

全国労働衛生週間を迎えるにあたって

**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**

みんなが安心して働ける職場づくりを目指して

大垣労働基準監督署

安全衛生課長 浅井裕貴

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第77回 全国労働衛生週間

2026（令和8）年10月1日～7日【準備期間：9月1日～30日】

全国労働衛生週間スローガン

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

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう。

- 労働者の健康の保持増進を図るための取組
- 女性の健康課題への取組
- 治療と就業の両立支援対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 個人事業者等の安全衛生の確保に関する取組
- 化学物質による労働災害に関する取組
- 労働衛生3管理の推進等
- 作業内容や働き方に応じた取組
- 作業環境の特性に応じた取組

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

■働く人のメンタルヘルスポータルサイト
「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



欠勤が続き、その後本人と連絡が取れなくなった事例

28歳・一人暮らし
ガス機器の保守点検サービスの仕事
ずば抜けて優秀とは言えないが、
日々の業務を着実にこなしていた。

これまでも年に数回は体調を崩し、
3・4日連続して休むことがあった。
数日の連休後には復調し、
周囲も理解・許容していた。

今回も体調不良により3日連続で休むことに。

1日目（休み）

2日目（休み）

3日目（休み）

4日目、連絡なく姿を現さないため上司が本人に連絡。

上司が何度もメッセージを送るが、
既読もつかない。

翌日も無断欠勤。上司は緊急連絡先である本人の父親に電話。

上司が人事部長と共に
本人の自宅を訪ねることに。

インターホンを鳴らしても応答がない。

その場で本人に何回か電話をしたところ、
ようやく自宅のドアが細く開いた。

隙間から説得をし、家に上がり、
父親の到着を待った。

その後父親と共に実家に帰り、精神科を受診。
現在は休職中。

心の不調は、誰にでも起こりうることです。
「連絡が取れない」「いつもと違う」と感じたら、早めの対応が大切です。
一人で抱え込まず、周囲が気づき、声をかけ、支え合うことが、命を守ることに繋がります。

回復には時間がかかることもあります。
焦らず、ゆっくりと。
また笑顔で働ける日を、みんなで待っています。

連絡がない時点で「待つ」以外の行動を。命を守ることを最優先に。

特に一人暮らしの場合は、より素早い対応が求められます。

この事例で起きたこと

(3日目の朝)

3日連続の欠勤。今朝、連絡がないことに気付く。

おや？



「いつもなら今日くらいまで休むかな。出勤してから注意しよう。」と様子を見ることに。

4日目も連絡なく姿を現さない。

連絡くらいしてほしい…呆れるな…



イライラや呆れの気持ちが強くなる。

5日目も無断欠勤。不安や心配が強くなる。

もしかして…何かあったのでは…？



安否を心配する気持ちに変わる。

心配が高まり、緊急連絡先へ電話。本人とも連絡が取れない。

自決してしまったのでは…どうしよう…



すでに対応が遅れ、リスクが高まってしまった。

待ってしまうことのリスク

- 安否確認が遅れるほど、重大な事態につながる可能性が高まる
- 本人の孤立感が深まり、状態を悪化させる恐れがある
- 周囲の「気付いた時」にすでに手遅れになることもある

「おかしいな」と思ったら、
ためらわず行動を。
命を守ることを最優先に。

本来とるべき対応

(3日目の朝)

1 異変に気付いたら、すぐに連絡をとる。まずは本人に連絡。安否を確認する。



(既読にならない場合もある)

2 反応がなければ、緊急連絡先へ連絡。ためらわず、早めに連絡をとる。



状況を共有し、協力を依頼する。
(所在・体調・最近の様子など)

3 状況に応じて、自宅訪問を検討・実施。本人に事前にメッセージを残しておく。



インターホンや電話を繰り返す。
必要に応じて、管理会社や警察にも相談。

4 社内で情報共有・対応チームで動く。一人で抱え込まず、組織で対応する。



上司・人事・産業医などと連携し、
状況に応じた対応を迅速に行う。

✓ 対応のポイント

- ✓ 「連絡がない」は重要なサイン
体調不良の連絡が連絡した時点で重要な可能性あり。
- ✓ 命を守ることを最優先に
自殺のリスクも考え、「大げさかも」は行動の妨げにしない。
- ✓ 一人暮らしは特に注意
助けを求められない可能性が高く、早期対応が不可欠。
- ✓ 本人を刺激しない配慮を
丁寧な言葉で心配していることを伝えつつ、安全確認を優先する。
- ✓ 事前に断りのメッセージを残す
緊急連絡先への連絡や自宅訪問の旨を伝え、誠実な姿勢で行動する。

