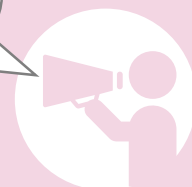


2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるとときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者にあらかじめ(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③



中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」の取り組みを支えるため
各労働基準監督署に

労働時間相談・支援コーナー を設置しています

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

調査や是正勧告はしませんので、お気軽にご利用ください。



- ・ 経営者の観点から残業のことで相談してみたいけど...どこに相談すればいいの？
- ・ 働き方改革ってなにをすればいいの？
- ・ 会社の感染症防止対策ってどうすればいいの？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談も行っておりますので、
まずは**お気軽に**、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



◆長時間労働の削減

- ・ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ・ 労働時間縮減に向けた助成金の紹介

◆新たな働き方に対する対応

- ・ 感染症防止策の導入
- ・ テレワークの導入 など

◆労働時間等の労働条件関係

- ・ 時間外・休日労働協定（36協定）の作成手続 令和3年4月1日から新様式となっています。
- ・ 変形労働時間制・有給休暇制度などの労働時間・休暇制度の導入
- ・ 労働時間に応じた健康確保対策 など

【監督署の連絡先】

佐賀労働基準監督署	0952-32-7133	武雄労働基準監督署	0954-22-2165
唐津労働基準監督署	0955-73-2179	伊万里労働基準監督署	0955-23-4155

窓口相談、電話相談どちらでも受け付けています。また、**個別訪問や説明会**も実施していますので、お気軽にご相談下さい。

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。

佐賀働き方改革推進支援センターのご案内

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、非正規雇用労働者の公正な待遇の確保に向けた取組、労働関係助成金の活用などについて、社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

お問い合わせやご相談は

0120-610-464

【受付時間】平日9:00~17:00(年末年始を除く)

メール hatarakikata@sr-saga.com



働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース

月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度及び特別休暇()のいずれか1つ以上を新たに導入する取組を支援します。病欠休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応のための休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル()」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組を支援します。

勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

労働時間適正管理推進コース

統合管理ITシステムを用いた労働時間管理方法の新規採用、労務管理書類の5年保存を就業規則に新たに規定、労働時間適正把握に係る研修を実施する取組を支援します。

適用猶予業種等対応コース (NEW)

建設業、運送業、病院等の適用猶予業種が行う、月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減、9時間以上の勤務間インターバルの導入、4週における所定休日の増加、医師の働き方改革の推進に向けた取組を支援します。

詳しくは佐賀労働局雇用環境・均等室(0952-32-7218)までお問い合わせ下さい。

このほか、雇用の安定、仕事と家庭の両立支援などの助成金についてはこちら

(令和5年度雇用・労働分野の助成金のご案内)



「多様な働き方の実現応援サイト」

不合理な待遇差の解消について、支援ツールを活用して、自社の取組状況を点検することができます。

(URL) <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン
タブレットでも

診断
スタート!

Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン
タブレットでも



Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



こんなことで悩んでいませんか？

働き方改革

ぜひお気軽にご相談ください

最賃が上がって
いるが、どう
対応したらよいか



従業員が定着せず、
人手不足で
困っている

残業を
減らしたい



助成金を
利用したいが、
使い方が分からない



非正規雇用
労働者の
待遇を改善したい

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。

ご利用いただける
サービス



来所相談・電話相談



メール相談



企業への
訪問相談サービス



セミナー開催

佐賀働き方改革推進支援センター

〒840-0826

佐賀市白山 2-1-12 佐賀商工ビル 4F

開所時間 平日 9:00~17:00 ※年末年始を除く

TEL 0120-610-464

MAIL hatarakikata@sr-saga.com

FAX 0952-37-0708

佐賀働き方改革推進支援センター

お申し込みは
裏面へ

—— 専門家による無料相談 —— **申 込 票**

佐賀働き方改革推進支援センター宛 ▶

FAX : 0952-37-0708

MAIL : hatarakikata@sr-saga.com

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名		代表者名	
業 種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
住 所	〒 -		
担当部署/役職	/	氏 名	
電話番号	() -	FAX 番号	() -
担当者携帯電話 (緊急時の連絡先)	- -	メールアドレス	@
相談希望日時	<input type="checkbox"/> 希望日時がある場合 第1希望 月 日 / 時から 第2希望 月 日 / 時から 第3希望 月 日 / 時から		<input type="checkbox"/> 電話で調整を希望
相談方法 (どちらかにチェック)	<input type="checkbox"/> 会社・事業所へ訪問 ・ <input type="checkbox"/> センターへ来所		
相談内容 (ご希望内容にチェック)	<input type="checkbox"/> 働き方改革で何から手をつけたらよいか分からない <input type="checkbox"/> 働き方改革関連法への対応全般 <input type="checkbox"/> 生産性向上 (業務効率化・IT 活用) <input type="checkbox"/> 補助金・助成金制度の活用 <input type="checkbox"/> 人材採用・人材確保 <input type="checkbox"/> 社員定着 (退職防止) <input type="checkbox"/> 人材育成・教育訓練 <input type="checkbox"/> 給与体系・賃金制度 (評価制度) <input type="checkbox"/> 長時間労働の是正 <input type="checkbox"/> 労働時間管理 (時間外労働 他) <input type="checkbox"/> 有給休暇の取得義務化への対応 <input type="checkbox"/> 36 協定、就業規則見直し <input type="checkbox"/> 高齢者活用、女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> 外国人の就労・受け入れ <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金 <input type="checkbox"/> 職場風土 (コミュニケーション) <input type="checkbox"/> 仕事と育児・介護の両立支援 (くるみん等)		
	<input type="checkbox"/> 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。		
この専門家相談を 知ったきっかけ	<input type="checkbox"/> 労働基準監督署からの紹介 <input type="checkbox"/> ハローワークからの紹介 <input type="checkbox"/> 金融機関からの紹介 <input type="checkbox"/> 商工会議所・商工会からの紹介 <input type="checkbox"/> Facebook ページを見て <input type="checkbox"/> 市町等のその他団体 <input type="checkbox"/> ホームページを見て <input type="checkbox"/> 労働局からの紹介 <input type="checkbox"/> その他 ()		

※ご記入いただいた個人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。



賃金引き上げ 特設ページを開設!



