連合の労働安全衛生

～連合労働安全衛生取り組み指針～
（2018年度～2022年度）

日本労働組合総連合会

はじめに

労働災害は、各事業場において、事業者の責任により防止されなければなりません。一方で、事業場での安全衛生をより確実にするためには、作業に従事する労働者自身の自覚と協力も不可欠であるため、労働安全衛生法では、労働者に対しても、労働災害防止のために必要な事項の遵守や、関係者の実施する労災防止措置への協力が義務付けられています。

事業場の労使による労働災害防止の取り組みが行われていても、毎年多くの労働災害が発生してきたことから、政府は5年ごとの対策を取りまとめた労働災害防止計画を策定し、政労使が協力して労働災害の更なる低減を目指しています。今般、2018年4月からの第13次労働災害防止計画（略称「13次防」：2018～2022年度）が策定されました。

連合はこれまで、厚生労働省が策定した、第12次労働災害防止計画（略称「12次防」：2013～2017年度）に対応した「連合　労働安全衛生取り組み指針（2013年度～2017年度）」を策定し、取り組みを進めてきました。このような状況を踏まえ、労働組合としての労働安全衛生対策をさらに推し進めるために、「連合 労働安全衛生取り組み指針」（2018年度～2022年度）（以下「取り組み指針」）を策定しました。

なお、労働安全衛生対策の内容は、産業や事業場ごとに異なるため、「取り組み指針」は、連合本部・構成組織・地方連合会で取り組むべき課題のうち、共通して重要と考えられるものを軸に策定されています。構成組織と地方連合会は、この「取り組み指針」を活用して、業種・業態、事業場規模などに応じて具体的な取り組み課題を抽出・設定した上で、労働組合の安全衛生対策活動の活性化と、安全衛生水準と地域や社会全体の「安全文化」の向上に向け、取り組みを進めて頂きたいと思います。

目　次

はじめに

取り組み指針

Ⅰ．連合労働安全衛生取り組み指針の具体的内容…… 2

Ⅱ．安全衛生の取り組みに関して事業者に求めていく具体的内容…… 4

資　料（◆厚生労働省作成、◇厚生労働省作成資料をもとに連合が作成）

○労働安全衛生に関する現行の主な法令…… 12

○第13次労働災害防止計画 …… 15

○連合　第9回「安全衛生に関する調査」概要 …… 34

○職場での労働安全衛生について

◇安全推進者の配置等に係るガイドライン　…… 57

◆厚生労働省発「第13次労働災害防止計画を踏まえた第三次産業における労働災害防止対策の推進について（協力要請）」 …… 59

◆働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動　…… 60

○粉じんと石綿（アスベスト）について

◆第9次粉じん障害防止総合対策 …… 64

◆平成26年6月1日から改正「石綿障害予防規則」が施行されます …… 75

○リスクアセスメントと安全衛生マネジメントシステム

◆リスクアセスメントをやってみよう　危険性又は有害性等の調査等に関する指針 … 83

◆労働安全衛生マネジメントシステム　～効果的なシステムの実施に向けて～ … 91

◆労働災害を防止するためリスクアセスメントを実施しましょう（化学物質取扱事業場向け） ……103

○過重労働対策について

◆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 …119

◆「労働時間等見直しガイドライン」を活用して　……131

○職場におけるメンタルヘルス対策について
◆こころの健康　気づきのヒント集（抄）……142
◆ストレスチェック制度導入マニュアル　……151
◆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（抄）……159
○職場のパワーハラスメント・セクシュアルハラスメント対策について
◆職場でつらい思いしてませんか？職場でのあらゆるハラスメントは許されません！…166
○労働者の健康確保について
◆労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう　……173
◆二次健康診断等給付の請求手続き　……175
◆腰痛の防止について　……182
○治療と職業生活の両立対策について
◇治療と職業生活の両立支援に向けて　……186
○安全衛生管理体制・ネットワークの強化について
◇安全衛生管理体制について　……190
◆産業医について　……196
◆産業医制度に係る見直しについて労働安全衛生規則等が改正されました　…198
◆地域産業保健センターについて　……202
○請負・派遣における安全衛生対策について
◆「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」のポイント　……203
◆派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために（抄）……211
○高年齢・障がい者・外国人・非正規雇用労働者の安全衛生について
◇高年齢労働者の災害防止と健康確保　……221
◆高年齢労働者に配慮した作業負担管理状況チェックリスト　……223
◆バリアフリー法（高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律）について（抄）…227
◇外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（抄）　……232
◆製造業外国従業員の労働災害の防止のために　……233
◆技能実習生の労働災害を防止しましょう　……235
◆労災隠しは犯罪です　……237

連合 労働安全衛生
取り組み指針
（2018年度～2022年度）

連合労働安全衛生取り組み指針の具体的内容

1. 基本的な考え方

労働災害防止のためには、政府、事業者、労働組合、労働者が連携し、それぞれの役割を果たすことが重要である。政府は、労働災害の防止のための主要な対策に関する事項その他労働災害の防止に関し重要な事項を定めた計画（労働災害防止計画）を策定し、事業者などに対し、労働災害の防止に関する必要な勧告又は要請する。事業者は、労働者の安全と健康を確保する本来的責務を有しており、安全衛生関係法令の最低基準を遵守するのみならず、自主的な安全衛生活動を積極的に展開し、職場内のリスクを極力低減しなければならない。また、労働者自身も、職場における安全・健康の確保に気を配り、事業者の行う安全衛生活動に主体的に参画していくことが必要である。労働組合は、雇用・就業形態に関わりなく、すべての労働者が健康に働き続けられるため、事業場の安全衛生水準の向上とともに、地域社会全体における「安全文化」の向上に努めていく。

2. 連合本部・構成組織・地方連合会・単組における取り組み

(1) 連合本部は、以下の取り組みを実施していく。

①労働安全衛生に係る最新の情報や各組織の取り組み好事例、抱える課題などを共有化するための連合全国セーフティネットワーク集会や各種セミナー・学習会などの開催
②各種団体の講習会の受講支援、安全衛生に精通した人材の紹介などを通じ、労働組合の労働安全衛生人材育成を支援
③法律・制度の改正に向け、構成組織と協力しつつ、政府などの審議会・検討会への参画
④事業場の最新の実態を把握するため、第10回「安全衛生に関する調査」を実施し、今後の政策要求・取り組みに反映
⑤連合の労働安全衛生に関する政策・提言の策定
⑥労働組合役職員の「衛生管理者」、「産業カウンセラー」資格の取得を推進
⑦政府や地方自治体の安全衛生に関する支援・助成制度や助成金に関する情報の収集、構成組織・地方連合会への提供
⑧安全文化向上の観点から、メンタルヘルス不調にもつながるパワーハラスメントの発生抑制のために、社会全体の問題として取り組む機運の醸成

(2) 構成組織は、以下の取り組みを実施していく。

①関連する業界団体との安全衛生に関する意見交換の実施
②構成組織ごとに発生頻度の高い労働災害または業種ごとに特有の労働災害を把握
③各構成組織の既存の「労働安全衛生方針」に、13次防における政府・企業の取り組みに対し、不足部分などを補う施策を追加するなどの対策強化
④各種団体が実施する労働安全衛生研修やセミナーの受講などを通じて、労働安全衛生に精通した組合役職員を育成

(3) 地方連合会は、以下の取り組みを実施していく。

①地域の労働災害の発生状況を把握したうえで、各種セミナーの開催など、その対策に関する周知・

啓発の強化

②都道府県労働局安全衛生労使専門家会議への積極的な参画

③実効性ある労働災害防止対策や、労働者の健康確保対策などを推進するため、現場に対する安全衛生パトロールの実施や、集団指導への参画など、その活動内容や会議の進め方の改善を都道府県労働局に要請(*)

（*）連合の実施した「社会保険労務士の労使関係への関与実態等に関するアンケート調査」結果によれば、「都道府県労働局安全衛生労使専門家会議」について、「成果がなかった」との回答が半数近く。「成果があった」との地方連合会では、「ストレスチェックの取り組み報告会を実施」や「年2回開催のうち、1回は安全パトロールを実施」など、会議運営を工夫しているとの回答。

(4) 単組は、構成組織や地方連合会の指導・連携のもと、以下の取り組みを実施していく。

①事業者による労災防止の取り組みの問題点の把握とその解消に向けた働きかけ

②連合や構成組織が提供する労働安全衛生法令・指針などの改正状況を把握し、事業場の労働安全衛生に反映

③災害防止団体や都道府県労働局などが実施する安全衛生に関する研修などを積極的に受講し、必要な内容について、事業場の労働者に対し情報を提供

④安全を最優先とする企業文化の醸成とともに、安全活動の推進や、安全を支える人材の育成を労使で実施

⑤他の労働組合との情報・意見交換や相互の職場の視察などを通じて、第三者視点からの職場の点検活動を検討

⑥労働災害・疾病の発生に際しては、必要に応じて労災認定に向けた情報や証拠の収集に努め、被災者とその家族を支援

⑦次ページ以降の取り組みのうち、事業場で必要と思われるものをピックアップし、事業場の労働安全衛生の向上に向け、既存の安全衛生指針を強化

安全衛生の取り組みに関して事業者に求めていく具体的内容

1. 事業場における安全の取り組み（資料P57～）

(1) 基本的事項について

①個人情報の取り扱いに配慮したうえで、労働組合に対する事業場の安全衛生に関する情報の開示
②法令・指針や事業場の安全衛生基準等の遵守状況の確認・点検
③雇用・就業形態の多様化を踏まえた事業場の指示・合図などの基準の統一・徹底
④雇用・就業形態に関わりなく、すべての労働者に対する雇入れ時や作業変更時などの安全衛生教育の徹底
⑤「安全で衛生的な環境の維持・整備」などの労働協約や就業規則への明記
⑥通勤災害も含めた労働災害の発生状況や原因、再発防止策を定期的に確認するとともに、重大な労働災害が発生した場合にはその都度状況について報告
⑦労使による事業場の巡視を強化し、事故や災害につながりかねない要因の点検の実施と問題箇所がある場合の速やかな改善
⑧類似災害防止に向け同様の作業を行っている事業場への災害情報の展開・周知
⑨労災隠しの防止を徹底、労働災害発生時の遅滞ない労働者死傷病報告の所轄の監督署への提出、休業補償給付などの労災保険給付の請求の監督署長への実施
⑩労働災害の再発防止に向けた施策や注意事項について、関係するすべての労働者に周知

(2) 労働災害が増加している第三次産業への対応について

①「安全推進者(*)」を中心とした安全管理体制の整備を推進し、事業場単位の安全衛生管理に加え、企業単位での安全衛生管理のあり方を検討
②転倒、無理な動作による腰痛など、脚立・階段からの墜落・転落、交通事故といった災害が特に多いため、各事業場における、厚生労働省の作成しているパンフレット等を活用した点検活動を推進
（*）「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等に係るガイドライン」を参照

(3) 粉じんとアスベストへの対応について

①「作業環境測定」の確実な実施と、その結果にもとづく必要な改善措置の実施
②第9次粉じん障害防止総合対策に基づく、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取り組みの推進
③職場巡視などでの、社屋の「吹き付け材」「断熱材」「形成板」などの劣化状況の目視による確認と、必要に応じた含有物の分析（アスベストの含有は専門機関で分析しないとわからないため）、封じ込めまたは撤去に関する安全衛生委員会での検討
④今後増加が見込まれる建築物の解体工事も鑑みた事業場の建築物・工作物中のアスベスト含有状況についての調査の実施、アスベストの含有が確認された場合のばく露防止対策などの必要な措置の実施

(4) リスクアセスメントと安全衛生マネジメントシステムの普及について

①事業場の安全衛生管理体制向上の観点からの、安全衛生専門人材の育成や、安全・衛生コンサルタントなど、事業場外の専門人材の活用の促進

②リスク低減の観点から、事業者による設備の新設・改善や機器・保護具などの購入・更新の適切な実施
③事業場の規模にかかわらず安全衛生管理体制を整備し、KY活動、危険の見える化、リスクアセスメントなどの安全衛生活動の活性化を促進し、自主的・継続的に安全衛生水準を向上
④ISO45001やILOガイドラインに沿った日本版OSHMS（労働安全衛生マネジメントシステム：JIS＋α）について、事業場の業務負担や国際的な動向に注視しつつ推進

(5) 作業環境の改善について

①高所作業等における墜落･転落の防止と、落下距離に応じた適切な保護具等の使用の徹底、および、作業現場での落下物の防止と、落下物に対する保護具等の使用の徹底
②死傷災害のうち2割強を占める転倒災害について、注意喚起を促すステッカーの掲示等による危険の見える化、作業内容に適した器具等の着用に関する取り組みの推進
③熱中症予防対策の理解促進、災害防止のために、建設業、製造業等における先進的な取り組み事例の共有、労働者等向けの教育、熱中症防止のための器具等の導入の推進

(6) 化学物質への対応について

①事業場において使用・保管されている化学物質や製品などの危険有害性情報に関する開示・伝達の徹底
②危険性・有害性が明確でない化学物質（または製品）について、使用しないことの徹底
③製造・輸入元を含め化学物質のハザードの確認・リスクを評価、使用する労働者のばく露量を低減する施策の実施
④化学物質の有害情報を適切に把握・収集と規制の見直しへの活用、収集した有害性等の情報の広い事業者等への提供
⑤危険有害な化学物質のばく露防止、リスク低減や、爆発・火災防止などの安全対策を徹底と、危険有害な化学物質を扱う労働者に対する健康診断・健康相談・労働衛生教育の充実などの健康管理体制の整備・拡充
⑥安全衛生委員会などにおいて、事業場で使用する化学物質のリスク低減対策の検討などについての、専門的知識のある人の知見を含めた調査審議の実施

(7) 13次防で課題となった個別の業種での対応について

①陸上貨物運送事業における荷役作業で労働災害が多いため、適切な保護服などの着用などの基本的な安全対策と労働者への安全衛生教育の実施
②バス・トラック・タクシーなどの交通労働災害では死亡災害が多いことから、実効ある交通労働災害防止対策と労働者への安全衛生教育を実施
③技術の進展に伴う作業環境の変化に対応した安全対策、安全基準・規格等について、実情にあった対策を実施
④林業における労働災害は伐倒作業時に多く発生していることから、正しい伐倒方法などの安全衛生教育の実施や防護衣の着用の徹底など、作業環境の改善を実施
⑤介護分野では無理な体制を強いられる業務も多いため、安全衛生教育の徹底に加え、腰痛防止などの身体的負担軽減をはかる介護機器などの導入を促進
⑥クレーンなどの運転についての合図の統一、事故現場等を表示する標識の統一等の元方事業者による実施の徹底、関係請負人、また関係請負人相互間の連絡・調整の確実な実施

2. 事業場の長時間・過重労働やメンタルヘルス不調防止の取り組み（資料P119～）

(1) 長時間・過重労働防止に向けた対応について

①労使協議や安全衛生委員会などを通じた、管理者を含む職場で働くすべての労働者の労働時間の実態把握と労働時間の的確な管理、および長時間・過重労働を防止

②不規則勤務や深夜労働の多い業種・職種に重点を置いた効果的な疲労の回復につながる休日・休暇の付与・取得の促進

③法定時間外労働が月45時間を超える労働者に対する面接指導とその結果に基づく事後措置の実施

④雇用・就業形態の変化や仕事量の増加などにかんがみた人員確保、配置・業務分担の見直しなどの必要な対策

⑤裁量労働制適用者について、実労働時間をもとにした医師による面接指導の実施、管理監督者や機密事務を取り扱う者については、面接指導が申請しやすい制度の導入

⑥本人にメンタルヘルス不調の自覚症状がない場合でも、周囲が異変に気付いた労働者に面接指導を勧めたり、脳・心疾患発症のリスクが高い労働者を見逃したりしないための、適切な健康確保措置などの健康管理を強化、過重労働を防止

⑦協力会社（下請会社など）や取引先・関係先の労働者に対する長時間・過重労働や、過度なストレスをかけないための配慮の徹底

⑧脳・心臓疾患のリスクが高い労働者への保健指導、メンタルヘルス不調に関する相談・指導、長時間労働者に対する面接指導などの産業保健サービスを労働者が享受できるよう、産業保健推進センター・地域産業保健センター、産業医との連携を強化

(2) メンタルヘルス不調防止に向けた対応について

①管理監督者を含むすべての労働者に対するメンタルヘルス研修・教育を充実、事業場におけるメンタルヘルス対策の体制づくりの強化

②面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合、労働者およびその家族の希望を尊重しつつ、必要に応じ、精神科医など専門機関との連携を図ることのできる体制の強化、不利益な取り扱いの防止

③「労働者の心の健康保持増進のための指針」で求められている「メンタルヘルス推進担当者」を選任し、メンタルヘルス対策について人事労務上の問題点の把握や、職場復帰支援に必要な就労条件の対応、配置転換・異動などの配慮

④自殺予防対策について、産業保健推進センター・地域産業保健センター、保健所などとの連携、相談体制を確保

⑤雇用・就業・形態に関わりなく、すべての労働者に対するストレスチェック制度(*)の着実な実施、集団分析の実施の促進による職場環境改善に努める対策の実施

（*）1. ストレスチェックの実施者は医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選定。

2. ストレスチェックは、「常時使用する労働者」を対象としている。努力義務である50人未満の事業場や、非正規雇用労働者についても実施することが望ましい。

3. 労働者が受検や指導を拒否する場合は強制できない（あくまでも勧奨であって、受検や指導を受けることが業務命令のような形式にならないことに十分留意）。

4. 労働者が安心して受診し、適切な対応や改善につなげるため、労働者の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることが重要。

⑥労働者が安心してメンタルヘルス等の相談が出来るための環境整備など、労働者へのメンタル面でのサポート体制の構築
⑦「パワーハラスメント」等(*)、職場におけるあらゆるハラスメント等の予防･減少･解決に向けた、労使による周知や教育などの強化・充実、業界団体や事業者の体制整備
（*）一部の悪質な顧客や取引先等からの度を越した理不尽な要求や暴力等も含む。
⑧ハラスメント被害者の保護の観点を踏まえた、就業規則の改定や、相談しやすい相談窓口の設置に加え、再発防止に向けた取り組みなど企業全体での制度の整備
⑨過度なストレスの要因となるリスクの特定・評価（ストレスチェックの項目化などを含む）と、特定されたリスクの低減に必要な措置についての労使での検討・実施

3. 労働者の健康確保に向けた取り組み（資料P173～）

①雇用・就業形態に関わりなく、すべての労働者が高齢期に至るまで健康で働き続けるための、適切な職場づくりや健康障害の予防対策、健康増進のための支援策の実施
②労働者自らの健康づくりや健康管理能力向上への支援に加え、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の診断基準による「健康指導」など生活習慣病の予防支援
③二次検診受診の徹底とその結果に基づく適切な事後措置の実施についての確認
④一般の事業場での全面禁煙や空間分煙の実施、飲食店、ホテル・旅館などでも可能な限りの労働者の受動喫煙の機会低減など、事業場における受動喫煙防止対策の強化
⑤作業中の不自然な作業体勢の防止や、作業中の過度の重量物の取り扱いの禁止などの腰痛予防対策
⑥長時間同一の姿勢をとらないことを基本としつつ、エルゴノミックス（人間工学）設計の製品の活用などの「作業を労働者に合わせる」対策の実施
⑦安全衛生分野における母性保護に向けた産業医との連携
⑧事業場の安全衛生対策に性別にかかわりなく意見が反映できる場の提供
⑨健康診断・保健指導の意義を労働者に説明し、定期健康診断の受診率100％を達成
⑩「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」や、連合の取り組み指針などを参考にした、疾病を抱える労働者に対する支援体制の整備
⑪新型インフルエンザをはじめとする新興・再興感染症などに対する労働者の安全確保措置や業務遂行体制などに関する事前の労使の確認

4. 安全衛生委員会の運営と産業医等との連携（資料P190～）

①「事業場の規模にかかわりなくすべての事業場での安全衛生委員会の設置」を目標としつつ、当面は30人以上の事業場で安全衛生委員会の設置を推進
②50人以上規模の全ての事業場における産業医の選任、医師による健康管理が努力義務となっている50人未満事業場における産業医の選任の推進
③最低女性1名を含む委員の選出と定期的な委員会の開催
④協力会社（請負会社・下請会社等）の安全衛生担当者も含めた「合同安全衛生委員会」の設置
⑤安全衛生委員会の審議内容を事前にチェックしつつ、パート、派遣、アルバイト等を含め、事業場の労働者から幅広く意見を聴取し、労働組合側からも必要に応じて課題を提起できる環境の整備

⑥PDCAサイクルにより委員会の調査・審議の質の向上と関係する資料の充実
⑦安全衛生委員会で決定された事項の安全衛生管理の社内規定や労働協約などへの明記
⑧最低月1回以上の産業医による職場巡視の実施
⑨事業場の危険有害性や長時間労働などの実態に関し、安全衛生委員会における産業医を含めた審議の実施、問題点の改善
⑩産業医が、企業の管理者から独立して産業医学の専門的立場から職務を遂行しやすい仕組みや、労働者が企業の管理者を経由せず直接産業医に相談できる仕組みの構築
⑪産業医・産業保健機能の強化を行うための必要な対策の推進（産業保健スタッフから構成されるチームによる産業保健活動を推進）

5. 災害復旧・復興等に向けた対応

①東日本大震災や熊本県を中心とする九州地震からの復旧・復興事業、また2020東京オリンピック・パラリンピック競技大会の施設工事等における安全な作業環境の確保、安全衛生管理の徹底、未熟練労働者に対する安全衛生教育の実施
②公務労働を含めた、復旧・復興事業に従事する労働者への過重労働対策やメンタルヘルス対策の充実
③東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業や帰還困難区域等で行われる除染における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等の実施
④廃炉作業に従事した労働者に、離職後であってもメンタルヘルスケアも含めた健康相談の実施等の長期的な健康管理対策を着実に実施
⑤電離則に規定された被ばく線量の限度により一定期間原発業務に従事できなくなる労働者に対する、解雇などの不利益な取り扱いがないよう、労使協議を通じた配置転換や職業訓練、転職支援などの実施
⑥除染特別地域等における一定以上の線量下で作業に従事する労働者について、放射線特別教育、保護具の適切な装着、被ばく線量の適切な管理、健康診断の受診などによる安全衛生の確保の徹底

6. 多様化する雇用形態等に対応した対策の促進 （資料P221～）

（1）障がい者について

①障がい者である労働者に対する労働災害防止のために必要な対策の実施
②有給休暇の積立日数の限度を超えて、傷病による休業や通院のために休暇を積み立てる制度の創設や、障がいに応じて必要とする休息時間・場所を確保し、且つ障がいの重度化や、その進行を防ぐ対応（職務内容・労働密度・職場環境などの検証や休息・通院時間等の確保）の実施
③健康診断の実施における障害に応じた配慮と対応（会場、検査、結果通知など）
④労働者の抱える障がいについての正しい理解、適切な労働安全衛生上の配慮を行うことができるための管理職・労働者への啓発や研修の推進
⑤障がいにも多様な症状があり、外見からは判別できないことがあることを考慮し、障がい者のプライバシーに配慮した対応の実施

(2) 高齢者について

①高齢化により増加傾向がみられる転倒や腰痛災害に対する配慮と職場環境の改善
②安全と健康確保のための配慮事項の整理と勤務条件や健康管理などの改善
③労働者の身体機能向上に向けた健康作りなどの実施

(3) 非正規雇用労働者について

①安全衛生委員会における非正規雇用労働者の意見の反映（労働安全衛生法で、安全委員会、衛生委員会の設置が義務づけられていない場合（50人未満）でも、安全または衛生に関する事項について派遣労働者を含む労働者の意見を聞くための労使で構成する機会（例：安全衛生懇談会）の設置）
②パート、アルバイト等に対する雇い入れ時の安全衛生教育や健康診断などの確実な実施
③派遣労働者の安全衛生に関する事項（安全衛生教育、事故が発生した場合の対応等）についての派遣先責任者と派遣元責任者との連絡調整の実施
④派遣労働者の一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善といった、その従事する作業の適切な管理

(4) 外国人労働者（技能実習生を含む）について

①日本で安心して働ける環境の整備、職場全体の安全衛生体制の確保
②長時間労働に対する面接指導制度やストレスチェック制度など、法律にもとづく措置について、分かりやすい説明書を用いた外国人労働者の理解を促進するための必要な配慮と適切な実施
③安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の実施、労働災害防止に関する標識・掲示の実施、健康管理の実施といった労働災害防止に関する取り組みの徹底

注）①、②・・・は順不同

資料編

労働安全衛生に関する現行の主な法令

（中災防安全衛生情報センターウェブサイトより）

法　律

●労働基準法
●労働安全衛生法
●作業環境測定法
●じん肺法
●炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法
●労働災害防止団体法
●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
●建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律
●過労死等防止対策基本法

政　令

＜労働安全衛生法＞

●労働安全衛生法施行令

＜作業環境測定法＞

●作業環境測定法施行令
●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施行令

＜過労死等防止対策基本法＞

●過労死等防止対策推進協議会令

＜労働基準法＞

●労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令

省　令

＜労働基準法＞

●労働基準法施行規則
●女性労働基準規則
●年少者労働基準規則
●事業附属寄宿舎規程
●建設業附属寄宿舎規程

＜労働安全衛生法＞

●労働安全衛生規則
●ボイラー及び圧力容器安全規則
●クレーン等安全規則
●ゴンドラ安全規則
●有機溶剤中毒予防規則
●鉛中毒予防規則
●四アルキル鉛中毒予防規則

●特定化学物質障害予防規則
●高気圧作業安全衛生規則
●電離放射線障害防止規則
●東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則
●酸素欠乏症等防止規則
●事務所衛生基準規則
●粉じん障害防止規則
●石綿障害予防規則
●労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令
●機械等検定規則
●労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則
●産業安全専門官及び労働衛生専門官規程

＜作業環境測定法＞

●作業環境測定法施行規則

＜じん肺法＞

●じん肺法施行規則

＜炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法＞

●炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則

＜労働災害防止団体法＞

●労働災害防止団体法施行規則
●鉱業に係る労働災害防止協会に関する省令

＜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＞

●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施行規則（抄）第二章　派遣労働者の保護等に関する措置

通　達

●第13次労働災害防止計画の推進について
（2018年3月7日　基発0307第1号）
●安全衛生教育及び研修の推進について
（改正　2016年10月12日　基発1012第1号）
●第三次産業における労働災害防止対策の推進について
（2011年7月14日　基安発0714第2号）
●第12次労働災害防止計画の最終年度に向けた第三次産業における労働災害防止対策の推進について
（2016年12月19日　基安発1219第1号）
産業医の選任の改善について
（2015年10月30日　基安発1030第4号）
●第8次粉じん障害防止総合対策の推進について
（2013年2月19日　基発0219第2号）
●化学物質等の表示及びリスクアセスメントに係る関係政省令、指針等の制定について
（2015年9月18日　基発0918第4号）

●「STOP!熱中症クールワークキャンペーン」の実施について
（2017年3月10日　基安発0310第2号）
●転倒災害の防止に向けた取組について（協力要請）－「STOP!転倒災害プロジェクト」による転倒災害の防止－
（2016年1月13日　基安発0113第4号）
●「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく対策の推進について
（2015年7月24日　基発0724第2号）
●「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
（2017年3月31日　基発0331第78号）
●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
（2016年4月1日　基発0401第72号）
●「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
（2017年3月31日　基発0331第78号）
●「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について
（2015年5月1日　基発0501第7号）
●職場における腰痛予防対策の推進について
（2013年6月18日　基発0618第1号）
●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について
（2016年2月23日　基発0223第5号、健発0223第3号、職発0223第7号）
●雇用管理に関す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改正について
（2015年11月30日　基発1130第2号）
●派遣労働者に対する安全衛生教育の実施等安全衛生の確保について
（2016年2月26日　基安安発0226第3号）
●製造業外国従業員の労働災害の防止について
（2016年3月15日　基安安発0315第1号）

第13次
労働災害防止計画
（2018年度～2022年度）

厚生労働省

はじめに

近年の状況を見ると、労働災害による死亡者数こそ減少しているものの、いまだその水準は低いとはいえず、第三次産業の労働者数の急速な増加や労働力の高齢化もあって、労働災害による休業４日以上の死傷者数に至っては、かつてのような減少は望めず、これまでとは異なった切り口や視点での対策が求められています。

また、過労死やメンタルヘルス不調が社会問題としてクローズアップされる中で、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）を踏まえ、過労死研究の推進とその成果を活用しつつ、労働者の健康確保対策やメンタルヘルス対策等に取り組むことが必要になっているほか、治療と仕事の両立への取組を推進することも求められています。このほか、胆管がんや膀胱がんといった化学物質による重篤な健康障害の防止や、今後増加が見込まれる石綿使用建築物の解体等工事への対策強化も必要となっています。

その他、大規模な自然災害による被害からの復旧・復興工事や東京電力福島第一原子力発電所の廃炉作業における安全衛生の確保はもとより、2020年東京オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機として、我が国全体の安全や健康への意識の底上げにつなげていくことも考えられます。

このような状況を踏まえ、労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、2018年度を初年度として、５年間にわたり、国、事業者、労働者等の関係者が目指す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第13次労働災害防止計画」を策定しました。

もくじ

計画が目指す社会／計画期間／計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・3
安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性・・・・・・・・・・・・・・・・・4
計画の重点事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

1　死亡災害の撲滅を目指した対策の推進　6
2　過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進　7
3　就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進　9
4　疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進　12
5　化学物質等による健康障害防止対策の推進　13
6　企業・業界単位での安全衛生の取組の強化　16
7　安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進　17
8　国民全体の安全・健康意識の高揚等　17

計画が目指す社会

働く方々の一人一人がかけがえのない存在であり、それぞれの事業場において、一人の被災者も出さないという基本理念の下、働く方々の一人一人がより良い将来の展望を持ち得るような社会としていくためには、日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、不断の努力が必要です。

また、一人一人の意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択する社会への移行が進んでいく中では、従来からある単線型のキャリアパスを前提とした働き方だけでなく、正規・非正規といった雇用形態の違いにかかわらず、副業・兼業、個人請負といった働き方においても、安全や健康が確保されなければなりません。

さらに、就業構造の変化等に対応し、高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者、障害者である労働者の安全と健康の確保を当然のこととして受け入れていく社会を実現しなければなりません。

計画期間

2018年度から2022年度までの５か年を計画期間としています。

計画の目標

① 死亡災害については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少

② 死傷災害（休業４日以上の労働災害）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに５%以上減少

③ 重点とする業種の目標

- 建設業、製造業及び林業については、死亡者数を2017年と比較して、2022年までに15%以上減少
- 陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店については、死傷者数を2017年と比較して、2022年までに死傷年千人率で５%以上減少

④ 上記以外の目標

- 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上
- 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60%以上
- 化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（GHS）による分類の結果、危険性又は有害性等を有するとされる全ての化学物質について、ラベル表示と安全データシート（SDS）の交付を行っている化学物質譲渡・提供者の割合を80%以上
- 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年までに死傷年千人率で５%以上減少
- 職場での熱中症による死亡者数を2013年から2017年までの５年間と比較して、2018年から2022年までの５年間で５%以上減少

安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性

（1）死亡災害の発生状況と対策の方向性

平成10年以降の20年間の死亡災害の発生状況について、労働災害防止計画ごとに平均して見ると、重点業種として取り組んできた製造業は全業種平均の減少率には届いておらず、建設業は依然として死亡災害全体の３分の１を占めており、引き続き重点業種として取り組むことが必要です。

また、強度率の高さ等を考慮し、林業を重点業種に追加することが必要です。

これらの背景として、社会経済環境の変化と相まって、ベテラン労働者の不足や業務アウトソーシングの増加による現場管理の複雑化等の問題が顕在化してきていることが挙げられます。

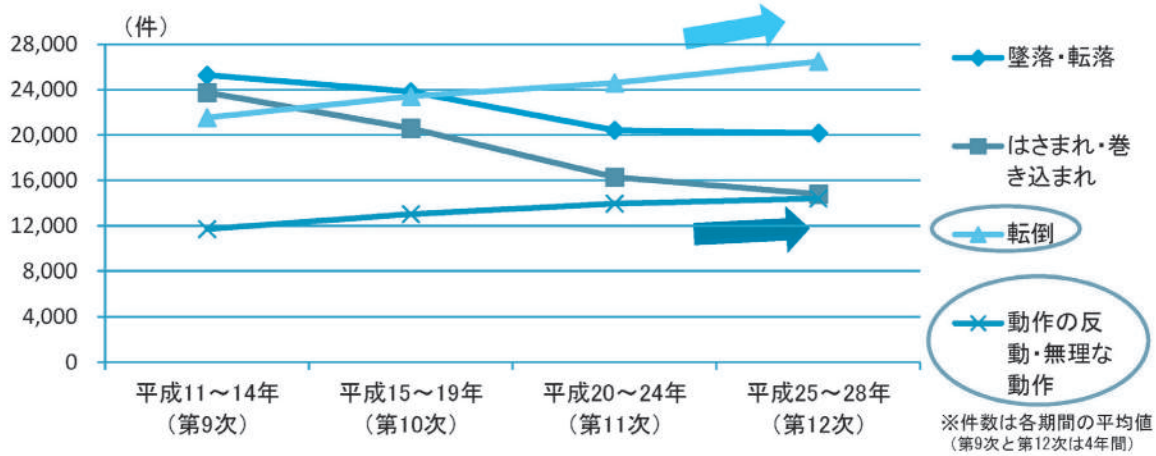
業種別に、事故の型別を見ると、製造業については「はさまれ・巻き込まれ」、建設業については「墜落・転落」、林業については伐木等作業における「激突され」による災害が最も多く発生しており、対策が必要な状況です。

（2）死傷災害の発生状況と対策の方向性

平成10年以降の20年間の死傷災害の発生状況について、労働災害防止計画ごとに平均して見ると、製造業と建設業においては死傷者数の減少率は全業種平均を大幅に上回りましたが、第三次産業の中には、社会福祉施設のように、労働者数の増加を考慮したとしても死傷者数の増加幅が著しい業種があります。

また、事故の型別に見ると、「転倒」「動作の反動・無理な動作」といった高い年齢層で発生しやすい災害が増加しています。また、第三次産業では、事業場が分散しており個々の事業場の権限や予算が十分になく、事業場ごとの安全衛生管理の仕組みが十分に機能していない場合が考えられます。このような背景を踏まえ、高齢化や就業構造の変化を考慮した対策が求められます。

労働災害防止計画期間ごとの主な事故の型別の死傷災害件数の推移



（3）労働者の健康確保を巡る動向と対策の方向性

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は全労働者の半数を超えており、社会問題となっている過労死等で労災認定された件数はここ数年は700件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）の件数は200件前後となっています。

過労死等の防止には、長時間労働対策に加えて、メンタルヘルス対策の推進が重要です。

ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の取組や、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境整備を促進することが必要です。

また、過労死等の実態把握や調査研究を進め、それから得られた知見に基づいた対策を推進していくことが必要です。

		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度
脳・心臓疾患	労災認定件数	338	306	277	251	260
	うち死亡件数	123	133	121	96	107
精神障害	労災認定件数	475	436	497	472	498
	うち自殺件数	93	63	99	93	84
労災認定件数合計		813	742	774	723	758
うち死亡・自殺合計		216	196	220	189	191

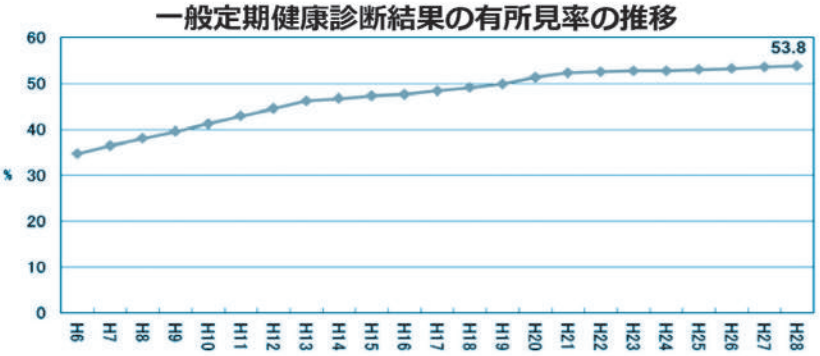
(※自殺は未遂を含む)

（4）疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立を巡る状況と対策の方向性

脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血糖、脂質などを含めた労働安全衛生法に基づく一般健康診断の結果における有所見率は全労働者の半数を超え、年々増加を続けており、疾病のリスクを抱える労働者は増える傾向にあります。

労働力の高齢化が進んでいる中で、健康診断結果に基づく就業上の措置の的確な実施や、労働者の治療と職業生活の両立支援に取り組む企業の支援等が必要です。

一般定期健康診断結果の有所見率の推移



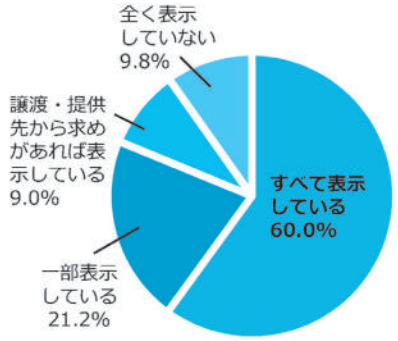
（出典：定期健康診断実施結果）

（5）化学物質による健康障害の現状と対策の方向性

産業現場で使用される化学物質は約70,000種類ですが、労働安全衛生関係法令によって、ばく露防止措置、ラベル表示、リスクアセスメント等の実施が義務付けられているものは663物質であり、その他多くの化学物質は危険性や有害性等の情報の通知さえ十分行われているとはいえない状況です。そのため、国際的な動向も踏まえ、化学物質の危険性や有害性等に関する情報提供の在り方や、化学物質による健康障害の発生が疑われる事案を国が把握できる仕組みの検討が必要な状況です。

併せて、国内での石綿使用建築物の耐用年数から推計した解体棟数が2030年頃のピーク時には10万棟まで増加することを踏まえ、石綿による健康障害の防止についても対策の強化に取り組むことが必要な状況です。

GHS対応ラベル表示状況別事業所割合



GHS:化学品の分類及び表示に関する世界調和システム
平成28年「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計

1　死亡災害の撲滅を目指した対策の推進

（1）業種別・災害種別の重点対策の実施

建設業における墜落・転落災害等の防止

【フルハーネス型安全帯】

正しく使おうフルハーネス
（建設業労働災害防止協会）

- 墜落防止用保護具について、原則としてフルハーネス型とし、墜落時の落下距離に応じた適切な保護具の使用の徹底
- 解体工事における安全対策について検討
- 2020年東京オリンピック･パラリンピック競技大会 の施設工事について、長時間労働の縮減も含めて労働災害防止対策の徹底
- 自然災害に被災した地域の復旧・復興工事において労働災害防止対策の徹底
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画に基づく取組施策の着実かつ計画的な実施

製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止

- 危険性の高い機械等について、製造時のリスクアセスメントを確実に実施するための方策の検討。残留リスク等の情報を使用者に確実に提供する方策を検討
- 信頼性の高い自動制御装置によって機械等を監視・制御する場合などに、柵などの設置等の危険防止措置、点検・監視や有資格者の配置などの特例を検討
- 経済産業省及び中央労働災害防止協会と連携した、製造業安全対策官民協議会の検討結果の周知による事業場の自主的な安全確保の促進
- 高経年施設・設備に対する点検・整備等の基準を検討
- 安全投資を促進するインセンティブを高めるための方策について検討
- 災害が多発している食料品製造業については、関係省庁と連携しつつ、職長に対する教育の実施等を推進
- 建設業での職長の再教育を、製造業でも実施できるようカリキュラム等の策定を検討

林業における伐木等作業の安全対策

- 「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会」の議論の結果を踏まえ、安全対策の充実強化を図るとともに、その周知徹底について林野庁や関係団体等と連携
- 林野庁と連携し、林業普及指導員等による伐木等作業現場での労働災害の防止対策について指導の充実

（2）重篤な災害の防止対策

- 休業６か月以上の災害の分析を実施。重篤な災害に対する原因究明及び同種災害の防止対策の検討

（3）最新基準が適用されていない既存の機械等の更新促進

- 経過措置により最新基準の適用が猶予された機械等の更新を促進するための支援措置等について検討

2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

（1）労働者の健康確保対策の強化

企業における健康確保措置の推進

・法定の健康診断やその結果を踏まえた就業上の措置のみならず、労働者の健康管理に関して、経営トップの取組方針の設定・表明等、企業の積極的な取組を推進。また、労働者は、自らも健康の保持増進に努める

産業医・産業保健機能の強化

・医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談等が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を推進
・産業医等が医学専門的な立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備
・産業医の質・量の確保、地域偏在等の問題の改善、産業医の選任義務がない小規模事業場における産業保健機能強化のための支援、産業医や看護職等の産業保健スタッフから構成されるチームによる産業保健活動の推進、産業医科大学による産業保健分野の人材育成の推進のために必要な方策について検討し、対策を講じる
・衛生委員会等の活動の活性化を図るため、産業医に衛生委員会等の参加を促すなどの取組を進め、必要に応じ、衛生委員会等の審議事項等の見直しを検討

（2）過重労働による健康障害防止対策の推進

・時間外労働の上限規制による過重労働の防止、長時間労働者に対する健康確保措置として、医師による面接指導の対象者の見直しや労働時間の客観的な把握等の労働者の健康確保を強化

労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表した指針（平成18年・平成27年改正）

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めるもの

メンタルヘルス対策の具体的取組

○「衛生委員会」における調査審議
○「心の健康づくり計画」の策定
○「メンタルヘルス推進担当者」の選任
○ 教育研修の実施
○ ストレスチェックの実施
○ 職場環境の把握と改善　　等

4つのケアの推進
・セルフケア
・ラインによるケア
・産業保健スタッフによるケア
・外部機関によるケア

2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

（3）職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

メンタルヘルス不調の予防

・ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進
・産業保健総合支援センターによる支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進
・労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することにより、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備

パワーハラスメント対策の推進

・有識者と労使関係者からなる検討会の結果を踏まえ、パワーハラスメント対策を推進

（4）雇用形態の違いにかかわらない安全衛生の推進

・雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等についての適正な実施の促進

（5）副業・兼業、テレワークへの対応

・副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、事業者が法令を踏まえた健康診断等の措置が必要な場合は適切に実施するよう周知
・テレワークについては、労働者の健康確保措置のために必要な労働時間管理を適切に行うとともに、事業者が法令を踏まえた安全衛生教育、健康診断等を適切に実施するよう周知

（6）過労死等の実態解明と防止対策に関する研究の実施

・独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の過労死等調査研究センターにおける過労死等の労災保険給付請求事案に係るデータの収集等を継続するとともに、引き続き疫学的な研究等を通じて過重労働と過労死等の相関等に関する客観的なデータの把握と分析を行い、その結果を踏まえ対策を検討

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所は、厚生労働省所管の独立行政法人として、事業場における災害の予防並びに労働者の健康の保持増進及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関する総合的な調査及び研究を行っている研究所で、東京都の清瀬市にある本部のほか、神奈川県の川崎市に拠点を持っています。
詳しくは19ページのURLをご覧ください。

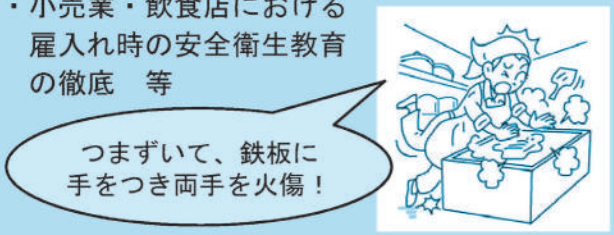
3 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

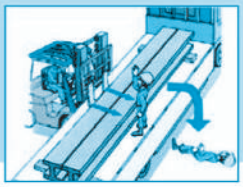
（1）災害の件数が増加傾向にある又は減少がみられない業種等への対応

第三次産業対策

・企業単位での安全衛生管理の在り方について総合的な検討
・経営トップに対する意識啓発や「危険の見える化」、リスクアセスメントによる設備改善、KY活動等による危険感受性の向上のための働きかけに取り組む
・社会福祉施設における介護機器等の導入促進
・小売業・飲食店における雇入れ時の安全衛生教育の徹底　等

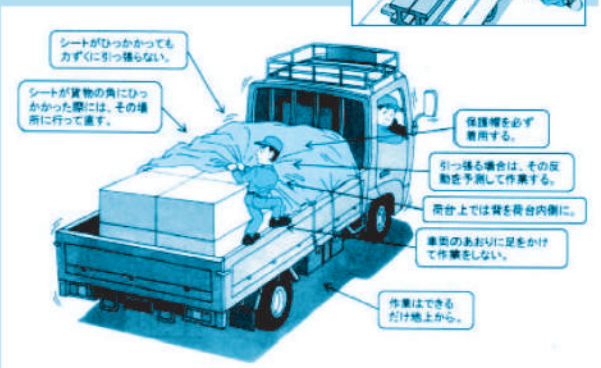
社会福祉施設における安全衛生対策～腰痛対策・KY活動





陸上貨物運送事業対策

・保護帽の着用等基本的な安全対策の徹底。荷役作業に従事する労働者に対する安全衛生教育の在り方について検討
・国土交通省と連携し、荷主事業者に対し、長時間の荷待ち時間の削減や荷役施設・設備の改善等について支援を要請
・インターネット通販の普及で荷の取扱件数が増加傾向にあることを踏まえ、荷役作業の実態に即した対策の検討



転倒災害の防止

・４Ｓ（整理・整頓・清掃・清潔）、「危険の見える化」、作業内容に適した防滑靴の着用等の取組の促進等
・転倒災害を防止するための体操の周知・普及

腰痛の予防

・安全衛生教育の確実な実施の推進と介護機器の導入促進
・荷の積卸し等の定型的な重筋業務を行う場合に身体への負担を軽減する機械等の普及方策の検討

社会福祉施設における安全衛生対策～腰痛対策・KY活動

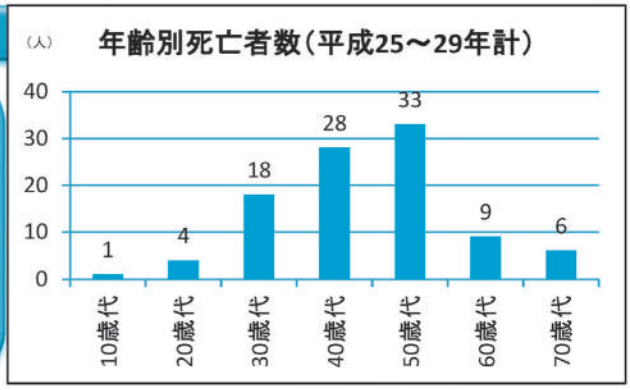
3 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

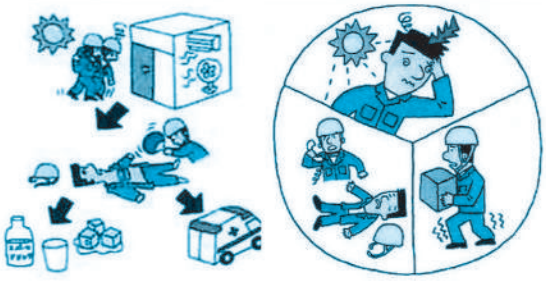
熱中症の予防

・JISに適合したWBGT値測定器の普及とWBGT値の測定とその結果に基づき、休憩の確保、水分・塩分の補給、クールベストの着用等の必要な措置の推進
・熱中症予防対策の理解を深めるために、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

熱中症対策

① WBGT値（暑さ指数）の把握の準備
② 作業計画の策定
③ 設備対策の検討
④ 服装等の検討
⑤ 休憩場所の確保の検討
⑥ 教育研修の実施
⑦ 熱中症予防管理者の選任等





クールベストの推奨 →

交通労働災害対策

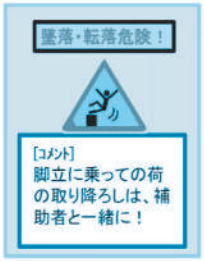
・国土交通省と連携した交通労働災害防止のための教育の推進。
・警察庁と連携した業界団体への働きかけ

職場における「危険の見える化」の推進

・労働者の知識・経験の程度にかかわらず、安心して働ける職場を実現していけるよう未熟練労働者等が就労する事業場において、労働災害防止に関する標識、掲示等の普及を推進
・日本語の理解度に差のある外国人労働者においても同様の対策を普及

「危険の見える化」

「見える化」とは、危険を可視化して共有 すること。
KY活動で発見した危険のポイントを、「ステッカー」等を張り付けることで注意喚起します。
転倒、墜落・転落などのおそれがある箇所で、慎重に行動することができます。



3 就業構造の変化及び働き方の多様化に対応した対策の推進

（2）高年齢労働者、非正規雇用労働者、外国人労働者及び障害者である労働者の労働災害の防止

高年齢労働者対策

・高年齢労働者に配慮した職場改善や筋力強化等の身体機能向上のための健康づくり等の取組事例の収集と安全と健康確保のための配慮事項の普及

非正規雇用労働者対策

・派遣労働者に関する雇入れ時の安全衛生教育や健康診断の実施などの把握とその結果を踏まえた必要な取組の検討 等

高年齢労働者に配慮した職場改善事項

① 筋力の低下、不良姿勢への配慮
② 作業スピード、ペース等への配慮
③ 作業の継続時間への配慮
④ 事故防止への配慮
⑤ 生理機能低下への配慮
⑥ 安全性の確保・心理的ストレスへの配慮 等

外国人労働者、技能実習生対策

・関係府省と連携した外国人労働者を雇用する事業場に対する、安全衛生教育の実施、労働災害防止のための日本語教育等の実施、労働災害防止に関する標識･掲示、健康管理の実施等の徹底
・技能実習生への、外国人技能実習機構と連携した労働災害防止のための取組の推進

障害者である労働者対策

・障害者である労働者の労働災害防止や安全への不安を払拭するため、労働災害事例や安全上の配慮事項等の実態把握を行い、必要な対策を検討

個人請負等の労働者の範疇に入らない者への対応

・建設業における一人親方等については、建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画に基づき、その業務の特性や作業の実態を踏まえた安全衛生教育の実施など、必要な対応を検討

技術革新への対応

・人との協調作業を可能とする産業用ロボット等の、機能安全の基準や認証制度を検討
・信頼性の高い自動制御装置によって機械等を監視及び制御する安全対策の普及
・ AIやマンマシンインターフェースの開発に伴い、普及が見込まれるこれまでの産業用ロボットの定義に当てはまらないロボットの安全対策や安全基準・規格等を検討
・AIやGPS技術の急速な能力向上により、近い将来において、工場等の産業現場においても自律的に作業を行う機械の導入が進むと見込まれるため、こうした技術革新を見越した上で、人と機械の安全な協働の方策等について必要な基準を検討
・IoTやこれにより収集されたビッグデータを活用した労働災害の防止や労働者の健康確保に関する調査研究を推進

4 疾病を抱える労働者の健康確保対策の推進

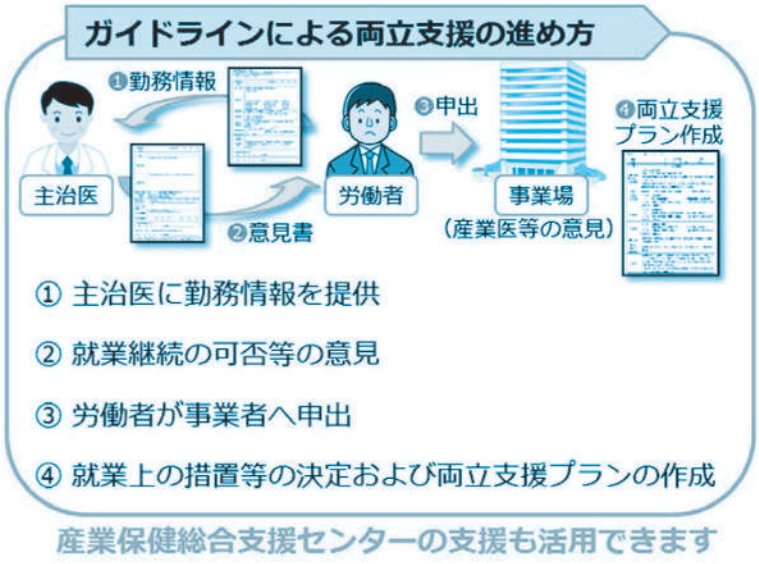
（1）企業における健康確保対策の推進、企業と医療機関の連携の促進

・健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針、治療と職業生活の両立支援のためのガイドラインの周知啓発を図り、企業の意識改革及び支援体制の整備を促進

・企業向け、医療機関向けマニュアルを作成し、産業保健総合支援センターにおける研修の実施等により普及

・都道府県ごとに設置される「地域両立支援推進チーム」の活動等を通して、地域における企業、医療機関等関係者の具体的連携の推進

ガイドラインの活用



（2）疾病を抱える労働者を支援する仕組みづくり

・労働者に寄り添いながら相談支援を行い、労働者と主治医や企業・産業医とのコミュニケーションのサポートを行う「両立支援コーディネーター」の養成、産業保健総合支援センター等への配置

（3）脊髄に損傷を負った労働者等の職場復帰支援

・脊髄に損傷を負った労働者の職場復帰を見据えた入院時からの医療機関の継続的な支援方法等の研究、職場適応のためのリハビリテーション技術・機器の開発を推進するとともに、国の支援策の在り方を検討

5 化学物質等による健康障害防止対策の推進

（1）化学物質による健康障害防止対策

国際動向等を踏まえた化学物質による健康障害防止対策

・ラベル表示やSDS交付の在り方について検討
・国による支援の充実など必要な環境整備を推進
・危険性又は有害性等が不明であることは安全又は無害であることを意味するものではないことから、危険性又は有害性等が判明していない化学物質が安易に用いられることのないようにするため、必要な対策を講じることを指導・啓発

ラベルの表示

（製品の特定名）　△△△製品　○○○○　（絵表示）
（注意喚起語）　危険

（危険有害性情報）・引火性液体及び蒸気　・吸入すると有毒　・・・

（注意書き）　・火気厳禁　・防毒マスクを使用する　・・・・・・

ＳＤＳ（安全データシート）

1	化学品および会社情報	9	物理的および化学的性質
2	危険有害性の要約（GHS分類）	10	安定性および反応性
3	組成および成分情報	11	有害性情報
4	応急措置	12	環境影響情報
5	火災時の措置	13	廃棄上の注意
6	漏出時の措置	14	輸送上の注意
7	取扱いおよび保管上の注意	15	適用法令
8	ばく露防止および保護措置	16	その他の情報

事業者間の取引時にSDSを提供し、化学物質の危険有害性や適切な取扱い方法などを伝達

リスクアセスメントの結果を踏まえた作業等の改善

・化学物質のリスクアセスメント結果に基づく作業改善の支援策の充実
・最新の科学的知見に基づくラベル表示・SDS交付の対象物質の見直し
・作業環境測定に個人サンプラーによる測定方法を追加
・作業環境測定の結果等と特殊健康診断の結果を結びつける等、総合的な健康確保対策が講じられる方策を検討

気中濃度の測定方法

（実測値を用いたリスクの見積）
・作業環境測定
・個人ばく露測定
・簡易な測定（検知管、パッシブサンプラーなど）

5 化学物質等による健康障害防止対策の推進

化学物質の有害性情報の的確な把握

・国内外における知見を迅速かつ的確に収集し、規制の見直しに活用するとともに、収集した有害性等の情報を広く事業者等に提供

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

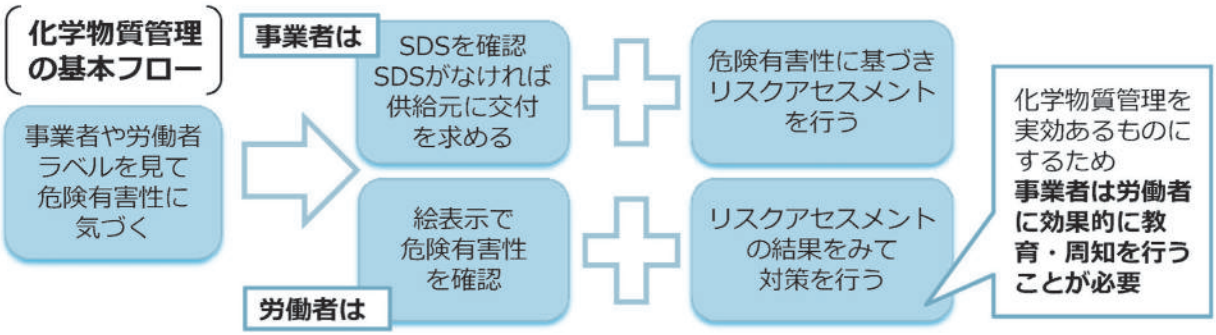
・化学物質のリスク評価について、諸外国における規制の動向等に係る情報の収集等について検討し、更なる効率化、迅速化を図る

遅発性の健康障害の把握

・近年発生した胆管がん事案等、遅発性の健康障害の事案の的確な把握方策等を検討

化学物質を取り扱う労働者への安全衛生教育の充実

・化学物質の有害性等の理解の促進のため、雇入れ時教育等の安全衛生教育の充実を検討



（2）石綿による健康障害防止対策

解体等作業における石綿ばく露防止

・石綿に関する届出対象の拡大等により、事業者による把握漏れ防止を徹底することに加え、石綿使用の有無の調査を行う者の専門性の確保等の方策について検討
・石綿ばく露防止措置を講じない施工者への対策を強化。解体工事等の発注者に求められる石綿ばく露防止対策への対応について検討　等

～ 建築物の石綿使用箇所イメージ ～

<RC造、S造>

<戸建て住宅>

過去、建築物には石綿建材が多用され今も多くが残っている

イラストは
「目で見るアスベスト建材（第2版）」
（国土交通省）より

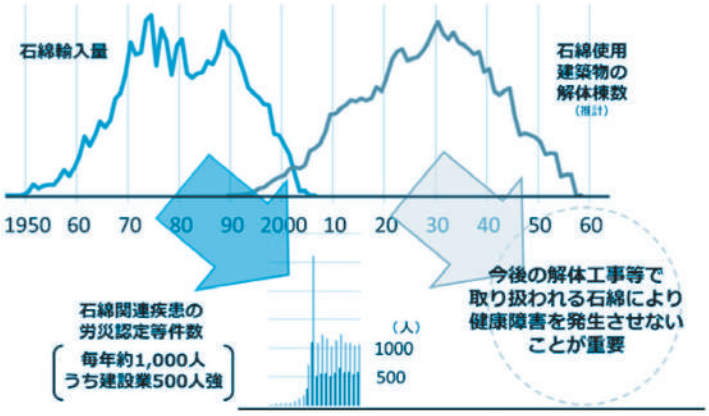
労働者の石綿等の化学物質の取扱履歴等の記録の保存

・事業廃止時も含め、個々の労働者のばく露の状況等の保存の推進

5 化学物質等による健康障害防止対策の推進

石綿対策はこれからが本番

- 過去の石綿建材使用時の石綿ばく露により、毎年多くの方が労災認定されている
- 石綿使用建築物の解体棟数は、今後、ピークに向けてさらに増加する見込み
- 今後の建築物の解体工事では、労働者の石綿ばく露防止の徹底が一層重要



（3）受動喫煙防止対策

- 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
- 受動喫煙を受ける蓋然性の高い職務上の作業について、換気や空気清浄機の設置等による有害物質濃度の低減及び保護具の着用等による効果を検証し、受動喫煙防止対策を普及・促進

（4）電離放射線による健康障害防止対策

- 東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業や、帰還困難区域等で行われる除染における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等の実施の徹底
- 東京電力福島第一原子力発電所での緊急作業に従事した労働者に対して長期的な健康管理対策の着実な実施
- 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進、被ばく線量の測定結果の記録等の保存について管理の徹底

除染作業でも適切な被ばく防止対策が重要

（5）粉じん障害防止対策

- 法令の遵守のみならず、粉じんばく露作業に伴う健康障害を防止するための自主的取組の推進
- 所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う建設業労働災害防止協会に対して支援の実施

6 企業・業界単位での安全衛生の取組の強化

（1）企業のマネジメントへの安全衛生の取込み

・企業のマネジメントの中へ安全衛生を位置付けることを推奨。労働者の安全衛生に関する経営トップからの取組方針の設定・表明等、積極的な取組を推進

「安全衛生優良企業公表制度」

優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表されます。また、安全衛生優良企業マークが名刺や商品などに使用でき、さまざまな場所でPRすることができます。

優良企業公表制度　職場のあんぜんサイト　検索

（2）労働安全衛生マネジメントシステムの普及と活用

・労働安全衛生マネジメントシステム（ISO45001）の発効に合わせ、我が国の産業現場で用いられている安全衛生活動や健康確保の取組を取り入れ、JISを制定
・ISO45001やILOの指針との整合性や健康確保のための取組の方策等も考慮し、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（告示）の改正を検討し普及
・産業安全や化学物質対策への活用に加え、過重労働対策やメンタルヘルス対策等への活用について検討

（3）企業単位での安全衛生管理体制の推進

（4）企業における健康確保措置の推進

（5）業界団体内の体制整備の促進

・労働災害が減少しない業界や取組が低調な業界団体に対する要請
・労働災害が増加傾向にある業種等について、業界団体等による自主的な安全衛生活動の促進策の検討　等

（6）元方事業者等による健康確保対策の推進

・建設業等における元方事業者等による関係請負業者に対する健康確保対策の推進のため、効果的な取組の検討　等

（7）業所管官庁との連携の強化

（8）中小規模事業場への支援

・安全管理士等による職場改善指導等の労働災害防止団体を通じた支援の充実

（9）民間検査機関等の活用の促進

7 安全衛生管理組織の強化及び人材育成の推進

・安全衛生専門人材の育成、労働安全・労働衛生コンサルタント等の事業場外の専門人材の活用を総合的に検討し、安全衛生管理組織の強化を図る
・職長教育、雇入れ時教育等の安全衛生教育の充実の検討や実施を推進。安全衛生に関する専門家の育成やその活用を支援

8 国民全体の安全・健康意識の高揚等

（1）高校、大学等と連携した安全衛生教育の実施

・職場における安全確保や健康確保の仕組み、メンタルヘルス等に係る基礎知識等について、文部科学省と連携しつつ、学校教育への取込み等を働きかけるとともに、大学の理工系学部の学生を対象として、安全衛生に関する知識を体系的に教育するカリキュラムを策定し、大学に導入を働きかける

（2）危険体感教育及び震災に備えた対策の推進

・ＶＲ（バーチャル・リアリティ）技術を応用した危険感受性を高めるための教育の推進

（3）2020年東京オリンピック･パラリンピック競技大会を活用した健康促進

・スポーツ庁と連携した運動実践を通じた労働者の健康増進の推進

（4）技能検定試験の関係団体との連携

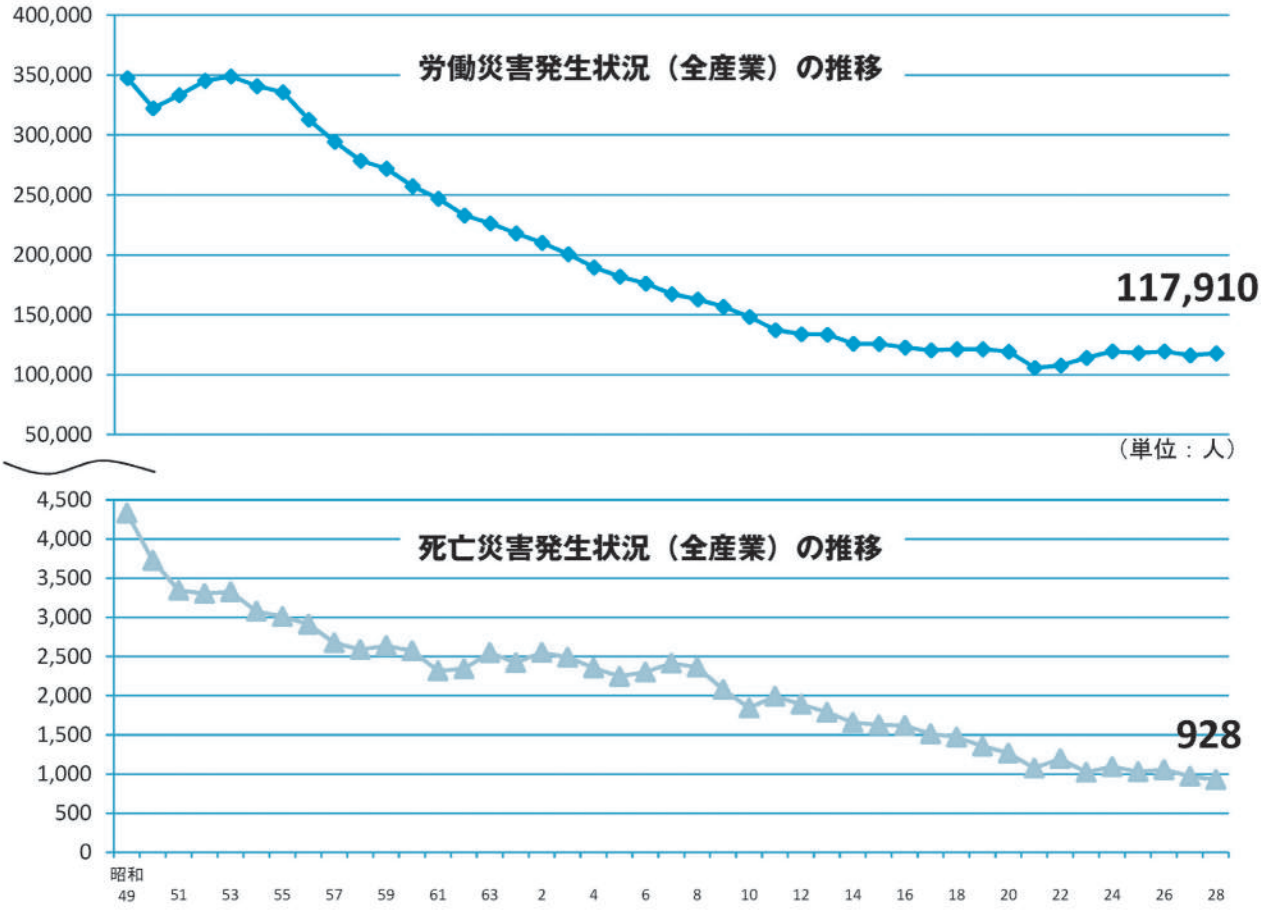
・技能検定試験の関係団体と連携して、技能検定の受検者等に安全衛生に関する知見の普及を推進

（5）科学的根拠、国際動向を踏まえた施策推進

・独立行政法人労働者健康安全機構と連携し、産業機械や化学物質等の安全衛生に関する研究を推進し、施策に活用
・安全衛生分野の国際貢献を積極的に推進

【資料】安全衛生基本統計

出典：平成23年までは、労災保険給付データ（労災非適用事業を含む）、労働者死傷病報告、死亡災害報告　平成24年からは、労働者死傷病報告、死亡災害報告



最近の労働災害の発生状況

死亡災害	H24	H25	H26	H27	H28
製造業	199	201	180	160	177
建設業	367	342	377	327	294
陸上貨物運送事業	134	107	132	125	99
林業	37	39	42	38	41
その他	356	341	326	322	317
合計（全産業）	1,093	1,030	1,057	972	928

死傷災害（事故の型別）	H24	H25	H26	H27	H28
墜落・転落	20,275	20,182	20,551	19,906	20,094
はさまれ・巻き込まれ	15,802	15,276	15,238	14,513	14,136
転倒	25,974	25,878	26,982	25,949	27,152
動作の反動・無理な動作	14,191	13,914	14,191	14,420	15,081
その他	43,334	42,907	42,573	41,523	41,447
合計（全産業）	119,576	118,157	119,535	116,311	117,910

【参考】安全衛生基本統計

厚生労働省

厚生労働本省　　http://www.mhlw.go.jp/

職場のあんぜんサイト
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/

安全衛生優良企業公表制度
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

こころの耳（働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト）
http://kokoro.mhlw.go.jp/

