

雇用管理セミナーへのご参加ありがとうございます

開講 13:30

セミナースタートまで少々お待ちください。

令和6年度 雇用管理セミナー

秋田労働局雇用環境・均等室

ハローワーク秋田

秋田労働基準監督署

それぞれの行政機関から、今皆さんにお伝えしたい内容を解説します。

セミナープログラム

13:30~14:00

●育児・介護休業法の改正について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5P

秋田労働局 雇用環境・均等室 指導係 小林 凌一

●同一労働・同一賃金の対応について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 17P

秋田働き方改革推進支援センター アドバイザー 佐々木 公人

14:00~14:20

●令和7年4月改正 高年齢雇用継続給付及び育児休業等給付について・・・・・・・・ 33P

ハローワーク秋田 適用第二係長 細矢 麗子

～ 休憩（10分） ～

14:30~15:20

●職場の転倒災害防止について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 44P

秋田労働基準監督署 安全衛生課 鷺尾 さやか

セミナーのポイント

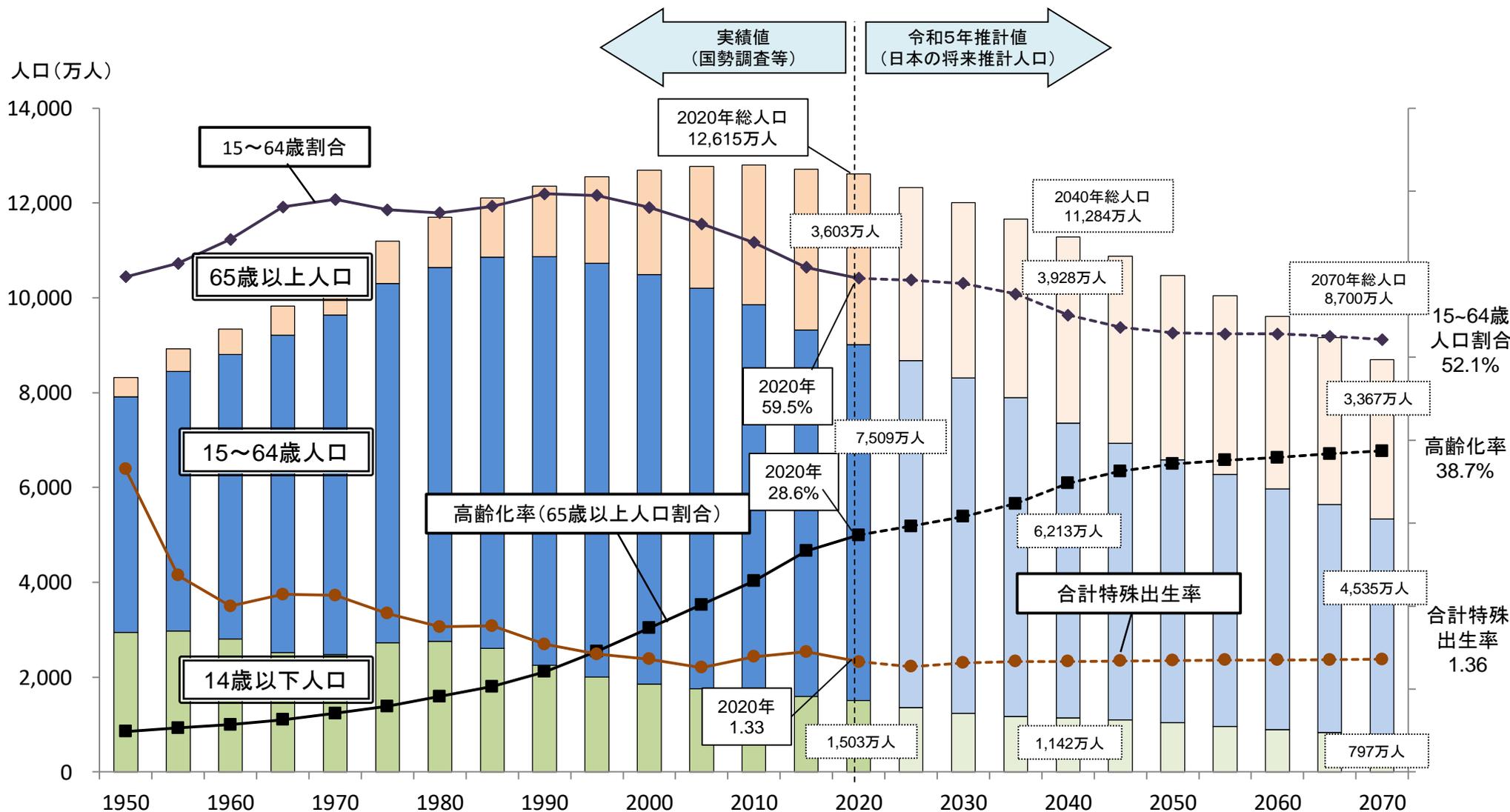
- ① お子さんの年齢に応じた柔軟な働き方
- ② 介護離職防止のための介護と仕事の両立支援制度
- ③ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消
- ④ 高年齢雇用継続給付の縮小
- ⑤ 育児休業給付の期間延長手続きが改正されます。
- ⑥ 育児休業給付金の給付率引き上げ
- ⑦ 育児時短就業給付の創設
- ⑧ これから雪が降ります。転倒災害防止に取り組みましょう。

- ・ 育児・介護休業法の改正について
- ・ 同一労働同一賃金の対応について



秋田労働局 雇用環境・均等室
秋田働き方改革推進支援センター

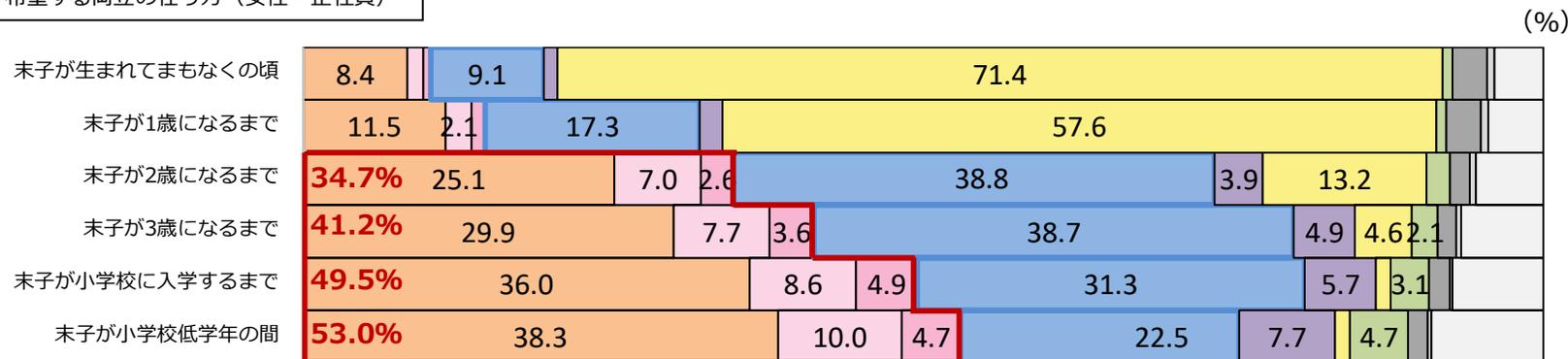
- 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、**生産年齢人口（15～64歳人口）**は、1995年のピーク時（8716万人）から2024年には7174万人に、**総人口は2008年をピークとして減少局面**を迎えている。



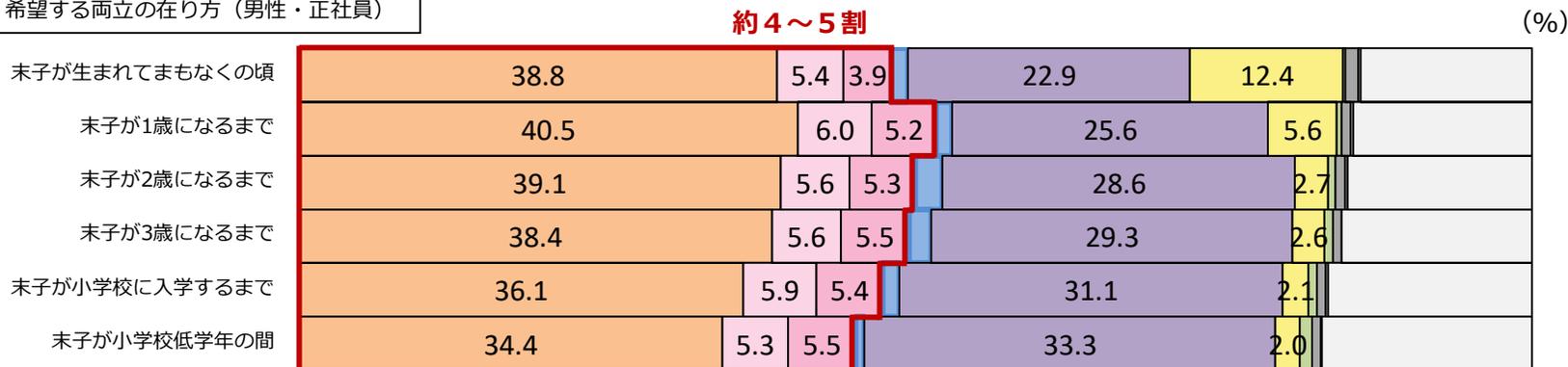
【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計)

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】(株)日本能率協会
総合研究所「仕事と育児
の両立等に関する実態
把握のための調査研究
事業」(労働者調査)
(令和4年度厚生労働
省委託事業)
※小学校4年生未満の
子の育児を行いながら
就労し、約10年以内
に妊娠・出産・育児の
ために離職した経験の
ない労働者を対象とし
たアンケート調査

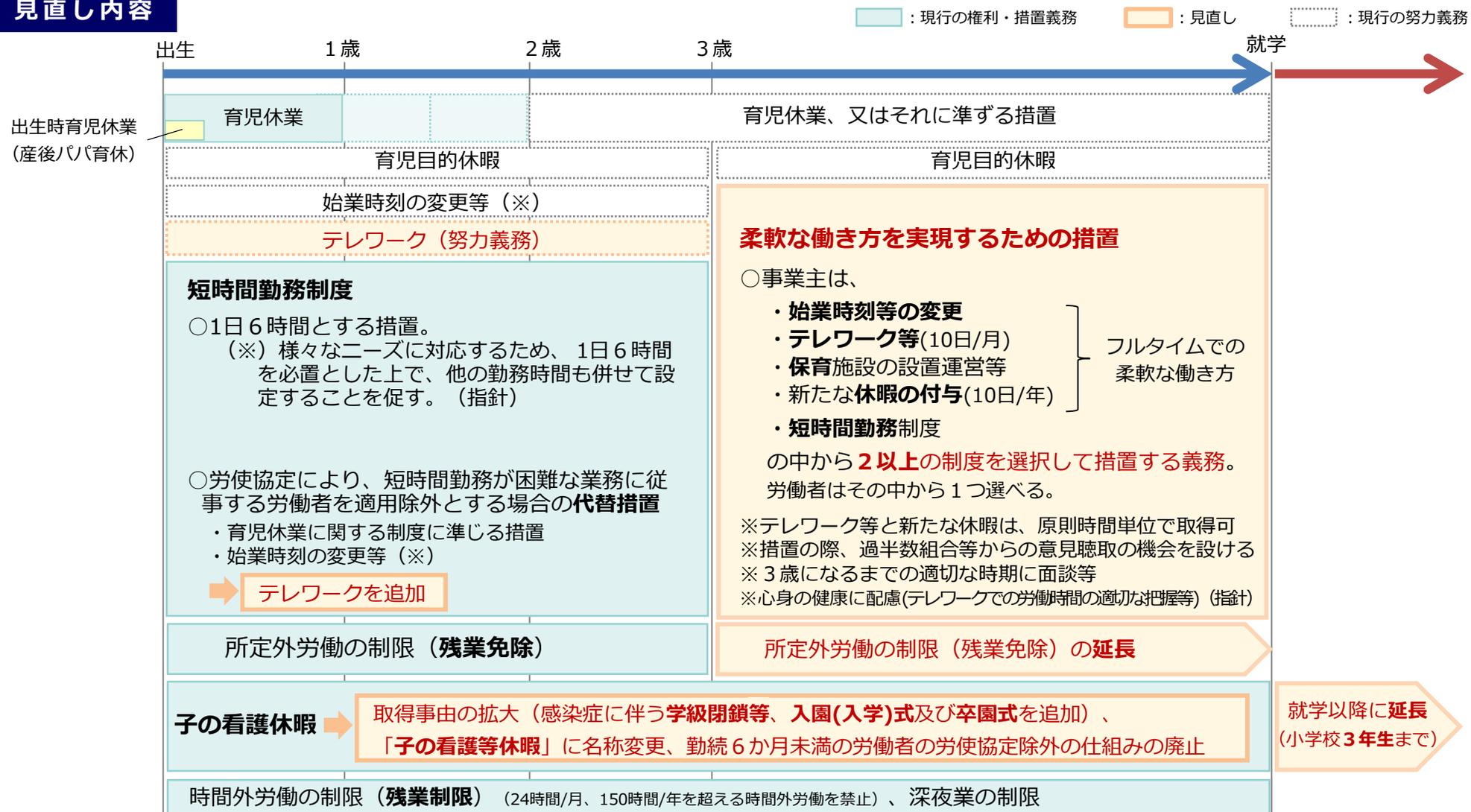
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

