

令和 8 年 死 亡 災 害 発 生 状 況（令和8年8月末日速報）

和 歌 山 労 働 局

死亡累計	署	発生月	事業の種類	事故の型	起因物	年齢層	職種	経験区分	災 害 発 生 状 況
1	田辺	4 月	土木工事業	転倒	掘削用機械	50歳台	土木 従事者	30年以上 40年未満	ドラグ・ショベルを操縦して斜面を整地しながら下っていたところ、ドラグ・ショベルがバランスを崩し横転、ドラグ・ショベルと伐採時に高めに残していた竹との間に挟まれたもの。
2	和歌山	8 月	その他の 事業	交通事故 (道路)	乗用車、バス、 バイク	70歳台	外勤事務 従事者	1 年以上 3 年未満	屋外での勤務を終え、事業場の事務所に戻るため、原動機付自転車で道路を走行していたところ、原動機付自転車がセンターラインを越え反対車線にはみ出し、対向車に激突したもの。

令和8年 労働災害発生状況(新型コロナウイルス感染症を除く 対前年比)

(令和8年8月末速報)

和歌山労働局

		和歌山労働局						和歌山労働基準監督署					御坊労働基準監督署					橋本労働基準監督署					田辺労働基準監督署					新宮労働基準監督署				
		令和8年		令和7年		増減 数	増減率	令和8年		令和7年		増減 数	令和8年		令和7年		増減 数	令和8年		令和7年		増減 数	令和8年		令和7年		増減 数					
		死	休・死	死	休・死			死	休・死	死	休・死		死	休・死	死	休・死		死	休・死	死	休・死		死	休・死	死	休・死		死	休・死			
製造業	食料品製造		48		48				16		15	1		5		7	-2		9		8	1		12		14	-2		6		4	2
	繊維工業		3		1	2	200.0%		3		1	2																				
	衣服その他の繊維		3		3				1		1								2		1	1				1	-1					
	木材・木製品		11		8	3	37.5%		2		1	1		5			5		2		4	-2		2		1	1			2	-2	
	家具・装備品		7		6	1	16.7%		6		6			1			1															
	パルプ等		6		1	5	500.0%		2		1	1							2			2		1			1				1	
	印刷・製本				1	-1	-100.0%															1	-1									
	化学工業		16		16				8		6	2		4		5	-1		4		4					1	-1					
	窯業土石		5		4	1	25.0%		3		2	1		1		1			1		1											
	鉄鋼業		1		1				1		1																					
	非鉄金属			1	2	-2	-100.0%								1	2	-2															
	金属製品		19		22	-3	-13.6%		11		10	1		3		7	-4		4		4			1		1						
	一般機械器具		5		7	-2	-28.6%		3		2	1		2		3	-1				1	-1				1	-1					
	電気機械器具		2		2				1		1					1	-1		1				1									
	輸送機械製造		4		4				1		1			2		3	-1							1				1				
	電気・ガス		1		4	-3	-75.0%				2	-2							1		2	-1										
	その他の製造		6		10	-4	-40.0%		4		1	3				4	-4		1		1					3	-3		1		1	
	製造業小計		137	1	140	-3	-2.1%		62		51	11		23	1	33	-10		27		27				17		22	-5		8		7
鉱業			2	1	2					1	2	-2		1			1		1			1										
建設業	土木工事	1	14	1	25	-11	-44.0%		5	1	12	-7		3		6	-3		2		3	-1	1	3		4	-1		1			1
	建築工事		16		33	-17	-51.5%		7		19	-12		4		6	-2		2		2			2		5	-3		1		1	
	その他の建設		10		13	-3	-23.1%		7		2	5		1		3	-2		1		5	-4				3	-3		1			1
	建設業小計	1	40	1	71	-31	-43.7%		19	1	33	-14		8		15	-7		5		10	-5	1	5		12	-7		3		1	2
運輸交通業	鉄道等		4		2	2	100.0%		4		2	2																				
	道路旅客		4		10	-6	-60.0%		2		9	-7		2			2									1	-1					
	道路貨物運送		56		71	-15	-21.1%		33		35	-2		10		8	2		11		12	-1		2		9	-7			7	-7	
	その他の運輸交通																															
運輸交通業小計		64		83	-19	-22.9%		39		46	-7		12		8	4		11		12	-1		2		10	-8			7	-7		
貨物取扱業	陸上貨物		4		2	2	100.0%		1		1					1	-1		3			3										
	港湾運送業		1		1				1		1																					
	貨物取扱小計		5		3	2	66.7%		2		2					1	-1		3			3										
農林業	農業		32		24	8	33.3%		4			4		13		9	4		2		3	-1		11		12	-1		2			2
	林業		18		23	-5	-21.7%				2	-2		1		3	-2		5		4	1		7		12	-5		5		2	3
	農林業小計		50		47	3	6.4%		4		2	2		14		12	2		7		7			18		24	-6		7		2	5
畜産・水産業			9		4	5	125.0%				2	-2		2		2								3				3		4		4
商業	卸売業		17		16	1	6.3%		10		9	1		1		4	-3		4		3	1		2				2				
	小売業		71		74	-3	-4.1%		44		36	8		4		7	-3		11		14	-3		4		10	-6		8		7	1
	理美容業				1	-1	-100.0%				1	-1																				
	その他の商業		6		13	-7	-53.8%				6	-6		3			3		2		4	-2				2	-2		1		1	
	商業小計		94		104	-10	-9.6%		54		52	2		8		11	-3		17		21	-4		6		12	-6		9		8	1
広告・金融業	金融業		2		6	-4	-66.7%		2		4	-2				1	-1				1	-1										
	広告・あっせん				1	-1	-100.0%				1	-1																				
	金融・広告業小計		2		7	-5	-71.4%		2		5	-3				1	-1				1	-1										
映画・演劇業																																
通信業			16		18	-2	-11.1%		4		9	-5		4		6	-2		2			2		4		1	3		2			2
教育・研究業			7		4	3	75.0%		3		3													3		1	2		1			1
保健衛生業	医療保健業		26		15	11	73.3%		4		7	-3		10		3	7		7		3	4		1		1			4		1	3
	社会福祉施設		83		83				41		35	6		9		9			20		15	5		7		15	-8		6		9	-3
	その他の保健衛生				3	-3	-100.0%				1	-1														2	-2					
	保健衛生業小計		109		101	8	7.9%		45		43	2		19		12	7		27		18	9		8		18	-10		10		10	
接客娯楽業	旅館業		9		15	-6	-40.0%				2	-2		1		2	-1		1		3	-2		4		7	-3		3		1	2
	飲食店		20		23	-3	-13.0%		9		19	-10		4			4		1		1			3		1						

