中小企業の事業主のみなさまへ

働き方に応じた適正な労務管理を実施しましょう

労働基準監督署では、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、窓口と電話で、労働時間等に係る法令に関する問い合わせや労務管理についての相談をお受けするとともに、企業の皆さまを個別に訪問して、相談や支援を行っています。

業務の能率・生産性の向上のため、また、労働者の生活の充実・向上のためにも、労働時間や休日などの適正な管理をお願いします。

ポイント１　時間外･休日労働には「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」が必要です。

労働時間の上限（法定労働時間）

原則 …１週:40時間、１日:８時間

例外※ …１週 44時間、１日 :8 時間

※労働者10人未満の商業、映画･演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

休日の最低基準（法定休日）

毎週１回または４週を通じて４日以上

（午前０時～午後12時の１暦日の休み）

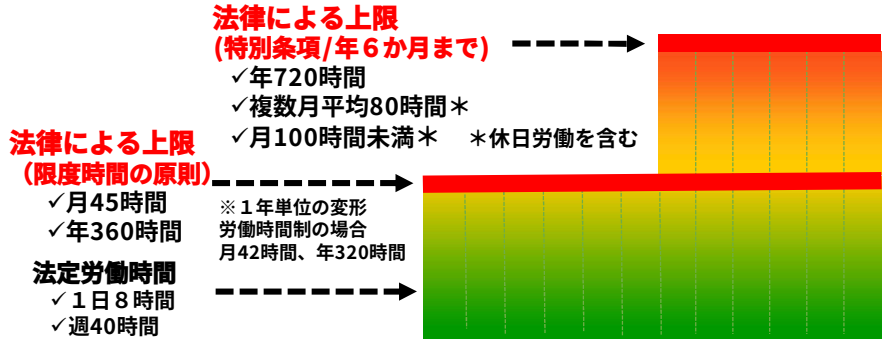
超える / 確保できない

過半数組合や過半数代表者と**36協定を締結**し、所轄の**労働基準監督署に届け出る**必要があります。

改正労基法　時間外労働の上限規制が適用されました！

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されることにより、36協定で定める事項が変わりました。**中小企業については、2020年４月１日から時間外労働の上限規制が適用されました。**

詳しい変更内容は、リーフレット「時間外労働の上限規制　わかりやすい解説」でご確認いただけます。



♦以下の事業・業務については、2024年４月１日以降、上記と異なる上限規制が適用されています。

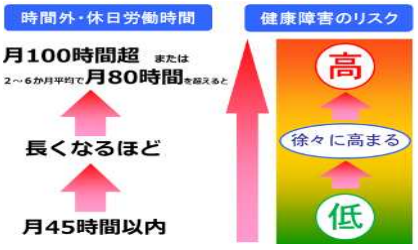
・建設事業（災害時における復旧復興の事業に限る）
・自動車運転の業務
・医業に従事する医師

♦新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

留意事項　労働者の心身の健康管理のために、時間外・休日労働の削減に取り組みましょう！

長時間にわたる過重な労働が要因となり、労働者が健康を損なうような事態は、あってはならないことです。

36協定を締結していて、時間外・休日労働が可能であっても、**実際の時間外・休日労働を月45時間以下とする**よう努めましょう。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　(2024.4)

ポイント２　しっかり休んでしっかり働くために年次有給休暇の取得環境を整えましょう！

年次有給休暇の付与要件は、①６か月継続勤務し、②全労働日の８割以上出勤することです。要件を満たした労働者には、最低10日間の年休を付与しなければなりません。

▶ 年次有給休暇の付与日数（一般の労働者） ※パート労働者も所定労働日数に応じて比例付与する必要があります。

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

改正労基法　「年次有給休暇管理簿」を作成し、保存してください。

年次有給休暇管理簿作成の留意事項	①	労働者ごとに基準日（年次有給休暇の付与日）を記入しましょう。
	②	労働者ごとに年次有給休暇の付与日数を記入しましょう。
	③	年次有給休暇を取得した日付を記入しましょう。
	④	年次有給休暇管理簿は３年間保存しましょう。

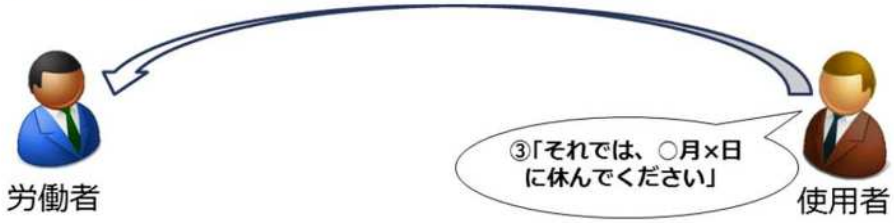
改正労基法　年５日の年次有給休暇は、使用者が時季を指定して取得させなければなりません！

2019年4月1日以降、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇が付与されてから1年以内に年5日について、使用者が時季を指定して取得させなければなりません。

時季指定のイメージ

１．使用者が労働者に取得時季の意見を聴取
（面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）

２．労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



時季指定の留意事項	①	既に５日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、時季指定をする必要はなく、また、することもできません。
	②	時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。
	③	使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

ポイント３　「割増賃金」は不足なく支払ってください。

時間外労働　**週40時間、１日８時間を超えて働いた場合**　割増賃金　**25%増し**

※深夜労働（午後10時～午前５時の間に働いた場合）も25%増しの割増賃金が必要

休日労働　**週に１回、４週に４回の法定休日に働いた場合**　割増賃金　**35%増し**

割増賃金は、１時間あたりの賃金に割増率を乗じて計算します。
～ 法定の額に不足がないか、確認をしてみましょう ～

月給制の場合	日給制の場合	出来高払制の場合
$\frac{\text{月決め賃金（＋諸手当）支給総額}}{\text{年間平均１か月所定労働時間数}}$ ×1.25 (1.35)	$\frac{\text{日決め賃金（＋諸手当）支給総額}}{\text{１週間平均の１日所定労働時間数}}$ ×1.25 (1.35)	$\frac{\text{当該期間中の出来高給賃金総額}}{\text{当該期間中の総労働時間数}}$ ×0.25 (0.35)

※　次の①～⑦の手当は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより割増賃金の基礎となる賃金から除外することができます。
①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦１か月を超える期間ごとに支払われる賃金
①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。また、①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

改正労基法　**中小企業の月60時間超の割増賃金率が引き上げられました。**

労働基準法が改正され、2023年4月1日から、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が、これまでの25%から50%に引き上げられました。

ポイント４　「賃金台帳」を適切に調製し、保存してください。

賃金台帳作成の留意事項	①	労働者ごとに記入しましょう。
	②	確認した労働時間を基に、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数を記入しましょう。
	③	基本給や、割増賃金なども記入しましょう。
	④	賃金台帳は３年間保存しましょう。

留意事項　**全ての労働者について、労働時間の適正な把握のため、労働日ごとに始業･終業時刻を確認･記録しましょう！**

労働時間の考え方

○　労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に当たります。
○　例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当します。

労働時間の確認･記録の方法

○　始業・終業時刻は客観的な方法で確認しましょう。
・　使用者が自ら現認することにより確認
・　タイムカード、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録
○　自己申告制によらざるを得ない場合は、労働者に対して労働時間の実態を正しく記録し、適正に申告を行うことなどについて十分に説明するなどの措置が必要です。
※詳細は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご確認ください。
https ://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf

ポイント５ 健康診断等で労働者の健康状態を把握してください。

- １年に１回、健康診断を必ず実施
- 深夜業(午後10時～翌午前５時)に常時従事する労働者は、半年に１回の健康診断

- 健康診断の結果が出たら、１通は会社で保存し、もう１通は労働者に通知

- 必要に応じて、医師の意見を踏まえ、事後措置※を講じる

※就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

改正安衛法 長時間労働者に対する面接指導が強化されました。

2019年4月1日以降、時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者がいる場合には、産業医に労働者の情報を提供するとともに、労働者本人に労働時間の情報を提供し、労働者本人から面接指導の申出があった場合は、産業医等による面接指導を実施しなければなりません。

面接指導等の流れ

① 全ての労働者の労働時間の状況を把握

② 産業医に時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者の情報を提供（産業医は労働者に面接指導の申出を勧奨することができる）

② 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者本人に労働時間の情報を通知

③ 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者が面接指導の申出

④ 産業医等による面接指導を実施

⑤ 産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴き、必要な措置を講じる

⑥ 産業医に措置内容を情報提供（産業医は事業者からあらかじめ意見を求めた上で、労働者の健康確保のために必要があると認められる場合は、事業者に勧告することができる）

⑦ 産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告

労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から
電子申請ができるようになりました!!

「確かめよう労働条件」を使うと
４つの機能で電子申請が便利に！！

◇ 詳細は裏面へ

1	内容の異なる協定等の一括届出機能	→作業負担を軽減！
2	本社一括届出のCSVファイル自動作成機能	→ファイル作成が不要！
3	届出先の労働基準監督署の自動選択機能	→検索作業が不要！
4	次回届出時のリマインド・複写機能	→次回届出を効率化！

対象手続

◇36協定届
　様式第9号（一般条項）
　　9号の2（特別条項）
　　9号の3（研究・開発）
◇1年単位の変形労働時間制
　に関する協定届
◇就業規則（変更）届

以下のとおり検索いただき、
ウェブサイトにアクセスして
ご利用ください。

確かめよう労働条件　検索

厚生労働省　都道府県労働局・労働基準監督署

ポイント１　内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

ポイント２　本社一括届出のＣＳＶファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

ポイント３　届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認する必要がありましたが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

ポイント４　次回届出時のリマインド・複写機能

36協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。
また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html

お問い合わせ先

Q. アカウントの作成方法がわからない
Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

ツールの操作方法に関するお問い合わせ先

以下リンク先の
お問い合わせ窓口
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html

Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい
Q. 本社一括届出について教えて欲しい

法令・制度に関するお問い合わせ先

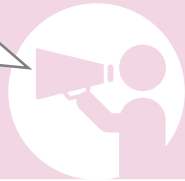
最寄りの労働基準監督署
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

（R７.３）

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月から 労働条件明示のルールが変わりました

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！



労働契約の締結・更新のタイミングの **労働条件明示事項が追加されます**

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

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

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

① 就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

有期契約労働者に対する明示事項等

② 更新上限の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

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

③ 無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

④ 無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則第5条の改正】

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

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

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

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

（注）無期転換ルールの適用を免れる意図をもって、無期転換申込権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

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

① ② ③

（2024年9月）

事業主の皆さまへ

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

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

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

活用のポイント　賃上げ＋設備投資

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

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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

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

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

活用のポイント　非正規雇用労働者の賃上げ

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

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

働き方改革推進支援助成金

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

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

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

活用のポイント　労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

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

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

人材開発支援助成金

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

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

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

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

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

活用のポイント 職業訓練＋経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)

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

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

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

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

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 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、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)。

活用のポイント 雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)

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

(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

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

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

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

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

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

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku nitsuite/bunya/package_00007.html

(R7.4)

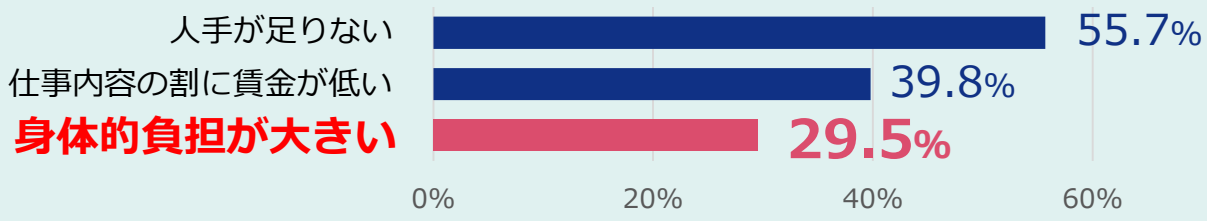
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

介護事業主の皆さまへ

人材確保のためにも 転倒・腰痛のない施設をつくりましょう

介護事業で働く労働者の課題

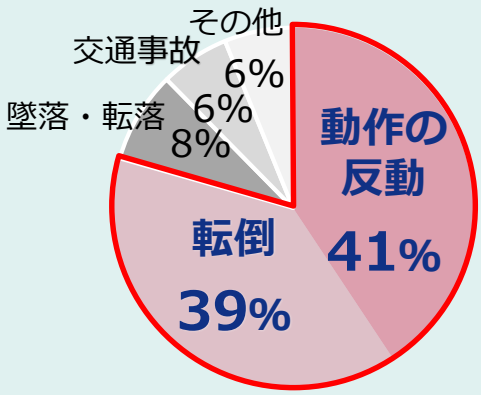
- 介護労働者の不満などで**身体的負担が大きい**と答えた方は**29.5%**
- 介護労働者の満足度を重視する企業ほど**人材確保ができている**との統計結果もあります



