

STOP!熱中症 クールワークキャンペーン



いまから熱中症予防対策を

段々と暑くなり、今年も熱中症の季節になってきました。毎年5～6月頃から熱中症によって労災認定される事故が発生しており、実際に**2022年は6月において、10名の熱中症による死亡事故**が発生しています。

年別	2018	2019	2020	2021	2022
労災人数 (うち死亡)	1178 (28)	829 (25)	959 (22)	547 (20)	805 (28)

2022年は2021年より増加



月別(2022)	～5月	6月	7月	8月	9月	10月～
労災人数 (うち死亡)	15 (0)	181 (10)	283 (8)	273 (10)	45 (0)	8 (0)

特に注意！

7～8月
14～15時台

時間別 (2022)	～9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時～
労災人数 (うち死亡)	98 (1)	74 (3)	87 (1)	52 (3)	72 (2)	112 (3)	103 (6)	89 (2)	53 (3)	65 (4)

2018年は記録的猛暑により熱中症による労災人数が急増しましたが、2022年は死亡事故の件数だけ見ると当時と同じ数字になりました。

今年は既に、東京都心では観測史上初めて5月に4日連続の真夏日（30度以上）を記録しており、**気象庁が公表している6月～8月の天候の見通しによると沖縄・奄美地方以外は「例年並み」か「高い」見込み**となっているため、例年同様の警戒と気温が高くなった場合の対策を検討しておきましょう。（沖縄・奄美地方はほぼ平均並みの見込み）

マスク着用を継続している場合の熱中症予防対策

新型コロナウイルス感染症が5類となり、マスクによる感染予防対策は個人の判断となりましたが、企業においては事業主の判断により労働者や利用者にマスク着用を求めることが可能になっています。

特に屋外で作業をする場合など、マスク着用状態での作業継続は熱中症のリスクが高まるため、マスクを外して休憩するタイミングを取るなどの予防策が必要です。



マスクを外し
休憩・水分補給



冷房体質になっていませんか？

クーラーのある涼しい職場から社外に出たときの**気温の差が激しいほど、自律神経が乱れ、発汗機能が低下して熱中症のリスクが高まります**。また、ずっとクーラーつけっぱなしの職場にいて「熱に順化」できていない熱中症になりやすい体が出来上がってしまいます。

「熱に順化」とは、一定時間は屋外に出るなどして、徐々に暑さへの暴露時間を長くし、時間をかけて暑さに体を慣らしておくこと

クーラーで涼しい環境にいても人間は発汗しています。涼しいからと水分補給を怠ると、外出時に一気に水分を奪われて熱中症になるといった危険性もあります。室内でも水分補給は欠かさないようにしましょう。

おしながき

- ▶STOP! 熱中症
クールワークキャンペーン
… P 1
- ▶疲労蓄積度のチェックを
していませんか？
… P 2
- ▶助成金ニュース
… P 3
- ▶ビジネスマナーどこで学ぶ？
… P 4

6月・7月の労務・税務

- 6月12日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 6月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
- 7月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
 - 社会保険料の算定基礎届
 - 労働保険の年度更新申告納付
- 7月14日
 - 高年齢者・障害者の雇用状況報告書の提出
- 7月31日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出

サトー休業日のお知らせ

令和5年9月8日（金）は
全社研修により休業します



疲労蓄積度のチェックをしてみませんか？

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

厚生労働省の特別民間法人である中央労働災害防止協会が作成した「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」は、**労働者が自身の状態をチェックすることで簡単に自身の疲労度を測定することが出来る**もので、過重労働による健康障害防止対策のツールとして非常に有用です。

2023年4月に、近年の労働環境の変化や最新の知見に基づいて、食欲・睡眠・勤務間インターバルに関する項目の追加等の変更が行われました。

- ① 最近1か月間の「**自覚症状**」として、イライラ・不安などの14項目の質問をチェックし、合計点から4段階で評価（Ⅰ～Ⅳ）
- ② 最近1か月間の「**勤務の状況**」として、不規則な勤務や深夜勤務の有無などの13項目の質問をチェックし、合計点から4段階で評価（A～D）
- ③ ①・②の評価に基づいて、疲労蓄積度の総合判定を行う

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	Ⅰ	0	0	2	4
	Ⅱ	0	1	3	5
	Ⅲ	0	2	4	6
	Ⅳ	1	3	5	7

