

# 福島労働局からのお知らせ

## I 法令の施行

### 1 労働基準部

1. 福島県電気機械器具等製造業及び福島県外衣・シャツ製造業最低工賃が改正になります 担当：賃金室 安田 電話：024-536-4604

資料No.1

福島県の最低工賃（※）は、「電気機械器具等製造業」、「外衣・シャツ製造業」及び「横編ニット製造業」の3業種が定められています。

このうち、「電気機械器具等製造業」及び「外衣・シャツ製造業」に従事する家内労働者に適用される最低工賃について、福島労働局長及び福島地方労働審議会会長の諮問、答申などを経て、別添資料1のとおり、令和8年5月1日に改正発効されます。

※ 最低工賃について、厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域内において一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため必要があると認めるときは、労働政策審議会又は都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会（以下「審議会」と総称する。）の調査審議を求め、その意見を聴いて、当該業務に従事する家内労働者及びこれに委託をする委託者に適用される最低工賃を決定することができることとされています（家内労働法（昭和45年法律第60号）第8条第1項）。

## 2 雇用環境・均等室

### 1. カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置が事業主の義務となります（令和8年10月1日から）。

資料No.2

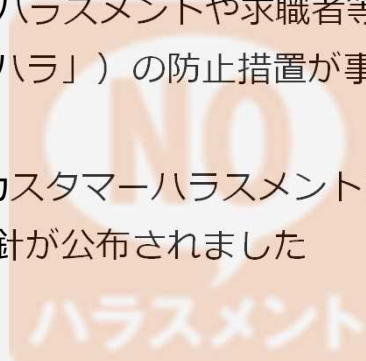
担当：指導係 安齋・矢吹 電話：024-536-4609

令和7年6月11日に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）が公布されました。

本改正により、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント（いわゆる「求職者等セクハラ」）の防止措置が事業主の義務となります。

**（令和8年10月1日施行）**

また、令和8年2月26日にカスタマーハラスメント防止指針及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止指針が公布されました



#### ◆リーフレット（簡易版）

「2026年（令和8年）10月1日からハラスメント対策が強化されます！」

◆カスタマーハラスメント・求職者等セクハラ防止指針（厚生労働省HP） ↑

### 2. 女性活躍推進法の改正についてのお知らせ

資料No.3

担当：指導係 安齋・幕田 電話：024-536-4609

【改正のポイント】（令和8年4月1日施行分）

#### ①情報公表の必須項目の拡大

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

#### ②えるぼし認定基準の見直し

- ・えるぼし認定基準（1段階目）の見直し
- ・えるぼしプラス（仮称）認定の創設



#### ③職場における女性の健康支援

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

1 労働基準部

1. 「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」  
 担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

資料No.4

4月より「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」  
 の取組が始まります。

福島労働局では、職場における熱中症予防対策を徹底するとともに、今月、新たに定められた「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく熱中症防止対策を講ずるよう広く呼びかけるため、労働災害防止団体などと連携し、4月を準備期間とし5月から9月まで「**STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンふくしま**」を実施します。

- 福島県内の令和7年の職場における熱中症による労働災害発生状況(令和8年2月末速報値)は、死亡者はいませんでした。休業4日以上死傷者数が49人と、前年の19人(令和6年確定値)から大幅に増加しています。  
 なお、全国の令和7年の職場における熱中症による労働災害発生状況(令和7年12月末速報値)は、休業4日以上死傷者数が1,681人(令和6年同期1,195人)、うち死亡者数が15人(令和6年同期30人)となっており、死亡者数が大きく減少した一方、福島県と同様に死傷者数が大幅に増加しています。
- 昨年6月に施行された改正労働安全衛生規則の周知を行った効果により、死亡者数については大きく減少する一方、全国的に熱中症による労働災害が増加していることを受け、厚生労働省では熱中症予防対策のさらなる推進のため、本年3月に「**職場における熱中症防止のためのガイドライン**」を策定しました。
- 福島労働局及び各労働基準監督署では、改正労働安全衛生規則及び同ガイドラインに基づく措置が確実に実施されるよう、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」を展開し、あらゆる機会を捉え熱中症予防対策の徹底を図っていくこととしています。

キャンペーン期間：5月1日～9月30日  
 (準備期間：4月、重点取組期間：7月)