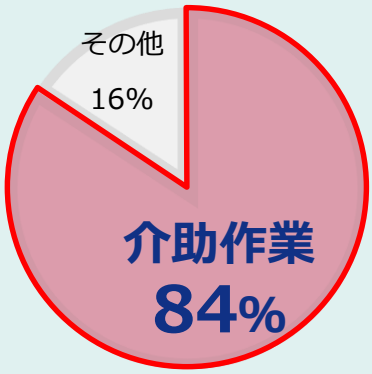
出典：公益財団法人介護労働安定センター　介護労働実態調査より

介護事業における労働災害

- 介護労働者を含む社会福祉施設の労働災害は腰痛などの「動作の反動・無理な動作」が**41%**、次いで転倒が**39%**
- 腰痛などは介助作業で発生した者が**84%**
- 休業１か月以上となる者は、転倒で**６４%**、腰痛などの「動作の反動・無理な動作」で**４３%**



出典：令和元年労働者死傷病報告より



出典：令和元年労働者死傷病報告より介護施設で発生した休業4日以上の労働災害767件のうち動作の反動・無理な動作の268件を集計したもの

転倒・腰痛のない施設づくりのために、裏面の対策に取り組みましょう

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

利用者・職員の
転倒・腰痛のない施設づくりのため
下記の対策に取り組みましょう

作業場所の整理整頓

作業場所の清 掃

毎日の運動

危険箇所の見える化

手すりの設 置

滑りにくい靴の着用

持ち物の制 限

一人介助の禁 止

最新機器の導 入

介護施設における腰痛予防対策の実施は、介護報酬の加算要件の一つになっています！詳しくはこちらをチェック！

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

介護労働者が安心して働くために

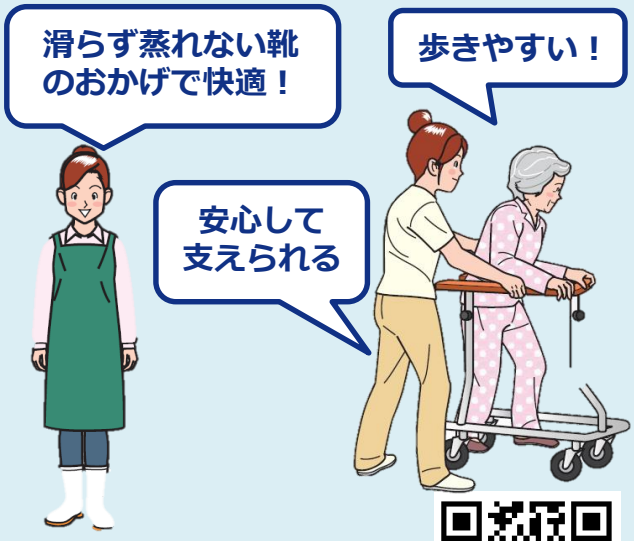
整理・整頓
清掃・清潔

厚生労働省のホームページで４S（整理・整頓・清掃・清潔）の方法を公開しています。

危険の見える化

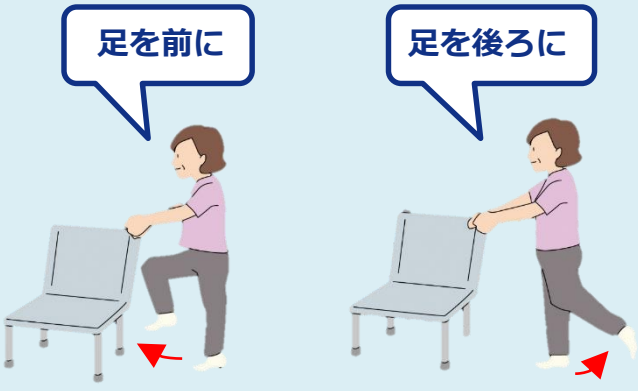
厚生労働省ホームページで「職場の危険の見える化（社会福祉施設）実践マニュアル」をご覧ください。

設備の改善



職場環境の改善等のために、エイジフレンドリー補助金をご活用ください。

転倒・腰痛予防体操



YouTubeで、転倒・腰痛の予防に役立つ「いきいき健康体操」をご覧ください。

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

「職場における腰痛予防対策指針」を参考に

介護職員の腰痛対策に取り組みましょう

厚生労働省では、「**職場における腰痛予防対策指針**」を策定し、介護職員の腰痛予防対策への啓発・指導を行っています。

令和３年度の介護報酬改定では、介護職員処遇改善加算・介護職員等特定処遇改善加算の算定要件の一つである「職場環境等要件」に基づく取り組みに「**介護職員の身体負担軽減のための介護技術の修得支援、介護ロボットやリフト等の介護機器等導入及び研修等による腰痛対策の実施**」が設けられました。

この実施についても「**職場における腰痛予防対策指針**」を参考とするよう周知されています。

腰痛予防対策のポイント

- 施設長等のトップが、腰痛予防対策に取り組む方針を表明し、対策実施組織を作りましょう。
- 対象者ごとの具体的な看護・介護作業について、作業姿勢、重量などの観点から、腰痛発生リスクを評価しましょう。
- 腰痛発生リスクが高い作業から優先的に、リスクの回避・定見措置を検討し、実施しましょう。健康管理、教育にも取り組みましょう。

労働災害の具体例

移乗介助

ベッドから車椅子への介助で、ベッドに座っている利用者を前屈みになって両脇を抱え、立たせようとしたところ、腰に痛みが生じた。

座り直し

車椅子に座っている利用者の座り直しをするため、利用者の脇に手を入れ、引き上げようとしたところ、腰に痛みが生じた。

立ち上がり介助

利用者を前屈みになって両脇を抱え、ベッドから立たせようとしたところ、ベッド脇が狭く、無理な姿勢となり、腰に痛みが生じた。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

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

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

☐ （なし）
何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒
➢**転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）**
➢**走らせない、急がせない仕組みづくり**

職場３分エクササイズ　中央労働災害防止協会 転倒予防セミナー

☐
通路の段差につまずいて転倒
➢**事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」**
➢送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起

☐
設備、家具などに足を引っかけて転倒
➢**設備、家具等の角の「見える化」**

☐
利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒
➢介助の周辺動作のときも焦らせない
介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ

☐
作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒
➢適切な通路の設定
➢敷地内駐車場の車止めの「見える化」

☐
コードなどにつまずいて転倒
➢労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

☐
凍結した通路等で滑って転倒
➢**従業員用通路の除雪・融雪。**凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）

☐
浴室等の水場で滑って転倒
➢**防滑床材の導入、摩耗している場合は施工し直す（★）**
➢滑りにくい履き物を使用させる
➢脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置

☐
こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒
➢**水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。**
（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してからの開放）

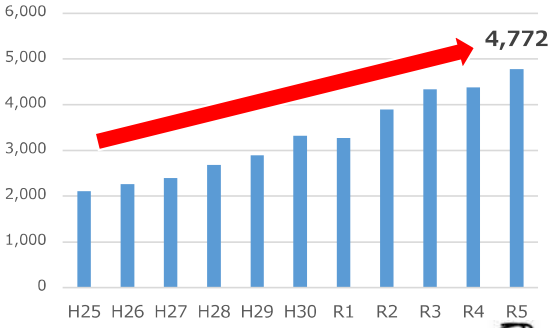
☐
雨で濡れた通路等で滑って転倒
➢**雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認**し、防滑処置等の対策を行う
➢送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

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

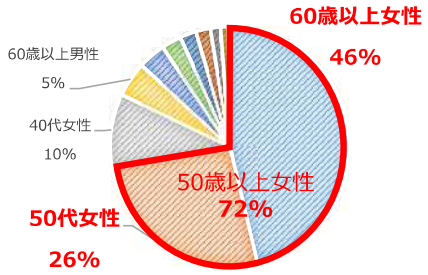
エイジフレンドリー補助金　中小規模事業場 安全衛生サポート事業

職場で転倒して骨折（転倒災害）

社会福祉施設での転倒災害は増加の一途



性別・年齢別内訳（令和５年）



社会福祉施設での転倒災害による平均休業日数（令和5年）

46.1日
※労働者死傷病報告による休業見込日数

よくある転倒の原因と対策

転倒リスク・骨折リスク

➢ **加齢とともにすべての人が、転びやすくなります**
✓ いますぐ「転びの予防 体力チェック」
✓ 「毎日かんたん！口コモ予防」（出典：健康寿命をのばそう SMART LIFE PROJECT）

➢ **特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します**
✓ 対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
✓ 骨粗鬆症予防も一緒に！「骨活のすすめ」（出典：健康寿命をのばそう SMART LIFE PROJECT）

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　（R５）

滑り　つまづき　踏み外し

介護中の転倒に要注意

10月10日は転倒予防の日

滑り止め
つけておきたい
口と足

2015年・転倒予防川柳大賞作品（東京都　佐川 晶子）

数字で見る
社会福祉施設での転倒

労働災害のうち転倒
約 **4** 割

休業１か月以上
約 **6** 割

女性
約 **9** 割

50代以上
約 **8** 割

出典：令和元年　労働者死傷病報告より

厚生労働省　日本転倒予防学会

施設長から職員の皆さまへのお願い

あなたの職場は大丈夫？

転倒の危険をチェックしてみましょう！

	チェック項目	☐
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	☐
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	☐
3	通路や階段を安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	☐
4	靴は、すべりにくくちょうど良いサイズのものを選んでいますか	☐
5	転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	☐
6	段差のある箇所や滑りやすい場所などに、注意を促す標識をつけていますか	☐
7	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	☐
8	ストレッチや転倒予防のための運動を取り入れていますか	☐
9	転倒を予防するための教育を行っていますか	☐

チェックの結果は、いかがでしたか？

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

エイジフレンドリーガイドライン

（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）

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

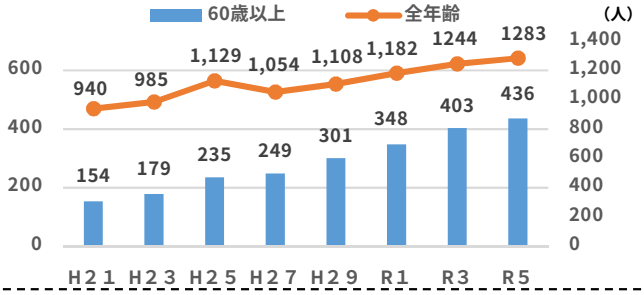
※　請負の形式による契約により業務を行う者についても参考にすることを期待

背景・現状

- 労働災害による休業４日以上の死傷者数のうち、60歳以上の労働者の占める割合が増加傾向。（令和５年は34.0%）

＜佐賀県における全年齢と60歳以上の労働災害の推移＞

資料：労働者死傷病報告（休業4日以上）　※新型コロナウイルス感染症除く



１．事業者に求められる取組

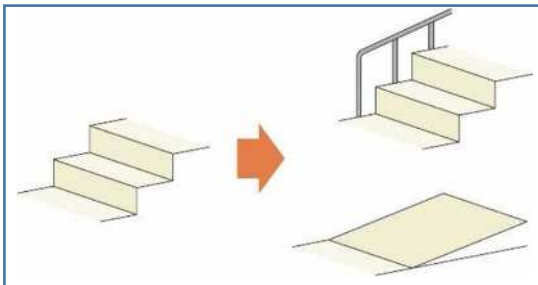
（１）職場環境の改善（身体機能の低下を補う設備・装置の導入）

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

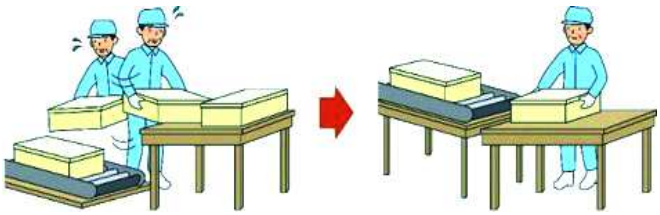
⇓対策の例⇓

通路を含め作業場所の照度を確保する

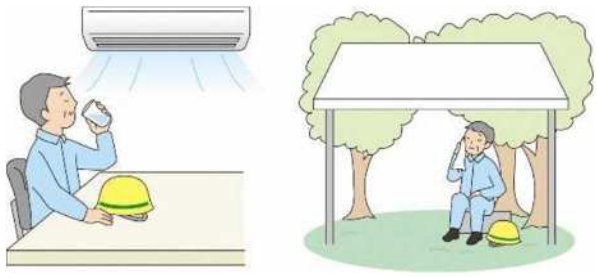
警報音等は聞き取りやすい中低音域の音、パトライト等は有効視野を考慮



階段には手すりを設け、可能な限り通路の段差を解消する



不自然な作業姿勢をなくすよう作業台の高さや作業対象物の配置を改善する



涼しい休憩場所を整備し、通気性の良い服装を準備する

耐滑靴を利用させる

例えば戸口に段差がある時

解消できない危険個所に標識灯で注意喚起

リフト、スライディングシート等を導入し、抱え上げ作業を抑制

（2）高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

①健康状況の把握
・健康診断の確実な実施
・職場で行う法定の健診の対象とならない方については、例えば地域の健康診断等を受診しやすくするなど、働く高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるようにする
②高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応
・個々の高年齢労働者の基礎疾患の罹患状況等の健康や体力の状況を踏まえた措置
・健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するため、個々の労働者の状況に併せた業務を提供
・心身両面にわたる健康保持増進措置の活動　※ロコモティブシンドローム