この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.6	1,341	399.7
25～29歳	255.8	1,573	845.7
30～34歳	299.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	393.7	2,410	1,428.4
45～49歳	409.5	2,507	1,605.1
50～54歳	460.4	2,824	1,910.8
55～59歳	496.5	3,084	2,063.5
60～64歳	331.7	2,056	963.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	248.8	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,665	685.6
金属工作機械作業従事者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	299.6	1,688	478.5
金属彫刻・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	573.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



CASE 1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を發揮する「同魂異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活基盤に安心感を与え、「同魂異才」の考えに沿う多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

- COMPANY PROFILE** > ● 本社所在地: 東京都台東区駒形
企業プロフィール > ● 従業員数: 833名(2022年4月現在)



CASE 2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると常々感じていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組む、内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを通じて、会社が求めている年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

- COMPANY PROFILE** > ● 本社所在地: 長野県岡谷市
企業プロフィール > ● 従業員数: 34名(2022年12月現在)



主な支援策の紹介

1

業務改善助成金

2

キャリアアップ
助成金

3

働き方改革
推進支援センター

その他にも
様々な支援策を
ご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みは
こちら



令和5年度業務改善助成金のご案内

※申請期限：令和6年1月31日
 (事業完了期限：令和6年2月28日)

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



設備投資等
機械設備導入、コンサルティング、
人材育成・教育訓練など

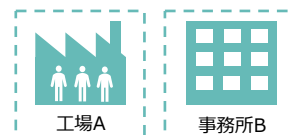


業務改善助成金
を支給
(最大600万円)

※ 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。

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
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30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



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。

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	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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	店舗改装による配膳時間の短縮

助成対象経費の拡充や助成対象経費の具体例（「生産性向上のヒント集」）について、詳しくは、リーフレット中面をご覧ください。

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863円
→助成率9/10

○8人の労働者を953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

540万円
(=600万円×9/10)

(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。

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

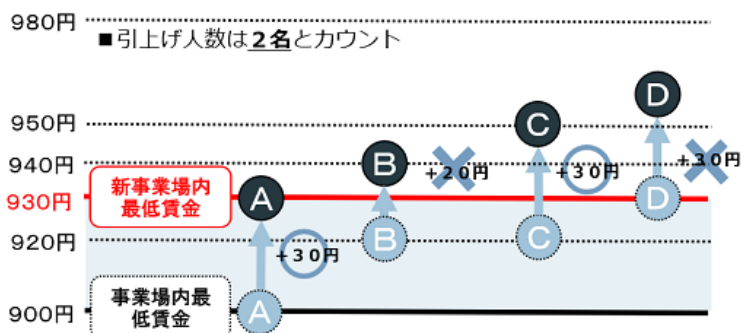
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「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900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**



助成率

870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5(9/10)
920円以上	3/4(4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

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・③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920円未満である事業者
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か月の利益率が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。

<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3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月頃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。

助成対象経費の拡充

特例事業者のうち、②生産量要件または③物価高騰等要件に該当する場合、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていない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）。
また、生産性向上に資する設備投資などに「関連する経費」※も、この設備投資等の額を上回らない範囲で助成対象となります。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②・③のみ)	助成対象経費の例
生産性向上に資する設備投資等	○	○	リーフレットのオモテ面をご覧ください。
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	×	○	
生産性向上に資する設備投資等に「関連する経費」※	×	○	広告宣伝費（チラシの制作費）、改築費（事務室等の拡大）、汎用事務機器や什器備品（机・椅子等）の購入など

※「関連する経費」とは

生産性向上に資する設備投資等を行う取り組みに関連する費用として、業務改善計画で計上された経費を指します。

<生産性向上に資する設備投資等>

デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配送できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>

デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上の事例集 ～最低賃金の引上げに向けて～

この度、業種別中小企業団体助成金や業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の見直しなどを実施して生産性向上を実現し、賃金の引上げを行った事例をご紹介します。



【業務改善助成金に関する事例】

事例4 巡回や介助を効率化する機器と新たな福祉車両の導入により業務負担を軽減

【企業概要】【所在地】山形県 【従業員数】16人 【事業内容】介護事業

課題と対応
利用者の睡眠状態などが事務室からでは把握できず、またトイレや入浴の介助の際に職員の手間が長くなるなどがあった。また、福祉車両が小さく、車いすの種類によっては載せられなかった。そのため、設備投資による業務効率化を検討した。

実施概要
利用者の睡眠状態を事務室のモニターで確認でき、利用者や他の職員がボタンで職員を呼べるような機器と、あらゆる車いすを電動で載せられる福祉車両を導入したいと考えた。そこで、助成金を活用して、ベッドセンサー、ワイヤレスコール、新型福祉車両を導入した。

職員の業務負担を機器の導入によって軽減したい(社長)

<導入前>

<導入後>

さらなる工夫
削減できた時間で、記録作成、備品管理、施設清掃、他の利用者の介助等が可能になった。

実施結果
ベッドセンサーとワイヤレスコールの導入により、遠隔でのモニター管理が可能になり、巡回や介助が1日の合計で約6時間削減された。さらに、どのような車いすでも電動にて1人で車中に載せられるようになった。

成果
巡回や介助等の効率化により生産性が向上し、1人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を134円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ → 県の介護事業担当部署からの提案

生産性向上のヒント集

検索

業務改善 事例3

スチームコンベクションオープン®の導入による生産量の増と調理工程の簡素化

【所在地】宮城県 【従業員数】6人 【事業内容】仕出業
【課題と対応】調理人の熟練度や人数によって調理の質や量にばらつきが出るため、設備投資による業務効率化を検討してきた。
熟練者以外でも少人数で大量の調理を可能にしたいと考えました。また、焼く・蒸す等の調理工程を簡素化したいと考えました。そこで、助成金を活用してスチームコンベクションオープンを導入しました。

(※) 蒸気の水漏れを用いて調理を行う加熱調理器具

今までのガス調理の負担を減らし、効率よく量産したい

導入前

導入後

代表者

さらなる工夫
メニューのバリエーションが増えたことで、新しく弁当や惣菜などにも力を入れられるようになった。

若手従業員でも倍以上の量をミスなく調理可能

実施内容
スチームコンベクションオープンの導入により、火加減の調整が省け、調理ミスによるロス率も減少した。調理人の熟練度や人数に左右されることなく調理でき、空いた時間で他の作業もできるようになった。

