

愛媛経協

No.518

2025.7

目次

○令和7年度 定時総会の開催	(1)
会長あいさつ 会 長 田 中 和 彦	(2)
祝 辞 愛媛県知事 中村時広	(4)
祝 辞 愛媛労働局長 常盤剛史	(5)
○就任ご挨拶 新 会 長 三 原 英 人	(7)
○令和7年度 事業計画	(8)
○令和7年度 年間事業計画一覧表	(10)
○コラム「連綿不断」 (副会長 松下博彦)	(11)
○コラム「真のヒーローは誰でしょうか？」 (副会長 大西康司)	(12)
○2025年度事業方針 ((一社) 日本経済団体連合会)	(13)
○最近の労働判例から	(15)
○メンタルヘルス	(17)
○会員企業の動き (新規会員ご紹介、代表者の交代)	(18)
○事務局だより (お知らせ 他)	(19)
(経協日誌)	(20)
○愛媛労働局からのお知らせ	(21)
○リワーク支援のご案内	(35)
○労働経済指標 (有効求人倍率、消費者物価指数)	(36)

愛媛県経営者協会

〒790-0067 松山市大手町2丁目5-7
松山商工会館5階

TEL (089) 921-6767

FAX (089) 947-6650

URL <https://ehimekeikyo.jp/>

令和7年度 定時総会の開催

～ 令和7年度事業計画・収支予算等を承認 ～

愛媛県経営者協会は、令和7年度の定時総会を6月4日(水) 15時から開催した。

今回の会議も多くのご参加により、盛大に開催することができ、会員同士の交流を図ることもできた。初めに当協会の田中 和彦 会長が挨拶を行った後、来賓の中村 時広 愛媛県知事（代理：池田 和 愛媛県経済労働部長）及び常盤 剛史 愛媛労働局長から祝辞をいただいた。

続いて、田中会長が議長となり議案の審議に入り、「令和6年度事業報告・収支決算」及び「令和7年度事業計画・収支予算」について、いずれも原案どおり承認可決された。役員改選では、新会長に三原産業㈱の三原 英人 代表取締役社長が選任されたほか、新副会長に住友金属鉱山㈱の松下 博彦 執行

役員別子事業所長と南海放送㈱の大西 康司 代表取締役社長が選任された。

総会終了後、当協会の会長を6年間務めていただいた南海放送㈱の田中 和彦 代表取締役会長に講師をお願いして「さらばラジオ」と題して講演会を開催し、テレビやインターネットなど媒体の変遷があってもラジオの魂は消えないといったお話のほか、ライフワーク的に取り組んでおられる地元の史実に光を当てたラジオドラマの制作秘話など、非常に興味深い講話をいただいた。

講演会終了後、懇親会を開催し、開会にあたり当協会の顧問である日本銀行松山支店支店長 佐々木 仁 氏の乾杯の音頭で祝宴に入り、和やかな懇談のうち閉会となった。



(田中会長の挨拶)

会 長 挨拶



愛媛県経営者協会

会長 田 中 和 彦

定時総会の開会に当たりまして、ひと言ごあいさつを申し上げます。

本日は、定時総会のご案内を申し上げましたところ、大変お忙しい中、多くの方のご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、ご臨席いただきました愛媛県経済労働部の池田 部長様、愛媛労働局の常盤 局長様をはじめ、ご来賓の皆様には、ご多用のところご出席いただきまして、厚く御礼を申し上げます。

ご出席の皆様方には、日頃より経営者協会の活動に、格別のご理解とご支援を賜っておりまして、高い席からではございますが、重ねて御礼申し上げます。

さて、本年の春季労使交渉の状況を見ると、連合が5月8日に発表した速報では、賃金引き上げ率は、平均で5.32パーセント、そのうち300人未満の組合では4.93パーセントと、いずれも昨年同時期を上回っております。

しかしながら、県内企業の2025年度賃金改定動向についての地元愛媛のシンクタンクによる調査では、賃上げを予定している企業の割合は

77.7パーセントで、前年実績から8.9ポイント低下しており、前年を上回る賃上げ実施となるかどうか不透明だと分析しております。また、その調査では、賃上げ要因の多くは依然として「採用難や離職防止」となっており、業績改善を伴った賃上げではなく、従業員の生活や人材面の観点から上げざるを得ないというのが実態であります。

政府は、5月22日に政労使会議を官邸で開き、石破首相は、2020年代中に最低賃金を1,500円に引き上げる目標の実現に向け、補助金や交付金を活用して各都道府県の引き上げを支援する考えを示しており、中小企業が取引先に対して価格転嫁しやすくすることや、生産性向上の支援にも注力するとのことですが、どこまで業績改善に伴う賃上げに結びつけることができるのか不透明に思われます。

本年の1月から3月期の日本経済は、物価高の再加速に賃金上昇が及ばず、個人消費が力強さを欠いたため、1年ぶりのマイナス成長となりました。私たち経営者側としても賃金を引き上げたいのは山々ですが、思うに任せず、もど

かしく感じているところです。

また、雇用情勢に目を向けましても、愛媛労働局が先月30日に発表した4月の有効求人倍率は1.41倍で、依然、高い水準で求人が求職を大幅に上回って推移しており、深刻な人手不足状態から解消する見通しは立っておらず、私どもを取り巻く環境は、非常に厳しい状況が続いております。

そういった中、経営者協会におきましては、愛媛労働局や愛媛県、経団連などと密接に連携しながら、労使関係を取り巻くこうした課題に対応した講演会や労務会議の開催をはじめ、女性活躍推進の取り組みへの継続的なサポート、様々な制度改正やセミナーなどに関する情報提

供に努め、会員の皆様にとって「役に立つ協会」であり続ける所存ですので、どうぞ変わらぬご支援を賜りますようお願いいたします。

また、協会の活性化のためには、会員の広がりが必要であると考えております。皆様方におかれましては、今後とも、労使問題を抱えている企業を耳にされた場合には、是非、当協会への加入を勧めていただきますようお願い申し上げます。

終わりにりましたが、本日ご参会の会員企業の皆様方の更なるご発展とご活躍をご祈念申し上げます。開会のごあいさつとさせていただきます。

本日は、どうぞよろしくお願いいたします。



祝 辞



愛媛県知事

中村時広

本日、愛媛県経営者協会令和7年度定時総会が盛大に開催されますことを、心からお喜び申し上げます。

愛媛県経営者協会におかれましては、経営者の立場から、経営の安定と健全な労使関係の確立に尽力されますとともに、県内産業の発展はもとより、県政の推進に格別の御理解と御協力を賜っており、深く敬意を表します。

御案内のとおり、最近の県内経済は、観光の回復等により、緩やかに持ち直しの動きが見られるものの、物価高騰の長期化や急速な少子化・人口減少による人手不足の深刻化などに直面し、依然として先行きが不透明な情勢が続いています。

このような中、県では、女性活躍や働き方改革等のワンストップ支援拠点である「ひめボス推進プラザ」を設置し、男女ともにやりがいをもって就業継続できる職場づくりを推進する「ひめボス宣言事業所」の一層の拡大に力を注ぐほか、働き方改革に関する優良事例の横展開

や、行政機関等が実施する各種施策に関する情報を積極的に発信するなど、人材の確保・定着に向けた企業の取り組みを強力に後押ししているところです。

また、大学生等を対象に、IT企業と連携したデジタルリテラシー向上講座や、企業や地域がかかえる課題の解決にデジタル技術を駆使して取り組むプログラムを実施しており、企業との継続的な交流機会を通して、県内企業や地元の魅力を再認識していただくことで、県内経済の持続的な成長に欠かすことのできない若年デジタル人材の県内定着につなげて参る所存です。

どうか皆様方には、こうした施策に御理解をいただきますとともに、引き続き、本県経済の活性化と「愛顔あふれる愛媛県」の実現にお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

終わりに、愛媛県経営者協会のますますの御発展と、御出席の皆様方の御健勝、御活躍を祈念申し上げまして、祝辞といたします。

祝 辞



厚生労働省 愛媛労働局長
常 盤 剛 史

本日は愛媛県経営者協会の定時総会が盛大に開催されますことを心よりお慶び申し上げます。

また、貴協会並びに会員企業の皆様には、日頃から、労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

さて、我が国は、少子化の進展という構造的な課題に直面しており、愛媛県においては、若者の県外流出という課題も重要な観点となっております。我が国、そして愛媛県がその活力を維持・発展させていくためには、国民一人ひとりが、女性や高齢者、とりわけ子育て期にある労働者が、しっかりと活躍していくことが求められます。そのためには、「働きやすさ」と「働きがい」を備えた魅力ある職場づくりが鍵になると思っております。さらに足元では、生産性の向上などにより、物価上昇を上回る賃金の引上げを推し進め、これを成長と分配の好循環の起点としていくことが求められます。