※死亡は、内数

令和8年 業種別労働災害発生状況(8月末速報) (コロナ除く)

業 種 \ 事故の型		墜落・転落	転 倒	激 突	飛来・落下	崩壊・倒壊	激突され	はさまれ・巻き込まれ	切れ・こすれ	交通事故	無理な動作	その他計	合 計	前年同期	対前年増減数 (死傷者数)	対前年増減比	構成比 (本年の死傷者数)
製 造 業	食 料 品 製 造 業	4	8	1	1	1		12	6		9	6	48	48			7.8%
	織 維 工 業		1					1			1		3	1	2	200.0%	0.5%
	衣服その他の繊維製品製造業	1	1									1	3	3			0.5%
	木材・木製品製造業	3	2		1			3	2				11	8	3	37.5%	1.8%
	家具・装備品製造業	1		1	1				4				7	6	1	16.7%	1.1%
	パルプ・紙・紙加工品製造業	1	1					2		2			6	1	5	500.0%	1.0%
	印刷・製本業													1	△1		
	化学工業	3	4		1			4	1		1	2	16	16			2.6%
	窯業土石製品製造業	1		2				1			1		5	4	1	25.0%	0.8%
	鉄鋼業	1											1	1			0.2%
	非鉄金属製造業													(1)	2	△2	
	金属製品製造業	4	1	2	2	1		5	2		1	1	19	22	△3	△13.6%	3.1%
	一般機械器具製造業		1		2			1			1		5	7	△2	△28.6%	0.8%
	電気機械器具製造業							1			1		2	2			0.3%
業	輸送機械等製造業		1				1	1	1				4	4			0.7%
	電気・ガス・水道業											1	1	4	△3	△75.0%	0.2%
	その他の製造業	1	2					1			2		6	10	△4	△40.0%	1.0%
	小計	20	22	6	8	2	1	32	16	2	17	11	137	(1) 140	△3	△2.1%	22.3%
	鉱業	2											2	(1) 2			0.3%
	土木工事業	5	(1) 5		1			1	2				(1) 14	(1) 25	△11	△44.0%	2.3%
	建築工事業	3	5		2			2	2		1	1	16	33	△17	△51.5%	2.6%
	うち木造家屋建築工事業	1	2		2				1				6	12	△6	△50.0%	1.0%
	その他の建設業	4	2		1			1	1			1	10	13	△3	△23.1%	1.6%
	小計	12	(1) 12		4			4	5		1	2	(1) 40	(1) 71	△31	△43.7%	6.5%
	鉄道・水運・航空業		2		1						1		4	2	2	100.0%	0.7%
	道路旅客運送業	2								1		1	4	10	△6	△60.0%	0.7%
	道路貨物運送業	18	6	2	5	1		7	2	2	11	2	56	71	△15	△21.1%	9.1%
	その他の運輸交通業																
業	小計	20	8	2	6	1		7	2	3	12	3	64	83	△19	△22.9%	10.4%
	陸上貨物取扱・港湾運送業		2	1				1			1		5	3	2	66.7%	0.8%
	農業	10	7		3			1	6	2	2	1	32	24	8	33.3%	5.2%
	林業	4	1	1	2		5		3			2	18	23	△5	△21.7%	2.9%
	小計	14	8	1	5		5	1	9	2	2	3	50	47	3	6.4%	8.2%
	畜産・水産業		2				2	4		1			9	4	5	125.0%	1.5%
	卸・小売業	14	27	6	4		2	8	2	10	11	4	88	90	△2	△2.2%	14.4%
	美容業													1	△1		
	その他の商業	1	1					2	1			1	6	13	△7	△53.8%	1.0%
	小計	15	28	6	4		2	10	3	10	11	5	94	104	△10	△9.6%	15.3%
	金融・広告業	1	1										2	7	△5	△71.4%	0.3%
	映画・演劇業																
	通信業	1	4					1		6	2	2	16	18	△2	△11.1%	2.6%
	教育・研究業	3						2		1		1	7	4	3	75.0%	1.1%
業	医療保健業	4	13		1			1			7		26	15	11	73.3%	4.2%
	社会福祉施設	7	36					1		2	29	8	83	83			13.5%
	その他の保健衛生業													3	△3		
	保健衛生業小計	11	49		1			2		2	36	8	109	101	8	7.9%	17.8%
	旅館業		5	1	2			1					9	15	△6	△40.0%	1.5%
	飲食店		7					1	4		4	4	20	23	△3	△13.0%	3.3%
	その他の接客娯楽業	2	1					1	3				7	7			1.1%
	接客娯楽業小計	2	13	1	2			3	7		4	4	36	45	△9	△20.0%	5.9%
	清掃・と畜業	3	5	2				2	1	1	3	3	20	33	△13	△39.4%	3.3%
	その他の事業	10	1					1		(1) 3	5	2	(1) 22	15	7	46.7%	3.6%
	合計	114	(1) 155	19	30	3	10	70	43	(1) 31	94	44	(2) 613	(3) 677	△64	△9.5%	100.0%
	前 年 同 期	137	177	43	(1) 25	6	(1) 23	(1) 55	34	44	87	46	(3) 677	注：1 ()内は死亡者数で、死傷者数の内数			
	対前年増減数(死傷者数)	△23	△22	△24	5	△3	△13	15	9	△13	7	△2	△64	2 単位は人			
	対前年同期増減比	△16.8%	△12.4%	△55.8%	20.0%	△50.0%	△56.5%	27.3%	26.5%	△29.5%	8.0%	△4.3%	△9.5%	3 統計は労働者死傷病報告の集計による			
	構成比(本年の死傷者数)	18.6%	25.3%	3.1%	4.9%	0.5%	1.6%	11.4%	7.0%	5.1%	15.3%	7.2%	100.0%	4 新型コロナウイルス感染性によるものを除く			

