

平成30年度版

# 労働衛生の ハンドブック



制作



独立行政法人 労働者健康安全機構

東京産業保健総合支援センター



# はじめに

平成26年4月から東京産業保健総合支援センターが産業保健三事業（地域産業保健事業、産業保健推進センター事業、メンタルヘルス対策支援事業）の一元化した業務運営を行うこととなり、5年の節目の年となりました。

この間、東京都医師会をはじめ各地区医師会、各産業保健関係機関の皆様方より当センターの業務運営について、多大なるご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

東京産業保健総合支援センターは、各労働基準監督署（支署）の管内ごとに1か所地域産業保健センター計18か所を設け、一体となって地域産業保健活動の支援を行っています。

さて、働き方改革関連法が本年6月29日に参議院本会議で可決、成立しました。

残業時間を年720時間まで、単月で100時間未満という残業時間の上限規制、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を解消する同一労働同一賃金、年収1075万円以上の一部専門職を労働時間制度から除外する高度プロフェSSIONAL制度の導入など日本の労働環境が大きく変化するものです。

この法律が施行されすべての企業が法令遵守を行えば、長時間労働による健康障害が激減することになるかと思えます。しかし、少子高齢化の世の中に進んでいく中で労働者の確保が困難となっています。

この状況の中で労働者の健康確保を行うことは事業者の責でありその対策として日頃から職場環境のチェック及び改善や労働者自身の気付きを促すことを行う「1次予防」健康診断結果に基づき、不調者を早期に発見する「2次予防」

不調者となった労働者の復職支援を行う「3次予防」

を計画的に実施することが必要であります。

また、がん等を発症した労働者の支援のために「治療と職業生活の両立支援」は、企業として労働者が病気の発症後、復職支援を行う「3次予防」の取組みではなく、「1次予防」として病気の発症後、速やかに支援するためにあらかじめ支援制度を策定する必要があります。

当センターでは、1次予防、2次予防、3次予防の総合的な労働者の健康保持増進及び産業保健活動を行う方々のために支援を行っています。

本書が事業者・企業の産業保健スタッフ・産業保健関係者等の皆様方に広く活用され事業場の産業保健活動の向上に資することができれば幸いです。

平成30年9月  
編 者

# 目次

はじめに	1
目次	2
<b>I</b> 産業保健活動総合支援事業	
1. 産業保健活動総合支援事業の業務内容	4
<b>II</b> グラフで見る労働衛生	
1. 定期健康診断検査項目別有所見率の推移	8
2. 特殊健康診断有所見者数、有所見率の推移	9
3. 業務上疾病発生状況の推移	10
4. 脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況	11
<b>III</b> 労働衛生関係の動向	
1. 健康確保関係法令等の主な改正の流れ（抜粋）	12
2. 平成30年以降施行となる法令改正	13
3. 最近の主要な法令・制度等の改正	15
4. 第13次労働災害防止計画のポイント（健康確保・職業性疾病対策）	18
5. 心の健康確保	20
6. 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引きのあらまし	25
コラム▶ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言	28
7. 事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン	30
8. 過重労働による健康障害を防ぐために	38
コラム▶ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」について	39
コラム▶ 心理的負荷による精神障害の新しい労災認定基準	40
9. 長時間労働者への医師による面接指導制度について	41
<b>IV</b> 労働衛生管理の充実	
1. 安全衛生管理体制について	44
コラム▶ 日本医師会の認定産業医制度とは	44
2. 衛生管理者等の選任	46
コラム▶ 事業場の規模と業種	51
3. 衛生委員会の設置と活動〔労働安全衛生法第18条〕	52
4. 派遣労働者の安全衛生管理のポイント	54
5. 労働安全衛生マネジメントシステム	56
<b>V</b> 健康管理の充実	
1. 健康診断	58
2. 一般健康診断の種類・項目	59
3. 特殊健康診断及びその種類等	64
4. 一般健康診断の実施と事後措置の概要	67
5. 労災保険による二次健康診断等給付	68
コラム▶ 雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について	69
6. 女性則による就業制限	70
7. 女性労働者の母性健康管理	72

<b>VI</b>	<b>健康の保持増進</b>	
	1. 働く人の心とからだの健康づくり～THP	73
<b>VII</b>	<b>快適職場の形成</b>	
	1. 快適職場づくり	75
	2. 職場における喫煙対策	75
	<b>コラム▶</b> 受動喫煙防止対策に関する相談窓口	77
<b>VIII</b>	<b>職業性疾病の予防</b>	
	1. 化学物質等の表示・文書交付制度	78
	2. 化学物質のリスクアセスメント (平成28年6月1日施行)	79
	<b>コラム▶</b> ①「ラベルでアクション」運動実施中！職場で扱っている製品のラベル表示を確認しましょう	80
	<b>コラム▶</b> ②化学物質のリスクアセスメントには、実施支援ツール「化学物質リスク簡易評価法」(コントロール・バンディング)をご活用ください！	80
	3. 化学物質による健康障害を防止するための指針(「がん原性指針」)	81
	4. 有害物ばく露作業報告制度	82
	5. 労働安全衛生法施行令の一部改正及び労働安全衛生規則等の一部改正 (平成30年政令第156号 平成30年6月1日施行及び平成29年政令第218号 平成30年7月1日施行)	82
	<b>コラム▶</b> 化学工場で発生した膀胱がんについて	83
	6. 粉じん障害の防止について ～粉じん障害防止措置の要旨～	83
	7. 建築物の解体等の作業における石綿対策	86
	8. 石綿による疾病の労災認定基準の改正 (平成24年3月29日付け、基発0329第2号)	90
	9. 腰痛の予防	92
	<b>コラム▶</b> 腰痛の予防～荷物の持ち上げ方	94
	10. 熱中症の予防	95
	11. VDT作業の労働衛生管理 (VDT作業ガイドライン)	96
	12. 事務所衛生基準規則について	99
<b>IX</b>	<b>作業環境測定</b>	
	1. 作業環境測定を行うべき作業場所	100
	2. 評価に基づく作業環境の改善	101
<b>X</b>	<b>労働衛生関係諸届・申請等の方法</b>	
	1. OCR様式による各種報告・申請	102
	2. 衛生管理者・産業医選任報告	102
	3. 健康診断結果報告書等	103
	4. 労働衛生関係各種免許の種類・申請方法	104
	5. じん肺管理区分決定申請	105
	6. 健康管理手帳の交付申請	107
<b>XI</b>	<b>その他</b>	
	1. 労働衛生関係の問合せ先	110
	2. 登録作業環境測定機関	112
	3. 産業保健健康診断機関 (例)	114
	4. 産業保健総合支援センター (全国一覧)	116
	5. 治療就労両立支援センター (労災病院内)	117
	職場における定期健康診断の性・年齢別・項目別有所見率について	118
	東京労働局労働衛生関係部署一覧 (管轄区域はいずれも東京都全域)	120
	労働基準監督署労働衛生関係部署一覧	120

# I

## 産業保健活動総合支援事業

### 1. 産業保健活動総合支援事業の業務内容

#### 東京産業保健総合支援センターの業務

##### 産業保健関係者からの専門的相談対応



産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門家が、産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール等でご相談に応じ、解決方法を助言します。

事業場の具体的な状況に応じた専門的な支援が必要な場合は、事業場訪問による実地相談を行います。

※地域産業保健センターで受け付けた相談のうち、地域産業保健センターでは対応困難なものを引き継ぎ、産業保健総合支援センターで総合的に対応します（ワンストップサービス）。

##### 産業保健関係者への専門的研修



産業保健関係者の専門的・実践的能力の向上を図るため、研修を行います。産業医、保健師、看護師、衛生管理者、人事労務担当者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマで研修を実施します。

##### 治療と職業生活の両立支援



がん等の治療と職業生活の両立支援に取り組む企業等の依頼を受けて、両立支援促進員が事業場を訪問し両立支援に関する制度導入の支援や意識啓発を図る教育を実施します。

##### 啓発セミナー（事業者向け・労働者向け）



事業主に対して、労働者の健康管理等に関する理解を促し、自主的な取組を推進するため、啓発セミナーを開催します。

労働者のメンタルヘルス、生活習慣病対策等に関する理解を促すため、労働者を対象としたセミナーを開催します。

## 事例検討会



産業保健関係者等を参集し、メンタルヘルス対策等産業保健に関する事業場の事例等について討議検討します。

## メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援



中小規模事業場のメンタルヘルス対策を普及促進するため、メンタルヘルス対策の専門家が事業場を訪問し、事業場のメンタルヘルス対策の導入に関する取組について支援します。

- ・ストレスチェック制度の解説、導入支援
- ・若年労働者に対するセルフケアを促進するための教育の実施

## 管理監督者向けメンタルヘルス教育



中小規模事業場におけるメンタルヘルス教育の継続的な実施を普及させるため、管理監督者等に対してメンタルヘルス教育を行います。

## 図書、測定機器の貸出



産業保健に関する図書やデモンストレーション用の測定機器の貸出を行っています。

※ビデオ・DVDはセンター内での視聴となります。

## 産業保健に関する情報提供



WEBやメールマガジンによる地域の産業保健に関する情報提供、リーフレット等を用いた広報啓発などを行います。

## 調査研究



産業保健活動の活性化に役立つ調査研究を実施、その成果を公表するほか、産業保健総合支援センターの研修などでの活用を図っています。

## 地域産業保健センターの業務

- ◆地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場の事業主や小規模事業場で働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。  
\*サービスの提供は、労働者数50人未満の企業が優先されます。（大企業の50人未満の支店営業所等の事業場は自社の産業医等の協力を得られるようお願いいたします。）
- ◆各サービスの利用にあたっては、事前の申し込みが必要です。
- ◆ご利用できる日時等は地域産業保健センターによって異なりますので、お問い合わせの上、ご利用ください。
- ◆利用回数には制限があります。相談対応は1事業場あたり2回まで、労働者1人あたり2回までとし、継続的な相談等が必要な場合や医療を必要とする場合などについては、適切な外部資源を紹介する等、一次的な相談として実施します。

## 労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談

- 労働安全衛生法に定められている健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（「血中脂質検査」「血圧の検査」「血糖検査」「尿中の糖の検査」「心電図検査」）に異常の所見があった労働者に対して、登録産業医または登録保健師が日常生活面での指導などを行います。
- メンタルヘルス不調を自覚する労働者、定期健康診断等でストレス不調を把握された労働者、当該労働者を使用する事業者からの相談に対して、登録産業医または登録保健師が対応します。

## 健康診断の結果について医師からの意見聴取

- 健康診断の結果、「医師の診断」欄には、「異常なし」、「要観察」、「要精密検査」、「要治療」等の記入がされています。  
これらの「異常の所見がある」と診断された労働者については、その健康を保持するために必要な措置について登録産業医から就業上の措置について意見を聴くことができます。（労働安全衛生法第66条の4）

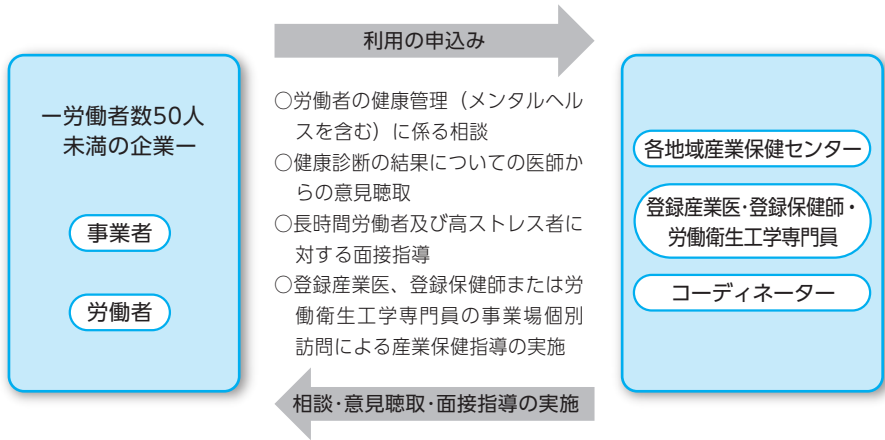
## 長時間労働者及び高ストレス者に対する面接指導

- 労働安全衛生法に基づき、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、登録産業医による面接指導を行います。（労働安全衛生法第66条の8、第66条の9）  
▼月100時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる者（労働者からの申出）  
※月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積等が認められる者（労働者からの申出）  
※事業場で定める基準に該当する者
- ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、登録産業医が面接指導を行います。  
（地域産業保健センターによっては、対応できない場合があります。）

## 個別訪問による産業保健指導の実施

- 登録産業医、登録保健師または労働衛生工学専門員が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の状況を踏まえ、労働衛生管理について総合的な助言、指導を行います。  
（地域産業保健センターによっては、対応できない場合があります。）

## 地域産業保健センター利用のイメージ



この面を書いてある提供するサービスはすべて無料です



## 【相談事例】

- 長時間労働者がいるが、どのように対応したら良いかわからない？
- 面接指導を誰に頼んだら良いかわからない？
- 労働者の定期健康診断を実施しているが、健康診断の結果「異常の所見がある」と診断された労働者の対応についてどのようにしたら良いか？
- うちの会社の健康管理や職場の状況などを見て、アドバイスしてもらえないか？

## ※地域産業保健センターの支援対象について

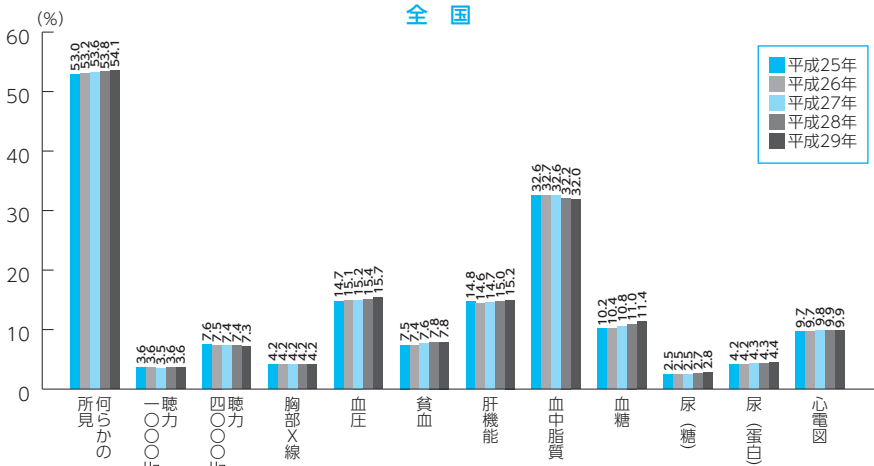
平成31年度より、当該企業に総括産業医（企業における名称に関わらず、企業内の事業場の産業保健活動について総括的に指導を行う産業医をいう。）がいる小規模事業場は支援対象に含めないこととする。



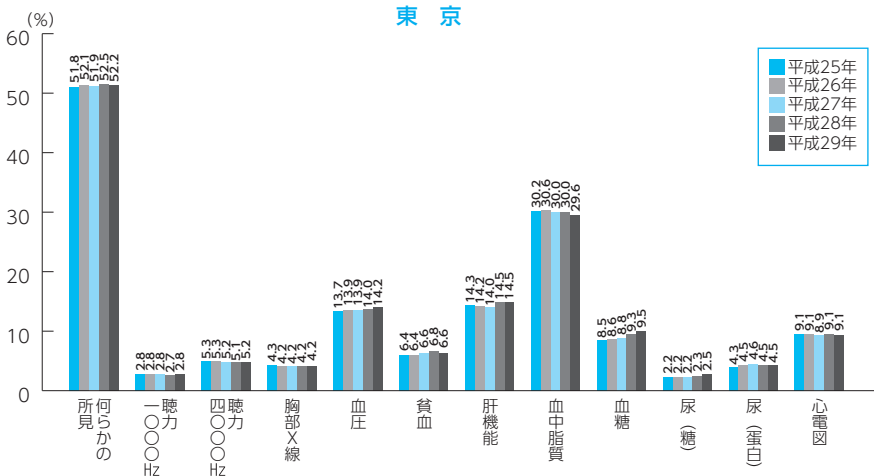


# グラフで見る労働衛生

## 1. 定期健康診断検査項目別有所見率の推移



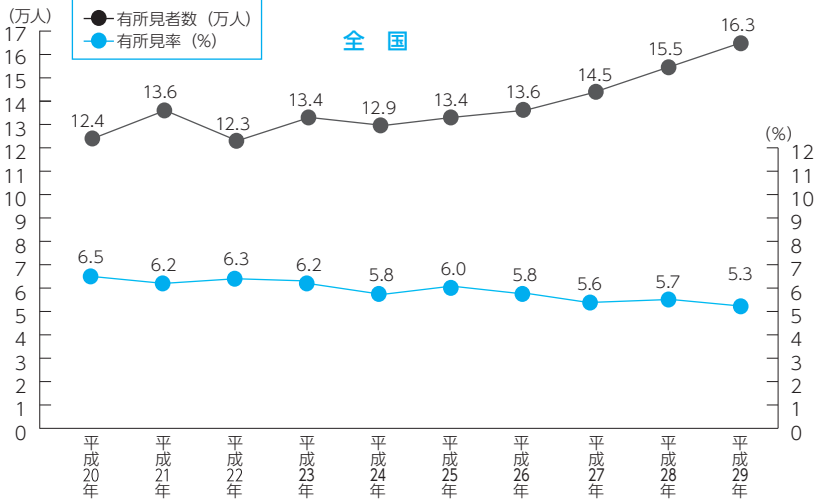
〔資料〕厚生労働省「定期健康診断結果調」



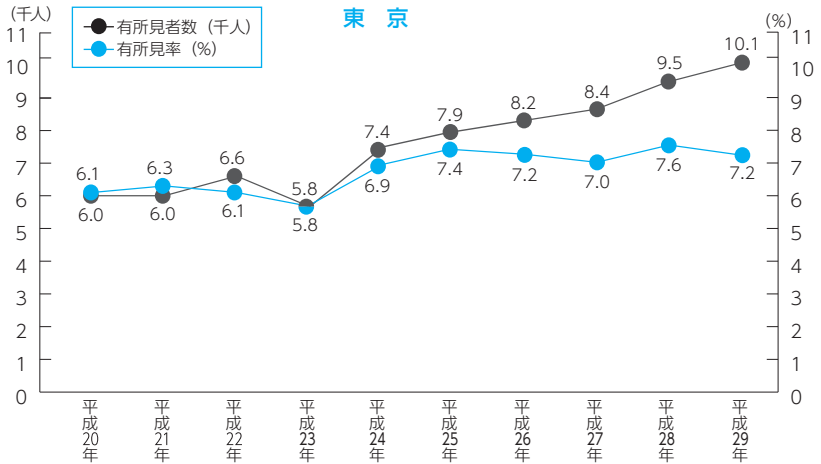
〔資料〕東京労働局「定期健康診断結果調」

※ 都産協「職場における定期健康診断の性・年齢別・項目別有所見率について」(118・119ページ)も併せてご覧ください。

## 2. 特殊健康診断有所見者数、有所見率の推移

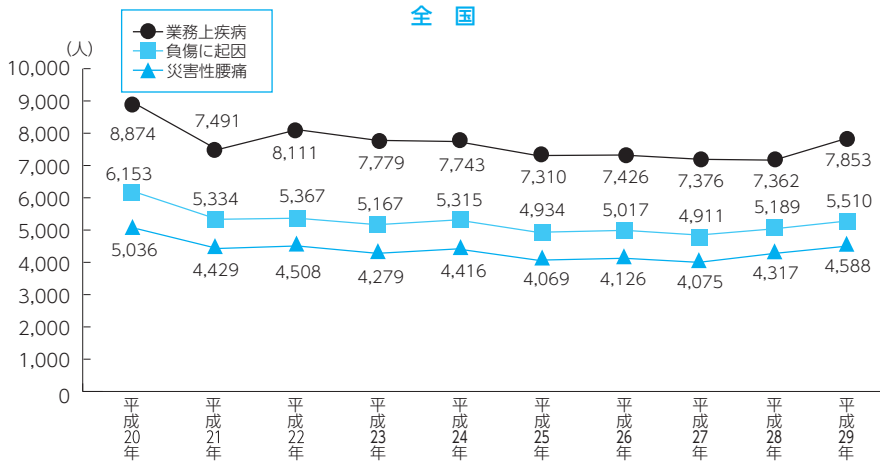


〈資料〉厚生労働省「特殊健康診断実施結果調」

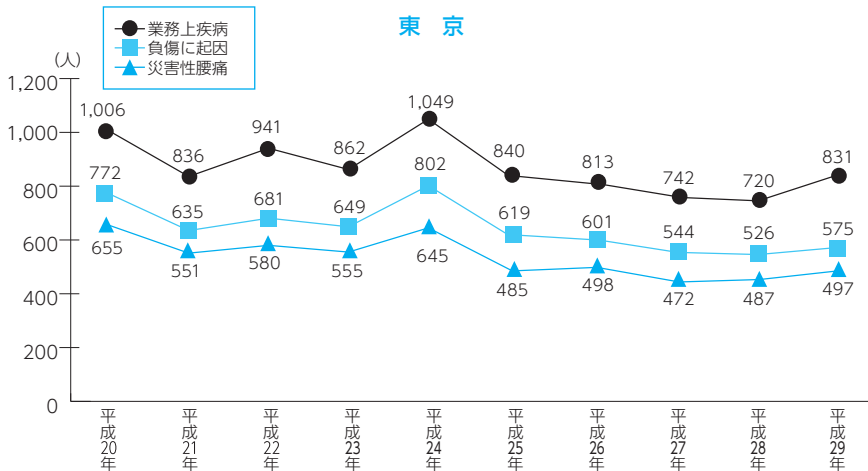


〈資料〉東京労働局「特殊健康診断実施結果調」

### 3. 業務上疾病発生状況の推移



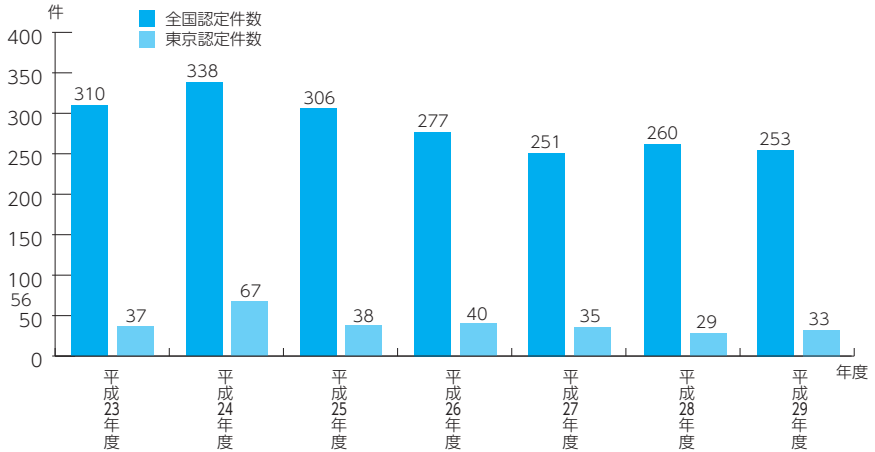
〈資料〉厚生労働省「労災保険給付データ」「業務上疾病調」



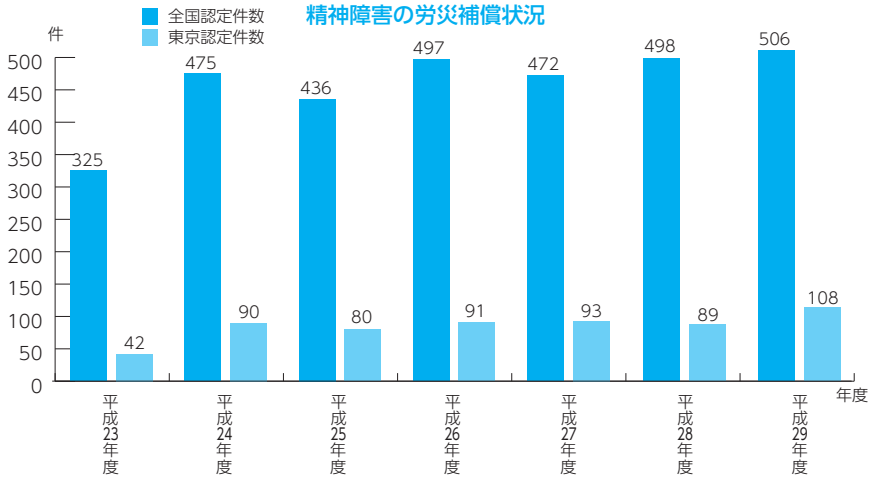
〈資料〉東京労働局「労災保険給付データ」「業務上疾病調」

## 4. 脳・心臓疾患及び精神障害等の労災補償状況

### 脳・心臓疾患の労災補償状況



### 精神障害の労災補償状況



# III 労働衛生関係の動向

## 1. 健康確保関係法令等の主な改正の流れ（抜粋）

平成25年	<ul style="list-style-type: none"> <li>① インジウム化合物、コバルト及びその無機化合物、エチルベンゼンの4物質が特定化学物質に追加（令別表第3） エチレンオキシドと酸化プロピレンの2物質がくん蒸作業対象物質に追加（特化則第38条の14）</li> <li>② 事故由来廃棄物等の処分を行う設備の構造、特別教育の実施等を追加（電離則第41条の5等）</li> <li>③ 1,2-ジクロロプロパンを特定化学物質に追加（令別表第3）</li> </ul>
平成26年	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 石綿ばく露防止対策の強化（石綿則第6条、10条）</li> <li>② 屋外における手持式・可搬式動力工具を使用した岩石・鉱物の研磨・ばり取り作業に呼吸用保護具の使用を義務付け（粉じん別表第3）</li> <li>③ 電動ファン付呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加（労働安全衛生法別表第2ほか）</li> <li>④ ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト（DDVP）及びクロロホルムほか9物質を特定化学物質に追加（令別表第3）</li> </ul>
平成27年	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 高圧作業や潜水業務などでの新たな減圧方法への対応（高圧則第15条ほか）</li> <li>② ストレスチェック制度の創設（労働安全衛生法第66条の10）</li> <li>③ 職場の受動喫煙防止対策の努力義務化（労働安全衛生法第68条の2）</li> <li>④ 特別安全衛生改善計画制度等の創設（労働安全衛生法第78条、第79条）</li> </ul>
平成28年	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 化学物質（640物質）によるリスクアセスメント実施の義務化及びラベル表示義務範囲の拡大（法第57条の3）</li> <li>② 特別緊急被ばく限度等に関する基準の設定等（電離則第7条の2）</li> </ul>
平成29年	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特定化学物質第二類物質へ「オルトトルイジン」及び「三酸化ニアンチモン」の追加（特化則第2条第1項第2号）</li> <li>② ラベル表示及びSDSの交付対象物質へ「亜硝酸イソブチル」及び「アセチルアセトン」等の追加（安衛法第57条・第57条の2）</li> <li>③ 特定化学物質第二類物質である3,3'-ジクロロ-4,4'-ジアミノジフェニルメタン（MOCA）の特殊健康診断に、膀胱がんなどを予防・早期発見するための検査項目を追加（特化則第39条）</li> <li>④ 法人等の代表者が当該法人等の産業医として選任を禁止する旨の改正（安衛則第13条第1項第2号）</li> <li>⑤ 各種申請書、免許証等からの本籍地記載欄の削除及び本籍地変更時の書替手続きの廃止（安衛法全般）</li> <li>⑥ 一定の要件を満たす場合に限り、産業医の作業場等の巡視の頻度を少なくとも2ヶ月に1回とすることを可能とする改正（安衛則第15条第1項）</li> <li>⑦ 産業医に対する月100時間以上の長時間労働者に関する情報（氏名及び超えた時間数）の提供の義務化（安衛則第52条の2第3項）</li> <li>⑧ 健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取を行う上で当該医師等から業務に関する情報の提供が求められた場合に、提供の義務化（安衛法第66条の4関係）</li> </ul>

## 2. 平成30年以降施行となる法令改正

### (1) ラベル表示、SDS交付及びリスクアセスメントの対象物質の追加 (安衛法第57条・第57条の2・第57条の4)

譲渡又は提供時にラベル表示及びSDSを交付すべき物質に、平成30年6月1日に石綿が、平成30年7月1日に10物質が追加され、663物質となりました。

### (2) 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が、平成30年6月29日に成立しました。この中で、「産業医・産業保健機能の強化」（労働安全衛生法の改正）が盛り込まれ、平成31年4月1日から施行されます。

#### 1 産業医・産業保健機能の強化

##### (1) 産業医の活動環境の整備（第13条から第13条の3まで及び第101条関係）

ア 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。

イ 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

ウ 第13条の2に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、同条に規定する者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の同条に規定する者が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努めなければならない。

エ 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

オ 事業者は、産業医又は第13条の2に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同条に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

カ 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。

キ 第13条の2に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、その事業場における同条に規定する者の業務の内容その他の同条に規定する者の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させるように努めなければならない。

##### (2) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第104条関係）

ア 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

- イ 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。
- ウ 厚生労働大臣は、ア及びイの事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表する。
- エ 厚生労働大臣は、ウの指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

## 2 面接指導等

- (1) 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等（第66条の8の2関係）
  - ア 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。
  - イ 第66条の8第2項から第5項までの規定は、次のとおり、第5項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用する。
    - ア アの労働者は、アの面接指導を受けなければならない。
    - イ 事業者は、アの面接指導の結果を記録しておかなければならない。
    - ウ 事業者は、アの面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）、(3)のイのウにおいて同じ。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならない。
- (2) 労働時間の状況の把握（第66条の8の3関係）

事業者は、第66条の8第1項又は(1)のアの面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（(3)のウに規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。
- (3) 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等（第66条の8の4関係）
  - ア 事業者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者であって、その健康管理時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。
  - イ 第66条の8第2項から第5項までの規定は、次のとおり、第5項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用する。
    - ア アの労働者は、アの面接指導を受けなければならない。
    - イ 事業者は、アの面接指導の結果を記録しておかなければならない。
    - ウ 事業者は、アの面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならない。
- (4) その他（第66条の9関係）

事業者は、第66条の8第1項、(1)のウ又は(3)のウの面接指導を行う労働者以外の労働者のうち健康への配慮が必要なものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

## 3 その他

- (1) 罰則に関し所要の改正を行う。
- (2) その他所要の整備を行う。

## 3. 最近の主要な法令・制度等の改正

### 「『過労死等ゼロ』緊急対策を踏まえた メンタルヘルス対策の推進について」

[平成29年3月31日付け基発0331第78号]

#### (1) 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の 本事業場に対するメンタルヘルス対策に係る特別指導の実施

① 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対するメンタルヘルス対策主眼の特別指導  
精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対する特別指導の実施  
指導結果による労働安全衛生法第79条に基づく衛生管理特別指導事業場に指定

#### ② 企業の本事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導

傘下事業場において、概ね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定事案を2件以上発生させた企業の本事業場に対する特別指導の実施、全社的なメンタルヘルス対策の取組を指導  
また、上記の精神障害に関する労災支給決定に、過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合、企業の本事業場を法第79条に基づき衛生管理特別指導事業場に指定、全社的なメンタルヘルス対策に係る取組の改善について指導

#### (2) 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える等の事業場に対する監督指導等において、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況を確認、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門家（メンタルヘルス対策促進員）による訪問指導の受入れを強く勧奨

#### (3) パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底

#### (4) 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底

労働安全衛生法第66条第4項を根拠として、都道府県労働局長は、労働衛生指導医の意見に基づいて、事業者に対する長時間労働者全員への医師による臨時的健康診断として問診（緊急の面談）の実施を指示



## 特別安全衛生改善計画制度

労働安全衛生法第78条（平成27年6月1日施行）

### (1) 本制度の趣旨

同一企業内において以下の基準\*に該当した場合、厚生労働大臣は、必要な対策を当該企業の関係事業場に水平展開することにより、同様の重大な労働災害の再発を防止するため、その企業に対して全社的な特別安全衛生改善計画（以下、改善計画）の作成を指示できるようになりました。  
\*制度施行日以降に労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法、労働基準法（安全又は衛生に係るもの）の違反を原因とする、死亡、負傷、疾病にかかったことにより、障害等級第1級～第7級に相当するような重大な労働災害（以下、重大労働災害）を発生させ、かつ、重大労働災害発生日から起算して3年以内に、同一企業内の他の事業場において、再度、同種・同等な重大労働災害を発生させた場合。

### (2) 改善計画の作成、変更指示及び遵守

改善計画の作成を指示された企業は、下記の事項を満たした改善計画を作成の上、所定の期限内に当該企業の本社所在地を管轄する都道府県労働局に提出する必要があります。

- ①改善計画は、重大労働災害が発生した事業場と同様の作業が存在する等、同様の労働災害が発生する可能性のある全ての事業場について作成すること。
- ②改善計画作成にあたっては、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（当該労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）の意見を聴くこと。また、その意見が記載された書類を添付すること。
- ③改善計画には、期間、実施体制、同種・同等な重大労働災害の再発防止対策のための措置及びその他必要な事項を盛り込むこと。

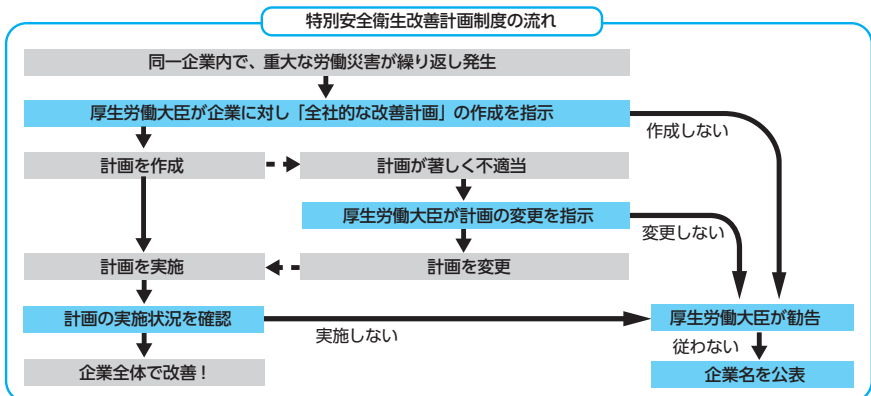
上記を満たしていない、または③の内容が不適切な場合、改善計画の変更を指示されることがあります。この場合も、変更後の改善計画を上記と同様に提出する必要があります。

なお、事業者及び労働者は、これらの改善計画を遵守しなければなりません。

### (3) 厚生労働大臣による勧告・公表

(2)に違反し、重大労働災害の再発のおそれがある場合、厚生労働大臣から、当該企業に対し、重大労働災害の再発防止に関し必要な措置をとるように勧告されます。

なお、この勧告に従わなかったときは、企業の名称及び本社事業場の所在地、発生させた重大な労働災害の概要、公表するに至った事由が公表されます。



## 安全衛生優良企業公表制度

(平成27年6月1日施行、平成29年7月1日一部改正)

### (1) 安全衛生優良企業公表制度の概要

「安全衛生優良企業公表制度」は、働く方々の労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を、厚生労働省が認定・企業名を公表し、このことにより認定企業の社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度です。認定された企業も求職者や取引先などへのアピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができます。

なお、平成29年7月1日以降の申請については、一定以上の長時間労働が常態化している企業は認定しない旨の認定基準が追加されています。

### (2) 安全衛生優良企業とは

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことをいいます。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、安全・健康で働きやすい職場づくりについて積極的な取組を行っていることが求められます。

認定の有効期間は、3年間です。

また、安全衛生優良企業として認定された企業のみが使用できるシンボルマークが設けられています。



### 認定の基準の概要は次のとおりです

#### STEP 1

必要項目を  
全て満たす

#### 第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目

- 労働安全衛生法等の違反の状況
- 労働災害発生状況
- その他優良企業としてふさわしくない事項

優良企業にふさわしいかどうか確認します

#### 第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目

- 安全衛生体制の状況
- 安全衛生全般の取組

基本的な取組が  
できているか確認  
します

#### STEP 2

主要な取組・対策ごとに6割以上、全体としては8割以上を取得する

#### 第3 企業の積極的な取組を評価する項目

- 安全衛生活動を推進するための取組
- 健康で働きやすい職場環境の整備（健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、受動喫煙防止対策）
- 安全でリスクの少ない職場環境の整備（企業の事業場のうち、製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種の事業場がある場合に限る）

