

21-1 労働法規の遵守

新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における 衛生上の職場の対応ルール（例）

※ この対応ルール（例）は、職場に新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者が発生した場合の対応に当たって参考となるよう、企業の取組事例を取りまとめたものです。職場の実態に応じて、ご活用ください。

※ 職場の対応ルールを定めた場合には、事業場の掲示板等に掲示するとともに、メールや社内のイントラネット等の複数の媒体で労働者に周知願います。

1 労働者が陽性者等であると判明した場合の事業者（社内担当者）への報告に関する事

(1) PCR検査等を実施することが決定した段階で、速やかに所属長に報告する。また、検査の結果が判明した際には、その結果を速やかに所属長に報告する（結果が陰性であった場合も含む）。

(2) 報告を受けた所属長は、事業場の人事担当部門（新型コロナウイルス対策本部や対応窓口が設置されている場合には当該部門）に報告する。

(3) 健康情報の取扱いは、必要最小限の関係者に限るものとする。

※ 健康情報取扱規程を定めている場合には、その取扱いに準じて健康情報の取扱いを行う関係者を定めることとする。

2 労働者が陽性者等であると判明した場合の保健所との連携に関する事

労働者が陽性者等であると判明した場合には、濃厚接触者の自宅待機などの保健所の指示に従うとともに、保健所による積極的疫学調査が実施される場合に備え、事業場ごとに保健所との窓口となる担当者を決めておく。また、陽性者等の勤務状況や在籍する部署の座席表、フロアの見取り図を準備しておく。

3 職場の消毒等が必要になった場合の対応に関する事

職場の消毒等については、保健所等より指示がある場合にはその指示に従い、特段の指示が無い場合には、以下の方法によって実施する。

(1) 消毒を行う箇所

① 陽性者等の執務室

パソコン、タブレット、電話、FAX、コピー機などの電子機器、陽性

者等の椅子や机、キャビネット、ドアノブ、照明スイッチ、床面や壁など陽性者等が接触したと考えられる箇所

② 食堂、ロッカールーム、トイレなどの共有スペース

食堂の椅子やテーブル、会議室の椅子やテーブル、ロッカールームのドアノブや照明スイッチ、階段の手すり、トイレの便座など陽性者等が接触したと考えられる箇所

(2) 使用する消毒液及び使用方法

陽性者等の周囲の高頻度接触部位などは、消毒用アルコール又は0.05%の次亜塩素酸ナトリウムによる清拭で高頻度接触面や物品等を消毒する。陽性者由来の液体（痰、血液、排泄物など）が付着した箇所の消毒については、消毒用エタノールや0.05～0.5%次亜塩素酸ナトリウムで清拭又は30分間浸漬する。

(3) 消毒時に使用する保護具

清掃、消毒を行う者は、手袋、マスク、ゴーグル等の眼を防護するものなどの保護具を着用する。清拭には使い捨てのペーパータオルなどを用いる。また、手袋は滅菌したものでもなくとも差し支えないが、頑丈で水を通さない材質のものを用いる。

(4) 消毒後の手指の衛生

消毒の実施後は、手袋を外した後に流水・石鹼による手洗い、手指消毒用アルコール等による手指の衛生を必ず行う。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト

- このチェックリストは、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための基本的な対策の実施状況について確認いただくことを目的としています。
 - 項目の中には、業種、業態、職種等によっては対応できないものがあるかもしれませんが、職場のすべての項目が「はい」にならないからといって、対策が不十分ということではありません。職場の実態を確認し、**全員（事業者と労働者）がすぐにできることを確実に実施**いただくことが大切です。
 - 確認した結果は、**衛生委員会等に報告**し、対策が不十分な点があれば調査審議いただくことが大切です。また、その結果について全ての**労働者が確認できるように**してください。
衛生委員会等が設置されていない事業場においては、事業者による自主点検用に用いて下さい。
- ※ 都道府県労働局、労働基準監督署に報告いただく必要はありません。

項 目	確認
1 感染予防のための体制	
・事業場のトップが、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に積極的に取り組むことを表明し、労働者に対して感染予防を推進することの重要性を伝えている。	はいいいえ
・事業場の感染症予防の責任者及び担当者任命している。(衛生管理者、衛生推進者など)	はいいいえ
・会社の取組やルールについて、労働者全員に周知を行っている。	はいいいえ
・労働者が感染予防の行動を取るよう指導することを、管理監督者に教育している。	はいいいえ
・安全衛生委員会、衛生委員会等の労使が集まる場において、新型コロナウイルス感染症の拡大防止をテーマとして取り上げ、事業場の実態を踏まえた、実現可能な対策を議論している。	はいいいえ
・職場以外でも労働者が感染予防の行動を取るよう感染リスクが高まる「5つの場面」や「新しい生活様式」の実践例について、労働者全員に周知を行っている。	はいいいえ
・新型コロナウイルス接触確認アプリ(COCCA)を周知し、インストールを労働者に勧奨している。	はいいいえ
2 感染防止のための基本的な対策	
(1) 感染防止のための3つの基本 ①身体的距離の確保、②マスクの着用、③手洗い	
・人との間隔は、できるだけ2m(最低1m)空けることを求めている。	はいいいえ
・会話をする際は、可能な限り真正面を避けることを求めている。	はいいいえ
・外出時、屋内にいるときや会話をすると、症状がなくてもマスクの着用を求めている。 ※熱中症のリスクがある場合には、6について確認してください。	はいいいえ
・手洗いは30秒程度かけて水と石けんで丁寧に洗うことを求めている(手指消毒薬の使用も可)。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ
(2) 3つの密の回避等の徹底	
・3つの密(密集、密接、密閉)を回避する行動について全員に周知し、職場以外も含めて回避の徹底を求めている。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ

項 目	確認
(3) 日常的な健康状態の確認	
・出勤前に体温を確認するよう全員に周知し、徹底を求めている。	はいいいえ
・出社時等に、全員の日々の体調(発熱やだるさを含む風邪症状の有無、味覚や嗅覚の異常の有無等)を確認している。	はいいいえ
・体調不良時には正直に申告しやすしい雰囲気醸成し、体調不良の訴えがあれば勤務させないこと、正直に申告し休むことで不利益な扱いしないことを、職場で確認している。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ
(4) 一般的な健康確保措置	
・長時間の時間外労働を避けるなど、疲労が蓄積しないように配慮している。	はいいいえ
・十分な栄養摂取と睡眠の確保について全員に周知し、意識するよう求めている。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ
(5) 「新しい生活様式」の実践例で示された「働き方の新しいスタイル」の取組状況について	
・テレワークやローテーション勤務を取り入れている。	はいいいえ
・「時差通勤でゆったり」と取り入れている。	はいいいえ
・オフィスの人口密度を減らした「オフィスはひろびろ」と取り入れている。	はいいいえ
・「会議はオンライン」を取り入れている。	はいいいえ
・「名刺交換はオンライン」を取り入れている。	はいいいえ
・「対面での打合せは換気とマスク」を取り入れている。	はいいいえ
(6) 新型コロナウイルス感染症に対する情報の収集	
・国、地方自治体や一般社団法人日本産科医学会や公益社団法人日本産業衛生学会等の公益性の高い学術学会等のホームページ等を通じて最新の情報を収集している。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ
3 感染防止のための具体的な対策	
(1) 基本的な対策	
・①換気の悪い密閉空間、②多くの人が密集、③近距離での会話や発声の「3つの密」を同時に満たす行事等を行わないようにしている。	はいいいえ
・上記「3つの密」が重ならなくても、リスクを低減させるため、出来る限り「ゼロ密」を目指している。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ
(2) 換気の悪い密閉空間の改善	
・職場の建物や機械換気(空気調和設備、機械換気設備)の場合、建築物衛生法令の空気環境の基準が満たされている(ただし、温度は18℃以上)に維持することが望ましいこと。	はいいいえ
・職場の建物の窓が開く場合、リーフレット「冬場における『換気の悪い密閉空間』を改善するための換気の方法」で推奨する方法により、居室の温度18℃以上かつ相対湿度40%以上を維持しつつ、窓を開けて適切に換気を行っている(HiEPAフィルター付空気清浄機の適切な活用を含む)。	はいいいえ
・電車等の公共交通機関の利用に際し、窓開けに協力するよう全員に周知している。	はいいいえ
・その他()	はいいいえ

項	目	確認
(3)	多くの人が密集する場所の改善 <ul style="list-style-type: none"> ・業態に応じて可能な範囲で出動を抑制するように努めている。 ・電車やバス等での他人との密着を防ぐため、時差通勤、自転車通勤、自家用車通勤などの活用を図っている。 ・テレビ会議やWeb会議の活用等により、人が集まる形での会議等をなるべく避けるようにしている。 ・対面での会議やミーティング等を行う場合は、マスクの着用を原則とし、人と人の間隔をできるだけ2m(最低1m)空、可能な限り真正面を避けるようにしている。 ・接客業等において、人と人が近距離で対面することが避けられない場合は、労働者にマスクを着用させ、人と人の間にアクリル板、不燃性透明ビニールカーテンなどで遮蔽するようにしている。 ・職場外(バスの移動等)でもマスクの着用や、換気、人との間隔を取る等、三つの密を回避するよう努めることとしている。 ・その他() 	はい はい はい はい はい はい はい
(4)	接触感染の防止について <ul style="list-style-type: none"> ・物品・機器等(例:電話、パソコン、デスク等)や治具・工具などについては、複数人での共用をできる限り回避している。共用する場合には使用前後での手洗いや手指消毒を徹底している。 ・自由に着席場所を選んで仕事を行うフリーアードレスを導入する場合には、使用前後での消毒、充分な座席間隔の確保、利用状況の記録等を実施することとしている。 ・作業所内で複数の労働者が触れることがある物品、機器、治具・工具等について、こまめにアルコール(容量%で60%以上)や界面活性剤や次亜塩素酸ナトリウム0.05%水溶液による清拭消毒を実施することとしている。 ※人がいる環境に、消毒や除菌効果を謳う商品を空間噴霧して使用することは、眼、皮膚への付着や吸入による健康影響のおそれがあることから推奨されていません。 ・その他() 	はい はい はい はい はい
(5)	近距離での会話や発声の抑制 <ul style="list-style-type: none"> ・職場では、同僚を含む他人と会話する際には、大きな声を出さずに距離をなるべく保つるようになっている。 ・外来者・顧客・取引先との対面での接触や近距離での会話をなるべく避けるようにしている。 ・どうしてもマスクなしで1m以内で会話する必要がある場合は、15分以内に留めるようにしている。 ・粉じんや化学物質など、呼吸用保護マスクを装着する必要がある作業では、声で合図連絡する場合にはマスクを外さないように周知している。拡声器使用や伝声板付きのマスク採用が望ましい。 ・その他() 	はい はい はい はい はい
(6)	共用トイレの清掃等について <ul style="list-style-type: none"> ・不特定多数が接触する場所は、清拭消毒を行うこととしている。 ・トイレの床や壁は次亜塩素酸ナトリウム0.1%水溶液で手袋を用いて清拭消毒する。 ・トイレの蓋を閉めて汚物を流すように表示している。(便器内は通常の清掃でよい) ・ペーパータオルを設置するか、個人ごとにタオルを準備する。 ・ハンドドライヤーは止め、共用のタオルを禁止している。 ・その他() 	はい はい はい はい はい
(7)	休憩スペース等の利用について <ul style="list-style-type: none"> ・一度に休憩する人数を減らし、対面で食事や会話を控え、長居しないようにしている。 	はい

項	目	確認
	<ul style="list-style-type: none"> ・休憩スペースは常時換気することに努めている。 ・休憩スペースの共有(テーブル、いす、自販機ボタン等)は、定期的に消毒をしている。 ・休憩スペースへの入室の前後に手洗い又は手指の消毒をさせている。 ・社員食堂での感染防止のため、座席数を減らす、座る位置を制限している、マスクを外したままの談笑を控えるよう注意喚起している、昼休み等の休憩時間に幅を持たせている、などの工夫をしている。 ・社員食堂では感染防止のため、トンガやポットなどの共用を避けている。 ・喫煙所では同時に利用する人数に制限を設け、手指消毒後に十分乾いてから喫煙するよう指導し、会話をせす喫煙後は速やかに立ち退くことを、利用者に周知し、徹底している。 ・その他の共有の施設について、密閉、密塞、密接とならないよう利用方法について検討している。 ・その他() 	はい はい はい はい はい はい はい
(8)	ゴミの廃棄について <ul style="list-style-type: none"> ・鼻水、唾液などが付いたゴミ(飲用後の紙コップ、ビン、缶、ペットボトルなどを含む)は、ビニール袋に入れて密閉して廃棄することとしている。 ・ゴミを回収する人は、マスク、手袋、保護メガネを着用することとし、作業後は必ず石けんと流水で手洗いをすることとしている。 ・その他() 	はい はい はい
4	配慮が必要な労働者への対応等 <ul style="list-style-type: none"> ・風邪症状等が出た場合は、「出勤しない/させない」の徹底と、かかりつけ医等の地域で身近な医療機関への電話相談を求めている。 ・高齢者や基礎疾患(糖尿病、心不全、慢性呼吸器疾患、慢性腎臓病、高血圧症、がんなど)を有する者などの重症化リスク因子を持つ労働者及び妊娠している労働者に対しては、本人の申出及び産業医等の意見を踏まえ、感染予防のための就業上の配慮(テレワークや時差出勤等)を行っている。 ・特に妊娠中の女性の労働者が、医師又は助産師からの指導内容について「母体連絡カード」等で申し出た場合、産業医等の意見も勘案の上、作業の制限または出勤の制限(在宅勤務又は休業をいう。)の措置を行っている。 ・テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解したうえで、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭において就業させている。 ・その他() 	はい はい はい はい はい
5	新型コロナウイルスの陽性者や濃厚接触者(以下「陽性者等」)が出た場合等の対応 <ul style="list-style-type: none"> (1)陽性者等に対する不利益取扱い、差別禁止の明確化 <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスの陽性者等であると判明しても、解雇その他の不利益な取扱いを要しないこと及び差別的な取扱いを禁止することを全員に周知し、徹底を求めている。 (2)陽性者等が出た場合の対応 <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルスに陽性であると判明した場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。 ・新型コロナウイルスに陽性であると判明した第三者との濃厚接触があり、保健所から自宅待機等の措置を要請された場合は、速やかに事業場に電話、メール等により連絡することを全員に周知し、徹底を求めている。 ・新型コロナウイルスに陽性であることの報告を受け付ける事業場内の部署(担当者)を決め、全員に周知している。また、こうした情報を取り扱う部署(担当者)の取り扱い範囲とプライバシー保護のルールを決め、全員に周知している。 ・新型コロナウイルスに陽性である者と濃厚接触した者が職場内にいた場合にどのような対応をするかルール化し、全員に周知している。 	はい はい はい はい はい はい はい はい はい はい

項	目	確認
・職場の消毒等が必要になった場合の対応について事前に検討を行っている。		はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
(3) その他の対応		
	・濃厚接触者への対応等、必要な相談を受け付けてくれる「保健所」、「帰国者・接触者相談センター」等を確認してある。	はい・いいえ
	・事業場内の診療・保健施設で体調不良者を受け入れる場合は、事業場内での感染拡大の原因となる可能性のあることに留意し、医療従事者は標準予防策を遵守し、適切な感染予防体制(受診者のマスク着用、待合や動線を分ける、受診者が一定の距離を保てるよう配慮するなど)を実行している。	はい・いいえ
	・その他()	はい・いいえ
6 熱中症の予防(※暑熱作業があるなど熱中症のリスクがある場合に確認してください。)		
	・身体からの発熱を極力抑えるため、作業の身体負荷を減らすとともに、休憩を多くとることの重要性を周知している。	はい・いいえ
	・のどの渇きを感じなくても、労働者に水分・塩分を摂取するよう周知し、徹底を求めている。 ※マスクで口が覆われることにより、のどの渇きを感じにくくなる場合があります。	はい・いいえ
	・屋外で人と十分な距離(少なくとも2m以上)が確保できる場合で、大声を出す必要がないときには、マスクをはずすよう周知している。	はい・いいえ

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局または労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

R2.11.27版

【企業の方向け】

Q. 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が起きた場合には、どのように対応したらよいでしょうか。また、そのような事態を未然に防ぐために、どのようなことをすべきでしょうか。

A. 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、[職場におけるパワーハラスメント](#)に該当する場合があります。職場におけるパワーハラスメントに関しては、改正労働施策総合推進法により、その防止のために事業主において雇用管理上の措置を講じることが求められています。

具体的には、相談窓口をあらかじめ定め労働者に周知することや事実関係を迅速かつ正確に把握し、適正な措置を行うこと等が必要です（令和2年6月1日施行。中小事業主は令和4年3月31日までは努力義務。）。また、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されていますので、ご注意ください（相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止は、規模にかかわらず、全ての事業主が対象となります）。これらの措置義務に違反した場合には、都道府県労働局において行政指導（助言・指導・勧告等）を行うこととなります。

なお、事業主自らも、パワーハラスメント問題に対する関心と理解を深め、労働者（他の事業主が雇用する労働者及び求職者を含む。）に対する言動に必要な注意を払うよう努める必要があります。

新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等が行われることのないよう、労働者への周知・啓発を徹底し、適切な相談対応等を行っていただくことなどにより、職場環境の改善を行っていただきますようお願いします。

<リーフレット「2020年6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」>

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>

【労働者の方向け】

Q. 職場において、新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等を受けて困っています。どこに相談したらよいでしょうか。

A. 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせ等は、あってはならないものです。

例えば、過去に新型コロナウイルスに感染したことを理由として、人格を否定するような言動を行うこと、一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし職場で孤立させること等は、[職場におけるパワーハラスメント](#)に該当する場合があります。

新型コロナウイルスに関連した上記のような職場のトラブルがある場合には、まずは職場の相談窓口にご相談ください。企業内に相談窓口が設置されていない場合あるいは職場内の相談窓口相談したが対応してくれない、相談しにくいといった場合には、各都道府県労働局等に設置されている総合労働相談コーナーにご相談ください。

<総合労働相談コーナー（厚生労働省 HP）>

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

業務によって感染した場合、 労災保険給付の対象となります

対象となるのは？

- 感染経路が業務によることが明らかな場合
 - 感染経路が不明の場合でも、感染リスクが高い業務※
に従事し、それにより感染した蓋然性が強い場合
- ※（例1）複数の感染者が確認された労働環境下での業務
※（例2）顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下の業務
- 医師・看護師や介護の業務に従事される方々については、
業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象

詳しくは厚生労働省HPのQ&A
(項目「5 労災補償」)をご覧ください▶



労災保険の種類

業務に起因して新型コロナウイルスに感染した労働者の方やそのご遺族の方は、正社員、パート、アルバイトなどの雇用形態によらず、次のような保険給付を受けられます。

療養補償給付

- ① 労災指定医療機関を受診すれば、原則として無料で治療を受けることができます。
- ② やむを得ず労災指定医療機関以外で治療を受けた場合、一度治療費を負担してもらい後で労災請求をすることで、負担した費用の全額が支給されます。

休業補償給付

療養のために仕事を休み、賃金を受けていない場合、給付を受けることができます。

- 給付日：休業4日目から
- 給付額：休業1日あたり給付基礎日額の8割（特別支給金2割含む）
*原則として「給付基礎日額」は発症日直前3か月分の賃金を暦日数で割ったものです

遺族補償給付

業務に起因して感染したため亡くなった労働者のご遺族の方は、遺族補償年金、遺族補償一時金などを受け取ることができます。

- お問い合わせは、お近くの労働局・労働基準監督署へ ▶



新型コロナウイルス感染症による労働災害も 労働者死傷病報告の提出が必要です。

従業員が新型コロナウイルス感染症により休業された事業者の皆様へ

労働者が就業中に新型コロナウイルス感染症に感染・発症し、休業した場合には、労働者死傷病報告の提出が必要となります。事業場で働く従業員の皆様が新型コロナウイルス感染症により休業した場合には、遅滞なく、事業場を所轄する労働基準監督署に労働者死傷病報告を提出してください。

※ ご提出の際は、**電子申請**や**郵送**の積極的な活用をお願いします。

事業者は、以下のような場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

(労働安全衛生法第100条、労働安全衛生規則第97条)

- (1) 労働者が労働災害により死亡し、又は休業したとき
- (2) 労働者が就業中に負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき
- (3) 労働者が事業場内又はその附属建設物内で負傷、窒息又は急性中毒により死亡し、又は休業したとき

※ 労働者死傷病報告を提出せず、若しくは、虚偽の報告をした場合は、「労災か」として、50万円以下の罰金に処されることがあります。

「労働者死傷病報告はどうやって作成すればいいの？」

労働者死傷病報告は、定められた様式（OCR式帳票）を用いて作成する必要があります。

専用の様式は、最寄りの労働基準監督署で配布しているほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」により、インターネット上で簡単に入力し、作成した帳票を印刷することができます。



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

⇒ **新型コロナウイルス感染症による場合の記載例はウラ面参照**

～職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために～
 チェックリストを活用し、職場における感染拡大防止のための基本的な対策の実施状況についてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000657665.pdf>



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働者死傷病報告

記入例

様式第3号(労働者死傷病報告)(表用)

81001 1311123456000000 医療、福祉業

コウセイカイロウドウビョウイン 厚生会労働病院

千代田区霞ヶ関0-0-0 03-18-xxxx-xxxx

100-xxxx-xxxx 90204011500 1500

ロウドウ タロウ 看護師

3 呼吸器 勤務地内

就業発生状況及び原因
 救急病院に勤務中、OHOに救急患者(後日、PCR検査の結果陽性判定)の吸引処置に当たった看護師に4月1日から発熱の症状が見られたため、PCR検査を実施したところ、4月2日に陽性判定となり同日から入院した。勤務中に防護衣とマスクを着用していた。

感染者は、被災者ごとに報告する必要があります。

法人ではなく、事業場全体の労働者数を記入してください。

陽性判定日ではなく、傷病名に記載した症状が現われた日付を記入してください。

感染場所ではなく、傷病名に記載した症状が現われた場所を記入してください。

左記の災害発生状況及び原因以外に記載すべき事項がなければ記載不要です。

感染から発症までの経緯を簡潔に記入してください。

事業場を代表する者など、報告権限を有する方が記入してください。

医師 厚生 太郎
 事務局長 厚生 太郎

令和2年 4月10日
 事業所職員氏名
 霞ヶ関 労働基準監督署長殿

医療法人 厚生会労働病院
 病院長 安衛 法子

記入例

労働者を雇用する事業主の皆さまへ

厚生労働省・都道府県労働局

新型コロナウイルス感染症による

小学校休業等対応助成金をご活用ください

令和2年10月1日から令和3年3月31日までの間に、以下の子どもを世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主は助成金の対象となります！
* 詳細は裏面をご参照ください

事業主の皆さまには、この助成金を活用して有給の休暇制度を設けていただき、年休の有無にかかわらず利用できるようにすることで、保護者が希望に応じて休暇を取得できる環境を整えていただけたら幸いです。

助成内容：有給休暇を取得した対象労働者に支払った賃金相当額×10/10

具体的には、対象労働者1人につき、対象労働者の日額換算賃金額×有給休暇の日数で算出した合計額を支給します。
※各対象労働者の通常の賃金を日額換算したものの（日額上限：15,000円）

申請期限：

- **令和2年10月1日から12月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年3月31日**です。
- **令和3年1月1日から3月31日までの休暇に関する申請期限は令和3年6月30日**です。

令和2年2月27日から9月30日までの休暇に関する申請受付は原則として令和2年12月28日で終了しています。ただし、次のI、IIや天災等のやむを得ない理由があると認められる場合は申請期限を超過して申請することが可能です。
I. 労働者からの労働局の特別相談窓口への（企業に）この助成金を利用してもらいたい等のご相談に基づき、労働局が事業主への助成金生活用の動きかけを行い、これを受けて事業主が申請を行う場合
II. 労働者が労働局の特別相談窓口へ相談し、労働局から助言等を受けて、労働者自らが事業主に働きかけ、事業主が申請を行う場合

- * ①雇用保険被保険者の方用と、②雇用保険被保険者以外の方用の**2種類の様式**があります。
- * 事業所単位ではなく**法人ごとの申請**となります。また、法人内の対象労働者について可能な限りまとめて申請をお願いします。

①支給要件の詳細や具体的な手続きは厚生労働省ホームページにて確認ください。
申請書は、厚生労働省HPから印刷してください。（印刷できない場合はコールセンターに御連絡下さい）

※ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_koyou/koyou/kyufukin/page107_00002.html

②お問い合わせについては、下記のフリーダイヤル（コールセンター）まで
（フリーダイヤル）**0120-60-3999** 受付時間：9：00～21：00 土日・祝日含む

③申請書の提出先
〒137-8691 新東京郵便局 私書箱132号
学校等休業助成金・支援金受付センター

※ 郵送先は厚生労働省ではありません。
必ず配達記録が残る郵便（特定記録郵便やレターパックなど）で配送してください。
（宅配便などは受付不可）

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。
また、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

※ 雇用調整助成金も申請される方は、最寄りの都道府県労働局などでも受け付けますのでご相談ください。

① 新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等にとう子ども

「臨時休業等」とは

- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応として、小学校などが臨時休業した場合、自治体や放課後児童クラブ、保育所などから利用を控えるよう依頼があった場合が対象となります。
- ・ なお、保護者の自主的な判断で休ませた場合は対象外です

※ ただし、学校長が新型コロナウイルスに関連して出席しなくてもよいと認めた場合は対象となります。

「小学校等」とは

- ・ 小学校、義務教育学校の前期課程、各種学校（幼稚園または小学校の課程に類する課程を置くものに限る）、特別支援学校（全ての部）
- ★ 障害のある子どもについては、中学校、義務教育学校の後期課程、高等学校、各種学校（高等学校までの課程に類する課程）なども含む。

- ・ 放課後児童クラブ、放課後等デイサービス
- ・ 幼稚園、保育所、認定こども園、認可外保育施設、家庭的保育事業等、子どもの一時的な預かりなどを行う事業、障害児の通所支援を行う施設など

② 新型コロナウイルスに感染した子どもなど、小学校等を休む必要がある（※）子ども

- (ア) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- (イ) 新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども（発熱などの風邪症状、濃厚接触者）
- (ウ) 医療的ケアが日常的に必要な子ども、または新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患などを有する子ども

※ 学校の場合は、学校長が出席を停止し、または出席しなくてもよいと認めた場合をいいます。

③ 対象となる保護者

- ・ 親権者、未成年後見人、その他の者（里親、祖父母など）であって、子どもを現に監護する者が対象となります。
- ・ 事業主が有給休暇の対象とする場合は、子どもの世話を一時的に補助する親族も含みます。

※ 業種・職種を問わず、事業主に雇用される労働者が対象となります。

④ 対象となる有給の休暇の範囲

日曜日、夏休みなどに取得した休暇の扱い

「①に該当する子どもに関する休暇の対象は以下のとおりです。

- ・ 学校：授業日 ※ 日曜日や夏休み（夏休み期間が再設定された場合は、再設定後のもの）などは対象外
- ・ その他の施設（放課後児童クラブなど）：本来施設が利用可能な日
- 「②に該当する子ども」に関する休暇の対象は以下のとおりです。

・ 授業日であるからかわらず、その子どもの世話をするために休暇を取得した日

半日単位の休暇、時間単位の休暇の扱い

・ 対象となります。

なお、勤務時間短縮は所定労働時間自体の短縮措置であり、休暇とは異なるため対象外となります。

就業規則などにおける規定の有無

- ・ 休暇制度について就業規則や社内規定の整備を行うことが望ましいですが、就業規則などが整備されていない場合でも、要件に該当する休暇を付与した場合は対象となります。

年次有給休暇や欠勤、勤務時間短縮を、事後的に特別休暇に振り替えた場合の扱い

- ・ 対象となります。ただし、事後的に特別休暇に振り替えることについて労働者本人に説明し、同意を得ていただくことが必要です。

労働者に対して支払う賃金の額

- ・ 年次有給休暇を取得した場所に支払う賃金の額を支払うことが必要です。
助成金の支給上限である15,000円を超える場合であっても、全額を支払う必要があります。

助成金の対象期間を延長しました。
(令和2年12月28日改正)

事業主の皆さまへ

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による 休暇取得支援助成金をご活用ください

▶▶ 助成金の対象

詳細は裏面をご参照ください

①～③の全ての条件を満たす事業主が対象です。

✓ 令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に

- ① 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師または助産師の指導により、休業が必要とされた妊産中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度(年次有給休暇を除き、年次有給休暇の賃金相当額の6割以上が支払われるものに限る)を整備し、
- ② 当該有給休暇制度の内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とあわせて労働者に周知した事業主であって、
- ③ 当該休暇を合計して5日以上取得させた事業主

▶▶ 助成内容

対象労働者1人当たり 有給休暇計5日以上20日未満：25万円 *1事業所当たり20人まで
以降20日ごとに15万円加算(上限額：100万円)

▶▶ 申請期間

令和2年6月15日から令和3年5月31日まで
* 雇用保険被保険者の方用と、雇用保険被保険者以外の方用の2種類の様式があります。
* 事業所単位ごとの申請です。

事業主の皆さまには、この助成金も活用しつつ、
妊産中の女性労働者が休みやすい環境づくりに努め、積極的な配慮をお願いします。

支給要件の詳細や具体的な手続、支給申請書のダウンロードはこちらから
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html

本助成金及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の相談・申請窓口を配置しています
受付時間(9時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く))

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7357	京都	075-241-0504
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-4630
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2728	兵庫	078-367-0700
秋田	018-882-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210
山形	023-624-8228	福井	0776-22-0221	和歌山	073-488-1170
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1701
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-20-7007
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639
群馬	027-896-4739	静岡	054-254-6320	広島	082-221-9247
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390
千葉	043-306-1860	三重	059-261-2978	徳島	088-852-2718

▶▶ 申請窓口 URL : https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index_00004.html



※ 相談・申請窓口

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

▶▶ 対象となる労働者

○ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、
医師または助産師の指導により休業が必要とされた妊産中の女性労働者

< 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置とは >

妊産中の女性労働者が、保健指導・健康診査を受けた結果、その作業などにおける新型コロナウイルス感染症への感染のおそれに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師や助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、事業主に、休業など必要な措置を講じることを義務付ける措置。適用期間は、令和2年5月7日から令和4年1月31日まで。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000628247.pdf>



▶▶ 対象となる有給の休暇制度

○ 就業規則における規定の有無、既存の特別休暇の活用

休暇制度の就業規則への規定はこの助成金の要件ではありません。

既存の特別休暇の対象に含まれることを明示して、労働者に周知することでも対象となります。

* ただし、常時10人以上の労働者を使用している事業主が、新たな休暇制度を設けた場合は、労働基準法に基づき、遅滞なく就業規則を変更し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

○ 制度の周知方法

有給の休暇制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容について、

全ての労働者がその内容を知ることができるよう、適切な方法により周知を行うことが必要です。

- (例) ・ 事業所の見やすい場所に制度の内容を掲示する ・ 制度の内容を記載した書面を労働者へ交付する
- ・ 電子メールを利用して労働者に制度の内容を送信する など

○ 休暇制度の整備及び周知の時期

令和3年3月31日までに制度整備と周知が必要です。制度整備と周知が労働者の休暇取得後であっても対象となります。

○ 欠勤などを、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更した場合の扱い

対象となります。ただし、事後的にこの助成金の対象となる有給休暇に変更することについて労働者本人に説明し、同意を得ることが必要です。

▶▶ 支給額

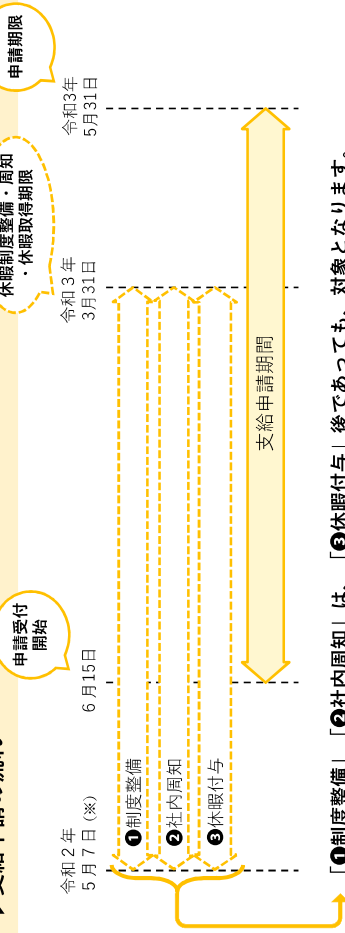
○ 連続して休暇を取得していない場合の支給額

連続して休暇を取得していない場合も、令和2年5月7日から令和3年3月31日までの合計の休暇取得日数に応じて支給額が決定されます。

○ 同一の労働者について複数回の申請をした場合

2回目以降の申請では、その申請時点での合計の休暇取得日数に応じて支給すべき金額と前回までの申請で支給された金額の差額があれば、差額を支給します。

▶▶ 支給申請の流れ



「①制度整備」「②社内周知」「③休暇付与」後であっても、「④休暇付与」後であっても、対象となります。

36協定届の記載例

(様式第9号 (第16条第1項関係))

- ◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。
- 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。
- その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。
 なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ (任意)の欄は、記載しなくても構いません。

時間外労働に関する協定届 休日労働		労働保険番号	法人番号				労働保険番号・法人番号を記載してください。			
表紙		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から51年間				この協定が有効となる期間を定めください。1年間とするのが望ましいです。				
協定書の種類 事業の種類 事業場の名称 〇〇〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		事業の所在地(電話番号) 〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)								
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者 ② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日	1箇月(①については46時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	起算日(年月日)	〇〇〇〇年4月1日		
	業務の種類	労働者数	所定労働時間	1日	1箇月	1年	起算日			
	業務の種類	労働者数	所定労働時間	1日	1箇月	1年	起算日			
休日労働	業務の種類	労働者数	所定休日(任意)	労働させられることができる法定休日の日数	労働させられることができる法定休日における始業及び終業の時間					
協定の成立年月日 〇〇〇〇年3月12日		協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)				協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)				
協定の成立年月日 〇〇〇〇年3月15日		協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)				協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)				

対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選挙することによって、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出してください。選出方法を記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選挙することによって、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出してください。選出方法を記載してください。

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

1日の法定労働時間を超える時間数を1か月の法定労働時間を超える時間数に定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければなりません。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

2021年4月～ 36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届
 2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届に関する新しい変更

- 36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設
- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。
- 過半数代表者の選任にあたっての留意事項
 - 管理監督者でないこと
 - 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票・挙手等の方法で選出すること
 - 使用者の意向に基づいて選出されたこと

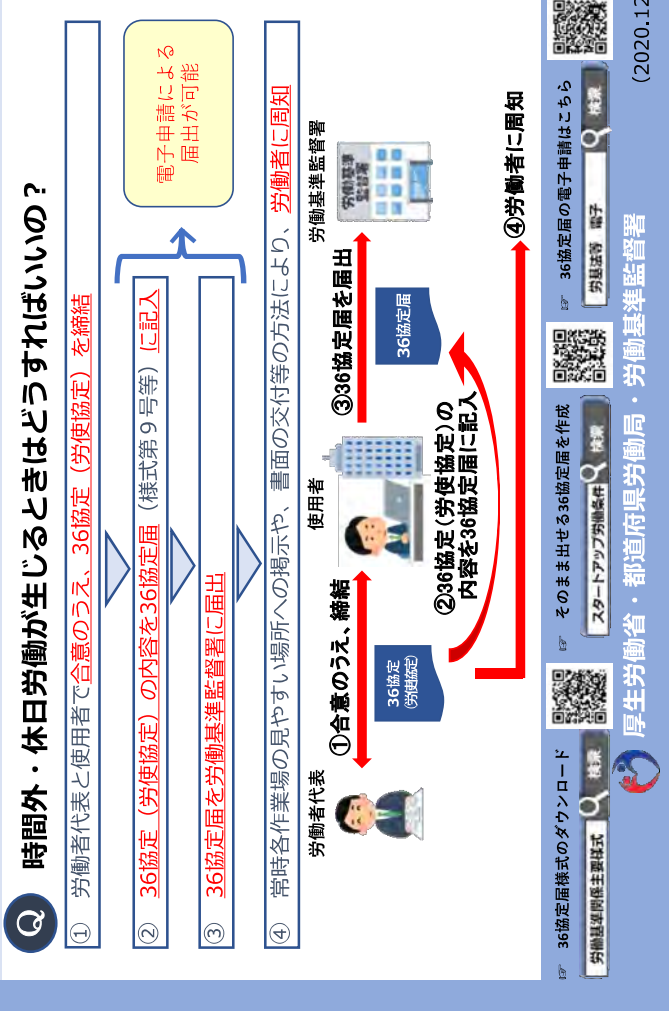
36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- 労使で合意したうえで労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印又は署名など)により36協定を締結すること
- 旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

新様式? 旧様式?

2020/12/21 旧様式 → 2020/12/22 旧様式 → 2021/3/31 旧様式 → 2021/4/1 新様式

新様式により届け出ることができます。



労働基準法・最低賃金法などに定められた 届出や申請は電子申請を利用しましょう!

届出・申請可能な主な手続

- 労働基準法に定められた届出
 - 時間外・休日労働に関する協定届 (36協定届)
 - 就業規則 (変更)届出
 - 1年単位の変形労働時間制に関する協定届 など
- 最低賃金法に定められた申請
 - 最低賃金の減額特例許可の申請 など

NEW

- ① 電子署名・電子証明書は不要です!

令和3年4月から、

- ① e-Gov からアカウントを登録
- ② フォーマットに必要事項を入力

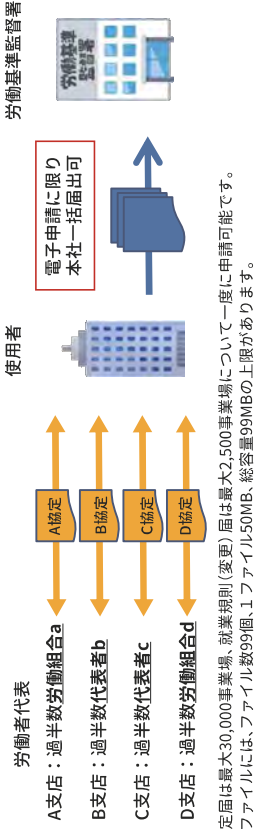
の2ステップで、届出・申請が可能になります!

NEW

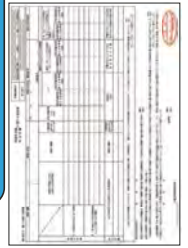
- ② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、36協定の本社一括届出が可能です。

これまでは、全ての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社一括届出が可能でしたが、

令和3年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定の本社一括届出が可能になります。



- ③ 控えた文書への受付印がもらえます!



- ✓ 36協定届
 - ✓ 就業規則(変更)届
 - ✓ 1年単位の変形労働時間制に関する協定届
- について受付印を受け取ることができます。

(※イメージ)



電子申請の利用方法・お問合せ先は裏面をご確認ください!

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

電子申請の利用方法

「e-Gov (イーガブ)」のホームページから
電子申請が利用できます。
(<https://shinsei.e-gov.go.jp>)

- ホームページは



を検索してください。



電子申請の利用には事前準備が必要です。詳しくは、

e-Gov



で検索してください。

電子申請に関してご不明な点については、以下のお問合せ先にご相談ください。

- ✓ Q. e-Govアカウントの取得方法がわからない

- ✓ Q. 操作方法がわからない

- ① 事前準備や操作方法などに関するお問い合わせ先

e-Gov利用者サポートデスク

まずはe-Gov上の「ヘルプ」や「よくあるご質問」をご確認ください。ご不明点はe-Gov利用者サポートデスクにお問合せ下さい。

■ 電話番号 050-3786-2225 (通話料金はご利用の電話回線により異なります。)

■ 受付時間 4・6・7月 平日 午前9時から午後7時まで

土日祝日 午前9時から午後5時まで

5・8～3月 平日 午前9時から午後5時まで (土日祝日、年末年始は休止)

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

- ✓ Q. 36協定届に記載する内容など、制度について聞きたい

- ② 各届出などに関するお問い合わせ先

労働基準法などに基づく届出などについてご不明な点があれば、都道府県労働局または労働基準監督署にご相談ください。

【都道府県労働局及び労働基準監督署の連絡先等】

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianni/roudoukyoku/>

- ③ 労働基準法などの手続に関する電子申請についてのホームページ

労働基準法などの手続に関する電子申請については、以下の厚生労働省ホームページにマニュアル、解説、関連する通達などを掲載していますので、ご参照ください。

- ホームページは「労働法等 電子」で検索! $\Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow \Rightarrow$

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184033.html>

- 【厚生労働省ホームページの進み方】

「ホーム」>「政策について」>「分野別の政策一覧」>「雇用・労働」>「労働基準」>「労働基準」>「事業主の方へ」>「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」



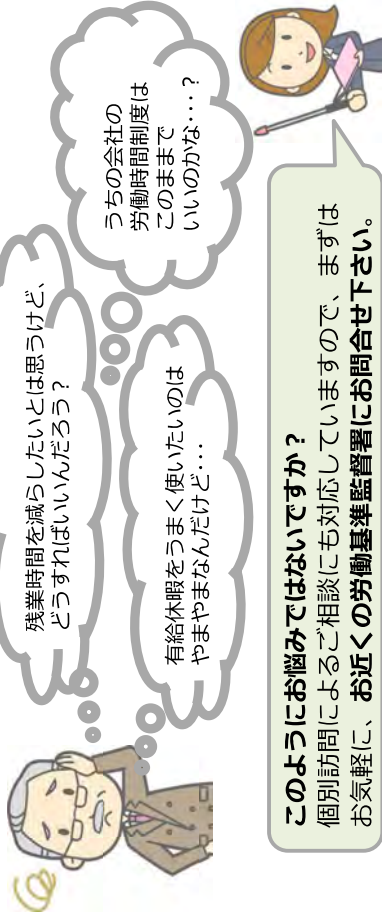
検索

中小企業事業主のみなさまへ

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置します。

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

- ① 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ② 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ③ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ④ 時間外労働の上限設定などに取り組み際に利用可能な助成金



このようにお悩みではないですか？
個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずはお気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。

◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

- 岡山労働基準監督署：086-225-0591 倉敷労働基準監督署：086-422-8177
- 津山労働基準監督署：0868-22-7157 笠岡労働基準監督署：0865-62-4196
- 和気労働基準監督署：0869-93-1358 新見労働基準監督署：0867-72-1136

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



岡山労働局・各労働基準監督署

岡山県働き方改革推進支援センターのご案内（連絡先：086-201-0780）

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労働管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士などの労働管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。



時間外労働等改善助成金のご案内（平成30年4月～）

◆ 時間外労働の上限設定などに取り組み皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

時間外労働上限設定コース 時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超過する時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。 <small>お問合せは都道府県労働局まで</small>	勤務間インターバル導入コース 休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（※）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。 <small>※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休憩時間を設けるもの</small> <small>お問合せは都道府県労働局まで</small>
職場高職改善コース 年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。 <small>お問合せは都道府県労働局まで</small>	テレワークコース 在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。 <small>お問合せはテレワーク相談センターまで</small>

人手不足・人材育成などに関する助成金

◆ 長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。
(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

◆ Web上で設問に答えると、自社の労働管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。
(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>

スマートフォン
タブレットでも

労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

◆ 労働基準関係法令の紹介・解説や、事業に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。
(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

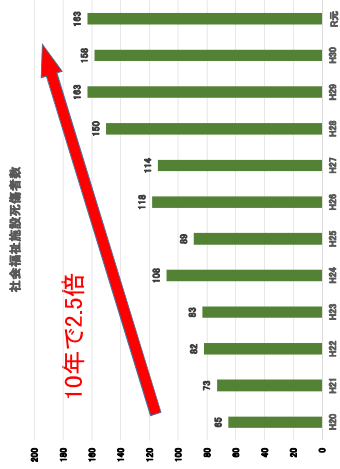
スマートフォン
タブレットでも

「働き方・休み方改善ポータルサイト」

◆ Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組み企業の事例などを掲載しています。
(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

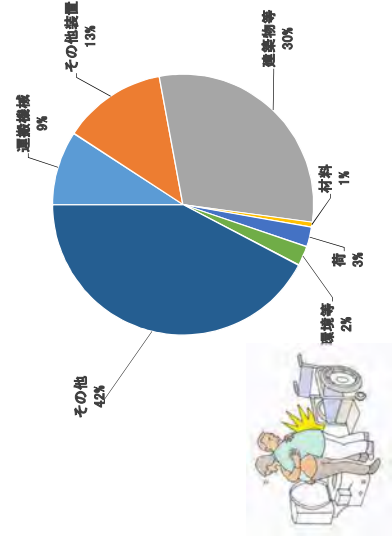
スマートフォン
タブレットでも

社会福祉施設の労働災害発生状況 (休業4日以上の労働災害)



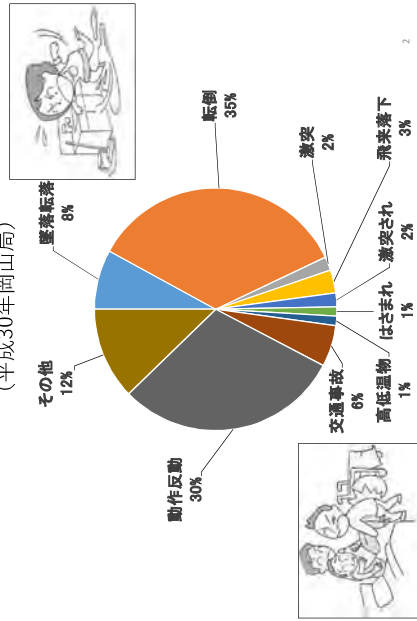
1

起因物別



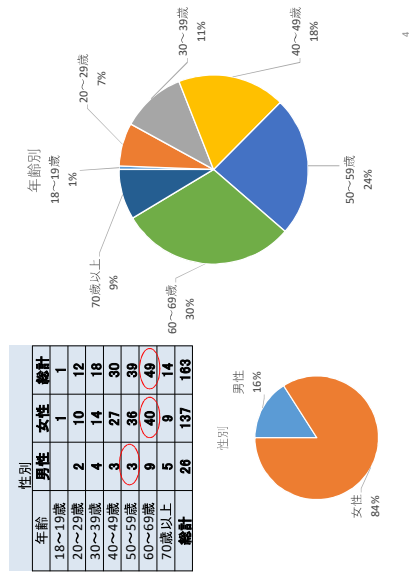
3

事故の型別の労働災害発生状況 (平成30年岡山局)



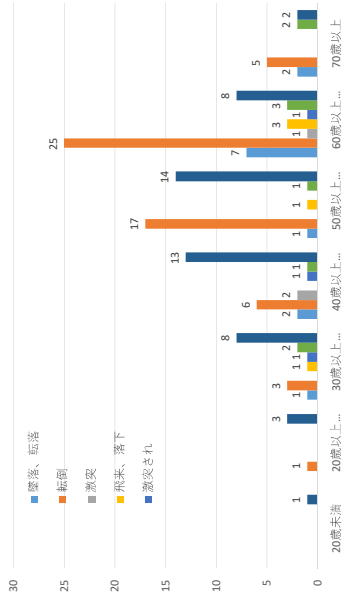
2

年齢、性別



4

令和元年労働災害上位7つの事故の型別年齢別発生状況（社会福祉施設）



5

社会福祉施設における労働災害のポイント①

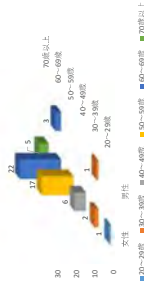
- 平成27年以降114⇒150⇒163⇒158⇒163⇒158⇒163人と増加傾向にある
- 令和元年は、**動作の反動・無理な動作の災害は49人、転倒災害は57人**で、この2つの型の災害で**全体の65%**を占めている。
- 動作の反動等は各年齢層で発生しており、**介助・介護の場面、転倒災害は通路など建物等に起因したものが多く発生している。**
- 転倒災害は、50歳以上は49人で、82.5%を占める。**

社会福祉施設における労働災害のポイント②

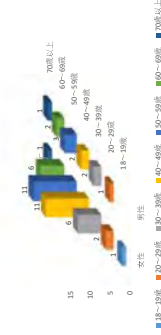
- 動作の反動・無理な動作の災害は、<移乗作業中、介助作業中>のものが7割程度を占めている。
- 転倒災害のうち、<滑り、つまづき>による災害が半数以上を占めている。**
- 転倒災害では、利用者を支えようとして転倒したという、介助作業中の災害も発生している。**
- 「エイジフレンドリーガイドライン」の周知と対策の推進、介助・介護作業における**腰痛防止対策の徹底が重要。**

6

年齢別・男女別転倒災害発生状況



年齢別・男女別動作の反動・無理な動作災害発生状況



エイジフレンドリーガイドラインの内容
～事業者求められる具体的な事項～

- 働く高齢者の健康や体力の状況の把握
 - ・健康診断
 - 法定的健康診断は確実に実施。
 - 地域の健康診断なども活用し、働く高齢者が自らの健康状況を把握する仕組の導入。
 - ・体力チェックによる働く高齢者の状況の把握
 - 働く高齢者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるようにすることが重要。
 - 体力チェックの実施に当たって、労働者の同意や結果の取扱いなど事業場内での手続きが必要。
 - 例) 加齢による心身の衰え(フレイル)のチェック項目などの導入

11

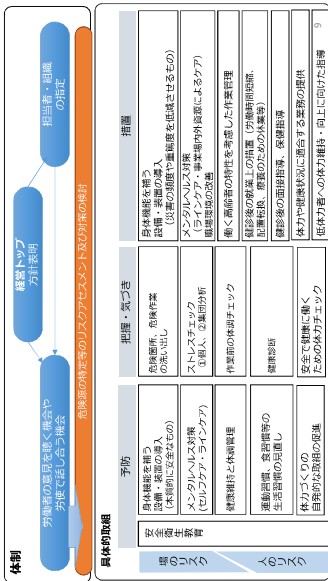
エイジフレンドリーガイドラインの内容
～事業者求められる具体的な事項～

- 働く高齢者の健康や体力の状況に応じた対応
 - ・個人ごとの健康や体力の状況を踏まえた措置
 - 健康や体力の状況を踏まえて必要に応じ就業上の措置
 - 脳・心臓疾患の原因となる基礎疾患によっては、労働時間の短縮や深夜労働の回数の減少
 - ・働く高齢者の状況に応じた業務の提供
 - 個々の労働者の体力、健康状況等に応じて、安全・健康の点で適合する業務を提供するよう努める
 - ・心身両面にわたる健康保持増進措置
 - 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」により、組織的に対応
 - 身体機能の向上又は回復のための取組の実施が望ましい。
 - ストレスチェックの確実な実施と集団分析を通じた職場のメンタルヘルス対策の実施

12

エイジフレンドリーガイドラインの内容
～事業者求められる事項～

- 各事業場の実情を踏まえた対応が必要。
- 全般的事項として、
 - ・装置・トピックによる方針表明及び体制(労働者からの意見聴取や労使の話し合いの場)整備
 - ・危険減の特長等のリスクアセスメントの実施



エイジフレンドリーガイドラインの内容
～事業者求められる具体的な事項～

- 職場環境の改善
 - ・身体機能の低下を補う設備・装置の導入(ハード面の対策)
 - 例) 照度の確保、段差の解消、滑り防止、休憩場所の整備、介護作業等にリフト機器を導入
 - ・働く高齢者の特性を考慮した作業管理(ソフト面の対策)
 - 例) 勤務形態、勤務時間(短時間勤務等)の工夫
 - 高齢者の身体特性を踏まえた作業マニュアルの策定(ゆとりのある作業スピードなど)



10

エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～事業者に求められる具体的事項～



全国の体験動画やリーフレットの紹介(厚労省HP)



転載：厚生労働省「いきいき健康体操」(厚生労働科学研究機補助金の研究の一環として制作)

- ・安全衛生教育
法定の安全衛生教育（雇入れ時教育、特別教育、技能講習等）の実施の徹底。
高齢者を対象とする場合は、時間をかけ、写真や図等を活用。経験のない業種、業務に従事する高齢者に対しては、特に定年教育訓練。
管理監督者や教育担当者に対しても高齢者対策の教育を行う。

13

エイジフレンドリーガイドラインの内容 ～労働者に求められる具体的事項～

- ・一人一人の労働者が生涯にわたり健康で長く活躍できるよう、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ことが必要
- ・自分の身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努める
- ・法定の定期健康診断を必ず受ける
- ・法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健の特定健康診査等を受けよう努める
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力水準について確認し、体力の維持改善に努める
- ・健康に関する情報に関心を持ち、ヘルスリテラシーの向上に努める
- ・適正体重を維持する、栄養バランスの良い食事をとるなど、食習慣や食行動の改善に取り組む

14

エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策 (令和3年度予算成立の場合実施予定のもの)

ニーズ	支援策	中小企業等	大企業
ガイドラインについて詳しく知りたい	セミナー事業	○	○
ガイドラインの取組について支援が欲しい	エイジフレンドリー補助金	○	×
ガイドラインの取組を行うに当たって専門家に助言して欲しい	災防団体による個別支援事業	○ (無料)	△ (有料)
	労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断	△ (有料)	△ (有料)
自社の取組(製品)の効果が分からないので証明して欲しい	高齢労働者安全衛生対策実証等事業	○	○

15

エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策 (エイジフレンドリー補助金の活用について)

- 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者に対して、高齢労働者の労働災害防止の観点から講じる措置に係る経費を補助（補助率1/2、上限100万円）。
- 補助対象としては、エイジフレンドリーガイドラインに記載されるような職場環境改善措置（手すりの設置や段差の解消等）に加え、**新型コロナウイルス感染症拡大防止のための措置**（接触を防止する設備等）。
- 業務効率化、生産性向上に重きがあると考えられる設備・機器については対象外。
- ※詳細は厚生労働省ウェブサイトでエイジフレンドリーガイドライン0&Aより

補助金の活用例

- ・ 〇熱中症予防対策
- ・ 事業場内で暑熱又は寒冷な場所での作業を行っている場合、**休憩室にエアコンの設置**
- ・ **空調服**（ただし、高齢労働者の人数分であって、着替え用の予備は対象外）
- ・ 〇介護施設等における自動浴槽やリフトの設置
- ・ ※電動ベッドや車いすなど、被介助者側の負担軽減・介護サービス向上が主目的なものは対象外。
- ・ ただし、スライディングボードを使用する際に必要となる片肘が外せるなど**高齢労働者の負担軽減**になる車いすは対象。
- ・ **空気清浄機**については、新型コロナウイルス感染症防止のため、以下の条件を満たす場合は対象
 - ・ HEPAフィルタによるろ過式で、かつ風量が5m³/min程度以上
 - ・ 人の居場所から10m²（6畳）程度の範囲内に設置すること
 - ・ 空気のよどみを発生させないように外気を取り入れられる風向きと一致させること
- ・ ※**交付決定後に購入等することが補助金の交付の条件**

エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策（中小規模事業場安全衛生サポート事業個別支援）

- 〇労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識・経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料で行うもの。
- 〇中小規模事業場については費用は無料。

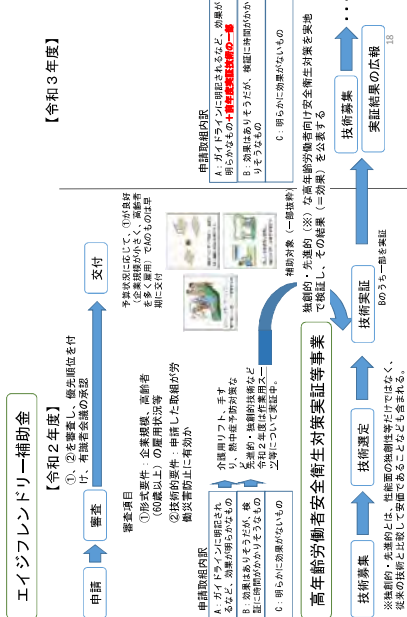
個別支援の方法

- 〇専門家による現場確認
 - 専門職員が2時間程度で現場確認とヒアリングを行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握。
- 〇結果報告
 - 専門職員が現場確認の結果を踏まえたアドバイスをを行う。
 - 例）転倒・墜落・転落・転倒・転倒の予防のアドバイス
 - 現場巡回における目的の付け所のアドバイス
 - 災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をアドバイス
- 〇作業者・従業員への研修・講演
 - 上司結果報告に係るテーマについて、専門家が事業場の従業員に研修等の教育を行う。

実施内容	問い合わせ先
現場確認	03-3452-6366（下記以外）
・ 転倒・墜落・転落・転倒の予防のアドバイス	03-3452-6364（施設課）
・ 現場巡回における目的の付け所のアドバイス	03-3452-3857（施設課）
・ 現場巡回における目的の付け所のアドバイス	03-3452-7201（労務課）

19

エイジフレンドリーガイドライン実施のための施策（エイジフレンドリー補助金と実証事業について）



18

高齢者の戦力化のための条件整備の個別相談

65歳超雇用推進プランナーは、全国のハローワークと連携して、企業の高齢雇用推進に向けた取組を支援しています！

相談・助言

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な助言を行っています。

- 給与・退職金制度の策定に関すること
- 勤務時間の調整に関すること
- 就業環境の改善に関すること
- その他高齢者等の雇用問題に関すること

無料

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な助言を行っています。

- 給与・退職金制度の策定に関すること
- 勤務時間の調整に関すること
- 就業環境の改善に関すること
- その他高齢者等の雇用問題に関すること

相談先 Pは こちら

〇お近くの問い合わせ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ（<http://www.agedfriendly.jp>）から

〇 Pは65歳超雇用推進プランナー（info@agedfriendly.jp）により、65歳超雇用推進プランナーを導き入れた企業や事業場に、現場の改善等に取組む企業を対象にホームページにて公開しています。

20

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)

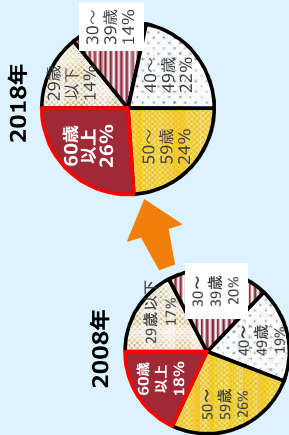
厚生労働省では、令和2年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン。以下「ガイドライン」)を策定しました。

働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。

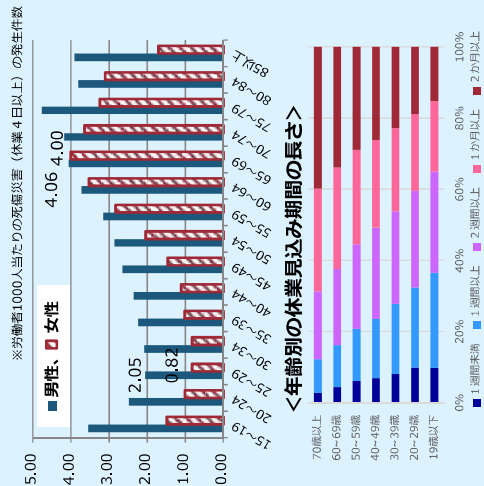


働く高齢者が増えています。60歳以上の雇用者数は過去10年間で1.5倍に増加。特に商業や保健衛生業をはじめとする第三次産業で増加しています。こうした中、労働災害による死者数は60歳以上の労働者が占める割合は26% (2018年)で増加傾向にあります。労働災害発生率は、若年層に比べ高年齢層で相対的に高くなり、中でも、転倒災害、墜落・転落災害の発生率が若年層に比べ高く、女性で顕著です。

<年齢別死傷災害発生状況 (休業4日以上)>



<年齢別・男女別の労働災害発生率 2018年>



高齢者は身体機能が低下すること等により、若年層に比べ労働災害の発生率が高く、休業も長期化しやすいことが分かっています。体力に自信がない人や仕事に慣れない人を含めすべての働く人の労働災害防止を図るためにも、職場環境改善の取組が重要です。

このガイドラインは、雇用される高齢者を対象としたものですが、請負契約により高齢者を就業させることのある事業者においても、請負契約により就業する高齢者に対し、このガイドラインを参考に取組を行ってください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ガイドラインの概要

このガイドラインは、高齢者を現に使用している事業場やこれから使用する予定の事業場で、事業者と労働者に求められる取組を具体的に示したものです。全文はこちら→

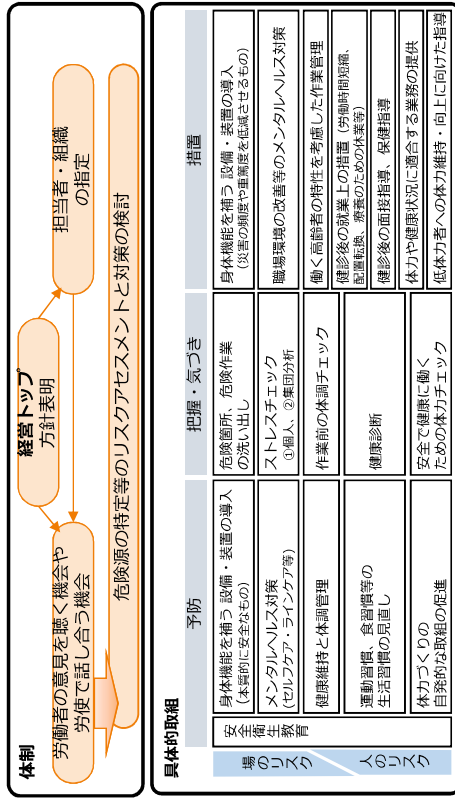
令和2年3月16日付け基安発0316第1号
「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの策定について」



事業者求められる事項

事業者は、以下の1~5について、高年齢労働者の就労状況や業務の内容等の実情に応じ、国や関係団体等による支援も活用して、**実施可能な労働災害防止対策に積極的に取り組むように努めてください。**

事業場における安全衛生管理の基本的体制と具体的取組の体系を図解すると次のようになります。



1 安全衛生管理体制の確立

- ア 経営トップによる方針表明と体制整備
- ・ 企業の経営トップが高年齢労働者労働災害防止対策に取り組む方針を表明します
 - ・ 対策の担当者や組織を指定して体制を明確化します
 - ・ 対策について労働者の意見を聴く機会や、労使で話し合う機会を設けます



考慮事項

- ・ 高年齢労働者が、職場で気付いた労働安全衛生に関するリスクや働く上で負担に感じていること、自身の不調等を相談できるよう、社内に相談窓口を設置したり、孤立することなくチームに溶け込んで何でも話せる風通しの良い職場風土づくりが効果的です

イ 危険源の特定等のリスクアセスメントの実施

- ・ 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、対策の優先順位を検討します
- ・ リスクアセスメントの結果を踏まえ、2以降の具体的事項を参考に取組事項を決定します

考慮事項

- ・ 職場改善ツール「エイジアクション100」のチェックリストの活用も有効です→
- ・ 必要に応じてフレイルやロコモティブシンドロームについても考慮します
- ※フレイル：加齢とともに、筋力や認知機能等の心身の活力が低下し、生活機能障害や要介護状態等の危険性が高くなった状態
- ※ロコモティブシンドローム：年齢とともに骨や関節、筋肉等運動器の衰えが原因で「歩く」「歩く」といった機能が(移動機能)が低下している状態
- ・ 社会福祉施設、飲食店等での家庭生活と同様の作業にもリスクが潜んでいます

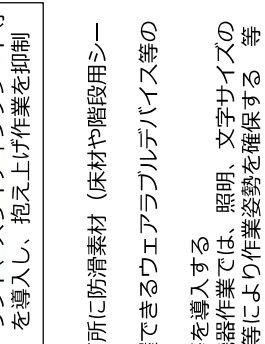
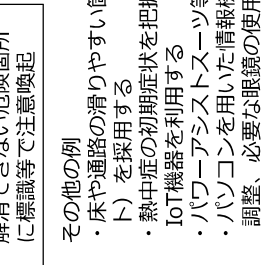
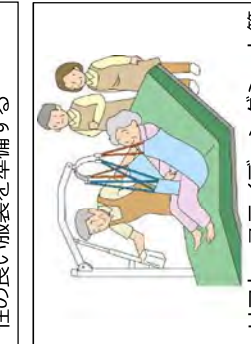
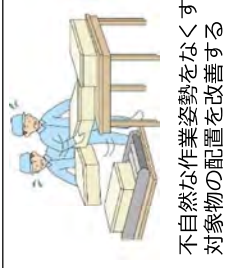
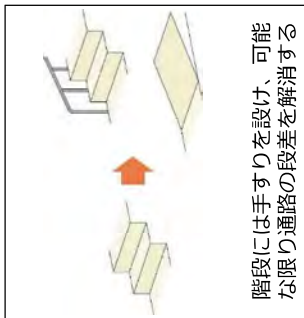


ガイドラインの概要

2 職場環境の改善

- (1) 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主としてハード面の対策）
- ・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、装置等の改善を検討し、必要な対策を講じます
 - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例



・パソコンを用いた情報機器作業では、照明、文字サイズの調整、必要な眼鏡の使用等により作業姿勢を確保する 等

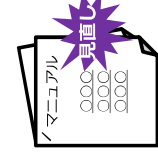
ガイドラインの概要

- (2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（主としてソフト面の対策）
- ・敏捷性や持久性、筋力の低下等の高齢労働者の特性を考慮して、作業内容等の見直しを検討し、実施します
 - ・以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて改善に取り組みます

対策の例

共通的な事項

- ・事業場の状況に応じて、勤務形態や勤務時間を工夫することで高齢労働者が就労しやすくなります（短時間勤務、隔日勤務、交替制勤務等）
- ・ゆとりのある作業スピード、無理のない作業姿勢等に配慮した作業マニュアルを策定します
- ・注意力や集中力を必要とする作業について作業時間を考慮します
- ・身体的な負担の大きな作業では、定期的な休憩の導入や作業休止時間の運用を図ります



暑熱な環境への対応

- ・一般に年齢とともに暑い環境に対処しにくくなるので、意識的な水分補給を推奨します
- ・始業時の体調確認を行い、体調不良時に速やかに申し出るよう日常的に指導します

情報機器作業への対応

- ・データ入力作業等相当程度拘束性がある作業では、個々の労働者の特性に配慮した無理のない業務量とします

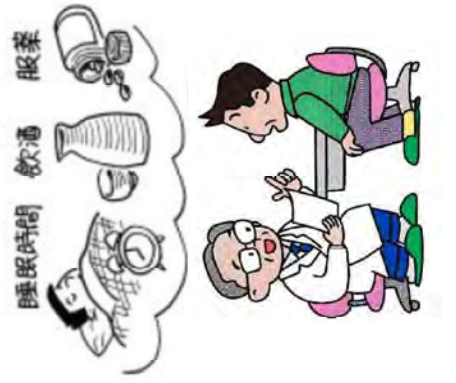
3 高齢労働者の健康や体力の状況の把握

(1) 健康状況の把握

- ・労働安全衛生法で定める雇入時および定期的健康診断を確実に実施します
- ・その他、以下に掲げる例を参考に、高齢労働者が自らの健康状況を把握できるように取組を実施するよう努めます

取組の例

- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者が、地域の健康診断等（特定健康診査等）の受診を希望する場合、勤務時間の変更や休暇の取得について柔軟に対応します
- ・労働安全衛生法で定める健康診断の対象にならない者に対して、事業場の実情に応じて、健康診断を実施するよう努めます



(2) 体力の状況の把握

- ・ 高齢労働者の労働災害を防止する観点から、事業者、高齢労働者双方が体力の状況を客観的に把握し、事業者はその体力にあった作業に従事させるとともに、高齢労働者が自らの身体機能の維持向上に取り組めるよう、主に高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
- ・ 体力チェックの対象となる労働者から理解が得られるよう、わかりやすく丁寧に体力チェックの目的を説明するとともに、事業場における方針を示し、運用の途中で適宜その方針を見直します

❖ 対策の例

- ・ 加齢による心身の衰えのチェック項目（フレイルチェック）等を導入します
- ・ 厚生労働省作成の「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用します
- ・ 事業場の働き方や作業ルールにあわせて体力チェックを実施します。この場合、安全作業に必要な体力について定量的に測定する手法と評価基準は、安全衛生委員会等の審議を踏まえてルール化するようになります

❖ 考慮事項

- ・ 体力チェックの評価基準を設ける場合は、合理的な水準に設定し、安全に行うために必要な体力の水準に満たない労働者がいる場合は、その労働者の体力でも安全に作業できるような職場環境の改善に取り組むとともに、労働者も必要な体力の維持向上の取組が必要となります

転倒等リスク評価セルフチェック票

体力チェックの一例 詳しい内容は→

(3) 健康や体力の状況に関する情報の取扱い

健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。
また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱い方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。

4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

(1) 個々の高齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた措置

- ・ 脳・心臓疾患が起こる確率は加齢に比べて徐々に増加するとされており、高齢労働者については基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます

❖ 考慮事項

- ・ 業務の軽減等の就業上の措置を実施する場合は、高齢労働者に状況を確認して、十分な話し合いを通じて本人の理解が得られるよう努めます

(2) 高齢労働者の状況に応じた業務の提供

健康や体力の状況は高齢になるほど個人差が拡大するとされており、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

❖ 考慮事項

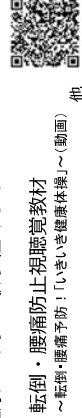
- ・ 疾病を抱えながら働き続けることを希望する高齢者の治療と仕事の両立を考慮します
- ・ ワークシエアリングで健康や体力の状況や働き方のニーズに対応することも考えられます

(3) 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・ 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく取組に努めます
- ・ 集団と個々の高齢労働者を対象として身体機能の維持向上に取り組むよう努めます
- ・ 以下の例を参考に、事業場の実情に応じた優先順位をつけて取り組みます

❖ 対策の例

- ・ フレイルやロコモティブシンドロームの予防を意識した健康づくり活動を実施します
- ・ 体力等の低下した高齢労働者に、身体機能の維持向上の支援を行うよう努めます
- ・ 例えば、運動する時間や場所への配慮、トレーニング機器の配置等の支援を考えます
- ・ 健康経営の観点や、コロナヘルスの観点から健康づくりに取り組みます



5 安全衛生教育

(1) 高齢労働者に対する教育

- ・ 高齢者対象の教育では、作業内容やリスクについて理解させるため、時間をかけ、写真や図、映像等の文字以外の情報も活用します
- ・ 再雇用や再就職等により経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います

❖ 考慮事項

- ・ 身体機能の低下によるリスクを自覚し、体力維持や生活習慣の改善の必要性を理解することが重要です
- ・ サービス業に多い軽作業や危険と感ぜられない作業でも、災害に至る可能性があります
- ・ 勤務シフト等から集合研修が困難な事業場では、視聴覚教材を活用した教育も有効です

(2) 管理監督者等に対する教育

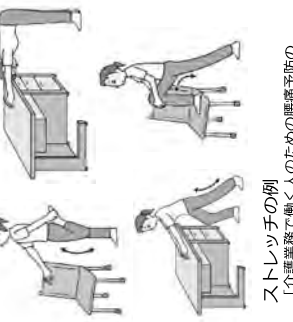
- ・ 教育を行う者や管理監督者、共に働く労働者に対しても、高齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます

ガイドラインの概要

労働者に求められる事項

生涯にわたって健康で長く活躍できるようにするために、一人ひとりの労働者は、事業者が実施する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**ことが必要です。

個々の労働者が、**自らの身体機能の変化が労働災害リスクにつながり得ることを理解し**、労働者の協力の下、以下の取組を実情に応じて進めてください。



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スサイズ】より

- ・自らの身体機能や健康状況を客観的に把握し、健康や体力の維持管理に努めます
- ・法定の定期健康診断を必ず受けるとともに、法定の健康診断の対象とならない場合には、地域保健や保険者が行う特定健康診査等を受けるようにします
- ・体力チェック等に参加し、自身の体力の水準を確認します
- ・日ごろからストレッチや軽いスクワット運動等を取り入れ、基礎的体力の維持に取り組みます
- ・適正体重の維持、栄養バランスの良い食事等、食習慣や食行動の改善に取り組みます

好事例を参考にしましょう

取組事例を参考に、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>
- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ
<http://www.jeed.or.jp/elderly/data/statistics.html>

国による支援等（令和2年度）

エイジフレンドリー補助金（新設）

高齢者が安心して安全に働くための職場環境の整備等に要する費用を補助します。是非ご活用ください。
※事業規模、高齢労働者の雇用状況等を審査の上、交付決定（全ての申請者に交付されるものではありません）

- 1 対象者 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
- 2 補助額 補助率2分の1、上限100万円
- 3 対象経費
高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費

- 【措置の例】
- 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等
 - ・作業場内の段差解消 ・床や通路の滑り防止
 - ・リフト・機器等の導入による人力取組量の抑制
 - 健康確保のための取組
 - ・高齢労働者の体力低下について気づき取組
 - ・ウェアラブル端末を活用したバイタルデータの「見える化」
 - 高齢労働者の特性に配慮した安全衛生教育

※補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページを確認してください。



7

高齢者の安全衛生対策について個別に相談したいときは

中小規模事業場 安全衛生サポート事業 個別支援

労働災害防止団体が中小規模事業場に対して、安全衛生に関する知識、経験豊富な専門職員を派遣して、高齢労働者対策を含めた安全衛生活動支援を無料でを行います。

現場確認

専門職員が2時間程度で現場確認とヒアリングを行い、事業場の安全衛生管理状況の現状を把握します。



結果報告

専門職員が現場確認の結果を踏まえたアドバイスをを行います。

- ◆ 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイスをを行います。
- ◆ 現場巡視における目的付け所のアドバイスをを行います。
- ◆ 災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的な方法をお伝えします。

労働災害防止団体 問い合わせ先	
・ 中央労働災害防止協会	技術支援部業務調整課 03-3452-6366
・ 建設業労働災害防止協会	技術管理部指導課 03-3453-0464
・ 陸上貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部 03-3455-3857
・ 林業・木材製造業労働災害防止協会	教育支援課 03-3452-4981
・ 港湾貨物運送事業労働災害防止協会	技術管理部 03-3452-7201

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントによる安全衛生診断

労働安全コンサルタント・労働衛生コンサルタントは、厚生労働大臣が認めた労働安全・労働衛生のスペシャリストです。事業者の求めに応じて事業場の安全衛生診断等を行います。

【問い合わせ先】 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
電話：03-3543-7935 ホームページ：<https://www.jashcon.or.jp/contents/>

有料

高齢者の戦力化のための条件整備について個別に相談したいときは

高齢者戦力化のための条件整備について
65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーにご相談ください！

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーとは

- 企業の人材労働管理等の課題の解決に取り組むこと
- 必要な人事労務管理担当の確保
- 経営コンサルタント
- 社会保険労務士
- 中小企業診断士
- 労働衛生士
- その他

65歳超雇用推進プランナー・高年齢者雇用アドバイザーは、全国のパイプラインと連携して、企業の高齢者雇用促進に向けた取組を支援しています！

無料

相談・助言

各企業の実情に応じて、以下の項目に対する専門的かつ技術的な相談・助言を行っています。

- 人事管理制度の整備に関する事
- 賃金、退職金制度の整備に関する事
- 職場の改善、職域開発に関する事
- 能力開発に関する事
- 健康管理に関する事
- その他高齢者等の雇用問題に関する事

機構HPはこちら



○お近くのお問合せ先は、高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ (<http://www.jeed.or.jp>) からご覧いただけます。
○「65歳超雇用推進事例サイト」(<https://www.elder.jeed.or.jp/>)により、65歳を超える人事制度を導入した企業や健康管理・職域の改善等に取り組み事例をホームページにて公開しています。

高齢労働者の労働災害防止対策についての情報は、厚生労働省ホームページに掲載しています



厚生労働省ホームページに掲載しています

(P2-6)

FAX申込書『雇用管理改善相談』 (086-221-4572)

【委嘱コンサルタントのご紹介（順不同）】

＜コンサルタント相談＞

- 中原 俊 (特定社会保険労務士・行政書士・産業カウンセラー)
- 荻井 茂樹 (特定社会保険労務士)
- 村川 典生 (特定社会保険労務士・産業カウンセラー・キャリアコンサルタント)
- 徳永 貴子 (特定社会保険労務士・行政書士)
- 中前 佐藤起世子 (特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント)
- 出原 吉人 (特定社会保険労務士)
- 内田 直孝 (社会保険労務士)
- 清水 晃 (税理士法人久遠 介護・医療経営支援部長)
- 松田 真司 (中小企業診断士)

法人名:	事業所名:	申込日: 令和 年 月 日
所在地: 〒	TEL: - - - -	
FAX: - - - -	担当名: (氏名)	
主な事業 (○で囲んでください)		
①訪問介護 ②通所介護 ③特養 ④老健 ⑤特定施設入居者生活介護 ⑥小規模多機能型居宅介護		
⑦認知症対応型共同生活介護 ⑧居宅介護支援 ⑨家政婦紹介所 ⑩その他 ()		
相談内容 (具体的に記入ください)		
相談のご希望日	第1希望 月 日 ()	第2希望 月 日 ()
	第3希望 月 日 ()	

※記載された内容については、個人情報に関する法律に基づき、当センターで適切に管理し、上記以外の目的で使用いたしません。

雇用管理改善相談のご案内

職員の方の働きやすい職場環境づくりのお手伝いをするため、雇用管理に関する個別の相談援助や集団型の勉強会を実施しています。

～専門のコンサルタントが**無料**でご相談に応じます～

雇用管理コンサルタントによる専門相談 (無料相談&集団型勉強会)

介護労働者の労働条件を整え、働きやすい環境を作ることは、職員の働く意欲の向上や定着促進はもとより、介護サービスの質の向上にもつながります。事業所が抱える雇用管理上の問題や対応策について雇用管理コンサルタントがご相談に応じます。

＜相談内容の例＞

働き方改革

- 働き方改革の推進で離職率の低下と採用難の解消を図る
- 同一労働同一賃金への取り組み方

処遇改善加算

- 職員の定着、採用のために特定処遇改善加算を申請したい
- 賃金体系の見直しを同時に考える

ハラスメント対策

- ハラスメントの定義と「怒り」の感情をコントロールする手法を考える
- リスクマネジメントの考え方と手法について

就業規則

- 処遇改善加算申請要件を満たすための規則変更
- 働き方改革を推進するための規則変更

事業所経営

- 介護事業の数字の見方と利益につながるポイントを考える
- 介護事業所がやるべき財務改善項目とは？

まずは！下記までご相談ください。(裏面にFAX申込書がございます)

(公財) 介護労働安定センター岡山支部

〒700-0904

岡山市北区柳町1-1-1 住友生命岡山ビル15階

TEL: 086-221-4565 FAX: 086-221-4572

メンタルヘルス講習会のご案内

・ 職員の働きやすい職場環境づくりのお手伝いをするため、メンタルヘルスの講習会を実施しています。

～専門のカウンセラーが**無料**で講習を行います～

ヘルスカウンセラーによるメンタルヘルス講習 (職場のメンタルヘルスケア)

介護労働者が心身ともに健康で働ける環境を整えることは、職員の働く意欲の向上や定着促進はもとより、介護サービスの質の向上にもつながります。介護労働者の心身両面にわたる健康管理を進めていくためにも、メンタルヘルス講習を取り入れてみてください。(1時間もしくは1、5時間)

職場のストレス対策はできていますか？

- ・ ストレス発生のメカニズム
- ・ ストレスをためない生活習慣
- ・ 今すぐ出来るセルフケア



職員参加型のメンタルヘルス講習を開催します！

- ・ 座学とワークで楽しく受講できます
- ・ セルフケアとコミュニケーションについて学びます

職場のコミュニケーションはとれていますか？

- ・ 上司と部下、職員同士のコミュニケーションをよくしたい
- ・ チームワーク力を高めるには？

まずは！下記までご相談ください。(裏面にFAX申込書がございます)

(公財)介護労働安定センター岡山支部

〒700-0904

岡山市北区柳町1-1-1 住友生命岡山ビル15階

TEL: 086-221-4565 FAX: 086-221-4572

FAX申込書『メンタルヘルス講習会』 (086-221-4572)

【委嘱コンサルタントのご紹介 (順不同)】

《健康確保相談》

平井 勝洋 (産業カウンセラー・キャリアコンサルタント)

中谷 優子 (産業カウンセラー)

法人名:	事業所名:	申込日: 令和 年 月 日
所在地: 〒	TEL: - - - -	FAX: - - - -
担当者: (後職)	(氏名)	
主な事業 (〇で囲んでください) ①訪問介護 ②通所介護 ③特養 ④老健 ⑤特定施設入居者生活介護 ⑥小規模多機能型居宅介護 ⑦認知症対応型共同生活介護 ⑧居宅介護支援 ⑨家政婦紹介所 ⑩その他 ()		
相談内容 (具体的に記入ください)		
相談のご希望日	月 日 ()	月 日 ()
第1希望	月 日 ()	月 日 ()
第2希望	月 日 ()	月 日 ()
第3希望	月 日 ()	月 日 ()

※記載された内容については、個人情報に関する法律に基づき、当センターで適切に管理し、上記以外の目的で使用いたしません。

専門家による！ 無料相談のご案内

人材育成や助成金に関する お悩み・お困り事はございませんか？

当センターが委嘱する専門家である介護人材育成コンサルタントが
人材育成（能力開発・助成金）や各種ご相談を無料で実施致します。

※ご相談時間等には制約がございます。

●人材育成（能力開発）

- 【研修・計画など】
- ・職員の研修計画の立て方は？
 - ・処遇改善加算とキャリアパス？
 - ・キャリアパスの作り方は？
 - ・リーダーの育成の方法は？
 - ・新人研修の効果的な内容は？
 - ・階層別研修ってどんな内容？
- 【人材育成の悩み】
- ・職員が研修を受けたがらない…
 - ・研修の効果が出ていない…
- など

●人材育成に関する助成金

- ・人材育成に使える助成金は？
 - ・助成金の申請方法は？
 - ・書類の作成方法がわからない…
 - ・助成金を使ってみたい…
- など

☞人材育成コンサルタントとは…

当センターの委嘱を受けた、人材育成に
詳しい専門家（社会保険労務士、キャリア
コンサルタント、人事・教育担当者）です。

まずは！下記までご相談ください。（裏面にFAX申込書がございます）

（公財）介護労働安定センター岡山支部
〒700-0904
岡山市北区柳町 1-1-1 住友生命岡山ビル15階
TEL：086-221-4565 FAX：086-221-4572

FAX申込書「専門家による無料相談」 (086-221-4572)

【介護人材育成コンサルタントのご紹介（順不同）】
《研修コーディネーター相談》

中前 貴子 (特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント)
侍留 慶子 (特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント)
田村 典子 (特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント)
平井 勝洋 (キャリアコンサルタント・産業カウンセラー)
大森 かずゆ (キャリアコンサルタント・産業カウンセラー)
細川 弘志 (キャリアコンサルタント)

申込日：令和 年 月 日

法人(社)名：	事業所名：
所在地：〒	
TEL：-	FAX：-
担当者： (後職)	(氏名)
主な事業（○で囲んでください）	
①訪問介護 ②通所介護 ③特養 ④老健 ⑤特定施設入居者生活介護 ⑥小規模多機能型居宅介護	
⑦認知症対応型共同生活介護 ⑧居宅介護支援 ⑨家政婦紹介所 ⑩その他（	
相談内容（具体的に記入ください）	
相談のご希望日時	
第1希望 令和 年 月 日（ ）（ ）	（ ）（ ）
第2希望 令和 年 月 日（ ）（ ）	（ ）（ ）
第3希望 令和 年 月 日（ ）（ ）	（ ）（ ）