

令和 8 年度 東京労働局行政運営方針(その 2)

働く人と職場の未来のために TOKYO2026

第 1 部 令和 8 年度の主な重点施策(つづき)

第 4 多様な人材の活躍促進(つづき)

5 多様な人材の活躍促進・就労支援

若者への就労支援

1 新規学卒者等への支援

中学から大学まで各種学校と連携し、学校へ出張して行う職業講話、セミナーや個々の状況に応じた就職支援を実施します。

・高校生等への支援

高校生の採用に取り組む企業の PR シート等を集約した「WEB 就職サポートサイト(高卒おしごと NAVI)」を運営し、マッチングの質の向上や早期離職の防止に取り組みます。

・大学生等への支援(新卒応援ハローワーク(新宿・八王子))

大学生等に対し、担当者制相談、ミニ面接会オンライン相談等の就職支援の他、就職活動に困難な課題を抱える学生等に対し、専門の担当者による関係機関と連携したチーム支援に取り組みます。

・公正な採用選考を行うための取組

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

2 正社員就職を希望する若者への支援(わかものハローワーク)

35 歳未満で安定した就労経験の少ない若年者の正社員就職を支援するた



高校生のための合同企業説明会



模擬面接風景



東京新卒応援
ハローワーク X



八王子新卒応援
ハローワーク X



第 42 回 桃樹のちょこっと用語
「職場における熱中症防止
のためのガイドライン」
どんな意味？
答えは、この 6 月号のどこかに。

◆ 令和 8 年度東京労働局行政運営方針(その 2) …………… 1	◆ STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施中 …………… 11
◆ 令和 8 年度労働保険年度更新申告書の留意点等 について …………… 8	◆ 賃金引き上げの支援策 …………… 13
◆ 令和 8 年度全国安全週間実施要綱 …………… 10	◆ 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーンを実施しています …………… 15

め、都内全ハローワークのわかもの支援窓口のほか、3か所(渋谷・新宿・日暮里)にわかものハローワークを設置しています。

求職者個々の状況に応じた担当制による伴走型の就職支援のほか、就職支援セミナー、ジョブクラブ(グループワークを中心とした3~4日間のカリキュラム)、ミニ就職面接会の積極的な開催やオンライン相談の一層の活用に取り組みます。

また、「わかもの就職面接会」を積極的に開催し、若年者の採用を希望する求人企業とのマッチングの促進に取り組みます。



若年求職者に向け、ホームページやXで最新情報を発信しています



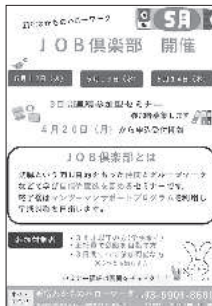
渋谷 HP



新宿 X



日暮里 HP



ジョブクラブ

マザーズハローワークにおける就職支援

子育てをしながら就職を希望する方を対象にマザーズハローワーク(東京(渋谷)・日暮里・立川)及び都内7か所のハローワークに設置するマザーズコーナーにおいて、応募書類作成支援や模擬面接、仕事と子育ての両立がしやすく応募しやすい求人の提供など求職者のニーズに応じた担当制による就職支援を行います。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と密接に連携しアウトリーチ型の支援を強化します。

加えて、各種就職支援サービスのオンライン化を推進します。



ベビーカーでも利用しやすい
ゆったりとした相談スペース
(マザーズハローワーク立川)



仕事と子育ての両立が
しやすい求人情報を掲載



スタッフが常駐する
キッズスペース
(マザーズハローワーク日暮里)



面接用スーツ、バック、靴の
無料レンタル
(マザーズハローワーク東京)

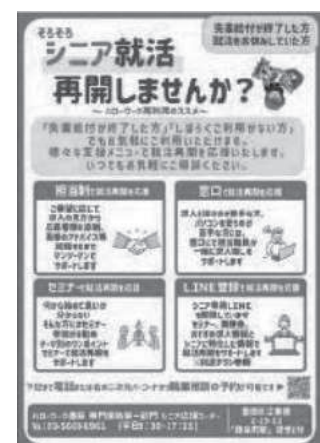
高齢者等の就労促進

1 シニア応援コーナー(生涯現役支援窓口)等におけるマッチング支援

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

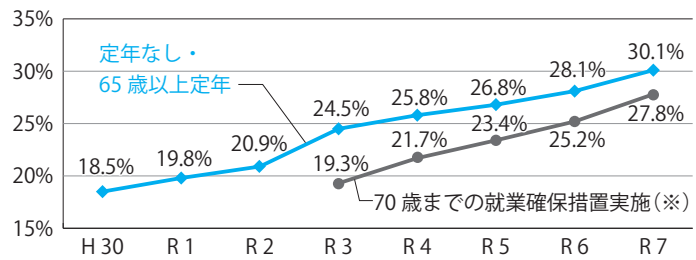
2 ミドル世代チャレンジコーナーにおけるチーム支援

都内6か所のハローワーク(飯田橋・渋谷・新宿・池袋・足立・立川)に設置する就職氷河期世代を含む中高年層向け専門窓口「ミドル世代チャレンジコーナー」では、キャリアコンサルティング、生活設計面や職業訓練の相談など、専任の担当者が就職まで一貫した支援を行うほか、就職後の定着支援も行います。



3 70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備

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



高齢者就業確保措置等の状況

(令和3年より企業規模の対象は31人以上から21人以上へ変更)

(※) 高齢者雇用安定法の施行に伴い令和3年より集計

東京労働局「高齢者雇用状況等報告の集計結果」(各年6月1日現在)

障害者の就労支援

1 多様な障害特性に対応した就労支援

ハローワークの専門窓口にて、精神障害者、発達障害者、難病患者など多様な障害特性に対応した就労支援を関係機関と連携のうえ実施します。

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

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

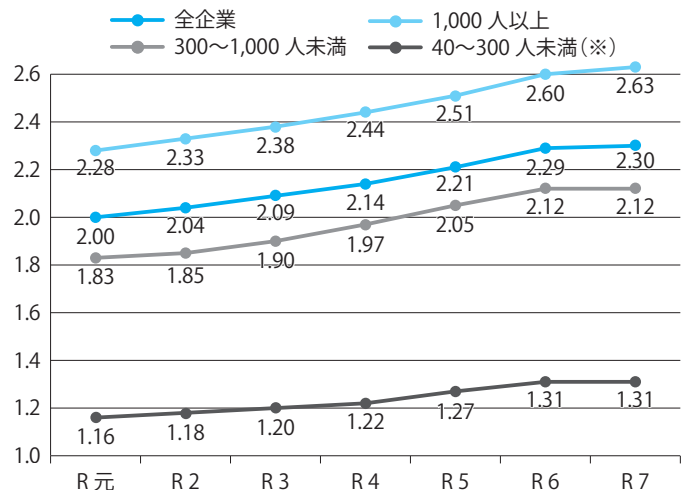
2 企業に対する障害者の雇入れ支援等

法定雇用率は令和6年4月に2.5%となり、更に令和8年7月に2.7%へ引き上げられます。

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



障害者就職面接会(東京体育館)



障害者の実雇用率の推移(企業規模別)(%)

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

東京労働局「障害者雇用状況の集計結果」(各年6月1日現在)

外国人に対する支援

1 外国人求職者に対する相談支援の実施

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

2 合同就職面接会の開催

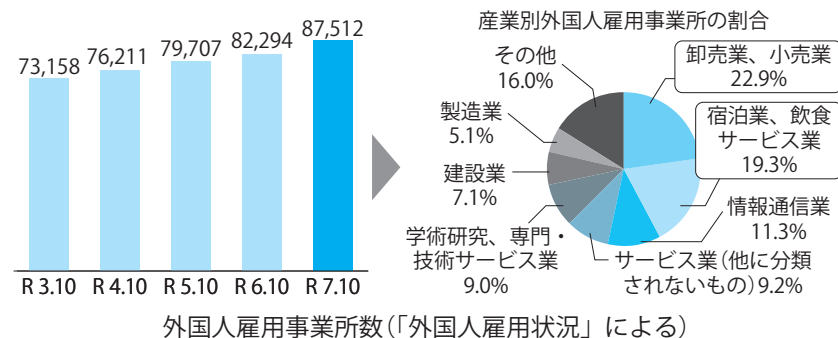
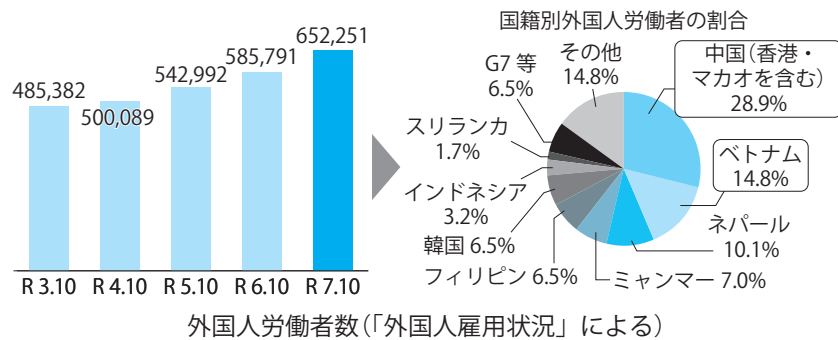
複数の企業と外国人留学生のマッチング機会を提供することを目的として外国人留学生就職面接会を開催します。

3 外国人雇用事業主に対する支援の実施

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



外国人労働者雇用管理セミナー



第5 職場環境改善に向けた取組

長時間労働の抑制

1 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止

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に対して、監督指導を実施します。

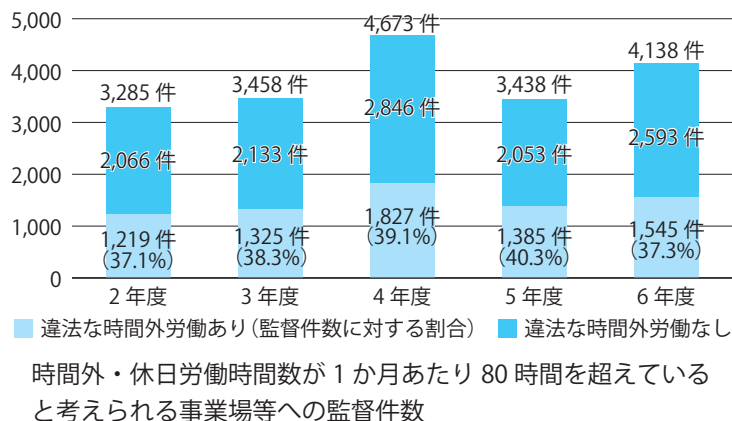
また、一定期間内に複数の過労死等が発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施します。

