

東 基 連

10

No. 767

定価/100円(消費税込み)

令和5年度 全国労働衛生週間を迎えて

ご挨拶

公益社団法人
東京労働基準協会連合会
会長 十河 英史



会員の皆様には、日ごろより当連合会の事業運営につきまして、ご支援とご協力を賜り厚く感謝申し上げます。

全国労働衛生週間を迎えるにあたりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

平成20年以来各企業において取り組まれて参りました新型コロナウイルス感染症拡大防止対策につきましては、本年5月8日より同ウイルスの感染症法上の位置づけが2類相当から5類へ移されたことにより、転機を迎えております。令和4年に都内で労災となる休業4日以上死傷者数14,499人という猛威を振るっていた新型コロナウイルス感染症ですが、取組のあり方が法律に基づき行政が要請・関与をしていく仕組みから、個人の選択を尊重し、国民の自主的な取組をベースとした対応に変わりました。

このような変化にかかわらず、コロナ禍を通じて産業保健スタッフは新たな課題を抱えることになりました。この感染症自体に対する取組はもちろんのこと、感染防止対策として取られたテレワークに伴う負の事象、例えば長時間労働やハラスメント、上司や同僚とのコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調などの報告は皆様もご存じのことと思います。また、健康診断、とりわけがん検診の受診率が下がったという事象もありました。これらは今後、私たちが知恵を出し合いながら解決していかなければなりません。

一方、令和4年5月31日から順次施行されて参りました化学物質の自律的管理に関する労働安全衛生規則等の一部改正につきましては、いよいよ来年4月からリスクアセスメント対象物質を製造、取扱いはたは譲渡提供をする事業場において「化学物質

- ◆ 令和5年度全国労働衛生週間を迎えて 1
- ◆ 東京都最低賃金を時間額1,113円に引上げ! 4
- ◆ 秋の休暇を楽しんで心に残る思い出を! 8
- ◆ 労働保険料第2期分の納付について 10
- ◆ STOP! 職場の受動喫煙 11
- ◆ 「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を活用しませんか? 19

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>

管理者」の選任が義務付けられます。皆様におかれましては、自社においてリスクアセスメント対象物質の製造、取扱い等の有無を確認し、必要に応じて化学物質管理者の選任を準備しなければなりません。対象となる化学物質は現時点で約 2,900 種に及び、広く一般の事業場において使用されている化学物質も多く含まれることから、「自律的な管理」に向けた新たな管理体制の構築はメーカーに限らずユーザーにとっても喫緊の課題となります。

これに関連し、来年 4 月からは、リスクアセスメントに基づく措置として労働者に保護具を使用させる事業場では、保護具について一定の経験及び知識を有する者を保護具着用管理責任者として選任し、有効な保護具の選択、労働者の使用状況の管理その他保護具の管理にかかわる業務を行わせなければなりません。保護具着用管理責任者の選任に当たっては、保護具着用管理責任者教育カリキュラムに基づく学科・実技教育も厚生労働省から推奨されております。各企業においては、的確なマネジメントを「自律的に」実施するため、ご検討をお願いします。

これらに対し、現在、金属アーク溶接等作業に係る作業主任者については、いわゆる特化物技能講習を修了した者のうちから選任しなければなりません。来年 1 月からは特化物技能講習の講習科目を金属アーク溶接等作業に係るものに限定した技能講習（「金属アーク溶接等限定技能講習」）が新設され、同講習を修了すれば選任することが可能となるという負担緩和の動きもあります。

以上に述べた当面の課題のほか、中期的には行政の推進する「第 14 次労働災害防止計画」（令和 5 年度～9 年度の 5 か年計画）の初年度として、同計画

を構成する「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」、「メンタルヘルス対策」、「過重労働防止対策」、「病気の治療と仕事の両立支援を含む産業保健活動の推進」、など、引き続き取り組むべき重要な課題があります。これらは今後、労働力人口が減少し、高齢化していく時代の中で、有為な人材が長く活躍できる安全で安心な職場づくりには欠くことのできない施策であり、その取組の徹底は、企業や日本社会が持続的に発展していくための、礎といえるのではないのでしょうか。

このような状況にかんがみまして、当連合会におきましては衛生関係の講習会を社会の需要に合わせて充実させ、東基連衛生管理者協議会及び東基連産業医会の活動を継続するほか、10 月には東京労働局や東京産業保健総合支援センターと共催して「産業保健フォーラム IN TOKYO 2023」を開催するなど、メンタルヘルス対策をはじめとした各種健康確保対策、職業性疾病対策等の取組を推進してまいります。

令和 5 年度は、第 74 回全国労働衛生週間が、
「目指そうよ二刀流

こころとからだの健康職場」

をスローガンに、10 月 1 日から 10 月 7 日まで展開されます。

これを機会に、会員の皆様には、トップのリーダーシップのもと、各クラスの管理者や産業保健スタッフ等、関係者が一体となって、働く人々の心と体の健康確保を図り、安全・安心な職場を構築していただきますようお願い申し上げます。

結びに、労働衛生管理活動の積極的かつ自主的な展開が、会員各企業のご繁栄につながりますよう祈念いたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

令和5年度 全国労働衛生週間を 迎えて



東京労働局長
辻田 博

公益社団法人東京労働基準協会連合会の会員の皆様におかれましては、平素より労働行政に対し、特段の御理解と御協力をいただいていることに厚く御礼申し上げます。

さて、令和5年度全国労働衛生週間が「目指そうよ二刀流 ころとからだの健康職場」をスローガンの下、9月1日から9月30日までを準備期間とし、10月1日から7日まで実施されます。

全国労働衛生週間は、昭和25年の第1回実施以来、今年で74回目を迎えます。この間、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきたところです。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見率が上昇を続けているほか、何らかの疾病を抱えながら働いている労働者が増加している状況にあります。また、中高年齢の女性を中心に、転倒などの労働者の作業行動に起因する労働災害が高い発生率となっています。人生100年時代に向けて高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境づくりを推進していくためにも、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイドライン)に基づく対策の推進とともに、労働者の健康管理や治療と仕事の両立への支援をさらに推進することが重要となります。

また、令和4年度の当局における脳・心臓疾患による労災支給決定件数は24件、精神障害による労災支給決定件数は127件となっています。過労死等を防止するためには、働き方改革の推進と相まって、長時間労働による健康障害の防止対策の推進及びメンタルヘルス対策の強化が必要となります。

さらに、労働者の健康確保において、産業医の選任義務のない小規模事業場における体制確保や取組の推進が大きな課題となっており、小規模事業場における健康確保対策の推進が重要となります。

全国の化学物質による休業4日以上労働災害は、年間450件程度で推移し、特定化学物質障害予防規則等の特別規則の規制の対象となっていない物質を起因とするものが全体の8割を占めているほか、化学物質等による重大な遅発性の職業性疾病も後を絶たない状況にあるため、厚生労働省では、特別規則の対象となっていない全ての危険・有害な物質への対策を強化するため、事業者が自ら行ったリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講ずべき措置を適切に実施する制度を導入しました。この仕組みを実効あるものとするため、ばく露の上限となる濃度基準値の設定、危険性・有害性に関する情報伝達の仕組みの整備・拡充を行うなど、所要の法令改正を順次行っています。

このような状況を踏まえ、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、「第14次労働災害防止計画」が5か年計画としてスタートいたしました。計画の重点事項として、労働者の健康確保対策の推進、化学物質等による健康障害防止対策の推進等を掲げ取り組んでいくこととしております。

会員の皆様におかれましては、この全国労働衛生週間を契機として、経営者自らが職場における労働者の健康確保対策の重要性を改めて認識され、事業場における労働衛生管理体制を構築した上で、労働衛生水準のより一層の向上及び労働衛生意識の高揚、自主的な労働衛生管理活動の定着に、積極的に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

東京都最低賃金を 時間額 1,113 円に引上げ！

発効日は令和 5 年 10 月 1 日

東京労働局 労働基準部 賃金課

東京都最低賃金(地域別最低賃金)の改正について、本年 7 月 3 日、東京労働局長から東京地方最低賃金審議会に対し諮問を行い、同審議会は審議の結果、8 月 7 日、現行の時間額 1,072 円を 41 円引上げて、1,113 円に改正する(引上げ率 3.82%)ことが適当である旨の答申を行いました。

これを受けて東京労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、東京都最低賃金を時間額 1,113 円とする決定を行い、9 月 1 日、官報公示を行いました。効力発生日は令和 5 年 10 月 1 日です。

東京労働局では、引き続き、改正された最低賃金額を始めとする最低賃金制度の周知を行うとともに、中小企業・小規模事業者に対する支援施策である「業務改善助成金」を推進していきます。

東京都最低賃金のお知らせ



1 最低賃金について

(1) 適用

東京都最低賃金は、東京都内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢の区別なく適用されます。

派遣中の労働者については、派遣先の事業場に適用される最低賃金が適用されます。

(2) 金額

次の金額は、最低賃金に算入されません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- ③ 1 月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- ④ 時間外労働、休日労働及び深夜労働の手当

2 過去 10 年間の改正状況

	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年
引上げ額	19 円	19 円	19 円	25 円	26 円	27 円	28 円	0 円	28 円	31 円
引上げ率	2.24%	2.19%	2.14%	2.76%	2.79%	2.82%	2.84%	0.00%	2.76%	2.98%
時間額	869 円	888 円	907 円	932 円	958 円	985 円	1,013 円	1,013 円	1,041 円	1,072 円

3 関係法令

- 最低賃金法第 4 条第 1 項

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

- 最低賃金法第 40 条

第 4 条第 1 項の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、50 万円以下の罰金に処する。

4 厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、以下の最低賃金及び賃金の引上げに向けた生産性向上等のための支援を実施しています。

(1) 業務改善助成金(次ページをご覧ください)

事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器等の導入経費(業務改善経費)の一部を助成するもの。

※業務改善助成金に関するお問い合わせは、業務改善助成金コールセンター(電話 0120-366-440)、東京労働局雇用環境・均等部企画課(助成金担当; 電話 03-6893-1100)又は、東京働き方改革推進支援センター(電話 0120-232-865)にお尋ねください。

(2) 「東京働き方改革推進支援センター」(9 ページをご覧ください)

東京労働局委託事業として、令和 5 年 4 月より「東京働き方改革推進支援センター」(電話 0120-232-865)を開設し、最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業・小規模事業者等を中心に、生産性向上による賃金引上げ、非正規労働者の処遇改善、労働時間の短縮、人手不足の緩和等の取組を支援するため、専門家による相談対応(電話・メール・対面・訪問)や出張相談会・セミナー等を実施しています。

5 改正された最低賃金及び業務改善助成金の周知

～応援します！ TOKYO 1113 さいちんキャンペーン～

東京労働局では、令和 5 年 9 月 1 日から 10 月 31 日までを「令和 5 年度東京労働局 最低賃金・業務改善助成金周知強化期間」として、最低賃金の改正について周知を徹底するとともに、生産性の向上等により事業場内最低賃金を引き上げやすい環境を整備するため、中小企業に対する支援策として業務改善助成金の利用促進に向けた周知広報について、集中的取組みを行います。