積極的な活動を  
評価します



安全衛生優良企業についての情報は、厚生労働省ホームページ  
[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan\\_index.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html)をご覧ください。

## 4. 第13次労働災害防止計画のポイント (健康確保・職業性疾病対策)

「労働災害防止計画」とは、労働災害を減少させるために国が重点的に取り組む事項を定めた中期計画です（5年ごとに厚生労働大臣が策定）。第13次計画の期間は平成30年度からの5年間で。

過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進  
【目標】  
メンタルヘルス対策取組事業場の割合を80%以上等

- 仕事上の不安やストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上
- ストレスチェック結果を集団分析し、その活用をしている事業場の割合を60%以上
- 企業における過重労働対策、健康確保措置の推進・産業医や産業保健機能の強化
- メンタルヘルス不調の予防・パワーハラスメント対策の推進

疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進  
【目標】  
治療と仕事の両立に係る相談支援体制の充実を図る

- 企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進
- 疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり
- 脊椎に損傷を負った労働者等の職場復帰支援

化学物質対策  
【目標】  
危険有害性の表示とSDS 交付を行う化学物質譲渡・提供者の割合を80%以上

- リスクアセスメントの結果を踏まえた作業等の改善
- 化学物質の有害性情報の的確な把握・遅発性の健康障害の把握
- 有害性情報等に基づく化学物質の有害性評価と対応の加速
- 化学物質を取り扱う労働者への安全衛生教育の充実

腰痛対策  
【目標】  
安全衛生教育の確実な実施促進

- 介護労働者の身体的負担軽減を図る介護機器の導入促進を図る
- 荷の積卸し等の定期的な重筋業務に対する、身体への負担を軽減する機械等の普及

熱中症対策  
【目標】  
JIS に適合したWBGT 値測定器の普及促進等

- 夏季の屋外作業や高温多湿な屋内作業場については、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の推進。
- 建設業等における先進的な取組の紹介や労働者等向けの教育ツールの提供を行う。

受動喫煙防止対策  
【目標】  
禁煙・空間分煙等の受動喫煙防止対策普及、促進等

- 禁煙・空間分煙等の受動喫煙防止対策普及、促進
- 受動喫煙を受ける蓋然性の高い業務への空気清浄機の設置等による効果の検証

## 第13次東京労働局労働災害防止計画「Safe Work TOKYO」



東京労働局においても、5年間にわたり重点的に取り組むべき事項を定めた「第13次東京労働局労働災害防止計画」を定め、目指すべき社会の実現に向け、「Safe Work TOKYO」の下、「トップが打ち出す方針 みんなで共有 生み出す安全・安心」をキャッチフレーズとして、すべての関係者が認識を共有して取組を推進することとしています。

## ○メンタルヘルス対策

- ・ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を2022年までに60%以上とすることを目標とする。(小目標)
- ・ストレスチェックに係る集団分析等の活用について企業における取組事例を収集し、好事例を公表する。
- ・ストレスチェックの未実施事業場に対する指導を強化する。
- ・建設現場の労働者のメンタルヘルス対策として、労働衛生週間等の機会を捉え、建災防方式の無記名ストレスチェックの取組の促進を図る。
- ・東京産業保健総合支援センターの専門家による支援を奨励し、メンタルヘルス対策の取り組みの促進を図る。

## ○腰痛対策

- 第三次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を2017年と比較して、2022年までに5%以上減少させる。(小目標)
- ・第12次防計画に引き続き、腰痛が多発している、陸上貨物運送事業、社会福祉施設及び小売業を重点業種とする。
  - ・局において腰痛予防連絡会を継続開催し、収集した好事例を水平展開する。

## ○熱中症対策

計画期間中に死亡災害を発生させない。(小目標)

- ・気温への順化が予防する上で重要なことから、暑くなる前の早い時期から周知を図る。
- ・日本工業規格に適合したWBGT測定器の普及を図り、職場における熱中症予防対策の徹底を図る。

## ○過重労働による健康障害防止対策

- ① 長時間労働の抑制、② 長時間労働者に対する健康確保措置の徹底、③ 衛生管理者等の選任、衛生委員会等の設置及び適切な運営、④ 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、衛生委員会等での審議等を行い、必要な措置の実施等について徹底を図る。

## ○病気の治療と仕事の両立支援対策の推進

- ・東京地域両立支援推進チームを開催し、参集機関との連携を図る。
- ・地域版リーフレットを毎年見直し、効果的に「両立支援ガイドライン」の普及促進を図る。
- ・企業における両立支援の取組事例を収集し、好事例を公表する。
- ・経営トップによる両立支援に関する基本方針の表明の促進を図る。

## ○化学物質等による健康障害防止対策

- ・有機溶剤や特定化学物質を使用する事業場に対する指導を強化する。
- ・リスクアセスメントの実施に基づく、ばく露防止措置へ繋げる「ラベルでアクション」の周知啓発を図る。
- ・特殊健康診断結果未提出事業場に対する報告書の提出督促を強化する。

## ○石綿による健康障害防止対策

- ・必要な届出をしないまま作業を開始した不適切事案については厳正に対処する。
- ・石綿が用いられている建築物の解体工事が増加することが見込まれることから届出制度の周知を行い、無届工事の防止を図る。
- ・事前調査の不備による解体工事等における不適切事案が認められることから、届出受理の際には、事前調査が適切に行われているか確認する。

## ○粉じん障害防止対策（恒常的な対策とした「粉じん総合対策」を策定する）

- ・新規有所見者又はじん肺管理区分管理4の者が発生した事業場で、現に粉じん作業を有する事業場に対する対策強化等を図る。
- ・粉じん則の対象となる作業が行われているずい道等建設工事に対するパトロール等を強化し、粉じん則の履行確保を図る。
- ・屋外での岩石・鉱物の研磨・ばり取り作業、金属をアーク溶接する作業及び岩石・鉱物等の裁断等作業を呼吸用保護具の使用対象とすること等について周知・指導する。

## ○受動喫煙防止対策の推進

- ・事業者及び事業場の実情に応じた禁煙、空間分煙等の受動喫煙防止対策を普及促進する。

## 5. 心の健康確保

労働者の心の健康の保持増進は、労働者とその家族の幸せを確保するとともに、わが国社会の健全な発展という観点からも非常に重要な課題です。

しかし、仕事に対して強い不安やストレスを感じている労働者は5割を超えており、精神障害による労災請求件数も増加しています。また、全国の上自殺者は平成23年まで14年連続で3万人を超え、平成26年は2万5,427人で、平成27年は2万4,025人と減少しており、東京都では、平成26年は2,636人で、平成27年は2,483人とやや減少しています。この内、約3割は労働者（被雇用者・勤め人）です。

労働者の心の健康確保対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等が示されており、また、当面の取組として、「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」（平成28年4月1日付け基発0401第72号通達）が示されています。各事業場においては、メンタルヘルス不調者発生未然防止等のために、本通達における「ストレスチェック制度の導入」を契機として、事業場におけるメンタルヘルス対策を計画的に取り組むようしてください。

また、東京産業保健総合支援センター内のメンタルヘルス対策支援事業では、事業場のメンタルヘルス対策に対する支援（相談、訪問支援等）を無料で行っていますので、ご活用ください。（4・5ページ参照）

### 1. 職場におけるメンタルヘルス（心の健康づくり）

#### (1) メンタルヘルスケアの基本的考え方

##### ① 事業場におけるメンタルヘルスケアの重要性

職場には労働者の力だけでは取り除くことができないストレス要因が存在しているため、労働者の取組に加えて、事業者が積極的にメンタルヘルスケアを実施することが重要です。

##### ② メンタルヘルスケアを推進するに当たっての留意事項

- ア 心の健康の評価は容易ではなく、また、心の健康問題の発生過程には個人差が大きいこと、加えて、すべての労働者が心の問題を抱える可能性があるにもかかわらず、健康問題以外の観点から評価される傾向が強いという問題があること
- イ 健康情報を含む労働者の個人情報保護及び労働者の意思の尊重に留意すること
- ウ 心の健康は、体の健康と比べて人事労務管理と密接に関係する要因によって、より大きな影響を受けるので、人事労務管理と連携する必要があること
- エ 心の健康問題は、家庭・個人生活等の職場以外のストレス要因の影響を受けている場合も多いこと

## (2) 衛生委員会等における調査審議

労働安全衛生規則第22条において、衛生委員会の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されています。「心の健康づくり計画」の策定はもとより、その実施体制の整備等の具体的な実施方や個人情報保護に関する規程等の策定等に当たっては、衛生委員会等において十分な調査審議をすることが必要です。衛生委員会の設置義務のない小規模事業場でも労働者の意見が反映されるようにすることが必要です。

## (3) 心の健康づくり計画

### ① 心の健康づくり計画の策定

メンタルヘルスケアは、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、その推進に当たっては、事業者が労働者の意見を聴きつつ事業場の実態に即した取組を行うことが必要です。このため事業者は、前記の衛生委員会等における調査審議を十分にを行い、心の健康づくり計画を策定することが必要です。

### ② 心の健康づくり計画で定めるべき事項

- ア 事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること
- イ 事業場における心の健康づくりの体制の整備に関すること
- ウ 事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること
- エ メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること
- オ 労働者の健康情報の保護に関すること
- カ 心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること
- キ その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

## (4) 4つのメンタルヘルスケアの推進

メンタルヘルスケアは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場外資源によるケア」の4つのケアが継続的かつ計画的に行われることが重要です。

**セルフケア** …… 労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスの予防、軽減あるいはこれに対処します。

**ラインによるケア** …… 労働者と日常的に接する管理監督者が、心の健康に関して職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行います。

### 事業場内産業保健 スタッフ等によるケア

…… 事業場内の産業医等産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくり対策の提言を行うとともに、その推進を担い、労働者及び管理監督者を支援します。また、メンタルヘルスキアの推進の実務を担当する、事業場内メンタルヘルス推進担当者を事業場内産業保健スタッフ等である衛生管理者、衛生推進者、保健師等の中から選任するようにします。

### 事業場外資源によるケア

…… 事業場外の機関及び専門家を活用し、その支援を受けます。

## (5) メンタルヘルスキアの具体的な進め方

### ① メンタルヘルスキアを推進するための教育研修・情報提供

#### ア 労働者への教育研修・情報提供

##### 具体的な項目

メンタルヘルスキアに関する事業場の方針／ストレス及びメンタルヘルスキアに関する基礎知識／セルフケアの重要性及び心の健康問題に対する正しい態度／ストレスへの気づき方／ストレスの予防・軽減及びストレスへの対処の方法／自発的な相談の有用性／事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報

#### イ 管理監督者への教育研修・情報提供

##### 具体的な項目

メンタルヘルスキアに関する事業場の方針／職場でメンタルヘルスキアを行う意義／ストレス及びメンタルヘルスキアに関する基礎知識／管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度／職場環境等の評価及び改善の方法／労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）／心の健康問題により休業した者の職場復帰支援の方法／事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携の方法／セルフケアの方法／事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報／健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

#### ウ 事業場内産業保健スタッフ等への教育研修・情報提供

##### 具体的な項目

メンタルヘルスキアに関する事業場の方針／職場でメンタルヘルスキアを行う意義／ストレス及びメンタルヘルスキアに関する基礎知識／事業場内産業保健スタッフ等の役割及び心の健康問題に対する正しい態度／職場環境等の評価及び改善の方法／労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）／職場復帰及び職場適応の支援、指導の方法／事業場外資源との連携（ネットワークの形成）の方法／教育研修の方法／事業場外資源の紹介及び利用勧奨の方法／事業場の心の健康づくり計画及び体制づくりの方法／セルフケアの方法／ラインによるケアの方法／事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報／健康情報を含む労働者の個人情報の保護等

② 職場環境等の把握と改善

- ア 職場環境等の評価と問題点の把握
- イ 職場環境等の改善

③ メンタルヘルス不調への気づきと対応

- ア 労働者による自発的な相談とセルフチェック
- イ 管理監督者、事業場内産業保健スタッフ等による相談対応等
- ウ 労働者個人のメンタルヘルス不調を把握する際の留意点
- エ 労働者の家族による気づきや支援の促進

④ 職場復帰における支援

「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参考に事業場の実態に即した形で職場復帰支援プログラムを策定し、計画的に取り組むことが重要です。

## (6) メンタルヘルスに関する個人情報の保護への配慮

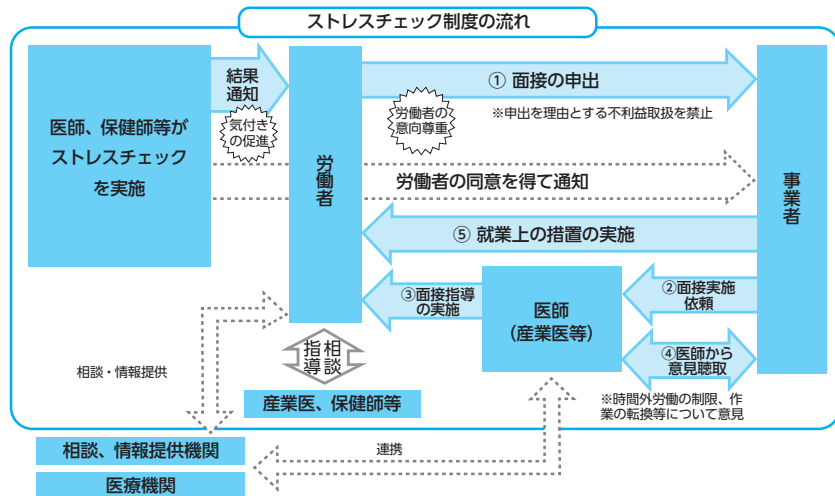
メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、事業者は個人情報の保護に関する法律及び関連する指針等を遵守し、健康情報を含む労働者の個人情報の保護に配慮することが極めて重要です。

## (7) ストレスチェック制度 (労働安全衛生法第66条の10) (平成27年12月1日施行)

本制度は、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止することを主な目的としたものです。

本制度の主な内容としては、次のとおりです。

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務となります。）
- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。
- 常時50人以上の労働者を使用する事業者は実施の有無にかかわらず、1年以内ごとに1回定期に「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」（様式第6号の2）を所轄労働基準監督署に提出しなければなりません。（103ページ参照）





## (8) 建設現場における職場環境の改善の手法として「無記名ストレスチェック」

本来のストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげるものです。また、高ストレス者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることにし、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するための制度です。

しかし、建設現場において精神障害に関する労災支給決定事案が多く発生していること等を踏まえて、建設現場における職場環境改善の手法として、建設業労働災害防止協会が進めている取組に「無記名ストレスチェック」があります。東京労働局・労働基準監督署も、建設業労働災害防止協会と連携して、「無記名ストレスチェック」の周知・啓発活動を展開することとしています。

## 2. 関係通達「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」(概要)

[平成28年4月1日付け基発0401第72号]

### (1) 基本方針

ストレスチェック制度の履行確保をメンタルヘルス対策の最重要課題として位置付け、同制度の導入を契機として、事業場におけるメンタルヘルス対策が加速的に進むよう、計画的に取り組むこととします。また、事業者の取組に当たっては、産業保健活動総合支援事業を始めとする各種支援事業の積極的な活用を図ることとします。

### (2) 実施事項

#### ① 事業場に対する周知及び指導の実施

- ア ストレスチェック制度の周知
- イ ストレスチェック制度に関する指導
- ウ 精神障害等による業務上疾病の発生した場合の再発防止対策の指導

#### ② 業界団体等の自主的活動の促進

#### ③ 支援事業の活用促進→産業保健総合支援センター、こころの耳、あかるい職場応援団

#### ④ 関係行政機関等との連携

### (3) 事業場における具体的推進事項

#### ① 衛生委員会等での調査審議の徹底等

- ア 衛生委員会等での調査審議の徹底(安衛則第22条第10号)
- イ 事業場における実態の把握
- ウ 「心の健康づくり計画」の策定(指針4)
- エ 調査審議の充実

#### ② 事業場内体制の整備

- ア 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任(指針5(3))
- イ 専門スタッフの確保(指針5(3))

#### ③ 教育研修の実施(指針6(1))

#### ④ 職場環境等の把握と改善(指針6(2))

#### ⑤ メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施

- ア 相談体制の整備(指針6(3))
- イ 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底(安衛法第66条の8、第66条の9)
- ウ 健康診断実施時におけるメンタルヘルス不調の把握(安衛法第66条第1項、第66条の5第1項、第66条の7第1項、安衛則第43条から第45条の2)
- エ 心身両面にわたる健康保持増進対策(THP)の活用

#### ⑥ 職場復帰支援

- ア 職場復帰支援プログラムの策定(指針6(4))
- イ 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(詳細は25～28ページ参照)
- イ 産業保健総合支援センターの活用

## 6. 心の健康問題により休業した労働者の 職場復帰支援の手引きのあらまし

### (1) 基本的な考え方

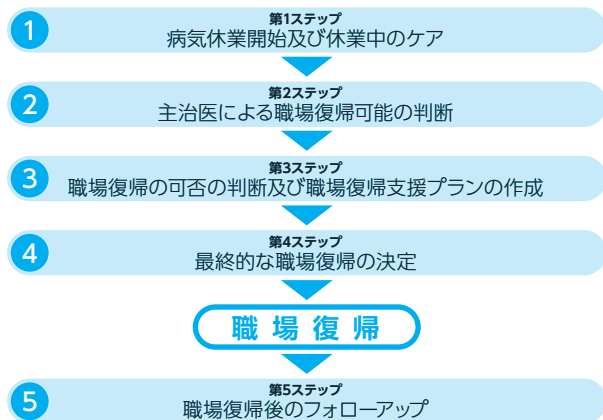
心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、**職場復帰支援プログラム**の策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが重要です。

策定された職場復帰支援プログラムは労働者、管理監督者等への周知をします。

### (2) 職場復帰支援の流れ

手引きによる職場復帰支援の流れは図1のようになっています。

図1 職場復帰支援の流れ



#### KeyWord

##### 職場復帰支援プログラム

職場復帰支援についてあらかじめ定めた事業場全体のルール

##### 職場復帰支援プラン

休業していた労働者が復職するにあたって、復帰日、就業上の配慮など個別具体的な支援内容を定めたもの

### (3) 職場復帰支援の各ステップ

#### 【第1ステップ】 病気休業開始及び休業中のケア

休業する労働者に対しては、必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明します。労働者が病気休業期間中に安心して療養に専念できるよう、傷病手当金などの経済的な保障や不安、悩みの相談先の紹介などの情報提供等の支援を行いましょう。

## 【第2ステップ】 主治医による職場復帰可能の判断

主治医による診断は、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。このため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べるのが重要です。

なお、より円滑な職場復帰を図る観点からあらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等に関する情報を提供し、主治医の意見を提出してもらうことが望まれます。

## 【第3ステップ】 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰ができるかを適切に判断し、職場復帰を支援するための具体的なプラン（職場復帰支援プラン）を作成します。

職場復帰前に「試し出勤制度」を導入する場合は、その人事労務管理上の位置づけ等について事業場であらかじめルールを定めておく必要があります。

### ア 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、必要な情報を収集し、さまざまな視点から評価を行い総合的に判断することが大切です。

#### (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認

#### (イ) 産業医等による主治医からの意見収集

診断書の内容だけでは不十分な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を収集します。

#### (ウ) 労働者の状態等の評価

治療状況及び病状の回復状況、業務遂行能力、今後の就業に関する労働者の考え、家族からの情報

#### (エ) 職場環境等の評価

業務及び職場との適合性、作業管理や作業環境管理に関する評価、職場側による支援準備状況

#### (オ) その他

その他必要事項、治療に関する問題点、本人の行動特性、家族の支援状況や、職場復帰の阻害要因等

収集した情報の評価をもとに……

### イ 職場復帰の可否についての判断

職場復帰が可能か、事業場内産業保健スタッフ等が中心となって判断を行います。

職場復帰が可能と判断された場合……

#### ウ 職場復帰支援プランの作成

以下の項目について検討し、職場復帰支援プランを作成します。

##### (ア) 職場復帰日

##### (イ) 管理監督者による就業上の配慮

業務サポートの内容や方法、業務内容や業務量の変更、段階的な就業上の配慮、治療上必要な配慮など

##### (ウ) 人事労務管理上の対応等

配置転換や異動の必要性、勤務制度変更の可否及び必要性

##### (エ) 産業医等による医学的見地からみた意見

安全配慮義務に関する助言、職場復帰支援に関する意見

##### (オ) フォローアップ

管理監督者や産業保健スタッフ等によるフォローアップの方法、就業制限等の見直しを行うタイミング、全ての就業上の配慮や医学的観察が不要となる時期についての見直し

##### (カ) その他

労働者が自ら責任を持って行うべき事項、試出勤制度の利用、事業場外資源の利用

### [第4ステップ] 最終的な職場復帰の決定

第3ステップを踏まえて、事業者による最終的な職場復帰の決定を行います。

### [第5ステップ] 職場復帰後のフォローアップ

職場復帰後は、管理監督者による観察と支援のほか、事業場内産業保健スタッフ等によるフォローアップを実施し、適宜、職場復帰支援プランの評価や見直しを行います。

また、心の健康問題を抱えている労働者への対応はケースごとに柔軟に行う必要があることを踏まえ、主治医との連携を図ることが必要です。

職場復帰した労働者や当該者を支援する管理監督者、同僚労働者のストレス軽減を図るため、職場環境等の改善や、職場復帰支援への理解を高めるために教育研修を行うことも重要です。

## (4) プライバシーの保護

労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、労働者の健康情報等は厳格に保護されなければなりません。とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取扱いが必要です。

### ① 情報の収集と労働者の同意等

取り扱う労働者の健康情報等の内容は必要最小限とします。労働者の健康情報等を収集する場合には、あらかじめ本人の同意を得て、本人を通して行うことが望まれます。これらを第三者へ提供する場合も、原則、本人の同意が必要です。

### ② 情報の集約・整理

労働者の健康情報等を取り扱う者とその者の権限を明確にします。情報は特定の部署で一元的に管理し、業務上必要と判断される限りで集約・整理した情報を必要とする者に伝えられる体制が望まれます。

### ③ 情報の漏洩等の防止

労働者の健康情報等の漏洩等の防止措置を厳重に講ずる必要があります。また、健康情報等を取り扱う者に対して、健康情報等の保護措置のため必要な教育及び研修を行います。

### ④ 情報の取扱いルールの策定

健康情報等の取扱いについて、衛生委員会等の審議を踏まえて一定のルールを策定し、関係者に周知することが必要です。

## コラム

### ▶ 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言

平成24年3月15日厚生労働省の「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」が取りまとめられました。

暴言や仲間外れといった「職場のパワーハラスメント」は、近年、社会問題として顕在化していて、こうした行為は社員のメンタルヘルスを悪化させ、職場全体の士気や生産性を低下させるとも指摘されています。

提言では、働く人の誰もが、この問題の当事者となり得ることや取り組む意義を訴えるとともに、予防・解決に向け、職場の一人ひとりにそれぞれの立場からの行動を呼びかけています。

平成28年7月、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を推進するため、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」（第2版）が作成されました。

「職場のパワーハラスメント」に係る予防及び事後措置対策についての詳細は、厚生労働省のポータルサイト「明るいま職場応援団」を参照してください。（<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>）

## 提言のポイント

- 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。
- トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
- 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- 職場の一人ひとりに期待すること
  - ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
  - ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
  - ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- 提言は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩。
- 組織は対策に取り組み、一人ひとり職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

## ▶セクハラ指針のポイントについて

職場におけるセクシュアルハラスメント防止のため、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」が定められています。

指針のポイントは以下のとおりです。

- ① 事業主による方針の明確化及び周知・啓発  
職場におけるセクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針等を明確化し、労働者に周知・啓発すること。
- ② 相談・苦情に対応する体制の整備  
相談窓口をあらかじめ定め、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ③ 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応  
職場においてセクシュアルハラスメントが発生した場合には、事実関係を迅速・正確に把握し、速やかに被害者に対する配慮の措置（例えば、被害者へのメンタルヘルス不調への相談対応等）を行うとともに、再発防止措置を講ずること。
- ④ プライバシー保護等  
相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じるとともに、相談等を理由とした不利益な取扱いを行ってはならない旨を明確化し、労働者に周知・啓発すること。

## 7. 事業場における治療と職業生活の 両立支援のためのガイドライン

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」は、平成28年2月に、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療が必要な病気を抱える労働者に対して、仕事によって病気を増悪させることがないように、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたものです。

また、平成28年2月のガイドライン作成以降、参考資料として、平成29年3月に「脳卒中に関する留意事項」と「肝疾患に関する留意事項」が、平成30年3月に「企業・医療機関連携マニュアル」及び「難病に関する留意事項」が追加されています。

「病気の治療と仕事の両立支援」については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）においても、働き方改革の重要なテーマの1つとして、政府を挙げてその普及を推進していくこととされました。

### ガイドラインの概要



#### 背景・現状

現在、がん等の病気を抱える労働者はまれな存在ではありません。日本人のうち、生涯でがんと診断される割合は2人に1人になっており、働く世代にとっても無縁ではありません。かつては「不治の病」とされていた病気についても、医療技術の飛躍的な進歩により「長く付き合う病気」へと、がん治療の主力も「入院治療」から「通院治療」へと変化し、仕事を持ちながら通院しているがん患者も32.5万人にも上り、事業主にとって、労働者ががん等の病気にかかった時にどのように対応すればよいかについては、身近な課題となっています。

また、従業員が私傷病になった際、従業員の適正配置や雇用管理等について、89.5%の企業が対応に苦慮たとされています。

ガイドラインは、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>)から確認できます。

#### 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

- 経営トップによる基本方針等の表明と労働者への周知
- 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発
- 相談窓口の明確化  
労働者が安心して相談・申出できる相談窓口及び情報の取扱い等を明確化
- 休暇・勤務制度の整備  
短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入
- 連携機式の整備  
主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
- 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

## 個別の両立支援の進め方

両立支援を必要とする労働者からの申し出

両立支援のための情報のやりとり

※以下、ガイドラインの様式例を活用できる

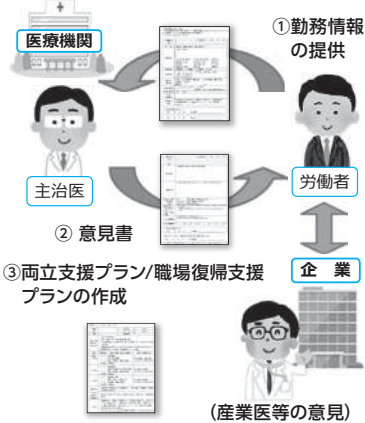
①労働者から、主治医に対して、業務内容等を記載した書面を提供

②主治医から、就業継続の可否や就業上の措置、治療への配慮等について意見書を作成

③職場における両立支援の検討と実施

事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者本人と十分に話合った上で、就業継続の可否、具体的な措置（作業転換等）や配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施  
※「両立支援プラン」の作成が望ましい

※両立支援の検討は、労働者からの申し出から始まる



ガイドラインに基づく個別の両立支援は、両立支援を必要とする労働者からの申し出が前提となります。その上で、労働者本人を介して企業と医療機関が情報のやりとりをし、最終的に具体的な就業上の措置や配慮の内容を決定します。（両立支援プランの作成が望ましいものです。）

## がんに関する留意事項

(がん治療の特徴を踏まえた対応)

○治療や経過観察の長期化、予期せぬ副作用等の出現等が考えられ、経過によって就業上の措置や治療への配慮の内容を変更する必要があるため、労働者は次の点に留意し、事業者に対して必要な情報を提供することが望ましい。

- ①手術を受ける場合は、手術後の経過や合併症などに個人差がある。
- ②抗がん剤治療は、1～2週間程度の周期で行うため、副作用によって周期的に体調変化を認めることがあり、特に倦怠感や免疫力低下が問題となる。
- ③放射線治療は、基本的には毎日（月～金、数週間）照射を受けることが多いこと。また、治療中は通院による疲労に加え、治療による倦怠感等が出現することがあるが、症状の程度には個人差が大きい。

(メンタルヘルス面への配慮)

がんの診断が主要因となってメンタルヘルス不調に陥る場合もあるため、治療の継続や就業に影響があると考えられる場合には、適切な配慮を行うことが望ましい。

がんと診断された者の中には、精神的な動揺や不安から早まって退職を選択する場合があることに留意が必要。

(がんに対する不正確な理解・知識に伴う問題への対応)

がんは慢性病に変化しつつあるとはいえ、周囲が「不治の病」というイメージを持つこともある。治療と職業生活の両立のためには、必要な情報に限定した上で、同僚や上司等には可能な限り情報を開示し理解を得ることが望ましい。



## 脳卒中に関する留意事項

### (再発等予防・治療のための配慮)

病状が安定した後でも、再発防止のための継続した服薬や定期的な通院が必要となることがあるので、労働者は主治医に通院頻度、服薬回数及び服薬に伴い出やすい副作用及びその内容・程度について、必要に応じて事業者へ情報提供し、事業者は必要に応じて配慮することが望ましい。

また、経過によって、痛みやしびれなどの症状(慢性疼痛など)や記憶力の低下、注意力の低下など(高次脳機能障害)が後遺症として残る可能性もあり、就業上の措置を要する場合があることに留意が必要である。

事業者は、労働者から体調の悪い旨の申出があった場合には柔軟に対応するなど配慮することが望ましい。

### (障害特性に応じた配慮)

転院や退院等で、病院や主治医が変わるタイミングは、労働者と事業者が情報共有する機会として有用である。

労働者によっては、障害が残る場合もあり、期間の限定なく就業上の措置が必要となる場合がある。障害の有無や程度に関しては、職場で配慮した方が良い事項について、事業者へ情報提供することが望ましい。

事業者は、産業医や保健師、看護師等の産業保健スタッフ等と連携するなどして、障害の程度や内容に応じて、作業転換等の就業上の措置を行うことが求められる。

障害の中には、記憶力や集中力の低下など一見してわかりづらいものがあり、周囲の理解や協力が得られにくい場合もある。事業者は、就業上の措置や治療に対する配慮のため、必要な情報に限定した上で、労働者本人の同意のもと、産業保健スタッフ等から同僚・上司等に情報を開示するなどして、理解を得よう対応することが望ましい。

### (復帰後の職場適応とメンタルヘルス)

脳卒中を発症し、手足の麻痺や言語障害等の後遺症を有する労働者の中には、発症前の自身とのギャップに悩み、職場復帰後、メンタルヘルス不調に陥る場合もある。メンタルヘルス不調は、数か月後に生じる場合もある点に注意が必要であり、早まって退職を選択する場合があることに留意する。

## 肝疾患に関する留意事項

### (肝疾患の特性を踏まえた対応)

#### ①一般的な対応

- 肝疾患は、あまり進行しておらず、症状が出ていない段階であっても、通院による治療や経過観察が必要である。治療を中断すると病気や病状が急激に悪化する場合があるため、労働者から通院等への配慮の申出があれば、事業者は必要な配慮を検討し、対応することが望ましい。
- 飲み薬による治療では、薬を飲むタイミングが一定でないこと(空腹時など)もあるため留意する。
- 注射によるインターフェロン治療では、一時的に副作用が現れることがあるため、体調等への配慮の申出があれば、柔軟に対応することが望ましい。
- 治療終了後も、肝がん等への進行がないかを確認するため、定期的な経過観察のための通院が必要なケースがある。

#### ②肝硬変の症状がある場合の対応(倦怠感、食欲不振、浮腫など)

- 治療中は一般に、過度な安静は不要であるが、倦怠感や食欲の低下等により体力が低下したり、病気の進行度によっては安静が必要なものもある。事業者は、労働者から体調の悪い等の申出があれば、配慮することが望ましい。
- 病気が進行すると、記憶力の低下や瞬時の判断が遅れる等の症状が出ることもあるため、個別に確認が必要である。

#### ③肝がんの労働者への対応

- 肝がんに移行すると、通院による治療だけでなく、入院を伴う治療も必要になる。また、一度治療が終了しても、繰り返し治療が必要になる場合もある。事業者はこうしたことを念頭に置き、状況に応じて配慮することが望ましい。

**(肝疾患に対する不正確な理解・知識に伴う問題への対応)**

慢性化するB型及びC型肝炎ウイルスは血液を介して感染するものである。そのため、肝疾患は通常の日常生活や就業の範囲では、感染することがほとんどない。

事業者は日頃から、疾患に関する正しい認識の啓発環境の整備等を行うことが重要である。

労働者が就業上の措置や治療に対する配慮を求める場合、事業者は労働者本人の意向を十分に確認し同意を得て、配慮の結果、負荷がかかる同僚や上司等には、配慮を実施するために必要な限度で、情報を提供できるよう努める。

**難病に関する留意事項****(難病に関する基礎情報)****① 難病の定義と患者数等**

- ・「難病」とは、発病の機構が明らかでなく、治療法が確立していない希少な疾病であって、罹患することにより長期にわたり療養を必要とする疾病である。
- ・国から医療費の助成を受けている患者は平成28年度末時点には全国で約98万人、そのうち63%(63万人)が就労世代(20～69歳)である。
- ・難病患者の就労に当たっては、事業主は労働者が難病に罹患していることを把握した場合は、障害者雇用促進法に基づき、労働者に対し職場において支障となっている事情がないか確認を行い、その事情の有無に応じて、本人の希望や難病の症状の特性等を踏まえた合理的な配慮を講ずることとされている。

**② 難病における症状**

- ・多くの難病に共通する主な症状として「全身的な体調の崩れやすさ」があり、全身的な疲労や倦怠感、痛み、発熱、集中力の低下等、最初は外見から分かりにくい症状として表れる。これらの症状は、休憩や休暇による疲労回復、早期の通院・治療の必要性の目安となる。
- ・疾病に応じて様々な症状が有り、症状の経過や疾病の進行に伴って、障害が残る場合もある。また、治療に伴い、顔がむくむ、免疫力が低下する、全身倦怠感が生じるなどの副作用が現れることがある。
- ・定期的な検査や治療の継続、日々の体調管理により、ほぼ症状のない状態を維持できる場合も多いが、それでも日によって症状や体調に変動が生じる場合や、常に何らかの症状が出ている場合もある。

**(両立支援に当たっての留意事項)****① 難病の治療の特徴を踏まえた対応**

- ・症状等が安定していても定期的な通院等は必要であることから、事業者は、労働者から通院等に関する申し出があった場合には、柔軟に対応することが望ましい。
- ・仕事による疲労が蓄積しないように休息をとりやすくする等、体調維持の配慮が望ましい。また、事業者は労働者と定期的な面談するなど、症状等の悪化について申し出やすい環境づくりが望まれる。
- ・症状等は様々であるが、作業環境等を変えることで就労継続が可能となることが多い。必要な配慮は仕事内容や治療の状況、労働者によって異なるため、個別に確認が必要である。労働者本人とよく話し合い、必要に応じて主治医や産業医等の意見を勘案しながら対応を検討することが望ましい。
- ・進行性の難病の場合には、今後の症状の進行の見通しを踏まえて、長期的な視点から職種や働き方について労働者と話し合いをすることが望ましい。

**② メンタルヘルスへの配慮**

難病を抱える労働者の中にはメンタル不調に陥る場合もあるが、難病の多くはストレスの蓄積は症状の悪化につながることから、メンタルヘルスへの配慮は症状や体調の安定にもつながることに留意が必要である。

**③ 難病に対する不正確な理解・知識に伴う問題への対応**

難病については先入観をもたれやすかったり、体調が日々によって変動することについて理解が得られず、就業継続の協力が得られにくい場合もあることから、事業者は上司や同僚に対し、難病を抱える労働者に対する配慮の内容や必要性について理解が得られるよう、正しい知識を啓発することが重要である。

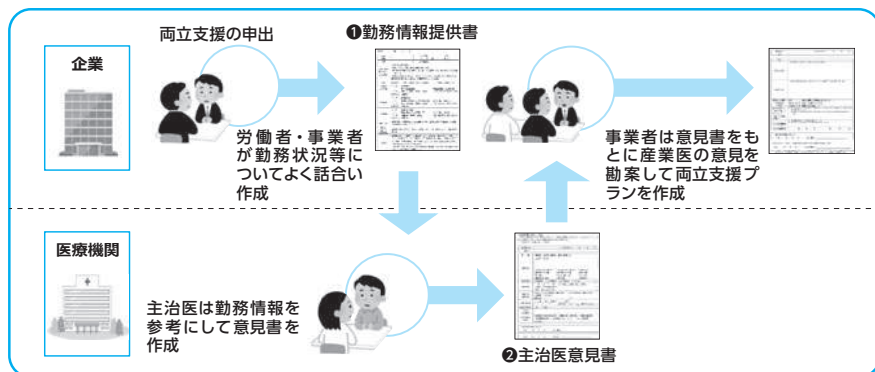
## 企業・医療機関連携マニュアル

「働き方改革実行計画」に基づき、企業と医療機関が情報のやりとりを行う際に参考となるよう、「企業・医療機関連携マニュアル」が作成されました。

このガイドラインに基づく両立支援により、企業と医療機関が連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となります。

