

## 第 84 回 全国産業安全衛生大会 in 大阪・近畿～参加報告

大会テーマ 共に築こう 安全・健康 一人ひとりが輝く未来

令和 7 年 9 月 10 日から 3 日間、「全国産業安全衛生大会」が大阪府大阪市のインテックス大阪及び ATC ホールにおいて開催されました。また、今年も現地開催だけでなく、オンライン配信の視聴という形でも行われました。

本大会には約 10,500 名の方々が参加されました。

研究発表、特別講演、パネルディスカッションなど演目は盛りだくさんで、その一つ一つが充実した内容であり、今後の職場における安全衛生・健康づくり活動に有用な情報を得たことと思います。

また、同期間中、インテックス大阪(6 号館)において、「緑十字展 2025—働く人の安心づくりフェア—」も開催され、3 日間で延べ約 28,000 名の来場者を得て、盛会裡に終了しました。

なお、オンライン限定プログラムは 9 月 10 日から 26 日まで配信されました。



会場全景

### 第 1 部

#### 1 開会式

全国から各事業場における産業安全、労働衛生の関係者が集い、インテックス大阪 5 号館において、開会式が催されました。

式場には山田雅彦厚生労働審議官をはじめ、西山忠邦大阪市副市長、各



第 38 回 桃樹のちょこっと用語  
「ストレスチェック制度  
50 人未満事業場 義務化」  
とは？  
答えは、この 11 月号のどこかに。

- |   |   |
|---|---|
| ◆ 第 84 回 全国産業安全衛生大会 in 大阪・近畿<br>～参加報告 …………… 1 | ◆ 東基連衛生管理者協議会<br>令和 7 年度第 1 回研修会開催 …………… 12 |
| ◆ 11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です …… 5                | ◆ 11 月は「建設荷役車両特定自主検査強調月間」です … 17            |
| ◆ 「過重労働解消キャンペーン」を実施します …… 6                   | ◆ 労務管理の悩み、専門家と一緒に解決しませんか？ … 23              |

労働災害防止団体の代表の皆様が来賓として登壇されました。

また、主催者側として、開催地の公益社団法人大阪労働基準連合会の秦会長をはじめ、中央労働災害防止協会の十河副会長(東基連会長)ほかの方々が登壇されました。

国歌演奏後、この1年間に労働災害により亡くなられた方々を追悼して黙禱が捧げられ、拝郷中央労働災害防止協会副会長の開会の辞に続いて、筒井義信中央労働災害防止協会会長(経団連会長)がビデオメッセージで大会式辞を述べられました。

筒井会長は、「本日も集まりの方々を含め、安全衛生に関わるすべての皆様の働く人の安全と健康の確保に向けた努力に対し、心からの敬意を表します。

近年、日本の経済社会は、少子高齢化や人口減少、そしてAIをはじめとする急速な技術革新など大きな変化の渦中にあります。このような変革期の中で、何よりも、働く人々の安全と健康、そして働きがいの向上が重要となります。

その実現のためには、企業が安全で健康な職場環境を提供し、働く1人1人がその能力を最大限に発揮できるよう、多様性を尊重した環境を整備することが不可欠であり、これこそが企業の生産性向上につながり、ひいては日本経済全体の活力となるものと確信しております。

しかしながら、未来への変革の動きは新たな課題を突きつけております。DXやAIの推進は、確かに効率化や新たな価値創造を促しますが、同時に、これまで経験しなかったような潜在的な安全衛生リスクを見出す可能性もはらんでおります。新しい素材やエネルギーの取り扱いにおけるリスク、あるいはリモートワークの普及に伴うメンタルヘルスの課題など、私たちは、常に新たな懸念に目を向け、対応策を講じていかなければなりません。

どんなに時代が変化しようと、技術が進化しようと、働く人々の安全と健康、そして働きがいの向上こそが、企業と社会の持続的な発展を支える揺るぎない基盤であることに変わりはありません。皆様には、それぞれの職場において、労働安全衛生水準のさらなる向上に貢献していただくことを切に願います。」と話されました。

この後、祝辞を、山田厚生労働審議官、西山大阪市副市長から、また、室伏広治スポーツ庁長官及び吉村洋文大阪府知事からはビデオによりいただきました。その後、開催地の労働基準関係団体を代表して公益社団法人大阪労働基準連合会副会長山本万平さんからご挨拶がありました。

## 2 表彰式

開会式の後、表彰が行われました。

中央労働災害防止協会会長賞は、長年にわたり安全と健康を経営基盤強化の重点課題と位置付け、安全・法令遵守を最優先に事業活動を展開し、5S革新活動や飽きない教育(体験型教育)等の安全衛生活動を推進するとともに、自衛消防隊設置による防災レベルの向上等、他の企業の模範となる顕著な成果をあげられた**大阪ガスケミカル株式会社**が受賞され、顕功賞は、長年にわたり産業現場で使われる化学物質の毒性と評価に関する研究に従事され、GHSの国内導入及びSDSの普及並びに自律的化学物質管理の推進において多大な貢献をされるなど、我が国の産業保健の発展に顕著な功績を挙げられた**宮川宗之様**(独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所フェロー研究員)が受賞され、十河副会長(東基連会長)から表彰状等が授与されました。

次に緑十字賞の表彰が行われました。この表彰は、長年にわたり、我が国の産業安全または労働衛生の推進に尽力され、その功績が極めて顕著な方などに対して行われるものです。

産業安全関係で31名、労働衛生関係で15名、産業安全及び労働衛生関係で



十河会長から表彰状授与

個人 36 名と 2 件の職域グループ等の皆様が受賞され、それぞれの部門の代表者に十河副会長(東基連会長)から表彰状が手渡しされました。

表彰式の後、大会宣言が、参加者の拍手をもって採択され、第 1 部は終了となりました。

#### 大会宣言

我が国の労働災害は、関係者の努力により、長期的に減少し、昨年の死亡者数は前年に続き過去最少を記録した。しかし、休業四日以上以上の死傷災害については、第三次産業を中心に増加傾向にあり、昨年は約 13 万 6 千人にのぼるなど、その社会的・経済的損失は膨大なものとなっている。

労働者の安全と健康をめぐることは、本年 5 月の法律改正に伴い、50 人未満の事業場においてもストレスチェックが義務化されることとなり、また、化学物質の自律的管理に向けた危険有害性情報の伝達や、高年齢労働者の労働災害防止に向けた取組の推進など、様々な課題への対策が進められている。

一方、急速な少子高齢化に伴い人口減少社会へと突入する中、深刻化する人手不足に加え、働き方の多様化、ダイバーシティの進展などにより就労環境に大きな変化をもたらしている。こうした不確実性の時代において安全衛生活動を推進し、諸課題を克服していくためには、AI やロボット技術などをはじめとする新たなテクノロジーを効果的に現場に取り入れ、自らを取り巻く環境に柔軟に対応していくことが求められる。

労働災害のない、安心して働ける職場環境を実現することは、全ての働く人、全ての国民の願いである。さまざまな課題に対して、国、事業者、労働者等全ての関係者が、第 14 次労働災害防止計画に掲げられた重点事項を確実に実施することが重要である。

本大会は、企業、さらには業種の垣根を越えて、全国の関係者の参集の下、最新の情報を共有し、学び、交流する場である。

12 年ぶりに、ここ大阪の地で開催される本大会において、労働災害による犠牲者をこれ以上出さないという決意を新たに、関係者が一丸となって取り組むことを誓う。

右、宣言する。

令和 7 年 9 月 10 日

第 84 回全国産業安全衛生大会

## 第 2 部

第 2 部は、厚生労働省労働基準局安全衛生部長安井省侍郎氏の講演の後、中間体操を挟んで、大阪大学基礎工学研究科教授/ATR 石黒特別研究所客員所長である石黒浩氏が「多様な働き方を実現するアバターと未来社会」と題して講演されました。

### 1 安井厚生労働省労働基準局安全衛生部長 講演(要旨)

労働安全衛生行政の動向ということでご説明をさせていただきます。

死亡災害は、一貫して減少を続けて、昨年は過去最少を記録しました。死傷災害は、ほぼ一貫して上昇し、今 13 万 5000 人ぐらいで非常に憂慮する状態になっております。減少傾向が見られないところが非常に問題で、女性の災害発生率も顕著に上昇しているという状況にあります。業種別の災害の発生比率を見るに、死亡災害は従来から建設業、製造業、陸上貨物輸送の 3 事業で全体の 6 割を占めている、この傾向はここ 10 年間変わってない状況です。

一方、死傷災害については、いわゆる第 3 次産業、こちらの比率が年々上昇し、10 年前 45% であったものが今 52% になっているということで、第 3 次産業にどんどんシフトしているという状況です。事故の型別でみると、死亡災害については、墜落、転落、交通事故、挟まれ、巻き込まれによるものが非常に多く、こちらの構成比率はあまり変わっていません。一方死傷災害は、転倒、墜落、動作の反応、いわゆる行動災害が一貫して上昇しており、死亡災害と死傷災害でかなり状況が違うということはお分かりいただけるかと思います。

もう一つ大きな要因として、外国人の問題がございます。高年齢率とともに、外国人の雇用労働者に占める割合というのが一貫して上昇しております。平成 20 年は 1 パーセントを切っていたところ、今は 4 パーセントまで増加し、この傾向は続くと考えられており、早晚 10 パーセントぐらいにはなるのではと。全労働者に占める割合が 3.8 パーセントのところ、労働災害に占める割合は 4.6 で、全体より高く、外国人労働者が増えてくるというのは今後労働災害を上昇させる大きな要因になってきます。



