

熱中症防止対策及び 治療と就業の両立支援について

岐阜労働局健康安全課
地方労働衛生専門官

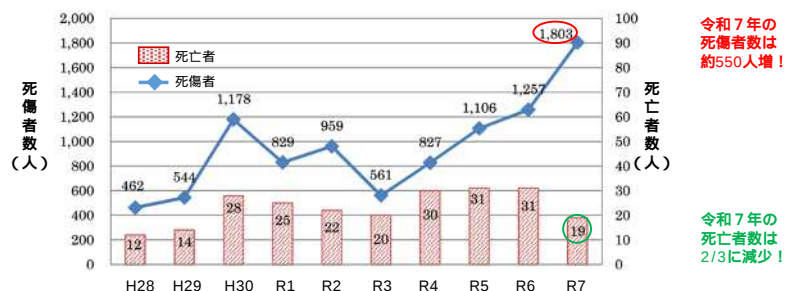
本日の説明内容

1. 労働災害の発生状況（熱中症）
2. 労働安全衛生規則の改正及びガイドライン
3. 治療と就業の両立支援

1 労働災害の発生状況（熱中症：全国）

全国

発生年別の推移（平成28年～令和7年）

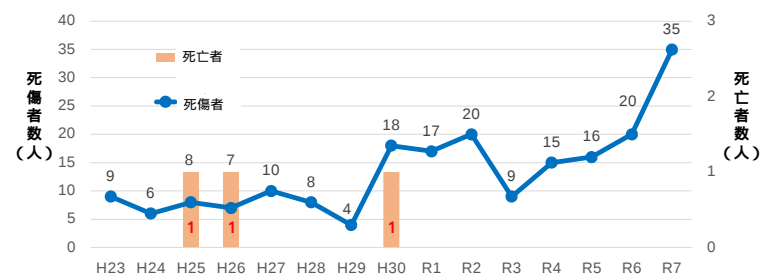


労働者死傷病報告：厚生労働省（死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む）

1 労働災害の発生状況（熱中症：岐阜県）

岐阜労働局

発生年別の推移（平成23年～令和7年）

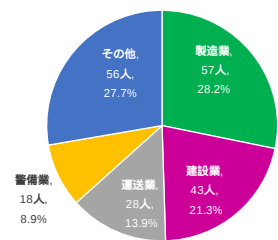


労働者死傷病報告：岐阜労働局（死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む）

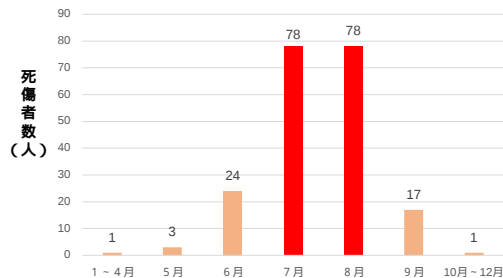
1 労働災害の発生状況（熱中症：岐阜県）

岐阜労働局

主な業種別（平成23年～令和7年）



発生月別（平成23年～令和7年）

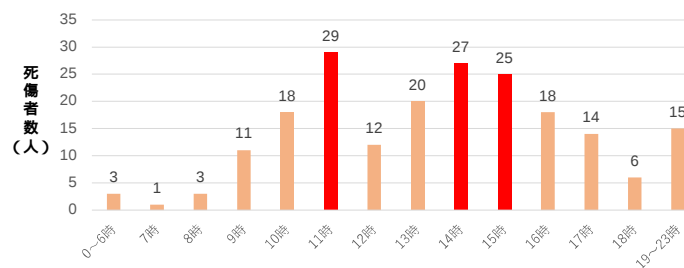


労働者死傷病報告：岐阜労働局（死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む）

1 労働災害の発生状況（熱中症：岐阜県）

岐阜労働局

発生時間別（平成23年～令和7年）



労働者死傷病報告：岐阜労働局（死傷者数は休業4日以上、死傷者数には死亡者数を含む）

2 労働安全衛生規則の改正・ガイドライン

○ 労働安全衛生規則の改正

令和7年6月1日から施行・・・令和7年5月20日付け基発0520第6号

・労働安全衛生法第22条第2号（罰則あり）

↓

・労働安全衛生規則第612条の2の新設

熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐための措置

○ 職場における熱中症防止対策のためのガイドラインの策定

令和8年3月18日に策定・・・令和8年3月18日付け基発0318第1号

一律による対策を示すのではなく、複数のオプションの中から、事業者が業種・業態に応じて適切な対策を選択出来るようにガイドラインを策定

2 労働安全衛生規則の改正

< 労働安全衛生規則第612条の2 >

第1項

事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、当該作業に従事する者が熱中症の自覚症状を有する場合又は当該作業に従事する者に熱中症が生じた疑いがあることを当該作業に従事する他の者が発見した場合にその旨の報告をさせる体制を整備し、当該作業に従事する者に対し、当該体制を周知させなければならない。

第2項

