

「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2025」表彰式を開催しました

東京労働局 労働基準部 安全課・健康課

東京労働局では、第14次東京労働局労働災害防止計画(計画期間2023年度～2027年度)を策定し、「Safe Work TOKYO」をロゴマークとして「官民一体」となった労働災害防止の取組を進めており、「国民全体の安全・健康意識の高揚」を図るため、公益社団法人東京労働基準協会連合会と共催で「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2025」を開催し、表彰式を令和7年12月1日に行いました。

このコンクールは、職場における労働者自身の安全衛生宣言を広く募集するとともに、優秀な作品を表彰することにより、行政が進める安全衛生対策を広く一般国民に周知し、もって事業場における労働者・使用者の安全気運を高めることを目的として、平成24年度から開催しています。令和2年度からは、安全部門に加え、健康意識の向上を促すため、労働衛生部門も対象とし、「私の安全衛生宣言コンクール」として実施しています。

今回のコンクールでは、安全部門と労働衛生部門に対して計638作品の応募がありました。選考委員による選考の結果、応募作品の中から安全部門で優秀作品賞2作品、奨励賞2作品、労働衛生部門で優秀作品賞2作品、奨励賞2作品の計8作品が選ばれました。(優秀作品等及び受賞者の方々は次ページのとおりです。)

受賞された8名の方々に対して、東京労働局長と(公社)東京労働基準協会連合会会長との連名による表彰



前列中央左：東京労働局長(増田局長)

前列中央右：(公社)東京労働基準協会連合会(上島専務理事)

- ◆「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2025」表彰式を開催しました 1
- ◆東京都内の労働基準監督署における令和6年の定期監督等の実施結果 7
- ◆ベストプラクティス企業との意見交換を実施しました 3
- ◆2月は「化学物質管理強調月間」です 8
- ◆令和7年度安全衛生教育促進運動 10

発行所/公益社団法人 東京労働基準協会連合会 発行人/上島卓司

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

状を授与し、また、(公社)東京労働基準協会連合会から記念の盾(優秀作品等が刻印されたクリスタルガラス製の盾)を贈呈しました。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを目指すためには、日々の職場の点検や健康管理に加え、労働者一人ひとりの安全・健康意識を高めることも大変重要です。

会員事業場の皆様におかれましても、安全・健康意識の高揚を図るため、安全衛生活動に意欲的に取り組んでいただきますよう、お願いします。

「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2025」受賞者一覧

優秀作品賞(4名)

部門	受賞者氏名	宣言	受賞者所属事業場
安全	鈴木 心	災害は他人事ではなく自分事、 手順を守って安全作業	戸田建設株式会社 東京支店
安全	丸山 佳則	整理整頓 大丈夫？ 通路確保で 躓き防止	株式会社鴻池組 東京本店
労働衛生	奥 琢也	膝を曲げ、腰を落として引き寄せて ゆっくり持ち上げ 腰痛防止！	西松建設株式会社 関東土木支社
労働衛生	瀬川 菜由	点呼時に 素直に事前に 体調報告	帝都自動車交通株式会社 渋谷営業所

奨励賞(4名)

部門	受賞者氏名	宣言	受賞者所属事業場
安全	石田 頌	作業前に、足場・動線・手順を確認！ 墜落・転落ゼロは準備から。	三機工業株式会社
安全	奥 琢也	足元の 凹凸・滑りに注意して ゆっくり歩いて 転倒防止	西松建設株式会社 関東土木支社
労働衛生	大嶋 孝幸	水分、睡眠、体調管理をしっかりと 知識を蓄え熱中 症 対策します	多摩冶金株式会社
労働衛生	持館 大	ストレスを感じることなく、 笑顔で働ける職場をみんなで作る！	株式会社熊谷組 東京建築支店

※敬称略、部門順(同部門の中では受賞者氏名 50 音順)

ベストプラクティス企業との 意見交換を実施しました

東京労働局長が関東地方整備局長とともに訪問・意見交換

東京労働局 労働基準部 監督課

東京労働局(局長 増田嗣郎)は、「過重労働解消キャンペーン」の取組の一環として、令和7年11月25日(火)に、働き方改革に向けて積極的に取り組む企業を関東地方整備局長とともに訪問し、意見交換を行いました。

東京労働局では、働き方改革に向けて積極的に取り組む同企業の事例を広く紹介するなどにより、各企業における働き方改革の取組を促進していきます。

1 ベストプラクティス企業

企業名：西松建設株式会社

所在地：東京都港区虎ノ門一丁目17番1号
虎ノ門ヒルズビジネスタワー7階

従業員数：2,908名

事業内容：総合建設業



(左から)西松建設株式会社細川社長、増田東京労働局長、橋本関東地方整備局長



(左奥)西松建設株式会社細川社長
(右側)橋本関東地方整備局長、増田東京労働局長

2 訪問当日

増田嗣郎東京労働局長が、橋本雅道関東地方整備局長とともに西松建設株式会社を訪問し、働き方改革に関する取組状況についてご紹介をいただきました。また、西松建設株式会社の従業員の方々からもお話をお伺いし、その後、細川雅一代表取締役社長と時間外労働の削減や生産性向上、担い手の確保・育成などについて意見交換を行いました。

3 西松建設株式会社の主な取組事例

(1)労働時間削減に向けた取組

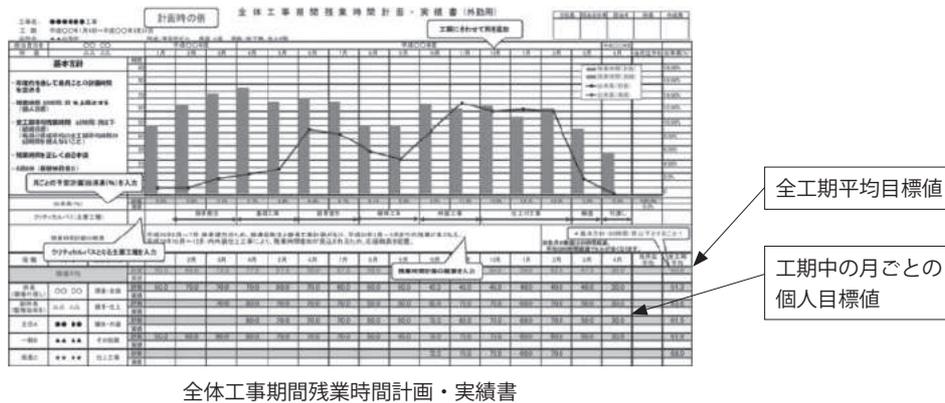
2017年に経営者が、経営課題として時間外労働を削減することを宣言し、働き方改革関連法の施行による建設業への上限規制の適用猶予期間中に、段階的に時間外労働を削減するために、部門ごとに目標時間を設定し、工事ごとに個人目標値や全工期平均目標値を設定した。

目標達成のために、時間外労働時間数を把握し、その原因等を把握・検討(労働時間の見える化)したところ、目標時間を達成するためには、業務量、アナログな業務、会社方針の浸透不足が障害となっていることがわかった。

そこで、IT技術の導入、「現場工務革新センター」の導入などにより、段階的に時間外労働時間数を削減

部門	目標時間(時間/月)						
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
現場							
支社(計画/設計/購買)	80	80	74	64	54	45	45
本社(計画/設計/運転手)							
支社(総務/事務管理室)	64	64	54	45	45	30	30
本社(総務/総務/人事/企画)							
その他	45	45	45	30	30	30	30

した。



問：経営者が先頭に立ち、時間外労働の削減に取り組まれた時の背景や狙いを教えてください。

細川代表取締役社長 建設業界でなかなか時間外労働に対する抑制が浸透せず、当然当社においても、担当者が発信しても現場の働き方を変えられなかった中で、当時の社長が率先して、**時間外労働の削減を打ち出し**、経営課題として取り組むことを宣言したことで、従業員の意識の変革が促されたと考えております。**時間外労働の見える化**を図ったことで、課題が把握されました。また、現場支援組織を組成し活動させたことで、**業務量の平準化**が図られ、**時間外労働の削減**にも一定程度の成果があるとともに**人手不足**の中での**人材確保等**にも成果があったと考えております。

問：経営者が時間外労働の上限時間数の目標値を設定すると決めた時に、率直にどのように思われましたか。

従業員 A 本当に実現するのかと思いました。しかしながら、会社は、単に時間外労働を削減しろと言うだけでなく、併せて、現場工務革新センターによる分業やDXに取り組み、特に、現場としては現場工務革新センターのおかげで時間外労働が減ったと感じています。現場では、どうしても書類作成などの事務仕事が膨大となるタイミングがあるのですが、現場工務革新センターのおかげで、仕事量の波が穏やかになり、残業や日曜日に出社しなければ終わらないということがなくなったのが、劇的に変わったと思います。

問：取組により削減されたとはいえ、現場では状況に応じて時間外労働が長くなることもあると思いますが、どのように対応していますか。

従業員 B 現場では、予めわかっている繁忙期は発注者と協議し工程に組み込みます。突発的なものも発注者と相談し、工程の見直しを含めて協議しながら施工します。また、個人ごとに業務量が増えそうな時には、一人ひとりに偏りがないような業務配分となるように心がけて管理しております。

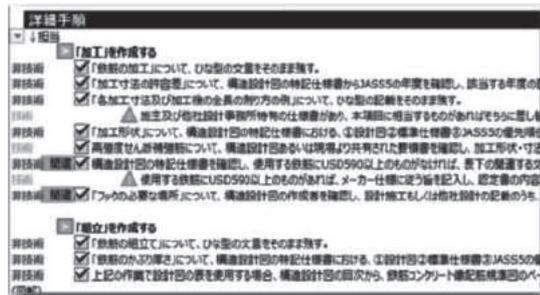
(2)「現場工務革新センター」による現場の業務負担軽減

現場の業務負担を軽減することなどを目的とした「現場工務革新センター」(以下「革新センター」という。)を支社単位で設置した。革新センターでは、現場の意見から時間をとられる業務、例えば、建設工事計画届の作成支援などを行っている。