安井安全衛生部長



このような背景を踏まえて、今年の5月に労働安全衛生法及び作業環境測定法の改正が行われました。

大きく5点、個人事業主に関して安全衛生対策のカバーを広げたこと、メンタルヘルス関係、化学物質、機械検査の民営化、高年齢労働災害の防止と、これら5点です。

**個人事業主に対する安全衛生対策の推進**は、建設アスベスト訴訟において、同じ場所で働いている人たちに対しても労働安全衛生法の保護は及ぶにも関わらず適切な政省令の改正を怠ったということで国の不作為があったとの判決が出ました。労働安全衛生法22条は健康障害防止に関する規定であり、労働者と同じ場所で働く個人事業主についても同法を適用させる。これまで注文者の責任として、建設業、造船業、製造業ではいわゆる元方責任というのを課してきたわけですが、同じ場所で働いている個人事業主にも連絡調整の義務が及ぶ。建設現場などでは、実態を変えるというより法的な適用関係が変わっただけですが、それ以外の例えばトラック業界とか第3次産業では新しく規定が及ぶということになります。一方、個人事業者自身も構造規格を満たさない機械を持ち込まない、定期検査、特別教育を受けるといったことが課されることになります。また、個人事業主の災害の実態は全くわかりませんので、報告する仕組みを整理することになります。

2つ目が、**職場のメンタルヘルス対策の推進**です。規模の制限を外し1人でも雇っていればストレスチェックを行う。結果を踏まえて職場環境の改善を図ることによってメンタルヘルス不調の防止をする。このためにも産業医の方にきちんと面接指導を受けられるように、地域産業保健センターの拡充を行っていく予定です。

3つ目は、**化学物質による健康障害防止のための自律的管理**について、その大前提として危険性、有害性について記載してあるSDS(安全衛生データシート)が利用者の手元にないと何もできない。これまでSDSの通知は義務でしたが、罰則がありませんでした。まず罰則付きにすることで確実にSDSの通知が行われるようにする。また、SDSの内容を変更したときに通知することが努力義務でしたが、これを義務化するという規制の強化を行いました。SDSに書くべき内容も厳しくし、例えば保護具であれば必要な手袋の種類をきちんと書くということを義務付けるという形でSDSの内容の充実を図るのが1点目です。もう1つは、営業秘密の関係でSDSに全ての成分についてきっちり書いてしまうと、営業競争上、損害が出てしまう場合があります。例えば塗料などある非常に特殊な化学物質を微量に混ぜるだけでパッと発色は変わる。それを開発するにはものすごいお金と時間かけているがSDSにありのままに書いてしまうと、すぐ真似されるのでなんとかしてほしいと。諸外国を見ても営業秘密を守る制度があり、比較的相対的に毒性が低くかつ濃度も非常に低いものについては、その化学物質の名称を一部省略し特定できない形で記載するというのを認めるという改正をしたということです。また、作業環境測定に関し、従来は個人暴露測定については誰がやってもよかったが、しっかり講習を受けた人じゃないと評価ができないようにするというような改正も行いました。

4つ目は**機械**の関係で、例えばボイラーについては、すでに製造時に行う検査についてはボイラー協会など外部民間企業が行っているが、クレーン等にも民間移管するという改正をしました。例えばプレスの災害は、プレス機械の構造規格を満たしていないことによる災害というのはほとんどないことから、これらを民間に任せ、監督等に主眼を置く職員を確保させるということになります。

5つ目が**高年齢労働者の労働災害の防止**の関係です。高年齢労働者の身体機能低下とかの特性に配慮した作業環境の改善、作業管理その他の必要な措置を企業の努力義務とするというものです。金融業や教育研究業のいわゆるホワイトカラーにおいても年齢とともに災害が上昇していく傾向があり、全ての産業についてこういう対策が必要だということになります。エージフレンドリーガイドラインというのがすでにありますが、これをベースに指針に格上げするための検討会を今行っております。

もう1つ安衛法とは別に労働政策総合推進法の中で、治療と仕事の両立支援に関する部分につきましても従来はガイドラインで対応してきたところ、事業者の努力義務とするとともに、その措置の内容に

については厚生労働大臣が指針で示すという改正を行っているところです。事業者による基本方針の明確化、研修等を通じた周知・啓発、相談窓口の明確化などがございます。それとともに、個別の両立支援を進めるということで、企業と主治医、それと労働者の間で情報をきちんと共有し、一定の配慮を受けながら治療し仕事を続けていただくことができるようにするという。近年治療を受けながら仕事を続けている人の割合が増加をしている一方で、やはり辞める人も結構多く増えています。企業にとっても有為な人材を失うことは損失なので、できるだけ辞めずに働きながら治療を続けられる体制を進めていきたいと考えているところです。

これらの改正は、施行の早いもので、令和8年の1月1日からと順次行われます。

それから、最後に熱中症の話をさせていただきます。

毎年死亡については30人台をずっと推移しています。熱中症を発生させないことが最も本質ですが、熱中症が発生した人が重篤化しない、亡くならないようにすることに着目した改正というのを今年の6月に行っております。具体的には、熱中症の労働者を早期に発見できるようきちんと体制をつくる。熱中症のおそれのある労働者を把握した場合の迅速かつ適切な判断を行えるような体制にするということで、具体的には、熱中症の生ずるおそれのある作業を示し、事業者に報告する体制を定めるよう求めています。もう1つ、熱中症のおそれがある場合の作業からの離脱、身体の冷却、必要に応じて医師の診察または処置を受けさせること及び事業所における緊急連絡網、緊急搬送者の連絡先及び所在地をあらかじめ実施手順として定めるといった措置手順の作成、これらを掲示などで周知すること。この2点に限定した規則改正を行い、罰則を付しているという形になっています。

近年熱中症による労働災害を減少もしくは現状維持できない非常に厳しい状況になっていることから、ぜひ熱中症対策につきましてはご協力をいただきたいと思います。(文責：東基連)

石黒浩氏の特別講演と2日目以降の様子については12月号で紹介いたします。



## 11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です

大企業等と取引先中小事業者は共存共栄！

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

### 事業主の皆様へ

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

このため、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけ、「しわ寄せ」防止に向けた集中的な周知・啓発の取組を行っています。

大企業・委託事業者と取引先中小事業者は共存共栄という認識の下、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

詳しくは、「しわ寄せ」防止特設サイトをご覧ください。

(「しわ寄せ」防止特設サイト URL) <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



# 「過重労働解消キャンペーン」を実施します

併せて「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催

東京労働局 労働基準部 監督課

毎年11月は、「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととしています。

東京労働局管内においては、過労死等(脳・心臓疾患及び精神障害事案)に係る労災請求件数が依然として増加傾向にあり、事業場に対する監督指導においても長時間労働の実態が一定数認められています。

このため、東京労働局では、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会」の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを開催するほか、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組を推進します。

## 過重労働解消キャンペーンにおける取組

### 1 労使団体への協力要請の実施

キャンペーンの実施に先立ち、都内の労使団体に対し、長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する協力要請を行います。

### 2 ベストプラクティス企業との意見交換の実施

東京労働局長が働き方改革に積極的に取り組む企業を訪問し意見交換を行い、その取組事例を広く紹介します。

### 3 重点監督を実施

長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場などに対して監督指導を行います。

## 過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内(参加無料・要事前申込)

- 東京会場 11月26日(水)14:00~16:30

**場所** TKP池袋カンファレンスセンターホール6A(東京都豊島区南池袋2-22-1 第3高村ビル5階・6階)

- 東京中央会場 11月5日(水)14:00~17:00

**場所** イイノホール(千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング)



👉 詳細はこちらをご覧ください。





# しごとより、 いのち。

働くことは、生きること。仕事は、たいせつ。

でも、働き過ぎて心や体の健康を損なうことは、絶対にあってはならないこと。

どんなに時代や働き方が変化したとしても、それはあたりまえのこと。

あなたの職場環境のこと、みんなで一緒に考え直してみませんか。

過労死をゼロにし、健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



人事院 内閣官房内閣人事局 総務省 文部科学省

厚生労働省ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp>

詳しい情報や相談窓口はこちら

厚生労働省 過労死防止 検索

# 労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

## 労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



### ●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。  
日本語の他、13言語に対応しています。

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

**0120-811-610**

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)



### ●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や  
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向け  
にその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



## ハラスメントに関するご相談は…

### ●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



### ●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の  
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



## 職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

### ●こころの耳電話相談

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等について無料で相談に応じています。

**0120-565-455**

月~金/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月~金 17:00~22:00  
土・日 10:00~16:00  
(祝日及び年末年始を除く)



### ●こころの耳(ポータルサイト)

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新  
情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つ  
ツール等、様々なコンテンツを提供しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



### ●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を  
抱えていたら、相談してください。電話やSNS  
の相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



過労死の防止のための  
活動を行う

民間団体の  
相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター  
<https://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会  
<https://karoshi-kazoku.net/>



過労死弁護団  
全国連絡会議  
(過労死110番全国ネットワーク)  
<https://karoshi.jp/>



参加  
無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用ナビダイヤル  
(月~金 9:00~17:30)

**0570-026-027**



リサイクル適性(A)  
この印刷物は、可能な限り  
リサイクル紙を使用しています。



11月は過労死等防止啓発月間です。

過労死等啓発月間には、過重労働解消キャンペーンを実施しています

1

### 労使の主体的な取組を促進します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

2

### 労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問する等により、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集し、広く紹介します。

3

### 長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

4

### 労働相談を実施します

11月1日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

令和7年11月1日(土)  
9:00~17:00

なくしましゅう 長い残業  
☎ 0120-794-713

11月1日~7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細 ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>