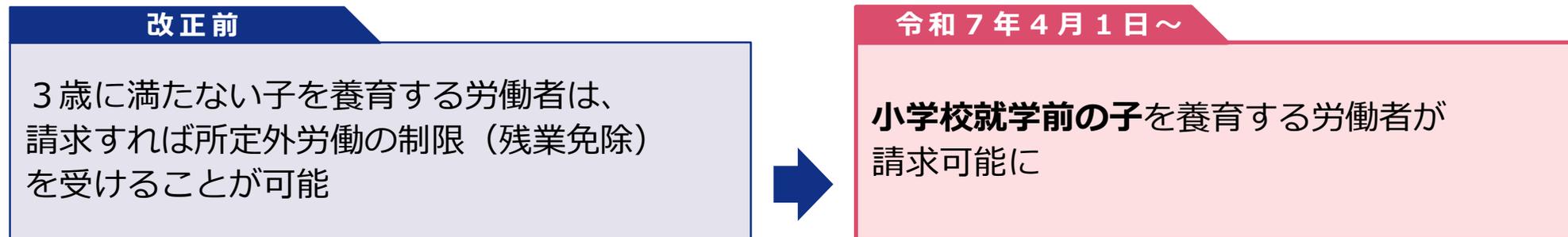
見直し内容



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

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日



2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加 改正後の制度の概要

● **3歳に満たない子**を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

● **短時間勤務制度**を講ずることが**困難な場合**の代替措置に、**テレワーク**が追加されます。

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

(1) ④ 子の看護休暇の見直し

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- **小学校3年生修了までに延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、**(2)のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

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

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置する必要があります**。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- **労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。**

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- | | | |
|---|---|---------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 始業時刻等の変更 ② テレワーク等(10日/月) ③ 保育施設の設置運営等 ④ 新たな休暇の付与(10日/年) ⑤ 短時間勤務制度 | } | フルタイムでの柔軟な働き方 |
|---|---|---------------|

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

（各選択肢の詳細）

- ①「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

● **事業主が選択した制度について、労働者に対する
個別の周知・意向確認の措置**

施行日：令和7年10月1日

義務

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

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

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

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

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけ**を行えばよいものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

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

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務 ■ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 100px;">介護休業③</div>	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 <small>(3時間)</small></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 <small>(5時間)</small></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 20px;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div>	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 …午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

- 事業主に以下の措置義務。
 - ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
 - ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
 - ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**
 ※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。
- 介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。**
- 介護休暇の**勤続6か月未満の労働者**の労使協定除外の仕組みは廃止する。

令和6年度予算額 **181億円**（100億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件
 育児休業等支援コース 10,642件
 介護離職防止支援コース 988件

1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
 ※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

コース名/コース内容	支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）	加算措置/加算額
<p>育児休業</p> <p>出生時両立支援コース 41.5億円（55.4億円） 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始</p> <p>育児休業等支援コース 40.2億円（38.7億円） 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰</p> <p>育休中等業務代替支援コース 87.8億円（新規） 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施</p>	<p>①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円 > 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2~3人目 10万円</p> <p>②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円 > 第1種受給年度と比較し男性育休取得率 2年以内達成：40万円 （%）が30ポイント以上上昇した場合等 3年以内達成：20万円</p> <p>①育休取得時 30万円 > プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、 ②職場復帰時 30万円 有期雇用労働者各1人限り > 育休から復帰後、継続雇用</p> <p>①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</p> <p>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>	<p>加算措置/加算額</p> <p><出生時両立支援コース> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算</p> <p><育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最短：7日以上：11万円 育休取得後、制度6か月以上有期雇用労働者の場合 ①~③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）</p> <p><各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。</p>
<p>育児期の働き方</p> <p>柔軟な働き方選択制度等支援コース 3.7億円（新規） 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援</p>	<p>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 ※1年度5人まで</p>	
<p>介護との両立</p> <p>介護離職防止支援コース 5.1億円（2.9億円） 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援</p>	<p>介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで</p> <p>介護両立支援制度 30万円</p>	<p>個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算 > 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施</p> <p>業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算 > 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算</p>

仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口



仕事と育児・介護の両立支援制度などのご相談、お問い合わせはお気軽に当室へ



秋田労働局 雇用環境・均等室

〒010-0951

秋田県秋田市山王七丁目1番3号 秋田合同庁舎4階

電話 **018-862-6684**

8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

同一労働同一賃金とは

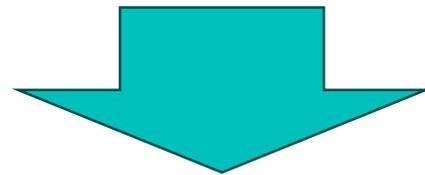
同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする。

労働者の能力や実績を正しく判定し
それに応じた処遇・賃金を払うべき
だという考え方

従業員さんのお給料って何で決定してますか？



- 賃金規定などの評価基準に沿って決定している。
- 最低賃金を考慮して決定している。
- 業界、地場相場から決定している。
- 仕事の内容や役職、経験、勤続年数などで決定している。
- なんとなくで決定している。



社員やパートさんたちはどう思っているだろうか？
待遇に不満はないのだろうか？

パートさんの中で正社員の業務もこなしている人っていませんか？

この部分にいる人たちの待遇は大丈夫ですか？

パート

正社員

正社員が一人休んでもあのパートさんがいれば大丈夫！

責任とかを考えても正社員並みに働いてるんだけどなあ…

パートだけど長年在籍しているため新入社員の教育係をさせられている。

パートタイム・有期雇用労働法では基本給や賞与・福利厚生・教育訓練などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止しています。

均等待遇規定（差別的取扱いの禁止）	均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止）
<p>①職務内容（※1）</p> <p>②職務内容・配置の変更の範囲（※2）</p> <p>が同じ場合、待遇について正社員と同じ取扱いをする必要があります。</p>	<p>①職務内容（※1）</p> <p>②職務内容・配置の変更の範囲（※2）</p> <p>③その他の事情</p> <p>①～③の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。</p>

(※1) 職務内容とは

「業務内容」 + 「当該業務に伴う責任の程度」

職務の内容	<p style="text-align: center;">業務の内容</p> <p>(業務の種類(職種)と従事している業務のうち中核的業務が実質的に同じかどうかで判断)</p>	<p>業務とは職業上継続して行う仕事。 ⇒業務の内容は業務の種類(職種)と中核的業務で判断。 ※ 業務の種類(職種)とは、販売職、管理職、事務職、製造工、印刷工等といった従事する業務のことをいいます。 ※ 中核的業務とは、職種を構成する業務のうち、その職種を代表する中核的なものを指し、職種に不可欠な業務を指します。</p>
	<p style="text-align: center;">当該業務に伴う責任の程度</p> <p>(責任の程度が著しく異なるかどうかで判断)</p>	<p>業務の遂行に伴い行使するものとして付与されている権限の範囲・程度等。 ⇒例えば、単独で決裁できる金額の範囲・管理する部下の人数・決裁権限の範囲・職場において求められる役割・トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応・売上目標等の成果への期待度等</p>

<p>(※2) 職務の内容・配置 の変更の範囲</p>	<p>将来の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化等（配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む。）の有無や範囲のことをいいます。</p>
<p>その他の事情</p>	<p>「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」以外の事情で、個々の状況に合わせて、その都度検討します。成果、能力、経験、合理的な労使の慣行、労使交渉の経緯は「その他の事情」として想定されています。</p>

今までの給与体系

従業員の経歴やスキルを重視した給与制度



職能給

新卒一括採用や終身雇用・年功序列型制度との相性がよく日本の企業では長く採用されてきた。

これからの時代

業務の内容に応じて給与を決定する給与制度



職務給

年次や役職に関係なく成果主義的な考え方で同一労働同一賃金に近い

考え方がシフトしてきた。

同一労働同一賃金に取り組むために

職務の棚卸（職務の内容の中身を確認する）

正規雇用者と非正規雇用者の職務・責任の違いの明確化・状況の確認をする。



賃金・手当額の確認

※賃金額は時給換算で考える

職務の棚卸とは

誰がどんな業務を行っているかをできる限り細分化し区分していく。



- ・各業務にどれくらいの時間が必要か
- ・各業務の難易度はどれくらいか
- ・各業務における責任の範囲・程度はどのくらいかを考慮する。

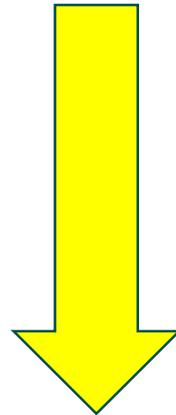


各従業員の仕事遂行の速度・正確さはどれくらいか

誰と誰を比較するのもかも重要

職務の棚卸が完了したら職務内容が最も近い正規雇用労働者と非正規雇用労働者を選定し比較する。

①職務の内容 ②職務の内容と配置の変更の範囲	均等待遇
①②が同じ	



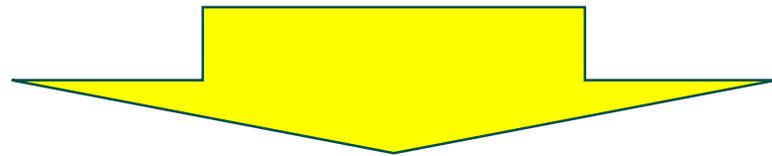
①職務の内容 ②職務の内容と配置の変更の範囲 ③その他の事情	均衡待遇
①～③の違いに応じた範囲内で待遇を決定	

総合的に勘案して賃金と整合性がとれているかを確認。整合性がとれていない場合は賃金や職務体系の見直しが必要。

“多様な働き方の選択”を目的としているため非正規雇用者にとって“パートだから”“短時間だから”といった理由で評価が下がるような仕組みは望ましくない。

労働者に対する待遇の説明義務

- パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあったときは、正社員（無期雇用フルタイム労働者）との待遇差の内容・理由、待遇決定に際しての考慮事項について事業主は説明しなければなりません。



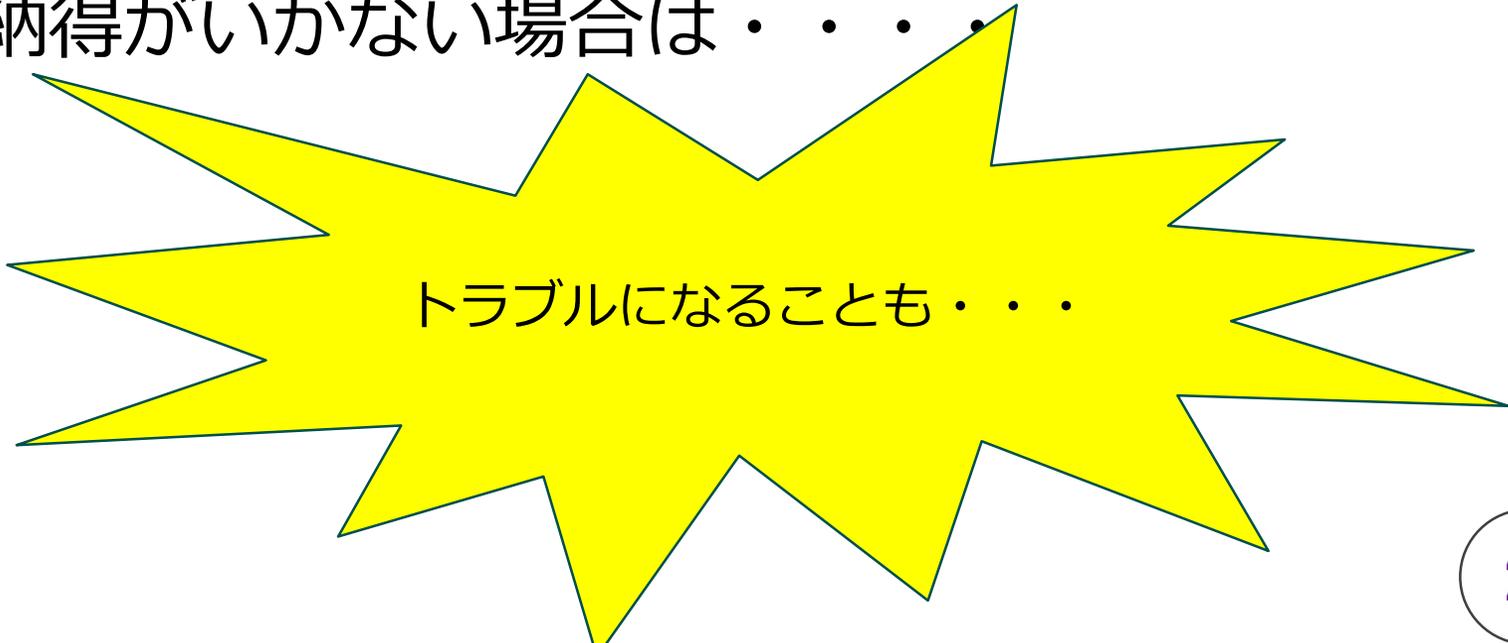
どういうことか？

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間に待遇の差がある場合その理由を明確にしておかなければならない。

多様な働き方の実現応援サイト 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

厚生労働省ではホームページを作成し事業主だけでなく労働者にも制度の周知をしており、労働者の方も情報を得られやすくなっているため徐々に考え方の変化が浸透し始めている。

事業者側からの回答に納得がいかない場合は・・・

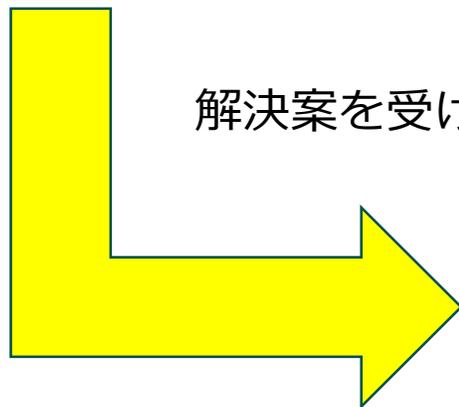


トラブルになることも・・・

トラブルになった場合

- ・ 労働局の紛争解決制度
- ・ 調停

※労働局や弁護士などの専門家が中立な立場で労働者と事業者との間の紛争解決の援助をしてくれる制度で無料・非公開で行われる。提示された解決案を受け入れるかどうかは任意である。

