

関係資料

雇用環境・均等の分野

- 1 年次有給休暇を活用して大阪の魅力に触れよう！・・・・・・・・・・51
- 2 ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内・53
- 3 雇用環境・均等部指導課からのお知らせ
 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました
 ～令和7年4月1日から段階的に施行～・・・・・・・・・・55
- 4 育児・介護休業法（令和7年10月施行部分）及び両立支援等助成金
 （令和7年10月施行柔軟な働き方選択制度等支援コース）等のご案内・・・・・・・・・・57
- 5 2025（令和7）年度 両立支援等助成金「育休中等業務代替支援
 コース」のご案内・・・・・・・・・・61

労働基準の分野

- 6 ちゃんとチェック！最低賃金・・・・・・・・・・63
- 7 大阪府の最低賃金は令和7年10月16日から時間額1,177円(大阪版)
 ・・・・・・・・・・65
- 8 大阪労働局「令和7年度 最低賃金周知・支援期間」実施要綱・・67
- 9 事業主の皆様へ 賃金引き上げの支援策
 厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています・・・・・・・・69
- 10 最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ
 厚生労働省、中小企業庁では、最低賃金引き上げに伴う支援・後押し
 を強化しています・・・・・・・・71
- 11 賃金引き上げ特設ページを公開中！・・・・・・・・75
- 12 よろず支援拠点・・・・・・・・77
- 13 令和7年（2025年）死亡災害発生状況（令和7年9月30日現在速報
 値）・・・・・・・・79
- 14 令和7年（2025年）死傷災害発生状況（令和7年9月末現在）・・81

15	大阪労働局第 14 次労働災害防止推進計画	83
16	大阪発・新 4 S 運動	87

職業安定の分野

17	事業主向け教育訓練休暇給付金のご案内（簡略版）	91
18	労働者向け教育訓練休暇給付金のご案内（簡略版）	93
19	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内	95
20	新規事業展開や DX 推進等の人材育成に「人材開発助成金」が活用 できます～「事業展開等リスクリング支援コース」のご案内～	99
21	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の ご案内	101

年次有給休暇を 活用して大阪の 魅力に触れよう!

年次有給休暇を取得して、
家族と過ごしたり、地域の活動に参加したり、
新しい働き方・休み方をはじめましょう。



年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

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

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

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

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

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

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

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

ハラスメント対策・女性活躍推進 に関する改正ポイントのご案内

I：ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）
- ★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。
- ※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

Ⅱ：女性活躍の更なる推進に向けた改正ポイント

- 令和8年（2026年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和18年（2036年）3月31日までに延長**されました。
- **従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務**となります。（施行日：令和8年4月1日）
- **プラチナえるぼし認定の要件が追加**されます。（施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

情報公表の必須項目の拡大

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 2項目以上 を公表	男女間賃金差異及び 女性管理職比率 に加えて、 2項目以上 を公表
101人～300人	1項目以上 を公表	男女間賃金差異 及び 女性管理職比率 に加えて、 1項目以上 を公表

※ 従業員数301人以上の企業は、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」から1項目以上の、計2項目以上を公表すること、従業員数101人以上の企業は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされています。

プラチナえるぼし認定の要件追加

- プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

※ 現在、プラチナえるぼし認定を受けている企業も、認定を維持するために、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表することが要件となりますが、今後の省令等の整備において、一定の猶予を設ける予定です。

- ★ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

情報公表には「**女性の活躍推進企業データベース**」をご活用下さい。

女性の活躍推進企業データベース 厚生労働省

データの登録・修正 企業情報の検索 企業担当者の方 学生・求職者の方 企業公表データのダウンロード

お気に入り

企業担当者の方

データの新規登録・更新の手続き、
他社データの検索はこちらから

現在の登録企業数は
35,139社
(データ公表企業)

48,192社
(行動計画公表企業)

● 「女性活躍推進企業データベース」は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画と、自社の女性の活躍に関する情報を公表するためのウェブサイトです。

● 「女性活躍推進企業データベース」に登録すると、更新時期をメールでお知らせします。
※情報公表については年1回以上更新する必要があります。

女性活躍推進企業データベース 🔍 検索



育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました
～令和7年4月1日から段階的に施行～
公布日:令和6年5月31日

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が1つを選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク(10日/月以上)、保育施設の設置運営等、短時間勤務制度、新たな休暇の付与(10日/年以上)のうち事業主が2つ以上選択
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大する。(現行は3歳になるまでの子を養育する労働者)
- ③ 子の看護休暇につき、感染症に伴う学級閉鎖等・入園(入学)式・卒園式の場合も取得可能とし、対象の子の範囲を小学校3年生まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。(現行は小学校就学前の子の病気・けが・予防接種・健康診断)
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大する。(現行は1,000人超)
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(※)を事業主に義務付ける。
※ 研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知のうちいずれか
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。

等

施行期日

令和7年4月1日(ただし、2③は公布日、1④及び⑤は令和7年10月1日)

大阪労働局
ホームページ内

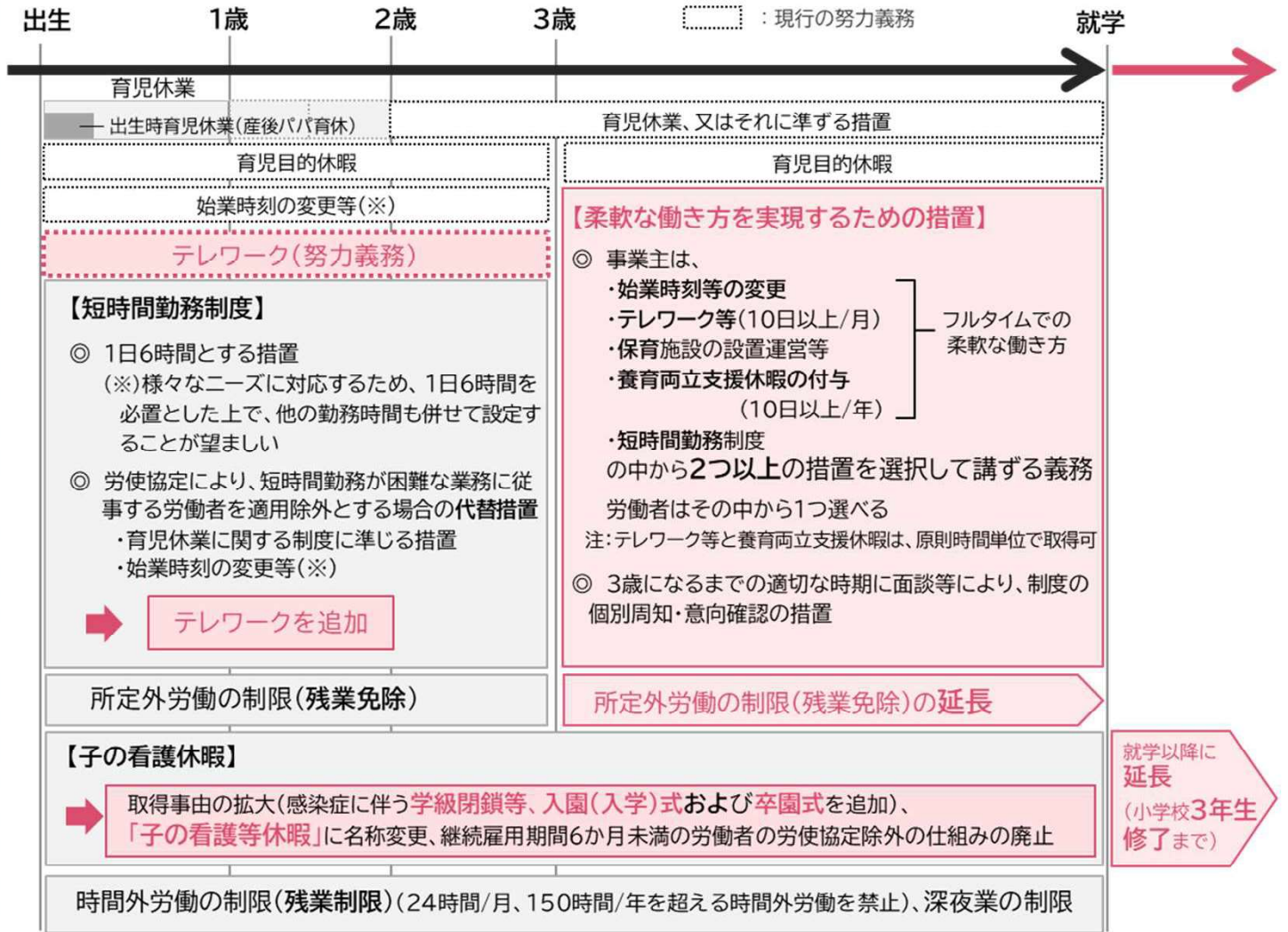


【お問い合わせ先】

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 06-6941-8940 (平日 8:30~17:15)

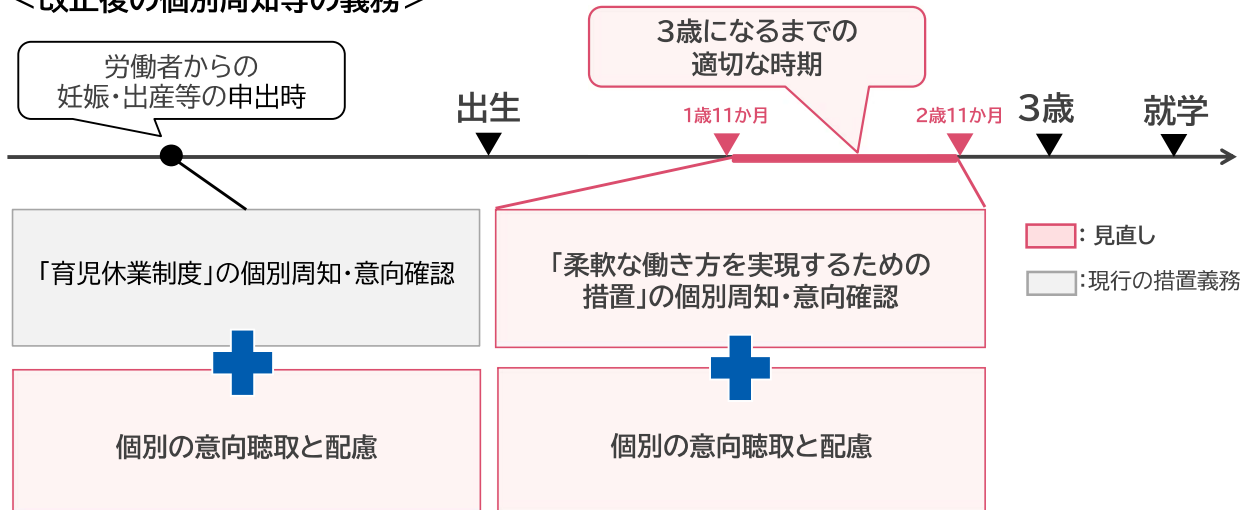
<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

