

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

～ 労働安全衛生法に基づき必要な安全衛生管理体制 ～

労働安全衛生法では、所在地が異なる事業場を一つの適用単位として、本社、工場、支店、事務所、営業所、店舗等の事業場の業種、規模に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者又は衛生推進者の選任を義務付けています。

「総括安全衛生管理者」「安全管理者」「衛生管理者」及び「産業医」の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、所定の様式に必要書類を添付して遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ報告する必要があります。

労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における
安全推進者の配置等に係るガイドラインの策定について

労働安全衛生法施行令（昭和 47 年政令第 318 号）第 2 条第 3 号に掲げる業種（以下「3 号業種」という。）の事業場には、安全管理者又は安全衛生推進者の選任や安全委員会の設置の義務付けがなく、安全管理体制の構築に係る法令的な担保がなされていない。

一方、1 年間に発生する休業 4 日以上 の労働災害約 12 万件のうち、その 3 分の 1 を上回る約 5 万件が 3 号業種において発生しており、これら 3 号業種における安全管理体制の構築が急務となっている。

こうした状況を踏まえ、平成 25 年度から平成 29 年度までの 5 年間を計画期間とする「第 12 次労働災害防止計画」においては、3 号業種がそのほとんどを占める第三次産業、とりわけ小売業、社会福祉施設及び飲食店が労働災害削減の数値目標を掲げた重点業種とされており、さらに、平成 25 年 12 月 24 日付けの労働政策審議会の建議「今後の労働安全衛生対策について」においても、「現在の労働安全衛生法において安全管理者又は安全衛生推進者の選任が義務付けられていない業種（その他の小売業、社会福祉施設など）において、安全管理体制の整備が徐々に進められていることから、まずはこうした取組を促進させることとし、事業者に対して国が安全の担当者の配置等を内容とするガイドラインを示し指導を行うことが適当である。」とされたところである。

以上を踏まえ、今般、「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」を別添のとおり策定し、3 号業種における安全の担当者の配置等を促進することとしたので、関係事業者に周知されるとともに、本ガイドラインに基づく安全管理体制の整備に取り組むよう指導されたい。

また、関係団体に対し、別紙により要請しているので、了知されたい。

	林業 鉱業 建設業 運送業 清掃業 (令 2 条 1 号の業種)	製造業（物の加工業を含む）、 電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、 家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、 旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業 (令 2 条 2 号の業種)	その他の業種 (令 2 条 3 号の業種)
1000 人～			
～ 999 人 300 人～			
～ 299 人 100 人～			
～ 99 人 50 人～			
～ 49 人 10 人～			
～ 9 人 1 人～			

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における
安全推進者の配置等に係るガイドライン

1 目的

本ガイドラインは、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）第2条第3号に掲げる業種に属する事業場において、安全の担当者（以下「安全推進者」という。）を配置することにより、当該事業場の安全管理体制を充実し、これらの事業場における労働災害防止活動の実効を高め、労働災害の減少に資することを目的とする。

2 対象事業場

令第2条第3号に掲げる業種の事業場であって、常時10人以上の労働者を使用するものを対象とする。

なお、第12次労働災害防止計画において労働災害削減の数値目標を掲げた重点業種である以下に掲げる業種の事業場については、特に重点的に本ガイドラインに基づく安全推進者の配置に取り組むものとする。

- ・小売業（令第2条第2号に含まれる各種商品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除く。）
- ・社会福祉施設
- ・飲食店

3 安全推進者の配置等

（1）安全推進者の要件

安全推進者は、職場内の整理整頓（4S活動）、交通事故防止等、業種の別に関わりなく事業所内で一般的に取り組まれている安全活動に従事した経験を有する者のうちから配置するものとする。

なお、常時使用する労働者が50人を超える事業場や労働災害を繰り返し発生させた事業場については、安全に対する知見を少しでも多く有する者を配置する観点から、以下の者を配置することが望ましい。

- ア 安全衛生推進者の資格を有する者（安全衛生推進者養成講習修了者、大学を卒業後1年以上安全衛生の実務を経験した者、5年以上安全衛生の実務を経験した者等）
- イ アと同等以上の能力を有すると認められる者（労働安全コンサルタントの資格を有する者、安全管理士の資格を有する者又は安全管理者の資格を有する者）

（2）安全推進者の配置

原則として、事業場ごとに1名以上配置するものとする。ただし、安全推進者の職務を遂行しうる範囲内において、一定区域内の複数の事業場で1名の安全推進者を配置することとしても差し支えないものとする。

（3）安全推進者の氏名の周知

事業者は、安全推進者を配置したときは、その氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知するものとする。

4 安全推進者の職務

本ガイドラインの対象業種でみられる災害の多くは、転倒災害、荷物の運搬等による腰痛、階段等からの墜落・転落や交通労働災害など日常生活でも起こりうる性質のものであり、その防止のためには、職場環境や作業方法の改善、安全衛生教育の実施といった安全活動の必要性についての認識を事業者、労働者ともども高める必要がある。

こうした現状を踏まえ、安全推進者は、事業の実施を総括管理する者を補佐して、以下の職務を行うものとする。

なお、事業者は、こうした安全推進者の活動を実効あるものとするために、安全推進者に対して必要な権限を与えるとともに、知識の付与や能力の向上にも配慮するものとする。

（1）職場環境及び作業方法の改善に関すること

（例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善、刃物や台車等道具の安全な使用に関するマニュアルの整備 等）

（2）労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること

（例：朝礼等の場を活用した労働災害防止に係る意義の周知・啓発、荷物の運搬等の作業に係る安全な作業手順についての教育・研修の実施 等）

（3）関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること

（例：労働災害を発生させた場合における労働者死傷病報告の作成及び労働基準監督署長への提出 等）

第14次労働災害防止計画について

「労働災害防止計画」とは、労働安全衛生法第6条に基づき、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です。