キャンペーン



ガイドライン

1 労働基準部

2. 県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

令和7年（翌2月末時点）の災害発生状況を取りまとめました。

業種別	年別	令和7年		前年同期		対前年比(死傷者数)	
		死傷者数	うち死亡者数	死傷者数	うち死亡者数	増減数	増減率(%)
全業種合計		2,068	8	2,040	11	28	1.4
製造業		449	1	420	1	29	6.9
鉱業		12	0	4	0	8	200.0
建設業		286	2	313	6	-27	-8.6
運輸交通業		230	1	276	1	-46	-16.7
貨物取扱業		8	0	19	0	-11	-57.9
農林業		70	1	62	1	8	12.9
畜産・水産業		31	0	20	0	11	55.0
上記以外の事業小計		982	3	926	2	56	6.0
	商業	344	0	323	1	21	6.5
	金融広告業	14	0	14	0	0	0.0
	保健衛生業	279	0	244	0	35	14.3
	接客娯楽業	150	2	128	0	22	17.2
	清掃・と畜業	89	1	116	1	-27	-23.3
	上記以外の事業	106	0	101	0	5	5.0

1 労働基準部

3. 県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 大内 電話：024-536-4603

令和8年（2月末時点）の災害発生状況を取りまとめました。

業種別	年別	令和8年		前年同期		対前年比(死傷者数)	
		死傷者数	うち死亡者数	死傷者数	うち死亡者数	増減数	増減率(%)
全業種合計		271	3	299	4	-28	-9.4
製造業		58	1	54	0	4	7.4
鉱業		1	0	5	0	-4	-80.0
建設業		34	1	40	2	-6	-15.0
運輸交通業		40	0	43	0	-3	-7.0
貨物取扱業		0	0	4	0	-4	-100.0
農林業		5	1	6	0	-1	-16.7
畜産・水産業		5	0	4	0	1	25.0
上記以外の事業小計		128	0	143	2	-15	-10.5
	商業	47	0	52	0	-5	-9.6
	金融広告業	3	0	3	0	0	0.0
	保健衛生業	20	0	40	0	-20	-50.0
	接客娯楽業	25	0	19	2	6	31.6
	清掃・と畜業	14	0	12	0	2	16.7
	上記以外の事業	19	0	17	0	2	11.8

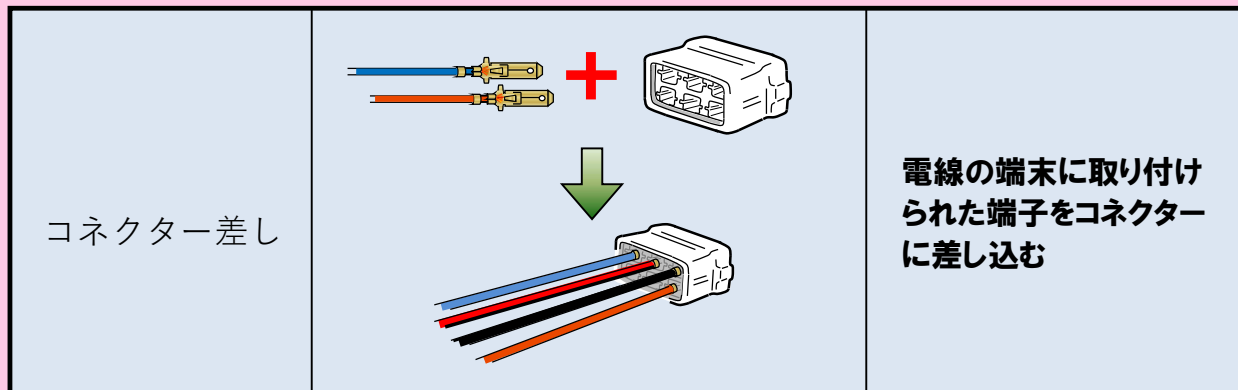
# 福島県電気機械器具、情報通信機械器具、 電子部品・デバイス製造業最低工賃

福島県電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業最低工賃が下記のとおり改正され、**令和8年5月1日から**福島県全域に適用されます。**12**

