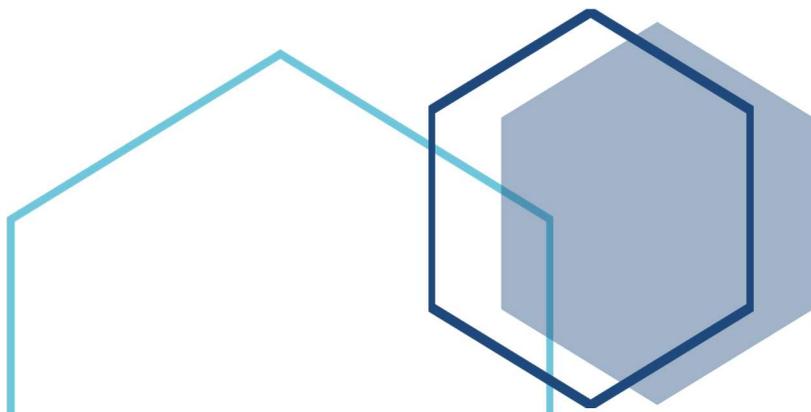
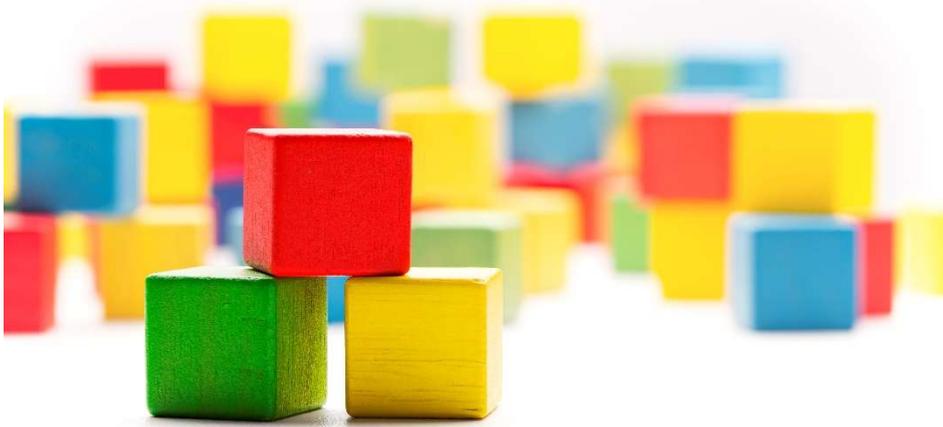


安全衛生ハンドブック



奈良労働局・各労働基準監督署



独立行政法人労働者健康安全機構 奈良さんぽ
奈良産業保健総合支援センター

目 次

●安全衛生管理体制	1
●総括安全衛生管理者	2
●安全管理者	3
●衛生管理者	5
●安全衛生（衛生）推進者	7
●安全推進者の配置等に係るガイドライン	8
●産業医	10
●安全委員会・衛生委員会	14
（参考）安全衛生委員会規程（例）	16
（参考）安全衛生管理組織図（例）	17
（参考）安全衛生年間計画（例）	18
●一般健康診断	19
●ストレスチェック制度	22
●安全衛生関係の一部の手続の電子申請が原則義務化	26
●労働者の心身の状態に関する情報の取扱い	27
●労働安全衛生法の新たな化学物質規制	30
◇産業保健総合支援センターのご案内	35
◇労働局・労働基準監督署	37

※ 略称

「安衛法」＝労働安全衛生法

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=74001000&dataType=0&pageNo=1

「施行令」＝労働安全衛生法施行令

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=74002000&dataType=0&pageNo=1

「安衛則」＝労働安全衛生規則

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?datald=74003000&dataType=0&pageNo=1

※ 本ハンドブックの内容は、令和7年12月1日現在です。

働く人の労働災害防止や心身の健康確保は、単に安全の確保、心身の病気の予防・早期発見といったリスク回避だけでなく、労働生産性の向上、労働者の活力の向上等の組織の活性化といった経営戦略上も欠くことができない重要な喫緊の課題となっています。



安全衛生管理体制

安全衛生管理体制については、事業場の業種、規模（常時使用する労働者数）に応じて、下表のとおり、労働安全衛生法令で定められています。

※「常時使用する」とは、**当該事業場が常態として使用している労働者の総数**を指します。

業種	対象	安全委員会の設置基準	衛生委員会の設置基準	総括安全衛生管理者の選任基準	安全管理者の選任基準	衛生管理者の選任基準	産業医の選任基準	安全衛生推進者の選任基準	衛生推進者の選任基準	安全推進者(P8ガイドライン)
						資格				
製造業	木材・木製品製造業	50人以上	全業種 50人以上	300人以上	50人以上	※資格の詳細はP6を参照ください。 一種免許、衛生工学免許 他 以下①と表記	全業種 50人以上	10人～49人	選任の要なし	選任の要なし
	化学工業									
	鉄鋼業									
	金属製品製造業									
	輸送用機械器具製造業									
	上記以外の製造業									
電気業・ガス業・熱供給業・水道業	100人以上									
自動車整備業	50人以上									
機械修理業	50人以上									
鉱業	50人以上									
建設業	50人以上									
運送業	道路貨物運送業	100人以上	全業種 50人以上	100人以上	50人以上	一種免許、二種免許、衛生工学免許 他 以下②と表記	全業種 50人以上	10人～49人	選任の要なし	選任の要なし
	港湾運送業									
	上記以外の運送業									
林業	50人以上									
農業・畜産業	設置の要なし	1,000人以上	選任の要なし							
商業	各種商品卸売業	100人以上	全業種 50人以上	300人以上	50人以上	一種免許、二種免許、衛生工学免許 他 以下②と表記	全業種 50人以上	10人～49人	選任の要なし	選任の要なし
	各種商品小売業									
	家具・建具・じゅう器等卸売業									
	家具・建具・じゅう器小売業									
	燃料小売業									
その他の商業	設置の要なし	1,000人以上	選任の要なし							
通信業	100人以上	300人以上	50人以上							
医療業	設置の要なし	1,000人以上	選任の要なし							
接客業	旅館業	100人以上	全業種 50人以上	300人以上	50人以上	①	全業種 50人以上	10人～49人	選任の要なし	10人以上
	ゴルフ場業									
	その他の接客娯楽業									
清掃業	50人以上	100人以上	50人以上							
上記の業種以外の各種業種	設置の要なし	1,000人以上	選任の要なし							
						②				

《注1》 表中の数字（人数）は、当該事業場における「常時使用する労働者数」を示しています。詳しくは、P2の（注3）を参照してください。

《注2》 この一覧表は、安衛法に基づくものですが、「安全推進者」は、「安全推進者の配置等にかかるガイドライン」に基づいています（P8参照）。



総括安全衛生管理者

(安衛法第 10 条)

安衛法第 10 条では、一定規模以上の事業場について、事業の実施を統括管理する者をもって「総括安全衛生管理者」として選任し、その者に安全管理者、衛生管理者などを指揮させるとともに、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統括管理させることとされています。

1 総括安全衛生管理者の選任 (施行令第 2 条、安衛則第 2 条等)

- 総括安全衛生管理者を選任しなければならない事業場は、次の表のとおりです。

施行令第 2 条	事業場の業種区分	事業場の規模
第 1 号	林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	100 人以上
第 2 号	製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業	300 人以上
第 3 号	その他の業種	1,000 人以上

- (注 1) **事業場の単位**は、主に場所的観念で判断します。したがって、同一場所にあるものは原則として一の事業場とし、場所（地理）的に離れているものは原則として別個の事業場とします。
- (注 2) **業種の区分**は、事業場ごとにその業態によって個別に判断します。したがって、経営や人事等の管理事務をもつぱら行っている本社等は、「その他の業種」となります。
- (注 3) **事業場の規模**は、「常時使用する労働者数」で判断します。（個々の労働者の雇用形態等にかかわらず、常態として使用している労働者の総数を指します。）その数は、日雇労働者、パートタイム労働者等の数を含めて、常態として使用する労働者の人数を指し、いわゆる常用労働者のみではありません。また、派遣労働者を受け入れていれば、その派遣労働者の人数も含まれます。
- (注 4) 上記の注 1 から注 3 の判断は、次ページ以降の安全管理者、衛生管理者等の選任基準、安全衛生委員会等の設置基準においても同様です。（上記（注 3）の判断は、健康診断やストレスチェックの実施対象労働者である「常時使用する労働者」（雇用形態）の判断とは異なりますのでご注意ください。）

- 総括安全衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任しなければなりません。
- 総括安全衛生管理者を選任したときは、電子申請を利用して定められた事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。（改正：電子申請に関する情報は、P26 を参照してください。）

2 総括安全衛生管理者の資格要件 (安衛法第 10 条第 2 項)

- 当該事業場において、その事業の実施について、実質的に統括管理する権限及び責任を有する者を充てなければなりません。（名称は問いませんが、社長・工場長、所長・支店長等）

3 総括安全衛生管理者の職務 (安衛法第 10 条第 1 項)

- **安全管理者、衛生管理者などを指揮**するとともに、次の業務を統括管理しなければなりません。
 - ① 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
 - ② 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
 - 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。
 - ⑤ その他労働災害を防止するため必要な業務（安衛則第 3 条の 2：以下のとおり）
 - ・安全衛生に関する方針の表明に関すること。
 - ・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に関すること。
 - ・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。





安全管理者

(安衛法第 11 条第 1 項)

安衛法第 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」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されています。

1 安全管理者の選任

(施行令第 3 条、安衛則第 4 条)

- 安全管理者を選任しなければならない事業場は、次の表のとおりです。

業 種	事業場の規模
林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業	50 人以上

- 次に該当する事業場は、安全管理者のうち 1 人を**専任の安全管理者**としなければなりません。

業 種	事業場の規模
建設業、有機化学工業製品製造業、石油製品製造業	300 人以上
無機化学工業製品製造業、化学肥料製造業、道路貨物運送業、港湾運送業	500 人以上
紙・パルプ製造業、鉄鋼業、造船業	1,000 人以上
上記以外の業種（過去 3 年間の労働災害による休業 1 日以上死傷者数の合計が 100 人を超える事業場に限る。）	2,000 人以上

- 安全管理者を選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任しなければなりません。
- 安全管理者を選任したときは、電子申請を利用して定められた事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。（改正：電子申請に関する情報は、P26 を参照してください。）

2 安全管理者の資格要件

(安衛則第 5 条等)

- 次のいずれかに該当する者であって、厚生労働大臣が定める研修（安全管理者選任時研修）を修了したもの
 - ① 大学、高等専門学校において理科系統の正規の課程を修めて卒業した者で、その後 2 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
 - ② 高等学校又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者で、その後 4 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
- 労働安全コンサルタント
- その他厚生労働大臣が定める者（次のいずれかに該当する者であって、厚生労働大臣が定める研修（安全管理者選任時研修）を修了したもの） ※ 次の①～③以外の資格要件は、ここでは省略します。
 - ① 大学、高等専門学校において理科系統の課程以外の正規の課程を修めて卒業した者で、その後 4 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
 - ② 高等学校又は中等教育学校において理科系統の学科以外の正規の学科を修めて卒業した者で、その後 6 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの
 - ③ 7 年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

3 安全管理者の職務

(安衛則第6条)

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。

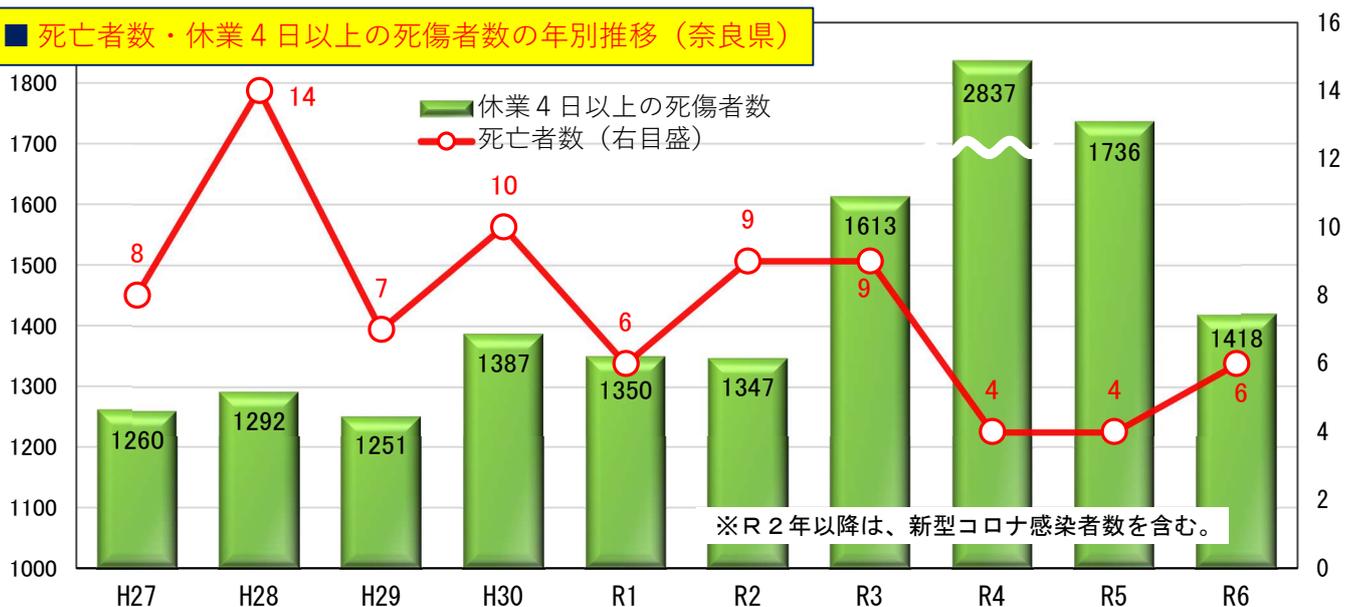
また、事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければなりません。安全管理者が行うべき措置とは、具体的には次の事項です。

