

【令和8年度日立地区安全衛生大会を開催しました】

〔一社〕日立労働基準協会

9月3日、日立シビックセンター音楽ホールにおいて、令和8年度日立地区安全衛生大会が開催され、労働災害の防止と職場の健康促進を目的に、（一社）日立労働基準協会会長表彰、安全衛生推進策、啓発活動、制度導入について報告されました。

会員事業所の役員様、ご担当者様をはじめ、関係者を含め150名余の多数の方のご参加をいただきました。ご協力に感謝申し上げます。

黙祷、開会

はじめに、労働災害により亡くなられた方々に 哀悼の意を表するため、参加者全員で黙祷をささげました。

つづいて、榎並副会長の開会あいさつにより、本大会が始まりました。



榎並副会長

（一社）日立労働基準協会会長表彰式

安全衛生活動に積極的に取り組まれた3事業場に優良事業場賞を、また安全衛生講習で永年ご講義、ご指導をいただいている講師1名に功績賞が授与され、それぞれに表彰状と記念品が贈呈されました。 誠におめでとうございます。



（優良事業場賞）

株式会社 旭製作所 殿

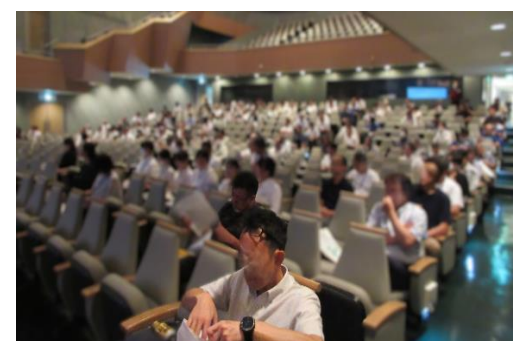
國長金属株式会社 茨城支店 殿

エイチ・シー・ネットワークス株式会社 日立事業所 殿



（功績賞）

野地 誠 殿



（一社）日立労働基準協会 風間英明会長挨拶

- ・日立地区安全衛生大会へご出席いただき有難うございます。
- ・先程、優良事業場賞、功績賞を受賞された皆様には改めてお祝い申し上げます。
引き続きご活躍をお祈り致しますとともに、日立地区の一層の安全で健康な環境をお願いします。
- ・労働衛生週間 10/1～7 本週間を実効あるものとするため、9/1～30準備期間として展開するもので、労働衛生活動等の知識を高め、職場での自主的な活動を促すことで、働く人の健康管理や職場環境改善など健康を確保することを目的に取り組むものです。
- ・各種説明、講演など、皆様の各職場の展開に役立ていただければ幸いです。
よろしくお願いします。



風間会長

日立労働基準監督署 大久保一樹署長挨拶

- ・令和8年度大会への参加、日頃より監督署業務にご理解ご協力にお礼申し上げます。
- ・本週間は、スローガン(*)とともに開催され、S25年から77回目になります。
- ・化学物質・アズベストによる健康障害防止、メンタルヘルス対策の推進、転倒・腰痛の予防対策、高年齢労働者の健康づくりなど、安全衛生活動の範囲を広げていただき、本週間を契機に労働衛生に関する意識が高められるよう、職場巡視やスローガンの掲示、講習会の実施などを行っていただきますようお願いします。
- ・労働災害の防止も引き続きお願いします。労働災害の発生状況は、7月87件とやや増加し、死亡災害は2件となりました。3件目は発生させないよう、いつでも起こりうるとの認識を持っていただき取り組みをお願いします。
- ・そのほか、ストレスチェックの実施、セクハラ、パワハラ相談体制の取組みもお願いします。



大久保署長

(*)本週間スローガン

「ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに みんな生き生き健康職場」

日立労働基準監督署 五田更子第三方面主任監督官 説明

「労働衛生週間(9月準備期間及び10月1～7日までの本週間の実施事項(*実施要綱参照)及び労働災害の発生状況等)」について、ご説明いただきました。

(*)**実施事項**詳細は、本ホームページトップの、お知らせの**労働衛生週間の実施**を参照。

労働衛生週間、準備期間の実施事項(趣旨、ポイント、重点事項・更新点)

