東基連

11

No. 804

定価／100円（消費税込み）

産業保健フォーラム IN TOKYO 2026

今見つめなおす職場のメンタルヘルス
～ストレスチェックから始まる心の健康づくり～

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2026」が 9 月 29 日に「きゅりあん（品川区立総合区民会館）」（東京都品川区東大井）において開催され、660 名の方が参加されました。



会場の様子

産業保健活動の充実・強化といった労働者の健康確保対策を積極的に推進していくことは、AI をはじめとする急速な技術革新の進展により大きな変革期を迎えるこの時代においても、働く人々の健康を守り、1 人 1 人の働きがいを高めることにつながり、ひいては企業の生産性の向上につながります。企業経営や人材確保・育成の観点からもプラスであり、また、社会的にも評価されることになり、企業戦略の観点からも非常に重要な取り組みであるといえます。



増田局長のご挨拶の様子

本フォーラムは、産業医、衛生管理者、安全衛生担当者等産業保健に係る方のみならず、労務・人事担当の方々をも対象に、東京労働局、公益社団法人東京労働基準協会連合会、独立行政法人労働者健康安全機構東京産業保健総合支援センターの主催により、毎年産業保健に関するタイムリーな情報を提供する場として、この時期に開催し、今年度で 31 回を迎えました。

我が国においては、長時間労働による過重労働のほか、パワハラ・セクハラ等のハラスメント行為を起因とする精神障害に関する労災請求認定件数が増加しており、職場におけるメンタルヘルス対策を一層推進していくことが求められています。これまで事業場規模 50 人以上で義務付けられていたストレスチェックが、労災認定件数を

◆産業保健フォーラム IN TOKYO 2026 …… 1
◆第 85 回全国産業安全衛生大会 in 札幌 ～参加報告① …… 4
◆「過重労働解消キャンペーン」を実施します …… 9
◆11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です …… 15
◆東基連衛生管理者協議会 令和 8 年度第 1 回研修会開催 …… 18
◆11 月は「建設荷役車両特定自主検査強調月間」…… 24

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

見るにその被災発生率は事業場の規模に関係ないこともあり、令和 10 年 4 月から 50 人未満の小規模事業場においても義務化されることになりました。

このような状況を踏まえ、今年度は、「今見つめなおす職場のメンタルヘルス～ストレスチェックから始まる心の健康づくり～」をテーマに、職場におけるメンタルヘルス対策に関する講演が行われました。

本フォーラムでは、きゅりあん 8 階大ホールにおいて増田東京労働局長による主催者挨拶の後、東京労働局労働基準部健康課の「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」の説明と職場のメンタルヘルスに関する 3 つの講演が行われました。

講演 1　北里大学医学部公衆衛生学教授 堤明純氏による講演

「職場のメンタルヘルス対策―ストレスチェック制度の有効活用」



堤氏の講演の様子

講演要旨　労働者の心の健康の保持増進のための指針において、職場のメンタルヘルスは、事業者による計画の策定の下、事業場の全員が役割をもって、組織的に進めることが示されています。PDCA を回しながら、職場のメンタルヘルス対策のインフラを少しずつ整備していくことが大切です。2025 年 5 月の労働安全衛生法改正により、従業員 50 人未満の中小企業も含め、実施が義務化されることになったストレスチェック制度も、PDCA を回しながら実施していくことが勧められます。

本講演では、ストレスチェック制度の有効的な活用を例にして、職場のメンタルヘルス対策の進め方についてお話ししたいと思います。

午後からは、東京労働局の「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアルについて」の説明ののち、

講演 2　合同会社活躍研究所代表三菱ケミカル株式会社産業医 野﨑卓朗氏による講演

「メンタルヘルス不調者が「戦力」に変わる―『配慮』から『活躍』へ」



野﨑氏の講演の様子

講演要旨　メンタルヘルス不調者への対応について、「どう配慮したらよいのか」「また再発するのでは」と悩まれている担当者の方も多いのではないでしょうか。実は、「配慮」が不調者の回復を妨げ、対応する側をも疲弊させる構造につながっている可能性があります。

本講演では、不調者を「配慮すべき弱者」と捉える従来の考え方から、「適切な準備を整えれば本来の力を発揮して活躍できる」という前提に立つ「活躍支援型」アプローチをご紹介します。このアプローチを取り入れた事業場では、休業者が就業制限なくフルタイムで安定的に就業を継続し、「戦力」として活躍する姿が多くの事例で報告されています。

本講演が皆様のメンタルヘルス対策の「前提」を見直すきっかけになれば幸いです。

講演 3　産業医科大学産業医実務研修センター副センター長教育教授 柴田喜幸氏による講演

「2 つの手札で管理者をメンタルヘルス加害者から資源者に変える職場コミュニケーションというファンタジー（幻想）への具体策」



柴田氏の講演の様子

講演要旨　「職場の心の健康」が問題視され、早四半世紀が経ちますが、悩ましい事案はあとをたちませんね。その対策として「職場のコミュニケーションを」「4 つのケアを」などさまざまな呼びかけがされてきましたが、どうにも新型コロナのようなきっぱりした終息感は訪れず、むしろ深刻化すら感じます。一体何が足りないのでしょう。

本講演では、これまでのこの話題に漂う「善意」と「技術」という 2 つのファン

タジー（幻想）を拠り所に、マクロとミクロの２つの手札でこの悩ましい経営課題・職場課題そして健康課題の改善を考え、具体策をお持ち帰りいただきます。

これら講演・説明の様子は、期間限定ではありますが、東京労働局の HP で動画配信されます。

「産業保健フォーラム IN TOKYO 2026 を開催しました」で検索してください。https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/news_topics/topics/forum-2025-report_00002.html

当日はきゅりあん７階のイベントホールで、後援団体による健康測定や保護具の展示コーナー等が設けられ、来場された方々が健康測定を行ったり、保護具について説明を受けたり、展示コーナーのパンフレットなどをご覧になるなど、熱心に情報の収集に当たっておられました。

健康測定・相談・展示コーナーの内容と出展団体は次のとおりです

- こころの耳（（一社）日本産業カウンセラー協会　こころの耳運営事務局）
- 化学物質管理/リスクアセスメント新たな化学物質管理への対応相談コーナー（テクノヒル㈱）
- 労働条件等相談コーナー（東京労働局労働基準部監督課）
- **中小規模事業場安全衛生相談コーナー（（公社）東京労働基準協会連合会）**
- 労働安全衛生相談コーナー（（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会東京支部）
- 健康測定コーナー【血管年齢測定】（全国健康保険協会東京支部）
- 健康測定コーナー【口腔機能測定・脳年齢測定】
  （東京都産業保健健康診断機関連絡協議会・全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会）
- 健康づくり関係パンフレット等配布（東京都保健医療局保健政策部健康推進課）
- 助成金・働き方改革相談コーナー（東京働き方改革推進支援センター）
- 中災防図書展示、ストレスチェック・エイジフレンドリー相談コーナー（中央労働災害防止協会）
- リワーク支援相談コーナー（東京障害者職業センター　リワークセンター東京）
- 治療と仕事の両立支援の案内（東京地域両立支援推進チーム、東京労働局労働基準部健康課）
- 労働衛生のハンドブック【令和８年度版】配布（東京産業保健総合支援センター）
- 保護具展示コーナー（（公社）日本保安用品協会）

第 85 回 全国産業安全衛生大会 in 札幌 ～参加報告①

大会テーマ　大地にみなぎる 安全・健康 決意の力

令和 8 年 9 月 16 日から 3 日間、「全国産業安全衛生大会」が北海道札幌市で約 8,000 名の方々の参加を得て開催されました。

大会初日は総合集会として北海きたえーる（北海道立総合体育センター）で、労働安全衛生水準の向上に寄与された功績者に対する表彰及び特別講演が行われました。



会場の様子

大会 2、3 日目は札幌コンベンションセンター、札幌市産業振興センター及びカナモトホールにおいて、12 の分科会が開催されました。本大会では、広大な土地と豊かな自然を活かした北海道ならではの産業（農業、畜産業、食料品製造業等）における労働災害防止のプログラムとして「食を支える産業の安全を考える分科会」が設置されました。

それぞれの分科会において、職場での労働災害防止や健康づくりに取り組む企業・団体等による約 230 本の研究発表・講演のほか、パネルディスカッションやシンポジウムが実施され、その一つ一つが充実した内容であり、有用な情報を得たことと思います。

このほか、大会参加者には、9 月 16 日から 10 月 2 日まで、現地開催のプログラムとは異なるオンライン限定の特別報告及び 16 の研究発表が配信され視聴することができました。