- 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
- ② 安全装置、保護具その他危険防止のための設備・器具の定期的点検および整備
- ③ 作業の安全についての教育および訓練
- ④ 発生した災害原因の調査および対策の検討
- ⑤ 消防および避難の訓練
- 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、収集および重要事項の記録
- 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

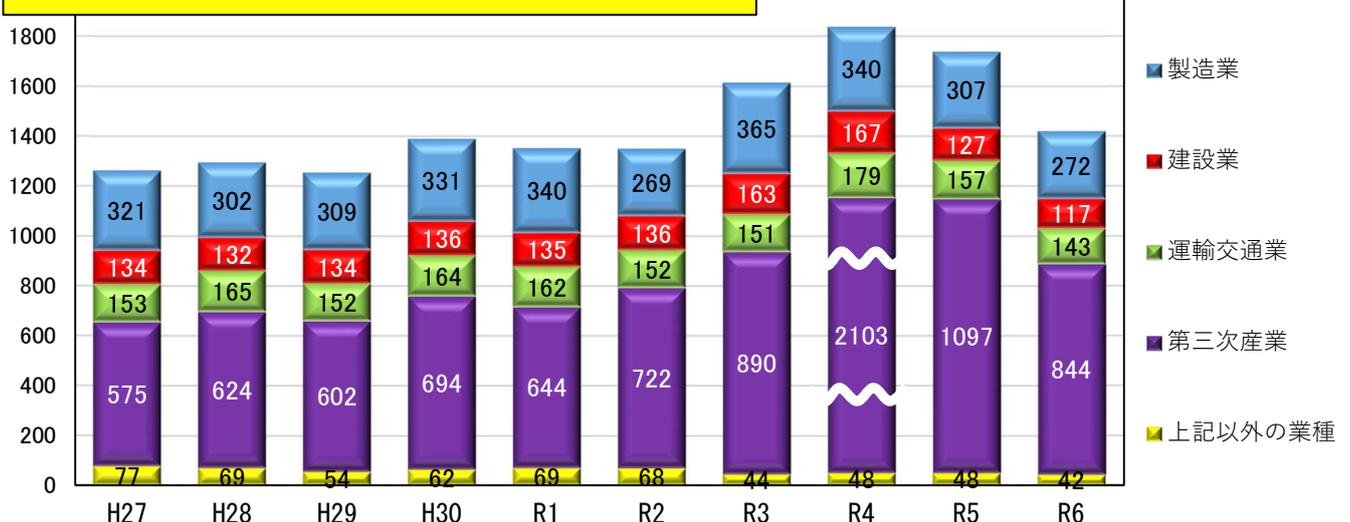
【奈良県の労働災害の推移】

出典：奈良労働局ホームページ

■ 死亡者数・休業4日以上の死傷者数の年別推移（奈良県）



■ 主要業種別休業4日以上の死傷者数の推移（奈良県）





衛生管理者

(安衛法第 12 条第 1 項)

安衛法第 12 条では、一定の規模の事業場ごとに「衛生管理者」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されています。

1 衛生管理者の選任

(施行令第 4 条 & 安衛則第 7 条)

- 常時 50 人以上の労働者を使用するすべての業種の事業場において、選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任しなければなりません。
- 事業場の規模に応じて選任しなければならない衛生管理者の数は、次のとおりです。

事業場の規模（常時使用する労働者数）	選任すべき衛生管理者の数
50 人～200 人	1 人
201 人～500 人	2 人
501 人～1,000 人	3 人
1,001 人～2,000 人	4 人
2,001 人～3,000 人	5 人
3,001 人以上	6 人



- 次に掲げる事業場にあつては、衛生管理者のうち少なくとも 1 人を専任の衛生管理者としなければなりません。

①	常時 1,000 人を超える労働者を使用する事業場
②	常時 500 人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は ※労働基準法施行規則第 18 条各号（一定の有害業務）に掲げる業務に常時 30 人以上の労働者を従事させるもの

- 常時 500 人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は ※労働基準法施行規則第 18 条第 1、3、4、5、9 号に掲げる業務に常時 30 人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち 1 人を衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任しなければなりません。

※ 労働基準法施行規則第 18 条の業務

- 第 1 号 多量の高温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
- 第 2 号 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
- 第 3 号 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- 第 4 号 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
- 第 5 号 異常気圧下における業務
- 第 6 号 削岩機、鋸打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務
- 第 7 号 重量物の取扱い等重激なる業務
- 第 8 号 ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- 第 9 号 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、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、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務

- 衛生管理者を選任したときは、電子申請を利用して定められた事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。（改正：電子申請に関する情報は、P26 を参照してください。）

2 衛生管理者の資格要件

(安衛則第7条・第10条)

次表の事業場の業種区分に応じて、「必要な免許等の資格」欄に掲げる者のうちから衛生管理者を選任しなければなりません。

業種	必要な免許等の資格
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、清掃業	第一種衛生管理者免許、衛生工学衛生管理者免許、医師、歯科医師、労働衛生コンサルタント、その他厚生労働大臣が定める者
その他の業種（上欄以外の業種）	上欄の資格に加えて、第二種衛生管理者免許

【参考】衛生管理者免許の区分と免許を受けることができる者

免許の区分	免許を受けることができる者
第一種衛生管理者免許	①第一種衛生管理者免許試験に合格した者 ②大学又は高等専門学校において、医学に関する課程を修めて卒業した者 ③大学において保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者で労働衛生に関する講座又は学科目を修めた者（該当する大学、学科等は、通達で指定） ④保健師免許を受けた者 ⑤医師法第11条第2号及び第3号に掲げる者 ⑥歯科医師法第11条各号に掲げる者 ⑦薬剤師の免許を受けた者
第二種衛生管理者免許	第二種衛生管理者免許試験に合格した者
衛生工学衛生管理者免許	次に掲げる者であって、衛生工学衛生管理者講習を修了したもの ①大学又は高等専門学校において、工学又は理学に関する課程を修めて卒業した者等 ②労働衛生コンサルタント試験に合格した者 ③第一種衛生管理者免許試験に合格した者 ④大学において保健衛生に関する学科を専攻して卒業した者で労働衛生に関する講座又は学科目を修めた者（大学、学科等は、通達で指定） ⑤作業環境測定士となる資格を有する者

3 衛生管理者の職務

(安衛則第11条)

衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、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りません。また、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。衛生管理者が行うべき措置とは、具体的には次の事項です。

- ① 健康に異常のある者の発見および処置
- 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、救急用具等の点検および整備
- 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 労働者の負傷および疾病、それによる死亡、欠勤およ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 その他衛生日誌の記載等職務上の記録の整備等





安全衛生(衛生)推進者

(安衛法第 12 条の 2)

安衛法第 12 条の 2 では、安全管理者及び衛生管理者の選任が義務付けられていない中小規模事業場について、「安全衛生推進者(又は衛生推進者)」を選任し、安衛法第 10 条第 1 項各号の業務(衛生推進者の場合は、衛生に係る業務に限る。)を担当させることとされています。

1 安全衛生(衛生)推進者の選任

(安衛則第 12 条の 2 等)

- 安全衛生推進者(又は衛生推進者)は、常時使用する労働者数が 10 人以上 50 人未満で、以下のとおり業種に応じて選任する必要があります。

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

- 選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任しなければなりません。
- 安全衛生推進者(又は衛生推進者)を選任した場合は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。
- 所轄労働基準監督署への選任報告は要しません。

2 安全衛生(衛生)推進者の資格要件

(安衛則第 12 条の 3 等)

安全衛生推進者(又は衛生推進者)は、以下の資格要件等を有している者のうちから選任することになります。(衛生推進者にあつては、衛生に係る部分に限ります。)

- ① 安全衛生推進者(又は衛生推進者)養成講習を修了した者
- ② 大学または高等専門学校を卒業した者で、その後 1 年以上安全衛生(又は衛生)の実務に従事した経験を有する者
- ③ 高等学校又は中等教育学校を卒業した者で、その後 3 年以上安全衛生(又は衛生)の実務に従事した経験を有する者
- ④ 5 年以上安全衛生(又は衛生)の実務に従事した経験を有する者
- ⑤ 下表に掲げる②～④と同等以上の能力を有する者(S63.12.9 基発第 748 号)

現に保有している資格	安全衛生推進者としての要件	衛生推進者としての要件
安全管理者及び衛生管理者	資格有	資格有
安全管理者	1 年以上の衛生の実務経験必要	1 年以上の衛生の実務経験必要
衛生管理者	1 年以上の安全の実務経験必要	資格有
作業主任者	1 年以上の安全衛生の実務経験必要	1 年以上の衛生の実務経験必要
労働安全コンサルタント	資格有	資格有
労働衛生コンサルタント	資格有	資格有

※ この表の資格以外にも職業訓練等の関係資格に関する要件の定めもあります。

- 「安全衛生の実務経験」について(S63 年 12 月 9 日 基発第 748 号通達)

「安全衛生の実務」とは、必ずしも事業場内の安全衛生関係の部署における安全衛生業務に限定するものではなく、生産ライン、事務所等において管理又は監督的立場にある者が業務の遂行に伴い、危険箇所の改善、労働者の健康状態の確認等、安全衛生上の配慮を行うこと、健康

診断、安全衛生教育等の安全衛生に係る業務を行うこと等も含まれるものであること。

「衛生の実務」とは、「安全衛生の実務」のうち衛生に係るものであること。

○「安全衛生の実務」及び「衛生の実務」について（S63年12月9日 課長内翰）

★「安全衛生の実務」に該当するもの

イ 機械器具（車両を含む。）の点検及び施設（構造物以外で人の出入りのあるものを含む。）の管理において安全衛生上の配慮を行うこと。

ロ 作業方法等に関する計画の立案及び計画に基づく指示において安全衛生上の配慮を行うこと。

ハ 労務厚生事務

★「衛生の実務」に該当するもの

イ 医療業、社会福祉事業等における業務で、当該業務が衛生に関するものとみなされるもの

ロ 健康保険法（大正11年法律第70号）第23条に基づく保険施設事業の運営に係る業務（選任時において、選任された事業場に専属の者である必要がある。）

3 安全衛生（衛生）推進者の職務（S63年9月16日基発第602号通達）

安全衛生推進者の職務は、次のとおりです。

なお、衛生推進者にあつては、衛生に係る職務に限ります。

- 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。



安全推進者の配置等に係るガイドライン

（H26年3月28日基発0328第6号）

全産業における休業4日以上労働災害死傷者数は、長期的には減少傾向にありますが、第三次産業に限れば横ばいもしくは増加傾向にあり、結果的に、第三次産業における労働災害死傷者数の全体に占める割合が年々増加している状況となっています。

全国の第三次産業における休業4日以上労働災害死傷者数は、年間70,916人（令和6年）に達し、その半数以上が小売業、社会福祉施設、飲食店等で発生しています。

しかしながら、多くの第三次産業が含まれる施行令第2条第3号に掲げる業種（以下「3号業種」という。）の事業場には、衛生管理者や衛生推進者の選任義務はありますが、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、安全管理体制が十分ではありません。

こうした状況から、「安全推進者の配置等に係るガイドライン」が策定され、3号業種の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、本ガイドラインの対象業種で多発している、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発生しうる労働災害の防止のために、労使一体となって安全意識を高め、職場環境や作業方法の改善、安全衛生教育の実施等安全活動を推進していくこととされました。