対象業務	内容	金額
コネクタ差し	電線の末端に取り付けられた端子をコネクタに差し込むことをいう	1端子につき <b>44銭</b>

(備考) コネクタとは接続子であり、コネクタ差しは、カプラー差し又はハウジング入れとも呼ばれ、これら全てを含むものである。

## 対象業務略図



最低工賃についてのご照会、ご相談は下記へお問い合わせください。

### 福島労働局賃金室

福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎  
TEL 024-536-4604

福島労働基準監督署 024(536)4611

郡山労働基準監督署 024(922)1370

いわき労働基準監督署 0246(23)2255

会津労働基準監督署 0242(26)6494

白河労働基準監督署 0248(24)1391

須賀川労働基準監督署 0248(75)3519

喜多方労働基準監督署 0241(22)4211

相馬労働基準監督署 0244(36)4175

富岡労働基準監督署 0240(22)3003

# 福島県外衣・シャツ製造業最低工賃

## 1. 適用する家内労働者

福島県の区域内で外衣製造業またはシャツ製造業に係るまとめの業務に従事する家内労働者

## 2. 適用する委託者

前号の家内労働者に前号の業務を委託する委託者

## 3. 第1号の家内労働者に係る最低工賃額

次の表の左欄に掲げる品目および中欄に掲げる工程の区分に応じ、右欄に掲げる金額

品目	工程	金額	品目	工程	金額	
男子既製洋服	そで裏まつり	10センチメートルにつき 28 円	婦人服	そで裏まつり	10センチメートルにつき 21 円	
	そでまつり星入れ	10センチメートルにつき 19 円		えり付けまつり	10センチメートルにつき 22 円	
	そで口裏まつり	10センチメートルにつき 19 円		スカート	すそ裏まつり	10センチメートルにつき 14 円
	見返し星入れ	10センチメートルにつき 18 円		スラックス	2つ穴のボタンを付けるもの	1個につき 13 円
	前身端星入れ	10センチメートルにつき 13 円		コート	ボタン付け 裏穴のボタンを付けるもの	1個につき 13 円
	えり付けまつり	10センチメートルにつき 22 円		ワンピース	4つ穴のボタンを付けるもの	1個につき 14 円
	下えりからげまつり	10センチメートルにつき 23 円		ブラウス	玉縁ボタンホール	1個につき 37 円
	肩裏まつり	10センチメートルにつき 21 円			かぎホック付け	1組につき 29 円
	背わき(わき裏)まつり	10センチメートルにつき 22 円			スナップ付け	1組につき 29 円
	背鎖止め(本鎖のもの)	3センチメートルにつき 33 円			糸ループ付け(本鎖のもの)	3センチメートルにつき 25 円
	ベンツまつり	10センチメートルにつき 28 円			ベンツ止め(×印に限る)	1か所につき 11 円
	ベンツ止め(×印に限る)	1か所につき 11 円			鎖止め(本鎖のもの)	2センチメートルにつき 19 円
	背すそ奥まつり (背ぬきのものに限る)	10センチメートルにつき 19 円			糸くず取り 上衣・裏なしのものについて行うもの	1枚につき 33 円
	前裏すそ奥まつり及び 背ぬき以外の背すそ奥まつり	10センチメートルにつき 16 円			糸くず取り 上衣・総裏のものについて行うもの	1枚につき 21 円
	小ボタンのボタン付け	1個につき 18 円			糸くず取り 上衣・半裏のものについて行うもの	1枚につき 29 円
	糸くず取り	接着芯縫製のもの		1枚につき 39 円	糸くず取り カト又はスワグについて行うもの	1枚につき 19 円
		毛芯縫製のもの		1枚につき 154 円	糸くず取り コートについて行うもの	1枚につき 33 円
	ズボン	腰裏まつり		10センチメートルにつき 18 円	糸くず取り ワンピースについて行うもの	1枚につき 25 円
		腰裏かんぬき止め		1か所につき 10 円	糸くず取り ブラウスについて行うもの	1枚につき 18 円
		小またちどり		10センチメートルにつき 52 円	ブリーツ止め(×印に限る)	1か所につき 10 円
天ぐまつり		3センチメートルにつき 8 円	スカート	小またちどり	10センチメートルにつき 21 円	
前立てまつり		3センチメートルにつき 10 円	スラックス	シックまつり	10センチメートルにつき 19 円	
後中央まつり		3センチメートルにつき 12 円		ウエストまつり	10センチメートルにつき 13 円	
小ボタンのボタン付け		1個につき 18 円	ワンピース	パット付け	1組につき 59 円	
糸くず取り		1本につき 50 円	ワイシャツ	毛羽取り 半そでについて行うもの	1枚につき 29 円	
				毛羽取り 長そでについて行うもの	1枚につき 37 円	

備考(1) 金額欄中表示されている単位の長さ以外で委託する場合の工賃額については、1センチメートル当たりに換算した額とする。  
この場合、長さ1センチメートル未満及び金額円未満については、切り上げるものとする。

