4年8月25日付け基安発0825第3号

1 重点事項

- (1) 健康診断及び事後措置等の実施の徹底
- (2) 健康診断結果の記録の保存の徹底
- (3) 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- (4) 新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた安衛法等に基づく健康診断の実施に係る対応
- (5) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号。以下「高確法」という。）に基づく医療保険者が行う特定健康診査・保健指導との連携
- (6) 令和2年12月23日付け基発1223第6号「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」に基づく定期健康診断のうち特定健康診査に相当する項目の結果の医療保険者への提供等
- (7) 健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）に基づく保健事業との連携
- (8) 平成30年3月29日付け基安労発0329第3号「地域産業保健センター事業の支援対象に関する取扱いについて」を踏まえた小規模事業場における産業保健総合支援センターの地域窓口の活用

2 取組を実施する上での留意点

- (1) 派遣労働者については、健康診断に関する措置義務について、派遣元・派遣先の役割分担がなされているため、以下の事項に留意していただきたいこと。
 - ア 派遣元事業場による一般健康診断、派遣先事業場による特殊健康診断の実施状況を確認すること。
 - イ 派遣元事業場においては一般健康診断及び特殊健康診断結果の記録の保存、派遣先事業場においては特殊健康診断結果の記録の保存状況を確認すること。
 - ウ 派遣労働者に対する一般健康診断の事後措置等の実施については、派遣元事業場にその義務が課せられているが、派遣先事業場でなければ実施できない事項等もあり、派遣元事業場と派遣先事業場との十分な連携が必要であることから、両事業場の連携が十分でない事案を把握した場合は、十分に連絡調整を行う必要があること。
- (2) 1の(4)について、健康診断実施機関の予約が取れない等の事情により、やむを得ず法定の期日までに実施することが困難な場合には、可能な限り早期に実施できるよう計画を立て、当該計画に基づき実施していただきたいこと。

また、健康診断を実施する際には、いわゆる“三つの密”を避けて十分な感染防止対策を講じた健康診断実施機関において実施する必要があることなどについて、併せて周知を行っていただきたいこと。

また、別添1のリーフレットの活用等により、労働者に対して、労働者は健康診断の受診義務があることを周知していただきたいこと。

併せて、管内外国人労働者を雇用する事業者等に対して、一般定期健康診断の問診票の外国語版（英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、ネパール語、クメール語、ミャンマー語、モンゴル語）（※1）の周知を行っていただきたいこと。
- (3) 1の(5)及び(6)については、事業者が高確法に基づいて安衛法に基づく定期健康診断結果を求めた保険者に対して、当該結果のうち特定健康診査に相当する項目を提供しなければならないことを知らないこと等により、中小企業等における取組が進んでいないといった指摘がある。医療保険者への健康診断の結果の情報提供により、コロナヘルス等が推進され、労働者の健康保持増進につながることから、令和2年12月23日付け基発1223第6号「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」に基づき、高確法に基づく定期健康診断のうち特定健康診査に相当する項目の結果の提供の義務について、別添2のリーフレットの活用等により、改めて周知を行っていただきたいこと。
- (4) 1の(7)については、令和3年6月11日に健保法が改正され、令和4年1月より、特定健康診査の対象とならない40歳未満の労働者の定期健康診断結果についても、保険者から求められた場合の提供が事業者に義務付けられたところであり、別添2のリーフレットを用いて、併せて周知を行っていただきたいこと。
- (5) 1の(8)については、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）において、産業医の選任義務のない小規模事業場を対象として、健康診断結果

についての医師からの意見聴取、脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導等の支援を行っていることから、小規模事業場への指導等の際は、必要に応じて、別添3のリーフレットの活用等により、その利用を勧奨していただくこと。

- (6) 安衛法に基づく各種健康診断の結果報告については、電子申請の利用が可能であることから、別添4のリーフレットの活用等により、その利用を勧奨していただきたいこと。

