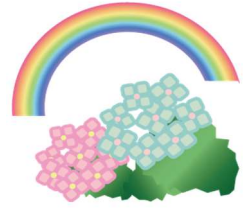




三重の労働



LABOR OF MIE PREFECTURE VOL.295 2025年6・7月号

CONTENTS

1. 三重県からのお知らせ

- ① 6月19日開催「障害者雇用状況報告（ロクイチ報告）勉強会&障がい者雇用支援事業等説明会」のご案内
- ② 令和7年度「みえの働き方改革推進企業」を募集します

2. 三重県労働委員会事務局からのお知らせ

- ① 労使間のトラブルでお困りの方、労働委員会が解決のお手伝いをします

3. 三重労働局からのお知らせ

- ① 賃金引き上げの支援策 厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています
- ② 資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について（urlのみ）
- ③ 令和7年 死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進運動
- ④ 7月2日開催「令和7年 死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会」のご案内
- ⑤ STOP! 熱中症クールワークキャンペーン
- ⑥ 職場における熱中症対策の強化について
- ⑦ 6月は「外国人雇用啓発月間」 知って、守って、みんなで活躍～外国人雇用はルールを守って適正に～
- ⑧ 令和7年度業務改善助成金のご案内
- ⑨ 令和7年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ
- ⑩ 令和働き方改革をサポートします！ 三重働き方改革推進支援センターのご案内
- ⑪ 事業主のみなさんへ アルバイトの労働条件を確かめよう！
- ⑫ 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
- ⑬ 2025（令和7）年度両立支援等助成金のご案内
- ⑭ 令和7年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

4. 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

- ① 三重産業保健総合支援センターからのお知らせ
- ② サポートします！ 治療と仕事の両立支援

障害者雇用状況の報告義務のある事業主(※)は、毎年6月1日時点での障害者の雇用状況をハローワークに報告(通称:ロクイチ報告)する義務があります。

(※)企業全体の常用労働者(除外率により除外すべき労働者を控除した数)が40人以上の事業主

障害者雇用状況報告(ロクイチ報告)勉強会 & 障がい者雇用支援事業等説明会

参加無料

開催
日時

6月19日(木)
10:00-12:00

参加
方法

オンライン
Zoomウェビナーで開催



1 対象者

ロクイチ報告対象企業の経営者・人事労務担当者等

※参加人数が500人に達した場合、申込を締め切ります。

2 プログラム

10:00～ 障がい者雇用の現状と障害者雇用状況報告書の書き方(基礎編)

三重労働局 職業安定部職業対策課

10:45～ 三重障害者職業センターにおける事業主支援

～雇入れから定着に至るまで～

(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部 三重障害者職業センター

11:00～ 三重県からのお知らせ

① 県立特別支援学校における企業への就職に向けた取組について

三重県教育委員会事務局 特別支援教育課

② 令和7年度障がい者雇用支援事業の紹介

三重県雇用経済部 障がい者雇用・就労促進課

【POINT】

- 初めてロクイチ報告を記入するにあたっての基礎をわかりやすく解説!
- ジョブコーチ支援など、障がい者の雇入れや職場適応を容易にするための事業主支援について解説!
- はじめて障がい者雇用を行う企業をサポートする事業など、令和7年度に三重県が実施する事業について解説!

3 申込

二次元バーコードもしくは県のホームページから、「三重県 障がい者の就労支援」で検索し、申込リンクから所定事項を記入して申し込んでください。

【申込期限:6月16日(月)】

三重県 障がい者の就労支援



●共催 三重県、三重労働局、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構三重支部 三重障害者職業センター
三重県社会保険労務士会

●お問い合わせ 三重県雇用経済部 障がい者雇用・就労促進課 電話 059-224-2510

令和7年度版

働きやすい職場づくりをめざして

みえの働き方改革 推進企業

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに
向けて積極的に取り組む企業等を応援しています。

3つ星目指して
ステップアップ！
取組を後押しする
奨励金制度も！



募集期間：令和7年5月7日（水）から 7月31日（木）まで

三重県では、働き方を見直し、誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる企業等の優れた取組を県内に広め、地域社会全体での「ワーク・ライフ・バランス」、「働き方改革」の取組推進につなげることを目的に、「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度を実施しています。

登録・表彰によるメリットについては、裏面をご覧ください。県内企業の皆様のご応募をお待ちしています！

みえの働き方改革

働きやすさで選ばれる職場・選ばれる三重へ(地方創生)

ワーク・ライフ・バランスの推進

- テレワークなど多様な働き方の尊重
- 休暇取得の促進
- 長時間労働の是正
- 健康経営の取組推進

誰もが能力を発揮

- 多様な人材の活躍推進
- 若者の就労や定着の促進
- 正規雇用の促進
- 男女がともに働きやすい職場づくり

会社の風土×新しい働き方

生産性の向上

- 経営戦略としての「働き方改革」
- DXによる業務効率改善
- 従業員による改善提案
- 従業員のスキルアップやリスキリング

次世代育成支援等

- 仕事と子育て・介護の両立
- 男性の育児参画の推進
- 「イクボス」の取組の推進
- 仕事と治療の両立

わが社の**改革**を、社会の**変革**へ

登録・表彰の流れ

- 4～7月
 - ・今年度の登録企業募集
 - ↓
 - ・県による審査
 - ↓
- 10月1日（予定）
 - ・登録企業決定、公表
 - ↓
 - ・今年度の登録企業から表彰候補選定、調査
 - ・選考委員会による選考
 - ・表彰企業決定、公表
 - ・表彰式
 - ↓
- 翌年10～11月
 - ・登録後の取組状況確認

三重県 雇用経済部雇用対策課 働き方改革・人材育成班

〒514-8570 三重県津市広明町13番地 三重県庁8階

TEL：059-224-2454 / FAX：059-224-3024

メール：koyou@pref.mie.lg.jp

詳細は三重県ホームページをご覧ください

検索 みえ 働き方改革 登録



令和7年度「みえの働き方改革推進企業」登録基準の一部

*労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令を遵守している	
○働く環境の改善	
・多様な勤務体制（テレワーク等）が活用されている	
・所定外労働時間の削減のための工夫を行っている	
・年次有給休暇の取得を進めている	
・全ての従業員が（または希望すれば誰でも）意見や要望を出す機会がある	
○誰もが働きやすい職場環境づくり	
・「女性」「高齢者」「障がい者」「若年者」等誰もが働きやすく、安心できる職場環境づくりを行っている	
○出産・育児・介護、その他、家庭生活と仕事を両立させる制度の整備	
・産前・産後休暇、育児・介護休業期間、看護休暇の日数等が法律で定められた期間を上回っている	
・育児・介護休業の取得や復帰に関するサポートがある	
・家庭生活と仕事を両立させる特別有給休暇または年次有給休暇積立制度がある	
○各種制度への参画、届出等（障がい者雇用推進企業ネットワーク、イクボス同盟、一般事業主行動計画等）	
○わが社の働き方改革宣言（重点的に取り組もうとする項目の宣言）【必須】	
○わが社自慢（独自性のある取組や制度活用例・実績等）	

