

ちゃんとチェック!

最低賃金



働く人も、雇う人も、確認を忘れずに☑

大阪府 最低賃金

令和7年
10月16日_{から}
時間額

1,177 ^{前年比 UP} 63円 円

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

WEBで確認!

最低賃金に関する
特設サイト



最低賃金 特設サイト

検索

最低賃金に関する
お問い合わせは
大阪労働局または
最寄りの労働基準監督署へ



大阪労働局

検索

賃金引上げ
特設ページ

賃金引上げに向けた支援策
等を掲載しています。



賃金引上げ特設ページ

検索

中小企業事業者
の皆さんへ



業務改善
助成金

最大600万円を助成





働く人も、雇う人も。 必ず確認、最低賃金！

「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

B 日給の方

日給 円 $\div$ 1日の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

C 月給の方

月給 円 $\div$ 1か月の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 $\geq$ 最低賃金額（時間額） 円

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で
各手当（職務手当など）が月給の場合

- ① 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 $\geq$ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）② 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善 助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん！

賃金引上げを支援する
「業務改善助成金」を活用しましょう！



業務改善助成金とは？ 「業務改善助成金」は、生産性を向上させ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

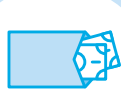
業務改善助成金 検索



1 支給の要件



事業場内最低賃金の
引上げ



引上げ後の
賃金額の支払い



生産性向上に資する
機器・設備などを導入



解雇、賃金引下げ等の
不交付事由がない

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

概要を動画で
チェック！



助成金 支給までの 流れ

1



交付申請書・
事業実施計画などを、
事業場がある都道府県
労働局に提出

2



交付決定後、
提出した
計画に沿って
事業実施

3



実施結果
報告書・
支給申請書を
労働局に提出

4



手続きを動画で
チェック！



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革
推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

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
引上げに取り組む事業者に対して、
設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

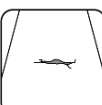
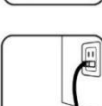
検索

リサイクル適性[®]
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

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

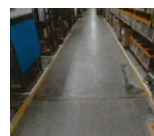
- ☐ (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒（27%）
➤転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
- ☐  作業場・通路に放置された物につまずいて転倒（16%）
➤バックヤード等も含めた整理、整頓（物を置く場所の指定）の徹底
- ☐  通路等の凹凸につまずいて転倒（10%）
➤敷地内（特に従業員用通路）の凹凸、陥没穴等（ごくわずかなものでも危険）を確認し、解消
- ☐  作業場や通路以外の障害物（車止め等）につまずいて転倒（8%）
➤適切な通路の設定
➤敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- ☐  作業場や通路の設備、什器、家具に足を引っかけて転倒（8%）
➤設備、什器等の角の「見える化」
- ☐  作業場や通路のコードなどにつまずいて転倒（7%）
※引き回した労働者が自らつまずくケースも多い
➤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、労働者に遵守を徹底させる



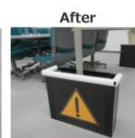
職場3分
エクササイズ



中央労働災害
防止協会
転倒予防セミナー

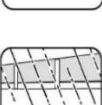


Before



After

「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（25%）
➤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等を設置する（★）
- ☐  作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒（19%）
➤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の徹底）
- ☐  水場（食品加工場等）で滑って転倒（16%）
➤滑りにくい履き物の使用（労働安全衛生規則第558条）
➤防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工（★）
➤隣接エリアまで濡れないよう処置
- ☐  雨で濡れた通路等で滑って転倒（15%）
➤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



（★）については、高年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



エイジフレンドリー補助金

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

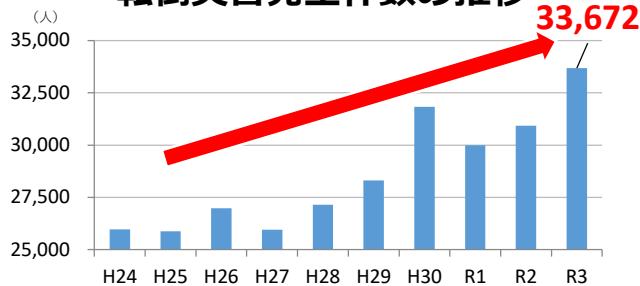


中小規模事業場
安全衛生サポート事業

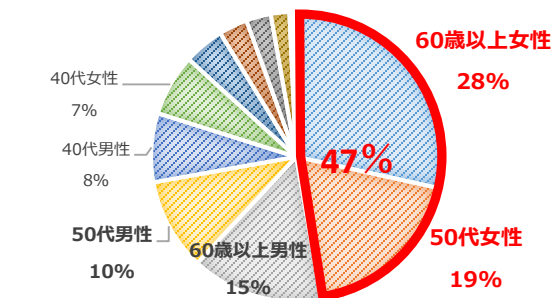


転倒災害の発生状況（休業4日以上、令和3年）

転倒災害発生件数の推移



性別・年齢別内訳



転倒による怪我の態様

骨折（約70%）

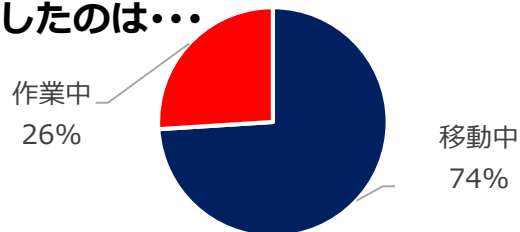
- ・ 打撲
- ・ 眼球破裂
- ・ 外傷性気胸 など

転倒災害による平均休業日数

47日

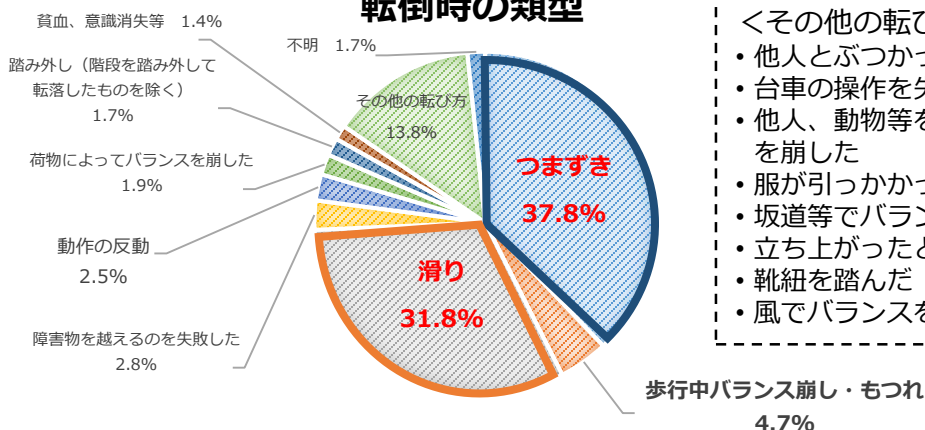
（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

転倒したのは...



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



＜その他の転び方＞

- ・ 他人とぶつかった・ぶつかられた
- ・ 台車の操作を失敗した
- ・ 他人、動物等を避けようとしてバランスを崩した
- ・ 服が引っかかった
- ・ 坂道等でバランスを崩した
- ・ 立ち上がったときにバランスを崩した
- ・ 靴紐を踏んだ
- ・ 風でバランスを崩した

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」「口コチェック」をご覧ください
- 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）
- 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



転びの予防
体力チェック



口コチェック

内閣府ウェブサイト



YouTube動画とアンケートのご案内

～転倒・腰痛予防！
「いきいき健康体操」～



大阪労働局
YouTubeチャンネル



アンケートに
ご協力ください



あなたの職場は大丈夫？転倒の危険をチェックしてみましょう

転倒災害防止のためのチェックシート

チェック項目		☒
1	身の回りの整理・整頓を行っていますか 通路、階段、出口に物を放置していませんか	☐
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、 その都度取り除いていますか	☐
3	段差のある箇所や滑りやすい場所などに 注意を促す標識をつけていますか	☐
4	安全に移動できるように十分な明るさ（照度） が確保されていますか	☐
5	ヒヤリハット情報を活用して転倒しやすい 場所の危険マップを作成し、周知していますか	☐
6	職場巡視を行い、通路、階段などの状況を チェックしていますか	☐
7	荷物を持ちすぎて足元が見えないことは ありませんか	☐
8	ポケットに手を入れながら、人と話しながら、 携帯電話を使いながら歩いていませんか	☐
9	作業靴は、滑りにくさを考えて選んでいますか	☐
10	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を 取り入れていますか	☐

チェックの結果はいかがでしたか？ 問題のあったポイントが改善されれば、きっと作業効率も上がって働きやすい職場になります。
どのように改善するか「安全委員会」などで、全員でアイディアを出し合いましょう！

I 身体機能計測結果

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

あなたの結果は cm / cm (身長) =

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
結果 / 身長	～1.24	1.25 ～1.38	1.39 ～1.46	1.47 ～1.65	1.66～



② 座位ステッピングテスト（敏捷性）

あなたの結果は 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(回)	～24	25 ～28	29 ～43	44 ～47	48～



③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

あなたの結果は cm

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(cm)	～19	20 ～29	30 ～35	36 ～39	40～



④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～7	7.1 ～17	17.1 ～55	55.1 ～90	90.1～

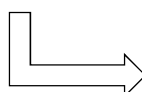


⑤ 開眼片足立ち（静的バランス）

あなたの結果は 秒

下の評価表に当てはめると → 評価

評価表	1	2	3	4	5
(秒)	～15	15.1 ～30	30.1 ～84	84.1 ～120	120.1 ～



身体機能計測の評価数字を
Ⅲのレーダーチャートに黒字で記入

Ⅱ 質問票（身体的特性）

質問内容	あなたの回答NOは	合算	評価	評価
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか		点	下記の評価表であなたの評価は	① 歩行能力 筋力
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか				
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方と思いますか		点	下記の評価表であなたの評価は	② 敏捷性
4. 歩行中、小さい段差に足を引っかけたとき、すぐに次の足が出るとおもいますか				
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができるとおもいますか		点	下記の評価表であなたの評価は	③ 動的バランス
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行で簡単に歩くことができるとおもいますか				
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信がありますか				④ 静的バランス (閉眼)
8. 電車に乗って、つり革につかまらずどのくらい立っていられると思いますか		点	下記の評価表であなたの評価は	⑤ 静的バランス (開眼)
9. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信がありますか				

それぞれの評価結果をⅢの
リーダーチャートに赤字で記入

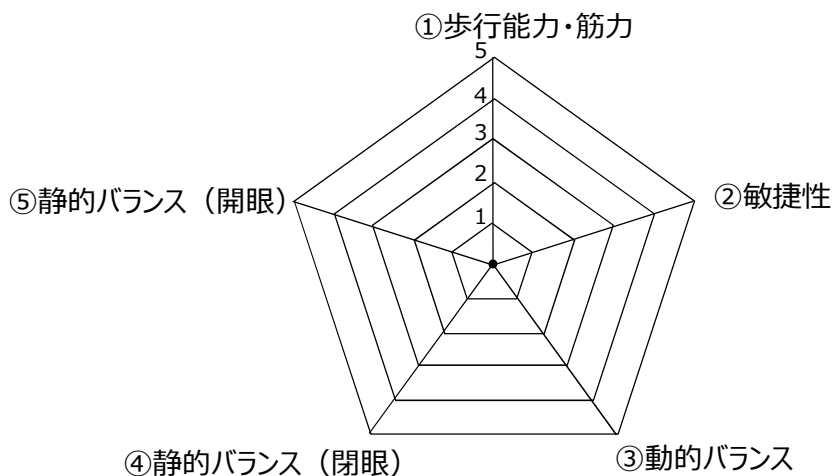
合計点数	評価表
2～3	1
4～5	2
6～7	3
8～9	4
10	5

質問内容	回答No.
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 人並み程度 ④ 少し自信がある ⑤ 自信がある
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 人並み程度 ④ やや自信がある ⑤ 自信がある
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方と思いますか	① 素早くないと思う ② あまり素早くない方と思う ③ 普通 ④ やや素早い方と思う ⑤ 素早い方と思う
4. 歩行中、小さい段差に足を引っ掛けたとき、すぐに次の足が出るとおもいますか	① 自信がない ② あまり自信がない ③ 少し自信がある ④ かなり自信がある ⑤ とても自信がある
5. 片足で立ったまま靴下を履くことができるとおもいますか	① できないと思う ② 最近やってないができないと思う ③ 最近やってないが何 回かに1回はできると思う ④ 最近やってないができると思う ⑤ できると思う
6. 一直線に引いたラインの上を、継ぎ足歩行（後ろ足のかかとを前脚のつま先に付けるように歩く）で簡単に歩くことができるとおもいますか	① 継ぎ足歩行ができない ② 継ぎ足歩行はできるがラインからずれる ③ ゆっくりであればできる ④ 普通にできる ⑤ 簡単にできる
7. 目を閉じて片足でどのくらい立つ自信がありますか	① 10秒以内 ② 20秒程度 ③ 40秒程度 ④ 1分程度 ⑤ それ以上
8. 電車に乗って、つり革につかまらずどのくらい立っていられると思いますか	① 10秒以内 ② 30秒程度 ③ 1分程度 ④ 2分程度 ⑤ 3分以上
9. 目を開けて片足でどのくらい立つ自信がありますか	① 15秒以内 ② 30秒程度 ③ 1分程度 ④ 1分30秒程度 ⑤ 2分以上

Ⅲ レーダーチャート

1、2 ページの評価結果を転記し線で結びます

(Ⅰの身体機能計測結果を黒字、Ⅱの質問票(身体的特性)は赤字で記入)



チェック項目

1 身体機能計測(黒枠)の大きさをチェック

身体機能計測結果を示しています。黒枠の大きさが大きい方が、転倒などの災害リスクが低いといえます。黒枠が小さい、特に2以下の数値がある場合は、その項目での転倒などのリスクが高く注意が必要といえます。

2 身体機能に対する意識(赤枠)の大きさをチェック

身体機能に対する自己認識を示しています。実際の身体機能(黒枠)と意識(赤枠)が近いほど、自らの身体能力を的確に把握しているといえます。

3 黒枠と赤枠の大きさをチェック

(1)「黒枠 ≥ 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、黒枠が大きいもしくは同じ大きさの場合は、身体機能レベルを自分で把握しており、とっさの行動を起こした際に、身体が思いどおりに反応すると考えられます。

(2)「黒枠 < 赤枠」の場合

それぞれの枠の大きさを比較し、赤枠が大きい場合は、身体機能が自分で考えている以上に衰えている状態です。とっさの行動を起こした際など、身体が思いどおりに反応しない場合があります。枠の大きさの差が大きいほど、実際の身体機能と意識の差が大きいことになり、より注意が必要といえます。

詳細はホームページ参照 <https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101006-1.html>

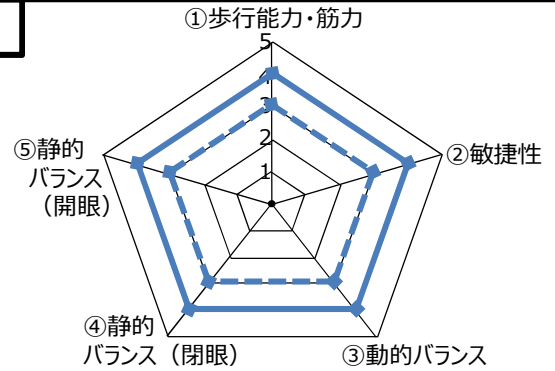
転倒等は筋力、バランス能力、敏捷性の低下等により起きやすくなると考えられます。この調査は転倒や転落等の災害リスクに重点を置き、それらに関連する身体機能及び身体機能に対する認識等から自らの転倒等の災害リスクを認識し、労働災害の防止に役立てるものです。

パターン1 身体機能計測結果 > 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも高い状態にあります。このことから、比較的自分の体力について慎重に評価する傾向にあるといえます。生活習慣や加齢により急激に能力が下がる項目もありますので、今後も過信することなく、体力の維持向上に努めましょう。

一方、太線が点線より大きくても全体的に枠が小さい場合（特に2以下）は、すでに身体機能面で転倒等のリスクが高いといえます。筋力やバランス能力の向上、整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の削減に努めてください。

また、職場の整理整頓がなされていない場合などには転倒等リスクが高まる場合がありますので注意しましょう。

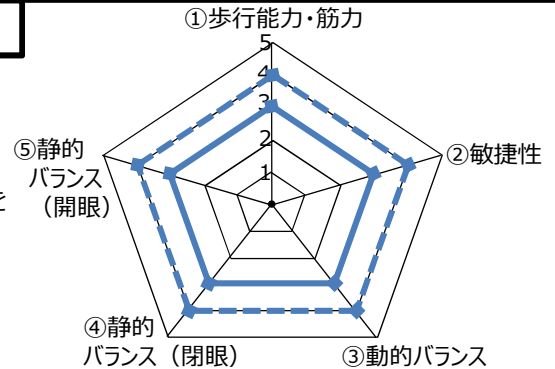


パターン2 身体機能計測結果 < 質問票回答結果

あなたの身体機能（太線）は、自己認識（点線）よりも低い状態にあります。このことから、実際よりも自分の体力を高く評価している傾向にあり、自分で考えている以上にからだに反応していない場合があります。

体力の維持向上を図り、自己認識まで体力を向上させる一方、体力等の衰えによる転倒等のリスクがあることを認識してください。日頃から、急な動作を避け、足元や周辺の安全を確認しながら行動するようにしましょう。

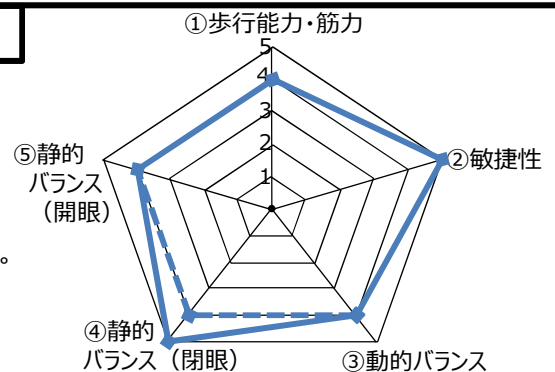
また、枠の大きさが異なるほど、身体機能と自己認識の差が大きいです。示しており、さらに、太線が小さい場合（特に2以下）はすでに身体機能面で転倒等のリスクが高いことが考えられます。筋力やバランス能力等の向上に努めてください。



パターン3 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が大きい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、どちらも高い傾向にあります。このことから、転倒等リスクから見た身体機能は現時点で問題はなく、同様に自分でもそれを認識しているといえます。

現在は良い状態にありますが、加齢や生活習慣の変化により身体能力が急激に低下し、転倒等リスクが高まる場合もありますので、日頃から、転倒等に対するリスクを認識するとともに、引き続き体力の維持向上に努めてください。

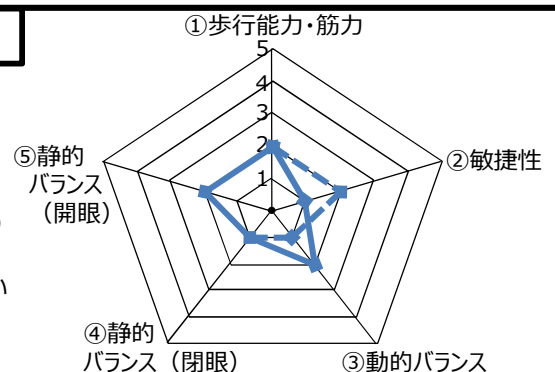


パターン4 身体機能計測結果 ≒ 質問票回答結果（枠が小さい）

あなたの身体機能（太線）とそれに対する自己認識（点線）は同じくらいで、身体機能と認識の差は小さいですが、身体機能・認識とも低い傾向にあります（主に2以下）。

このことから、転倒等リスクからみて身体機能に不安を持っており、そのことを自分でも認識しているといえます。日頃から、体力の向上等により身体面での転倒等のリスクを減らし、全体的に枠が大きくなるように努めてください。

また、すぐに転倒リスクを減らすため、職場の整理整頓や転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



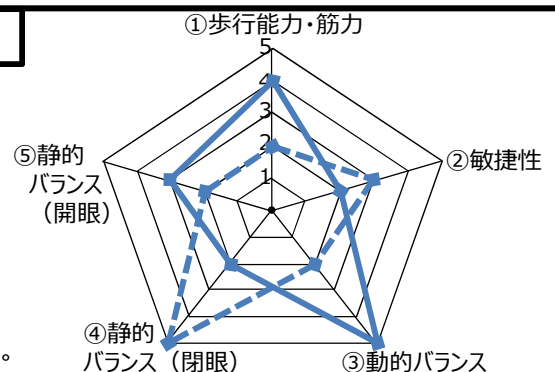
パターン5 項目により逆転している

あなたは、計測項目によって、身体機能（太線）の方が高い場合と自己認識（点線）の方が高い場合が混在しています。

このことから、それぞれの体力要素について、実際より高く自己評価している場合と慎重に評価している場合があるといえます。

転倒等リスクからみた場合、特に自己認識に比べ、身体機能が低い項目（太線が小さい項目）が問題となります。身体機能の向上により太線の方が大きくなるよう努めてください。