- : 見直し
- : 現行の権利・措置義務
- : 現行の努力義務



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

<改正後の個別周知等の義務>



育児・介護休業法（令和7年10月施行部分）及び 両立支援等助成金（令和7年10月施行柔軟な働き方選択制度等支援コース）等のご案内

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などを内容とする育児・介護休業法の改正がなされました。このリーフレットでは令和7年10月からの法施行内容や両立支援等助成金の10月施行内容などについてご案内します。

令和7年10月施行の法改正内容

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、以下5つの措置の中から**2つ以上の措置を選択し講ずる必要があります。**

始業時刻等の変更の措置	次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しないこと） ① フレックスタイム制、 ② 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤制度）
テレワーク等	一日の所定労働時間を変更せず月に10日以上 時間単位 で利用できるもの
保育施設の設置運営等	保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜を供与するもの
就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与（養育両立支援休暇）	一日の所定労働時間を変更せず年に10日以上 原則時間単位 で取得できるもの
短時間勤務制度	一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

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

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

2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

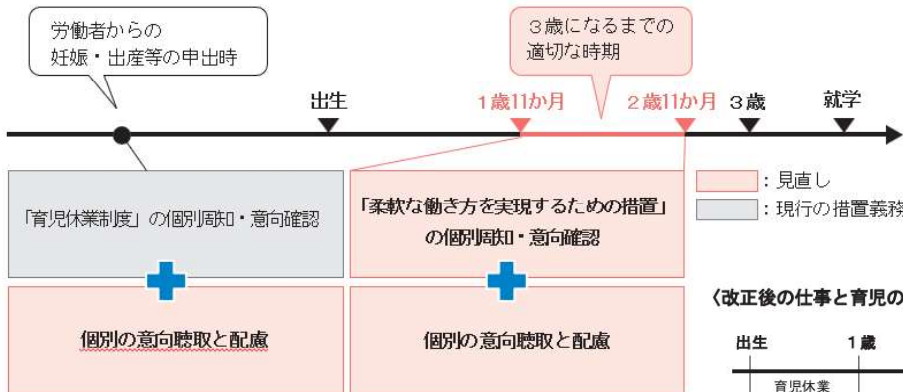
事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

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

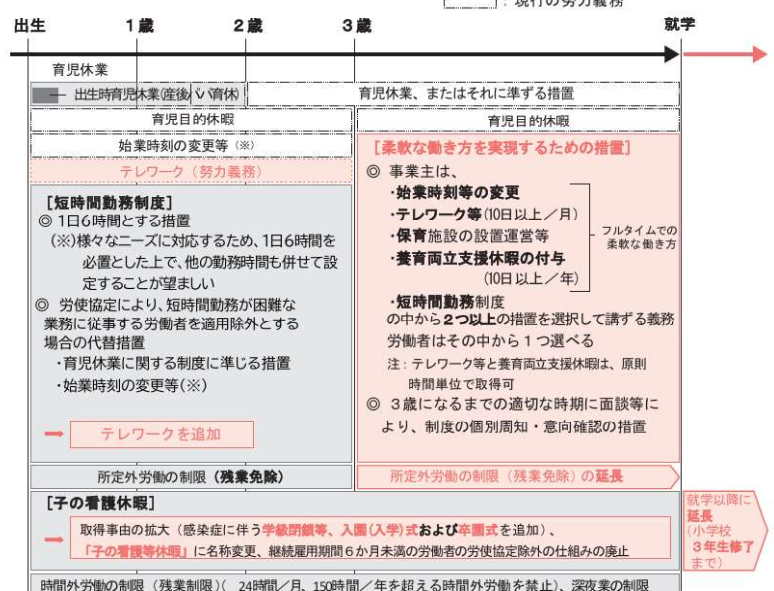
(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

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

〈改正後の個別周知等の義務の概要〉



〈改正後の仕事と育児の両立に係る措置義務等の内容〉



※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



- 改正法施行に伴い、両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）が新しくなります。
- 対象となる中小企業事業主の皆様におかれては、育休中等業務代替支援コース、出生時両立支援コースなどとともに、積極的な活用をご検討ください。

柔軟な働き方選択制度等支援コースが新しくなります

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合等の助成です。

令和7年10月からは

- 改正法に基づき、事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択し講ずる必要があることを踏まえ、



- | | |
|--|-------------|
| ① 制度(※)を 3つ導入 し、対象労働者が制度を利用した場合 | 20万円 |
| 制度(※)を 4つ以上導入 し、対象労働者が制度を利用した場合 | 25万円 |

となります。

※3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度。

- フレックスタイム制度or時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

なお、支給対象は**1事業主5人**までです。
異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- そのほかの助成対象となる取組みについては次のとおりです。

- | | |
|---|-------------|
| ② 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度(※※)の整備 | 30万円 |
|---|-------------|

※※子の看護等休暇（育児・介護休業法第16条の2）であって、次のいずれにも該当する制度。

- 有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）であること
- 1つの年度において10日以上が付与されるものであること
- 時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること
- 一日の所定労働時間を変更することなく利用できるものであること

- | | |
|--|-------------------------|
| ③ ①や②の制度について 中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合 | 20万円加算 |
| ④ 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 | 2万円加算
(変更なし) |

育休中等業務代替支援コースの活用も併せてご検討ください

育休中等業務代替支援コースは、

- 育休取得者や短時間勤務者の業務を代替する労働者に手当支給
- 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入

をした場合の助成金です。

労働者が職場に気兼ねなく育休取得できるような業務体制整備に取り組む事業主を支援しています。

例えば



育休取得者の業務を代替する労働者に手当支給

- 業務体制整備経費：6万円（外部の専門事業者に委託した場合は20万円）
- 業務代替者に支給した手当の総額の3/4（上限計10万円/月、12ヶ月まで）



業務代替要員を新規雇用により確保

- 業務代替した期間に応じて、9万円～67.5万円

男性育休取得率アップで出生時両立支援コースが申請可能

出生時両立支援コースは、

- 出生後の8週間以内に男性労働者が育児休業を取得
- 男性の育児休業取得率の上昇等

の場合の助成金です。

例えば

育休取得率「30ポイント以上UP&50%以上達成」で60万円支給



※各コースの詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局（申請先）へお問い合わせください。

2025(令和7)年度 両立支援等助成金 「育休中等業務代替支援コース」のご案内



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

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

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

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

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

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

詳しい支給要件や手続き、
申請期間については、
厚生労働省のHPをご参照
ください。

② 手当支給等(短時間勤務)

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



③ 新規雇用(育児休業)

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



●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

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

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

お問合せ先
大阪労働局 雇用環境・均等部
企画課
06-6941-4630

両立支援等助成金の企業活用例

育休中等業務代替支援コース(手当支給等)

A 育休取得者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

育休を取るAさんに代わって業務を行う、周囲の従業員の負担軽減とモチベーションアップが必要。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育休応援手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:一律月2万円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Aさんは育児休業を取得(1年間)、

Aさんの業務代替者6人に手当を支給。

●助成内容

128万円(うち29万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 108万円(手当支給の3/4)

Aさんが育休を開始した1か月後に、**29万円(①+②の1か月分)を先行受給!**

●手当支給による効果

- ・代わりに働いた6人は、より納得して仕事をする事ができた。(離職防止にも寄与。)
- ・Aさんが職場復帰する頃には、係の業務シェアが進み、皆が有給休暇を取得しやすくなった。

助成金を活用

5年間助成金を活用し、その後は休業者に支払わなかった賃金の一部を充てることで制度を恒久化!

B 短時間勤務者の業務を代替した労働者に手当を支給した場合

●課題

多様な働き方のできる職場環境づくりを進めたいが、短時間勤務者の業務を代替する従業員にどう配慮してよいか分からない。

●企業側の取組

○社労士に委託して、1, 2の取組を実施。

1. 就業規則等に「育短サポート手当」を規定。

対象者:業務を代替する係の全員

支給額:業務に応じて月1万~1万8千円/人

2. 業務見直し・効率化の取組実施

○Bさんは短時間勤務制度を利用(2年間)、

Bさんの業務代替者3人に手当を支給。

●助成内容

92万円(うち23万円を先行受給!)