登録・表彰によるメリット

- (1) 県のホームページ、広報紙等により**企業名や先進的な取組を広く紹介**します。
- (2) **シンボルマーク**を利用できます。自社の広報での活用によりイメージアップ等が期待されます。
- (3) 各種研修や合同企業説明会への出展募集など、**役立つ情報**をメールにて提供します。
- (4) **県の各種助成金等**が利用できます。（※利用には別途条件があります。）
 - ・より働き方改革の取組を進めるための「**働き方改革推進奨励金**」の利用
 - ・三重県中小企業融資制度における、「経営向上サポート資金(働き方改革扱い)」の融資
 - ・三重県企業投資促進制度における、県内操業企業への再投資支援の補助金への上乗せ
- (5) 県の建設工事における総合評価方式において、加点の対象となります。
- (6) 「みえの企業まるわかり NAVI」の掲載企業は、登録・表彰企業であることを記載します。
- (7) 特に優れた取り組みは表彰され、周知の機会が増えます。



※各制度の詳細や利用条件についてはホームページ（上記2次元コード、または「みえ 働き方改革 登録」で検索）に掲載の所管部署にお問い合わせください

◆これまでの知事表彰企業（直近3年）

年度	企業名（◎ベストプラクティス賞、○グッドプラクティス賞、・奨励賞、☆テーマ賞）
R6（2024）	◎株式会社富士製作所 ○株式会社ゴーリキ ・日本トランスシティ株式会社 ・四日市合成株式会社 ☆三重電子株式会社（休みやすい職場賞） ☆株式会社中田商事（女性が働きやすい職場賞）
R5（2023）	◎株式会社山下組 ○株式会社百五銀行 ○東海住電精密株式会社 ・中部電力パワーグリッド株式会社 三重支社
R4（2022）	◎井村屋グループ株式会社 ○万協製薬株式会社 ○有限会社ウェルフェア三重 ・光精工株式会社 ・株式会社若鈴

労使間のトラブルでお悩みの方
三重県労働委員会が解決のお手
伝いをします。



三重県労働委員会は、賃金、解雇、パワハラなどに関する労使間の
トラブルについて、**解決に向けた「あっせん」**を行っています。

お問い合わせは、

三重県労働委員会事務局(あっせんに関すること)

TEL 059-224-3033 HPはQRコードから⇒

三重県労働相談室(相談・申請窓口)

TEL 059-213-8290



三重県あっせん

検索



労働委員会をご存じですか？

労働委員会は、労使間のトラブルを、不当労働行為の審査や労使紛争のあっせんによって解決するために、法律によって各都道府県に設けられた行政機関です。

労働委員会の特徴



【その１】・公益委員（弁護士等）

・労働者委員（労働組合の役員等）

・使用者委員（会社の役員等）

以上の三者構成の専門家による行政機関です。

【その２】労働委員会では、労使双方の歩み寄りによるトラブル解決を促す「あっせん」を行っています。

「あっせん」では、経験豊かな公労使委員が労使双方からお話を聞き、それぞれの立場を活かして双方が納得できる解決案を示すなど、トラブル解決に向けて親身で丁寧にサポートします。

【その３】あっせん制度は、無料で利用できます。



解決して
よかったにや～



賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

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**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 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45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。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ + 設備投資

- ・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

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円 (20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。



支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.4)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

- ・賃金のデジタル払いに係る HP

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyou/03_00028.html



令和7年 死亡災害ゼロ・ アンダー2,000 みえ推進運動

【実施期間:令和7年1月1日～12月31日】

三重労働局は

死亡災害の撲滅と死傷者数 2,000 人未満

を目指し 労働災害防止対策を推進します

重点事項

重点災害

【行動災害】

「転倒、腰痛」

【墜落・転落災害】

【機械災害】

「はさまれ・巻き込まれ、
切れ・こすれ」

【高年齢労働者の労働災害】

重点業種

【製造業】

【建設業】

【道路貨物運送業】

【小売業】

【社会福祉施設】

三重労働局第14次労働災害防止計画【令和5年度～令和9年度】推進中



三重労働局はあなたの会社の
「働き方改革」を支援します！

「令和7年死亡災害ゼロ・アンダー
2,000 みえ推進運動」特設
ページは [こちら](#) から

アンダー2000みえ推進運動

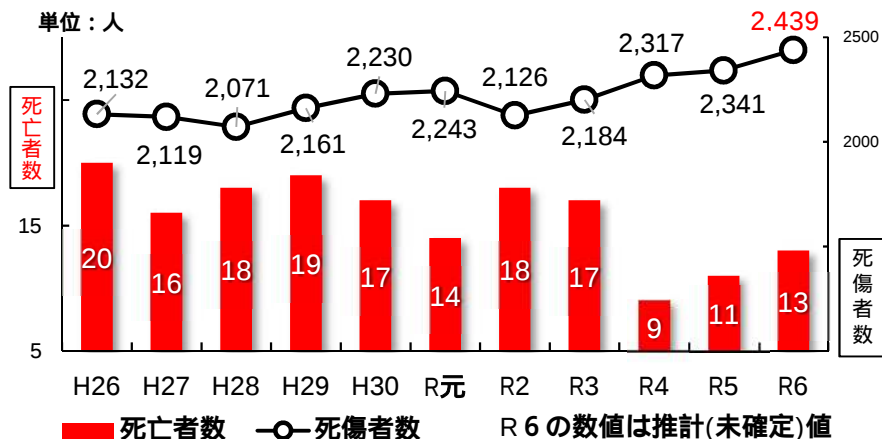
検索



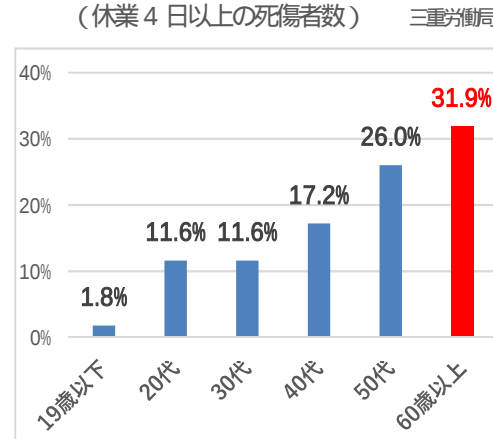
三重労働局 ・ 労働基準監督署



【労働災害発生状況の推移】（休業4日以上の死傷者数） 三重労働局



【令和5年 年齢別労働災害発生状況】（休業4日以上の死傷者数） 三重労働局



◆ 事業者の実施事項

【重点災害】

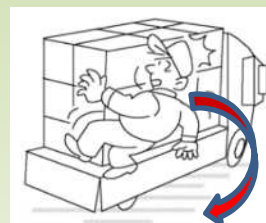
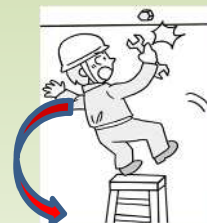
【行動災害（転倒、腰痛）防止対策】