(2) 糸くず取りについては、委託者が当該工程を行わず、家内労働者に当該工程のすべてを委託する場合に限る。

## 4. 効力発生の日 **令和8年5月1日**

最低工賃が適用される委託者、家内労働者の皆さんは次のことにご注意願います。

- 委託者は、この最低工賃額以上の工賃を支払わなければなりません。また、最低工賃額に達しない工賃の支払いを定める委託に関する契約は、その部分については無効となり、その無効となった部分は、最低工賃額の支払いの定めをしたものとみなされます。
- 委託者は、家内労働者に家内労働手帳を交付し、工賃の単価、受領した物品の数量、支払った工賃額などその都度記入しなければなりません。

最低工賃、家内労働についてのご照会、ご相談は下記へお問い合わせ下さい。

福島労働局 賃金室 (福島市花園町5-46 024-536-4604)

福島労働基準監督署 024(536)4611	会津労働基準監督署 0242(26)6494	喜多方労働基準監督署 0241(22)4211
郡山労働基準監督署 024(922)1370	須賀川労働基準監督署 0248(75)3519	相馬労働基準監督署 0244(36)4175
いわき労働基準監督署 0246(23)2255	白河労働基準監督署 0248(24)1391	富岡労働基準監督署 0240(22)3003

# 令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

## カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、職場において行われる

- ①顧客等の言動であって、
- ②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③労働者の就業環境が害されるもの

であり、①～③の要素を全て満たすものをいいます。

※電話やSNS等のインターネット上において行われるものも含まれます。

①顧客等とは、顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者を指します。

（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含まれます。）

②社会通念上許容される範囲を超えた言動の例

### 【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- ・契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- ・対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- ・不当な損害賠償要求

### 【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】

- ・身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- ・精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- ・威圧的な言動
- ・継続的、執拗な言動
- ・拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

## カスタマーハラスメントの防止のために講ずべき措置

事業主は、以下の措置を必ず講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

### ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ①カスタマーハラスメントには毅然とした態度で対応し、労働者を保護する旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②カスタマーハラスメントの内容及びあらかじめ定めた対処の内容（※）を、労働者に周知する  
（※）管理監督者にその場の対応の方針について指示を仰ぐ、可能な限り労働者を一人で対応させない、犯罪に該当し得る言動は警察へ通報する、本社・本部等へ情報共有を行い指示を仰ぐ 等

### ◆相談体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知する
- ④相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

### ◆事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑥被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑦再発防止に向けた措置を講ずる

### ◆対応の実効性を確保するために必要な カスタマーハラスメントの抑止のための措置

- ⑧特に悪質と考えられるカスタマーハラスメントへの対処の方針をあらかじめ定め、労働者に周知し、当該対処を行うことができる体制を整備する

### ◆そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知する
- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

※対策を講ずる際には、消費者の権利や、障害者差別解消法における、障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供義務に留意する必要があります。

※その他、自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主から事実確認等の措置の実施に関して必要な協力を求められた際は、これに応じるよう努めなければなりません。

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、

事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により**求職者等による求職活動等**が阻害されるものをいいます。

**【求職者等とは】**

- 求職者（企業の求人に応募する者）
- 求職者以外の者であって、
  - ・ 事業主の実施する労働者の採用に資する活動に参加する者や、
  - ・ 教育実習、看護実習その他の実習を受ける者

**【求職活動等とは】**

求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指し、例えば以下のものが含まれます。なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるもの**も含まれます。

（例）企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講

**求職者等に対するセクシュアルハラスメントの例**

- ・ インターンシップにおいて、労働者が求職者等に対して性的な冗談やからかいを意図的かつ継続的に行ったため、当該求職者等が苦痛に感じてインターンシップ中の活動が手につかないこと
- ・ 求職者等が労働者への訪問を行った際、当該労働者に性的な関係を求められ、当該求職者等が苦痛に感じてその求職活動等の意欲が低下していること

**求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止のために講ずべき措置**

事業主は、以下の措置を**必ず**講じなければなりません。

（太字は、他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のものです。）

**◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**

- ①求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- ②求職者等に対するセクシュアルハラスメントを行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を、労働者に周知・啓発する
- ③**求職活動等に関するルール（※）**をあらかじめ明確化し、労働者及び**求職者等**に周知・啓発する