取組事項

- 関東一円に周知するため、東京だけでなく千葉・埼玉・神奈川へ乗り入れをしている東京メトロ全線等に車内広告等を掲載。
- 都心ターミナル駅前(新宿、渋谷)、影響率の高い中核ターミナル駅前(立川)等屋外ビジョンでの広告動画放映。
- 都営バス(全 19 営業所)、都区内コミュニティバス(全 14 区)、国際興業バス(3 営業所)、東武バス(3 営業所)に車内広告を掲載。
- ラジオ CM(TBS ラジオ等)放送。
- 東京局独自ポスター及びリーフレットを作成。
- 東京労働局 YouTube 公式チャンネル、各労働基準監督署に設置したデジタルサイネージを活用した情報発信を実施。
- 主な経営者団体、業界団体等のメールマガジンに広報記事を掲載。

8月31日から開始

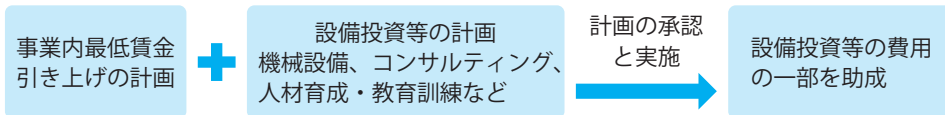
業務改善助成金の制度が拡充されました！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に

※申請期限：2024(令和6)年1月31日(事業完了期限：2024(令和6)年2月28日)

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(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・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。



拡充のポイント

①対象事業場の拡大

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場

例：地域別最低賃金が920円の地域において
事業場内最低賃金が955円(差額35円) → 対象外

今まで

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場

(先ほどの例)
事業場内最低賃金が955円の工場 → 対象に！
差額が50円以内に拡大されたので、助成金が受けられるようになりました。

拡充後

②賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：
事前に以下2つの計画を提出
・賃金引き上げ計画
・事業実施計画(設備投資等の計画)
事業実施計画 | 賃上げ計画 | を提出し、計画の審査を受けます。
(審査の上、交付決定を受けたら)
・計画に基づく賃上げの実施
・計画に基づく設備投資等の実施

〈対象〉
事業場規模50人未満のみ
2023年4月1日から12月31日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となりました。以下の書類の提出は必要です。

- 賃金引き上げ結果
- 事業実施計画(設備投資等の計画)



③助成率区分の見直し

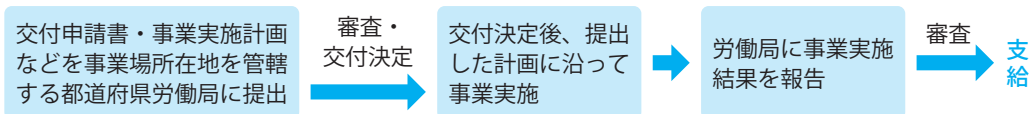
事業場内最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

()内は生産性要件を満たした事業場の場合

助成金支給までの流れ



交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)です。

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金 ^(※2) の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上 ^(※1)	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上 ^(※1)	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上 ^(※1)	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上 ^(※1)	600万円	600万円

※1 10人以上の上限額区分は、特例事業者(右記)が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

※2 事業場内最低賃金とは？

事業場で最も低い時間給を指します。(ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。(なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。)

①賃金要件

申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者

②生産量要件

売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者

③物価高騰等要件

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント^(※)以上低下している事業者

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

助成対象経費の例

設備投資	<ul style="list-style-type: none"> POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 事業完了の期限は、2024(令和6)年2月28日です。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

(参考)働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。

詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。



日本政策金融公庫
店舗検索

お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

電話番号：0120-366-440(受付時間 平日 8:30~17:15)

その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。 [業務改善助成金](#) [検索](#)



秋の休暇を楽しんで 心に残る思い出を！

事業主の皆様へ

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

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

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

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

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



年次有給休暇取得
促進特設サイト

東京働き方改革推進支援センターのご案内

進んでいますか？「働き方改革」

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

こんなことで悩んでいませんか？

残業を減らしたいが、やり方が分からない。

「働き方改革」と言われても、そもそも労働関係の法律は複雑で何から手を付けたいのか、分からない。

パートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば不合理な待遇差を解消できるのか、教えてほしい。(同一労働同一賃金)

せっかく時間をかけて仕事を教えたのに、従業員が退職してしまう、どうしたら定着率を上げることができるのだろうか。



最低賃金が毎年上がり、どう対応したらいいのか困っている。

いろんな助成金があるが、使い方が分からない。

そのお悩み、ぜひ専門家にご相談ください！



訪問相談サービスの流れ

— HOP —

貴社の
状況把握



— STEP —

解決方法の
ご提案



— JUMP —

提案後の
フォローアップ



相談は無料

1回2時間程度、3回の相談を標準としています。

社労士等の労務管理の専門家が労働時間の上限規制への対応や同一労働同一賃金の実現など、「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者を訪問して、ホップ・ステップ・ジャンプの3段階の相談支援により、解決に向けてサポートします。

ご相談はこちらまで

東京働き方改革推進支援センター

Web ページ



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

東京働き方改革推進支援センター

受付時間

平日 9:00 ~ 18:00

〒105-0001
東京都港区虎ノ門 1-16-8
虎ノ門石井ビル 4 階

電話

0120-232-865

E-mail

tokyo@task-work.com

ファックス

03-6206-7046



おねがい

労働保険料第2期分の納付について

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課

今年度の労働保険料(労災保険・雇用保険)第2期分の納期限は10月31日となっています。

お近くの銀行・郵便局等金融機関で納付していただきますようお願いします。

2期分の納付書はページに対応していますので、インターネットバンキングやATM(ページ対応)からの電子納付もご利用ください。納付書の発送は10月17日頃を予定しています。

※口座振替をご利用の場合は、11月14日が口座振替納付日(引き落とし日)です。



労働保険料は口座振替が便利です！

今年度第3期から口座振替を希望する場合は10月11日までに申込用紙を金融機関へご提出ください。(申込締切日を過ぎて提出された場合は、次の期からの振替となります。)

口座振替による納付のメリット

- ①保険料納付のために、毎回金融機関の窓口へ行く手間や待ち時間が解消されます。
- ②納付の忘れや遅れがなくなるため、延滞金を課される心配がありません。
- ③手数料はかかりません。
- ④保険料の引き落としに最大2ヵ月ゆとりができます。

簡単な手続きで完了

①申込用紙を入手

申込用紙は以下のいずれかの方法で入手できます。

- 厚生労働省ホームページからダウンロード [厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#)
- お近くの労働局・労働基準監督署の窓口

②金融機関の窓口へ提出

保険料の引き落としに最大約2ヵ月ゆとりができます

	全期または第1期	第2期	第3期
通常の納期限	7月10日	10月31日	1月31日
↓			
口座振替による納付日(引き落とし日)	9月6日	11月14日	2月14日
≡			
ゆとり日数	58日	14日	14日

申込期限は「第3期分：令和5年10月11日」です。
ぜひ、労働保険料の口座振替をご活用ください！

[厚生労働省 労働保険 口座振替 検索](#)

問い合わせ先

東京労働局 労働保険徴収部 徴収課 TEL 03-3512-1634

〒102-8307 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 12階

STOP! 職場の受動喫煙

東基連調査結果を踏まえて(文部科学省科学研究)

国際医療福祉大学 小田原保健医療学部 教授 斎藤照代

はじめに

タバコは、高血圧と並び、日本人の生命と健康を脅かす重大なリスク因子です(図1)。

これを踏まえ、2020年、厚生労働省は、健康増進法を改正し罰則付きの受動喫煙対策を実施しました。これにより、公共施設(役所、学校、病院等)は、原則「敷地内禁煙」、事業所等は、原則「建物内禁煙」となりました。同年、東京都も「東京都受動喫煙防止条例」を施行し、特に「労働者と子供」に配慮した内容が特徴となっています。ILOは、世界の労働者の20万人は、職場の受動喫煙被害で死亡している(労働関連病死の14%を占める)と報告し職業上の受動喫煙曝露の危険性を指摘しています。

そこで2019年、当研究チームは、職場の受動喫煙対策の現状を明らかにし、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の提言を目的に東基連会員の事業所を対象にアンケート調査を実施しました。これら調査結果を踏まえ、職場の効果的な受動喫煙対策の推進方法についてご紹介します。

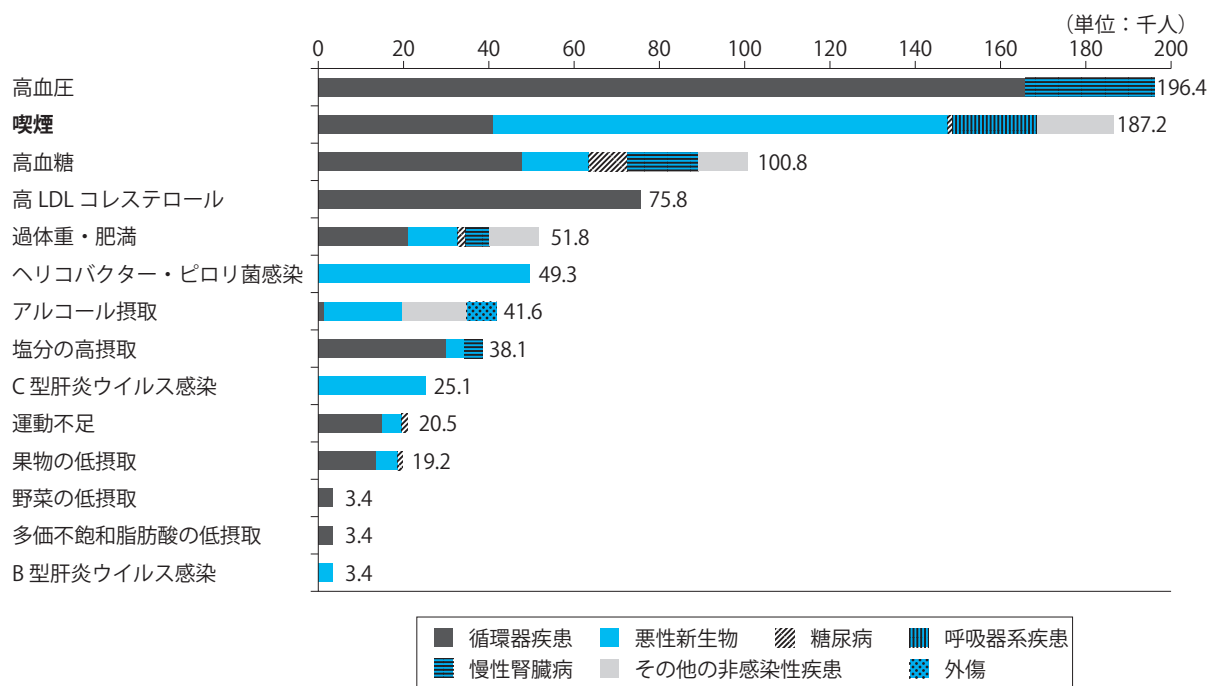


図1 リスク要因別の関連死亡者数(2019年)

資料: Nomura S, Sakamoto H, Ghaznavi C, Inoue M: Toward a third term of Health Japan 21—implications from the rise in non-communicable disease burden and highly preventable risk factors. The Lancet Regional Health-Western Pacific 2022, 21.

