

## 熱中症対策の義務化

今回の日合商解説（vol.117）では、熱中症対策の義務化について解説します。これからの時期、現場での工事や資材の搬送・運搬において、熱中症の対策は欠かせません。その熱中症の対策が、2025年6月1日から「義務化」になりました。

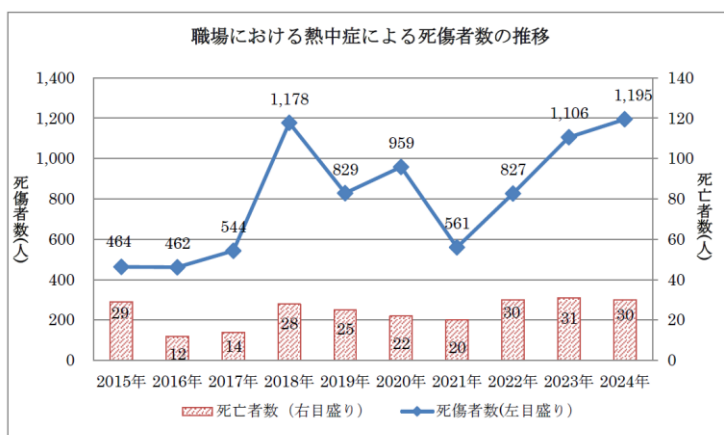
### INDEX

- ① なぜ、熱中症対策が「義務化」されるのか
- ② どんな職場が対象？企業に求められる対策とは
- ③ “義務化”を超えて、安全を職場の文化に

### ① なぜ、熱中症対策が「義務化」されるのか

近年の猛暑により、職場での熱中症による事故が深刻化しています。厚生労働省によると、2023年の熱中症による労働災害は1,195人と過去10年で最多となり、製造業や建設業、運送業などを中心に多く発生しています。

死亡事例も増えており、その多くは初期症状の見逃しや、対応の遅れに起因しています。



出典：厚生労働省「令和6年職場における熱中症による死傷災害の発生状況」より

こうした状況を受け、2025年6月1日から改正労働安全衛生規則が施行され、一定の高温環境下での作業について、企業に対し熱中症対策の実施が義務づけられることになりました。

従業員の健康と安全を守ると同時に、労働力を確保するうえでも「暑さへの備え」はもはや不可欠な経営課題といえるでしょう。

## ② どんな職場が対象？企業に求められる対策とは

今回の義務化の対象となるのは、「暑さ指数（WBGT）28以上」または「気温31℃以上」の環境下で、1時間以上連続して作業する、あるいは1日あたり4時間以上作業する業務であり、**建設現場、配送業務など、住宅業界において対策は必須となる可能性が非常に高いです。**

暑さ指数		35以上 熱中症特別警戒アラート発表 33以上 熱中症警戒アラート発表
危険	31以上	運動は原則中止 外出はなるべく避け、涼しい室内へ移動する
厳重警戒	28～31 <sup>※1</sup>	激しい運動は中止 外出時は炎天下を避けて、室内では室温が上がらないように気を付ける
警戒	25～28 <sup>※2</sup>	積極的に休息 運動や激しい作業をする際は、十分な休息を取り入れる
注意	25未満	積極的に水分補給 危険性は少ないが、運動や重労働時には注意する

※1 28以上31未満 ※2 25以上28未満

出典：葛飾区役所

具体的には、「熱中症の兆候が見られる人を見つけた際の連絡体制の整備と周知」や、「身体を冷却し、医療機関に搬送するなどの対応手順を定め、周知すること」が義務づけられます。

これらが不十分な場合、6か月以下の拘禁刑、または50万円以下の罰金といった**罰則が科される可能性**もあるため、実効性ある対応が求められます。

流通店・販売店としては、自社で工事を行う際に注意が必要ですし、取引先工務店にも周知していくことが必要です。なぜなら、**これらの義務化の話はテレビ・ニュース番組でも取り上げられており、義務化なので「知らなかった」では済まされないからです。**

企業としての対応で重要なのは、「複雑な対策」ではなく、**「現場で迷わず実行できる、シンプルな仕組みを構築すること」**です。

加えて、対応判断の精度と企業姿勢の両面から、「厚生労働省の基準よりもやや厳しめの社内基準を設ける」というアプローチも推奨されます。

こうした独自基準は、現場での判断のしやすさにつながると同時に、**「国の基準を上回る安全対策を講じている企業」として社外への信頼向上にもつながります。**

採用活動や協力会社との取引においても、こうした姿勢が企業価値として評価される場面が増えており、単なる法令順守にとどまらない戦略的な対応と言えるでしょう。

そのほか、就業時間の短縮を前提とした作業の効率化や、省施工型部材の活用による現場の負担軽減も対策の一環となります。

また、協力会社など外注先も含めて安全基準を共有し、職場全体でリスクを最小化する意識が求められます。熱中症対策はもはや季節対応ではなく、「人に選ばれる現場づくり」の基盤であり、企業の持続性に直結する経営課題でもあります。

### ③ “義務化”を超えて、安全を職場の文化に

2025年6月に施行される熱中症対策の義務化は、単なる法令対応にとどまりません。

これまで熱中症対策は「夏場の一時的な管理項目」として扱われがちでしたが、今後は、労働環境の基本条件のひとつとして、年間を通じて意識されるテーマになっていくでしょう。

人手不足が深刻化する中で、働く人が職場に求めるのは、賃金や仕事内容だけではなく、**安全に、無理なく働ける環境であることは、採用・定着に直結する要素**です。熱中症のリスクが高い職場であっても、「適切に対策を講じている」と感じられる現場と、「自己責任で対処させられる」と感じる現場とでは、選ばれ方が大きく異なります。

特に若年層や外国人材、女性労働者など、これから業界に入ってくる人材にとっては、その差は決定的です。

また、安全意識の高さは、顧客や取引先からの信頼にもつながります。たとえば、協力会社や元請けとの関係においても、「現場の安全管理がしっかりしている会社」として認識されることは、継続的な受注やパートナーシップに有利に働きます。**法令を上回る対応を行っている企業は、単なる「リスク対応」ではなく、「価値を持つ事業者」として評価される時代になってきているのです。**

義務化は、企業にとって「最低限のスタートライン」にすぎません。これを契機に、制度・対策の整備を通じて職場の文化そのものを見直すことが、今後の企業価値や持続可能性に直結していくでしょう。熱中症対策を“やらされるもの”ではなく、“選ばれる会社であるための当たり前”として定着させていくことが、これからの企業に求められる視点と言えます。

#### 今回の労働安全衛生規則の改正について

基本的な考え方

見つける



(例) 作業員の様子がおかしい…

判断する



(例) 医療機関への搬送、救急隊要請

対処する



(例) 救急車が到着するまで  
作業着を脱がせ水をかけ全身を急速冷却

現場の実態に  
即した  
具体的な対応

現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の**「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」**が事業者に義務付けられます。

出典：厚生労働省 富山労働局「熱中症対策強化に係る改正労働安全衛生規則説明会」の資料より抜粋