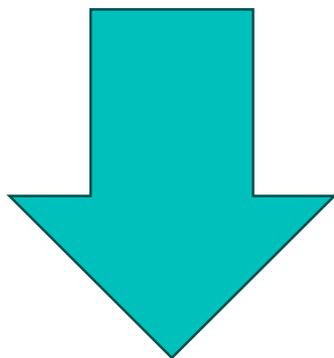


解決案を受け入れられないと・・・



になることも・・・

同一労働同一賃金を導入するにあたり職務の棚卸と評価を行う必要があり手順が多く1回の見直しで終わらないことが多くあります。また、均等・均衡が図られていないとなれば賃金規定の見直しや改定をして待遇をあげなければなりません。



賃金をUPさせる取組を行う場合に「**キャリアアップ助成金賃金規定等改定コース**」を活用できる。

キャリアアップ助成金

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。

1人当たりの助成額

企業規模 \ 賃上げ率	3%以上5%未満	5%以上
	中小企業	5万円
大企業	3万3,000円	4万3,000円

秋田働き方改革推進支援センター

住所：秋田市大町3-2-44大町ビル3F

電話：018-865-5335

0120-695-783

mail: support@hatarakikata.akita.jp

秋田働き方改革推進支援センター



facebook : akita_hataraki

X : @akita_hataraki



令和7年4月改正

高年齢雇用継続給付及び
育児休業等給付について



ハローワーク秋田

高年齢雇用継続給付の縮小について

改正の趣旨

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律による高年齢者雇用確保措置の進展等を踏まえ、高年齢継続給付の給付率を見直す。

改正前の内容

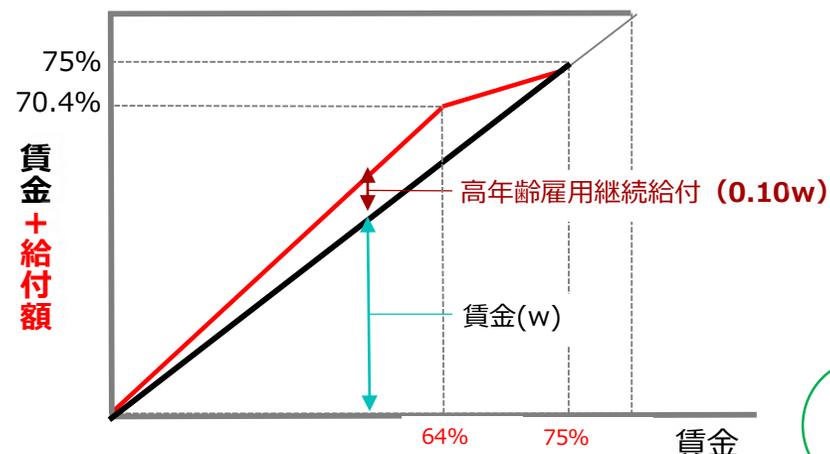
被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者に対し、65歳に達するまでの期間について、60歳以後の各月の賃金の15%を支給。 ※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え、75%未満の場合は逡減（ていげん・・だんだん減らす）した率。

改正の内容

- 令和7年度から新たに60歳となる労働者への同給付の給付率を**10%に縮小**（令和7年4月1日施行）

※ 見直しに当たり、高年齢労働者の処遇の改善に向けて先行して取り組む事業主に対する支援策とともに同給付の給付率の縮小後の激変緩和措置についても併せて講ずる。

- 65歳以上の高齢者の70歳までの就業確保措置に対する支援を雇用安定事業に位置付ける。（令和3年4月1日施行）

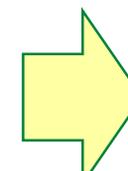


(注) %は60歳時点の賃金に対する割合である。

見直し後(令和7年4月施行)

賃金の原則 10%

※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して
70.4-75%：給付額は逡減 75%以上：支給しない



〈制度変遷〉	平成7年創設～平成15年改正以前	平成15年改正（同年5月施行）
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して 80-85%：給付率は逡減 85%以上：支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して 80-85%：給付率は逡減 85%以上：支給しない

育児休業給付の期間延長について

現行の要件

保育所等における保育の利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと

- ① 入所申込年月日が1歳(1歳6か月)に達する以前となっていること。
- ② 入所申込希望日が1歳(1歳6か月)に達する日の翌日以前となっていること
- ③ 自治体が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
- ④ 理由無く内定辞退を行っていないこと

追加要件

自治体に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであること

- ① 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅または勤務先から遠隔地(※)の施設のみとなっていないこと

※遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的理由がある者として取り扱う。

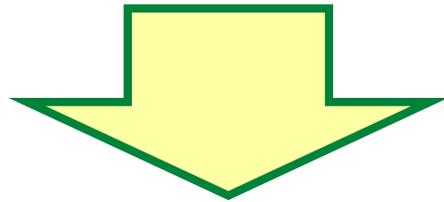
- ② 自治体に対する保育利用の申し込みにあたり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと

※「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現等に向けた運用上の工夫等について」(H31.2.7付子ども家庭局保育課事務連絡)にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

育児休業給付の期間延長について(手続きに必要な書類)

【現行】

「保育所等の入所を希望し、利用を申し込んだが、当面入所できない場合」を育児休業の延長の要件とし、その事実を原則として自治体が発行した入所保留通知書等で確認。



【令和7年4月から見直し】

自治体の保留通知書のみではなく、**本人の申告内容に基づき、ハローワークにおいて延長の適否を判断。**

【見直し後、提出が必要となる書類】

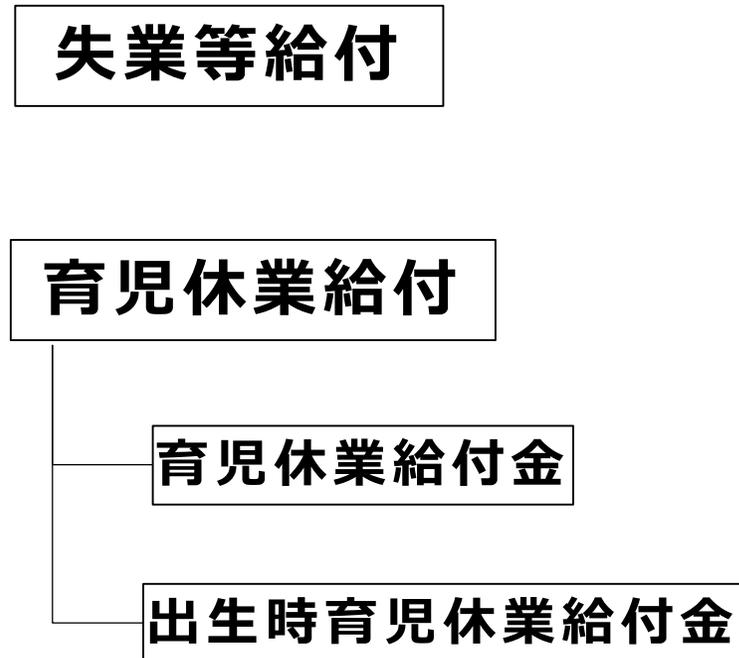
- ① **育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書**
(育児休業を取得する被保険者本人が記入する書類)
- ② **自治体に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し** (マイナンバーは可能な限り隠してください)

※ 申込書の写しを持っていない場合は、被保険者本人が自治体へ請求してください。
※ 申込書の写しは自治体に申し込んだものと同じものであれば自治体の受付印は不要です。
※ 申込書の写しは全てのページを提出してください。又、自治体に入所申込を行ったときに入所保留をなることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
※ 申込書の写しの内容について自治体に確認する場合があります。
※ 提出された申込書の写しの内容が、実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正受給に該当し、不正に受給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

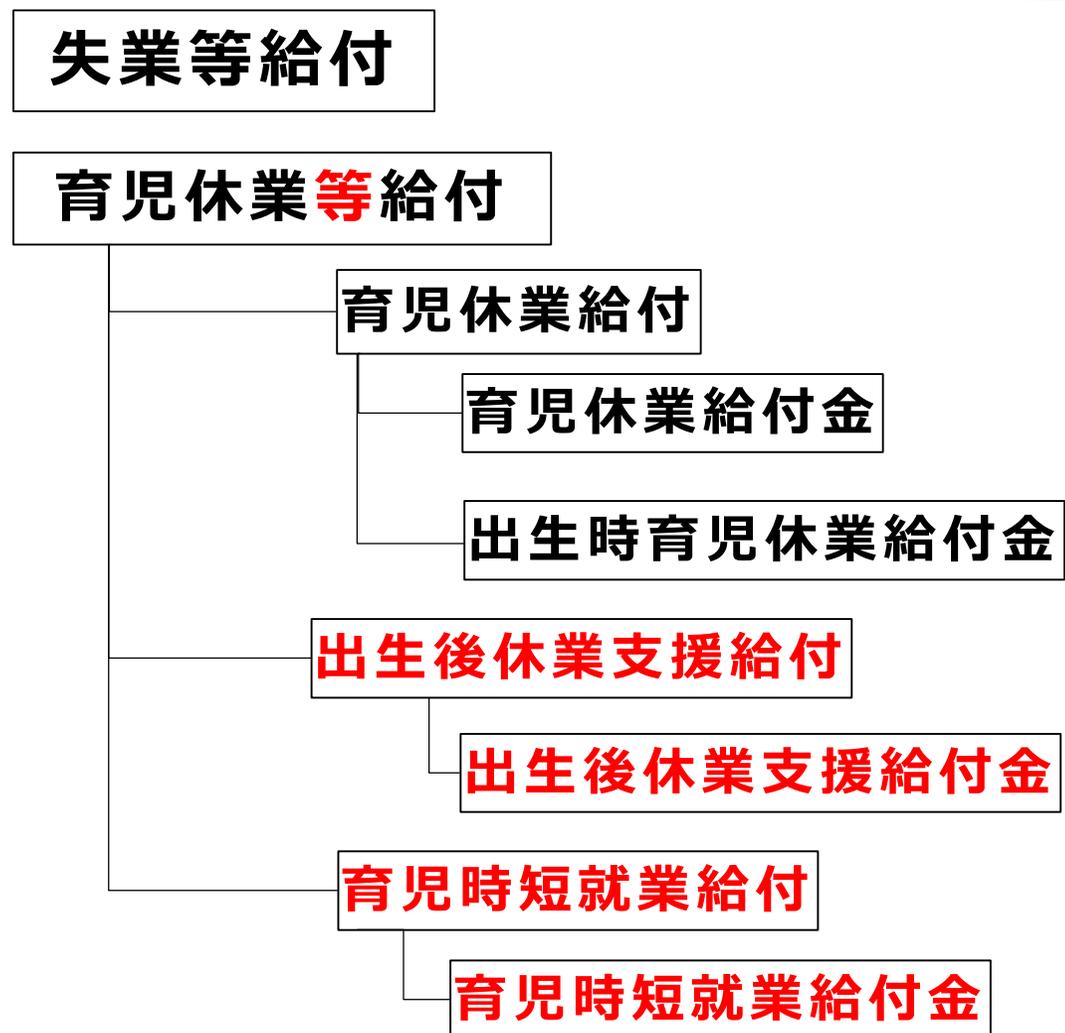
- ③ **自治体が発行する保育所等の利用ができない旨の通知**
(入所保留通知書等)

育児休業給付から育児休業等給付へ

【現行】



【改正後】

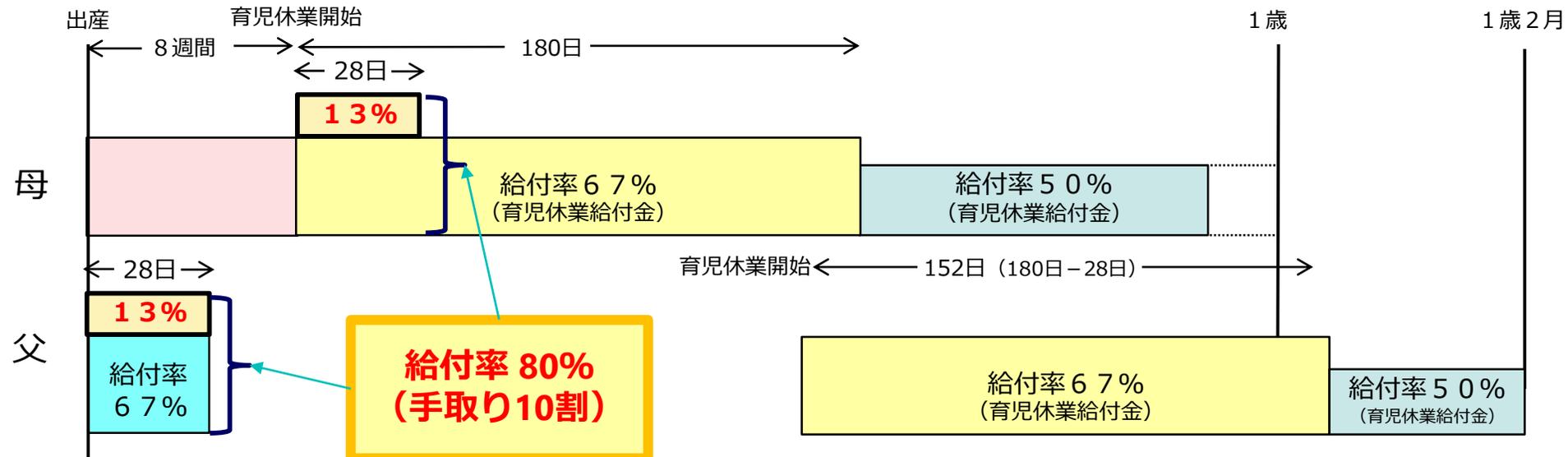


出生後休業支援給付について

- 子の出生直後の一定期間以内・・・男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後（子の出生後8週間以内（産休取得の場合は子の出生後16週間以内））に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の**13%相当額を給付**し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 配偶者が専業主婦の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