(注) 日本における2019年の非感染性疾患と障害による成人死亡について、喫煙・高血圧等の予防可能な危険因子別に死亡数を推計したものの。

東基連調査結果

調査期間: 2019年9月~11月

アンケート回収数: 505

職場の受動喫煙対策の現状

1. 受動喫煙対策は、建物内禁煙が29.3%と最も多く、次いで喫煙室が27.9%でした。これを禁煙(就業時

間内禁煙・敷地内禁煙・建物内禁煙・自社専有部分禁煙)と禁煙以外(喫煙室・喫煙コーナー・受動喫煙対策なし)でみると、禁煙事業所 47.7% に対し、禁煙以外(喫煙室・喫煙コーナー・受動喫煙対策なし)が 50.5% を占め禁煙以外の事業所が多いことがわかりました。

厚労省の H29 年度の「労働安全衛生調査(実態調査)」を見ると、建物内禁煙が 35% と最も多く、喫煙室は、18.1% と続いています。禁煙以外(喫煙室・喫煙コーナー・受動喫煙対策なし)の事業所は、39.6% でした。

このことから、**東基連会員事業所は、分煙(喫煙室)が半数を占める状況で、全国と比較し禁煙化が遅れている実態が明らかとなりました(表 1)。**

表 1 職場の受動喫煙対策

	件数	%	全国(H29) %
就業時間内禁煙	29	5.7	
敷地内禁煙	34	6.7	13.6
建物内禁煙	148	29.3	35
自社専有部分禁煙	30	5.9	
喫煙室	141	27.9	18.1
喫煙コーナー	108	21.4	8.3
受動喫煙対策なし	6	1.2	13.2
その他	8	1.6	11.8
不明	1	0.2	
合計	505	100	100

2. 受動喫煙対策に従業員数の規模別で見ると**従業員 100 人以上の企業の 58.3% は、分煙(喫煙室・喫煙コーナー)を実施しており、中でも 5000 人規模以上の 7 事業所のうち 6 事業所は分煙を選択していました。**一方、**従業員 100 人未満の 53% は、禁煙(就業時間内禁煙・敷地内禁煙・建物内禁煙・自社専有部分禁煙)を選択しており、規模が大きい事業所は、分煙の選択率が高く、逆に小さい事業所は、禁煙を選択している事業場が多いことがわかりました(表 2)。**

表 2 従業員数と受動喫煙対策

	1~9 人	10~29 人	30~49 人	50~99 人	100~299 人	300~999 人	1000~4999 人	5000 人以上	不明	合計
就業時間内禁煙	2	3	5	7	4	3	3	1	1	29
敷地内禁煙	1	5	3	6	12	5	2	0	0	34
建物内禁煙	13	28	28	38	26	11	4	0	0	148
自社専有部分禁煙	3	2	3	9	4	4	5	0	0	30
喫煙室	2	16	12	24	39	25	16	6	1	141
喫煙コーナー	7	22	17	26	22	10	3	1	0	108
受動喫煙対策なし	3	2	1	0	0	0	0	0	0	6
その他	0	2	1	2	1	2	0	0	0	8
不明	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	31	81	70	112	108	60	33	8	2	505

3. 喫煙率は、20% 未満が 159 事業所(31.5%)と最も多く、次いで 20% 以上 30% 未満が 143 事業所(28.3%)、30% 以上 40% 未満が 86 事業所(17%)と続いていました。喫煙率と受動喫煙対策との関係を見ると、**就業時間内禁煙、敷地内禁煙、建物内禁煙は、喫煙率 20% 未満と回答する事業所が 90 事業所と最も多く、自社専有部分禁煙、喫煙室、喫煙コーナーは、喫煙率 20% 以上 30% 未満が 87 事業所と最も多い結果となり禁煙化された事業所の喫煙率は、禁煙化されていない事業所と比較し統計学的に喫煙率が有意に低い結果が示されていました(表 3)。**
4. 定期健康診断の有所見率と受動喫煙対策の関係を見ると、**就業時間内禁煙、敷地内禁煙、建物内禁煙は、有所見率 50% 以下と回答する事業所が、約 7 割を占め、自社専有部分禁煙、喫煙室、喫煙コーナーは、5 割~6 割であった。禁煙化された事業所の定期健康診断の有所見率は、禁煙化されていない事業所と比較し定期健康診断の有所見率が低い結果が示されていました(図 2)。**
5. 禁煙以外の事業所(喫煙室設置、喫煙コーナー設置、受動喫煙対策なし)の禁煙にしない理由をみると、

表3 喫煙率と受動喫煙対策の関係

	喫煙者なし	20%未満	20~30未満	30~40未満	40~50未満	50~60未満	60~70未満	70~80未満	80%以上	不明	記載なし	合計
就業時間内禁煙	4 13.8%	11 37.9%	9 31.0%	2 6.9%	1 3.4%	1 3.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.4%	0 0.0%	29 100.0%
敷地内禁煙	0 0.0%	20 60.6%	8 24.2%	4 12.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.0%	0 0.0%	33 100.0%
建物内禁煙	4 2.7%	59 39.9%	35 23.6%	14 9.5%	12 8.1%	6 4.1%	3 2.0%	4 2.7%	1 0.7%	4 2.7%	6 4.1%	148 100.0%
自社専有部分禁煙	0 0.0%	11 36.7%	12 40.0%	3 10.0%	2 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 3.3%	1 3.3%	30 100.0%
喫煙室	0 0.00%	36 25.5%	43 30.5%	40 28.4%	10 7.1%	3 2.1%	2 1.4%	1 0.7%	0 0.0%	3 2.1%	3 2.1%	141 100.0%
喫煙コーナー	0 0.0%	22 20.4%	32 29.6%	21 19.4%	10 9.3%	6 5.6%	7 6.5%	2 1.9%	2 1.9%	4 3.7%	2 1.9%	108 100.0%
対策なし	0 0.0%	0 0.0%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	1 16.7%	2 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%
その他	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	1 12.5%	1 12.5%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%	0 0.0%	1 12.5%	8 100.0%

p<0.01

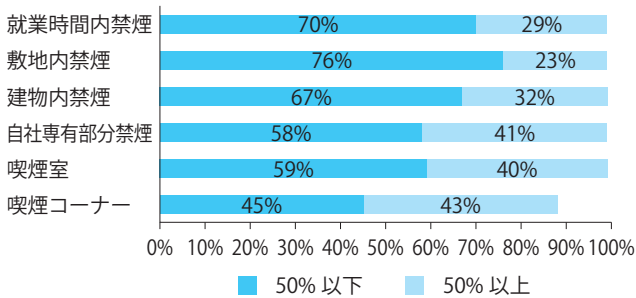


図2 定期健診有所見率と受動喫煙対策の関係

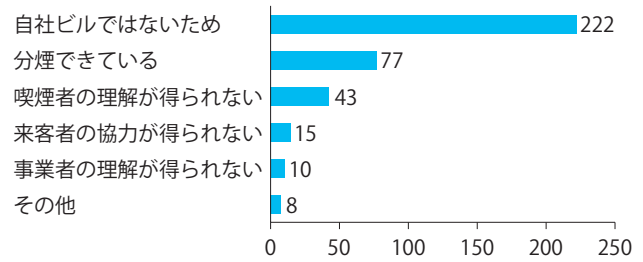


図3 禁煙にしない理由(複数回答可)

自社ビルでないが222事業所と最も多く、次いで分煙できているためが77事業所でした。分煙で十分であるとの理解が禁煙化に影響していました。しかし、WHOは、受動喫煙に安全なレベルはなく「WHOたばこ規制枠組条約(FCTC)第8条の実施のためのガイドライン」の中で、受動喫煙を防止するには100%完全禁煙とする以外に効果的な手段はないと声明しています。今後、分煙選択施設に対し、分煙の危険性への理解を促す効果的な教育の実施が必要であるとともに、禁煙の重要性を明確に示す政策が合わせて重要であると言えます(図3)。

禁煙関連政策への理解(WHOガイドライン・労働安全衛生法・東京都受動喫煙防止条例・改正健康増進法)

主要な4つの禁煙関連政策への理解は、内容も含め知っているという回答した事業所が最も多かったのは、労働安全衛生法51.7%でした。これは、労働安全衛生法が、職域では最も馴染みがある法令であり、2014年に施行され事業所に浸透しているためと考えられます。しかし、東京都受動喫煙防止条例51.1%、改正健康増進法45%であり、2018年に制定されまだ施行もされていない東京都受動喫煙防止条例や改正健康増進法を約半数近くが理解している点は、この問題の関心の高さが伺えました。一方、WHOのガイドラインは、内容も含め知っているという回答した事業所は33.5%にとどまりました。WHOのガイドラインは、禁煙の重要性を明確に示した重要な禁煙施策です。分煙事業所が多く、分煙で十分と考えている現状を変えるためにも教育等で理解を促していく必要があると言えます(図4)。

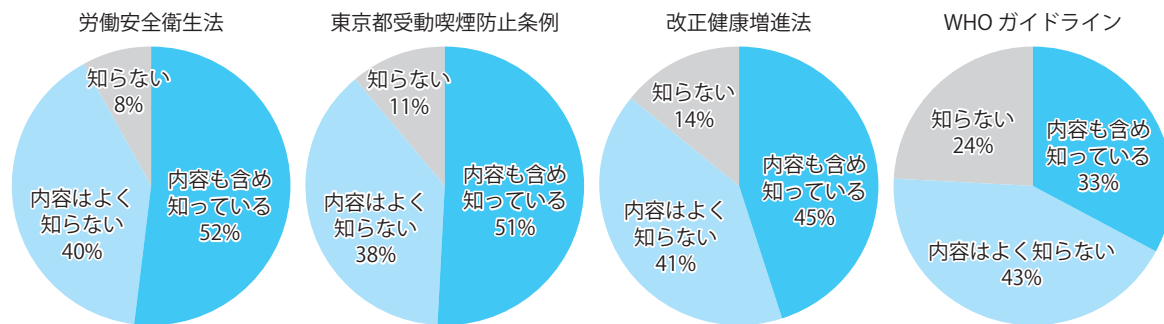


図4 禁煙関連政策への理解

禁煙事業所の取り組みの概要(就業時間内禁煙、敷地内禁煙、建物内禁煙、自社専有部分禁煙)

- 禁煙化の動機は、責任者の判断が最も多い結果となりました。企業は、トップダウンが最も効果的な手法であり、禁煙も例外ではないと言えます。トップの判断を引き出していく効果的なアプローチが求められていました。喫煙室設置が困難なため禁煙に取り組んだと回答する事業所も多くみられました。受動喫煙の健康影響の深刻さを伝えるとともに分煙では、受動喫煙は防げないことも明確に示す教育が必要であると言えます。また労働安全衛生法や健康増進法が禁煙化のきっかけになったとの回答も多く、今回の東京都受動喫煙防止条例や改正健康増進法の施行が禁煙化へのきっかけになることが期待されます(図5)。
- 禁煙化の際、取り組んだ内容として最も多かったのは、禁煙化することの周知徹底でした。次いでトップの禁煙宣言、喫煙率把握、健診での禁煙指導や喫煙者への禁煙サポートの順で多くの事業所が取り組んでいました。これまでも受動喫煙対策を進めていく上で周知等PRは、効果的であるとの報告があり、禁煙化の成功の重要な要因であると言えます。