このような認識のもと、愛媛労働局では、「賃上げ」支援助成金パッケージの活用などによ

り、企業における設備・人への投資等による生産性向上や、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動等を進め、労働市場全体の「賃上げ」を後押ししております。また、令和7年4月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法の両立支援対策をはじめ、女性活躍、男性の育児休業の取得、ハラスメントの防止やフリーランスの就業環境整備といった様々な取組みを進めております。

「働き方改革」の柱である長時間労働の抑制についても引き続き重要な課題です。とりわけ、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始された、医師、建設事業、自動車運転の業務については、事業者の自助努力だけでは解決が困難な取引慣行上の課題が依然認められます。建設業における短い工期での工事発注やトラック運転手の荷待ち時間などです。引き続き、皆様方の御理解・御協力をお願いしたいと思います。

今月6月は、全国安全週間の準備期間となります。最近の労働災害発生状況を見ますと、特に高年齢の労働者の災害が増加しております。

愛 媛 経 協

転倒や腰痛といった行動災害の防止、これから夏場にかけて注意が必要となる熱中症の予防など、より一層の取組をお願いいたします。

また、県内の人手不足の状況ですが、直近の令和7年4月の有効求人倍率は1.41倍と、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しています。愛媛労働局・ハローワークでは、職場の魅力を伝える求人票の作成提案など求人充足に重点を置いた求人者サービスを実施するとともに、求職者に対しては、担当者制による職業紹介やリスキリングによる能力開発支援などに取り組み、求人と求職のマッチングに努めています。

主な取組みを申し上げましたが、人口減少対策や持続的な賃上げ、人手不足対策、働きやす

い職場づくりなどの課題は全て繋がっていて、地域での面的な取組みが重要です。愛媛労働局、労働基準監督署、ハローワークとしましては、地域の発展を支える総合労働行政機関として、貴協会並びに会員企業の皆さま、愛媛県や関係機関の皆さまと連携、協力させていただきながら、愛媛県の未来に向けてしっかりと取り組んでまいりますので、引き続きよろしく願いいたします。

結びになりますが、愛媛県経営者協会並びに会員企業の皆さまの今後益々の御発展、本日御臨席の皆様の御健勝を心より祈念申し上げ、簡単ですがお祝いの言葉とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございます。



就 任 ご 挨拶



愛媛県経営者協会

新会長 三 原 英 人

このたび、会長に就任しました三原産業株式会社
の三原英人と申します。どうぞ宜しくお願い
致します。

さて、愛媛県経営者協会は、戦後の激しい労働
運動の時代（昭和22年8月）に設立されまし
た。以来、78年間、前・田中会長をはじめ多く
の先輩方が、たゆまぬ努力を重ねてこられたこ
とにより、今日の適正な労使関係を築き、ひい
ては地域経済の発展に貢献してきました。皆様
の永年のご尽力に敬意を表します。

現在、私たち経営者を取り巻く環境は、困難
な人材確保、そのための防衛的な賃上げ、原材
料価格やエネルギー価格の高騰、不安定な国際
経済情勢など、様々な課題が立ちはだかってお
り、先が見通せない状態が続いています。

その様な中、微力ではありますが、協会の目
的である「労働及び社会問題に関する調査研究
を行い、正常な経営権を擁護し、健全な労使関

係の確立を図り、もって経済の興隆に寄与す
る」に向かって、新しい役員の方々と共に、引
き続き努力して参ります。会員の皆様には、こ
れまでと変わらぬご理解、ご協力を賜りますよ
う、お願い申し上げます。

終わりに私の尊敬するある経営者の労使に関
する考え方を紹介させていただきます。それ
は、労使は対立ではなく、協調でもなく、同軸
である（労使同軸）という関係です。労使の枠
を超えて、企業活動を通じて共に働く人たちの
物心両面の幸福を目指す仲間であるという考え
方です。

この理想の関係を目指して、各企業が歩まれ
る一助となるべく、私自身も一生懸命に務めて
参りたいと存じます。

会員各企業の発展をご祈念申し上げて、就任
の挨拶とさせていただきます。

令和7年度 事業計画

愛媛県経営者協会

愛媛県経営者協会は、今年度も、従来どおり、会員の皆様の経営に資するべく、当面する経済問題や労働問題に対応した講演会等の開催をはじめ、年4回の労務会議のほか、機関紙の発行や春季労使交渉状況調査など賃金関係の調査を実施するとともに、国、県など関係機関との連携をとりながら、各種助成金、制度改正及び経団連等各種団体が開催するセミナーの紹介など、随時、電子メール、ホームページ及びFAXにより、時宜を得た有効な情報の提供に努める。なかでも労務会議は、年4回開催のうち2回はリアル開催とし、会員様同士がフェイストゥフェイスで交流を広げる場を大切にしながら、会員のニーズに沿った当面の課題に関する事項を取り上げて実施する。

また、令和2年度に設立された「女性リーダーズクラブ」については、引き続き、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を支援し、経営戦略としての女性活躍を進める。

さらに、協会の活性化及び財政基盤の強化のため、引き続き新規会員の加入促進に努める。

具体的な事業計画は次のとおりとする。

1 組織の運営活動

定時総会、理事会、正副会長会及び運営委員会・労務委員会を開催し、協会の運営方針等を協議・決定するほか、経団連や四国ブ

ロック経営者協会など関係機関の会議に参加し、充実した協会運営が行えるよう情報収集に努める。

2 女性リーダーズクラブの運営支援

企業の人材戦略として女性活躍が叫ばれている中、令和2年7月に設立された女性リーダーズクラブでは、女性活躍推進の加速化を目指し、企業における女性管理職の増加に焦点を絞った活動を行っている。同クラブでは今年度もこの活動を継続する予定であるので、会員企業の成長戦略の一助となるよう、この活動を支援する。

3 労務会議、講演会等の開催

(1) 労務会議

4回開催することとし、テーマは次のとおりとする。うち2回はオンライン開催とする。

ア メンタルヘルス対策とモチベーション向上について

イ Z世代を惹きつけ定着させる秘訣について

ウ 様々な労務問題に関する事例研究（企業のリスク管理について）

エ 育児・介護休業法改正、その後の企業対の課題について

- (2) 講演会
 6月
 演題 「さらばラジオ」
 講師 南海放送(株) 代表取締役会長
 田中 和彦 氏
 11月
 演題 「最近の金融経済情勢について」
 講師 日本銀行 松山支店長
 佐々木 仁 氏
 1～2月 春季労使交渉対策について
- (3) 懇親会
 総会時、夏季の2回
- 4 調査研究事業
- (1) 春季労使交渉の妥結状況
 (2) 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況
 (3) 年末賞与・一時金交渉の妥結状況
 (4) 新規学卒者の初任給の状況
- 5 資料・情報提供事業
- (1) 機関誌「愛媛経協」の発行（4回）
 7月号 定時総会開催結果等
 9月号 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等
 1月号 年末賞与・一時金交渉の妥結状況（経団連）等
 3月号 人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果（経団連）等
- (2) 実態調査結果報告書等の発行
 7月 春季労使交渉の妥結状況
 8月 初任給調査結果報告書
 8月 夏季賞与・一時金交渉の妥結状況
 1月 年末賞与・一時金交渉の妥結状況
- (3) 経団連発行資料の配布
 「経営労働政策特別委員会報告」
 「春季労使交渉・労使協議の手引き」 等
- (4) 電子メール等による情報の提供
 労働法制に関する制度改正や経団連等が開催するセミナーの紹介など各種の情報を、随時、電子メール、ホームページ及びFAXにより提供する。
- 6 労働問題等に関する相談等
- 職場が抱える労働問題等について随時、相談に応じる。その結果、必要な場合には適切な機関を紹介する。
- 7 関係機関・関係団体等が主催する会議等への参加
- 愛媛労働局、愛媛県等の関係行政機関の会議及び各種関係団体が主催する各種行事に参加し、最新の情報を収集するとともに積極的に使用者側の立場に立った意見を表明する。
- 8 公設審議会等の委員活動
- (1) 愛媛県雇用対策会議
 (2) 愛媛県労働委員会
 (3) 愛媛地方労働審議会
 (4) 愛媛地方最低賃金審議会
 (5) 愛媛県職業能力開発審議会
 (6) 公正採用選考人権啓発協力員
 (7) 労働者災害補償保険審査参与
 (8) 雇用保険審査参与
 (9) 労働者派遣事業適正運営協力員

