

目次

ご案内

○離職者等緊急生活資金のご紹介-----	1
○えひめ仕事と家庭の両立応援企業 3月の認証企業ご紹介-----	2
○ポリテクセンター愛媛 7月期生募集-----	3
○企業の在籍型出向を支援！「オンライン出向相談」のご案内-----	4~5
〔愛媛労働局から〕	
○ケアプラザ新居浜のご案内-----	6~7

お知らせ

○愛媛県内の仕事探しに役立つ情報満載！あのこの愛媛特設ページオープン-----	8~9
〔愛媛労働局から〕	
○あなたを“もっと”パワーアップ大作戦-----	10~11
○くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます。-----	12~15
○両立支援等助成金が令和4年度から変わります。-----	16~17
○職場における労働衛生基準が変わりました。-----	18~26
〔愛媛県労働委員会から〕	
○労働委員会の窓（3月分）-----	27~28

令和4年4月15日

4月号

愛 媛 労 働

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課



離職者等緊急生活資金のご案内

離職されて求職活動を行っている方、または休業中の勤労者の生活安定に資することを目的とした融資制度です。

《お申込み可能な方》

離職後、求職活動を行っている方、または、休業中の方で、かつ、以下の全てに該当する勤労者が対象です。

- 原則として、愛媛県内に住所を有し、かつ、その期間が引き続き1年以上であること。
- 原則として、20歳以上65歳以下であること。

(離職者の方)

- ・ 離職前において、原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していたこと。
- ・ 離職前において、主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。
- ・ 離職の原因が、懲役以上の法定刑に当たる行為でないこと。

(休業者の方)

- ・ 原則として引き続き1年以上同一事業所に勤務していること。
- ・ 主としてその収入によって、世帯の生計を維持していたこと。

離職者緊急生活資金

資金用途は、離職によって、本人又は離職者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利/年0.3% (別途、保証料がかかります。)
- 返済期間/5年以内(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額/100万円(離職者一人につき)
- 保証/保証機関の保証及び連帯保証人1名が必要。
- 必要書類/住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

休業中の緊急生活資金

資金用途は、本人又は休業者が扶養する者の生活に必要な資金。

- 金利/年0.3% (別途、保証料がかかります。)
- 返済期間/5年以内(6ヶ月以内の元金返済据置可能)
- 限度額/100万円(休業者一人につき)
- 保証/保証機関
- 必要書類/住民票、市町村県民税(所得・課税)証明書等主として申込人の収入によって世帯の生計を維持していたことを証する書類、その他審査に必要な書類

えひめ仕事と家庭の両立応援企業 3月の認証企業のご紹介
両立応援企業5社を更新認証しました！



認証マーク

愛媛県では、仕事と育児や介護などの家庭生活が両立できる職場環境づくりに取り組む中小企業を「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」に認証しています。

3月は、両立応援企業5社を更新認証しました。

人材の確保・定着を図るため、働きやすい職場環境づくりに取り組んでみませんか？

【制度のお問い合わせ】

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課
TEL 089-912-2502

＜えひめ仕事と家庭の両立応援企業＞

【更新】5社

認証番号	企業名	所在地
510	有限会社ちよっきんとびれっじ	松山市
511	株式会社ノアフファミリー	松山市
582	株式会社ホーム設備	松山市
583	中央建設株式会社	大洲市
584	石崎商事株式会社	四国中央市

【認証メリット】

- 認証マークを活用したイメージアップ
- 求人票や会社説明会でのPR
- 働き方改革に向けた社内の機運醸成

詳しくは、

えひめ仕事と家庭の両立応援企業

検索

働き方改革のワンストップ支援拠点「働ナビえひめ」では、認証取得のサポートをはじめ、様々な働き方改革の取組みを支援しています。

【お問い合わせ先】働ナビえひめ（愛媛県働き方改革包括支援プラザ）TEL089-915-3260

ポリテクセンター愛媛 7月期生募集

再就職を希望される方を対象に、新たな技能・技術及び専門知識を身につけるため、当センターを会場に職業訓練を実施しており、令和4年度7月期生を募集中です。

○募集科名 「機械CAD／NC科」

「溶接ものづくり科」

「電気設備技術科」

「住宅・福祉リフォーム科」

「住環境コーディネート科」

○訓練期間 6ヵ月（令和4年7月5日～）

○募集期間 令和4年4月25日～5月27日

○受講対象者

雇用保険受給資格者などの求職者の方でハローワークの受講指示・推薦を受けられる方

○受講料 無料（教科書、作業服等の自己負担あり）

【お問合せ先】

ポリテクセンター愛媛 松山市西垣生町2184

TEL 089-972-0329（訓練課）



愛媛県内企業 短期人材マッチング支援事業

当社では、新型コロナウイルス感染症の影響による労働需要の不均衡を解消するため、愛媛県より受託し雇用維持を希望する企業と短期人材の確保を希望する企業の
出向契約のマッチング支援を行なっております。
支給要件を満たした場合、
産業雇用安定助成金を利用いただけます。



雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討される企業を支援します


オンライン出向相談

雇用シェア（在籍出向）による雇用維持を検討されている事業者向けに、「出向相談」を行っており、毎月1回、社会保険労務士による「オンライン出向相談」を実施しておりますのでご活用ください。「在籍出向」について知りたい方、相談したい方はぜひお問い合わせください。

社会保険労務士による「オンライン出向相談」

毎月第3
水曜日
13:30
15:00

対象：愛媛県内の事業者
「在籍型出向ではどのような準備が必要か」
「出向時の社会保険・労働保険の負担はどうか」
「出向に関する就業規則の整備は」など
※相談は1事業者2回まで可能です。

在籍方出向の概要をまとめた
「セミナー動画」

愛媛県内企業 短期人材
マッチング支援サイトにて
公開中

※各回1事業者・1時間まで
※都合により開催日が変更となる場合があります。

出向相談

対象：愛媛県内の事業者
「従業員の在籍出向を検討したい」
「県内企業短期人材マッチング支援事業について知りたい」
「従業員の送出（または受入）の登録をしたい」など
※事前にご連絡ください。



