



平成30年度 全国労働衛生週間 説明会



大津労働基準監督署



本日の内容

- 労働災害の状況
- 労働衛生の現状
- 全国労働衛生週間の取組事項
 - 働き方改革 病気の治療と仕事の両立
 - 働き方改革 長時間労働の是正 ほか

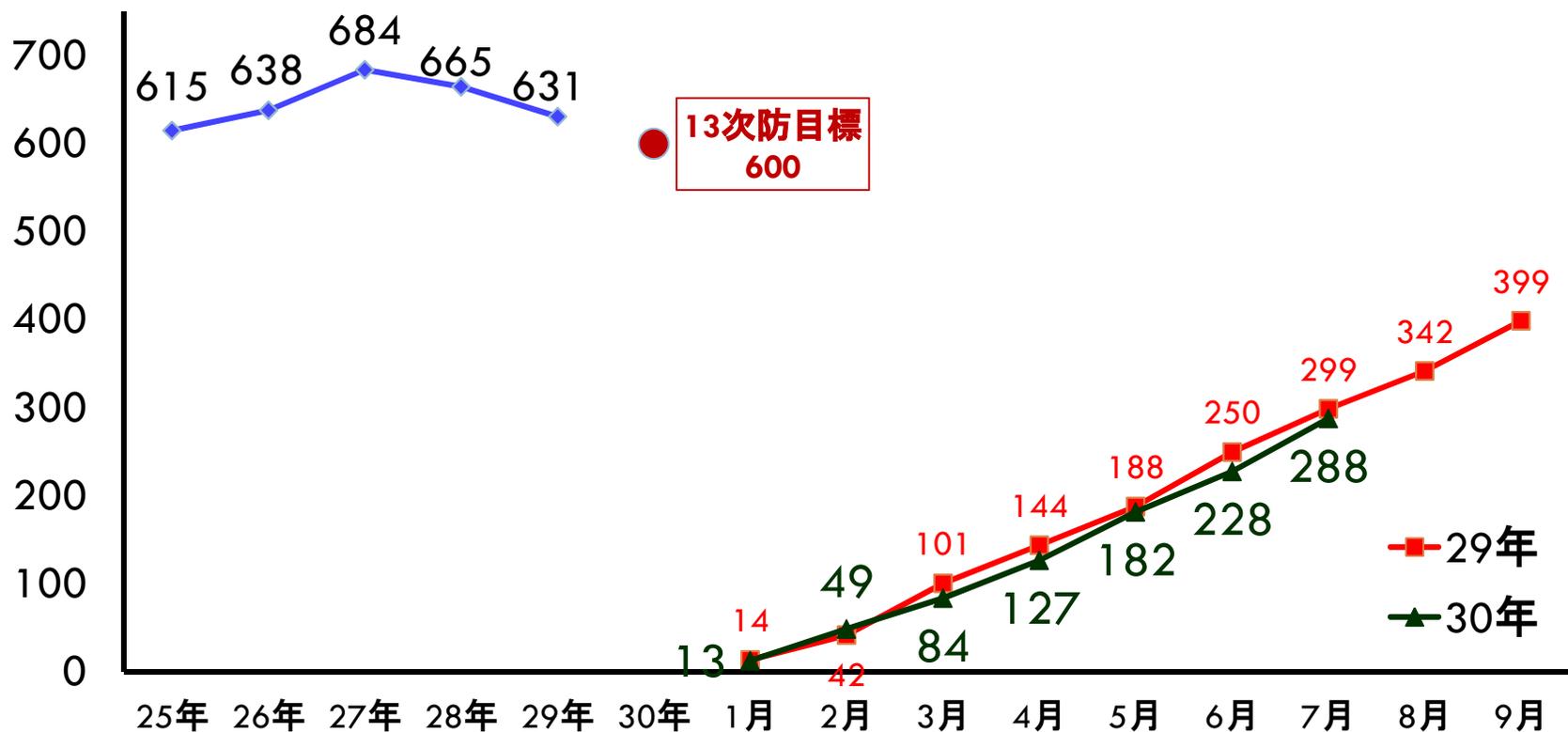


労働災害の状況



死傷災害(H30 全産業)

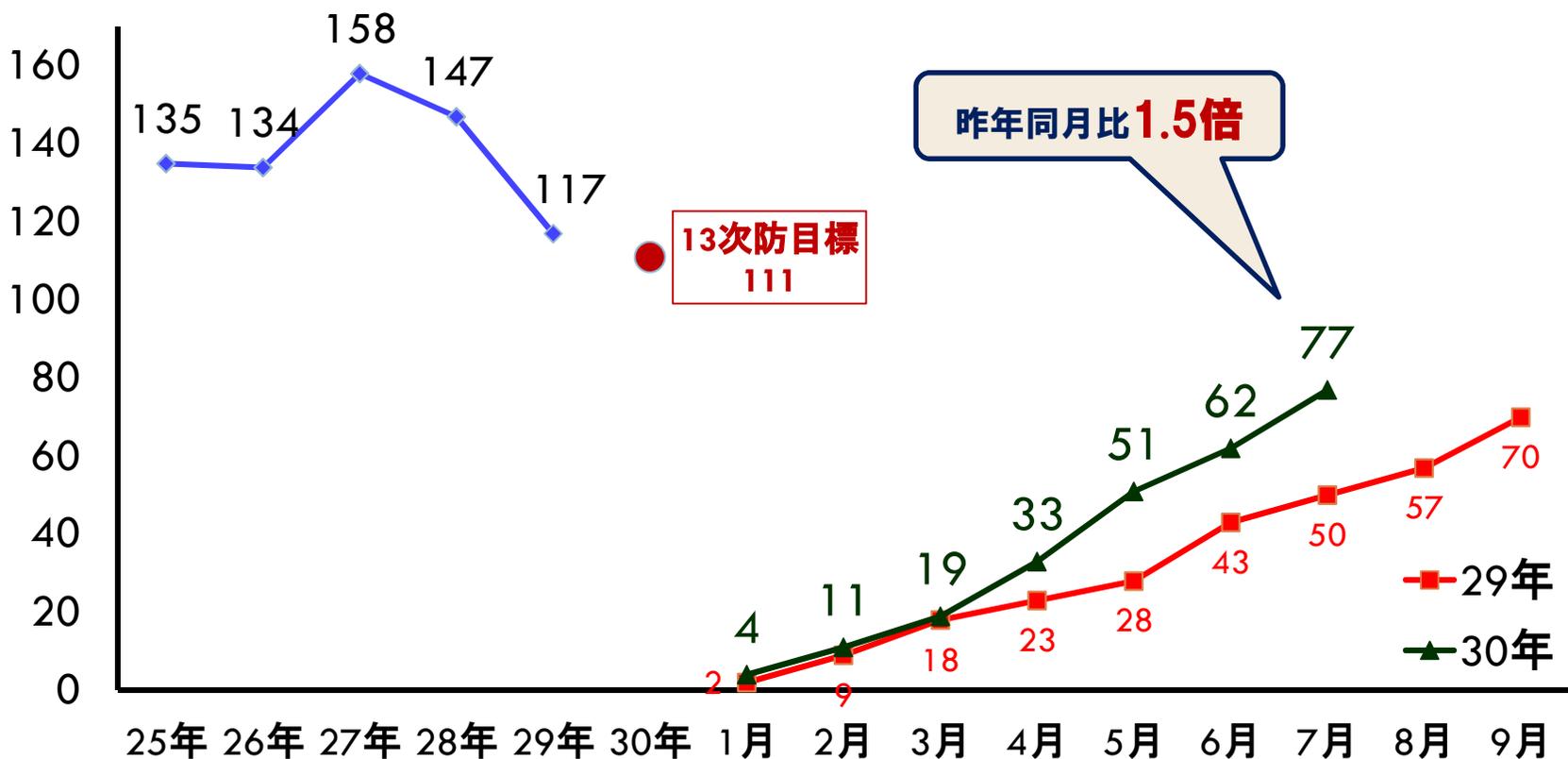
休業4日以上の労働災害(全産業 13次防 H30-34)





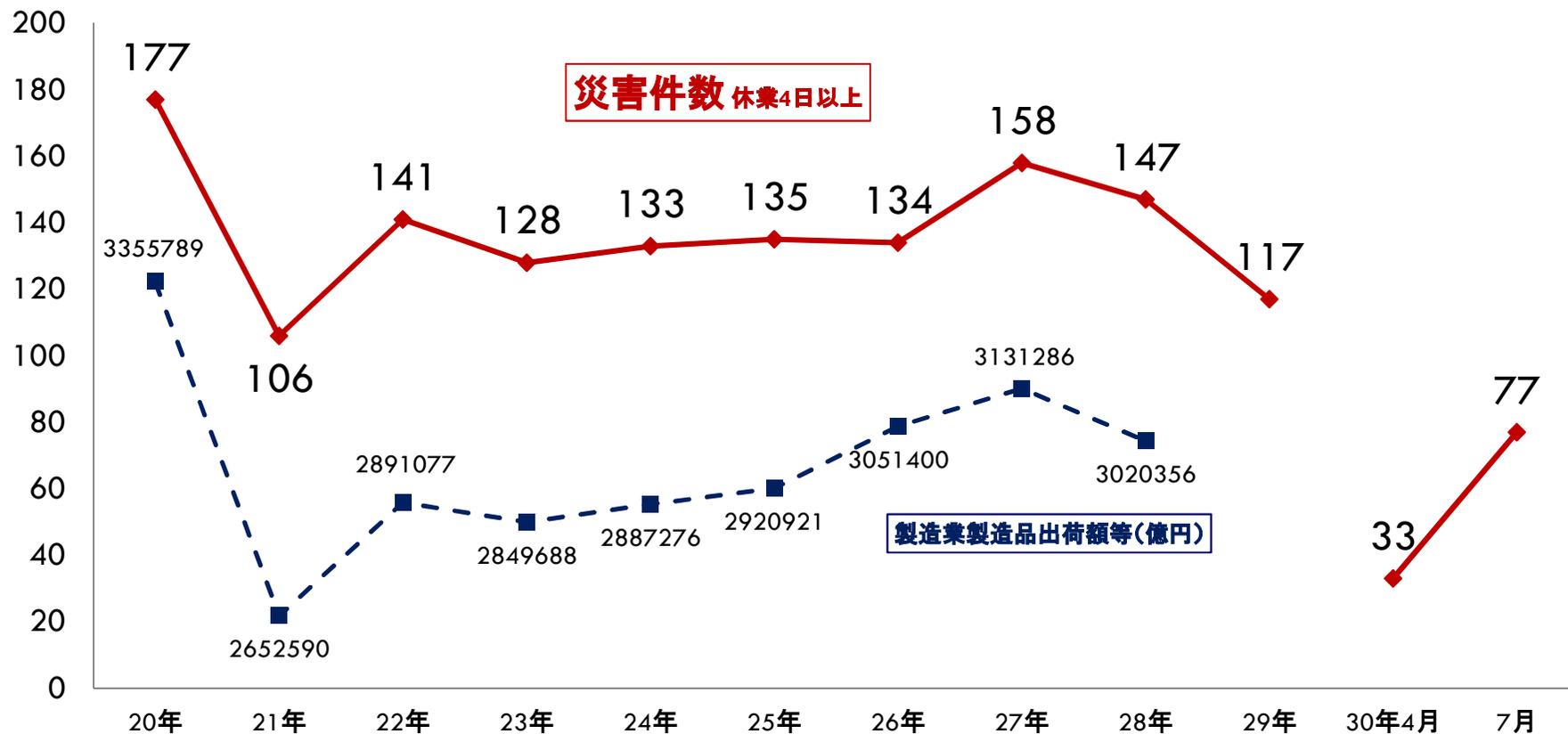
死傷災害(H30 製造業)

休業4日以上の労働災害(製造業 13次防 H30-34)





災害と生産活動（製造業）

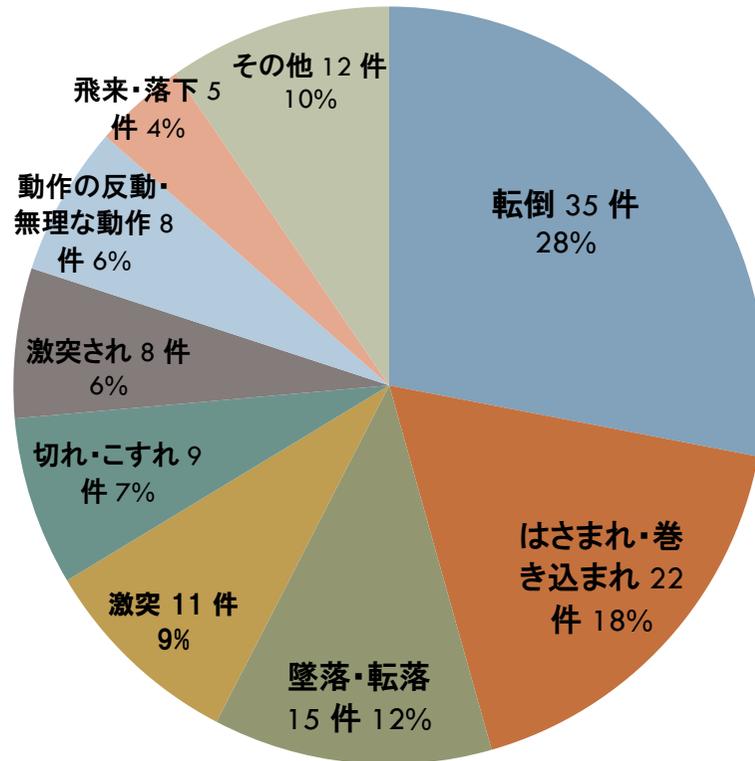


製造業における 出荷額 と 災害発生件数 に 相関関係あり。
生産活動により増大するリスクを、安全活動によりいかに減らすか。

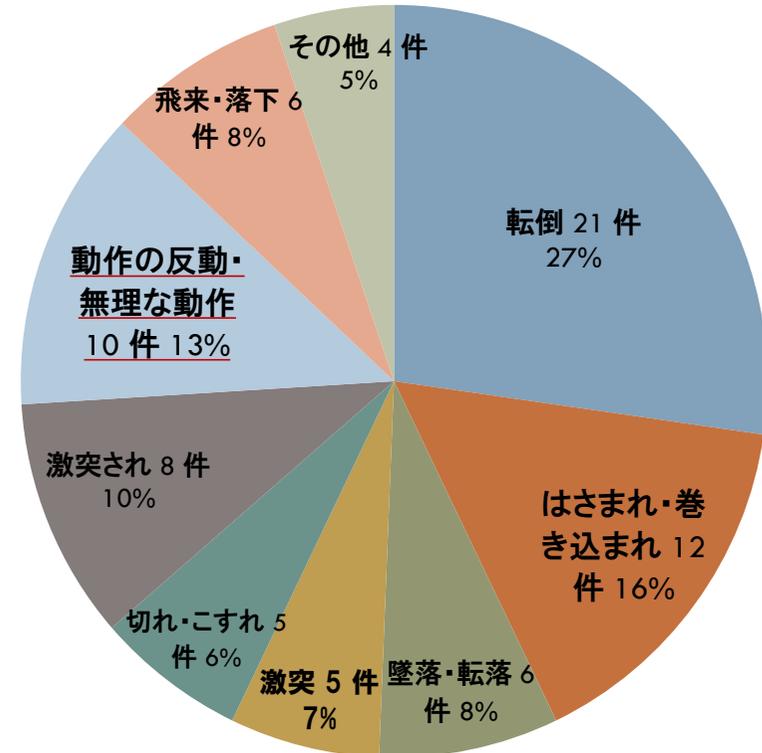


事故の型別(大津署 H29-H30)

