

令和7年度 東京労働局行政運営方針(その2)

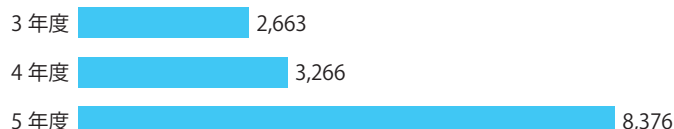
働く人と職場の未来をつなぐ TOKYO2025

第1部 令和7年度の主な重点施策(つづき)

第3 多様な人材の活躍促進(つづき)

3 総合的なハラスメント防止対策の推進

- 職場のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等のハラスメント防止措置を講じていない事業主に対し、是正指導を行います。
- 就職活動中の学生等に対するハラスメントについて、指針に基づく望ましい取組の周知等を通じ自主的な取組を促すとともに、学生等からの相談により事案を把握した場合は、事業主に対して適切な対応を求めます。
- カスタマーハラスメントについて、対策企業マニュアル等を活用し、取組を促します。
- 事業主・相談窓口担当者向けのハラスメント対策総合サイト「あかるい職場応援団」の活用促進を図ります。



パワーハラスメント相談件数の推移(件)

東京労働局の相談窓口寄せられた相談件数

※4年度以降、中小事業主も防止措置義務の対象となったため増加傾向



第34回 桃樹のちょこっと用語
「職場における熱中症
対策の強化」
とは？
答えは、この6月号のどこかに。

◆ 令和7年度東京労働局行政運営方針(その2) ……………	1	◆ STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施中 ……………	10
◆ 令和7年度労働保険年度更新申告書の留意点等 について ……………	7	◆ 賃金引き上げの支援策 ……………	12
◆ 令和7年度全国安全週間実施要綱 ……………	9	◆ 改正育児・介護休業法のポイント ……………	15

4 フリーランスの就業環境の整備

フリーランス・事業者間取引適正化等法の履行確保

フリーランス・事業者間取引適正化等法の着実な履行確保を図るため、フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合は、委託事業者に対する調査、是正指導を行います。

この法律は、フリーランスと、フリーランスに仕事を発注する事業者（企業など）の間の取引の適正化と、フリーランスの方の就業環境の整備^(※)を図ることを目的としています。

取引の適正化は主に公正取引委員会及び中小企業庁が、就業環境の整備は厚生労働省が施行を担当します。

(※)就業環境の整備とは

- ・募集情報の的確表示
- ・育児介護等と業務の両立に対する配慮(6か月以上の業務委託の場合)
- ・ハラスメント対策に係る体制整備
- ・中途解除等の事前予告・理由開示(6か月以上の業務委託の場合)
- ・いわゆる「闇バイト」対策

「闇バイト」の募集を排除するため、フリーランスの募集を行う際には、氏名(名称)・住所・連絡先・業務の内容・業務に従事する場所・報酬を記載することが義務付けられました。

- ・相談への適切な対応

フリーランスから委託事業者等との取引上のトラブルについての相談があった際には、「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど適切に対応します。



フリーランス・トラブル
110番はこちら➡

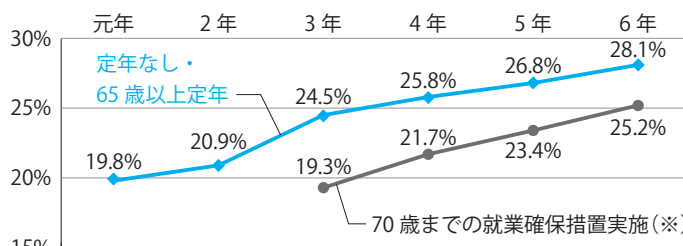


5 多様な人材活躍促進

高齢者等の就労促進

1 70歳までの就業機会確保等に向けた支援

70歳までの就業機会確保等に向け、ハローワークでは、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図っています。また、提案型相談・援助が必要な場合には、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナー等と連携した支援を実施しています。



高年齢者就業確保措置等の状況

東京労働局「高年齢者雇用状況等報告の集計結果」(各年6月1日現在)
令和3年より企業規模の対象は31人以上から21人以上へ変更
(※)高年齢者雇用安定法の施行に伴い令和3年より集計

2 シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)等におけるマッチング支援

都内全ハローワークに設置している「シニア応援コーナー・シニアコーナー」では、概ね60歳以上の高齢者に対し担当制による個別支援や各種セミナー、就職面接会を実施しています。

3 ミドル世代チャレンジコーナーにおけるチーム支援

就職氷河期世代を含む中高年層の不安定就労者向けの専門窓口では、選任の担当者が就職まで一貫した支援を行うほか、就職後の定着支援も行っています。

(専門窓口：飯田橋・渋谷・新宿・池袋・足立・立川の6所に設置)

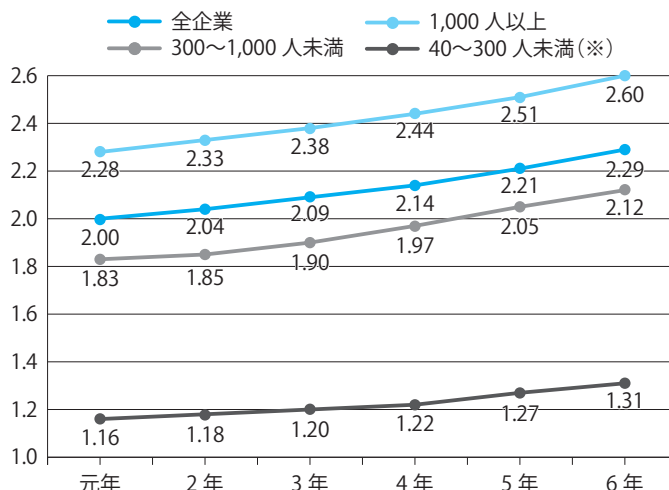
障害者の就労支援

1 多様な障害特性に対応した就労支援

ハローワークの専門窓口にて、多様な障害特性に対応した就労支援を実施しています。

特に、発達障害等により就職活動に困難な課題を抱える学生等に対して、新卒応援ハローワークにおいて就職準備から就職・職場定着まで一貫した支援を実施しています。

また、難病患者である求職者に対して、ハローワークと難病相談支援センター等との連携による就労支援体制の強化を図っています。



2 企業に対する障害者の雇入れ支援等

法定雇用率は令和6年4月に2.5%へ、更に令和8年7月に2.7%へ引き上げられます。また、令和7年4月に除外率^(※)が10ポイント引き下げられました。

(※)除外率制度：障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、業種ごとに設定された除外率に相当する労働者数を控除する制度。平成14年法改正で廃止が決定し、以後、段階的に引下げを実施している。

障害者雇用促進のため面接会などマッチングの機会を提供するほか、ハローワークと地域の関係機関が連携し、採用段階から採用後の職場定着まで一貫した支援を実施しています。

障害者の実雇用率の推移(企業規模別)

東京労働局「障害者雇用状況の集計結果」(各年6月1日現在)

※令和2年までは45.5～300人未満、令和3年から令和5年までは43.5～300人未満



障害者就職面接会(東京体育館)

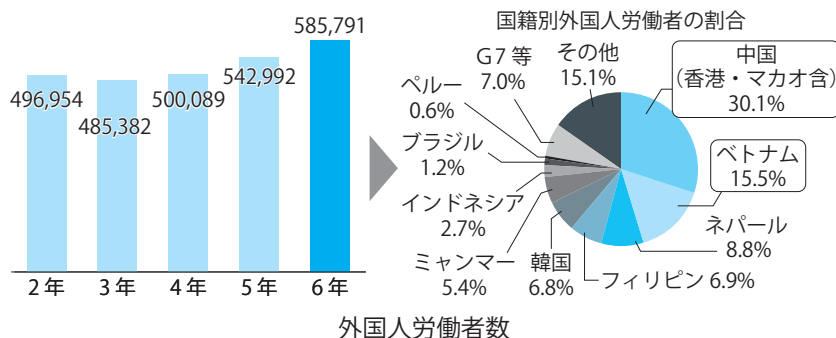
外国人に対する支援

1 外国人求職者に対する相談支援の実施

東京外国人雇用サービスセンター(留学生、専門的・技術的分野の在留資格)及び新宿外国人雇用支援・指導センター(定住外国人等)を中心に、ハローワークのネットワークを活用した求人情報の提供、職業紹介を実施します。

2 外国人雇用事業主に対する支援の実施

専門スタッフにより、事業主の抱える問題点や適正な雇用管理・改善に関する助言・援助を実施します。また、情報発信及び知識習得を目的とした外国人雇用管理セミナーを開催します。



東京労働局「外国人の雇用状況の届出状況」(令和6年10月末時点)



3 合同就職面接会の開催

複数の企業と外国人留学生のマッチング機会を提供することを目的として外国人留学生就職面接会を開催します。

新規学卒者等への支援

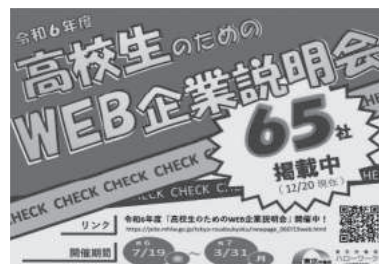
- 学校と連携し、学校へ出張して行う職業講話やセミナーなどのキャリア形成支援及び個々の状況に応じ個別担当制のきめ細かな就職支援を実施しています。
- 中小企業等における若年者の人材確保に向け、各種イベントや定着のための支援を行っています。



高校生のための合同企業説明会



新規大卒者等就職面接会・合同企業説明会



PR シートを労働局の HP に掲載

都内 2 か所の新卒応援ハローワークでは、就職活動に困難な課題を抱える学生等を専門担当者によるチーム支援等関係機関と連携し支援しています。

公正な採用選考を行うための取組

事業主に対して、公正な採用選考の周知・啓発及び不適正事案を発生させた際の是正指導を厳正に行います。併せて、同和問題や LGBT 等の正しい理解に関する周知・啓発を行います。