2 中小企業・小規模事業者及び建設・自動車・医師等（令和6年度適用開始業務等）に対する支援

働き方改革の推進に取り組む中小規模の事業者に対し、説明会や個別訪問などにより、長時間労働の抑制はもとより基本的な労務管理体制の整備に向けた支援を実施します。

建設事業・自動車運転業務については、ハローワークが実施する人手不足産業に係る雇用管理改善の取組と連携して説明会を開催するほか、関係機関と連携し、民間工事発注者や荷主等も含めた業界全体に対する総合的な支援を行います。

医師については、東京都と連携し、医療勤務環境改善支援センターを通じて医療機関への支援を実施します。



ベストプラクティス企業 取組事例集

労働相談等への対応

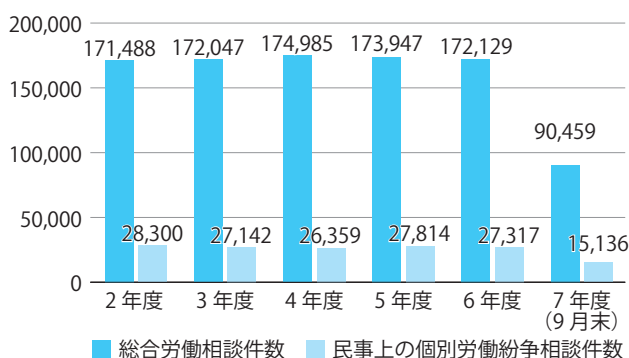
都内 20 か所の総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談に対応します。

労働基準法違反の申告があった場合には監督指導を実施し、民事上の個別労働紛争について相談者の申出があった場合には、「労働局長による助言・指導」や「紛争調整委員会によるあっせん」によって解決を促します。

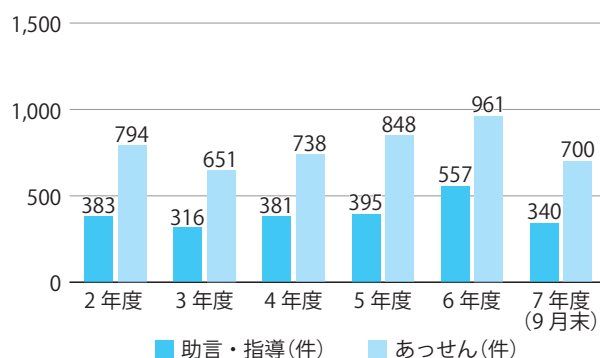
また、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」、「パートタイム・有期雇用労働法」及び「労働施策総合推進法」に関する相談については、適切に事業主に対する助言指導等を行うほか、現に生じている紛争については、援助及び調停による解決を図ります。



東京の
「総合労働
相談コーナー」
はこちら



相談件数の推移



助言・指導及びあっせん件数の推移

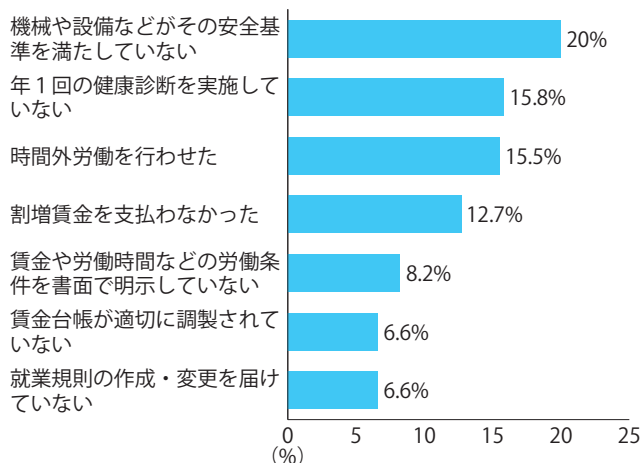
労働条件の確保・改善対策

1 法定労働条件の履行確保等

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

2 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進

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



定期監督などにおける主な法違反の内訳(令和 6 年)

労働災害防止対策の推進

1 第 14 次東京労働局労働災害防止計画の推進

東京労働局では「第 14 次東京労働局労働災害防止計画」に基づき、建設業や第三次産業をはじめとした労働災害防止対策、メンタルヘルス・健康確保対策等を一層推進します。

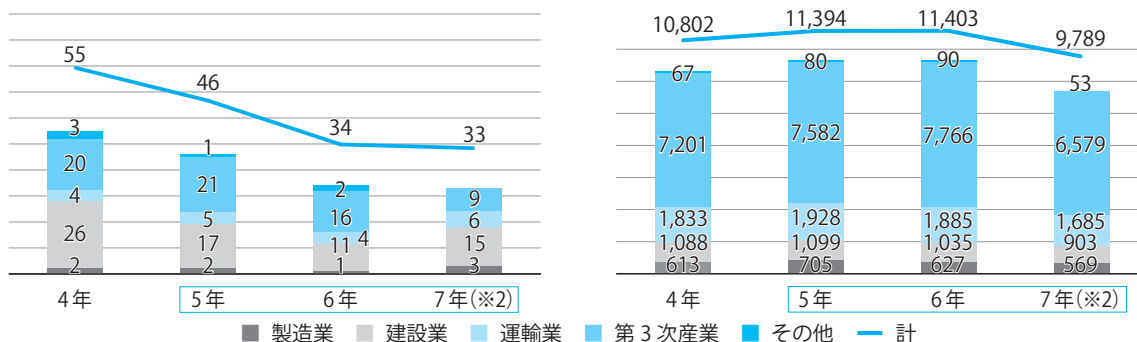
(計画期間 2023(令和 5)年度から 2027(令和 9)年度までの 5 年間)

スローガン：トップが発信！ みんなで宣言 一人一人が「安全・安心」

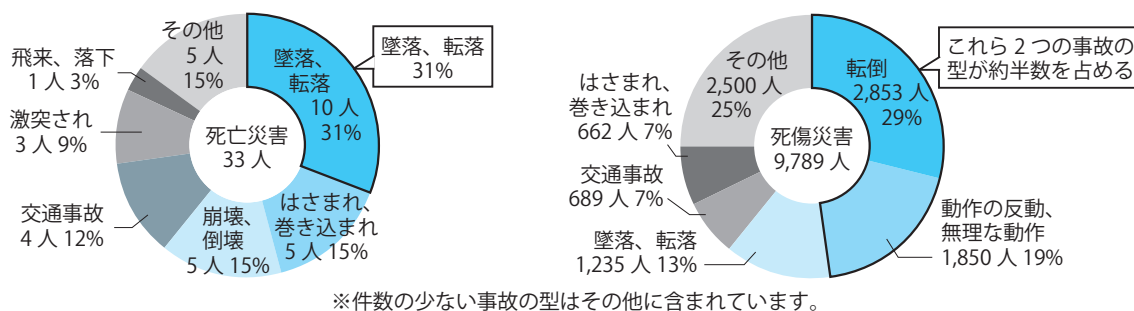
- 目標** 死亡災害：2027(令和 9)年までに、2022(令和 4)年と比較して 5% 以上減少
死傷災害：2027(令和 9)年までに、2022(令和 4)年と比較して 5% 以上減少



Safe Work TOKYO HP



死亡災害発生状況(東京) (人) 休業4日以上死傷災害発生状況(東京) (人)
 (※1)新型コロナウイルス感染症によるものを除く。(※2)7年は令和7年12月末日時点の速報値。□14次防期間。



※件数の少ない事故の型はその他に含まれています。

令和7年事故の型別労働災害発生状況

2 死亡災害の撲滅を目指した労働災害防止対策の徹底

建設業における墜落・転落防止対策の徹底、陸上貨物運送事業・第三次産業等に対して労働災害防止対策の徹底を図ります。

3 行動災害及び高年齢労働者の労働災害防止

小売業や介護施設における転倒や腰痛などの労働災害の防止に向け、管内のリーディングカンパニー等を構成員とするSAFE協議会の運営、自主的な安全衛生活動を支援する取組等を進めます。

高年齢労働者の労働災害防止のため、令和8年4月から施行される改正労働安全衛生法等による「高年齢者の労働災害防止のための指針(エイジフレンドリー指針)」に基づき安心して安全に働ける職場環境の実現を推進します。

高年齢労働者の労働災害防止対策、労働者の健康の保持増進等の取組の促進のため、エイジフレンドリー補助金の利用促進を図ります。

4 労働者の健康確保対策の推進

(1) メンタルヘルス対策

ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策等の推進のため、指導・援助を行います。

また、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化されることから、その周知を図ります。

その他、産業保健総合支援センター等の活用を促す等によりメンタルヘルス対策の取組の促進を図ります。



東京労働局長による建設現場パトロール(左)とTOKYO小売業SAFE協議会(右)



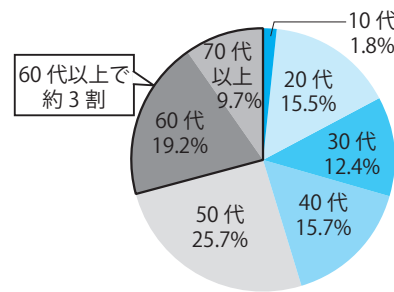
パトロール等について詳しくはこちら



業種別対策等について、詳しくはこちら



エイジフレンドリー補助金の概要はこちら



令和7年労働災害の年齢別発生状況(12月末日時点)

(2) 治療と就業の両立支援

治療と就業の両立支援の取組を促進するため、「治療と就業の両立支援指針」(令和8年4月1日適用)の周知啓発を図ります。

5 化学物質等による健康障害防止対策の推進

(1) 新たな化学物質規制

危険性・有害性が把握されているすべての化学物質について、ラベル表示、安全データシート(SDS)の交付、リスクアセスメントの実施、同結果に基づくばく露防止のための措置の実施等、事業者の主体的な取組が進むよう、指導・援助等を行います。

(2) 石綿ばく露防止対策

建築物等の解体・改修作業時の石綿ばく露を防止するため、建築物石綿含有建材調査者講習等の修了者による調査をはじめとする対策の取組を推進します。

(3) 熱中症対策

5月から9月までの間、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を実施し、職場における熱中症予防対策の取組を強化します。