都道府県労働局・労働基準監督署
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

労働災害防止団体

中央労働災害防止協会	http://www.jisha.or.jp
建設業労働災害防止協会	http://www.kensaibou.or.jp/
陸上貨物運送事業労働災害防止協会	http://www.rikusai.or.jp/
港湾貨物運送事業労働災害防止協会	http://kouwansaibou.or.jp/
林業・木材製造業労働災害防止協会	http://www.rinsaibou.or.jp/

独立行政法人労働者健康安全機構

産業保健総合支援センター
https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx

労働安全衛生総合研究所
http://www.jniosh.go.jp/

第９回「労働安全衛生に関する調査」

―調査結果の概要―

2017年実施

日本労働組合総連合会（連合）

調査の実施概要

1. 調査の目的

本調査は、労働安全衛生に関する職場の状況や労使の取り組みを把握し、連合の取り組みや、政策要求の策定・実現に向けて3年に1度全国規模で実施しており、今回で9回目となる。今回調査では、基本的には前回までの調査項目を継続しつつ、最近の労働安全衛生をめぐる諸課題、労働災害や健康問題の現代的要因を明らかにすることに努めた。

2. 調査対象

調査は事業場の支部、分会組合を対象とした。

3. 主な調査項目

①安全衛生委員会の設置と課題
②産業医の選任状況
③労働災害の発生状況
④安全衛生教育の実施状況
⑤ストレスチェック制度
⑥過重労働・メンタルヘルス対策
⑦健康管理の促進
⑧治療と職業生活の両立支援
⑨病気休職制度
⑩雇用・就業形態の多様化への対応

4. 調査票の回収状況

有効に回収された調査票は3,286枚で、うち民間が2,604枚、公務・公営が663枚である（業種不明は19枚）。

表　調査票の回収状況

	2017年調査		2014年調査	
	回答数（件）	構成比（%）	回答数（件）	構成比（%）
総計	3286	100.0	2828	100.0
民間計	2604	79.2	2243	79.3
製造業	932	28.4	944	33.4
非製造業	1672	50.9	1299	45.9
公務・公営計	663	20.2	576	20.4
無回答	19	0.6	9	0.3

5. 調査の実施時期

・調査票の配布：2017年1月
・調査票の回収：2017年1～3月

6. 調査の実施方法

調査は自記入方式のアンケートで行い、紙の調査票とWeb調査を併用した。

7. 調査対象事業場の概要

(1) 事業場の従業員数

事業場の総労働者数は平均528人である。民間は平均525人、公務・公営は541人である。業種別に平均人数をみると、情報・出版は900人台、商業・流通は700人台、製造業では600人台と多いが、資源・エネルギー、交通・運輸、サービス・一般、建設・資材・林産では400人を下回る。

事業場におけるパート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の有無をみると、［パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）など直接雇用している労働者］が「いる」事業場は86.6％と多数を占める。また、［派遣労働者］は49.4％、［事業場内の請負企業労働者］は39.1％である。これらの労働者が「ひとりもいない」（8.2％）事業場は、全体の1割に満たず総労働者数に占めるパート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の割合は単純平均で24％となった。この割合は、業種別では商業・流通が平均38％と最も多い。

表1　事業場の従業員規模

		件数	事業場の総労働者数									正規労働者		「いる」事業所比率			事業場の総労働者数に占めるパート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者比率									
			1―29人	30―49人	50―99人	100―299人	300―999人	1000人以上	無回答	中央値・人	平均値・人	中央値・人	平均値・人	パート・アルバイトなど直接雇用労働者	派遣労働者	事業場内の請負企業労働者	上記労働者はひとりもいない	1割未満	1割以上	3割以上	5割以上	7割以上	ほとんどが上記の労働者	無回答	中央値・%	平均値・%
	総計	3286	12.2	8.2	14.8	26.1	22.3	15.5	1.0	210	528	169	443	86.6	49.4	39.1	8.2	29.8	28.8	19.3	9.0	3.0	0.5	1.5	18	24
	（2014年）	2828	10.5	7.6	14.7	25.6	25.4	15.5	0.8	231	545	188	466	85.1	50.6	41.3	7.6	32.0	31.0	17.8	7.9	2.4	0.4	1.0	16	22
	民間計	2604	10.9	7.6	14.7	27.5	23.5	14.9	0.9	218	525	177	441	84.7	56.2	42.9	9.2	32.5	27.5	16.8	9.0	3.2	0.7	1.2	16	23
主な業種別	製造業	932	5.7	4.5	9.9	28.1	32.4	19.1	0.3	335	661	276	604	84.3	77.4	62.2	6.2	36.6	32.2	16.7	5.7	1.3	0.2	1.1	14	20
	資源・エネルギー	87	11.5	6.9	20.7	34.5	14.9	4.6	6.9	143	298	122	271	71.3	57.5	28.7	17.2	56.3	20.7	2.3	1.1	0.0	2.3	…	6	11
	交通・運輸	696	11.5	8.0	19.3	32.9	18.7	8.5	1.1	164	380	123	298	83.3	23.4	32.3	15.1	32.6	19.7	16.7	12.5	2.2	0.1	1.1	12	22
	情報・出版	133	2.3	5.3	7.5	17.3	33.1	34.6	…	673	949	533	748	90.2	91.7	60.2	2.3	22.6	32.3	23.3	12.0	4.5	1.5	1.5	25	30
	商業・流通	107	8.4	4.7	17.8	23.4	18.7	27.1	…	264	726	161	555	93.5	55.1	18.7	2.8	26.2	19.6	11.2	17.8	21.5	0.9	0.0	33	38
	サービス・一般	179	16.8	15.6	19.6	21.2	12.3	11.7	2.8	91	391	49	252	91.6	41.3	24.6	5.6	17.9	30.7	16.2	12.8	9.5	4.5	2.8	26	34
	金融・保険・不動産	200	25.5	13.5	16.0	15.5	13.5	15.5	0.5	83	452	63	358	93.0	52.0	19.5	5.0	21.5	36.5	22.5	11.5	2.0	0.0	1.0	23	26
	建設・資材・林産	178	19.1	10.1	15.7	27.5	20.2	7.3	…	136	351	107	301	77.0	65.2	41.6	10.1	41.0	24.2	15.7	4.5	1.7	0.0	2.8	9	18
事業場の総労働者数別	1～29人	285	100.0	…	…	…	…	…	…	15	15	15	15	74.7	27.4	17.2	20.4	35.8	21.8	13.0	5.3	2.1	1.4	0.4	8	18
	30～49人	197	…	100.0	…	…	…	…	…	40	40	33	30	84.3	31.5	22.8	13.7	34.0	26.9	12.7	7.6	3.6	1.0	0.5	12	21
	50～99人	383	…	…	100.0	…	…	…	…	75	75	62	60	80.7	41.8	25.8	11.0	37.3	26.6	16.2	5.7	2.1	0.0	1.0	11	19
	100～299人	717	…	…	…	100.0	…	…	…	200	200	167	167	85.1	55.4	42.4	8.2	33.8	30.3	16.5	7.9	2.0	0.6	0.8	15	21
	300～999人	611	…	…	…	…	100.0	…	…	650	650	494	506	87.7	72.7	58.4	5.1	30.9	28.5	20.1	10.5	3.9	0.3	0.7	20	25
	1000人以上	387	…	…	…	…	…	100.0	…	2,000	2,000	1600	1592	92.2	81.1	66.7	3.6	26.4	27.4	18.3	15.2	5.9	1.0	2.1	24	30
	公務・公営計	663	16.9	10.4	15.4	20.8	18.4	18.1	…	170	541	132	455	95.3	24.0	24.6	4.4	19.5	34.8	28.8	9.4	2.1	0.2	0.9	25	27

(2) 事業場の業種

業種構成をみると、民間が79.3％を占める。その内訳は、製造業計が28.4％、非製造業計が50.9％であり、前回（2014年）調査と比べると、製造業がやや減少し、その分非製造業の割合が多くなっている。公務・公営は20.2％である。民間の事業場の総労働者数別にみると、300人以上の事業場で製造業が多く、半数近くを占める。

表2　業種

	件数	製造業計	製造業・金属	製造業・化学	製造業・その他	非製造業計	資源・エネルギ	交通・運輸	情報・出版	商業・流通	サービス・一般	金融・保険・不動産	建設・資材・林産	その他非製造業	民間計	公務・公営	無回答
総計	3286	28.4	14.9	9.8	3.7	50.9	2.6	21.2	4.0	3.3	5.4	6.1	5.4	2.8	79.3	20.2	0.6
（2014年）	2828	33.4	16.0	12.3	5.1	46.0	3.1	18.4	4.5	3.3	4.8	5.2	4.5	2.2	79.3	20.4	0.3

(3) 事業場の業務形態

事業場の業務形態は、「本社・本店」が31.8％と最も多く、ついで「工場・プラント」（16.7％）と「支社・支店」（14.6％）がそれぞれ1割台を占める。2014年調査と比較すると、「工場・プラント」が減少し、「支社・支店」と「営業所」（9.6％）がわずかに増加している。業種別では、製造業で「工場・プラント」が半数強を占める。また、情報・出版と金融・保険・不動産では「支社・支店」が4割、交通・運輸では「営業所」が3割強と多くなっている。

公務職場をみると、「官庁等の事務職場」が10.1％、「学校・教育職場」が5.1％を占める。

表3　事業場の業務形態

	件数	本社・本店	支社・支店	営業所	店舗	工場・プラント	研究所	官庁等の事務職場	官庁等の現業職場	学校・教育職場	その他	無回答
総計	3286	31.8	14.6	9.6	1.8	16.7	0.9	10.1	1.7	5.1	6.6	1.2
（2014年）	2828	31.4	10.6	7.1	2.4	22.5	1.4	10.1	2.7	4.8	5.5	1.4

第1章 安全衛生管理体制の現状

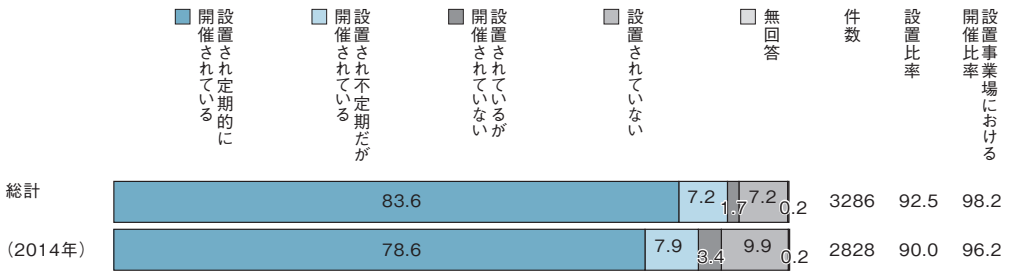
1. 安全衛生委員会の設置・開催状況（Q1、Q2）

－安全衛生委員会の設置率は93％、設置事業場の98％が委員会を開催－
－この3年間で提起した課題の上位は「長時間労働・過重労働の是正」、「メンタルヘルス対策」－

安全衛生委員会が「設置され定期的に開催されている」（83.6％）は8割強に及び、これに「設置され不定期だが開催されている」（7.2％）、「設置されているが開催されていない」（1.7％）を合わせた設置比率は92.5％である。また、設置事業場における委員会開催比率も98.2％を占める。前回調査と比べて、「設置され定期的に開催されている」が5ポイント増加している（**第1図**）。

業種別に設置比率をみると、サービス・一般や金融・保険・不動産では8割前後とやや少ないが、その他の業種は9割以上を占める。また、安全衛生委員会は50人以上の規模の事業場に設置義務があるが、50人を下回る事業場でも7～8割が委員会を設置しており、設置事業場における開催比率は業種、規模にかかわらず高い。

第1図　安全衛生委員会の設置・開催状況



組合がこの3年間に提起した安全衛生の課題（15項目中3つ以内選択）では、「長時間労働･過重労働の是正」（58.5％）と「メンタルヘルス対策」（56.1％）が過半数を占め、上位にあげられている。これに「危険箇所や粉塵・高温等の改善」（41.1％）が4割強で続いている。以下、比率は大きく下がるが、「安全を重視する意識の醸成」（17.7％）、「安全衛生委員会の充実・活性化」（15.7％）とともに、「パワハラ対策」（13.0％）も1割強を占める（**第1表**）。

業種別にみると、「長時間労働・過重労働の是正」は、情報・出版と商業・流通、「メンタルヘルス対策」は資源・エネルギーと公務・公営で比率が高く、いずれも7割前後を占める。また、「長時間労働」、「メンタルヘルス」ともに、300人以上の規模の大きい事業場で提起した比率が高い。

第1表　この3年間に提起した安全衛生の課題（3つ以内選択）

		高温等の改善	危険箇所や粉塵	長時間労働・過重労働の是正	メンタルヘルス対策	パワハラ対策	セクハラ対策	定外健診の実施	人間ドックなど法	パート等労働者の安全衛生対策	安全衛生委員会の設置・開催	安全衛生委員会の充実・活性化	安全衛生担当者の育成	安全を重視する意識の醸成	安全衛生教育の充実	安全衛生に関する情報提供の強化	その他	組合として問題提起したものはない	無回答	件数
	総計	41.1	58.5	56.1	13.0	4.7	8.1	4.4	7.8	15.7	2.0	17.7	7.6	10.6	1.9	6.4	0.9	3286
	民間計	43.9	59.3	52.8	11.3	3.6	7.9	4.7	6.9	15.6	2.2	21.1	8.6	12.1	2.0	5.7	1.1	2604
主な業種別	製造業	61.1	59.7	51.7	7.2	2.0	4.3	3.2	4.6	15.3	2.8	28.1	12.6	9.3	1.9	4.1	0.4	932
	資源・エネルギー	26.4	59.8	67.8	9.2	1.1	5.7	3.4	6.9	18.4	3.4	35.6	4.6	14.9	1.1	1.1	…	87
	交通・運輸	46.3	53.4	46.4	11.5	4.5	11.4	6.6	9.1	17.1	3.0	20.1	6.9	12.9	2.0	5.0	1.4	696
	情報・出版	36.1	73.7	61.7	9.8	3.0	7.5	3.0	7.5	15.0	0.8	26.3	3.8	14.3	2.3	3.8	…	133
	商業・流通	33.6	78.5	64.5	22.4	10.3	10.3	1.9	6.5	15.9	0.9	5.6	4.7	9.3	…	5.6	…	107
	サービス・一般	19.6	52.5	52.0	15.1	4.5	8.9	5.0	8.9	11.2	…	10.1	6.1	10.1	1.7	14.5	3.9	179
	金融・保険・不動産	23.5	63.5	62.5	21.0	5.0	13.5	7.0	8.0	11.5	…	4.5	2.0	15.0	1.5	8.5	3.0	200
	建設・資材・林産	17.4	67.4	57.3	9.6	2.2	4.5	7.3	7.9	20.2	2.8	23.0	14.6	21.3	2.8	3.4	1.1	178
事業場の総労働者数別	１～２９人	27.7	50.5	42.1	13.3	6.0	9.8	5.6	7.4	11.2	2.1	16.1	10.9	11.6	1.4	14.7	3.2	285
	３０～４９人	38.6	43.7	37.1	15.7	6.6	7.6	5.6	9.6	16.2	2.0	17.3	7.1	13.7	1.5	11.2	2.5	197
	５０～９９人	42.8	55.9	49.6	12.0	2.3	11.2	2.9	9.4	14.4	2.3	18.3	7.3	11.7	1.3	7.3	1.3	383
	１００～２９９人	47.6	56.2	55.2	10.2	3.2	8.1	5.0	7.7	15.9	1.8	21.2	7.5	12.7	1.8	5.4	0.3	717
	３００～９９９人	47.6	67.6	59.1	11.3	3.8	5.2	4.7	3.9	15.5	2.9	23.2	10.3	12.4	2.3	2.5	0.5	611
	１０００人以上	47.5	70.5	57.4	9.3	2.6	8.0	5.2	4.9	19.4	1.8	26.4	8.3	9.8	2.8	0.5	1.0	387
	公務・公営計	29.6	55.2	70.0	19.6	8.9	8.6	3.2	11.5	16.4	1.1	3.6	3.6	4.5	1.7	9.4	0.2	663

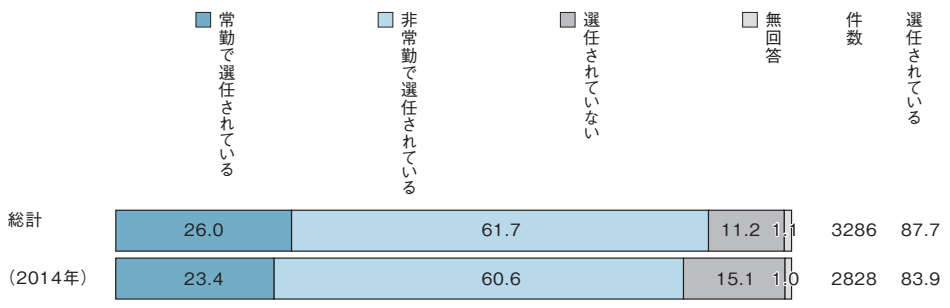
2. 産業医の選任（Q3）

－9割近くの事業場で産業医を選任－

産業医の選任についてみると、「常勤で選任されている」は26.0％で、これに「非常勤で選任されている」（61.7％）を合わせた＜選任されている＞（87.7％）は9割近くに及ぶ（**第2図**）。

業種別に＜選任されている＞をみると、製造業、情報・出版、商業・流通では9割以上を占めるが、サービス・一般では7割程度となっている。また、＜選任されている＞は＜50人未満＞の事業場では6割弱にとどまるが、＜100人以上＞の事業場ではいずれも9割を超えており、1000人以上では、「常勤で選任されている」が6割と多数を占める。

第2図　産業医の選任の有無



第2章 労働災害の発生状況と安全衛生対策

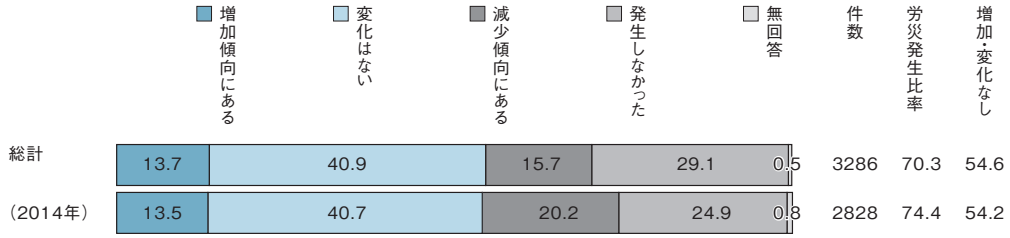
1. 労働災害の発生状況（Q4、Q5）

－7割の事業場で労災事故が発生、＜増加・変化なし＞も半数強－
－8割超が「不注意やうっかり」により労災事故が発生－

過去3年間の労災事故の発生状況をみると、「発生しなかった」（29.1％）は3割にとどまり、7割の事業場で労災事故が発生している。そのうち、「増加傾向にある」は13.7％で、これに「変化はない」（40.9％）を合わせた＜増加・変化なし＞は54.6％と半数強を占め、「減少傾向にある」（15.7％）を大きく上回っている。2014年調査と比べて、労災発生比率はやや低下したが、＜増加・変化なし＞の割合は変わっていない（**第3図**）。業種別にみると、製造業と商業・流通で労災発生比率が80％を超えており、さらに、商業・流通では＜増加・変化なし＞が7割に及んでいる。

労災事故が発生した原因では（17項目中4つ以内選択）、「不注意やうっかり」（84.7％）が8割超と際立って多い。以下、比率は大きく下がり、「機械設備・器具の安全対策の不足」（19.8％）、「業務上のコミュニケーション不足」（19.1％）、「安全確保の為の人材・スタッフ不足」（16.8％）、「安全管理体制・システムが不十分」（16.7％）、「屋外・高所などでの安全対策が不足」（16.4％）が2割弱で続いている。いずれの業種においても、「不注意やうっかり」が7～9割と多数を占めているが、それ以外の原因として、製造業では、「機械設備・器具の安全対策の不足」、建設・資材・林産では「屋外・高所などでの安全対策が不足」、「業務上のコミュニケーション不足」がいずれも3割以上を占め、他の業種を上回っている（**第2表**）。

第3図　過去3年間における労災事故の発生状況



第2表　労災事故が発生した原因（労災事故が発生した事業場、4つ以内選択）

		安全管理体制・システムが不十分	長時間・過重労働	深夜・早朝・変則勤務	屋外・高所などでの安全対策が不足	化学物質の管理が不十分	実用的でないマニュアル	安全より生産性優先の企業姿勢	安全確保の為の人材・スタッフ不足	高齢者の安全対策が不十分	新規採用者への安全教育が不十分	パート等労働者への教育が不十分	不注意やうっかり	成果を求められるプレッシャー	業務上のコミュニケーション不足	機械設備・器具の安全対策の不足	就業中の交通事故の増加	その他	無回答	件数
	総計	16.7	8.7	6.0	16.4	0.4	9.7	7.9	16.8	3.6	14.0	10.8	84.7	4.7	19.1	19.8	13.4	4.1	0.3	2311
	民間計	16.5	8.4	6.5	16.3	0.5	10.9	8.9	16.4	4.0	15.5	11.5	84.8	5.0	20.6	21.5	13.3	3.8	0.4	1950
主な業種別	製造業	21.9	4.5	3.3	11.7	0.5	18.3	9.9	15.0	2.8	18.6	15.3	87.9	3.9	25.2	38.0	4.9	3.3	0.1	818
	資源・エネルギー	8.1	3.2	1.6	19.4	…	3.2	6.5	6.5	3.2	3.2	6.5	93.5	3.2	24.2	8.1	29.0	1.6	…	62
	交通・運輸	14.0	14.4	14.0	19.1	0.5	6.8	9.5	19.6	4.9	16.4	10.1	80.8	6.7	16.7	9.4	20.7	3.2	0.5	556
	情報・出版	16.4	8.2	8.2	27.4	…	2.7	5.5	15.1	4.1	8.2	8.2	79.5	5.5	16.4	4.1	26.0	8.2	…	73
	商業・流通	16.1	4.6	1.1	17.2	…	5.7	8.0	14.9	6.9	8.0	9.2	94.3	3.4	8.0	6.9	5.7	3.4	…	87
	サービス・一般	12.7	10.8	7.8	14.7	1.0	2.9	5.9	19.6	8.8	13.7	13.7	80.4	2.9	11.8	12.7	12.7	2.0	2.0	102
	金融・保険・不動産	5.1	12.8	2.6	3.8	…	…	5.1	7.7	2.6	9.0	6.4	69.2	9.0	3.8	3.8	26.9	6.4	1.3	78
	建設・資材・林産	10.2	7.9	1.6	32.3	0.8	7.1	7.9	21.3	1.6	15.0	3.1	85.8	5.5	34.6	15.7	18.1	3.9	…	127
	公務・公営計	18.7	9.8	2.9	17.2	…	3.2	2.6	19.5	1.4	5.5	6.9	84.5	2.3	11.2	10.6	12.9	5.5	…	348

2. パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の労働災害の発生と対応状況（Q6、Q7）

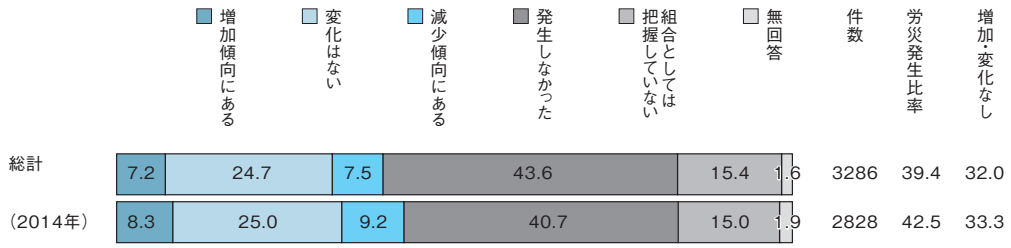
－労災発生比率は4割、「把握していない」が1割強－
－労災事故発生原因の第1位は「安全衛生教育が不十分」－

過去3年間のパート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の労災事故の発生比率（39.4%）は4割を占める。そのうち、「増加傾向にある」（7.2%）と「変化はない」（24.7%）を合わせた＜増加・変化なし＞は3割強を占め、「減少傾向にある」（7.5%）を大きく上回る。なお、「組合として把握していない」が15.4%と少なくない。2014年調査と比べて、「発生しなかった」（43.6%）がわずかに増加したものの、ほとんど変化はみられない（**第4図**）。

パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の労災事故が発生した原因（7項目中3つ以内選択）では、「安全衛生教育が不十分」（46.4%）が最も多く、以下、「労働者が頻繁にかわる」（30.7%）、「職場のコミュニケーションが不足」（28.9%）が3割前後で続いている。

業種別にみると、「安全衛生教育が不十分」はいずれの業種においても、上位にあげられているが、製造業と情報・出版で過半数を占め、他の業種に比べて多い（**第3表**）。

第4図　過去3年間におけるパート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の労災事故（通勤災害を除く）の発生状況



第3表　パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者の労災事故が発生した原因（労災事故が発生した事業場、3つ以内選択）

		労働者が頻繁にかわる	機械操作などの取り扱いに不慣れ	危険な業務に配置されることが多い	安全衛生教育が不十分	責任を持って管理する人がいない	職場のコミュニケーションが不足	その他	無回答	件数
	総計	30.7	13.5	9.5	46.4	16.0	28.9	21.2	1.6	1295
	民間計	32.0	13.9	10.0	47.3	16.1	31.0	18.8	1.8	1131
主な業種別	製造業	34.8	21.3	8.3	53.2	15.2	33.4	14.4	1.4	506
	資源・エネルギー	22.6	…	19.4	32.3	3.2	25.8	35.5	9.7	31
	交通・運輸	35.1	10.1	10.1	45.8	18.5	32.5	18.8	1.6	308
	情報・出版	18.6	9.3	11.6	51.2	14.0	23.3	25.6	2.3	43
	商業・流通	16.2	4.4	2.9	36.8	11.8	14.7	33.8	…	68
	サービス・一般	33.8	5.9	4.4	44.1	13.2	29.4	20.6	1.5	68
	金融・保険・不動産	38.2	8.8	2.9	29.4	20.6	14.7	26.5	2.9	34
	建設・資材・林産	20.0	2.0	44.0	32.0	24.0	44.0	12.0	2.0	50
事業場の総労働者数別	１～２９人	39.1	17.2	10.9	60.9	18.8	29.7	6.3	1.6	64
	３０～４９人	21.6	13.7	15.7	33.3	21.6	21.6	19.6	2.0	51
	５０～９９人	24.3	11.3	8.7	42.6	17.4	26.1	18.3	1.7	115
	１００～２９９人	27.5	13.4	10.0	45.6	16.6	29.7	20.3	1.9	320
	３００～９９９人	35.1	16.2	10.2	50.2	18.6	35.4	16.2	1.5	333
	１０００人以上	38.6	11.6	9.1	47.7	10.0	31.5	23.2	1.2	241
	公務・公営計	21.3	11.6	5.8	40.6	15.5	12.3	38.1	…	155

3. 業務上疾病の発生（Q28）

－ほぼ半数の事業場で過去3年間に業務上疾病が発生－
－主な疾病は「腰痛症」「熱中症」「精神・神経疾患」－

業務上の疾病の過去3年間における発生状況をみると（複数選択）、「特に業務上の疾病は発生していない」事業場（40.4%）は4割にとどまる。業務上の疾病の発生した事業場は無回答（11.7%）を除いてほぼ半数を占める**（第4表）**。疾病の内容をみると、「腰痛症」（24.6%）、「熱中症」（23.2%）、「精神・神経疾患」（20.8%）に集中している。こうした結果は、2014年調査と比べて、目立った変化はみられない。

業種別にみると、「特に業務上の疾病は発生していない」は資源・エネルギー、情報・出版、金融・保険・不動産、公務・公営などでは半数前後を占めるが、製造業や交通・運輸では3割程度にとどまる。また、主な疾病についてみると、「腰痛症」は交通・運輸（38.9%）で最も多いのに対し、「熱中症」は製造業（35.4%）と建設・資材・林産（32.6%）で多く、これに交通・運輸（29.3%）が続いている。また、「精神・神経疾患」は情報・出版（28.6%）、公務・公営（25.3%）、商業・流通（24.3%）、金融・保険・不動産（24.0%）などで比率が高い。

また、「特に業務上の疾病は発生していない」は規模が大きくなるほど少なくなる傾向がみられ、規模の大きい事業場で業務上疾病の発生比率が高くなっている。

第4表　過去3年間に発生した業務上疾病（複数選択）

		腰痛症	頸肩腕障害	じん肺・合併症	アスベスト	白ろう病・振動障害	騒音・難聴	放射線障害・電磁波障害	異常気圧	熱中症	有機溶剤障害	金属物質障害	一酸化炭素・二酸化炭素中毒	職業性皮膚障害	職業性眼障害・VDT	職業ガン	脳・心臓疾患	職業性アレルギー	細菌・ウイルス障害	精神・神経疾患	その他	特に業務上の疾病は発生していない	無回答	件数
	総計	24.6	1.9	0.4	0.4	0.1	1.8	0.0	0.0	23.2	0.4	0.1	0.3	0.6	0.5	0.1	3.5	0.7	1.0	20.8	1.8	40.4	11.7	3286
	（2014年）	26.4	1.8	0.5	0.8	0.4	2.5	0.0	…	24.0	0.7	0.0	0.5	0.7	0.7	0.0	3.5	0.7	1.0	18.6	2.9	37.6	12.3	2828
	民間計	26.5	1.6	0.3	0.3	0.1	1.9	…	0.0	26.1	0.5	0.1	0.4	0.6	0.4	0.0	3.5	0.7	1.1	19.6	1.3	37.0	13.2	2604
主な業種別	製造業	29.5	1.2	0.8	0.3	0.1	2.6	…	0.1	35.4	1.1	0.2	0.8	1.4	0.2	…	1.6	1.2	0.5	17.6	1.0	32.8	11.6	932
	資源・エネルギー	11.5	…	…	…	…	…	…	…	18.4	…	…	1.1	…	…	…	5.7	…	…	17.2	1.1	47.1	18.4	87
	交通・運輸	38.9	2.7	0.1	0.7	…	2.3	…	…	29.3	0.1	…	…	0.1	0.7	0.1	6.6	0.7	2.0	20.0	0.9	29.7	13.6	696
	情報・出版	9.0	…	…	…	…	1.5	…	…	10.5	…	…	…	…	0.8	…	3.8	…	0.8	28.6	1.5	51.1	13.5	133
	商業・流通	29.9	0.9	…	…	…	…	…	…	12.1	…	…	…	…	…	…	4.7	…	0.9	24.3	3.7	41.1	8.4	107
	サービス・一般	24.0	1.1	…	…	…	2.2	…	…	12.3	0.6	…	…	0.6	0.6	…	2.2	0.6	2.2	21.2	1.7	43.0	15.1	179
	金融・保険・不動産	8.5	1.5	…	…	…	0.5	…	…	7.0	…	…	0.5	…	0.5	…	2.0	…	1.0	24.0	1.5	49.5	15.5	200
	建設・資材・林産	9.0	0.6	…	…	0.6	0.6	…	…	32.6	…	…	0.6	…	…	…	3.4	…	0.6	15.7	1.7	40.4	14.6	178
事業場の総労働者数別	１～２９人	22.5	1.1	0.7	…	0.4	0.7	…	…	17.2	…	…	…	0.4	0.4	…	3.2	…	0.7	14.4	1.1	41.8	16.1	285
	３０～４９人	20.8	1.5	…	…	…	…	…	…	12.7	…	…	0.5	…	0.5	…	3.0	…	0.5	11.7	2.0	46.2	18.8	197
	５０～９９人	27.7	1.0	…	0.5	0.3	1.8	…	…	18.3	…	…	0.3	0.3	0.8	…	3.4	0.8	1.0	16.4	1.3	38.1	16.7	383
	１００～２９９人	28.0	2.4	0.1	0.1	…	2.0	…	0.1	28.0	0.8	0.3	0.3	0.6	0.3	0.1	4.5	1.0	1.5	19.1	1.0	37.4	11.9	717
	３００～９９９人	28.5	1.5	0.7	0.3	…	2.6	…	…	33.7	0.2	…	0.3	0.8	0.5	…	2.9	0.8	1.3	23.9	1.3	33.2	9.7	611
	１０００人以上	26.4	1.3	0.5	0.8	…	2.6	…	…	31.8	1.3	…	1.0	1.0	…	…	3.4	0.5	0.5	24.8	1.6	33.3	12.1	387
	公務・公営計	16.9	3.3	0.6	0.6	0.3	1.5	0.2	…	12.1	…	…	0.2	0.6	0.8	0.3	3.2	0.8	0.6	25.3	3.8	53.5	5.7	663

第3章 安全衛生教育と多様化する雇用・就労形態への対応

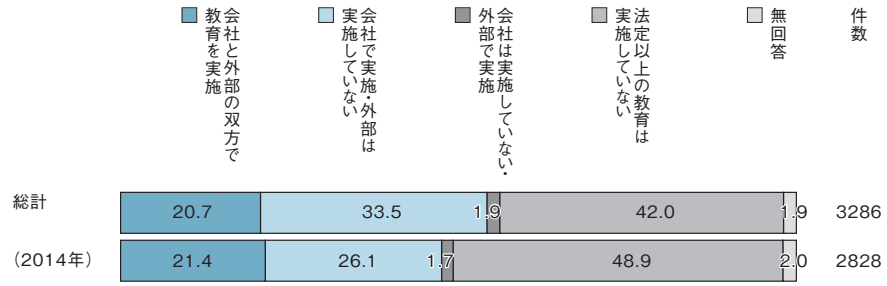
1. 安全衛生教育の実態（Q8、Q10）

－4割強の事業場で「法定以上の教育は実施していない」－
－法定以上の安全衛生教育の実施主体は「会社」中心－
－安全衛生教育の問題の第1位は「形式的で教育内容が身につかない」－

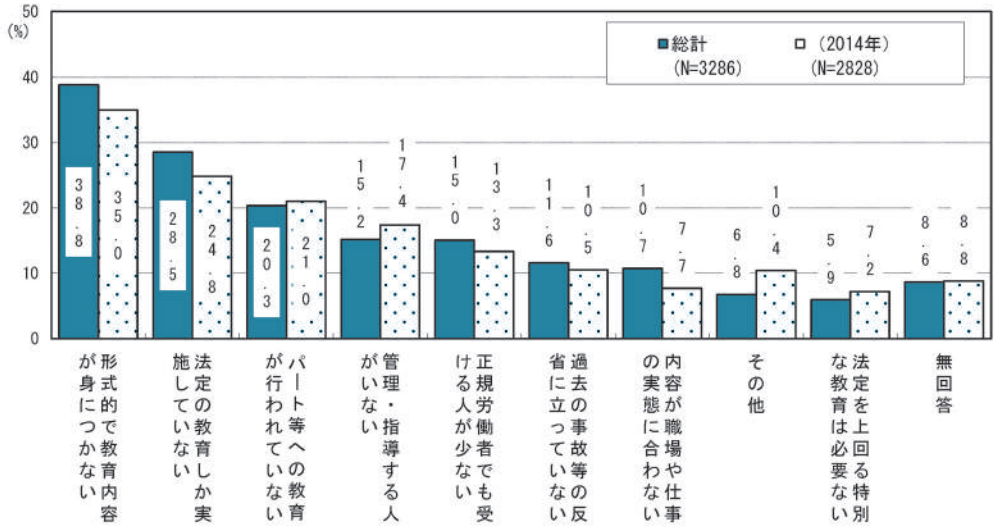
採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育については、「法定以上の教育は実施していない」（42.0％）が4割強を占める。一方、実施された教育をみると、「会社と外部（公的機関・民間）の双方で実施している」が20.7％、「会社は実施しているが、外部（公的機関・民間）では実施していない」が33.5％を占め、法定以上の安全衛生教育は「会社」中心に行われていることがわかる。なお、「会社は実施していないが、外部（公的機関・民間）では実施している」（1.9％）はごくわずかである。2014年調査と比べると、「法定以上の教育は実施していない」が減少し、その分「会社で実施・外部は実施してない」が増加している（**第5図**）。「法定以上の教育は実施していない」は、商業・流通、サービス・一般、金融・保険・不動産、公務・公営、民間の50人未満の事業場で5～6割に及んでいる。

安全衛生教育の問題（9項目中3つ以内選択）をみると、「形式的で教育内容が身につかない」が38.8％と最も多く、「法定の教育しか実施していない」（28.5％）、「パート等への教育が行われていない」（20.3％）が2割台で続いている（**第6図**）。こうした結果は、業種別にみても概ね共通している。

第5図　採用時や仕事変更時以外における安全衛生教育の実施状況



第6図　安全衛生教育の問題（3つ以内選択）



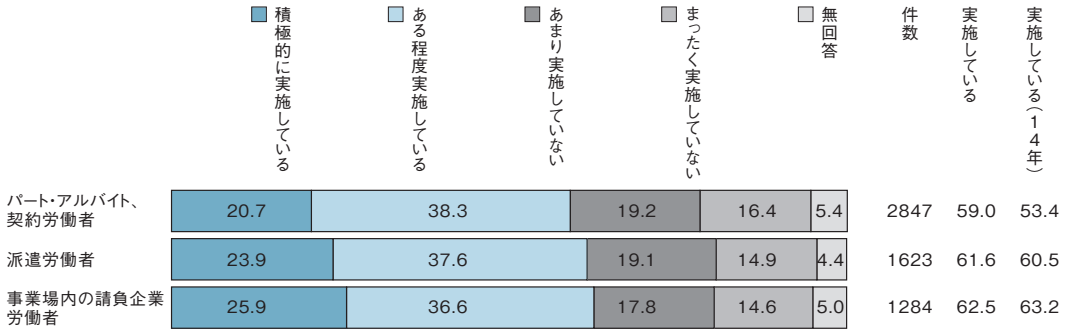
2. 雇用形態別の安全衛生教育の実施状況（Q9、Q33）

－［パート・アルバイト、契約労働者］などへの安全衛生教育実施は6割程度－
―派遣労働者・請負企業労働者がいる事業場の半数強で、
［意見交換］、［安全衛生活動への参加］を「実施しなかった」－

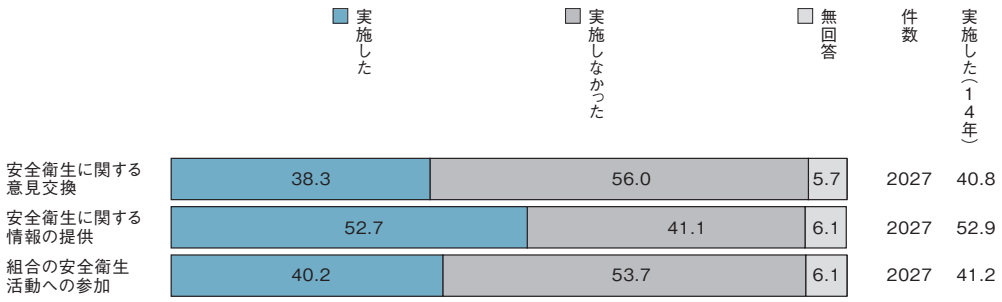
パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者への採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育の実施状況をみると、「積極的に実施」と「ある程度実施」を合わせた＜実施している＞割合は、［パート・アルバイト、契約労働者］が59.0％、［派遣労働者］が61.6％、［事業場内の請負企業労働者］が62.5％と、いずれも6割程度である。2014年調査と比べて、［パート・アルバイト、契約労働者］でやや＜実施している＞は増加しているが、その他の雇用形態では変化はみられない（**第7図**）。

次に、派遣労働者、請負企業労働者がいる事業場の安全衛生への取り組みの状況をみると、派遣労働者、請負企業労働者に安全衛生に関する［情報提供］を「実施しなかった」事業場は4割程度にとどまるものの、［意見交換］および［安全衛生活動への参加］について、半数強の事業場が「実施しなかった」と回答している。こうした結果は、2014年調査とほとんど変わらない（**第8図**）。

第7図　パート・アルバイト、契約労働者（期間工等）、派遣労働者、請負企業労働者に対する採用時や仕事変更時以外の安全衛生教育の実施状況



第8図　派遣労働者、請負企業労働者の安全衛生への取り組み状況



第4章 ストレスチェックの実施状況

1. ストレスチェック実施の有無と、組合による把握状況（Q11、Q12）

**－ほぼ全事業場で実施されるストレスチェック、
同時に、「ほぼ全員が受けた」事業場も約9割、
一方、1割弱の組合で組合員が受けたかどうかを「把握していない」実態が明らかに－**

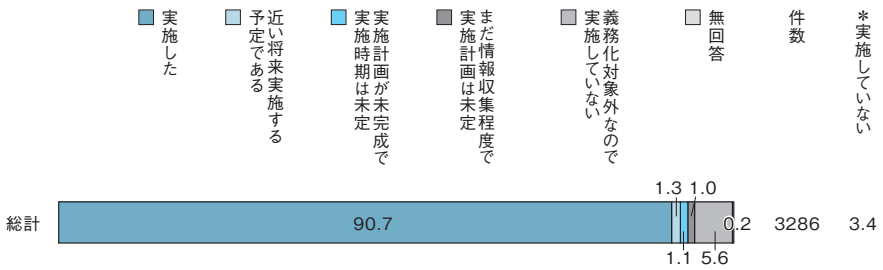
常時50人以上の労働者を雇用する事業場では、1年に1回、労働者は心理的負担に関する質問票に記入し、その結果を対象に集計・分析する「ストレスチェック」が義務づけられている。そして、最初の実施期限は2016年11月末となっており、このため今回調査ではその実施状況を質問した。

今回のストレスチェックは法施行後の最初の実施だったが、法定実施期限内にストレスチェックを「実施した」事業場は90.7％と圧倒的多数を占め、＜実施していない＞事業場は3.4％にすぎなかった（この他、「義務化対象外なので実施していない」事業場が5.6％）（**第9図**）。

また、組合員のストレスチェックへの参加状況においても、「ほぼ全員が受けた」事業場が85.9％と9割近くを占め、これに「過半数が受けた」（5.1％）を加えた＜過半数が受けた＞事業場は約9割に達している（**第5表**）。

その一方で、組合員のストレスチェックへの参加状況を「把握していない」組合が7.7％と1割弱を占めている。ストレスチェックがメンタルヘルス不調のリスク低減と職場環境の改善のための取り組みであることを考えると、組合の積極的な取り組みが求められるところである。

第9図　ストレスチェック実施の有無



**第5表　ストレスチェック実施状況と、組合による把握状況
（ストレスチェックを実施した事業場）**

	ほぼ全員が受けた	過半数が受けた	2～3割が受けた	ほとんど受けていない	組合では把握していない	無回答	件数	＊過半数が受けた	＊過半数は受けていない
総計	85.9	5.1	0.7	0.5	7.7	0.1	2981	91.0	1.1

2. ストレスチェック後の集団分析の有無（Q14）

－40.7%にとどまる「分析した」事業場、＜分析していない＞事業場が20.7%に、一方、集団分析の有無を「把握していない」組合が約3分の1－

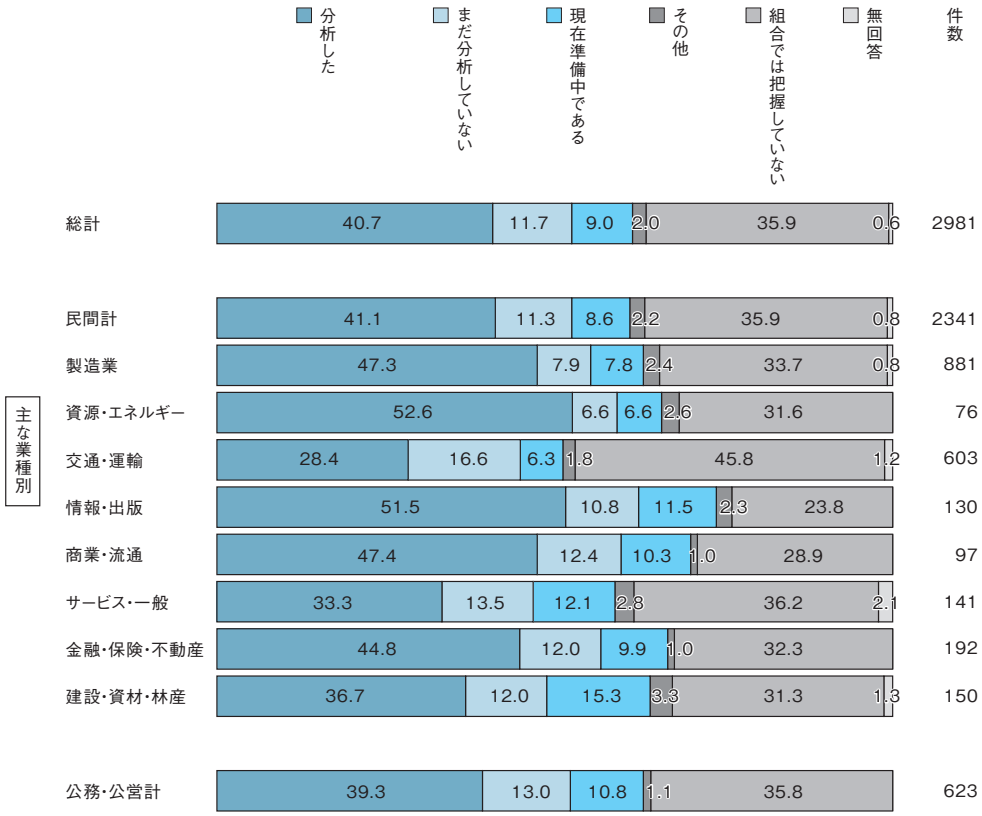
ストレスチェック制度では、個々の労働者が特定されないように10名以上のグループに分けられた集団（部、課など）単位にストレス状況を分析し、その結果を踏まえた職場環境の改善が事業者の努力義務となっている。

それではストレスチェック実施後に、事業場はその結果を集団（部、課など）単位に分析したのだろうか。その結果を**第10図**よりみると、「分析した」事業場は40.7%にとどまり、半数を下回っている。これに対し、集団単位の分析結果を「まだ分析していない」が11.7%、「現在準備中である」が9.0%で、合わせて＜分析していない＞事業場が20.7%、約2割を占めている。ストレスチェックは実施したものの、まだ集団分析を行っていない事業場の多いことを示している。

ところで、ストレスチェックはその結果を集団分析して初めて次の活用につなげることができるが、事業場が集団分析したかどうか「把握していない」組合が35.9%、約3分の1に達している。メンタルヘルス不調のリスクを低減し、職場環境の改善につながる制度、取り組みであるにも関わらず、事業場の取り組みに積極的に関与しない組合の姿勢が問われるところといえる。

なお、ストレスチェック実施後に集団「分析した」事業場の多い業種は資源・エネルギー（52.6%）と情報・出版（51.5%）である。一方、「分析した」事業場の最も少ない業種は交通・運輸（28.4%）で、これにサービス・一般（33.3%）と建設・資材・林産（36.7%）が続いている。また、交通・運輸は集団分析したかどうかを「把握していない」組合が45.8%で最も多い。

第10図　ストレスチェック結果の集団（部、課など）単位での分析の有無（ストレスチェックを実施した事業場）



3. 集団分析結果の事後措置などへの活用の有無（Q16）

－3割弱にとどまる集団分析「活用」事業場、ストレスチェック実施事業場全体では約1割、一方、4割を上回る「現在検討中」事業場－

それではストレスチェック後に集団分析した約4割の事業場（1214件）のうち、どのくらいの事業場が分析結果を事後措置に活用したのだろうか。

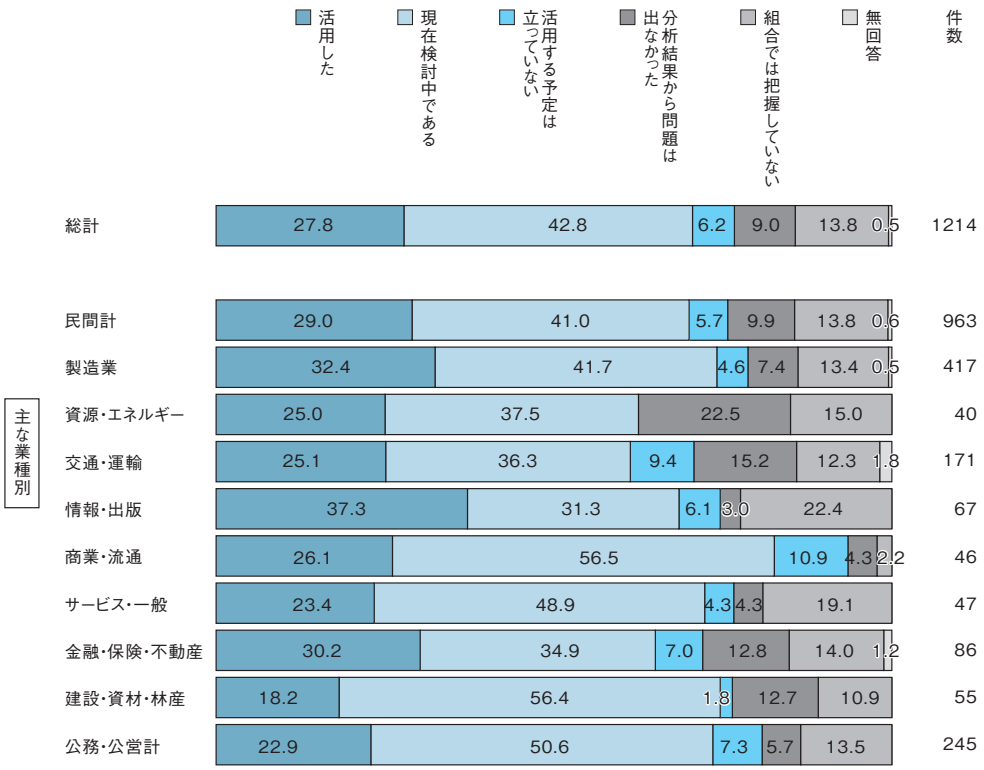
回答では集団分析した約4割の事業場のうち、その結果を「活用した」事業場は27.8％（338件）にとどまっている。このため、今回調査でストレスチェックを実施した事業場（2981件）のうち、分析結果を「活用した」事業場は11.3％にすぎない。すなわち、約1割の事業場しかストレスチェック制度を活用していないということである（**第11図**）。

また、集団分析結果の活用の有無においても、活用の有無を「把握していない」組合が9.0％と1割近くを占めている。

なお、「現在検討中である」が42.8％と4割を上回っているが、こうした集団分析結果の活用をためらう背景には、次節でみるように、「面談が必要な労働者を把握できない」、「結果の活用方法がわからない」、「職場改善につなげるのは困難」、「高ストレス者が医師と面談しない」といった複数の課題があるといえるだろう。

集団分析結果の活用の有無を業種別にみると、「活用した」事業場は情報・出版が37.3％で最も多い。逆に、活用した事業場が最も少ない業種は建設・資材・林産（18.2％）である。

第11図　集団単位分析結果の事後措置などへの活用の有無（結果を分析した事業場）



4. ストレスチェックの実施と準備における課題（Q17）

－トップは個人情報が壁になる「面談が必要な労働者を把握できない」（44.1％）、これに続く課題は「活用方法がわからない」と「職場改善は困難」（2割台）－

ストレスチェックを実施した、または実施を予定している事業場（3094件）では、ストレスチェックの実施と準備においてどのような点が問題になっているのだろうか。12項目中3つ以内選択で比率の高い順に示したのが**第12図**である。

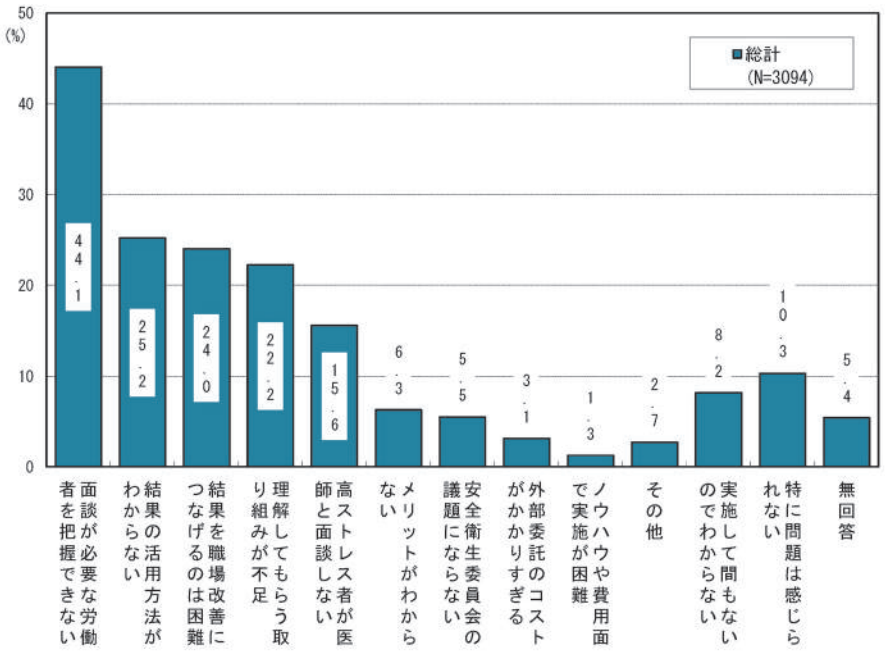
問題のトップは「面談が必要な労働者を把握できない」（44.1％）である。職場の改善を進める中でぶつかる個人情報の壁に対し、どのような対応策が考えられるのか。今後最優先で検討すべき点といえるだろう。

これに「結果の活用方法がわからない」（25.2％）と「結果を職場改善につなげるのは困難」（24.0％）が続いている。また、「メリットがわからない」（6.3％）も第6位に入っており、ストレスチェックを実施したものの、どのような方法で職場改善につなげられるのか、模索する事業場、組合の姿が示されている。

また、組合員に「ストレスチェックの意味を理解してもらう取り組みが不足している」（22.2％）、「高ストレス者が医師と面談しない」（15.6％）といった問題から、組合員にストレスチェック制度の意味を理解してもらう取り組みが必要といえるだろう。

なお、ストレスチェックの実施について、安全衛生委員会の場で何らかの提案をした組合は52.2％にとどまり、「提案や申し出はしなかった」組合が38.2％を占めている（図表略）。制度について組合員の理解を求めるとともに、組合も安全衛生委員会の場を通じて積極的に関与していくことが求められているといえるだろう。

第12図　ストレスチェックの実施と準備における問題
（ストレスチェック実施または実施予定事業場、3つ以内選択）



第5章 過重労働の実態と課題

1. 過重労働（時間外）の実態と、事後措置のための基準時間（Q20、Q21）

－［月100時間以上］就労する組合員のいる事業場が約3割、10年間経っても改善はみられず、医師等の面接指導と事後措置のため時間設定している組合は6割弱、うち「時間外労働100時間以上」に設定している組合が1割強－

労働安全衛生法では、時間外労働時間が［1ヶ月100時間以上］の労働者は医師の面接指導とその結果に基づく事後措置が義務づけられている。そこで、［1ヶ月100時間以上］就労している組合員のいる事業場の割合をみると、「一人もいない」事業場は64.3％だが、［1ヶ月100時間以上］就労している組合員のいる事業場が27.4％、約3割を占めている（**第6表**）。

［1ヶ月100時間以上］就労する組合員のいる事業場が約3割を占める傾向は過去10年の間減少せず、ほとんど改善のみられない実態となっている。［1ヶ月100時間以上］就労する組合員が組合員全体に占める割合をみると、「10％未満」（24.5％）の事業場が大多数を占めているものの、労働安全衛生を脅かす過重労働、長時間労働の実態が依然として続いていることを示している。

業種別にみると、［1ヶ月100時間以上］就労の組合員のいる事業場は、建設・資材・林産（47.8％）を筆頭に、情報・出版（37.6％）、資源・エネルギー（32.2％）、商業・流通（29.0％）で多い。

ところで安全衛生管理体制の確立には組合による時間外労働の把握が不可欠だが、［1ヶ月100時間以上］就労の組合員が何人いるのかを「把握していない」組合が7.5％を占めている。過重労働の撲滅のためには、組合による実態把握が最優先で求められている。

過重労働の労働者には面接指導と事後措置が行われなければならない。このための時間外労働の「時間を決めている」組合は58.2％である。その設定時間をみると、時間外労働「80時間以上」が36.1％と最も多いが、「100時間以上」に設定している組合も13.2％を占めている。特に、資源・エネルギー（23.8％）、サービス・一般（23.3％）、建設・資材・林産（20.7％）で2割を上回っている。

第6表　時間外労働時間が1ヶ月で100時間を上回る組合員のいる事業場の割合と、協約、協定上の面接指導・事後措置を行わなければならない時間外労働時間

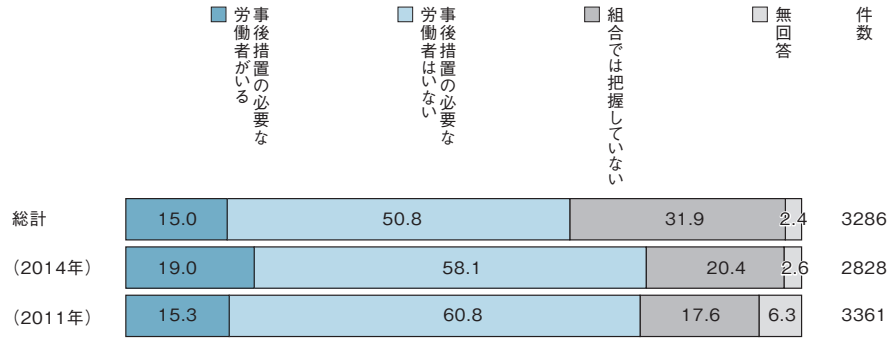
		時間外労働時間が１ヶ月１００時間以上の組合員のいる事業場の割合（組合員全体に占める割合）							協約、協定上の面接指導・事後措置を行わなければならない時間外労働時間（時間設定をしている事業場）							
		一人もいない	１０％未満	１０％以上	３０％以上	組合では把握していない	無回答	月１００時間以上の組合員のいる事業場の割合・％	時間設定をしている＊事業場の割合・％	時間外労働１００時以上	時間外労働８０時間以上	時間外労働６０時間以上	時間外労働４５時間以上	その他	無回答	件数
	総計	64.3	24.5	1.9	1.0	7.5	0.8	27.4	58.2	13.2	36.1	13.7	21.9	12.7	2.5	1911
	(2014年)	61.5	27.5	2.1	1.4	7.2	0.2	31.0								
	(2011年)	68.0	23.2	1.7	0.8	4.9	1.4	25.7								
	(2008年)	61.2	27.8	1.9	0.6	6.4	2.0	30.3								
	民間計	69.0	23.3	1.9	0.6	4.3	0.9	25.8	64.4	12.4	38.1	13.6	21.5	11.8	2.6	1678
業種	製造業	72.6	24.0	0.5	0.1	2.3	0.4	24.6	75.1	7.1	39.3	15.4	23.3	14.1	0.7	700
	資源・エネルギー	63.2	29.9	1.1	1.1	2.3	2.3	32.2	72.4	23.8	39.7	14.3	12.7	9.5	0.0	63
	交通・運輸	71.6	17.7	3.6	1.7	4.6	0.9	23.0	56.9	12.6	38.1	11.9	22.7	10.1	4.5	396
	情報・出版	60.2	36.1	1.5	0.0	2.3	0.0	37.6	78.2	14.4	36.5	6.7	20.2	17.3	4.8	104
	商業・流通	67.3	27.1	1.9	0.0	3.7	0.0	29.0	48.6	11.5	42.3	26.9	15.4	3.8	0.0	52
	サービス・一般	60.9	22.9	2.2	0.6	10.6	2.8	25.7	40.8	23.3	31.5	21.9	15.1	4.1	4.1	73
	金融・保険・不動産	79.0	13.5	1.0	0	5.5	1	14.5	68.5	17.5	33.6	8.8	23.4	10.2	6.6	137
	建設・資材・林産	43.8	43.3	4.5	0.0	6.7	1.7	47.8	62.4	20.7	38.7	11.7	17.1	9.9	1.8	111
	公務・公営計	45.4	29.6	2.3	2.4	20.1	0.3	34.2	32.9	20.2	21.1	12.8	24.8	20.2	0.9	218

2. 面接指導後の事後措置の有無と、事後措置の必要な労働者の有無（Q22）

－面接指導後の事後措置の必要な労働者のいる事業場が約15%、2011年以降改善されず、事後措置が必要な労働者のいる事業場のうち、約1割で事後措置が未実施－

過重労働を行った労働者に対する医師等による面接指導後の事後措置が必要な労働者の有無では、「事後措置の必要な労働者はいない」事業場が50.8%みられるものの、「事後措置の必要な労働者がいる」事業場が15.0%を占めている。こうした実態は2011年調査以降改善されていない（**第13図**）。

第13図　医師等による面接指導後の事後措置が必要な労働者の有無



事後措置の必要な労働者の状況について、［時間外労働が月100時間を上回る組合員の割合］別にみると、「事後措置の必要な労働者」＜10%未満＞の事業場においても31.5%に達している。このように、事後措置の基準時間である100時間上回る労働者のいる事業場では、事後措置の必要な労働者のいる事業場が急増する結果となっている（**第7表**）。

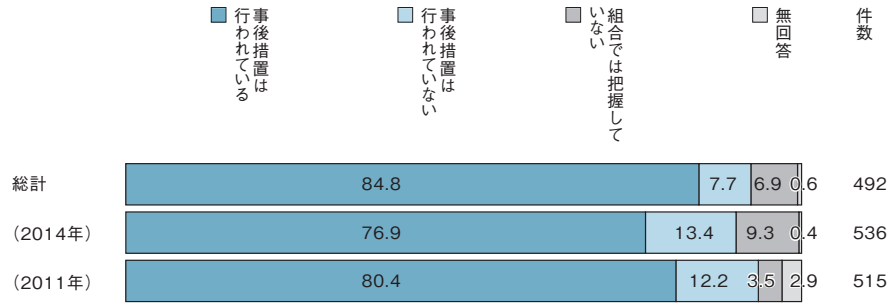
第7表　［時間外労働が月100時間以上の組合員の割合］別にみた、医師等による面接指導後の事後措置が必要な労働者

		事後措置の必要な労働者がいる	事後措置の必要な労働者はいない	組合では把握していない	無回答	件数
月100時間以上の組合員の割合	1人もいない	9.9	63.5	24.5	2.2	2114
	10%未満	31.5	34.9	32.8	0.9	806
	組合では把握していない	4.1	7.3	83.7	4.9	245

事後措置の必要な人のいる事業場における事後措置の実施状況では、事後措置が「行われている」事業場は84.8%を占めているが、「行われていない」も7.7%と約1割となっている（**第14図**）。

なお、見逃すことのできない点は、事後措置が行われたかどうかを「把握してない」組合が6.9%を占めていることである。

第14図　面接指導後の事後措置の有無（事後措置が必要な労働者のいる事業場）



第6章 メンタルヘルス対策の現状

1. メンタルヘルス不調による休業者の増減状況（Q26、Q23）

－職場復帰プログラムを策定する事業場が増加する中、メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場が約3分の2－

心の健康問題で休業した労働者のために各事業場では職場復帰プログラムの策定が要請されている。こうしたプログラムの策定状況をみると、「職場復帰プログラムがある」事業場は49.6％で、2014年調査（42.5％）と比べ約7ポイント増加している。このように、ほぼ半数の事業場でプログラムが整備されているものの、「今のところ策定する予定はない」事業場も36.9％と依然として多い（**第8表**）。

このような職場復帰プログラムの策定が進む中、メンタルヘルス不調による休業者の増減を過去3年間についてみると、「休業者はいない」事業場は19.9％にとどまり、＜休業者＞のいる事業場が67.3％と約3分の2を占めている。こうしたメンタルヘルス不調による休業が広範な事業場に広がる傾向は、2011年調査以降改善がみられない（**第9表**）。

同時に見逃せない点は、休業者の増減を「把握していない」組合が依然として約1割みられることである。メンタルヘルス不調による休業者が多くの事業場でみられる中、組合の取り組みが一層求められている。

第8表　心の健康問題で休業した労働者のための職場復帰プログラム策定の有無

	職場復帰プログラムがある	現在策定を検討している	今のところ策定する予定はない	無回答	件数
総計	49.6	10.2	36.9	3.3	3286
（2014年）	42.5	11.5	42.8	3.2	2828
（2011年）	30.2	14.7	49.3	5.7	3361
（2008年）	21.5	18.0	55.7	4.8	2593

第9表　過去3年間のメンタルヘルス不調による休業者の増減

	増加している	横ばいで推移している	減少している	休業者がいる	休業者はいない	組合では把握していない	無回答	件数
総計	21.2	36.6	9.5	67.3	19.9	11.6	1.1	3286
（2014年）	25.4	36.4	8.9	70.7	20.2	8.7	0.4	2828
（2011年）	28.2	28.3	8.8	65.3	21.7	10.9	2.1	3361

2. メンタルヘルス不調による再休業者または退職者の状況（Q24）

－広がる休業後の再休業または退職、5～6割の事業場で再休業、退職を止められず－

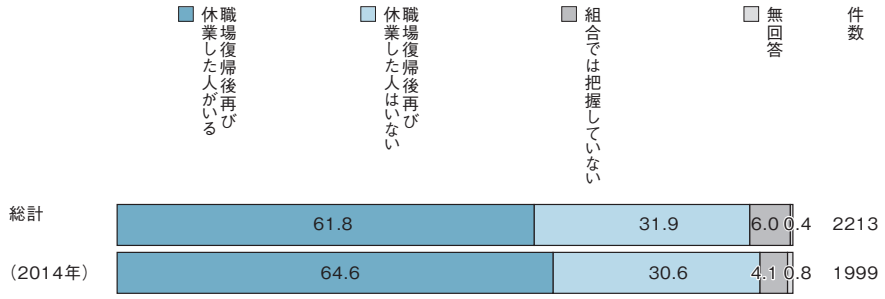
メンタルヘルス不調により休業を余儀なくされた人が、職場復帰後に元通りの職業生活に戻れるとは限らない。調査では、休業から職場復帰した人が再び休業する、または休業後、そのまま退職する人の多い実態が明らかになっている。

すなわち、メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場で、職場復帰後の再休業者の有無をみると、「再び休業した人がいる」事業場が61.8％と6割強に達しているからである。これに対し、「職場復帰後に休業した人はいない」事業場は31.9％と約3割にとどまる。こうした実態は2014年調査と比べてもほとんど改善はみられない（**第15図**）。

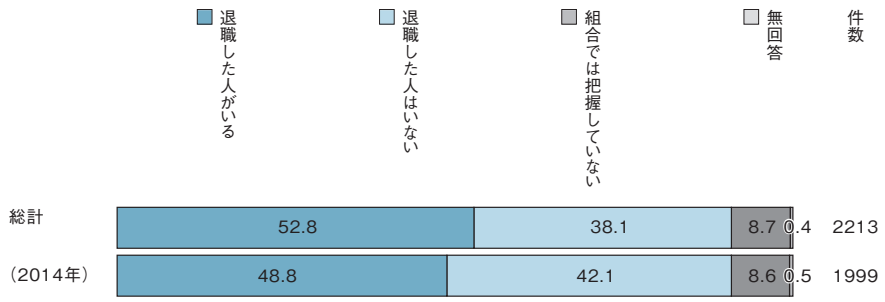
さらに、メンタルヘルス不調のために結局退職せざるを得なくなった人がいる事業場も52.8％と約半数を占めている。その事業場の比率は2014年調査（48.8％）よりさらに上昇しており、状況はさらに悪化しているといえるだろう（**第16図**）。