1 安全推進者の配置

- 対象事業場は、「第3号業種」に属する常時10人以上の労働者を使用している事業場です。

施行令第2条	事業場の業種区分
第1号業種	林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業
第2号業種	製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業、機械修理業
第3号業種	その他の業種（上記以外の業種）⇒ 「安全推進者」配置対象業種

- 事業場ごとに1名以上配置します。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もできます。
- 安全推進者を選任した時は、作業場に名前を掲示して、周知します。

2 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みさ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します。

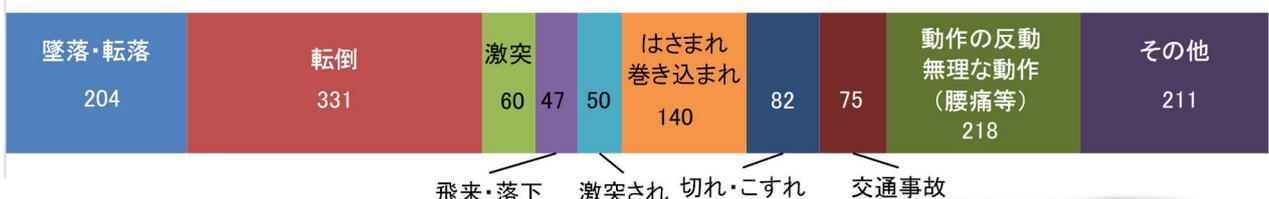
なお、常時使用する労働者が50人を超える事業場や労働災害を繰り返し発生させた事業場については、安全に対する知見を少しでも多く有する者を配置する観点から、以下の者を配置するようにしてください。

- 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)

3 安全推進者の職務

- 安全推進者は、事業の実施を総括管理する者を補佐して、以下の職務を行います。
 - 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報告 等)
- 事業者は、安全推進者が活動しやすいように、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慮します。

令和6年「事故の型別」労働災害発生状況（奈良県：休業4日以上死傷者）





産 業 医

(安衛法第 13 条)

安衛法第 13 条では、一定規模以上の事業場について、医師のうちから「産業医」を選任し、専門家として労働者の健康管理等の事項を行わせることとされています。

なお、選任された産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければなりません。(安衛法第 13 条第 3 項) さらに、健康管理等を行うために必要な医学に関する知識・能力の維持向上に努めなければなりません。(安衛則第 14 条第 7 項)

1 産業医の選任等

(施行令第 5 条&安衛則第 13 条)

- 常時 50 人以上の労働者を使用するすべての業種の事業場において、選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に選任しなければなりません。
- 産業医を選任したときは、電子申請を利用して定められた事項を所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。(改正：電子申請に関する情報は、P26 を参照してください。)
- 産業医は次に掲げる者以外の者のうちから選任しなければなりません。

イ	事業者が法人の場合にあつては当該法人の代表者（代表取締役、理事長等）
ロ	事業者が法人でない場合にあつては事業を営む個人
ハ	事業場においてその事業の実施を統括管理する者（院長、施設長等）

※（例）病院や福祉施設の理事長等は、産業医の資格があつても、当該病院、福祉施設の産業医には選任できません。

- 常時 3,000 人を超える労働者を使用する事業場にあつては、2 人以上の産業医を選任しなければなりません。
- 次の事業場にあつては、その**事業場に専属の産業医**(その事業場のみに勤務する者＝社員、職員等)を選任しなければなりません。

①	常時 1,000 人以上の労働者を使用する事業場
②	下表の特定業務※に常時 500 人以上の労働者を従事させる事業場

※特定業務とは（安衛則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる以下の業務）

イ 多量の高温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	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
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	リ 坑内における業務
ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務	ヌ 深夜業を含む業務
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	ル 水銀、ヒ素、黄リン、フッ化水素酸、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
ホ 異常気圧下における業務	ロ 鉛、水銀、クロム、ヒ素、黄リン、フッ化水素、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
ヘ さく岩機、鋸打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務	ワ 病原体によって汚染のおそれが著しい業務
ト 重量物の取り扱い等重激な業務	カ その他厚生労働大臣が定める業務(未制定)

(参考) 専属産業医が他の事業場の非専属産業医を兼務することについて

(H9.3.31 基発第 214 号・R3.3.31 基発 0331 第 5 号で一部改正)

★ 専属産業医が非専属事業場の産業医を兼務することができる場合は、以下のすべての要件に該当するものとする。

- ① 専属産業医の所属する事業場と非専属事業場とが、⑦労働衛生に関する協議組織が設置されている等、労働衛生管理が相互に密接に関連して行われていること、①労働の態様が類似していること等、一体として産業保健活動を行うことが効率的であること。
- ② 専属産業医が兼務する事業場数、対象労働者数については、専属産業医としての趣旨及び非専属事業場への訪問頻度や事業場間の移動に必要な時間を踏まえ、その職務の遂行に支障を生じない範囲内とし、衛生委員会等で調査審議を行うこと。なお、非専属事業場への訪問頻度として、安衛則第 15 条に基づき、少なくとも毎月 1 回（同条で定める条件を満たす場合は少なくとも 2 月に 1 回）、産業医が定期巡視を実地で実施する必要があることに留意すること。
- ③ 対象労働者数の総数については、安衛則第 13 条第 1 項第 4 号の規定に準じ、3,000 人を超えてはならないこと。

- 産業医の業務内容等の周知（安衛則第 98 条の 2 第 2 項、第 3 項）
 産業医を選任した場合は、その事業場における産業医の具体的な業務内容、産業医に対する健康相談の申出方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を次の（いずれかの）方法により労働者に周知しなければなりません。
 - ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、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、磁気ディスク等に記録し、かつ各作業場に労働者が記録内容を常時確認できる機器（パソコン等）を設置すること。
- 産業医の辞任・解任時の報告（安衛則第 13 条第 4 項）
 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（おおむね 1 月以内）、その旨・その理由を衛生委員会（又は安全衛生委員会）に報告しなければなりません。

2 産業医の資格要件

（安衛則第 14 条第 2 項）

- 医師であって、かつ、次のいずれかの要件を備えた者から産業医を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が行う研修を修了した者
 - ▶日本医師会 産業医学基礎研修 ▶産業医科大学 産業医学基本講座
 - ② 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であって、厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、その大学が行う実習を履修したもの（現在は、産業医科大学のみが指定されている。）
 - ③ 労働衛生コンサルタント試験（試験区分が「保健衛生」に限る。）に合格した者
 - ④ 大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にある者、又はあった者
 - ⑤ 平成 10 年 9 月 30 日現在において、産業医として労働者の健康管理等を行った経験年数が 3 年以上である者（平成 8 年 9 月 13 日安衛則附則第 2 条：経過措置）

3 産業医の職務等

（安衛則第 14 条、第 14 条の 3、第 15 条、第 23 条）

- 職務：次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするもの（安衛則第 14 条第 1 項）
 - ① 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
 - ② 長時間労働者の面接指導等（安衛法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項、第 66 条の 9）の実施、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（※ 1）
 - ③ ストレスチェック（安衛法第 66 条の 10 第 1 項）の実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること（※ 1）
 - ④ 作業環境の維持管理に関すること
 - ⑤ 作業の管理に関すること
 - ⑥ 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること
 - ⑦ 健康教育、健康相談（※ 2）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
 - ⑧ 衛生教育に関すること
 - ⑨ 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



※ 1 長時間労働者及び高ストレス者の面接指導の実施に当たっては、厚生労働省ホームページ「ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等」に収録されている『医師による長時間労働面接指導実施マニュアル』又は『医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル』等を参考にしてください。（ダウンロードができます。）

※2 健康相談の体制整備(安衛法第13条の3)

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、その他の必要な措置を講じるように努めなければなりません。

- 健康相談の申し出方法(日時・場所等)、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を労働者に周知する必要があります。
- 保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように配慮する必要があります。
- 保健指導、面接指導、健康相談等の結果は、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づき、事業場ごとに策定された取扱規程により、適切に取り扱う必要があります。

■ 産業医による勧告・助言(安衛則第14条第3項、安衛則第14条の3)

- ① 産業医は、その職務事項(前ページの職務①～⑨)について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導、助言をすることができます。
- ② 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。事業者は勧告を尊重しなければなりません。
 - ・ 産業医は、勧告をしようとするときは、あらかじめ当該勧告の内容について、事業者の意見を求める必要があります。
 - ・ 勧告を受けた事業者は、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(措置しない場合はその旨、その理由)を衛生委員会等に遅滞なく報告しなければなりません。
 - ・ 勧告を受けた事業者は、勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置の内容(措置しない場合は、その旨、その理由)を記録し、3年間保存しなければなりません。

■ 産業医による定期巡視(安衛則第15条)

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りません。

ただし、事業者から産業医に対して、「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」等の所定の情報が毎月1回以上提供されている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による巡視の頻度を少なくとも2か月に1回とすることができます。

■ 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ができます。(安衛則第23条第5項)

産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議した場合、発議の趣旨等を説明する必要があるため、産業医は衛生委員会等に出席する必要があります。

4 産業医への権限付与

(安衛則第14条の4)

■ 事業者は産業医に対し、次の権限を与えなければなりません。

- 安衛則第14条第1項各号(前ページ「3 産業医の職務等」の①～⑨)に掲げる事項をなし得る権限
- 安衛則第14条第1項各号に掲げる事項に係る次の事項に関する権限
 - ・ 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(※1)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(※2)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

※1 「労働者の健康管理を実施するために必要な情報」について

ア 収集方法

- ・ 作業場等を巡視する際などに、労働者から対面により収集する方法
- ・ 事業者から提供された労働時間、労働者の業務等の情報を勘案して選定した労働者を対象とした職場や業務の状況に関するアンケート調査などの文書により収集する方法

- イ 収集する際に配慮すること
 - ・ 情報の収集対象となった労働者に人事上の評価・処遇等において、不利益を生じさせないこと
 - ・ 産業医が情報を収集する際の情報の具体的な取扱い（対象労働者の選定方法、情報の収集方法、情報を取り扱う者の範囲、提供された情報の取扱い等）について、あらかじめ衛生委員会等において、審議し、決定しておくことが望めます。

※2 「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合」について

保護具等を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合のほか、熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合などが含まれます。

5 産業医への情報提供

（安衛則第14条の2）

- 産業医を選任した事業者は、産業医に対して、下表に示す「情報内容」を下表に示す「提供時期」に提供しなければなりません。

	情報内容	提供時期
ア	①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③高ストレス者に対する面接指導、これら実施後における、既に講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置しない場合はその旨及びその理由）	①～③の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
イ	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・当該労働者の超えた時間に関する情報（※1）	当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
ウ	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を適切に行うために必要と認めるもの（※2）	産業医から提供を求められた後、速やかに提供すること。

※1 イについて、該当者がいない場合は、該当者がいないという情報を産業医に提供する必要があります。

※2 ウについては、次のもので、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が含まれますが、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医とで相談しておくことが望めます。

また、産業医から求められた情報が、健康管理との関連性が不明な場合は、産業医に説明を求め、確認することが望めます。

- ① 労働者の作業環境
- ② 労働時間
- ③ 作業態様
- ④ 作業負荷の状況
- ⑤ 深夜業等の回数・時間数 など

- 事業者から産業医への情報提供の方法は、書面によることが望めます。書面の他、磁気テープ、磁気ディスク等に記録して提供する方法や、電子メールによる方法等があります。
なお、情報提供の方法はあらかじめ事業者と産業医で決めておくことが望めます。
- 事業者が産業医に提供した情報は、記録・保存しておくことが望めます。

地域産業保健センターの登録産業医をご活用ください！！

地域産業保健センターは、奈良労働局、労働基準監督署、奈良県医師会、地区医師会等のご協力を得て、独立行政法人労働者健康安全機構 奈良産業保健総合支援センターが県内4箇所に設置・運営している事業で、安衛法上、産業医の選任義務のない労働者数50人未満の事業場を対象に各種産業保健サービスを無料で提供しています。

詳しくは、本ハンドブックのP36をご参照ください。





安全委員会・衛生委員会

安衛法第17条
同第18条
同第19条

安衛法第17条、同第18条では、一定の事業場においては、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本対策、安全又は衛生に関する重要事項等について調査審議し、事業者意見を述べるため、安全委員会、衛生委員会を設置しなければなりません。

委員会の設置が義務付けられていない事業場においても、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。



1 設置しなければならない事業場

(施行令第8条、第9条)

安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならない事業場は次のとおりです。

種別	事業場の業種区分	事業場の規模
安全委員会	林業、鉱業、建設業、製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業に限る。）運送業（道路貨物運送業及び港湾運送業に限る。）自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50人以上
	製造業（物の加工業を含む。ただし、上欄に掲げる業種を除く。）、運送業（上欄に掲げる業種を除く。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業	100人以上
衛生委員会	全ての業種	50人以上

