

東基連

4

No. 785

定価/100円(消費税込み)

東基連衛生管理者協議会 令和6年度第2回研修会開催

東基連衛生管理者協議会(会長 神津進:HOYA株式会社環境・安全衛生部)の令和6年度第2回研修会が、令和7年3月4日(火)に会員他101名の参加により開催されました。

今回の研修会は、会場となる東基連・中労基協ビル4階ホールでのリアル参加(31名)と、WEB会議システムによる参加(70名)を併用したハイブリッド形式で行われました。

内容は、第1部「最近の労働衛生行政の動向」。第2部は「衛生管理者として、今、求められること」をメインテーマとし、「コミュニケーションとメンタルヘルスケア」、「今後の衛生管理者の支援について」と題した2つの講演。第3部「グループワーク」の構成で開催されました。



坂本講師

第1部 最近の労働衛生行政の動向

東京労働局労働基準部健康課 健康課長 坂本直己様より、業務上疾病の推移、第14次労働災害防止計画の実施状況、職場における熱中症予防対策の具体的な取組みについてご説明いただきました。

1. 業務上疾病の推移

全国の業務上疾病に係る死亡原因は、負傷に起因する疾病や熱中症が多く、令和5年度、労働災害全体の死亡者数は、755名、業務上疾病に占める割合は13.9%であった。

業務上疾病に係る死傷(死亡・休業4日以上)原因は、従来から負傷に起因する疾病や腰痛が多かったが熱中症が増加しており、年1,000件を超えてい



第33回 桃樹のちょこっと用語
「東基連 労務・安全衛生管理
連続セミナー」
の内容は？
答えは、この4月号のどこかに。

◆ 東基連衛生管理者協議会 令和6年度第2回研修会開催 1	◆ 第41回安全衛生標語募集要項 9
◆ 第84回全国産業安全衛生大会 IN 大阪・近畿 7	◆ メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について (調査の概要) 11
◆ 職場の「熱中症」を防ごう！ 8	◆ 女性活躍推進セミナー2024開催報告 23

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/上島卓司

〒102-0084 東京都千代田区二番町9-8 TEL / 03-6380-8305(代) FAX / 03-6380-8405 <https://www.toukiren.or.jp>

る。なお、令和5年度、労働災害全死傷者数は、135,371名となっており、近年増加傾向にある。

2. 第14次東京労働局労働災害防止計画(2023年度～2027年度)の実施状況

健康分野におけるアウトプット指標の実施状況は、下表のとおりであり、特に50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合が50%を超えるなど一定の成果が上がっている。

単位：%

分類	項目	令和5年度	令和6年度
腰痛対策	社会福祉施設において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合増加	43.0	45.0
メンタルヘルス対策	メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合 (2027年までに80%以上)	89.4	91.7
	50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合 (2027年までに50%以上)	47.2	51.2
	必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合 (2027年までに80%以上)	87.8	88.1
化学物質対策	労働安全衛生法第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・安全データシートの交付の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合(2025年までに80%以上)	ラベル表示 82.3 SDSの交付 71.3	ラベル表示 87.6 SDSの交付 83.4
	労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合(2025年までに80%以上)	45.6	64.6
	リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合(2027年までに80%以上)	-	48.0
熱中症対策	熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し、活用している事業場の割合増加	36.1 ^(*)	29.2

*1：建設現場指導時調査

腰痛災害については、第三次産業で急増しており、第14次労働災害防止計画においては、①介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)や介護機器等の導入、②「職場での腰痛を予防しましょう」リーフレットを活用して、あらゆる場面で「職場における腰痛予防対策指針」(平成25年6月18日付け基発0618第1号)を参考に、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組む、③Safe介護協議会の取組の中で腰痛予防対策の推進を図るなどの取り組みが行われている。

メンタルヘルス対策等自主点検の状況については、都内の常時10人以上の労働者を使用する事業場を対象として、約3,500事業場を抽出して郵送形式(回答はWEB)で実施した結果は以下のとおりであった。

熱中症については、令和5年、6年と真夏日が急増したことに伴い熱中症による死傷者数も急増しており、

単位：%

項目	令和5年度	令和6年度
メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合 (2027年までに80%以上)	89.4	91.7
50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合 (2027年までに50%以上)	47.2	51.2
必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合 (2027年までに80%以上)	87.8	88.1

東京はその傾向が顕著である。

令和7年度の健康確保対策に係る取組みとして、以下の8項目を実施していく。

- (1)第14次東京労働局労働災害防止計画(健康分野)の推進
- (2)過労死等労災請求事案(精神障害)による健康障害防止対策の推進
- (3)ストレスチェックの実施を含むメンタルヘルス対策の推進
- (4)化学物質による健康障害防止対策の推進と自律的管理制度の普及
- (5)石綿による健康障害防止対策の推進
- (6)熱中症対策の推進
- (7)腰痛対策の推進
- (8)治療と仕事の両立支援の周知啓発

また、法改正を含む労働衛生関係等の今後の動向については、以下を参考にしていきたい。

(1)労働衛生関係(安全関係も含む)

- 作業環境測定士による個人ばく露測定の実施
- 熱中症対策の強化(早期発見と迅速・適切に対処するため)
- 50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の義務化(努力義務→義務)
- 一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に係る質問を追加
- 「治療と仕事の両立支援」の法的な位置付け(ガイドライン(指針)→努力義務(「労働施策総合推進法」))
- エイジフレンドリー補助金の拡充
- 個人事業者等も取り込んだ安全衛生対策の推進

(2)労働基準関係

- 時間単位で取得できる年次有給休暇の拡大(上限:年5日→付与日数全体の50%)
- 14日以上連続勤務の禁止

講演会の後段においては、熱中症の発生傾向(業種・発生時間帯・月別発生状況・年齢別発生状況)、予防対策、発生した場合の対処方法などについてご説明いただきました。

講演後、熱中症義務化対策や外国人労働者への安全衛生教育などに関する質疑が行われ、受講者の熱心さが伝わる一面が窺えました。

第2部 衛生管理者として、今、求められていること

○コミュニケーションとメンタルヘルスケア

第2部では、ヘルスケア・トレーナー/産業カウンセラーであり昨年まで中央労働災害防止協会におられた三觜明様より、安全・健康な職場づくりのために必要なコミュニケーションについて、その具体的な方法やポイントをご紹介いただきました。

1. 日頃のコミュニケーションを見直して安全に働こう

コミュニケーションの不足は、自分の担当する作業範囲や手順を正しく理解していない、作業に関連する危険性やリスクを把握していないなどの原因となり、労働災害に繋がる。直接対話の減少は、相手や状況への配慮を低下させ、発信側のミス(例えば、思い込みエラーや伝達ミス)と受信側のミス(例えば、聞き間違い・読み違いや指示の取り違え)を誘発する。コミュニケーションの活性化のため、「声かけ」を行うことが重要である。職場での声かけにより、コミュニケーションの円滑化、モチベーションの向上、ストレスの軽減、安心感の共有、チームワークの向



三觜講師

上を図ることができる。声かけ時には、互いに相手の良い点をほめる、感謝の気持ちを伝えることが大切である。

2. 職場でのコミュニケーションの課題

新型コロナの感染拡大に伴い、テレワークが大幅に普及したことにより、コミュニケーションがとりにくくなっている。コミュニケーションは、声や言葉だけではなく、文体・書体・表情・しぐさなどの媒体を通じて伝達するため、コミュニケーションツールの優先度は、①対面(会う)②オンライン③電話④メールの順となる。管理監督者の「言わなくても分かっているよね」という幻想は職場でのコミュニケーション不足を招き、職場における人間関係の悪化やメンタル不調者が発生する要因となる。

3. 良好な職場で健康職場

メンタルヘルス不調の人を早期に発見するケースは、管理監督者によることが最も多く、常に部下の観察を行い、元気がない・いつもと違う様子などから部下が何らかのメンタルヘルス不調に陥っている疑いがあることに気づきやすい。令和5年労働安全衛生調査(実態調査)では、仕事や職業生活に関するストレスに関する相談について職場における相談先として、同僚 60.0%、上司 54.3%となっており、管理監督者はコミュニケーションのキーパーソンとなっている。

4. コミュニケーションで風通しの良い職場風土づくり

コミュニケーションで風通しの良い職場風土づくりをするためには、管理監督者は、部下に関心を示す、部下の話を定期的に聴く仕組みをつくる、丁寧に仕事を教え、話を親身に聴き、意識して人を育てることが重要である。コミュニケーションのキッカケとしてあいさつや雑談を上手に生かしていくことが必要となる。

5. 良好なコミュニケーションとは

コミュニケーションが上手な人の行動の特徴は以下のとおりである。

- 相手の話にしっかり耳を傾ける
- 話し方に適度の抑揚がある
- 相手のペースに合わせて話す・相づちをうつ
- 聞き手が興味のある話題を選ぶ

また、コミュニケーションが苦手な人が行ってしまいがちな行動の特徴は以下のとおりである。

- 話の腰を折る
- 相手の話を聞いていない/興味を示さない
- 自分の話を持っていく
- 相手の意見をすぐに否定する
- 気づいたら一方的に話している

「聴く」+「伝える」=「伝わる」ことで、相手は理解・納得し、心が動き、意識・行動を変えることになる。良好なコミュニケーションは、無意識では伝わらない。コミュニケーションの基本を忘れずに、まずは実行してみよう。

講演後、心理的安全性に配慮した接し方や産業医や衛生管理者への相談に対するハードルの高さなどについて質疑応答がなされました。

○今後の衛生管理者への支援について

～衛生管理者に対するアンケート調査結果を踏まえて～

次に、全国衛生管理者協議会副会長のHOYA株式会社環境・安全衛生部の神津進様より、衛生管理者に対するアンケート調査結果を踏まえた今後の衛生管理者への支援についてご報告いただきました。

全国衛生管理者協議会は、平成6年10月に設立され、今年で設立30年を迎え、令



神津講師

和6年度現在、会員数は41団体である。第14次労働災害防止計画では、事業場の状況に応じた産業保健スタッフの確保が事業者に求められており、衛生管理者の役割の重要性が高まっている。

今回の衛生管理者に対するアンケートは、2023年9月1日～2023年10月31日に衛生管理者及び全国衛生管理者協議会会員団体を対象に、衛生管理者の基礎情報、衛生管理者の業務内容、能力向上教育において受講を希望するカリキュラム、会員団体の衛生管理者協議会の活用状況、他の衛生管理者との交流機会、全国衛生管理者協議会への要望等について調査し、976件の回答を得た。

回答者の基礎情報では、製造業の方が48%と最も多く、第一種衛生管理者が78%、国家試験による取得が92%などの特徴があった。

衛生管理者の業務内容の調査では、業務全体のうち、衛生管理者としての業務割合が1～2割と回答した方が64%と最も多く、その要因として、兼務業務が多忙で衛生管理者業務に充てる時間が確保できないことが41.9%であった。

「衛生管理者としてどのような業務を行っているか」との問いに対しては「職場巡視」、「衛生委員会の運営」、「定期健康診断等の実施に関すること」という法令に関連する業務が上位を占めた。また、「衛生管理者業務のうち知識不足を感じているものはあるか」との問いに対しては、「化学物質管理対策」、「メンタルヘルス対策」、「がん等の病気を抱える労働者の治療と仕事の両立支援に関すること」が上位3つで共通の課題であった。自主的管理に基づく健康管理等については、行政によって示されたガイドライン等があるものの、その管理方法については事業場の裁量が大きく、また、専門的知識を多数必要とするため、知識不足、経験不足に悩みながら衛生管理を進めているというのが実態で見受けられた。

