



# 鶏見風

発行者 神戸東労働基準協会

〒651-0085 神戸市中央区八幡通3-2-5

(I・N東洋ビル6階(601号))

TEL 078-222-1001

FAX 078-222-6116

発行責任者 高岡 拓史

印刷 コベルコビジネスパートナーズ(株)

## 労務管理研修会を開催(テーマ「これからの高齢者雇用のポイント」)

令和7年2月26日(水)、中央区文化センターにて、令和6年度第2回労務管理研修会(協会労務部会の主催)を標記テーマにて開催。講師は、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」と略)の「70歳雇用推進プランナー」として、高齢者雇用に関する専門家として活躍されている社会保険労務士 団秀樹氏 になります。



団 社労士

### 1 70歳までの就業確保措置(高年齢者雇用安定法のおさらい)

#### ◎これまでの高年齢者雇用安定法 ～65歳までの雇用確保(義務)～

○60歳未満の定年禁止：定年を定める場合は60歳以上とすること

○65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置(「高年齢者雇用確保措置」)を講じなければならない。①65歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入

#### ◎改正のポイント(令和3年4月1日施行) ～70歳までの就業機会の確保(努力義務)～

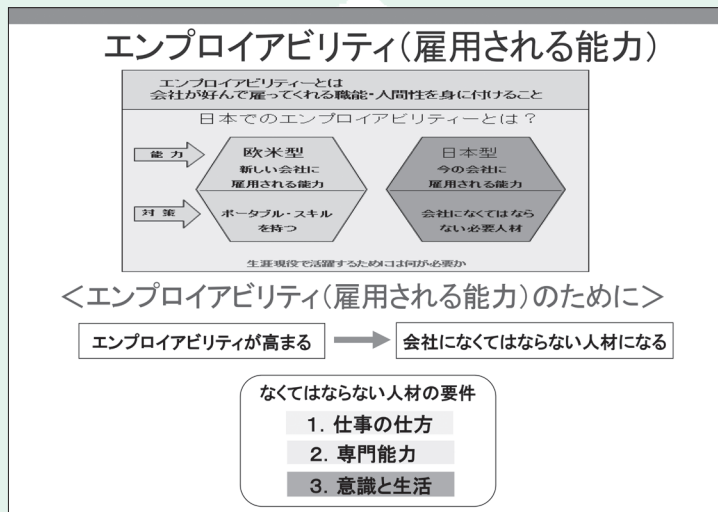
65歳までの雇用確保(義務)に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「高年齢者雇用確保措置」として、以下のいずれかの措置(①～⑤)を講ずる努力義務が新設。

①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入、④、⑤は記載略

#### ◎70歳までの就業確保措置の背景

人手不足対策、高齢者の高い勤労意欲(\*)・多様な就労形態を希望、

\*日本人は定年を超えても働きたいと答える人の割合が欧米に比較して高い、健康のために働きたいという答えが多いのも特徴。



## 2 高齢者雇用の好事例：県内の製造業の事例

- ・2003年 再雇用制度導入(60歳以降も継続勤務可能)
- ・2017年 シニアパートナー制度導入(最高70歳まで勤務可能(短時間勤務))
- ・2021年 定年年齢を満60歳から満65歳に引き上げ
- ・効果 会社側：熟練社員の士気向上⇒職場全体の活力向上、技術・技能の伝承や後進育成促進、社員側：モチベーション維持し勤務継続可能
- ・取組み例 労働環境の整備(DX推進、安全提案等)、技能伝承活動、「健康経営」の推進、シニアパートナー教育(転倒予防、腰痛予防等)等

\* 機構「70歳雇用推進事例集2024」冊子の紹介あり。20事例が掲載されています。

## 3 雇用力評価ツールの紹介

機構作成の「雇用力評価ツール」の紹介あり。チェックリストにより自社の「高齢者雇用力」(5領域：①活用方針・活用戦略、②評価・処遇、③仕事内容・勤労条件、④能力開発・キャリア開発、⑤推進体制・風土づくり)を体系的に把握しましょう。

