

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 企画部 商工労働課

〒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～

### 9月の障害者雇用支援月間にあたり 勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行いました！

箕面市では、障害者の職業的自立意欲の向上と、市内事業所における障害者雇用の推進をめざして、障害者雇用支援月間である9月に勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行っています。

今年も9月1日(火)に勤労障害者のかた4名と、以下に記載の障害者雇用優良事業所2事業所を表彰いたしました。

市内各事業所におかれましては、引き続き障害者雇用へのご理解とご協力をお願いいたします。

ライフ箕面店 様

社会福祉法人 三養福祉会 指定介護老人福祉施設 箕面の郷 様

表彰式の様子など詳しくは右記二次元コードをご覧ください



## -目次-

- 勤労障害者及び障害者雇用優良事業所表彰を行いました！ [箕面市]・・・1ページ
- 雇用保険関係の届出・申請を行う場合は、簡単・便利な電子申請をご利用ください！[ハローワーク池田]・・・2ページ
- 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト ・・・3ページ
- 高齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました[淀川労働基準監督署]・・・4ページ
- R10.4～ 労働者数 50 人未満の事業所もストレスチェックが義務になります！ ・・・8ページ
- R8.10～パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります[大阪労働局雇用環境・均等部指導課]・・・10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] ・・・12ページ

## ～ハローワーク池田からのお知らせ～

check

雇用保険関係の届出・申請を行う場合は、簡単・便利な電子申請をご利用ください!

大阪府内のハローワークでは、資格取得届、資格喪失届、高年齢雇用継続給付、育児休業給付手続きの**7割超が電子申請**されています!!

▶ 電子申請を利用することで、業務の効率化や手続き時間の短縮など、多くのメリットが得られます。

- ◆ 移動、郵便費用、人件費等のコスト削減
- ◆ 移動時間、待ち時間を短縮
- ◆ データで管理、保管ができる
- ◆ 申請書作成が簡単
- ◆ 個人情報の持ち運び不要
- ◆ どこからでも申請できる

～利用方法等について、分からない場合はお気軽にご相談ください～

### 動画で確認

「初めてのe-Gov電子申請」  
利用動画をみる

電子申請をされるまでの流れをご理解いただく  
為に動画で確認することができます。

大阪労働局YouTube 電子申請

検索



### 個別相談

専門のアドバイザーによる  
出張相談・電話相談

大阪労働局から委託を受けた社会保険  
労務士による訪問相談や電話相談を  
無料で利用することができます。

【初めての電子申請相談ダイヤル】

**06-7663-6040**

(平日9:00～12:00、13:00～17:00)

※ 電子証明書がなくても【GビズID】を利用すれば、

**無料**で電子申請が可能です。

「GビズID」の詳細については、ホームページをご覧ください⇒



ご相談は、ハローワーク池田でも受け付けております。

ハローワーク池田 雇用保険適用課

☎ 072-751-2595 担当部門コード：21#

check

## 医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト ～ハローワークにおける医療・介護・保育分野の求人充足支援～

令和8年度は、医療・福祉分野における人材確保を支援するため、ハローワークでは事業所訪問やマッチング支援を強化し、求人充足に向けたサポートに取り組んでいます。

### ▶医療・福祉分野の人材確保をハローワークがサポートします！

- ◆人材確保にお悩みの事業所の皆さまに対し、求人内容の見直しや求職者情報の提供、応募に向けたマッチング支援などの支援を行っています。

人材確保・求人充足に向け、ぜひハローワークをご活用ください。

# 採用を ハローワークが ささえます

登録  
無料

相談  
無料

#### STEP1

##### 事業所訪問

ハローワーク職員が  
事業所を訪問し、  
課題や採用ニーズを  
丁寧にお伺いします。

#### STEP2

##### サポート開始

ニーズを踏まえて  
サポート内容を  
提案します。

#### STEP3

##### 採用実現

地域の  
医療・福祉サービスの  
提供体制を守ります。

### ▶ハローワークによる採用サポートメニュー（例）

- ⇒ 求人の条件や記載内容を見直し、魅力的かつ応募しやすい求人票となるような記載を提案
- ⇒ 事業所説明会・面接会等を開催
- ⇒ 求職者へ求人情報提供。事業所訪問時にいただいた詳細な情報を活用して、応募勧奨



