



第106号

発行所
飯田市羽場町3丁目2番地4
一般社団法人
飯田労働基準協会
TEL 0265-22-6246
FAX 0265-22-6248
編集兼発行人
機関紙編集専門委員会

目次

- 1面 令和7年度 飯伊地区労働衛生大会開催・労働衛生表彰
- 2面 労働衛生大会：加藤会長挨拶・藤川署長ご挨拶・特別講演
- 3面 長野県最低賃金、令和7年10月3日から1,061円に
- 4面 賃金引上げの支援策(1)
- 5面 賃金引上げの支援策(2)
- 6面 働き方改革の推進にご協力をお願いいたします
- 7面 企業紹介(信菱電機㈱)
- 8面 下期講習等計画表(追加講習)、労務管理セミナー開催のお知らせ、長野県産業保健総合支援センター、編集後記

令和7年度 飯伊地区労働衛生大会 開催



第76回 全国労働衛生週間スローガン

ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場

今年度の飯伊地区労働衛生大会は、9月5日(金)午後1時30分からエス・バード(南信州・飯田産業センター)に於いて約160名の会員事業場皆様のご出席のもと開催されました。

大会では主催者を代表して(一社)飯田労働基準協会、加藤協会長が挨拶。次いで大会を後援いただいた飯田労働基準監督署、藤川署長にご挨拶をいただきました。(挨拶文は2面に掲載)

◇労働衛生表彰

右記枠内をご参照ください

◇労働衛生週間実施要綱及び監督署からのお知らせ

飯田労働基準監督署角矢監督・安全衛生課長から、全国労働衛生週間実施要綱の概要及び監督署からのお知らせについて資料に基づき次の説明がされました。

全国労働衛生週間については実施要綱記載の準備月間と本週間のそれぞれの実施事項を通じて、職場意識を高め、労働者の健康確保につなげていただきたいと思います。

精神障害の労災支給決定件数は平成31年から右から上がりで増加しており、過去最多を更新している現状であること、労働者数50人未満の事業場の件数がそれ以上の規模の事業場に比べて相当高い状況にあります。

この様な状況を背景として、本年5月の改正労働安全衛生法により、現在努力義務となっている労働者数50人未満の事業用についてもストレスチェックの実施が義務付け(3年を超えない範囲で政令で定める日から)られました。

決定された精神障害の類型では、パワーハラスメントが最多数を占めていることから、この方向からの労働者のメンタルヘルス対策が急務となっています。

◇特別講演

飯田市こども未来健康部保健課様と大塚製薬株式会社ニュートラシューティカルズ事業部様から「働き世代の栄養と高血圧の予防」と題する特別講演をいただきました。

労働衛生表彰

今年度は、優良賞に2社、産業保健功績賞に1名の方々が、飯田労働基準協会会長表彰として受賞されました。

【優良賞】

宮下製氷冷蔵株式会社 殿

柴田科学株式会社飯田工場 殿

【産業安全功績賞】(産業医)

下伊那厚生病院 保科 彰 殿



左から 保科 彰殿 柴田科学(株)殿 宮下製氷冷蔵(株)殿

小規模事業所にも健康確保 対策が喫緊の課題に！

(一社) 飯田労働基準協会 協会長
加藤 昇



飯田労働基準協会の事業運営につきましては、日頃から格別なご支援、ご協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、今年で76回目となる全国労働衛生週間は、『ワークライフ・バランスに意識を向けて ストレスチェックで健康職場』のスローガンに実施されます。

小規模事業場が数多いこの飯伊地域においても育児、家族の介護等多様化する労働環境に対応するためには、ワークライフ・バランスの観点から弾力的な労働時間の設定等の配慮とともに健康確保対策の推進が喫緊の課題でもあります。

本日は労働衛生の改善向上にご尽力いただいた方の表彰、飯田労働基準監督署からの全国労働衛生週間の実施要綱等の説明、飯田市こども未来健康部保健課様及び大塚製薬株式会社ニュートラシューティカルズ事業部様からは、高血圧症状者の占める割合が高い飯伊地区の状況を背景として「働き世代の栄養と高血圧の予防」と題する特別講演をいただきます。