また、令和7年6月から義務付けられた重篤化防止措置について、引き続き周知徹底を図ります。

6 改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底

令和8年4月から施行される、元方事業者等の個人事業者等への安全衛生対策、対象物質・化学物質成分名の表示、特定機械等の検査制度の見直しや高年齢者の労働災害防止の推進、同年10月施行の個人ばく露測定や令和9年1月施行の個人事業者等の災害報告制度など、改正法の円滑な施行に向けた周知と履行の確保に取り組みます。

労災保険給付の迅速・適正な処理

労働者が仕事(業務)や通勤が原因で負傷または病気になった場合、ご本人やご遺族が必要な保険給付等を迅速に受けられるよう、効率的な処理に努めます。

また、近年、増加している精神障害をはじめとして、脳・心臓疾患、石綿関連疾患等に係る労災請求についても、認定基準等に基づいた迅速処理に努めます。



化学物質管理強調月間説明会

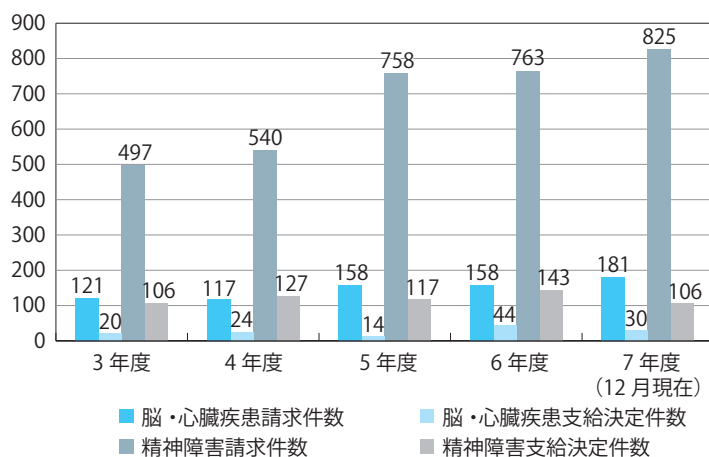


基本的な考え方

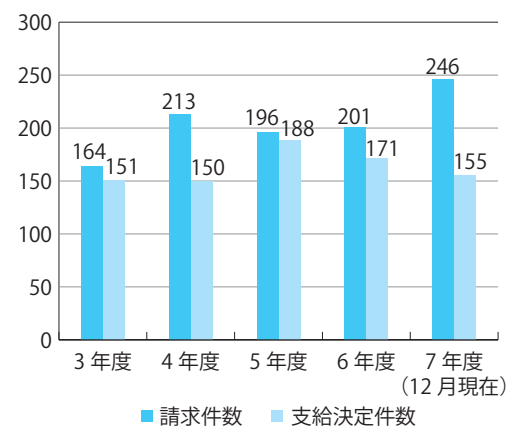


事業者には、熱中症の重篤化を防止するため、「**体制整備**」「**手順作成**」「**関係者への周知**」が義務付けられており、熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、状況に応じ、迅速かつ適切に対処する必要があります。

熱中症予防対策(現場における対応)



脳・心臓疾患、精神障害請求・支給決定件数(東京)(件)



石綿関連疾患請求・支給決定件数(東京)(件)

令和 8 年度労働保険 年度更新申告書の留意点等について

東京労働局 労働保険徴収部 適用・事務組合課

1 保険率等の変更について

(1)「労災保険率」及び「労務費率」について

令和 8 年度において「労災保険率」及び「労務費率」に変更はありません。^(※1)

「労災保険率」及び「労務費率」は右の二次元コードから確認できます。

(※1)令和 6 年度に「労災保険率」及び「労務費率」が変更されています。



令和 6 年度労災保
険率及び労務費率
二次元コード

(2)雇用保険率について

令和 8 年度において雇用保険率が下表のとおり変更されます。(引き下げ変更)

雇用保険率(表)

事業の種類	令和 7 年度 算定期間 R 7. 4. 1~R 8. 3. 31	令和 8 年度 算定期間 R 8. 4. 1~R 9. 3. 31
一般の事業	14.5/1000	13.5/1000
農林水産・清酒製造の事業	16.5/1000	15.5/1000
建設の事業	17.5/1000	16.5/1000

2 令和 7 年度確定保険料・一般拠出金の計算方法について

(1)労災保険料の計算について

令和 7 年度(算定期間：R 7. 4. 1~R 8. 3. 31)における全ての雇用労働者への支払賃金総額(千円)に令和 7 年度労災保険率を乗じて得た額となります。

(例)金融業、保険業又は不動産業の場合

令和 7 年度確定保険料(労災) $251,215 \text{ 千円} \times 2.5/1000 = 628,037 \text{ 円}$ (端数切り捨て)

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

(2)雇用保険料の計算について

令和 7 年度(算定期間：R 7. 4. 1~R 8. 3. 31)における雇用保険被保険者^(※2)への支払賃金総額(千円)に令和 7 年度雇用保険率を乗じて得た額となります。

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

(例)一般の事業の場合

令和 7 年度確定保険料(雇用) $121,301 \text{ 千円} \times 14.5/1000 = 1,758,864 \text{ 円}$ (端数切り捨て)

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

(3)一般拠出金額の計算について

令和 7 年度(算定期間：R 7. 4. 1~R 8. 3. 31)における全ての雇用労働者への支払賃金総額(千円)に一般拠出金率(0.02/1000)を乗じて得た額となります。

(例)【一般拠出金】 $251,215 \text{ 千円} \times 0.02/1000 = 5,024 \text{ 円}$ (端数切り捨て)

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

3 令和 8 年度概算労働保険料の計算について

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

す。

なお、雇用保険料については、令和8年度雇用保険率【新保険率】を用いて計算してください。

(例)金融業、保険業又は不動産業(一般の事業)の場合

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

【雇用保険料】 121,301 千円 $\times$ 13.5/1000 = 1,637,563 円(端数切り捨て)

【労災保険料額 628,037 円】 + 【雇用保険料額 1,637,563 円】 = 【令和8年度概算労働保険料額 2,265,600 円】

4 労働保険の電子申請が義務付けられている事業場について

労働保険の電子申請が義務付けられている事業場は、令和8年度の年度更新から申告書の送付がなくなります。

- 資本金が1億円を超える法人等は、そのすべての事業場について、電子申請での申告が法令で義務付けられています。
- 電子申請が義務付けられている事業場においては、令和8年度の年度更新から、紙の申告書の送付がなくなり、原則として、従来の紙の申告書を用いた申告はできなくなります。(電子申請を行うために必要な情報については、引き続きお送りします。)

5 電子申請の利用について

電子申請の利用におけるポイント

(1) いつでも、どこでも、手続きが可能です!!

(2) 電子納付による納付が便利!!

(3) 申請に必要な「電子証明書」はGビズIDを取得することで省

略することができます。GビズIDは「有効期限なし」「発行手数料なし」で便利です。

(4) 電子申請のアドバイザーによる無料出張相談を活用し、初期設定のトラブルを解消できます。



「労働保険の電子申請に関する特設サイト」
【二次元コード】

令和8年「賃金構造基本統計調査」にご協力をお願い

東京労働局 労働基準部 賃金課

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

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

なお、令和7年以前の賃金構造基本統計調査の結果は、厚生労働省のホームページ(http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html)に掲載されています。

問合せ先 賃金統計事務センター(R8.7.1~R8.9.30) 03(5958)3365

令和 8 年度全国安全週間実施要綱

東京労働局 労働基準部 安全課

趣旨 全国安全週間は、昭和 3 年に初めて実施されて以来、「人命尊重」という基本理念の下、「産業界での自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全活動の定着を図ること」を目的に、一度も中断することなく続けられ、今年で 99 回目を迎える。

この間、事業場では、労使が協調して労働災害防止対策が展開されてきた。この努力により労働災害は長期的には減少しているところであるが、近年の労働災害については、死亡災害は減少傾向にあるものの、休業 4 日以上死傷災害は平成 21 年以降、増加傾向が継続している。死傷者数が増加に転じてから続く増加傾向に歯止めがかからない状況となっている。

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

また、労働災害を少しでも減らし、労働者一人一人が安全に働くことができる職場環境を築くためには、令和 5 年 3 月に策定された第 14 次労働災害防止計画に基づく施策を着実に推進することが必要であり、計画年次 4 年目となる令和 8 年度においても、引き続き労使一丸となった取組が求められる。

以上を踏まえ、更なる労働災害の減少を図る観点から、令和 8 年度の全国安全週間は、以下のスローガンの下で取り組む。

多様な人材 全員参加 みんなで育てる安全職場

期間 7 月 1 日から 7 月 7 日までとする。

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

実施者が準備期間中及び全国安全週間に実施する事項

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

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

実施者が継続的に実施する事項

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

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

※令和 8 年度全国安全週間実施要綱全文については、厚生労働省ホームページをご参照ください。

STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン実施中

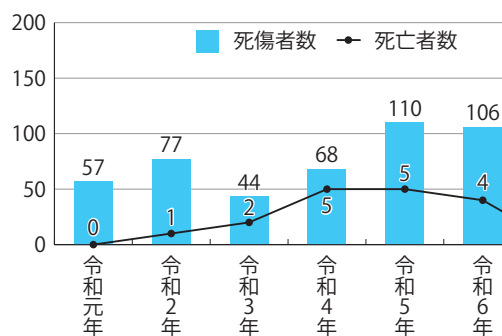
令和8年5月～9月

東京労働局 労働基準部 健康課

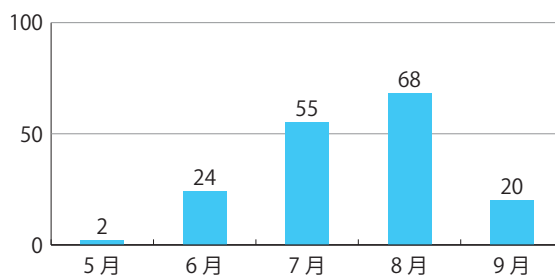
厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携して、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組を進めています。各事業場でも、事業者、労働者の皆さまが協力して、熱中症予防対策に取り組みましょう！



令和7年の東京労働局管内の熱中症災害事例



熱中症による死傷者数の推移(人)



令和7年の月別死傷者数(人)