※安全委員会、衛生委員会に代わって、安全衛生委員会を設けることもできます。

2 委員の構成

(安衛法第17条、第18条)

下表の1の委員を議長とし、1以外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がある場合は、その労働組合（労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき事業者が指名することになっています。

委員として選出すべき者	安全委員会	衛生委員会
1 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者（議長）	○	○
2 安全管理者のうちから事業者が指名した者	○	
3 衛生管理者のうちから事業者が指名した者		○
4 産業医のうちから事業者が指名した者		○
5 自社の労働者で安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者	○	
6 自社の労働者で衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者		○
7 自社の労働者で作業環境測定を実施している作業環境測定士		△

※ ○は、必要的構成員（必ず委員として加えなければならない者）を示しています。

※ 安全衛生委員会の場合は、双方の構成員をともに加えた組織となります。

※ 委員会の構成員の員数については、事業場の規模、作業の実態等に即し適宜に決定すべきとされていますが、あまり多人数にならないように配慮してください。

3 安全・衛生委員会の調査審議事項

(安衛法第17条、第18条)

- 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。（安全）
- 2 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。（衛生）

- 3 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。
(衛生)
- 4 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。(安全&衛生)
- 5 安全・衛生に関する規程の作成に関すること。(安全&衛生)
- 6 法第 28 条の 2 第 1 項又は第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置(リスクアセスメント)に関すること。(安全&衛生)
- 7 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。(安全&衛生)
- 8 安全・衛生教育の実施計画の作成に関すること。(安全&衛生)
- 9 法第 57 条の 4 第 1 項及び第 57 条の 5 第 1 項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。(衛生)
- 10 法第 65 条第 1 項又は第 5 項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。(衛生)
- 11 定期に行われる健康診断、法第 66 条第 4 項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第 66 条の 2 の自発的健康診断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。(衛生)
- 12 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。(衛生)
- 13 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。(衛生)
- 14 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策(ストレスチェック制度に関する事項が含まれる。)の樹立に関すること。(衛生)
- 15 安衛則第 577 条の 2 第 1 項、第 2 項及び第 8 項の規定により講ずる措置に関すること(衛生)
- 1 項：リスクアセスメント対象物に労働者がばく露される程度を最小限にするために講ずる措置
- 2 項：労働者がばく露される程度を濃度基準値以下とするために講ずる措置
- 8 項：リスクアセスメント対象物健康診断の結果に基づき実施する必要な措置について、医師又は歯科医師から聴いた意見(第 6 項)を勘案して講ずる措置
- 16 安衛則第 577 条の 2 第 3 項及び第 4 項の規定により講ずる措置に関すること(衛生)
- 3 項：医師又は歯科医師が実施するリスクアセスメント対象物健康診断
- 4 項：リスクアセスメント対象物に濃度基準値を超えてばく露したおそれがある労働者に対して実施する医師又は歯科医師のリスクアセスメント対象物健康診断
- 17 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、産業安全専門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に関すること。(安全&衛生)



4 委員会の運営

(安衛則第 23 条)

- 委員会は、毎月 1 回以上開催しなければなりません。
- 委員会の運営について必要な事項は、委員会において定めることとなっています。
- 委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会の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しなければなりません。
 - ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
 - ② 書面を労働者に配布すること。
 - ③ 各作業場にパソコン等を設置し、労働者が当該記録の内容を常時確認できる措置を講じること。
- 産業医は委員会に対して、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られます。(再掲)
 - ※ 産業医が調査審議を發議した場合、發議の趣旨等を説明する必要があるため、衛生委員会に出席する必要があります。
- 委員会の都度、委員会の意見、委員会の意見を踏まえて講じた措置の内容、委員会における議事で重要なものに係る記録(議事録)を作成して、これを 3 年間保存しなければなりません。



この「規程(例)」は、製造工場を念頭においたものです。

○△精密機器製造(株) 奈良工場 安全衛生委員会規程(例)

第1条(目的等)

この規程は、労働安全衛生法の主旨及び○△精密機器製造株式会社就業規則第××条「職員の安全衛生管理」に基づき、奈良工場における安全衛生水準の向上を図るために設置する安全衛生委員会(以下「委員会」という。)の任務、審議事項、組織、開催方法等を定めるものである。

- 2 この規程に定めのない事項については、労働安全衛生法及び同法関係法令等(以下「関係法令」という。)の定めによることとする。

第2条(任務)

委員会は、第1条の目的達成のため、次条に掲げる事項について調査審議する。

- 2 委員会は、安全衛生水準の向上のために必要と判断した事項については、事業者に意見具申することができるものとする。

第3条(調査審議事項)

委員会は、第1条の目的達成のため、次に掲げる事項を調査審議する。

- ① 従業員の危険及び健康障害防止並びに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。
- ② 労働災害の原因究明及び再発防止対策に関すること。
- ③ 安全衛生に関する規程類の作成・改編等に関すること。
- ④ 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。
- ⑤ 安全衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑥ 化学物質のリスクアセスメント及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- ⑦ 労働安全衛生法第65条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価及び評価の結果に基づく対策の樹立に関すること。
- ⑧ 一般定期健康診断及び特殊健康診断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。
- ⑨ 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。
- ⑩ 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。
- ⑪ メンタルヘルス対策(ストレスチェックに関する事項を含む。)の樹立に関すること。
- ⑫ その他、上記に含まれない安全衛生に関する事項(関係法令に規定された調査審議事項等)

第4条(委員の構成等)

委員会は、次の者をもって構成する。

- ① 委員長 工場長(総括安全衛生管理者)
- ② 委員
ア 安全管理者 2名
イ 衛生管理者 1名
ウ 産業医 1名
エ 化学物質管理者 1名
オ 従業員代表 9名(安全・衛生に関する経験者)

- 2 委員の指名は、委員長である工場長が行う。ただし、オの従業員代表のうち、7名(又は委員長を除く委員の過半数)については、従業員の過半数を代表する者の推薦に基づき指名するものとする。

- 3 委員会の議事は、委員長が統括、進行するものとする。

- 4 委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

- 5 委員に欠員が生じたときは、速やかに補充するが、補充された委員の任期は前任者の残任期間とする。

6 委員の他に委員会事務局として、総務課員を委員会に出席させることができるものとするが、当該課員は、委員長の指示に基づく事務等を行うのみで、委員会の判断、決定等には加わらないものとする。

第5条（開催等）

委員会は、毎月、最終水曜日（定例会）に開催する。最終水曜日が祝日等で開催できない場合は、直後の開催可能日に変更する。

2 定例会以外に委員長が開催を必要と認めた場合は、臨時に委員会を開催することができる。

3 委員会は、委員の過半数の出席をもって開催する。

第6条（議事録）

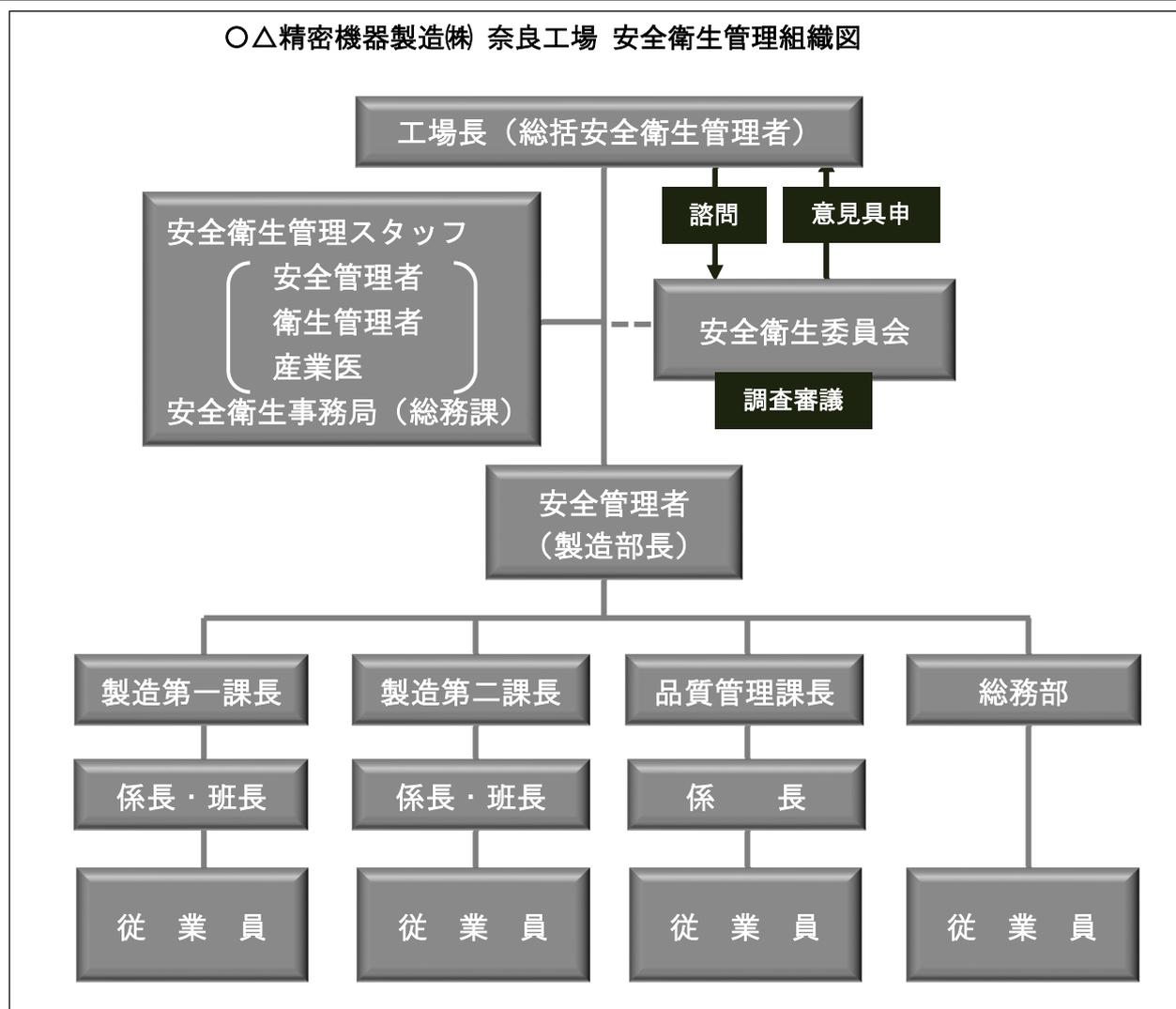
委員会における審議等の重要事項については、事務局において、遅滞なく議事録として記録し3年間保存する。

2 事務局は、委員会の開催の都度、議事録を工場内のすべての休憩室の掲示板に掲示し、従業員に審議事項を周知するものとする。

第7条（附則）

この規程は、令和〇〇年〇月〇〇日から施行・適用する。

（参考） 安全衛生管理組織図（例）



○△精密機器製造(株) 奈良工場 令和〇〇年度 安全衛生年間計画

活動項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考	
年間目標の樹立												●	次年度の目標	
全国安全週間			準備月間	● 1~7日									7月1日~7日	
全国労働衛生週間						準備月間	● 1~7日						10月1日~7日	
3ヵ月無災害運動		準備月間	←————→				結果報告							
安全衛生委員会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	原則、最終水曜日	
安全衛生定期点検	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	委員会の7日前	
一斉職場安全衛生点検									●			●		
リスクアセスメント	← 新規設備導入時・設備更新時・労働災害発生時等、必要の都度随時に実施									● (定期)	→			
雇入時安全衛生教育	●	(以後は、新規雇入者がある都度随時)												
安全衛生教育			●					●						
交通事故防止啓発	●					●							全国交通安全運動	
定期健康診断	● (全員)						● (深夜業)						4月は雇入時健診	
特殊健康診断	●						●						有機溶剤 じん肺	
ストレスチェック			●		面接 指導									



一般健康診断（雇入時・定期）（安衛法第 66 条）

安衛法第 66 条は、労働者を対象に医師による健康診断を行うよう事業者に義務付けています。健康診断は、個々の労働者について健康状態を把握し、適切な健康管理を行っていくために必要であるとともに、労働者の健康状況から職場の有害因子を発見し、その改善を図っていくためにも重要です。健康診断には、すべての労働者（一部の短時間労働者等を除く。）を対象とする一般健康診断と有害な業務に従事する労働者を対象とする特殊健康診断があります。特殊健康診断については、「健康診断ハンドブック」をご参照ください。

○ハンドブック → <https://naras.johas.go.jp/wp-content/uploads/2024/07/2f624a03ac1c9f192758054ffca5b62d-1.pdf>