大阪ハローワークHP内  
求人者向けお役立ちサイト

★「求人を出しても応募が少ない」「採用活動について相談したい」など、  
お悩みがありましたら、ハローワーク池田がサポートいたします。  
お気軽にお問い合わせください★

ハローワーク池田 事業所サービス・企画部門

☎ 072-751-2595 担当部門コード：31#

## ～淀川労働基準監督署からのお知らせ～

事業者の皆さまへ

エイジフレンドリーガイドラインに替わる新たな指針です

# 高年齢者の労働災害防止のための指針 (エイジフレンドリー指針)を策定しました

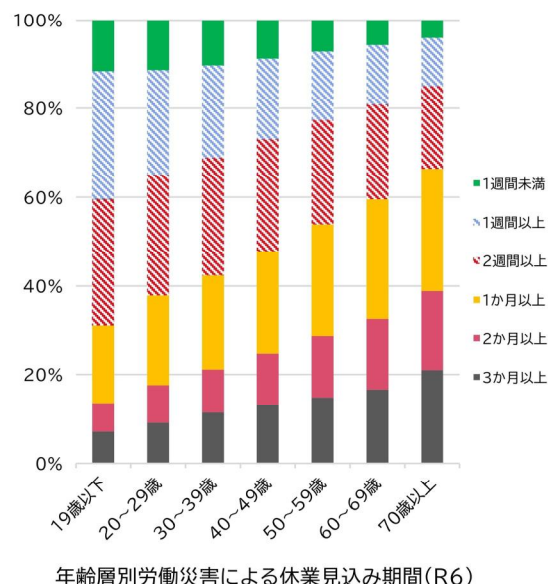
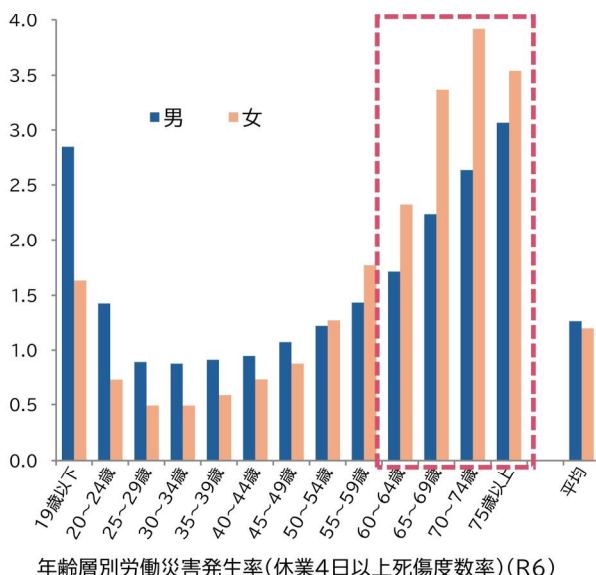
## 概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和7年法律第33号)により、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和8年2月に、「高年齢者の労働災害防止のための指針」(エイジフレンドリー指針)を策定しました。

このリーフレットは、エイジフレンドリー指針の主なポイントや高年齢者の労働災害防止対策をまとめたものです。皆さまの事業場での、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等に、ぜひご活用ください。

## 高年齢者をめぐる労働災害の現状

高年齢者は他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い傾向があります。



社会の高齢化に伴い、高年齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組みが重要です。

指針の主なポイントは次頁をご覧ください⇒

## 事業者が講ずべき措置

### 1. 安全衛生管理体制の確立等

#### 経営トップによる方針表明及び体制整備

- ・ 経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化します。
- ・ 高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合ひましょう。