令和7年の東京労働局管内の熱中症災害事例

業種	年齢	休業 日数	労働災害の概要	熱中症予防対策(例) 下の表もご確認ください。
建設業	60歳代	14日	前日から外構工事作業に従事 朝から体調が優れず、午前9時頃に早退したところ、帰宅途中に体調が悪化し、救急搬送され、熱中症と診断されたもの。 熱中症の発症に影響を及ぼす疾病を有していた。	- 医師等の意見を踏まえた就業上の配慮(11) - 健康状態の確認(13)など
警備業	20歳代	7日	朝から建設現場での交通誘導警備業務に従事 作業中に体調不良となり、病院で受診したところ、熱中症と診断されたもの。 フルタイム勤務でないことなど暑熱順化ができていなかった。	- 暑熱順化への対応(7) - 健康状態の確認(13)など
飲食店	20歳代	27日	厨房内での揚げ物の調理に従事 作業中に体調不良となり、病院で受診したところ、熱中症と診断されたもの。 エアコンが設置されていたが、フライヤー付近は高温であった。	- 暑さ指数の把握と評価(1) - 暑さ指数の低減(スポットクーラーの設置等)(4)など
廃棄物処理業	30歳代	7日	工場内で廃棄物の選別作業に従事 ファン付き作業服のバッテリーが切れた状態で作業に従事したところ、工場内で倒れたため、救急搬送され、熱中症と診断されたもの。 送風機の設置台数が作業空間に対して不足していた。	- 送風機の増設(4) - ファン付き作業服の稼働状況等の確認(13)など

職場における熱中症対策及び重篤化の防止

(1) 暑さ指数の把握と評価	JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を把握し、WBGT基準値に照らし評価すること。
(2) リスクアセスメント	リスクアセスメントを実施し、その結果に基づく措置を検討すること。
(3) 労働衛生管理体制の確立	事業者、産業医、衛生管理者、安全衛生推進者又は衛生推進者が中心となり、熱中症予防対策を検討するとともに、事業場における熱中症予防に係る責任体制の確立を図る。
(4) 暑さ指数の低減	設備的対策等により暑さ指数の低減に努めること。
(5) 休憩場所の整備	作業場所の近くに冷房等を備えた休憩場所や日陰等の涼しい休憩場所を設けること。
(6) 作業時間の短縮等	作業の休止時間及び休憩時間を確保すること。また、必要に応じて作業場所を変更する等の対策を作業の状況等に応じて実施するよう努めること。
(7) 暑熱順化	計画的に暑熱順化期間を設けること。また、作業開始前に暑熱順化の状況を確認し、必要に応じて配慮を行うこと。
(8) 水分と塩分の摂取	自覚症状の有無にかかわらず、水分と塩分を定期的に摂取させること。また、管理者は、作業中の巡視等により、定期的な水分と塩分の摂取の徹底を図ること。
(9) 服装等の見直し	透湿性及び通気性の良い服装等を着用させること。
(10) プレクーリング	深部体温を下げるため、冷水やアイススラリー（流動性の氷状飲料）等を摂取させること。
(11) 健康診断結果に基づく対応	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒等、⑧下痢等の熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病を有する者には医師等の意見を踏まえた配慮を行うこと。
(12) 日常の健康管理	睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を及ぼすおそれがあることについて指導を行うこと。
(13) 健康状態の確認	作業開始前や作業中に健康状態の確認を行うこと。また、単独作業の場合はウェアラブルデバイスを導入する等の常に状況を確認する態勢を確保すること。
(14) 労働衛生教育	①熱中症の症状、②熱中症の予防方法、③緊急時の救急処置、④熱中症の事例について、教育を行うこと。
(15) 異常時の対応（重篤化の防止）	連絡体制や対応手順等を作成し、関係作業者に周知すること。また、本人や周りが異変を感じたら、対応手順等に基づき対応すること。

熱中症対策にご活用ください

- STOP！熱中症クールワーク
キャンペーン



- 職場における熱中症予防情報
(ポータルサイト)



- 暑さ指数の実況と予測



- 暑さ指数の計算方法



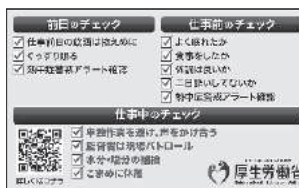
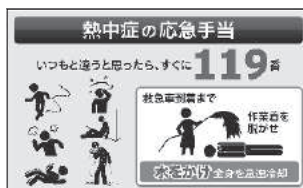
- 働く人の今すぐ使える熱中症ガイド



- 動画で学ぶ熱中症予防対策



- 「ロゴマークシール」と「応急手当カード」



事業主の皆さまへ 厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

賃金引き上げの支援策

東京労働局 労働基準部 賃金課

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象^(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント **賃上げ+設備投資**

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント **非正規雇用労働者の賃上げ**

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要がある
- 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース (建設業の場合)	25～550万円	6～360万円 (※)	25～100万円
労働時間短縮・ 年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル 導入コース	50～150万円		

活用のポイント **労働時間削減等の取組(賃上げ・割増賃金率)
+設備投資等**

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練^(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ^(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

(※1)人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

(※2)5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※3)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり12万円~25万円

活用のポイント **職業訓練+経費助成等(訓練終了後の賃上げ等加算)**

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

(※3)訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理制度**(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75%(50%)

活用のポイント **雇用管理改善の取り組み(賃上げ加算)**

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げで、助成額を加算
- (※)賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2)①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させ、雇入れた中途採用者について、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細は **HP をチェック** 厚生労働省 HP「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーンを実施しています

学生アルバイトのトラブル防止のために

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

東京労働局では、都内の大学生等を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。

キャンペーンの概要

1 実施期間 令和8年4月1日から7月31日まで

2 重点的に呼びかける事項

- (1) 労働条件の明示
- (2) シフト制労働者の適切な雇用管理
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- (5) 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

3 主な取組内容

- (1) 東京労働局による大学等への出張相談の実施
- (2) 東京労働局及び管内の労働基準監督署(支署)に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応
- (3) 大学等でのリーフレットの配布等による周知・啓発

学生・生徒をアルバイトとして雇用する際は次のことをご確認ください。

- ☐ 書面で労働条件を明示しましょう。
- ☐ 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトを組みましょう。
- ☐ シフト制のアルバイトに対しても休憩時間や年次有給休暇をきちんと与える必要があります。
- ☐ 最低賃金額を遵守し、適切に賃金を支払いましょう。
- ☐ 商品を強制的に購入させることはできません。
- ☐ 遅刻や欠勤、器物の破損等に対して、一定額の罰金を定める契約はできません。

アルバイトを雇う時の
ポイントをチェックして
みよう！



くらし・はたらきマエストロ
「たしかめたん」

詳しくは下記二次元コード(厚生労働省ホームページ)からご確認ください。



問合せ先 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 働き方・休み方担当(03-6867-0211)

令和8年度も専門家による ワンストップ無料相談を実施します！

東京働き方改革推進支援センターのご案内

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課



中小企業・小規模事業者の皆さまへ
こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いかわからない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。
(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方がわからない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

事業主の皆様の労務管理に関するお悩みを専門家がサポートいたします！

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

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

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

費用は無料ですので、お気軽にご相談ください！

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

[賃上げ支援助成金パッケージ](#) [検索](#)



【厚生労働省 HP】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html

多くの事業主が自社の改善を実現しています！

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

事業主様の主な取り組み事例については、以下のアドレスからご覧いただけます。

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



お問い合わせはこちら

東京働き方改革推進支援センター〈厚生労働省委託事業〉

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

最寄り駅 東京メトロ銀座線・半蔵門線三越前駅、JR 総武線新日本橋駅

電話 0120-232-865 (平日 9:00~17:00)

FAX 03-6675-4325

メール tokyo@workstylereform.net



【センター HP】

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

分からないことは、なんでも「蓮美部長」に聞いてみよう！

第44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、6年目に入りました。蓮美部長や先輩達に教えて頂き、少しずつ成長し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。よろしくお願い致します。



桃樹さん



蓮美部長

暑い！ 暑い！ 今年も暑い夏が来ました!!

桃樹さん あああ！ 暑い！ 暑いです。蓮美部長、暑いです！ 助けてください。

蓮美部長 桃樹さん！ しっかりして。大丈夫？

桃樹さん 蓮美部長、駄目です。もう駄目！ 助けて～。

希漣さん あ～あ、桃樹先輩！ 何をしているんですか！ もうしっかりして

くださいよ。蓮美部長も真面目に受け止めなくて良いですよ。多分、アイスクリームが欲しいとか言うんですよ。

桃樹さん おお、バレた。バレた。希漣さん、厳しい～。

希漣さん もう、暑いのはみんな同じです。そんなふざけていないで、しっかりと暑さ対策を取ってください。

蓮美部長 暑さ対策と言えば、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」が策定されましたね。

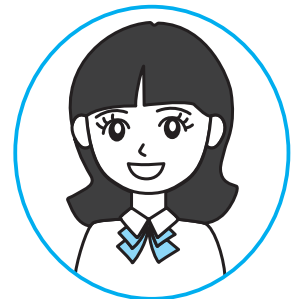
希漣さん はい！ 令和8年3月18日に厚生労働省の「職場における熱中症防止対策に係る検討会」が、「職場における熱中症防止のための検討会 報告書 ～令和8年夏に向けて～」を取りまとめ、「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を策定、公表しました。