事業者は、暑熱な場所において連続して行われる作業等熱中症を生ずるおそれのある作業を行うときは、あらかじめ、作業場ごとに、当該作業からの離脱、身体のコールド、必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせることその他熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置の内容及びその実施に関する手順を定め、当該作業に従事する者に対し、当該措置の内容及びその実施に関する手順を周知させなければならない。

対象となるのは

- ・「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下
- ・連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業

2 職場における熱中症防止のためのガイドライン

第1 目的等

職場における熱中症防止のために熱中症リスクに応じて行うことが望ましい具体的方法を示すことにより、熱中症防止を図ること。

第2 熱中症リスクの評価

1 有害性の要因の特定

- ・熱中症リスクとなり得る暑熱に関する有害性を特定

3 熱中症リスクの評価・検討

- ・熱中症リスクの評価

2 湿球黒球温度の値（WBGT値）の把握

- ・JIS B 7922等に適合したWBGT指数計で実測

- ・熱中症リスクの低減のための措置の検討

2 職場における熱中症防止のためのガイドライン

第3 熱中症リスクに応じた措置

1 労働衛生管理体制の確立等

- ・各種管理者等の選任と役割
- ・作業手順、作業計画の策定
- ・報告体制の整備及び手順等の作成並びに周知

2 作業環境管理

- ・WBGT値の低減
- ・休憩場所の整備等

3 作業管理

- ・作業時間の短縮等
- ・水分及び塩分の摂取
- ・暑熱順化
- ・ブレイク・リング
- ・服装による身体冷却
- ・作業中の巡視
- ・業種、作業別の対応例

4 健康管理

- ・健康診断結果に基づく対応
- ・日常の健康管理等
- ・作業従事者の健康状態及び暑熱順化の状況等の確認

5 労働衛生教育

- ・熱中症予防管理者労働衛生教育
- ・職長向け向け教育
- ・作業従事者向け教育

6 異常時の措置

- ・作業の離脱、身体冷却、水分等の摂取

7 その他

- ・実施時期
- ・「スポットワーク」を利用する労働者について
- ・注文者や作業場所管理事業者による配慮
- ・労働者と異なる場所で就業する個人事業者等について

2 暑さ指数（WBGT値）Wet Bulb Temperature（湿球黒球温度）

暑さ指数（WBGT値）は、熱中症を予防することを目的とした指標

WBGT値	注意	警戒	嚴重警戒	危険
	25℃未満	25℃～28℃	28℃～31℃	31℃以上



2 暑熱順化

2週間ほどかけて、暑さに身体を慣らす

- ▶熱中症は、気温が高くない時期でも発生
- ▶暑さに慣れると、早く汗が出るようになり、体温の上昇を食い止められる
- ▶暑くなる前に身体を熱中症対応モードにして、暑さに強い身体を作る



体温の調整機能が高まる

特に気をつける必要がある人

入職したての人

作業初日は
身体への負担が大きい



長期休暇あけの人

数日間でも作業から離れると
慣れの効果はなくなる

4日後に喪失が始まる

暑さに慣れるまでは...

