

オリエンタル 労働衛生ニュース No.152

2026年 初夏号

CONTENTS

労働行政だより	P1
ハラスメント対応は判断ではなくプロセスで決まる	P3
職場における熱中症対策と管理上の課題	P7
会員企業のご紹介	P8

健康PICK! 紫外線対策の基礎知識	P9
協会ニュース	P10
協会トピックス	P11



あじさい

着任のご挨拶

愛知労働局労働基準部長
小笠原 哲治



春暖の候、会員の皆様には、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

また、皆様には、日頃より労働基準行政の推進に多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび、4月1日付けの人事異動により愛知労働局労働基準部長として着任いたしました小笠原と申します。愛知労働局での勤務は初めてですが、管内の事情等を速やかに把握し、的確な行政運営に努めてまいる所存ですので、よろしくお願いいたします。

さて、愛知県最低賃金は、過去最高63円の引上げにより、昨年10月18日より時間額1,140円となりました。一方、足元では、物価上昇に対して賃金上昇が十分に追いついていない状況にあります。このため、中小企業・小規模事業者等が賃上げしやすい環境整備に一層取り組むことが重要であることから、個々の企業が自らのニーズに沿った支援策を活用できるよう、厚生労働省だけでなく中小企業庁の各種助成金などをまとめた「賃上げ支援助成金パッケージ」を積極的に周知し、活用促進を図ってまいります。

次に、長時間労働の抑制については、監督指導を徹底し、過重労働による健康障害を防止するとともに、生産性を高めながら労働時間短縮に取り組む企業に寄り添ったきめ細やかな支援を推進してまいります。

また、時間外労働の上限規制の適用が開始された建設業、自動車運転者、医師につきましても、引き続き、円滑な施行に向けて、労働基準監督署とともに特に中小企業の自主的な取組を促すための集中的な支援等を図ってまいります。労働災害防止対策につきましては、働く方々に安全と安心のほか、やりがいや生きがいをこれまで以上にもっていただくことや、経営トップの皆様には、安全衛生管理を経営課題として捉え、企業の価値向上を図る一環として取り組んでいただくことを目指し、リスクアセスメントのプロセスを通じて、安全のみならず、生産性、品質、環境などを一体的に管理向上するという考え方である「安全経営あいち®」を推進してまいります。

加えて、「安全経営あいち®」の中核であるリスクアセスメントについて、引き続き、その理解促進を図るための出前講座を実施するとともに、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じて、生産性等を高めながら安全性を向上させる支援を行ってまいります。

労働者の健康確保対策につきましては、労働安全衛生法令に基づく健康診断、長時間労働による面接指導、ストレスチェック等の健康確保措置やTHP指針、メンタルヘルス指針等の健康保持増進措置を相互連携して取り組む「労働者の心身の健康確保のための総合的な対策」の周知を図るとともに、危険性・有害性が認められた化学物質、粉じん等について、リスクアセスメントを中核とした、自律的でポジティブな安全衛生管理を促進してまいります。

労災補償行政につきましては、被災労働者等に対して迅速かつ公正に必要な保険給付を行うことが重要であり、特に認定までに時間を要する精神障害等の複雑困難事案について、愛知労災保険業務センターにおける集中的な事務処理をはじめ、労災担当部署と監督・安全担当部署が連携し、法令、認定基準等に基づいた適正な認定とより一層の迅速な事務処理に努めてまいります。

最後に、会員の皆様の益々のご発展とご健勝を祈念申し上げ、着任の挨拶とさせていただきます。

労働衛生行政の課題と最新動向

愛知労働局「令和8年度愛知労働局行政運営方針」より

<14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備>についてご紹介します。

労働災害発生状況を踏まえた現状の課題等

- 死亡者数は、中長期的に減少傾向にあるものの、なお30人近い尊い命が失われている。
- 死傷者数は、減少に転じた。製造業、建設業、陸上貨物運送事業等において、増加または横ばいで推移してきたが、令和7年は増加に歯止めがかかった。また、令和7年の死傷者のうち、60歳以上の高年齢労働者は29.2%を占め、外国人労働者は9.0%を占めている。
- 業務上疾病(腰痛、熱中症等)は、増加傾向にある。
- 定期健康診断有所見率は、平成29年より増加傾向にあり、令和3年以降は、55%前後を推移している。
- 働く人々が、安全と安心のほか、やりがいと生きがいを持てる社会への転換。
- 経営トップ等の安全衛生へのコスト意識からの転換。