5

### 過重労働解消のためのセミナーを開催します

参加費無料

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」[委託事業]を開催します(無料でどなたでも参加できます)。\*詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ ▶ <https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/>



## 11月を中心に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

\*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>

参加費無料



## 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



デジタル庁  
デジタル庁  
デジタル庁

東京  
会場

# 過労死等 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の  
尊い命が失われ、また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。  
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなった方のご遺族等にも  
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加  
無料  
事前申込

日時

2025年11月26日(水)  
14:00～16:30 (受付13:00～)

会場

TKP池袋カンファレンスセンター  
ホール6A

(東京都豊島区南池袋2-22-1 第3高村ビル 5階・6階)

◎お申込み・特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム



二次元バーコードを  
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：東京都、豊島区、東京弁護士会

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議



# 東京会場

## プログラム

【開会挨拶】

【東京過労死弁護団より挨拶】

【基調講演】

## 「パワハラのは発生は予防できるのか？ 過労死のない社会を目指して」

津野 香奈美 氏

(神奈川県立保健福祉大学大学院 ヘルスイノベーション研究科 教授)

【過労死を考える家族の会 体験談】

【取り組み事例紹介】

## 「父の死とその後」

株式会社メディアドゥ 代表取締役社長 CEO 藤田 恭嗣 氏

【質疑応答】

【閉会挨拶】

## 会場のご案内

## TKP池袋カンファレンスセンター ホール6A

(東京都豊島区南池袋2-22-1 第3高村ビル 5階・6階)

- ・JR山手線 池袋駅 東口 徒歩4分
- ・東武東上線 池袋駅 東口 徒歩4分
- ・西武池袋線 池袋駅 東口 徒歩4分

## 参加申し込みについて

- ▶会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
- ▶申し込みはWebまたはFAXをお願いします。
- ▶受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
- ▶定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶連絡先のTELかE-mailのどちらかは必ずご記入ください。
- ▶参加（証明）書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

【基調講演】

津野 香奈美 氏

神奈川県立保健福祉大学大学院  
ヘルスイノベーション研究科 教授



東京大学大学院博士課程修了。博士(医学)、博士(保健学)、  
公衆衛生学修士。和歌山県立医科大学医学部講師、ハー  
バード公衆衛生大学院客員研究員、神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイ  
ノベーション研究科准教授等を経て、2024年より現職。  
著書に「パワハラ上司を科学する」(筑摩書房、2023年)、「厚生労働省「ハラスメント  
実態調査」「カスタマーハラスメント・就労ハラスメント等防止対策強化事業」等  
検討委員。

【取り組み事例紹介】

藤田 恭嗣 氏

株式会社メディアドゥ 代表取締役社長 CEO



1994年大学在学中創業、1996年法人化、1999年メディアドゥ  
設立、同社代表取締役社長CEO。2013年より地元徳島で  
地方創生に積極的に取り組み、北条家支店移転を支援。  
2022年に「徳島ガンパロウズ」を立ち上げ、徳島日本経済大学の創設・加工事業、  
世界一美しい「未来コンビニ」建設など多様な事業を展開中。



◎Webからのお申し込みはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム 検索

<https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>



●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いします。FAX番号 03-6264-6445

●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。→ ☐ 同意しました。

## 過労死等防止対策推進シンポジウム【参加申込書】

●次の該当する□に✓をお願いします。

- |                                  |                                    |                              |                                      |                              |                                |                              |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 経営者     | <input type="checkbox"/> 会社員       | <input type="checkbox"/> 公務員 | <input type="checkbox"/> 団体職員        | <input type="checkbox"/> 教職員 | <input type="checkbox"/> 医療関係者 | <input type="checkbox"/> 弁護士 |
| <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 | <input type="checkbox"/> パート・アルバイト | <input type="checkbox"/> 学生  | <input type="checkbox"/> 過労死等の当事者・家族 |                              |                                |                              |
| <input type="checkbox"/> その他 [ ] |                                    |                              |                                      |                              |                                |                              |

お名前

5名以上のお申込みは、  
別紙(様式自由)にて  
FAXしてください。

ふりがな

ふりがな

ふりがな

ふりがな

連絡先

●TEL:

●FAX:

●E-mail:

企業・団体名

基調講演について質問を募集します。以下に質問したいことをご記入ください。 ※質問には全てお答えできるわけではありません。

【個人情報の取扱いについて】 ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの中込受付業務を目的として使用します。一志の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針」(<https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html>)に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

【お問い合わせ先】 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク

電話: 0570-026-027 (ナビダイヤル)  
E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp



# 東基連衛生管理者協議会 令和7年度第1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7年度総会・第1回研修会が、令和7年9月26日(金)に会員110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(35名)と、WEB会議システムによる参加(75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「衛生管理者が取り組む化学物質管理について」。第3部「グループワーク」の構成で開催されました。



研修会の様子

## 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 木村恭己様より、労働災害の現状について振り返りを行った後、法改正のあったストレスチェック制度と、省令改正のあった熱中症対策についてご説明いただきました。



講演 木村健康課長



挨拶 神津会長

### 1. 労働災害の現状

令和6年度の全国における労働災害による死亡者数は746名であり、過去最多6,712名を記録した昭和36年、労働安全衛生法が施行された昭和47年の5,631名を経て、長期的な減少傾向にある。

また、業務上疾病者(休業4日以上)の原因は、腰痛などの負傷に起因する疾病に続き、熱中症などの物理的因子による疾病が増加傾向にある。

労働災害の現状を踏まえ、令和7年度東京労働局では、以下の8項目を中心に取り組んでいる。

- 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

### 2. 労働者のメンタルヘルスの状況とストレスチェック制度の改正について

平成27年12月にストレスチェック制度が導入されてから今年で10年となるが、今般、メンタルヘルス対策の取組強化のため、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法(令和7年法律第33号)により、50人未満の事業場についても、ストレスチェックの実施が義務付けられた。

その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することとしている(施

行日は、改正法の公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日)。

小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、

- ・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・実施方法についてのマニュアルの作成
- ・医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」(地さんぽ)の体制拡充

等の支援策を講じていく。

50人未満の事業場における高ストレス者に対する医師の面接指導については、全国350の地さんぽの体制を強化し、登録産業医が無料で実施。労働基準監督署への実施結果報告は課さない。

集団分析・職場環境改善については、50人以上の事業場で約5割、10人以上50人未満の事業場では2割弱にとどまっている。大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいる状況を鑑み、事業場規模に関わらず義務化することは時期尚早であり、引き続きの検討課題となっている。

労働者のメンタルヘルスの状況を見てみると、全国の令和6年度における精神障害の労災補償支給決定件数は、前年度比172件増の1,055件(うち未遂を含む自殺88件)で過去最多となっている。出来事別の傾向は、「パワーハラスメント」224件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化」119件、「顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為」108件、「セクシャルハラスメント」105件の順に多い。以前は上位に入っていた「1か月に80時間以上の時間外労働」は51件であり、働き方改革が進んできていると推測できる。支給決定件数増加の要因としては、メンタルヘルス疾患を含め職場の労働問題に対するリテラシーが向上したことや、労災請求の制度自体の周知が進んだことなど考えられるが、労働者のメンタルヘルス対策の重要性が一層増していることは間違いなしと言える。また、同年度における東京労働局管内の精神障害支給決定件数は143件で前年度比26件の増加であり、全国の傾向と同様に高止まりの状況が続いている。

そして、精神障害の支給決定件数を事業場規模別に見てみると、50人未満の小規模事業場でも労働者に比例して発生しているということが確認できる。

令和5年度の精神障害の労災支給決定件数/事業場規模別<sup>※1</sup>

事業場規模	精神障害の労災 支給決定件数	労働者数※3	事業場規模	精神障害の労災 支給決定件数	労働者数※3
全体	877 件※2 (100)	55,143,895 人 (100)	100～299 人	147 件 (16.8)	8,700,101 人 (15.8)
10 人未満	136 件 (15.5)	9,287,959 人 (16.8)	300～499 人	65 件 (7.4)	10,006,849 人 (18.1)
10～29 人	199 件 (22.7)	13,152,068 人 (23.9)	500～999 人	45 件 (5.1)	
30～49 人	100 件 (11.4)	6,491,004 人 (11.8)	1000 人以上	71 件 (8.1)	
50～99 人	114 件 (13.0)	7,505,914 人 (13.6)			

※1 事業場規模は調査時点(令和6年度)。労災支給決定時点とは異なる場合がある。

※2 令和5年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な6件を除く877件。

※3 労働者数は令和3年経済センサス-活動調査(総務省統計局)における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和3年6月1日時点。

また、「職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合」も事業規模に関わらず、8割程度である。しかしながら、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合」は、労働者数50人以上の事業場では9割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、約5割～7割程度と未だ取組は低調である。「専門スタッフがない」「取り組み方がわからない」などの理由が上がっている。

このような状況を受け、ストレスチェック制度が全ての事業場へ拡大されることとなった。

### 3. 熱中症予防対策

全国の職場における熱中症による死傷者数の推移を見てみると、令和3年以降増加傾向にあり、令和6年は1,257名で前年比151名増であった。令和2年～令和5年の死亡者計103名の内訳は、「初期症状の放置・対応の遅れ」によるものが100件を占めている。東京労働局管内における熱中症による死傷者数は、令和6年は106名であり、過去2番目に多い人数であった。

このような状況を受けて、労働安全衛生規則の一部を改正する省令が発令された。

#### 1 改正の趣旨

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になるよう、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」、「関係作業員への周知」を義務付ける。

#### 2 改正の概要

○ 以下1、2の事項を事業者により義務付けること。

1 熱中症を生ずるおそれのある作業<sup>(※)</sup>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)を事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