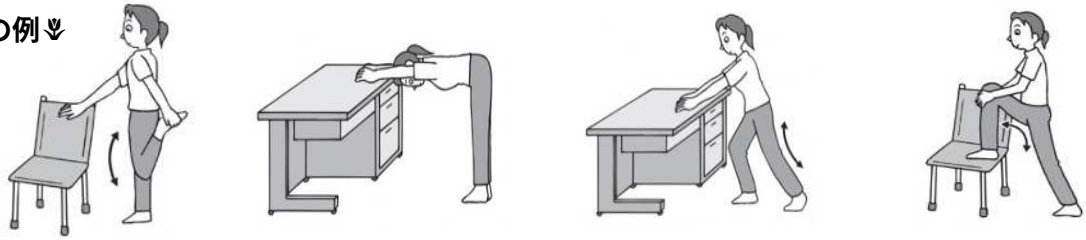
（3）安全衛生教育

①高年齢労働者に対する教育
・作業内容とリスクを理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等を中心とした情報を活用する
・再雇用等により経験のない業種、業務に従事する場合は特に丁寧な教育訓練を行う
②管理監督者等に対する教育
・教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行う

転倒・腰痛防止視聴覚機材
～転倒・腰痛予防！「いきいき健康体操」～（動画）他

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

⇓対策の例⇓



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

国・関係団体等による支援の活用

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

好事例を参考にしましょう

取り組み事例を参考にして、自らの事業場の課題と対策を検討してください

■厚生労働省ホームページ
（先進企業）https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000156041.html
（製造業）　https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/1003-2.html
■中央労働災害防止協会ホームページ
https://www.jisha.or.jp/age-friendly/

中小企業事業者の皆さまへ

令和７年度（２０２５年度）版

「令和７年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高年齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- **高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和７年５月15日～令和７年10月31日

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

安全衛生対策コース名		補　助　対　象	対象事業者
Ⅰ 総合対策コース ・補助率 ４／５ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ３ ページ**		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・リスクアセスメント結果を踏まえた、**優先順位の高い労働災害防止対策**に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは５ページ） ・１年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の**高年齢労働者**（**60歳以上**）が常時１名以上就労していること ・高年齢労働者が対策を行う作業に就いていること
Ⅱ 職場環境改善コース ・補助率 １／２ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ３ ページ**		・高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	
熱中症予防対策プラン ➡ **詳細は ４ ページ**		・熱中症の発症リスクの高い高年齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 ３／４ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ４ ページ**	転倒防止	・労働者の転倒災害防止のため、**専門家による身体機能のチェック**及び**専門家による運動指導を受けるために**要する経費（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは５ページ） ・１年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時１名以上就労していること
	腰痛予防	・労働者の腰痛災害の予防のため、**専門家による身体機能のチェック**及び**専門家による運動指導を受けるために**要する経費（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
Ⅳ コラボヘルスコース ・補助率 ３／４ ・上限額 ３０万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ４～５ ページ**		・**事業所カルテ**や**健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等**、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	

【注意事項】

- 補助金の交付は１年度につき１回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- 複数コース併せての申請はできません。
- コースごとに予算額を定めています。
- その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は２ページ５～６ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

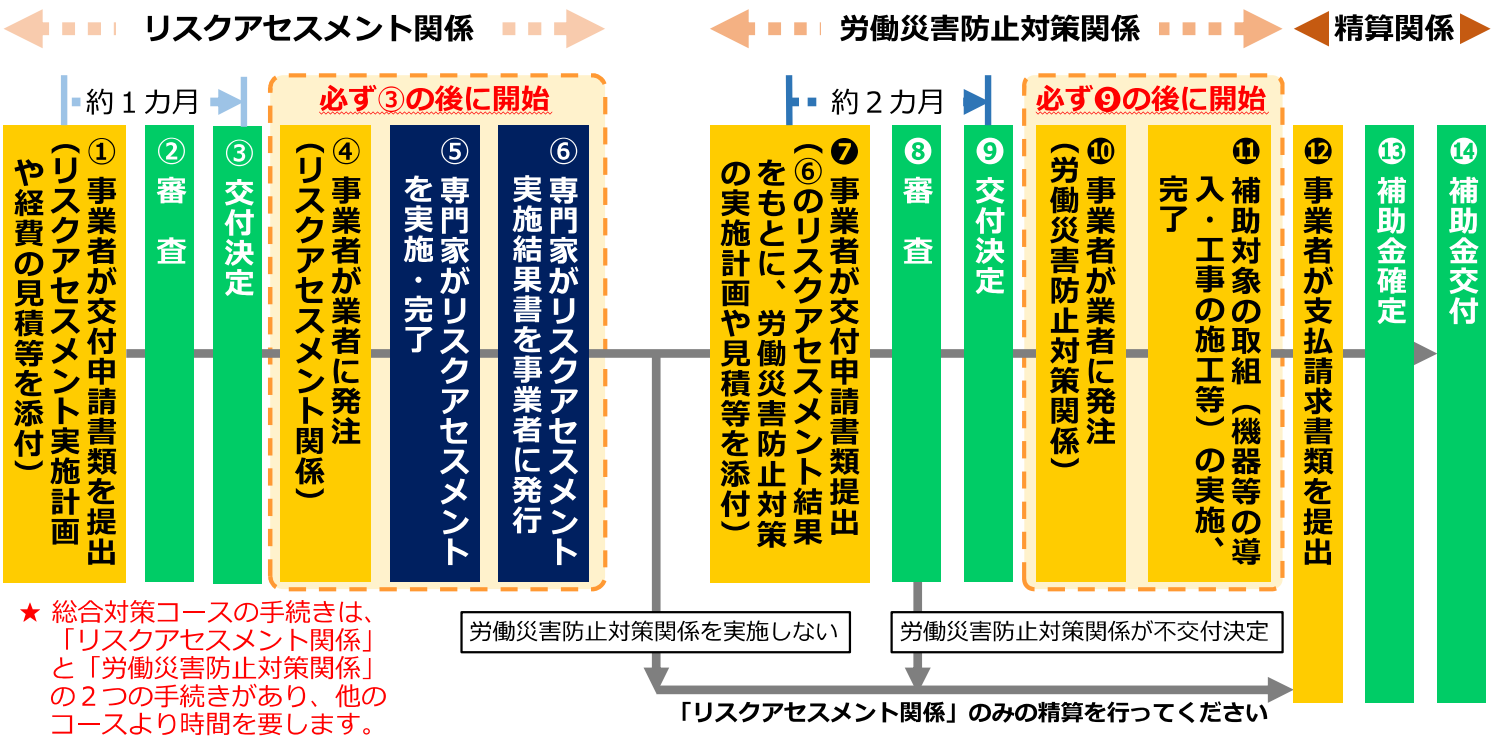
この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人　日本労働安全衛生コンサルタント会

総合対策コースの補助金申請の流れ

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



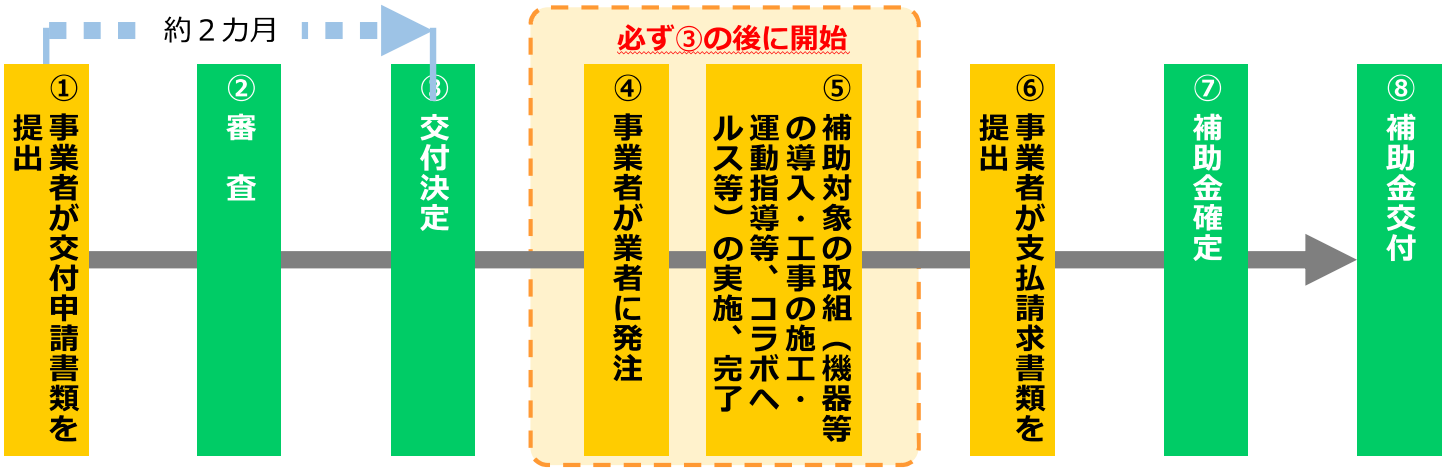
★ 総合対策コースの手続きは、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の２つの手続きがあり、他のコースより時間を要します。

※ 原則として「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止関係」について、それぞれ交付申請が必要です（それぞれ審査、交付決定の手続があります）。

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

職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■は事業者が実施します。 ■は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね２ヵ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

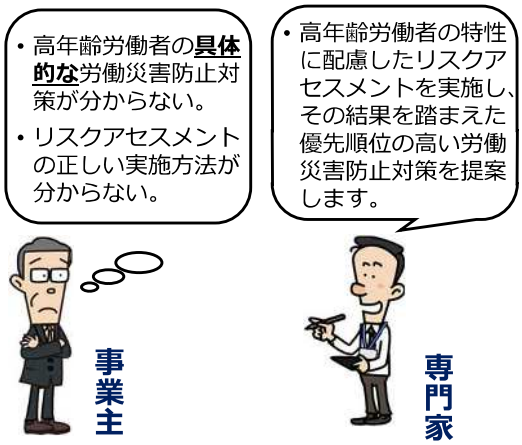
・この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始（専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注）していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始（発注）していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。

・また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前（着手時点など）に業者等に代金等を支払った場合（いわゆる「前払い」）についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください

Ⅰ 総合対策コース 【 対象：60歳以上の労働者】

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

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



補助対象となる取組

（ア） 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

（イ） （ア）のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する

・（ア）及び（イ）の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は２ページをご確認ください）。
・（ア）及び（イ）の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
・（ア）のみを実施した場合も補助対象となります。

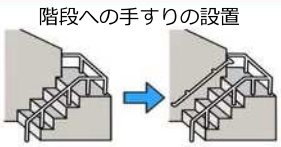
Ⅱ 職場環境改善コース 【対象：60歳以上の労働者】

■ **60歳以上の高年齢労働者**が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。

●具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります●

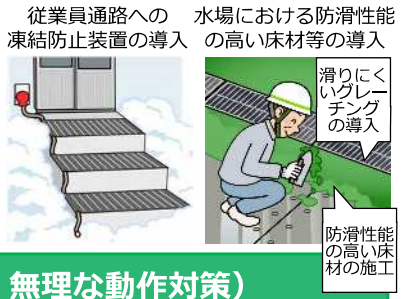
（ア） 転倒・墜落災害防止対策

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



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 検索
（URL ttps://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf ）