2023年（令和5年）度から2027年（令和9年）度までの5年間は「第14次労働災害防止計画（以下「14次防」という。）」の期間です。

14次防では、事業場が取り組むべき安全衛生対策とその実施率の目標値となる「アウトプット指標」、その指標を達成した結果として期待される成果を「アウトカム指標」として定め、これらに取り組むことにより、全体として労働災害を減少させる狙いがあります。

労働災害防止活動について、国・事業者・労働者等が一体となって取り組み、労働災害を少しでも減らし、誰もが安全で健康に働くことができる職場環境の実現を目指します。

一関労働基準監督署では、以下の目標を掲げましたので、事業者の皆様におかれまして、各重点事項（以下のアウトプット指標）への取り組みをお願いします。

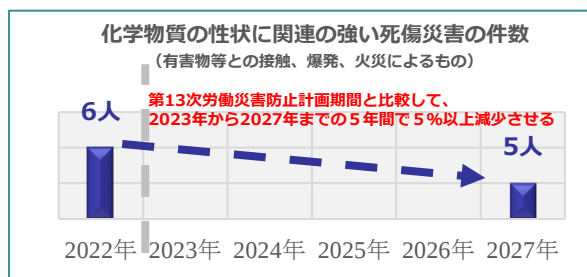
アウトプット指標の評価方法として**チェック票**を用意していますので、当署からチェックの協力依頼があった際にはご協力をお願いします。

アウトプット指標 「取組目標」	アウトカム指標 「結果目標」（アウトプット指標への取り組みの成果として期待するもの）
労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進	
・ 転倒災害対策に取り組む事業場の割合を50%以上とする ・ 卸売・小売業、医療・福祉業の事業場における正社員以外の労働者への安全衛生教育の実施率を80%以上とする ・ ノーリフトケアを導入している介護事業場の割合を増加させる	・ 転倒による死傷者数の増加に歯止めをかけるとともに、2022年と比較して2027年までに男女ともに5%以上減少させる。（39人（男19・女20）以下） ・ 転倒による平均休業見込日数を5%以上減少させる（37日以下） ・ 社会福祉施設における腰痛の死傷者数を減少させる（5人以下）
高齢労働者の労働災害防止対策の推進	
・ 「エイジフレンドリーガイドライン」に基づく取組を実施する事業場の割合を50%以上とする	・ 60歳代以上の死傷年千人率の増加に歯止めをかける
多様な働き方への対応、外国人労働者等の労働災害防止対策の推進	
・ 外国人労働者に分かりやすい方法で災害防止の教育を行っている事業場の割合を50%以上とする	・ 外国人労働者の死傷者数を減少させる。（全体平均以下）
業種別の労働災害防止対策の推進	
・ 「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」に基づく措置を実施する陸上貨物運送業等の事業場（荷主を含む。）の割合を45%以上とする ・ 墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合を85%以上とする ・ 機械による「はさまれ・巻き込まれ」防止対策に取り組む製造業の事業場の割合を60%以上とする ・ 「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づく措置を実施する林業の事業場の割合を50%以上とする	・ 陸上貨物運送事業の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる（17人以下） ・ 建設業における死亡者数を15%以上減少させる（0人） ・ 製造業における機械による「はさまれ・巻き込まれ」の死傷者数を2022年と比較して2027年までに5%以上減少させる（12人以下） ・ 林業の死亡者数を2027年までに2022年と比較して15%以上減少させる（0人）
労働者の健康確保対策の推進	
・ 企業における年次有給休暇の取得率を70%以上とする ・ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を15%以上とする ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする ・ 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする ・ 必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を80%以上とする	・ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする ・ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする
化学物質等による健康障害防止対策の推進	
・ 労働安全衛生法に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象以外の、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、ラベル表示・SDSの交付を行っている事業場の割合を80%以上とする ・ 労働安全衛生法に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象以外の、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を80%以上とする ・ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を増加させる	・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）の件数を第13次防の期間と比較して、5年間で5%以上減少させる（5人以下） ・ 増加が危惧される熱中症による死傷者数の増加率を第13次防の期間と比較して減少させる（0人）

参考ページ

選別・転落災害の防止に關するリスクアセスメント		参考
労働体制の構築等	①経営管理面等による業務の調整 ②安全衛生方針の徹底等 ③賃金制度による調整 ④業務内容の変更により、作業量に上り下りする者の選別 ⑤専門的な知識を有している者の選別	
対象の選定	⑥選定等を行う際に上りする者の選別 ⑦転落に危険が及ぶ可能性に作業・転落 ⑧欠陥・疾病が合理的に発見可能であるもの	
情報の入手	⑨作業履歴、作業手帳等 ⑩健康履歴、けがに關する危険性又は有害性に關する情報 ⑪労働者の健康状況、労働歴等の情報等 ⑫既往作業による危険性等 ⑬作業履歴、労務管理計画 ⑭その他の参考資料	
危険性又は有害性の特定	⑬危険性又は有害性を特徴する作業条件の選定 ⑭危険性又は有害性の分析の選定 ⑮労働者の選別等の判断の選定	
リスクの選別等	⑯労働者に及ぶリスク又は疾病の重大度の設定、数値化 ⑰健康履歴、作業特性に及ぶ、無知・可能性に及ぶの設定、数値化 ⑱健康と労働の発生からリスクの選別等（加算法、相乗法など） ⑲リスクの選別と上記に上りする危険性の選定	
リスク低減措置の検討及び実施	⑲対策立案の検討・立案 ⑳計画立案から危険性又は有害性の除去又は低減 ㉑インターネットの活用等による対策 ㉒ウェブ上の情報管理等の活用 ㉓個人用保護具の使用 ㉔選定した措置 ㉕選定した危険性又は有害性 ㉖其間隔かつリスク ㉗設定したリスク低減措置の再評価 ㉘設定したリスク低減措置の内部 ㉙労働時間における説明 ㉚発生率による評価	