① 業務体制整備費 20万円(社労士委託あり)

② 業務代替手当 72万円(手当支給の3/4)

Bさんが制度を利用開始した1か月後に、**23万円(①+②の1か月分)を先行受給!**

●手当支給による効果

- ・短時間勤務に対して気まづさがなくなった。
- ・離職防止に繋がるとともに、子育て世代の求職者からの問い合わせが増加。

助成金を活用



その他詳しい支給の要件や手続、支給申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



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 円

前年比 **UP**
63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 ≥ 最低賃金額(時間額) 円

B 日給の方

日給 円 ÷ 1日の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 ≥ 最低賃金額(時間額) 円

C 月給の方

月給 円 ÷ 1か月の平均所定労働時間 時間 = 時間額 円 ≥ 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 ≥ 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 精進手当、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
0120-366-440

詳しくは、こちら
業務改善助成金 検索



1 支給の要件

- 事業場内最低賃金の上げ
- 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



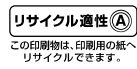
助成金支給までの流れ

- 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 支給



専門家による無料相談を実施
賃金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



大阪府の 最低賃金は

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

最低賃金との比較時に含まない賃金の種類

① 精皆勤手当
通勤手当
家族手当

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 臨時に支払われる
賃金（結婚手当など）

④ 時間外・休日労働
及び深夜労働
に対する賃金

ご不明の点は、大阪労働局労働基準部賃金課

TEL 06-6949-6502

もしくは、最寄りの労働基準監督署にお問合せください。



最低賃金に関する
特設サイトもご覧
ください。



社労士等の労務管理の専門家が会社の「働き方改革」や賃金引上げを無料で支援します！

大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターでは、中小企業事業主からの賃金引上げに向けた労務管理に関する相談に対して、労務管理等の専門家による窓口等での相談、企業への訪問相談を行います。

詳しくは、**大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター**
TEL:0120-068-116 受付:平日9:00~17:00



どの支援が合うか迷ったら、『大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター』に相談してみてね！



◆業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に、その費用の一部を助成する制度です。

【問合せ先】
・業務改善助成金コールセンター
・TEL:0120-366-440



◆キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。
また、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組みやいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

【問合せ先】
・大阪労働局職業安定部
雇用保険課助成金センター
・TEL:06-7669-8900



◆中小企業向け賃上げ促進税制

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額(個人事業主は所得税額)から控除できる制度です。

【問合せ先】
・中小企業税制サポートセンター
・TEL:03-6281-9821



◆企業活力強化貸付

(働き方改革推進支援資金)

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げに取り組む中小企業者等に対し、設備資金や運転資金を2億7千万円までは特別利率で融資します。

【問合せ先】
・日本政策金融公庫
・TEL:0120-154-505



◆中小企業省力化投資補助金

中小企業等の売上拡大や生産性向上を後押しするため、IoT・ロボット等の人手不足解消に効果がある製品や設備・システムの導入を支援します。

【問合せ先】
・中小企業省力化投資補助事業
コールセンター
・TEL:0570-099-660



◆IT導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。

【問合せ先】
・サービス等生産性向上IT導入支援事業
コールセンター
・TEL:0570-666-376



◆賃金引き上げ特設ページ公開中！

賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や賃金引き上げに向けた政府の支援策など賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。



大阪労働局「令和7年度 最低賃金周知・支援期間」実施要綱

第1 趣旨

令和7年度の大阪府最低賃金は、現行から63円引き上げ時間額1,177円（令和7年10月16日発効）に改定予定である。

大阪府最低賃金の確実な履行確保を図るためには、積極的な広報活動等による的確な周知を図るとともに、労務費や原材料・エネルギー価格などの企業物価の高騰を十分に価格転嫁できない中小企業・小規模事業者への支援に積極的に取り組むことが重要である。

このため、大阪労働局（以下「局」という。）において「最低賃金周知・支援期間」を設定し、改定された大阪府最低賃金の周知等に取り組むとともに、業務改善助成金等賃金引上げに向けた支援策についても併せて周知を行い、利活用を勧奨することとする。

第2 実施期間

令和7年9月5日（金）から同年10月15日（水）まで

第3 実施事項

1 局で実施する事項

(1) 労使団体等への協力要請

主要な使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業及び労働組合に向けて改定された最低賃金額及び支援策を周知するとともに、支援策の利活用等の対応が行われるよう、協力要請を行う。

(2) 広報の実施

期間の趣旨等について、記者発表、大阪労働局ホームページ、地方公共団体の広報紙、及び使用者団体のホームページの活用等により、大阪府内で事業を営む使用者及び当該使用者に使用される労働者に対して周知・啓発を行う。

(3) リーフレットの配布

リーフレットを使用者団体、労働組合、地方公共団体、関係機関等に送付し、配架を依頼する。

2 労働基準監督署で実施する事項

あらゆる機会を通じて、改定された最低賃金額及び賃金引上げに向けた環境整備に資する支援策について、特に改定の影響が大きいと考えられる業界や事業場を中心として、その周知及び利活用の勧奨に取り組む。

3 公共職業安定所で実施する事項

求人窓口のほか、所内に改正最低賃金額を記載したリーフレットを掲示・配架して周知を行う。加えて、求人者マイページのメッセージ送信又は郵送等により、改正された最低賃金額及び賃金引き上げに係る支援策についても併せて周知を行う。

第4 その他

業務改善助成金については、令和7年度も厚生労働省において、専用リーフレット等の広報媒体が作成されるとともに、コールセンターが開設されているので、その活用を図る。また、賃金引上げに関するWebページ「賃金引き上げ特設ページ」についても、賃金引上げに関する企業の取組事例、平均的な賃金額の検索機能及び賃金引上げに向けた支援策が掲載されており、その周知を図る。

賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業等**に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- 対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

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

活用のポイント 賃上げ + 設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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

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

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

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

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

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

働き方改革推進支援助成金

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

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

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

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）+ 設備投資等

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

(※1)建設業の場合
 (※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算
 (※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

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

活用例

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

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

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

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

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

活用のポイント

職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

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

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

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

活用例

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

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

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

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

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

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

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

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

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

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

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

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



(R7.9)

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金、ものづくり補助金、 省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

詳しくは次のページで

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

拡充!

- 対象事業場を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを完了していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

<補助上限> 30万円～600万円 <助成率> 3/4～4/5

<助成対象経費の例> 機器・設備の導入: POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
経営コンサルティング: 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他: 顧客管理情報のシステム化

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

<対象となる方>

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑦までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥社会保険適用時処遇改善コース |
| ⑦短時間労働者労働時間延長支援コース | |

<支援内容> ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満	4万円	5%以上6%未満	6万5,000円
4%以上5%未満	5万円	6%以上	7万円

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

※助成額は令和7年度の内容です

IT導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に對する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

詳しくはこちら



問合せ先

サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター:
0570-666-376

補助上限: 最大450万円
補助率: 1/2～4/5

中小企業省力化投資補助金(一般型) ものづくり補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に對する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に對する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大1億円 ※従業員数による
補助率: 1/3～2/3

詳しくはこちら

問合せ先

中小企業省力化投資補助事業 コールセンター:
0570-099-660



補助上限: 最大4,000万円
補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら

問合せ先

ものづくり補助金事務局サポートセンター: 050-3821-7013



働き方改革推進支援助成金

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

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～500万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

詳しくはこちら



人材開発支援助成金

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

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

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

詳しくはこちら



人材確保等支援助成金

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

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

(※1)括弧内の金額は、5%以上の賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

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

詳しくはこちら



特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠

補助上限:50万円(賃金引上げ特例:150万上乘せ)

補助率:2/3(賃金引上げ特例:赤字事業者は3/4)

問合せ先

<一般型・通常枠>

商工会地区補助金事務局HP

商工会議所地区補助金事務局HP

電話番号:03-6634-9307

詳しくはこちら



商工会地区



商工会議所地区

適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(下請法)」や「価格交渉に関する講習会の案内、下請取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら



賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合】

全企業・中堅企業

全雇用の給与等支給額の増加額の最大35%を税額控除

中小企業

全雇用の給与等支給額の増加額の最大45%を税額控除

詳しくはこちら



成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指す中小企業の大胆な投資を支援します。

補助上限:最大5億円

補助率:1/2

要件:100億宣言を行っていること

投資額1億以上 他

詳しくはこちら



働き方改革や経営改善に向けた相談先

働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら



問合せ先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- ◆ 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。

問合せ先

詳しくはこちら

各都道府県のよろず支援拠点



下請かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- ◆ 相談無料
- ◆ 秘密厳守
- ◆ 匿名相談可能

問合せ先

詳しくはこちら

フリーダイヤル:0120-418-618
※お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



賃金引き上げ 特設ページを公開中!

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

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

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

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック ▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE 1

株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 社所在地: 熊本県八代市
- 従業員数: 12名



CASE 2

栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 東京都台東区
- 従業員数: 708名、連結754名 (2023年3月31日現在)



CASE 3

南九施設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 鹿児島県鹿児島市
- 従業員数: 19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶ 「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組みます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