H29 製造業 全117件



H30 1-7月 製造業 全77件

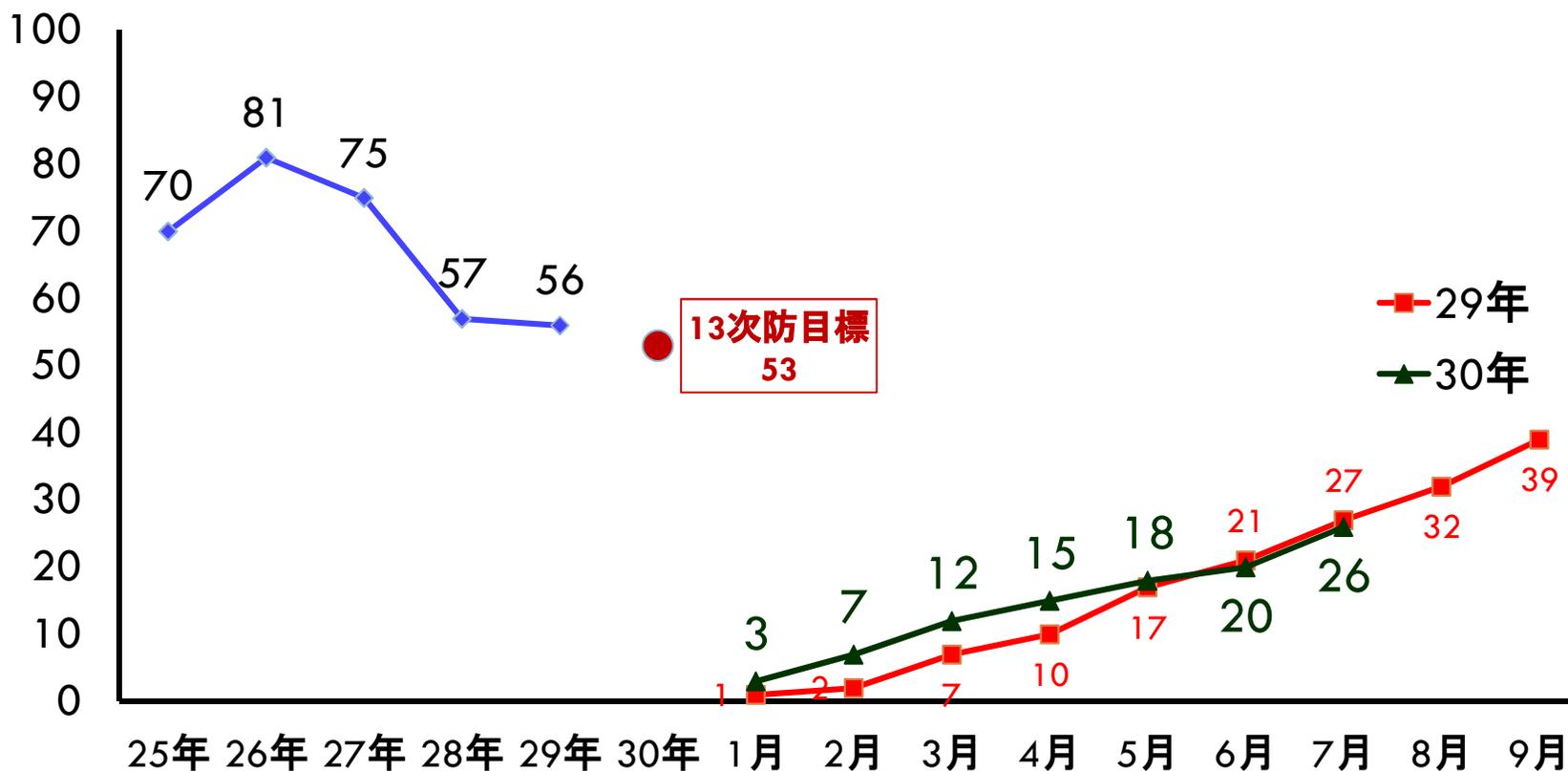


H29 転倒災害が1位、動作の反動・無理な動作(腰痛症等)の増加
行動災害は、労働者への意識付け(KY)、働きかけが大切



死傷災害(H30 建設業)

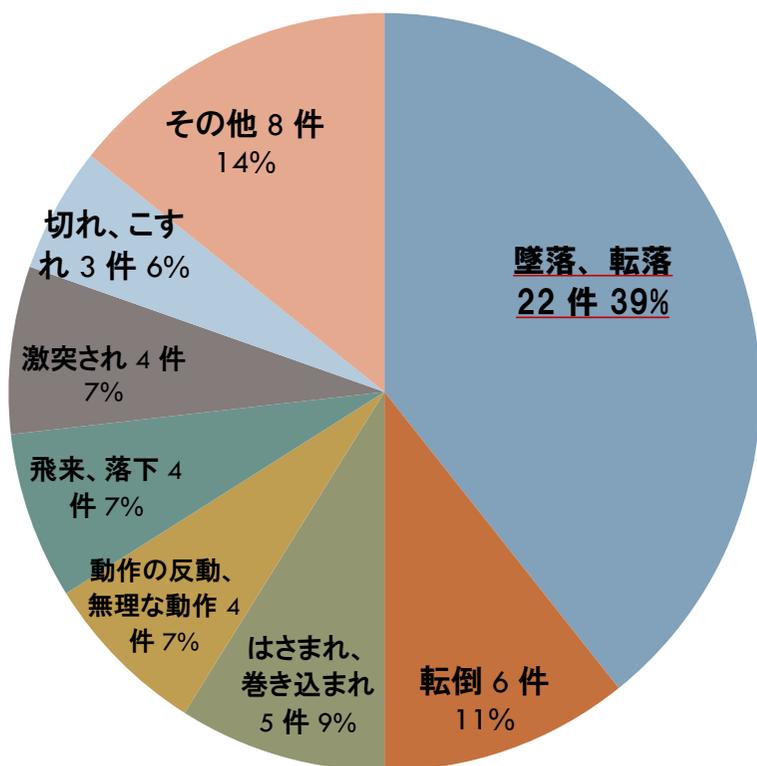
休業4日以上の労働災害(建設業 13次防 H30-34)



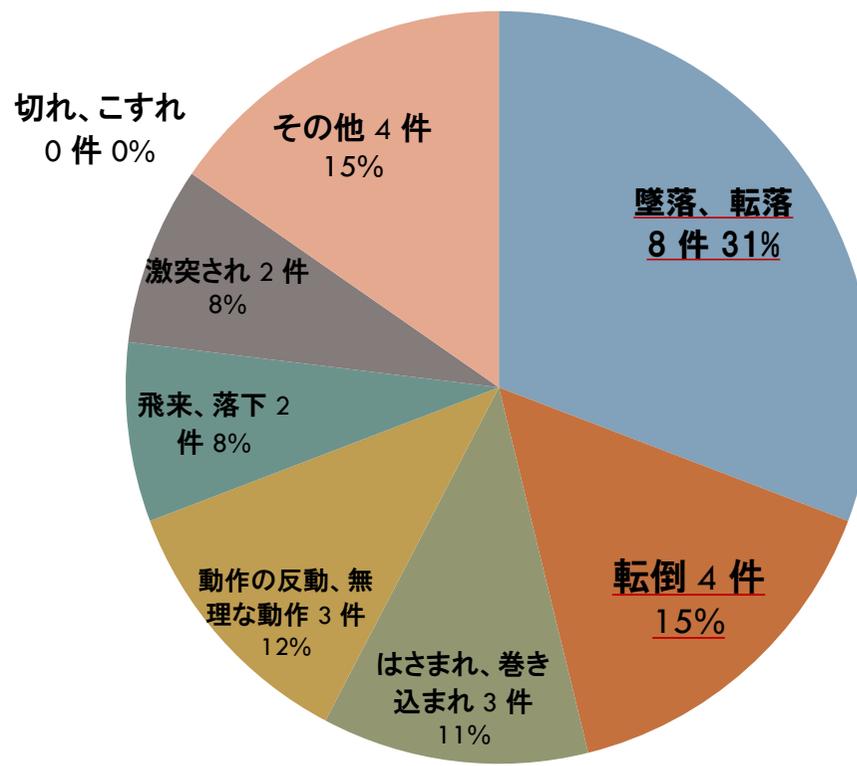


事故の型別(大津署 H29-H30)

H29 建設業 全56件



H30 1-7月 建設業 全26件

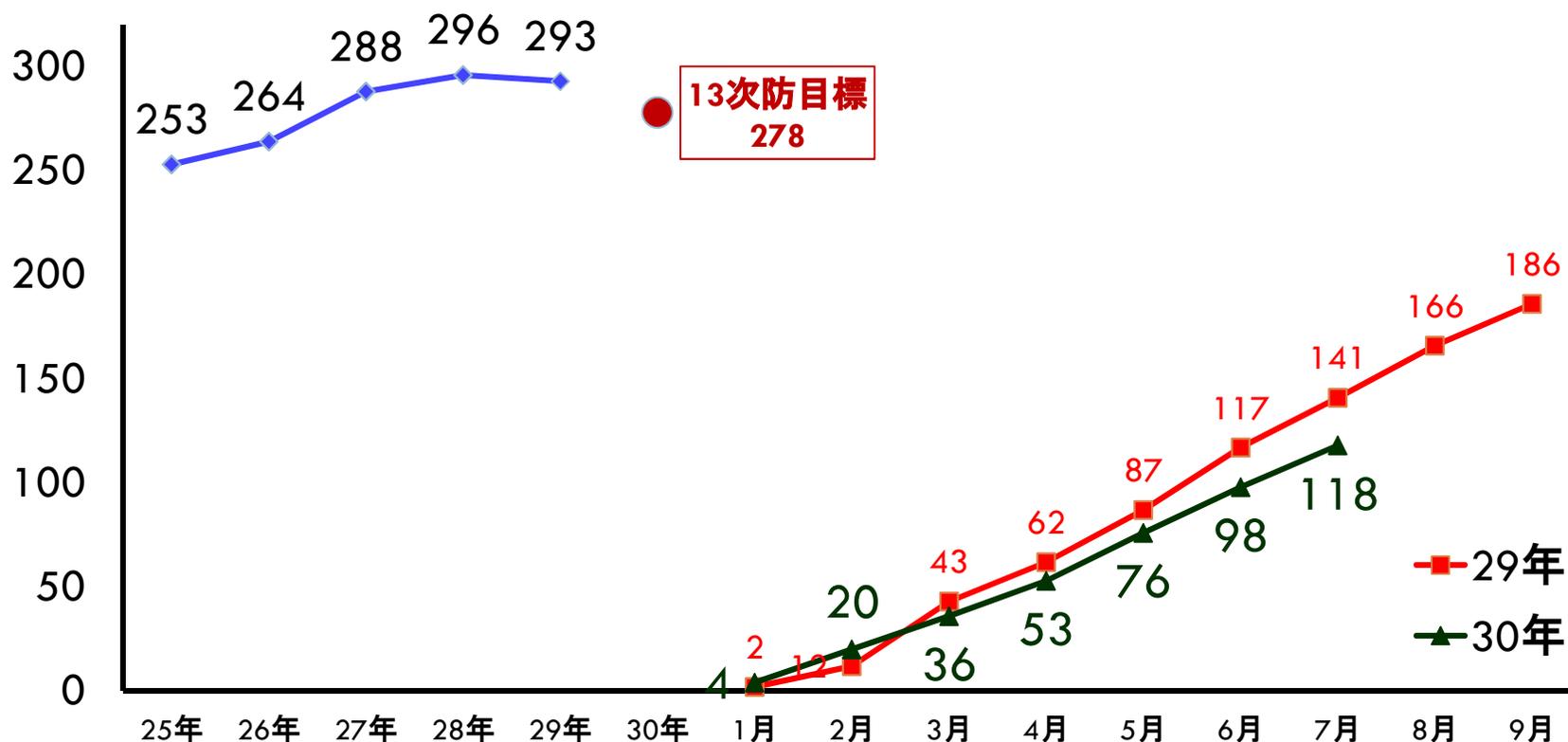


墜落・転落の割合が減少傾向。転倒災害の増加に留意



死傷災害(H30 大津署 第三次産業)

休業4日以上の労働災害(第三次産業 13次防 H30-34)

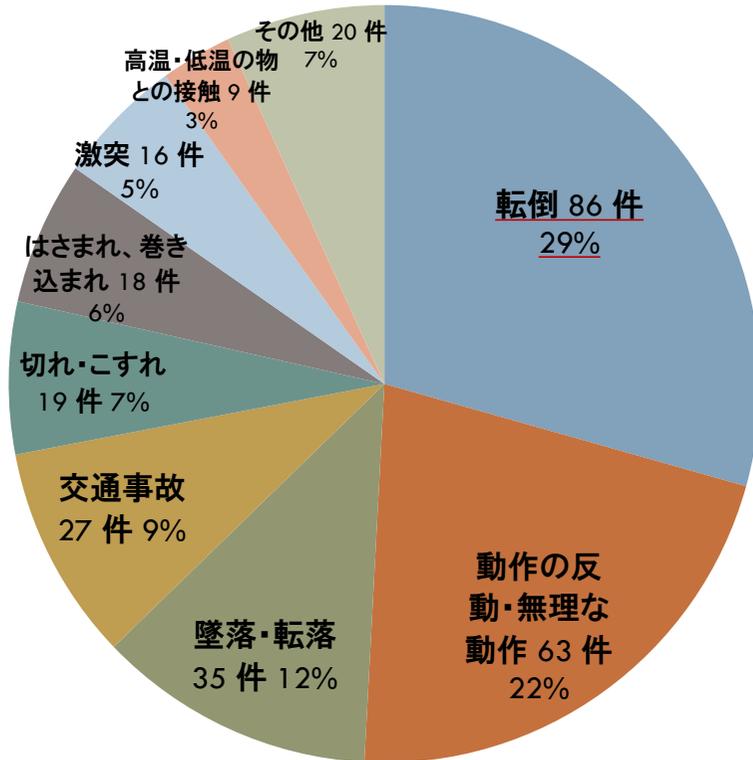


29年度で頭打ちとなり、今年から減少傾向

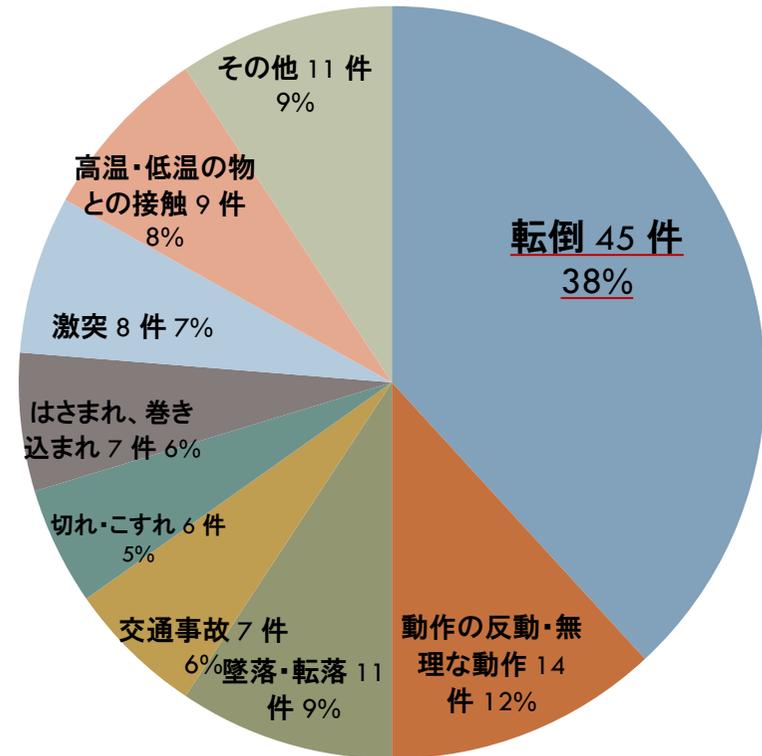


事故の型別(大津署 H29-H30)