「結果目標」（アウトプット指標への取組みの成果として期待するもの）





腰痛を防ぐ

職場の 事例集

厚生労働省 中央労働災害防止協会

1. 事例集の使い方

この事例集では、小売、介護・看護の職場で腰への負担を減らした100以上の事例の成果、内容、きっかけをまとめたものです。

次の2. 事例集目次にあるタイトルから気になる事例を見つけ、事例を確認してください。

巻末には、参考情報もありますので、腰痛予防にお役立てください。

取組の成果

取組の内容

取組のきっかけ

介護・看護
1

ノーリフトケアを導入

高知県立あき総合病院
施設の種類：一般病院 従業員規模：100-999人

成 果
 腰への負担が軽減

内 容

- 腰痛予防対策委員がノーリフトケアの動画を作成し、配信した。
- モデル病棟に対して、1回30分（全2回）の研修を実施した。
- ノーリフト宣言のポスターを作成、配布した。
- 介助のときにベッドの高さを調整するようになり、前かがみ姿勢が軽減した。
- 福祉用具（例：スライディングシート、スライディングボード）の使用頻度が増加し、職員が患者を持ち上げなくなった。

きっかけ

- 腰痛を訴える職員が増加していたが、組織全体の取組はなかった。
- 福祉用具はあるが、使用方法の理解不足から使用頻度が低かった。

費用の目安
数十万円

費用の目安

数千円
数万円
数十万円
数百万円

注)ノーリフトケア／ノーリフティングケア：事例のタイトルや成果では、便宜上ノーリフトケアと表示している。

2. 事例集目次

小売の職場

番号	カテゴリ	タイトル	業態	従業員規模	費用の目安
1	重量物 取扱い作業 の改善	重量物マークを表示	無店舗販売	50-99人	数十万円
2		重量物マークを表示	食料品スーパー	100-999人	数千円
3		運搬作業に台車を使用	ドラッグストア	50人未満	数万円
4		運搬作業に台車を使用	医薬品・化粧品小売業	50人未満	数千円
5		運搬作業に台車を使用	ドラッグストア	50人未満	数千円
6		運搬作業にローラーコンベアを使用	無店舗販売	50-99人	数十万円
7	作業姿勢の 改善	運搬作業にスライダシートを使用	食料品スーパー	100-999人	数十万円
8		荷さばき時の作業姿勢を改善	無店舗販売	50-99人	数千円
9		荷さばき時の作業姿勢を改善	食料品スーパー	100-999人	数万円
10		台車使用時の作業姿勢を改善	食料品スーパー	100-999人	数千円
11		陳列時の作業姿勢を改善	食料品スーパー	100-999人	数万円
12		陳列時の作業姿勢を改善	食料品スーパー	100-999人	数十万円
13		ミーティング時の作業姿勢を改善	食料品スーパー	100-999人	数千円
14	健康管理	連続作業時間を短縮	食料品スーパー	100-999人	数千円
15		腰痛予防体操を導入	無店舗販売	50-99人	数千円
16		腰痛予防体操を導入	家電大型専門店	1000人以上	数千円
17	教 育	腰痛予防体操を導入	食料品スーパー	100-999人	数万円
18		持ち上げ方を教育	家電大型専門店	1000人以上	数千円
19		腰痛予防教育に動画を使用	食料品スーパー	100-999人	数十万円

2. 事例集目次

番号	カテゴリ	タイトル	業態	従業員規模	費用の目安
20	教 育	店舗の腰痛予防教育を統一	無店舗販売	50-99人	数万円
21	管理体制	店舗の安全衛生状況を把握	家電大型専門店	1000人以上	数十万円
22		店舗の業務災害発生情報を把握	無店舗販売	50-99人	数千円

介護・看護の職場

番号	カテゴリ	タイトル	施設の種類の	従業員規模	費用の目安
1	ノーリフトケアの実践	ノーリフトケアを導入	一般病院	100-999人	数十万円
2		ノーリフトケアを宣言	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
3		ノーリフトケアのリーダーを養成	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
4		ノーリフトケアのリーダーを養成	地域医療支援病院、介護老人福祉施設ほか	1000人以上	数十万円
5		ノーリフトケアの委員会を設置	介護老人保健施設	50-99人	数百万円
6		ノーリフトケアの取組効果を検証	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
7		ノーリフトケアの研修を開催	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
8		ノーリフトケアの研修を開催	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
9		ノーリフトケアの実践を相互評価	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
10	福祉用具の使用	スライディングボード・シートを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
11		スライディングボード・シートを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
12		スライディングボード・シートを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
13		使い捨てのスライディングシートを使用	一般病院	100-999人	数千円
14		臥位のまま移乗できるスライディングボードを使用	地域医療支援病院	100-999人	数万円
15		臥位のまま移乗できるスライディングボードを使用	一般病院	100-999人	数万円

2. 事例集目次

番号	カテゴリ	タイトル	施設の種類の	従業員規模	費用の目安
16	福祉用具の使用	臥位のまま移乗できるスライディングボードを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
17		スライディンググローブを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数千円
18		スライディンググローブを使用	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
19		体位変換用シーツを使用	介護老人保健施設	50-99人	数十万円
20		肘置き跳ね上げ機能付き車椅子を導入	介護老人福祉施設	50-99人	数万円
21		電動昇降ベッドを導入	住宅型有料老人ホーム、通所介護	50人未満	数十万円
22		電動昇降ベッドを導入	介護老人福祉施設	50人未満	数万円
23		スタンディングマシーンを導入	介護老人保健施設	50-99人	数十万円
24		居室にリフトを導入	介護老人福祉施設	100-999人	数十万円
25		浴室にリフトを導入	通所介護	50人未満	数万円
26		浴室にリフトを導入	介護老人福祉施設	50人未満	数十万円
27		リハビリテーション室にリフトを導入	一般病院	100-999人	数百万円
28		歩行リハビリテーションにリフトを導入	一般病院	100-999人	数十万円
29		M R I 検査室にリフトを導入	一般病院	100-999人	数万円
30		リフトの導入にサブスクリプションサービスを活用	一般病院	100-999人	数十万円
31		特殊浴槽を導入	介護老人福祉施設	50-99人	数十万円
32	作業姿勢の改善	排せつ介助時の作業姿勢を改善	介護老人福祉施設	50人未満	数万円
33		入浴介助時の作業姿勢を改善	介護老人福祉施設	50人未満	数千円
34		入浴介助時の作業姿勢を改善	介護老人福祉施設	100-999人	数万円
35		入浴介助時に小休止を導入	通所介護	50人未満	数千円
36		整容時の作業姿勢を改善	住宅型有料老人ホーム、通所介護	50人未満	数十万円