作業通路における段差や凹凸、突起物、継ぎ目、濡れた床面等の解消
照度の確保、手すりや滑り止めの設置
危険箇所の表示等の危険の「見える化」の実施
機械化による省力化
アシストスーツ、スライディングボード等の活用



【墜落・転落災害防止対策】

足場・屋根からの墜落・転落災害防止
脚立・はしご・階段からの墜落・転落防止
トラックの荷台からの墜落・転落災害防止
「墜落災害防止強調月間（7月・12月）」の重点取組



【機械災害防止対策】

リスクアセスメント及びリスク低減措置の実施（機械設備の安全化及び作業方法の改善）

【高齢労働者に対する労働災害防止対策】

身体機能を補う設備・装置の導入
身体機能の低下を考慮した作業内容の見直し
健康状況、体力の状況の把握・対応
丁寧な安全衛生教育の実施
「エイジフレンドリー補助金」の活用



◆ 事業者の実施事項

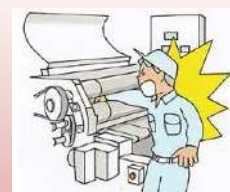
【重点業種】

【製造業】 機械設備等による はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ災害防止

【建設業】 墜落・転落災害防止

【道路貨物運送業】 墜落・転落災害防止

【小売業・社会福祉施設】 行動災害（転倒、腰痛）防止



◆ 三重労働局・労働基準監督署の主な実施事項

「令和7年 死亡災害ゼロ・アンダー2,000 みえ推進大会（7/2 予定）」、「同推進会議」の開催
全国安全週間、全国労働衛生週間等の実施期間中における三重労働局幹部安全衛生パトロールの実施
三重労働局ホームページに「アンダー2,000 みえ推進運動」に係る特設ページの開設
労働災害防止団体の各分会、地区労働基準協会、主要事業者団体、業種団体等に対する要請等
会議・会合・安全パトロール等あらゆる機会を活用した事業場に対する周知・啓発
各労働基準監督署独自の「アンダー2,000 みえ推進運動」に係る行政施策の実施
年間安全衛生管理計画の作成に関する事業者への指導・援助



【協力団体】

建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、
林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会四日市支部、
（一社）三重労働基準協会連合会、（一社）日本ボイラ協会三重支部、（一社）日本クレーン協会三重支部、
（公社）建設荷役車両安全技術協会三重県支部、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、
（独行）三重産業保健総合支援センター、三重県 RST トレーナー会、県下各地区労働基準協会



令和7年 死亡災害ゼロ・ アンダー2,000 みえ 推進大会

日時 令和7年 7 月 2 日 (水)

第一部 11:15~13:15 (受付11:00~) 事前申込み不要

第二部 13:30~16:00 (受付12:30~) 定員200人

会場 三重県総合文化センター 小ホール
津市一身田上津部田1234

第一部 (11:15~13:15)

VR安全教育機器など体験会



第二部 (13:30~16:00)

- 説明「第14次労働災害防止計画について
～中間年の取組み～」

三重労働局労働基準部長

- S A F Eコンソーシアムの取組み紹介
スーパーサンシ株式会社

- 安全衛生優良事業場における事例発表

- 特別講演「高年齢労働者の転倒災害
現状と防止対策について」

国立長寿医療研究センター研究所

フレイル研究部 副部長 大須賀洋祐 氏

【会場ロビー】

- ・転倒、腰痛災害防止
- ・熱中症防止

用品、用具の展示実施

お申込はこちらから



主催 厚生労働省三重労働局

共催 (一社)三重労働基準協会連合会、建設業労働災害防止協会三重県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会三重県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会三重県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会四日市支部
(一社)日本ボイラ協会三重支部、(一社)日本クレーン協会三重支部、(公社)建設荷役車両安全技術協会三重県支部、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会三重支部、(独)三重産業保健総合支援センター、三重県RSTトレーナー会

協力 各地区労働基準協会

お問合せ先 三重労働局 労働基準部 健康安全課 TEL 059-226-2107



熱中症 クールワーク キャンペーン



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



◀ キャンペーン実施要項

キャンペーン期間

4月

準備

5月

6月

7月

重点取組

8月

9月

準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、
☑チェックしましょう。

労働衛生管理体制の確立



事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し
熱中症予防の責任体制を確立

暑さ指数(WBGT)の把握の準備



JIS規格に適合した暑さ指数計を
準備し、点検

作業計画の策定



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

設備対策の検討



暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風
または冷房設備、散水設備の設置を検討

休憩場所の確保の検討



冷房を備えた休憩場所や
涼しい休憩場所の確保を検討

服装の検討



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

教育研修 の実施



管理者、労働者に
対する教育を実施

ガイド・教育動画



e-learning



緊急時の対応の事前確認



緊急時の対応(異常時における連絡体制や
対応手順等)を確認し、関係者に周知

【主唱】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】関係省庁(予定)



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
Ministry of Health, Labour and Welfare

(R7.2)

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省
熱中症予防情報
サイト



STEP
1

暑さ指数の把握と評価

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

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



服装

準備期間に検討した服装を着用



作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止



プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行
させる等を考慮)



暑熱順化への対応

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



健康診断結果に基づく対応

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



日常の健康管理

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



作業中の労働者の 健康状態の確認

巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる
等労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導



異常時の 対応

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

重点取組期間

7月

にすべきこと



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

令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます

職場における 熱中症対策の強化について

熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における 熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において

**死亡に至らせない
(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。**

基本的な考え方

見つける

判断する

対処する

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

- 1 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

- 2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
 - ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
 - ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順(フロー図①②を参考例として)の作成及び関係作業員への周知