○育児休業給付の給付イメージ

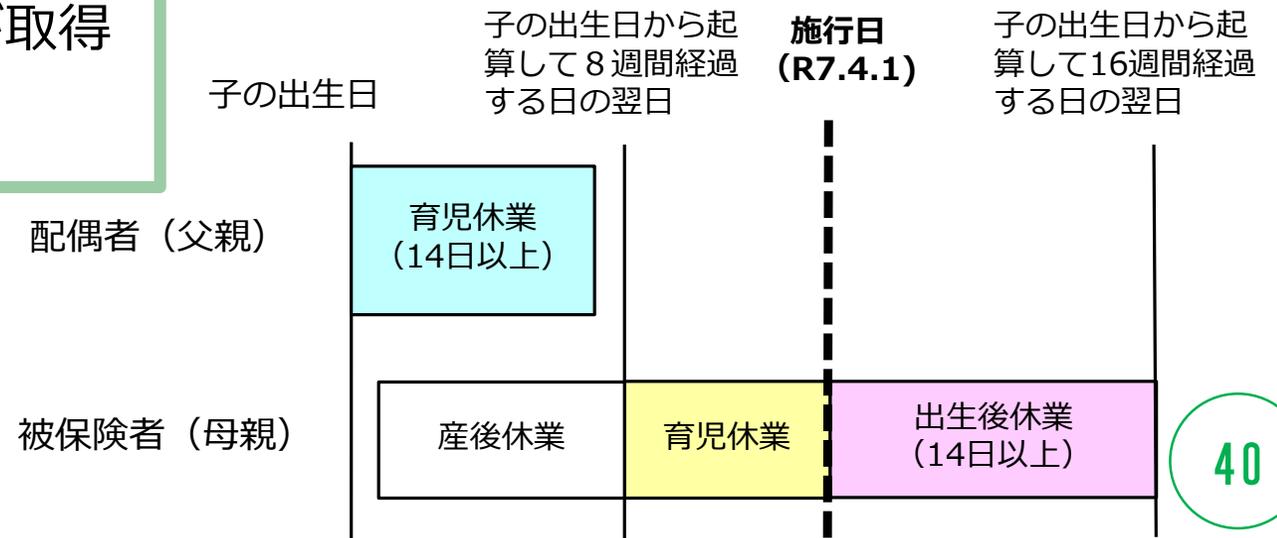


出生後休業支援給付（基本的な制度設計）

<p>【1】 名称</p>	<p>出生後休業支援給付金</p>
<p>【2】 支給要件</p>	<p>(1) 原則、出生後休業を開始した日前2年間に「みなし被保険者期間」が12ヶ月以上あること。</p> <p>(2) 被保険者（※短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）が、子の出生後8週間以内（※1）に14日以上（※2）の出生後休業をしたこと。</p> <p>(3) 配偶者が、子の出生後8週間以内に14日以上（※2）の出生後休業をしたこと（※3）。</p> <p>※1 被保険者が当該子について労働基準法の規定による産後休業をした場合は、<u>子の出生後16週間以内。</u></p> <p>※2 通算して14日以上であれば、出生後休業を複数回に分割して取得した場合も要件を満たすものとする。</p> <p>※3 被保険者が子の出生日において次のいずれかに該当する場合は、被保険者のみの育休取得で可とする。</p> <p>①配偶者のない者その他厚生労働省令で定める者である場合</p> <p>②その配偶者が適用事業に雇用される労働者でない場合</p> <p>③その配偶者が当該子について労働基準法の規定による産後休業その他これに相当する休業をした場合</p> <p>④その配偶者が子の出生後8週間以内の期間において育児休業を行うことができない場合として厚生労働省令で定める場合</p>
<p>【3】 給付額</p>	<p>● 対象期間（子の出生後8週間以内（産休取得の場合は子の出生後16週間以内））における出生後休業をした日数（最大28日間）について、休業開始時賃金日額の13%に相当する額を支給。</p> <p>※支給対象期間内に事業主から賃金が支払われた場合であっても、出生後休業支援給付金の減額調整は行わない。</p> <p>※就労状況・賃金支払状況により育児休業給付金等が不支給となった場合、出生後休業支援給付金のみの支給は行わない。</p>
<p>【4】 申請方法</p>	<p>(1) 事業主経由を原則とし、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の申請と兼ねることを原則とする。</p> <p>(2) 申請期間は、育児休業給付金及び出生時育児休業給付金と同様とする。</p> <p>※ただし、被保険者本人が配偶者に関する関係書類を事業主経由で提出することを望まない場合や、出生後支援給付金の支給要件を満たすのが出生時育児休業給付金又は育児休業給付金の支給後となる場合は、被保険者本人又は事業主が出生後休業支援給付金の支給申請を単独で行う場合がある。</p>

出生後休業支援給付（経過措置）

- ① 施行日前から引き続き育児休業をしてる被保険者については、施行日から出生後休業が開始されるものとして取り扱う。
- ② 被保険者の出生後休業要件については、施行日以後の期間において、出生後休業の日数が14日あれば良い。
- ③ 被保険者の配偶者の出生後休業要件については、施行日前の期間においてなされた育児休業であっても、子の出生後8週間の期間内に14日以上育児休業が取得されていれば良い。



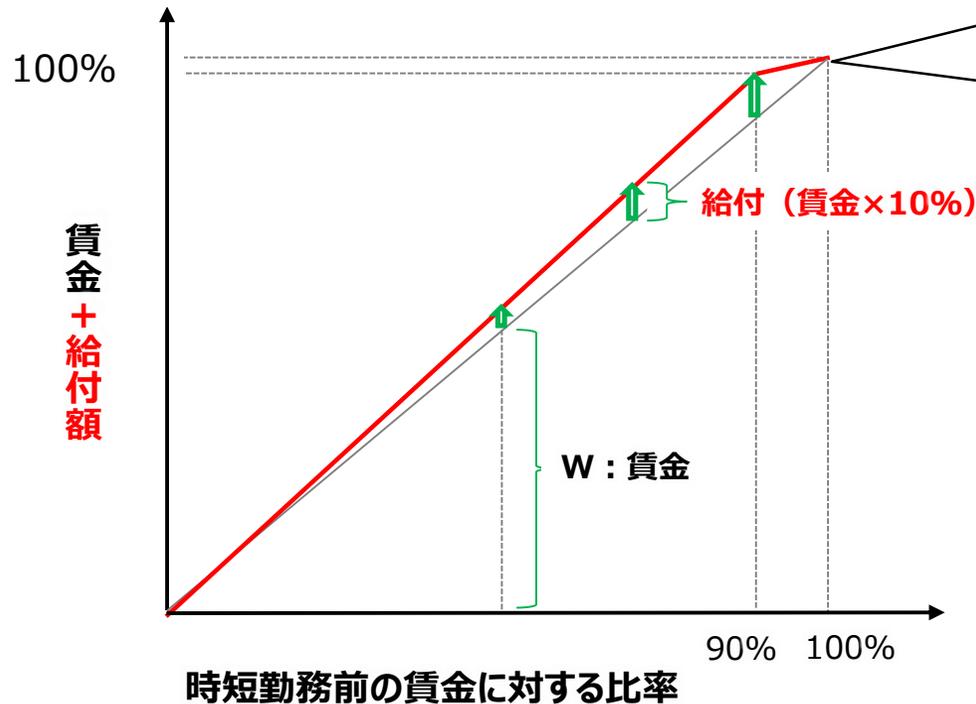
育児時短就業給付について

【現状】 育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度がない。

【見直し】 被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合の**新たな給付**として、**育児時短就業給付を創設**。

給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

○育児時短就業給付の給付イメージ



時短後の賃金と給付額の合計が、時短前の賃金を超えないように給付率を調整

育児時短就業給付（基本的な制度設計）

- 「共働き・共育て」の推進や、片方の親に育児の負担が偏る結果として雇用の継続が困難になるような状況を防ぐとともに、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択しやすくなるようにすることが求められる。
- 時短勤務を選択したことに伴う賃金低下を補い、時短勤務の活用を促すため、被保険者が2歳未満の子を養育するために時短就業した場合に、一支給対象月に支払われた賃金額の10%を支給する。

【基本的な制度設計】

【1】 名称	育児時短就業給付金
【2】 受給資格	(1) 被保険者（注1）が、2歳未満の子を養育するため、1週間あたりの所定労働時間を短縮（注2）して就業を行うこと。 (2) 育児時短就業の開始日前2年間に「みなし被保険者期間」が12ヶ月以上あること、又は、育児休業給付に係る育児休業終了後、引き続き（注3）育児時短就業を開始したこと。
【3】 支給対象期間	育児時短就業を開始した日の属する月から、育児時短就業を終了した日の属する月まで。 ただし、育児時短就業を終了した日の属する月に、他の子に係る育児時短就業を開始した日が属する場合は、当該月は、他の子に係る育児時短就業給付の支給対象期間と取り扱う。
【4】 支給単位	支給対象期間の暦月単位での支給とする。
【5】 各月の支給要件	(1) 月の初日から末日まで引き続いて被保険者であること。 (2) 当該月に支払われた賃金が支給限度額（注4）未満であること。 (3) 月の初日から末日まで引き続いて育児休業給付又は介護休業給付の支給を受けていないこと。 (4) 当該月について、高年齢雇用継続給付の支給を受けていないこと。
【6】 各月の支給額	① 原則、当該月に支払われた賃金額の10%。 ② 当該月に支払われた賃金額が従前の賃金（注5）の90%超～100%未満の場合、逡減した給付率を乗じた額。 ③ 当該月に支払われた賃金額+上記①、②によって算出された支給額が支給限度額（注4）を超える場合、超えた部分を減じた額。 ④ 当該月に支払われた賃金額が従前の賃金（注5）の100%以上の場合は、支給しない。 ⑤ 上記①～③によって算出された支給額が最低限度額（注6）以下の場合、支給しない。

注1：短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。

注2：1週間あたりの所定労働日数を変更した結果、1週間あたりの所定労働時間が短縮される場合を含む。

注3：育児休業期間と育児時短就業期間が連続する場合のほか、育児休業終了日と育児時短就業開始日の間が14日以内の場合をいう。

注4：賃金構造基本統計調査に基づいて設定し、毎月勤労統計調査に基づいて毎年8月1日に改定（当初は459,000円）。高年齢雇用継続給付における支給限度額とは金額が異なる。

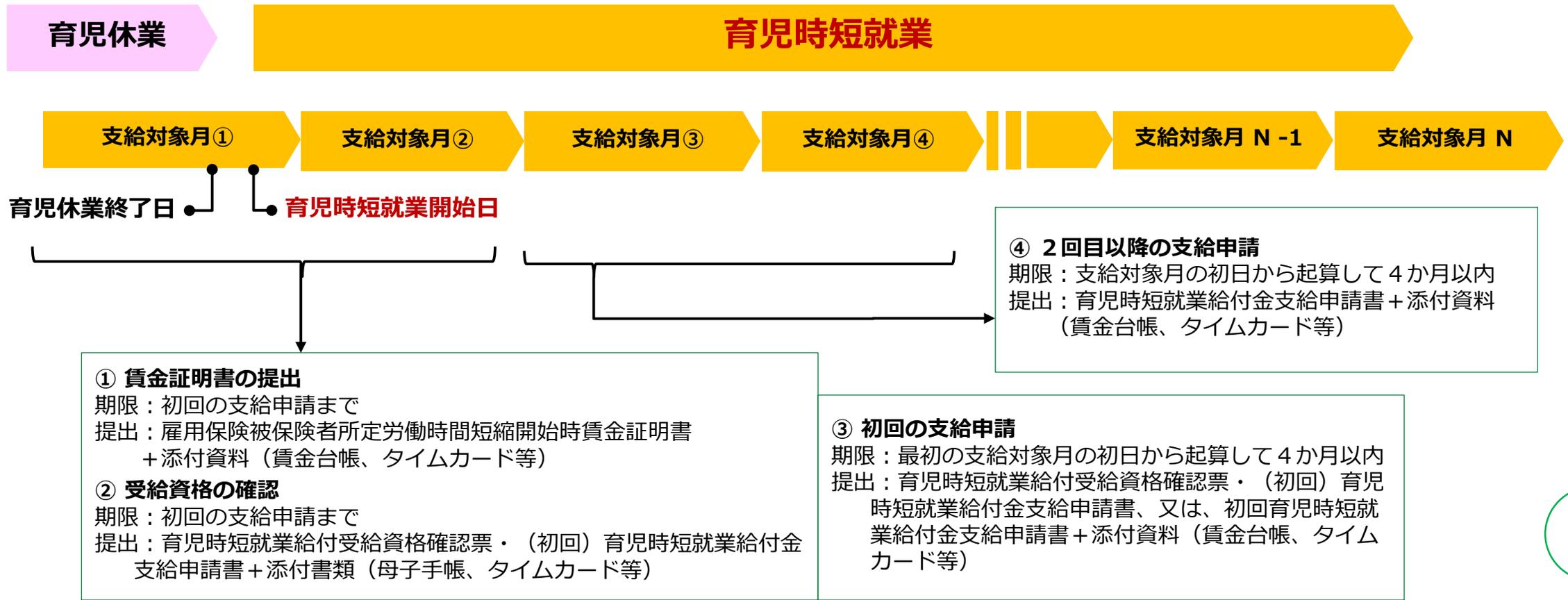
注5：育児時短就業開始時賃金日額（育児休業に引き続き育児時短就業を行う場合は育児休業開始時賃金日額）×30日の額。賃金日額の上限額・下限額は育児休業給付と同じ。

注6：賃金日額の下限額の80%の額。毎年8月1日に改定（当初は2,295円）。高年齢雇用継続給付における支給限度額と同じ。

育児時短就業給付（支給申請手続きの流れ）

- 育児時短就業給付金は、育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各月を「支給対象月」とし、各支給対象月における週所定労働時間や支払われた賃金額に基づいて、支給の可否や支給額を判断しています。
- **原則として、事業主から2か月毎にまとめて支給申請すること**としていますが、1か月毎に支給申請を行うこと、本人が直接支給申請を行うことも可能です。申請する月を「支給対象月」としていることから、**イメージとしては高年齢雇用継続給付の支給申請に似た申請方法となります。**

<支給申請手続きの流れ>



職場における転倒災害防止

(高齢化に伴う身体機能低下への対策も含めて)