※具体的な事例を通じた記載例（事例編）として、がんの事例（4例）を作成。

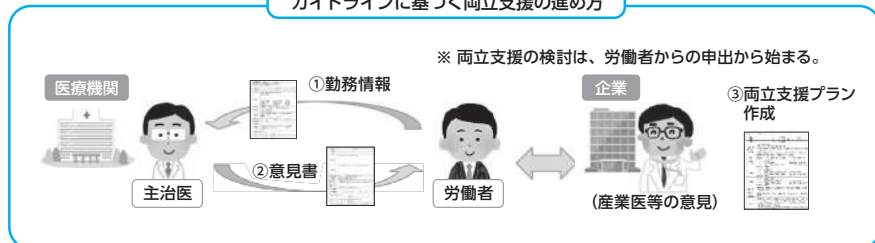
### 企業・医療機関における両立支援のための情報のやりとり



### 治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の新設

平成30年3月5日付け厚生労働省告示第43号「診療報酬の算定方法の一部を改正する件」により、治療と仕事の両立支援に関する診療報酬が新設されました。

#### ガイドラインに基づく両立支援の進め方



この診療報酬は、がんと診断された患者(産業医が選任されている事業場に就労しているものに限る。))について、保険医療機関の医師が就労の状況を考慮して療養上の指導を行うとともに、当該患者の同意を得て、産業医に対し、病状、治療計画、就労上の措置に関する意見等当該患者の治療と仕事の両立に必要な情報を文書により提供した上で、当該産業医から助言を得て、治療計画の見直しを行った場合に、6か月に1回に限り算定を受けることができます。

## 治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の内容

<名称>

療養・就労両立支援指導料

<点数>

1000点(10000円)

(相談支援体制が整備されている保険医療機関の場合、500点(5000円)が上乗せされる。)

<ポイント>

- 対象疾患：がんに限る。
- 対象患者：産業医が選任されている事業場で就労している労働者に限る。
- 算定要件：
  - ・主治医(保険医)が、産業医に対して治療と仕事の両立に関する意見書を作成した場合が対象となる。
  - ・産業医は、主治医(保険医)に対して治療と仕事の両立に関して必要な配慮等について文書で助言する。
  - ・主治医(保険医)は、産業医の助言を踏まえ、治療計画の再評価を行う。

※診療報酬が保険医療機関に支払われる条件：

- ・保険医が保険医療機関において健康保険法、医師法、医療法、薬事法等の各種関係法令の規定を遵守していること
  - ・「保険医療機関及び保険医療費担当規則」(療養担当規則)の規定を遵守していること
  - ・医学的に妥当適切な診療を行い、診療報酬点数表に定められたとおりに請求を行っていること
- ※診療報酬が支払われる診療(保険診療)とは、健康保険法等の医療保険各法に基づく、保険者と保険医療機関との間の公法上の契約である。

## 「両立支援コーディネーター」の養成

平成30年3月30日付け基安発0303第1号働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について

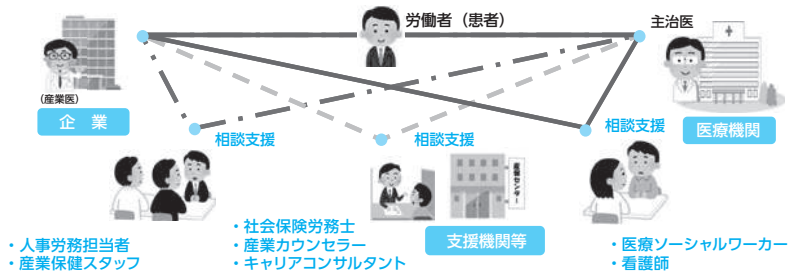
### 両立支援コーディネーター

**担い手：**企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ・医療機関の医療従事者・支援機関等

**機能：**支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

**役割：**それぞれの立場における支援の実施及び関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供する 等



※関係者との調整を行うに当たっては、両立支援コーディネーターは、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではないので、留意する必要がある。

## 〈両立支援コーディネーターの役割〉

### 主治医、企業（産業医）、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型支援の構築

両立支援は、企業の関係者（事業者、人事労務担当者等）、医療機関の関係者（主治医、看護師、医療ソーシャルワーカー等）、さらには支援機関（産業保健総合支援センター、労災病院の治療就労両立支援センター等）が、それぞれの立場において支援を実施するとともに、必要に応じて連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となります。

平成30年3月30日付けの厚生労働省の通達（基安発0303第1号）「働き方改革実行計画を踏まえた両立支援コーディネーターの養成について」により、「両立支援コーディネーター」の養成のための研修カリキュラムが示されました。

## 「両立支援コーディネーター」の養成研修

**対象者：**医療機関の医療従事者、事業場の人事労務担当者、産業保健スタッフ、支援機関等において両立支援に携わる者

**研修内容：**下表の科目、範囲、時間数以上

**実施主体：**独立行政法人労働者健康安全機構において各都道府県で実施する

科目	範囲	時間
両立支援コーディネーターの役割等	・ガイドラインに基づく両立支援における、両立支援コーディネーターの役割、支援内容 ・支援に当たっての留意点 ・個人情報の適正な取扱い	45分
医療に関する基本的知識	・典型的な疾病や治療の特徴、経過及び就業に当たっての影響 ・医療機関における両立支援の対応	1時間
産業保健に関する基本的知識	・事業場における労働者の健康管理の基本的考え方 ・産業保健体制及び産業保健活動	1時間
労務管理に関する基本的知識	・労働関係法令 ・事業場における就業継続可否の基本的考え方 ・就業上の措置・配慮等の対応	1時間
社会資源に関する知識	・両立支援に利用可能な支援機関、支援制度等の社会資源	1時間
コミュニケーションスキル	・コミュニケーションスキル ・支援対象者の疾病や治療に伴う心理的ストレスへの対応	45分
両立支援の演習	・支援方法のシミュレーション	1時間

## 障害者雇用安定助成金（障害や傷病治療と仕事の両立支援コース）

労働者の雇用維持を図ることを目的として、労働者の障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して、以下の2区分の助成金を支給します。

### 環境整備助成

両立支援制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材を社内に配置した事業主に対して助成します。

#### 支給対象措置

以下の2つを措置を行った場合が支給対象です。

- 両立支援制度（※）の導入
- 専門人材（企業が箱型職場適応援助者又は両立支援コーディネーター）の配置

#### 助成額

- 企業が箱型職場適応援助者を配置した場合 30万円
- 両立支援コーディネーターを配置した場合 20万円（それぞれ1回ずつ、最大50万円支給）

※両立支援制度の内容：① 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇（取得条件や賃金の支払いの有無等取得中の処遇は問わない）などの休暇制度② フレックスタイトム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度などの勤務制度（就業規則等の整備が必要です。）

## 制度活用助成

両立支援コーディネーターを活用し、両立支援制度を労働者に適用した事業主に対して助成

### 支給対象措置

- 以下の2つを行った場合が支給対象です。
- 両立支援コーディネーターの活用
  - 両立支援制度(\*)の労働者への適用

### 助成額

- 対象労働者が有期契約の場合 **20万円**
- 対象労働者の雇用期間に定めのない場合 **20万円**  
(対象労働者の雇用期間に定めがある場合、ない場合  
それぞれ1回ずつ(最大40万円支給))

※両立支援制度の内容：① 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇（取得条件や賃金の支払いの有無等取得中の処遇は問わない）などの休暇制度② フレックスタイム制度、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務（テレワーク）、試し出勤制度などの勤務制度（就業規則等の整備が必要です。）

※助成金の支給にあたっては、この他にも要件がありますので、詳しくは下記までお問い合わせください。  
**【申請受付・問合せ】** 東京労働局職業安定部職業対策課 ハローワーク助成金事務センター 助成金第一係  
 〒169-0073 東京都新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎1階  
 TEL：03-5337-7417（ダイヤルイン）

## 東京地域両立支援推進チーム

平成29年7月18日、病気の治療と仕事の両立支援のために取り組む、東京地域の関係機関16機関が参加する「東京地域両立支援推進チーム」を設置しました。

東京地域両立支援推進チームの活動として、企業の経営者や人事労務担当者、産業保健スタッフ等の皆様の参考となる情報等を提供するために、セミナーの開催等を行います。

### 1 設置目的

病気の治療と仕事の両立については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）に盛り込まれ、①会社の意識改革と受入れ体制の整備、②トライアングル型支援などの推進、③労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化に取り組んでいくこととされている。また、長期療養者の就職支援活動についても、これと一体として、取り組むことが効率的である。

これらの政府課題に対しては、国のみならず、地方自治体、医療機関、各種団体等関係する機関等がそれぞれの立場で推進することが求められるが、関係機関において情報を共有し、相互協力体制を構築することで、より効果的に推進することが期待できる。

さらに、病気の治療を受けている者にとっては、身近な相談先が不足していることから、病院や行政機関等の相談窓口などの増加・充実を図っていく必要がある。

そこで、東京労働局に東京地域における関係機関等が参集する「東京地域両立支援推進チーム」を設置し、積極的な連携を図ることとしている。

### 2 チーム参集機関等

- ・ 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会
  - ・ 一般社団法人東京経営者協会
  - ・ 公益社団法人東京都医師会
  - ・ 東京都社会保険労務士会
  - ・ 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
  - ・ 日本労働組合総連合会
  - ・ 独立行政法人労働者健康安全機構 東京産業保健総合支援センター
  - ・ 独立行政法人労働者健康安全機構 東京労災病院 治療就労両立支援センター
  - ・ 東京都
  - ・ 東京労働局（労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等部）
  - ・ 飯田橋公共職業安定所(長期療養者就職支援事業実施安定所)
  - ・ 国立研究開発法人国立がん研究センター中央病院
  - ・ 東京商工会議所(健康経営アドバイザー)
  - ・ 一般社団法人東京都医療社会事業協会
  - ・ 東京都立駒込病院
  - ・ 一般社団法人日本産業カウンセラー協会東京支部
- （以上50音順）

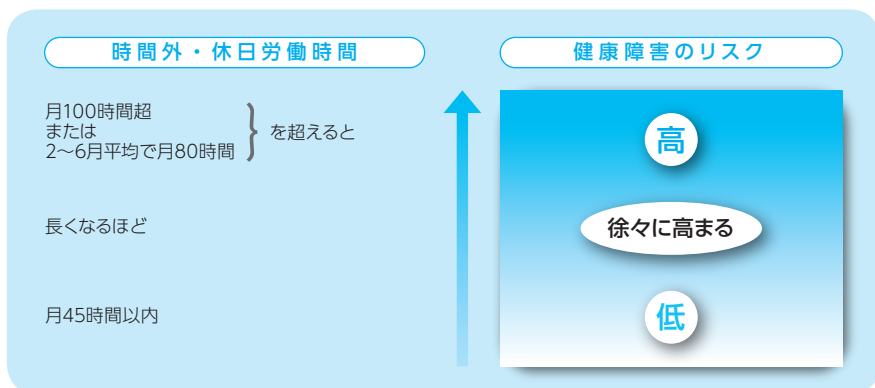
## 8. 過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。

厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、最新改正：平成28年4月1日付け基発0401第72号）を策定し、時間外、休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

### 1. 時間外・休日労働時間の削減

- ① 時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まると考えられています。36協定の締結に当たっては「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」に適合したものとなるようにする必要があります。
- ② 事業者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録することなど「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとします。



※上の図は、労災補償に係る「脳・心臓疾患の労災認定基準」の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

## 2. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりに努め、計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図ります。

## 3. 労働時間等の設定の改善

「労働時間等見直しガイドライン」に基づき必要な措置を講じるように努めます。

## 4. 労働者の健康管理に係る措置の徹底

### ① 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 産業医および衛生管理者、衛生推進者等の選任（46～50ページ参照）

労働者数50人未満の小規模事業場では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用しましょう（6・7ページ参照）。

イ 衛生委員会等の設置（52・53ページ参照）

ウ 健康診断の実施（58～67ページ参照）

エ 健診結果に基づく適切な事後措置の実施（67ページ参照）

### ② 長時間労働者への医師による面接指導制度（41～43ページ参照）

時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者が申し出た場合には、医師による面接指導を行う必要があります。

### ③ 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図りましょう。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

## コラム

### ▶ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」について

心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」については、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝等による要因により徐々に発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合もあります。これらは「過労死」とも呼ばれます。

厚生労働省では、労働者に発症した脳・心臓疾患を労災として認定する際の基準として「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準」を定めています。



業務による明らかな過重負荷

**長期間の過重業務**

※この他「短期間の過重業務」「異常な出来事」による認定要件もあります。

発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

**労働時間**

- ①発症前1～6か月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は弱い
- ②月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる
- ③発症前1か月間に100時間又は2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い

**労働時間以外の負荷要因**

勤務形態等	不規則な勤務
	拘束時間の長い勤務 出張の多い業務 交替制勤務・深夜勤務
作業環境	温度環境 騒音 時差
	日常的に精神的緊張を伴う業務
精神的緊張	発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来事

総合判断（基礎疾患の程度等）

**コラム**

**▶ 心理的負荷による精神障害の新しい労災認定基準**

近年、精神障害の労災請求件数が大幅に増加しており、認定の審査には平均約8.6か月を要しています。このため、審査の迅速化や効率化を図るため、厚生労働省は平成23年12月26日付で心理的負荷による精神障害の新しい労災認定基準を策定しました。

**心理的負荷による精神障害の新しい認定基準の概要**

業務による心理的負荷ストレスの評価基準の改定

評価の方法	1段階による評価 出来事+出来事後の総合評価	
特別な出来事	[極度の長時間労働]を月160時間程度の時間外労働と明示 [心理的負荷が極度のもの]に強姦やわいせつ行為等を例示	
具体例	[強][中][弱]の心理的負荷の具体例を記載	
労働時間	強い心理的負荷となる時間外労働時間数等を記載 ・発病直前の連続した2か月間に、1月当たり約120時間以上 ・発病直前の連続した3か月間に、1月当たり約100時間以上 ・[中]の出来事後に、月100時間程度 等	
評価期間	セクシュアルハラスメントやいじめが長期間継続する場合には6か月を超えて評価	
複数の出来事	具体的な評価方法を記載 ・強+中又は弱 → 強 ・中+中 → 強又は中	・中+弱 → 中 ・弱+弱 → 弱 (近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断)
発病後の悪化	発病後であっても特に強い心理的負荷で悪化した場合は労災対象とする	
審査方法等の改善	医師の意見	判断が難しい事案のみ協議
	調査	業務以外の要因の調査を簡略化

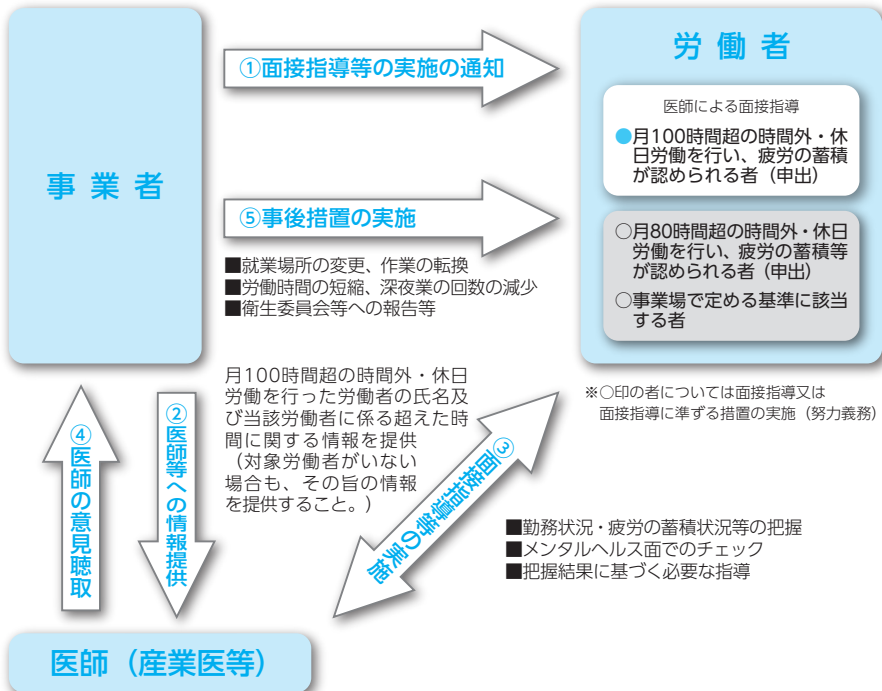
**(参考) 精神障害の労災認定要件**

- ①認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ②認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

## 9. 長時間労働者への医師による面接指導制度について

労働安全衛生法では、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を実施することが義務付けられています。常時50人未満の労働者を使用する事業場についても、平成20年4月1日から適用されています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置（以下「面接指導等」という）を講ずるように努めましょう。

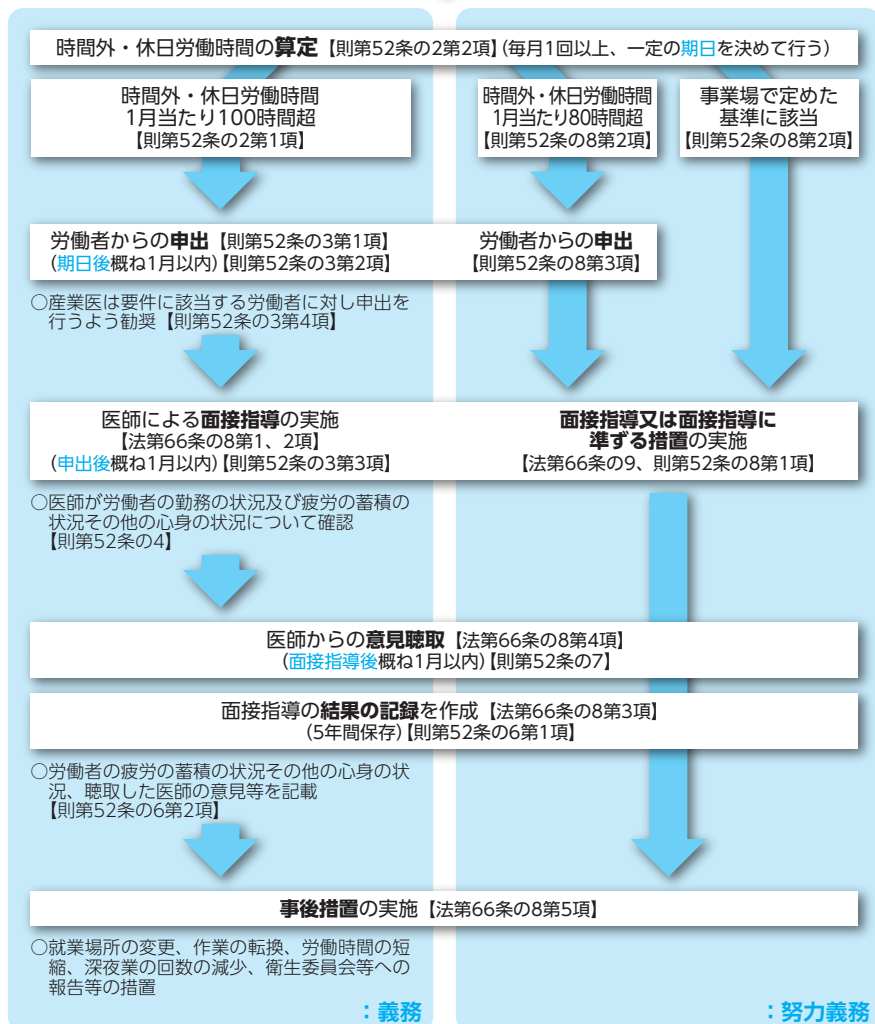
なお、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いため、面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、メンタルヘルス面にも配慮しましょう。



## 面接指導等の実施に係る流れ

### 衛生委員会等で調査審議【則第22条第9号】

○長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること



法：労働安全衛生法 則：労働安全衛生規則

## 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

→事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

- 時間外・休日労働が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めること。
  - 時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。
- 例1) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で産業医が必要と認められた者には、面接指導を実施する。
- 例2) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

## 時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

1か月の時間外・休日労働時間数=1か月の総労働時間数－(計算期間1か月間の総暦日数/7)×40

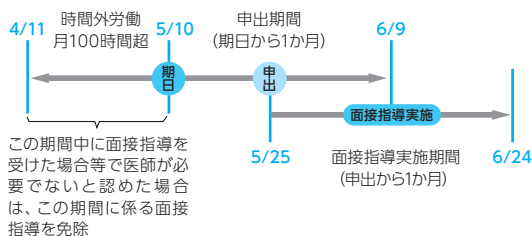
→時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければなりません。例) 賃金締切日とする。

→専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制適用労働者は、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握している「労働時間の状況」を基に事業場毎に取り決めた方法により算定します。

→管理・監督者等は、労働者自らが「時間外・休日労働時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる」と判断し、申出があった場合に面接指導を実施します。

面接指導の申出期間・実施期間について（毎月10日メの場合）

例) 5月10日期日の場合



面接指導に係る申出の様式例

労働安全衛生法第66条の8の 面接指導に係る申出書	
平成○年○月○日	
事業者 職氏名 殿	所属 _____
	氏名 _____
私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。	
記	
1. 面接指導を受ける医師（いずれかにチェック）	
<input type="checkbox"/> 会社が指定する医師	
<input type="checkbox"/> 自分が希望する医師	
2. 面接指導を受ける日時	
平成 年 月 日 時～ 時又は	
平成 年 月 (初・中・下旬)	
3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項	

→申出は書面や電子メール等の記録が残るものとし（様式例参照）。

事業者は、裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに留意して、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めましょう。

# IV

## 労働衛生管理の充実

### 1. 安全衛生管理体制について

安全衛生委員会等の設置、総括安全衛生管理者等の選任が必要な事業場は、事業場の業種と規模（常時使用する労働者数）によって異なります。下表及び次頁をご参照ください。

#### 安全委員会・衛生委員会の設置が必要な事業場の規模

業種	林業、鉱業、建設業、物の加工業を含む製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業に限る）、運送業（道路貨物運送業及び港湾運送業に限る）、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業（安衛令第8条第1号の業種）	運送業（道路貨物運送業及び港湾運送業を除く）、物の加工業を含む製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業を除く）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業（安衛令第8条第2号の業種）	左記以外の業種 （安衛令第2条第3号の業種）
安全委員会	50人以上	100人以上	設置義務なし
衛生委員会	業種にかかわらず、50人以上の事業場		

※ 安全委員会及び衛生委員会を設置しなければならない事業場は、それぞれの委員会の設置に代えて安全衛生委員会を設置することができます（安衛法第19条第1項）。

※ 委員会設置が義務づけられていない事業場においては、安全又は衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴くための機会を設けるよう求められています（安衛則第23条の2）。

## コラム

### ▶ 日本医師会の認定産業医制度とは

日本医師会は、産業医の資質向上と地域保健活動の一環である産業医活動の推進を図るため、所定のカリキュラムに基づく産業医学基礎研修50単位以上を修了した医師、又は、それと同等以上の研修を修了したと認められる医師に日本医師会認定産業医の称号を付与し認定証を交付しています。この認定証は、5年ごとに産業医学生涯研修20単位以上を修了した医師について更新されています。

総括安全衛生管理者等の選任

業種 規模 (人)	業種 林業、鉱業、建設業、運送業、 清掃業 (安衛令第2条第1号の業種)	製造業 (物の加工業を含む)、 電気業、ガス業、熱供給業、 水道業、通信業、各種商品卸売業、 家具・建具・じゅう器等卸売業、 各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、 燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、 自動車整備業、機械修理業 (安衛令第2条第2号の業種)	左記以外の業種 (安衛令第2条第3号の業種)
1000以上	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>総括安全衛生管理者</p> <p>指揮</p> <p>産業医</p> <p>安全管理者</p> <p>衛生管理者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>総括安全衛生管理者</p> <p>指揮</p> <p>産業医</p> <p>安全管理者</p> <p>衛生管理者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>総括安全衛生管理者</p> <p>指揮</p> <p>産業医</p> <p>衛生管理者</p>
300～999			
100～299			
50～99	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>産業医</p> <p>安全管理者</p> <p>衛生管理者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>産業医</p> <p>安全管理者</p> <p>衛生管理者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>産業医</p> <p>衛生管理者</p>
10～49	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>安全衛生推進者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>安全衛生推進者</p>	<p>事業者</p> <p>選任</p> <p>衛生推進者</p>
1～9	事業者	事業者	事業者

## 2. 衛生管理者等の選任

### (1) 衛生管理者の選任 [労働安全衛生法第12条]

職場における労働者の労働環境等の影響による健康障害を防止するため、業種にかかわらず常時50人以上の労働者を使用する事業場は、選任すべき事由が発生してから14日以内に、以下の①、②の基準に基づいて衛生管理者を選任し、その者に衛生に係る技術的事項（労働者の健康障害を防止するための措置、衛生教育、健康保持増進、職場の設備、作業方法、衛生状態を把握するため必要な業務等）について管理させなければなりません。

#### ① 衛生管理者の選任等に関する留意事項

- ア 事業場の規模により衛生管理者の必要人数は異なること（下表のとおり）。
- イ 衛生管理者は原則として事業場に専属の者でなければならないこと。
- ウ 一定規模（1,001人以上）の事業場、または一定規模（501人以上）の事業場で坑内労働または一定の有害な業務に30人以上の労働者を従事させるものは、衛生管理者のうち1人を専任の衛生管理者（衛生管理者の職務のみを行う）とする必要があること（※1）。
- エ 一定規模（501人以上）の事業場で一定の有害業務がある場合は、衛生管理者のうち1人を衛生工学衛生管理者免許を受けた者の中から選任する必要があること（※2）。
- オ 衛生管理者の選任にあたっては、免許等の資格要件があること。なお、衛生管理者の資格要件は事業場の業種によって異なること（次頁3参照）。
- カ 衛生管理者を選任したときは、「衛生管理者選任報告」（様式第3号）を事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長あてに提出する必要があります。（102ページ参照）

事業場の規模別による衛生管理者の人数、専任とすることが必要な事業場、衛生工学衛生管理者免許所持者の中から選任が必要な事業場等は、下表のとおりです。

業種	事業場の規模 (常時使用する労働者数)	衛生管理者の選任		
		衛生管理者の必要人数	衛生管理者のうち1人を専任とすることが必要な事業場	衛生管理者のうち1人を衛生工学衛生管理者免許所持者から選任することが必要な事業場
すべての業種	50人未満	衛生管理者の選任義務は無し		
	50～200人	1人以上	必要なし	
	201人～500人	2人以上		
	501人～1,000人	3人以上	※1の②に該当する場合は必要	
	1,001人～2,000人	4人以上	必要 (※1の①参照)	
	2,001人～3,000人	5人以上		
	3,001人以上	6人以上		

※1 衛生管理者のうち1人を専任とすることが必要な事業場（安衛則第7条第1項第5号）

（専任＝専ら衛生管理者の職務をおこなう者。）

- ① 常時1,000人を超える労働者を使用するすべての事業場。
- ② 常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働または労働基準法施行規則第18条各号に掲げる有害業務に常時30人以上の労働者を従事させるもの。

※2 衛生管理者のうち1人を衛生工学衛生管理者免許所持者から選任することが必要な事業場（安衛則第7条第1項第6号）

常時500人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働または労働基準法施行規則第18条第1号（多量の高熱物体取り扱い・著しく暑熱）、3号（ラジウム放射線、エックス線、有害放射線）、4号（土石・獣毛等のじんあい、粉じんを著しく飛散）、5号（異常気圧下）、9号（鉛、水銀、クロム等有害物質等の粉じん、蒸気、ガスの発散）に掲げる有害業務に常時30人以上の労働者を従事させるもの。

② 選任すべき者の資格要件〔安衛則第7条、第10条〕

事業場の業種に従い選任できる衛生管理者の資格要件は、次のとおりです。

業 種	免許等保有者
農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業	第一種衛生管理者免許もしくは衛生工学衛生管理者免許を有する者または医師、歯科医師、労働衛生コンサルタントなど
上記以外の業種	上記のほか、第二種衛生管理者免許を有する者

③ 衛生管理者の業務、定期巡視及び権限の付与〔安衛則第11条〕

ア 衛生管理者は、主に次の業務を行うこととなっています。

- (ア) 健康に異常のある者の発見及び処置
- (イ) 作業環境の衛生上の調査
- (ウ) 作業条件、施設等の衛生上の改善
- (エ) 労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備
- (オ) 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項
- (カ) 労働者の負傷及び疾病、それによる死亡、欠勤及び移動に関する統計の作成
- (キ) その事業の労働者が行う作業が他の事業の労働者が行う作業と同一の場所において行われる場合における衛生に関し必要な措置
- (ク) 衛生日誌の記載等職務上の記録の整備など

イ 事業者は衛生管理者に、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。

ウ 定期巡視

少なくとも毎週1回すべての作業場等を巡視し、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。



## (2) 産業医の選任 [労働安全衛生法第13条]

職場における労働者の労働環境等の影響による健康障害を防止するため、業種にかかわらず常時50人以上の労働者を使用する事業場は、選任すべき事由が発生してから14日以内に、以下の①、②の基準に基づいて事業場の産業保健活動の中心的な役割を担う産業医を選任し、その者に以下の③に掲げる職務を行わせなければなりません。

### ① 産業医の選任等に関する留意事項

ア 事業場の規模により産業医の必要人数は異なるとともに、一定の要件に該当する事業場は、その事業場に専属の(所属している)産業医を選任する必要があること。(下表参照。)

イ 産業医の資格は、医師であって下記②の資格要件を満たす者であること。

ウ 下記(ア)～(ウ)に掲げる法人等の代表者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理よりも事業経営上の利益が優先され、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあることから、当該者は、産業医として選任できないこと。(ただし、(ア)及び(イ)においてはその者が所属する法人等以外、(ウ)においては当該事業場以外において産業医として選任される場合は除く。)

(ア) 事業者が法人の場合は当該法人の代表者(代表取締役、医療法人や社会福祉法人の理事長等)

(イ) 事業者が法人でない場合にあっては事業を営む個人

(ウ) 事業場で事業の実施を統括管理する者(病院又は診療所の院長、老人福祉施設の施設長等)

エ 産業医を選任したときは、「産業医選任報告」(様式第3号)を事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長あてに提出する必要があります。(102 ページ参照)

業 種	事業場の規模 (常時使用する労働者数)	産業医の選任	
		産業医の必要人数	専属の産業医の選任が必要な事業場
すべての業種	50人未満	産業医の選任義務は無し	
	50～499人	1人以上	必要なし
	500人～999人		下記※に該当する事業場は必要
	1,000人～3,000人		業種にかかわらず必要
	3,001人以上	2人以上	

※ 労働安全衛生規則第13条第1項第3号(61・62ページ参照)で定める特定業務(有害な業務)に常時500人以上の労働者を従事させる事業場。

### ② 産業医の資格要件 [安衛則第14条第2項]

医師であって、次のいずれかの要件を備えた者

ア 労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣の指定する者が行うものを修了した者(日本医師会の認定産業医研修)(44ページコラム参照)

イ 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学で厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業したものであって、その大学が行う実習を履修したもの

ウ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験区分が保健衛生であるもの

エ 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授、常勤講師の職にあり、又はあった者  
オ 平成10年9月末時点において、産業医としての経験が3年以上あった者(事業者証明が必要です)

### ③ 産業医の職務〔安衛則第14条、第15条〕

産業医は、主に次の事項を行うこととされています。

- ア 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- イ 安衛法第66条の8第1項に規定する面接指導及び安衛法第66条の9に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- ウ 安衛法第66条の10第1項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第3項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
- エ 作業環境の維持管理に関すること
- オ 作業の管理に関すること
- カ 労働者の健康管理に関すること
- キ 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること
- ク 衛生教育に関すること
- ケ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること

### ④ 事業者に対する勧告等〔安衛則第14条第3項、第4項〕

産業医は労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等（上記③の事項）について必要な勧告をすることができます。

また、労働者の健康障害の防止に関して、総括安全衛生管理者に対する勧告または衛生管理者に対する指導、助言をすることができます。なお、事業者は産業医がこれらの勧告、指導、若しくは助言をしたことを理由として、当該産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

### ⑤ 定期巡視〔安衛則第15条第1項〕

少なくとも毎月1回（以下ア～エの要件をすべて満たす場合は最長で2ヵ月以内に1回）、すべての作業場を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

- ア あらかじめ、衛生委員会等において、産業医の作業場等の巡視頻度を変更する一定の期間を定めた上で、その期間ごとに産業医の意見に基づいて、衛生委員会等における調査審議の結果を踏まえて事業者の同意を得ていること。
- イ 衛生委員会等における調査審議の結果のうち、労働者の健康障害防止や健康保持増進に関して必要な情報（過重労働者の状況、新規使用予定の化学物質・設備名、労働者の休業状況、その他必要事項等）を毎月1回以上産業医に情報提供していること。
- ウ 衛生管理者の巡視を週1回以上実施し、かつ、その巡視結果として、巡視を行った衛生管理者の氏名、巡視の日時、巡視した場所、有害事項及び講じた措置の内容（設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあると判断した場合のみ）、その他労働衛生対策の推進にとって参考となる事項を毎月1回以上産業医に情報提供していること。
- エ 時間外・休日労働時間の算定時に、月100時間以上の過重労働者を把握したときは、速やかに、当該労働者の氏名及び超えた時間に関する情報（該当労働者がいない場合はその旨）を産業医に提供していること。

### ⑥ 産業医に対する長時間労働者に関する情報の提供〔安衛則第52条の2第3項〕

産業医が過重労働を行った労働者に対する面接指導の申出の勧奨や健康相談等で活用できるよう、月100時間以上の過重労働者を把握したときは、速やかに、当該労働者の氏名及び超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。

なお、該当労働者が存在しない場合も、その旨を産業医に通知する必要があります。

### (3) 安全衛生推進者、衛生推進者の選任 [労働安全衛生法第12条の2]

#### ① 安全衛生推進者、衛生推進者の選任等

職場における労働者の安全の確保及び労働環境等の影響による健康障害を防止するため、常時10～49人の労働者を使用する事業場は、選任すべき事由が発生してから14日以内に、下表の業種の区分に応じて、安全衛生推進者または衛生推進者を選任し、その者に当該事業場における下記③の業務を担当させなければなりません。

なお、当該推進者を選任した際には、労働基準監督署への選任報告書等の提出義務はありませんが、当該推進者の氏名を事業場内の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知する必要があります。(安衛則第12条の4)

選任すべき推進者	業 種
安全衛生推進者	林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
安全衛生推進者 または衛生推進者	上記以外の業種

#### ② 選任すべき者の資格要件 (以下のいずれかの要件を満たす者) [安衛則第12条の3]

- ア 都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を修了した者
- イ 学校教育法による大学（短大を含む）又は高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上安全衛生の実務（衛生推進者にあつては、衛生の実務。以下同じ。）に従事した経験を有する者
- ウ 学校教育法による高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後3年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- エ 5年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- オ ア～エと同等以上の能力を有すると認められる者（詳細は昭和63年9月5日 労働省告示第80号「安全衛生推進者等の選任に関する基準」を参照）

#### ③ 安全衛生推進者（衛生推進者）の業務 [安衛法第12条の2]

- ア 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること
  - イ 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること
  - ウ 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること
  - エ 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
  - オ その他労働災害を防止するために必要な業務
- ※ 衛生推進者にあつては、上記の職務のうち衛生にかかる事項。

#### 参 考

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種における安全推進者の配置にかかるガイドライン（平成26年3月28日基発0328第6号）

## コラム

### ▶ 事業場の規模と業種

#### 「事業場」とは？

「事業場」の解釈としては、昭和47年9月18日付け発基第91号の第2の3「事業場の範囲」で示されております。

の中で、労働安全衛生法は、**事業場を単位として、その業種・規模等に応じて適用すること**としており、事業場の適用単位は、労働基準法における考え方と同一です。

つまり、**一の事業場であるか否かは主として場所的観念（同一の場所が離れた場所かということ）によって決定すべきであり、同一の場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場とされています。**