また、身体機能と認識にばらつきがあるため、思わぬところで転倒や転落する可能性がありますので、転倒・転落しやすい箇所の改善等を行ってください。



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

腰痛は、休業4日以上職業性疾患の6割を占める労働災害となっています。厚生労働省では「職場における腰痛予防対策指針」を策定し、重量物を取り扱う事業場などへの啓発・指導を行ってきましたが、平成25年6月に、適用範囲を福祉・医療分野における介護・看護作業全般に広げるなど、改訂を行いました。

このパンフレットは、指針の主なポイント、腰痛の発生が比較的多い作業についての対策をまとめたものです。

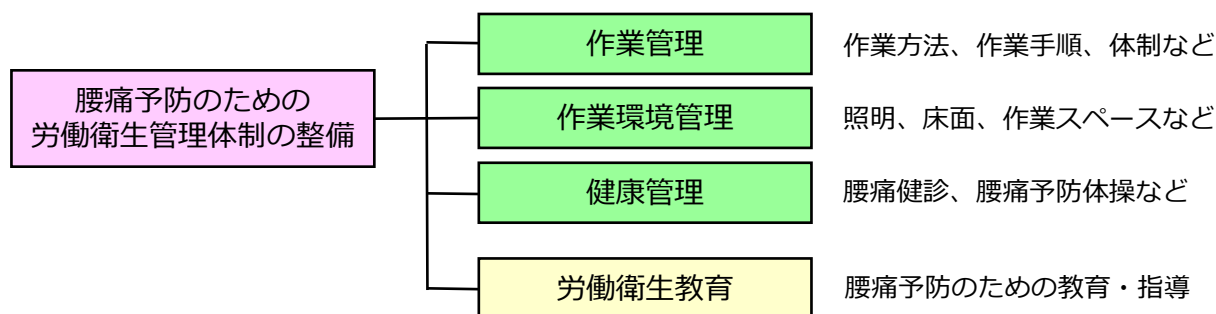
皆さまの事業所での腰痛予防対策に、ぜひ、お役立てください。

指針の主なポイント

<労働衛生管理体制>

職場で腰痛を予防するには、労働衛生管理体制を整備した上で、作業・作業環境・健康の3つの管理と労働衛生についての教育を総合的・継続的に実施することが重要です。

また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入して、腰痛予防対策の推進を図ることも有効です。



<リスクアセスメント>

リスクアセスメントは、それぞれの作業内容に応じて、腰痛の発生につながる要因を見つけ出し、想定される腰部への負荷の程度、作業頻度などからその作業のリスクの大きさを評価し、リスクの大きなものから対策を検討して実施する手法です。

<労働安全衛生マネジメントシステム>

リスクアセスメントの結果を基に、予防対策の推進についての「計画（Plan）」を立て、それを「実施（Do）」し、実施結果を「評価（Check）」し、「見直し・改善（Act）」するという一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に取り組むことができます。

作業管理、作業環境管理、健康管理のポイント〔指針〕

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に調整する。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。

健康管理

■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。

労働衛生教育のポイント〔指針〕

■労働衛生教育

重量物の取り扱い作業、同一姿勢での長時間作業、不自然な姿勢を伴う作業、介護・看護作業、車両運転作業などに従事する作業者に対しては、その作業に配置する際やその後、必要に応じて、腰痛予防のための労働衛生教育を実施する。

〔教育内容〕

- ・腰痛の発生状況、原因（腰痛が発生している作業内容・環境、原因など）
- ・腰痛発生要因の特定、リスクの見積もり（チェックリストの作成、活用方法など）
- ・腰痛発生要因の低減措置（発生要因の回避、軽減を図るための対策）
- ・腰痛予防体操（職場でできるストレッチの仕方など）

■心理・社会的要因に関する留意点

上司や同僚のサポート、腰痛で休むことを受け入れる環境づくり、相談窓口の設置など、組織的な取り組みを行う。

■健康の保持増進のための措置

腰痛予防には日頃からの健康管理も重要。十分な睡眠、禁煙、入浴による保温、自宅でのストレッチ、負担にならない程度の運動、バランスのとれた食事、休日を利用した疲労回復・気分転換などが有効。

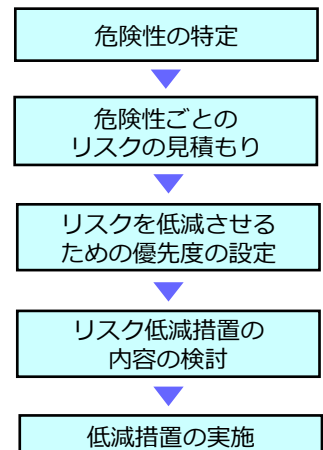
リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステム

■リスクアセスメント

腰痛予防対策は、各作業におけるリスクに応じて、合理的・効果的な対策を立てることが重要です。

そのためには、作業の種類や場所ごとに、腰痛の発生に関与する要因についてリスクアセスメントを実施する必要があります。

リスクアセスメントとは、職場にある危険の芽を洗い出し、それにより起こりうる労働災害のリスクの大きさ（重大さ＋可能性）を見積もり、大きいものから優先的に対策を講じていく手法です。

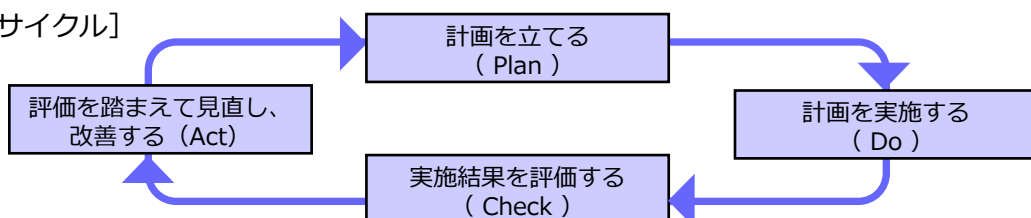


■労働安全衛生マネジメントシステム

作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育を的確に組み合わせ、総合的に推進していくためには、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入することが重要です。

リスクアセスメントの結果を基に、「計画を立てる（Plan）」→「計画を実施する（Do）」→「実施結果を評価する（Check）」→「評価を踏まえて見直し、改善する（Act）」という一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に安全衛生対策に取り組むことができます。

〔PDCAサイクル〕



作業別 腰痛予防対策

腰痛の発生が比較的多い作業については、個別の腰痛予防対策を示します。

1 重量物取り扱い作業

- ・重量物の取り扱い作業については、機械による自動化や台車・昇降装置などの使用による省力化を図る。
- ・機械を使わず人力によってのみ作業をする場合の重量は、男性（満18歳以上）は体重のおおむね40%、女性（満18歳以上）は、男性が取り扱う重量の60%程度とする。
- ・荷物は、適切な材料で包装し、確実に持つことができるようにし、取り扱いを容易にする。重量はできるだけ明示する。

2 立ち作業

- ・不自然な姿勢での作業とならないよう、作業機器や作業台は、作業者の体格を考慮して配置する。
- ・長時間立ったままでの作業を避けるため、他の作業を組み合わせる。
- ・1時間に1・2回程度の小休止・休息を取らせ、屈伸運動やマッサージなどを行わせることが望ましい。
- ・床面が硬い場合は、立っているだけでも腰に負担がかかるので、クッション性のある靴やマットを利用して、負担を減らすようにする。

3 座り作業

- ・椅子は、座面の高さ、奥行きの寸法、背もたれの寸法・角度、肘掛けの高さなど、作業者の体格に合ったものを使用させる。
- ・不自然な姿勢での作業とならないよう、作業対象物は、肘を伸ばして届く範囲内に配置する。
- ・床に座って行う作業は、股関節や仙腸関節（脊椎の根元にある関節）などに負担がかかるため、できるだけ避けるようにする。

4 福祉・医療分野等における介護・看護作業

- ・リスクアセスメントを実施し、合理的・効果的な腰痛予防対策を立てる。
- ・人を抱え上げる作業は、原則、人力では行わせない。福祉用具を活用する。
- ・定期的な職場の巡視、聞き取りなどを行い、新たな負担や腰痛が発生していないか確認する体制を整備する。

5 車両運転等の作業

- ・建設機械、フォークリフト、農業機械の操作・運転による激しい振動、トラック、バス・タクシーなどの長時間運転では、腰痛が発生しやすくなるので、座席の改善、運転時間の管理を適切に行い、適宜、休憩を取らせるようにする。
- ・長時間運転した後に重量物を取り扱う場合は、小休止や休息、ストレッチを行った後に作業を行わせる。

指針全文(H25.6.18付け基発0618第1号)は、厚生労働省ホームページの「法令等データベースサービス(通知検索)」または、報道発表資料(H25.6.18)をご参照ください。

詳細は検索で

職場における腰痛予防対策指針

検索

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

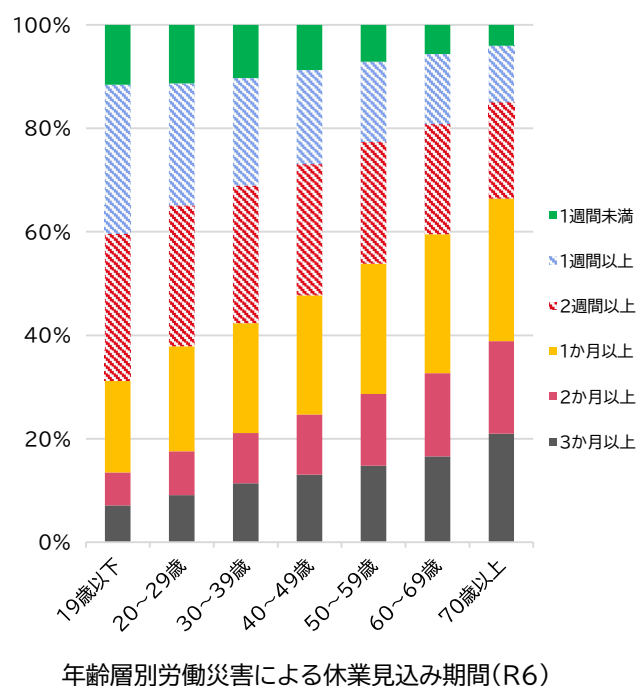
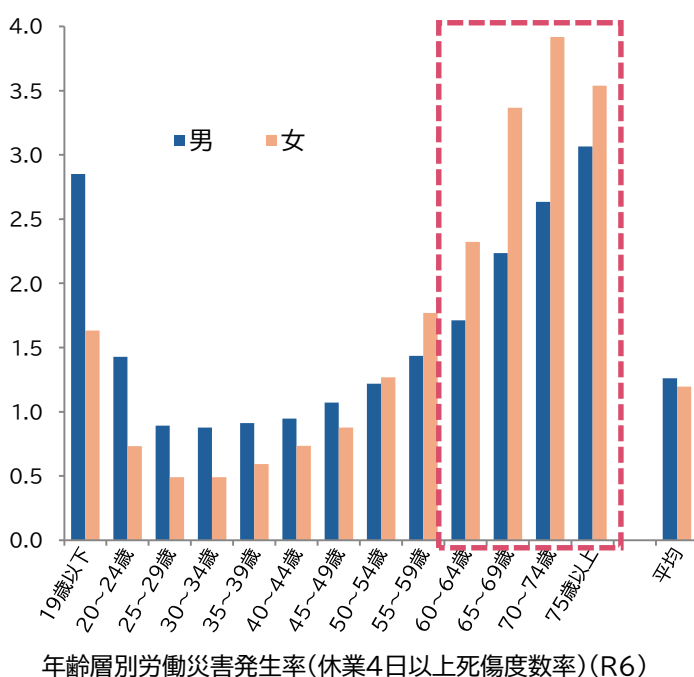
概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和8年2月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」(エイジフレンドリー指針)を策定しました。

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

高年齢者をめぐる労働災害の現状

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



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

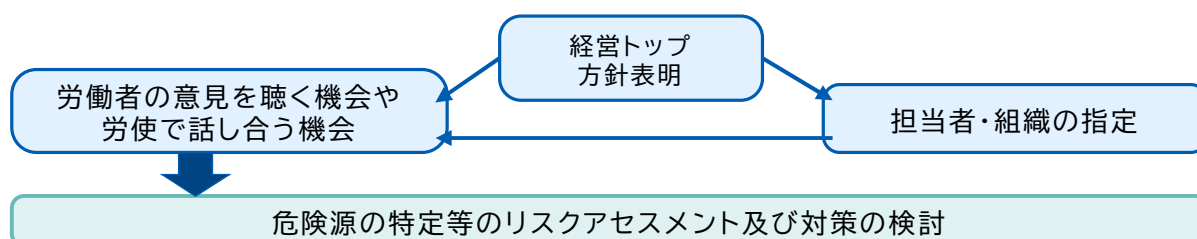
[指針の主なポイントは次頁をご覧ください⇒](#)

1. 安全衛生管理体制の確立等

経営トップによる方針表明及び体制整備

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

事業場における安全衛生管理の基本的体制



高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

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

ポイント!

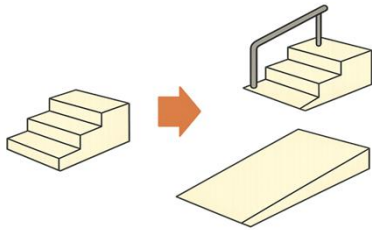
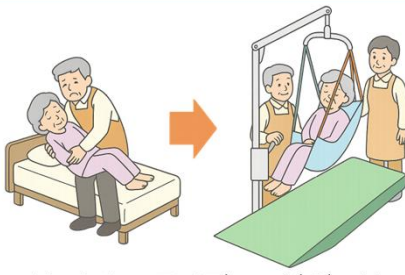
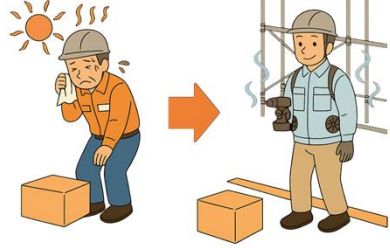
リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト（労働災害事例）に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。



2. 職場環境の改善

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

身体機能の低下を補う設備・装置の導入事例

墜落の危険性がある階段	足腰に負担のある移乗作業	暑熱環境での作業
 階段に手すりを設置する又は段差をなくしスロープにする	 リフトやスライディングボード等の導入	 空調服の導入

ポイント!

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

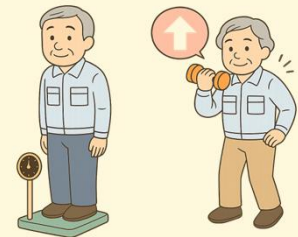
3. 高齢者の健康や体力の状況の把握

健康状況・体力の状況の把握

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

ポイント!

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



4. 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて、必要に応じ就業上の措置を講じましょう。

高齢者の状況に応じた業務の提供

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

心身両面にわたる健康保持増進措置

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

ポイント!

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

5. 安全衛生教育

高齢者に対する教育

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

管理監督者等に対する教育

高齢者特有の特性と高齢者の安全衛生対策について教育を行いましょう。

ポイント!

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

労働者と協力して取り組む事項

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

国、関係団体等による支援

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

中小企業安全衛生
サポート事業



SAFEアワード



エイジフレンドリー補助金について

補助金の目的

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

エイジフレンドリー
補助金



対象となる事業者

次のいずれも満たす中小企業事業者であること

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

【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

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

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

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

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

「令和8年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

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



補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日(月)

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

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

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

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

第1段階

A.労働安全衛生に係る専門家による
リスクアセスメントの実施

【補助対象】

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

補助率：4/5

上限額：100万円

(B、Cの間接補助金額を含む)
(消費税を除く)

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

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



第2段階

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

【補助対象】

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

補助率：1/2

上限額：100万円(A、Cの間接補助金額を含む。)

(消費税を除く)

第2段階

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

【補助対象】

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

補助率：1/2

上限額：100万円(A、Bの間接補助金額を含む)

(消費税を除く)

II 熱中症対策コース

【補助率：1/2 上限額100万円(消費税を除く)】

【補助対象】

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

III コラボヘルスコース

【補助率：3/4 上限額30万円(消費税を除く)】

【補助対象】

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

専門家総合対策（職場環境改善・運動指導等）

コースの補助金申請の流れ

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

第1段階

第2段階

精算関係

【リスクアセスメントを自社で実施する場合】

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

約2カ月

必ず⑨の後に開始

【リスクアセスメントを外部専門家に依頼する場合】

約1カ月

必ず③の後に開始

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

② 審査

③ 交付決定

④ 事業者が業者に発注（リスクアセスメント関係）

⑤ 専門家がリスクアセスメントを実施・完了

⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果書を事業者が発行

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

⑧ 審査

⑨ 交付決定

⑩ 事業者が業者に発注（労働災害防止対策関係）

⑪ 補助対象の取組（機器等の導入・工事の施工、運動指導等）の実施、完了

⑫ 事業者が支払請求書類を提出

⑬ 補助金確定

⑭ 補助金支払

労働災害防止対策関係を実施しない

労働災害防止対策関係が不交付決定

「リスクアセスメント関係」のみの精算を行ってください

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

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

熱中症対策コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。

約2カ月

必ず③の後に開始

① 事業者が交付申請書類を提出

② 審査

③ 交付決定

④ 事業者が業者に発注

⑤ 補助対象の取組（熱中症対策、コラボヘルス）の実施、完了

⑥ 事業者が支払請求書類を提出

⑦ 補助金確定

⑧ 補助金支払

※共通の注意事項※

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

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

第1段階（労働安全衛生の専門家によりリスクアセスメントを実施する場合）

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

A. 労働安全衛生に係る専門家によるリスクアセスメントの実施

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



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

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



リスクアセスメントの様式はHPに掲載しております。

HPの参考資料をご参照ください→



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

第2段階（職場環境改善の取組）

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

● 具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります ●

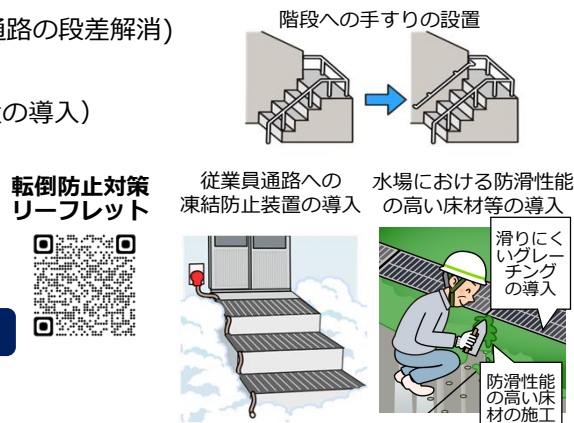
（ア） 転倒・墜落災害防止対策

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

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

検索

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



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

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



（ウ） その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

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

第2段階（運動指導等の取組）

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

補助対象となる取組

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

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士等

※注意事項※

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



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

C. 労働安全衛生の専門家による安全衛生教育の取組

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

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

II 熱中症対策コース 【対象：60歳以上の労働者】

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

補助対象

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

- ◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

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

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

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

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

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

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

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

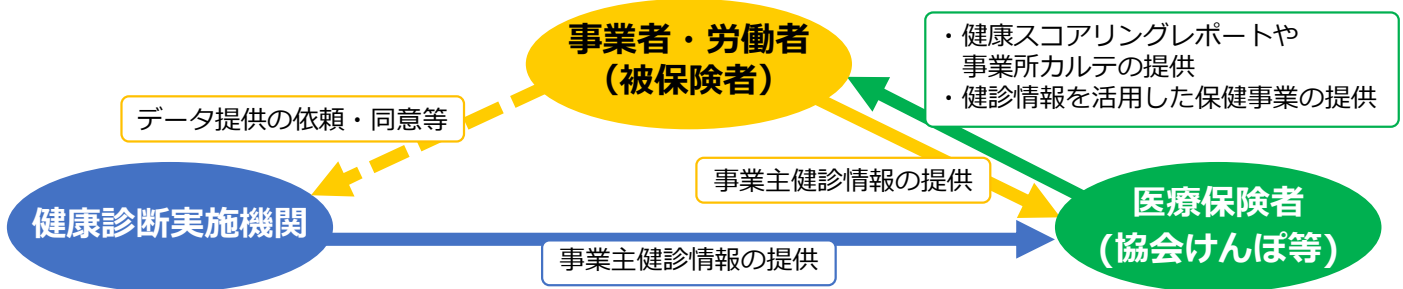
- ◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入

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



事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です

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



申請に当たって必要な資料

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

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

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

②：取組内容がわかる資料

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

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

【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

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

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

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

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

支払請求書受付期限 令和9年1月31日(当日消印有効)

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

関係書類
送付先

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

お問合せ先

申請担当

電話: 03(6381)7507
FAX: 03(6809)4086

支払担当

電話: 03(6809)4085
FAX: 03(6809)4086

受付時間

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

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



1. 安全衛生管理体制の確立

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



2. 職場環境の改善

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



3. 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

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

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4. 高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

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



5. 安全衛生教育

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



参考: 職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト





熱中症 クールワーク キャンペーン



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



◀ 熱中症対策情報はこちら

—— キャンペーン期間 ——



準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、
☑チェックしましょう。

労働衛生管理体制の確立

事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し
熱中症予防の責任体制を確立

暑さ指数（WBGT）の 把握の準備

JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検

作業手順・作業計画の策定

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

設備対策の検討

暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風または
冷房設備、散水設備の設置を検討

休憩場所の確保の検討

冷房を備えた休憩場所や
涼しい休憩場所の確保を検討

服装の検討

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

教育研修 の実施

管理者、作業者に
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）



ひと、くらし、みらいのために

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

キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省
熱中症予防情報
サイト



STEP
1

暑さ指数の把握と評価

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

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底

暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施

休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置

服装

準備期間に検討した服装を着用

作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、
作業中止

プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる

水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取（水分等を携行
させる等を考慮）

暑熱順化への対応

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

健康診断結果に基づく対応

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

日常の健康管理

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

作業中の作業者の 健康状態の確認

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

異常時の 対応

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

重点取組期間

7月

にすべきこと

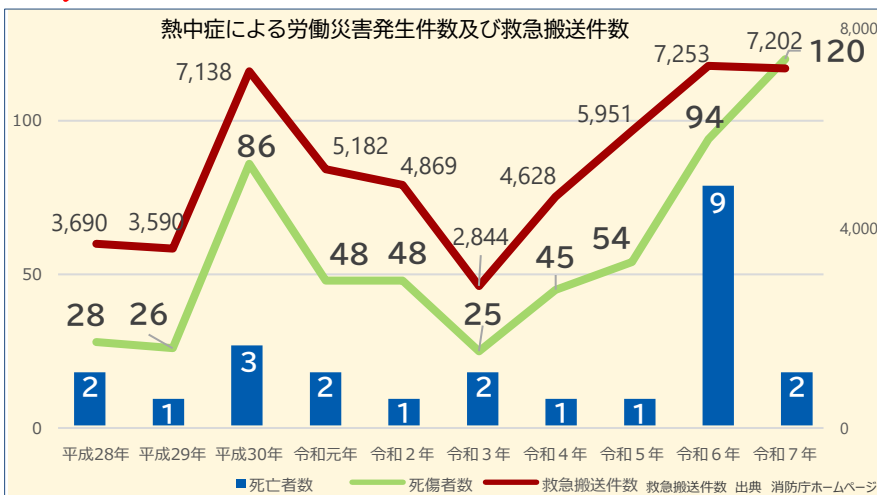


- ☐ 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- ☐ 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- ☐ 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- ☐ 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- ☐ 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- ☐ 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請

— 職場における熱中症による死亡者ゼロを目指して —

死亡ゼロに

熱中症を予防しよう!