## 4 65歳超助成金・・・機構リーフレット(令和6年度版)により助成金制度の紹介あり。

\* 助成金制度は当該年度の制度の確認が必要になります。

## 5 労働災害防止対策・・・中災防及び機構作成「エイジアクション100」リーフレットの紹介あり。リーフレット掲載「高年齢労働者の安全と健康確保のためのチェックリスト」を活用し、職場の要改善事項を把握・改善し、高年齢労働者の労働災害防止を図りましょう。

## 6 その他

- ・コミュニケーション・・・「ほめ活かし、ほめ育ての3か条」(①事実を、②タイミングよく、③心をこめて)等
- ・高齢部下の活性化(「高齢部下との関係づくり必須5か条」(①声かけを忘れない、②要望・指示はきっぱりと、③人生の先輩としての礼節を忘れない、④高齢部下からの話は仕事の手を休めてでも聴こう、⑤高齢部下への期待を口に出して言おう)等のご説明

## 7 最後に

労働人口の減少に伴い、高齢社員の活用は益々重要な企業戦略になってくると思われます。戦略的に取り組んで参りましょう！

### \* 配布資料(レジメ以外)

- 1 「高年齢者雇用安定法 改正の概要」(厚生労働省、ハローワーク)
- 2 「70歳雇用推進事例集2024」(機構)
- 3 「雇用力評価ツール」(機構)
- 4 「65歳超雇用推進助成金制度のご案内」(令和6年4月)(機構)
- 5 「エイジアクション100」(中災防、機構)

多少の在庫があります。入手ご希望の方は事務局まで連絡願います。

**事務局から**

これはハラスメント？、業務指導？、グレーゾーンでは判断に迷う場合があります。先日開催の「ハラスメント相談担当者研修」では、受講者同士でディスカッションしながら演習問題に取り組み、理解を深めました。講師から提供された類似問題を紹介します。認識度をチェックしてみましょう（講師解答6頁）。

**「セクシュアルハラスメント認識度チェック」**

次の質問を読み、セクシュアルハラスメントのグレーゾーンにあたるケースにおいて認識が正しいもの、誤っているものを判断してください。

- 認識が正しいもの ○
- 認識が誤っているもの ×

解答時間：目安 1分30秒 ※○か×に判断したキーワードにもアンダーラインを入れる

	ケース	回答
1	職場の雰囲気を良くしようと、「○○さんってスタイルいいね」「今日も可愛いね」など、褒めるようにしている。	
2	自分なりの親しみの表現として、同僚、部下、後輩をファーストネームや○○ちゃんと呼んでいる。	
3	男性の後輩がミスをして落ち込んでいるので、「話を聴くから2人で飲みに行こう」と女性の先輩が誘った。後輩は「ありがとうございます。大丈夫です」と断ったが、女性の先輩は「遠慮しなくていいから行こうよ」と何度も誘っている。	
4	軽く性的な冗談を言うと、場を和ませるし、笑っているからみんな楽しんでいると思う。	
5	異性の社員に、「しっかりな」と手を握る、「頑張っているな」と頭をポンポンする、「お疲れさん」と肩をもむなど、励ましや労いを自ら伝えるようにしている。	

**「パワーハラスメント認識度チェック」**

次の質問を読み、パワーハラスメントにあたるもの、あたらないものを判断してください。

- パワーハラスメントである ○
- パワーハラスメントではない ×

解答時間：目安 3分 ※○か×に判断したキーワードにもアンダーラインを入れる

	ケース	回答
1	先輩は、挨拶をしても無視し、「どうせお前に言っても分からないから」と情報を知らせてくれない。	
2	期限までに仕事を終わらせなかった部下を、2時間ほど正座させて、時に机を叩きながら仕事の何たるかを説教したが、これは部下のための思っていることなので指導である。	
3	ミスを繰り返す契約社員を別室に呼び、ミスをしてしまう原因を聞き出し、今後のやり方について話し合った。	
4	ミスをした後輩に対して「だからお前とは仕事をしたくないんだよ」「役立たず」とみんなの前で大声で何度も怒鳴った。	
5	取引先とのミーティングの待ち合わせに遅れてきた部下に対して、上司が「なにやってんだ！社会人なら時間を守れ。」と叱った。	