中小企業・
小規模事業者のための
経営相談所

よろず
支援拠点

どんな相談もワンストップで解決。

回数無制限

無料で相談

あらゆる経営課題へ対応

中小企業・小規模事業者の皆さまが直面し、
変化していく様々な経営課題の相談に応じます。

専門性の高い経営アドバイス

経営、金融、マーケティングなど、
多様な分野の専門家や、企業経営の経験者が
在籍しています。

相談から実行までフォロー

解決策の提案だけでなく、その実行に向けて
継続的にフォローします。課題解決後も、
新たな課題や目標に向けて継続して支援を行います。

他の支援機関との連携による支援

相談内容や経営課題に応じて、
地域の他の支援機関等と連携して支援を行います。

質問・相談・予約は、

お近くの“よろず支援拠点”まで、お気軽にお問い合わせください。

**今すぐ
相談!**

よろず支援拠点を **知る**

よろず支援拠点全国本部 HP
<https://yorozu.smrj.go.jp/about/>



お近くの拠点を **調べる**

よろず支援拠点一覧
<https://yorozu.smrj.go.jp/base/>



よろず支援拠点 一覧

	拠点名	住所	設置機関	相談電話番号	
北海道	北海道よろず支援拠点	札幌市中央区北1条西2丁目 経済センタービル 9F	(公財)北海道中小企業総合支援センター	011-232-2407	
東北	青森県よろず支援拠点	青森市新町2-4-1 青森県共同ビル 7階	(公財)21あおもり産業総合支援センター	017-721-3787	
	岩手県よろず支援拠点	盛岡市北飯岡2-4-26 岩手県先端科学技術研究センター 2階	(公財)いわて産業振興センター	019-631-3826	
	宮城県よろず支援拠点	仙台市青葉区上杉1-16-8 プロスペール本田 3F	宮城県商工会連合会	022-393-8044	
	秋田県よろず支援拠点	秋田市山王三丁目1-1 秋田県庁第二庁舎 2階	(公財)あきた企業活性化センター	018-860-5605	
	山形県よろず支援拠点	山形市松栄1-3-8 山形県産業創造支援センター 2F	(公財)やまがた産業支援機構	023-647-0708	
	福島県よろず支援拠点	郡山市清水台1-3-8 郡山商工会議所会館 4階 403号室	(公財)福島県産業振興センター	024-954-4161	
	関東	茨城県よろず支援拠点	水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館 9階	(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5339
栃木県よろず支援拠点		宇都宮市ゆいの杜1-5-40 とちぎ産業創造プラザ内	(公財)栃木県産業振興センター	028-670-2618	
群馬県よろず支援拠点		前橋市亀里町884-1 群馬県産業技術センター 1階	(公財)群馬県産業支援機構	027-265-5016	
埼玉県よろず支援拠点		さいたま市大宮区桜木町1-7-5 ソニックシティビル 10階	(公財)埼玉県産業振興公社	0120-973-248	
千葉県よろず支援拠点		千葉市美浜区中瀬2-6-1 WBGマリブイースト 23F	(公財)千葉県産業振興センター	043-299-2921	
東京都よろず支援拠点		港区新橋1-18-6 共栄火災ビル 1階	(一社)東京都信用金庫協会	03-6205-4728	
神奈川県よろず支援拠点		横浜市中区尾上町5-80	(公財)神奈川産業振興センター	045-633-5071	
新潟県よろず支援拠点		新潟市中央区万代島5番1号 万代島ビル 10階	(公財)にいがた産業創造機構	025-246-0058	
山梨県よろず支援拠点		甲府市南口町7-20	(公財)やまなし産業支援機構	055-288-8400	
長野県よろず支援拠点		長野市若里1-18-1 長野県工業技術総合センター 3階	(公財)長野県産業振興機構	026-227-5875	
静岡県よろず支援拠点		静岡市葵区紺屋町11-17 桜井・第一共同ビルディング 6階	静岡商工会議所	054-253-5117	
中部		愛知県よろず支援拠点	名古屋市中村区名駅四丁目4番38号 ウィンクあいち 14階	(公財)あいち産業振興機構	052-715-3188
		岐阜県よろず支援拠点	岐阜市藪田南5-14-53 OKBふれあい会館 10階(県民ふれあい会館)	(公財)岐阜県産業経済振興センター	058-277-1088
	三重県よろず支援拠点	津市栄町1丁目891 三重県合同ビル 5階	(公財)三重県産業支援センター	059-228-3326	
	富山県よろず支援拠点	富山市高田527 情報ビル 1階	(公財)富山県新世紀産業機構	076-444-5605	
	石川県よろず支援拠点	金沢市鞍月2丁目20番地 石川県地場産業振興センター新館 1階	(公財)石川県産業創出支援機構	076-267-6711	
	近畿	福井県よろず支援拠点	坂井市丸岡町熊堂第3号7番地1-16 福井県産業情報センタービル 3階	(公財)ふくい産業支援センター	0776-67-7402
滋賀県よろず支援拠点		大津市打出浜2-1 コラボしが21 2階	(公財)滋賀県産業支援プラザ	077-511-1425	
京都府よろず支援拠点		京都市下京区中堂寺南町134	(公財)京都産業21	075-315-1055	
大阪府よろず支援拠点		大阪市中央区本町1-4-5 大阪産業創造館 2階	(公財)大阪産業局	06-4708-7045	
兵庫県よろず支援拠点		神戸市中央区東川崎町1-8-4 神戸市産業振興センター 1階	(公財)ひょうご産業活性化センター	078-977-9085	
奈良県よろず支援拠点		奈良市柏木町129-1 奈良県産業振興総合センター内	(公財)奈良県地域産業振興センター	0742-81-3840	
和歌山県よろず支援拠点		和歌山市本町二丁目1番地 フォルテ・ワジマ 6階	(公財)わかやま産業振興財団	073-433-3100	
中国		鳥取県よろず支援拠点	鳥取市湖山町東4丁目100番地	鳥取県商工会連合会	0857-31-6851
	島根県よろず支援拠点	松江市北陵町1番地 テクノアークしまね内	(公財)しまね産業振興財団	0852-60-5103	
	岡山県よろず支援拠点	岡山市北区磨屋町3-10 (クリエイティブパワーキングスペースTOGITOGI内)	(公財)岡山県産業振興財団	086-206-2180	
	広島県よろず支援拠点	広島市中区千田町3-7-47 広島県情報プラザ 1階	(公財)ひろしま産業振興機構	082-240-7706	
	山口県よろず支援拠点	山口市小郡令和1丁目1-1 山口市産業交流拠点施設 4階	(公財)やまぐち産業振興財団	083-902-5959	
	四国	徳島県よろず支援拠点	徳島市南末広町5番8-8 徳島経済産業会館 2階	(公財)とくしま産業振興機構	088-676-4625
香川県よろず支援拠点		高松市林町2217-15 香川産業頭脳化センタービル 2階	(公財)かがわ産業支援財団	087-868-6090	
愛媛県よろず支援拠点		松山市久米窪田町487番地2 テクノプラザ愛媛別館内	(公財)えひめ産業振興財団	089-960-1131	
高知県よろず支援拠点		高知市布師田3992番地2 高知県中小企業会館 5階	(公財)高知県産業振興センター	088-846-0175	
九州		福岡県よろず支援拠点	福岡市博多区吉塚本町9番15号 福岡県中小企業振興センタービル 6階	(公財)福岡県中小企業振興センター	092-622-7809
	佐賀県よろず支援拠点	佐賀市鍋島町八戸溝114番地	(公財)佐賀県産業振興機構	0952-34-4433	
	長崎県よろず支援拠点	長崎市桜町4-1 長崎商工会館 9階	長崎県商工会連合会	095-828-1462	
	熊本県よろず支援拠点	上益城郡益城町田原2081-10	(公財)くまもと産業支援財団	096-286-3355	
	大分県よろず支援拠点	大分市東春日町17-20 ソフトパークセンタービル	(公財)大分県産業創造機構	097-537-2837	
	宮崎県よろず支援拠点	宮崎市佐土原町東上那珂16500番地2 宮崎県工業技術センター 2階(宮崎テクノリサーチパーク内)	(公財)宮崎県産業振興機構	0985-74-0786	
	鹿児島県よろず支援拠点	鹿児島市城山町1番24号 鹿児島県中小企業会館 4階	(公財)かごしま産業支援センター	099-219-3740	
沖縄	沖縄県よろず支援拠点	那覇市小祿1831番地1 沖縄県産業支援センター 4階	(公財)沖縄県産業振興公社	098-851-8460	
	よろず支援拠点全国本部	(独)中小企業基盤整備機構			

どんな小さな想いでもご相談ください。対話の中で解決へのヒントを見つけ、ご相談に応じて実現可能な解決策をご提案します。

- 事業計画
- 経営改善
- 商品開発
- 販路開拓
- 海外展開
- IT活用・DX
- WEB・SNS活用
- 事業承継
- 財務・資金調達
- 補助金・助成金
- 雇用・労務
- 法律・契約

※ご相談内容の一例

令和7年(2025年)業種別、事故の型別別死亡災害受理状況(速報値)

令和7年	墜落・転落		転倒			激突	飛来落下	崩壊倒壊	激突され	はさまれ巻込まれ	切れこすれ	踏み抜き	おぼれ	高温低溫物と接触	有害物等との接触	感電	爆発	破裂	火災	交通事故(遊歩)	交通事故(その他)	動作の反動、無理な動作		その他	分類不能	合計	前年同期	
	2m以上	2m未満	つまずき	踏み外し	もつれ																	その他	腰痛					転倒
製造業						1	1			3					1											6	10	
食料																											2	2
繊維・繊維製品																											1	1
木材・木製品															1												1	1
パルプ・化学						1				1																	1	5
鉄鋼・金属製品																											2	
一般機械器具																												
電気機械器具																												
輸送用機械器具																												
その他の製造業										2																	3	1
鉱業																												
建設業	2	1						1		3		1			1												9	5
交通運輸業																											1	1
陸上貨物運送業		1																		2							3	5
港湾荷役業																												
林業																												
商売	1																										1	3
その他の事業	1					1								1						3							6	6
合計	4	2				1	1	1	2	6	1	1	1	1	2	1				5	4					25	30	
前年同期	5					1	4	1	2	5		7								4	1					1	30	

注1.令和7年1月1日以降、「転倒」、「動作の反動、無理な動作」が細分化されたため、新しい「事故の型」で分類。なお、前年同期は、以前の「事故の型」で分類。
 注2.新型コロナウイルス感染症による死亡災害を除いた件数

令和7年(2025年)業種別、起因物別死亡災害受理状況(速報値)

令和7年	原動機	動力伝導機	木工加工機械	建設機械等	金属加工用機械	一般動力機械	車両系木材伐採機械等	食品加工用機械	動力クレーン等	動力運搬機	乗物	圧力容器	化学設備	溶接装置	炉窯等	電気設備	人力機械工具	用具	その他の装置設備	仮設物建築物	床面通路	危険有害物等	材料	荷	環境等	その他の起因物	起因物なし	分類不能	合計	前年同期
食料																													2	2
繊維・繊維製品																													1	1
木材・木製品																													1	1
パルプ・化学						1																1						1	5	
鉄鋼・金属製品																														
一般機械器具																														
電気機械器具																														
輸送用機械器具																														
その他の製造業						1			1																			3	1	
鉱業																														
建設業										1											3							9	5	
交通運輸業																												1	1	
陸上貨物運送業										3																		3	5	
港湾荷役業																														
林業																														
商売										3											1							1	3	
その他の事業										7											5							6	6	
合計			1	1	1	2	1	1	2	6	3										1	2	1	2	7	1	25	30		
前年同期			1	1	1	1	1	1	2	6	3										4	1	2	7	1	1	1	30		

注1.令和7年1月1日以降、「食品加工用機械」、「通路が変更されたため、新しい「起因物」で分類。なお、前年同期は、以前の「起因物」で分類。
 注2.新型コロナウイルス感染症による死亡災害を除いた件数