ノーリフトケアを導入

費用の目安
数十万円

高知県立あき総合病院

施設の種類：一般病院 従業員規模：100-999人

成果

腰への負担が軽減

内容

- ・腰痛予防対策委員がノーリフトケアの動画を作成し、配信した。
- ・モデル病棟に対して、1回30分（全2回）の研修を実施した。
- ・ノーリフト宣言のポスターを作成、配布した。
- ・介助のときにベッドの高さを調整するようになり、前かがみ姿勢が軽減した。
- ・福祉用具（例：スライディングシート、スライディングボード）の使用頻度が増加し、職員が患者を持ち上げないようになった。

きっかけ

- ・腰痛を訴える職員が増加していたが、組織全体の取組はなかった。
- ・福祉用具はあるが、使用方法の理解不足から使用頻度が低かった。



ノーリフトケアを宣言

費用の目安
数千円

社会福祉法人土佐香美福祉会 特別養護老人ホームウエルプラザやまだ荘

施設の種類：介護老人福祉施設 従業員規模：50-99人

成果

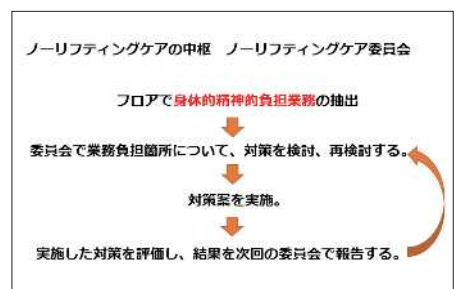
- ・取組後1年で、業務上の腰痛発生件数が2件から0件、慢性的に腰痛を訴える職員が8割減少
- ・職場改善への意識が向上

内容

- ・全職員が集まる職員会で、施設長が「労働安全衛生のためのノーリフティングケアを行う」ことを宣言し、自身の身体負担を減らし、働きやすく環境を変えようという考え方、取組の目的や内容を説明した。
- ・身体負担がなく楽に働くことができるように、事業所内のリスクを毎月ピックアップし、委員会で対策を考えるようにした。また、その結果がどうなったかを翌月の委員会で評価し、次の課題解決につながるように、PDCAサイクルを構築した。
- ・全職員に自分たちの体を守る理由でノーリフティングケアを行うことが理解され、身体への負担がかかる職場環境の改善に職員の意識が向くようになった。

きっかけ

- ・業務上での腰痛が2件あり、普段から慢性的に腰痛を訴える職員も多く、同一法人内の特養施設の中で、最もノーリフティングケアの取組が遅れていた。
- ・職員はノーリフティングケアという言葉は知っていても、何を目的として行うのかが理解できていない状態で、組織としての取組目標もなかった。



ノーリフトケアのリーダーを養成

費用の目安
数千円

社会福祉法人土佐香美福祉会 特別養護老人ホームウエルプラザやまだ荘

施設の種類：介護老人福祉施設 従業員規模：50-99人

成 果

- ・ 職員、利用者ともに身体負荷が軽減
- ・ 職員は腰痛予防や働きがいが増、利用者は身体機能が改善

内 容

- ・ 高知県の事業であるノーリフトのマネジメント養成研修を活用し、介護のリーダーすべてが受講及び課題をクリアし、ノーリフトマイスターとして認定を受けた。また、同事業の技術リーダー養成研修も受講し、リーダーがノーリフトに関するマネジメントだけでなく、技術指導もできるようにした。
- ・ 高知県の研修の受講によりノーリフトケアに取り組む目的を各リーダーに教育することができ、ノーリフトに関するマネジメントが継続できるようになった。
- ・ リーダーから一般職員への指導も円滑に行えており、介護機器や用具を使うだけでなく、なぜノーリフトケアが必要なのかを述べることもできるようになった。
- ・ 組織としてノーリフトケアの推進が図られたので、全職員の意識が「利用者にも働く人にも優しいケア」を提供する自覚が芽生えた。

きっかけ

- ・ 職員のノーリフトケアの理解が十分ではなく、組織的なマネジメントとして稼働できていなかった。
- ・ 機器や用具を扱えるリーダー育成はもとより、ノーリフトケアをマネジメント（ケアの質や業務効率を改善）できるリーダーの養成が必要だった。

ノーリフトケアのリーダーを養成

費用の目安
数十万円

社会医療法人財団董仙会

施設の種類：地域医療支援病院、介護老人福祉施設ほか 従業員規模：1000人以上

成 果

- ・ 腰痛を理由とする離職者がゼロ
- ・ ノーリフトケアの取組を知った求職者が応募

内 容

- ・ 医療・介護では、職員が腰痛を起こしやすい場面（例：ベッドからの移乗、排せつ介助、入浴介助）が多いことから、健康経営の課題に腰痛予防を挙げて取り組んだ。
- ・ 董仙会介護部門が介護福祉士にノーリフトマイスター研修を実施し、ノーリフトを推進する職場のリーダーを養成した。
- ・ マイスターによる指導により、職員の意識が機器を使用せずに早く済ませようという意識から機器を使用して安全に行おうという意識に変わった。
- ・ ノーリフトに取り組んでいることを把握している求職者からの応募があった。

きっかけ

- ・ 董仙会は、医療、介護、福祉および保健に関するサービスを提供しており、基本理念に「職員の健康と幸せ」を掲げ、健康経営に取り組み、2018～2023年は健康経営優良法人（ホワイト500企業）に認定されてきた。
- ・ 腰痛による病欠者が出たことをきっかけに、離職防止や採用面にも寄与する取組として、トップが決断して実施することになった。