オンライン



来社

出向の流れ



申込・相談



マッチング



出向契約

「失業なき労働移動」を支援する専門機関
「(公財) 産業雇用安定センター愛媛事務所」と共同でマッチング支援を行います。

「産業雇用安定助成金」については
裏面をご確認ください。

マッチング支援のお問い合わせ・お申し込みは、WEBまたは電話で

(愛媛県内企業短期人材マッチング支援事業受託者)
伊予鉄総合企画株式会社
企画本部広告事業部



089-913-7878

FAX: 089-913-7778 [平日 9:00~18:00]

雇用シェア 愛媛

<https://koyoshare-ehime.jp/>



「産業雇用安定助成金」のご案内

助成金の対象となる「出向」

対象・前提

- 雇用調整を目的とする出向が対象です。
(新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図ることを目的に行う出向)
- 雇用維持を図るための助成のため、出向期間終了後は、元の事務所に戻って働くことが前提です。

その他要件

- 出向元と出向先が、親子・グループ間の出向でないことなど、資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること。
- 出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと。 などの要件があります。
※令和3年8月1日から、独立性が認められない事業主間で実施される出向も一定の要件を満たせば助成対象となります。

助成金の特徴

01 出向元・出向先ともに助成金が受けられます。

出向元事業主 新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として出向により労働者（雇用保険被保険者）を送り出す事業主

出向先事業主 当該労働者を受け入れる事業主

02 出向運営経費・出向初期経費の2つの助成があります。

1 出向運営経費

出向元事業主および出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、**出向中に要する経費の一部を助成**します。

	中小企業 (※1)	中小企業 以外 (※1)
出向元が労働者の解雇などを行なっていない場合	9/10	3/4
出向元が労働者の解雇などを行なっている場合	4/5	2/3
上限額（出向元・先の計）	12,000円 / 日	

※1 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合の助成率：中小企業 2/3、中小企業以外 1/2

2 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業主が出向者を受け入れるための機器や備品の整備など、**出向の成立に要する措置を行なった場合に助成**します。(※2)

	出向元 / 出向先
助成額	各 10 万 / 1 人あたり (定額)
加算額 (※3)	各 5 万 / 1 人あたり (定額)

※2 独立性が認められない事業主間で実施される出向の場合、出向初期経費助成は支給されません。

※3 出向元事業主が雇用過剰業種の企業や生産性指標要件が一定程度悪化した企業である場合、出向先事業主が労働者を異業種から受け入れる場合について、助成額の加算を行います。

※助成金を受けるにあたっての支給要件は、こちらに記載されている以外にもございますので、

詳しくは「産業雇用安定助成金ガイドブック」（厚生労働省作成）をご確認ください。

※助成金の相談・申請先は都道府県労働局またはハローワークです。

産業雇用安定助成金



マッチング支援をご希望の方は、伊予鉄総合企画株式会社（詳しくは表面）へお問い合わせ・お申し込みください。

厚生労働省が設置した労災特別介護施設

ケアプラザ新居浜のご案内

ケアプラザは、労働災害により重度（原則、障害等級1級から3級まで）の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

当ケアプラザは、全国の8施設の中で、最も新しい施設で、敷地面積約7,000坪、地上3階建て建物約3,500坪、定員90名です。

施設は、大小の島々が浮かぶ瀬戸内海のほぼ中央の海岸近くにあります。気候は非常に温暖で、比較的台風の被害も少なく、太平洋側と較べると雨も少ない所です。

所在する新居浜市は、愛媛県の中でも東部に位置し、施設は市内東部にあります。最寄りの医療機関としては、通院バスで15分～20分くらいの所に愛媛労災病院などがあります。市内中心部へも同程度の所要時間です。

愛媛県は「みかん王国」と言われますが、所在する新居浜市は、「住友」の発祥の地であります。元禄年間（1691年）に「別子銅山」が開坑し、工業都市として発展してきました。



愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）のご案内

1 ケアプラザ新居浜とは

ケアプラザ新居浜は、労災事故により重度な障害をこうむられた方々に、安心していきいきとした生活を営んでいただくため、厚生労働省が全国8か所に設置した介護施設で、四国では新居浜市に設置されているものです。

ケアプラザ新居浜は、平成13年以降20年にわたり、一般の高齢者介護施設などでは対応が難しいとされている、せき髄損傷、けい髄損傷、頭部外傷等の傷病・障害の特性に応じた適切で専門的な介護サービスを24時間体制で提供することについて、豊富な経験と実績を有しています。

2 入居ができる方は

ケアプラザに入居できるのは労災年金受給者で、障害等級又は傷病等級が1級から3級に該当し、居宅において介護が困難と認められる方です。

なお、60歳以上で障害等級4級程度に該当する方等で、居宅での介護が困難な場合は、特例的に入居が認められる場合があります。

3 定員や介護サービスは

ケアプラザ新居浜は、定員90人（個室70室、多床室4人×5室）で看護師と介護士が交替制により、入居者の障害・傷病の状態にあわせて、食事介助、排せつ介助や入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。また、リハビリ専門職によるリハビリテーションも行っています。

居室（個室）は約30m²の広さで、ベッド、バス（一部シャワー）、トイレ、洗面所、簡易なユニットキッチン、ナースコール（通報装置）等を完備しています。

4 入居の費用は

入居に要する費用は、施設利用料（いわゆるホテルコスト）と介護費の合算額となりますが、介護費については、同額の介護（補償）給付が厚生労働省から後日支給されるため、入居者の方の実質的な負担はありません。

年収（代表例）	施設利用料（月額）（個室の例）			
	扶養親族なし	扶養親族1人 （42%減額）	扶養親族2人 （53%減額）	扶養親族3人以上 （58%減額）
1,200,000円	57,000	33,000	33,000	33,000
1,600,000円	72,000	42,000	42,000	33,000
2,000,000円	105,000	57,000	42,000	42,000
2,800,000円	140,000	72,000	57,000	57,000
3,000,000円	160,000	89,000	72,000	57,000
3,400,000円	180,000	105,000	72,000	72,000

5 入居者の募集

現在、入居者を募集しておりますので、労災年金を受給されている方から施設入所の相談がありました際には、選択肢の一つとしてご紹介いただければ幸いです。

名称：愛媛労災特別介護施設（ケアプラザ新居浜）
所在地：愛媛県新居浜市阿島1丁目3番12号
問合せ先：TEL(0897)67-1122〔担当〕総務課





愛媛県
公式
ehime official

えひめで働きたいあなたを応援！
愛媛県内の求人を日本で一番多く※掲載！

※HRソリューションズ調べ



＼お仕事を探すなら／

あのこの**愛媛** 〰️
あの街、この町で、はたらこう



特設ページOPEN!