H29 第三次産業 全293件



H30 1-7月 第三次産業 全118件



昨年以上に転倒災害の割合が高くなってきている。



あなたの職場は大丈夫？ 転倒の危険をチェックしてみましょう

転倒災害防止のためのチェックシート

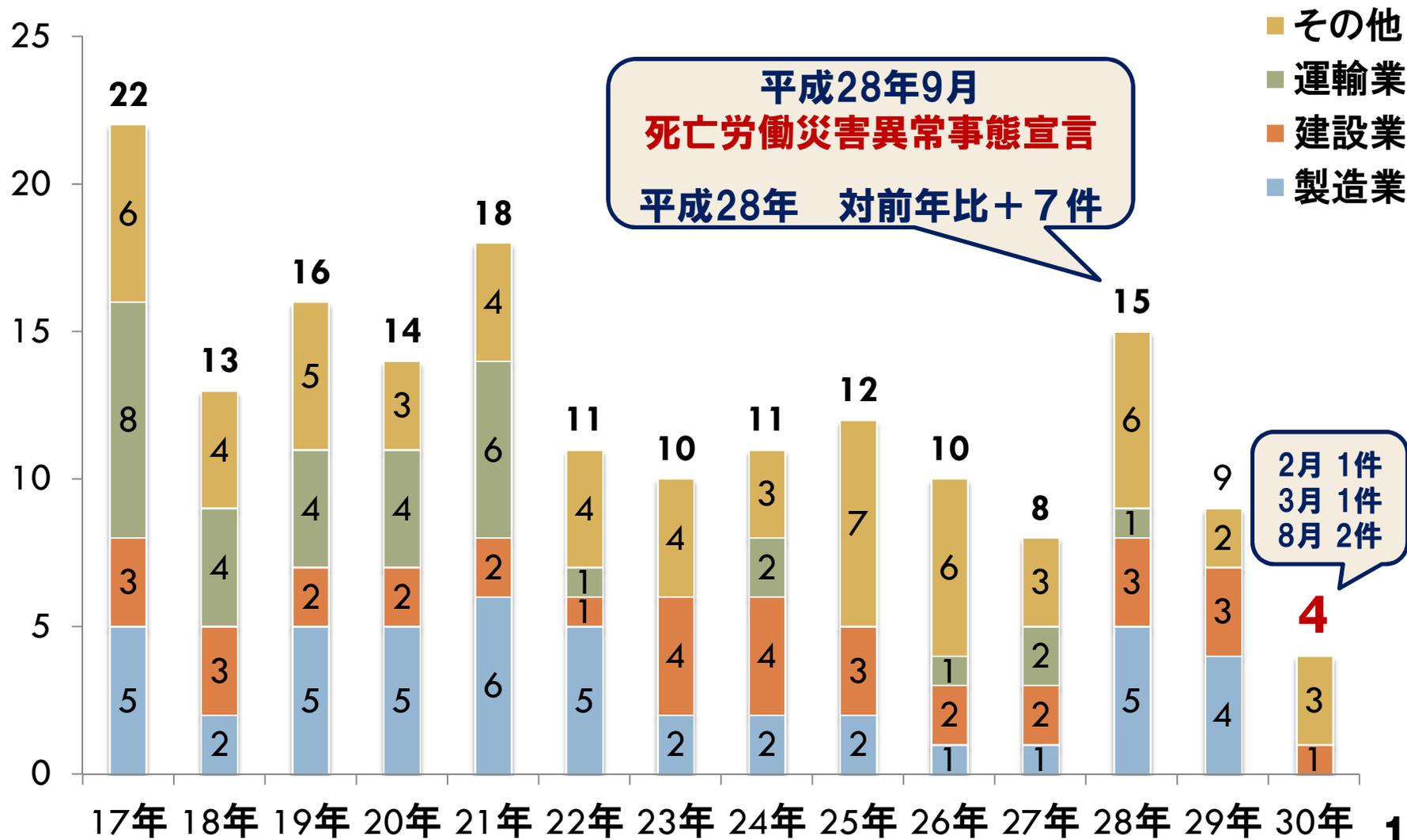
	チェック項目	<input checked="" type="checkbox"/>
1	通路、階段、出口に物を放置していませんか	<input type="checkbox"/>
2	床の水たまりや氷、油、粉類などは放置せず、その都度取り除いていますか	<input type="checkbox"/>
3	安全に移動できるように十分な明るさ（照度）が確保されていますか	<input type="checkbox"/>
4	転倒を予防するための教育を行っていますか	<input type="checkbox"/>
5	作業靴は作業現場に合った耐滑性があり、かつ、ちょうど良いサイズのものを選んでいませんか	<input type="checkbox"/>
6	ヒヤリハット情報を活用して、転倒しやすい場所の危険マップを作成し、周知していますか	<input type="checkbox"/>
7	段差のある箇所や滑りやすい場所などに注意を促す標識をつけていませんか	<input type="checkbox"/>
8	ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか	<input type="checkbox"/>
9	ストレッチ体操や転倒予防のための運動を取り入れていますか	<input type="checkbox"/>



死亡災害の状況



死亡災害の推移（滋賀県）





H30死亡災害の概要(滋賀県)

管轄	業種 (規模)	発生月 時間帯	事故の型	被災者 職種等	発 生 状 況
大津	バス業 4-2-2 (100-300名)	2月 6時台	はさまれ、 巻き込まれ	運転手 70代	被災者は、バス運転手であり、事業場内において、バスの車体の下に巻き込まれた状態で発見され、その後、死亡が確認されたもの。事業場内は緩やかな勾配となっており、バスは勾配の中程でエンジンがかかったままの状態では停止していたが、目撃者がいないため、災害発生状況の詳細は不明である。
大津	その他の商業 8-4-9 (1-9名)	3月 14時台	はさまれ、 巻き込まれ	フロント 50代	敷地内に駐車中の4tトラックが無人のまま逸走、後退し、同車両近くに居た被災者が同トラックの右運転席のドアと隣に停車中の4トントラックのあおりとの間に胸部を挟まれ死亡した。 単独作業で現認者がいないため被災者の行おうとしていた作業は不明であるが、今回逸走したトラックは、当日、バッテリーが上がってエンジンが始動できず、被災者は事故当日の午前中からその復旧のためバッテリーの充電を試みていたことから、災害時、被災者は隣のトラックのバッテリーにブースターケーブルで繋いでエンジンを始動しようとして準備を進めていたものと思われる。



H30死亡災害の概要(滋賀県)

管轄	業種 (規模)	発生日 時間帯	事故の型	被災者 職種等	発 生 状 況
大津	旅館業 14-1-1 (50-100名)	8月 8時台	おぼれ	パート 60代	停泊中のクルーザーに乗り移るために使用する手こぎボートを棧橋に備え付けるため、テーブルリフターでボートを湖面に下ろし、被災者は棧橋まで漕いでいったが、テーブルリフターの操作を終えた同僚が棧橋へ行くと、被災者の姿が見当たらなかった。湖面にボート、オール1本、被災者の靴が湖面に浮いていたため、湖を捜索したところ、30分後、ボート真下の深さ3.1mの湖底に沈んでいた被災者を発見し救出したが溺死したものの。
彦根	その他の土木工 事業 3-1-99 (1-9名)	8月 14時台	墜落、転落	作業者 30代	被災者は同僚2名と山の法面から落石を防止するためのモルタル擁壁修繕工事を行っていた。作業は、既存のモルタル擁壁を剥して内部の土と併せて下方に落とすものでセーフティクライマー工法を用いていた。3名は、次の作業エリアに移るためワイヤロープを付け替える樹木を選定していたところ、上から石(直径約15cm)が落ちてきて被災者の左側頭部に当たり、その衝撃で法面から約15m下に墜落し全身を強く打って死亡した。

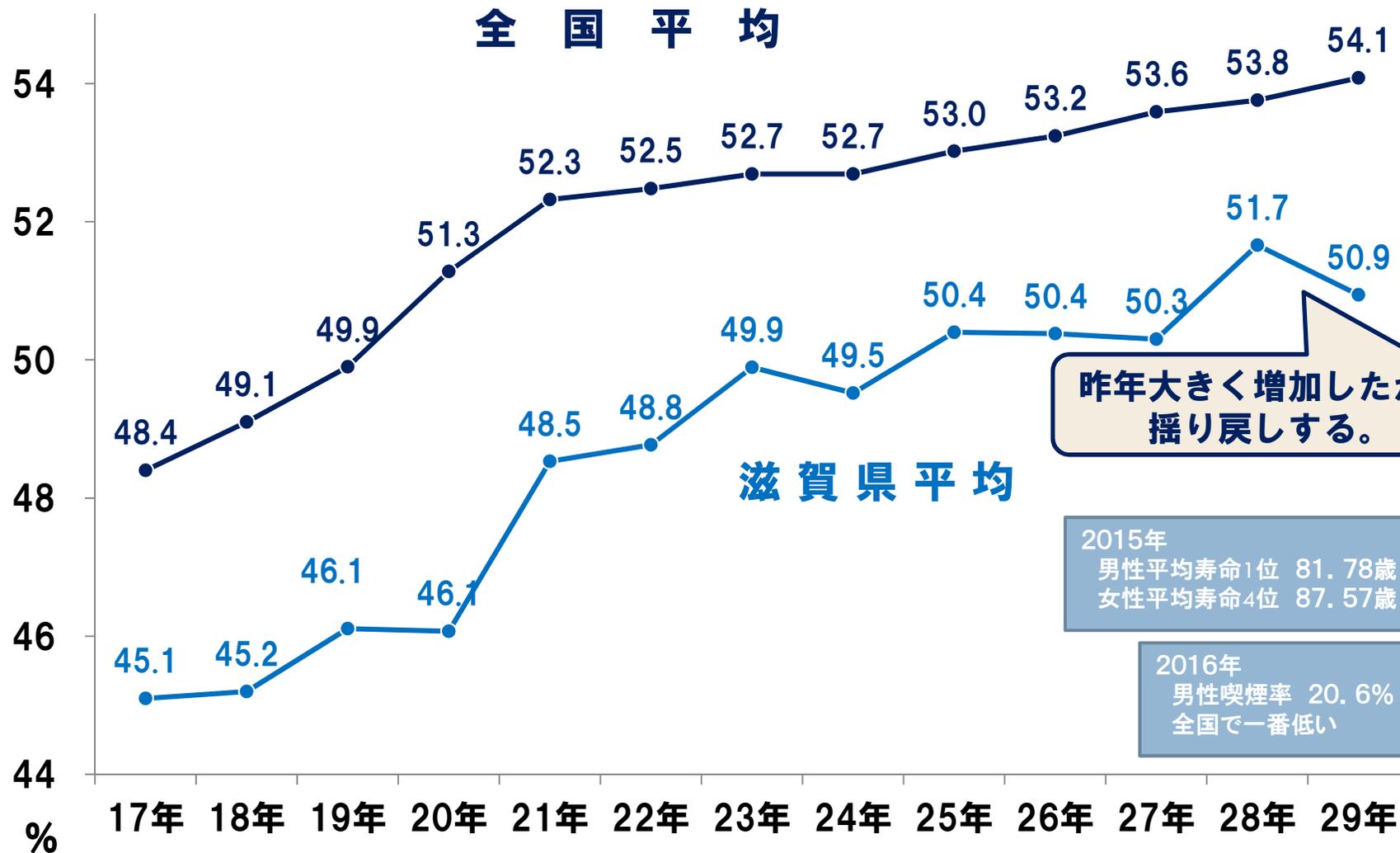


労働衛生の現状



定期健診有所見率

労働衛生のしおり
p20,38

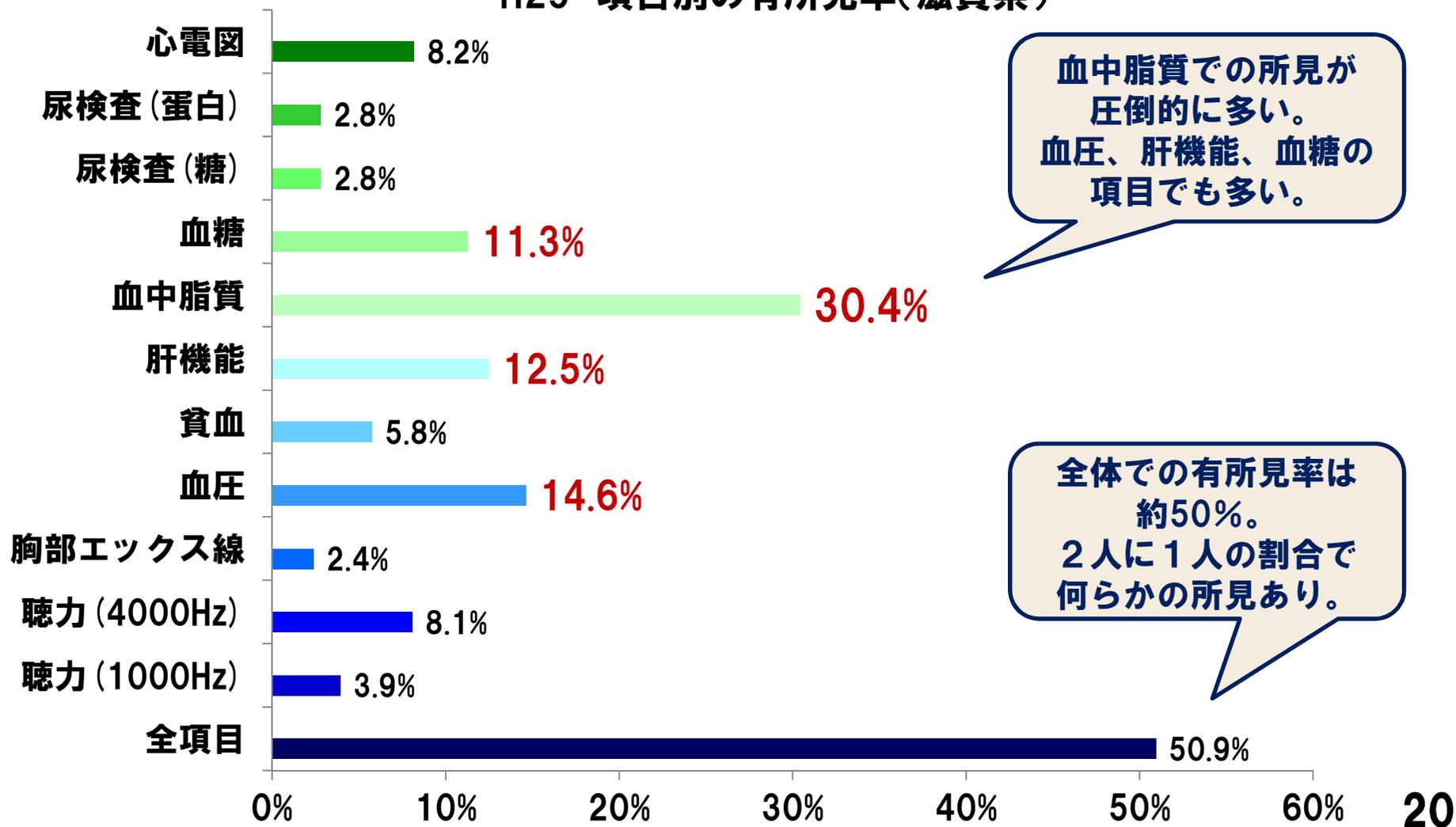




項目別の有所見率

労働衛生のしおり
p34

H29 項目別の有所見率(滋賀県)





有所見率の改善

労働衛生のしおり
p83

◆ 定期健康診断の有所見率の改善

有所見率が圧倒的に高い「血中脂質」の改善を図ることが基本となる。有所見率を改善するために**事業場における労働者の健康保持増進のための指針**では以下の取組を推奨している。

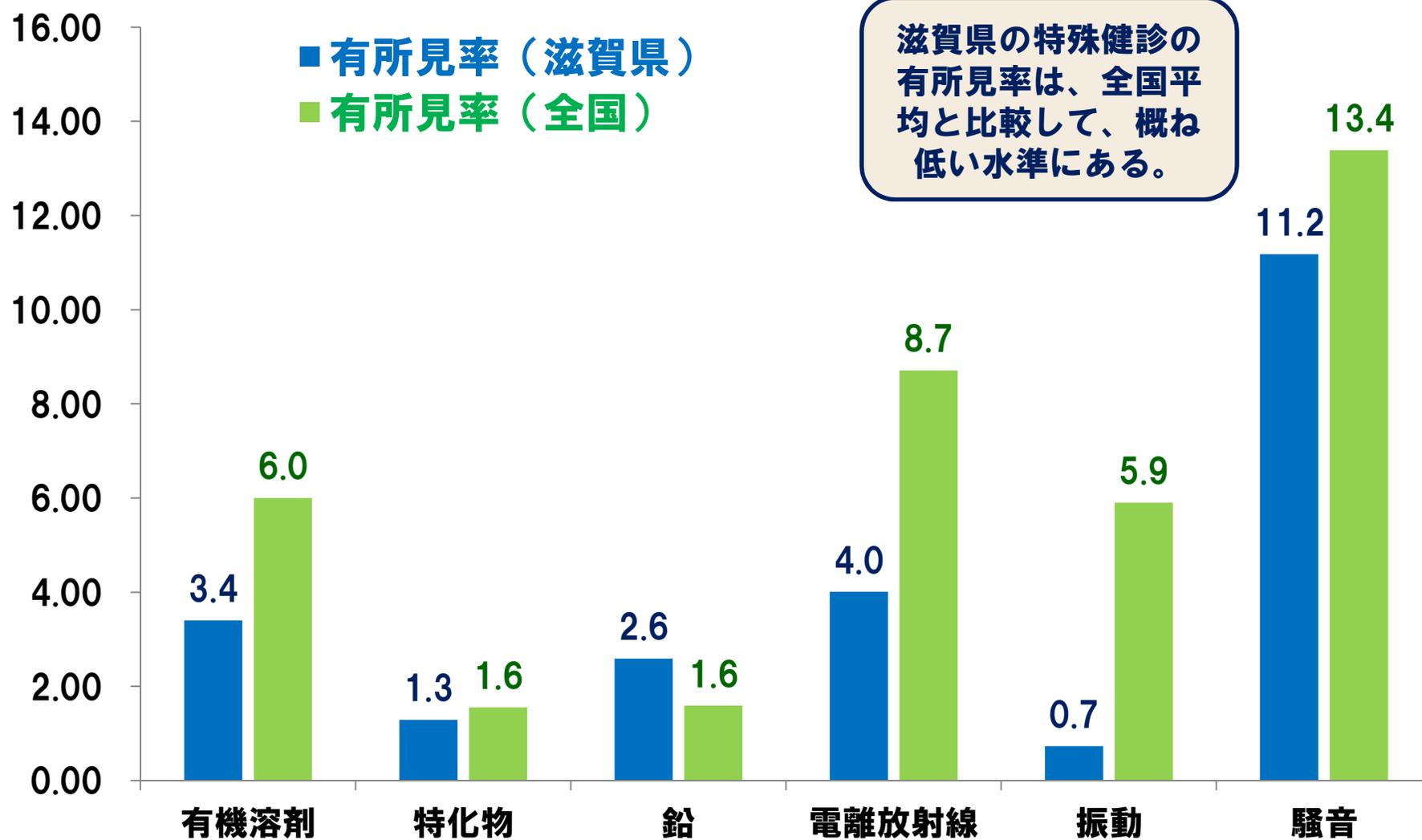
- 健康保持増進計画（THP）の作成
- 健康保持推進専門委員会の設置
- 医師、保健師等による保健指導
- 食生活の改善
- 運動の奨励
- 健康教育、保健相談