取組

- リスクアセスメントのプロセスには、現場の実態把握を含めていることから、これを通じて経営上必要な視点である「PQCDsME」を一体的に捉え、それらを同時に高める戦略的手法を「安全経営あいち®」として提唱し、推進する。また、「安全経営あいち賛同事業場制度」の運用を通じ、「安全経営」とリスクアセスメントに積極的に取り組む事業場の姿勢を内外に示すことで、企業価値向上を支援する。
- 高年齢労働者が安全に働ける職場環境の実現にむけ、高年齢労働者の労働災害防止のための指針(令和8年2月10日公示)・補助金の周知、外国人労働者等に安全衛生に関する視聴覚教材等を周知。
- 「職場における腰痛予防対策指針」に基づく腰痛予防対策の推進を図る。
- 熱中症重篤化防止のため、令和7年6月に施行された改正安衛則の周知を図るとともに、熱中症予防のため「職場における熱中症防止のためのガイドライン」の周知を図る。

「安全経営あいち®」について詳しくはホームページをご覧ください。▶



第三次産業対策(+Safeの運用)

- 顧客等へのサービス提供と安全衛生管理の一体的運用を促すため、寄り添い型支援「+Safe」の運用を通じ、自主的取組を促す。

リスクアセスメント出前講座の利用促進

- 「安全経営あいち®」の中核であるとともに、機械の包括的な安全基準に関する指針、化学物質の自律的管理でも必須となる、リスクアセスメントの理解促進のため、出前講座を積極的に広報し、利用を促す。

リスクアセスメント出前講座について、詳しくはホームページをご覧ください。▶



総合的な健康確保対策

- 個別の情報として取り扱われがちな、健康診断、面接指導、ストレスチェック等の結果を総合的に取扱う手法の指導を通じて、事後措置の実施と健康保持増進を一体的に推進する。
- 危険性・有害性が認められた化学物質について、リスクアセスメントを中核とした、労働者のばく露の程度の低減措置の実施等について、丁寧な指導援助を行う。

ハラスメント対応は判断ではなくプロセスで決まる

リット法律事務所弁護士講演から読み解く現場対応の実務視点

本稿は、弁護士法人リット法律事務所の弁護士2名によるご講演をもとに、その内容を再構成したものです。本講演では、企業実務の視点からハラスメントの実態と対応の要点が整理されており、現場にとって示唆に富む内容となっていました。とりわけ、ハラスメントは特別な問題ではなく、日常業務の延長線上で生じるものであるという点が繰り返し強調されていました。

従来は暴言や暴力といった明確な行為が中心でしたが、現在では日常の中で生じる判断や認識のズレまでもが問題として捉えられています。この変化は、基準が厳しくなったというよりも、職場で起きている現象の見方そのものが変わってきていることを意味しています。

一方で現場では、「どこからがハラスメントなのか」「どのように対応すべきか」という判断に迷う場面が少なくありません。特に管理者は、指導の必要性和リスクの間で判断を迫られています。この葛藤は個人の問題ではなく、現場構造の中で生じるものとして整理されています。

また、多くのケースが「そのつもりはなかった」状況で発生している点も指摘されていました。指導の意図で発した言葉が、受け手には否定や圧力として受け取られることがあります。この認識のズレが問題の出発点となっています。



弁護士法人リット法律事務所
清水勇希様／藤本拓大様

本稿では、講演内容を踏まえ、実際の事例をもとに、管理者が直面する判断の難しさと対応の考え方を整理します。「何がハラスメントか」ではなく、「どのように対応するか」という視点から、現場で活用できる実務の要点を示します。

第1章 ハラスメントは「日常の中」で起きている

■ 問題は特別な出来事ではなく、日常の延長にある

ハラスメントの問題を考えるにあたって、まず現場で実際に起きている状況から捉える必要があると示されていました。特に強調されていたのは、問題の多くが明らかな逸脱行為として現れるのではなく、日常業務の延長線上で、当事者が気づかないまま生じているという点です。具体例として、新入社員への指導場面