	点数	疲労蓄積度	
		0～1	低いと考えられる
判定	2～3	やや高いと考えられる	
	4～5	高いと考えられる	
	6～7	非常に高いと考えられる	

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト (2023年改正版)

記入者: _____ 実施日: 年 月 日

このチェックリストは、労働者の疲労蓄積度を自己診断するためのものです。実施する際は、労働者の同意を得る必要があります。

1. 最近1か月の自覚症状 (イライラ・不安など) をチェックし、合計点から4段階で評価 (Ⅰ～Ⅳ) を行います。

1. イライラする	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
2. 不安を感じる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
3. 集中力が持続しない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
4. 疲労感が強い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
5. 睡眠が浅い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
6. 食欲が落ちる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
7. 頭痛やめまいを感じる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
8. 集中力が持続しない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
9. 疲労感が強い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
10. 睡眠が浅い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
11. 食欲が落ちる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
12. 頭痛やめまいを感じる	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
13. 集中力が持続しない	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)
14. 疲労感が強い	☐ ほとんどない (0)	☐ 時々ある (1)	☐ よくある (2)

2. 最近1か月の勤務状況 (不規則な勤務や深夜勤務の有無など) をチェックし、合計点から4段階で評価 (A～D) を行います。

1. 1か月の勤務時間 (月曜～日曜) の平均値	☐ 10時間未満 (A)	☐ 10～12時間 (B)	☐ 12～14時間 (C)	☐ 14時間以上 (D)
2. 不規則な勤務 (交代制・夜勤・休日勤務など)	☐ ほとんどない (A)	☐ 時々ある (B)	☐ よくある (C)	☐ 非常に多い (D)
3. 出勤に苦労を感じる (起床・通勤・出勤時間など)	☐ ほとんどない (A)	☐ 時々ある (B)	☐ よくある (C)	☐ 非常に多い (D)
4. 出勤に苦労を感じる (起床・通勤・出勤時間など) ※2	☐ ほとんどない (A)	☐ 時々ある (B)	☐ よくある (C)	☐ 非常に多い (D)
5. 休憩・昼休みの時間数	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
6. 休憩・昼休みの時間数 ※3	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
7. 休憩・昼休みの時間数 ※4	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
8. 休憩・昼休みの時間数 ※5	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
9. 休憩・昼休みの時間数 ※6	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
10. 休憩・昼休みの時間数 ※7	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
11. 休憩・昼休みの時間数 ※8	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
12. 休憩・昼休みの時間数 ※9	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)
13. 休憩・昼休みの時間数 ※10	☐ 1時間未満 (A)	☐ 1～2時間 (B)	☐ 2～3時間 (C)	☐ 3時間以上 (D)

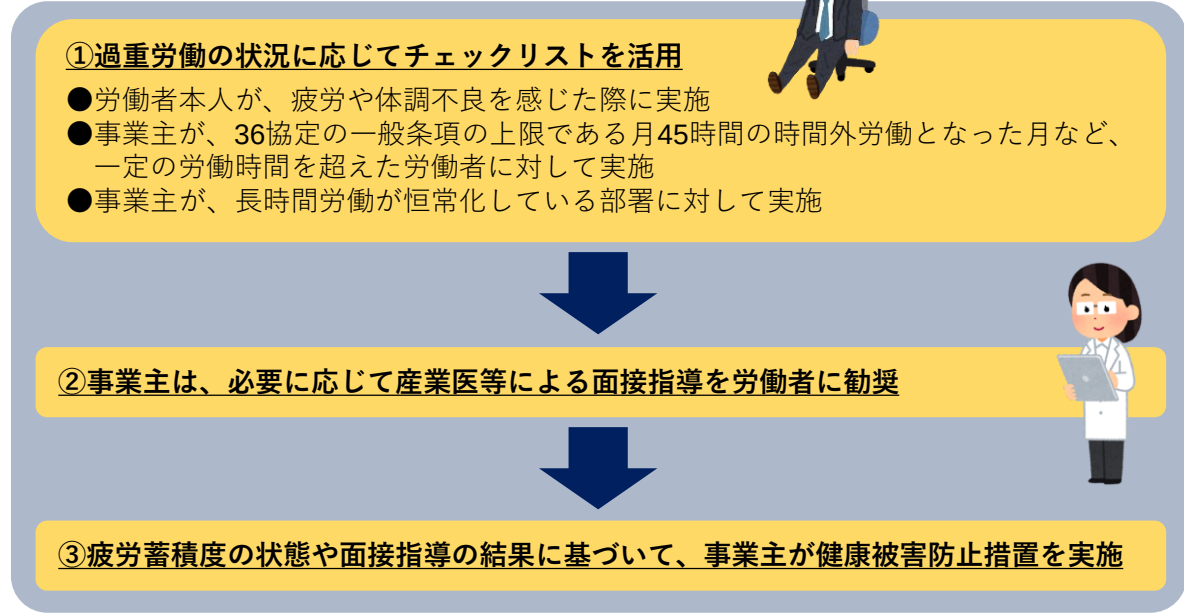
※1: 就業時間外に勤務する場合、各々の就業時間 (1) の内勤務時間を加算してください。 合計: _____