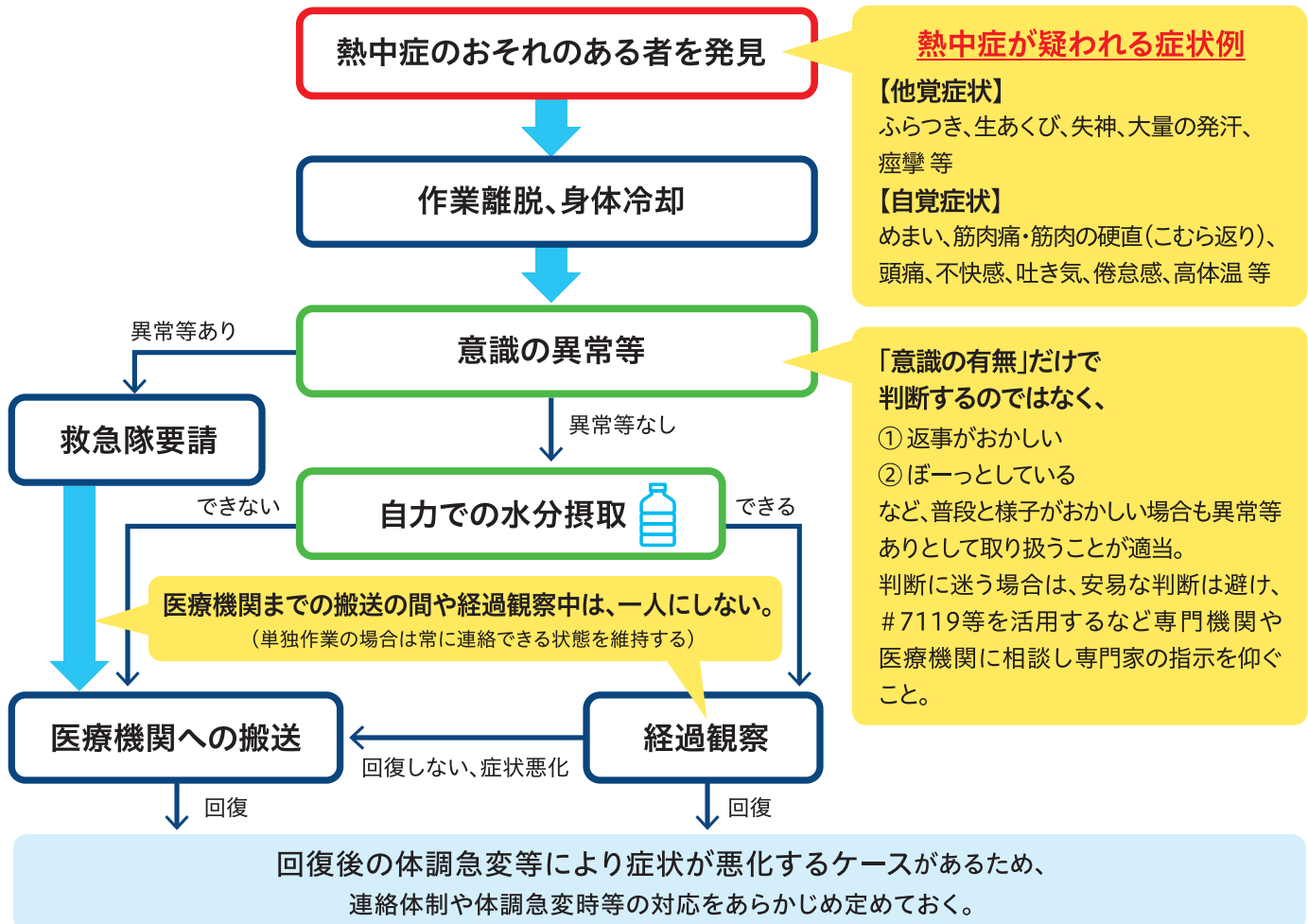
対象となるのは

「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとする。

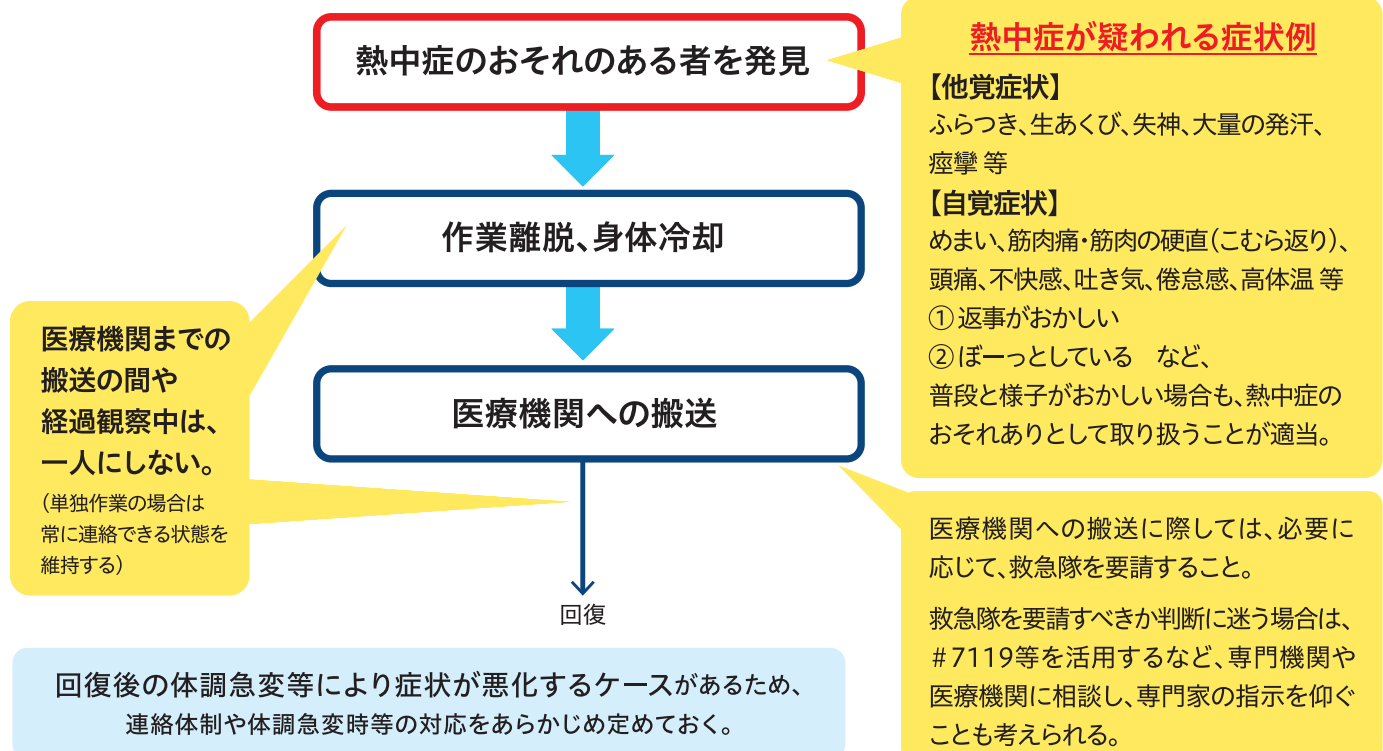
熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ①

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ②

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



知って、守って、みんなで活躍
～外国人雇用はルールを守って適正に～

6月は「外国人雇用啓発月間」



外国人を雇用している事業主の皆さん
守るべき雇用ルールを、いま一度チェックしてみましょう

- ☒ 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- ☒ 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- ☒ 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- ☒ 安易な解雇はしていませんか？
- ☒ 外国人の雇入れ・離職時に、ハローワークへ外国人雇用状況届出を出していますか？

「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」より



※詳しくは、ハローワーク（公共職業安定所）、都道府県労働局にお問い合わせください。

令和7年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

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

事業場内最低賃金
の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認
と実施

業務改善助成金を支給
（最大600万円）

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

<事業場内最低賃金とは？>

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

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

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

対象事業者・申請の単位

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



工場A



事務所B

別々に
申請

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

申請期限と賃金引き上げの期間

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

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

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

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

助成率

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4

特例事業者

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

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

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

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

「引き上げる労働者数」の数え方

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

＜例：事業場内最低賃金1,000円の事業場で30円コースを申請する場合＞

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



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

助成対象経費の特例

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

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



対象となる設備投資など

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

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

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

<例>

○事業場内最低賃金が980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(=600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(=助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