が挙げられていました。業務を習得させるために同じ内容を繰り返し説明し、ミスが続けば指導が重なるという状況は、多くの職場で見られます。しかし、その過程で「さっきも説明したはずだ」「なぜ同じことを繰り返すのか」といった言葉が重なることで、それが単なる指導として受け取られなくなる可能性があります。

■ 「意図」と「受け取り」のズレが問題を生む

ここで問題となるのは、発信する側の意図と受け手の認識との間に生じるズレです。管理者にとっては業務上必要な指導であっても、受け手にとっては否定的な評価として蓄積され、心理的な負担となることがあると説明されていました。このズレは特別なものでは



なく、多くの職場で日常的に生じており、ハラスメントの多くがこの構造の中で発生していると整理されています。また、管理者の側には「指導しなければ業務が回らない」という現実がある一方で、その伝え方や場面、繰り返し方によっては、結果として相手に大きな負担を与える可能性があります。この両者の間にある緊張関係が、現場における判断を難しくしています。

■ ハラスメントは構造として理解する必要がある

この問題には明確な線引きが存在しない点についても触れられていました。同じ言葉であっても、個別に

伝えるか周囲の前で伝えるかによって意味は変わり、一度の指摘か繰り返しの指摘かによっても受け止め方は異なります。このように、ハラスメントの評価は固定的な基準によるものではなく、関係性や状況に応じて変化します。本講演で示されていた重要な視点は、「誰が悪いか」という単純な構図で捉えるのではなく、「なぜこのようなズレが生まれるのか」という構造を理解することです。ハラスメントは特別な出来事ではなく、日常の中で自然に生じ得るものとして捉えることが、適切な判断への出発点になります。

第2章 制度の変化と現場で起きている事例

■ 制度は「社内」から「社外」へと広がっている

制度面の変化についても整理されていました。特に示されていたのは、対象領域が社内から社外へと広がっているという点です。従来はパワハラやセクハラといった社内の人間関係が中心でしたが、現在ではカスタマーハラスメントへの対応が求められています。顧客や取引先からの繰り返しのクレーム、長時間の拘束、威圧的な言動といった行為については、これまで現場対応に委ねられることも多くありました。しかし、こうした行為が従業員の就業環境を損なう場合、企業として対応すべき対象になると整理されています。企業は顧客対応だけでなく、従業員保護の視点を併せて持つ必要があります。

また、採用や就職活動の場面においても同様の変化が指摘されています。面接やインターンでの言動が後に問題視されるケースもあり、企業の責任は社内にとどまりません。この変化は、禁止事項の追加というよりも、責任範囲の拡張として理解する必要があります。

■ 事例に見る「指導」とハラスメントの境界

具体的な事例を通じてハラスメントの境界が示されていました。新入社員に対する強い指導のケースでは、同じミスが続く中で「何度言えば分かるのか」「同



じことを繰り返すな」といった発言が他の従業員の前で繰り返されています。

この事例では、人格否定を含む表現と公開性が重なった点が問題とされていました。一方で、出発点は業務上の指導であり、正当な行為の延長で問題が生じている点が重要です。つまり、明確な逸脱行為ではなく、日常の中で境界が崩れる構造に注意が必要です。

さらに、穏やかな表現が繰り返されることで問題となるケースも示されていました。「信頼関係がない」「一緒に働くのは難しい」といった言葉が継続的に伝えられることで、心理的な圧力として作用する事例です。この場合、暴言がなくても影響は無視できず、「正しいことを言っているつもりでも問題になる」点が現場の難しさとして示されています。

■ 行為だけでなく「対応」も評価される

ハラスメントは行為だけでなく、その後の対応も含めて評価されます。セクハラの実例では、上司の行為に加え、その後の会社側の対応が問題となっています。被害を訴えた側に対する発言や対応の仕方が、組織としての姿勢を示すものとして評価されます。