また、同期間中、つどーむ（札幌市スポーツ交流施設）において、「緑十字展 2026　働く人の安心づくりフェア」も開催され、3 日間で延べ約 12,100 名の来場者を得て、盛会裡に終了しました。

第 1 部

1　開会式

全国から各事業場における産業安全・労働衛生の関係者が集い、北海きたえーるにおいて、開会式が催されました。

会場には安井省待郎労働基準局安全衛生部長をはじめ、上田晃弘北海道知事室長、秋元克広札幌市長及び各労働災害防止団体の代表の皆様が来賓として登壇されました。

また、主催者側として、開催地の公益社団法人北海道労働基準協会連合会の土田拓会長をはじめ、中央労働災害防止協会の三好忠滿副会長（東京労働基準協会連合会会長）ほかの方々が登壇されました。

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

筒井会長は、令和 8 年熊本地震で被災された方々へのお見舞いを述べた上で、

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

我が国の経済社会は、企業業績の拡大や歴史的な賃金の引き上げが進む一方で、少子高齢化や人口減



筒井会長

少の加速、さらにはAIをはじめとする急速な技術革新の進展により大きな変革期を迎えています。

このような変化の時代であるからこそ、経営の礎である働く人々の安全と健康を守り抜き、1人1人の働きがいの向上を図ることが重要です。その実現のためには企業が安全で健康な職場環境を提供し、多様性を尊重しながら環境を整備することが不可欠です。これこそが企業の生産性の向上につながり、ひいては日本経済全体の活力となるものです。しかしながら働く現場に目を向けると、休業4日以上の死傷災害は、残念ながら依然として高い水準にとどまります。とりわけ高年齢労働者の増加に伴う転倒などの行動災害や地球温暖化等に伴う熱中症は、その予防対策が喫緊の課題となっております。また、精神障害に関する労災請求認定件数が増加する中で、職場におけるメンタルヘルス対策を一層推進していくことが求められています。このように私たちが直面する課題は多様化複雑化しています。どんなに時代が変化し、技術が進化しようとも、誰もが安心して輝ける職場作りを推進していくことが重要です。

皆さまには、日々の声掛けや安全第一の意識を互いに高めあい、全員参加で安全文化を醸成していただきたく存じます。

本大会は「大地にみなぎる　安全・健康　決意の力」をテーマにして国内最大の安全衛生に関する情報、知恵、知見を共有し、交流し、研鑽する場です。

今年は、メンタルヘルスケア、リスクアセスメント、DX、ダイバーシティといった現代的課題に加え農業・畜産業・食料品製造業など北海道ならではの食を支える産業の安全を考える分科会を用意しました。北海道札幌は先人たちの不屈の心により発展を遂げ、現在も多様な産業が力強く芽吹く日本の重要な拠点です。このような歴史と活力ある地で、皆様が一堂に会し、安全を語り合えることは誠に意義が深いことです。

中災防は、従前よりこの活動を「知恵の貸し借り」と称しています。皆様には本大会で得られた成果をそれぞれの職場に持ちかえっていただき、安全衛生の水準の向上と経営基盤の強化につなげていただきますようお願い申し上げます。」

と話されました。

この後、祝辞を、上野厚生労働大臣(代読・安井厚生労働省安全衛生部長)、鈴木知事(代読・上田知事室長)から、また、河合純一スポーツ庁長官からビデオによりいただきました。その後、公益社団法人北海道労働基準協会連合会の土田会長からご挨拶がありました。

2　表彰式

開会式の後、表彰が行われました。

中央労働災害防止協会三好副会長(東基連会長)から表彰状等が授与されました。

中央労働災害防止協会会長賞及び顕功賞の受賞者、受賞理由はつぎのとおりです。


顕功賞

中央労働災害防止協会会長賞　**よつ葉乳業株式会社**

全社安全衛生委員会が定める活動計画のもと本社と各事業場が連携することにより、OSHMSの運用やリスクアセスメント、安全衛生教育の内製化など労働安全衛生活動の強化に取り組み、従業員の安全と健康確保に努めるなど他社の模範となる顕著な成果をあげたことが評価されました。

顕功賞　**小松原 明哲**（早稲田大学 理工学術院 創造理工学部 経営システム工学科教授）

長年にわたり人間工学研究に従事され、政府の各委員会の委員を務められるとともに、産業各界において自律的な安全推進体制の構築を支援し、我が国の労働安全の発展に貢献されたことが評価されました。

顕功賞　**土肥 誠太郎**（株式会社 MOANA 土肥産業医事務所代表/産業医科大学産業衛生教授）

長年にわたり基礎・臨床・産業医学に関する研究と実践に従事され、その知見と実績から多くの政府委員に就任し尽力されるとともに、指導者として多くの後進となる産業医の指導・育成に努められるなど、我が国の労働衛生の発展に顕著な功績を挙げたことが評価されました。

次に緑十字賞の表彰が行われました。

この表彰は、長年にわたり、我が国の産業安全または労働衛生の推進向上に尽くし、顕著な功績が認められる方々に授与されるものです。



産業安全関係で 36 名、労働衛生関係で 15 名、産業安全及び労働衛生関係で個人 41 名と 1 事業場の皆様が受賞され、それぞれの部門の代表者に三好副会長（東基連会長）から表彰状が手渡しされました。

緑十字賞として、前東基連専務理事の滝澤成様（たま労働経済研究所代表）、元東基連亀戸労働基準協会支部長の石田泰巳様（株式会社竹中工務店東京本店安全環境部専門役）、東基連講師の田中通洋様（オフィス・ヒロミチ代表）も今年度受賞されました。おめでとうございます。

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

大会宣言

本年、発生した 7 月の熊本地震および 8 月の千葉豪雨をはじめ各地で発生した自然災害により、働く人々を含め多くの人命が失われ、甚大な被害がもたらされた。被災された方々に心からお見舞い申し上げるとともに、被災地が一日も早く安全に復旧・復興されることを強く願う。

我が国の労働災害は、関係者の不断の努力により、昨年の死亡者数は前年に続き過去最少を記録し、休業四日以上の死傷災害についても、五年ぶりに減少に転じた。しかし、第三次産業などの業種は依然増加傾向にある。さらに、精神障害の労災認定件数が過去最多となるなど、社会的・経済的損失は引き続き膨大なものとなっている。

また、近年は農作業中の死傷事故が増加し、他産業に比べて死亡事故の発生率が極めて高い状態が続いていることから、農業における災害の防止が喫緊の課題となっている。

こうした状況の中、働く人の安全と健康をめぐっては、労働者 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施、化学物質による健康障害の防止対策、機械等による労働災害の防止対策、高年齢者に配慮した労働災害防止対策、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進など、職場の実情に応じたさまざまな取り組みが関係者の連携の下で進められている。

社会や職場の環境が急激に変化する現代において、安全衛生活動を着実に進め、誰もが安心して働ける職場を実現するためには、AI やロボットなどの先端技術を現場の実情に応じて活用し、変化する環境に柔軟に対応していくことが求められる。

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

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

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

右、宣言する。

令和 8 年 9 月 16 日

第 85 回全国産業安全衛生大会

第 2 部

厚生労働省労働基準局安全衛生部長 安井省侍郎氏の講演の後、中間体操を挟んで、株式会社セコマ取締役会長 丸谷智保氏が「人口減少、高齢化と向き合う経営」と題して講演されました。

1　安井厚生労働省労働基準局安全衛生部長　講演（要旨）

(1)労働災害の発生状況と構造的変化


安井安全衛生部長

近年の労働災害について、死亡災害は長期的には減少傾向にあるものの、建設業・製造業・陸上貨物運送事業の 3 業種が全体の約 6 割を占め、「墜落・転落」や「交通事故」、「はさまれ・巻き込まれ」といった「3 大災害」の発生割合も依然として高止まりしている。

一方、休業 4 日以上の死傷者数はリーマンショック期を底に増加へ転じ、約 25 年前（平成 12 年頃）の水準へ逆戻りするなど厳しい状況が続いている。

死傷災害の発生動向を見るに、小売業や外食産業などの第 3 次産業が全体の 53% を超えて過半数を占めるようになり、転倒や動作の反動といった「行動災害」が約 6 割に達している。そのため、従来の重大死亡災害対策に特化した取組だけでは、死傷災害全体を減少させることが難しい構造へと変化している。

この背景には、労働者の高年齢化や就労構造の変化が存在する。高齢化社会に移行しているということを抜きにした年齢調整を行った分析でも高齢化が被災率（度数率）を押し上げていることが明らかになっている。特に 65 歳以上の女性労働者の被災数の増加が顕著です。従来は若手男性が行っていた重量物の運搬や高所作業、商品の棚入れ作業などを高齢労働者が担当するようになったという作業内容の変化が要因として指摘されている。このほか、全雇用者に占める外国人労働者の割合が 4.2% に達する中、全労働災害に占める割合は 5.3% と日本人と比較して被災率が高い状態となっており、今後の更なる増加に伴うリスク対応が急務となっている現状にある。