転倒防止対策リーフレット



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

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

（ウ） 熱中症防止対策

★ 熱中症防止対策については４ページをご確認ください。

（エ） その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

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

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）
【対象：60歳以上の労働者】

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

補助対象

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

◆ **屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入**

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

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

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

・体温を下げるための機能のある服や装備

・作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が５年以上のものに限る）等

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

・アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー
（－20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

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

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

◆ **日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入**

（１事業者につき１点まで）

Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース　【対象：全ての労働者】

■ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

補助対象となる取組

① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける

② 専門家が、①の 結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する

③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※ **専門家とは**・・・理学療法士、健康運動指導士、等

※注意事項※

・**転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。**また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。

・**補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。**

・①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を１回実施後、②を３回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）

・①～③の実施について、安全性を確保するため、**専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）**。

・物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。

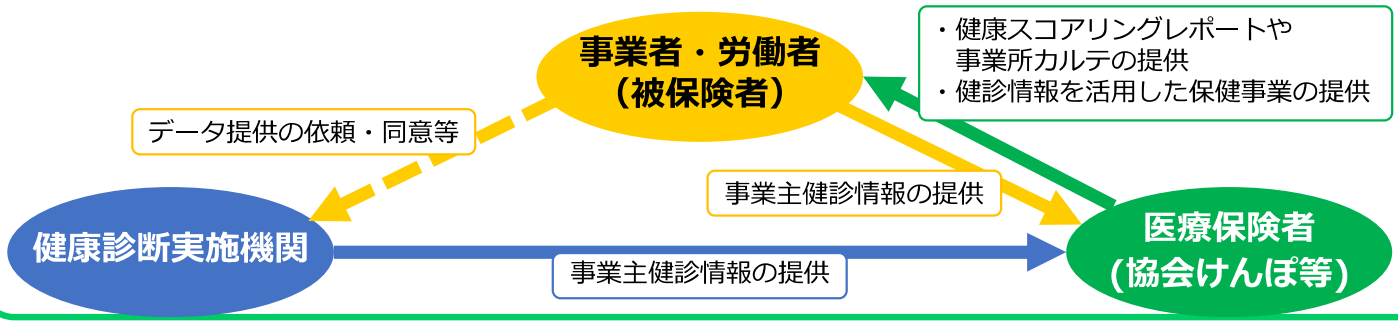
・支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、**実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきます**ので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご留意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース　【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です

コース内容は、次ページへ

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



申請に当たって必要な資料

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

※１：申請企業・法人名の記載があるもの

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

②：**取組内容がわかる資料**

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

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

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

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

※１　常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。
※２　医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限　令和７年１０月３１日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限　令和８年　１　月３１日（当日消印有効）

➡「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるＱ＆Ａにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

「エイジフレンドリー補助金事務センター」

（ホームページ　https://www.jashcon-age.or.jp）

関係書類送付先（郵送の場合）	〒１０５－００１４　東京都港区芝１－４－１０　トイヤビル５階 エイジフレンドリー補助金事務センター 交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください（メールでの申請はできません） 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では送付しないでください	
お問合せ先	**申請担当**	**支払担当**
	電　話：０３（６３８１）７５０７ ＦＡＸ：０３（６８０９）４０８６	電　話：０３（６８０９）４０８５ ＦＡＸ：０３（６８０９）４０８６
受付時間	平日１０：００～１２：００/１３：００～１６：００ （土日祝休み、平日１２：００～１３：００は電話に出ることができません） ＜８月１２日～８月１５日（夏季休暇）、１２月２９日～１月３日（年末年始）を除く＞	

参考：エイジフレンドリーガイドライン

（高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン）

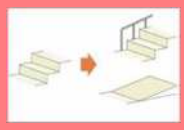
ポイント

１.安全衛生管理体制の確立

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

２.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います　(ハード面の対策)



- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)

３.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

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

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)

４.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

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

５.安全衛生教育

- 労働者と関係者に高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。

(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)

参考：職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト

令和7年度 厚生労働省委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」

中小企業事業主等の皆様へ

働き方改革

お悩みに寄り添います

Q カスハラの対応をしたい！

Ⓐ 対応をご説明しましょうか

Q 人手不足を解消したい！

Ⓐ 人材育成研修をしませんか

Q 残業のない働き方を知りたい！

Ⓐ 好事例と法制度をご案内しましょうか

Q 補助金・助成金を利用したい！

Ⓐ ご案内します

補助金（中小企業庁）　助成金（厚労省）

Q 社員研修をしたい！

Ⓐ 資料提供や講師をしましょうか

働き方改革に関する様々な課題に**社会保険労務士**がお答えします。

［佐賀産業保健総合支援センター］　［佐賀県よろず支援拠点］とも連携！

ご利用いただけるサービス ▶

- 電話相談
- メール相談
- 来所・訪問相談
- セミナー 社員研修

相談無料

秘密厳守

佐賀働き方改革推進支援センター

HP▶

〒840-0843
佐賀市川原町8番7号　平和会館1階

MAP▶

開所時間　平日 9：00～17：00 ※年末年始を除く

E-mail　saga@workstylereform.net

TEL　070-3392-5560

令和7年6月5日からの電話・FAX番号

TEL　0120-610-464（R7.6.5～）

FAX　0952-20-1541（R7.6.5～）

受託実施機関　全国社会保険労務士会連合会

お申し込みは裏面へ

厚生労働省委託事業　受託実施機関：全国社会保険労務士会連合会

社会保険労務士よる無料相談・訪問支援申込票

佐賀働き方改革
推進支援センター宛 ▶

FAX：0952-20-1541（R7.6.5～）
MAIL：saga@workstylereform.net
メール▶

申込日：　　年　　月　　日

会社名 事業所名		代表者名	
業　種		従業員数	名 （うち非正規雇用労働者　　名）
住　所	〒　　－		
担当部署／役職	／	氏　名	
電話番号	（　　）　　－	FAX 番号	（　　）　　－
担当者携帯電話 （緊急時の連絡先）	－　　－	メールアドレス	@
相談希望日時	希望日時がある場合 第１希望　　月　　日　／　　時から 第２希望　　月　　日　／　　時から 第３希望　　月　　日　／　　時から		□電話で調整を希望
相談方法 （どちらかにチェック）	□会社・事業所へ訪問　□センターへ来所　□ZOOMなどによるオンライン相談		
相談内容 （ご希望内容にチェック）	□働き方改革で何から手をつけたらよいか分からない □生産性向上による賃金引上げ　□助成金制度の活用 □人材確保・人材育成　□テレワーク・副業・兼業 □長時間労働の是正　□給与体系・賃金制度（評価制度） □有給休暇の取得義務化への対応　□労働時間管理（時間外労働 他） □同一労働同一賃金　□36協定・就業規則見直し □高齢者活用、女性の活躍推進　□外国人の就労・受け入れ □ハラスメント防止対策　□しわ寄せ防止 □働き方改革関連法への対応全般　□仕事と育児・介護の両立支援（くるみん等） □その他 ※特に相談したい内容がございましたら、こちらにご記入ください。		
この専門家相談を 知ったきっかけ	□労働基準監督署からの紹介　□ハローワークからの紹介　□金融機関からの紹介 □商工会議所・商工会からの紹介　□Facebook ページを見て　□市町等のその他団体 □ホームページを見て　□労働局からの紹介　□その他（　　）		

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

お問い合わせ先 佐賀働き方改革推進支援センター
〒840-0843
佐賀市川原町8番7号　平和会館1階

中小企業事業主の皆さまへ

2025（令和７）年度

育児に関する両立支援等助成金のご案内

仕事と育児等が両立できる“職場環境づくり”に取り組む事業主を支援します！！

各ステージごとの支援があります

育児休業取得時

★出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

1人目20万円
2人目・3人目10万円

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備等を行い、**育児休業を取得した男性労働者が生じた**場合に支給。
また、**男性の育休取得率が上昇**した場合に**60万円**
（詳細は裏面をご覧ください）

★育児休業等支援コース（育休取得時）

30万円

「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の**円滑な育児休業の取得等に取り組み、育児休業を取得**した労働者が生じた場合に支給。

育児休業中

★育休中等業務代替支援コース

最大140万円

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、育児休業取得者や育児短時間勤務を利用する労働者の**業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組**や、育児休業取得者の**代替要員の新規雇用**（派遣受入を含む）を実施した場合に支給。

詳しくは裏面をご覧ください

職場復帰

★育児休業等支援コース（職場復帰時）

30万円

「育休取得時」の支給を受けた事業主が、取得時と同一の育児休業者に対し、円滑な職場復帰のために**情報提供**や**原則として原職等に復帰させ**、**6か月以上継続雇用**した場合に支給。

育児期

New！

★柔軟な働き方選択制度等支援コース

最大25万円

育児期(子が就学前まで）の柔軟な働き方に関する制度を複数導入した上で「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した場合に支給。

不妊治療と仕事の両立支援に加え、女性の健康課題に対応するための両立支援コースが新設されました！（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

①不妊治療のための制度利用　②月経等及び③更年期の症状への対応を支援するための制度利用

各３０万円

さらに詳しく・・・

1　出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

①第1種　子の出生後8週間以内に男性労働者が一定日数以上育休開始した場合
一人目20万円
（2・3人目　10万円）

②第2種　男性育休取得率が上昇した場合（申請年度の前事業年度を基準とし、男性育休取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合）
60万円

ポイント
第１種、第２種どちらからの申請でも可能です
（但し第2種の支給を受けた事業主は第1種の申請は不可）

2　育休中等業務代替支援コース

【手当支給】

①育児休業中に業務を代替する周囲の労働者に手当支給した場合　**最大140万円**
- 業務体制整備費　一人目20万円（社労士委託無しは6万円）
- 業務代替手当　支給額の3/4（上限：10万円/月、12か月まで）

（取得時　30万円
復帰時 110万円）

②育児短時間勤務中に業務を代替する周囲の労働者に手当支給した場合
最大128万円
- 業務体制整備費　一人目20万円（社労士委託無しは３万円）
- 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）

（開始時　23万円
終了時 105万円）

ポイント
- 支給対象となる企業規模　上記①②については全産業一律300人以下
（その他のコースについては中小企業が対象）
- 「取得時等」及び「復帰時等」の2段階で申請可能

【新規雇用】

育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用で確保した場合
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ヵ月以上）67.5万円
※派遣受け入れも含む

詳しい支給要件や手続きは厚生労働省HPか以下までお問い合わせください。

〒840-0801　佐賀市駅前中央３丁目３番２０号　佐賀第２合同庁舎５階
佐賀労働局 雇用環境・均等室　TEL０９５２－３２－７２１８

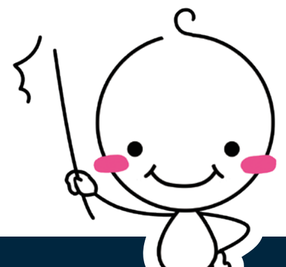
【両立支援等助成金のHP】

あなたの職場は大丈夫!?

いつもの作業の「化学製品」適切に管理していますか?

労働災害防止のため新たな化学物質管理規制が始まっています!

労働安全衛生関係法令の改正により令和6年度から業種・事業規模を問わず、
化学物質管理者の選任やリスクアセスメント等に基づく適切な管理等が義務付けられます。



まずはホームページで必要な対応をチェック!