このように、メンタルヘルス不調による休業が広がる中、再休業、または退職にまで至る実態に改善の兆しはみられない。こうした実態を踏まえた対策が急務といえるだろう。

第15図　メンタルヘルス不調休業から職場復帰後、再休業した人の有無（過去3年間）
（メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場）



第16図　メンタルヘルス不調のために退職した人の有無（過去3年間）
（メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場）



3. メンタルヘルス対策の重視課題（Q25）

－メンタルヘルス不調に対応出来ない職場の実態、望まれる「余裕のない職場」の改善と「管理職研修」「コミュニケーション」促進への期待－

メンタルヘルス不調による休業者のいる事業場が約3分の2を占める傾向は、設問が始まった2011年調査以降変化はみられない。

そこで今後の取り組み課題として［メンタルヘルス対策の重視課題］（16項目中4つ以内選択）をみると、解決すべき課題の上位項目には「職場に余裕がなく対応できない」（45.7％）を筆頭に、「管理職の研修が不十分」（40.9％）、「コミュニケーション不足で対応困難」（40.4％）、「業務だけが原因ではなく対応が困難」（40.0％）があげられている（**第17図**）。

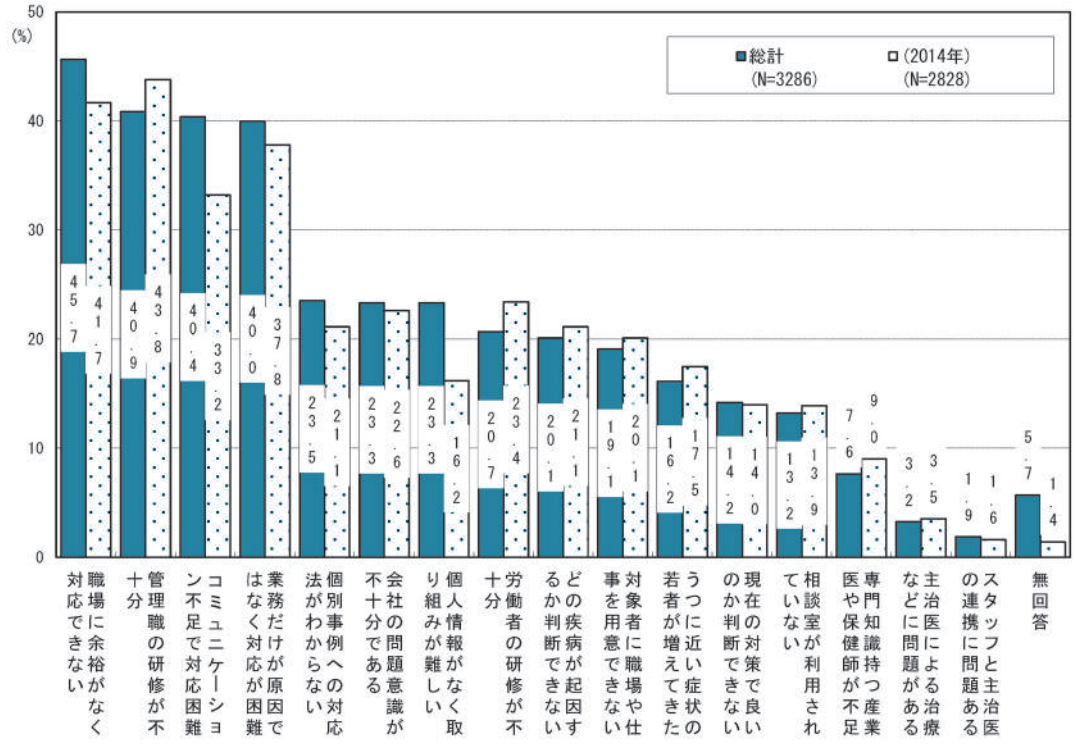
さらに、これに続いて、「個別事例への対応法がわからない」（23.5％）、「会社の問題意識が不十分」（23.3％）、「個人情報がなく取り組みが難しい」（23.3％）、「労働者の研修が不十分」（20.7％）、「どの疾病が起因するか判断できない」（20.1％）、「対象者に職場や仕事を用意できない」（19.1％）があげられている。

「職場に余裕がない」、「管理職研修が不十分」、「コミュニケーション不足」といった上位3項目に加え、「労働者の研修が不十分」、「対象者に職場や仕事を用意できない」といった上位の回答からは、職場がメンタルヘルス不調の問題に対応出来ない実態が明らかといえるだろう。

また、「業務だけが原因ではない」、「個別事例への対応法がわからない」、「どの疾病が起因か判断できない」といった回答からは、複雑な要因を背景としたメンタルヘルス問題への対応の難しさが示されている。

このため、余裕のない職場の改善とともに、「個人情報がなく取り組みが難しい」メンタルヘルスの問題に対する理解の促進と粘り強い取り組みが求められているといえる。

第17図　メンタルヘルス対策の重視課題（4つ以内選択）



第7章 治療と職業生活の両立

1. 1ヶ月以上の長期の休業や通院治療の状況（Q29）

－多くの事業場に広がる［長期休業者］と［通院治療者］、1ヶ月以上の［長期休業者］のいる事業場が59.2%、［通院治療者］では45.4%－

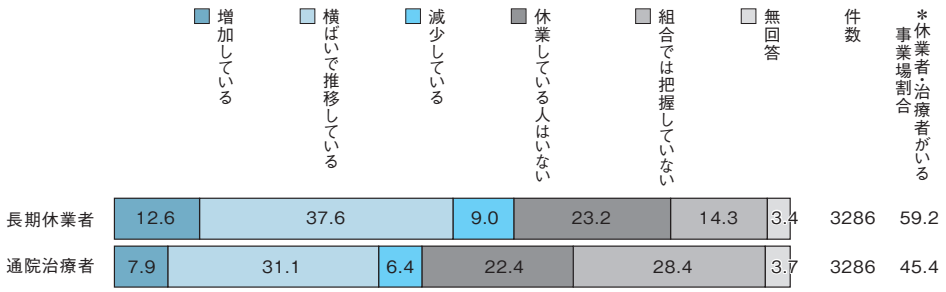
現在、がんをはじめ脳卒中や糖尿病、そして、メンタルヘルス不調など、長期治療の必要な疾病により休業を余儀なくされる労働者が急増している。それでは、こうした疾病により1ヶ月以上の長期にわたり休業や通院治療をしている人はどの程度いるのだろうか。今回調査ではこうした実態を事業場ベースで質問した。

1ヶ月以上の長期の休業や通院治療している人のいる事業場の割合は、［長期休業者］が59.2%、［通院治療者］が45.4%となっている。これに対し、「休業している人はいない」はそれぞれ23.2%、22.4%と2割台にとどまっている。このように、広範な事業場に［長期休業者］と［通院治療者］が存在する実態が明らかになっている（**第18図**）。

また、「組合では把握していない」の比率をみると、［長期休業者］が14.3%で1割を上回り、さらに［通院治療者］では28.4%と3割近くに達している。組合による実態把握が［長期休業者］よりも［通院治療者］の方がより困難であるといえよう。

ちなみに、集計結果から「組合では把握していない」の比率を除外して、組合が実態を把握している事業場を対象に再集計すると、［長期休業者］のいる事業場は71.8%、［通院治療者］が67.0%と7割前後に達している。この結果からも広範な事業場に［長期休業者］と［通院治療者］が存在する実態が明らかといえるだろう。

第18図　1ヶ月以上の長期休業者または通院治療者の推移（過去3年間）



2. 病気休職制度の導入状況（Q31）

－圧倒的多数の事業場で制度が導入され、約3分の2の事業場で制度が利用されている（過去3年）、しかし、正規労働者以外の労働者が制度内容すべてを利用できる事業場は約2割にとどまる－

病気休職制度の導入状況をみると、「労働協約で整備」が46.9%、「就業規則などで整備」が43.7%となっており、これに「制度はないが慣行がある」（1.8%）を加えると、圧倒的多数の事業場で制度が導入されている（92.4%）（図表略）。

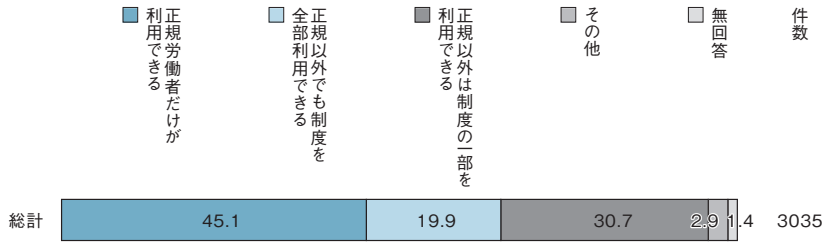
こうした病気休職制度における年間の休職可能日数は平均241日である。年間休職可能日数が「365日」、すなわち1年間にわたって病気休職できる事業場をみると、49.9%とほぼ半数を占めている。また、「1～30日」は5.4%と少なく、「31～90日」と「91～180日」がそれぞれ24.8%、15.6%と多くなっており、合わせて4割強を占めている（図表略）。

しかし、こうした整った整備状況であるにもかかわらず、45.1%の事業場、すなわち半数近くの事業場では正規労働者のみが利用対象者となっており、正規労働者以外の労働者が制度すべてを利用できる事業場は19.9%にとどまっている（「制度の一部を利用できる」は30.7%）。今後は制度対象者の範囲を正規労働者以外の労働者まで拡大することと同時に、すべての制度内容を正規労働者以外の労働者に拡大することが求められているといえるだろう（**第19図**）。

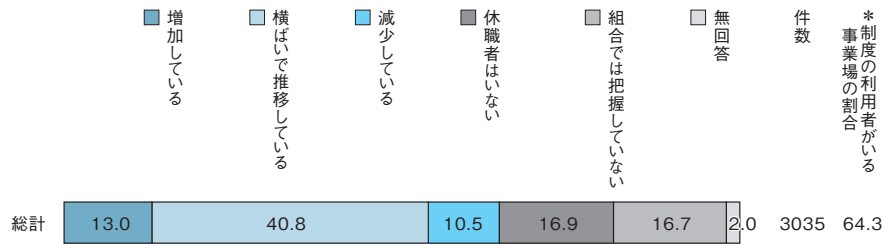
そこで病気休職制度の利用状況をみると、過去3年間に制度を利用した人のいる事業場は64.3%、約3分の2を占めている。1ヶ月以上の［長期休業者］または［通院治療者］が多くの事業場に広がっていることを背景に、病気休職制度の利用が進む実態が示されている。これに対し、「休職者はいない」事業場は16.9%にとどまっている（**第20図**）。

なお、病気休職制度の利用状況においても利用状況を「把握していない」組合が16.7%みられる点は留意すべきところである。

第19図　病気休職制度の利用対象者の範囲（制度のある事業場）



第20図　病気休職制度利用者の増減（過去3年間）（制度のある事業場）



3. 病気治療と職業生活の両立支援における課題（Q32）

－課題のトップは「復職後の仕事の与え方・配属」（73.9%）、第2位は「代替要員の確保」（57.1%）、休職後の円滑な復職と、休職中の業務体制の整備が大きな課題－

労働者の病気治療と職業生活の両立支援における課題を10項目中3つ以内選択であげてもらった。選択肢を＜職業生活への配慮＞と＜休職期間中における配慮＞の2グループに分けてみると、＜職業生活への配慮＞における「復職後の仕事の与え方・配属」が73.9%で課題のトップにあげられている。これに続いて、＜休職期間中における配慮＞における「代替要員の確保」が57.1%で続いている（**第21図**）。

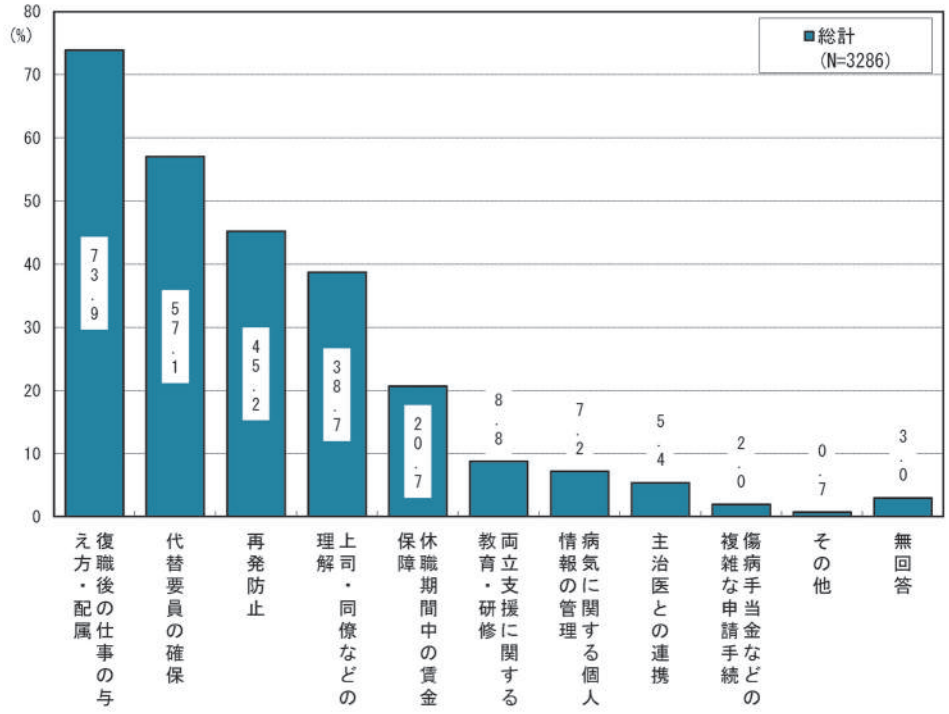
最大の課題は「復職後の仕事」ということである。また、休職中の業務をカバーする「代替要員の確保」も解決すべき課題の上位にあげられている。

これらに続いて、＜職業生活への配慮＞では「再発防止」（45.2%）と「上司・同僚などの理解」（38.7%）が上位にあげられている。職場の理解を図りながら、疾病の「再発防止」が不可欠ということである。

また、＜休職期間中における配慮＞では「休職期間中の賃金保障」（20.7%）を課題にあげる事業場が多い。休職が長期に及ぶことを想定して病気休職制度の休業可能期間を1年間に設定する事業場が半数を占めていたことから、「休職期間中の賃金保障」を課題の上位にあげる組合が多くなっているといえるだろう。

これに対し、回答が3つ以内選択の範囲ということもあり、「両立支援に関する教育・研修」（8.8%）、「病気に関する個人情報の管理」（7.2%）、「主治医との連携」（5.4%）、「傷病手当金などの複雑な申請手続」（2.0%）をあげる組合は少ない。

第21図　病気治療と職業生活の両立支援における課題（3つ以内選択）



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

安全推進者の配置等に係るガイドライン

厚生労働省、東京労働局ウェブサイトより

労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種（建設業や運送業、製造業などを除く非工業的業種。以下「3号業種」という。）の事業場には、安全管理者又は安全衛生推進者の選任や安全委員会の設置の義務付けがなく、安全管理体制の構築に係る法令的な担保がなされていません。

一方、1年間に発生する休業4日以上の労働災害約12万件のうち、その3分の1を上回る約5万件が3号業種において発生しており、これら3号業種における安全管理体制の構築が急務となっています。

本ガイドラインは、こうした状況から、安全管理者又は安全衛生推進者の選任が義務付けられていない業種（その他の小売業、社会福祉施設など）に対して、安全推進者を配置することにより、安全管理体制の充実を図ることなどを目的に示されたものです。

事業場における労働災害防止の推進のため、本ガイドラインに沿った取組みを進めましょう。

■目的■

本ガイドラインは、労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号。以下「令」という。）第2条第3号に掲げる業種に属する事業場において、安全の担当者（以下「安全推進者」という。）を配置することにより、当該事業場の安全管理体制を充実し、これらの事業場における労働災害防止活動の実効を高め、労働災害の減少に資することを目的とする。

■対象事業場■

令第2条第3号に掲げる業種の事業場であって、常時10人以上の労働者を使用するものを対象とする。

なお、第12次労働災害防止計画において労働災害削減の数値目標を掲げた重点業種である以下に掲げる業種の事業場については、特に重点的に本ガイドラインに基づく安全推進者の配置に取り組むものとする。

- 小売業（令第2条第2号に含まれる各種商品小売業、家具等小売業及び燃料小売業を除く。）
- 社会福祉施設
- 飲食店

■安全推進者の配置等■

（1）安全推進者の要件

安全推進者は、職場内の整理整頓（4S活動）、交通事故防止等、業種の別に関わりなく事業所内で一般的に取り組まれている安全活動に従事した経験を有する者のうちから配置するものとする。

なお、常時使用する労働者が50人を超える事業場や労働災害を繰り返し発生させた事業場については、安全に対する知見を少しでも多く有する者を配置する観点から、以下の者を配置することが望ましい。

ア　安全衛生推進者の資格を有する者（安全衛生推進者養成講習修了者、大学を卒業後1年以上安全衛生の実務を経験した者、5年以上安全衛生の実務を経験した者等）

イ　アと同等以上の能力を有すると認められる者（労働安全コンサルタントの資格を有する者、安全管理士の資格を有する者又は安全管理者の資格を有する者）

(2) 安全推進者の配置

原則として、事業場ごとに1名以上配置するものとする。ただし、安全推進者の職務を遂行しうる範囲内において、一定区域内の複数の事業場で1名の安全推進者を配置することとしても差し支えないものとする。

(3) 安全推進者の氏名の周知

事業者は、安全推進者を配置したときは、その氏名を作業場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ものとする。

■安全推進者の職務■

本ガイドラインの対象業種でみられる災害の多くは、転倒災害、荷物の運搬等による腰痛、階段等からの墜落・転落や交通労働災害など日常生活でも起こりうる性質のものであり、その防止のためには、職場環境や作業方法の改善、安全衛生教育の実施といった安全活動の必要性についての認識を事業者、労働者ともども高める必要がある。

こうした現状を踏まえ、安全推進者は、事業の実施を総括管理する者を補佐して、以下の職務を行うものとする。なお、事業者は、こうした安全推進者の活動を実効あるものとするために、安全推進者に対して必要な権限を与えるとともに、知識の付与や能力の向上にも配意するものとする。

(1) 職場環境及び作業方法の改善に関すること

（例：職場内の整理整頓（4S活動）の推進、床の凸凹面の解消等職場内の危険箇所の改善、刃物や台車等道具の安全な使用に関するマニュアルの整備等）

(2) 労働者の安全意識の啓発及び安全教育に関すること

（例：朝礼等の場を活用した労働災害防止に係る意義の周知・啓発、荷物の運搬等の作業に係る安全な作業手順についての教育・研修の実施等）

(3) 関係行政機関に対する安全に係る各種報告、届出等に関すること

（例：労働災害を発生させた場合における労働者死傷病報告の作成及び労働基準監督署長への提出等）

基安発 0330 第 5 号
平成 30 年 3 月 30 日

日本労働組合総連合会会長　殿

厚生労働省労働基準局
安全衛生部長

第 13 次労働災害防止計画を踏まえた第三次産業における労働災害防止対策の推進について（協力要請）

第三次産業における労働災害の占める割合が年々増加する中、平成 30 年度から平成 34 年度を計画期間とする第 13 次労働災害防止計画が策定され、第三次産業の中で労働災害発生件数の多い小売業、社会福祉施設及び飲食店については、労働災害発生率（休業４日医上の死傷年千人率）の５％減少という目標が掲げられ、重点的な取組が求められています。

これらの業種の労働災害発生状況を見ると、複数の店舗、施設を展開する企業・法人傘下の事業場での災害も多く見られており、また、店舗や施設の安全衛生の取組を見ると安全衛生担当者がいないなど体制が脆弱であることから、本社・本部主導による企業・法人全体の効果的な取組として水平展開することが有効です。

このため、厚生労働省では、引き続き、中央労働災害防止協会とともに、「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」を主唱し、経営トップの参画の下、本社・本部主導による自主的安全衛生活動の推進を図ることとしました。

つきましては、貴団体におかれましても、当該推進運動について御了知いただくとともに、趣旨を御理解の上、関係者への周知等について特段の御配慮をいただきますようお願いします。

なお、厚生労働省ホームページの「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」特設サイト（http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html）に、労働災害統計、取組事例、各種セミナー等の情報を掲載していますので、御活用ください。

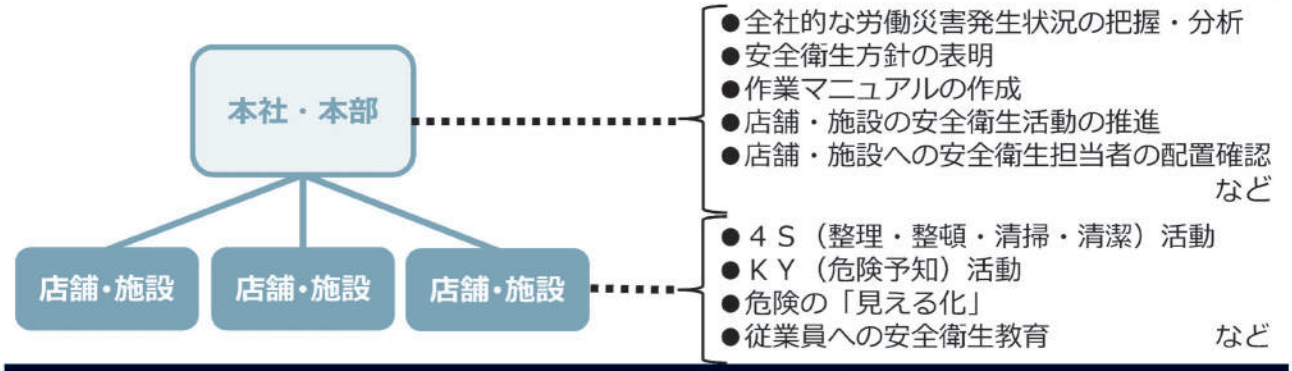
働く人に安全で安心な店舗･施設づくり推進運動

～ 小売業・社会福祉施設・飲食店の労働災害の減少に向けて ～

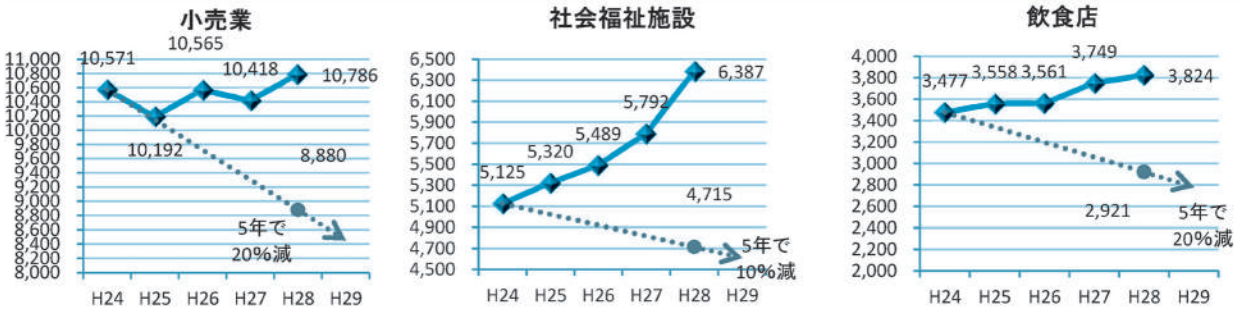
厚生労働省と中央労働災害防止協会では、小売業、社会福祉施設、飲食店において増加している労働災害の減少を図るため、**「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」**を展開しています。

これらの業種で効果的な労働災害防止対策を進めるためには、２･３ページに掲載の「チェックリストⅠ･Ⅱ」を活用し、多くの店舗を展開する**企業本社**、複数の社会福祉施設を展開する**法人本部が主導して**、店舗、施設の労働安全衛生活動について**全社的に取り組むことが重要**です。

３･４ページには、下図のような取組事項の具体例のうち、主なものをまとめていますので、ご参照ください。



増加する小売業、社会福祉施設、飲食店での労働災害



※休業４日以上の死傷労働災害件数（11月末現在速報値）、点線は第12次労働災害防止計画における目標値

小売業、社会福祉施設、飲食店で多い労働災害

転倒	急な動き・無理な動き	墜落・転落	その他
「急いでいるときや、両手で荷物を抱えているときなどに、放置された荷物や台車につまずく」「濡れた床で滑る」など	「重いものを無理な姿勢で持ち上げたり、移動させたりするとき、介護で利用者を持ち上げるときなどに、ぎっくり腰になる、筋を痛める、くじく」 など	「脚立や、はしごなどの上でバランスを崩す」「階段で足が滑る」など	「やけどをした」、「刃物で手を切った」、「交通事故にあった」、「通路でぶつかった」 など

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H28.12)

チェックリストⅠ 本社・本部実施事項

次の事項のうち、労働災害の発生状況等を踏まえ、必要性の高いものから取組を始め、順次、取組事項を拡げてください。なお、法定の義務事項に該当する重要な取組もありますので（衛生管理者の選任等）、その場合は特に速やかに実施する必要があります。

	チェック項目		☑
1	全店舗・施設の労働災害の発生状況を把握し、分析を行っていますか。		□
2	企業・法人の経営トップの意向を踏まえた安全衛生方針を作成し、掲示や小冊子の配布などの方法により店舗・施設に周知していますか。		□
3	店舗・施設の作業について、過去の労働災害発生状況を踏まえ、安全に配慮した作業マニュアルを作成して店舗・施設に周知していますか。		□
4	次の①～⑪の項目のうちから、店舗・施設で実施すべき安全衛生活動を定め、店舗・施設での取組を行わせるとともに、必要な資料の提供、教育の実施等の支援を行っていますか。		－
	①	４Ｓ（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等の小まめな清掃、台車等の障害物の除去、介護、保育等の作業ができるスペース・通路の確保等による転倒・腰痛災害の防止	□
	②	作業マニュアルの店舗・施設の従業員への周知・教育	□
	③	ＫＹ（危険予知）活動による危険予知能力、注意力の向上	□
	④	ヒヤリハット活動による危険箇所の共有、除去	□
	⑤	危険箇所の表示による危険の「見える化」の実施	□
	⑥	店長・施設長、安全衛生担当者による定期的な職場点検の実施	□
	⑦	朝礼時等での安全意識の啓発	□
	⑧	転倒防止に有効な靴、切創防止手袋等の着用の推進、介護機器・用具等の導入と、使用の推進、熱中症予防のための透湿性・通気性の良い服装の活用	□
	⑨	腰痛予防対策指針に基づく健康診断の実施	□
	⑩	腰痛・転倒予防体操の励行	□
	⑪	熱中症予防のための休憩場所・時間の確保	□
5	店舗・施設における安全衛生担当者（衛生管理者、衛生推進者、安全推進者等）の配置状況を確認していますか。		□
6	店舗・施設の安全衛生担当者に対する教育を実施していますか。		□
7	本社・本部、エリアマネージャーから店舗・施設に対する危険箇所や安全衛生活動の取組状況の点検、災害防止指導を実施していますか。（店舗・施設の監査チェックリストに安全衛生に関する項目を明記することなどがあります）		□
8	安全対策の取組や注意喚起を分かりやすく従業員へ周知するための掲示や小冊子の配布を実施していますか。		□
9	リスクアセスメント（職場の危険･有害要因を特定し、リスクの大きさを評価すること）を実施してその結果に基づく対策を講じていますか。		□
10	店舗・施設におけるメンタルヘルス対策について指導および実施状況の把握を行っていますか。		□
11	店舗・施設における健康診断および事後措置、長時間労働者への面接指導など、健康確保措置の実施状況を把握していますか。		□

チェックリストⅡ 店舗・施設実施事項

本社・本部が定めた安全衛生活動を実施するほか、店舗・施設独自の取組を順次広げてください。

	チェック項目	☑
1	４Ｓ活動（整理、整頓、清掃、清潔）の徹底による床面の水濡れ、油汚れ等の小まめな清掃、台車等の障害物の除去、介護、保育等の作業ができるスペース・通路の確保等による転倒・腰痛災害の防止を実施していますか。	□
2	作業マニュアルを店舗・施設の従業員に周知、教育していますか。	□
3	ＫＹ（危険予知）活動による危険予知能力、注意力の向上に取り組んでいますか。	□
4	ヒヤリハット活動による危険箇所の共有、除去を実施していますか。	□
5	危険箇所の表示による危険の「見える化」を実施していますか。	□
6	店長・施設長、安全担当者による定期的な職場点検を実施していますか。	□
7	朝礼時等での安全意識の啓発を実施していますか。	□
8	転倒防止に有効な靴、切創防止手袋等の着用の推進、介護機器・用具等の導入、使用の推進、熱中症予防のための透湿性・通気性の良い服装の活用などを行っていますか。	□
9	腰痛予防対策指針に基づく健康診断を実施していますか。	□
10	腰痛・転倒予防体操を励行していますか。	□
11	熱中症予防のための休憩場所・時間の確保を実施していますか。	□

主な取組事項の概要

① 経営トップによる安全衛生方針の表明

◆経営トップによる安全衛生方針を策定し、掲示や従業員への小冊子の配布などにより周知します。

② ４Ｓ活動 ＝ 災害の原因を取り除く

◆「４Ｓ」とは「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」のことで、これらを日常的な活動として行うのが「４Ｓ活動」です。

◆ ４Ｓ活動は、労働災害の防止だけではなく、作業のしやすさ、作業の効率化も期待できます。

◆お客様の目に触れにくいバックヤードも整頓を忘れないようにしましょう。

◆荷物やゴミなど、物が散らかっている職場や、水や油で床が滑りやすい職場は、災害の危険が高くなります。

策定例

策定日 平成●●年 月 日
掲示日 平成●●年 月 日

安全衛生方針

当社は、「『従業員の安全』は『お客様の安全』の礎である」との理念に基づき、安全衛生の基本方針を以下のとおり定め、経営者、従業員一丸となって労働災害防止活動の推進に努めます。

安全衛生の基本方針

① 安全衛生活動の推進を可能とするための組織体制の整備、責任の所在の明確化を図る
② 労使のコミュニケーションにより、職場の実情に応じた合理的な対策を講じる
③ すべての社員、パート、アルバイトに安全衛生確保に必要かつ十分な教育・訓練を実施する
④ 上記の実行に当たっては適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施する

会社名　株式会社●●スーパーマーケット
代表者　代表取締役　安全太郎
（自筆で署名しましょう）

③ ＫＹ活動 ＝ 潜んでいる危険を見つける

◆ＫＹとは「危険（K）・予知（Y）」のことです。ＫＹ活動では、業務を開始する前に職場で「その作業では、どんな危険が潜んでいるか」を話し合って「これは危ない」というポイントに対する対策を決め、作業のときは、一人ひとりが「指差し呼称」をして行動を確認します。

◆「うっかり」、「勘違い」、「思い込み」などは安全ではない行動を招き、災害の原因となります。

④ 危険の「見える化」 ＝ 危険を周知する

◆危険の「見える化」とは、職場の危険を可視化（＝見える化）し、従業員全員で共有することをいいます。ＫＹ活動で見つけた危険のポイントに、右のようなステッカーなどを貼りつけることで、注意を喚起します。

◆墜落や衝突などのおそれのある箇所が事前に分かっていれば、そこでは特に慎重に行動することができます。

⑤ 安全教育・研修 ＝ 正しい作業方法を学ぶ

◆「脚立の正しい使い方」、「腰痛を防ぐ方法」、「器具の正しい操作方法」などを知っていれば、労働災害を防ぐことができます。

◆組織の本社や本部では、「どんな災害が起こっているか」、「どうしたら災害は防げるか」を踏まえ、「正しい作業手順（マニュアル）」を作成します。そして店舗・施設では、この内容を従業員に伝え、教えます。

◆朝礼など皆が集まる機会を活用して教育・研修を行う方法もあります。特に、はじめて職務に就いた従業員には、雇い入れ時に安全教育を行う必要があります。

⑥ 安全意識の啓発 ＝ 全員参加により安全意識を高める

◆安全活動は、経営者や責任者の責務であるとともに、正社員、パート、アルバイト、派遣などの雇用形態にかかわらず、従業員は全員参加することが重要です。

◆従業員一人ひとりの安全意識を高めるために、朝礼などの場を活用して、店長・施設長から安全の話をすることや、従業員からヒヤリハット事例を報告してもらい、みんなで安全について話し合ったりすることなどが効果的です。

⑦ 安全推進者の配置 （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等に係るガイドライン）

◆店舗・施設ごとに安全の担当者である安全推進者を配置し、安全衛生活動、安全衛生教育・啓発の推進などの旗振り役を担わせます。

「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」特設サイト

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/sanjisangyo.html

こちらも
ご覧ください

●安全・衛生に関する主な制度・施策紹介　安全・衛生　検索

●安全衛生関係のパンフレット一覧　安全　パンフ　検索

職場の安全活動についてのご不明点などは、厚生労働省ホームページをご覧いただくか、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

厚生労働省通達　基発0209第3号　平成30年2月9日より

第９次粉じん障害防止総合対策

第１　目的

事業者は、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則(昭和 54 年労働省令第 18 号。以下「粉じん則」という。)及びじん肺法(昭和 35 年法律第 30 号)の各規定に定める措置を講じなければならない。また、これらの措置はもとより、より防護係数の高い呼吸用保護具の使用等、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進することが望まれる。

本総合対策は、これら事業者が講じなければならない措置等の実施を推進するため、じん肺新規有所見労働者の発生状況、８次にわたる粉じん障害防止対策の推進状況等を踏まえ、当該対策の重点事項及び労働基準行政が実施する事項を定めるとともに、事業者が講じなければならない措置等のうち、重点事項に基づき今後５年間において事業者が特に実施すべき措置を、「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」(以下「講ずべき措置」という。)として示し、その周知及び当該措置の実施の徹底等を図ることにより、粉じん障害防止対策のより一層の推進を図ることを目的とする。

第２　総合対策の推進期間

平成 30 年度から平成 34 年度までの５か年とする。

第３　総合対策の重点事項

じん肺所見が認められる労働者数は減少しているものの、じん肺新規有所見労働者は依然として発生しており、引き続き粉じんばく露防止対策を推進することが重要である。

このため、業種や職種を問わず、粉じんばく露の防止に効果的な対策である呼吸用保護具の適正な使用を推進するとともに、粉じんの有害性と対策の必要性の認識を喚起する必要がある。特に、近年の粉じん則及びじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第６号。以下「じん肺則」という。）の改正においても、屋外における岩石・鉱物の研磨作業等や屋外における鉱物等の破砕作業をはじめ、呼吸用保護具の使用を要する作業を追加する改正が複数なされているところであり、これらの改正内容の確実な実施について周知を図る必要がある。

引き続きずい道等建設工事に係る粉じん障害防止対策に取り組む必要がある。

また、粉じん作業に従事する労働者に対して、適切に健康管理措置を進めていくためには、事業者が行うじん肺健康診断についても着実に実施されるよう取り組むことが必要である。

さらに、離職時又は離職後にじん肺所見が認められる労働者の健康管理を引き続き推進する必要がある。

加えて、地域の実情をみると、引き続き、アーク溶接作業や岩石等の裁断等の作業に係る粉じん障害防止対策、金属等の研磨作業に係る粉じん障害防止対策等の推進を図る必要がある都道府県労働局もみられることから、上記５つの重点事項に加え、管内のじん肺新規有所見労働者の発生状況、これまでの都道府県労働局（以下「局」という。）の総合対策の推進状況等に応じて、上記以外の粉じん障害防止対策を推進する必要がある。

上記を踏まえ、次の事項を重点事項とする。

(1)　屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業及び屋外における鉱物等の破砕作業に係る粉じん障害防止対策

(2)　ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策

(3)　呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進

(4)　じん肺健康診断の着実な実施

(5)　離職後の健康管理の推進

(6)　その他地域の実情に即した事項

第４　労働基準行政の実施事項

１　局及び労働基準監督署の実施事項

(1)　局における重点事項の設定

都道府県労働局は、上記第３(1)～(5)に掲げた重点事項を基本としつつ、管内の各業種及び作業ごとの事業場の取組状況、これまでの総合対策の推進状況及びじん肺有所見労働者の発生状況等に応じた上記第３(6)局独自の重点事項を設定する。

(2)　集団指導、個別指導、監督指導等の実施

集団指導、個別指導、監督指導等の各種行政手法を効率的に組み合わせ、「講ずべき措置」をはじめとして、粉じん則及びじん肺法の各規定に定める措置の必要な事項について、効果的に周知徹底を図る。特に、重点事項である「呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進」及び「じん肺健康診断の着実な実施」について重点的に指導を行い、じん肺健康管理実施状況報告が未提出の事業場に対しては提出を指導する。

また、監督指導の結果、重大・悪質な法令違反が認められた場合は、司法処分として送検することを含め、厳正な措置を講じる。

さらに、事業者に対して健康管理手帳制度を周知すること等により、離職するじん肺有所見労働者に対する健康管理対策の推進を図るとともに、健康管理手帳交付対象者に対して当該手帳交付時に、健康管理に係る留意事項等を十分指導する。

(3)　電動ファン付き呼吸用保護具の活用周知

電動ファン付き呼吸用保護具は、粉じん則等において、特定の作業に労働者を従事させる場合に着用させることが義務付けられているが、その性能の高さから、当該特定の作業以外においても、これを活用することが望ましいことに鑑み、上記(2)の指導・審査時等において、事業者に対して電動ファン付き呼吸用保護具の着用について勧奨する。

(4)　関係団体等に対する指導等の実施

ア　労働災害防止団体、事業者団体等に対する指導・要請

労働災害防止団体の都道府県支部、関係事業者団体等を通じて、構成事業場に対し、「講ずべき措置」をはじめとして、粉じん則及びじん肺法の各規定に定める措置の内容の周知徹底及び健康管理手帳制度の周知を指導する。

また、関係事業者団体に対して、「講ずべき措置」の実施状況を確認する自主点検を実施すること及び当該自主点検結果に基づき、構成事業者に対し必要な粉じん障害防止対策を自主的に実施することを要請する。

さらに、必要に応じて、労働災害防止団体、関係事業者団体等が行う、粉じん作業を有する会員事業場への普及啓発活動の場を活用して粉じん対策に関する説明を行う等の連携を図る。

イ　粉じん障害防止総合対策推進強化月間等を通じた啓発活動の実施

（ア）　粉じん障害防止総合対策推進強化月間

粉じん障害防止対策を効果的に推進するためには、粉じんの有害性及び粉じん障害防止対策等に関する関係者の意識を高揚させ、自主的な粉じん障害防止対策の実施の活性化を図ることが重要である。

このため、全国労働衛生週間準備期間の９月を引き続き「粉じん障害防止総合対策推進強化月間」とし、関係団体等に対し、構成事業場へのパトロールの実施等、当該月間中における各種行事の開催を要請する。

（イ）　粉じん対策の日

粉じん作業を有する事業場に対し、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等を定期的に実施させ、その定着を図るため、毎月特定の日を「粉じん対策の日」として設定するよう指導する。

(5)　中小規模事業場への支援

中小規模事業場に対しては、都道府県産業保健総合支援センター又はその地域窓口である地域産業保健センターが行う労働衛生コンサルタント、産業医等の専門家による相談事業（事業場訪問を含む。）等の活用を図るよう指導する。

また、粉じん対策指導委員等による必要な技術的援助を行う。

(6)　じん肺診査における精度確保

じん肺の診査に係る制度の適切な運用にはじん肺診査の体制の維持が必要不可欠である。診査時のじん肺の見落としはあってはならないことから、地方じん肺診査医には、放射線科医と呼吸器内科医を両方任命するよう極力努める。じん肺診査医の体制については、人材の確保が極めて重要であることから、都道府県労働局においても日頃から機会を捉えて地方じん肺診査医の候補者の情報収集や人材育成、地域の医療機関との関係構築に努める。

じん肺健康診断に用いる画像はじん肺法第３条でエックス線写真とされているが、この取り扱いに変更はない。なお、CT 写真はじん肺健康診断の

際に参考資料として閲覧して、特にじん肺所見があると総合的に判断する場合に利用して差し支えない。

デジタル画像による診断に関しては、医療用モニターについて、平成 23 年９月 26 日基安労発 0926 第１号「「じん肺標準エックス線写真集」（平成 23 年３月）フィルム版及び電子媒体版の取扱いについて」の別添「「じん肺標準エックス線写真集」電子媒体版について」において具備すべき条件を示しているところであり、現行においてはエックス線撮影による検査の結果の提出は原則フィルムに限られているが、平成 28 年３月 14 日基発 0314 第４号「「じん肺管理区分の決定等に関する事務取扱要領」の改正及び「審査請求に関する事務取扱要領」の制定について」において、全国的に一定の水準に達した段階で関係通達の改正を予定しているとしたところである。

(7)　計画の届出の徹底、適正な審査及び実地調査の実施

労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 88 条に基づく計画の届出の徹底を図り、その適切な審査及び実地調査を行う。

また、「ずい道等の建設等の仕事」に係る計画の届出がなされた際には、平成 12 年 12 月 26 日付け基発第 768 号の２「ずい道等建設工事における粉じん対策の推進について」において示された「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に沿った計画となっているか確認し、必要な指導を行う。

(8)　ずい道等建設工事の発注者に対する要請の実施

ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策の実効を期すためには、工事発注者が粉じん障害防止対策の重要性を理解し、必要な措置を講ずることが重要である。このため、国の出先機関及び地方公共団体等との間の建設工事関係者連絡会議等を通じて、ガイドラインに基づく対策を実施するための措置について要請を行うとともに、建設業労働災害防止協会が、最近の新たな技術の動向も踏まえて旧版に替わり策定した「新版ずい道等建設工事における換気技術指針」（平成 24 年３月)についても、必要に応じ、参照するよう周知する。

２　本省の実施事項

(1)　事業者団体等に対する要請の実施

電動ファン付き呼吸用保護具の使用が有効であると考えられる業種の事業者団体に、電動ファン付き呼吸用保護具の使用の推進を図るよう要請する。

また、粉じん則の対象とならない作業を行う場合を含め、粉状の異物を大量に吸入した場合には肺に異物が蓄積し、肺障害を起こすことが知られていることから、粉状の物質又は利用先で粉状となる物質を譲渡提供する際に、有害性情報を記載した SDS の交付を行うよう要請する。

(2)　じん肺診査体制の強化

中央じん肺診査医会で地方じん肺診査医会の運営状況やじん肺の診査が困難となる場合における原因を把握するよう努め、必要な技術的支援に努

める。また、じん肺管理区分決定の申請者の利便性の向上や遠隔相談による支援を目指し、医療用モニターの導入を進める。

(3) 各種調査・研究の実施

粉じんばく露の防止に効果的な呼吸用保護具の適正な使用に関する研究を行う。

また、近年、非典型的で急速に進行するじん肺の事案が散見されていることから、それらについての調査研究を行う。

(4) その他検討の実施

簡便かつ負担の少ない正確なトンネル切羽付近の粉じん濃度測定・評価方法について検討し、作業環境を把握するためのより適切な手法の選択肢を広げ、確立する。

所属する事業場が転々と変わるトンネル工事に従事する労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等の一元管理を行う建設業労働災害防止協会に対して支援を行い、トンネル工事に従事した労働者の健康管理の充実を図る。

（別添）

粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置

第１　趣旨

事業者は、粉じんにさらされる労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則（昭和 54 年労働省令第 18 号。以下「粉じん則」という。）及びじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）の各規定に定める措置等を講じなければならない。また、これらの措置はもとより、より防護係数の高い呼吸用保護具の使用等、粉じんによる健康障害防止のための自主的取組を推進することが望まれる。

本「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」は、これら事業者が講じなければならない措置等のうち今後５年間において事業者が特に実施すべき事項及び当該事項の実施を推進するために必要な措置をとりまとめたものである。

じん肺所見が認められる労働者数は減少しているものの、じん肺新規有所見労働者は依然として発生しており、引き続き粉じんばく露防止対策を推進することが重要である。

このため、業種や職種を問わず、粉じんばく露の防止に効果的な対策である呼吸用保護具の適正な使用を推進するとともに、粉じんの有害性と対策の必要性の認識を喚起する必要がある。特に近年の粉じん則及びじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第６号。以下「じん肺則」という。）の改正においても、屋外における岩石・鉱物の研磨作業・ばり取り作業や屋外における鉱物等の破砕作業をはじめ、呼吸用保護具の使用を要する作業を追加する改正が複数なされているところであり、これらの改正内容の確実な実施について周知を図る必要がある。

引き続きずい道等建設工事における粉じん障害防止対策に取り組む必要がある。

また、じん肺所見が認められる労働者に対して、適切に健康管理措置を進めていくためには、事業者が行うじん肺健康診断についても着実に実施されるよう取り組むことが必要である。

さらに、離職時又は離職後にじん肺所見が認められる労働者の健康管理を引き続き推進する必要がある。

加えて、地域の実情をみると、アーク溶接作業や岩石等の裁断等の作業に係る粉じん障害防止対策、金属等の研磨作業に係る粉じん障害防止対策等の推進を図る必要がある都道府県労働局（以下「局」という。）もみられることから、上記５つの重点事項に加え、管内のじん肺新規有所見労働者の発生状況、これまでの各局の総合対策の推進状況等に応じて、上記以外の粉じん障害防止対策を推進する必要がある。

上記内容をふまえ、第９次粉じん障害防止総合対策においては、「屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業及び屋外における鉱物等の破砕作業に係る粉じん障害防止対策」「ずい道等建設工事における粉じん障害防止対

策」「呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進」「じん肺健康診断の着実な実施」「離職後の健康管理の推進」「その他地域の実情に即した事項」を重点事項として、主としてこれら事項において事業者が重点的に講ずべき措置について記述している。

第２　具体的実施事項

１　屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業及び屋外における鉱物等の破砕作業に係る粉じん障害防止対策

⑴　屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業に係る粉じん障害防止対策

事業者は、粉じん障害防止規則の一部を改正する省令（平成 26 年厚生労働省令第 70 号）により、屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業が呼吸用保護具の使用義務の対象作業となったことから、これらの作業に労働者を従事させる場合には、呼吸用保護具の使用を徹底すること。

また、事業者は、屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業に従事する労働者は有効な呼吸用保護具を使用する必要があること等の周知徹底を図るため、その要旨を記したものを、屋外における岩石・鉱物の研磨作業又はばり取り作業を行う作業場の見やすい場所への掲示、粉じん障害防止総合対策推進強化月間及び粉じん対策の日を活用した普及啓発等を実施すること。

なお、事項の周知徹底については衛生委員会等も活用すること。

⑵　屋外における鉱物等の破砕作業に係る粉じん障害防止対策

事業者は、粉じん障害防止規則及びじん肺法施行規則の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 58 号）により、屋外における鉱物等の破砕作業が呼吸用保護具の使用義務の対象作業となったことから、これらの作業に労働者を従事させる場合には、呼吸用保護具の使用を徹底すること。

また、事業者は、屋外における鉱物等の破砕作業に従事する労働者は有効な呼吸用保護具を使用する必要があること等の周知徹底を図るため、その要旨を記したものを、屋外における鉱物等の破砕作業を行う作業場の見やすい場所への掲示、粉じん障害防止総合対策推進強化月間及び粉じん対策の日を活用した普及啓発等を実施すること。

なお、事項の周知徹底については衛生委員会等も活用すること。

２　ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策

⑴　ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドラインに基づく対策の徹底

事業者は、平成 12 年 12 月 26 日付け基発第 768 号の２「ずい道等建設工事における粉じん対策の推進について」において示された「ずい道等建設工事における粉じん対策に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）に基づくその措置を講じること。また、必要に応じ、建設業労働災

害防止協会の「新版ずい道等建設工事における換気技術指針」(平成 24 年３月)も参照すること。

特に、次の作業において、労働者に使用させなければならない呼吸用保護具は電動ファン付き呼吸用保護具に限られることに留意すること。

また、その使用に当たっては、粉じん作業中にファンが有効に作動することが必要であるため、予備電池の用意や休憩室での充電設備の備え付け等を行うこと。

［1］ 動力を用いて鉱物等を掘削する場所における作業

［2］ 動力を用いて鉱物等を積み込み、又は積み卸す場所における作業

［3］ コンクリート等を吹き付ける場所における作業

なお、事業者は、労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 88 条に基づく「ずい道等の建設等の仕事」に係る計画の届出を厚生労働大臣又は労働基準監督署長に提出する場合には、ガイドライン内記載の「粉じん対策に係る計画」を添付すること。

⑵ 健康管理対策の推進

ア じん肺健康診断の実施の徹底

事業者は、じん肺法に基づき、じん肺健康診断を実施し、毎年じん肺健康管理実施状況報告を提出すること。また、事業者は、じん肺健康診断の結果に応じて、当該事業場における労働者の実情等を勘案しつつ、粉じんばく露の低減措置又は粉じん作業以外の作業への転換措置を行うこと。

イ じん肺有所見労働者に対する健康管理教育等の推進

事業者は、じん肺有所見労働者のじん肺の増悪の防止を図るため、産業医等による継続的な保健指導を実施するとともに、平成９年２月３日付け基発第 70 号「「じん肺有所見者に対する健康管理教育のためのガイドライン」の周知・普及について」において示された「じん肺有所見者に対する健康管理教育のためのガイドライン」（以下「健康管理教育ガイドライン」という。）に基づく健康管理教育を推進すること。

さらに、じん肺有所見労働者は、喫煙が加わると肺がんの発生リスクがより一層上昇すること、一方、禁煙により発生リスクの低下が期待できることから、事業者は、じん肺有所見労働者に対する肺がんに関する検査の実施及びじん肺有所見労働者に対する積極的な禁煙の働きかけを行うこと。

⑶ 元方事業者の講ずべき措置の実施の徹底等

元方事業者は、ガイドラインに基づき、粉じん対策に係る計画の調整、教育に対する指導及び援助、清掃作業日の統一、関係請負人に対する技術上の指導等を行うこと。

３ 呼吸用保護具の使用の徹底及び適正な使用の推進

事業者は、労働者に有効な呼吸用保護具を使用させるため、次の措置を講じること。

⑴ 保護具着用管理責任者の選任

平成 17 年２月７日付け基発第 0207006 号「防じんマスクの選択、使用等について」に基づき、作業場ごとに、「保護具着用管理責任者」を、衛生管理者、安全衛生推進者又は衛生推進者等労働衛生に関する知識、経験等を有する者から選任すること。

⑵ 呼吸用保護具の適正な選択、使用及び保守管理の推進

事業者は労働者に対し防じんマスクの使用の必要性について教育を行うこと。

また、「保護具着用管理責任者」に対し、次の適正な選択、使用及び保守管理を行わせること。

［1］ 呼吸用保護具の適正な選択、使用、顔面への密着性の確認等に関する指導

［2］ 呼吸用保護具の保守管理及び廃棄

［3］ 呼吸用保護具のフィルタの交換の基準を定め、フィルタの交換日等を記録する台帳を整備すること等フィルタの交換の管理

また、顔面とマスクの接地面に皮膚障害がある場合等は、漏れ率の測定や公益社団法人日本保安用品協会が実施する「保護具アドバイザー養成・確保等事業」にて養成された保護具アドバイザーに相談をすること等により呼吸用保護具の適正な使用を確保すること。

⑶ 電動ファン付き呼吸用保護具の活用について

電動ファン付き呼吸用保護具の使用は、防じんマスクを使用する場合と比べて、一般的に防護係数が高く身体負荷が軽減されるなどの観点から、より有効な健康障害防止措置であることから、じん肺法 20 条の３の規定により粉じんにさらされる程度を低減させるための措置の一つとして、電動ファン付き呼吸用保護具を使用すること。

なお、電動ファン付き呼吸用保護具を使用する際には、取扱説明書に基づき動作確認等を確実に行った上で使用すること。

４ じん肺健康診断の着実な実施

⑴ じん肺健康診断の実施の徹底

事業者は、じん肺法に基づき、じん肺健康診断を実施し、毎年じん肺健康管理実施状況報告を提出すること。また、労働者のじん肺健康診断に関する記録の作成に当たっては、粉じん作業職歴を可能な限り記載し、作成した記録の保存を確実に行うこと。じん肺健康診断の結果に応じて、当該事業場における労働者の実情等を勘案しつつ、粉じんばく露の低減措置又は粉じん作業以外の作業への転換措置を行うこと。

⑵ じん肺有所見労働者に対する健康管理教育等の推進

事業者は、じん肺有所見労働者のじん肺の増悪の防止を図るため、産業医等による継続的な保健指導を実施するとともに、「健康管理教育ガイドライン」に基づく健康管理教育を推進すること。

さらに、じん肺有所見労働者は、喫煙が加わると肺がんの発生リスクが

より一層上昇すること、一方、禁煙により発生リスクの低下が期待できることから、事業者は、じん肺有所見労働者に対する肺がんに関する検査の実施及びじん肺有所見労働者に対する積極的な禁煙の働きかけを行うこと。

５　離職後の健康管理の推進

事業者は、粉じん作業に従事し、じん肺管理区分が管理２又は管理３の離職予定者に対し、「離職するじん肺有所見者のためのガイドブック」（平成29年３月策定。以下「ガイドブック」という。）を配付するとともに、ガイドブック等を活用し、離職予定者に健康管理手帳の交付申請の方法等について周知すること。その際、特に、じん肺合併症予防の観点から、積極的な禁煙の働きかけを行うこと。なお、定期的な健康管理の中で禁煙指導に役立てるため、粉じん作業に係る健康管理手帳の様式に、喫煙歴の記入欄があることに留意すること。

また、事業者は、粉じん作業に従事させたことがある労働者が、離職により事業者の管理から離れるに当たり、雇用期間内に受けた最終のじん肺健康診断結果証明書の写し等、離職後の健康管理に必要な書類をとりまとめ、求めに応じて労働者に提供すること。

６　その他地域の実情に即した事項

地域の実情をみると、引き続き、アーク溶接作業と岩石等の裁断等の作業に係る粉じん障害防止対策、金属等の研磨作業に係る粉じん障害防止対策等の推進を図る必要があることから、事業者は、必要に応じ、これらの粉じん障害防止対策等について、第８次粉じん障害防止総合対策の「粉じん障害を防止するため事業者が重点的に講ずべき措置」の以下の措置を引き続き講じること。

(1) アーク溶接作業と岩石等の裁断等作業に係る粉じん障害防止対策

ア　改正粉じん則及び改正じん肺法施行規則（平成 24 年４月１日施行）の内容に基づく措置の徹底

イ　局所排気装置、プッシュプル型換気装置等の普及を通じた作業環境の改善

ウ　呼吸用保護具の着用の徹底及び適正な着用の推進

エ　健康管理対策の推進

オ　じん肺に関する予防及び健康管理のための教育の徹底

(2) 金属等の研磨作業に係る粉じん障害防止対策

ア　特定粉じん発生源に対する措置の徹底等

イ　特定粉じん発生源以外の粉じん作業に係る局所排気装置等の普及を通じた作業環境の改善

ウ　局所排気装置等の適正な稼働並びに検査及び点検の実施

エ　作業環境測定の実施及びその結果の評価に基づく措置の徹底

オ　特別教育の徹底

カ　呼吸用保護具の着用の徹底及び適正な着用の推進
キ　たい積粉じん対策の推進
ク　健康管理対策の推進

７　その他の粉じん作業又は業種に係る粉じん障害防止対策

事業者は、上記の措置に加え、作業環境測定の結果、じん肺新規有所見労働者の発生数、職場巡視の結果等を踏まえ、適切な粉じん障害防止対策を推進すること。

建築物の解体などでの石綿の除去や、封じ込め・囲い込みの作業を行う事業主、発注者の皆さまへ

平成26年６月１日から 改正「石綿障害予防規則」が施行されます

平成26年６月１日から、改正「石綿障害予防規則」が施行されます。

石綿は、その粉じんを吸入することにより肺がん、中皮腫などを引き起こすおそれがあります。特に、建材として使われていることが多いため、建築物の解体工事などでは、一層の石綿ばく露防止対策が必要となります。

厚生労働省では、このような状況を踏まえ、吹き付け石綿の除去についての措置、石綿を含む保温材や耐火被覆材などの取り扱いに関する規制を強化することとしました。

建築物の解体などでの石綿の除去や、封じ込め・囲い込みの作業を行う事業主、発注者の皆さまは、改正規則に基づき、労働者のばく露防止に向けた対策を取っていただくようお願いします。

改正の概要

■吹き付けられた石綿の除去などについての措置

集じん・排気装置

→ 排気口からの石綿漏えいの有無の点検が必要になります。

作業場所の前室

→ 洗身室と更衣室の併設、負圧状態の点検が必要になります。

■石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材の措置

損傷や劣化などで石綿粉じん発散のおそれがある場合

→ 建材の除去、封じ込めや囲い込みが必要になります。
封じ込め、囲い込みの作業では、隔離措置や特別教育、作業計画の策定などが必要になります。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

「石綿障害予防規則」（石綿則） 主な改正ポイント

■吹き付けられた石綿の除去などについての措置

集じん・排気装置（第６条関係）

作業開始後、速やかに、装置の**排気口からの石綿漏えいの有無**を点検する必要があります。

異常があれば、作業を中止し、装置の補修やその他の措置を直ちに取る必要があります。

作業場所の前室（第６条関係）

前室を設置する際には、**洗身室**と**更衣室**を併設する必要があります。

作業開始前に、ろ過集じん方式の集じん・排気装置の使用によって、前室が**負圧に保たれているかどうかを点検**する必要があります。

異常があれば、直ちに、ろ過集じん方式の集じん・排気装置の増設やその他の措置を取る必要があります。

石綿とは

石綿は、アスベストとも呼ばれ、天然に産出する鉱物の一種です。繊維状のため、糸や布に織り上げることができ、曲げや引っ張り、摩擦に強く、耐熱性、耐薬品性、絶縁性に優れているなどの特性があります。そのため、建築材料を中心に、さまざまな用途に使用されてきました。

しかし、その有害性が明らかになり、現在では石綿や、重量の0.1%以上の石綿を含有する全てのものの製造、輸入、譲渡、提供、使用が法令により禁止されています。

人体への有害性としては、石綿の粉じんを吸入することにより、主に次のような健康障害を発生させるおそれがあります。

- **石綿肺（じん肺の一種）**
  肺が線維化するもので、せきなどの症状があり、重症化すると呼吸機能が低下することがあります。
- **肺がん**
  肺にできる悪性の腫瘍です。
- **胸膜、腹膜などの中皮腫（がんの一種）**
  肺を取り囲む胸膜などにできる悪性の腫瘍です。

■石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材の措置

保温材、耐火被覆材、断熱材（第10条など）

事業者は、労働者が常時就業する建築物などの天井などの石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材が、損傷や劣化などで石綿粉じんを発散するおそれがある場合は、石綿の**除去、封じ込め、囲い込み**の措置が必要です。
封じ込め、囲い込み作業では、次の措置が必要になります。

封じ込め、囲い込みの作業で必要な措置

措置内容	参照条文 ［石綿則、労働安全衛生規則（安衛則）］
・発注者による工事請負人への石綿使用状況などの情報提供の努力 ・注文者による法令遵守のための配慮	石綿則第８条、第９条 ※発注者とは、注文者のうち作業を行う仕事を他者から請け負わずに注文している者
・事前調査	石綿則第３条
・特別教育	石綿則第27条、安衛則第36条
・作業計画	石綿則第４条
・作業の届出	石綿則第５条 ※粉じんの著しい発散のおそれがある場合
・隔離措置 ・ろ過集じん方式集じん・排気装置 ・負圧の保持 ・前室、洗身室、更衣室の設置	石綿則第６条 ※切断を伴う作業で粉じんの著しい発散のおそれがある場合
・立入禁止措置・その表示 ・特定元方事業者から関係請負人への通知・作業時間帯などの調整など	石綿則第７条 ※切断を伴わない囲い込み作業で粉じんの著しい発散のおそれがある場合
・湿潤化	石綿則第13条
・呼吸用保護具・作業衣または保護衣の使用	石綿則第14条

石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材の使用例

●保温材　　：熱の損失を防止するために、熱源本体やダクト（配管）に使用されています。
●耐火被覆材：吹き付け材の代わりとして、下地や化粧として鉄骨部分や鉄骨柱、梁に使用されています。
●断熱材　　：断熱のために、屋根折版や煙突に使用されています。

特定建築材料に該当する建築材料の例	
保温材	石綿保温材、石綿含有けいそう土保温材、石綿含有パーライト保温材、石綿含有ケイ酸カルシウム保温材、石綿含有ひる石保温材、石綿含有水練り保温材
耐火被覆材	石綿含有耐火被覆材、石綿含有ケイ酸カルシウム板第二種、石綿含有耐火被覆塗り材
断熱材	屋根折版用断熱材、煙突用断熱材

労働者の石綿ばく露防止のためにしなければならないこと

事業者は、建築物、工作物、鋼製の船舶の解体・改修などの作業を行うに当たり、その建築物などに石綿の使用があるか**事前に調査**する必要があります。

石綿の使用が判明した場合は、**労働者の石綿粉じんへのばく露防止対策**のため、**石綿障害予防規則に定めるさまざまな措置**を取る必要があります。

また、事業者は、建築物の壁・天井などに**吹き付けられた石綿**や、**石綿を含む保温材、耐火被覆材など**が、損傷や劣化などにより、**粉じんを飛散**させ、労働者がばく露するおそれがあるときは、**除去・封じ込め・囲い込み**といった措置を取る必要があります。臨時の作業に労働者を従事させる場合には、保護具などを着用させる必要があります。

建築物などの解体作業の流れ

発注者などからの情報提供

↓

事前調査、作業期間中の結果の掲示

↓ **石綿使用あり**（「使用あり」とみなした場合を含む）

作業計画の作成

↓

所轄の労働基準監督署への届出
特定の建材を除去するなど、一部の作業を行うに当たっては、事前に届出が必要になります。

↓

隔離・立入禁止などの措置
建材の種類に応じ、取らなければならない措置が異なります。

↓

解体、改修作業
作業者は保護具などを着用しなければなりません。

↓

作業場内の清掃など
作業に使用した器具や保護具などについては、付着したものを除去しなければ、作業場外に持ち出すことはできません。

↓

作業の記録、保存
１カ月以内ごとに記録を作成し、労働者が常時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。

- 作業に従事する労働者に対し、特別の教育を受けさせる必要があります。
- 作業主任者を選任し、作業者の指揮などを行わせる必要があります。

石綿を含む建築物の解体・改修を行うときの注意点

1．解体工事や作業の発注時などにおける措置（石綿則第８条、第９条関係）

建築物や工作物、鋼製の船舶の解体、改修などの工事や石綿の封じ込め、囲い込みの作業を発注する場合は、直接工事を行う事業者に対してだけではなく、**工事の発注者、注文者**に対しても次のことを規定しています。

●**情報の提供**（石綿則第８条関係）
建築物の解体などの作業（石綿の除去作業を含む）や、封じ込め、囲い込みの作業の発注者は、工事の請負人に対し、その建築物などの**石綿含有建材の使用状況など（設計図書など）を通知**するよう努めなければなりません。

●**注文者の配慮**（石綿則第９条関係）
作業を請け負った事業者が、石綿による健康障害防止のために必要な措置を取ることができるよう、作業の注文者は、労働安全衛生法などの規定が**遵守できるような**契約条件（解体方法、費用、工期など）となるよう**配慮**しなければなりません。

2．事前調査、掲示（石綿則第３条関係）

事業者は、上記１.の作業を行うときは、あらかじめ**石綿の使用の有無を目視、設計図書などにより調査**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。
また、これらの調査を終了した日、調査の方法、結果の概要について、**作業場の見やすい箇所に掲示**しなければなりません。
ただし、石綿が吹き付けられていないことが明らかで、石綿が使用されているとみなして対策を取る場合、分析調査の必要はありません。

3．特別の教育（安衛則第36条、石綿則第27条関係）

事業者は、上記１.の作業に従事する労働者に、
次の項目について**教育**を行わなくてはなりません。

（１）石綿の有害性（30分以上）
（２）石綿を含む製品の使用状況（１時間以上）
（３）石綿を含む製品の粉じんの発散を抑制するための措置（１時間以上）
（４）保護具の使用方法（１時間以上）
（５）その他石綿を含む製品のばく露の防止に関し必要な事項（１時間以上）

4．作業主任者の選任（石綿則第19条、第20条関係）

事業者は、**必要な技能講習**を修了した者のうちから、**石綿作業主任者**を選任し、次の事項を行わせなければなりません。

●作業に従事する労働者が石綿粉じんにより汚染され、また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
●保護具の使用状況を監視すること

5．作業計画の策定（石綿則第４条関係）

事業者は、上記１.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、それに沿って作業を行わなければなりません。

（１）作業の方法、順序
（２）石綿粉じんの発散を防止、または抑制する方法
（３）労働者への石綿粉じんのばく露を防止する方法

6．届出（安衛則第90条、石綿則第５条関係）

（１）耐火建築物や準耐火建築物での吹き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、事業場の所在地を管轄する**労働基準監督署長**に届け出なければなりません。
（２）次に掲げる作業を行う場合は、工事開始前までに所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。
・石綿を含む保温材・耐火被覆材・断熱材の除去作業
・封じ込め、または囲い込みの作業
・保温材・耐火被覆材・断熱材以外の吹き付け石綿の除去作業

7．隔離・立入禁止など（石綿則第６条、第７条、第15条関係）

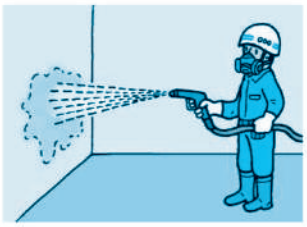
（１）建築物などの解体などの作業における**吹き付け石綿の除去・封じ込めの作業や石綿の切断などを伴う囲い込みの作業**、または**保温材・耐火被覆材・断熱材の石綿の切断などを伴う除去・囲い込みの作業や封じ込めの作業**を行うときは、次の措置を取らなければなりません。ただし、同等以上の効果のある措置を取ったときは、この限りではありません。
・作業場所を隔離すること
・作業場所の排気に、ろ過集じん方式の集じん・排気装置を使用すること
・集じん・排気装置の排気口からの粉じんの漏えいの有無を点検すること
・作業場所、前室を負圧に保つこと
・作業場所の出入口に前室を設置すること
・前室に洗身室、更衣室を併設すること
・前室が負圧に保たれているか点検すること
・異常があれば作業を中止し、集じん・排気装置の補修などを行うこと
（２）建築物などの解体などの作業における**石綿の切断などを伴わない囲い込みの作業**、**石綿の切断などを伴わない保温材・耐火被覆材・断熱材の除去作業**を行うときは、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、関係請負人に作業の実施についての通知や作業の時間帯の調整などの必要な措置を取らなければなりません。
（３）**その他**の、石綿を使用した建築物の解体などを行う**作業場**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。

8．保護具の着用（石綿則第14条、第44条、第45条関係）

建築物などの解体などの作業（石綿の除去作業を含む）や、封じ込めまた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、送気マスクなど）**、**作業衣**または**保護衣**を使用させなければなりません。また、隔離した作業場所における吹き付けられた石綿の除去作業では、呼吸用保護具は、電動ファン付き呼吸用保護具またはこれと同等以上の性能がある送気マスクなどに限ります。

9．湿潤化（石綿則第13条関係）

上記１.の作業を行うときは、著しく困難な場合を除き、石綿を**湿潤な状態**にしなければなりません。



10．作業後や保護具などの保管（石綿則第６条、第32条の２、第46条関係）

（１）作業場所の隔離を行った際は、**その作業場所内の石綿粉じんを処理**するとともに、吹き付け石綿の除去や石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材の除去の作業を行った場合は、**除去した部分を湿潤化**した後でなければ**隔離の措置を解除することはできません。**
（２）足場、器具、工具などを廃棄するために容器などに梱包したとき以外は、付着した石綿を除去した後でなければ作業場外に持ち出すことはできません。
（３）保護具などを廃棄のために容器など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すことはできません。また、他の衣服から**隔離して保管**しなければなりません。