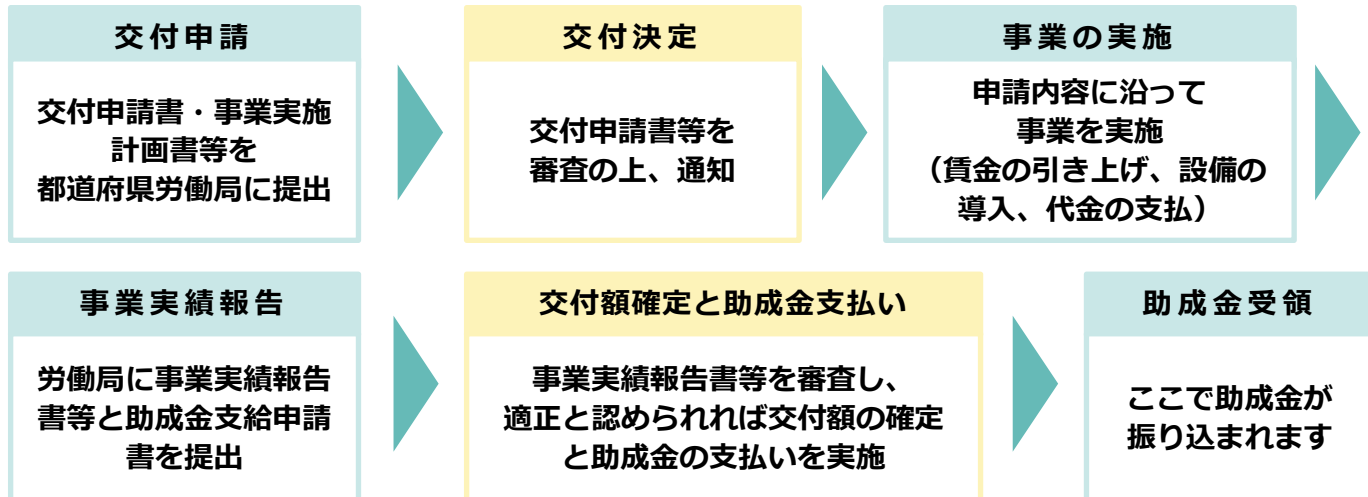
成果
生産量の増と調理工程の簡素化より生産性が向上し、6人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を50円引き上げた。

助成金活用のきっかけ → 商工会のセミナーに参加



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

- 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。
- 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。

昨年度からの変更点

- 事業完了期限が、2024（令和6）年2月28日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は2024（令和6）年3月31日とすることも可能です。
- 事業完了後に行う事業実績報告と支払請求の手続きを一本化し、手続きを簡便にしました。

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。

（参考）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



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 8:30～17:15）

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

佐賀労働局 第14次労働災害防止計画の内容（アウトプット指標）

計画期間：令和5年4月～令和10年3月

労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- 転倒災害対策（ハード・ソフト両面からの対策）に取り組む事業場の割合を令和9年（2027年）までに70%以上とする。
- 卸売業・小売業／医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を令和9年（2027年）までに80%以上とする。
- 介護・看護作業において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を令和5年（2023年）と比較して令和9年（2027年）までに増加させる。

高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- エイジフレンドリーガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を令和9年（2027年）までに70%以上とする。

多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- 母国語に翻訳された教材、視聴覚教材を用いるなど外国人労働者にわかりやすい方法で災害防止の教育をおこなっている事業場の割合を令和9年（2027年）までに60%以上とする。

業種別の労働災害防止対策の推進

- 荷役作業における安全ガイドラインに基づく措置を実施する陸上貨物運送事業等の事業場（荷主となる事業場を含む。）の割合を令和9年（2027年）までに45%以上とする。
- 墜落・転落災害の防止等に関する実効あるリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を令和9年（2027年）までに85%以上とする。
- 実効ある機械災害防止対策（非常作業を含む）に取り組む製造業の割合を令和9年（2027年）までに70%以上とする。
- 伐木等作業の安全ガイドラインに基づく措置を実施する林業の事業場の割合を令和9年（2027年）までに50%以上とする。

労働者の健康確保対策の推進

- 企業における年次有給休暇の取得率を令和7年（2025年）までに70%以上とする。
- 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を令和7年（2025年）までに30%以上とする。
- メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を令和9年（2027年）までに80%以上とする。
- 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を令和9年（2027年）までに50%以上とする。
- 健康診断後の事後措置・治療と仕事の両立支援・その他の必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を令和9年（2027年）までに80%以上とする。

化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ラベル表示・安全データシート（以下「SDS」という。）の交付の義務対象となっていないが危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を令和7年（2025年）までに80%以上とする。
- リスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが危険性または有害性が把握されている化学物質について、化学物質に係るリスクアセスメントを行っている事業場の割合を令和7年（2025年）までに80%以上とする。その上で、化学物質に係るリスクアセスメントの結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を令和9年（2027年）までに80%以上とする。
- 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を令和5年（2023年）と比較して令和9年（2027年）までに増加させる。



佐賀労働局 第14次労働災害防止計画の内容（アウトカム指標）

労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- 増加が見込まれる転倒の60歳以上の労働者の死傷者数を第13次労働災害防止計画（以下「13次防」という。）期間と比較して第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）期間において減少させる。
- 転倒による平均休業見込日数を令和9年（2027年）までに35日以下とする。
- 増加が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において減少させる。

高齢労働者の労働災害防止対策の推進

- 増加が見込まれる60歳以上の死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において減少させる。

多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進

- 外国人労働者の死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において5%以上減少させる。

業種別の労働災害防止対策の推進

- 陸上貨物運送事業における死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において5%以上減少させる。
- 建設業における死亡者数を13次防期間と比較して14次防期間において15%以上減少させる。
- 製造業における機械災害による死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において10%以上減少させる。
- 林業における死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において減少させる。

労働者の健康確保対策の推進

- 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を令和7年（2025年）までに5%以下とする。
- 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を令和9年（2027年）までに50%未満とする。

化学物質等による健康障害防止対策の推進

- 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物との接触、爆発、火災によるもの）の件数を13次防期間と比較して14次防期間において5%以上減少させる。
- 増加が見込まれる熱中症による死傷者数を13次防期間と比較して14次防期間において減少させる。

アウトカム指標を達成した場合、少なくとも以下のとおりの結果が期待される

- 死亡災害については、13次防期間と比較して14次防期間において15%以上減少する。
- 死傷災害については、13次防期間と比較して14次防期間において減少する。

職場での腰痛を予防しましょう！

「腰痛予防対策指針」による予防のポイント

指針の主なポイント



作業管理

■自動化、省力化

腰に負担がかかる重量物を取り扱う作業、不自然な姿勢を伴う作業では、機械による作業の自動化を行う。それが困難な場合は、台車などの道具や補助機器を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。