令和7年度 年間事業計画一覧表

月	会 議 名	調 査 事 項	資 料 発 行
4	・運営委員会・労務委員会合同会議 (17日 ホテルマイステイズ松山) ・会計監査 (23日 協会事務所)		
5		・春季労使交渉の妥結状況調査 (5月上旬～6月中旬)	
6	・第1回理事会 (4日 ホテルマイステイズ松山) ・令和7年度 定時総会 (同 上) ・講演会 (同 上) 「さらばラジオ」 南海放送(株) 代表取締役会長 田中 和彦 氏 ・懇親会 (同 上) ・女性リーダーズクラブ第1回定例会 (26日 松山市男女共同参画推進センター)	・初任給調査 (6月上旬～7月下旬)	・春季労使交渉の妥結結果
7	・労務会議 (9日 えひめ共済会館) 「メンタルヘルス対応とモチベーション向上について」 (株)グッドコミュニケーション 代表取締役 中田 康晴 氏 ・意見交換懇談会 (9日 いやてつ高島屋)	・夏季賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (7月上旬～8月下旬)	・愛媛経協7月号
8	・愛媛労働局との合同研修会 (25日 松山若草合同庁舎)		・初任給調査結果報告書 ・夏季賞与・一時金交渉の妥結結果
9	・労務会議 (9日 オンライン開催) 「企業のリスク管理について」 弁護士法人S O H 代表社員弁護士 和田 資篤 氏		・愛媛経協9月号
10	・労務会議 (9日 えひめ共済会館) 「Z世代を惹きつけ定着させる秘訣について」 愛媛県若年者就職支援センター センター長 中村真由美 氏		
11	・秋季講演会 (10日 ホテルマイステイズ松山) 「最近の金融経済情勢について」 日本銀行松山支店長 佐々木 仁 氏 ・労務会議 (18日 オンライン開催) 「育児・介護休業法改正、その後の企業対応の課題と対応策について」 さくら社会保険労務士事務所 代表 脇本 美緒 氏 ・女性リーダーズクラブ公開セミナー (25日 ANAクラウンプラザホテル松山)	・年末賞与・一時金交渉の妥結状況調査 (11月上旬～12月中旬)	
12			
1	・女性リーダーズクラブ第2回定例会		・愛媛経協1月号 ・年末賞与・一時金交渉の妥結結果
2	・理事会 ・春季講演会 「春季労使交渉対策について」 (一社)日本経済団体連合会から派遣		
3			・愛媛経協3月号



連 綿 不 断

愛媛県経営者協会

副会長 松 下 博 彦

(住友金属鉱山(株) 執行役員別子工場長)

この度、愛媛県経営者協会の副会長を拝命いたしました、住友金属鉱山(株)別子事業所長を務めております松下と申します。会員の皆様には日頃大変お世話になっております。

さて、私どもの当地愛媛県における事業は、元禄3年(1690年)に現在の新居浜市の山中で発見された別子銅山に遡ります。幕府の許可を得て翌年より銅鉱石の採掘・製錬を始め、以来334年にわたり当地で事業を続けてまいりました。初代の別子銅山支配人から数えて私が82代目となります。別子銅山中興の祖として知られる広瀬宰平は32代、新居浜から四阪島への製錬所移転や別子銅山の緑化を進めた伊庭貞剛は37代、別子銅山閉山後の新居浜後栄策を進めた鷲尾勘解治は46代となります。先輩方はそれぞれ難しい局面に遭遇しながらも、事業と国家なら

びに地域社会の将来を真摯に考え、地に足の着いた解決策を提示してまいりました。

現在も人口減少をはじめとしてかつてない課題に直面しています。弊社も例外でなく、昭和の時代に大量採用した世代が次々退職していくなかで、新人を必要数採用すること、そして一人前の人材として育てていくことがいかに難しいことか痛感してまいりました。先人であればこの局面をどう捌いたかとふと考えます。かく言う私も2年間の勤務を経てこの度東京に異動することになりました。本協会の副会長としての職責を果たすことができずお詫びの言葉もございません。第83代所長に内定しております西原 覚 においては本協会発展のため取り組む決意でございますので、変わらぬご厚情を賜りますよう伏してお願い申し上げます。

コラム

真のヒーローは誰でしょうか？



愛媛県経営者協会

副会長 大西 康 司

(南海放送株) 代表取締役社長)

この度、愛媛県経営者協会の副会長を務めさせていただくことになりました、南海放送株式会社の大西康司と申します。

弊社の田中和彦会長が前・愛媛県経営者協会会長ということで、折に触れ経営者協会の理念や意義など話を聞く機会もございました。弊社は1953年の開局以来、愛媛に根差したラジオ・テレビという「地域放送事業」を担ってまいりましたが、72年を過ぎようという現在は、ネットや種々の放送関連事業までその野を広げていく、言わば「総合情報企業」への脱皮を目指しています。深刻な人口減少や高齢化、人手不足など特に私たち愛媛を基盤とする企業を取り巻く経営環境は、今後も気が抜けない状態が続くことは間違いありません。最近、あるIT企業のトップの方から聞いた一つの寓話が印象に残っています。「昔話の『桃太郎』で真のヒーローは誰でしょうか？」という問いかけです。皆さんはどうお考えですか？「当然、桃太

郎？サル？イヌ？キジ？」様々でしょう。……で、その方の答えは「お婆さん」。川上から流れてきた「大きな桃」をリスクも顧みず拾い上げ、中に何が入っているか？も怖がらずに2つに割り、その結果、桃太郎が生まれた……まさに彼女こそが「真の勇気のあるヒロイン（ヒーロー）」だというわけです。この話は、経営者として「リスクを恐れてビジネスチャンスを逃さないように！」という示唆もあれば「本当に評価すべきヒーロー（ヒロイン）は誰か？よく目を凝らして公平な眼で社員を見つめるべきだ」という示唆もある話です。

企業にとって、今こそ「人材は宝」の時代です。しっかりと澄んだ眼で人材の評価を心がけていくべきだと、この寓話を思い出すたびに自戒する最近です。至らぬ点が多い人間ですが、先輩会員の皆様のご指導宜しくお願い致します。

2025年度事業方針

「成長と分配の好循環」を実現し公正・公平で持続可能な経済社会を構築する

2025年5月29日

一般社団法人 日本経済団体連合会

米中対立の激化やロシアによるウクライナ侵略等により、戦後営々と築かれてきた国際秩序が大きく揺らいでいる。こうした中で米国が打ち出している関税政策は、各国の繁栄の礎となってきた自由貿易体制に深刻な影響を及ぼしかねない。地球環境問題への対応も待たなしの状況であり、世界は近年ない程の危機に直面している。わが国に目を転じると、少子高齢化・人口減少、資源・エネルギー制約をはじめとした構造的かつ複雑な課題が山積している。

こうした混迷の時代にあって、数々の難題に真正面から立ち向かうべく、経団連は、昨年12月、「FUTURE DESIGN 2040」を公表し、2040年を展望して、わが国の未来社会の姿とそれを実現するための政策を提言した。

本年度は、「FUTURE DESIGN 2040」の実現に向けた初年度であり、「科学技術立国」と「貿易・投資立国」による成長、「公正・公平で持続可能な社会」の構築に向けて全力で取り組んでいく。短期的には、現下の危機に迅速に対応するとともに、中長期の視点から、各種施策の優先順位を整理し、「成長と分配の好循環」を着実に実現していく。

「成長」を力強く駆動させ、わが国産業の国際競争力を一層強化するため、「科学技術立国戦略特別委員会」を新設し、日本が目指すべき科学技術立国への道筋を描く。また、AI・デジタル、ロボット、半導体、宇宙、バイオ、エンタメ・コンテンツ等の新たな成長分野への投資拡大、規制・制度改革の推進を通じて、研究力強化・イノベーション創出を図り、産業競争力強化を目指す。あわせて、グリーントランスフォーメーション（GX）、デジタルトランスフォーメーション（DX）、成長の牽引役となるスタートアップ振興等に継続して取り組む。

その基盤として、「第7次エネルギー基本計画」の具体化・着実な実現を図るとともに、気候変動対策に継続して注力する。とりわけ、クリーンエネルギーの安価・安定供給の確保に尽力することに加え、地政学的リスクの高まりの中で、各産業を支える天然資源の安定供給の確保に取り組む。

また、基礎研究力の抜本強化や新たな価値の創造および社会課題の解決を担う人材育成を進める。

「分配」の観点から、全世代型社会保障の構築を進め、税・財政・社会保障の一体改革に取り組み、国民の将来不安を払しょくすることで、個人消費の拡大につなげる。あわせて、外国人、女性、若年者、高齢者など多様な人材の活躍推進、働き方改革の深化、リスキリング・リカレント教育の充実等を通じた生産性の改善・向上により、「人への投資」として、中小企業と有期雇用等社員を含む「構造的な賃金引上げ」を定着させる。

活力あふれる地域経済社会の実現に向けて、都市の機能強化も含むわが国全体の持続可能性、強靱性の向上を図りつつ、現行の地方自治体の垣根を越えるより広い圏域での広域連携（「新たな道州圏域構想」）を視野に入れた検討を進める。

