

## 第 30 回産業保健フォーラム IN TOKYO 2025

高年齢労働者の健康確保～いくつになっても働ける職場づくり～

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2025」が10月8日に「ティアラこうとう」(東京都江東区)において開催され、約520名の方が参加されました。

産業保健活動の充実・強化といった労働者の健康確保対策を積極的に推進していくことは、厳しい経営環境等さまざまな事情があったとしても企業経営や人材確保・育成の観点からもプラスであり、社会的にも評価される時代です。本フォーラムは、産業医、衛生管理者、安全衛生担当者等産業保健に係る方のみならず、労務・人事担当の方々をも対象に、東京労働局、公益社団法人東京労働基準協会連合会、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の主催により、毎年タイムリーな情報を提供する場として、この時期に開催し、今年度で30回を迎えました。

我が国の健康寿命は世界最高水準となり、人生100年時代を迎え、高齢者から若者まですべての人が元気に活躍し、安心して暮らせる社会づくりが求められています。65歳以上の雇用者数は過去10年間で約1.5倍増加しており、高齢者が働くことが特別なことではなく、年齢にかかわらず働く社会に向かいつつあります。こうした中、60歳以上の労働災害は増加傾向にあります。「人的資本経営」「ウェルビーイング経営」を意識しつつ、高齢者には、経験や技能の継承といった期待が高まる一方で、安全・健康面での課題も顕在化しており、高齢者の労働災害を防止するためには、その特性に応じた的確な対応が必要となっています。

このことを踏まえ、今年度は、「高年齢労働者の健康確保～いくつになっても働ける職場づくり～」をテーマに、高年齢労働者の産業保健に関す



増田東京労働局長



第39回 桃樹のちょこっと用語  
「職場のハラスメント  
撲滅月間」  
とは？

答えは、この12月号のどこかに。

- |   |  |
|---|--|
| ◆ 第30回産業保健フォーラム IN TOKYO 2025 …………… 1               | ◆ 毎年12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です … 11                     |
| ◆ 第84回(令和7年度)全国産業安全衛生大会<br>in 大阪・近畿～参加報告その2 …………… 4 | ◆ 長時間労働が疑われる事業場に対する<br>令和6年度の監督指導結果を公表します …………… 12 |
| ◆ 令和7年度 年末年始無災害運動実施要領 …………… 9                       | ◆ 職場での一酸化炭素中毒に注意！ …………… 15                         |

る基調講演や企業における事例発表が行われました。

増田東京労働局長による主催者挨拶の後、

法政大学キャリアデザイン学部教授

東京産業保健総合支援センター相談員 廣川進氏による基調講演が

「**高齢労働者のウェルビーイングと産業保健に求められる役割**」

と題して行われました。

**講演要旨** 高齢労働者が年々増加している。雇用者の60才以上の占める割合は約2割となり、さらに死傷者数(休業4日以上)の死傷者数)では25%を超えている(14次防)。経験や技能の継承といった期待が高まる一方、安全・健康面での課題も顕在化している。「人的資本経営」「ウェルビーイング経営」が広まりつつある中、労働者の安全衛生対策は人材確保、経営戦略につながるとして重要性が高まっている。多様性に開かれた安全文化の職場風土の醸成、治療と仕事の両立支援、メンタルケア等。産業保健スタッフに求められる新たな役割を検討する。

午後からは、事例発表が行われました。

産業医科大学 産業医実務研修センター副センター長 教育教授 柴田喜幸氏による

**事例発表① 「ケースに学ぶ高齢労働者の健康保持・増進策と自職場への活用」**

**講演要旨** 高齢労働者の安全・健康問題の予防・解決は、産業保健スタッフだけの努力では限界があり、「各職場が」「全員で」「常に」取り組むことが不可欠と考えます。本講では、その考えをふまえて実践された好事例のご紹介とともに、参加された皆さんが職場に帰りその知見を活用可能となるようなワークを行っていただきます。それにより、単に「話を聞いて帰る」に留まらず、実効性の高い時間にしていただければと思っています。一般的に高齢者は脆弱性が高いと考えられます。転じて、このワークを活かした高齢者対策を通じ、職場全体の産業保健のレベルアップの一助となれば幸いです。

東京科学大学大学院医歯学総合研究科

地域・福祉口腔機能管理学分野教授 松尾浩一郎氏による

**事例発表② 「人生100年時代の口の健康とは～歯だけではなく口の機能も重要です～」**

**講演要旨** みなさんは、最近注目されている「オーラルフレイル」という言葉を聞いたことがありますか？ 加齢に伴う口の機能の些細な衰えのことを「オーラルフレイル」と呼びます。栄養摂取の入口である「口」の機能が衰えると、気づかないうちに、食事が偏り、生活習慣病やフレイル(身体の衰え)ひいては要介護の一因となると言われています。いつまでも美味しくご飯を食べること、しっかり嚙んで食べられる口の健康を維持することが、身体の健康を維持するために欠かせません。

今回は、口の機能とは？口の機能を維持するために大事なことは何か？について、われわれの取り組みを含めながらお話しします。

公益財団法人明治安田厚生事業団ウェルネス開発室長

健康経営エキスパートアドバイザー 三橋由美子氏による

**事例発表③ 「企業における治療と仕事の両立支援～職場の環境整備の視点から～」**

**講演要旨** 厚生労働省のガイドラインをもとに、独自のガイドラインを作成するまでを振り返り、実際に制度を活用するには「自分ごと化」「見える化」が大切だと学ぶ。健康経営を推進しながら、職場環境の整備を行っているが、大前提とし



廣川氏



柴田氏



松尾氏



三橋氏

て従業員の誰にとっても安全、安心な職場であるかどうかが問われる。

オリジナルな健康づくり施策を推進し、その成果をさまざまな企業や地域で実装することを目標としているので、私たちの職場自体がその範となるような仕組みづくりに取り組んでいる。

これら講演の様子は、東京労働局の HP でアーカイブ配信されています。

産業保健フォーラム IN TOKYO 2025 を開催しました | 東京労働局

このほか、当日は地下 1 階の展示場で、後援した各団体による健康測定や保護具の展示コーナー等が設けられ、来場された方々が健康測定を行ったり、保護具について説明を受けたり、展示コーナーのパンフレットなどをご覧になるなど、熱心に情報の収集に当たっておられました。



### 健康測定・相談・展示コーナーの内容と出展団体は次のとおりです

- こころの耳((一社)日本産業カウンセラー協会 こころの耳運営事務局)
- 化学物質管理/リスクアセスメント新たな化学物質管理への対応相談コーナー(テクノヒル(株))
- 労働条件等相談コーナー(東京労働局労働基準部監督課)
- 中小規模事業場安全衛生相談コーナー((公社)東京労働基準協会連合会)
- 健康測定【血管年齢測定】コーナー(全国健康保険協会東京支部)
- 健康相談・測定【口腔機能測定・脳年齢測定】コーナー  
(東京都産業保健健康診断機関連絡協議会・全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会)
- 労働安全衛生相談コーナー((一社)日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部)
- 治療と仕事の両立支援の案内(東京地域両立支援推進チーム、東京労働局労働基準部健康課)
- 労働衛生のハンドブック【令和 7 年度版】配布(東京産業保健総合支援センター)
- 保護具展示コーナー((公社)日本保安用品協会)
- 中災防図書展示、ストレスチェック・エイジフレンドリー相談コーナー(中央労働災害防止協会)
- 助成金・働き方改革相談コーナー(東京働き方改革推進支援センター)
- リワーク支援相談コーナー(東京障害者職業センター リワークセンター東京)
- 健康づくり関係パンフレット等配布(東京都保健医療局保健政策部健康推進課)



#### 第 39 回 桃樹のちょこっと用語 「職場のハラスメント撲滅月間」

- 厚生労働省では、12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施している。
- その一環として、例年「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催。有識者による基調講演や「ハラスメント対策の取組事例」などについてパネルディスカッションも。(詳細は、厚生労働省ホームページをご確認ください)



# 第84回(令和7年度)全国産業安全衛生大会 in 大阪・近畿～参加報告その2

大会テーマ 共に築こう 安全・健康 一人ひとりが輝く未来

## 特別講演 多様な生き方を実現するアバターと未来社会

大阪大学基礎工学研究科 教授/ATR 石黒浩特別研究所 客員所長 石黒 浩

ロボット学者。大阪大学大学院基礎工学研究科システム創成専攻(荣誉教授)。大阪・関西万博テーマ事業プロデューサー。遠隔操作ロボットや知能ロボットの研究開発に従事。人間酷似型ロボット(アンドロイド)研究の第一人者として、ご自身のコピーロボットであるジェミノイドなど多数のロボットを開発し、ロボット研究を通じて人間とは何か、人間の可能性を探索し続けている。2011年大阪文化賞受賞。2015年文部科学大臣表彰及びシェイク・ムハンマド・ビン・ラーシード・アール・マクトゥーム知識賞受賞。2020年立石賞受賞。2007年10月英国のコンサルタント会社が「生きている天才100人」で日本人最高の26位に選出される。



アバターとは、人間が遠隔操作で動かすCGのキャラクターやロボットを指します。このアバターの研究開発に携わってきた背景として、日本が直面する深刻な人口減少の問題があり労働力不足を補うため、遠隔操作することで「いつでもどこでも瞬時に働ける」自分の身代わりとなるアバターの開発が、今後の社会に必要な不可欠であるという強い思いがあります。

アバターは、我々の暮らしや社会を自由にし、多様な生き方、幸せな社会を実現する鍵になると考えています。

2000年頃から人と関わるロボットの研究に取り組んできました。初期には、遠隔操作型ロボットと自律型ロボットの両方を研究開発してきましたが、人と関わりサービスを提供するロボットをどう評価していくか簡単に決められなかったことから、人間がロボットの中に入って遠隔操作でサービスを提供し、提供した時のロボットの動きや発話、そういったものを全部記録し、そのデータから自律的に動くロボットをつくらうと、遠隔操作型ロボットの研究を進めました。私の遠隔操作型ロボット、コピーロボットであるジェミノイドは、私の代わりにヨーロッパで講演を行ったり、学生と議論をしたりすることができます。この遠隔操作型ロボットが便利だということで、最近では遠隔操作型ロボットの方に力を入れて研究するようになりました。