退職中ですぐ働きたい方

UIJターン希望の方

愛媛で働きたい就活生の方

…に役立つ情報満載です!

<すぐに仕事を探せる!>

- ・スマホから簡単に求人検索
- ・24時間、ネットで応募可能
- ・新卒、中途、パート・アルバイト、多様な求人情報を掲載

<相談窓口や各種支援策の情報を集約!>

- ・お仕事探しやUIJターンについての相談窓口
- ・愛媛県内の魅力ある企業の紹介
- ・就活学生を対象とした助成制度
- ・移住や子育てに役立つ支援情報



退職中で、すぐ
働きたい方はこちら



UIJターン
希望の方はこちら



就活中の
新卒学生はこちら



運営

愛媛県

伊予銀行、愛媛銀行、愛媛信用金庫、いよぎん地域経済研究センター、エス・ピー・シー、野村総合研究所、HRソリューションズ(以上、順不同)は、「あのこの愛媛」の運営・推進に協力しています。

特設ページからの求人検索方法

ページ内の求人検索機能で
絞り込みを行います。

条件に合う求人情報が
表示されます。



あのこの愛媛の特徴

- 愛媛県の公式求人・移住サイト
- 近所のお店の短時間パートから地元企業の社員募集まで、愛媛県のお仕事情報が28,000件以上(2021年8月末時点)
- 愛媛で暮らすためのUIターン関連情報も続々掲載

あのこの愛媛

あの街、この町で、はたらこう

<https://ano-kono.ehime.jp/>

あのこの愛媛

検索

TOPページの
バナーを
CLICK!



◀ 本サービスに関する、よくあるご質問と、お問合せ受付フォームはこちらから。

あなたを

もっと

ハロートレーニング

大作戦!

求職中のあなたも スキルアップを目指すあなたも
ハロートレーニング!

就職を
サポート

初心者
OK!

受講料
無料

※テキスト代等は自己負担となります



ポリテクセンター愛媛
イメージアップキャラクター
わざのすけ

ハロートレーニング（公的職業訓練）は、就職やキャリアアップ
のために必要な職業スキルや知識を習得することができる公的制度です。



ハートレーニング(公的職業訓練)受講までの流れ



公共職業訓練

主に雇用保険を受給している方向け
雇用保険を受給しながら受講可能!

求職者支援訓練

主に雇用保険を受給できない方向け
要件を満たせば、月10万円の
「職業訓練受講給付金」を受給可能!

「職業訓練受講給付金」の主な受給要件

- ・本人収入が8万円以下「シフト制で働く方などは12万円以下」(*)
- ・世帯全体の収入が月40万円以下(*)
- ・訓練の8割以上に出席する(病気や仕事など以外の理由で訓練を欠席した場合、給付金を日割りで支給)(*)など

要件の詳細などは、ハローワーク(訓練担当相談窓口)にお問い合わせください

* 令和5年3月末までの特例

要件が緩和され
受給対象者が拡大!



よくある質問 (Q&A)

Q1. 訓練を受講したいのですが、どうすればいいですか？

A1. まずはお近くのハローワークで求職の申込みをしましょう。受講にあたっては職業訓練の相談窓口でご相談ください。

Q2. 受講するのにお金はかかりますか？

A2. 受講料は無料です。ただしテキスト代などは自己負担になります。

Q3. 在職中ですが、訓練を受講することはできますか？

A3. 再就職や転職を目指す方の他、働きながら訓練を受けて社内での正社員転換や今の仕事に役立つスキルを身につけようとする方も訓練の対象となります。(* 令和5年3月末までの特例)

Q4. どんな訓練のコースがありますか？

A4. 機械CAD等のものづくり分野のコースのほか、パソコン(ワード・エクセル等)の習得を中心とした営業・販売・事務分野、介護従事者を目指す介護福祉分野、プログラミングの技術等を習得するデジタル分野のコース等があります。

まずは、最寄りのハローワークにお問い合わせください



ハローワーク	住所	電話番号
ハローワーク松山	松山市六軒家町3-27	089-900-8600
ハローワークプラザ松山	松山市千舟町4-4-1 グランディア千舟2F	089-913-7401
ハローワーク今治	今治市南宝来町2-1-6	0898-32-5020
ハローワーク八幡浜	八幡浜市松柏丙838-1	0894-22-4033
ハローワーク宇和島	宇和島市天神町4-7	0895-22-8609
ハローワーク新居浜	新居浜市一宮町1-14-16	0897-34-7100
ハローワーク西条	西条市大町315-4	0897-56-3015
ハローワーク四国中央	四国中央市三島中央1-16-72	0896-24-5770
ハローワーク大洲	大洲市中村210-6	0893-24-3191

令和4年
4月1日
から

くるみん認定、プラチナくるみん認定の 認定基準等が改正されます！ 新しい認定制度もスタートします！

「次世代育成支援対策推進法」は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために定められた法律です。この法律において、常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出、外部への公表、労働者への周知を行うことが義務とされています（100人以下の企業は努力義務）。

また、策定した「一般事業主行動計画」に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした企業は、申請することにより、厚生労働大臣の認定・特例認定を受けることができます。