今回の全国労働衛生週間を契機に、各事業場で労働衛生管理活動が促進され、健康職場づくりがより推進されることをお願いして挨拶とさせていただきます。

令和7年度 労働衛生週間を迎えて

飯田労働基準監督署 署長
藤川 康廣



飯田労働基準協会の皆様方には、常日頃より労働行政の運営につきまして、格別なるご理解とご協力を賜っておりますことにこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。

私からは、4点、お話しさせていただきます。

まず1点目は、職場におけるメンタルヘルス対策です。飯田署においては、ハラスメント関係の相談が増えています。メンタル不調者を生じさせないためには、ストレスチェックなどによる早期の気づきが重要です。

ストレスチェックについては、今後、労働者50名未満の事業場についても実施義務が課される方向です。

次に2点目は、今年6月には法改正された熱中症予防対策です。管内においては、心拍数などを測定出来るリストバンド装着等のウェアラブルを導入する事例も見受けられます。

次に3点目は、転倒防止です。信州大学の増木先生が速歩とゆっくり歩きを交互に取り入れる「インターバル速歩」について紹介されています。皆様もご検討ください。

最後に4点目は、化学物質による健康障害防止対策です。自律的な管理を進めていただけるようお願いいたします。

結びに、一般社団法人飯田労働基準協会の益々のご発展と、関係者の方々のご多幸、ご健勝を祈念して、ご挨拶とさせていただきます。本日は、誠にありがとうございます。

特別講演



飯田市こども未来健康部保健課
野口 さとみ保健師

当地域では、脳血管疾患(脳梗塞・脳出血等)の死亡率は減少していますが、国、県、同規模地域と比べて、まだ脳血管疾患が多い状況にあります。脳血管性の認知症を引き起す可能性もある脳血管疾患の最大の危険因子は「高血圧」です。

自分の血圧を知るには、家庭で血圧を測定すること、これを『家庭血圧』と呼びますが、普段の血圧の状態を知ることができます。

診察室での血圧が正常でも家庭血圧が高い等の場合があるため、自身の血圧タイプを知ることにより、脳血管疾患の予防等へ展開させて行きましょう。

家庭血圧測定には、上腕測定タイプで朝と晩に原則2回ずつ測定し、その平均を記録することをおすすめします。

脳血管疾患の予防のためには、減塩、野菜の適量摂取、適正体重の維持、適度な運動等が効果的です。

また、血圧治療中の方は中断せずに、治療を継続して、血圧をコントロールして行きましょう。



大塚製薬株式会社
ニュートラシューティカルズ事業部
清水 千寛 氏

偏った食生活になっていませんか？
営業職は昼食時間が短く、早食いになりがち・製造部門は高カロリー、高塩分な昼食をとりがち・職種によって健康の問題点が考えられます。

ある程度、仕方のないことでも、生活習慣の乱れを放っておくと生活習慣病を引き起こす恐れが高まります。

健康には朝食等の食事習慣と栄養のバランスが必要です。

感染症予防に向けた身体造りをしていますか？

感染症予防に向けて、細菌やウイルス等の異物から身体を守る2つの免疫の仕組み「抵抗力」を見て行きましょう。

第1は、異物をからだの中に入れない仕組みとして、目、鼻、口や腸等の粘膜免疫の強化です。

この中心的な役割を担っているIgA(免疫「グロブリンA」)という抗体を維持・増加させることが大切です。

第2は、免疫機能維持のために特に意識したい3つの成分であるたんぱく質、ビタミンD、乳酸菌を効果的に摂取する食事が重要です。

長野県最低賃金

令和7年

時間額

前年比

10月3日

から

1,061円

63円

アップ



最低賃金以上かどうかのチェック方法は？

ここがポイント！

- 月給制等の労働者についても最低賃金を上回っているか確認してください
- 日給や月給など、時間給以外の場合は、対象賃金額を時間額に換算し、適用される最低賃金額と比較します