1999年にTV会議システムと移動台車を組み合わせた、ごく簡単なロボットアバターを提案しました。これは、現在でもよく見かけるタイプですが、当時としては画期的でした。その後改良を重ね、自分自身の姿を模したアバターの開発にも取り組むようになりました。しかし、2010年頃に世界でアバター開発の大きなブームが起きた際、世界で約50社がアバターを作ろうと立ち上がったものの、約10年間で全ての企業が撤退してしまいました。その原因は、技術はあったにもかかわらず、リモートで働くという概念を社会が受け入れなかったためです。

アバターが再び注目を集める契機となったのは、新型コロナウイルスの流行です。コロナ禍を経てリモートワークが当たり前になり、遠隔操作でアバターを使って働くことが社会的に許容されるようになったのです。

アバターの技術は進化し続けています。元々、操作者の動きをそのまま模倣する「交差型ロボット」でし

たが、AI技術の進化により、操作者が「挨拶しておいてくれ」や「相手の言うことを聞き出しておいてくれ」といった意図だけを伝えても、AIがその意図に従って口や頭、手の動きを作り出し、意図通りに動くものが「広い意味のアバター」と呼ばれるようになりました。

私が開発するロボットは、人間そっくり、あるいは人間らしい部分を持つ人間型ロボットが特徴です。なぜ人間型である必要があるのか。それは、人間は人間を認識する脳を持っているからです。我々の感覚器は、人の声が聞きやすいように、人の顔を瞬時に理解できるように作られています。人間が最も関わりやすく、使いやすい情報メディアは、やはり人間らしい形をしているべきであり、人間らしく話すべきです。これにより、人間型ロボットは、人間に話しかけるように利用でき、誰でも簡単に利用できるようになります。長年の課題であった「人間らしく喋るコンピューター」の実現は、数年前に発明された大規模言語モデル(LLM)によって、ほぼ完全に実現しました。

AIが人間のような会話をできるようにになった今、次の段階として、AIに「身体(体)」を与える研究が進められています。体を与える研究は「身体性の研究」と呼ばれ、これによりAIはより人間らしくなり、自分で経験を蓄積し、学習できるようになります。さらに、ロボットに意図や欲求を持たせて自律的に動かす研究も進んでいます。この欲求を持つロボットと関わることで、我々人間の意識を明らかにすることができるようになります。もしロボットを通じて意識の存在を感じることができれば、そのロボットを分解・調査することで、最先端の脳科学でも未解明な「意識の謎」を解き明かすことができる可能性があります。これからは、大学のあらゆる学部が「人とは何か」という問いに向かっていろいろと勉強したり研究したりすることになるので、理系が得意、文系が得意ということはあまり意味がなくなる可能性があります。

アバターと人間が共生できるような社会を実現しようというのが、内閣府の一番大きな研究開発プロジェクト「ムーンショット」(2050年までに人が身体、空間、時間の制約から解放された社会を実現する)の1つ目のゴールです。

アバターは、人々を身体的、空間的な制約から解放します。日常生活、仕事、教育、医療これら全てが、アバターによって大きく変わると私は確信しています。

高齢者、障害者を含む誰もが、多数のアバターを用いて身体的認知能力を拡張しながら、常人を超えた能力で様々な活動に参加できるようになります。通勤通学が最小限になり、自由な時間を十分に確保できます。家の中にいながら、カメラ映像を通じて製品の目視検査をするといった作業も可能になります。海外在住者が時差を利用して、日本の深夜にアバターを介して働くことが可能になり、人材不足を補うことができます。アバターを介した労働はコンピューターシステムを通じて行われるため、労働内容や接客態度が全てモニターされます。これにより、健康管理も可能になり、個人の能力に応じた就労管理が実現すれば、労働基準法のような一律のルールが意味をなさなくなる可能性もあります。

教育・医療分野への応用について、理想的な個人指導が実現します。簡単な指導はAIが担当し、難しい問題のみを人間がアバターに乗り移って教えることができます。

学校では議論をしたり、友達作ったりするっていう大事なことがあります。同時通訳機能を持つアバターを活用すれば、海外の学生と日本の学校で議論することが可能になり、学校がインターナショナルな場となります。こういうスタイルを取っているのがハーバード大学ですが、全ての大学でできるようになります。

医療についていえば、ホームドクター制を復活させ、医師は感染リスクを避けつつアバターで自宅訪問診療ができます。さらに、長崎県の離島で実証済ですが、町の小さい病院に設置されたアバターに大学病院の専門医が乗り移ることで、町の小さな病院が全て総合病院のような機能を持つことができるようになります。

こうした未来は、日本から生まれると私は考えています。インターネットやAIは米国が主導してきましたが、アバターに必要なCGキャラクターや人間型ロボットの技術は、日本が得意とする分野です。アバターを生活の一部として受け入れる文化がります。欧米ではアバターは「道具」であり、AIによる自律型のものが主流ですが、私は人が中に入るアバターの価値を重視しています。保険の販売やコンビニの年齢確認

など、人間の介在が必要な分野で導入され、成果を上げています。

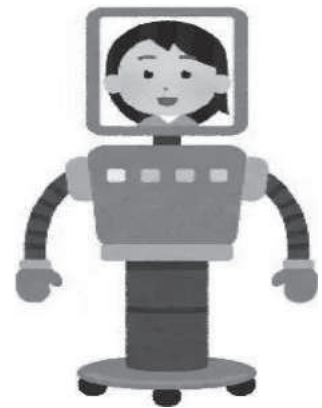
インターネット保険会社では、プライバシーに関わるデリケートな内容を確認することがあり、人間よりもアバターの方が話しやすいと感じる顧客が多く、アバターの方が売り上げを伸ばしています。新人オペレーターにとっても、アバターは心強い存在です。対面だと緊張してうまく対応できない人も、アバターを通すことで安心して対応できます。また、AIの補助によって自然な表情や視線も再現されるため、接客品質は向上します。障害者支援にもつながります。車椅子の方がアバターを遠隔操作して、複数の店舗を担当し、生身の体で働く人よりも高効率で働き、より高い給料を得ている事例があります。また、働くこと自体が人との繋がりを生み、精神障害を持つ方の状態改善につながる効果も確認されています。

ローソンでは自動化レジの横にアバターを配置し、顧客が困った時にすぐにサポートを提供する仕組みが導入されています。店員不足解消にもつながっています。車椅子利用者をはじめ多様な人々が、新しい働き方に可能性を見出すようになります。今後は海外展開にも力を入れていく予定です。例えばブラジルに住んでいる人が、日本の深夜時間帯にアバターを通じてコンビニエンスストアの対応業務を行うことで、時差を活用した効率的な24時間営業が可能になります。インターネットが情報や通貨の国境を越えたように、国境を越えた就労環境を構築することで、“労働の境界線”も消えていくことになります。

コロナ禍で外部との接触が制限されたとき、私は保育園や高齢者施設にアバターを導入する実験を行いました。幼稚園にかわいらしいロボット型アバターを設置し、高齢者が遠隔から子どもたちと対話できるようにしたところ、子どもも高齢者も非常に喜び、毎日異なる人が交流を楽しんでいました。この取り組みは、今も続いています。他にも、さまざまな場所でアバターの活用を試みています。大阪の小さなアミューズメントパークでは、動物とふれあえる場にアバターを配置し、子どもたちが動物に関する質問をすると、必要に応じて飼育員がアバターに乗り移ってリアルタイムで答えるという実験も行っていますが、こうした取り組みは、近いうちに実用化されると見えています。

私が立ち上げた会社では、AIによる営業トレーニングの仕組みも開発しています。接客前に仮想の顧客との対応を繰り返し、言いよどみや言葉の抜け落ちをチェックし、笑顔や目線の適切さまで評価するシステムです。優しい顧客から厳しいクレーマーまで、多様なシナリオをシミュレートでき、全てをクリアしてから初めて人間を相手にします。実際にこのトレーニングを受けた新人が、経験年数の長い営業マンと同等かそれ以上の成績を上げる事例も確認されており、AIが人間の能力を底上げする時代が到来したといえます。若い世代にとってアバターやゲーム感覚でのトレーニングは親和性が高いと思います。営業は大学で教わる機会が少なく、企業が独自に育成しなければならない分野であり、そこにAIとアバターが入り込むことで、教育の効率化と品質向上が可能となります。人間が教えるべき部分をAIに任せ、限られた労働力をより創造的な仕事に振り向けることで、人口減少社会でも持続可能な働き方が実現できると考えています。

私の会社は、すぐにサービスが提供できるCGのキャラクターのアバターを主力としています。日本では、取引先の企業がほとんどアニメーションキャラクターのアバターを選ぶ傾向にあります。これは、アニメ型の方が使いやすく、話しやすいと感じるためです。バーチャルユーチューバーが日本文化の産物であるように、日本はロボットやCGキャラクターを喜んで受け入れる傾向があります。一方、欧米諸国などでは、人間そっくりなリアル型を好む傾向が強いとされています。これは、日本以外の多くの国が階級社会であり、人間の階層とロボットの階層を明確に分けたいという意識が強いからだと思われます。アバターのように人が入ることで、AIなのか人間なのか区別がなくなる存在を社会に入れたがらない意識があるのです。しかし、日常生活のサービスにおいて、ライセンスや年齢確認など、最終的にどこかで人間の関与が必要なサービスは数多く存在します。そのため、アバターは必ず普及し、日本でマーケットが確立すれば、社会構造の違いを超えて海外にも技術が広がっていくと考えています。



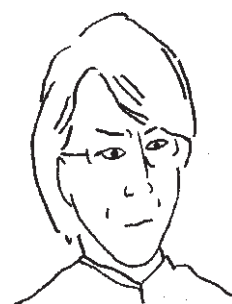


研究開発を進めるなかで社会的な課題も見えてきました。テクノロジーはどんどん高度化しますが、それを使う側のリテラシーが未熟であれば困ります。私たち人間は、より高度な倫理、道徳、社会的なルールをもつことを求められます。SNS を例にとっても、倫理観にかけた投稿をする人は絶えず、ネットリテラシーの低さが度々問題になっています。新たなテクノロジーの便利さや楽しさばかりに目を向け、使い方を間違えればどういった結果を及ぼすか、といったことまで考えが至らない人は多い。今後はインターネットよりさらに高度なテクノロジーと共存していくため、新しいリテラシー教育が必要になります。

私は、大阪・関西万博の中核を担うシグネチャーパビリオン「いのちの未来」のプロデューサーとして、50 年後の世界、人間が科学技術によってどのように命を広げていくかを来場者に体験していただく場を提供しています。約 20 体のアンドロイドと約 30 体弱のロボットが展示されています。