わが国が「貿易・投資立国」を実現する上で、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序を維持・強化することが不可欠である。こうした観点から、同志国と連携して、ルール形成等において一層のリーダーシップを発揮することを政府に求めていく。併せて、「グローバルサウス委員会」を新設し、成長著しいグローバルサウス諸国との連携強化に取り組むとともに、わが国の有するソフトパワーも活用して民間経済外交を積極的に展開する。

以上の観点に加え、激甚化・頻発化する自然災害により被災した地域に寄り添った復興支援にも継続して取り組む。国際博覧会等、国家的イベントの成功に協力する。

持続的な成長なくして、日本の経済社会は成り立ちえない。経団連は、「FUTURE DESIGN 2040」のロードマップを描き、企業がフロントランナーとなってその実現に取り組む覚悟で、将来世代への責任を果たしていく。

記

1. 経済財政運営・社会保障

- (1) 「成長と分配の好循環」と財政健全化の両立
- (2) 税・財政・社会保障一体改革の推進
- (3) 全世代型社会保障の構築

2. 環境と経済の好循環の実現

- (1) グリーントランスフォーメーション（GX）の推進
- (2) 多様なエネルギー源の追求、再生可能エネルギーや原子力・核エネルギー等のゼロエミッション電源の確保・最大限の活用
- (3) サーキュラーエコノミー（CE）、ネイチャーポジティブ（NP）の推進

3. 活力あふれる地域経済社会の実現

- (1) 広域連携（「新たな道州圏域構想」）の推進
- (2) 防災・減災を含む国土強靱化の推進
- (3) 農業・観光に加え、エネルギー立地など地域特性に応じた地域産業の振興

4. イノベーションを通じた新たな価値創造（Society 5.0+）

- (1) 新たな成長分野への投資を通じた産業競争力強化（AI・デジタル、ロボット、半導体、宇宙、バイオ、エンタメ・コンテンツ、ディープテック等）
- (2) デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進
- (3) スタートアップ振興の加速

5. 教育・研究

- (1) 教育改革の推進
- (2) 高度専門人材の育成・活躍促進
- (3) 研究力の抜本強化

6. 労働

- (1) 構造的な賃金引上げの定着に向けた機運醸成と社会的な環境整備
- (2) DEIのさらなる推進・浸透、有為な外国人材の受入れ・定着を含めた多様な人材の活躍推進
- (3) 生産性向上に資する労働移動の積極的な推進と働き方改革の深化、労働時間法制の見直し

7. 自由で開かれた国際経済秩序の維持・強化

- (1) 米国の関税政策への対応
- (2) ルールに基づく自由で公正な貿易・投資の推進
- (3) 官民連携を通じた経済安全保障の確保
- (4) グローバルサウスと連携した主体的な外交の展開

8. 国家的イベントの成功

- (1) 2025年日本国際博覧会
- (2) 2027年国際園芸博覧会

最近の労働判例から

【モルガン・スタンレー・グループ事件】

(東京地裁 令和6・6・27判決)

▼「ハラスメントに関する調査結果を不服として経営陣等にメール送信を繰り返した従業員の普通解雇を有効とした例」▼

【事案の概要】

原告は、被告人事部に対し、取締役兼本部長であったG氏の発言により人種、国籍を理由としたハラスメント被害等を受けたとの申告を行い、人種的ハラスメントや人事についての調査を求めた（本件申告）。その後、被告は、原告との間で秘密保持契書を締結して調査を開始し、G氏の行為はハラスメントには相当しないこと、原告が昇進しなかったこと等に関しても不公正な扱いや国籍による影響を裏付ける証拠はなかったという本件申告に対する調査結果を原告に報告した。その後、原告は、被告の調査結果には納得できないとして、被告親会社のCEO、被告関係会社の従業員らに対しメールを繰り返し送信した。

被告は、原告に対し、同様の連絡行為をやめるよう警告書を発出し、譴責の懲戒処分（本件処分）を行うなどしたが、なおも原告が同種の行為を続けていたため、被告は、原告に対する普通解雇（本件解雇）を通知した。本件は、本件解雇にかかる地位確認等請求が行われた事件である。

【判決の要旨】

本件処分は本件申告の被害事実、調査結果等を調査担当者ら以外の者には伝達しないよう求める注意指導、業務命令に違反したこと等を理由としてなされたものであるが、当該業務命令は不当な目的ではなく、業務上の必要性があるといえ、原告に著しい不利益を与えるものではないから有効である。また、原告の通報対象事実等は真実とは認められず、真実と信じるに足りる相当な理由があるといえる根拠がないことからしても、違法性は阻却されず、本件処分は有効である。

そして、原告の行為は、就業規則上の解雇理由に該当し、原告が反省の態度を示さなかったこと、自らの主張の正当性を主張し続けていることなどから、原告を職場に戻し、業務に従事させると、原告が再び同種行為を行う可能性が客観的にあるといえ、そうすると、そうしたリスクによる職場の業務への影響を回避するためには、原告を解雇するしかないといえる。したがって、本件解雇は有効である。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2571号」をご参照ください。

【東京都葬祭業協同組合事件】

(東京地裁 令和6・9・25判決)

▼「復職につき適応障害が回復したとの主治医の診断結果を認め、休職期間満了による自然退職を無効とした例」▼

【事件の概要】

原告は、東京都内の葬祭業者を組合員とする協同組合である被告と期間の定めのない労働契約を締結し、平成29年7月1日に主任に昇格したが、令和3年3月15日、理事長は原告に対し、同年4月1日付で主任から降格する旨を伝えた。原告は同年4月6日、主治医の診察を受け、適応障害と診断され、主治医は同日、原告について、同年5月7日まで休務を要する旨を記載した診断書を作成した。

同年6月9日、被告は原告に対し、同月30日までの休職を命じ、その後、原告から1か月ごとに適応障害（抑うつ）のため休務を要する旨が記載された診断書が提出されたことを受けて、その都度、原告に対し、休職を命じた（休職期間は同年11月30日まで）。

原告は、同月29日、被告に対し、同年12月1日から復職が可能である旨が記載された主治医の診断書と復職届を提出したが、被告は、指定医の診察を踏まえ休職事由が消滅していないとして、同日付けで原告を休職期間満了による自然退職とした。

以上の事案について、原告は休職期間満了による自然退職を争い、労働契約上の地位確認、

バックペイ等の支払い請求などを求め提訴した。

【判決の要旨】

判決では、主治医において休職事由となる疾病は治癒したと判断していること、原告の症状について、令和3年8月11日の受診時には「笑うことができるようになっている」とされるなど改善の傾向がみられ、同年10月以降の受診時には具体的な症状の訴えがみられなくなっていることなどを指摘し、原告の適応障害の症状は、同年12月1日時点で、従前の職務を通常の程度に行うことができる程度にまで回復していたと認められると判断した。

一方で、会社指定医が一時的な回復の可能性が考えられるとして就労が困難である旨を診断した点について、判決では、指定医が原告の症状の経過を詳細に聴取したとわかれなことを指摘し、「一時的な回復の可能性というのは抽象的な懸念を指摘するものとみるべき」として、この診断をもって原告の症状が回復していたことを否定するのは相当でないとした。

そのうえで、判決は原告に就労意思があることを認定し、結論として現行の労働契約上の地位を認め、地位確認とバックペイの支払等につき認容した。

【経団連 労働法制本部】

詳細については、経団連出版刊「労働経済判例速報2575号」をご参照ください。

メンタルヘルス

事例紹介

「試し出勤制度」を利用して順調に職場復帰に至ったうつ病の事例

概 要

男性、48歳、事務職（人材派遣会社）

専業主婦である45歳の妻と2人暮らし。21歳の長男は大学生で他県にて一人暮らし。

疾患に対する妻の理解は十分だが、やや本人の些細な言動に神経質に反応しやすい傾向があり、自宅療養中に何度か同行受診し、家族としての対応や心構えを主治医から助言されています。

経 過

元来まじめな性格で6か月の自宅療養ののち、主治医から「来月1日以降の復職が可能と判断する。ただし、復帰当初は業務負荷を軽減することが望ましい」という内容の診断書が発行されました。これに基づき、本人、上司、人事担当者で面談を行いました。本人は当初、フルタイムで復職したいと希望しましたが、診断書の内容から段階的に復職したほうがいいのでは、という会社側の提案に本人も納得し、最終的に本人の希望にて「試し出勤」を導入することになりました。

最初の2週間は始業時間の8時30分から10時30分まで、次の2週間は12時30分まで、次の2週間は15時30分まで、最後の2週間は定時の17時30分までとしました。業務内容は責任がなく期限も厳しくないものとし、業務量も各段階の勤務時間に合わせたものとししました。その後、本人から主治医に連絡をとり、診察とは別枠で面談を設定し、本人、上司、人事担当者で訪問しました。人事担当者が主治医に試し出勤の計画書を見せて説明し、主治医からもこの計画にそってよいとの回答を得ました。

