

一気に冬が来たようです。北国では大雪になったところもあるということ。ついこの前まで季節外れの残暑だと言っていたのに・・・。

それにしても、今年の夏は暑かったです。このところ毎年毎年「今年の夏は異常な暑さだ」と言っているような気がします。地球温暖化もここまで来たかという感じです。最近、関東より西は温帯ではなく亜熱帯に区分すべきだ、いやいや北日本も亜熱帯で西日本は熱帯になったんだ、なんて話を聞きます。

「えー！日本は温帯だとずっと学校で習ってきたよ！」と言いたいところですが、こう毎年暑い夏が続くと、確かにそういうことかと納得せざるを得ない部分もあります。とするなら、地球温暖化の問題は問題として、この夏の暑さは、日本が熱帯や亜熱帯に区分される地域になったせいだと考えるべきで、毎年「異常だ、異常だ、想定外だ。」と慌てるのではなく、「日本は熱帯、亜熱帯なんだ。」ということを前提とした、それに対応した対策と準備をすべき時代になったのだということなのかもしれません。

(中山)

目次

1 2023年度 両立支援シンポジウム(厚生労働省)

～組織経営で捉える「治療と仕事の両立支援」～

(滋賀産業保健総合支援センター副所長吉川昌毅さんと同産業保健専門職長澤孝子さんがパネリストとして登壇します。オンライン、アーカイブ配信あります。)

2 健康上の理由による休職者の復職 (リクルートワークス研究所)

3 睡眠指針改訂(案)を公表(厚生労働省)

4 関連情報

1 2023年度 両立支援シンポジウム

～組織経営で捉える「治療と仕事の両立支援」～

○開催概要

【開催日】令和5年12月13日(水)13:30~16:30

【場所】東京国際フォーラム ホールD7

※オンライン配信も行います

※終了後は アーカイブ 配信を予定

(1) 基調講演

株式会社丸井グループ

取締役上席執行役員 CWO 専属産業医

小島 玲子 氏

(2) 事例発表

(3) パネルディスカッション

○ファシリテーター

- ・株式会社丸井グループ

取締役上席執行役員 CWO 専属産業医 小島 玲子 氏

○パネリスト

- ・株式会社 SANYO-CYP 代表取締役社長 山村 健司 氏

- ・独立行政法人 労働者健康安全機構 滋賀産業保健総合支援センター副所長

吉川 昌毅 氏

- ・独立行政法人 労働者健康安全機構 滋賀産業保健総合支援センター産業保健専

門職 長澤 孝子 氏

- ・公益財団法人 神奈川県予防医学協会 健康創造室相談課担当部長 飯塚 晶子 氏

- ・一般社団法人 日本難病・疾病団体協議会 副代表 大柄 嘉宏 氏

【プログラム】

13 : 30 ~ 13 : 35 (5 分)

挨拶

- ・厚生労働省労働基準局 安全衛生部長

13 : 35 ~ 14 : 05 (30 分)

基調講演

- ・小島 玲子 氏

14 : 10 ~ 15 : 10 (60 分)

- ・事例発表

15 : 15 ~ 16 : 00 (45 分)

パネルディスカッション

- ・小島 玲子 氏 ・山村 健司 氏 ・吉川 昌毅 氏

- ・長澤 孝子 氏 ・飯塚 晶子 氏 ・大柄 嘉宏 氏

16 : 00 ~ 16 : 30 (30 分)

- ・交流会

登壇者とご来場者の交流会を行います

※現地開催参加者のみ

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

2 健康上の理由による休職者の復職（リクルートワークス研究所）

健康上の理由で休職を経験した人々が、どのように復職を果たすのか、その軌跡を明らかにした。特に、休職から復職や離職へ至る経路に注目し、休職前後の労働環境の違いを比較した。 百瀬由璃絵（東京大学）