今回の万博の重要な意義は、過去の万博と異なり、テクノロジーとの向き合い方を考えること、そしてそれが我々一人ひとりの責任であるという点を明確にすることにあります。遺伝子技術やエネルギー技術といった強大なテクノロジーの力を手にした我々は、未来がどうなるかを人に聞くのではなく、自分で考え、どういう未来を創造していくべきかを真剣に考えるべき時代になったのです。

アバターは、肉体の制約や国、宗教の違いから人々を解放し、ダイバーシティ & インクルージョンを実現する社会の鍵です。アバターを普及させることが、労働者減少という日本の将来の問題を解決し、多様な価値観と幸福感で発展する未来社会を実現する上で不可欠な目標であると私は考えています。日本発のアバターの世界が、この万博を大きなきっかけにして世界に広がっていくことを期待しています。



(文責：東基連)注；一部 AI を活用し作成しました。

## メンタルヘルス・健康づくり・健康経営分科会

### 「運動機能分析装置」を用いたエイジフレンドリー体力測定と事後フォローについて

住友重機械工業(株)愛媛製造所西条工場 健康相談室 保健師 川中康子様

#### 1. 活動に至る背景・経緯

厚生労働省がまとめたエイジフレンドリーガイドラインに倣って、2021 年から体力測定を実施していたが、高年齢労働者の転倒事故をきっかけに、所属部署から健康対策強化の要望があり、あらためて体力測定の内容を検討した。

#### 2. 取り組み状況

2024 年から運動機能分析装置(椅子から立ち上がる・座る動作のみで、下肢筋力やバランス能力等を短時間で分析評価する装置)を用いた体力測定を開始した。

この測定には、①短時間(約 15 秒)で「筋力、俊敏性、バランス」を測定、瞬時に下肢筋力とバランスの相互性を分析・評価、②体組成計との連動で「筋肉量・質・運動機能」を把握(約 2 分程度)、③省スペース(畳 1 畳分)、④機器による測定で測定結果に誤差が少ない、⑤低負担・安全(立ち上がる・座る動作を 3 回繰り返すのみ)、⑥履歴管理により、経時変化のグラフ化、運動の実施・継続に繋がり、運動機能分析装置と体組成計の連動データを全社員向け健康づくりイベントに活用可能、と 6 つのメリットがあった。

これにより安全面、人員配置、所要時間などの課題が改善され、スタッフの負担が軽減となったため、測定を 4 か月に 1 回(年 3 回)とすることで、継続した測定結果を活用できるようになった。

この取り組みにより、各人に適した運動プログラムを紹介し、自宅で簡単に実施できる下肢筋力、バランス、足指・足裏運動等を指導することで、運動習慣のない人が運動の必要性を理解するようになった。

さらに、各人の歩き方を動画で撮影し、バランスや筋肉の使い方などを安全スタッフがコメントする取り組みを開始することで、社員の転倒防止に役立てている。

全社員向けサービスとして、高齢者だけでなく若い人の体力増強・老化防止に繋げるため、毎朝のラジオ体操後に「かかと落とし運動 10 回」実施、オンラインによるカロリー計算、昼休憩の 10 分エクササイズを実施している。

### 3. まとめ

- 体力測定はエイジフレンドリー対策の最終目的ではなく、高年齢労働者の安心・安全に働ける作業環境づくり、労働災害防止や健康保持増進に向けた 1 つのツールであることを実感した。
- 対象者の個人特性の変化を踏まえた事後指導や継続フォローを行うことで、危険感受性の向上や健康保持・増進の継続・実施に役立った。
- エイジフレンドリー体力測定結果から転倒リスクの傾向を捉え、「かかと落とし運動」などを開始したことは、全社員の安全・健康づくりに有効だった。
- 全社員向けサービスの社内展開には、ソーシャルプルーフ(模倣効果)が有効だった。身近な人の成功や変化を知らせることがスムーズな社内展開になる。

### ゼロ災運動分科会・講演

#### 「行動を変える心理学」

大阪医科薬科大学看護学部教授 飛田伊都子様

この講演では、行動を変える心理学として行動分析学が紹介され、特に産業現場における安全行動を促進するための活用方法が解説された。

#### 行動分析学の概要と理論的基盤

行動分析学は、心理学の一分野であり、人や動物の行動と、環境の変化が行動にどう影響するかを科学的に追究する「行動理論」である。この学問の目的は、望ましい行動を増やし、望ましくない行動を減らす枠組みを提供することである。アメリカの心理学者、B. F. スキナーによって体系づけられた。「心」を「行動の説明のために作られたフィクション」とであると定義するという、ユニークな考え方を持っている。

#### 行動の原因とアプローチ

行動の原因は、「遺伝的要因」「過去の行動の履歴」「現在の行動の環境要因」の三つにあるが、変えることが可能なのは「今現在、または将来の行動の環境」のみである。行動分析学の基本的な枠組みは、「行動 = f(環境要因)」で表され、環境要因を変えることで、おのずと行動が変わることを示す。

#### 行動変容を妨げる要因

職場で人の行動が変わらない原因を考える際、人は「いい加減な性格」、「忘れっぽい性格」や「だらしない」、「面倒くささ」といった説明概念(循環論の罠)で納得しがちであるが、これでは行動変化は起こらない。また、単に「正しいこと」を言うだけでは、行動の強化にはあまり関係がないと指摘されており、管理者は効果がない指導方法(処方箋)を相手によって書き換える勇気を持つべきだ。

#### 効果的な行動変容のアプローチ

行動を変容させる機能分析において、最も有効なのはリアルな行動のフィードバックである。人は自分の行動(例：声の大きさ)に気づいていないことが多く、客観的なデータや映像が自発的な変化のきっかけとなる。病院での指差し呼称の研究事例では、医療事故の統計を示した教育(介入)は安全行動を減少させたのに対し、看護師自身が指差し呼称をしていない 1 分程度の映像を見せ、(責めずに)「どうする?」と問いかけるフィードバック(介入)を行ったところ、自分で気づき答えを出し、行動は劇的に改善した。この行動分析学の枠組みは、頻度、持続時間、強度で測定可能な行動(例、デシベル、指差し呼称の有無、勉強時間)に対して特に有効である。行動を変えたい人の映像を撮ったり録音したりすると効果的だ。



# 令和7年度 年末年始無災害運動実施要領

**1 趣旨** 年末年始無災害運動は、働く人たちが年末年始を無事故で過ごし、明るい新年を迎えることができるよう、事業場等の取り組み促進を図る趣旨で、昭和46年から厚生労働省の後援のもと中央労働災害防止協会が主唱する運動で、本年度で55回目を迎える。

職場の安全と健康を確保するためには、経営者、労働者が一丸となって安全衛生活動を推進し、災害のない職場環境を整えるためにも、一つひとつの作業を丁寧に確認し、次の作業に備えること、そして体調管理を万全にし、無理をしないことが大切である。

令和6年の労働災害(新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除く)による死亡者数は746人と過去最少だったものの、休業4日以上之死傷者数は135,718人となり、4年連続で増加となった。そのうち60歳以上の高齢者の割合は30.0%となっており依然として増加傾向にある。

本年8月末までの労働災害発生状況をみると、前年同期に比べて休業4日以上之死傷者数は、全体で1.4%減少しているが、依然として増加している業種および事故もある。業種別では、商業で3.8%、保健衛生業で3.0%増加している。また事故の型別では、「転倒」で6.5%増加しており、死亡災害の事故の型別では「交通事故(道路)」が19.6%増加している。

こうした状況の中で、特に年末年始は大掃除や機械設備の保守点検・再稼働等の作業が多くなるほか、物流等の増加に伴う交通・荷役作業時の災害、積雪や凍結による転倒等の危険が増す。また、多忙による焦りや疲労からミスやエラーが起りやすくなる。そのため各事業場においては、非定常作業における安全確認の徹底、作業前点検の実施、作業手順や交通ルールの遵守、安全衛生保護具の点検の実施が一層重要となる。また転倒・腰痛災害予防のため、身体機能の維持向上のための取り組みや、感染症予防を含めた労働者の健康管理にも全員で取り組むことが大切である。

自身の安全・健康の確保はもちろん、周囲の仲間とも声を掛け合って、皆で力を合わせて無事に一年を無災害で締めくくり、新年を明るい笑顔でスタートできるよう、本年度の年末年始無災害運動を展開する。

**2 実施期間** 令和7年12月1日から令和8年1月15日までとする。

**3 運動標語** 「年末」感謝の総点検 「年始」も笑顔で 無事故の発進

**4 主唱者** 中央労働災害防止協会 **5 後援** 厚生労働省

**6 実施者** 各事業場

**7 主唱者の実施事項**

- (1) 機関誌、ホームページ等を通じた広報
- (2) 報道機関等を通じた周知
- (3) リーフレット等の制作および配布
- (4) 小冊子、ポスター、のぼり、デジタルコンテンツ等の頒布・配信

**8 事業場の実施事項**

**(1) 年末年始に実施する事項**

- ① 経営トップによる安全衛生方針の決意表明
- ② 安全衛生パトロールの実施
- ③ 機械設備に係る一斉検査および作業前点検の実施
- ④ 年末時期の大掃除等を契機とした5Sの徹底、掲示や旗の掲げ替え
- ⑤ 年始時期の作業再開時の安全確認の徹底

⑥年末年始無災害運動用ポスター、のぼり等の掲示

## (2) 年末年始に実施状況を確認する事項

- ①KY(危険予知)活動を活用した非定常作業における労働災害防止対策の徹底
- ②安全保護具・労働衛生保護具、安全標識・表示等の点検と整備・更新
- ③化学物質のリスクアセスメントの実施を含めた化学物質管理の徹底
- ④転倒、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ災害防止や腰痛予防対策の徹底
- ⑤火気の点検、確認など火気管理の徹底
- ⑥交通労働災害防止対策の推進
- ⑦働く全ての人が過重労働をしない・させない職場環境づくり
- ⑧高年齢労働者を含めた身体機能の維持向上のための健康づくり、健康的な生活習慣(睡眠、食事、運動等)に関する健康指導などの実施
- ⑨感染症拡大防止対策の徹底
- ⑩職場のハラスメント防止につながる取り組みの推進
- ⑪自然災害等に伴う復旧・復興工事等における労働災害防止対策の推進
- ⑫安全衛生旗の掲揚、その他安全衛生意識高揚のための活動の実施