メッセージ例（連絡がない場合）

〇〇さん
おはようございます。連絡がないので心配しています。
体調は大丈夫でしょうか。
本日中にご連絡がない場合、安否確認のため、
緊急連絡先への連絡や自宅訪問を行います。
ご理解ください。
(〇〇課 △△)

もしも無事が確認できたら…



日頃からできる備え

- ✓ 定期的な1on1や声かけで、変化に気付ける関係づくり
- ✓ 休み方のルールや連絡方法を、あらかじめ共有しておく
- ✓ 相談窓口（社内・外部）の情報を、いつでも伝えられるようにする



一人ひとりの小さな行動が、大切な命を守ります。

「おかしいな」と思ったら、
迷わず、すぐに、行動を。

治療と就業の両立支援



治療と就業の両立支援指針や企業の取り組み事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

■ 治療と就業の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



主要疾患に関する情報

「労働者の治療と就業の両立を支援するために事業主が講ずべき措置に関する指針」に付属して示している疾患別の留意事項や「企業・医療機関連携マニュアル」の対象としている疾患の詳細情報です。

がん（国立がん研究センター がん情報サービス）



肝疾患（肝炎情報センター）



心疾患（日本循環器協会）



脳卒中（日本脳卒中協会）



難病（厚生労働省）



糖尿病（国立国際医療研究センター / 糖尿病情報センター）



治療と仕事の両立支援ナビ

両立支援の取組事例

業種	新聞雑誌広告印刷関連事業
従業員数	36名 2025年6月1日現在
平均年齢	42歳/男女比 男性6：女性4
設立	1949年
スタッフ	嘱託産業医1名

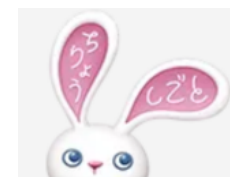


取組の概要

全従業員との定期的な面談を続けていたことに加え、何かあった際の相談窓口や相談フローを周知していたことが、従業員ががんに罹患した際の迅速な相談・対応につながった

取り組んだ背景、経緯

・10年以上前、当社では長時間労働が常態化しており、離職者が続出している状況でした。いくら採用をしても離職が止まらず、売上も右肩下がりになり、会社存続の危機に陥っていました。そのような中、根本的に働き方を変えなければいけないという危機感がありました。



治療と仕事の両立支援ナビ



取り組んだ背景、経緯 前スライドのつづき

- そこで、2014年頃から、まずは経営企画部（当時）の担当者が、従業員1人ひとりと面談を行い、話を聞くという取組を始めました。最初は不満の声を聞くばかりでしたが、しだいに従業員から要望があがってくるようになりました。こうした要望に真摯に対応しているうちに、意見を言いやすい風土ができ、5年程度継続した頃には、より前向きな提案があがってくるようになりました。こうした取組によって、困った時にすぐに相談できる風土も醸成されました。
- 2016年頃には、心身の不調で会社に来られなくなった従業員に対応する中で、従業員がどのような状況であっても働き続けられるよう、短時間勤務（短時間正社員）制度、時間単位の年次有給休暇、柔軟な勤務時間（時差出勤制度）などの導入を行いました。また、体調不良者が発生した際の相談フローができました。
- このときに構築した相談フローや、柔軟な働き方の制度、産業医との関係性が、がんに罹患した従業員の治療と仕事の両立支援をするうえでも役立ちました。

POINT



働き方を変えることをきっかけとした風土醸成・社内制度の導入でしたが、後に従業員ががんと診断されたと申し出があった際にも迅速に対応することができました。

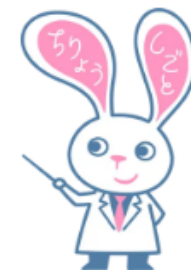
治療と仕事の両立支援ナビ



がんに罹患した従業員への支援 前スライドのつづき

- 従業員からがんに罹患したことについて申し出があった後、まず、産業医と以前社内研修を実施した際に講師を依頼した病院（以下、A病院）の医療ソーシャルワーカーに、どうやって両立支援を進めていけばよいかを相談しました。その際に、がんについての資料を提供いただき、治療と仕事の両立に関する参考資料として、社内で情報を共有しました。
- 従業員には、①いつ頃復帰できるのか、②どのような配慮が必要か、③なぜそのような配慮が必要か、④今回の事情を知っているのは誰か、⑤主治医から何と説明されたか、を確認し、働き続けるために従業員が求めていることを具体的に把握しました。
- 従業員には、「会社として必要なサポートを行うので、遠慮なく申し出ること」「必要であれば就業規則の変更も行う」「大変でも仕事はやめてはいけない。いくらかでもお金が入ってくることは安心につながる」「とにかく自分の体を治すことを一番に考えて」といったことを伝えました。さらに、部署編成を見直して、従業員の仕事の負担を減らす体制を整えるよう、指示をしました。
- また、職場復帰後、産業医面談にて手術後の病状や今後の放射線治療スケジュール等を聴取し、働くうえで必要な配慮について、産業医から客観的な意見をいただきました。