そして試し出勤の計画を正式文書にし、各人のサインをしました。試し出勤の間は基本的に毎週通院し、主治医に健康状態の確認と勤務上のアド

バイスを受けました。翌週の頭から試し出勤を開始。本人は「4時間勤務ならどうってことないだろう」と高をくくっていましたが、初日を終えて「意外と疲れたな」と言っていました。それでも睡眠はよくとれており疲れがリセットできていたため、順調に出勤できました。同僚が忙しく働いている中、自分だけが軽い仕事だけして早く退社してしまうことに後ろめたさを感じていましたが、主治医からの「周囲の忙しさに影響されず自分のペースを保つことが今は重要」というアドバイスを思い出し、けっして無理はしませんでした。家族も当初は試し出勤の導入に不安を示していましたが、主治医のアドバイスも受けつつ適切な対応ができるようになりました。第3段階の15時30分までの勤務になって3日目に疲労が蓄積したことを本人が自覚しました。このため前日までよりも睡眠時間を多くとるように生活リズムを調整し、週末も休養にあてました。このようなセルフケアにより第3段階も休まず乗り切り、最終段階までやり遂げ、無事に正式復職を果たしました。その後も3か月間は時間外労働なしのフルタイムで勤務し、復職後1年経過した現在は通院と服薬を続けながらも順調に勤務しています。

解 説

試し出勤制度を利用して主治医、上司、人事担当者のサポートを受けて順調に復職にいたったケースです。ここで紹介した試し出勤のプログラムはあくまでも1例であり、実際には企業の就業規則や現状などを踏まえて労使間で検討し、試し出勤の期間における処遇、災害時の対応、人事労務管理上の位置づけなどについて一定のルールを定めておく必要があります。しっかりした制度を作っておくことは復職についての関係者の共通認識を促し、休職者の扱いの公平性にもつながります。

厚生労働省「こころの耳」より掲載

会 員 企 業 の 動 き

(日付順・受付順・敬称略)

〔代表者の交代〕

- 5月29日付 宇和島自動車(株)
代表取締役社長 (新) 村重 敦 (旧) 代表取締役会長
廣瀬 了
- 6月17日付 (株)テレビ愛媛
代表取締役社長 (新) 西岡 征治 (旧) 尾谷 牧夫
- 6月26日付 四国電力(株)
執行役員愛媛支店長 (新) 佐川 憲司 (旧) 安藤 誠一
- 住友金属鉱山(株)
執行役員別子事業所長 (新) 西原 覚 (旧) 常務執行役員別子事業所長
松下 博彦

会 員 募 集 の ご 案 内

新規会員の加入促進を展開中です。組織・基盤の強化と発展のため、
新しい会員をご紹介下さい。

事務局 だ よ り

◇お知らせ

○ 「令和7年度 夏季賞与・一時金の調査」について

愛媛県経営者協会では、例年実施しております「夏季賞与・一時金の調査」を今年度も行いますので、ご協力をお願いいたします。

調査時期 令和7年7月～8月

調査対象 会員企業

調査方法 依頼書・回答用紙をFAX、電子メールで送付いたしますので回答をお願いします。

○ 第2回 労務会議

次のとおり開催いたします。ぜひ、ご参加ください。

日 時 令和7年9月9日(火) 13:30～15:00

場 所 Web開催（Zoomによるウェビナー形式のライブ配信）

演 題 企業のリスク管理について

講 師 弁護士法人SOH 代表社員弁護士 和田 資篤 氏

○ 労働経済入連速報（旬刊）の年間購読ご案内



サイズ B5版 約35ページ
 発行 原則 毎月10日、20日、30日
 年間購読料 定価 17,600円（送料込）

労働経済判例速報は、労働判例や労働委員会命令の中から、特に重要なケースを厳選し公正な論説・解説を加えて読者に迅速にお届けします。職場における労使関係のトラブル防止のためにも役立ちます。

1950年の創刊以来、望ましい人事管理、健全な労使関係の確立をめざす法律指針として発行してきました。

これからも引き続き時宜に適した判例や命令を取り上げ紹介していきます。法務担当者はもちろん経営者、管理者、総務、人事・労務、教育の各担当者にも必読の情報誌としておすすめします。

[収録裁判例]

出勤停止の懲戒処分、配転命令が有効とされた例
 転職に関し競業避止義務違反は生じないとされた例 など

問合せ先 愛媛県経営者協会 (TEL 089-921-6767)

○ 通信教育講座のご案内

愛媛県経営者協会では、JTEX（日本技能教育開発センター）と提携して、人材育成に役立つ通信教育講座をご案内させていただいております。

受講講座 ～ 管理・監督者から新入社員までの階層別、マネジメントテーマ別、財務、営業、生産管理など職能別講座、資格取得など

申込方法 ～ 受講のお申し込みは、事業所単位とし、事業所の担当者を経由してお申し込みください。受講は1年間を通じていつでも可能です。

問合せ先 ～ 愛媛県経営者協会 (TEL 089-921-6767)

◇経協日誌（令和7年4月～令和7年6月）

月日（曜）	会議・大会等名称	場 所	出 席 者
4月11日(金)	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、専務
17日(木)	運営委員会及び労務委員会	ホテルマイステイズ松山	会長ほか運営委員・労務委員
21日(月)	四国ブロック経営者協会専務理事会	JRホテルクレメント高松	専務
23日(水)	経営者協会監事監査	協会事務所	渡邊監事、一色監事
24日(木)	女性リーダーズクラブ監事監査	協会事務所	本田監事、黒田監事
25日(金)	愛媛県新幹線導入促進期成同盟会総会	愛媛県県民文化会館	専務
5月15日(木)	愛媛県産業貿易振興協会理事会	アイテムえひめ	専務
20日(火)	経団連 地方・業種団体情報連絡会	オンライン会議	業務部長
21日(水)	中高年齢世代活躍応援PJ愛媛県協議会	松山若草合同庁舎	専務
22日(木)	経団連 地方団体連絡協議会	オンライン会議	専務
23日(金)	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、専務
26日(月)	若年技能者人材育成支援等事業に係る会議	オンライン会議	専務
26日(月)	新卒者等人材確保推進本部会議	松山若草合同庁舎	専務
28日(水)	えひめ若年人材育成推進機構通常理事会	リジェール松山	専務
6月4日(水)	第1回理事会 定時総会 (来賓) 愛媛県：池田経済労働部長 愛媛労働局：常盤局長、大坪総務部長、和田雇用環境・均等室長、佐藤労働基準部長、柴川職業安定部長 (顧問) 日本銀行松山支店：佐々木支店長 (出席企業名) (東予) 一宮運輸(株)、今治産業交通(株)、四国ガス(株)、四国通建(株)、住友共同電力(株)、住友金属鉱山(株)、住友重機械工業(株)愛媛製造所、大王製紙(株)、森実運輸(株) (中予) 井関農機(株)、(株)伊予銀行、(株)伊予鉄グループ、(株)伊予鉄高島屋、(株)エス・ピー・シー、(株)愛媛銀行、愛媛県農業協同組合中央会、(株)愛媛CATV、(株)愛媛新聞社、愛媛信用金庫、愛媛総合警備保障(株)、愛媛ダイハツ販売(株)、愛媛トヨタ自動車(株)、(株)エフエム愛媛、(株)門屋組、(株)キクノ、四国電力(株)愛媛支店、セキ(株)、(有)大豊陸送、(株)テレビ愛媛、南海放送(株)、フジケンエンジニアリング(株)、松山商工会議所、マルトモ(株)、村上産業(株)、(株)四電工愛媛支店、四電ビジネス(株)愛媛支店 (南予) (株)サンメディカル、(株)シンツ、三原産業(株)	ホテルマイステイズ松山	27名 54名
	講演会 演題 さらばラジオ 講師 南海放送(株) 代表取締役会長 田中 和彦 氏		48名
	懇親会		29名
9日(月)	愛媛県産業貿易振興協会通常総会	アイテムえひめ	専務
11日(水)	愛媛県防衛協会定期総会	にぎたつ会館	業務部長
13日(金)	中央最低賃金審議会委員との意見交換	松山若草合同庁舎	専務
16日(月)	愛媛県職業能力開発協会通常総会	アイテムえひめ	専務
17日(火)	四国労働委員会協議会総会	高知城ホール	専務
19日(木)	最低賃金審議会公使委員会	松山若草合同庁舎	専務
23日(月)	えひめ若年人材育成推進機構定時社員総会・臨時理事会	四国ろうきん松山ビル	専務
23日(月)	愛媛県建設業関係労働時間削減推進協議会	松山若草合同庁舎	業務部長
26日(木)	女性リーダーズクラブ第1回定例会	松山市男女共同参画推進センター	18名
27日(金)	愛媛県労働委員会総会	中予地方局	柴田、本田、島原、土岐、専務