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身体のコリ

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事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

※WBGT(湿球黒球温度)28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して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

#### 3 公布日等

(1)公布日 令和7年4月15日 (2)施行日 令和7年6月1日

厚生労働省は、都道府県労働局及び労働基準監督署における熱中症予防対策を徹底するため、労働災害防止団体などと連携し、5月～9月まで「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施した。熱中症について外国人労働者にも理解していただけるよう、他言語版のリーフレットも作成している。また、「職場における熱中症予防情報」に関するポータルサイトの整備を行い、「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」等を掲載している。

クールワークキャンペーン▶



熱中症予防情報▶



## 第2部 「衛生管理者が取り組む化学物質管理について」

第2部は産業医科大学 産業保健学部 安全衛生マネジメント学教授の東久保一郎様より、①労働を取り巻く環境の推移、②新たな化学物質管理がめざすもの、そして事例紹介として③呼吸用保護具による管理での不都合な事例についてご説明いただきました。



## 1. 労働を取り巻く環境の推移

2025年に内閣府から公表された令和7年版高齢社会白書によれば、我が国の生産年齢人口(15～64歳までの人口)は、2025年は7570万人ですが、20年後の2045年は5832万人まで減少すると推計されています。生産年齢人口の低下に対応するため、高齢者(65歳以上)の労働参加や、女性就労拡大、外国人労働者の受入拡充等が検討されていますが、若い人と比較して高齢者は認知や身体負荷への耐性が弱いこと、外国人を受け入れる場合は文化や言語の壁があることなど課題が山積みです。



講演 東久保教授

20年後に40代として働き盛りを迎える現在の新入社員は、今見ている景色とは全く異なることを、これから先経験していくことになるかもしれません。このような不確かな時代に必要なのが、専門家といわれる人たちです。我々は、衛生管理の専門家として多様な働き手が健康に働けるよう課題解決に向けて取り組んでいく必要があります。

## 2. 新たな化学物質管理がめざすもの

2022年の法令改正によって、企業等で使用・製造されている化学物質に対し、作業中に当該化学物質にばく露する量を基準値以下で自律的に管理していくことが必要になりました。

法改正のポイントは2点で、「リスク評価」と「呼吸用保護具による対策(管理)」です。

企業にとってこの自律的な化学物質管理への移行は戸惑いが多いようですが、行政は平成18年度から「化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価事業」を展開しており、リスク評価の考え方や、実施方法などを10数年公開しており、当然理解できるものと考えていました。

すなわち、2021年まで実施していた有害物ばく露作業報告の制度を活用し、国は報告を受けた作業の中からばく露実態調査を実施し、「ばく露評価」をします。一方で当該有害物の有害性情報の収集を行い「有害性評価」を行います。この「ばく露評価」と「有害性評価」の結果から、「リスク評価」を行い保護具選定などの「リスク対策」を決定していきますが、この一連の流れについて情報を公開していたことから、法改正の運びとなりました。

例として、代替フロン剤として導入された2-ブロモプロパンの事例が紹介され、特に「ばく露評価」に関して、取扱い方法により大きく変化すること、そして手袋の材質による当該物質の耐透過性能について示されました。

さらにばく露評価方法については個人サンプラーを活用したC測定、D測定の実施方法などが紹介されました。

このような新たな化学物質管理が目指す一番の目的は、労働者が暴露される有害物質の濃度を低減することです。それにより病気にならないようにすることが最終目的で、そのための手段を科学的方法で実施することを求めています。

すなわち、将来化学物質により障害を受ける可能性のある人たちのデータを蓄積し、エビデンスを残していくことが重要であり、そのエビデンスを残し、次の世代につなげていくことが必要となります。

## 3. 呼吸用保護具による管理での不都合な事例

これまでに経験してきた「呼吸用保護具によって、ばく露を管理する際に感じた不都合な事実」として、以下のような事例がありましたので、ご紹介します。

### 事例1 使い捨て防塵マスクの使用限度について

使い捨て防塵マスクについて、国家検定の規格ではないが、運用上、使用限度時間を記載することになっているが、この値は使用時間を保証するものではなく、検定試験の際にフィルターが目詰まりして呼吸が苦しくなるまでの時間である。そのため粉じんの濃度によっては短くなることがあるそうです。

### 事例2 マスクフィットテストで不合格になる作業員はいない

1日3回までは再テストできるルールのある事業所での事例ですが、テストに先立ち、装着方法の指導をし、リークテストの指導も実施しました。その後、1回目、2回目がNGで、3回目にマスクの跡が顔に残るぐらいきつく締めた状態で合格しましたが、本当に大丈夫でしょうか。

このような装着方法での作業は非常に辛いものになります。

### 事例3 面体内部に有害物質が侵入した事例

防護係指数が高い防塵マスクを使用していたところ、面体内部に有害物質の侵入を確認。顔面に付着していた有害物が、作業中にマスクを動かしたことで面体内部に侵入したことが示唆された。

第2部は東久保様の経験に基づき、多方面からのアドバイスがあり、有益な研修会となりました。

## 第3部 会場参加者によるグループワーク

「化学物質管理について」のテーマで3グループ、「メンタルヘルスについて」のテーマで1グループ、計4グループに分かれてグループワークを実施しました。日々の業務で困っていることや、自職場における取組など、活発な意見交換が行われました。



グループワークの様子

今回の研修会は、令和8年3月2日(月)午後の開催を予定しております。是非多くの会員の方々のご参加を願っております。

また、東基連衛生管理者協議会へ入会ご希望の方は、東基連ホームページ・トップページ「東基連衛生管理者協議会入会のご案内」をご参照ください。

### 東基連衛生管理者協議会 令和7年度 第2回研修会のお知らせ

メインテーマ 「衛生管理者の役割と職場巡視(仮題)」

日時 令和8年3月2日(月)13時30分～17時00分(予定)

会場 中労基協ビル4階ホール(千代田区二番町9-8)

定員 会場でのリアル参加：50名(申込先着順)。オンライン参加：300名

参加費 無料

内容

- ・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長 木村 恭巳 氏
- ・衛生管理者の役割と職場巡視(仮題) 労働衛生コンサルタント 椎野 恭司 氏
- ・グループワーク メインテーマに関連した内容を設定予定。

申込方法 本研修会は、東基連衛生管理者協議会の会員を対象としています。東基連衛生管理者協議会に未加入の方は、先ず会員登録をお願いします(下記※参照)。

※(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ内「東基連衛生管理者協議会」から、入会申込書をダウンロード。所定事項を記入のうえ、東基連衛生管理者協議会までお申込みください。

備考 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であれば、どなたでも会員になれます。なお、当協議会は東基連の公益事業として活動を行っており、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は、一切頂いておりません。

# 11月は「建設荷役車両特定自主検査 強調月間」です

建設荷役車両の特定自主検査(特自検)の実施台数は、令和6年度には全国で約210万台と推定され、特自検が定着しつつあるとはいえ、未だ相当数の未実施機械があるものと思われます。

また、フォークリフト、車両系建設機械等建設荷役車両に係る死亡災害は依然として多発しており、憂慮される状況です。当協会においては、令和7年度においても、建設荷役車両を取扱う人の安全を確保し、労働災害の防止を目指して特自検の一層の普及促進を図るため、11月を特自検強調月間として各種の運動を強力に展開することとしました。

本年度は、各都道府県労働局・労働基準監督署のご協力のもと、登録検査業者及び事業者における検査の実施体制及び検査対象機械の管理体制の整備を促進し、特自検が適正に実施されるよう、その周知・徹底に努めることとしました。

事業場の皆様におかれましては、強調月間の趣旨をご理解いただき、次の事項を確認の上、特自検が適正に実施されますようお願い申し上げます。

なお、令和7年度のスローガンは、「災害の 危険の芽を摘む 特自検」です。

## 登録検査業者及び事業内検査を行う事業者のそれぞれの立場での実施事項

- ・特自検業務が、法令及び「特定自主検査業務マニュアル」に従い適正に実施されているかを、「特定自主検査業務点検表及びその解説(検査業者用又は事業内用)」を使用して、自社の特自検業務の実施体制・検査者・検査機器・標章・台帳・記録表等の管理について、業務点検を実施する。
- ・登録検査業者は、特自検の実施が定着するよう顧客に対しPRを行う。

## 建設荷役車両を使用する事業者・元方事業者及びリース・レンタル事業者のそれぞれの立場での実施事項

- ・特自検が計画的に実施されているか確認する。
- ・特自検未実施機械がないか、標章(令和7年は赤色)の貼付を確認する。
- ・特自検記録表の検査結果とその補修措置を確認する。

### 主唱

公益社団法人  
建設荷役車両安全技術協会  
本部・東京都支部

### 後援

厚生労働省 経済産業省

### 協賛

中央労働災害防止協会  
建設業労働災害防止協会  
陸上貨物運送事業労働災害防止協会  
港湾貨物運送事業労働災害防止協会  
林業・木材製造業労働災害防止協会

一般社団法人日本建設機械工業会  
一般社団法人日本産業車両協会



## 問合せ先

公益社団法人建設荷役車両安全技術協会東京都支部

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋 1-7-10 山京別館 4 階

Tel 03-3511-5225 Fax 03-3511-5224 URL <http://www.kenni-tokyo.jp>



分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第39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



蓮美部長



希漣さん

桃樹さん呟く。「今さら聞けない！『〇〇〇〇〇〇〇〇制度』」

希漣さん 桃樹先輩、おはようございます。あれ、桃樹先輩！ 額にお皺が！  
どうされました？

桃樹さん 希漣さん、いいんです！ ほっといてください。

希漣さん ええ！ そんな！ 心配です。悩み事なら相談してください！

蓮美部長 あらあら、朝からどうしたの？ 何かあったの？

希漣さん 蓮美部長、桃樹先輩が変なんです。元気が無いんです。ちょっと心配です。

蓮美部長 あら、桃樹さん、どうしました？

桃樹さん いいんです。自分で解決します！

蓮美部長 ですから、何に困っているんですか？ 相談に乗りますよ。

桃樹さん いいです！ 今さら聞けません。

希漣さん 聞いてください。私で分からなかったら、蓮美部長が助けてくれますよ。

桃樹さん 今さら聞けません。「ストレスチェック制度」って、何のことかなんて!!