一般健康診断の種類（安衛則）

雇入時の健康診断	安衛則第 43 条
定期健康診断	安衛則第 44 条
特定業務従事者の健康診断	安衛則第 45 条
海外派遣労働者の健康診断	安衛則第 45 条の 2
給食従業員の検便	安衛則第 47 条
歯科医師による健康診断	安衛則第 48 条



1 雇入時の健康診断

（安衛則第 43 条）

安衛則第 43 条では、常時使用する労働者を雇い入れるときは、医師による健康診断を行わなければなりません。

なお、雇入時の健康診断は、採用選考に当たっての健康診断ではなく、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料に資するための健康診断です。

※ 1 常時使用する労働者に含まれる短時間労働者等

短時間労働者等であっても、次のいずれかの要件に該当する労働者は、一般健康診断の実施対象となる「常時使用する労働者」に含まれます。

- (ア) 期間の定めがない労働契約により使用される者であって、1 週間の所定労働時間数が当該事業場の同種業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 3/4 以上である者
- (イ) 期間の定めがある労働契約により使用される者であっても、その契約が以下のいずれかの要件に該当し、かつ、1 週間の所定労働時間数が当該事業場の同種業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 3/4 以上である者
 - ・ 契約期間が 1 年以上である者（特定業務従事者（※ 2）である者は 6 月以上）
 - ・ 契約更新により 1 年以上使用されることが予定されている者及び 1 年以上引き続き使用されている者（特定業務従事者である者は 6 月以上）

※ 2 「特定業務従事者」 → 安衛則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務（P10 参照）

- パートタイム（短時間勤務）、アルバイト等の呼称にかかわらず、上記※ 1 の（ア）又は（イ）に該当する労働者は、雇入れ時の健康診断が必要です。

■ 雇入時の健康診断の検査項目

検査項目

- 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、視力の検査
聴力の検査（1,000Hz 及び 4,000Hz の周波数で 30 デシベルの純音を用いるオーディオメーターによる検査）
- 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の検査）

7 肝機能検査（GOT、GPT及びγ-GTPの検査）

8 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール及び血清トリグリセライドの量の検査）

9 血糖検査（空腹時血糖、随時血糖、ヘモグロビン A1c）※随時血糖は食事から 3.5 時間未満は避けること。

10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）

11 心電図検査（安静時標準 12 誘導心電図を記録）

(注)雇入時の健康診断については、検査項目を省略することはできません。

ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断で受診した検査項目については、省略することができます。

2 定期健康診断

(安衛則第 44 条)

事業者は、常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回定期的に、医師による下表の検査項目に係る健康診断を行わなければなりません。

健康診断の対象となる「常時使用する労働者」は、雇入時健康診断の対象労働者と同一です。

■ 定期健康診断の検査項目

検査項目		厚生労働大臣が定める省略等基準
1 既往歴及び業務歴の調査	○※1	①身長：20歳以上の者 ②腹囲 (イ) 40歳未満の者（35歳の者を除く。） (ロ) 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 (ハ) BMIが20未満である者 (ニ) 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 ③胸部エックス線検査：40歳未満の労働者で次のaからcのいずれにも該当しない者 a 5年毎の節目年齢の者（20歳、25歳、30歳、35歳の者） b 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の労働者 c じん肺法で3年に1回のじん肺定期健康診断の対象とされている労働者 ④喀痰検査 (イ) 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者 (ロ) 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 (ハ) 上記③の「胸部エックス線検査」の項に掲げる者 ⑤貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査：40歳未満の者（35歳の者を除く。）
2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	
3 身長	①	
体重	○	
腹囲	②	
視力	○	
聴力	○※2	
4 胸部エックス線検査	③	
喀痰検査	④	
5 血圧の測定	○	
6 貧血検査	⑤	
7 肝機能検査	⑤	
8 血中脂質検査	⑤	
9 血糖検査（雇入れ時健診と同様）	⑤	
10 尿検査	○	
11 心電図検査	⑤	

※1 問診等において、「喫煙歴」及び「服薬歴」について聴取することを徹底してください。

※2 聴力検査は、45歳未満の者（35歳及び40歳の者を除く。）については、1,000Hz、4,000Hzのオーディオメーターによる検査以外の医師が適当と認める聴力の検査（音叉による検査等）をもって代えることができます。《安衛則第44条第4項&H10年6月24日付け基発第396号》

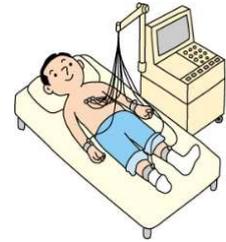
重要

健康診断の検査項目の省略は、年齢等により一律的・機械的に決定するのではなく、経時的な変化や自覚症状・他覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略可能であると認める場合においてのみ省略することができます。（H29年8月4日 基発0804第4号）

3 特定業務従事者の健康診断

(安衛則第 45 条)

事業者は、特定業務（安衛則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務：P10 参照）に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び 6 月以内ごとに 1 回、定期に一般健康診断と同じ検査項目について、医師による健康診断を行わなければならない。



■ 検査項目

一般健康診断と同じです。

ただし、「胸部エックス線検査及び喀痰検査」は、1 年以内ごとに 1 回、定期に行えば足够了。

■ 健康診断の省略基準

○貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査：

→前回当該検査を受け、医師が必要でないと認めるときは省略できます。

○聴力検査：前回当該検査を受けた者、45 歳未満の者（35 歳及び 40 歳を除く）については、1,000Hz、4,000Hz のオーディオメーターによる検査の代わりに医師が適当と認める聴力の検査（音叉による検査等）に代えることができます。

○雇入時の健康診断、特殊健康診断等を受けた者については、その健康診断の実施日から 6 月間以内に限り、受けた健康診断の検査項目に相当する特定業務従事者健康診断の検査項目を省略することができます。

4 歯科医師による健康診断

(安衛則第 48 条)

事業者は、次の歯に有害なガス等を発散する場所における業務に常時従事する労働者に対し、雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務に就いた後 6 月以内ごとに 1 回、定期に歯科医師による健康診断（歯科健康診断）を行わなければならない。

■ 歯科健康診断を実施しなければならない有害業務（施行令第 22 条第 3 項）

塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗（ふっ）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とする。

（注）健康診断の対象者には、歯に有害な酸等を直接取り扱う労働者に加えて、歯に有害な酸等を直接取り扱わなくても、有害な酸等のガス等が発散する場所で就業している労働者も含まれます。

5 健康診断結果報告 **改正**

(安衛則第 52 条)

安衛則第 44 条の定期健康診断、同第 45 条の特定業務従事者の健康診断及び同 48 条の歯科医師による健康診断を実施した事業者は、以下により、遅滞なく健康診断の結果を所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。（安衛則第 43 条の雇入時の健康診断等は含まれません。）

■ 定期健康診断結果報告（特定業務従事者健康診断を含む。）

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者が、安衛則第 44 条の定期健康診断、同第 45 条の特定業務従事者の健康診断を行ったときは、遅滞なく、電子申請を利用して定められた事項（安衛則第 52 条第 1 項第 1 号から第 10 号）を報告しなければならない。（電子申請は P26 を参照）

■ 歯科医師による健康診断結果報告

安衛則第 48 条の歯科医師による健康診断（定期のものに限る。）を行った事業者は、事業場の規模（労働者数）にかかわらず、遅滞なく、電子申請を利用して定められた事項（安衛則第 52 条第 2 項第 1 号から第 6 号）を報告しなければならない。（電子申請は P26 を参照）



ストレスチェック制度

(安衛法第 66 条の 10)

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（メンタルヘルス対策における一次予防）を主な目的としています。

■ 実施対象事業場

これまで実施対象となる事業場は、「常時 50 人以上の労働者を使用する事業場」となっていますが、令和 7 年 5 月 14 日に公布されました改正安衛法の規定に基づき、一定の猶予期間経過後は、事業場の規模（常時使用する労働者数）にかかわらず、すべての事業場がストレスチェックを実施しなければなりません。

常時 50 人未満の労働者を使用する事業場については、実施の義務づけまでに十分な準備期間（猶予期間）を確保するとの主旨で、公布後 3 年以内の政令で定める日から義務化することとし、それまでの間は、引き続き努力義務となります。

■ 実施対象労働者

- ・ ストレスチェックは常時使用する労働者を対象に実施する必要があります。
なお、パートタイム労働者等、通常の労働者よりも労働時間が短い労働者については、一般健康診断の実施対象における「常時使用する労働者」の解釈と同様です。（P19 参照）
- ・ 派遣労働者については、派遣元事業者がストレスチェック実施義務者となります。
- ・ ストレスチェック実施時期に休職している労働者については、実施しなくても差し支えありません。
- ・ 労働者には、ストレスチェックを受ける義務はありませんが、メンタルヘルス不調の未然防止のため、すべての労働者が受けることが望ましいとされています。

■ 実施頻度

ストレスチェックは、1 年以内ごとに 1 回定期に行わなければなりません。

■ 実施項目

「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の 3 領域を含む必要があります。厚生労働省から提供されている職業性ストレス簡易調査票（57 項目・P25 参照）が推奨されています。簡略版（23 項目）も提供されています。

■ 実施体制

実施者：安衛則第 52 条の 10 で次のとおり実施者が定められており、ストレスチェックの企画と結果の評価に関与します。（事業場の状況を日ごろから把握している者が望ましい。）

① 医師（産業医は、実施者又は共同実施者となることが望まれます。）

② 保健師

③ 厚生労働大臣が定める研修を修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士、公認心理師

実務担当者：制度の実施計画の策定や実施の管理を行う。人事課長など人事権を持つ者もできますが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱うことはできません。

実施事務従事者：産業保健スタッフなど人事権を持たない者で調査票の回収やデータ入力等実施者の補助を行います。

※ 本人の同意がなければ、実施者及び実施事務従事者以外はストレスチェックの個人情報を取り扱うことはできません。

■ ストレスチェック実施結果及び面接指導結果の報告

常時 50 人以上の労働者を使用する事業者は、ストレスチェック実施結果を 1 年以内ごとに 1 回、定期的に、定められた事項（安衛則第 52 条の 21）について、電子申請を利用して所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。（改正：電子申請に関する情報は、P26 を参照）

常時使用する労働者数が 50 人未満の事業者については、報告義務はありません。

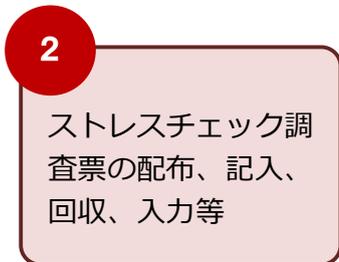
ストレスチェック実施の主要な流れとそのポイント

厚生労働省「ストレスチェック制度導入ガイド」より



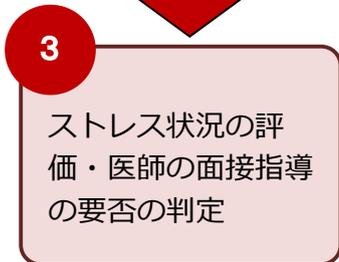
1

導入前の準備



2

ストレスチェック調査票の配布、記入、回収、入力等



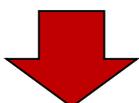
3

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定



4

本人に結果を通知



【ポイント】

【産業医等の役割等】

- 衛生委員会（安全衛生委員会）等
- 衛生委員会等で話し合う必要がある主要な事項
 - ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。
 - ② いつ実施するのか。
 - ③ 使用する調査票は（57項目・23項目・他）
 - ④ 高ストレス者の選定基準はどうするのか。
 - ⑤ 面接指導の申し出方法はどうか。
 - ⑥ 面接指導の実施医師は誰にするのか。
 - ⑦ 結果を事業者へ提供する場合の本人の同意取得方法。
 - ⑧ 集団分析はどんな方法で行うのか。
 - ⑨ 結果の保存は誰がどこに、保存方法はどうか。
 - ⑩ 苦情処理窓口の設置をどうか。
- 実施方法等を「ストレスチェック実施規程」として明文化し、全労働者に周知

- ◆ 衛生委員会等を設置していない事業場は、安衛則第23条の2の労働者の意見を聴く機会等で協議
- ◆ 産業医は、委員として参加し、意見を述べる(委員会の必要的構成員)
- ◆ ストレスチェックの実施については、委員会での調査審議結果、実施者の提案・助言等を経て事業者が決定する。
- ◆ 産業医は、実施者又は共同実施者となることが望ましい。

- ICT（社内イントラネット等）を利用してオンラインでの実施も可（厚生労働省がプログラムを無料提供）
- 労働者には、ストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調の未然防止のため、全労働者が受けることが望ましい。
- 調査票の回収及び入力等の作業では、他の労働者の目に触れないよう十分な配慮が必要