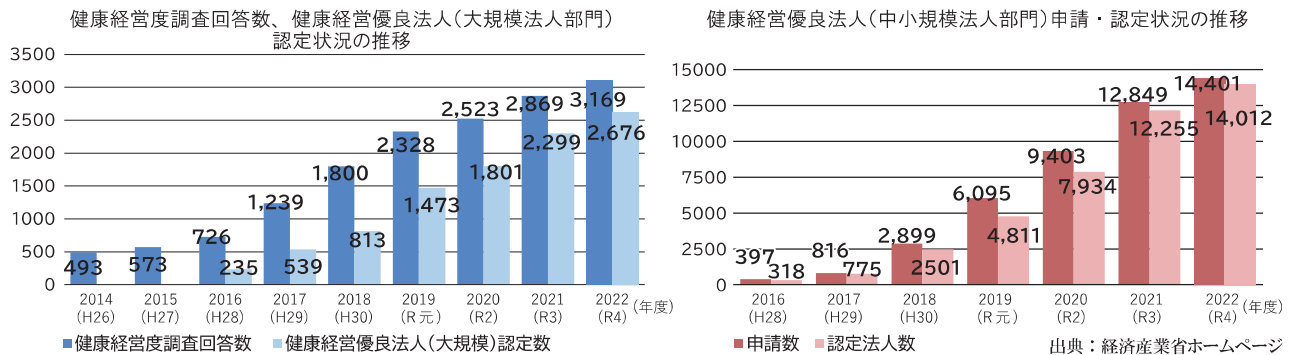


機器を使用して安全に行おうという意識が芽生えた



「健康経営・健康投資」とは

- 健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。**
- 健康投資とは、**健康経営の考え方**に基づいた具体的な取組。
- 企業が経営理念に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、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組織としての価値向上へ繋がることを期待される。**



認定申請は、年々増加しています。腰痛予防を課題に挙げて健康経営に取り組んでいる小売業の企業、社会福祉法人、医療法人もあります。詳しくは、「ACTION！健康経営」をご覧ください。

介護・看護 5

ノーリフトケアの委員会を設置

費用の目安
数百万円

医療法人仁智会 介護老人保健施設ヘルシーケアなはり

施設の種類：介護老人保健施設 従業員規模：50-99人

成果

- ・ノーリフトケアが促進
- ・利用者の身体機能が改善

内容

- ・労働安全衛生の一環としてノーリフトケアに取り組むことにし、施設長をトップに、事務職、医療職、介護職の横断的なメンバーで構成した委員会を発足した。
- ・①職員の健康管理部、②アセスメント・プランニング部、③福祉用具導入・管理部、④ケア以外の業務部、⑤教育企画・技術教育部の5つの部会を立ち上げた。
- ・各部会では、6カ月間ごとに計画を策定し、月1回、進捗報告と検討議題を議論するようにした。
- ・委員会では、就労環境調査を実施したり、福祉機器を導入したり、教育方法の検討を行った。また、福祉機器や福祉用具の導入に併せて、全職員に対してノーリフトケアの意義や身体の使い方、福祉機器や福祉用具の使い方を教育した。
- ・利用者の褥瘡(床ずれ)や拘縮の予防につながった。

きっかけ

- ・職員の腰痛と疲労が問題となっていた。さらに、少子高齢化、地域の過疎化により、離職者に対し入職者が少なく、10年後の人員不足の課題も抱えていた。その課題から、社会福祉の職場の「きつい、汚い、暗い」というイメージではなく、魅力ある、働きがいを感じる職場をみんなで作っていくという機運を高めていくことが必要と考えた。



床走行式リフト



体位変換用シート

ノーリフトケアの取組効果を検証

費用の目安
数万円

社会福祉法人土佐香美福祉会 特別養護老人ホームウエルプラザ高知

施設の種類：介護老人福祉施設 従業員規模：50-99人

成果

- ・ノーリフトケアが促進
- ・時間にゆとりが生まれ、無理のない介助が実現

内容

- ・ノーリフティングケアの取組当初から組織の中にノーリフティング委員会を設置し、施設全体で取り組んできた。年に2回、腰痛アンケートを実施し、その集計結果と改善すべき業務の内容をノーリフティング委員会で話し合うようにした。
- ・衛生委員会でも腰痛を訴える職員数やその変化を確認し、取組の効果を検証するようにした。
- ・ノーリフティング委員会の活動の結果、主任やリーダー以外の職員にノーリフティングケアに関する知識や技術を習得する機会を十分確保できていないとの分析結果から、ノーリフティングケアの必要性や福祉用具の使用方法を共有する週1回の研修会を開催することにし、研修会の内容も委員会で話し合うようにした。
- ・福祉用具の活用により、二人介助が一人介助になった。

きっかけ

- ・ノーリフティングケアの実践により、単に腰痛予防対策の効果の有無だけではなく、実際に腰痛発症率が低下したか、腰痛による離職者が減少したか、入職者の増加があったか、介護職場の「きつい、汚い、暗い」というイメージの払拭に役立ったかを検証し、快適な職場環境の醸成、人材確保に資する取組につながったかを確認しておく必要性があった。

腰痛アンケート(見本)

ノーリフトケアの研修を開催

費用の目安
数万円

社会福祉法人土佐香美福祉会 特別養護老人ホームウエルプラザ高知

施設の種類：介護老人福祉施設 従業員規模：50-99人

成果

- ・ノーリフトケアが定着
- ・腰痛を原因とした離職率が低下

内容

- ・ノーリフティング委員会メンバーが、週1回水曜日勤務時間内の1時間に、ノーリフトケアの技術研修や福祉機器の使用方法に関する情報共有や技術練習を行う研修会を開催することにした。
- ・各フロアから必ず1名（勤務表に記載。都合が付けば他の職員も参加）は参加するようにし、職員会で全職員に内容を周知した。
- ・研修会では、現場で起きている直近の課題や問題も情報共有するようにした。
- ・現場の課題に対して具体的な対応案を提案でき、解決できるようになった。