これらの多様な課題に対応するため、労働安全衛生法等の改正が行われ、各種施策が推進されている。

(2)労働安全衛生法等の主な法改正ポイント

・個人事業者等への安全衛生対策の推進、保護適用の拡大

従来は労働者のみを対象としていた安全衛生対策の範囲を、同一場所で作業を行う個人事業者等へ拡大します。令和 8 年 4 月 1 日施行分では、注文者（元請）による統括管理や安全措置の対象に個人事業者が明確に含まれたほか、個人事業者による労働基準監督署への法令違反申告権が認められた。令和 9 年 1 月 1 日からは、直近上位の発注者（特定注文者）等に個人事業者の労災発生時の電子申請等の簡便な方法による報告義務を課します。さらに、建設業等以外の全業種において混在作業場所での連絡調整が義務付けられるほか、個人事業者自身にも危険機械の構造規格遵守や特別教育の受講が義務付けられる。

・メンタルヘルス対策（小規模事業場でのストレスチェック義務化）

精神障害による労災申請件数が増加傾向にあり、その要因は長時間の過重労働よりもパワハラ・セクハラ等のハラスメント行為に変化している。労災認定件数を見るに被災発生率は事業場の規模に関係なく同等であるため、従来 50 人以上で義務付けられていたストレスチェックを 50 人未満の小規模事業場にも義務化することとなった。地域産業保健センターの体制整備等を踏まえ、令和 10 年 4 月 1 日施行予定としている。実施体制や方法、医師の面接指導及び事後措置、集団分析等について示した小規模事業場向けのマニュアルを整備した。

・化学物質管理の自律的管理と SDS の機能強化

化学物質のリスクアセスメント推進に伴い、安全データシート（SDS）の交付の義務違反について罰則を

設けるとともに、変更時の再通知について義務化することによる通知制度の履行確保を図った。なお、企業の秘密保持に対応するため、発がん性や高毒性物質などを除外した上で成分名について代替化学名による記載を認める一方で、事故発生時には医療機関等への即時開示を義務付けることとした。また、SDSにキャス番号や国連分類などの記載を必須とし品質の底上げを図るほか、個人ばく露測定について作業環境測定士に行わせることで測定精度の担保を図ることになった。

・高年齢労働者対策および治療・仕事の両立支援

高年齢労働者の安全と健康確保のための指針(エイジフレンドリーガイドライン)に基づき、工場等でどのような危険があるか、リスクの洗い出し、身体機能の低下を補う設備・装置の導入や高年齢者の特性を考慮した作業管理といった職場環境の改善や体力チェック、健康や体力の状況に応じた対応などこれらを色々選択しての取り組みを行っていただく。また、全疾患を対象に医療支援を進める。がん等での早期離職がまだ多い中、これを防ぐための治療と仕事の両立支援プログラムの導入が進められるほか、予防医療の取り組み、健康診断後の二次予防(受診勧奨)の努力義務化が盛り込まれている。

(3)その他の重要施策と現代的課題

建設機械やロボットの自律運転や遠隔操作といった無人運転における安全確保に関する検討を始め中間取りまとめの段階。周辺環境として人と機械の混在・立入等管理区画、運転制御方式として自立運転・遠隔運転、これら4象限に対応した安全確保措置に関する基本的な考え方が示された。今後個別機械ごとに検討を進めることとしている。

熱中症対策においては、平均気温の上昇に伴い死傷者が増加する中、重症化防止に向けた緊急連絡体制の整備義務化により死亡災害の抑制成果が上がっており、今後は作業別WBGT基準値に基づくリスクアセスメントとガイドラインの徹底により死傷者全体の削減を目指すこととしている。

(4)最後に

改正された法令については、各事業場において現実的に実践され、労働者の意識変革や安全衛生に関するノウハウの共有がなされて、初めて労働災害防止の効果が発揮される。事業主及び関係者が一体となって新法令を遵守・実行していくことが強く求められている。

(文責：東基連)

丸谷智保氏の特別講演と2日目以降の様子については12月号で紹介いたします。

「過重労働解消キャンペーン」を実施します

併せて「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催

東京労働局 労働基準部 監督課

毎年 11 月は、「過労死等防止啓発月間」です。

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

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

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

過重労働解消キャンペーンにおける取組

1　労使団体への協力要請の実施

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

2　ベストプラクティス企業との意見交換の実施

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

3　重点監督を実施

長時間労働が疑われる事業場などに対して監督指導を行います。

過労死等防止対策推進シンポジウムのご案内（参加無料・要事前申込）

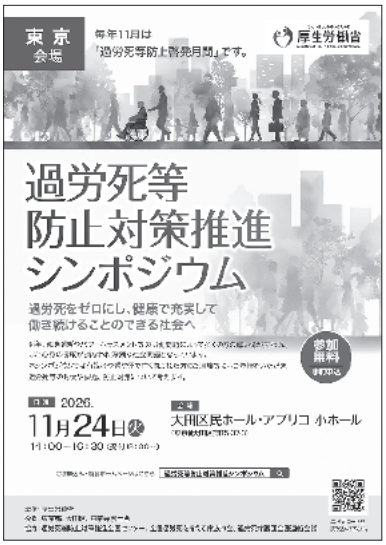
- 東京会場　11 月 24 日（火）14：00～16：30

  場所　大田区民ホール・アプリコ　小ホール（東京都大田区蒲田 5-37-3）

- 東京中央会場　11 月 5 日（木）14：00～17：00

  場所　東京大学　伊藤国際学術研究センター B2F　伊藤謝恩ホール（東京都文京区本郷 7-3-1 東京大学　本郷キャンパス内）

☜詳細はこちらをご覧ください。




しごとより、
いのち。
仕事は、たいせつ。でも、働き過ぎて、
心や体の健康を損なうことは、絶対にあってはなりません。
どんなに時代や働き方や常識や価値観が変わっても、それは同じ。
あなたの職場環境、みんなで一緒に考え直してみませんか。
過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ
STOP!
過労死
毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
人事院　内閣官房内閣人事局　総務省　文部科学省
厚生労働省ホームページ ▶https://www.mhlw.go.jp
詳しい情報や相談窓口はこちら
厚労省　過労死防止
検索

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

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

●労働条件相談ほっとライン（電話相談）

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
日本語の他、13言語に対応しています。
"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610

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

●確かめよう労働条件（ポータルサイト）

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

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

ハラスメントに関するご相談は・・・

●都道府県労働局雇用環境・均等部（室）一覧

セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどの相談はこちら。

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

●総合労働相談コーナーのご案内

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

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

●あかるい職場応援団（ポータルサイト）

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。

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

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●こころの耳電話相談

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

0120-565-455

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

メール相談　24時間受付

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

●こころの耳（ポータルサイト）

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

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

●まもろうよこころ

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

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

過労死等防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

過労死等防止対策推進全国センター

https://karoshi-boushi.net/

全国過労死を考える家族の会

https://karoshi-kazoku.net/

過労死弁護団全国連絡会議

（過労死110番全国ネットワーク）

https://karoshi.jp/

参加無料　過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先　専用ナビダイヤル（月～金 9:00～17:30）**0570-036-222**

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

11月は過労死等防止啓発月間です。
過労死等防止啓発月間には、過重労働解消キャンペーンを実施しています

1 労使の主体的な取組を促進します

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

2 労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します

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

3 長時間労働が疑われる事業場等への重点監督を実施します

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

4 労働相談を実施します

11月7日（土）を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

令和8年11月7日（土）
9:00～17:00

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

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

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

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します

参加費無料

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

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

11月を中心に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

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

参加費無料

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

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

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります

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

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


東京
会場
毎年11月は
「過労死等防止啓発月間」です。
ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
過労死等
防止対策推進
シンポジウム
過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ
近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にもご登壇をいただき、
過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。
参加無料
事前申込
日時 2026.
11月24日(火)
14:00~16:30 (受付13:00~)
会場
大田区民ホール・アプリコ 小ホール
(東京都大田区蒲田5-37-3)
◎お申込み・特設ホームページはこちら
過労死等防止対策推進シンポジウム
二次元コードを
読み込んで下さい。
主催:厚生労働省
後援:東京都、大田区、東京弁護士会
協力:過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