大阪府内では、令和7年の職場における熱中症による休業4日以上**の死傷者数が100人を超え**、そのうち**2人**がお亡くなりになっています。

また、この10年間では、**24人**の方が職場において熱中症によってお亡くなりになっています。

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称で、めまい、こむらがり等の症状や重症では**死にいたる**こともあります。

大阪労働局では、労働災害防止団体などと連携して、職場における熱中症の予防のために

「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」

キャンペーン期間：5月～9月（重点取組期間7月）



キャンペーン
実施要項

を展開し、重点的な取組を進めています。

各事業場においては、事業者、労働者が協力して、**熱中症予防対策に取り組みましょう!**

なお、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」については、期間ごとの実施事項に重点的に取り組むことに加え、熱中症による死亡者を出さないために、少しでも異変を感じたら**医療機関へ運ぶまでは一人きりにしない**といった適切な措置を講じるようお願いいたします。

重篤化防止措置

「**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**」が見込まれる作業を行わせる場合は、「報告体制の整備」、重篤化防止のための「手順作成」、それぞれの「関係者への周知」について、あらかじめ措置しなければなりません。

暑さ指数とは

WBGTとも呼ばれ、気温に加え、湿度、風速、輻射熱を考慮した暑熱環境によるストレスの評価を行う暑さの指数で、熱中症警戒アラートなど熱中症予防に幅広く利用されています。

異常時の対応

熱中症は、短時間で容体が急変します。あらかじめ、近くの医療機関の場所を確認しておき、本人や周りが少しでも異変を感じた時には**すぐに医療機関へ運ぶか、救急車を呼びましょう。**

環境省【熱中症（特別）警戒アラート】

近年、熱中症による救急搬送人員、死亡者数が高い水準で推移していることから、環境省と気象庁は令和3年度から「熱中症（特別）警戒アラート」を全国で運用しています。熱中症（特別）警戒アラートは、暑さ指数（WBGT）に基づき、熱中症の危険性が極めて高い暑熱環境が予測される場合に、暑さへの「気づき」を呼びかけ、国民の熱中症予防行動を効果的に促すための情報です。令和8年度については、**4月22日から配信予定です。**

〈配信サービス〉

- ・個人向けメール配信サービス：熱中症警戒アラート等
- ・個人向けメール配信サービス：暑さ指数（WBGT）
- ・事業者向け電子情報提供サービス：暑さ指数（WBGT）
- ・「環境省」LINE公式アカウント：熱中症警戒アラートや暑さ指数をお知らせ



環境省
熱中症予防情報
サイト

キャンペーン期間（５月～９月）

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
☐	ブレーキング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる
☐	水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取（水分等を携行させる等を考慮）
☐	暑熱順化への対応	熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整 ※新規入職者や休み明け作業者は別途注意すること
☐	健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎不全 ⑤精神・神経関係の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感冒 ⑧下痢
☐	日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
☐	作業中の作業者の健康状態の確認	巡視を頻繁に行い声をかける、「バディ」を組ませる等作業者にお互いの健康状態を確認するよう指導
☐	異常時の措置 【一人きりにしない】	あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底 少しでも本人や周囲が異変を感じたら、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１日～７月３１日）

重点取組期間

7月

にすべきこと



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

厚生労働省は働く人の熱中症を防止するためのポータルサイト

「学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報」

を運営しています

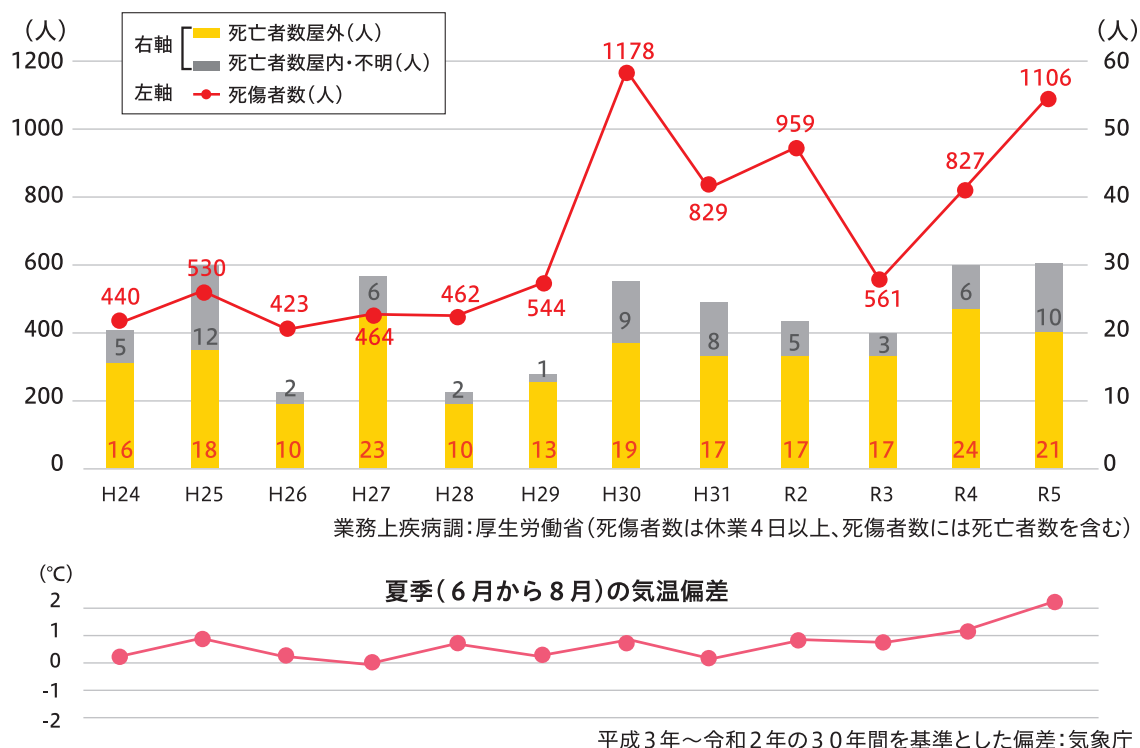
教育用教材として動画コンテンツや 万一の際の救急措置等の要点が記載された「熱中症応急手当カード」などを活用し熱中症予防を積極的に取り組みましょう



「 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

夏季の気温と職場における 熱中症の災害発生状況(H24～)



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

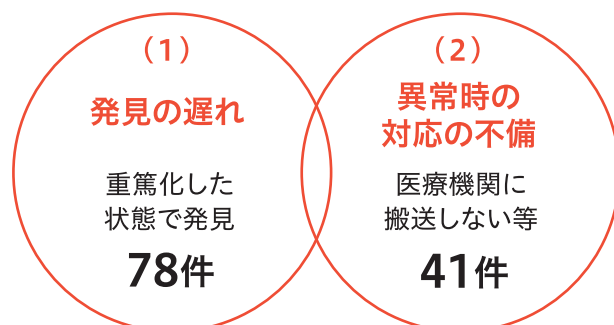
「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

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。

熱中症死亡災害(R2-R5)の分析結果



100件の内容は以下のとおり



職場における 熱中症予防基本対策要綱に基づく取り組み

第1 WBGT値(暑さ指数)の活用

WBGT基準値とは

暑熱環境による熱ストレスの評価を行う暑さ指数のこと

日本産業規格JIS Z 8504を参考に実際の作業現場で測定
実測できない場合には、熱中症予防情報サイト等で
WBGT基準値を把握。

WBGT基準値の活用方法

表1-1に基づいて 身体作業強度とWBGT基準値を比べる

基準値を超える場合には

- ・冷房等により当該作業場所のWBGT基準値の低減を図ること
- ・身体作業強度(代謝率レベル)の低い作業に変更すること(表1-1参照)
- ・WBGT基準値より低いWBGT値である作業場所での作業に変更すること

表1-1 身体作業強度等に応じた WBGT 基準値

区分	身体作業強度(代謝率レベル)の例	各身体作業強度で作業する場合のWBGT値の目安の値	
		暑熱順化者のWBGT基準値℃	暑熱非順化者のWBGT基準値℃
0 安静	安静、楽な座位 	33	32
1 低代謝率	・軽い手作業(書く、タイピング等) ・手及び腕の作業 ・腕及び脚の作業 など 	30	29
2 中程度代謝率	・継続的な手及び腕の作業 [くぎ(釘)打ち、盛土] ・腕及び脚の作業、 腕と胴体の作業 など 	28	26
3 高代謝率	・強度の腕及び胴体の作業 ・シヨベル作業、ハンマー作業 ・重量物の荷車及び手押し車を 押ししたり引いたりする など 	26	23
4 極高代謝率	・最大速度の速さでの とても激しい活動 ・激しくシャベルを使ったり 掘ったりする など 	25	20

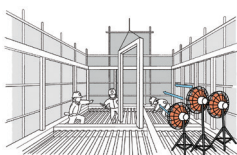
それでも基準値を超えてしまうときには **第2 熱中症予防対策** を行う。

第2 熱中症予防対策

1 作業環境管理

(1)WBGT値の低減等

屋外の高湿多湿作業場所においては、
直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができる簡易な屋根等を設けること。



(2)休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。



3 健康管理

(1)健康診断結果に基づく対応等

(2)日常の健康管理等

睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うとともに、必要に応じ健康相談を行うこと。



(3)労働者の健康状態の確認

(4)身体の状態の確認

2 作業管理

(1)作業時間の短縮等

(2)暑熱順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、暑熱順化(熱に慣れ当該環境に適応すること)の有無が、熱中症の発症リスクに大きく影響することを踏まえ、計画的に暑熱順化期間を設けることが望ましいこと。

(3)水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

(4)服装等

熱を吸収し、又は保熱しやすい服装は避け、透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。



(5)作業中の巡視

4 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ次の事項について労働衛生教育を行うこと。

(1)熱中症の症状

(2)熱中症の予防方法

(3)緊急時の救急処置

(4)熱中症の事例

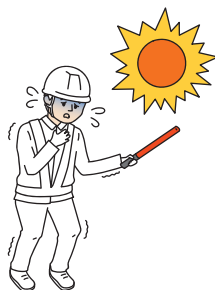


今回の労働安全衛生規則の改正について

基本的な考え方

見つける

(例) 作業員の様子がおかしい…



判断する

(例) 医療機関への搬送、救急隊要請



対処する

(例) 救急車が到着するまで
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却



現場の実態に
即した
具体的な対応

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」が事業者には義務付けられます。

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、職場巡視やバディ制の採用、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の作成及び関係作業員への周知

※参考となるフロー図を2つ掲載していますが、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。

※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、上記に準じた対応が推奨されます。

※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します。

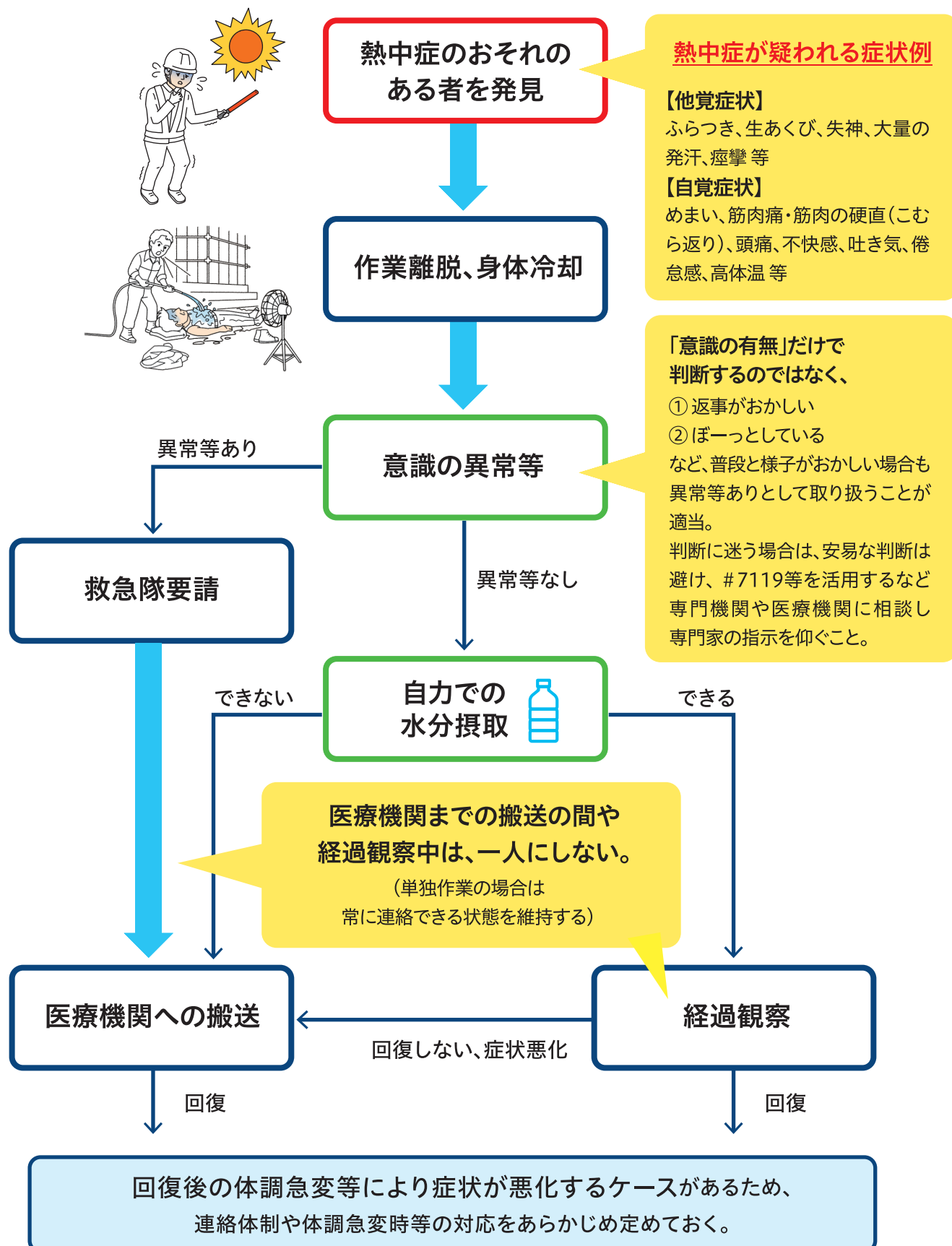
対象となるのは

「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

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。



熱中症のおそれ
ある者を発見

作業離脱、身体冷却

医療機関への搬送

回復

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高温等

① 返事がおかしい

② ぼーっとしている

など、普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。

（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、

#7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。



回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

“いつもと違う”と思ったら、**熱中症**を疑え

あれっ、
何かおかしい

あの人、
ちょっとヘン



これも
初期症状

手足がつる

イライラしている

立ちくらみ・めまい

フラフラしている

吐き気

呼びかけに反応しない

汗のかき方がおかしい

すぐに
疲れる

ボーッとしている

汗が止まらない／汗がでない

すぐに周囲の人や現場管理者に申し出る

手順や連絡体制の周知の一例



【朝礼やミーティングでの周知】



【会議室や休憩所などわかりやすい場所への掲示】

件名: 本日はWBGT値が28℃を超える見込みです

皆様お疲れ様です。
本日のWBGT基準値は0℃です。
作業時には充分に気をつけて、
水分補給及び休憩をしっかりと
お願いします。
体調不良者が発生した場合は、
フロー図に基づき対応いただき、
〇〇さん(000-0000-0000)へ
連絡するようにお願いします。
それでは本日もよろしくお願いいたします。



【メールやイントラネットでの通知】

ストレスチェック が義務になります！

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

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



ス
ト
レ
ス
は
見
え
ま
せ
ん
。

チ
ェ
ッ
ク
し
ま
し
よ
う
。

ストレスチェックって何ですか？

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

ストレスチェック制度に取り組む意義

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



小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

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

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



厚労省HP
(ストレスチェック)



専門スタッフの支援

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



都道府県
さんぽセンター



サポートダイヤル

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

電話番号：
0570-031050
(全国统一ナビダイヤル)

受付時間：
平日10時～17時
(土日祝日、年末年始は除く)

※ 運営は厚労省所管の独立行政法人
労働者健康安全機構

「こころの耳」

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



ポータルサイト
「こころの耳」



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

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



厚労省HP

はじめに

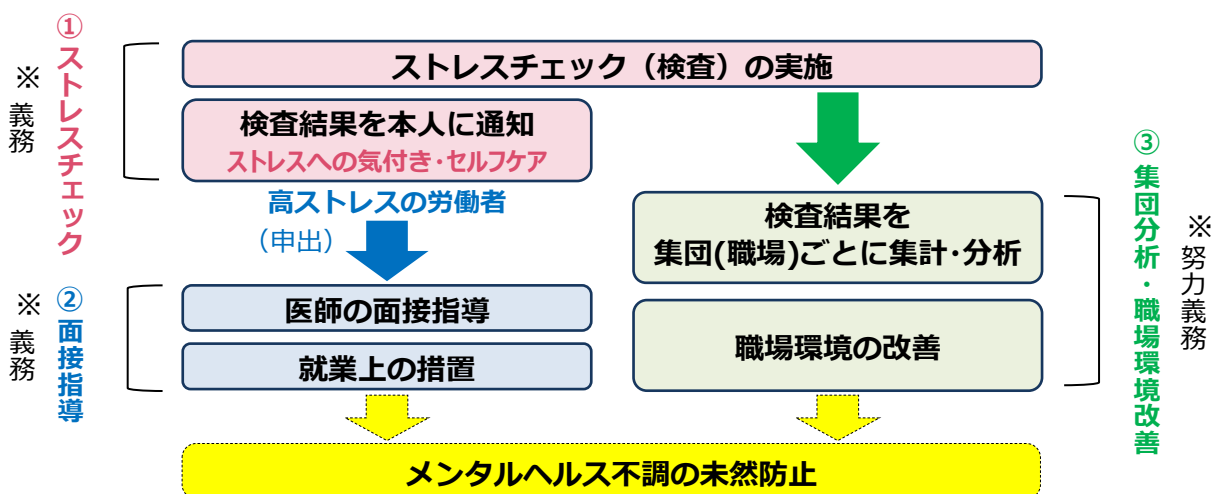
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者を実施が義務付けられています。(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされてきました。)
- 今般、2025年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は公布後3年以内に政令で定める日)

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP 3～6

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

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



ストレスチェック制度に取り組む意義

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



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

ToDo

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



ポイント

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

2 社内の実施体制・実施方法の決定

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

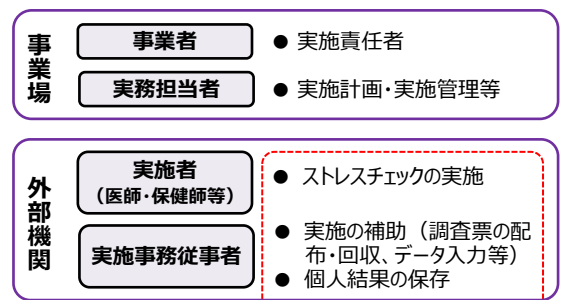
ToDo

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

ポイント

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

実施体制（イメージ）



※健康情報を取り扱うため守秘義務あり

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

ポイント

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

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

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

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

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

✧ 委託先から労働者に調査票（紙又はウェブ）を配布し、各自回答してもらいましょう。

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
あなたの周りの方々にについてうかがいます。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	非常に	かなり	多少	ほとんどない
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚				

ToDo

3-1 労働者への調査票の配布・回収、個人結果の通知は、委託先から直接行われます。

※ 紙の調査票の配布・回収や個人結果の通知については、内容が分からないよう密封された封筒に入れた状態で実務担当者を介して行うことは、差し支えありません。

ポイント

- 個人結果は事業者には提供されません。事業者には、個人が特定されない方法で集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果が提供されます（後述⑤）。

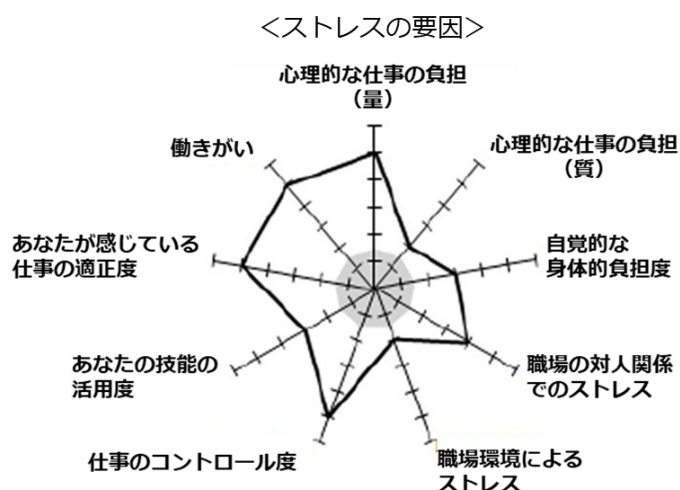
3-2 個人結果の通知を受けて各自セルフケアに取り組むよう、労働者を奨励します。

ポイント

- 委託先の実施者（医師、保健師等）から、個人ごとに結果（ストレスプロフィール、セルフケアのアドバイス、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か（申出勧奨）等）が通知されます。
- 労働者のセルフケアのため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」（各種セルフケアツールやこころの相談窓口（無料））の活用について、情報提供するといいいでしょう。

本人に通知される個人結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール



あなたのストレスの程度

- ストレスが高い状態です（高ストレス者に該当）

セルフケアのためのアドバイス

.....

