



I 労働災害発生状況（令和6年12月末速報値）

花巻監督署では、2010年（平成22年）の死傷者数258人を底に、増加傾向が続いており、2023年（令和5年）スタートした第14次労働災害防止計画において、死傷者数の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転ずること、さらに、死亡災害ゼロを目指しています。

第14次労働災害防止計画^{*}の2年目となる令和6年の花巻監督署管内における労働災害は**319**件、前年同期比-10.9%（うち死亡4件、前年同期比-1人）となっています（※12月末速報値）。

令和7年は、「リスクアセスメント」を積極的に行うことにより、本質安全化の推進とリスク低減措置の実施をお願いいたします。

※【労働災害防止計画】

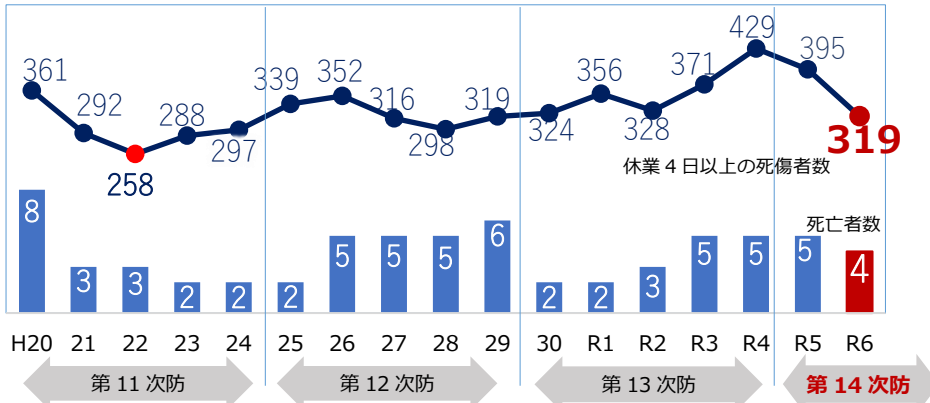
戦後の高度経済成長期における産業災害や職業性疾患の急増を踏まえ、昭和33年（1958年）に第1次5か年計画が策定され、以後、社会経済情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、これまで13次にわたり策定してきた。

2023年（令和5年）から第14次労働災害防止計画がスタート。2028年（令和10年）までに、死傷者数の減少を目指している。

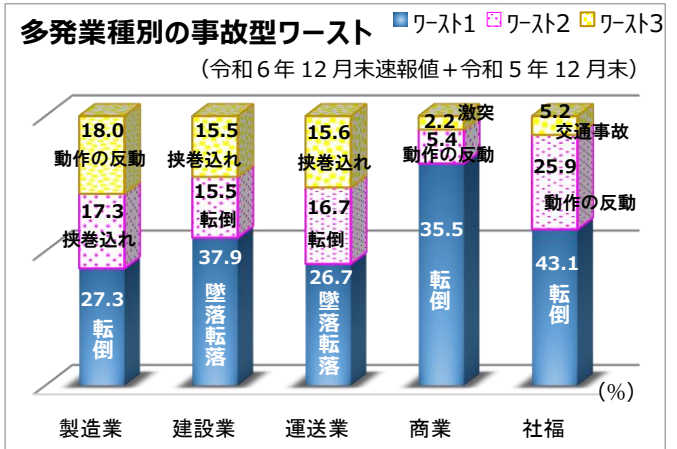
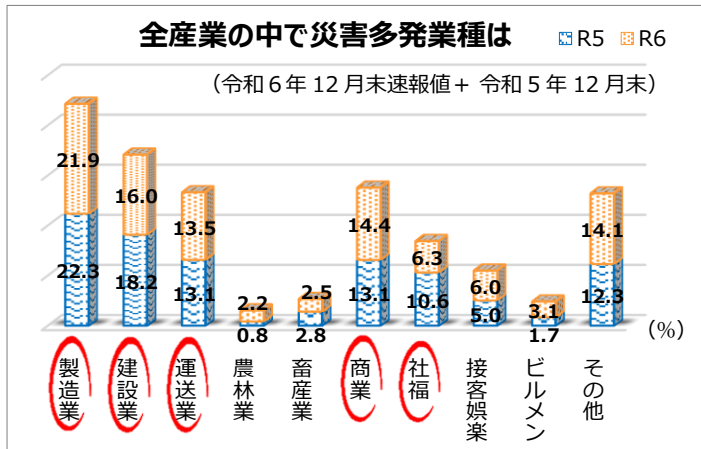
第14次労働災害防止計画 （花巻監督署）