■作業姿勢、動作

作業対象にできるだけ身体を近づけて作業する。不自然な姿勢を取らざるをえない場合は、前屈やひねりなど、その姿勢の程度をなるべく小さくし、頻度と時間を減らす。作業台や椅子は適切な高さで調整する。作業台は、ひじの曲げ角度がおよそ90度になる高さとする。

■作業の実施体制

作業時間、作業量などを設定する際は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討する。腰に過度の負担がかかる作業は、無理に1人ではさせない。

■作業標準の策定

作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。作業標準は、作業者の特性・技能レベルなどを考慮して定期的に確認する。また、新しい機器・設備を導入したときにも、その都度、見直すようにする。

■休憩・作業量、作業の組合せ

適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにする。過労を引き起こすような長時間勤務は避ける。

■靴、服装など

作業時の靴は、足に合ったものを使用する。ハイヒールやサンダルは使用しないこと。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。腰部保護ベルトは、個人ごとに効果を確認した上で、使用するかどうか判断する。

作業環境管理

■温度

寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくするので、適切な温度を保つ。

■照明、作業床面、作業空間や設備の配置

作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つ。転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。作業や動作に支障をきたさないよう、十分な作業空間を確保するとともに、適切な機器配置にする。

■振動

車両系建設機械の操作・運転などによる腰や全身への激しい振動、車両運転などによる長時間にわたっての振動を受ける場合は、座席の改善・改良などにより、振動の軽減を図る。

■健康診断

腰に著しい負担がかかる作業に、常時、従事させる場合は、その作業に配置する際に、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は、6カ月以内に1回、実施する。

■腰痛予防体操

ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。

■腰痛による休職者が職場に復帰する際の注意事項

腰痛は再発する可能性が高いので、産業医などの意見を聴き、必要な措置をとる。

詳細は検索で

職場における腰痛予防対策指針

検索

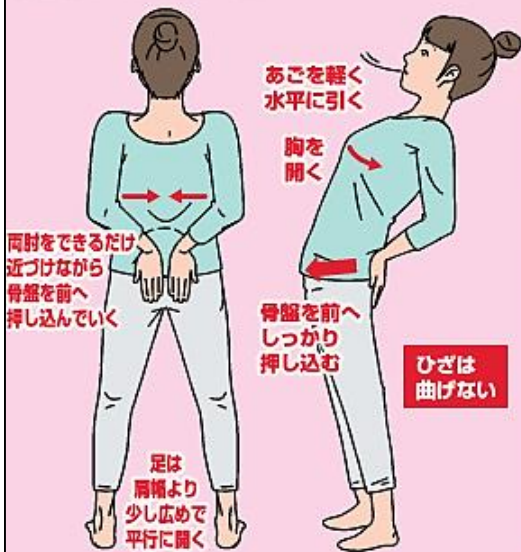
忙しい合間の **腰痛予防の「これだけ体操®」**

いじょう 移動など前屈みでの作業後、重い物を持った後、しばらく座りっぱなしだった後(特に腰に違和感を感じた時)には、「これだけ体操®」をやりましょう!

●どうやるの?

息を吐きながら、**3秒間**
骨盤をしっかり押すだけ

1~2回



このときは中止!



痛みがお尻から太もも以下に響く場合は中止し、整形外科にご相談ください。

基本姿勢としての**パワーポジション**

挙上や移動、前屈みになる時などの動作時は、下の**パワーポジション**を保つよう習慣化させましょう! 少しでも胸を張る感じで**重量挙げ選手がバーベルを持ち上げる時の姿勢**をイメージしてください!



無防備な猫背姿勢



パワーポジション

面倒くさがらずに徹底すべき日頃の習慣

介護の現場では、**パワーポジション**を基本としつづ下に示したような工夫も習慣化させましょう!



ベッドの高さが低過ぎる



ベッドの高さを上げる



要介護者から離れている



片膝をつき要介護者に近づく



膝を曲げていない無防備な猫背



座って良い姿勢を保持

Q:なぜすぐに腰を反らすと良いのでしょうか?

A:後ろへズレた**髄核**が中央に戻りやすいからです。



通常、髄核は椎間板の中央にあります。



前屈み姿勢によって髄核が後方へ移動し、椎間板のバランスが崩れます。



すぐ反らせば、容易に髄核がバランスの良い中央へ戻ります。

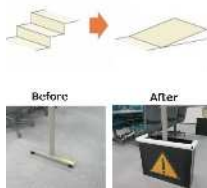
*余裕があれば前屈み作業の前にも1~2回しっかり反らしておくとさらに良いでしょう。

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- (なし) 何も無いところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (33%)
 - ▶ 転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入 ()
 - ▶ 走らせない、急がせない仕組みづくり
- 通路の段差につまずいて転倒 (15%)
 - ▶ 事業場内の通路の段差の解消 ()、「見える化」
 - ▶ 送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- 設備、家具などに足を引っかけて転倒 (12%)
 - ▶ 設備、家具等の角の「見える化」
- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒 (8%)
 - ▶ 介助の周辺動作のときも焦らせない
 - ▶ 介助のあとは「呼吸置いて」から別の作業へ
- 作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒 (7%)
 - ▶ 適切な通路の設定
 - ▶ 敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- コードなどにつまずいて転倒 (5%)
 - ▶ 労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる



「滑り」による転倒災害の原因と対策

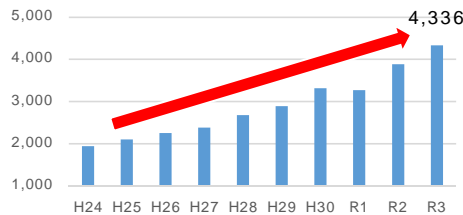
- 凍結した通路等で滑って転倒 (24%)
 - ▶ 従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する ()
- 浴室等の水場で滑って転倒 (23%)
 - ▶ 防滑床材の導入、摩擦している場合は施工し直す ()
 - ▶ 滑りにくい履き物を使用させる
 - ▶ 脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒 (21%)
 - ▶ 水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放）
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒 (11%)
 - ▶ 雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う
 - ▶ 送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