ケミガイド 検索 https://chemiguide.mhlw.go.jp/

※記載の製品において、規制対象となるのはリスクアセスメント対象物の場合です。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

職場の化学物質管理「ケミサポ」HP から抜粋

詳しくはこちら⇒

【職場における化学物質の自律的な管理を進めるための 4 つのステップ】

STEP 1

取り扱う化学物質を把握

事業場内で取り扱う物質についてリストアップして一覧を作成したら、リスクアセスメント対象物を特定しましょう。

STEP 2

実施体制を整備

リスクアセスメント対象物を製造、取扱い、譲渡、提供する事業場では、化学物質管理者の選任が、保護具を使用する事業場では保護具着用管理責任者の選任が必要です。

STEP 3

リスクアセスメントを実施

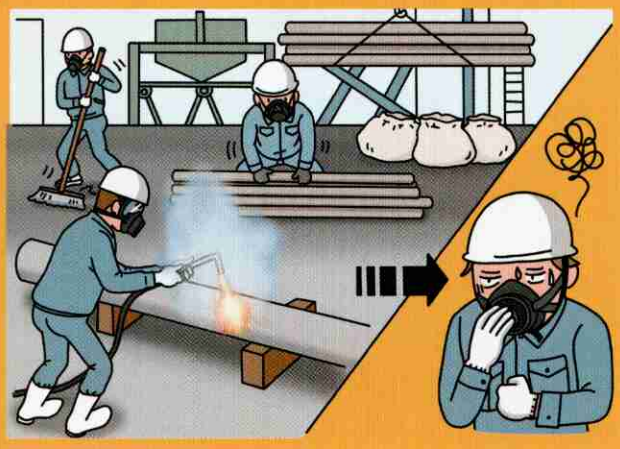
化学物質による危険性・有害性を特定し、その特定された危険性・有害性に基づくリスクを見積もり、リスクの見積もり結果に基づいてリスク低減措置（リスクを減らす対策）の内容を検討しましょう。

STEP 4

化学物質を取り扱う労働者に対する教育等

知識教育（取り扱う装置・設備の構造や機能、化学物質の危険性・有害性、必要な法規・社内基準等）、技能教育（訓練）（作業方法、操作方法、緊急時対応の定期訓練等）、態度教育（化学物質の取扱いによる利益・不利益、危険性の五感での体感等）

化学物質を
安全に取り扱うために



「これでいいの？」を解決します！

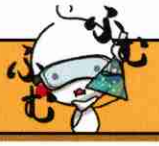
何を確認すればいいの？

安全な作業手順は？

管理はどうするの？

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
JNIOSH

化学物質を取り扱うときは、まず「ラベル」を確認



▶▶▶ 製品の危険有害性や、取扱上の注意事項がわかります。

▶▶▶ GHS絵表示がついているものは、特に情報をしっかり見ておきましょう。

ラベル表示の例

【製品の特定名】
△△△製品　○○○○

【絵表示】

【注意喚起語】
危険

【危険有害性情報】
・引火性液体及び蒸気　・吸入すると生命に危険 ……

【注意書き】
・熱、高温のもの、火花、裸火及び他の着火源から遠ざけること。禁煙。
・蒸気を吸入しないこと……

更に詳しい情報は、
SDS（安全データシート）を
見てください。

SDSの主な記載項目

項目2	GHS分類
項目4	応急措置
項目7	取扱い及び保管上の注意
項目8	ばく露防止及び保護措置
項目15	適用法令

ラベルに絵表示があったら、危険有害性の内容を確認

▶▶▶ 絵表示は９種類あります。国連勧告が定める世界共通の絵表示です。

▶▶▶ どのような危険有害性があるか、製品のSDS（安全データシート）の項目2を参照してください。

GHS絵表示とその意味、主な対策

爆発物 など
- ☑ 高温、スパーク、火種を近づけない
- ☑ 火災の場合は退避

高圧ガス
- ☑ 日光から遮断し換気の良いところで保管

発がん性、その他の健康有害性がある物
- ☑ マスク、手袋、保護衣着用
- ☑ 換気すること

燃えやすい物
- ☑ 高温、スパーク、火種を近づけない
- ☑ 換気の良いところで保管

金属を腐食させる物 皮膚や眼を著しく損傷
- ☑ 他の容器に移し替えない
- ☑ 保護衣、手袋、眼鏡着用

眼や皮膚刺激、アレルギー性皮膚反応 など
- ☑ 気分が悪い時は医師に連絡
- ☑ 保護具を着用

より燃えやすくする物
- ☑ 燃える物から遠ざける
- ☑ 隔離して保管

体に入ると生命の危険
- ☑ 換気の良いところで使用
- ☑ マスク、手袋、保護衣着用
- ☑ 施錠して保管

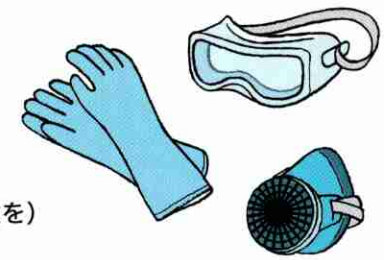
水生生物に非常に強い毒性（環境有害性）
- ☑ 環境への放出を避ける

は、化学物質が含まれています。
質の危険性や有害性を確認し、正しく取り扱いましょう。

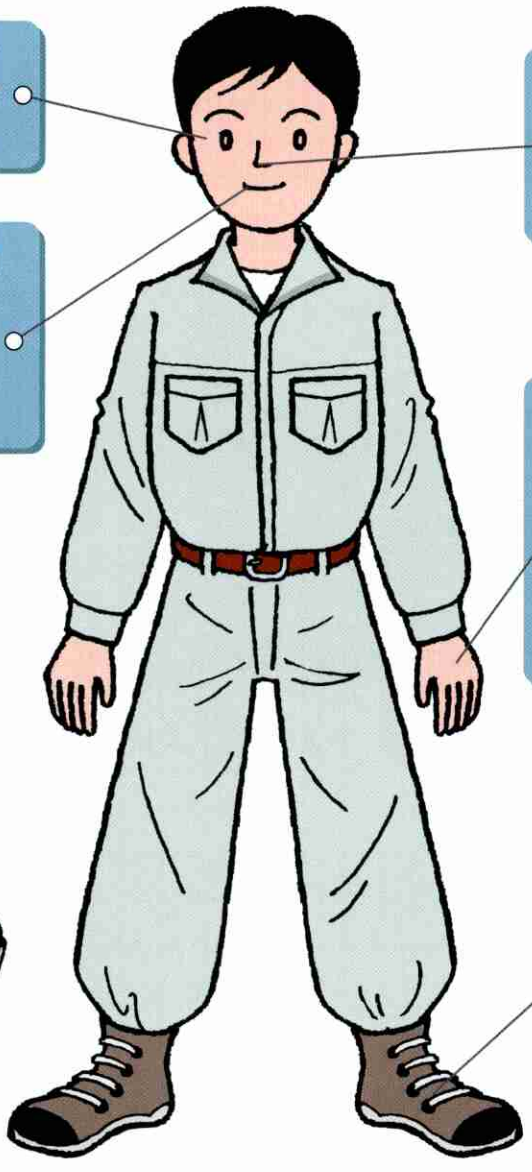
安全第一

化学物質へのばく露経路

化学物質による健康障害防止には、いろいろな経路から
侵入する化学物質を体内に取り込まないことが大切です。



①作業場の空気中に拡散したガスや蒸気、粒子状の物質（粉じんなど）を吸い込む
②皮膚についた化学物質が皮膚を通して体内に吸収される
③化学物質がついた手や汚れたマスクが口元に触れる（たばこを吸う方は特にご注意を）



刺激性のあるガスや蒸気、強アルカリ性の液体が眼に入ると眼を損傷します。

空気中に拡散したガスや蒸気、粒子状の物質（粉じんなど）は、呼吸とともに体内に吸い込まれます。
適切な呼吸用保護具を使用します。

化学物質がついた手で触れた食べ物やたばこを介しても体内に取り込まれます。
汚れたマスクの内側から口に入ることがあります。

化学物質の中には、皮膚に触れると素早く体内に吸収される物や、痛み・かゆみ等を引き起こす物があります。
化学物質に触れてしまったら大量の水で早く手を洗いましょう。
食事や休憩前は必ず手洗いや洗顔をします。

保護具はきれいなもの、穴の空いていないものを使いましょう

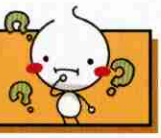
濡れた作業場で働くときは、ゴム長靴をはきましょう。
靴の内部に化学物質を含む水が入ったときは、靴をはき替え、放置せずに速やかに足を水洗いします。

化学物質管理者の選任

化学物質を安全に取り扱うため、一般消費者用製品以外の化学物質を取り扱う事業場では、
業種や規模にかかわらず、化学物質管理者を選任します。

化学物質管理者の役割は、事業場で取り扱う化学物質のラベルやSDSを確認し、
化学物質を安全に扱うための対策を決めて、それを実行していくことです。
特に化学製品を製造する事業場の化学物質管理者は専門的な講習を受講する必要があります。

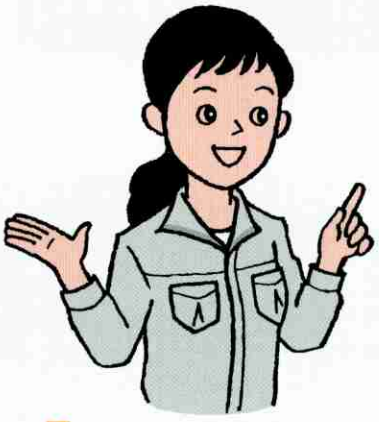
ばく露防止対策と優先順位



▶▶▶ 化学物質に触れる機会を減らすように、以下の順番で対策を考えましょう。

01	有害性の低い物質への変更	できるだけ有害性が低いものを選びましょう。
02	設備の密閉化、換気装置の設置等	有害な化学物質を使う場合は、化学物質が身体に触れないよう、設備を密閉化したり、十分な換気を行いましょう。
03	作業手順の改善等	化学物質に触れずにすむよう、作業手順を見直しましょう。
04	個人用保護具の利用	個人用保護具は作業に適したものを使用します。 下記の「保護具を使用するときの注意点」を参考にしてください。

マニュアルを参考にした、ばく露防止対策



リスクアセスメントの手順とマニュアルの活用

ラベル・SDS情報から
危険有害性を特定

▼

取扱量、作業内容、設備の
状況などを踏まえたリスク見積もり

▼

リスクの見積もり結果を
踏まえたばく露防止対策の決定

これらを踏まえたばく露防止対策が既にマニュアル化されている場合は、当該マニュアルを参考にばく露防止対策を講ずることができます。

▶▶▶ **ばく露防止対策を取りまとめた「マニュアル」などを参考にして、ばく露防止対策を講ずることも有効です。**

▶▶▶ **作業にあったマニュアルなどがない場合は、リスクアセスメントを行ってばく露防止対策を決めましょう。**

保護具を使用するときの注意点

▶▶▶ 適切な保護具を選択し、保護具の使用状況の管理や保守管理を行うため、保護具着用管理責任者を選任しましょう。

▶▶▶ 皮膚や眼に損傷を与える物質は、身体に触れないよう取り扱います。保護衣、保護手袋、保護眼鏡を着用しましょう。

▶▶▶ 防じんマスク、防毒マスク、化学防護手袋などの保護具を使う場合は、十分な効果を得るために以下の注意が必要です。

- ☑ 化学物質の性質やばく露の程度に見合った製品を選ぶ
- ☑ 保護具を支給するだけでなく、保護具を着用する理由、正しい使い方を繰り返し教育する
- ☑ もれのないように正しく装着する
- ☑ きちんと手入れや内側のふき取りを行い、使用限度を超えた物は交換する

化学物質情報管理研究センター 詳しくは、化学物質情報管理研究センターのホームページをご覧ください。

2022年5月

事業案内

独立行政法人労働者健康安全機構

佐賀産業保健総合支援センター

（略称：産保センター）のご案内

さんぽ

産業保健とは
健康で安心して働ける職場づくり

当センターでは産業保健スタッフ（産業医、産業看護職、衛生管理者、人事労務担当者、事業主等）の皆様に、メンタルヘルス対策をはじめとする産業保健に関する相談、研修、情報提供等の支援を無料で行っています。

