



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

山梨働き方改革推進支援センター

オンラインセミナー

「『選ばれる職場』の作り方」

～法改正から読み解く、快適オフィスの新常識～

2026年2月12日、13:30から14:30

おしきり労務管理ラボ

特定社会保険労務士 押切貴之

講師プロフィール



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●講師：おしきり労務管理ラボ

□特定社会保険労務士 押切 貴之

●取り扱い業務：

□安全衛生／人事労務コンサルタント／就業規則／労災保険／社会保険・労働保険／給与計算等

●略歴：

□民間化学メーカーにおいて約35年間研究開発業務と技術サービス業務に従事

□会社退職後、令和3年10月に社労士事務所を開業

□開業後、顧問先への労務管理支援、安全衛生管理体制の構築支援、化学物質管理支援を中心に業務を展開中

□委嘱事業として、**山梨働き方改革推進支援センター専門家**、及び独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構70歳雇用推進プランナーに従事

□顧問先などにおいて、安全衛生セミナー及び安全講和を多数開催

このセミナーでお話しすること



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

- 【導入編】「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？

*ここで言う「新常識」とは、働き方改革の実現のために、労働者のニーズを把握しつつ、事務所等の労働者の休養、清潔保持等について、職場環境の改善を図るという考え方です。

- 【本編】快適オフィスの新常識

- 【まとめ】法令遵守のその先へ





おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

【導入編】

「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？

【導入編】「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●背景：

- 社会状況の変化に伴い、**多様な労働者が働く環境**が求められている。

●目的：

- 法律を守るだけでなく、**誰もが健康で能力を発揮できる（＝選ばれる）環境**を作ることがゴール。

●結論：

- 2つの環境をどうやって構築していくかが大切なこと。

【導入編】「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●多様な労働者が働く環境

□端的に言うと「選ばれる職場」になることです。

□「人材確保」や「定着率向上」といった経営課題に直結する内容です。



【導入編】「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●誰もが健康で能力を発揮できる（＝選ばれる）環境

□「多様な労働者の働きやすい環境整備への関心」

□「社会状況の変化」

といった背景を踏まえ、**古い価値観をアップデートする必要性**があります。

【導入編】「選ばれる職場」になるために、なぜ今「新常識」が必要なのか？

- 令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令」が公布され、職場における一般的な労働衛生基準が見直されました。
- 事務所における照明の基準のほか、事務所その他の作業場における清潔、休養などに関する労働衛生基準について定められています。
- 働き方改革法案の付帯決議では、「事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、制定から50年近くが経過している事務所衛生基準規則など関係省令等の必要な見直しを検討すること」とされており、事務所等の労働者の休養、清潔保持等について、実態や労働者のニーズを把握することが求められています。

（引用）独立行政法人労働政策研究・研修機構、Business Trend（2021年5月号）





おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

【本編】

快適オフィスの新常識

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識①：「明るさ」は生産性と健康の基礎

●旧常識:

□作業ができるば暗くてもよい（70ルクスなど）。

●新常識:

□眼精疲労や姿勢悪化を防ぐため、十分な明るさを確保する。

●根拠:

□照度基準が3区分から2区分になり、一般的な事務作業は300ルクス以上が必要になった。これは眼精疲労や上肢障害を防ぐためであり、高齢の労働者への配慮や、手元の明るさの確保が重要。

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識①：「明るさ」は生産性と健康の基礎

□作業面の照度基準が3 区分から2 区分へ（令和4年12月1日施行）

改正前

| 作業の区分 | 基 準 |
|-------|-----------|
| 精密な作業 | 300 ルクス以上 |
| 普通の作業 | 150 ルクス以上 |
| 粗な作業 | 70 ルクス以上 |

改正後

| 作業の区分 | 基 準 |
|-----------|-----------|
| 一般的な事務作業 | 300 ルクス以上 |
| 付随的な事務作業* | 150 ルクス以上 |

*資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

□すべての労働者に配慮した視環境の確保を

（出典）厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識①：「明るさ」は生産性と健康の基礎

□個々の事務作業に応じた適切な照度について：前スライドの基準を満たした上で、日本産業規格JIS Z9110に規定する各種作業における推奨照度等を参照し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めるようにしましょう。

□JIS Z 9110：2024の主要なポイント

- 目的と特徴: 労働安全衛生法等の最低基準ではなく、作業効率や快適性を向上させるための「推奨照度」を示します。
- 主な照度基準の目安（維持照度）：
 - 事務室・設計室: 750ルクス (lx)
 - 会議室・制御室: 500ルクス (lx)
 - ロビー・書庫・更衣室: 200ルクス (lx)