() については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

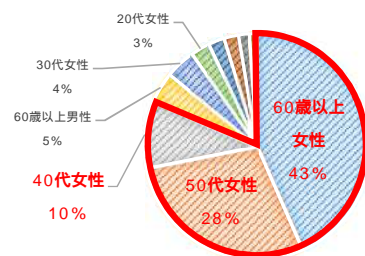


転倒災害（休業4日以上）の発生状況（令和3年）

社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害被災者の性別・年齢別内訳



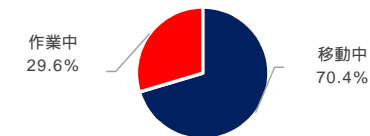
社会福祉施設における転倒災害の態様

- **骨折（約70%）**
- 打撲
- じん帯損傷
- 捻挫
- 外傷性くも膜下出血

社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数（労働者死傷病報告による休業見込日数）

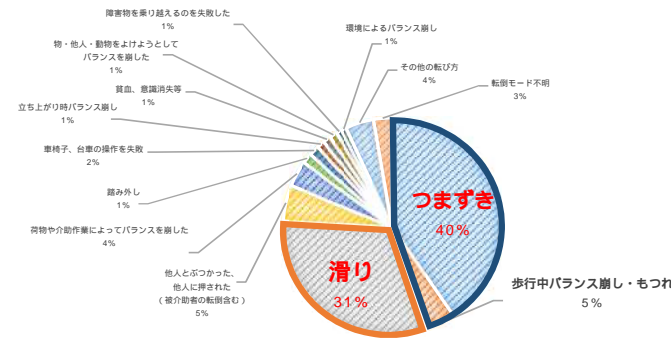
44日

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



主な原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります
「転びの予防 体力チェック」「ロコチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します
対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも
「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）



エイジフレンドリーガイドライン

(高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

このガイドラインは、高齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりや労働災害の予防的観点から、高齢労働者の健康づくりを推進するために、高齢労働者を使用する又は使用しようとする事業者と労働者に取組が求められる事項を具体的に示すものです*。

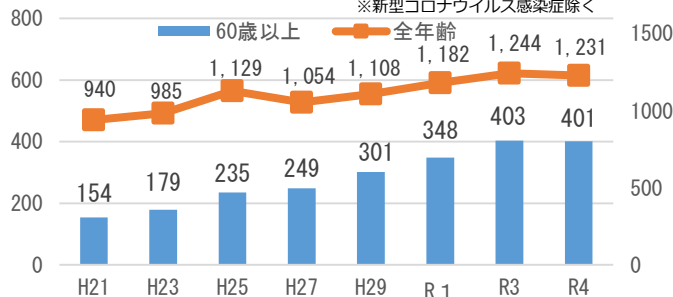
* 請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

背景・現状

- 労働災害による休業4日以上死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。(令和3年は30.3%)

<佐賀県における全年齢と60歳以上の労働災害の推移>

資料：労働者死傷病報告（休業4日以上）
*新型コロナウイルス感染症除く

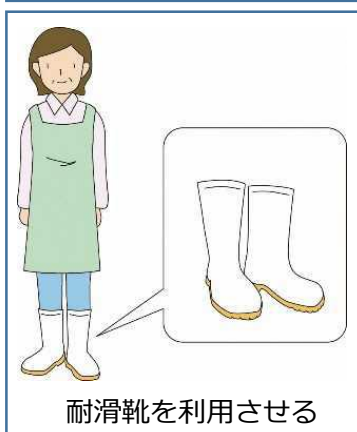
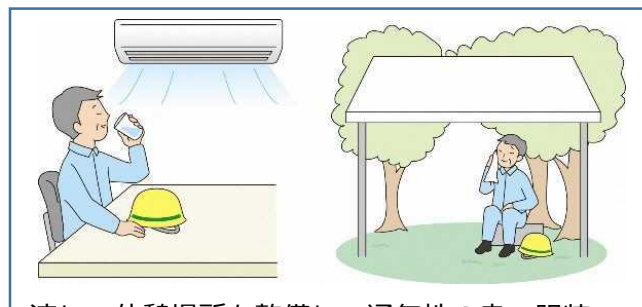
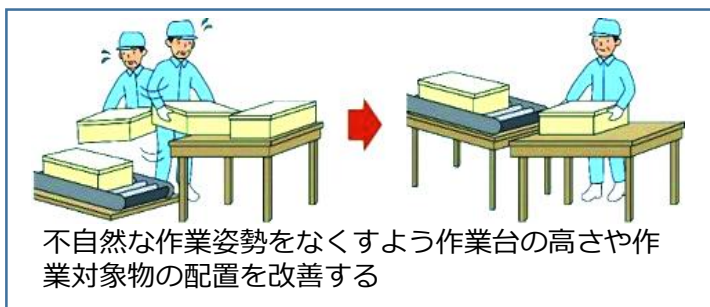
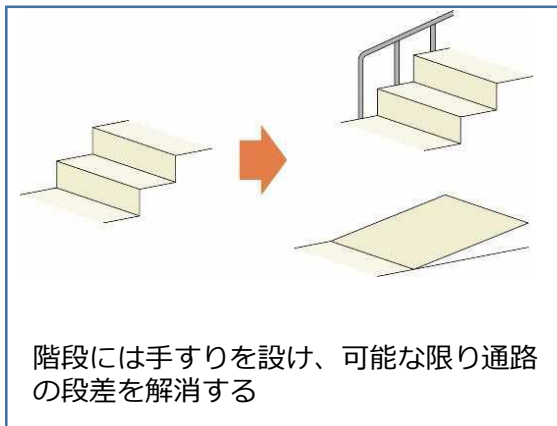


1. 事業者求められる取組

(1) 職場環境の改善（身体機能の低下を補う設備・装置の導入）

高齢者でも安全に働き続けることができるよう、施設、設備、装置等の改善を行います

⇓対策の例⇓



(2) 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

①健康状況の把握

- ・健康診断の確実な実施
- ・職場で行う法定の健診の対象とならない方については、例えば地域の健康診断等を受診しやすくするなど、働く高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるようにする

②高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

- ・個々の高年齢労働者の基礎疾患の罹患状況等の健康や体力の状況を踏まえた措置
- ・健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、個々の労働者の状況に併せた業務を提供
- ・心身両面にわたる健康保持増進措置の活動 ※ロコモティブシンドローム

(3) 安全衛生教育

①高年齢労働者に対する教育

- ・作業内容とリスクを理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等を中心とした情報を活用する
- ・再雇用等により経験のない業種、業務に従事する場合は特に丁寧な教育訓練を行う

②管理監督者等に対する教育

- ・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、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