- 医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。面接指導の申出は、以下の申出窓口に連絡ください。
 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

- 医師の面接指導ではなく、相談を希望する場合は、以下の相談窓口に連絡ください。
 ○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○

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

ToDo

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



ポイント

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

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

ポイント

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

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

ToDo

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

ポイント

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

- 5-2 集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

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

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

ポイント

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

ストレスチェックをこれから導入する事業者の方へ

ストレスチェックについての相談は
産保センター(※)が開設している
ストレスチェック制度サポートダイヤル
をご利用ください



0570-031050

(全国统一ナビダイヤル)

受付時間 平日10時～17時(土曜、日曜、祝日、12月29日～1月3は除く)

※ 産業保健総合支援センター(産保センター)は、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置、運営しています。事業場のメンタルヘルス対策等の取組に対して、各種支援サービスを 無料 で提供します。

大阪産業保健総合支援センターでは個別訪問支援をしております。

個別訪問支援は専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)が無料で事業場に訪問し、ストレスチェック制度について事業場の状況に応じた具体的なアドバイス、メンタルヘルス対策について支援します。

※ストレスチェックを代行する業者の紹介はしておりません。



申込はWEBで！

申込先：大阪産業保健総合支援センター
<https://osakas.johas.go.jp/>



**常時50人以上の労働者を使用する事業場では、
1年以内に1回、ストレスチェック報告書、つまり、
「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」を所
轄労働基準監督署へ提出する義務が、労働安全衛生規則第52条の
21に定められています。**

様式第6号の3（第52条の21関係）（表面）
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501 労働
検査
番号

対象年 7:平成 年分 検査実施年月 7:平成 年分
9:令和 9:令和
1～12月 1～12月

事業の
種 類 事業場の名称

事業場の
所在地 郵便番号() 電話 ()

在籍労働者数 人

検査を実施した者 1:事業場選任の産業医
2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、
保健師、歯科医師、看護師、精神保健福祉
士又は公認心理師
3:外部委託先の医師、保健師、歯科医師、看護
師、精神保健福祉士又は公認心理師

検査を受けた
労働者数 人

面接指導
を実施した医師 1:事業場選任の産業医
2:事業場所属の医師(1以外の医師に限
る。)
3:外部委託先の医師

面接指導を
受けた労働者数 人

集団ごとの分析の
実施の有無 1:検査結果の集団ごとの分析を行った
2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない

産業
医 氏 名
所属機関の
名称及び所在地

安全衛生法関係 入力支援サービス

<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp>

検索



労働安全衛生法関係の
届出・申請等帳票印刷に係る
入力支援サービス

文字サイズ

小

中

大

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

本サービスについて

サービス利用方法

よくあるご質問

お知らせ

アンケート

労働安全衛生法関係の 届出・申請等帳票印刷に係る 入力支援サービス



帳票作成メニューへ
(電子申請を利用しない方はこちら)



帳票作成メニューへ
(電子申請を利用する方はこちら)

労働基準法等の 労働関係法規の概要



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省大阪労働局

泉大津労働基準監督署

《 1 事業と労働者の定義 》

1 事業と労働者の定義について（別表第1、第9条）

- （1）労働基準法は、事業の種類を問わず、基本的にはすべての事業に適用されます。ただし、労働基準法の一部の条文に業種で適用が異なるものや適用除外などの規定が定められています。
- （2）事業とは、業として継続的に行われているものをいい、業として継続的に行われていれば、営利を目的としない社会事業団体、宗教団体等も事業に当たります。なお、同居の親族のみを使用する事業には、労働基準法は適用されません。
- （3）労働基準法の適用単位は、工場、支店等、場所的観念等で区分される事業単位となります。
- （4）労働基準法が適用される労働者とは、
 - ①職業の種類を問わず、
 - ②事業または事務所に使用され、
 - ③賃金を支払われる者をいいます。

《 2 労働条件の明示 》

1 労働条件の明示について（第15条）

（１）使用者が労働者を採用するときは、賃金、労働時間その他労働条件を**書面など**で明示しなければなりません。

書面の交付による明示事項

- ①労働契約の期間（有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合、無期転換申込権が発生しない期間）
- ②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準（更新の基準）
- ③就業の場所・従事する業務の内容
- ④始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む）

注

口頭の明示でもよい事項

- ①昇給に関する事項
- ②退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ③臨時に支払われる賃金・賞与などに関する事項
- ④労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ⑤安全衛生に関する事項
- ⑥職業訓練に関する事項
- ⑦災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑧表彰、制裁に関する事項
- ⑨休職に関する事項

注

6か月契約、1年契約などの期間の定めのある契約（有期労働契約）を結ぶ場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示する必要があります。

①明示する「更新の有無」の具体例

- *自動的に更新する
- *更新する場合があり得る
- *契約の更新はしない 等

②明示する「判断の基準」の具体例

- *契約期間満了時の業務量により判断する
- *労働者の勤務成績、態度により判断する
- *会社の経営状況により判断する 等

（２）就業規則に当該労働者に適用される条件が具体的に規定されている場合は、その適用される部分を明らかにしたうえで、就業規則を交付すれば、同じ事項を書面で交付する必要はありません。

2024年（令和6年）4月1日より 「書面の交付による明示事項」に

- ① 就業場所・業務の変更の範囲（全労働者について）
 - ② 更新上限の明示（有期契約労働者について）
 - ③ 無期転換申込機会の明示（有期契約労働者について）
 - ④ 無期転換後の労働条件の明示（有期契約労働者について）
- が追加されています。

R6.4
改正

労働条件通知書（記載例）

〇〇 〇〇 〇〇 〇〇		〇年 〇月 〇日
事業場名称・所在地 大阪市中央区〇〇-〇 〇〇株式会社 使用者 職氏名 代表取締役 〇〇 〇〇 (印)		
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（〇年4月1日～〇年3月31日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の有無（自動的）に更新する、更新する場合があり得る、契約の更新はない、その他（ ） 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ） 3 更新上限の有無（無、有（更新 10回まで）更新契約期間 10年まで） 【労働契約法に定める同一の企業との間で労働契約期間が5年を超える労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日（〇年4月1日）から、無期労働契約での雇用が継続することができ、この場合の申込みは、労働者の同意（書面による）が必要である（労働契約法第15条第2項）。 【労働契約法に定める労働者の同意による労働契約の更新の場合】 無期労働契約に更新しない期間：Ⅰ（前年度末）Ⅱ（前年度の更新時） Ⅰ 前年度末の更新から、更新までの期間（ ）年（ ）月（ ）日（上限10年） Ⅱ 前年度末の更新から、更新までの期間（ ）年（ ）月（ ）日（上限10年）	
就業の場所	（雇入れ直後） 大阪本社 （変更の範囲） 東京支店	
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） 一般事務 （変更の範囲） 経理業務 【労働契約法に定める労働者の同意による労働契約の更新の場合】 更新期間満了後の更新から、更新までの期間（ ）年（ ）月（ ）日（上限10年）	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（1）～（5）のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 （1）始業（ 8 時 30 分） 終業（ 17 時 30 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 （2）変形労働時間制等（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） （3）フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム制（始業） 時 分から 時 分、（終業） 時 分から 時 分、） （4）事業場外みなし労働時間制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分） （5）裁量労働制：始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 〇 条～第 〇 条、第 〇 条～第 〇 条、第 〇 条～第 〇 条 2 休憩時間（ 60 ）分 3 所定時間外労働の有無（有（1日4時間、1か月20時間、1年240時間）、無） 4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無）	
休日及び勤務日	・定休日：毎週 土・日・曜、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日：週 月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合：年間 日（勤務日）毎週（ ） ○詳細は、就業規則第 〇 条～第 〇 条、第 〇 条～第 〇 条	
休暇	1 年次有給休暇 6か月経過後勤務した場合→ 10日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有、無） → 6か月経過で 日 時間単位年休（有、無） 2 代替休暇（有、無） 3 その他の休暇 有給（ 〇〇〇 ） 無給（ 〇〇〇 ） ○詳細は、就業規則第 〇 条～第 〇 条、第 〇 条～第 〇 条	

（次頁に続く）

賃金	1 基本賃金 イ 月給（ 〇〇〇〇〇〇 円）、ロ 日給（ ）円 ハ 時間給（ ）円、ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ ）円 △ 就業規則に規定されている賃金等級等
諸手当の額又は計算方法	イ（通勤手当 4,100 円 / 計算方法：距離に応じて支給） ロ（職務手当 10,000 円 / 計算方法：職務遂行能力に応じて支給） ハ（ ）手当 円 / 計算方法： ニ（ ）手当 円 / 計算方法：
所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率	イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ 30 ）% 月60時間超（ 50 ）% 所定超（ ）% ロ 休日 法定休日（ 35 ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ 25 ）%
賃金締切日	毎月 末日
賃金支払日	翌月 10日
賃金の支払方法	本人が指定する口座に振り込む
労使協定に基づく賃金支払時の控除（無）、有（ ）	
昇給（有（時期、金額等 毎年4月業績等を勘案して行）、無）	
賞与（有（時期、金額等 業績等を勘案して年2回（7月・12月）、無）	
退職金（有（時期、金額等）、無）	
退職に関する事項	1 定年制（有（ 60歳）、無） 2 継続雇用制度（有（ 65歳まで）、無） 3 創業支援等措置（有（ ）歳まで業務委託・社会貢献事業）、無 4 自己都合退職の手続（退職する14日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続 【1. 天災その他やむを得ない場合 2. 事業縮小等会社の都合 3. 業務命令に対する重大な違反行為等】 4. 業務上の不作為があった場合は、30日前に予告するかする旨を通知して解雇する
その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金、その他 ） ・雇用保険の適用（有、無） ・中小企業退職金共済制度（加入している、加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（有（ ）制度、無） ・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。 部署名 〇〇 担当者職氏名 〇〇 〇〇 （連絡先） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 〇〇 担当者職氏名 〇〇 〇〇 （連絡先） ・その他
※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特別の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。	

以上のほか、当社就業規則による、就業規則については、更衣室に保管し、閲覧可能。

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
 ※ 労働条件通知書については、労働法の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

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

《 3 賃金 》

1 賃金とは（第11条）

- （1）賃金とは、名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます。
- （2）就業規則などであらかじめ支給条件が明確に定められている賞与や退職金なども賃金に含まれます。

2 賃金の支払（第24条）

賃金支払5原則

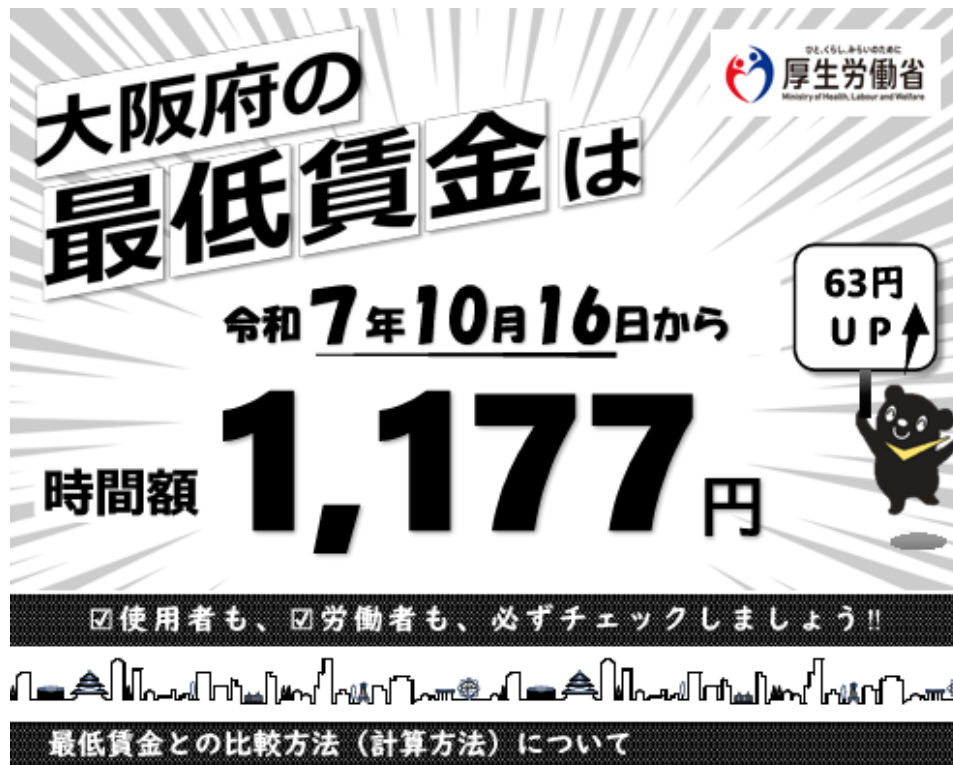


なお、一定の条件（①労働者の同意を得ること、②労働者の指定する本人名義の預貯金口座に振り込まれること、③賃金の全額が所定の支払日に払い出し得ることを満たせば、金融機関への振込により支払うことができます。

※令和5年4月より、一定の要件を満たす場合、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払い）ができるようになりました。

3 最低賃金（労基法第28条）最低賃金法第4条ほか

最低賃金は、賃金の最低額を定めるものであり、使用者は、最低賃金額以上の賃金を労働者に支払う必要があります。最低賃金額より低い賃金額を労使合意の上で定めても無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとみなされます。



大阪府の
最低賃金は

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

でも、くらし・あそびのために

令和7年10月16日から

63円
UP

時間額 1,177 円

☑使用者も、☑労働者も、必ずチェックしましょう!!

最低賃金との比較方法（計算方法）について

① 時間給の場合	時間給 $\geq$ 最低賃金額
② 日給制の場合	日給 $\div$ 1日の平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
③ 月給制の場合	月給 $\div$ 1年間における1か月平均所定労働時間 $\geq$ 最低賃金額
④ 出来高給（請負給） の場合	賃金算定期間（賃金締切期間）に支払われた総額 $\div$ その期間に出来高制によって労働した総労働時間 $\geq$ 最低賃金額
①～④が混在	各賃金の1時間あたりを算出し合計した額 $\geq$ 最低賃金額

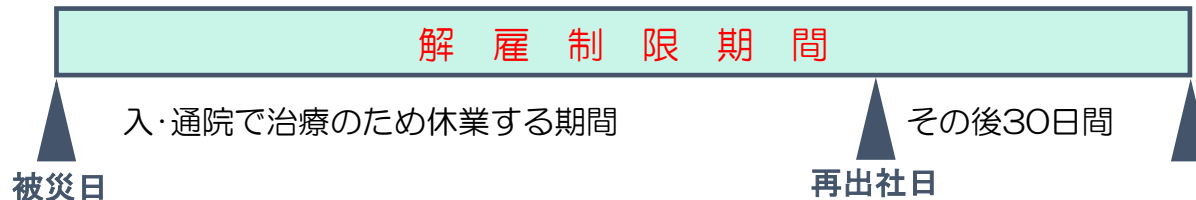
《 4 解雇 》

1 解雇制限（第19条）

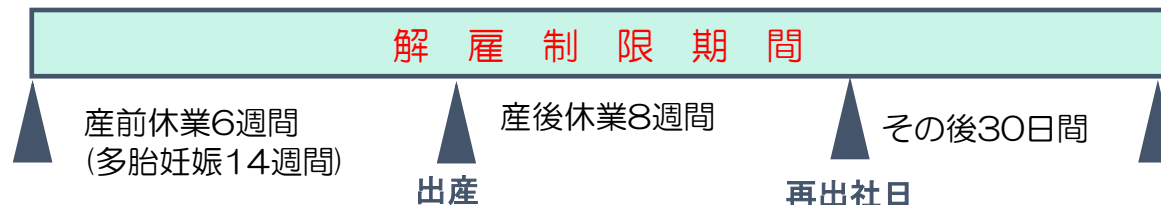
- (1) 労働者が業務上負傷したり、病気になった場合に、その療養のために休業する期間及びその後30日間と、産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は解雇できません。ただし、使用者が労働基準法第81条の規定によって打切補償を支払った場合や、天災事変などやむを得ない事由により事業の継続ができなくなった場合はこの限りではありません。
- (2) 天災事変その他やむを得ない事由により解雇制限期間中に解雇する場合には、その事由について所轄の労働基準監督署長の認定を受けなければなりません。

◆解雇制限期間◆

1)業務上負傷または疾病で休業する場合



2)産前産後休業の場合



2 解雇の予告（第20条）

労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。

①解雇をする場合

使用者は

〔 30日以上前に解雇予告すれば
30日分以上の平均賃金を支払えば 〕 労働基準法違反とならない

（平均賃金を何日分か支払った場合には、その日数だけ予告期間が短縮されます。）

②解雇予告などが除外される場合

■天災事変その他やむを得ない事由で事業の継続が不可能となり、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき → 例；火災による焼失、地震による倒壊など

■労働者の責に帰すべき事由によって解雇するときで、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたとき。この認定は、解雇の意思表示をなす前に受けるのが原則です。

→ 例；横領・傷害、2週間以上の無断欠勤など

③解雇予告などを行わずに解雇することができる者（第21条）

(1) 日々雇い入れられる者

(2) 2か月以内の期間を定めて使用される者

(3) 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者

(4) 試の使用期間中の者

ただし、(1)は1か月、(2)及び(3)はその契約期間、(4)は14日を超えて、引き続き使用されている場合には、解雇予告または解雇予告手当の支払いが必要になります。

《 5 証明 》

1 退職時の証明（第22条第1項）

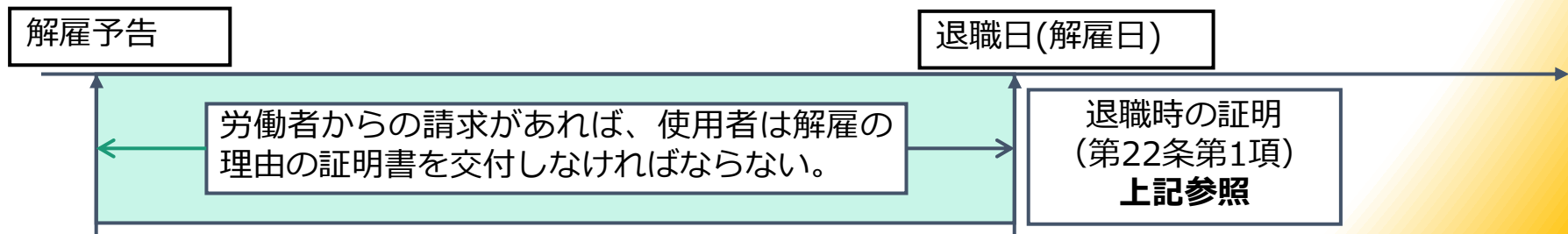
- （1）労働者が退職の場合に、在職中の契約内容などについて証明書の交付を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。
- （2）証明書には、労働者の請求しない事項を記入してはいけません。