令和4年4月1日から認定制度が改正されます。改正のポイントは以下のとおりです。

ポイント1

○くるみんの認定基準とマークが改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**7%**以上 → 令和4年4月1日以降：**10%**以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率
現行：**15%**以上 → 令和4年4月1日以降：**20%**以上

②認定基準に、男女の育児休業等取得率等を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」 (<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/> p.3 参照) で公表すること、が新たに加わります。

認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準の水準でも基準を満たします。なお、この場合に付与されるマークは現行マークとなります。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。



新しいくるみんマーク

ポイント2

○プラチナくるみんの特例認定基準が改正されます。

①男性の育児休業等の取得に関する基準が改正されます。

男性の育児休業等取得率 現行：**13%**以上 → 令和4年4月1日以降：**30%**以上
男性の育児休業等・育児目的休暇取得率
現行：**30%**以上 → 令和4年4月1日以降：**50%**以上

②女性の継続就業に関する基準が改正されます。

出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した女性労働者のうち、子の1歳時点在職者割合
現行：**55%** → 令和4年4月1日以降：**70%**

特例認定に関する経過措置

①令和4年4月1日から令和6年3月31日の間の認定申請は、現行の男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の水準でも基準を満たします。

②令和4年3月31日以前は改正前の基準を前提に取り組んでいるため、男性の育児休業等の取得に関する基準や女性の継続就業に関する基準の算出にあたって、令和4年4月1日以降から計画期間の終期までを「計画期間」とみなし算出することも可能とします。

特例認定の取消に関する経過措置

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となりますが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和4年4月1日から令和5年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはなりません。

経過措置の詳細は厚生労働省ホームページをご覧ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

トライくるみんマーク

ポイント3

○新たな認定制度「トライくるみん」が創設されます。


認定基準は、現行のくるみんと同じです。※トライくるみん認定を受けていれば、くるみん認定を受けていなくても直接プラチナくるみん認定を申請できます。



ポイント4

○新たに不妊治療と仕事との両立に関する認定制度が創設されます（詳細は p.4 参照）。

現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準

<p>現行くるみん</p> 	<p>トライくるみん</p> 	<p>新しいくるみん</p> 
<p>1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。</p>		
<p>2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p>		
<p>3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。</p>		
<p>4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること。</p>		
<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が7%以上であること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて1.5%以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>		<p>5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。 (1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 (2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて2.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p>
<p><労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。</p>		
<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)</p>		<p>① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。</p>		<p>② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が7%以上であること。</p>		<p>③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が1.0%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。</p>		<p>④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること、かつ、当該男性労働者の数を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。</p>
<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であれば基準を満たす。</p>		<p>6. 計画期間において、女性労働者の育児休業等取得率が、75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していること。 <労働者数が300人以下の一般事業主の特例> 計画期間内の女性の育児休業等取得率が75%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が75%以上であり、当該割合を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」で公表していれば基準を満たす。</p>
<p>7. 3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p>		
<p>8. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)と(2)のいずれも満たしていること。 (1) フルタイムの労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均が各月4.5時間未満であること。 (2) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと。</p>		
<p>9. 次の①～③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること。 ① 所定外労働の削減のための措置 ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置 ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p>		
<p>10. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p>		

新プラチナくるみん認定基準

プラチナくるみん



1～4. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準1～4と同一

5. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 計画期間において、男性労働者のうち育児休業等を取得した者の割合が**30%**以上であること。

(2) 計画期間において、男性労働者のうち、育児休業等を取得した者および企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者の割合が、合わせて**50%**以上であり、かつ、育児休業等を取得した者が1人以上いること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間内に男性の育児休業等取得者または企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した者がいない場合でも、①～④のいずれかに該当すれば基準を満たす。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性労働者がいること。(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子を育てる労働者に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性労働者がいること。
- ③ 計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、男性の育児休業等取得率が**30%**以上であること。
- ④ 計画期間において、小学校就学前の子を養育する男性労働者がいない場合、中学校卒業前(15歳に達した後の最初の3月31日まで)の子または小学校就学前の孫について、企業独自の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者がいること。

6～8. 現行くるみん、トライくるみん認定基準6～8と同一

9. 次の①～③のすべての措置を実施しており、かつ、①または②のうち、少なくともいずれか一方について、定量的な目標を定めて実施し、その目標を達成したこと。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ 短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

10. 次の(1)または(2)のいずれかを満たしていること。

(1) 子を出産した女性労働者のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職(育児休業等を利用している者を含む)している者の割合が**90%**以上であること。

(2) 子を出産した女性労働者および子を出産する予定であったが退職した女性労働者の合計数のうち、子の1歳誕生日まで継続して在職している者(子の1歳誕生日に育児休業等を利用している者を含む)の割合が**70%**以上であること。

<労働者数が300人以下の一般事業主の特例>

計画期間中に(1)が**90%**未満かつ(2)が**70%**未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間(最長3年間)を合わせて計算したときに、上記の(1)が**90%**以上または(2)が**70%**以上であれば、基準を満たす。

11. 育児休業等をし、または育児を行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるような能力の向上またはキャリア形成の支援のための取組にかかる計画を策定し、実施していること。

12. 現行くるみん、トライくるみん、新くるみん認定基準10と同一

○プラチナくるみんを取得した企業は、その後の行動計画策定・届出の代わりに「次世代育成支援対策の実施状況」について毎年少なくとも1回、公表日の前事業年度(事業年度＝各企業における会計年度)の状況を「両立支援のひろば」で公表する必要があります。

- ・1回目の公表は、プラチナくるみん取得後おおむね3ヶ月以内
- ・2回目の公表は、公表事業年度終了後おおむね3ヶ月以内 に行ってください。

「両立支援のひろば」<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

は、厚生労働省が運営するウェブサイトです。

- ・一般事業主行動計画を公表する「一般事業主行動計画公表サイト」
 - ・自社の両立支援の取組状況をチェックし、その結果を踏まえ一般事業主行動計画を作成できる「両立診断サイト」
 - ・企業や労働者向けのお役立ち情報 など、
- 職場で両立支援を進めるための各種情報を検索・閲覧できます。ぜひご活用ください。