正社員就職を希望する若者への就職支援

35 歳未満で安定した就労経験の少ない若年者の正社員就職を支援するため、ハローワークでは、わかもの支援窓口を設置し、就職活動の進め方、自分に合った求人の選択、求人への応募、職業訓練部門との連携による能力開発支援、就職後の職場定着まで、専任の担当者による支援を行っています。

また、若年求職者の職種選択の幅を広げ、求人企業とのマッチングを図るため、労働局・各ハローワーク・わかものハローワーク主催による「わかもの就職面接会」も開催しています。

- わかものハローワーク

都内 3 か所(渋谷・新宿・日暮里)に設置し、専任の担当者により、個々の状況に応じたステップアップ型の計画的な就職支援を実施しています。

就職支援セミナー、ワークショップ、ミニ面接会を多数開催し、特にオンライン相談は利用者の皆様に広く活用されています。



MINI HACHI

東京わかものハローワーク



HP



のびらび

新宿わかものハローワーク



X



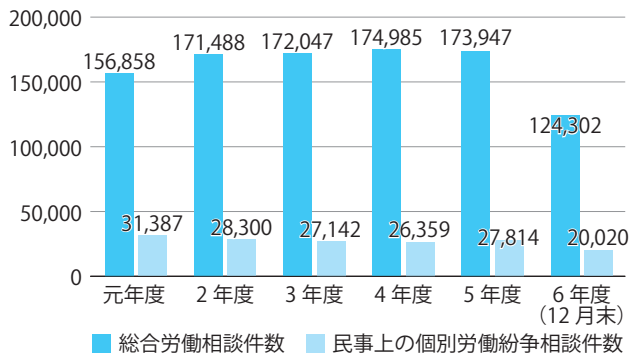
ぼりぞう

日暮里わかものハローワーク

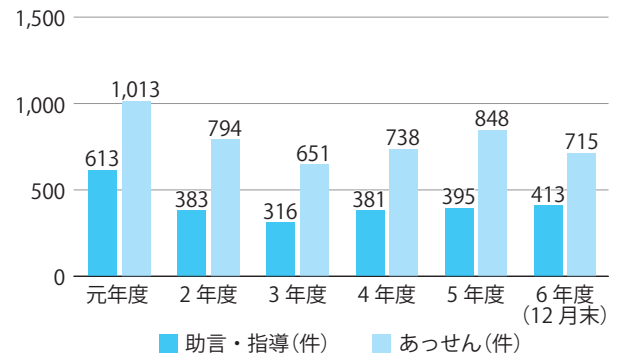


HP

若年求職者に向けて、ホームページや X で最新情報を更新しています



東京労働局管内の相談窓口に寄せられた相談件数の推移



東京労働局管内の助言・指導及びあつせん件数の推移

労働条件の確保・改善対策

1 法定労働条件の履行確保等

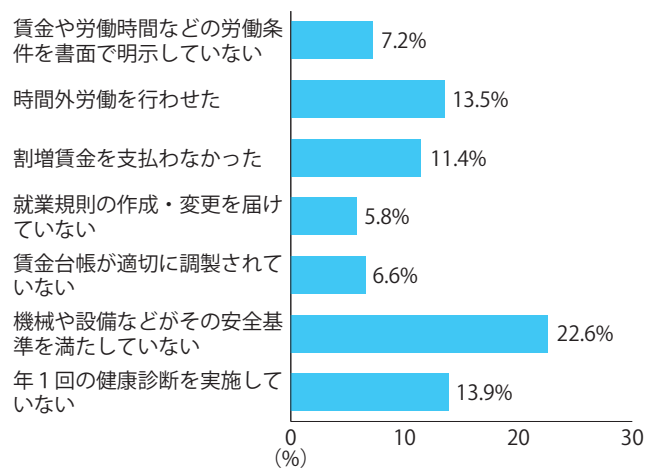
事業場における基本的な労働条件の枠組み及び管理体制を確立させ、これを定着させるよう、労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処します。

2 未払賃金立替払制度の迅速・適正な運用

企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した方の救済を図ります。

3 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

外国人労働者、自動車運転者、障害者の労働環境を適正なものとするため、関係機関との連携のもと労働基準関係法令の遵守徹底を図ります。



定期監督などにおける主な法違反の内訳(東京：令和5年)

令和7年度労働保険 年度更新申告書の留意点等について

東京労働局 労働保険徴収部 適用・事務組合課

1 保険率等の変更について

(1)「労災保険率」及び「労務費率」について

令和7年度において「労災保険率」及び「労務費率」に変更はありません。^(※1)

「労災保険率」及び「労務費率」は右のQRコードから確認できます。

(※1)令和6年度に「労災保険率」及び「労務費率」が変更されています。



令和6年度労災保険率及び労務費率
QRコード

(2)雇用保険率について

令和7年度において雇用保険率が下表のとおり変更されます。(引き下げ変更)

雇用保険率(表)

事業の種類	令和6年度 算定期間 R 6. 4. 1～R 7. 3. 31	令和7年度 算定期間 R 7. 4. 1～R 8. 3. 31
一般の事業	15.5/1000	14.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	17.5/1000	16.5/1000
建設の事業	18.5/1000	17.5/1000

2 令和6年度確定保険料・一般拠出金の計算方法について

(1)労災保険料の計算について

令和6年度(算定期間：R 6. 4. 1～R 7. 3. 31)における全ての雇用労働者への支払賃金総額(千円)に令和6年度労災保険率を乗じて得た額となります。

(例)金融業、保険業又は不動産業の場合

令和6年度確定保険料(労災) 251,215 千円×2.5/1000=628,037 円(端数切り捨て)

参考 通年の算定基礎額(支払賃金総額) 251,215,999 円(全労働者分)

(2)雇用保険料の計算について

令和6年度(算定期間：R 6. 4. 1～R 7. 3. 31)における雇用保険被保険者^(※2)への支払賃金総額(千円)に令和6年度雇用保険率を乗じて得た額となります。

(※2)週20時間以上の就労及び31日以上雇用見込がある雇用労働者(アルバイトを含む)

(例)一般の事業の場合

令和6年度確定保険料(雇用) 121,301 千円×15.5/1000=1,880,165 円(端数切り捨て)

参考 通年の算定基礎額(支払賃金総額) 121,301,299 円(雇用保険被保険者分)

(3)一般拠出金額の計算について

令和6年度(算定期間：R 6. 4. 1～R 7. 3. 31)における全ての雇用労働者への支払賃金総額(千円)に一般拠出金率(0.02/1000)を乗じて得た額となります。

(例)【一般拠出金】 251,215 千円×0.02/1000=5,024 円(端数切り捨て)

参考 通年の算定基礎額(支払賃金総額) 251,215,999 円(全労働者分)

3 令和7年度概算労働保険料の計算について

概算賃金総額の見込額(前年度の確定賃金総額)に労災保険率、雇用保険率を乗じて得た額を合算した額と

なります。

なお、雇用保険料については、令和7年度雇用保険率【新保険率】を用いて計算してください。

(例)金融業、保険業又は不動産業(一般の事業)の場合

【労災保険料】 251,215 千円 $\times$ 2.5/1000 = 628,037 円(端数切り捨て)

【雇用保険料】 121,301 千円 $\times$ 14.5/1000 = 1,758,864 円(端数切り捨て)

【労災保険料額 628,037 円】 + 【雇用保険料額 1,758,864 円】 = 【令和7年度概算労働保険料額 2,386,901 円】

4 申告様式変更等について

令和6年度一括有期事業総括表(建設の事業)^(※3)の様式が変更されましたので、旧様式の使用はできません。令和7年度の年度更新においては、新様式(監督署、労働局備え付け又は、右下のQRコードよりダウンロード)を使用して下さい。

(※3)令和7年度労働保険年度更新においては、令和6年4月1日～令和7年3月31日までに終了した元請工事が確定申告の対象となります。令和6年度に労災保険率及び労務費率の変更がなされ、様式内の労災保険料率、事業開始時期欄等が変更されています。



令和6年度一括
有期事業総括表
(建設の事業)

5 電子申請の利用について

電子申請の利用におけるポイント

- (1)いつでも、どこでも、手続きが可能です!!
- (2)電子納付による納付が便利!!
- (3)申請に必要となる「電子証明書」はGビズIDを取得することで省略することができます。GビズIDは「有効期限なし」「発行手数料なし」で便利です。
- (4)電子申請のアドバイザーによる無料出張相談を活用し、初期設定のトラブルを解消できます。



労働保険の電子申請に
関する特設サイト
【QRコード】

令和7年「賃金構造基本統計調査」にご協力をお願い

東京労働局 労働基準部 賃金課

毎年、厚生労働省が実施している国の統計法に基づく基幹統計調査である賃金構造基本統計調査は、主要産業に雇用される労働者の賃金の実態について、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数別等ごとに明らかにすることを目的として行っており、その調査結果は、各企業、団体等における賃金管理をはじめとする労務管理等の貴重な資料として活用されております。

この調査は、「毎年7月1日から7月31日」までの期間に実施することとされており、調査対象となりました事業所には大変お手数をおかけすることになりますが、インターネット(オンライン調査システム)による回答も可能となりますのでご活用いただき、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

なお、令和6年以前の賃金構造基本統計調査の結果は、厚生労働省のホームページ(http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html)に掲載されています。

問合せ先 賃金統計事務センター(R 7. 7. 1～R 7. 9. 30) 03(5958)3365

令和 7 年度全国安全週間実施要綱

東京労働局 労働基準部 安全課

趣旨 全国安全週間は、昭和 3 年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で 98 回目を迎える。