また、業務を集約するだけでは、移管に過ぎないため、技術職が専門的知見をもって検討すべき箇所などを除き**非技術職でも施工計画を作成**できるよう**ガイドラインを作成**し、技術職が検討すべき箇所などを除き、大部分を非技術職でも作成できるようにした。革新センターで現場の業務を支援することで、**技術職の業務量が削減**された。

土木注力業務	建築注力業務
建設工事計画届作成	建設工事計画届作成
総合施工計画書作成	施工図・計画書作成
設計図書の照査	設計図書の照査
工事写真整理	瑕疵予防のための図面チェック
施工要領書チェック	工事写真整理
施工計画立案・作成	詳細(工種)施工計画書作成
設計変更の協議書	施工要領書チェック
	検査帳票書式作成
	完成検査(自主・社内)
	竣工書類作成

施工計画書作成ガイドラインの例



作業の担当者ラベル

担当者	定義	割合
非技術	インポート情報からの作業が明確であり、技術職以外での対応が可能な作業	79%
技術	技術職による標準検定の対応が必要な作業	18%
現場	現場で対応し方が効率的あるいは技術的な内容や施主の意向を汲み取る必要がある作業	3%

問：革新センターが現場支援を行っていく中ではどのようなご苦労がありましたか。

革新センター長 現場というのは、常に何があるかわからず、天候に左右されることもある中で、工期を守って仕事をしなければなりません。そうすると、「効率的」、「生産的」といったことを事務方が提案しても、目の前の差し迫った問題に優先して取り組まなければならないため、浸透するまでに時間がかかったと感じます。どう説明し、どう展開したら現場でも腹落ちしてくれるかということを考え、現場にも一緒にやろうと思ってもらえるようにコミュニケーションを大事に取り組んできた結果、現在では効率的に働けることがわかってもらえたのではないかと感じています。

(3)DX による業務改善

①生成 AI の活用

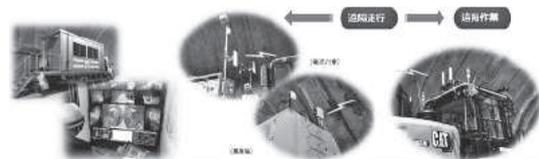
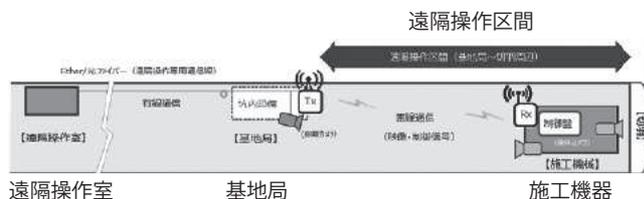
アナログ業務の改善のために、生成 AI によるチャットシステムを導入した。このシステムにより、業務に必要な情報を簡単に入手し、使用できるようになった。

今後は、技術提案書の作成支援システムを実用化予定である。当該システムでは、キーワードを入力すると、生成 AI が過去の技術提案書から関連した技術等を抽出するなどにより、技術提案書の作成を支援する。技術提案書の作成支援システムにより、書類作成の効率化に加えて、ベテラン職員の知見を若手職員へ伝承することができればと考えている。

②遠隔操作システム・自動操作システムの導入

山岳トンネル工事における無人化施工システムを研究・開発しており、遠隔操作については、実用に近い段階である。例えば、切羽における作業では、崩落等のリスクがあるが、遠隔操作室でブレイカー等重機の操作を行うことにより、切羽に作業員が近づくことがなくなるため、安全に作業を行え、粉じん等の暴露リスクを低減し、健康に働くことができる。

また、自動操縦の技術も開発しており、遠隔操作と自動操縦を組み合わせることで、一人で複数の重機を操作できるようになると、業務の効率化にもなる見込みである。



(4)ウェアラブルデバイスによる熱中症対策

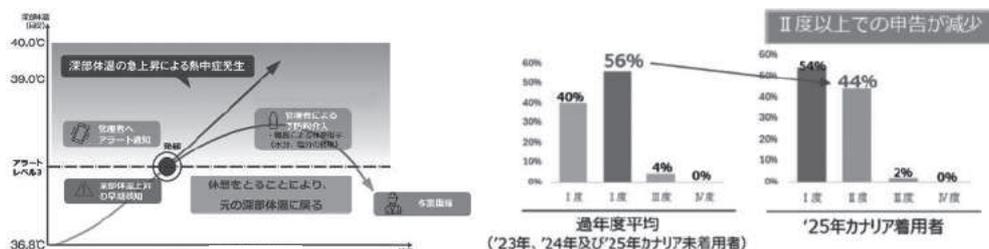
深部体温の上昇を検知するウェアラブルデバイスに、管理者にも通知する機能を追加し、管理者はアラートが通知された時には、着用者に休憩等を促すという取組を行った。

近年では、猛暑地点が増加するなど熱中症リスクが上昇している中で、ウェアラブルデバイス着用者にお

いては、重症度Ⅱ度(※)以上での症状発生が減少しており、重篤化防止に効果があると考えられる。

※重症度分類……「熱中症診療ガイドライン」で用いられるⅠ度を軽症、Ⅳ度を最重症とする分類です。

Ⅱ度は中等症で、頭痛、嘔吐などの症状があり、医療機関での診療が必要とされています。



問：熱中症対策に取り組まれた成果等について、どのように受け止められていますか。

細川代表取締役社長 ウェアラブルデバイスの活用により、重篤化を低減させることができ、その効果を感じています。しかし、熱中症のリスクが高まっていることを管理者が把握しても対応できない場合には重大な労働災害につながるかもしれません。設備・装備がよくとも、活用するのは人であることから、活用できていないということがないように徹底し、また、脱水症状等から熱中症になる場合には、アラートがないことがあることもわかりましたので、次年度に向けて、対策をとって参りたいと考えております。

4 その他の意見交換の状況



(右奥から)
西松建設株式会社 細川代表取締役社長、
濱田専務執行役員、難波専務執行役員、
吉田常務執行役員



(左から)
橋本関東地方整備局長、
増田東京労働局長

問：御社のホームページでは健康経営を掲げられておりますが、その趣旨や目的を教えてください。

細川代表取締役社長 サステナビリティ経営の一環ではありますが、私が目指す「魅力あるゼネコン」のためには、従業員のエンゲージメントが高いことが必要であり、そのために、「従業員の家族も含めて理解の得られる働き方」を目指しているところです。従業員が、自ら多様な働き方を選択できることで、ワーク・ライフバランスも達成でき、心身が健康に働けるのであれば、そうした環境を整えていきたいし、さらには、建設業全体が持続的な事業となっていけばよいと考えております。

問：革新センターにおいては、職種を超えた人材の活用などがうまくいっており、多様な人材が活躍されていると思われませんが、「魅力ある企業」については、どのようにお考えですか。

細川代表取締役社長 従業員の待遇面は当然のことながら、知識や技術の習得に貪欲な従業員など多様な人材に対して、魅力あるキャリアパスを示し、本人の希望を尊重した取組を行うことが、いわゆる「希望が持てる」働き方ということにもつながり、魅力ある企業ということにもなっていくと考えております。

東京都内の労働基準監督署における 令和6年の定期監督等の実施結果

70.2%の事業場に法違反の改善指導を実施

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、令和6年に管内の18労働基準監督署(支署)が実施した定期監督等の結果について取りまとめましたので、公表します。

定期監督等とは、各種情報や労働災害の報告等を契機として、労働基準監督官が事業場に対して実施する調査のことです。

労働基準監督署では、事業場における労務管理や安全衛生の状況を確認し、労働基準関係法令の違反等が認められた場合には、その是正・改善を指導しています。その際、労働基準関係法令の趣旨や是正の必要性を丁寧に説明するとともに、具体的な取組方法についてのアドバイスなど支援も行っています。

また、重大・悪質な法令違反に対しては、刑事訴訟法に基づき送検することとしています。

定期監督等の実施結果のポイント

1 定期監督等の実施事業場数……14,195 事業場

このうち、**9,966 事業場**(全体の70.2%)で労働基準関係法令違反あり。

2 主な違反内容

(1) 機械・設備等の危険防止措置に関する安全基準に関する違反があったもの(労働安全衛生法第20条から第24条のうち衛生基準に関するものを除く)

……2,843 事業場(20.0%)

(2) 違法な時間外労働があったもの(労働基準法第32条及び36条)

……2,573 事業場(18.1%)

(3) 健康診断の実施に関する違反があったもの(労働安全衛生法第66条から第66条の6)

……2,242 事業場(15.8%)

表1 定期監督等実施事業場数

	定期監督等 実施事業場数 (A)	労働基準関係 法令違反があった 事業場数(B)	B/A (%)
合計	14,195	9,966	70.2%
製造業	1,004(7.1%)	771(7.7%)	76.8%
鉱業	1(0.0%)	1(0.0%)	100.0%
建設業	6,773(47.7%)	4,575(45.9%)	67.5%
運輸交通業	357(2.5%)	260(2.6%)	72.8%
貨物取扱業	69(0.5%)	48(0.5%)	69.6%
農林業	21(0.1%)	18(0.2%)	85.7%
畜産・水産業	1(0.0%)	1(0.0%)	100.0%
商業	1,743(12.3%)	1,286(12.9%)	73.8%
金融広告業	245(1.7%)	161(1.6%)	65.7%
映画・演劇業	116(0.8%)	98(1.0%)	84.5%
通信業	25(0.2%)	8(0.1%)	32.0%
教育研究業	473(3.3%)	349(3.5%)	73.8%
保健衛生業	581(4.1%)	407(4.1%)	70.1%
接客娯楽業	748(5.3%)	605(6.1%)	80.9%
清掃・と畜業	247(1.7%)	190(1.9%)	76.9%
官公署	3(0.0%)	1(0.0%)	33.3%
その他の事業 ^(注)	1,788(12.6%)	1,187(11.9%)	66.4%