あっ、言っちゃった。会員さんに質問されたのですが、上手く答えられなくて。

桃樹さん、会員さんに質問されて困っていました。「ストレスチェック制度って、何？」

希漣さん 桃樹先輩、「今さら聞けないシリーズ」ですね！ 私も沢山ありますよ。でも、「聞くは一時の恥、聞かぬは一生の恥」って言うじゃないですか。そんな時は蓮美部長に教えていただければいいですよ。

蓮美部長 希漣さん、その格言、よく知っているわね。なんか昭和30年代生まれのオジサマみたいね。

希漣さん はい、祖父がよく口にしていたので、覚えちゃったんです。(笑い)

蓮美部長 そうなのね。でも、まさにその通りです。分からないことは、聞くのが一番です。

ところで、先日、開催された「東基連衛生管理者協議会」の「第1回研修会」。そこで東京労働局の木村健康課長が、「ストレスチェック制度」についても説明していたわよね。

希漣さん はい、私も参加させて頂きました。この研修会の内容は今月の12ページから詳しく記載されています。ストレスチェック制度についてはその記事の前半です。

蓮美部長 桃樹さんは、その研修会に参加しなかったのかしら。

桃樹さん すみません。ちょっと別の用事があって……シュン。

蓮美部長 分かりました。では、今日は「ストレスチェック制度」について、確認していきましょう。

桃樹さん 蓮美部長様、ありがとうございます。感謝、感謝です。

### そもそも「ストレスチェック制度」とは？

蓮美部長 では、希漣さん、「ストレスチェック制度」について、簡単に説明してください。

希漣さん はい。ストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるものです。

蓮美部長 希漣さん、その通りです。素敵ですよ。それと、職場の集団分析もあるわね。

希漣さん はい。職場で行われた検査結果を集団的に分析し、職場環境の改善に繋げることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することも目的としています。

蓮美部長 その通りね。根拠となる法律の条文は分かる？

希漣さん 労働安全衛生法の第 66 条の 10。事業者は、労働者に対し(中略)心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならないと定められています。

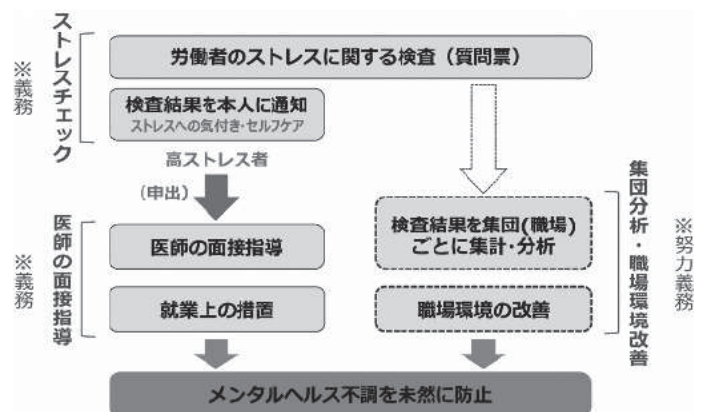
### ストレスチェック制度の大まかな流れ

蓮美部長 希漣さん、その通りです。では、その検査を含む、このストレスチェック制度の大まかな流れについて、説明してみて。

希漣さん これは木村健康課長の説明資料にあったのですが、次のような流れとなっています。

まず、労働者に「質問票」に答えて頂き、ストレスに関する検査を行います。

それを分析し、検査結果を労働者本人に通知します。それを確認した労働者のうち、高ストレス者と判断された者は、本人の申出により医師の面接指導を受け、医師が就業上の措置に関して事業者伝えることとなります。



蓮美部長 そこまでの流れについて、この資料では左側に「義務」と書かれているけど、桃樹さん！ 全ての事業場で義務とされているの？

桃樹さん あっ！ びっくりした。蓮美部長、突然、振らないでください。これ、先月と同じパターンじゃないですか！

蓮美部長 はい、桃樹さん、お願いしますね。

桃樹さん たしか、このストレスチェック制度が施行されたのは平成 27 年 12 月でした。その時は「50 人以上の事業場」においては「義務」とされ、「50 人未満の事業場」では、「当分の間努力義務」とされたと覚えています。

蓮美部長 その通りです。桃樹さんも分かっているのではないですか。現時点では、50 人以上の事業場が義務。50 人未満は努力義務です。

この資料の右側にある「集団分析・職場環境改善」については、後で説明します。

まず、ストレスチェック(検査)の具体的な方法について確認しましょう。

## ストレスチェック(検査)の具体的な方法

希漣さん どのようにして検査するのですか？

蓮美部長 ああ、希漣さんは今年の入職だから、まだストレスチェックを受けていないのね。では、桃樹さんは毎年受けているから、簡単に検査方法を説明してください。

桃樹さん はい、質問票に57項目の質問事項が記載されています。その質問に4つの選択肢が示されているので、最もあてはまるものに○を付ける形式です。

希漣さん どんな質問があるのですか。

桃樹さん 厚生労働省のホームページに掲載されている「職業性ストレス簡易調査票 57 項目」によれば、次のような質問から始まります。

蓮美部長 この「簡易調査票」は、企業などでよく使用されているものです。分析を実施する企業・団体などによっては、「80 項目版」「90 項目版」なども用意しています。

職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)				
A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
	そう だ	そま うだ	ちや がや 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. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4

桃樹さん この調査票に労働者が記入し、分析を請け負った委託業者等が集計・分析を行い、その分析結果やアドバイス、面接指導の要否を労働者本人に通知します。それにより、自分のストレスがどのような状態にあるのかの気づきを促す検査になります。

蓮美部長 通知の例が厚生労働省のホームページに掲載の「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」に記載されています。実施に際しては、このマニュアルが参考になると思います。

## ストレスチェック制度の効果は

希漣さん このストレスチェック制度に効果はあるのでしょうか？

蓮美部長 厚生労働省で開催された「第 170 回安全衛生分科会」で示された資料。この「ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業」などによれば、「ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析、職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた」と。

桃樹さん 具体的には、どうでしょうか？

蓮美部長 この調査では次のような結果も報告されています。

- ・「ストレスチェックの実施だけでも、約 7 割の労働者から『ストレスチェックの個人結果をもらったこと』を有効とする回答が得られた。」
- ・「医師の面接指導を受けた労働者の過半数から『医師面接(対面)を受けたこと』を有効とする回答が得られた。」



希漣さん そうなんですね。確かな効果が出ているんですね。

蓮美部長 先ほどもお話ししたとおり、このストレスチェック制度は、現時点では 50 人以上の事業場で義務化されていますが、50 人未満では努力義務となっています。

ただ、厚生労働省の「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の中間とりまとめの概要では、次のような「考え方」と「方向性」が示されました。

**考え方** ストレスチェック・面接指導による気づきの機会は、全ての労働者に与えられることが望ましく、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は、事業規模に関わらない。

**方向性** 実施義務対象を 50 人未満の全ての事業場に拡大することが適当。

桃樹さん そこで、労働安全衛生法が改正され、「50 人未満の事業場」についても、「ストレスチェック」と「医師の面接指導」が努力義務から義務に変わったのですね



## 安衛法の改正により、「努力義務」から「義務」へ

蓮美部長 そうです。このストレスチェック制度の法改正(職場のメンタルヘルス対策の推進)を含む「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」が、今年の3月14日に参議院に提出され4月11日に可決され衆議院へ送付。衆議院での質疑を終え、5月8日に可決・成立し、5月14日に「令和7年法律第33号」として公布されました。

桃樹さん 施行はいつですか？

蓮美部長 職場のメンタルヘルス対策の推進については、「公布後3年以内に政令で定める日」とされています。令和7年5月14日に公布されましたから、令和10年5月までには施行されることになります。

希漣さん もう残り2年半ですから、準備を進めないといけませんね。

蓮美部長 そうね。「50人未満の事業場」も義務化となりますから、労働者を1人でも雇用する全ての事業場がストレスチェック制度に取り組む必要があります。

桃樹さん 検査の結果、高ストレス者に該当するとされた方から申出があった場合には、医師の面接指導を受けることとされていますが、50人未満の事業場でもこの面接指導も義務になるのですか？

蓮美部長 そうです。50人未満の事業場も高ストレス者のうち申出があった者に対する面接指導は義務となります。

希漣さん 規模の小さな事業場は大変ですね。

蓮美部長 厚生労働省では、小規模事業場が円滑に制度改正に対応できるよう、次の方針を示しています。

- ・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・実施方法についてのマニュアルの作成。
- ・医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」(地さんぽ)の体制拡充等の支援策を講じていく。

厚生労働省のホームページに「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」が掲載されていると話しましたが、今後、50人未満の事業場に即したマニュアルが作成されるものと思います。

## 集団指導・職場環境改善について

桃樹さん ところで、蓮美部長、「集団分析・職場環境改善」について教えてください。

蓮美部長 先ほどの図にも示されていましたが、ストレスチェック制度のもう一つの柱が「集団分析・職場環境改善」です。

これは、検査結果を集団(職場)ごとに集計・分析し、職場環境の改善に繋げるものです。職場環境改善の取り組みとしては、「仕事のすすめ方」「人間関係相互支援」「作業場・オフィス職場環境」「安心できる職場のしくみ」などについて、その改善に向けて検討し、実施していくものです。