秋田労働基準監督署 安全衛生課



本日の主な説明内容

1. 導入
2. 環境的要因（外的要因）
3. 身体的要因（内的要因） 説明と実技

50歳以降、特に女性に対する転倒防止対策が必要

どうなる？いつ起きる？どうやって起きる？

どうなる？

- ✓70%が骨折
- ✓平均48.5日間休業（2023年度）

いつ？

- ✓移動中74% > 作業中26%

どうやって？

- ✓つまずき、滑り > 踏み外し、障害物踏み越え、荷物運搬、めまい

1.環境的要因（外的要因）

2.身体的要因（内的要因）

環境的要因（外的要因）について

- 転倒予防には環境的要因の評価と対策が重要
理由：身体的要因に比べて対策や改善が容易
- 設備、通路、機械などを安全な状態にする→「ハード面の対策」
- 転倒災害予防対策の第一歩として作業環境や作業方法の評価と対策が行われる

チェックする事項の具体例

- ① 段差や凹凸、突起物、継ぎ目のある場所
- ② 床面の水濡れ、油汚れが出やすい場所
- ③ 段差の大きな階段、手すりがない場所
- ④ 照明の明るさ
- ⑤ 整理、整頓、清掃しているか
- ⑥ 危険箇所の周知がなされているか
- ⑦ 防滑靴やプロテクター等を着用しているか
- ⑧ 50歳以上の特に女性労働者が働く箇所を個別にチェックしているか
- ⑨ 定期的に職場点検や巡視を行っているか
- ⑩ 経営者や設備管理者に危険箇所の改善を要請しているか

チェック事項に対する対応例

- ① 段差や凹凸、突起物、継ぎ目 → 目立たせる、注意喚起、解消
- ② 床面の水濡れ、油汚れ → 清掃、注意喚起
- ③ 段差の大きな階段、手すりがない場所 → 目立たせる、注意喚起、設置
- ④ 照明 → 必要な明るさにする
- ⑤ 整理、整頓、清掃 → する
- ⑥ 危険箇所の周知 → する
- ⑦ 防滑靴やプロテクター等 → 着用する
- ⑧ 50歳以上の特に女性労働者が働く箇所 → チェック、対策
- ⑨ 定期的な職場点検や巡視 → する
- ⑩ 経営者や設備管理者に対する危険箇所の改善の要請 → 仕組み化する

(再掲) どうなる？いつ起きる？どうやって起きる？

どうなる？

- ✓70%が骨折
- ✓平均47日間休業（2022年度）

いつ？

- ✓移動中74% > 作業中26%

どうやって？

- ✓つまずき、滑り > 踏み外し、障害物踏み越え、荷物運搬、めまい

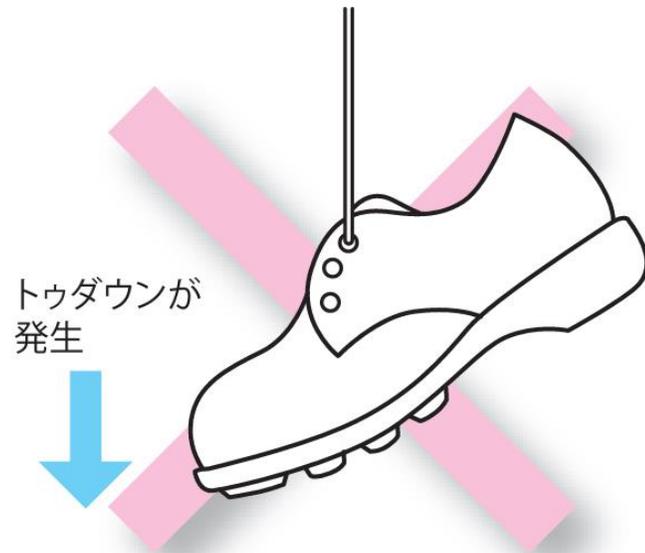
1. 靴の屈曲性 . . . 屈曲性が悪いとすり足になりつまずく

つまずき、滑り対策① 防滑靴・安全靴を履く

2. 靴の重量 . . . 高年齢労働者用の安全靴は短靴で両足合計900g未満

3. 靴の重量バランス . . . つま先部に樹脂先芯が入っているものが良い
つま先部に鋼製先芯が入っているとトゥダウンになりつまずきやすくなる

つま先部に鋼製先芯が入った安全靴



つま先部に樹脂先芯が入った安全靴

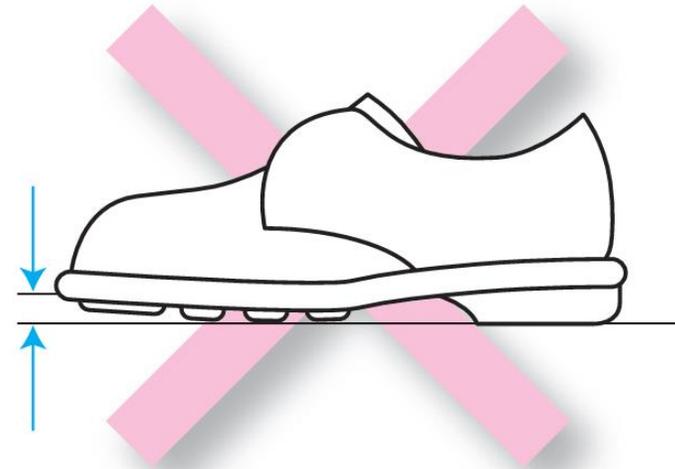


つまずき、滑り対策① 防滑靴・安全靴を履く

4. つま先の高さ（トウสปリング）・・・ 高齢者ほど低すぎるとつまずく

一定のトウสปリングがあると歩き易い

トウสปリングが低すぎるとつまずき易くなる



つまずき、滑り対策① 防滑靴・安全靴を履く

- 防滑靴の着用でレストラン厨房での滑りが54%減少
- 防滑靴は動摩擦性能に優れている（滑り出してから止まるための摩擦）
 - 耐滑性試験で動摩擦係数 0.20以上で合格
- 安全靴（JIS規格）、プロテクティブスニーカー（JSAA規格）
 - JIS T8101（安全靴）の「5.6 耐滑性」に適合したもの

※ 床が滑りにくければ不要

つまずき、滑り対策② 見える化

無意識的に目に入るようにし、ひと目で理解できるようにする → 注意が向く

1-1



段差で、転倒の危険

2-1



濡れた床で、転倒の危険

2-2



グレーチングで、転倒の危険

2-3



濡れた床で、転倒の危険

2-4



床を濡れたままにしない

2-5



濡れた床をすぐに拭き取る

つまずき、滑り対策② 見える化

通路 作業場



事例の概要

作業場内にある段差等を明示するとともに、「スリップ注意」の明示を行うことで、転倒防止を図っている。



事例の概要

扉を急に開けたとき、扉の外側にいた人と出会頭の衝突を避けるために、扉に透明ガラスを設け向こう側の様子が分かるようにしている（右写真）。また、注意喚起表示を行っている（左写真）。