※括弧内の数字は合計数に対する割合

(注)「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 主な違反事項別事業場数

①労働基準法違反

労働条件 明示(15条)	賃金不払 (23・24条)	労働時間 (32条)	休憩 (34条)	休日 (35条)	上限規制 (36条)	割増賃金 (37条)	年次有給 休暇(39条)	就業規則 (89条)	賃金台帳 (108条)
1168(8.2%)	427(3.0%)	2194(15.5%)	378(2.7%)	169(1.2%)	379(2.7%)	1808(12.7%)	1093(7.7%)	937(6.6%)	935(6.6%)

②労働安全衛生法違反

安全衛生管理体制 (10~19条 (14条を除く))	作業主任者 (14条)	安全基準 (20~25条)	衛生基準 (20~25条)	特定元方事業者・ 注文者 (30・31条)	定期自主検査 (45条)	作業環境測定 (65条)	健康診断 (66条)
1016(7.2%)	456(3.2%)	2843(20.0%)	440(3.1%)	971(6.8%)	155(1.1%)	79(0.6%)	2242(15.8%)

※括弧内は、定期監督等実施事業場数に対する割合

2月は「化学物質管理強調月間」です

東京労働局 労働基準部 健康課

「化学物質管理強調月間」は、職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を広く一般に図るとともに、化学物質管理活動の定着を図ることを目的としたもので、毎年2月に実施することとしており、今年度で2回目となります。

本年度のスローガン **慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方**

期 間：令和8年2月1日～令和8年2月28日

実施者(事業者)の実施事項

- ①下記の重点事項について、日常の化学物質管理の総点検を行う。
 - リスクアセスメント対象物を製造又は取り扱う際の化学物質管理者の選任、職務権限の付与、化学物質管理者の氏名の掲示等労働者への周知、化学物質管理者と総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生推進者等との連携
 - 製造し、又は取り扱っている化学物質の把握及び化学物質安全データシート(以下、SDS という)等による危険有害性等の確認
 - ラベル表示・SDS 交付、リスクアセスメントの実施、リスクアセスメントの結果に基づくばく露低減措置の実施等
 - 特定化学物質障害予防規則等の特別規則の遵守の徹底
- ②事業者又は総括安全衛生管理者による職場巡視
- ③スローガン等の掲示
- ④有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施
- ⑤化学物質管理に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他化学物質管理への意識高揚のための行事等の実施

「実施要綱」全文はこちら→



化学物質の自律的な管理に関する自主点検表

下記 1 から順番に、解説やリンク先の情報等を参照に事業場の状況を確認しましょう。

1 事業場で製造・取り扱っている化学物質がリスクアセスメント (RA) 対象物であるか把握していますか。

解説 化学物質を化学的に合成するほか、混合、濃縮・希釈、他物質を添加、小分け等により化学物質等を含む製品化を行うことも「製造」に該当します。

令和 7 年 4 月 1 日、令和 8 年 4 月 1 日時点の RA 対象物は①の二次元コードからリストをダウンロードできます。また、令和 9 年 4 月 1 日に約 150 物質が追加される予定です。追加物質については、②の二次元コードから確認することができます。

2 化学物質管理者を選任していますか。

解説 令和 6 年 4 月 1 日から RA 対象物の製造・取扱事業場において化学物質管理者を選任することが義務となっています。化学物質管理者は化学物質の自律的な管理のキーパーソンです。化学物質管理者の選任については、③の二次元コードの Q&A No. 2-1-1、2-1-10 をご確認ください。

3 リスクアセスメント (RA) を実施していますか。

解説 リスクアセスメントとは、作業による労働者への危険また健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスク低減対策を検討することです。④の二次元コードの Q&A をご確認ください。

4 RA の結果に基づくリスク低減措置を行っていますか。

解説 法令に講ずべき措置が定められている場合は、リスクアセスメントの結果に関わらず、定められた措置を必ず実施しなければなりません。④の二次元コードの Q&A Q12-1、Q12-2 も参照してください。

5 安全データシート (SDS) とリスクアセスメントの結果等を労働者に周知し、教育を行っていますか。

解説 化学物質を取り扱う労働者が常時 SDS を確認できるよう周知するほか、労働者に教育や周知を行う必要があります。⑤の二次元コードの Q&A Q15-1、15-2 も参照してください。

6 保護具着用管理責任者を選任していますか。(保護具を使用している場合)

解説 保護具着用管理責任者の選任については、③の二次元コードの Q&A の 11 ページ以降に記載の No. 2-2-1～2-2-3 をご確認ください。

7 ラベル表示を行い、SDS 等による通知を行っていますか。(化学物質の譲渡・提供を行っている場合)

解説 化学物質を譲渡又は提供する者は、相手方に SDS の交付等により危険有害性等を通知する必要があります。⑤の二次元コードの Q&A Q13-1、13-2 も参照してください



①R 7, R 8 追加分



②R 9 追加分



③新たな規制 Q&A



④RA 関係 Q&A



⑤SDS 関係 Q&A

令和7年度 安全衛生教育促進運動

2026年2月1日～4月30日



令和7年度 安全衛生教育促進運動実施要領

1 趣旨

安全衛生教育促進運動は、労働者の安全と健康を守る上で中核となる安全衛生教育についてその重要性を啓発し、実施を促すため、平成25年度から中央労働災害防止協会が主唱し、推進している運動である。

安全衛生教育は、労働者の就業に当たって必要な安全衛生に関する知識等を付与するものである。特に、労働安全衛生法に基づく雇入れ時教育、作業内容変更時教育、職長等教育、危険有害業務従事者に対する特別教育等(以下「法定教育」という。)の徹底や就業制限業務に係る資格取得の確実な実施は労働災害を防止する上で極めて重要である。近年では高年齢労働者および外国人労働者が増加しており、労働者の多様化が進む中、安全衛生教育の重要性はますます高まっている。

昨年5月に成立した労働安全衛生法および作業環境測定法の一部改正によって、職場のメンタルヘルス対策の強化、化学物質による健康障害防止対策等の推進や機械等による労働災害防止の促進、高年齢労働者の労働災害防止の推進などの措置が定められた。

法令改正により令和8年10月から個人ばく露測定の実施には、作業環境測定士であっても別途、必要な講習の受講が必須となる。化学物質の自律的な管理が進められる中、職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図るため厚生労働省と中央労働災害防止協会は令和8年2月に「第2回化学物質管理強調月間」を展開する。対象となる事業場は、業種や規模を問わず労働者に必要な法定教育の受講を徹底するとともに、化学物質を製造または取り扱うことに起因した労働災害を防止することについて、より一層積極的に取り組むことが求められる。

また、令和8年4月から高年齢労働者の労働災害防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となる。中でも、高年齢労働者が再雇用や再就職等により経験のない業種や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行うことなどが求められる。

さらに、令和8年1月からフォークリフトなどの一定の機械に対して義務付けられている特定自主検査について、基準を定め、特定検査業者はこの基準に従って検査を行わなければならないこととされた。

事業場の安全衛生水準の向上と主体的な安全衛生活動の取り組みのためには労働者の安全・健康に対する意識の定着が重要である。経営トップとして、安全衛生に係る管理者、作業員等、各層に応じた知識と技能の習得の機会、法定教育のみならず法定外の教育も欠かせない。

事業者は、教育・研修の対象者が増える年度初めに向け、計画的に準備を進めて着実に実施していただきたい。各事業場において、安全衛生教育の重要性を改めて認識し、その積極的な実施を促すため、本年度も安全衛生教育促進運動を展開することとする。

2 実施期間

令和8年2月1日から令和8年4月30日までとする。

3 運動標語

「正しい知識で 職場を安全・健康に！」

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

主唱者は、次の事項を実施する。

- (1)機関誌、Web サイト等、さまざまな媒体を通じた広報
- (2)リーフレット等の制作および配布
- (3)「安全衛生教育実施チェックリスト」の本運動実施期間中の集中的な配布
- (4)「安全衛生教育相談窓口」の設置および安全衛生教育相談の集中的な対応
- (5)ポスター等の掲示
- (6)安全衛生関係団体等に対する協力依頼
- (7)事業者団体、中小企業団体、経営者団体等を通じた、本運動の事業場への周知
- (8)その他、安全衛生教育に関する事業場への支援・協力

8 実施者の実施事項

各事業場は、特に次の事項を実施する。

- (1)年間の安全衛生教育実施計画の作成、これに基づく安全衛生教育の計画的かつ効果的な実施
- (2)安全衛生教育の実施結果の記録・保存
- (3)実施計画の作成、実施、実施結果の記録・保存など安全衛生教育に関する業務の実施責任者の選任
- (4)法定教育等の徹底
 - ア 新入社員(パート・アルバイト、派遣労働者を含む)に対する雇入れ時教育
 - イ 配置転換により作業内容に変更があった者に対する作業内容変更時教育
 - ウ 危険有害業務に新たに従事する者に対する特別教育
 - エ 職長等に新たに就任する者に対する職長等教育および職長等の能力向上教育の推進
 - オ 就業制限業務、作業主任者を選任すべき業務での免許所有者や技能講習修了者などの資格者の充足
 - カ 安全衛生業務従事者(安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、安全推進者等)を選任・配置するための教育等
 - キ 危険有害業務従事者に対する教育、安全衛生

業務従事者に対する能力向上教育

- ク 化学物質管理者教育、保護具着用管理責任者教育
- (5)法定教育以外の教育等の充実
 - ア 労働安全衛生マネジメントシステム、リスクアセスメント、機械安全に関する教育
 - イ 危険予知活動(KYT)に関する教育
 - ウ 健康保持増進措置を実施するスタッフを養成するための専門教育
 - エ 産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルスケア推進のための教育・研修
 - オ 感染症の予防・対策に関する教育
 - カ 熱中症予防に関する教育
 - キ 騒音障害防止に関する教育
 - ク 腰痛予防のための教育
 - ケ 健康の保持増進のための健康教育
 - コ 職場のメンタルヘルス対策及びハラスメント防止のための教育・研修
 - サ 職場の救命処置及び応急手当に関する教育・研修
 - シ 経営トップ等に対する安全衛生セミナー
 - ス 管理職に対する安全衛生教育
 - セ 高年齢者の労働災害防止と身体機能の維持向上のための教育
 - ソ 外国人労働者に対する母国語や明解な図示などを活用した安全衛生教育
 - タ 情報機器作業従事者および管理者に対する労働衛生教育
 - (6)e ラーニングを活用した安全衛生教育の適切な活用と推進
 - (7)資格または特別教育等が必要な設備機器、作業場所等に対して、その必要な資格または特別教育の種類を掲示することや、有資格者に腕章を装着させることなど、安全衛生教育に関する「見える化」の推進
 - (8)講師、教材等の問題から、自ら安全衛生教育を実施することが困難な場合の、安全衛生関係団体等の活用による安全衛生教育の実施

