



東京労働局
中央労働基準監督署

令和8年度 全国労働衛生週間 の手引き

令和8年度 労働衛生週間スローガン
ひとりひとりが貴重な人材
心も体も健やかに
みんな生き生き健康職場

目次

令和8年度（第77回）全国労働衛生週間		1
東京労働局における取組		2
労働者の心とからだの健康づくり		4
女性の健康課題の理解促進		6
治療と仕事の両立支援対策		8
メンタルヘルス対策		11
過重労働による健康障害防止対策		14
小規模事業場における産業保健活動		16
熱中症予防対策		18
個人事業者等の安全衛生の確保		20
化学物質による健康障害防止対策		21
石綿による健康障害防止対策		24
労働安全衛生マネジメントシステムの確立を はじめとした労働衛生管理活動の活性化		
作業環境管理・作業管理・労働衛生教育の推進		

目次

「職場の健康診断実施強化月間」

行動災害（転倒・腰痛災害）防止対策		25
テレワーク従事者等の作業環境、健康確保等		28
情報機器作業における労働衛生管理対策		28
副業・兼業を行う労働者の健康確保対策		29
快適な職場環境の形成		
粉じん障害防止対策		30
電離放射線障害防止対策		31
騒音障害防止対策		33
振動障害防止対策		33
職場における受動喫煙防止対策		34
酸素欠乏症等の防止対策		35
一酸化炭素中毒防止対策		36
原子力施設、除染作業等における放射線障害防止対策		

第77回 全国労働衛生週間

2026（令和8）年10月1日～7日【準備期間：9月1日～30日】

全国労働衛生週間スローガン

ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに
みんな生き生き健康職場

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いますよう

- 労働者の健康の保持増進を図るための取組
 - 女性の健康課題への取組
 - 治療と就業の両立支援対策
 - 職場におけるメンタルヘルス対策
 - 過重労働による健康障害防止対策
 - 職場の熱中症予防対策の推進
- 労働者の健康の充実
 - 小規模事業場における産業保健活動の充実
 - 個人事業者等の安全衛生の確保に関する取組
 - 化学物質による労働災害に関する取組
 - 労働衛生 3 管理の推進等
 - 作業内容や働き方に応じた取組
 - 作業環境の特性に応じた取組



全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会
協賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会



厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」
※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！

※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

- SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら
(サイト内から加盟申請もできます)
<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高年齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

- https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

- 働き方の現状が把握できる「自己診断」等
(働き方・休み方改善ポータルサイト)
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



- 各種助成金や無料相談窓口の紹介等
(働き方改革特設サイト)
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/top>



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレスなど心身の健康状態についての調査結果を公表しています。

安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

- https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

- 職場における熱中症予防情報
<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>
- 職場における受動喫煙防止対策



- https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html



- 労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html



産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

- 産業保健総合支援センター（さんぽセンター）
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

- <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzen/sei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

- 働く人のメンタルヘルスポータルサイト
「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と就業の両立支援

治療と就業の両立支援指針や企業の取り組み事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

- 治療と仕事の両立支援ナビ
<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



化学物質管理

職場の化学物質管理の総合サイト「ケミサポ」や化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

- 職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」
<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



転倒・腰痛予防対策

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。

- 「いきいき健康体操」（監修：松平浩）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>
- 腰痛を防ぐ職場の好事例集
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001465336.pdf>



東京労働局全国労働衛生週間の取組

(※令和7年度の取組、東京労働局ホームページ等より抜粋)

令和7年9月10日（水）

令和7年度第1回「TOKYO介護施設SAFE協議会」

東京労働局（局長 増田 嗣郎）は、世田谷ビジネススクエアヒルズ4において、「全国労働衛生週間」における準備期間の取組の一環として、管内のリーディングカンパニー、関係団体等を構成員とする令和7年度第1回「TOKYO介護施設SAFE協議会」を開催しました。

[東京労働局](#) > [ニュース&トピックス](#) > [労働局からのお知らせ](#)
> [東京労働局 フォトレポート一覧](#) > 産業保健フォーラム IN TOKYO 2025を開催しました

産業保健フォーラム IN TOKYO 2025を開催しました

東京労働局、公益社団法人 東京労働基準協会連合会、東京産業保健総合支援センターでは、ティアラこうとうにて、令和7年10月8日に「第30回産業保健フォーラム IN TOKYO 2025」を開催しました。

[大会プログラム](#)



スライディンググローブを体験する川又労働基準
部長



Press Release

厚生労働省
東京労働局発表
令和8年3月6日

担当	東京労働局 労働基準部 健康課
	長 木村 恭巳
	主任労働衛生専門官 鈴木 基泰
	電話 03(3512)1616

メンタルヘルス対策等自主点検実施結果について

東京労働局（局長 増田 嗣郎）は、職場におけるメンタルヘルス対策等の自主的な取組を促すため、「メンタルヘルス対策等自主点検」を実施し、このほどその結果を取りまとめたので公表します。

自主点検は、東京労働局管内の事業場のうち、常時使用する労働者10人以上の事業場から無作為抽出した3,269事業場を対象とし、955事業場から有効な回答を得ました（回答率29.2%）。