きっかけ

- ・ノーリフトケアを施設で導入後、主任やリーダー以外の職員は、作業姿勢への意識や福祉用具を使用したケアが実施できていなかった。
- ・ケアプランでケア内容を決めていても、福祉用具に慣れていない職員は今までどおりの方法で実施してしまい、職員によってケア方法が異なることがあった。
- ・月1回開催するノーリフティング委員会での情報共有や研修だけでは頻度が少なく、職員がノーリフトケアに関する知識や技術を習得する機会が十分ではなかった。



福祉用具を使用したケアの実践練習



職員会で全職員に伝達

「令和7年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- **高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中でであっても申請受付を終了することがあります

安全衛生対策コース名		補 助 対 象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ		・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・ <u>リスクアセスメント結果を踏まえた、優先順位の高い労働災害防止対策</u> に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ 熱中症予防対策プラン → 詳細は 4 ページ		・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等） ・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 4 ページ	転倒防止	・労働者の <u>転倒災害防止のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
	腰痛予防	・労働者の <u>腰痛災害の予防のため、専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費</u> （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） → 詳細は 4～5 ページ		・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用したコラボヘルス等、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること

【注意事項】

- ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- ・複数コース併せての申請はできません。
- ・コースごとに予算額を定めています。
- ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は2ページ5～6ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

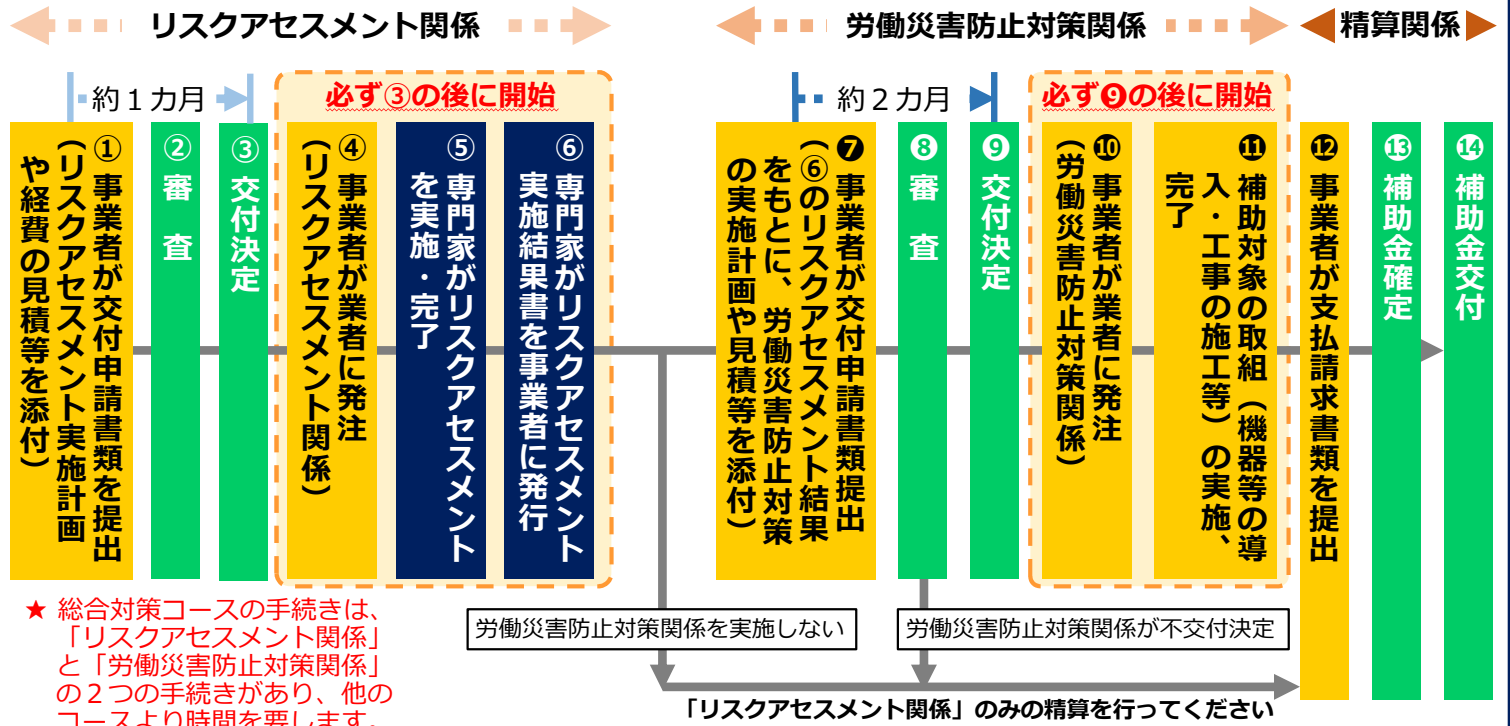


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

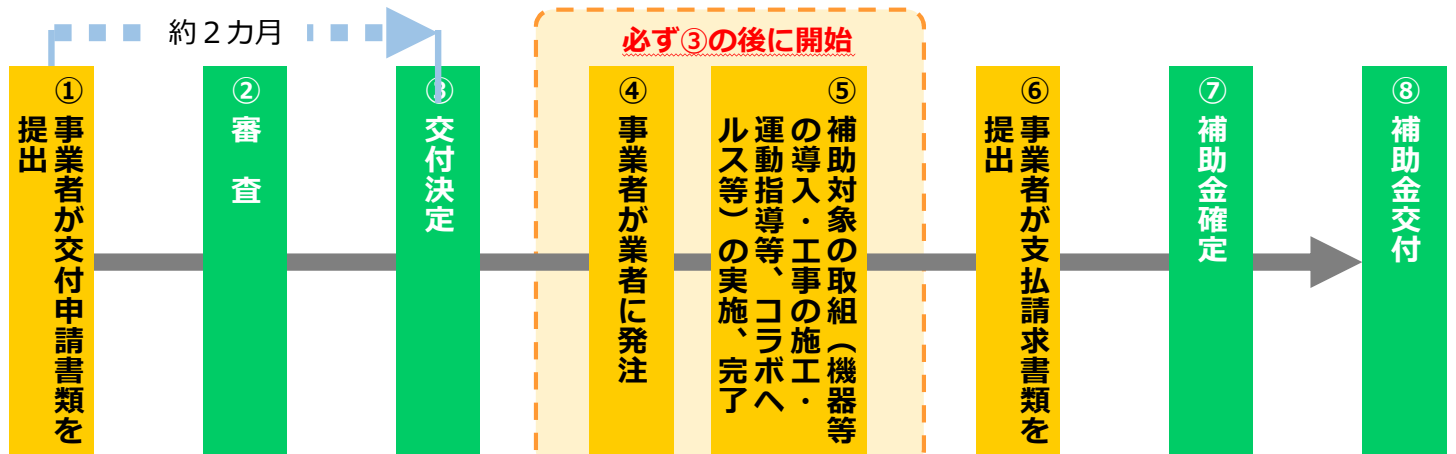
総合対策コースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ 専門家が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2カ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