この間、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきた。この努力により労働災害は長期的には減少しているところであるが、令和 6 年の労働災害については、死亡災害は集計開始以降最少となった前年を下回る見込みであるものの、休業 4 日以上之死傷災害は前年同期よりも増加しており、平成 21 年以降、死傷者数が増加に転じてから続く増加傾向に歯止めがかからない状況となっている。

特に、高年齢労働者の増加等を背景として、転倒や腰痛といった労働者の作業行動に起因する死傷災害が増加し続けており、また、死亡災害については、墜落・転落などによる災害が依然として後を絶たない状況にある。

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和 5 年 3 月に策定された第 14 次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進することが必要であり、計画年次 3 年目となる令和 7 年度においても、引き続き労使一丸となった取組が求められる。

以上を踏まえ、更なる労働災害の減少を図る観点から、令和 7 年度の全国安全週間は、以下のスローガンの下で取り組む。

多様な仲間と 築く安全 未来の職場

期間 7 月 1 日から 7 月 7 日までとする。

なお、全国安全週間の実効を上げるため、6 月 1 日から 6 月 30 日までを準備期間とする。

実施者が準備期間中及び全国安全週間に実施する事項

安全文化を醸成するため、各事業場では、全国安全週間及び準備期間を利用し、次の事項を実施する。

- (1) 安全大会等での経営トップによる安全への所信表明を通じた関係者の意思の統一及び安全意識の高揚
- (2) 安全パトロールによる職場の総点検の実施
- (3) 安全旗の掲揚、標語の掲示、講演会等の開催、安全関係資料の配布等の他、ホームページ等を通じた自社の安全活動等の社会への発信
- (4) 労働者の家族への職場の安全に関する文書の送付、職場見学等の実施による家族への協力の呼びかけ
- (5) 緊急時の措置に係る必要な訓練の実施
- (6) 「安全の日」の設定の他、準備期間及び全国安全週間にふさわしい行事の実施

実施者が継続的に実施する事項

全国安全週間における取組をより効果的にするためにも、事業者は、準備期間及び全国安全週間以外についても、以下の事項を継続的に実施する。

- (1) 安全衛生活動の推進
- (2) 業種の特性に応じた労働災害防止対策
- (3) 業種横断的な労働災害防止対策

※令和 7 年度全国安全週間実施要綱全文については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン実施中

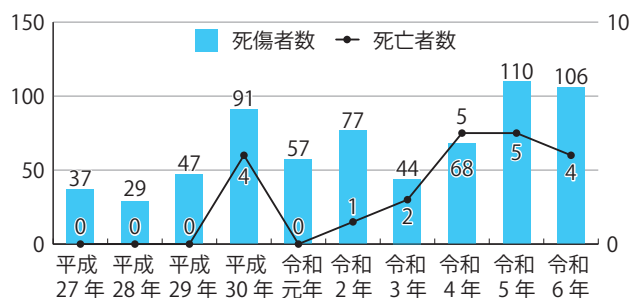
令和7年5月～9月

東京労働局 労働基準部 健康課

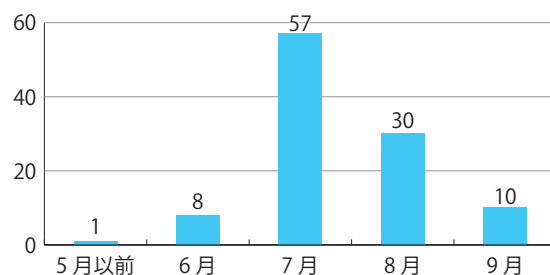
厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携して、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組を進めています。各事業場でも、事業者、労働者の皆さまが協力して、熱中症予防対策に取り組みましょう！



熱中症による休業4日以上労働災害発生状況(東京)



熱中症による死傷者数の推移



令和6年の月別死傷者数

令和6年に発生した熱中症の発生事例(東京)

発生月 時間	業種	発生状況	経験 年齢	休業見込 日数等
7月 15時	建設業	屋外の工事現場において、鉄筋の圧接作業に従事していたところ、歩行が困難となったため、救急車で病院に搬送されたが、搬送先の病院で死亡したもの。	50歳代 10年以上20年未満	死亡
7月 15時	廃棄物 処理業	事業場の倉庫内において、ペットボトルの選別作業を行っていたところ、前のめりになって動かなくなったため、救急車で病院に搬送されたが、搬送先の病院で死亡したもの。	40歳代 1年未満	死亡
7月 12時	警備業	工事現場において、交通誘導の業務を行っていたところ、立ってられないなどの症状となり、救急搬送されたもの。	70歳代 10年以上20年未満	60日
9月 19時	陸上貨物 運送業	引越作業のため、段ボールなどの荷物を運んでいたところ、吐き気、頭痛などの症状となり、救急搬送されたもの。	50歳代 10年以上20年未満	15日
7月 13時	小売業	厨房内で食器の洗浄作業を行っていたところ、膝から崩れるように倒れてしまい、救急搬送されたもの。	50歳代 1年以上5年未満	20日

暑さ指数(WBGT 値)を活用しましょう

- 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



「ロゴマークシール」と「応急手当カード」の活用

「Cool work TOKYO」ロゴ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。

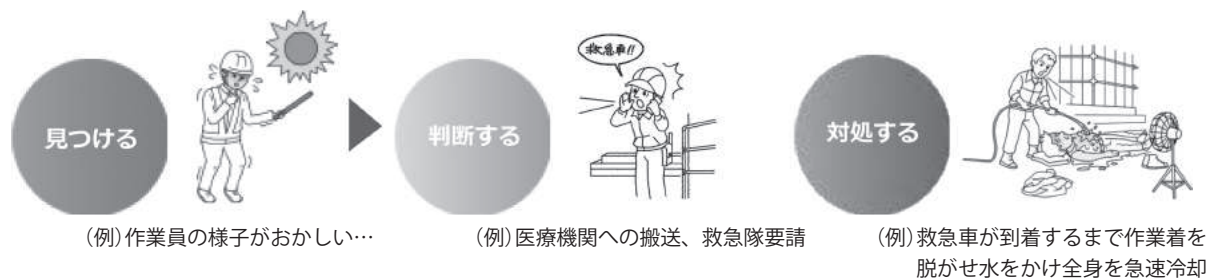


職場における熱中症対策の強化

(令和7年6月1日 改正労働安全衛生規則が施行されます)

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じて迅速かつ適切に対処することにより熱中症の重篤化を防止するため以下の取組が事業者に義務付けられます。

基本的な考え方



現場の実態に即した具体的な対応 ➡ **現場における対応** 熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じて、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

- 1 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある者を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備・関係作業員への周知。
- 2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
 - ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
 - ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順の作成及び関係作業員への周知。

対象となるのは「WBGT 28 度以上又は気温 31 度以上の環境下で連続 1 時間以上又は 1 日 4 時間を超えて実施」が見込まれる作業

「職場における熱中症対策の強化について」パンフレット



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

東京労働局 労働基準部 賃金課

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がある
- 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	6～360万円(※2)
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	
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等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い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

※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。)

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

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 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%(50%)

(※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)。

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

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/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



参考 令和 7 年度予算における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上(設備・人への投資等)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通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。(※下線部=R 7 予算における拡充部分)

生産性向上(設備・人への投資等)への支援

種類	内容
業務改善助成金 拡充	【15 億円】※令和 6 年度補正予算額 297 億円 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成 →地域間格差に配慮した助成率区分等の再編、支援時期等の見直し重点化
働き方改革推進 支援助成金 拡充	【92 億円】 労働時間削減等に向けた環境整備のため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、改善の成果を上げた場合に助成 →対象労働者の現行の賃金額を 3%、5% 増加させた場合の加算に加え、 <u>7% の場合の助成強化</u> 、恒常的な長時間労働が認められる企業における設備投資について、 <u>一部助成対象の要件を緩和</u>
人材開発支援助成金 拡充	【542 億円】 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助成 → <u>訓練終了後に賃上げ等した場合の賃金助成額の引き上げ(賃金上昇率を踏まえた賃金助成額のベースアップの一環として実施)</u>
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) 拡充	【制度要求】 雇用管理改善につながる制度等(賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等)を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成 →雇用管理制度助成コースを令和 7 年度から再開する際、人事評価改善等助成コース(※)を統合の上、 <u>作業負担を軽減する機器導入への支援や対象労働者の賃金を 5% 以上増加させた場合の加算を導入</u> (※)人事評価制度を整備、年功のみによらない賃金制度を設ける事業主への助成

正規・非正規の格差是正への支援

種類	内容
キャリアアップ 助成金(正社員化 コース・賃金規定 等改定コース) 拡充	【633 億円】 ①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を 3% 以上増加させた場合(正社員化コース)、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を 3% 以上増額改定し、その規定を適用した場合(賃金規定等改定コース)に助成 →賃金規定等改定コースにつき、 <u>賃上げ率の新たな区分を設定(2 区分→4 区分、賃上げ率 6% 以上の場合はさらに引き上げ)、昇給制度を新たに設けた場合の加算措置の創設</u>

より高い処遇への労働移動等への支援

種類	内容
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))	【35 億円】 ・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、離職後 3 か月以内に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して 5% 以上増加させた事業主に対して助成 ・中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、 ①中途採用率を一定以上向上させた場合、 ②中途採用率を一定以上向上し、そのうち 45 歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ、当該 45 歳以上の者全員の雇入れ時の賃金を雇入れ前と比して 5% 以上増加させた場合のいずれかを満たした場合に助成
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)	【137 億円】 ・就労経験のない職業に就くことを希望する就職が困難な者を雇い入れ、人材育成計画を策定した上で、賃金を雇入れ日から 3 年以内に 5% 以上増加させた事業主に対して助成
産業雇用安定助成金(スキルアップ 支援コース)	【5 億円】 ・労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、当該出向から復帰した際は出向開始 1 年後等の賃金を出向前と比較して 5% 以上増加させた事業主(出向元)に対し、出向中の賃金の一部を助成