（出典）厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識

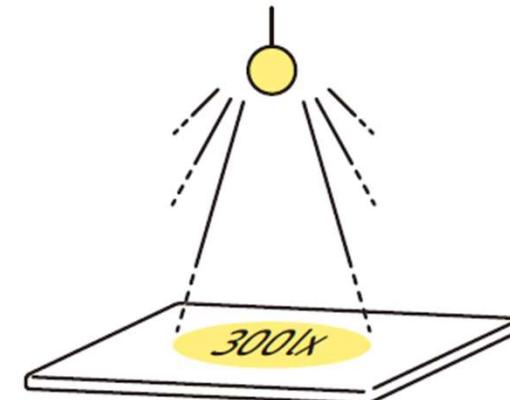
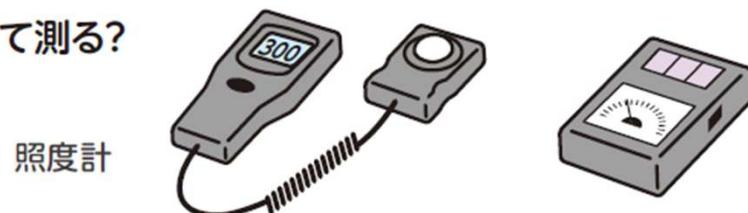
●新常識①：「明るさ」は生産性と健康の基礎

□明るさの単位 = 照度（ルクス、lx）

- ・ルクス=その場所(面)に到達している光の量(照度)の単位

「ルクス（lx）」は照明の明るさを示す単位で、光源によって照らされている面（机上面や床面など）にどれだけに光が到達しているかを表します。この数値が高いほど明るい状態であることを表しています。例えば、オフィス全体は明るくても、机上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面（手元）が暗い場合は基準を満たしていない可能性があります。

- ・どうやって測る？



（出典）厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

●旧常識:

□男女別であれば形式は間わない。

●新常識:

□個人のプライバシーを守り、多様なニーズ（バリアフリー、ジェンダー等）に応える。

●根拠:

□「独立個室型の便所」が新たに法令で位置づけられた。これは、障害のある方や高齢者への配慮だけでなく、心理的な負担を減らすためのもの。
□休憩室も、利用者のプライバシー確保（視線の遮断など）が強く求められるようになった。

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

- 新たに「独立個室型の便所」が法令で位置づけられました



- ✓ 男性用と女性用に区別せず、単独でプライバシーが確保されている
- ✓ 便所の全方向が壁等*で囲まれ、扉を内側から施錠できる構造である
*視覚的、聴覚的観点から便所内部が便所外部から容易に知覚されない堅牢な壁や扉のこと。
- ✓ 1 個の便房により構成されている
- ✗ 仕切り板又は上部もしくは下部に間隙のある壁等によって構成されている

(出典) 厚生労働省パンフレット 「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

□「バリアフリートイレ」について

車椅子使用者に対応した便房や、オストメイト対応の水洗器具を設けている便房からなる便所も、上記の要件を満たしていれば**独立個室型の便所**に該当します。

□独立個室型の便所における手洗い設備

手洗い設備は便所内に設けることになっており、**独立個室型の便所**においても便房内に設けられていることが基本ですが、便房の外側であってもすぐ傍に手洗い設備がある場合は便房内（便所内）に設けられているものとみなされます。

（出典）厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

□付加的に設置した独立個室型の便所の取扱い

男性用と女性用に区別した便所を設けた上で、独立個室型の便所を設ける場合は、トイレの設置数を算定する際の基準となる同時に就業する労働者の数を独立個室型の便所1個につき男女それぞれ10人ずつ減らすことができることとなりました。

□少人数の作業場における例外

今回の設置基準の見直しでは、便所を男性用と女性用に区別して設けるという原則を維持しながら、同時に就業する労働者が常時10人以内の場合には、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることによって足りることになりました。

(出典) 厚生労働省パンフレット 「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

POINT

【例】同時に就業する労働者数が男性 65 人、女性 65 人である場合

【便所の設置基準】 ●男性用と女性用に区別すること ●男性用大便所の便房数：同時に就業する男性労働者 60 人以内ごとに 1 個以上 ●男性用小便所の箇所数：同時に就業する男性労働者 30 人以内ごとに 1 個以上 ●女性用便所の便房数：同時に就業する女性労働者 20 人以内ごとに 1 個以上 等

(1) 男性用と女性用に区別した便所のみを設けた場合の必要数

| | |
|--------|------|
| 男性用大便所 | 2 個 |
| 男性用小便所 | 3 箇所 |
| 女性用便所 | 4 個 |

(2) 「独立個室型の便所」を 1 個設けた場合の必要数

必要数を算定する際の男性労働者数 65 人→55 人、女性労働者数 65 人→55 人となるため

| | |
|----------|------|
| 独立個室型の便所 | 1 個 |
| 男性用大便所 | 1 個 |
| 男性用小便所 | 2 箇所 |
| 女性用便所 | 3 個 |

(出典) 厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休憩室に見る「プライバシーと心理的安全性」

□決めておきたいルール＆マナー

風紀上の問題や心理的な負荷、異常事態発生時の対応について**労働者の意見を聴く機会を設けたり、衛生委員会等で調査審議、検討等**を行ったりすることにより、あらかじめルールを定めておきましょう。