2年連続の減少が期待されますが、令和7年は、過去最少だった平成22年を下回るよう、皆様の積極的な取り組みをお願いいたします。



花巻監督署に届出された労働者死傷病報告で休業4日以上の労働災害を集計したもの（※新型コロナウイルス感染症を除く）。



II シリーズ 安全衛生クイズ ⑩『事務所の衛生基準』の巻

仕事が効率的に行われるためには、室内の作業環境が良好である。

- 第1問 事務室の窓は床面積に対してどれくらい？ ①床面積の10分の1以上 ②床面積の20分の1以上 ③床面積の30分の1以上
（！事務所則3条第1項） ※窓による自然換気の場合は必要な大きさを確保しましょう！
- 第2問 室内の一酸化炭素の濃度は？ ①百万分の50以下にする ②2百万分の60以下にする ③5百万分の500以下にする
（！事務所則3条第2項） ※事務室内の一酸化炭素濃度を抑制しましょう！
- 第3問 室内の二酸化炭素の濃度は？ ①百万分の5千以下にする ②2百万分の3千以下にする ③5百万分の4千以下にする
（！事務所則3条第2項） ※事務室内の二酸化炭素濃度を抑制しましょう！
- 第4問 室内に空調設備がある場合の温度は？ ①15度以上20度以下 ②20度以上30度以下 ③18度以上28度以下
（！事務所則5条第3項） ※室内の温度を適切に保ちましょう！
- 第5問 一般的な事務作業をする場合の明るさは？ ①100ルクス以上 ②200ルクス以上 ③300ルクス以上
（！事務所則10条第1項） ※適切な照度を確保しましょう！
- 第6問 女性社員が30人以上いますが休養室が必要ですか？ ①必要 ②不要 ③男女共用の食堂があるから大丈夫
（！事務所則21条） ※体調不良などの場合に横になれるスペース・設備を設けましょう！

「事務所衛生基準規則」を確認し、作業環境を整備しましょう！

答えは、最終ページをご覧ください。答え合わせをしましょう！

Ⅲ 「労務管理ハンドブック」をご活用ください！

花巻監督署では、企業の労務管理等について問題点が認められた事項に関する対応方法をまとめた「労務管理基本の“き”ハンドブック」を作成しました。内容は以下のとおりです。

花巻監督署 HP からダウンロードしてお手元に置き、ご活用ください。 → 「[労務管理基本の“き”ハンドブック](#)」



目次

1 労働者を採用したときの基本の“き” 1

- 労働条件通知書の交付
 - 2024年4月法改正 労働条件明示事項の追加
- 労働者名簿の作成
- 雇入時健康診断の実施
- 雇入時健康診断の事後措置
 - 【様式】労働者名簿
 - 【様式】労働条件通知書

2 労働時間・休日の基本の“き” 5

- 所定の労働時間・休日・休憩時間の決定
- 時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の届出
 - 働き方改革で変わりました！～時間外労働の上限規制～
- 36協定、変形労働時間制の労使協定の周知・更新手続
 - 【様式】36協定
 - 【様式】特別条項付き36協定

3 労働時間管理の基本の“き” 9

- 労働時間の把握
 - 働き方改革で変わりました！～労働時間の状況把握～

4 賃金の基本の“き” 9

- 賃金控除協定の作成
- 最低賃金の確認
- 割増賃金の支払
- 休業手当の支払
- 賃金台帳の作成
 - 【様式】賃金控除協定
 - 【様式】賃金台帳

5 年次有給休暇の基本の“き” 12

- 年次有給休暇の付与・管理
 - 働き方改革で変わりました！～年5日の取得義務付け～
 - 【様式】年次有給休暇管理簿

6 健康管理の基本の“き” 12

- 定期健康診断の実施
- 定期健康診断の事後措置
 - 【様式】地域産業保健センター利用申込書

7 労働者が10人以上になったときの基本の“き” 15

- 就業規則の作成・届出
 - 2023年4月法改正 中小企業 月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ
- 就業規則の周知
- 安全衛生推進者の選任
 - 【様式】就業規則（変更）届・意見書
 - 【様式】安全衛生推進者の氏名掲示

8 労働災害が発生した時の基本の“き” 18

- 労働者死傷病報告の提出
 - 2025年1月法改正 労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務化
- 労災保険の手続
- 休業補償の支払