改正育児・介護休業法のポイント

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

令和7年4月1日から、改正育児・介護休業法が段階的に施行されています。

本号では、改正点のうち「男性の育児休業取得率等の公表」(4/1 施行)「柔軟な働き方を実現するための措置」(10/1 施行)等について解説します。

①男性の育児休業取得率等の公表(4/1 施行)

- これまで労働者数が1001人以上の企業に義務付けられていましたが、改正により対象が**301人以上**の企業に対象が拡大されています。
- 事業年度をまたがって育児休業を取得した労働者については、開始日を含む事業年度でカウントします。
- 事業年度終了後おおむね3か月以内に公表することとされていますので、**3月決算の場合は、6月末が公表期限の目安**となっています。期限までに「両立支援のひろば」等で公表できるよう、ご準備をお願いします。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和7(2025)年6月末	9月	令和7(2025)年12月末
4月	令和7(2025)年7月末	10月	令和8(2026)年1月末
5月	令和7(2025)年8月末	11月	令和8(2026)年2月末
6月	令和7(2025)年9月末	12月	令和8(2026)年3月末
7月	令和7(2025)年10月末	1月	令和8(2026)年4月末
8月	令和7(2025)年11月末	2月	令和8(2026)年5月末

※取得率の計算式、よくあるご質問については次頁のQRコードからご確認ください。

②柔軟な働き方を実現するための措置(10/1 施行)

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者のための「育児短時間勤務」措置とは別に、3歳から小学校就学までの子を養育する労働者のために、以下の①～⑤の中から2つ以上を選択して就業規則等に規定することが義務化されます。
 - 措置を講じる際には、**事前に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くこととされています。**
 - 把握した労働者のニーズを踏まえて、事業所の実態に合った措置を規定し、10月以降希望する労働者が利用できるようにしておく必要があります。
- ①始業時刻等の変更(フレックスタイム制 or 時差出勤)
 - ②テレワーク等(10日以上/月)
 - ③保育施設の設置運営等
 - ④養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)
 - ⑤短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)

この他に、4月1日から、以下についても改正されています。

就業規則等の規定・修正や、従業員に周知出来ているか、ご確認ください！



□家族の介護のために労働者が離職することを防ぐため、

- ・介護に直面する前(40歳等)の労働者
- ・介護に直面した旨の申出をした労働者

に対し、介護休業・介護休業給付・介護休暇等の制度や休業等の申出先(例：人事部など)について情報提供等を行うことが義務化

(!)施行通達の改正により、家族が介護休業等制度の対象となる「要介護状態」に該当するかに係る判断基準が一部見直されています。

(!)「介護に直面した旨の申出」とは、例えば「親が骨折したので、食事や歩行の世話をすることになった」等の申出を指します。介護に直面した労働者が、制度の不知から退職を選択することのないよう、制度利用の意向も確認してください。

□育児のための所定外労働の制限(残業免除)の対象者を、**小学校就学前の子**を養育する労働者に拡大

□子の看護休暇の対象者を、**小学校3学年修了までの子**を養育する労働者に拡大
また、取得事由について病気・けが、予防接種・健康診断に加え、感染症に伴う学級閉鎖等や入園(入学)式・卒園式を追加

□子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定で対象外とすることができる労働者を「週の所定労働日数が2日以下の者」に限定

(!)「継続雇用期間が6カ月未満の者」は除外不可になりました。

規定上除外する旨が記載されていても、例えば入社直後の労働者からの申出を拒むことはできません。



・**男性の育児休業取得率等の公表**(厚生労働省作成資料)▶▶

労働者数の考え方、取得率の計算式、よくあるご質問等を掲載しています。



・**両立支援のひろば**(厚生労働省運営)▶▶

男性育児休業等取得率の公表にご利用ください。

企業名や業種別検索により、他社の取組状況等を参照できます。



・**改正育児・介護休業法のポイント**(厚生労働省作成資料)▶▶

本号で解説した項目以外についても、対応漏れがないかご確認ください。



・**東京労働局 HP**(特設ページ)▶▶

改正法解説動画、厚生労働省作成の規定例等関係資料、省令・指針・施行通達、Q&A等を掲載しています。



お問合せ先 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課(育介法担当) 電話 03-3512-1611

令和7年度も専門家による ワンストップ無料相談を実施します！

東京働き方改革推進支援センターのご案内

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

このようなお悩みありませんか？...

物価が上がっているし、募集しても人が集まらない。
賃金を引き上げたいけど、何か助成金がないかなあ？

人手不足対策として、パート・アルバイトの待遇改善
をして、定着率を上げられないだろうか。

最低賃金も上がったし、当社の賃金も間違いが
ないか、念のためチェックしてもらいたい。

どこかに相談したいけれど、
どこに相談すればいいの？

ご相談は
無料です！

東京働き方改革推進支援センター
にご相談ください！

事業主の皆様の労務管理に関するお悩みを専門家がサポートいたします！

東京働き方改革推進支援センター（以下「センター」）では、都内事業者の皆様からの労務管理についてのお悩みから助成金、人材確保対策に関するお問い合わせなど、職場環境の整備や従業員の待遇改善に関するご相談について、社会保険労務士等の資格を有した専門家が対応しております。

ご質問・ご相談は、センターへの来所（要予約）、電話、メールなどで受け付けており、さらに専門家が実際に貴社を訪問し（またはオンラインにて）、実情を把握させていただいた上でお悩みを解決するためのコンサルティングを実施しております。

賃金引き上げや人手不足、各種助成金^(※)の活用など、貴社の実情に応じた対応策をコンサルティングを通じてご提示いたします。

費用は無料ですので、お気軽にご相談ください！

※賃金引き上げの助成金の詳細は各検索サイトにて「賃上げ」支援助成金パッケージで検索を！

賃上げ支援助成金パッケージ 検索

【厚生労働省 HP】https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package_00007.html



多くの事業主が自社の改善を実現しています！

センターで専門家のサポートを受けた多くの事業主が、自社の改善を実現しています。

事業主様の主な取り組み事例については、以下のアドレスからご覧いただけます。

働き方改革特設サイト 中小企業の取り組み事例 <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/casestudy/>



お問い合わせはこちら 東京働き方改革推進支援センター（厚生労働省委託事業）

所在地 〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館 8 階

最寄り駅 東京メトロ銀座線・半蔵門線三越前駅、JR 総武線新日本橋駅

電話 0120-232-865（平日 9：00～17：00）

F A X 03-6675-4325

メール tokyo@workstylereform.net

センター HP <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/Tokyo/>



分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第35回

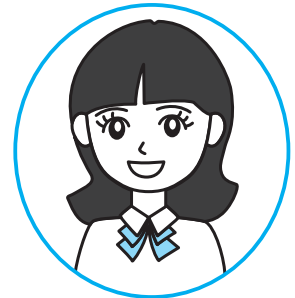
桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」

私は「桃樹」。東基連に入職し、5年目です。蓮美部長や先輩達に教えて頂き、少しずつ成長してきたように思います。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、後輩の「希漣さん」と一緒に、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



希漣さん

熱中症対策を学びに、(株)竹中工務店さんの東京本店に伺いました。

桃樹さん 読者の皆さん、本日は東基連本部を飛び出し、希漣さんと一緒に、東京都江東区新砂の(株)竹中工務店さんの東京本店に来ています。

希漣さん はい、皆さん、そうなんです。東基連の会員でもある(株)竹中工務店さんの東京本店は、東西線の東陽町駅から徒歩3分。新しい発想のとても素敵な7階建てのオフィスビルです。

桃樹さん そう、「光と風の道」をテーマに、自然光を取り入れ、自然風利用ハイブリッド空調に加え、空間的な感受性の回復にも挑戦した、現代のオフィスに求められる課題への一つの答えを示したとも言われています。

希漣さん 今日、東京本店さんに伺ったのは、(株)竹中工務店さんが取り組んでいる「熱中症対策」を学びに来たんですね。

桃樹さん そう！ 今年の夏も猛暑が予想され、熱中症対策の重要性が叫ばれています。

そんな中、昨年の(株)竹中工務店さんの全国の工事現場での熱中症災害発生件数は、ほとんどが不不休災害ですが全店で「27件」です。

希漣さん 北海道から沖縄までの全国エリアでの件数ですから、極めて少ない件数ですね。そんな結果を導いた、熱中症対策に積極的に取り組まれている(株)竹中工務店さんの工夫の数々を学びに参りました。

桃樹さん それでは、希漣さん、今日、教えて頂く(株)竹中工務店・東京本店さんのスタッフの皆さんを、読者の方々に紹介してください。

希漣さん はい、ご紹介させていただきます。

まず、(株)竹中工務店、役員補佐(安全環境担当)の松岡さんです。松岡さんは、少し前まで女性初の東京本店・安全環境部長を務めておられました。

次に、東京本店・安全環境部、安全グループ長の高橋さんです。(株)竹中工務店の安全衛生の大黒柱と言われている方です。

そして、若手のホープ、安全グループ・主任の小川さん。小川さんは周囲から「熱中症対策のマイスター」とも呼ばれ、今日は主に小川さんから説明して頂きます。

桃樹さん そして、安全環境部・調査役の野村さんです。調査役として、優しくかつ厳しく指導されるとお聞きしています。今日は、宜しくお願い致します。

「STOP！熱中症 TOKYO 2025【作業所必須 10 項目】

高橋さん ようこそいらっしゃいました。お役に立てるか分かりませんが、今日は、弊社の「熱中症対策」をお話しさせていただきます。

最初に、私が概略をお話しし、詳細については小川主任が説明します。

桃樹さん・希漣さん 宜しくお願い致します。

高橋さん はい、弊社の熱中症対策は、協力会社をお願いしている「STOP！熱中症 TOKYO 2025【事業主必須 8 項目】と、作業所での「STOP！熱中症 TOKYO 2025【作業所必須 10 項目】」に全てを盛り込んでいます。