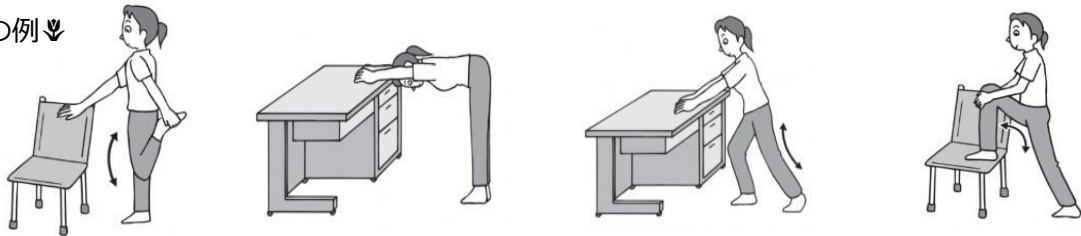
転倒・腰痛防止視聴覚機材

～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）他



労働者に求められる取り組み：事業者が実施する労働災害防止対策の取組に協力するとともに、**自己の健康を守るための努力の重要性を理解し、自らの健康づくりに積極的に取り組むよう努める。**

↓対策の例↓



ストレッチの例：「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」より

国・関係団体等による支援の活用

- (1) 中小企業や第三次産業における高年齢労働者の労働災害防止対策の取組事例の活用
- (2) 個別事業場に対するコンサルティング等の活用
- (3) エイジフレンドリー補助金等の活用（令和5年度創設予定）
- (4) 社会的評価を高める仕組みの活用（安全衛生優良企業公表制度、あんぜんプロジェクト等）
- (5) 職域保健と地域保健の連携及び健康保険の保険者との連携の仕組みの活用

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

■厚生労働省ホームページ

(先進企業) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html>

(製造業) <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html>

■中央労働災害防止協会ホームページ

<https://www.jisha.or.jp/age-friendly/>



「令和5年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

「令和5年度エイジフレンドリー補助金」は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」といいます。）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。

- 近年の高齢者の就労拡大に伴い、高年齢労働者の労働災害が増えています。
- 「高年齢労働者の労働災害防止コース」では、高年齢労働者が安全に働けるよう、高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組等に対して、補助を行います。
- 「コラボヘルスコース」では、コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に対して、補助を行います。
- 高年齢労働者の労働災害防止、労働者の健康保持増進のために、エイジフレンドリー補助金を是非ご活用ください。

補助金申請期間 令和5年6月12日～令和5年10月末日

	高年齢労働者の労働災害防止対策コース	コラボヘルスコース
対象事業者	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者（※1） (3) 高年齢労働者（60歳以上）を常時1名以上雇用し、対象の高年齢労働者が対策を実施する業務に就いている	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者（※1） (3) 労働者を常時1名以上雇用している 〔高年齢労働者が事業場に所属していない場合も補助の対象です。〕
補助対象	高年齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費（機器の購入・工事の施工等）	コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要した経費
補助率	1 / 2	3 / 4
上限額	100万円 (消費税を除く)	30万円 (消費税を除く)
注意事項	※2コース併せての上限額は100万円です。 ※2コース併せた申請の場合は、必ず2コース同時に申請してください。 （月を変えて別々の申請はできません）。 ※この補助金は、事業場規模、高年齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付を決定します。 全ての申請者に交付されるものではありません。	

（※1）中小企業事業者の範囲

業種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
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、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

- ※ 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。
- ※ 医療・福祉法人は原則資本金がありません。労働者の人数のみでの判断となります。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

高齢労働者の労働災害防止コース

- 高齢労働者(60歳以上)の労働災害の防止のための取組に要する費用を補助対象とします。

- 1 転倒・墜落災害防止対策に関する費用
- 2 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策に関する費用
- 3 暑熱な環境による労働災害防止対策に関する費用
- 4 その他の高齢労働者の労働災害防止対策に関する費用

●具体的には次のような対策が対象となります●

1 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業床や通路のつまずき防止対策（作業床や通路の段差解消）（※）
- ◆ 作業床や通路の滑り防止対策（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
- ◆ トラック荷台等の昇降設備の導入
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2m未満の物）
- ◆ 階段への手すりの設置（※）
- ◆ 身体機能のチェックや運動指導の実施

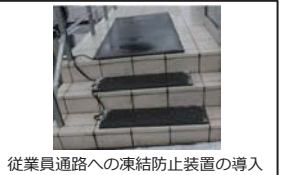
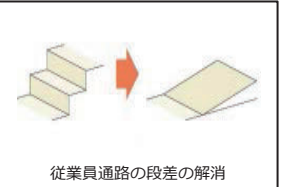
（※）法令違反状態の解消を図るものではないこと

★ 転倒災害対策のポイントは、厚生労働省HPをご確認ください。

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>)



2 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策

- ◆ 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（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するパワー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
- ◆ 介護職員の身体への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
- ◆ 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止のための運動指導の実施

3 暑熱な環境による労働災害防止対策

- ◆ 熱中症リスクの高い暑熱作業のある事業場における休憩施設の整備、送風機の設置
- ◆ 体温を下げるための機能のある服の導入
- ◆ 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

4 その他の高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

※労働者個人ごとに費用が生じる対策（運動指導、体温を下げるための機能のある服、ウェアラブルデバイス、パワーアシストスーツ等）については、対策にかかわる高齢労働者の人数分に限り補助対象とします。

対象となる対策の具体例、補助の対象とならないものについては、エイジフレンドリー補助金事務センターのホームページ内にあるQ & Aにまとめています。申請前に必ずご確認ください。

エイジフレンドリー補助金事務センターHP：<https://www.jashcon-age.or.jp>



【財産を処分する場合の承認申請（必要な場合に手続きしてください）】

補助金を受けた機器等のうち50万円以上の物について、補助を受けた年度終了後5年以内に、事業の廃止等に伴い、譲渡し、または廃棄する場合は、承認手続きを行ってください。