本研究でも禁煙化されている事業所は、喫煙率が低い傾向が示されていました。これは、禁煙化する事自体が禁煙行動の促しともなり、そこで禁煙指導がなされれば禁煙に繋がりがやすくなるものと考えられます(図6)。

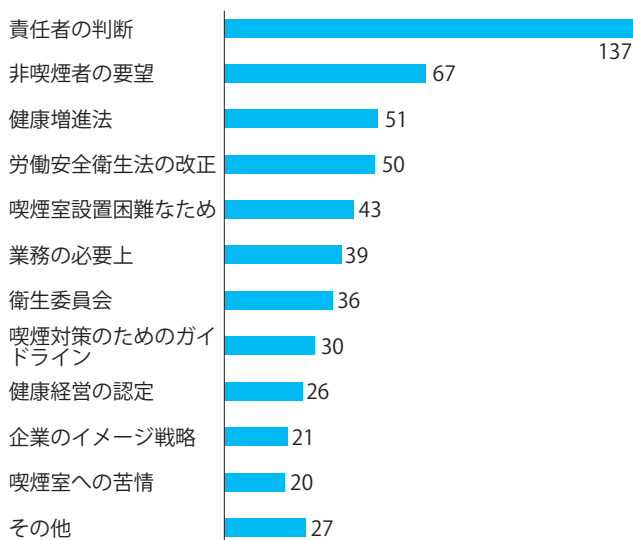


図5 禁煙化の動機

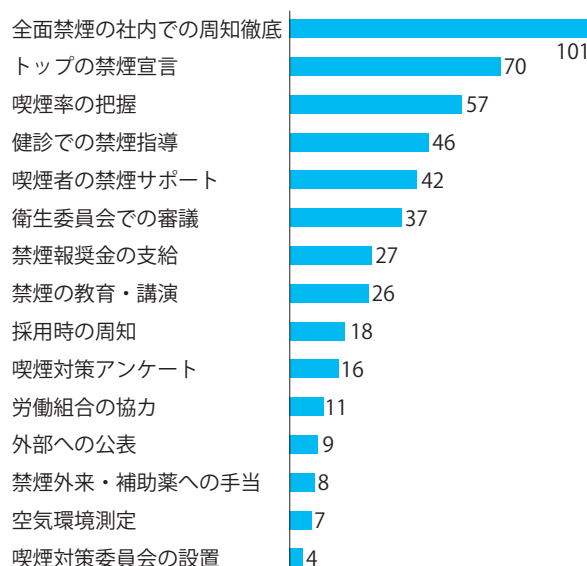


図6 禁煙に合わせて取り組んだ内容

東基連調査結果まとめ

- 東基連会員事業所の受動喫煙対策は、禁煙以外が50.5%と半数を占め、全国と比較し禁煙化が遅れていることがわかりました(表1)。

2. 規模が大きい事業所(100人以上)は、分煙の選択率が高く、逆に小さい事業所(100人未満)は、禁煙を選択している事業所が多いことが分かり、特に規模が大きい事業所(100人以上)への効果的な受動喫煙対策への支援がより必要であることがわかりました(表2)。
3. 禁煙化された事業所の喫煙率及び定期健康診断の有所見率は、禁煙化されていない事業所と比較し喫煙率や有所見率が低い結果が示され、東基連会員事業所の禁煙化が喫煙率や定期健康診断の有所率の低減に関与していることが示唆されました(表3・図2)。
4. 禁煙以外の事業所の禁煙にしない理由をみると、分煙で十分との回答が3割みられ、分煙のリスクをしっかりと示す教育や政策が必要であることがわかりました(図3)。
5. 受動喫煙対策を謳った4つの政策の理解は、効果的な受動喫煙対策は、禁煙化しかないことを明確に示すWHOガイドラインについて約7割が知らない及び内容は知らないと回答し、WHOガイドラインの理解を高める必要性が示されました(図4)。
6. 禁煙化を達成している事業所の禁煙化のきっかけから、トップの判断を引き出していく効果的なアプローチの必要性、受動喫煙の健康影響の深刻さを伝え分煙では、受動喫煙は防げないことも明確に示す教育やまた受動喫煙対策を謳う法令への理解を促す指導が重要であることが示されました(図5)。
7. 禁煙化の際、取り組んだ内容は、禁煙化することの周知徹底、トップの禁煙宣言、喫煙率の把握、健診での禁煙指導や喫煙者への禁煙サポート、衛生委員会での審議を多くの東基連所属事業所における禁煙化成功事業所は実施していました(図6)。

研修会のご案内

当研究班では、これら東基連会員事業所の調査結果に、職場の禁煙化の好事例へのインタビュー調査結果も加えた、効果的な職場の受動喫煙対策方法の普及教材として「すすめよう！職場のスマート禁煙」を開発しました。

これを踏まえた研修会を下記の通り実施予定です。

東基連会員事業所の調査結果から生まれた教材ですので、東基連会員事業所の禁煙化にこそ最も効果が期待できます。まだ禁煙化されていない事業所の皆様「今こそ禁煙のチャンスです！」ご参加をお待ちしております。

研修会日時 2023年 11月21日・24日・28日 PM 2:00~4:00

研修会場所 対面の都内会場及びオンラインを予定

研修会費 無料 ※参加者全員へクオカード進呈

対象 禁煙化されていない事業所(例：喫煙室・喫煙コーナー・喫煙自由)

申込み先 teruyo-saito@iuhw.ac.jp FAX：0465-21-6538

申込み方法 参加希望日、所属事業所・氏名・連絡先(電話・メールアドレスを記入)を記載し送付下さい。場所等の詳細は、希望者の皆さまへ後日ご連絡いたします。

参加締め切り 2023年 11月10日

お問い合わせ先・研究責任者

〒250-8588 神奈川県小田原市城山1-2-25

国際医療福祉大学 小田原保健医療学部 斎藤照代

TEL：0465-21-6703 FAX：0465-21-6538

Email：teruyo-saito@iuhw.ac.jp ※メール対応を基本といたします。



さんぼくん

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5年10月～11月)

◆産業保健研修◆

令和4年12月開催分から、従来の「保健師・看護師研修」「人事・労務・衛生管理者研修」を統合して「産業保健研修」といたしました。産業看護職・人事労務担当者等、産業保健スタッフを対象とした研修です。

※単位等の取得はできません。

- 研修は当センターのホームページからお申し込みください。※利用者登録(無料)が必要です。
- 当センターが主催する研修は、すべて無料で受講できます。
- 研修は当センターの研修室で開催しています。会場が異なる場合は表記いたしますのでご注意ください。

〒102-0075 東京都千代田区三番町
6-14 日本生命三番町ビル3F

TEL : 03-5211-4480

FAX : 03-5211-4485

URL : <https://www.tokyos.johas.go.jp/>

Web 研修

- 当センターホームページの「web 研修会受講の注意事項及び受講手順」を必ずご覧の上、お申し込みください。
- 講義の後、チャットにて質問を受け付ける予定です。

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月4日(水) 14:00～16:00	web 研修会 テレワークにおけるメンタルヘルス対策のポイント テレワークには業務の効率化による生産性の向上や社員のワークライフバランスの確保など様々なメリットがあります。 しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響でテレワークが長期間続いたことで、コミュニケーション不足や長時間労働などに起因する心身の不調も見られるようになりました。 テレワーク下におけるストレス要因や課題に対する対応法、メンタルヘルス不調の予防策などについて、厚生労働省「テレワークにおけるメンタルヘルス対策の手引き」(2022年3月)の作成検討委員でもある当該講師より、企業の好事例と共に具体例を交えながら分かりやすく紹介します。	「こころの耳」 事務局長 石見 忠士	70
10月13日(金) 14:00～16:00	web 研修会 がんの両立支援～組織的な対応は進んでおりますでしょうか～ 現状の支援はいかがでしょうか。 診断がついて治療が始まる。長い道のりになるかもしれません。 担当する産業保健スタッフ等は、どんなところから関わりが始まるでしょうか。 また、組織的な関わり、どんな方々との出会いとなり、復帰に向けた支援が行われていますでしょうか。 病気そのものの大変さがあり、病状にもよります。病名が同じでも歩みはみな違いますね。厳しい場面も出てくることもありますが、実践的な支援状況をお伝えしながら、病状回復など、事例に基づき、「生きる」ことへの伴走でもある支援等をお伝えしたいと思います。	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	70
10月25日(水) 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ます。 厚生労働省の調査によると、強いストレス要因を持つ労働者の割合は、全体の58%にのぼります(平成30年)。 この数値からも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

研修日時	研修テーマ	講師	定員
11月13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
11月21日(火) 14:00~16:00	web 研修会 「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	70
11月22日(水) 14:00~16:00	web 研修会 産業保健スタッフが知っておきたい職場におけるメンタルヘルス対策最新情報 第14次労働災害防止計画、ストレスチェック制度、職場のハラスメント対策、健康経営、新型コロナウイルスとメンタルヘルスなど、職場のメンタルヘルス対策に関する情報や活用できるツールなどの最新情報を幅広くご紹介いたします。	こころの耳 運営事務局 青木 良美	70

会場研修

研修日時	研修テーマ	講師	定員
10月6日(金) 14:00~16:00	ナッジでトライ！禁煙支援 筋金入りの喫煙者にどうアプローチしたらいいのか悩んでいるあなた！ 本研修会は、そんなあなたのための研修会です。 世界の保健政策で活用されている「ナッジ理論」を禁煙支援に取り入れてみました。 令和14年度には、喫煙率12%が国の目標です。 この実現のためにもナッジを効かせた禁煙支援、学んでみませんか？ ◆注意◆ 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。	斎藤 照代	55
10月23日(月) 14:00~16:00	働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。 骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。 また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。 また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。 ◆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	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	29
10月30日(月) 14:00~16:00	職場復帰支援のあり方 職場復帰の問題は、職場で展開されるメンタルヘルス活動・メンタルヘルス管理の一環です。 したがってメンタルヘルス活動の原理原則を明確化させ、あわせて各職場に即した復職判定のあり方について検討します。	大西 守	55
11月14日(火) 14:00~16:00	新型うつ、適応障害、発達障害、いわゆる「グレーゾーン」とどうつきあうか、育て直しの職場コミュニケーションを考える 新型うつ、適応障害、発達障害など職場の不応は軽症化するものの多様化が進んでいる。診断がつくほどではないが(弱い疾病性)、症状が隠れていて本人も周囲も気づきにくい困っている(強い事例性)ケースに職場はどうつきあっていけばいいのか。コミュニケーションの取り方を変えて「育て直し」ていくことを考えていきます。	廣川 進	55
11月15日(水) 14:00~16:00	第14次労働災害防止計画の概要と重点 新しい労働災害防止計画が、令和5年度からの5か年計画として始まります。 労働災害防止計画は、労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が策定するものであり、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めています。重点事項として、安全衛生対策に取り組む企業が社会的に評価される環境整備、筋力等を維持するための運動プログラムの導入を含めた転倒災害・腰痛の防止対策の推進、高齢労働者の労働災害防止対策の推進、メンタルヘルス対策・過重労働対策・産業保健活動の推進、化学物質の自律的管理の推進などが定められています。この計画の概要と重点について解説します。	荒川 輝雄	55