- この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始(専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注)していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始(発注)していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前(着手時点など)に業者等に代金等を支払った場合(いわゆる「前払い」)についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください。

- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費と、その結果を踏まえ実施する優先順位の高いリスクの低減措置（機器等の導入や工事の施工等）に要する経費を補助します。**

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



- ・高年齢労働者の**具体的な労働災害防止対策**が分からない。
・リスクアセスメントの正しい実施方法が分からない。



事業主

- ・高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を提案します。



専門家

補助対象となる取組

(ア) 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

(イ) **(ア) のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する**

- ・(ア) 及び (イ) の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は2ページをご確認ください）。
- ・(ア) 及び (イ) の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
- ・(ア) のみを実施した場合も補助対象となります。

II 職場環境改善コース

【対象：60歳以上の労働者】

- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。**

●**具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります**●

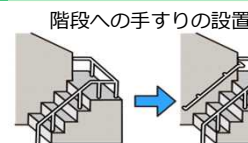
(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策(作業場所の床や通路の段差解消)
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策
(水場等への防滑性能の高い床材・グレーチング等の導入、凍結防止装置の導入)
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2 m未満の物）

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

転倒防止対策
リーフレット



階段への手すりの設置

従業員通路への凍結防止装置の導入



水場における防滑性能の高い床材等の導入



滑りにくいグレーチングの導入
防滑性能の高い床材の施工

(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施

重量物搬送機器
の導入



アシスト
スーツの導入



移乗介助サポート
機器の導入



(ウ) 熱中症防止対策

- ★ 熱中症防止対策については4ページをご確認ください。

(エ) その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

- ★ 対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いていることが条件です。
- ★ 個人が着用する機器や装備（例えばアシストスーツ、体温を下げるための機能のある服等）の導入については、対策に関わる高年齢労働者の人数分に限り補助します。
- ★ 機器を複数の作業場所で利用する場合でも、補助は機器を使用する高年齢労働者の人数分が上限となります。

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします

補助対象

◆ 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入

◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

→屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行ってもなお室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT) 28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

（温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。

例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます）

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・体温を下げるための機能のある服や装備
- ・作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る）等

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー（-20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入

（使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る）

◆ 日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入

（1事業者につき1点まで）



Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

【対象：全ての労働者】

■ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

補助対象となる取組



① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける



② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する



③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士、等

※注意事項※

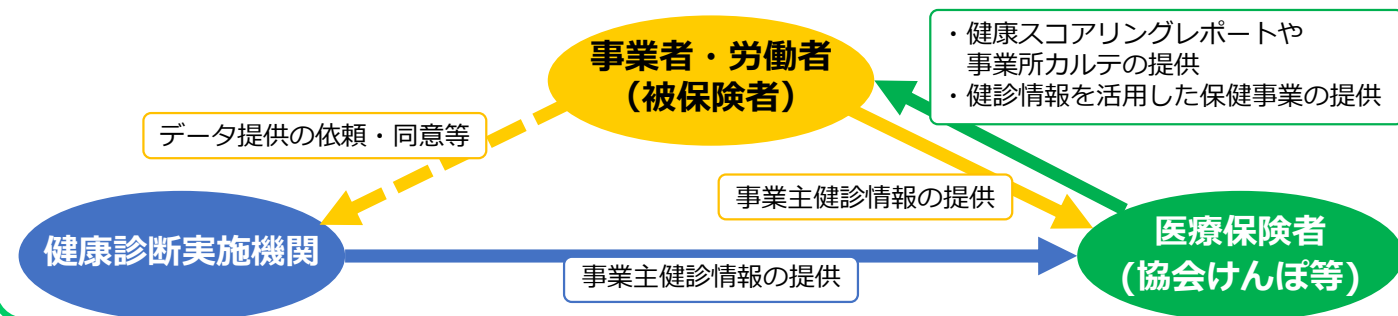
- ・転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。
- ・補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。
- ・①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を1回実施後、②を3回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）
- ・①～③の実施について、安全性を確保するため、専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
- ・物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。
- ・支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきますので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご注意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース

【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です
コース内容は、次ページへ

コラボヘルス：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者に対する健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



申請に当たって必要な資料

①：医療保険者から提供される「健康スコアリングレポート」や「事業所カルテ」の写し

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

※ 2：労働者数が少ない等で「事業所カルテ」等の提供を受けられない場合は、
健診結果を保険者に提供することについての、健診機関への同意書・契約書などを提出いただく必要があります。詳細はHPをご確認ください。

②：取組内容がわかる資料

研修資料や、システムの詳細等を示した資料が必要です。詳細はHPをご確認ください。

補助対象となる取組	取組の詳細	備考・注意点
健康教育・研修等	健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育、研修等 ※ メンタルヘルス対策は健康スコアリングレポート等に基づく他の健康教育等とセットで申請する必要あり ※ 腰痛予防を目的とした運動指導は別コース	・産業医、保健師、精神保健福祉士、公認心理師、労働衛生コンサルタント等によるもの ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。
システムの導入	健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行い、事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によりコラボヘルスを推進するためのシステムの導入	・システム導入の初期費用のみ ・PCの購入は対象外
栄養・保健指導	栄養指導、保健指導等の労働者への健康保持増進措置	・健康診断、歯科健康診断、身体機能のチェックの経費は対象外 ・専門家との対面による実施に限ります（ オンライン開催不可 ）。

