



労基署便り 令和2年度 No.3

大河原労働基準監督署



◎ 令和2年労働災害発生状況（1～5月）

	大河原署管内			宮城局管内		
	R1	R2	前年比	R1	R2	前年比
製造業 計	21	19	-2	154 (1)	157 (3)	3
食料品製造業	1	9	8	69	73 (2)	4
機械金属製造業	13 (1)	5 (1)	-8	41 (1)	45 (1)	4
建設業 計	13	8	-5	121 (4)	100	-21
土木工事業	6	1	-5	44 (2)	31	-13
建築工事業	6	2	-4	62 (2)	48	-14
その他の建設	1	5	4	15	21	6
運輸交通業 計	4	3	-1	127 (1)	112 (1)	-15
陸上貨物運送業	4	3	-1	118 (1)	98 (1)	-20
商業	6	6		142 (1)	115	-27
全産業	69 (1)	51 (2)	-18	772 (10)	711 (6)	-61

※休業4日以上^の死傷労働災害（労働者死傷病報告による）。前年比は死傷者数。（人）

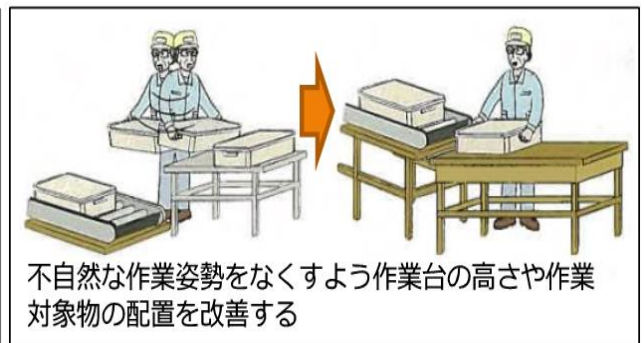
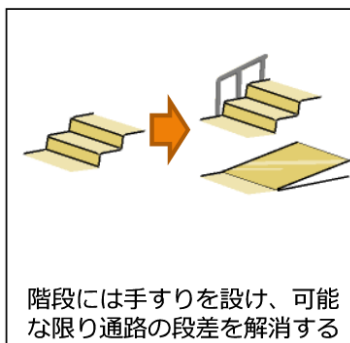
※（ ）は内数で死亡者数 ※機械金属製造業は、鉄鋼業・金属製品・一般機械・電気機械・輸送機械製造業の合計。

エイジフレンドリーガイドラインについて

全国の労働災害による死傷者数では60歳以上の労働者が占める割合が26%（2018年）で増加傾向にあります。厚生労働省では「高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）を策定しました。このガイドラインを参考にして働く高齢者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場を目指しましょう。同ガイドラインの概要は以下のとおりです。

- 1 安全衛生体制の確立
 - ア 高齢者の労働災害防止対策に取り組む方針の表明や組織体制の明確化などを行う
 - イ 高齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて洗い出しなどを行う
- 2 職場環境の改善
 - (1) 高齢者でも安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善などを行う
 - (2) 高齢労働者の特性を考慮した作業管理（敏捷性、持久力、筋力の低下等に配慮した作業内容等の見直しなど）

<改善例>



- 3 高齢労働者の健康や体力の把握（健康診断や体力チェックなどを行う）
- 4 高齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応（労働時間の変更、作業転換、適切な業務の提供などを行う）
- 5 安全衛生教育（高齢労働者にリスクを自覚させる教育や管理監督者に高齢労働者特有の特徴と対策についての教育などを行う）

【エイジフレンドリー補助金】

- 1 対象者 60歳以上の高齢労働者を雇用する中小企業等の事業者
- 2 補助額 補助率2分の1、上限100万円
- 3 対象経費
高齢労働者の労働災害防止のための措置に係る経費

<措置の例>

- 高齢者に優しい施設整備や機械設備の導入等・作業場内の段差解消・床や通路の滑り防止・リフト機器等の導入による人力取扱重量の抑制
- 健康確保のための取組
 - ・高齢労働者の体力低下について気づきを促す取組
 - ・小型携帯機器（ウェアラブル端末）を活用したバイタルデータの「見える化」
- 高齢者の特性に配慮した安全衛生教育

※補助の具体的な条件、応募手続き等の詳細は、厚生労働省ホームページを確認してください。



ハラスメント防止措置が強化されました！

パワーハラスメント防止措置が事業主の義務となりました！（中小企業は2022年4月1日から）

- 1 職場における「パワーハラスメント」（以降「パワハラ」という）とは、職場において行われる① **優越的な関係を背景とした言動**であって、② **業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**により、③ **労働者の就業環境が害されるもの**であり、①～③までの要素を全て満たすものをいいます。
- 2 職場におけるパワハラ防止のために講ずべき措置の概要は以下のとおりです。
 - (1)パワハラを行ってはならない旨の**方針等を事業主が表明**して明確化し、行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定するなど
 - (2) **相談窓口の設置**や労働者への同窓口の周知など、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3)職場においてパワハラが発生した場合に事実関係の**迅速・正確な確認**、被害者、行為者へ適正な措置、**再発防止措置**を講じるなど迅速かつ適切な事後対応
 - (4)併せて講ずべき措置として相談者・行為者等の**プライバシー保護**、また、相談を理由として、解雇その他**不利益取扱いをされない旨**を定めることなど
- 3 このほか「**望ましい取り組み**」を定めていますので、積極的に取り組んでください。（「望ましい取り組み」の詳細はポータルサイト「**あかるい職場応援団**」をご覧ください。）
- 4 セクシャルハラスメント（以降「セクハラ」という）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策も強化されました。特に自社の労働者が他社の労働者にセクハラを行った場合に事実確認や再発防止等について協力対応をする義務が課されました。
- 5 パワハラ、セクハラ、妊娠出産等に関するハラスメントなどのトラブルが生じた場合は、都道府県労働局長による**助言・指導**や**調停**による紛争解決援助を行います。（労・使どちらからでも利用できます。）



- ポータルサイト「あかるい職場応援団」で職場におけるハラスメントに関する情報を発信しております。社内の体制整備に是非ご活用ください。

あかるい職場応援団 HP

検索



発行：大河原労働基準監督署（TEL0224-53-2154）柴田郡大河原町字新東 24-25

労働条件や安全衛生の確保・改善、労災補償等についてご不明な点やお悩みのことがあれば、お気軽にご相談ください。

労働条件関係は監督係、労働災害防止・健康確保対策関係は安全衛生係、労働保険料・労災保険関係は労災係まで。

宮城労働局メールマガジン登録受付中！！最新の情報をコンパクトに提供しています。

（空メールを右のコード：miyagiroudou@km.moweb.jp あてに送信してください。）

登録はこちらから。