#### 事業場における安全衛生管理の基本的体制



#### 高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めましょう。

#### ポイント!

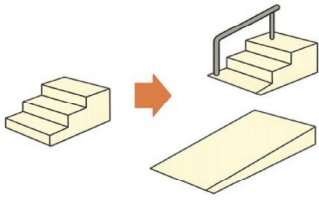
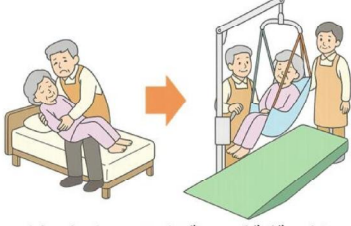
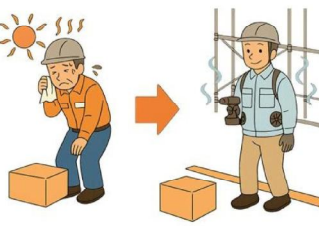
リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト（労働災害事例）に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。



### 2. 職場環境の改善

1で実施したリスクアセスメントの結果に基づき、身体機能の低下を補う設備・装置の導入（最優先）と高年齢者の特性を考慮した作業管理を検討します。

#### 身体機能の低下を補う設備・装置の導入事例

| 墜落の危険性がある階段                                                                                                           | 足腰に負担のある移乗作業                                                                                                  | 暑熱環境での作業                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>階段に手すりを設置する又は段差をなくしスロープにする</p> |  <p>リフトやスライディングボード等の導入</p> |  <p>空調服の導入</p> |

#### ポイント!

設備・装置の導入を検討した後に、高年齢者の特性を考慮した作業管理（複数作業の同時進行を避ける、暑さに対する自覚症状が低下しやすい傾向がある高年齢者に水分補給を勧奨することなど）についても検討しましょう。

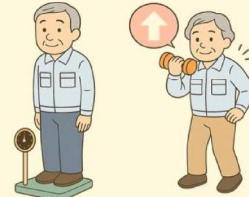
### 3. 高齢者の健康や体力の状況の把握

#### 健康状況・体力の状況の把握

- ・ 法令で定める健康診断を確実に実施しましょう。
- ・ 体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施しましょう。※これらの情報については、適正な取り扱いが必要です。

#### ポイント!

身体機能の低下は20～30代から始まる場合があるため、体力チェックは青年、壮年期から開始することが望ましいです。また、体力チェックが高負荷になりすぎないように十分配慮します。例えば以下のようなツールを活用することができます。



### 4. 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

#### 個々の高齢者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を講じましょう。

#### 高齢者の状況に応じた業務の提供

高齢者の治療と就業の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めましょう。

#### 心身両面にわたる健康保持増進措置

集団及び個々の高齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいです。

#### ポイント!

業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点を踏まえた適合する業務とのマッチングに努め、継続した業務の提供に配慮しましょう。

### 5. 安全衛生教育

#### 高齢者に対する教育

- ・ 法令に基づく教育等を確実に行いましょう。
- ・ 作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするには、十分な時間が必要です。高齢者が経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行いましょう。

#### 管理監督者等に対する教育

高齢者特有の特性と高齢者の安全衛生対策について教育を行いましょう。

#### ポイント!

- ・ 管理監督者へは、高齢者の作業に無理がないかを把握する重要性を教育します。  
(高齢者が実際に働いている現場を見て、声がけ等をする)
- ・ 教育の計画を立案する際に、複数の災害を対象として共通する事項とそれぞれの災害を対象とした事項の両方を行うことが望ましいです。

## 労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努め、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進めることが必要です。

## 国、関係団体等による支援

個別事業場に対するコンサルティング等の活用としては、中央労働災害防止協会の中小企業安全衛生サポート事業を、補助金については厚生労働省で実施するエイジフレンドリー補助金を、社会的評価を高める仕組みについてはSAFEアワード等を活用することができます。