【証明事項】・・・労働者が請求した事項のみ

- ①使用期間 ②業務の種類 ③当該事業における地位 ④賃金
- ⑤退職の事由(退職の事由が解雇の場合は、その理由を含む)

2 解雇理由の証明（第22条第2項）

- （1）解雇の予告がされた日から退職の日までの間に、労働者が当該解雇の理由について証明書を請求したときは、使用者は遅滞なく、これを交付しなければなりません。
- （2）ただし、解雇の予告がされた日以降に、労働者が当該解雇以外の事由により退職したときは、使用者は、その労働者の退職日の以後、上記の証明書を交付する必要はありません。



《 6 休業手当 》

1 休業手当（第26条ほか）

- （１）使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、休業させた所定労働日について、平均賃金の6割以上の手当（休業手当）を支払わなければならない。

「使用者の責に帰すべき事由」による休業



1日当りの休業手当＝
平均賃金 × 60 / 100



労働者に対する支払義務

- （２）不可抗力による休業の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、使用者に休業手当の支払義務はありません。不可抗力による休業と言えるためには、
- ① その原因が事業の外部より発生した事故であること
 - ② 事業主が通常の経営者としての最大の注意を尽くしてもなお避けることができない事故であること
- という要素をいづれも満たす必要があります。

- （３）例えば、その原因が事業の外部より発生した事故であっても、自宅勤務などの方法により労働者を業務に従事させることが可能な場合において、これを十分検討していない、労働者に他に就かせることができる業務があるにもかかわらず休業させている等、通常使用者として行うべき最善の努力を尽くしていないと認められた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当する場合があります、休業手当の支払が必要となることがあります。

《 7 労働時間・休憩・休日 》

1 労働時間（第32条ほか）

- （１）休憩時間を除いて**1週間に40時間、1日に8時間**を超えて労働させてはいけません。これを**法定労働時間**といいます。
- （２）週40時間労働については、労働者数が1～9人の商業、映画演劇業(映画の製作の事業を除く)、保健衛生業、接客娯楽業などには週44時間という特例措置があります。
- （３）労働時間とは、労働者が使用者の指揮監督の下にある時間をいいます。
- （４）1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいいます。また、1日とは、午前0時から午後12時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働と解されます。

「使用者の指揮監督下」にあるか否かは、明示的なものであることは必要ではなく、現実作業している時間のほかに、作業前に行う準備や作業後の後始末・掃除等が、使用者の明示または黙示の指揮命令下で行われている限り、その時間も労働時間となります。

(5) 宿日直勤務者については労働時間、休憩、休日に関する規定は適用しないこととなっています（深夜労働は適用除外になりません）。

- 宿日直勤務として労働時間等に関する規制が適用除外されるためには、所轄労働基準監督署長の許可が必要です。
- 宿日直勤務の許可は、**通常の労働の継続延長ではなく**、常態としてほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるもので、定期的巡視、緊急の電話・文書の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限られます。

(参考資料)

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書

様式第 10 号（第 23 条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
宿 直	総員数	1 回の宿直員数	宿直勤務の 開始及び終了時刻		一定期間における 1 人の宿直回数
	人	人	時 分 時 分		円
	就寝設備				
	勤務の態様				
日 直	総員数	1 回の日直員数	日直勤務の 開始及び終了時刻		一定期間における 一人の日直回数
	人	人	自 時 分 至 時 分		円
	勤務の態様				

年 月 日

使用者 職名
氏名

印

労働基準監督署長殿

● 宿日直に関するQ&A

Q 現在の勤務先には宿直勤務があり、宿直勤務がある日は、午後6時まで通常の勤務をして、宿直勤務を行った後、翌日も通常勤務があります。
なお、宿直勤務中は、仮眠時間が4時間程度です。
このような状況は法的に問題ないのでしょうか。

A 宿直勤務については、常態として、ほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるものです。そのため、宿直勤務を行ったとしても、翌日の勤務へ大きな影響はないものと通常考えられ、所轄労働基準監督署長の許可を適法に受けている場合は、法律上翌日の勤務を禁止するものではありません。

しかし、宿直勤務の時間中に常態として通常業務を行っており、実態は宿直勤務ではなく夜勤とみなされる場合は、週40時間、1日8時間という法定労働時間（労働基準法第32条）の規定が適用されることになります。

2 労働時間の適正な把握のため使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

一部の事業場において自己申告制の不適正な運用



労働時間の把握が曖昧になり、過重労働や割増賃金の未払いといった問題



平成29年1月20日

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定

- 使用者に労働時間を適正に把握する責務がある
- 使用者が講ずべき具体的措置を明らかにした

3 労働時間の考え方

労働時間とは：

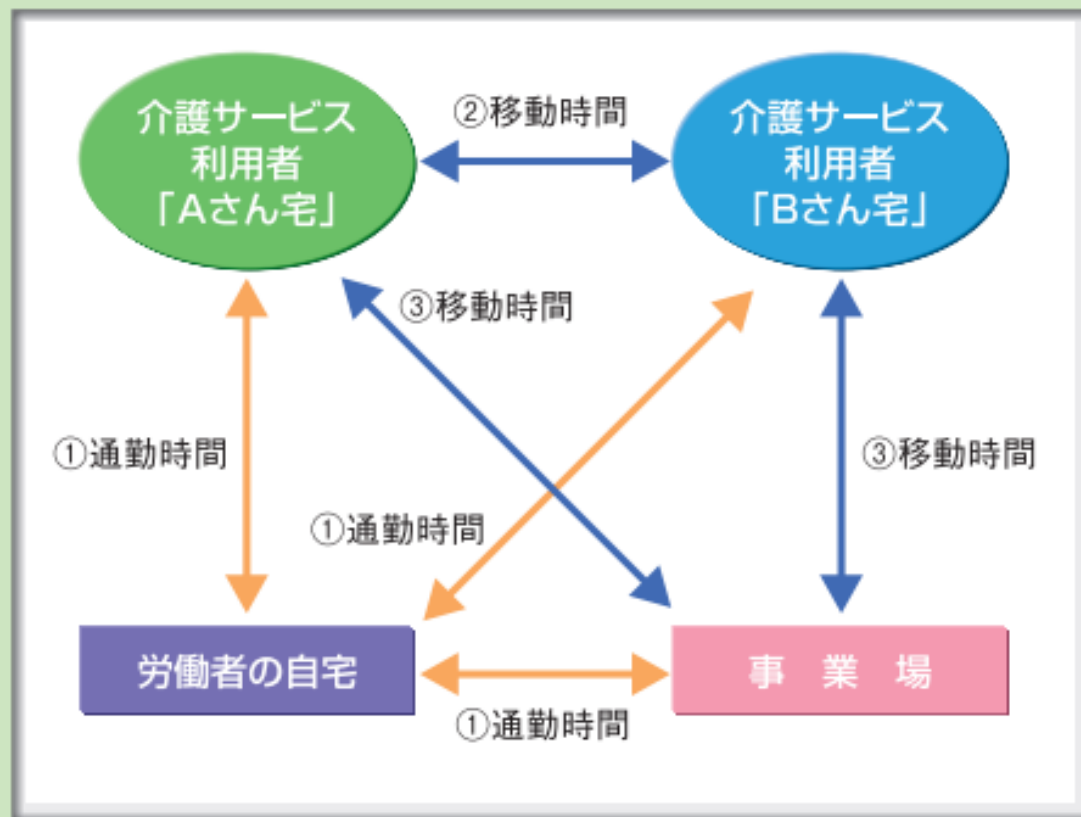
使用者の指揮命令下に置かれている時間 ≡ 明示・黙示の指示により労働者が業務に従事する時間

（例）労働時間に当たるもの

- 使用者の指示による業務に必要な準備行為や後始末の時間
- いわゆる「手待ち時間」
- 参加が義務付けられた研修・教育訓練の受講時間
- 使用者の指示により業務に必要な学習をした時間

【労働時間に該当する例】

○ 移動時間の考え方



移動時間とは、事業場、集合場所、利用者宅の相互間を移動する時間をいい、この移動時間については、使用者が業務に従事するために必要な移動を命じ、当該時間の自由利用が労働者に保障されていないと認められる場合には、労働時間に該当します。

なお、通勤時間(左の例では①)はここでいう移動時間に該当しません。

具体的には、指揮監督の実態により判断するものであり、例えば②又は③の移動時間であって、その時間が通常の移動に要する時間程度である場合には、労働時間に該当するものと考えられます。

【労働時間に該当する例】

施設行事（誕生日会等）の準備

業務報告書等の書類作成

施設の利用者さんと接する時間



職員会議

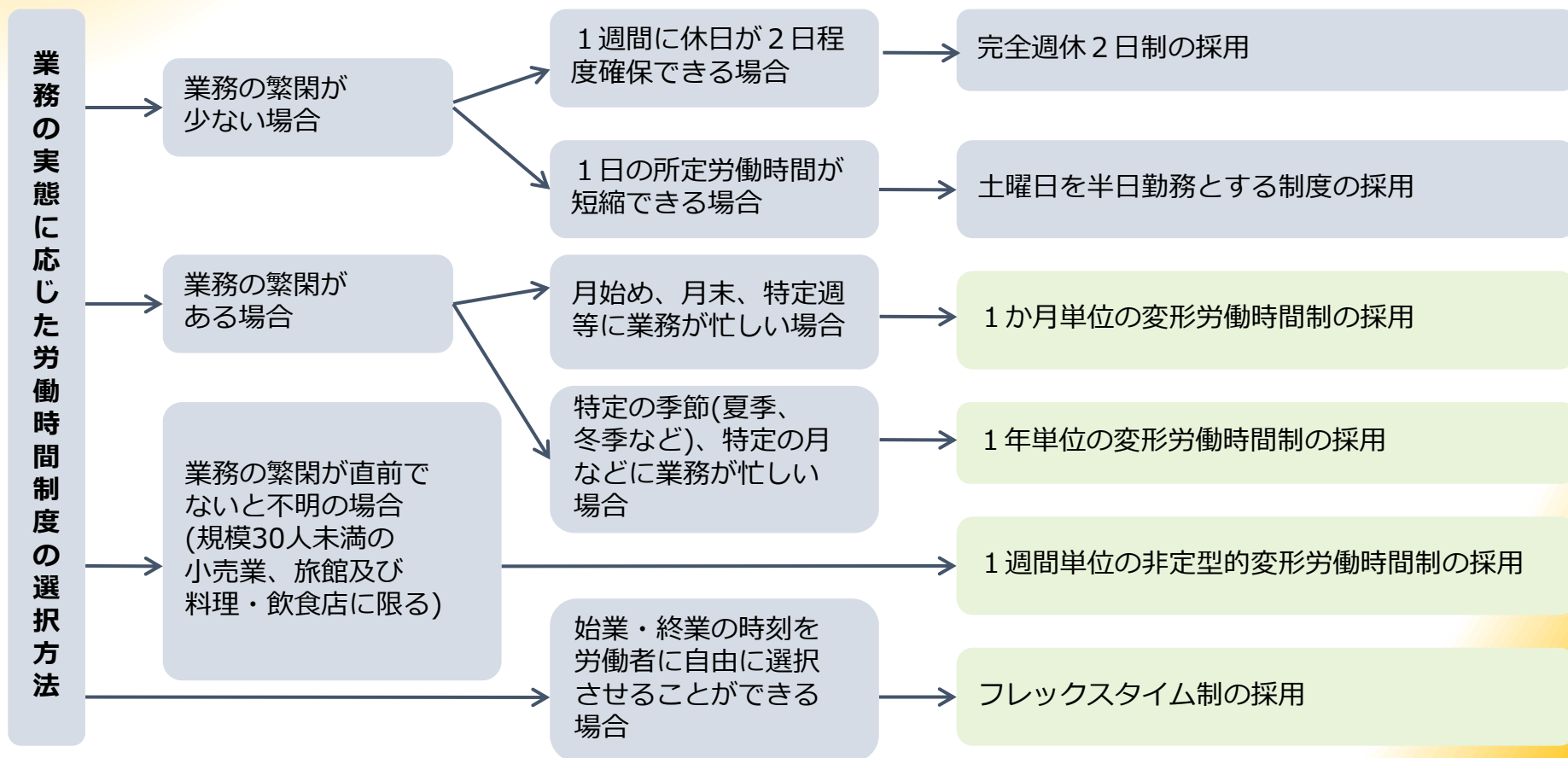
待機時間

参加が義務付けられた研修

労働時間

5 変形労働時間制

変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分などを行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするものです。



8 休 憩（第34条）

（1）労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。

（2）休憩は、全労働者に一斉に付与することが原則ですが、労使協定を締結（特定の業種については不要）することにより、一斉付与は適用除外となります。

※特定の業種・・・運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業、官公署

9 休 日（第35条）

（1）毎週少なくとも1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。

（2）休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日をいいます。

（3）休日は、原則として暦日、すなわち、午前0時から午後12時までの24時間をいいます。

午前0時から午後12時までの間に勤務しない場合が休日であり、休日とされている日でも前日の労働が延長されて午前0時を超えた場合などは、休日を与えたことにはなりません。



10 時間外及び休日の労働（第36条）

時間外または休日に労働させる場合、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と労使協定（いわゆる**36協定**）を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

ポイント

- 時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**（3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者は**月42時間・年320時間**）となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができない。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満** ※休日労働含む
 - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」が全て1月あたり80時間以内 ※休日労働含む
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、6か月が限度



特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内でできる限り近づけるように努めてください。

時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (属18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 及び休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めしてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

①、③、④

対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 **検査課主任 山田花子**

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法 **投票による選挙**

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

〇〇〇〇年 3月 15日

労働基準監督署長殿

使用者 署名 **工場長 田中太郎**

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

11 時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）

種 別	具体的な内容	割増率	具体的な例
時間外労働に対する割増賃金	1日8時間及び1週40時間を超えて労働させた場合に支払うこととされているもの	2割5分	時給1,000円の人が1時間時間外労働した場合の1時間分 $1,000円 \times 1.25 = 1,250円$
休日労働に対する割増賃金	法定休日に労働させた場合に支払うこととされているもの	3割5分	時給1,000円の人が1時間休日労働した場合の1時間分 $1,000円 \times 1.35 = 1,350円$
深夜業に対する割増賃金	夜10時から朝5時までの時間帯に労働させた場合に支払うこととされているもの	2割5分	時給1,000円の人が1時間深夜労働した場合の1時間分 $1,000円 \times 1.25 = 1,250円$
(※) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金	月60時間を超えて時間外労働させた場合に支払うこととされているもの	5割	時給1,000円の人が1時間月60時間を超える時間外労働した場合の1時間分 $1,000円 \times 1.5 = 1,500円$

(※) 時間外労働60時間超の割増賃金率を5割以上とすることについて、2023年（令和5）年4月1日以降は、中小事業主においても当該割増率が適用されています。

<< 8 年次有給休暇 >>



1 年次有給休暇（第39条）

（1）年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を与えなければなりません。
 いわゆるパートタイム労働者についても、原則として同様に扱うことが必要です。

①一般の労働者（週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者）

継続勤務 期間	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月 以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

②所定労働日数が少ない労働者

（週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者）

週所定 労働日 数	1年間の 所定労働 日数	継続勤務期間毎の付与日数						
		6カ月	1年6カ月 月	2年6カ月 月	3年6カ月 月	4年6カ月 月	5年6カ月 月	6年6カ月 月以上
4日	169～ 216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～ 168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～ 120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～ 72日	1	2	2	2	3	3	3

ポイント

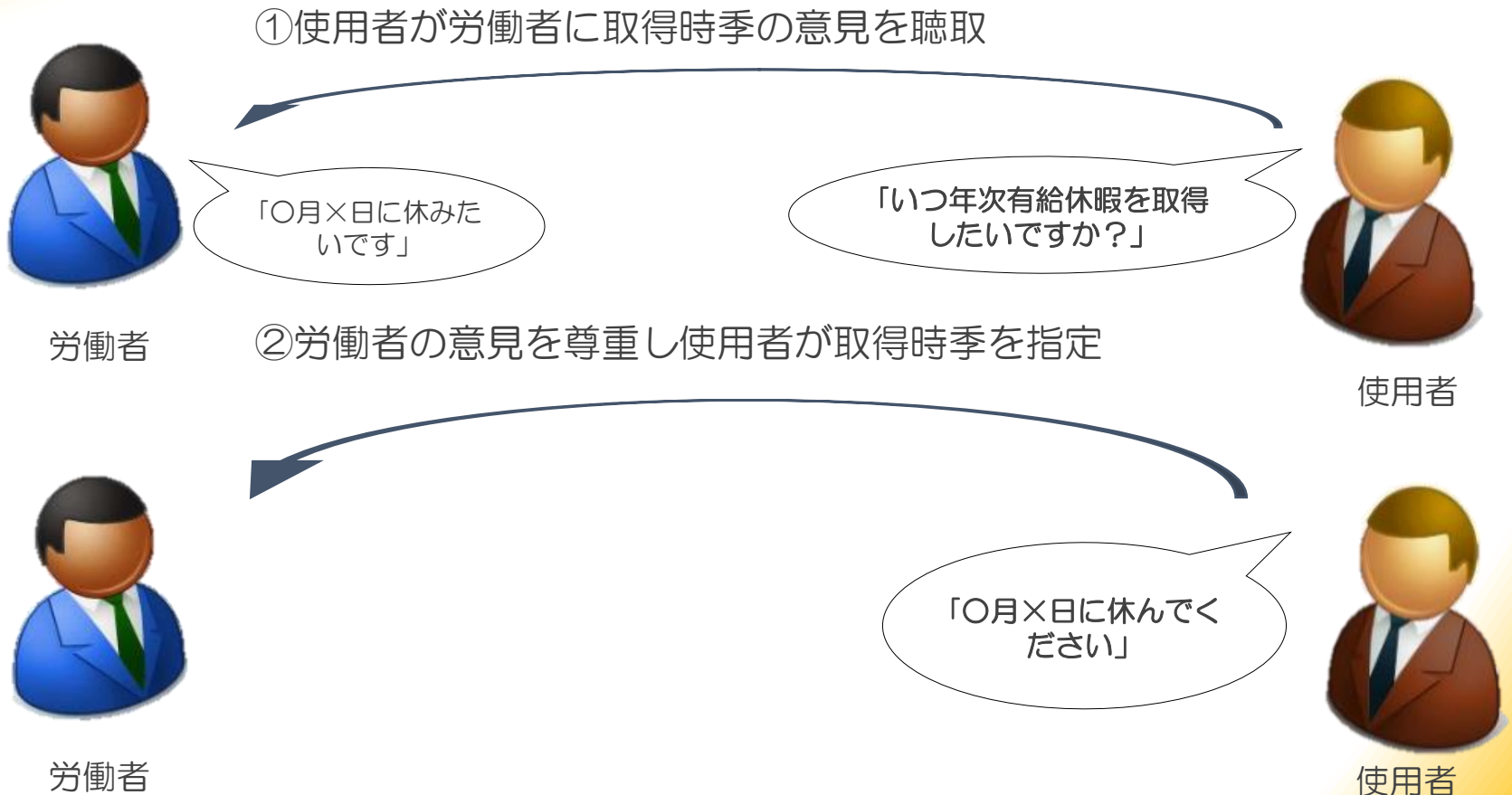
2019（平成31）年4月から、全ての企業において、法律上10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者²に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日³については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

- 対象者について
法律上、年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。
労働者には、管理監督者やパート・アルバイト、有期雇用労働者など全ての労働者が含まれます。
比例付与の労働者についても、勤続年数に応じて年10日以上¹の年次有給休暇が付与されますので、留意しましょう。
- 5日の時季指定義務について
対象者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日³について、使用者が取得時期を指定して与える必要があります。
ただし、1年以内に労働者が自ら申し出て取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた計画的付与の日数については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

● 時季指定の方法

使用者は、時季指定するにあたっては、①あらかじめ時季指定により年次有給休暇を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季について労働者の意見を聴かなければなりません。②その上で聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

(図解) 時季指定の流れ



● 年次有給休暇管理簿について

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、当該管理簿を3年間保存しなければなりません。

⇒ 時季、取得日数、基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休付与にかかる1年間及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません（年次有給休暇管理簿は、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調整することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。）。

（例）以下のような必要事項を既存の各人の労働者名簿又は賃金台帳に盛りこむ

年次有給休暇取得日数	基準日（労働基準法第39条第7項関係）	2024/4/1 基準日（補足：基準日が2つ存在する場合には、基準日を2つ記載する必要があります。）									
	基準日から1年以内の期間における年次有給休暇の取得日数	17.5日 日数（補足：基準日から1年以内の期間（基準日が2つ存在する場合は、1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間）における年休取得日数）									
	年次有給休暇を取得した日付	2024/4/30	2024/5/1	2024/5/2	2024/7/3	2024/8/7	2024/8/8	2024/8/9	2024/8/14	2024/9/20	2024/9/24
		2024/9/25	2024/10/7 4期	2024/11/1	2024/12/8	2025/1/10	2025/2/10	2025/3/3	2025/3/14		

時季（年次有給休暇を取得した日付）

《 9 就業規則、その他 》

1 就業規則の作成・届出・変更の義務（第89条、第90条、第92条）

- （1）常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を作成し、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。
- （2）就業規則は、労働基準法などの関係法令、または労働協約に反してはいけません。