賃金引き上げに当たっての注意点

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

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

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



対象！

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

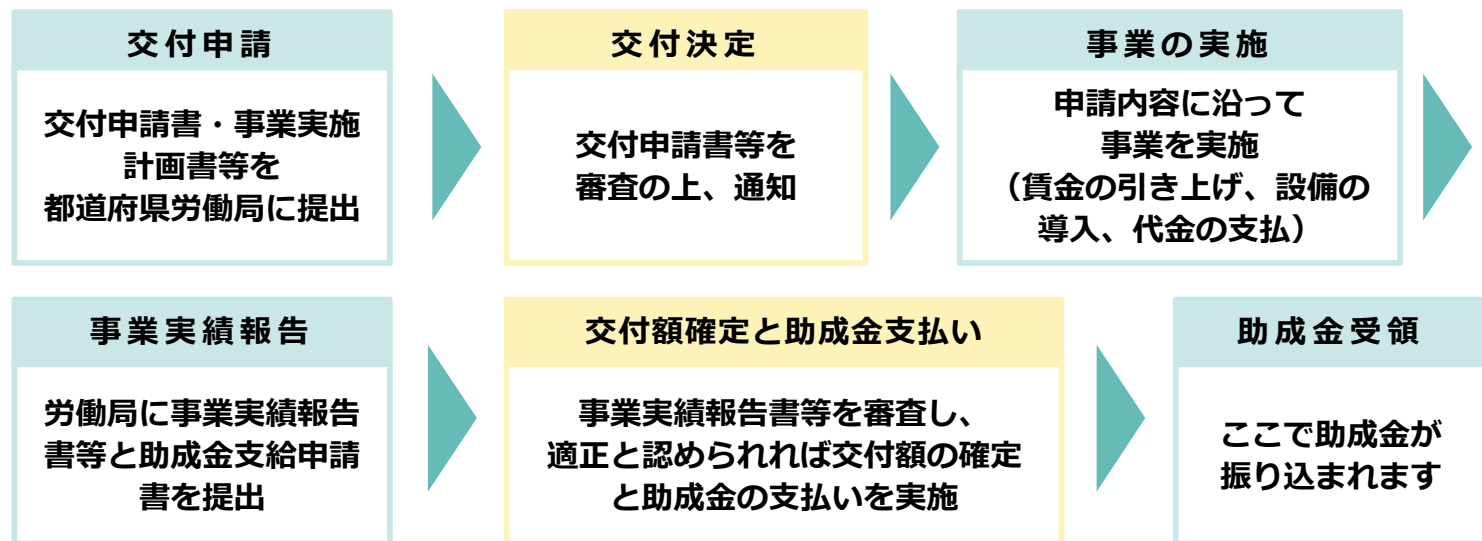


対象外

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

助成金支給の流れ

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



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

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

令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、
申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、
サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取
組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

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

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

令和7年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ



申請期間と賃上げ期間について

中小企業の皆様にご活用いただけるよう、**申請期間**と**賃金引き上げ期間**について、複数の期間を設定する見直しを行いました。具体的な期間は以下のとおりです。

	申請期間	賃金引き上げ期間
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ **賃金引き上げは、申請日より後**に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**申請後から発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません。

<第1期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例①	令和7年4月20日	令和7年5月1日	
例②	令和7年6月20日	令和7年5月1日	

<第2期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例③	地域別最低賃金改定日 前日	地域別最低賃金改定日 前日	
例④	地域別最低賃金改定日 当日	地域別最低賃金改定日 当日	



助成率区分の変更と生産性要件の廃止

引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じて設定されている助成割合について見直しを行いました。具体的な見直しは以下のとおりです。

<R6>

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

<R7>

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4



() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

申請時の注意点

- 申請前に行った賃金引き上げ、交付決定前に実施した助成対象経費の支払い は助成の対象となりません。
- 交付決定前に助成対象設備の導入や助成対象となるコンサルティングなどを実施した場合も助成の対象となりません。

その他変更点

- 事業主単位の年間申請上限額が600万円となりました。
- 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

お問い合わせ

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

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

令和7年度 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 (厚生労働省委託事業)

相談無料

同一労働同一賃金

勤務間インターバル

多様な正社員制度

選択的週休3日制

職場の安全衛生

賃金引上げ

働き方改革をサポートします！ 三重働き方改革推進支援センター



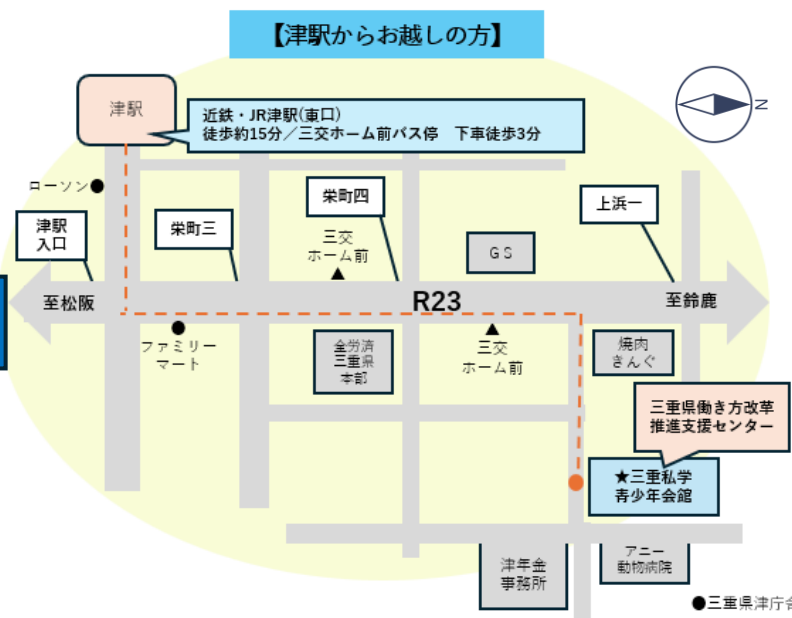
実績あるコンサルタントや専門家が全力でサポートいたします！

中小企業・小規模事業者等のための無料相談窓口

「三重働き方改革推進支援センター」
にお気軽にご相談ください。

フリーダイヤル	0120-111-417
固定電話	059-253-2452
ファックス	059-253-2453
E-mail	mie@workstylereform.net