桃樹さん 誌面の関係で、ここでは「作業所必須 10 項目」を紹介させていただきます。

希漣さん なるほど。【作業所必須 10 項目】では「準備期間」、「朝礼時」、「作業時」、「発症時」と大きく 4 つに分け、その中に細かく対策が記載されているのですね。

STOP! 熱中症 TOKYO2025【作業所必須10項目】	
準備期間	① 作業所は熱中症予防計画書を作成し、必要な設備を準備する。 コールドダウンスペースの設置、経口補水液・冷却パッド・体温計の準備 ※ 塩分・ウォータークーラー・飲み水・スポーツドリンク・販売の設置 ※ コールドダウンスペースの設置、経口補水液・冷却パッド・体温計の準備
朝礼時	② 職長は一人ひとりの体調管理状況を確認する。 「熱中症」の発生・発生場所・症状・経過・発生状況に注意 ※ 高血圧・糖尿病・心疾患の持病者は治療状況の確認 ※ ラジオ体操時に自覚症状に体が動くか・一人ひとりの体調をチェック
	③ 作業所は朝礼時、熱中症警戒レベルの行動基準を周知する。
作業時	④ 作業所は熱中症の危険度の高い作業・場所を特定し重点巡回を実施する。 「作業から離れられない・空気の流れがない・保護具を外せない・着えない（未熟者）」は特に注意が必要 → 外構工事・コンクリート打ち・ビード内作業・土の当り・制限空間・荷役・荷等
	⑤ 作業所は熱中症パトロールで声掛けを積極的に実施する。
	⑥ 職長は、作業前・作業中の水分・塩分のこまめな補給状況を管理する。 ※ 朝一番の強制給水／目安 カップ1-2杯（塩分を含む） ※ 作業場所・シフト等・作業内容・作業時間・作業環境
	⑦ 職長は熱中症予防保護具（防暑服・空調服等）の着装を確認する。 ※ 暑熱対策では防熱効果・着用・着用時間・着用状況・着用状況の把握・着用状況の把握・着用状況の把握
発症時	⑧ 職長は休憩時、作業中に氷のう等で身体の冷却を徹底させる。（脳のクールダウン）
	⑨ ちよつとも異常を感じたらクールダウンスペースに移動しすぐに身体を冷却、報告をする。 ※ 休憩中に体調不良が生じた場合は、速に休憩を中止し、適切な処置を行う。
	⑩ 意識がない、自力で回復できない、30分以上回復しない場合は速やかに病院搬送する。 ※ 体調不良者の搬送・搬送後のケア・搬送後のケア・搬送後のケア

「身体(深部体温)のクールダウン」その1(かき氷コーナーなど)

松岡さん 高橋さん、ちょっと、いいかしら。「作業所必須 10 項目」は最も大切です。これが根幹です。ただ、少しお話が固くなるので、初めに具体的な事例をご紹介したら、どうかしら。ほら、作業員の皆さんが楽しみにしている「かき氷コーナー」とか。

希漣さん わー！ かき氷コーナー、良いですね！ 私、かき氷、大好きです！！

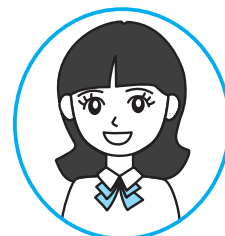
高橋さん 分かりました。他の建設会社さんでも行っていると思いますが、弊社でも工事現場事務所の一角に「かき氷コーナー」を設置している現場が多くあります。

小川さん 熱中症対策の1つとして「身体(深部体温)のクールダウン」があります。

深部体温の冷却方法として、「体内から下げる方法」として、冷たい飲み物や効率よく冷却できるシャーベット状の「アイススラリー」の摂取があります。同様に「かき氷」を食べるのも体内から深部体温を下げる効果があります。

野村さん 現場事務所に「かき氷コーナー」を設置し、休憩時間や昼休みに専属のスタッフが次々に「かき氷」を作り、訪れた作業員さんに渡していきます。

シロップも、イチゴや、レモンや、あずき、練乳など沢山揃えているので、評判も良く、大人気です。



「身体(深部体温)のクールダウン」その2(手のひら冷却など)

高橋さん 身体(深部体温)のクールダウンには、「体表面から下げる方法」も有効です。

小川さん 体表面から深部体温を下げるには、特に「手のひらを冷却する」ことが効果的です。洗面器に冷水と氷を入れ、手のひらを浸すことにより身体内部の体温が下がります。凍ったペットボトルや保冷剤を手を持つ方法でも良いです。

勿論、従来から言われている「脇・足の付け根」など、太い血管が体表近くにある場所を冷やす方法も効果が期待できます。

高橋さん 現場には「製氷機」を随所に設置しています。ポリ袋も一緒に置いて、直ぐに「簡易氷嚢」を作れるようにしています。

松岡さん 私から、深部体温と暑熱順化の関係についてお話しても良いかしら。

体を暑さに慣らす暑熱順化ができると、汗のかきはじめや皮膚血管拡張による熱放散が早くなり、深部体温が上昇しにくくなります。

暑熱順化するには、日常生活の中で、運動や入浴をすることで、汗をかくことが効果的と言われており、暑熱順化への取り組みも大切ですね。

「頭(脳)のクールダウン」

高橋さん 体のクールダウンに関して「頭(脳)のクールダウン」も重要です。小川主任、説明してください。

小川さん はい、脳の温度が上昇し、脳がオーバーヒートすると体内のコントロールが乱れ、体温や心拍、呼吸、血圧の調整がうまくいかなくなり、体調不良を引き起こしますので、脳のクールダウンが重要となります。

脳は頭蓋骨の中にあり、外気による熱の放散ができないので、頸動脈を冷やして冷たい血液を循環させる以外に方法はありません。

桃樹さん 正直に言いますと「脳のクールダウン」の重要性は、初めてお聞きしたのですが、クールダウンの具体的な方法を教えてくださいませんか。

小川さん 脳をクールダウンするためには、頸動脈(顎の角部)を15分以上冷やします。冷やすタイミングは、休憩時だけでなく作業中も行うことで、より高い効果が期待できます。



高橋さん 先ほど、「製氷機」のお話をしましたが、100均などで販売している氷嚢やポリ袋を用意し、氷を入れて休憩時に頸動脈に当てて、クールダウンすることを推奨しています。

また、ネッククーラー等の使用も効果的です。

松岡さん いずれにせよ、頸動脈(顎の角部)を冷却ポイントとして冷やすことが大事です。

WBGT 値 31℃ 以上(危険レベル)予報時に全作業員へ「ORS タブレット」配布

松岡さん もうひとつ、この夏からの新たな取り組みとして「ORS タブレット」の配布も計画しています。

希漣さん それは、どのような取り組みですか？

小川さん はい、東京本店管轄での新たな取り組みですが、WBGT 値 31℃ 以上との予報が出た日は、全作業員に ORS タブレットを配布し、朝の朝礼の後の給水時に ORS タブレットを摂取するものです。勿論、作業員へは推奨はしますが、強制はしません。

希漣さん 勉強不足ですみません。「ORS タブレット」について教えてくださいませんか。

小川さん ORS は、「Oral Rehydration Solution」の略で「経口補水液」のこと、それがタブレットになっているものです。

このタブレットを水に溶かすことで、経口補水液が簡単にできます。またタブレットを食べて水分を飲む事で、同じ効果を得ることができるとされています。

経口補水液は、水分と電解質を水よりも速く吸収し、体内で水分を長時間キープできるので、汗をかく前に飲むのが良いとされており、そういうこともあり、作業開始前の朝礼の後に摂取します。

熱中症対策「行動面」 朝の強制給水の実施・ポカリ等の配布

希漣さん よく分かりました。朝礼の後には、皆さんで水分を取るのですね。

高橋さん 行動面での対応になりますが、朝礼の後に必ず水分を取ります。名付けて「朝の強制給水」。水分補給できる施設を整備し、全員が、必ずコップ1~2杯の水分を補給します。

桃樹さん 行動面で、他になにか実施していることはありますか？

野村さん 現場を巡視する際に、アイススラリーやポカリを配布しています。

アイススラリーとは、細かい氷の粒子が液体に分散した状態の飲料のことです。職員・リーダー会で協力し、曜日・時間帯を設定して、アイススラリーやポカリを持って現場を巡回しながら声掛け、体調確認を図り、その際に、半ば強制的に身体に水分を補給させ、クールダウンをさせるものです。

松岡さん 一緒に回る若い職員が「アイススラリー」や「ポカリ」を担ぎます。これが、少々重くて心配になることもあり、彼らの状態にも気を使っています。

熱中症対策「施設面」 各種対策施設の整備を早い段階で計画

希連さん ここまで行動面の対策をお聞きしてきましたが、施設面で気を付けていることを教えてください。

高橋さん 様々な施設を用意しています。その内容については小川主任に説明して貰いますが、私が現場にお願いしているのは、「とにかく早い段階で計画を立てる」ということです。

計画を立て設置していく中で、計画通りにいかないことが必ず出てきます。暑くなる前に態勢を整える必要があります。計画を修正することも当然出てきますから、早め早めの計画の立案をお願いしています。

小川さん 施設面では、できることは何でもやろう！ と呼びかけています。

例えば「中間階での給水場所の設置」です。マンションなどの建築工事では、高層階での作業の際、1階まで降りずに気軽に給水ができるように、途中の中間階にも給水施設を設置するようにしています。

野村さん その他に、各所に「ミスト扇風機」を設置し、「熱中症対策飲料自動販売機」を導入し、「熱中症応急セット」、「冷却用製氷機」を常備しています。

松岡さん それと、必ず設置するようにお願いしているのは「クールダウンスペース」です。

現場内に、常時冷却された一室を設けること。部屋を準備できない場合には、室内に密閉できるテントを置き、テント内にクーラーを設置し「簡易クールダウンスペース」とする。