東京会場

プログラム

［開会挨拶］

［東京過労死弁護団より挨拶］

［基調講演］

**「過労死防止に繋がる多層的な取り組み
―運輸業界の例に学ぶ（仮題）」**

北島 洋樹 氏
（公益財団法人大原記念労働科学研究所 副所長研究部 主任研究員）

［過労死を考える家族の会 体験談］

［取り組み事例紹介］

「客室乗務員の過重労働の実態と課題」
ジャパンキャビンクルーユニオン（JCU）

［質疑応答］

［閉会挨拶］



北島 洋樹 氏

公益財団法人
大原記念労働科学研究所
副所長研究部　主任研究員

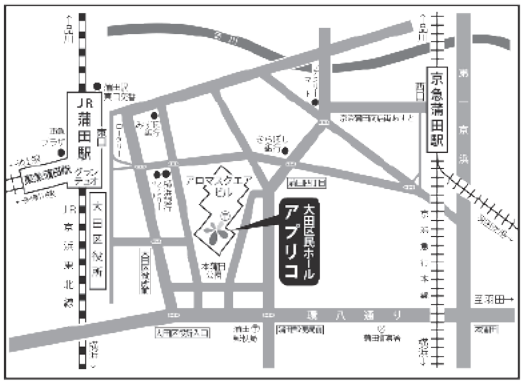
1989年慶應義塾大学大学院修士課程心理学専攻修了。2019年千葉工業大学より博士（工学）授与。1991年「財団法人労働科学研究所（当時）」入所。1997年同所主任研究員となり、2007年10月より副所長。産業心理学・人間工学的アプローチによる労働科学を実践し、VDT作業、テレワーク、自動車や券売機などの機器インターフェースに関する、現場を志向した研究に従事。2021年より独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所特定研究業務研究員を兼任し、主に運輸業における過労死防止研究に取り組んでいる。

会場のご案内

大田区民ホール・アプリコ 小ホール

（東京都大田区蒲田5-37-3）

・JR京浜東北線、東急多摩川線・池上線「蒲田駅」東口から徒歩約3分
・京浜急行線「京急蒲田駅」西口から徒歩約7分



参加申込みについて

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

◎Webからのお申し込みはこちら ▶ 過労死等防止対策推進シンポジウム 検索
https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。**FAX番号 03-6264-6445**
●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。 →□同意しました。

過労死等防止対策推進シンポジウム［参加申込書］

●次の該当する□に✔をお願いいたします。
□ 経営者　□ 会社員　□ 公務員　□ 団体職員　□ 教職員　□ 医療関係者　□ 弁護士
□ 社会保険労務士　□ パート・アルバイト　□ 学生　□ 過労死等の当事者・家族
□ その他［　　］

お名前 5名以上のお申込みは、別紙（様式自由）にてFAXしてください。	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

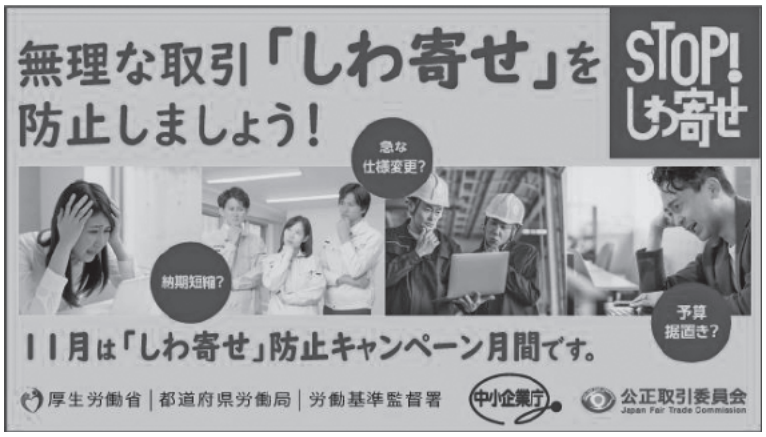
基調講演について質問を募集します。以下に質問したいことをご記入ください。 ※質問には全てお答えできるわけではございません。

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

（お問い合わせ先）厚生労働省本シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク　電　話：0570-036-222（ナビダイヤル）
E-mail：karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

11 月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課



事業主の皆様へ

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

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

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

詳しくは、**「しわ寄せ」防止特設サイト**をご覧ください。

「しわ寄せ」防止特設サイト URL

https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/

中小企業・小規模事業者の皆さまへ

労務管理の悩み、専門家と一緒に解決しませんか？

東京働き方改革推進支援センターにて無料コンサルティング実施中

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

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

⇨

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



社会保険労務士が、希望日に貴社事業所を訪問します。オンラインにも対応しています。

変形労働時間制・フレックスタイムの導入をサポート

「自社に合う制度選び」と「導入手続き」を一緒に進めます。

よくあるご相談・課題	• 業務の繁閑に労働時間が合っていない（残業が偏る） • 変形労働時間制・フレックスタイムに関心はあるが仕組みが複雑 • 労使協定や就業規則の書き方が分からない • 導入しても運用（勤怠管理）が回るか不安
センターの支援	• 業務実態の整理と、自社に合う制度の選定を助言（1 か月/1 年/フレックスタイム） • 労使協定・就業規則など必要書類の作成を支援 • 勤務シフト・勤怠管理など運用設計まで伴走 • 助成金の活用もご案内

不合理な待遇差の点検をサポート

パート・有期雇用と正社員の間の「不合理な待遇差」の解消は、すべての企業の課題です。

よくあるご相談・課題	• 自社の待遇差が「不合理」に当たらないか分からない • 基本給・賞与・手当・福利厚生の違いを説明できるか不安 • パート・有期雇用者から待遇差の説明を求められた • どこから点検すればよいか分からない
センターの支援	• 雇用形態ごとに待遇（賃金・手当・賞与・休暇等）を一覧化して点検 • 待遇差が「不合理でない」と説明できるか、賃金、手当の項目ごとに確認 • 見直しが必要な項目を整理し、規程・運用の改善を助言 • パート・有期雇用労働法に沿った説明の準備を支援

就業規則の作成・見直しをサポート

変形労働時間制やフレックスタイムの導入も、待遇のルールも、就業規則の整備が土台になります。

よくあるご相談・課題	• ひな形のままで、自社の実態に合っていない • 法改正（年休 5 日取得義務、割増率、育児・介護、ハラスメント等）に対応できているか不安 • 変形労働時間制・フレックスタイム導入に伴う規定を追加したい • 作っても届出・周知の仕方が分からない
センターの支援	• 現行規則を点検し、法令違反・不足箇所を洗い出し • 法改正・自社の働き方に合わせて条文を整備（賃金・休暇・労働時間等） • 変形労働時間制等の規定追加をサポート • 労働者への周知・届出までご支援 • ハラスメント研修の講師派遣

※これらはご相談及び支援の一例です。

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

所在地　〒103-8346　東京都中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館 8 階
（最寄り駅）東京メトロ銀座線・半蔵門線
三越前駅、JR 総武線 新日本橋駅

電　話　**0120-232-865**（平日 9：00～17：00）

メール　tokyo@workstylereform.net



センター HP
https://hatarakikata
kaikaku.mhlw.go.jp/
consultation/tokyo/

両立支援等助成金
（育休中等業務代替支援コース）をご紹介します

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課

令和 8 年度 対象となる企業が拡大されました！

手当支給等　対象企業規模を**全企業**に拡大

新規雇用　対象企業規模を**労働者数 300 人以下**に拡大

育休中等業務代替支援コース（まわりに気兼ねなく育休を取得できるように）

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を**代わりに行う労働者に手当を支給**、または**代替要員を新規雇用**（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額(※)
①	手当支給等（育児休業）	育児休業取得者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費：最大 20 万円 B 業務代替手当：　手当支給額の 3/4（最大 240 万円）
②	手当支給等（短時間勤務）	短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	A 業務体制整備費：最大 20 万円 B 業務代替手当：　手当支給額の 3/4（最大 108 万円）
③	新規雇用（育児休業）	育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	○最短（7 日以上）：9 万円 ○最長（1 年以上）：81 万円＼NEW／

※①②のみ企業規模要件なし。

※①～③全て合わせて 1 年度 10 人まで、初回から 5 年間支給。その他要件あり。

おもな要件



①手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施（★1）
- 業務を代替する労働者への**手当制度等を就業規則等に規定**（★2）
- 対象労働者が**7 日以上の育児休業**を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当支給等**（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

②手当支給等（短時間勤務）

- ★1 および★2 の実施
- 対象労働者が**短時間勤務制度を 1 か月以上利用**し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当支給等**（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

③新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が**7 日以上の育児休業**を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に**業務を代替**（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）