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

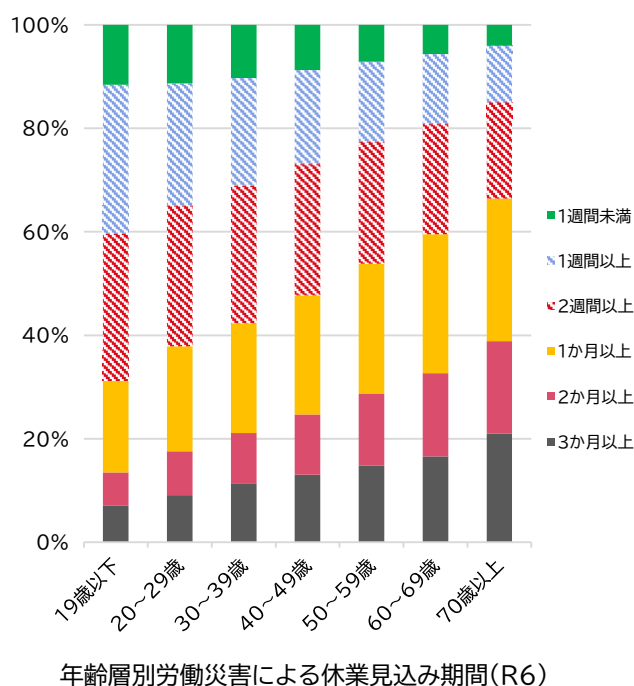
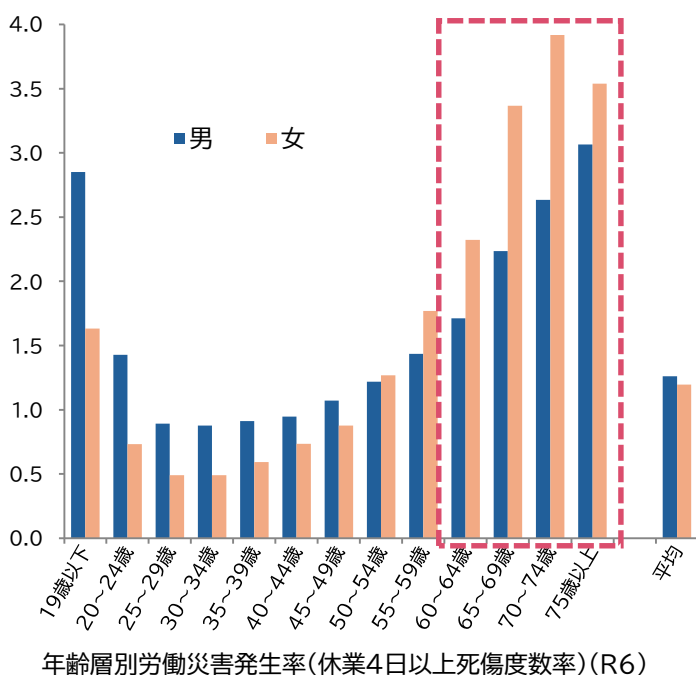
概要

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⇒](#)

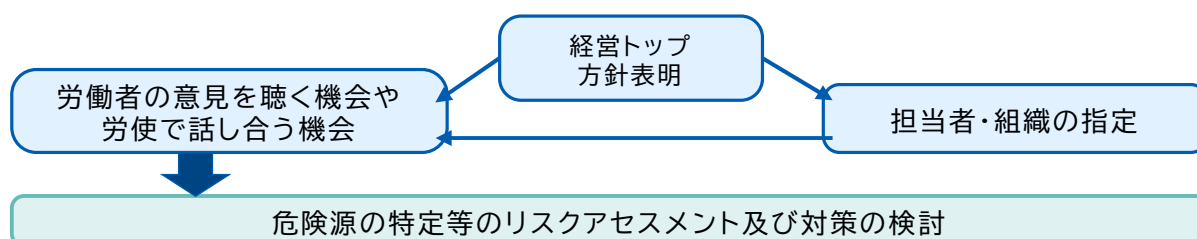
事業者が講ずべき措置

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!

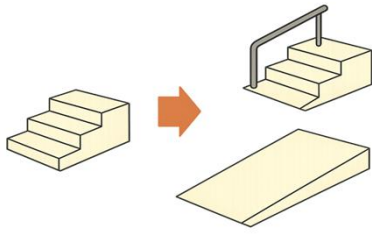
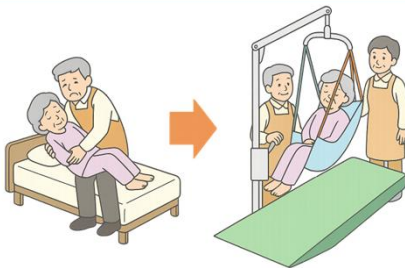
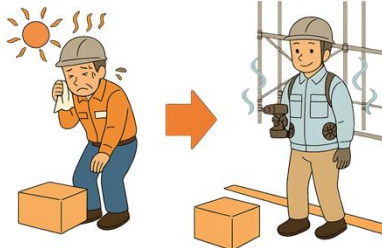
リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト（労働災害事例）に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。



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
 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	 リフトやスライディングボード等の導入	 体温を下げるための機能のある服などの導入

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。

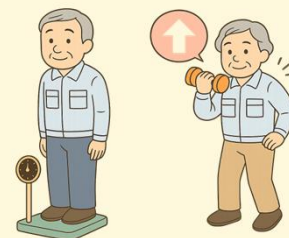
3. 高齢者の健康や体力の状況の把握

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 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。