「努力義務となっている能力向上教育について、随時・定期にどのようなカリキュラムであれば受けたいか」の問いに対しては、「メンタルヘルス対策」、「衛生教育」、「化学物質管理」、「ストレスチェック関連」が上位を占めており、知識、経験不足を補うカリキュラムが求められているようだ。

次に、衛生管理者が必要とする情報・サービスについて、「現場実務を行うにあたり、どのような情報サービスがあれば実務が円滑にいくと考えるか」の問いに対して、「最新の労働安全衛生関係法令の改正情報」、「実務にかかる関係研修・講座の案内と受講」、「実務を行うにあたっての相談先の情報」が多く、労働安全衛生関係法令の改正情報の収集、実務に関する研修案内、事業場外の相談先の情報などが求められていることが分かった。

アンケート結果を踏まえた考察の概要は、以下のとおりであった。

(1) 衛生管理者への支援

衛生管理者が実施すべき法令遵守事項、自主的管理事項、労働衛生教育などを遂行するにあたり、衛生管理者の能力向上のための機会の付与、必要な権限を付与した上での業務遂行が必要である。

(2) 能力向上教育のカリキュラムの検討について

衛生管理者の実務が適切に実施されるよう望ましい能力向上教育の内容を整備する必要がある。衛生管理者にとってニーズの高い「高齢労働者の健康管理、転倒や腰痛予防」等、直近の課題を教育内容に追加することが必要である。

今回のアンケート結果をもとに全国衛生管理者協議会では、まずは衛生管理者の活動の土台となる、“衛生管理者同士の交流を含めた有用な情報の収集と提供”を最優先事項として取り組み、一人でも多くの衛生管理者が自律的に活動を展開できるよう環境整備に着手したいと考える。

第3部 グループワーク「衛生管理者業務で困っていること、語り合いましょ！」

会場参加者が5つのグループに分かれて実施しました。各自ポストイットと模造紙を活用し、「各自が、衛生管理業務で困っていること」等について事例を出し合い、グループごとに1～2の事例について、深掘りする形で行われました。どのグループも活発な意見交換が行われました。

実際に衛生業務に関わってきて困ったこととしては、全国に拠点が点在する場合の体制整備、職場巡視の実施方法や巡視指摘事項の改善方法、ストレスチェックの活用、産業医との連携など意見交換が行われました。

様々な事例が共有されたことにより、今後の業務に活かせそうなものを持ち帰っていただけたことと存じます。

次回の研修会は、令和7年9月26日(金)の開催を予定しております。是非多くの方々のご参加を願っております。

東基連衛生管理者協議会は、東基連の内部組織であり、東京都に所在する企業・団体等に勤務する衛生管理者の方はどなたでも会員になれます。

東基連衛生管理者協議会への入会を希望される衛生管理者の方は、(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ(<https://www.toukiren.or.jp/join01.html>)から入会申込書をダウンロードし、お申込みください。

なお、当協議会は東基連の公益事業としての活動であり、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は頂いておりません。

【問合せ先】(公社)東京労働基準協会連合会内 東基連衛生管理者協議会事務局

TEL: 03-6380-8305

E-mail: eiseikanrisha.kyougikai@toukiren.or.jp

36 協定届を作ってみよう

Basic Seminar(2025年4月25日開催予定)の募集について

安全管理で有名な「指さし呼称」は、指を差し、声を出すという行為が伴うことで、脳が活性化され、集中力、注意力が高まり、災害防止に寄与するといわれています。労務管理研修においても、キーボードをたたきながら課題をこなすことで、問題解決への理解が深まるのではないかと、そんなことを考えて、このセミナーを企画しました。

御興味がある方は、https://www.toukiren.or.jp/seminar_37.html にアクセスしてください。



第84回

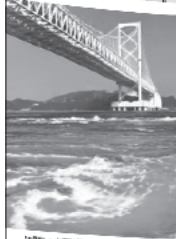
全国産業安全衛生大会

近畿大阪

Osaka

Kinki

大会テーマ 共に築こう 安全・健康一人ひとりが輝く未来



全国産業安全衛生大会は、全国から産業安全・労働衛生の関係者が一堂に集い、企業の研究発表や、専門家による講演などを行う、国内最大の安全衛生イベントです。産業現場での安全と健康の確保を誓う安全文化の祭典に、ぜひご参加ください。

令和7年

開催期間

9月10日(水) 12日(金)

会場

インテックス大阪・ATCホール
(大阪府大阪市)

同時開催

緑十字展2025 インテックス大阪



中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 イベント事業課
TEL : 03-3452-6402 <https://www.jisha.or.jp/taikai/2025/>

主催：中央労働災害防止協会 協力：公益社団法人大阪労働基準連合会・近畿ブロック各労働基準連合会（労協会）
協賛：各都道府県労働基準連合会（県協会）ほか

全ての働く人々に安全・健康を～ Safe Work, Safe Life ～

JISHA 中災防
Japan Industrial Safety & Health Association



本格的な夏を迎える前から！

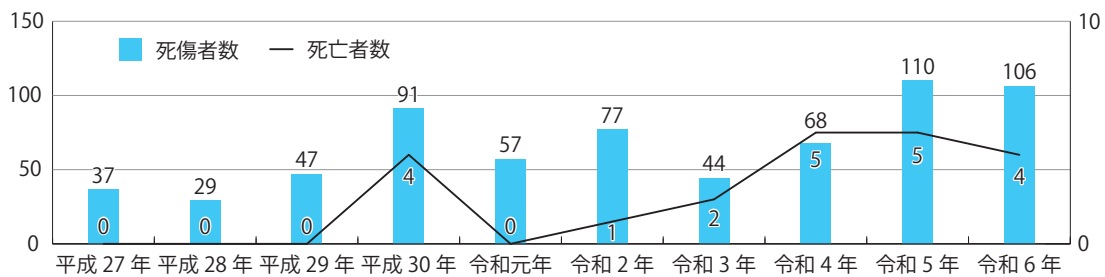
職場の「熱中症」を防ごう！

今年も「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します

東京労働局 労働基準部 健康課

令和6年の東京労働局管内の熱中症による休業4日以上労働災害は106件発生し、うち4件が死亡災害となっています(令和7年1月末日現在)。

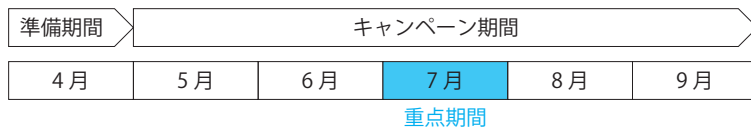
熱中症に対しては、正しい知識と適切な予防対策や応急処置が必要です。本格的な夏を迎える前から、計画的に熱中症の予防対策に取り組みましょう。



熱中症による死傷者数の推移(東京労働局管内)

主な熱中症対策

- STOP！熱中症 クールワークキャンペーン(令和7年5月～9月)



重点期間



熱中症
キャンペーン



熱中症
予防情報

- 暑さ指数(WBGT 値)の活用

- 暑さ指数の実測
- 実測値に対し、衣類の種類による補正
- 作業内容と比較し、熱中症リスクを確認
- リスクに応じた対策を検討、実行



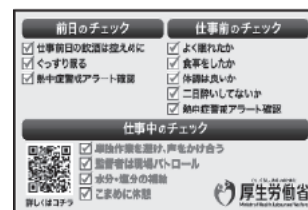
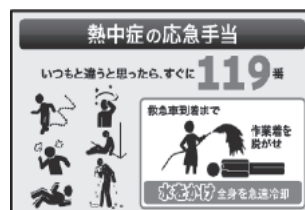
暑さ指数の
実況と予測



暑さ指数の
計算方法

- ログマークシールと応急手当カードの活用

「Cool work TOKYO」ログマークシールと応急手当カードを各労働基準監督署の窓口等で配布しています。



第41回安全衛生標語募集要項

中央労働災害防止協会(中災防)では、働く人の安全と健康の確保をめざし、労働災害のない安全で快適な職場づくりを呼びかける「安全衛生標語」(令和8年年間標語、令和7年度年末年始無災害運動標語)を募集します。

標語の種類

A 令和8年年間標語

(実施期間 令和8年1月～12月)

趣旨 労働災害のない安全で快適な職場を築くために、働く人一人ひとりのかけがえのない命と健康の確保を最優先にする職場風土づくりをアピールするもの。

B 令和7年度 年末年始無災害運動標語

(運動期間 令和7年12月1日～令和8年1月15日)

趣旨 何かと慌ただしい年末年始を無災害で過ごし、働く人すべてが新年の幕開けを明るく笑顔で迎えられるよう、労働災害防止の重要性について訴えるもの。

A、Bとも働く人が唱和しやすく、簡明かつ親しみやすい字配りにご配慮ください。最大でもおおむね35音までが、読みやすく言いやすい音数の目安となります。例)「年末年始」は7音

入賞

入選 各1点 (表彰状および副賞賞金3万円)

佳作 各3点以内 (表彰状および副賞賞金1万円)

中学生以下の応募者の作品が入賞した場合には、副賞賞金に代えて賞金額相当の図書カードを授与します。

応募方法

Webサイト上の応募フォームによる応募

中災防 Web サイトにある安全衛生標語応募フォームよりご応募ください。

応募フォームは、①年間標語(1名分応募)、②年間標語(複数名分一括応募)、③年末年始無災害運動標語(1名分応募)、④年末年始無災害運動標語(複数名分一括応募)、の4種類があります。標語の種類と人数にあった応募フォームよりご応募ください。

なお、標語の種類ごとに作者一名につき最大3作品まで応募できます。4作品以上の応募、また応募内容に不備があるもの、はがき、ファックス、メールによる応募は無効となりますのでご了承ください。

応募フォームはこちら

<https://www.jisha.or.jp/slogan/index.html>



応募締め切り

令和6年4月22日(火)17時

選考・発表・表彰等

選考は、中災防内に安全衛生標語選考委員会を設け審査を行い、7月末までに入賞者に通知いたします。また、8月に中災防のWebサイト(下記参照)および月刊誌「安全と健康」、「安全衛生のひろば」各9月号にて発表を予定しています(入賞者の氏名および所属(応募フォームに記入されている場合)も公表させていただきます)。

著作権・入選作品の活用等

入賞作品に係る著作権は、すべて中災防に属するものとします。

また、入賞者は著作権者人格権に基づく権利を行使しないものとします。

両標語の入選作品は、中災防の各種普及資料等に使用するほか、中災防が制作する普及啓発用リーフレット、ポスター等の図書・用品に使用いたします。

個人情報保護について

この標語募集によって中災防が取得することとなる応募者に係る個人情報については、当協会が責任をもって保管し、本事業の的確な実施(連絡、運営、後日の問い合わせ対応等)に利用させていただきます。希望される方には、当協会が行う各種セミナー、出版する図書等、アンケートのご案内、その他公益的な観点からの情報等をご案内することがあります。

応募上の注意

- ①応募作品は作者(人)が考えたオリジナルで未発表の作品に限ります。未発表の作品とは、これまで不特定多数の人の目に触れる形(WebサイトやSNSでの掲載を含みます)で発表されたことのないものを指します。他の募集との二重応募や、既に公表・使用された標語と同一または類似とみなされた場合、結果発表後でも入賞を取り消すこととします。
- ②同一の応募作品が複数あり、その作品が入賞した場合、抽選で1名を入賞とします。
- ③入賞作品決定に当たって、応募者の承諾のもと、加筆・修正することがあります。
- ④応募作品に関連して、第三者とのトラブルが生じた場合、すべて応募者の責任において対処し、当協会は一切責任を負いません。
- ⑤選考基準、選考結果に関するお問い合わせには一切お答えできません。
- ⑥応募者は作品を応募した時点で募集要領に同意したものとします。
- ⑦応募された作品の変更や取り下げはできません。