仕事をする時間を
短くする

休憩時間を
長くする・回数を増やす

身体に負担がかかる
作業を減らす

日常生活の中で、無理のない範囲で汗をかくようにする
数日から2週間ほど続けて完了する

歩く・走る
(帰宅時に一駅分歩くのもOK)

歩く目安 30分
走る目安 15分
頻度目安 週5回



自転車

運動目安 30分
頻度目安 週3回



適度な運動

(筋トレやストレッチなど適度に汗をかくもの)

運動目安 30分
頻度目安 週5回～毎日



入浴・サウナ

(お風呂はシャワーだけでなく、湯船につかる)

頻度目安 2日に1回



作業を始める前に、十分に身体を冷やしておき
作業中の体温上昇を緩やかにする熱中症の予防対策

体温が40℃に達すると・・・



外部から冷やす方法：～

内部から冷やす方法：

アイススラリーとは、微細な氷と液体が混じり合った流動性のある氷状態の飲料
氷の結晶が小さいので飲みやすく、水よりも冷却能力がある



特長

- 液体よりもゆっくりと冷たさが身体に浸透する
- 水分だけでなく、塩分や栄養素も補給

目安量

1回に100g程度を複数回（休憩時間毎に）



一度に大量に飲むと胃に負担をかけるため
少しずつ数回に分けて飲む

参考

- 冷たい飲み物は、約4℃
- アイススラリーは、約-1℃



キャンペーン期間

準備
4月

5月

6月

重点取組
7月

8月

9月

作業計画の策定
暑気指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に繋がる事態を避けた作業計画を策定

休憩場所の確保の検討
冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討

教育研修の実施
暑気指数、労働安全に対する教育を実施



作業時間の短縮
作業計画に基づき、暑気指数に応じた休憩、作業中止

水分・塩分の摂取
水分と塩分を定期的に摂取（水分等を摂りさせる等を考慮）

健康診断結果に基づく対応
次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 ①糖尿病 ②高血圧症 ③心疾患 ④腎不全 ⑤精神・神経系の疾患 ⑥広範囲の皮膚疾患 ⑦感覚障害

ブレイキング
作業開始前や休憩時間中に涼感体験を下げる

暑熱順化への対応
熱に慣らすため、7日以上かけて作業時間の調整、当初導入業者や休み明け労働者は別途注意すること

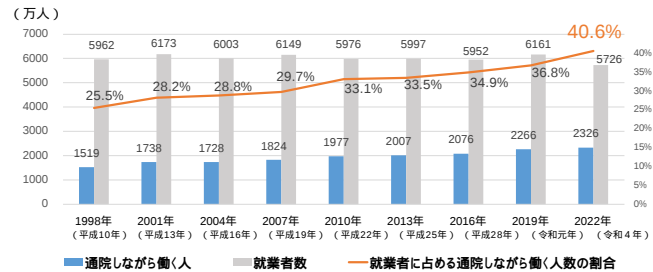


- ① 暑気指数の低減効果を確認し、必要に応じて対策を講じる
- ② 暑気指数に応じた作業の中断等を徹底
- ③ 水分、塩分を積極的に取らせ、その量を確保
- ④ 作業開始前の暑熱状態の確認を徹底、涼感体験を増加
- ⑤ 暑熱順化のリスクが高まっていることを労働者に説明
- ⑥ 体調不良の者に異常を認めたと判断し、継続することなく救急搬送を要請

3

疾病を抱える労働者を取り巻く状況

通院しながら働く労働者の割合



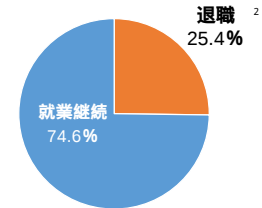
1. 入院者は含まない
2. 15歳以上の者
3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

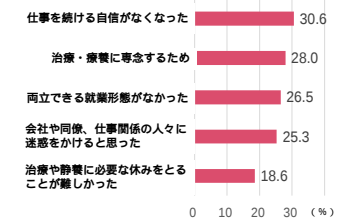
3

疾病を抱える労働者を取り巻く状況

疾病罹患後の就業継続・退職の状況



疾病罹患により退職した主な理由



- 1 過去5年間にがん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者（経過観察含む）
2 「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計