治療と仕事の両立支援ナビ



企業規模（従業員数）

- ☒ ALL ☐ 大規模（1,000名以上） ☐ 中～大規模（500名～999名）
☐ 小～中規模（50～499名） ☐ 小規模（50名未満）

業種

- ☐ 建設業 ☐ 製造業 ☐ 運輸業 ☐ 卸売業・小売業 ☐ 金融業・保険業
☐ 教育業 ☐ サービス業 ☐ その他

取組内容

- ☐ 事業者の基本方針表明 ☐ 研修等による意識啓発 ☐ 相談窓口
☐ 休暇制度・勤務制度 ☐ 関係者の情報共有（役割分担、個人情報の保護） ☐ 労使の協力
☐ 社外資源の活用（GLTD導入、キャリアコンサルタント）

※ 紙幅の関係上、記事には各企業等の取組内容のすべてを掲載しているわけではありませので、あくまで掲載記事内容に関する検索項目です。（ご了承ください）

フリーワード検索

※ 検索ワードの例）両立支援コーディネーター、産業保健総合支援センター

化学物質管理

職場の化学物質管理の総合サイト「ケミサポ」や化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

■ 職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



職場で使う「消毒液」も

換気をせずにトイレ清掃中に洗浄剤を使ってフッ化水素中毒に

化学物質を用いた「洗浄、清掃、漂白」も

美容院で使う「毛染め剤」も

美容院で毛染め剤を素手で使って皮膚にかぶれ

職場で使う「消毒剤」も

食品加工の「洗浄剤」も

でも、安心してね!

令和6年4月から、職場で使う身近な商品や製品にも化学物質管理が必要になっています。

職場で使っている「化学製品」管理すすめてますか?

「ケミガイド」のご案内します

注目!!

30秒動画編

飲食店の「漂白剤」も

工業用の「接着剤」も

施設の壁清掃に原液の

殺虫剤が散布作業中に



危険・有害な物質について事業者等が自律的に管理する仕組みに転換しています。



規制対象物質は、一気に増えるわけではなく、年数をかけて徐々に増えていくんだね！

今回の労働安全衛生法令の改正で、
規制対象物が、**危険有害性が確認されている物質全て※**に拡大されます。

※令和8年4月に 約2900物質となり、今後も危険有害性が確認された物質を追加していきます。

これまで危険性・有害性のある物質についてその情報が物質を使う人には伝達されていなかったこと、あるいは、伝達されても使う人が適切な取り扱いをしていなかったことが原因で、職場での労働災害がなかなか減りませんでした。

今回の規制では、化学物質による 労働災害で悩む労働者の皆様を 少しでも減らしたいという思いがあります。



こんな災害がおこっています

普段意識せずに職場で使っている商品や製品に含まれる化学物質によって、
さまざまな労働災害が報告されています。



使用済み廃棄衣類から揮発した有機溶剤による中毒

トルエン等を含有するシンナーを染み込ませたガーゼで部品を拭き拭いたが、そのガーゼを付近のごみ箱に密閉することなく廃棄。有機溶剤の匂いを感じたまま作業を継続していたところ、頭痛や吐き気等の症状を訴える。



換気をせずにトイレの清掃作業中、洗浄剤を使用しフッ化水素中毒となり入院

換気の不十分なトイレ清掃作業中、洗浄剤（フッ化水素含有）を使用して作業をしていたところ、咳、発熱、関節痛、倦怠感等が現れ、ふらつき等の症状が激しくなったため病院へ。「フッ化水素中毒」と診断された。

化学物質の労働災害を防ぐために、
法律に従って自分たちで自律的に化学物質の管理を進める手順を「ケミサポ」で、
「4つのステップ」にわけて説明しています。



[ケミサポトップ](#)



[自律的な管理を進めるための4つのステップ](#)



[1-1 こんな製品や化学物質を使っていませんか？](#)



[1-3 リスクアセスメント対象物に該当するか確認](#)



[2-1 化学物質管理者の選任](#)



[なぜ変わるの？](#)



[どう変わるの？](#)