令和7年度 安全衛生教育 促進運動



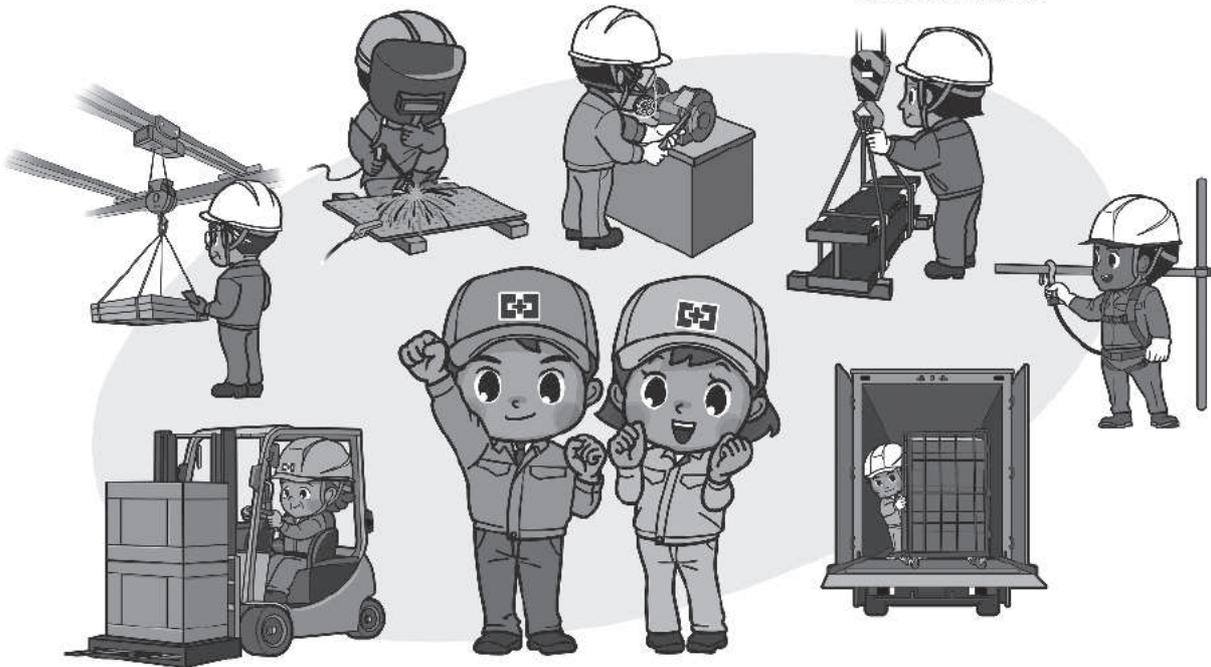
労働災害防止のために不可欠な安全衛生教育、とりわけ労働安全衛生法に基づく教育等を促進するため、中央労働災害防止協会（中災防）が主唱し、厚生労働省の後援のもと、全国的な安全衛生関係団体が一体となって展開している運動です。

2026年
2月1日
▶4月30日

\\義務です!\\

- 雇入れ時教育
- 職長等教育
- 技能講習
- 特別教育 など

※労働安全衛生法により



正しい知識で職場を安全・健康に!

中災防では、特設サイトにて実施要領・教育実施状況チェックリストを公開しています。

特設サイトはこちら で



全ての働く人々に安全・健康を ~Safe Work, Safe Life~

JISHA 中災防

中央労働災害防止協会 (中災防)

〒108-0014 東京都港区芝5-35-2

[TEL] 03-3452-6449 [E-mail] koho@jisha.or.jp

お問い合わせは
総務部 広報課まで

主 唱 中央労働災害防止協会 後 援 厚生労働省

労働災害を防止するためには…

雇入れ時教育、職長等教育、作業内容変更時教育、技能講習、特別教育等を徹底するとともに、安全推進者、化学物質管理者、産業保健スタッフ、管理職などに対する安全衛生教育、情報機器作業従事者・管理者に対する労働衛生教育、職長等を含めた安全衛生業務従事者に対する能力向上教育などを推進することが大変重要となります。年度初めは、新入社員、作業内容が変更となる者、新たに危険有害業務に従事する者など教育・研修の対象者が増えることを踏まえ、事業場に必要教育・研修について改めて確認し、早い時期から計画的に準備を進めて着実に実施しましょう。

令和7年度
安全衛生教育促進運動
実施要領



安全衛生法により義務付けられている安全衛生教育

雇入れ時教育	職長教育	各種安全衛生教育 一覧▶	
特別教育を必要とする危険有害業務一覧	免許・技能講習等が必要な業務	作業主任者の選任が必要な業務一覧	努力義務とされている教育
<ul style="list-style-type: none"> ●アーク溶接 ●テールゲートリフター操作 ●電気自動車等の整備 など 	<ul style="list-style-type: none"> ●クレーン等の運転 ●玉掛けの業務 ●ボイラーの取扱い など 	<ul style="list-style-type: none"> ●特定化学物質作業主任者 ●有機溶剤作業主任者 ●石綿作業主任者 など 	NEW 高齢労働者に対する教育 (R3.4~) ●職長・安全衛生責任者等に対する再教育



中災防では、特設サイトにて実施要領・教育実施チェックリストを公開しています。

安全衛生教育 実施状況 簡易チェックリスト▶



こちらも活用ください

1 安全衛生教育に迷ったときは 相談 安全衛生 無料 相談窓口へ 	2 図書(テキスト)・用品 販売サイトはこちら 	3 労働災害のない職場、働く人が安全で安心して働くことのできる職場を目指す 賛助会員制度はこちら
--	---------------------------------------	--



テキスト

ポスター

フリップ

のぼり

2026年 2月 化学物質管理強調月間

—スローガン「慣れた頃こそ再確認 化学物質の扱い方」—

職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を広く一般に図るとともに、化学物質管理活動の定着を図ることを目的とした月間です。 主唱 厚生労働省 中央労働災害防止協会

衛生管理者の役割と職場巡視

～「最近の労働衛生行政の動向」、「職場巡視に必要な衛生管理者の知識」～

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)

Zoomによるオンライン参加 300名

参加費 無料

研修会の内容 最近の労働衛生行政の動向

講師 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

講師 労働衛生コンサルタント 椎野恭司氏

グループワーク 参加者同士の情報交換ができるグループワークを行います。

第1グループ「事務所業務における職場巡視の視点」

第2グループ「有害業務における職場巡視の視点」

第3グループ「衛生管理者としての困り事・悩み事」

日頃の工夫や疑問などを共有し、課題解決の糸口を一緒に見つけませんか。(グループワークは、出席申込時に希望されたグループ別に会場参加者のみで実施します)

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。

現会員の方へは、2月上旬に郵送にて研修会 web 申し込みのご案内を送付しますので、web での研修会参加の手続きをお願いします。

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)。会員登録後、折り返し、研修会参加の Web 申込のご案内をメール送信致します。

※(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」<https://www.toukiren.or.jp/join02.html> から、入会申込書をダウンロードし、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。



公益財団法人 安全衛生技術試験協会

受験申請はオンラインで!

安全衛生免許・資格試験申請システムが アシストします!

受験申請は
こちらから



労働安全衛生法に基づく免許試験

- 特級ボイラー技士
- 一級ボイラー技士
- 二級ボイラー技士
- 特別ボイラー溶接士
- 普通ボイラー溶接士
- ボイラー整備士
- クレーン・デリック運転士
- 移動式クレーン運転士
- 揚貨装置運転士
- 発破技士
- ガス溶接作業主任者
- 林業架線作業主任者
- 第一種衛生管理者
- 第二種衛生管理者
- 高圧室内作業主任者
- エックス線作業主任者
- ガンマ線透過写真撮影作業主任者
- 潜水士

メリット①



受験申請書の
取り寄せ不要

メリット②



コンビニ払いや
クレジットカードで
支払い可能

メリット③



申請の振込
手数料不要

メリット④



顔写真は
アップロードでOK

メリット⑤



マイページで
領収書をダウンロード

オンライン申請から受験までの流れ

STEP
1

オンライン申請から
アカウントを作成する



受験申請システムで、アカウントを作成し、
マイページにログインします。

STEP
2

試験の種類について
確認する



試験の種類によって、受験資格や試験日程、
必要な提出書類や申請方法も異なります。

STEP
3

申請方法を確認し、
申請する



申請方法は2種類あり、
申し込みから支払いまでネットで完結する
[オンライン完結]の方法と、提出書類と印刷した
申請書を郵送する[オンライン+郵送]の
方法があります。再受験時は、どの試験の
種類でもオンライン申請が可能です。

オンライン申請の 2つの方法

試験の種類によって申請方法が異なります



① オンライン完結

オンライン完結は、受験する試験の
種類を選択し、受験申請に必要な問
題や写真等をシステム上にアップ
ロードし、試験手数料の支払いまで
をオンラインで完結できます。