（要旨）

昨今、健康経営や仕事と治療の両立支援が推進されており、多様な人材マネジメントの一環として、従業員が健康的に働き、たとえ健康上の問題を抱えていても働ける労働環境が求められている。本研究では、健康上の理由で休職を経験した人々が、どのように復職を果たすのか、その軌跡を明らかにした。特に、休職から復職や離職へ至る経路に注目し、休職前後の労働環境の違いを比較した。その結果、第1に、健康上の理由で休職を経験した後に復職した人々と、休職後に離職したままである人々や休職を継続している人々とは、休職期間や失業期間が大きく異なることがわかった。後者の休職期間は、傷病手当金の平均受給期間よりも長い傾向にあった。また、精神的理由による休職者のほうが休職期間は長く、身体的理由による休職者のほうが失業期間は長いことが判明し、傷病の状況にあわせた制度や社会保障が必要である。第2に、休職前後の労働環境を明らかにしたところ、休職後に一度離職して再就職した場合は、休職後に復職した場合よりも復職後の労働環境が良い場合が多いことが判明した。労働環境が良ければ、休職後に一度離職した人も再就職が実現することがわかった。

https://www.works-i.com/research/paper/discussionpaper/item/DP_0067.pdf

3 睡眠指針改訂(案)を公表(厚生労働省)

- ・健康づくりのための睡眠指針の改訂について(案)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001151834.pdf>

- ・睡眠に係る推奨事項(案)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001151836.pdf>

- ・睡眠に係る参考情報(案)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10904750/001151837.pdf>

○大人は6時間以上の睡眠を 厚労省「睡眠指針改訂(案)」公表(保健指導リソース

ガイド)

https://tokuteikenshin-hokensidou.jp/news/2023/012652_2.php

4 関連情報

(保険指導リソースガイド)

●働く人のメンタルヘルスケアをどうする？ 労働者のストレスやうつ病を改善 6つの対策を提言 東京大学

<https://tokuteikenshin-hokensidou.jp/news/2023/012646.php>

(厚生労働省)

●11月は『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」です
～下請等中小事業者への「しわ寄せ」を防止し「働き方改革」を推進するため、周知・啓発活動を集中的に行います～

厚生労働省は、中小企業庁および公正取引委員会と連携し、11月を『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」として、周知啓発ポスターの掲示、業所管省庁や都道府県、労使団体への協力依頼など、集中的な周知・啓発の取り組みを行います。

時間外労働の上限規制をはじめとする、大企業の働き方改革の取り組みが、下請等中小事業者に対する、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。また、工事の民間発注者による短い工期の設定や、荷主による長時間の恒常的な荷待ち等の取引慣行に伴う「しわ寄せ」も生じています。

厚生労働省では、中小企業が働き方改革を進められるよう、今後もこのキャンペーンをはじめとするさまざまな取り組みを通じて、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせない環境整備に努めていきます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35979.html

(JILPT)

●10代～20代の「こころの病」が急増、30代を初めて上回り過去最多/日本生産性本部調査

日本生産性本部は9日、第11回「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」結果を発表した。

企業の人事担当から見た従業員のメンタルヘルスの現状と組織の状況について調査。

「心の病」が最も多い年齢層について、10～20代との回答が43.9%に急増し、過去最多。初めて30代(26.8%)を上回り、「心の病」が最も多い世代となった。

直近3年間において「心の病」が「増加傾向」と回答した割合は45.0%となり「横ばい」と並んで最多。「増加傾向」は前回調査(2021年)で22.9%と最低となったが、今回は大幅に増加し、2010年以来の水準となった。

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/006654.html>

プレスリリース

<https://www.jpc->

[net.jp/research/assets/pdf/4582547a2b5a2864033997a22bc86c56_1.pdf](https://www.jpc-net.jp/research/assets/pdf/4582547a2b5a2864033997a22bc86c56_1.pdf)