やりっぱなし健診にならないように！！
健診結果の活用を！



特殊健診の有所見率

労働衛生のしおり
p28・31





特殊健診の有所見率の改善

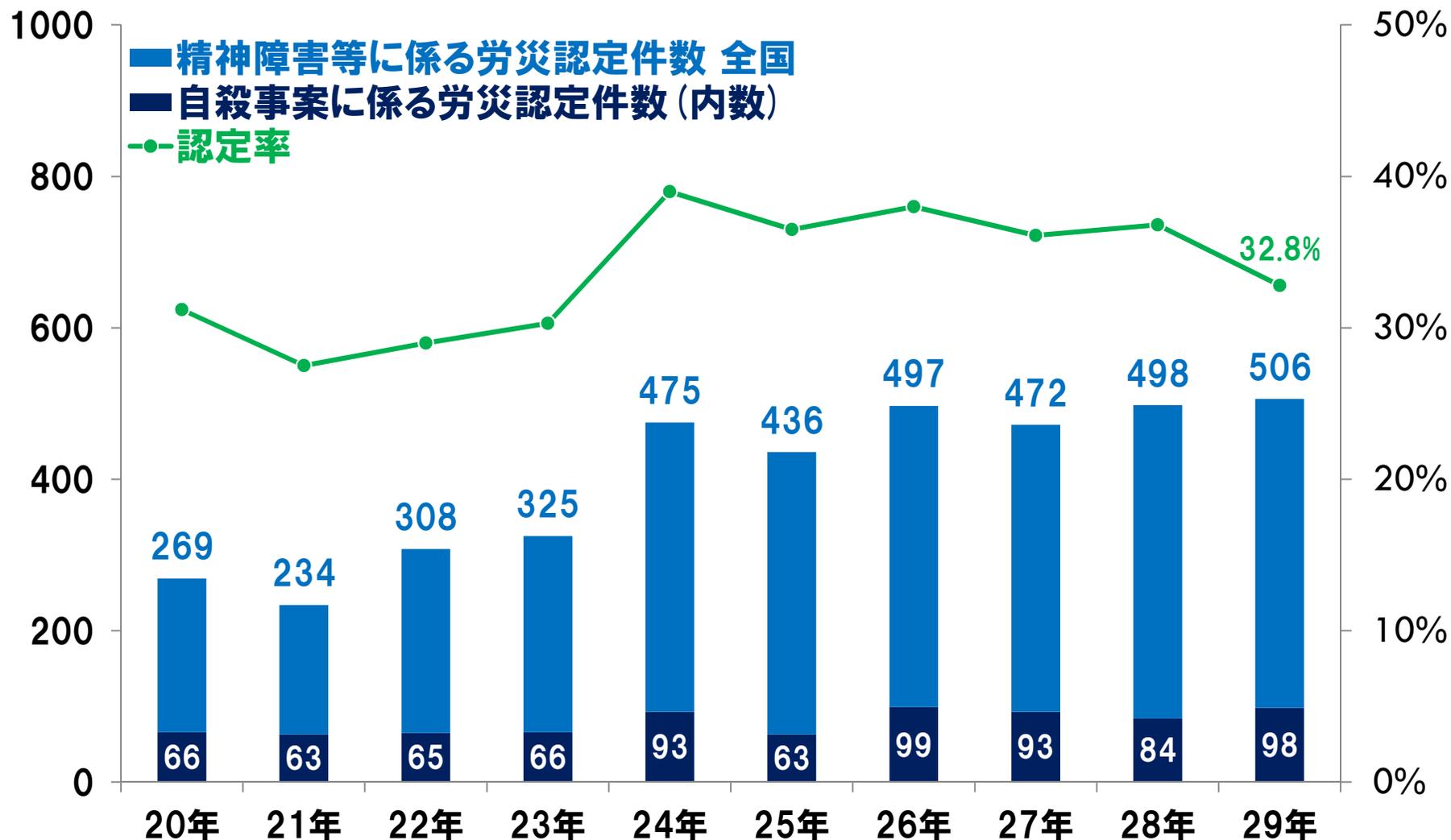
- ◆ **作業環境測定結果が、悪い場合**
 - **局所排気装置の効率化（有害物の発散箇所と近い位置にフードを設置する、フードの開口面積を狭くして制御風速を向上させる等）**
 - **全体換気装置の性能の向上**
 - **より有害度の低い物質に変更**

- ◆ **作業環境測定結果が、悪くない場合**
 - **作業者が有害物に接近しすぎていたり、皮膚からばく露している可能性があるため、適切な保護具を使用する。**



労災認定（精神障害）

労働衛生のしおり
p22





H29精神障害等支給決定件数

◆ 業種別

- 製造業 87件
- 医療、福祉 82件
- 卸売業、小売業 65件

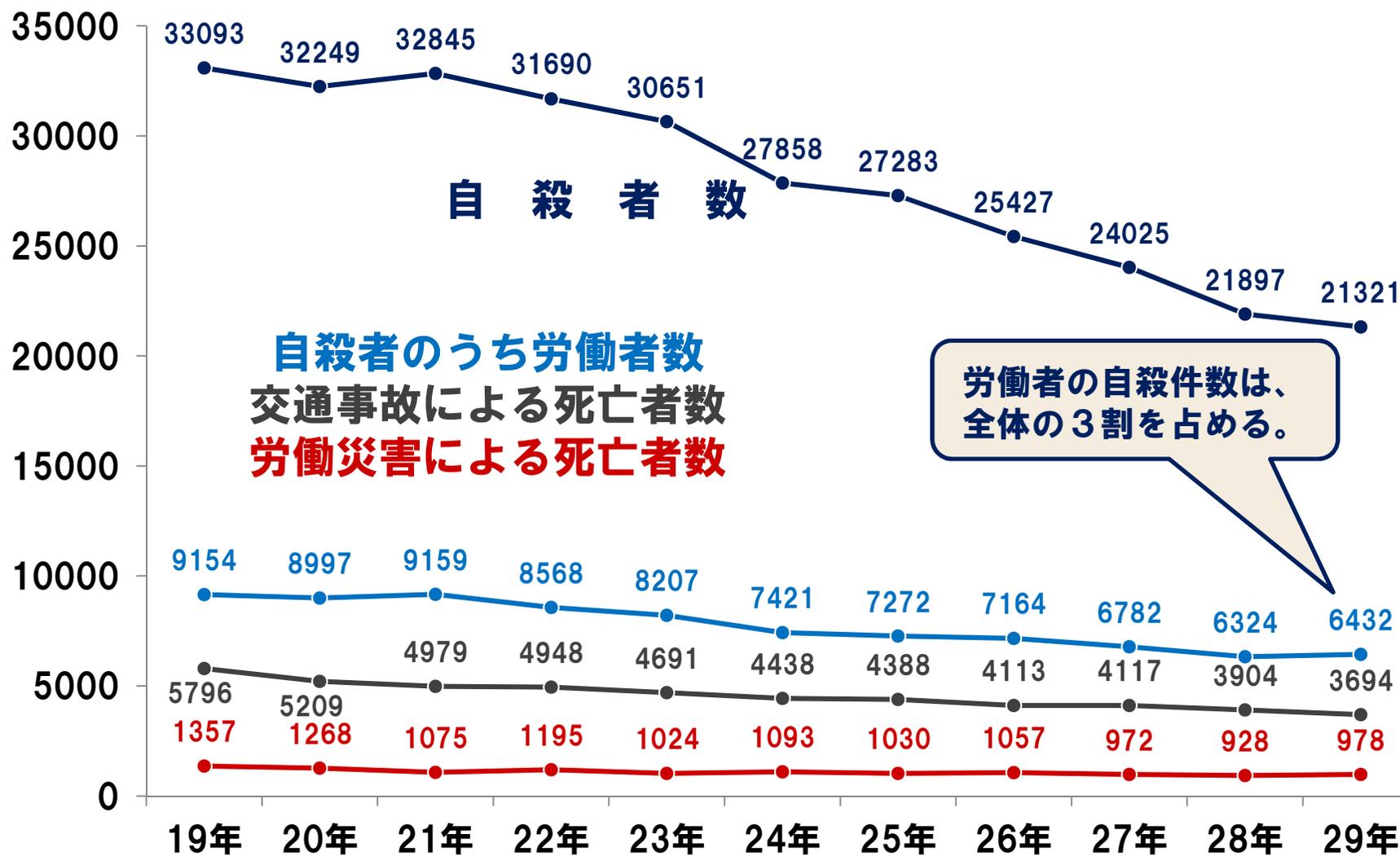
◆ 出来事別

- 嫌がらせ、いじめ又は暴行 88件
- 仕事内容・仕事量の変化 64件
- 悲惨な事故や災害の体験、目撃 63件



自殺者数 (全国)

労働衛生のしおり
p23

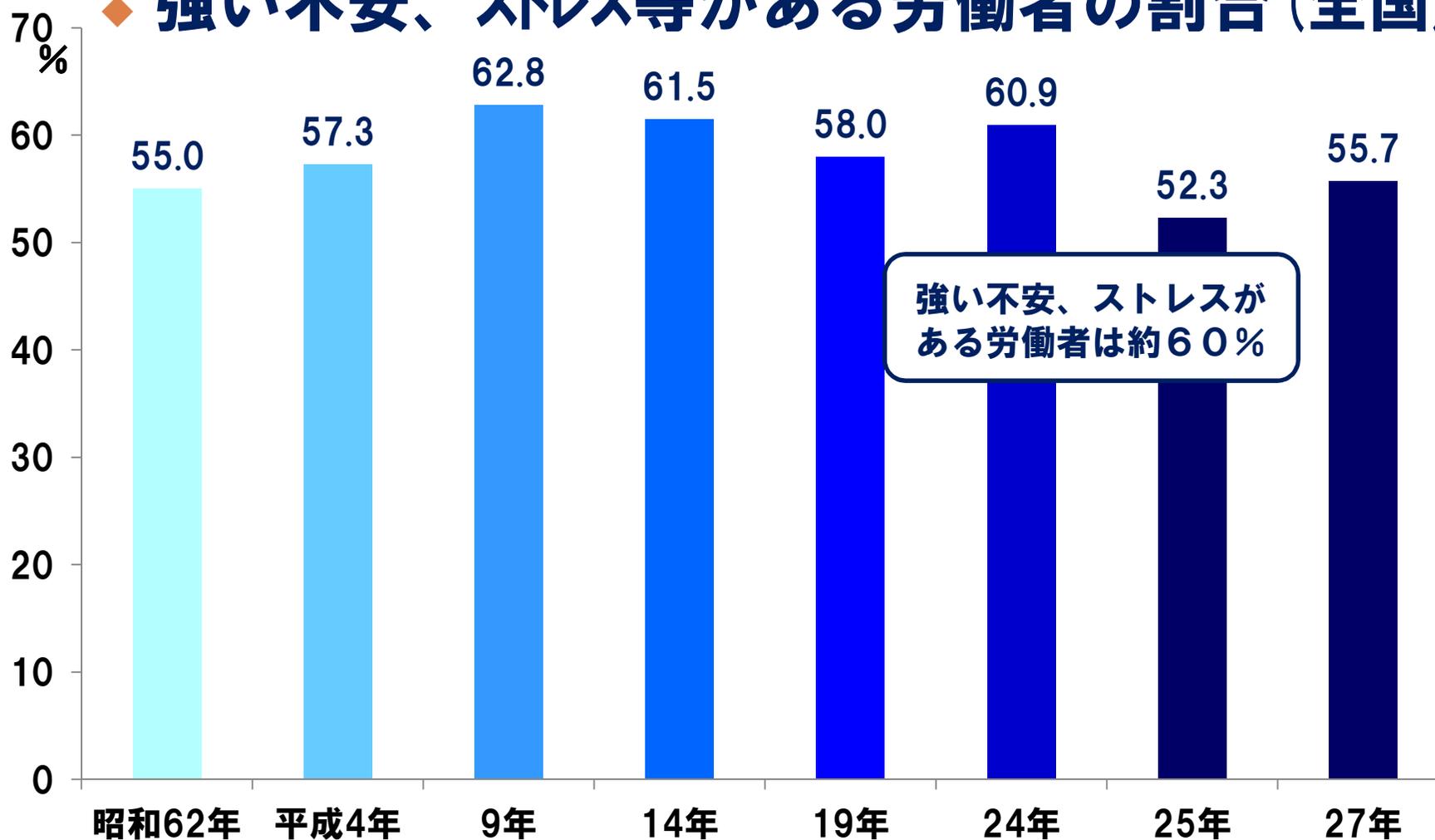




労働者のストレス

労働衛生のしおり
p22

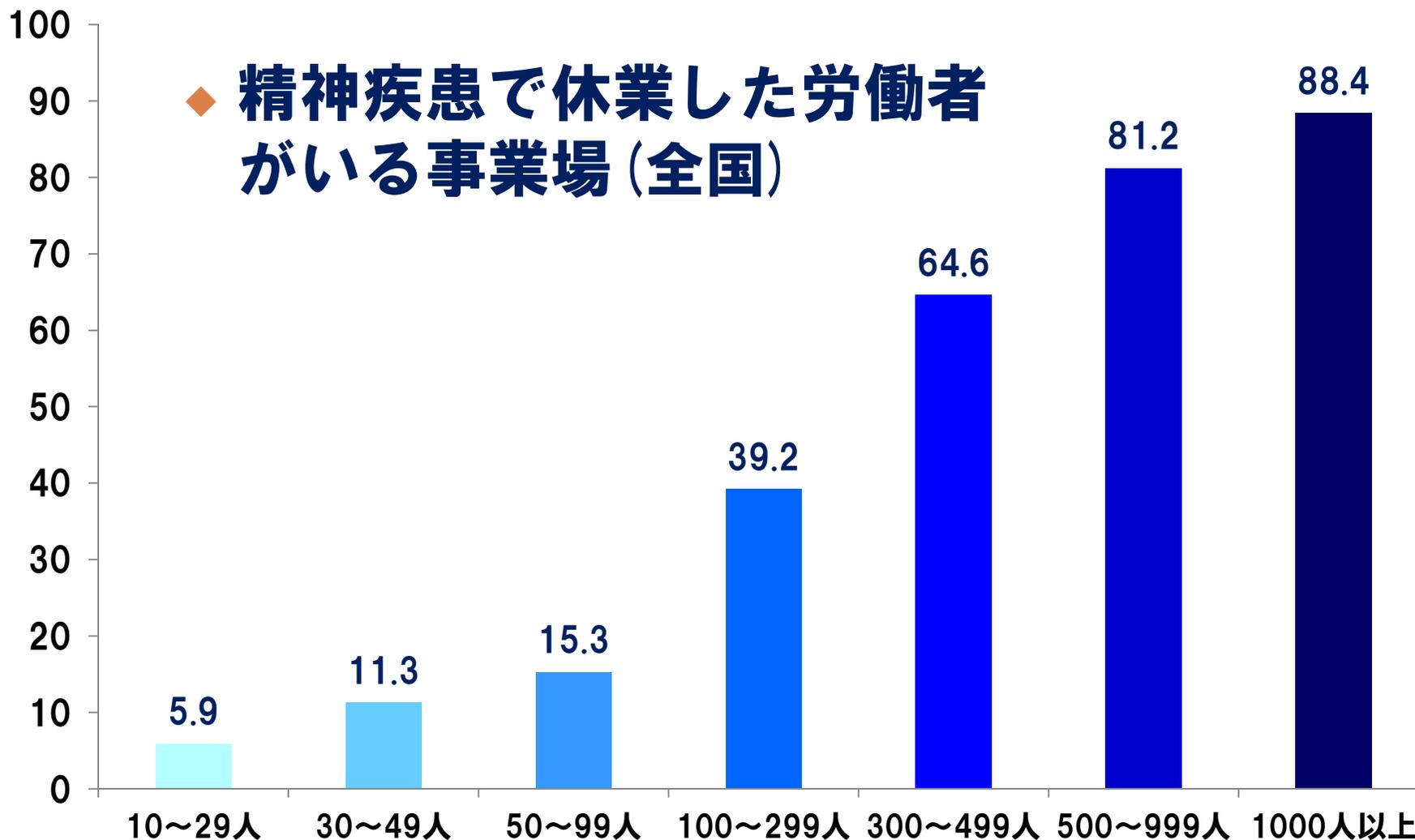
◆ 強い不安、ストレス等がある労働者の割合（全国）



労働者健康状況調査(S62・H4・9・14・19・24)、労働安全衛生調査実態調査(H25,27)