プラスマーク
(例：くるみんプラスマーク)



不妊治療と仕事との両立に関する認定基準

くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、
不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」が創設されます。

1. 受けようとするくるみんの種類に応じた p.2 または p.3 の認定基準を満たしていること。

※例えば、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として
くるみん認定を受けようとする場合、p.2 のくるみん認定基準の1～10 を満たす必要があります。

2. 次の(1)～(4)をいずれも満たしていること。

- (1) 次の①及び②の制度を設けていること。
- ① 不妊治療のための休暇制度（多様な目的で利用することができる休暇制度や利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇は含まない。）
 - ② 不妊治療のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワークのうちいずれかの制度
- (2) 不妊治療と仕事との両立に関する方針を示し、講じている措置の内容とともに社内に周知していること。
- (3) 不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること。
- (4) 不妊治療を受ける労働者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じる担当者を選任し、社内に周知していること。

※不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業としてプラチナくるみん認定を受けた企業は、毎年少なくとも1回、2(1)①の不妊治療のための休暇制度の内容、2(1)②の制度のうち講じているものの内容、2(3)の不妊治療と仕事との両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容の公表日の前事業年度における状況についても、「両立支援のひろば」にて公表を行う必要があります。

公共調達における加点評価

○各府省等が総合評価落札方式または企画競争による調達によって公共調達を実施する場合は、くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業などを加点評価するよう国の指針において定められています。それに基づき各府省等は、公共調達において、ワーク・ライフ・バランス等を推進する企業を積極的に評価し、これらの企業の受注機会の増大を図る観点から、総合評価落札方式または企画競争による調達を行うときは、ワーク・ライフ・バランス等推進企業を評価する項目を設定することとしています。

○個別の調達案件における加点評価については、各調達案件の担当にお問い合わせください。

内閣府からのお知らせ 中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業

○中小企業における子育て支援環境を整備する観点から、「くるみん認定」「プラチナくるみん認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を実施しています（令和3年10月から令和9年3月まで）。

○事業の詳細については、以下のURLをご覧ください。一般財団法人女性労働協会へお問い合わせください。

くるみん助成ポータルサイト <https://kuruminjosei.jp/>

働き方改革推進支援資金

○「次世代育成支援対策推進法」に基づき、一般事業主行動計画の届出義務のない企業（常時雇用する労働者が100人以下）や、上記のうち、くるみん認定企業が、一定の要件を満たした場合に、株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）が実施する「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する場合、基準利率から引き下げを受けることができます。

○働き方改革推進支援資金の詳細については、以下のURLをご覧ください。日本政策金融公庫へお問い合わせください。

https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html

お問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	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	埼玉	048-600-6210	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

令和3年11月作成（令和4年3月改訂）リーフレットNO.8

両立支援等助成金

(出生時両立支援コース、育児休業等支援コース)

が令和4年度から変わります

「両立支援等助成金」は、職業生活と家庭生活が両立できる“職場環境づくり”を行う事業主を支援する制度です。改正育児・介護休業法の施行に伴い、令和4年度から、出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)及び育児休業等支援コースについて、制度内容の変更を行います。また、育児休業を取得した労働者の業務を代わりに行う代替要員確保に対する支援についても見直しました。

1 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

I 男性労働者が育児休業を取得した場合

男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得した場合に対する助成を見直します。

	変更前(育児休業取得)	変更後(第1種) <i>New</i>
主な要件	<ul style="list-style-type: none"> 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行うこと。 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。 <p>※対象の男性労働者に対して、育児休業の取得を個別に後押しする取組を行った場合、加算して支給(個別支援加算)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。 男性労働者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得すること。 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。 <p>※育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)した場合、加算して支給(代替要員加算)。</p>
対象	大企業、中小企業	中小企業のみ
助成額	人数、育児休業取得期間に応じて変動	20万円(1事業主1回限り) ※代替要員加算:20万円(代替要員が3人以上の場合45万円)

II 男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合 *New*

上記第1種の支給を受けた事業主において、男性労働者の育児休業取得率が上昇した場合に対する助成(第2種)を新設します。

	変更前	変更後
主な要件	(新設)	<ul style="list-style-type: none"> 第1種の支給を受けていること。 育児・介護休業法に規定する雇用環境整備の措置を複数実施すること。 育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直しに係る規定を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。 男性労働者の育児休業取得率が、第1種の支給を受けてから3事業年度以内に30%以上上昇していること。 育児休業を取得した男性労働者が、第1種の申請に係る者の他に2名以上いること。
対象	(新設)	中小企業のみ
助成額	(新設)	育児休業取得率が30%以上上昇したのが、第1種の支給を受けてから <ul style="list-style-type: none"> 1年以内:60万円<75万円> 2年以内:40万円<65万円> 3年以内:20万円<35万円> ※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。

III 男性労働者が育児目的休暇を取得した場合

育児目的休暇を取得した場合に対する助成は廃止します。

2 育児休業等支援コース

これまで、「代替要員確保時」と「職場復帰時(職場支援加算)」において実施していた代替要員確保に対する支援内容を、「業務代替支援」として見直します。

	変更前	変更後
主な要件	<p>●代替要員確保時</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。 <p>※育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</p> <p>●職場復帰時(職場支援加算)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育休復帰支援プランを作成し、労働者の3ヶ月以上の育児休業取得後、原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 <p>※育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払った場合、加算して支給(職場支援加算)。</p>	<p>●業務代替支援 <i>New</i></p> <p>【新規雇用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を代替する労働者を新規雇用(派遣を含む)すること。 <p>【手当支給等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業取得者を原職等に復帰させる旨を就業規則等に規定すること。 ・労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得すること。 ・上記労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。 ・育児休業取得者の業務を社内の他の労働者に代替させ、業務の見直し・効率化を行うとともに、当該業務を代替した労働者に対して増額して賃金を支払うこと。 <p>※【新規雇用】【手当支給等】ともに、育児休業取得者が有期雇用労働者の場合、加算して支給(有期雇用労働者加算)。</p>
対象	中小企業のみ	中小企業のみ
助成額 (対象労働者1人当たり)	<p>●代替要員確保時 47.5万円<60万円> 有期雇用労働者加算:9.5万円<12万円> 1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</p> <p>●職場復帰時 28.5万円<36万円> 職場支援加算:19万円<24万円> 1事業主当たり2人まで支給(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)</p> <p>※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</p>	<p>●業務代替支援 <i>New</i></p> <p>【新規雇用】 47.5万円<60万円> 【手当支給等】 10万円<12万円> 有期雇用労働者加算:9.5万円<12万円> 1事業主当たり1年度10人まで5年間支給</p> <p>●職場復帰時 28.5万円<36万円></p> <p>※<>内は、生産性要件を満たした場合の支給額。</p>