2 制裁規定の制限（第91条）

- （1）就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません。



3 法令等の周知（第106条）

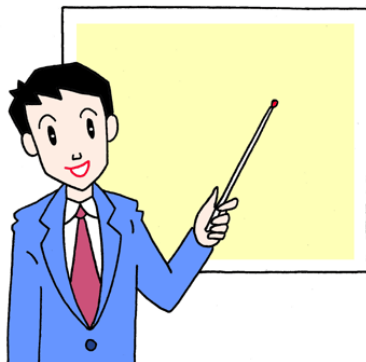
（１）使用者は次の事項を労働者に**周知**しなければなりません。

- （１）労働基準法及び同法による命令等の要旨
- （２）就業規則
- （３）労使協定
- （４）企画業務型裁量労働制にかかる労使委員会の決議内容
- （５）高度プロフェSSIONAL制度にかかる労使委員会の決議内容

（２）周知の方法は下記のいずれかの方法で行わなければいけません。

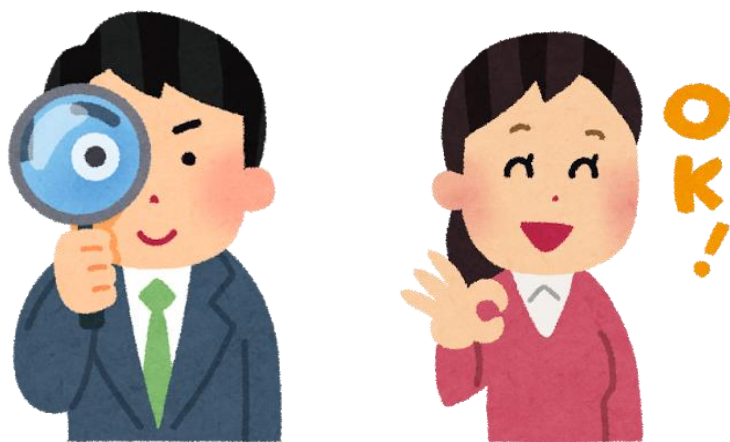
周知の方法

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ② 書面で交付する
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



4 労働者名簿及び賃金台帳の調製と記録の保存（第107条～109条）

- （1）労働者名簿は、各事業場ごとに、各労働者（日々雇入れられる者を除く）について調製しなければなりません。また、記載事項に変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません。
- （2）賃金台帳についても、各事業場ごとに調製し、賃金の支払いの都度、遅滞なく、各労働者ごとに記入しなければなりません。
- （3）なお、労働者名簿、賃金台帳その他労働関係に関する重要な書類は、**5年間（当分の間は3年間）**の保存義務があります。いずれの書類も、必要事項が記載されていればどんな様式でも構わないことになっています。



賃金台帳の記載事項

- ① 賃金計算の基礎となる事項
- ② 賃金の額
- ③ 氏名
- ④ 性別
- ⑤ 賃金計算期間
- ⑥ 労働日数
- ⑦ 労働時間数
- ⑧ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の労働時間数
- ⑨ 基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額
- ⑩ 労使協定により賃金の一部を控除した場合はその金額

☆ 関係様式は、『大阪労働局ホームページ』（法令・様式集）からダウンロードできます

https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/_120080.html

◇ 労働者の健康確保対策の推進

- メンタルヘルス対策
 - ・ ストレスチェックの実施のみにとどまらず、ストレスチェック結果を基に集団分析の実施と集団分析を活用した職場環境の改善まで行うことによるメンタルヘルス不調の予防の強化。
 - ・ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。
- 過重労働対策
 - ・ 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を実施。
 - ① 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
 - ② 年次有給休暇の確実な取得の促進
 - ③ 勤務間インターバル制度の導入など「労働時間等設定改善指針」による労働時間等の設定の改善
 - ・ 長時間労働による医師の面接指導の対象となる労働者に対して、医師による面接指導や保健師・看護師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨。
- 産業保健活動の推進
 - ・ 事業場ごとの状況に応じた産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に対して必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要な研修等が受けられるよう体制を整備。
 - ・ 治療と仕事の両立に関して、支援が必要な労働者が申し出し易いように、労働者や管理監督者等に対する研修等の環境整備に取り組む。
 - ・ 事業者及び労働者は、医療機関や支援機関等の両立支援コーディネーターを積極的に活用し、治療と仕事の両立の円滑な支援。



◇ 化学物質等による健康障害防止対策の推進

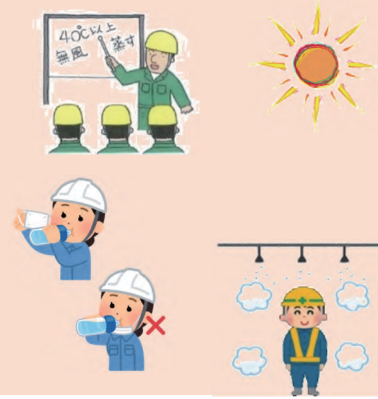
- ・ 化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施。
 - ① 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSの交付。なお、SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載。
 - ② 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施。

◇ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

- ・ 適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査の確実な実施。
- ・ 石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策の実施。
- ・ 解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知。
- ・ 粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止総合対策に基づく、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組の推進。
- ・ トンネル工事を施工する事業者は、所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者に対する健康管理を行いやすくするため、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録。

◇ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

- ・ 「職場における熱中症予防基本対策要綱」を踏まえた、暑さ指数の把握とその値に応じた措置の適切な実施。
- ・ 作業を管理する者及び労働者に対してあらかじめ労働衛生教育の実施、衛生管理者などを中心に事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置の確認・周知。
- ・ 熱中症予防に効果的な機器・用品の活用を検討。
- ・ 労働者は、熱中症の予防のため、日常の健康管理を意識し、暑熱順化を行ってからの作業の実施。
- ・ 作業中の定期的な水分・塩分の摂取、異変を感じた際には躊躇することなく周囲の労働者や管理者へ申告出来る体制づくり。
- ・ 労働者の騒音障害を防止するために、「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき、作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。



◇ 電離放射線による健康障害防止対策

- ・ 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するとともに、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理の徹底。

◇ 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

- ・ 労働者ではない個人事業者等に対する安全衛生対策については、「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」における議論等を通じて、個人事業者等に関する業務上の災害の実態の把握に関すること、個人事業者自らによる安全衛生確保措置に関すること、注文者等による保護措置のあり方等において、事業者が取り組むべき必要な対応について厚生労働省が検討していることから、その結果を踏まえ新施策が示された際には、これを積極的に推進する。

厚生労働省版【第14次労働災害防止計画】



【大阪労働局第14次労働災害防止推進計画】



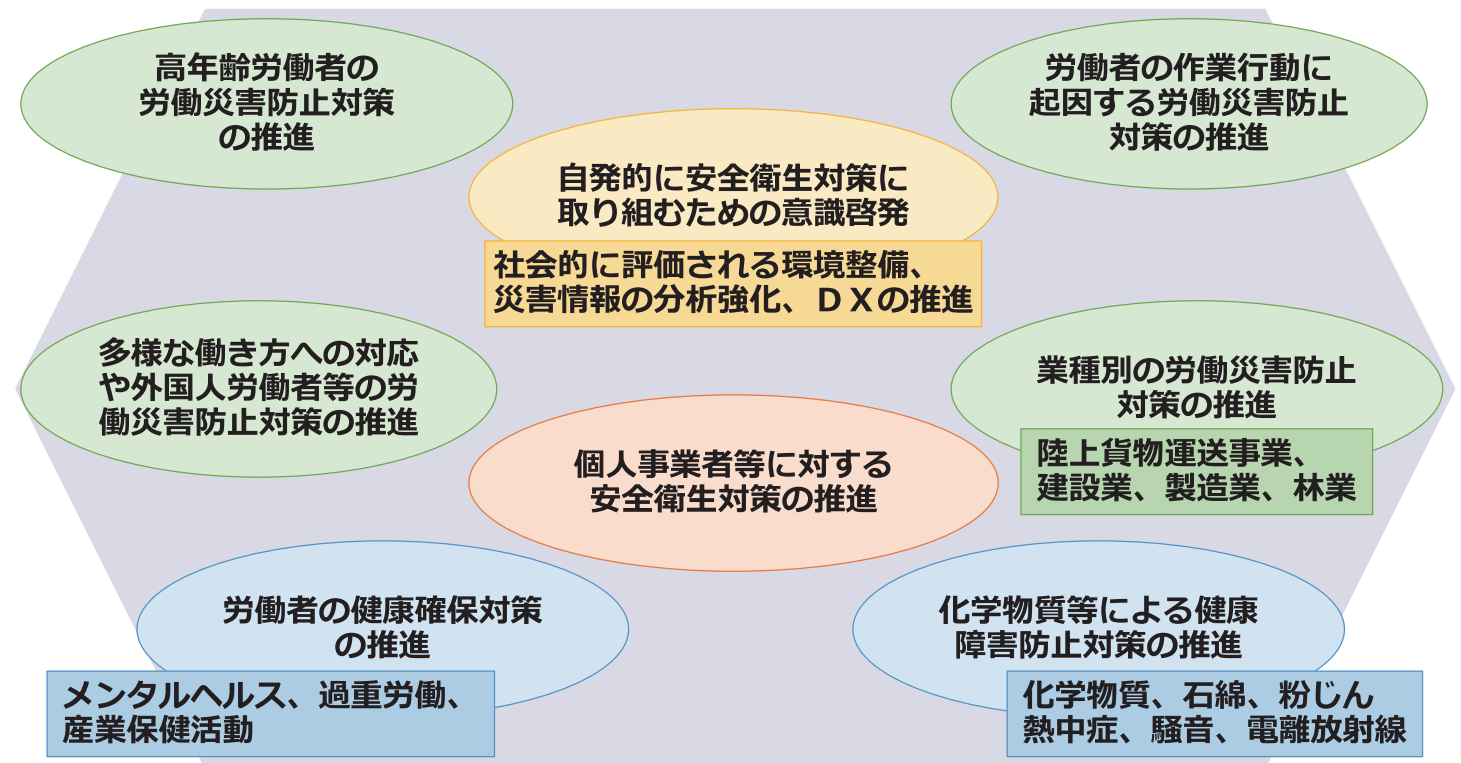
大阪労働局 第14次労働災害防止推進計画

労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境すなわち、「災害ゼロ・疾病ゼロの大阪」の実現に向け、関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、事業者が取り組んでもらうための目標（アウトプット指標）、アウトプットから期待できる災害統計結果（アウトカム指標）を定め、計画期間内に達成することを目指します。

計画の方向性

- 厳しい経営環境等様々な事情について、それらをやむを得ないとせず、**安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって経営や人材確保・育成の観点からもプラス**であると周知する等、**事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備**を図っていきます。
- 引き続き、中小事業者なども含め、事業場の規模、雇用形態や年齢等によらず、**どのような働き方においても、労働者の安全と健康を確保**するとともに、誠実に安全衛生に取り組まず労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処します。

8つの重点対策



この計画の目標を達成するため、
大阪発・新4S運動
を展開しています。



「安全は人々を満足させ、輝く笑顔にします」

Safety brings people Satisfaction and Shining Smiles.

安全見える化活動

安全 Study 活動

リスク評価推進活動

命綱GO活動

計画の期間

令和5年4月1日～令和10年3月31日



大阪労働局・労働基準監督署
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>



◎ **アウトプット指標**（事業者が取り組んでもらうための目標）

（ア）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 2027 年までに **50%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 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 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

（イ）高年齢労働者の労働災害防止対策の推進

- ・「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）に基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組（安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等）を実施する事業場の割合を 2027 年までに **50%以上**とする。

（ウ）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分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を 2027 年までに **50%以上**とする。

（エ）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荷役作業の安全対策ガイドライン」（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業等の事業所（荷主となる事業所を含む。）の割合を 2027 年までに **45%以上**とする。
- ・墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業所の割合を 2027 年までに **85%以上**とする。
- ・機械による「はさまれ巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業所の割合を 2027 年までに **60%以上**とする。

（オ）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 2025 年までに **70%以上**とする。
- ・勤務時間インターバル制度を導入している企業の割合を 2025 年までに **15%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 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 2027 年までに **50%以上**とする。
- ・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 2027 年までに **80%以上**とする。

（カ）化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・労働安全衛生法第 57 条及び第 57 条の 2 に基づくラベル表示・安全データシート（SDS）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 2025 年までにそれぞれ **80%以上**を継続する。
- ・労働安全衛生法第 57 条の 3 に基づく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、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を 2025 年までに **80%以上**とするともに、リスクアセスメント結果に基づいて、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 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ている事業場の割合を 2023 年と比較して 2027 年までに増加させる。

◎ **アウトカム指標**（アウトプットから期待できる災害統計結果）

（ア）労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

- ・増加傾向にある転倒の年齢層別死傷者数を 2027 年に 2022 年の死傷者数以下にさせる。
- ・転倒による平均休業見込日数を 2027 年までに **40 日以下**とする。
- ・増加傾向が見込まれる社会福祉施設における腰痛の死傷者数を 2027 年に 2022 年の死傷者数以下にさせる。

（イ）高年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 歳代以上の死傷者数を 2027 年に 2022 年の死傷者数以下にさせる。

（ウ）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 2027 年に 2022 年の死傷者数以下にさせる。

（エ）業種別の労働災害防止対策の推進

- ・陸上貨物運送事業の死傷者数を 2027 年までに 2022 年と比較して **5%以上減少**させる。
- ・建設業の死者数を 2027 年までに 2022 年と比較して **15%以上減少**させる。
- ・製造業における機械によるはさまれ・巻き込まれの死傷者数を 2027 年までに 2022 年と比較して **5%以上減少**させる。

（オ）労働者の健康確保対策の推進

- ・過労働時間 40 時間以上である雇用者のうち、過労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 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 2027 年までに **50%未満**とする。

（カ）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（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を 2018 年から 2022 年までの 5 年間で比較して、2023 年から 2027 年までの 5 年間で、**5%以上減少**させる。
- ・増加が見込まれる熱中症による死者数の増加率※を第 13 次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

※当期計画期間中の総数を前期の同じ計画期間中の総数で除したもの

アウトカム指標の達成を目指した場合、労働災害全体としては、

- ・ **死亡災害**については、2022 年と比較して、2027 年においては、**5%以上減少**する。
- ・ **死傷災害**については、2021 年までの**増加傾向に歯止めをかけ**、死傷者数については、2022 年と比較して 2027 年までに**減少に転ずる**。

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえ、労働者の協力を得て、以下の項目を重点事項とし、重点事項ごとの具体的な取組を積極的に推進してください。

◇ **自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発**

- 安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備
 - ・安全対策や産業保健活動の意義を理解し、必要な安全衛生管理体制を確保した上で、事業場全体として主体的に労働者の安全と健康保持増進のための活動への取組。
 - ・大阪労働局や労働基準監督署及び労働災害防止団体が行う労働安全防止対策に係る支援及び労働安全衛生コンサルタントを活用し、自社の安全衛生活動を推進。
- 災害情報の分析機能の強化及び分析結果の効果的な周知
 - ・労働者死傷病報告の提出に当たって、電子申請や記載内容の充実等に取り組む。
- 労働安全衛生における DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進
 - ・デジタル技術や、A I やウェアラブル端末等の新技術を活用し、効率的・効果的な安全衛生活動及び危険有害な作業について遠隔管理・遠隔操作・無人化等による作業の安全化を推進。
 - ・事業主健診情報等の電磁的な保存・管理や保険者へのデータ提供を行い、個人情報管理に配慮しつつ、保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。
 - ・労働安全衛生法に基づく申請等について、電子申請を活用。

◇ **労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進**

- ・転倒災害が、対策を講ずべきリスクであることを認識し、その取組を推進。
- ・筋力等を維持し転倒を予防するため、運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化を推進。
- ・非正規雇用労働者も含めた全ての労働者への雇用時等における安全衛生教育の実施の徹底。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」（平成 25 年 6 月 18 日付け基発 0618 第 1 号）を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。



◇ **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」に基づき、高年齢労働者の就労状況等を踏まえた安全衛生管理体制の確立、職場環境の改善等の取組の推進。
- ・転倒災害対策の推進。
- ・保険者と連携して、年齢を問わず、労働者の疾病予防、健康づくりなどのコラボヘルスに取り組む。

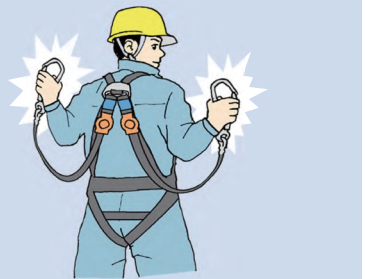


◇ **多様な働き方への対応や外国人労働者等の労働災害防止対策の推進**

- ・コロナ禍におけるテレワークの拡大等を受けて、自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策や作業環境整備の留意点等を示した「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」や労働者の健康確保に必要な措置等を示した「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に基づき、労働者の安全と健康の確保に取り組む。
- ・外国人労働者に対し、安全衛生教育マニュアルを活用するなどによる安全衛生教育の実施や健康管理に取り組む。

◇ **業種別の労働災害防止対策の推進**

- 陸上貨物運送業対策
 - ・「荷役作業における安全ガイドライン」に基づき、安全衛生管理体制の確立、墜落・転落災害や転倒災害等の防止措置、保護帽等の着用、安全衛生教育の実施等、荷主も含めた荷役作業における安全対策に取り組む。
 - ・「職場における腰痛予防対策指針」を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む。
- 建設業対策
 - ・墜落・転落のおそれのある作業について、墜落により労働者に危険を及ぼすおそれのある箇所への囲い、手すり等の設置、墜落制止用器具の確実な使用、はしご・脚立等の安全な使用の徹底等、高所からの墜落・転落災害の防止に取り組む。あわせて、引き続き「命綱 GO 活動」を推進するほか、墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む。
 - ・労働者の熱中症を防止するため、「職場における熱中症予防基本対策要綱」に基づく暑さ指数の把握とその値に応じた措置の適切な実施、日常の健康管理を意識し暑熱順化を行ったうえで作業を行い、発症時・緊急時の措置の確認・周知の実施。
 - ・「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づき作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等の健康障害防止対策に取り組む。



- 製造業対策
 - ・はさまれ・巻き込まれなどによる労働災害のおそれがある危険性の高い機械等については、「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造者（メーカー）、使用者（ユーザー）それぞれにおいてリスクアセスメントを実施。
 - ・機能安全の推進により機械等の安全水準を向上させ、合理的な代替措置により安全対策を推進。



1 趣 旨

- ひとたび労働災害が発生すると、生産のストップや労働力の補填などに追われ、納品が遅れるなど顧客先にも影響を与えかねない。安全で安心な労働環境は労働者に働きやすいという満足をもたらす、生産性や技術の向上等により、質の良いものを提供出来ることで顧客も満足し、皆が輝く笑顔になれる。
- 「安全は人々を満足させ、輝く笑顔にします」をスローガンに掲げた大阪発・新4 S運動は、安全で健康に働くため、労働者の理解を得て労使が一体となり安全の基本である4 S(5S)整理・整頓・清掃・清潔・（躰）を基盤にヒヤリハット事例収集からKY活動、リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムへとステップアップさせ、自主的な安全衛生活動を活性化していく安全文化運動である。
- この運動は、令和5年度を初年度とする「大阪労働局第14次労働災害防止推進計画」の目標を達成するため、4つの活動「安全見える化活動」「安全Study活動」「リスク評価推進活動」「命綱GO活動」を展開していく。
- 多様な働き方や外国人労働者など、互いに多様性を理解し合い、全ての労働者の安全と健康が確保され、人々が就労する安全衛生環境に満足し、輝く笑顔で働くことができる職場の実現に向けて取り組むものである。
- この運動は、大阪労働局、管内各労働基準監督署、各労働災害防止団体、労使等の関係者が連携し、労働災害の減少に向け積極的に展開していく。

2 スローガン

「安全は人々を満足させ、輝く笑顔にします」

3 期 間

令和5年度から5か年

4 主唱者

大阪労働局及び府内各労働基準監督署

5 協賛者

公益社団法人 大阪労働基準連合会、中央労働災害防止協会 近畿安全衛生サービスセンター、中央労働災害防止協会 大阪労働衛生総合センター、中央労働災害防止協会 大阪安全衛生教育センター、建設業労働災害防止協会 大阪府支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会 大阪府支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会 大阪総支部、林業・木材製造業労働災害防止協会 大阪府支部、一般社団法人 日本ボイラ協会 大阪支部、一般社団法人 日本クレーン協会 近畿支部、公益社団法人 建設荷役車両安全技術協会 大阪府支部、一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会 大阪支部

6 実施事項

本運動は当該期間中、下記の4つの活動を推進する

(1) 安全見える化活動

健康が確保され安全・安心な職場を実現するため、工場、現場、事務所、店舗などの職場に潜む危険や安全衛生活動等を積極的に目に見える形にすることや外国人労働者に母国語や絵表示による注意喚起を行うことにより、労使の自主的な労働災害防止活動を促進する。

