

独立行政法人労働者健康安全機構 長野産業保健総合支援センター TEL 026-225-8533 FAX 026-225-8535
URL https://www.naganos.johas.go.jp

所 長 通 信

令和８年度を迎えて

新年度を迎えました。

所長に就任して１年が経ちました。皆様方やスタッフに支えられて、何とか仕事ができました。

新たな気持ちで、スタッフ一同、新年度をスタートします。

改正労働安全衛生法が令和７年５月14日に公布され、令和８年４月１日には以下の項目等が施行されました。

- 化学物質による健康障害対防止対策等の推進として、営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知
- 高年齢労働者の労働災害防止の推進

加えて、改正労働施策総合推進法が令和７年６月11日に公布され、治療と就業の両立支援（努力義務）が令和８年４月１日に施行されました。

皆様方の温かいご支援をよろしくお願いいたします。

えんぴつ画をひとつ（康〔やす〕）



め じ ろ

現代川柳をひとつ（安康〔あんこう〕）

あの人は黙って静かに聴いていた

（所長　飯塚康彦）

相談員通信

2026 年 4 月スタート！報告書の「電子申請義務化」を安全に活かすコツ

産業保健相談員（労働衛生関係法令）　田村　和佳子

信州の山々が芽吹き、日差しの暖かさに春の訪れを感じる季節になりました。4 月は多くの事業所で新年度が始まり、新しい仲間を迎えたり、組織の体制が変わったりと、活気あふれる時期ですね。 事業所の皆様のお話を伺っていると、今年度から始まった大きな変化に戸惑いの声をいただくことがあります。それは、労働安全衛生に関する各種報告書の「電子申請」の原則義務化です。「パソコンの操作が増えるだけで、現場の安全とは関係ないのでは？」と感じる方もいらっしゃるかもしれません。しかし、このデジタル化には、実は「職場の安全をより確かなものにする」という大切な願いが込められています。

■ 事務の時間を「現場を歩く時間」へ

これまでは、報告書を作成するために書類を印刷し、押印し、郵便局や労働基準監督署の窓口まで足を運ぶ必要がありました。信州の広いエリアでは、移動だけで半日かかってしまうことも珍しくありませんでした。 今回の改正によって、その事務負担は大きく軽減されます。

【根拠条文：労働安全衛生規則 第九十一条の二】事業者は、厚生労働省令で定める報告書の提出について、厚生労働省の使用に係る電子計算機（電子申請システム）を使用しなければならない。

この義務化のメリットは、事務作業を効率化し、そこで生まれた余裕を「本来の安全活動」に振り向けていただくことにあります。書類を完成させること自体が目的ではありません。浮いた時間で現場をパトロールしたり、新しい仲間に声をかけたりする。そんな「人に向き合う時間」を創り出すためのデジタル化なのです。

■ データが教えてくれる「職場のサイン」

もう一つの理由は、情報を「活かす」ことにあります。労働安全衛生法には、私たちの活動の根幹となる目的が記されています。

【根拠条文：労働安全衛生法 第一条（目的）】この法律は、……職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

報告書をデータで提出・管理するようになると、これまでの「紙」の山に埋もれていた情報が「見える化」されます。例えば、自社の健康診断結果や労働災害の傾向を、過去数年分と比較することが容易になります。「最近、特定の部署で腰痛の訴えが増えているな」「この時期は転倒災害が多い傾向にあるな」といった、数字が発する小さな SOS に気づきやすくなるのです。 電子申請への移行は、単なる手続きの変更ではなく、職場の変化にいち早く気づくための「高度なセンサー」を導入するようなものだといえるでしょう。

■ 報告は「安全のバトン」を繋ぐこと

また、4 月は人事異動の季節でもあります。電子申請システムでの管理が進めば、「前任者がどこに書類を置いたかわからない」といったトラブルも防げます。

【根拠条文：労働安全衛生法 第百条（報告等）】厚生労働大臣、労働基準監督署長又は労働基準監督官は、この法律を施行するため必要があると認めるときは、事業者に必要な事項を報告させることができる。