◎その他詳しい支給の要件や手続、生産性要件等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、申請する管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



職場における労働衛生基準が変わりました
～ 事務所衛生基準規則の一部改正～

愛媛労働局健康安全課

令和4年3月に「事務所衛生基準規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における労働衛生基準が見直されました。

事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました。【施行：令和4年4月1日】

改正前： 17度以上28度以下

改正後： 18度以上28度以下

事務所における労働衛生基準の改正については、令和3年12月にも「便所の設備」「作業面の照度」等についての改正がされていますので、合わせて以下のパンフレットで確認してください。

事務所における労働衛生対策については、厚生労働省のホームページをご覧ください
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html
(検索ワード：厚生労働省 事務所における労働衛生対策)

ご存知ですか？
職場における**労働衛生基準**が
変わりました

必要なトイレの
数は？

作業する時の
手元の
明るさは？



室内の
温度は？



はじめに

- 多様な労働者の働きやすい環境整備への関心の高まり等の社会状況の変化を踏まえ職場における労働衛生基準が改正されました。

令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第188号）」が公布され、一部の規定^{※1}を除いて同日から施行されています。併せて、事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号。以下「事務所則」という。）及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）について、一部運用が見直されました。また、事務所における温度基準についても見直されました。^{※2}

作業場における衛生基準が守られているか確認しましょう。

※1 照度基準（第10条第1項関係）に関しては令和4年12月1日施行

※2 令和4年4月1日施行

【詳細はこちら】事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について
(令和3年12月1日付け基発1201第1号) 等
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html



● 労働衛生基準の改正・見直しの主な項目とポイント

照度



▶事務所における照度について、作業の区分と照度の基準が変わりました

➔ P2

便所



▶便所の設置基準が変わりました

➔ P3-4

休養室・休養所



▶設置する際の留意点を新たに示しました

休憩の設備



▶設置する際の留意点を新たに示しました

更衣室・シャワー設備等



▶設置する際の留意点を新たに示しました

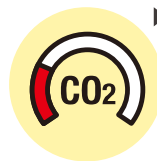
➔ P5

温度



▶空調設備のある室の気温の努力目標値について見直されました

測定方法



▶事務所におけるCO・CO2含有率の測定を行う際の測定器の例を明示しました

救急用具



▶常備品目の規定がなくなりました

➔ P6

発汗作業に関する措置について ➔ 裏表紙



照度について

【事務所則第10条第1項関係】

● 作業面の照度基準が3区分から2区分へ 施行:令和4年12月1日

事務所において労働者が常時就業する室における作業面の照度基準が、従来の3区分から2区分に変更されました。「一般的な事務作業」については300ルクス以上、「付随的な事務作業」については150ルクス以上であることが求められます。

今回の改正は、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所に対して適用されます。

改正前

作業の区分	基準
精密な作業	300ルクス以上
普通の作業	150ルクス以上
粗な作業	70ルクス以上

改正後

作業の区分	基準
一般的な事務作業	300ルクス以上
付随的な事務作業*	150ルクス以上

※資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

● すべての労働者に配慮した視環境の確保を

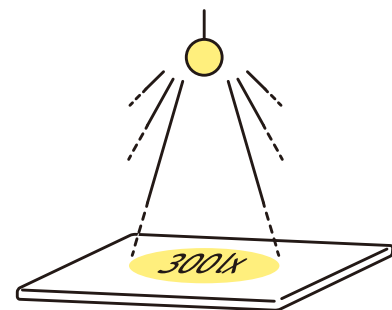
事務所における高年齢労働者が増加しており、必要に応じて個々の労働者に視力を眼鏡などで矯正することを促した上で、作業面における照度を適切に確保することが重要です。

個々の事務作業に応じた適切な照度については、上記の基準を満たした上で、日本産業規格 JIS Z 9110 に規定する各種作業における推奨照度等を参照（裏表紙に掲載）し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めるようにしましょう。

POINT

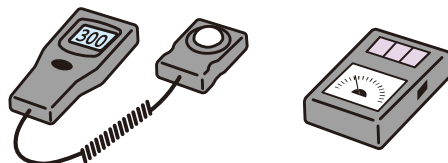
・ルクス=その場所(面)に到達している光の量(照度)の単位

「ルクス (lx)」は照明の明るさを示す単位で、光源によって照らされている面(机上面や床面など)にどれだけ光が到達しているかを表します。この数値が高いほど明るい状態であることを表しています。例えば、オフィス全体は明るくても、机上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面(手元)が暗い場合は基準を満たしていない可能性があります。



・どうやって測る?