# 監督署だより

## 化学物質管理者・保護具着用管理責任者の皆さまへ

2024(令和6)年4月1日～ 皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル(概要)

### 皮膚等障害化学物質等の製造・取り扱い時に「不浸透性\*の保護具の使用」が義務化されています。

\*有害物等と直接接触することがないような性能を有することを指しており、JIS T 8116で定義する「透過」及び「浸透」しないことのいずれの要素も含む。

**Q：皮膚等障害化学物質とはどのような物質ですか？** →詳細は第1章第3節を確認

**A：** 皮膚等障害化学物質には、**皮膚刺激性有害物質(①)**、**皮膚吸収性有害物質(②)**が存在します。なお、皮膚等障害化学物質および特別規則に基づく不浸透性の保護具等の使用義務物質の全体像は下図のとおりです。

特別規則対象物質	①皮膚刺激性有害物質 744物質	①かつ② 124物質	②皮膚吸収性有害物質 196物質
----------	---------------------	---------------	---------------------



従来通り保護具着用の義務あり。

皮膚等障害化学物質 1,064物質  
今般新たに保護具着用が義務化。

↑皮膚等障害化学物質リストはこちら

#### ①皮膚刺激性有害物質

皮膚または眼に障害を与えるおそれがあることが  
明らかな化学物質  
→**局所影響** (化学熱傷、接触性皮膚炎など)



#### ②皮膚吸収性有害物質

皮膚から吸収され、もしくは皮膚に侵入して、  
健康障害のおそれがあることが明らかな化学物質  
→**全身影響**  
(意識障害、各種臓器疾患、発がんなど)



**Q：保護具の管理は誰が行うのですか？**

→詳細は第1章第3節を確認

**A：** 保護具着用管理責任者が保護具の管理を行います。

#### 【保護具着用管理責任者とは】

化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、**保護具着用管理責任者**を選任し、有効な保護具の選択、保護具の保守管理その他保護具に係る業務を担当させなければなりません。

#### 【職務および権限】

- ①保護具の**適正な選択**に関すること。
- ②労働者の**保護具の適正な使用**に関すること。
- ③保護具の**保守管理**に関すること。

**Q：保護具を使用しないとどうなりますか？**

→詳細は第2章第1節を確認

**A：** 皮膚等障害化学物質に対して不浸透性の保護具を使用しないと、皮膚障害や皮膚を介した健康障害が発生する可能性があります。

#### 【最近の皮膚等障害事案の状況】

- ・労働災害事例のうち、経皮ばく露による皮膚障害が最多。
- ・特に、皮膚吸収性有害物質は、皮膚刺激性はないが、皮膚から吸収され発がん(膀胱がん)に至った事案も発生。

#### 【労働災害事例】

スコップで水酸化ナトリウムと廃油を含む沈殿物をすくった際に、飛散した水溶液を浴び、作業終了後、水酸化ナトリウムによる薬傷と診断された。  
なお、作業者の服装は、通常の作業着に**化学防護手袋でない一般のビニル手袋**、ゴム長靴、さらに**化学防護服ではないナイロン製ヤッケ**を着用している作業者もいた。皮膚に障害を与える水酸化ナトリウムを取り扱うにもかかわらず、**適切な保護具を使用していなかったこと**、作業者および現場責任者が、槽内の物質の有害性について認識していなかったことが原因と考えられている。



**手の防護については、一般的なビニル手袋などではなく、適切な化学防護手袋などを使用することが重要です。**

**Q : 保護具にはどのような物がありますか？**

→詳細は第2章第2節を確認

**A :** 不浸透性の保護具として、保護衣、保護手袋、履物、保護眼鏡などがあります。

**皮膚障害等防止用保護具**

- 皮膚障害等防止用保護具は、右図に示すような安衛則594条の2において皮膚等障害化学物質等に対して着用しなければならない不浸透性の保護衣、保護手袋、履物または保護眼鏡等の保護具を指します。
- マニュアルでは、保護手袋のうち化学防護手袋の選定方法などを示しています。
- 化学防護手袋は軍手等の一般作業用手袋と異なるため、適切な化学防護手袋を選定・使用することが重要です。



