

事業主の皆様へ 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。

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

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。

(※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」では、時間単位の年次有給休暇制度及び年次有給休暇の計画的付与制度の導入に必要な労使協定の締結例、就業規則の規定例及び年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに役立つ情報などの発信を行っておりますので、是非ご活用ください。

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#) [検索](#)

東基連衛生管理者協議会 令和6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6年度第1回研修会が、令和6年9月3日(火)に会員他76名の参加により開催されました。

今回の研修会は、会場となる東基連・中労基協ビル4階ホールでのリアル参加(28名)と、WEB会議システムによる参加(48名)を併用したハイブリッド形式で行われ、内容は、第1部「最近の労働衛生行政の動向」、第2部「今、直面する『自律的』化学物質管理の転換点」をメインテーマとした2講演、第3部「グループ討議」の構成で開催されました。



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 坂本直己様より、2023年度よりスタートしている第14次労働災害防止計画の進捗状況及び令和6年度の主要取組事項についてご説明いただきました。

1. 第14次労働災害防止計画(東京版)

第14次防東京版では7つの重点事項を定め対策を推進中。その中で労働衛生に係る項目は「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」の2つ。それぞれに定められているアウトプット指標(事業者が労働者の協力の下、達成を目指す指標)を達成した結果として、最終的には、2022年と比較して2027年までに死亡災害、死傷災害ともに5%以上減少を目指すとなっている。



東京労働局健康課長
坂本直己氏

(1)メンタルヘルス対策

アウトプット指標は「メンタルヘルス対策に取り組む事業者の割合を2027年までに80%以上」、「50人未満の小規模事業場でのストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上」、「必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上」の3つがあり、令和5年9月に実施された調査結果では、それぞれ、89.4%、47.2%、87.8%という状況。

メンタルヘルス対策については、東京産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを通じて、小規模事業場への支援を引き続き行っている。「心の健康づくり計画」を策定していない事業場が多いため、この策定の推進も進めていく。

(2)腰痛対策

アウトプット指標は「社会福祉施設において、ノーリフトケアを導入している事業場の割合を増加」としており、令和5年9月に要介護者対象施設に対して行われた調査結果では、43.0%。

引き続き、ノーリフトケアや介護機器等の導入など、すでに一定程度の効果が得られている腰痛予防対策の普及を図るほか、リーフレット「職場での腰痛を予防しましょう」を活用し、作業態様に応じた腰痛予防対策に取り組んでいく。

東京労働局管内における腰痛災害の死傷者数は、2018年以降、依然として増加傾向にあるものの、その傾向は鈍化している。

(3)熱中症対策

アウトプット指標は「熱中症災害防止のために暑さ指数を把握している事業場の割合の増加」。熱中症は早い時期からの対策が必要であるため、あらゆる場面を活用し「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の周知を行っている。東京労働局においては、「Cool Work TOKYO」ロゴマーク及びヘルメットシールを作成し、ロゴマークを活用した取り組み意識の向上を図っている。

(4)化学物質関係

化学物質管理については、労働安全衛生規則等の改正により自律的な管理が今後の規制の基軸となる。

令和6年1月に化学物質メーカー等が加入する業界団体の会員及び製造業に対して行った調査では、「リスクアセスメント対象物以外の危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示、SDSの交付を行っている事業場の割合を2025年までに80%以上」に対して、ラベル表示は82.3%、SDS交付は71.3%。また、「リスクアセスメント対象物以外の危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上」の指標に対しては、45.6%で目標から大きく下回っているため、達成に向けて力を入れていく必要がある。

2. 令和6年度の主要健康確保対策

東京労働局が令和6年度に取り組む主要な健康確保対策としては、1メンタルヘルス対策、2化学物質による健康障害防止対策、3石綿のばく露防止対策、4粉じん防止対策、5熱中症予防対策、6腰痛予防対策、

7 治療と仕事の両立支援の7つ。それぞれ通達、法令等に沿った取り組みが必要であるため確認していただきたい。

最後に、「労働災害を発生させず快適な職場環境を構築するには、衛生管理者の役割は非常に重要であるため、難しい面も多々あるとは思いますが、ぜひ前向きに取り組んでいただきたい」とのお言葉をいただきました。