- ◆ 調査票の配布、回収、結果の入力等は、実施事務従事者（実施者の補助、守秘義務あり）
- ◆ 事業者は、ストレスチェックを受けるよう勧奨、さらに環境整備を！

- 事業者が決定した選定基準に基づき、実施者が高ストレス者を選定、面接指導の要否を判定
- 厚生労働省が示した評価基準の例は、実施マニュアル（R3年2月改訂版）38条～46条に「ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準」に詳しく解説

- ◆ 実施者が選定基準に基づき高ストレス者を選定するとともに、評価結果を踏まえ面接指導の要否を判断する。（実施者には共同実施者も含まれる。以下、同じ。）

- 結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、面接指導の要否）は、実施者又は実施事務従事者から直接本人に通知
- 通知すべき事項（①は必須、②③は望ましい事項）
 - ① 個人のストレスチェック結果
 - A 個人のストレスプロフィール
 - B ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果）
 - C 面接指導の対象者か否かの判定結果
 - ② セルフケアのためのアドバイス
 - ③ 事業者への面接指導の申し出方法（窓口等）
- 面接指導を申し出た場合、ストレスチェック結果を事業者へ提供することに同意したものとみなされること、面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置につながる可能性があること等についても併せて説明

- ◆ 実施者からの結果通知は、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知する必要がある。（面接指導の要否が他の者に類推されないようにも配慮）
- ◆ 結果通知後の労働者本人の同意がなければ、ストレスチェックの結果等を実施者から事業者へ通知することはできない。

【ポイント】

【産業医等の役割等】

5

本人からの面接指導の申出

- 医師等の実施者が面接指導の申出を行うよう勧奨する
- 本人の同意があり面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、事業者が申出を勧奨することも可能
- 面接指導を受けることを申し出やすい職場環境づくりが必要
- 面接指導を申し出ない場合であっても相談対応できる方法等の情報を提供すること

- ◆ 実施者は面接指導を申し出るよう勧奨する。
- ◆ 事業者は、面接指導の申出をした労働者が面接指導対象者に該当するかを確認する。

6

医師による面接指導の実施



- 面接指導は、申出があつてから概ね1カ月以内に実施
- 面接指導において医師が確認する事項
ストレスチェック3項目に加え、次の事項
 - ① 当該労働者の勤務状況
労働時間、業務の内容、特別な要因等
 - ② 心理的な負担の状況
ストレスチェック結果を参考に抑うつ症状等
 - ③ その他の心身の状況
過去の健康診断結果、現在の生活状況及びその変化傾向等
- ※ 事前に事業者や労働者から提供された資料、労働者への質問や聞き取り等により確認する。
- ※ 面接指導の実施及び結果報告等については、「医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル」、「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」を参考とする。
<https://www.mhlw.go.jp/content/000843224.pdf>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000901968.pdf>
- 面接による評価を踏まえ、労働者本人への指導・助言の実施

- ◆ 面接指導を実施する医師は、産業医が望ましい。
- ◆ 労働者数50人未満の事業場は、地域産業保健センターの登録産業医による面接指導を無料で利用することができる。
- ◆ 必ずしも精神科医や心療内科医が実施する必要はない。
- ◆ 面接指導を実施する医師は、事前に事業者（人事・労務担当者等）や本人から必要な情報を提供してもらう。

ストレスチェックの結果、労働時間、労働日数、業務内容、業務の過重性、ストレス要因、健康診断結果・・・等々

7

就業上の措置の要否・内容について医師からの意見聴取

- 面接指導の結果は、「面接指導結果報告書」として「就業上の措置に係る意見書」とともに事業者へ報告
- 「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」参照
<https://www.mhlw.go.jp/content/000901968.pdf>

- ◆ 面接指導を実施した医師は、「面接指導結果報告書」及び「就業上の措置に関する意見書」を作成し、事業者へ報告する。

8

就業上の措置の実施



- 医師の意見に基づき、必要がある場合には、当該労働者の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜労働の回数の減少等の措置を検討・実施
- 措置の決定には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取り扱いとならないよう留意

- ◆ 就業上の措置を実施する場合、産業医、産業保健スタッフ等との連携が必要
- ◆ 就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、産業医等の意見を聴いたうえで、通常の勤務に戻す等適切な措置を講じる。

(参考) 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

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	そ ま あ だ	ち や が や 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・やり方を決めることができる	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く合わない	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。

	な か つ た ど	と あ き つ た き	し あ ば つ た ば	ほ い つ ん も ど あ つ 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. 落ち着かない	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. 仕事を手につかない	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	満 ま あ 足	不 満 や 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

労働安全衛生関係の一部の手続きの 電子申請が原則義務化されました！

労働安全衛生法に基づく各種管理者等の選任報告、定期健康診断結果報告などは、労働者の安全確保や健康管理を目的として、事業者に対して、所定の様式による報告を義務付けてきました。

しかしながら、これまでこれらの報告は電子申請も可能としているものの、依然として書面による報告が多くを占めており、統計の集計はもとより、多くの報告内容の誤記や記入漏れ等がありました。

そこで、労働安全衛生規則等の一部を改正し、報告数の多い労働者死傷病報告等の下表の報告について、令和7年1月1日から電子申請による報告が原則義務化されました。

手続き名（主な報告の種別）	根 拠
労働者死傷病報告	労働安全衛生規則第97条第1項
総括安全衛生管理者 / 安全管理者 / 衛生管理者 / 産業医の選任報告	労働安全衛生規則第2条第2項 / 同第4条第3項 / 同第7条第3項 / 同第13条第2項
定期健康診断結果報告 ※含む、特定業務従事者に対する定期健康診断	労働安全衛生規則第52条第1項
有害業務に係る歯科健康診断結果報告	労働安全衛生規則第52条第2項
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）結果等報告	労働安全衛生規則第52条の21
有機溶剤等健康診断結果報告	有機溶剤中毒予防規則第30条の3
じん肺健康管理実施状況報告	じん肺法施行規則第37条第1項

※ なお、当分の間、経過措置として書面による報告も行うことができるとされています。

■ 電子申請の例：衛生管理者選任報告の場合の報告事項及び添付すべき電磁的記録

・労働安全衛生規則第7条第3項

事業者は、衛生管理者を選任したときは、遅滞なく、電子情報処理組織を使用して、次に掲げる事項を、都道府県労働局長の免許を受けた者その他第10条各号に定める資格を有する者であることにつき証明することができる電磁的記録を添えて、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。

- 1 労働保険番号、事業の種類並びに事業場の名称、所在地及び電話番号、常時使用する労働者の数、報告年月日及び事業者の職氏名
- 2 衛生管理者の氏名、生年月日及び選任年月日
- 3 衛生管理者が衛生工学に関するものを管理する者であるか否かの別
- 4 衛生管理者の担当する職務の内容(複数の衛生管理者を選任した場合にあつては当該衛生管理者ごとに担当する職務の内容)
- 5 専属であるか否かの別及び他の事業場に勤務している場合はその事業場の名称
- 6 専任であるか否かの別及び他の業務を兼務している場合はその業務の内容
- 7 坑内労働又は労働基準法施行規則第18条各号に掲げる業務に常時従事する労働者の数
- 8 坑内労働又は労働基準法施行規則第18条第1号、第3号から第5号まで若しくは第9号に掲げる業務に常時従事する労働者の数
- 9 前任者がいる場合はその氏名及び辞任、解任等の年月日
- 10 初めて衛生管理者を選任した場合はその旨

■ 電子申請の方法

- ・ e-Gov 電子申請 <https://shinsei.e-gov.go.jp/>
- ・ 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 <https://www.chohyo-shien.mhlw.go.jp/>

■ 労働者死傷病報告の報告事項の改正について（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei_00002.html



労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

平成31年4月1日に施行された改正安衛法において、労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する規程が新設されました。

また、改正安衛法に基づき「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が示されています。

1 取扱いの原則

(安衛法第104条)

■ 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を収集、保管、使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で行わなければなりません。

ただし、本人の同意がある場合、正当な事由がある場合※は、この限りではありません。

※ 「正当な事由がある場合」

メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合であって、本人の同意を得る事が困難であるときなど、次の場合が含まれます。

ア 法令に基づく場合

イ 人の生命、身体又は財産の保護のために必要があつて、本人の同意を得る事が困難であるとき

ウ 公衆衛生の向上、児童の健全な育成の推進に特に必要な場合であつて、本人の同意を得る事が困難であるとき

エ 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

2 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成30年9月7日)

労働者の心身の状態に関する情報は、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律の「要配慮個人情報」に該当しますが、一方で、事業者は労働者の健康確保措置を行う必要があり、心身の状態に関する情報の事業場での取扱い方法を明確化するため、取扱規程を定めておく必要があります。

当該指針では、取扱規程の内容、策定方法、運用等について定められています。

■ 取扱規程に定める事項

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

■ 取扱規程の策定

策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討する。

策定した規程は、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により労働者と共有する。

■ 心身の情報の分類に応じた取扱いの原則

心身の情報の分類に応じた、労働者本人からの同意等、及び情報取扱いの原則は次の表のとおりです。

心身の状態の情報（健康情報等）の分類	本人の同意等	情報取扱いの原則
<p>①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない健康情報等</p> <p>例(a)健康診断の受診・未受診の情報 (b)長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 (d)健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e)長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p>	<p>労働者の同意は不要であるが、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。</p>	<p>全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。</p> <p>ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である健康情報等</p> <p>例(a)健康診断の結果（法定の項目） (b)健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。） (c)長時間労働者に対する面接指導の結果 (d)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>労働者の同意は不要であるが、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。</p> <p>また、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知し、労働者の十分な理解を得ることが望ましい。</p> <p>※ 労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第3項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できます。</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報を取り扱う者を制限する ・医療職がいる場合は、医療職が情報を加工してから事業者が取り扱う等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。
<p>③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である健康情報等</p> <p>例(a)健康診断の結果(法定外項目) (b)保健指導の結果 (c)健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。） (d)健康診断の精密検査の結果 (e)健康相談の結果 (f)がん検診の結果 (g)職場復帰のための面接指導の結果 (h)治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i)通院状況等疾病管理のための情報</p>	<p>個人情報の保護に関する法律第17条第2項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。</p> <p>ただし、個人情報の保護に関する法律第17条第2項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。</p>	<p>個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p> <p>取扱う目的や取扱方法等について、労働者に周知した上で労働者本人の同意を得て収集する必要がある情報であり、事業場内の誰がどのように取扱うのかについて、あらかじめ取扱規程に定める必要がある。</p>

■ 労働者に対する不利益取り扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはなりません。

不利益取扱いの例

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - (c) 退職勧奨を行うこと
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること
 - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

① 厚生労働省から「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」が示されていますので、取扱規程を作成する際の参考にしてください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000729524.pdf>

事業場における労働者の健康情報等の
取扱規程を策定するための手引き



労働安全衛生法の新たな化学物質規制

2022年（令和4年）5月31日公布＝以後、順次施行＝

現在、国内で製造、使用、輸入されている化学物質は数万種類に上り、また、化学物質による休業4日以上の労働災害の原因物質の約8割は、特定化学物質障害予防規則等の特別則の規制対象となっていない化学物質が占めている状況にあります。

こうした状況から化学物質による労働災害を防ぐため、今後の職場における化学物質等の管理のあり方について専門家による検討がなされ、その検討結果を踏まえ、2022年（令和4年）に関係政省令等が改正されました。

改正された政省令は、下表のとおり順次施行されていますので、貴社において製造・取り扱いをされている化学物質についても関係政省令等に照らして、その履行状況をご確認ください。

◆厚生労働省ホームページ：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000099121_00005.html

新たな化学物質規制項目の施行期日				
	規 制 項 目	2022 (R4) 5月31日	2023 (R5) 4月1日	2024 (R6) 4月1日
化学物質管理 体系の見直し	ラベル表示・通知をしなければならない化学物質の追加			●
	ばく露を最小限にすること (ばく露を濃度基準値以下にすること)		●	●
	ばく露低減措置等の意見聴取、記録作成・保存		●	●
	皮膚等障害化学物質への直接接触の防止 (健康障害を起こすおそれのある物質関係)		●	●
	衛生委員会付議事項の追加		●	●
	がん等の遅発性疾病の把握強化		●	
	リスクアセスメント結果等に係る記録の作成保存		●	
	化学物質労災発生事業場等への労働基準監督署長による指示			●
	リスクアセスメントに基づく健康診断の実施・記録作成等			●
	がん原性物質の作業記録の保存		●	
実施体制 の確立	化学物質管理者・保護具着用管理責任者の選任義務化			●
	雇入れ時等教育の拡充			●
	職長等に対する安全衛生教育が必要となる業種の拡大		●	
情報伝達 の強化	S D S等による通知方法の柔軟化	●		
	S D S等の「人体に及ぼす作用」の定期確認及び更新		●	
	S D S等による通知事項の追加及び含有量表示の適正化			●
	事業場内別容器保管時の措置の強化		●	
	注文者が必要な措置を講じなければならない設備の範囲の拡大		●	
管理水準良好事業場の特別規則等適用除外			●	
特殊健康診断の実施頻度の緩和			●	
第三管理区分事業場の措置強化				●