※2: 10～12時間 (B) ※3: 10～12時間 (B) ※4: 10～12時間 (B) ※5: 10～12時間 (B) ※6: 10～12時間 (B) ※7: 10～12時間 (B) ※8: 10～12時間 (B) ※9: 10～12時間 (B) ※10: 10～12時間 (B)

職場における活用例



労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト
http://www.jaish.gr.jp/td_chk/pdf/chk_list1.pdf



スマホからもチェックできます↓



同様の作業環境・労働時間で働く労働者であったとしても、疲労の感じ方は人それぞれです。過重労働による健康被害を防止するために、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを用いた上記のようなフローを組んで実施することをオススメします。

長時間労働等の過重労働は、場合によっては脳・心臓疾患や精神障害へと繋がるリスクがあります。過重労働等による健康被害の防止には、労働時間の削減して長時間労働を防ぐことや、年次有給休暇の取得促進・勤務間インターバル制度の導入によって十分な休息を確保することが大切です。

助成金ニュース



人材開発支援助成金の概要

人材開発支援助成金は、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訓練等の実施や人材育成制度を導入した場合に、訓練経費や訓練中の賃金の一部などの助成を受けることができる助成金です。近年では、政府が「人への投資」に力を入れることを明言しており、令和5年度の厚生労働省の予算概要においては多くの予算が割り当てられています。「従業員の専門性を高めたい」「従業員が学べる機会を充実させたい」と考えている企業にオススメの助成金です。下記の一覧より、興味のあるコースはありますか？

コース	対象となる訓練
人材育成支援コース	職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練等
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し訓練を受ける
人への投資促進コース	デジタル人材・高度人材を育成する訓練や定額制訓練等
事業展開等リスクリング支援コース	新規事業の立ち上げなどの事業展開等に伴う、新たな分野で必要となる知識及び技能習得のための訓練
建設労働者認定訓練コース	認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練等
建設労働者技能実習コース	雇用する建設労働者に技能向上のための実習を有給で受講させる
障害者職業能力開発コース	障害者の職業に必要な能力開発向上のための訓練のための施設の設置・運営

【令和4年12月新設】事業展開等リスクリング支援コース



今回は、人材開発支援助成金の各コースの中でも、令和4年12月より新設された注目の「事業展開等リスクリング支援コース」を紹介します。

- ①既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材の育成
- ②業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成

事業展開とは・・・

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出することで、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も対象。

- (例) ・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
- ・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
- ・繊維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
- ・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

経費助成	賃金助成 (1人1時間あたり)
75% (60%)	960円 (480円)

(例) リスクリングのため、10時間の研修(受講料30万)を2名

受講料・・・－300,000円

経費助成・・・＋225,000円(受講料の75%)

賃金助成・・・＋19,000円(960円×2名×10時間) ※1000円未満切り捨て

事業費用差引・・・－56,000円

() 内は中小企業以外の助成額・助成率

新型コロナウイルス感染症が5類になり、経済活動が元に戻りつつある中での物価上昇など、企業にとっては逆風の状態と言えます。自社のサービス分野の拡張などによって売り上げを伸ばすために、その分野に特化した従業員を育てたいと考えている企業にオススメの助成金です。