ここで重要なのは、「事実認定」と「対応姿勢」は別であるという点です。事実が確定していない段階で

も、対応の仕方によって組織の評価は左右されます。つまり「どう判断したか」だけでなく、「どう向き合ったか」が問われます。

また、直接の当事者ではない従業員が影響を受けた事例も紹介されていました。強い叱責の場面を見た従業員が「安全ではない」と感じて退職したケースです。この事例は、ハラスメントが個人間にとどまらず、職場全体の問題として評価されることを示しています。

第3章 判断の難しさと、求められる本質

■ 管理者は常に「言うか・言わないか」の間で判断している

管理者が日常的に直面している判断の難しさが整理されていました。指導をしなければ業務が回らない一方で、強く伝えればハラスメントと受け取られる可能性があります。この二つの要請の間で判断を迫られていることが、現場の実態であると示されていました。

さらに、この判断には明確な正解が存在しない点も強調されていました。同じ言葉であっても、関係性や状況によって評価が変わる以上、「ここまでは問題ない」という一律の基準を持つことはできません。このような不確実性が、管理者の判断を難しくしている要因となっています。



■ 「正しいこと」がそのまま通用しない場面がある

「内容としては正しいにもかかわらず問題になる」ケースが実務上多い点も指摘されていました。業務上の評価や改善指示は必要な行為ですが、その伝え方や繰り返し方によっては、結果として相手に強い影響を与える場合があります。

ここで重要なのは、「何を言ったか」と「どのような影響を与えたか」は別の問題であるという点です。管理者として合理的な判断に基づいて発言していたとしても、その結果として相手の就業環境が損なわれていれば、評価は異なるものとなります。このズレこそが、ハラスメント判断の難しさの中心にあると整理されていました。

■ 問われているのは「結果」ではなく「プロセス」である

本講演の中核として示されていたのは、ハラスメントは結果ではなくプロセスで評価されるという考え方です。すなわち、ハラスメントの有無そのものではなく、その際にどのような対応が取られたかが問われるということです。

具体的には、関係者からのヒアリングを行い、事実を整理し、記録を残し、客観的に検討するという一連

の過程が重要になります。判断が難しいケースであっても、このプロセスが適切に踏まれていれば、組織としての対応は評価される可能性が高まります。一方で、結果として問題が小さかった場合でも、こうした過程が欠けていれば、それ自体がリスクとなります。

したがって、管理者に求められているのは個々の判断の正確さではなく、判断に至るプロセスを組織として持ち、それを再現可能な形で運用することであるとまとめられていました。

第4章 現場で求められる対応とこれからの考え方

■ 対応は「判断」ではなく「手順」で考える

本講演では、ハラスメント対応において重要なのは個々の判断ではなく、対応の手順を持つことであると整理されていました。現場では、この考え方をどのように実装するかが常に問われています。状況や関係性によって評価が変わる以上、その場の感覚だけで判断することには限界があります。

そのため、問題が生じた際には、まず事実関係を整理し、当事者双方から話を聞き、必要に応じて周囲の状況を確認したうえで、客観的に判断するという流れをあらかじめ持つことが重要です。このような手順に沿って対応できるかどうか、最終的な評価を左右します。

■ 日常の指導のあり方がリスクを左右する

ハラスメントの多くが日常の指導の中で生じていることを踏まえ、指導のあり方そのものが重要であると述べられていました。ここで問われるのは、「何を伝えるか」だけでなく「どのように伝えるか」です。

個別に伝えるのか、周囲の前で伝えるのか、一度で終わるのか、繰り返し行うのかといった違いが、受け手の認識に大きく影響します。そのため、人格ではなく行動に焦点を当て、必要な範囲で伝えることが基本となります。この点を意識することが、結果としてリスクの低減につながります。

■ 求められるのは「正解」ではなく「対応力」である

最後に、ハラスメント対応においては正解を持つことよりも、適切に対応できる状態を持つことが重要であるとまとめられていました。現場では必ず迷いが生じるため、その都度の判断に依存するのではなく、一定のプロセスに沿って対応できる仕組みを整えることが必要です。

また、ハラスメントを過度に恐れて指導を控えるのではなく、適切に備えたうえで必要な指導を行うことが求められます。現場では迷う場面が必ず生じますが、その迷いを前提として対応できる状態を整えることが、結果として職場の安心と信頼を支えることにつながります。