桃樹さん そうです！ この3月18日に公表された「ガイドライン」をもとに、各企業・団体は今年の熱中症対策の準備を進めてきました。

希漣さん 桃樹先輩、復活しましたね。急に元気になりました。

桃樹さん 希漣さんの厳しくも温かい励ましのお陰です。感謝。

蓮美部長 はいはい、それでは、桃樹さん。この報告書とガイドラインについて、改めて、読者の皆さんと一緒に確認していきましょう。



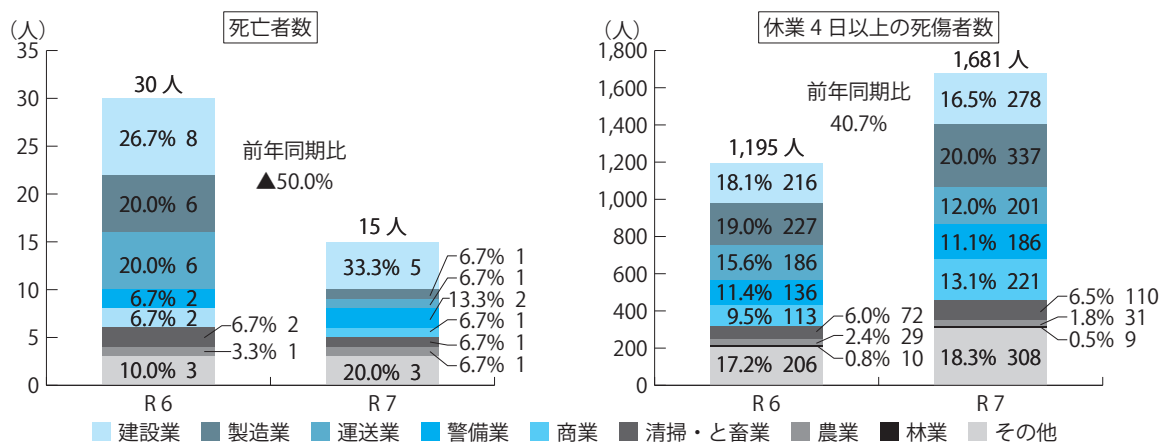
希漣さん

「職場における熱中症防止のための検討会 報告書 ～令和8年夏に向けて～」

桃樹さん はい、この報告書では、まず昨年「令和7年夏の状況」について触れています。

令和7年夏の熱中症による労働災害件数の速報値(12月末時点)は、令和6年同時点の速報値と比較すると、「休業4日以上死傷者数」は約41%増加したが、死亡者数は50%減少したと。

希漣さん 昨年も暑かったですよね。気象庁によると、令和7年6月～8月の平均気温偏差は「+2.36度」と統計開始以来最高を記録しています。それが死傷者数の増加の一因となったとされていますが、そんな状況のなか死亡者数は減少しました。



職場における熱中症による労働災害の発生状況(令和7年12月末速報値・令和6年12月末速報値・業種別)
※同時期の速報値ベースで比較したもの。

※令和6年12月末速報値は、令和6年1月1日から令和6年12月31日までに発生した労働災害について、令和7年1月7日までに報告があったものを集計したもの。

※令和7年12月末速報値は、令和7年1月1日から令和7年12月31日までに発生した労働災害について、令和8年1月7日までに報告があったものを集計したもの。

出典：労働者死傷病報告

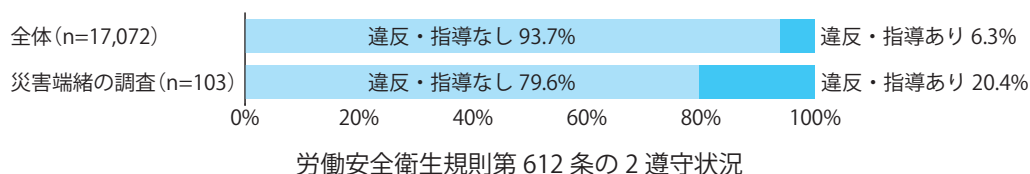
※「死亡者数」のその他は、グラフ上に列挙された業種以外の業種の死亡者数を合計したもの。

※「休業4日以上死傷者数」のその他は、グラフ上に列挙された業種以外の業種の休業4日以上死傷者数を合計したもの。

桃樹さん 労働基準監督署の調査による、熱中症防止対策を強化した「労働安全衛生規則第612条の2(改正省令)」に関する違反・指導状況も示されています。

この内容が興味深いのです。全体の約6%が612条の2に係る何らかの指導を受けているのですが、熱中症を発生させた事業場では約20%が指導を受けていたと。

希漣さん 全体と比べ、熱中症を発生させた事業場での指導状況の割合が高いということは、熱中症を発生させなかった事業場では改正省令を遵守していたと。



蓮美部長 そうですね。検討会の報告書では「検討結果」については、どのようにまとめているのかしら。

検討会報告書での「検討結果」は～

桃樹さん 検討会報告書では、検討結果の最初に「(1)重篤化の防止」を挙げ、「速報段階では、令和7年度安衛則改正は、熱中症の重篤化による死亡災害の防止に寄与したと考えられる」と。

希漣さん 更に「発生事業場においては、改正省令に基づく措置が行われていない傾向である。引き続き改正省令に基づく措置の徹底を図る必要がある。」とも述べています。

蓮美部長 それを踏まえて、これからの対策については、どのように示しているのかしら。

希漣さん はい。「(2)予防策の強化」として、まず「死亡者数の抑制だけでなく、休業4日以上死傷数の抑制も重要」とし、「熱中症の罹患リスクそのものを低下させることが求められる。」としています。

桃樹さん その上で、「一律による対策を示すのではなく、複数のオプションの中から、事業者がその業種・業態に応じて適切な対策を選択できるよう、**包括的に熱中症防止対策をまとめたガイドライン**を策定することが有効である。」と新たなガイドラインの策定を求めています。

希連さん もう一つあります。「(3)予防策への支援等」です。ここでは「休業4日以上死傷者は、60歳未満の者が7割以上にのぼる」として、熱中症対策機器の補助についてその対象年齢の制限の廃止等について検討することが必要である。」と。

桃樹さん また「ファン付き作業服、ウェアラブルデバイスについては、その実態を検討し、適切な対応を取る必要がある。」とも。

蓮美部長 二人ともしっかり学んでいますね。読者の皆さんも理解して貰えたと思います。

それでは、新たに策定されたガイドラインについて、見ていきましょう。

「職場における熱中症防止のためのガイドライン」 これは優れものです！

桃樹さん 蓮美部長、今回、策定されたガイドラインは、なかなかの優れものと感じました。

蓮美部長 「優れもの」。桃樹さん、面白い表現ですね。どんな点が優れていると感じたのですか？

桃樹さん 最初の「1 目的等」に、「熱中症リスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示すことにより」とあるんですが、どの対策も抽象的なことでは無く、具体的な措置を示しているんです。

希連さん はい、私もそう思いました。昨年の夏、この「桃樹の深掘り探訪記」では、(株)竹中工務店さんの熱中症対策の具体的な取り組みを紹介しました。

その時に教えて頂いた内容、例えば「作業の休止時間や休憩時間の確保」や「あらかじめ深部体温を下げる」など。また「クールダウンスポットの利用」などがありました。

桃樹さん 今回策定されたガイドラインでは、それらの具体的な措置について、詳しく示されています。事業者がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組めるように工夫されているように思いました。

蓮美部長 なるほど。二人とも同じように感じたんですね。では、その内容を確認しましょう。

熱中症リスクの評価

桃樹さん ガイドラインでは、まず「熱中症リスクの評価」を挙げています。

「1 有害性の要因の特定」、「2 湿球黒球温度の値(WBGT 値)の把握」、「3 熱中症リスクの評価・検討」です。

蓮美部長 では、順番に説明してください。

希連さん はい、「1 有害要因の特定」については、「有害性としては、①高温・多湿な作業環境、②連続作業、③通気性や透湿性の低い衣服・保護具、④身体的作業負荷の大きい作業が挙げられる」として、事業場における有害要因について、再度確認することを求めています。

桃樹さん そして、次に「湿球黒球温度の値(WBGT 値)の把握」です。熱中症リスクを評価するために最も基本となる手法です。日本産業規格 JIS Z 8504 又は JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計を設置することにより、WBGT 値を求めることが望ましいとしています。

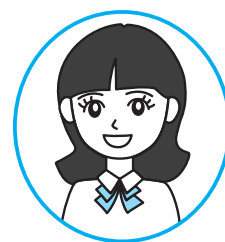
蓮美部長 ここが基本ですね。そして「熱中症リスクの評価・検討」ですね。

希連さん そうです。測定した WBGT 値に、身体作業強度等の補正を行い、熱中症リスクを見積もります。

WBGT 基準値を超える場合は、WBGT 値の低減等の熱中症予防対策を実施します。

蓮美部長 この暑さですから、予防対策は必須ですね。次は「熱中症リスクの低減のための措置の検討」ですね。ポイントはどこでしょう？

桃樹さん ポイントは3つです。



「作業環境管理」の観点からは、「作業場所の WBGT 値の低減を検討。

「作業環境」では、「事業場の実状を踏まえた作業管理」。

そして「作業時間の短縮等の検討」です。特に「高齢者、熱中症発症リスクに影響を与える疾病や障がいを持つ作業員」に対しては配慮が必要です。

熱中症リスクに応じた措置 「1 労働衛生管理体制の確立等」

蓮美部長 この熱中症リスクに応じた評価・検討を踏まえ、「熱中症リスクに応じた措置」を行うのですね。

希漣さん そうです。まずは、「労働衛生管理体制の確立等」です。

事業場における熱中症防止対策について、衛生委員会等を活用し、労使で話し合い、その内容を労働者等に周知することが重要と。

桃樹さん そのために、産業医の意見も参考にしながら、衛生管理者を中心にこのガイドラインに掲げる対策について検討し、責任体制を確立しましょう。具体的には「各種管理者等の選任と役割の確認」となりますが、熱中症予防管理者の選任が重要です。

希漣さん 次に「作業手順・作業計画の策定」。そして「報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知」と続きます。

桃樹さん 「作業手順・作業計画の策定」では、特に新規入職者や休み明けの作業従事者については、熱中症を発症するリスクが高いため、作業内容等を十分に考慮した暑熱順化プログラムや、十分な休憩時間の確保等を含める必要があります。

希漣さん 「報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知」ですが、昨年に改正された安衛則第 612 条の 2 に基づき、熱中症を生ずるおそれのある作業を行わせるときは、報告体制の整備、周知が求められています。

電話報告や巡視、パディ制の採用、ウェアラブルデバイスによる管理など。

桃樹さん それと、作業場ごとに熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置や手順、緊急連絡先を周知させなければならないと。

蓮美部長 桃樹さんも希漣さんも、よく勉強しましたね。素敵ですよ。

桃樹さん 嬉しい！ 私、褒められると力を発揮するタイプです。

希漣さん 桃樹先輩のその台詞、何度も聞きました！ 沢山、褒めてあげますから、どんどん力を発揮してください。



熱中症リスクに応じた措置 「2 作業環境管理」

桃樹さん おお、希漣さん、優しい！ 頑張るぞ！ では、次は「作業環境管理」です。

蓮美部長 仕事をする上で、その環境もとても大切ですね。

桃樹さん そうです。「WBGT 値の低減」のために、遮へい物の設置、簡易な屋根等の設置。そして、冷房設備等やミストシャワー等による散水設備等を設置し、それらの機器の機能の点検をと。