例外としては、場所的に分散しているものであっても規模が著しく小さく、組織的な関連や事務能力等を勘案して一の事業場という程度の独立性が無いものは、直近上位の機構と一括して一の事業場として取り扱うとされています。

また、同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門がある場合には、その部門を主たる部門と切り離して別個の事業場としてとらえることにより労働安全衛生法がより適切に運用できる場合には、その部門は別個の事業場としてとらえることとしています。この例としては、工場内の診療所などがあげられます。

#### 「事業場の業種」とは？

事業場の業種の区分については、「その業態によって個別に決するもの」とされており、**事業場ごとに業種を判断すること**になります。

例えば、製鉄所は製造業とされますが、その経営や人事の管理をもっぱら行っているその本社は「その他の事業」ということになります。

したがって、衛生管理者等の選任などが必要な事業場であるか否かは、上記によって判断されることとなり、例えば、企業規模（企業全体の労働者数）が300人の企業であっても、

本社（労働者70人・その他の事業）

A支店（同60人・その他の事業）

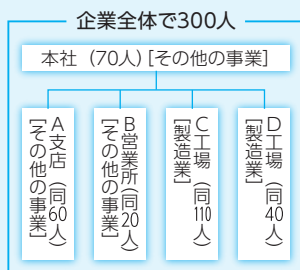
B営業所（同20人・その他の事業）

C工場（同110人・製造業）

D工場（同40人・製造業）

のように事業場が分かれている場合、衛生管理者の選任が必要な事業場は本社、A支店及びC工場であり、B営業所とD工場は労働者数が50人未満なので衛生管理者の選任義務はありません。

また、衛生管理者を選任するに当たっては、本社とA支店は業種が「その他の事業」であるため、第2種衛生管理者免許を持っている者を衛生管理者として選任できますが、C工場は「製造業」であるため、第2種衛生管理者免許だけしか持っていない者については衛生管理者として選任できず、第1種衛生管理者免許や衛生工学衛生管理者免許等の資格を有する者の中から選任する必要があります。



## 3. 衛生委員会の設置と活動〔労働安全衛生法第18条〕

### (1) 衛生委員会等の設置

事業場における労働衛生問題および労働衛生対策に関する重要事項を労使が協力して調査審議し、また、事業者に対し意見を述べさせるため、常時使用する労働者が50人以上の事業場においては、業種にかかわらず衛生委員会を設けなければなりません。

なお、常時使用する労働者が50人未満の事業場においては、安全又は衛生に関する事項について、安全衛生の委員会、労働者の常会、職場懇談会等の関係労働者の意見を聴くための機会を設ける必要があります。

### (2) 衛生委員会において調査・審議する事項

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ③ 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- ④ その他、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項として、
  - ア 衛生に関する規程の作成に関すること。
  - イ 安衛法第28条の2第1項又は安衛法第57条の3第1項及び第2項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
  - ウ 安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。
  - エ 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
  - オ 安衛法第57条の4第1項及び安衛法第57条の5第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
  - カ 作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
  - キ 各種健康診断の結果およびその結果に対する対策の樹立に関すること。
  - ク 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
  - ケ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
  - コ 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
  - サ 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

### (3) 衛生委員会の委員

衛生委員会の委員の人数について、法的な規定はありませんが、下記の事項をすべて満たしたうえで構成する必要があります。

- ① 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外のもので事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者（たとえば副所長、副工場長など）のうちから事業者が指名した者を1名選

任（原則的にはこの者が議長となりますが、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しません。）。

- ② 衛生管理者のうちから事業者が指名した者を1名以上選任。
  - ③ 産業医のうちから事業者が指名した者を1名以上選任。
  - ④ 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものの中から事業者が指名した者を1名以上選任。
  - ⑤ ①以外の委員の半数以上については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければなりません。（ただし、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しません。）
- ※ 当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士である者を委員として指名することもできます。

## (4) その他、衛生委員会に関する注意事項

- ① 時節等による労働環境の変化等に対応するため、衛生委員会は毎月1回以上開催しなければなりません。
- ② 衛生委員会の運営について必要な事項（委員会の招集、議事の決定、専門委員会の設置、委員会規定の改正等）は、衛生委員会が定めることになっています。
- ③ 衛生委員会の透明性を確保するため、衛生委員会の開催の都度、遅滞なく、衛生委員会における議事の概要を下記のいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません。
  - ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
  - イ 書面を労働者に交付すること。
  - ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- ④ 衛生委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存しなければなりません。
- ⑤ 衛生委員会の活動を円滑に推進するため、委員会の構成、運営、調査審議事項等を定めた「委員会規程」を作成し、効果的な運用に努めることが望まれます。
- ⑥ 衛生委員会は、当該事業場の労使が協力して衛生問題を調査審議する場であって、団体交渉を行うところではないので、その趣旨に沿って運営することが望まれます。
- ⑦ 衛生委員会の開催に要する時間は、労働時間と解されるため、衛生委員会が法定時間外に行われた場合には、衛生委員会に参加した労働者に対し、当然、割増賃金を支払わなければなりません。

## 4. 派遣労働者の安全衛生管理のポイント

派遣労働者に対する労務管理および安全衛生管理については、管理する事項によって派遣元と派遣先とで責任の所在が異なります。以下の表を参考に、適正な労務管理および安全衛生管理を実施するようにしましょう。(基は労働基準法、安は労働安全衛生法、派は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の略)

項 目	根拠条文	派遣先	派遣元
労働時間	基32～32の5	○	
休日の管理	基35	○	
時間外および休日の労働の管理 (36協定の締結・届出は派遣元が行う)	基36	○	
時間外、休日および深夜の割増賃金	基37		○
年次有給休暇	基39		○
職場における安全衛生を確保する事業主の責務	安3	○	○
事業主等の実施する労働災害の防止に関する措置に協力する労働者の責務	安4	○	○
労働災害防止計画の実施に係る厚生労働大臣の勧告等	安9	○	○
総括安全衛生管理者の選任等	安10	○	○
安全管理者の選任等	安11	○	
衛生管理者の選任等	安12	○	○
安全衛生推進者の選任等	安12の2	○	○
産業医の選任等	安13	○	○
作業主任者の選任等	安14	○	
統括安全衛生責任者の選任等	安15	○	
元方安全衛生管理者の選任等	安15の2	○	
安全委員会の設置等	安17	○	
衛生委員会の設置等	安18	○	○
安全管理者等に対する能力向上教育等	安19の2	○	○
労働者の危険または健康障害を防止するための措置	安22～36	○	
危険性・有害性の調査	安28の2	○	
製造業等の元方事業者の講ずべき措置	安30の2	○	
定期自主検査	安45	○	
化学物質等による危険性・有害性等の調査	安57の3	○	
安全衛生教育（雇入れ時）	安59第1項		○
安全衛生教育（作業内容変更時）	安59第2項	○	○

項 目	根拠条文	派遣先	派遣元
安全衛生教育（危険有害業務就業時）	安59第3項	○	
安全衛生教育（危険有害業務従事者）	安59第3項	○	○
職長教育	安60	○	
就業制限	安61	○	
中高年齢者等についての配慮	安62	○	○
事業者が行う安全衛生教育に対する国の援助	安63	○	○
作業環境測定	安65	○	
作業環境測定結果の評価等	安65の2	○	
作業の管理	安65の3	○	
作業時間の制限	安65の4	○	
一般健康診断	安66第1項		○
特殊健康診断	安66第2項	○	
一般健康診断結果についての意見聴取	安66の4		○
特殊健康診断結果についての意見聴取	安66の4	○	
健康診断（健康診断の結果に基づく作業転換等の措置）	安66の5	○	○
一般健康診断の結果通知	安66の6		○
特殊健康診断の結果通知	安66の6	○	
特殊健康診断結果を記載した書面の派遣元事業者への送付	派45第10項	○	
医師等による保健指導	安66の7		○
医師の面接指導等	安66の8		○
	安66の9		○
心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）	安66の10		○
病者の就業禁止	安68	○	
健康の保持増進のための措置	安69	○	○
健康教育等	安69	○	○
体育活動等についての便宜供与等	安70	○	○
安全衛生改善計画等	安78	○	
機械等の設置、移転に係る計画の届出、審査等	安88	○	
申告を理由とする不利益取扱禁止	安97	○	○
使用停止命令等	安98	○	
労働者死傷病報告	安100	○	○
法令の周知	安101	○	○
書類の保存等	安103	○	○
事業者が行う安全衛生施設の整備等に関する国の援助	安106	○	○
疫学的調査等	安108の2	○	○



## 5. 労働安全衛生マネジメントシステム

労働災害のさらなる減少を図るためには、個人の経験と能力のみに依存せず、危険性又は有害性を特定して、リスクの見積り及び優先度に応じたリスクを低減させる措置を組織的かつ体系的に実施することが重要です。

平成11年に制定された「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」は自主的な安全衛生活動の促進に大きな役割を果たしてきましたが、労働安全衛生法の改正（法第28条の2）を踏まえ、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」と相まって、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置の適切な実施を促進するために労働安全衛生規則第24条の2に基づき、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」が改正されました。改正された指針は平成18年4月1日から適用されています。

### 労働安全衛生マネジメントシステムの定義（指針第3条）

事業場において、「安全衛生に関する方針の表明」「危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置」「安全衛生に関する目標の設定」「安全衛生に関する計画の作成、実施、評価、改善」を体系的、継続的に実施する安全衛生管理に係る一連の自主的活動に関する仕組みであって、生産管理等事業実施に係る管理と一体となって運用されるもの。

### 事業者の行うべき調査等（労働安全衛生法第28条の2）

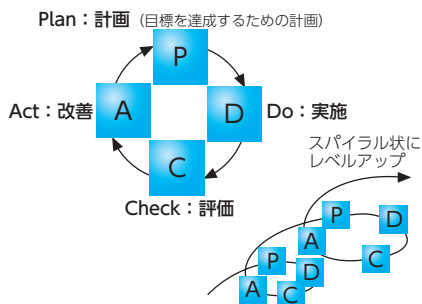
労働安全衛生法第28条の2により事業者は危険性有害性等の調査（リスクアセスメント）を行うことが努力義務とされています。労働安全衛生法第28条の2第2項に基づき危険性又は有害性等の調査等に関する指針（危険性又は有害性等の調査等に関する指針（平成18年3月10日公示））が示されています。リスクアセスメントとは、労働者の就業に係る危険性または有害性を特定し、これに対する対策を検討する一連の流れです。

事業者はリスクアセスメントの結果に基づき必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。

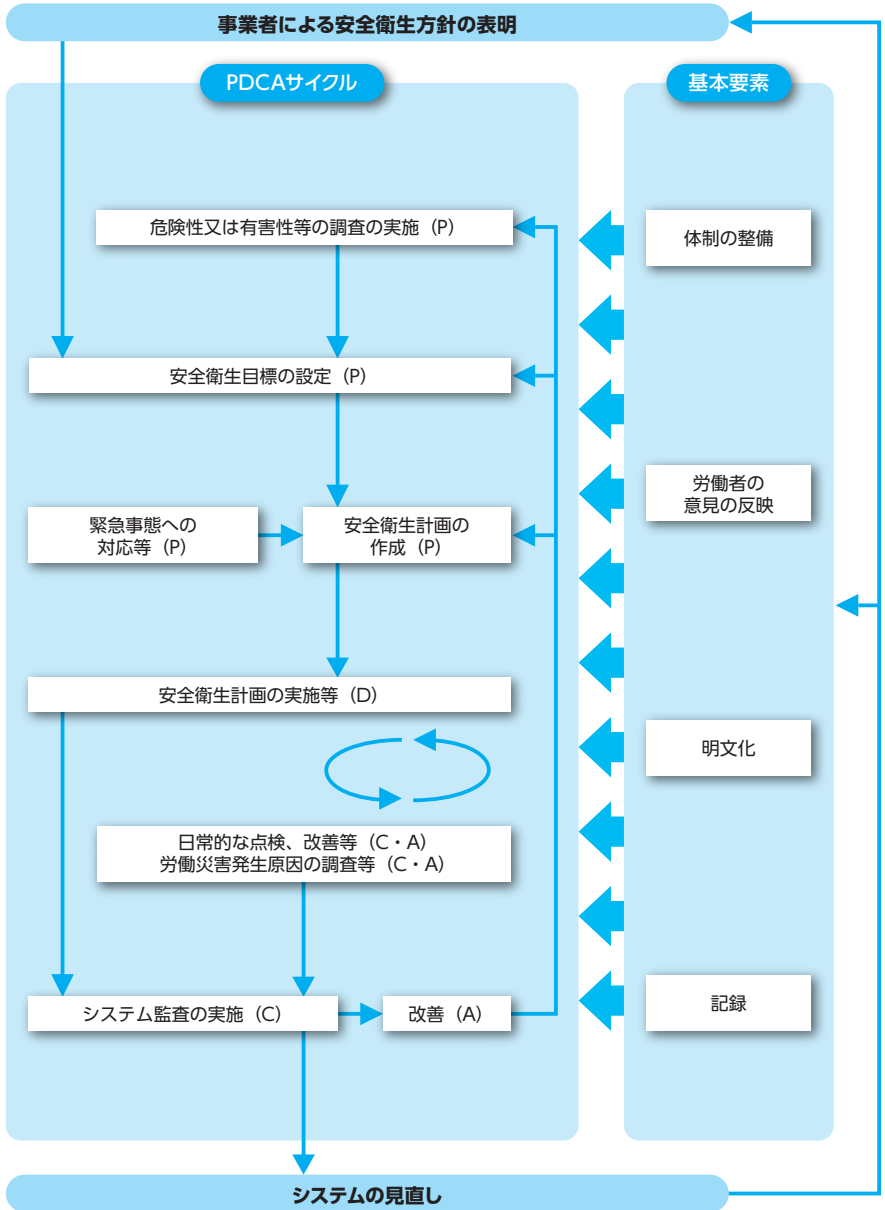
この指針は、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の特定の具体的実施事項を定めたものとしても位置づけられるものです。

※OSHMS：Occupational Safety&Health Management System（労働安全衛生マネジメントシステム）

### 労働安全衛生の対策をPDCAサイクルで



労働安全衛生マネジメントシステムの流れ図



# V 健康管理の充実

## 1. 健康診断

労働安全衛生法第66条第1項では、労働者の一般的な健康の確保を図るとともに、業務の適正配置および健康管理を目的として、事業者一般健康診断の実施義務を課しています。

また、同条第2項・3項およびじん肺法第3条では、特定の有害な業務に従事する労働者について、当該有害業務に起因する健康障害の状況を調査するため、事業者一般健康診断の実施義務を課しています。

あわせて、労働者にもこれらの健康診断の受診義務を課しています。(事業者が実施する健康診断を受けることを希望せず、他の医療機関等で上記と同一の項目を満たす健康診断を受け、かつ、その結果を証明する書面を事業者に提出した場合をのぞく。)

### 健康診断に係る留意点

- ① 健康診断は判定を含め、医師が行わなければなりません。
- ② 健康診断の費用は、法で事業者一般健康診断の実施の義務を課していることから、事業者が負担しなければなりません。(事業者が実施する健康診断を受けることを希望せず、他の医療機関等で上記と同一の項目を満たす健康診断を受け、かつ、その結果を証明する書面を事業者に提出した場合をのぞく。)
- ③ 一般健康診断の受診時間を労働時間とするか否かについては、労使で協議して決定するものですが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることから、労働時間とすることが望まれます。

なお、特殊健康診断の受診のために要した時間は、当該健康診断が事業の遂行にからんで当然実施すべき性格のものであることから、労働時間とみなされます。

- ④ 健康診断は、法定項目を実施するだけでなく、健診結果の労働者への通知・記録の保存、有所見者においては、医師の意見聴取・必要に応じて就業上の措置等が必要となります。
- ⑤ アルバイトやパート労働者等の短期間・短時間労働者であっても、以下のア、イの両方に該当する者は常時使用する労働者に該当することから、一般健康診断の実施が必要です。

ア 期間の定めのない労働契約により雇用する者又は、1年以上の有期雇用契約により雇用する者(契約更新により1年以上雇用が見込まれる者及び1年以上引き続き雇用している者を含む。)

(特定業務従事者はいずれも6ヶ月と読み替え。)

イ その者の一週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の一週間の所定労働時間数の4分の3以上である者。(2分の1以上4分の3未満についても一般健康診断の実施が望まれます。)

参考「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」  
(平成19年10月1日付 基発第1001016号)

## 2. 一般健康診断の種類・項目

### (1) 雇入時の健康診断〔労働安全衛生規則第43条〕

常時使用する労働者を雇い入れた際は、次の項目の健康診断を行わなければなりません。健康診断項目の省略はできません。ただし、当該労働者が雇い入れ前3か月以内に受けた健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健診項目に限り、省略できます。

健康診断項目	項目別詳細及び留意事項等
1. 既往歴及び業務歴の調査	既往歴：雇入れ時までにかかった疾病を、経時的に調査する。 業務歴：雇入れ時までに従事した主要な業務経歴を調査する。
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	就業する業務の身体特性を把握するための感覚器、呼吸器、消化器、神経系、皮膚および運動機能の検査で、労働者の性、年齢、既往歴、問視診等の所見等を総合的に勘案し、医師が項目を選定する。
3. 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	身長、体重及び視力：特になし 腹囲：立位、軽呼吸時、臍レベルで測定を実施するが、脂肪蓄積が著明で、臍が下方に偏位している場合は、肋骨下縁と前上腸骨棘の midpoint の高さで測定する。また、測定時の労働者のプライバシー確保の観点から、着衣のままの測定(実測値から1.5cm減じた値)及び労働者による健診会場での自己測定も可能。 聴力の検査：オーディオメーターを使用して、通常30dBの音圧の純音を用いて1,000Hz及び4,000Hzの周波数で、一定の音圧の音が聞こえるかを検査する。なお、検査実施場所の騒音も考慮する。
4. 胸部エックス線検査	特になし
5. 血圧の測定	特になし
6. 貧血検査	血色素量及び赤血球数の検査
7. 肝機能検査	①血清グルタミンクオキサロアセチクトランスアミナーゼ (G O T) ②血清グルタミンクピルビクトランスアミナーゼ (G P T) ③ガンマーグルタミルトランスペプチダーゼ (γ-G T P) の検査
8. 血中脂質検査	①低比重リポ蛋白コレステロール (L D Lコレステロール) の量の検査 (評価方法：ア.フリードワルド式によって総コレステロールから求める方法、イ.L D Lコレステロール直接測定法) ②高比重リポ蛋白コレステロール (H D Lコレステロール) の量の検査 ③血清トリグリセライドの量の検査 (空腹時の実施が原則であるが、食事摂取後に実施する場合は、その影響を考慮して検査結果を評価する。)
9. 血糖検査	空腹時血糖又は随時血糖 (糖化ヘモグロビンA 1 c (H b A 1 c) のみの検査は不可。ただし、医師が必要と認めた場合は、当該検査の追加が望まれる。)
10. 尿検査	尿中の糖及び蛋白の有無の検査 (医師が必要と認めた場合は、「血清クレアチニン検査」の追加が望まれる。)
11. 心電図検査	安静時の標準12誘導心電図を記録する。

## (2) 定期健康診断 [労働安全衛生規則第44条]

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期健康診断（下表の項目）の実施義務があります。

- ①定期健康診断は、労働者が雇入時健康診断や海外派遣労働者健康診断等を受診している場合は、当該健康診断実施日から1年間に限り、その者が受診済の同一項目に限り省略できます。
- ②定期健康診断を実施すべき時期に、労働者が、育児休業、療養等により休業中の場合には、定期健康診断を実施しなくてもさしつかえありませんが、この場合、休業終了後は速やかに当該労働者に対し、定期健康診断を実施しなければなりません。

健康診断項目（詳細等は雇入時の健康診断項目参照）	下記基準に該当し、かつ、 <u>医師</u> が必要でないと認めるときは、省略等が可能。
1. 既往歴及び業務歴の調査	省略不可
2. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	省略不可
3. 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	身長：20歳以上の者 ----- 体重：省略不可 ----- 腹囲：下記のいずれかに該当する者 一 40歳未満の者（35歳の者を除く。） 二 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 三 BMI（体重(kg)÷身長(m)÷身長(m)）が20未満である者 四 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満の者に限る。） ----- 視力：省略不可 ----- 聴力の検査：45歳未満の者（35歳及び40歳の者を除く。）については、左記以外の医師が適当と認める方法(首叉による検査等)でも可。（聴力の検査自体の省略は不可）
4. 胸部エックス線検査及び喀痰（かくたん）検査	胸部エックス線検査：40歳未満の者（20歳、25歳、30歳及び35歳の者を除く。）で、下記のいずれにも該当しない者 一 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律施行令第12条第1項第1号に掲げる者 二 じん肺法第8条第1項第1号又は第3号に掲げる者 ----- 喀痰（かくたん）検査：下記のいずれかに該当する者 一 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 二 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者 三 胸部エックス線検査の省略基準に該当する者
5. 血圧の測定	省略不可
6. 貧血検査	40歳未満の者(35歳の者を除く。)
7. 肝機能検査	40歳未満の者(35歳の者を除く。)
8. 血中脂質検査	40歳未満の者(35歳の者を除く。)
9. 血糖検査	40歳未満の者(35歳の者を除く。)
10. 尿検査	省略不可
11. 心電図検査	40歳未満の者(35歳の者を除く。)

### (3) 特定業務従事者の健康診断〔労働安全衛生規則第45条〕

労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる特定業務（下記61・62ページの表）に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び6か月以内ごとに一回、定期に、定期健康診断と同一項目の健康診断の実施義務があります。（下記①を除く。）

- ①胸部エックス線検査及び喀痰（かくだん）検査は1年以内ごとに1回の定期実施で可。
- ②前回の健康診断において、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査を受け、かつ、医師が必要でないと認めるときは、当該項目のみ省略可。  
また、聴力の検査は、省略できませんが、前回の健康診断において、オーディオメーターを使用して、検査を実施した場合は、医師が適当と認める方法に代える事が可能です。
- ③その他の省略基準等については、定期健康診断と同じです。

業務名	具体的業務内容の詳細
イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務	高熱物体：溶融又は灼熱させる鉱物、煮沸されている液体等摂氏100度以上のもの 著しく暑熱な場所：労働者の作業する場所が乾球温度摂氏40度、湿球温度摂氏32.5度、黒球寒暖計示度温度摂氏50度又は感覚温度32.5度以上
ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務	低温物体を取り扱う業務：液体空気、ドライアイスなどが皮膚に触れ又は触れるおそれのある業務（冷蔵倉庫業、製氷業、冷凍食品製造業における冷蔵庫、貯氷庫、冷凍庫等の内部における業務等） 著しく寒冷な場所：乾球温度摂氏零下10度以下の場所（空気の流動がある作業場は、気流1m/s増加毎に乾球温度摂氏3度を減じて計算）
ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務	ラジウム放射線、エックス線、紫外線を用いる医療・検査業務、可視光線を用いる映写室内の業務、金属土石溶融炉内の監視の業務等 その他の有害放射線：赤外線等で強烈なもの及びウラニウム、トリウム等の放射能物質
ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務	空気中に植物性（綿、糸、ぼろ、木炭等）、動物性（毛、骨粉等）、鉱物性（土石、金属等）の粉じんを粒子数1,000個/m <sup>3</sup> 以上又は15mg/m <sup>3</sup> 以上含む作業場所（遊離けい石50%以上含有の粉じんについては、粒子数700個/cm <sup>3</sup> 以上又は15mg/m <sup>3</sup> 以上）における業務
ホ 異常気圧下における業務	①高気圧下における業務：ア 潜函工法、潜鐘工法、圧気シールド工法その他の圧気工法による大気圧を超える圧力下の作業室やシャフト等の内部における業務。イ ヘルメット式潜水器、マスク式潜水器その他の潜水器（アクアラング等）を用い、かつ、空気圧縮機若しくは手押しポンプによる送気又はポンベからの給気を受けて行う業務。 ②低気圧下における業務：海拔3000m以上の高山における業務
ヘ さく岩機、鋏打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務	衝程70mm以下及び重量2kg以下の鋏打機をのぞく、すべてのさく岩機、鋏打機等を使用する業務
ト 重量物の取扱い等重激な業務	30kg以上の重量物を労働時間の30%以上取扱う業務及び20kg以上の重量物を労働時間の50%以上取扱う業務若しくはこれらに準ずる労働負荷が労働者にかかる業務
チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務	等価騒音レベルが90デシベル以上の屋内作業場

業務名	具体的業務内容の詳細
リ 坑内における業務	詳細規定なし
ヌ 深夜業を含む業務	業務の常態として深夜業（残業時間を含め、午後10時から翌朝午前5時までで一部でもかかる業務）を1週1回以上又は1月に4回以上行う業務
ル 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務	これらの物質を製造工程等で直接取扱う等、直接人体に接触し又は接触しやすい業務（これらの物質を入れた瓶等の包装等の業務をのぞく）
ロ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務	①作業場の空気中における下記物質のガス、蒸気又は粉じんの濃度がカッコ内以上である場所における業務 鉛 (0.5mg/m <sup>3</sup> )、水銀 (0.1mg/m <sup>3</sup> )、クロム (0.5mg/m <sup>3</sup> )、砒素 (1ppm)、黄りん (2ppm)、塩素 (1ppm)、塩酸 (10ppm)、硝酸 (40ppm)、亜硫酸 (10ppm)、硫酸 (5mg/m <sup>3</sup> )、一酸化炭素 (100ppm)、二硫化炭素 (20ppm)、青酸 (20ppm)、ベンゼン (100ppm)、アニリン (7ppm) ②その他、下記物質のガス、蒸気又は粉じんを発生する場所における業務（取扱量が少なく、衛生上有害でない場合を除く。） 鉛化合物、水銀化合物（無害のものを除く。）、りん化水素、砒素化合物、シアン化合物、クロム化合物、臭素、弗化水素、硫化水素、硝気（酸化窒素類）、アンモニア、ホルムアルデヒド、エチレンオキシド、エーテル、酢酸アミル、四塩化エタン、テレピン油、芳香族及びその誘導体、高濃度の炭酸ガス
ワ 病原体によつて汚染のおそれが著しい業務	患者の検診及び看護等の業務、動物又はその屍体、獣毛、皮革その他動物性のもので及びぼろその他古物を取り扱う業務、湿潤地における業務、伝染病発生地域における防疫等の業務
カ その他厚生労働大臣が定める業務	未制定

#### (4) 海外派遣労働者の健康診断 [労働安全衛生規則第45条の2]

労働者を海外に6か月以上派遣しようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、下記の項目について、健康診断を行わなければなりません。また、海外に6か月以上派遣した労働者を国内における業務に就かせるとき（一時的に就かせるときを除く。）も、当該労働者に対し、下記の項目について、健康診断を行わなければなりません。ただし、②～⑥の検査については、医師が必要であると認める場合に行えば、差し支えありません。

①定期健康診断と同じ項目の検査（身長および喀痰検査については、医師の判断により、定期健康診断と同じ基準で省略可）②腹部画像検査③血液中の尿酸の量の検査④B型肝炎ウイルス抗体検査⑤ABO式及びRh式の血液型検査（海外派遣時に限る）⑥糞便塗抹検査（帰国時に限る）

※海外派遣時の健康診断に限り、雇入時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断および特殊健康診断を受けた者については、当該健康診断の実施の日から6か月間に限り、重複する項目を省略できます。

#### (5) 給食従業員の検便 [労働安全衛生規則第47条]

事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際に、検便による健康診断（伝染病保菌者発見のための細菌学的検査）を行わなければなりません。

## (6) 深夜業に従事する労働者の自発的健康診断

深夜業については、公益上・生産技術上の必要性や国民のニーズの多様化等から広く行われています。一方、人間の有する一日単位のリズムに反して働くというその特性から健康へ影響を及ぼす可能性があるとして指摘されています。

このため、深夜業従事者の健康管理を充実するために「深夜業従事者の自発的健康診断」の制度が定められています（労働安全衛生法第66条の2）。

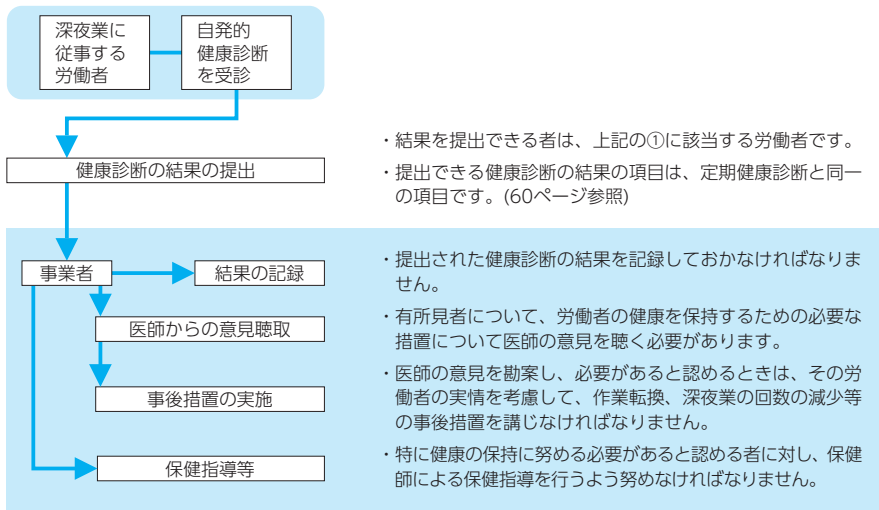
この制度の内容は、次のとおりです。（下記フロー参照）

- ① 深夜業に従事する労働者であって、一定の要件に該当するものは、自ら受けた健康診断（自発的健康診断）の結果を事業者に提出できます。
- ② 事業者は、提出された健康診断の結果により、定期健康診断と同様に事後措置等を講じる必要があります。

### 深夜業従事者で一定の要件とは？

常時使用される労働者であって、当該健康診断を受けた日前6か月間を平均して1か月4回以上（したがって、6か月間に24回以上）の深夜業に従事した人です。（安衛則第50条の2）

深夜業とは、午後10時から翌朝午前5時までの業務をいいます。





## 3. 特殊健康診断及びその種類等

### (1) 特殊健康診断

労働安全衛生法第66条第2項・3項およびじん肺法第3条に規定された特定の有害な業務に従事する労働者について、当該有害業務に起因する健康障害の状況を調査するため、特別の項目について実施しなければならない健康診断です。

特殊健康診断の種類	対象業務等	根拠条文	
じん肺法 じん肺健康診断	じん肺則別表に掲げる粉じん作業従事者等（じん肺則第2条、同則別表）	じん肺法第3条 じん肺法第8条～第9条の2	
労働安全衛生法	高気圧業務健康診断	高圧室内業務又は潜水業務（安衛法施行令第22条第1項第1号）	高圧則第38条
	電離放射線健康診断	エックス線、その他の電離放射線にさらされる業務（安衛法施行令第22条第1項第2号）	電離則第56条
	除染等電離放射線健康診断	除染等業務（92ページ参照）	除染電離則第20条
	鉛健康診断	鉛等を取扱う業務（安衛法施行令第22条第1項第4号）	鉛則第53条
	四アルキル鉛健康診断	四アルキル鉛の製造、混入、取扱いの業務（安衛法施行令第22条第1項第5号）	四アルキル則第22条
	有機溶剤等健康診断	屋内作業場等（第3種有機溶剤は、タンク等の内部に限る）における有機溶剤業務（安衛法施行令第22条第1項第6号）	有機則第29条
	特定化学物質健康診断	1. 安衛法施行令第22条第1項第3号の業務（石綿等を取り扱い、又は試験研究のため製造する業務を除く） 2. 安衛法施行令第22条第2項に掲げる物（石綿等を除く）を過去に製造し、又は取り扱っていたことのある労働者で現に使用しているもの	特化則第39条 同則別表第3、第4
	石綿健康診断	1. 石綿等の取り扱い、又は試験研究のための製造に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務 2. 過去に石綿等を製造、又は取り扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に従事させたことのある労働者で現に使用しているもの	石綿則第40条
	歯科医師による健康診断	安衛法施行令第22条第3項に掲げる業務	安衛則第48条

※ 次の（2）の「行政指導による健康診断」を特殊健康診断に含めることがあります。

※ エチレンオキシド、ホルムアルデヒドの製造取扱いの業務については、6か月以内ごとに1回の特定業務従事者の健康診断が必要。

※ 特殊健康診断の結果について、一般健康診断と同様、平成18年4月1日より労働者への通知が義務づけられています。

## (2) 行政指導による健康診断 (指導勧奨)

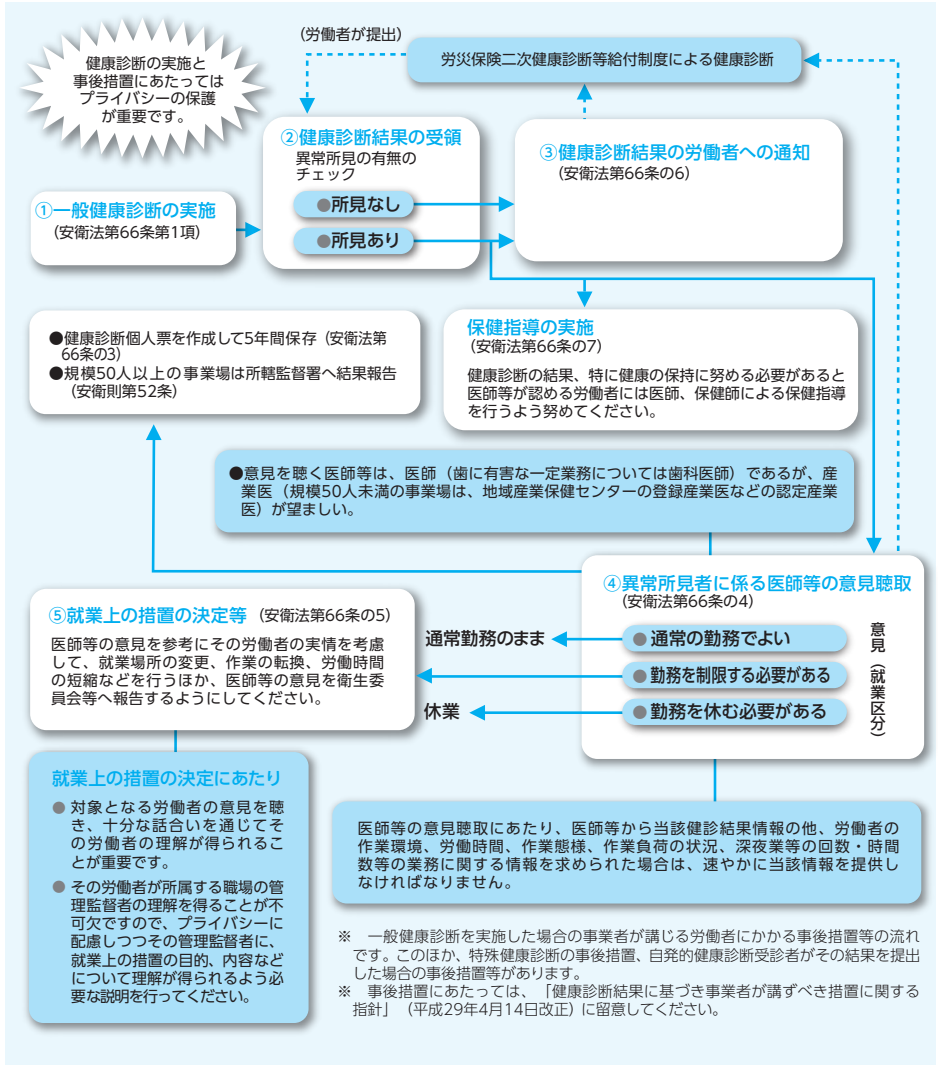
VDT作業、騒音作業、重量物取扱い業務等の特定の業務 (下表参照) については、それぞれ特定の項目について、健康診断を実施するよう指針・通達等が発出されています。