【出典元：厚生労働省リーフレット「労働安全衛生法の新たな化学物質規制」】



化学物質管理者

新設（安衛則第 12 条の 5）
令和 6 年 4 月 1 日施行

- 事業者は、リスクアセスメント対象物（※1）を製造し、取扱い、又は譲渡提供する事業場ごと（工場、支社等の事業場単位で、事業場の規模や業種等は問いません。）に、**化学物質管理者を選任し、化学物質に係るリスクアセスメントの実施に関する事等の化学物質の管理に係る技術的事項（※2）を管理させなければなりません。**

※1 リスクアセスメント対象物（安衛則第 12 条の 5 第 1 項本文）

安衛法第 57 条の 3 第 1 項に規定の物質が「リスクアセスメント（危険性又は有害性の調査）を実施しなければならない対象物」に該当し、具体的には、ラベル表示対象物質（安衛法第 57 条第 1 項・安衛法施行令第 18 条）及び文書（SDS）交付等通知対象物質（安衛法第 57 条の 2 第 1 項・安衛法施行令第 18 条の 2）を総称して「リスクアセスメント対象物」といいます。

従前、リスクアセスメント対象物は特化則、有機則等に規定された物質を始め 674 物質でしたが、その後、順次追加され、現在、約 2500 物質のリストが公表されています。新たに追加された物質は、物質毎に施行日が異なります。該当の有無を含めて次のサイトでお確かめください。

○ <https://cheminfo.johas.go.jp/step/1-3.html>

※2 化学物質の管理に係る技術的事項（安衛則第 12 条の 5 第 1 項各号）

- ① 安衛法第 57 条第 1 項の規定による表示、同条第 2 項の規定による文書及び安衛法第 57 条の 2 第 1 項の規定による通知に関する事。
 - ② リスクアセスメントの実施に関する事。
 - ③ 安衛則第 577 条の 2 第 1 項及び第 2 項の措置その他安衛法第 57 条の 3 第 2 項の措置の内容及びその実施に関する事。
 - ④ リスクアセスメント対象物を原因とする労働災害が発生した場合の対応に関する事。
 - ⑤ 安衛則第 34 条の 2 の 8 第 1 項各号の規定によるリスクアセスメントの結果の記録の作成及び保存並びにその周知に関する事。
 - ⑥ 安衛則第 577 条の 2 第 11 項の規定による記録の作成及び保存並びにその周知に関する事。
 - ⑦ ①から④までの事項の管理を実施するに当たっての労働者に対する必要な教育に関する事。
- 化学物質管理者の選任は、選任すべき事由が発生した日から 14 日以内に行い、リスクアセスメント対象物を製造する事業場においては、厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習を修了した者等のうちから選任しなければなりません。（安衛則第 12 条の 5 第 3 項第 1 号）

- 化学物質管理者の選任（以下の要件に該当する者の中から選任しなければなりません。）

（イ）リスクアセスメント対象物を製造している事業場（安衛則第 12 条の 5 第 3 項第 2 号イ）

- 厚生労働大臣が定める化学物質の管理に関する講習（化学物質管理者講習）を修了した者

科 目		時 間
講 義 (学科教育)	化学物質の危険性及び有害性並びに表示等	2 時間 30 分
	化学物質の危険性又は有害性等の調査	3 時間
	化学物質の危険性又は有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等	2 時間
	化学物質を原因とする災害発生時の対応	30 分
	関係法令	1 時間
実 習	化学物質の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づく措置等	3 時間

※ 化学物質関係の全ての作業主任者技能講習修了者、第一種衛生管理者免許を有する者、

衛生工学衛生管理者免許を有する者は、一部科目の受講の免除を受けることができます。

- 上記講習を修了した者と同等以上の能力を有すると認められる者
 - ※ 労働衛生コンサルタント試験（労働衛生工学に限る。）に合格し、氏名等の名簿登録を受けた者、化学物質管理専門家（P33）の要件に該当する者等が示されています。（通達）

(ロ) 上記(イ)以外の事業場（リスクアセスメント対象物の取扱い等の事業場）

（安衛則第12条の5第3項第2号ロ）

- (イ)の講習修了者、(イ)の講習修了者と同等以上の能力を有する者の他、(イ)の講習に準ずる講習（次表）を受講している者から選任することが望ましいとされています。

(イ)の講習に準ずる講習（講義又は、講義と実習の組み合わせ）	時 間
化学物質の危険性及び有害性並びに表示等	1時間30分
化学物質の危険性又は有害性等の調査	2時間
化学物質の危険性又は有害性等の調査の結果に基づく措置等その他必要な記録等	1時間30分
化学物質を原因とする災害発生時の対応	30分
関係法令	30分

- 化学物質管理者を選任したときは、当該化学物質管理者に対し、前ページの「化学物質の管理に係る技術的事項（①～⑦）」をなし得る権限を与えなければなりません。（安衛則第12条の5第4項）

また、選任した化学物質管理者の氏名を事業場内の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければなりません。（安衛則第12条の5第5項）



保護具着用管理責任者

新設（安衛則第12条の6）
令和6年4月1日施行

- 化学物質管理者を選任した事業者は、リスクアセスメントの結果に基づく措置として、労働者に保護具を使用させるときは、保護具着用管理責任者を選任し、その職務として、次に掲げる事項を管理させなければなりません。（安衛則第12条の6第1項）

- ① 保護具の適正な選択に関すること。
- ② 労働者の保護具の適正な使用に関すること。
- ③ 保護具の保守管理に関すること。

※ 保護具着用管理責任者は、その職務を行うに当たっては、令和5年5月25日付け基発0525第3号「防じんマスク、防毒マスク及び電動ファン付き呼吸用保護具の選択、使用等について」及び平成29年1月12日付け基発0112第6号「化学防護手袋の選択、使用等について」に基づき対応する必要があります。

- 保護具着用管理責任者の選任は、選任すべき事由が発生した日から14日以内に行うこととし、保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者（※）のうちから選任しなければなりません。

（安衛則第12条の6第2項）

※ 保護具に関する知識及び経験を有すると認められる者（以下の①～⑥の者が含まれる。）

- ① 別に定める化学物質管理専門家の要件に該当する者（P33）
- ② 別に定める作業環境管理専門家の要件に該当する者（P34）
- ③ 労働衛生コンサルタント試験に合格した者
- ④ 安衛則別表第4に規定する第一種衛生管理者免許又は衛生工学衛生管理者免許を受けた者
- ⑤ 特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習、有機溶剤作業主任者技能講習、鉛作業主任者技能講習を修了した者
- ⑥ 安全衛生推進者等養成講習修了者、安全衛生推進者等の選任に関する基準（昭和63年9月5日労働省告示第80号）の各号に示す者（安全衛生推進者に係るものに限る。）

☞ 上記①～⑥に該当する者であっても次の「保護具の管理に関する教育」を受講することが望ましいこと。また、上記①～⑥に該当する者を選任することができない場合は、「保護具の管理に関する教育」を受講した者を選任することとされています。

※ 保護具の管理に関する教育 (令和4年12月26日基安化発1226第1号)

科 目		時 間
学 科	保護具着用管理	0.5 時間
	保護具に関する知識	3 時間
	労働災害の防止に関する知識	1 時間
	関係法令	0.5 時間
実 技	保護具の使用方法等	1 時間

- 保護具着用管理責任者を選任したときは、当該保護具着用管理責任者に対し、前ページの職務(①～③)をなし得る権限を与えなければなりません。(安衛則第12条の6第3項)

また、選任した保護具着用管理責任者の氏名を事業場内の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければなりません。(安衛則第12条の6第4項)

- 作業環境測定の評価結果が第Ⅲ管理区分に区分され、外部の作業環境管理専門家(P34)が改善困難と判断した場合等において、個人サンプリング測定等に応じて労働者に呼吸用保護具を使用させる場合は、保護具着用管理責任者を選任し、呼吸用保護具に係る業務を担当させなければなりません。本ハンドブックでは、具体的な規定の内容を省略しています。

(有機則第28条の3の2、特化則第36条の3の2、鉛則第52条の3の2、粉じん則第26条の3の2)



化学物質管理専門家

新設

- 化学物質管理専門家の配置等について

1. 化学物質による労働災害が発生した、又は発生のおそれのある事業場に対し、労働基準監督署長が、改善の指示を行ったとき、化学物質管理専門家から事業場が実施し得る望ましい改善措置に関する助言を受けることとされています。(化学物質管理専門家の所属は問いません＝非専属も可)

※ 安衛則第34条の2の10第2項(令和6年4月1日施行)

2. 化学物質管理の水準が一定以上であると所轄労働局長が認定(特別規則毎)した場合、当該認定(認定期間は最長3年、その後は更新)を受けた特別規則については、個別規制の適用が除外され、当該特別規則の適用物質に係る管理は、事業者による自律的な管理(リスクアセスメント管理)に委ねられることとなりますが、労働局長による認定に当たっては、事業場専属の化学物質管理専門家が配置され、リスクアセスメントの実施や必要な措置について管理していることが要件として規定されています。

また、リスクアセスメントの結果及び結果に基づく措置について、事業場に属さない化学物質管理専門家による評価を受け、必要な措置が講じられていることも認定要件として規定されています。

※ 有機則第4条の2第1項、特化則第2条の3第1項
鉛則第3条の2第1項、粉じん則第3条の2第1項 } (令和5年4月1日施行)

- 化学物質管理専門家の要件(令和4年9月7日厚生労働省告示第274号)

- ① 労働衛生コンサルタント試験(試験区分が労働衛生工学であるものに限る。)に合格し、氏名等の名簿登録を受けた者で、5年以上化学物質の管理に係る業務に従事した経験を有するもの

- 「化学物質の管理に係る業務」には、化学物質管理専門家、作業環境管理専門家、労働衛生コンサルタント(労働衛生工学に関する業務に限る。)、労働安全コンサルタント(化学安全に関する業務に限る。)、



化学物質管理者、化学物質関係作業主任者、作業環境測定士、第一種衛生管理者、衛生工学衛生管理者、保護具着用管理責任者の業務が含まれます。

- ② 安衛法第 12 条に基づき選任された衛生管理者のうち、衛生工学衛生管理者免許を受けた者で、その後 8 年以上衛生に係る技術的事項で衛生工学に関するものの管理の業務に従事した経験を有するもの
- ③ 作業環境測定士で、その後 6 年以上作業環境測定士として、その業務に従事した経験を有し、かつ、厚生労働省労働基準局長が定める講習を修了したもの
 - 「厚生労働省労働基準局長が定める講習」(通達:令和 5 年 1 月 6 日 基発 0106 第 2 号)
- ④ ①から③までに掲げる者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試験（試験の区分が化学であるものに限る。）に合格し、氏名等の名簿登録を受けた者であって、その後 5 年以上化学物質に係る労働安全コンサルタントとしての業務に従事した経験を有するもの
 - 一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会が運用している「生涯研修制度」による C I H (Certified Industrial Hygiene Consultant) 労働衛生コンサルタントの称号の使用を許可されているもの
 - 公益社団法人日本作業環境測定協会の認定オキュペイショナルハイジニスト又は国際オキュペイショナルハイジニスト協会 (I O H A) の国別認証を受けている海外のオキュペイショナルハイジニスト若しくはインダストリアルハイジニストの資格を有する者
 - 公益社団法人日本作業環境測定協会の作業環境測定インストラクターに認定されている者
 - 労働災害防止団体法第 12 条の衛生管理士（労働衛生コンサルタント試験（試験の区分が労働衛生工学であるものに限る。）に合格した者に限る。）に選任された者であって、5 年以上労働災害防止団体法第 11 条第 1 項の業務又は化学物質の管理に係る業務を行った経験を有する者