希漣さん もう一つ、作業環境管理の点では「休憩場所の整備等」が挙げられています。そして「できる限り速やかに利用できる場所」、「足を伸ばして横になれる広さの確保」、「氷、アイススラリー（流動性の氷状飲料）、冷たいおしぼり、水風呂等」、「日傘や日よけテント等による日陰」、「スポーツドリンク、経口補水液等の備え付け」等が望ましく有効であると。

蓮美部長 なるほど。休憩場所といっても、このような点に留意して設置することが大切ですね。作業環境管理については分かりました。それでは、「作業」そのものの対策、「作業管理」について説明してください。

熱中症リスクに応じた措置 「3 作業管理」

桃樹さん 「作業管理」については、7 項目が挙げられています。

「(1)作業時間の短縮等」、「(2)暑熱順化」、「(3)プレクーリング」、「(4)水分及び塩分の摂取」、「(5)服装による身体冷却」、「(6)作業中の巡視」、「(7)業種・作業別の対応例」です。

ここでは、紙面の関係もありますので、昨年の(株)竹中工務店さんの取組事例から、写真を紹介して説明に代えます。詳しくはガイドラインをご覧ください。

※東京労働局ホームページ「東京労働局 熱中症パトロール 2025.5.28」から

「(1)作業時間の短縮等」

作業の休止時間、休憩時間の確保。

作業時間の短縮。

「(2)暑熱順化」

計画的に暑熱順化期間を設ける。

「(3)プレクーリング」

作業開始前に深部体温を下げ、作業中の体温上昇を抑える。

「(4)水分及び塩分の摂取」

定期的な水分及び塩分の摂取の徹底。(安衛則第617条)

「(5)服装による身体冷却」

透湿性及び通気性の良い服装の着用。

身体を冷却する機能を持つ服等の採用。



・熱中症対策スケジュール

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
熱中症対策実施期間						
施設、設備面						
異色対応備品準備						
給水所・製氷機設置、クールダウンスペース設置						
元店預託						
教育、啓発面						
暑熱対策家についての周知活動						
熱中症自覚教育の実施						
熱中症巡回巡回の実施						
屋外作業における防暑たれ着用の義務化						
朝晩強制給水の実施 (この年度)						
WBGT21以上の際のGRSタブレットの配布						
イベント (予定)						
暑気払いイベント						
アイススラリー巡回・ミスト噴霧巡回						

冷えピタ・アイススラリーによる首冷却

(3)



手のひら冷却 (氷水入り手桶の設置)



WBGT28℃以上時の強制給水 (6月より実施予定)

(4)



熱中症対策あめ置き場 (現場内各所に配置)



防暑たれ (ヘルメット着脱) + 長袖 (肌露出NG)

(5)



「(6)作業中の巡視」

頻繁な巡視の実施。

声掛け等による健康状態の確認。

作業時	④ 作業所は熱中症の危険度の高い作業・場所を特定し重点巡回を実施する。 □ 作業から離れられない・空気が流れがない・保護具を外せない・言えない（未熟練者）は特に注意必要 → 外構工事・コンクリート打設・ビット内作業・日の当たる密閉空間・溶接・研等	見る
	⑤ 作業所は熱中症バトロールで声掛けを積極的に実施する。	声掛け
	⑥ 職長は、作業前・作業中の水分・塩分のこまめな補給状況を管理する。 □ 朝一番の強制給水／目安 カップ1-2杯（塩分を含む） □ 作業場所にジャグ等飲料の持込み指示確認	飲む
	⑦ 職長は熱中症予防保護具（防暑外・空調服等）の着装を確認する。 ※屋外作業では防暑外着用必須 既往歴のある者は空調服義務化	遮る
	⑧ 職長は休憩時、作業中に氷のう等で身体の冷却を徹底させる。（脳のクールダウン）	冷やす

「(7)業種・作業別の対応例」

屋外作業・運送業・重量物運搬作業・夜間の冷房設備停止時の作業・調理場・ビニールハウス等。

熱中症リスクに応じた措置 「4 健康管理」

蓮美部長 作業管理に加え、「健康管理」も大切ですね。

桃樹さん はい。ガイドラインでも、「健康管理」について1項目設けています。

希漣さん 「健康診断に基づく対応」、「日常の健康管理」、「作業従事者の健康状態及び暑熱順化の状況等の確認」ですね。

桃樹さん 特に作業現場では、作業従事者の健康状態及び暑熱順化の状況等の確認が重要と感じました。

作業開始前に、当日の朝食の未摂取等、体調不良の健康状態の確認を行うことは、大切ですね。

希漣さん そうです。その上で、健康状態等の確認から熱中症の発症リスクが高いと疑われる人については、必要に応じて作業の配置換え等を行うことが大事です。

熱中症リスクに応じた措置 「5 労働衛生教育」 「6 異常時の措置」

蓮美部長 5番目が「労働衛生教育」。そして6番目が「異常時の措置」ですね。

桃樹さん はい、ガイドラインでは、「簡単な教材でも繰り返し参照することが望ましい」とされています。

教材については、厚生労働省が運営しているポータルサイトに幾つも掲載されていますから、活用して欲しいですね。

希漣さん 「異常時の措置」も重要です。熱中症を疑わせる症状が現れた場合は、一旦、作業を離れ、救急措置として涼しい場所で身体を冷やし、水分及び塩分の摂取を行うこと。また、症状に応じ、救急隊を要請し、又は医師の診察を受けさせる。

桃樹さん ここで大事なことは、本人に自覚症状がない、又は大丈夫との本人からの申出があったとしてもためらわずに、担当者に連絡し、手順に従って、医療機関への搬送等を行うことです。

蓮美部長 桃樹さん、希漣さん、ありがとうございました。読者の皆さんも、今回、新たに示された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の内容を理解されたと思います。

希漣さん はい、このガイドラインに基づいて、各事業場が準備を進め、この夏を無事故・無災害で乗り切って頂きたいです。

桃樹さん 読者の皆さん。いよいよ、「熱中症」との戦いが本番を迎えます。「熱中症クールワークキャンペーン」も始まっています。万全の準備で、夏の暑さを迎え打ちしましょう。

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。来月もよろしくお願い致します。



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6月～令和8年7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
6月2日(火) 14:00～16:00	web 研修会 AI 時代をしなやかに生き抜く力、レジリエンスについて AIの急速な進展により、仕事の進め方は大きく変化し、AIは私たちの生活の一部にもなりつつあります。こうした時代においては、働く人が変化に柔軟に対応する力や、より良い対人関係を築くスキルが、これまで以上に重要になっています。 本研修では、社員のレジリエンスを高めるためのヒントを、ワークを通して実践的に学ぶことができます。また、研修受講前にオンラインで自身のレジリエンス度を測定できる点も、本研修の特徴の一つです。 さらに、AI時代の職場において求められる人間関係のあり方や、それを支えるレジリエンスについての講義も行います。人事・労務担当者や産業保健スタッフが、組織の中でレジリエンスをどのように支援できるかについても考える機会となります。	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
7月3日(金) 14:00～16:00	web 研修会 職場のメンタルヘルス対策としてのハラスメント対策 職場のハラスメントは従業員の心身の健康被害のみならず貴重な人材の損失、職場秩序の乱れや企業の社会的評価等にも大きな悪影響を与えかねない重大な組織リスクといえます。 職場で問題となるハラスメントの基礎および行為者の責任と企業の法的リスクについて理解し、安心して働き続けることのできる職場環境をつくるポイントと対応すべき組織体制について学びます。	産業カウンセラー 森井 梢江	70
7月7日(火) 14:00～16:00	web 研修会 職場の感染症対策 職場の感染症対策の重要性が増しています。 これには季節性インフルエンザなど日常的に発生する感染症だけでなく、新型コロナウイルス感染症についても十分な対策を構築しておく必要があります。 本研修では国内の職場や海外派遣労働者にリスクのある感染症対策の最新情報を解説します。	濱田 篤郎	70
7月27日(月) 14:00～16:00	web 研修会 メンタルヘルス対策と心の健康づくり計画作成のポイント 職場や業務に対して悩みやストレスを抱える社会人は、近年増加傾向にあり、メンタルヘルス対策の取り組みは、事業場にとって喫緊の課題の一つと言っても過言ではありません。 そこで、厚生労働省では、メンタルヘルス基本方針として、事業場に対して「心の健康づくり計画」の策定を指示しています。 当研修では、その「心の健康づくり計画」の策定方法、ポイント等を解説します。	本山社会保険 労務士/行政書士 事務所所長 特定社会保険 労務士・行政書士・ 公認心理師 本山 恭子	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講 師	定員
6月3日(水) 14:00～16:00	「メンタルヘルス・マネジメント入門」～社員を円滑に専門家につなぐ方法～ 社員にメンタルヘルス不調が発生した場合、その社員が医療、もしくは産業保健スタッフに繋がるまでは、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。 個人情報のやりとりにも、丁寧に「同意を取る」関わりが必要です。 本研修では、社員を円滑に専門家につなげるための方法について解説を行います。	(株)ジャパン EAP システムズ 臨床心理士 松本 桂樹	55
6月8日(月) 14:00～16:00	メンタルヘルス『社内研修の進め方』 ～セルフケア～ 「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
6月10日(水) 14:00～16:00	無理なくできる！ 高齢労働者のためのからだづくり講習会 ～令和7年安衛法改正・高齢労働者の安全確保に～ 令和7年5月の労働安全衛生法改正により、高齢労働者の安全確保は事業者の努力義務として明確化され、転倒災害など年齢特性に応じた対策の重要性が高まっています。 年齢を重ねると、筋力やバランス能力が低下し、「転倒」やケガのリスクが増加します。これらは日常の“動きのクセ”や“身体の使い方”、さらには心身の緊張が影響しています。 本講習会では、年齢に関係なく誰でも無理なくできる簡単な実技を中心に、職場でも続けられる方法を紹介し、日頃の疲れやストレス軽減にも役立つ内容です。 普段着で参加でき、事業場の安全教育や健康づくり施策として導入しやすい内容です。 高齢労働者の安全確保と健康維持の取り組みなどとして、ぜひご活用ください。 ◆重要◆ 体を動かしますので、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
6月17日(水) 14:00～16:00	高齢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
6月18日(木) 14:00～16:00	労働安全衛生管理基礎講座③ 「労働安全衛生法」の中で労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。 実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。 本講座ではテキストに当センター発行「令和7年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について4回に分けてわかりやすく解説します。 また労働衛生に関する最新の動向もご紹介いたします。 今回はその3回目で、心と身体の健康づくり(メンタルヘルス、過重労働による健康障害防止対策を含む)、職業性疾病等について解説します。 本講座は令和7年度に実施した同名の講座と同様の内容となっていますが、令和7年以降に改正された法令等については改正後の法令に基づき解説します。 なお、「令和7年度版労働衛生のハンドブック」は、当センターのホームページに掲載しております。	中山 篤	55
6月23日(火) 14:00～16:00	職場における救急体制 職場における様々な救急処置について注意点を解説するほか、救急体制づくりに必要となる重点項目を学習することができる研修会です。 AED実習がありますので動きやすい服装でご参加ください。	高山 俊政	20
6月26日(金) 14:00～16:00	家族の病気で ～回復には時間のかかる「アルコール飲酒と摂食障害」の共依存とは～ なかなか、見えにくい状況、周囲には理解を得られない状態かもしれません。 「なぜ、お酒をやめられないのか」「なぜ、食べることに抵抗を感じるのか」などなど、もやもやとすることも多いのではないのでしょうか。「病気である」ことの意識が薄く本人の意志の問題として捉えがちになりやすいです。 サポート、伴走の難しさはありますが、お酒のない世界で過ごせるよう、いのちを守っていけるよう、そんな関わりができるよう伴走しております。 そんな実践を交えながら、可能性をもって諦めない職場復帰支援をお伝えできればと思います。 皆さん、どうぞ一緒に考えていきましょう。	労働者健康安全 機構産業保健 アドバイザー 公認心理師 菅野 由喜子	55