照度計



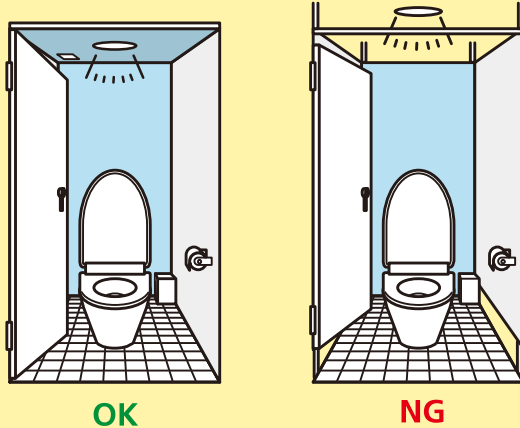


便所について

【事務所則第17条の2関係、安衛則第628条の2関係】

● 新たに「独立個室型の便所」が法令で位置づけられました

▶「独立個室型の便所」とは



- ✓ 男性用と女性用に区別せず、単独でプライバシーが確保されている
- ✓ 便所の全方向が壁等*で囲まれ、扉を内側から施錠できる構造である
*視覚的、聴覚的観点から便所内部が便所外部から容易に知覚されない堅牢な壁や扉のこと。
- ✓ 1 個の便房により構成されている
- ✗ 仕切り板又は上部もしくは下部に間隙のある壁等によって構成されている

● 「バリアフリースイレ」について

車椅子使用者に対応した便房や、オストメイト対応の水洗器具を設けている便房からなる便所も、上記の要件を満たしていれば独立個室型の便所に該当します。

● 独立個室型の便所における手洗い設備

手洗い設備は便所内に設けることになっており、独立個室型の便所においても便房内に設けられていることが基本ですが、便房の外側であってもすぐ傍に手洗い設備がある場合は便房内（便所内）に設けられているものとみなされます。

● 付加的に設置した独立個室型の便所の取扱い

障害のある労働者への配慮や、高齢労働者の利便性の改善等、便所に対するニーズは多様化していることから、男性用と女性用に区別した便所を設けた上で、独立個室型の便所を設ける場合は、トイレの設置数を算定する際の基準となる同時に就業する労働者の数を独立個室型の便所 1 個につき男女それぞれ 10 人ずつ減らすことができることとなりました。



POINT

【例】同時に就業する労働者数が男性 65 人、女性 65 人である場合

【便所の設置基準】 ●男性用と女性用に区別すること ●男性用大便所の便房数：同時に就業する男性労働者 60 人以内ごとに 1 個以上 ●男性用小便所の箇所数：同時に就業する男性労働者 30 人以内ごとに 1 個以上 ●女性用便所の便房数：同時に就業する女性労働者 20 人以内ごとに 1 個以上 等

(1) 男性用と女性用に区別した便所のみを設けた場合の必要数

男性用大便所	2 個
男性用小便所	3 箇所
女性用便所	4 個

(2) 「独立個室型の便所」を 1 個設けた場合の必要数

必要数を算定する際の男性労働者数 65 人→55 人、女性労働者数 65 人→55 人となるため

独立個室型の便所	1 個
男性用大便所	1 個
男性用小便所	2 箇所
女性用便所	3 個

● 少人数の作業場における例外

作業場に設置する便所については、作業場の規模にかかわらず男性用と女性用に区別して設けることが原則です。しかし、住居使用を前提として建築された集合住宅の一室を作業場として使用している場合など、便所が1箇所しか設けられておらず、建物の構造などの理由から男性用便房、男性用小便所、女性用便房の全てを設けることが困難な場合もあります。

このような場合についても例外なく、便所を男性用と女性用に区別して設ける原則を適用した場合、便所の増設に必要なスペースを確保することによる作業環境の悪化などが生ずるおそれがあります。

今回の設置基準の見直しでは、便所を男性用と女性用に区別して設けるという原則を維持しながら、同時に就業する労働者が常時10人以内の場合には、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることによって足りることになりました。

今回の改正は、便所を男性用と女性用に区別して設置する原則の適用が困難な作業場における例外規定です。同時に就業する労働者の数が常時10人以内であっても、可能な限り便所を男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことはいうまでもなく、基準を満たすからといって、既存の男性用と女性用に区別して設置した便所の一部を廃止したり倉庫等の用途に転用することは不適切な対応であり、許容されるものではありません。



● 決めておきたいルール＆マナー

独立個室型の便所の場合、1つの便房を男女が共用することになります。個々の作業場における便所の設備や設置場所、男女比率等によって異なりますが、風紀上の問題や心理的な負荷、異常事態発生時の対応について労働者の意見を聴く機会を設けたり、衛生委員会等で調査審議、検討等を行ったりすることにより、あらかじめルールを定めておきましょう。

- ・ 消臭や清潔の保持についてのマナー
 - ・ サニタリーボックスの管理方法
 - ・ 盗撮等の犯罪行為の防止措置
 - ・ 非常用ブザーの設置（内部に他者が侵入し、施錠されて退避困難になった場合などに使用することを想定）
 - ・ 外部から解錠できるマスターキーの管理（使用中に体調不良等が生じた場合の救護などに使用することを想定）
- …etc.



休養室・休養所について

【事務所則第21条関係、安衛則第618条関係】

● 随時利用できる環境であること

常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要があります。これらは事業場において病弱者、生理日の女性等が一時的に使用するために設けられるもので、長時間の休養等が必要な場合は速やかに医療機関に搬送又は帰宅させることが基本であることから、随時利用できる機能が確保されていれば専用の設備である必要はありません。

また、休養室又は休養所では体調不良の労働者が横になって休むことが想定されており、利用者のプライバシーと安全が確保されるよう、設置場所の状況等に応じた配慮が求められます。

- ✓ 入口や通路から直視されないように目隠しを設ける
 - ✓ 関係者以外の出入りを制限する
 - ✓ 緊急時に安全に対応できる
- 等



POINT

休養利用を最優先に!