お問い合わせ先

東京労働局 雇用環境・均等部 企画課 助成金係

TEL：03-6893-1100（受付時間：8 時 30 分～17 時 15 分）

東基連衛生管理者協議会
令和 8 年度第 1 回研修会開催

東基連衛生管理者協議会(会長 神津進：HOYA 株式会社環境・安全衛生部)の令和 8 年度総会・第 1 回研修会が令和 8 年 10 月 2 日(金)に東基連中労基協ビル 4 階ホールおよび WEB 開催され、会員 88 名(会場 31 名、WEB 57 名)の参加がありました。神津会長の挨拶の後、3 部構成の研修会が行われました。

- 第 1 部　最近の労働衛生行政の動向
- 第 2 部　事例発表「形骸化を防ぐ『安全衛生委員会』の活性化の具体的ポイント」
- 第 3 部　グループワーク


神津会長

第 1 部　最近の労働衛生行政の動向

東京労働局労働基準部健康課 健康課長 成田光志様より、最新の労働衛生行政における主要な 4 つの制度改正および行政施策の重点事項について、根拠法令や背景、データ、実務上の注意点等を交え、詳細にご説明いただきました。


成田光志健康課長

1. 定期健康診断項目の見直し(令和 9 年 4 月 1 日施行)

令和 9 年 4 月から一般定期健康診断に血清クレアチニン検査が追加される。血清クレアチニン検査は慢性腎臓病などの腎機能障害を早期に把握し、腎機能の低下をより定量的に評価することを目的とする。

一方、喀痰検査が削除される。喀痰検査は結核患者の早期発見を目的として実施されてきたが、近年実施率が約 1% と低いことや胸部エックス線検査などにより結核が疑われた場合には医療機関への受診を促すことにより、結核患者の早期発見の目的を達成できるとされたためである。

肝機能検査時の酵素名称は国際的な標準に合わせることとなり、GOT は AST、GPT は ALT、γ-GTP は γ-GT となる。健診機関や事業者は検査項目や帳票、社内の健診管理手順を施行日までに見直す必要がある。

今回の健康診断項目の見直しにおいて特に注意すべき点は、血液検査などの項目を省略する場合の判断である。診断項目の省略は、個々の労働者の健康状態や既往歴などを踏まえ、医師が個別に可能と判断した場合に限られることが再確認された。したがって、総務・人事担当者が事務の簡略化や費用削減を理由に対象者を一律に決めることは認められず、適切な医師の判断と記録を確保する運用が必要である。

2. 50 人未満事業場へのストレスチェック義務化(令和 10 年 4 月施行)

これまで 50 人未満の事業場では努力義務とされていたストレスチェックが、令和 10 年 4 月 1 日から義務化される。労働安全衛生法の改正により、事業場規模による適用除外がなくなるため、すべての事業場が実施体制を整えなければならない。

ストレスチェックの実施率は、50 人以上の事業場でも近年 8 割台で推移し、50 人未満の事業場では、東京労働局が実施した自主点検結果によると 50.3% にとどまっている。ストレスチェック義務化までに段階的な実施率の底上げが急務となる。

ストレスチェックは、メンタルヘルス不調の予防に加え休職や離職による事業運営への影響を抑える上で

も重要である。

労働者が数名から数十名程度の小規模事業場では、社内でストレスチェックの実施や結果集計を行うとプライバシーの確保が不可能となり、労働者が安心して率直に回答しにくくなるおそれがある。そのため、「外部専門機関への全面委託」が有効な選択肢となる。

委託先を選ぶ際は、システム提供だけなのか、実施者の選任や結果通知まで含むのか、さらに高ストレス者への医師の面接指導まで手配できるのかを確認し、自社の産業保健体制に合った内容を選ぶと良い。

高ストレス者と判定された人のうち、実際に面接指導を申し出る割合は低いとされるが、申出があった場合に備え外部委託機関、地域産業保健センター、医療機関との契約など、面接指導を受けられる委託機関をあらかじめ確保しておく必要がある。

また、個人の回答や判定結果、面接指導の申出を理由とする解雇・降格・減給などの不利益取扱いは禁止される。制度の周知やセルフケア教育には、厚生労働省の「こころの耳」も活用できる。

3. 職場の熱中症予防（令和 8 年 3 月 18 日策定）

東京労働局管内では、令和 7 年の熱中症による死傷者が 169 人に達し、過去最多となった。建設業や警備業など、屋外で直射日光を受ける作業でのリスクが突出している。令和 8 年 8 月の速報値でも昨年度同時期と同様の発症数である。今年の夏は比較的涼しい時期もあったが、梅雨明け後に 6 日連続で猛暑日が続き、急速に酷暑へと環境が変化したことで、この時期に暑さに身体が慣れる「暑熱順化」が追いつかず熱中症が集中したのではないかと考えられる。

令和 8 年 3 月 18 日に策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」では、以下のような事業者が講ずべき事前の体制整備及び現場措置が整理されている。

- 暑くなる前の緊急体制整備

  暑期を迎える前に、体調不良者発生時に「誰に連絡し、どのような手順で救急搬送を手配するか」などの緊急連絡・搬送体制をあらかじめ明確に定めておく（実際に倒れてから対応を考え始めることは厳禁）。
- WBGT（暑さ指数）の測定と作業管理

  作業場に WBGT 計を設置して日常的に測定し、設定した基準値を超えた場合には「休憩時間の延長・追加」や「作業中断・制限」を機械的・厳格に適用するルールを設ける。

職場における熱中症予防対策の実務的措置例としては、大きく以下の 3 つがある。

①作業環境・設備の整備
- WBGT 値の継続測定と、数値に応じた休憩サイクル・作業中断ルールの運用。
- 冷房設備を備えた有効な休憩所の設置、および日よけテントの整備。
- 休憩所への「かき氷バー」「アイススラリー」の設置、ポカリスエット等のスポーツドリンクや食塩水の無料・格安提供。

②作業者の装備および身体冷却（プレクーリング）
- ファン付き作業服（服内清涼ファン）の導入・着用推進、および透湿性・通気性に優れた作業服の選定。
- 作業開始前や休憩時間中に、冷水や氷を用いて身体（深部体温）をあらかじめ冷却する「プレクーリング」の実施。

③重症化を防ぐための最も重要な安全管理ルール
- 体調不良者を絶対に「1 人にしない（放置の禁止）」
- 異変や過度の疲労を感じさせた場合は無理をさせず、躊躇なく 119 番通報（救急車の手配）を行う。

4. 個人ばく露測定に関する法改正（令和 8 年 10 月 1 日施行）

令和 8 年 10 月 1 日から、個人ばく露測定が作業環境測定に位置づけられる。

従来の個人ばく露測定(労働者の胸元等にサンプラーを装着し、8時間等にわたり連続捕集を行う手法)は、作業環境測定法に基づく「作業環境測定基準」のような統一的ルールがなく、国家資格を有する作業環境測定士による測定といった精度担保の仕組みが存在しなかった。

このため、測定手法や評価の客観性・精度向上を図る制度的枠組みの構築が強く求められ、労働安全衛生法および作業環境測定法の二法を一体的に改正し、個人ばく露測定を作業環境測定の制度内へ正式に組み込んだ。

- 安衛法第65条の3の新設

個人ばく露測定を、健康障害防止措置として事業者が実施すべき作業環境測定の一環として定めた根拠条文である。

- 適用対象となる作業の範囲

①第3管理区分に区分された作業場において義務付けられる個人ばく露測定
②金属アーク溶接作業等を継続的に行う屋内作業場
③濃度基準値設定物質を製造し、または取り扱う作業場
④リスクアセスメント対象物を製造し、または取り扱う作業場

施行日(10月1日)後に測定を行う作業環境測定機関や測定士は、所定の講習受講や登録証の書き換えなど、必要な要件を満たさなければならない。

事業者は、自社の対象作業を確認し、測定を依頼する機関・測定士が要件を満たしているかを事前に確認する必要がある。

第2部　事例発表「形骸化を防ぐ『安全衛生委員会』の活性化の具体的ポイント」

民間企業3社より、安全衛生委員会の活性化、現場主体の安全文化醸成、多層的な会議体の運用に関する実践事例を発表していただきました。

事例1　「食品工場での安全文化醸成(安全衛生委員会での取組み)」

グリコマニュファクチャリングジャパン(株) 東京工場　人事総務課　主任　大村直也様


大村直也氏

東京工場は国内流通の洋生菓子や乳製品等の生産拠点であり、従業員数は約170名、外国人労働者も含まれる。事業場近隣には住宅街も多い土地である。

東京工場の安全衛生の課題としては、「場内の職場や従業員によって安全意識や危険予知能力に差があり、労働災害のリスクにつながっている」ことである。ルールや設備の改善だけでは限界があるため、従業員の意識と行動を変える取り組みが必要とされた。段階に分けて意識改革を行なった。

1. 安全衛生委員会の運営改革

安全衛生委員会の課題は以下の3つであった。

- 事務局からの数値報告や連絡事項が中心で、一方通行になっていた。
- 発言者が固定化し、受け身の参加が多かった。
- 報告、協議にとどまり、具体的な改善につながりにくかった。