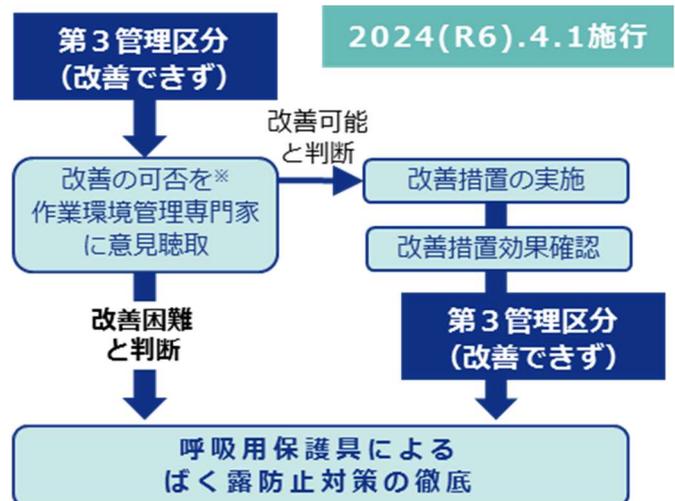


作業環境管理専門家

新設（各特別規則）
令和 6 年 4 月 1 日施行

- 作業環境測定の評価結果が第 3 管理区分に区分された作業場所の作業環境の改善の可否と、改善できる場合の改善方策について、外部の作業環境管理専門家の意見を聴かなければならなくなりました。
- ※ 有機則第 28 条の 3 の 2、特化則第 36 条の 3 の 2、鉛則第 52 条の 3 の 2、粉じん則第 26 条の 3 の 2

- 上記で作業環境管理専門家が改善困難と判断した場合と上記で改善措置を講じてもなおかつ測定結果の評価が第 3 管理区分に区分された場合は、個人サンプリング測定等による化学物質の濃度測定を行い、その結果に応じて労働者に有効な呼吸用保護具を使用させなければなりません。



- 作業環境管理専門家の要件（令和 4 年 9 月 7 日 基発 0907 第 1 号）

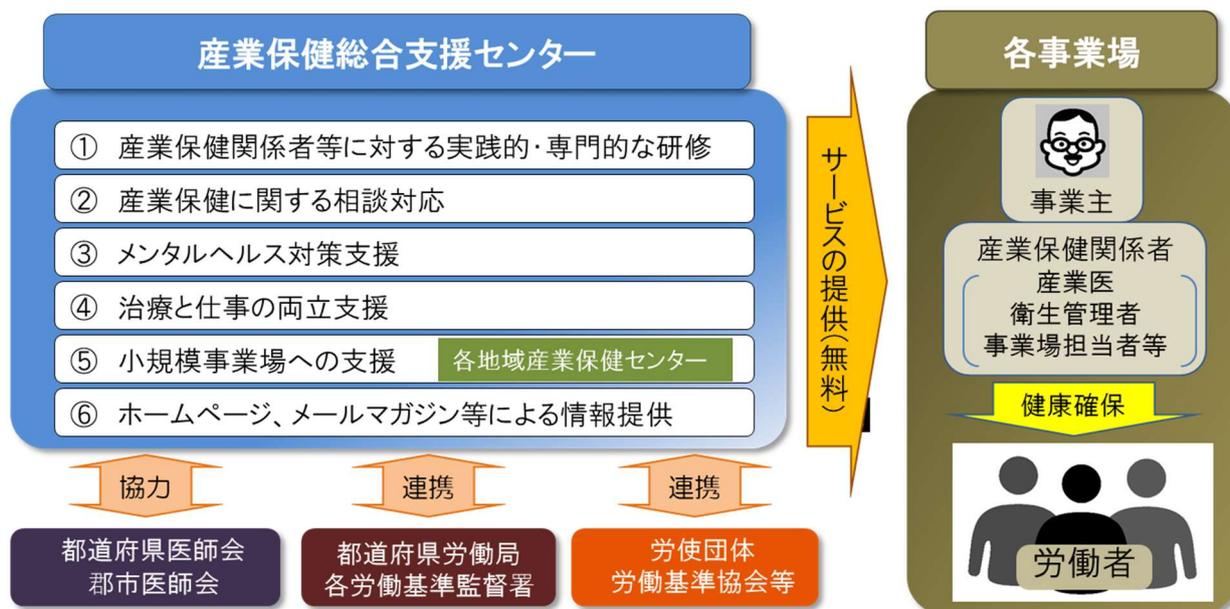
- ① 別に定める化学物質管理専門家の要件に該当する者（P33）
- ② 労働衛生コンサルタント（労働衛生工学であるものに限る。）又は労働安全コンサルタント（化学であるものに限る。）であって、3 年以上化学物質又は粉じんの管理に係る業務に従事した経験を有する者
- ③ 6 年以上、衛生工学衛生管理者としてその業務に従事した経験を有する者
- 他にも定められた要件があります。詳しくは、奈良労働局、各労働基準監督署、又は奈良産業保健総合支援センターまでお尋ねください。



産業保健総合支援センターのご案内

産業保健総合支援センターは、厚生労働省が所管する独立行政法人労働者健康安全機構が事業の実施主体となり、都道府県ごとに設置され、労働局・労働基準監督署、県・郡市区医師会等の関係機関と連携・協力して、事業場の産業保健活動を総合的に支援する事業を運営しています。（ご利用いただく事業は**すべて無料**です。）

令和7年度からは、個人事業者等もセミナーや相談対応等を受けられるようになりました。



1 産業保健総合支援センターのサービス

産業保健総合支援センターでは、働く方々の心と身体の健康を確保、向上を目指して、事業場において産業保健に携わる産業医、保健師、看護師、衛生管理者、事業者、人事労務・総務等担当者などを対象として、次のサービスを無料で提供しています。

■産業保健関係者等に対する実践的・専門的な研修会の開催

産業医、衛生管理者、産業看護職等の産業保健担当者や事業者等を対象に、産業保健に関する専門的かつ実践的な研修会を、開催しています。

研修テーマは、産業保健に関係する多岐の分野にわたり、メンタルヘルス(ストレスチェックを含む。)、健康管理全般、作業環境改善、保健指導、運動指導、治療と仕事の両立、労働衛生関係法令等があります。

また、研修会参加方法も会議室等における集合対面方式、ズーム等によるオンライン方式、YouTubeによる研修動画配信方式などがあります。

研修方式には、講義の他にグループミーティング、ロールプレイング方式、事例検討等の実践的研修などもあります。

■窓口相談・実地相談

産業保健関係者等が日々お困りの問題、事業場としての産業保健に関するさまざまな課題等について、産業保健相談員(医師、保健師、理学療法士、管理栄養士、労働衛生コンサルタント、臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士、衛生工学衛生管理者等)が当センターの窓口や電話・メール・ファックスで相談に応じています。

相談の内容によっては、産業保健相談員が事業場まで赴いて相談に応じ、具体的な方法を助言しています。

■メンタルヘルス対策支援

メンタルヘルス対策・両立支援促進員が事業場に赴き、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。

また、管理監督者、若年労働者を対象としたメンタルヘルス教育も実施します。

■治療と仕事の両立支援

がん、糖尿病、脳卒中、心疾患等で治療を受けている労働者が治療を受けながらも働き続けられるよう、メンタルヘルス対策・両立支援促進員が労働者や事業場担当者等からの相談に応じています。

両立支援に関する患者(労働者)と事業場との個別調整も行っています。

2 地域産業保健センター（地域窓口）のサービス

地域窓口（北和、葛城、桜井、南和地域産業保健センター）では、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く労働者を対象として、次のサービスを無料で提供しています

◆健康診断の結果についての医師からの意見聴取

事業者には、健康診断の結果、異常所見のあった労働者がいた場合は、その労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師に依頼して意見聴取を行う義務があります。

（安衛法第 66 条の 4）

地域産業保健センターでは、登録産業医から無料で意見を聴取することができます。

◆長時間労働者に対する医師の面接指導

時間外・休日労働が 1 か月当たり 80 時間を超えた労働者から申し出があった場合等は、事業者は医師に依頼して当該労働者の面接指導を行う義務があります。（安衛法第 66 条の 8 他）

地域産業保健センターでは、登録産業医の面接指導を無料で受けることができます。

◆ストレスチェックによる高ストレス者に対する医師の面接指導

ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された労働者から「医師による面接指導」の申出があった場合、事業者は医師に依頼して当該労働者の面接指導を行う義務があります。

（安衛法第 66 条の 10）

地域産業保健センターでは、登録産業医の面接指導を無料で受けることができます。

◆有所見者に対する保健指導

事業者は、健康診断の結果、異常な所見を有すると判定された労働者であって、医師等が必要と認める者に対して、医師や保健師に依頼して保健指導を行う努力義務があります。（安衛法第 66 条の 7）

地域産業保健センターでは、登録産業医や保健師による保健指導を無料で行っています。



◆メンタルヘルス相談

地域産業保健センターでは、メンタルヘル不調の労働者ご本人やその労働者を使用する事業者又は事業場担当者が直接登録産業医に無料で相談することができます。

◆職場巡視・健康講話

地域産業保健センターでは、登録産業医等が事業場を訪問し、職場内の作業環境管理、作業管理等に関する助言指導を無料でを行います。

また、労働者に対する健康講話も行うことができます。

◆健康相談

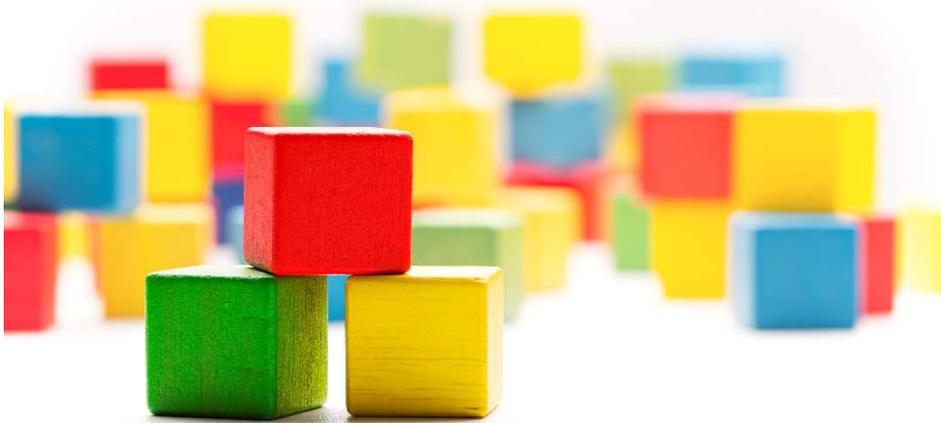
健康診断結果に基づく健康管理、生活習慣病の予防方法、脳・心臓疾患のリスク低減方法、健康保持増進方法、従業員の健康管理等を、登録産業医が無料で相談に応じます。

地域産業保健センターのご案内・連絡先（コーディネーター）

地域産業保健センター（地域窓口） （担当コーディネーター連絡先）	センター所在地
北和地域産業保健センター  070-2153-1823  070-4530-8454	〒630-8031 奈良市柏木町 519-7 奈良市医師会内  0742-33-5235 FAX 0742-34-1952
葛城地域産業保健センター  070-2153-1824  070-7464-8429	〒639-0251 香芝市逢坂 1 丁目 374 番地 1 北葛城地区医師会内  0745-71-7277 FAX 0745-71-7278
桜井地域産業保健センター  080-9048-2238	〒633-0062 桜井市粟殿 1000 - 1 桜井市保健福祉センター 「陽だまり」 3 F 桜井地区医師会内  0744-43-8766 FAX 0744-42-0596
南和地域産業保健センター  080-9048-2239	〒637-0036 五條市野原西 6-1-18 保健福祉センター カルム五條 2 F 五條市医師会内  0747-25-3059 FAX 0747-25-3049 〒639-3111 吉野郡吉野町上市 133 吉野町中央公民館 吉野郡医師会内  0746-34-2353 FAX 0746-34-2358

奈良労働局・管下各労働基準監督署のご案内

機関名	〒	所在地	電話番号
奈良労働局 労働基準部健康安全課	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第三地方合同庁舎	0742 (32) 0205
奈良労働基準監督署	630-8301	奈良市高畑町 552 奈良第二地方合同庁舎	0742 (85) 6444
	【管轄区域】	奈良市・大和郡山市・天理市・生駒市・生駒郡・山辺郡	
葛城労働基準監督署	635-0095	大和高田市大中 393	0745 (40) 4491
	【管轄区域】	大和高田市・橿原市・御所市・香芝市・葛城市・北葛城郡・高市郡	
桜井労働基準監督署	633-0062	桜井市粟殿 1012	0744 (42) 6901
	【管轄区域】	桜井市・宇陀市・磯城郡・宇陀郡・吉野郡東吉野村	
大淀労働基準監督署	638-0821	吉野郡大淀町下淵 364 番地 1	0747 (52) 0261
	【管轄区域】	五條市・吉野郡（東吉野村を除く）	



独立行政法人労働者健康安全機構

奈良さんぽ

奈良産業保健総合支援センター

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32 奈良交通第3ビル3階

電話 0742-25-3100 FAX 0742-25-3101

ホームページをご覧ください。

奈良さんぽ



令和7年12月製