桃樹さん この「集団分析・職場環境改善」は、現在も「努力義務」なんですよ？

蓮美部長 そうです。50人以上の規模の事業場でも「努力義務」とされています。

希漣さん 今回の改正では、どうなったのでしょうか？

蓮美部長 今回の改正でも、事業規模に関わらず「努力義務」とされています。

希漣さん どんな理由で、努力義務のままとなったのですか？

蓮美部長 「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」の中間とりまとめにおいて、次のようにまとめられたの。

### 考え方

- ・実施状況は50人以上の事業場で約5割、10人以上～50人未満の事業場で約2割。
- ・大企業でも試行錯誤しながら取り組んでいる。



- ・取り組み内容は極めて多様、現時点では履行水準の判断が困難。

#### 方向性

- ・集団分析・職場環境改善は、事業規模に関わらず義務化することは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題としつつ、まずは適切な取組の普及を図るべき。

桃樹さん この内容を踏まえ、努力義務のままとなったんですね。

#### 50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施

希漣さん 蓮美部長、いずれにせよ、2年半以内に50人未満の事業場においてもストレスチェック制度を実施することになった訳ですから、どのような事に留意して準備を進めていけば良いか教えて頂けますか。

桃樹さん そうです！そこです！「今さら聞けない」私でしたが、そこが「聞きたい」ポイントです。

蓮美部長 はい、分かりました。「今さら聞けない」桃樹さんが、勇気を出して聞いてくれましたから、お答えしましょう！（笑い）

希漣さん 蓮美部長、優しい！素敵です。はい！桃樹先輩も御礼を！

桃樹さん 蓮美部長、ありがとうございます。優しくて、素敵です。はい。

蓮美部長 まず、ストレスチェックですが、「労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託を推奨」されています。この外部委託について掛かる費用は、1人当たり数百円から千円程度のようなのです。

希漣さん 50人以上の事業場には産業医の選任が義務となっています。高ストレス者に該当した労働者への医師の面接指導は、その産業医が行うことになることが多いと思います。しかし、50人未満の事業場では産業医の選任義務がありません。そこではどのようにしたら良いのでしょうか？

蓮美部長 この点については、厚生労働省は全国に350ある「地域産業保健センター」の体制を強化し、登録産業医が面接指導を無料で実施するとの方向を示しています。

桃樹さん 50人以上の事業場では労働基準監督署への「報告義務」がありますが、50人未満ではどうなりますか？

蓮美部長 50人未満の事業場では、定期健康診断同様に労働基準監督署への報告義務はありません。

#### 東基連会員のみなさまへ 中災防ストレスチェックサービスのご案内

桃樹さん 蓮美部長、ここで会員の皆様へ、「中災防(中央労働災害防止協会)ストレスチェックサービスのご案内」をしてよろしいでしょうか。

蓮美部長 はい、お願いします。

桃樹さん 中災防さんでは、ストレスチェックの実施について、受検者・事業場の担当者に寄り添った丁寧なサポートを専門のスタッフが行っています。また、東京労働基準協会連合会の会員については、一般より割り引いた価格で。詳細は中災防の担当部署まで、お問い合わせください。

希漣さん 桃樹先輩！読者の皆さんに不親切ですよ！ちゃんと問い合わせ先を教えてください。

桃樹さん すみません、すみません。問い合わせ先は次のとおりです。

中央労働災害防止協会 健康快適推進部 ストレスチェック事業課

TEL：03-3452-6403 E-mail：has-thp@jisha.or.jp

蓮美部長 ありがとうございます。皆さんがスムーズにストレスチェックができると良いですね。

桃樹さん 蓮美部長！希漣さん！労働安全衛生法で定められている「身体に対する健康診断」。その定期的な実施は、今では当然のこととされています。これからは、ストレスチェックも「心の定期健康診断」として、その実施は当然のこととなる時代に入っているのですね。

蓮美部長・希漣さん わー、桃樹さん！その通り！素敵です。

桃樹さん 照れちゃいます。「今さら聞けない」私でしたが、今回は聞いて良かったです。

さて、読者の皆さん、今月もありがとうございました。それでは、12月号でお会いしましょう。

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

# 労務管理の悩み、 専門家と一緒に解決しませんか？

東京働き方改革推進支援センターにて無料コンサルティング実施中

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

まずは労務管理のお悩みを  
東京働き方改革推進支援センターに  
ご相談ください。



センターの社会保険労務士が、  
貴社の状況を整理し、  
解決方法をご提案します。



社会保険労務士が、希望日に貴社事業所を訪問します。

オンラインにも対応しています。

## 事例 1

「時間外・休日労働協定(36 協定)が適切な内容になっているか、チェックしてほしい。」

### 東京働き方改革推進支援センター 社会保険労務士

使用者が法定労働時間を超えて時間外労働・休日労働をさせる場合には、36 協定を過半数労働組合(ない場合には過半数代表者)と締結し、労働基準監督署に届け出るとともに、協定を労働者に周知する必要があります。

また、時間外労働の上限は、原則として月 45 時間、年 360 時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

こうしたルールを守っていただくとともに、労働者の労働時間を適正に把握し、管理することも大切です。

御社の 36 協定が適切な手続きを経て、労働者に周知されているか、また、労働時間の把握が適正になされているか、一緒に確認していきましょう。長時間労働削減のため、業務の可視化や IT 機器を活用した効率化、柔軟な勤務体制の導入などもご提案します。

## 事例 2

「ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方として、我が社が今できる取組を教えてください。」

### 東京働き方改革推進支援センター 社会保険労務士

労働者が適切な労働時間で効率的に働き、しっかり休暇・休息を取得できる職場環境を構築していきましょう。

御社の年次有給休暇の取得状況はいかがですか。十分なインターバル時間(終業時刻から翌日の始業時刻までの休息時間)は確保できていますか。

まずは、御社の勤務実態と一緒に確認していきましょう。その上で、年次有給休暇の計画的な取得に向けた取組や、勤務間インターバル制度の導入などもご提案します。

厚生労働省委託事業 **東京働き方改革推進支援センター**(受託：全国社会保険労務会連合会)

#### 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)

#### FAX

03-6675-4325

#### メール

tokyo@workstylereform.net



センター HP

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>



# 両立支援等助成金の柔軟な働き方選択制度等 支援コースが新しくなりました！

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を3つ以上導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合等の助成です。

令和7年10月からは

- 改正法に基づき、事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択し講ずる必要があることを踏まえ、

- |  |      |
|--|------|
| ① 制度 <sup>(※)</sup> を3つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 20万円 |
| 制度 <sup>(※)</sup> を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合 | 25万円 |

となります。

※3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度。

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| ・フレックスタイム制度 or 時差出勤制度  | ・育児のためのテレワーク等    |
| ・柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度 | ・保育サービスの手配及び費用補助 |
| ・養育両立支援休暇制度            |                  |

なお、支給対象は1事業主5人までです。

異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- そのほかの助成対象となる取組みについては次のとおりです。

- |   |      |
|---|------|
| ② 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度 <sup>(※※)</sup> の整備 | 30万円 |
|---|------|

※※子の看護等休暇(育児・介護休業法第16条の2)であって、次のいずれにも該当する制度。

- ・有給休暇(年次有給休暇として与えられるものを除く。)であること
- ・1つの年度において10日以上が付与されるものであること
- ・時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること
- ・一日の所定労働時間を変更することなく利用できるものであること

- |  |        |
|--|--------|
| ③ ①や②の制度について中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合 | 20万円加算 |
|--|--------|

- |                                  |             |
|----------------------------------|-------------|
| ④ 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 | 2万円加算(変更なし) |
|----------------------------------|-------------|

## お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課 助成金係

TEL：03-6893-1100(受付時間：8時30分～17時15分)



# 休憩室

BREAK  TIME

## 国勢調査員となって

近所の方に頼まれて初めて国勢調査員となり、いろいろな面で苦労しましたが終わってみると非常に貴重な経験でした。

9月初旬に説明会があり、調査の進め方や記入・作成すべき資料などの説明を受け、任命書と身分証明書をもらいます。説明会で配布された書類を既定の袋(青い大きな袋)に入れ帰途につきながら軽い気持ちで引き受けた自分に対し後悔の念に駆られました。もやもやとした数日を送りましたが、引き受けてしまった以上は職務を全うしなければなりません。いつまで考えていても仕方ない！と気を取り直し前向きに考えていくことにしました。すると、前準備で行わなければならない封緘作業や担当地区の空き家確認、新築住宅の確認など下調べが楽しくなってきました。調査対象地域が自宅のすぐ近くだったのでわかっていたつもりでも知らなかった小道などがありとても新鮮でした。

調査票の投函日となり、緊張しながらも該当するお宅のインターフォンをならし、国勢調査員である旨を伝え調査票の記入提出のお願いを行いました。私は約120件担当しましたがほとんどが集合住宅であったため管理人さんに声をかけると快く承諾されスムーズに進みました。調査票を渡す中で、年齢、国籍、職業など、さまざまな方々がいらっしゃることを知り、地域の特性や文化の多様性を再認識しました。

もちろん、調査中にはいくつかの課題もあります。例えば、プライバシーに対する懸念や、調査に対する不信感を持つ方も少なくありません。そのため、私は丁寧なコミュニケーション