# 年末年始はたっぷり休んでリフレッシュ！

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

## 事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度<sup>(※1)</sup>や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇<sup>(※2)</sup>の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この年末年始に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

**年次有給休暇取得促進特設サイト URL** <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

(※1)年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2)年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。



# 毎年12月は 「職場のハラスメント撲滅月間」です

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

すべての事業主に対し、職場におけるハラスメント<sup>(※)</sup>の防止措置が義務付けられています。防止措置は実施していますか？ 防止措置は有効に機能していますか？ 一度研修をやったキリになっていませんか？

法律に基づいたハラスメント防止措置を実行するとともに、「職場のハラスメント撲滅月間」に運用状況の把握や必要な見直しを行い、ハラスメントのない職場づくりに取り組みましょう。

(※)パワハラ、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

労働施策総合推進、男女雇用機会均等法の改正により、「カスタマーハラスメント」及び「求職者等に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)」を防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索

## ハラスメント防止措置についての相談窓口

ハラスメント防止措置の内容や取組方法などあらゆるご相談に応じています。お気軽にご相談ください。

お問合せ先：東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎03-3512-1611

事業主の取り組みで、お客様も、働く人も笑顔に



**NO! カスハラ**

カスハラ防止措置が事業主の義務になります  
2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です  
2025年12月10日(水)、  
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを  
オンラインで開催します。  
シンポジウムの概要及び参加申し込み等、二つのQRコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

あかるい職場応援団  
<https://www.akarui-jokyo.com>

厚生労働省 労働局 雇用環境・均等部 指導課

「希望」の会社を「失望」に変えない



**NO! 就活セクハラ**

NO! 一度に食事に行かない? NO! 恋人はいるの?  
NO! 個人のSNSアカウントを教えて NO! すぐくスタイルいいね!

就活セクハラ防止措置が事業主の義務になります  
2025年6月に改正法が成立し、公布された日(2025年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日に施行されます。

12月は職場のハラスメント撲滅月間です  
2025年12月10日(水)、  
職場におけるハラスメント対策シンポジウムを  
オンラインで開催します。  
シンポジウムの概要及び参加申し込み等、二つのQRコードまたは下記URLからご確認ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>

あかるい職場応援団  
<https://www.akarui-jokyo.com>

厚生労働省 労働局 雇用環境・均等部 指導課



# 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度の監督指導結果を公表します

東京労働局 労働基準部 監督課

東京労働局(局長 増田嗣郎)では、このたび、令和6年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、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を対象としています。

対象となった4,138事業場のうち、1,545事業場(37.3%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、732事業場(違法な時間外労働があったもののうち47.4%)でした。

東京労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行いました。

## 令和6年4月から令和7年3月までの監督指導結果のポイント

(1)監督指導の実施事業場…………… 4,138 事業場

(2)主な違反内容((1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場)

①違法な時間外労働があったもの…………… 1,545 事業場 (37.3%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの……………732 事業場(47.4%)

うち、月100時間を超えるもの……………442 事業場(28.6%)

うち、月150時間を超えるもの……………104 事業場(6.7%)

うち、月200時間を超えるもの…………… 23 事業場(1.5%)

②賃金不払残業があったもの…………… 296 事業場 (7.2%)

③過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの…………… 887 事業場 (21.4%)

(3)主な健康障害防止に関する指導の状況((1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場)

①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの…………… 2,302 事業場 (55.6%)

②労働時間の把握が不適正なため指導したもの…………… 767 事業場 (18.5%)

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果(令和6年4月から令和7年3月までに実施)

## 1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

### 監督指導実施状況

令和6年4月から令和7年3月までに、4,138事業場に対し監督指導を実施し、3,093事業場(74.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが1,545事業場、賃金不払残業があったものが296事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが887事業場であった。

表 1 監督指導実施事業場数

		監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令 違反があった 事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間 <sup>(注3)</sup>	賃金不払残業 <sup>(注4)</sup>	健康障害防止措置 <sup>(注5)</sup>
合計 <sup>(注1、2)</sup>		4,138 (100%)	3,093 (74.7%)	1,545 (37.3%)	296 (7.2%)	887 (21.4%)
主な業種	製造業	291 (7.0%)	223 (76.6%)	125	21	40
	建設業	192 (4.6%)	150 (78.1%)	80	21	44
	運輸交通業	145 (3.5%)	128 (88.3%)	81	13	33
	商業	879 (21.2%)	650 (73.9%)	300	56	201
	保健衛生業	217 (5.2%)	175 (80.6%)	95	25	48
	接客娯楽業	409 (9.9%)	338 (82.6%)	200	46	128
	その他の事業 <sup>(注6)</sup>	1,259 (30.4%)	873 (69.3%)	390	61	206

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表 2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
4,138	807 (19.5%)	1,297 (31.3%)	673 (16.3%)	503 (12.2%)	528 (12.8%)	330 (8.0%)

表 3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
4,138	328 (7.9%)	668 (16.1%)	462 (11.2%)	470 (11.4%)	745 (18.0%)	1,465 (35.4%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

### (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、2,302事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表 4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導 事業場数	指導事項 <sup>(注1)</sup>					
	面接指導等 の実施 <sup>(注2)</sup>	長時間労働による健康 障害防止対策に関する 調査審議の実施 <sup>(注3)</sup>	月45時間 以内への 削減 <sup>(注4)</sup>	月80時間 以内への 削減	面接指導等が実 施出来る仕組み の整備等 <sup>(注5)</sup>	ストレスチェック制度を 含むメンタルヘルス対策 に関する調査審議の実施
2,302	275	253	1,342	918	74	50

(注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (注 3)「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時 50 人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第 23 条の 2 に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注 4)時間外・休日労働時間を 1 か月当たり 45 時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注 5)医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2)労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、767 事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表 5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導 事業場数	指導事項 <sup>(注 1)</sup>					
	始業・終業時刻の 確認・記録 (ガイドライン 4(1))	自己申告制による場合			管理者の責務 (ガイドライン 4(6))	労使協議組織の 活用 (ガイドライン 4(7))
		自己申告制の説明 (ガイドライン 4(3) ア・イ)	実態調査の実施 (ガイドライン 4(3) ウ・エ)	適正な申告の 阻害要因の排除 (ガイドライン 4(3)オ)		
767	318	23	459	19	14	1

- (注 1)指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注 2)各項目のかつこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1)時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった 1,545 事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、732 事業場で 1 か月 80 時間を、うち 442 事業場で 1 か月 100 時間を、うち 104 事業場で 1 か月 150 時間を、うち 23 事業場で 1 か月 200 時間を超えていた。

表 6 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導 実施 事業場数	労働時間 違反 事業場数	時間外労働時間				
		80 時間以下	80 時間超	100 時間超	150 時間超	200 時間超
4,138	1,545	813	732	442	104	23

(2)労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、183 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、1,118 事業場でタイムカードを基礎に確認し、984 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、333 事業場で PC の使用時間記録を基礎に確認し、1,364 事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表 7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法 <sup>(注 1、2)</sup>				自己申告制 <sup>(注 2、3)</sup>
使用者が自ら 現認	タイムカード を基礎	ICカード、ID カードを基礎	PCの使用時間 の記録を基礎	
183	1,118	984	333	1,364

- (注 1)労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
- (注 2)監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
- (注 3)労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。



# 職場での一酸化炭素中毒に注意！

東京労働局 労働基準部 健康課

飲食店等では、冬季に燃焼器具の不完全燃焼等による一酸化炭素中毒が多く発生します。

一酸化炭素は無色無臭であるため、その存在に気づきにくい気体です。そのため、吸入しても気づかずに、中毒を発症し、吐き気、めまいなどの症状を起こし、対応が遅れると重症化、または死に至る危険性もあります。

ガス燃焼機器等を使用している場合、以下のチェック項目を参考に職場での安全対策を徹底してください。

## 一酸化炭素中毒防止安全対策チェック☑

### 換気設備・燃焼器具関係

- ☐ 十分な能力の換気設備を設置していますか？
- ☐ ガス燃焼機器の使用時には、換気装置を必ず稼働させていますか？
- ☐ 換気設備やガス燃焼機器について日常的な清掃、点検・整備を行っていますか？
  - ☞ 換気設備の排気口やガス燃焼機器の吸排気口に油污れやほこりがたまっていると、十分な換気ができなくなります、日頃から清掃を励行しましょう。

### 警報装置関係

- ☐ 一酸化炭素の警報装置(CO 警報センサー)を設置していますか？
- ☐ 燃焼器具に不完全燃焼警報装置機能が付いていますか？

### 管理面関係

- ☐ 一酸化炭素中毒防止に係るマニュアルを整備していますか？
  - ☞ ガス燃焼機器使用に当たっての換気設備の作動手順、ガス燃焼状況及び換気設備についての定期点検、一酸化炭素警報装置作動時の対応等マニュアルを作成・整備し、関係労働者へ周知と遵守を徹底してください。
- ☐ 労働者に対し、十分な安全衛生教育を行っていますか？
  - ☞ 燃焼器具を使用する際には、換気設備の稼働を確認するようにしましょう。
  - ☞ 異常に気づいた時にはすぐに作業を中止しましょう。
- ☐ ガス燃焼機器を使用している室内の給気は十分に行われていますか？

## 飲食店における一酸化炭素中毒災害発生事例

**発生状況** ラーメン店の厨房において、開店前の仕込み作業中、茹で麺機(ガス燃焼機器)を使用していたところ、不完全燃焼により一酸化炭素が発生し、労働者3名が一酸化炭素中毒になったもの。

- 原因**
- ・ 通風が不十分な店内において、換気扇を稼働していなかったこと。
  - ・ 茹で麺機について清掃、点検・整備を行っていなかったこと。
  - ・ 一酸化炭素の警報装置を店内に設置していなかったこと。
  - ・ 一酸化炭素中毒防止を含むマニュアルを作成していなかったこと。
  - ・ 一酸化炭素中毒防止に関する事項を含めた安全衛生教育を行っていなかったこと。

- 対策**
- ・ 茹で麺機を使用する際は換気扇を稼働させること。
  - ・ 茹で麺機について清掃、点検・整備を行うこと。
  - ・ 一酸化炭素の警報装置を設置し、作業中は稼働させること。
  - ・ 一酸化炭素中毒防止に係るマニュアルを作成すること。
  - ・ 一酸化炭素中毒防止に関する事項を含めた安全衛生教育を行うこと。