愛媛労働局からのお知らせ

事業主の皆さまへ

賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

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

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

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

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

活用のポイント 賃上げ+設備投資

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

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

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

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

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

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

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

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

働き方改革推進支援助成金

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

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

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

活用のポイント 労働時間削減等の取組(賃上げ)+設備投資等

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

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

人材開発支援助成金

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

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

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

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

活用のポイント

職業訓練+経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

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

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

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

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

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

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円
②諸手当等制度	(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円
⑤健康づくり制度	(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

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

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

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

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

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

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

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

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



(R7.4)



中小企業事業者の皆さまへ

令和7年度（2025年度）版

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

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

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

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

安全衛生対策コース名	補 助 対 象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➔ 詳細は 25 ページ	・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・リスクアセスメント結果を踏まえた、 優先順位の高い労働災害防止対策 に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➔ 詳細は 25 ページ 熱中症予防対策プラン ➔ 詳細は 26 ページ	・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等） ・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） ➔ 詳細は 26 ページ	転倒防止 ・労働者の転倒災害防止のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります） 腰痛予防 ・労働者の腰痛災害の予防のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） ➔ 詳細は 26～27 ページ	・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用した コラボヘルス等 、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	
【注意事項】 ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。 ・複数コース併せての申請はできません。 ・コースごとに予算額を定めています。 ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は24ページ27～28ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。		

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

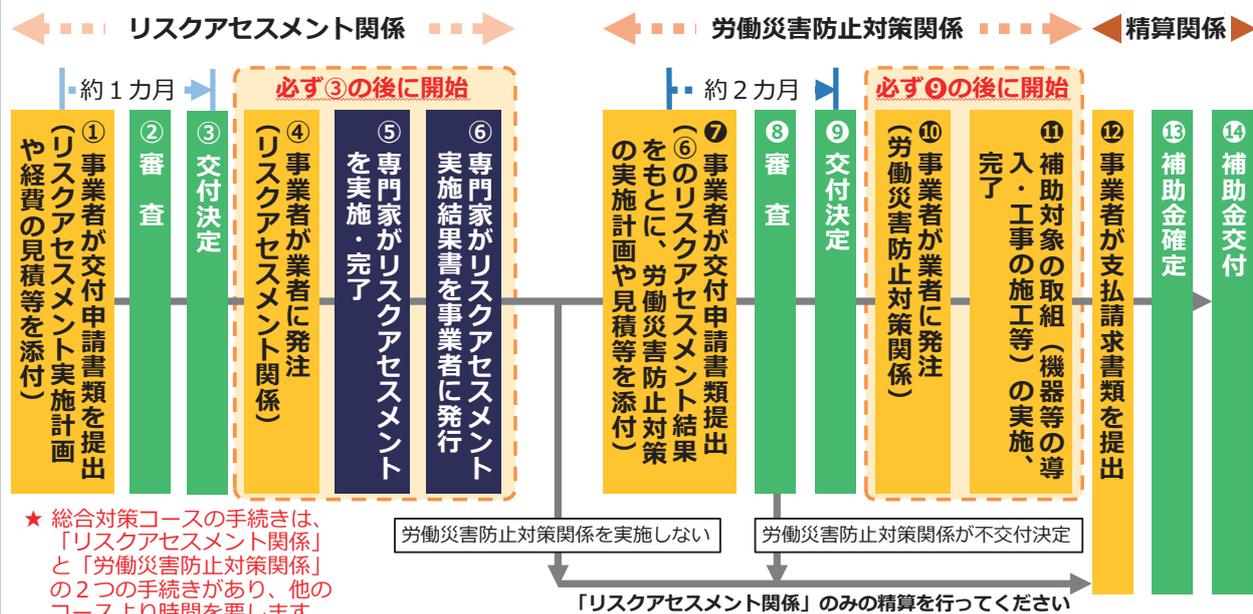


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

総合対策コースの補助金申請の流れ

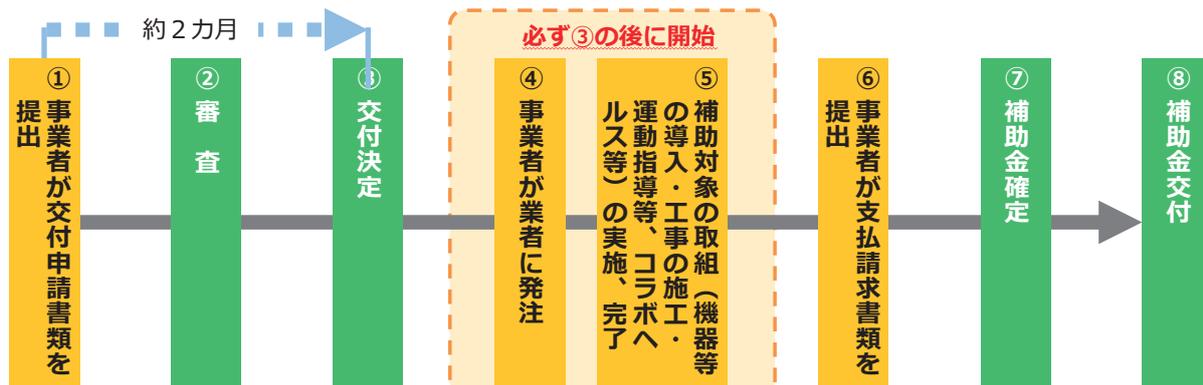
■ は事業者が実施します。 ■ が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



- ※ 原則として「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止関係」について、それぞれ交付申請が必要です(それぞれ審査、交付決定の手続きがあります)。
- ※ 補助金の支給請求(経費の精算)は、「⑫ 事業者が支払請求書類提出」の際に、「リスクアセスメント関係」と「労働災害防止対策関係」の書類を一括して提出してください。なお、「⑥ 専門家がリスクアセスメント実施結果証明書を事業者が発行」後に、労働災害防止対策関係の取組を実施しないことにした場合や、「⑧ 審査」の結果、労働災害防止対策関係の補助について不交付の決定をされた場合は、「リスクアセスメント関係」のみ補助金の支払請求(精算)を行ってください。

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

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



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

※共通の注意事項※

- ・この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始(専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注)していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始(発注)していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- ・また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前(着手時点など)に業者等に代金等を支払った場合(いわゆる「前払い」)についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください

I 総合対策コース

【対象：60歳以上の労働者】

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

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



● 高齢労働者の具体的な労働災害防止対策が分からない。

● リスクアセスメントの正しい実施方法が分からない。

● 高齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を提案します。



事業主



専門家

補助対象となる取組

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

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

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

II 職場環境改善コース

【対象：60歳以上の労働者】

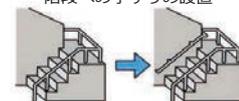
- 60歳以上の高齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。

● 具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります ●

(ア) 転倒・墜落災害防止対策

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

階段への手すりの設置



従業員通路への凍結防止装置の導入



転倒防止対策リーフレット



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

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

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

重量物搬送機器の導入



アシストスーツの導入



移乗介助サポート機器の導入



(ウ) 熱中症防止対策

- ★ 熱中症防止対策については26ページをご確認ください。

(エ) その他の高齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

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

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

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

補助対象

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

◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

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

(温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。

例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます)

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・ 体温を下げるための機能のある服や装備
- ・ 作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る）等

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

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

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

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

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

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

(1事業者につき1点まで)



Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

【対象：全ての労働者】

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

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士、等

補助対象となる取組

- ① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける
- ② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する
- ③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※注意事項※

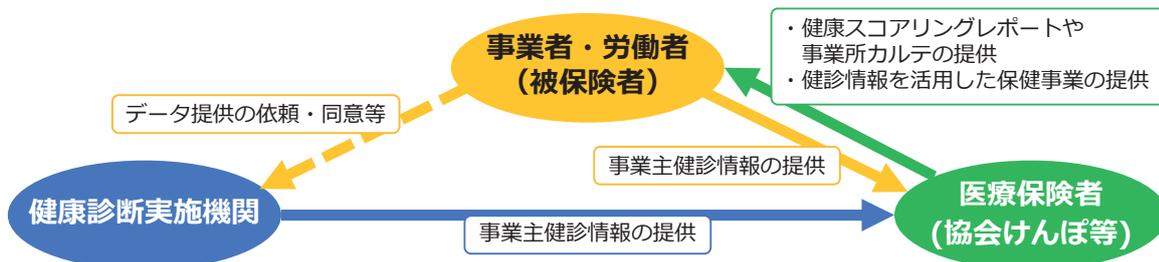
- ・ 転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。
- ・ 補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。
- ・ ①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を1回実施後、②を3回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）
- ・ ①～③の実施について、安全性を確保するため、専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
- ・ 物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。
- ・ 支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきますので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご注意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース

【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です
コース内容は、次ページへ

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



申請に当たって必要な資料

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

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

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

②：取組内容がわかる資料

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

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

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

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

※ 1 常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※ 2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限 令和7年10月31日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限 令和8年1月31日（当日消印有効）

- ➡ 「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）
- ➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるQ & Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
「エイジフレンドリー補助金事務センター」
 (ホームページ <https://www.jashcon-age.or.jp>)

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

参考：エイジフレンドリーガイドライン
 (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)
ポイント



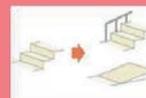
1.安全衛生管理体制の確立

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



2.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)



3.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

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

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

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



5.安全衛生教育

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



参考：職場改善ツール
 「エイジアクション100」チェックリスト



事業主のみなさまへ

障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。（令和6年4月以降）

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		37.5人以上

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

Point

②

除外率が引き下げられました。（令和7年4月）

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わりました。（これまで除外率が10%以下であった業種は除外率制度の対象外となりました。）

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	20%
・林業（狩猟業を除く）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%



厚生労働省・愛媛労働局・ハローワーク

愛媛労働局 職業安定部 職業対策課

〒790-8538 松山市若草町4番地3 （電話）089-941-2940

Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となりました。

▶精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになりました。

▶一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになりました。

Point

④

障害者雇用のための事業主支援を強化しました。（令和6年4月以降）

▶「障害者雇用相談援助事業」が始まっています。

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができるようになりました。

（「障害者雇用相談援助事業」利用のご案内：<https://www.mhlw.go.jp/content/001245754.pdf>）



▶障害者雇用関係の助成金を拡充・新設しました。

- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになりました。
- ◆ 障害者介助等助成金の拡充（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金の拡充（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設しました。

（各種助成金の詳細はこちら：<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>）



Q & A

Q1. 障害者雇用納付金の取扱いはどうなるのでしょうか？

- A1. ①令和6年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和7年4月1日から同年5月15日までの間）
新しい法定雇用率（2.5%）で算定していただくこととなります。
- ②令和8年度分の障害者雇用納付金について（※申告期間：令和9年4月1日から同年5月17日までの間）
令和8年6月以前については2.5%、
令和8年7月以降については2.7%で算定していただくこととなります。

Q2. 障害者を雇用する場合に活用できる支援制度はありますか？

- A2. 障害者雇用のための各種助成金や職場定着に向けた人的支援など、様々な支援制度をご利用いただけます。サポートを実施している機関は様々ありますので、まずは事業所管轄のハローワークにご相談ください。

▶「障害者雇用のご案内」：<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



Q3. 今後の法定雇用率について、国や地方公共団体等の取扱いはどう変わりますか？

- A3. 国や地方公共団体等の法定雇用率については、令和8年7月1日から3.0%と民間企業と同様に引き上げとなります。また、都道府県等の教育委員会の法定雇用率については、令和8年7月1日から2.9%となります。

なお、除外率制度について、民間企業と同様に令和7年4月から10ポイント引き下げられました。

「特定求職者雇用開発助成金」のご案内を受けた事業主の皆さまへ

助成金の支給対象が有期雇用労働者の場合 雇用契約が「自動更新」であることが必要です

- ☑ 「特定求職者雇用開発助成金」の支給対象者が有期雇用契約の労働者の場合、対象労働者が望む限り更新できる「自動更新」であることが必要です。
- ☑ 自動更新の確認は、労働条件通知書または雇用契約書により行うため、労働条件通知書等に「自動更新」である旨が記載されていることが必要です。
- ☑ 労働条件通知書等に「自動更新」である旨が記載されていても、更新の要件が「勤務態度により判断する」等、就業規則における解雇要件を超えている場合、本助成金の対象者として紹介を受けた場合であっても、助成対象となりません。

① 契約期間に「自動更新」と明記していますか？



② 更新の条件「あり」となっていますか？



③ 更新の条件は、就業規則の解雇要件と同じですか？



※他の要件等により不支給となる場合もありますので、詳細は労働局またはハローワークでご確認ください。

有期雇用労働者の雇用契約について

■ 対象コース

有期雇用契約であっても上記を満たした場合に本助成金の対象となるコースは下記のとおりです。
「特定就職困難者コース」「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」「生活保護受給者等雇用開発コース」

■ 雇用契約の確認

「労働条件通知書」、または「雇用契約書」に記載されている内容により判断します。
※審査にあたって、対象労働者本人に雇用契約の実態等について聞き取りを行う場合があります。

■ 就業規則等の確認 ※更新の条件がある場合のみ

“更新条件＝就業規則等に定める解雇事由”であれば助成対象となります。
更新条件がある場合には「就業規則」を提出いただきますのでご了承ください。

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内
**高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を
 雇用する事業主をサポートします！！**

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	60万円（50万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2期 短時間：20万円(15万円) × 2期
② 身体・知的障害者	120万円（50万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円×4期（25万円× 2期） 短時間：20万円× 4期(15万円× 2期)
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240万円（100万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円× 6期（33万円※× 3期） 短時間：20万円× 4期(15万円× 2期) ※第3期は34万円

※出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者 ()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ・①の区分には、これ以外にも「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「認定駐留軍関係離職者（45歳以上）」「沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）」「漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）」「アイヌの人々」などが対象となります。

助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合は助成対象となりません。

※ 雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
 本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
 対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのページもご覧ください。

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース） | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)



事業主の皆さまへ



「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」のご案内

「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）」は、障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、発達障害や難病のある方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

発達障害や難病のある方を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①、②のすべてに当てはまる対象者をハローワーク、地方運輸局、特定地方公共団体※1、職業紹介事業者※1の紹介により、**一般被保険者かつ継続して雇用する労働者※2**として**新たに雇用する事業主**に助成金を支給します。

「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の対象者

① 障害者手帳を所持していない方であって、発達障害または難病のある方※3

- ▶ 発達障害の場合：発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害など）
- ▶ 難病の場合：別紙の難病がある方

② 雇入れ日時点で満年齢が65歳未満である方

- ※1 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースの取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している特定地方公共団体・職業紹介事業者をいいます。
- ※2 継続して雇用する労働者とは、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上あることをいいます。有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に該当となり、勤務成績等によりに更新の有無を判断する場合等は対象となりません。
- ※3 「障害者の雇用の促進等に関する法律」第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者、同条第6号に規定する精神障害者に該当する方は除きます。

助成額

対象労働者	企業規模	助成対象期間※4	支給総額※5				
			第1期	第2期	第3期	第4期	
短時間労働者※6 以外の労働者	中小企業以外	1年	50万円	25万円	25万円		
	中小企業	2年	120万円	30万円	30万円	30万円	30万円
短時間労働者	中小企業以外	1年	30万円	15万円	15万円		
	中小企業	2年	80万円	20万円	20万円	20万円	20万円

※4,5 助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期・第3期・第4期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。

※6 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。

<注意>

所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の過当たりの賃金が【最低賃金×30時間】を下回っている場合には、支給額が減額される場合や支給されないことがあります。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、
本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。
対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金のご案内 (生活保護受給者等雇用開発コース)



この助成金は、**生活保護受給者**や**生活困窮者**の方々の就職を促進するため、対象者を雇い入れる事業主に対して支給するものです。

雇い入れた労働者に対する配慮事項などについて、助成金の支給申請に合わせてご報告いただきます。また、ハローワーク職員が職場を訪問し、職場定着に向けた相談・支援を行っています。

対象となる労働者

雇入れ日において、3カ月を超えて①～③のいずれかの支援を受けている**生活保護受給者**または**生活困窮者**を、**ハローワークなどの紹介により、継続して雇用する労働者**（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に助成金を支給します。

- ① 地方公共団体からの支援要請に基づくハローワークにおける支援
- ② 地方公共団体における被保護者就労支援事業による支援
- ③ 地方公共団体における生活困窮者自立相談支援事業による就労支援

- ※1 職業紹介時に、上記①～③のいずれかの支援対象者である旨をご説明します。
- ※2 上記①～③の支援を2つ以上受けている（受けていた）場合は、それらの期間が通算して3カ月を超えている場合に、支給対象になります。
- ※3 「継続して雇用する労働者」とは、正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であって対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。有期雇用の場合「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合に対象となり、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は対象となりません。
- ※4 上記①の「支援要請」とは、地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づく要請をいいます。
- ※5 雇入れ日現在の満年齢が**65歳未満**の方に限ります。

支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が支給されます。

対象労働者	助成対象期間	支給総額	支給額	
			第1期	第2期
短時間労働者以外の労働者	1年 (1年)	60万円 (50万円)	30万円 (25万円)	30万円 (25万円)
短時間労働者	1年 (1年)	40万円 (30万円)	20万円 (15万円)	20万円 (15万円)