令和7年（2025年）死傷災害発生状況（大阪局）

令和07年09月末現在

業種	令和7年（2025年）			前年同期			対前年同期比較	
	死傷者数	構成比		死傷者数	構成比		増減数	増減比
		総計比	小計比		総計比	小計比		
食料品製造	213	3.7%	19.8%	194	3.1%	18.4%	19	9.8%
繊維工業	24	0.4%	2.2%	22	0.3%	2.1%	2	9.1%
衣服その他の繊維	8	0.1%	0.7%	9	0.1%	0.9%	-1	-11.1%
木材・木製品	26	0.5%	2.4%	23	0.4%	2.2%	3	13.0%
家具製造	21	0.4%	2.0%	9	0.1%	0.9%	12	133.3%
紙・紙加工品製造	38	0.7%	3.5%	35	0.6%	3.3%	3	8.6%
印刷・製本業	31	0.5%	2.9%	32	0.5%	3.0%	-1	-3.1%
化学工業	122	2.1%	11.3%	100	1.6%	9.5%	22	22.0%
窯業土石	18	0.3%	1.7%	22	0.3%	2.1%	-4	-18.2%
鉄鋼業	55	1.0%	5.1%	44	0.7%	4.2%	11	25.0%
非鉄金属	14	0.2%	1.3%	25	0.4%	2.4%	-11	-44.0%
金属製品	242	4.3%	22.5%	292	4.6%	27.7%	-50	-17.1%
一般機械器具	78	1.4%	7.3%	76	1.2%	7.2%	2	2.6%
電気機械器具	38	0.7%	3.5%	31	0.5%	2.9%	7	22.6%
輸送機械製造	38	0.7%	3.5%	35	0.6%	3.3%	3	8.6%
電気・ガス	6	0.1%	0.6%	6	0.1%	0.6%		
その他の製造	103	1.8%	9.6%	100	1.6%	9.5%	3	3.0%
製造業計	1,075	18.9%	100.0%	1,055	16.8%	100.0%	20	1.9%
鉱業				1	0.0%		-1	-100.0%
土木工事	46	0.8%	13.4%	51	0.8%	13.1%	-5	-9.8%
建築工事	189	3.3%	55.1%	194	3.1%	49.7%	-5	-2.6%
その他の建設	108	1.9%	31.5%	145	2.3%	37.2%	-37	-25.5%
建設業計	343	6.0%	100.0%	390	6.2%	100.0%	-47	-12.1%
鉄道等	52	0.9%	5.6%	53	0.8%	5.4%	-1	-1.9%
道路旅客	117	2.1%	12.6%	113	1.8%	11.6%	4	3.5%
道路貨物運送	758	13.3%	81.5%	802	12.7%	82.4%	-44	-5.5%
その他の運輸交通	3	0.1%	0.3%	5	0.1%	0.5%	-2	-40.0%
運輸交通業計	930	16.3%	100.0%	973	15.5%	100.0%	-43	-4.4%
陸上貨物	35	0.6%	66.0%	104	1.7%	81.3%	-69	-66.3%
港湾運送業	18	0.3%	34.0%	24	0.4%	18.8%	-6	-25.0%
貨物取扱業計	53	0.9%	100.0%	128	2.0%	100.0%	-75	-58.6%
農林業	23	0.4%		14	0.2%		9	64.3%
畜産・水産業	2	0.0%		2	0.0%			
商業	994	17.5%	30.5%	948	15.1%	25.4%	46	4.9%
小売業	599	10.5%	18.4%	647	10.3%	17.3%	-48	-7.4%
金融広告業	47	0.8%	1.4%	76	1.2%	2.0%	-29	-38.2%
映画・演劇業	3	0.1%	0.1%	4	0.1%	0.1%	-1	-25.0%
通信業	101	1.8%	3.1%	77	1.2%	2.1%	24	31.2%
教育研究業	70	1.2%	2.1%	71	1.1%	1.9%	-1	-1.4%
保健衛生業	914	16.1%	28.0%	1,344	21.3%	36.0%	-430	-32.0%
医療保健業	278	4.9%	8.5%	532	8.4%	14.3%	-254	-47.7%
社会福祉施設	630	11.1%	19.3%	799	12.7%	21.4%	-169	-21.2%
接客娯楽業	443	7.8%	13.6%	428	6.8%	11.5%	15	3.5%
飲食店	306	5.4%	9.4%	305	4.8%	8.2%	1	0.3%
清掃・と畜業	263	4.6%	8.1%	298	4.7%	8.0%	-35	-11.7%
ビルメンテナンス業	153	2.7%	4.7%	176	2.8%	4.7%	-23	-13.1%
官公署	6	0.1%	0.2%	3	0.0%	0.1%	3	100.0%
その他の事業計	422	7.4%	12.9%	484	7.7%	13.0%	-62	-12.8%
派遣業	18	0.3%	0.6%	19	0.3%	0.5%	-1	-5.3%
警備業	112	2.0%	3.4%	77	1.2%	2.1%	35	45.5%
三次産業計	3,263	57.4%	100.0%	3,733	59.3%	100.0%	-470	-12.6%
陸上貨物運送事業	793	13.9%	100.0%	906	14.4%	100.0%	-113	-12.5%
合計	5,689	100.0%		6,296	100.0%		-607	-9.6%

注) 労働者死傷病報告書による。

※ 「陸上貨物運送事業」 運輸交通業のうち道路貨物運送と貨物取扱業のうちの陸上貨物を加えたものである。

令和7年（2025年）死傷災害発生状況（大阪局）

新型コロナウイルス感染症による死傷災害を除く

令和07年09月末現在

業種	令和7年（2025年）			前年同期			対前年同期比較	
	死傷者数	構成比		死傷者数	構成比		増減数	増減比
		総計比	小計比		総計比	小計比		
食料品製造	213	3.8%	19.8%	194	3.4%	18.7%	19	9.8%
繊維工業	24	0.4%	2.2%	22	0.4%	2.1%	2	9.1%
衣服その他の繊維	8	0.1%	0.7%	9	0.2%	0.9%	-1	-11.1%
木材・木製品	26	0.5%	2.4%	23	0.4%	2.2%	3	13.0%
家具製造	21	0.4%	2.0%	9	0.2%	0.9%	12	133.3%
紙・紙加工品製造	38	0.7%	3.5%	35	0.6%	3.4%	3	8.6%
印刷・製本業	31	0.6%	2.9%	32	0.6%	3.1%	-1	-3.1%
化学工業	122	2.2%	11.3%	100	1.7%	9.6%	22	22.0%
窯業土石	18	0.3%	1.7%	22	0.4%	2.1%	-4	-18.2%
鉄鋼業	55	1.0%	5.1%	44	0.8%	4.2%	11	25.0%
非鉄金属	14	0.3%	1.3%	25	0.4%	2.4%	-11	-44.0%
金属製品	242	4.3%	22.5%	292	5.1%	28.2%	-50	-17.1%
一般機械器具	78	1.4%	7.3%	76	1.3%	7.3%	2	2.6%
電気機械器具	38	0.7%	3.5%	31	0.5%	3.0%	7	22.6%
輸送機械製造	38	0.7%	3.5%	35	0.6%	3.4%	3	8.6%
電気・ガス	6	0.1%	0.6%	6	0.1%	0.6%		
その他の製造	103	1.8%	9.6%	82	1.4%	7.9%	21	25.6%
製造業計	1,075	19.3%	100.0%	1,037	18.0%	100.0%	38	3.7%
鉱業				1	0.0%		-1	-100.0%
土木工事	46	0.8%	13.4%	51	0.9%	13.1%	-5	-9.8%
建築工事	189	3.4%	55.1%	194	3.4%	49.7%	-5	-2.6%
その他の建設	108	1.9%	31.5%	145	2.5%	37.2%	-37	-25.5%
建設業計	343	6.1%	100.0%	390	6.8%	100.0%	-47	-12.1%
鉄道等	52	0.9%	5.6%	40	0.7%	4.2%	12	30.0%
道路旅客	115	2.1%	12.4%	98	1.7%	10.4%	17	17.3%
道路貨物運送	758	13.6%	81.7%	802	13.9%	84.9%	-44	-5.5%
その他の運輸交通	3	0.1%	0.3%	5	0.1%	0.5%	-2	-40.0%
運輸交通業計	928	16.6%	100.0%	945	16.4%	100.0%	-17	-1.8%
陸上貨物	35	0.6%	66.0%	104	1.8%	81.3%	-69	-66.3%
港湾運送業	18	0.3%	34.0%	24	0.4%	18.8%	-6	-25.0%
港湾荷役業	14	0.3%	26.4%	22	0.4%	17.2%	-8	-36.4%
貨物取扱業計	53	0.9%	100.0%	128	2.2%	100.0%	-75	-58.6%
農林業	23	0.4%		14	0.2%		9	64.3%
林業	4	0.1%	17.4%	2	0.0%	14.3%	2	100.0%
畜産・水産業	2	0.0%		2	0.0%			
商業	994	17.8%	31.5%	942	16.4%	29.1%	52	5.5%
小売業	599	10.7%	19.0%	643	11.2%	19.8%	-44	-6.8%
金融広告業	47	0.8%	1.5%	75	1.3%	2.3%	-28	-37.3%
映画・演劇業	3	0.1%	0.1%	4	0.1%	0.1%	-1	-25.0%
通信業	101	1.8%	3.2%	77	1.3%	2.4%	24	31.2%
教育研究業	70	1.3%	2.2%	63	1.1%	1.9%	7	11.1%
保健衛生業	807	14.5%	25.6%	870	15.1%	26.9%	-63	-7.2%
医療保健業	211	3.8%	6.7%	230	4.0%	7.1%	-19	-8.3%
社会福祉施設	590	10.6%	18.7%	628	10.9%	19.4%	-38	-6.1%
接客娯楽業	443	7.9%	14.0%	427	7.4%	13.2%	16	3.7%
飲食店	306	5.5%	9.7%	304	5.3%	9.4%	2	0.7%
清掃・と畜業	263	4.7%	8.3%	297	5.2%	9.2%	-34	-11.4%
ビルメンテナンス業	153	2.7%	4.8%	175	3.0%	5.4%	-22	-12.6%
官公署	6	0.1%	0.2%	3	0.1%	0.1%	3	100.0%
その他の事業計	422	7.6%	13.4%	482	8.4%	14.9%	-60	-12.4%
派遣業	18	0.3%	0.6%	19	0.3%	0.6%	-1	-5.3%
警備業	112	2.0%	3.5%	77	1.3%	2.4%	35	45.5%
三次産業計	3,156	56.6%	100.0%	3,240	56.3%	100.0%	-84	-2.6%
陸上貨物運送事業	793	14.2%	100.0%	906	15.7%	100.0%	-113	-12.5%
合計	5,580	100.0%		5,757	100.0%		-177	-3.1%