最低賃金額との比較方法

空欄に賃金額と労働時間数を記入して比較してみましょう

1 時間給の場合	時間給 円	≥	最低賃金額(時間額) 1,061円	※2で日によって所定労働時間が異なる場合は1週間の平均(1週間の所定労働時間の合計÷所定労働日数)、3で月によって所定労働時間が異なる場合は1年間の平均(1年間の所定労働時間の合計÷12)を計算します。計算結果に1時間未満の端数が出る場合、端数は残してそのまま計算してください。
2 日給の場合	日給 円	÷	1日の平均所定労働時間 時間(※)	時間額 円 ≥ 最低賃金額(時間額) 1,061円
3 月給の場合	月給 円	÷	1か月の平均所定労働時間 時間(※)	時間額 円 ≥ 最低賃金額(時間額) 1,061円
4 出来高給の場合	出来高給 円	÷	賃金計算期間の総労働時間 時間	時間額 円 ≥ 最低賃金額(時間額) 1,061円
5 上記1～4が組み合わさっている場合	1～4の合計を最低賃金と比較 例えば、基本給が日給で、各手当(職務手当等)が月給の場合			①基本給(日給)→2の計算で時間額を出す ②各手当(月給)→3の計算で時間額を出す ③①と②を合計した額 ≥ 最低賃金額(時間額)

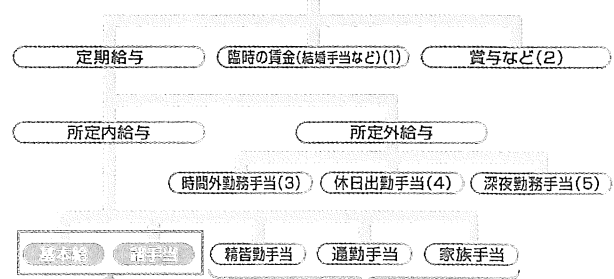
事例 長野県で働くAさんの場合 (日給、月給、出来高給の組み合わせの場合)

① 基本給(日給)を時間額に換算すると 6,000円÷1日の所定労働時間(8時間) = 750円	基本給(日給) (6,000円×20日) 120,000円
職務手当(月給)を時間額に換算すると 24,000円÷1か月の平均所定労働時間(160時間) = 150円	職務手当(月給) 24,000円
営業手当(出来高給)を時間額に換算すると 50,000円÷対象月の総労働時間(170時間) = 294円	営業手当(出来高給) 50,000円
上記①～③を合計すると 750円+150円+294円=1,194円>1,061円 であり、最低賃金額以上となっています	通勤手当(月額) 8,000円
	時間外労働の割増賃金 11,985円
	合計 213,985円
	1日の所定労働時間 8時間
	1か月の平均所定労働時間 160時間
	対象月の総労働時間 170時間

【最低賃金の対象とならない賃金】

- (1) 臨時に支払われる賃金(結婚手当など)
- (2) 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)
- (3) 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金など)
- (4) 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金など)
- (5) 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金など)
- (6) 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

賃金



この部分が最低賃金の対象となります

(6)

事業主の皆さまへ

賃金引上げ^のの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額 (1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

活用のポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合
※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額	活用のポイント	職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円	・ 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請 ・ 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象 ・ 中小企業、大企業どちらも利用可能 ・ 助成額は、訓練内容、企業規模により決定	
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円		
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円		

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)	活用のポイント	雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)	・ 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要 ・ 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※) ・ 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定 ・ 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算	
②諸手当等制度			
③人事評価制度			
④職場活性化制度	25万円		
⑤健康づくり制度	(20万円)		
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)		

(※1)括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。
(※2)①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ・ ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- ・ これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- ・ 雇入れ支援コース:事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- ・ 中途採用拡大コース:中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- ・ 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,870円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

☒ 支援策の詳細はHPをチェック

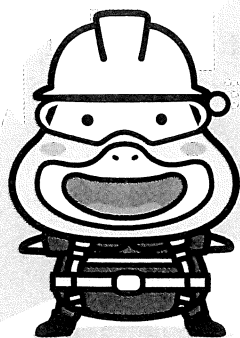
厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ | https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R7.9)



取引関係者の皆さま、国民の皆さま

くらし、
はたらき、
ともに
ススめ！2024年
4月から建設業、ドライバー、医師の
時間外労働の上限規制適用開始！くらし・はたらき
マエストロ
たしかめたん

みなさまに お願いがあります！

たしかめよう！

適正な 工期の設定を！

週休2日の実現に向け、
ご配慮をお願いいたします。

行程・ダイヤについて よく話し合いを！

停留所からの安全な発車にも
ご協力ください。

荷待ち時間・ 荷役時間の削減を！

再配達の削減に向け、
確実に受け取れる時間の指定や
置き配などの活用もお願いいたします。

受診は 診療時間内に！

医療のかかり方への
ご理解・ご配慮をお願いいたします。

詳しくは裏面をご覧ください



会員企業紹介[58]