そして本講演を通じて示されていたのは、ハラスメントは特別な出来事ではなく、日常の中で生じ得るものであるという前提に立つこと、そしてそのうえで個々の判断に依存するのではなく、組織として対応できるプロセスを持つことの重要性です。この二点をどのように現場で実装できるかが、今後の事業者に求められる実務上の課題ではないでしょうか。



職場における熱中症対策と管理上の課題

現場管理に求められる視点とは

大阪労働局の土井達也氏による熱中症対策のご講演内容をもとに、現場で押さえておきたいポイントを整理しました。講演では、熱中症は特定の業種に限らず、日常業務の中で起こり得るリスクとして捉える必要があることが示されていました。また、「何が問題か」だけでなく、「どのように対応するか」を具体的に考えることの重要性も強調されていました。



大阪労働局 労働基準部
地方労働衛生専門官
土井達也様

熱中症は「どの職場でも起こり得る」リスク

講演では、熱中症が建設業や製造業にとどまらず、商業やサービス業にも広がっていること、さらに発生時期も6月から見られるようになってきていることが示されていました。こうした状況から、熱中症は特定の現場だけの問題ではなく、どの職場でも起こり得るリスクとして捉えておく必要があります。

発生は複数の要因が重なって起きる

熱中症は単一の原因で起きるものではなく、環境・個人・作業といった複数の要因が重なって発生します。講演でも、高温多湿の環境に加え、脱水や体調不良、作業負荷などが重なることでリスクが高まることが示されていました。そのため、対策は一つに絞るのではなく、全体として組み合わせて考えることが重要になります。

脱水症状の確認例

①手の甲の皮膚をつまんで放す



もとに戻るのに2秒以上かかれば「脱水」の疑いあり。

②手の親指の爪をつまんで放す



爪の色がもとの色（ピンク）に戻るのが3秒以上かかれば「脱水」の疑いあり。

出典：厚生労働省「働く人の今すぐ使える熱中症ガイド」



対策は「やっているか」より「機能しているか」が重要

現場では水分補給や休憩などの対策はすでに行われていることが多いものの、その内容が十分でないケースも見られます。例えば、水分量が不足している、体調不良に気づきながら作業を続けてしまう、単独行動によって発見が遅れるといった状況です。また、熱中症のおそれのある者に対する処置としては、**医療機関までの搬送の間や経過観察中は一人きりにしない**（単独作業の場合は常に連絡出来る状態を維持する）様に心掛けることを強調されていました。講演では、対策の有無ではなく、それが現場で実際に機能しているかを見直すことが重要であると指摘されていました。

まとめ

講演内容から、熱中症は複数の要因が重なって発生する身近なリスクであることが分かります。そのため、個人の注意だけに頼るのではなく、現場として無理なく実行できる対応を整えることが重要です。「起こさないこと」とあわせて、「起きたときにどう対応するか」を意識することが、安全な職場づくりにつながります。

現場での判断と行動が、その質を左右する。といえるのではないのでしょうか。

石塚硝子株式会社

本社所在地:愛知県岩倉市川井町1880
代表取締役社長執行役員:石塚久継
創業:1819年(文政2年)
従業員数:約1,800名
<https://www.ishizuka.co.jp/>



石塚硝子は、1819年(文政2年)に創業者が現在の岐阜県可児市でガラスを作り始めたことを起源としており、明治以降名古屋において事業を行ないつつ、1961年(昭和36年)から岩倉市において操業を開始し、2003年(平成15年)に本社機能を移し現在に至っています。長年、ガラスびんやガラス食器を中心としたガラス製品を世の中に送り出してきましたが、時代の変化とともに他素材の容器にも挑戦し、現在ではペットボトルのもととなるプリフォームや牛乳パックなどの紙容器のほか、ガラス素材の研究開発から生み出された抗菌剤などの機能性マテリアルの製造販売も事業の柱となっています。

創業以来200余年にわたり歩み続けて来れたのは、お客さまの期待に対して真摯に向き合いながら変化に適応してきた結果にほかなりません。これからも企業理念である「誠実」「挑戦」「成長」を掲げ所に価値あるモノづくりに邁進してまいります。