業務の内容	指針・通達名	健康診断項目
①紫外線・赤外線にさらされる業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 眼の障害
②著しい騒音を発生する屋内作業場などにおける騒音作業	平成4年10月1日付け基発第546号「騒音障害防止のためのガイドラインの策定について」	配置換えの際及び定期(6月毎)に以下の項目を実施 1. 既往歴の調査 2. 業務歴の調査 3. 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 4. オートメータによる250,500,1,000,2,000,4,000,8,000Hzにおける聴力の検査(定期については、1,000Hz及び4,000Hz以外は医師が必要と認める場合のみ実施) 5. その他医師が必要と認める検査
③マンガン化合物(塩基性酸化マンガンに限る。)を取り扱う業務、又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 四肢特に手の指節、小書症、突進症等 2. 握力、背筋力の障害
④黄りんを取り扱う業務、又はりん化合物のガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 顎骨の変化
⑤有機りん剤を取り扱う業務又は、そのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 血清コリンエステラーゼ活性値 2. 多汗、縮瞳、眼瞼、顔面の筋せん縮性弯縮
⑥亜硫酸ガスを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 歯牙の変化 2. 消化器系の障害
⑦二硫化炭素を取り扱う業務又は、そのガスを発生する場所における業務(有機溶剤業務に係るものを除く。)	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 頭痛、下肢倦怠、焦燥感等 2. 網状赤血球数
⑧ベンゼンのニトロアミド化合物を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 血液比重 2. 尿検査(ウロビリノーゲン、コプロポルフィリン及び糖) 3. チアノーゼ
⑨脂肪族の塩化又は臭化合物(有機溶剤として法規に規定されているものを除く。)を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和31年5月18日付け基発第308号「特殊健康診断指導指針について」	1. 血圧 2. 白血球数 3. 血液比重 4. ウロビリノーゲン及び蛋白 5. 複視 6. 問診(疲労感、めまい、吐き気)
⑩砒素化合物(アルシアン又は砒ガリウムに限る。)を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	平成20年11月26日付け基発第1126001号「労働安全衛生法施行令等の一部を改正する政令及び労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行について」	1. 鼻炎、潰瘍、鼻中隔穿孔等 2. 皮膚の障害 3. 血液比重 4. 尿中のウロビリノーゲン
⑪フェニル水銀化合物を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和40年5月12日付け基発第518号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 口内炎、手指振せん、不眠、頭痛、精神不安定感 2. 皮膚の変化 3. 体重測定 4. 尿中蛋白
⑫アルキル水銀化合物(アルキル基がメチル基又はエチル基であるものを除く。)を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和40年5月12日付け基発第518号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 口唇、四肢部の知覚異常、頭痛、頭痛、関節痛、睡眠異常、よくうつ感、不安感、歩行失調 2. 皮膚の変化 3. 体重測定
⑬クロロナフタリンを取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和40年5月12日付け基発第518号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 顔面、耳朶、項部、胸部、背部等のクロロアクネの有無 2. 尿中ウロビリノーゲン
⑭沃素を取り扱う業務又はそのガス、蒸気若しくは粉じんを発生する場所における業務	昭和40年5月12日付け基発第518号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 涙流、眼痛、結膜充血、咳嗽、鼻汁過多、咽頭痛、鼻炎、頭痛、めまい 2. 皮膚の変化 3. 心悸亢進、甲状腺腫大、眼球突出、手指震顫、発汗、体重減少、神経系の一時的興奮等バゼドウ病様所見の有無
⑮米粉、ネズコ、リョウブ又はラフンの粉じん等を発生する場所における業務	昭和45年1月7日付け基発第2号「米粉等による気管支ぜん息等の予防について」	1. 咽頭痛、咽頭部違和感、咳嗽、喀痰、喘鳴、息切れ、夜間における呼吸困難等の自覚症状についての問視診 2. 前回の健康診断以後における気管支ぜん息様発作の発生状況についての問視診 3. 眼、鼻、咽頭の粘膜のアレルギー性炎症等についての問視診 4. 胸部の聴打診 5. 接触性皮膚炎、湿疹による皮膚の変化についての問視診

⑥超音波溶着機を取り扱う業務	昭和46年4月17日付け基発第326号「超音波溶着機による障害の防止について」	配置換えの際及びその後6月以内ごとに以下の項目を実施。 1. 不快感、頭痛、耳鳴、目内痛、吐気、めまい等の自覚症状の有無 2. 思考障害、自律神経症状等の精神神経症状の有無 3. 手指等の皮膚の障害の有無 4. 聴力
⑦メチレンジフェニルイソシアネート(MDI)を取り扱う業務又はこのガス若しくは蒸気を発散する場所における業務	昭和40年5月12日付け基発第518号「特殊健康診断及び健康管理指針について」	1. 頭痛、頭痛、眼痛、鼻痛、咽頭部違和感、咳嗽、咯痰、胸部圧迫感、息切れ、胸痛、呼吸困難、全身倦怠、体重減少、眼・鼻・咽峽の粘膜の炎症 2. 皮膚の変化 3. 胸部理学的検査
⑧フェザーミル等飼料製造工程における業務	昭和45年5月8日付け基発第360号「フェザーミル等飼料製造工程における災害の防止について」	作業中又は作業終了後、激しい頭痛、眼痛及び咳並びに皮膚の炎症等の症状を呈した場合には、直ちに医師の診断及び処置を受けさせること。
⑨クロルプロマジン等フェノチアジン系薬剤を取り扱う業務	昭和45年12月12日付け基発第889号「クロルプロマジン等フェノチアジン系薬剤による皮膚障害の予防について」	皮膚障害がみられた場合には、すみやかに医師の診断および処置を受ける。
⑩キーパンチャーの業務	昭和39年9月22日付け基発第1106号「キーパンチャーの作業管理について」	配置前の健康診断は下記項目を、定期的健康診断は配置前の健康診断の結果の推移を観察する。 1. 指向検査 2. 上肢、せき柱の形態及び機能検査 3. 指機能検査 4. 視機能検査 5. 聴力検査
⑪都市ガス配管工事業務（一酸化炭素）	昭和40年12月8日付け基発第1598号「通達」都市ガス配管工事における一酸化炭素中毒の予防について」	配置換えの際及び定期に以下の項目を実施 1. 物忘れ 2. 不眠 3. 疲労 4. 頭痛 5. めまい 6. 視野の狭さく 7. その他の神経症状等一酸化炭素中毒を疑わしめる症状の有無及び程度
⑫地下駐車場における業務（排気ガス）	昭和46年3月18日付け基発第223号「地下駐車場における排気ガスによる障害の予防について」	1. 頭痛、頭重、めまい、不眠、倦怠、眼痛、はき気等についての問診
⑬チェーンソー使用による身体に著しい振動を与える業務	昭和48年10月18日付け基発第597号「チェーンソー等の取扱い業務に係る特殊健康診断について」	配置換えの際及びその後6月以内ごとに以下の項目を実施。 1. 聴覚検査 2. 自覚症状調査 3. 視診、触診 4. 筋力、筋運動検査 5. 血圧検査 6. 末梢循環機能検査 7. 末梢神経機能検査
⑭チェーンソー以外の振動工具（さくろ機、チップングハンマー、スインググラインダー等）の取り扱いの業務	昭和49年1月28日付け基発第45号「振動工具（チェーンソー等を除く。）の取扱い等の業務に係る特殊健康診断について」	1. 職業等の調査（使用工具の種類等、作業方法の具体的な内容、経年数及び取扱い時間、保護具の使用状況、職場の温熱環境等） 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力検査 5. 血圧検査 6. 末梢循環機能検査 7. 末梢神経機能検査 8. 手関節及び肘関節のエックス線検査（雇入れの際又は当該業務への配置替えの際に限る。）
⑮重労働取扱い作業、介護作業等腰部に著しい負担のかかる作業	平成25年6月18日付け基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」	配置換えの際及びその後6月以内ごとに以下の項目を実施。 1. 既往症（腰痛に関する病歴及びその経過）及び業務歴の調査 2. 自覚症状（腰痛、下腰痛、下肢筋力減退、知覚障害等）の有無の検査 3. 脊柱の検査（定期健康診断時は、医師が必要と認める者のみ） 4. 神経学的検査（定期健康診断時は、医師が必要と認める者のみ） 5. 脊柱機能検査（配置換えの際のみ） 6. 画像診断と運動機能テスト等（医師が必要と認める者のみ）
⑯金銭登録の業務	昭和48年12月22日付け基発第717号「金銭登録作業に従事する労働者に係る特殊健康診断について」	1. 業務歴、既往歴等の調査 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力の測定 5. 視機能検査
⑰引金付工具を取り扱う作業	昭和50年2月19日付け基発第94号「引金付工具による手指障害の予防について」	1. 業務歴、既往歴等の調査 2. 問診 3. 視診、触診 4. 握力の測定 5. 視機能検査
⑱VDT作業	平成14年4月5日付け基発第0405001号「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」	1. 業務歴の調査 2. 既往歴の調査 3. 自覚症状の有無の調査（問診） 4. 眼科的検査（5m視力検査、50cm又は30cmの近視視力検査、屈折検査、頭位検査、調節機能検査）（作業区分Bの定期健康診断では、医師が必要と認めた場合のみ実施） 5. 筋骨格系に関する検査（上肢の運動機能、圧痛点等の検査、その他医師が認める検査）（作業区分Bにおいては、医師が必要と認めた場合のみ実施）
⑳レーザー機器を取扱う業務又はレーザー光線にさらされるおそれのある業務	平成17年3月25日付け基発第0325002号「レーザー光線による障害の防止対策について」	1. 視力検査に併せて前眼部（角膜、水晶体）検査及び眼底検査（雇入れ又は配置替えの際）

## 4. 一般健康診断の実施と事後措置の概要

### 一般健康診断とその後の流れ



## 5. 労災保険による二次健康診断等給付

労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のうち直近のもの（一次健康診断）において、「過労死」等（業務上の事由による脳血管疾患又は心臓疾患の発症）に関連する血圧測定等の項目について異常の所見が認められる場合に、労働者の請求に基づき労災保険制度による「二次健康診断等給付」として、脳血管及び心臓の状態を把握するための「二次健康診断」並びに脳血管疾患及び心臓疾患の発症の予防を図るための医師等による「特定保健指導」を無料で受けられるものです。（※労災保険制度に特別加入されている方は対象外です。）

### 1. 給付を受けるための要件

- (1) 一次健康診断の結果、次の4つの検査項目の全てに異常の所見が認められること。
  - ①血圧検査、②血中脂質検査、③血糖検査、④腹囲の検査又はBMI（肥満度）の測定
- (2) 脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有していないこと。

### 2. 二次健康診断等給付の内容（1年度内につき1回に限ります）

二次健康診断及び特定保健指導の内容は次のとおりです。

#### (1) 二次健康診断

- |                 |                      |
|-----------------|----------------------|
| (イ) 空腹時血中脂質検査   | (ロ) 空腹時血糖値検査         |
| (ハ) ヘモグロビンA1c検査 | (ニ) 負荷心電図検査又は胸部超音波検査 |
| (ホ) 頸部超音波検査     | (ヘ) 微量アルブミン尿検査       |

#### (2) 特定保健指導（二次健康診断1回につき1回）

- (イ) 栄養指導      (ロ) 運動指導      (ハ) 生活指導

※ 但し、(1)の二次健康診断の結果、脳血管疾患又は心臓疾患の症状を有していると診断された場合を除きます。

### 3. 二次健康診断等給付の受け方

- (1) 二次健康診断等給付を受けることができる病院  
労災病院、都道府県労働局長が指定する病院等（「健診給付病院等」）
- (2) 二次健康診断等給付の請求の方法  
「二次健康診断等給付請求書」に必要事項を記入し、事業主の証明を受け、一次健康診断の結果の写しを添付して健診給付病院等を経由して都道府県労働局長に提出してください。  
※ 一次健康診断を受診後3か月以内に請求する必要があります。また、同一年度に1回のみ受けられます。

### 4. 事業者の措置について

二次健康診断を受けた労働者から、その結果を証明する書類が提出された場合は、事業者は労働安全衛生法に基づき、医師の意見を聴き、事後措置を講じる必要があります。

1～3の詳細については、東京労働局労災補償課分室（TEL 03-5812-8391）へ、4については、東京労働局健康課（TEL 03-3512-1616）へお尋ねください。

## コラム

## ▶ 雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について

個人情報の保護に関する法律及び行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の一部を改正する法律（平成27年法律第65号）及び個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）（平成28年11月個人情報保護委員会）が平成29年5月30日に全面施行・適用に伴い、新たに「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」（平成29年5月29日付け個情第749号、基発0529第3号）が平成29年5月30日より適用されることとなりました。

なお、新たな「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」については、これまでの留意通達（平成16年10月29日付け基発第1029009号）の規律水準と比較して変更はありません。

「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項」のうち「本人の同意」に関する主な事項は、以下のとおりです。

なお、第三者提供に該当する場合は、労働者本人が直接提供するか本人の同意や承諾が必要です。

- ① 事業者が、労働者から提出された診断書の内容以外の情報について医療機関から健康情報を収集する場合、求められた情報を医療機関が提供することは第三者提供に該当する。
- ② 事業者が、外部機関に労働安全衛生法が定める健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を提供することは、「法令に基づく場合」に該当し、第三者提供の制限は受けない。
- ③ 事業者は、外部機関にストレスチェックの実施を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供することは、「法令に基づく場合」に該当することから、第三者提供の制限は受けない。
- ④ 派遣先事業者が、派遣元事業者に労働安全衛生法が定める健康診断の結果及び医師の意見を記載した書面を提供することは、「法令に基づく場合」に該当し、第三者提供の制限は受けない。
- ⑤ 事業者が、健康保険組合等に対して労働者の健康情報の提供を求める場合、健康保険組合等は当該事業者に当該労働者の健康情報を提供することを目的として取得していないため、第三者提供の制限に該当する。

ただし、事業者が健康保険組合等と共同で健康診断を実施する場合等で、個人情報保護法で定める要件を満たしていれば、共同利用者は第三者に該当しない。

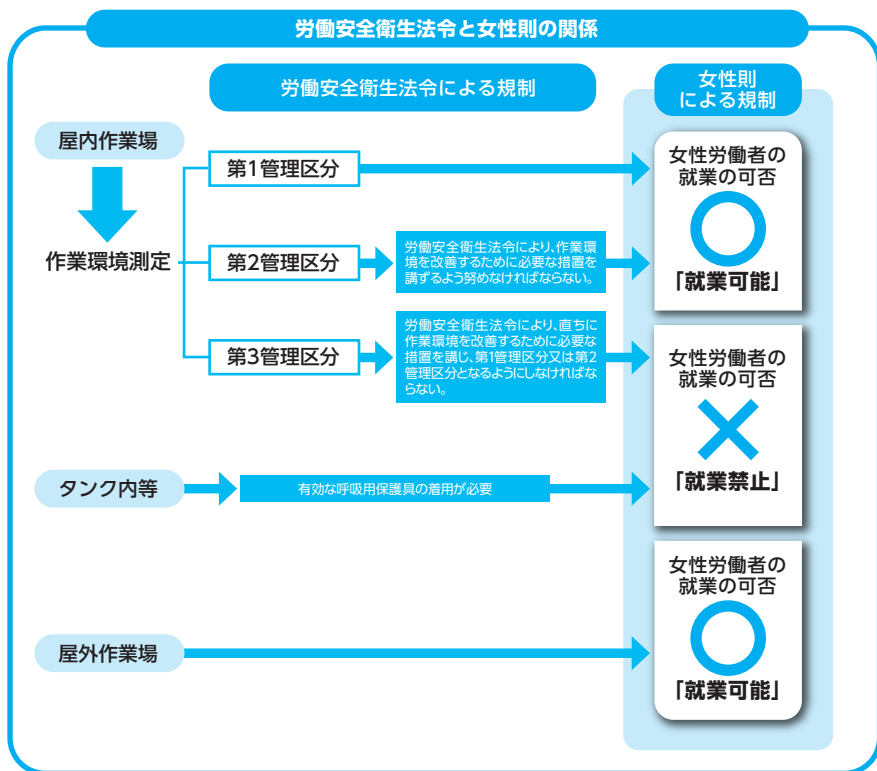
- ⑥ 健康診断結果のうち、事業者が医療保険者から求められた特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準に定める項目に係る記録の写しを提供することは、「法令に基づく場合」に該当するので、第三者提供の制限は受けない。

なお、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準に定める項目に含まれないもの（業務歴、視力、聴力、胸部エックス線検査、喀痰検査）については、労働者に対して定期健康診断の結果の情報を医療保険者に提供する旨を明示し、同意を得ることが必要となる。

## 6. 女性則による就業制限

### ① 労働安全衛生法令と女性則（平成24年10月1日施行）

②の26の対象物質を取り扱う場所で以下の場合、妊娠の有無や年齢などにかかわらず女性労働者を就業させることができません。



② 就業制限対象物質と管理濃度

以下の26の物質が規制の対象となります。これらは同時に、労働安全衛生法に基づく「特定化学物質障害予防規則」「有機溶剤中毒予防規則」「鉛中毒予防規則」の適用を受けます。

事業主は、女性則に基づく措置とは別に、労働安全衛生法令に基づき、局所排気装置等による発散抑制措置、作業環境測定、健康診断などを実施してください。

特定化学物質予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
	1 塩素化ビフェニル(PCB)	0.01mg/m <sup>3</sup>
	2 アクリルアミド	0.1mg/m <sup>3</sup>
※2	3 エチルベンゼン	20ppm
	4 エチレンジイミン	0.05ppm
	5 エチレンオキシド	1ppm
	6 カドミウム化合物	0.05mg/m <sup>3</sup>
※1	7 クロム酸塩	0.05mg/m <sup>3</sup>
	8 五酸化バナジウム	0.03mg/m <sup>3</sup>
	9 水銀およびその無機化合物 (硫化水銀を除く)	0.025mg/m <sup>3</sup>
※1	10 塩化ニッケル(II)(粉状のものに限る)	0.1mg/m <sup>3</sup>
	11 砒素化合物(アルシンと砒化ガリウムを除く)	0.003mg/m <sup>3</sup>
	12 ベータープロピオラクトン	0.5ppm
	13 ペンタクロロフェノール(PCP)およびそのナトリウム塩	0.5mg/m <sup>3</sup>
	14 マンガン (注)マンガン化合物は対象となりません。	0.2mg/m <sup>3</sup>
	15 スチレン	20ppm
※2	16 テトラクロロエチレン(パークロロエチレン)	25ppm
	17 トリクロロエチレン	10ppm

鉛中毒予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
	18 鉛およびその化合物	0.05mg/m <sup>3</sup>

有機溶剤中毒予防規則の適用を受けるもの		
	物質名	管理濃度
	19 エチレングリコールモノエチルエーテル (セロソルブ)	5ppm
	20 エチレングリコールモノエチルエーテル アセテート(セロソルブアセテート)	5ppm
	21 エチレングリコールモノメチルエーテル (メチルセロソルブ)	0.1ppm
	22 キシレン	50ppm
	23 N,N-ジメチルホルムアミド	10ppm
	24 トルエン	20ppm
	25 二硫化炭素	1ppm
	26 メタノール	200ppm

※1 カドミウム、クロム、バナジウム、ニッケル、砒素の金属単体は対象となりません。

※2 上記3、15～17、19～26の物質を含む混合物については有機規則の規定(3、15～17については特化則において準用する有機規則の規定)に基づき作業環境測定を行う場合は、当該混合物として評価を行います。  
作業環境測定および評価の結果、第3管理区分に区分された屋内作業場における業務については、各物質の測定値がその物質の管理濃度以下であっても女性労働者を就労させてはいけません。

注意事項

1. 化学物質が発散する場所での女性労働者の就業禁止は、妊娠の有無、年齢などにかかわらず、全ての女性労働者が対象になります。
2. 労働安全衛生法に基づき、直ちに作業環境の改善が必要であるにもかかわらず、これを怠って女性労働者が就業できない環境のままとし、就業させないことは、男女雇用機会均等法違反になります。



## 7. 女性労働者の母性健康管理

女性の職場進出が進み、妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加するとともに、少子化が一層進行する中で、職場において女性が母性を尊重され、働きながら安心して子どもを生むことができる条件を整備することは、重要な課題です。このような課題に対処するため、男女雇用機会均等法では母性健康管理について、労働基準法では母性保護について定めています。

### ① 男女雇用機会均等法における母性健康管理の概要

- 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（均等法第12条関係）  
事業主は、妊産婦（妊娠中及び出産後の女性労働者）が保健指導または健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。
- 指導事項を守ることができるようにするための措置（均等法第13条関係）  
妊娠中及び出産後の女性労働者が健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等必要な措置を講じなければなりません。

#### ～「母性健康管理指導事項連絡カード」について～

仕事を持つ妊産婦が主治医等から通勤緩和や休憩などの指導を受けた場合、その指導内容が事業主に的確に伝えられるようにするため、このカードを利用してください。

カードの様式は厚生労働省のホームページからダウンロードすることができます。

#### 事業主が講じなければならない措置

- ・ 妊娠中の通勤緩和
- ・ 妊娠中の休憩に関する措置
- ・ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置



「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようするために事業主が講ずべき措置に関する指針」が定められています。

- 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法第9条関係）

### ② 労働基準法における母性保護規定の概要

- ・ 産前、産後の休業（労基法第65条第1項・第2項）
- ・ 妊婦の軽易業務への転換（労基法第65条第3項）
- ・ 妊産婦等の危険有害業務の就業制限（労基法第64条の3）
- ・ 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限（労基法第66条第1項）
- ・ 妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限（労基法第66条第2項・第3項）
- ・ 育児時間（労基法第67条）



# 健康の保持増進

## 1. 働く人の心とからだの健康づくり～THP

THPとは、「トータル・ヘルスプロモーション・プラン」の略称で、安衛法第69条に基づいて、すべての労働者を対象として心とからだの両面からトータルな健康づくりを目指した運動で、単に健康障害を防止するのではなく、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健康保持増進を目指すものです。

安衛法第70条の2第1項に基づき、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号）（最終改正平成27年11月30日健康保持増進のための指針公示第5号）が発出されています。

THPの実施に当たり、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施するなど、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望まれます。

### 1. 趣旨

近年の高年齢労働者の増加や急速な職業環境の変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、所見がない者でも、糖尿病や高血圧などの生活習慣病が強く疑われる者とその予備軍は、2千万人近くに上ると推計されています。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移しています。

このことから、事業場においては、早い段階から心身の両面について健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置（労働者自らが行う健康の保持増進のための活動に対する援助、勤務条件面での配慮等）を継続的かつ計画的に取り組むことが重要であるので、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要です。

具体的には、健康測定とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進することが必要です。

また、各労働者自らにおいても、自己の健康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら自主的、自発的に取り組み、健康管理を継続していくことが必要です。

### 2. 体制の整備等

THPを実施するにあたり、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計画の総括的推進担当者を選任し、継続的な推進を行わせるとともに、実施担当部門を明確にし、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要です。

その他のTHPを実施するために必要なスタッフ及びその役割は、次ページの通りですが、これらのスタッフすべてを事業場内で確保することが困難な場合、計画的・段階的に養成するとともに、外部の労働者健康保持増進サービス機関などに委託して実施して下さい。

また、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、対応可能な部分から体制の整備に努めることが重要です。

### 3. 健康保持増進計画の策定

THPの実施にあたっては、事業者自らが積極的に支援することを表明するとともに、衛生委員会等において調査審議を行ったうえで、以下の事項について健康保持増進計画を策定する必要があります。

- ①事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ②健康保持増進計画の目標の設定に関すること。
- ③事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。
- ④労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。
- ⑤健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。
- ⑥健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。

衛生委員会等において、健康保持増進対策を積極的に調査審議するとともに、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備して下さい。

### 4. 実施状況の評価及び改善

THPを、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、次の計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要です。

健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。

## THPの具体的な進め方

事業者による健康保持増進を積極的に支援することを表明する

衛生委員会等で調査審議の上、健康保持増進計画を中長期的視点に立って策定する

事業場内健康保持増進対策の推進体制を確立する

産業医が中心となり、健康測定を定期的実施する

### 生活状況調査

仕事の内容  
通勤方法  
生活リズム  
趣味・し好  
運動習慣・運動歴  
食生活  
メンタルヘルス（二者択一の簡易な方法です）  
口腔保健  
その他

### 問診・診察

既往歴 診察所見  
業務歴  
家族歴  
自覚症状  
その他

### 医学的検査

形態  
循環機能  
血液  
呼吸機能  
尿・その他

### 運動機能検査

筋力  
筋持久力  
柔軟性  
敏捷性  
平衡性  
全身持久力



産業医

（健康測定研修修了医師）

※問診、診察及び医学的検査の一部については、労働者の同意があれば、一般健康診断結果及びストレスチェック結果の利用も可

労働者ごとの指導票を作成し、他のスタッフへ指示

指導票に基づき健康指導を実践する

### 運動指導〔運動実践〕

各労働者が自主的、積極的に取り組めるよう、生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しく、かつ、効果的に実行可能な運動プログラムの作成  
各労働者の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立するための運動実践の指導援助



運動指導担当者

運動実践担当者

### 栄養指導

食生活上問題が認められる労働者に対する食習慣・食行動の評価とその改善指導



産業栄養指導担当者

### 保健指導

業務形態や生活習慣に配慮した健康的な生活のための指導・教育  
（睡眠・喫煙・飲酒・口腔保健その他）



産業保健指導担当者

### メンタルヘルスケア

ストレスに対する気づきへの援助  
リラクゼーションの指導  
良好な職場の雰囲気づくり

（※ストレスチェック結果に基づき事業者が講ずべき措置とは趣旨が異なる。）



心理相談担当者

実施状況等の適切な評価・改善

生活習慣の改善

# Ⅳ 快適職場の形成

## 1. 快適職場づくり

### (1) 快適職場づくりが求められています

近年の技術革新の進展に伴い、雇用形態、就業構造の変化が進んでいます。このような職場環境の変化に伴い、労働者がストレスや疲労を訴えるケースが増えてきています。快適な職場をつくることは、労働者の有する能力の有効な発揮や職場の活性化にも役立つと考えられます。

### (2) 快適職場とは

快適な職場環境を形成することは、労働安全衛生法第71条の2の規定により事業者の努力義務とされており、厚生労働大臣による、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」（快適職場指針）が公表されています。

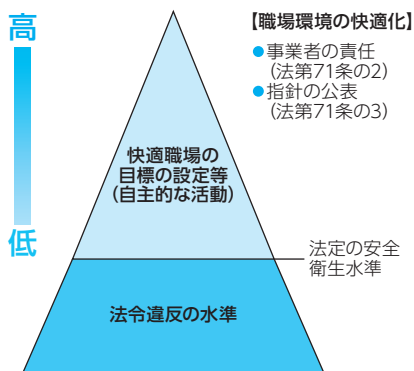
「快適職場づくり」とは、法令等の基準を超えた高い安全衛生水準を自主的な目標として定め、その実現に向かって継続的に努力することです。

### (3) 快適職場指針のポイント

快適職場指針には、快適職場づくりを進めるための措置として、

- ①作業環境の管理、②作業方法の改善、③労働者の心身の疲労の回復を図るための施設・設備の設置・整備（休憩室等の施設の設置・整備）、④その他の施設・設備（洗面所・トイレ等の施設・設備）の維持管理、の4つの事項が示されています。

法定安全衛生水準と職場の快適化との関係



## 2. 職場における喫煙対策

平成26年6月に労働安全衛生法が改正され、受動喫煙防止対策の規定は平成27年6月1日に施行され、室内又はこれに準ずる環境下で労働者の受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることが事業者の努力義務となりました。

今回の改正に併せ厚生労働省労働基準局長通達及び安全衛生部長通達が示され、これに伴い平成15年5月9日付け基発第0509001号「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」は廃止となりました。

また、国は受動喫煙の防止のための設備の設置の促進その他必要な援助措置として、次の支援を行っています。

- ①受動喫煙防止対策助成金（喫煙室等の設置費用について費用の1/2（最大100万円）、飲食店については2/3（最大100万円）を助成）
- ②相談支援業務（技術的な相談に対する相談窓口、説明会の開催、講師派遣等）
- ③測定支援業務（デジタル粉じん計等職場環境の実態把握を行うための測定機器貸出し、実地における測定の実演等）

## 職場における喫煙対策ガイドラインと改正労働安全衛生法の通達（主なもの）

平成27年の改正労働安全衛生法の通達は、取り組むべき措置を行政が指定するのではなく、事業者自らが、実情に応じた適切な措置を決定することを前提としています。

また、同通達は、意欲のある事業者が効果的な対策を講じられるように、効果的な措置の手法などの情報提供を、追加的に行うものです。

### 改正労働安全衛生法の局長通達・部長通達

#### 【改正労働安全衛生法 第68条の2】

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

#### 【局長通達（2）のイの③】

「適切な措置」とは、事業者等の実情を分析した結果等を踏まえ、実施することが可能な措置のうち、最も効果的なものである。

事業者が講ずる措置

#### 【部長通達 別紙2 3の(1)、4の(1)】

浮遊粉じん濃度：0.15mg/m<sup>3</sup>以下（又は換気量：70.3×（席数）m<sup>3</sup>/時間以上）  
 一酸化炭素濃度：10ppm以下  
 喫煙室内に向かう気流：0.2m/秒以上

目安  
空気環境の

#### 【部長通達 2 妊婦、未成年者等への配慮】

妊婦、呼吸器・循環器等に疾患をもつ労働者及び未成年である労働者については、格別の配慮を行うこと。

配慮  
妊婦等への

局長通達：労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（平成27年5月15日基発0515第1号労働基準局長通達）

部長通達：労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について（平成27年5月15日基安発0515第1号安全衛生部長通達）

## コラム

### ▶ 受動喫煙防止対策に関する相談窓口

#### 相談支援業務（技術的な相談）

- ① 事業場における喫煙室の設置、浮遊粉じんまたは換気量の要件への対応など技術的な内容について、専門家による電話相談を行います。（必要に応じて実地指導も実施）
- ② 受動喫煙防止対策に関する説明会を全国で実施します。（無料）
- ③ 企業の研修や団体の説明会に講師を派遣し、受動喫煙防止対策について説明します。

■相談ダイヤル：050-3537-0777

■ホームページ：http://www.jashcon.or.jp/contents/second-hand-smoke

■事業委託先：一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

■受付時間：平日9:00～17:00（12:00～13:00を除く）

#### 測定支援業務（測定機器貸出し）

- ① 職場環境の実態把握などを行う際の支援として、デジタル粉じん計、風速計の無料貸出しを行います。（貸出し期間：1週間）

▶機器の往復の送料も無料です

- ② 専門家が事業場に行って、測定方法を説明します。
- ③ 企業の研修や団体の説明会で、専門家が実演を交えながら、測定方法を説明します。展示用の機器も無料で貸し出します。

■受付ダイヤル：03-3635-5111（FAX 050-3730-9375）

■ホームページ：https://www.sibata.co.jp/news/news-33021/

■事業委託先：柴田科学株式会社

#### 受動喫煙防止対策助成金制度

この助成金は、中小企業の事業主が喫煙室以外での喫煙を禁止するために喫煙室を設置する等の取組に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的としています。

- 対象事業主 労働者災害補償保険の適用事業主である中小企業事業主の方（業種、資本金、労働者数により対象が異なります）
- 助成対象 一定の要件を満たす喫煙室の設置等に必要経費
- 助成率、助成額 喫煙室の設置等に係る経費の2分の1（上限100万円）  
飲食店については3分の2（上限100万円）
- お問い合わせ先 都道府県労働局労働基準部健康安全課（又は健康課）

職場における受動喫煙防止対策についての詳細は厚生労働省ホームページの受動喫煙防止対策コーナーをご覧ください

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/)

## 1. 化学物質等の表示・文書交付制度

職場で化学物質を取扱う際に、その危険性又は有害性、適切な取扱い方法等を知らなかったことによる爆発、中毒等の労働災害が依然として発生しています。

このような労働災害を防止するためには、その化学物質の危険性又は有害性の情報が確実に伝達され、伝達を受けた事業場は、その情報を活用して適切な化学物質管理を推進することが重要です。

国際的には、平成15年に引火性、発がん性等の危険有害性の各項目に係る分類を行い、その分類に基づいて、絵表示や注意喚起語等を含むラベルやデータシート（SDS）を作成・交付すること等を内容とする「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（GHS）」が国際連合から勧告として公表されたところ です。

この勧告を踏まえた表示・文書交付制度が改正労働安全衛生法により平成18年から施行されています。また、平成30年6月及び7月施行の労働安全衛生法改正により、譲渡又は提供時の名称等の表示義務の対象物質が拡大（文書交付対象物質と同じ673物質）され、リスクアセスメントの実施が義務づけられました。併せて「化学物質等の危険性又は有害性等の表示又は通知に関する指針」も改正されました。

### (1) 化学物質等に係る表示制度

労働者に危険若しくは健康障害を生じるおそれのある一定の化学物質を容器に入れ又は包装し、譲渡し、提供する者は、容器又は包装に一定の事項を表示しなければなりません。（安衛法第57条）

#### ラベル記載事項

- ① 名称
- ② 人体に及ぼす作用
- ③ 貯蔵又は取扱い上の注意
- ④ 表示をする者の氏名（法人にあってはその名称）、住所及び電話番号
- ⑤ 注意喚起語
- ⑥ 安定性および反応性
- ⑦ 標章（絵表示）

表示対象物

労働安全衛生法施行令第18条第1号（別表第9）で定める表示対象物質 666物質

労働安全衛生法施行令第18条第3号に掲げる物質（特定化学物質の製造許可物質） 7物質

上記物質を含有する混合物（対象物質ごとに裾切値あり）

〈標章の例〉



## (2) 化学物質等に係る文書交付制度

労働者に危険若しくは健康障害を生じるおそれのある一定の化学物質を譲渡し、又は提供する者は、その化学物質に係る危険性・有害性等の情報を文書（SDS）の交付等により譲渡先又は提供先に通知することが労働安全衛生法第57条の2により、義務づけられています。

また、事業者は、通知された化学物質に係る危険性・有害性等の情報を労働者に周知することが労働安全衛生法第101条第2項により義務づけられています。



**通知対象物（労働安全衛生法第57条の2により譲渡・提供先にSDS等による情報の通知の対象となる化学物質）**

労働安全衛生法施行令別表第9に掲げる物質 666物質	労働安全衛生法第56条第1項に掲げる物質（製造許可物質） 7物質	上記物質を含有する混合物（対象物質ごとに裾切値あり）
----------------------------	----------------------------------	----------------------------

### SDS記載事項

- ① 名称
- ② 成分及びその含有量
- ③ 物理的及び化学的性質
- ④ 人体に及ぼす作用
- ⑤ 貯蔵又は取扱い上の注意
- ⑥ 流出その他の事故が発生した場合において講ずべき応急の措置
- ⑦ 通知を行う者の氏名（法人にあつては、その名称）、住所および電話番号
- ⑧ 危険性又は有害性の要約
- ⑨ 安定性及び反応性
- ⑩ 適用される法令
- ⑪ その他参考となる事項

## 2. 化学物質のリスクアセスメント（平成28年6月1日施行）

化学物質による労働者の健康障害を防止するため、一定の危険性・有害性が確認されている化学物質（安全データシート（SDS）の交付義務対象の673物質と同一）（以下、対象物）を製造し、又は取り扱うすべての事業者は、下記の実施時期及び手順に基づき、危険性又は有害性等の調査（以下、リスクアセスメント）の実施が義務となっています。

### 実施すべき時期（①～③は義務、④～⑥は努力義務）

- ① 対象物を原材料等として新規に採用若しくは変更するとき
- ② 対象物の製造または取扱い業務における作業方法や作業手順について、新規に採用若しくは変更するとき
- ③ その他、対象物に係る危険有害性の情報がSDS等により提供される等、危険有害性等について変化が生じたり、生じるおそれがあるとき。



- ④労働災害が発生し、過去のリスクアセスメントに問題があったことが原因の場合
- ⑤過去のリスクアセスメント実施以降、機械設備等の経年劣化や労働者の知識経験などリスクの状況に変化があったとき
- ⑥過去にリスクアセスメントを実施したことがないとき

## 実施手順

化学物質等による危険性又は有害性の特定  
(対象業務を洗い出した上で、SDS等に基づいて特定)

特定された危険性又は有害性によるリスクの見積り(マトリクス法、数値化法、枝分かれ図を用いた方法、コントロールバンディング法、実測値による方法、使用量などから推定する方法、あらかじめ尺度化した表を使用する方法など)

