



小諸・佐久 多様な人材 皆で築こう
災害の無い安全・安心に働ける街

Hello! こもろ一き通信

2026

10

No.55

11月は過労死等防止啓発月間です

厚生労働省では、毎年11月を「**過労死等防止啓発月間**」と定め、過労死等をなくすための集中的な周知・啓発活動を実施しています。

※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患。

―労働時間を適正に把握しましょう―

過労死等防止の第一歩は、労働時間を正確に把握することです。労働時間の状況は、タイムカードや勤怠システム等の客観的記録を用いて管理し、やむを得ず自己申告を採用している場合は、実際の労働時間とのズレの有無を定期的に確認しましょう。

また、長時間労働が発生している場合には、その原因を分析し、業務量や人員配置の見直し、業務の効率化など、労働時間削減に向けた取組を進めることが重要です。

―長時間労働者の健康確保を

長時間労働は、健康に大きな影響を及ぼします。時間外・休日労働が長時間に及ぶ労働者については、医師による面接指導等の措置を適切に実施し、**心身の不調の早期発見と対応につなげる**ことが重要です。

また、健康診断の結果や労働者からの相談を踏まえ、職場全体で健康管理を推進することも重要です。

―ストレスチェックを職場改善に活かしましょう―

過労死等は、長時間労働だけでなく、仕事や人間関係のストレス等をきっかけにも発生するため、心の健康を守る取組も大切です。日頃から声を掛け合い、困りごとや悩みを相談しやすい職場を作れていますか？

また、ストレスチェックを活用することで、労働者自身がストレスの状況に気づききっかけとなるほか、職場環境の改善にも役立てることができま

す。**ストレスチェックは実施して終わりではありません。**結果を活用しながら、誰もが安心して働ける職場づくりにつなげていきましょう。

―専門家への相談も

労働時間管理、長時間労働対策、メンタルヘルスケア等について、産業保健総合支援センターや働き方改革推進支援センターの無料相談を利用できます。一人で悩まず、専門家による支援もぜひご活用ください。



建設荷役車両の定期点検を確実に実施しましょう

～11月は建設荷役車両特定自主検査強調月間です～

フォークリフト、不整地運搬車、車両系建設機械、高所作業車（以下「建設荷役車両」）を安全に使用するためには、**定期的に点検を行い、必要な補修を実施することが重要**です。

労働安全衛生法において定められている、車両系荷役運搬機械、車両系建設機械の点検・検査の概要については、下表のとおりです。作業開始前点検や毎月の定期自主検査は、各事業者で実施することが可能ですが、「特定自主検査」については、登録検査業者や一定の資格を有する検査者が実施しなければなりません。また、特定自主検査は、**令和8年1月1日から、新たに制定された「特定自主検査基準」（厚生労働大臣が定める告示）に基づく確実な検査が必要です。**

適切な時期に点検を行い、異常を認めた場合には直ちに補修・修理をしましょう。

修理等の普段は行わない作業（非定常作業）時には、労働災害のリスクが高まりますので、作業指揮者を定め、作業手順等を確認してから作業しましょう。

	実施時期	点検者	その他
特定自主検査（年次） 〔建設荷役車両〕	1年を超えない期間ごとに1回 （不整地運搬車は2年を超えない期間ごとに1回）	登録検査業者・ 資格を有する検査者	・検査記録を3年間保存 ・見やすい箇所に検査標章を貼りつける。
定期自主検査 （年次（建設荷役車両以外）・ 月次）	1年を超えない期間ごとに1回 1月以内ごとに1回	各事業者	・検査記録を3年間保存
作業開始前点検	その日の作業開始前		（法令上保存規定はありませんが、記録を残すことが望ましいです。）

シフト制にもルールがあります

飲食店や小売店をはじめ、多くの職場で「シフト制」が採用されています。働き方を柔軟に決められることのできる便利な仕組みですが、一方で、勤務日や勤務時間、有給休暇などのトラブルも少なくありません。

—「シフトによる」とだけ書いていませんか？—

シフト制では、採用時に勤務日や勤務時間を決められないため、実際の勤務はシフトによって決定されます。しかし、シフト制であることを理由に労働条件を曖昧にしてよいわけではありません。労働者を採用する際、労働条件通知書等により労働条件を書面で明示する必要があります。

特にシフト制の場合は、「始業・終業時刻」「休日」について

「シフトによる」と記載だけでなく、勤務日や勤務時間がどのようなルールで決定されるのかを明らかにしておきましょう。例えば、シフトの作成時期や通知時期、希望休の申出期限、勤務可能な曜日や時間帯、想定される勤務日数や労働時間などを示しておくことで、労使双方の認識のずれを防ぐことができます。また、採用時の説明と実際の働き方に大きな差が生じると、労働者との信頼関係を損なう原因になります。

皆様の事業場では、労働条件通知書にシフト制特有のルールまで記載できていますか。この機会に、採用時に交付している書類の内容を見直してみましょう。

—シフト制でも年次有給休暇は発生します—

シフト制であっても、一定の要件を満たせば年次有給休暇が付与されます。勤務日数が少ないパートタイム労働者であっても、所定労働日数に応じた年次有給休暇が発生するため、「シフトだから有給はない」と誤解していないでしょうか。年次有給休暇は、原則として労働者が請求した時季に与える必要があります。そのため、「既にシフトが決まっている」「シフトに入っている」「人手不足で困る」といった理由だけで取得を認めないことはできません。シフト制であっても、年次有給休暇に関するルールは変わりませんので、年次有給休暇取得を前提としたシフトを組むようにしましょう。

Pick UP!

令和8年10月から
カスタマーハラスメント対策が
義務化されています

近年、顧客等から労働者に対する「カスタマーハラスメント」や、採用面接等で行われる労働者から求職者等に対するセクハラが問題となっている状況を踏まえ、労働施策総合推進法が改正されました。

事業主として対応方法や相談体制を整備・労働者に周知し、ハラスメントに対し、毅然とした態度で対応できるようにしましょう。

若者の採用・育成に積極的に取り組んでいる企業の皆さま、「ユースエール認定制度」をご存じですか。厚生労働省の「ユースエール認定制度」は、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けると、ハローワーク等で認定企業として積極的にPRされるほか、認定企業限定の就職面接会等への参加や、商品・広告、求人活動などへの認定マークの使用が可能となります。また、若者の採用・育成に積極的な企業であることを広くアピールできるため、企業のイメージアップや、若者への認知度向上、人材確保につながる効果が期待されます。

認定を受けるためには、若者を対象とした正社員の求人申込みまたは募集を行っていることや、人材育成に積極的に取り組んでいることに加え、離職率、時間外労働、有給休暇の取得状況など、一定の基準を満たす必要があります。

若者に自社の魅力や働きやすさをアピールし、人材確保につながる取組の一つとして、「ユースエール認定」をぜひご検討ください。認定基準や申請方法など、詳しくは掲載の二次元コードからご確認ください。ハローワーク佐久へお気軽にお問い合わせください。

若者の採用・育成を応援！
「ユースエール認定制度」のご案内

今月号 関連リンク



しごとより、いのち



特定自主検査強調月間
建荷協 HP



ユースエール認定制度
厚生労働省 HP

～編集後記～

急に冷え込みましたが、秋晴れの爽やかな日と考えれば、良いでしょう。

日頃より本誌を愛読いただき、御礼申し上げます。昨今課題が多く、かつ情勢が目まぐるしく変わり、ネタに事欠きません。本誌が情報共有の一助となれば幸いです。季節の変わり目です。各自、ご自愛し、ケガ・病気防止に努めるよう願います。