特別民間法人 中央労働災害防止協会 総務部広報課 安全衛生標語募集係

〒108-0014 東京都港区芝5-35-2

TEL 03-3452-6449

URL <https://www.jisha.or.jp/>

メンタルヘルス対策等自主点検 実施結果について(調査の概要)

東京労働局 労働基準部 健康課

東京労働局では、職場におけるメンタルヘルス対策等の自主的な取組を促すため、以下により「メンタルヘルス対策等自主点検」を実施しました。

1 目的

第14次東京労働局労働災害防止計画^(※1)の「労働者の健康確保対策の推進」の項目に定められているアウトプット指標^(※2)の状況を把握するため、また、各事業場の自主的な取組を促すため、管内の事業場に対して自主点検を実施したものの。

2 自主点検対象事業場

(1) 自主点検対象事業場

東京労働局管内の常時使用する労働者10人以上の事業場から3,500事業場を抽出。(このうち、事業場廃止・移転等を除き2,896事業場対象)

(2) 回答事業場

回答事業場579事業場について分析を行いました。(有効回答率20.0%)(令和5年度は回答事業場670事業場、有効回答率21.9%)

3 実施期間

令和6年9月30日から令和6年10月31日まで

※1 第14次東京労働局労働災害防止計画

令和5年に厚生労働省が策定した「第14次労働災害防止計画(全国計画)」を踏まえ、管内の労働災害の更なる減少に向けて、2023年度から5か年にわたり重点的に取り組む事項を定めたもの。

本計画では、計画期間中に、死亡災害及び休業4日以上死傷災害を5%以上減少させることを基本目標とし、事業場が取り組むべきアウトプット指標及び同指標に定める項目を実施した結果として期待される事項をアウトカム指標として設定している。

※2 アウトプット指標(「労働者の健康確保対策の推進」の項目に定めているもの)

- (1)メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- (2)50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。
- (3)必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

4 自主点検実施結果(アウトプット指標の状況)について

アウトプット指標	令和6年度	令和5年度
①メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上	91.7%	89.4%
②50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上	51.2%	47.2%
③必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上	88.1%	87.8%

①メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は 91.7%

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場(上記の項目のいずれかの項目を選択した事業場)の割合は 91.7%であり、第 14 次防のアウトプット指標である 80% を上回っています。

取組内容(複数回答)をみると、「相談体制の整備」が 83.8%と最も多く、次いで「ストレスチェックの実施」が 74.3%、「医療機関等へ取り次ぐ体制の整備」が 73.9%となっています。

ほとんどの項目で 60% 以上を示している中で、「心の健康づくり計画を策定している事業場」の割合については 38.9%にとどまっています。

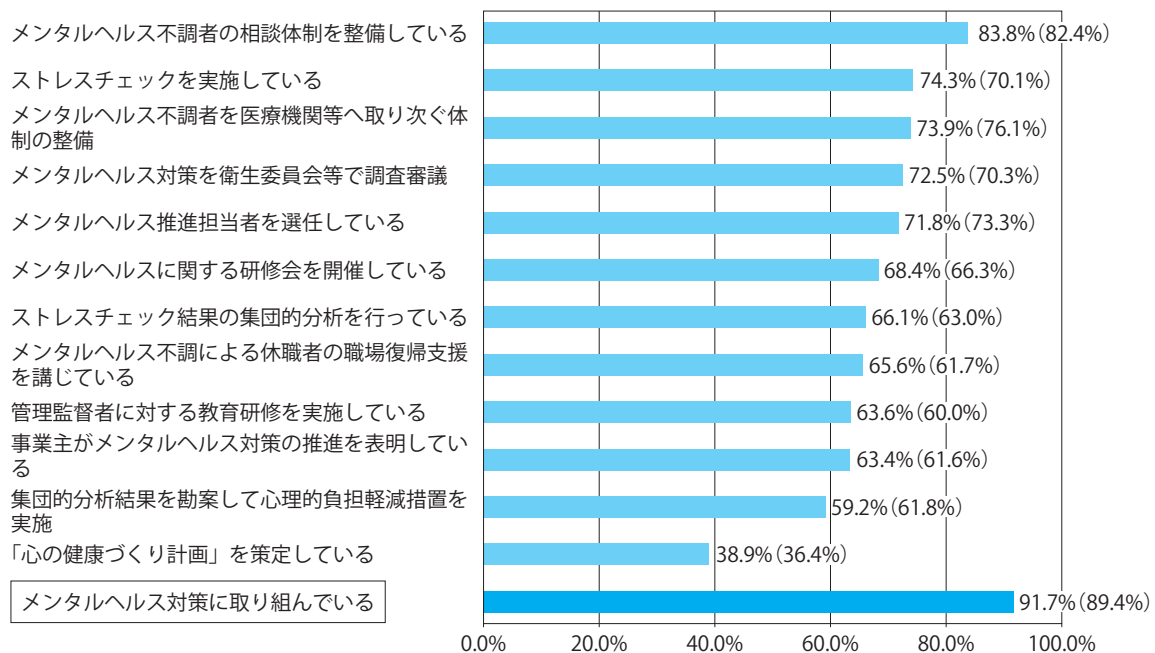


図 1 メンタルヘルス対策に関する取組状況

* ()内の数値は令和 5 年度の結果の数値

②50 人未満の小規模事業場においてストレスチェックを実施している事業場の割合は 51.2%

「ストレスチェックを実施している事業場の割合」は全体で 74.3%、そのうち「50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施の割合」は 51.2%であり、第 14 次防のアウトプット指標である 50% を上回っています。

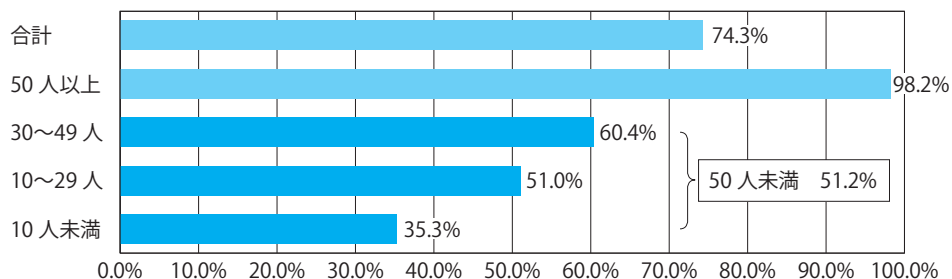


図 2 ストレスチェックを実施している事業場の割合

③必要な産業保健サービスの提供を行っている事業場の割合は 88.1%

必要な産業保健サービスを提供している事業場(上記の 4 項目のいずれかの項目を選択した事業場)の割合は 88.1%であり、第 14 次防のアウトプット指標である 80% を上回っています。

取組内容(複数回答)をみると、「健康診断結果に基づく保健指導を実施している」が 77.6%と最も多く、

次いで、「健康に関する教育を実施している」66.5%、「治療と仕事の両立支援に取り組んでいる」56.5%でした。

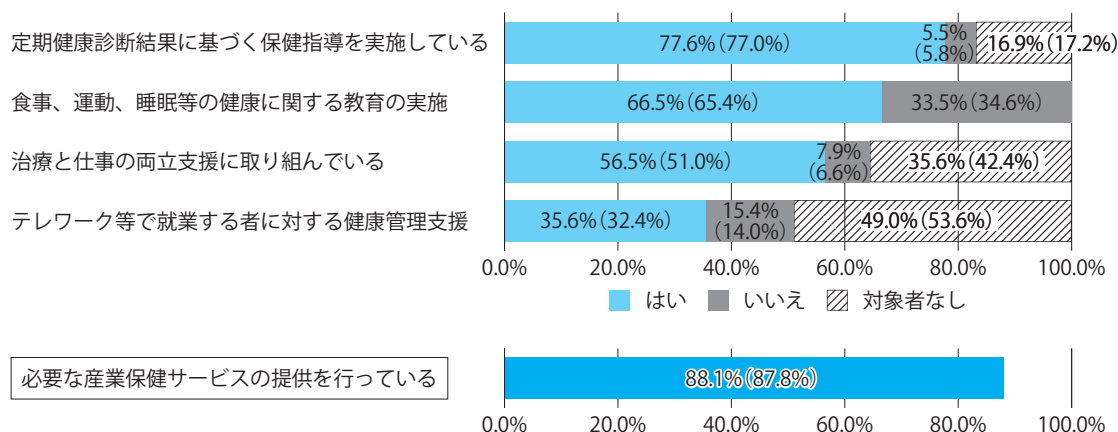


図3 産業保健サービスに関する取組状況

* ()内の数値は令和5年度の結果の数値

今後の取り組み

ストレスチェック制度の実施を含むメンタルヘルス対策の徹底を図るため、引き続き集団指導、個別指導などあらゆる機会をとらえ、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の周知を図るとともに、ストレスチェックの実施のみならず、結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組をさらに促進するため、産業保健総合支援センターによるメンタルヘルス対策に係る支援(研修、訪問支援等)の利用勧奨や50人未満の小規模事業場に対する地域産業保健センターの利用勧奨など、引き続き行ってまいります。

* 調査結果の詳細については、東京労働局ホームページに掲載しております。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/event/newpage_00122.html



東京労働局 HP



第33回 桃樹のちょこっと用語 「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」

- 令和7年度から新たに東基連が開催する、労務管理に関するセミナー。
- 東基連本部と10の支部が共催で行い、受講料は無料。
- 開催月と「テーマ」は下記のとおり。
 - 5月 令和7年度「行政運営方針」を読み解く
 - 6月 外国人労働者とどう向き合うか ～労務管理・安全衛生管理での留意点～
 - 7月 「安全管理者」「衛生管理者」選任はしたけれど……
 - 9月 「行政当局のお達しにより、ご依頼のありました配送、お受けできなくなりました」～物流事業の現状を知る～
 - 10月 高齢労働者の雇用に当たって
～高齢労働者を巡る諸問題をパッケージで解説～
 - 11月 女性の労働を考える ～女性の活躍する職場とは～
 - 2月 「化学物質の自律的管理入門」

※開催日時・場所、申し込み方法等については決定次第、会報・ホームページに掲載。

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第34回

桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「桃樹」。東基連に入職し、この4月で5年目に入りました。蓮美部長や先輩達に教えて頂き、少しずつ成長したように思います。まだまだ力不足ですが、会員の皆様のために精一杯頑張ります。

さて、そんな私が、日頃、疑問に感じた事柄について、「労務・安全衛生の専門家」にして、私の上司、「蓮美部長」に、その疑問をぶつけ、深く、深く、回答を探っていくコーナーです。宜しくお願い致します。



桃樹さん



蓮美部長

桃樹さんに後輩が誕生しました。後輩の名前は「希漣」さんです。

桃樹さん 蓮美部長、今日は4月1日です。いよいよ、本年度がスタートしました。令和7年度も宜しくお願い致します。

蓮美部長 桃樹さん、こちらこそ宜しく申し上げます。充実した楽しい1年にしていきましょうね。

さて、桃樹さん、今日は、読者の皆さんに紹介する人がいるのよね。

桃樹さん はい、そうです。この4月1日付けで、東基連に新人が入職しました。

皆さんにご紹介します。「希漣」さんです。

希漣さん 皆さん、初めまして。今日付けで東基連の職員になりました、希漣です。

まだ、何も分かりませんが、会員の皆様のために頑張りますので、宜しくお願い致します。

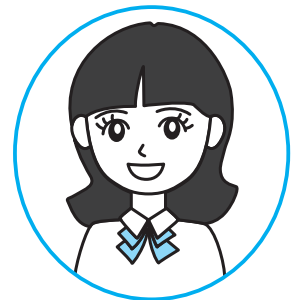
蓮美部長 希漣さん、分からないことがあったら、何でも桃樹さんに質問してくださいね。桃樹さんは5年目の先輩ですから、分からないことは何もありませんから。