ちょっとでも異常を感じたら、クールダウンスペースに移動し、直ぐに身体の冷却を図るようにしています。

「熱中症警戒レベルに対応した行動基準」の策定

希連さん 行動面でも、施設面でも、しっかり取り組まれているのですね。凄いです。

桃樹さん 本当にそうです。勉強になります。

松岡さん もう一つ、大事なこととして取り組んでいるのは「熱中症警戒レベルに対応した行動基準」です。

分かりやすく言うと、その日の WBGT 値に対応した「水分塩分の補給回数」と「休憩・クールダウン」の回数を決めています。

桃樹さん 具体的には、どのようにされているのでしょうか？

小川さん こちらの表を見てください。WBGT 値が「21℃以上 25℃未満」の場合には、熱中警戒レベルは「注意！」で、「休憩・クールダウン」は午前10時と午後3時の2回、各15分。「水分塩分補給」は60分毎に1回以上とされています。

しかし、例えば WBGT 値が「28℃以上 31℃未満」の場合には、警戒レベルは「厳重警戒！」とされ、「休憩・クールダウン」は、午前10時と11時、午後3時と4時の4回、各15分。「水分塩分の補給」は、45分毎に1回以上となります。

桃樹さん なるほど！ その日の WBGT 値に

熱中症警戒レベルの行動基準							
WBGT	21℃以上 25℃未満	25℃以上 28℃未満	28℃以上 31℃未満	31℃以上 33℃未満	33℃以上 35℃未満	35℃以上	
熱中症 警戒 レベル							
	注 意 !	警 戒 !	厳重警戒!	危 険 !	熱中症 警戒アラート	熱中症特別 警戒アラート	
○ORS タブレット	-	-	-	WBGT31℃以上でORSタブレット補給!			
 水分・塩分補給	1回以上/ 60分	1回以上/ 60分	1回以上/ 45分	1回以上/ 30分	炎天下・風通しの悪い場所 などリスクの高い場所では 個別に作業調整 場合によっては延期も検討		
 休憩 クールダウン	午前1回 午後1回	午前1回 午後1回	午前2回 午後2回	午前3回 午後3回			
休憩時間の 目安	午前10時／午後3時		午前10～11時 午後3～4時	午前9～10・11時 午後2・3・4時			
しっかり休憩、しっかり水分・塩分補給							

合わせて、「休憩クールダウン」の回数と、「水分塩分補給」の回数・間隔を変化させ対応しているのですね。

松岡さん そうです。気候の変化に合わせて、態勢も変化させていく。ここが重要だと考えています。

桃樹さん ここまで具体的にお話を伺って来ましたが、最初に教えて頂いた「STOP! 熱中症 TOKYO 2025【作業所必須 10 項目】」の内容がよく分かりました。ありがとうございました。

さて、残念ですが、今月はここでページが尽きてしまいました。この後のお話は7月号でご紹介します。

松岡さん、高橋さん、小川さん、野村さん、お忙しいなか、本当にありがとうございました。来月も宜しくお願い致します。

希漣さん 7月号では、(株)竹中工務店・東京本店さんの「STOP! 熱中症 TOKYO 2025【作業所必須 10 項目】」、「熱中症かな? と思ったら」、「熱中症の疑いによる病院搬送までの流れ」などについてご紹介します。

桃樹さん・希漣さん 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。

では、7月号でお会いしましょう。

旬の労働関係情報を低価格で提供

水町ゼミの視聴者を募集中(全基連)

旬の情報をいち早く

当協会が正会員となっている公益社団法人全国労働基準関係団体連合会では、令和7年度から、労働関係の旬の情報を低価格で提供する「水町ゼミ」をオンデマンド方式で開講するとして、受講者(視聴者)の募集を開始しました。

これは、労働関係の「旬」の情報を、「いち早く」「分かり易く」「正しく」「低価格」で提供したいとの水町勇一郎早稲田大学教授の思いを受けて、既に実績のある株式会社日本法令と提携して開講することとしたものです。

割引価格が適用

お申込みの際に、「申込み区分」の「☐全基連・県労働基準協会」の☐に☒を入れれば、一般 4,400 円(税込。オンライン視聴 1 回につき)のところ、3,300 円(前同)の割引価格が適用されます。〔会場受講の場合は、一般 6,600 円(税込。会場受講 1 回につき)のところ、同 5,500 円(前同)。ただし、満員のためキャンセル待ちとなっています〕。

(1)WEB サイトからのお申込みはこちら(外部サイト=株式会社日本法令のサイト=に移動)

※「ご入会を希望する研究会をお選びください。」欄の上から3番目 ▶ 遷移用 QR コード
をお申込みください。

(2)メールでのお申込みはこちら↓

kenkyukai@horei.co.jp

●貴社名または事務所名

●お名前(受講者名)



水町ゼミの概要ページ 水町ゼミの申込ページ



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6月～令和7年7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
7月10日(木) 14:00～16:00	web 研修会 職場の安全と安心を守る カスタマーハラスメント対策 カスタマーハラスメント(以下カスハラ)対策は従業員が安心して働ける組織づくりのために必要不可欠なものであり、事業所として対策を講じることが求められています。 ですがカスハラは社内のハラスメントと違い、社外の顧客関係が複雑にからんだデリケートな問題です。 トラブルから組織や従業員を守るためカスハラ対策の取り組み方について考えてみましょう。	産業カウンセラー 森井 梢江	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
6月16日(月) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(後半) 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。 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。 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。 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)。	西村 知行	55
6月17日(火) 14:00～16:00	高齢労働者の安全衛生対策の進め方 ～エイジフレンドリーガイドラインとフレイル、ロコモ～ 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。 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。 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。 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。 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。 これらの要点と留意事項を説明します。	荒川 輝雄	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
6 月 19 日 (木) 14:00～16:00	労働安全衛生管理基礎講座③ 「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。 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。 また労働衛生に関する最新の動向もご紹介いたします。 今回はその 3 回目で、心と身体健康づくり(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)、職業性疾病等について解説します。 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。 なお、「令和 6 年度版労働衛生のハンドブック」は、当センターのホームページに掲載しております。	中山 篤	55
6 月 24 日 (火) 14:00～16:00	産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編) 定期健康診断は産業保健の基礎となるものです。 この健診がどのような法律に基づいて行われるのか、誰が行うのか、結果の取り扱いについてどの様な規則があるのか等基本的な解説をします。 また、実際に職場で困った事、苦勞した事例などありましたらお持ち下さい。皆さんで検討しましょう。	高山 俊政	55
6 月 25 日 (水) 14:00～16:00	職場で信頼される産業看護職になろう！ ～産業看護職の役割の見える化と周囲への上手な伝え方のヒントを探る～ 「産業看護職の役割を人事労務が理解してくれない」、「産業看護職を増員してほしいのに上司に取り合ってもらえない」、等のお悩みを聞くことがあります。 このような時には、どうしたら良いのでしょうか？ 根本的な解決に向けては、産業看護職自身が自らの役割について整理・認識し、周囲の人にも上手く伝えていくスキルを身に付ける必要があると思います。 今回の研修では、グループワークを通じて、産業看護職の役割を整理するとともに、それを周囲に上手く伝えるためのヒントについて考える機会を持ちたいと思います。 是非研修に参加して、一緒に考えてみませんか？ ◆注意◆ この研修に参加できるのは、「産業看護職(保健師・看護師)」のみです。 ◆お願い◆ テーマに関して産業看護職として日頃感じていらっしゃる「疑問・質問」をお寄せください。 参加申込後、当センターから「6 月 25 日研修 疑問・質問依頼」メールをお送りいたしますので、そちらへご入力ください。	錦戸 典子	24
6 月 26 日 (木) 14:00～16:00	実践に基づくメンタルヘルス不調者の職場復帰支援～リワークを活用して～ 休職者の職場復帰支援対応として、いろいろな支援方法があります。 今回はリワークを活用しての職場復帰に繋がった事例についてお伝えしたいと思います。 リワークの目的には①症状の改善や体力等の回復②業務復帰と再発防止③自己発見やストレス対処法などの習得が必要だと思います。 リワークには公的な機関、クリニックの医療リワークがありますが、その活用する場合の目安、その効果・変化などを一緒にお伝えしながら考えていきましょう。	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
7 月 3 日 (木) 14:00～16:00	企業の問題解決に役立つ交流分析(Transactional Analysis)～「契約」について～ エゴグラムで広く知られている交流分析(Transactional Analysis：以下 TA と称する)には、様々な理論や概念があります。 それらは、心理療法のみならず、職場の様々な場面(健康管理、研修、人間関係など)での問題解決に活用できます。 本研修では、その概念の一つである「契約」についてご紹介いたします。	藤里 智子	55
7 月 7 日 (月) 14:00～16:00	すすめよう職場のスマート禁煙！ 職場の禁煙化は、法律や条例、ガイドラインでも示された労働衛生上の重要課題の一つです。 本研修会は、研究成果を基に作成した科学的根拠に基づく「効果的な職場の受動喫煙対策の推進方法」を提案しております。 令和 14 年度には、望まない受動喫煙のない社会の実現が国の目標です。 まず、その推進方法を知ることからはじめてみませんか？ ◆注意◆ 本研修会は、禁煙化されていない事業場の関係者を対象とします。 参加型研修で、グループワークがあります。	斎藤 照代	45
7 月 9 日 (水) 14:00～16:00	「メンタルヘルス・マネジメント入門」～社員を円滑に専門家につなぐ方法～ 社員にメンタルヘルス不調が発生した場合、その社員が医療、もしくは産業保健スタッフにつながるまでは、主に管理監督者もしくは人事労務担当者が関わることになります。 そこで、社員を精神科につなげるためには、精神科が必要だという根拠を示し、かつ精神科の受診を勧めるという勧奨スキルも重要となります。 個人情報のやりとりにも、丁寧に「同意を取る」関わりが必要です。 本研修では、社員を円滑に専門家につなげるための方法について解説を行います。	(株)ジャパン EAP システムズ 臨床心理士 松本 桂樹	55