石綿の除去などの作業についての規制の体系

この表は、建築物などの解体などの作業時に、石綿則がどのように適用されるかを示したものです。作業を行う際の参考にしてください。

	吹き付け石綿				保温材、耐火被覆材、断熱材（著しい粉じん発散のおそれがある場合）				その他材料
	耐火建築物・準耐火建築物における除去	その他除去	封じ込め・囲い込み（切断などを伴う）	囲い込み（切断などを伴わない）	除去（切断などを伴う）	除去（切断などを伴わない）	封じ込め・囲い込み（切断などを伴う）	囲い込み（切断などを伴わない）	除去
注文者の配慮（第９条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
事前調査（第３条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
作業計画（第４条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
14日前届出（安衛則第90条関係）	○								
事前届出（第５条関係）		○	○	○	○	○	○	○	
特別教育（第27条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
作業主任者の選任（第19条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
保護具の着用（第14条関係）	●	●	○	○	○	○	○	○	○
湿潤化（第13条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○
隔離の措置（第６条関係）	○	○	○		○		○		
作業者以外立入禁止（第７条関係）				○		○		○	
関係者以外立入禁止（第15条関係）	○	○	○	○	○	○	○	○	○

・●印の呼吸用保護具については、電動ファン付き呼吸用保護具などに限ります。
・すべての除去作業、封じ込め・囲い込み作業について、発じんを防ぎ有効なばく露防止措置をとるとともに、廃材は関係法令に基づき適切に分別・廃棄する必要があります。
（関係法令：廃棄物の処理及び清掃に関する法律、建設工事に係る資材の再資源化等に関する法律）

建築物に吹き付けられた石綿や石綿を含む保温材などの管理

■事業者は、その労働者を就業させる建築物などに吹き付けられた石綿や石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材が、損傷や劣化などにより粉じんを発散させ、**労働者がその粉じんにばく露するおそれ**があるときは、その石綿の**除去**、**封じ込め**、**囲い込み**の措置を取らなければなりません。

■事務所または工場として使用される建築物の**貸与者**は、その建築物の**貸与を受けた２以上の事業者が共用する廊下の壁など**に吹き付けられた石綿や石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材が、損傷や劣化などにより粉じんを発散させ、**労働者がその粉じんにばく露するおそれ**があるときは、**上記と同様の措置**を取らなければなりません。

■**臨時に就業させる**建築物などの壁などに吹き付けられた石綿や石綿を含む保温材、耐火被覆材、断熱材が、損傷や劣化などによりその粉じんを発散させ、**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**または**作業衣**を使用させなければなりません。

石綿障害予防規則に定める措置事項（抜粋）

1　事前調査（第３条関係）

①建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業、②石綿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、当該建築物等について、石綿の使用の有無を目視、設計図書等により調査し、その結果、使用の有無が明らかとならなかったときは、さらに分析調査し、これらの調査結果を記録し、また、これらの調査結果の概要等について掲示しなければなりません。

ただし、石綿が吹き付けられていないことが明らかで、石綿が使用されているものとみなし、法令に定める措置を講ずるときは、分析調査についてはこの限りではありません。

2　作業計画（第４条関係）

①建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業、②封じ込め又は囲い込みの作業、を行うときはあらかじめ以下に示した作業計画を定め、その計画により作業を行うとともに、労働者に周知させなければなりません。

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

3　作業の届出（第５条関係）

①建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業における石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等の除去作業、②石綿の封じ込め又は囲い込みの作業、③これらに類する作業、を行うときは、あらかじめ、労働基準監督署長に届書等を提出しなければなりません。

4　吹き付けられた石綿の除去等に係る措置（第６条関係）

①石綿が吹き付けられた建築物又は船舶の解体等の作業における当該石綿を除去する作業、②切断等を伴う石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等の除去作業、③石綿の封じ込め又は切断等を伴う囲い込みの作業、を行う場合には、それらの作業を行う場所のそれ以外の作業を行う作業場所からの隔離や集じん排気装置の使用、作業場所・前室の負圧の保持、作業場所の出入り口における前室の設置、洗身室と更衣室の併設、漏えいなどの点検をしなければなりません。

5　切断等を伴わない保温材、耐火被覆材等の除去等に係る措置（第７条関係）

①切断等を伴わない石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等の除去作業、②切断等を伴わない囲い込みの作業、に労働者を従事させるときは、原則として作業場所に作業従事労働者以外の者が立ち入ることを禁止し、その旨を見やすい箇所に表示しなければなりません。

特定元方事業者は、他の作業が保温材等の除去作業と同一の場所で行われるときは、除去作業の開始前までに、関係請負人に当該作業の実施について通知するとともに、作業時間帯の調整等の措置を講じなければなりません。

6　石綿の使用の状況の通知（第８条関係）

①建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業、②封じ込め又は囲い込み作業、を行う仕事の発注者は、その請負人に対し、当該仕事に係る建築物等における石綿の使用状況等を通知するよう努めなければなりません。

7　建築物の解体工事等の条件（第９条関係）

①建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業、②封じ込め又は囲い込み作業を行う仕事の注文者は、石綿の使用の有無の調査、当該作業等の方法、費用、工期等について、法及びこれに基づく命令の遵守を妨げるおそれのある条件を付さないよう配慮しなければなりません。

8　建築物等に吹き付けられた石綿の管理（第10条関係）

事業者は、その労働者を就業させる建築物又は船舶に吹き付けられた石綿又は石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等が損傷、劣化等によりその粉じんを発生させ、労働者がその粉じんにばく露するおそれがあるときは、当該吹き付け石綿等の除去、封じ込め、囲い込み等の措置を講じなければなりません。

当該建築物の貸与を受けた2以上の事業者が共用する廊下の壁等に吹き付けられた石綿については、事業所又は工場の用に供される建築物の貸与者が同様の措置を講じなければなりません。

9　労働者を臨時に就業させる建築物等における措置（第10条関係）

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又は石綿が使用されている保温材、耐火被覆材等が損傷、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、呼吸用保護具及び保護衣又は作業衣を使用させなければなりません。

10　石綿の切断等の作業に係る措置（第13条、第14条関係）

以下のいずれかの作業に労働者を従事させるときは、原則石綿を湿潤な状態のものとするとともに、石綿の切りくず等を入れるためのふたのある容器を備えなければなりません。また、呼吸用保護具、作業衣（又は保護衣）を使用させなければなりません。

① 石綿の切断、穿孔、研磨等の作業
② 石綿を塗布し、注入し、又は張り付けた物の解体等の作業
③ 石綿の封じ込め又は囲い込みの作業
④ 粉状の石綿を容器に入れ、又は容器から取り出す作業
⑤ 粉状の石綿を混合する作業
⑥ ①～⑤の作業において発散した石綿の粉じんの掃除の作業

11　立入禁止措置（第15条関係）

石綿を取り扱う作業場には、関係者以外の者が立ち入ることを禁止し、かつ、その旨を見やすい箇所に表示しなければなりません。

12　石綿作業主任者の選任（第19条、第20条関係）

石綿を取り扱う作業については、必要な技能講習を修了した者のうちから、石綿作業主任者を選任し、以下の事項を行わせなければなりません。

① 作業に従事する労働者が石綿の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 局所排気装置、プッシュプル型換気装置、除じん装置その他労働者が健康障害を受けることを予防するための装置を一月を超えない期間ごとに点検すること。
③ 保護具の使用状況を点検すること。

13　特別の教育（第27条関係）

①石綿が使用されている建築物、工作物又は鋼製の船舶の解体、破砕等の作業、②封じ込め又は囲い込みの作業、に係る業務に労働者を就かせるときは、当該労働者に対し、所定の科目について、当該業務に関する衛生のための特別の教育を行わなければなりません。

14　掃除の実施（第30条関係）

作業場の床等については、水洗する等粉じんの飛散しない方法によって、毎日一回以上、掃除を行わなければなりません。

15　洗浄設備（第31条関係）

石綿を取り扱う作業に労働者を従事させるときは、洗眼、洗身又はうがいの設備、更衣設備及び洗濯のための設備を設けなければなりません。

16　容器等（第32条関係）

石綿を運搬し、又は貯蔵するときは、当該石綿の粉じんが発散するおそれがないように、堅固な容器を使用し、又は確実な包装をし、見やすい箇所に石綿が入っていること及びその取扱い上の注意事項を表示するとともに、石綿の保管については、一定の場所を定めなければなりません。

石綿の運搬、貯蔵等のために使用した容器又は包装については、当該石綿の粉じんが発散しないような措置を講じ、保管するときは、一定の場所を定めて集積しておかなければなりません。

17　使用された工具等の付着物の除去（第32条関係）

石綿を取り扱うために使用した足場、器具、工具等について、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。ただし、廃棄のため、容器等に梱包したときは、この限りではありません。

18　喫煙等の禁止（第33条関係）

石綿を取り扱う作業場で労働者が喫煙し、又は飲食することを禁止し、かつ、その旨を当該作業場の見やすい箇所に表示しなければなりません。

19　掲示（第34条関係）

石綿を取り扱う作業場には、以下の事項を、作業に従事する労働者が見やすい箇所に掲示しなければなりません。

① 石綿を取り扱う作業場である旨
② 石綿の人体に及ぼす作用
③ 石綿の取扱い上の注意事項
④ 使用すべき保護具

20　作業の記録（第35条関係）

石綿の取扱いに伴い石綿の粉じんを発散する場所において常時作業に従事する労働者について、一月を超えない期間ごとに次の事項を記録し、これを当該労働者が当該事業場において常時当該作業に従事しないこととなった日から４０年間保存するものとします。

① 労働者の氏名
② 従事した作業の概要及び当該作業に従事した期間（直接石綿を取り扱わない者にあっては、当該場所において他の労働者が従事した石綿を取り扱う作業の概要及び作業に従事した期間）
③ 石綿の粉じんにより著しく汚染された事態が生じたときは、その概要及び事業者が講じた応急の措置の概要

21　健康診断の実施（第40条、第43条関係）

石綿の取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する労働者に対し、雇入れ又は当該業務への配置換えの際及びその後六月以内ごとに一回、また、常時従事させたことのある労働者で、現に使用しているものに対し、六月以内ごとに一回、それぞれ定期に、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。

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（様式第三号）を労働基準監督署長に提出しなければなりません。

22　保護具等の管理（第46条関係）

保護具等が使用された場合には、他の衣服等から隔離して保管し、また、保護具等に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。ただし、廃棄のため、容器等に梱包したときはこの限りではありません。

このパンフレットについては、都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせください。　（平成26年6月作成）

リスクアセスメントをやってみよう

危険性又は有害性等の調査等に関する指針

生産工程の多様化・複雑化が進展するとともに、新たな機械設備・化学物質が導入されるなど、労働災害の原因が多様化し、その把握が困難となっています。

このため、法令に規定される最低基準としての災害防止対策を遵守するだけでなく、自主的に個々の事業場の危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づいて適切な労働災害防止対策を講じることが求められています。

本指針は、労働安全衛生法第28条の２に基づいて、各事業場においてこれらの措置が適切に実施されるよう、その基本的考え方及び実施事項を定めたものです。

RISK ASSESSMENT

厚生労働省・都道府県労働局
労働基準監督署

1 危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）とは　What

●危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）とは、労働者の就業に係る危険性又は有害性（ハザード）を特定し、そ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、リスク低減措置を実施するよう努めなければなりません。

労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定

↓

特定された危険性又は有害性ごとのリスク(*)の見積り

↓

見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定
リスク低減措置の内容の検討

↓

優先度に対応したリスク低減措置の実施

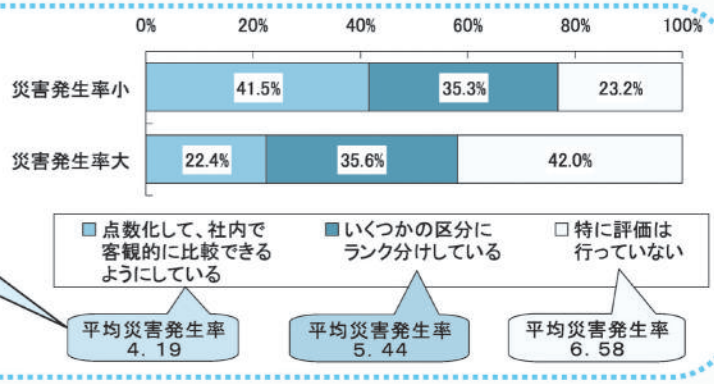
(*) リスクとは……
特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度（ひどさ）と、負傷又は疾病の発生可能性の度合の両者を組み合わせて見積もるものです。

具体的な見積り方法は、「7 リスクの見積り」を参照してください。

リスクアセスメントの効果

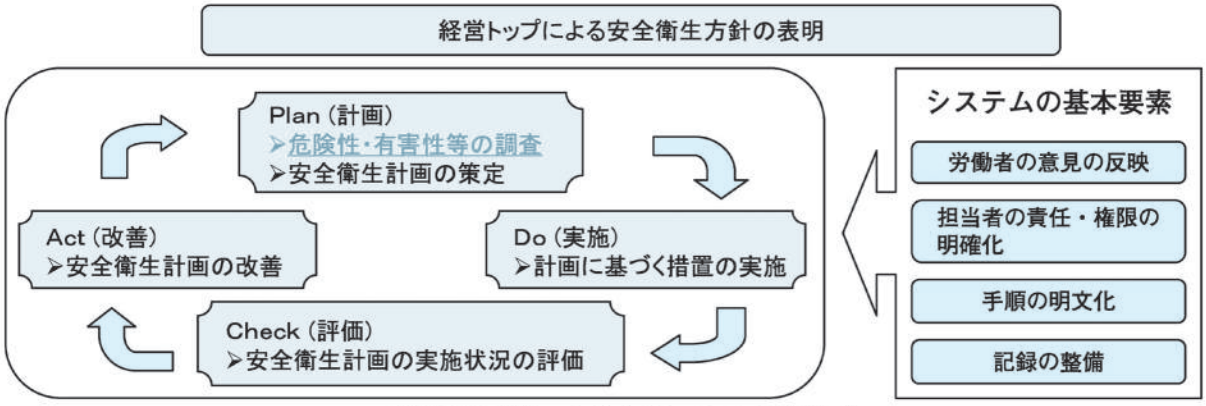
リスクをより客観的に評価する事業場の方が、労働災害発生率が低くなっています。

出典：大規模製造業における安全管理に係る自主点検結果（平成16年厚生労働省）



労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)との関係

■本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成11年労働省告示第53号）に定める危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定の具体的事項としても位置づけられます。



［労働安全衛生マネジメントシステムの仕組み］

4 対象の選定　Which

●リスクアセスメント及びその結果に基づく措置は、労働者の就業に係る危険性又は有害性による負傷又は疾病の発生が合理的に予見可能であるものについて行う必要があります。

「合理的に予見可能」とは、十分な検討を行えば現時点の知見で予見しえることをいいます。

リスクアセスメントの対象となる作業の具体例

- 過去に労働災害が発生した作業
- 労働災害を伴わなかった危険な事象（ヒヤリハット事例）のあった作業
- 労働者が日常不安を感じている作業
- 過去に事故のあった設備等を使用する作業
- 操作が複雑な機械設備等の操作　等

医師による治療を要しない程度の負傷又は疾病

※ただし、平坦な通路における歩行等、明らかに軽微な負傷又は疾病しかもたらさないと予想される場合は、リスクアセスメントの対象から除外して差し支えありません。

5 情報の入手　Information

●リスクアセスメントの実施に当たり、次のような資料等を、現場の実態を踏まえて入手する必要があります。
●この際、定常的な作業に係るものだけでなく、非定常作業に係るものも含める必要があります。

- 作業標準、作業手順書等
- 使用する機械設備、材料等に係る危険性又は有害性に関する情報（仕様書、化学物質等安全データシート（MSDS）等）
- 作業周辺の環境に関する情報　（機械設備等のレイアウト等）
- 作業環境測定結果等
- 複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報　（混在作業による危険性等）
- 災害事例、災害統計等

●必要な情報は、作業を行う事業者が自ら収集することが原則ですが、次のような理由で独自に入手できない場合には、機械設備等のメーカー等から入手する必要があります。

新たな機械設備等を外部から導入・購入しようとする場合	⇨ その機械設備等のメーカーに対し、設計・製造段階においてリスクアセスメント等を実施することを求め、その結果を入手
自らが管理権原を有しない機械設備等の使用又は改造等を行う場合	⇨ 管理権原を有する者が実施したリスクアセスメント等の結果を入手
複数の事業者が同一の場所で作業する場合	⇨ 混在作業による労働災害を防止するために元方事業者が実施した、リスクアセスメント等の結果を入手
機械設備等が転倒するおそれがある場所等の危険な場所で、複数の事業者が作業を行う場合	⇨ 元方事業者が実施した危険な場所に関するリスクアセスメント等の結果を入手

6 危険性又は有害性の特定　Identification

●労働者の就業に係る危険性又は有害性は、作業標準等に基づいて、特定に必要な単位で作業を洗い出した上で、あらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して各作業ごとに特定します。
●特定に当たっては、労働者の疲労など、危険性又は有害性への付加的影響を考慮する必要があります。

危険性又は有害性の分類の例

危険性又は有害性の分類は、JIS等における分類や、事業場独自の分類で差し支えありません。

① 危険性
- 機械等による危険性
- 爆発性の物、発火性の物、引火性の物、腐食性の物等による危険性
- 電気、熱その他のエネルギーによる危険性
- 作業方法から生ずる危険性
- 作業場所に係る危険性
- 作業行動等から生ずる危険性
- その他の危険性

② 有害性
- 原材料、ガス、蒸気、粉じん等による有害性
- 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による有害性
- 作業行動等から生ずる有害性
- その他の有害性

7 リスクの見積り　Estimation

●リスク低減の優先度を決定するため、危険性又は有害性により発生するおそれのある負傷又は疾病の重篤度とそれらの発生の可能性の度合をそれぞれを考慮してリスクを見積もります。
●ただし、化学物質等による疾病については、化学物質等の有害性の度合及びばく露の量のそれぞれを考慮して見積もることができます。

留意事項

●予想される負傷又は疾病の対象者及び内容を明確に予測すること
●多数決や平均ではなく、最も厳しい意見を踏まえ、議論して負傷又は疾病の重篤度を予測すること
●基本的に、負傷又は疾病による休業日数等を尺度として使用すること
●有害性が立証されていない場合でも、一定の根拠がある場合は、その根拠に基づいて、有害性が存在すると仮定して見積もるよう努めること

■リスク見積りは、事業場の機械設備、作業等の特性に応じ、負傷又は疾病の類型ごとに行います。

●物理的な作用によるもの(はさまれ、墜落など)
●化学物質の物理的効果によるもの(爆発、火災など)
●化学物質等の有害性によるもの(中毒など)
●物理因子の有害性によるもの(振動障害など)

考慮すべき事項

●安全機能等の信頼性及び維持能力
（安全装置の設置、立入禁止措置　等）
●安全機能等を無効化する又は無視する可能性
●予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性
（作業手順の逸脱、操作ミス　等）

リスク見積りの例

マトリクスを用いた方法

		負傷又は疾病の重篤度			
		致命的	重大	中程度	軽度
負傷又は疾病の発生可能性の度合	極めて高い	5		4	3
	比較的高い	5	4	3	2
	可能性あり	4	3	2	1
	ほとんどない	4	3	1	1

	優先度	
5～4	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要 措置を講ずるまで作業停止 十分な経営資源を投入する必要
3～2	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要 措置を講ずるまで作業停止が望ましい 優先的に経営資源投入
1	低	必要に応じてリスク低減措置を実施

数値化による方法

負傷又は疾病の重篤度

致命的	重大	中程度	軽度
30点	20点	7点	2点

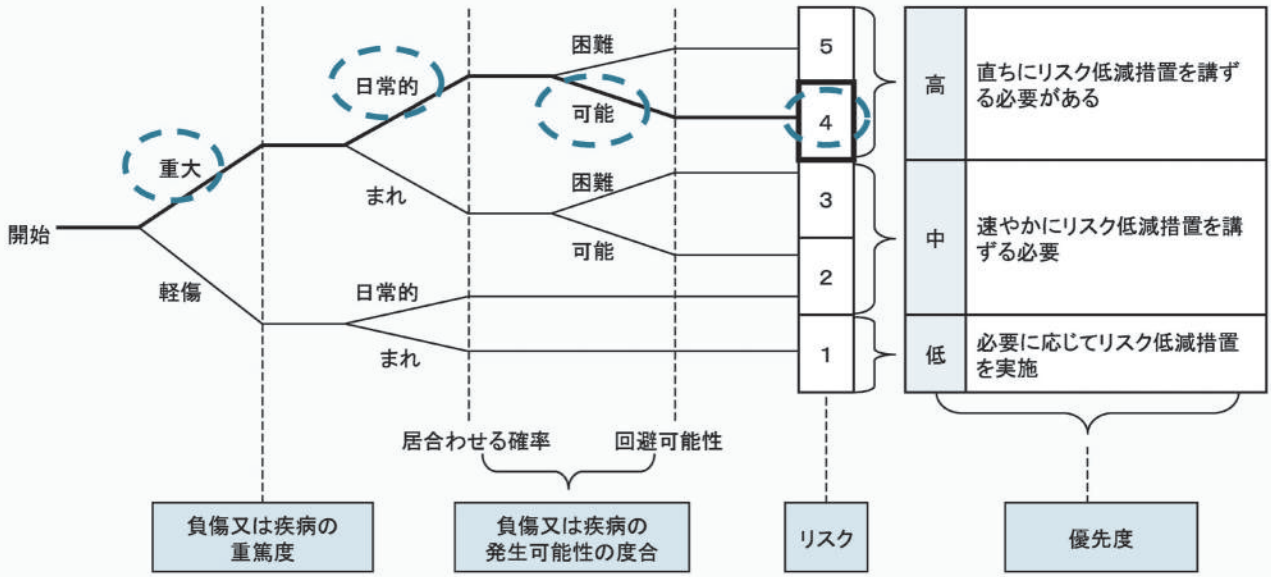
負傷又は発生可能性の度合

極めて高い	比較的高い	可能性あり	ほとんどない
20点	15点	7点	2点

「リスク」＝「重篤度」の数値＋「発生可能性」の数値

リスク	優先度	
30点以上	高	直ちにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止／十分な経営資源を投入する必要
10～29点	中	速やかにリスク低減措置を講ずる必要／措置を講ずるまで作業停止が望ましい／優先的に経営資源投入
10点未満	低	必要に応じてリスク低減措置を実施

枝分かれ図を用いた方法



8 リスク低減措置の検討及び実施　Reduction

●リスク低減措置は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施することを前提とした上で、次の優先順位で可能な限り高い優先順位のものを実施します。

法令に定められた事項の実施（該当事項がある場合）

1　設計や計画の段階における措置

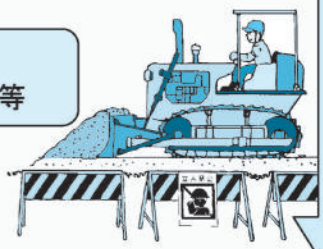
危険な作業の廃止・変更、危険性や有害性の低い材料への代替、より安全な施工方法への変更等

2　工学的対策

ガード、インターロック、安全装置、局所排気装置等

3　管理的対策

マニュアルの整備、立ち入り禁止措置、ばく露管理、教育訓練等



4　個人用保護具の使用

上記1～3の措置を講じた場合においても、除去・低減しきれなかったリスクに対して実施するものに限られます

高

リスク低減措置の優先順位

低

リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果よりも大幅に大きく、リスク低減措置の実施を求めることが著しく合理性を欠く場合を除き、可能な限り高い優先順位の低減措置を実施すること

死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対する適切なリスク低減に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに実施すること

2 実施体制等　Who

●リスクアセスメント及びその結果に基づく措置は、次の体制で実施する必要があります。
●また、安全衛生委員会等の活用等を通じ、労働者を参画させる必要があります。

事業場トップ	実施の統括管理
安全管理者、衛生管理者等	実施の管理
作業内容を詳しく把握している職長等	作業の洗い出し、危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスクを低減するための措置の検討
機械設備等に専門知識を有する者	当該機械設備等に係る危険性又は有害性等の調査の実施への参画

※事業者は、これらの者に対し、必要な教育を実施する必要があります。

3 実施時期　When

●リスクアセスメントは、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれがあるときに、リスク低減措置に要する時間を確保した上で実施する必要があります。

実施時期

- 建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき
- 設備を新規に採用し、又は変更するとき
- 原材料を新規に採用し、又は変更するとき
- 作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき

これらの作業の計画を策定する場合は、計画策定時に調査を実施する必要があります。

その他留意すべき事項

- 労働災害が発生したときで、過去の調査内容に問題がある場合には、再度調査を実施すること
- 以下の事項等を考慮して、定期的に調査を実施すること

- 機械設備等の経年損傷
- 労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化
- 新たな安全衛生の知見の集積　等

9 記録 Record

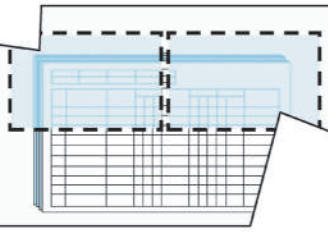
●リスクアセスメント及びその結果に基づく措置を実施した際には、次の事項を記録しなければなりません。

- 洗い出した作業
- 特定した危険性又は有害性
- 見積もったリスク
- 設定したリスク低減の優先度
- 実施したリスク低減措置の内容

リスクアセスメント結果の記録例

リスクアセスメント対象職場	実施年月日	実施管理者	実施者
プレス第1工場	平成○○年○月△△日	安全管理者　○山×男	職長 △川◇二、□岡○郎　設備部 ×島△義

作業名（機械・設備）	危険性又は有害性と発生のおそれのある災害	既存の災害防止対策	リスクの見積り		
			重篤度	発生可能性	優先度（リスク）
穴あけ作業（プレス2号機）	両手押しボタンと光線式安全装置を設置しているが、側面から補助作業者の手が入り、手を金型にはさまれる。	両手押しボタン式安全装置及び光線式安全装置	重大	可能性あり	優先度中（3）
プレス作業（プレス1号機）	プレス作業者の足下にスクラップが散乱しており、つまづいて転倒し腰部を打撲又は腕を負傷する。	作業の周辺は整理整頓をするように教育している	中程度	比較的高い	優先度中（3）



リスク低減措置案	措置実施後のリスクの見積り			対応措置		備考
	重篤度	発生可能性	優先度（リスク）	措置実施日	次年度検討事項	
プレス側面（両側）にカバーを設置	重大	ほとんどない	優先度中（3）	○月○日	後方にもカバーを設置	安全装置はD>1.6(TI+Ts)の条件を満たすこと。
整理整頓を徹底する	中程度	ほとんどない	優先度低（1）	○月○日	職場ごとに朝礼等で随時点検する	スクラップが飛散しないように金型を改造しリスクを低減させる。

このパンフレットに関するご質問は、最寄りの
都道府県労働局又は労働基準監督署へお問い合わせください。

2006.3

労働安全衛生マネジメントシステム

～効果的なシステムの実施に向けて～

【労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針（改正版）及び危険性又は有害性等の調査等に関する指針掲載】

労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）の構築には、決まった方法や順序はありません。自分の事業場（会社）の安全衛生管理活動の現状を確認し、その現状に合わせて取り組むべき事項を決め、無理することなく、できるところから構築していくことが大切です。

積極的にOSHMSの導入、構築を進め、更なる安全衛生水準の向上を図りましょう！

厚生労働省・中央労働災害防止協会

Ⅰ.労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

平成18年3月に労働安全衛生マネジメントシステム(※)に関する指針の改正が行われました。指針の目的、構成等は、以下のとおりで、従来の指針と趣旨が大きく変わるものではありません。

※労働安全衛生マネジメントシステムとは、事業場における安全衛生水準の向上を図ることを目的として事業者が一連の過程を定めて次の(1)～(4)に掲げる活動を自主的に行うものです。
(1)安全衛生に関する方針の表明、(2)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
(3)安全衛生に関する目標の設定、(4)安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善

指針の目的

事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資すること。

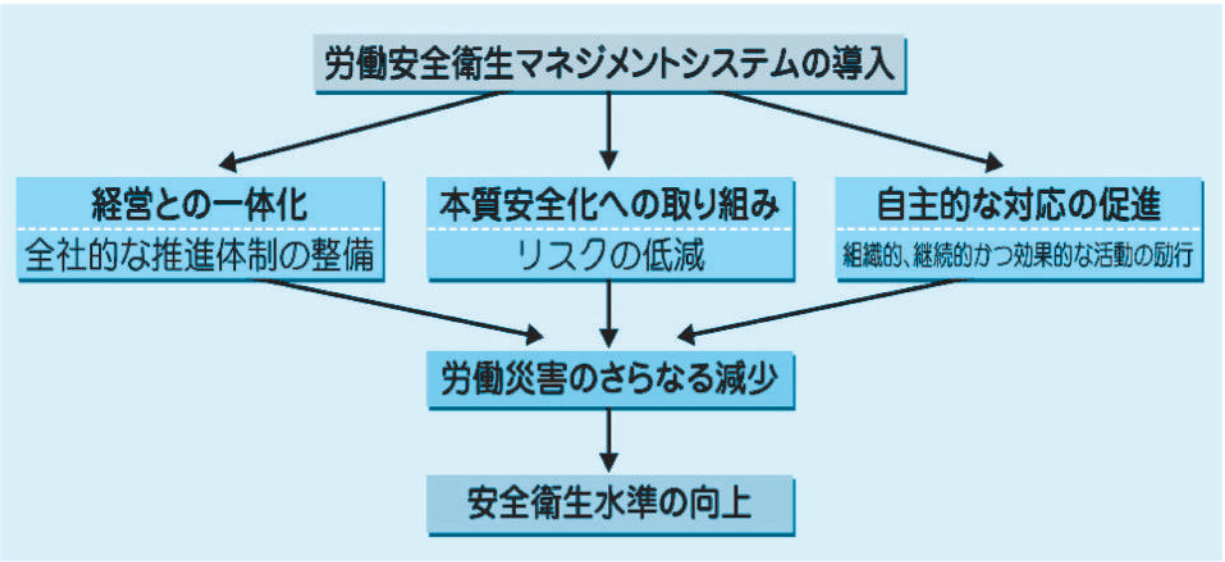


図1

指針の構成

指針は、次の各条文によって構成されています。

第１、２条	目的	第11条	安全衛生目標の設定
第３条	定義	第12条	安全衛生計画の作成
第４条	適用	第13条	安全衛生計画の実施等
第５条	安全衛生方針の表明	第14条	緊急事態への対応
第６条	労働者の意見の反映	第15条	日常的な点検、改善等
第７条	体制の整備	第16条	労働災害発生原因の調査等
第８条	明文化	第17条	システム監査
第９条	記録	第18条	労働安全衛生マネジメントシステムの見直し
第10条	危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定		

指針の特徴

指針に示された労働安全衛生マネジメントシステムはつぎのような特徴があります。

①トップの安全衛生方針に基づき事業実施に係る管理と一体になって運用される組織的な取り組み

②計画(Plan)－実施(Do)－評価(Check)－改善(Act)のPDCAサイクル構造

③明文化・記録化により、安全衛生活動の確実で効果的な実施

④危険性又は有害性等の調査(リスクアセスメント)及びその結果に基づく対策の実施による本質安全化の推進（巻末の危険性又は有害性等の調査等に関する指針参照）

具体的に労働安全衛生マネジメントシステムを実施していく観点から、指針の内容を整理すると次の図のようになります

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の基本的な枠組み

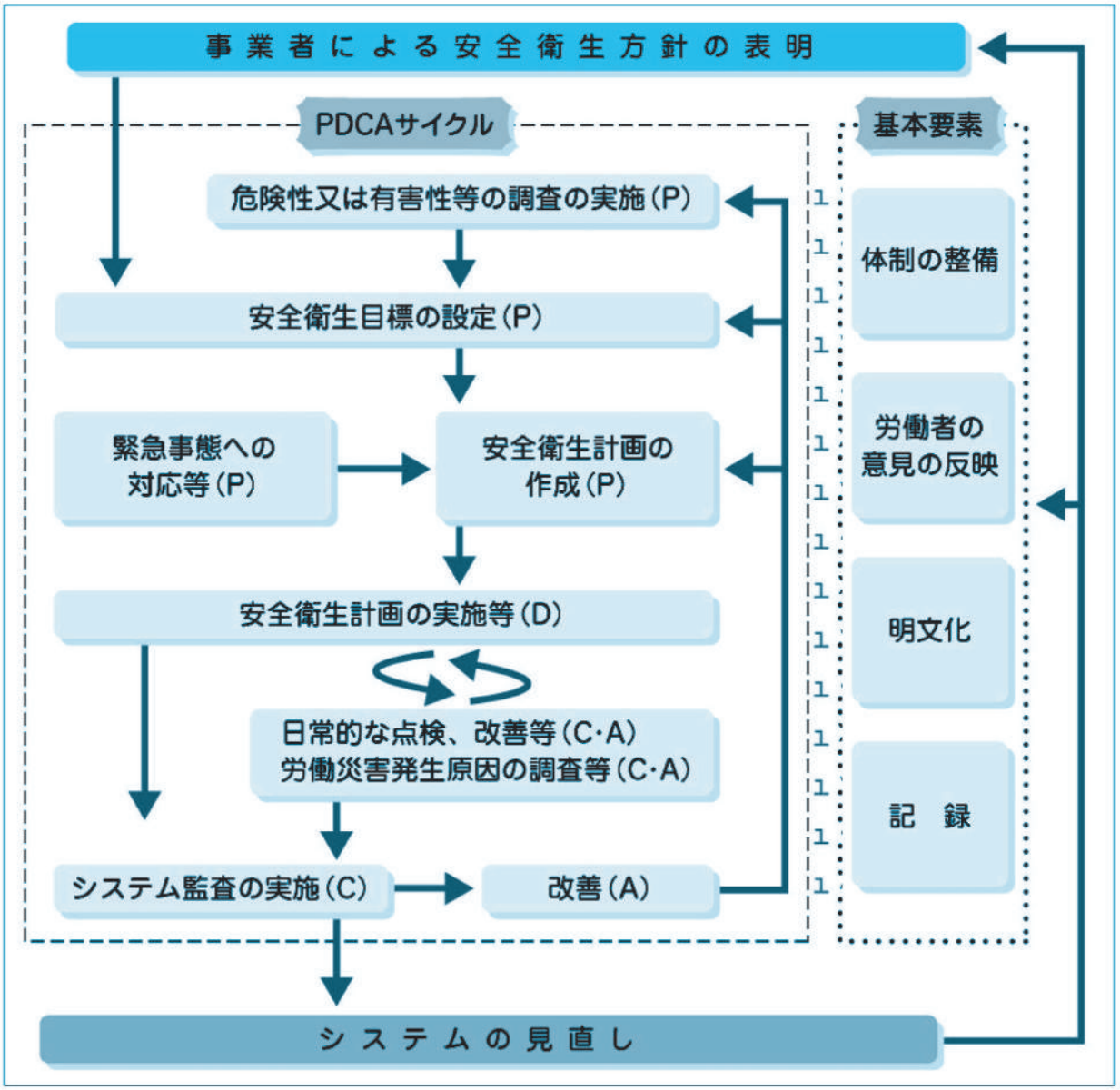


図2　労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針の基本的な枠組み

Ⅱ.労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づくシステムの構築・整備

労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)の構築・整備は、全くゼロからの取組ではありません。従来からの安全衛生管理活動をベースに、自事業場の実状にあわせて、構築・整備を進めることが大切です。

OSHMSの構築・整備の基本的な手順(例)

(1) 事業者による導入宣言

OSHMSは、事業場の全員が協力して推進することが大切です。このため、事業者自らOSHMSの導入を宣言します。

↓

(2) 組織体制の整備、人材の養成

OSHMSの構築・整備の中心となる部署を決めます。併せて文書類の整備(明文化)の担当者、リスクアセスメント担当者等も決めておき、構築・整備が円滑に推進できる体制づくりを行います。また、外部研修を利用したり、内部で勉強会等を開催したりして、人材の養成を行います。

↓

(3) 労働安全衛生管理の現状把握

現在、自分たちの事業場が実施している安全衛生管理に関する規程類及び実際の活動の種類、内容等を整理します。

↓

(4) OSHMSの構築・整備

現状把握で整理した結果を指針で要求している事項と比較します。指針で要求している事項に対して、不十分な事項や不足している事項を補い構築・整備していきます。

↓

(5) OSHMSの実施

実際に、OSHMSに従って措置を実施していきます。計画期間毎のシステム監査などにより活動をスパイラルアップしていきます。

※ここに示す、構築・整備の手順は1つの例です。例えば(1)事業者による導入宣言より先に(2)組織体制の整備、人材の養成を行うという手順も考えられます。事業場の実状に合わせて進め方を工夫してください。

図３　労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針に基づく構築のスケジュール（例）

実施事項	
組織体制	・専任担当者の決定 ・トップの内諾（検討開始の可否） ・準備における情報収集 ・OSH事務局設置 ・準備のための予算の見積り ・トップへの説明（導入の可否） ・準備のスケジュール作成 ・推進者の選任 ・キックオフ ・推進体制の決定 ・システム監査、リスクアセスメントWGメンバーの決定
教育・訓練	・担当者外部研修 ・事務局メンバー外部研修 ・パンフレットの全員への配付 ・推進者への教育 ・推進の周知用パンフレットの作成 ・幹部への教育 ・リスクアセスメント、システム監査WG研修 ・管理監督者教育 ・従業員へ伝達教育 ・システム監査者研修
初期状況把握（現状の把握）	・準備と広報 ・自己調査（ライン・スタッフ） ・調査結果の集約 ・現状の把握 結果の反映 教材
文書類の整備（明文化）	 ・文書類の整備（明文化）の方針検討 ・文書類の整備（明文化）実施 ・文書類の整備（明文化）終了
リスクアセスメント(※1)WG	・リスクアセスメント手順の検討 ・リスクアセスメントの実施方法等の作成 ・リスクアセスメントのモデル職場での試行 ・リスクアセスメント実施方法の決定 ・リスクアセスメントの実施
システム監査(※2)WG	・システム監査実施手順の検討 （チェックリストの作成含む） ・システム監査実施方法の決定
実施等	・方針（暫定）の表明（導入宣言） ・計画の作成 ・目標の設定 ・方針の表明 ・リスクアセスメントの結果に基づく実施事項の決定 ・安全衛生計画の実施

（※1）リスクアセスメントについては、法に定める必要のある時期にも別途実施します。
（※2）システム監査に関する準備は、システムの実施開始後に進めることでもよいと考えられます。

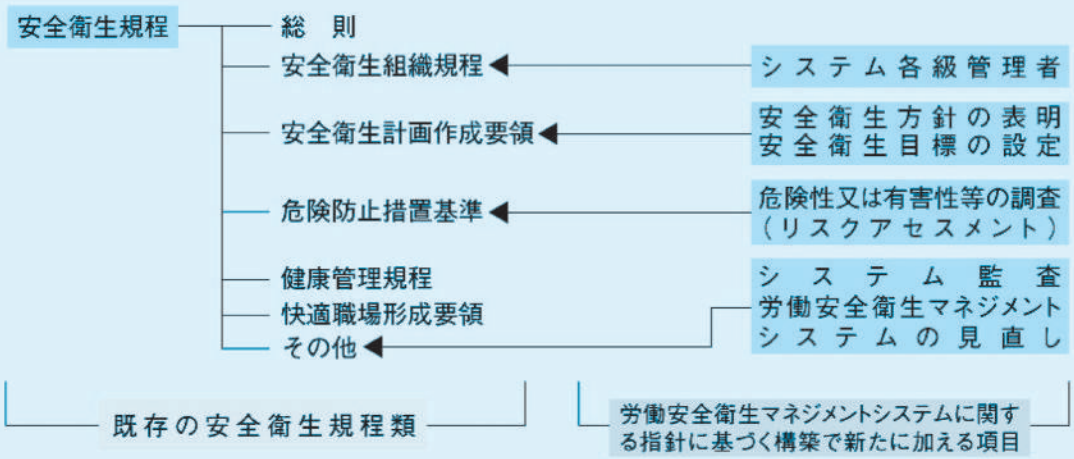
OSHMSの文書類の整備（明文化）の方法（例）

OSHMSの文書類の整備（明文化）の方法は、次の2つが考えられます。

それぞれの事業場で、効率よく、また効果的な方法により、事業場自体でイメージするものを作成していきます。

【方法１】

事業場の安全衛生規程類と労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針が要求する各項目や手順を比較して、事業場の安全衛生規程類が不足している項目を作成し、事業場の安全衛生規程類の該当する項目に追加する方法。



【方法２】

事業場の安全衛生規程類に新たに労働安全衛生マネジメントシステムの規程（項目）を追加し、この規程の中に、労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針が要求する各項目や手順を書き込んでいく方法

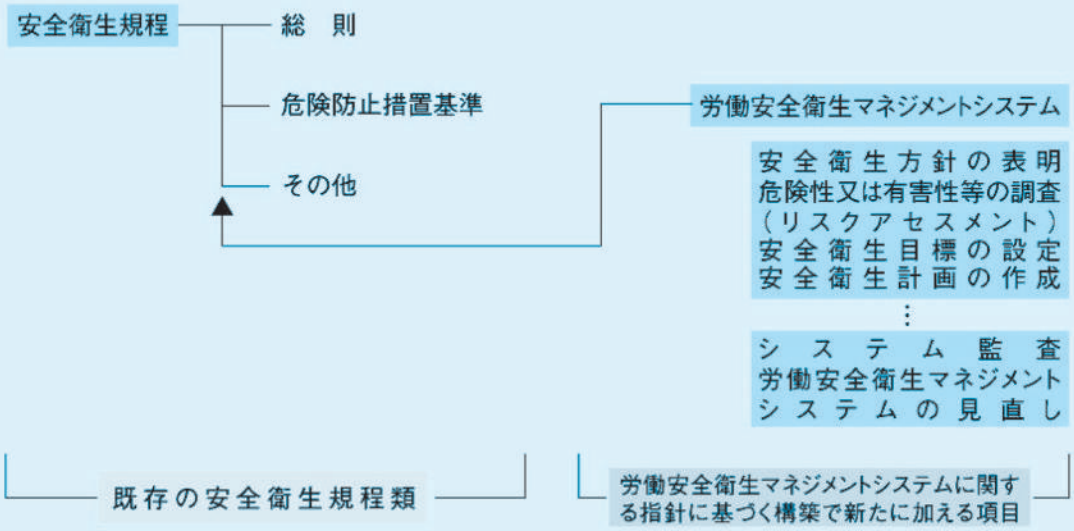


図4　文書類の整備（明文化）の方法（例）

労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針

◍目的

第１条　この指針は、事業者が労働者の協力の下に一連の過程を定めて継続的に行う自主的な安全衛生活動を促進することにより、労働災害の防止を図るとともに、労働者の健康の増進及び快適な職場環境の形成の促進を図り、もって事業場における安全衛生の水準の向上に資することを目的とする。

第２条　この指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）の規定に基づき機械、設備、化学物質等による危険又は健康障害を防止するため事業者が講ずべき具体的な措置を定めるものではない。

◍定義

第３条　この指針において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一　労働安全衛生マネジメントシステム　事業場において、次に掲げる事項を体系的かつ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をいう。

イ　安全衛生に関する方針（以下「安全衛生方針」という。）の表明

ロ　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

ハ　安全衛生に関する目標（以下「安全衛生目標」という。）の設定

ニ　安全衛生に関する計画（以下「安全衛生計画」という。）の作成、実施、評価及び改善

二　システム監査　労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置が適切に実施されているかどうかについて、安全衛生計画の期間を考慮して事業者が行う調査及び評価をいう。

◍適用

第４条　労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置は、事業場を一の単位として実施することを基本とする。ただし、建設業に属する事業の仕事を行う事業者については、当該仕事の請負契約を締結している事業場及び当該事業場において締結した請負契約に係る仕事を行う事業場を併せて一の単位として実施することを基本とする。

◍安全衛生方針の表明

第５条　事業者は、安全衛生方針を表明し、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させるものとする。

２　安全衛生方針は、事業場における安全衛生水準の向上を図るための安全衛生に関する基本的考え方を示すものであり、次の事項を含むものとする。

一　労働災害の防止を図ること。

二　労働者の協力の下に、安全衛生活動を実施すること。

三　法又はこれに基づく命令、事業場において定めた安全衛生に関する規程（以下「事業場安全衛生規程」という。）等を遵守すること。

四　労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施すること。

◍労働者の意見の反映

第６条　事業者は、安全衛生目標の設定並びに安全衛生計画の作成、実施、評価及び改善に当たり、安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。以下同じ。）の活用等労働者の意見を反映する手順を定めるとともに、この手順に基づき、労働者の意見を反映するものとする。

◍体制の整備

第７条　事業者は、労働安全衛生マネジメントシステムに従って行う措置を適切に実施する体制を整備するため、次の事項を行うものとする。

一　システム各級管理者（事業場においてその事業の実施を統括管理する者及び生産・製造部門、安全衛生部門等における部長、課長、係長、職長等の管理者又は監督者であって、労働安全衛生マネジメントシステムを担当するものをいう。以下同じ。）の役割、責任及び権限を定めるとともに、労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させること。

二　システム各級管理者を指名すること。

三　労働安全衛生マネジメントシステムに係る人材及び予算を確保するよう努めること。

四　労働者に対して労働安全衛生マネジメントシステムに関する教育を行うこと。

五　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実施に当たり、安全衛生委員会等を活用すること。

◍明文化

第８条　事業者は、次の事項を文書により定めるものとする。

一　安全衛生方針

二　システム各級管理者の役割、責任及び権限

三　安全衛生目標

四　安全衛生計画

五　第６条、次項、第10条、第13条、第15条第１項、第16条及び第17条第１項の規定に基づき定められた手順

２　事業者は、前項の文書を管理する手順を定めるとともに、この手順に基づき、当該文書を管理するものとする。

◍記録

第９条　事業者は、安全衛生計画の実施状況、システム監査の結果等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実施に関し必要な事項を記録するとともに、当該記録を保管するものとする。

◍危険性又は有害性等の調査及び実施事項の決定

第10条　事業者は、法第28条の２第２項に基づく指針に従って危険性又は有害性等を調査する手順を定めるとともに、この手順に基づき、危険性又は有害性等を調査するものとする。

２　事業者は、法又はこれに基づく命令、事業場安全衛生規程等に基づき実施すべき事項及び前項の調査の結果に基づき労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を決定する手順を定めるとともに、この手順に基づき、実施する措置を決定するものとする。

◍安全衛生目標の設定

第11条　事業者は、安全衛生方針に基づき、次に掲げる事項を踏まえ、安全衛生目標を設定し、当該目標において一定期間に達成すべき到達点を明らかとするとともに、当該目標を労働者及び関係請負人その他の関係者に周知するものとする。

一　前条第１項の規定による調査結果

二　過去の安全衛生目標の達成状況

◍安全衛生計画の作成

第12条　事業者は、安全衛生目標を達成するため、事業場における危険性又は有害性等の調査の結果等に基づき、一定の期間を限り、安全衛生計画を作成するものとする。

2　安全衛生計画は、安全衛生目標を達成するための具体的な実施事項、日程等について定めるものであり、次の事項を含むものとする。

一　第10条第２項の規定により決定された措置の内容及び実施時期に関する事項

二　日常的な安全衛生活動の実施に関する事項

三　安全衛生教育の内容及び実施時期に関する事項

四　関係請負人に対する措置の内容及び実施時期に関する事項

五　安全衛生計画の期間に関する事項

六　安全衛生計画の見直しに関する事項

◍安全衛生計画の実施等

第13条　事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するものとする。

2　事業者は、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項について労働者及び関係請負人その他の関係者に周知させる手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画を適切かつ継続的に実施するために必要な事項をこれらの者に周知させるものとする。

◍緊急事態への対応

第14条　事業者は、あらかじめ、労働災害発生の急迫した危険がある状態（以下「緊急事態」という。）が生ずる可能性を評価し、緊急事態が発生した場合に労働災害を防止するための措置を定めるとともに、これに基づき適切に対応するものとする。

◍日常的な点検、改善等

第15条　事業者は、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、安全衛生計画の実施状況等の日常的な点検及び改善を実施するものとする。

2　事業者は、次回の安全衛生計画を作成するに当たって、前項の日常的な点検及び改善並びに次条の調査等の結果を反映するものとする。

◍労働災害発生原因の調査等

第16条　事業者は、労働災害、事故等が発生した場合におけるこれらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施する手順を定めるとともに、労働災害、事故等が発生した場合には、この手順に基づき、これらの原因の調査並びに問題点の把握及び改善を実施するものとする。

◍システム監査

第17条　事業者は、定期的なシステム監査の計画を作成し、第５条から前条までに規定する事項についてシステム監査を適切に実施する手順を定めるとともに、この手順に基づき、システム監査を適切に実施するものとする。

2　事業者は、前項のシステム監査の結果、必要があると認めるときは、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実施について改善を行うものとする。

◍労働安全衛生マネジメントシステムの見直し

第18条　事業者は、前条第１項のシステム監査の結果を踏まえ、定期的に、労働安全衛生マネジメントシステムの妥当性及び有効性を確保するため、安全衛生方針の見直し、この指針に基づき定められた手順の見直し等労働安全衛生マネジメントシステムの全般的な見直しを行うものとする。

危険性又は有害性等の調査等に関する指針

1　趣旨等

生産工程の多様化・複雑化が進展するとともに、新たな機械設備・化学物質が導入されていること等により、労働災害の原因が多様化し、その把握が困難になっている。

このような現状において、事業場の安全衛生水準の向上を図っていくため、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第28条の2第1項において、労働安全衛生関係法令に規定される最低基準としての危害防止基準を遵守するだけでなく、事業者が自主的に個々の事業場の建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等の調査（以下単に「調査」という。）を実施し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずることが事業者の努力義務として規定されたところである。

本指針は、法第28条の2第2項の規定に基づき、当該措置が各事業場において適切かつ有効に実施されるよう、その基本的な考え方及び実施事項について定め、事業者による自主的な安全衛生活動への取組を促進することを目的とするものである。

また、本指針を踏まえ、特定の危険性又は有害性の種類等に関する詳細な指針が別途策定されるものとする。詳細な指針には、「化学物質等による労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置に関する指針」、機械安全に関して厚生労働省労働基準局長の定めるものが含まれる。

なお、本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成11年労働省告示第53号）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としても位置付けられるものである。

2　適用

本指針は、建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性（以下単に「危険性又は有害性」という。）であって、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。

3　実施内容

事業者は、調査及びその結果に基づく措置（以下「調査等」という。）として、次に掲げる事項を実施するものとする。

（1）労働者の就業に係る危険性又は有害性の特定

（2）（1）により特定された危険性又は有害性によって生ずるおそれのある負傷又は疾病の重篤度及び発生する可能性の度合（以下「リスク」という。）の見積り

（3）（2）の見積りに基づくリスクを低減するための優先度の設定及びリスクを低減するための措置（以下「リスク低減措置」という。）内容の検討

（4）（3）の優先度に対応したリスク低減措置の実施

4　実施体制等

（1）事業者は、次に掲げる体制で調査等を実施するものとする。

ア　総括安全衛生管理者等、事業の実施を統括管理する者（事業場トップ）に調査等の実施を統括管理させること。

イ　事業場の安全管理者、衛生管理者等に調査等の実施を管理させること。

ウ　安全衛生委員会等（安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会をいう。）の活用等を通じ、労働者を参画させること。

エ　調査等の実施に当たっては、作業内容を詳しく把握している職長等に危険性又は有害性の特定、リスクの見積り、リスク低減措置の検討を行わせるように努めること。

オ　機械設備等に係る調査等の実施に当たっては、当該機械設備等に専門的な知識を有する者を参画させるように努めること。

（2）事業者は、（1）で定める者に対し、調査等を実施するために必要な教育を実施するものとする。

5　実施時期

（1）事業者は、次のアからオまでに掲げる作業等の時期に調査等を行うものとする。

ア　建設物を設置し、移転し、変更し、又は解体するとき。

イ　設備を新規に採用し、又は変更するとき。

ウ　原材料を新規に採用し、又は変更するとき。

エ　作業方法又は作業手順を新規に採用し、又は変更するとき。

オ　その他、次に掲げる場合等、事業場におけるリスクに変化が生じ、又は生ずるおそれのあるとき。

（ア）労働災害が発生した場合であって、過去の調査等の内容に問題がある場合
（イ）前回の調査等から一定の期間が経過し、機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合

(2) 事業者は、(1) のアからエまでに掲げる作業を開始する前に、リスク低減措置を実施することが必要であることに留意するものとする。

(3) 事業者は、(1) のアからエまでに係る計画を策定するときは、その計画を策定するときにおいても調査等を実施することが望ましい。

6　対象の選定

事業者は、次により調査等の実施対象を選定するものとする。

(1) 過去に労働災害が発生した作業、危険な事象が発生した作業等、労働者の就業に係る危険性又は有害性による負傷又は疾病の発生が合理的に予見可能であるものは、調査等の対象とすること。

(2) (1) のうち、平坦な通路における歩行等、明らかに軽微な負傷又は疾病しかもたらさないと予想されるものについては、調査等の対象から除外して差し支えないこと。

7　情報の入手

(1) 事業者は、調査等の実施に当たり、次に掲げる資料等を入手し、その情報を活用するものとする。入手に当たっては、現場の実態を踏まえ、定常的な作業に係る資料等のみならず、非定常作業に係る資料等も含めるものとする。

ア　作業標準、作業手順書等
イ　仕様書、化学物質等安全データシート（MSDS）等、使用する機械設備、材料等に係る危険性又は有害性に関する情報
ウ　機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境に関する情報
エ　作業環境測定結果等
オ　混在作業による危険性等、複数の事業者が同一の場所で作業を実施する状況に関する情報
カ　災害事例、災害統計等
キ　その他、調査等の実施に当たり参考となる資料等

(2) 事業者は、情報の入手に当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。

ア　新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等のメーカーに対し、当該設備等の設計・製造段階において調査等を実施することを求め、その結果を入手すること。
イ　機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対する調査等の結果を入手すること。
ウ　複数の事業者が同一の場所で作業する場合には、混在作業による労働災害を防止するために元方事業者が実施した調査等の結果を入手すること。
エ　機械設備等が転倒するおそれがある場所等、危険な場所において、複数の事業者が作業を行う場合には、元方事業者が実施した当該危険な場所に関する調査等の結果を入手すること。

8　危険性又は有害性の特定

(1) 事業者は、作業標準等に基づき、労働者の就業に係る危険性又は有害性を特定するために必要な単位で作業を洗い出した上で、各事業場における機械設備、作業等に応じてあらかじめ定めた危険性又は有害性の分類に則して、各作業における危険性又は有害性を特定するものとする。

(2) 事業者は、(1) の危険性又は有害性の特定に当たり、労働者の疲労等の危険性又は有害性への付加的影響を考慮するものとする。

9　リスクの見積り

(1) 事業者は、リスク低減の優先度を決定するため、次に掲げる方法等により、危険性又は有害性により発生するおそれのある負傷又は疾病の重篤度及びそれらの発生の可能性の度合をそれぞれ考慮して、リスクを見積もるものとする。ただし、化学物質等による疾病については、化学物質等の有害性の度合及びばく露の量をそれぞれ考慮して見積もることができる。

ア　負傷又は疾病の重篤度とそれらが発生する可能性の度合を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ重篤度及び可能性の度合に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法
イ　負傷又は疾病の発生する可能性とその重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法

ウ　負傷又は疾病の重篤度及びそれらが発生する可能性等を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法

(2) 事業者は、(1) の見積りに当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。

ア　予想される負傷又は疾病の対象者及び内容を明確に予測すること。

イ　過去に実際に発生した負傷又は疾病の重篤度ではなく、最悪の状況を想定した最も重篤な負傷又は疾病の重篤度を見積もること。

ウ　負傷又は疾病の重篤度は、負傷や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度を使うことが望ましいことから、基本的に、負傷又は疾病による休業日数等を尺度として使用すること。

エ　有害性が立証されていない場合でも、一定の根拠がある場合は、その根拠に基づき、有害性が存在すると仮定して見積もるよう努めること。

(3) 事業者は、(1) の見積りを、事業場の機械設備、作業等の特性に応じ、次に掲げる負傷又は疾病の類型ごとに行うものとする。

ア　はさまれ、墜落等の物理的な作用によるもの

イ　爆発、火災等の化学物質の物理的効果によるもの

ウ　中毒等の化学物質等の有害性によるもの

エ　振動障害等の物理因子の有害性によるもの

また、その際、次に掲げる事項を考慮すること。

ア　安全装置の設置、立入禁止措置その他の労働災害防止のための機能又は方策（以下「安全機能等」という。）の信頼性及び維持能力

イ　安全機能等を無効化する又は無視する可能性

ウ　作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性

10　リスク低減措置の検討及び実施

(1) 事業者は、法令に定められた事項がある場合にはそれを必ず実施するとともに、次に掲げる優先順位でリスク低減措置内容を検討の上、実施するものとする。

ア　危険な作業の廃止・変更等、設計や計画の段階から労働者の就業に係る危険性又は有害性を除去又は低減する措置

イ　インターロック、局所排気装置等の設置等の工学的対策

ウ　マニュアルの整備等の管理的対策

エ　個人用保護具の使用

(2) (1) の検討に当たっては、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。

(3) なお、死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるものとする。

11　記録

事業者は、次に掲げる事項を記録するものとする。

(1) 洗い出した作業

(2) 特定した危険性又は有害性

(3) 見積もったリスク

(4) 設定したリスク低減措置の優先度

(5) 実施したリスク低減措置の内容

労働安全衛生マネジメントシステムに関する情報は、下記アドレスにてご覧いただけます。

● 関係ホームページ ●

厚生労働省　：　http://www.mhlw.go.jp/

中央労働災害防止協会：　http://www.jisha.or.jp/

安全衛生情報センター：　http://www.jaish.gr.jp/

ご不明な点などありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

（制作：中央労働災害防止協会　技術支援部）　2006

化学物質を取扱う事業場の皆さまへ

労働災害を防止するため リスクアセスメントを実施しましょう

労働安全衛生法が改正されました（平成28年6月1日施行）

一定の危険有害性のある化学物質（640物質）について

1．事業場における**リスクアセスメント**が義務づけられました。
2．譲渡提供時に容器などへの**ラベル表示**が義務づけられました。

<リスクアセスメントとは>

化学物質やその製剤の持つ危険性や有害性を特定し、それによる労働者への危険または健康障害を生じるおそれの程度を見積もり、リスクの低減対策を検討することをいいます。

<対象となる事業場は>

業種、事業場規模にかかわらず、対象となる化学物質の製造・取扱いを行うすべての事業場が対象となります。

製造業、建設業だけでなく、清掃業、卸売・小売業、飲食店、医療・福祉業など、さまざまな業種で化学物質を含む製品が使われており、労働災害のリスクがあります。

<リスクアセスメントの実施義務の対象物質>

事業場で扱っている製品に、対象物質が含まれているかどうか確認しましょう。
対象は安全データシート（SDS）の交付義務の対象である**640物質**です。

640物質は以下のサイトで公開しています。
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/GHS_MSD_FND.aspx

職場のあんぜんサイト　SDS　検 索

対象物質に当たらない場合でも、リスクアセスメントを行うよう努めましょう。

あなたの職場でも化学物質を使っていませんか？
リスクアセスメントのやり方を見ていきましょう

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1．リスクアセスメントの実施時期　（安衛則第34条の2の7第1項）

施行日(平成28年6月1日)以降、該当する場合に実施します。

<法律上の実施義務>

1.対象物を原材料などとして**新規に採用**したり、**変更したりする**とき
2.対象物を製造し、または取り扱う業務の**作業の方法や作業手順を新規に採用したり変更したりする**とき
3.前の２つに掲げるもののほか、対象物による**危険性または有害性などについて変化が生じたり、生じるおそれがあったりする**とき
※新たな危険有害性の情報が、SDSなどにより提供された場合など

<指針による努力義務>

1.労働災害発生時
※過去のリスクアセスメント（RA）に問題があるとき
2.過去のRA実施以降、機械設備などの経年劣化、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
3.**過去にRAを実施したことがないとき**
※施行日前から取り扱っている物質を、施行日前と同様の作業方法で取り扱う場合で、過去にRAを実施したことがない、または実施結果が確認できない場合

2．リスクアセスメントの実施体制

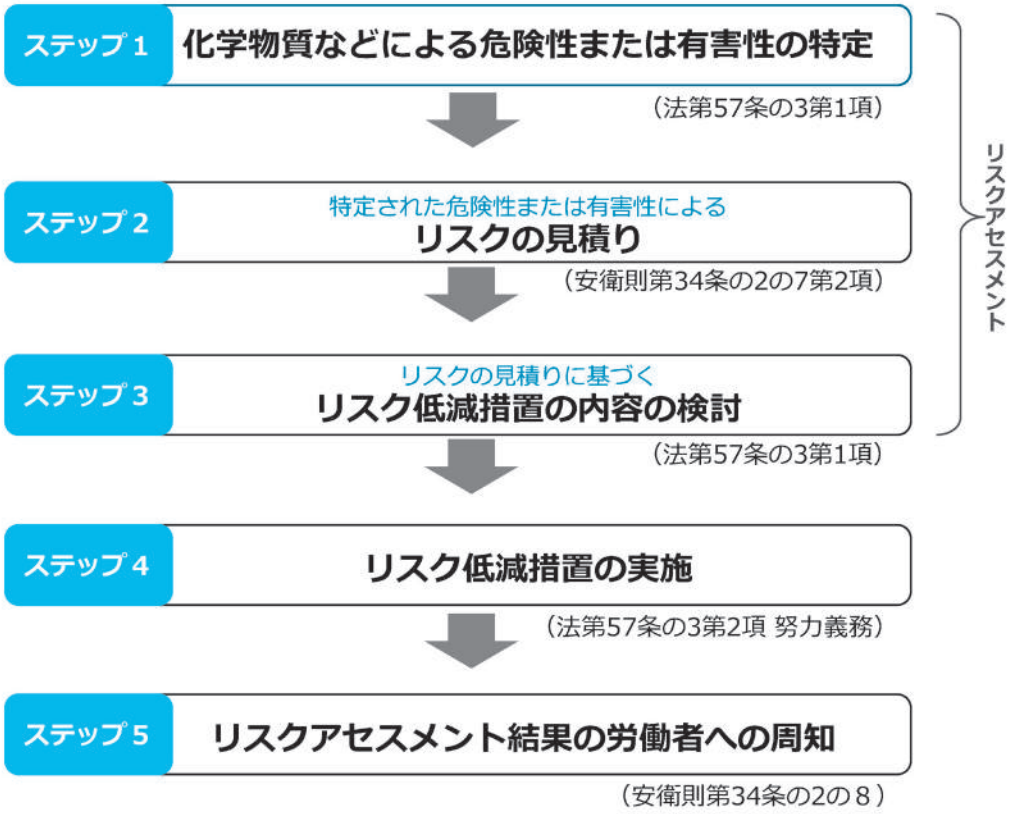
リスクアセスメントとリスク低減措置を実施するための体制を整えます。
安全衛生委員会などの活用などを通じ、労働者を参画させます。

担当者	説　明	実施内容
総括安全衛生管理者など	事業の実施を統括管理する人（事業場のトップ）	リスクアセスメントなどの実施を統括管理
安全管理者または衛生管理者作業主任者、職長、班長など	労働者を指導監督する地位にある人	リスクアセスメントなどの**実施を管理**
化学物質管理者	化学物質などの適切な管理について必要な能力がある人の中から指名	リスクアセスメントなどの**技術的業務を実施**
専門的知識のある人	必要に応じ、化学物質の危険性と有害性や、化学物質のための機械設備などについての専門的知識のある人	対象となる化学物質、機械設備のリスクアセスメントなどへの参画
外部の専門家	労働衛生コンサルタント、労働安全コンサルタント、作業環境測定士、インダストリアル・ハイジニストなど	より詳細なリスクアセスメント手法の導入など、**技術的な助言を得るために活用が望ましい**

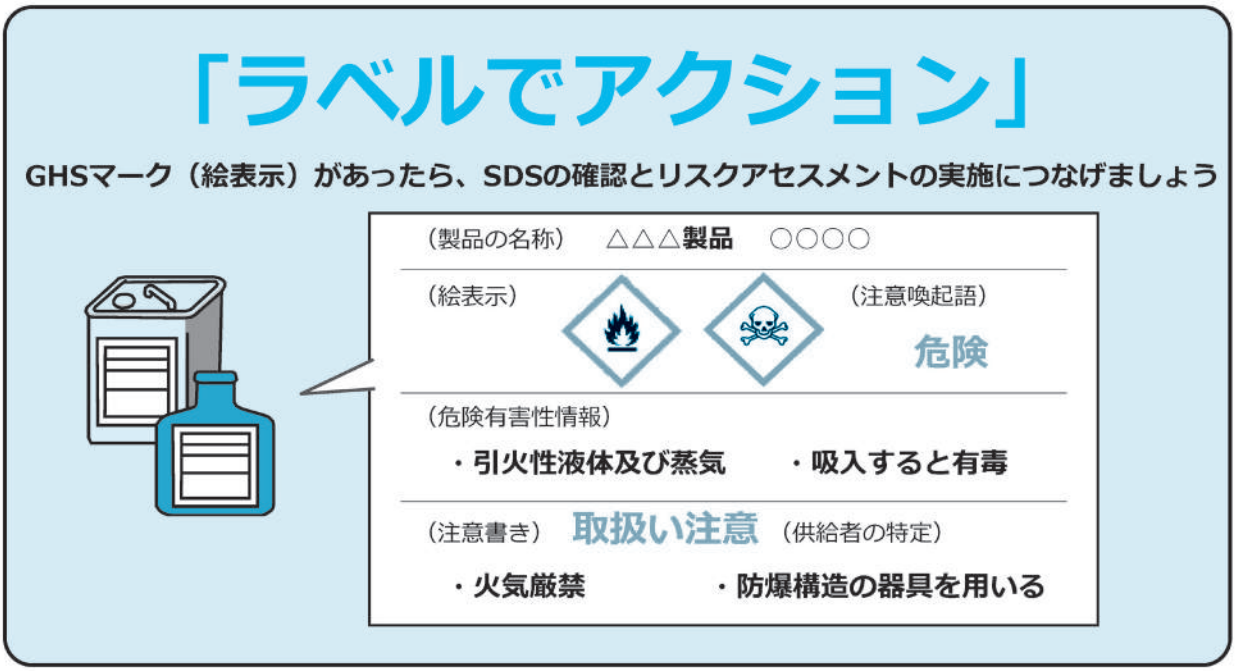
※事業者は、上記のリスクアセスメントの実施に携わる人（外部の専門家を除く）に対し、必要な教育を実施するようにします。

3．リスクアセスメントの流れ

リスクアセスメントは以下のような手順で進めます。



「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



ステップ１　化学物質などによる危険性または有害性の特定

化学物質などについて、リスクアセスメントなどの対象となる業務を洗い出した上で、**SDSに記載されているGHS分類**などに即して危険性または有害性を特定します。

ラベル

ラベルによって、化学物質の危険有害性情報や適切な取扱い方法を伝達
（容器や包装にラベルの貼付や印刷）

SDS（安全データシート）

事業者間の取引時にSDSを提供し、化学物質の危険有害性や適切な取扱い方法などを伝達

＜危険有害性クラスと区分（強さ）に応じた絵表示と注意書き＞

【炎】	可燃性／引火性ガス 引火性液体 可燃性固体 自己反応性化学品 など	【円上の炎】	支燃性／酸化性ガス 酸化性液体・固体	【爆弾の爆発】	爆発物 自己反応性化学品 有機過酸化物
【腐食性】	金属腐食性物質 皮膚腐食性 眼に対する重大な損傷性	【ガスボンベ】	高圧ガス	【どくろ】	急性毒性 （区分１～３）
【感嘆符】	急性毒性　（区分４） 皮膚刺激性(区分２) 眼刺激性(区分２Ａ) 皮膚感作性 特定標的臓器毒性 （区分３） など	【環境】	水生環境有害性	【健康有害性】	呼吸器感作性 生殖細胞変異原性 発がん性 生殖毒性 特定標的臓器毒性 （区分１，２） 吸引性呼吸器有害性