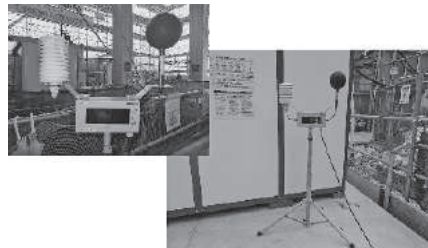
研修日時	研修テーマ	講 師	定員
6 月 29 日 (月) 14:00～16:00	労働安全衛生法の基礎(後半) 法令に基づき事業場において安全衛生管理を適正に行うため、法令の読み方、法令用語、留意事項等、主に労働衛生分野について、5 月と 6 月の 2 回に分けて学びます。 前半(5 月 29 日)は法令の読み方など基礎的な事項について、後半(6 月 29 日)は前半のおさらい、健康診断等の主要事項の法令、最近の法令改正の概要などを学びます。 前半・後半の両方受講が必須ではなく、いずれか一方のみの受講でも構いません。 なお、「令和 7 年度版労働衛生のハンドブック」をお持ちの方はご持参ください(お持ちでない方は当日差上げます)。	西村 知行	55
7 月 2 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
7 月 6 日 (月) 14:00～16:00	元氣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、元氣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
7 月 10 日 (金) 14:00～16:00	労働安全衛生管理基礎講座④ 「労働安全衛生法」の中で労働者の健康管理(衛生管理)に関連する条文は数多くあります。実際には、「労働安全衛生法」だけでなく「労働安全衛生規則」をはじめとした諸規則の理解も必要になります。 本講座ではテキストに当センター発行「令和 7 年度版労働衛生のハンドブック」を使用し、法令に基づく労働衛生管理の基礎について 4 回に分けてわかりやすく解説します。 また労働衛生に関する最新の動向もご紹介しします。 今回はその 4 回目で、快適職場、作業環境測定等その他、過重労働による健康障害防止対策にとって重要な労働基準法(労働時間管理関係)について解説します。 本講座は令和 7 年度に実施した同名の講座と同様の内容となっていますが、令和 7 年以降に改正された法令等については改正後の法令に基づき解説します。 なお、「令和 7 年度版労働衛生のハンドブック」は、当センターのホームページに掲載しております。	中山 篤	55
7 月 24 日 (金) 14:00～16:00	がん等の疾病における両立支援のさまざま ～休職からの復職支援、休職せずの勤務配慮における支援など～ 今は、がんの診断を受けながら、働くことの出来る時代になっていることは、皆さんもいろいろと見聞きしていることでしょう。 医学の進歩と意識の向上等がもたらした賜物ですね。 さて、職場では、実際どんな風に支えているのか、どんな風にしたら働き続けられる職場環境であるのか。在宅ワークの活用も一つでしょう。プライベートな病気ではありますが、生涯のうち、二人に一人が遭遇する病気、その支援の実践を交えながらお伝えし、当事者の皆さんの思いなど、寄り添うことの意味をご一緒に考えていきたいと思います。どうぞ宜しくお願いします。 ※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



第 42 回 桃樹のちょこっと用語 職場における熱中症防止のためのガイドライン

令和 8 年 3 月 18 日に、厚生労働省の「職場における熱中症防止対策に係る検討会」が策定・公表した熱中症防止のためのガイドライン。
 職場における熱中症防止のために熱中症リスクに対して行うことが望ましい具体的方法を示すことにより、事業者がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組むよう促すことを通じて、職場における熱中症防止を図ることを目的とする。

事業者は、湿球黒球温度の値(WBGT 値)の把握などにより熱中症リスクを把握・評価し、熱中症リスクの評価結果に基づき実施することが適切な対策を「作業環境管理」、「作業管理」などから選択して実施することが考えられる。



WBGT 値の測定(写真は、東京労働局ホームページ「東京労働局熱中症パトロール 2025. 5. 28」から)

休憩室

BREAK  TIME

思考のOSとしての仏教

私にとっての仏教は、つい最近までお葬式や法事の際の現実離れした教えだと思い込んでいました。日々、組織運営や管理の最前線で合理的な判断を求められる身としては、宗教というカテゴリーは最も遠い場所にあるものださえ感じていたのです。実生活において、論理的な根拠を欠く精神論を敬遠する傾向があった私にとって、それはビジネスの現場で求められる客観性や実用的なアプローチとはおよそ相容れない、どこか遠い世界の出来事のような感覚でした。

そんな私の先入観を大きく揺さぶったのは、NHKの『それ、仏教かも。』という番組でした。感情論を排して「世界がどう成り立っているか」を解き明かす知的な体系。これを機に、自分なりに仏教的な視点から物事を捉え直す学びを深める中で出会った「三句の法門^{さんく}」という考え方は、物事を実行に移すプロセスにおいて、自らの認識を最新の状態へと同期させるための非常に強力な指針となっています。

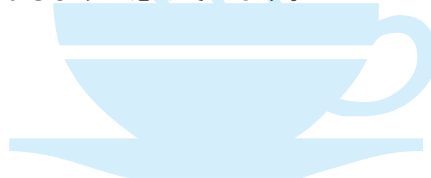
第一に「世界を正しく知ろうとする志(菩提心を因とす)」です。これは主観を徹底的に排した「メタ認知」の視点を持つこと。目の前の事象を単一の要因や特定の個人の資質だけに帰結させるのではなく、あらゆる要素が複雑に絡み合う連関(空)の現れとして冷静に理解しようとする。あらゆる偏見を排して物事の構造をありのままに捉え、認識の解像度を極限まで高めていく作業こそが、現代における「菩提心」の定義であると私は解釈しています。

次に、その土台となるのが「大悲^{だいひ}を根とす」

という点です。これは自ら立てた施策が、目先の利益や自分たちだけの「部分的な成功」に陥っていないか、組織全体や関わる人々すべてにとって良好な状態に繋がっているかを問い直す視点です。自分と周囲は切り離せない関係にあるというロジックに立てば、周囲を置き去りにした成功は長続きしません。職場全体が円滑に機能して初めて、自分自身も真の成果を上げられる。この全体を俯瞰する視点は、利害関係が複雑に絡み合う現代社会において、単なる理想論を超えた有用なフレームワークとなります。

最後に「あらゆる手段を尽くして完成させる(方便を究竟とす)」です。どれほど高い志や視点があっても、それを現実^{じゆん}に落とし込み、具体化しようとしなければ意味を成しません。仏教が説く「方便」とは、目的を遂行するために考えつく限りの施策を練り上げ、粘り強く実行に移すことです。目的を達成するためにあらゆる手を尽くして「次の一手」を繰り出し続ける、プロセスの完遂への意志が含まれています。一度や二度の失敗で諦めることなく、状況に合わせて最適な手段を模索し続ける。この徹底した実践の継続こそが、知恵を現実の形にするための最後の鍵となります。

「悟り」とは完成されたゴールを指すのではなく、固定観念というノイズを排して世界の捉え方を修正し続けるプロセスそのものであると捉えています。流動的な状況に合わせて自らの認識を同期させていく、その実践の中にこそ、複雑で変化の多い現代を渡っていくためのヒントがあるように感じています。



藤原正紫

行政の窓から

その541

労働保険適用徴収担当部署における取組

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

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

労働保険料の徴収及び収納を担当する徴収課では、費用負担の公平性の確保を図る観点から滞納されている保険料について、時効中断措置を確実に講じるとともに、効果的かつ効率的な納付督促を行い、再三の納付督促にもかかわらず納付の意思が認められない滞納事業主、高額滞納事業主、累積滞納事業主に対しては、重点的に財産差押処分等の強制措置を実施しています。

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

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

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

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

詳細は、厚生労働省ホームページ [厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#) をご覧ください。

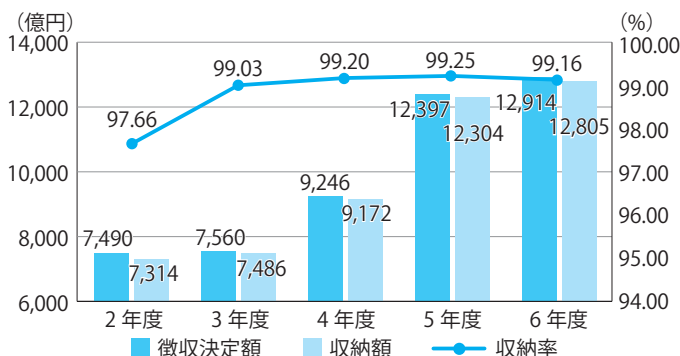
口座振替をご利用いただいた場合は、年度更新申告書の提出を金融機関で行うことはできません。お手数ですが、労働局または労働基準監督署へご提出ください。