3 健康診断以外の産業保健に関する取組の周知・啓発

事業場における産業保健の推進を図るため、重点事項と併せて、以下の取組についても周知・啓発を行っていただきたいこと。

- (1) ストレスチェックの確実な実施と集団分析結果の活用による職場環境改善の推進
- (2) 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号、令和2年3月31日最終改訂）に基づく取組の推進
 - ア 地域資源の活用については、「地域・職域連携推進ガイドライン」（これからの地域・職域連携推進の在り方に関する検討会、平成17年3月策定、令和元年9月改訂）に基づく取組
 - イ 運動の習慣化等による健康保持増進については、スポーツ庁のリーフレット等（※2）を活用した「体力づくり強調月間」（毎年10月1日～31日）、スポーツの日（10月10日）及び「Sport in Lifeコンソーシアム」の周知啓発
- (3) 職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策の実施
 - ア 「取組の5つのポイント」（※3）を用いた取組状況の確認
 - イ 実践例を盛り込んだリーフレット（※4）や「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」（※5）等を活用した取組
 - ウ 「職場における新型コロナウイルス感染症対策のための業種・業態別マニュアル」（※6）に基づく取組
- (4) 職場における感染症に関する理解と取組の促進
 - ア 「肝炎対策の推進に関する基本的な指針」（平成23年5月16日策定、令和4年3月7日改訂）に基づく職域での検査機会の確保等
 - イ 「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（平成7年2月20日策定、平成22年4月30日改訂）に基づく取組
 - ウ 令和4年4月20日付け基安労発0420第1号「従業員に対する風しんの抗体検査の機会の提供について（協力依頼）」等に基づく抗体検査の機会の提供等
- (5) 職場におけるがん検診の推進
 - ア 健康診断実施時に、事業者や健康診断実施機関等から、がん検診の受診勧奨（※7）
 - イ 特に、女性従業員に対し、子宮頸がん検診や婦人科等の定期受診促進について、別添5のリーフレットを活用し、周知
 - ウ 「職域におけるがん検診に関するマニュアル」（平成30年3月策定）を参考にしがん検診の実施
 - エ 別添6のリーフレットを活用し、がん対策推進企業アクションの周知
- (6) 更年期障害に関する理解の促進
 - ア 別添7のリーフレットを活用し、産業保健総合支援センターにおける人事労務担当者・産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修の周知
 - イ e-ヘルスネットや企業や働く女性向けに健康管理に関する情報を提供している「働く女性の健康応援サイト」の活用
- (7) 眼科検診等の実施の推進
 - ア アイフレイルチェックリスト（※8）や5つのチェックツール（※9）を活用した目のセルフチェックの推進
 - イ 転倒等の労働災害の原因ともなっている緑内障等の眼科疾患を予防し、早期に発見するための40歳以上の従業員に対する眼科検診（※10）の実施について、別添8のリーフレットを活用し周知を依頼



通知全文

（別添1～8のリーフレット及び※1～10もこちらからご覧いただけます。）

厚生労働省が設置した労災特別介護施設

ケアプラザ新居浜のご案内

ケアプラザは、労働災害により重度（原則、障害等級1級から3級まで）の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

当ケアプラザは、全国の8施設の中で、最も新しい施設で、敷地面積約7,000坪、地上3階建て建物約3,500坪、定員90名です。

施設は、大小の島々が浮かぶ瀬戸内海のほぼ中央の海岸近くにあります。気候は非常に温暖で、比較的台風の被害も少なく、太平洋側と較べると雨も少ない所です。

所在する新居浜市は、愛媛県の中でも東部に位置し、施設は市内東部にあります。最寄りの医療機関としては、通院バスで15分～20分くらいの所に愛媛労災病院などがあります。市内中心部へも同程度の所要時間です。

愛媛県は「みかん王国」と言われますが、所在する新居浜市は、「住友」の発祥の地であります。元禄年間（1691年）に「別子銅山」が開坑し、工業都市として発展してきました。



愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）のご案内

1 ケアプラザ新居浜とは

ケアプラザ新居浜は、労災事故により重度な障害をこうむられた方々に、安心していきいきとした生活を営んでいただくため、厚生労働省が全国8か所に設置した介護施設で、四国では新居浜市に設置されているものです。

ケアプラザ新居浜は、平成13年以降20年にわたり、一般の高齢者介護施設などでは対応が難しいとされている、せき髄損傷、けい髄損傷、頭部外傷等の傷病・障害の特性に応じた適切で専門的な介護サービスを24時間体制で提供することについて、豊富な経験と実績を有しています。

2 入居ができる方は

ケアプラザに入居できるのは労災年金受給者で、障害等級又は傷病等級が1級から3級に該当し、居宅において介護が困難と認められる方です。

なお、60歳以上で障害等級4級程度に該当する方等で、居宅での介護が困難な場合は、特例的に入居が認められる場合があります。

3 定員や介護サービスは

ケアプラザ新居浜は、定員90人（個室70室、多床室4人×5室）で看護師と介護士が交替制により、入居者の障害・傷病の状態にあわせて、食事介助、排せつ介助や入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。また、リハビリ専門職によるリハビリテーションも行っています。

居室（個室）は約30m²の広さで、ベッド、バス（一部シャワー）、トイレ、洗面所、簡易なユニットキッチン、ナースコール（通報装置）等を完備しています。

4 入居の費用は

入居に要する費用は、施設利用料（いわゆるホテルコスト）と介護費の合算額となりますが、介護費については、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から後日支給されるため、入居者の方の実質的な負担はありません。

年収（代表例）	施設利用料（月額）（個室の例）			
	扶養親族なし	扶養親族1人 （42%減額）	扶養親族2人 （53%減額）	扶養親族3人以上 （58%減額）
1,200,000円	57,000	33,000	33,000	33,000
1,600,000円	72,000	42,000	42,000	33,000
2,000,000円	105,000	57,000	42,000	42,000
2,800,000円	140,000	72,000	57,000	57,000
3,000,000円	160,000	89,000	72,000	57,000
3,400,000円	180,000	105,000	72,000	72,000

5 入居者の募集

現在、入居者を募集しておりますので、労災年金を受給されている方から施設入所の相談がありました際には、選択肢の一つとしてご紹介いただければ幸いです。

名称：愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）
所在地：愛媛県新居浜市阿島1丁目3番12号
問合せ先：TEL(0897)67-1122〔担当〕総務課