これらを以下のように改善した。

- 安全衛生委員会を、報告の場から「現場主体の改善活動の場」へ転換した。
- リスクアセスメント、KYT、ヒヤリハット、保護具、危険箇所などのテーマごとに担当者を設定した。
- 委員が現場の具体的な事例を持ち寄り、改善策を主体的に議論・決定する体制を整えた。
- また、月1回の委員会に加え、毎朝の工場ミーティングで、感染症の状況、ヒヤリハット、管理者の巡視結果を共有する仕組みを導入したことにより、操業への影響が懸念される情報や危険事例を、速やかに工

場全体へ伝えられるようにした。

2.「安全力診断」による原因分析

全社に導入している「安全力診断」を東京工場で実施したところ、一部従業員の安全指向性が低いことが分かった。

この結果を「危険を軽視しているのではないか」と考えたが、実際にヒアリングや現場 KYT の観察を行うと、実際には危険を無視しているのではなく危険の存在に気づけていないことが主な原因と判明した。

そこで、「対話型教育によって危険感受性を高めれば、安全意識や安全指向性も向上する」という仮説を立て、教育プログラムを設計した。

3. 対話型・体験型 KYT 教育

設計した教育プログラムは「学ぶ・体験する・振り返る」の 3 段階で実施した。

1 段階：基礎教育：簡単なイラストを使ったクイック KYT で、危険要因の探し方を学ぶ。

2 段階：体験・体感教育：実際の災害事例や再現動画を見て、事故の重大さを疑似体験。

3 段階：再評価・フィードバック：再度 KYT を行い、危険の発見数や成長を確認して個別に助言。

教育では、1 グループを最大 3 名とし、全員が発言できる環境を整えた。また、講師がすぐに正解を示すのではなく、「なぜ危険だと思うのか」と問いかけ、受講者自身の気づきを促した。危険のパターンを暗記させるのではなく、現場で違和感や危険の兆候を自ら察知する力の育成を重視した。

4. 成果

以上の取り組みを行った結果、安全力診断のスコアは 31 ポイント、職場 KYT レベルは 11 ポイント向上した。現場で危険に気づく件数や、KYT での自発的な発言も増加した。安全衛生委員会の現場主体化と対話型教育を組み合わせることで、従業員の危険感受性を高め、安全行動につなげた。

事例 2　「安全衛生委員会の活性化に向けて～研究開発拠点・中小規模生産拠点における委員会～」

PENTAX Medical 合同会社 ESH グループ エキスパート　近藤隆裕様



近藤隆裕氏

当社は HOYA(株)の分社化により設立された会社であり、内視鏡等を製造している。社内における法規制の遵守や安全衛生委員会について以下のように行っている。

1. 法規制の再確認とマネジメントシステム(ISO 45001)運用

労働安全衛生法第 17 条(安全委員会)・第 18 条(衛生委員会)、安衛則第 21 条・第 22 条に定められた各種付議事項を厳格に遵守。さらに、化学物質管理に関する最新の法規制である安衛則第 577 条の 2(化学物質のばく露最小化義務)への対応や、国際規格 ISO 45001(労働安全衛生マネジメントシステム)を導入し、PDCA サイクルに基づく安全衛生管理を展開している。

2. 生産拠点(中小規模・約 100 名体制)における委員会運営

生産拠点においては、委員会の議題を明確に以下の「4 つの枠組み」に構造化して効率的な審議を行っている。

①報告事項

- 職場会議・現場安全活動の報告。
- 専門部会(機械設備 RA 部会、化学物質 RA 部会)の活動進捗。
- 労災発生報告(自社内だけでなく、他拠点や他社で発生した類似災害事例を水平展開し、自社設備の緊急点検や対策を実施)。
- 過重労働(時間外労働)の月次実績報告

②審議事項

- ISO 45001 に基づく前年度実績レビューと、次年度の目標・基本計画の策定。

• リスクアセスメント結果に基づき抽出された「重大リスク」に対する具体的低減対策の審議。

③連絡・周知事項

• 全社的な安全衛生講習や教育アナウンス。
• 改正法令・規則情報の共有。
• 健康保険組合からの各種保健事業のお知らせ。

④専門家・関係者の意見

• 産業医および保健師からの専門的助言・指導。

3. 研究開発拠点（昭島本社）における委員会運営

オフィスおよびラボ環境が中心となる研究開発拠点では、以下のテーマを設定して毎月審議を行っている。

①時間外労働の報告

時間外労働時間を「45 時間超」など階層に分類して該当人数を把握。

部署別平均時間および前年対比の増減率を可視化し、過重労働を防止。

②年次有給休暇取得状況の報告

部署別・拠点別の取得日数を毎月報告し、取得促進を図る。

③産業医による健康トピックス講話

専属産業医が毎月登壇し、「睡眠の質向上」「メンタルセルフケア」「熱中症予防」等のタイムリーなトピックスを解説。

事例 3　「衛生健康関連の会議体について～全社横断の会議からテーマ別ワーキンググループまで～」

日本製鉄（株）人事労政部 健康推進室 健康推進企画調整課長　瀧口好三様


瀧口好三氏

全国に拠点を持つ企業の本社として、安全環境防災部で年間の実施事項等を決めて全社展開している。製鉄所は当社社員の他に協力会社社員等も多く働いている事業場である。

1. 全社の安全・健康管理体制

日本製鉄では、安全管理と健康管理を別々の部門が担う「二本柱」の体制をとっている。

①安全管理

副社長をトップとする「全社安全推進委員会」を毎月開催。安全環境防災部が事務局となり、ISO マネジメントシステムの運用、グループ会社への展開、安全監査などを行っている。

②健康管理

人事労政部長が担当役員を務め、人事労政部の健康推進企画課が事務局を担う。全国の産業医が参加する「全社産業医会議」と、各製鉄所の衛生担当者が参加する「全社衛生担当者会議」を、それぞれ年 2 回開催している。

健康管理では、次の 3 分野を重点テーマとしている。

(1)がん対策：早期発見・早期治療を推進。

(2)生活習慣病対策：重症化予防の徹底。

(3)メンタルヘルス対策：休業や傷病手当金受給実績の約 9 割をメンタルヘルス不調者が占めていることから、最重要課題の一つとして位置づけ予防策を展開。

2. 全社ワーキンググループ（WG）の活用

機動的な課題解決のため、専門のワーキンググループを設置している。

①化学物質管理 WG

法改正に対応した全社共通ガイドラインの策定、全社 SDS（安全データシート）データベースシステムの

構築。

②保護具選択 WG

高熱環境での「耐熱性」と「化学物質防護性」を兼ね備えた特殊手袋等の選定基準策定。

3. 事業所レベルの安全衛生委員会における 2 つの組織モデル

製鉄所ごとの歴史や労使関係に応じて、委員会の構成・役割は異なる。現在は以下の 2 種類の安全衛生委員会が行われている。

①コンパクト型

会社側と労働組合側が少人数で構成され、法定要件を満たしながら、迅速で実質的な審議を目指す。

②労使協議会型

製造部門の責任者、労働組合、人事労政部門などが参加する大規模な体制で、労使協議や全社的な合意形成の場として機能する。

4. 特設 WG による禁煙対策

全社の WG に加え、事業所の特徴に合わせた特設 WG も設置している。

一例として、ある製鉄所では喫煙率が高かったことを背景に、敷地内全面禁煙を目指す WG を設置した。産業医を中心に、現場の職長・班長、女性社員、労働組合、喫煙者本人など、多様な立場のメンバーが WG に参加。休煙日「スワン・スワンデー」や喫煙室の定員制を導入し、関係者の理解を得ながら対策を進めた。

5. 委員会運営・ファシリテーションの工夫

委員会を実効性のある改善の場にするため、次の点を重視している。

① PDCA の可視化

計画、実施状況、未実施者や部署の分析、改善策の実行までを追跡する。好事例や進捗を共有し、改善を促す。

②行政イベントなどの年間計画への組み込み

全国安全週間や熱中症予防、化学物質管理の強化期間などをあらかじめ議題に設定する。

③具体的な行動の決定

「検討します」で終わらせず、担当者・実施内容・期限を明確にする。

④課題解決を重視した議論

発言しやすい環境を整えるだけでなく、犯人探しを避け、原因を踏まえた改善策に結びつける。

第 3 部　会場参加者によるグループワーク

3 グループに分かれ、グループワークを実施しました。日々の安全衛生委員会運営で困っている事や、自委員会における取組みなど、活発な意見交換が行われました。最後に各グループの代表者が討議内容を発表し、参加者全員で共有しました。