精神疾患による休業





平成30年度 全国労働衛生週間



全国労働衛生週間（1）

労働衛生のしおり
P7～

◆ 趣旨

全国労働衛生週間は**労働者の健康確保**を目的に「**国民の労働衛生に関する意識の高揚、事業場における自主的な労働衛生管理活動の推進**を図ること」を目的に今年で69回目を迎える。

労働者の健康をめぐる状況についてみると、**過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題**となっている。

脳・心臓疾患、精神障害の労災認定件数は、ここ数年は**700件台**（死亡、自殺・未遂は200件前後）で推移している。



全国労働衛生週間 (2)

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は56.6%にとどまっており、ストレスチェック制度の運用についても、集団分析結果を職場環境の改善に活用している事業場の割合は37.1%である。

この他、一般健康診断における有所見率は5割を超え、年々増加を続けている。

労働力の高齢化が進む中で、職場において、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面はさらに増えることが予想される。一方で、支援の方法や医療機関等との連携について悩む事業場の担当者も少なくない。



全国労働衛生週間(3)

化学物質に関しては、芳香族アミン取扱事業場における膀胱がん事案や吸入性有機粉じんによる肺疾患事案など従来は把握されていなかった重篤な健康障害が発生している。

危険性又は有害性等を有する化学物質についてラベル表示や安全データシート（SDS）の交付を行っている譲渡・提供製造者の割合は、それぞれ60%、51.6%にとどまっている状況が認められる。

加えて、石綿による健康障害の防止については、国内の石綿使用建築物は、耐用年数から推計すると、2030年頃にその解体棟数がピークを迎えたとされている。



全国労働衛生週間（4）

このような状況を踏まえ、第13次労働災害防止計画初年度における取組、「働き方改革実行計画」等を踏まえ、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談を労働者が安心して受けられる環境整備を促進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図ることとしている。

また、引き続き、「『過労死等ゼロ』緊急対策」に沿って、企業におけるメンタルヘルス対策の取組の実施を強力に推奨することとしている。



全国労働衛生週間 (5)

このような背景から、今年度は、

**こころとからだの健康づくり
みんなが進める働き方改革**

をスローガンとして、全国労働衛生週間を展開し、事業場の労働衛生意識高揚、自主的な労働衛生管理の一層の推進を図ることとする。



全国労働衛生週間(6)

◆ 実施期間

- 本週間 平成30年10月1日～10月7日
- 準備期間 平成30年 9月1日～9月30日

◆ 実施事項（全般的な事項）

- 事業場トップによる職場巡視
- 労働衛生管理体制の確立
- 労働衛生教育計画の樹立、教育の実施
- 労働衛生3管理の推進
- 心身の健康管理の推進



全国労働衛生週間（7）

◆ 実施事項（重点事項）

- **疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援対策の推進**
- **化学物質リスクアセスメントの着実な実施**
- **メンタルヘルス対策の推進**
- **ストレスチェック制度の確実な実施**
- **過重労働による健康障害防止対策の推進**
- **腰痛の予防対策の推進**
- **職場における受動喫煙防止対策の推進**
- **STOP！熱中症クールワークキャンペーンの推進**



労働衛生のしおり
P44

働き方改革

病気の治療 と 仕事の両立

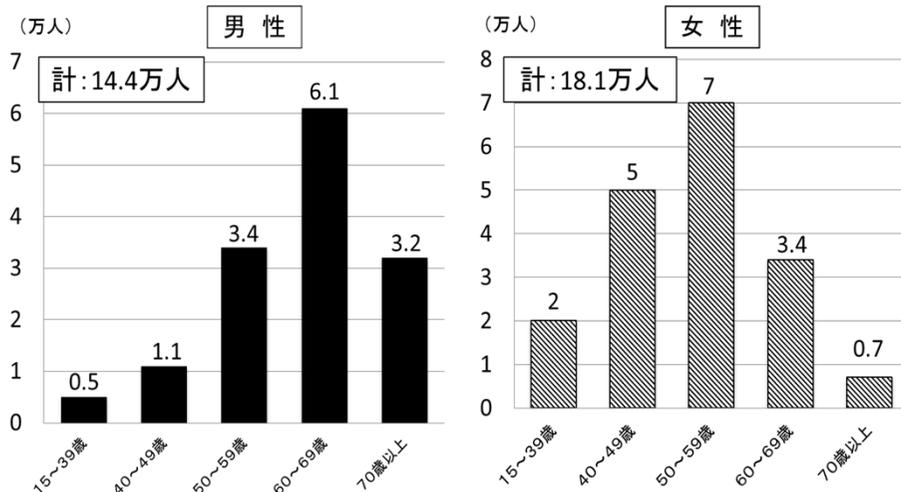
治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ①

【疾病を抱える労働者の状況】

- 疾病を理由に1か月以上休業している従業員がいる企業の割合は、がんが21%、脳血管疾患が12%。
- 仕事をもちながらがんで通院している者の数は32.5万人。
- 一般定期健康診断の有所見率は53%に上り、疾病リスクを抱える労働者は増加傾向。

＜仕事をもちながらがんで通院している者＞

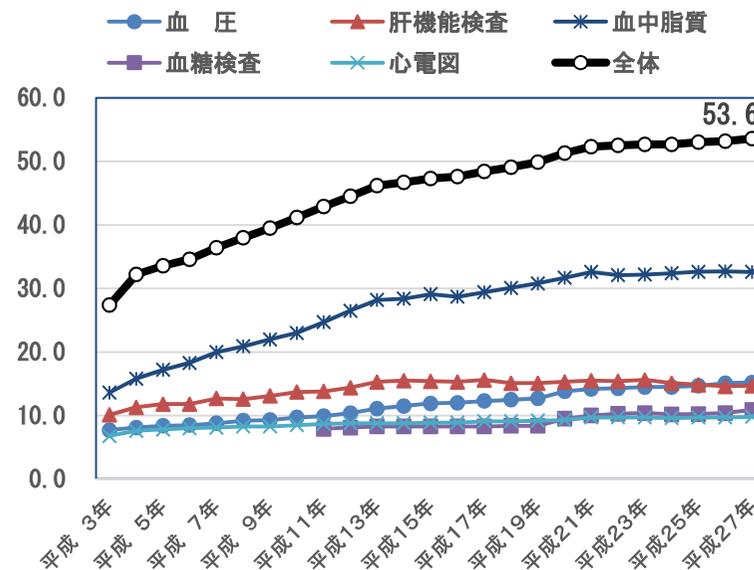
悪性新生物の治療のため、仕事をもちながら通院している者は32.5万人いる



※ 仕事をもっているとは、調査月に収入を伴う仕事を少しでもしたことを行い、被雇用者のほか、自営業主、家族従事者等を含む。

資料：厚生労働省「平成22年国民生活基礎調査」を基に同省健康局にて特別集計したもの

＜一般健診の有所見率の推移＞



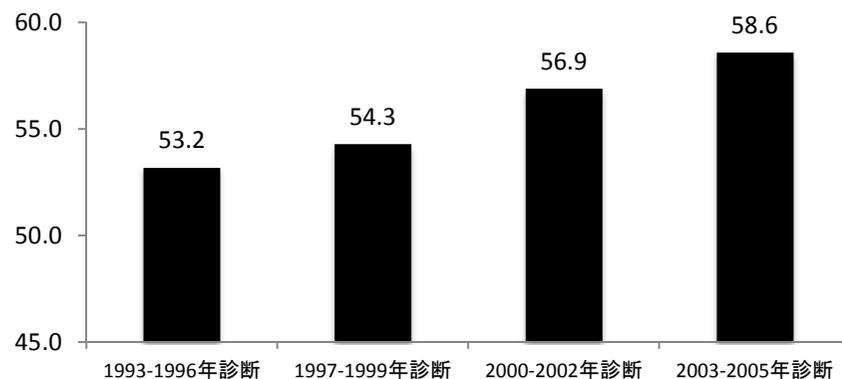
資料：厚生労働省「業務上疾病調」

治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ②

【疾病を抱える労働者の就業可能性の向上】

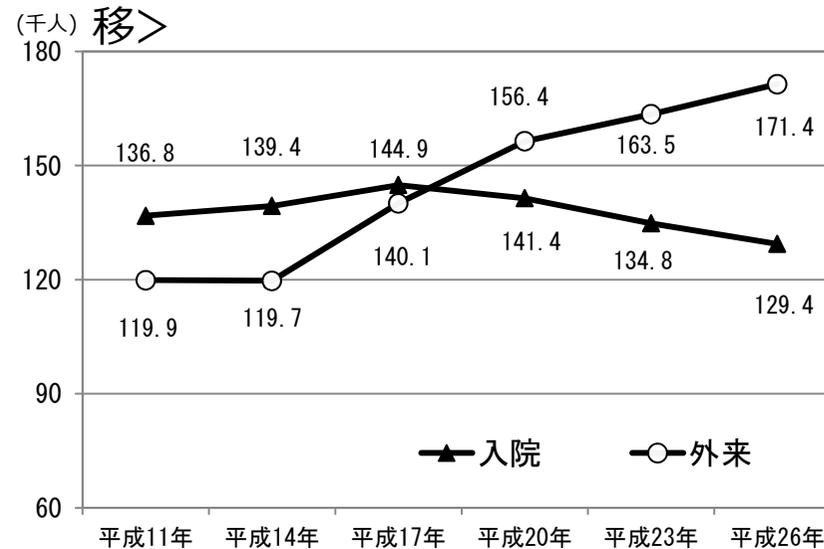
- 治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化。
⇒ 病気になったからといってすぐに離職しなければならないわけでは必ずしもなくなってきた。
- がんの入院日数は減少傾向、外来患者は増加傾向。

＜がん患者の5年相対生存率の推移＞



※出典：全国がん罹患モニタリング集計 2003-2005年生存率報告（独立行政法人国立がん研究センターがん対策情報センター，2013）独立行政法人国立がん研究センターがん研究開発費「地域がん登録精度向上と活用に関する研究」平成22年度報告書

＜がんの入院患者・外来患者数の推移＞



治療と職業生活の両立支援を巡る状況 ③

【疾病を抱える労働者の就業に関する課題】

- 疾病を抱える労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療を受けることができない場合や、疾病に対する労働者自身の不十分な理解、職場の理解・支援不足により離職に至ってしまう場合もみられる。

【例①】 糖尿病患者の8%が治療を中断しており、最も多い理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」

【例②】 連続1月以上の療養が必要な社員が出た場合、「ほとんどが病気休暇を申請せず退職」、「一部に病気休職を申請せず退職する者がいる」とした企業は、身体疾患で15%

【例③】 過去3年間で病気休職制度を新規利用労働者38%が復職せず退職

【事業場における課題】

- 東京都の「がん患者の就労等に関する実態調査（平成26年）」によれば、従業員が私傷病になった際、当該従業員の適正配置や雇用管理等について、89.5%の企業が対応に苦慮。
- 苦慮した内容としては、最も多いものが「病気や治療に関する見通しが分からない（60.2%）」、次いで「復職可否の判断が難しい（51.9%）」。

治療と職業生活の両立支援ガイドラインの作成、公表

平成28年2月、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」

本ガイドラインは、事業場において、治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることがないように、治療と職業生活の両立のために必要となる就業上の措置や治療に対する配慮が適切に行われるようにするため、両立支援を行うための環境整備、個別の両立支援の進め方など具体的な取組方法等をまとめたもの。

ガイドラインの構成

◇ 治療と職業生活の両立支援を巡る状況

◇ 両立支援の位置づけと意義

◇ 両立支援を行うに当たっての留意事項

◇ 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

◇ 個別の両立支援の進め方

（参考資料）様式例集、支援制度・機関、がんに関する留意事項

※ 平成27年度は参考資料として「がんに関する留意事項」をまとめた。今後、その他の疾患についても順次作成していく予定。

ガイドラインのねらい

- ☑ 事業者や事業場関係者に、疾病を抱える労働者の現状と、治療と職業生活の両立を進めることの意義についての理解を広める。
- ☑ 疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立について、対応の仕方が分からない企業が多いため、具体的な対応手順・方法を提示し、取組の促進を図る。
- ☑ 主治医が就業上の措置等について判断できるよう、患者の仕事の情報が主治医に伝わるようにすると同時に、就業上の措置等に関する主治医の意見が事業場側に伝わるようにすることで、スムーズな情報のやりとりを図り、両立支援が円滑に進むようにする。
⇒ 情報のやりとりのための様式例を示し、医療機関側の理解・協力を求める。

治療と職業生活の両立支援の位置づけと意義

事業者による両立支援の取組の位置づけ

治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病が増悪することがないよう、治療と職業生活の両立のために必要となる一定の就業上の措置や治療に対する配慮を行うことは、**労働者の健康確保対策**として位置づけられる。

※ 疾病に罹患していることをもって安易に就業禁止の判断をするのではなく、できるだけ配置転換等の措置を講じ、就業の機会を失わせないようにすることに留意が必要。

事業者による両立支援の意義

労働者の健康管理という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、さらには、「健康経営」や社会的責任（CSR）、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。

治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

【安全と健康の確保】

就労によって疾病の増悪・再発や労働災害（事故）が生じないように、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提。

【労働者本人による取組】

疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受ける、服薬する、適切な生活習慣を守る等の取組を行うことが重要。

【労働者本人の申出】

私傷病であることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本。

【治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応】

治療と職業生活の両立支援は、育児や介護と仕事の両立支援とは異なり、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や職務遂行能力も踏まえた就業上の措置が必要。

治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

【個別事例の特性に応じた配慮】

症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、個人ごと取るべき対応やその時期等は異なり、個別事例の特性に応じた配慮が必要。

【対象者、対応方法の明確化】

事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要。

【個人情報保護】

両立支援を行うために必要な症状、治療の状況等の疾病に関する情報は、事業者が本人の同意なく取得してはならず、事業者が取得した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩防止も含めた情報管理体制の整備が必要。

【両立支援にかかわる関係者間の連携の重要性】

労働者本人以外にも、事業場の関係者（事業者、人事労務担当者、上司・同僚、労働組合、産業保健スタッフ等）医療機関の関係者（主治医、看護師、MSW）地域の支援機関などが必要に応じ連携することが重要。

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

■ 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知

衛生委員会等の調査審議を行い、事業者としての基本方針や具体的な対応方法等の事業場内ルールを作成、労働者に周知

■ 研修等による両立支援に関する意識啓発

当事者やその同僚となりうる全労働者等に対し研修等を通じて意識啓発

■ 相談窓口の明確化等

労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口、情報の取扱等を明確化

■ 休暇・勤務制度の整備

短時間の治療が定期的に繰り返される場合等に対応できる休暇・勤務制度を検討・導入

【休暇制度】 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

※時間単位の年次有給休暇がある企業割合：16.2%（平成27年就労条件総合調査）

※病気休暇制度がある企業割合：22.4%（平成25年就労条件総合調査）

【勤務制度】 短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、時差出勤制度、試出勤制度

※短時間勤務制度を導入している企業割合：14.8%（平成26年雇用均等基本調査）

※在宅勤務（テレワーク）導入している企業割合：11.5%（平成26年通信利用動向調査）

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

■ 支援を求める申出があった場合の対応手順、関係者の役割の整理

労働者から支援を求める申出があった場合に円滑な対応ができるよう、労働者本人、人事労務担当者、上司・同僚等、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の関係者の役割と対応手順をあらかじめ整理。

■ 関係者間の円滑な情報共有のための仕組みづくり

主治医に対して業務内容等を提示するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備。

■ 両立支援に関する制度や体制の実効性の確保

日頃から全ての労働者に対して、制度、相談窓口の周知を行うとともに、管理職に対して、労働者からの申出、相談を受けた際の対応方法や、支援制度・体制について研修等を行う。

■ 労使の協力

制度・体制の整備等に向けた検討を行う際には、衛生委員会等で調査審議するなど、労使や産業保健スタッフが連携し、取り組むことが重要。

厚生労働省における両立支援促進対策

労働局・労働基準監督署・
ハローワーク

- ◆ガイドラインの普及啓発
- ◆ハローワークに専門相談員を配置し、「がん診療連携拠点病院」と連携して、個々のがん患者等の希望や治療状況を踏まえた職業相談・職業紹介、事業主向けセミナー等を実施する「がん患者等に対する就職支援事業」の全国展開 等