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第40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

### 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です！

桃樹さん うーん。そうか！ そうなんだ！ やっぱりそうなんだ！

希漣さん おや、桃樹先輩、どうされました？ 何を納得されているんですか？

桃樹さん 希漣さん、いいですか。12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

希漣さん はい、そうです。毎年、12月には厚生労働省が主催する「ハラスメント対策シンポジウム」などが開催されています。

桃樹さん ここで質問です。厚生労働省では、いくつもの「啓発週間」や「推進月間」等を行っています。ホームページにも「年間行事予定(週間・月間)」が掲載されており、令和7年度は40に上ります。さて、この40の月間等のなか、「撲滅」と名付けられているものは、いくつあるでしょうか？

希漣さん えー、そんなの分かりませんよ。ヒントをください。

桃樹さん そうだな～。ヒントは、「啓発月間」が4つ、「推進月間」も4つです。

希漣さん うーん、では「撲滅月間」は、1つ。

桃樹さん わお！ 希漣さん、正解です。ピンポンです。1つだけなんです。



希漣さん

### 「撲滅」と名付けられた厚生労働省の「月間・週間」は1つ

蓮美部長 あらあら、二人で何を盛り上がっているのですか。

希漣さん 桃樹先輩からクイズが出されたんです。撲滅と名付けられた厚生労働省の月間・週間はいくつあるかというクイズです。

蓮美部長 あら、面白い質問ですね。

桃樹さん 蓮美部長、「撲滅」という言葉が付けられた月間は1つだけなんです。

希漣さん 桃樹先輩、さっき「そうなんだ！」と繰り返していましたが、何が「そうなんだ！」なんですか？

桃樹さん 希漣さん。「撲滅」という言葉の意味は、「完全に打ち滅ぼすこと」です。「根こそぎなくしてしまう」とか、「完全に取り除き、二度と現れないようにする」とも。

私の考えですが、厚生労働省は「職場のハラスメントについては、完全に打ち滅ぼす」という決意を持って臨む。そのことを、「撲滅」という言葉に秘めているんじゃないかと思ったんです。

希漣さん うーん。なるほど、そうなんですね。ハラスメントを撲滅するんですね。

蓮美部長 桃樹さんが紹介してくださった「年間行事予定(週間・月間)」には記載されていませんが、厚生労働省では、毎年5月1日から6月30日までの2か月間にわたり「不正大麻・けし撲滅運動」を展開しています。

ハラスメントと不正大麻を安直に比較することはできませんが、どちらも、真剣に取り組んでいかなければならないことであることには間違いのないわね。

## ハラスメント対策・女性活躍推進に関する法改正について

希漣さん そういえば、ハラスメント対策等の強化・推進については、今年法改正もされましたね。

蓮美部長 そうね、じゃ、桃樹さん、半年前になるけど、今年の6月11日に公布された「ハラスメント対策・女性活躍推進」に関する法改正について、確認の意味も込めて、説明してもらえかしら。

桃樹さん うっ、来ました！ 蓮美部長の無茶振りご指示。蓮美部長、突然過ぎますよ。うーん。困ったな～。

希漣さん 桃樹先輩、大丈夫ですよ！ 分からない部分は、優しい蓮美部長が教えてくださいますよ。

蓮美部長 はい。では、桃樹さん、お願いします。

桃樹さん 分かりました。蓮美部長、間違っていたら訂正してくださいね。

最初に、この改正法の正式名称ですが、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(令和7年法律第63号)」になります。

希漣さん 長い名称ですね。ちょっとビックリです(笑い)。

桃樹さん 通達等では「改正法」とされています。

この改正法の概要については、次の通達に詳しく記述されています。

令和7年6月11日付け 基発0611第1号 雇均発0611第1号

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律について」。うっ、これも長い！

蓮美部長 この通達は、厚生労働省の労働基準局長と雇用環境・均等局長の連名で、都道府県労働局長に対して出されたものです。

厚生労働省のホームページに掲載されていますから、詳しく知りたい読者の方は検索してみてください。

では、桃樹さん、改正法の概要についてお願いします。

## ハラスメント対策の強化① カスタマーハラスメント

桃樹さん 今回の改正は、大きく分けて3つあります。

1つ目は、「ハラスメント対策の強化」(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法)。

2つ目は、「女性活躍の推進」(女性活躍推進法)。

3つ目は、「治療と仕事の両立支援の推進」(労働施策総合推進法)。

蓮美部長 桃樹さん、今日はページの関係もありますから、「ハラスメント対策の強化」に絞って説明してはどうかしら。

桃樹さん はい、分かりました。では「ハラスメント対策の強化」です。このハラスメント対策の強化には、3つのポイントがあります。

希漣さん 1つ目のポイントは何ですか？





桃樹さん 1つ目は、「カスタマーハラスメント対策の義務化」です。

蓮美部長 桃樹さん、まず、カスタマーハラスメントについて説明してください。

桃樹さん カスタマーハラスメントとは、次の3つの要素を全て満たすものです。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う。
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。

希漣さん 顧客等の言動によって、労働者の働く環境が害されることに対する対策の義務化ということですね。どのような対策を講ずることになるのでしょうか。

桃樹さん 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定とされています。

蓮美部長 その内容については、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発」。「相談体制の整備・周知」。「発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置」とされています。今後、示された指針に基づいて対策を確実なものとしていくことが求められますね。

希漣さん 桃樹先輩、その他に、気を付けることはありますか？

桃樹さん はい、カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ですが、消費者の権利等を阻害しないものであること等が求められています。

蓮美部長 それと、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。

## ハラスメント対策の強化② 就活セクハラ

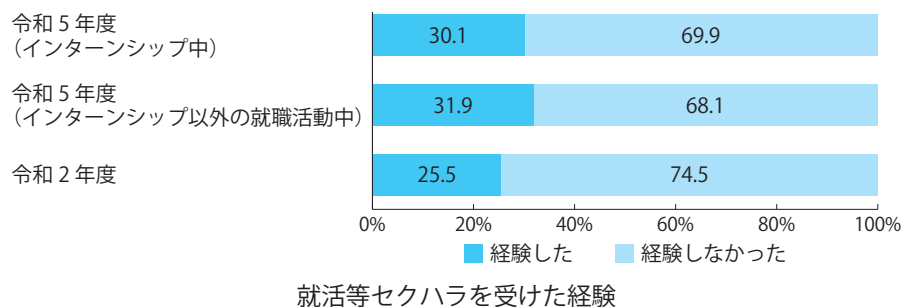
桃樹さん 2つ目のポイントは「求職者等に対するセクハラ対策の義務化」です。いわゆる「就活セクハラ」と呼ばれているものです。

希漣さん もう！ 就職活動をしている人へのセクハラなんか、絶対に許せません。

蓮美部長 希漣さんは、昨年度、就職活動をされましたが、セクハラを受けたことはありましたか？

希漣さん 私は経験しませんでした。何人かの友達は面接で性的な質問等を受けたと怒っていました。

蓮美部長 令和5年度の「職場のハラスメントに関する実態調査」(令和5年度厚生労働省委託事業)では、「就職活動中にセクハラを受けた経験をした者」は「31.9%」という結果が出ています。



桃樹さん そんなに多いのですか！ それは酷い！

蓮美部長 しかも、令和2年度の調査では「25.5%」であったものが、令和5年度では「31.9%」と、5ポイント以上増加しています。

そのような実態も踏まえ、法改正が行われたともいえるでしょう。では、桃樹さん「求職者等に対するセクハラ対策の義務化」について、その概要を説明してください。

桃樹さん はい、求職者(就職活動中の学生やインターシップ生等)に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、カスハラと同じく、今後、指針において示すとされています。

蓮美部長 その内容については、「事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)」「相談体制の整備・周知」「発生後の迅速かつ適切な対応(例：相談への対応、被害者への謝罪等)」とされています。

### ハラスメント対策の強化③ 国の啓発活動

桃樹さん 3つ目のポイントです。国としても求められているものがあります。

希漣さん それは、どのようなものですか。

桃樹さん 改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図るとしています。

蓮美部長 今回の改正法では、ハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等(カスタマーハラスメントのみ)の責務も明確化するとされています。

カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、事業主・労働者・顧客等の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

桃樹さん なるほど！ よく分かりました。だから「職場のハラスメント撲滅月間」なんですね。国が、職場のハラスメントの撲滅に乗り出したんですね。

希漣さん とても大切なことだし、大変に嬉しいです。

蓮美部長 桃樹さん、希漣さん、「指針」が公表されたらしっかりお伝えしましょうね。ところで、希漣さん、読者の皆さんにお伝えしたいことがあるとか。



### 「女性活躍推進セミナー 2025」のお知らせ

希漣さん はい、ありがとうございます。東基連・中央支部では、毎年「女性活躍推進セミナー」を開催しています。今年も令和8年2月に、下記の内容で行います。

**名称** 女性活躍推進セミナー 2025

**内容** 令和7年7月「共育プロジェクト」開始(イクメンプロジェクト後継事業)

第1部 「共育(トモイク)プロジェクト～職場も家庭も、脱ワンオペ。「共に育てる」に取り組める社会へ～」

講師 川瀬健太氏(厚生労働省雇用環境・均等局 職業生活両立課 企画官)

第2部 “「制度だけ」では意味がない！ 男性育休を活用する「実務」と「戦略」”

講師 平野翔大氏(共育プロジェクト推進委員 産婦人科医師・産業医・医療ジャーナリスト)

**日時** 令和8年2月13日(金)14時～16時30分(開場13時30分)予定

**場所** 日比谷コンベンションホール(千代田区日比谷公園1-4 千代田区立日比谷図書文化館B1F)

**募集人数・参加費** 150人・無料

桃樹さん 参加を希望される方は、次のQRコード、URLからWeb申込をお願いします。

なお、内容等について一部変更する場合がありますので、その際はご容赦願います。

さて、読者の皆さん、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。

それでは、1月号でお会いしましょう。

<https://www.toukiren.or.jp/shibu/chuo/kintou.html>





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12月～令和8年1月)