労働保険料等の納入証明について

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

なお、建設業等(二元適用)で複数の労働保険番号の適用がある事業場については、1枚の証明願(証明書【複数番号用】)にすべて記入し証明を受けてください(都道府県を異にする場合と被一括事業、単独有期事業は除く)。※様式は、[東京労働局ホームページに掲載](#)しております。

詳しくは徴収課徴収第二係(電話 03-3512-1632)までお問合せください。また、労働保険事務組合に委託している場合、納入証明の窓口は事務組合室事務組合収納係(電話 03-3512-1645)になります。



労働保険料徴収決定額・収納額と収納率の推移(東京労働局管内)
厚生労働省労働保険の適用徴収状況(年報)より

踏み台の不適切な使用による転落災害

業 種 食品品製造業

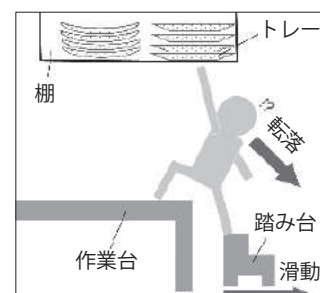
職 種 加工作業員

災害発生状況

(※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。)

本件災害は、食品品製造業の加工場において、高所に保管されていたものを取り出す作業中に発生した。被災者は踏み台に上って、頭上の棚からトレーを取ろうとしたが、トレーに手が届かなかったため、踏み台の上からさらに片足を作業台に乗せて手を伸ばしたところ、踏み台が滑動し、体勢を崩して転落した。転落した際、右手を床面について右手首を骨折した。

当該作業には本来、十分な高さの踏み台を使用していたが、災害発生時は他の者が別の作業で使用していた。そのため、被災者は当該踏み台が空くのを待たず、誰も使用していなかった低い踏み台を使用した。また、加工場の床面は洗浄作業後で濡れた状態であり、滑りやすい環境であった。なお、事業場内ではリスクアセスメントは未実施で、雇入れ時教育において作業手順等の説明はしていたものの、その内容は形骸化しており、定期的な安全教育も実施されていなかった。



災害発生原因

- 1 当該作業に適した高さの踏み台が用意されていたにもかかわらず、他の者が使用中であったことを理由に、作業に適さない低い踏み台を使用したこと。
- 2 濡れた床面という災害発生リスクの高い作業環境であったにもかかわらず、床面の拭き取り等を行わず、滑り止め措置のない踏み台を用いて作業を実施したこと。
- 3 踏み台から作業台に足を掛ける危険行為について、安全教育や作業手順において明確に禁止されておらず、被災者が自己判断で不安全な作業方法を選択する状況が生じていたこと。
- 4 事業場内でリスクアセスメントを実施しておらず、その結果を踏まえた適切な作業手順が定められていなかったこと。

災害防止対策

- 1 使用頻度の高いものは高所に保管しない、または高所にある保管棚を昇降式のものに交換する等、可能な限り高所作業を発生させない対策を

検討すること。

- 2 高所作業が発生する場合、使用する踏み台は作業内容に応じた十分な高さのものを選択し、当該踏み台の使用時間が重なる場合には使用者間で作業時間の調整等を行い、安全に作業できない場合は当該作業を実施しないこと。
- 3 床面が濡れている場合は踏み台等を使用する作業を原則として行わず、床面を拭き取る等、作業環境の管理を徹底するとともに、踏み台の脚に滑り止め措置を講じて踏み台使用中の滑動リスクを減らすこと。
- 4 踏み台等の正しい使用方法及び禁止事項について、安全教育において具体的に周知し、労働者に遵守させること。
- 5 加工場内で行われる作業についてリスクアセスメントを実施し、高所作業時の踏み台不足、濡れた床面による滑動の危険、作業台の用途外使用等のリスクを洗い出した上で、リスク低減措置を検討し、危険性に応じた作業方法の見直しを行うとともに、当該結果を踏まえた作業手順を策定し、周知すること。

令和 8 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	16 人
----	------

前年同期	11 人
------	------

●令和 8 年 死亡災害発生状況(4 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	2	2	0
建設業	5	3	2
土木工事業	1	0	1
建築工事業	2	2	0
木造家屋建築工事業	0	0	0
その他の建設業	2	1	1
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	0	1	-1
ハイヤー・タクシー業	1	1	0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	1	-1
商業	1	0	1
小売業	0	0	0
保健衛生業	0	0	0
社会福祉施設	0	0	0
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	4	0	4
ビルメンテナンス業	3	0	3
廃棄物処理業 ^(注 4)	1	0	1
その他の三次産業	2	2	0
警備業	0	1	-1
その他 ^(注 5)	0	0	0
全産業合計	16	11	5

(注 1) 左段は本年 4 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注 2) 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
(注 3) 「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
(注 4) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

●令和 8 年 死傷災害発生状況(4 月末日現在)

業種別	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	147	137	7.3
建設業	229	223	2.7
土木工事業	38	29	31.0
建築工事業	128	136	-5.9
木造家屋建築工事業	10	7	42.9
その他の建設業	63	58	8.6
陸上貨物運送事業 ^(注 3)	236	240	-1.7
ハイヤー・タクシー業	79	96	-17.7
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	91	123	-26.0
商業	504	396	27.3
小売業	340	288	18.1
保健衛生業	323	288	12.2
社会福祉施設	260	210	23.8
接客娯楽業	254	236	7.6
飲食店	184	174	5.7
清掃と畜業	230	203	13.3
ビルメンテナンス業	160	156	2.6
廃棄物処理業 ^(注 4)	57	40	42.5
その他の三次産業	377	345	9.3
警備業	84	89	-5.6
その他 ^(注 5)	18	17	5.9
全産業合計	2,488	2,304	8.0

(注 1) 左段は本年 4 月末日現在(速報値)、中段は前年同期(速報値)。
(注 2) データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上の災害(※
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) 「廃棄物処理業」は、産業廃棄物処理業とその他の廃棄物処理業の合計値。
(注 5) 「その他」は、鉱業、農林業及び畜産・水産業の合計値。

講習会名	申込受付	科目	6月	7月	8月	9月
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター	学科 4日	13(月)～16(木)	31(月)～9/3(木)	
		中央支部	学科 3日	27(月)～29(水)		8(火)～10(木)
	衛生管理者(第2種)	センター	学科 3日	13(月)～15(水)	31(月)～9/2(水)	
		中央支部	学科 2日	27(月)～28(火)		8(火)～9(水)
	衛生管理者(特例)	センター	学科 2日	15(水)～16(木)	9/2(水)～3(木)	
		中央支部	学科 1日	29(水)		10(木)
	衛生管理者	たま研修センタ	学科 2日	30(木)～31(金)		
X線	センター	学科 2日	22(月)～23(火)			

- ・申込受付は、講習開催日の3か月前の1日から開始します。定員になり次第締め切りとなりますので、事前に申込状況をご確認ください。講習会に関する詳細は東基連・各支部のホームページ又は講習案内をご覧ください。
- ・申込受付「たま研修センター」は、多摩各支部にお申し込みください。
- ・「センター」の講習会場は、東京労働基準協会連合会 安全衛生研修センターの本館又は別館(江戸川区)です。
- ・「中央支部」及び「中央・足立荒川」の講習会場は、全て中労基協ビル4階ホールです。
- ・上野・王子・足立荒川支部共催による講習は次のとおり。
 - ①雇入れ時安全衛生教育は、中労基協ビル4階ホールでのリアル開催と同時にZoomによる配信。
 - ②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、「トヨタ羽村」はトヨタ自動車羽村です。
- ・安全衛生研修センターで行う玉掛け、小型移動式クレーン、床上操作式クレーン、高所作業車(10m以上)、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習及び低圧電気特別教育の実技は、当連合会が指定した日に受講していただきます。
- ・高圧・特別高圧電気、テールゲートリフター特別教育の実技は、原則各事業場で実施していただきます。
- ・建築物石綿含有建材調査者講習は、東基連ホームページの「建築物石綿含有建材調査者講習のご案内・お申込み」をご覧ください。

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

編集後記

桃狩りのお誘いの便りが届いた。「夏の良き日を選んでいらっしゃいませんか」と。生まれて始めて体験した、昨夏の桃狩りの記憶が鮮やかに蘇る。

甲府盆地を囲む雄大な山々を背景に、濃緑の葉を茂らせる桃の樹。その葉の間から見え隠れする大ぶりの桃の実。赤やピンクに色づいた桃が微風に揺れる。ドキドキしながら顔を近づけると甘い香り。そっと桃に触れると思ったより硬い感触。「硬いのが美味しいんですよ」との声に押されるように、ゆっくりと実をもち取る。瑞々しい大きな桃の実が、両の掌^{てのひら}にずっしりと。

日陰のテントに入ると、爽やかな風が吹き抜ける。テーブルには冷やした桃が。口に含むとひととき強い甘みが広がり、遠い昔の幼い時の記憶が浮かんできた。建設会社の現場監督を長年務めていた父。単身赴任が多かった父の帰宅は年に数回。ある時の父の土産は桃の缶詰。そう「桃缶」。ワクワクしながら弟と共に、ガラス器に盛られた甘い桃に手を伸ばした。

6月は「全国安全週間準備期間」。無事故・無災害の実現のために、多くの企業・団体が取り組みを加速している。その中でも「熱中症防止対策」は重要なポイント。夏を目前にし、本号の「桃樹の『労務・安全衛生深堀り探訪記』」では、新たに策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を取り上げた。どの職場も熱中症対策には余念が無いだろうが、この夏の暑さには心して立ち向かいたい。

労働安全衛生の傍らに立つ仕事に就き、幾つもの現場に伺った。その度に、建設現場で働いていた父を思った。父にも危険な瞬間は、何度も訪れたことだろう。働く誰もが、何事もなく家路につく日々であることを切に願う。無事に帰宅することを祈り、待っている人がいる。それは確かな事実だから。

今年の「父の日」は6月21日。この夜ばかりは、今は亡き父と差し向かい、一献傾けることとしよう。冷やした「桃缶」の桃を味わいながら。

(小太郎)No. 53

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

法定講習会等開催予定 (2026 年 6 月～9 月)

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細は、各開催回の案内(リーフレットまたはホームページ(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外(30 ページ)をご覧ください。(2026 年 5 月 19 日現在)

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