研修日時	研修テーマ	講師	定員
11月16日(木) 14:00~16:00	メンタルヘルス不調の職場復帰支援 ～適応できなくなる特性を持つ2次障害の事例を踏まえて～ 休職の経緯として、きっかけはいろいろありますが、うつ症状等のためにお休みになる状態はほぼ共通しているでしょう。しかし、うつ症状の改善だけでは復帰が進まない、特性を持つ場合は、特に考えていかないといけない状況が見えてきます。いかがでしょうか。 関わりには、職場や関係者の不調の理解を深めることは必須であり、見合う職場環境を考える、また、その人らしい働き方を見つける、背景を加味しながら支援する時でしょうか。求められる支援、まさにディセント・ワークをめざす職場復帰支援の流れを感じています。そんな事例をお伝えしながら、深める支援を考えていきたいと思えます。	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
11月17日(金) 14:00~16:00	ナッジでトライ！禁煙支援 筋金入りの喫煙者にどうアプローチしたらいいのか悩んでいるあなた！ 本研修会は、そんなあなたのための研修会です。 世界の保健政策で活用されている「ナッジ理論」を禁煙支援に取り入れてみました。 令和14年度には、喫煙率12%が国の目標です。 この実現のためにもナッジを効かせた禁煙支援、学んでみませんか？ ◆注意◆ 現在、禁煙化されていない(屋内に喫煙室・喫煙コーナーあり)事業場の関係者を対象とします。	齋藤 照代	55
11月27日(月) 14:00~16:00	働く人の健康づくりは日常生活の動作改善から～「転倒防止」「腰痛・肩こり予防」～ 働く人の身体機能低下による「腰痛」「肩こり」の慢性化、「転倒」などの労働災害が増加しています。 この講習会では、関節などにふれながら骨、筋肉、関節を連動して動かす「骨ストレッチ」を紹介していきます。 骨ストレッチを行うと、日常生活の動作の筋肉への負担が減り、楽に動けるようになるので「腰痛」「肩こり」などの予防になります。 また、骨・筋肉・関節が連動して動くので脚も上がりやすくなり、「転倒」災害の防止につながります。 実技を交えながらの講習会ですが、普段着で年齢に関係なく、誰でもその場で簡単に実施できます。 また、職場で無理なく展開できる方法について紹介しますので、この機会に体験していただき職場の健康づくりに役立てていただきたいと思います。 ◆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	スポーツケア 整体研究所(株) 小沼 博子	29
11月28日(火) 14:00~16:00	職場で信頼される産業看護職になろう！ ～メンタルヘルス対策 1次予防から3次予防まで～ 産業看護職同士の意見交換の機会も設けながら、職場のメンタルヘルスに関する1次～3次予防対策を進めるために必要な視点や能力を整理します。 特に、本人・主治医・産業医・人事労務担当者・管理監督者等の関係者間の連携・調整スキルを高めましょう。 ◆注意◆ この研修に参加できるのは、「産業看護職(保健師・看護師)」のみです。 ◆お願い◆ テーマに関して産業看護職として日頃感じていらっしゃる「疑問・質問」をお寄せください。 参加申込後、当センターから「11月28日研修 疑問・質問依頼」メールをお送りいたしますので、そちらへご入力ください。	錦戸 典子	24

人手を確保したい…、テレワーク規定を整備したい…

「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」 を活用しませんか？

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

人材確保等支援助成金(テレワークコース)は、以下の事業主の方を対象としています。

- 中小企業事業主の方
- テレワーク勤務を、新規に導入及び試行的に導入している、又はしていた事業主の方

1 助成対象となる取組(カッコ内の数字は上限額)

- 就業規則等の作成・変更(11万円)
- 外部専門家によるコンサルティング(33万円)
- 労務管理担当者に対する研修(11万円)
- 労働者に対する研修(11万円)
- テレワーク用通信機器等の導入・運用

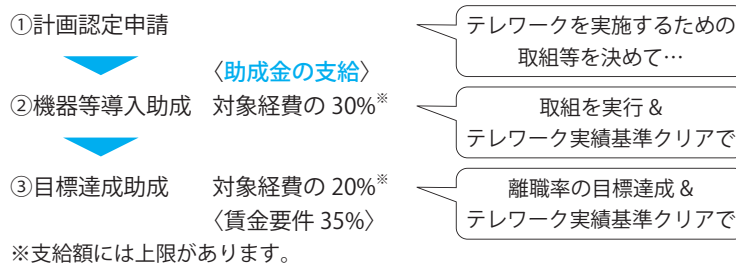


対象となるテレワーク用通信機器等

- テレワーク用端末リース費用(77万円)
- ネットワーク機器(16万5千円)
- サーバ機器(55万円)
- NAS 機器(11万円)
- セキュリティ機器(33万円)
- ウェブ会議関係機器(1万1千円/1人)
- サテライトオフィス利用料(33万円)
- テレワーク用サービス利用料
(初期費用5万5千円、利用料38万5千円)

2 ご利用の流れ

詳細は支給要領等をご確認ください。



助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省のHPをご確認いただくか、下記連絡先までお問い合わせください。

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部企画課 テレワーク助成金担当
TEL 03-6893-1100(受付時間 平日 9:00~17:00)

▼厚生労働省 HP
はこちらから



戦後の労働の断面「勤労青少年」

辞め署長の備忘録

「あゝ上野駅」そして「中野サンプラザ」

中野サンプラザが7月2日をもって半世紀にわたる歴史に幕を閉じ、閉館した。1973年(昭和48年)6月1日(金曜日)に正式名称『全国勤労青少年会館』として開業しましたが、その設置根拠となったのは昭和45年5月に公布・施行された「勤労青少年福祉法」。同法には「勤労青少年」に関する定義はなく、主に義務教育である中学校を卒業して間もなく、いわゆる「集団就職」などにより、地方から都市部の企業に就職した人たちのことを指しているものと考えられます。

昭和45年6月に発出された労働事務次官名の施行通達では、法制定の趣旨について「わが国の経済が高度の成長を続けるなかで、今後における労働行政の課題は、経済の成長と勤労者の福祉との調和を図ることにあるが、なかんずく、勤労青少年は、明日の社会をになう者であり、これらの者が希望と意欲をもって勤労に従事することができるようその福祉の増進を図ることは重要な課題となっている。ところで、勤労青少年の職業生活の現況をみると、最近における経済、社会の急速な変動は勤労青少年の生活にも多くの影響を及ぼし、勤労青少年のなかには、職業生活に十分適応することができず、あるいは孤独感に悩み、あるいは安易に離転職をくり返す等幾多の憂慮すべき現象がみられるところであり、これら勤労青少年問題に対する国民の関心は著しく高まっており、勤労青少年の福祉施策の拡充が各方面から強く要請されている。本法は、かかる情勢にかんがみ、勤労青少年の福祉に関する国の姿勢を明らかにするとともに、勤労青少年の福祉に関する諸施策を総合的、計画的に推進し、もつて勤労青少年の福祉の増進を図ろうとするものである。」とし、15歳というまだ親の愛情を必要とし、遊びたい盛りであるときに、ふるさとや親元を離れて生活する子供らの心情への配慮がうかがえます。

地方から上京し、慣れない都会生活の中で望郷の



思いが募れば、様々なサークルが自然発生的に生じるのはいつの時代も同じ。当時、加藤日出男氏が会長を務める「若い根っこの会」は、その代表的存在で、最盛期には32000人を擁したと言われ、泣き言を互いに話して慰め、レクリエーション活動に一時を忘れる機会が必要だったと言えるでしょう。昭和39年に井沢八郎が歌った「あゝ上野駅」が、爆発的にヒットし、この当時の勤労青少年の「心の応援歌」と言われるゆえんが良くわかります。

このような場を提供する趣旨から、法第15条では「地方公共団体は、必要に応じ、勤労青少年ホームを設置するように努めなければならない。2 勤労青少年ホームは、勤労青少年に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導を行ない、並びにレクリエーション、クラブ活動その他勤労の余暇に行なわれる活動のための便宜を供与する等勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。」とし、その集大成が『全国勤労青少年会館』であり、コンサートホールのほか、研修室、テニスコート、プール、結婚式場までも備えた施設となったのでしょう。

法が謳った「勤労青少年ホーム」は昭和32年に愛知県に初めて設置されて以来、ピーク時には、537箇所まで拡大しましたが、国からの補助金(「勤労青少年福祉施設設備費補助金」)が平成16年度に廃止され、現在は300余箇所が地方自治体によって運営されているとされています。中野サンプラザも

地元の中野区と金融機関・企業等が出資して設立された所有会社「株式会社まちづくり中野21」に平成16年11月に売却されました。

「やまびこ学校」とその時代

さらに時代を遡って、当時の様子を見てみましょう。1930年(昭和5年)の合計特殊出生率は全国4.71でしたが、青森6.32、岩手5.90、宮城5.88、秋田6.18、山形5.89、福島5.64、東京は3.51などとなっており、東北地方では6人兄弟、7人兄弟が当たり前の状況でした。一方、1947年(昭和22年)、GHQの指揮の下に農地改革が行われ、小作制度は廃止され、地主が所有し小作人から地代を取得していた小作地は小作人に分割されるなどしました。先に見た1930年代に生まれた人々が中学を卒業するころのことです。

無着成恭氏が山形県山本村中学校の教師として生徒の詩や作文集をまとめた「やまびこ学校」を編集・刊行したのが1951年(昭和26年)ですので、時代的には同じと言えるでしょう。

当時の山村の生活は「やまびこ学校」に詳しいですが、農地改革が行われたとはいえ、耕作面積はわずかで、大家族が食べていくにはなお足りず、また、農地改革では林野の開放は行われず、現金収入を求めて行う炭焼きなどは、なお地主の影響から抜け出すことはできなかったといえます。子供たちは働き手として農業に従事し、学校に通うこともままならなかったなどが「やまびこ学校」に詳述されています。そして農家を継げるのは長男だけで、第二子からは、その扶養家族になるか村を出て職を探す以外に方途はなかったのです。さらに凶作に襲われれば、年季奉公の店員や、三度の賄はあるものの俸給なしの子守り、丁稚奉公、果ては娘の身売りも行われたといえます。

昭和27年2月には「所謂児童の人身売買事件の対策について」と題された厚生事務次官通知が出されています。「標記については、昭和24年5月14日厚生省発第45号都道府県知事宛厚生次官、法務行政長官、労働次官、文部次官連名通知「親元を離れ他人の家庭に養育され又は雇用されたる児童の保護について」によって通知されており、「かねてから、御配慮を煩わしているところであるが、最近

の社会情勢は、所謂人身売買を益々増加させ、それについて根本的な対策を講ずることは緊急の課題であるので、今回、中央青少年問題協議会において、別紙のとおり、所謂人身売買の定義とその基本的な対策要綱が定められ、2月14日の次官会議において決定され、その線に沿って関係各省がそれぞれ具体的対策を講ずることになった。ついては、貴都道府県におかれても、左記により、益々人身売買の対策に関する活動を促進されるよう御配慮を願いたい。特に本件については、市町村長と緊密な連絡の下に、十分その協力を得るよう配意せられたい。

なお、関係各省も夫々の関係機関に対して、前記の基本対策要綱に沿った具体的対策を通知しているから、都道府県青少年問題協議会を利用してこれら諸機関と緊密な連絡を保ち、総合的効果の達成に遺憾なきを期せられたい。」とし「人身売買の発生を未然に防止するためには、一方では家庭の貧困をなくして生活の安定を図ることが必要であるが、他方では、児童の人権を尊重する思想の啓蒙が必要であるから、人権尊重、児童福祉思想については、特に昨年5月5日に制定された児童憲章の普及宣伝等を中心として、特に左記の点について啓蒙を図るよう努めること。