桃樹さん 部長！ 蓮美部長！ 勘弁してください。私がまだまだなのは、蓮美部長が一番、ご存知じゃないですか。「何でも質問して」って、ちょっとキツイです。

蓮美部長 桃樹さん、何を言っているの！ 先輩になったんだから、しっかりしてもらわないと困りますよ。頑張って。

でも、もし分からないことがあったら、こっそり私に聞いてください。

桃樹さん うっ、うっ、蓮美部長、優しいお言葉！ ありがとうございます。頑張ります。



希漣さん

東基連が開催している各種セミナーを紹介します

蓮美部長 では、桃樹さん、新人の希漣さんと読者の皆さんに、東基連が開催しているセミナーや研修会について紹介してください。

希漣さん、東基連は東京労働局の登録教習機関として、労働安全衛生法に定める技能講習などの教育を行う機関です。

ただ、それ以外にも労働基準法などの労務管理関係のセミナーや、安全衛生関係の研修会もたくさん開催しています。

希漣さん そうなんですね。大学の授業で労働基準法を学びましたが、社会で実際にどう運用するのか、そ

こを理解するのが難しかったです。

蓮美部長 法律で定められた様々なルール。それをどう実際に活用・運用していくか、そこを学ぶのが研修会やセミナーの意義でもあるのよ。

桃樹さん、それでは、事例として先月の3月に東基連が行った研修会・セミナーを題材に説明してください。

桃樹さん はい、分かりました。つい先月のことですから、よく覚えているので任せてください。

蓮美部長 おお、「任せてください!」。桃樹さん、いいですね(笑い)。成長しましたね。楽しみ、楽しみです!(笑い)

桃樹さん もう、蓮美部長! 蓮美部長のことは尊敬していますが、時々、そんな感じで、ちょっと意地悪っぽくなる場所があるのが残念です。(プンプン)

蓮美部長 ごめんなさい、ごめんなさい。気を付けま〜す。(笑い)

希漣さん あの〜、お二人のお話は漫才を聞いているみたいで楽しいのですが、研修会の説明はまだ始まらないのでしょうか?

蓮美部長、桃樹さん ごめんなさい、ごめんなさい。汗💦、汗💦。

東基連衛生管理者協議会主催の「衛生管理者」を対象とする研修会

桃樹さん まず、3月4日(火)に開催された「東基連衛生管理者協議会」が主催した「衛生管理者」の方を対象とした「研修会」です。

蓮美部長 東基連衛生管理者協議会は、東基連の部内組織で、各企業等に勤務する衛生管理者の方を会員とする団体です。東基連の公益活動の一環であり、年会費、研修会費等は一切頂かずに活動を継続。

具体的には年に2回の研修会を軸に、衛生管理者のレベルアップを目的に研鑽を続けているの。

桃樹さん この研修会の内容は「労働新聞」「安全スタッフ」(発行：労働新聞社)や「労働安全衛生広報」(発行：労働調査会)などの業界紙誌に掲載されていますから、多くの方に知られています。

3月4日の研修会は、会場へのリアル参加とZoomによるオンライン参加のハイブリッド方式で行い、合計101名の方が参加されました。

希漣さん 研修会の内容は、どのようなものだったのですか?

桃樹さん 今月号の会報の1ページに、衛生管理者研修会の模様を詳しく掲載しました。詳細は、そちらも読んで頂きたいのですが、演題等の内容は次のとおりです。

第1部 「最近の労働衛生行政の動向」(講師：東京労働局 健康課長 坂本直己 氏)

第2部 「衛生管理者として、今、求められていること」

・「コミュニケーションとメンタルヘルスケア」(講師：ヘルスケアトレーナー・産業カウンセラー 三嘴明 氏)

・「今後の衛生管理者への支援について」(講師：全国衛生管理者協議会 副会長 神津進 氏)

第3部 グループワーク

・「衛生管理者業務で困っていること、語り合しましょう!」

蓮美部長 この第3部の、会場リアル参加者で行ったグループ討議も、好評だったようね。

桃樹さん はい、会場参加者が6~7人ほどの小グループに分かれ、衛生管理者として日頃の業務で悩んでいることや、困っていることを。そして、それぞれの経験の中での解決策を語り合っておられました。

最後に各グループが討議内容を発表し、全部のグループの情報を共有していました。

蓮美部長 終了後のアンケートにも色々な感想が述べられていたと聞いたけど。

桃樹さん はい、衛生管理者協議会の役員の方々も、感動していました。

例えば、「非常に参考になりました。衛生管理者として外と繋がり、情報を得る機会は今までありませ

んでしたので、大変に貴重な機会でした。治療と仕事との両立支援について課題に感じております。次回以降に取り上げて頂けたら嬉しいです」というような感想もありました。

協議会の役員の人たちも、「労働衛生の最前線で頑張る衛生管理者の方々を、更に応援していきたい」と。

希漣さん わあ、素敵ですね。私も参加したくなりました。

蓮美部長 衛生管理者協議会の次の研修会は、令和7年9月26日(金)です。その時は希漣さんもスタッフとしてお手伝いをしてくださいね。

希漣さん 分かりました。是非、参加させていただきます。

女性活躍推進セミナーも連続開催しています。

蓮美部長 その3月の同じ第1週には、「女性活躍推進セミナー」も開催しましたね。

桃樹さん そうです。こちらは東基連の中央労働基準協会支部の主催で、3月7日(金)に日比谷コンベンションホールを会場に開催しました。

このセミナーは、厚生労働省・東京労働局と東京都が後援となり、100名を超える参加者が集う盛況なものとなりました。

希漣さん どのような内容のセミナーだったのですか？

桃樹さん 今回の女性活躍推進セミナーは、メインテーマを「これからのダイバーシティ経営」とし、サブテーマに「～求める人材の確保&働きやすい職場環境づくり～」を掲げました。

希漣さん 「求める人材の確保」と「働きやすい職場環境づくり」ですか、どちらも大切なことですね。

桃樹さん はい、そしてその内容は次のとおりです。

開講挨拶と「改正育児・介護休業法のポイント説明」を、東基連の古賀常務が。

そして、第1部で「～男女ともに育児をしながら働きやすい職場とは～」と題して、青山学院大学の山口理栄教授が講演をされました。

蓮美部長 第2部では、三井住友海上火災保険株式会社、人事部 DE & I チーム長の加藤茜さんが「共に支え合う企業風土の醸成へ」「～育休職場応援手当で育児との両立を後押し～」とのテーマで講演されましたね。お二人ともとても有意義な内容でした。詳細を今月号のP23～24に掲載しましたので、そちらもお読みください。

希漣さん わあー、男女が共に支え合う職場・企業を作っていくことへの応援のエールのような内容だったのですね。私もお聞きしたかったです。

桃樹さん 東基連・中央労働基準協会支部では、これまで毎年1回は「女性活躍推進セミナー」を開催してきました。このセミナーは好評で、「年に2回は開催しては！」との声も上がっているようですから、希漣さんも次回は企画の段階から参画させてもらってもいいと思います。蓮美部長、どうでしょう？

蓮美部長 分かりました。中央支部の事務局長に話しておきますね。

希漣さん ありがとうございます。頑張ります。

「創業間もない企業等を対象とする労務管理セミナー」

桃樹さん そして、3月18日に立川市の「東基連・たま研修センター」で開催された労務管理セミナー。

東基連本部と10の支部の共催で、1月30日の第1回に続き2回目の開催でした。

蓮美部長 タイトルが話題になっていましたね。

桃樹さん はい、タイトルが「創業間もない企業等を対象とする労務管理セミナー」。会報やホームページに告知記事を掲載したこともあり、問い合わせも多くありました。

希漣さん 講師はどなたが務められたのですか？

蓮美部長 労働基準行政に勤務経験のある、東基連本部の古賀常務と古川内課長に担当して頂きました。

二人とも真剣に資料の作成に取り組んでいましたね。

桃樹さん 内容にはあまり触れませんが、かなり中味の濃いもので、参加された方は大変に満足されていたようです。

希漣さん 簡単で良いので、どんな内容であったか、少しでも教えて頂けませんか？

36 協定の特別条項を適用する際の「手続」について

蓮美部長 そうですね。では時間外労働に関する「36 協定」に関する事柄について、一つだけお伝えしましょうか。

36 協定(時間外労働・休日労働に関する協定)で、法で定められた時間外労働の限度時間を超えて労働させる場合には、いわゆる特別条項を適用することとなります。

この場合、協定で定められた「手続」を行うこととなります。一般的には「労使の協議」等を行い、限度時間を超えた時間外労働を行うことに。

桃樹さん、この先を説明してもらえるかしら。

桃樹さん はい、セミナーでは次のように解説されていました。

- 労働基準法施行規則第 17 条第 1 項 7 号に、限度時間を超えて労働させる場合には「手続」を定めることが規定されている。
- その具体的な内容は、通達「平 30・9・7 基発 0907 第 1 号 時間外労働における協定事項」の「(5) - キ」に「限度時間を超えて労働させる場合における手続」として示されている。

希漣さん なるほど！ まず、根拠を示されているんですね。

蓮美部長 そうです。法律の適用については、何よりその根拠を明らかにするのが大切です。

桃樹さん その「(5) - キ」には、「労使当事者が合意した協議、通告その他の手続を定めなければならないものであること」。

そして「また、『手続』は 1 箇月ごとに限度時間を超えて労働させることができる具体的事由が生じたときに必ず行わなければならない、所定の手続を経ることなく、限度時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること」と。

更に、「なお、限度時間を超えて労働時間が延長する際には(中略)、労使当事者間において取られた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること。」が示されているとお話しされました。

蓮美部長 ここで、講師は「特別条項を適用した際に行った手続について、この通達の最後で示された時期等を書面等で明らかに出来なかった場合には、限度時間を超えた時間外労働は違法であるとして、労働基準法第 32 条違反が問われる可能性があります」と話されていましたね。

質疑応答も大盛り上がり！ 次回の開催が待たれます！

桃樹さん 受講されていた方々が、ここで頷いておられたのが印象的でした。

希漣さん これは、なかなか難しい内容でしたね。

蓮美部長 いえいえ、このセミナーは、主に創業間もない企業の労務担当者を対象としたものなの。開催案内のリーフにも「基礎から実務まで」と銘打たれ、労務・総務の経験が浅い人でもよく分かるように構成されていました。

桃樹さん 終了後の質疑応答も盛り上がりました。参加者から様々な質問が出され、その質問に対する講師の回答に対して別の参加者から質問が。更にその回答についても質問が出るなど、一体感が醸成され、ま



るで大学のゼミのような雰囲気でした。

希漣さん なるほど、凄いですね。このセミナーにも参加したかったです。

蓮美部長 令和7年度の開催は未定ですが、大好評でしたので、この「創業間もない企業等を対象とした労務管理セミナー」もシリーズ化されるんじゃないかしら。その際には、希漣さんにもお願いしますね。