9 除雪用トラクターショベル、フォークリフトやユニックなどを使う時の基本の“き” 19

- 資格の取得
- 作業計画の作成、関係労働者への周知
- 定期点検の実施

10 パワーハラスメントの予防と解決の基本の“き” 19

- 企業トップのメッセージの発信
- 予防と解決

Ⅳ 労働基準法 よくある相談 ⑦ 『年次有給休暇（計画年休）』

年次有給休暇の取得促進のため、計画的な付与を取り入れたいのですが、どうすればいいですか？

年次有給休暇の取得については、2019年4月から、「年5日の取得」が労働者を一人でも使用する全業種に適用されています。

（対象となる労働者は、年休が10日以上付与される全ての労働者です。管理監督者、有期雇用、パート労働者等も含まれます。）

年次有給休暇の取得促進のため、計画的に取得する方法を「計画年休」といいます。計画年休とは、計画的に取得日を定め、年次有給休暇の付与を行う制度です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。

（詳しくはこちら → [年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説](#)）



年次有給休暇の計画的な付与（計画年休）を行うためには、以下の手続きが必要です。



(1) 就業規則による規定

就業規則に「労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。」などのように定める。

(2) 労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、就業規則に定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表者との間で、書面による協定（労使協定）を締結する必要があります。 ※当該協定は監督署に届け出る必要はありません。

※ 「[年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説](#)」18ページ参照



「[年次有給休暇管理簿](#)」の作成も義務付けられており、参考様式をホームページに掲載していますのでご活用ください。

（[様式ダウンロード](#) [花巻監督署](#) → [年次有給休暇管理簿](#)）



V フォークリフトの安全な使用をお願いします！

フォークリフトは非常に多くの企業、作業場で使用されておりますが、使用方法が不適切であることに起因する労働災害が頻発しています。

花巻監督署では、フォークリフトの使用における労働災害を防止するため、そのポイントをまとめ、さらに、作業計画の様式や周知啓発のリーフレットを作成しましたので、ご活用いただき、労働災害の防止に積極的にお取り組みください。

- Point 1 フォークリフトの運転資格の確認と教育
- Point 2 定期自主検査等の実施
- Point 3 作業計画の作成、周知
- Point 4 作業指揮者の選任
- Point 5 制限速度、安全通路の設定
- Point 6 死角場所への対応
- Point 7 警報装置の設置

要チェック！



運転資格証を携帯！
「カモ運転」を意識！
安全運転をお願いします。



詳しくは → 「フォークリフト災害防止対策」(花巻監督署)

フォークリフトを使用する事業場の皆様へ フォークリフトによる労働災害防止を徹底しましょう！

- ・花巻労働基準監督署管内におけるフォークリフトによる休業4日以上の労働災害は、令和元年から令和5年までの5年間で24件発生しています。
- ・5年間の内訳では、事故の型別で「はさまれ・巻き込まれ」が最も多く、経験年数別で「3年以内」「10年以内」が多数を占めるなど、フォークリフトの使用方法を正しく理解し、使用していない結果、重篤な災害が発生しているケースが少なくありません。
- ・中でも、約40%の災害がバック走行時に発生しています。令和6年10月にはバック走行していたフォークリフトに衝突され死亡する労働災害が発生したところです。



- ・このリーフレットでは、労働安全衛生関係法令や「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」に基づくフォークリフトによる労働災害防止対策をまとめています。
- ・「フォークリフトによる労働災害防止のためのポイント」を参考に対策を進めましょう。

災害事例	業種	災害発生状況	休業期間
事例1	卸売業	事業場内の荷搬室において商品のピッキング作業中、後退してきたフォークリフトのタイヤに右足を挟まれ骨折したものの。	2か月
事例2	製造業	フォークリフトの爪にフレコンバックのヒモを掛ける作業を行っていた際、サイドブレーキを引いていなかったためフォークリフトが前進し続けられ、骨折したものの。	70日
事例3	運送業	荷卸し先にて、荷材をフォークリフトで吊っていたところ、荷り具のスリングベルトが外れ鋼材が落下、トラックの荷台との間に手を挟まれ骨折したものの。	2か月

厚生労働省 若手労働局 花巻労働基準監督署 (2024.12)

VI これってあり？マンガ知って役立つ労働法



まんが知って役立つ労働法

厚生労働省では、働くときに最低限知っておいてほしいルールをまとめたハンドブック「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～」を作成し提供しています。

労働法について分かりやすく解説している内容になっていますので、参考資料としてご活用下さい。

「スマホ版」と「動画版」もあります。



知って役立つ労働法
動画版

労働法のことをより詳しく知りたい方は、「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」と併せて読んでいただくと、より理解が深まります。英語版、中国語版等あります。



知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～

VII 「化学物質管理強調月間」を実施します！

R7.2.1～2.28

スローガン 「正しく理解 正しく管理 化学物質と向き合おう」

「化学物質管理強調月間」は、職場における危険・有害な化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を広く一般に図るとともに、化学物質管理活動の定着を図ることを目的に、毎年2月に実施することとしており、今年度が初めてとなります。