- ・消臭や清潔の保持についてのマナー
- ・サニタリーボックスの管理方法
- ・盗撮等の犯罪行為の防止措置
- ・非常用ブザーの設置
- ・外部から解錠できるマスターキーの管理

(出典) 厚生労働省パンフレット 「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休養室・休養所に見る「プライバシーと心理的安全性」

□休養室・休養所について

- **常時50人以上又は常時女性30人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要があります。**
- 休養室又は休養所では体調不良の労働者が横になって休むことが想定されており、**利用者のプライバシーと安全が確保される**よう、設置場所の状況等に応じた配慮が求められます。

- 入口や通路から直視されないように目隠しを設ける
- 関係者以外の出入りを制限する
- 緊急時に安全に対応できる

(出典) 厚生労働省パンフレット 「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識②：トイレと休養室・休養所に見る「プライバシーと心理的安全性」

□休憩の設備について

- 事業場の実状やニーズに応じて、休憩スペースの広さや設備内容について衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置するようにしましょう。

□更衣室・シャワー設備について

- 性別を問わず安全に利用できるよう、プライバシーの確保に配慮してください。
- 事務所則、安衛則に規定された「更衣設備」、「洗身の設備」ではなく、各事業場のニーズに応じて設ける更衣室やシャワー設備についても同様となります。

(出典) 厚生労働省パンフレット 「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

- 新常識③：「室温」は我慢させない

- 旧常識:

- 多少寒くとも（17度）基準内ならOK。

- 新常識:

- 「寒すぎる」を防ぎ、快適な室温で集中力を維持する。

- 根拠:

- 空調設備の努力目標値の下限が17度から18度に引き上げられた。

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識③：「室温」は我慢させない

□事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました（令和4年4月1日施行）。

改正前

17度以上 28度以下



改正後

18度以上 28度以下

（出典）厚生労働省パンフレット「ご存知ですか？職場における労働衛生基準が変わりました」

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識④：「二酸化炭素等の濃度測定」、「救急用具について」

●旧常識：

- 一酸化炭素・二酸化炭素の測定方法：検知管による測定

●新常識：

- 一酸化炭素・二酸化炭素の測定方法：測定方法の追加

●根拠：

- 一酸化炭素：定電位電解法；二酸化炭素：非分散型赤外線吸収法（NDIR）



(写真出典・上) 株式会社ガステックHP (https://www.gastec.co.jp/product/detector_tube/summary/)

(写真出典・下) ビーズ株式会社HP (https://www.be-s.co.jp/about/company_profile)

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識④：「二酸化炭素等の濃度測定」、「救急用具について」

●旧常識：

□「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」：具体的な品目の明示

●新常識：

□「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」：具体的な品目の削除

●根拠：

□安全管理者や衛生管理者、産業医等の意見を交えながら衛生委員会等でリスクアセスメント、調査審議、検討等を行い、応急手当に必要なものを備える。

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識④：「二酸化炭素等の濃度測定」、「救急用具について」

ご参考：労働安全衛生規則第634条を削除（令和3年12月1日基発1201第1号）

（救急用具の内容）

第634条 事業者は、前条第一項の救急用具及び材料として、少なくとも、次の品目を備えなければならない。

- 一 ほう帯材料、ピンセット及び消毒液
- 二 高熱物体を取り扱う作業場その他火傷の恐れのある作業場については、火傷薬
- 三 重傷者を生ずるおそれのある作業場については、止血帯、副木、担架等

【本編】快適オフィスの新常識



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●新常識④：「二酸化炭素等の濃度測定」、「救急用具について」

ご参考：労働安全衛生規則第634条を削除の理由（令和3年12月1日基発1201第1号）

- 理由1：事業場において労働災害等により労働者が負傷し、又は疾病に罹患した場合には、速やかに医療機関に搬送することが基本となります。
- 理由2：事業場ごとに負傷や疾病の発生状況が異なるので。



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

【まとめ】

法令遵守のその先へ

【まとめ】法令遵守のその先へ



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

●まとめ:

□「一律のルール」から「自分たちの職場に合わせて考える（**自律的対応**）」形に変わりました。

- 例) 「救急用具」

事業所において労働災害等が発生した際に、速やかに医療機関へ搬送するのか、事業場において手当を行うのかの判断基準、救急用具の備付け場所・使用方法等をまとめたマニュアルをあらかじめ定めておきましょう。

□「多様な労働者が働くことが出来る環境」、言い換えれば**「誰からも選ばれる職場」**を作ることが、「**人材確保**」や**「定着率向上」**といった**経営課題解決の一助**になるものと考えます。

●メッセージ:

□基準が変わった今こそ、人事総務関係部署や衛生委員会の手腕で**「快適なオフィス」**へアップデートするチャンスです。



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

どうぞご安全に！



安全第一

アンケートご協力のお願い



おしきり労務管理ラボ
OSHIKIRI LABOR MANAGEMENT Lab

- 本日はご聴講頂きまして、ありがとうございました。
- QRコードにアクセスしてアンケートにご協力ください。よろしくお願ひいたします。