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
7月15日(火) 14:00～16:00	過労死等の労災認定基準と認定状況について 労災保険制度は、仕事や通勤で怪我をしたり、病気になった場合等に必要な保険給付を行い、社会復帰を促し、被災者や遺族の援護を行うとともに、職場の安全や健康を確保するなどの役割を担っています。 仕事が原因の病気(業務上疾病)のうち、過労死等は増加していますので、労災認定基準や認定状況について理解を深め、過労死等の防止について考えていきましょう。	野村 みどり	55
7月24日(木) 14:00～16:00	労働安全衛生管理基礎講座④ 「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。 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。 また労働衛生に関する最新の動向もご紹介いたします。 今回はその4回目で、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)について解説します。 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。 なお、「令和6年度版労働衛生のハンドブック」は、当センターのホームページに掲載しております。	中山 篤	55
7月25日(金) 14:00～16:00	メンタルヘルス対策とアルコール健康障害の支援・対処方法を考えてみましょう ～節酒？ 断酒？ 行動療法の取り組みの効果はどうでしょうか～ アルコール問題を抱えた職場対応、休職者の支援はいかがでしょうか。飲酒問題が見えてきておりますでしょうか。今回はアルコールに関して少し学習してみませんか。 アルコール依存症に対して、いまは、病院で、「断酒」だけでなく、お酒を減らす治療「減酒」も勧められています。 「自身・大切な人の気になる習慣があったら、お酒を減らすことから始めてみませんか？」アルコール健康障害は本人の健康問題だけでなく、その家族への深刻な影響や重大な社会問題を生じさせる危険性がとても高いわけです。いまは健康障害が減っているのか、若い人のお酒離れも言われています。現状はいかがでしょうか。 事例を取り上げて、どんな支援が必要か、生活習慣病の支援も一つ、視野に入れて、一緒に学習しながら考えていきましょう。	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



第34回 桃樹のちょこっと用語 「職場における熱中症対策の強化」

- ・熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係者への周知」を義務付け、労働安全衛生規則の一部を改正したもの。
- ・改正の概要は、以下のとおり。
 - 1 熱中症を生ずるおそれのある作業^(※)を行う際に、「①熱中症の自覚症状がある作業員」、「②熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制(連絡先や担当者)をあらかじめ整備し、関係作業員に対して周知すること。
 - 2 熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、「①作業からの離脱」、「②身体冷却」、「③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること」、「④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等」など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を作業場ごとにあらかじめ定め、関係作業員に対して周知すること。

※WGBT(湿球黒球温度)28℃以上又は気温31℃以上の環境下において行われる作業で、連続1時間以上又は1日当たり4時間を超えて行われることが見込まれるもの。
- ・労働安全衛生規則に、上記内容が盛り込まれた「第612条の2」が新設された。
- ・公布日：令和7年4月15日。施行日：令和7年6月1日。

休憩室

BREAK  TIME

食べログで見つけた 幸せの瞬間



最近、私がハマっているのは「食べログ」の投稿です。2024年3月からこのスマホアプリを使って投稿を始め、今では69件の投稿になりました。これを始めたきっかけは、月に5件の投稿をすることで、自分が行った先の(現在の)飲食店のランキングを瞬時に確認できるという素晴らしい機能があるからです。この機能のおかげで、食を通しての新しい発見を次々と見つけることができ、毎回の外食が以前にも増して楽しいものになっています。

食べログのおかげで、私は幹事として会社の懇親会を企画する際の大きな助けを得ました。瞬時に確認できるランキングに基づいて、失敗のない選択ができ自信を持てるようになりました。「このお店はいいでしょ!」とドヤ顔で提案できた瞬間は、今でも思い出します。また、普段は外食をしない私ですが、このアプリを使い始めてからは、食事に対する関心が高まり、より多様な料理を楽しむことができるようになりました。

さらに、妻と一緒に長野や福岡に旅行した際も、食べログを活用することで素晴らしいお店を見つけることができました。地元の新鮮な食材を使った料理に舌鼓を打ち、おいしい料理を共有することで、妻の満足そうな笑顔を見られ

たことが、私にとっての幸せです。その姿は私の心に温かい気持ちをもたらし、旅行がより特別なものを感じられました。食を通じて築く思い出は、心に深く刻まれていき、今後も思い出の一部として大切にしていきたいです。

また、毎週子供のサッカー観戦をしているときには、試合会場近くの地元の人気店に足を運ぶことができます。美味しい食事を楽しみながら、サッカー観戦がさらに楽しいイベントへと変わります。私にとって、子供の試合を観戦しながら美味しい食事を共にすることは、家族との絆を深める最高の時間となっているのです。緊張感あふれる試合観戦と選んだ飲食店でのグルメ体験が、私たちの家族に特別な思い出を提供してくれています。

食べログを利用して以来、多くの飲食店を訪れる機会が増え、それぞれの店での新しい発見や出会いがありました。一つ一つの美味しい料理が、私の生活に色とりどりの豊かさを加えています。食事はただの栄養補給ではなく、同僚や家族とのコミュニケーションを深める大切な時間であると日々実感しています。お店の雰囲気や料理に込められた想いを感じながら、心豊かな食事ができることに心から感謝しています。

これからも、会社の同僚や家族、自分自身のために、食べログをフル活用していきたいと思っています。今後も食べログを活用して、さまざまな人々を笑顔にし、自分自身の幸せの瞬間を作り、素晴らしい思い出を増やしていくことを心から楽しみにしています!



Y. I

行政の窓から

その529

労働保険適用徴収担当部署における取組

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

労働保険料は、労災保険と雇用保険の給付等に必要となる大切な財源であり、セーフティネットの財源確保のため、労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、電子申請の利用促進、労働保険事務組合に対する監査・指導等及び特別加入制度の対象拡大への対応に重点的に取り組んでいます。

労働保険料の徴収及び収納を担当する徴収課では、費用負担の公平性の確保を図る観点から

滞納されている保険料について、時効中断措置を確実に講じるとともに、効果的かつ効率的な納付督促を行い、再三の納付督促にもかかわらず納付の意思が認められない滞納事業主、高額滞納事業主、累積滞納事業主に対しては、重点的に財産差押処分等の強制措置を実施しています。

また、事業場における納付事務の負担軽減を目的として、口座振替制度の周知・勧奨に取り組んでいます。

労働保険料等の口座振替納付をご利用ください 労働保険料等の口座振替にはこんなメリットがあります！

- ・納付のために金融機関へ行く時間が解消されます。
- ・納付期限を気にすることなく、納め忘れの心配がありません。
- ・手数料はかかりません。
- ・口座引き落としの期日にゆとりができます。具体的な期日については収納第一係(電話 03-3512-1634)までお問い合わせください。

口座振替をご利用いただくためには、口座番号等を記した申込用紙(3枚1組)を、口座を開設している金融機関の窓口にご提出ください。申込用紙は厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

詳細は、厚生労働省ホームページ [厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#)

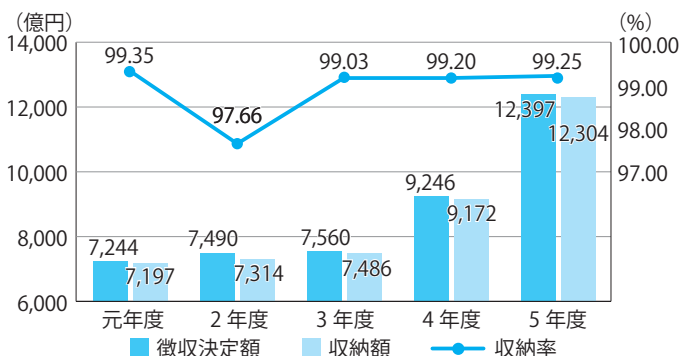
口座振替をご利用いただいた場合は、年度更新申告書の提出を金融機関で行うことはできません。お手数ですが、労働局または労働基準監督署へご提出ください。

労働保険料等の納入証明について ※様式は、東京労働局ホームページに掲載しております。

入札参加資格、経営事項審査、特定技能外国人関係申請、助成金申請、領収書紛失(領収書の再発行はできません)等により労働保険料等の納付確認(証明)が必要となる場合には、「納入証明書(証明願)」をご提出(原則郵送)いただくことにより納入証明(「未納なし」の証明)を行っております。

なお、建設業等(二元適用)で複数の労働保険番号の適用がある事業場については、1枚の証明願(証明書【複数番号用】)にすべて記入し証明を受けてください(都道府県を異にする場合と被一括事業、単独有期事業は除く)。詳しくは徴収課徴収第二係(電話 03-3512-1632)までお問合せください。

また、労働保険事務組合に委託している場合、納入証明の窓口は事務組合室事務組合収納係(電話 03-3512-1645)になります。



労働保険料徴収決定額・収納額と収納率の推移(東京労働局管内)

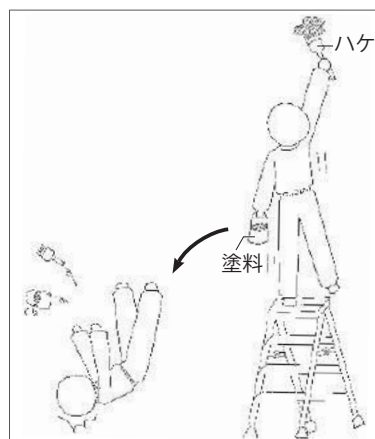
塗装作業のために上った 脚立から地面に墜落して死亡

業 種 その他の製造業

職 種 その他の職種

災害発生状況

機械用の間仕切りカーテン等を製造、設置する事業場において、間仕切りカーテンを設置した客先において設置後の点検作業を行っていた際に、塗装剥がれなどの軽微な補修箇所を発見したため、被災者自らが塗装して補修することとなった。被災者は手の届かない位置で、工具とともに持ち込んだ脚立(天板までの高さ1.2m)を用いて塗装したところ、当該塗装作業中にバランスを崩して脚立から墜落し、コンクリート地面に頭部を打ち付け死亡した。被災者は塗装箇所まで手が届くよう脚立の天板部分に上って腕を頭上に伸ばすという無理な姿勢で作業していた。また、墜落時保護用ヘルメットを持参していたが、着用していなかった。さらに、本件事業場においては簡単な塗装作業に脚立を用いることは過去にもあったが、脚立の使用に関する安全教育やリスクアセスメントの記録はなかった。