リスクの見積りに基づくリスク低減措置内容の検討(法令に係る事項は義務、その他は①有害性の低い物質への代替②発散源の密閉化や局排の設置等の衛生工学的対策③作業手順の改善や立入禁止措置等の管理的対策④有効な保護具の使用)

リスク低減措置の実施(法令上の努力義務として、上記措置を講じるように努め、その結果、改めてリスクアセスメントを実施することも望まれる。)

リスクアセスメント結果の労働者への周知(作業場における掲示(パソコン等で常時閲覧可能も含む)、労働者への書面の交付いずれかの方法により、対象物質の名称、業務内容及びリスクアセスメント結果を周知するとともに、安全衛生教育の内容にも盛り込む。)

参考:化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針(平成27年9月18日)

## コラム

### ①「ラベルでアクション」運動実施中！職場で扱っている製品のラベル表示を確認しましょう



#### <化学物質管理に関する相談窓口>

SDSの活用やリスクアセスメントの実施について、専門家に相談することができます。問い合わせ先は、厚生労働省のホームページでお知らせしています。

厚生労働省 化学物質管理 相談窓口 **検索**

### ②化学物質のリスクアセスメントには、実施支援ツール「化学物質リスク簡易評価法」(コントロール・バンディング)をご活用ください！

- 「コントロール・バンディング」は、以下のウェブサイトから無料で利用できます。  
[http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras\\_start.html](http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras_start.html)

### 3. 労働安全衛生法第28条第3項に基づく化学物質による健康障害を防止するための指針（「がん原性指針」）

長期毒性試験の結果、哺乳類ががんを生じさせることが判明した化学物質について、予防的な観点から、事業者が適切な管理を行うよう厚生労働大臣は指針を定めています。

この指針の対象化学物質は、1,2ジクロロプロパン (CAS 78-87-5)、ジクロロメタン (CAS 75-09-2) などを含む38物質です。

これらの物質の人に対するがん原性は、現在確定していませんが、労働者がこれらの物質に長期間ばく露された場合、がんを生じる可能性が否定できないことから、「化学物質による健康障害を防止するための指針」において、対象物質の取扱等業務に関して事業者は①物質ばく露低減措置、②作業環境測定、③労働衛生教育、④従事労働者の把握、⑤危険有害性等の表示および譲渡・提供時の文書交付等の措置を講じるように努めてください。

#### 対象物質（CAS登録番号）

- ①2-アミノ-4-クロロフェノール (95-85-2)、②アントラセン (120-12-7)、③エチルベンゼン (100-41-4)、
- ④2,3-エポキシ-1-プロパノール (556-52-5)、⑤塩化アリル (107-05-1)、
- ⑥オルト-フェニレンジアミン及びその塩 (95-54-5(ほか))、⑦キノリン及びその塩 (91-22-5(ほか))、
- ⑧1-クロロ-2-ニトロベンゼン (88-73-3)、⑨クロロホルム (67-66-3)、⑩酢酸ビニル (108-05-4)、
- ⑪四塩化炭素 (56-23-5)、⑫1,4-ジオキサン (123-91-1)、
- ⑬1,2-ジクロロエタン (別名二酸化エチレン) (107-06-2)、⑭1,4-ジクロロ-2-ニトロベンゼン (89-61-2)、
- ⑮2,4-ジクロロ-1-ニトロベンゼン (611-06-3)、⑯1,2-ジクロロプロパン (78-87-5)、
- ⑰ジクロロメタン (別名二塩化メチレン) (75-09-2)、⑱N,N-ジメチルアセトアミド (127-19-5)、
- ⑲ジメチル-2,2-ジクロロビニルホスフェイト (別名DDVP) (62-73-7)、
- ⑳N,N-ジメチルホルムアミド (68-12-2)、㉑スチレン (100-42-5)、
- ㉒4-ターシャリブチルカテコール (98-29-3)、㉓多層カーボンナノチューブ（がんその他の重度の健康障害を労働者に生ずるおそれのあるものとして厚生労働省労働基準局長が定めるものに限る。）、
- ㉔1,1,2,2-テトラクロロエタン (別名四塩化アセチレン) (79-34-5)、
- ㉕テトラクロロエチレン (別名パークロルエチレン) (127-18-4)、㉖1,1,1-トリクロロエタン (71-55-6)、
- ㉗トリクロロエチレン (79-01-6)、㉘ノルマル-ブチル-2,3-エポキシプロピルエーテル (2426-08-6)、
- ㉙パラ-ジクロロベンゼン (106-46-7)、㉚パラ-ニトロアニソール (100-17-4)、
- ㉛パラ-ニトロクロロベンゼン (100-00-5)、
- ㉜ヒドラジン及びその塩並びにヒドラジン-水合物 (302-01-2、7803-57-8(ほか))、
- ㉝ピフェニル (92-52-4)、㉞2-ブテナール (123-73-9、4170-30-3及び15798-64-8)、
- ㉟1-ブromo-3-クロロプロパン (109-70-6)、㊱1-ブromoブタン (109-65-9)、
- ㊲メタクリル酸2,3-エポキシプロピル-2- (106-91-2)、㊳メチルイソブチルケトン (108-10-1)

※CAS登録番号とは、米国化学会の一部門であるCAS (Chemical Abstracts Service) が運営・管理する化学物質登録システムから付与される固有の数値識別番号をいい、オルト-フェニレンジアミン及びその塩、キノリン及びその塩並びにヒドラジン及びその塩については、その代表的なもののみを例示している。

## 4. 有害物ばく露作業報告制度

平成18年から労働安全衛生規則第95条の6の規定により、厚生労働大臣が告示（毎年1回程度更新）で定める化学物質について、当該化学物質の製造・取扱量、取り扱いの状況等を安衛則様式21号の7による「有害物ばく露作業報告書」\* として所轄労働基準監督署に一定期間内に報告することが必要となっています。

厚生労働省では、報告をもとに、「化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価検討会」でリスク評価を実施し、必要に応じて特定化学物質障害予防規則への追加等を行っています。

\* 報告の対象となる物質について年間500kg以上の製造・取扱いがある事業場が対象となります。

平成25年度	17物質（カーボンブラック、クロロホルム、四塩化炭素ほか） （物質名は平成24年12月28日付け基安発1228第2号参照）
平成26年度	26物質（エチレングリコール、エリオナイト、過酸化水素ほか） （物質名は平成25年12月27日付け基安発1227第1号参照）
平成27年度	20物質（イソシアン酸メチル、オクタン、しょう脳ほか） （物質名は平成26年12月26日付け基安発1226第1号参照）
平成28年度	18物質（アセトンシアノヒドリン、硫酸インプロピルほか） （物質名は平成27年12月25日付け基安発1225第1号参照）
平成29年度	7物質（アクロレイン、塩化水素、硝酸ほか） （物質名は平成28年12月22日付け基発1222第1号参照）
平成30年度	3物質（テトロヒドロフラン、2,4,6-トリクロロフェノール、フルフリルアルコール） （物質名は平成29年12月27日付け基安発1227第3号参照）

## 5. 労働安全衛生法施行令の一部改正及び労働安全衛生規則等の一部改正 （平成30年政令第156号 平成30年6月1日施行及び平成29年政令第218号 平成30年7月1日施行）

労働安全衛生法第57条第1項の表示をしなければならないものとして石綿、アスファルト、1-クロロ-2-プロパノール等が追加されました。

特定化学物質第2類物質に「オルトトルイジン」が追加されました。

また、特定化学物質で皮膚に障害を与え、若しくは皮膚から吸収されることにより障害をおこすおそれのあるものを製造し、又は取り扱う作業若しくはこれらの周辺で行われる作業に従事する労働者に使用させるため、不透性の保護衣等の備え付けることに加え、保護眼鏡並びに不透性の保護衣、保護手袋及び保護長靴を使用させる措置が規定されました。（平成29年1月12日付け基発0112第6号「化学防護手袋の選択、使用等について」）

## コラム

### ▶化学工場で発生した膀胱がんについて

#### ○経過

平成27年に化学工場で複数の労働者（退職者含む。）が膀胱(ぼうこう)がんを発症していることが明らかになり、同事業場に対する災害調査において、労働者がオルトートルイジンに経気道のみならず経皮からもばく露していたと示唆されました。

オルトートルイジンは、顔料、染料等の原材料等として国内の他の事業場においても取り扱われていることから、専門家を招集して化学物質による労働者の健康障害防止に係るリスク評価を行い、その結果、オルトートルイジン及びこれを含有する製剤その他の物を製造し、又は取り扱う作業について、リスクが高いため健康障害防止措置の導入が必要とされました。

#### ○化学物質の管理強化 ～オルトートルイジンについて法令整備～

オルトートルイジンについては、特定化学物質（第2類物質）へ追加され、特定化学物質障害予防規則等によるばく露防止措置等が義務化されました。（平成29年1月1日施行）

## 6. 粉じん障害の防止について ～粉じん障害防止措置の要旨～

粉じん障害防止規則（以下「粉じん則」）により、手持式または可搬式動力工具を使用した岩石・鉱物の研磨・ばり取り作業を行う事業者は、屋内・屋外を問わず、その作業に従事する労働者に、有効な呼吸用保護具（防じんマスク）を使用させなければなりません。また、平成29年6月1日からは屋外で手持式動力工具を用いて鉱物等を破砕し、又は粉砕する作業等も有効な呼吸用保護具の使用が必要となりました。

### (1) 粉じん発散の防止

粉じんの発散防止のため、次の措置を講じる必要があります。

- ① 局所排気装置、プッシュプル型換気装置等を設置し、適正に稼働させること（粉じん則第4条、第5条）。
- ② 局所排気装置、プッシュプル型換気装置等は、1年以内ごとに1回定期的に自主検査を実施し、異常を認めたときは、直ちに補修すること（「検査・点検責任者」のもとに実施しましょう。）（粉じん則第17条、第21条）。
- ③ 毎日1回以上清掃を行うこと（「たい積粉じん清掃責任者」のもとに実施しましょう。）（粉じん則第24条）。

## (2) 作業環境測定の実施（粉じん則第25条～第26条の3）

常時特定粉じん作業が行われる屋内作業場においては、6ヵ月以内ごとに1回、定期に作業環境測定を実施するとともに、その結果を評価し、必要な改善措置を行う必要があります。

## (3) 粉じん吸入の防止（粉じん則第27条）

アーク溶接、グラインダーによる研磨作業等を行うときは、呼吸用保護具を着用させる必要があります（「保護具着用管理者責任者」のもとに、呼吸用保護具の着用、適正な選択、使用・保守管理を行いましょう。）。

※ 屋外において金属をアーク溶接する作業及び手持式又は可搬式動力工具を用いて岩石・鉱物を裁断する作業及び研磨・ばり取り作業についても呼吸用保護具の使用が義務づけられています。

## (4) じん肺健康診断の実施（じん肺法第7条、第8条）

就業時又は定期にじん肺健康診断を実施すること。

じん肺の定期健康診断

※ 屋外における岩石・鉱物の研磨・ばり取り作業やアーク溶接作業等についてもじん肺健康診断の実施が義務づけられています。

粉じん作業従事との関係	じん肺管理区分	頻度
常時粉じん作業に従事	1	3年以内ごとに1回
	2、3	1年以内ごとに1回
常時粉じん作業に従事したことがあり、現に非粉じん作業に従事	2	3年以内ごとに1回
	3	1年以内ごとに1回

## (5) 教育の実施（粉じん則第22条）

じん肺の予防及び健康管理のために教育を実施する必要があります。

### 「粉じん対策の日」

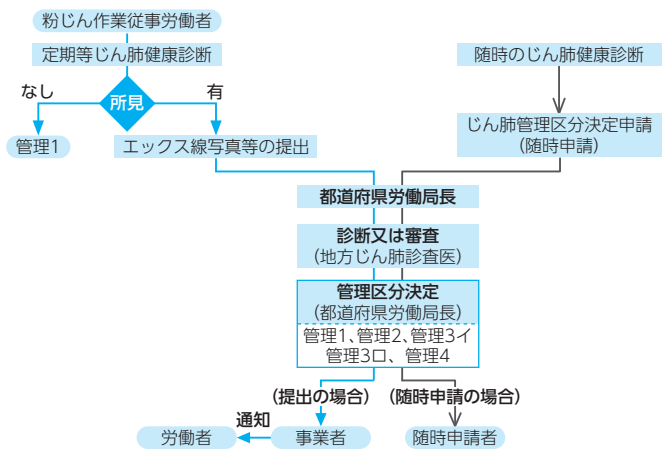
～毎月特定の日を設定し、下記について定期的に実施しましょう！～  
・呼吸用保護具の点検・局所排気装置等の点検・たい積粉じん除去のための清掃

(参照：平成30年2月9日付け基発0209第2号「第9次粉じん障害防止総合対策の推進について」)

### 1. じん肺管理区分決定等

じん肺健康診断の結果、「じん肺の所見あり」とされた労働者については、都道府県労働局長あてエックス線写真等を提出し、じん肺管理区分の決定を受ける必要があります。  
(詳しくは、105・106ページをご覧ください。)

じん肺管理区分の決定の流れは、右図のとおりです。

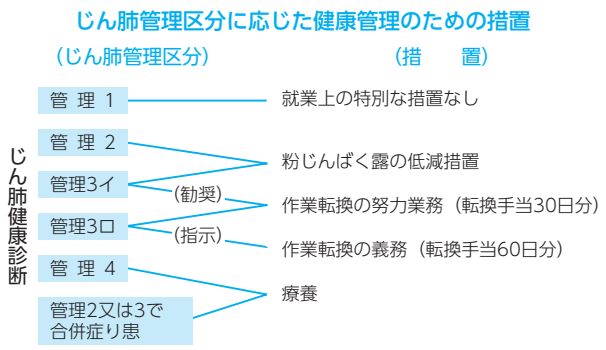


### 2. 健康管理のための措置

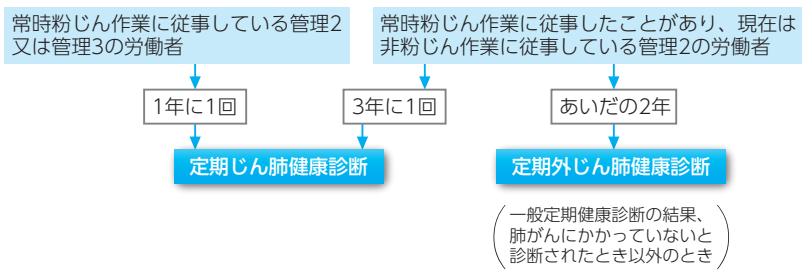
じん肺健康診断を行った結果、管理区分が管理2以上の者については、就業上の措置が定められています。

管理区分に応じた措置は、右図のようになります。

※ じん肺法上合併症として認められるものは、①肺結核、②結核性胸膜炎、③続発性気管支炎、④続発性気管支拡張症、⑤続発性気胸、⑥原発性肺がんです。



### 3. 定期外健康診断の実施 (じん肺法施行規則第11条)



## 7. 建築物の解体等の作業における石綿対策

石綿に関して、平成30年6月1日より、改正「労働安全衛生法施行令」及び改正「石綿障害予防規則」が施行されました。

### <改正の概要>

調査のための分析や調査を行う者の教育に用いる石綿について、将来にわたって安定的に確保することは困難な状況にあると考えられるため、

- ・ 石綿の分析のための試料の用に供される石綿
- ・ 石綿の使用状況の調査に関する知識又は技能の習得のための教育の用に供される石綿の製造等を可能とし、石綿の分析の精度の向上及び石綿の調査を行う者の能力の向上を図り、もって労働者の石綿による健康障害の防止を図るための改正となります。

### <改正のポイント>

- ・ 製造禁止物質の石綿から一定の条件を満たした「石綿分析用試料等」（労働安全衛生法施行令第6条第23号に新たに定義）が除かれ、特定化学物質第1類物質と同様の「製造許可物質」となる。
- ・ 製造許可は所轄の労働基準監督署長を経由して厚生労働大臣が行う。（石綿則48条の3を追加）
- ・ 実際に「石綿分析用試料等」を製造、又は輸入、使用する場合は労働基準監督署長に届出が必要。（石綿則46条の2を追加）
- ・ 輸入や使用等に当たって、改正後の石綿則46条の2に基づく届出を要するのは、新規の石綿分析用試料等のみであり、平成18年政令第257号の附則第2条の既存の「石綿分析用試料等」の取扱いは従前通り（所轄労働基準監督署長への届出は不要）となります。

### <建築物等の解体等に係る主な対策>

#### 1. 事前調査（石綿則第3条）

事業者は、建築物等の解体等の作業、石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業を行うときは、あらかじめ、石綿等の使用の有無を目視、設計図書等により調査し、その結果を記録しておかなければなりません。調査の結果、石綿等の使用の有無が明らかとならなかったときは、分析調査し、その結果を記録しておかなければなりません。事前調査は、建築物等に使用されている建材等の使用箇所、種類等を網羅的に把握できるようにする必要があります。

ただし、石綿等が吹き付けられていないことが明らかで、石綿等が使用されているとみなして対策を講ずる場合、分析調査の必要はありません。また、これらの調査を終了した日、調査方法及び結果概要については、労働者が見やすい箇所に掲示しなければなりません。また、技術上の指針に基づき、関係労働者のみならず周辺住民にも見やすい場所に掲示することとされています。

## 2. 作業計画（石綿則第4条）

事業者は、石綿等が使用されている建築物等の解体等、石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業を行うときは、あらかじめ次の事項が示された作業計画を定め、当該作業計画により作業を行わなければならない。

- ① 作業の方法及び順序
- ② 石綿粉じんの発散を防止し、又は抑制する方法
- ③ 労働者への石綿粉じんのばく露を防止する方法

## 3. 届出

- ① 耐火建築物又は準耐火建築物における吹付け石綿の除去作業については、工事開始の14日前までに所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。〔建設工事計画届〕（安衛則第90条第5号の2）
- ② 次の作業について、工事開始前までに所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。  
（建築物解体等作業届）（石綿則第5条）  
ア 石綿含有保温材、石綿含有耐火被覆材、石綿含有断熱材の解体等の作業  
イ 封じ込め又は囲い込みの作業  
ウ ①以外の吹付け石綿等の除去作業

## 4. 特別教育（安衛則第36条、石綿則第27条）

事業者は、石綿等が使用されている建築物等の解体等の作業、石綿等の封じ込め又は囲い込みの作業に従事する労働者に特別教育を行わなければならない。

## 5. 作業主任者（石綿則第19条、第20条）

事業者は、石綿作業主任者を選任し、次の事項を行わせなければならない。

- ① 作業に従事する労働者が石綿粉じんにより汚染され、又はこれらを吸入しないように、作業の方法を決定し、労働者を指揮すること。
- ② 保護具の使用状況を監視すること。

## 6. 保護具、器具等（石綿則第10条第2項、第14条、第32条の2、第44条から第46条）

- ① 石綿等を含む建材等の解体等、封じ込め又は囲い込みの作業をするときは、労働者に呼吸用保護具（防じんマスク）、作業衣又は保護衣を使用させなければならない。隔離措置を講じた作業場所における吹き付けられた石綿等の除去作業に労働者を従事させる場合に使用する呼吸用保護具は、電動ファン付き呼吸用保護具又はこれと同等以上の性能を有する送気マスク等を使用させなければならない。
- ② 労働者を臨時に就業させる建築物の壁等に吹き付けられた石綿等が損傷、劣化等によりその粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、呼吸用保護具、保護衣又は作業衣を使用させなければならない。
- ③ 保護具等は、他の衣服から隔離して保管し、廃棄のために容器等に梱包したとき以外は、付着



した物を除去した後でなければ作業場外に持ち出してはなりません。

- ④ 器具、工具、足場等について、廃棄のために容器等に梱包したとき以外は、付着したものを除去した後でなければ作業場外に持ち出してはなりません。

## 7. 湿潤化（石綿則第13条）

石綿等を含む建材等の解体等、封じ込め又は囲い込みの作業をするときは、それらを湿潤なものとしなければなりません。

## 8. 隔離・立入禁止等（石綿則第6条、第7条、第15条）

- ① 石綿等の除去、封じ込め又は吊りボルトを取り付ける等の囲い込みの作業、石綿の切断等を伴う石綿含有の保温材、耐火被覆材、断熱材等の除去の作業を行うときは、次の措置を講じなければなりません。ただし、同等以上の効果を有する措置を講じたときは、この限りではありません。

ア 当該作業場所をそれ以外の作業場所から隔離すること。

イ 作業場所の排気には集じん・排気措置を使用すること。

ウ 作業場所を負圧に保つこと。

エ 作業場所の出入口に前室を設置すること。

- ② ①以外の囲い込みの作業を行うときは、当該作業に従事する労働者以外の者が立ち入ることを禁止し、その旨を表示しなければなりません。

また、特定元方事業者は、関係請負人への通知、作業の時間帯の調整等必要な措置を講じなければなりません。

- ③ その他の石綿等を使用した建築物等の解体等（鋼製の船舶を含む）の作業においても、関係者以外の者が立ち入ることを禁止し、その旨を表示しなければなりません。

## 9. 健康診断の実施（石綿則第40条、第43条）

- ① 石綿の取扱い等に伴い石綿等の粉じんを発生する場所における業務に常時従事する労働者に対し、雇入又は当該業務への配置換えの際及びその後6月以内ごとに1回、常時従事させたことのある労働者で、現に使用している者に対し6月以内ごとに1回、それぞれ定期的に、石綿に関する特殊健康診断を行わせなければなりません。

- ② 健康診断（定期のものに限る）を行ったときは、遅滞なく、「石綿健康診断結果報告書」（様式第3号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。（103ページ参照）

## 10. 記録の保存（石綿則第35条、第41条）

作業の記録（1月を超えない期間毎に記録）、健康診断の結果について石綿等の作業に従事しないこととなった日から40年間保存しなければなりません。

## 11. その他

石綿含有成形板等を除去する作業であっても、石綿等の有無を判断するための事前調査が義務付けられている（石綿則第3条）ほか、適切な飛散・ばく露防止措置を講じなければなりません（石綿則第13条）。

## 〈建築物の解体工事等の発注時における措置〉

### 1. 情報の提供（石綿則第8条）

建築物等の解体工事等、封じ込め又は囲い込みの作業の発注者は、工事の請負人に対し、当該建築物等における石綿含有建材の使用状況等（設計図書等）を通知するよう努めなければなりません。

### 2. 注文者の配慮（石綿則第9条）

建築物等の解体工事等、封じ込め又は囲い込みの作業の注文者は、作業を請け負った事業者が、契約条件等により石綿等による健康障害防止のため必要な措置を講ずることができなくなることをしないよう、石綿等の使用の有無の調査、解体方法、費用又は工期等について、労働安全衛生法及びこれに基づく命令の遵守を妨げないよう配慮しなければなりません。

建築物解体における同等の措置が、船舶（鋼製の船舶に限ります）の解体についても義務づけられています。概要は次のとおりです。

#### (1) 石綿等を除去する際の隔離等（第6条関係）

壁等に石綿等が吹き付けられた船舶の解体等の作業を行う際に、当該石綿等を除去するに当たり、それ以外の作業を行う作業場所から隔離、集じん・排気装置の設置、負圧化、前室設置等の措置を行うことが必要です。

#### (2) 石綿等を除去する際の電動ファン付き呼吸用保護具等の使用（第14条関係）

船舶内において、(1)により隔離を行った作業場所で、吹き付けられた石綿等を除去するに当たり、労働者に電動ファン付き呼吸用保護具、又はこれと同等以上の性能を有する送気マスク等を使用させることが必要です。

#### (3) その他

##### ア 石綿等を除去する際のあらかじめの届出（第5条関係）

石綿等が使用されている船舶の解体等の作業を行う際に、石綿等を除去するに当たり、労働基準監督署長にあらかじめ届け出ることが必要です。

##### イ 石綿等を切断等しない場合の作業員以外の立入禁止等（第7条関係）

石綿等が使用されている船舶の解体等の作業を行う場合であって、石綿等を切断等しない場合に、作業を行う労働者以外の者が作業場所に立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を掲示することが必要です。

##### ウ 吹付け石綿が損傷等している場合の除去等管理（第10条関係）

石綿等が吹き付けられた船舶において、損傷・劣化等により就業する労働者が石綿等にばく露するおそれがある場合、除去、封じ込め等を行わなければなりません。また、労働者が臨時に就業する場合には呼吸用保護具等を使用させなければなりません。

## 〈石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等（以下単に「保温材、耐火被覆材等」という。）が張り付けられた建築物等における業務に係る措置〉

（石綿則第10条関係）

ア 事業者は、その労働者を就業させる建築物等の壁等又は当該建築物等に設置された工作物（イ及びウに規定するものを除く。）に張り付けられた保温材、耐火被覆材等が損傷等により石綿等の粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、当該保温材、耐火被覆材等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じなければなりません。

- イ 事業者は、その労働者を臨時に就業させる建築物等の壁等又は当該建築物等に設置された工作物（ウに規定するものを除く。）に張り付けられた保温材、耐火被覆材等が損傷等により石綿等の粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、労働者に呼吸用保護具及び作業衣又は保護衣を使用させなければいけません。
- ウ 建築物貸与者は、当該建築物の貸与を受けた二以上の事業者が共用する廊下の壁等に張り付けられた保温材、耐火被覆材等が損傷等により石綿等の粉じんを発散させ、及び労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、アの措置を講じなければいけません。

## 8. 石綿による疾病の労災認定基準の改正 (平成24年3月29日付け、基発0329第2号)

石綿にばく露した労働者に発症した肺がん、中皮腫等の石綿関連疾患の業務上外を判断する労災認定基準が改正されました。

※ 健康管理手帳の交付については、107～109ページを参照してください。

### 改正のポイント

#### 〈「肺がん」の認定基準〉

これまでの認定基準に掲げる要件に加え、

- ① 広範囲の胸膜プラーク所見が認められた人で、石綿ばく露作業に従事した期間が1年以上ある場合
  - ② 石綿紡織製品製造作業、石綿セメント製品製造作業、又は石綿吹付け作業に5年以上従事したこと
  - ③ 認定基準を満たすびまん性胸膜肥厚の発症者が、肺がんを併発したこと
- のいずれかに該当する場合には認定することとしました。

#### 〈「びまん性胸膜肥厚」の認定基準〉

これまで必要としていた要件の「肥厚の厚さ」を、廃止しました。

### 石綿による疾病

石綿との関連が明らかな疾病としては、次のものがあります。

- (1) 石綿肺 (2) 肺がん (3) 中皮腫 (4) 良性石綿胸水 (5) びまん性胸膜肥厚

### 石綿ばく露作業

- (1) 石綿原料に関連した作業 (2) 石綿製品の製造工程における作業  
(3) 石綿製品等を取り扱う作業 (4) (1)～(3)の周辺作業

### 石綿による疾病の取扱い

- (1) 石綿肺

石綿肺は、原則として都道府県労働局長によるじん肺管理区分（管理1～4）の決定がなされた後に、業務上の疾病か否かが判断されます。

① 石綿肺<sup>(注)</sup>

(注)「じん肺管理区分が管理4」の場合に業務上の疾病として取り扱われます。

② 管理2、管理3又は管理4の石綿肺に合併した疾病<sup>(注)</sup>

(注)「ア. 肺結核、イ. 結核性胸膜炎、ウ. 続発性気管支炎、エ. 続発性気管支拡張症、オ. 続発性気胸」をいいます。

業務上の疾病

(2) 肺がん

肺がん関係の改正のポイント

改正前の基準				改正後の基準					
	医学的所見	石綿作業 従事期間	業務上外の 判断		医学的所見	石綿作業 従事期間	業務上外の 判断	備考	
1	石綿肺所見	—	○	→	1	石綿肺所見	—	○	〈現行どおり〉
2	胸膜プラーク所見 又は石綿小体・石綿繊維	10年以上	○	→	2	胸膜プラーク所見	10年以上	○	当面、現行を維持 ただし、石綿製品製造 の業務については、平 成8年以降の期間を原則 1/2で評価
		10年未満	△ (個別検討)				10年未満	△ (個別検討)	
3	乾燥肺中の石綿 小体(5000本以上) 又は石綿繊維 (5µm超： 200万本以上等)	—	○	→	3	広範囲の胸膜プラーク所見 ・エックス線写真で 確認できる場合 ・CT画像で胸壁の 1/4以上ある場合	1年以上	○	〈新たな基準〉
		—	△ (個別検討)				1年未満	△ (個別検討)	
3	上記の基準に 達しない場合	—	△ (個別検討)	→	3	①乾燥肺重量1g当たり 5000本以上の 石綿小体 ②乾燥肺重量1g当たり 200万本以上の石綿 繊維(5µm超) ③乾燥肺重量1g当たり 500万本以上の石綿 繊維(1µm超) ④気管支肺胞洗浄液 1ml中5本以上の石綿 小体 ⑤肺組織切片中の石綿 小体又は石綿繊維	1年以上	○	〈基準の明確化〉
		—	△ (個別検討)				1年未満	△ (個別検討)	
		—	△ (個別検討)				—	△ (個別検討)	〈基準の明確化〉
4	びまん性胸膜肥厚 ※診断方法等や認定 基準については、 当該疾病の報告書 のポイントを参照	—	○	→	4	びまん性胸膜肥厚 ※診断方法等や認定 基準については、 当該疾病の報告書 のポイントを参照	—	○	〈新たな基準〉
5	医学的所見は不要	—	○	→	5	医学的所見は不要	5年以上	○	〈新たな基準〉 次の3作業のいずれかに従事 ・石綿紡織品製造作業 ・石綿セメント製品製造作業 ・石綿吹付け作業

### (3) 中皮腫

中皮腫は、「中皮腫（胸膜、腹膜、心膜又は精巣鞘膜）」であって、「じん肺法に定める胸部エックス線写真の像が第1型以上である石綿肺所見が得られている」場合や「石綿ばく露作業への従事期間が1年以上ある」場合に、業務上の疾病として取り扱われます。

※ 中皮腫の認定に当たっては、病理組織検査記録等から中皮腫であるとの確定診断がなされていることが重要ですが、病理組織検査が行われていない場合には、画像所見、臨床経過、臨床検査結果等から総合して判断されます。

### (4) 良性石綿胸水

胸水は、石綿以外にもさまざまな原因（結核性胸膜炎、リウマチ性胸膜炎等）で発症するため、良性石綿胸水であるとの診断は、石綿以外の胸水の原因を全て除外することにより行われます。

そのため診断が非常に困難であり、また、個々の患者の障害の程度（必要な療養の範囲）もさまざまであることから、厚生労働本省に協議した上で、業務上外の判断をします。

### (5) びまん性胸膜肥厚

## びまん性胸膜肥厚関係の改正のポイント

### 認定基準

改正前の基準 (以下の①～④をすべて満たす)		改正後の基準
①石綿作業従事期間3年以上	→	①現行どおり
②著しい呼吸機能障害がある	→	②現行どおり
③肥厚の厚さ5mm以上	→	③不要（肥厚の厚さは問わない）
④肥厚の広がり ・片側のみある場合：側胸壁の1/2以上 ・両側にある場合：側胸壁の1/4以上	→	④現行どおり

## 9. 腰痛の予防

腰痛は、休業4日以上の職業性疾病の約6割を占める労働災害となっており、業種別では、社会福祉施設、小売業、道路貨物運送業で多く発生しています。

平成25年6月に改訂された「職場における腰痛予防対策指針」（平成25年6月18日付け基発0618第1号）の主なポイント、腰痛の発生が比較的多い作業についての対策はつぎのとおりです。

## (1) 一般的な腰痛の予防対策

### 1. 作業管理

#### ① 自動化・省力化

重量物を取り扱う作業、不自然な姿勢を伴う作業では、機械による作業の自動化、台車などの道具や補助機器の使用など省力化を行う。

#### ② 作業姿勢・動作

作業対象にできるだけ身体を近づけて作業し、不自然な姿勢を取らざるをえない場合は、前屈やひねりなど、その姿勢の程度をなるべく小さくし、頻度と時間を減らす。

#### ③ 作業の実施体制

作業時間、作業量などを設定する際は、作業をする人数、内容、時間、重量、自動化・省力化の状況などを検討し、腰に過度の負担がかかる作業は、無理に1人ではさせない。

#### ④ 作業標準の策定

作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定し、作業者の特性・技能レベルなどを考慮して定期的に確認する。また、新しい機器・設備を導入したときにも、その都度、見直すようにする。

#### ⑤ 休憩・作業量、作業の組合せ

適宜、休憩時間を設け、姿勢を変えるようにする。夜勤や交代制勤務、不規則な勤務については、昼間の作業量を下回るよう配慮し、適宜、休憩や仮眠が取れるようにする。

### 2. 作業環境管理

#### ① 温度

寒い場所での作業は、腰痛を悪化、または発生させやすくなるので、適切な温度を保つ。

#### ② 照明、作業床面、作業空間や設備の配置

作業場所などで、足もとや周囲の安全が確認できるように適切な照度を保つ。転倒、つまずきや滑りなどを防止するため、凹凸や段差がなく、滑りにくい床面にする。作業や動作に支障をきたさないよう、十分な作業空間を確保するとともに、適切な機器配置にする。

#### ③ 振動

車両系建設機械の操作・運転などによる腰や全身への激しい振動、車両運転などによる長時間にわたっての振動を受ける場合は、座席の改善・改良などにより、振動の軽減を図る。

### 3. 健康管理

#### ① 健康診断

腰に著しい負担がかかる作業に、常時、従事させる場合は、その作業に配置する際に、医師による腰痛の健康診断を実施する。その後は、6カ月以内に1回、実施する。

#### ② 腰痛予防体操

ストレッチを中心とした腰痛予防体操を実施させる。

#### ③ 腰痛による休職者が職場に復帰する際の注意事項

腰痛は再発する可能性が高いので、産業医などの意見を聴き、必要な措置をとる。

### 4. 労働衛生教育

重量物の取り扱い作業、同一姿勢での長時間作業、不自然な姿勢を伴う作業、介護・看護作業、車両運転作業などに従事する作業員に対しては、その作業に配置する際やその後、必要に応じて、腰痛予防のための労働衛生教育を実施する。

#### 【教育内容】

- ・ 腰痛の発生状況、原因（腰痛が発生している作業内容・環境、原因など）
- ・ 腰痛発生要因の特定、リスクの見積もり（チェックリストの作成、活用方法など）
- ・ 腰痛発生要因の低減措置（発生要因の回避、軽減を図るための対策）
- ・ 腰痛予防体操（職場でできるストレッチの仕方など）

## (2) 作業態様別の対策

腰痛の発生が比較的多い作業については、個別の腰痛予防対策を示します。

### 1 重量物取り扱い作業

- ① 重量物の取り扱い作業については、機械による自動化や台車・昇降装置などの使用による省力化を図る。
- ② 機械を使わず人力によってのみ作業をする場合の重量は、男性（満18歳以上）は体重のおおむね40%、女性（満18歳以上）は、男性が取り扱う重量の60%程度とする。
- ③ 荷物は、適切な材料で包装し、確実に持つことができるようにし、取り扱いを容易にする。重量はできるだけ明示する。

### 2 立ち作業

- ① 不自然な姿勢での作業とならないよう、作業機器や作業台は、作業者の体格を考慮して配置する。
- ② 長時間立ったままでの作業を避けるため、他の作業を組み合わせる。
- ③ 1時間に1・2回程度の小休止・休息を取らせ、屈伸運動やマッサージなどを行わせることが望ましい。
- ④ 床面が硬い場合は、立っているだけでも腰に負担がかかるので、クッション性のある靴やマットを利用して、負担を減らすようにする。

### 3 座り作業

- ① 椅子は、座面の高さ、奥行き寸法、背もたれの寸法・角度、肘掛けの高さなど、作業者の体格に合ったものを使用させる。
- ② 不自然な姿勢での作業とならないよう、作業対象物は、肘を伸ばして届く範囲内に配置する。
- ③ 床に座って行う作業は、股関節や仙腸関節（脊椎の根元にある関節）などに負担がかかるため、できるだけ避けるようにする。

### 4 福祉・医療分野等における介護・看護作業

- ① リスクアセスメントを実施し、合理的・効果的な腰痛予防対策を立てる。
- ② 人を抱え上げる作業は、原則、人力では行わせない。福祉用具を活用する。
- ③ 定期的な職場の巡視、聞き取りなどを行い、新たな負担や腰痛が発生していないか確認する体制を整備する。