アデリアレトロ



ガラスびん



ペットボトル用プリフォーム

健康経営の推進

当社は、従業員と家族の健康維持・増進のため、石塚硝子健康保険組合と連携して様々な疾病予防事業を展開しています。近年では定期健康診断時に腹部エコー検査や歯科検診を行なうなど健診項目の充実や2次検査の受診勧奨による早期の精密検査受診を図ってきています。またグループ会社では健康経営優良法人の認定を受けてきており、今後も健康活動の取り組みを進めて認定の継続、追加認定に繋げていきたいと考えています。

オリエンタル労働衛生協会とのかわり

オリエンタル労働衛生協会様には、各種健康診断での健診項目の充実にあたってのご相談やその効果的な実施にあたり格別のご配慮をいただくなど、長年にわたり当社の保健衛生事業にとって頼れるパートナーとして重要な役割を担っていただいております。また支店や他事業所など本社以外の拠点での健診についても滞りなく対応いただいていることも心強く感じているところです。

紫外線対策の基礎知識

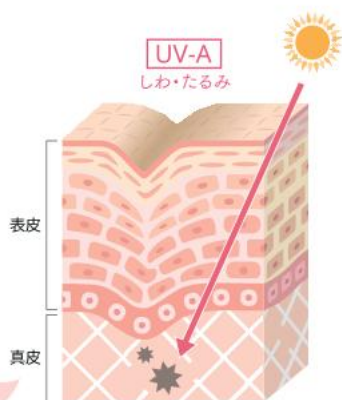
紫外線は夏のもの、と思っていませんか？実は、3月頃から急増し、6月～8月でピークを迎えますが、5月には真夏に近いレベルになっています。気づかないうちに蓄積される紫外線。今回は、皮膚と目への影響、そして無理のない対策を整理します。

日焼けは「軽い炎症」のくり返し

日焼けは単なる色の変化ではなく、紫外線による皮膚のダメージです。これが積み重なることで、シミ・しわ・たるみの原因となり、長期的には皮膚がんのリスクにも関係します。

特に注意したいのは、「強く焼けた日」ではなく、通勤や買い物などの日々の行動による積み重ねです。

地表に届く紫外線の9割以上を占めるUV-A波は肌の奥深くまで到達し、しわ・たるみの形成を促進します。



“目”も日焼けしています

紫外線は目にも届いています。長期的には白内障などの関連が指摘されており、屋外での活動が多い方は注意が必要です。

山や海のレジャー等、一日中屋外にいた際に短時間紫外線を浴びて起こる目の充血を「急性障害」と呼び、多くは48時間程度で回復しますが、これを繰り返すと「慢性障害」化し視機能に影響を及ぼす可能性が高まります。

「まぶしさが気になる」「目が疲れやすい」と感じる場合、それは紫外線の影響かもしれません。



サングラスは特別なものではありません

最近、日中のサングラスも自然な対策のひとつになっています。

- 日差しの強い時間帯(10時～14時)
- 車の運転中
- 屋外での長時間の活動

こうした場面では、積極的に使って問題ありません。大切なのは、レンズの色の濃さとUVカット機能の有無です。

色の濃いレンズは視界が暗くなることで瞳孔が開き、かえって隙間から入る紫外線が目の奥に届いてしまうので、外側から眼が見えるくらい薄い色のレンズがお勧めです。



無理なく続ける3つのポイント

対策はシンプルで十分です。

- 外出前に日焼け止めを使う
- 長時間外にいる日は帽子やサングラスをプラス
- 春から意識して続ける

今日からできる
簡単対策!



紫外線は、特別なリスクではなく日常の中にあります。皮膚だけでなく、目への影響も含めて、少し意識するだけで将来の差につながります。

オリエンタル労働衛生協会からのお知らせ

令和7年度労働衛生管理者講習会を開催

令和8年1月28日(水)に、大阪支部主催 真宗大谷派難波別院・御堂会館にて管理者講習会を開催いたしました。演題は①『職場における熱中症対策について』②『誰もが安心して働ける職場づくり』～ハラスメントについて～として講演いただきました。産業保健スタッフの皆さま、人事・労務ご担当者さまに多数ご参加いただきました。①は大阪労働局 労働基準部 健康課 地方労働衛生専門官 土井達也様に職場での熱中症対策について、一度よかった人でもその後再度悪化して亡くなるケースがあることなど具体的な事例にて、ご説明いただきました。②でも、リット法律事務所 弁護士 清水勇希様、藤本拓大様に実際にあった判例をご紹介いただき、身近にあるハラスメントについてご講演いただきました。いずれも本号に掲載を掲載しておりますので、ご一読ください。



