

# SCT1%CLUB 安全衛生通信

## 令和7年4月号

### 今月のテーマ

発行 SCT1%CLUB (株)商運サービス 雇用対策支援事業部

## 熱中症対策強化へ！省令改正を踏まえた運送業の実践ポイント



まだ、4月というのに今年も暑い季節がやってきました。毎年、気温の上昇とともに、労働災害としての熱中症のリスクが高まっています。特にトラック運送業務に従事する皆さまにとって、熱中症対策は命を守るために欠かせない重要なテーマです。

昨年からは「熱中症特別警戒アラート」の運用が始まりました。今年もすでに4月23日から運用がスタートしています。猛暑の予想が続く中、職場での的確な対応が強く求められています。

さらに今年は、4月15日に「労働安全衛生規則の改正」が公布され、6月1日に施行されます。

この改正により、事業者には新たに次の2つが義務付けられることになりました。

### 【改正のポイント】

#### 1. 熱中症患者の報告体制の整備と周知

作業者が異常を感じた場合、または異常を見つけた場合に報告できる体制を整え、その体制を関係者に周知すること。

#### 2. 熱中症の悪化防止措置の準備と周知

作業中止、身体冷却、医療機関搬送など、対応手順を事前に定め、その対応手順を関係者に周知すること。

対象となる作業の基準は次のとおりです。

・WBGT（暑さ指数）28度以上または気温31度以上の環境下で、

・連続1時間以上または1日4時間を超える作業

この基準に照らすと、トラック運送業務の多くが該当することになります。

例えば、荷積み・荷降ろし作業、長時間運転中の停車待機、高温環境下での点検作業などはすべて、対象作業と見なされます。

では、実際にどのように体制を整備し、周知すればよいのでしょうか？

具体的な実施策は厚生労働省の

- ・パンフレット「職場における熱中症対策の強化について」、
  - ・リーフレット「職場における熱中症対策の強化について」、
  - ・令和7年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」実施要綱
- などを参考にすることが推奨されています。たとえば、

- ・作業現場でのWBGT値測定
- ・異常発見時の報告手順書の作成・掲示
- ・緊急搬送先リストの整備と朝礼での周知
- ・作業中のバディ制（ペアによるお互いの体調確認）
- ・冷房・日陰の休憩所の確保
- ・水分・塩分補給の促進

など、すぐに着手できる実践策が豊富に示されています。クールワークキャンペーン実施要項には熱中症予防労働衛生教育の具体的なカリキュラムも掲載されています。夏日は間近に迫っています。「命を守るための仕組み」として、6月1日の施行日を待たず1日も早く自社の体制をしっかりと点検しておきましょう。

<健康経営エキスパートアドバイザー 西尾靖>

### 【参考資料】

- ・「職場における熱中症対策の強化について」パンフレット 及び リーフレット
- ・令和7年「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」実施要綱
- ・厚生労働省 <https://neccyusho.mhlw.go.jp/> ・環境省 <https://www.wbgt.env.go.jp/alert.php>



近年、春と秋が短いですね。

桜が散ったなあと思っていたら、すぐ夏が来るように思います。

もっと春を楽しみたいものですが、今年も暑くなるからそろそろエアコンの試運転をした方が良さらしいと知人に言われました。

さて、今回は両立支援助成金をご紹介します。

下記6つのコースに分かれています。

## 1 出世時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)

男性の育休取得促進を目的としています。

## 2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できます。

## 3 育児休業等支援コース

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給可能です。

## 4 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間労働者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、又は代替要員を新規雇用か派遣受け入れをした場合に受給できます。

## 5 柔軟な働き方選択制等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者がそれらの制度を利用した場合に受給できます。

## 6 不妊治療及び女性の健康過大対応両立支援コース

不妊治療や月経前症候群や更年期等の女性の健康課題に対応する為、利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できます。

この制度は令和7年4月よりスタートしました。

ざっとご覧頂けばお分かりかと思いますが、就業規則に御社で必要な制度を記載いただくことと、その制度を利用した労働者がいた場合に支給されるものとなります。

就業規則を変更するだけでは対象とはなりませんのでご注意ください。

今回は上記6のコースが加わることで、より利用しやすくなったのではないかと思います。

この助成金は各労働局の雇用環境・均等部(室)にて取り扱っています。

当該部署ではその他、くるみやえるぼしなどの認定制度も担当しています。

この4月1日と10月1日で育児介護休業法が改正となりました。

若い男性社員とお話しすると、殆ど全員が育児休業を取りたいと仰います。

男性も育児休業を取得するのが当たり前の世代を採用していくためには、法より一歩進んだ制度構築をお勧めしたいと思います。

< 社会保険労務士 笠原 いづみ >

バックナンバーはこちら： [安全衛生通信 令和7年3月号](#)