●講演会「職場のハラスメントの防止対策と事後対応」／神奈川県かながわ労働センター

神奈川県かながわ労働センターは12月1日(金)、職場のハラスメント対策講演会「職場のハラスメントの防止対策と事後対応」を横浜市で開催する。職場で起こるハラスメントの基本的な知識、具体的な防止対策と事後対応などについて、労働法の専門弁護士が、講義と事例を用いた解説をする。対象は、経営者、管理監督者、人事労務担当者、関心のある方。参加無料。要事前申込。定員100名、先着順。

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/evt/e0992029.html>

●第31回日本産業ストレス学会

「産業ストレスとキャリア、ライフの統合的視座～働き方のリデザインへ向けて～」
日本産業ストレス学会は12月8日(金)～9日(土)、第31回日本産業ストレス学会「産業ストレスとキャリア、ライフの統合的視座～働き方のリデザインへ向けて～」を千代田区及びオンラインで開催する。

(オンラインは一部ライブ配信及びオンデマンド配信)

健康経営、メンタルヘルス、ダイバーシティ経営、労災認定、人事労務管理、キャリア支援など、幅広いテーマを取り上げ、研究者、実務家等による各種講演・シンポジウム・ワークショップ等を予定。

参加費1万3,000円。早期登録(～11/19)は1万円。

<https://procomu.jp/jajsr31/>

●「輝くテレワーク賞」受賞者決定、表彰式で受賞企業の取組紹介も／厚労省

厚生労働省は10月31日、「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰(輝くテレワーク賞)」の受賞者決定を発表した。

テレワークの活用によって、労働者のワーク・ライフ・バランスの実現に顕著な成果をあげた企業や個人が対象。

表彰式は、11月27日に都内で開催(オンライン参加も可)。受賞企業による取組紹介

も予定している。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35897.html

▽「働く、を変える」テレワークイベント

<https://teleworkgekkan.go.jp/events/debrief2023.html>

▽11月は「テレワーク月間」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35894.html

●年休取得日数10.9日、取得率62.1%、1984年以降過去最高／就労条件総合調査

厚生労働省は10月31日、2023年「就労条件総合調査」結果を公表した。22年の年次有給休暇の平均取得率は62.1%（同58.3%）で1984年以降過去最高。取得日数10.9日（同10.3日）も同じく過去最高。

政府は「過労死等の防止のための対策に関する大綱」などで2025年までに年休取得率70%を目標にしている。

退職給付（一時金・年金）制度が「ある」企業は74.9%。同制度がある企業を「100」とした制度の形態別の企業割合は、「退職一時金制度のみ」が69.0%、「退職年金制度のみ」が9.6%、「両制度併用」が21.4%だった。

このほか、退職者の状況や退職給付額などについても調査している。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/index.html>

▽報道発表資料

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/houdou.pdf>

▽概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/23/dl/gaikyou.pdf>

●セミナー「日本の賃金を考える 2023冬」／全国社労士会ほか

全国社会保険労務士会連合会は11月30日（木）、事業主向けセミナー「日本の賃金について考える 2023冬～社員全員が向上心と納得感を持って働ける賃金制度をどう作るか～」をオンラインで開催する（共催：労働新聞社）。

持続的賃上げの実現が言われる中、日本の賃金水準が停滞してきた要因等を探るとともに、同一労働同一賃金の実現が賃金全体の底上げに果たす役割について考える。

JILPTの樋口総監による基調講演のほか、事例紹介、パネル討論を行う。

参加無料、27日（月）までに申し込む。

2023年11月30日(木) 14:00～開催

会場：JPタワー ホール&カンファレンス (東京駅直結)

<https://www.rodco.jp/seminar/otherseminar/167512/>

小野田 富貴子 (両立支援担当)

fukiko-onoda@honbu.johas.go.jp

中山 篤 (メンタルヘルス担当)

atsui78natsu@gmail.com

菅野 由喜子 (メンタルヘルス担当)

yukikan28@gmail.com