転倒予防対策 4 S活動

整理 必要なものと不要なものを区分し、不要・不急なものを取り除く

整頓 必要なものを、決められた場所に、決められた量だけ、いつでも使える状態に、容易に取り出せるようにしておく

清掃 ゴミ、ほこり、かす、くずを取り除き、油や溶剤など隅々まできれいに清掃し、仕事をやりやすく、問題点が分かるようにすること

清潔 職場や機械、用具などのゴミや汚れをきれいに取って清掃した状態を続けること、作業員自身も身体、服装、身の回りを汚れの無い状態にしておくこと

事例① 階段にすべり止めを設置

最初と最後の3段での転倒が多い



事例② 廊下に出た一歩目に滑り止めを設置

モップ掛け直後の水濡れ → 部屋から出た一歩目の転倒



事例③ 段差や溝を目立たせる

特に気づきにくい小さな段差やコブ、目につきにくい溝



事例④ 見えづらい傾斜を目立たせる

傾斜のはじまりや範囲をトラテープで

※見える化

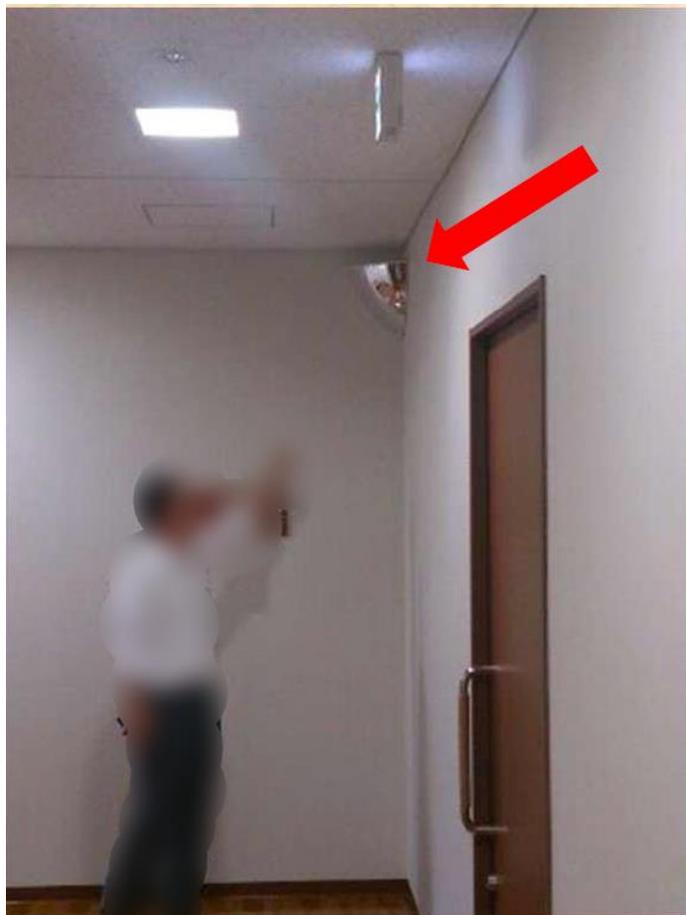


事例⑤ 安全呼びかけ音声

「手すりを持ちましょう」 「右側を通行しましょう」

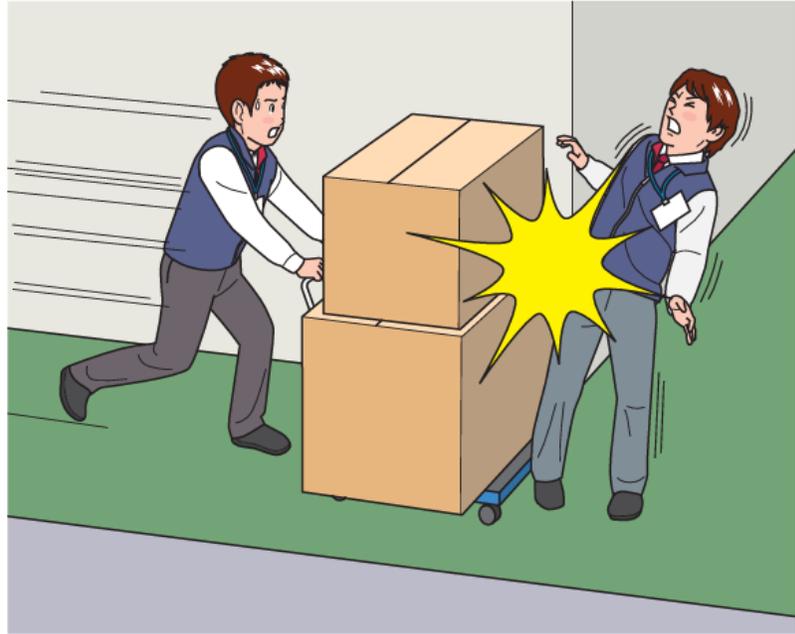


出合い頭での衝突



※事故の型「激突され」（物が主体となって人にあたった場合）

1-23

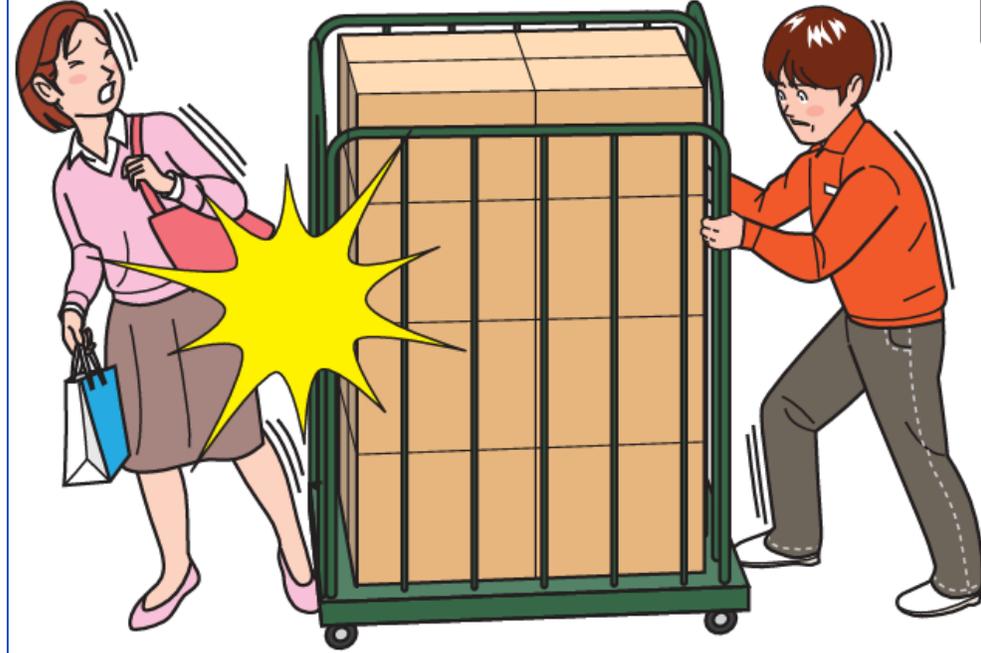


台車で、激突される危険

1-24



扉で、激突される危険



カゴ車で、激突される危険

語呂合わせでわかりやすく

ぬかづけ

ぬ：濡れているところは滑って転びやすい

か：階段・段差はつまづいて転びやすい

づけ：片づけていないところは転びやすい

よいじゅうたく ※本来は住宅内の転倒予防で使われるもの

よ：よい高さに物を置く

い：居間の整理で転倒予防

じゅう：絨毯の端はしっかり固定

う：浮いた踵の履物注意

た：段差と床はしっかり区別

く：暗い場所には間接照明

精神面（心）に働きかける

このような標語で転倒災害に対する日々の心がけの重要性を働きかける方法も

意識が変われば、行動が変わる

行動が変われば、習慣が変わる

習慣が変われば、人格が変わる

人格が変われば、運命が変わる

松井秀喜さん（星陵高校野球部）で有名ですが、アメリカの哲学者・心理学者ウィリアム・ジェームズが由来だそうです。

年々65歳以上の人たちの体力は向上している

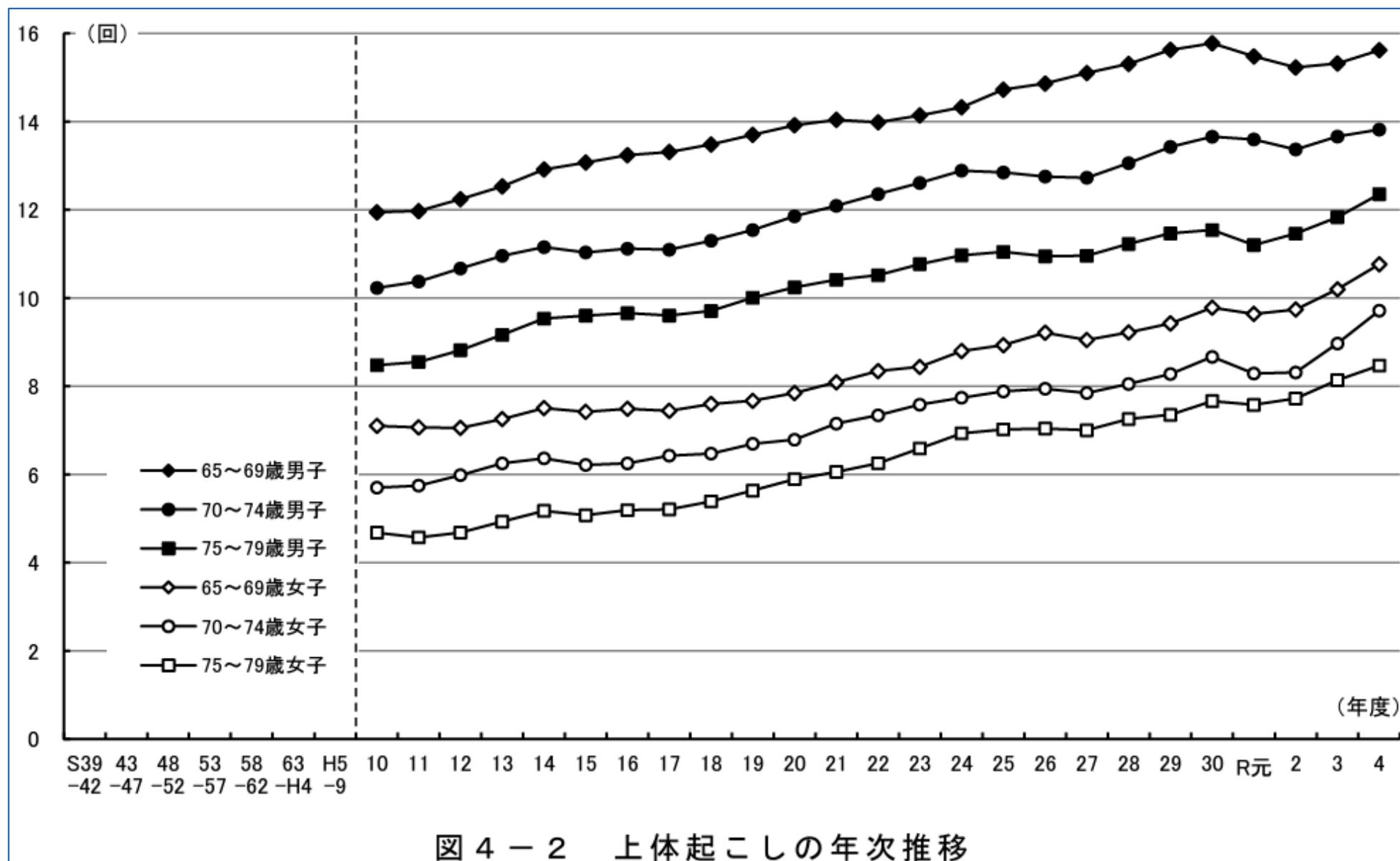


図4-2 上体起こしの年次推移

年々65歳以上の人たちの体力は向上している

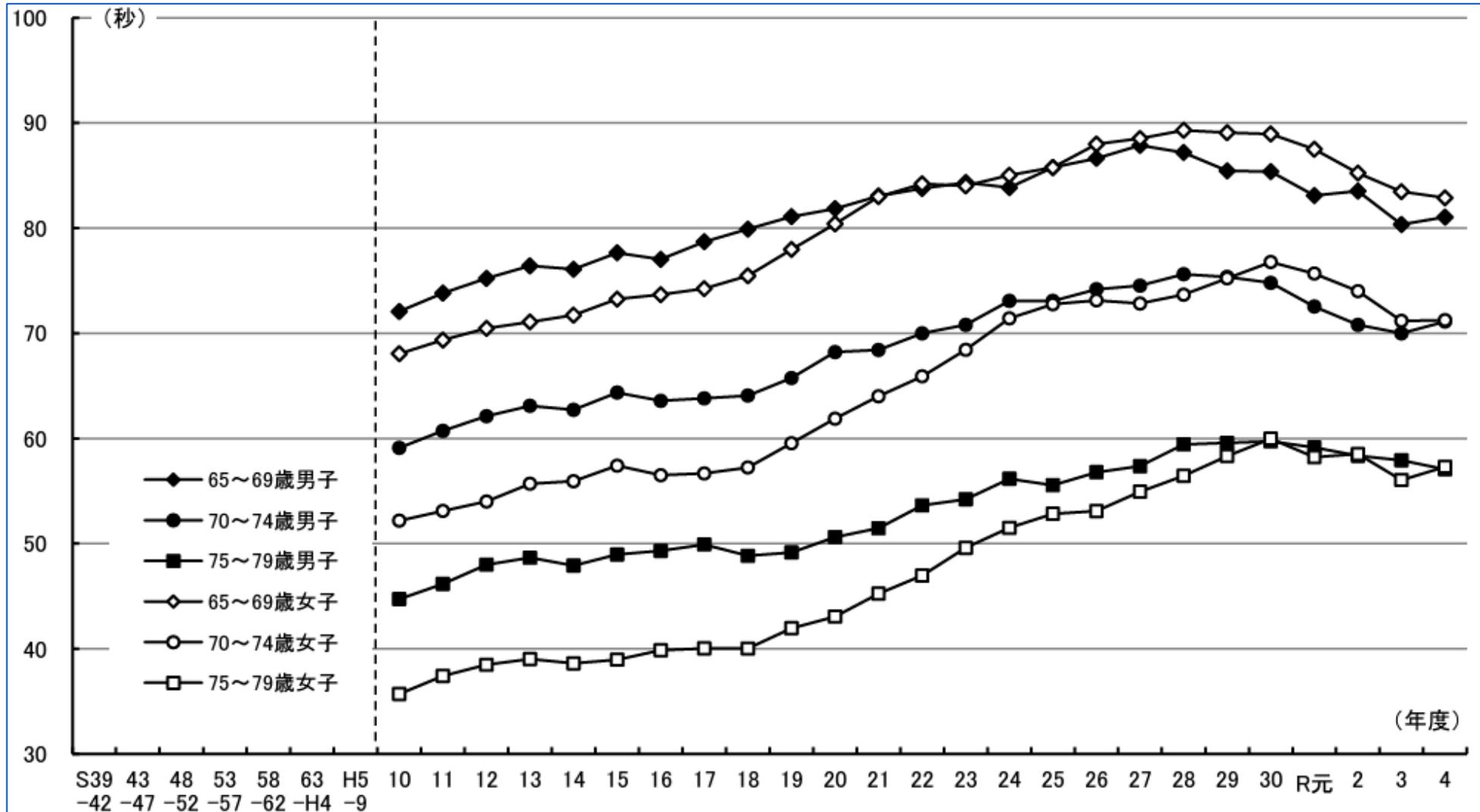


図4-4 開眼片足立ちの年次推移

体力を要素別に見える化する

- 厚労省「転倒等リスク評価セルフチェック票」

<https://jsite.mhlw.go.jp/yamanashi-roudoukyoku/content/contents/000668561.pdf>

- 主観的評価（質問票）と客観的評価（身体機能計測）を組み合わせたもの

- 中央労働災害防止協会のページに動画付きでマニュアルがある

「転びの予防 体力チェック」 <https://www.jisha.or.jp/order2023/korobi/>

主観的評価（質問票）

※選んで○をつけてください

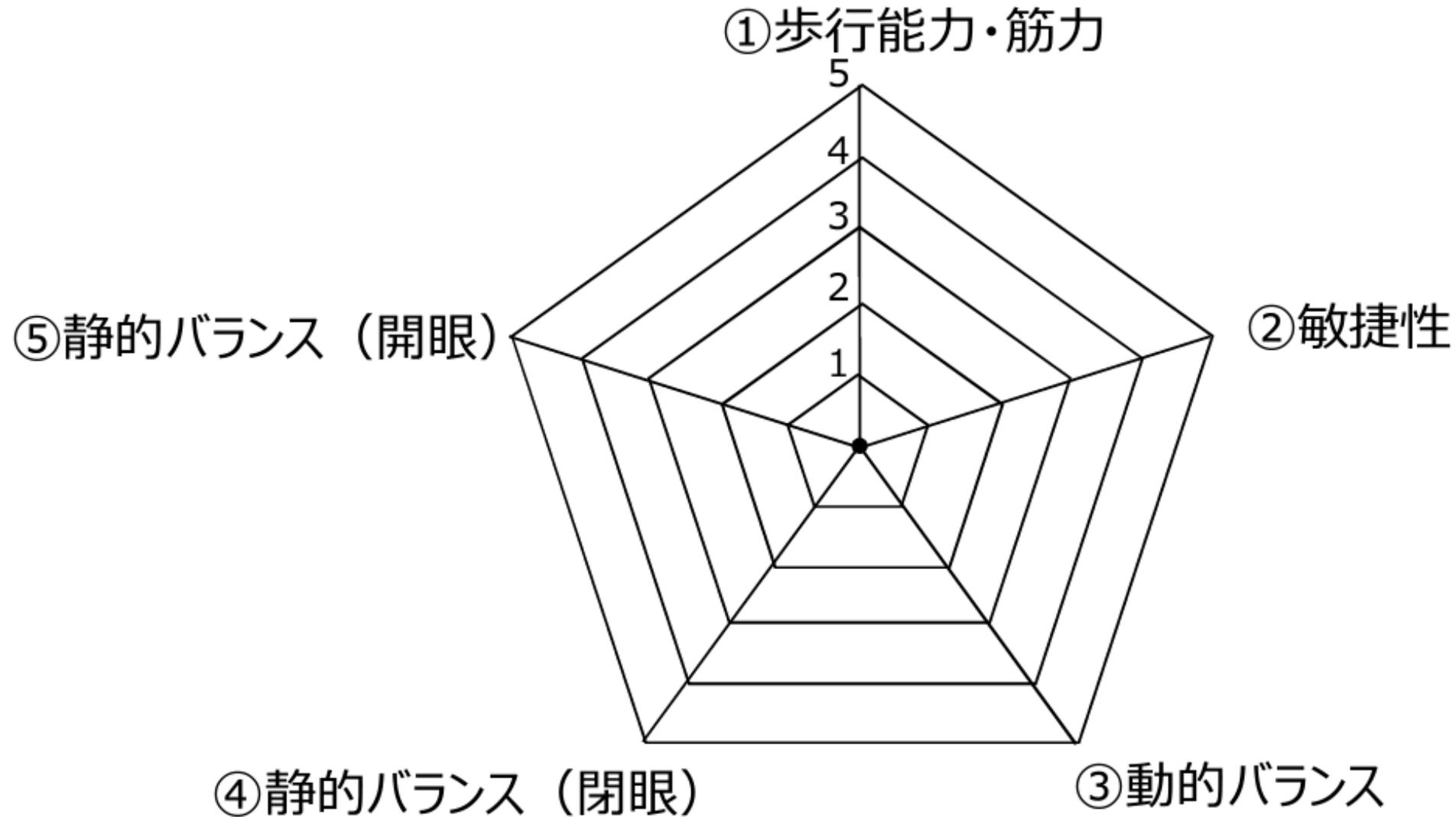
1. 人ごみの中、正面から来る人にぶつからず、よけて歩けますか	①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④少し自信がある ⑤自信がある
2. 同年代に比べて体力に自信はありますか	①自信がない ②あまり自信がない ③人並み程度 ④やや自信がある ⑤自信がある
3. 突発的な事態に対する体の反応は素早い方と思いますか	①素早くないと思う ②あまり素早くない方と思う ③普通 ④やや素早い方と思う ⑤素早い方と思う
4. 歩行中、小さい段差に足を引っ掛けたとき、すぐに次の足が出ると思いますか	①自信がない ②あまり自信がない ③少し自信がある ④かなり自信がある ⑤とても自信がある
5. 片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	①10秒以内 ②20秒程度 ③40秒程度 ④1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	①10秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④2分程度 ⑤3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	①15秒以内 ②30秒程度 ③1分程度 ④1分30秒程度 ⑤2分以上

評価点をつけてみましょう

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		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思 いますか		点		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思いますか				
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				