を心がけました。時には不安を和らげるために、法律で守られたデータの取り扱いについて説明し、調査の意義を再度お伝えする努力をしました。

調査を終えると、達成感が胸に広がります。「自分が集めたデータが、地域や国に役立つ」と思うことで、自分の役割の重要性を再確認できます。また、調査が終わると、結果が公表されるまでには、専門家たちがデータを分析し、様々な政策に反映されることを思うと、その過程にも興味が湧いてきます。

国勢調査員としての経験は、単なる職務ではなく、地域社会の一員としての役割を感じることができた貴重な時間でした。多様な人々との対話を通じて、さまざまな視点を学びました。この経験を通じて、私は今後も社会に貢献できる方法を探し続けたいと考えています。



ゆきんこ

# 倉庫内に積まれた 鋼材が崩落し巻き込まれる

業 種 その他の卸売業

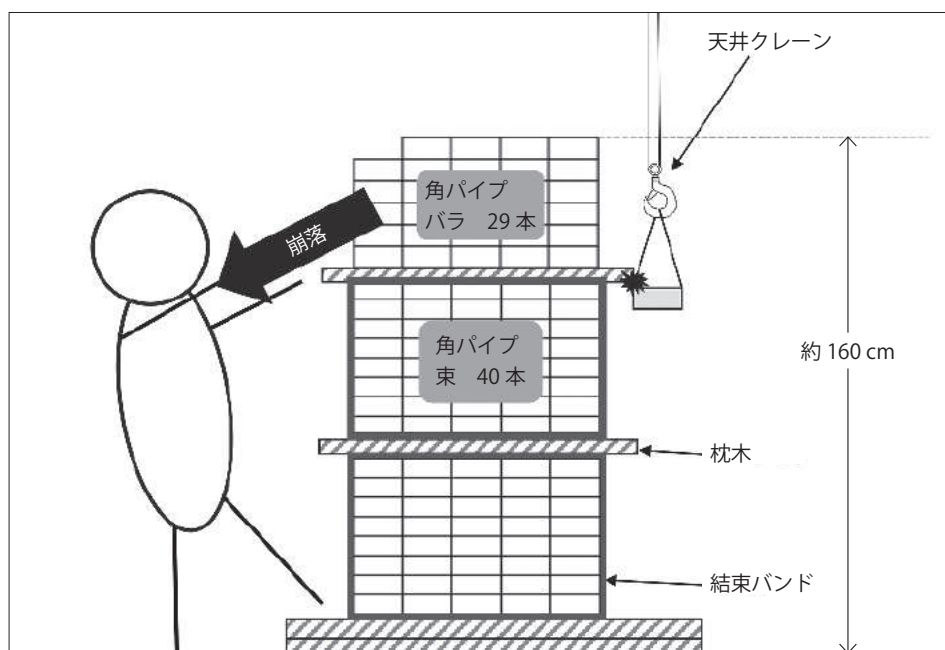
職 種 入出庫作業員

## 災害発生状況

被災者は鉄鋼販売店の屋内倉庫において、商品である鋼材の搬入・搬出作業を担当していた。倉庫内は10か所のヤードに区分けされ、ヤードごとに担当の作業員が決まっていた。

労働災害発生当日、被災者は自身の担当するヤード内で、翌日入荷予定の鋼材置き場を確保するため、天井クレーン(つり上げ荷重2.8t、ペンダントスイッチ操作式)を用い、単独ではい替え作業をしていた(被災者はクレーン運転特別教育及び玉掛技能講習修了済み)。15時頃、被災者の担当するヤードから「ガラガラガラ」と音がしたことから倉庫内の作業員らが集まったところ、ヤード内に積まれた角パイプが崩落し、被災者が下敷きになっていた。作業員らで救出を試みるも、周囲の角パイプが更に崩れようとしたことからレスキューを待った。レスキュー到着後、被災者は救出され、病院で治療を受けていたが、2週間後に外傷性ショックによる低酸素脳症で死亡した。

被災者の上には、角パイプ(長さ6m、重量40kg/本)が折り重なるようにして崩れていた。角パイプは40本ごとに結束バンドで束にしたものを枕木の上に積み重ね、さらにその上に束にしていらないバラの角パイプを29本積んでいた。被災者が直前まで操作していた天井クレーンには角パイプ1本が玉掛用ワイヤロープで吊られており、天井クレーンや玉掛用具、吊り荷の状態に異常は認められず、被災者が操作方法を誤ったもしくは周囲の状況確認を怠ったことで、吊り荷が枕木に接触し、その衝撃で角パイプが崩落したと考えられる。本件事業場では、はい積みされた鋼材の管理、枕木等器具類の管理、安全通路の確保等は各ヤードの担当者個人に任せきりで、鋼材の入出庫作業におけるリスクアセスメントは行われていなかった。



※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 天井クレーンの吊り荷をはい積みされた荷(各パイプと枕木)に接触させたこと。
- 2 束にしていないバラの角パイプをロープ等で固定する、くい止め等を設置する等、荷の崩落を防止する措置を講じていなかったこと。
- 3 荷の崩落箇所は被災者の背丈を超える高さにははい積みされ、倉庫内には他に2m以上はい積みされている箇所があるにもかかわらず、はい作業主任者が選任されていなかったこと。
- 4 鋼材の入出庫作業に関してクレーン操作やはい作業における危険性を検討しておらず、作業員らにその危険性が十分に認識されていなかったこと。

## 災害防止対策

- 1 はい積みされた荷と接触のおそれのある場所で天井クレーン进行操作する場合は周囲の状況を十分に確認しながら慎重に操作し、単独作業で安全性を確保し難い場合には合図者を置いて複数人で作業すること。
- 2 はいの崩落により労働者に危険を及ぼすおそれのあるときは、当該はいについて、ロープ等での結束や防網、くい止めの設置等の措置を講じること。
- 3 はい作業を行わせる際は、はい作業主任者を選任するとともに、作業の直接指揮及び枕木等器具類の点検、安全通路の確保等の職務を行わせること。
- 4 鋼材の入出庫作業におけるリスクアセスメントを実施し、その結果に基づきリスク低減措置を講じた上で、作業員らへの安全教育を徹底すること。



### 第38回 桃樹のちょこっと用語 「ストレスチェック制度 50人未満事業場 義務化」

- ・メンタルヘルス不調の未然防止の観点から、平成27年12月にストレスチェック制度が導入された。但し、50人未満の事業場については、当分の間は努力義務に。
- ・メンタルヘルス対策の取組の強化のため、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法(令和7年法律第33号)により、50人未満の事業場についても、ストレスチェックの実施が義務付けられた。
- ・50人未満の事業場等の負担に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する観点から、施行日は、改正法の公布の日から起算して3年を超えない範囲において政令で定める日とされている。

# 行政の窓から

その534

## 11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です

労働保険 はたらく安全、つなぐ安心。

東京労働局 労働保険徴収部 適用・事務組合課

### 一人でも雇ったら、労働保険(労災保険・雇用保険)の成立手続が必要です

厚生労働省では、11月を「労働保険未手続事業一掃強化期間」とし、集中的な未手続事業場の一掃活動を展開しています。東京労働局においても、労働保険は政府が管掌する強制保険であることを周知するとともに、保険制度の内容や趣旨について理解を深めていただくことで加入手続の推進を図るほか、事業主だけでなく労働者に対しても訴えかけ、短時間労働者(スポットワーカーも含む)であっても加入対象になることや、自分の職場が労働保険に加入しているか等について関心を持ってもらうための広報活動を展開しています。



## 労働保険に入っていれば…

POINT 1



会社も安心。

POINT 2



働く人も安心。

POINT 3



働く人の 家族も安心。

# 労働保険

はたらく安全、つなぐ安心。

労災保険

雇用保険

労働保険は、仕事や通勤による傷病や、失業による生活等の救済、労働者とその家族を守るセーフティネットとして重要な役割を果たします。事業主は特設サイト、ポスター、パンフレットなど、各種の活用方法がありますが、一人でも雇ったら従業員を守る責任と、労働保険の成立を促す義務があります。

**電子申請なら24時間、365日いつでも手続可能！口座振替納付も便利**

詳しくは、新着の冊子「労働保険のしくみ」をダウンロードしてください。

配布先は「ホームページ」 <https://www.mhlw.go.jp/> 労働保険 特設サイト または二次元コードから

東京労働局・労働保険徴収部・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課・労働保険課



# 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

27 人

前年同期

25 人

## ●令和 7 年 死亡災害発生状況(9 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	3	1	2
建設業	11	11	0
土木工事業	3	2	1
建築工事業	6	6	0
木造家屋建築工事業	1	0	1
その他の建設業	2	3	-1
陸上貨物運送事業 <sup>(注 3)</sup>	2	3	-1
ハイヤー・タクシー業	2	0	2
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	2	0	2
商業	1	0	1
小売業	0	0	0
保健衛生業	1	1	0
社会福祉施設	1	1	0
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	1	0	1
清掃と畜業	0	3	-3
ビルメン業	0	1	-1
その他の三次産業	4	3	1
金融業	0	0	0
警備業	1	3	-2
その他(一次産業) <sup>(注 4)</sup>	0	2	-2
全産業合計	27	25	2

(注 1) 左段は本年 9 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(9 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	422	421	0.2
建設業	642	675	-4.9
土木工事業	100	107	-6.5
建築工事業	389	451	-13.7
木造家屋建築工事業	33	28	17.9
その他の建設業	153	117	30.8
陸上貨物運送事業 <sup>(注 3)</sup>	731	754	-3.1
ハイヤー・タクシー業	249	241	3.3
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	294	300	-2.0
商業	1,335	1,366	-2.3
小売業	954	1,036	-7.9
保健衛生業	971	970	0.1
社会福祉施設	700	763	-8.3
接客娯楽業	689	739	-6.8
飲食店	526	571	-7.9
清掃と畜業	601	650	-7.5
ビルメン業	410	421	-2.6
その他の三次産業	1,142	1,225	-6.8
金融業	69	71	-2.8
警備業	256	241	6.2
その他(一次産業) <sup>(注 4)</sup>	35	57	-38.6
全産業合計	7,111	7,398	-3.9