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ると、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：（全国統一ナビダイヤル）

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」



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚労省HP

はじめに

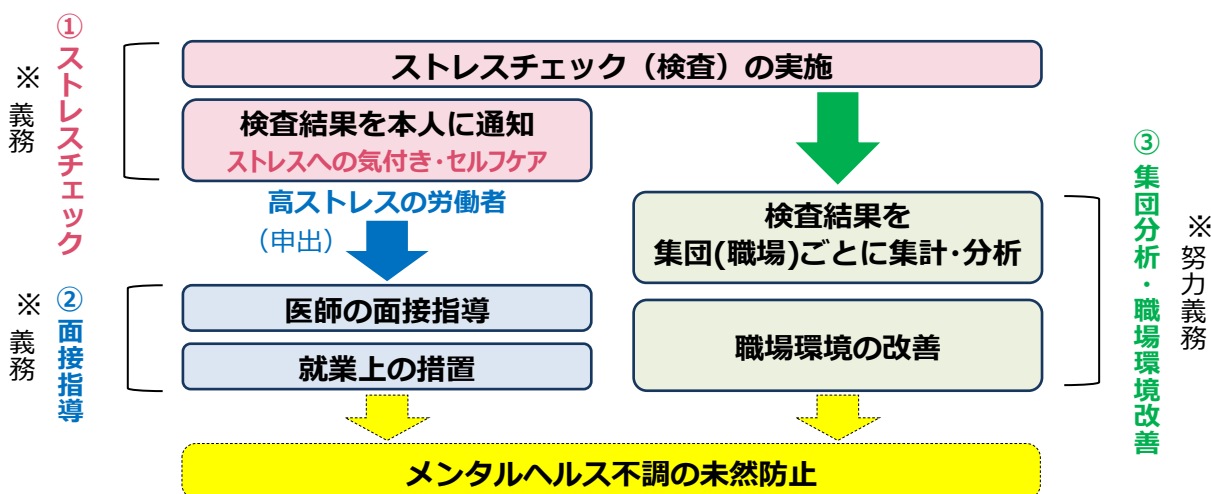
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業者には実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）
- 2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は令和10年4月1日）

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP 3 ～ 6

★ ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、**自身のストレスへの気付き・セルフケア**を促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、**医師の面接指導の機会の提供**、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて**職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善**につなげます。



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なってしまうと、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考えられます。
- 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に位置付けて**、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。



✦ 労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。

ToDo

- 1-1 事業者は、実施責任者として、制度導入の**方針表明**を行います。
- 1-2 社内の実施体制・実施方法について、**労働者の意見**を聴きます。
- 1-3 **社内ルール**を作成し、周知します。



ポイント

- マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のための**モデル例**を掲載しています。
- 関係労働者の意見を聴く方法について**事例**も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

✦ 労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。

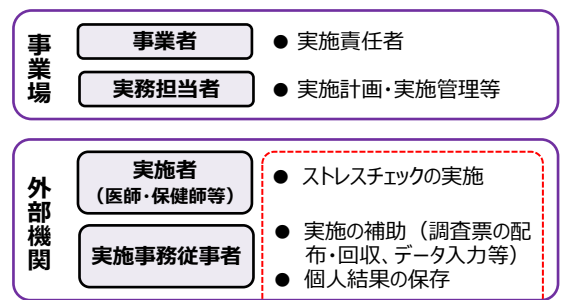
ToDo

- 2-1 事業場内には、委託先との契約・連絡調整等を行う**実務担当者**を指名します。

ポイント

- **個人結果**等の健康情報の取扱は外部機関で完結し、**事業場内では取り扱いません**。
- 実務担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実施体制（イメージ）



※健康情報を取り扱うため守秘義務あり

- 2-2 ストレスチェックの委託先を選定します。選定に当たっては、外部機関から「**サービス内容事前説明書**」を作成・説明してもらい、提案内容を確認します。

ポイント

- 外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。
- ① **ストレスチェック及び集団分析**は、当該外部機関に委託することとするのか
- ② **医師の面接指導**は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

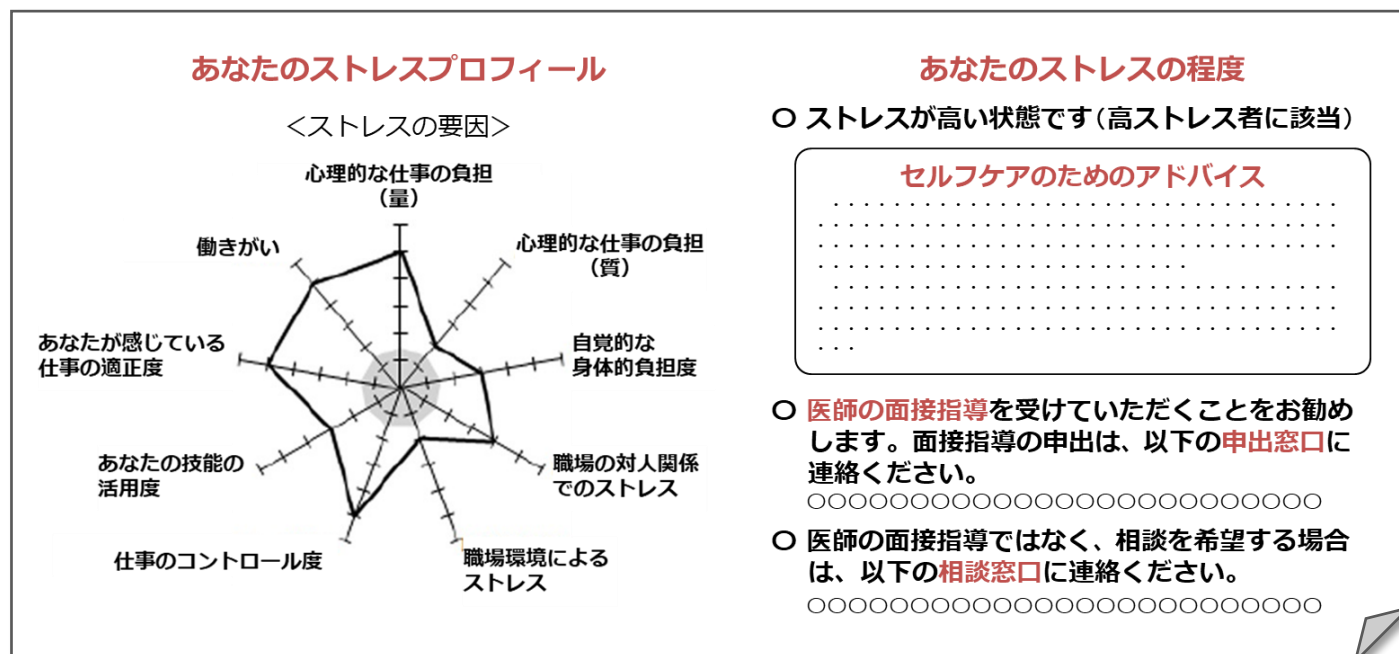
- ・ 外部機関のオプションサービス
- ・ **地域産業保健センター**（注）
- ・ 産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