＜ＧＨＳ国連勧告に基づくＳＤＳの記載項目＞

1	化学品および会社情報	9	**物理的および化学的性質（引火点、蒸気圧など）**
2	**危険有害性の要約（GHS分類）**	10	**安定性および反応性**
3	組成および成分情報（CAS番号、化学名、含有量など）	11	**有害性情報（LD_{50}値、IARC区分など）**
4	応急措置	12	環境影響情報
5	火災時の措置	13	廃棄上の注意
6	漏出時の措置	14	輸送上の注意
7	取扱いおよび保管上の注意	15	適用法令 (安衛法、化管法、消防法など)
8	ばく露防止および保護措置（**ばく露限界値**、保護具など）	16	その他の情報

ステップ２　リスクの見積り

リスクアセスメントは、対象物を製造し、または取り扱う業務ごとに、次のア～ウのいずれかの方法またはこれらの方法の併用によって行います。（危険性についてはアとウに限る）

ア．対象物が労働者に**危険を及ぼし、または健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）**と、**危険または健康障害の程度（重篤度）**を考慮する方法

具体的には以下のような方法があります。

マトリクス法	発生可能性と重篤度を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ発生可能性と重篤度に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法
数値化法	発生可能性と重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算または乗算などしてリスクを見積もる方法
枝分かれ図を用いた方法	発生可能性と重篤度を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法
コントロール・バンディング	**化学物質リスク簡易評価法（コントロール・バンディング）**などを用いてリスクを見積もる方法
災害のシナリオから見積もる方法	化学プラントなどの化学反応のプロセスなどによる災害のシナリオを仮定して、その事象の発生可能性と重篤度を考慮する方法

イ．労働者が対象物に**さらされる程度（ばく露濃度など）**とこの対象物の**有害性の程度**を考慮する方法

具体的には以下のような方法があります。このうち実測値による方法が望ましいです。

実測値による方法	対象の業務について**作業環境測定などによって測定した**作業場所における化学物質などの**気中濃度**などを、その化学物質などの**ばく露限界**（日本産業衛生学会の許容濃度、米国産業衛生専門家会議（ACGIH）のTLV-TWAなど）**と比較する方法**
使用量などから推定する方法	**数理モデルを用いて**対象の業務の作業を行う労働者の周辺の化学物質などの**気中濃度を推定**し、その化学物質の**ばく露限界と比較する方法**
あらかじめ尺度化した表を使用する方法	対象の化学物質などへの労働者の**ばく露の程度**とこの化学物質などによる**有害性を相対的に尺度化**し、これらを縦軸と横軸とし、あらかじめばく露の程度と有害性の程度に応じて**リスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法**

ウ．その他、アまたはイに**準じる方法**

危険または健康障害を防止するための具体的な措置が労働安全衛生法関係法令の各条項に規定されている場合に、これらの規定を確認する方法などがあります。

①特別則（労働安全衛生法に基づく化学物質等に関する個別の規則）の対象物質（特定化学物質、有機溶剤など）については、特別則に定める具体的な措置の状況を確認する方法

②安衛令別表１に定める危険物および同等のGHS分類による危険性のある物質について、安衛則第四章などの規定を確認する方法

例１：マトリクスを用いた方法

※発生可能性「②比較的高い」、重篤度「②後遺障害」の場合の見積り例

		危険または健康障害の程度（重篤度）			
		死亡	後遺障害	休業	軽傷
危険または健康障害を生じるおそれの程度（発生可能性）	極めて高い	5	5	4	3
	比較的高い	5	4	3	2
	可能性あり	4	3	2	1
	ほとんどない	4	3	1	1

リスク	優先度	
4～5	高	直ちにリスク低減措置を講じる必要がある。 措置を講じるまで作業停止する必要がある。
2～3	中	速やかにリスク低減措置を講じる必要がある。 措置を講じるまで使用しないことが望ましい。
1	低	必要に応じてリスク低減措置を実施する。

例２：化学物質などの有害性とばく露の量を相対的に尺度化し、リスクを見積もる方法の例

①SDSを用い、GHS分類などを参照して有害性のレベルを区分する。

有害性のレベル	ＧＨＳ分類における健康有害性クラスと区分
A	・皮膚刺激性　区分２ ・眼刺激性　区分２ ・吸引性呼吸器有害性　区分１ ・その他のグループに分類されない粉体、蒸気
B	・急性毒性　区分４ ・特定標的臓器（単回ばく露）　区分２
C	・急性毒性　区分３ ・皮膚腐食性　区分１ ・眼刺激性　区分１ ・皮膚感作性　区分１ ・特定標的臓器（単回ばく露）　区分１ ・特定標的臓器（反復ばく露）　区分２
D	・急性毒性　区分１，２ ・発がん性　区分２ ・特定標的臓器（反復ばく露）　区分１ ・生殖毒性　区分１，２
E	・生殖細胞変異原性　区分１，２ ・発がん性　区分１ ・呼吸器感作性　区分１

②作業環境レベルと作業時間などから、ばく露レベルを推定する。
（作業レベルは以下のような式で算出）

作業環境レベル ＝(取扱量)＋(揮発性・飛散性)－(換気)

取扱量	揮発性・飛散性	換　気
多量：３ 中量：２ 少量：１	高：３ 中：２ 低：１	遠隔操作・完全密閉：４ 局所排気　：３ 全体換気・屋外作業：２ 換気なし　：１

ばく露レベル		作業環境レベル				
		5以上	4	3	2	1以下
年間作業時間	400時間超過	Ⅴ	Ⅴ	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ
	100～400時間	Ⅴ	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ
	25～100時間	Ⅳ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ
	10～25時間	Ⅳ	Ⅲ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ
	10時間未満	Ⅲ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅱ	Ⅰ

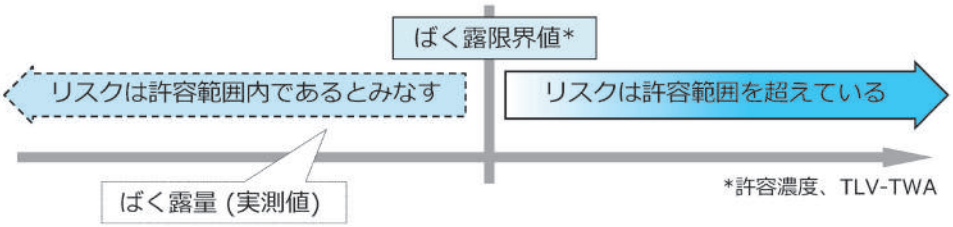
③有害性のレベルとばく露レベルからリスク を見積る。

		ばく露レベル				
		Ⅴ	Ⅳ	Ⅲ	Ⅱ	Ⅰ
有害性のレベル	E	5	5	4	4	3
	D	5	4	4	3	2
	C	4	4	3	3	2
	B	4	3	3	2	2
	A	3	2	2	2	1

※これらの表はリスクの見積り方を例示するものであり、有害性のレベル分け、ばく露レベルの推定は仮のものです。

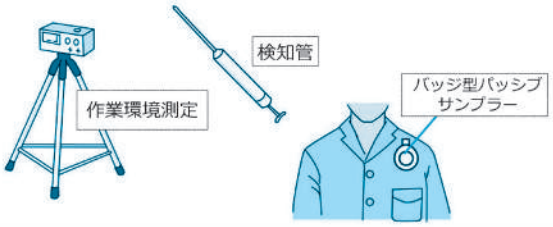
例3：実測値を用いる方法

実際に、化学物質などの気中濃度を測定し、ばく露限界値と比較する方法は、最も基本的な方法として推奨されます。



気中濃度の測定方法

◆作業環境測定
◆個人ばく露測定
◆簡易な測定（検知管、パッシブサンプラーなど）



例4：コントロール・バンディングを用いた方法

「コントロール・バンディング」は簡易なリスクアセスメント手法です。
これは、ILO（国際労働機関）が、開発途上国の中小企業を対象に、有害性のある化学物質から労働者の健康を守るために、簡単で実用的なリスクアセスメント手法を取り入れて開発した化学物質の管理手法です。

厚生労働省のホームページ「職場のあんぜんサイト」で、支援システムを提供しており、サイト上で必要な情報を入力すると、リスクレベルと、それに応じた実施すべき対策と参考となる対策シートが得られます。

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras_start.html

コントロール・バンディング　検索

なお、対策シートはリスク低減措置の検討の参考としていただく材料です。
換気設備、保護具などの必要性について検討いただくとともに、より詳細なリスクアセスメントに向けたスクリーニングとしても使用することが可能です。

例5：ECETOC-TRA（ばく露推定モデルの一つ）を用いた方法

欧州化学物質生態毒性・毒性センター（ECETOC）が提供するリスクアセスメントツール（ECETOC-TRA）は定量的評価が可能なツールとして普及しています。

http://www.ecetoc.org/tra　（英語）

化学物質の物理化学的性状、作業工程（プロセスカテゴリー）、作業時間、換気条件などを入力することによって、推定ばく露濃度が算出されます。

その他

危険物については、化学プラントのセーフティ・アセスメントなどの方法があります。

ステップ３　リスク低減措置の内容の検討

リスクアセスメントの結果に基づき、労働者の危険または健康障害を防止するための措置の内容を検討してください。

◆労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則や特定化学物質障害予防規則などの特別則に規定がある場合は、その措置をとる必要があります。

◆次に掲げる優先順位でリスク低減措置の内容を検討します。

ア．危険性または有害性のより低い物質への代替、化学反応のプロセスなどの運転条件の変更、取り扱う化学物質などの形状の変更など、またはこれらの併用によるリスクの低減

※危険有害性の不明な物質に代替することは避けるようにしてください。

イ．化学物質のための機械設備などの防爆構造化、安全装置の二重化などの工学的対策または化学物質のための機械設備などの密閉化、局所排気装置の設置などの衛生工学的対策

ウ．作業手順の改善、立入禁止などの管理的対策

エ．化学物質などの有害性に応じた有効な保護具の使用

ステップ４　リスク低減措置の実施

検討したリスク低減措置の内容を速やかに実施するよう努めます。

死亡、後遺障害または重篤な疾病のおそれのあるリスクに対しては、暫定的措置を直ちに実施してください。
リスク低減措置の実施後に、改めてリスクを見積もるとよいでしょう。

リスク低減措置の実施には、例えば次のようなものがあります。

◆危険有害性の高い物質から低い物質に変更する。

物質を代替する場合には、その代替物の危険有害性が低いことを、GHS区分やばく露限界値などをもとに、しっかり確認します。
確認できない場合には、代替すべきではありません。危険有害性が明らかな物質でも、適切に管理して使用することが大切です。

◆温度や圧力などの運転条件を変えて発散量を減らす。

◆化学物質などの形状を、粉から粒に変更して取り扱う。

◆衛生工学的対策として、蓋のない容器に蓋をつける、容器を密閉する、局所排気装置のフード形状を囲い込み型に改良する、作業場所に拡散防止のためのパーテーション（間仕切り、ビニールカーテンなど）を付ける。

◆全体換気により作業場全体の気中濃度を下げる。

◆発散の少ない作業手順に見直す、作業手順書、立入禁止場所などを守るための教育を実施する。

◆防毒マスクや防じんマスクを使用する。

使用期限（破過など）、保管方法に注意が必要です。

ステップ５　リスクアセスメント結果の労働者への周知

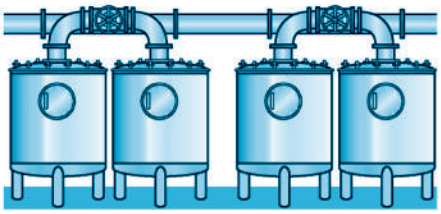
リスクアセスメントを実施したら、以下の事項を労働者に周知します。

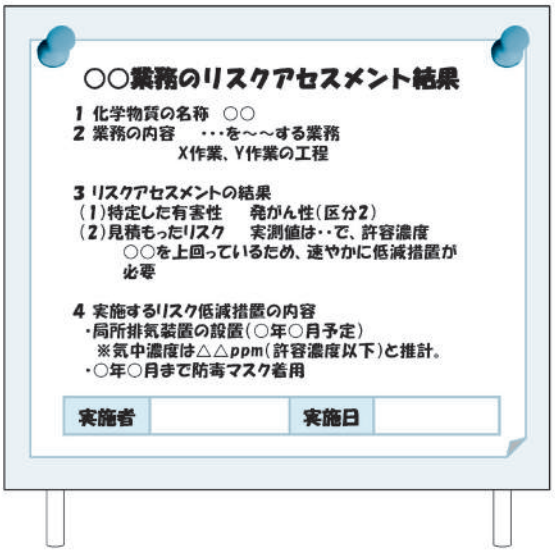
1 周知事項
- ① 対象物の名称
- ② 対象業務の内容
- ③ リスクアセスメントの結果（特定した危険性または有害性、見積もったリスク）
- ④ 実施するリスク低減措置の内容

2 周知の方法は以下のいずれかによります。　※SDSを労働者に周知する方法と同様です。
- ① 作業場に常時掲示、または備え付け
- ② 書面を労働者に交付
- ③ 電子媒体で記録し、作業場に常時確認可能な機器（パソコン端末など）を設置

3 法第59条第１項に基づく雇入れ時の教育と同条第2項に基づく作業変更時の教育において、上記の周知事項を含めるものとします。

4 リスクアセスメントの対象の業務が継続し、上記の労働者への周知などを行っている間は、それらの周知事項を記録し、保存しておきましょう。





その他

法に基づくリスクアセスメント義務の対象とならない化学物質などであっても、法第28条の２に基づき、リスクアセスメントを行う努力義務がありますので、上記に準じて取り組むように努めてください。

4. 労働安全衛生法・関係法令

労働安全衛生法（平成26年6月25日改正）

第57条の３

事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第57条第1項の政令で定める物及び通知対象物による危険性又は有害性等を調査しなければならない。

2 事業者は、前項の調査の結果に基づいて、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を講ずるように努めなければならない。

3 厚生労働大臣は、第28条第1項及び第3項に定めるもののほか、前二項の措置に関して、そ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ものとする。

4 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

労働安全衛生規則（平成27年6月23日改正）

第34条の2の7

法第57条の３第１項の危険性又は有害性等の調査（主として一般消費者の生活の用に供される製品に係るものを除く。次項及び次条第1項において「調査」という。）は、次に掲げる時期に行うものとする。

一 令第18条各号に掲げる物及び法第57条の２第1項に規定する通知対象物（以下この条及び次条において「調査対象物」という。）を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。

二 調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。

三 前二号に掲げるもののほか、調査対象物による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。

2 調査は、調査対象物を製造し、又は取り扱う業務ごとに、次に掲げるいずれかの方法（調査のうち危険性に係るものにあつては、第一号又は第三号（第一号に係る部分に限る。）に掲げる方法に限る。）により、又はこれらの方法の併用により行わなければならない。

一 当該調査対象物が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該調査対象物により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度を考慮する方法

二 当該業務に従事する労働者が当該調査対象物にさらされる程度及び当該調査対象物の有害性の程度を考慮する方法

三 前二号に掲げる方法に準ずる方法

第34条の2の8

事業者は、調査を行つたときは、次に掲げる事項を、前条第2項の調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に周知させなければならない。

一 当該調査対象物の名称

二 当該業務の内容

三 当該調査の結果

四 当 該 調査の結果に基づき事業者が講ずる労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置の内容

2 前項の規定による周知は 次に掲げるいずれかの方法により行うものとする。

一 当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けること。

二 書面を、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に交付すること。

三 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、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う各作業場に、当該調査対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する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。

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日公示）

1　趣旨等

本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第57条の３第３項の規定に基づき、事業者が、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものによる危険性又は有害性等の調査（以下「リスクアセスメント」という。）を実施し、その結果に基づいて労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置（以下「リスク低減措置」という。）が各事業場において適切かつ有効に実施されるよう、リスクアセスメントからリスク低減措置の実施までの一連の措置の基本的な考え方及び具体的な手順の例を示すとともに、これらの措置の実施上の留意事項を定めたものである。

また、本指針は、「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」（平成11年労働省告示第53号）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としても位置付けられるものである。

2　適用

本指針は、法第57条の３第１項の規定に基づき行う「第57条第１項の政令で定める物及び通知対象物」（以下「化学物質等」という。）に係るリスクアセスメントについて適用し、労働者の就業に係る全てのものを対象とする。

3　実施内容

事業者は、法第57条の３第１項に基づくリスクアセスメントとして、(1)から(3)までに掲げる事項を、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）第34条の２の８に基づき(5)に掲げる事項を実施しなければならない。また、法第57条の３第２項に基づき、法令の規定による措置を講ずるほか(4)に掲げる事項を実施するよう努めなければならない。

（1）化学物質等による危険性又は有害性の特定
（2）(1)により特定された化学物質等による危険性又は有害性並びに当該化学物質等を取り扱う作業方法、設備等により業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度及び当該危険又は健康障害の程度（以下「リスク」という。）の見積り
（3）(2)の見積りに基づくリスク低減措置の内容の検討
（4）(3)のリスク低減措置の実施
（5）リスクアセスメント結果の労働者への周知

4　実施体制等

(1) 事業者は、次に掲げる体制でリスクアセスメント及びリスク低減措置（以下「リスクアセスメント等」という。）を実施するものとする。

ア　総括安全衛生管理者が選任されている場合には、当該者にリスクアセスメント等の実施を統括管理させること。総括安全衛生管理者が選任されていない場合には、事業の実施を統括管理する者に統括管理させること。

イ　安全管理者又は衛生管理者が選任されている場合には、当該者にリスクアセスメント等の実施を管理させること。安全管理者又は衛生管理者が選任されていない場合には、職長その他の当該作業に従事する労働者を直接指導し、又は監督する者としての地位にあるものにリスクアセスメント等の実施を管理させること。

ウ　化学物質等の適切な管理について必要な能力を有する者のうちから化学物質等の管理を担当する者（以下「化学物質管理者」という。）を指名し、この者に、上記イに掲げる者の下でリスクアセスメント等に関する技術的業務を行わせることが望ましいこと。

エ　安全衛生委員会、安全委員会又は衛生委員会が設置されている場合には、これらの委員会においてリスクアセスメント等に関することを調査審議させ、また、当該委員会が設置されていない場合には、リスクアセスメント等の対象業務に従事する労働者の意見を聴取する場を設けるなど、リスクアセスメント等の実施を決定する段階において労働者を参画させること。

オ　リスクアセスメント等の実施に当たっては、化学物質管理者のほか、必要に応じ、化学物質等に係る危険性及び有害性や、化学物質等に係る機械設備、化学設備、生産技術等についての専門的知識を有する者を参画させること。

カ　上記のほか、より詳細なリスクアセスメント手法の導入又はリスク低減措置の実施に当たっての、技術的な助言を得るため、労働衛生コンサルタント等の外部の専門家の活用を図ることが望ましいこと。

(2) 事業者は、(1)のリスクアセスメントの実施を管理する者、技術的業務を行う者等（カの外部の専門家を除く。）に対し、リスクアセスメント等を実施するために必要な教育を実施するものとする。

5　実施時期

(1) 事業者は、安衛則第34条の２の７第１項に基づき、次のアからウまでに掲げる時期にリスクアセスメントを行うものとする。

ア　化学物質等を原材料等として新規に採用し、又は変更するとき。

イ　化学物質等を製造し、又は取り扱う業務に係る作業の方法又は手順を新規に採用し、又は変更するとき。

ウ　化学物質等による危険性又は有害性等について変化が生じ、又は生ずるおそれがあるとき。具体的には、化学物質等の譲渡又は提供を受けた後に、当該化学物質等を譲渡し、又は提供した者が当該化学物質等に係る安全データシート（以下「SDS」という。）の危険性又は有害性に係る情報を変更し、その内容が事業者に提供された場合等が含まれること。

(2) 事業者は、(1)のほか、次のアからウまでに掲げる場合にもリスクアセスメントを行うよう努めること。

ア　化学物質等に係る労働災害が発生した場合であって、過去のリスクアセスメント等の内容に問題がある場合

イ　前回のリスクアセスメント等から一定の期間が経過し、化学物質等に係る機械設備等の経年による劣化、労働者の入れ替わり等に伴う労働者の安全衛生に係る知識経験の変化、新たな安全衛生に係る知見の集積等があった場合

ウ　既に製造し、又は取り扱っていた物質がリスクアセスメントの対象物質として新たに追加された場合など、当該化学物質等を製造し、又は取り扱う業務について過去にリスクアセスメント等を実施したことがない場合

(3) 事業者は、(1)のア又はイに掲げる作業を開始する前に、リスク低減措置を実施することが必要であることに留意するものとする。

(4) 事業者は、(1)のア又はイに係る設備改修等の計画を策定するときは、その計画策定段階においてもリスクアセスメント等を実施することが望ましいこと。

6　リスクアセスメント等の対象の選定

事業者は、次に定めるところにより、リスクアセスメント等の実施対象を選定するものとする。

（1）事業場における化学物質等による危険性又は有害性等をリスクアセスメント等の対象とすること。
（2）リスクアセスメント等は、対象の化学物質等を製造し、又は取り扱う業務ごとに行うこと。ただし、例えば、当該業務に複数の作業工程がある場合に、当該工程を１つの単位とする、当該業務のうち同一場所において行われる複数の作業を１つの単位とするなど、事業場の実情に応じ適切な単位で行うことも可能であること。

（3）元方事業者にあっては、その労働者及び関係請負人の労働者が同一の場所で作業を行うこと（以下「混在作業」という。）によって生ずる労働災害を防止するため、当該混在作業についても、リスクアセスメント等の対象とすること。

7　情報の入手等

(1) 事業者は、リスクアセスメント等の実施に当たり、次に掲げる情報に関する資料等を入手するものとする。
入手に当たっては、リスクアセスメント等の対象には、定常的な作業のみならず、非定常作業も含まれることに留意すること。
また、混在作業等複数の事業者が同一の場所で作業を行う場合にあっては、当該複数の事業者が同一の場所で作業を行う状況に関する資料等も含めるものとすること。

ア　リスクアセスメント等の対象となる化学物質等に係る危険性又は有害性に関する情報（SDS等）

イ　リスクアセスメント等の対象となる作業　を実施する状況に関する情報（作業標準、作業手順書等、機械設備等に関する情報を含む。）

(2) 事業者は、(1)のほか、次に掲げる情報に関する資料等を、必要に応じ入手するものとすること。

ア　化学物質等に係る機械設備等のレイアウト等、作業の周辺の環境に関する情報

イ　作業環境測定結果等

ウ　災害事例、災害統計等

エ　その他、リスクアセスメント等の実施に当たり参考となる資料等

(3) 事業者は、情報の入手に当たり、次に掲げる事項に留意するものとする。

ア　新たに化学物質等を外部から取得等しようとする場合には、当該化学物質等を譲渡し、又は提供する者から、当該化学物質等に係るSDSを確実に入手すること。

イ　化学物質等に係る新たな機械設備等を外部から導入しようとする場合には、当該機械設備等の製造者に対し、当該設備等の設計・製造段階においてリスクアセスメントを実施することを求め、その結果を入手すること。

ウ　化学物質等に係る機械設備等の使用又は改造等を行おうとする場合に、自らが当該機械設備等の管理権原を有しないときは、管理権原を有する者等が実施した当該機械設備等に対するリスクアセスメントの結果を入手すること。

(4) 元方事業者は、次に掲げる場合には、関係請負人におけるリスクアセスメントの円滑な実施に資するよう、自ら実施したリスクアセスメント等の結果を当該業務に係る関係請負人に提供すること。

ア　複数の事業者が同一の場所で作業する場合であって、混在作業における化学物質等による労働災害を防止するために元方事業者がリスクアセスメント等を実施したとき。

イ　化学物質等にばく露するおそれがある場所等、化学物質等による危険性又は有害性がある場所において、複数の事業者が作業を行う場合であって、元方事業者が当該場所に関する リスクアセスメント等を実施したとき。

8　危険性又は有害性の特定

事業者は、化学物質等について、リスクアセスメント等の対象となる業務を洗い出した上で、原則としてア及びイに即して危険性又は有害性を特定すること。また、必要に応じ、ウに掲げるものについても特定することが望ましいこと。

ア　国際連合から勧告として公表された「化学品の分類及び表示に関する世界調和システム(GHS)」（以下「GHS」という。）又は日本工業規格Z7252に基づき分類された化学物質等の危険性又は有害性（SDSを入手した場合には、当該SDSに記載されているGHS分類結果）

イ　日本産業衛生学会の許容濃度又は米国産業衛生専門家会議（ACGIH）のTLV-TWA等の化学物質等のばく露限界（以下「ばく露限界」という。）が設定されている場合にはその値（SDSを入手した場合には、当該SDSに記載されているばく露限界）

ウ　ア又はイによって特定される危険性又は有害性以外の、負傷又は疾病の原因となるおそれのある 危険性又は有害性。この場合、過去に化学物質等による労働災害が発生した作業、化学物質等による危険又は健康障害のおそれがある事象が発生した作業等により事業者が把握している情報があるときには、当該情報に基づく危険性又は有害性が必ず含まれるよう留意すること。

9　リスクの見積り

(1) 事業者は、リスク低減措置の内容を検討するため、安衛則第34条の２の７第２項に基づき、次に掲げるいずれかの方法（危険性に係るものにあっては、ア又はウに掲げる方法に限る。）により、又はこれらの方法の併用により化学物質等によるリスクを見積もるものとする。

ア　化学物質等が当該業務に従事する労働者に危険を及ぼし、又は化学物質等により当該労働者の健康障害を生ずるおそれの程度（発生可能性）及び当該危険又は健康障害の程度（重篤度）を考慮する方法。具体的には、次に掲げる方法があること。

(ｱ)　発生可能性及び重篤度を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめ発生可能性及び重篤度に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法

(ｲ)　発生可能性及び重篤度を一定の尺度によりそれぞれ数値化し、それらを加算又は乗算等してリスクを見積もる方法

(ｳ)　発生可能性及び重篤度を段階的に分岐していくことによりリスクを見積もる方法

(ｴ)　ILOの化学物質リスク簡易評価法（コントロール・バンディング）等を用いてリスクを見積もる方法

(ｵ)　化学プラント等の化学反応のプロセス等による災害のシナリオを仮定して、その事象の発生可能性と重篤度を考慮する方法

イ　当該業務に従事する労働者が化学物質等にさらされる程度（ばく露の程度）及び当該化学物質等の有害性の程度を考慮する方法。具体的には、次に掲げる方法があるが、このうち、(ｱ)の方法を採ることが望ましいこと。

(ｱ)　対象の業務について作業環境測定等により測定した作業場所における化学物質等の気中濃度等を、当該化学物質等のばく露限界と比較する方法

(ｲ)　数理モデルを用いて対象の業務に係る作業を行う労働者の周辺の化学物質等の気中濃度を推定し、当該化学物質のばく露限界と比較する方法

(ｳ)　対象の化学物質等への労働者のばく露の程度及び当該化学物質等による有害性を相対的に尺度化し、それらを縦軸と横軸とし、あらかじめばく露の程度及び有害性の程度に応じてリスクが割り付けられた表を使用してリスクを見積もる方法

ウ　ア又はイに掲げる方法に準ずる方法。具体的には、次に掲げる方法があること。

(ｱ)　リスクアセスメントの対象の化学物質等に係る危険又は健康障害を防止するための具体的な措置が労働安全衛生法関係法令（主に健康障害の防止を目的とした有機溶剤中毒予防規則（昭和47年労働省令第36号）、鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第37号）、四アルキル鉛中毒予防規則（昭和47年労働省令第38号）及び特定化学物質障害予防規則（昭和47年労働省令第39号）の規定並びに主に危険の防止を目的とした労働安全衛生法施行令（昭和47年政令第318号）別表第１に掲げる危険物に係る安衛則の規定）の各条項に規定されている場合に、当該規定を確認する方法。

(ｲ)　リスクアセスメントの対象の化学物質等に係る危険を防止するための具体的な規定が労働安全衛生法関係法令に規定されていない場合において、当該化学物質等のSDSに記載されている危険性の種類（例えば「爆発物」など）を確認し、当該危険性と同種の危険性を有し、かつ、具体的措置が規定されている物に係る当該規定を確認する方法

(2) 事業者は、(1)のア又はイの方法により見積りを行うに際しては、用いるリスクの見積り方法に応じて、７で入手した情報等から次に掲げる事項等必要な情報を使用すること。

ア　当該化学物質等の性状

イ　当該化学物質等の製造量又は取扱量

ウ　当該化学物質等の製造又は取扱い（以下「製造等」という。）に係る作業の内容

エ　当該化学物質等の製造等に係る作業の条件及び関連設備の状況

オ　当該化学物質等の製造等に係る作業への人員配置の状況

カ　作業時間及び作業の頻度

キ　換気設備の設置状況

ク　保護具の使用状況

ケ　当該化学物質等に係る既存の作業環境中の濃度若しくはばく露濃度の測定結果又は生物学的モニタリング結果

(3) 事業者は、(1)のアの方法によるリスクの見積りに当たり、次に掲げる事項等に留意するものとする。

ア　過去に実際に発生した負傷又は疾病の重篤度ではなく、最悪の状況を想定した最も重篤な負傷又は疾病の重篤度を見積もること。

イ　負傷又は疾病の重篤度は、傷害や疾病等の種類にかかわらず、共通の尺度を使うことが望ましいことから、基本的に、負傷又は疾病による休業日数等を尺度として使用すること。

ウ　リスクアセスメントの対象の業務に従事する労働者の疲労等の危険性又は有害性への付加的影響を考慮することが望ましいこと。

(4) 事業者は、一定の安全衛生対策 が講じられた状態でリスクを見積もる場合には、用いるリスクの見積り方法における必要性に応じて、次に掲げる事項等を考慮すること。

ア　安全装置の設置、立入禁止措置、排気・換気装置の設置その他の労働災害防止のための機能又は方策（以下「安全衛生機能等」という。）の信頼性及び維持能力

イ　安全衛生機能等を無効化する又は無視する可能性

ウ　作業手順の逸脱、操作ミスその他の予見可能な意図的・非意図的な誤使用又は危険行動の可能性

エ　有害性が立証されていないが、一定の根拠がある場合における当該根拠に基づく有害性

10　リスク低減措置の検討及び実施

(1) 事業者は、法令に定められた措置がある場合にはそれを必ず実施するほか、法令に定められた措置がない場合には、次に掲げる優先順位でリスク低減措置の内容を検討するものとする。ただし、法令に定められた措置以外の措置にあっては、9 (1)イの方法を用いたリスクの見積り結果として、ばく露濃度等がばく露限界を相当程度下回る場合は、当該リスクは、許容範囲内であり、リスク低減措置を検討する必要がないものとして差し支えないものであること。

ア　危険性又は有害性のより低い物質への代替、化学反応のプロセス等の運転条件の変更、取り扱う化学物質等の形状の変更等又はこれらの併用によるリスクの低減

イ　化学物質等に係る機械設備等の防爆構造化、安全装置の二重化等の工学的対策又は化学物質等に係る機械設備等の密閉化、局所排気装置の設置等の衛生工学的対策

ウ　作業手順の改善、立入禁止等の管理的対策

エ　化学物質等の有害性に応じた有効な保護具の使用

(2) (1)の検討に当たっては、より優先順位の高い措置を実施することにした場合であって、当該措置により十分にリスクが低減される場合には、当該措置よりも優先順位の低い措置の検討まで要するものではないこと。また、リスク低減に要する負担がリスク低減による労働災害防止効果と比較して大幅に大きく、両者に著しい不均衡が発生する場合であって、措置を講ずることを求めることが著しく合理性を欠くと考えられるときを除き、可能な限り高い優先順位のリスク低減措置を実施する必要があるものとする。

(3) 死亡、後遺障害又は重篤な疾病をもたらすおそれのあるリスクに対して、適切なリスク低減措置の実施に時間を要する場合は、暫定的な措置を直ちに講ずるほか、(1)において検討したリスク低減措置の内容を速やかに実施するよう努めるものとする。

(4) リスク低減措置を講じた場合には、当該措置を実施した後に見込まれるリスクを見積もることが望ましいこと。

11　リスクアセスメント結果等の労働者への周知等

(1) 事業者は、安衛則第34条の2の8に基づき次に掲げる事項を化学物質等を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者に周知するものとする。

ア　対象の化学物質等の名称

イ　対象業務の内容

ウ　リスクアセスメントの結果

(ｱ)　特定した危険性又は有害性

(ｲ)　見積もったリスク

エ　実施するリスク低減措置の内容

(2) (1)の周知は、次に掲げるいずれかの方法によること。

ア　各作業場の見やすい場所に常時掲示し、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

(3) 法第59条第1項に基づく雇入れ時教育及び同条第2項に基づく作業変更時教育においては、労働安全衛生規則第35条第１項第１号、第2号及び第5号に掲げる事項として、(1)に掲げる事項を含めること。

なお、5の(1)に掲げるリスクアセスメント等の実施時期のうちアからウまでについては、法第59条第2項の「作業内容を変更したとき」に該当するものであること。

(4) リスクアセスメントの対象の業務が継続し(1)の労働者への周知等を行っている間は、事業者は(1)に掲げる事項を記録し、保存しておくことが望ましい。

12　その他

表示対象物又は通知対象物以外のものであって 、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者に危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものについては、法第28条の2に基づき、この指針に準じて取り組むよう努めること。

5. リスクアセスメント実施に対する相談窓口、専門家による支援

1．法令、通知に関する相談窓口

都道府県労働局または労働基準監督署の健康主務課

所在案内：http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

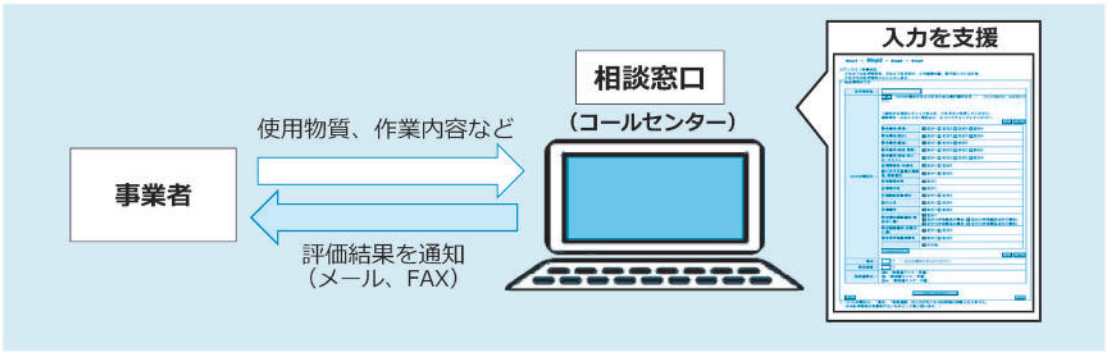
2．支援事業

※平成27年度の例

1）相談窓口（コールセンター）を設置し、電話やメールなどで相談を受付

SDSやラベルの作成、リスクアセスメント（「化学物質リスク簡易評価法（コントロール・バンディング）」の使い方など）について相談できます。

※コントロール・バンディングの支援サービス：コールセンターが入力を支援し、評価結果をメールなどで通知



▶化学物質や化学品の危険性や有害性を調べる方法をご紹介します
▶GHSラベルやSDSの読み方をお教えします
▶化学物質のリスクアセスメントの仕方を説明します
▶リスクアセスメント結果の内容を説明します
▶リスクを低減するための対策をアドバイスします

2）専門家によるリスクアセスメントの訪問支援

相談窓口における相談の結果、事業場の要望に応じて専門家を派遣、リスクアセスメントの実施を支援

コールセンターの番号や訪問支援の問い合わせ先は、厚生労働省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

ラベル（表示）を作成する譲渡提供者（メーカーなど）の皆さまへ

ラベル（表示）は、安衛令別表第９に掲げる640の化学物質などが対象です

化学物質などを譲渡提供する際には、次の事項を記載したラベルを容器に貼付します。

①**名称**
②**注意喚起語**
③**人体に及ぼす作用、安定性、反応性**
④**貯蔵または取扱い上の注意**
⑤**標章（絵表示）**
⑥**表示をする人の氏名、住所、電話番号**

注）**「成分」の表示**については、平成28年6月1日以降、記載義務がなくなりますが、適切と考えられる成分の表示を行うことが望まれます。

ラベル（表示）に関する固形物の適用除外（令第18条および安衛則第30条関係）

純物質	金属*については、粉状以外（塊、板、棒、線など）の場合は適用除外 *イットリウム、インジウム、カドミウム、銀、クロム、コバルト、すず、タリウム、タングステン、タンタル、銅、鉛、ニッケル、白金、ハフニウム、フェロバナジウム、マンガン、モリブデン、ロジウム
混合物	640物質に掲げる物を含有する製剤のうち、**運搬中や貯蔵中で固体以外の状態にならず、かつ、粉状*にならない物**は適用除外 *粉状とは、流体力学的粒子径が0.1mm以下のインハラブル（吸入性）粒子を含むものをいいます。 ***具体的には、鋼材、ワイヤ、プラスチックのペレットなどは原則適用除外**となります。

＜適用除外とならない危険物または皮膚腐食性のあるもの＞

以下のものは適用除外となりません。

1 危険物（安衛令別表第一に掲げるもの）
2 可燃性の物等爆発または火災の原因となるおそれのある物
3 皮膚に対して腐食の危険を生ずるもの（例えば酸化カルシウム、水酸化ナトリウムなどを含む製剤）

※具体的には、GHS分類の危険有害性クラスで物理化学的危険性または皮膚腐食性を有するもの

ラベル（表示）の適用除外　（一般消費者の生活の用）

主として一般消費者の生活の用に供するための製品は除きます。
これには以下のものが含まれます。

◆「医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律」（昭和35年法律第145号）に定められている**医薬品、医薬部外品、化粧品**

◆「農薬取締法」（昭和23年法律第125号）に定められている**農薬**

◆**労働者による取扱いの過程で固体以外の状態**にならず、かつ、**粉状または粒状にならない**製品

◆表示対象物が**密封された状態**で取り扱われる製品

◆**一般消費者のもとに提供される段階の食品**
ただし、水酸化ナトリウム、硫酸、酸化チタンなどが含まれた食品添加物、エタノールなどが含まれた酒類など、表示対象物が含まれているものであって、譲渡・提供先において、労働者がこれらの食品添加物を添加し、または酒類を希釈するなど、**労働者が表示対象物にばく露するおそれのある作業が予定されるものについては**、「主として一般消費者の生活の用に供するためのもの」には**該当しない**こと。

注）**固形物の適用除外は、ラベル表示のみです。**
固形物の場合も、ＳＤＳの交付はこれまでどおり必要です。

注）ラベル作成の詳細、裾切値については、関係法令、JISZ7253などを参照してください。

化学物質のSDS活用＆リスクアセスメント自主点検票

事業場名	点検実施日
責任者名（衛生管理者など）	担当者職氏名

1.事業場内で化学物質を取り扱っていますか。 ※塗料、洗浄剤、加工材など、身近なものにも化学物質が使われています。	□はい　□いいえ ⇒いいえの場合、点検終了
2.その製品にSDS（安全データシート）は添付されていますか。	□はい　□いいえ ⇒いいえの場合、納入元から入手してください
3.その化学物質は何ですか。法令上①～③のどれに当てはまりますか。 ①特定化学物質・有機溶剤　②①以外のSDS対象物　③その他 化学物質名　CAS番号(SDSに記載) （　　）（　　） （　　）（　　） （　　）（　　） （　　）（　　）	⇒SDSの「15.適用法令」の欄を確認！または「職場のあんぜんサイト」などで検索！ □①　□②　□③ □①　□②　□③ □①　□②　□③ □①　□②　□③
4.その化学物質の取扱い業務について、リスクアセスメントを実施したことはありますか。	□はい　□いいえ
はいの場合、その結果を確認することはできますか。 ⇒はいの場合、６.へ ⇒いいえの場合、 **リスクアセスメントを実施しましょう**	□はい　□いいえ
いいえの場合、 **リスクアセスメントを実施しましょう**	□はい　□いいえ
5.リスクアセスメントの方法を選択しましょう。（詳しくは5ページ） SDSのGHS分類による危険有害性情報を参照して確認します。 危険性についての方法 →□災害シナリオを想定して見積もる方法（マトリクス法など） □法令規定を確認する方法　□その他 有害性についての方法 →□ばく露濃度の測定（実測） □コントロール・バンディング □ECETOC-TRAなど　□その他	□危険性　□有害性
6.リスクアセスメントの結果を労働者に周知していますか。	□はい　□いいえ ⇒いいえの場合、改善しましょう
7.SDSの内容を労働者に周知していますか。 ※作業場に備付け、各労働者に配布、パソコンなどで閲覧などの方法があります。	□はい　□いいえ ⇒いいえの場合、改善しましょう
8.SDS対象物（3.の①または②）に当たる場合、納入された容器などにラベル表示がされていますか。 ⇒はいの場合、事業場内でもラベル表示したままにしましょう ⇒いいえの場合、納入元にラベル表示について照会しましょう	□はい　□いいえ

<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

（平成27年9月作成）

（事業主のみなさまへ）

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

平成２９年１月２０日、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

［労働時間の考え方］

○ 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
○ 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

［労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置］

○ 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
（1）原則的な方法
- 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
- タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること

（2） やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

○ 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1 適用範囲

対象事業場

対象となる事業場は、

労働基準法のうち労働時間に係る規定（労働基準法第４章）が適用される全ての事業場　です。

対象労働者

対象となる労働者は、

労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての労働者　です。

１．労働基準法第41条に定める者には、例えば、管理監督者が挙げられます。管理・監督者とは、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、役職名にとらわれず職務の内容等から実態に即して判断されます。

２．みなし労働時間制とは、

①　事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの（労働基準法第38条の２）

②　専門業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の３）

③　企画業務型裁量労働制が適用される者（労働基準法第38条の４）

をいいます。

３．本基準が適用されない労働者についても、健康確保を図る必要がありますので、使用者は過重な長時間労働を行わせないようにするなど、適正な労働時間管理を行う責務があります。

2 労働時間の考え方

労働時間とは

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます（平成12年３月９日最高裁第一小法廷判決　三菱重工長崎造船所事件）。

１．使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。

２．労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。

３．たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。

①　使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

②　使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

③　参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

3 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

その１

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

その２

始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

（ア） 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

（イ） タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

始業時刻や終業時刻を確認・記録する方法として、原則的な方法を示したものです。

（ア）について

「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

（イ）について

タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突き合わせることにより確認し、記録して下さい。

また、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制も併用して労働時間を把握している場合には、その３に準じた措置をとる必要があります。

その３

自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

その２の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

（ア） 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

（イ） 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

（ウ） 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

（エ） 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

（オ） 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

自己申告による労働時間の把握については、あいまいな労働時間管理となりがちであるため、やむを得ず、自己申告制により始業時刻や終業時刻を把握する場合に講ずべき措置を明らかにしたものです。

（ア）について

労働者に対して説明すべき事項としては、本ガイドラインで示した労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないこと、などがあります。

（イ）について

労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインの内容を理解する必要があります。説明すべき事項としては、労働者に対するものと同様に、本ガイドラインで示した労働時間の考え方や、自己申告制の適正な運用などがあります。

（ウ）について

使用者は自己申告制により労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行い、確認することが望ましいものです。

特に、労働者が事業場内にいた時間と、労働者からの自己申告があった労働時間との間に著しい乖離が生じているときは、労働時間の実態を調査するようにしてください。

また、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から、労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などにも、このような実態調査を行ってください。

（エ）について

使用者は、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用し、自己申告された労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているときに、その理由を報告させている場合、その報告が適正に行われていないことによって、労働時間の適正な把握がなされなくなるおそれがあるため、その報告の内容が適正か否かについても確認する必要があります。

（オ）について

使用者は、労働者の適正な自己申告を阻害する措置を講じてはならないのは

もちろんのこと、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となる事業場の措置がないか、また、労働者等が慣習的に労働時間を過小に申告していないかについても確認する必要があります。

その４

賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

その５

労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、３年間保存しなければならないこと。

労働基準法第109条においては、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課していますが、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類もこれに該当し、３年間保存しなければならないことを明らかにしたものです。

具体的には、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書、労働者が自ら労働時間を記録した報告書などが該当します。

なお、保存期間である３年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

その６

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきかなどについて把握、検討すべきであることを明らかにしたものです。

その７

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

自己申告制により労働時間の管理が行われている場合等においては、必要に応じ、労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状の問題点や解消策等について検討することが望まれます。

関　連　法　令

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）

（労働時間）
第三十二条　使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。
2　使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）
第三十六条　使用者は、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場合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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

（第２項～第４項　略）
（時間外、休日及び深夜の割増賃金）
第三十七条　使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
　ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

（第２項～第５項　略）
（賃金台帳）
第百八条　使用者は、各事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払の都度遅滞なく記入しなければならない。

（記録の保存）
第百九条　使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令（抄）
　労働基準法第三十七条第一項の政令で定める率は、同法第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働については二割五分とし、これらの規定により労働させた休日の労働については三割五分とする。

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

1　趣　旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2　適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第４１条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3　労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア　使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ　使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ　参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4　労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア　使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ　タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（2）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア　自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ　実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ　自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ　自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ　自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

（4）賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

（5）労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、３年間保存しなければならないこと。

（6）労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

（7）労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。
（http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku）（H29.3）

豊かでゆとりある生活の実現を目指して！

社員も会社もイキイキ満足！

「労働時間等見直しガイドライン」を活用して

長時間労働の抑制
年次有給休暇の取得向上

に取り組むと…

会社のイメージUP！

やる気・健康UP！

優秀な人材の確保・定着

仕事の効率性UP！

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

はじめに

このような社員はいませんか？

「毎日夜遅くまで仕事をして、心身ともにひどく疲れている」
「休日もなかなか休めず、家族とのだんらんができない」
「仕事の予定が立たず、計画的に有休がとれない」

最近は特定の労働者に大きな負担がかかる傾向にあります。仕事漬けになると生活リズムも乱れ、仕事の能率も下がります。

ほどよく休むことで社員の私生活は充実し、仕事に対するヤル気も出て、作業効率も上がります。さらに、仕事がうまくいくことで私生活にもハリが出る、というような好循環も生まれます。また、社員がイキイキと仕事をすれば、会社の生産性が向上し、メンタルヘルス対策や余分な残業代などのコストも削減できます。企業イメージも高まり、優秀な人材の確保にもつながります。

このように、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現は、社員にとっても会社にとっても大きなメリットをもたらします。

「労働時間等見直しガイドライン」を活用して、ワーク・ライフ・バランスの実現を！

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間、休日数、年次有給休暇の取得に関する事項などを、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善することが重要になります。厚生労働省では、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定し、事業主およびその団体が、労働時間等※の設定を改善するに当たって、適切に対処できるよう必要事項を定めています。

このガイドラインを活用して、長時間労働の抑制や年休の取得向上に取り組み、社員と会社のWin-Winの関係を築きましょう。

※労働時間等とは、労働時間、休日、年次有給休暇その他の休暇をいいます。

「労働時間等見直しガイドライン」の基本的考え方

●仕事のしかたを見直して、労働時間を短縮しましょう

労働者が健康で充実した生活を送れるよう、労働時間を短縮して生活時間を十分確保する。

所定外労働時間の削減　年次有給休暇の取得促進

●働く意欲を高めるために、労働者一人ひとりのさまざまな事情へ対応しましょう

労働時間等の設定の改善にあたって、労使による話し合いの体制を整備する。
労働者一人ひとりの健康と生活に関するさまざまな事情を踏まえて、個々に対応する。

●社員全員のワーク・ライフ・バランスの実現のために、経営者が率先して取り組みましょう

経営者は労働時間等について積極的に理解を深め、自らが主導して、職場の環境を変えるための意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組む。

労働時間等見直しガイドラインのポイント

◆ワーク・ライフ・バランス実現のため、事業主に求められる取り組み

基本的考え方を踏まえ、次のような取り組みにより、労働時間等を見直し、設定の改善に努めましょう。

1　労使間の話し合いの機会をつくりましょう

労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使が十分に話し合うことが重要です。

（具体的な話し合いの内容例）
- 所定外労働（残業、休日労働）や年次有給休暇の取得率の現状を労使で共有。
- 長時間労働をしている従業員の心身の健康保持や所定外労働の削減方策。
- 健康面に気を付けなければならない人や育児・介護を行っている人など、特に配慮を必要とする労働者についての対応。
- 年次有給休暇の取得率の目標づくり。
- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入など年次有給休暇を取りやすくする具体策。

2　年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう

年次有給休暇の取得は、労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など企業にとっても大きなメリットがあります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入を積極的に進めるなど、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を整備しましょう。

（具体的な取り組み例）
- 年次有給休暇の計画的付与制度の導入（導入企業では取得率が大きく向上しています）。詳しくは6～7ページをご参照ください。
- 取得しやすい職場の雰囲気づくり。特に上司が部下に対して声掛けをしたり、上司自身が年次有給休暇を積極的に取得することで、雰囲気は大きく変わります。
- 年次有給休暇の取得状況をこまめに確認する。取得状況が低調であれば、取得向上月間を設けるなどして、取得しやすい環境をつくる。

3　所定外労働を削減しましょう。

労働者の健康で充実した生活のため、所定外労働の削減を図ることが重要です。

（具体的な取り組み例）
- ○「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」を導入し、計画的に業務を行わせることで、残業をなくす。
- ○長時間労働が続いている場合は、その原因を検討した上で、人員配置を考慮したり、作業者の増員を図るなど、業務内容の見直しを行う。

4　在宅勤務、テレワーク等を活用しましょう

多様な働き方の選択肢を拡大する在宅勤務、テレワーク等を導入しましょう。

（具体的な取り組み例）
○働く意欲はあるが、職場勤務では仕事と生活の両立が困難な場合、テレワークによる勤務を導入して、職住近接の実現による通勤負担の軽減を図る。

◆特に配慮を必要とする労働者に対し、事業主に求められる取り組み

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、労働者各人の健康と生活に配慮して労働時間等を設定することが必要です。労働者の中には、次にあげるような特に配慮が必要な人がいると考えられますので、そうした労働者の事情に応じて、適切な対応をとってください。

1　特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

（具体的な取り組み例）
○健康診断や面接指導の結果に基づいた医師の意見を踏まえ、必要がある場合には、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など労働者の健康に配慮した労働時間等の設定を行う。
○病気休暇から復帰する労働者については、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行う。
○労働者の心身の健康を守るため、メンタルヘルスケアの実施とあわせ、疲労を蓄積させない、または疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行う。

2　育児・介護を行っている労働者

（具体的な取り組み例）
○育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置などにより、労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知し、制度を利用しやすい環境を整備する。
○特に、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進など、男性が育児や介護に参加しやすい環境づくりに努める。
○時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図る。

3　単身赴任中の労働者

（具体的な取り組み例）
○単身赴任者の場合、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要であるため、休日の前日の終業時刻の繰り上げや休日の翌日の始業時刻の繰り下げを行う。
○休日前後の年次有給休暇について、時間単位付与制度の活用や労働者の希望を前提とした半日単位の付与を検討する。
○家族の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与する。

4　自発的な職業能力開発を行う労働者

（具体的な取り組み例）
○有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇など特別な休暇を付与する。
○始業・終業時刻の変更や勤務時間の短縮を行う。

5　地域活動などを行う労働者

（具体的な取り組み例）
○地域活動、ボランティア活動などに参加する労働者に対して、特別な休暇を付与する。

※上記１～５以外にも特に配慮を必要とする労働者がいるかもしれません。その場合には、労働者の意見を聞きつつ、その人にふさわしい労働時間等の設定に配慮しましょう。

◆他の事業主との取引を行うに当たっての配慮

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に取り組んでも、取引先の企業の都合により、その効果が阻害されることがあります。他の事業主と取り引きをする場合は、次のような事項について配慮しましょう。

○週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入などの短納期発注を抑制し、納期の適正化を図る。
○発注内容の頻繁な変更を抑制する。
○発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図る。

「労働時間等見直しガイドライン」は、厚生労働省ホームページに掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html

ホーム　>政策について　>分野別の政策一覧　>雇用・労働　>労働基準　>仕事と生活の調和（勤労者生活の向上）>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

ご質問などがありましたら、

・厚生労働省労働基準局労働条件政策課

・都道府県労働局雇用環境・均等部指導課または雇用環境・均等室　にお問い合わせください。

年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう!!

年次有給休暇の計画的付与制度を導入すると、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定した活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営が可能になります。ガイドラインでは、この制度の活用を勧めています。

〈年次有給休暇の計画的付与制度とは〉

年次有給休暇の付与日数のうち、５日を除いた残りの分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。これを年次有給休暇の計画的付与制度といいます。

〈年次有給休暇の計画的付与制度の活用による効果〉

年次有給休暇の計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント（平成26年）高くなっており、この制度の導入は年次有給休暇の取得促進に有効であると考えられます。また、この制度は前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、労働者がためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。

１　付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます

年次有給休暇の付与日数のうち５日は、個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりませんが、残りの日数は計画的付与の対象にできます。

例えば、付与日数が10日の従業員に対しては５日まで、20日の従業員に対しては15日までを計画的に付与することができます。

なお、前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から５日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

２　年次有給休暇の計画的付与制度はさまざまな方法で活用されています

導入の仕方には、以下のような方法がありますので、企業、事業場の実態に応じた方法を選択してください。

①企業または事業場全体の休業による一斉付与方式

企業、事業場を一斉に休みにできる、もしくは一斉に休みにした方が効率的な業態については、全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与える方法が考えられます。製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用されることが多いようです。

また、企業、事業場全体を休みにしても顧客の迷惑にならないような時期に、全従業員を休ませるケースも多くなっています。

②班・グループ別の交替制付与方式

企業、事業場を一斉に休みにすることが難しい業態については、班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式が考えられます。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場で活用されることが多くなっています。

③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇を付与する日を個人別に決める方法です。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースも多いようです。

3　年次有給休暇の計画的付与制度の導入例

①夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休とします。

日本では、盆（8月）、暮れ（年末年始）に所定休日を設けるケースが多く、これらの休日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができます。

この方法は、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式に多く活用されています。

8月　夏季休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせて連続休暇に。

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

□は夏季休日、■は年次有給休暇の計画的付与

12月～1月　年末年始休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせて連続休暇に。

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

□は年末年始休日、■は年次有給休暇の計画的付与

②ブリッジホリデーとして4連休を設けます。

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的付与制度を活用し、連休とすることができます。例えば、土曜日と日曜日を休日とする事業場で祝日が火曜日にある場合、月曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、合わせて4連休とすることができます。また、ゴールデンウィークについても、祝日と土曜日、日曜日の合間に年次有給休暇を計画的に付与することで、10日前後の連続休暇を実現できます。

2月　日曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして4連休に

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

■は年次有給休暇の計画的付与

4月～5月　土・日曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして10連休に

日	月	火	水	木	金	土
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

■は年次有給休暇の計画的付与

２週間程度の長期休暇制度を導入しましょう

長期休暇制度導入は難しいとお考えではありませんか。問題点と対応策をQ&A形式でまとめました。

問題点1　製造部門のようにラインを止めるなど、会社を一斉に休みにすることができないのですが…。

会社全体での一斉休暇が難しければ、休暇期間が重複しないよう、班別・グループ別に交替で休ませる、もしくは従業員個別に長期休暇を付与しましょう。

問題点2　従業員が長期休暇を取ると、周りに迷惑が掛かるのですが…

突発的に長期休暇を取得すると周りに迷惑をかける可能性があるため、あらかじめ従業員一人ひとりの長期休暇を組み込んだ年間の業務計画を作成し、誰がいつ長期休暇を取得するかについての情報を共有しましょう。

問題点３　長期休暇制度を導入すると業務に支障を来すのですが…

長期休暇を前提とした業務体制を整備しましょう。具体的には、休む人の業務をカバーできるように従業員を多能工化したり、代行者に権限を委譲して業務に支障が生じないようにするなどが考えられます。

問題点４　長期休暇制度を導入してはいるものの、従業員がなかなか取得しようとしないのですが…

各部門の長が配下の従業員の休暇取得状況を休暇管理簿などで常に把握し、各人が長期休暇を取ることによって業務に支障が出ないかチェックした上で、長期休暇の取得を働きかけましょう。

企業の取り組み事例

事例１　A社（従業員100人　旅行会社）

毎年４月１日に「連続休暇辞令」

毎年４月１日に、社長名で社員一人ひとりに対して「連続休暇辞令」が出されます。

これは、それぞれの社員がその年度に取る連続休暇の期間をあらかじめ指定するもので、具体的には、各自が年度末（１～３月）に翌年度の長期休暇（年次有給休暇と所定休日を組み合わせて２週間程度）の希望時期を申請し、チーム内で期間が重ならないように調整して、決定します。

事例２　B社（従業員2,600人　金融・保険）

病気特別休暇

病気で長期入院が必要となった社員のための休暇制度です。疾病により入院した場合、入院11日目から40日を限度に取得できることになっています。また復帰した後には、アフターケア制度というものがあり、時差出勤をしたり、週に１回の保護休暇で身体を休めることができるなどの支援制度を整えています。

事例３　C社（従業員7,100人　小売業）

積立休暇制度の導入

法定上失効した年次有給休暇を85日を限度に積み立てることができる制度です。積み立てた年次有給休暇の有効期限は無期限で、現在自分が持っている年次有給休暇を使い切ったときのみ、最長連続30日で以下の６つのケースに利用できます。（パート社員も対象）。

有給休暇を弾力的に使えるということで、取得率の向上に貢献しています。

ケース	内　容
病気療養	仕事以外の理由による傷病のため連続１週間以上の休業を必要とする場合（診断書が必要）
家族の病気看護	家族の傷病のため、１週間以上の入院加療が必要な場合（診断書が必要）
自己啓発	自己啓発、リフレッシュ、永年勤続時のリフレッシュ、定年前の準備期間として１週間以上の日数を必要とする場合
災害	本人に責任のない事由により生じた家屋の災害の場合
その他	育児休職、個人的ボランティア、食中毒菌の感染による就業禁止など

事例４　D社（従業員1,000人　ＩＴ関係）

さまざまな休暇制度の導入

さまざまな特別休暇を年次有給休暇と組み合わせ、仕事とのメリハリをつけながら休暇促進を図っています。

特別休暇名称	内　容
特別連続休暇制度	連続10日の特別休暇を年間のどの時期でも自由に取得可。連続10日が業務上困難な場合は、連続5日を2回に分けて取得することもできる。また、平日10日間の年次有給休暇と土日を合わせて16日の連続休暇を取得することも可。
プロジェクト休暇制度	プロジェクトやピーク作業終了時に、心身のリフレッシュを目的に年２日付与される特別休暇制度。会社として年次有給休暇と組み合わせて１週間の休暇にするよう奨励している。
リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに5日から15日を付与。
記念日休暇	年1日付与。記念日の内容は問わない。
ボランティア休暇	年間10日まで可

事例５　E社（従業員　350人　製造業）

年次有給休暇が取得しやすい環境づくり

「年次有給休暇チェックカード」を従業員全員に配布し、年次有給休暇の残日数、取得日数を従業員一人ひとりが管理しています。また、給与明細にも残日数を記入しています。

年次有給休暇チェックカードのイメージ（年休を使用するたびに日付を記入する）

	1	2		10	11	12		20
前年度からの繰り越し日数：10	4/11	5/2		10/9				
今年度の付与日数　：20	11/2							

事例６　F社（従業員8,400人　建設業）

現場異動時休暇の導入

建設現場から次の建設現場・部署に着任するタイミングで、心身ともにリフレッシュするための休暇（現場異動時休暇）の取得を促進しています。

この結果、年次有給休暇の取得率が上がりました。

事例７　G社作業現場

休日予定の見える化

「私の休日宣言」と題した用紙に、作業所の土曜閉所日や自分が休む予定の土曜日などに何をするかを自分自身で書き入れたり家族に書き入れてもらい、それをデスク上や作業所の予定表などに掲示します。

あらかじめ休日の行動予定を立てることで、休日に向けて仕事を進めるモチベーションを高めることができます。

また、家族の声を受けるといっそう効果的であり、「私の休日宣言」を作業所の見やすい場所に掲示し、「見える化」を図ることで、周囲も巻き込んで休日の確実な取得に向けた取り組みの輪を広げることが期待できます。

事例８　H社（従業員50人　医療保健業）

休暇予定表を整備し、年休取得率ほぼ100％を実現

従業員の意向を踏まえ、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、休暇予定表を整備し、毎月初めに、従業員が休暇予定表に取得予定日を記入し、職場内で休暇が重ならないように調整した上で、取得日を職場内で情報共有しています。上司は必要に応じて、年間の業務計画を基に、全体の業務量の調整を行います。この取組により、取得率はほぼ100%を実現しています。

事例９　I社（従業員200人　サービス業）

年休とは別に、「特別連続有給休暇制度」を導入

従業員が心身ともに、健康で働き続けられる環境を整備することを目的として、年休とは別に、毎年５日間の連続有給休暇を２回取得できることとしています。各部署内で業務調整、取得日の調整などを行い、ほぼ全従業員がこの休暇制度を利用しています。

事例10　J社（従業員200人　建設コンサルタント業）

テレワークの導入

在宅でテレワーク（パソコンなどITを活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方）を実施して、社員が子育てや介護と仕事の両立を実現しています。

テレワークには多額の費用が必ずしも必要ではなく、少額で実施が可能で、セキュリティ等の安全性が高い自宅のパソコンから会社のパソコンをリモートコントロールする方式で実施しています。

事例1、3～5　出典：全国労働基準関係団体連合会「休む　休める　休ませる　ここがポイント」、事例7　出典：日本建設産業職員労働組合協議会「第1回　時短アイデア大賞・図画コンクール　事例・アイデア・作品集」、事例8　出典：東京労働局「東京・仕事と生活の調和推進会議」

ワーク・ライフ・バランスの実現

政労使の代表などからなる「官民トップ会議」で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けた国民的な取り組みの大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く人の取り組み、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定（平成19年12月18日）。

その後の施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

2020年(平成32年)までに社会全体として達成することを目指す数値目標

- ○ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合　55.4%（平成27） → 全ての企業で実施
- ○ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合　8.2%（平成27） → 5%
- ○ 年次有給休暇取得率　47.6%（平成26） → 70%など

憲　章

■なぜ、ワーク・ライフ・バランスが必要なのか。

○人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実状況にある。
○共働き世帯が増加する一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応しきれていない。
○「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
○人口減少時代において有能な人材確保が重要であり、ワーク・ライフ・バランスの推進はその可能性を高めるものである。

■ワーク・ライフ・バランスが実現した社会とは。

ワーク・ライフ・バランスの推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。
具体的には、
①就労による経済的自立が可能な社会
②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
③多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

■企業と働く人の役割は。

基本姿勢

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本
○経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現など
○目標策定、計画的取り組み、点検の仕組み、着実な実行
○業務の進め方・内容の見直しなどにより、時間あたりの生産性を向上

具体的取り組み

〈就労による経済的自立〉
○人物本位による正当な評価に基づく採用
○就業形態にかかわらない公正な処遇など
〈健康で豊かな生活のための時間の確保〉
○労働時間関連法令の遵守の徹底
○労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
○取引先への計画的な発注、納期設定
〈多様な働き方の選択〉
○育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」
http://wwwa.cao.go.jp/wlb/government/index.html

Selfcare
こころの健康
気づきのヒント集（抄）
厚生労働省　中央労働災害防止協会

ストレスに気づこう

ストレスは、さまざまな出来事がきっかけとなって引き起こされます。あなたの身のまわりにストレス要因がないか、気がつかないうちにストレスに対する反応が出てないかをチェックしてみましょう。

CHECK こんなことは、ありませんか？

職場で…

職場以外で…

CHECK ストレスに対する反応

ストレスが大きくなると、心やからだ、日常の行動面に次のような変化があらわれます。

心理的側面　抑うつ症状、意欲の低下、イライラ、緊張、不安など

身体的側面　高血圧、胃・十二指腸潰瘍、糖尿病、首や肩のこり、動悸、息切れ、下痢・便秘、食欲不振、不眠、肥満など

行動的側面　作業効率の低下、作業場の事故、アルコール依存、過食、拒食など

職業性ストレス簡易調査票

CHECK あなたのストレスの程度をチェックしてみましょう

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やりかたを決める事ができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	ほとんどいつもあった
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4

15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

		非常に	かなり	多少	全くない
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	1. 上司	1	2	3	4
	2. 職場の同僚	1	2	3	4
	3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？	4. 上司	1	2	3	4
	5. 職場の同僚	1	2	3	4
	6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4
あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？	7. 上司	1	2	3	4
	8. 職場の同僚	1	2	3	4
	9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度について

	満足	まあ満足	やや不満足	不満足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

職業性ストレス簡易評価

A、Bのストレスの判定については、中災防ホームページのWebでチェック「職業性ストレス簡易評価ページ」を参照ください。

アクセス方法
中災防ホームページ ▶Webでチェック ▶職業性ストレス簡易評価ページ
http://www.jisha.or.jp/web_chk/strs/index.html

ストレスとうまくつきあう

「ストレスは人生のスパイスである」これはストレス学説を唱えたハンス・セリエの言葉です。ストレスといっても全てが有害なわけではなく、適度なストレスは心を引き締めて、仕事や勉強の能率をあげたり、心地よい興奮や緊張を与えてくれます。

しかし、その興奮や緊張が度を超してしまうと心やからだが適応しきれなくなり（過剰適応）、心身にダメージを与えます。

ストレスと上手につきあうためには、自分に過剰なストレスがかかっていることに早く気づくこと、そして自分に合うストレス対処法を見つけて実践することがとても大切です。

CHECK ストレスと上手につきあうポイント

Point リラクセーション法を身につける

自分に合ったリラクセーション法を身につけておくことはストレス社会を生きる私たちにとって強い武器となります。リラクセーション法には、呼吸法や自律訓練法など様々な方法がありますが、中でもストレッチングは特別な器具や道具を用いることなく、場所や時間もとらず手軽に行えます。

ストレッチングとは

筋肉をゆっくり伸ばすストレッチングは、筋肉の緊張をゆるめ、血行を促し、心身のリラックスに効果的です。長時間同じ姿勢でいるとき（立位・座位）も筋肉は緊張しています。また仕事の量や人間関係などのストレスがかかる状況でも筋肉は緊張しています。

仕事の合間などでストレッチングを行うことによって筋肉の緊張がほぐれ、次の作業を効率的にすすめることができるでしょう。

ストレッチングのポイント

1. はずみをつけずにゆっくり伸ばす
2. 呼吸は止めずに自然に行う
3. 10～30秒間伸ばし続ける
4. 痛みを感じるところまで伸ばさない（無理はしない）
5. 伸ばしている部位に意識をむける
6. 笑顔で行う

手軽にからだをほぐす

簡単な体操
肩の上げ下げ
肩を上げて少し止め、息を吐きながら力を抜いてストンと落とす

マッサージ
首すじ
親指以外の四指で頭をつかみ、親指で首すじを押すようにマッサージする

ストレッチング
背中
両手を組んで前へ伸ばし、おへそをのぞきこむようにして背中を丸める

簡単な体操
首まわし
首・肩の力を抜き、首をゆっくりとまわす

ストレッチング
腰
腰を伸ばして、からだを後ろにひねり、背もたれをつかむ

ストレッチング
上半身
両手を組んで上に伸ばしながら胸を張る

Point 規則正しい生活を心がけ、睡眠を充分とる

快適な睡眠のための7箇条

1 快適な睡眠でいきいき健康生活

◎快適な睡眠で、疲労回復・ストレス解消・事故防止
◎睡眠に問題があると、高血圧、心臓病、脳卒中など生活習慣病のリスクが上昇
◎快適な睡眠をもたらす生活習慣 → 定期的な運動習慣は熟睡をもたらす
→ 朝食は心と体のめざめに重要、夜食はごく軽く

