

最近ペットボトルを開ける時苦勞するようになりました。渾身の力を込めて開けることもしばしばです。昔はどんなペットボトルでも簡単に一発で開いたのに。

「ぞうきを絞るように開ける高齢者は、筋力が低下しているかもしれない」という記事を見つけました。親指と人さし指の側面でふたを挟む一般的な開け方の「側腹つまみ」の人と比べ、筋力低下に該当する可能性は2.7倍だった、という調査結果が出たとの記事です。普通に暮らせているのであまり感じていなかったのですが、確実に筋力は低下しているのでしょう。今まで何もやってこなかったのですが、筋トレを始めなければならぬのかもしれないかもしれません。もし気になる方は最後の記事を参照下さい。(中山)

## 目次

- 1 個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（素案）について
- 2 関連情報

### 1 個人事業者等の健康管理に関するガイドライン（素案）について

(159回安全衛生分科会)

(令和3年に「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決において「労働安全衛生法は労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨(※)」との判断がされました。その判決に基づき個人事業者等に労働安全衛生法を適用するための労働安全衛生規則等の改正が行われています。個人事業者等の健康管理についても、どうするのかは大きな問題です。その問題についてのガイドライン(素案)がまとまりました。

(※)＜最高裁判決の論拠＞

- ・ 第1条の目的規定には、「快適な職場環境の形成を促進」とされており、その対象は労働者に限定していないこと。
- ・ 石綿等の有害物に対する措置を事業者に義務付けている第22条では、その保護対象を労働者に限定していないこと。

本ガイドラインにおいて、個人事業者等の健康管理については(メンタルヘル関連)

○個人事業主等は

- ・心身の健康に配慮した働き方、生活習慣の改善等についての知識を深め、心身の健康の保持増進に努めること。
- ・メンタルヘルスについては、日頃からセルフケアに努めること。定期的に、ストレスの状況を自身で確認することが重要。
- ・労災保険に特別加入している個人事業者等については、産業保健総合支援センター及び地域産業保健センターを利用することも一つの方法。

等が

○事業者は

- ・個人事業者等の就業時間が長時間になりすぎないように配慮すること。
- ・個人事業者等から求めがあったときは、長時間労働者に対する面接指導制度を参考に、当該個人事業者等に対して医師による面談を受ける機会を提供すること。
- ・ハラスメント行為に関する相談対応のための体制整備などの措置を講じること。
- ・ハラスメントに関する措置義務や望ましい取組に基づき、個人事業者等のメンタル不調への対応に取り組むこと。

等が示されました。)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001212761.pdf>

○一人親方等に対する安全衛生対策

- ・一人親方等の安全衛生対策について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzan/newpage\\_00008.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzan/newpage_00008.html)

- ・労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案の概要について（個人事業者等に対する安全衛生対策関係）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001212762.pdf>

## 2 関連情報

(厚生労働省)

●労災補償業務の運営に当たって留意すべき事項について

(次年度の労災補償業務にかかる留意通達です。毎年年度末示されます。)

○脳心、精神事案関係抜粋

### 3 労災認定基準の適切な運用

#### (1) 脳・心臓疾患

脳・心臓疾患については、認定基準に基づき、適切に労災認定を行うこと。

特に、労働時間のみで業務と発症との関連性が強いと認められる時間外労働の水準

には至らないがこれに近い時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷が認められるときには、業務と発症との関連性が強いと評価できること等を踏まえ、労働時間以外の負荷要因についても十分に調査した上で、適切に評価すること。

また、基礎疾患を有する者の業務の過重性の評価について、基礎疾患を有していたとしても日常業務を支障なく遂行できる者が同種労働者に含まれることから基礎疾患の状況等の健康状態についても考慮しつつ、同種労働者にとっても過重な業務に就労したと認められるか否かという観点から、業務の過重性を適切に評価すること。

## (2) 精神障害

### ア 改正認定基準に基づく適切な認定

心理的負荷による精神障害の認定基準については、最新の医学的知見を踏まえて、「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」において検討が行われ、報告書が取りまとめられたことを受けて、令和5年9月1日付け基発 0901 第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」により改正を行ったところであり、これに基づき適切に労災認定を行うこと。

### イ 効率的かつ的確な調査

調査に当たっては、請求人の主張を十分に整理した上で、利害が相反する立場の者からの聴取のほか、確認すべき事実に関する情報を有すると考えられる調査対象者を選定する等、随時、事案検討会の中で見直しを行い、効率的かつ的確に事実認定を進められるよう努めること。

なお、聴取に当たっては、聴取内容を的確に聴取書に取りまとめることにより、聴取内容を組織的に共有するよう適切に対応すること。

### ウ 医学意見の効率的な収集

認定基準の改正により、自殺事案等専門部会意見により判断すべき事案としていたものについて特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更するなど、専門医意見、主治医意見により決定できる事案の範囲を拡大したことを踏まえ、効率的な医学意見の収集を行い、迅速な決定に努めること。