希漣さん はい、是非、お手伝いさせていただきます。

令和7年度新企画 「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」開催へ！

蓮美部長 桃樹さん、ここで、会員の読者の皆さんへご紹介する新企画があるのよね。

桃樹さん はい！ ここで重大ニュースを紹介させていただきます。

ジャーン!! 令和7年度の東基連の新企画として、題して「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」を開催します。皆さん、こぞってご参加ください。

蓮美部長 桃樹さん、それでは、読者の皆さんは、よく分からないですよ。

もう少し詳しく説明してください。

桃樹さん あっ、すみません。すみません。

この企画は、法改正があった事項を中心に、改正に至る背景事情や厚生労働省以外の省庁の動向など、行政機関としてはなかなか説明が難しい事項についても解説を試み、企業と行政の間を埋めることも目指すものです。

希漣さん 年に何回くらい行われるのですか？ それと講師はどなたが担当されるのですか？

桃樹さん 現在の計画では、5月、6月、7月、9月、10月、11月、2月に行います。

ただ、毎月1つの演題について解説の場を設けますが、東基連本部と10支部の共催で行います。ですから、開催場所や各月の開催回数などは、これから会員の方々の希望をお聞きしながら決めていきます。

講師は、東基連の滝澤顧問が中心となって担当する予定です。

希漣さん 演題は決まっているのですか？

蓮美部長 決まっています。桃樹さん、紹介してください。

「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」上半期の演題です。

桃樹さん はい。5月は「令和7年度『行政運営方針』を読み解く」です。

蓮美部長 皆さんご存知のとおり、「行政運営方針」には、その年度における行政の重点項目などが記載されています。

その内容を各企業の取り組みに反映させることにより、社会経済の動向に即した企業行動に繋がると言えます。

重点事項について、これまでの経過や背景事情を解説します。

桃樹さん 6月は「外国人労働者とどう向き合うか ～労務管理・安全衛生管理での留意点～」です。

蓮美部長 少子高齢化により労働力不足が進行する中、外国人労働者は増加の一途をたどっています。言葉の壁や文化の違いに対する理解不足による問題も多く発生。外国人労働者に戦力として活躍してもらうために心得ておくべき留意点を解説します。

桃樹さん 7月は、題して「『安全管理者』『衛生管理者』選任はしたけれど……」。

蓮美部長 法令の定めがありますから「安全管理者」「衛生管理者」を選任しましたが、では何をさせるのか？ 選任されたけど何をしたらいいのか？ そんな疑問に答え、安全衛生管理体制の在り方を検討します。

桃樹さん 9月は、これも題して「『行政当局のお達しにより、ご依頼のありました配送、お受けできなくなりました』～物流事業の現状を知る～」。

蓮美部長 発荷主・着荷主が知っておきたい物流の業界事情を、改正物流2法により荷主に課せられた措置



とともに解説します。

「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」 下半期の演題です。

希漣さん なんか、なんか、凄いですね。ここまで聞かせて頂きましたが、圧倒されました。今の時代に解決が求められていることばかりですね。

蓮美部長 希漣さん、東基連としては、会員企業を始めとして多くの企業が、法令遵守に則りながら、労使双方が繁栄していく為のお手伝いをさせて頂きたいと考えているの。

そのために、できることは何でもやらせて頂きたいとも。今回の企画も、そんな思いの現れなのよ。

さあ、桃樹さん、下半期の演題をお願いします。

桃樹さん はい、10月は「高年齢労働者の雇用に当たって ～高年齢労働者を巡る諸問題をパッケージで解説～」。

蓮美部長 「高年齢者に多発する労働災害(エイジフレンドリーガイドライン)」、「治療と仕事の両立支援」、「非正規雇用者の同一労働・同一賃金」、「在職老齢年金と給与の調整」、「無期転換ルールと有期特措法」ほか、高年齢者雇用安定法に基づき非正規労働者として再雇用した場合を想定し、関係する諸施策を一括して解説します。

桃樹さん 11月は「女性の労働を考える ～女性の活躍する職場とは～」。

蓮美部長 均等法以降、育児・介護休業法、女性活躍促進法が制定されるとともに、現在では「人的資本の情報開示」として東京証券取引所のガバナンスコードの改定を初め、男女共同参画局を中心に、その取り組みは広がりを見せています。女性が活躍する職場への隘路を探りながら、今後の取り組みを考えてみます。

桃樹さん 2月は「化学物質の自律的管理入門」です。

蓮美部長 2月が「化学物質管理強調月間」にあたることから、化学物質管理の初歩的な情報を共に学びながら、企業としての取り組みを考えます。

「東基連 労務・安全衛生管理連続セミナー」の申込方法・料金は？

桃樹さん 読者の皆様におかれましては、これらの演題や内容が変わる可能性があることをご承知ください。

また、開催場所、開催日時については、今後、会報・ホームページ等でお知らせしますので、宜しくお願いいたします。

希漣さん 桃樹先輩、この「連続セミナー」の申込方法を教えてください。あと料金も。

桃樹さん 東基連のホームページから Web 申込をして頂きます。今月号に同封したリーフレットも参考にしてください。申込方法の詳細が決まりましたら、会報とホームページでお知らせ致します。

また、受講料は会員、非会員を問わず無料です。

希漣さん 分かりました。とても楽しみです。私も是非スタッフとしてお手伝いをさせてください。

桃樹さん 希漣さん、合点承知の助です(笑)。頑張ってください。

蓮美部長 今月の「深掘り探訪記」から、新入職員の希漣さんにも入ってもらいました。桃樹さんと希漣さん、令和7年度もこの「深掘り探訪記」宜しくお願いしますね。

桃樹さん はい、本年度も様々な課題に対して、読者の皆様と共に学んで参ります。

皆さん、今月も最後までお付き合い下さり、ありがとうございました。

なお、来月の5月号は紙面の関係で、「桃樹の『労務・安全衛生 深掘り探訪記』」はお休みとなります。では、6月号でお会いしましょう。



さんぼくん

独立行政法人 労働者健康安全機構

東京産業保健総合支援センター研修案内 (令和7年4月～令和7年5月)

◆産業保健研修◆

令和4年12月開催分から、従来の「保健師・看護師研修」「人事・労務・衛生管理者研修」を統合して「産業保健研修」といたしました。産業看護職・人事労務担当者等、産業保健スタッフを対象とした研修です。

※単位等の取得はできません。

- 研修は当センターのホームページからお申し込みください。※利用者登録(無料)が必要です。
- 当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。
- 研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町
6-14 日本生命三番町ビル3F

TEL : 03-5211-4480

FAX : 03-5211-4485

URL : <https://www.tokyos.johas.go.jp/>

Web 研修

- 当センターホームページの「web 研修会受講の注意事項及び受講手順」を必ずご覧の上、お申し込みください。
- 講義の後、チャットにて質問を受け付ける予定です。