第2部 「今直面する『自律的』化学物質管理の転換点」～衛生管理者がどのようにかわればよいか、一緒に考えましょう～

第2部では、多くの企業で対応に苦慮している法令改正による自律的な化学物質管理について、化学メーカー、研究教育機関の立場からご講演をいただきました。

(1)「自律的な化学物質管理の具体的展開～化学メーカーの取り組み事例の紹介～」

三菱ケミカル株式会社人事本部人事部健康支援 伊藤伸也様よりご講演いただきました。

①“自律的”とは一体なんなのか？を考える

「職場における化学物質等の管理のあり方に関する検討会報告書」が公表されたところから、まず「自律的」とは一体何かを考えることから始めた。

化学物質管理者の選任が新たに義務化され、あらためて衛生管理者の立ち位置について考えてみた。化学物質管理者の職務としては、これまで衛生管理者がかかわってきた施策に関連する事項が多く、衛生管理者は化学物質管理者の職務を理解しておく必要がある。

②—衛生管理者が“自律的”に考え・動いた事例のご紹介

顧客に対して危険性有害性の情報伝達、リスクアセスメントの実施等が必要であり、社内では係る部署が複数ある大きな話であったため、STEP1「定例会議の立ち上げと運営」、STEP2「社内に向けての情報発信」、STEP3「化学物質リスクアセスメントの運用見直し」の3STEPで対応を進め、世の中及び社内の動向について動画を用いた説明会にて関係者への理解を促した。

また、この世の中の大きな動きを好機ととらえ、全社標準化した仕組みの構築に取り組んだ。取り組みの背景や議論等について動画資料にまとめ関係者に説明とともに、社内文書として明文化することで持続的な運用へとつなげている。

自律的管理は各社異なるものであるため、今回紹介した事例がすべての会社に当てはまるものではないが参考になれば。また、今回は成功事例の紹介でしたが、これ以上に苦労したことも多々あるとのことでした。



三菱ケミカル(株)
伊藤伸也氏

(2)「化学物質の自律的管理に向き合って～研究教育機関の立場から見えてきた課題と解決への方途～」

帝京大学大学院公衆衛生学研究科 津田洋子様よりご講演いただきました。

①研究教育機関の化学物質管理の特徴

研究教育機関は、労働者(教職員)と非労働者(学生)が混在している少し特殊な環境。研究室が多く、それぞれ少量多品種の化学物質を使用している(使用頻度も様々)。また人の移動(入れ替わり)が多いという特徴がある。

②教員・研究者と衛生管理者等事務担当者それぞれの立場での悩み事

実際に選任されている衛生管理者の他にも衛生管理者有資格者が多く存在するため、化学物質管理の状況を指摘する方も指摘される方も有資格者である場合が多く、事務担当から強く言えない状況がある。



帝京大学
津田洋子様

研究室には前任者の残した管理されていない化学物質も存在しており、手を付けにくいという事情も。

③教員という立場の衛生管理者として

職場巡視を効果的に活用し残された試薬類の廃棄推進等を実施、化学物質管理が円滑に進むよう総括安全衛生管理者からの明確な指示の引き出し、化学物質管理者等の支援、化学物質管理を大学院の講義内容に盛り込むなどの活動を実施している。

トップ(総括安全衛生管理者)の指示により少しずつ動き出し、化学物質管理者との連携により化学物質管理を進めているとのことでした。

第3部 グループワーク「化学物質自律的管理の現状・疑問・課題。そして解決への糸口」

会場参加者が3つのグループに分かれて実施しました。各自ポストイットと模造紙を活用し、「準備しておいて良かったこと」「困ったこと」「その他気になっていること」等について事例を出し合い、グループごとに深掘りする形で行われました。どのグループも活発な意見交換が行われました。

実際に業務に関わってきて困ったこととしては、社内体制整備、上位管理者の理解が薄い、情報が提供してもらえない等の意見が出されました。また、化学物質管理には教育が重要であるという意見が多く出され、実際に化学物質管理者の1日講習を社内教育に取り入れた、社内の取り扱い化学物質に特化した資料を作成したという事例、災害事例をもとに有害性等を伝えていくことが大切という意見もありました。

様々な事例が共有されたことにより、今後の業務に活かせるものを持ち帰っていただけたことと存じます。



今回は、令和7年3月4日(火)の開催を予定しております。ぜひ多くの方々のご参加を願っております。

東基連衛生管理者協議会は、東基連の内部組織であり、東京都に所在する企業・団体等に勤務する衛生管理者の方はどなたでも会員になれます。

東基連衛生管理者協議会への入会を希望される衛生管理者の方は、(公社)東京労働基準協会連合会(略称：東基連)のホームページ(<https://www.toukiren.or.jp/join01.html>)から入会申込書をダウンロードし、お申込みください。

なお、当協議会は東基連の公益事業としての活動であり、設立以来、入会費・年会費・研修会参加費等は頂いておりません。

問合せ先 (公社)東京労働基準協会連合会内 東基連衛生管理者協議会事務局

TEL: 03-6380-8305

E-mail: eiseikanrisha.kyougikai@toukiren.or.jp