産業保健総合支援センター

- ◆専門の相談員を配置し、
 - 事業者等に対する啓発セミナー
 - 産業保健スタッフ、人事労務担当者等に対する専門的研修
 - 医療従事者に対する研修
 - 事業場への訪問支援
 - 関係者からの相談対応
 - 患者（労働者）と事業場の間の個別調整支援
 - 好事例の収集、情報提供等

治療と職業生活の両立支援を進めることの意義

事業者にとっての意義

労働者の健康管理という位置づけとともに、人材資源の喪失防止、労働者のモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上、さらには、「健康経営」や社会的責任（CSR）、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現といった意義もある。

これらは、投資家や労働市場で評価される要素でもある。

労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら仕事を続けられる可能性が高まる。

医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、適切な疾病の治療が可能となる。

社会的な意義

がん等の疾病にかかった方に対しても、働きたいと思っている方が働ける環境を提供することは、「全ての人が各々活躍できる社会」の実現につながる。



働き方改革について

長時間労働の是正
柔軟な働き方がしやすい環境整備

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

①	残業時間の上限規制
②	月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ ▶ 中小企業で働く方にも適用（割増賃金率25%→ 50% 大企業は2010年度～）
③	年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ） ▶ 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけ
④	「フレックスタイム制」の拡充 ▶ 労働時間の調整が可能な期間（清算期間）を延長（1か月→ 3か月 ） ▶ 子育て・介護しながらでも、より働きやすく
⑤	「高度プロフェSSIONAL制度」の創設 ▶ 専門的な職業の方の自律的で創造的な働き方を選択可能に ▶ 前提として、働く方の健康を守る措置を義務化 ▶ 対象を限定（賃金要件有、特定の高度専門職のみが対象）
⑥	長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充 ▶ 裁量労働制の適用対象者や管理監督者も含めた労働時間の把握 ▶ 一部の業務従事者への面接指導の義務付け
⑦	産業医・産業保健制度の機能の強化
⑧	「勤務間インターバル」の導入（努力義務）

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

見直しの目的

**「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と
「多様で柔軟な働き方」を実現します**

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

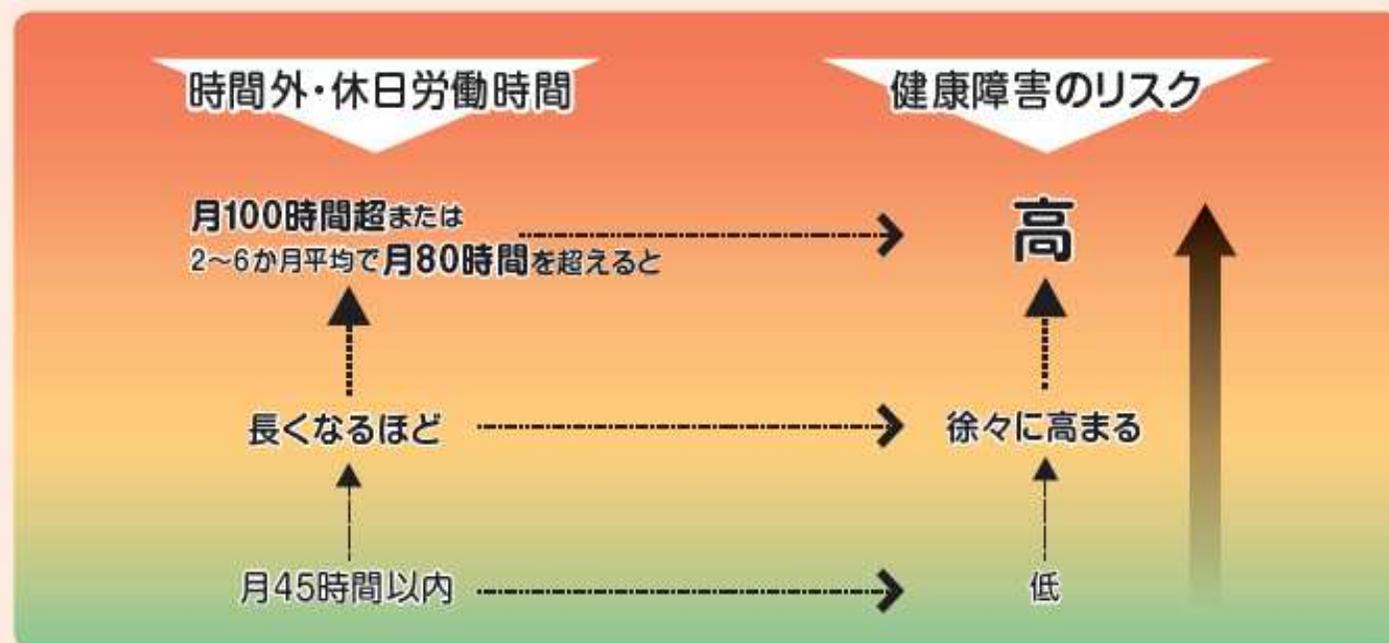
施行期日

2019年4月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は
2023年4月1日

過重（長時間）労働と健康障害のリスク



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

① 残業時間の上限規制

(現行法)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。

特別条項 上限なし
(年間6か月まで) ↓

大臣告示による上限
(行政指導) ↓

残業時間
月45時間
年360時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

(改正法施行後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

法律による上限(例外、年間6か月まで)
年720時間 (休日労働を含め 複数月平均80時間以内・単月100時間未満) ↓

法律による
上限(原則) ↓

残業時間
(原則)
月45時間
年360時間

法定労働時間
1日8時間
週40時間

1年間 = 12か月

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

① 残業時間の上限規制

◎ 残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）。

◎ **臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・ **年720時間**以内
- ・ **複数月平均80時間**以内（休日労働を含む）
- ・ **単月100時間**未満（休日労働を含む）

を超えることはできません（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）。また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年間6か月**までです。

※ 下表の業務・事業を除き、**2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）**から施行（他に鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業が施行猶予であるが詳細は省略）

自動車運転の業務	改正法施行5年後に時間外労働の上限規制を適用。上限時間は年960時間とするが、将来的な一般則の適用について引き続き検討する。
建設事業	改正法施行5年後に一般則を適用（災害復旧・復興事業は、月100時間未満、複数月80時間以内の要件は適用しない。ただし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する。）。
医師	改正法施行後5年後に適用する。その際の具体的な上限時間等は別途検討の上定める。
新技術・新商品等の研究開発業務	一定の健康確保措置（医師の面接指導等）を設けた上で時間外労働の上限規制は適用しない。

1日24時間

<一般的なモデル>

労働8時間 + 休憩1時間 + 通勤2時間 +
朝晩の食事・風呂・余暇3時間

= 14時間

残り10時間しか残っていない！！

⇒ 成人の一般的な睡眠時間である6時間を
確保するためには、時間外労働は1日4時
間までが限界。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

① 残業時間の上限規制

1箇月が23日労働として、毎日4時間の残業を行った場合、当月の時間外労働時間数は92時間。毎日5時間の残業を行った場合、当月の時間外労働時間数は115時間。

適切な睡眠時間の確保＝健康状態の確保



労働時間制度に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

<36協定の限度時間>

月45時間

1年360時間

<特別条項>

上限なし等

年間6月まで



<36協定の限度時間>

月45時間

1年360時間

<特別条項>

年720時間、複数月平均80時間（休日労働含む）、

月100時間未満（休日労働含む）

時間外労働と脳・心臓疾患

脳・心臓疾患の危険性

睡眠時間が5時間以下となると(6~8時間と比較して)

→ 脳・心臓疾患の発症の危険性は、
1.8~3.2倍

月約60時間以上の時間外労働

→ 心筋梗塞の発症の危険性 2.4倍

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

① 残業時間の上限規制

中小企業事業主の範囲（AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。）

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

②月60時間超の割増賃金率引き上げ

(現行法)

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業は50%、中小企業は25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間	
	60時間 以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正法施行後)

月60時間超の残業にかかる割増賃金率大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の猶予措置を廃止
＜2023年4月1日施行＞

	1か月の時間外労働 1日8時間・ 1週40時間 を超える労働時間	
	60時間 以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

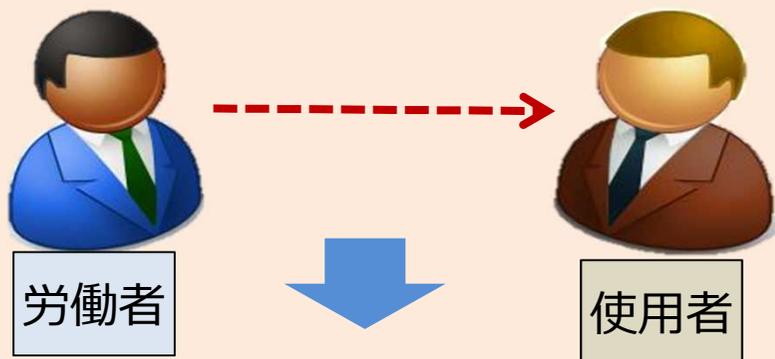
働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

③年5日間の年次有給休暇の取得

(現行法)

年次有給休暇の取得要件は、労働者が自ら時季を指定して申し出ることでした。

①労働者が使用者に取得希望時季を申出
例「〇月×日に休みます」



②〇月×日に年休が成立

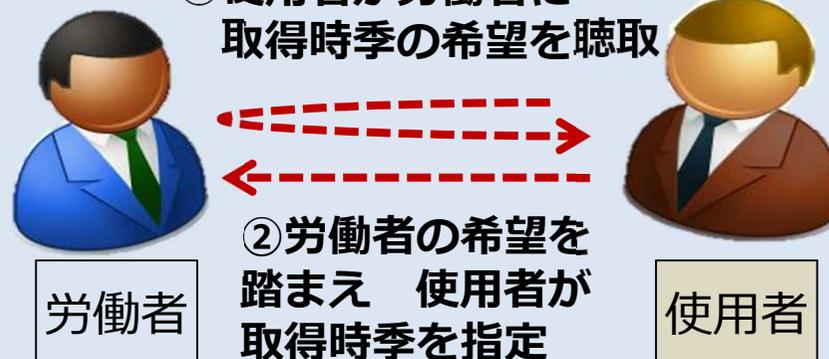
そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

(改正法施行後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて年次有給休暇の取得時季を指定。年5日の取得を使用者に義務付け(※)。<2019年4月1日以後の年休基準日から改正法が適用>

①使用者が労働者に取得時季の希望を聴取



②労働者の希望を踏まえ 使用者が取得時季を指定

例「〇月×日に休んでください」

③〇月×日に年休が成立

※年次有給休暇の付与日数が10日以上（繰越日数は含まない）の労働者が対象

参考：年次有給休暇の付与日数

●一般の労働者

(週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者)

勤続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

●週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

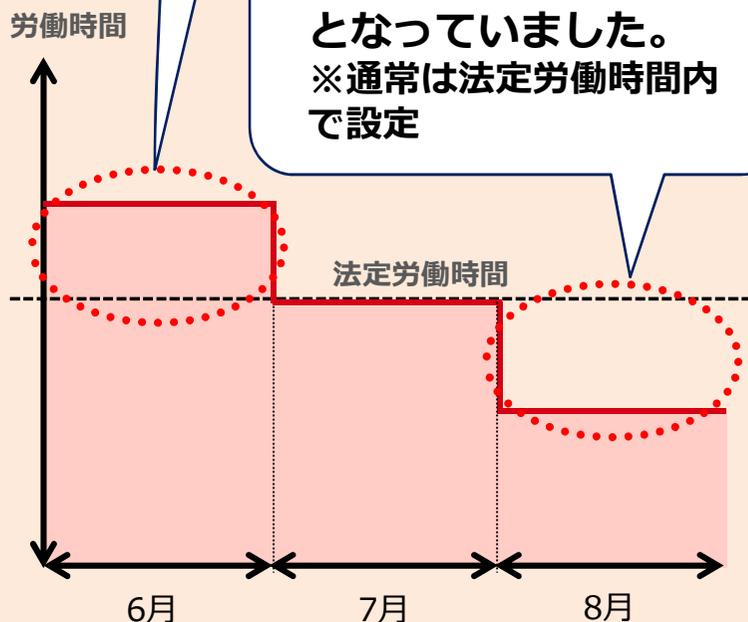
④「フレックスタイム制」の拡充

(現行法)

労働時間の清算期間：1か月

① 1か月単位で清算するため、この分の割増賃金を支払う必要がありました。

② 所定労働時間※ 働いていない場合、欠勤扱いとなっていました。
※通常は法定労働時間内で設定



(改正法施行後)

労働時間の清算期間：3か月
※2019年4月1日施行

① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、割増賃金の支払いは必要ありません。

清算期間が3か月になると・・・
6月に働いた時間分を、
8月の休んだ分に振り替えることができます。

② 6月に働いた時間分は、働かなくても欠勤扱いとはなりません。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**



働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑤ 「高度プロフェッショナル制度」の創設

制度の 目的

自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方をできるよう、本人の希望に応じた自由な働き方の選択肢を用意します。※2019年4月1日施行・新設

「高度プロフェッショナル制度」とは、

- ①職務の範囲が明確で、高度の専門的知識等を必要とする業務に従事し、一定の年収を有する労働者であること
- ②年間104日以上の日を確保すること等の健康確保措置を講じること
- ③委員会の決議や本人の同意

を要件に、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とするもの。

要件

1

対象業務・対象者

制度の対象者は、高度な専門的知識を持ち、高い年収を得ている方々です。

(1) 対象業務（具体的には省令で規定）

- ・高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が通常高くない業務（具体例：金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務など）

(2) 対象者

- ・職務範囲を明確に定める「職務記述書」等により職務内容、制度適用について同意している方
- ・年収が「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の方＝交渉力のある労働者…具体額は「1075万円」を想定

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑤ 「高度プロフェッショナル制度」の創設

要件

健康の確保

2

長時間労働による健康障害を防止するための健康確保措置が必要となります。

(1) 健康管理時間の把握

- ・客観的な方法により、健康管理時間（労働者が事業場内に所在していた時間と事業場外で業務に従事した時間の合計）を把握（→健康管理時間が一定の時間を超えた労働者に対する医師による面接指導が必要）。

(2) 休日確保措置

- ・年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保措置を講じる必要があります。

(3) その他の健康確保措置

- ・インターバル措置、1月または3月の在社時間等の上限措置、1年に1回以上の2週間連続の日確保措置、
臨時の健康診断の実施措置、のいずれかの措置を実施する必要があります。

要件

制度導入手続

3

制度導入には労使委員会の決議や労働基準監督署長への届出などが必要となります。

(1) 法律に定める企業内手続

- ・事業場の労使同数の委員会（いわゆる「労使委員会」）を組織し、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議することが必要です。

(2) 労働基準監督署長への決議の届出

- ・労使委員会で決議した内容を管轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

(3) 書面による本人の同意

- ・職務を明確に定める「職務記述書」等により、職務内容及び制度適用について本人の同意が必要（同意については後に撤回が可能です）。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑥長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充

- 「新技術・新商品等の研究開発の業務」及び「高度プロフェッショナル制度」の対象者への面接指導の義務付け

（現行法）

現行法の長時間労働者にかかる面接指導制度では、労働者の申し出が要件とされています。



（改正法施行後）

「新技術・新商品等の研究開発の業務」及び「高度プロフェッショナル制度」の対象労働者が長時間労働を行った場合（※1）には、労働者の申し出にかかわらず、一律に面接指導（※2）を行うことが事業者の義務となります（罰則付き）。<2019年4月1日施行>

- ※1 「1週間当たり40時間を超えた場合のその超えた時間が1月当たり100時間を超えた労働者」としている。なお、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の場合は健康管理時間（労働者が事業場内に所在していた時間と事業場外で業務に従事した時間の合計）をもって判断します。
- ※2 面接指導の結果は記録し、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、及びその必要があると認める場合の職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く）の付与、労働時間（健康管理時間）の短縮等の措置を講じる必要があります。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑥長時間労働者にかかる面接指導制度等の拡充

- 「裁量労働制適用者」や「管理監督者」などすべての労働者を対象とした労働時間の把握義務

（現行法）

割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定
→ 裁量労働制適用者や管理監督者は、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間（※）に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
 - ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。
- ※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。



（改正法施行後）

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう義務付けられます。

<2019年4月1日施行>

労働時間を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導を確実に実施します。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑦産業医・産業保健制度の機能の強化

(1) 産業医の活動環境の整備

※2019年4月1日施行

(現行法)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正法施行後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

(2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現行法)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

(改正法施行後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑦産業医・産業保健制度の機能の強化

○産業医とは？

- ・ 産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50人以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