オレンジの項目は特に注目のページです。



(運営: [独立行政法人労働者健康安全機構](#) [労働安全衛生総合研究所](#))

転倒・腰痛予防対策

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。



■ 「いきいき健康体操」 （監修：松平浩）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>

■ 腰痛を防ぐ職場の好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001465336.pdf>



腰痛を防ぐ

職場の事例集

高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」※ に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！

※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体にコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

■SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら
(サイト内から加盟申請もできます)

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



コンソーシアム



安心安全な職場づくりに取り組む事業者の方へ。

SAFEコンソーシアムとは？

増加傾向にある労働災害（特に、日常生活でも発生しうる転倒や腰痛などの災害）の問題を自分ごととしてとらえ、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図っていくため、趣旨に賛同した企業、団体がコンソーシアムを構成し労働災害問題の協議や、加盟者間の取組の共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートしていきます。加盟は無料です。

コンソーシアム



加盟メリット

1. ロゴマークの使用やアワードによる労働安全衛生への取組のPR
2. 加盟メンバー間での取組事例の共有による企業内等での労働安全衛生水準の向上、労働災害損失の減少
3. 加盟メンバー間の労災防止・健康増進事業連携マッチング

企業・団体の状況や関わり方に応じて、複数の参加方法があります。まずは自社に合った種別を確認してください。

1 メンバー

安全活動の第一歩として参加できる基本メンバーです。



対象：安全に関する情報を収集したい、イベントや勉強会に参加したい、他社の取組を参考にしたい企業・団体が対象です。

情報を収集

イベント・
勉強会に参加

他社の取組
を参考に

2 プラスメンバー

自社の安全活動をより積極的に発信したい企業・団体向けのメンバーです。



対象：一定の条件を満たす企業・団体は、プラスメンバーとして申請できます。自社の取組を社会に発信し、安全活動に積極的に取り組む企業として認知を高めることができます。

自社の取組
を発信

社会へ
アピール

認知度・信頼
の向上

SAFE推進アドバイザー：専門知見を活かして、加盟メンバーの安全活動を支援するパートナーです。

労働安全衛生、転倒・腰痛予防、研修、現場改善などに関する専門的な知見を持つ団体・専門家が対象です。

SAFEプラスメンバーについて



■ プラスメンバーとは？

SAFEコンソーシアム加盟メンバーのうち、「直近5年間の労働災害発生状況（件数等）」を自社ホームページ等で公表している事業者です。

■ プラスメンバーのメリット

1. 限定「プラスメンバーロゴ」の使用

安全意識の高い企業であることを、自社サイトや名刺等で対外的にアピールいただけます。

2. SAFEアワードでの投票ポイント優遇

SAFEアワードの一般投票において、プラスメンバーによる投票はポイントが加算（倍算）されるなど、コンソーシアム運営への影響力が高まります。

3. 安全衛生の先進企業としてのブランディング

ポータルサイト等での紹介を通じて、採用活動やステークホルダーへの信頼向上に寄与します。

プラスメンバー申請方法

【既にSAFEコンソーシアムに加盟済みの皆様】

マイページからクイック申請が可能です。

1. マイページにログイン
2. 「プラスメンバー申請」項目を選択
3. 直近5年間の労働災害発生状況を公表しているWEBサイトのURLを入力して送信。

【これから新規加盟される皆様】

新規加盟申請フォームより、通常の加盟手続きと同時に申請いただけます。

申請画面内の「プラスメンバー申請」項目にて、該当する公表URL等をご入力ください。

■WEBサイトでの掲載イメージ（ファイル添付③）



※本画像はあくまで掲載イメージのため、実際に運営事務局で発生した件数ではございません。

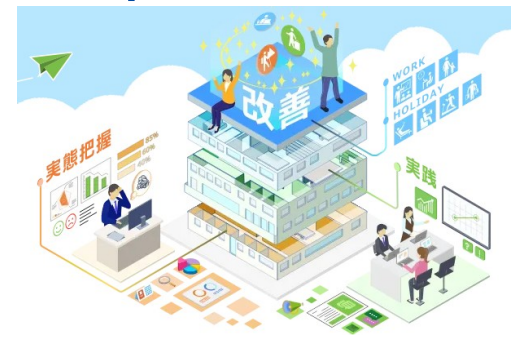
時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等
(働き方・休み方改善ポータルサイト)

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等
(働き方改革特設サイト)

<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top>



■ 職場における熱中症対策情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



■ 職場における受動喫煙防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html

なくそう! 🧠 望まない受動喫煙。マナーからルールへ



■ 労働基準監督署等への届出は電子申請！

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html



産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

■ 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