注）労働者死傷病報告書による。

※ 「陸上貨物運送事業」 運輸交通業のうち道路貨物運送と貨物取扱業のうちの陸上貨物を加えたものである。

大阪労働局

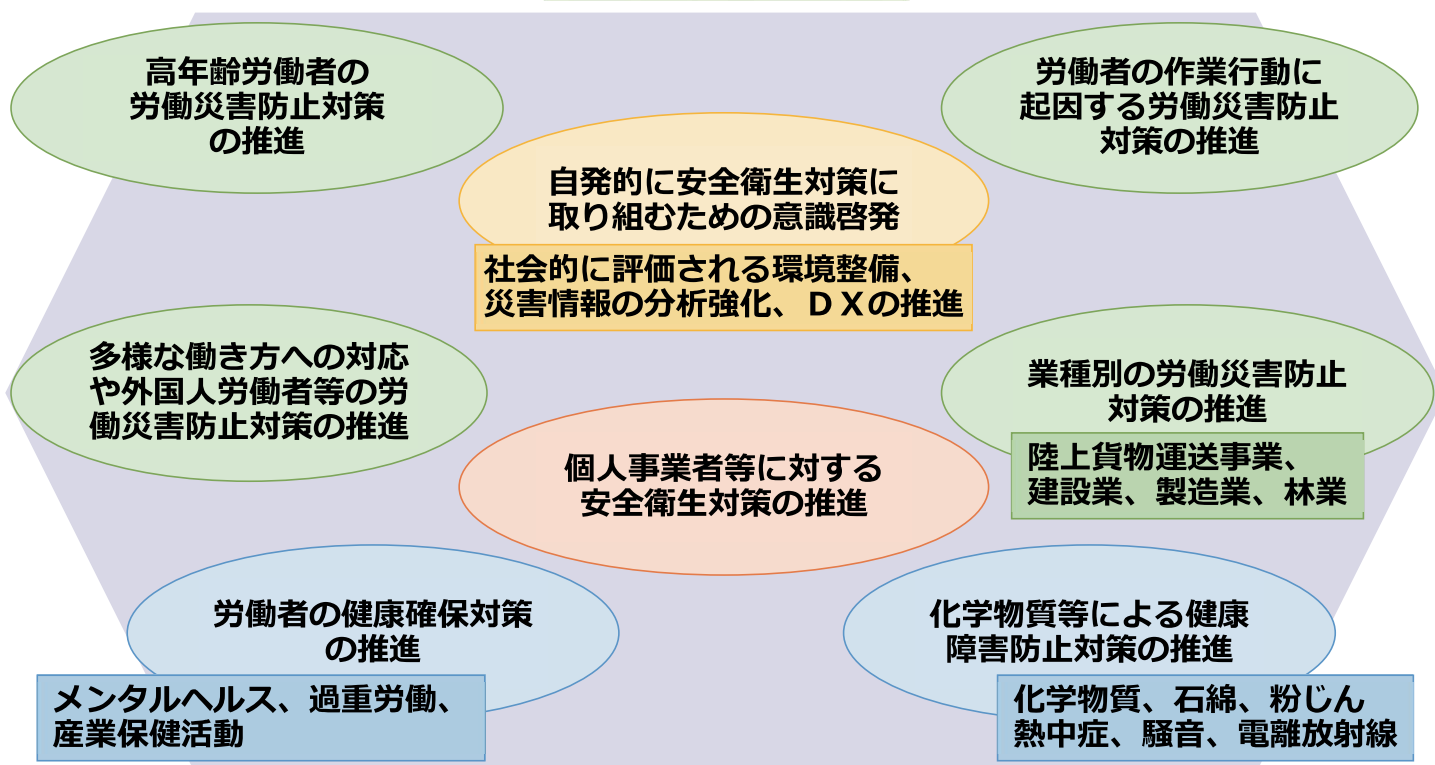
第14次労働災害防止推進計画

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



計 画 の 目 標

◎ 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。
- ・建設業の死亡者数を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

- ・週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を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する強い死傷災害（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亡者数の増加率※を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

※当計画期間中の総数を前計画期間中の総数で除したものと

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**。

計画の重点事項

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、対策を講ずれば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入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。



上半身のストレッチ
腰を曲げ、テーブルに手を置き、20～30 秒間姿勢を維持し、背中を 1～3 回伸ばします。

◇ 高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」に基づく暑さ指数的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。



◇ 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。

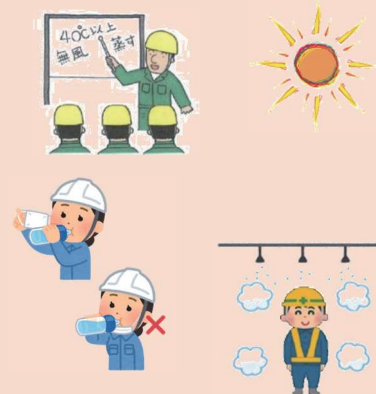
- ① 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・SDSの交付。なお、SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類も含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載。
- ② 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施。

◇ 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。





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4S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4S(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 近畿安全衛生サービスセンター
- ・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
- ・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



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



R7.4

◎ 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。
- 「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（令和2年3月16日付け基安発0316第1号。エイジフレンドリーガイドライン。）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。



リスク減少

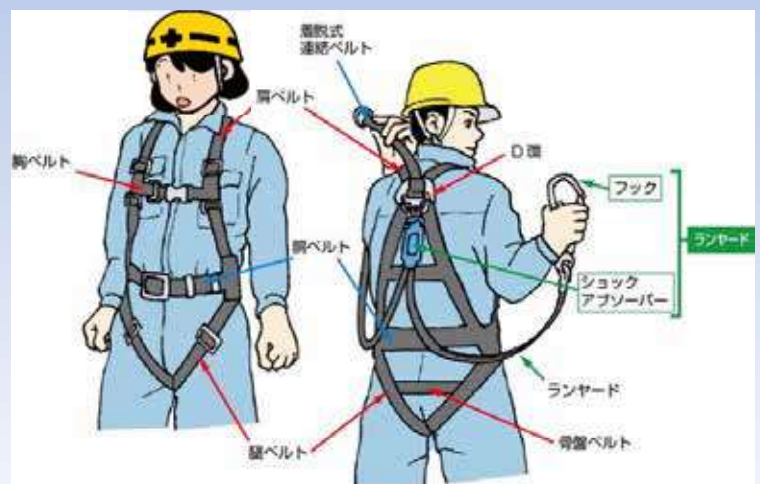
◎ 命綱GO活動（いのちつなごうかつどう） ◎

- 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者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

大阪発・新4S運動 実施要項

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し、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4S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4S(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(いのちつながり)

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口を合わせ、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4S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4S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4S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4S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、4S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4S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4S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4S運動」の啓発活動を広く展開する。

(以下略)

事業主
向け

教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

事業主の皆さまへのお願い

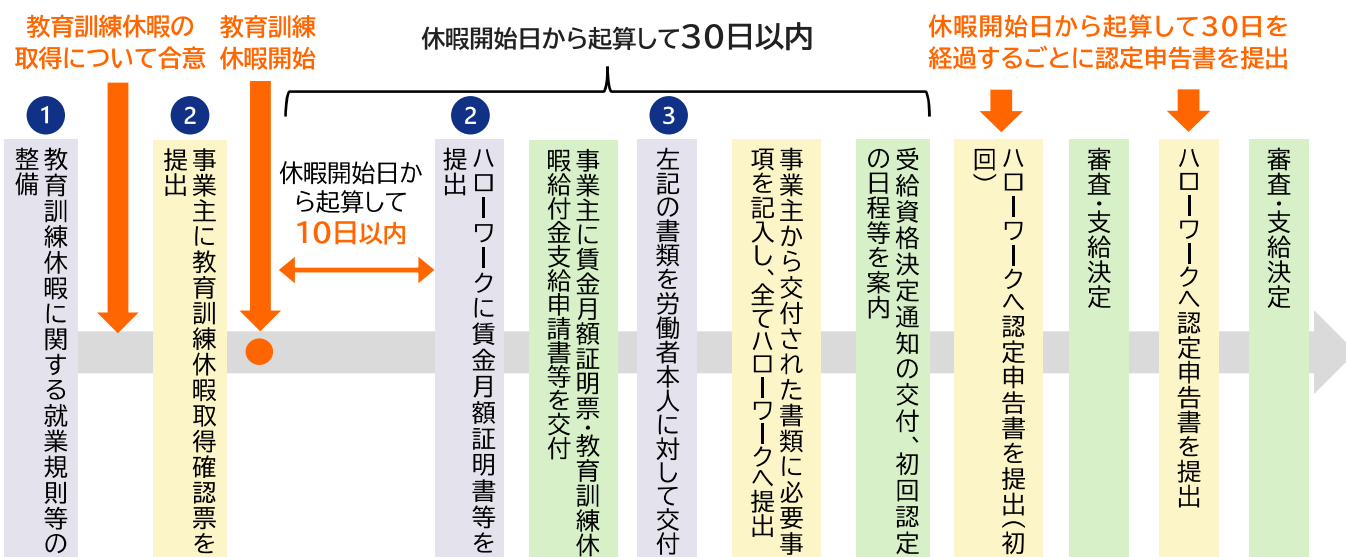
教育訓練休暇給付金は、一般被保険者である**労働者本人の意思**で、**業務命令によらず、就業規則等に基づき**、教育訓練を受けるための**無給の休暇を取得**することが支給要件になっています。

給付金を受けるのは労働者本人ですが、**手続に関して事業主の皆さまのご対応が必要です**。
下記の**支給までの流れ**をご確認ください。

注意 解雇等を予定している労働者は、教育訓練休暇給付金の支給対象にはなりません。
なお、解雇等を予定している労働者について、虚偽の届出を行った場合は、罰則の対象になります。

支給までの流れ

事業主 労働者 ハローワーク



- 1 教育訓練休暇制度を就業規則または労働協約等に規定します。(規程例はパンフレットをご参照ください)
- 2 一般被保険者である労働者本人と事業主とで教育訓練休暇の取得について合意の上、労働者本人から教育訓練休暇取得確認票が提出されます。内容を確認して、必要事項を記入します。
その上で、労働者の休暇開始日から起算して**10日以内**に休暇開始日の前日までの賃金支払い状況等を記載した賃金月額証明書をハローワークに提出してください。(その際、必要事項を記入した教育訓練休暇取得確認票、就業規則等の写し、賃金台帳、出勤簿等を添付してください)
- 3 賃金月額証明書をハローワークに提出した後、ハローワークから賃金月額証明票(事業主控え、本人手続用)及び教育訓練休暇給付金支給申請書を交付します。賃金月額証明票(本人手続用)及び教育訓練休暇給付金支給申請書は、一般被保険者である労働者が教育訓練休暇給付金の支給申請を行うために必要になりますので、速やかに労働者本人に交付してください。