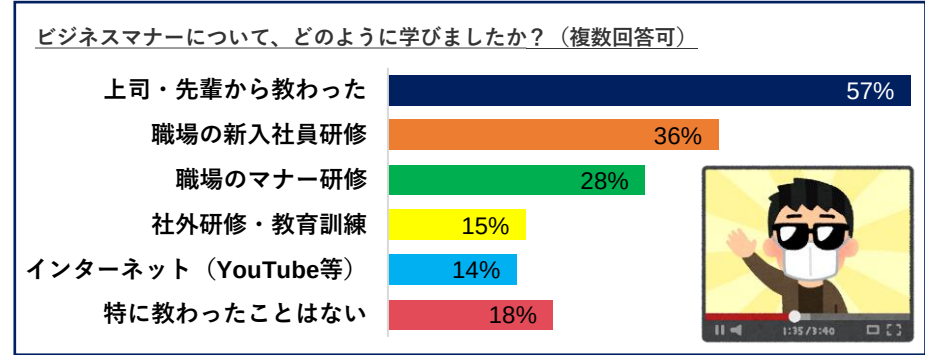
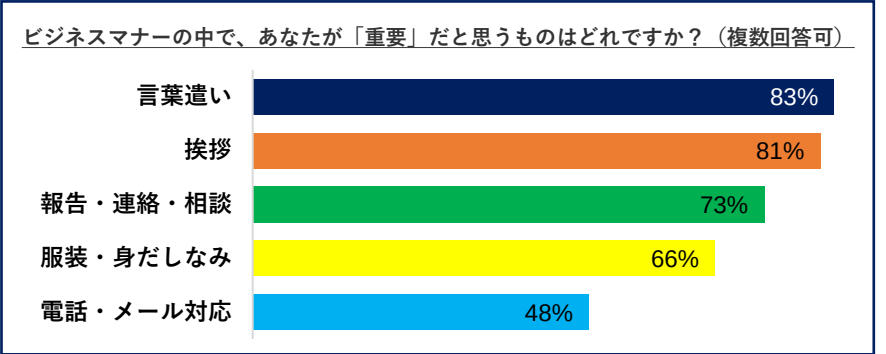
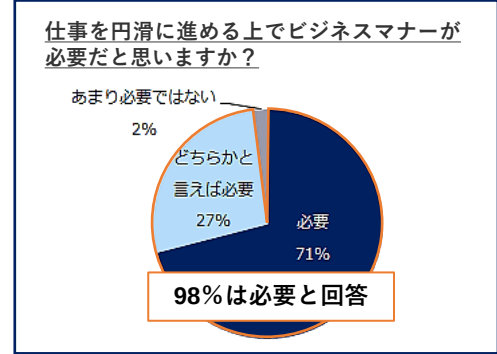
その他の人材開発支援助成金のコースに興味がある場合など、是非サトーにご相談ください。

ビジネスマナーどこで学ぶ？



職場以外にYouTubeで学ぶケースも

エン・ジャパン株式会社は、『エン転職 (<https://employment.en-japan.com/>) 』のユーザー8042人に「ビジネスマナー」に関するアンケートを実施した中で、ほぼ100%の人がビジネスマナーが必要と回答しています。



多くの人は職場でビジネスマナーを学ぶ機会がある現状ですが、最近では**YouTubeなどのインターネットで学ぶ人も増加**しており、全体では14%ですが**20代・30代は20%近く**になっています。

特に教わったことがないという人も18%おり、社外の人からもチェックされることになるビジネスマナーについて、自社の教育体制を確認する機会にはいかがでしょうか。

スタッフ紹介

給与チーム
尾茂田 秀一
(おもだ しゅういち)

<血液型>
A型

<趣味>
釣り、DIY
運動、旅行
料理、お酒

4月に入社し給与チームに所属しています。3月までは県庁で勤務し、経理、企画業務、企業誘致、投資ファンドへの出向、大学院への派遣など、様々なことを経験しました。これまでの経験を活かしてお客様のために頑張りますので、よろしくお願いいたします。



当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

いつもサトー事務所だよりをご高覧いただき、誠にありがとうございます。

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和5年5月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。

また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。

当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。

社会保険労務士法人サトー
730-0037 広島県広島市中区中町7番41号 広島三栄ビル8F

月～金 9:00～18:00（12:00～13:00除く）
電話：082（546）2080 FAX：082（546）2081

※固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようご協力をお願い致します。