- 一 児童を独立の人格者として扱い、児童の基本的な人権を尊重するという思想の啓蒙を図り、従って、子供を親の所有物の如く勝手に処分するような封建的遺制を根絶するよう努めること。
- 二 児童を心身ともに健全に育成するためには、原則として、両親の家庭のもとで、且つ正しい愛情と知識と技術を以って、育てなければならないこと等の児童福祉の思想を普及徹底せしめること。」などを訴えており、当時の状況がいかほどであったかをうかがい知る貴重な資料と言えるのではないのでしょうか。

「戦後復興」と「金の卵」

終戦直後は物資の不足などにより足踏み状態でしたが、1950年に勃発した朝鮮戦争による特需が引き金となり、1955年ころには戦前の経済水準を回復したとされています。その経済成長には多くの労働力を必要とし、ここに人手不足の都市部と人口爆発の農村部の利害が一致し、新たな労働力の供給源

になり、「金の卵」と言われました。事業主が上野駅にのぼりをもって出迎える様子が当時の映像として今も流れ、目にした方も多いのではないでしょうか。

この時代は「学歴社会」の走りの時期にもあたり、仕事を終えてから「定時制高校」に通った方も多くいました。定時制高校は昭和30年にピークとなる3188校にのぼり、生徒数も54万人に達したとされています。私が卒業したのは都立八潮高等学校ですが、当時は定時制高校が併設されており、定時制の生徒は「八汐」と記していて、その発想の妙に感心したのを覚えています。八潮高等学校の定時制は2008年(平成20年)3月に閉課程したとのことですが、全国でも2012年(平成24年)には681校まで減少しており、そこに学ぶ生徒も不登校生徒・中途退学者の割合が増え、存続の意味も変わってきたようです。

私が労働基準監督官になったのは昭和53年ですが、当時はまだ勤労青少年のために「勤労青少年旅客運賃割引制度」(事業主に雇用されている一定の条件を満たす20歳未満の若者(勤労青少年)が帰省するためJR等の鉄道、航路および自動車線(バス)を乗車(船)する場合に、原則として年2回を限度にその旅客運賃を割り引く制度)がありました。割引証の発行事務は労働基準監督署で行っており、何度か事務を手伝った覚えがあります。1966年(昭和41年)に開始されましたが、勤労青少年の減少や交通手段の多様化によって利用者が減少したため、2011年(平成23年)3月31日限りで廃止されました。

難攻不落の社長

「金の卵」と称せられ、若く勤勉な労働力として戦後の復興を支えたところですが、勤労青少年法などに基づく様々な施策がとられてはいたものの、労働条件の最低基準を定めた労働基準法が施行されたのは昭和22年9月1日。東京においてこの際に設置された労働基準監督署は17署でしたが、職員数

は労働基準監督官などを含め総勢397名しかおらず、もっぱら労働基準法の周知・啓発に力点が置かれ、現在のような監督指導には遠く及ばなかったものと思われまふ。集団就職などにより働き始めた勤労青少年には、労働基準法などの労働者保護法規について知る由もなく、専横な事業主の下で過酷な労働に従事したものが大半であったことは想像に難くありません。当時の町工場の様子については、1951年(昭和26年)3月に東京都立大学附属工業高校の普通科(文科)を卒業し、旋盤工として大森や鎌田周辺の町工場を移り過ごした小関智弘氏の「大森界限職人往来」をはじめとする作品に詳しく紹介されています。こうした中で見習工から始まり、技術を学び(というより盗み)、腕を磨いて一国一城の主となった方も多くおられました。私が労働基準監督官として労働省に採用されたのが、先にも記したように昭和53年4月でしたから、対峙する社長さん方は戦後の混乱期を経て、労働基準法や労働安全衛生法などの労働者保護法規の光も当たらぬ場所で辛酸を舐め、ひたすら働き続けた人ばかり。自分の経験を唯一の信条としていて、なかなか理解してもらえず、ひたすら根競べの毎日だったことを思い出します。先輩からは「監督官は法律のセールスマン。いらぬといっても押し売れ、買ってくれるまでは一步も引くな!」とよく言われました。

「中野サンプラザ(全国勤労青少年会館)」も閉館となり、一世を風靡した「やまびこ学校」の編者である無着成恭氏も本年7月21日、96歳の生涯を閉じられました。時は流れ、国立社会保障・人口問題研究所の「将来推計人口」によれば、引き続き日本の人口は減少を続け、外国人がこれを下支えする構造へと変わっていくとのこと。日本に來られた外国人の方々が、かつての「勤労青少年」のように法の庇護もない中で過酷な労働を強いられることのないよう、過去の経験を活かしていく時代になってきたように思われます。(顧問 滝澤 成)

休憩室

BREAK  TIME

犬 飼いました その2

2021年3月に迎え入れたフレンチブルドッグの「りん」は今年の12月で3歳になります。フレンチブルドッグはその体型から動くことが苦手で特に暑さには弱いと言われていますが、思ったより活発で散歩など外に出ることが大好きで、同じく外に出ることが好きな私たちにとって嬉しい誤算でした。(暑さにはやはり弱いです。)



犬を飼ったことにより、旅行で一般的なホテルや温泉旅館などを利用することはかなり制限されます。そこで私たちは犬を飼う前からしばしば行っていたキャンプに目をつけました。ペット同伴不可のキャンプ場もありますが、ホテルや旅館などに比べれば、門戸は開かれています。

昨年の9月、軽井沢のキャンプ場を予約して、テントも新調しました。持っていたテントはドーム型にちょっとした底がある程度のテントなので、テントとタープという日よけを設営する必要がありました。新調したテントはそのタープと一体になっているもので、寝床とリビングが一緒になっているようなものです。

当日は地元のスーパーで「りん」が好きな鶏肉を中心に買い出しをして、設営は少し時間がかかってしまいましたが、買った鶏肉を串打ち

して焼き鳥で乾杯とキャンプとしては順調な進行です。「りん」も満足そうに鶏肉を食べていました。私たちは、「次は紅葉が楽しめるキャンプ場がいいね」などと話しつつ、「りん」と一緒にテントに入り寝ようとしたところ、突然「りん」が挙動不審となり、そのうち興奮してテントに突進したり鳴き始めてしまいました。しかたがないので、私がクルマの中で「りん」と一緒に一夜を明かすことにしたのですが、9月とはいえ標高の高いキャンプ場の夜は息が白くなるほど冷えます。それがわかっていたので、電気毛布を使おうと電源が使えるキャンプサイトを予約したのですが、車内までは引き込めません。(ちなみに妻はテントに残り、電気毛布を使って寝たそうですが、それでも寒かったと言っていました。)また、車内からAC電源が使えるのですが、エンジンを止めたままではバッテリーが心配です。結局「りん」をカイロ替わりにほとんど眠れないまま朝を迎えました。朝日が昇ったとき、太陽の暖かさが身にしみ、これで家に帰れるのだと安堵しました。幸いだったのはクルマの中に入ると「りん」は大人しくなったことでした。朝食も早々に後片付けを全力で成し遂げ、前日は鬼押出し園や軽井沢のアウトレットモールにでも行こうかと話していたのですが、わき目も振らず一心不乱に自宅に戻ったのでした。

終わってみれば、楽しい記憶はなく、苦行のようなキャンプとなってしまいました。愛犬とのキャンプの道はまだまだ険しいようです。



「北千住の新米」改め「D:5」

行政の窓から

その509

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」をご存じですか？

東京労働局 労働基準部 健康課

職場において労働力の高年齢化が進み、働いている方が疾病にかかるリスクが高まっていく中で、病気にかかり治療が必要になると、治療しながら働くことを希望する方にとっては、治療と仕事を両立させることができるかどうかは大きな問題です。

一方で、働く方の職場、とりわけ、人事労務担当者や産業保健スタッフ、そして共に働く上司や同僚にとっても、治療と仕事の両立支援は重要な課題です。治療をしながら働きたいという思いがあり、主治医によってそれが可能だと判断された方が働けるような環境の整備が求められています。厚生労働省の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」では、その支援に当たっての留意事項や準備事項、支援の進め方が記載されています。



ガイドラインの概要

背景・現状

現在、がん等の病気を抱える労働者はまれな存在ではありません。日本人のうち、生涯でがんと診断される割合は2人に1人に上っており、働く世代にとっても無縁ではありません。事業者にとって、労働者ががん等の疾病にかかった時にどのように対応すればよいかについては、身近な課題となっています。

事業者による両立支援の取組の位置づけ

労働安全衛生法では、事業者による労働者の健康確保対策に関する規定が定められており、健康診断及びその結果に基づく就業上の措置を事業者に求める規定や、特に配慮を必要とする労働者の心身の条件に応じた適正配置の規定等の考え方を踏まえると、業務によって疾病が増悪することがないよう就業上の措置等を行うことは、労働者の健康確保対策であり、事業者の責務として取り組むべきものであると言えます。

私傷病であっても、事業者が疾病を抱える労働者を就労させると判断した場合は、業務によって疾病を増悪させることがないよう、一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、労働者の健康確保対策として位置づけられるものになります。

事業者による両立支援の意義

労働者が業務によって疾病を増悪させることなく治療と仕事の両立を図るための事業者による取組は、労働者の健康確保という意義とともに、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、健康経営の実現、多様な人材の活用による組織や事業の活性化、組織としての社会的責任の実現、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もあると考えられます。

治療と仕事の両立支援を行うに当たっての留意事項

・安全と健康の確保

治療と仕事の両立支援に際しては、就労によって疾病の増悪、再発や労働災害が生じたりすることのないよう、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提となります。

・労働者本人による取組と申し出

まずは疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示に基づき治療を受ける、服薬する、適切な生活習慣を守る等により、疾病が増悪しないよう主体的に取り組むことが重要です。

また、私傷病である疾病に関わるものであることから、あくまでも、労働者本人からの支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となります。そのため、申出が円滑に行われるような環境整備が重要になります。

・治療と仕事の両立支援の特徴を踏まえた対応

対象者は、入院や通院のための時間の確保が必要になるだけでなく、疾病の状況等によっては本人の業務遂行能力が一時的に低下する場合などもあるため、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や職務遂行能力も踏まえた就業上の措置が必要となります。この点は、育児・介護との両立支援とは異なるところです。

症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、個人ごとに取り組むべき対応やその時期等は異なるものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要となります。

・対象者、対応方法の明確化

事業場の状況に応じて、事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要です。

・個人情報の保護

両立支援を行うためには、症状や治療の状況等の疾病に関する情報が必要となりますが、これらの情報は機微な個人情報であることから、取得には本人の同意を得るとともに、取得した情報の管理体制を整備する必要があります。

がん等の疾病にかかっても、働きたいと希望する方が働ける環境を実現することは非常に重要な課題であり、このような社会を実現していくためには、企業や医療機関をはじめ様々な関係者が協同して取り組んでいくことが大切です。

厚生労働省ポータルサイト(治療と仕事の両立支援ナビ)