**Q : どうやって適切な保護具を選ぶのですか？**

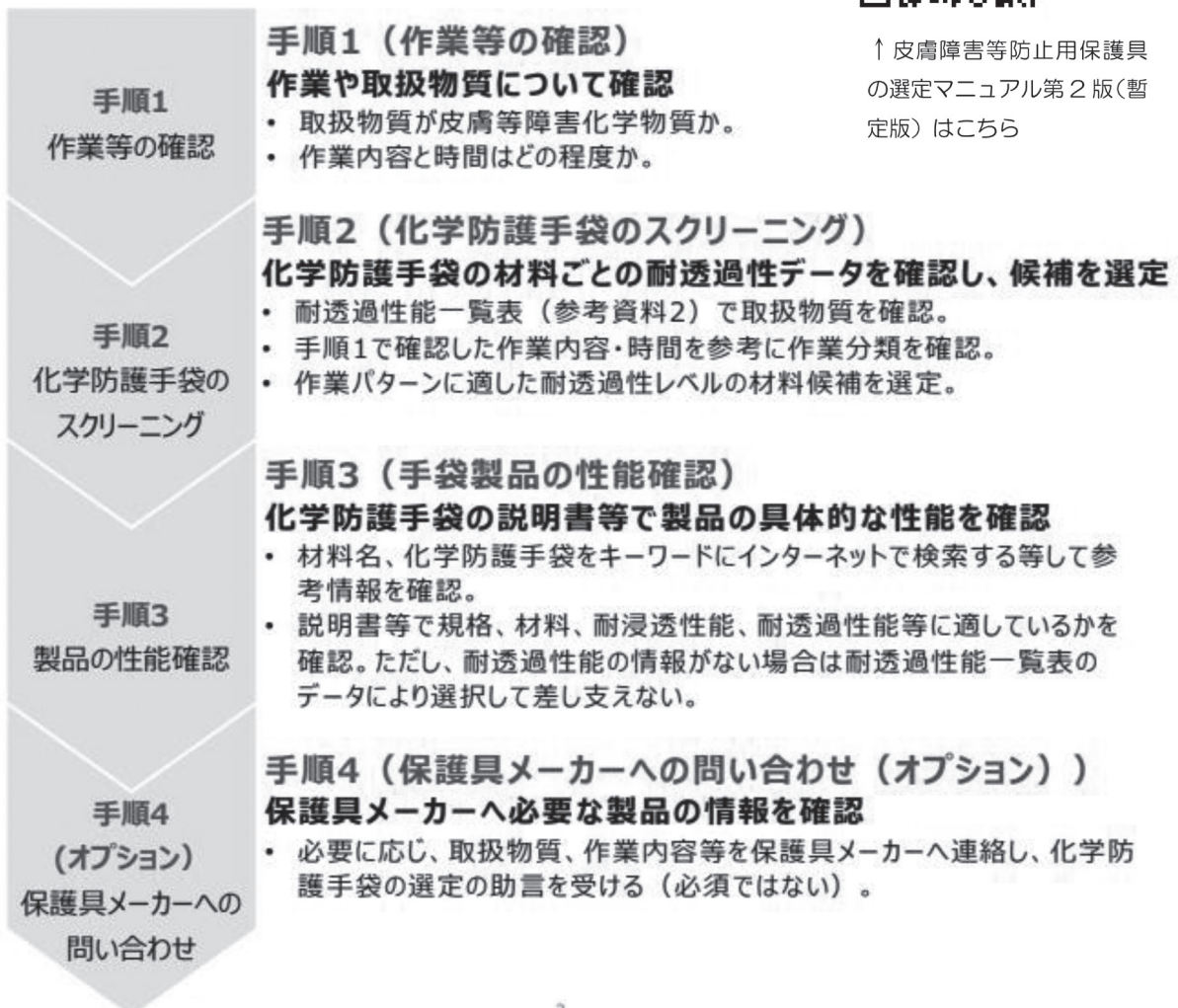
→詳細は第3章第1節を確認

**A :** 以下の手順1から4に従って適切な不浸透性の手袋を選定します。



↑ 皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル第2版(暫定版)はこちら

**化学防護手袋の選定フロー**



## 【神戸東労働基準監督署の組織体制が変わります】

神戸東労働基準監督署では、令和7年4月1日から、従来の第一方面から第四方面の体制に加えて、第五方面を新設します。

この組織改編は部署の増設ですので、相談窓口等業務体制に変更はありません。

事務局から

### 「セクシュアルハラスメント認識度チェック」 答え合わせ

1	×	仕事場やビジネスでは、女性として見られることを不快に感じることもあるので注意が必要です。
2	×	自分では親しみを込めて「○○ちゃん」と呼んでいるつもりでも、不必要な慣れ慣れしさは、相手を不快にする場合があります。そのため、社員の下の名前や愛称で呼ぶ行為がセクシュアルハラスメントに当たる可能性があります。
3	×	社員の相談に乗ろうという積極的な姿勢はとても良いことですが、職場外で食事に誘って相談に乗ることは、誤解を招くことがあります。また、相手が断っているにも関わらず、何度も食事に誘うこともセクシュアルハラスメントになる可能性があります。先輩からの誘いは断りにくい点からもハラスメントになる可能性があります。
4	×	ビジネスの場では、異性、同性においても性的な話題は嫌がらせであり、避けるべきものです。
5	×	行政解釈上のセクシュアルハラスメントの典型例は胸・腰とされていますが、頭や肩といった部位であれば許容されるというわけではありません。頭、肩ポンポンもダメ、(少なくとも)1回でもダメ。異性への身体的接触に対する裁判所の姿勢は、かなり厳格であるという印象があります。異性への身体的接触に伴う事件は後を絶つことはなく、紛争になったときには、かなり古い出来事まで掘り起こされる可能性があります。したがって、リスク管理上は、業務上の必要性が顕著である場合を除き、極力、同僚への身体的接触は避けておいた方が無難だと思われれます。