### 5 車両運転等の作業

- ① 建設機械、フォークリフト、農業機械の操作・運転による激しい振動、トラック、バス・タクシーなどの長時間運転では、腰痛が発生しやすくなるので、座席の改善、運転時間の管理を適切に行い、適宜、休憩を取らせるようにする。
- ② 長時間運転した後に重量物を取り扱う場合は、小休止や休息、ストレッチを行った後に作業を行わせる。

## コラム

### ▶ 腰痛の予防～荷物の持ち上げ方

床から荷物を持ち上げるときは、片足を少し前に出し、膝を曲げてしゃがむように抱え、この姿勢から膝を伸ばすようにすることによって持ち上げます(図A)。

膝を伸ばしたまま上体を下方に曲げる姿勢(図B)をとらないようにしましょう。

図A 好ましい姿勢



図B 好ましくない姿勢



## 10. 熱中症の予防

夏に集中して発生する熱中症の多くは、暑さに対応するための対策が不十分であることが原因です。

### (1) 熱中症とは

熱中症は高温、多湿の環境下で、体内の水分及び塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻するなどして発症する障害で、症状などにより次のように分類されます。

これらの症状が現れた場合には、熱中症を発症した可能性があります。

分類	症 状	重症度
I 度	めまい・失神、筋肉痛・筋肉の硬直、大量の発汗	小
II 度	頭痛・気分の不快・吐き気・おう吐・倦怠感・虚脱感	↓
III 度	意識障害・けいれん・手足の運動障害、高体温	大

### (2) 熱中症を防ぐには

熱中症による労働災害を防止するためには、作業場所が熱中症のリスクの存在する暑熱環境であるかを評価する指標となるWBGT値（暑さ指数）を、JIS規格に適合したWBGT値（暑さ指数）測定器により測定し、その結果に基づく適切な措置を講じることが重要です。

#### ① 作業環境管理

##### (ア) WBGT値の低減等

WBGT基準値を超え、又は超えるおそれのある作業場所（以下単に「高温多湿作業場所」という。）においては、発熱体と労働者の間に熱を遮ることのできる遮へい物等を設けること。

また、屋外の高温多湿作業場所においては、直射日光並びに周囲の壁面及び地面からの照り返しを遮ることができると簡易な屋根等を設けること。

##### (イ) 休憩場所の整備等

高温多湿作業場所の近隣に冷房を備えた休憩場所又は日陰等の涼しい休憩場所を設けること。

また高温多湿作業場所に水分及び塩分の補給を定期的かつ容易に行えることができるようにし、その近隣に氷、冷たいおしぼり、水風呂、シャワー等の身体を適度に冷やすことのできる物品及び設備を設けること。

#### ② 作業管理

##### (ア) 作業時間の短縮等

作業の休止時間及び休憩時間を確保し、高温多湿作業場所の作業を連続して行う時間を短縮すること、身体作業強度（代謝率レベル）が高い作業を避けること、作業場所を変更することなどの熱中症予防対策を、作業の状況等に応じて実施すること。

##### (イ) 熱への順化

高温多湿作業場所において労働者を作業に従事させる場合には、計画的に熱への順化（熱に慣れ当該環境に適応すること）を設けること。

##### (ウ) 水分及び塩分の摂取

自覚症状の有無にかかわらず、水分及び塩分の作業前後の摂取及び作業中の定期的な摂取を指導すること。

##### (エ) 服装等

透湿性及び通気性の良い服装を着用させること。また、これらの機能を持つ身体を冷却する服の着用も望ましいこと。



(オ) 作業中の巡視

定期的な水分及び塩分の摂取の確認を行うとともに、高温多湿作業場所の作業中は巡視を頻繁に行うこと。

③ 健康管理

(ア) 健康診断結果に基づく対応等

定期健康診断等の結果異常所見があると診断された場合、聴取した医師等の意見により、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講ずること。

また、熱中症の発症に影響を与えるおそれのある疾患を治療中等の労働者については、高温多湿作業場所における作業の可否、当該作業を行う場合の留意事項等について産業医、主治医等の意見により、就業場所の変更、作業の転換等の適切な措置を講ずること。

(イ) 日常の健康管理等

高温多湿作業場所で作業を行う労働者については、睡眠不足、体調不良、前日等の飲酒、朝食の未摂取等が熱中症の発症に影響を与えるおそれがあることに留意の上、日常の健康管理について指導を行うこと。

(ウ) 労働者の健康状態の確認

作業開始前に労働者の健康状態を確認すること。（朝食抜き、二日酔いにも留意すること。）

作業中は巡視を頻繁に行い、声をかけるなどして労働者の健康状態を確認すること。

(エ) 身体の状況の確認

休憩場所等に体温計、体重計等を備え、必要に応じて、体温、体重その他の身体の状況を確認できるようにすること。

④ 労働衛生教育

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、適切な作業管理、労働者自身による健康管理等が重要であることから、作業を管理する者及び労働者に対して、あらかじめ熱中症の症状、熱中症の予防方法、緊急時の救急処置、熱中症の事例について労働衛生教育を行うこと。

## (3) 救急措置

① 緊急連絡網の作成及び周知

労働者を高温多湿作業場所において作業に従事させる場合には、労働者の熱中症の発症に備え、あらかじめ、病院、診療所等の所在地及び連絡先を把握するとともに、緊急連絡網を作成し、関係者に周知すること。

② 救急措置

熱中症を疑わせる症状が現われた場合は、救急処置として涼しい場所で身体を冷し、水分及び塩分の摂取等を行うこと。また、必要に応じ、救急隊を要請し、又は医師の診察を受けさせること。

# 11. VDT作業の労働衛生管理（VDT作業ガイドライン）

## (1) 対象となる作業

VDT作業ガイドラインは、事務所において行われるVDT作業の労働衛生管理についての基準を示したものです。

事業者は、このVDT作業ガイドラインによりVDT作業を行う労働者の労働衛生管理を行ってください。

また、事務所以外の場所で行われるVDT作業についても、VDT作業ガイドラインに準じた管理を行ってください。

## (2) VDT作業の種類

VDT作業ガイドラインでは典型的なVDT作業を次の6種類に分類しています。

単純入力型	データ、文章等の入力業務
拘束型	受注、予約、照会等の業務
監視型	交通等の監視の業務
対話型	文章、表等の作成、編集、修正等の業務・データの検索、照合、追加、修正等の業務・電子メールの送受信の業務、金銭出納等の業務
技術型	プログラミング等の業務・設計、製図等の業務
その他の型	携帯情報端末等の操作、画像診断検査等の業務

上の表の作業分類に基づき、以下の作業の種類及び作業時間に応じて管理を行ってください。

区分	作業の種類	1日の作業時間
A	単純入力型・拘束型	4時間以上
B	単純入力型・拘束型	2時間以上4時間未満
	監視型・対話型・技術型・その他の型	4時間以上
C	単純入力型・拘束型	2時間未満
	監視型・対話型・技術型・その他の型	4時間未満

## (3) 作業時間別の管理

1日の作業時間2時間以上の単純入力型・拘束型の作業者、1日の作業時間4時間以上の監視型・対話型・技術型・その他の型の作業者については、管理の全項目を行います。

それ以外の者についても、これに準じて管理を行ってください。

・管理の項目

### ①作業環境管理

適切な照明及び採光、グレアの防止等の管理を行ってください。

### ②作業管理

作業の種類や1日の作業時間に応じ、1日の連続VDT作業時間が短くなるよう配慮することやVDT作業時間が過度に長時間にわたらないようにしてください。

また、作業間の作業休止時間や作業中の小休止を設ける等してください。

### ③多様化するVDT機器等に対応した適切な機器等の選定及び作業環境の維持管理

作業環境を常に良好な状態に維持し、それぞれの作業に最も適したVDT機器を選択して使用するとともに、作業負担を軽減するよう機器の調整を行ってください。

ノート型機器等については、マウスやテンキーなどを利用できるようにしてください。

④作業の種類と作業時間に応じた健康診断の実施

VDT作業に常時従事する労働者に対しては、作業の区分に応じて配置前及び定期的にVDT作業健康診断を実施してください。

⑤VDT作業に関する労働衛生教育の実施

VDT機器の導入時、機器等の変更時のほか、定期的に教育を実施するようにしてください。

また、新たにVDT作業に従事する作業者に対する配置前の心身の負担軽減のための作業習得及び習熟に必要な訓練を行ってください。

⑥配慮事項等

高齢者や障害等を有する作業者等に対する配慮等を行ってください。

## 12. 事務所衛生基準規則について

事務所（建築基準法に掲げる建築物又はその一部で、事務作業に従事する労働者が主として使用するもの）における衛生基準については、労働安全衛生規則第三編の規定は適用されず、事務所衛生基準規則が適用されます。

事務所衛生基準規則では事務室の環境管理等について規則が定められています。（下表：一部抜粋）

事務所則条文	項目	基準	備考
第2条	気積	10m <sup>3</sup> /人以上	床面から4m以上除く
第3条	換気	直接外気に向かって開放できる窓その他の開口部、常時床面積の20分の1以上	20分の1未満の場合は換気設備
第4条	温度	室の気温が10度以下の場合暖房する等適当な温度調節	
		冷房の場合室温を外気温より著しく低くしてはならない	電算室等、保温衣類着用の場合低温可
第5条	空気調和設備等による調整（空気調和設備又は機械換気設備を設けている場合）	浮遊粉じん量0.15mg/m <sup>3</sup> 以下	
		一酸化炭素 10PPM 以下	
		二酸化炭素 0.1% 以下	
		ホルムアルデヒド0.1mg/m <sup>3</sup> 以下	
		室の気流0.5m/s以下	特定の労働者に直接、継続して及ばないこと
		室の気温17℃以上28℃以下 相対湿度40%以上70%以下	努めなければならない。
第10条	照度等	室の作業面の照度を基準に適合させること 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	精密な作業：製図作業、打鍵作業等 普通の作業：一般事務作業
	室の採光及び照明	明暗の対照が著しくないこと	全体照明が局部照明のおおむね10分の1以上
		まぶしさを生じさせないこと	視線と光源の角度30度以上
第15条	清掃等の実施	日常行う清掃のほか、大掃除を、6月以内ごとに1回、定期に実施。	統一的に行うこと。
第17条	便所	男性用と女性用に区別すること。	
		男性用大便所60人以内毎に1個以上	流出する清浄な水を十分に供給する設備を設けなければならない。
		男性用小便所30人以内毎に1個以上	
		女性用便所20人以内毎に1個以上	
第19条	休憩の設備	労働者が有効に利用することができる休憩の設備設置	設けるように努めなければならない。
第20条	睡眠又は仮眠の設備	夜間、労働者に睡眠を与える必要のあるとき等適当な睡眠又は仮眠の場所の設置	男性用と女性用に区別して設け、疾病感染を予防する措置を講じなければならない。
第21条	休養室等	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ときは、労働者がが床することのできる休養室又は休養所を設置	男性用と女性用に区別して設けなければならない。
第22条	立業のためのいす	持続的立業に従事する場合、利用することのできるいすを備える	

# Ⅹ 作業環境測定

## 1. 作業環境測定を行うべき作業場所

作業環境測定を行うべき作業場		測定				
作業場の種類 (労働安全衛生法施行令第21条)		測定の種類	測定回数	記録の 保存年数	関係規則	
*①	土石、岩石、鉱物、金属又は炭素の粉じんを著しく発散する屋内作業場	空気中の粉じんの濃度及び粉じん中の遊離酸の含有率	6月以内ごとに1回	7	粉じん則25・26条	
2	暑熱、寒冷又は多湿の屋内作業場	気温、湿度及びふく射熱	半月以内ごとに1回	3	安衛則587・607条	
3	著しい騒音を発する屋内作業場	等価騒音レベル	6月以内ごとに1回 <sup>(注)</sup>	3	安衛則588・590・591条	
4	坑内作業場	イ 炭酸ガスが停滞し、又は停滞するおそれのある作業場	炭酸ガス濃度	1月以内ごとに1回	3	安衛則592条
		ロ 気温が28℃をこえ、又はこえるおそれのある作業場	気温	半月以内ごとに1回	3	安衛則612条
		ハ 通気設備が設けられている作業場	通気量	半月以内ごとに1回	3	安衛則603条
5	中央管理方式の空気調和設備を設けている建築物の室で、事務所の用に供されるもの	一酸化炭素及び二酸化炭素の含有率、室温及び外気温、相対湿度	2月以内ごとに1回(例外あり)	3	事務所則7条	
6	放射線業務を行う作業場	イ 放射線業務を行う管理区域	外部放射線による線量当量率又は線量当量	1月以内ごとに1回	5	電離則53・54条
		ロ 放射性物質取扱作業室	空気中の放射性物質の濃度	1月以内ごとに1回	5	電離則53・55条
		① 事故由来廃棄物等取扱施設				
二 坑内の核原料物質の掘採業務を行う作業場						
*⑦	特定化学物質(第1類物質又は第2類物質)を製造し、又は取り扱う屋内作業場など	第1類物質又は第2類物質の空気中の濃度	6月以内ごとに1回	3 (特定の物については30年間)	特化則36条	
	石綿等を取扱い、若しくは試験研究のため製造する屋内作業場	石綿の空気における濃度		40	石綿則36条	
*⑧	一定の鉛業務を行う屋内作業場	空気における鉛の濃度	1年以内ごとに1回	3	鉛則52条	
9	酸素欠乏危険場所において作業を行う場合の当該作業場	第1種酸素欠乏危険作業に係る作業場にあつては、空気中の酸素の濃度	作業開始前ごと	3	酸欠則3条	
		第2種酸素欠乏危険作業に係る作業場にあつては、空気中の酸素及び硫化水素の濃度	作業開始前ごと	3		
*⑩	有機溶剤(第1種又は第2種)を製造し、又は取り扱う屋内作業場	当該有機溶剤の濃度	6月以内ごとに1回	3	有機則28条	

1. ○印は、作業環境測定士による測定が義務付けられている指定作業場であることを示す。

2. 9の酸素欠乏危険場所は、酸素欠乏危険作業主任者に行わせなければならない。

3. \*印は、作業環境評価基準が適用される作業場を示す。

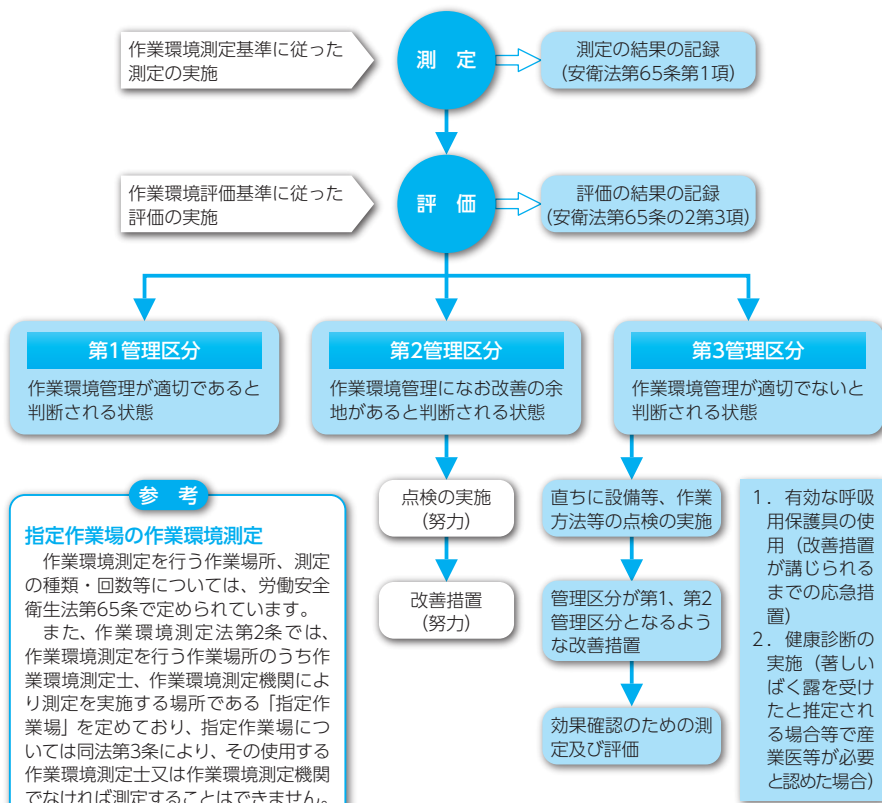
(注) 設備を変更し、または作業工程もしくは作業方法を変更した場合には、遅滞なく、等価騒音レベルを測定しなければならない。

## 2. 評価に基づく作業環境の改善

作業環境測定を実施した場合は、その結果の評価に基づいて必要な措置を講じて、作業環境を改善し、良好な状態に保つことが必要です。

### 作業環境測定結果の評価に基づいて行う事業者の措置

#### 安衛法第65条の2第1項



※ 有機溶剤、特定化学物質、鉛、石棉については、作業環境測定の評価の結果、第3管理区分または第2管理区分であった場合には、評価の結果等を労働者に周知しなければなりません。



# 労働衛生関係諸届・申請等の方法

## 1. OCR様式による各種報告・申請

衛生管理者・産業医選任報告、各種健康診断結果報告書、じん肺健康管理実施状況報告書、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書、有害物ばく露作業報告書、労働安全衛生法による免許申請書等については、光学的文字読取用の用紙（OCR様式）による報告・申請が必要となっています。様式は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。（厚生労働省トップ→政策について→雇用・労働→労働基準→事業主の方へ→安全衛生関係主要様式）

様式のダウンロードおよび提出時に、特に留意していただきたい事項は下記の通りです。

- ① 印刷時に、「ページの拡大／縮小（S）」を必ず「なし」に設定して下さい。
- ② 印刷時に、「自動回転と中央配置（R）」の☑を必ず外して下さい。
- ③ 印刷時は、2ページ目があるものは、必ず「両面印刷」を行って下さい。
- ④ 印刷時に、当該様式の編集等は行わないで下さい。
- ⑤ ダウンロード印刷した様式を複写（コピー）したものは、使用できません。

## 2. 衛生管理者・産業医選任報告

衛生管理者、産業医を選任したときは、選任報告を提出する必要があります。

	衛生管理者選任報告	産業医選任報告
選任報告の提出先	事業場の所在地を管轄する労働基準監督署	
提出するもの	下記の①、②の2点	下記の①、②、③の3点
	① 労働安全衛生規則様式第3号「衛生管理者・産業医選任報告」様式は厚生労働省ホームページにあります。	② 医師の免許証の写 ③ 産業医学基礎研修修了証の写等の産業医として選任できる資格を証する書面の写
提出する部数	各1部及びその写1部（事業場の控えとして）	
提出する時期	選任後、遅滞なく	

### 「衛生管理者・産業医選任報告」の記入上の留意事項

記入に当たっては、労働安全衛生規則様式第3号の裏面の「備考」及び下記に留意してください。

- ① 「専属の別」欄について、「専属」とは、その事業場に雇用されているものを、「非専属」とは、その事業場に雇用されていないものを言います。

（衛生管理者は、原則として専属でなければなりません。また、産業医については、嘱託の場合は「非専属」、事業場の健康管理室等に勤務する医師の場合は「専属」となります。）

- ② 「専任の別」欄について、「専任」とは、もっぱら衛生管理者等の職務を行うものを、「兼職」とは、他の業務を兼職しているものを言います。

例えば、衛生管理者の職務のみを行う場合は「専任」、衛生管理者の職務の他に総務や労務の業務を兼務している場合は「兼職」となります。

※ 衛生管理者の選任については46・47ページを、産業医の選任については48・49ページをご覧ください。

## 3. 健康診断結果報告書等

### (1) 健康診断結果報告書等の種類及び報告すべき事業場等

下表の報告書等については、下表右欄に基づき事業場を管轄する労働基準監督署あてに提出する必要があります。なお、事業場の控えが必要な場合は、2部（1部はコピーでも可）提出して下さい。

報告書等の種類	報告が必要な事業場及び報告すべき時期
定期健康診断結果報告書（様式第6号）	常時使用する労働者数50人以上の事業場（※）が定期健康診断、特定業務従事者の健康診断又は歯科医師による健康診断（いずれも定期のものに限る。）を行なったときは、遅滞なく報告が必要。
有機溶剤等健康診断結果報告書（様式第3号の2）	事業場の規模にかかわらず、該当する特殊健康診断（定期のものに限る。）を行なったときは、遅滞なく報告が必要。
特定化学物質健康診断結果報告書（様式第3号）	
電離放射線健康診断結果報告書（様式第2号）	事業場の規模にかかわらず、該当する特殊健康診断を行なったときは、遅滞なく報告が必要。
緊急時電離放射線健康診断結果報告書（様式第2号の2）	
除染等電離放射線健康診断結果報告書（様式第3号）	事業場の規模にかかわらず、該当する特殊健康診断（定期のものに限る。）を行なったときは、遅滞なく報告が必要。
高気圧業務健康診断結果報告書（様式第2号）	
鉛健康診断結果報告書（様式第3号）	
四アルキル鉛健康診断結果報告書（様式第3号）	
石綿健康診断結果報告書（様式第3号）	
指導勧奨による特殊健康診断結果報告書	
じん肺健康管理実施状況報告書（様式第8号）	粉じん作業を行う事業に係る事業者は、毎年12月31日現在におけるじん肺に関する健康管理の実施状況（じん肺健康診断を実施しなかった年を含む）を、翌年2月末日までに報告が必要。
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書（様式第6号の2）	常時使用する労働者数50人以上の事業場（※）は、ストレスチェック実施の有無にかかわらず、1年以内ごとに1回、定期に報告が必要。（提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定可。）

※ 派遣労働者を受け入れている事業場の場合、当該派遣労働者の人数は50人の中に含まれません。

### (2) 定期健康診断結果報告書の作成・記入上の注意事項

定期健康診断結果報告書の裏面記載事項の他、下記の事項についても注意してください。

- ① 報告書は、該当する事業場ごとに作成・提出する必要があります。（本社で下位事業場分も含め一括で作成・報告することはできません。）
- ② 健診年月日欄  
健康診断を複数日にまたがって実施した場合は、一番最後の人が受診した年月日を記載してください。
- ③ 労働保険番号を健康診断結果報告書の「労働保険番号」欄に正確に記入してください。  
なお、本店等において一括して労働保険を成立されている事業場は、「被一括事業場番号」欄にその整理番号を記入してください。
- ④ 「所見のあった者の人数」欄  
「健康診断項目」の「聴力検査」から「心電図検査」までのいずれかに有所見であった者の人数を記入してください（各健診項目の有所見者数を単純に合計した数ではありません）。したがって、1人の者が複数の健診項目に所見があっても、その者の人数は1人と数えてください。
- ⑤ 「医師の指示人数」欄  
要治療、要精密検査、生活指導等医師の指示があった者の人数を記入してください。なお、要再検査は、医師の指示人数に含まれませんので注意してください。



## 4. 労働衛生関係各種免許の種類・申請方法

### (1) 労働衛生関係各種免許の種類・取得要件

免許の種類	免許を受ける事ができる者	
第一種衛生管理者免許	1. 免許試験合格者	
	2. 学校教育法による大学又は高等専門学校において、医学に関する課程を修めて卒業した者	
	3. 学校教育法による大学において、保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者で労働衛生に関する講座又は学科目を修めた者（該当の大学名等については厚生労働省のHPに掲載）	
	4. 保健師免許証保有者	
	5. 医師法第十一条第二号及び第三号に掲げる者（医師国家試験の受験資格保有者）	
	6. 歯科医師法第十一条各号に掲げる者（歯科医師国家試験の受験資格保有者）	
	7. 薬剤師免許証保有者	
第二種衛生管理者免許	1. 免許試験合格者	
衛生工学衛生管理者免許	1. 下記のいずれかの資格要件を満たした上で、衛生工学衛生管理者講習を修了した者 (1) 学校教育法による大学又は高等専門学校において、工学又は理学に関する課程を修めて卒業した者(大学改革支援・学位授与機構により学士(工学又は理学)の学位を授与された者(当該課程を修めた者に限る。))又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。) (2) 労働衛生コンサルタント試験合格者 (3) 上記の第一種衛生管理者免許を受ける事ができる者が、「[1]」又は「[3]」である。 (上記の「[1]」又は「[3]」により、第一種衛生管理者免許を取得した者を含む。) (4) 作業環境測定士となる資格を有する者	
	高圧室内作業主任者免許	1. 免許試験に合格し、かつ、高圧室内業務に2年以上従事した者
	エックス線作業主任者免許	1. 免許試験合格者
		2. 診療放射線技師免許証保有者
3. 原子炉主任技術者免状保有者		
4. 第一種放射線取扱主任者免状保有者		
ガンマ線透過写真撮影作業主任者免許	1. 免許試験合格者	
	2. 診療放射線技師免許証保有者	
	3. 原子炉主任技術者免状保有者	
	4. 第一種放射線取扱主任者免状又は第二種放射線取扱主任者免状保有者	
潜水士免許	1. 免許試験合格者	

### (2) 労働衛生関係免許申請手続き時における必要書類

必要書類	申請の種類	④再交付申請			
		①試験合格者の新規免許申請	②試験合格者以外 の新規免許申請	③氏名変更による 書替申請 (注1)	紛失 損傷(注2)
申請書(厚生労働省HP、労働局又は労働基準監督署にあり。)(注3)		○	○	○	○
縦3cm、横2.4cmの写真1枚(注4)		○	○	○	○
収入印紙1,500円分		○	○	○	○
本人確認証明書原本(注5)		△1	○	△2	○
戸籍抄本(原本)		△3	△4	○	△5
免許試験合格通知書(原本)		○	×	×	×
実務経歴証明書	高圧室内作業主任者免許:△6 その他免許:×		×	×	×
試験合格者以外の新規免許申請においては、申請要件を満たす資格証等(原本)		×	○	×	×
減失事由書(労働局若しくは労働基準監督署にあり。)		×	×	×	×
現在所持している労働安全衛生法による免許証(原本)		△7	△7	○	○
切手392円分(注3)		○	○	○	○

- は必ず必要、△は下記に該当する場合は必要、×は不要
- △1：免許試験合格通知書受領後に現住所に変更があった場合は、現住所の確認ができるもの（住民票原本）が必要
  - △2：現住所に変更があった場合は、現住所の確認ができる本人確認証明書原本（郵送の場合は住民票原本）が必要
  - △3：免許試験合格通知書受領後に氏名に変更があった場合は必要
  - △4：申請要件を満たす資格証等（原本）の氏名に変更があったにもかかわらず、書替をおこなっていなかった場合は必要
  - △5：紛失若しくは損傷した免許証の氏名に変更があり、かつ、書替を行っていない場合は、必要（同時に書替申請も必要ですが、申請書等は1件分可）
  - △6：高圧室内業務に2年以上従事した事を証明する実務経歴証明書の添付が必要（平成24年3月31日までの合格者又は合格通知書に「法令改正前の受験資格を有することを確認済み。」と記載がある場合を除く）
  - △7：当該申請を行う者が既に別の労働安全衛生法による免許証を所持している場合は必要（当該免許証を紛失している場合は、再交付申請（紛失）、当該免許証の氏名に変更があったにもかかわらず、書替申請を行っていない場合は、書替申請が別途必要。）
- (注1)：現住所・本籍地のみの変更の場合は手続きは不要（本籍地については、平成29年4月1日以降発行分の免許証には記載なし）
- (注2)：免許証が本人確認できない程度まで損傷している場合は、紛失と同様の手続きが必要（滅失事由書は不要）
- (注3)：①・②における複数免許の同時申請や①・②+③・④の場合には、同時申請でも件数分の申請書等が必要（③+④は1件とカウント）ただし、同時申請であれば、いずれの組み合わせであってもも切手392円分は1件分可
- (注4)：正面、脱帽、無背景、上三分身、申請日から6ヶ月以内に撮影したものを
- (注5)：組合わせも含め、氏名、生年月日及び現住所のすべてが確認できる公的機関が発行したもの（組合わせ可）。ただし、ア：写真のないものは2種類以上必要イ：パスポート及び健康保険証（住所が手書き式のもの）は、住所の確認に使用不可

### (3) 労働衛生関係免許の申請方法・申請先

	①試験合格者の新規免許申請	②試験合格者以外の新規免許申請	③氏名変更による書替申請（注1）	④再交付申請	
				紛失	損傷（注2）
申請方法	郵送のみ可	郵送（注3）又は持参	郵送（注4）又は持参	郵送（注1）又は持参	郵送（注4）又は持参
申請先	〒108-0014 東京都港区芝5-3-5-2 安全衛生総合会館2階 東京労働局免許証発行センター（注5）	申請者の住所地を管轄する都道府県労働局労働基準部健康課又は健康安全課（注5）	申請者の住所地を管轄する都道府県労働局又は免許証を発行した都道府県労働局労働基準部健康課又は健康安全課（注5）		

- (注1)：現住所・本籍地のみの変更の場合は手続きは不要（本籍地については、平成29年4月1日以降発行分の免許証には記載なし）
- (注2)：免許証が本人確認できない程度まで損傷している場合は、紛失と同様の手続きが必要（滅失事由書は不要）
- (注3)：最寄りの労働局又は労働基準監督署に必要な書類を持参し、職員から本人確認の証明を受けた場合のみ郵送申請可
- (注4)：所持する免許証が新様式（プラスチック又はラミネート式）の場合のみ郵送申請可（住所が変更になっている場合は、住民票原本の添付が必要）
- (注5)：東京労働局免許証発行センターと東京労働局労働基準部健康課は住所が異なります。

## 5. じん肺管理区分決定申請

じん肺管理区分の決定を受けるには、事業場による「エックス線写真等の提出」と個人による「じん肺管理区分決定申請」があります。

### (1) 事業場による「エックス線写真等の提出」〔じん肺法第12条〕

事業場においてじん肺法に基づくじん肺健康診断を実施した場合であって、「じん肺の所見あり」とじん肺健康診断を実施した医師が判定したものについて、事業者は、エックス線写真等を事業場を管轄している都道府県労働局長あてに提出し、じん肺管理区分決定を受けなければなりません。

提出に必要なもの	①エックス線写真等の提出書（じん肺則様式第2号） ②エックス線写真 ③じん肺健康診断結果証明書（じん肺則様式第3号）
提出先	都道府県労働局健康安全課又は健康課

## (2) 個人による「じん肺管理区分決定申請」〔じん肺法第15条〕

じん肺にかかるおそれのある粉じん作業（じん肺法施行規則別表に掲げられた粉じん作業）に常時従事する労働者または労働者であった者は、いつでもじん肺管理区分の決定を受けることができます。

提出に必要なもの	①じん肺管理区分決定申請書（じん肺則様式第6号） ②エックス線写真 ③じん肺健康診断結果証明書（じん肺則様式第3号）
提出先	現在、常時粉じん作業に従事している方、又は常時粉じん作業に従事していた方で現在でもその事業場に勤務している方 →事業場を管轄する都道府県労働局健康安全課又は健康課
	常時粉じん作業に従事していた事業場を既に退職している方 →居住地を管轄する都道府県労働局健康安全課又は健康課

Q

「じん肺の所見あり」とは、じん肺健康診断結果証明書のどこを見ればわかりますか？

A

じん肺健康診断結果証明書の「エックス線写真による検査」の「4. エックス線写真の像」の「イ. 小陰影の区分」が「1/0から3/+」である場合、又は「ロ. 大陰影の区分」がABCのいずれかである場合は、「じん肺の所見あり」となります。

### 4. エックス線写真の像

#### イ. 小陰影の区分 (0/0 0/1 1/0 1/1 2/2 2/3 2/3 2/3 2/4)

像	区分	タイプ
粒状影	1 / 1	p q r
不整形陰影	/	

#### ロ. 大陰影の区分 (A B C)

#### ハ. 付加記載事項 (pl plc co bu ca cv em es px tb)

### ※ じん肺法に基づく肺機能検査の判定基準等の見直しと様式の一部変更（平成22年7月1日施行）

- じん肺法に基づくじん肺健康診断で実施されている肺機能検査の判定基準等が見直されています。
- じん肺健康診断結果等の様式が一部変更されています。

### 肺機能検査の判定基準の見直し

肺機能検査の判定基準等については、以下のとおりとなっています。

- ・ 閉塞性換気障害の指標として、「1秒率」に加え「%1秒量」を追加
- ・ %肺活量、%1秒量について、2001年日本呼吸器学会の予測式を用いて判定
- ・ 動脈血ガスの指標として、「酸素分圧」を追加

### じん肺健康診断結果証明書の様式の変更

肺機能検査の判定基準の見直しに伴い、「%1秒量」が追加され、「V25/身長」が削除されています。また、健康管理に役立てるため、「喫煙歴」が追加されています。

### 肺機能検査結果の確認

じん肺管理区分決定の申請に当たって、著しい肺機能障害が疑われる場合、肺機能検査の結果の写し等の提出をお願いすることとなっています。

## 6. 健康管理手帳の交付申請

### (1) 健康管理手帳とは？

がんその他の重度の健康障害を発生させるおそれのある業務のうち、108・109ページの表の左欄の業務に従事して右欄の要件に該当する方は、離職の際または離職の後に都道府県労働局長に申請し審査を経た上で、「健康管理手帳」が交付されます。

健康管理手帳の交付を受けると、指定された医療機関で定められた項目による健康診断を決まった時期に年2回（じん肺の健康診断については年1回）無料で受けることができます。

健康管理手帳所持者が受ける健康診断の項目等については「健康管理手帳所持者及び船員健康手帳所持者に対する健康診断実施要綱」（平成25年9月26日付け基発0926第3号、一部改正：平成26年1月15日付け基発0115第3号）を参照してください。

### (2) 健康管理手帳の交付申請

健康管理手帳の交付対象業務に従事した経験があり、かつ交付要件に該当する方は、「健康管理手帳交付申請書」（安衛則様式第7号）の他、必要な書類をそろえて交付申請することができます。

#### 申請先

離職の際に既に交付要件を満たしている場合

→申請者が対象業務に従事した事業場の所在地を管轄する都道府県労働局

離職の後に初めて交付要件を満たすこととなった場合

→申請者の住所地を管轄する都道府県労働局

● 問い合わせは、東京労働局健康課まで ●

### (3) 健康管理手帳の交付対象となる業務と要件

健康管理手帳の交付対象業務と要件は108・109ページのとおりです。

労働安全衛生法施行令及び労働安全衛生規則の改正により、1,2-ジクロロプロパンを用いた印刷機等の清掃の業務が健康管理手帳の交付対象業務に追加され、平成25年10月1日から施行されました（健康管理手帳を交付する要件である当該業務の従事経験年数は平成27年11月1日から「2年以上」となりました。）。

	業 務	要 件	
労働安全衛生法施行令第23条第1項の各号	1	ベンジジン及びその塩（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務	当該業務に3カ月以上従事した経験を有すること。（注1）
	2	ベーターナフチルアミン及びその塩（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務	
	12	ジアニシジン及びその塩（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務	
	3	粉じん作業（じん肺法第2条第1項第3号に規定する粉じん作業をいう。）に係る業務（注2）	じん肺法の規定により決定されたじん肺管理区分が管理2又は3であること。
	4	クロム酸及び重クロム酸並びにこれらの塩（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務（これらの物を鉱石から製造する事業場以外の事業場における業務を除く。）	当該業務に4年以上従事した経験を有すること。
	5	無機砒素化合物（アルシン及び砒化ガリウムを除く。）を製造する工程において粉碎をし、三酸化砒素を製造する工程において焙焼若しくは精製を行い、又は砒素をその重量の3パーセントを超えて含有する鉱石をポット法若しくはブリナワルド法により製錬する業務	当該業務に5年以上従事した経験を有すること。
	6	コークス又は製鉄用発生炉ガスを製造する業務（コークス炉上において若しくはコークス炉に接して又はガス発生炉上において行う業務に限る。）	当該業務に5年以上従事した経験を有すること。
	7	ビス（クロロメチル）エーテル（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務	当該業務に3年以上従事した経験を有すること。
	8	ベリリウム及びその化合物（これらの物をその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物（合金にあっては、ベリリウムをその重量の3パーセントを超えて含有するものに限る。）を含む。）を製造し、又は取り扱う業務（これらの物のうち粉状の物以外の物を取り扱う業務を除く。）	両肺野にベリリウムによるび慢性の結節性陰影があること。
	9	ベンゾトリクロリドを製造し、又は取り扱う業務（太陽光線により塩素化反応をさせることによりベンゾトリクロリドを製造する事業場における業務に限る。）	当該業務に3年以上従事した経験を有すること。
10	塩化ビニルを重合する業務又は密閉されていない遠心分離機を用いてポリ塩化ビニル（塩化ビニルの共重合体を含む。）の懸濁液から水を分離する業務	当該業務に4年以上従事した経験を有すること。	