- ・ 一般健康診断の有所見率が上昇を続け、疾病を抱えながら働いている労働者が増加、女性の就業率の上昇と、働く女性の健康問題の対応も課題。
- ・ 過労死等の労災支給決定件数は年々増加傾向で、精神障害認定件数が過去最多となるなど、過重労働による健康障害の防止対策、小規模事業場を含むメンタルヘルス対策の推進が必要。
- ・ 業務上疾病は、高い発生件数で推移し、熱中症や腰痛等の発生が増加している。
- ・ **本週間の重点事項は、**
 - * 労働者の**健康の保持増進**を図るための必要な措置事項、* **個人事業者等**の安全衛生の確保に関する事項(以上新設)。
 - * **化学物質**による労働災害に関する事項、 * **労働3管理**の推進等、* 作業内容や働き方に応じた事項で、「**転倒・腰痛災害の予防に関する事項**」に項目追加、* 作業環境の特性に応じた事項で、「**電離放射線障害防止対策の徹底に関する事項**」に項目追加。

その他お知らせ

- ・ 労働者50人未満の事業者も、**ストレスチェックが義務化**(令和10年4月～)
- ・ **化学物質管理**に関する**無料相談窓口**開設中。(検索→ **テクノヒル 相談窓口**)
- ・ **産業医**を選任した場合のほか、辞任、解任または退任の場合にも**報告が必要**。
- ・ **36条協定**(時間外・休日労働)の留意すべき事項の指針(時間外等労働は協定が必要で、必要最小限とするなど)
- ・ **賃金引き上げの支援**(業務改善助成金:最低賃金の引上げ、設備投資等の中小企業に助成)



全国健康保険協会茨城支部 保険グループ長 佐藤 誠 氏

「健康経営及び協会けんぽ茨城支部の保健事業について」

- ・ 生活習慣病の増加、メンタルヘルスの不調を訴える人の増加など、疾病発症の増加で社会保障費が増加し、企業の負担も増加して、労働力人口の減少に加え、従業員の定着率も課題となっています。
- ・ 健康意識の高まりで、食生活や運動習慣の改善で、生活習慣病を予防・改善する効果が期待できます。
- ・ そして、企業負担の軽減と従業員が健康な状態であれば業務に集中できて、欠勤率も下がり生産性アップします。

佐藤 誠 氏



茨城県日立保健所 健康増進課主任 永井 加奈 氏

「元気に働き続けるための高血圧対策～今日からできる予防と管理」

- ・ 働き世代、特に40～65才はリスクが高くなりやすく、少しの血圧上昇が命取りになりやすい。
- ・ 高血圧は、痛みや苦しさなどの自覚症状がほとんどないまま進行します。「サイレント・キラー」とよばれています。
- ・ 新血圧基準
健診等 140/90mmHg、家庭 135/85mmHg
家庭での血圧測定の啓発を。
(朝晩2回同じ条件で、リラックス、記録の習慣化)
職場で、減塩メニュー、ラジオ体操、血圧測定とポスター掲示
有所見者対応、健康教育、職場環境改善などを。
歯の健康は全身の健康状態に影響、チェックを

永井 加奈 氏



特別講演

「小規模事業場のストレスチェック制度義務化と高年齢者の労働災害防止対策について」
～転倒・腰痛対策を中心に～

講 師 中央労働災害防止協会 健康快適推進部 浜谷 啓三 氏

概要

(心理的な負担の程度を把握するための検査・面接指導とその結果に基づく事業者が講ずべき指針より抜粋)

事業者による労働者のメンタルヘルスケアは、

- 労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する(一次予防)
- メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う(二次予防)
- メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する(三次予防)

ストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するためのもの。

・ この制度は、ストレスチェックだけ注目されますが、事業場における次の項目の一連の取り組み全体をいいます。

- ・ ストレスチェックの実施
- ・ その結果に基づく医師による面接指導
- ・ 面接指導結果に基づく就業上の措置
- ・ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など(努力義務)

・ ストレスチェック制度の目的

メンタル不調になってしまうと病休期間は 3 か月と長期になり、復帰後の再発率も約半数で、職場の対策は未然防止が重要となります。

未然防止の達成のために

- ① 労働者自身のストレスへの気付きを促す。(セルフケア)
- ② 職場のストレス低減のための職場環境改善につなげる。(ラインによるケア)
…(例、長時間労働や上司と部下の関係など)

・ ストレスチェックをしっぱなしでは、手間と経費かかるものとなるが、結果をセルフケア教育に生かし、職場のストレス低減につなげれば、有効な投資となる。

・ 労働者数 50 人未満の事業場も、令和 10 年 4 月から義務化(11 年 3 月までに 1 回実施)されます。



浜谷 啓三 氏

・ ストレスチェックの流れ

(実施前準備)・事業者の方針表明、関係労働者の意見聴取、業務担当者選任、社内ルール作成、周知

(実施体制、実施方法の決定)・ストレスチェック委託先選定契約、医師依頼先選定、時期、対象者選定、調査表、高ストレス者の選定方法

・ 社内のルールの作成・周知

実施体制(委託先、担当者医師)、実施方法(対象、面接申出方法、集団分析など)

個人結果は本人に通知し、本人同意なければ会社が知ることはない。面接結果は会社が健康管理以外で使用しない。

情報の開示、訂正および苦情処理、不利益な取り扱いの禁止

・ 受検率が高いほうが望ましい。受検の勧奨(受検率の向上)は、労働者へのセルフケア教育が重要。担当者から、そして事業者から勧奨を。ただし、労働者には受検の義務はないので、業務命令のような勧奨にならないこと。

・ 禁止事項

* 面接指導を申し出たことを理由に、* ストレスチェック結果のみを理由に、* ストレスチェックを受けないことを理由に、* 面接指導結果を理由に、……これらによる不利益な取扱いは禁止されている。(安心して受検できる仕組みをつくる。)

・ 集団分析

* 仕事の量的負担、* 仕事のコントロール、* 上司の支援、* 同僚の支援
これらの平均値を求め、職場の健康リスクとして評価する。

* 職場ごとに集計(働きやすい職場づくりに活用)、* 年代別・勤続年数で集計(若年層、中間層の教育に活かす)、* 職種別、雇用形態で集計(様々な仕事があり内容が異なることで参考とする。)

「中央労働災害防止協会ストレスチェックサービス」で検索…(紙受検、web 受検、相談会など、参考までにご覧ください。)

(高年齢労働者の転倒・腰痛対策)

・ 転倒災害は、度数率(死傷者数÷労働時間数×1,000,000)割合で、20 才代に比べ 60 歳以上は平均 1.7 倍、女性は約 19.5 倍

・ 動作の反動・無理な動作(腰痛など)は、20 才代に比べ 60 歳以上は、約 3.7 倍と増加する。

・ 労働災害・健康障害は、加齢に伴いリスクが高まる(→ 若いときから予防が必要です)。

内的要因(身体機能の低下、病気、歩行状態、服装など)、外的要因(床面の摩擦・凸凹、段差、手すり、照明など)

・ 身体能力の自己意識と計測値(ステップテスト、敏捷性、バランス、閉眼・開眼片足立ちのテスト)の差で、リスクを評価する。

・ 腰を守る姿勢・動作(上体は前傾せず背筋を伸ばし、持つものに近づき、膝は屈伸を使い行うこと、など)

(これだけ体操: 息を吐きながら 3 秒間、骨盤を両手で押すだけ…ご参考に: [松平浩のこれだけ体操 2020](#) ~YouTube より)