産保センターが提供しているサービス内容

- 産業保健研修会
- 産業医研修会
- 産業保健関係の相談対応
- メンタルヘルス対策
- 治療と仕事の両立支援
- その他セミナー等

産保センターが県内4か所に設けている地域窓口のサービス内容

佐 賀

唐津
東松浦

杵 藤

伊万里
・有田

- 健康診断の有所見者の医師意見聴取
- 長時間労働者の医師面接指導等
- 保健指導等

地域窓口のご利用は労働者50人未満の事業場が対象です。

独立行政法人　労働者健康安全機構

佐賀産業保健総合支援センター

佐賀産業保健総合支援センターのサービス

メンタルヘルス対策

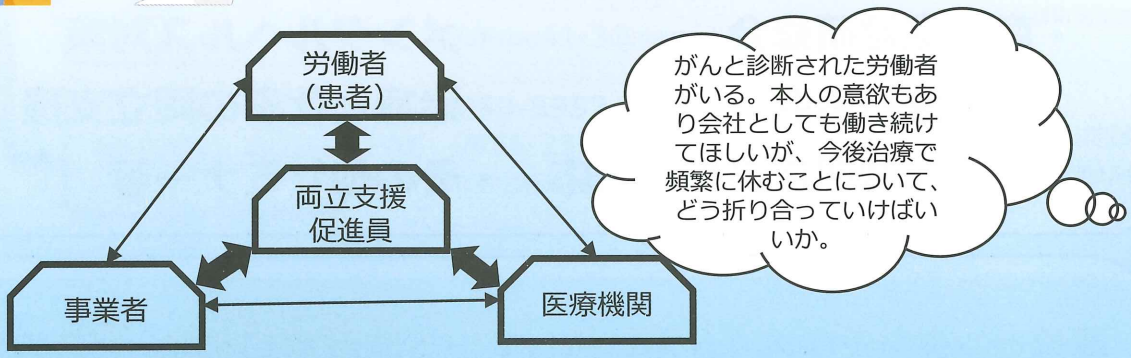
の普及促進のための個別支援

- ✔ メンタルヘルスケアの教育研修・情報提供
- ✔ 職場環境等の把握と改善
- ✔ メンタル不調に陥る労働者の早期発見と適切な対応
- ✔ 職場復帰における支援

治療と仕事の両立支援

がん等（ほか脳卒中や心疾患等）の治療をしながら仕事を続ける労働者を雇用する事業所を支援します。

現在そのような労働者がいない場合でも将来に備えた仕組み作りをサポートします。



従業員が健康で安心して働ける職場づくり

産業保健関係の相談

様々な分野の専門家と連携し回答致します。

ご希望や事案により、相談員が現地にお邪魔して状況を確認し回答することもできます。

例　溶接ヒュームの測定結果に応じた具体的な対策

　　メンタル不調者の復職に向けた相談

化学物質の管理方法について、法令改正もされたが、一度当工場を見てもらって問題ないかアドバイスしてほしい。

佐賀産業保健総合支援センターのサービス

産業保健研修会の開催

- ✔ **産業保健スタッフ等向けの無料の研修会**
- ✔ **年間60回前後開催**
- ✔ **WEB開催もあり**
- ✔ **様々な分野の講師陣と多彩なテーマ**

近年実施分のテーマ（例）

- 職場のメンタルヘルスと自殺予防
- 化学物質の自律的管理について
- 産業医に関する裁判例
- 職場環境改善事例（化学物質・粉じん）
- 職場リーダーのためのコミュニケーションスキル
- ハラスメントの実際と企業対応
- メンタルヘルス対策におけるストレスチェックの活用等
- 治療と仕事の両立支援
- 騒音の評価と対策

産業医研修会の開催

・上記「産業保健研修会」が産業医研修会を兼ねることがあります。

団体様(２事業場以上)との共催研修

- ✔ **団体様が希望するテーマ（産業保健関係）にしたがって開催**
- ✔ **無料**

お問合せ先

佐賀産業保健総合支援センター

☎ 0952-41-1888　FAX 0952-41-1887
✉ sanpo41-8@sagas.johas.go.jp
佐賀市駅南本町6-4　4F

地域窓口４か所（地域産業保健センター）

各地域窓口にはコーディネーターがおり（平日日中）、ご用件を承ります。
留守の場合は、留守番電話への伝言やメールでのご連絡をお願いします。

佐賀
☎ **0952-37-0784**
080-5952-8508
080-5952-8509
FAX 0952-37-0785
✉ sanpo41-1@sagas.johas.go.jp
佐賀市医師会内
（佐賀市水ケ江1-12-11）

唐津東松浦
☎ **080-5952-8510**
FAX 0955-75-5180
✉ sanpo41-4@sagas.johas.go.jp
唐津東松浦医師会内
（唐津市千代田町2566-11）

杵藤
☎ **080-5952-8511**
FAX 0954-23-2216
✉ sanpo41-3@sagas.johas.go.jp
武雄杵島地区医師会内
（武雄市武雄町昭和300）

伊万里・有田
☎ **080-5952-8512**
FAX 0955-23-4002
✉ sanpo41-5@sagas.johas.go.jp
伊万里・有田地区医師会内
（伊万里市立花町1542-15）

地域窓口（地域産業保健センター）の担当地域

佐賀地域
佐賀市
神埼市
鳥栖市
小城市
多久市
基山町
みやき町
吉野ヶ里町
上峰町

杵藤地域
嬉野市
武雄市
鹿島市
白石町
太良町
江北町
大町町

唐津東松浦地域
唐津市
玄海町

伊万里・有田地域
伊万里市
有田町

佐賀産業保健総合支援センター ご案内ページ

地域産業保健センター ご案内ページ

ＰＣは下記のように検索し、リンク先「佐賀産業保健総合支援センター」をクリック

さがさんぽせんたー

（2024.1）

2025年度 産業保健研修会 前期

受講するぞー

◎社内教育・社員教育にご利用下さい。

受講無料

研修会場 ○ アバンセ（佐賀市天神３丁目2-11）
○ メートプラザ（佐賀市兵庫北３丁目8-40）

WEB □ WEB会議システム『Zoom』を使用

4月

1 関係法令

実施日 2025年 4月10日(木) 研修会場 アバンセ 第2研修室A 14:00～15:30

「熱中症」新時代における産業保健と労働法～人事労務・経営者のための産業保健と労働法～

地球沸騰化時代、二季（夏冬）時代の熱中症の今、ミニワークも実施し人事労務担当者の知識と意識と対策を考えます。

河野 智章

2 メンタルヘルス

実施日 2025年 4月22日(火) WEB 10:00～11:00

職場のメンタルヘルス～自殺念慮を持つ労働者への対応を含めて～

職場のメンタルヘルスの重要課題として自殺予防があります。自殺念慮を口にする労働者の心理的傾向などから、職場でのより良い対応を考えます。

新地 浩一

5月

3 運動指導

実施日 2025年 5月 9日(金) 研修会場 メートプラザ 1F 教養文化室 14:00～16:00

フレイル、サルコペニア予防のための運動実習～中高年労働者の運動能力維持向上のために

昨今耳にする機会が増えたフレイル（心身の衰え）とサルコペニア（筋肉量の減少）。50歳前後から筋肉が衰えるといわれます。労働者の高齢化を見据えて、健康に働いてもらうことを目指し、企業ができる支援を実習形式で学びます。

秋永 尚宏

4 関係法令

実施日 2025年 5月14日(水) 研修会場 メートプラザ 1F多目的室 14:00～15:30

「ブラック企業と呼ばせない」中小企業のための労働法～人事労務・経営者のための産業保健と労働法～

「ブラック企業と呼ばせない」中小企業における労働法の基本、トラブル事例によるミニワークも取り入れて実施します。

河野 智章

5 労働衛生工学

実施日 2025年 5月23日(金) 研修会場 メートプラザ 1F多目的室 14:00～15:30

作業現場における騒音対策の実際

騒音の人体への影響、安全配慮義務、測定、様々な実際の騒音対策などについてお話しします。

高倉 敏行

6 産業医学

実施日 2025年 5月27日(火) WEB 14:00～15:30

禁煙とその後の影響について（労働者への支援）

禁煙に取り組んでいる最中の苦悩、禁煙後の禁断症状的事象、課題とその乗り越え方について説明します。

原 めぐみ

6月

7 産業医学

実施日 2025年 5月30日(金) WEB 14:00～15:30

両立支援と健康管理

疾病を持ちながら就業されている方における健康管理や人事労務管理、産業医と主治医との連携のあり方や課題について、事例を挙げながら考えます。＊対象は産業看護職、労働衛生担当者など

横田 直行

8 労働衛生工学

実施日 2025年 6月 6日(金) 研修会場 アバンセ 4F第5研修室 14:00～15:30

化学物質の管理に役立つ保護具の選び方、使い方等について

保護具着用管理者が行うべき職務の概要、災害事例、保守点検の実務等について紹介します。

西村 富夫

9 産業医学

実施日 2025年 6月17日(火) WEB 14:00～15:30

健康診断結果票の読み方と実務への活かし方

健康診断で測定する項目と異常値がついた時の対応について、健診異常を検査・診療する内科専門医の立場からお話しします。

岡田 倫明

10 産業医学

実施日 2025年 6月20日(金) WEB 14:00～16:00

健康経営をはじめよう Part 1 ～ 未来を創る健康経営の第一歩

「健康経営」の基本を学び、導入のメリットと体制作りを解説します。

彌富美奈子

11 メンタルヘルス

実施日 2025年 6月25日(水) 研修会場 メートプラザ 1F多目的室 14:00～16:00

自殺の心理 ー希死念慮者のこころのありようと対応のための心得ー

希死念慮者の心のありようと自死行動に至る過程および対応する人のための心得を、心理臨床の実践の観点からお話しします。

村久保雅孝

7月

12 産業医学

実施日 2025年 7月 3日(木) WEB 14:00～15:30

健診結果における肝臓の数値の読み方とその後の注意点

健康診断で測定する肝機能の項目とその原因、異常値がついた時の対応について、肝臓専門医の立場からお話しします。

岡田 倫明

13 産業医学

実施日 2025年 7月 4日(金) 研修会場 メートプラザ 2F研修室 14:00～15:30

デンタル・ヘルスケア・マネジメント

口腔内のヘルスケアから全身のヘルスケアへとマネジメントしていく時代になってきている中、全身の健康維持に影響を与える歯と歯周組織の健康維持について、いかに効率よく行っていくかを解説します。

北島 正弘

14 産業医学

実施日 2025年 7月11日(金) WEB 14:00～16:00

健康経営をはじめよう Part 2 ～ 戦略で差をつける健康経営

健康経営戦略マップの作成手順を学び、実践的な計画を立てる方法を習得します。

彌富美奈子

15 労働衛生工学

実施日 2025年 7月14日(月) 研修会場 メートプラザ 1F多目的室 14:00～15:30

化学物質管理者の実務

令和６年４月１日、リスクアセスメントの対象物である化学物質を製造、取扱い、譲渡提供するすべての事業場において「化学物質管理者」の選任が義務付けられました。
その職務等について説明します。

高倉 敏行

16 産業医学

実施日 2025年 7月15日(火) WEB 14:00～15:30

職場の熱中症対策、今一度確認しよう！夏場の職場における暑熱対策

熱中症対策について、健康管理、救急の対応、併せて職場環境の対策について解説します。

横田 直行

8月

17 保健指導

実施日 2025年 8月 5日(火) WEB 10:00～11:00

職場におけるアルコール関連問題

アルコール過剰摂取と心身の疾患との関連や、飲酒量やアルコール分解時間等についてお話しします。

古野 貴臣

18 産業医学

実施日 2025年 8月 8日(金) WEB 14:00～16:00

健康経営をはじめよう Part 3 ～ 成果を可視化する健康経営

健康経営戦略マップを評価し、管理会計を用いて成果を具体的に分析します

彌富美奈子

19 関係法令

実施日 2025年 8月27日(水) 研修会場 メートプラザ 4F研修室 14:00～15:30

社員の心と身体を守るカスタマーハラスメント対策～人事労務・経営者のための産業保健と労働法～

ハラスメントのない企業に向けての現状と境界線を知り対策をアップデート、事例によるミニワークも実施します。

河野 智章

20 労働衛生工学

実施日 2025年 8月29日(金) 研修会場 メートプラザ 1F多目的室 14:00～15:30

安全で働きやすい快適な職場づくりのための作業管理

災害のリスクや作業者の身体に負荷を与える有害要因（有害エネルギーや物質、作業による身体的な負荷など）をできるだけ少なくするための必要な作業管理について考えます。

西村 富夫

9月

21 メンタルヘルス

実施日 2025年 9月 2日(火) WEB 15:30～17:00

睡眠とメンタルヘルスについて

メンタルヘルスと睡眠の関係について医学的に解説します。

門司 晃

22 産業医学

実施日 2025年 9月 4日(木) 研修会場 アバンセ 4F第4研修室 14:00～15:30

歯科検診が必要な職場について

歯の健康は個人の健康や豊かな食生活の維持に必要なだけでなく、労働の現場においてもその健康が重要となります。法的に歯科健診が義務付けられる作業や健診内容等を中心に、歯の健康が労働に及ぼす影響についてお話しします。