研修日時	研修テーマ	講師	定員
4月16日(水) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策と心の健康づくり計画作成のポイント 職場や業務に対して悩みやストレスを抱える社会人は、近年増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の取り組みは、事業場にとって喫緊の課題の一つと言っても過言ではありません。 そこで、厚生労働省では、メンタルヘルス基本方針として、事業場に対して「心の健康づくり計画」の策定を指示しています。 当研修では、その「心の健康づくり計画」の策定方法、ポイント等を解説します。	本山社会保険 労務士 / 行政書士 事務所所長 特定社会保険労務 士・行政書士・ 公認心理師 本山 恭子	70
5月8日(木) 14:00～16:00	web 研修会 事例から学ぶ産業保健スタッフが知っておきたい職場のメンタルヘルス対策の秘訣③ ～大企業編～ 産業保健スタッフ等(保健師・看護師、人事労務担当者等)が、経営トップに説明したり、労働者に研修したりする際に、「使えるネタ」を提供します。 講師がこれまで実際に見聞してきた大企業の職場のメンタルヘルス対策のきっかけとなった最初の一步や、失敗事例・成功事例など、困難を乗り越えてうまく軌道にのせていくための秘訣をお伝えします。 また、ストレスチェック義務化の最新情報などもご紹介します。 本講義を通じ、自社に持ち帰った上で、働く人のメンタルヘルスに関し説明する力が身につけられることを願っております。	「こころの耳」 事務局長 石見 忠士	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
4月10日(木) 14:00~16:00	<p>労働安全衛生管理基礎講座①</p> <p>「労働安全衛生法」の中で労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。</p> <p>本講座ではテキストに当センター発行「令和6年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について4回に分けてわかりやすく解説します。</p> <p>また労働衛生に関する最新の動向もご紹介します。</p> <p>今回はその1回目で、労働安全衛生法とは? その中には何が書かれているのか? など労働安全衛生法及び関係する諸規則等の全般について解説します。</p> <p>2回目(5月27日予定)は、安全衛生管理体制、健康診断等健康管理等</p> <p>3回目(6月19日予定)は、心と身体の健康づくり(メンタルヘルス、過重労働による健康障害防止対策を含む)、職業性疾病等</p> <p>4回目(7月24日予定)は、快適職場、作業環境測定等の他、過重労働による健康障害防止対策にとって重要な労働基準法(労働時間管理関係)を予定しています。</p> <p>本講座は令和6年度に実施した同名の講座と同様の内容となっておりますが、令和6年以降に改正された法令等については改正後の法令に基づき解説します。</p> <p>なお、「令和6年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。</p>	中山 篤	55
4月15日(火) 14:00~16:00	<p>治療と仕事の両立支援</p> <p>～がんの両立支援の現状から、治療の継続の意義を考え、大いに活用、生きよう!～</p> <p>生涯のうち、2人に1人はがんに罹患するとよく言われています。もし、ご自身が精査の結果、診断をうけたらどうでしょうか。「まさか自分が…」「仕事は続けられるのかな…」「やはり辞めるしかない…」と、時に真っ白になるかも知れません。ポジティブに捉えるイメージよりネガティブなイメージが多く浮かんでくるかもしれません。</p> <p>“まずは辞めないで治療をしよう!”このことを多くの働く職員の皆さんにインプットされることが大事なことでしょう。不安も、怖さもありますが、やはり向き合っていける、何とかなるといったイメージを伝えていきたいところです。</p> <p>事例を通して産業保健スタッフ等の大きな力となるための知識、気持ち、普段からのコミュニケーションを大事にする風土を作っていけるといいですね。そんな学びを一緒に考えていきましょう。</p>	労働者健康安全機構産業保健アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55
4月17日(木) 14:00~16:00	<p>元気な職場づくりにつながるメンタルヘルス活動～対応事例～</p> <p>大手印刷会社で20年以上メンタルヘルス対策に携わった経験を基に、元気な職場づくりにつながるメンタルヘルス活動の一例を紹介します。そして、メンタルヘルス活動に携わっている担当者にとってメンタル不調者の休職中の対応から復職支援について、対応事例によるグループワークから対応方法を共有していただきます。</p> <p>また、ストレスによる腰痛、頭痛を予防する簡単にできる運動方法(骨ストレッチ)も紹介します。</p>	中災防安全衛生エキスパート スポーツケア整体研究所(株) 小沼 博子	55
4月18日(金) 14:00~16:00	<p>セルフケア支援にまつわるエトセトラ</p> <p>～実践とセルフケア支援のツボとコツとを結ぶ～</p> <p>日頃の実践をセルフケアやセルフケア支援の視点から振り返ります。</p> <p>両立支援におけるかわり方にも通じる内容となっております。</p>	松島 尚子	29
4月22日(火) 14:00~16:00	<p>新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える</p> <p>新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不適応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいのかが、コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」ていくことを考えていきます。</p>	廣川 進	55
4月23日(水) 14:00~16:00	<p>高齢労働者の安全衛生対策の進め方</p> <p>～エイジフレンドリーガイドラインとフレイル、ロコモ～</p> <p>休業4日以上の死傷者数のうち50歳以上の高齢労働者が半数以上を占めています。</p> <p>高齢者の身体機能は壮年者と比較すると低下しており、高齢になるほど転倒災害の発生率が高くなることに影響していると考えられています。</p> <p>また、定期健康診断における有所見率は高齢になると高くなっています。</p> <p>厚生労働省は、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)」を公表しています。</p> <p>最近では、転倒を予防するために、フレイル、ロコモーションシンドローム(ロコモ)予防を意識した健康づくり活動が重要視されてきています。</p> <p>これらの要点と留意事項を説明します。</p>	荒川 輝雄	55
5月21日(水) 14:00~16:00	<p>ストレスチェック制度の効果的な活用</p> <p>～セルフケア、集団分析を利用した職場環境改善への取組みについて～</p> <p>年1度のストレスチェックの実施をしていても、その結果を十分に活用できていないのではないかと、お悩みではないでしょうか?</p> <p>メンタルヘルス対策は第14次労働災害防止計画の重点対策とされており、ストレスチェックの集団分析を用いた職場環境の改善に取組むことが望まれています。</p> <p>今回は、その取組みに一步踏み出すときに参考となるような具体的なお話をさせていただきます。</p> <p>また、個々人が結果を活用できるよう、労働者のセルフケア能力をサポートすることについてもお話しをしていきたいと思います。</p>	社会保険労務士 産業カウンセラー 紺野 由美子	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
5月23日(金) 14:00～16:00	<p>今後、50人未満の事業所も実施が義務化される！ ～ストレスチェック制度の実施と集団分析を活かす方法の再考～</p> <p>平成27年12月から、毎年1回、ストレスチェックを常時50人以上の労働者を使用する事業者に対して実施することが義務付けられました。</p> <p>今後、50人未満の事業所もストレスチェックの実施が義務化される動きとなっています。</p> <p>令和5年「労働安全衛生調査(実態調査)」によると、事業所規模50人以上のストレスチェックの実施率は89.6%、ストレスチェック実施事業所のうち集団分析を実施した割合は69.2%、その中で分析結果を活用した事業所は78.0%となっています。みなさんのところではいかがでしょうか。</p> <p>本人のストレスの気づきと職場環境改善を目的として、メンタルヘルス不調を未然に防止することが大切です。</p> <p>ストレスチェックはメンタルヘルスのために大きな意味があるわけですが、今その効果がよく見えない状況もあるかもしれません。現実には実施しながら良い点、改善したい点を感じながら、未達成感を反省しながら、PDCDサイクルを考えております。やはり集団分析の活用が不十分であり、今後の課題です。その辺の効果的な方法等を一緒に考えて、お伝えしていければと思います。宜しくお願い！</p>	<p>労働者健康安全機構産業保健アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子</p>	55
5月26日(月) 14:00～16:00	<p>メンタルヘルス『社内研修の進め方』～セルフケア～</p> <p>「心の健康づくり計画」にあたって4つのケアを中心に策定されており、社内研修はその理解を深める教育・情報提供の場となります。</p> <p>加えて最近では4つのケアの円滑な相互の「連携」をすすめていくことが必要とされています。ここ数年のCOVID-19の影響もあり、セルフケアの必要性が再認識されています。</p> <p>今回はアンガーマネジメントも含めて、有効なメンタルマネジメント方法を解説します。</p> <p>事業所に戻れば社内研修の実施者となる参加者の方々とともに、関心、興味を集める社内研修の進め方について一緒に考えていきたいと思います。</p>	松井 知子	55
5月27日(火) 14:00～16:00	<p>労働安全衛生管理基礎講座②</p> <p>「労働安全衛生法」の中で労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。</p> <p>本講座ではテキストに当センター発行「令和6年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について4回に分けてわかりやすく解説します。</p> <p>また労働衛生に関する最新の動向もご紹介します。</p> <p>今回はその2回目です。</p> <p>1回目(4月10日)で、労働安全衛生法とは？ その中には何が書かれているのか？ など労働安全衛生法及び関係する諸規則等の全般について解説しましたが、今回は、安全衛生管理体制、健康診断等健康管理等について解説します。</p> <p>3回目(6月19日予定)は、心と身体の健康づくり(メンタルヘルス、過重労働による健康障害防止対策を含む)、職業性疾病等</p> <p>4回目(7月24日予定)は、快適職場、作業環境測定等その他、過重労働による健康障害防止対策にとって重要な労働基準法(労働時間管理関係)を予定しています。</p> <p>本講座は令和6年度に実施した同名の講座と同様の内容となっていますが、令和6年以降に改正された法令等については改正後の法令に基づき解説します。</p> <p>なお、「令和6年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。</p>	中山 篤	55
5月28日(水) 14:00～16:00	<p>労働安全衛生法の基礎(前半)</p> <p>法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、5月と6月の2回に分けて学びます。</p> <p>前半(5月28日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(6月16日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。</p> <p>前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。</p> <p>なお、「令和6年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。</p>	西村 知行	55

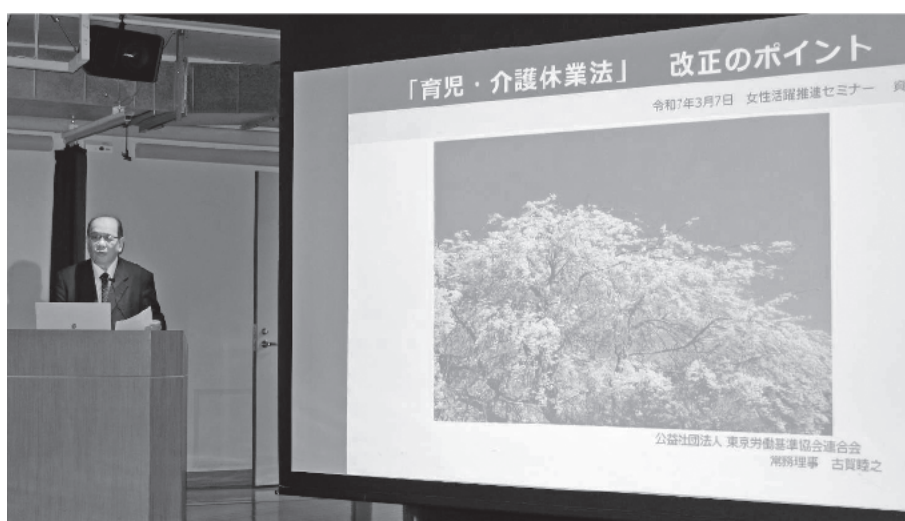
女性活躍推進セミナー 2024

『これからのダイバーシティ経営

～求める人材の確保&働きやすい職場環境づくり～』開催しました

「女性活躍推進セミナー 2024」(後援：東京労働局/東京都)を令和7年3月7日(金)、日比谷コンベンションホールにて開催、企業の経営者や人事担当者など約100名の方が参加しました。

本セミナーは女性活躍推進法施行に伴い、女性管理職の割合を引き上げる活躍推進、育児・介護等の法改正ポイントや事例、最新情報の提供を目的に中央労働基準協会支部において定期的に開催しているセミナーです。



(公社)東基連 古賀常務理事

冒頭、古賀常務理事(中央支部事務局長)は、セミナー開催の趣旨を説明し、「今回のセミナーに参加された皆様が所属に戻られ、誰もが働きやすい職場、環境、そして社会を作っていく一助になることを願います。」と挨拶しました。その後、2025年4月1日施行「育児・介護休業法 改正ポイント」の概略を説明、おもに厚生労働省のQ&Aを記載した資料を使い、就業規則等の見直しが必要となる箇所、“義務”と“努力義務”の違いなど、いくつかのポイントに絞って説明しました。

「第一部」は、『男女ともに育児をしながら働きやすい職場とは』と題して、育休後コンサルタント®/青山学院大学社会情報学研究科プロジェクト教授 山口理栄氏がご登壇されました。

育休後コンサルタント®として講話される前に、ご自身の経歴について説明、その背景を知ったうえで本日のセミナーを聞いて欲しいとのことでした。

元々、大手企業のエンジニアとして勤務、自身の結婚・出産を経て、2006年に女性が働きやすい職場環境をつくるプロジェクトのリーダー「女性活躍推進プロジェクトリーダー」に任命されました。エンジニアや管理職の仕事もしながら、育休後に復帰した人が能力を活かせるよう、多くのプロジェクトに時間を使い、様々なアイデアが浮かんだことが、現在、“育休後コンサルタント®”として、15年以上働くきっかけになったとのことでした。



育休後コンサルタント®
山口理栄氏

た。

1990年には専業主婦の家庭が減り、共働き家庭が増加、1985年～1989年の統計では、第一子出産前後の就業継続率は約3割、それが2015年～2019年の統計では約7割の人が出産後に就業継続しており、今後は女性も出産・育児に関係なく、正規雇用としての働き方を考える時代になっていくことが予想されます。

一方、男性は子どもが生まれても仕事を辞めることは少なく、育休取得率も平成8年は0.1%という結果です。ところが、令和5年の統計結果では男性育休取得率は30%を超えている、つまり、約四半世紀を経て、数値が300倍となったということです。育休制度が始まった時から法律が変わり、現在はパートナーが専業主婦でも育休をとれるようになりました。以前は男性が育休を取得することが一般的ではなく、「出世に影響する」と懸念する親(シニア)世代や、理解を示す企業は少なかったのですが、いまでは30%を超える男性育休取得率となり、今後、この数値が下がることは考えにくい状況へと変化しました。

また、若い世代の考え方も同時に変化してきています。大学生・大学院生の意識調査によると、「育児休業を取って子育てしたい」の割合は、約10年前は女性の半数だった男性ですが、2025年卒の調査ではほぼ同率と男女差がなくなってきました。

現在は男性が子どもを持った後に仕事と育児を両立しやすい企業に転職するケースも増えています。

少し前までは「共働き・母育て」という風潮が強かったのですが、今は「共働き・共育て」の時代に変化しており、20代にはそれが自然な形で浸透していると理解しています。

そこで、企業が取り組むべき人材確保の課題として、従業員の定着率を上げること、離職率を下げるためにも、男性社員の仕事と育児の両立を尊重することが急務です。賢い経営者は育休を大切にしています。「仕事と家庭のバランスが取れると、職場のモラルと満足度が上がる」、「育休を取った社員は個人のニーズを会社がサポートしてくれていると感じる」等、その結果、会社に信頼感を持って働く従業員が増えることが予想されます。

そして、育休を取得した後、仕事と育児の両立のために、育児中の部下を育成できる管理職が求められています。ただ、「簡易な仕事をさせる」「研修・出張に行かせない」等の過剰な配慮や、「本人の家事・育児負担を把握せずに無理な仕事を割り当てる」等の無配慮な行為に留意することも大切であるとのことでした。

第二部は『共に支え合う企業風土の醸成へ～育休職場応援手当で育児との両立を後押し～』三井住友海上火災保険株式会社人事部 DE&I チーム長 加藤茜氏のご登壇されました。

「育休職場応援手当(祝い金)」は従来、育休取得者には復職後に支給される会社独自の支援金制度があり、さらに充実させて社会課題でもある少子化支援をしたいとするトップの意向の下、育休取得者に焦点を当てた支援ばかりを行うと、職場内での溝を深めるのではという懸念を払拭するアイデアとして生まれた制度です。

本祝い金の対象は、所属する組織の人数や育休取得期間にもよりますが、管理職やパート社員もすべて一律の金額が支給されます。育休取得等により休業している社員も含まれ、労働の対価ではなく、出産・育児を職場全体で心から祝い、快く受け入れて支える企業風土を醸成、気兼ねなく育児と仕事を両立して働き続けられることをコンセプトとしています。