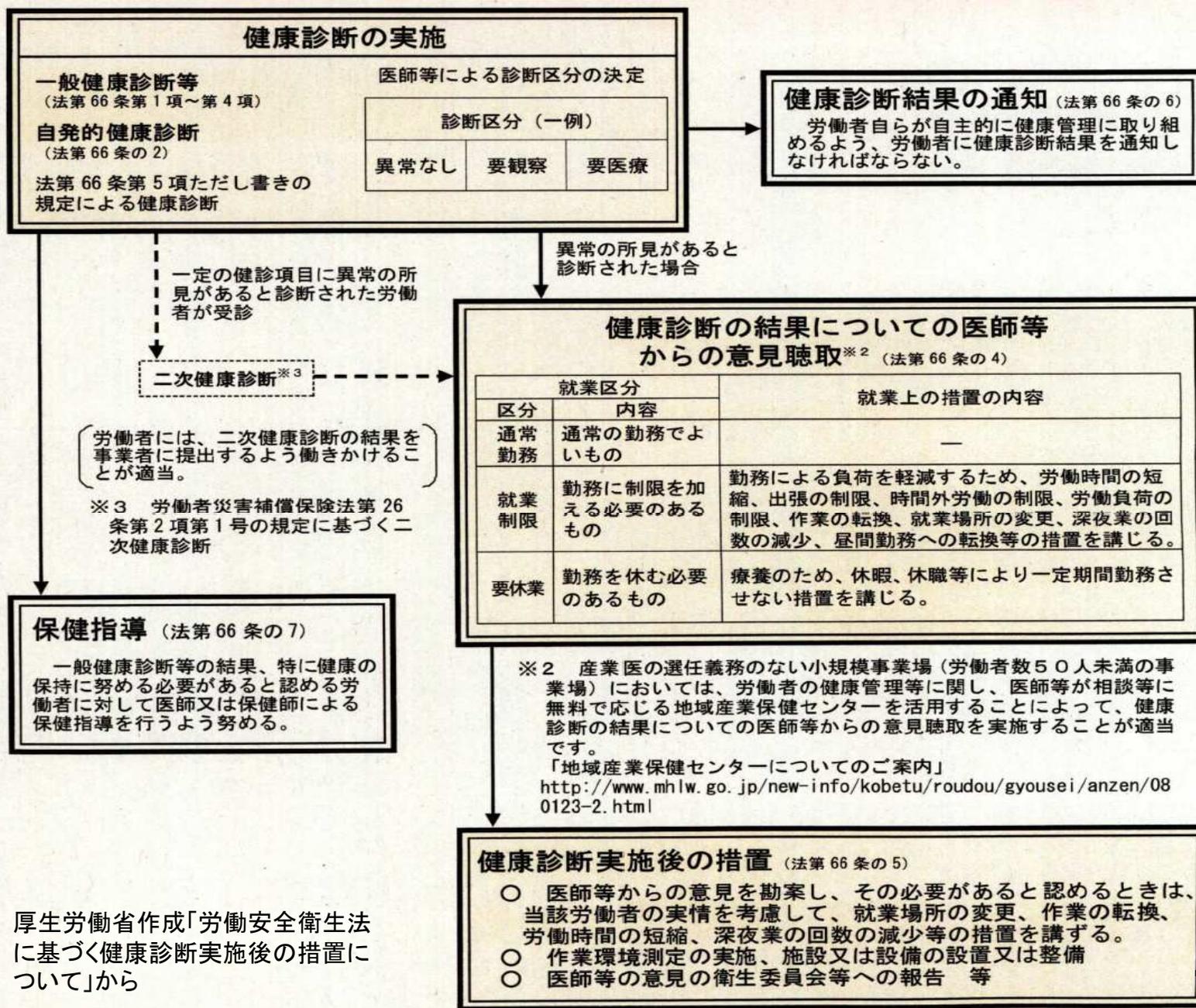
○衛生委員会とは？

- ・ 衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50人以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

過重労働による健康障害防止の取り組み

1

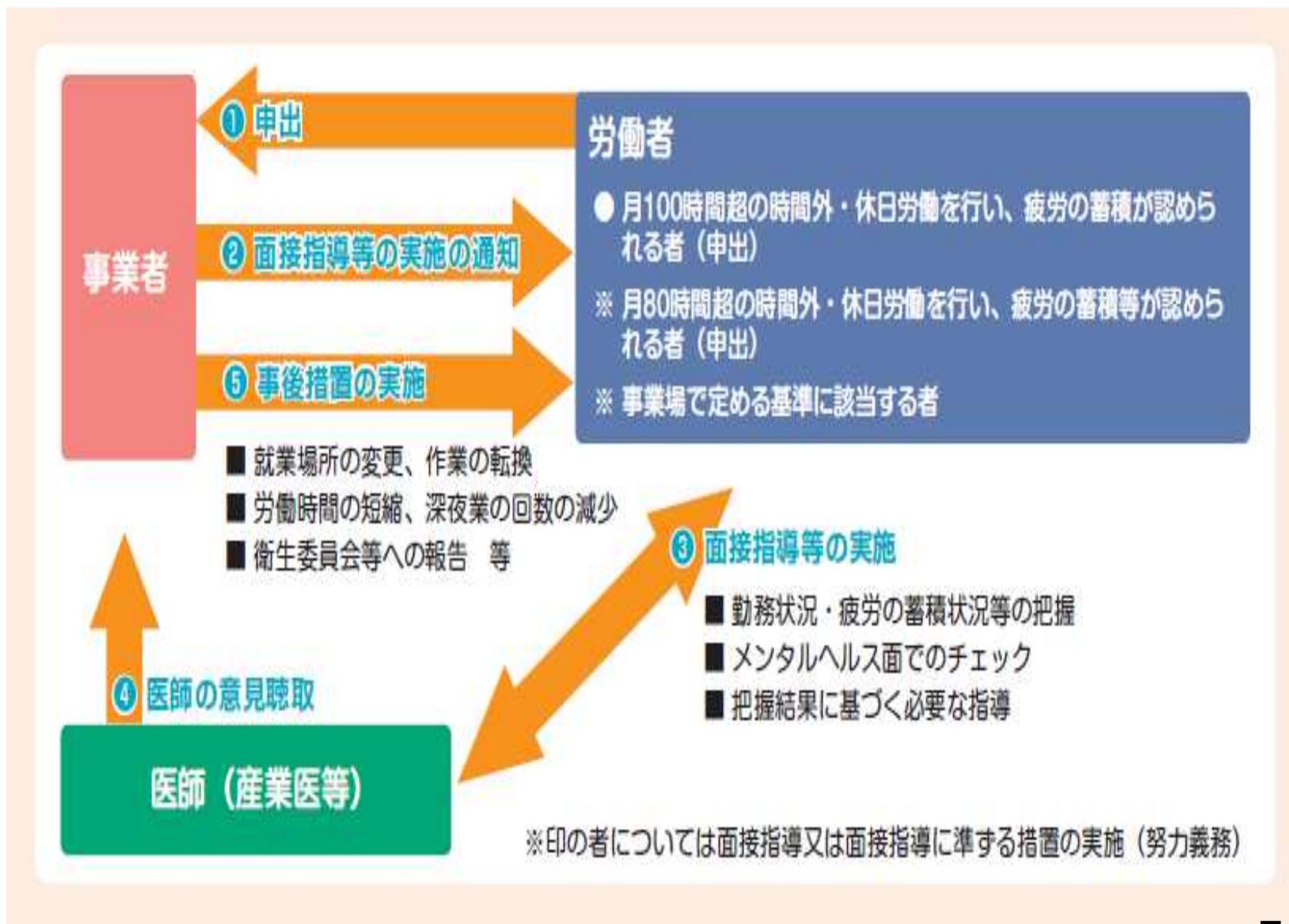
健康診断及び実施後の措置



過重労働による健康障害防止の取り組み

2

面接指導



過重労働による健康障害防止の取り組み

2

地域産業保健センターの活用

独立行政法人労働者健康安全機構
滋賀産業保健総合支援センター作
成「無料健康相談 職場の健康管
理を応援します」から

保健相談・面接指導は **無料** です!!

①健康診断結果に基づく医師からの意見聴取

労働安全衛生法に基づく健康診断で異常所見があった労働者に関して、その健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聴くことができます。

②脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導

労働安全衛生法に基づく健康診断の結果、「血中脂質検査」「血圧の検査」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」の項目に異常の所見があった労働者に対し、医師または保健師が日常生活面での指導や健康管理に関する情報の提供などを行います。

③メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導

メンタルヘルス不調を感じている労働者に対し、医師または保健師による相談・指導を行います。

④長時間労働者に対する面接指導

時間外労働が長時間に及ぶ労働者に対し、疲労の蓄積状況の確認など医師による面接指導を行います。

①健康診断結果に基づく医師からの意見聴取

④長時間労働者に対する面接指導(対象者からの申し出があった場合)の実施は、労働安全衛生法により事業者が義務付けられています。

個別訪問による保健指導

医師が事業場を訪問し、健康管理や作業環境改善などの指導・助言を行います。

※事情により健康相談・面接指導を行います。



各サービスのご利用にあたっては、各地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要です。
なお、以下のサービスについて、同じ労働者が2回以上利用するときは、利用できない場合があります。
「脳・心臓疾患のリスクが高い労働者に対する保健指導」
「メンタルヘルス不調の労働者に対する相談・指導」 「長時間労働者に対する面接指導」

◆滋賀県内の地域窓口（地域産業保健センター）◆

■ 大津地域窓口 (大津地域産業保健センター)

〒520-0047
大津市浜大津 1-2-22 大津商中日生ビル8F
滋賀産業保健総合支援センター内
TEL: 077-510-0615 FAX: 077-510-0616
センター担当区域/ 大津労働基準監督署管内
大津市、高島市、草津市、栗東市
守山市、野洲市



■ 彦根地域窓口 (彦根地域産業保健センター)

〒522-0041
彦根市八坂町 1900 番地4
彦根市保健・医療複合施設 3F
TEL: 0749-27-0133 FAX: 0749-26-9797
センター担当区域/ 彦根労働基準監督署管内
彦根市、愛知郡、犬上郡



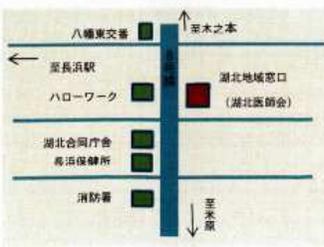
■ 近江八幡地域窓口 (近江八幡地域産業保健センター)

〒523-0857
近江八幡市八幡町 170
旧八幡教育集会所 1F
TEL&FAX: 0748-31-3544
センター担当区域/ 東近江労働基準監督署管内
近江八幡市、東近江市、甲賀市
湖南市、園生郡



■ 湖北地域窓口 (湖北地域産業保健センター)

〒526-0831
長浜市宮司町 1182-2
湖北医師会・湖北医療サポートセンター内
TEL: 0749-65-7866 FAX: 0749-65-2758
センター担当区域 / 彦根労働基準監督署管内
長浜市、米原市



過重労働による健康障害防止の取り組み

過重労働による睡眠不足がメンタルヘルスや労働災害を引き起こす！？

睡眠不足による集中力の低下

メンタルヘルス状態における集中力の低下

⇒災害発生リスクも高めてしまう！

事業者は、面接指導の結果を踏まえ、休暇付与、作業の軽減等の必要な事後措置を行って下さい。



効果

過労死・過労自殺等の未然防止
異常の早期発見・早期治療

過重労働による健康障害防止対策については「労働者の健康のために」で検索！
パンフレットのダウンロードが可能です。

健康経営

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。企業理念に基づき、従業員への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。

本取組では、東京証券取引所の上場会社の中から「健康経営」に優れた企業を選定し、長期的な視点からの企業価値の向上を重視する投資家にとって魅力ある企業として紹介することを通じ、企業による「健康経営」の取組を促進することを目指している。

経営から現場まで各視点から健康への取り組みができているかを評価するため、「健康経営が経営理念・方針に位置づけられているか」「健康経営に取り組むための組織体制が構築されているか」「健康経営に取り組むための制度があり、施策が実行されているか」「健康経営の取り組みを評価し、改善に取り組んでいるか」「法令を遵守しているか」などの観点から評価を行う。

健康経営

健康経営®の促進を目的とした全国健康保険協会 広島支部との業務連携・協力に関する覚書締結ならびに「〈ひろぎん〉健康経営評価融資制度」の創設について

本制度は、企業の健康経営への取り組み度合いを「S」「A」「B」「C」の4段階で評価する当行独自の制度『〈ひろぎん〉健康経営評価』による「B」以上の評価獲得を条件とし、評価結果および資金用途に応じて最大1.1%の金利引下げを実施します。

〈制度概要〉

対象となる方	当行の営業エリア内で原則1年以上継続して同一事業を営む法人のお客さまで『〈ひろぎん〉健康経営評価』において「B」以上となる方
融資金額	1億円
融資期間	運転資金7年以内、設備資金10年以内
融資利率	当行所定の金利（変動金利）※『〈ひろぎん〉健康経営評価』の評価結果および資金用途に応じ、最大1.1%の金利引下げ
その他	協会けんぽ 広島支部が発行する「ヘルスケア通信簿®」の提出が可能な法人については、当座貸越型（極度1億円以内）を選択いただくことも可能です

取扱開始日 平成27年5月1日(金)

株式会社広島銀行 融資企画部

株式会社広島銀行ホームページより

健康経営

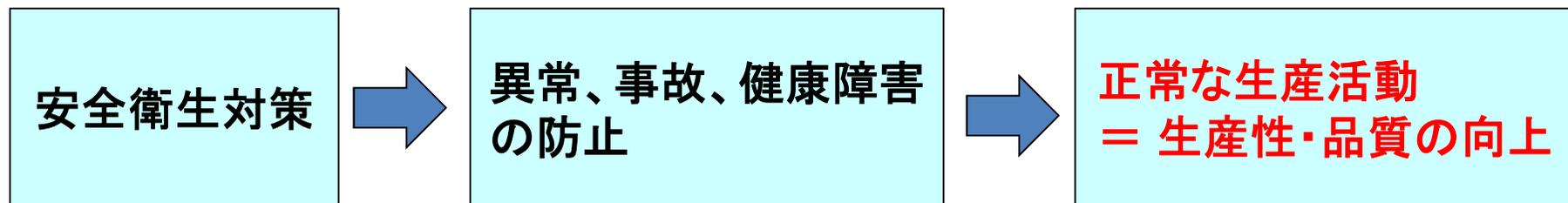
費用対効果

安全衛生投資はペイするのか

安全衛生対策費用と、それによる費用対効果効比

= **1 : 2.7**

つまり、企業が労働災害防止のために投じている費用に対し、2.7倍の経済効果が認められる（中央労働災害防止協会「安全対策の費用対効果」より）。

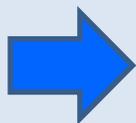


働き方改革関連法（労働時間法制見直し部分）について

⑧ 「勤務間インターバル」の導入

「勤務間インターバル」とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

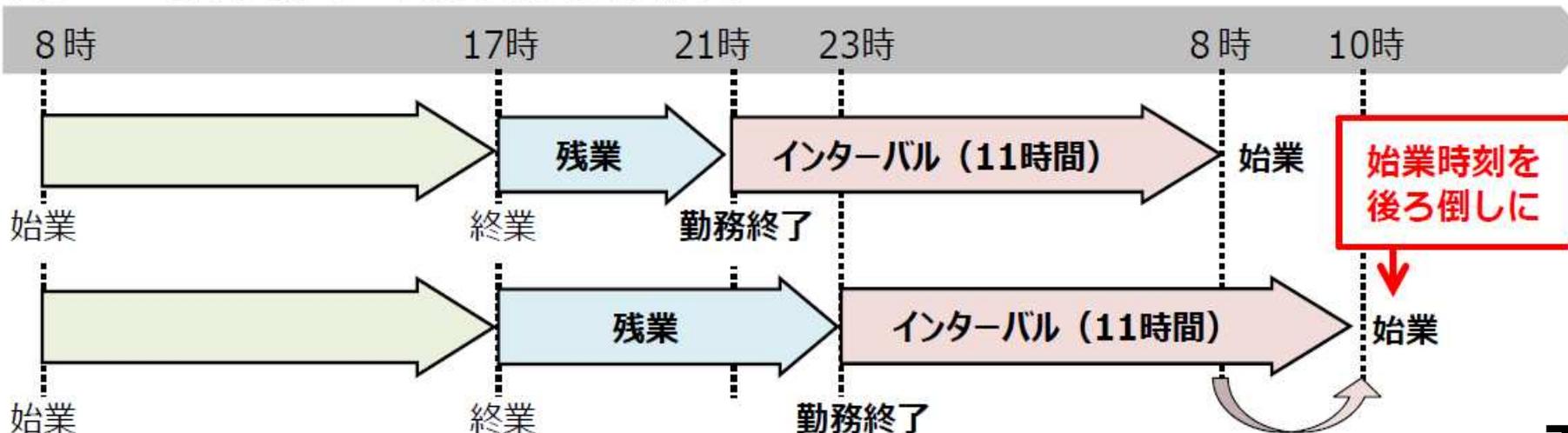


この仕組みを企業の**努力義務**とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

<2019年4月1日施行・新設>

※労働時間等設定改善法には、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定も設けます。

【例：11時間のインターバルを導入した場合】



※「8時～10時」までを働いたものとみなす方法もあります。

「働き方改革」への取り組みを支えるため
労働時間相談・支援コーナー
を設置しました。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ⌚ 時間外労働・休日労働協定（36協定）を含む労働時間全般
- ⌚ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ⌚ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ⌚ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、**お近くの労働基準監督署**にお問合せ下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝日を除く）



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。

働き方改革推進支援センター（平成30年4月～）

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士等の労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。

- ◆ 時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4コースの助成金**で強力サポート!!