- ※1 () 内は、中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。
- ※2 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。
- ※3 「短時間労働者以外の労働者」であっても、週あたりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合、月ごとの平均労働時間により支給額を算定して支給します。
- ※4 助成対象期間（1年）を6カ月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期）といい、支給対象期ごとに一定額を支給します。

【ご案内】

本コースの対象となる労働者を雇い入れ、**訓練+賃上げ**を実施した場合に、本コースの**1.5倍の助成額**を支給する「**成長分野等人材確保・育成コース**」があります。対象者に人材育成などをお考えの事業主の皆様は、こちらのパンフレットもご覧ください！
<https://www.mhlw.go.jp/content/001018961.pdf>



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

リワーク支援のご案内

愛媛障害者職業センターでは
うつ病等のメンタル不調で休職している方が、
円滑に職場復帰できるよう、主治医や企業担当者と連携し
職場復帰（リワーク）支援を行っています



【支援内容】

- 対象者に対する支援
職業センターへの定期的な通所・軽作業を通して規則正しい生活リズム・体力の獲得をうながします
再休職を防ぐため、講習を通してストレス対処やコミュニケーションスキルの向上をうながします
- 事業主に対する支援
対象者のリワーク支援プログラムへの参加状況を踏まえ、復職時の受け入れ体制の構築に向けて、
職務内容の調整、配慮事項などに関する助言、提案、情報提供などを行います

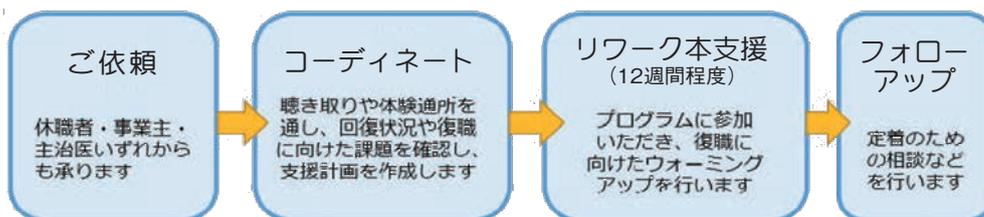
【利用の条件】

- 対象者
 - ・うつ病等のメンタル不調により休職中で復職を希望している
 - ・プログラムに参加出来る程度に生活リズム、体調が整っている
- 主治医
 - ・復職に向けて対象者がリワーク支援プログラムに参加することに同意している
- 企業
 - ・復職を前提に対象者がリワーク支援プログラムへ参加することに同意している

受講料は
無料です

※公務員の方は対象外となります

ご利用の流れ



※リワーク支援利用前に「休職者」「事業主」「主治医」三者の書面による合意が必要となります



【問合せ先】

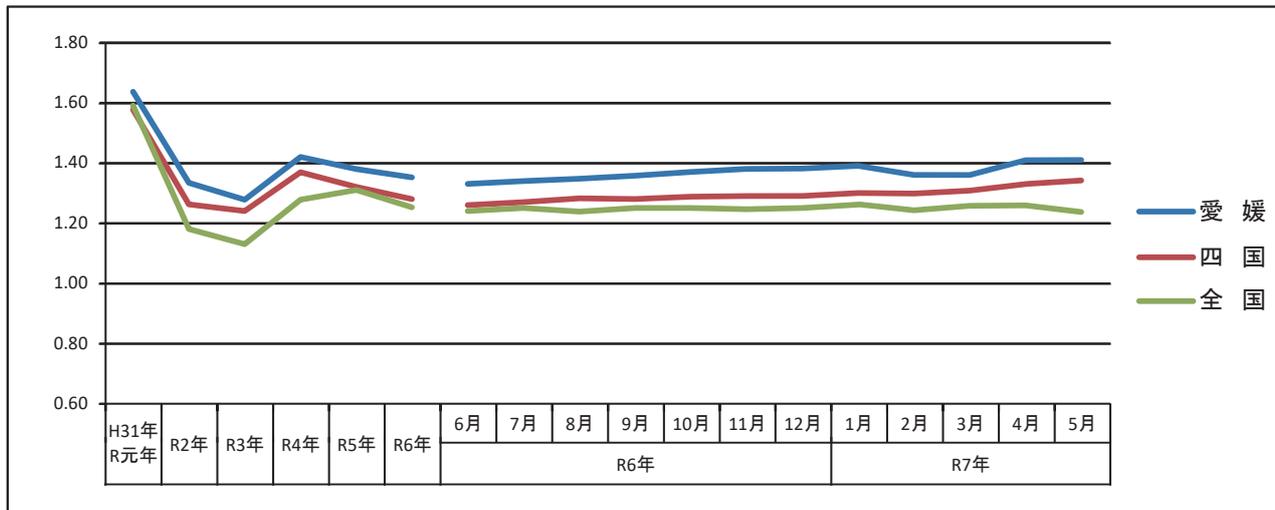
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
愛媛支部 愛媛障害者職業センター
〒790-0808 愛媛県松山市若草町7-2
電話：089-921-1213 担当：西（にし）

ホームページ <https://www.jeed.go.jp/location/chiki/ehime/index.html>

愛媛障害者職業センターでは、障害者の新規雇用、職場定着に関する支援を行っています。
お気軽にお問い合わせください。

労働経済指標

1. 有効求人倍率

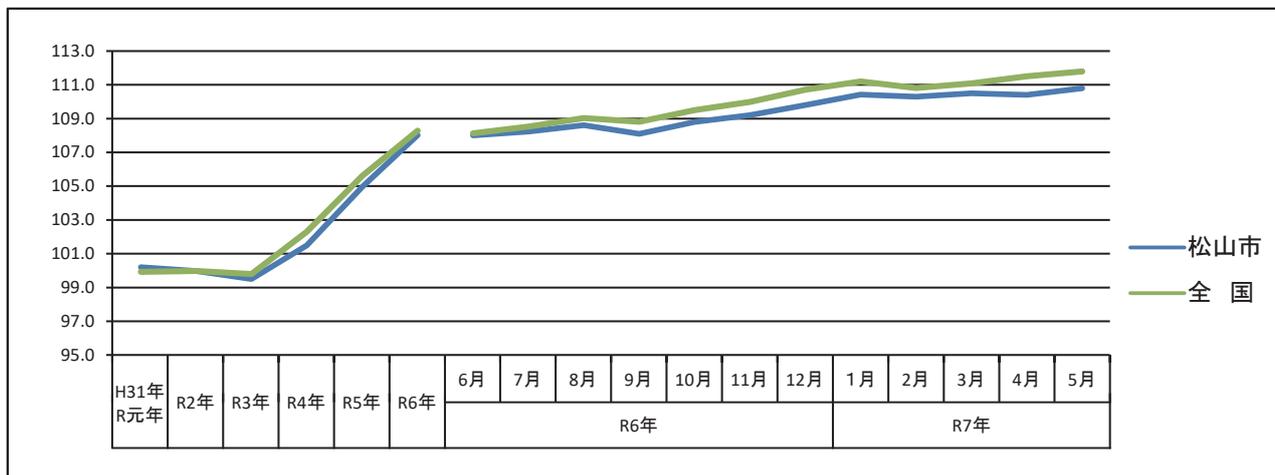


	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R6年						R7年					
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
愛媛	1.64	1.33	1.28	1.42	1.38	1.35	1.33	1.34	1.35	1.36	1.37	1.38	1.38	1.39	1.36	1.36	1.41	1.41
四国	1.58	1.26	1.24	1.37	1.32	1.28	1.26	1.27	1.28	1.28	1.29	1.29	1.29	1.30	1.30	1.31	1.33	1.34
全国	1.60	1.18	1.13	1.28	1.31	1.25	1.24	1.25	1.24	1.25	1.25	1.25	1.25	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24

※ 月数値は季節調整値。年平均は実数値。

(資料出所：愛媛労働局、厚生労働省)

2. 消費者物価指数（総合）



	H31年 R元年	R2年	R3年	R4年	R5年	R6年	R6年						R7年					
							6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
松山市	100.2	100.0	99.5	101.5	104.9	108.0	108.0	108.2	108.6	108.1	108.8	109.2	109.8	110.4	110.3	110.5	110.4	110.8
前年 同月比	0.2	△0.2	△0.5	2.1	3.3	3.0	2.8	2.9	3.0	2.2	1.9	2.6	3.2	3.5	3.4	3.6	3.0	2.8
全国	100.0	100.0	99.8	102.3	105.6	108.5	108.2	108.6	109.1	108.9	109.5	110.0	110.7	111.2	110.8	111.1	111.5	111.8
前年 同月比	0.5	0.0	△0.2	2.5	3.2	2.7	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.9	3.6	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5

※ 令和2年=100

(資料出所：総務省)