2 睡眠は人それぞれ、日中元気はつらつが快適な睡眠のバロメーター

◎自分にあった睡眠時間があり、8時間にこだわらない
◎寝床で長く過ごしすぎると熟睡感が減る
◎年齢を重ねると睡眠時間は短くなるのが普通

3 快適な睡眠は、自ら創り出す

◎夕食後のカフェイン摂取は寝付きを悪くする
◎「睡眠薬代わりの寝酒」は、睡眠の質を悪くする
◎不快な音や光を防ぐ環境づくり、自分にあった寝具の工夫

4 眠る前に自分なりのリラックス法、眠ろうとする意気込みが頭をさえさせる

◎軽い読書、音楽、香り、ストレッチなどでリラックス
◎自然に眠たくなってから寝床に就く、眠ろうと意気込むとかえって逆効果
◎ぬるめの入浴で寝付き良く

5 目が覚めたら日光を取り入れて、体内時計をスイッチオン

◎同じ時刻に毎日起床
◎早起きが早寝に通じる
◎休日に遅くまで寝床で過ごすと、翌日の朝がつらくなる

6 午後の眠気をやりすごす

◎短い昼寝でリフレッシュ、昼寝をするなら午後3時前の20～30分
◎夕方以降の昼寝は夜の睡眠に悪影響
◎長い昼寝はかえってぼんやりのもと

7 睡眠障害は専門家に相談

◎睡眠障害は、「体や心の病気」のサインのことがある
◎寝付けない、熟睡感がない、充分眠っても日中の眠気が強い時は要注意
◎睡眠中の激しいいびき、足のむずむず感、歯ぎしりも要注意

厚生労働省「健康づくりのための睡眠指針」2003

Point 親しい人たちと交流する時間をもちましょう

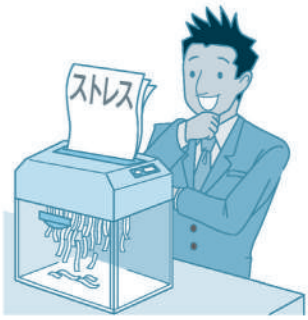
心の内にある様々な不安やイライラなど今の状況や気持ちを話すことで、不思議と気分がすっきりします。これは、自分の中でこだわっていた悩みを言葉にすることにより開放されるためと考えられています。

ストレスが多い時、親しい人に話を聴いてもらうだけで、ずいぶん気が楽になります。また、話しをすることで気持ちが整理され自分で解決できたり、時には、よいアドバイスをもらえたりします。

Point 笑いのすすめ

最近、思いっきり笑ったことはありますか？心の余裕を失うと笑いは少なくなり、無表情になりがちです。笑いによって自律神経のバランスを整えたり、ガン細胞を攻撃するNK（ナチュラルキラー）細胞が活性化し、免疫力を正常化させる効果もあります。日常生活に「笑い」をうまく取り入れて、健康で楽しい日々を送りましょう。

Point 緊張を細切れにする



１日の中で緊張が続いているなと感じたらトイレに立って深呼吸する、軽く体操をして小休止をとるなど、気分転換を図りましょう。

Point できるだけ落ち着ける環境を

職場で許される範囲で机や椅子、コンピューターを自分好みに調整してみましょう。また可能であれば休憩時間に好きな音楽を聴くなど自分独自の空間をつくり、落ち着ける環境を整えましょう。

Point 仕事に関係のない趣味を持つ

仕事を離れた趣味を持つことは気分転換になり、ストレス解消につながります。一人でやること、また仲間とやることなどいろいろな趣味を持つことにより自分の人生に楽しみをプラスして、日々の生活を精神的に豊かにすることにもつながるでしょう。

Point 自然を親しむ機会を多く持つ

ストレスの多い職場から離れ、自然に身をゆだねることは、生活のリズムを変えるのに役立ちます。また、森の木には心身をリフレッシュさせる成分（フィトンチッド）が発散されており、ストレス解消に大変有効です。

Point 適度に運動をする

適度な運動をすることで、満足感や開放感、リフレッシュ効果が得られ、身体的、精神的ストレスを解消するのに役立ちます。運動というと、勝ち負けにこだわり技術を競うというイメージを持つ人もいると思いますが、ストレス解消のためにはあくまでも「楽しむ」という気持ちが大切です。手軽にできて自分が好きな運動を楽しい環境で行いましょう。

Point ストレス解消をタバコやお酒に頼らない

ストレス状態から逃れたい、という気持ちからたばこやお酒に頼ってしまうと、いつしか量が増えてしまい、場合によっては依存症となって心身の健康を損ねてしまうことになります。ストレス解消のためにたばこやお酒に頼ることには注意が必要です。他のストレス解消法をお勧めします。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ストレスチェック制度 簡単！導入マニュアル

2015年12月から義務づけ

コンテンツ

- ストレスチェックって何ですか？
- 何のためにやるのでしょうか？
- いつまでに何をやればいいのでしょうか？
  - 導入前の準備
  - ストレスチェックの実施
  - 面接指導の実施と就業上の措置
  - 職場分析と職場環境の改善
- 何に気をつければいいのでしょうか？
  - プライバシーの保護
  - 不利益取扱いの防止

ストレスチェックって何ですか？

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が 50 人以上いる事業所では、**2015 年 12 月から、毎年１回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務**付けられました。

※　契約期間が１年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の４分の３未満の短時間労働者は義務の対象外です。

質問票のイメージ

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				

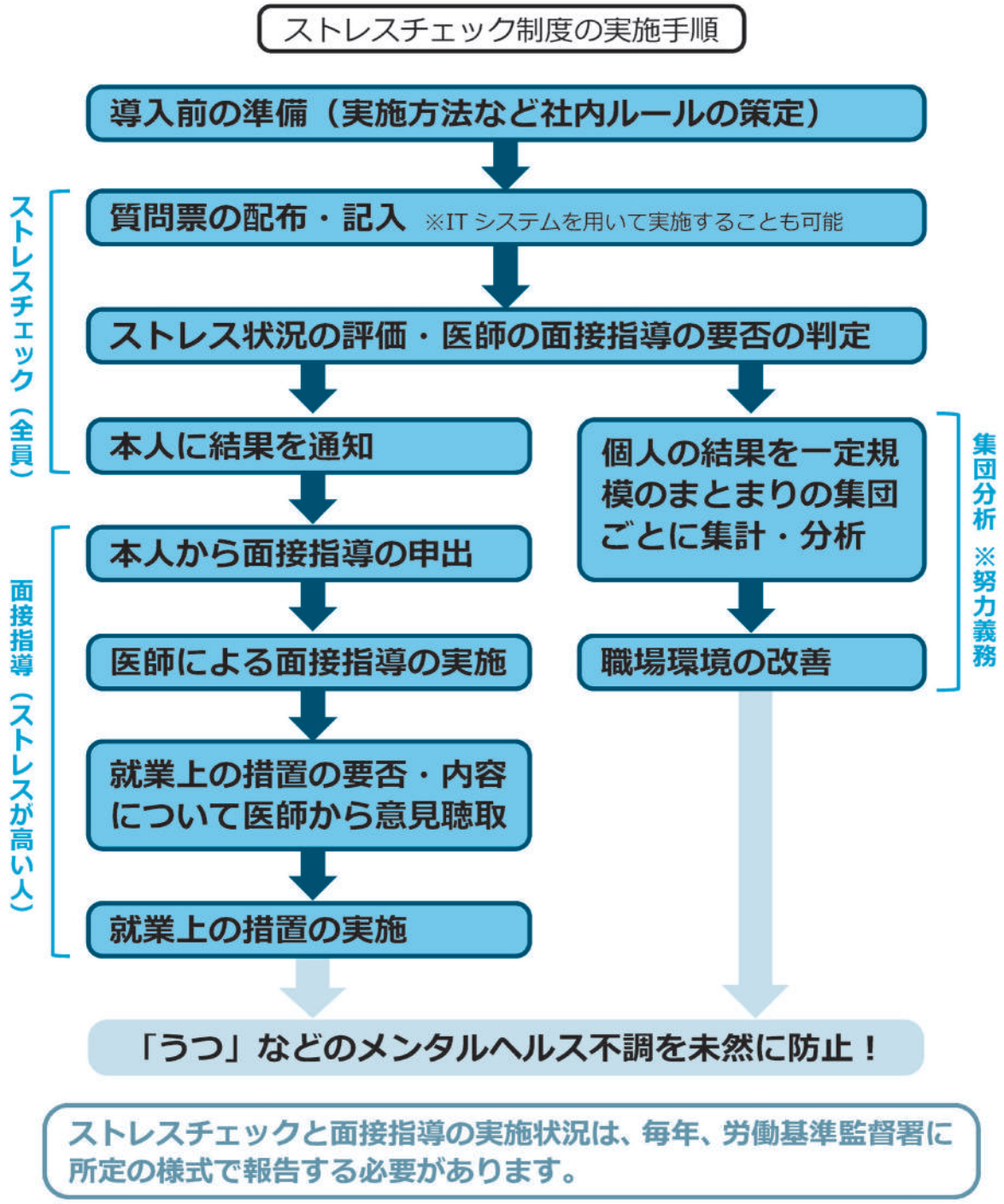
何のためにやるのでしょうか？

労働者が自分のストレスの状態を知ることで、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、**「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組み**です。

いつまでに何をやればいいのでしょうか？

ストレスチェック制度（準備から事後措置まで）は、以下の手順で進めていきます。

2015 年 12 月 1 日から 2016 年 11 月 30 日までの間に、全ての労働者に対して 1 回目のストレスチェックを実施しましょう。



ストレスチェックと面接指導の実施状況は、毎年、労働基準監督署に所定の様式で報告する必要があります。

導入前の準備

○　**まず、会社として「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェック制度を実施する」旨の方針を示しましょう。**

○　**次に、事業所の衛生委員会で、ストレスチェック制度の実施方法などを話し合いましょう。**

話し合う必要がある事項（主なもの）

① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
② ストレスチェックはいつ実施するのか。
③ どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するのか。
④ どんな方法でストレスの高い人を選ぶのか。
⑤ 面接指導の申出は誰にすれば良いのか。
⑥ 面接指導はどの医師に依頼して実施するのか。
⑦ 集団分析はどんな方法で行うのか。
⑧ ストレスチェックの結果は誰が、どこに保存するのか。

○　**話し合って決まったことを社内規程として明文化しましょう。そして、全ての労働者にその内容を知らせましょう。**

○　**実施体制・役割分担を決めましょう。**

※一人がいくつかの役割を兼ねることも可能です。

実施体制の例

○制度全体の担当者
　事業所において、ストレスチェック制度の計画づくりや進捗状況を把握・管理する者。

○ストレスチェックの実施者
　ストレスチェックを実施する者。医師、保健師、厚生労働大臣の定める研修を受けた看護師・精神保健福祉士の中から選ぶ必要があります。外部委託も可能です。

○ストレスチェックの実施事務従事者
　実施者の補助をする者。質問票の回収、データ入力、結果送付など、個人情報を取り扱う業務を担当します。外部委託も可能です。

○面接指導を担当する医師

ストレスチェックの実施

○　**質問票を労働者に配って、記入してもらいましょう。**

※１　使用する質問票は、以下の種類の質問が含まれていれば、特に指定はありませんが、何を使えばよいか分からない場合は、国が推奨する 57 項目の質問票（次ページ）を使いましょう。
①ストレスの原因に関する質問項目
②ストレスによる心身の自覚症状に関する質問項目
③労働者に対する周囲のサポートに関する質問項目

※２　ＩＴシステムを利用して、オンラインで実施することもできます。厚生労働省がストレスチェック実施プログラムを無料で公開する予定ですので、ご活用下さい。

○　**記入が終わった質問票は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が回収しましょう。**

注意！　第三者や人事権を持つ職員が、記入・入力の終わった質問票の内容を閲覧してはいけません！

○　**回収した質問票をもとに、医師などの実施者がストレスの程度を評価し、高ストレス※で医師の面接指導が必要な者を選びます。**

※　自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を高ストレス者として選びます。選び方が分からない場合は、以下の URL に掲載されている「ストレスチェック制度実施マニュアル」の 40 ページに記載されている基準を参考にするとよいでしょう。
URL：http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/

○　**結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か）は、実施者から直接本人に通知されます。**

注意！　結果は企業には返ってきません。
結果を入手するには、結果の通知後、本人の同意が必要です。

○　**結果は、医師などの実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が保存します。**

※　結果を企業内の鍵のかかるキャビネットやサーバー内に保管することもできますが、第三者に閲覧されないよう、実施者（またはその補助をする実施事務従事者）が鍵やパスワードの管理をしなければいけません。

国が推奨する 57 項目の質問票
（職業性ストレス簡易調査票）

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある-
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 活気がわいてくる
2. 元気がいっぱいだ
3. 生き生きする
4. 怒りを感じる
5. 内心腹立たしい
6. イライラしている
7. ひどく疲れた
8. へとへとだ
9. だるい
10. 気がはりつめている
11. 不安だ
12. 落着かない
13. ゆううつだ
14. 何をするのも面倒だ
15. 物事に集中できない
16. 気分が晴れない
17. 仕事が手につかない
18. 悲しいと感じる
19. めまいがする
20. 体のふしぶしが痛む
21. 頭が重かったり頭痛がする
22. 首筋や肩がこる
23. 腰が痛い
24. 目が疲れる
25. 動悸や息切れがする
26. 胃腸の具合が悪い
27. 食欲がない
28. 便秘や下痢をする
29. よく眠れない

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？
1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？
4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいきいてくれますか？
7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

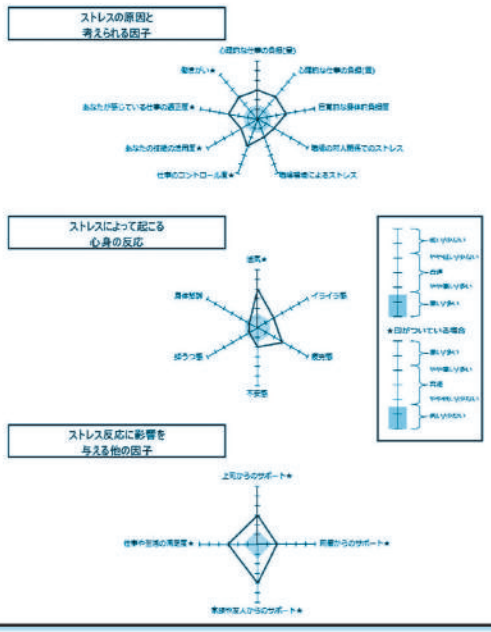
【回答肢（4段階）】
A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう
B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった
C 非常に／かなり／ 多少／全くない
D 満足／まあ満足／ やや不満足／ 不満足

D 満足度について
1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

※ストレスチェック指針（平成27年4月15日）より

本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	○○点
心身のストレス反応に関する項目	○○点
周囲のサポートに関する項目	○○点
合計	○○点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。
以下の申出窓口にご連絡下さい。
○○○○（メール：****@****　電話：****-****）
※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。
※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。
○○○○（メール：****@****　電話：****-****）

面接指導の実施と就業上の措置

○　**ストレスチェック結果で「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出※1があった場合は、医師に依頼して面接指導を実施※2しましょう。**

※１　申出は、結果が通知されてから１月以内に行う必要があります。
※２　面接指導は申出があってから１月以内に行う必要があります。

○　**面接指導を実施した医師から、就業上の措置の必要性の有無とその内容について、意見を聴き※、それを踏まえて、労働時間の短縮など必要な措置を実施しましょう。**

※　医師からの意見聴取は、面接指導後１月以内に行う必要があります。

○　**面接指導の結果※は事業所で５年間保存しましょう。**

※　記録を作成・保存してください。以下の内容が含まれていれば、医師からの報告をそのまま保存しても構いません。
①　実施年月日
②　労働者の氏名
③　面接指導を行った医師の氏名
④　労働者の勤務の状況、ストレスの状況、その他の心身の状況
⑤　就業上の措置に関する医師の意見

職場分析と職場環境の改善　※努力義務

○　**ストレスチェックの実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団（部、課、グループなど）ごとに集計・分析※してもらい、その結果を提供してもらいましょう。**

※　集団ごとに、質問票の項目ごとの平均値などを求めて、比較するなどの方法で、どの集団が、どういったストレスの状況なのかを調べましょう。

注意！　集団規模が 10 人未満の場合は、個人特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の提供を受けてはいけません。原則 10 人以上の集団を集計の対象としましょう。

○　**集計・分析結果を踏まえて、職場環境の改善を行いましょう。**

何に気をつければいいのでしょうか？

ストレスチェック制度は、**労働者の個人情報が適切に保護され、不正な目的で利用されないようにすることで、労働者も安心して受け、適切な対応や改善につなげられる仕組み**です。

このことを念頭において、情報の取扱いに留意するとともに、不利益な取扱いを防止しましょう。

プライバシーの保護

○　**事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはなりません。**

○　**ストレスチェックや面接指導で個人の情報を取り扱った者（実施者とその補助をする実施事務従事者）には、法律で守秘義務が課され、違反した場合は刑罰の対象となります。**

○　**事業者に提供されたストレスチェック結果や面接指導結果などの個人情報は、適切に管理し、社内で共有する場合にも、必要最小限の範囲にとどめましょう。**

不利益取扱いの防止

○　**事業者が以下の行為を行うことは禁止されています。**

①　次のことを理由に労働者に対して不利益な取扱いを行うこと

- **医師による面接指導を受けたい旨の申出を行ったこと**
- **ストレスチェックを受けないこと**
- **ストレスチェック結果の事業者への提供に同意しないこと**
- **医師による面接指導の申出を行わないこと**

②　面接指導の結果を理由として、解雇、雇い止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更を行うこと

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(抄)

厚生労働省・中央労働災害防止協会「改訂　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」より

1　基本的な考え方

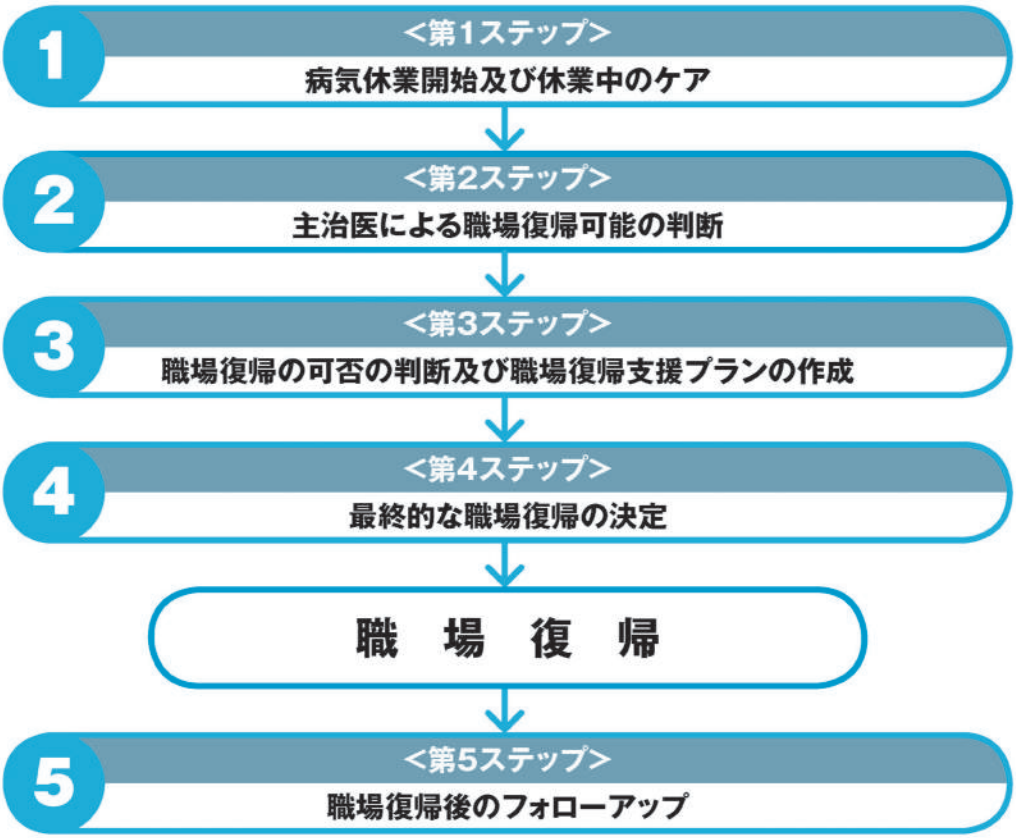
心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、**職場復帰プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要**です。手引きでは、実際の職場復帰にあたり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示しています。事業者はこれを参考にしながら、衛生委員会等において調査審議し、職場復帰支援に関する体制を整備・ルール化し、教育の実施等により労働者への周知を図っていきましょう。

以下、５つのステップごとに、職場復帰支援の流れを解説します。

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２のようになっています。

図２　職場復帰支援の流れ



キーワード
Key Word

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

労働者から管理監督者に主治医による診断書（病気休業診断書）が提出され、休業が始まります。管理監督者は、人事労務管理スタッフ等に診断書（病気休業診断書）が提出されたことを連絡します。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、次のような項目については情報提供等の支援を行いましょう。**

・傷病手当金などの経済的な保障
・不安、悩みの相談先の紹介
・公的または民間の職場復帰支援サービス
・休業の最長（保障）期間等　　など

<第2ステップ> 主治医による職場復帰可能の判断

休業中の労働者から事業者に対し、職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰が可能という判断が記された診断書の提出を求めます。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうようにします。

主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、**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、意見を述べることが重要です。**

なお、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に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能であるという回復レベルに達していることを主治医の意見として提出してもらうようにすると良いでしょう。

<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

安全でスムーズな職場復帰を支援するため、最終的な決定の前段階として、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プラン（職場復帰支援プラン）を作成します。**この具体的プランの作成にあたっては、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休職中の労働者の間でよく連携しながら進めます。

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。情報の収集と評価の内容は次のとおりです。

（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。（P22,様式例1）

（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

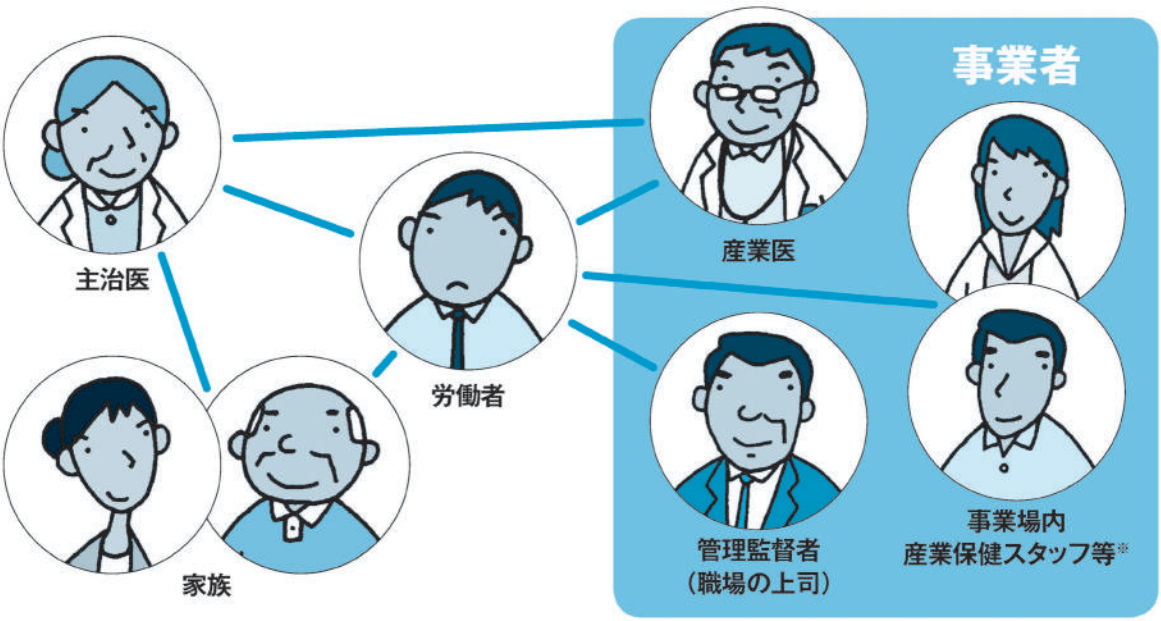
安全配慮義務に関する助言、職場復帰支援に関する意見

（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通し

（カ）その他

労働者が自ら責任を持って行うべき事項、試し出勤制度の利用、事業場外資源の利用



※衛生管理者等、事業場内の保健師及び心の健康づくり専門スタッフ、人事労務管理スタッフ等

<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。**

ア　労働者の状態の最終確認
　疾患の再燃・再発の有無等について最終的な確認を行います。
イ　就業上の配慮等に関する意見書の作成
　産業医等は「職場復帰に関する意見書」等を作成します。（P23,様式例3）
ウ　事業者による最終的な職場復帰の決定
　事業者は最終的な職場復帰の決定を行い、就業上の配慮の内容についても併せて労働者に対して通知します。
エ　その他
　職場復帰についての事業場の対応や就業上の配慮の内容等が労働者を通じて主治医に的確に伝わるようにします。（P23,様式例4）

<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。

ア　疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認
　疾患の再燃・再発についての、早期の気づきと迅速な対応が不可欠です。
イ　勤務状況及び業務遂行能力の評価
　労働者の意見だけでなく、管理監督者からの意見も合わせて客観的な評価を行います。
ウ　職場復帰支援プランの実施状況の確認
　職場復帰支援プランが計画通りに実施されているかを確認します。
エ　治療状況の確認
　通院状況、病状や今後の見通しについての主治医の意見を労働者から聞きます。
オ　職場復帰支援プランの評価と見直し
　さまざまな視点から評価を行い、問題が生じている場合は、関係者間で連携しながら、職場復帰支援プランの内容の変更を検討します。
カ　職場環境等の改善等
　職場復帰する労働者がよりストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして、作業環境・方法や、労働時間・人事労務管理など、職場環境等の評価と改善を検討します。
キ　管理監督者、同僚等の配慮
　職場復帰をする労働者を受け入れる職場の管理監督者や同僚等に、過度の負担がかかることのないよう配慮します。

4　管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等の役割

管理監督者	・職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮 ・職場復帰後の労働者の状態の観察
人事労務管理スタッフ	・人事労務管理上の問題点の把握 ・労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮
産業医等	・専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導 ・主治医との連携における中心的役割 ・就業上の配慮に関する事業者への意見
衛生管理者等※1	・労働者に対するケア及び管理監督者のサポート ・人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整 ※2
保健師等	・労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援
心の健康づくり専門スタッフ	・専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等へ支援

※1　50人未満の事業場においては、衛生推進者又は安全衛生推進者　　※2　事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任している場合はこれらの事項を行う

5　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。

プライバシーの保護

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。

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。

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。

情報の取り扱いルールの策定

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。

6　その他職場復帰支援に関して検討・留意すべき事項

● 主治医との連携の仕方 ●

主治医との連携にあたっては、事前に当該労働者への説明と同意を得ておきます。主治医に対して、職場復帰支援に関する事業場の制度、労働者本人に求められる業務の状況等について十分な説明を行うことも必要です。主治医と情報交換を行う場合、労働者本人の職場復帰を支援する立場を基本とし、その情報は職場で配慮すべき事項を中心に必要最小限とします。主治医に情報提供を依頼する場合等の費用負担については、あらかじめ主治医との間で取り決めておきましょう。

● 職場復帰可否の判断基準 ●

職場復帰可否については、個々のケースに応じて総合的な判断が必要です。労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなければなりません。なお、判断基準の例を下記に示しますので参考としてください。

＜判断基準の例＞

・労働者が十分な意欲を示している
・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
・業務に必要な作業ができる
・作業による疲労が翌日までに十分回復する
・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している　　など

● 試し出勤制度 ●

正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができます。休業していた労働者の不安を和らげ、労働者自身が職場の状況を確認しながら、復帰の準備を行うことができます。

＜試し出勤制度等の例＞

①**模擬出勤**：勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
②**通勤訓練**：自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
③**試し出勤**：職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

※これらの制度の導入にあたっては、処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておきましょう。

● 職場復帰後における就業上の配慮等 ●

職場復帰は元の慣れた職場へ復帰させることが原則です。ただし、異動等を誘因として発症したケース等においては、配置転換や異動をした方が良い場合もあるので、留意すべきです。

また、復帰後は労働負荷を軽減し、段階的に元へ戻すなどの配慮が重要です。復帰後の具体的な就業上の配慮の例を下記に示しますので参考としてください。

＜就業上の配慮の例＞

- 短時間勤務
- 軽作業や定型業務への従事
- 残業・深夜業務の禁止
- 出張制限
- 交替勤務制限
- 危険作業、運転業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務などの制限
- フレックスタイム制度の制限または適用
- 転勤についての配慮

など

参考　関連指針等

● 労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年 3 月策定）

労働安全衛生法第 70 条の 2 第 1 項の規定に基づき、同法第 69 条第 1 項の措置の適切かつ有効な実施を図るための指針として、事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の心の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルスケア）が適切かつ有効に実施されるよう、原則的な実施方法について定めたものです。事業者は、本指針に基づき、各事業場の実態に即した形でメンタルヘルスケアの実施に積極的に取り組むことが重要です。

● 個人情報の保護に関する法律（平成 15 年 5 月制定、平成 17 年 4 月から施行）

個人情報の適正な取扱いに関し、基本理念及び施策の基本となる事項や国及び地方公共団体の責務、個人情報を取り扱う事業者の遵守すべき義務等が定められた法律です。個人情報の有用性に配慮しつつ、個人の権利利益を保護することを目的としています。基本理念として、個人情報は、個人の人格尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであり、その適正な取扱いが図られなければならないとされています。

● 雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年 7 月厚生労働省告示第 259 号）

個人情報の保護に関する法律に定める事項に関し、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置について、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めた指針です。なお、個人情報のうち健康情報は特に機微な情報であり、厳格に保護されるべきものであることから、指針に定める措置の実施等に加えて事業者が留意すべき事項を定めるものとして、**「雇用管理に関す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 16 年 10 月厚生労働省労働基準局長通達）が定められています。

職場でつらい思いしていませんか？

職場の
ハラスメントの
解決を労働局が
お手伝いします

職場でのあらゆるハラスメントは許されません!

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは …… P2

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗（しつよう）な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは …… P3

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

ポータルサイト
「あかるい職場応援団」
(P3 参照)

▶「職場内での優位性」とは
職務上の地位の優位性だけでなく、先輩・後輩の間や同僚間での人間関係、専門知識・経験の有無などによる、さまざまな優位性が含まれます。

▶「業務の適正な範囲」とは
業務上の必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合でも、業務上の適正な範囲で行われている場合は、パワーハラスメントにはあたりません。
例えば、上司は自らの職位・職能に応じて権限を発揮し、業務上の指揮監督や教育指導を行い、上司としての役割を遂行することが求められます。職場のパワーハラスメント対策は、そのような上司の適正な指導を妨げるものではなく、各職場で、何が業務の適正な範囲で、何がそうでないのか、その範囲を明確にすることによって、適正な指導をサポートするものでなければなりません。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは …… P4

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

厚生労働省 都道府県労働局

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシャルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉
- ▶ふだん働いている場所で…
- ▶出張先で…
- ▶取引先の事務所で…
- ▶顧客の自宅で…
- ▶取材先で…
- ▶業務で使用する車中で…
- ▶アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

■出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。

■事務所内で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

■勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業意欲が低下している。

■同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

●職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性も女性も、加害者にも被害者にもなり得る問題です。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。

●また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）(※1) または性自認（Gender Identity）(※2) にかかわらず、該当することがあり得ます。
「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。
また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。

●性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。

（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか　（※2）性別に関する自己意識

ご存じですか？職場のセクシュアルハラスメント対策は事業主の義務です！

男女雇用機会均等法において、事業主には次のことが義務付けられています。

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

セクハラの内容、「セクハラが起きてはならない」旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

2　相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

セクハラの被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

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など

セクハラの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4　併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらずすべての事業主に義務付けられています。

●男性がセクシュアルハラスメントの被害者となることもあります。「男ならこれくらい我慢しなければ」「男がセクハラの相談なんて恥ずかしい」と思わずにお気軽に相談してください。

●「勤務先に相談しても対応してくれない」「どこに相談したらいいかわからない」など、お困りのときはすぐに都道府県労働局にご相談ください！

職場におけるパワーハラスメントとは

我慢していませんか？それはパワハラ(注)かもしれません

(注) 職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為。

身体的な攻撃

〈例えば…〉
- □ 物を投げつけられ、身体に当たった
- □ 蹴られたり、殴られたりした
- □ いきなり胸ぐらをつかまれて、説教された

精神的な攻撃

〈例えば…〉
- □ 同僚の前で、上司から無能扱いする言葉を受けた
- □ 皆の前で、ささいなミスを大きな声で叱責された
- □ 必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱られた

人間関係からの切り離し

〈例えば…〉
- □ 理由もなく他の社員との接触や協力依頼を禁じられた
- □ 先輩・上司に挨拶しても、無視され、挨拶してくれない
- □ 根拠のない悪い噂を流され、会話してくれない

過大な要求

〈例えば…〉
- □ 終業間際なのに、過大な仕事を毎回押しつけられる
- □ １人ではできない量の仕事を押しつけられる
- □ 達成不可能な営業ノルマを常に与えられる

過小な要求

〈例えば…〉
- □ 営業職なのに、倉庫の掃除を必要以上に強要される
- □ 事務職で採用されたのに、仕事は草むしりだけ
- □ 他の部署に異動させられ、仕事を何も与えられない

個の侵害

〈例えば…〉
- □ 個人所有のスマホを勝手にのぞかれる
- □ 不在時に、机の中を勝手に物色される
- □ 休みの理由を根掘り葉掘りしつこく聞かれる

あなたの職場では、以下のような取組が、しっかりとなされていますか？

社内のパワハラ対策の取組

厚生労働省「パワーハラスメント対策導入マニュアル」より

予　防
するために
- ① トップのメッセージの発信
- ② 社内ルールの決定
- ③ アンケートによる実態把握
- ④ 教育・研修
- ⑤ 社内での周知・啓発

解　決
するために
- ① 相談窓口の設置
- ② 再発防止

- ●職場におけるパワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」（http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/ ）も参考にしてください。
- ●パワハラに関するお悩みは、総合労働相談コーナーにご相談ください！

職場における
妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い
妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは

■事業主からの不利益取扱い

妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由とする解雇などの不利益な取扱いは法律*で禁止されています。

＊男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

例えばこんなことを理由として
- 妊娠した、出産した
- 妊婦健診のため、仕事を休んだ
- つわりや切迫流産で仕事を休んだ
- 産前・産後休業をとった
- 育児休業・介護休業をとった

など

こんな取扱いを受けたら法違反です
- 解雇された
- 契約が更新されなかった
- パートになれと強要された
- 減給された
- 普通ありえないような配置転換をされた

など

●妊娠・出産をしながら働く女性のためのさまざまな制度があります。
（母子健康手帳でも紹介されていますので、ぜひ読んでみてください）
●パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めがある方（有期契約の方）も産休が取得できます。
また、一定の範囲の方は、育児休業や介護休業も取得できます。
●育児や介護のためのさまざまな制度は、男性も利用することができます。
→『男が育児休業なんてとるのか。人事考課で減点する。』などと言われ、
制度を利用させてもらえなかった。
といったことはありませんか？　あきらめずに都道府県労働局に相談してください！

■上司・同僚からのハラスメント

上司に妊娠を報告したら**「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」**と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から**「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している」**と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したら**「病院は休みの日に行くものだ」**と相手にしてもらえなかった。

次頁参照

事業主は、法律* に基づき妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関する**上司・同僚からの職場でのハラスメント**の防止措置を講じなければなりません。

＊男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法

指針では、下記の２つの型が示されています。

1. 制度等※ の利用への嫌がらせ型

- 制度等の利用を理由に解雇や不利益取扱いを示唆する言動
- 制度等の利用を阻害する言動
- 制度等の利用を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉
- 妊娠により立ち仕事を免除してもらっていることを理由に**「あなたばかり座って仕事をしてずるい！」**と、同僚からずっと仲間はずれにされ、仕事に手がつかない。
- 男性労働者が育児休業を申し出たところ、上司から**「男のくせに育休とるなんてあり得ない」**と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。

※制度等とは、以下のものをいいます。

男女雇用機会均等法が対象とする制度等
①産前休業
②妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
③軽易な業務への転換
④変形労働時間制での法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
⑤育児時間
⑥坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限

育児・介護休業法が対象とする制度等
①育児休業
②介護休業
③子の看護休暇
④介護休暇
⑤所定外労働の制限
⑥時間外労働の制限
⑦深夜業の制限
⑧育児のための所定労働時間の短縮措置
⑨始業時刻変更等の措置
⑩介護のための所定労働時間の短縮等の措置

2. 状態への嫌がらせ型

- 妊娠・出産等を理由に解雇その他不利益取扱いを示唆する言動
- 妊娠・出産等を理由に嫌がらせ等をする言動

〈例えば…〉
- 先輩が**「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」**と何度も言い、就業意欲が低下している。

対象となる事由（状態）
①妊娠したこと、②出産したこと、③産後休業を取得したこと、④つわり等で能率が下がったこと　など

男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により

平成 29 年 1 月 1 日から
事業主には次のことが義務付けられています。

1　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

①妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの内容、②妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること、③「ハラスメントがあってはならない」旨の事業主方針、④妊娠・出産に関する制度、育児休業・介護休業等の制度が利用できる旨を就業規則等の規定や文書等に記載して周知・啓発する

2　相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

被害を受けた者や目撃した者などが相談しやすい相談窓口（相談担当者）を社内に設ける

3　職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

ハラスメントの相談があったとき、すみやかに事実確認し、被害者への配慮、行為者への処分等の措置を行い、改めて職場全体に対して再発防止のための措置を行う

4　職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者やその他の労働者の実情に応じ必要な措置を講じる

5　併せて講ずべき措置

相談者・行為者等のプライバシー保護のための措置を講じ、相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発する

※これらの措置は、業種・規模に関わらず**すべての事業主に義務付けられます。**

妊娠・出産・育児休業・介護休業等の制度を利用される皆さまへ

●どんな制度や措置が利用できるのか、まずは自分で確認してみましょう。

例えば、「産休と育休の違い」や、「産前休業は働く人の請求による休業、産後休業は必ず取得しなければならない休業であること」はご存じですか？パートやアルバイトといった非正規雇用で勤務する皆さんも、産休は取得できますし、条件によっては育休も取得できます。育児や介護のための制度は男女とも利用できます。

制度や措置の利用については、勤務先の就業規則に規定がない（就業規則を見たことがない）、これまで利用した人がいないといった場合でも、法律を根拠に請求できます。

自分がどのような制度や措置を利用できるのかわからない場合には、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までお問い合わせください。→ P8 参照

●どのような制度を利用したいのか、明確に伝えましょう。

特に、妊娠中の体調不良などは個人差がありますので、自分の状況を伝えないまま、上司等に一方的な配慮を求めても、うまく伝わりません。「医師から○○という指導が出ている」、「妊娠中は△△を持ち上げる仕事が難しい」などと具体的に伝え、制度や措置の利用を求めるようにしましょう。

産休や育休を取得するのかあいまいなまま休業に入ると、復帰の段階になって事業主とトラブルになる可能性があります。休業開始日や終了日などを明確に伝え、休業等を取得するようにしましょう。

●制度を利用することは権利として認められていますが・・・

妊娠・出産、育児や介護のためのさまざまな制度は、要件を満たせば制度等を利用する権利が法的に認められています。ただ、休業や短時間勤務をすることにより、上司や同僚の仕事にも影響を及ぼす場合があることも忘れてはなりません。日頃から自分の状況等を知らせるなど上司や同僚とコミュニケーションを図り、感謝の気持ちを忘れず、あなたの妊娠・出産・育児・介護を応援してくれる仲間を増やしていくことも大切です。

ハラスメントを受けたとき

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

黙って我慢していると事態をさらに悪化させてしまうことがあります。問題を解決していくことが、同じように悩んでいる他の人を救うことにもつながります。

会社の窓口に相談しましょう

ハラスメントは、個人の問題ではなく会社の問題です。会社の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

社内に相談相手がいないときも、ひとりで悩まずに、都道府県労働局※など外部の機関に相談しましょう。※ P8 参照

厚生労働省のホームページなどからもパンフレット等のダウンロードができます

◆職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ

厚生労働省トップページ＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用均等＞
職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

職場でのセクシュアルハラスメント　検索

◆あかるい職場応援団

パワハラ対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」
http://no-pawahara.mhlw.go.jp/

あかるい職場応援団　検索

◆「妊娠したから解雇」は違法です！

厚生労働省トップページ＞政策について＞分野別の政策一覧＞雇用・労働＞雇用均等＞
雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために＞「妊娠したから解雇」は違法です！
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html

妊娠したから解雇　検索

都道府県労働局が、あなたのお力になります！

匿名でも大丈夫。
プライバシーは厳守します。
まずは相談してください!!
相談は無料です！

1.会社に対し、法律や制度の説明をします。
2.その内容に応じて会社に事実確認を行い、会社に働きかけを行うなど、丁寧な対応に努めます。
3.会社との間に紛争が生じている場合は、助言、調停など解決のための援助を行います。
★あなたの了承を得ずに、会社にあなたの情報を提供することはありません。

労働安全衛生法に基づく
健康診断を実施しましょう
～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

◆健康診断の種類◆

事業者に実施が義務づけられている健康診断には、以下のものがあります。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断（安衛則第43条）	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断　（安衛則第44条）	常時使用する労働者（次項の特定業務従事者を除く）	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断（安衛則第45条）	労働安全衛生規則第13条第1項第2号(※1)に掲げる業務に常時従事する労働者	左記業務への配置替えの際、6月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断（安衛則第45条の2）	海外に6ヶ月以上派遣する労働者	海外に6月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便（安衛則第47条）	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

※1: 労働安全規則第13条第1項第2号に掲げる業務

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
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
ハ　ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務
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
ホ　異常気圧下における業務
ヘ　さく岩機、鋲打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
ト　重量物の取扱い等重激な業務
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
リ　坑内における業務
ヌ　深夜業を含む業務
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
ヲ　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散する場所における業務
ワ　病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
カ　その他厚生労働大臣が定める業務

また、次の有害な業務に常時従事する労働者等に対し、原則として、雇入れ時、配置替えの際及び6月以内ごとに1回（じん肺健診は管理区分に応じて1～3年以内ごとに1回）、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

特殊健康診断	・屋内作業場等における有機溶剤業務に常時従事する労働者　（有機則第29条） ・鉛業務に常時従事する労働者　（鉛則第53条） ・四アルキル鉛等業務に常時従事する労働者　（四アルキル鉛則第22条） ・特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者及び過去に従事した在籍労働者（一部の物質に係る業務に限る）（特化則第39条） ・高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者　（高圧則第38条） ・放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者　（電離則第56条） ・除染等業務に常時従事する除染等業務従事者　（除染則第20条） ・石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことのある在籍労働者　（石綿則第40条）
じん肺健診	・常時粉じん作業に従事する労働者及び従事したことのある管理2又は管理3の労働者　（じん肺法第3条、第7～10条） 注:じん肺の所見があると診断された場合には、労働局に健診結果とエックス線写真を提出する必要があります。
歯科医師による健診	（歯科医師による健康診断） ・塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者　（安衛則第48条）

なお、VDT作業、騒音作業、重量物取扱い業務、身体に著しい振動を与える業務等の特定の業務については、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。 詳細は、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせいただき、労働者の健康管理に努めましょう。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

◆一般健康診断の項目◆

雇入れ時健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

雇入れ時の健康診断 （安衛則第43条）	定期健康診断 （安衛則第44条）
1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査 5 血圧の測定 6 貧血検査（血色素量及び赤血球数） 7 肝機能検査（GOT、GPT、γ—GTP） 8 血中脂質検査（LDLコレステロール，HDLコレステロール、血清トリグリセライド） 9 血糖検査 10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査） 11 心電図検査	1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長(※2)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査(※2) 及び喀痰検査(※2) 5 血圧の測定 6 貧血検査（血色素量及び赤血球数）(※2) 7 肝機能検査（GOT、GPT、γ—GTP）(※2) 8 血中脂質検査（LDLコレステロール，HDLコレステロール、血清トリグリセライド）(※2) 9 血糖検査(※2) 10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査） 11 心電図検査(※2)

※2：定期健康診断（安衛則第44条）における健康診断の項目の省略基準

定期健康診断については、以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。したがって、以下の省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意して下さい。

項目	医師が必要でないと認める時に左記の健康診断項目を省略できる者
身長	20歳以上の者
腹囲	1. 40歳未満（35歳を除く）の者 2. 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 3. BMIが20未満である者（BMI(Body Mass Index)＝体重(kg)／身長(m)^2） 4. BMIが22未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者
胸部エックス線検査	40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者 1. 5歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者 2 .感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者 3. じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者
喀痰検査	1. 胸部エックス線検査を省略された者 2. 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者又は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
貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査	35歳未満の者及び36～39歳の者

なお、特殊健康診断等については、それぞれの健診ごとに特別な健康診断項目が定められています。詳しくは都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

◆健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項◆

1. 健康診断の結果の記録

健康診断の結果は、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておかなくてはなりません。（安衛法第66条の3）

2.健康診断の結果についての医師等からの意見聴取

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師（歯科医師による健康診断については歯科医師）の意見を聞かなければなりません。（安衛法第66条の4）

3. 健康診断実施後の措置

上記2による医師又は歯科医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。（安衛法第66条の5）

4. 健康診断の結果の労働者への通知

健康診断結果は、労働者に通知しなければなりません。（安衛法第66条の6）

5. 健康診断の結果に基づく保健指導

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。（安衛法第66条の7）

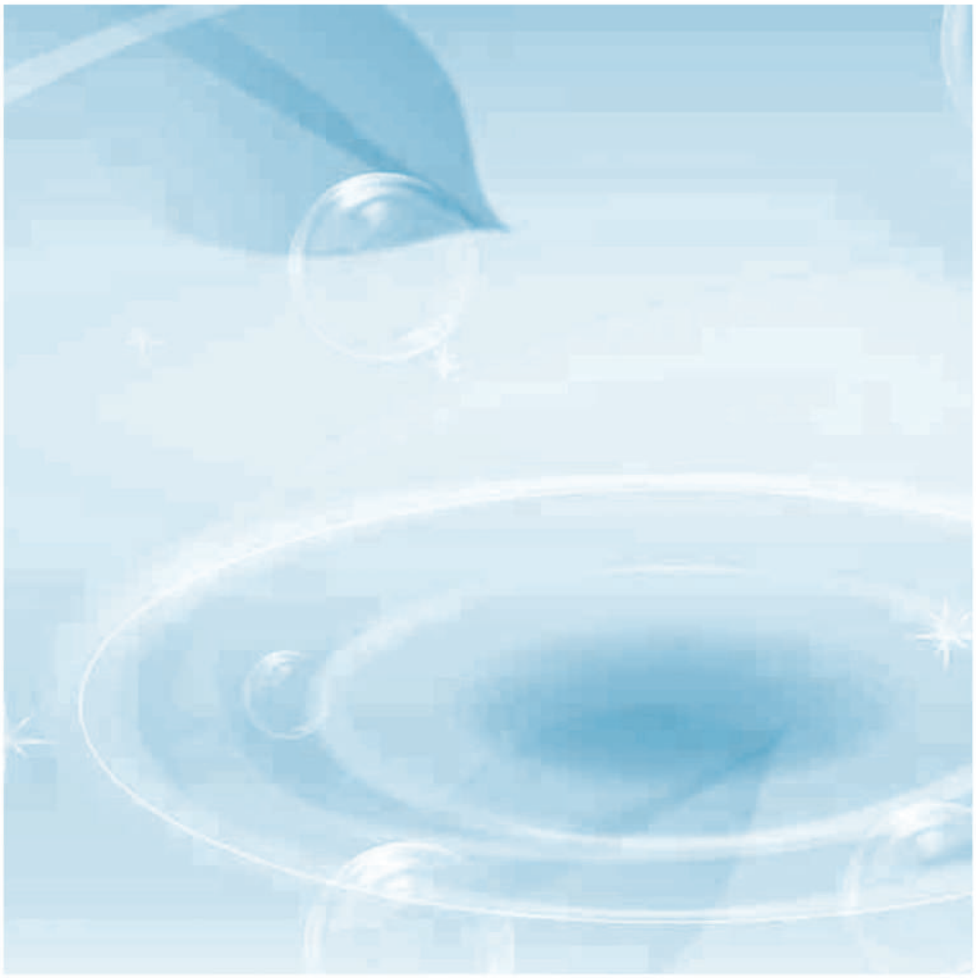
6. 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告

健康診断（定期のものに限る。）の結果は、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に提出しなければなりません。（安衛則44条、45条、48条の健診結果報告書については、常時50人以上の労働者を使用する事業者、特殊健診の結果報告書については、健診を行った全ての事業者。）（安衛法第100条）

このリーフレットについてのご質問は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。（2013.03）

労災保険

二次健康診断等給付の請求手続



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働安全衛生法に基づいて行われる定期健康診断等のうち、直近のもの（以下「一次健康診断」といいます）において、脳・心臓疾患に関連する一定の項目に異常の所見がある場合に、二次健康診断等給付が受けられます。

給付の要件

1　一次健康診断の結果、異常の所見が認められること

一次健康診断の結果、次のすべての検査項目について、「異常の所見」があると診断されたときは二次健康診断等給付を受けることができます。

① 血圧検査
② 血中脂質検査
③ 血糖検査
④ 腹囲の検査またはBMI（肥満度）の測定

なお、一次健康診断の担当医師により、①から④の検査項目において「異常なし」と診断された場合であっても、労働安全衛生法に基づき事業場に選任されている産業医等が、就業環境等を総合的に勘案し、異常の所見を認めた場合には、産業医等の意見を優先します。

2　脳・心臓疾患の症状を有していないこと

一次健康診断またはその他の機会で、医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された場合、二次健康診断等給付を受けることはできません。

3　労災保険の特別加入者でないこと

特別加入者の健康診断の受診は自主性に任されていることから、特別加入者は二次健康診断等給付の対象とはなりません。

給付の内容

二次健康診断等給付では、二次健康診断と特定保健指導があります。

1　二次健康診断

二次健康診断は、脳血管と心臓の状態を把握するために必要な検査で、具体的には、次の検査を行います。

① 空腹時血中脂質検査

空腹時において血液を採取し、食事による影響を排除した低比重リポ蛋白コレステロール（LDLコレステロール）、高比重リポ蛋白コレステロール（HDLコレステロール）および血清トリグリセライド（中性脂肪）の量により血中脂質を測定する検査

② 空腹時血糖値検査

空腹時において血液を採取し、食事による影響を排除した血中グルコースの量（血糖値）を測定する検査

③ ヘモグロビンA1c（エーワンシー）検査

食事による一時的な影響が少なく、過去1～2か月間における平均的な血糖値を表すとされているヘモグロビンA1cの割合を測定する検査

※　一次健康診断で受検している場合は、二次健康診断では行いません。

④ 負荷心電図検査または胸部超音波検査（心エコー検査）のいずれか一方の検査

・ 負荷心電図検査

階段を上り下りするなどの運動により心臓に負荷を加えた状態で、心電図を計測する検査

・ 胸部超音波検査

超音波探触子を胸壁に当て、心臓の状態を調べる検査

⑤ 頸部超音波検査（頸部エコー検査）

超音波探触子を頸部に当て、脳に入る動脈の状態を調べる検査

⑥ 微量アルブミン尿検査

尿中のアルブミン（血清中に含まれるタンパク質の一種）の量を精密に測定する検査

※　一次健康診断の尿蛋白検査で、疑陽性（±）または弱陽性（＋）の所見が認められた場合に限ります。

2　特定保健指導

特定保健指導は、二次健康診断の結果に基づき、脳・心臓疾患の発症の予防を図るため、医師または保健師の面接により行われる保健指導です。具体的には、次の指導を行います。

① 栄養指導

適切なカロリーの摂取等、食生活上の指針を示す指導

② 運動指導

必要な運動の指針を示す指導

③ 生活指導

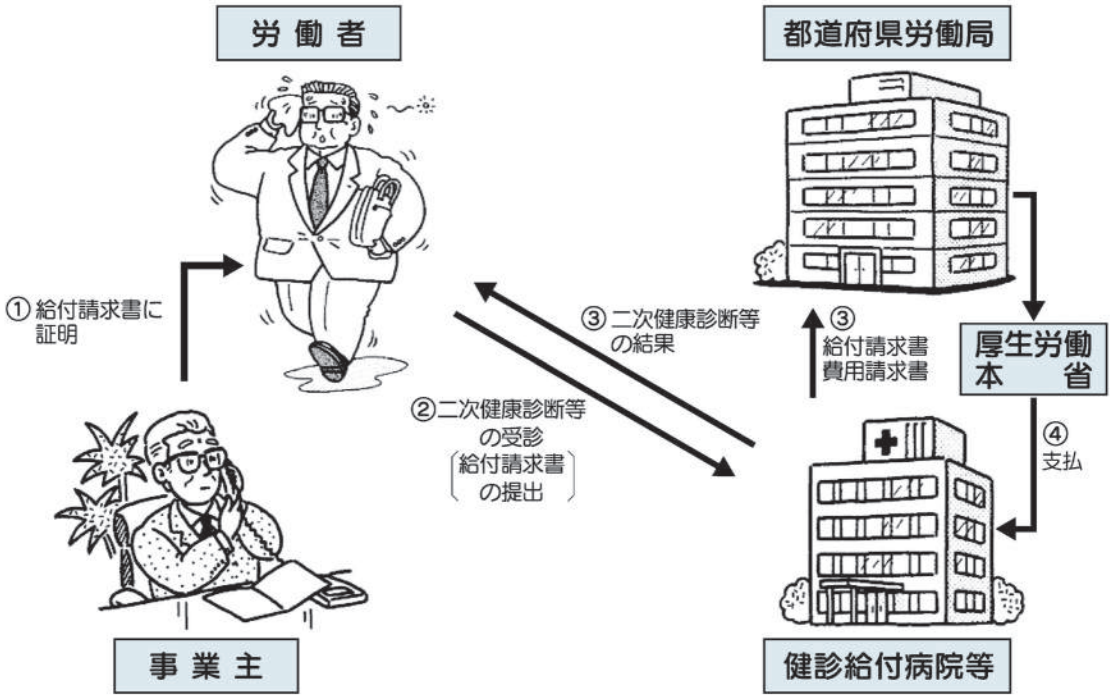
飲酒、喫煙、睡眠等の生活習慣に関する指導

なお、二次健康診断の結果、脳・心臓疾患の症状を有していると診断された場合は特定保健指導は、実施されません。

二次健康診断等給付の流れ

労災病院または都道府県労働局長が指定する病院・診療所（以下「健診給付病院等」といいます）において、直接、二次健康診断および特定保健指導を無料で受診できます。

二次健康診断等給付の流れは、以下のようになります。



請求の手続き

二次健康診断等給付を受けようとする方は、「二次健康診断等給付請求書」（様式第16号の10の2）に必要事項を記入し、一次健康診断の結果を証明することができる書類（一次健康診断の結果の写しなど）を添付して、健診給付病院等を経由して、所轄の都道府県労働局長に提出してください。

請求に当たっての注意事項

1　請求期間

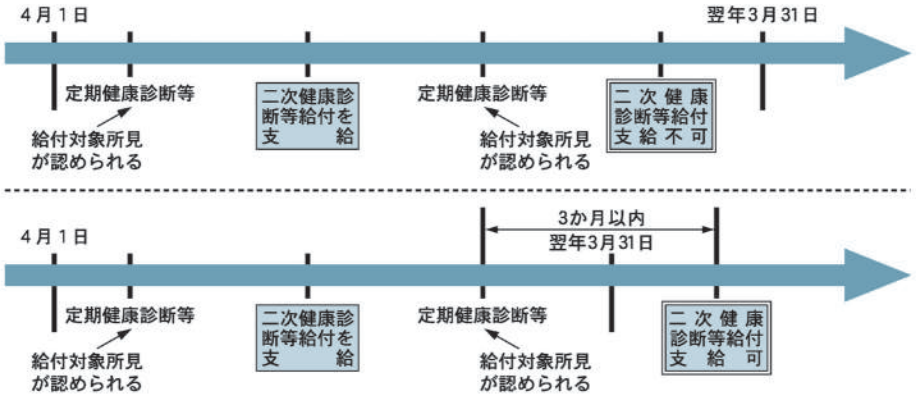
二次健康診断等給付の請求は、一次健康診断の受診日から3か月以内に行ってください。ただし、次のようなやむを得ない事情がある場合は、3か月を過ぎてからの請求も認められます。

① 天災地変により請求を行うことができない場合

② 一次健康診断を行った医療機関の都合などにより、一次健康診断の結果の通知が著しく遅れた場合

2　給付を受けることができる回数

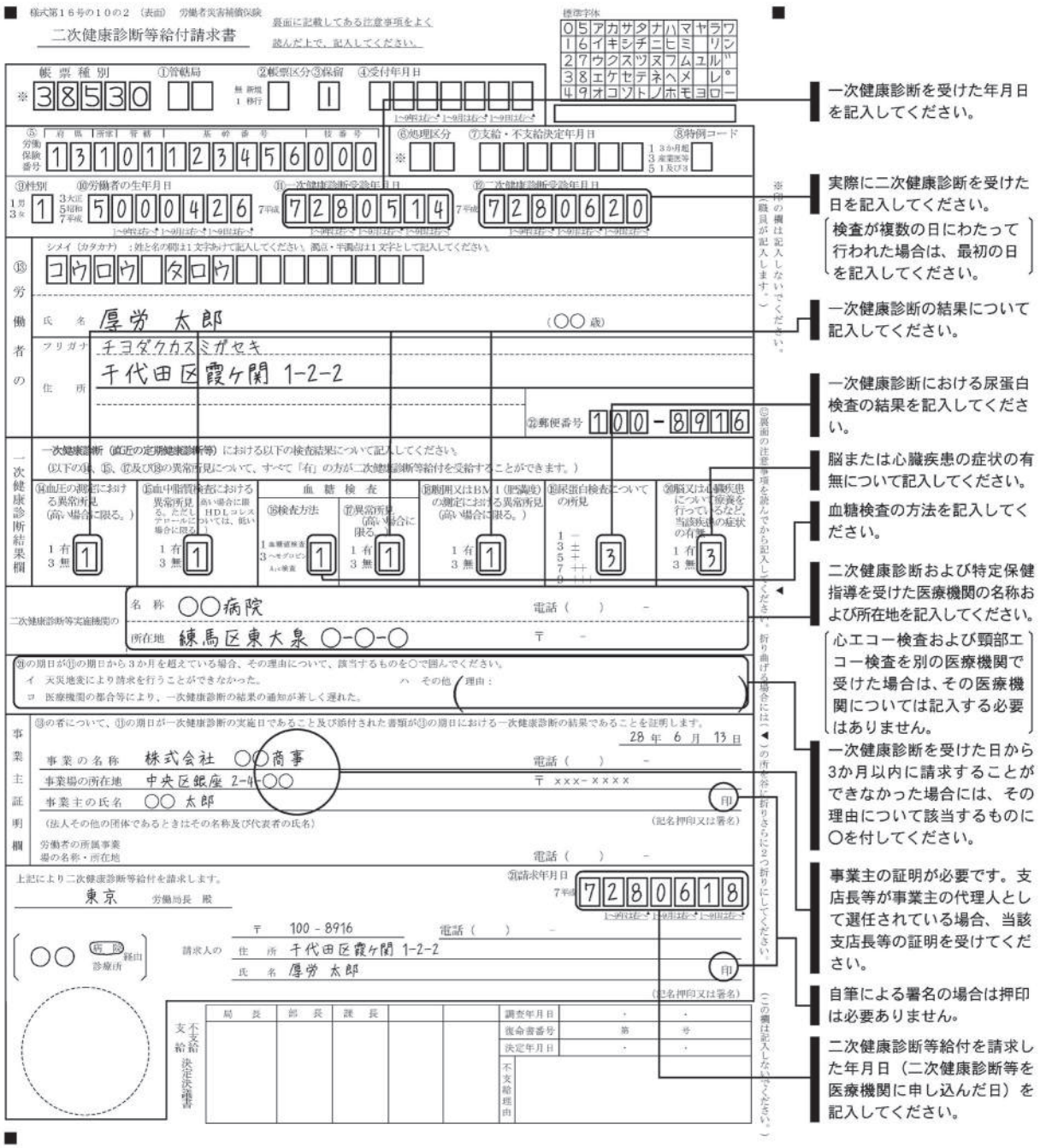
二次健康診断等給付は、1年度内（4月1日から翌年の3月31日までの間）に1回のみ受けることができます。そのため、同一年度内に2回以上の定期健康診断等を受診し、いずれの場合も二次健康診断等給付の要件を満たしていた場合でも、二次健康診断等給付はその年度内に１回しか受けることができません。



3　二次健康診断等給付を受けることができる医療機関

二次健康診断等給付は、健診給付病院等でのみ受けることができます。

請求書記入例（表面）



一次健康診断を受けた年月日を記入してください。

実際に二次健康診断を受けた日を記入してください。
検査が複数の日にわたって行われた場合は、最初の日を記入してください。

一次健康診断の結果について記入してください。

一次健康診断における尿蛋白検査の結果を記入してください。

脳または心臓疾患の症状の有無について記入してください。

血糖検査の方法を記入してください。

二次健康診断および特定保健指導を受けた医療機関の名称および所在地を記入してください。
心エコー検査および頸部エコー検査を別の医療機関で受けた場合は、その医療機関については記入する必要はありません。

一次健康診断を受けた日から3か月以内に請求することができなかった場合には、その理由について該当するものに○を付してください。

事業主の証明が必要です。支店長等が事業主の代理人として選任されている場合、当該支店長等の証明を受けてください。

自筆による署名の場合は押印は必要ありません。

二次健康診断等給付を請求した年月日（二次健康診断等を医療機関に申し込んだ日）を記入してください。

請求書記入例（裏面）

様式第16号の10の２（裏面）

一次健康診断を行った医師が異常の所見がないと診断した項目について、産業医等が異常の所見があると診断した場合、当該産業医等が新たに異常の所見があると診断した項目について、該当するものを○で囲んでください。

イ　血圧

ロ　血中脂質

ハ　血糖値

ニ　腹囲又はＢＭＩ（肥満度）

異常の所見があると診断した産業医等の氏名	印 （記名押印又は署名）

一次健康診断を行った医師が血圧、血中脂質、血糖値、腹囲またはBMI（肥満度）のいずれかについては異常なしと診断した場合で、その後産業医等が上記のいずれかの項目について異常を認めたことにより二次健康診断等給付を受ける要件を満たした場合には、産業医等が異常を認めた項目に○を付してください。

〔注意〕

1　□□□で表示された枠（以下「記入枠」という。）に記入する文字は、光学式文字読取装置（ＯＣＲ）で直接読取りを行うので、汚したり、穴をあけたり、必要以上に強く折り曲げたり、のりづけしたりしないでください。

2　記載すべき事項のない欄又は記入枠は空欄のままとし、事項を選択する場合には該当事項を○で囲み（⑨及び⑪から⑳までの事項並びに⑩、⑪、⑫及び㉑の元号については、該当番号を記入枠に記入すること。）、※印のついた記入欄には記入しないでください。

3　記入枠の部分は、必ず黒のボールペンを使用し、様式表面右上に記載された「標準字体」にならって、枠からはみ出さないように大きめのカタカナ及びアラビア数字で明りょうに記入してください。

4　「一次健康診断」とは、直近の定期健康診断等（労働安全衛生法第６６条第１項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第５項ただし書の規定による健康診断のうち、直近のもの）をいいます。

5　⑫は、実際に二次健康診断を受診した日（複数日に分けて受診した場合は最初に受診した日）を、また、㉑は、二次健康診断等給付を請求した日（二次健康診断等を医療機関に申し込んだ日）をそれぞれ記入してください。

6　⑭から⑳までの事項を証明することができる一次健康診断の結果を添えてください。

7　「二次健康診断等実施機関の名称及び所在地」の欄については、実際に二次健康診断等を受診した医療機関の名称及び所在地を記載してください（胸部超音波検査（心エコー検査）又は頸部超音波検査（頸部エコー検査）を別の医療機関で行った場合、当該医療機関については記載する必要はありません。）。

8　「事業主の氏名」の欄及び「請求人の氏名」の欄は、記名押印することに代えて、自筆による署名をすることができます。

9　「労働者の所属事業場の名称・所在地」の欄については、労働者が直接所属する事業場が一括適用の取扱いを受けている場合に、労働者が直接所属する支店、工事現場等を記載してください。

10　「産業医等」とは、労働安全衛生法第１３条に基づき当該労働者が所属する事業場に選任されている産業医や同法第１３条の２に規定する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を有する医師（地域産業保健センターの医師、小規模事業場が共同選任した産業医の要件を備えた医師等）をいいます。

表面の記入枠を訂正したときの訂正印欄	削字　印 加字	社会保険労務士記載欄	作成年月日・提出代行者・事務代理者の表示	氏　名	電話番号
				印	

請求書は、厚生労働省ホームページからダウンロードできます。
（http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken06/）
トップページ「分野別の政策」雇用・労働＞労働基準＞労災補償＞労災保険給付関係請求書等ダウンロード

事業主の皆さまへ

職場での腰痛を予防しましょう！
「腰痛予防対策指針」による予防のポイント

腰痛は、休業４日以上の職業性疾病の６割を占める労働災害となっています。厚生労働省では「職場における腰痛予防対策指針」を策定し、重量物を取り扱う事業場などへの啓発・指導を行ってきましたが、平成25年６月に、適用範囲を福祉・医療分野における介護・看護作業全般に広げるなど、改訂を行いました。

このパンフレットは、指針の主なポイント、腰痛の発生が比較的多い作業についての対策をまとめたものです。

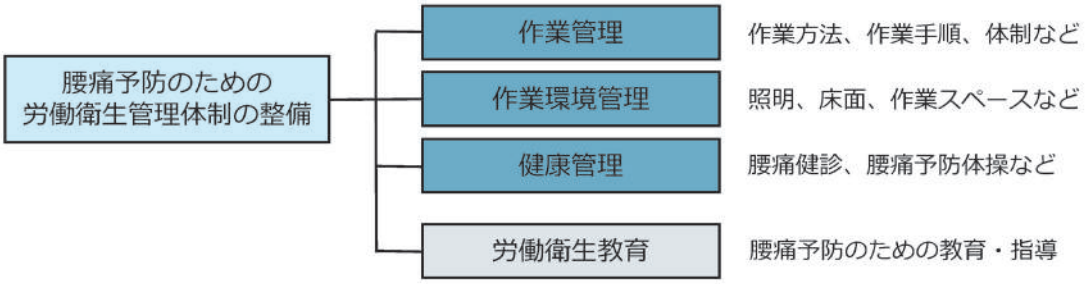
皆さまの事業所での腰痛予防対策に、ぜひ、お役立てください。

指針の主なポイント

<労働衛生管理体制>

職場で腰痛を予防するには、労働衛生管理体制を整備した上で、作業・作業環境・健康の３つの管理と労働衛生についての教育を総合的・継続的に実施することが重要です。

また、リスクアセスメントや労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入して、腰痛予防対策の推進を図ることも有効です。



<リスクアセスメント>

リスクアセスメントは、それぞれの作業内容に応じて、腰痛の発生につながる要因を見つけ出し、想定される腰部への負荷の程度、作業頻度などからその作業のリスクの大きさを評価し、リスクの大きなものから対策を検討して実施する手法です。

<労働安全衛生マネジメントシステム>

リスクアセスメントの結果を基に、予防対策の推進についての「計画（Plan）」を立て、それを「実施（Do）」し、実施結果を「評価（Check）」し、「見直し・改善（Act）」するという一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に取り組むことができます。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