グループワーク風景

次回の研修会は、令和 9 年 3 月 8 日(月)午後の開催を予定しております。是非多くの会員の方々のご参加を願っております。

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

11 月は「建設荷役車両特定自主検査強調月間」です



建設荷役車両の特定自主検査(特自検)の実施台数は、令和 7 年度には全国で約 213 万台と推定され、特自検が定着しつつあるとはいえ、未だ相当数の未実施機械があるものと思われます。

また、フォークリフト、車両系建設機械等建設荷役車両に係る死亡災害は依然として多発しており、憂慮される状況です。当協会においては、令和 8 年度においても、建設荷役車両を取扱う人の安全を確保し、労働災害の防止を目指して特自検の一層の普及促進を図るため、11 月を特自検強調月間として各種の運動を強力に展開することとしました。

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

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

なお、令和 8 年度のスローガンは、「特自検 プロの点検 確かな安全」です。

登録検査業者及び事業内検査を行う事業者のそれぞれの立場での実施事項

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

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

- 特自検が計画的に実施されているか確認する。
- 特自検未実施機械がないか、標章(令和 8 年は緑色)の貼付を確認する。
- 特自検記録表の検査結果とその補修措置を確認する。

主唱
公益社団法人
建設荷役車両安全技術協会
本部・東京都支部

後援
厚生労働省　経済産業省

協賛
中央労働災害防止協会
建設業労働災害防止協会
陸上貨物運送事業労働災害防止協会
港湾貨物運送事業労働災害防止協会
林業・木材製造業労働災害防止協会
一般社団法人日本建設機械工業会
一般社団法人日本産業車両協会

問合せ先

公益社団法人建設荷役車両安全技術協会東京都支部
〒102-0072　東京都千代田区飯田橋 1-7-10　山京別館 4 階
Tel 03-3511-5225　Fax 03-3511-5224　URL http://www.kenni-tokyo.jp

ご存知ですか？
中退共の退職金制度。

中退共は、設立以来120万社以上の中小企業が利用している国の退職金制度です。



掛金の一部を国が助成。

安心
国の退職金制度
安心・確実

有利
掛金は
全額非課税

手数料もかかりません。

簡単
外部積立型だから
管理がカンタン

事業主と生計を一にする
同居の親族のみを雇用する
事業所の従業員も、次の条件を
満たしていれば加入できます。
○小規模企業共済制度に加入していないこと
○事業主との使用従属関係を確認できる
書類の提出が可能なこと
※掛金助成の対象となりません。

人材の定着
従業員の意欲の向上
にもつながります。

パートタイマーも
加入できます。
パートタイマーのための
特例掛金月額を
ご用意しています。

詳しくはホームページを
ご覧ください。
中退共　検索

中退共制度のしくみ

① 加入申込	お近くの金融機関等の窓口でお申込みください。事業主が中退共と「退職金共済契約」を結び共済手帳が送付されます。
② 掛金納付	毎月の掛金は全額事業主負担で、口座振替で納付します。
③ 支払い	退職した従業員の請求に基づき、中退共から退職金が直接支払われます。

中退共 CHU-TAI-KYO
(独)勤労者退職金共済機構
中小企業退職金共済事業本部
〒170-8055　東京都豊島区東池袋1-24-1
TEL.03-6907-1234

休憩室

BREAK TIME

家庭菜園

昨年、小さな庭の隅にスイカを育て、1個だけ実がなり食べたところ甘くて美味しかったので、味を占めて今年も5月に苗を購入(品名「われないスイカ」形はラグビーボールのよう)して同じ場所に植えました。植えた後から分かったのですが、スイカは連作NGとのこと、他に植える場所が無いのでそのまま放置。スイカの横にスペースがあったので、「こどもピーマン別名ピー太郎」これは一般的なピーマンより苦味が少なく肉厚で甘みがあり、子どもでも食べやすいように改良されたピーマンの品種です。それと「ナス：千両2号」を植えました。

スイカは、葉が6枚程度の時に摘心をして、追肥を株の周りに蒔いて水をあげて後は花が咲くのを待つ。

植えてから約50日頃やっと花が咲きました。昨年は何もせずにたまたま蝶か蜂が花粉を運んで授粉したようです。今年は人工授粉もしっかりやろうと朝、花が咲いていると雄花か雌花か確認していますが、雄花10に対して雌花1の割合です。

授粉は花粉と雌しべの活性が高い開花当日の午前中、特に午前9時頃までに行うのが効果的とのこと、早起きして朝から農作業です。

また、途中から出てきた孫づるは摘み取り、2~3メール位に伸びるので、狭い庭にはラベンダー等があるので、進路を変えるために、ヒゲのようなもので芝生に絡みついているところを引っ張って何も無い方向に誘導します。

実がなったころからは、水は控えた方が甘くなるとあったのでひたすら放置。



われないスイカ

収穫の目安は巻きひげが半分枯れ、果実では手のひらでたたくと鈍い音がする、音は専業農家ではないので分からない、そこでその日のために今からスーパーに通って実践練習あるのみ。

こどもピーマンは約50日頃7~8cmくらいになり、早めに収穫すると実ができやすいとのことで、6個収穫。油で炒めて実食、確かに苦味が少なく、ナス科トウガラシ属の甘味種ピーマンの一種とあるように、トウガラシの形をしています。生でも食べられるとのことで、さっそく実食。甘みと少しの酸味があり、フレッシュな味わい。苦味はほとんどありません。



こどもピーマン

野菜を育てるのも楽しいものです。花が咲き実がなり、実が大きくなって食べ頃は週末あたりかと思いを巡らせる。(歳のせいかもしれない)

スイカもピーマンもなすも美味しくいただきました。

手を掛けた訳でもないが、やはり自分で育てた野菜は美味しく感じる。来年は何を育て食べようか今から思案中です。

ほぼ埼玉の KS

東京労働局 労働基準部 安全課

脚立を使用中にバランスを崩して墜落し死亡

業　種　ビルメンテナンス業　　職　種　設備管理員

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。）

被災者は、マンションの設備管理員として、マンションの共用部の管理及び点検等の業務に従事していた。

災害当日、玄関ホールの天井照明器具の安定器が劣化により点灯不良となっていたことから、被災者は当該安定器の交換作業を行うこととなった。玄関ホールの床から天井までの高さは約３ｍであり、被災者は高さ1.7ｍの脚立を使用して作業を始めた。作業を行う中で、安定器が脚立の設置位置から離れていたが、被災者は脚立を移動させることなく、脚立の上から２段目に片足で立ち、上半身を乗り出して配線作業を続けていたところ、バランスを崩し、タイル床面に頭部から墜落し、死亡した。なお、被災者は保護帽を着用していなかった。また、事業場ではリスクアセスメントを実施しておらず、高所作業時に作業床を設置していなかった。脚立の使用に係る労働安全衛生教育も実施していなかった。そのほか、脚立を使用した高所作業に係る作業手順を定めていなかった。



災害発生原因

1. 不安定な作業を伴う高所作業において、安全に作業を行うための作業床を設置せず、かつ、安定性の低い脚立を使用して作業を行ったこと。
2. 脚立を適切な位置に移動させずに、片足で上半身を大きく乗り出すというバランスを崩しやすい姿勢で作業を行ったこと。
3. 脚立を使用した高所作業に係る作業手順を定めていなかったこと。
4. 墜落時保護用保護帽を着用していなかったこと。
5. リスクアセスメント及び労働安全衛生教育を実施していなかったこと。

災害防止対策

1. 高所作業を行う場合は作業床を設けること。作業床の設置が困難な場合は可搬式作業台等の作業床を有する設備を使用させること。
2. 作業範囲が変わる場合は脚立上で上半身を乗り出すのではなく、脚立を適切な位置に移動させた上で作業を行わせること。
3. 脚立の使用方法を定め、安全に作業を行うための作業手順を確立し、労働者に周知させること。
4. 墜落時保護用保護帽を着用させること。
5. リスクアセスメントを実施し、適切な設備の選定及び安全に作業を行うための作業方法を検討の上、必要なリスク低減措置を講じること。また、リスクアセスメント結果を踏まえて、労働安全衛生教育を実施すること。