事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインのほか、取組事例など様々な情報が掲載されている厚生労働省ポータルサイト(治療と仕事の両立支援ナビ)をご活用ください。

URL <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/symposium/>



また、東京労働局では、病気の治療と仕事の両立支援に取り組む企業の「経営トップによる基本方針」をホームページに掲載し、紹介しています(随時募集中)。

URL https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/anken_eisei/newpage_00253.html



解体工事現場において、バルコニーの天窓を踏み抜き墜落したもの

業種 その他の建築工事業 職種 解体工

災害発生状況

5階建て鉄骨鉄筋コンクリート造の解体工事において、高さ約7メートルの2階バルコニー(1階の屋根を利用した屋外空間)で粉じん飛散防止の養生シートを被災者と他の労働者の2人で設置した直後、2階バルコニーにある天窓を踏み抜き、被災者が地上に墜落して死亡したものの。

2階バルコニーにおいて、養生シートの設置が完了し、被災者が2階バルコニーから立ち去ろうとしたところ、誤って天窓を踏み抜き墜落した。

天窓は開閉できない構造で、構造部分全体となる外寸が1辺約1m、踏み抜いた箇所は厚さ5mmのポリカーボネート(プラスチック材の一種)素材でドーム型の形状(内寸が1辺約0.8mの正方形で頂部の高さが0.6m)をしていた。

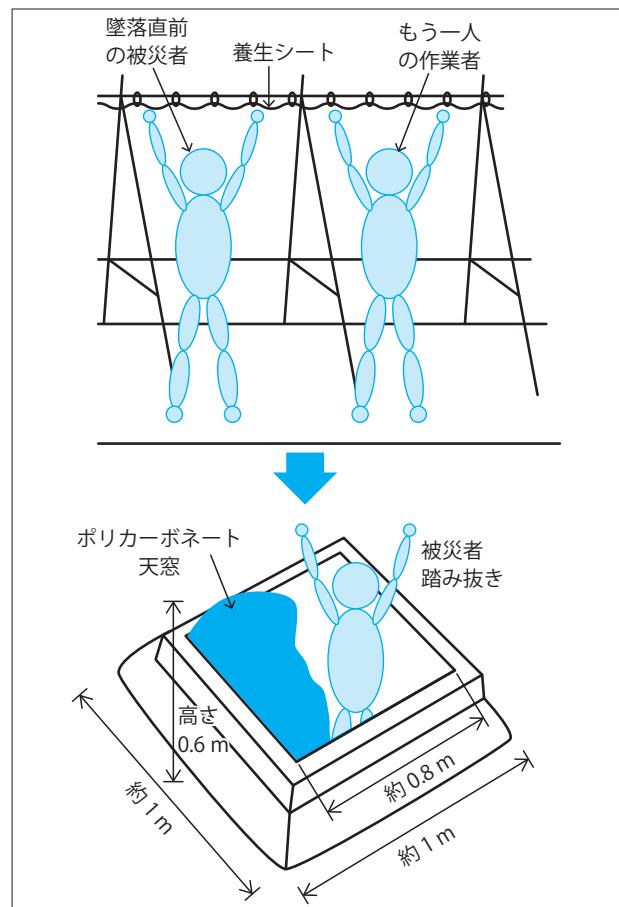
2階の解体作業は当日昼の打合せで急遽決定したため、2階バルコニーの天窓について取付状況等の事前調査はされておらず、天窓を踏み抜く危険性を考慮した作業計画は策定されていなかった。

災害発生原因

- 1 天窓等を含め、解体しようとする建物について事前に調査し、安全な作業が遂行できる計画を策定していなかったこと。
- 2 天窓の設置状況についての危険性が労働者に認識されておらず、天窓付近への立入が可能となっていたこと。
- 3 天窓の踏み抜き防止を含め、2階の解体作業に係るリスクアセスメントが行われていなかったこと。

災害防止対策

- 1 解体しようとする建物等について、事前に調査し、安全な作業が遂行できるよう作業計画を策定すること。
- 2 天窓等についての危険性を労働者が認識できるように安全教育を通じて労働者に作業計画を周知すること。
- 3 作業当日の作業箇所及び作業内容を踏まえたリスクアセスメントを実施し、危険ポイントを適切に洗い出すこと。



※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。

令和 5 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 26 人

前年同期 30 人

●令和 5 年 死亡災害発生状況 (8 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	1	2	-1
建設業	10	17	-7
土木工事業	3	2	1
建築工事業	6	9	-3
木造家屋建築工事業	0	2	-2
その他の建設業	1	6	-5
陸上貨物運送事業 ^(注3)	2	2	0
ハイヤー・タクシー業	1	0	1
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	0	0	0
商業	5	1	4
小売業	1	0	1
保健衛生業	0	0	0
社会福祉施設	0	0	0
接客娯楽業	0	1	-1
飲食店	0	1	-1
清掃と畜業	0	2	-2
ビルメン業	0	0	0
その他の三次産業	7	4	3
金融業	0	0	0
警備業	4	3	1
その他(一次産業) ^(注4)	0	1	-1
全産業合計	26	30	-4

(注1)左段は本年8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 5 年 死傷災害発生状況 (8 月末日現在)

業種別

	本年発生分	前年同期	増減率(%)
製造業	392	340	15.3
建設業	620	566	9.5
土木工事業	105	86	22.1
建築工事業	402	359	12.0
木造家屋建築工事業	25	24	4.2
その他の建設業	113	121	-6.6
陸上貨物運送事業 ^(注3)	650	617	5.3
ハイヤー・タクシー業	254	254	0.0
その他の運輸交通・ 貨物取扱業	246	169	45.6
商業	1109	1121	-1.1
小売業	797	836	-4.7
保健衛生業	874	757	15.5
社会福祉施設	684	593	15.3
接客娯楽業	604	504	19.8
飲食店	459	405	13.3
清掃と畜業	514	515	-0.2
ビルメン業	334	343	-2.6
その他の三次産業	966	900	7.3
金融業	49	56	-12.5
警備業	214	218	-1.8
その他(一次産業) ^(注4)	39	39	0.0
全産業合計	6268	5782	8.4

(注1)左段は本年8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。

化学物質管理者講習

化学物質の製造事業場向け・取扱い事業場向け講習のご案内

—労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和5年4月1日から順次施行）—
 リスクアセスメント対象物質の製造・取扱い事業場においては
 『化学物質管理者』の選任が必要になりました。

当連合会では、告示に基づき、自律的な化学物質管理を行なうために必要な知識と実務能力を習得していただくための化学物質管理専門講習（2日間コース：製造事業場向け）及び製造事業場以外の事業場において化学物質を取り扱う事業場を対象とした講習（1日コース：取扱い事業場向け）を以下の日程で開催します。

取扱い事業場の皆様方へ

リスクアセスメントに関する知識やスキル習得のため、パソコンを使用した実習を組み入れた2日間講習を受講いただくことをお勧めします。



2日間講習では、
パソコンを使用し
た実習も行います。

1 開催日時及び開催場所

※ 講習終了後に修了証を交付します。
 【2日間】 16：50～ 【1日間】 17：10～ 修了証交付

【化学物質管理者専門的講習（2日間）】

開催日時	開催場所	所在地	時間
【令和5年】 10月17日（火） 10月18日（水）	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	9:00～17:10 9:00～16:50
10月30日（月） 10月31日（火）	安全衛生研修センター	江戸川区中央1-8-1 内宮ビル本館2階	同 上
11月15日（水） 11月16日（木）	安全衛生研修センター	江戸川区中央1-8-1 内宮ビル本館2階	同 上
12月25日（月） 12月26日（火）	安全衛生研修センター	江戸川区中央1-8-1 内宮ビル本館2階	同 上
【令和6年】 1月12日（金） 1月15日（月）	中労基協ビル4階ホール	千代田区二番町9-8 中労基協ビル4階	同 上
2月 1日（木） 2月 2日（金）	安全衛生研修センター	江戸川区中央1-8-1 内宮ビル本館2階	同 上
3月 5日（火） 3月 6日（水）	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	同 上

【製造事業場以外の事業場における化学物質管理者講習に準ずる講習（1日間）】

開催日時	開催場所	所在地	時間
【令和5年】 11月16日（木）	中労基協ビル4階ホール	千代田区二番町9-8 中労基協ビル4階	9:00～17:10
12月18日（月）	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	同 上
12月25日（月）	中労基協ビル4階ホール	千代田区二番町9-8 中労基協ビル4階	同 上
【令和6年】 1月12日（金）	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	同 上
3月 8日（金）	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	同 上

2 講習料金

(1) 化学物質管理者専門的講習(2日間)

会員 27,170円 (受講料 24,200円 テキスト代 2,970円 消費税込み)

一般 30,470円 (受講料 27,500円 テキスト代 2,970円 消費税込み)

(2) 製造事業場以外の事業場における化学物質管理者講習に準ずる講習(1日)

会員 15,070円 (受講料 12,100円 テキスト代 2,970円 消費税込み)

一般 18,370円 (受講料 15,400円 テキスト代 2,970円 消費税込み)

* 会員とは、東基連及び支部並びに都内各地区労働基準協会の会員をいいます。

3 申込方法

開催場所により異なります。それぞれお申し込みください。

たま研修センターは、八王子、立川、青梅、三鷹の各協会支部HPの「講習、セミナー」から



八王子

<https://www.toukiren.or.jp/shibu/hachioji/kousyuu2021.html>

☎ 042-512-5312



立川

http://www.tachikawa-roukikyo.or.jp/training_course/

☎ 042-512-5311



青梅

<https://www.toukiren.or.jp/shibu/ome/workshop.php>

☎ 042-512-5408



三鷹

<https://www.toukiren.or.jp/shibu/mitaka/schedule.html>

☎ 042-512-5435

中労基協ビル4階ホールは、中央労働基準協会支部HPの「講習、セミナー」から



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

☎ 03-3263-5060

安全衛生研修センターは、東基連HPの「各種講習会のご案内」から



<https://www.toukiren.or.jp/subject/schedule.php?sc=>

☎ 03-5678-5556

4 講習の特徴

当連合会の本講習は、改正省令にかかわった化学物質管理の第一人者の講師養成講習を修了した知識・経験豊富な専門家や医師等を講師としてお迎えし、充実した内容のテキストを使用しての講習で、全科目を修了された方には「修了証」を交付します。

5 その他

(1) 化学物質管理者専門的講習(2日間)について

I 令和4年厚生労働省告示第276号の内容を満たす講習となっております。

II 本講習では、第1種衛生管理者や各種作業主任者技能講習の修了者等の方に対する科目の免除は実施しておりません。

III **講習2日目は、ノートパソコンを持参してください。**事前に受講者において厚生労働省「職場のあんぜんサイト→化学物質(バナー右上)→化学物質のリスクアセスメント実施支援」から「CREATE-SIMPLEver.2.5」をダウンロードしてください(スマートフォンでも構いませんが、パソコンのほうが操作しやすいです。)



なお、講習会場においてもWiFi環境がありますので、ダウンロードは可能です。この場合マクロが使用できるMicrosoft Excelがインストールされている必要があります。

