



- ① 職場における熱中症対策の強化について
- ② 産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう
- ③ 令和7年度「両立支援等助成金」のご案内



発信者 雇用環境・均等室

- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報をお載せしていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。
- ご不明な点は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 職場における熱中症対策の強化について(令和7年6月1日改正労働安全衛生規則施行)

熱中症による死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

- ・死亡災害が2年連続で30人レベル。
- ・熱中症は死亡災害に至る割合が、他の災害の約5～6倍。
- ・死亡者の約7割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念。

ほとんどが
「初期症状の放置・対応の遅れ」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、

現場において

**死亡に至らせない
(重篤化させない)ための
適切な対策の実施が必要。**

基本的な考え方



現場における対応

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

1 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、

- ① 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
- ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順(フロー図①②を参考例として)の作成及び関係作業員への周知

対象となるのは

**「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
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**

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講ずることとする。

労働者数50人以上の事業場の皆様へ

産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

1 産業医の選任・報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合には、所轄労働基準監督署長に産業医の選任を報告することが義務付けられています。

Q 産業医の解任・辞任があったあと、産業医を選任していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任することが必要です。
- 選任していた産業医の解任・辞任があったときは、産業医に欠員が生じた日から14日以内に新たに産業医を選任する必要があります。
- 産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。

Q 産業医を選任したとき、労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告する必要があります。
- 電子申請は、「e-GOV電子申請」のほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から申請可能です。



Q 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断を実施したときは、遅滞なく、電子申請により、定期健康診断結果報告を所轄労働基準監督書にする必要があります。
- 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載する必要があります。

裏面（産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと）へ

2 産業医による労働者の健康管理等のために 事業者が行わなければならないこと

◆ 産業医は、衛生委員会等に参画したり、職場巡視を行ったり、労働者の健康管理等を行います。その活動が効果的なものとなるため、事業者は次のことが必要です。

○ 労働者の健康管理等のために必要な権限を産業医に付与

- 事業者が産業医に付与するべき権限には次のことが含まれます。
 - 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
 - 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
 - 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

○ 労働者の健康管理等のために必要な情報の産業医への提供

- 産業医に対して、次の情報を提供することが必要です。
 - 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置又は講じようとする措置
 - 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

○ 産業医から受けた勧告を受けたときの衛生委員会等への報告等

- 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ができます。事業者は、その勧告を尊重しなければなりません。
- 勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を衛生委員会等に報告する必要があります。また、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容を記録し、3年間保存しなければなりません。
- 産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることもできます。

○ 産業医等の業務の内容等の労働者への周知

- 産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を労働者に周知する必要があります。



③令和7年度「両立支援等助成金」のご案内

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む中小事業主を支援する制度です。仕事と育児・介護等の両立支援に関する取組の促進、人材確保・定着のためにご活用ください。

出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
第1種 (男性育児休業取得)	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
第2種 (男性育休取得率の上昇等)	男性育休取得率が30%以上上昇&50%以上達成等	60万円

介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

種別	要件	支給額	
介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円	
介護両立支援制度	A: 制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円	
	B: 制度を2つ導入&対象労働者が該当制度を1つ以上利用	25万円	
業務代替支援	新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
	手当支給等	A: 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B: 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

育児休業等支援コース

労働者の円滑な育児休業の取得・復帰支援に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

種別	支給額
育休取得時	30万円
職場復帰時	30万円

育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や育児短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員の新規雇用（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。

種別	要件	支給額
育児休業中の 手当支給等	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	以下①②の合計額を支給（最大140万円） ①業務体制整備費：最大20万円 ②業務代替手当：最大120万円(手当支給総額の3/4)
育児短時間勤務中の 手当支給等	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	以下①②の合計額を支給（最大128万円） ①業務体制整備費：最大20万円 ②業務代替手当：最大108万円(手当支給総額の3/4)
育児休業中の 新規雇用	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	代替期間に応じた額を支給 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円

柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

新規

不妊治療、月経(PMS(月経前症候群)含む。)や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

- 支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- その他詳しい支給の要件や手続き等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。



(両立支援等助成金)

両立支援等助成金 厚生労働省 **検索**

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!