信菱電機株式会社（飯田市久米）

1. 弊社は昨年、創立50周年を迎え、「これからも その先へ」をスローガンに掲げ、次の時代へ向けて着実な歩みを進めております。ここで、少し弊社の歴史をご紹介します。

1963年、先代創業者が名古屋市にて「千栄工業有限会社」を設立し、プラスチック成形事業を開始しました。1973年には愛知県小牧市に「栄和産業株式会社」を設立。翌1974年には、三菱電機中津川製作所の飯田市への新工場誘致に伴い、部品供給およびダクト用換気扇の一貫生産工場として「信菱電機株式会社」を創業を開始しました。

三菱電機の協力企業として、家電製品の製造を中心に、送風機機器、食器乾燥機、布団乾燥機、クリーナーなど、さまざまな製品の開発・生産を手がけてまいりました。その後も、各社コンビニ向けのゴミ箱、自動車部品、照明器具など、多岐にわたる製品を展開してきました。現在の主力製品は、浴室の暖房・乾燥・換気機能を備えた「バス乾燥・暖房・換気システム」、キャニスター型・スティック型のクリーナー、クーラーボックスを中心としたレジャー用品などです。これまで培ってきた技術力を活かし、設計から開発、完成品の組立まで一貫した生産体制を強みとして、製造を行っております。



会社外観

2. 2018年より、BCPへの対応をはじめ、作業環境の改善、安全対策、DX推進などを目的として、「スマートファクトリー構想」をスタートさせました。

現在では、新設された2つの工場に加え、既存の2工場の増改築を行い、スマート工場として稼働を開始しています。

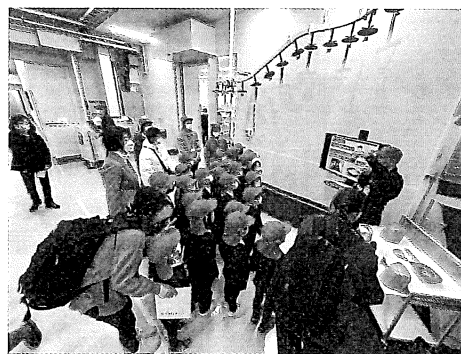
これらのスマート工場を相互に連携させることで、シナジー効果を創出し、より高度で安全なものづくりを実現していきます。

3. 信菱電機は「地域循環型企業」を掲げ、地域社会への貢献を重視しています。昨年は創立50周年を記念し、「あったらいいなプロジェクト」を実施。児童たちが考えたアイデアの中から5つの製品を実際に形にしました。このプロジェクトは「新ものづくり展示会」にて高く評価され、「SDGs アワード2023 優秀賞」を受賞しました。子どもたちとの交流を通じて、多くの学びと貴重な経験を得ることができました。

その後も「あったらいいな」活動は、子どもたちだけでなく、幅広い年代へと展開し、現在も継続して取り組んでいます。また、スマート化の進展により、学校・企業・行政・各種団体など、より多くの皆様にご来社いただき、信菱電機の取り組みを知っていただく機会が増えています。こうした交流を通じて相互理解が深まり、双方の発展に寄与する活動へとつながっています。たとえば、飯田市との連携により、弊社製品がふるさと納税の返礼品として採用され、販売実績も好調です。地域貢献の新たな形として高く評価されており、大変光栄に感じております。