## ◆産業保健研修◆

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
1月19日(月) 14:00～16:00	<b>web 研修会</b> 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⑤～職場環境改善・コミュニケーション活性化編～ 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きしてきたストレスチェック後の職場環境改善やコミュニケーション活性化の活動に関するポイントや成功事例など、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、令和6年度厚生労働省補助事業「職場のコミュニケーション活性化に関する検討委員会」(中央労働災害防止協会)の報告書をもとに、会社と従業員、上司と部下、それぞれのギャップと対応策についてもご紹介いたします。 その他、厚生労働省が進めている「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の最新情報も説明します。 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。 ※令和7年11月に開催された厚生労働省「令和7年度過労死等防止対策推進シンポジウム」の講演をベースに構成しています。	「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
12月1日(月) 14:00～16:00	<b>知っておくと便利な自前のできる社内研修のツール</b> ～人間関係への気づき エゴグラム～ この研修では、セルフケア研修に活用できるエゴグラムについて解説します。 参加者には、実際のエゴグラムを体験し、自己認識を深めていただきます。	森崎 美奈子	30
12月8日(月) 14:00～16:00	<b>メンタルヘルス『社内研修の進め方』～セルフケア～</b> 「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。 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。 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等を解説します。 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。	松井 知子	55



研修日時	研修テーマ	講 師	定員
12月9日(火) 14:00～16:00	<b>自律的な化学物質管理～産業保健スタッフの役割と期待～</b> 令和4年度の法令改正により、化学物質の自律的管理が令和6年4月から始まりました。 今までのような法令を遵守さえすれば良いという管理から、事業者自らがリスクを評価し、対策を検討・実施する必要があります。 産業保健スタッフに関連する業務では、従来の特別則で定められている健康診断に加えて、リスクアセスメントや対策に基づき、自律的に健康診断を実施する必要があります。 当研修では、化学物質管理者が推進する自律的管理におけるリスクアセスメントや保護員を含めたリスク対策の概要を知り、産業保健スタッフが、どのように自律的管理に関わる必要があるかを考えます。	中原 浩彦	55
12月10日(水) 14:00～16:00	<b>「職場」「在宅」のできる職場体操～「肩こり・腰痛予防 簡単骨ストレッチ」～</b> この講習会では、関節にふれながら「骨」「筋肉」「関節」を運動して動かす「骨ストレッチ」を紹介しします。 骨ストレッチは、だれでも無理なく、短時間で、簡単にできる運動です。 「腰痛予防」「肩こり予防」に適した「座ってできる骨ストレッチ」8動作をお伝えします。 4動作行っても2分かつらず、職場体操に適しています。 それぞれの企業に適した動作を選んで、職場体操を作成してみましょう。 <b>◆重要◆</b> からだを動かしますので、水分補給のため、飲み物をご持参ください	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	25
12月12日(金) 14:00～16:00	<b>安全衛生法令の改正動向</b> 個人事業者に対する安全衛生法令の適用や新しい化学物質管理制度など大きな改正が続いています。 本年5月の国会で改正労働安全衛生法の改正法が公布されました。本改正では個人事業者に安全衛生対策の推進、ストレスチェック適用拡大、化学物質による健康障害防止対策等の推進などが行われ、今後順次施行される予定です。 今回はここ数年の改正動向を含め、今後の安全衛生法の動向について考えてみたいと思います。 ※当研修の後15:45～16:00の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	中山 篤	55
12月16日(火) 14:00～16:00	<b>ストレスチェック実施後の面接指導を活かそう！</b> <b>～ストレスチェック後、面接指導の効果を、産業医の先生とのコラボとフォローアップ～</b> 50人未満のストレスチェック実施を視野に入れながら、セルフケアにおけるストレスの気づき。 そして、高ストレス者の面接指導を活かす支援、産業医の先生の実施方法を知り、面接指導を受けてよかったと思えるよう、繋げる産業保健スタッフの位置づけを考えてみましょう。	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
12月17日(水) 14:00～16:00	<b>高齢労働者の安全衛生対策の進め方</b> <b>～エイジフレンドリーガイドラインとフレイル、ロコモ～</b> 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
12月18日(木) 14:00～16:00	<b>ストレスチェック制度の効果的な活用</b> <b>～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</b> 年1度のストレスチェックの実施をしても、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？ 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。 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。 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。	社会保険労務士 産業カウンセラー 紺野 由美子	55
1月23日(金) 14:00～16:00	<b>ストレスチェックの義務化に向けて法令遵守とその先の活用をイメージしよう</b> 令和7年5月14日、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公布され、ストレスチェックの実施が努力義務となっている労働者数50人未満の事業場にも実施義務が課されることとなりました。施行日は、公布の日から3年を超えない範囲なので、令和10年5月14日までは義務化となります。 本研修では、50人未満の事業所で、現時点でストレスチェック未実施の企業が、義務化に向けて準備する際に知っておくことや、実際に実施する場合の方法についてお伝えするとともに、結果の活用(主にセルフケア)についてもお伝えします。	CO-WELL アシスト代表 保健師 公認心理師 労働衛生コンサル タント 社会保険労務士 宗像 かほり	55
1月26日(月) 14:00～16:00	<b>実践に基づくメンタルヘルス不調の職場復帰支援</b> <b>～発達障害と適応障害～</b> ベースに発達障害を持つことで、適応障害や抑うつ状態などを発症するケース、少しずつわかってきたベースがあるメンタルヘルス不調。働く仲間等や職場の理解を得ること、さまざまな調整によって支援につながる、継続した働き方ができるよう、幅広いメンタルヘルス不調への支援を考えていきましょう。 ※当研修の前14:00～14:15の時間帯に、動画視聴による「勤務間インターバル制度に係る研修」を行います。	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

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
1月27日(火) 14:00～16:00	<b>産業保健スタッフのための定期健康診断の実際(基礎編)</b> 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
1月28日(水) 14:00～16:00	<b>すすめよう職場のスマート禁煙!</b> 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。 まずは、その推進方法を知ることからはじめてみませんか? <b>◆注意◆</b> 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

## 化学物質管理強調月間説明会を開催します

東京労働局 労働基準部 健康課

毎年2月は、新たな化学物質規制を広く浸透させることを目的とした「化学物質管理強調月間」となっております。

今年度も昨年度と同様、その月間に合わせ、次の日時に東京労働局・公益社団法人東京労働基準協会連合会・建設業労働災害防止協会東京支部の共催により説明会を開催することとなりました。

**建設業対象** 令和8年1月15日(木) 午後1時30分～

**建設業以外対象** 令和8年1月19日(月) 午後1時30分～

会場：千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎11F 共用会議室1

\*お申し込みは「労働局・労働基準監督署説明会受付サイト」からお願いします。

<https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

労働局 受付サイト [検 索](#)



オンライン無料講演会(厚生労働省補助事業)

# 中小企業無災害記録証授与制度 にかかる活動交流会のご案内

中小企業への本制度の普及、広報並びに好事例の共有により中小企業の安全衛生活動のレベルアップを図るため、本交流会を、オンライン配信にて実施いたします。

本制度により記録証を授与された企業の方からの安全衛生活動事例の発表、中小企業の参加者向けの講演を行います。同制度の紹介など、中小企業での記録証授与の推進とともに安全衛生活動の向上に活かしていただければ幸いです。

## ※中小企業無災害記録証授与制度のあらまし…

労働災害のない安全で快適な職場で働くことは、仕事をするすべての人々とその家族の願うところです。しかしながら、労働災害は今なお多数発生しており、中でも中小規模事業場での災害発生率の高さが指摘され、中小企業における安全衛生水準の向上が強く望まれています。中災防では、中小企業が自主的に安全衛生活動を進める上での目標となるよう「中小企業無災害記録証授与制度」を設けています。この制度開始以来、経営者、従業員が一丸となって安全衛生活動を進め、無災害記録を達成した多くの事業場に無災害記録証が授与されています。

**日 時** 令和8年2月25日(水)

14:00-16:00

**対象者** 中小企業の経営者、安全衛生スタッフ、安全衛生担当者、人事労務担当者、ラインの管理監督者等

**配信方法** Webex Meetings

※お申込者に活動交流会受講用 URL を含む受講案内をお送りいたします。  
(開催日の1週間前)

**受講料** 無料

**申込方法** 下記 URL よりオンラインでお申込みください。

**詳細・お申込み URL**

[https://www.jisha.or.jp/chusho/  
record/y6060\\_event.html](https://www.jisha.or.jp/chusho/record/y6060_event.html)



## カリキュラム概要

- ・中小企業無災害記録証授与制度について
- ・活動報告

### 「株式会社コウミにおける安全衛生活動報告」

講師 株式会社コウミ

安全環境課 課長 福富 憲治

- ・講演

### 「高年齢労働に伴う安全衛生対策～強化される法的な要求を満たし、現場での効果も上げるポイント」

講師 株式会社健康企業

代表 亀田 高志

※テーマについては、都合により変更する場合があります。

## お問合せ先

中央労働災害防止協会(中災防) 教育ゼロ災推進部 事業サービス企画課

〒108-0014 東京都港区芝 5-35-2

TEL 03-3452-6499 E-mail kyoiku@jisha.or.jp

主催/中央労働災害防止協会

[中災防](#) [検索](#)





## 最低賃金の減額の特例制度のはなし

東京労働局 労働基準部 賃金課

### 1 はじめに

東京労働局賃金課では、毎日、事業主側・労働者側双方から様々な相談を受けています。

今年は10月3日に東京都の最低賃金額が改定となりましたが、その日前後しばらくは新しい最低賃金額やその計算方法などに関する問合せが多くなります。

一方で、事業主側からは時期を問わずに、以下のような問合せが寄せられています。

いわく「所定労働時間の中の手待ち時間が多い。これら手待ち時間はすべて最低賃金額の支払い対象時間となるのか。」「知的障害があるため作業能率がとても低い労働者がいる。その者にも最低賃金額以上を支払う義務があるか。」というようなものです。

### 2 最低賃金法と最低賃金の減額特例許可制度

最低賃金額は、毎年、都道府県ごとに最低賃金審議会を開催し、公益代表・労働者代表・使用者代表の各委員が話し合ってその具体的な金額を決めています。

この審議会で決定し発効した最低賃金額の法的効力は最低賃金法で定められており「使用者は……最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない」「……労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、最低賃金と同様の定めをしたものとみなす」(最低賃金法第4条(抄))とし、この法律が强行法規であることを明らかにしています。

しかしながら、例外的に、最低賃金法の適用の特例を定める制度も設けられており、それが「最低賃金の減額の特例許可制度」というものです。

以下、この特例許可制度の中で、特に申請数が多い2つの区分について説明をいたします。

### 3 断続的労働に従事する者

「断続的労働に従事する者」とは、常態として作業が間欠的に行われるもので、作業時間が長く継続することなく中断し、しばらくして再び同じような態様の作業が行われ、また中断するというように繰り返されるもののことであり、所定労働時間の中で手待ち時間が実作業時間より多い形態の労働に従事する労働者のことです。