ホームページ
QRコード



専門家による無料相談 申込書

三重働き方改革推進支援センター 宛

 059-253-2453

E-mailの方は、mie@workstylereform.netへ下記内容をお送りください。

申込日： 年 月 日

会 社 事業所名			代表者名	
業 種			従業員数 (正社員)	
住 所	〒 ー			
担当部署・役職	／		氏 名	
電話番号	() ー		担当者携帯電話 (緊急時の連絡先)	ー ー
メールアドレス	@			
相談希望日時	第1希望 月 日 () 時 ~ 時			
	第2希望 月 日 () 時 ~ 時			
	第3希望 月 日 () 時 ~ 時			
	※日時は専門家との調整となります。どうしても外せない希望がある場合にご記入ください。			
相談方法 (どちらかに○)	会社・事業所へ訪問 ／ センターへ来所			
相談方法 (ご希望内容にチェック)	☐ 働き方改革で何から手を付けたらよいかわからない ☐ 同一労働同一賃金 (☐パート・有期 ☐派遣) ☐ 職務分析・職務評価 ☐ 36協定・労働時間等の労務管理 ☐ 勤務間インターバル ☐ 業務効率化 (IT利用・テレワーク) ☐ 就業規則・社内規程の整備 ☐ 職場の安全衛生 ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 人手不足対策 (定着と採用) ☐ その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。 ☐ 賃金引き上げに向けた支援策 ☐ 選択的週休3日制 ☐ 多様な正社員制度 ☐ 時間外労働の上限規制に向けた支援等 ☐ 運輸業の各種問題への対応 ☐ 労働契約 (労働条件明示事項) ☐ 各種助成金の活用 ☐ 高齢者活用・再雇用			
この専門家相談を 知ったきっかけ	☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ ホームページを見て ☐ その他 () ☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 金融機関からの紹介			

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

事業主のみなさんへ アルバイトの 労働条件を確かめよう！



☒ チェックしてみましょう



- ☒ アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合は、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。
- ☒ 勤務シフトは適切に設定されていますか？
(学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？)
- ☒ アルバイトについても労働時間を適正に把握をしていますか？
※条件を満たしたアルバイトに有給休暇を付与していますか？
- ☒ アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- ☒ アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

1 アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

■ 会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。
特に次の7項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間について
 - ②更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
 - ③仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
 - ④仕事の始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
 - ⑤バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※バイト代などの賃金も都道府県ごとに「最低賃金」を下回することはできません。高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
 - ⑥退職時・解雇時のきまりについて
 - ⑦無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件について
※有期労働契約が5年を超えて反復更新されたアルバイトの場合
- ※労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう

- 学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整える必要があります。
- 採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3 アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

- アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
- 業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
- アルバイトでも労働時間は1分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4 商品を強制的に購入させることはできません。 また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

- アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させる売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5 遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

- バイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとラインへ！
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

 **0120-811-610**

相談
無料



アルバイトを雇う際に
知っておきたいポイント

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

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



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

* 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

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

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

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

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



(1)妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

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

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2)聴取した労働者の意向についての配慮

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

具体的な配慮の例	
・ 勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・ 業務量の調整	・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し ・ 労働条件の見直し 等

望ましい

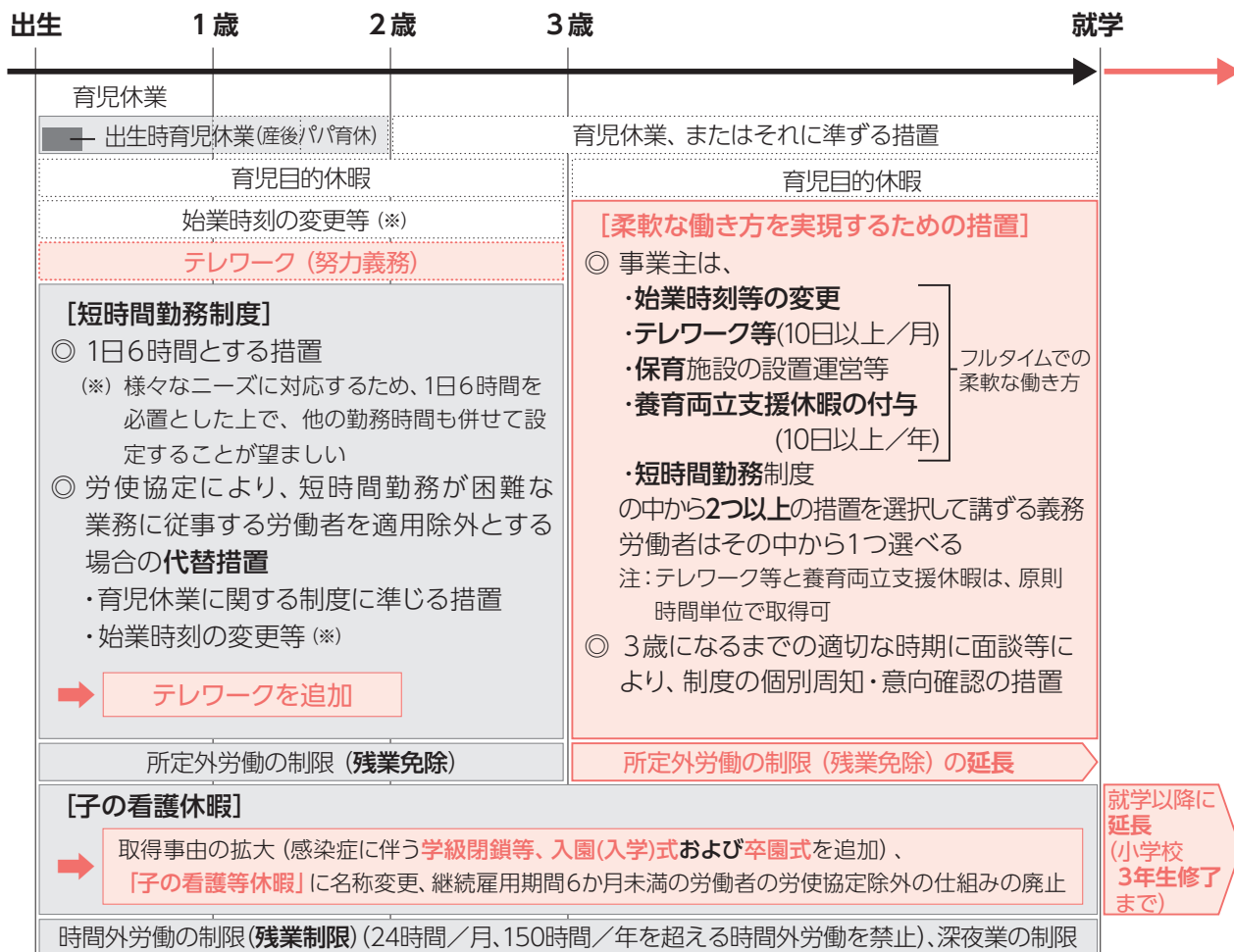
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

 ：見直し
 ：現行の措置義務
 ：現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



Check! 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育児・介護休業法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時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