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類指定等、面談等を行う際の規則など

**◆相談体制の整備**

- ④相談窓口をあらかじめ定め、**求職者**に周知する
- ⑤相談窓口担当者が、適切に対応できるようにする

**◆事後の迅速かつ適切な対応**

- ⑥事実関係を迅速かつ正確に確認する
- ⑦被害者に対する配慮のための措置を行う
- ⑧行為者に対する措置を適正に行う
- ⑨再発防止に向けた措置を講ずる

**◆そのほか併せて講ずべき措置**

- ⑩相談者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者及び求職者等に周知する
- ⑪労働者が事実関係の確認等の事業主の措置に協力したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発する

## 女性活躍推進法が改正されました！

## 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大

## 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、10年の期限延長や情報公表の必須項目の拡大を含めた女性活躍推進法等を改正する法律が成立し（令和7年6月11日公布）、また、女性活躍推進法に基づく省令・指針を改正しました（同年12月23日公布・告示）。事業主の皆さまは、女性活躍推進法に基づく情報公表や一般事業主行動計画の策定に際し、改正法や改正省令・指針に沿った取組が行われるよう準備を進めてください。

## 情報公表の必須項目の拡大

義務

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

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

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

## 従業員数301人以上の企業は・・・

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

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

## 「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・採用した労働者に占める女性労働者の割合
- ・男女別の採用における競争倍率
- ・労働者に占める女性労働者の割合
- ・係長級にある者に占める女性労働者の割合
- ・役員に占める女性の割合
- ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

## 「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

以下の7項目から1項目以上を選択

- ・男女の平均継続勤務年数の差異
- ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- ・男女別の育児休業取得率
- ・労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- ・有給休暇取得率
- ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率



## 従業員数101～300人の企業は・・・

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

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

**Q** 具体的にはいつの期間の数値をいつまでに公表する必要があるのか。

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

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

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

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

その後もおおむね1年に1回以上、最新の数値を公表する必要があります。

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

## 男女間賃金差異の情報公表のイメージ

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

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

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

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

（付記事項（例））

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

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

## 「女性管理職比率」の算出でいう「管理職」とは

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

☆「課長級」とは、次のいずれかに該当する者をいいます。

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

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

**Q** 男女間賃金差異や女性管理職比率の情報公表の方法は。

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

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

なお、自社のホームページへの掲載等でもさしつかえありません。



## 4月より「STOP!熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」の取組が始まります。

福島労働局（局長 岡田 直樹）では、職場における熱中症予防対策を徹底するとともに、今月、新たに定められた「職場における熱中症防止のためのガイドライン」に基づく熱中症防止対策を講ずるよう広く呼びかけるため、労働災害防止団体などと連携し、4月を準備期間とし、5月から9月まで「STOP!熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」を実施します。

- 福島県内の令和7年の職場における熱中症による労働災害発生状況(令和8年2月末速報値)は、死亡者はいませんでした。休業4日以上(休業4日以上)の死傷者数が49人と、前年の19人(令和6年確定値)から大幅に増加しています。なお、全国の令和7年の職場における熱中症による労働災害発生状況(令和7年12月末速報値)は、休業4日以上(休業4日以上)の死傷者数が1,681人(令和6年同期1,195人)、うち死亡者数が15人(令和6年同期30人)となっており、死亡者数が大きく減少した一方、福島県と同様に死傷者数が大幅に増加しています。
- 昨年6月に施行された改正労働安全衛生規則の周知を行った効果により、死亡者数については大きく減少する一方、全国的に熱中症による労働災害が増加していることを受け、厚生労働省では熱中症予防対策のさらなる推進のため、本年3月に「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を策定しました。
- 福島労働局及び各労働基準監督署では、改正労働安全衛生規則及び同ガイドラインに基づく措置が確実に実施されるよう、「STOP!熱中症 クールワークキャンペーンふくしま」を展開し、あらゆる機会を捉え熱中症予防対策の徹底を図っていくこととしています。

キャンペーン期間：5月1日～9月30日

(準備期間：4月、重点取組期間：7月)

(参考)



令和8年「STOP!熱中症 クールワークキャンペーン」  
(厚生労働省ホームページ)  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork\\_2026.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork_2026.html))



「職場における熱中症防止のためのガイドライン」  
(厚生労働省ホームページ)  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_71721.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71721.html))



# STOP!

# 熱中症 クールワーク キャンペーン



職場での熱中症により近年は、  
一年間で約30人が亡くなり、  
約1,000人以上が4日以上  
仕事を休んでいます。



◀ 熱中症対策情報はこちら

キャンペーン期間



## 準備期間 4月 にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、  
☑チェックしましょう。

### 労働衛生管理体制の確立

事業場ごとに熱中症予防管理者を選任し  
熱中症予防の責任体制を確立

### 暑さ指数（WBGT）の 把握の準備

JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検

### 作業手順・作業計画の策定

暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止  
に関する事項を含めた作業手順・作業計画を  
策定