つまり、労働時間数の中の手待ち時間数が半分超であることを条件として、最低賃金法の適用の特例とする(=最低賃金額を減額して支払うことを許可する)というものです。

多く申請がなされる職種は、例えば、社員寮の寮夫寮母さんの仕事、社会福祉施設の宿直業務の仕事などです。

寮夫寮母さんを例にとって説明します。この寮夫寮母さんは、朝食時の準備・調理・後片づけ作業、夕食時の準備・調理・後片づけ作業を行い、加えて電話対応・来客対応・掃除を行うのが決められた仕事だとします。それら朝夕食作業・電話対応・来客対応・掃除を合計した実作業時間数よりも手待ち時間数の方が多いような仕事であれば許可対象となり得ます。

許可基準は最低賃金額から減額できる率の上限を定めており、具体的には、

$$(\text{手待ち時間数} \times 0.4) \div (\text{手待ち時間数} + \text{実作業時間数}) \times 100 = \text{減額率の上限} \%$$

とされています。

例えば、ある寮母さんのケースが、始業 6 時、終業 22 時、実作業時間数 6.5 時間、手待ち時間数 7.5 時間、休憩 2 時間だとすると、

$$(7.5 \text{ 時間} \times 0.4) \div (7.5 \text{ 時間} + 6.5 \text{ 時間}) \times 100 \div 21.42 \cdots \%$$

となり、実際に用いる減額率は小数点第 1 位までと定められていることから、

$$1,226 \text{ 円} \times 21.4\% (0.214) = 262.364 \text{ 円}$$

→ 最低賃金額(時間額)から 262 円を差引く(円位未満切捨て)

→  $1,226 \text{ 円} - 262 \text{ 円} = 964 \text{ 円}$  となり、

支払う時間額が 964 円以上として申請されていれば、減額率の上限 % 以内となるので許可対象となり得るということです。

つまり、手待ち時間数の最大 40% を最低賃金額から減額して支払うことを許可する制度である、と言い換えることもできますね。

#### 4 精神又は身体の障害により著しく労働能力の低い者

これは、精神障害、知的障害、身体障害のいずれかを有する者で、その障害が原因で従事させようとする業務の労働能率の程度が、同じ職場の同一又は類似の業務に従事する労働者の最低位の能力を有する者の労働能率の程度に満たない労働者のことです。

申請対象労働者 A さんとその職場の最低位の能力の労働者 B さんとを比較して、その労働能率が B さん > A さんである場合に、B さんの労働能率に達しない割合分を減じて A さんへの賃金を支払うことを許可する、というものです。

この場合、原則、実地調査により、最低位の能力を有する労働者 B さんと申請対象労働者 A さんとの労働能率の比較を行います。

その結果、両者に労働能率の差が認められた場合、両者の労働能率の比率の差が A さんの最低賃金額を減額できる率の上限となります。

最低位の能力の労働者と比較する理由は、もし労働能率が高い労働者 C さんと比較すると、A さんと C さんの労働能率の差が大きいため減額できる上限も大きくなり A さんに不利になってしまうからです。

さて、例えば、街のパン屋さんで働く労働者をイメージしてください。

そのパン屋さんで、①パン生地をこねて餡を入れて餡パンを作る、②作った餡パンをオーブンに並べて入れる、③焼きあがった餡パンをお店の商品陳列棚に並べる、という 3 つの作業があったとします。

最低位能力者の B さんは、それぞれ 10 分間で、①を 10 個、②を 40 個、③を 40 個行いました。

申請対象労働者の A さんは、それぞれ 10 分間で、①を 6 個、②を 30 個、③を 20 個行いました。

その結果、A さんの B さんに対する労働能率は  $(56 \text{ 個} / 30 \text{ 分間}) \div (90 \text{ 個} / 30 \text{ 分間}) = 62.22 \cdots \%$

であるので、その減額できる率の上限は、 $100.0\% - 62.22 \cdots \% = 37.77 \cdots \% \rightarrow 37.7\%$  となることから、

$$1,226 \text{ 円} \times 37.7\% (0.377) = 462.202 \text{ 円} \rightarrow \text{最低賃金額(時間額)から 462 円を差引く(円位未満切り捨て)}$$

→  $1,226 \text{ 円} - 462 \text{ 円} = 764 \text{ 円}$  となり、

支払う時間額が 764 円以上として申請されていれば、減額率の上限以内となり許可対象となり得るということです。

上の数字はわかりやすくするため 3 種類の作業に同じ時間 10 分ずつに従事する例として記しましたが、実際には各作業時間数が異なる場合が多く、その場合は作業実績を加重平均して労働能率を算出することとなります。

また、①の作業で作ったパンの形が悪く一部が売り物にならない、③の作業で指定された棚と違う棚にパンを並べてしまうなど、実際の調査の結果、労働能率以外の評価も考慮することがあります。

## 5 おわりに

最低賃金法の趣旨は、すべての労働者に最低賃金額以上の賃金が支払われることを履行させようとするものです。

したがって、行政として、法の適用の特例となる「最低賃金の減額の特例制度」の申請を積極的に推奨する、ということはありません。

しかしながら、例えば、作業能率が低いために雇い入れを躊躇する労働者がいる場合この制度を適用することでそれら労働者の雇用・就労を促進することとなり、同時に、企業側にも一定の利点が生ずるのであれば、申請をご検討願えればと思います。

本制度は、申請受理から申請に基づく調査を所轄労働基準監督署で行い、その調査結果の審査及び許可の決定を労働局賃金課で行っているため、申請に係るご相談は所轄労働基準監督署・労働局いずれでも承っています。

申請に係るご質問などあればお気軽にお問い合わせください。

どうぞよろしくお願いいたします。

## 災害事例とその対策

東京労働局 労働基準部 安全課

# 外国人労働者が 運転中の機械に手を入れ指切断

業 種 輸送用機械器具製造業

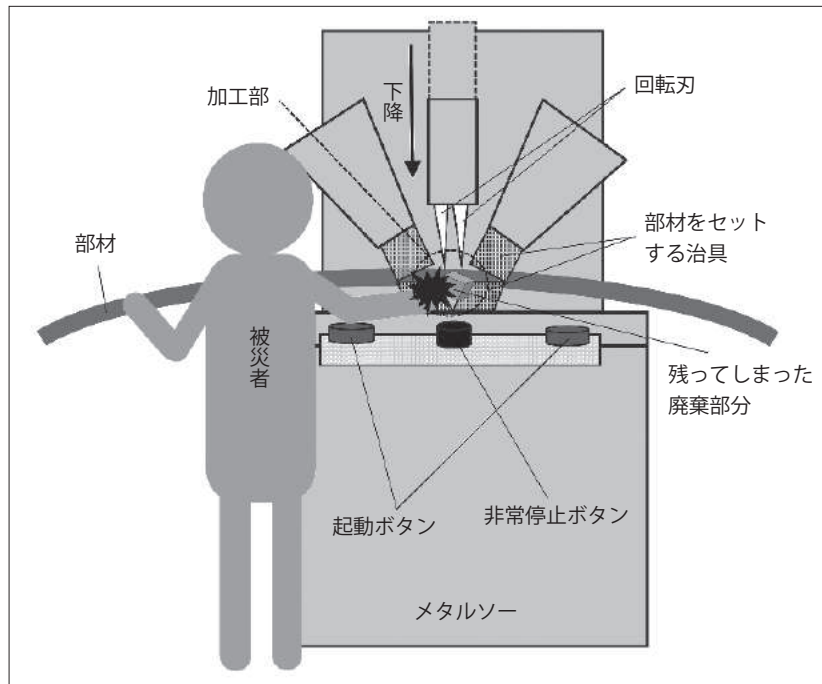
職 種 製造工

## 災害発生状況

ベトナム人技能実習生である被災者は自動車用部品を製造する本件事業場において、メタルソーという2枚の回転刃がついた機械で長物部材を切断加工するという工程を担当していた。メタルソーは両手押し式の起動ボタンを押すと刃が回転し、部材をセットした治具が回転刃の下まで移動し、下降してきた刃によって部材を切断加工する。当該加工で生じた不要な廃棄部分は自動的に廃棄箱へ落ちていくが、機械の加工部に残ることもある。労働災害発生時、被災者は部材を治具にセットして起動した後で、加工部に廃棄部分が残っていることに気づき、廃棄部分を取り除くために機械に手を入れたところ、回転刃が下降して右手指を切断した。

両手押し式の起動ボタンは一度押せば、ボタンから手を離しても機械が運転し続ける仕様であった。なお、当該仕様に改造は加えていない。また、機械に手を入れないよう注意喚起(日本語表記)を複数掲示していたが、手を入れずに廃棄部分を取り除くための手工具は準備していなかった。本件事業場では機械ごとに作業標準書(日本語表記)や安全に係る注意事項、異常発生時の処理要領を作成し、作業員らに周知の上、当該機械も含めた各機械付近に備え付けていた。





※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。

被災者は約1年日本で生活しており、あいさつ程度は日本語でできるものの、日常会話はほぼ不可能であった。作業標準書の説明や安全教育等、重要な伝達事項がある際は本件事業場が用意したベトナム語通訳者を介して情報伝達していたが、就業中に意思疎通の必要がある際は携帯式翻訳機を使用していたため、普段から安全な作業に関する注意事項が正確に伝わらず、危険作業に対する認識が欠けていた可能性がある。

## 災害発生原因

- 1 メタルソーの加工部に残った廃棄部分を除去する際、当該機械の運転を停止しなかったこと。
- 2 メタルソーの加工部付近に有効な安全措置を講じておらず、加工部に容易に手を入れられる状態であったこと。
- 3 日本語による意思疎通が困難な外国人労働者に対し、通訳を介した伝達は限定的な場面に限られ、備え付けていた作業標準書も機械に掲示した注意喚起類も全て日本語のみであったこと。

## 災害防止対策

- 1 機械の掃除等の作業を行う場合は機械の運転を停止すること。なお、両手押し式の起動ボタンは両手で押し続けている間のみ運転する仕様のものですること。また、回転刃が確実に止まっ