時間外労働等改善助成金 など（平成30年4月～）

- ◆ そのほか、人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。
(URL) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。

お問い合わせは都道府県労働局まで

勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル※」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。
※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問い合わせは都道府県労働局まで

職場意識改善コース

年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減への取組み、所定労働時間を短縮して週40時間以下とする取組みを支援します。

お問い合わせは都道府県労働局まで

テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問い合わせはテレワーク相談センターまで

「滋賀働き方改革推進支援センター」 のご案内

『働き方改革』に取り組む事業主の皆さまを支援します。

就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用などについて、
社会保険労務士等の専門家が無料でご相談に応じます。

電話、メール、来署により相談を受付

【滋賀働き方改革推進支援センター】

お問い合わせや
ご相談は
こちらまで

電話：0120-376-020

メール：hatarakikata-shigasr@dream.jp

住所：大津市打出浜2番1号

「コラボしが21」6階 滋賀県社会保険労務士会内

【受付医時間】9:00～17:00(土・日・祝日を除く)

- ▶ご希望に応じて、専門家が直接企業に訪問することも可能です。
- ▶出張相談会・セミナーも開催していますのでご活用下さい。

ポータルサイト

「スタートアップ労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



- ◆Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。
(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



労働条件に関する総合情報サイト

「確かめよう 労働条件」

スマートフォン
タブレットでも



- ◆労働基準法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。
(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン
タブレットでも



- ◆web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の問題点を把握できるほか、働き方・休み方改善の取組事例紹介などの情報を掲載しています。
(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



長時間労働の是正にかかる各種支援策

4 “働き方・休み方改善ポータルサイト”の活用 (<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>)

働き方・休み方改善ポータルサイト

文字サイズ 標準 大 特大

トップ 概要 自己診断 事例検索 施策・支援策 各地域の取組 セミナー情報 参考資料

メールマガジン シェア ツイート

見える化 + 経営トップの判断 = 働き方・休み方

実態把握 実践 改善

診断する ログインする

自己診断を行う シンポジウム・セミナー情報を見る 各地域の取組を見る

注目情報

PICK UP

- 働き方・休み方改革シンポジウムを1月に大阪と名古屋で開催します。
- 労働時間等見直しガイドラインが改正され、平成29年10月1日から適用されています。

14:04 2018/01/15

働き方・休み方改善指標による自己診断ができます。

先進企業の取組事例が検索できます。

長時間労働の是正にかかる各種支援策

4 “働き方・休み方改善ポータルサイト”の活用 (<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>)

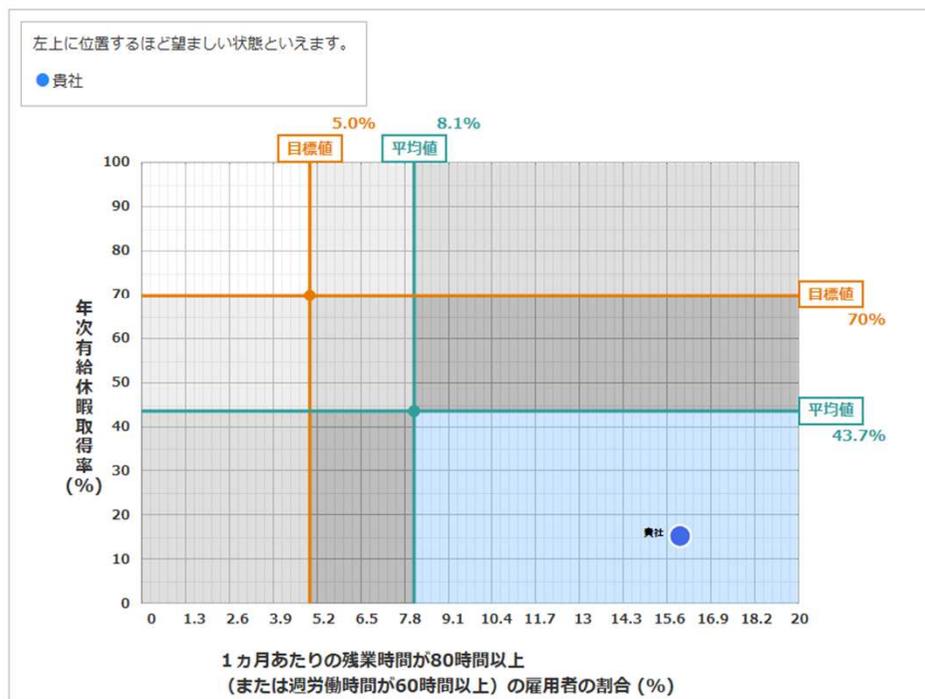
【診断結果1】



ステップ1 診断入力
ステップ2 診断結果
ステップ3 効果的対策の提案

ポジションマップ (同規模企業との比較)

オレンジ：目標値
ブルー：平均値



ポジションマップにより働き方と休み方のどちらに問題があるのか(ないのか)を視覚的に把握できます。



長時間労働の是正にかかる各種支援策

4 “働き方・休み方改善ポータルサイト”の活用 (https://work-holiday.mhlw.go.jp/)

【診断結果2】

レーダーチャート（働き方・休み方に関する仕組みや取組の実施率）



レーダーチャートにより“8つの取組項目”別に自社の状況を把握できます。

クリックすれば、取組項目が表示されます

「レーダーチャート」のうち、自社の数値が低い指標、平均値※を下回っている指標などを中心に改善策を検討しましょう。検討に当たってはチェックポイント、対策の方向及び取組の視点・例を参考にしてください。レーダーチャート画面の項目タイトル（青字下線部）をクリックすると、その項目に対応する対策の方向などを見ることができます。レーダーチャート画面が見にくい場合は、拡大、縮小ボタンをクリックすると、軸を50%、70%、100%に切り替えて見ることができます。※：企業を対象に実施したアンケートの結果を社員規模別に集計し、算出したもの。

貴社に合う具体的事例が表示されます。

あなたに合う事例一覧

企業名	業種	規模
町田酒造株式会社 (PDF / HTML)	製造業	社員数30人~99人の企業
KIGURUMI. BIZ株式会社 (PDF / HTML)	製造業	社員数30人~99人の企業
株式会社プロゴウス (PDF / HTML)	製造業	社員数30人~99





全国衛生週間中 お願いしたいこと



取組状況の報告

「職場の健康診断実施状況」について同封の様式で
大津署までFaxで報告をお願いいたします。

大津労働基準監督署 FAX 077-522-6252

提出期日 9/30

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です
 ～健康診断と事後措置の徹底を！～

健康診断と健康診断実施後の措置を実施できていますか？
 次のア～カの事項についてチェックし、実施できていない事項は、改善してください。

事業場名称			業種		
所在地			労働者数	男 人 計 人	女 人 うち派遣労働者 人
担当者職氏名			電話番号		
ア	定期健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 1年以内に行っている 直近の健康診断時期 年 月 直近の健康診断機関名 _____		<input type="checkbox"/> 1年以内に行っていない <input type="checkbox"/> 予定している 時期 年 月 <input type="checkbox"/> 未定	
		イ	一定の有害業務に従事する労働者に対する特殊健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 6ヶ月以内に行っている 直近の健康診断時期 年 月 直近の健康診断機関名 _____	
ウ	健康診断の結果の記録を保存していますか。				
エ	健康診断結果について医師等からの意見聴取を行っていますか。			<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	
オ	健康診断実施後の措置（作業の転換、労働時間の短縮など）を行っていますか。			<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない <input type="checkbox"/> 該当事業なし	
カ	健康診断の結果保健指導を行っていますか。（努力義務）			<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	

※直近の健康診断機関名については、代表する1機関を記入すること。



滋賀県産業安全の日 無災害運動

- ◆ **活動期間** 平成30年11月1日～11月30日
- ◆ **活動内容** 自由。無災害を呼びかけ（掲示でも）
- ◆ **申込期限** 10月31日まで **参加申込書をFAX**
（公社）滋賀労働基準協会 FAX：077-522-1453

申込期限
10/31

「滋賀県産業安全の日 無災害運動」に是非ご参加ください



主催者 滋賀労働局 各労働基準監督署
 主催者 (公社) 滋賀労働基準協会
 建設業労働災害防止協会滋賀県支部
 陸上貨物運送事業労働災害防止協会滋賀県支部
 林業・木材製造業労働災害防止協会滋賀県支部
 (一社) 日本ボイラ協会滋賀支部
 (一社) 日本クレーン協会滋賀支部
 (公社) 建設労働安全技術協会滋賀県支部
 (一社) 滋賀ビルメンテナンス協会

滋賀労働局では「滋賀県産業安全の日」11月15日を中心とする1か月間、事業安全衛生活動に積極的に取り組んで、期間中の無災害を目指すなど活動を継続的に行うことにより朝、年末・年始を迎えていただくことを掲げます
 つきましては、本運動の趣旨をご理解のあつてご参加いただくようお願いいたします。

- 運動期 間 平成30年11月1日(水)～11月30日(木)
- 参加資 格 県内の事業場(事務所、工場、店舗等)であつて、滋賀県産業安全の日無災害運動の趣旨に賛同し、安全衛生活動に取り組む事業場
- 参加申込方法 別途配布する「参加申込書」に必要事項をご記入の上、主催団体などへ郵送またはFAXでお申込みください。
 申込み期間：平成30年9月1日(土)～平成30年10月31日(水)
 ※ **申し込み期間(10月1日～10月31日)受付締切日**
 ⇒ 裏面の添付参加申込書に必要事項を記入の上「参加申込書」にて提出ください。
- 結果報 告 別途配布する参加事業場は、「結果報告書」に取組内容等をご記入の上、参加申込を行った団体に、郵送またはFAXでご報告下さい。
 結果報告期：平成30年12月15日(月)
- とりまとめ等 滋賀労働局では、運動の結果をとりまとめて公表し、労働災害が減少する方策の検討に生かしていきます。
 また、次の3点で参加事業場を応援します。
 ・参加事業場名をホームページに掲載(※)
 ・期間中に無災害だった事業場名をホームページに掲載(※)
 ・参加事業場に参加証を交付(結果報告書を提出した事業場のみ)
 (※) 非営利型の事業場を除きます。

(様式1：様式の電子ファイルは滋賀労働局HPに掲載しています) 参加申込期限 10月31日

平成30年度「滋賀県産業安全の日 無災害運動」参加申込書

当事業場は、「滋賀県産業安全の日 無災害運動」の趣旨に賛同し、平成30年11月1日から11月30日までの間に実施される無災害運動に参加します。

平成30年 月 日 届出

事業場の名称					
所在地					
事業場の労働者数	男	女	名、合計	名	
事業場の業種	1 製造業	2 建設業	3 運輸業	4 商業	5 その他()
事業場担当者の職氏名、連絡先	職氏名	氏名			
	電話番号	FAX番号			

参加事業場の名称(名称のみ)を滋賀労働局ホームページに掲載します。
 掲載を希望されない場合は、右を○で囲んで下さい。

掲載を希望しない

運動期間中の実施予定事項(数字を○で囲んで下さい)

1. 「滋賀県産業安全の日」の横断画やポスター等の掲示
2. 安全基準や作業手順の要点検査及び遵守状況の確認
3. リスクアセスメントの実施及び結果に基づく改善
4. 事業場トップによる安全意識を高める意思表示
5. 事業場トップによる安全衛生パトロール
6. 安全衛生の取組についての労働者の家族に対する周知
7. 安全教育(衛生教育)の実施
8. 1～7以外の活動を行う。(内容を記載願います)
9. 労働者の健康確保に取り組む(1)～(3)に該当する場合は○を、(4)の場合は内容を記載ください。
 - (1) メンタルヘルス対策に取り組む。
 - (2) 労務と職業生活の両立に取り組む。
 - (3) 健康アクション宣言(協会主催の健康確保者のみ)又はこれに類するもの
 - (4) その他()

別紙している 団体の左欄に○印を記入して下さい。 **申込み期間(9月1日～9月31日)**は**無災害運動**にて、**申し込み期間(10月1日～10月31日)**は**結果報告**に該当します。

(公社) 滋賀労働基準協会 〒520-0806 大津市日出 浜13-15 番川ビル 4F FAX: 077-522-1453	(一社) 日本ボイラ協会滋賀支部 〒520-0801 大津市におの原1-1-18 FAX: 077-522-7743	〒604-8281 京都市中京区御通小橋東入5丁目御通ビル2 F FAX: 075-255-2924
建設業労働災害防止協会滋賀県支部 〒524-0004 守山市大津 町2288-4 FAX: 077-548-8015	(一社) 日本クレーン協会滋賀支部 〒520-0043 大津市中央 4-5-33 SKビル2-C FAX: 077-521-5552	滋賀県経済産業協会の会員企業です(※) (※) 滋賀県「無災害産業安全の日」を主催しています。 〒520-0831 大津市辰橋町11-28 朱竹石山ビル 4F FAX: 077-534-3544

上記以外(団体名) ()

各事業場を全て行わずに一部の組合 等は、「上記以外」を記入して「滋賀労働局」に記入し、滋賀労働局宛にご提出下さい。
 (〒520-0057 大津市出雲町1-6番6号 FAX: 077-522-6142)

(様式2：様式の電子ファイルは滋賀労働局HPに掲載しています) 10月31日までに「ご報告をお願い」します

平成30年度「滋賀県産業安全の日無災害運動」結果報告書

当事業場で平成30年11月1日から11月30日までの間に実施した運動の結果は、下記のとおりでしたので報告します。 平成30年11月 日

※参加申込書を提出した団体へ郵送またはFAXでご提出下さい。

事業場の名称		
所在地		
報告担当者の職氏名、連絡先	職氏名	氏名
	電話番号	FAX番号
運動期間中の実施事項	実施事項	
(右欄の数字を○で囲み、下の体的内容を簡潔にお書き下さい)	1 「滋賀県産業安全の日」の横断画やポスター等の掲示 2 安全基準や作業手順の要点検査及び遵守状況の確認 3 リスクアセスメントの実施及び結果に基づく改善 4 事業場トップによる安全意識を高める意思表示 5 事業場トップによる安全衛生パトロール 6 安全衛生の取組についての労働者の家族に対する周知 7 安全教育(衛生教育)の実施 8. 1～7以外の活動を行う。(内容を記載願います) 概要：() 9. 労働者の健康確保に取り組む(1)～(3)に該当する場合は○を(4)の場合は内容を記載ください。) (1) メンタルヘルス対策に取り組む。 (2) 労務と職業生活の両立に取り組む (3) 健康アクション宣言(協会主催の健康確保者のみ)又はこれに類するもの (4) その他()	
具体的内容(注)		

(注) 運動期間中の実施事項の「具体的内容」欄は、書き足りない場合に欄を併せたり、別紙を併せたりして構いませんが、その場合も、枚数が多すぎないよう願っています。

運動期間中(11月)の各	休業4日以上	休業1-3日	不体	合計
無災害発生状況件数				

(無災害だった事業場の方へ)
 無災害事業場の名称(名称のみ)を滋賀労働局ホームページに掲載しますが、掲載を希望されない場合は、右を○で囲んで下さい。

(本結果報告書を提出いただいた後、平成30年12月15日「滋賀県産業安全の日無災害運動」参加届付いたします)

よろしければ、次のアンケートにお答え下さい。
 (一社) 滋賀県経済産業協会の会員企業ですか? はい いいえ
 (結果報告は「無災害産業安全の日」を主催しています)

昨年度までも参加されましたか	平成26年	平成27年	平成28年
	参加 不参加	参加 不参加	参加 不参加



本日の内容

- 労働災害の状況
- 労働衛生の現状
- 全国労働衛生週間の取組事項
 - 働き方改革 病気の治療と仕事の両立
 - 働き方改革 長時間労働の是正 ほか



災害ゼロ、危険ゼロを目指して



ご安全に！