「疾病を理由に退職した」を対象に集計。

資料出所：労働政策研究・研修機構 調査シリーズNo.241「病気と仕事の両立に関する実態調査（患者WEB調査）」（2024）を労働衛生課にて一部改変

3

治療と就業の両立支援とは

病気を抱えながらも働く意欲や能力のある労働者が仕事を理由として治療機会を逃すことなく、また、治療を理由として職業生活の継続を妨げられることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられること。

◇労働者にとっての意義



疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないよう、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まります。

◇事業者にとっての意義



労働者の健康確保とともに、大切な人材を失わずにすみ、労働者のモチベーション向上により人材の定着や生産性向上につながります。「健康経営」や社会的責任（CSR）の取組そのものであり、多様な人材の活用による事業の活性化が期待されます。

◇医療関係者にとっての意義



仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となります。

◇社会にとっての意義



疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待されます。

3

労働施策総合推進法

労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により第二十七条の三を新設
施行期日：令和8年4月1日

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずよう努めなければならない。

- 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。
- 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。
- 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主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。

指針は令和8年2月10日に公示

3

両立支援コーディネーターとは

- 両立支援コーディネーターは、患者である労働者に寄り添い、職場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う役割を担う



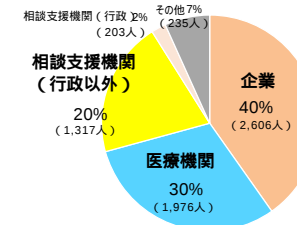
3

両立支援コーディネーターの養成

養成研修受講者 (2015～2025年度)



配置状況 (勤務先)

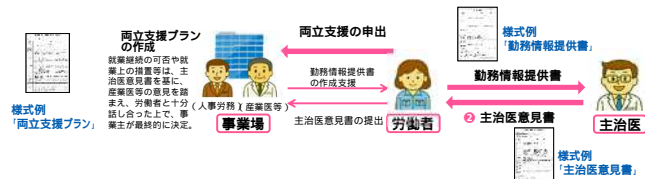


両立支援コーディネーター基礎研修修了者フォローアップ調査 (2023.12)
 ・対象者 2015～2022年度の研修修了者 17,695人
 ・回答数 6,479人 (回収率36.6%)

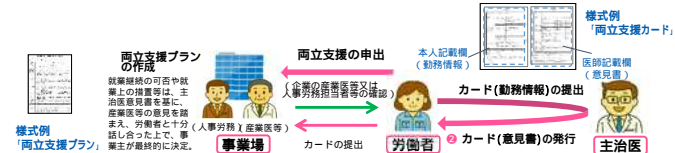
3

両立支援の進め方

様式例「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



様式例「両立支援カード」を用いる場合



3

両立支援に取り組む企業の声



私が一番後悔していることは、最初になんにも罹患した従業員が病気を伝えてくれたときに、「大丈夫だよ」と言ってあげられなかったことです。従業員が一番不安なとき、会社として何も支援の準備ができておらず、頼れる存在になれませんでした。

支援対象となる従業員が現れてから取組を始めていては、対応が間に合わないように思います。病気が発覚した直後の一番不安な時期に寄り添った対応ができるように、事前に準備をしておくことが大切です。

株式会社シニアライフアシスト 取締役 / 管理部部長・両立支援コーディネーター：小西さん



これまで治療と仕事の両立を支援してきた従業員2名は、現在も元気に働いています。うち1名は休業前は現場作業でしたが、復帰後は業務転換し、本人の経験やスキルを活かした後輩指導の役割を担ってもらうことにしました。現場からは後進育成が進んだとの声があがっています。

健康経営、働き方改革、治療と仕事の両立支援に地道に取り組み、また積極的に周知することで、社内外から安心して働き続けられる会社として認知されるようになってきたと感じます。採用においてもプラスになっていると思います。

株式会社イボキン 管理本部長 (執行役員)：吉田さん



ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組事例より