北島 正弘

23 産業医学

実施日 2025年 9月25日(木) 研修会場 メートプラザ 2F大会議室 14:00～16:00

安衛法上の健康診断とそれ以外の健康診断等について

市場 正良

労働安全衛生法上の健康診断と、生活習慣病予防健診等のその他の健康診断等との違いや関係について説明します。また、これらに係る個人情報の取扱いについても説明します。

24 保健指導

実施日 2025年 9月26日(金) WEB 10:00～11:00

メンタルヘルスを含めた健康管理の基本的な考え方

古野 貴臣

労働者の健康管理は生産性向上において重要です。メンタルヘルスを含めた健康管理の基本的な考え方について概説します。

講師紹介（順不同）

市場　正良	佐賀大学医学部 教授 (社会医学講座環境医学分野)	高倉　敏行	高倉労働衛生コンサルタント事務所 代表
彌冨美奈子	(株)ＳＵＭＣＯ　統括産業医	西村　富夫	西村労働安全衛生コンサルタント 事務所　所長
岡田　倫明	医療法人　博友会　堀田病院　内科	古野　貴臣	佐賀大学医学部 看護学科 准教授
北島　正弘	北島歯科医院　院長	河野　智章	河野労務・安全衛生総合コンサルタント 事務所　代表
原　めぐみ	佐賀大学医学部　准教授(社会医学講座)	秋永　尚宏	Stadio Life　代表
横田　直行	三井化学(株)　大牟田工場　専属産業医	【招聘】 村久保雅孝	前　佐賀大学医学部 看護学科 准教授
新地　浩一	佐賀大学　名誉教授	【招聘】 門司　晃	(医)慈光会　若久病院　院長

産業保健研修会のお申込は、ホームページ(産業保健研修会)から行えます。

PC

佐賀さんぽセンター　研修

スマホ

研修会申込ページ

・お申込は「開催月の前月～開催日の３日前」に受付いたします。
・お申込後に欠席される場合は必ず、メール等によりご連絡ください。
・本研修会は日本医師会認定産業医研修会の研修ではありません。
・WEB開催の研修会の一部について、YouTubeによる見逃し配信を随時行います。
　当センターのホームページ又はメールマガジンで随時お知らせいたします。

独立行政法人労働者健康安全機構
佐賀産業保健総合支援センター
〒840-0816　佐賀市駅南本町6-4　佐賀中央第一生命ビル4F
TEL　0952-41-1888　　FAX　0952-41-1887
https://www.sagas.johas.go.jp/
※ メールマガジンの登録は右記ホームページから
佐賀さんぽセンター
ホームページ

小規模事業場の事業主のみなさまへ
（労働者５０人未満）

健康診断の結果について医師等から意見聴取(就業判定)されていますか？(有所見者対象※1)

労働安全衛生法　法定義務（1回/年度） 第66条の4関係（抜粋）

・事業者は健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師または歯科医師の意見を聴かなければならない。

義務だけど
どこに相談すれば良いの？？？

佐賀地域産業保健センターの無料事業で
医師の意見聴取（就業判定）を行っています。
５０人未満の事業場限定のサービスです。

まずは
裏面の利用申込書をＦＡＸ
してください

確認後、詳細をこちらから順番にお電話させていただきます。

手続きの流れ
①利用申込書ＦＡＸ⇒②必要書類郵送⇒③医師にて就業判定（書面）⇒④就業判定結果着

※1　有所見者・・・健康診断の総合判定　異常なし以外の方

お申込は

独立行政法人労働者健康安全機構　　**HP**　佐賀地域産業保健センター

佐賀地域産業保健センター　FAX　0952-37-0785

TEL　0952-37-0784　不在時は、留守電に事業所名・担当者名を入れてください。順番にお電話させていただきます。

（対象地域：佐賀市・鳥栖市・多久市・小城市・神埼市・吉野ヶ里町・基山町・みやき町・上峰町）

ＦＡＸ　送信票

佐賀地域産業保健センター行

ＦＡＸ　０９５２－３７－０７８５

様式地１－１

（R6.5.28改正）

健康相談・面接指導　利用申込書

事業場	事業場名	
	所在地	〒
	労働者数	（男：　　人）　（女：　　人）　（計：　　人）
	事業内容	
	代表者	職名： 氏名：
	担当者	職名： 氏名： 電話：　　FAX：
	企業の情報※	１　事業者　　２　個人事業者　　３　個人事業主等への注文者等 企業名（　　）　本社の有無（有・無） 労働者数　（　　人） 産業医数　（　　人） うち　総括産業医　（有・無）
相談内容（希望するものに○）		１　健康相談（脳・心臓疾患リスク者保健指導）　（対象者　　名） ２　健康相談（メンタルヘルス不調者相談・指導）　（対象者　　名） ３　健康相談（ストレスチェック相談・指導）　（対象者　　名） ４　健康相談（その他）　（対象者　　名） **⑤　健康診断の結果についての医師の意見聴取**　（対象者　　名） ６　長時間労働者に対する面接指導　（対象者　　名） ７　高ストレス者に対する面接指導　（対象者　　名） ８　その他（　　）　（対象者　　名）
事業場訪問		１　希望する　　２　希望しない
地域産業保健センターの利用		□ 新規（直近2年間利用無）　□ それ以外
その他連絡事項等		

※ 申込事業場が企業の支店、営業所、工場等の場合、当該企業の情報を記入してください。
なお、本事業は中小企業の小規模事業場を優先的に対象といたします。総括産業医が居る企業の小規模事業場は支援対象外といたします。（平成31年度から適用）

※ 「総括産業医」とは、企業における名称の如何に関わらず、企業内の事業場の産業保健活動について総括的に指導を行う産業医のことを指します。

※ 労働者本人からの申込みの場合は、担当者欄にご本人の氏名を記入のうえ、氏名の後ろに「本人」と注記してください。

※ 本用紙に記載された個人情報は、産業保健活動総合支援事業の目的以外には使用いたしません。

※ 副業・兼業に関する相談は様式地1-2（例）を使用すること。

＊下記事項をご確認いただき、チェックをしてください。

	チェック欄 はい	いいえ
１ 全項目に漏れなく記入しています。	□	□
２ 事業場は50人未満です。	□	□
３ 当社に総括産業医は居ません。	□	□
４ 健康相談･面接指導は治療目的ではないことを理解しています。	□	□
５ 本事業の実施に必要な個人情報の提供について同意します。	□	□
６「健康相談結果の取得について労働者の同意を得ている。」又は「健康相談結果の取得について事業場から労働者に当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明している。」	□	□
７（個人事業者、注文者等のみ確認）労災保険に加入している又は特別加入をしている。	□	□
８ 上記に相違ありません。	□	□

「令和７年６月１日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます」

職場における
熱中症対策の強化について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

熱中症による 死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における
熱中症による死亡災害の傾向

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

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

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

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

基本的な考え方

見つける ▶ 判断する ▶ 対処する

現場における対応

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

1

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

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

2

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

対象となるのは

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

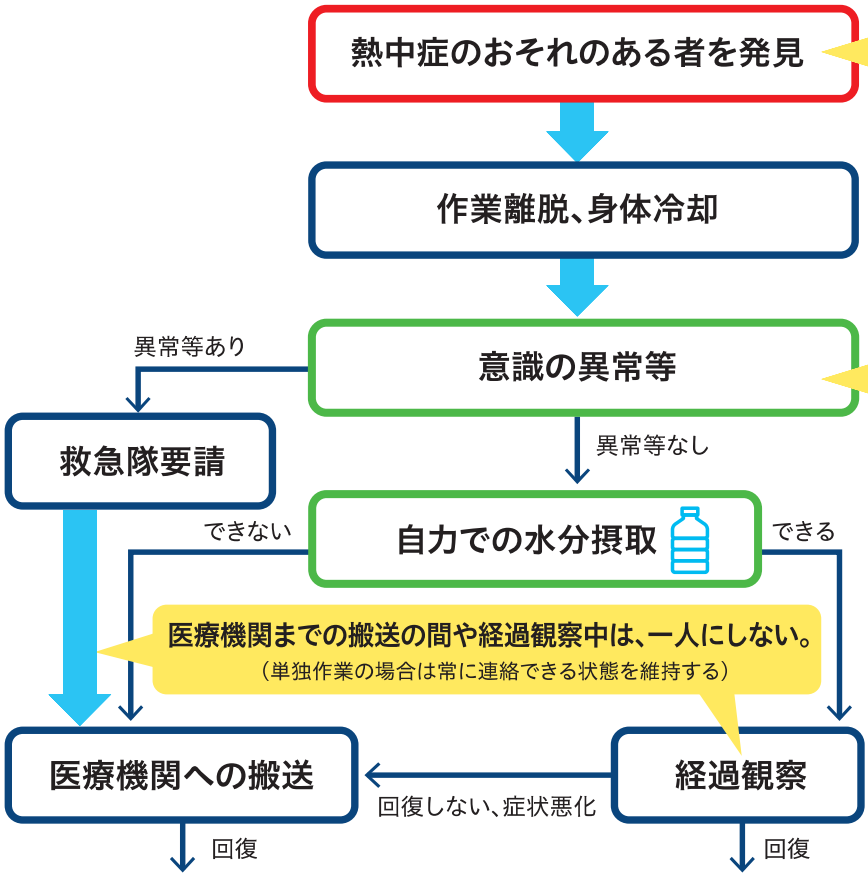
※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとする。

職場における熱中症対策の強化について

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣 等

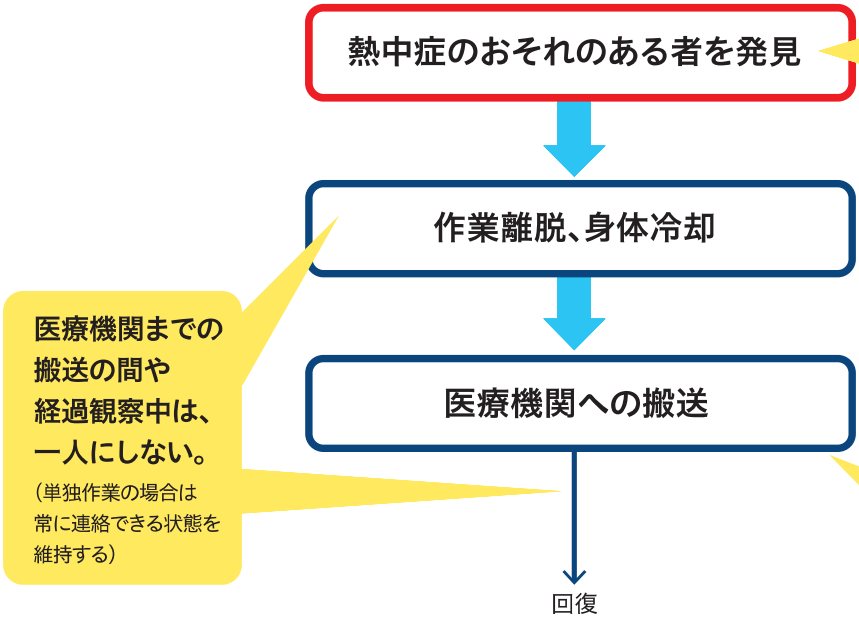
【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温 等

「意識の有無」だけで判断するのではなく、
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている
など、普段と様子がおかしい場合も異常等ありとして取り扱うことが適当。
判断に迷う場合は、安易な判断は避け、＃7119等を活用するなど専門機関や医療機関に相談し専門家の指示を仰ぐこと。

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

熱中症のおそれのある者に対する処置の例　フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。
（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】
ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣 等

【自覚症状】
めまい、筋肉痛・筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温 等
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている　など、
普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。

救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、＃7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。

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

中小企業事業者の皆さまへ

令和７年度（２０２５年度）版

「令和７年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高年齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- **高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和７年５月15日～令和７年10月31日

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

安全衛生対策コース名		補　助　対　象	対象事業者
Ⅰ 総合対策コース ・補助率 ４／５ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ３ ページ**		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・リスクアセスメント結果を踏まえた、**優先順位の高い労働災害防止対策**に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは５ページ） ・１年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の**高年齢労働者**（**60歳以上**）が常時１名以上就労していること ・高年齢労働者が対策を行う作業に就いていること
Ⅱ 職場環境改善コース ・補助率 １／２ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ３ ページ**		・高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	
熱中症予防対策プラン ➡ **詳細は ４ ページ**		・熱中症の発症リスクの高い高年齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 ３／４ ・上限額 １００万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ４ ページ**	転倒防止	・労働者の転倒災害防止のため、**専門家による身体機能のチェック**及び**専門家による運動指導を受けるために**要する経費（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは５ページ） ・１年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時１名以上就労していること
	腰痛予防	・労働者の腰痛災害の予防のため、**専門家による身体機能のチェック**及び**専門家による運動指導を受けるために**要する経費（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
Ⅳ コラボヘルスコース ・補助率 ３／４ ・上限額 ３０万円（消費税を除く） ➡ **詳細は ４～５ ページ**		・**事業所カルテ**や**健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等**、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	