★注：申請内容確認のため、コンサルタント会が実地調査することがあります。

コラボヘルスコース

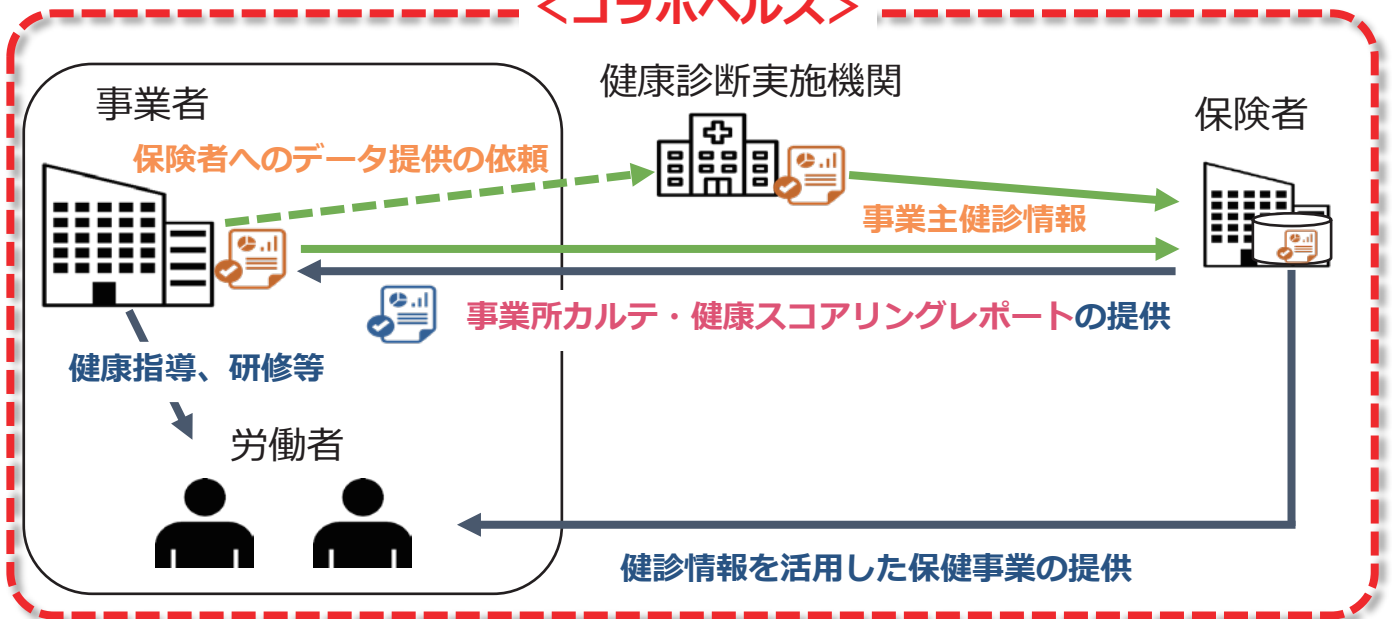
コラボヘルスってなに？



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、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行することです。



<コラボヘルス>



★労働者の健康保持増進のための次の取組に要する費用を補助対象とします★

【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となります】

- ◆ 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、ハラスメント対策等の健康教育等（オンライン開催、eラーニングなども含む）
※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
- ◆ 事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によるコラボヘルスを実施するための健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行うシステムの導入
- ◆ 栄養・保健指導の実施などの労働者への健康保持増進措置（健康診断、歯科検診、体力チェックの費用は除く）

事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用について

- 事業所カルテ・健康スコアリングレポートにより、各保険者の加入者の健康状態や医療費、予防・健康づくりへの取組状況等について、**全体平均や業態平均と比較したデータの見える化**が可能になります。
- 従業員等の健康状況について、現状認識を踏まえた具体的アクションの検討にご活用ください。
- 事業者から保険者に安衛法に基づく定期健康診断等の結果を提供することは、データヘルスやコラボヘルス等の推進により、労働者の健康保持増進につながります。保険者への健康診断結果の提供にご協力ください。

申請方法

①補助金交付申請 (中小企業事業者)	■事務センターHPから「申請関係書類」をダウンロードしてください ■「注意事項」「提出資料一覧チェック表」を確認の上、全ての書類を揃えて送付してください(※消印、発送日がわかる方法で送付してください)
②審査～交付決定 通知書発行 (事務センター)	■申請書類は毎月末に取りまとめ、翌月に全ての書類を審査します ■審査結果は、審査した月の月末から翌月初め頃、以下の方法でお知らせします ・交付を決定した案件⇒申請代表者宛に「交付決定通知書」等を郵送します ・不採択になった案件⇒申請担当者宛にメールにより通知します
③対策の実施・費用 の支払い (中小企業事業者)	■交付決定通知書を受領したのち、対策を実施し、費用を支払ってください (交付決定通知書が到着したらできるだけ早く対策を実施すること) ※交付決定日以前の発注、購入、施工等は、補助金の支払いが認められません
④実績報告書及び 精算払請求書提出 (中小企業事業者)	■対策が終了し、費用の支払いが完了したのち「実績報告書及び精算払請求書」 を含む必要書類を全て送付してください ※「交付決定通知書」郵送時に同封される「請求に必要な提出資料一覧表」 を確認の上、全ての書類を揃えてください
⑤補助金の交付 (事務センター)	■事業者より提出された「実績報告書及び精算払請求書」を確認の上、確定通知 書を郵送し、補助金を指定口座へ振り込みます

申請に当たっての注意事項

- ◆この補助金は、「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、適正な運用が求められるものです。補助金の実施要領、交付規程等をよく読み、補助金の趣旨を理解した上で申請してください。
- ◆偽り、その他不正の手段によって補助金の交付を受けた場合、交付決定の内容や付された条件に違反した場合は、補助金の返還を求められます。
- ◆交付決定を受けられなかった事業者は、申請期間中に異なる対策での申請が可能です。ただし、9月及び10月申請分は除きます。

この補助金についてのお問合せは

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」まで

(エイジフレンドリー補助金事務センターHP <https://www.jashcon-age.or.jp>)

受付時間：平日10:00～12:00/13:00～16:00(土日祝休み)
(8月8日～8月15日(夏季休暇)、12月29日～1月3日(年末年始)を除く)

◎関係書類送付先◎

〒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

申請に関する書類は「申請担当」宛に、支払に関する書類は「支払担当」宛にお送りください。

関係書類は郵送または宅配便でのみ受付します(メールでの申請はできません)。

消印が確認できない料金別納・料金後納や発送日が確認できない方法で送付しないでください。

◆支払関係資料の提出の最終締切日は令和6年1月31日(当日消印有効)です◆

申請、支払に関するお問合せは電話でのみ受付しています

«申請担当»

電話：03-6381-7507

FAX：03-6381-7508

追加資料送付専用メールアドレス

af-hojyojimucenter@jashcon.or.jp

«支払担当»

電話：03-6809-4085

FAX：03-6809-4086

追加資料送付専用メールアドレス

af-shiharai@jashcon.or.jp

＼中小企業の事業主の皆さま／

労働施策総合推進法に基づく 「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されました！

令和4年
4月1日より

令和2年6月1日に「改正 労働施策総合推進法」が施行されました。
中小企業についても、令和4年4月1日から職場のパワーハラスメント防止措置を講じることが義務づけられました。