本制度はメディアでも大きく取り上げられ、採用等も含め効果が期待されており、関心を示す企業も多数あるようです。

参加者からは、「育休を取らない同僚への配慮を制度化した『育休職場応援手当(祝い金)』に関心を持って参加した」、「第1部の育休復職後の会社の体制(ヒアリング)が重要と感じた」、「特に管理職に対しての教育を考える機会となった」等、社員の待遇改善の参考にしたいとの意見も多く寄せられました。



三井住友海上火災保険(株)
加藤茜氏

休憩室

BREAK  TIME

ヨーロッパ紀行

2024年秋、末娘のロンドン留学が終わり私たち夫婦と上の娘と3人で迎えに行きがてらパリにも立ち寄ることにした。そして航空機やホテルの手配など全てを娘たちに任せた。

私たち夫婦は新婚旅行のハワイくらいしか海外経験がないため、海外旅行といえば豪華なホテルに泊まり高級レストランでのディナー、リムジンでの移動 etc を勝手に想像していたが現実とは違った。

往路はトランジットでバンコクで乗り換えのため30時間かかった。宿は20部屋くらいの小さなホテル。食事は市街のカフェ巡り。観光もツアーでなくスマホ片手にバスと地下鉄で巡った(スマホ最強)。娘たちにはお金のことは考えなくて良いと言っておいたのだが何とも親孝行な娘たちである。(我が家の金銭事情がバレてしまう。トホホ！)

初日のヒースロー空港でのこと(ここで末娘と合流した)、4人でこれからどうするか協議した結果、ウインザー城を見学して空港に戻り鉄道でパディントンホテルに行くことになった。言い遅れたがこの旅行で初めから計画されていたのは往復の航空機とホテルだけ。その他のことは全てその場の4人の気分で決めることにしていた。そのため、いろんなアクシデントも発生した。お察しのとおり迷子や歩き疲れての陰悪ムード etc。

モンサンミッシェルでの豆情報：モンサンミッシェルへはバスで橋を渡るのだが、バスが全長も全幅も大きくてUターンができない。どうするかというと、向きを変えずにそのまま戻



ってくるのである。バックではない。運転席が前後両側にあり、復路は運転手が一旦路上に降りて後方の運転席(外見上、前後の見極めはできないが!)に移動してくるのである。発想の転換と言うか滑稽にも見えた。

この旅で私が一番感動したのは凱旋門だ。エッフェル塔見学からの帰り道、ハイブランドの店が立ち並ぶシャンゼリゼ通りを歩いていると、シャルルドゴール広場に突然現れる、色彩の派手さはなくモノトーンの高さ50m、幅45mにもおよぶ迫力のある渋い門。

凱旋門とは、古代ローマ時代に始まった戦争に勝利した指揮者等が凱旋式を行う記念の門である。ナポレオンも1805年にアウステルリッツの戦いでオーストリア・ロシア連合軍に勝利したことを記念して建築を命じた。建造に30年も要したためナポレオンは完成する前に亡くなり1840年にパリに改葬された際に門を通った。凱旋門は世界各地にありパリの凱旋門の名称はエトワール凱旋門という。ちなみに世界で一番大きい凱旋門は北朝鮮にあり高さは60mである。

まあ、この投稿では書ききれないほどのエピソードが山ほどある緊張感のある旅行でした。機会がありましたら是非紹介させていただきませう。お付き合いいただき誠にありがとうございました。

ニューフェース

行政の窓から

その527

年収の壁対策として労働者1人につき最大50万円助成します！

キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)のご案内

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

「年収の壁」対策の取り組みを行うことで、労働者の方にとっては、社会保険の加入による処遇改善に事業主の皆様においては、人手不足の解消につながります！



「社会保険適用時処遇改善コース」には2つのメニューがあります

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給(社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 ^(注)
②賃金の15%以上を追加支給(社会保険適用促進手当等)他	2年目 20万円 ^(注)
③賃金の18%以上を増額(労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注)1、2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請(1回あたり10万円支給)

社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象としない取扱いを受けられる手当(標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※(2)4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可(併用メニュー)。(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取り組みが助成対象になります。

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

- ・助成金を受けるには、社会保険加入日の前日までにキャリアアップ計画書を助成金担当窓口まで提出してください。(不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。)
- ・取組を6ヶ月間経過した後、2ヶ月以内に支給申請してください。

お問合せ先

- ・キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、東京労働局ハローワーク助成金事務センターまたは管轄のハローワークまでお問合せください。
- ・「年収の壁突破・総合相談窓口」(コールセンター)にもご相談いただけます。
年収の壁突破・総合相談窓口(フリーダイヤル・無料) ☎0120-030-045
- ・キャリアアップ助成金(社会保険適用時処遇改善コース)の特設サイトはこちらから→



通電中のトロリ線に接触する

業種 電気機器製造業

職種 塗装担当

災害発生状況

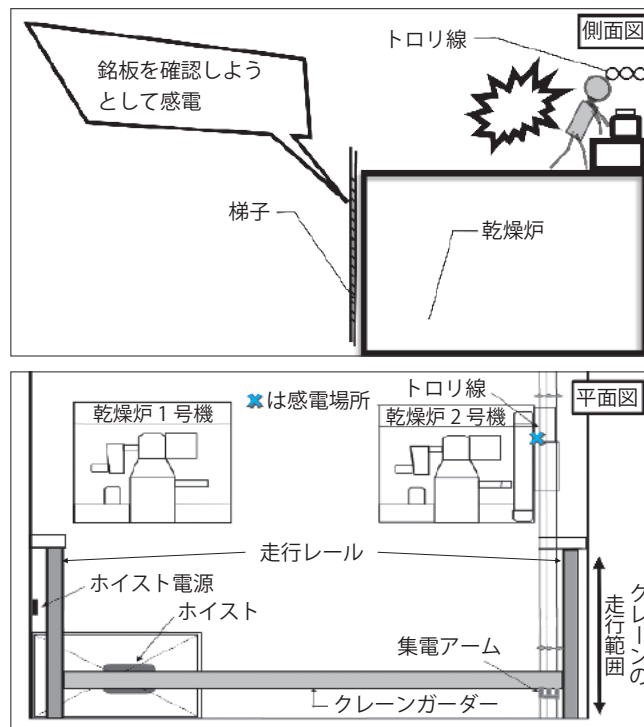
事業場は電気機器の部品製造を行っており、被災者は部品の焼き付け塗装の業務に従事していた。事業場には焼き付け塗装に使用する乾燥炉が2基あり、そのうち1基の点火装置が起動しなくなった。被災者は、乾燥炉のメーカーに問い合わせたところ、乾燥炉の上部にある点火装置の銘板を確認してほしいと言われたので、備え付けの梯子を使用して乾燥炉の上部に登り、銘板を確認しようとしたところ、その付近にあった天井クレーンのトロリ線に接触し感電により死亡した。

災害発生原因

- 1 当該トロリ線に絶縁覆いが行われていなかったこと。
- 2 乾燥炉の上部で行う業務についてリスクアセスメントを実施していなかったこと。
- 3 トロリ線に接近する作業を行う場合に感電防止に係る安全教育を実施していなかったこと。

災害防止対策

- 1 トロリ線に絶縁覆いを行うこと。
- 2 乾燥炉の上部で行う業務についてリスクアセスメントを実施すること。
- 3 トロリ線に接近する作業を行う場合に感電防止に係る安全教育を実施すること。



※災害発生状況及び図は、実際の災害事例を参考に一部改変を加えているものであり、特定の災害の状況を正確に表しているものではありません。

令和6年死亡災害発生状況(対前年比較)

東京労働局 労働基準部 安全課

現在

33人

前年同期

46人

●令和6年死亡災害発生状況(7年2月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	2	-1
建設業	11	17	-6
土木工事業	2	3	-1
建築工事業	6	11	-5
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	3	3	0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	4	2	2
ハイヤー・タクシー業	0	2	-2
その他の運輸交通・貨物取扱業	0	1	-1
商業	2	7	-5
小売業	0	2	-2
保健衛生業	1	1	0
社会福祉施設	1	1	0
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	0	0	0
清掃と畜業	4	4	0
ビルメン業	2	1	1
その他の三次産業	7	9	-2
金融業	0	0	0
警備業	5	7	-2
その他(一次産業) ^(注4)	2	1	1
全産業合計	33	46	-13

(注1)左段は令和7年2月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注2)新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
 (注3)「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注4)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和6年死傷災害発生状況(7年2月末日)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	617	681	-9.4
建設業	1,014	1,069	-5.1
土木工事業	159	185	-14.1
建築工事業	675	676	-0.1
木造家屋建築工事業	42	46	-8.7
その他の建設業	180	208	-13.5
陸上貨物運送事業 ^(注3)	1,052	1,082	-2.8
ハイヤー・タクシー業	403	419	-3.8
その他の運輸交通・貨物取扱業	398	398	0.0
商業	2,070	1,975	4.8
小売業	1,552	1,440	7.8
保健衛生業	1,569	1,654	-5.1
社会福祉施設	1,221	1,277	-4.4
接客娯楽業	1,098	1,074	2.2
飲食店	844	830	1.7
清掃と畜業	995	936	6.3
ビルメン業	637	616	3.4
その他の三次産業	1,863	1,740	7.1
金融業	128	103	24.3
警備業	359	362	-0.8
その他(一次産業) ^(注4)	89	79	12.7
全産業合計	11,168	11,107	0.5

(注1)左段は令和7年2月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注2)データは労働者死傷病報告による死亡及び休業4日以上(※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)の災害。
 (注3)「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注4)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

令和 7 年 死亡災害発生状況 (対前年比較)

東京労働局 労働基準部 安全課

現在

7 人

前年同期

1 人

●令和 7 年 死亡災害発生状況(2 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	0	1
建設業	2	0	2
土木工事業	0	0	0
建築工事業	2	0	2
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	0	0	0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	1	1	0
ハイヤー・タクシー業	0	0	0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	1	0	1
商業	0	0	0
小売業	0	0	0
保健衛生業	0	0	0
社会福祉施設	0	0	0
接客娯楽業	1	0	1
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	0	0	0
ビルメン業	0	0	0
その他の三次産業	1	0	1
金融業	0	0	0
警備業	0	0	0
その他(一次産業) ^(注4)	0	0	0
全産業合計	7	1	6

(注 1) 左段は本年 2 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
 (注 3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注 4) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

●令和 7 年 死傷災害発生状況(2 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	52	32	62.5
建設業	85	82	3.7
土木工事業	15	14	7.1
建築工事業	48	58	-17.2
木造家屋建築工事業	1	5	-80.0
その他の建設業	22	10	120.0
陸上貨物運送事業 ^(注3)	100	106	-5.7
ハイヤー・タクシー業	38	35	8.6
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	39	41	-4.9
商業	134	148	-9.5
小売業	101	116	-12.9
保健衛生業	102	89	14.6
社会福祉施設	78	71	9.9
接客娯楽業	81	72	12.5
飲食店	56	59	-5.1
清掃と畜業	68	79	-13.9
ビルメン業	48	52	-7.7
その他の三次産業	135	154	-12.3
金融業	8	7	14.3
警備業	41	30	36.7
その他(一次産業) ^(注4)	2	6	-66.7
全産業合計	836	844	-0.9

(注 1) 左段は本年 2 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
 (注 2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上(※
 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)。
 (注 3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
 (注 4) 「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