空いているスペースを休養室として利用する場合は、直ちに利用できる体制を整えておきましょう。



休憩の設備について

【事務所則第19条関係、安衛則第613条関係】

事業場の実状やニーズに応じて、休憩スペースの広さや設備内容について衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置するようにしましょう。



更衣室・シャワー設備について

【事務所則第18条第2項関係、安衛則第625条第1項関係】

性別を問わず安全に利用できるよう、プライバシーの確保に配慮してください。事務所則、安衛則に規定された「更衣設備」、「洗身の設備」ではなく、各事業場のニーズに応じて設ける更衣室やシャワー設備についても同様となります。



温度について

【事務所則第5条第3項関係】

事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました。 施行：令和4年4月1日

改正前 17度以上 28度以下



改正後 18度以上 28度以下

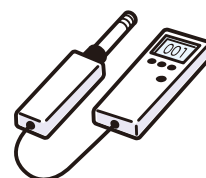
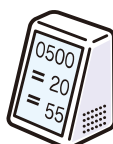


一酸化炭素・二酸化炭素の測定について

【事務所則第8条関係】

検知管方式と同等以上の性能を有する測定器として、以下の方法を用いる測定器が含まれることを明示しました。

- 一酸化炭素：定電位電解法
- 二酸化炭素：非分散型赤外線吸収法（NDIR）



救急用具について

【安衛則第633条、旧第634条関係】

● 備えるべき救急用具の内容は各事業場で検討しましょう

事業者に備えることが義務づけられている「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」について、備えなければならない具体的な品目が規定から削除されました。

各事業場において想定される労働災害等に応じて、安全管理者や衛生管理者、産業医等の意見を交えながら衛生管理委員会等で調査審議、検討等を行い、応急手当に必要なものを備えましょう。

POINT

応急手当の際の感染予防に必要な品目も用意しておきましょう。



・マスク・ビニール手袋 ・手指洗浄薬 等

事業所において労働災害等が発生した際に、速やかに医療機関へ搬送するのか、事業場において手当を行うのかの判断基準、救急用具の備付け場所・使用方法等をまとめたマニュアルをあらかじめ定めておきましょう。



発汗作業に関する措置について

【安衛則第617条関係】

多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるための塩及び飲料水を備える必要があります。この場合の「塩」は、塩飴や塩タブレット等のほか、スポーツドリンクなどの飲料水に含まれる塩分も該当することを明示しました。

【参考】 JIS Z 9110:2010 照明基準総則

出典：日本工業標準調査会 JIS Z 9110:2010 表9-事務所（一部掲載）

領域、作業又は活動の種類	$E_m(x)^*$	注記	
作業	設計、製図	750	
	キーボード操作、計算	500	VDT 作業については 4.8 を参照。
執務空間	設計室、製図室	750	
	事務室	750	VDT 作業については 4.8 を参照。
	役員室	750	
	診察室	500	
	印刷室	500	
	電子計算機室	500	VDT 作業については 4.8 を参照。
	調理室	500	
	集中監視室、制御室	500	1)制御盤は多くの場合鉛直。 2)調光が望ましい。 3)VDT 作業については 4.8 を参照。
	守衛室	500	
	受付	300	
共用空間	会議室、集会室	500	照明制御を可能とする。
	応接室	500	

※維持照度：ある面の平均照度を使用期間中に下回らないように維持すべき値。

Q&A

照度について

Q-1：情報機器作業を行う際、作業面で 300 ルクスを維持しようとすると、照明の光が画面に反射して視界に入り、まぶしすぎるが、どのように対応すればよいか。

A-1：採光や照明の種類や角度により、まぶしさを感じる場合がありますので、事業者は、労働者が照度にかかわらず、まぶしさを感じないようにすることが必要です。情報機器を利用する際に、まぶしさを生じさせない方法については、令和元年7月12日付け基発0712第3号「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」の「4 作業環境管理」に記載がありますので、事業場における対策の参考にしてください。



便所について

Q-2：今回の改正は女性用便所の男女共用便所への改修を推進するものなのか。

A-2：作業場に設置する便所は、作業場の規模にかかわらず、男性用と女性用に区別して設けることが原則であることは従前から変わりません。その上で、今回の改正では、小規模な作業場では、建物の構造や配管の敷設状況から、男女別の便所を設けることが困難な場合もあることから、同時に就業する労働者が常時 10 人以内である場合は、独立個室型の便所を設置した場合に限り、例外的に男女別による設置は要しないものとしているものです。ただし、同時に就業する労働者の数が常時 10 人以内である場合においても、可能な限り便所は男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことは言うまでもありません。なお、同時に就業する労働者が常時 10 人を超える場合は、従前どおり男性用と女性用に区別した便所を設置することが義務付けられています。

●その他の Q&A はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000860575.pdf>



ご不明点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



労働基準監督署一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

労働基準 所在案内 検索

労働委員会の窓 (3月分)

1 会議関係

- 3月11日第1311回公益委員会議
「平成31年(不)第1号・令和元年(不)第3号事件の審査経過について」など2件
- 3月25日第1204回愛媛県労働委員会総会
「事務局職員人事異動内示に伴うあっせん員候補者の委嘱について」など6件

2 集团的労使紛争関係

○ 審査事件

事件番号	業種	申立年月日	労働組合法 7条該当号	申立内容	終結状況
31年(不) 第1号	教育, 学習 支援事業	H31. 2. 19	1, 2	不利益取扱い是正 誠実団交実施 謝罪文の掲示	係属中
元年(不) 第3号	教育, 学習 支援事業	R元. 9. 30	1, 2, 3	不利益取扱い是正 誠実団交実施 支配介入禁止等	係属中

3 個別的労使紛争関係 ※3/25現在(地方局、委員相談分を除く。)

○ 労働相談

	相談者数	相談件数
3月	22	41
累計(4月~)	278	456

※相談者数と相談件数は、相談事項が複数にわたることがあるため一致しない。

雇用のトラブルまず相談

職場のトラブルでお困りの方、
労働委員会に相談してみませんか？

労働者側からの相談

- ・ 解雇に納得できない。
- ・ パワハラを受けている。 など
- ・ 賃金が説明もなく、引き下げられた。

使用者側からの相談

- ・ 退職金の折り合いがつかない。
- ・ 従業員が配置転換に応じない。 など

労働委員会は、労働相談&あっせん等
を行う公正・中立の県の行政機関です。
相談・あっせんは無料・秘密厳守でお
受けします。

愛媛県労働委員会

089-912-2996(直通)

790-8570 愛媛県松山市一番町四丁目4番地2

メールアドレス roudoui@pref.ehime.lg.jp

ホームページ <https://www.pref.ehime.jp/tiroui/>