(2) 製造事業場以外の事業場における化学物質管理者講習に準ずる講習(1日)について

I 令和4年9月7日付基発0907第1号の内容を満たす講習となっております。



■ 2023 年度法定講習等についての注意事項 ■

東基連では、安全衛生研修センターのほか、各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細につきましては、各開催回の開催案内(リーフレット又はHP(本部・各支部))をご覧ください。お問い合わせ・お申込みは31~32ページの「申込受付」あてにお願いいたします。会場の略称につきましては、以下をご覧ください。

- 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ホームページ又は講習案内をご覧ください。
- 「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となります。
- 「中央支部」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による配信も行います。
- 上野・王子・足立荒川支部共催による熱中症予防教育セミナーは、東京都東職業能力開発センターで行います。
- 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。
- 多摩地区支部(八王子支部・立川支部・青梅支部・三鷹支部)の

会場無記載講習会場は、東基連たま研修センター：立川市曙町1-21-1 いちご立川ビル2階です。

- 多摩地区支部の講習の実技については、「昭島」は昭和飛行機工業(昭島市)、「日野日野」は日野自動車日野工場、「日野羽村」は日野自動車羽村工場です。
- 安全衛生研修センターで行う玉掛け、小型移動式クレーン、床上操作式クレーン、高所作業車(10m以上)、酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習及び低圧電気特別教育の実技は、当連合会が指定した日に受講していただきます。
- 高圧・特別高圧電気特別教育の実技は、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。 ■

紙面の都合上、今月は、「桃樹の「労務・安全衛生 深掘り探訪記」」及び「桃樹のちょこっと用語」はお休みします。

■ 編集後記 ■

薄の穂が膨らみ、艶やかに輝く栗が店先に出回る季節を迎えた。栗と言えば「ごんぎつね」を思い出す。昭和7年、児童文学作家の新美南吉が18歳の時に雑誌「赤い鳥」に発表した「ごんぎつね」。小学校の国語の教科書にも採用されており、懐かしく思い出す人も多いに違いない。

一人ぼっちの悪戯好きの小狐ごんは、兵十が川で捕った鰻や魚を逃がしてしまう。10日ほど経って、兵十の母の葬列に出会ったごん。自分が逃がした鰻は兵十の母が食べたいと願い、それに応えようと兵十が捕った鰻であると思い、「あんな悪戯をしなければ良かった」と後悔する。そして、栗を拾って兵十の家に毎日届けるように。自分と同じく一人ぼっちになった兵十に自らを重ね、寄り添おうとするごんの姿が健気でいじらしい。

秋、野山から贈られる宝物は幾つもある。岐阜県西濃地域に住む先輩から、名産の富有柿が届くようになって久しい。何十年も前に初任地で出会い、お世話になった先輩。今も変わらず、真摯に真剣に生き抜く姿に勇気を頂いている。

北信濃への赴任経験を持つ知人から、長野県の友人から頂いたという小布施の栗のお裾分が。「たった2年間、職場を共にした関係だが、生涯の友を得た」と。「贈られた栗は、何よりも甘く、元気が出る」とも。

人との出会いを大切にしたい。職場であれ地域であれ、短い期間であったとしても、共に過ごす時間の中で理解し励まし合う関係へ。大切なのは相手を思う真心と、それを行動で示すこと。そう、ごんが届けたのは栗だけではない。

(小太郎)

講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和6年1月		
特別教育	自由研削砥石	センター 学科・実技	1日	19(木)	17(金)	4(月)	22(月)	
		立川支部 学科・実技	1日					
	動力プレス機械金型調整等	多摩各支部	学科	1日	29(日)日野羽村			
	アーク溶接	センター	学科	2日	1(水)~2(木)	27(月)~28(火)	9(火)~10(水)	31(水)~2/1(木)
			実技	1日	6(月)	29(水)	11(木)	2/2(金)
	立川支部	学科	2日					
		実技	1日					
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	17(火)~18(水)	15(水)~16(木)	20(水)~21(木)	22(月)~23(火)
	低圧電気	センター	学科	1日	2(月)	6(月)	11(月)	15(月)
			実技	1日	3(火)/4(水)/5(木)	7(火)/8(水)/9(木)	12(火)/13(水)/14(木)	16(火)/17(水)/18(木)
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日	10(火)		19(火)	
	クレーン	立川支部	学科	1日		18(土)		
実技			1日		26(日)昭島			
第2種酸素欠乏	中央支部	学科	1日					
粉じん	センター	学科	1日		30(木)		26(金)	
ダイオキシン	センター	学科	1日	27(金)			9(火)	
フルハーネス	多摩各支部	学科・実技	1日				23(火)	
講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和6年1月		
受験準備	衛生管理者(第1種)	センター 学科	4日		27(月)~30(木)		22(月)~25(木)	
		中央支部 学科	3日	11(水)~13(金)		6(水)~8(金)		
	衛生管理者(第2種)	センター 学科	3日		27(月)~29(水)		22(月)~24(水)	
		中央支部 学科	2日	11(水)~12(木)		6(水)~7(木)		
	衛生(特例)	センター 学科	2日		29(水)~30(木)		24(水)~25(木)	
		中央支部 学科	1日	13(金)		8(金)		
衛生管理者	立川支部	学科	2日					
X線	センター	学科	2日	18(水)~19(木)				
講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和6年1月		
その他	総括安全衛生管理者	中央支部	学科	1日	27(金)			
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	11(水)~12(木)	13(月)~14(火)	7(木)~8(金)	15(月)~16(火)
		中央支部	学科	2日		6(月)~7(火)		25(木)~26(金)
		多摩各支部	学科	1日	12(木)~13(金)			
	衛生管理者能力向上	センター	学科	2日	23(月)~24(火)			
	安全衛生推進者	センター	学科	2日	19(木)~20(金)	8(水)~9(木)	5(火)~6(水)	9(火)~10(水)
		中央支部	学科	2日		14(火)~15(水)		18(木)~19(金)
		多摩各支部	学科	2日		14(火)~15(水)		
	衛生推進者	センター	学科	1日	13(金)	22(水)	1(金)	25(木)
		中央支部	学科	1日	25(水)		12(火)	
		多摩各支部	学科	1日				24(水)
	雇入れ時安全衛生教育	中央支部	学科	半日				
		上野・王子・足立荒川	学科	半日				
			学科	1日				
		多摩各支部	学科	半日				
職長教育	センター	学科	2日	5(木)~6(金) 26(木)~27(金)	18(月)~19(火)	15(月)~16(火)		
職長・安全衛生責任者	多摩各支部	学科	2日	23(月)~24(火)				
リスクアセス	中央支部	学科	1日					
携帯用丸のこ盤	センター	学科・実技	1日	14(火)		29(月)		
KYT	センター	学科	1日	3(火)	6(月)	4(月)	30(火)	
	上野・王子・足立荒川	学科	1日					
		学科	半日					
熱中症予防管理者研修	中央支部	学科	半日					
熱中症予防教育セミナー	上野・王子・足立荒川	学科	半日					

講習会名	申込受付	科目	10月	11月	12月	令和6年1月
石綿建材調査者(一般)	センター	学科	2日	13(月)～14(火)		30(火)～31(水)
		試験	1日	22(水)		2/5(月)
石綿建材調査者(一戸建て等)	センター	学科	1日			29(月)
		試験	1日			2/5(月)
床上操作式クレーン	センター	学科	2日	2(月)～3(火)	11(月)～12(火)	
		実技	1日	4(水)／5(木)／6(金)	13(水)／14(木)／15(金)	
小型移動式クレーン	センター	学科	2日	23(月)～24(火)		11(木)～12(金)
		実技	1日	25(水)／26(木)／27(金)		15(月)／16(火)／17(水)
ガス溶接	センター	学科	1日	26(木)	20(月)	24(水)
		実技	1日	27(金)	21(火)	25(木)
	立川支部	学科	1日			
		実技	1日			
フォークリフト(11時間)	センター	学科	1日		1(水)	17(水)
		実技	1日		8(水)	23(火)
	立川支部	学科	1日	21(土)	25(土)	27(土)
		実技	1日	28(土)	12/2(土)	2/3(土)
フォークリフト(15時間)	立川支部	学科	2日			26(金)～27(土)
		実技	1日			2/3(土)
フォークリフト(31時間)	センター	学科	1日	1(水)	27(月)	17(水)
		実技	平日	2(木)6(月)7(火)	28(火)～30(木)	18(木)19(金)22(月)
		3日	土	4(土)5(日)11(土)		2/1(木)2(金)5(月)
	多摩各支部	学科	1日		7(火)	
		実技	昭島			
		3日	青梅		12(日)19(日)26(日)	
立川支部	学科	1日	21(土)	25(土)	27(土)	
	実技	3日	22(日)28(土)29(日)	26(日)12/2(土)3(日)	28(日)2/3(土)4(日)	
フォークリフト(35時間)	立川支部	学科	2日			26(金)～27(土)
		実技	3日			28(日)2/3(土)2/4(日)
高所作業車(10m以上)	センター	学科	1日	20(月)		26(金)
		実技	1日	21(火)／22(水)／24(金)		29(月)／30(火)／31(水)
玉掛け	センター	学科	2日	16(月)～17(火)	13(月)～14(火)	4(月)～5(火)
		実技	1日	18(水)／19(木)／20(金)	15(水)／16(木)／17(金)	6(水)／7(木)／8(金)
	立川支部	学科	2日	14(土)～15(日)		20(土)～21(日)
		実技	1日	22(日)昭島		28(日)昭島
玉掛け技能+クレーン特別教育学科	八王子支部	学科	2日	18(水)～19(木)		
		実技	1日	22(日)／29(日)(日野日野)		
青梅支部	学科	2日	16(月)～17(火)			
	実技	1日	22(日)／29(日)(日野羽村)			
クレーン(希望者)	多摩各支部	実技	1日	5(日)日野日野		
木工機械	センター	学科	2日	12(木)～13(金)		
プレス機械	センター	学科	2日			
乾燥設備	センター	学科	2日	18(水)～19(木)		
はい作業	センター	学科	2日	16(月)～17(火)	19(火)～20(水)	
特化・四アルキル鉛	センター	学科	2日	10(火)～11(水)	1(水)～2(木)	7(木)～8(金)
		2日	25(水)～26(木)	20(月)～21(火)	18(月)～19(火)	
	中央支部	学科	2日	19(木)～20(金)		22(月)～23(火)
多摩各支部	学科	2日			14(木)～15(金)	
	実技	1日				
鉛	センター	学科	2日	30(月)～31(火)		
酸素欠乏・硫化水素	センター	学科	2日	3(火)～4(水)	7(火)～8(水)	12(火)～13(水)
		実技	1日	5(木)～6(金)	9(木)～10(金)	14(木)／15(金)
	中央支部	学科	2日		28(火)～29(水)	
		実技	1日		30(木)	
多摩各支部	学科	2日				
	実技	1日				
有機溶剤	センター	学科	2日	12(木)～13(金)	6(月)～7(火)	11(月)～12(火)
		2日	23(月)～24(火)	27(月)～28(火)	21(木)～22(金)	
	多摩各支部	学科	2日	5(木)～6(金)	16(木)～17(金)	10(水)～11(木)
石綿	センター	学科	2日	10(火)～11(水)	1(水)～2(木)	21(木)～22(金)
		2日	23(月)～24(火)	16(木)～17(金)	29(月)～30(火)	
	中央支部	学科	2日	4(水)～5(木)	29(水)～30(木)	
		2日	26(木)～27(金)		14(木)～15(金)	