化学物質管理強調月間のスローガンを定め、別紙の実施要綱に基づき、化学物質管理強調月間を実施します。

令和6年度 第1回 「化学物質管理強調月間実施要項」

厚生労働省 職場のあんぜんサイト =化学物質=

厚生労働省 職場における化学物質対策

厚生労働省 化学物質のリスクアセスメントの実施支援

化学物質のリスクアセスメントの実施でお困りの方は、こちらをお試しください → [CREATE-SIMPLE](https://create-simple.mhlw.go.jp/)

職場の化学物質の
道しるべ
ケミガイド



あなたの職場は大丈夫!?

いつもの作業の「化学製品」適切に管理していますか?

労働災害防止のため新たな化学物質管理規制が始まっています!

まずはホームページで必要な対応をチェック!

厚生労働省

VIII 対応済ですか？子の看護休暇・介護休暇

育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位**で取得できるようになりました。 ※令和3年1月1日施行

【改正のポイント】

改正前	改正後
半日単位での取得が可能	時間単位 での取得が可能
1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない	全ての労働者が取得できる

就業規則をご確認いただき、就業規則の変更を行った場合は、労働基準監督署に「就業規則変更届」を提出する必要があります。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合）

第〇条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

※介護休暇も同様の改正が必要です。

リーフレット → 「[子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できる](#)」

IX 改正育児・介護休業法が施行されます

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などが改正され、令和7年4月1日から段階的に施行されます。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7（2025）年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～④▶令和7（2025）年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病氣・けが ②予防接種・健康診断	①病氣・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労務協定による継続雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	(除外できる労働者) ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※取得可能日数は、実行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

改正法の概要はこちら → 「[育児・介護休業法について](#)」

パンフレットはこちら → 「[改正ポイントのご案内](#)」

X 改正育介法等説明会 追加開催します

情報チャンネル1月号でお知らせしました「改正育介法等説明会」のオンライン（Zoom 全4回）申し込みが満員となり、**オンライン説明会の追加開催が決定**しました。

参加申し込み出来なかった企業は、オンライン説明会の追加開催に是非ご参加ください。

オンライン（Zoom）追加開催	申込締切日
令和7年3月13日（木）	令和7年3月6日（木）
開催時間 13:30～15:00	（定員 90名）

集合開催	申込締切日
令和7年3月21日（金） 14:00～15:30（定員 400名）	令和7年3月13日（木）
会場：アイーナ・小田島☆ほーる（いわて県民情報交流センター） 盛岡市盛岡駅西通1丁目7-1	

詳しくはこちら ↓（追加開催分を掲載しています）

[改正育児・介護休業法等説明会のご案内](#)



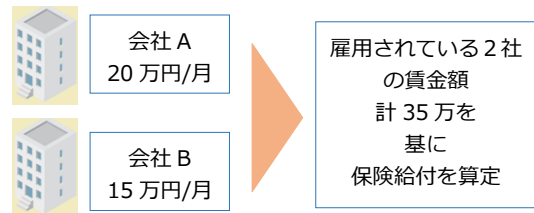
参加申し込みはこちら（受付サイト） ↓

[岩手労働局にて開催予定の説明会一覧](#) | [労働局（労働基準関係）・労働基準監督署説明会等受付サイト（mhlw.go.jp）](#)

XI 複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付

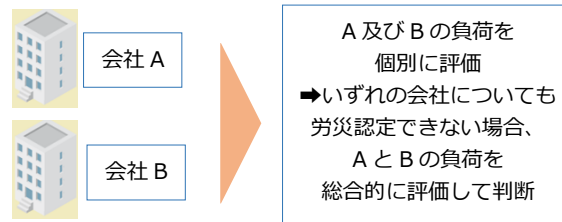
労働者災害補償保険法が改正され、2つ以上の会社等に雇用されている方が業務に伴いケガをしたときや病気になり休業をした場合等の給付額が、すべての勤務先の賃金額を基に決定されます。

対象となる給付は、休業（補償）給付、遺族（補償）給付、障害（補償）給付、傷病（補償）給付などです。



また、雇用されている会社等のうち1つの会社等における仕事の負荷（労働時間やストレス等）を個別に評価しても労災認定できない場合は、雇用されているすべての会社等における仕事での負荷（労働時間やストレス等）を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断します。

対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。



詳しくはこちら → 「[わかりやすい解説](#)」

請求の際は、所轄労働基準監督署にご相談ください。