



みくには
ハートに愛

みく に 便 り

暑さ対策が必要な季節となりました。勤務時間の繰り上げやクールビズの導入など、安全な就業環境の整備をご検討下さい。



2026年5月1日発行
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目 12 番 20 号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム（バックナンバー）や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



◆ 今夏も要注意！ 職場の熱中症対策 ～義務化を踏まえた実務対応～

令和7年6月1日より、改正労働安全衛生規則が施行され、**職場における熱中症対策が罰則付きで義務化**されました。対応が不十分な場合、**6か月以下の懲役または50万円以下の罰金**の罰則が科される可能性があります。今夏に向け、改めて対応状況をご確認ください。

義務化の主な内容（令和7年6月1日施行）

- **熱中症予防管理者の選任** 事業場ごとに熱中症予防の責任者を選任し、対策を統括する体制を整備してください。
- **緊急時手順の策定と周知** 熱中症が疑われる症状を発見したときの連絡先・搬送先・応急処置の手順をあらかじめ定め、関係する労働者全員に周知することが義務となりました。
- **対象となる作業環境** WBGT（暑さ指数）28℃以上または気温31℃以上の環境で、継続1時間以上または1日4時間超の作業が対象です。屋外作業のみならず工場・厨房など屋内の高温作業場も含まれます。

今すぐできる 熱中症予防の実務対策チェック

<input checked="" type="checkbox"/> 暑さ指数（WBGT）の把握 環境省の「熱中症警戒アラート」や簡易WBGT計を活用し、作業環境の暑さを日々確認する習慣をつけましょう。	<input checked="" type="checkbox"/> 水分・塩分補給の徹底 自覚症状の有無にかかわらず、こまめな水分・塩分補給を指導してください。作業前後の摂取も重要です。
<input checked="" type="checkbox"/> 休憩場所・冷却場所の確保 冷房が効いた休憩スペースを確保し、定期的な休憩を作業スケジュールに組み込んでください。	<input checked="" type="checkbox"/> 暑熱順化（じゅんか）の実施 急に高温環境で働かせず、数日かけて少しずつ慣れさせる「暑熱順化期間」を設けることが熱中症予防に有効です。

【参考】WBGT（暑さ指数）の目安 25℃未満：ほぼ安全 / 25～28℃：注意 / 28～31℃：警戒 / 31℃以上：危険（原則作業中止）

熱中症は発症してからでは手遅れになるケースもあります。早期発見・早期対応と予防体制の整備が何より重要です。緊急時手順の整備・周知・就業規則への記載など、お気軽にご相談ください。

◆ 就業規則を「会社を守る盾」として整備していますか

就業規則は、労働時間・賃金・休暇・懲戒などの労働条件を定めた職場の「基本ルール集」です。常時10人以上の労働者を使用する事業場は作成・届出が法律上の義務ですが、**10人未満の事業場でも整備しておくことを強くお勧め**します。就業規則がなかったり内容が古いままであったりすると、次のようなトラブルが生じやすくなります。

- △ 不当解雇・懲戒をめぐる労使紛争（「そんなルールは聞いていない」）
- △ 残業代・休日手当の未払い請求（割増賃金の計算根拠が不明確）
- △ 問題社員への対応根拠がなく、会社が泣き寝入りするケース

就業規則は「労働者を縛るもの」ではなく、「会社と従業員の双方を守るもの」として機能します。令和8年は社会保険の適用拡大・育児介護休業法の改正など就業規則の見直しを要する法改正が相次いでいます。また、**今後予定される労働基準法改正（法定休日の明示義務化等）**への備えとしても、早めの点検・改定が重要です。就業規則は作成して終わりではなく、法改正のたびに適切に改定することが求められます。当事務所では**新規作成・改定・届出**を全面的にサポートいたします。お気軽にご相談ください。

Q ゴールデンウィーク明けから、ある社員が無気力で遅刻や欠勤が増えています。「五月病」かもしれないと感じているのですが、会社としてどのように対応すればよいでしょうか。

A 「五月病」は正式な医学的診断名ではありませんが、新年度の環境変化や長期連休後の気力低下をきっかけに、**意欲の喪失・倦怠感・頭痛・睡眠障害・食欲不振**などの症状が現れる状態を指します。医学的には「**適応障害**」として診断されることが多く、放置すると**本格的なうつ病に進行するリスク**があります。4人に1人が経験するともいわれており、決して他人事ではありません。

会社として取り組むべき対応は、厚生労働省が推奨する「**4つのケア**」の考え方が参考になります。①セルフケア（本人がストレスに気づき対処する）、②ラインによるケア（管理職が日常的に部下を見守る）、③産業保健スタッフによるケア（産業医・保健師等の活用）、④事業場外資源の活用（外部相談機関・こころの耳等の利用）です。

なかでもすぐ実践できるのが「**ラインによるケア**」です。直属の上司が日常的に声をかけ、「いつもと様子が違う」と感じたら、評価や業務とは切り離れた場で話を聴く機会をつくってください。「最近どうですか、無理していませんか」という一言が早期発見につながります。定期的な個別面談を設けることも有効です。

症状が続く場合は、産業医や外部の相談機関への**受診勧奨**を行ってください。本人が自ら申し出るのを待つだけでなく、上司が「**専門家に話を聴いてもらいませんか**」と背中を押すことが重要です。無理に出勤させ続けることで症状が悪化し、長期休職・退職につながるケースは少なくありません。また、休職・復職のルールを**就業規則に明記しておく**ことが、後のトラブル防止にもつながります。

五月病は新入社員だけの問題ではありません。異動・昇進・転勤など環境が大きく変わった中堅・ベテラン社員にも起こりえます。特に責任感が強く「弱音を吐けない」タイプほどリスクが高いといわれています。職場全体で「**気にかける文化**」をつくるのが、最大の予防策です。

厚生労働省「こころの耳」働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

【サイト概要】

厚生労働省が運営するメンタルヘルス総合ポータルサイトです。

働く方・ご家族・管理職・事業者の方々が無料でご利用いただけます。

サイト URL :

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

【相談窓口】

☎ 電話相談

0120-565-455
(無料・フリーダイヤル)

🗨 SNS 相談サイトから受付

受付時間

平日 17:00 ~ 22:00
土日 10:00 ~ 16:00
(祝日・年末年始除く)

✉ メール相談

サイトから 24 時間受付

【事業者の方へ】

事業者向けページでは、以下の情報が充実しています。

■ ストレスチェック制度

実務 Q&A・様式集

■ メンタルヘルス教育用

研修・資料ダウンロード

■ セルフチェックツール

■ 管理職向け

ラインケア研修資料

→ 職場環境改善にぜひご利用ください。