または



② オンライン+郵送

オンライン+郵送は、受験申し
込みと試験手数料の支払いが
システム上で行い、別途、提出
書類と印刷した申請書を郵送
する方法です。

STEP
4

受験する



受験日当日になりましたら、
申請時に選択した試験会場にて受験してください。

受験後の流れ

郵送にて受験結果をお知らせします。

合格された方は、ホームページで合格後の手続きをご確認ください。



申請に関する Q&A

Q. 再申請について

A. 同一の免許試験の種類
を再受験される方は、オ
ンライン完結で受験申
請いただけます。

Q. 書面申請は？

A. 従来の書面による申請も可能です。「作業環
境測定法に基づく作業環境判定士試験」と「労
働安全衛生法に基づく労働安全・労働衛生コ
ンサルタント試験」は、書面のみ対応します。

Q. もっと知りたい!

A. 安全衛生技術試験協会の
ホームページで、試験科目・
試験時間や受験資格、免除
科目をご確認ください。

お電話にてお問い合わせを受付けております。

【電子申請の方法に関するお問い合わせ先】

安全衛生技術試験協会……………03-5275-2366

【試験の実施・申請状況の確認などに関するお問い合わせ先】

北海道安全衛生技術センター……………0123-34-1171

東北安全衛生技術センター……………0223-23-3181

関東安全衛生技術センター……………0436-75-1141

関東安全衛生技術センター-東京試験場…03-6432-0461

中部安全衛生技術センター……………0562-33-1161

近畿安全衛生技術センター……………079-438-8481

中国四国安全衛生技術センター……………084-954-4661

九州安全衛生技術センター……………0942-43-3381

(お電話対応可能時間) 月曜日から金曜日 8時30分から17時 土日祝、5月1日および年末年始(12月29日~1月3日)は休業いたします。



公益財団法人 安全衛生技術試験協会

〒101-0065 東京都千代田区西神田3-8-1
千代田ファーストビル東館9階

詳細につきましては、ホームページをご覧ください。
<https://www.exam.or.jp>



外国人労働者 安全衛生管理セミナー 開催日程

【会場参集セミナー】

<p>豊田</p> <p>令和7年 11月12日 水 14:00～16:00</p> <p>豊田産業文化センター 多目的ホール 愛知県豊田市小阪本町1-25</p>
<p>郡山</p> <p>令和7年 11月21日 金 14:00～16:00</p> <p>南東北総合卸センター 中会議室 福島県郡山市喜久田町卸1-1-1</p>
<p>東京</p> <p>令和7年 11月25日 火 14:00～16:00</p> <p>東京労働基準協会連合会 4階ホール 東京都千代田区二番町9-8 中労基協ビル</p>
<p>札幌</p> <p>令和7年 11月28日 金 9:30～11:30</p> <p>札幌市男女共同参画センター（札幌エルプラザ） 中研修室 北海道札幌市北区北8条西3丁目28</p>
<p>伊勢崎</p> <p>令和7年 12月2日 火 14:00～16:30</p> <p>伊勢崎市緋の郷 円形交流館 多目的ホール 群馬県伊勢崎市昭和町1712-2</p>
<p>宮崎</p> <p>令和8年 2月4日 水 9:00～11:00</p> <p>宮崎労働基準協会 講習会場 宮崎県宮崎市祇園3-1 矢野産業祇園ビル</p>

<p>広島</p> <p>令和8年 2月10日 火 14:00～16:00</p> <p>RCC文化センター 7階701会議室 広島県広島市中区橋本町5-11</p>
<p>東近江</p> <p>令和8年 2月12日 木 14:00～16:00</p> <p>平和堂ショッピングプラザ アピア 4階ホール 滋賀県東近江市八日市浜野町3-1</p>
<p>大阪</p> <p>令和8年 2月13日 金 14:00～16:00</p> <p>エル・おおさか 大阪府立労働センター 本館5階視聴覚室 大阪府大阪市中央区北浜東3-14</p>
<p>今治</p> <p>令和8年 2月17日 火 14:00～16:00</p> <p>今治建設会館（愛媛県建設業協会今治支部） 愛媛県今治市いこいの丘4-1</p>
<p>島田</p> <p>令和8年 2月19日 木 14:00～16:00</p> <p>島田市金谷生きがいセンター 夢づくり会館 学習の部屋 静岡県島田市島550-2</p>
<p>福岡</p> <p>令和8年 2月20日 金 14:00～16:00</p> <p>福岡商工会議所 4階407号室 福岡県福岡市博多区博多駅前2-9-28</p>

【オンラインセミナー】

Zoom ウェビナー	令和7年 11月25日 火 14:00～16:00	令和8年 2月9日 日 14:00～16:00
---------------	----------------------------------	--------------------------------

申込方法 Webサイトからお申し込みください。 https://www.toukiren.or.jp/seminar_39.html

お問い合わせ (公社) 東京労働基準協会連合会 TEL 03-6380-8305



令和7年度 厚生労働省委託「外国人労働者における労働災害防止対策推進のための広報事業」



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8年2月～令和8年3月)

さんぼくん

◆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
3月16日(月) 14:00～16:00	web 研修会 レジリエンスについて 仕事上の挫折や生活上でのネガティブなライフイベントは、程度の差はあれ、すべての人に共通して起こり得る。 特に現代社会においては、以前よりも多種多様な困難や不測の事態がより身近に存在する現状がある。 ネガティブなライフイベントは避けることが出来ないが、ネガティブなライフイベントを経験してもそれを糧とし、しなやかに乗り越えていくことが必要となるのではないだろうか。 EAP カウンセラーの経験から挫折・困難な状況からの回復力である「レジリエンス」について情報提供いたします。	レジリエ研究所 所長/ (一社)国際EAP協会 日本支部理事長 市川 佳居	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
2月4日(水) 14:00～16:00	治療と仕事の両立支援の進め方～事例をもとに考える～ 2026年度4月から治療と仕事の両立支援が努力義務となります。 本研修では、近年増えている病気(がん、脳血管障害、難病など)をもつ労働者が、治療と就労のバランスをとれるようにすることを目指して、どのような支援が望まれるか、どのように支援を進めるかについて、事例検討を含めて学びます。 研修内でワークシートを記入・提出いただくことで質問・考えを共有しながら、全員で学びを深めていきます。 ・がん、脳血管疾患をもつ社員の事例をもとに就労支援を考える ・勤務スケジュールの配慮 ・職務内容の配慮と、同僚への伝え方 ・両立を支える職場づくり ・専門的な支援機関の利用 ・両立支援度チェック ※本研修では、口頭または書面で参加者の方々の考えを共有しながら進めます。 ※本テーマに関する疑問・質問を事前に受け付けます。参加申込後、当センターから「2月4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。	佐々木 美奈子 伊藤 美千代	55
2月5日(木) 14:00～16:00	社内メンタルヘルス研修の組み立て方～企画・資料作成・実践～ 社内メンタルヘルス研修は、メンタルヘルス対策の一次予防として、重要な役割を果たしています。 本研修では、コルプの学習論やTA(Transactional Analysis)の契約の理論等を紹介し、企画から資料作成、実施まで、効果的な社内研修の組み立て方について、講義をします。 実践編では、傾聴のワークを紹介し、グループに分かれて、体験をしていただきます。	藤里 智子	30

研修日時	研修テーマ	講師	定員
2月9日(月) 14:00～16:00	メンタルヘルス『社内研修の進め方』～ラインケア～ 「心の健康づくり計画」は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4つのケアの円滑な「連携」をすすめていくことが必要とされており、最近のメンタルヘルスの動向を踏まえて、ライン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、有効なメンタルに関するマネジメント方法を解説します。 社内研修の参加者から関心、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えます。	松井 知子	55
2月12日(木) 14:00～16:00	安全衛生法令の改正動向 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。 昨年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えます。 ※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
2月18日(水) 14:00～16:00	高齢労働者の安全衛生対策の進め方～努力義務化とフレイル、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おり、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。また、筋力等の低下に伴う転倒等の労働災害を防止するため、フレイル、ロコモティブシンドローム(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。 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」を公表していましたが、令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高齢労働者の安全衛生対策は事業者の努力義務とされ(令和8年4月施行)、ガイドラインの内容は同法に基づく指針とされることになりました。 これらの要点と留意事項を説明します。	荒川 輝雄	55
2月19日(木) 14:00～16:00	ハラスメントの事例を通しての学び、労災認定の現状を考えてみましょう 大変な実態を経験しながら、精神障害における労災認定をうけたにもかかわらず、復帰の難しさもある現実、メンタルヘルス不調の改善に、復帰するための支援とは何か、できることは何か、一緒に考えてみましょう。 おきた事実とその経験した深い感情面の支援とは何か…。	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
2月25日(水) 14:00～16:00	プレコンセプションケアとは？ 性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン(将来設計)や将来の健康を考えて健康管理を行うプレコンセプションケアについて解説します。	山田 正興	55
3月3日(火) 14:00～16:00	衛生委員会の運営と産業保健 労働衛生(安全衛生)の現状と労働安全衛生法規を踏まえ、労働者の健康保持増進を進めていくためには、今、産業保健スタッフ、および、衛生(安全衛生)委員会は、何をどうすればいいのか。 参加者の方々の職場の現状と講師の行政と民間会社における経験を交えて、参加者の方々の、今後の産業衛生活動の一助にでもなるような話にしたいと思えます。 ※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。	秋元 成康	55
3月4日(水) 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。 まずは、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
3月5日(木) 14:00～16:00	元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動～対応事例～ 大手印刷会社で20年以上メンタルヘルス対策に携わった経験を基に、元気な職場づくりにつなげるメンタルヘルス活動の一例を紹介します。そして、メンタルヘルス活動に携わっている担当者にとってメンタル不調者の休職中の対応から復職支援について、対応事例によるグループワークから対応方法を共有していただきます。 また、ストレスによる腰痛、頭痛を予防する簡単にできる運動方法(骨ストレッチ)も紹介します。	中災防安全衛生エキスパート スポーツケア整体研究所(株) 小沼 博子	55
3月12日(木) 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繋がるまでは、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、社員を精神科に繋げるためには、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
3月18日(水) 14:00～16:00	病気や障害を持ちながらも、働き続けられる両立支援、ディーセント・ワークをめざそう！ 治療と仕事の両立支援の形は大小いろいろあるように思う。しかしながら当事者にとっては小さな軽いことでもうまく進まないことが生きづらさにつながることも…。事業場、組織の理解度のあり様、その姿勢が大事な支援、小規模であればあるほど、ちょっとした支援が大きな意味を持つことになる。努力義務となった両立支援、法制化されたいま活かしていこう。	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