作業管理、作業環境管理、健康管理のポイント［ 指針 ］

作業管理

■自動化、省力化

腰に負担がかかる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を行う。それが困難な場合は、台車などの道具や補助機器を使うなど作業者の負担を減らす省力化を行う。

■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する。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。作業台や椅子は適切な高さに調整する。作業台は、ひじの曲げ角度がおよそ90度になる高さとする。

■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する。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。

■作業標準の策定

作業の姿勢、動作、手順、時間などについて、作業標準を策定する。作業標準は、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。

■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。過労を引き起こすような長時間勤務は避ける。

■靴、服装など

作業時の靴は、足に合ったものを使用する。ハイヒールやサンダルは使用しないこと。作業服は、適切な姿勢や動作を妨げることのないよう伸縮性のあるものを使用する。腰部保護ベルトは、個人ごとに効果を確認した上で、使用するかどうか判断する。

作業環境管理

■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するので、適切な温度を保つ。

■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。

■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。

健康管理

■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。

■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。

■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。

労働衛生教育のポイント［ 指針 ］

■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者に対しては、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）

■心理・社会的要因に関する留意点

上司や同僚のサポート、腰痛で休むことを受け入れる環境づくり、相談窓口の設置など、組織的な取り組みを行う。

■健康の保持増進のための措置

腰痛予防には日頃からの健康管理も重要。十分な睡眠、禁煙、入浴による保温、自宅でのストレッチ、負担にならない程度の運動、バランスのとれた食事、休日を利用した疲労回復・気分転換などが有効。

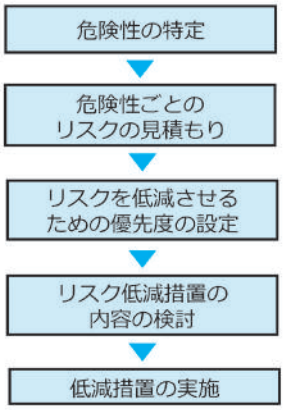
リスクアセスメント・労働安全衛生マネジメントシステム

■リスクアセスメント

腰痛予防対策は、各作業におけるリスクに応じて、合理的・効果的な対策を立てることが重要です。

そのためには、作業の種類や場所ごとに、腰痛の発生に関与する要因についてリスクアセスメントを実施する必要があります。

リスクアセスメントとは、職場にある危険の芽を洗い出し、それにより起こりうる労働災害のリスクの大きさ（重大さ＋可能性）を見積もり、大きいものから優先的に対策を講じていく手法です。

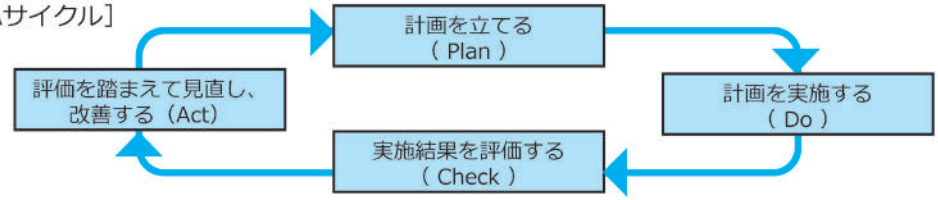


■労働安全衛生マネジメントシステム

作業管理、作業環境管理、健康管理、労働衛生教育を的確に組み合わせて総合的に推進していくためには、労働安全衛生マネジメントシステムの考え方を導入することが重要です。

リスクアセスメントの結果を基に、「計画を立てる（Plan）」→「計画を実施する（Do）」→「実施結果を評価する（Check）」→「評価を踏まえて見直し、改善する（Act）」という一連のサイクル（PDCAサイクル）により、継続的・体系的に安全衛生対策に取り組むことができます。

［PDCAサイクル］



作業別 腰痛予防対策

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

・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。
・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。
・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

・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。
・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。
・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。
・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

・椅子は、座面の高さ、奥行きの寸法、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。
・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。
・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

・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。
・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。
・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

・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。
・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。

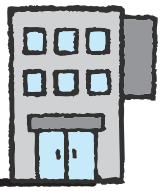
指針全文(H25.6.18付け基発0618第１号)は、厚生労働省ホームページの「法令等データベースサービス(通知検索)」または、報道発表資料(H25.6.18)をご参照ください。

詳細は検索で 職場における腰痛予防対策指針 **検索**

(H25.11)

治療と職業生活の両立支援に向けて

同じ職場で働く仲間が、病気を理由に職場を去らずにすむように

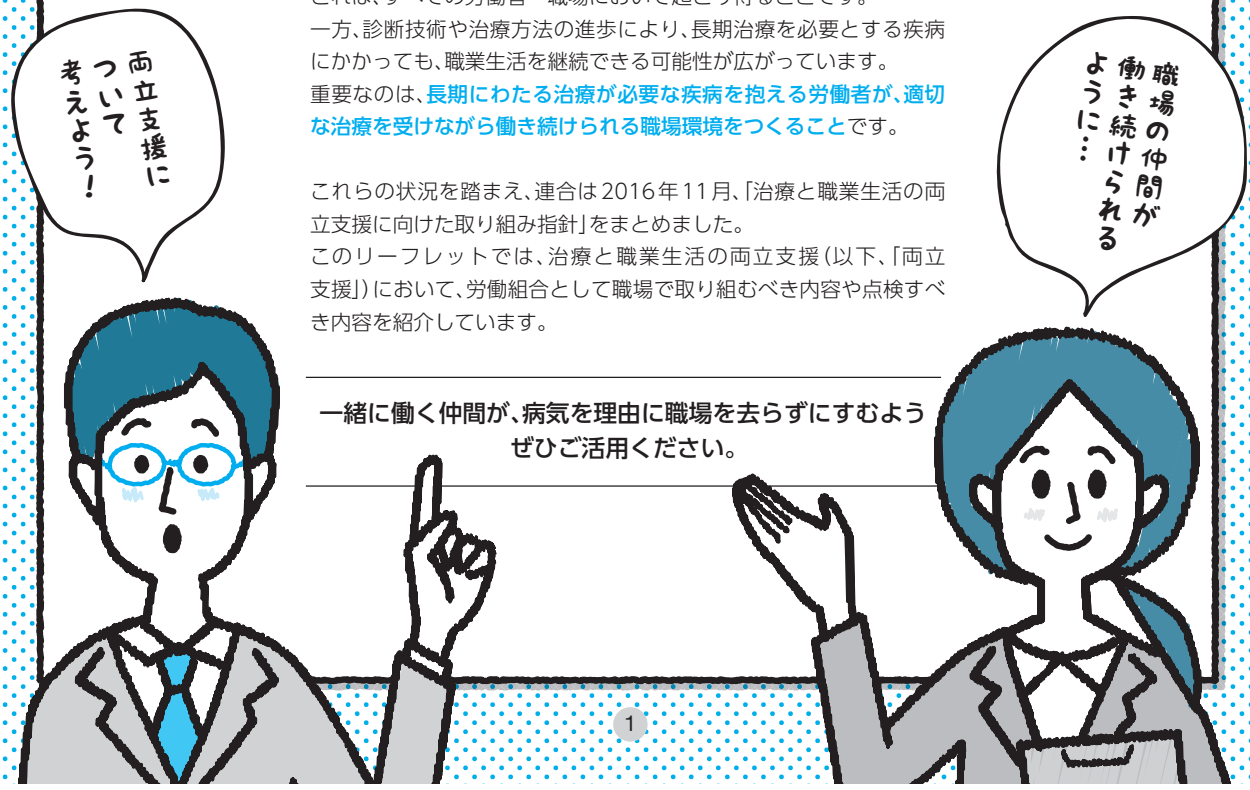


2017年11月

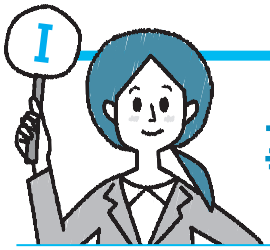
日本労働組合総連合会（連合）

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病やメンタルヘルス不調など、長期にわたる治療を必要とする疾病によって休業を余儀なくされる労働者が増加しています。
これらの疾病にかかった労働者の中には、仕事上の理由で適切な治療が受けられない、また、労働者自身の理解不足や職場の理解・支援不足などによって離職にいたってしまうケースがあります。
これは、すべての労働者・職場において起こり得ることです。
一方、診断技術や治療方法の進歩により、長期治療を必要とする疾病にかかっても、職業生活を継続できる可能性が広がっています。
重要なのは、**長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者が、適切な治療を受けながら働き続けられる職場環境をつくること**です。

これらの状況を踏まえ、連合は2016年11月、「治療と職業生活の両立支援に向けた取り組み指針」をまとめました。
このリーフレットでは、治療と職業生活の両立支援（以下、「両立支援」）において、労働組合として職場で取り組むべき内容や点検すべき内容を紹介しています。



一緒に働く仲間が、病気を理由に職場を去らずにすむようぜひご活用ください。

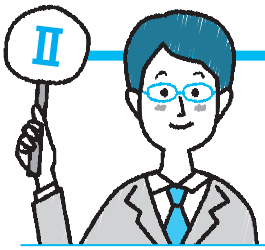


事前の対応（労働協約・就業規則など諸規程の整備）

労働協約・就業規則など諸規程を整備しましょう。その際、下記の各項目が含まれるようにしましょう（既に労働協約・就業規則など諸規程が整備されている場合も、改めて下記の各項目が含まれているか確認しましょう）。

※両立支援に際しては、労働時間に対する配慮のほか、本人の健康状態や業務遂行能力など幅広い要素を踏まえた就業上の措置、必要に応じた柔軟な見直しが必要である点に留意しましょう。

1	対象疾病	長期にわたる治療が必要な疾病※。 ※がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病、人工透析や不妊治療、精神疾患など
2	対象者	正社員・正職員、パート、派遣、契約、嘱託など雇用・就業形態の違いに関わらず、事業場で雇用されるすべての労働者。
3	配慮措置	就業上の措置や治療に対する配慮、多様な休暇制度や勤務制度などは画一的ではなく、本人の状況に対応できる柔軟なものに。
4	役割分担・連携体制・相談窓口	両立支援の関係者（労働者本人、人事労務担当者、主治医、産業医、保健師や看護師などの産業保健スタッフ、労働組合、上司・同僚など）の役割分担と連携方法、相談窓口を明確に。
5	プライバシー保護	情報漏洩防止対策も含めた情報管理体制を整備する。 ※定期健康診断を除き、事業者が本人の同意なしに疾病に関する情報を取得してはならないこと、情報を取り扱う担当者、取り扱われる情報の範囲を明確に ※就業上の措置など必要に応じて、本人の同意を得た上で疾病に関する情報が両立支援の関係者で共有すること、その際の関係者・個人情報の範囲も明確に
6	書式整備	両立支援の手続に使用する書類の様式を整備する。
7	研修・周知	すべての労働者（管理職も含む）に対し、両立支援に関する意識啓発に向けた研修や制度・手続に関する周知を定期的に行う。 ※労働者の申出から両立支援、職場復帰までの手順を図で示す ※両立支援に関して、利用可能な支援制度、事業場の近くにあるなど利用可能な支援機関を示す



事後の対応（労働者から両立支援の申出があった場合）

Case 1 労働者が休業する必要のない場合…「両立支援プラン」

事業者が下記❶～❸を含む「**両立支援プラン**」を策定するよう労働協約･就業規則など諸規程で定めましょう。

❶ 治療・投薬などの状況と今後の治療・通院の予定

❷ 就業上の措置と治療に対する配慮の具体的内容と実施時期・期間

❸ **フォローアップの方法とスケジュール**（主治医・産業医・産業保健スタッフ・人事労務担当者とあらかじめ定めた方法での連絡や面談・相談、状況や治療の経過・今後の見込みなどの確認、利用可能な支援制度の情報提供など）

Case 2 労働者が休業する必要のある場合

事業者が下記の手順で対応するよう労働協約・就業規則など諸規程で定めましょう。

i 休業開始前の説明・情報提供

本人に対し、休業に関する制度について説明・情報提供を行う。

※休業から職場復帰までの手順や手続、休業可能期間、休業期間中の賃金の取り扱いなど

↓

ii 休業期間中のフォローアップ

休業中の本人に対し、フォローアップ（Ⅱ Case 1 ❸参照）を行う。

↓

iii 職場復帰の可否判断

↓

iv 「職場復帰支援プラン」の策定

上記 iii で職場復帰が可能と判断された場合、事業者が下記❶～❹を含む「職場復帰支援プラン」を策定するよう労働協約・就業規則など諸規程で定めましょう。

❶ 治療・投薬などの状況おと今後の治療・通院の予定

❷ 就業上の措置と治療に対する配慮の具体的内容と実施時期・期間

❸ フォローアップの方法とスケジュール（Ⅱ Case 1 ❸参照）

❹ 職場復帰予定日　※❹の「職場復帰予定日」以外は両立支援プランと同じ

⚠ 両立支援、休業・職場復帰に際しての留意点

① 両立支援､休業・職場復帰を判断する上で必要な労働者の情報を事業者が収集する際､労働者本人の同意を得ること。

② 疾病を理由とした安易な就業禁止や休業ではなく､就業上の措置(就業場所の変更､作業の転換､労働時間の短縮､深夜業の回数減少など)を講ずることで､できるだけ就業の機会を失わないようにすること。

③ 休業する労働者に対し､事業者は休業に関する情報(休業から職場復帰までの手順や手続､休業可能期間､休業期間中の賃金の取り扱いなど)を都度十分に提供すること。

④ 負荷がかかる周囲の者(上司・同僚など)に対し､事業者は必要な範囲に限定した上で疾病に関する労働者の情報を都度開示して理解を得るとともに､過度の負担がかからないようにすること。

⑤ 休業中の労働者に対し､休業期間中のフォローアップを行うこと。

⑥ 職場復帰の可否判断に際し､意見の相違がある場合(主治医は職場復帰を可能と判断する一方で､産業医や事業者は職場復帰を不可と判断するなど)､労働組合は本人の意向を十分に確認して対応すること。

☑ 治療と職業生活の両立支援チェックリスト

事前の対応
（労働協約・就業規則など諸規程の整備）

項目	チェック	内容
1 対象疾病		長期にわたる治療が必要な疾病が対象か。
		がん
		脳卒中
		心疾患
		糖尿病
		肝炎
		その他難病
		人工透析
		不妊治療
		精神疾患
		その他
2 対象者		すべての雇用労働者が対象か。
		正社員・正職員
		パート社員・パート職員
		派遣社員・派遣職員
		契約社員・契約職員
		嘱託社員・嘱託職員
		その他
3 配慮措置		労働者本人の状況に対応できる柔軟なものか。
		就業場所の変更
		作業の転換（職種・職務内容を特定した雇用契約も含む）
		労働時間の短縮
		深夜業の回数減少
		時間単位の年次有給休暇
		傷病休暇・病気休暇など（年次有給休暇と別枠）
		時差出勤制度
		短時間勤務制度
		在宅勤務制度
		試し勤務制度
		労働組合も関与して柔軟に見直せるか。
4 役割分担・連携体制・相談窓口		関係者の役割分担と連携方法が明確か。
		労働者本人
		人事労務担当者
		主治医
		産業医
		産業保健スタッフ（保健師、看護師など）
		労働組合
		上司・同僚など
		相談窓口が明確か。
5 プライバシー保護		情報管理体制（情報漏洩防止対策）が整備されているか。
		事業者が本人同意なしに疾病に関する情報を取得してはならないと規定されているか。（定期健康診断を除く）
		疾病に関する情報の取扱担当者が明確か。
		取り扱われる情報の範囲が明確か。
		就業上の措置など必要に応じて、関係者が本人同意を得た上で疾病に関する情報を共有できると規定されているか。
		疾病に関する情報を共有する関係者の範囲が明確か。
		共有される情報の範囲が明確か。
6 書式整備		両立支援の手続に使用する書類の様式が整備されているか。
7 研修・周知		両立支援に関する研修や制度・手続に関する周知がすべての労働者（管理職も含む）に対し、定期的に行われているか。
		両立支援に関する支援制度（公的、社内）が示されているか。
		両立支援に関する支援機関が示されているか 。

編集・発行　日本労働組合総連合会（連合）雇用対策局　TEL：03-5295-0519

事後の対応
（労働者から両立支援の申出があった場合）

Case 1 ｜労働者が休業する必要のない場合

項目	チェック	内容
両立支援プラン		労使で策定するよう規定されているか。
		労働者本人の状況など必要に応じて労使で柔軟に見直すよう規定されているか。
		「❶治療・投薬などの状況と今後の治療・通院の予定」の項目があるか。
		「❷就業上の措置と治療に対する配慮の具体的内容と実施時期・期間」の項目があるか。 「❸フォローアップの方法とスケジュール」の項目があるか。

Case 2 ｜労働者が休業する必要のある場合

項目	チェック	内容
ⅰ 休業開始前		休業から職場復帰までの手順や手続が説明されるよう規定されているか。
		休業可能期間が説明されるよう規定されているか。
		休業期間中の賃金の取り扱いが説明されるよう規定されているか。
		その他、休業に関する制度について、説明されるよう規定されているか。
ⅱ 休業期間中		フォローアップが行われるよう規定されているか。
ⅲ 職場復帰の可否判断		労働者本人・家族へのインフォームドコンセントと主治医の診断書の内容が一致しているか。予後や後遺障害の告知などについて主治医と共有できているか。
		労働者本人の就業意欲、生活リズム、通勤を含めた適応力、メンタルヘルス不調の合併などについて、産業医が直接面談で確認するよう規定しているか。
ⅳ 職場復帰支援プラン		労使で策定するよう規定されているか。
		労働者本人の状況など必要に応じて労使で柔軟に見直すよう規定されているか。
		「❶治療・投薬などの状況と今後の治療・通院の予定」の項目があるか。
		「❷就業上の措置と治療に対する配慮の具体的内容と実施時期・期間」の項目があるか。
		「❸フォローアップの方法とスケジュール」の項目があるか。
		「❹職場復帰予定日」の項目があるか。

事後の対応に関する参考情報

❶一般の病院や一部の診療所には、「医療福祉相談室」や「地域連携室」に医療ソーシャルワーカー（ＭＳＷ）が在籍していることが多い。

ＭＳＷは、医療費の自己負担の軽減方法や、年金、介護保険、障がい者支援をはじめ、治療と職業生活の両立の上で活用できる制度がないか、相談を受けつけている。

ＭＳＷは、相談者のために、自己決定を尊重しつつ、より良い生活が実現できるよう、社会的な視点を持ちながら支援・援助する職種であり、ＭＳＷが活用できることについて、労働者本人や家族に助言することも勘案すべきである。

❷予後を知る事で人生の捉え方を踏まえた配慮ができる反面、生命予後は不確実な情報であるため、労働者本人にとって不利益にならないよう十分な注意が必要である。

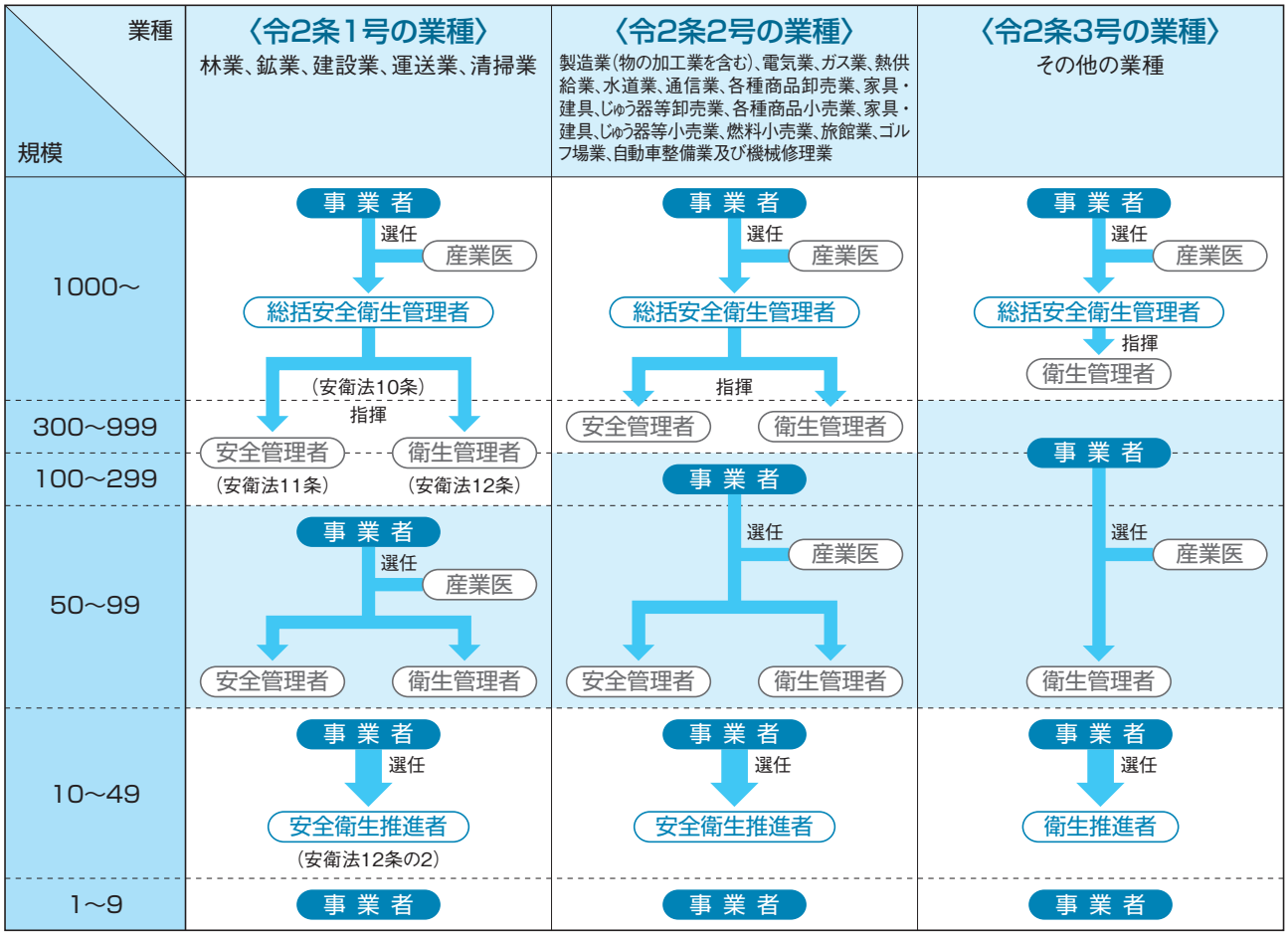
❸リハビリ出勤などを行う際には、事故が発生したときの責任・補償範囲などを明確にすることも重要である。

安全衛生管理体制について

東京労働局、京都労働局ウェブサイトより

事業場規模別・業種別安全衛生管理組織

労働安全衛生法では、事業場を一つの適用単位として、各事業場の業種、規模等に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、及び産業医の選任を義務づけています。それぞれ業種・事業場規模により各管理者等の設置及び選任の有無が異なるので、下表により確認をして下さい。



（令:労働安全衛生法施行令）

各組織の役割及び職務

総括安全衛生管理者

（労働安全衛生法第10条、安全衛生法施行令第2条、労働安全衛生規則第2条等）

総括安全衛生管理者の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ報告する必要があります。（労働安全衛生規則第2条）

1. 総括安全衛生管理者・・・

労働安全衛生法第10条では、一定の規模以上の事業場について、事業を実質的に統括管理する者を「総括安全衛生管理者」として選任し、その者に「安全管理者、衛生管理者等」を指揮させるとともに、労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の業務を統括管理させることとなっています。

2. 選任すべき資格要件

当該事業場において、その事業の実施を実質的に統括管理する権限及び責任を有する者（工場長など）

3. 総括安全衛生管理者の職務（労働安全衛生法第10条等）

「安全管理者、衛生管理者など」に指揮するとともに、次の業務を統括管理することとされています。

①労働者の危険または健康障害を防止するための措置に関すること
②労働者の安全または衛生のための教育の実施に関すること
③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
④労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
⑥安全衛生に関する方針の表明に関すること
⑦危険又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること（化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で労働者の危険又は健康障害を生ずるおそれのあるものに係るもの以外のものについては図●表の①、②の業種に限る）
⑧安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること
⑨その他労働災害を防止するため必要な業務

安全管理者

〔労働安全衛生法第11条（労働安全衛生法施行令第2、3条、労働安全衛生規則第4～6条等）〕

安全管理者の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ報告する必要があります。（労働安全衛生規則第4条）

1. 安全衛生管理者・・・

労働安全衛生法第11条では、一定の業種及び規模の事業場ごとに「安全管理者」（その事業場に専属の者）を選任し、その者に安全衛生業務のうち、安全に係る技術的事項を管理させることとなっています。

2. 選任すべき者の資格要件（労働安全衛生規則第5条）

①下表の年数以上産業安全の実務に従事した経験を有し、かつ「安全管理者選任時研修」（労働安全衛生規則第5条第1号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修平成18.2.16厚生労働省告示第24号）を修了したもの。

	大学卒 高等専門学校卒	高校卒	その他
理科系統	2年	4年	7年
理科系統以外	4年	6年	7年

※「産業安全の実務」とは、必ずしも安全関係専門の業務に限定する趣旨ではなく、生産ラインにおける管理業務等も含めることができます。

②労働安全コンサルタント
③平成18年10月1日時点において安全管理者としての経験が2年以上ある者（経過措置）

3. 安全管理者の職務（労働安全衛生法第11条等）

(1) 安全管理者は総括安全衛生管理者の業務のうち安全に関する技術的事項を管理することとなっています。

①建設物、設備、作業場所または作業方法に危険がある場合における応急措置または適当な防止の措置（設備新設時、新生産方式採用時等における安全面からの検討を含む。）
②安全装置、保護具その他危険防止のための設備・器具の定期的な点検及び整備
③作業の安全についての教育及び訓練
④発生した災害原因の調査及び対策の検討
⑤消防及び避難の訓練
⑥作業主任者その他安全に関する補助者の監督
⑦安全に関する資料の作成、収集及び重要事項の記録
⑧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

る安全に関し、必要な措置 など

(2) 巡視及び権限の付与（労働安全衛生規則第6条）

①安全管理者は、作業場等を巡視し、設備作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険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事業者は、安全管理者に対し、安全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。

衛生管理者

〔労働安全衛生法第12条（労働安全衛生法施行令第4条、労働安全衛生規則第7条等）〕

衛生管理者の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ報告する必要があります。（労働安全衛生規則第7条）

1. 衛生管理者・・・

労働安全衛生法第12条では、一定の規模及び業種の区分に応じ「衛生管理者」（その事業場に専属の者）を選任し、その者に安全衛生業務のうち、衛生に係る技術的事項を管理させることとなっています。

2. 選任すべき資格要件（労働安全衛生規則第7条）

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
その他の業種	第一種衛生管理者免許、第二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

※免許を受けることができる者

○　衛生管理者（第一種・第二種）

・衛生管理者免許試験（第一種・第二種）に合格した者

・保健師、薬剤師の免許を受けた者など

○　衛生工学衛生管理者

・大学または高等専門学校において、工学または理学に関する課程を修めて卒業した者等で、一定の講習を修了した者など。大阪安全衛生教育センター他で受講（TEL 0721-65-1821㈹）

3. 衛生管理者の職務

(1) 衛生管理者は、総括安全衛生管理者の業務のうち衛生に関する技術的事項を管理することとなっています。

①健康に異常のある者の発見

②作業環境の衛生上の調査

③作業条件、施設等の衛生上の改善

④労働衛生保護具、救急用具等の点検及び整備

⑤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

⑥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

⑦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

⑧衛生日誌の記載等職務上の記録の整備など

(2) 定期巡視（労働安全衛生規則第11条）

①衛生管理者は少なくとも毎週1回作業場を巡視し、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事業者は、衛生管理者に対し、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。

産業医

〔労働安全衛生法第13条（労働安全衛生法施行令第5条、労働安全衛生規則第13、14条等）〕

産業医の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ報告する必要があります。（労働安全衛生規則第13条）

1. 産業医・・・

労働安全衛生法第13条では、一定規模以上の事業場について、一定の医師のうちから「産業医」を選任し、事業者の直接の指揮監督の下で専門家として労働者の健康管理等に当たらせることとなっています。

2. 選任すべき者の資格要件（労働安全衛生規則第14条、告示）

次のいずれかの要件を備えた者

①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が定めるものを修了した者（日本医師会の産業医学基礎研修を修了）

②産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて医学の正規の課程を修めて卒業した者であって、厚生労働大臣が定める実習を履修した者

③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者

④大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、助教授または常勤講師の経験のある者

⑤平成10年9月30日において産業医としての経験年数が3年以上である者（経過措置）など

3. 産業医の職務（労働安全衛生規則第14、15条）

(1) 産業医は、主に次の事項を行うこととされています。

①健康診断及び面接指導等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

②作業環境の維持管理に関すること

③作業の管理に関すること

④労働者の健康管理に関すること

⑤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

⑥衛生教育に関すること

⑦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

(2) 勧告等 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。

(3) 定期巡視及び権限の付与（労働安全衛生規則第15条）

①産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、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。

②事業者は、産業医に対し、上記の事項をなし得る権限を与えなければなりません。

安全衛生推進者等

〔労働安全衛生法第12条の2（労働安全衛生規則第12条の2～4条等）〕

安全衛生推進者等の選任は、その選任すべき事由が発生した日から14日以内に選任し、安全衛生推進者の氏名を作業場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。（労働安全衛生規則第12条の3、4等）

1. 安全衛生推進者等・・・

労働安全衛生法第12条の2では、一定の業種及び規模の事業場ごとに安全衛生推進者又は衛生推進者（以下、「安全衛生推進者等」という。）を選任し、その者に労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等の業務を担当させることとなっております。 ※ 一定の業種及び規模については図●参照

2. 安全衛生推進者の職務（昭和63年9月16日基発第602号）

(1) 施設、設備等（安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む）の点検及び使用状況の確認並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
(2) 作業環境の点検（作業環境測定を含む）及び作業方法の点検並びにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること。
(3) 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること。
(4) 安全衛生教育に関すること。
(5) 異常な事態における応急措置に関すること。
(6) 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
(7) 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること。
(8) 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること。

3. 安全衛生推進者の資格（昭和63年9月5日労働省告示第80号）

安全衛生推進者等には一定の資格が必要です。
(1) 大学または高等専門学校を卒業した者で、その後1年以上の安全衛生の実務経験者。
(2) 高校を卒業した者で、その後3年以上の安全衛生の実務経験者。
(3) 5年以上の安全衛生の実務経験者。
(4) 厚生労働省労働基準局長が定める講習（安全衛生推進者等養成講習）を修了した者。
(5) その他厚生労働省労働基準局長が認めた者。

安全衛生委員会等

〔労働安全衛生法第17～19条（労働安全衛生規則第21条～23条の2等）〕
※下記に該当する事業場は委員会を、毎月1回以上開催するようにしなければなりません。安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、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。（労働安全衛生法第19条）

1. 対象業種および対象規模

		対 象 業 種	対象規模
安全委員会	①	林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・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、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50人以上
	②	①以外の製造業（物の加工業を含む。）及び運送業、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	100人以上
衛生委員会		すべての業種	50人以上

2. 委員の構成（労働安全衛生法第17条、第18条、第19条）

(1) 議長
総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその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のうちから事業者が指名したもの。（これに準ずる者とは、当該事業場において事業の実施を統括管理する者以外の者で、その者に準じた地位にある者（副所長、副工場長等）です。）
(2) その他の委員
* 安全管理者（安全委員会の場合）
* 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するもの（安全委員会の場合）
* 衛生管理者（衛生委員会の場合）

* 産業医（衛生委員会の場合）
* 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもの（衛生委員会の場合）

「その他の委員」の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合又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。

3. 調査審議事項（労働安全衛生法第17条、第18条）

安全委員会

(1) 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
(2) 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
(3) 安全に関する規程の作成に関すること。
(4) 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（法第28条の2第1項）のうち、安全に係るものに関すること。
(5) 安全衛生に関する計画（安全に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。
(6) 安全教育の実施計画の作成に関すること。
(7) 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産業安全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、労働者の危険の防止に関すること。

衛生委員会

(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) 衛生に関する規程の作成に関すること。
(5) 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（法第 28 条の2第1項）のうち、衛生に係るものに関すること。
(6) 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。
(7) 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
(8) 有害性の調査（法第57条の3第1項及び第57条の4第1項）並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
(9) 作業環境測定（法第65条第1項又は第5項）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。
(10) 定期に行われる健康診断、都道府県労働局長による指示（法第 66 条第4項）を受けて行われる臨時の健康診断、自ら受けた健康診断（法第66条の2）及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
(11) 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。
(12) 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。
(13) 労働者の精神的健康の保持を図るための対策の樹立に関すること。
(14) 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。

4. 議事の記録（労働安全衛生規則第23条）

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年間保存することが必要です。

5. 議事概要の周知（労働安全衛生規則第23条）

事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知することとされています。

(1) 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける。
(2) 書面を労働者に交付する。
(3) 磁気テープ、時期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。

産業医について
～その役割を知ってもらうために～

●事業者の皆様へ
　職場において労働者の健康管理等を効果的に行うためには、医学に関する専門的な知識が不可欠なことから、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければならないこととなっています。

産業医を選任することで・・
- **労働者の健康管理に役立ちます**
- **衛生教育などを通じ職場の健康意識が向上します。**
- **職場における作業環境の管理などについて助言が受けられます。**

→　健康で活力ある職場づくりに大きく役立ちます。

①　産業医の選任

　事業者は、事業場の規模に応じて、以下の人数の産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければなりません。
（1）労働者数 50 人以上 3,000 人以下の規模の事業場　・・・　1名以上選任
（2）労働者数 3,001 人以上の規模の事業場　・・・　2名以上選任
　また、常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場と、次に掲げる業務（※）に常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場では、その事業場に専属の産業医を選任しなければなりません。

※労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号
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
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
ハ　ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務
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
ホ　異常気圧下における業務
ヘ　さく岩機、鋲打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
ト　重量物の取扱い等重激な業務
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
リ　坑内における業務
ヌ　深夜業を含む業務
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
ヲ　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散する場所における業務
ワ　病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
カ　その他厚生労働大臣が定める業務

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

② 産業医の要件

産業医は、医師であって、以下のいずれかの要件を備えた者から選任しなければなりません。

（１）厚生労働大臣の指定する者（日本医師会、産業医科大学）が行う研修を修了した者
（２）産業医の養成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過程を修めて卒業し、その大学が行う実習を履修した者
（３）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者
（４）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、常勤講師又はこれらの経験者

③ 産業医の職務

産業医は、以下のような職務を行うこととされています。

（１）健康診断、面接指導等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、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること。
（２）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。
（３）労働衛生教育に関すること。
（４）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。

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について必要な勧告をすることができます。また、産業医は、少なくとも毎月１回作業場等を巡視し、作業方法又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らないこととなっています。

➢ 産業医がみつからないときは・・

・健康診断を実施している機関に産業医の資格を有した医師がいて、かつ、他の事業場での産業医活動が可能な場合がありますので、相談してみてください。

・親会社等に産業医がいる場合は、その方を産業医に選任できるか相談してみてください。

●労働者数 50 人未満の事業場については、産業医の選任義務はありませんが、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を有する医師等に、労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならないこととされています。

このパンフレットについてのご質問は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせ下さい。　（平成２２年１月）

事業者・産業医の皆様へ

産業医制度に係る見直しについて労働安全衛生規則等が改正されました

平成29年３月29日公布　同年６月１日施行

見直しの背景

○近年、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス対策等の重要性が増す中、産業医に求められる役割も変化し、対応すべき業務は増加しています。

○このような背景から、産業医が必要な措置を講じるための情報収集の在り方を中心に、産業医がその職務をより効率的かつ効果的に実施できるよう、以下の見直しが行われました。

※「産業医制度の在り方に関する検討会」報告書（平成28年12月26日公表）参照

＜見直しのポイント＞

check □

①　健康診断の事後措置に必要な情報の提供

事業者は、健康診断の結果、異常所見のあった労働者について医師等からの意見聴取を行わなければならない場合に、当該医師等から、意見を述べる上で必要となるその労働者の業務に関する情報を求められたときは、これを提供しなければならないこととなりました。

check □

②　長時間労働者に関する情報の提供

事業者は、時間外・休日労働が月100時間を超えた労働者について、速やかにその労働者の労働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。

check □

③　定期巡視等産業医の情報収集の見直し

事業者から産業医に所定の情報が毎月提供される場合には、産業医の作業場の巡視の頻度を、毎月１回以上から２か月に１回以上にすることが可能となりました。

それぞれの内容を詳しく確認！ ➡ 次ページへ

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

＜ 見直しの内容 ＞

1 事業者は、健康診断の結果、異常所見のあった労働者について医師等からの意見聴取を行わなければならない場合に、当該医師等から、意見を述べる上で必要となるその**労働者の業務に関する情報**を求められたときは、これを提供しなければならないこととなりました。

改正 **労働安全衛生規則第51条の２　ほか有機溶剤中毒予防規則等８省令**

○ **労働者の業務に関する情報**とは

ア **「労働安全衛生規則」に関するもの**
労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数等

イ **「有機溶剤中毒予防規則等」に関するもの**
特殊健康診断の対象となる有害業務以外の業務を含む、
労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数等

改正の背景

定期健康診断の有所見率が5割を超える中、異常所見者の就業上の措置に関する医師等からの意見聴取は、事業者の義務であり、産業医に期待される重要な職務です。

その実施を徹底し、適切に意見を述べることができるように、健康診断の結果の情報に加えて、労働者の業務に関する情報を提供しなければならないこととしました。

2 事業者は、時間外・休日労働が月100時間を超えた労働者について、速やかにその労働者の**労働時間に関する情報**を産業医に提供しなければなりません。

改正 **労働安全衛生規則第52条の２**

○ **労働者に関する情報**とは

ア：時間外・休日労働が月100時間を超えた労働者の氏名、及び当該労働者の超えた時間に関する情報

イ：アに該当する労働者がいない場合においては、該当者がいないという情報

改正の背景

過重労働による健康障害の防止対策をはじめとする、産業医活動の充実を図る観点から、長時間労働者に関する情報を産業医に提供しなければならないものとしました。長時間労働者に対する面接指導について、産業医による勧奨を促進する目的のほか、健康相談等で情報を活用することを想定しています。

注記
・時間外・休日労働時間とは、休憩時間を除き、1週当たり40 時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間をいいます。
・産業医とは、労働者の健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務があります。

（参考）
長時間労働者への産業医等による面接指導の流れ

事業者が、残業時間が月100時間超の労働者の情報を産業医に提供
↓
産業医が、残業時間が月100時間超の労働者に面接指導の申出を勧奨
↓
労働者からの申出
↓
産業医等による面接指導の実施
↓
産業医等が就業上の措置に関する意見を述べる
↓
事業者が就業上の措置を講じる

3 事業者から産業医に**所定の情報**が毎月提供される場合には、産業医の作業場の巡視の頻度を、毎月１回以上から２か月に１回以上にすることが可能となりました。（巡視の頻度の変更には**事業者の同意**が必要です。）

改正 **労働安全衛生規則第15条**

○ **所定の情報**とは

ア：衛生管理者が少なくとも毎週１回行う作業場等の巡視の結果

- 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
- 巡視を行った衛生管理者が「設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」と判断した場合における有害事項及び講じた措置の内容
- その他労働衛生対策の推進にとって参考となる事項

イ：アに掲げるもののほか、衛生委員会等の調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

例）
- 労働安全衛生法第66条の９に規定する健康への配慮が必要な労働者の氏名及びその労働時間数
- 新規に使用される予定の化学物質・設備名、これらに係る作業条件・業務内容
- 労働者の休業状況

ウ：休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が１か月当たり100時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報（＝**今回の見直し②により、産業医への提供が義務付けられた情報**）

※ 定期巡視の頻度の見直しをしない場合においても、事業者は産業医に対して上記ア、イの情報を提供することが望まれます。

○ **事業者の同意**について

事業者の同意を得る際は、産業医の意見に基づいて、衛生委員会等において調査審議を行ったうえで行うことが必要です。

また、当該調査審議は、巡視頻度を変更する一定の期間を定めた上で、その一定期間ごとに産業医の意見に基づいて行います。

例）４月～９月の６か月間は巡視頻度を２か月に１回にすると衛生委員会で決まった場合
⇒10月の衛生委員会で再度、巡視頻度が２か月に１回で問題ないかを話し合いましょう。

改正の背景

過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス対策等が事業場における重要な課題となっており、産業医のより効率的かつ効果的な職務の実施が求められています。

そのような中、これらの対策のための情報収集に当たり、職場巡視とそれ以外の手段を組み合わせることも有効と考えられることから、毎月、一定の情報が事業者から産業医に提供される場合には、産業医の職場巡視の頻度を2か月に1回とすることを可能としました。

注記
衛生委員会とは、労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務があります。

【参考】労働安全衛生規則等関係条文

※ 下線は今回の改正部分

労働安全衛生規則

（産業医の定期巡視及び権限の付与）

第十五条　産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であつて、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又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らない。

一　第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果

二　前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であつて、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

2　（略）

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第五十一条の二　第四十三条等の健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一・二　（略）

2　法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一・二　（略）

3　事業者は、医師又は歯科医師から、前二項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二条の二　（略）

2　（略）

3　事業者は、第一項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり百時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならない。

有機溶剤中毒予防規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第三十条の二　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

鉛中毒予防規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第五十四条の二　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

四アルキル鉛中毒予防規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第二十三条の二　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

特定化学物質障害予防規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第四十条の二　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

高気圧作業安全衛生規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第三十九条の二　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

電離放射線障害防止規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第五十七条の二　（略）

2　（略）

3　事業者は、医師から、前二項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

石綿障害予防規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第四十二条　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則

（健康診断の結果についての医師からの意見聴取）

第二十二条　（略）

2　事業者は、医師から、前項の意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

改正内容に関する通達・資料はこちらをご参照ください。

厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165475.html

産業医　労働安全衛生規則改正　検索

本リーフレットに関するお問い合わせは、都道府県労働局または労働基準監督署へ

所在案内：http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html　労基署　所在案内　検索

H29.6

地域産業保健センターについて

厚生労働省「こころの耳　働く人のメンタルヘルス　ポータルサイト」より

独立行政法人労働者健康安全機構が運営するおおむね監督署管轄区域に設置されている、産業保健総合支援センター地域窓口（通称：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者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの以下の産業保健サービスを無料で提供しています。

各サービスのご利用にあたっては、地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要です。

1. 長時間労働者への医師による面接指導の相談

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て労働者の申出により、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられています。

面接指導は、労働者数50人以上の事業場については平成18年（2006年）4月1日より義務づけられていますが、労働者数50人未満の小規模事業場においても、平成20年（2008年）4月1日より適用されていますので、地域窓口（地域産業保健センター）を活用するなどして、面接指導又は面接指導に準ずる必要な措置を講ずるようにしましょう。

2. 健康相談窓口の開設

健康診断結果に基づいた健康管理、作業関連疾患の予防方法、メンタルヘルスに関すること、日常生活における健康保持増進の方法などについて医師や保健師が健康相談に応じます。

なお、一部のセンター（各都道府県1～4ヶ所程度）では、休日・夜間にも利用できるよう窓口の開設等を行っています。

3. 個別訪問による産業保健指導の実施

医師等が、訪問指導を希望する事業場を個別に訪問し、健康診断結果に基づいた健康管理等に関して指導、助言を行います。また、医師が作業場の巡視を行い、改善が必要な場合には助言を行うとともに、労働者から寄せられる健康診断の結果評価等の健康問題に関する相談にも応じます。

さらに、事業主からの相談内容や要望に応じて、産業保健総合支援センターと連携し、専門スタッフが事業場を訪問し、メンタルヘルス対策、作業環境管理、作業管理等状況に即した労働衛生管理の総合的な助言・指導を行います。

4. 産業保健情報の提供

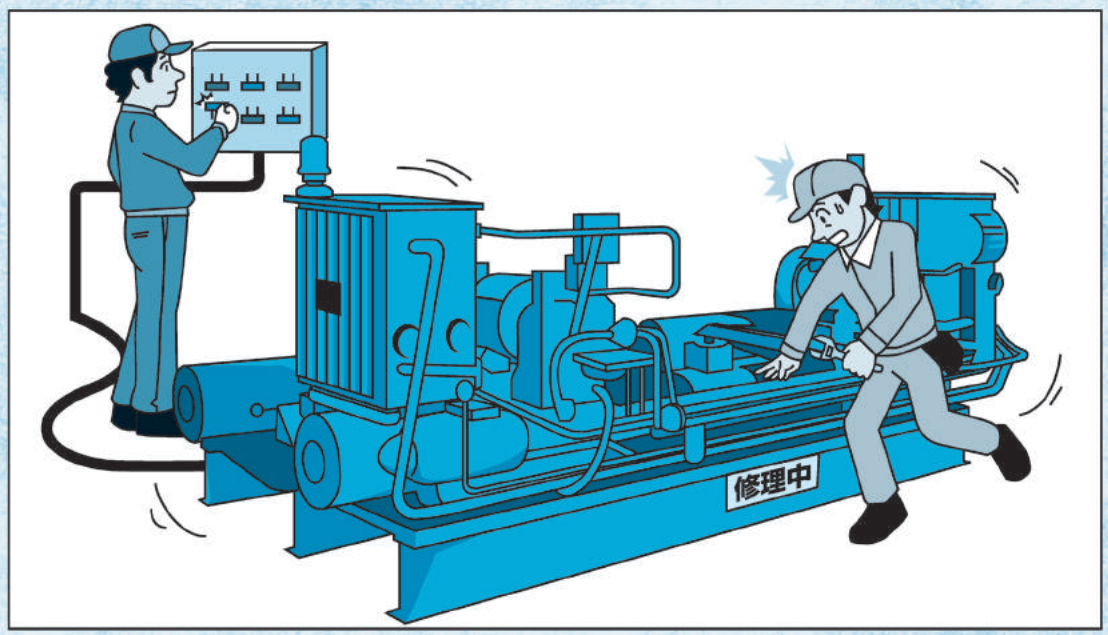
産業保健に関する専門機関や各種の相談窓口等のリストを作成し、希望する事業場に情報提供しています。

このほか、労働者の健康管理や産業保健に関するご相談を受け付けています。

詳しくは、各都道府県の地域産業保健センター、労働局又は労働基準監督署までお問い合わせ下さい。

混在職場で作業を行う製造業の事業者の皆様へ

「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」のポイント



今般、労働安全衛生法が改正され、新たに造船業を除く製造業の元方事業者に作業間の連絡調整の実施等が義務付けられました。

これらの措置を円滑に実施するためには、元方事業者が関係請負人も含めた事業場全体にわたる「総合的な安全衛生管理」を確立することが重要であるため、「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」を作成しました。混在職場で作業を行う製造業の事業者はこの指針に定められた事項を実施してください。

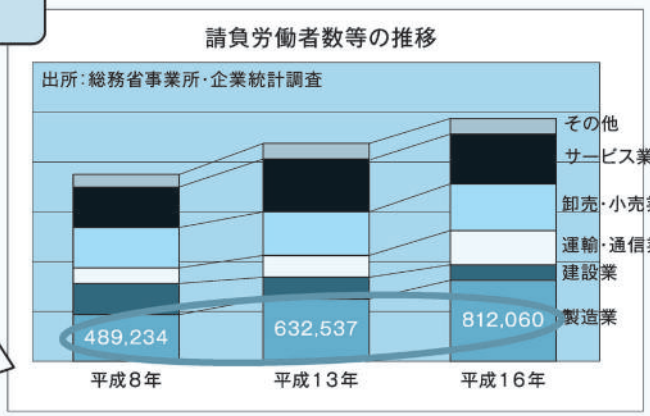
厚生労働省・都道府県労働局
労働基準監督署

製造業における請負等の増加と「総合的安全衛生管理」の必要性

業務請負等の増加

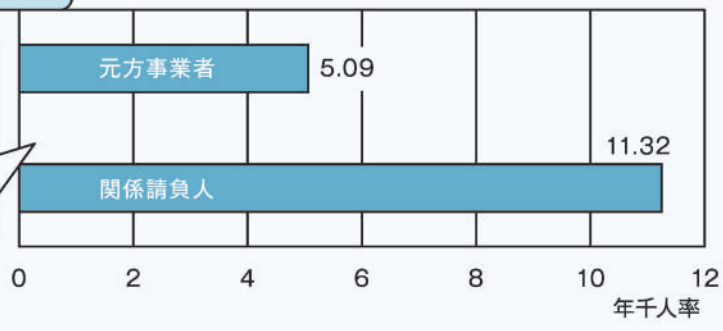
製造業の事業場においては、業務請負等が増加しています。

これにより、指揮命令系統の異なる労働者が混在して働くことによる労働災害の増加が危惧されます。



災害発生率の比較

関係請負人の災害発生率は、元方事業者より高くなっています。



出所：大規模製造業における安全管理体制・活動に係る自主点検（平成15年 厚生労働省）

労働安全衛生法の改正

労働安全衛生法第30条の2

製造業（造船業を除く。）の元方事業者に対し、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡・調整等の実施を義務付け

※　造船業については、従来から労働安全衛生法第30条により、特定事業として、作業間の連絡・調整等も含めた措置が義務付けられています。

混在作業による労働災害を防止するため、「総合的な安全衛生管理」を実施するための指針を策定

「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」の構成

●指針の趣旨

製造業における元方事業者及び関係請負人の労働災害の防止を図ることを目的とし、元方事業者による関係請負人も含めた事業場全体にわたる安全衛生管理（総合的な安全衛生管理）を確立するため、元方事業者及び関係請負人のそれぞれが実施すべき事項を示しています。

●適用対象

製造業に属する事業の元方事業者及び関係請負人が対象となります。

※　「元方事業者」とは、一の場所において行う事業の仕事の一部を請負人に請け負わせているものをいいます。なお、仕事の一部を請け負わせる契約が複数ある場合（２次下請など）については、最も先次の請負契約における仕事を注文した者がこれに該当します。

※　「関係請負人」とは、元方事業者から仕事を請け負っているすべての請負人のことをいいます。なお、数次の請負契約によって行われる場合はそのすべての請負契約の当事者を含みます。

●事業者が実施すべき事項

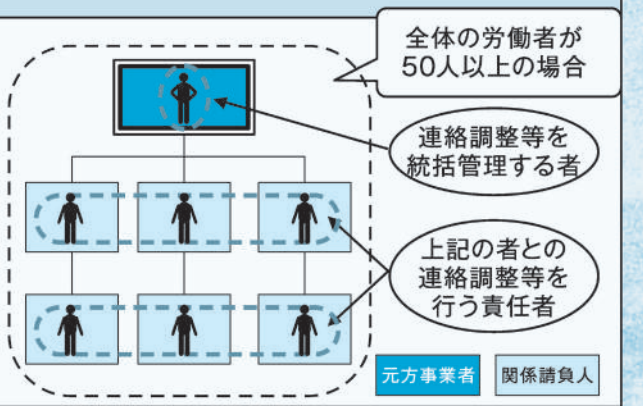
元方事業者が実施すべき事項	関係請負人が実施すべき事項
1　総合的な安全衛生管理のための体制の確立及び計画的な実施	
（1）　作業間の連絡調整等を統括管理する者の選任等	1　元方事業者との連絡等を行う責任者の選任
（2）　安全衛生に関する計画の作成及び実施	
2　作業間の連絡調整の実施	2　作業間の連絡調整の措置の実施
3　関係請負人との協議を行う場の設置及び運営	3　関係請負人との協議を行う場への参加
4　作業場所の巡視	
5　関係請負人が実施する安全衛生教育に対する指導援助	
6　クレーン等の運転についての合図の統一等	4　クレーン等の運転についての合図の統一等
7　元方事業者による関係請負人の把握等	5　関係請負人に関する事項の通知等
（1）　関係請負人の責任者等の把握	（1）　名称等の通知
（2）　労働災害発生のおそれのある機械等の持込み状況の把握	（2）　労働災害発生のおそれのある機械等の持込み状況の通知
8　機械等を使用させて作業を行わせる場合の措置	6　機械等を使用させて作業を行わせる場合の措置
9　危険性及び有害性等の情報の提供	7　危険性及び有害性等の情報の交付
10　作業環境管理	
11　健康管理	8　健康管理
12　その他請負に伴う実施事項	9　その他請負に伴う実施事項
（1）　仕事の注文者としての配慮事項	（1）　仕事の注文者としての配慮事項
（2）　関係請負人及びその労働者に対する指導等	
（3）　適正な請負	（2）　適正な請負

元方事業者が実施すべき事項

1　総合的な安全衛生管理のための体制の確立及び計画的な実施

(1)作業間の連絡調整等を統括管理する者の選任等

・　一の場所で常時50人以上の労働者が作業する場合は、作業間の連絡調整等の事項を統括管理する者を選任し、当該事項を統轄管理させること。(造船業については「統括安全衛生責任者」を選任する必要があります。)



(2)安全衛生に関する計画の作成及び実施

・　労働災害防止対策として実施すべき主要な事項を定めた安全衛生に関する計画を作成し、関係請負人に周知させるとともに、当該計画に沿って労働災害防止対策を実施すること。なお、当該計画は、関係請負人に対して実施する事項を含むものとする。

2　作業間の連絡調整の実施

・　混在作業による労働災害を防止するため、随時、元方事業者と関係請負人との間及び関係請負人相互間における作業間の連絡及び調整を行う必要があること。(労働安全衛生法第30条の2)

・　作業間の連絡調整の具体的な実施方法については、以下のような方法がある。

①　作業発注時にあらかじめ作業指示書に具体的な実施事項を記載した上で関係請負人に通知する

②　現場における作業開始前の打ち合わせにおいて関係請負人に指示する

作業間の連絡調整の具体的措置の例

混在作業の状況	元方事業者が講ずべき措置
同一の機械等について、ある関係請負人が運転を、別の関係請負人が点検等を行う場合	それぞれの作業の開始又は終了に係る連絡、作業を行う時間帯の制限等の措置
複数の関係請負人がそれぞれ車両系荷役運搬機械等を用いた荷の運搬等の作業を行う場合	作業経路の制限、作業を行う時間帯の制限等の措置
ある関係請負人が有機溶剤の塗装を、別の関係請負人が溶接を行う場合	通風・換気、防爆構造による電気機械器具の使用等についての指導、作業を行う時間帯の制限等の措置
ある関係請負人が別の関係請負人も使用する通路等に設けられた手すりを取り外す場合	その旨の別の関係請負人への連絡、必要な災害防止措置についての指導等の措置
その他、元方事業者と関係請負人及び関係請負人相互が混在作業を行う場合	当該混在作業によって生ずる労働災害の防止を図るために必要な措置

3　関係請負人との協議を行う場の設置及び運営

- 関係請負人の数が少ない場合を除き、関係請負人と協議を行う場（協議会）を設置し、定期的に開催すること。（造船業については関係請負人の数に関係なく設置する必要があります。）
- 関係請負人が交替したとき等混在作業による労働災害の防止のために協議すべき必要が生じたときにも開催すること。
- 使用する労働者に協議会における協議結果を周知させること。

参加者

（ア）元方事業者
- a 作業間の連絡調整等の統括管理を行う者
- b 安全管理者等
- c 職長等

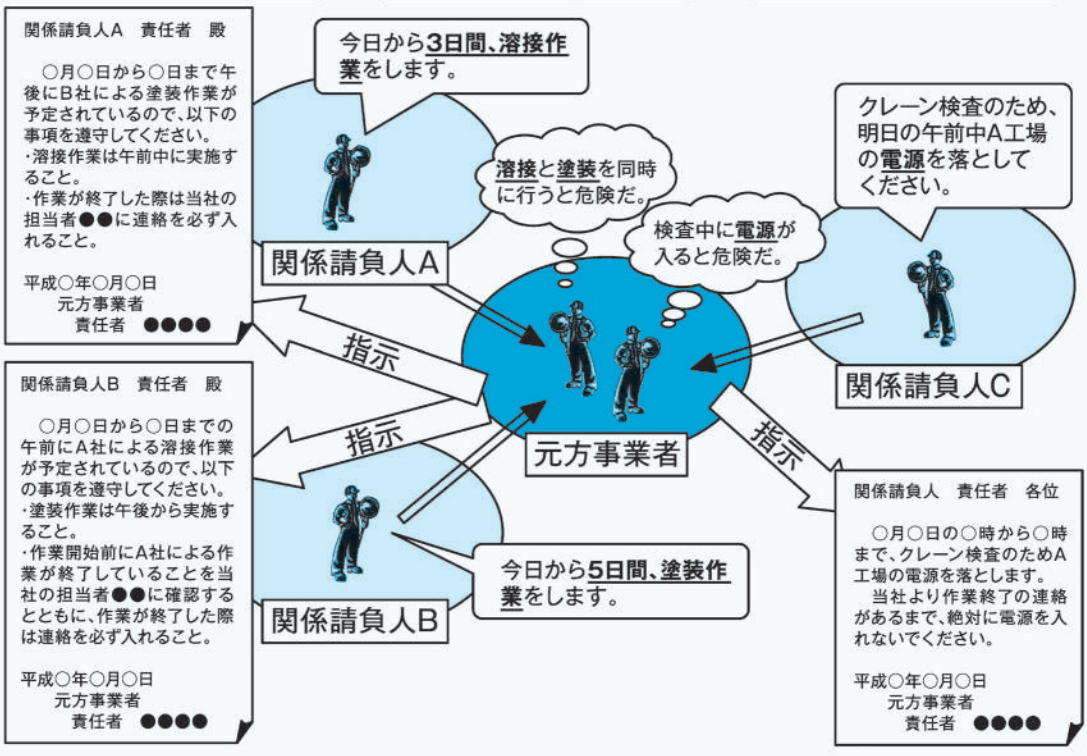
（イ）関係請負人
- a 関係請負人が選任する安全衛生責任者等
- b 安全管理者等

協議事項

① 安全衛生方針、目標、計画
② 作業手順や点検基準等の安全衛生規程及び当該規程に基づく作業等の実施
③ 労働者に対する教育の実施
④ クレーン等の運転についての合図の統一等
⑤ 作業場所の巡視の結果及びこれに基づく措置
⑥ 労働災害の原因及び再発防止対策

作業間の連絡調整とは

各事業者（関係請負人）の作業についての「段取り」の把握 → 混在作業による労働災害を防止するための「段取り」の調整 → 調整後の「段取り」の各事業者への指示



4　作業場所の巡視

・　混在作業による労働災害を防止するため必要な範囲について作業場所を定期的に、巡視すること。（造船業については、毎作業日に少なくとも1回、巡視する必要があります。）

・　機械等を導入し、又は変更したとき、元方事業者又は関係請負人の作業内容を大幅に変更したとき、関係請負人が交替したとき等においても同様に巡視すること。

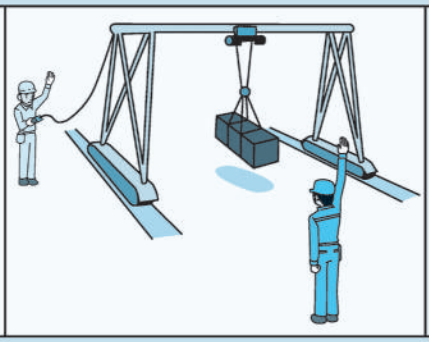
・　巡視に当たっては、安全管理者の職場巡視や、協議会のパトロールに併せて実施するなど、効果的かつ効率的に実施すること。

5　関係請負人が実施する安全衛生教育に対する指導援助

・　関係請負人が行う労働者の雇入れ時教育、作業内容変更時教育、特別教育等の安全衛生教育について、必要に応じ、場所の提供、資料の提供等を行うこと。（造船業については、場所の提供等を行う必要があります。）

6　クレーン等の運転についての合図の統一等

・　クレーン等の運転についての合図の統一、事故現場の標識の統一等、有機溶剤等の容器の集積箇所の統一、警報の統一等を行う必要があること。
（労働安全衛生規則第643条の3～第643条の6）



7　関係請負人の把握

（1）関係請負人の責任者等の把握

・　請負契約の成立後速やかに以下の事項を通知させ、把握しておくこと。
①　安全衛生責任者の選任状況
②　安全管理者等の選任状況

・　新たに作業を行うこととなった関係請負人に対しては、過去の協議事項等必要な事項を周知させること。

（2）労働災害発生のおそれのある機械等の持ち込み状況の把握

・　元方事業者は、関係請負人が労働災害発生のおそれのある機械等を持ち込む場合は、当該関係請負人に事前に通知させ、これを把握しておくとともに、定期自主検査、作業開始前点検等を確実に実施させること。

8　機械等を使用させて作業を行わせる場合の措置

・　関係請負人に自らが管理権原を有する機械等を使用させて作業を行わせる場合には、当該機械等について以下の事項を実施すること。

①　法令上の危害防止措置が適切に講じられていることを確認すること

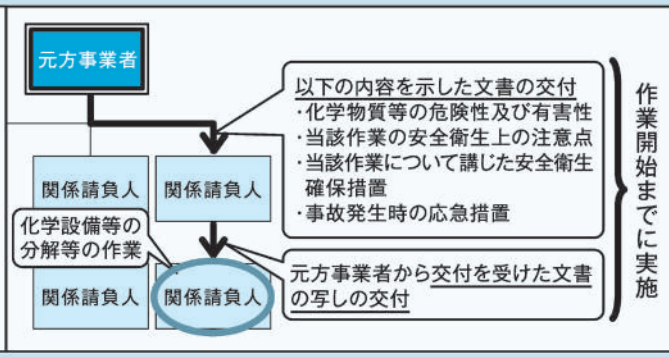
②　リスクアセスメントを実施した場合には、残留リスクなどの情報を提供すること

③　関係請負人に定期自主検査、作業開始前点検等を確実に実施させること（補修その他の改善措置を講ずる必要が生じた場合は、関係請負人に必要な権限を与え改善措置を講じさせるか、関係請負人と協議の上、自らがこれを講じること。）

（造船業については、元方事業者は、足場や物品揚卸口等、交流アーク溶接機、電動機械器具等の機械等を当該仕事を行う場所において関係請負人の労働者に使用させるときは、当該機械等について、当該労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じる必要があります。）

9　危険性及び有害性等の情報の提供

・　化学設備等の改造等の作業における設備の分解又は設備の内部への立入りを関係請負人に行わせる場合には、作業開始前に、当該設備で製造し、取り扱う物の危険性及び有害性等の事項を記載した文書等を作成し、関係請負人に交付する必要があること。（労働安全衛生法第31条の2）



10　作業環境管理

・　元方事業者は、作業環境測定結果の評価に基づいて関係請負人が実施する作業環境の改善、保護具の着用等について、必要な指導を行うこと。

　なお、元方事業者が実施した作業環境測定の結果は、当該測定の範囲において作業を行う関係請負人が活用できること。

11　健康管理

・　関係請負人の労働者の健康診断の受診率を高めるため、例えば次のことを行うこと。

①　自らの労働者に対して実施する健康診断と関係請負人がその労働者に対して実施する健康診断を同じ日に実施することができるよう日程調整する

②　関係請負人に対して健康診断機関をあっせんする

・　また、必要に応じ、関係請負人に対し健康管理手帳制度の周知その他有害業務に係る健康管理措置の周知等を行うこと。

12　その他請負に伴う実施事項

(1)仕事の注文者としての配慮事項

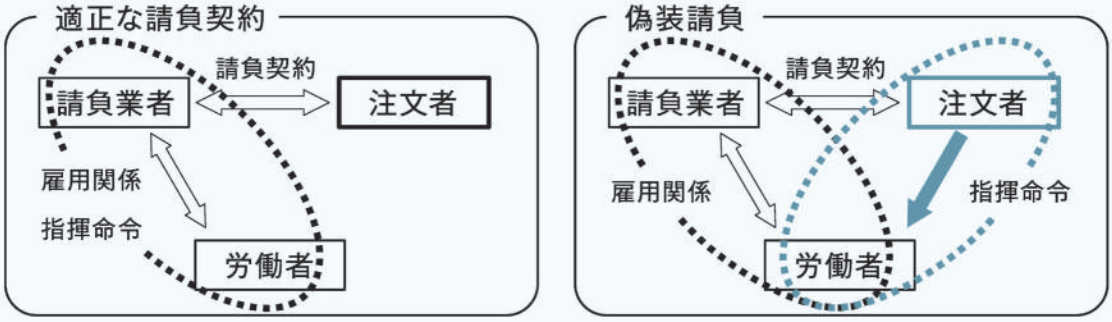
- 労働災害を防止するための事業者責任を遂行できない事業者に仕事を請け負わせないこと。
- 仕事の期日等について安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないよう配慮する必要があること。(労働安全衛生法第3条)
- 元方事業者の組織内において、安全衛生管理部門と設計部門及び作業発注部門間の連携を図ること。

(2)関係請負人及びその労働者に対する指導等(労働安全衛生法第29条)

- 関係請負人及びその労働者が法令に違反しないよう必要な指導を行うこと。
- 違反していると認められる場合には、必要な指示等を行うこと。

(3)適正な請負

注文者と労働者との間に指揮命令関係がある場合には、**請負形式の契約により行われていても労働者派遣に該当**し、労働者派遣法の適用を受けます。この場合、労働安全衛生法に基づく事業者責任のうち、派遣先が責任を負う事項は、**注文者が負う**ことになります。



労働者派遣と請負の区分についての詳細は、『労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(昭和61年労働省告示第37号)』を参照してください。

関係請負人が実施すべき事項

関係請負人は、元方事業者が実施する事項に応じ、必要な事項を実施すること。また、自らが注文者になる場合には、必要な事項を実施すること。

(詳細は、本リーフレットの「製造業における元方事業者による総合的な安全衛生管理のための指針」の構成の「●事業者が実施すべき事項」の欄及び指針本体を参照してください。)

このリーフレットに関するご質問等につきましては、以下のホームページをご覧になるか、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署へお問い合わせください。

URL: http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/index.html

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保のために

～派遣元・派遣先の責任区分の十分な理解と相互の連携を～

はじめに

派遣労働者にも当然に労働基準法、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用され、原則として、派遣労働者と労働契約を交わしている派遣元（派遣会社）がその責任を負います。同時に、派遣労働者を指揮命令して業務を行わせるのは派遣先であるため、派遣労働者の保護の実効を期する上から一部の規定については派遣先に責任を負わせることとするなど、派遣元と派遣先との間で適切に責任を区分しているところです。

しかしながら、派遣労働者については、労働時間管理が適正になされず割増賃金が支払われない、機械等の安全措置が講じられていない、雇入れ時や作業内容変更時の安全衛生教育や健康診断が実施されていないなど、法定労働条件に関する問題等がみられます。

派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に当たっては、

派遣元・派遣先の双方が、自らの責任を十分に理解しそれぞれの義務を果たすこと

派遣元・派遣先は、労働者派遣契約の相手方の責任についても互いに理解し、その上で適切な連携を図ること

特に、安全衛生を確保するためには、派遣先が派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に講ずること

が重要です。

そこで、このパンフレットでは

1　労働条件の確保について、
（1）派遣元が実施すべき重点事項　……p2
（2）派遣先が実施すべき重点事項　……p10
（3）派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項……p11
2　安全衛生の確保について、
（1）派遣元が実施すべき重点事項　……p12
（2）派遣先が実施すべき重点事項　……p14
（3）派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項……p18
3　外国人の派遣労働者について……p20

をわかりやすく解説しています。派遣元・派遣先の皆様におかれては、このパンフレットをご活用いただき、それぞれの責任区分を理解し相互に連携して、派遣労働者の労働条件・安全衛生の確保に取り組んでいただくようお願いします。

厚生労働省　都道府県労働局　労働基準監督署

2　安全衛生の確保に関する重点事項

派遣元が実施すべき重点事項

派遣元は、雇入れ時の安全衛生教育、一般健康診断の実施など労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があります。

1　派遣労働者を含め安全衛生管理体制を確立してください

・　派遣労働者を含め算出した常時使用する労働者数等に応じて、①総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医等の選任等、②衛生委員会の設置等を行ってください。