①「職場における熱中症対策について」の講演



②「誰もが安心して働ける職場づくり」の講演

令和8年度通常総会を開催します。

令和8年6月24日(水)15:00より、名古屋観光ホテル 3階 那古西の間にて令和8年度通常総会を開催します。付議事項は、①令和7年度事業報告並びに決算報告に関する件、②令和8年度事業計画並びに収支予算に関する件③役員に関する件、④その他を予定しております。また、その後の講演会では『健康いきいき職場づくりのために—メンタルヘルスとウェルビーイングの観点から—』として、名古屋大学 ジェンダーダイバーシティセンター教授 加藤容子先生にご講演いただく予定です。閉会後には懇親会をご用意させていただいております。みなさまのご参加をお待ちしております。

全衛連の精度管理調査で名古屋本部・大阪支部・東京支部が各分野にて高評価

当協会では毎年、公益社団法人全国労働衛生団体連合会(全衛連)総合精度管理委員会が実施する精度管理調査に参加しています。

全衛連では、健康診断の精度管理向上を目的に精度管理調査を実施しており、これに多くの健診施設が参加しています。

この度、令和7年度の精度管理調査で名古屋本部、大阪支部並びに東京支部では、各分野において高い評価をいただきました。引き続き受診者の皆様から安心・信頼をいただける健診機関を目指し、精度の維持・向上に努めてまいります。

各種精度管理評価結果については、A[優]・B[良]・C[可]・D[不可]の4段階で評価されます。



令和 8 年 1 月 31 日

精度管理調査評価結果通知書

【胸部 X 線検査分野】

施設コード：33058
一般社団法人オリエンタル労働衛生協会 殿

公益社団法人 全国労働衛生団体連合会
総合精度管理委員会
調査・評価専門委員会 印

令和7年度 全衛連X線写真精度管理調査を評価した結果

貴施設は、【 評価 A 】に

なりましたので通知します。

【評価区分】
評価A：評価合計点の平均が、8.5点以上。
評価B：評価合計点の平均が、7.0点以上 8.5点未満。
評価C：評価合計点の平均が、6.0点以上 7.0点未満。
評価D：評価合計点の平均が、6.0点未満。

精度管理調査評価結果通知書

家庭菜園

オリエンタル労働衛生協会
集団健診部 臨床検査技師
部長 三浦 靖



今年の春は何を植えようか？数年前までは考えてもいませんでした。

2年前に父が亡くなり、我が家の畑の管理を自分がすることになりました。畑を荒らすわけにはいけないと思い、畑仕事を始めました。

野菜を作るにしても、何もわからない状態でした。今でもよくわかっていませんが、まずは土作りが必要だと言うことで牛糞、石灰並び米糠を入れたり試行錯誤しながら作業しています。

基本的な知識がありませんので周りの人に聞きながら始めています。

ただ、やり始めると楽しくなるもので、この野菜だと土壌が酸性側が良い等、色々聞きながらやっています。

今のところ、じゃがいも、枝豆、にんにく、茄子などしか作っていませんが、もっと色々種類を増やしていきたいと思っています。

又、いちじく、レモン、柿、みかんもあり季節ごとに楽しんでいます。

しかし、楽しむことばかりではなく、春や夏になると、少し目を離しておくだけでも、雑草だらけになり、草刈りに明け暮れることになります。

又、夏には水やりも行ったりと大変なことも多いです。平日は仕事ということもあり、土日しか作業は出来ないのと思うように進まないのが現状です。

でもそれ以上に、どれくらい大きくなったかなという途中経過、収穫したときは大変さよりも楽しさの方が大きいものです。

畑仕事はまだ始めたばかりですが、趣味と美味しい物が食べられるという有益を兼ね備えて、さらに体を動かして健康的になれるといういいことばかりです。今後も永く楽しんで続けていきたいものです。