職場における「パワーハラスメント」の定義

職場で行われる、①～ の要素全てを満たす行為をいいます。

**優越的な関係を背景とした言動
業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの
労働者の就業環境が害されるもの**

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は該当しません。

職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型、該当すると考えられる例

代表的な言動の6つの類型	該当すると考えられる例
1 身体的な攻撃 暴行・傷害	殴打、足蹴りを行う。 相手に物を投げつける。
2 精神的な攻撃 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	人格を否定するような言動を行う。 相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む。 業務の遂行に必要な以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返す。
3 人間関係からの切り離し 隔離・仲間外し・無視	1人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
4 過大な要求 業務上明らかに不要なことや 遂行不可能なことの強制・仕事の妨害	新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する。
5 過小な要求 業務上の合理性なく能力や経験と かけ離れた程度の低い仕事を命じること や仕事を与えないこと	管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。 気に入らない労働者に対して嫌がらせのために仕事を与えない。
6 個の侵害 私的なことに過度に立ち入ること	労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

個別の事案について、パワハラに該当するのかの判断に際しては、当該言動の目的、言動が行われた経緯や状況等、様々な要素を総合的に考慮することが必要です。

また、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなど、その認識にも配慮しながら、相談者と行為者の双方から丁寧に事実確認を行うことも重要です。

「職場におけるパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置」とは？

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は以下のとおりです。

事業主の方針等の 明確化および周知・啓発	職場におけるパワハラの内容・パワ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・啓発すること 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
相談に応じ、適切に 対応するために 必要な体制の整備	相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラ に関する事後の 迅速かつ適切な対応	事実関係を迅速かつ正確に確認すること 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと 再発防止に向けた措置を講ずること (事実確認ができなかった場合も含む)
併せて講ずべき措置	相談者・行為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、その旨労働者に周知すること 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること 労働者が事業主に相談したこと等を理由として、 事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

職場におけるパワーハラスメント防止等のための望ましい取り組み

以下の望ましい取り組みについても、積極的な対応をお願いします。

- パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントは、単独ではなく複合的に生じることも想定し、**一元的に相談に応じることのできる体制**を整備すること
- 職場におけるパワーハラスメントの**原因や背景となる要因を解消するための取り組み**を行うこと
(コミュニケーションの活性化のための研修や適正な業務目標の設定等)
- 職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を行う際に、自ら雇用する労働者以外に、以下の対象者に対しても**同様の方針を併せて示す**こと
 - ・他の事業主が雇用する労働者 ・就職活動中の学生等の求職者
 - ・労働者以外の者(個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等)
- **カスタマーハラスメント**に関し以下の取り組みを行うこと
 - ・相談体制の整備
 - ・被害者への配慮のための取り組み
(メンタルヘルス不調への相談対応、行為者に対して1人で対応させない等)
 - ・被害防止のための取り組み(マニュアルの作成や研修の実施等)

就活生等に対する言動について、セクシュアルハラスメント等のハラスメントが起きないように必要な注意をお願いします。

職場におけるパワーハラスメント防止措置に関する詳しい情報・お問い合わせ

佐賀労働局雇用環境・均等室

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

0952-32-7218

https://jsite.mhlw.go.jp/saga-roudoukyoku/busho_ichiran.html

社内の体制整備に活用できる情報・資料

事業主・労働者向けパンフレットや社内研修用資料
厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

職場におけるハラスメント防止のために

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

職場におけるハラスメントに関する情報を発信しています。

あかるい職場応援団 HP



令和4年4月1日から義務化されている事項

1：事業主向け説明資料
はこちら



▶ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

何を？	①～④のいずれかを実施してください（複数が望ましい）。産後パパ育休は、令和4年10月1日から施行 育児休業・産後パパ育休に関する 研修の実施 育児休業・産後パパ育休に関する 相談体制の整備 （相談窓口や相談対応者の設置） 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得 事例の収集・提供 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する 方針の周知
具体的には？	①「 研修 」 対象は、全労働者が望ましいですが、少なくとも 管理職 は、研修を受けたことがある状態にしてください。 「 相談体制の整備 」 窓口を設ける場合、形式的に設けるだけでなく、 実質的な対応が可能な窓口 を設けてください。 また、窓口の周知等をして、労働者が利用しやすい体制を整備してください。 「 自社の育休取得事例の提供 」 自社の育休取得事例を収集し、事例を掲載した書類の配付やイントラネットへの掲載等を行い、 労働者が閲覧できるように してください。 提供する事例を特定の性別や職種、雇用形態に偏らせず、可能な限り様々な労働者の事例を収集・提供し、 特定の者の育児休業の申し出を控えさせることに繋がらないように配慮 してください。 「 制度と育休取得促進に関する方針の周知 」 育児休業に関する制度と育児休業の取得の促進に関する事業主の方針を記載したもの（ポスターなど）を事業所内やイントラネットへ掲載してください。

▶ 個別の周知・意向確認が必要です！

個別周知・意向確認、雇用環境整備の様式例は[こちら](#)



令和4年4月1日以降の申し出が対象です。取得を控えさせるような形の周知・意向確認は、この措置の実施とは認められません。

誰に？	（本人または配偶者の）妊娠・出産の申し出をした労働者
何を？	①～④ 全てを行ってください 。産後パパ育休は、令和4年10月1日以降の申し出が対象 育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など） 育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など） 育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い
いつ？	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合 出産予定日の1か月前までにそれ以降の申し出の場合などは「事業主向け説明資料」3-1を参照 ¹
どうやって？	面談（オンライン可） 書面交付 FAX 電子メール等 のいずれか（ は労働者が希望した場合に限る）

▶ 就業規則の変更が必要です！

規定例は[こちら](#)



有期雇用労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件が緩和されました。

就業規則に、右記(1)の要件が記載されている場合は、その記載を削除する必要があります。

引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能です。



具体例（改正前の規定例と削除対象）

有期雇用労働者にとっては、次のいずれにも該当するものに限り休業をすることができる。

育児休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
- (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

介護休業

- (1) **引き続き雇用された期間が1年以上** **削除！**
- (2) 介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

- ・変更した就業規則は労働者への周知が必要です。
- ・常時10人以上の労働者を使用する事業場は、労働基準監督署への届け出も必要です。

お問い合わせ先 各都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



R4.9作成