【注意事項】

・補助金の交付は１年度につき１回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
・複数コース併せての申請はできません。
・コースごとに予算額を定めています。
・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は２ページ５～６ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

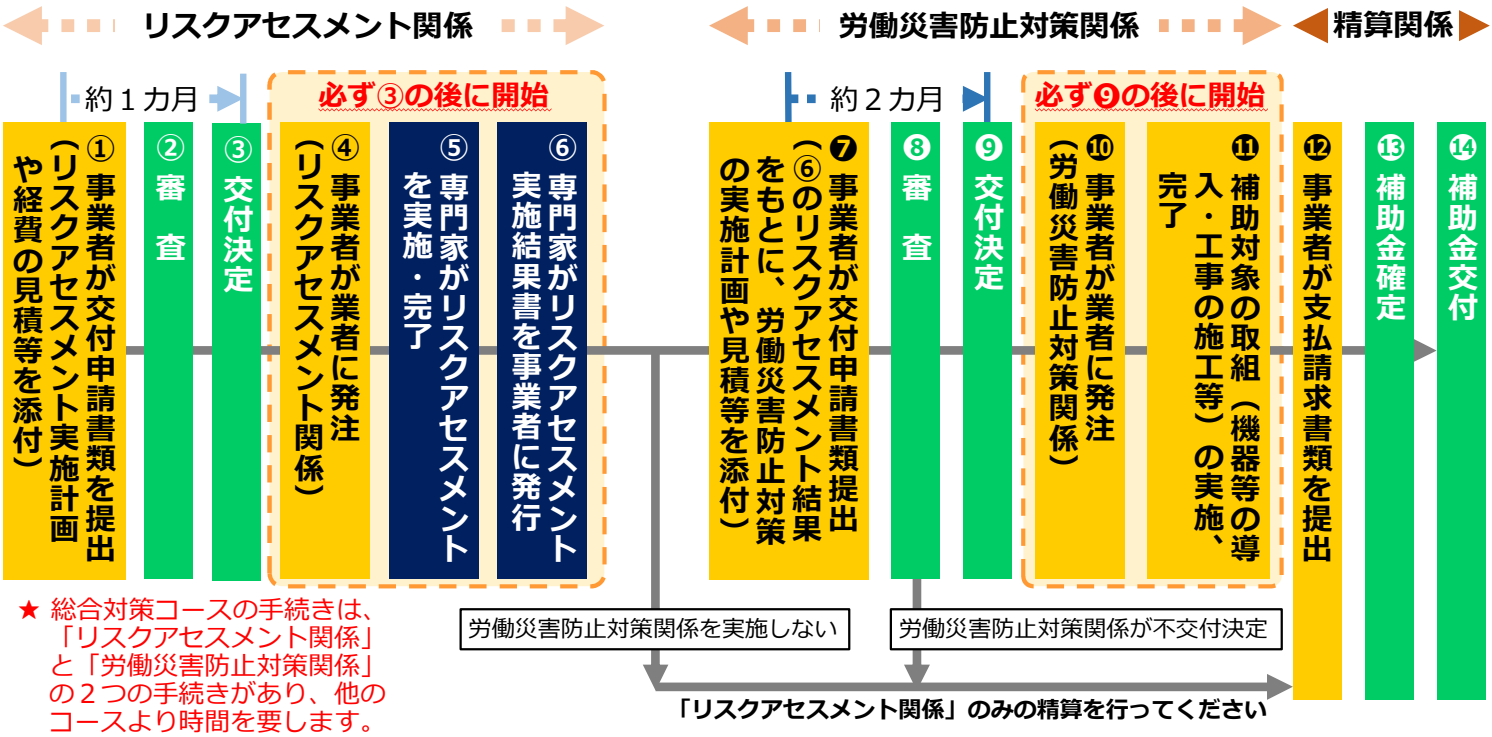
この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人　日本労働安全衛生コンサルタント会

総合対策コースの補助金申請の流れ

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



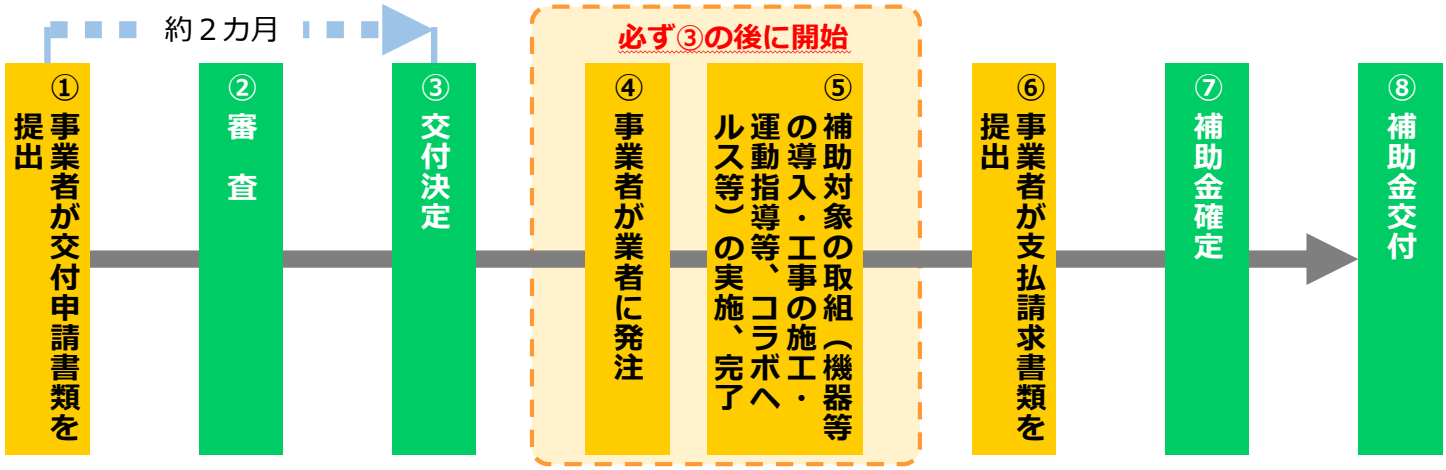
★ 総合対策コースの手続きは、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の２つの手続きがあり、他のコースより時間を要します。

※ 原則として「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止関係」について、それぞれ交付申請が必要です（それぞれ審査、交付決定の手続があります）。

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

職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■は事業者が実施します。 ■は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね２ヵ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

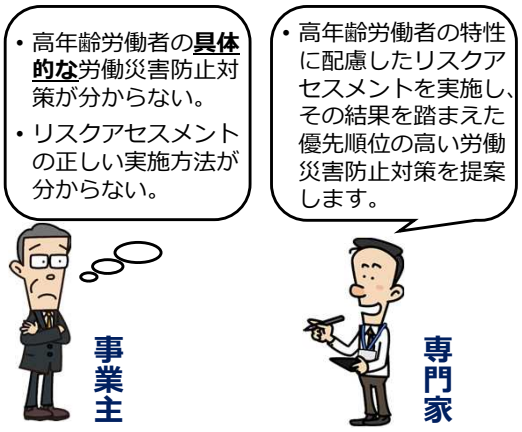
・この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始（専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注）していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始（発注）していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。

・また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前（着手時点など）に業者等に代金等を支払った場合（いわゆる「前払い」）についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください

Ⅰ 総合対策コース 【 対象：60歳以上の労働者】

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

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



補助対象となる取組

（ア） 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

（イ） （ア）のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する

・（ア）及び（イ）の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は２ページをご確認ください）。
・（ア）及び（イ）の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
・（ア）のみを実施した場合も補助対象となります。

Ⅱ 職場環境改善コース 【対象：60歳以上の労働者】

■ **60歳以上の高年齢労働者**が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。

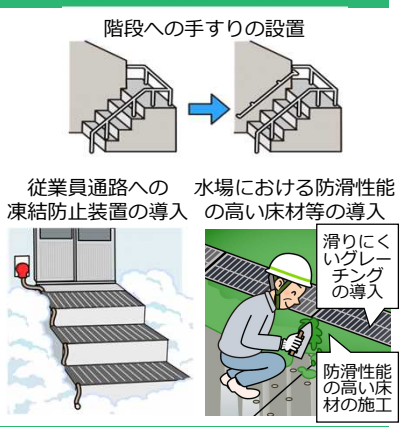
●具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります●

（ア） 転倒・墜落災害防止対策

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

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 検索
（URL ttps://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf ）

転倒防止対策リーフレット



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

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

（ウ） 熱中症防止対策

★ 熱中症防止対策については４ページをご確認ください。

（エ） その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

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

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）
【対象：60歳以上の労働者】

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

補助対象

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

◆ **屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入**

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

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

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

・体温を下げるための機能のある服や装備

・作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー

（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が５年以上のものに限る　等）

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

・アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー

（－20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

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

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

◆ **日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入**（１事業者につき１点まで）

Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース　【対象：全ての労働者】

■ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、５人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

※ **専門家とは**・・・理学療法士、健康運動指導士、等

補助対象となる取組

① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける

② 専門家が、①の 結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する

③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※注意事項※

・**転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。**また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。

・**補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。**

・①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を１回実施後、②を３回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）

・①～③の実施について、安全性を確保するため、**専門家との対面による実施に限ります**（**オンライン開催不可**）。

・物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。

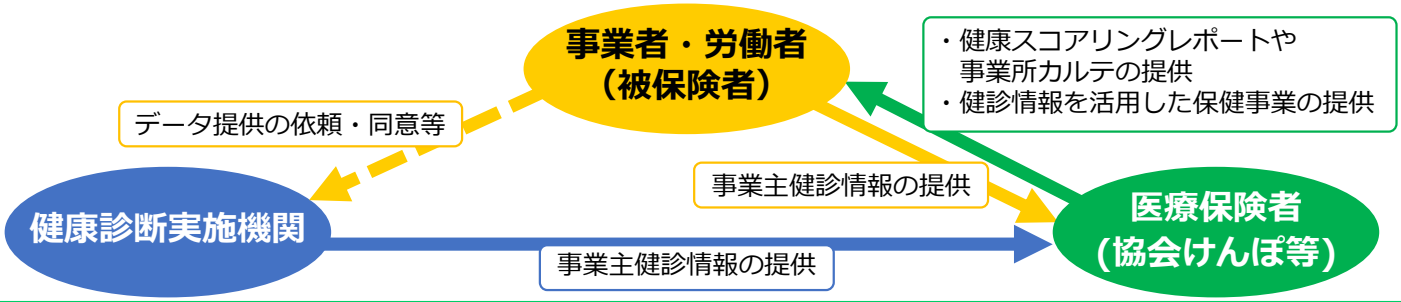
・支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、**実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきます**ので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご留意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース　【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です

コース内容は、次ページへ

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



申請に当たって必要な資料

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

※１：申請企業・法人名の記載があるもの

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

②：**取組内容がわかる資料**

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

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

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

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

※１　常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。
※２　医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限　令和７年１０月３１日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限　令和８年　１ 月３１日（当日消印有効）

➡「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるＱ＆Ａにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

「エイジフレンドリー補助金事務センター」

（ホームページ　https://www.jashcon-age.or.jp）

関係書類送付先（郵送の場合）	〒１０５－００１４　東京都港区芝１－４－１０　トイヤビル５階 エイジフレンドリー補助金事務センター 交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください（メールでの申請はできません） 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では送付しないでください	
お問合せ先	**申請担当**	**支払担当**
	電　話：０３（６３８１）７５０７ ＦＡＸ：０３（６８０９）４０８６	電　話：０３（６８０９）４０８５ ＦＡＸ：０３（６８０９）４０８６
受付時間	平日１０：００～１２：００/１３：００～１６：００ （土日祝休み、平日１２：００～１３：００は電話に出ることができません） ＜８月１２日～８月１５日（夏季休暇）、１２月２９日～１月３日（年末年始）を除く＞	

参考：エイジフレンドリーガイドライン

(高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)

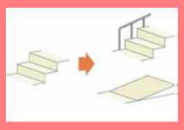
ポイント

１.安全衛生管理体制の確立

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

２.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います　(ハード面の対策)



- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)

３.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

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

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)

４.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

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

５.安全衛生教育

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

参考：職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト