

みのおワーキング NEWS は、労働に関するセミナーの案内や関係機関からのお知らせ等の情報を掲載しています。

発行：箕面市 地域創造部 箕面営業室

〒562-0003 箕面市西小路 4-6-1 TEL072-724-6727(直通) FAX072-722-7655

～箕面市からのお知らせ～

事業所の福利厚生制度は、おまかせください！

箕面市勤労者互助会に加入しませんか？

同会は、職場の福利厚生の実施をはかるため、市内の中小企業の勤労者と事業主及び市が協力して共済給付事業や福利厚生事業などを行う互助団体です。

月々500円/人の会費で、慶弔や見舞金の共済給付、人間ドック等利用補助や、多彩な福利厚生メニューを利用することができます。

■安心と抜群のコストパフォーマンス

箕面市副市長が会長を務め、箕面市役所箕面営業室内に事務局があります。

事務局の運営経費は、全額箕面市からの補助金で賄われており、
会費は、全額共済給付や福利厚生事業に充てられているため、
効率のよいサービスが受けられます。

■会費

月々500円/人（会費の半額以上は事業主負担）

■お得な税制面

事業主が負担した会費は、税法上損金または、必要経費になります。



お問い合わせ・資料のご請求はお気軽に。

箕面市勤労者互助会 事務局

箕面市西小路 4-6-1 箕面市役所 箕面営業室内

電話：072-724-6727 FAX:072-722-7655

メール：minoh-gojoyokai@kvf.biglobe.ne.jp



当会のあらし・加入の方法や
事業の内容など詳細は
こちらをご覧ください。

-目次-

- 箕面市勤労者互助会に加入しませんか？ [箕面市]・・・1ページ
- 2025年4月から「育児時短就業給付金」が創設されました [ハローワーク池田]・・・2ページ
- 職場における熱中症対策の強化について [淀川労働基準監督署]・・・4ページ
- 2025年度両立支援等助成金「育休中等業務代替支援コース」のご案内 6ページ
- 職場におけるハラスメント対策について [大阪労働局雇用環境・均等部指導課]・・・7ページ
- 「労働相談」のご案内 [大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課]・・・8ページ

～ハローワーク池田からのお知らせ～

ハローワーク池田からのお知らせ



2025年4月から

「育児時短就業給付金」が創設されました

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

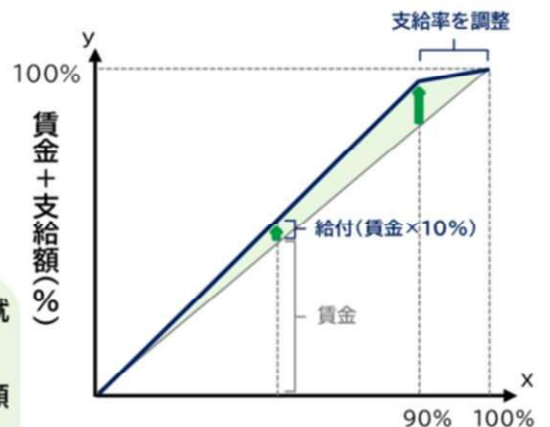
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額(注6)以下であるとき

支給額のイメージ

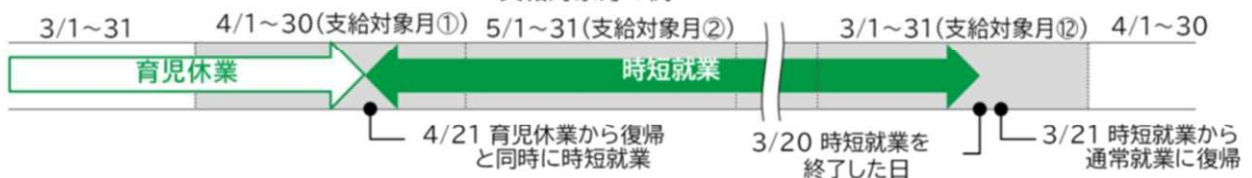


時短就業開始時の賃金
に対する各月の賃金の率(%)

3 支給を受けることができる期間(支給対象期間)

給付金は、原則として育児時短就業を開始した日の属する月から育児時短就業を終了した日の属する月までの各暦月(以下「支給対象月」という。)について支給します。

<支給対象月の例>



ただし、以下の①～④の日の属する月までが支給対象期間となります。

- ① 育児時短就業に係る子が2歳に達する日(注7)の前日
- ② 産前産後休業、育児休業または介護休業を開始した日の前日
- ③ 育児時短就業に係る子とは別の子を養育するために、育児時短就業を開始した日(注8)の前日
- ④ 子の死亡その他の事由により、子を養育しないこととなった日

4 申請手続きに関する注意事項

- 育児時短就業給付金の支給を受けるためには、被保険者を雇用している事業主の方が育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認及び支給申請を行う必要があります。育児時短就業開始時賃金の届出、受給資格確認と初回の支給申請を同時に行うことも可能です。
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き(注2)、同一の子について育児時短就業を開始した場合は、育児時短就業開始時賃金の届出は不要です。
- 支給申請は、原則として2か月ごとに(2つの支給対象月について)行うようにしてください。
- 被保険者が希望する場合は、被保険者の方が自ら支給申請を行うことや1か月ごとに支給申請を行うことも可能です。

5 経過措置(2025年4月以前から時短就業をされている方)

- 2025年4月1日より前から2歳未満の子を養育するために育児時短就業に相当する時短就業を行っている場合は、2025年4月1日から育児時短就業を開始したものとみなして、上記1②の要件や2①の育児時短就業前の賃金水準を確認し、要件を満たす場合は、2025年4月1日以降の各月を支給対象月として支給します。

(注1) 雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。

(注2) 育児時短就業に係る子について育児休業給付の支給を受けていた場合であって、当該育児休業給付に係る育児休業期間の末日の翌日(復職日)から起算して、育児時短就業を開始した日の前日までの期間が14日以内のときをいいます。

(注3) 賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は、賃金の支払いの基礎となった時間が80時間以上ある)完全月。

(注4) 原則として育児時短就業開始前6か月に支払われた賃金(臨時に支払われる賃金と3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く)の総額を180で除して得た額(2025年7月31日までは、上限額:15,690円、下限額:2,869円。以後毎年8月1日に改定予定。)に30を乗じた額をいいます。ただし、育児休業給付の対象となる育児休業から引き続き育児時短就業を開始した場合は、育児休業給付の支給に用いた賃金月額をいいます。

(注5) 「支給限度額」:459,000円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注6) 「最低限度額」:2,295円(2025年7月31日までの額。以後毎年8月1日に改定予定。)

(注7) 「子が2歳に達する日」とは、2歳の誕生日の前日をいいます。

(注8) 同じ月において、子Aの育児時短就業を終了し、別の子Bについて育児時短就業を開始した場合、その月は別の子Bの育児時短就業の支給対象期間となり、子Aの育児時短就業は前月までが支給対象期間となります。

お問合せ先:ハローワーク池田 雇用保険適用課 電話072-751-2595(部門コード21#)
または下記(厚生労働省ホームページ)をご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_0001.html

★★★高年齢者雇用状況等報告および障害者雇用状況報告の提出のお願い★★★

報告対象の事業主様には5月下旬に報告書類を発送していますので、ご提出をお願いします。
(提出期限:7月15日)

<問合せ> ハローワーク池田 電話 072-751-2595

担当部門コード:高年齢者→31# 障害者→42#

～淀川労働基準監督署からのお知らせ～

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



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



現場における対応

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

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

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

2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ確か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員への周知

対象となるのは

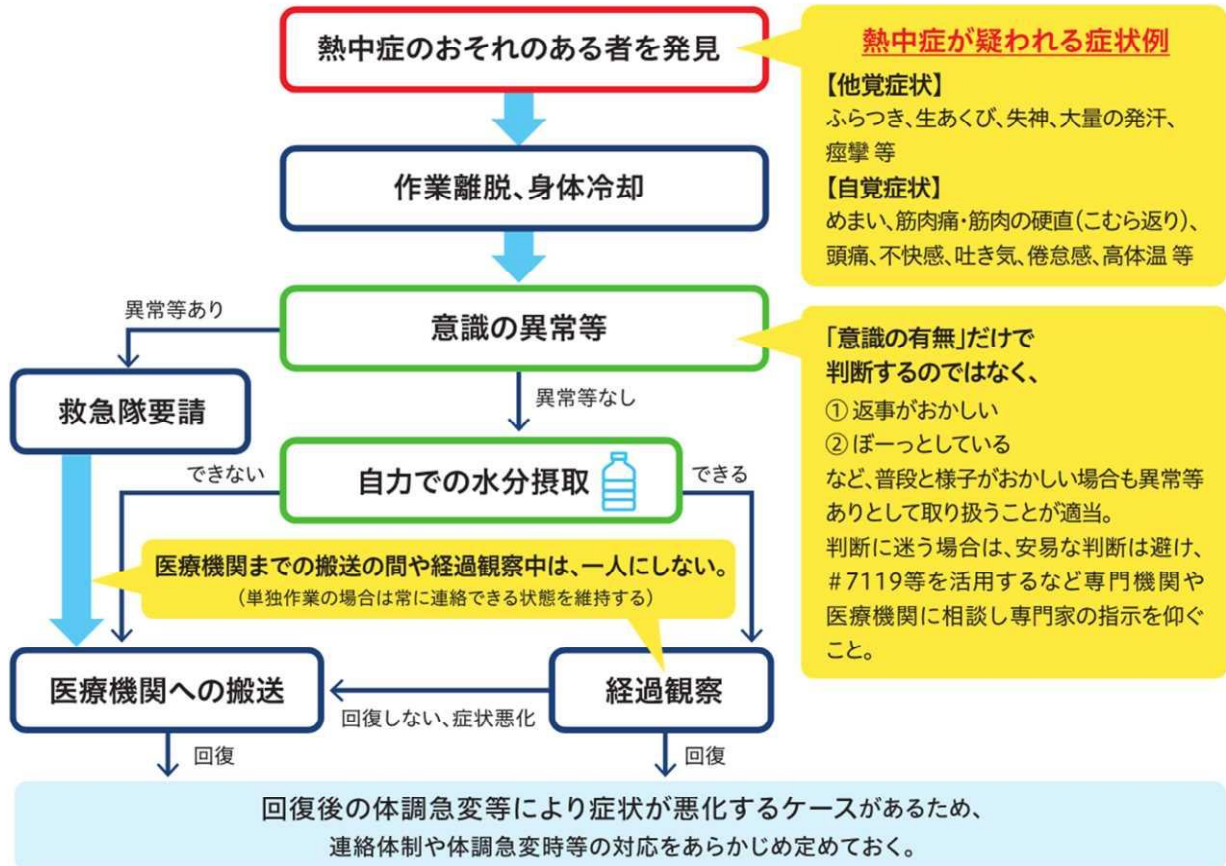
「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

※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、上記対応を講ずることとする。

職場における熱中症対策の強化について

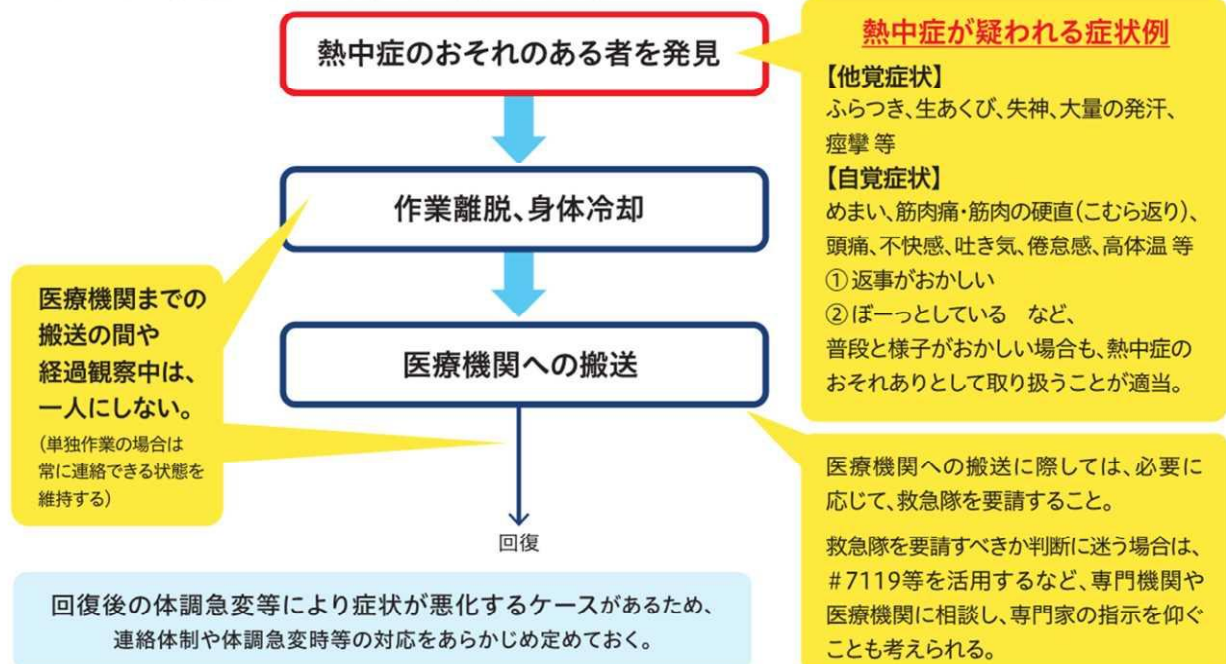
熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ①

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 ②

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



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



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

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

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

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

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

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

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

② 手当支給等(短時間勤務)

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



③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上⁽¹⁾の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)



●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

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

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

お問合せ先
大阪労働局 雇用環境・均等部
企画課
06-6941-4630

2025年4月作成

～大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課からのお知らせ～

職場におけるハラスメント対策について

職場における、パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は、それぞれ労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法・育児介護休業法に基づき、事業主の義務として定められています。また、各法に基づく指針では、職場におけるハラスメント対策について、事業主が講ずべき措置が定められています。

事業主の方は、ハラスメント対策を講じ、ハラスメントのない職場にしていくことを心がけましょう。

ハラスメント防止のため事業主が講ずべき措置

事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針等を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントが現実^に生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合やハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。

職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事案にかかる事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 職場におけるハラスメントが生じた事実の確認ができた場合には、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 改めて職場におけるハラスメントに関する方針を周知・啓発する等、再発防止に向けた措置を講ずること。

プライバシーの保護のための措置等併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- (10) 労働者が職場におけるハラスメントに関し相談をしたこと若しくは事実関係の確認等の事業主の雇用管理上講ずべき措置に協力したこと、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- (11) 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること

ポータルサイト「あかるい職場応援団」では、ハラスメント対策の際に参考となる情報を掲載しています。
是非ご活用ください！



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

ハラスメント対策に関する問い合わせは

大阪労働局雇用環境・均等部指導課 TEL06-6941-8940

※ハラスメント対策のための社内周知用のチラシ例等を大阪労働局HPに掲載しています。

[https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_122470.html)

[roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_122470.html](https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_122470.html)



～大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課からのお知らせ～

大阪府労働環境課「労働相談」のご案内

大阪府労働相談センターでは、「賃金を払ってくれない」、「職場でのハラスメントに悩んでいる」等、働く方、雇う方からのさまざまな労働相談（電話、面談及びオンライン）をお受けしています。相談は無料ですのでお気軽にご利用ください！

大阪府労働相談センターでの労働相談

【場所】〒540-0033 大阪府中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階 大阪府労働環境課内

【受付日時】平日9時～12時15分 13時～18時まで
(毎週木曜日は20時まで)

【お問い合わせ】

◆労働相談：06-6946-2600

◆専門家による特別労働相談（要予約／面談のみ）
弁護士、社会保険労務士が相談に応じます。

【利用日時】予約時にご確認ください。

◆職場におけるメンタルヘルス専門相談（要予約／面談のみ）
医師、臨床心理士及び産業カウンセラーが相談に応じます。

【利用日時】第1・2・3・4火曜日：14時～17時
第1水曜日：14時～17時

※特別労働相談、メンタルヘルス専門相談は、あらかじめ相談員による相談を経た上で実施しています。

◆セクハラ・女性相談：06-6946-2601（女性相談員の対応も可能です）

◆テレワークサポートデスク：06-6946-2608

◆オンライン相談：府HP「オンライン労働相談予約システム」から相談日前日までにご予約下さい。
※1枠45分 1日6枠／17時30分までの受付

<https://viewer.kintoneapp.com/public/1e4967824dce9a4e7389edadecf392c1#/>

◆チャットボットによる労働相談

24時間、365日、6言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語）による労働相談が可能です。

〈こちらからご利用ください〉



<https://embed.chatbot.digital.ricoh.com/shokorodo/app/index.html>

◆外国語相談：06-6946-2600（英語、中国語、ベトナム語など12言語の通訳による相談）
※日本語にて要予約／1回のみ／2時間

※上記以外の言語に関しましてはお問合せ下さい。

◆労働環境の改善・働き方改革に関する相談：06-6946-2605

詳細は以下をご確認ください。



<https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/>

<労働関係情報メール配信サービスのご案内>

労働問題、職場のハラスメント防止、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど労働関係の地域セミナーや就職応援イベントなどの情報、大阪府が実施する労働関係調査の結果をお届けします。（登録無料）

メールマガジンの登録は、

こちら→

労働関係情報メール



または右の二次元バーコードを読み込んでアクセスしてください。