法令に基づく「報告」を確実に継続することは、組織としての安全管理の信頼性を支える柱です。デジタルという仕組みが裏側から支えることで、担当者が変わっても「安全のバトン」が途切れることなく次へと繋がっていくのです。

■ むすびに

「電子申請」という言葉だけを聞くと無機質に感じますが、その先には必ず「働く人の笑顔」があります。効率化した時間で、ぜひ現場を歩き、仲間と対話をしてみてください。

電子申請には、政府共通の認証用 ID である「gBizID（ジービズアイディー）」が必要です。

促進員通信

「事業所と労働者の間には・・・」

メンタルヘルス対策・両立支援促進員　小澤　靜

時は今 2026 年2月半ば過ぎ、ミラノ・コルティナ五輪は大詰めを迎えています。フィギュアスケート日本代表の三浦・木原ペア（愛称りくりゅうペア）はショートプログラム5位から、逆転・圧巻の金メダルとなりました。24 歳の三浦璃来選手と 33 歳の木原龍一選手、ペアを組んで 7 年、ずっとリードして支えてきた木原選手はショートプログラムで普段やったことのないミスをして、演技終了後からフリー開始までの一日、メンタル崩壊の危機を迎えました。世界のトップスケーターだからこその落ち込み、凡人には想像もできませんが…。

そんな時、涙の止まらない木原選手に寄り添っていた三浦選手は、フリー競技前にこう言ったそうです。
「龍一くん、ずっと泣いてて、もう赤ちゃんやん!!」～個人的にはウケる～💛（失礼しました）
そういう三浦選手は、ショートの演技終了後から、木原選手の背中をトントン、頭をナデナデ、肩を優しく抱いて「まるでお母さんやん」と TV を観て感じました。その結果、フリー世界歴代最高得点での金メダル獲得です。
後のインタビューで三浦選手は、「今までずっと龍一くんに支えてもらったから、今度は自分が支える番、強くならなきゃと…」「初めて龍一くんが弱みを見せてくれたから、しっかり支えようと思えた」と語りました。
赤ん坊のように泣き続けた木原選手と、母親のように寄り添った三浦選手、危機に向き合ったお二人に、大きな拍手を贈りたいです。まるで上質なドラマを見せてもらったような気分です。母性は美しい…。

さて、やっと本題です。数年前、職場におけるメンタルヘルスについての労務関係専門の弁護士の先生の講演で、「弱みを出し合える職場が、一番強い」とお聴きしました。其々が職場で、心理的安全性が感じられないと、率直なストローク交換は出来ないものです。でも、それって本当に無いの？
「上司にどうせ言っても、わかってもらえない」「知っているはず」「上司も大変そうだから相談できない」とか「困っているけど、自分さえ我慢すれば良いのでは…」とストレスを抱える労働者の方々…。
また一方で上司も、「職場の管理者として、自分のやり方があっているのか、正解が分からない」、「何となく心配しているが、声をかけづらい」「どう声掛けするか悩ましい」上司も悩んでいる。～すれ違う思い～

上司と部下の関係だけでなく、同じ事業内の部署間でも、すれ違いは起こります…。それって誰の課題？
「他部署から責められるが、自部署だけではどうにも解決できない」「自分の部署を守りたい」管理者ストレス。
普段、事業所を訪問していて、真面目で仕事熱心な方々の『すれ違う思い』を感じることが、ままあります。
さあ、どうしましょう？事業所内の『対話の習慣』『対話の仕組みづくり』はどうなっていますか？
事業所全体での現状認識や経営目標等の『情報共有』はされていますか？新入社員だって、経営を知ることで、モチベーションや動きが変わってくるのです。多視点を育てる『皆経営者主義』ですね。
従業員の皆様のお困りごとには、職場の安全衛生・コミュニケーション改善による業務効率の変化『環境改善』のヒントが必ず埋まっています。必ずです。事業所の経営に携わる皆様におかれましては、どうぞヒントを探す『宝探し』の旅に、時々お出かけください。そのヒントを隠し？持っているのは、従業員の皆様です。