※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。

災害発生原因

- 1 安易に持ち込んだ脚立で作業し、当該塗装作業に適した作業床を設けなかったこと。
- 2 脚立上での作業に当たり、脚立の天板部分に上って腕を頭上に伸ばす、バランスを崩しやすい姿勢で作業を行ったこと。
- 3 墜落時保護用ヘルメットを持参していたが、着用していなかったこと。
- 4 脚立の使用に係る安全教育が行われていなかったこと。
- 5 脚立を用いた作業に関する作業手順が定められていなかったこと。
- 6 リスクアセスメントを行っていなかったこと。

災害防止対策

本件災害の対策の検討に当たっては本質的対策、工学的対策、管理的対策、個人用保護具着用の順に検討する必要がある、この原則を踏まえて再発防止

対策を考えると以下のとおり。

- 1 高所の補修作業について、高所に上らない方法を採用すること。
- 2 高所での作業を要する場合は、足場の設置等作業に適した作業床を設けること。
- 3 足場の設置が困難な場合は、可搬式作業台等の作業面が確保されたバランスを崩しにくい設備を使用すること。
- 4 脚立を用いた作業に係る安全教育を行い、脚立の天板部分に上って作業しないなど安全な使用方法を関係労働者に周知徹底させること。
- 5 当該作業に関する作業手順を定めた上で、関係労働者に周知させ遵守させること。
- 6 リスクアセスメントを導入し、事業場内の作業における危険性を評価し、的確な安全対策を講ずること。
- 7 脚立を用いた作業等墜落による危険のおそれがある作業を行う場合は、必ず墜落時保護用ヘルメットを着用すること。

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

10 人

前年同期

3 人

●令和 7 年 死亡災害発生状況(4 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	0	2
建設業	3	1	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	1	1	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	1	-1
社会福祉施設	0	1	-1
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	2	0	2
金融業	0	0	0
警備業	1	0	1
その他(一次産業) ^(注 4)	0	0	0
全産業合計	10	3	7

(注 1) 左段は本年 4 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(4 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	137	121	13.2
建設業	223	216	3.2
土木工事業	29	34	-14.7
建築工事業	136	144	-5.6
木造家屋建築工事業	7	9	-22.2
その他の建設業	58	38	52.6
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	240	287	-16.4
ハイヤー・タクシー業	96	93	3.2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	123	112	9.8
商業	396	442	-10.4
小売業	288	334	-13.8
保健衛生業	288	286	0.7
社会福祉施設	210	221	-5.0
接客娯楽業	236	219	7.8
飲食店	174	170	2.4
清掃と畜業	203	246	-17.5
ビルメン業	156	168	-7.1
その他の三次産業	345	423	-18.4
金融業	22	16	37.5
警備業	89	76	17.1
その他(一次産業) ^(注 4)	17	17	0.0
全産業合計	2,304	2462	-6.4

(注 1) 左段は本年 4 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	6月	7月	8月	9月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日	2(月)～5(木)	14(月)～17(木)	1(月)～4(木)
		中央支部	学科 3日		15(火)～17(木)	10(水)～12(金)
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日	2(月)～4(水)	14(月)～16(水)	1(月)～3(水)
		中央支部	学科 2日		15(火)～16(水)	10(水)～11(木)
	衛生(特例)	センター	学科 2日	4(水)～5(木)	16(水)～17(木)	3(水)～4(木)
		中央支部	学科 1日		17(木)	12(金)
	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1-21-1 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きます。
- ・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きます。
- ・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 ■ 熱中症の危険度を表すWBGT値。その値が31℃を超えると予想された日の朝礼。安全衛生スタッフが「今日の巡視では、アイスクリームを配ります」と。作業員達からは「おおー！」との歓声が。(株)竹中工務店・東京本店の担当者から教えて頂いたエピソード。この熱中症防止への取組は、本号と来月号の「労務・安全衛生深掘り探訪記」で詳しく紹介するが、担当者は「出来ることは何でも行います」と。そして「作業員を始め多くの人々から様々なアイデアが。熱中症防止に向けお祭り状態です」とも。

東京の熱中症を原因とする死亡・休業4日以上労働災害は右肩上がりが増加。令和3年に44件であったものが、令和6年は106件に(死亡災害は4件)。東京労働局健康課では「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を5月1日から開始。熱中症対策の強化を定めた改正安衛則の6月1日からの施行も踏まえ、死亡・重篤災害の防止のために、「暑さ指数の把握と評価」等、重点対策の徹底を呼び掛けている。

私が労働基準行政に入職し、初めて担当した災害調査は感電災害だった。被災者が握っていた2メートルほどの長さの金属製のパイプ。そこに残された左右の掌(てのひら)の痕跡を撮影し、その位置をメジャーで測定した。労働とは、労働災害とは、人の生死に直結していることを教えられた。決して起こしてはならないと、強く思った。

「安全文化」とは、「安全を重要と考える組織文化」と言われている。安全衛生に関する取組の中で、誰もが自社の「組織文化」を構築している。その根底にあるものは、仲間の命を守るとの思いであろう。先の担当者は「熱中症災害は、対策を講じれば講じるほど減少します。昨年の弊社の工事現場での熱中症災害発生件数は、殆どが不休災害ですが、全国で27件です」と。ここにも確かな「組織文化」がある。

全国安全週間準備期間が6月1日からスタート。本年度のスローガンは「多様な仲間と 築く安全 未来の職場」。多様な仲間の命を守る夏が、始まった。

(小太郎)

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

講習会名	申込受付	科目	6 月	7 月	8 月	9 月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科 2 日 試験 1 日				16(火)～17(水) 26(金)
床上操作式クレーン	センター	学科 2 日 実技 1 日	23(月)～24(火) 25(水)／26(木)／27(金)		4(月)～5(火) 6(水)／7(木)／8(金)	
小型移動式クレーン	センター	学科 2 日 実技 1 日		7(月)～8(火) 9(水)／10(木)／11(金)		1(月)～2(火) 3(水)／4(木)／5(金)
ガス溶接	センター	学科 1 日 実技 1 日	16(月) 17(火)	16(水) 17(木)	25(月) 26(火)	18(木) 19(金)
フォークリフト(31 時間)	センター	学科 1 日 実技 3 日	3(火) 4(水)～6(金) 7(土)8(日)14(土)	1(火) 2(水)～4(金) 30(水)31(木)8(日)	29(火) 27(水)～29(金)	25(木) 26(金)29(月)30(火)
		たま研修センタ	学科 1 日	3(木)		4(木)
		実技(日野羽村)	3 日	6(日)13(日)20(日)		7(日)14(日)21(日)
	実技(日野羽村)	3 日				
フォークリフト(35 時間)	実技(日野羽村)	3 日				3(水)～4(木) 7(日)14(日)21(日)
高所作業車(10 m 以上)	センター	学科 1 日 実技 1 日		14(月) 15(火)／16(水)／17(木)		8(月) 9(火)／10(水)／11(木)
玉掛け	センター	学科 2 日 実技 1 日	16(月)～17(火) 18(水)／19(木)／20(金)	22(火)～23(水) 24(木)／25(金)／28(月)	18(月)～19(火) 20(水)／21(木)／22(金)	16(火)～17(水) 18(木)／19(金)／22(月)
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 (日野日野)	実技 1 日	22(日)／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				16(火)～17(水)
	たま研修センタ	学科 2 日				
乾燥設備	センター	学科 2 日		22(火)～23(水)		
	たま研修センタ	学科 2 日			28(木)～29(金)	
はい作業	センター	学科 2 日	25(水)～26(木)		4(月)～5(火)	
	たま研修センタ	学科 2 日		16(水)～17(木)		
特化・四アルキル鉛	センター	学科 2 日	4(水)～5(木) 18(水)～19(木) 30(月)～7/1(火)	14(月)～15(火) 30(水)～31(木)	18(月)～19(火)	1(月)～2(火) 18(木)～19(金)
		中央支部	学科 2 日		26(火)～27(水)	
		たま研修センタ	学科 2 日	10(木)～11(金)		10(水)～11(木)
	センター	学科 2 日	18(水)～19(木)		20(水)～21(木)	
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科 2 日 実技 1 日	10(火)～11(水) 12(木)／13(金)	8(火)～9(水) 10(木)／11(金)	5(火)～6(水) 7(木)／8(金)	9(火)～10(水) 11(木)／12(金)
		中央支部	学科 2 日 実技 1 日	17(火)～18(水) 19(木)		2(火)～3(水) 4(木)
	たま研修センタ	学科 2 日 実技 1 日				16(火)～17(水) 18(木)／19(金)
	センター	学科 2 日	2(月)～3(火) 16(月)～17(火) 23(月)～24(火)	2(水)～3(木) 16(水)～17(木)	20(水)～21(木) 27(水)～28(木)	3(水)～4(木) 24(水)～25(木)
		たま研修センタ	学科 2 日	9(月)～10(火)	5(火)～6(水)	
石綿	センター	学科 2 日	25(水)～26(木)	2(水)～3(木) 14(月)～15(火)	25(月)～26(火)	1(月)～2(火) 18(木)～19(金)
		中央支部	学科 2 日		7(木)～8(金)	
	たま研修センタ	学科 2 日	25(水)～26(木)			
金属アーク(限定)	センター	学科 1 日			26(火)	

技能講習