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

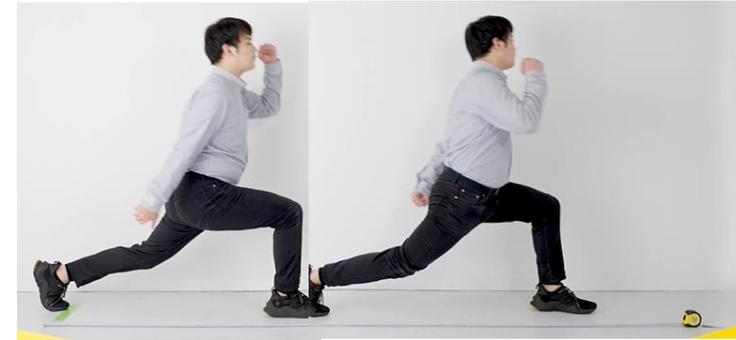
赤字でレーダーチャートに書き込みます



客観的評価（身体機能計測）

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

最大2歩幅でどこまで進めるか



② 座位ステッピングテスト（敏捷性）

20秒で何回脚を開閉できるか



③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

どこまで腕を伸ばせるか



客観的評価（身体機能計測）

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

目を閉じて片足立ち



⑤ 開眼片足立ち（静的バランス）

目を開けて片足立ち



① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

反動をつけずに可能な限り大股で2歩歩き、2歩目の位置に両足を揃えて止まる



スタートライン～2歩目のつま先まで測定 計測値___cm/身長___cm =

2回測定し良い方の記録を採用

① 2ステップテスト（歩行能力・筋力）

評価してみましょう

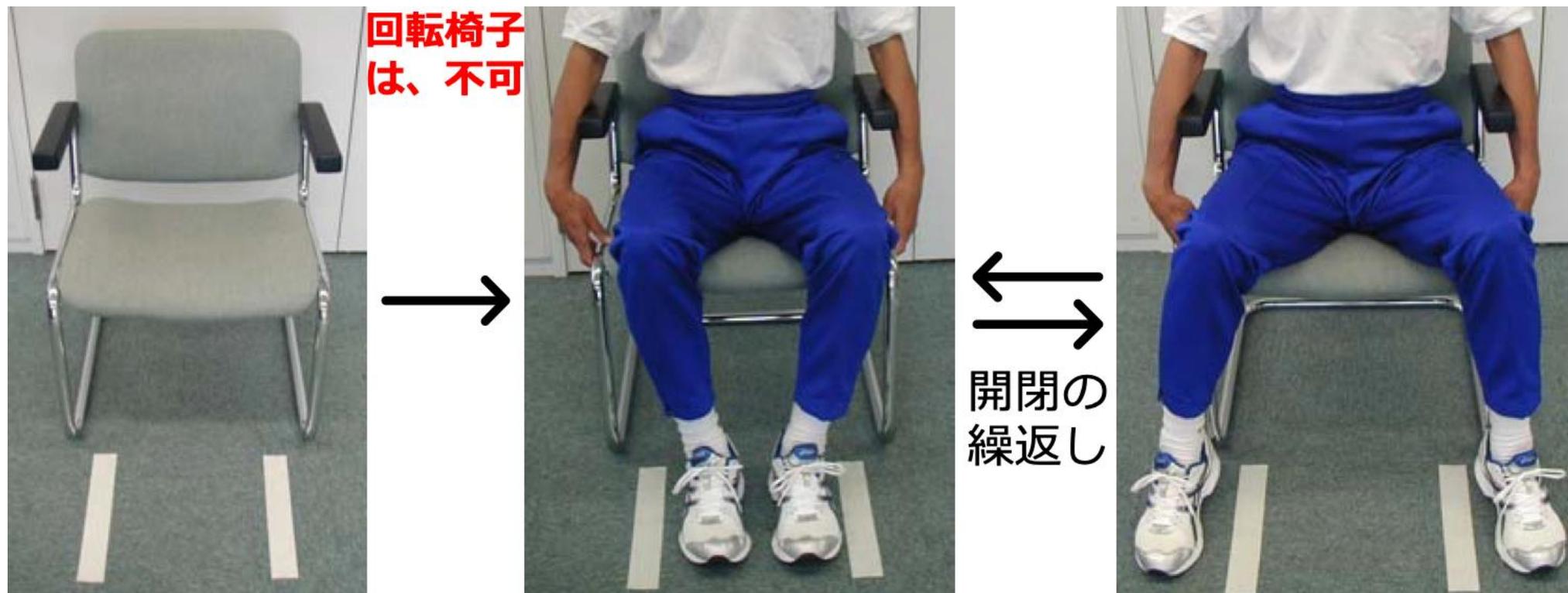
あなたの結果は cm / cm (身長) =

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）

椅子の前の30cm幅のラインを外内と繰り返しまたぐ。



20秒間で何回内側につま先をついたかをカウント

ラインを踏む、足を擦る、つま先が床にタッチしない時はノーカウント

② 座位ステッピングテスト（敏捷性）

評価してみましょう

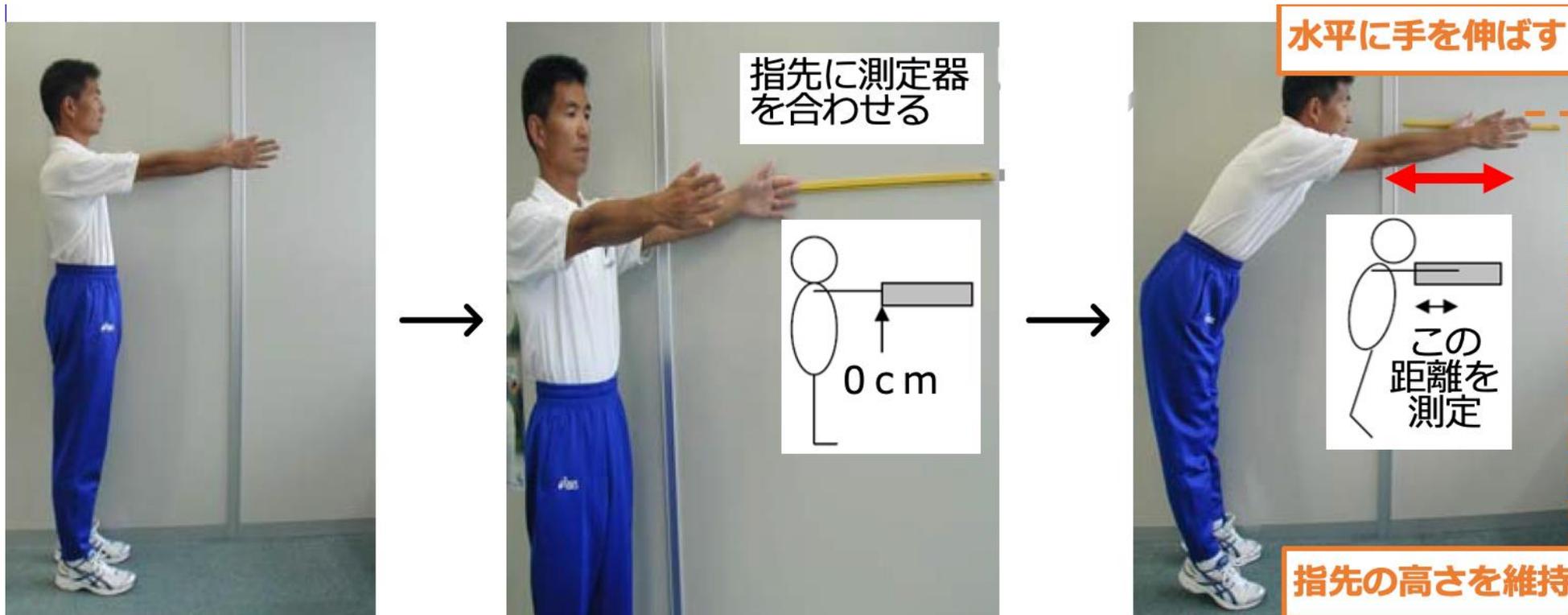
あなたの結果は 回 / 20秒

下の評価表に当てはめると →

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）

両手を床と平行に前ならえ。床と平行のままできるだけ前に手を伸ばす。



最初の指先の位置を0として、何cm両手を前に伸ばせるかを測定。

踵は上がっていいが足は踏み出さない。体はひねらない。

2回測定した
良い方を採用

③ ファンクショナルリーチ（動的バランス）

評価してみましょう。

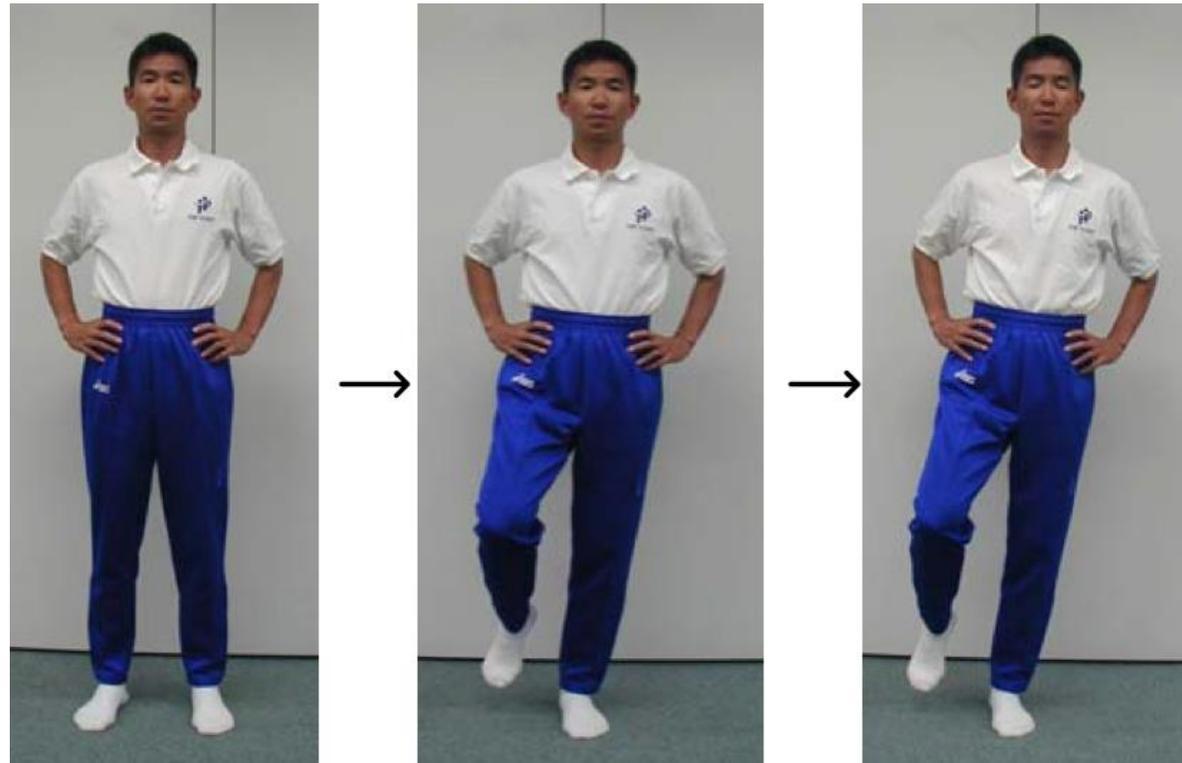
あなたの結果は cm

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）

手は腰に当てても、広げても自由。目を閉じてから自分のタイミングで開始。



2回測定した
良い方を採用
最長120秒
1回目で120秒
の場合、
2回目省略

そのままの姿勢でできるだけ長い時間片足立ちの姿勢を保つ。0.1秒単位で計測。

上げている足が支えている足や床についたり、支えている足が移動したら終了。

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

評価してみましょう。

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）

手は腰に当てたまま、目は開けたまま自分のタイミングで開始。



2回測定した
良い方を採用
最長180秒
1回目で180秒
の場合、
2回目省略

そのままの姿勢でできるだけ長い時間片足立ちの姿勢を保つ。0.1秒単位で計測。

終了：手が腰から離れる、上げている足が支持足や床につく、支持足が移動する

④ 閉眼片足立ち（静的バランス）

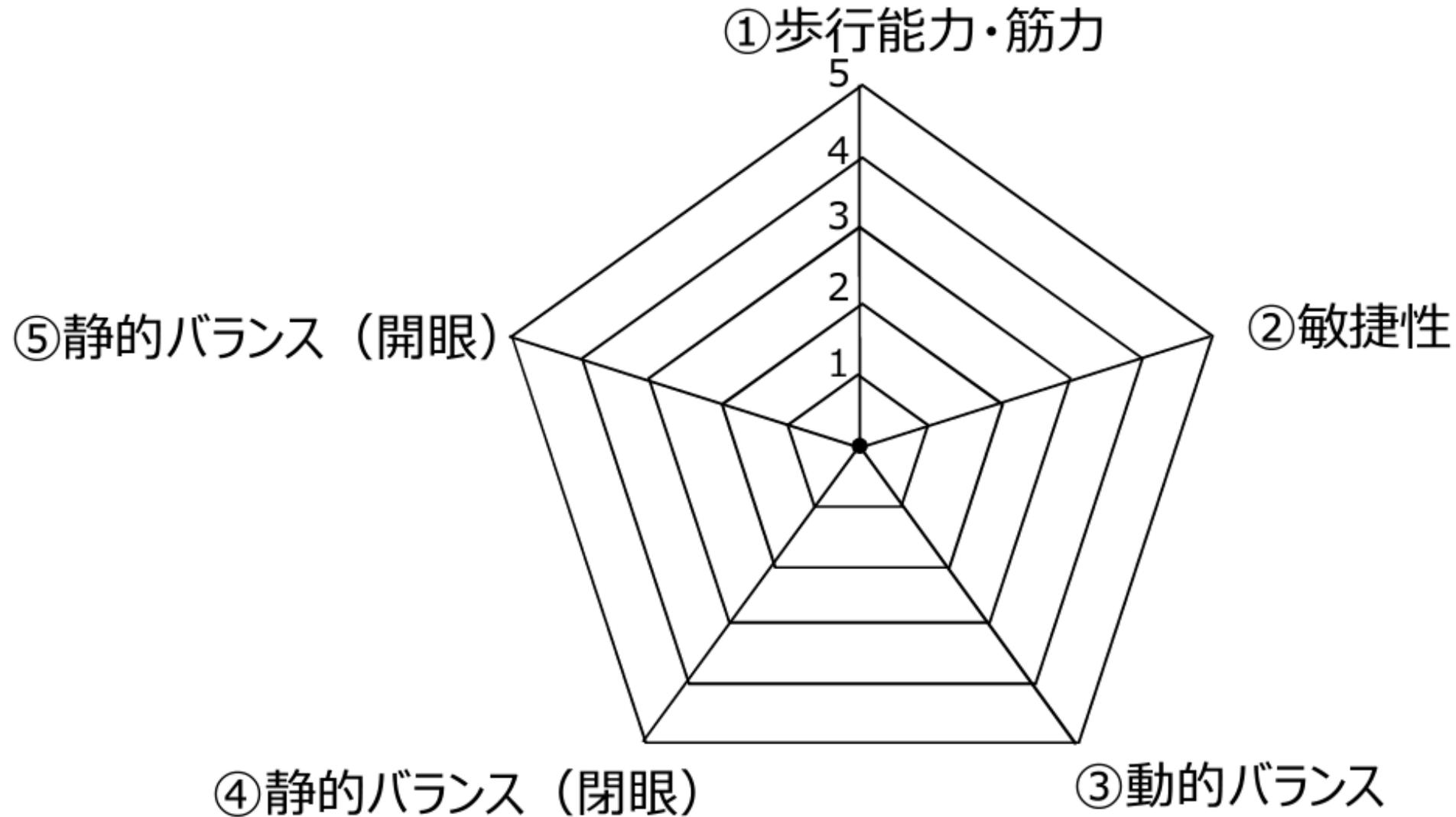
評価してみましょう。

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 ～

黒字でレーダーチャートに書き込みます



レーダーチャートのみかた

1. 身体機能計測（黒枠）の大きさをチェック

黒枠が大きい場合、転倒災害のリスクが低い

2以下の項目があれば転倒のリスクが高く、注意が必要

2. 調査票（赤枠）の大きさをチェック

黒枠の大きさ（客観） \geq 赤枠の大きさ（主観）：体が思い通りに動く

黒枠の大きさ（客観） $<$ 赤枠の大きさ（主観）：

体が思い通りに動かず、転倒につながる可能性がある

いつチェックをやるか（例）

- ① 社内イベントとして全員が一斉に全部やる
- ② 部署ごとなどグループごとに全部やる
- ③ 項目別に分けてやる

チェックの結果をどう活かすか（例）

- ① 社内・支社内・事業所内で平均的に低かった項目の改善を図る
- ② 決められた運動メニューを用意しみんなである時間にやる（ラジオ体操代わり）
- ③ 決められた運動メニューを用意し、印刷したものを配る
- ④ 5つの項目別に運動メニューを用意し、社員ごとに2点以下の項目に対する運動に取り組んでもらう
- ⑤ 社内に運動（ジム）スペースを作る

運動例① スクワット（筋力）

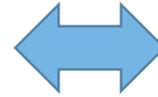
■ 太ももの前後・お尻の筋肉

- ① 肩幅より少し広めに足を広げて立つ
- ② ゆっくりおしりを後ろに引くように体をしずめる
つま先と膝の向きをそろえる
- ③ 10～15回繰り返す

※腰に手を当てるか胸の前で組む