講習会名	申込受付	科目	4月	5月	6月	7月
受験準備	衛生管理者 (第1種)	センター 学科 4日	21(月)~24(木)		2(月)~5(木)	14(月)~17(木)
		中央支部 学科 3日		26(月)~28(水)		15(火)~17(木)
	衛生管理者 (第2種)	センター 学科 3日	21(月)~23(水)		2(月)~4(水)	14(月)~16(水)
		中央支部 学科 2日		26(月)~27(火)		15(火)~16(水)
	衛生(特例)	センター 学科 2日	23(水)~24(木)		4(水)~5(木)	16(水)~17(木)
		中央支部 学科 1日		28(水)		17(木)
衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日				29(火)~30(水)
X線	センター	学科 2日			23(月)~24(火)	

- 申込受付は、講習開催日の3か月前の1日から開始します。定員になり次第締め切りとなりますので、事前に申込状況をご確認ください。講習会に関する詳細は東基連・各支部のホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 申込受付「たま研修センター」は、多摩各支部にお申し込みください。
- 「センター」の講習会場は、東京労働基準協会連合会 安全衛生研修センターの本館又は別館(江戸川区)です。
- 「中央支部」及び「中央・足立荒川」の講習会場は、全て中労基協ビル4階ホールです。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による講習は次のとおり。
 - ①雇入れ時安全衛生教育は、中労基協ビル4階ホールでのリアル開催と同時にZoomによる配信。
 - ②その他の講習会は城東職業能力開発センターが会場です。
- 亀戸・江戸川支部共催会場は、「亀戸」が亀戸文化センター、

「船堀」がタワーホール船堀の各会場です。

- たま研修センター(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の無記載講習会場は、たま研修センター(立川市曙町1-2-1 いちご立川ビル2階)です。
- たま研修センターの講習について、「日野日野」は日野自動車日野工場、「日野羽村」は日野自動車羽村工場です。
- 安全衛生研修センターで行う玉掛け、小型移動式クレーン、床上操作式クレーン、高所作業車(10m以上)、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習及び低圧電気特別教育の実技は、当連合会が指定した日に受講していただけます。
- 高圧・特別高圧電気、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則各事業場で実施していただけます。
- 建築物石綿含有建材調査者講習は、東基連ホームページの「建築物石綿含有建材調査者講習のご案内・お申込み」をご覧ください。

■ 会報「東基連」に関するご意見・ご要望等を kaiho-iken@toukiren.or.jp までお寄せください。 ■

編集後記

甲府盆地の南。笛吹川河畔の小さな花火店。玩具花火とも呼ばれる線香花火などを扱い、その種類は500品目を超える。幼児でも手に持ち楽しめる安全な玩具花火への拘りは評判を呼び、NHKの「ドキュメント72時間」等でも取り上げられ、一年を通して全国からお客様が。夏には来店者が一日600人を超え、花火を選ぶ親子の歓声で賑わう。

同期同窓の友人でもある店主は、こんなエピソードを。「お子様と一緒にシングルマザーの方も多く来店。『子供に夏休みの思い出を作ってあげたい』と」。また、「外国人労働者を雇用する企業の担当者。『母国を離れている彼ら。少しでも癒したい』」。そして、「高齢者入居施設の職員の方は『毎年行う施設の花火大会。入居者の皆さんは嬉しそうに線香花火を手を持ち、子供に返ったように笑顔いっぱい。その後亡くなられ、花火はその日が最後となる人もおられます。だから、全員に喜んで貰えるように』と」。

先月、東基連・中央支部が「女性活躍推進セミナー2025」を開催。講師の一人が次のように語った。「社会は、多様な属性を持つ人々から構成されている。これからの社会は、多様な属性を持つ個人を尊重しているか。その能力を十分に発揮できる環境であるか。この点が問われる時代に入っている」と。先の店主の話からも、多様な属性を持つ個人を大切にする社会に向け、多くの人々が尽力している動きが窺える。

店主は更に語る。「毎年3月に福島県南相馬市から来られ、沢山の花火を購入される女性。『震災でみんな亡くなってしまった。だから、浜で、一人ひとりに、線香花火を見せてあげるの』。生死を超えて他者に寄り添う彼女の姿に、心打たれた」と。

春、四月。暖かさが満ち始めた今宵。線香花火に火を付けてみよう。煌めく花火の美しさは、四季を問わない。

(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	4月	5月	6月	7月	
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科 2日	24(木)~25(金)	22(木)~23(金)	18(水)~19(木)	7(月)~8(火)
		中央・足立荒川	学科 2日			3(火)~4(水)	
		たま研修センタ	学科 2日		22(木)~23(金)		
	衛生推進者	センター	学科 1日	17(木)	12(月)	23(月)	17(木)
		中央・足立荒川	学科 1日		23(金)		
		たま研修センタ	学科 1日		16(金)		28(月)
	安全管理者 選任時研修	センター	学科 2日	14(月)~15(火)	7(水)~8(木)	9(月)~10(火)	28(月)~29(火)
		中央・足立荒川	学科 2日	21(月)~22(火)			7(月)~8(火)
		たま研修センタ	学科 1,2日	4(金)			
特別教育	研削といし (自由研削)	センター	学科・実技 1日	15(火)	21(水)	26(木)	28(月)
		たま研修センタ	学科 1日				
	研削といし (機械研削)	たま研修センタ	学科 1日		29(木)		
	動力プレス機 械金型調整等	たま研修センタ (日野羽村)	学科 1日				
	アーク溶接	センター	学科 2日	23(水)~24(木)	26(月)~27(火)	18(水)~19(木)	22(火)~23(水)
			実技 1日	25(金)	28(水)	20(金)	24(木)
	高圧・特別高圧	センター	学科 2日	16(水)~17(木)	20(火)~21(水)	16(月)~17(火)	24(木)~25(金)
		たま研修センタ	学科 2日				7(月)~8(火)
	低圧電気	センター	学科 1日	7(月)	12(月)	9(月)	7(月)
			実技 1日	8(火)/9(水)/10(木)	13(火)/14(水)/15(木)	10(火)/11(水)/12(木)	8(火)/9(水)/10(木)
	高所作業車 (10m未満)	センター	学科・実技 1日	14(月)		2(月)	
	粉じん	センター	学科 1日		9(金)		
	テールゲート リフター	センター	学科 1日		9(金)		
	ダイオキシン	センター	学科 1日			6(金)	
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技 1日			17(火)	
	化学物質 管理者講習 (準・1日)	センター	学科 1日			3(火)	1(火)
		中央支部	学科 1日		29(木)		4(金)
		たま研修センタ	学科 1日		27(火)		25(金)
	化学物質 管理者講習 (専門的)	センター	学科 2日	14(月)~15(火)			
保護具着用 管理責任者	センター	学科・実技 1日	23(水)	28(水)	24(火)	29(火)	
	中央支部	学科・実技 1日			27(金)		
	たま研修センタ	学科・実技 1日	17(木)			24(木)	
総括安全衛生 管理者	中央・足立荒川	学科 1日					
衛生管理者能力 向上	センター	学科 2日					
雇入れ時 安全衛生 教育	中央支部	学科 半日	8(火)/10(木)/15(火)				
	たま研修センタ	学科 半日	3(木)/9(水)/10(木)				
	上野・王子・ 足立荒川	学科 半日	7(月)/11(金)				
	亀戸・江戸川	学科 1日	船堀8(火)/亀戸9(水)				
職長教育	センター	学科 2日			25(水)~26(木)	30(水)~31(木)	
職長・安全 衛生責任者	たま研修センタ	学科 2日			19(木)~20(金)		
振動工具 (チェーンソ ーを除く)	たま研修センタ	学科 4H		20(火)			
KYT	センター	学科 1日	7(月)	19(月)	6(金)		
	たま研修センタ	学科・実技 1日				1(火)	
	上野・王子・ 足立荒川	学科 1日			4(水)		
	亀戸・江戸川	学科 半日					
熱中症予防管 理者研修	中央支部	学科 半日			5(木)/24(火)		
	たま研修センタ	学科 半日		30(金)			
熱中症予防セ ミナー	上野・王子・ 足立荒川	学科 半日			9(月)		

法定講習会等開催予定 (2025年4月～7月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細は、各開催回の案内(リーフレットまたはホームページ(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外(30ページ)をご覧ください。 (2025年3月18日現在)

講習会名	申込受付	科目	4月	5月	6月	7月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日	21(水)～22(木)		
		試験	1日	30(金)		
床上操作式クレーン	センター	学科	2日	7(月)～8(火)		23(月)～24(火)
		実技	1日	9(水)／10(木)／11(金)		25(水)／26(木)／27(金)
小型移動式クレーン	センター	学科	2日	12(月)～13(火)		7(月)～8(火)
		実技	1日	14(水)／15(木)／16(金)		9(水)／10(木)／11(金)
ガス溶接	センター	学科	1日	21(月)	22(木)	16(月)
		実技	1日	22(火)	23(金)	17(火)
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	1(火)	7(水)	3(火)
		実技	平日	2(水)～4(金)	8(木)9(金)12(月)	4(水)～6(金)
	たま研修センタ	学科	1日		15(木)	
		実技(日野羽村)	3日		18(日)25(日)6/1(日)	
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日	19(月)		14(月)
		実技	1日	20(火)／21(水)／22(木)		15(火)／16(水)／17(木)
玉掛け	センター	学科	2日	14(月)～15(火)		16(月)～17(火)
		実技	1日	16(水)／17(木)／18(金)		18(水)／19(木)／20(金)
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	たま研修センタ	学科	2日		3(火)～4(水)	
		実技(日野羽村)	1日		8(日)／15(日)	
	たま研修センタ	学科	2日		5(木)～6(金)	
		実技(日野日野)	1日		8(日)／15(日)	
クレーン(希望者)	たま研修センタ	実技(日野日野)	1日		22(日)又は29(日)	
木工機械	センター	学科	2日			
プレス機械	センター	学科	2日			
		たま研修センタ	学科	2日		
乾燥設備	センター	学科	2日	26(月)～27(火)		22(火)～23(水)
		たま研修センタ	学科	2日		
はい作業	センター	学科	2日	24(木)～25(金)		25(水)～26(木)
		たま研修センタ	学科	2日		
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	1(火)～2(水)		4(水)～5(木)
			2日	21(月)～22(火)		14(月)～15(火)
	中央支部	学科	2日	28(水)～29(木)		18(水)～19(木)
			2日	12(月)～13(火)		30(月)～7/1(火)
たま研修センタ	学科	2日			10(木)～11(金)	
鉛	センター	学科	2日	16(水)～17(木)		18(水)～19(木)
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	1(火)～2(水)		4(水)～5(木)
			2日	21(月)～22(火)		14(月)～15(火)
	中央支部	学科	2日	28(水)～29(木)		18(水)～19(木)
			2日	12(月)～13(火)		30(月)～7/1(火)
	たま研修センタ	学科	2日			
2日						
有機溶剤	センター	学科	2日	3(木)～4(金)		2(月)～3(火)
			2日	7(水)～8(木)		2(水)～3(木)
	たま研修センタ	学科	2日	16(水)～17(木)		16(月)～17(火)
			2日	26(月)～27(火)		23(月)～24(火)
石綿	センター	学科	2日	3(木)～4(金)		2(水)～3(木)
			2日	7(水)～8(木)		25(水)～26(木)
	中央支部	学科	2日	21(月)～22(火)		14(月)～15(火)
2日			23(水)～24(木)		25(水)～26(木)	
たま研修センタ	学科	2日	14(月)～15(火)		25(水)～26(木)	
金属アーク(限定)	センター	学科	1日	20(火)		