### 「パワーハラスメント認識度チェック」 答え合わせ

1	○	パワーハラスメント6類型の人間関係からの切離し(仲間外し、無視)にあたる可能性があります。
2	○	「2時間ほど正座させる」「時に机を叩きながら」は、パワーハラスメント6類型の身体的な攻撃及び精神的な攻撃にあたります。
3	×	パワーハラスメントにはあたりません。人前ではなく別室で注意をしている点、また、社員の話を聞いて議論しているのが、指導の仕方が合理的であると言えます。但し、毎回別室で指導されるのも苦痛なので、指導場所は留意が必要です。
4	○	他の社員がいる前で聞こえるように繰り返し大声で暴言を吐くのは、パワーハラスメント6類型の精神的な攻撃であり、パワーハラスメントに該当します。
5	×	パワーハラスメントには該当しません。時間を守るというのは、ビジネスの最低限のマナーであり、社員に対する叱責として、業務の適正の範囲内であると言えます。

## 第49回 定時総会のご案内

当協会の定時総会を以下により開催します。

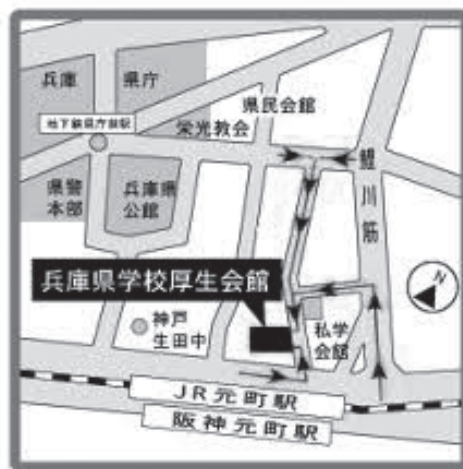
会員事業場のご出席をお願いします。(案内状を本月号に同封しています)

ご欠席の場合でも、総会成立のため「委任状」のご提出をお願いします。

日 時 令和7年5月27日(火)14時00分から

会 場 兵庫県学校厚生会館 2階大会議室  
神戸市中央区北長狭通4丁目7-34

JR・阪神「元町」駅東口から、北へ約130m



兵庫県学校厚生会館HPから転載

## 「安全衛生管理セミナー」、「労務管理セミナー」開催のご案内

労務、安全衛生の基本となる労働基準法、労働安全衛生法等の関係法令の他、過重労働・メンタルヘルス対策、安全衛生配慮義務、社会保険制度等、管理監督者等が押えておくべきポイントをご説明します(参加有料)。