中小企業安全衛生  
サポート事業



SAFEアワード



## エイジフレンドリー補助金について

### 補助金の目的

- ・ 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などの費用を補助します。
- ・ 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、補助金を支給します。

エイジフレンドリー  
補助金



### 対象となる事業者

次のいずれも満たす中小企業事業者であること

- ・ 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

【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

| 業 種    |                                                            | 常時使用する<br>労働者数 ※1 | 資本金又は<br>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。

この補助金は、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会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。

労働者数50人未満の事業者も

# ストレスチェック が義務になります！

令和10年  
4月1日  
スタート

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスは見えませんが、  
チェックしましょう。

## ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

## ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。

こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



### 小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「**小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル**」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。  
(令和8年2月公表)

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。  
※**マニュアルの概要版(スタートガイド)**もあります



厚労省HP  
(ストレスチェック)

#### 専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県  
さんぽセンター



#### サポートダイヤル

**ストレスチェック制度サポートダイヤル**では、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：(全国统一ナビダイヤル)

**0570-031050**

受付時間：平日10:00～17:00  
(土日祝日、年末年始は除く)

※運営は厚労省所管の  
独立行政法人労働者健康安全機構

#### 「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報(メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など)を広く掲載しています。



ポータルサイト  
「こころの耳」



(令和8年6月)

## パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります(令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、  
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。

### 1 雇い入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

|                                                      |   |             |
|------------------------------------------------------|---|-------------|
| <input type="checkbox"/> 昇給の有無                       | } | 現行の<br>明示事項 |
| <input type="checkbox"/> 退職手当の有無                     |   |             |
| <input type="checkbox"/> 賞与の有無                       |   |             |
| <input type="checkbox"/> 相談窓口                        |   |             |
| <input type="checkbox"/> 待遇の相違等に関する説明を<br>求めることができる旨 | } | 新たな<br>明示事項 |

改正後の  
モデル労働条件  
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/  
content/  
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

### 2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、次のとおりです。

改正後の  
ガイドラインについて  
詳しくはこちら



#### 〈新たに追加された内容〉

- ・賞与(記載の充実)
- ・退職手当(新規追加)
- ・無事故手当(新規追加)
- ・家族手当(新規追加)
- ・住宅手当(新規追加)
- ・福利厚生施設(記載の充実)
- ・病気休職(記載の充実)
- ・夏季冬季休暇(新規追加)
- ・褒賞(新規追加)



#### PICK UP !

自社の状況が  
ガイドライン等の  
内容に沿ったもの  
になっているか確認  
してみましょう。

### 〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

### 3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！

【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。



その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



2026年施行 最新の法改正に備える！

## 労務管理セミナー

3つの法改正をテーマにしたセミナーを開催します

カスタマーハラスメント対策  
求職者等に対するセクシュ  
アルハラスメント対策につ  
いて

同一労働同一賃金ガイドラ  
イン等の改正について

改正女性活躍推進法  
(公表項目と対象企業の拡  
大)について

2026年 **10月15日**(木) 14:00～

**11月11日**(水) 14:00～

定員:オンライン(Zoom)100名

会場 30名

大阪府社会保険労務士会館3階会議室  
(大阪市北区天満2-1-30)



セミナーの申し込み方法や詳細については大阪労働局ホームページへ



同一労働同一賃金、労務管理セミナーに関するお問い合わせは

大阪労働局雇用環境・均等部指導課

☎06(6941)8940

## ～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～

### 大阪府労働相談センター「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 大阪市中央区北浜東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」から相談日の2営業日前までにご予約

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、12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、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、フィリピン語、ミャンマー語）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、インドネシア語、ネパール語、韓国・朝鮮語、ポルトガル語、スペイン語、タイ語、フィリピン語、ミャンマー語の通訳による相談）

※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、大阪府内で開催される労働関係の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 大阪府



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。