	業 務	要 件
労働安全衛生法施行令第23条第1項の各号	<p>石綿（これをその重量の0.1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を製造し、又は取り扱う業務。</p> <p>※ 対象となる業務には、以下のような業務があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>石綿製品の製造工程における作業</li> <li>石綿の吹付け作業</li> <li>石綿が吹き付けられた建築物や石綿製品が被覆材または建材として用いられている建築物等の解体等の作業</li> <li>石綿製品の切断等の加工作業</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚があること。</li> <li>石綿等の製造作業、石綿等が使用されている保温材、耐火被覆材等の張付け、補修若しくは除去の作業、石綿等の吹付けの作業又は石綿等が吹き付けられた建築物、工作物等の解体、破碎等の作業（吹き付けられた石綿等の除去の作業を含む）に1年以上従事した経験を有し、かつ、初めて石綿等の粉じんにばく露した日から10年以上を経過していること。</li> <li>石綿等を取り扱う作業（2の作業を除く）に10年以上従事した経験を有していること。</li> <li>2と3に掲げる要件に準ずるものとして厚生労働大臣が定める要件に該当すること。 ⇒2の作業に従事した月数に10を乗じて得た数と3の作業に従事した月数との合計が120以上であって、かつ、初めて石綿等の粉じんにばく露した日から10年以上経過していること（平成19年8月31日、厚生労働省告示第292号）。</li> </ol>
	<p>石綿等の製造又は取扱い業務（直接業務）に伴い発生した石綿粉じんによる健康被害を防止するため、関係者以外の立入禁止措置を講じるよう規定された作業場内で石綿を取り扱わない作業（周辺業務）</p>	<p>両肺野に石綿による不整形陰影があり、又は石綿による胸膜肥厚があること。</p>
	<p>1・2-ジクロロプロパン（これをその重量の1パーセントを超えて含有する製剤その他の物を含む。）を取り扱う業務（屋内作業場等における印刷機その他の設備の清掃の業務に限る。）</p>	<p>当該業務に2年以上従事した経験を有すること。</p>

(注1) ベンジジン、ペーターナフチルアミン又はジアニシジンに関する業務の従事期間を合計すれば3カ月以上となる方は交付要件を満たします。

(注2) 粉じん作業には、石綿を取り扱う作業も含まれるため、石綿を取り扱う作業に従事した方については、交付要件を満たす場合、「11」だけではなく「3」の健康管理手帳の交付を受けることができます。

# XI その他

## 1. 労働衛生関係の問合せ先

### 国家試験について

- ① 衛生管理者、エックス線作業主任者、潜水士等の免許試験  
関東安全衛生技術センター 千葉県市原市能満2089 Tel 0436-75-1141
- ② 労働衛生コンサルタント試験、作業環境測定士試験  
(公財)安全衛生技術試験協会 千代田区西神田3-8-1 千代田ファーストビル東館9階  
Tel 03-5275-1088

### 健康診断実施機関

労働安全衛生法（じん肺健康診断の場合はじん肺法）に基づいた健康診断が実施可能な医療機関、健康診断実施機関であればどこでも可。

## 技能講習（労働衛生関係）登録教習機関等

### (1) 作業主任者技能講習

	登録教習機関の名称	所在地	電話	講習の種類					
				①	②	③	④	⑤	⑥
1	建設業労働災害防止協会 東京支部	中央区八丁堀2-5-1 東京建設会館内	3551-5372	○				○	○
2	(公社)東京労働基準協会連合会	千代田区二番町9-8	6380-8305	○	○	○		○	○
3	(一財)労働安全衛生管理協会	千代田区神田佐久間 町3-37 大栄ビル3階	3866-7560	○	○	○			○
4	(株)IH技術教習所 東京センター	江東区新砂1-10-17	5633-8340	○	○			○	○

	登録教習機関の名称	所在地	電話	講習の種類						
				①	②	③	④	⑤	⑥	
5	(一財)安全衛生普及センター	豊島区南大塚3-1-7 野村ビル2階	5979-9750	○						
6	(株)安全教育センター 東京支局	中央区銀座1-15-7 マック銀座ビル303	0120-031404	○	○					○
7	(一社)新宿労働基準協会	新宿区西新宿7-5-20 新宿旭ビルA館205	3366-4737							○
8	特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター	江東区亀戸7-10-1 Zビル5階	3683-9765							○
9	(一財)日本産業技能教習協会	千代田区神田美倉町10 共同ビル(新神田)3階 34	3254-8404	○	○				○	
10	(一社)労働技能講習協会	練馬区豊玉北1-14-16 豊玉ビル2階	3557-5621	○						
11	(公社)日本作業環境測定協会	港区芝4-4-5	3456-1601		○					
12	技術技能講習センター(株)	練馬区豊玉北4-1-5 奥田トキワマンション1F	6914-9674	○	○				○	○

①有機溶剤作業主任者技能講習 ②特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習 ③鉛作業主任者技能講習  
④酸素欠乏危険作業主任者技能講習 ⑤酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習 ⑥石綿作業主任者技能講習

## (2) 衛生工学衛生管理者

	登録講習機関の名称	所在地	電話	講習の種類
1	中央労働災害防止協会	港区芝5-35-2	3452-6841	衛生工学衛生管理者

## (3) 作業環境測定士

	登録講習機関の名称	所在地	電話	講習の種類
1	(公社)日本作業環境測定協会	港区芝4-4-5	3456-1601	第1種作業環境測定士 (放射性物質以外) 第2種作業環境測定士
2	(公社)日本アイトープ協会	文京区本駒込2-28-45	5395-8083	第1種作業環境測定士 (放射性物質)



## 2. 登録作業環境測定機関

(注) ①-特定粉じん ②-放射性物質 ③-特定化学物質等 ④-鉛等 ⑤-有機溶剤

	名称	所在地	電話	登録号別					備考
1	(株)サンコー環境調査センター 調布試験所	調布市多摩川1-4-1	042-482-6634	①	*	③	④	⑤	
2	(一財)全日本労働福祉協会	品川区旗の台6-16-11	3783-9411	①	*	③	④	⑤	
3	(一財)労働衛生協会	杉並区高井戸東2-3-14	3331-2251	①	*	③	④	⑤	
4	(株)環境管理センター	八王子市下恩方町323-1	042-650-7200	①	②	③	④	⑤	
5	東京都鍍金工業組合 環境科学研究所	文京区湯島1-11-10	3815-4055	①	*	③	④	⑤	
6	沖エンジニアリング(株)	練馬区氷川台3-20-16	5920-2356	①	*	③	④	⑤	
7	(株)東京環境測定センター	荒川区東尾久8-3-18	3895-1141	①	*	③	④	⑤	
8	(株)日新環境調査センター	足立区本木2-18-29	3886-2105	①	*	③	④	⑤	
9	(一財)日本文化用品安全試験所	墨田区東駒形4-22-4	3829-2512	①	*	③	④	⑤	
10	東京テクニカル・サービス(株)	江戸川区西葛西8-20-20	3688-3284	①	*	③	④	⑤	
11	(株)環境技術研究所	足立区江北2-11-17	3898-6643	①	*	③	④	⑤	
12	帝人工コ・サイエンス(株)	羽村市神明台4-8-43	042-530-4030	①	*	③	④	⑤	
13	(株)全国グラビア分析センター	墨田区石原1-16-1 永井ビル2F	3624-4523	①	*	*	④	⑤	
14	(株)日本シーシーエル	墨田区緑1-8-5	3632-4441	①	*	③	④	⑤	
15	(株)ヤクルト本社 中央研究所附属分析センター	国立市泉5-11	042-577-8963	①	*	③	④	⑤	
16	(株)分析センター	千代田区神田三崎町3-4-9	3265-1726	①	*	③	④	⑤	
17	(株)伊藤公害調査研究所	大田区大森北1-26-8	3761-0431	①	*	③	④	⑤	
18	(一財)産業保健協会	大田区多摩川1-3-18	5482-0801	①	*	③	④	⑤	
19	大和アトムミックエンジ ニアリング(株)	千代田区岩本町3-7-8	3866-9271	*	②	*	*	*	
20	東日本旅客鉄道(株) JR東日本健康推進センター	品川区広町2-1-19	3771-7593	①	*	③	④	⑤	

	名 称	所 在 地	電 話	登録号別					備考
				①	*	*	*	⑤	
21	グリーンブルー(株)	大田区東糀谷5-4-11	3745-1411	①	*	*	*	⑤	
22	環境リサーチ(株)	八王子市小門町6-22	042-627-2810	①	*	③	④	⑤	
23	(株)日本公害管理センター 八王子事業所	八王子市上野町88番地	042-625-4360	①	*	③	④	⑤	
24	環境保全(株)	八王子市大和田町2-4-14	042-660-5979	①	②	③	④	⑤	
25	(株)イング	足立区千住宮元町14-1	5813-5710	①	②	③	④	⑤	
26	(株)むさしの計測	立川市砂川町4-19-5	042-536-0963	①	*	③	④	⑤	
27	(株)DNPエンジニアリング	北区神谷3-15-1	3903-8849	*	*	③	④	⑤	
28	(株)環境技研	武蔵村山市学園4-39-3	042-565-4483	①	*	③	④	⑤	
29	(株)トーニチコンサルタント	渋谷区本町1-13-3	3374-3878	①	*	*	*	*	
30	特定非営利活動法人 東京労働安全衛生センター	江東区亀戸7-10-1 Zビル5F	3683-9765	①	*	③	④	⑤	
31	(株)環境分析センター	足立区谷中2-17-1	5613-1255	①	*	*	*	*	
32	(株)EGG環境	昭島市武蔵野3-6-9	042-843-7321	①	*	③	*	⑤	
33	(株)日本公害管理センター	小金井市緑町4-6-32	042-384-6200	①	*	③	④	⑤	
34	東京公害防止(株)	千代田区神田和泉町1-18-12	3851-1923	①	*	③	④	⑤	
35	産業科学(株)	中央区東日本橋2-6-11	5825-7117	*	②	*	*	*	
36	(株)電力テクノシステムズ	狛江市岩戸北2-11-1	3480-2511	*	②	*	*	*	
37	(株)不二製作所	江戸川区松江5-2-24	3686-2291	①	*	*	*	*	
38	(株)EFAラボラトリーズ	千代田区神田神保町2-2-31	3263-6055	①	*	*	*	*	
39	環境クレール (合同)	港区南青山4-25-2	6434-1428	①	*	*	*	*	
40	(株)環境技術センター 玉川学園出張所	町田市玉川学園6-1-1 (学)玉川学園内	042-729-1451	*	*	③	*	⑤	

### 3. 産業保健健康診断機関（例）

東京都産業保健健康診断機関連絡協議会（都産健協） 会員機関（平成29年5月現在）

No.	機 関 名	郵便番号	所在地
1	（公財）パナソニックグループ附属健康増進センター健康増進事業本部	101-0041	千代田区神田須田町1-8-4 陽友神田ビル5F
2	（一財）健康医学協会	102-0094	千代田区紀尾井町4-1 新紀尾井町ビル2F
3	（医社）こころとからだの元氣プラザ	102-8508	千代田区飯田橋3-6-5
4	ファーストメディカルクリニック	103-0024	中央区日本橋小舟町15-17
5	（医社）頌栄会 上田診療所	103-0027	中央区日本橋2-1-10 柳屋ビルB1F
6	（医財）南葛勤医協 芝健診センター	105-0004	港区新橋6-19-21
7	（医社）せいおう会 鶯谷健診センター	110-0003	台東区根岸2-19-19
8	オリエンタル上野健診センター	110-0005	東京都台東区上野1-20-11
9	（医社）同友会	113-0024	東京都文京区西片1-15-10
10	（一財）近藤記念医学財団 富坂診療所	113-0033	東京都文京区本郷1-33-9
11	（医社）七星会 カサガメディカルクリニック	113-0033	文京区本郷4-24-8 春日タワービル5F
12	（医社）俊秀会 エヌ・ケイ・クリニック	120-0005	足立区綾瀬3-2-8 シティプレイスアヤセ3F
13	（医社）三恵寿会	130-0022	東京都墨田区江東橋2-19-7 富士ソフトビル2F
14	（一財）労働医学研究会	130-0022	墨田区江東橋4-30-12 大宝ビル
15	（一社）日本健康倶楽部 東京支部	134-0084	東京都江戸川区東葛西5-27-2
16	（一財）日本予防医学協会	135-0001	江東区毛利1-19-10 江間忠錦糸町ビル
17	（一財）近畿健康管理センター 東京事業部	135-0063	江東区有明3丁目5番7号 TOC有明 ウェスタワー12階
18	（医社）日健会	136-0071	江東区亀戸6-56-15
19	（一財）全日本労働福祉協会	142-0064	品川区旗の台6-16-11
20	（独）労働者健康安全機構 東京労災病院	143-0013	大田区大森南4-13-21
21	（医社）松英会	143-0027	大田区中馬込1-5-8
22	（一財）産業保健協会	146-0095	大田区多摩川1-3-18
23	（一財）日本健康増進財団	150-0013	渋谷区恵比寿1-24-4
24	（一財）産業保健研究財団	150-0043	東京都渋谷区道玄坂1-18-2 ノカビル2階
25	（医社）パリュメディカル パリュエHRビルクリニック	151-0051	東京都渋谷区千駄ヶ谷5-21-14 パリュエHRビル
26	（医財）東友会 友愛クリニック	151-0063	渋谷区富ヶ谷2-8-1
27	（一財）日本健康管理協会 新宿健診プラザ	160-0021	新宿区歌舞伎町2-2-18
28	（医社）生光会	160-0022	新宿区新宿3-1-24 京王新宿三丁目ビル5F
29	（医社）幸楽会 幸楽メディカルクリニック	160-0022	新宿区新宿1-8-11 新宿すこやかプラザ
30	（医社）菱秀会 金内メディカルクリニック	160-0023	新宿区西新宿7-5-25 西新宿木村ビル2階
31	（公財）東京都予防医学協会	162-8402	新宿区市谷砂土原町1-2
32	（医社）朋翔会 弥生ファーストクリニック	164-0012	中野区本町2-46-1 中野坂上サンプライトツイン3F
33	（一社）衛生文化協会 城西病院	167-0043	杉並区上荻2-42-11
34	（一財）労働衛生協会	168-0072	杉並区高井戸東2-3-14
35	（医財）綜友会	169-0051	新宿区西早稲田2-20-15
36	（一社）労働保健協会	173-0027	板橋区南町9番11号
37	（公財）愛世会 愛誠病院	173-8588	板橋区加賀1-3-1
38	（医）浩生会スズキ病院 健診センター	176-0006	練馬区栄町7-1
39	（医社）潮友会 うしお病院	196-0021	昭島市武蔵野2-7-12
40	（医社）新町クリニック	198-0024	青梅市新町3-53-5
41	（医社）相和会	252-0232	相模原市中央区矢部4-10-13
42	（医社）青山会	273-0011	千葉県船橋市湊町2-8-9



## 4. 産業保健総合支援センター（全国一覧）

北海道	〒060-0001	北海道札幌市中央区北1条西7-1 プレスト1・7ビル2F	(011) 242-7701
青森	〒030-0862	青森県青森市古川12-20-3 朝日生命青森ビル8F	(017) 731-3661
岩手	〒020-0045	岩手県盛岡市盛岡駅西通2-9-1 マリオス14F	(019) 621-5366
宮城	〒980-6015	宮城県仙台市青葉区中央4-6-1 住友生命仙台中央ビル15F	(022) 267-4229
秋田	〒010-0874	秋田県秋田市千秋久保田町6-6 秋田県総合保健センター4F	(018) 884-7771
山形	〒990-0047	山形県山形市旅籠町3-1-4 食糧会館4F	(023) 624-5188
福島	〒960-8031	福島県福島市栄町6-6 NBフユニクスビル10F	(024) 526-0526
茨城	〒310-0021	茨城県水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル8F	(029) 300-1221
栃木	〒320-0811	栃木県宇都宮市大通り1-4-24 MSCビル4F	(028) 643-0685
群馬	〒371-0022	群馬県前橋市千代田町1-7-4 群馬メディカルセンタービル2F	(027) 233-0026
埼玉	〒330-0063	埼玉県さいたま市浦和区高砂2-2-3 さいたま浦和ビルディング6F	(048) 829-2661
千葉	〒260-0013	千葉県千葉市中央区中央3-3-8 日進センタービル8F	(043) 202-3639
東京	〒102-0075	東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	(03) 5211-4480
神奈川	〒221-0835	神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	(045) 410-1160
新潟	〒951-8055	新潟県新潟市中央区礎町通二ノ町2077 朝日生命新潟万代橋ビル6F	(025) 227-4411
富山	〒930-0856	富山県富山市牛島新町5-5 インテックビル4F	(076) 444-6866
石川	〒920-0031	石川県金沢市広岡3-1-1 金沢パークビル9F	(076) 265-3888
福井	〒910-0006	福井県福井市中央1-3-1 加藤ビル7F	(0776) 27-6395
山梨	〒400-0047	山梨県甲府市徳行5-13-5 山梨県医師会館2F	(055) 220-7020
長野	〒380-0936	長野県長野市岡田町215-1 フージャース長野駅前ビル4F	(026) 225-8533
岐阜	〒500-8844	岐阜県岐阜市吉野町6-16 大同生命・廣瀬ビル81F	(058) 263-2311
静岡	〒420-0034	静岡県静岡市葵区常磐町2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル9F	(054) 205-0111
愛知	〒460-0004	愛知県名古屋市中区新栄町2-13 米第一生命ビルディング9F	(052) 950-5375
三重	〒514-0003	三重県津市桜橋2-191-4 三重県医師会館5F	(059) 213-0711
滋賀	〒520-0047	滋賀県大津市浜大津1-2-22 大津商中日生ビル8F	(077) 510-0770
京都	〒604-8186	京都府京都市中京区車屋町通御池下ル梅屋町361-1 アーバンネックス御池ビル東館5F	(075) 212-2600
大阪	〒540-0033	大阪府大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館9F	(06) 6944-1191
兵庫	〒651-0087	兵庫県神戸市中央区御幸通6-1-20 ジテックスアセントビル8F	(078) 230-0283
奈良	〒630-8115	奈良県奈良市大宮町1-1-32 奈良交通第3ビル3F	(0742) 25-3100

和歌山	〒640-8137	和歌山県和歌山市吹上2-1-22 和歌山県日赤会館7F	(073) 421-8990
鳥取	〒680-0846	鳥取県鳥取市扇町115-1 鳥取駅前第一生命ビルディング6F	(0857) 25-3431
島根	〒690-0003	島根県松江市朝日町477-17 松江SUNビル7F	(0852) 59-5801
岡山	〒700-0907	岡山県岡山市北区下石井2-1-3 岡山第一生命ビルディング12F	(086) 212-1222
広島	〒730-0011	広島県広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス5F	(082) 224-1361
山口	〒753-0051	山口県山口市旭通り2-9-19 山口建設ビル4F	(083) 933-0105
徳島	〒770-0847	徳島県徳島市幸町3-61 徳島県医師会館3F	(088) 656-0330
香川	〒760-0025	香川県高松市古新町2-3 三井住友海上高松ビル4F	(087) 826-3850
愛媛	〒790-0011	愛媛県松山市千舟町4-5-4 松山千舟454ビル2F	(089) 915-1911
高知	〒780-0870	高知県高知市本町4-1-8 高知フコク生命ビル7F	(088) 826-6155
福岡	〒812-0016	福岡県福岡市博多区博多駅南2-9-30 福岡県メディカルセンタービル1F	(092) 414-5264
佐賀	〒840-0816	佐賀県佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル4F	(0952) 41-1888
長崎	〒852-8117	長崎県長崎市平野町3-5 建友社ビル3F	(095) 865-7797
熊本	〒860-0806	熊本県熊本市中央区花畑町9-24 住友生命熊本ビル3F	(096) 353-5480
大分	〒870-0046	大分県大分市荷揚町3-1 いちご・みらい信金ビル6F	(097) 573-8070
宮崎	〒880-0806	宮崎県宮崎市広島1-18-7 大同生命宮崎ビル6F	(0985) 62-2511
鹿児島	〒890-0052	鹿児島県鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4F	(099) 252-8002
沖縄	〒901-0152	沖縄県那覇市宇小禄1831-1 沖縄産業支援センター2F	(098) 859-6175

## 5. 治療就労両立支援センター（労災病院内）

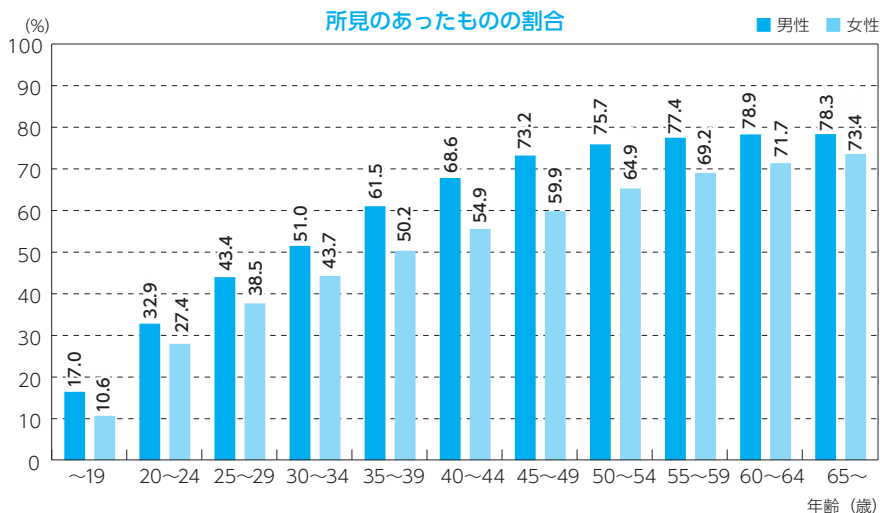
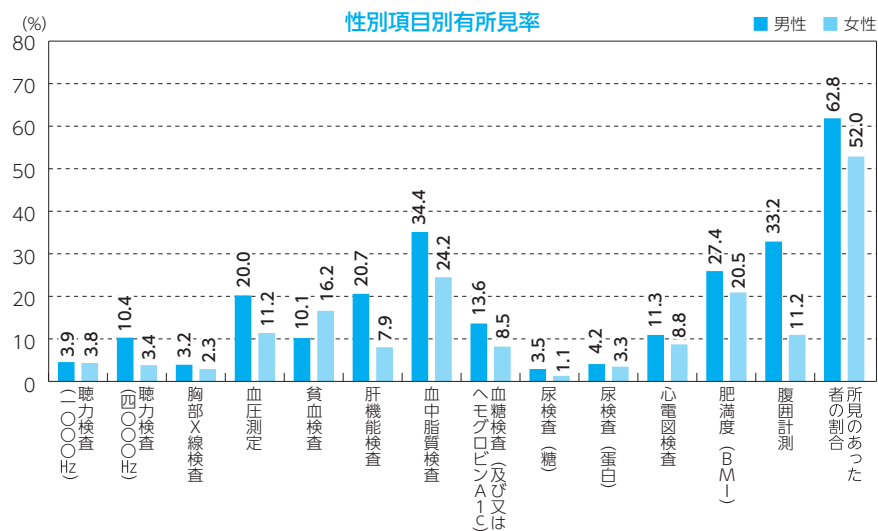
\*治療と仕事の両立と、働く人の健康をサポートします。

北海道中央	〒068-0004	北海道岩見沢市4条東16-5	(0126) 22-1300
東北	〒981-8563	宮城県仙台市青葉区台原4-3-21	(022) 275-1111
東京	〒143-0013	東京都大田区大森南4-13-21	(03) 3742-7301
関東	〒211-8510	神奈川県川崎市中原区木月住吉町1-1	(044) 434-6337
中部	〒455-8530	愛知県名古屋港区港明1-10-6	(052) 652-2976
大阪	〒591-8025	大阪府堺市北区長曾根町1179-3	(072) 252-3561
関西	〒660-8511	兵庫県尼崎市稲葉荘3-1-69	(06) 6416-1221
中国	〒737-0193	広島県呉市広多賀谷1-5-1	(0823) 72-7171
九州	〒800-0296	福岡県北九州市小倉南区曾根北町1-1	(093) 472-6835

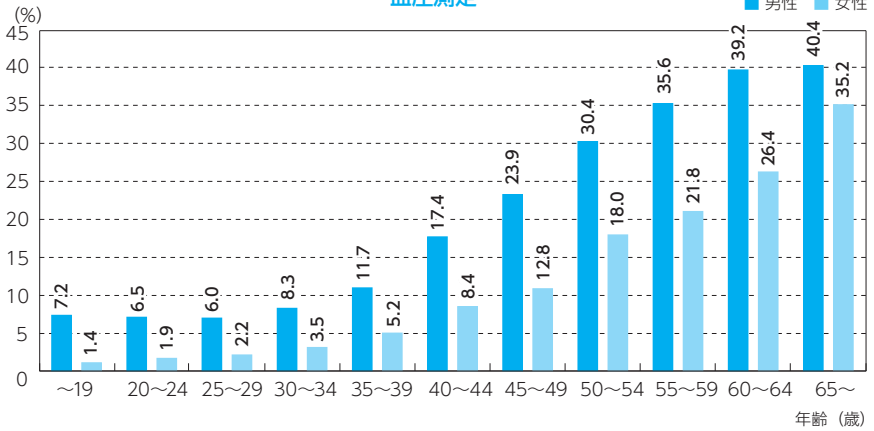
# 資料 職場における定期健康診断の性・年齢別・項目別有所見率について

～平成29年度 東京都産業保健健康診断機関連絡協議会の調査から～

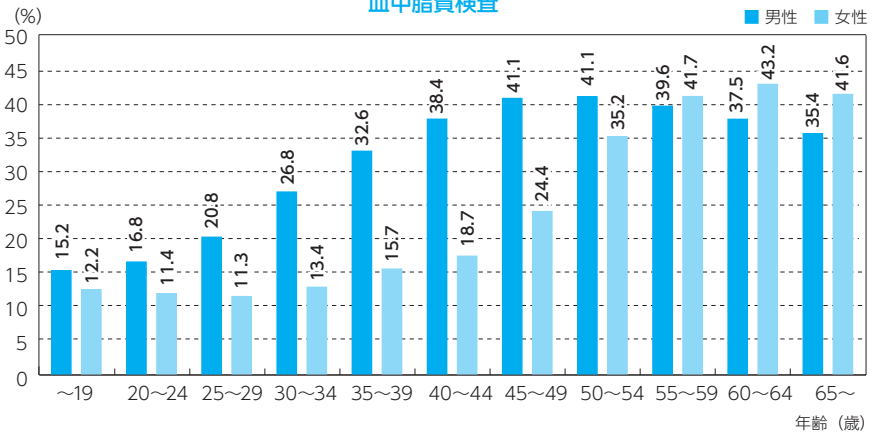
この調査は、東京都産業保健健康診断機関連絡協議会（都産健協）に加入する健康診断実施機関が実施した平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年間に実施された定期健康診断結果男女261万人分について解析したものです。



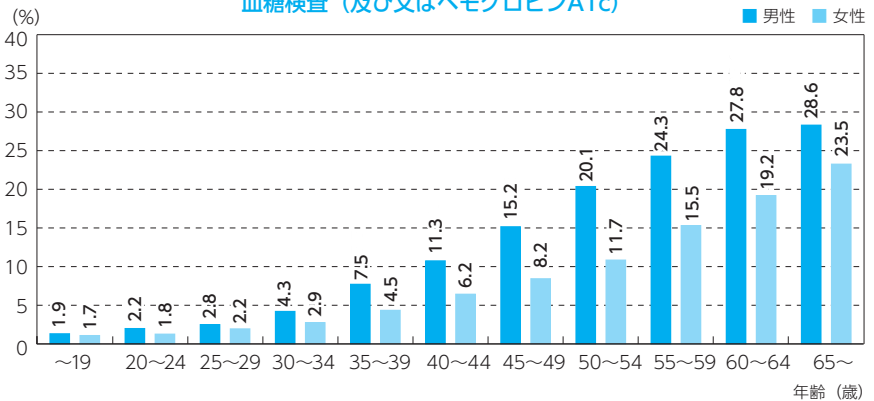
## 血圧測定



## 血中脂質検査



## 血糖検査 (及び又はヘモグロビンA1c)





## 東京労働局労働衛生関係部署一覧（管轄区域はいずれも東京都全域）

部署名	労働衛生関係に係る所掌内容	所在地	電話番号
東京労働局労働基準部健康課	労働衛生関係免許申請、労働衛生管理体制、健康診断、過重労働、メンタルヘルス対策、ストレスチェック、職業性疾病的の予防、作業環境測定、健康管理手帳、受動喫煙防止対策助成金制度、安全衛生優良企業公表制度など労働衛生関係の法律・制度全般（下記を除く）	〒102-8306 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 13階	03-3512-1616
東京労働局労働基準部労災補償課（分室）	労災保険による二次健康診断等給付（62ページ 5.1～3参照）	〒110-0005 台東区上野 1-10-12 商工中金・第一生命上野ビル5階	03-5812-8391
東京労働局雇用環境・均等部指導課	男女雇用機会均等法における母性健康管理（63ページ 6.①参照）	〒102-8305 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 14階	03-3512-1611
東京労働局労働基準部監督課	労働基準法における母性保護規定の概要（63ページ 6.②参照） 女性別による就業制限（64・65ページ参照）	〒102-8306 千代田区九段南 1-2-1 九段第3合同庁舎 13階	03-3512-1612

## 労働基準監督署労働衛生関係部署一覧（電話番号はいずれも安全衛生担当部署）

監督署名	管轄区域	所在地	電話番号
中央署	千代田区・中央区・文京区・大島町・八丈町・利島村・新島村・神津島村・三宅村・御蔵島村・青ヶ島村	〒112-8573 文京区後楽 1-9-20 飯田橋合同庁舎 6階	03-5803-7382
上野署	台東区	〒110-0008 台東区池之端 1-2-22 上野合同庁舎 7階	03-6872-1315
三田署	港区	〒108-0014 港区芝 5-35-2 安全衛生総合会館 3階	03-3452-5474
品川署	品川区・目黒区	〒141-0021 品川区上大崎 3-13-26	03-3443-5743
大田署	大田区	〒144-8606 大田区蒲田 5-40-3 月村ビル 9階	03-3732-0175
渋谷署	渋谷区・世田谷区	〒150-0041 渋谷区神南 1-3-5 渋谷神南合同庁舎 5階	03-3780-6535
新宿署	新宿区・中野区・杉並区	〒169-0073 新宿区百人町 4-4-1 新宿労働総合庁舎 4階	03-3361-3974
池袋署	豊島区・板橋区・練馬区	〒171-8502 豊島区池袋 4-30-20 豊島地方合同庁舎 1階	03-3971-1258
王子署	北区	〒115-0045 北区赤羽 2-8-5	03-6679-0186
足立署	足立区・荒川区	〒120-0026 足立区千住旭町 4-21 足立地方合同庁舎 4階	03-3882-1190
向島署	墨田区・葛飾区	〒131-0032 墨田区東向島 4-33-13	03-5630-1032
亀戸署	江東区	〒136-8513 江東区亀戸 2-19-1 カメリアプラザ 8階	03-3637-8131
江戸川署	江戸川区	〒134-0091 江戸川区船堀 2-4-11	03-6681-8213
八王子署	八王子市・日野市・多摩市・稲城市	〒192-0046 八王子市明神町 3-8-10	042-680-8785
立川署	立川市・昭島市・府中市・小金井市・東村山市・小平市・国分寺市・国立市・東大和市・武蔵村山市	〒190-8516 立川市緑町 4-2 立川地方合同庁舎 3階	042-523-4473
青梅署	青梅市・福生市・あきる野市・羽村市・西多摩郡	〒198-0042 青梅市東青梅 2-6-2	0428-28-0331
三鷹署	武蔵野市・三鷹市・調布市・西東京市・狛江市・清瀬市・東久留米市	〒180-8518 武蔵野市御殿山 1-1-3 クリスタルパークビル 3階	0422-67-1502
八王子署町田支署	町田市	〒194-0022 町田市森野 2-28-14 町田地方合同庁舎 2階	042-718-9134
小笠原総合事務所	小笠原村	〒100-2101 小笠原村父島字東町 152	04998-2-2102（事務所代表）

©独立行政法人 労働者健康安全機構 東京産業保健総合支援センター  
この本に掲載されている内容の無断転載・複製を一切禁じます。

# 東京産業保健総合支援センター

〒102-0075 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3階

TEL 03-5211-4480 FAX 03-5211-4485

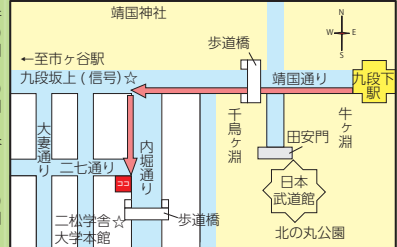
Eメール information@tokyos.johas.go.jp

ホームページ http://www.tokyos.johas.go.jp

ご利用時間 平日 8時30分～17時15分 ※電話相談の受付は13時30分～16時30分



○交通：地下鉄（東西線、半蔵門線、都営新宿線）「九段下駅」2番出口より徒歩10分  
地下鉄（半蔵門線）「半蔵門駅」5番出口より徒歩13分  
JR中央線「市ヶ谷駅」より徒歩18分  
地下鉄（有楽町線、南北線、都営新宿線）「市ヶ谷駅」A3出口より徒歩13分



## 地域産業保健センター一覧

センター名	対象地域	〒	住所	電話番号
東京中央	千代田区・中央区・文京区・伊豆諸島	103-0013	中央区日本橋人形町2-32-4 日本橋医師会人形町ビル内	03-3666-0131
台東区	台東区	110-0015	台東区東上野3-38-1 下谷医師会内	070-2153-1777
港	港区	106-0045	港区麻布十番1-4-2 港区医師会内	03-3582-6261
都南	目黒区・品川区	152-0004	目黒区蒲生2-6-10 目黒区医師会内	03-3716-5223
大田	大田区	143-0024	大田区中央4-31-14 大森医師会内	03-3772-2402
東京西部	渋谷区・世田谷区	150-0031	渋谷区桜丘町23-21渋谷区医師会内 渋谷区文化総合センター大和田9階	03-3462-2200
新宿	新宿区・中野区・杉並区	160-0022	新宿区新宿7-26-4 4階 新宿区医師会内	03-3208-2301
東京城北	板橋区・練馬区・豊島区	173-0012	板橋区大和田1-7 板橋区医師会内	03-3962-4848
北	北区	114-0002	北区王子2-16-11 東京都北区医師会内	03-5390-3558
足立・荒川	足立区 荒川区	121-0011 116-0013	足立区中央本町3-4-4 足立区医師会内 荒川区西白暮里6-5-3 荒川区医師会内	03-3840-2111 03-3893-2331
東京東部	葛飾区・墨田区	124-0012	葛飾区立石5-15-12 葛飾区医師会内	03-3691-1320
江東区	江東区	135-0016	江東区東陽5-31-18 江東区医師会内	03-3649-1411
江戸川	江戸川区	132-0021	江戸川区中央4-24-14 江戸川区医師会内	03-3652-3166
八王子	八王子市・日野市・多摩市・稲城市	192-0066	八王子市本町13-2 八王子市医師会内	042-622-4122
北多摩	立川市・昭島市・府中市・小金井市・小平市 東村山市・国分寺市・国立市・東大和市・武蔵村山市	190-0023	立川市柴崎町3-16-11 北多摩医師会内	042-524-6135
西多摩	青梅市・福生市・あきる野市・羽村市・西多摩郡	198-0024	青梅市新町3-53-5 新町クリニック健康管理センター	070-2153-1761
多摩東部	三鷹市・武蔵野市・調布市・東久留米市 西東京市・清瀬市・狛江市	181-0013	三鷹市下連雀3-38-4 三鷹産業プラザ404号室	0422-24-6906
町田	町田市	194-0023	町田市旭町1-4-5 町田市医師会内	042-722-9877

※ご利用できる日時は地域産業保健センターにより異なりますので、お問い合わせの上ご利用ください。