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

業 種	業 種	常時使用する労働者数 ※ 1	資本金又は出資の総額 ※ 1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉（※ 2）、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 1 常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※ 2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限 令和7年10月31日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限 令和8年1月31日（当日消印有効）

➡ 「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➡ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるQ & Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
「エイジフレンドリー補助金事務センター」
(ホームページ <https://www.jashcon-age.or.jp>)

関係書類 送付先 (郵送の場合)	〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階 エイジフレンドリー補助金事務センター 交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください(メールでの申請はできません) 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では 送付しないでください	
お問合せ先	申請担当	支払担当
	電 話 : 03 (6381) 7507 FAX : 03 (6809) 4086	電 話 : 03 (6809) 4085 FAX : 03 (6809) 4086
受付時間	平日10:00~12:00/13:00~16:00 (土日祝休み、平日12:00~13:00は電話に出ることができません) <8月12日~8月15日(夏季休暇)、12月29日~1月3日(年末年始)を除く>	

参考：エイジフレンドリーガイドライン (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン) ポイント



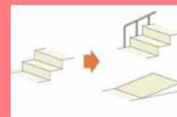
1.安全衛生管理体制の確立

- 経営トップ(社長など)が高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。
- 高年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、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。



2.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)



3.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し、必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

- 個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。
- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」に基づく取組に努めます。
- 集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望まれます。



5.安全衛生教育

- 労働者と関係者に高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



参考：職場改善ツール
「エイジアクション100」チェックリスト



令和7年7月末までにご報告をお願いします

監督署
安衛
資料5

ご注意）令和7年7月より、報告先のメールアドレスを変更しております。

この点検表は、岩手労働局のホームページ内に掲載しています。

（ [岩手労働局ホームページトップ] > [ニュース&トピックス] > [労働基準監督署コーナー] > [一関監督署からのお知らせ] 内 ）

第14次労働災害防止計画の取組

事業場名	株式・有限会社○○○○						
業種	☐ 製造業	☐ 建設業	☐ 運送業	☐ 林業	☐ 保健衛生業	☐ 商業	☐ その他
労働者数	☐ 1～9	☐ 10～49	☐ 50～99	☐ 100～499	☐ 500～999	☐ 1000～	

行動災害の防止	転倒災害防止の取組	設備の改善の実施
		転倒危険マップの作製
		標識の設置
		社内教育の実施
高年齢労働者対策	エイジフレンドリーガイドラインに沿った取組	腰痛予防の取組（医療・介護）
		ノーリフト・ケアの実施
		リスクアセスメントの実施
		職場環境の改善の実施
		健康や体力の状況の把握
多様な働き方への対応	外国人労働者の労働災害防止	健康や体力に応じた作業配置
		安全衛生教育の実施
		安全衛生教育の実施
健康確保対策		年休取得率
		インターバル制度の導入
		メンタルヘルス対策の取組
		ストレスチェックの実施
		産業保健サービスの提供
化学物質対策	危険有害性が把握されている化学物質	ラベル表示
		SDSの交付
		リスクアセスメントの実施
熱中症対策	暑さ指数の把握	WBGT指数計の活用

備考）記載要領

- ・要選択欄の各設問の実施の有無について、該当するものに☑を付けてください。
- ・前年度までに実施済みの場合は、チェックする当年度は実施有としてみません。

早い年度のうちに全てが実施「有」となることが望まれますが、最終年度までに全て実施「有」となるよう、計画的に取り組んでいただいてもかまいません。
重ねてになりますが、**最終年度までに全て実施「有」となるよう、管理活動の推進をお願いします。**

- ・**各年度の1月中（このほか当署から依頼があった時）**に一関労働基準監督署担当まで**ご報告**をお願いします。（Excelデータのまま送信をお願いします）
- ・途中年度から報告開始いただく場合には、さかのぼっての報告は不要です。

要選択

令和5年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和6年1月時点報告）

	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	☐ 全労働者
			☐ 正社員のみ
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 外国人労働者がいる場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和6年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年1月時点報告）

	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	☐ 全労働者
			☐ 正社員のみ
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 外国人労働者がいる場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和7年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和8年1月時点報告）

	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	☐ 全労働者
			☐ 正社員のみ
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 外国人労働者がいる場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和8年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和9年1月時点報告）

	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	☐ 全労働者
			☐ 正社員のみ
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 外国人労働者がいる場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和9年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年10月時点報告）

	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	☐ 全労働者
			☐ 正社員のみ
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 外国人労働者がいる場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和5年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和6年1月時点報告）

		%	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 化学物質取扱がある場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和6年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年1月時点報告）

		%	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 化学物質取扱がある場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和7年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和8年1月時点報告）

		%	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 化学物質取扱がある場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和8年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和9年1月時点報告）

		%	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 化学物質取扱がある場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和9年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年10月時点報告）

		%	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	
	☐ 有	☐ 無	

☐ 化学物質取扱がある場合はチェックを付して下さい。☐ 母国語教材☐ 視聴覚教材☐ 日本語教材

要選択

令和5年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和6年1月時点報告）

チェック日	月	日
報告日	月	日

要選択

令和6年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年1月時点報告）

チェック日	月	日
報告日	月	日

要選択

令和7年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和8年1月時点報告）

チェック日	月	日
報告日	月	日

要選択

令和8年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和9年1月時点報告）

チェック日	月	日
報告日	月	日

要選択

令和9年度（☐ 年度途中随時報告）
（☐ 令和7年10月時点報告）

チェック日	月	日
報告日	月	日

【ご報告先】
一関労働基準監督署
メール：ichinosekirouki@mhlw.go.jp（受信専用メールアドレス）
担 当：安全衛生担当者