### エ アフターケアに係る労災指定医療機関の指定申請に係る周知・勧奨

精神障害により労災認定を受けた被災労働者が、治癒後も同じ主治医によるアフターケア制度の措置を受けられることは、被災労働者の負担軽減や、円滑な社会復帰の観点からも重要であるため、被災労働者が受診する医療機関が労災保険指定医療機関となっていない場合には、当該医療機関に対して指定申請を行うよう、積極的に周知・勧奨すること。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240227K0010.pdf>

(JILPT メールマガジン労働情報)

●「健康経営優良法人2024」の認定法人を公表／経産省

経済産業省は11日、「健康経営優良法人2024」の認定法人を公表した。健康経営優良法人とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、健康の保持・増進につながる取り組みを戦略的に実践している法人。

2024年は、「大規模法人部門」に2,988法人、「中小規模法人部門」に1万6,733法人が認定された。認定の基となる健康経営度調査の回答法人に対する各施策の偏差値等を記載した評価結果（フィードバックシート）も公開されている。

<https://www.meti.go.jp/press/2023/03/20240311004/20240311004.html>

▽健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト

<https://kenko-keiei.jp/>

#### ●「国際女性の日」のビデオメッセージ／政府

政府は8日、「国際女性の日」にあたってのビデオメッセージを発表した。首相は「女性活躍・男女共同参画は、全ての人が生きがいを感じられ、多様性が尊重される社会の実現、我が国の経済社会の持続的発展において、不可欠な要素」、「政府として、企業等における女性登用の加速化、仕事と家庭の両立支援策の充実、男女間の賃金格差の是正などの課題に、一丸となって取り組み、女性の活躍を全力で後押しする」とした。

[https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/discourse/20240308message2.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/discourse/20240308message2.html)

#### ●テレワークセミナー／東京テレワーク推進センター

東京テレワーク推進センターは3月21日(木)にセミナー「総務・経理・労務の業務効率化はここまでできる！

～テレワーク実践企業の改善事例～」をオンラインで開催する。参加無料、要事前申込。定員はオンライン300名。

<https://tokyo-telework.metro.tokyo.lg.jp/seminarevent>

(リクルートワークス研究所)

#### ●マネジャーの仕事の変化を「感情労働」の観点から考える

マネジャーの機能不全が問題視されて久しい。筆者が認識している限り、そうした指摘がなされてからすでに20年以上の時が経過している。その主たる要因はマネジャーにのしかかる過剰な負担にあるのだが、企業・人事がさまざまな対策を進めているにもかかわらず(※1)、抜本的な解決を見ないまま今日に至っている。結果的に見れば、これまでは“何とかなっていた”ということなのかもしれない。しかし、いよいよ“どうにもならない”状況になりつつある。その兆しはマネジャーの負荷の質的な変化に表れてきている。本稿では今日のマネジャーが置かれている状況につい

て「感情労働」の視点から深掘りしていきたい。

<https://www.works-i.com/column/hataraku-ronten/detail032.html>

(保健指導リソースガイド)

●3月15日は「世界睡眠デー」 寝ても疲れがとれないなら要チェック 健康づくりのための睡眠ガイド

<https://tokuteikenshin-hokensidou.jp/news/2024/012929.php>

●日本産業保健師会 2023年度第3回研修会

一産業保健師活動のあり方の本質に迫る一

「働く人々における睡眠の重要性：勤務間インターバルとつながらない権利」

2024年4月10日(水) 19:00~20:45 zoomによるオンライン開催

<https://peatix.com/event/3821528>

(厚生労働省)

●特別な休暇制度

○病気休暇制度リーフレット

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/recuperation2023-leaflet.pdf>

○特別休暇制度パンフレット

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/material/pdf/category4/tokukyu2023.pdf>

●令和6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施します～学生アルバイトのトラブル防止のために～

厚生労働省では、全国の大学生等を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施します。

本キャンペーンは平成27年度から実施しており、本年度で10回目となります。

キャンペーン期間中、厚生労働省では、大学等での出張相談や、アルバイトを始める前に知っておいてほしいポイントをまとめたリーフレット(別添2、3)の配布などを行いますので、これからアルバイトを始める学生のみなさんはもちろん、既にアルバイトをされている方も、この機会にぜひ、ご自身の労働条件を確かめてみてください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_38382.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38382.html)

(ヨミドクター)

●飛行機の機内ではしか感染拡大？ 感染力はインフルエンザの10倍…免疫なければ、感染後にほぼ100%発症

(本記事に出てくる濱田篤郎先生は東京産保の相談員をされています。)

<https://yomidr.yomiuri.co.jp/article/20240313-OYTET50000/>

●ペットボトルのふたはどう開けている？ 開け方でわかるフレイルのサイン…鹿児島大と「伊藤園」が研究

<https://yomidr.yomiuri.co.jp/article/20240227-OYTET50012/>

○ペットボトルの開け方で筋力低下を簡便に把握できる可能性を確認

「逆筒握り」が筋力低下のサイン、フレイルの予防に役立てよう。(伊藤園)

<https://www.itoen.co.jp/news/article/57372/>

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