女性活躍推進法が改正されました！

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。

事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、 <u>2項目以上を公表</u>	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>2項目以上を公表</u>
<u>101人～300人</u>	<u>1項目以上を公表</u>	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、 <u>1項目以上を公表</u>

情報公表の範囲そのものが、女性活躍に対する姿勢を表すものとして求職者の企業選択の要素となることにご留意いただき、必須項目数以上の項目について積極的な公表をご検討ください。

従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- **男女間賃金差異**（令和4年7月8日から義務付けられています）
- **女性管理職比率**（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- **女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供**に関する実績
（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- **職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備**に関する実績
（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択	「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・ 男女別の採用における競争倍率 ・ 労働者に占める女性労働者の割合 ・ 係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・ 役員に占める女性の割合 ・ 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・ 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女の平均継続勤務年数の差異 ・ 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・ 男女別の育児休業取得率 ・ 労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・ 有給休暇取得率 ・ 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



厚生労働省 都道府県労働局 雇用環境・均等部（空）

従業員数101～300人の企業は・・・

従業員数が101～300人の企業に、以下の3項目以上の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績、または職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（前ページの2つの表の14項目のうち1項目以上を選択して公表）

Q 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

A 初回の「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。

例えば 令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表

令和8年12月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年3月末までに公表

令和9年3月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和9年6月末までに公表

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

※ なお、女性管理職比率について、公表時点で得ることができる最新のものとする必要があります。具体的には、公表を行う事業年度の前事業年度時点の情報である必要がありますが、最新のものであれば、公表を行う事業年度の前事業年度のいずれの時点の情報であっても差し支えありません。

男女間賃金差異の情報公表のイメージ

☆ 「男女間賃金差異」は、男性労働者の賃金の平均に対する女性労働者の賃金の平均を割合（パーセント）で示します。

☆ 「全労働者」「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」の区分での公表が必要です。

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

☆ 管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。

☆ 「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、若しくは、その構成員が10人以上（課長を含む。）のもの
- ②同一事業所において、課長の他に、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

※ 一般的に「課長代理」や「課長補佐」については、「課長級」に該当しません。

Q 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

A 公表の場合は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」が最も適切です。是非ご活用ください。

URL：<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



<『説明欄』を有効活用しましょう！>

- ▶ 「男女間賃金差異」や「女性管理職比率」の指標の大小それ自体のみに着目するのではなく、**要因及び課題の分析を行い、改善に向けて取り組んでいくことが重要**です。
- ▶ このため、公表に当たっては、単に数値の情報だけでなく、**要因及び課題の分析の結果等のより詳細な情報や補足的な情報を公表することも可能であり、『説明欄』を有効活用して、こうした追加的な情報公表を行うことが望ましい**ものです。
- ▶ なお、「女性の活躍推進企業データベース」にはあらかじめ『注釈・説明欄』が設けられています。

えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

おすすめ

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【現行の基準】

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について**2年以上連続して実績が改善**していること

【改定後の基準】

- ①②は同じ
 - ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）
 - (i)単年度の実績を評価している項目（※）については、
従来**の基準（2年以上連続して実績が改善）**又は以下のいずれかに該当すること（選択肢を追加）
「**A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値**」、
「**B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値**」及び
「**C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値**」を比較し、**連続して改善**していること
($A > B > C$)
 - (ii)上記以外の項目については、**2年以上連続して実績が改善**していること（従来の基準通り）
- (※)「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること



えるぼしプラス（仮称）認定の創設

おすすめ

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準を追加した新しい認定を創設**します。

【女性の健康支援に関する認定基準】

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

正式名称と新しい認定マークのデザインは追って示す予定。令和8年4月1日から申請できます。最新の情報や申請方法は厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法特集ページ」でご確認ください。
URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

職場における女性の健康支援

望ましい取組

女性の活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。併せて、企業の皆さまが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定する際に、職場における女性の健康支援に資する取組を盛り込むことを促進するため、事業主行動計画策定指針を改正しました。

一般事業主行動計画の策定に当たっては、男女の性差を踏まえ、特に**職場における女性の健康上の特性に係る取組**が行われることが望ましいものです。

一方、健康に関しては**プライバシー保護**が特に求められることに留意してください。

なお、性別を問わず使いやすい特別休暇制度の整備及び職場全体の働き方改革等、**女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効**です。

女性の健康上の特性に係る取組の例

- 職場におけるヘルスリテラシー向上のための取組
 - ・女性の健康上の特性に関する研修会の開催
 - ・婦人科検診等の検診受診の重要性を含めた、健康課題に関する啓発冊子の配布や動画の配信等
- 休暇制度の充実・柔軟な働き方の実現
 - ・生理休暇を取得しやすい環境の整備
 - ・女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の整備（不調時の休養、治療・通院、検診等の多様な目的で利用することができる休暇制度等）
 - ・女性の健康上の特性に配慮した柔軟な働き方を可能とする制度の整備（所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、テレワーク等）
- 健康課題を相談しやすい体制づくり
 - ・女性の健康上の特性について相談及び対応可能な体制構築（産業医、カウンセラーの配置や外部の相談先の紹介、オンラインによる健康相談）
 - ・女性が気軽に利用・相談できるオンラインによる相互交流の場の設置
- その他の取組
 - ・婦人科検診の受診に対する支援
 - ・妊婦等が利用できる休憩スペースの設置

こうした取組を進めるとともに、前ページで紹介した「えるぼしプラス（仮称）」認定の取得にも積極的にチャレンジしてください。

改正女性活躍推進法に関するお問い合わせは 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ
受付時間8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6269	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

令和7年12月23日作成

「賃上げ」には各種支援策をご活用ください！

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

昨今の物価高の中での労働者の生活の安定や経営の成長のためには、持続的な賃上げによって人材確保と生産性向上につなげ、さらなる賃上げを行っていく必要があります。

東京労働局では「賃上げ」を積極的に支援してまいります！

● 「賃上げ」支援助成金パッケージの一例

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あり
- ・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

賃上げ支援助成金パッケージはこちら
↓↓↓↓



(※)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。

詳細は「賃上げ支援助成金パッケージ」で検索！

賃上げ支援助成金パッケージ

検索

● 中小企業向け補助金・総合支援サイト（中小企業庁）



ミラサポplus

● 賃上げや助成金、労務管理全般のご相談先

- 賃金引上げや人手不足対応
- 就業規則や賃金規定の作成、見直し
- 労働時間の削減、有給休暇取得の向上等、働き方の改善
- キャリアアップ助成金など各種助成金の活用、等

<厚生労働省委託事業>

東京働き方改革推進支援センター

【電話】0120-232-865（平日9:00～17:00）

【メール】tokyo@workstylereform.net

ご相談は無料です！



東京働き方改革推進支援センター

★東京労働局の最新情報は...

東京労働局公式 (旧twitter)



フォローをお願いします!!

休憩室

BREAK  TIME

ダイヤモンド富士 を目指して……

2024年秋に久々に山に登った私と前職場の後輩M君は、来年(2025年)の1月にダイヤモンド富士を見に行こうと計画しました。登る山は調べた結果、山梨県にある竜ヶ岳、標高1,485m、初心者でも行けそうな山で、頂上はダイヤモンド富士を見ることができるスポットがあるとのことでした。

元旦から登る気力はないので、次の三連休に登ることにしました。午前3時に出発し、5時半前くらいに現地駐車場に来てみると、なんといっぱい入りきれず、何とか別ルートを見つけ、その登山口付近に数台止められる駐車スペースを見つけ、そこに停めることができました。

この時点で午前5時45分でした。日の出は午前6時を少し過ぎるくらいですが、ダイヤモンド富士は富士山頂に太陽がちょうど重なる瞬間で、ネットで確認するとおおよそ7時半前後です。標準登山時間は休憩なしで往復約4時間とありましたので、登り2時間ちょっと考えると厳しい状況というかほとんど無理……でも仕事はともかくこういうことになると決してあきらめない二人です。とにかく前に進むことを考え、登り始めますがいきなりの急登、そして山の中はまだ暗く、ヘッドライトを頼りに進みます。良かったのはメジャーなルートではなかったので、登山道が空いていたことでした。

補助で使おうと百均で買ったライトが点かないくらいの寒さの中、大汗をかいて登っていると軽快にもう下ってくる若い女性が「すいませ

～ん、ケータイ落ちてませんでしたか～」と聞いていきました。下ってきた理由に納得の私たちは「暗くて気が付きませんでした」と答え、すれ違いました。登りながら時折見える富士山のふもとあたりはとっくにオレンジ色に染まっており、焦りながら登り進めると登山道が凍結し始めてきました。久々のアイゼン装着ですが、これが焦って付けたので途中で外れ、またやり直しです。その時、さっきの若い女性が軽やかに「すいませ～ん、ありがとうございました～」と私たちに颯爽と追いついていきました。若いつてすごい……と感心しつつ、ようやくピークを過ぎ、ダイヤモンド富士ビューポイントが見え始めた頃、ふと富士山を見るとなんともう、すでにダイヤモンド富士より少し太陽が昇っている状態でした。せっかくなので写真を撮りましたが、あと



ちょっとだけに残念でした。ところがその後ビューポイントに向かってみると小1時間ほどかかり、ぜんぜん残念ではありませんでした。

来年(2026年)こそは絶対にたどり着こうと少しずつ山登りをしながら準備をしていたのですが、秋に突然膝を痛め、この原稿を書いている12月時点で、ようやく普通に近い状態で歩けるようになったものの、とても山に登るところまでの回復はできず、ダイヤモンド富士2026は断念しましたが、来年またがんばろうと思っています。

D : 5

建設の事業に係る「事務所等労災」の保険関係等の留意点について

東京労働局 労働保険徴収部 事務組合室

所属労働者が特定の工事現場に付随しない業務を行う場合は事務所等の労災保険（継続事業）を成立させる必要があります

「事務所等労災」の保険関係等に関しては、以前より取り扱いに変更はありませんが、改めて、全国の建設業の事業主に対し、正しい理解と有期事業の適正な保険料申告のため、留意事項についてのリーフレットが作成されました。