(2) 安全Study活動

指示された作業を適正に行うだけでなく、自ら考えて行動できる（考動）教育を推進する。

また、高年齢労働者、正社員以外の労働者、入職の浅い労働者等は、身体機能の低下や作業に不慣れなことなどによる災害の発生が懸念されることから、雇入れ時教育や危険体感教育等について、それぞれの特性に応じた安全衛生教育の実施を推進する。

(3) リスク評価推進活動

死傷災害等の労働災害全体を一層減少させるため、事業場規模やこれまでの取り組み状況から職場におけるヒヤリハット事例収集やKY活動を展開。また、職場に潜む危険性又は有害性の洗い出し、特定を行い、リスクの見積り、リスク低減措置の検討等を経て、それに基づく措置の実施を行うリスクアセスメントを広く定着させていく。さらに、安全衛生年間計画を樹立し、労働安全衛生マネジメントシステムへとステップアップさせていくため、その取組を促進する。

(4) 命綱GO活動（いのちつなごう）

墜落制止用器具（別名「命綱（いのちづな）」とも呼ばれている。）を着用しながらも使用しないことで多くの人命が失われている。

墜落・転落により命を落とすことなく、確実に使用することで命をつなぐことができる用具であることにゴロを合わせ、墜落制止用器具の使用を徹底する。

7 具体的実施事項

(1) 局・署の実施事項

- 「大阪発・新4 S運動推進大会」及び「安全衛生表彰式」を開催する。
- 「大阪職場の健康づくりフォーラム」において「大阪発・新4 S運動」を啓発する。
- 全国安全週間準備期間中、大阪労働局長によるパトロールにおいて「大阪発・新4 S運動」を啓発する。
- 災害防止団体等と連携し、4つの活動の周知を図ると共に、大阪発・新4 S運動の啓発を図る。
- 「安全の見える化」事例集を活用し、多くの企業において「安全の見える化活動」を啓発する。
- リスクアセスメント及びその結果に基づく措置について、作業内容等に即したマニュアルを活用して具体的な実施方法を示すことにより、その実施率を着実に向上させる。
- 第三次産業（小売業・飲食店）に対して、ヒヤリハット事例の収集やKY活動、4 S活動を啓発する。
- 第三次産業（社会福祉施設）に対して大阪府・大阪市等の各自治体と連携して集団指導等により「大阪発・新4 S運動」を啓発する。
- 熱中症対策について、個別指導・パトロール・研修会等において「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」とともに「大阪発・新4 S運動」を啓発する。
- 墜落・転落災害の防止を図るため「命綱GO活動」を周知・啓発する。
- 安全の見える化に取り組んだ好事例を収集し大阪労働局ホームページで広報周知し、「安全見える化活動」を啓発する。
- 高年齢労働者、正社員以外の労働者及び外国人労働者等においては、身体機能の低下や作業に不慣れなことなどによる災害の発生が懸念されることから、雇入れ時教育や危険体感教育等について、それぞれの特性に応じた教育の実施を推進する。

(2) 協賛者の役割

- 協賛者は局・署と連携して、4つの取組事項を中心に「大阪発・新4 S運動」の啓発活動を広く展開する。

（以下略）



大阪発・新4S運動

「Safety」 安全 「Satisfy」 満足 「Shine」 輝く 「Smile」 笑顔

《 スローガン 》 「安全」は人々を満足させ、輝く笑顔にします
Safety brings people Satisfaction and Shining Smiles.

《 期 間 》 令和5年度から5か年

《 主 唱 》 大阪労働局・
管内各労働基準監督署

- ◎ 「安全は人々を満足させ、輝く笑顔にします」をスローガンに掲げた大阪発・新4 S運動は、安全で健康に働くため、労働者の理解を得て労使が一体となり安全の基本である4 S(5S)整理・整頓・清掃・清潔・（躰）を基盤にヒヤリハット事例収集からKY活動、リスクアセスメント、労働安全衛生マネジメントシステムへとステップアップさせ、自主的な安全衛生活動を活性化していく安全文化運動です。

- ◎ この運動は、令和5年度を初年度とする「大阪労働局第14次労働災害防止推進計画」の目標を達成するため、4つの活動「安全見える化活動」「安全Study活動」「リスク評価推進活動」「命綱GO活動」を展開するとともに、多様な働き方や外国人労働者など、互いに多様性を理解し合い、全ての労働者の安全と健康が確保され、人々が就労する安全衛生環境に満足し、輝く笑顔で働くことができる職場の実現に向けて取り組むものです。



～ 4つの活動に取り組もう！ ～

安全見える化活動

リスク評価推進活動

安全Study活動

命綱GO活動

《 協 賛 》

- ・公益社団法人 大阪労働基準連合会 ・中央労働災害防止協会 近畿・大阪安全衛生総合サービスセンター
- ・中央労働災害防止協会 大阪安全衛生教育センター ・建設業労働災害防止協会 大阪府支部
- ・陸上貨物運送事業労働災害防止協会 大阪府支部 ・港湾貨物運送事業労働災害防止協会 大阪総支部
- ・林業・木材製造業労働災害防止協会 大阪府支部 ・一般社団法人 日本ボイラ協会 大阪支部
- ・一般社団法人 日本クレーン協会 近畿支部 ・公益社団法人 建設荷役車両安全技術協会 大阪府支部
- ・一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会 大阪支部
- ・公益財団法人 安全衛生技術試験協会 近畿安全衛生技術センター



◎ 安全見える化活動 ◎

- 「年間安全衛生計画」を作成し、実行することにより「安全衛生活動」に見える化する。
- 事業場・現場・店舗等の総点検を実施し、「危険場所」、「危険箇所」及び「危険作業」に見える化する。
- 墜落・転落、転倒、はさまれ・巻き込まれ、切れ・こすれ等の危険場所等を「危険マップ」により見える化する。
- 交通事故の危険を感じた事例（ヒヤリ・ハット事例）の収集、交通 K Y T や交通安全情報マップの活用などで「交通労働災害防止活動」に見える化する。
- 各企業・事業場・現場・店舗等におけるトップ自らが安全衛生に対する取組を宣言し、すべての労働者と安全衛生意識を共有する。
 - ・建設業における「現場所長安全宣言」を現場の見やすい場所に掲示
 - ・製造業における「工場長安全宣言」を事業場の見やすい場所に掲示
 - ・小売業や飲食店の各店舗における「店長安全宣言」をバックヤードの見やすい場所に掲示
- 熱中症を防止するため、暑さ指数（WBGT値）を表示して危険の度合いに見える化し、熱中症になった時の対応も見える化する。

参考例

階段中央部に黄色線を入れるとともに、け上げ部分に黄色い▲を入れたことにより、左側通行の徹底、接触事故を防止



毎日、暑さ指数（WBGT値）を測定し、現場に掲示することで、熱中症に対する警戒意識の高揚に繋がった

◎ 安全Study活動 ◎

- 作業員への安全衛生教育の促進はもとより、各級管理者等に対する安全衛生教育についても計画的に行う。
- 危険体感教育の実施により、作業員の危険感受性を高める。
- eラーニング教材を活用した教育にも取り組む。
- 建設業における送り出し教育を確実に実施する。
- 正社員以外の労働者に対し作業内容を理解させ、雇入れ時の安全衛生教育を確実に実施する。
- 高年齢労働者、外国人労働者等においては、身体機能の低下や作業に不慣れなことなどによる災害の発生が懸念されることから、雇入れ時教育や危険体感教育等について、母国語教材を取り入れるなどそれぞれの特性に応じた教育を行う。
- 「高年齢者の労働災害防止のための指針」（令和8年4月1日施行。）に基づく取組の促進を図る。
- 入職一年未満の経験の浅い者に対する安全作業スキルアップ教育を実施する。
- 労働者自らも進んで安全衛生教育を受講し、危険感受性を高め、健康の保持増進に努める。



Eラーニングも有効

◎ リスク評価推進活動 ◎

- 事業場規模やこれまでの取り組み状況に応じて職場におけるヒヤリハット事例収集やKY活動を展開。
- 職場に潜む危険性又は有害性の洗い出し、特定を行い、リスクの見積り、リスク低減措置の検討等を経て、それに基づく措置の実施を行うリスクアセスメントを広く定着させていく。
- 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づく「年間安全衛生計画」を樹立。
- 自主的安全衛生活動を活性化し、ステップアップを図る。
- 厚生労働省ホームページに掲載する「機械安全化の改善事例集」等を参考に非定常作業も含めた機械のリスクアセスメント等の実施の推進を図る。あわせて、残留リスク情報等はリスクアセスメント等を実施する際に重要であることから、機械の譲渡者等に対し、機械に関する残留リスク情報等の通知を促す。



改善



リスク減少

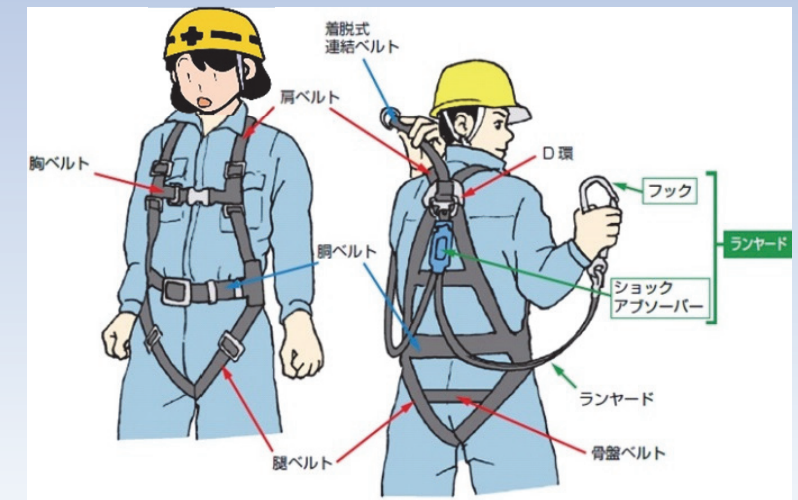
◎ 命綱GO活動（いのちつなごうかつどう） ◎

- 建設現場において、墜落制止用器具の確実な使用を徹底するため、墜落制止用器具試行訓練（作業前に墜落制止用器具の点検を兼ねて、単管等にてフックの着脱訓練を行う。）を実施する。
- 墜落制止用器具使用の重要性を再認識し、墜落危険箇所では作業員間で相互の使用の確認を徹底する。
- 作業床や手すりの設置が困難な場所での作業時に親綱等墜落制止用器具取付け設備の設置を徹底する。
- 二丁掛け墜落制止用器具を基本に、高所作業における墜落時の衝撃を緩和するフルハーネス型墜落制止用器具の使用を徹底する。

参考例



試行ゲートで点検と訓練



フルハーネス型墜落制止用器具

労働安全衛生法に基づく

定期健康診断等の診断項目の
取扱いが一部変更になります

(令和9年4月から適用)

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

診断項目

既往歴及び業務歴の調査
自覚症状及び他覚症状の有無の検査
身長(★)、体重、腹囲(★)、視力及び聴力の検査
胸部エックス線検査
血圧の測定
貧血検査(血色素量及び赤血球数)(★)
肝機能検査(AST、ALT、γ-GT)(★)
血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)(★)
血糖検査(★)
血清クレアチニン検査(★) ※
尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
心電図検査(★)



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

変更のポイント

☐ 喀痰検査が削除されました。

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

☐ 肝機能検査の酵素名が変更されました。

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

☐ 「血清クレアチニン検査」が追加されました。

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

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

診断項目の省略について

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

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

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

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

R 8.4.28労働大臣告示第204号「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」

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

診断項目の省略に関する注意事項

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

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

令和7年1月1日～

電子申請 義務化のお知らせ

令和7年1月1日より以下の手続きについて、原則、電子申請での報告が義務化されました。ご対応をお願いします。

- ◆ 労働者死傷病報告
- ◆ 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医選任報告
- ◆ 定期健康診断結果報告
- ◆ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- ◆ 有害な業務に係る歯科健康診断結果等報告
- ◆ 有機溶剤等健康診断結果報告
- ◆ じん肺健康管理実施状況報告

電子申請が初めての方

利用の流れ

e-Govアカウントの取得



e-Gov電子申請アプリのインストール



e-Govでの電子申請



大阪発・新4S運動

「Safety」 「Satisfy」 「Shine」 「Smile」
安全 満足 輝く 笑顔

e-Govのトップページはこちら

<https://shinsei.e-gov.go.jp>



e-Govアカウントの取得方法やアプリをインストールする方法、アプリの利用方法はこちらをご覧ください。

<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/preparation/beginner>



114

R8.4

【STOP！熱中症 クールワークキャンペーン】

キャンペーン期間：5月～9月（重点取組期間7月）



大阪労働局・泉大津労働基準監督署



電子申請システムについて

電子申請義務化の報告は、①「e-Gov電子申請」のほか、
②「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」からも申請可能です

①e-Gov電子申請（パソコンのみ）

e-GOV 電子申請

<https://www.e-gov.go.jp/>

e-Gov利用者サポートデスク

■Webお問合せ：<https://shinsei.e-gov.go.jp/contents/contact>

■電話番号：050-3786-2225

（通話料金はご利用の回線により異なります）

受付時間：4・6・7月 平日 午前9時～午後7時

土日祝 午前9時～午後5時

5・8～3月 平日 午前9時～午後5時

（土日祝、年末年始は休止）

②労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス （パソコン・スマートフォン）



◆対応している申請

労働者死傷病報告
総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医選任報告
定期健康診断結果報告
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
有害な業務に係る歯科健康診断結果等報告
有機溶剤等健康診断結果報告
じん肺健康管理実施状況報告



<https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp>

帳票入力支援サービスヘルプデスク

■e-mail：chohyo-sup@grandunit.com

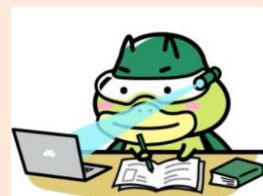
■電話番号：03-5829-5921

受付時間：平日 午前8時30分～午後5時

（土日祝、年末年始は休止）

労働者死傷病報告に関する電子申請の方法については、厚生労働省の特設ページに解説資料や動画等を掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html



第
99
回

全国安全週間

令和8年7月1日(水)~7日(火)

準備期間

令和8年6月1日(月)~30日(火)

多様な人材
全員参加
みんなで育てる
安全職場



今年で99回目となる全国安全週間は、昭和3年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、労働災害を防止するために産業界での自主的な活動の推進と、職場での安全に対する意識を高め、安全を維持する活動の定着を目的としています。

これまで、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきました。この努力により労働災害は長期的には減少しておりますが、近年の労働災害については、死亡災害は減少傾向にあるものの、休業4日以上死傷災害は平成21年以降、増加傾向が継続しています。

特に、高齢労働者の増加等を背景として、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けており、また、墜落・転落などの死亡災害が依然として後を絶たない状況にあります。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和5年3月に策定された第14次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進するための不断の努力が必要であり、計画年次4年目となる令和8年度においても、労使一丸となった取組が求められます。

そのため、令和8年度は、「多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場」のスローガンの下、全国安全週間を実施することとしました。

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

※裏面の「令和8年度全国安全週間実施要綱について」もご覧ください。

令和8年度全国安全週間実施要綱について（抜粋）

実施者の実施事項

1 安全衛生活動の推進

① 安全衛生管理体制の確立

- ア 年間を通じた安全衛生計画の策定、安全衛生規程及び安全作業マニュアルの整備
- イ 経営トップによる統括管理、安全管理者等の選任
- ウ 安全衛生委員会の設置及び労働者の参画を通じた活動の活性化
- エ 労働安全衛生マネジメントシステムの導入等によるPDCAサイクルの確立

② 安全衛生教育計画の樹立と効果的な安全衛生教育の実施等

- ア 経営トップから第一線の現場労働者までの階層別の安全衛生教育の実施、特に、雇入れ時教育の徹底及び未熟練労働者に対する教育の実施
- イ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での有資格者の充足
- ウ 災害事例、安全作業マニュアルを活用した教育内容の充実
- エ 労働者の安全作業マニュアルの遵守状況の確認
- オ 安全管理者、安全衛生推進者、作業主任者等に対する能力向上教育の実施

③ 自主的な安全衛生活動の促進

- ア 発生した労働災害の分析及び再発防止対策の徹底
- イ 職場巡視、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化

④ リスクアセスメントの実施

- ア リスクアセスメントによる機械設備等の安全化、作業方法の改善
- イ SDS（安全データシート）等により把握した危険有害性情報に基づく化学物質のリスクアセスメント及びその結果に基づく措置の推進

⑤ その他の取組

- ア 安全に係る知識や労働災害防止のノウハウの着実な継承
- イ 外部の専門機関、労働安全コンサルタントを活用した安全衛生水準の向上
- ウ 「テレワークの適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づく、安全衛生に配慮したテレワークの実施

2 業種の特性に応じた労働災害防止対策

① 小売業、社会福祉施設、飲食店等の第三次産業における労働災害防止対策

- ア 全社的な労働災害の発生状況の把握、分析
- イ 経営トップが先頭に立って行う安全衛生方針の作成、周知
- ウ 職場巡視、4S活動（整理、整頓、清掃、清潔）、KY（危険予知）活動、ヒヤリ・ハット事例の共有等の日常的な安全活動の充実・活性化
- エ 安全衛生担当者の配置、安全意識の啓発
- オ パート・アルバイト（いわゆるスポットワーク含む）の労働者への安全衛生教育の徹底

② 陸上貨物運送事業における労働災害防止対策

- ア 荷台等からの墜落・転落防止対策、保護帽の着用
- イ 荷主等の管理施設におけるプラットフォームの整備、床の凹凸の解消、照度の確保、混雑の緩和等、荷役作業の安全ガイドラインに基づく措置の推進
- ウ 積み卸しに配慮した積付け等による荷崩れ防止対策の実施
- エ 歩行者立入禁止エリアの設定等によるフォークリフト使用時の労働災害防止対策の実施
- オ トラックの逸走防止措置の実施
- カ トラック後退時の後方確認、立入制限の実施

③ 建設業における労働災害防止対策

- ア 一般的事項
 - （ア）「木造家屋等低層住宅建築工事墜落防止標準マニュアル」に基づく足場、屋根・屋上等の端・開口部、はしご・脚立等からの墜落・転落防止対策の実施、フルハーネス型墜落制止用器具の適切な使用
 - （イ）足場の点検の確実な実施、本足場の原則使用、「手すり先行工法等に関するガイドライン」に基づく手すり先行工法の積極的な採用
 - （ウ）職長、安全衛生責任者等に対する安全衛生教育の実施
 - （エ）元方事業者による統括安全衛生管理、関係請負人に対する指導の実施
 - （オ）建設工事の請負契約における適切な安全衛生経費の確保
 - （カ）輻輳工事における適正な施工計画、作業計画の作成及びこれらに基づく工事の安全な実施
 - （キ）一定の工事エリア内で複数の工事が近接・密集して実施される場合、発注者及び近接工事の元方事業者による工事エリア別協議組織の設置
- イ 「山岳トンネル工事の切羽における肌落ち災害防止対策に係るガイドライン」に基づく対策の実施
- ウ 令和6年能登半島地震の復旧、復興工事における土砂崩壊災害、建設機械災害、墜落・転落災害の防止等、自然災害からの復旧・復興工事における労働災害防止対策の実施

④ 製造業における労働災害防止対策

- ア 機械の危険部分への覆い設置等によるはさまれ・巻き込まれ等防止対策の実施
- イ 機能安全を活用した機械設備安全対策の推進
- ウ 作業停止権限等の十分な権限を安全担当者に付与する等の安全管理の実施
- エ 高経年施設・設備の計画的な更新、優先順位を付けた点検・補修等の実施
- オ 製造業安全対策官民協議会で開発された、多くの事業場で適応できる「リスクアセスメントの共通化手法」の活用等による、自主的なリスクアセスメントの実施
- カ 機械等製造者による、機械等を使用する事業者への、リスクアセスメント実施に資する残留リスク情報の提供

⑤ 林業の労働災害防止対策

- ア 「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく、チェーンソーを用いた伐木及び造材作業における保護具、保護衣等の着用並びに適切な作業方法の実施等
- イ 木材伐出機械等を使用する作業における安全の確保

3 業種横断的な労働災害防止対策

① 労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策

- ア 作業通路における段差等の解消、通路等の凍結防止措置の推進
- イ 照度の確保、手すりや滑り止めの設置
- ウ 「転倒等リスク評価セルフチェック票」を活用した転倒リスクの可視化
- エ 運動プログラムの導入及び労働者のスポーツの習慣化の推進
- オ 中高年齢女性を対象とした骨粗しょう症健診の受診勧奨
- カ 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく措置の実施

② 高齢者に対する労働災害防止対策

- 「高齢者の労働災害防止のための指針」に基づく、リスクアセスメントの実施、職場環境の改善、高齢者の健康や体力の状況の把握と対応、安全衛生教育の実施等、各種措置の実施

③ 外国人労働者に対する労働災害防止対策

- 母国語教材や視聴覚教材の活用等、外国人労働者に理解できる方法による安全衛生教育の実施

④ 派遣労働者に対する労働災害防止対策

- 派遣労働者に対する安全管理の徹底や安全活動の活性化

⑤ 特定自主検査の適正な実施

- ア フォークリフト等の特定自主検査対象機械に対する確実な検査の実施
- イ 特定自主検査基準に基づく検査の徹底
- ウ 事業場内検査や検査業者の検査者に対する能力向上教育の実施