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

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

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

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

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

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

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

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

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

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

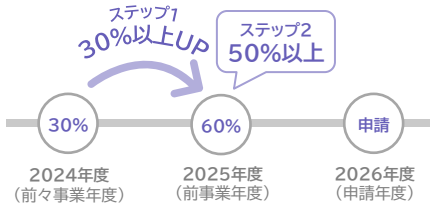


② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

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

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

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

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

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

おもな要件

① 介護休業

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



② 介護両立支援制度

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

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

③ 業務代替支援

(1)新規雇用

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

(2)手当支給等

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

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

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

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

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

② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

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



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

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

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

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

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

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



② 手当支給等(短時間勤務)

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

③ 新規雇用(育児休業)

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

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

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

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

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

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



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度
・
法を上回る
子の看護等休暇制度

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

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

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

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



■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

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

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



●「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

- 労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。
- ＊プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
 - ＊プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



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

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



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

令和7年度労働保険年度更新手続きのお知らせ

労働保険(労災保険・雇用保険)の令和6年度確定保険料と令和7年度概算保険料の申告・納付期間は、

令和7年6月2日(月)から令和7年7月10日(木) までです。

今年度の年度更新は、令和7年度の雇用保険率が変更されていますのでご注意ください。

なお、労災保険率については変更ありません。

○詳しくは、厚生労働省 HP「労働保険年度更新に係るお知らせ」をご覧ください。

- ・申告書の書き方について
- ・申告書の書き方動画配信
- ・保険率・一般拠出金について などを掲載しています。

労働保険年度更新に係るお知らせ



年度更新申告書の提出は、「電子申請」にてお願いします。

年度更新手続きは電子申請利用が便利です!!

○労働保険の電子申請手続きは「e-Gov」(<https://shinsei.e-gov.go.jp/>)から行うことができます。

○労働保険関係手続(一部手続を除く)は、G ビズID を利用して手続することができます。

電子申請手続 e-Gov



○厚生労働省 HP「労働保険関係手続の電子申請について」をご覧ください。

- ・労働保険の電子申請に関する詳細は特設サイト
 - ・電子申請未利用事業アドバイザー事業について
 - ・労働保険の電子申請説明動画
 - ・労働保険関係手続の電子申請にかかる基本的な流れ
- などを掲載しています。

労働保険関係手続の電子申請について



労働保険の電子申請が義務付けられている特定法人(※1)は、来年度(令和8年度)の年度更新から申告書の送付がなくなります。

(※1) ・資本金、出資金または銀行等保有株式取得機構に納付する拠出金の額が1億円を超える法人

- ・相互会社(保険業法)
- ・投資法人(投資信託及び投資法人に関する法律)
- ・特定目的会社(資産の流動化に関する法律)

問合せ先：三重労働局総務部労働保険徴収室 (059-226-2100)

三重産業保健総合支援センターからのお知らせ

三重産業保健総合支援センターでは、以下のサービスを**無料**で提供しています。
是非、当センターを積極的にご活用ください。



★ 企業内産業保健活動への総合的支援

メンタルヘルス対策、ハラスメント対策、労働衛生対策等の企業内における産業保健活動の推進について、以下のようなお悩みはありませんか？

企業において、産業保健活動を推進することは、『ワークエンゲージメント』の高揚につながり、生産性向上、離職率低下につながります。



《メンタルヘルス・ハラスメント対策の悩み》

- 社内にメンタル不調と思われる者がいるが、どう対応したらいいのかな？
- メンタル不調での休職者が職場復帰するのだが、どう進めたらいいのかな？
- メンタルヘルス教育を実施したい。
- ハラスメント予防対策に関する研修を実施したい。



《メンタルヘルス・ハラスメント対策への対応例》

- メンタルヘルス対策への取り組み方に関する個別訪問支援。
- メンタル不調者の対応支援や職場復帰支援プログラムの作成支援
- 管理者向けラインケア、従業員向けセルフケア教育の実施。
- ハラスメント予防教育・研修の実施（パワハラ・カスハラ等）

《労働衛生対策の悩み》

- 当社の化学物質管理に問題がないか、現地確認のうえ相談したい。
- 管理者や作業員に対して、化学物質管理や保護具に関する研修を実施したい。
- 社員に熱中症予防研修や腰痛予防研修などを実施したい。



《労働衛生対策への対応例》

- 労働衛生工学担当相談員を派遣し、事業場内の化学物質管理や保護具選定のあり方への助言。
- 管理者や作業員への、リスクアセスメントを含めた化学物質管理や保護具に関する研修の実施。
- 熱中症予防教育や腰痛予防教育の実施。

★ 治療と仕事の両立支援対策

現在の我が国においては、**何等かの疾病（例：がん、心臓病、糖尿病等）**で通院しながら就労している**労働者の割合が4割近く**となっていることに加え、**定期健康診断における有所見率も年々上昇**していることから、**疾病リスクを抱える労働者の増加が危惧**されます。

また、疾病の有病率は年齢が上がるにつれて高くなる傾向にあるため、**労働者の高齢化が進む中、治療をしながら就労を継続させる『治療と仕事の両立支援』の重要性が増しています。**

《両立支援対策への対応・支援例》

- 両立支援（制度設計や労働者（患者）への対応方法等）に関する相談への対応支援。
- 両立支援制度導入を考える企業からの依頼を受けて、企業を訪問し、両立支援制度導入をサポート。
- 国が示す両立支援ガイドライン等の普及・啓発を目的としたセミナーや管理職向け教育の実施。
- 企業と労働者（患者）の間における個別の調整支援（両立支援プラン・職場復帰プラン作成等）

※ 治療と仕事の両立支援は制度導入が法令上の努力義務化される予定です。

治療と仕事の両立が 当たり前の社会に！



★ 地域産業保健センター（地産保）の運営（小規模事業場の皆様必見！）

労働者50人未満の小規模事業場に対して、以下のサービスを無料で提供します。

《地域産業保健センターの支援メニュー》

- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
健康診断で異常の所見があった労働者に関して、その健康保持のための対策等について、事業主が医師から意見を聴くことができます。（労働安全衛生法第66条の4）
- 医師による面接指導
ストレスチェックの結果、高ストレスと判断された労働者や、長時間労働者に対して医師が面接指導を行います。（労働安全衛生法第66条の8、10等）
- 保健師による個別訪問
保健師が事業場を訪問し、以下のようなサービスを提供します。
 - ◆健康相談（心配事・メンタルヘルス含む）、◆保健指導、◆健康に関する講話、◆職場巡視及び職場環境改善に関する支援、◆治療と仕事の両立支援