詳しくは「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及び厚生労働省ホームページを御確認いただき、
ご不明な点はお近くのハローワークまでお問い合わせください。



労働者
向け

教育訓練休暇給付金のご案内(簡略版)

雇用保険の一般被保険者が、在職中に職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合、休暇期間中、失業給付に相当する給付を受けることができます。

給付日数・給付日額等

雇用保険の加入期間に応じて給付日数が異なります。

給付日額は、原則休暇開始前6か月の賃金日額に応じて算定されます(失業給付の算定方法と同じです)。

< 給付日数 >

加入期間	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	150日

< 支給額のイメージ >

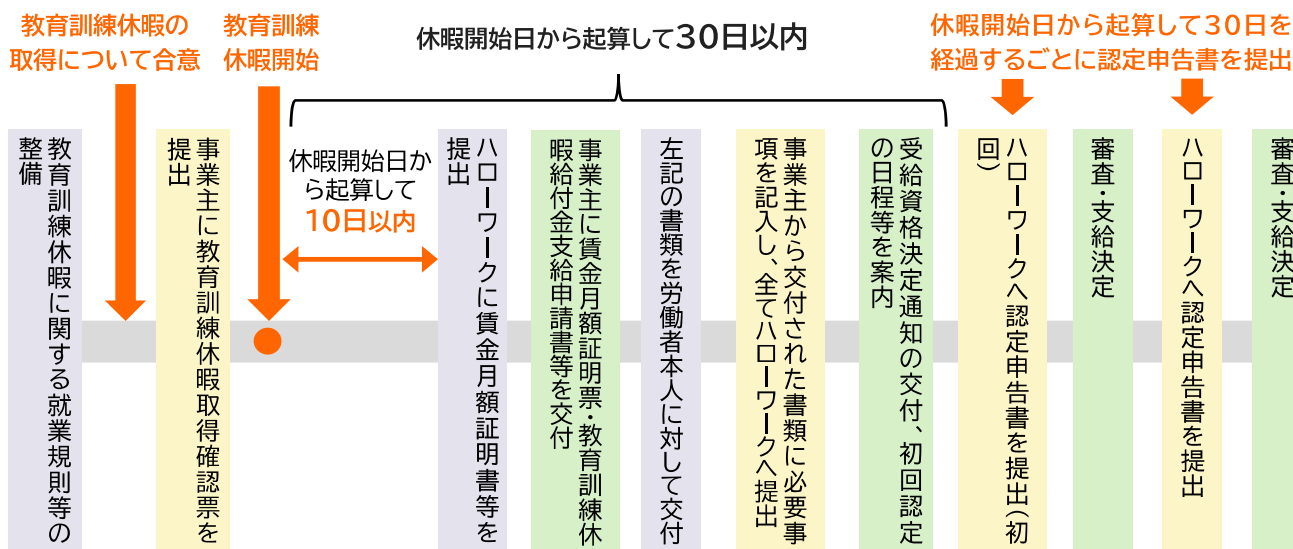
額面月収	給付月額
350,000円	約195,000円

主な支給要件

- ・ 休暇開始前**2年間に12か月以上**の被保険者期間があること
(原則、11日以上の勤務実態がある月が被保険者期間として算定の対象になります)
- ・ 休暇開始前に**5年以上**、雇用保険に加入していた期間があること
(離職期間等がある場合であっても、一定の要件に合致すれば加入期間を通算できます)
- ・ 業務命令によらず、就業規則等に基づき教育訓練を受けるための無給の休暇を取得していること

支給までの流れ

労働者 事業主 ハローワーク



注意事項

教育訓練休暇給付金を受給した場合、原則として、一定期間は失業給付等の雇用保険制度に基づく給付金を受給できません(ただし、教育訓練給付金の支給要件期間には影響しません)。

教育訓練休暇の取得に当たっては、事業主の承認・手続が必要になりますので、教育訓練休暇の取得にあたっては、事業主の方とよくご相談ください。また、教育訓練休暇給付金の支給に関しては、別途詳細な要件がありますので、「教育訓練休暇給付金のご案内」(パンフレット)及びホームページをご確認いただき、ご不明な点は、住居を管轄するハローワークまでお問い合わせください。



人材開発支援助成金 (人への投資促進コース)のご案内

人材開発支援助成金の制度概要

▶ 詳細はP4へ

事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。助成金が支給されるまでの主な流れは以下のとおりです。



人への投資促進コース

▶ 詳細はP2～3へ

企業における労働者の人材育成を強力に支援するため、国民の皆さまからのご提案をもとに、令和4～8年度の期間限定助成として「人への投資促進コース」による助成を行っています。「人への投資促進コース」には、以下の5つのメニューがあります。

定額制訓練

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練の実施

高度デジタル人材訓練 ／成長分野等人材訓練

高度デジタル人材等の育成のための訓練の実施

情報技術分野認定実習 併用職業訓練

IT分野未経験者の即戦力化のための訓練の実施

自発的職業能力 開発訓練

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担

長期教育訓練 休暇等制度

働きながら訓練を受講するための休暇制度等を導入

各訓練メニューの助成率と助成額

定額制訓練

定額受け放題

従業員の方がサブスクリプション型の研修サービスを利用した場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
サブスクリプション型の研修サービス	60%	45%	-	
	(+15%)			

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

資格取得費用も対象

DX推進や成長分野などでのイノベーションを推進する高度人材を育成する場合に助成します。

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
ITスキル標準・DX推進スキル標準レベル3・4となる訓練等	75%	60%	1,000円	500円
海外も含む大学院での訓練	75%		国内大学院の場合 1,000円	

自発的職業能力開発訓練

自発的な学びを支援

対象の訓練	経費助成率	賃金助成額
労働者の自発的な訓練費用を事業主が負担した訓練	45%	-
	(+15%)	

情報技術分野認定実習併用職業訓練

資格取得費用も対象

対象の訓練	経費助成率		賃金助成額	
	中小企業	大企業	中小企業	大企業
IT分野未経験者の即戦力化のための訓練 (OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)	60%	45%	800円	400円
	(+15%)		(+200円)	(+100円)
	OJT実施助成額			
	中小企業		大企業	
	20万円		11万円	
	(+5万円)		(+3万円)	

長期教育訓練休暇等制度

導入済み企業も対象

教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成します。賃金助成に人数制限はありません。

対象の訓練	経費助成額	賃金助成額 ※有給休暇の場合	
		中小企業	大企業
長期教育訓練休暇制度 (30日以上 of 休暇取得)	20万円	1,000円	800円
	(+4万円)	-	(+200円)
所定労働時間の短縮と 所定外労働時間の免除制度	20万円	-	
	(+4万円)		

・ () 内の助成率 (額) は、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合の率 (額) です。

・ 賃金助成額は、**1人1時間当たり**の額です。OJT実施助成額は、**1人1訓練当たり**の額 (定額) です。

人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の活用例

定額制訓練

社内の生産工程のDX化を一層推進するため、令和4年10月～令和6年9月の2年間で集中的に人材育成を行うという経営・人事戦略を立てた。この戦略に基づき、社員の職種や階層ごとに身につけてほしいITスキルを、社員本人のレベルも加味しながら、体系立った育成を行うため、社内研修として、定額受け放題のeラーニングを導入した。導入により、多様な学習スタイルや研修時間の効率化を実現し、効果的に社員のスキルアップを行うことができた。

年間利用料：200万円 経費助成：60（45）% ⇒ 120（90）万円の助成 ※括弧書きは大企業の場合

高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練

システム開発や運用保守を行うことができる人材を育成するため、社員に情報処理安全確保支援士（ITSSレベル4）や応用情報技術者（ITSSレベル3）の講座を受講させ、資格試験費用も助成対象になるため自社で負担した。その後、無事試験に合格し、技術・管理の両面から有効な対策を助言・提案して経営層を支援するセキュリティコンサルタントやシステム開発部門のリーダーとして活躍している。

自発的職業能力開発訓練

社員が自ら業務を見直し、デジタル関係のスキルを身につけたいと考えたが、費用がネックになっているという相談があった。会社としては、社員が自発的に資格取得することの後押しをすることにより、社内の生産性の向上が期待できると考え、自発的な職務に関する学び・学び直しに対して、費用の一部を負担した。

限度額など

● 1事業所1年度あたり

人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	成長分野等人材訓練
2,500万円	1,000万円
※うち自発的職業能力開発訓練は300万円まで	

● 受講者1人あたり

訓練メニュー	経費助成				賃金助成	受講回数 (1年度あたり)	
	※実訓練時間数に応じて		大学				大学院
	中小企業	大企業	中小企業	大企業			
定額制訓練	1人1か月2万円		-		-	3回まで*	
高度デジタル人材訓練	30~50万円	20~30万円	150万円	100万円	-	原則1,200時間 大学院、大学、 専門実践教育訓練は 1,600時間	
成長分野等人材訓練	-		-		国内150万円 <海外500万円>		
自発的職業能力開発訓練	7~20万円		60万円		国内60万円 <海外200万円>	3回まで*	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15~50万円	10~30万円	-	-	-	1回まで	
長期教育訓練休暇等制度	-				中小企業1,600時間 大企業1,200時間 ※有給の長期休暇のみ	-	

※ 実訓練時間数が100時間未満/100~200時間未満/200時間以上によって変動。

※ 「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の受講回数はそれぞれ3回までに加えて、「定額制訓練」と「自発的職業能力開発訓練」の定額制サービスによる訓練と、事業展開等リスティング支援コースの定額制サービスによる訓練を合わせて、3回まで。

※ 「長期教育訓練休暇等制度」は、経費助成を1事業主1回まで（定額）。賃金助成の人数は制限なし。

助成金受給までの流れと申請に必要な書類

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step 1 計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、**職業訓練実施計画**を作成する
 - 作成した計画を**訓練開始日の6か月前から1か月前までの間**(※)に管轄労働局に**提出する**
- ※ 定額制訓練の場合は、原則、定額制サービスの契約期間の初日から起算して6か月前から1か月前までの間