行政の窓から

その546

11月は労働保険未手続事業一掃強化期間です

労働保険　はたらく安全、つなぐ安心。

東京労働局 労働保険徴収部 適用・事務組合課

一人でも雇ったら、労働保険（労災保険・雇用保険）の成立手続が必要です

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



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	26 人	前年同期	27 人

●令和 8 年 死亡災害発生状況（9 月末日現在）

業種別	本年発生分	前年同期	増減数
製造業	3	3	0
建設業	7	11	−4
土木工事業	1	3	−2
建築工事業	4	6	−2
木造家屋建築工事業	0	1	−1
その他の建設業	2	2	0
陸上貨物運送事業(注3)	1	2	−1
ハイヤー・タクシー業	1	2	−1
その他の運輸交通・貨物取扱業	1	2	−1
商業	2	1	1
小売業	0	0	0
保健衛生業	0	1	−1
社会福祉施設	0	1	−1
接客娯楽業	1	1	0
飲食店	0	1	−1
清掃と畜業	5	0	5
ビルメンテナンス業	3	0	3
廃棄物処理業(注4)	2	0	2
その他の三次産業	4	4	0
警備業	0	1	−1
その他(注5)	1	0	1
全産業合計	26	27	−1

（注 1）左段は本年 9 月末日現在（速報値）、中段は前年同期（速報値）。
（注 2）新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く。
（注 3）「陸上貨物運送事業」は、道路貨物運送業と陸上貨物取扱業の合計値。
（注 4）「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（9 月末日現在）

業種別	本年発生分	前年同期	増減率（%）
製造業	448	422	6.2
建設業	614	642	−4.4
土木工事業	108	100	8.0
建築工事業	336	389	−13.6
木造家屋建築工事業	23	33	−30.3
その他の建設業	170	153	11.1
陸上貨物運送事業(注3)	694	731	−5.1
ハイヤー・タクシー業	241	249	−3.2
その他の運輸交通・貨物取扱業	261	294	−11.2
商業	1,507	1,335	12.9
小売業	1,060	954	11.1
保健衛生業	1,082	971	11.4
社会福祉施設	834	700	19.1
接客娯楽業	809	689	17.4
飲食店	583	526	10.8
清掃と畜業	691	601	15.0
ビルメンテナンス業	467	410	13.9
廃棄物処理業(注4)	183	152	20.4
その他の三次産業	1,181	1,142	3.4
警備業	249	256	−2.7
その他(注5)	40	35	14.3
全産業合計	7,568	7,111	6.4

（注 1）左段は本年 9 月末日現在（速報値）、中段は前年同期（速報値）。
（注 2）データは労働者死傷病報告による死亡及び休業 4 日以上の災害（※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		11 月	12 月	令和 9 年 1 月	令和 9 年 2 月
受験準備	衛生管理者（第 1 種）	センター		学科	4 日	24（火）～27（金）	14（月）～17（木）		1（月）～4（木）
		中央支部		学科	3 日	9（月）～11（水）		26（火）～28（木）	
	衛生管理者（第 2 種）	センター		学科	3 日	24（火）～26（木）	14（月）～16（水）		1（月）～3（水）
		中央支部		学科	2 日	9（月）～10（火）		26（火）～27（水）	
	衛生管理者（特例）	センター		学科	2 日	26（木）～27（金）	16（水）～17（木）		3（水）～4（木）
		中央支部		学科	1 日	11（水）		28（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			25（月）～26（火）	
連続セミナー	ビジネスと人権の交差点		本部	学科	半日	26（木）：王子工業会館			
	カスタマーハラスメントに対する組織的防衛		本部	学科	半日		10（木）：中労基協ビル 23（水）：センター	21（木）：王子工業会館	
	3 次産業における自律的化学物質管理		本部	学科	半日				10（水）：中労基協ビル 19（金）：たま研修センター

- 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（10 m 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

訪れた札幌の街には、澄み渡る碧空が広がっていた。白樺の林を透かして見る、中島公園の菖蒲池の水面は翠色。池の周囲の木々には紅葉の走りが。「第 85 回全国産業安全衛生大会 IN 札幌」。本号でも詳しく紹介したが、9 月 16 日から 18 日にかけて「大地にみなぎる　安全・健康・決意の力」とのテーマを掲げ開催された。分科会等での発表にも多くの気付きを得たが、コンビニエンスストア「セイコーマート」を運営する（株）セコマの丸谷取締役会長の、「人口減少、高齢化と向き合う経営」と題した総合集会での特別講演に引き込まれた。

丸谷会長は、人口の減少や過疎化、高齢化が進む地域の問題点を見据えた上で「こういう時代だからこそ、自分達の事業は何のためにあるのか？　その本質を見つめ直すことが必要」と。現在、全道に 1,087 店舗を配置。年間で 2 億 3,000 万人のお客様が来店。北海道の人口で割れば、年間 1 人平均 46 回にもなる。また、北海道の豊かな物産の恵みが商品の原材料となり、事業を支えていると。

そして、人口 900 人、高齢化率 40% の紋別市・上渚滑地区に言及。唯一の商店が閉鎖となり無店舗地域に。住民組織からの強い要望を受け、行政とも連携し出店。住民の望む商品を揃え、物流を含むグループ全体で取り組み、持続可能な仕組みを構築し黒字化に。「北海道の基礎自治体は 179。そのうちの 175 に出店し、人口カバー率は 99.8%。」と。

冒頭の「何のためにあるのか？」との答えは、丸谷会長が繰り返し発せられた「地域と共に、存続発展する。」に集約されていると感じた。（株）セコマは、顧客満足度指数（JCSI）第 1 位を 11 年連続で獲得している。それは、この答えを具現化しようと挑む一人一人の積み重ねの結果でもあろう。「自分達の事業は何のためにあるのか？」。改めて、本質を見つめ直すことの大切さを学ぶ機会となった。　　No. 58（小太郎）

	講習会名	申込受付	科目		11月	12月	令和9年1月	令和9年2月
登録講習等	安全衛生推進者	センター	学科	2日	4(水)～5(木)	17(木)～18(金)	20(水)～21(木)	4(木)～5(金)
		中央・足立荒川	学科	2日		15(火)～16(水)		
		たま研修センタ	学科	2日	9(月)～10(火)			
		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	19(木)	23(水)	8(金)	26(金)
		中央・足立荒川	学科	1日		9(水)		
		たま研修センタ	学科	1日			20(水)	
	安全管理者選任時研修	センター	学科	2日	16(月)～17(火)	3(木)～4(金)	27(水)～28(木)	24(水)～25(木)
		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				
		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)	2(水)	19(火)	3(水)
		たま研修センタ		1日				
	研削といし(機械研削)	たま研修センタ	学科	1日	26(木)			
	動力プレス機械金型調整等	たま研修センタ(トヨタ羽村)	学科	1日				
	アーク溶接	センター	学科	2日	24(火)～25(水)	16(水)～17(木)	25(月)～26(火)	24(水)～25(木)
			実技	1日	26(木)	18(金)	27(水)	26(金)
	高圧・特別高圧	センター	学科	2日	18(水)～19(木)	1(火)～2(水)	6(水)～7(木)	8(月)～9(火)
		たま研修センタ	学科	2日		14(月)～15(火)		
	低圧電気	センター	学科	1日	9(月)	7(月)	12(火)	15(月)
			実技	1日	10(火)／11(水)／12(木)	8(火)／9(水)／10(木)	13(水)／14(木)／15(金)	16(火)／17(水)／18(木)
		たま研修センタ	学科	1日	30(月)			
	高所作業車(10m未満)	センター	学科・実技	1日		21(月)		1(月)
	粉じん	センター	学科	1日	6(金)			26(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	30(月)		18(月)	
	ダイオキシン	センター	学科	1日		3(木)		
	フルハーネス	たま研修センタ	学科・実技	1日			26(火)	
その他	化学物質管理者(準・1日)	センター	学科	1日	30(月)	15(火)	26(火)	8(月)
		中央支部	学科	1日				9(火)
		たま研修センタ	学科	1日		9(水)		26(金)
	化学物質管理者(専門的)	センター	学科	2日				
	保護具着用管理責任者	センター	学科・実技	1日	18(水)	14(月)	25(月)	5(金)
		中央支部		1日				
		たま研修センタ		1日		11(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	16(月)～17(火)	21(月)～22(火)	28(木)～29(金)	8(月)～9(火)
	職長・安全衛生責任者	たま研修センタ	学科	2日				24(水)～25(木)
	職長・安全衛生責任者(能力向上)	たま研修センタ	学科	1日				
	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		4(金)		15(月)
		たま研修センタ	学科・実技	1日	18(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				
		たま研修センタ	学科	半日				
	熱中症予防セミナー	上野・王子・足立荒川	学科	半日				

法定講習会等開催予定（2026 年 11 月～2027 年 2 月）

東基連では、安全衛生研修センターのほか、たま研修センター及び各支部において講習会を開催しております。各講習の詳細は、各開催回の案内（リーフレットまたはホームページ（本部・各支部））をご覧ください。お問い合わせ・お申し込みは下表の「申込受付」あてお願いいたします。開催会場の略称等につきましては下表欄外（30 ページ）をご覧ください。　（2026 年 10 月 20 日現在）

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