※ 地域産業保健センターの連絡先、管轄、開設日等については、当センターHPでご確認ください。

★ 産業保健関係者に対する専門的研修

産業医、保健師、看護師、衛生管理者及び人事労務担当者等を対象として、産業保健に関する様々のテーマの研修を実施しています。

研修は、「産業医向け」、「産業保健スタッフ向け」に分けていますが、どちらの研修も職種に関係なく受講していただけます。

【6月・7月の主な研修の予定】

- 6月10日（火）14:30～16:30
「最近の労働衛生関係の動向と騒音ガイドライン改正」
- 6月12日（木）14:30～16:30
「母性健康管理・仕事と家庭の両立」
- 6月19日（木）14:00～16:00 《オンライン》
「メンタルヘルス不調者の円滑な職場復帰に向けて」
- 6月26日（木）14:00～16:00
「心理的安全性の高いチーム作りを目指して」
～アサーション、アンガーマネジメント、レジリエンス～
- 7月3日（木）14:30～16:30
「健康経営と産業保健」
- 7月15日（火）14:30～16:30
「産業医と産業看護職との連携」
- 7月16日（水）14:00～16:00
「化学防護手袋の適切な選定方法と正しい使い方」
- 7月30日（水）14:00～16:00 《オンライン》
「職場で取り組む治療と仕事の両立支援」



【研修会場案内図】



- ◎ 研修会参加の申し込みは、当センターHPからお願いします。
- ◎ 申込締切は、研修会当時の5日前です。

※ 上記以外にも多数の研修会を予定しています。詳細は、当センターHPをご確認ください。

★ メールマガジン配信サービス

当センターでは、旬な産業保健情報を皆様の元にお届けするために、毎月1回、メールマガジンを配信しています。内容は、当センター研修会をはじめとした各種イベント案内、行政機関からのお知らせ（法改正を含む）を中心とした最新の産業保健情報です。メルマガ登録は、当センターHPからお願いします。

独立行政法人労働者健康安全機構 三重産業保健総合支援センター
〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191-4 三重県医師会館内
E-mail: mie-jooohas@mies.johas.go.jp

さんぽセンター 三重

検索



サポートします！治療と仕事の両立支援

① **両立支援とは**、事業場において治療が必要な病気を抱える労働者が、業務によって病気を増悪することがないように、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮をすることにより就業の機会を失わせないようにすることです。

治療と仕事の両立を支援することは、事業者にとっても労働者にとってもメリットがあります！

事業者のメリット

- ★ 労働者の「健康確保」の推進
- ★ 継続的な人材の確保
- ★ 労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上
- ★ 「健康経営」の実現
- ★ 多様な人材の活用による組織や事業の活性化

労働者のメリット

- ★ 治療に関する配慮が行われることによる病気の増悪の防止
- ★ 治療を受けながらの仕事の継続
- ★ 安心感やモチベーションの向上
- ★ 収入を得ること
- ★ 働くことによる社会への貢献

突然、病気になったら不安がいっぱい。

② **三重さんぽセンターでは、治療をしながら、仕事を続けるための支援をしています！（無料）**



③ **相談窓口はこちら**

場 所	開 催 日	予 約 先
三重産業保健総合支援センター	面談：予約制 電話相談：平日 8:30～17:15	TEL:059-213-0711 (電話相談は予約不要)
三重大学医学部附属病院 がん相談支援センター「リボンズハウス」	毎月第4木曜日 13:00～15:00 (休日にあたる場合は日程変更)	TEL: 059-232-1111(代表) 月曜日～金曜日 9:00～16:00
市立四日市病院 地域連携・医療相談センター「サルビア」	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 059-354-1111(代表) 月曜日～金曜日 8:30～17:15
鈴鹿中央総合病院 患者支援センター	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 059-384-2226 月曜日～金曜日 9:00～16:00
松阪中央総合病院 患者総合支援センター	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 0598-21-5252(代表) 月曜日～金曜日 9:00～16:00
伊勢赤十字病院 患者支援センター	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 0596-28-2171(代表) 月曜日～金曜日 9:00～16:00
三重病院 医療福祉相談室	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 059-232-2531(代表) 月曜日～金曜日 8:30～17:15
桑名市総合医療センター 地域医療センター・患者相談窓口	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 0594-22-1211(代表) 月曜日～金曜日 9:00～16:30
伊賀市立上野総合市民病院 地域医療連携室	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 0595-24-1111(代表) 月曜日～金曜日 9:00～16:00
尾鷲総合病院 地域連携係	随時開設 (相談者の希望により日程調整)	TEL: 0597-22-3111(代表) 月曜日～金曜日 8:30～17:15



独立行政法人
労働者健康安全機構
Japan Organization of Occupational Health and Safety

三重産業保健総合支援センター(三重さんぽセンター)

TEL:059-213-0711 FAX:059-213-0712

〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会館5階

URL:<https://www.mies.johas.go.jp> E-mail: ryoritsushien@mies.johas.go.jp

治療と仕事の両立支援サービス事例



相談・支援事例

【事案の概要】（相談場所：出張窓口（医療機関） 相談者：労働者）

復職8カ月になるが、現在、有給休暇がなく、体調不良時に困っている。どうしたらよいか。上司には病状について話していない。

【相談・支援結果】

職場の就業規則及び働き方の方法について確認するよう助言。まずは、人事担当者と働き方について相談すること、必要があれば、医師の意見書等は医療機関に依頼できることを併せて助言した。両立支援に関する資料を提供。希望があれば、個別調整支援（当センターの専門職員が企業へ訪問し支援調整するサービス）が利用できる旨説明。

【事案の概要】（相談場所：会社 相談者：人事労務担当者）

40代でがんが原因で死亡した職員がおり、定期健康診断だけでなく、人間ドックを併用できるようにしたり、通院や体調等に合わせた配慮をしてきたが、私傷病なので個人情報の取扱いについて苦慮している。また、病気で治療していても隠したい人が多いと思う。どのように取り組めばよいか。

【相談・支援結果】

両立支援に関する資料を提供。両立支援の申出がしやすい職場環境づくりを助言。当センターの行う労働者への両立支援啓発教育の利用を勧めた。また、ガイドラインに沿って両立支援の進め方について説明するとともに、企業・医療機関連携マニュアルの解説や事例を紹介。両立支援コーディネーター基礎研修について情報提供。

個別調整支援事例



【事案の概要】（相談場所：出張窓口（医療機関） 相談者：派遣労働者）

乳がん術後、職場復帰をしているが、抗がん剤点滴による副作用（手指のしびれ、発熱、吐き気、倦怠感）がある。週1回、抗がん剤治療のため、1日休職せざるを得ないが、経済的に苦しく、何か支援をお願いしたい。また、派遣労働者であるので、派遣先へ就業中の体調不良についても配慮してもらえるよう支援してほしい。

【相談・支援結果】 労働者本人の同意が得られたので、派遣元と派遣先に電話にて上記内容を伝達した。

①派遣元会社に電話連絡。

対応した社長は、「派遣先とも仕事の調整をしている。術後であり、即一人前の仕事ができると思っていない。経済面については、傷病手当金を検討中である。」と回答。

②派遣先会社に電話連絡。

対応者は、「就業中の体調不良については、申し入れがあれば、その都度対応可能。他の従業員についても、個別対応しているので、何かあれば申し入れてもらえばよい。」との回答があり、医療機関を通じて労働者本人に伝達。