たことを確認した上で作業することとし、回転刃のモーターはブレーキ付きモーターやギヤードモーター(減速機と一体となったモーター)への交換を検討すること。

- 2 機械の加工部を囲う等、機械の運転中に手が入らない構造とすること。それが困難な場合は、加工部に手を入れる必要のない適切な手工具を使用させる等の措置を講じること。
- 3 外国人労働者に対して通訳を介した安全教育の定期的な実施、外国人労働者の母国語で作業標準書を作成、外国人労働者が担当する機械には当該労働者の母国語での注意喚起掲示等、外国人労働者の危険作業に対する認識を高め、労働災害防止に関する意図が適切に伝わる方法を検討すること。また、外国人労働者に対する日本語の学習支援や「やさしい日本語」を用いた日本人労働者との積極的な交流等、外国人労働者の日本語能力の向上に努めること。

# 休憩室

BREAK  TIME

## 今年一年を振り返って

——魚と散歩と、  
ちょっとだけ健康になった話



今年も気づけば、もう師走。年々、時間の流れが早く感じられるのは、歳のせいでしょうか。それとも、日々が充実している証なのか。そんな中で、今年はちょっとだけ「健康に気をつけてみようかな」と思って過ごした一年でした。

きっかけは、去年の健康診断。体重計に乗って見たら、見たことのない数字が表示されていて、思わず二度見しました。「これはさすがにまずいかも…」と、ようやく重い腰を上げることに。とはいえ、急に運動を始めるのもハードルが高いし、ジムに通うのも続く気がしない。そこで、まずは昼ご飯を見直すことにしました。

選んだのは魚料理。焼き魚、煮魚、たまに刺身。肉料理に比べて脂が少ないし、なんとなく体に良さそうな気がする。最初は「やっぱり肉が食べたいな」と思うこともありましたが、続けてみると意外と満足感があって、飽きずに続けられたのも良かったです。結果として、去年増えた分の体重は無事に戻り、ちょっと健康になったような気がしています。

コロナ禍以降に始まった在宅勤務も、通勤時間がなくなることで時間の使い方に余裕ができ、健康管理の面でも良い影響がありました。通勤

がなくなった時間を使って、朝の散歩(いわゆる「朝活」というほど立派なものではありませんが)を始めました。特に目的もなく、景色も見慣れたものばかりで、新しい発見があるわけではありませんが、何も考えずに歩く時間が、意外と頭の中をクリアにしてくれて気分もスッキリします。この朝の散歩という小さな習慣の積み重ねも、ダイエットに良い影響を与えてくれたように思います。

もちろん、うまくいかない日もありました。魚料理に飽きてしまったり、つい揚げ物に手を伸ばしてしまった日もありますし、天候が悪く朝の散歩をサボってしまった日もありました。でも、そういう日があっても、また翌日から再開すればいい。完璧を目指すのではなく、続けることが大事だと考えるようになってから、気持ちも楽になり、今でも無理なく続けられています。

年末年始は、どうしても食べ過ぎてしまう時期。これまでの小さな取り組みを止めることなく、それでもちょっとだけ自分を甘やかして、のんびり過ごしたいと思っています。

来年に向けては、もう少しダイエットを進めて、好きなゴルフを思い切り楽しめるように、体力と健康づくりに励もうと思っています。

無理せず、でも着実に。そんな一年にできたらいいなと思っています。来年も、自分なりのペースで、健康と向き合いながら過ごしていきたいと思っています。



T.M

# 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

29 人

前年同期

25 人

## ●令和 7 年 死亡災害発生状況 (10 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	12	11	1
土木工事業	4	2	2
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	2	0	2
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	29	25	4

(注 1) 左段は本年 10 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 (10 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率 (%)
製造業	469	477	-1.7
建設業	741	755	-1.9
土木工事業	124	124	0.0
建築工事業	464	499	-7.0
木造家屋建築工事業	41	31	32.3
その他の建設業	153	132	15.9
陸上貨物運送事業 <sup>(注 3)</sup>	822	831	-1.1
ハイヤー・タクシー業	274	281	-2.5
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	330	329	0.3
商業	1,529	1,568	-2.5
小売業	1,090	1,185	-8.0
保健衛生業	1,137	1,117	1.8
社会福祉施設	834	879	-5.1
接客娯楽業	794	836	-5.0
飲食店	614	643	-4.5
清掃と畜業	671	747	-10.2
ビルメン業	460	483	-4.8
その他の三次産業	1,286	1,399	-8.1
金融業	72	85	-15.3
警備業	283	267	6.0
その他(一次産業) <sup>(注 4)</sup>	41	67	-38.8
全産業合計	8,094	8,407	-3.7

(注 1) 左段は本年 10 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 日以上災害 (※  
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	12月	令和8年1月	令和8年2月	3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)	
		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		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		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 ■

ふっと視線を上げた先に人影が見えた。外廊下の窓枠に片足を掛けようとしている姿が。考えるより先に身体が反応した。「駄目だ！ 止めろ！」と大声で叫び、椅子を蹴り倒し、執務室を飛び出し突進。4階の窓から飛び降りようとしている女性に掴みかかった。引き戻そうとしている私に、追いついた部下達が加勢。泣き叫ぶ彼女を皆で引き摺り下ろし、廊下に押し倒した。

「死なせて！」と暴れる彼女を押さえ付ける。「どうせ、私なんかいないんだ。死んでやる！」と。ネームプレートを見ると、上階のフロアに入居している会社名。部下が階段を駆け上がる。降りてきた社員は「上司が指導している最中に突然飛び出していった」と。事ここに至るまでには、積み重なった奥深い苦しみがあったのだろう。何かで読んだ「言葉の刃で人は死ぬ」を、目のあたりにした。

あの時、何も彼女に言えなかったことが、今も悔いとなって残っている。「居なくてよい人など、一人もない」と。そう、誰もが素晴らしい可能性を持っており、軽んじられてよい人など、誰一人としていないのだから。

令和7年6月11日に労働施策総合推進法等が改正され、ハラスメント対策が強化された。12月は「職場のハラスメント撲滅月間」。職場における実情を我がこととして見詰め、改めて次の発言を確認したい。

「全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう」(2012年1月30日：厚生労働省：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ「報告」)  
(小太郎) No. 47

講習会名		申込受付	科目	12月	令和8年1月	令和8年2月	令和8年3月	
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	17(水)～18(木)	29(木)～30(金)	24(火)～25(水)	25(水)～26(木)
		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				12(木)～13(金)
	衛生推進者	センター	学科	1日	8(月)	7(水)	16(月)	6(金)
		中央・足立荒川	学科	1日				
		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	1(月)～2(火)	8(木)～9(金)	12(木)～13(金)	23(月)～24(火)
		中央・足立荒川	学科	2日		<del>22(木)～23(金)</del>		
		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	4(木)	20(火)	6(金)	16(月)
		たま研修センタ	実技	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	17(水)～18(木)	21(水)～22(木)	24(火)～25(水)	23(月)～24(火)
			実技	1日	19(金)	23(金)	26(木)	25(水)
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	15(月)～16(火)	21(水)～22(木)	26(木)～27(金)	4(水)～5(木)
		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	8(月)	13(火)	16(月)	9(月)
			実技	1日	9(火)／10(水)／11(木)	14(水)／15(木)／16(金)	17(火)／18(水)／19(木)	10(火)／11(水)／12(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			24(火)	
		たま研修センタ	学科	1日				
	テールゲートリフター	センター	学科	1日		19(月)		
	ダイオキシシン	センター	学科	1日	3(水)			27(金)
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日		27(火)		
	化学物質管理者講習(準・1日)	センター	学科	1日		8(木)		16(月)
		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	16(火)	29(木)	25(水)	18(水)
		中央支部	学科・実技	1日				
		たま研修センタ	学科・実技	1日	<del>12(金)</del>			10(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				
その他	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	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)	9(月)
		たま研修センタ	学科・実技	1日				
		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 12 月～2026 年 3 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 11 月 17 日現在)

講習会名	申込受付	科目	12 月	令和 8 年 1 月	令和 8 年 2 月	令和 8 年 3 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	<del>15(月)～16(火)</del>		9(月)～10(火)	
		実技 1 日	<del>17(水)／18(木)／19(金)</del>		12(木)／13(金)／16(月)	
小型移動式クレーン	センター	学科 2 日		8(木)～9(金)		5(木)～6(金)
		実技 1 日		13(火)／14(水)／15(木)		9(月)／10(火)／11(水)
ガス溶接	センター	学科 1 日	15(月)	26(月)	12(木)	17(火)
		実技 1 日	16(火)	27(火)	13(金)	18(水)
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)	2(月)
		実技 平日	<del>2(火)～4(木)</del>	7(水)～9(金)	4(水)～6(金)	3(火)～5(木)
		実技 土日				7(土)8(日)14(土)
	たま研修センタ	学科 1 日		15(木)		2(月)
	実技(日野羽村)	3 日		18(日)25(日)2/1(日)		8(日)15(日)22(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		19(月)		12(木)
		実技 1 日		20(火)／21(水)／22(木)		13(金)／16(月)／17(火)
玉掛け	センター	学科 2 日	3(水)～4(木)	26(月)～27(火)	16(月)～17(火)	16(月)～17(火)
		実技 1 日	5(金)／8(月)／9(火)	28(水)／29(木)／30(金)	18(水)／19(木)／20(金)	18(水)／19(木)／23(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			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			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	1(月)～2(火) 22(月)～23(火)	6(火)～7(水)	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)	4(水)～5(木) 25(水)～26(木)
	中央支部	学科 2 日		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				18(水)～19(木)
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科 2 日	<del>9(火)～10(水)</del>	13(火)～14(水)	17(火)～18(水)	10(火)～11(水)
		実技 1 日	<del>11(木)／12(金)</del>	15(木)／16(金)	19(木)／20(金)	12(木)／13(金)
	中央支部	学科 2 日				4(水)～5(木)
		実技 1 日				6(金)
	たま研修センタ	学科 2 日				3(火)～4(水)
		実技 1 日				5(木)／6(金)
有機溶剤	センター	学科 2 日	3(水)～4(木) 17(水)～18(木)	8(木)～9(金) 26(月)～27(火)	4(水)～5(木) 24(火)～25(水)	2(月)～3(火) 23(月)～24(火)
	たま研修センタ	学科 2 日			17(火)～18(水)	
石綿	センター	学科 2 日	22(月)～23(火)	19(月)～20(火)	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)	2(月)～3(火)
	中央支部	学科 2 日	<del>9(火)～10(水)</del>			11(水)～12(木)
	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