具体的には、建設の事業において、工事現場等における業務とは別に、事務所等での業務や特定の工事現場に付随しない、事業主の自社倉庫、資材置き場等における重機等の清掃、整理整頓等の業務（以下、「特定の工事現場に付随しない業務」という。）が行われる場合は、有期事業（労働保険事務組合委託の場合は基幹番号末尾5）に該当せず、継続事業として取り扱うことになるため、「特定の工事現場に付随しない業務」に従事する労働者を雇用する場合は、工事現場等に係る保険関係とは別に、「特定の工事現場に付随しない業務」について、継続事業として保険関係の成立の届出を行い、当該業務に従事した労働者の賃金総額を算定した上で、保険料を申告する必要があります。

成立手続、保険給付に関しては、労働基準監督署へご相談ください。

リーフレットは、厚生労働省及び東京労働局のホームページにも掲載されています。

建設業の事業主の皆さまへ

～所属労働者が特定の工事現場に付随しない業務を行う場合は事務所等の労災保険（継続事業）を成立させる必要があります～

◆ 特定の工事現場に付随しない業務 とは…

- 原則、元請事業が関連しておらず、かつ、有期事業にも該当していないことが前提です。具体例としては以下の①～④の業務等が該当します。
〔裏面＜参考＞を参照〕
- ① 土場・資材置き場等での整理作業（*）や所属事業場施設内での作業
- ② 見積書作成のため取引先への現場状況確認
- ③ 事業として行わない防災対策作業や災害復旧作業、除雪作業
- ④ 所属事業場の修繕作業（工期を定めていない等）

（*）土場・資材置き場等での整理作業には、型枠、重機、電動工具等の清掃、整理整頓、メンテナンス作業等があります。

◆ 事務所等の労災保険（に関する留意点について）…

- ① 事務職の労働者を雇用していない場合でも建設業務従事者が「特定の工事現場に付随しない業務」に従事する見込みがある場合は、保険関係の成立が必要です。
※ 既に、建設の事業の保険関係とは別に、継続事業の労災保険を成立している場合は、保険料の算定方法〔下記④〕に留意してください。
- ② 適用単位（事業場）は、原則、当該建設事業場（事業主）の事務所所在地となります。
※ ただし、組織的に独立した事業が他にある場合を除きます。
- ③ 適用業種については主たる業態により判断されます。
- ④ 保険料の算定にあたっては「特定の工事現場に付随しない業務」に従事した部分の賃金額を算出し、算定基礎を含めてください。
※ 「特定の工事現場に付随しない業務」に従事した部分の賃金額は根拠となる資料（出勤簿、出勤等）等を基に算出してください。根拠となる資料がない場合は、実態等から当該作業の日数、時間数を推算し、これに応じた賃金額を算出してください。

所属労働者が特定の工事現場に付随しない業務で負傷（疾病含む）した場合は事務所等労災の保険関係で労災請求してください。

◆ 成立手続と保険給付に関して…

- 所属労働者が「特定の工事現場に付随しない業務」を行っている場合（又は行う見込みがある場合）で、まだ手続がお済みでない事業主の方は、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署で成立手続ができます。
- 未手続中の災害で保険給付を行った場合、保険給付に要した費用に相当する金額の全部又は一部を事業主から徴収することがあります。
- 成立手続又は保険給付に関しては、労働基準監督署へご相談ください。

労働基準監督署の所在地は →

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

<参考>
有期事業と事務所等（継続事業）の労働保険料の労災保険分の区分例

① 元請A社の工事現場にかかる業務（注）を下請B社の労働者がB社の資材置き場で行った場合	当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しA社の「有期事業」の保険料の算定基礎に含める。（ただし、請負金額で保険料を算定する場合を除く） <small>（注）なお、「事務所等」が「製造業」の業態の場合は、元請の工事現場にかかる業務でも自社の工場等で製作、加工の業務を行った際の賃金額については「事務所等」の保険料の算定基礎に含めることに留意する。</small>
② C社労働者が特定の工事現場に付随しないC社内の倉庫整理を行った場合	当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しC社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。
③ D社労働者が顧客からの依頼により見積書を作成した場合	当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しD社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。
④ E社労働者が台風被害を受けた自社の復旧作業を突発的に行った場合	当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しE社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。 <small>（ただし、事業として行っている場合は除く）</small>
⑤ F社労働者が自社の倉庫の外壁塗装作業（工期の定めはなし）を他の業務の合間を利用して行った場合	当該作業に要した日数、時間に応じた賃金額を算出しF社の「事務所等」の保険料の算定基礎に含める。 <small>（「建物の修繕」となる業務であっても工期の定めがない場合は「有期事業」に該当しない場合があることに留意する。）</small>

*以上①～⑤はあくまで一例です。

<建設業の事業主の皆さまへのお願い>
年度更新時の労働保険料の適正な申告と正しい保険関係による労災請求について

➢ 労働保険の年度更新では、
 ア 元請として行った工事が前年度に終了した場合は一括有期事業の保険関係（労災）
 イ 特定の工事現場に付随しない業務については「事務所等労災」（継続事業）の保険関係（労災）
 ウ 所属労働者の雇用保険
 以上のア～ウについてはそれぞれ適正に確定保険料を申告してください。

➢ 下請事業の所属労働者が元請事業に関連した業務で負傷した場合（疾病含む）は、元請事業の保険関係で労災請求してください。この場合、下請事業の保険関係で労災請求することは誤りとなりますのでご注意ください。

※ご不明点があれば、都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

災害事例とその対策

東京労働局 労働基準部 安全課

無人で動き出したトラックを止めようとして轢かれる

業 種 建築工事業 職 種 トラック運転手

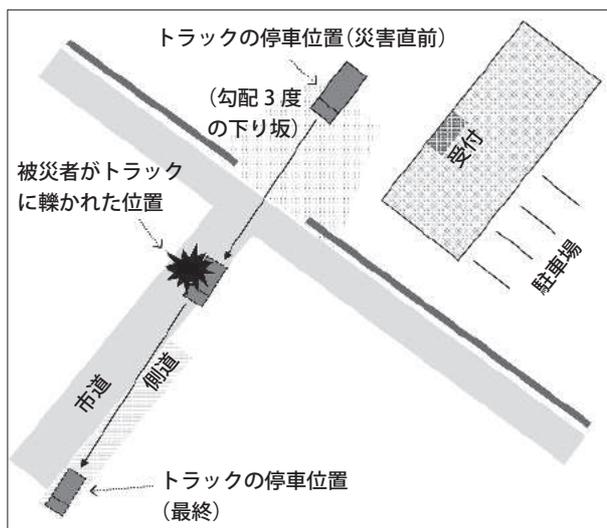
災害発生状況

被災者は解体工事や産業廃棄物の収集・運搬業務等を行う事業場に所属していた。労働災害発生当日、被災者は解体工事現場からコンクリート廃材をトラック（最大積載量2t）で搬出し、自社のリサイクルセンターまで運搬した後、再生材に積み替えて解体工事現場へ搬入するという業務に従事していた。コンクリート廃材と再生材を積み込む作業は各々の場所でドラグショベルを運転する別の労働者が担当し、積み荷の量が約2tとなるよう積み込み担当が目分量で積み込んでおり、積み荷の計量はしていなかった。被災者は再生材への積み替え後、リサイクルセンターを出発する前に、受付での所用のため、当該トラックを駐車場では

なく受付付近(出入口のある門に向かって勾配3度の下り坂)に停車させて降車した。被災者が受付に向かってしているとトラックが門に向かって少しずつ動き出したため、それに気付いた受付の事務員が直ちに被災者に伝え、被災者はトラックに向かって走り出した。門を出た先の市道上で被災者はトラックに追いつき、運転席側の荷台付近に手を掛けたが、途中で手が離れて転倒し、トラックの右後輪に轢かれた。被災者を轢いたトラックは市道から側道に入って間もなく停車した。

停車時、パーキングブレーキは未操作で、エンジンは始動状態、ギアはニュートラルであった。トラックの荷台や運転室に歯止めはなく、車輪にも設置されていなかった。また、当該トラックの積載量は2.5tであった。

労働災害発生当日の朝には職長とともにトラックの外観やオイルレベル、ライトの点灯等の目視点検を行い、異常は認められなかった。作業開始前にはKY活動を実施していたが、解体工事現場内での注意事項のみで、トラックの搬出入に関する指示はなかった。



※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 被災者が運転席を離れた際、パーキングブレーキを操作せず、エンジンを停止せず、ギアロックをせず、歯止めも使用していなかったこと。
- 2 傾斜地に過積載の状態での停車したため、トラックの逸走、さらに暴走に至ったこと。
- 3 労働者らに対し、運転者が運転位置を離れる際に講ずべき措置やトラックへの積載方法等、安全な作業に関する指示が適切に行われず、安全衛生教育が不足していたため、日常的にトラックでの搬出入作業に係る危険性の認識が欠けていた可能性があること。

災害防止対策

- 1 トラックの運転者が運転位置を離れる場合は、逸走防止措置(①パーキングブレーキを操作すること、②エンジンを停止すること、③ギアロックをすること、④車輪に歯止めを設置すること)を確実に実施すること。
- 2 運転者が降車する場合は平坦な場所に停車するとともに、トラックは最大積載量その他の能力を超えて使用しないこと。万一、停車時にトラックが動き出しても、止めるために車両に近づくことは厳禁とし、周囲への警告を発する措置とすること。
- 3 労働者らに対し、運転者が運転位置を離れる際に講ずべき措置やトラックへの積載方法等、適切な作業方法を指示するとともに、安全衛生教育を確実にを行い、安全な作業に対する意識を高めること。

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 33人

前年同期 29人

●令和7年死亡災害発生状況(12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	15	11	4
土木工事業	5	2	3
建築工事業	8	6	2
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 ^(注3)	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	1	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	4	-4
ビルメン業	0	2	-2
その他の三次産業	5	5	0
金融業	0	0	0
警備業	1	4	-3
その他(一次産業) ^(注4)	0	2	-2
全産業合計	33	29	4