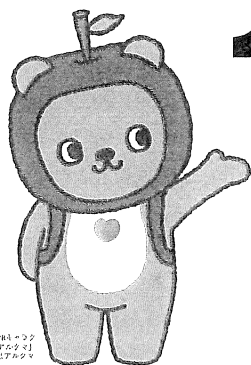
小学校
社会科見学



幼稚園
工場見学

最後に、環境や労働環境に配慮した工場づくりを進め、持続可能な成長を目指してまいります。

長野県の最低賃金 時間額



1,061円

改定前：時間額998円

効力発生年月日
令和7年10月3日



長野労働局

検索

長野労働局

【会社概要】

会社設立：昭和49年
事業所所在地：飯田市久米29番地
事業所従業員：320名
事業所代表者：川手 清彦

令和7年度 下期各種講習等計画表

講習名	令和7/11月	12月	令和8/1月	2月	3月
酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習	下諏訪11～13 松本25～27				松本4～6
プレス機械作業主任者技能講習	伊那26～27				
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習	松本13～14	伊那18～19	長野14～15		
金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習			松本16		
石綿作業主任者技能講習	飯田19～20	長野8～9		松本25～26	
有機溶剤作業主任者技能講習		伊那4～5 長野23～24	松本19～20		
安全衛生推進者養成講習	松本18～19	下諏訪9～10			
化学物質管理者講習(取扱事業場向け)	松本12				
保護具着用管理責任者教育	長野4				
ダイオキシン類取り扱い業務特別教育			長野28		
安全管理者選任時研修		下諏訪2～3			
安全管理者能力向上教育(定期教育)				松本17	
衛生管理者能力向上教育(初任時教育)				松本4～5	
衛生管理者能力向上教育(定期教育)			長野20～21		
安全衛生推進者能力向上教育(初任時教育)			松本29		
特定化学物質作業主任者能力向上教育				松本9	
有機溶剤作業主任者能力向上教育				松本13	
職長教育及び・職長・安全衛生責任者教育(建設業)	飯田11～12				
アーク溶接の業務に係る特別教育	飯田5～7				
職長能力向上教育(製造業及び一般業種)		飯田11			

技能講習・安全衛生教育等

講習会等に関することは、TEL22-6246 飯田労働基準協会へ問合せください。

技能講習・特別教育等の講習実施計画表が必要な場合はご連絡ください。

中部労働技能教習センターの各種技能講習・特別教育について、受講を希望される方は当協会へ申込・問合せください。

「労務管理セミナー」 開催のお知らせ

本年度の労務管理セミナーを次により開催しますので大勢の方のご参加をお待ちしております。
詳細は追ってご案内いたします。

開催日時：11月14日(金)
午後1時30分～4時30分(予定)

開催場所：飯田市勤労者福祉センター
飯田市東栄町3108-1

内容：【仮題】「ハラスメントと職場環境改善」

講師 長野県産業保健総合支援センター
産業保健相談員 辻 正明 氏

長野産業保健総合支援センターは 働く方の健康づくりを応援します

《事業者には労働安全衛生法に基づく健康診断などの実施義務があります》

産業医の選任義務のない労働者 50 人未満の事業主や、そこで働く労働者を対象に、労働安全衛生法で定められた保健指導など、次のサービスを無料で、相談内容や指導内容の秘密は厳守いたします。希望される事業場は積極的にご利用ください。

- 労働者のメンタルヘルスを含む健康管理に係る相談
- 健康診断の結果について医師からの意見聴取
- 長時間労働者に対する面接指導
- ストレスチェックに係る高ストレス者に対する面接指導

問合せ先 飯伊地域コーディネーター 小木 曾 智子

住所：飯田市鼎東鼎310-6

電話：070-2153-0816 Fax：0265-22-7636

※相談には予約が必要となりますので予め電話等で確認してください。

編集後記

今年の夏は暑くて大変だったというのが、

多くの皆さんの実感ではないでしょうか。飯田市では8月2日に今年の最高気温37.4度を記録し、猛暑日数は9月3日時点で23日と過去最多を更新したそうです。全国の平均気温も、平年より2.36度高く、統計のある1898年以降で最も暑い夏だったと気象庁が発表しています。

私が子供の頃は(半世紀近く前になりますが)、30度でも暑いと感じていた記憶がありますが、最近では国内で40度を超える気温が度々記録され、30度はそれほど暑いとは思えなくなりました。学校の教室にもエアコンが設置され、小中学生が日傘をさして登校する姿を見ると、気候

の急激な変化を実感するとともに地球温暖化への懸念が高まります。

この暑さが今年だけならよいのですが、今後スタンダードになるとすれば、職場における熱中症対策もより進化させなければなりません。冷房で室内温度を下げるができる職場は良いのですが、屋外で働く作業員や熱が発生する工場での対策は容易ではありません。休憩時間や水分・塩分をしっかりと取る、ネッククーラーを使用する、ファン付き作業着を着用するなど、各企業等で工夫されていることと思いますが、今後、日本より暑い地域での対策を参考にするなどして、社会全体で早急に、なお一層の暑さ対策に取り組む必要に迫られていると感じます。(横前 記)