(注 1) 左段は本年 9 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	11月	12月	令和8年1月	令和8年2月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日	4(火)～7(金)		2(月)～5(木)
		中央支部	学科 3日			17(火)～19(木)
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日	4(火)～6(木)		2(月)～4(水)
		中央支部	学科 2日			17(火)～18(水)
	衛生(特例)	センター	学科 2日	6(木)～7(金)		4(水)～5(木)
		中央支部	学科 1日			19(木)
	衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日			
	X線	センター	学科 2日			26(木)～27(金)

- ・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](mailto:kaiho-iken@toukiren.or.jp) までお寄せください。 ■

## 編集後記

後輩や部下の面倒見が良く、洞察力、判断力、実行力に秀で、職場の中軸を担っていたある先輩。定期異動で別の部署になり半年余り。その先輩がメンタル不調となり病気休職に入ったとの知らせは、皆から驚きを持って受け止められた。理由ははっきりしなかったが、異動先の職場で上司の分も含め二人分三人分の業務をこなしていた、との話は伝わってきた。

翌年度、復職した先輩に会う機会があった。先輩はこう語った。「あの日の朝、出勤しようと自宅の玄関に立ち、ドアノブに手を掛けた。しかし、そこから一歩も前に進むことが出来なかった。行こうと思うのだが、足が前に動かない。自分でも訳が分からなかった。信じられないと思うが、本当のことだ。」

令和7年5月14日、改正労働安全衛生法が公布された。改正の一つに「50人未満の事業場でのストレスチェックの義務化」がある。施行は「公布後3年以内」と。背景には、精神障害の労災支給件数が883件(令和5年度)と過去最高になり、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合が1割を超えている現状がある。

ストレスチェック制度については、今月号の「桃樹の労務安全衛生深掘り探訪記」に詳述したが、まず自分のストレスがどのような状態にあるのか気付きを促すところから始まる。忙しい日々ではあるが、一度立ち止まり、自分を見つめ直す機会を持つ。そして医師の面接指導を通しながら就業状況を改善していく。ある人は「ストレスチェックは『心の定期健康診断』です」と。

先輩がメンタル不調から病気休職となった時代には、このような制度は無かった。あの時に運用されていればとの思いは禁じ得ない。どんな仕事も、社会の安定と幸福に繋がっている。社会の為に尽力する人が、そのために自身の健康を害して良い理由は、どこにも存在しない。施行まで、あと2年半。既に実施している職場も、これからの職場も、一人ひとりが自身の力を更に発揮できる職場環境を目指し、取り組みを進めたい。

(小太郎)

講習会名		申込受付	科目		11月	12月	令和8年1月	令和8年2月
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	17(月)～18(火)	17(水)～18(木)	29(木)～30(金)	24(火)～25(水)
		中央・足立荒川	学科	2日		11(木)～12(金)		
		たま研修センタ	学科	2日	10(月)～11(火)			
	衛生推進者	センター	学科	1日	7(金)	8(月)	7(水)	16(月)
		中央・足立荒川	学科	1日	18(火)			
		たま研修センタ	学科	1日		23(金)		
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	19(水)～20(木)	1(月)～2(火)	8(木)～9(金)	12(木)～13(金)
		中央・足立荒川	学科	2日		22(木)～23(金)		
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	6(木)	4(木)	20(火)	6(金)
		たま研修センタ		1日				
	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				
		(日野羽村)						
	アーク溶接	センター	学科	2日	25(火)～26(水)	17(水)～18(木)	21(水)～22(木)	24(火)～25(水)
			実技	1日	27(木)	19(金)	23(金)	26(木)
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	25(火)～26(水)	15(月)～16(火)	21(水)～22(木)	26(木)～27(金)
		たま研修センタ	学科	2日		22(月)～23(火)		
	低圧電気	センター	学科	1日	10(月)	8(月)	13(火)	16(月)
			実技	1日	11(火)／12(水)／13(木)	9(火)／10(水)／11(木)	14(水)／15(木)／16(金)	17(火)／18(水)／19(木)
		たま研修センタ	学科・実技	1日		1(月)		
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日		22(月)		2(月)
	粉じん	センター	学科	1日	27(木)			24(火)
		たま研修センタ	学科	1日	27(木)サテライト開催			
	テールゲートリフター	センター	学科	1日	21(金)		19(月)	
	ダイオキシシン	センター	学科	1日		3(水)		
フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日			27(火)		
その他	化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科	1日	21(金)		8(木)	
		中央支部	学科	1日				4(水)
		たま研修センタ	学科	1日		15(月)		27(金)
	化学物質管理者講習(専門的)	センター	学科	2日				9(月)～10(火)
	保護具着用管理責任者	センター	学科・実技	1日	28(金)	16(火)	29(木)	25(水)
		中央支部	学科・実技	1日				
		たま研修センタ	学科・実技	1日		12(金)		
	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	17(月)～18(火)	15(月)～16(火)		9(月)～10(火)
	職長・安全衛生責任者	たま研修センタ	学科	2日				25(水)～26(木)
	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		9(火)		6(金)
たま研修センタ		学科・実技	1日	18(火)				
上野・王子・足立荒川		学科	1日					
亀戸・江戸川		学科	半日				実施予定	
熱中症予防管理者研修	中央支部	学科	半日					
	たま研修センタ	学科	半日					
熱中症予防セミナー	上野・王子・足立荒川	学科	半日					

## 法定講習会等開催予定 (2025 年 11 月～2026 年 2 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 10 月 21 日現在)

講習会名	申込受付	科目	11 月	12 月	令和 8 年 1 月	令和 8 年 2 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			28(水)	
床上操作式クレーン	センター	学科 2 日		15(月)～16(火)		9(月)～10(火)
		実技 1 日		17(水)／18(木)／19(金)		12(木)／13(金)／16(月)
小型移動式クレーン	センター	学科 2 日	<del>4(火)～5(水)</del>		8(木)～9(金)	
		実技 1 日	<del>6(木)／7(金)／10(月)</del>		13(火)／14(水)／15(木)	
ガス溶接	センター	学科 1 日	18(火)	15(月)	26(月)	12(木)
		実技 1 日	19(水)	16(火)	27(火)	13(金)
フォークリフト(31 時間)	センター	学科 1 日		<del>1(月)</del>	6(火)	3(火)
		実技 平日		<del>2(火)～4(木)</del>	7(水)～9(金)	4(水)～6(金)
		実技 土日				
	たま研修センタ	学科 1 日	6(木)		15(木)	
	実技(日野羽村)	3 日	9(日)16(日)23(日)		18(日)25(日)2/1(日)	
フォークリフト(35 時間)	たま研修センタ	学科 1.5 日			14(水)～15(木)	
	実技(日野羽村)	3 日			18(日)25(日)2/1(日)	
高所作業車(10 m 以上)	センター	学科 1 日	17(月)		19(月)	
		実技 1 日	18(火)／19(水)／20(木)		20(火)／21(水)／22(木)	
玉掛け	センター	学科 2 日	10(月)～11(火)	3(水)～4(木)	26(月)～27(火)	16(月)～17(火)
		実技 1 日	12(水)／13(木)／14(金)	5(金)／8(月)／9(火)	28(水)／29(木)／30(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				4(水)～5(木)
	実技(日野羽村)	1 日				8(日)／15(日)
	たま研修センタ	学科 2 日			28(水)～29(木)	
	実技(日野日野)	1 日			2/8(日)2/15(日)	
クレーン(希望者)	たま研修センタ	実技 1 日	2(日)又は 9(日)			22(日)又は 3/1(日)
	(日野日野)					
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				12(木)～13(金)
乾燥設備	センター	学科 2 日				26(木)～27(金)
	たま研修センタ	学科 2 日				
はい作業	センター	学科 2 日		24(水)～25(木)		9(月)～10(火)
	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	6(木)～7(金) 25(火)～26(水)	1(月)～2(火) 22(月)～23(火)	6(火)～7(水)	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)
	中央支部	学科 2 日	<del>11(火)～12(水)</del>		28(水)～29(木)	
	たま研修センタ	学科 2 日		8(月)～9(火)		2(月)～3(火)
鉛	センター	学科 2 日	17(月)～18(火)			
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科 2 日	<del>11(火)～12(水)</del>	9(火)～10(水)	13(火)～14(水)	17(火)～18(水)
		実技 1 日	<del>13(木)～14(金)</del>	11(木)／12(金)	15(木)／16(金)	19(木)／20(金)
	中央支部	学科 2 日	5(水)～6(木)			
		実技 1 日	7(金)			
	たま研修センタ	学科 2 日				
		実技 1 日				
有機溶剤	センター	学科 2 日	4(火)～5(水) 19(水)～20(木)	3(水)～4(木) 17(水)～18(木)	8(木)～9(金) 26(月)～27(火)	4(水)～5(木) 24(火)～25(水)
	たま研修センタ	学科 2 日	13(木)～14(金)			17(火)～18(水)
石綿	センター	学科 2 日	4(火)～5(水) 27(木)～28(金)	22(月)～23(火)	19(月)～20(火)	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)
	中央支部	学科 2 日		<del>9(火)～10(水)</del>		
	たま研修センタ	学科 2 日			21(水)～22(木)	
金属アーク(限定)	センター	学科 1 日			20(火)	

技能講習