(注1)左段は令和7年12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(12月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	569	561	1.4
建設業	903	925	-2.4
土木工事業	158	145	9.0
建築工事業	556	621	-10.5
木造家屋建築工事業	52	37	40.5
その他の建設業	189	159	18.9
陸上貨物運送事業 ^(注3)	968	980	-1.2
ハイヤー・タクシー業	328	366	-10.4
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	389	369	5.4
商業	1,877	1,862	0.8
小売業	1,347	1,410	-4.5
保健衛生業	1,366	1,374	-0.6
社会福祉施設	1,003	1,084	-7.5
接客娯楽業	973	999	-2.6
飲食店	754	773	-2.5
清掃と畜業	802	922	-13.0
ビルメン業	551	587	-6.1
その他の三次産業	1,561	1,671	-6.6
金融業	87	100	-13.0
警備業	341	325	4.9
その他(一次産業) ^(注4)	53	81	-34.6
全産業合計	9,789	10,110	-3.2

(注1)左段は令和7年12月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注2)データは労働者死傷病報告による死亡及び休業4日以上(※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く)の災害。
(注3)「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
(注4)「その他(一次産業)」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業。

講習会名	申込受付	科目	2月	3月	4月	5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)		25(月)~28(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)		25(月)~27(水)
		中央支部	学科 2日	17(火)~18(水)		
	衛生管理者 (特例)	センター	学科 2日	4(水)~5(木)		27(水)~28(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安全衛生推進者養成講習は王子工業会館が会場となります。
 - ③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けます。
- 高圧・特別高圧電気、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則各事業場で実施していただけます。
- 建築物石綿含有建材調査者講習は、東基連ホームページの「建築物石綿含有建材調査者講習のご案内・お申込み」をご覧ください。

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

編集後記

ある建設会社の安全衛生担当者から、防波堤の設置について教えて頂いた。現在は堤体にケーソン(コンクリート製又は鋼製の箱型構造物)を採用した防波堤が一般的になっている。ケーソンの製作・進水方式は数種類あるが、例えば東京の離島の場合、東京湾の栈橋に浮ドックを接岸させ、その浮ドックの中でケーソンを製作。完成後、浮ドックを沈めケーソンを海面に浮かべ、その状態で湾内に仮係留。穏やかな天候の日を選び、引船で曳航し東京湾から太平洋に出て御蔵島、八丈島などの島に向かう。煌めく大海原を進む船。写真や図面を示されながらの説明に引き込まれ、心は東京湾から外洋に飛んだ。

一方、防波堤を設置する予定地では、基礎捨石と呼ばれる1個の重量が100~200kgにも及ぶ丸い石を投入。海底に潜った幾人もの潜水士が、数百個の基礎捨石を人力で平らに均して行く。到着したケーソンはそこに沈められ、砂や割石などの中詰材を投入し海底に固定。ケーソンの上部にコンクリートを打設し、これを幾つも並べて防波堤を完成させると。ここで現場での苦労話をとお訊きしたが、担当の方は困ったように微笑まれ口をつぐまれた。

業界団体は災害事例集^(*)を編んでいる。「鋼管を水中切断中、可燃性ガスに引火し爆発」。「係留ロープが外れ作業員に激突」。「基礎捨石均し作業に当たった潜水士が潜水病を発症」。過去の被災事例を真摯に受け止め、今後の防止対策に活用と。※(一社)日本建設業連合会編「海洋工事災害事例集」

厳寒の2月を迎えた。あの時、苦労話をとおの願いに、困ったように微笑まれた担当の方の姿が浮かぶ。どんな仕事にも、言葉で表現できない、筆舌に尽くせぬ労苦がある。そして、その労苦が社会を支えている。ある企業は「歩んだ軌跡が未来(あした)をつくる」とのメッセージを発信している。この言葉をお借りすれば、働く私達一人ひとりの軌跡が、次の社会を、未来をつくっていく。厳寒の2月。ご安全に！ (小太郎)

講習会名	申込受付	科目	2月	3月	4月	5月			
特別教育等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	24(火)~25(水)	25(水)~26(木)	27(月)~28(火)	11(月)~12(火)	
		中央・足立荒川	学科	2日					
		たま研修センタ	学科	2日		12(木)~13(金)		21(木)~22(金)	
		上野・王子・足立荒川	学科	2日					
	衛生推進者	センター	学科	1日	16(月)	6(金)	16(木)	28(木)	
		中央・足立荒川	学科	1日					
		たま研修センタ	学科	1日			13(水)		
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	12(木)~13(金)	23(月)~24(火)	13(月)~14(火)	7(木)~8(金)	
		中央・足立荒川	学科	2日				21(木)~22(金)	
		たま研修センタ	学科	1,2日			3(金)		
		上野・王子・足立荒川	学科	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(金)	16(月)	15(水)	21(木)
たま研修センタ			学科	1日					
研削といし(機械自由研削)		たま研修センタ	学科	1日				25(月)	
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	24(火)~25(水)	23(月)~24(火)	22(水)~23(木)	27(水)~28(木)	
			実技	1日	26(木)	25(水)	24(金)	29(金)	
高圧・特別高圧		センター	学科	2日	26(木)~27(金)	4(水)~5(木)	20(月)~21(火)	18(月)~19(火)	
		たま研修センタ	学科	2日					
低圧電気		センター	学科	1日	16(月)	9(月)	6(月)	11(月)	
			実技	1日	17(火)/18(水)/19(木)	10(火)/11(水)/12(木)	7(火)/8(水)/9(木)	12(火)/13(水)/14(木)	
たま研修センタ		学科	1日						
高所作業車(10m未満)		センター	学科・実技	1日	2(月)		13(月)		
粉じん		センター	学科	1日	24(火)			20(水)	
		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				20(水)	
ダイオキシン		センター	学科	1日		27(金)			
フルハーネス		たま研修センタ	学科・実技	1日					
その他		化学物質管理者(準・1日)	センター	学科	1日		16(月)		21(木)
			中央支部	学科	1日	4(水)			19(火)
	たま研修センタ		学科	1日	27(金)			26(火)	
	化学物質管理者(専門的)	センター	学科	2日	9(月)~10(火)		22(水)~23(木)		
	保護具着用管理責任者	センター	学科	1日	25(水)	18(水)	15(水)	20(水)	
		中央支部	学科・実技	1日					
		たま研修センタ	学科	1日		10(火)	16(木)		
	総括安全衛生管理者	中央・足立荒川	学科	1日					
	衛生管理者能力向上	センター	学科	2日					
			中央支部	学科	半日			8(水)/14(火)/15(水)	
			たま研修センタ	学科	半日			2(木)/9(木)	
			上野・王子・足立荒川	学科	半日			6(月)/9(木)	
亀戸・江戸川	学科	1日			船堀/亀戸				
職長教育	センター	学科	2日	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				20(水)		
KYT研修	センター	学科	1日	6(金)	9(月)	6(月)	19(火)		
	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				実施予定		
	亀戸・江戸川	学科	半日	18(水)/19(木)					
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			23(木)	18(月)		
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 (2026年2月～5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。 (2026年1月20日現在)

講習会名	申込受付	科目	2月	3月	4月	5月	
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日			18(月)～19(火)	
		試験	1日			29(金)	
床上操作式クレーン	センター	学科	2日	9(月)～10(火)		6(月)～7(火)	
		実技	1日	12(木)／13(金)／16(月)		8(水)／9(木)／10(金)	
小型移動式クレーン	センター	学科	2日		5(木)～6(金)	7(木)～8(金)	
		実技	1日		9(月)／10(火)／11(水)	11(月)／12(火)／13(水)	
ガス溶接	センター	学科	1日	12(木)	17(火)	20(月)	
		実技	1日	13(金)	18(水)	21(火)	
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	3(火)	2(月)	1(水)	
		実技	平日	4(水)～6(金)	3(火)～5(木)	2(木)3(金)6(月)	
	たま研修センタ	学科	1日		7(土)8(日)14(土)		
		実技(日野羽村)	3日		2(月)		
フォークリフト(35時間)	たま研修センタ	学科	1.5日				
		実技(日野羽村)	3日				
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日		12(木)	14(木)	
		実技	1日		13(金)／16(月)／17(火)	15(金)／18(月)／19(火)	
玉掛け	センター	学科	2日	16(月)～17(火)	16(月)～17(火)	13(月)～14(火)	
		実技	1日	18(水)／19(木)／20(金)	18(水)／19(木)／23(月)	15(水)／16(木)／17(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				
		実技(日野日野)	1日				
クレーン特別・実技(希望者)	たま研修センタ	実技(日野日野)	1日	22(日)／3/1(日)			
木工機械	センター	学科	2日				
		学科	2日				
プレス機械	たま研修センタ	学科	2日	12(木)～13(金)			
		学科	2日	26(木)～27(金)		25(月)～26(火)	
乾燥設備	センター	学科	2日				
		学科	2日				
はい作業	センター	学科	2日	9(月)～10(火)		22(水)～23(木)	
		学科	2日				
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)	4(水)～5(木) 25(水)～26(木)	1(水)～2(木) 16(木)～17(金)	18(月)～19(火)
		中央支部	学科	2日			30(木)～5/1(金)
	たま研修センタ	学科	2日	2(月)～3(火)			14(木)～15(金)
鉛	センター	学科	2日		18(水)～19(木)	15(水)～16(木)	
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	17(火)～18(水) 19(木)～20(金)	10(火)～11(水) 12(木)／13(金)	7(火)～8(水) 9(木)／10(金)	12(火)～13(水) 14(木)／15(金)
		実技	1日				
	中央支部	学科	2日		4(水)～5(木)	22(水)～23(木)	
		実技	1日		6(金)	24(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	4(水)～5(木) 24(火)～25(水)	2(月)～3(火) 23(月)～24(火)	13(月)～14(火) 27(月)～28(火)	7(木)～8(金) 25(月)～26(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	2(月)～3(火) 12(木)～13(金)	2(月)～3(火)	1(水)～2(木) 20(月)～21(火)	21(木)～22(金)
		中央支部	学科	2日		11(水)～12(木)	
	たま研修センタ	学科	2日			13(月)～14(火)	
金属アーク(限定)	センター	学科	1日			22(金)	

技能講習