### 設備対策の検討

暑さ指数低減のため簡易な屋根、通風または  
冷房設備、散水設備の設置を検討

### 休憩場所の確保の検討

冷房を備えた休憩場所や  
涼しい休憩場所の確保を検討

### 服装の検討

透湿性と通気性の良い服装を準備、送風や  
送水により身体を冷却する機能をもつ服の  
着用も検討

### 教育研修 の実施

ガイド・教育動画 e-learning

管理者、作業者に  
対する教育を実施



### 緊急時の対応の事前確認

緊急時の対応（異常時における連絡体制や  
対応手順等）を確認し、関係者に周知

【主唱】厚生労働省、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、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会【後援】関係省庁（予定）

# キャンペーン期間 5月～9月 にすべきこと



環境省  
熱中症予防情報  
サイト



STEP  
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随時把握  
地域を代表する一般的な暑さ指数(環境省)を参考とすることも有効

STEP  
2

## 測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



### 暑さ指数の低減

準備期間に検討した設備対策を実施



### 休憩場所の整備

準備期間に検討した休憩場所を設置



### 服装

準備期間に検討した服装を着用



### 作業時間の短縮

作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、  
作業中止



### プレクーリング

作業開始前や休憩時間中に深部体温を下げる



### 水分・塩分の摂取

水分と塩分を定期的に摂取(水分等を携行  
させる等を考慮)



### 暑熱順化への対応

熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間  
の調整  
※新規入職者や休み明け作業者は別途注意  
すること



### 健康診断結果に基づく対応

次の疾病を持った方には医師等の意見を踏ま  
え配慮 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 ⑧下痢



### 日常の健康管理

当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量  
の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを  
指導し、作業開始前に確認



### 作業中の作業者の 健康状態の確認

巡視を頻繁に行い声をかける、  
「バディ」を組み合わせる等作業者にお互い  
の健康状態を留意するよう指導



### 異常時の 対応

あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等の周知徹底  
少しでも本人や周りが異変を感じたら、あらかじめ作成した連絡体制や対応手順等に基づき適切に対応  
※必ず一旦作業を離れ、**全身を濡らして送風**することなどにより身体を冷却  
※症状が回復しない場合は躊躇なく病院に搬送する(症状に応じて救急隊を要請)

## 重点取組期間

7月

にすべきこと



- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中断等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 熱中症のおそれがある者を発見したときは、躊躇することなく救急隊を要請

# 職場における熱中症対策の強化について

～令和7年6月1日に改正労働安全衛生規則が施行されました～

熱中症による死亡災害の多くが「初期症状の放置、対応の遅れ」を原因としていることを受け、熱中症の発生リスクが高い作業を行わせる場合の措置が新たに事業者に義務付けられました

## 対象作業

WBGT値28度以上  
又は  
気温31度以上

の環境下で

連続1時間以上  
又は  
1日4時間を超えて

実施が見込まれる作業

## 実施事項

### ① 発見体制の整備

「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制を整備してください。

例：職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用等

本人からの報告を受けるだけでなく、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

### ② 実施手順の作成

熱中症のおそれがある作業員を把握した場合に、迅速かつ的確な判断が可能となるよう必要な措置の実施手順を作成してください。

### ③ 関係者への周知

上記①②について、あらかじめ関係者に周知してください。

※関係者には労働者以外にも、一人親方など熱中症のおそれのある作業に従事する者が幅広く含まれます。

#### <熱中症のおそれのある者に対する処置（②実施手順）の例フロー図>

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう

熱中症のおそれのある者を発見

作業離脱、身体冷却

医療機関への搬送

回復

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。（単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する）

#### 熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛、筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温等

①返事がおかしい  
②ぼーっとしている 等

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。

判断に迷う場合は【#7119】等を活用し、専門家の指示を仰ぐこと。

#### <周知方法の例>



【朝礼やミーティングで周知】

件名:本日はWBGT値が28℃を超える見込みです

皆様お疲れ様です。本日のWBGT基準値は〇℃です。作業時には充分に気をつけて、水分補給及び休憩をしっかりとお願いします。体調不良が発生した場合は、フォローに基づき対応いただき、〇〇さん(000-0000-0000)へ連絡するようにお願いします。それでは本日もよろしくお願いたします。



【メールやイントラネットで周知】