管理監督者、人事労務・安全衛生担当になられた方等にお勧めします。

① 安全衛生管理セミナー 6月5日(木)10:30~16:40

会 場：神戸市立中央区文化センター 10階 1001+1002号室

内 容：安衛法、労働災害防止対策の基本、過重労働・メンタルヘルス対策、  
安全衛生配慮義務等

講 師：倉田 直氏(社労士、ISO45001(労働安全衛生)審査員等)

② 労務管理セミナー 6月17日(火)10:30~16:40

会 場：神戸市立中央区文化センター 10階 1001+1002号室

内 容：労働基準法、労働契約法、労働・社会保険制度の概要等

講 師：岸野雄彦氏(特定社労士、産業カウンセラー等)

テキスト(両セミナー共通)：「管理監督者研修用テキスト」(全基連発行)1,320円

\*受講料、参加申込方法等の詳細は、当協会HP「講習・教育・研修会」⇒「その他の教育・研修会」を参照願います。

## 事務局だより

令和7年4～5月度の技能講習などの予定です。

詳細は、当協会HP (<https://kobehigashi.com>) をご参照ください。

技能講習等は、長年の実績を有する当協会主催の技能講習等を是非ご利用ください。

実施機関	講習名	実施月日	会場	受講料 (1名につき)
神戸東事務所	フォークリフト運転技能講習	4月18日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	37,950円
		4月26・27・29日	㈱神戸港国際流通センター	
	安全衛生推進者養成講習	4月16日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	15,730円
	衛生推進者養成講習			11,330円
	高所作業車運転技能講習	5月15日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	39,820円
		5月17日	川崎重工業(株)神戸工場	
玉掛け技能講習	5月21・22日	神戸東労働基準協会 研修室	25,630~27,830円	
	5月24日	㈱神戸製鋼所 神戸線条工場		
金属アーク溶接等作業主任者限定技能講習	5月30日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	12,870円	
神戸東労働基準協会	第一種衛生管理者受験準備講習(休日)	4月6・12日	兵庫県中央労働センター 小ホール	26,400円
	化学物質管理者講習(6H)	4月8日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	19,580~23,980円
	低圧電気取扱い業務特別教育	4月17日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	17,050~19,250円
		4月19日	㈱神戸製鋼所 神戸線条工場	
	安全管理者選任時研修	4月17日	神戸西労働基準協会 研修室	15,400~17,600円
	雇入れ時安全衛生教育	4月21日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	8,140~10,340円
	酸素欠乏症防止特別教育	4月21日	神戸西労働基準協会 研修室	8,250~10,450円
	職長教育	4月22・23日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	13,530~15,730円
	職長・安全衛生責任者教育			17,050~19,250円
	フルハーネス特別教育	4月24日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	9,240~11,440円
	第一種衛生管理者受験準備講習(休日)	5月5・6日	兵庫県中央労働センター 小ホール	26,400円
	石綿解体業務等特別教育	5月14日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	8,899~11,099円
	危険予知(KYT)訓練研修	5月23日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	8,030~10,230円
	自由研削用といし特別教育	5月27日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	9,020~11,220円
第49回定時総会	5月27日	兵庫県学校厚生会館		
第1種衛生管理者受験準備講習(平日)	5月28日	㈱神戸製鋼所神戸線条工場 コミュニティセンター	23,100円	
第2種衛生管理者受験準備講習(平日)			14,300円	

## 編集後記

1～2P掲載の労務管理研修会では、講師から多くの有益な資料が提供されました。同資料中「雇用力評価ツール」(A4・2枚)は、「簡単なチェックリストに記入するだけで、高齢者の活躍に向けた職場の課題を見つけ出すことができるシステム」(同リーフレットから引用)。体制作りを始めるにあたり自社の課題をチェックしてみましょう。

新年度を迎え、新入社員を迎える時期となります。安全衛生教育を確実に実施し、無災害継続を目指しましょう。当協会主催の「雇入れ時安全衛生教育」(4/21)も是非ご利用願います。