※伸びる時にスピードを上げると
敏捷性のトレーニングにもなる

※前に椅子を置いて、椅子の背もたれに
つかまって行ってもよい



運動例② カーフレイズ（筋力）

■ ふくらはぎの筋肉

- ① 両足または片足で立つ
- ② かかとをあげる、ゆっくりおろす
- ③ 10～20回繰り返す

※上げる時にスピードを上げると
敏捷性のトレーニングにもなる

※片足でやるときは支える足側の手を
壁などについてバランスをとる



運動例③ フロントランジ (筋力、動的バランス、柔軟性)

■ 太ももの前後、お尻の筋肉

- ① 腰に手をつけて両足で立つ
- ② 片足を前に踏み出す
- ③ 出来る範囲で体をしずめる
- ④ 元のいちに戻る
- ⑤ 左右5~10回繰り返す

※体のしずめ具合でキツさを調節

※横に踏み出すサイドランジもある
ある



運動例③ モモ上げ（筋力）

■ 太もも前側の付け根の筋肉

- ① お腹を凹ませる（腰痛予防）
- ② 体がぶれないように意識しながら ゆっくり太ももを上げる
- ③ ①・②を意識し足踏みする
- ④ 20回程度

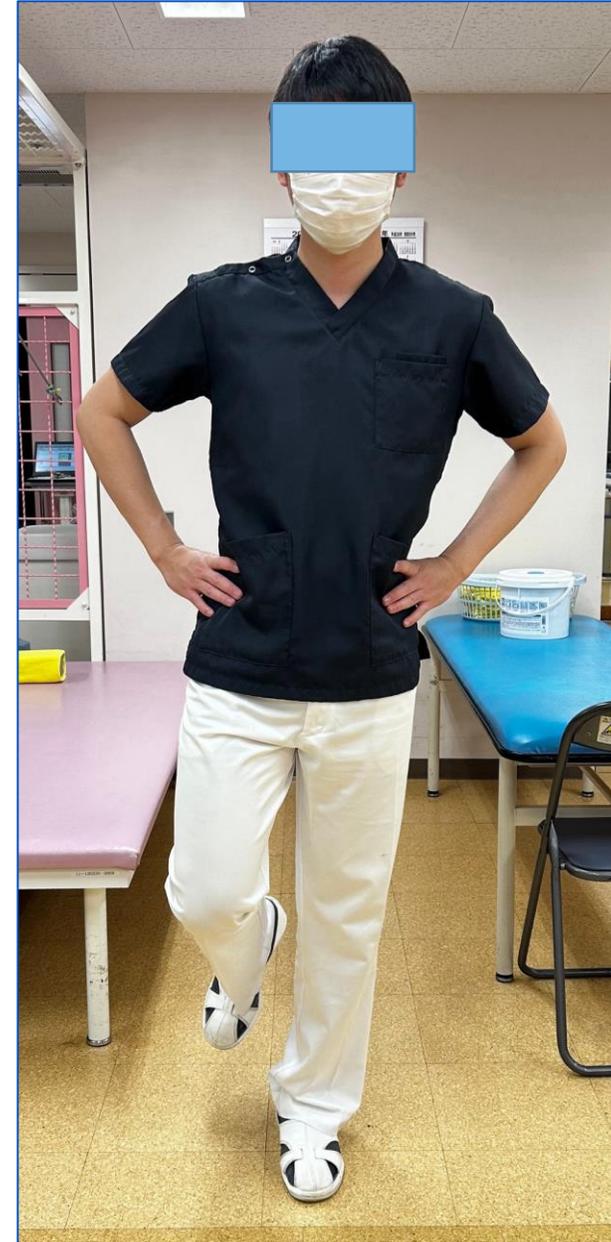
※つま先を上げて行う（踵だけつく）と
スネの前の筋肉も使われるため、
より、つまずき予防になる



運動例④ 片足立ち（静的バランス）

- ① 両手を腰に当て片足立ちを保つ
- ② 最大180秒保持

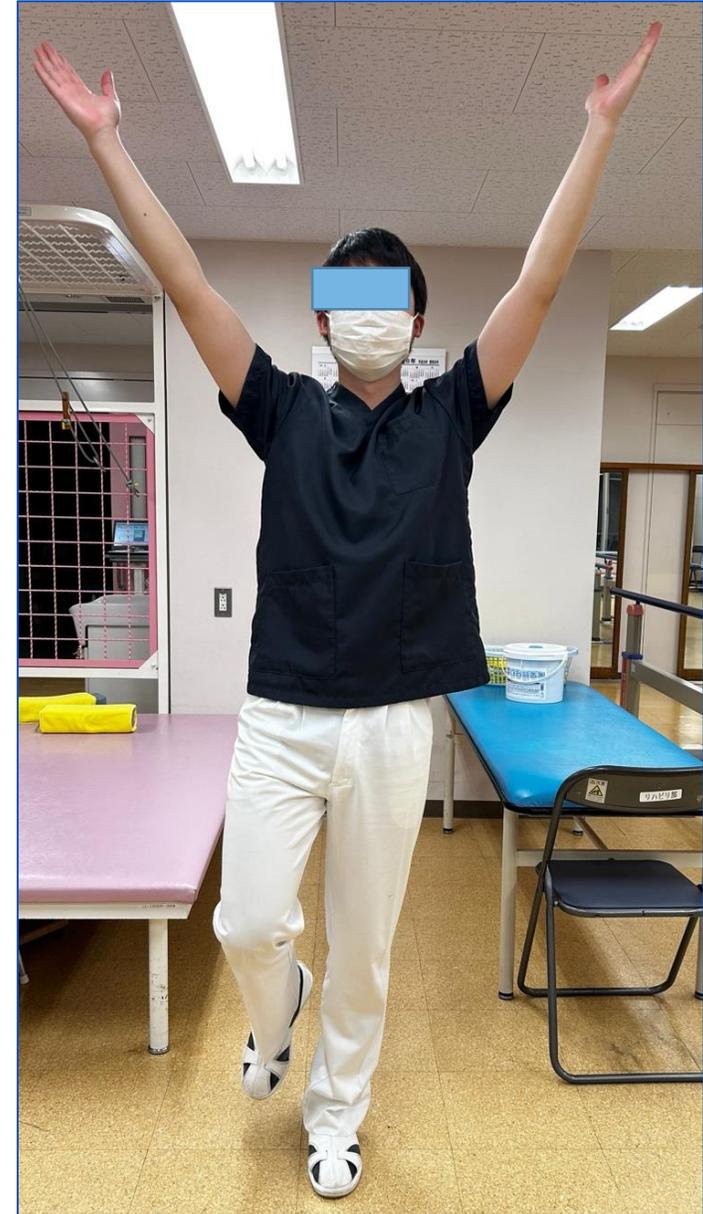
※片手を壁や椅子の背もたれなどにつき
閉眼で行うのも良い
その場合は最大120秒



運動例④ バンザイ片足立ち（静的・動的バランス）

- ① 片足立ちの姿勢になる
- ② 両手を上げ下げする
- ③ 片足立ちは保持する
- ④ 10回程度繰り返す
- ⑤ 反対の足も行う

※お腹を凹ますとよい



運動例⑤ 片足立ちひねり（静的・動的バランス）

- ① 片足立ちの姿勢になる
- ② 胸の前で両手を組む
- ③ 体を左右に捻じる
- ④ 5～10往復繰り返す
- ⑤ 反対の足でも行う

※お腹を凹ますとよい



運動例⑥ 片足立ちスイング（静的・動的バランス）

- ① 片足立ちの姿勢になる
- ② 胸の前で両手を組む
- ③ 上げた足を前後に振る
- ④ 5～10往復繰り返す
- ⑤ 反対の足でも行う

※上半身が左右に
ぶれないように注意する

※上半身が前後に
傾くのはOKだが、
なるべく足だけ振る

※お腹を凹ますとよい



本日の内容のおさらい

- 導入

- ✓ 転倒災害は50歳以降の特に女性に多い。移動中に多い。つまずきや滑りが多い。

- 環境的要因（外的要因）

- ✓ チェック事項の具体例と対応例

- ✓ 防滑靴・安全靴、4S活動

- ✓ 滑り止め、目立たせる、見える化、語呂合わせ、標語を用いる

- 身体的要因（内的要因）

- ✓ 主観的評価（質問票）

- ✓ 客観的評価（身体機能計測）

- ✓ 具体的な運動例の紹介

理解はできた。でも・・・

Q. 担当者だけでは知識も時間も足りません

A. 専門の窓口や組織、専門家に相談しましょう

Q. 費用が出せません

A. 秋田産業保健総合支援センター「転倒腰痛予防講習」は単回・無料です

Q. 単発ではなく効果検証も含めて継続してやりたいです

A. エイジフレンドリー補助金を活用しましょう

転倒・腰痛予防対策（生活習慣病予防対策）の費用が補助されます

お問い合わせ先

申し訳ありませんが、進行の関係から、質疑応答の時間を省略させていただきます。

本日説明いたしました内容へのご質問につきましては、それぞれの機関にお問い合わせいただければ幸いです。

秋田労働局 雇用環境・均等室

秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎4階 018-862-6684

秋田労働基準監督署 安全衛生課

秋田市山王7-1-4 秋田第2合同庁舎2階 018-801-0822

ハローワーク秋田（秋田公共職業安定所） 適用課

秋田市茨島1-12-16 018-864-4111（部門コード 21#）

前回からの改善点

平成26年から開催している当セミナーにおいて、参加された皆様からアンケートにご協力いただき、その結果を踏まえて次年度のセミナー開催につなげてまいりました。

特に今回は、これまでいただいた次のご意見を基に改善いたしました。

- 「オンラインでも開催してほしい」・・・会場参加型とオンライン参加型の併用としました。
- 「13時開始だと時間に余裕がない」・・・13時30分の開始としました。
- 「時間が長すぎて負担」・・・前回までは3時間以上だったところを2時間に短縮しました。
- 「後方へのモニター設置」・・・四隅にスクリーンを設置しました。
- 「事前に資料を見たい」・・・あらかじめ、HW秋田ホームページ内に掲載しました。
- 「資料を1冊にまとめてほしい」・・・ご要望どおりとしました。

本日16時にアンケートが送信されます

参加のお申込みをされた際に登録されたメールアドレスあてにアンケートが送信されます。

複数名で参加された場合には、他の参加者様にも当メールを転送願います。

来年度以降も、皆様にとって有意義なセミナーを開催するため、率直なご意見をお聞かせください。

本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。



ハローわんくん

秋田労働局職業安定部
イメージキャラクター



プラチナくるみん

子育てサポート企業認証マーク



グリーンクロス君

秋田労働局安全衛生業務
イメージキャラクター