- 外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。
- マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するための**チェックポイント**をお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に**料金体系**（どこまでが標準サービスか／オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

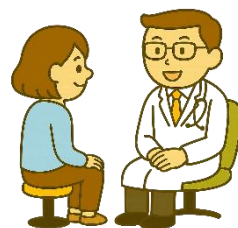
あなたの仕事についてうかがいます。	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事処理しきれない	1	2	3	4
最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
あなたの周りの方々にについてうかがいます。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	非常に	かなり	多少	ほとんどない
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚				



✦ **高ストレスの労働者は、申し出ることで、医師の面接指導を受けることができます。**

ToDo

- 4-1 申出があった場合、面接指導の実施を**医師に依頼**します。
- 4-2 面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供します。
- 4-3 面接指導の結果に基づき、**医師の意見を聴取**します。
- 4-4 医師の意見を踏まえて、必要な**就業上の措置**を実施します。

**ポイント**

- マニュアルを参考に、**労働者が安心して申出できるための環境**を整備することが重要です。

- 4-5 **面接指導以外の相談できる窓口**についても、情報提供することが望めます。

ポイント

- 厚労省の「**こころの耳**」相談窓口（電話・メール・SNS）は、どなたでも無料で利用できます。

✦ **集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。**

ToDo

- 5-1 委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

- 平均値や経年で比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。
- **集団の単位が10人を下回る場合**には、個人が特定されるおそれがあることから、原則、集団分析結果の提供を受けてはいけません。

- 5-2 集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

- 取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の**取組事例**を掲載しています。

✦ **ストレスチェック制度は、個人情報保護され、不正な目的で利用されないことで、労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。**

ポイント

- 労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱を防止することが重要です。
- **事業者がやってはいけない禁止事項**について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。

2025年4月から事業者が行う退避や立入禁止等の措置について、以下の1、2を対象とする保護措置が義務付けられます

- 1 危険箇所等で作業に従事する労働者以外の人
- 2 危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等

労働安全衛生法に基づく省令改正により、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう、必要な措置（※）を実施することが事業者には義務付けられます。

※ 労働安全衛生法第20条、第21条及び第25条、第25条の2に関して定められている以下の4つの省令で、作業場所に起因する危険性に対処するもの（退避、危険箇所への立入禁止等、火気使用禁止、悪天候時の作業禁止）について事業者が実施する措置が対象です。

・労働安全衛生規則 ・ボイラー及び圧力容器安全規則 ・クレーン等安全規則 ・ゴンドラ安全規則

法令改正等の主な内容

1 危険箇所等において事業者が行う退避や立入禁止等の措置の対象範囲を、作業場で何らかの作業に従事する全ての者に拡大

危険箇所等で作業を行う場合に、事業者が行う以下の措置については、同じ作業場所にいる労働者以外の人（一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）も**対象にすることが義務付けられます**。

- 労働者に対して危険箇所等への立入禁止、危険箇所等への搭乗禁止、立入等が可能な箇所の限定、悪天候時の作業禁止の措置を行う場合、**その場所で作業を行う労働者以外の人もその対象とすること**
- 喫煙等の火気使用が禁止されている場所においては、**その場所にいる労働者以外の人についても火気使用を禁止すること**
- 事故発生時等に労働者を退避させる必要があるときは、**同じ作業場所にいる労働者以外の人も退避させること**

2 危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対する周知の義務化

危険箇所等で行う作業の一部を請負人（一人親方、下請業者）に行わせる場合には、以下の措置が義務づけられます。

- 立入禁止とする必要があるような危険箇所等において、例外的に作業を行わせるために労働者に保護具等を使用させる義務がある場合には、**請負人（一人親方、下請業者）に対しても保護具等を使用する必要がある旨を周知すること**

重要

今回の改正で請負人への保護具等の使用に係る周知が義務付けられるのは、立入禁止とする必要があるような危険箇所等例外的に作業を行わせる場面に限られますが、それ以外の場面であっても、

- ① 作業に応じた適切な保護具等を労働者に使用させることが義務付けられている場面
 - ② 特定の作業手順や作業方法によって作業を行わせることが義務付けられている場面
- については、事業者が作業の一部を請け負わせた請負人に対して、保護具等の使用が必要である旨や、特定の作業手順、作業方法によらなければならない旨を周知することが推奨されます。



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署
Ministry of Health, Labour and Welfare

注意事項

重層請負の場合は誰が措置義務者となるか

《危険箇所等において事業者が行う退避や立入禁止等の措置》

危険箇所等における立入禁止等の措置は、個々の事業者が当該場所において措置すべきものです。しかしながら、危険箇所等における作業を重層請負により複数の事業者が共同で行っている場合等、同一場所についてこれらの義務が複数の事業者に課されているときは、立入禁止の表示や掲示を事業者ごとに複数行う必要はなく、元方事業者がまとめて実施するなど、共同で表示や掲示を行っても差し支えありません。