⑥ 交通労働災害防止対策

- ア 適正な労働時間管理、走行計画の作成等の走行管理の実施
- イ 飲酒による運転への影響や睡眠時間の確保等に関する安全衛生教育の実施
- ウ 災害事例、交通安全情報マップ等を活用した交通安全意識の啓発
- エ 飲酒、疲労、疾病、睡眠、体調不良の有無等を確認する乗務開始前の点呼の実施

⑦ 熱中症予防対策

- ア 熱中症のおそれのある作業者の早期発見のための連絡体制の整備等を内容とする改正労働安全衛生規則に基づく措置義務の徹底
- イ 「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく熱中症防止対策の実施
- ウ 「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」重点取組期間である7月は特に重点的に取り組むこと

⑧ 個人事業者等を含めた災害防止対策

- ア 個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合における安全衛生の確保に必要な措置の実施
- イ 安全衛生経費の確保等、個人事業者等を含む請負人等が安全で衛生的な作業を遂行するための配慮
- ウ その他、個人事業者等が上記に掲げる事項のうち、業務上の災害を防止するための取組を円滑に実施するために必要な安全衛生情報の提供、作業方法・手順の共有、作業環境の確保・改善、安全衛生教育の機会の提供等の配慮

厚生労働省

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



中央労働災害防止協会

<https://www.jisha.or.jp>



職場のあんぜんサイト

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



●職場の安全、全国安全週間に関する情報は こちらで検索！

厚生労働省 安全衛生

検索

中央労働災害防止協会 安全週間

検索

●労働基準監督署等への届出は 電子申請が便利です！

帳票入力支援サービス

検索

詳しくは、最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

駐車場予約アプリ「アキッパ」とは？

近くの空き地や個人宅駐車場を
予約できるサービスです



駐車場を検索

- ✓ Web・アプリですぐに探せる
- ✓ 新規駐車場を随時追加



かんたん予約・決済

- ✓ 混む場所も確実に予約できる
- ✓ オンラインで事前に支払える



スムーズに駐車

- ✓ 確実に停められて安心・快適
- ✓ 現地支払い不要で入出庫が楽

全国に常時
4万ヶ所
以上の駐車場を
利用可能

会員数
400万人※
以上が利用中で
安心・安全

多数掲載
TV・新聞
各メディアで
話題のサービス

※2024年7月時点/貸主は含まない



まずはWeb・アプリから駐車場を探してみましょう！

あきっぱ



サービスの概要を動画でもご紹介しています！
ぜひご覧になってください

<https://www.youtube.com/watch?v=9ERAD2FbQew>



akippa

府営住宅に來訪される訪問系
事業者様へ

府営住宅の駐車場が予約制駐車場としてご利用
できます。

※左の画像はイメージです。
駐車場名やご利用条件は実際とは異なります。

来客用に！

便利な「アキッパ」がおすすめです

PCやスマートフォンで
貸し借りできる
駐車場です

借りる



貸す



アキッパのご利用方法（WEB 版）

※ QR コードを読み取った場合は、下記（4）以降の手順をご参照ください。

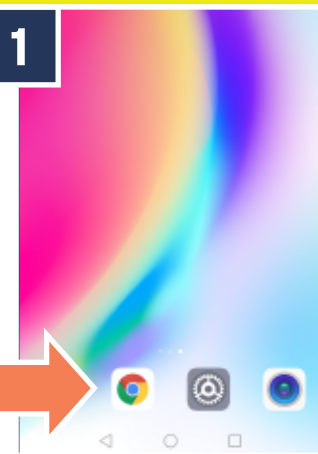
※ アプリ版をご利用の場合は、アプリ起動後に駐車場を検索し、下記（5）以降をご参照ください。

1

インターネットに繋ぐ
ブラウザを起動する

【推奨ブラウザ】

- ・ Microsoft Edge 最新版
- ・ Google Chrome 最新版
- ・ Safari 最新版



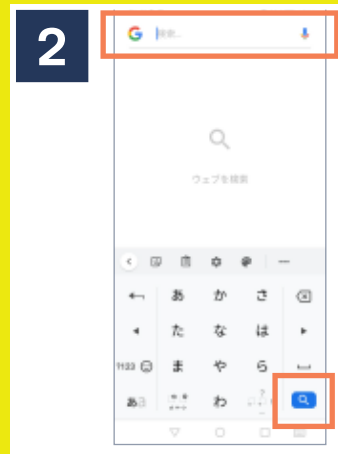
2

ブラウザの検索枠に
「あきっぱ」と入力する

↓

キーボード右下の
ボタンを 2 回押す

※ご利用の OS やブラウザにより
ボタンの見た目が異なります



3

検索結果の画面に
表示されている
「akippa」を選択する



4

車を駐めたい場所の
地域や施設名を入力し、
虫眼鏡マークを押す



5

利用したい駐車場の
ピンを押す

↓

画面下部に出る
「詳細を見る」を押す



6

駐車場の詳細画面を
下に移動させながら確認する



7

予約したい日時を入力し、
「予約に進む」を押す



8

「1分でかんたん、新規登録」
を押して会員登録画面に進む

※会員登録済の方は
「ログインして予約手続きを進める」
からログインしていただき、
⑫ 以降をご参照ください



9

メールアドレスと
パスワードを入力する

↓

上記の操作完了後に
「新規登録」を押す



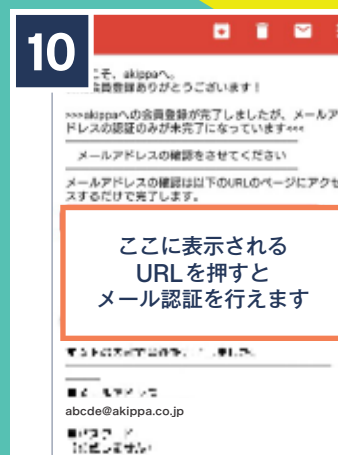
10

⑨ で登録したメール
アドレスに akippa
からの認証メールが
届いているのを確認

↓

届いているメール内の
認証 URL を押し
メール認証を行う

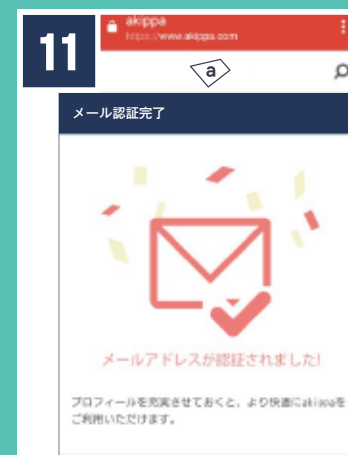
ここに表示される
URL を押すと
メール認証を行えます



11

メールの認証画面が
表示されたら
駐車場詳細画面に戻る

※戻り方が不明な際は、
①～⑤を参照



12

ご利用情報の入力項目に
予約に必要な情報を入力し、
「お支払いに進む」を押す

【必要な情報】

- ・ 電話番号
- ・ 車種
- ・ 車種情報
- ・ ナンバー



13

お支払い方法を選ぶ

↓

下記を入力する

- ・ クレジットカード情報
(クレジットカードで支払いの場合のみ)
- ・ 利用目的
- ・ サイズ確認



14

予約内容に間違いがなければ
「支払いして予約を完了する」
を押し、予約完了する

↓

クレジットカード以外で
お支払いの場合は
下記から予約完了する

- ・ PayPay
- ・ ドコモでお支払い
- ・ au かんたん決済



その他、不明点などございましたら
どうぞお気軽にお問い合わせください！

お問い合わせフォーム
<https://www.akippa.com/index/inquiry>



よくある質問
<https://www.akippa.com/faq>



盲ろう、盲ろう者通訳・介助者派遣事業について

盲ろうとは

視覚と聴覚の障がい重複した状態を盲ろうといい、こうした障がいのある方を盲ろう者（児）といいます。
全盲ろう（全く見えず聞こえない）、弱視ろう（見えにくく聞こえない）、全盲難聴（全く見えず聞こえにくい）、弱視難聴（見えにくく聞こえにくい）

コミュニケーションの方法

障がいの状態や程度に応じて、コミュニケーションや支援の方法は異なります。家の中で行うような、あらかじめ内容が決まっている支援については、盲ろう者の手のひらに指で文字を書く方法や、盲ろう者の耳元で聞き取りやすい声でゆっくり復唱する方法などにより、情報を伝えられる場合もあります。また、専門的な知識や技能を習得し、盲ろう者のコミュニケーションを支援する「盲ろう者通訳・介助者」を通訳者として活用することもできます。

盲ろう者通訳・介助者派遣事業（盲ろう者からの依頼に基づく場合）

- 対象者 大阪府内に居住する、身体障がい者手帳の1級又は2級の盲ろう者
- 派遣対象 次の（１）から（４）のいずれにも該当しない場合に通訳・介助者を派遣します。
 - （１）通勤、就業その他の反復継続的な活動に係るものである場合又は別の手段により通訳・介助を受けることができる場合。ただし、一部対象外。
 - （２）通訳・介助者自らが車両又は自転車を運転して介助する場合
 - （３）公の秩序又は善良の風俗に反する事項を目的とする場合
 - （４）営利を目的とする場合
- 利用料 盲ろう者からの依頼に基づく派遣について、派遣に要する費用は無料です。ただし、派遣を受けて行おうとする活動に関して発生する通訳・介助者の交通費、入場料、その他の費用については、派遣を利用する盲ろう者の負担となります。

※行政機関や事業者等が、合理的配慮の提供または環境整備の一環として盲ろう者通訳・介助者の派遣を依頼する場合には、大阪府が実施する

盲ろう者通訳・介助者派遣事業は利用できません。派遣に要する費用は、依頼した行政機関や事業者等の負担となります。

- 利用申込 原則として派遣を希望する１０日前までに申込書を提出してください。あらかじめ利用登録が必要です。

■介護サービスを利用する場合にも本事業による通訳の支援が可能です

令和２年９月２３日付 厚生労働省事務連絡（抜粋）

盲ろう者が介護サービスを利用する場合には、介護の提供に当たり、触手話や指点字等、専門性の高い特別なコミュニケーション技術が必要となることから、障害者総合支援法による「盲ろう者向け通訳・介助員派遣事業」を活用し、当該事業所の従業者以外の支援者（以下、単に「支援者」という。）が介護サービス利用中に付き添い、コミュニケーション支援を行うことは差し支えない

- お問合せ窓口 盲ろう者等社会参加支援センター（運営：社会福祉法人大阪障害者自立支援協会）TEL：06-6748-0588

個人向け支援金のご案内

従業員のリスキリングに是非ご活用ください！

大阪府スキルアップ支援金

資格取得講座の
受講費用を **50%～75%** 補助します！

国の教育訓練給付金の支給対象外となっている入社後1年未満の方などが、資格取得などを目的とする指定の講座を受講した場合、自己負担する受講費用の一部を補助します。

補助率 3/4（75%） 上限 なし

■ デジタル関係の講座

AI、プログラマー、Webデザイナー、グラフィックデザイナー、CAD、MOS、Excel、Word、ITパスポート、情報処理技術者試験 など

■ 運輸・建設関係の講座

自動車免許（大型（一種、二種）、中型（一種、二種）、準中型、普通二種など）
フォークリフト、ドローン、電気工事、建築施工管理技術検定 など

例えば…

大型免許の取得費用
32万円のうち、**24万円**
補助してもらえた！

補助率 1/2（50%） 上限20万円

■ その他の講座

キャリアコンサルタント、宅地建物取引士、健康管理士、医療事務、簿記、語学
介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、ケアマネージャー など

半額（※上限あり）で資格取得を
目指せるから、新しい
職種に挑戦しやすい！


対象講座

**厚生労働省の教育訓練給付制度の対象講座のうち、
2026年4月以降に開講し、2027年2月末までに修了する講座。通信も対象**

◆教育訓練給付制度の詳細については、厚生労働省のHPでご確認ください

[厚生労働省 教育訓練給付制度](#)


対象者

大阪府民で、
厚生労働省の教育訓練給付制度に該当しない方

- ・今まで働いたことがない方
- ・パート（週20時間未満）で働いている方
- ・離職してから1年以上経過している方
- ・入社してから1年未満の方 など

過去の利用者の声

- ・資格の勉強にあまり意欲的ではなかったが、支援金をきっかけに前向きに行動できた。（20代男性）
- ・資格を活かして仕事の幅が広がった。（50代女性）



対象や申請方法などチラシ裏面をご覧ください▶

資格を取得できなくても、講座を修了すれば支給されます。
本支援金の対象期間中に上記の講座が開催されない可能性もあります。
受講可能な講座等の情報はホームページよりご確認ください。

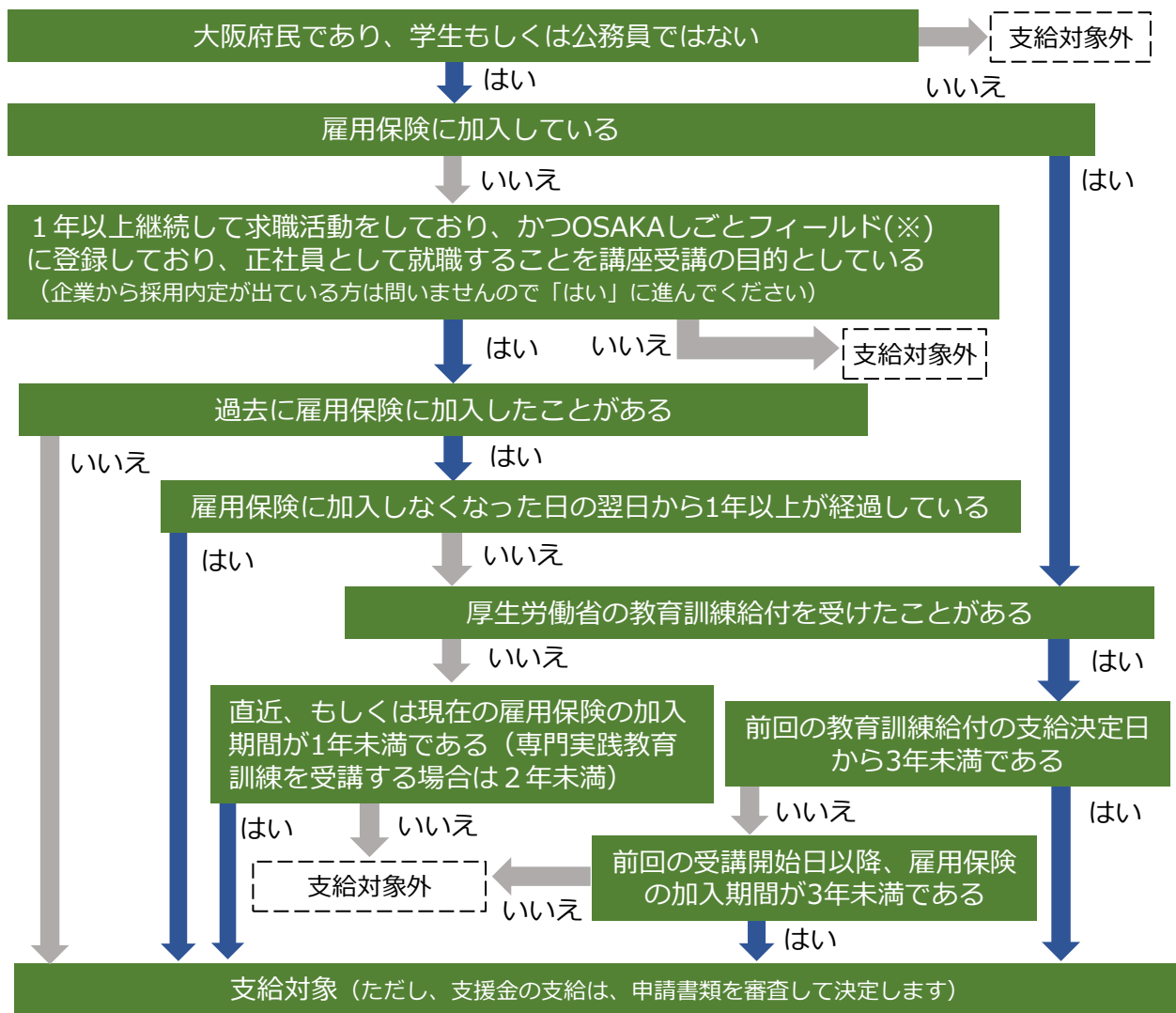
※本事業は、令和8年度物価高騰対応重点支援地方創生臨時交付金を活用して実施しております。

大阪府 スキルアップ支援金



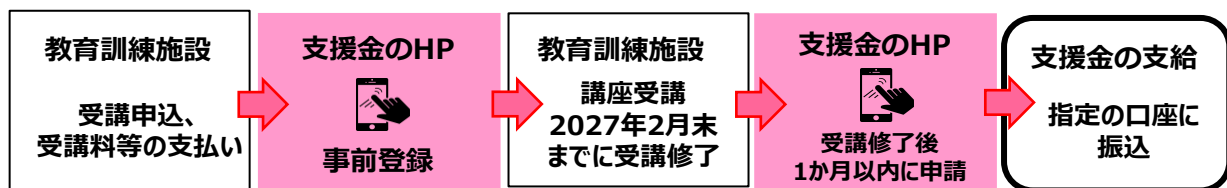
支給対象・対象外フローチャート

★すべて受講開始日時点でお考えください



手続き

※支援金の事前登録の際、OSAKAしごとフィールドにご登録いただけます



※予算がある限り、事前登録は講座受講後でも受け付けます

申請期限：2027年3月10日（水）

〔事前登録順に受け付け、申請期限内であっても予算がなくなり次第終了します。終了した時点で事前登録が無い方は対象になりません。〕

必要書類：領収書、講座の修了証明書、本人確認書類（運転免許証等）等

◆本支援金の詳細の確認および申請は、HPからお願いいたします。

大阪府 スキルアップ支援金



◆ご不明点がございましたら、以下よりお問合せください。

【お問合せ先】大阪府スキルアップ支援金コールセンター
 【電話番号】06-6966-1030（平日9時～18時）
 【メール】お問い合わせフォーム（右記二次元コード）
 【住所】〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか



病院・介護施設・学校等関係者のみなさま

国・市町村
の補助金と
併用可！

電気自動車などの ZEV※に補助でるで！



©2014 大阪府もずやん

災害等の停電時に非常用電源として
活用できてBCP対策にも効果的やで！

※ZEV（ゼロエミッション車）：電気自動車（EV）・プラグインハイブリッド車（PHV）・燃料電池自動車（FCV）

申請受付期間：令和8年**5月22日(金)**から**11月30日(月)**まで(必着)

※ただし、申請総額が予算上限に達した時点で受付を終了します。

病院・介護施設・学校等でZEVを導入する事業者に補助を行います。



補助対象と補助金額は以下のとおりです。

国・府合わせて
軽EVで最大68万円
普通EVで最大140万円
補助！

外部給電器

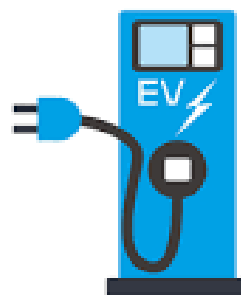
ZEV

急速充電設備

補助 **5万円**

補助 **10万円**

補助 **10万円**



人工呼吸器
などに活用

補助制度の概要

対 象 者	●令和8年4月1日時点で、府内に使用の本拠を有する自動車(軽自動車、特殊自動車及び二輪自動車等を除く)が30台未満等であり、次のいずれかに該当するもの ・薬局、獣医業、学校教育、医療業、社会保険・社会福祉・介護事業に該当する事業者・団体 ・市町村から指定緊急避難場所、指定避難所、指定一般避難所又は指定福祉避難所に指定されている事業所を有する事業者 ●大阪府気候変動対策の推進に関する条例第9条第2項に基づく対策計画書の届出を行った者 ●府の脱炭素経営宣言に登録した者
対 象 経 費	●ゼロエミッション車(ZEV)※1の導入費 ●外部給電器・急速充電設備※2の導入費 ※1 電気自動車(EV)、プラグインハイブリッド自動車(PHV)、燃料電池自動車(FCV)で、国CEV補助金の対象となる車両に限る ※2 ZEVを導入する場合に限る
補 助 額	●ZEV……………10万円(5台/者まで) ●急速充電設備…10万円(1台/者まで) ●外部給電器…… 5万円(1台/者まで)
補 助 要 件	●業界団体等と連携した給電体験会の開催 ●周知ステッカーの貼付 ●災害時の補助対象車両の活用・充電設備の地域開放 等
申請受付期間	令和8年 5月22日(金) から 11月30日(月) まで(必着)

補助金の申請から交付までの流れ



提出方法 必要書類一式を大阪府行政オンラインシステムで提出してください。
 ※大阪府行政オンラインシステムで提出できない場合はご相談ください

詳細については大阪府ホームページをご確認ください

https://www.pref.osaka.lg.jp/o120020/kotsukankyo/haigasus/chusho_hojo.html



お問合せ先

大阪府 環境農林水産部 脱炭素・エネルギー政策課 脱炭素モビリティグループ
 TEL : 06-6210-9586
 メール : datsutanene-01@gbox.pref.osaka.lg.jp