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 職業訓練実施計画届・ 対象労働者一覧
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 訓練内容を確認できるカリキュラム

Step 2 訓練実施

- 「**職業訓練実施計画**」に基づき訓練を実施する

Step 3 支給申請

- 訓練修了日の翌日から**2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に**提出する**
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none">・ 法令違反等がないか確認する書類・ 支給申請書・ 助成額を算定した書類・ OFF-JT実施状況報告書
添付書類	<ul style="list-style-type: none">・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの (雇用契約書の写しなど)・ 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写しなど・ 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書など・ 受講を修了したことを証明する書類(修了証など)

※ **長期教育訓練休暇等制度** は、申請手続きや提出書類が一部異なりますのでご注意ください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

■各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

■(URL)人材開発支援助成金

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版パンフレットをご確認ください。
申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



新規事業展開やDX推進等の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます ～「事業展開等リスキリング支援コース」のご案内～

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。「事業展開等リスキリング支援コース」では、新たな事業の立ち上げなど事業展開等に伴い必要となる知識および技術を習得させるための訓練を助成の対象にしています。

支給対象

対象者

事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者

助成金の詳細
はこちら →



訓練

- ① 訓練時間数が**10時間以上**であること
- ② **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- ③ **職務に関連した訓練**で、以下の**いずれか**に該当する訓練であること

- i. 企業において**事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識および技能の習得**をさせるための訓練
- ii. 事業展開は行わないが、事業主において**企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション（DX）化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得**をさせるための訓練

注：本コースでは、事業展開などの内容を記載した「**事業展開等実施計画**」（様式第1-3号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。取り組み内容を整理し、具体的な記載ができるよう、事前に準備をお願いします。

注：「**事業展開**」は、訓練開始日から起算して、**3年以内に実施する予定のものまたは6か月以内に実施したもの**である必要があります。

[参考] 事業展開の例：新商品や新サービスの開発、製造、提供または販売を開始する 等
デジタル・DX化の例：ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた 等
グリーン・カーボンニュートラル化の例：農業の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した 等

助成率・助成額

① 助成率・助成限度額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの 助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	1,000円	500円	1億円

② 受講者1人あたりの経費助成限度額

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

注1：e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです。

注2：定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です。

例)新規事業のための人材育成を行った場合

課題

1年後に先端技術(IoTや画像AI)を活用した安全監視のためのシステムを設計・開発・販売する事業を新たに立ち上げたいが、現在是对応できる人材が足りない。

実施訓練

- 訓練コース
AI技術の基礎および応用
- 訓練内容
AIの基礎知識、機械学習等の訓練
訓練時間：30時間（7.5時間×4日間）
訓練経費：25万円/1人
4人受講する場合：100万円/4人

助成内容・成果

[助成率・額]

- 経費助成：75%（中小企業）
- 賃金助成：1時間あたり1,000円（中小企業）

[左記の訓練内容の場合の例]

- 経費
経費助成：75万円（25万円×75%×4人）
賃金助成：12万円（30時間×1,000円×4人）
- 成果
無事に新規事業を立ち上げることができ、新技術を活用した新製品や新サービスの開発、製造等を開始することができた。

助成金受給のための手続きの流れ

Step 0

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・自社の労働者に対する周知

Step 1
計画提出
(最寄りの労働局へ)

- 事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練実施計画を作成する
- 作成した必要書類を訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に管轄労働局に提出する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業訓練実施計画届 ● 事業展開等実施計画 ● 対象労働者一覧 など
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ● 訓練内容を確認できるカリキュラム など

Step 2
訓練実施

- 職業訓練実施計画に基づき訓練を実施する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

Step 3
支給申請
(最寄りの労働局へ)

- 訓練終了日の翌日から2か月以内に、必要書類を管轄労働局に申請する

■ 主な提出書類

所定の様式	<ul style="list-style-type: none"> ● 支給申請書、賃金助成の内訳等助成額を算定した書類 ● OFF-JT実施状況報告書 など
添付書類	<ul style="list-style-type: none"> ● 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書の写しなど） ● 事業主が訓練費用を負担したことを確認できる振込通知書 ● 出勤簿、タイムカード、賃金台帳の写し など

[各都道府県労働局の助成金申請窓口]

■ URL https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html

■ スマホはこちら→



特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）のご案内 就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると 助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、中高年の不安定雇用就労者など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額な助成金を支給します。

支給額

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、60歳以上の方 生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）× 2期 短時間：30万円(22.5万円) × 2期
就職氷河期世代を含む 中高年層の不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）× 2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円× 2期） 短時間：30万円× 4期(22.5万円× 2期)
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円× 6期（50万円× 3期） 短時間：30万円× 4期(22.5万円× 2期)

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者 ※ ()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

成長分野の業務

「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の**専門的な職業**に関する業務が該当します。

デジタル分野	職業分類表※の「 情報処理・通信技術者 」、「その他の技術の職業(データサイエンティストに限る)」及び「 デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る） 」に該当する業務 具体的な例は次ページをご覧ください。
グリーン分野	職業分類表※の「 研究・技術の職業 」に該当する業務（ 脱炭素・低炭素化 などに関するものに限る）

※職業分類表について

第5回改定 厚生労働省編職業分類「職業分類表」

- ・少しでも成長分野等の業務を行えばよい、少しでも要素が入っていればよいというのではなく、**対象労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当するといえる必要があります。**
- ・対象業務に該当するかは、求人票や雇用契約書などにより確認します。

情報処理・通信技術者



研究・技術の職業



対象事業主・対象となる「成長分野の業務」

①～④のすべてに該当する事業主です。

- ① 対象労働者種別に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。
→詳細は各コースのリーフレットをご確認ください。
- ② 対象労働者を、次のいずれかの**成長分野の業務に従事させる事業主**であること。
・デジタル化関係業務 ・グリーン化、カーボンニュートラル化関係業務
- ③ 対象労働者に対して、雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行うこと。
- ④ ②と③についての報告書を提出すること。

「成長分野の業務」の例

デジタル分野

- ・職業分類009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）
プログラマー、システムエンジニア、コーダー、デバッグ作業員、テストエンジニア など
- ・職業分類010 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発を除く）
システムコンサルタント、システムアーキテクト、プロジェクトマネージャ、システム運用管理者、システム運用オペレーター、システム保守員、社内サポートデスク、社内ヘルプデスク、サーバーエンジニア、ネットワークエンジニア、電気通信技術者、セキュリティエンジニア など
- ・職業分類011 その他の技術の職業
データサイエンティストに限る
- ・職業分類017 デザイナー
ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る

グリーン分野

- ・職業分類007-05 自動車生産技術者（例えば、電気自動車など）
- ・職業分類008-02 建築工事現場監督（例えば、ZEH住宅の建築など）
- ・職業分類006-02 発電機開発技術者（例えば、太陽光発電・風力発電など）・リチウム電池開発技術者
- ・職業分類006-99 CO2吸収コンクリート、ゼロカーボンスチールなどの開発技術者、エコマーク認定製品の開発技術者 など

主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者数の6%を超えていないこと（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/001310364.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

対象労働者

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 ・補完的保護対象者※ など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
中高年層安定雇用支援コース	・就職氷河期世代を含む中高年層で、不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

- ※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・採用日から起算して過去5年間において経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。
※パート・アルバイトでの就労経験であっても、正規雇用労働者と同等以上の職業能力を有する場合や、過去10年間に5年以上「正規雇用労働者」として当該業務の就労経験がある場合は除きます。

支給申請の流れ →支給申請の手続きは4ページをご確認ください

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

- ・支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。
- ・「実施結果報告書」（様式第15号成）を添付して申請してください。

4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

5 支給・不支給決定

6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

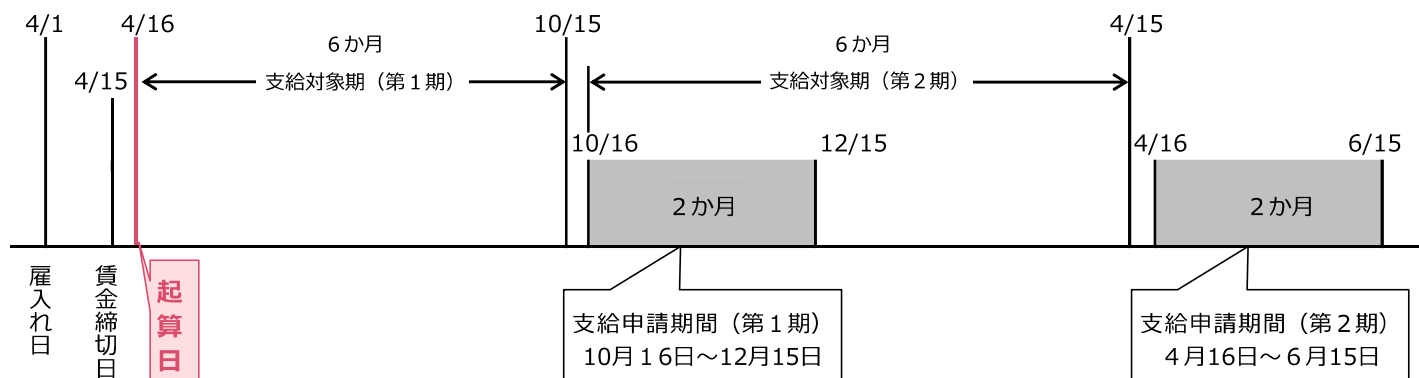
- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワークに行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期[※]の末日の翌日から「2か月以内」です。
- 支給申請をする際は、報告書などを提出する必要があります。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・ 賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・ 賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合



- ・ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・ 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・ 「成長分野の業務」と認められなかった場合は「通常のコース」の支給額となります。

支給申請に必要な書類

※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- 支給申請書 (様式第3号または4号)
- 賃金台帳等
- 出勤簿等
- 対象者であることを証明するための書類
- 雇用契約書又は雇入れ通知書
- 対象労働者雇用状況等申立書 (様式第5号)
- 実施結果報告書 (様式第15号成)
- 支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)

申請書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- そのほかの「よくあるご質問」



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)