《危険箇所等で行う作業の一部を請け負わせる一人親方等に対する周知》

事業者の請負人に対する周知は、個々の事業者が請負契約の相手方に対して措置すべきものです。三次下請まで作業に従事する場合は、一次下請は二次下請に対する義務を負い、三次下請に対する義務はありません。二次下請が三次下請に対する義務を負います。



作業の全部を請け負わせる場合にも措置が必要となるか

事業者が作業の全部を請負人に請け負わせるときは、事業者は単なる注文者の立場にあたるため、この作業は事業者としての措置義務の対象となりません。

元方事業者が実施すべき事項

労働安全衛生法第29条第1項・第2項で、関係請負人が法やそれに基づく命令（今回改正の4省令を含む）の規定に違反しないよう必要な指導を行わなければならないこと、違反していると認めるときは必要な指示を行わなければならないことが規定されています。今回の改正で義務付けられた措置を関係請負人が行っていない場合は、「必要な指導・指示」を行わなければなりません。

周知の方法

- 周知は以下のいずれかの方法で行ってください。
周知内容が複雑な場合等は、①～③のいずれかの方法で行ってください。
- ① 常時作業場所の見やすい場所に掲示または備えつける
 - ② 書面を交付する（請負契約時に書面で示すことも含む）
 - ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録した上で、各作業場所にこの記録の内容を常時確認できる機器を設置する
 - ④ 口頭で伝える

請負人等が講ずべき措置

事業者から必要な措置を周知された請負人等自身が、確実にこの措置を実施することが重要です。また、一人親方が家族従事者を使用するときは、家族従事者に対してもこの措置を行うことが重要です。

労働者以外の人にも立入禁止や喫煙、火気使用の禁止を遵守しなければなりません。

業界団体・関係団体の皆さまへ

令和8年から順次施行!

改正安衛法に対応した 個人事業者等の安全衛生の 取組を支援します!

労働安全衛生法(安衛法)やその関係法令が改正され、会社に雇用されている労働者だけでなく、労働者と同じ場所で働く個人事業者及び中小事業の事業主・役員等(個人事業者等)についても、安衛法に基づく措置義務の主体、保護の対象となりました。本事業では、次の取組を行います。

1 注文者等・個人事業者等向け 説明会への講師派遣等

2 現場へのコーディネーター派遣

3 団体の安全衛生活動への支援

荷役作業場所において、所属の異なる労働者が作業を行う際には、どんな対策が必要になるの?



運送業者等

個人事業者が労働者と同じ場所で作業をする際に、どんな対策が必要になるの?



個人事業者等

うちの施設内に入出入りする業者はたくさんあるけど、どのような場合に連絡・調整が必要になるの?



作業場所管理事業者

個人事業者等 | 労働者を使用しない個人事業者のほか、中小事業の事業主、役員も含まれる。

例) 建設業の一人親方、製造現場で軽作業を行うフリーランス、物流・運送業の個人の配送ドライバーなど

作業場所管理事業者 | 仕事を自ら行い、仕事を行う場所を管理する事業者

例) 建設現場の元方事業者、商業施設等の施設管理者、倉庫・空港ターミナル・港湾等の物流拠点管理者など

1 注文者等・個人事業者等向けの説明会への講師派遣等

注文者等(作業場所管理事業者も含みます)または個人事業者等向けに、改正法令等の内容やそれぞれが講じるべき災害防止措置等に関する説明会を実施する団体等を支援します。お申し込みいただいた団体等へ、

①講師の派遣 及び ②説明会の教材等の提供を行います。



説明会では、参加者の属性(注文者等向け、個人事業者等向け)や業種に応じ、説明内容をアレンジして対応することも可能です。

教材(資料)として、共通の解説資料のほか、それぞれの対象・業種・役割等に対応した解説資料、チェックリスト等のツール集を配布します。

- 対面による開催・オンライン開催(Zoomウェビナー)いずれも可能。
- 説明会の時間: 2時間程度(標準、個別質問の時間を含む)
※団体等のニーズに応じて相談
- 教材等は、事前に、お申し込みいただいた団体または会場へお送りします(オンライン開催の場合はデータで提供)。
- 説明会のうち、個人事業者等向けの説明会では、受講された方に、「受講修了シール」及び修了証をお渡しします(オンライン開催の場合は後日郵送)。
※欠席・遅刻・途中退室された場合は交付しません。

2

現場へのコーディネーター派遣

(現場支援または現場パトロール)

個人事業者等が就業する現場に、コーディネーターを派遣し、現場支援を行います。

- 業界団体、地域の個人事業者等が加入する団体等と連携して対象現場を選定します。
- 現場支援には、研修を受けたコーディネーターが当たります。チェックシート項目に沿って、現場での作業や行動等を確認していき、現場支援を受けた個人事業者等には、「現場支援実施確認カード」を交付します。
- 現場支援を希望する団体・企業様は、特設ページのフォームよりお問い合わせください。

3

団体の安全衛生活動への支援

個人事業者等が加入する団体等の安全衛生活動について、経験豊富な専門家が相談に応じながら、その取組を支援します。

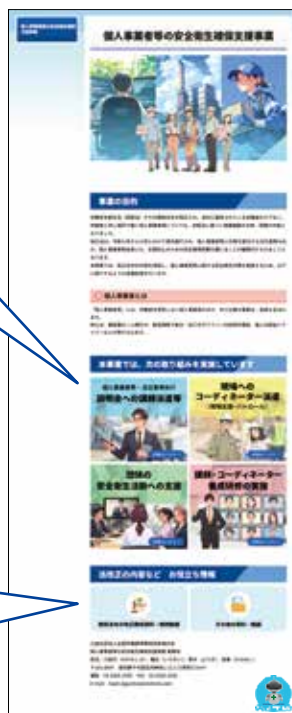
- 業種は問いません。
- 原則として、オンライン（Zoomミーティング）で、相談員がご相談に応じます。
- お申し込みいただいた団体のニーズに応じて、例えば
 - ① 安全衛生教材、個人事業者等が作業開始前に確認できるチェックリスト等の作成
 - ② 個人事業者等の健康管理ガイドラインに基づく業種・職種別ガイドラインの作成などの支援を行います。