最後に、昨年の月刊誌の記事で見た「ポジティブ」という言葉の本来の意味をお伝えしたいと思います。英語のポジティブは「肯定」という意味で、「ポジティブ思考」は「肯定思考」であり、決して「楽天的思考」ではないそうです。事実を認め、受け入れて、前に進むこと。りくりゅうペアもリフトのミスが何故おきたか、映像で事実確認をされたのではないでしょうか？あしからず。

保健師通信

R8 年度が動き出し、心なし気持ちが落ち着かないのは、私だけでしょうか。

昨年 4 月からこの「信州さんぽ」は、8 枚から 4 枚に頁を減らして年 4 回ご提供させていただき、1 年が過ぎました。ページが少なくなったことにお気づきでない方もいらっしゃると思いますが、保健師通信も一年に一回書かせていただくことになり、今回の通信は、昨年度の事業を振り返りつつ、今後の事業の動向をお伝えできればと思います。

〇当センターの事業の PR はきちんとできただろうか

事ある毎に、PR のチラシを配付したり、長野労働局や各労働基準監督署と連携を図り、実施してきました。そもそも産保センターの役割は、自律的に産業保健活動を推進しようとする事業主を支援するというのが原則であるため、今後も声を上げていただいた事業主には、精一杯支援していこうとスタッフ一同考えています。

〇当センターの産業保健研修会の中身の充実は、なされてきているだろうか

コロナ時代から、WEB 研修が主となり、何処でも研修が受けられるよう配慮し、昨年度（R7）は、100 回以上研修会を実施しました。ベーシックな産業保健活動から、時代の要請のハラスメントまで多岐にわたっての研修会であり、回数の多さと、内容の充実には自負しています。一年間研修を受けていただければ、十分な意識の習得になるものと思われます。

〇R10 までに小規模事業場のストレスチェックの実施義務につけ、産保センターの役割は・・・

R8 年 2 月に厚生労働省は、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を発表しました。ストレスチェックは、メンタル不調を未然に防止するためのツールの一つとなります。ストレスチェックを実施しなければと焦って相談してくる事業主さんがいますが、実施は 2 年後までに整えればよく、まずは、メンタルヘルス対策には、体制整備が不可欠です。よってその導入支援に産保センターを活用していただきたいと考えています。ストレスチェックを含め包括的な視点で、事業場に伺いアドバイスができるものと思います。

〇治療と仕事の両立支援は、4 月より事業主の努力義務となりますが、動向は・・・

産保センターでは、両立支援の努力義務化が謳われてから、事業場からの電話が多くなってきています。今後体制整備を考えていく事業主さんが多くなり、治療中の方が働きやすい事業場になるよう国の動向を見据え支援させていただきます。

〇化学物質管理で悩んでいる事業主さんには、産保センターはどう支援するのか・・・

令和 6 年 4 月 1 日より化学物質管理が大幅見直しされ、産保センターでも産業保健研修会をとおし、改正点等について周知しているところですが、担当者が困っている事業場については、労働衛生工学専門員が訪問し支援していますので、ご活用ください。

〇高齢者の労働災害防止の推進についての対策の支援は・・・・

令和 8 年 4 月 1 日より高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務となります。産保センターでは、R6 年から労働災害が多い転倒や腰痛予防対策のセミナーを理学療法士が事業場を訪問し支援をしておりますので、ご活用ください。

〇女性特有の健康課題に係る相談対応や専門的研修等の充実は・・・・

令和 7 年 6 月に女性活躍推進法が改正され、女性の健康上の特性に配慮するべき旨が法の基本原則に明確化されました。産保センターでは、女性の産婦人科医師が事業場を訪問しセミナーを実施していますので、ご活用ください。

上記は、いずれも無料です。詳細は産保センターホームページに掲載しています。

（保健師　北野和子）