・　例えば、派遣業であって、常時 1000 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用する事業場は、総括安全衛生管理者を選任する必要があります。
・　常時 50 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用するすべての事業場は、衛生管理者や産業医を選任し、また、衛生委員会を設置する必要があります。

2　安全衛生教育等を適切に実施してください

派遣労働者は一般の労働者に比べて業務の経験年数が短く、労働災害発生率が相対的に高いので、危険有害業務の有無にかかわらず、派遣労働者の作業内容に即した効果的な安全衛生教育を確実に実施する必要があります。

・　派遣労働者を雇い入れたときや、派遣労働者の派遣先を変更するなど作業内容を変更したときは、遅滞なく、安全衛生教育を実施してください。
・　派遣先で派遣労働者の作業内容が変更されたことを把握したときは、派遣先が行った作業内容変更時教育の実施結果を書面等で確認してください。
・　安全衛生教育は、派遣労働者が従事する業務に関し、次の事項に応じて、派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容と時間をもって行ってください。

・　作業内容
・　取り扱う機械等や原材料等の取扱い方法、それらの危険性又は有害性など派遣労働者の安全衛生のために必要な事項

・　そのため、これらの情報を派遣先から事前に入手するとともに、派遣先に必要な協力を求めてください。

＜派遣先からの協力の例＞

・　教育カリキュラムの作成支援
・　講師の紹介や派遣
・　教育用テキストの提供
・　教育用の施設や機材の貸与　など

・　派遣先に対し、安全衛生教育の実施を委託した場合は、その実施結果について書面等で確認してください。
・　特別教育が必要な危険有害業務に派遣労働者が従事する場合は、派遣先が実施した特別教育の実施結果を書面等で確認してください。

2　安全衛生の確保に関する重点事項<派遣元>

3　就業制限業務には有資格者を派遣してください

・　派遣労働者が就業制限業務に従事することが予定されているときは、当該業務に係る有資格者を派遣してください。

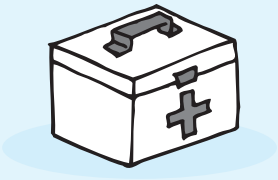
＜就業制限業務の例＞

・　クレーン（つり上げ荷重５トン以上のもの）、 移動式クレーン（つり上げ荷重１トン以上のもの）の運転
・　玉掛け作業（つり上げ荷重１トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
・　フォークリフト等荷役機械（最大荷重１トン以上のもの）の運転
・　ガス溶接等

4　健康診断及びその結果に基づく事後措置等を確実に実施してください

一般健康診断を確実に実施してください

・　常時使用する派遣労働者に対し、雇入れの際やその後１年以内ごとに１回、定期に、一般定期健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じてください。



派遣先が実施した特殊健康診断の結果を入手し、保存してください

・　派遣労働者に関する特殊健康診断の結果の記録の写しを入手し、保存してください。
・　特殊健康診断の結果は、派遣元事業者から派遣労働者に通知してください。

派遣先における有害業務の作業の記録を入手し、保存してください

・　一定の有害業務を行う派遣労働者の作業の記録の写しを入手し、保存するとともに、健康管理に活用するよう努めてください。

5　長時間にわたる労働に関する面接指導等を適切に実施してください

・　派遣労働者の時間外・休日労働時間に応じて、時間外・休日労働時間が１月あたり100時間を超える派遣労働者であって申し出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施してください。

6　心理的な負担の程度を把握するための検査等を適切に実施してください

・　常時使用する派遣労働者に対し、１年以内ごとに１回、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）及び面接指導等を実施してください。

2　安全衛生の確保に関する重点事項 <派遣元><派遣先>

7　もし派遣労働者が労働災害に被災した場合は

労働者死傷病報告を提出してください

・　派遣先事業場において派遣労働者が労働災害に被災したことを把握した場合は、派遣先から送付された所轄の労働基準監督署に提出した労働者死傷病報告の写しの内容を踏まえ、労働者死傷病報告を作成し、派遣元事業場を所轄する労働基準監督署に提出してください。

・　派遣労働者が派遣中に労働災害等により死亡又は休業したときは、派遣元、派遣先がそれぞれ労働者死傷病報告を作成し、所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。
・　派遣先は、労働者死傷病報告を提出したときは、その写しを派遣元に送付する必要があります。

派遣先から労働災害の原因や対策について情報を入手し、再発防止に活用してください

・　労働災害の原因や対策について、必要に応じて派遣先に情報提供を求め、雇入れ時教育に活用するほか、労働災害が発生した業務と同種の業務に従事する派遣労働者に情報提供してください。

派遣先が実施すべき重点事項

派遣労働者の安全衛生を確保するためには、派遣先が、派遣労働者は一般的に経験年数が短いことに配慮し、派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置等を現場の状況に即し適切に講ずることが重要です。

1　派遣労働者を含め安全衛生管理体制を確立してください

・　派遣労働者を含め算出した常時使用する労働者数等に応じて、
　①　総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等を選任し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な職務を行わせてください。
　②　安全衛生委員会等を設置し、派遣労働者の安全衛生に関する事項も含め、必要な調査審議を行ってください。

・　例えば、製造業（物の加工を含む）であって、常時 300 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用する事業場は、総括安全衛生管理者を選任する必要があり、同じく 50 人以上の事業場は、安全管理者を選任する必要があります。
・　常時 50 人以上の労働者（派遣労働者を含む）を使用するすべての事業場は、衛生管理者や産業医を選任する必要があります。

2　危険又は健康障害の防止措置を適切に実施してください

・　機械等の安全措置など派遣労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を現場の状況に即し適切に実施してください。

＜プレス機械作業における危険又は健康障害の防止措置の例＞

・　プレスによるはさまれ災害を防止するための安全装置の設置
・　強烈な騒音を発する場合における防音保護具（耳栓）の支給

2　安全衛生の確保に関する重点事項<派遣先>

3　危険性又は有害性等の調査等を実施してください

・　派遣労働者が従事する作業について、危険性又は有害性等の調査を実施し、その結果に基づき、機械の本質安全化や化学物質のばく露防止などリスク低減措置を講じてください。

参考　危険性又は有害性等の調査等

危険性又は有害性等の調査等とは、作業に伴う危険性又は有害性を洗い出し、リスク（負傷又は疾病の重篤度と発生可能性を組み合わせたもの）を評価するもので、リスクの大きなものを優先して適切なリスク低減措置を講ずることにより、効果的に災害を防止できます。

4　安全衛生教育等を適切に実施してください

派遣労働者を受け入れたときは

・　派遣元による雇入れ時等の安全衛生教育について、従事する業務に関し、派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な内容の教育が実施されているかなど、その実施結果を派遣元に書面等で確認してください。

派遣労働者の作業内容を変更したときは

・　派遣労働者が異なる作業に転換したときや、作業設備、作業方法等に大幅な変更があったときなどは、作業内容変更時の安全衛生教育を行ってください。
・　安全衛生教育は、派遣労働者が従事する業務に関し、安全衛生を確保するために必要な内容及び時間をもって行ってください。

派遣労働者を一定の危険又は有害な業務に従事させるときは

・　派遣労働者が、その業務に関する特別教育を既に受けた者かを確認し、必要な特別教育を適切に行ってください。
・　特別教育を実施した場合は、その結果を派遣元に書面等により報告してください。

＜特別教育が必要な危険有害業務の例＞

・　クレーン(つり上げ荷重５トン未満のもの)､移動式クレーン(つり上げ荷重１トン未満のもの)の運転
・　玉掛け作業（つり上げ荷重１トン未満のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
・　フォークリフト等荷役機械（最大荷重１トン未満のもの）の運転
・　動力プレスの金型等の取付け、取外し、調整
・　アーク溶接等
・　研削といしの取替え等
・　特定粉じん作業

派遣労働者に派遣先における禁止事項を周知してください

・　派遣労働者に対し、立入禁止場所等の派遣先事業場において禁止されている事項について周知を行ってください。

2　安全衛生の確保に関する重点事項<派遣先>

5　派遣労働者の安全な作業の確保のために

就業制限業務に係る資格の確認をしてください

・　就業制限業務に派遣労働者を従事させるときは、派遣労働者が当該業務に係る資格を有していることを確認してください。

＜就業制限業務の例＞

・　クレーン（つり上げ荷重５トン以上のもの）、移動式クレーン（つり上げ荷重１トン以上のもの）の運転
・　玉掛け作業（つり上げ荷重１トン以上のクレーン、移動式クレーンに係るもの）
・　フォークリフト等荷役機械（最大荷重１トン以上のもの）の運転
・　ガス溶接等

安全な作業マニュアル等を作成しましょう

・　派遣労働者が従事する作業について安全な作業マニュアルや手順書（以下「マニュアル等」という。）を作成するようにしましょう。

派遣労働者の作業状況を確認しましょう

・　派遣労働者がマニュアル等により適切な作業を行えるよう、適時作業状況を確認する者を定め、その者に必要な指揮を行わせるようにしましょう。

標識・警告表示の掲示等をしてください

・　立入禁止場所、危害を生ずるおそれのある箇所等には、わかりやすい標識や警告表示の掲示を行ってください。

安全衛生活動への参加を配慮してください

・　派遣労働者が危険予知活動、安全衛生改善提案活動、健康づくり活動等の安全衛生活動に参加できるよう配慮してください。

2　安全衛生の確保に関する重点事項<派遣先>

6　特殊健康診断を確実に実施してください

特殊健康診断を確実に実施してください

・　一定の有害業務に常時従事する派遣労働者に対し、雇入れの際、当該業務へ配置替えの際やその後一定期間以内ごとに1回、定期に、特殊健康診断を実施し、その結果に基づく事後措置を講じてください。

＜特殊健康診断が必要な有害業務＞

①高圧室内又は潜水の作業に係る業務、②放射線業務、③特定化学物質の製造又は取扱い業務、④鉛業務、⑤四アルキル鉛業務、⑥屋内作業場、タンク等の内部等における有機溶剤の製造又は取扱い業務、⑦粉じん作業

特殊健康診断の記録や事後措置の内容を派遣元に提供してください

・　特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付してください。
・　一定の有害業務を行う派遣労働者の作業の記録を作成・保存するとともに、派遣元事業者に提供してください。

7　派遣労働者も含めたストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析が望まれます

・　派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析し、その結果に基づく措置を実施することが望ましいです。

8　健康に関する情報に基づく派遣労働者に対する不利益な取扱いは禁止されています

次のような取扱いは一般的に合理的なものではないため、行ってはいけません

・　一般健康診断や長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく就業上の措置や、心の健康に関する情報を理由とする就業上の措置について、派遣元事業者から、その実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。
・　本人の同意を得て、心の健康に関する情報を把握した場合、これを理由として、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
・　特殊健康診断結果に基づく必要な措置について、医師の意見を聴く等の法令上の手順に従わず、派遣労働者の変更を求めること。
・　本人の同意を得て、ストレスチェック結果を把握した場合、これを理由として、派遣労働者の変更を求めたり、医師の意見や派遣労働者の実情を考慮せず、派遣労働者の変更を求めること。
・　ストレスチェックを受けないことを理由として、派遣労働者の変更を求めること。

9　もし派遣労働者が労働災害に被災した場合には

・　労働災害の発生原因を調査し、再発防止対策を講じてください。
・　労働者死傷病報告を作成し、派遣先事業場を所轄する労働基準監督署に提出してください。また、その写しを遅滞なく派遣元に送付してください。

派遣労働者が派遣中に労働災害等により死亡又は休業したときは、派遣元、派遣先がそれぞれ労働者死傷病報告を作成し、所轄の労働基準監督署に提出する必要があります。

2　安全衛生の確保に関する重点事項<連携>

派遣元と派遣先が連携して実施すべき重点事項

派遣元と派遣先は、それぞれの責任区分に応じた労働安全衛生法上の措置を講ずる必要があり、これを円滑に実施するためには、両者の適切な連絡調整等が必要です。

このため、①労働者派遣契約において当該派遣労働者の安全衛生を確保するために必要な事項を記載するとともに、②派遣元責任者及び派遣先責任者は派遣労働者の安全衛生が的確に確保されるよう連絡調整を行ってください。

1　安全衛生教育に関する派遣先の協力や配慮が必要です

派遣元に対して必要な情報等を提供しましょう

・　派遣元が派遣労働者に対する雇入れ時等の安全衛生教育を適切に行えるよう、派遣元は派遣先から派遣労働者が従事する業務に係る情報について事前に提供を求めてください。また、派遣先は当該情報を派遣元に対し積極的に提供してください。

・　派遣元から教育カリキュラムの作成支援、講師の紹介や派遣、教育用テキストの提供、教育用の施設や機材の貸与等の依頼があった場合には、派遣先は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。

派遣元からの安全衛生教育の委託の申入れには、可能な限り応じましょう。

・　派遣元から雇入れ時等の安全衛生教育の委託の申し入れがあった場合には、派遣先は可能な限りこれに応じるよう努めましょう。

・　また、派遣先は、当該教育の実施を受託した場合には、その実施結果を派遣元に書面等により報告してください。

派遣先が実施した作業内容変更時の安全衛生教育の結果は、派遣元に報告しましょう

・　派遣労働者を異なる作業に転換したときや、作業設備･作業方法等について大幅な変更があったとき等に、派遣先で作業内容変更時の教育を実施したときは、その結果を派遣元に書面で報告してください。

2　危険有害業務に係る適正な労働者派遣を行っていますか

・　派遣元及び派遣先は、派遣労働者が従事することが予定されている特別教育が必要な一定の危険又は有害な業務及び就業制限業務に係る派遣労働者の資格等の有無を確認し、必要な資格等がない者がこれらに従事することがないよう、十分連絡調整を図ってください。

労働者派遣法では、労働者派遣契約に従って派遣労働者を労働させたときに派遣先が労働安全衛生法令に違反することになる場合には、派遣元に対して当該労働者派遣を禁止しています。

2　安全衛生の確保に関する重点事項<連携>

3　健康診断に関する協力や配慮

派遣労働者が一般健康診断を受診できるよう配慮しましょう

・　派遣先事業者は、派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診できるよう必要な配慮をしてください。また、派遣元から依頼があった場合には、派遣先は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮してください。

・　派遣元からの依頼により、派遣先事業者が派遣労働者も含めて一般健康診断を実施する場合は、①派遣労働者に係る一般健康診断の費用は派遣元事業者が当然負担すべきものであること、②一般健康診断結果は派遣元事業者が取り扱うべきであり、派遣先事業者がその結果を把握すべきではないことに留意してください。

医師に対する情報の提供に関する協力や配慮をしましょう

・　派遣元事業者は、適切に医師から意見を聴くことができるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するよう依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

・　一般健康診断の結果に基づく派遣労働者に対する就業上の措置について、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。

・　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずる場合には、派遣先事業者は、派遣元事業者に連絡調整を行ってから実施してください。また、実施した内容については、派遣元事業者に情報提供してください。

4　長時間にわたる労働に関する面接指導に関する協力や配慮

面接指導の実施に協力、配慮してください

・　派遣先事業者は、派遣労働者が、派遣元事業者の実施する長時間にわたる労働に関する面接指導を受けられるよう配慮してください。

面接指導に必要な情報の収集に協力、配慮してください

・　派遣元事業者は、長時間にわたる労働に関する面接指導等が適切に行えるよう、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業場に対し、派遣労働者の労働時間に加え、必要に応じて、その他の勤務状況や職場環境に関する情報を提供するよう依頼してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、情報提供してください。

就業上の措置に関する協力や配慮をしましょう

・　長時間にわたる労働に関する面接指導等の結果に基づく派遣労働者に対する就業上の措置について、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得た上で、派遣先事業者に協力を要請してください。また、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、協力してください。

５　派遣元でも派遣先の協力を得て再発防止対策を講じましょう

・　派遣労働者が労働災害に被災した場合、派遣先は、派遣元における安全衛生教育への活用や同種業務に従事する派遣労働者への情報提供が行えるよう、派遣元に対し、当該労働災害の原因や対策について必要な情報を提供しましょう。

６　派遣元・派遣先の適切な連絡調整が重要です

・　派遣元と派遣先は、定期的に会合を開催するなどし、健康診断、安全衛生教育、労働者派遣契約で定めた安全衛生に関する事項の実施状況、派遣労働者が被災した労働災害の内容・対応、派遣先事業場が実施している安全衛生活動への派遣労働者の参加等について連絡調整を行ってください。

３　外国人の派遣労働者について

労働関係法令は、労働者の国籍にかかわらず当然に適用されます。
また、国籍を理由とする差別的取扱いについては、派遣元だけでなく、派遣先についても禁止されています。

外国人の派遣労働者については、
・　労働条件の明示や安全衛生教育の実施、労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行う
・　労働災害防止のための日本語教育等を実施する
など、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に基づく、必要な措置を講じてください。

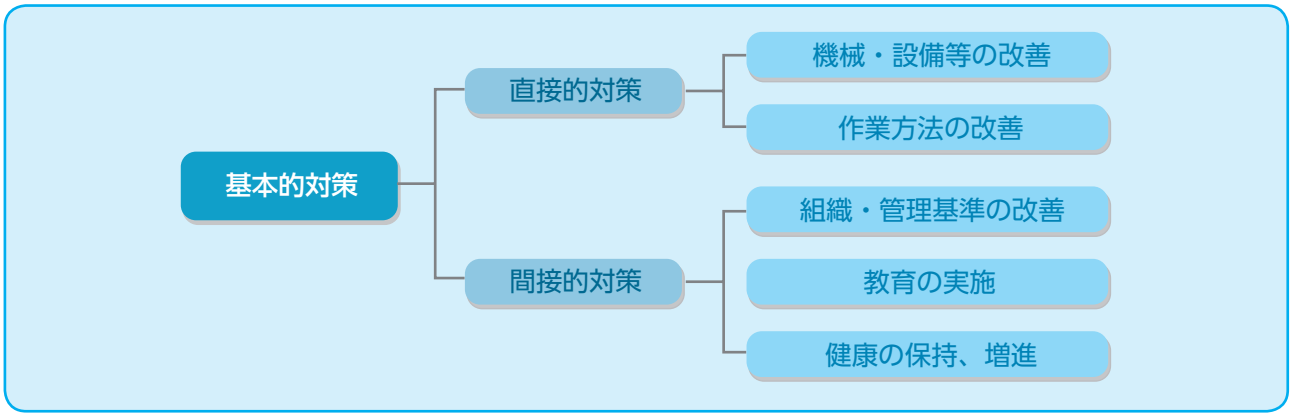
このパンフレットに関するお問い合わせは、
最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署までお願いします。

（H29.2）

高年齢労働者の災害防止と健康確保

東京労働局「高年齢化時代の安全・衛生　災害防止のためのガイドライン」より

基本的対策等



(1) 直接的対策

加齢に伴い低下した身体機能に配慮した作業方法や作業環境となっているか、又、高年齢者に多い災害事例や、身体の特性等を考慮し、下記事項を踏まえ、調査・検討し改善を図る必要があります。

①墜落・転落防止対策

加齢に伴い、平衡機能が低下し、体のバランスがとれず「墜落・転落」するという危険性が増大し、死亡災害など重篤な災害ともなるため、対策には細心の配慮が必要です。

②転倒防止対策

転倒災害は、高年齢者の労働災害の特徴の一つであり、骨折等の重篤な災害につながりやすく、さらに、同じ骨折でも若年者に比べ休業日数が長期化する傾向にあります。

③重量物取扱い方法の改善

荷の取り扱い、運搬作業を人力に頼っている場合は、高年齢者にとって荷が重すぎてよろめいたり、握力不足によって荷が落下したり、運搬距離が長いこと等によって腰痛や災害が生ずることなどがあります。

④作業姿勢の改善

作業点が作業者の身長と一致していないため、中腰状態で上体を前屈する姿勢や、上向き、ねじり姿勢等の自然な姿勢での作業は、筋疲労を招き、災害性腰痛等の労働災害発生の原因となっています。

⑤視聴覚機能の補助等

人間の特性として、加齢とともに視力や聴力等の感覚機能や瞬間判断機能、反射的対応能力等が低下するといわれており、これが労働災害と結びつく原因ともなります。

(2) 間接的対策

高年齢者対策を計画的に進めるために管理体制を整備する必要があります。また、教育については、労働者本人に生理的機能・心身機能の測定等を通じ、自分自身の機能を十分認識させながら、実施していくことが重要です。

①安全衛生管理組織、管理規程、作業標準等の改善

高年齢者の心身機能の特徴を踏まえて、作業標準等の見直しや整備を図る必要があります。また、効果的な対策を実施するため、管理体制等についても、検討・整備することも重要です。

②安全衛生教育の実施

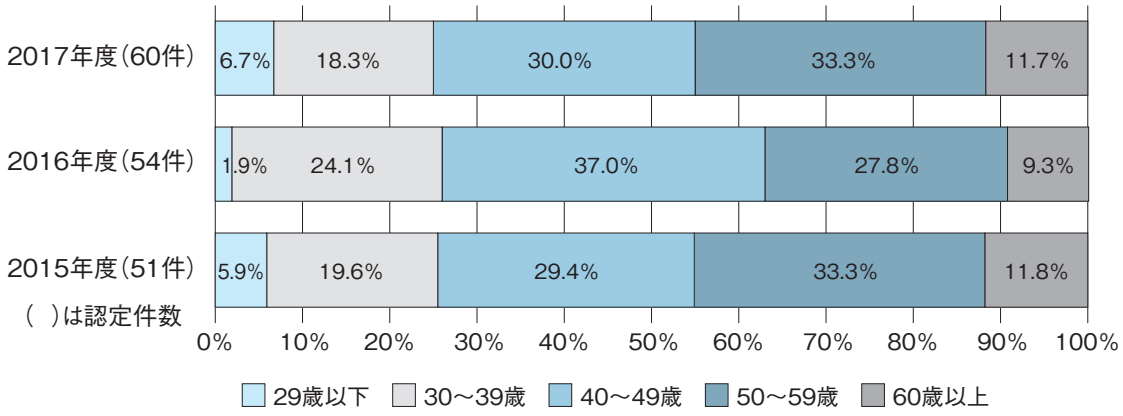
高年齢者の場合、理解・納得に多くの時間がかかる場合もあり、教育をする際、対象を高年齢者として実施することや、教材の文字を大きくしたり、絵や図解を入れる等の工夫も必要です。

③高年齢者の技能・知識を活かす職務への配置

長期にわたって身につけた豊富な知識や経験が心身機能の低下を補完し、若壮年者に劣ることなく活躍している実態もあり、これまでの知識や経験を生かし、さらに仕事の幅を拡げ、意欲をもたせる等の配慮も必要です。

④過重労働による健康障害防止

時間外・休日労働が月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。高年齢者は脳・心臓疾患にかかる人の割合が高くなっています。過重労働による健康障害防止のための総合対策を実施しましょう。平成18年度の脳･心臓疾患（「過労死」等事案）の労災認定件数の内、40歳代が約4割、50歳代が約3割を占めています。



⑤健康の保持増進

高年齢者の労働適応能力を維持向上させるためにも、心身両面にわたる健康保持増進対策を実施することが重要です。

高年齢労働者に配慮した作業負担管理状況チェックリスト

厚生労働省「高年齢労働者に配慮した職場改善マニュアル　～チェックリストと職場改善事項～」より

A: 就労条件への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	あらかじめ作業標準などで作業内容を具体的に指示し、作業者本人が事前に作業を計画できる	どんな作業をするのか、あらかじめ具体的にわかりやすく示し、作業にかかる前に自分で計画を立てて仕事に取りかかれるようにしていますか。	1	2	3	4	5			①反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。 ②作業内容を明確にし、できる限り具体的に指示する。
2	適度な休憩時間を置いている	疲労感は、行っている作業だけではなく、休憩の間隔や長さによっても大きく変わります。適度な休憩を取れるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○注意の集中が必要な作業の継続時間はより短時間とする。
3	作業から離れて休憩できるスペースを設けている	疲労感の軽減のために、作業を離れて快適に休憩できる十分な広さのスペースがありますか。	1	2	3	4	5			○作業から離れて休憩できるスペースを設ける。
4	夜勤（22時から5時の勤務）はなくしているか、やむを得ず夜勤をさせる場合には夜勤形態や休日に配慮している	加齢とともに、昼から夜、あるいは夜から昼といった勤務シフトの変更に体を慣らしていくことが難しくなります。夜勤について十分な配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○交代勤務の場合は夜勤から次のシフトに変わる間の休日を長めに取る。
5	半日休暇、早退制度などの自由度の高い就業制度を実施している	加齢とともに、高血圧や高脂血症など、何らかの疾患を持つ人が増え、定期的に病院に行くことも多くなります。このための時間を取りやすくしていますか。	1	2	3	4	5			○半日休暇、早退などの自由度の高い休暇制度を実施する。

B: 作業者への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	年齢・個人差を配慮して仕事の内容・強度・時間等を調整している	筋力や運動能力は年齢に従って低下し、個人差も大きくなります。年齢だけでなく、個人の特徴を把握して作業内容や作業時間などの調整を行っていますか。	1	2	3	4	5			①配置に当たって経験を配慮する。 ②反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。
2	職場配置に当たっては、本人の意向を反映させている	高齢という理由で職務適性を判断することなく、本人の意向、経験などをふまえて職場配置を行っていますか。	1	2	3	4	5			○本人の意向、経験等を聞き、これに基づいて職務適性を判断する。
3	作業者本人が仕事の量や達成度を確認できるようにしている	高年齢者は若年者に比べて、仕事の量や内容の急な変更に適応しにくいことが知られています。作業の進み具合等が確認できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○高年齢労働者が自分たちのペースで作業できるように設計する。
4	作業者からのヒアリングの機会を積極的に設けている	仕事の内容や権限を把握しておくとともに、年長者としての立場を尊重し、不公平感、不安感を避けるために、ヒアリングの機会を設けていますか。	1	2	3	4	5			○職制と責任を明確化し、技能評価結果を明示する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高年齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

C: 作業負荷低減への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	素早い判断や行動を要する作業がないようにしている	認知能力も年齢が高くなるほど個人差は大きくなります。反応が低下してきた高年齢者については、素早い判断・行動を要する作業をなくしたり、適性を考慮して就かせるように配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			①素早い判断を必要とする作業をなくす。 ②作業中に一呼吸おくことができない速い作業をなくす。 ③速い動作を伴う作業は極力避ける。
2	作業者が自主的に作業のペースや量をコントロールできるようにしている	高年齢労働者は若年者に比べ、時間に追われるような仕事には慣れにくく、またミスもしやすいことが知られています。作業者が自主的に作業負荷をコントロールできるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○できる限り作業者が自主的に作業ペースをコントロールできるようにする。
3	強い筋力を要する作業や長時間筋力を要する作業を減らしている。あるいは、補助具を用いるなどの配慮をする	個人差はありますが、高年齢労働者は筋力が低下しています。作業内容を変える、補助具を用いるなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○強い筋力を要する作業は極力減らすか避ける。
4	高度の注意集中が必要な作業は一連続作業時間や作業後の休憩時間を配慮する	監視作業や製品検査など高度の集中が必要な作業については、たとえば、一連続作業時間が長くならないように、ローテーションによって作業を分担するなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			○注意の集中が必要な作業は、長くならないよう配慮する。

D: 作業姿勢への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	背伸びする、腰・ひざを曲げる、体をひねる、腕をあげるなどの不自然な姿勢となる作業を減らしている	個人差はありますが、加齢による筋力、関節の動き、柔軟性などの低下は避けられません。体の曲げ伸ばしやねじれ姿勢など不自然な作業姿勢を減らしていますか。	1	2	3	4	5			○できるだけ不自然な姿勢となる作業を減らす。
2	必要に応じて作業時に椅子などを用いて立位作業を減らしている	加齢とともに筋力や平衡感覚が低下し、バランス能力も落ちてきて、体の安定がとりにくくなります。長時間の立位作業を減らしていますか。	1	2	3	4	5			○できるだけ立位作業を減らす。
3	必要なものは視野内の手の届く範囲にあり、無理なく作業ができるようにしている	加齢とともに関節の動く範囲が狭くなり、無理に手を伸ばしてバランスを崩すこともあります。視野に入り、体をねじることなく作業できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○腕を曲げた状態で手の届く範囲に負荷がくるよう作業設計する。
4	個人に合わせて選択・調整できる工具、椅子、作業台などを提供している	扱いにくい工具、無理な姿勢は、疲労の蓄積や傷病、また事故の生じる原因となります。個人の特性にあった工具や、高さ・傾きが調整できる作業台・椅子などを提供していますか。	1	2	3	4	5			○個人に合わせて調整できる椅子、工具を提供する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高年齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

E: 作業環境への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	作業で扱う機器・書類や作業場の掲示物、ディスプレイ（表示画面）などを見やすくする工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると焦点の調整が難しくなります。文字の大きさや色調、コントラストに配慮していますか。	1	2	3	4	5			○掲示物は、見えにくい色彩、不明瞭なコントラストを確認し、改善する。青・緑色など一般の背景色から弁別しにくい識別表示を減らす。
2	作業場だけでなく、通路・階段なども適切な照度が確保されている	個人差はありますが、高齢になると、明るさに対して眼が慣れるのに時間が長くなります。また、暗いところでは足元が見えにくくなります。作業場だけでなく、歩行する箇所にも一定の照度が確保されていますか。	1	2	3	4	5			○作業場及び通路に適切な照明を設ける。
3	会話を妨げたり、異常音を聞き取りにくくするような背景騒音を減らしている	騒音が常にあると、警告音がわかりにくくなったり、いらいら感や注意散漫が生じる原因になります。騒音対策をしていますか。	1	2	3	4	5			○会話を妨げる、異常音を聞き取りにくくする、いらいらを募らせる背景騒音を減少させる。
4	暑熱職場・寒冷職場における対策をしている	個人差はありますが、加齢に伴い温度への耐性や体温を調節する能力が低下します。作業中の温熱対策、保護具の着用、継続時間の低減などの対策をとっていますか。	1	2	3	4	5			①暑熱環境下の作業では、暑熱環境リスクをWBGT指数で評価し、熱中症予防のための基本的対策を講じる。 ②作業休止時間・休憩時間の確保に努める。 ③寒冷環境下で作業をする場合には適切な防寒具を使用する。

F: 安全への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	熟練者にありがちな慣れによる事故を防ぐ工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると危険性を低く見積もり意識的・意図的な不安全行動により事故をおこすことがあります。十分に作業手順を理解し守るように工夫していますか。	1	2	3	4	5			○高年齢労働者と若年労働者が協働できる職場とし、高年齢労働者の生理機能の低下に起因する事故の発生を防止できる職場にする。
2	出来る限り危険な作業場での従事機会を減らしている	個人差はありますが、加齢とともに筋力や平衡感覚の低下は避けられません。極力危険な場所での作業を減らすとともに、そのような機会をつくらないように配慮していますか。	1	2	3	4	5			○本人の意向、経験を配慮しながら軽作業に配置することを検討し、高所作業、残業、深夜作業による負担を減らす。
3	墜落・転落防止のため、足場・はしご・脚立等を使用する場合には、安定したものを使用させている。転倒防止のため、段差・傾斜がなく、滑りにくい床面にしている	個人差はありますが、高齢になるとバランス能力が低下します。傾斜を下げる、床面の段差をなくす、滑りにくくする、手すりを設ける等の措置を講じていますか。	1	2	3	4	5			①滑りやすい歩行路をなくす。 ②階段には手すりを設ける。 ③段差のある場所の表示を行う。
4	警告音の音程、音調は聞き取りやすくする工夫をしている	個人差はありますが、高齢になると、特に高音域での聴覚低下が生じやすくなり、高い音の警告音が聞き取りにくくなります。警告音や指示音について対策や工夫をしていますか。	1	2	3	4	5			○警告音は高純音より低音の電子音とし、また、警告は、必要に応じて、視覚や嗅覚に訴えるようにする。
5	取り扱う物の重さが一目でわかる工夫（重量物色表示等）をしている	見た目以上に重いものを急に持ち上げる、支える、といった作業はケガや事故のもとになります。数値や色彩などで具体的に重さが分かるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○手で取り扱う重量物には、重量表示をする。
6	高年齢労働者に配慮し、職場に合った上記以外の安全対策を実施している	高年齢労働者の特徴（視力、聴力、俊敏性、筋力等の低下など）を理解し、それに見合った安全対策を実施していますか。	1	2	3	4	5			①高所作業床の囲いの手すりは高めとし、中桟や爪先板を付ける。 ②見通しの悪い角には、カーブミラー等を設置する。 ③通路のコーナー部は直角とせず、斜め線や曲線とする。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高年齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

G: 健康への配慮

	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	腰痛予防のための教育とトレーニングを積極的に受けさせている	腰痛は、特に高年齢労働者に多く発生します。腰痛予防のための教育、トレーニングの機会をつくり、積極的に受けさせていますか。	1	2	3	4	5			○腰痛発生防止のための教育、トレーニングの機会を提供する。
2	身体機能維持のための運動、栄養、休養に関するアドバイスを受けさせている	健康の保持・増進を行うために健康に関するアドバイスを受けられる環境を整備し、その機会を提供していますか。	1	2	3	4	5			①高血圧症罹患、耐糖能異常及び糖尿病罹患、握力、心肺機能、貧血、肝機能異常といった指標には特に配慮する。 ②健康に関するアドバイスを受けられる環境を整え、必要な情報を提供する。
3	健康診断の結果の説明を作業者に受けさせている	健康診断を受けるだけでなく、必ず結果を通知し、その内容についてよく理解してもらうことで、健康の維持増進に努める配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			
4	生活習慣病などに対する健康指導・健康教育を受けさせている	高齢になると高血圧、糖尿病、高脂血症などの生活習慣病にかかる人が増えます。これらに関する知識や対策について指導・教育を受けさせていますか。	1	2	3	4	5			①健康の保持増進に関わる生活習慣、運動習慣についての知識と実践の機会を提供する。 ②精神衛生上の配慮をした形で、必要な技能教育・健康教育の機会を提供する。
5	健康状態を配慮して適正配置を行っている	作業者の健康状態に応じて、勤務シフトを変更したり、作業負荷の高いものは軽作業と組み合わせ、ローテーションするなどの配慮をしていますか。	1	2	3	4	5			

H: 新しい職場への適応の配慮

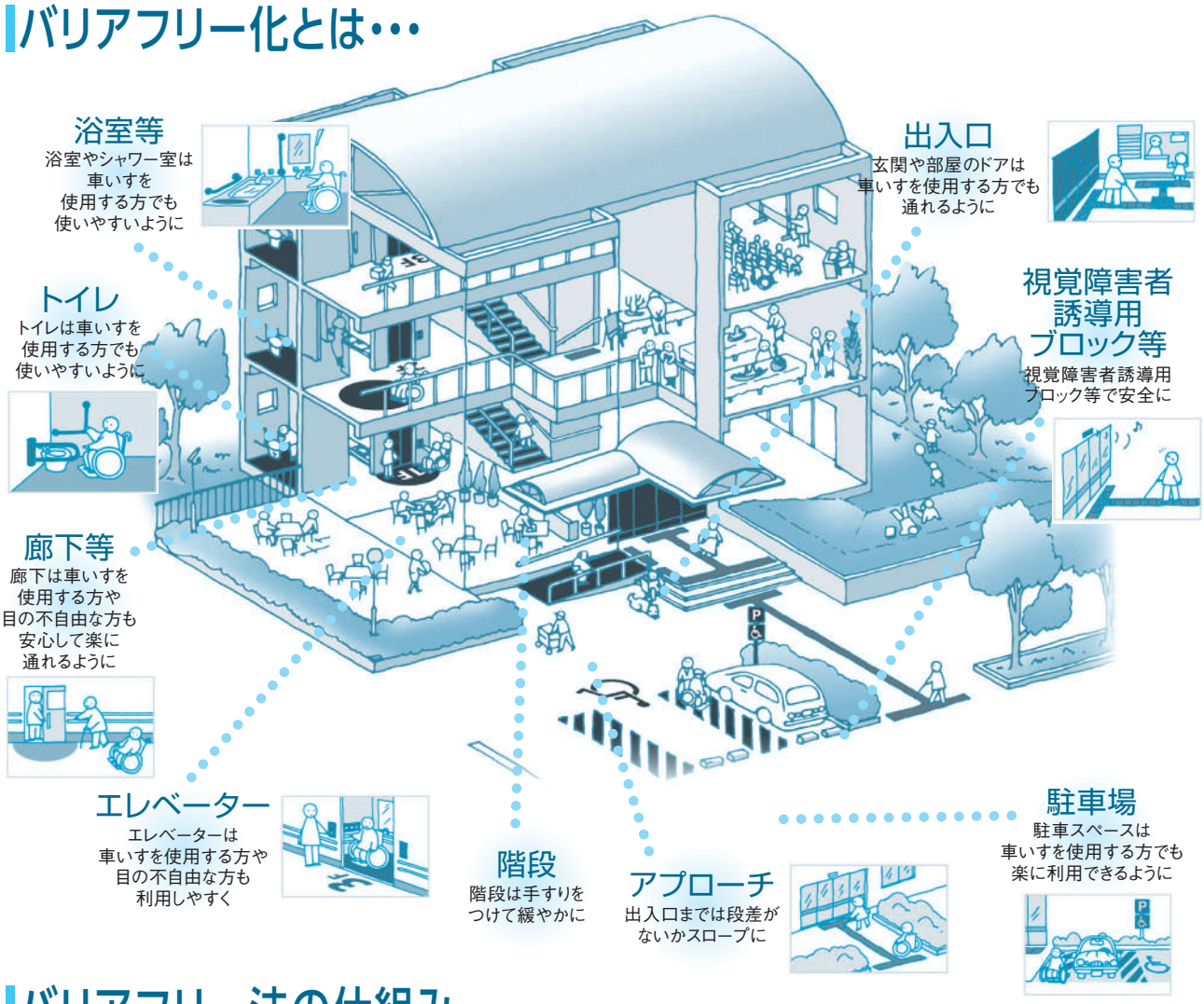
	チェック項目	評価のポイント	できていない	1/3以上	半分以上	2/3以上	ほぼできている	わからない	自職場は該当なし	高年齢労働者に配慮した職場改善事項
1	職務内容の難易度に応じて適切な導入教育期間の調整を（作業者の要望を考慮しながら）行っている	個人差はありますが、高齢になると適応にかかる時間がより長くかかります。新たな作業に就く際には、個人差、体力差、習熟度、職務経験などを考慮し、習熟のための時間を十分にとっていますか。	1	2	3	4	5			①配置に当たって経験を配慮する。 ②反応型の作業ではなく、事前に計画がたてられる作業にする。
2	新規の作業に従事する場合には、過去の作業経験との関連性を活かした教育を行っている	個人差はありますが、高齢になると新たな作業への適応には時間がかかります。過去の経験を踏まえ、以前の作業との関連性を示すことで、より早く習熟できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○配置に当たって経験を配慮する。
4	作業標準を守っているかどうか確認を行っている	慣れや過去の経験からの「思い込み」で作業の手順・やり方を勝手に変えていないことを確認していますか。	1	2	3	4	5			○作業標準を設定し、遵守の確認を行う。
5	職務習熟のための機会や手段が用意、提供されている	個人差がありますが、高齢になると新しいことへの対応が困難になってきます。時間をかけることで十分に克服できます。教育時間に余裕を持たせたり、ビデオや簡易教材などで自己学習できるようにしていますか。	1	2	3	4	5			○作業手順の省略を行わないよう教育する。

※各チェック項目の点数が1～3の場合は、関連する「高年齢労働者に配慮した職場環境改善事項」を参考にして職場の改善対策に取り組んでください。

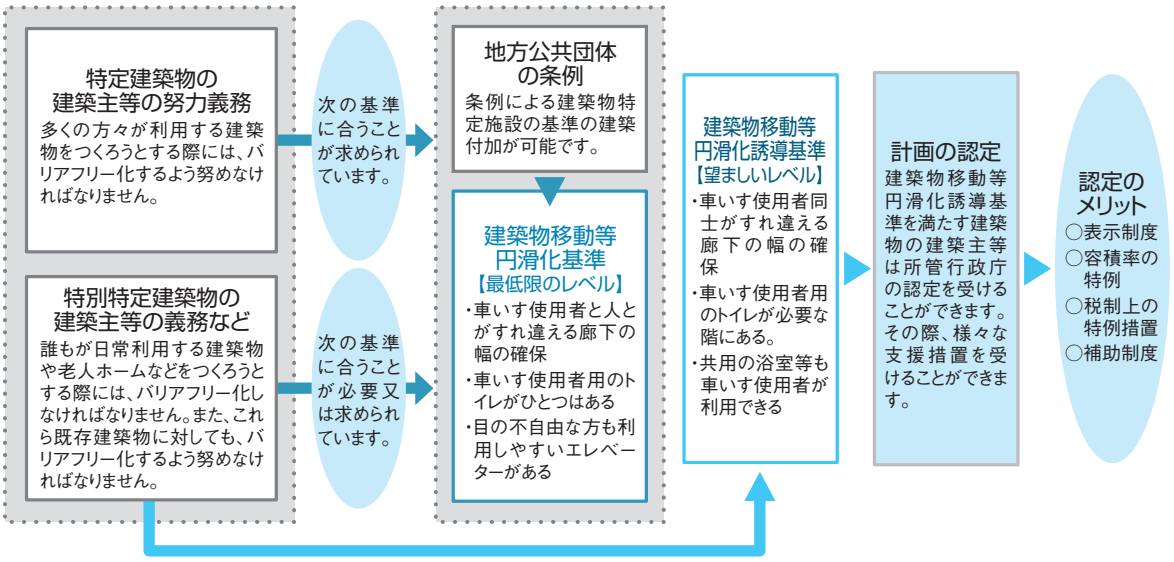
ハートのあるビルをつくろう

劇場や銀行、ホテル、デパートなど、誰もが利用する建築物、老人ホームや福祉ホームなど、お年寄りや障害をお持ちの方が主に利用する建築物、事務所や学校、マンションなど、多くの方々が利用する利用する建築物は、社会全体の財産です。お年寄りや障害をお持ちの方も、子どもや妊娠中の方も、皆が利用しやすい建築物にしていきましょう。

バリアフリー化とは…



バリアフリー法の仕組み



建築物移動等円滑化基準、建築物移動等円滑化誘導基準とは？

1 出入口

建物の出入口、居室の出入口などは車いすで円滑に利用できるようにすることが必要です。出入口の幅と前後のスペースを確保してください。

■玄関出入口の幅（1以上）
80cm 以上　120cm 以上
■居室などの出入口
80cm 以上　90cm 以上

2 廊下等

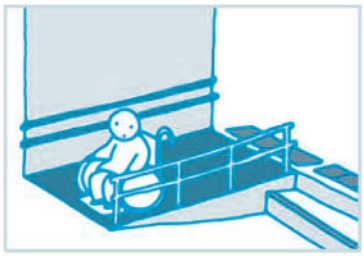
車いすを使用する方の通行が容易なように十分な幅を確保することが必要です。

■廊下幅
120cm 以上　180cm 以上

3 傾斜路

スロープは緩やかなものとし、手すりを設け、上端には点状ブロック等を敷設してください。長いスロープには踊り場を設けることも必要です。

■手すりの設置
片側　両側
■スロープ幅
120cm 以上　150cm 以上
■スロープ勾配
1/12 以下　1/12 以下（屋外は 1/15 以下）



4 エレベーター

階と階の間の移動には、エレベーターで行けるようにすることが原則必要です。車いすを使用する方や目の不自由な方の利用に配慮した仕様としてください。

■出入口の幅
80cm 以上　90cm 以上
■かごの奥行
135cm 以上　135cm 以上
■かごの幅（一定の建物の場合）
140cm 以上　160cm 以上
■乗降ロビー
150cm 角以上　180cm 角以上

5 トイレ

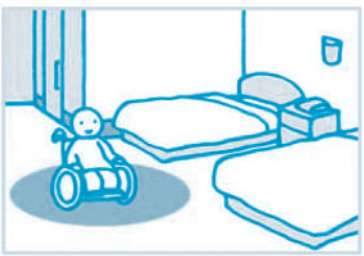
トイレを設ける場合には、車いすを使用する方や足の弱っている方も使えるようにすることが必要です。車いすを使用する方が使える十分な広さの便房を設けてください。

■車いす使用者用便房の数
建物に1つ以上　各階ごとに原則2%以上
■オストメイト対応便房の数
建物に1つ以上　各階ごとに1つ以上
■低リップ小便器等の数
建物に1つ以上　各階ごとに1つ以上

6 ホテルや旅館の客室

ホテルや旅館の客室内の便所や浴室等は車いすを使用する方も使えるようにすることが必要です。

■車いす使用者用客室の数
1つ以上　原則 2% 以上



それぞれの説明中、
左の数値等は建築物移動等円滑化基準、右の数値等は建築物移動等円滑化誘導基準です。

7 アプローチ

建物の出入口に通じる通路を車いすで円滑に利用できるようにすることが必要です。広い幅ですべりにくい表面とし、高低差のある場合には緩やかなスロープ等を設けてください。

■通路の幅
120cm 以上　　180cm 以上

8 駐車場

駐車場を設ける場合は、車いすを使用する方や体の不自由な方のために、建物の出入口の近くに車いすを使用する方が使える十分な幅の駐車スペースを確保してください。

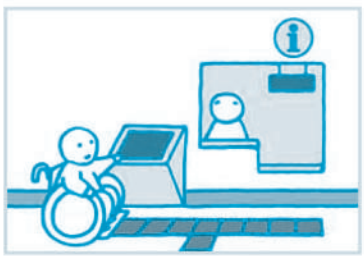
■車いす使用者用駐車施設の数
1つ以上　　原則 2% 以上
■車いす使用者用駐車施設の幅
350cm 以上　　350cm 以上

9 浴室等

共用の浴室やシャワー室を設ける場合には、1つ以上の浴室等を十分な広さとし、車いすを使用する方が使える仕様としてください。
（建築物移動等円滑化誘導基準）

10 「案内表示」について

バリアフリー化されたエレベーターやトイレ、駐車場の付近には、見やすくわかりやすい表示が必要です。これらの施設の配置がわかる案内板や案内所を設けてください。



11 案内設備に至る経路

道等から案内板や案内所に至る経路には、目の不自由な方が安全に通れるように視覚障害者誘導用ブロックを設置するか、音声による誘導装置を設けてください。

12 増築等の場合

増築等の部分とその部分に至る経路が基準の適用範囲となります。なお、増築等の範囲にかかわらず多数の者が利用する便所、駐車場などを設ける場合には、一以上を車いすを使用する方などが利用できるようにする必要があります。

13 修繕等の場合

修繕等の部分とその部分に至る経路が基準の適用範囲となります。なお、修繕等の範囲にかかわらず多数の者が利用する便所、駐車場、浴室等を設ける場合には、一以上を車いすを使用する方などが利用できるようにする必要があります。
（建築物移動等円滑化誘導基準）

バリアフリー法の対象となる建築物

対象用途（以下の用途はすべての新築、増築、改築、用途変更、修繕、模様替えで努力義務の対象）	義務付け対象
1. 特別支援学校 2. 病院又は診療所 3. 劇場、観覧場、映画館又は演芸場 4. 集会場又は公会堂 5. 展示場 6. 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗 7. ホテル又は旅館 8. 保健所、税務署その他不特定かつ多数の者が利用する官公署 9. 老人ホーム、福祉ホームその他これらに類するもの（主として高齢者、障害者等が利用するものに限る。） 10. 老人福祉センター、児童厚生施設、身体障害者福祉センターその他これらに類するもの 11. 体育館（一般公共の用に供されるものに限る。）、水泳場（一般公共の用に供されるものに限る。）若しくはボーリング場又は遊技場 12. 博物館、美術館又は図書館 13. 公衆浴場 14. 飲食店 15. 理髪店、クリーニング取次店、質屋、貸衣装屋、銀行その他これらに類するサービス業を営む店舗 16. 車両の停車場又は船舶若しくは航空機の発着場を構成する建築物で旅客の乗降又は待合いの用に供するもの 17. 自動車の停留又は駐車のための施設（一般公共の用に供されるものに限る。） 18. 公衆便所 19. 公共用歩廊	2,000 m² 以上 の新築、増築、改築、用途変更に義務付け （18. 公衆便所は 50m² 以上） 地方公共団体の条例 条例による面積の引き下げが可能です。 ※既存建築物についても、努力義務の対象
20. 学校（1 の用途を除く。） 21. 卸売市場 22. 事務所（8 の用途を除く。） 23. 共同住宅、寄宿舎又は下宿 24. 保育所等（9 の用途を除く。） 25. 体育館、水泳場その他これらに類する運動施設（11の用途を除く。） 26. キャバレー、料理店、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類するもの 27. 自動車教習所又は学習塾、華道教室、囲碁教室その他これらに類するもの 28. 工場 29. 自動車の停留又は駐車のための施設（17 の用途を除く。）	地方公共団体の条例 条例による義務付け対象への追加が可能です。

（1 ～ 19：特別特定建築物、20 ～ 29：特定建築物）

認定を受けるとこんなメリットがあります。

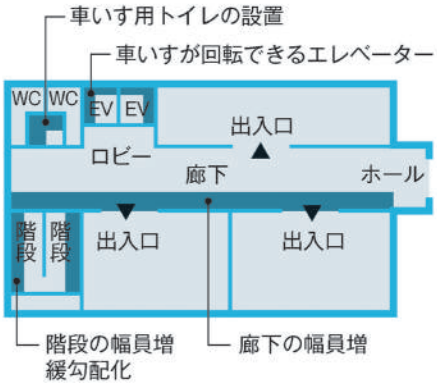
表示制度

建築物を利用しようとする方々にとって、その建築物が利用しやすいか否かの情報はとても有用で便利となります。法律では認定特定建築物や広告などに、認定を受けている旨をシンボルマークで表示することができるようにしています。なお、表示の際にお年寄りや車いすを使用する方などが利用しやすい部分を図で示すことも有用です。

シンボルマーク

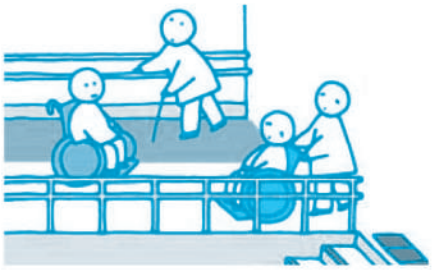
容積率の特例

お年寄りや車いすを使用する方などが利用しやすくなるためには、トイレや廊下などの面積が増えることもあります。法律では延べ面積の 1/10 を限度に容積率の算定に際して延べ面積に不算入とすることができます。また、建築基準法の許可制度によりそれ以上の面積についても不算入とすることが可能です。



税制上の特例措置

認定を受けた特別特定建築物（床面積の合計が 2,000m^2 以上 50,000m^2 未満のものであって昇降機を設けたものに限られます。）については所得税、法人税の割増償却（10%、5 年間）を可能としています。（租税特別措置法第 14 条の2、第 47 条の 2）



補助制度

【バリアフリー環境整備促進事業】

美術館、文化ホールなどの公益的な施設を含む建築物については、その施設に至る廊下、階段、エレベーター等の移動システムや、これらに付随するトイレ等の整備費の一部を補助します。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（抄）

安全衛生の確保

1．安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2．労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3．労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4．健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5．健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

6．労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところによりその内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険の適用

1．制度の周知及び必要な手続の履行

事業主は、外国人労働者に対し、雇用保険、労災保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働･社会保険」という。）に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、雇入れ時に外国人労働者が理解できるよう説明を行うこと等により周知に努めること。また、労働・社会保険に係る法令の定めるところに従い、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。

2．保険給付の請求等についての援助

事業主は、外国人労働者が離職する場合には、外国人労働者本人への雇用保険被保険者離職票の交付等、必要な手続を行うとともに、失業等給付の受給に係る公共職業安定所の窓口の教示その他必要な援助を行うように努めること。

また、外国人労働者に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずること、当該手続を代行することその他必要な援助を行うように努めること。

さらに、厚生年金保険については、その加入期間が六月以上の外国人労働者が帰国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求し得る旨帰国前に説明するとともに、年金事務所等の関係機関の窓口を教示するよう努めること。

受入企業の皆様へ

製造業外国従業員の労働災害の防止のために

厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課
経済産業省経済産業政策局産業人材政策担当参事官室

製造業外国従業員に関わる労働災害を防止し、製造業外国従業員の安全衛生を確保するため、受入企業は労働安全衛生法令等に基づく措置を適切に講じていただく必要があります。その際、次の点にご留意ください。

1. リスクアセスメント及びその結果に基づくリスク低減措置については、製造業外国従業員の安全衛生管理を考慮に入れたものとしてください。

2. 「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」に定める安全衛生の確保に係る事項について適切な措置を講じてください。特に、作業内容や作業環境が日々変化したり、関係請負人が混在する現場では、現場の危険箇所や作業等に関する連絡調整や作業中の指示や合図等のコミュニケーションが十分に行われるよう、適切な措置を講じてください。

3. そのほか、長時間労働者に対する面接指導制度やストレスチェック制度を含め、労働安全衛生法等に基づく措置を適切に講じてください。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めてください。

4. 製造業外国従業員の労働者死傷病報告を所轄労働基準監督署長に提出する際は、労働者死傷病報告の職種欄に職種とともに「（製造業外国従業員受入事業）」と付記いただきますよう、御協力をお願いします。

外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針（抄）

第四　外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が講ずべき必要な措置

三　安全衛生の確保

1　安全衛生教育の実施

事業主は、外国人労働者に対し安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意すること。

2　労働災害防止のための日本語教育等の実施

事業主は、外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。

3　労働災害防止に関する標識、掲示等

事業主は、事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。

4　健康診断の実施等

事業主は、労働安全衛生法等の定めるところにより外国人労働者に対して健康診断を実施すること。その実施に当たっては、健康診断の目的・内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

また、外国人労働者に対し健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の結果並びに事後措置の必要性及び内容を当該外国人労働者が理解できる方法により説明するよう努めること。

5　健康指導及び健康相談の実施

事業主は、産業医、衛生管理者等を活用して外国人労働者に対して健康指導及び健康相談を行うよう努めること。

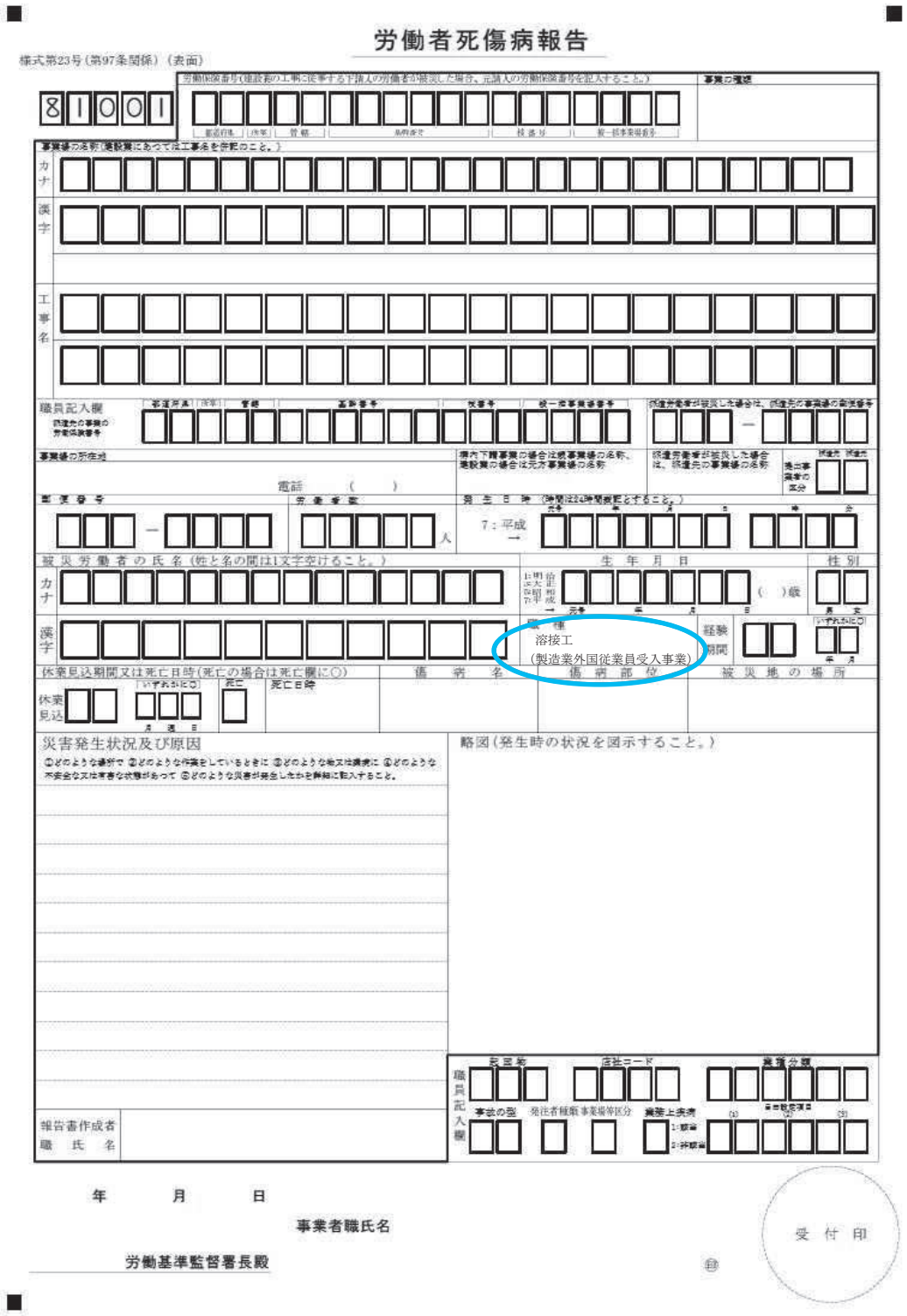
6　労働安全衛生法等関係法令の周知

事業主は、労働安全衛生法等関係法令の定めるところにより、その内容についてその周知を行うこと。その際には、分かりやすい説明書を用いる等外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。

労働者死傷病報告について

労働者が労働災害等により死亡又は休業したとき、事業者は所轄の労働基準監督署長に労働者死傷病報告を提出しなければなりません（労働安全衛生規則第97条）。

製造業外国従業員の労働者死傷病報告（労働安全衛生規則様式第23号）を所轄労働基準監督署長に提出される際は、窓口でも確認させていただきますが、被災労働者が製造業外国従業員であることを明確にするため、労働者死傷病報告の職種欄に職種とともに「（製造業外国従業員受入事業）」と付記いただきますよう、御協力をよろしくお願いします。



労働者死傷病報告

様式第23号（第97条関係）（表面）

81001

労働保険番号（建設業の工事に従事する下請人の労働者が被災した場合、元請人の労働保険番号を記入すること。）

事業の種類

事業場の名称（建設業にあつては工事名を併記のこと。）

カナ

漢字

工事名

職員記入欄

事業場の所在地

電話　（　　）

郵便番号

労働者数

発生日時（時間は24時間表記とすること。）

7：平成

被災労働者の氏名（姓と名の間は1文字空けること。）

生年月日

性別

職種

溶接工

（製造業外国従業員受入事業）

経験期間

休業見込期間又は死亡日時（死亡の場合は死亡欄に○）

傷病名

傷病部位

被災地の場所

休業見込

死亡

死亡日時

災害発生状況及び原因

①どのような場所で ②どのような作業をしているときに ③どのような地又は機械に ④どのような不安全な又は有害な状態があつて ⑤どのような災害が発生したかを詳細に記入すること。

略図（発生時の状況を図示すること。）

報告書作成者職氏名

職員記入欄

年　　月　　日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿

受付印

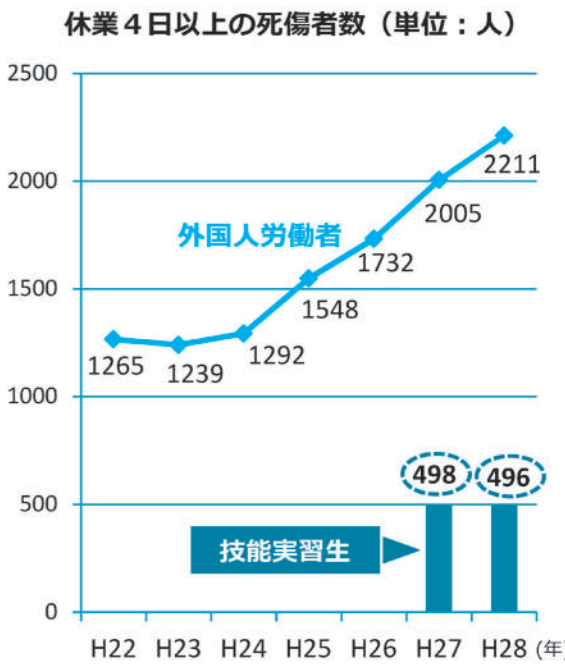
技能実習生の労働災害を防止しましょう

～ ６月は外国人労働者問題啓発月間です ～

近年、外国人労働者の労働災害は増加傾向にあり、**技能実習生の労働災害は、年間約500件にも上ります。**また、死亡し又は後遺障害の残る重篤な災害も発生しています。

技能実習生が労働災害に被災しないため、また、労働災害の加害者とならないためにも、**作業手順や安全のためのルールを理解してもらう**ことが必要です。

外国人労働者の労働災害発生状況の推移



資料出所：厚生労働省　労働者死傷病報告

最近の主な死亡災害事例（概要と事故の種類）		
1	技能実習生Ａが、解体用機械のアタッチメントの上で溶接作業をしていたところ、解体用機械のブームが上昇し、梁との間に挟まれた。（H28年11月）	はさまれ、巻き込まれ
2	技能実習生Ｂが、鋼材をクレーンでつり上げたところ、鋼材がバランスを崩して倒れ、Ｂに当たった。（H29年４月）	激突され
3	技能実習生Ｃが、労働者Ｄと２人でプレス加工作業をしていたところ、Ｃが金型内に頭を入れていた時にＤがプレスを起動させ、Ｃが挟まれた。（H29年４月）	はさまれ、巻き込まれ

※ 労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出しなければなりません。
（報告しなかったり、虚偽の報告をした場合、刑事責任が問われることがあります。）

裏面のチェックリストを活用して職場の安全点検を実施してください

あなたの職場は大丈夫？危険がないかチェックしてみましょう

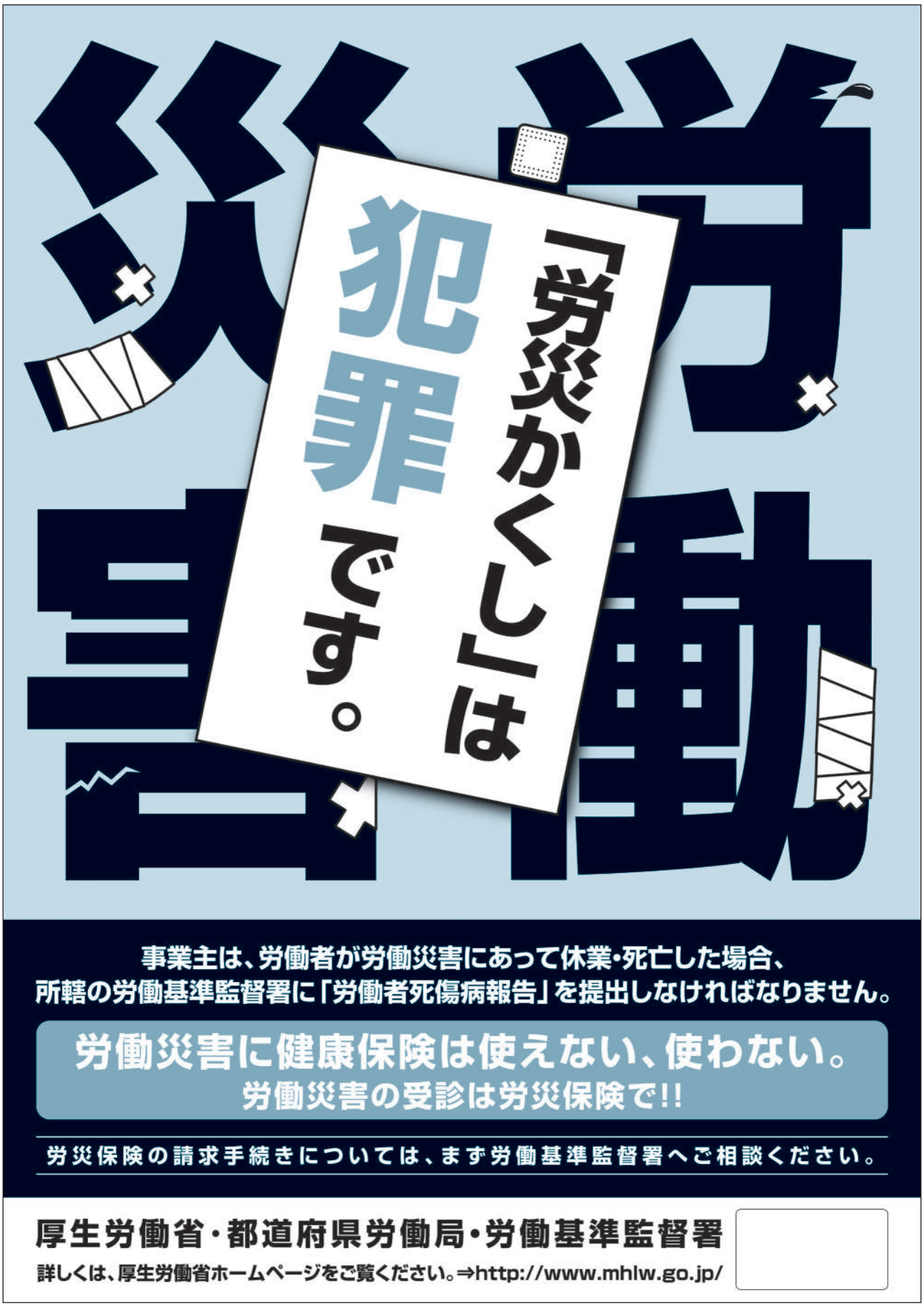
	チェック項目　（できている場合にチェックしてください）	☑
1	安全衛生の担当者を選任していますか。 （安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者など）	□
2	機械・設備にカバーや安全装置は付いていますか。	□
3	機械・設備が安全に使用できるように点検・修理等を実施していますか。	□
4	作業場は整理整頓されていますか。	□
5	安全に作業できるように、保護具を使用させていますか。 （安全靴、安全帯、手袋、ヘルメット、防毒マスク等）	□
6	安全衛生教育を実施していますか。 （雇入れ時又は作業内容を変更した時など）	□
7	作業手順を理解させていますか。 → どのように？ □日本語で □母国語で □やってみせる	□
8	労働災害防止のための指示等を理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	□
9	労働災害防止のための標識、掲示等について、図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	□
10	免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な業務に、無資格のままで従事させていませんか。	□

安全点検の結果は監理団体に提出してください。

（点検実施日　　月　　日）

事業場名		事業場の労働者数	人
所在地		うち技能実習生	人
電話番号	（　　）	担当者氏名	
監理団体名			

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署　2017.5


労災隠しは犯罪です
「労災かくし」は
犯罪です。
事業主は、労働者が労働災害にあって休業・死亡した場合、
所轄の労働基準監督署に「労働者死傷病報告」を提出しなければなりません。
労働災害に健康保険は使えない、使わない。
労働災害の受診は労災保険で!!
労災保険の請求手続きについては、まず労働基準監督署へご相談ください。
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。⇒http://www.mhlw.go.jp/

連合労働安全衛生取り組み指針

◆発　行　　2018年６月

◆発行人　　相原康伸

◆編　集　　日本労働組合総連合会（連合）／総合労働局
〒101-0062　東京都千代田区神田駿河台3-2-11
TEL 03-5295-0519　FAX 03-5295-0545

◆印刷･製本　（株）コンポーズ･ユニ
TEL 03-3456-1541　FAX 03-3798-3303