◇説明会の講師や現場支援を担当するコーディネーターの養成研修も行っています。

説明会、現場へのコーディネーター派遣、団体安全衛生活動支援の詳細は、
こちらの特設ページをご覧ください

 本事業の特設ページ


法令改正に関する資料、チェックシート等のツール、解説動画なども掲載！



個人事業者等の安全衛生確保支援事業 検索

<https://www.zenkiren.com/jutaku/kojin-jigyosha.html>

携帯電話・スマホはこちらから



AI チャットボットが、入力いただいた質問にお答えします！



お問い合わせ先



(受託団体)
公益社団法人全国労働基準関係団体連合会
個人事業者等の安全衛生確保支援事業事務局

〒101-0047 東京都千代田区内神田 1-12-2 三秀舎ビル 6F
TEL.03-5283-1030 FAX.03-5283-1032
受付: 平日 9:00 ~ 17:00 (土日・祝日、お盆・年末年始休み除く)

確認
OK?

最低賃金

働く人も、
雇う人も、
忘れずに。

最低賃金は、働くすべての人の時間額を保証する制度です。

和歌山県 最低賃金

令和8年
10月3日_{から}
時間額

1,101 円

前年比
56^{UP}円

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう



時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!



「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、働くすべての人に適用されます。確認したい賃金(※1)と勤務地の都道府県の最低賃金額(時間額)を比較表に記入して、比較してみましょう!(※2)

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。(※2)

A 時間給の方

時間給		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

B 日給の方

日給		円	÷	1日の平均所定労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
----	----------------------	---	---	-------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

C 月給の方

月給		円	÷	1か月の平均所定労働時間		時間	=	時間額		円	≥	最低賃金額(時間額)		円
----	----------------------	---	---	--------------	----------------------	----	---	-----	----------------------	---	---	------------	----------------------	---

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で各手当(職務手当など)が月給の場合

- ① 基本給(日給)→ B の計算で時間額を出す
- ② 各手当(月給)→ C の計算で時間額を出す
- ③ ①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

(※1) 最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。

① 臨時に支払われる賃金(結婚手当など) ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など) ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など) ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など) ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など) ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

(※2) 詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金引上げを支援する「業務改善助成金」を活用しましょう!

業務改善助成金とは? 「業務改善助成金」は、生産性向上に資する設備投資を行いつつ「事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター

詳しくは、こちら

0120-366-440

業務改善助成金 検索



支給の 主な要件

✓ 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

✓ 事業場内最低賃金の引上げ

✓ 引上げ後の賃金額の支払

✓ 生産性向上に資する機器・設備などの導入

✓ 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

設備投資等に要した費用の一部を助成

助成金 支給までの流れ



1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出



審査

2

交付決定後、提出した計画に沿って事業実施



審査

3

実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出



審査

4



支給

WEBで
確認!

最低賃金に関する特設サイト

最低賃金 特設サイト 検索



最低賃金に関するお問い合わせは和歌山労働局または最寄りの労働基準監督署へ

和歌山労働局 検索



賃金引上げ特設ページ

賃金引上げに向けた支援等を掲載しています。

賃金引上げ特設ページ 検索



専門家による
無料相談を
実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援センター

検索

働き方改革
推進支援
資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、こちら

働き方改革推進支援資金

検索

リサイクル適性(A)
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。
(R8.9)

和歌山県 最低賃金 1,101円

令和8年10月3日から

✓ 使用者も、労働者も、確認しましょう！

和歌山県の最低賃金は

1,101円 56円アップ (時間額)

※すべての労働者に適用されます。

事業主の皆さまをサポート！

使える支援策を活用して、賃上げと働きやすい職場づくりを！

各種支援策のご案内

業務改善
助成金



賃上げ+設備投資
などを支援！

働き方改革
推進支援助成金



労働時間の短縮や
年休取得を支援！

キャリアアップ
助成金



非正規雇用の
処遇改善を支援！

人材開発支援
助成金



人材育成・DXなどの
研修を支援！

最新情報は
こちらから！

賃金引き上げ特設ページ
厚生労働省



- ✓ 最低賃金の引上げ情報
- ✓ 各種助成金の詳細
- ✓ 活用事例・申請方法 など

スマホからもご覧いただけます！



ご相談は
お気軽に！

労働条件や助成金のご相談もお待ちしています。



御坊労働基準監督署

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う 支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です。

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください。

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

デジタル化・AI導入補助金

新事業進出・ものづくり商業サービス補助金

省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

※本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介しますものです。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

特設サイト
はこちらから

厚生労働省
賃金引き上げ特設ページ



中小企業庁
ミラサポplus



業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金(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・小規模事業者に、その費用の一部を助成する制度です。

〈補助上限〉30万円～600万円 〈助成率〉3/4～4/5

〈助成対象経費の例〉機器・設備の導入:POSレジシステム導入による在庫管理の効率化

経営コンサルティング:顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し

その他:顧客管理情報のシステム化

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター:0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

〈対象となる方〉

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑥までのいずれかを実施した事業主。

- | | |
|-------------|--------------------|
| ①正社員化コース | ④賃金規定等共通化コース |
| ②障害者正社員化コース | ⑤賞与・退職金制度導入コース |
| ③賃金規定等改定コース | ⑥短時間労働者労働時間延長支援コース |

〈支援内容〉※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満

4万円

5%以上6%未満

6万5,000円

4%以上5%未満

5万円

6%以上

7万円

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

デジタル化・AI導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのAIを含むITツールの導入を支援します。

補助上限:最大450万円

補助率:1/2～4/5

詳しくはこちら

問合せ先 中小企業デジタル化・AI導入支援事業コールセンター:0570-666-376



中小企業省力化投資補助金(一般型)

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

補助上限:最大1億円 ※従業員数による

補助率:1/2、小規模・再生2/3 (最低賃金引上げ特例:2/3に引上げ ※小規模・再生事業者は除く。)

詳しくはこちら

問合せ先 中小企業省力化投資補助事業 コールセンター:0570-099-660



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。 ※令和8年度の交付申請は11月30日(月)まで！

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算部分	
		賃上げ	割増賃金率
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)	25～100万円
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

[詳しくはこちら](#)


(※1)建設業の場合

(※2)5%及び7%以上の引き上げに対する加算額については、労働者数10人以上30人以下の場合は倍額を加算し、労働者数10人未満の場合は2.5倍の金額を加算する。

(※3)別途団体向けのコースあり(取引環境改善コース、団体推進コース)

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に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

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%～ ※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

[詳しくはこちら](#)


(※)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

人材確保のために雇用管理制度の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5又は75%(50%)

[詳しくはこちら](#)


(※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225万円(150万円)。

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)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠

補助上限:50万円(賃金引き上げ特例:150万上乘せ)

補助率:2/3(賃金引き上げ特例:赤字事業者は3/4)

問合せ先

<一般型・通常枠>

商工会地区補助金事務局HP

商工会議所地区補助金事務局HP

電話番号:03-6634-9307

詳しくはこちら



商工会地区



商工会議所地区

中小企業成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果
が大きい売上高100億円超を目指す中小企業の大胆な投資を支援します。

補助上限:最大5億円

補助率:1/2

要件:100億宣言を行っていること

投資額1億以上 他

詳しくはこちら



省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。

問合せ先

一般社団法人環境共創イニシアチブ

・(Ⅰ)工場・事業場型

(先進枠) 03-5565-3840

(一般枠/中小企業投資促進枠/SC枠)

03-5565-4463

・(Ⅲ)GX設備単位型/設備単位型

ナビダイヤル 0570-01-5116

IP電話 042-303-0855

・(Ⅱ)電化・脱炭素燃転型

03-5565-3840

・(Ⅳ)エネルギー需要最適化型

03-5565-4773

詳しくはこちら



工場・事業場型 設備単位型

新事業進出・ものづくり商業サービス補助金

技術的革新性のある製品・サービスの開発や既存事業とは異なる新市場・高付加価値事業への進出、海外市場開拓(輸出)に向けた国内の輸出体制の強化に係る設備投資等を支援します。

補助上限:最大9,000万円 ※枠・従業員数による

補助率:1/2~2/3

詳しくはこちら



問合せ先

新事業進出・ものづくり商業サービス補助金事務局(コールバック予約システム):

<https://shinjigyaku-monodukuri.reserveapps.com/callback/resv/>

賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和8年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受ける場合※】

詳しくはこちら

中堅企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大30%**を税額控除

中小企業

全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除



中堅企業



中小企業

※令和8年3月31日以前に開始された事業年度適用を受ける場合は、制度の内容が異なりますのでご注意ください。

固定資産税の特例措置

生産性向上や賃上げに取り組む事業者が、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、償却資産に係る固定資産税の特例措置を受けることができます。

(※)雇用者給与等支給額を1.5%以上増加させる場合は課税標準が3年間1/2に、3.0%以上増加させる場合は5年間1/4に軽減されます。

問合先

<先端設備等導入計画の作成等>
・先端設備等の導入先の市区町村
<税制>
・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821

詳しくはこちら



企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※)審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

詳しくはこちら

問合先

日本政策金融公庫
電話番号:0120-154-505

沖縄振興開発金融公庫
電話番号:0120-981-827



賃上げ貸付利率特例制度

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。

(※)審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

詳しくはこちら

問合先

日本政策金融公庫
電話番号:0120-154-505

沖縄振興開発金融公庫
電話番号:0120-981-827



賃金引き上げ特設ページ(厚労省)

最低賃金の情報や賃上げ事例を発信！
賃金引き上げに向けた取組事例や各都道府県の賃金引き上げ支援策を掲載

- ◆ 最低賃金額や発効日等の情報、賃金引き上げの取組事例等を掲載しています。
- ◆ 厚生労働省の運営する「最低賃金特設サイト」内に設置しています。

詳しくはこちら



賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト(中企庁)

賃上げや最低賃金の対応をサポート！
収益向上のヒント、補助金・助成金・税制・相談窓口などをまとめてチェック

- ◆ 賃上げに向けた「稼ぐ力」の強化に役立つ支援策を一覧で参照できます。
- ◆ 中小企業庁の運営する補助金サイト「ミラサポplus」内に設置しています。

詳しくはこちら



適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(改正下請法)」や価格交渉に関する講習会の案内、受託取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら



働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら



問合先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- ◆ 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じて的確な支援機関等を紹介します。

詳しくはこちら

問合先

各都道府県のよろず支援拠点



取引かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- ◆ 相談無料
- ◆ 秘密厳守
- ◆ 匿名相談可能

詳しくはこちら

問合先

フリーダイヤル：0120-418-618
※お近くの「取引かけこみ寺」につながります。



伴走支援の強化

今回の最低賃金引き上げに伴い各支援機関での伴走支援の強化を行っております。最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関(商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継・引継ぎセンター等)までお越しください。

※各支援機関の連絡先は賃上げ・最低賃金対応支援特設サイトからご確認ください。



中小企業・小規模事業者の皆さまへ

こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

和歌山働き方改革推進支援センター

〒640-8317 和歌山市北出島1丁目5番46号

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-547-888 FAX 073-425-3041

MAIL wakayama@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikataikaiku.mhlw.go.jp/consultation/wakayama/>

和歌山働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版

和歌山働き方改革推進支援センター 専門家による無料相談 FAX申込書

FAX番号

073-425-3041

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日: 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を 知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他() ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

和歌山働き方改革推進支援センター 〒640-8317 和歌山市北出島1丁目5番46号

TEL: 0120-547-888 MAIL: wakayama@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。