【メンタルヘルス対策自主点検結果】

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は91.9%
(令和6年度：91.7%、令和5年度：89.4%.)
※第14次東京労働局労働災害防止計画におけるアウトプット指標（以下同じ）
2027年までに80%以上とする。
- 50人未満の小規模事業場においてストレスチェックを実施している事業場の割合は50.3%
(令和6年度：51.2%、令和5年度：47.2%)
※2027年までに50%以上とする。
- 必要な産業保健サービスの提供を行っている事業場の割合は90.6%
(令和6年度：88.1%、令和5年度：87.8%)
※2027年までに80%以上とする。

【今後の取り組み】

東京労働局では、労働災害防止対策や労働者の健康確保対策の推進を図るために2023年度を初年度とする「第14次東京労働局労働災害防止計画」を策定し、5年間にわたり重点的に取り組む事項を定めています。



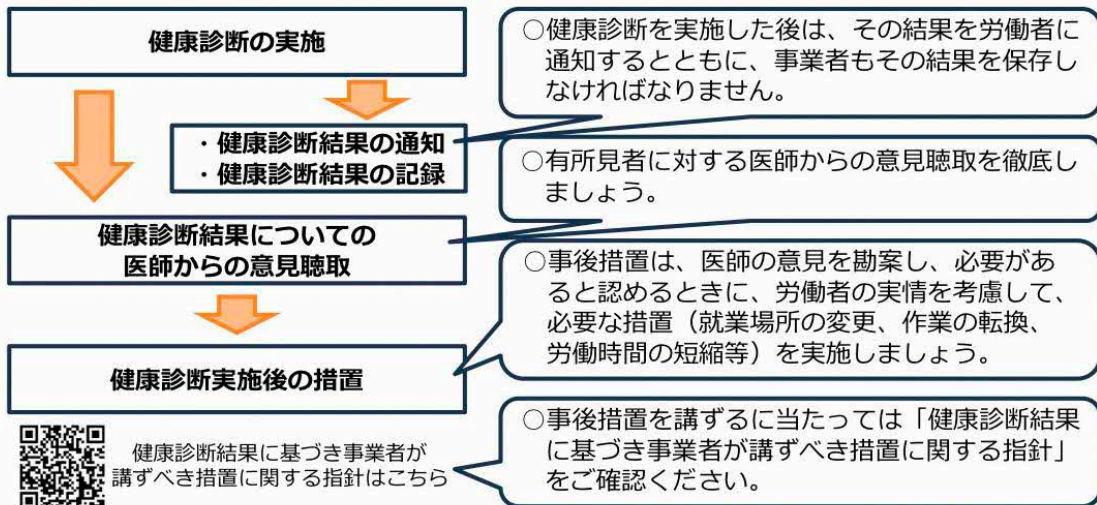
事業者の皆さまへ

別添1

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です
「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

1.健康診断及び事後措置の実施の徹底

■健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。
一般的に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。



<地域産業保健センターのご案内>

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への支援として、産業医・保健師を配置し、**健康診断結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談**などの対応をしていますので、ぜひご利用ください。

2.医療保険者との連携

■医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。

○保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。

○これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者には義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いします。

※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

○厚生労働省では、コラポヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご利用ください。

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



産業保健フォーラム IN TOKYO 2026

いま見詰め直す職場のメンタルヘルス
～ストレスチェックから始まる心の健康づくり～

日時 令和8年9月29日(火) **開場** 9:50

場所 きゅりあん 8階大ホール (品川区東大井5-18-1)

10:20～
10:30 主催者あいさつ

10:30～
11:45

講演①
職場のメンタルヘルス対策—ストレスチェック制度の有効活用

北里大学医学部公衆衛生学 教授 **堤 明純 氏**

13:00～
13:20

説明
「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」について

東京労働局労働基準部健康課

13:20～
14:20

講演②
メンタルヘルス不調者が「戦力」に変わる —「配慮」から「活躍」へ—

合同会社活躍研究所 代表 三菱ケミカル株式会社 産業医 **野崎 卓朗 氏**

14:30～
15:30

講演③
2つの手札で、管理者をメンタルヘルス加害者から支援者に変える
～「職場コミュニケーション」というファンタジー（幻想）への具体策

産業医科大学 産業医実務研修センター副センター長 教育教授 **柴田 喜幸 氏**

7階イベントホール 同時開催 | 健康測定コーナーもあります！

健康測定コーナー

相談コーナー

展示コーナー

〈主催〉 東京労働局／(公社)東京労働基準協会連合会／東京産業保健総合支援センター

〈後援〉 東京都／特別区長会／東京都市長会／東京都町村会／(公社)東京医師会／

東京都産業保健健康診断機関連絡協議会／全国労働衛生団体連合会東京都地区協議会／他関係団体

私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2026 「私の安全衛生宣言」募集!

東京労働局では、官民一体となった労働災害防止等の取組を推進しています。
この取組の一環として、「私の安全衛生宣言コンクール Safe Work TOKYO 2026」を開催し、職場における労働者自身の安全衛生宣言を広く募集します。
多数のご応募をお待ちしております。

募集期間：2026年7月1日(水)～10月7日(水)

応募資格：都内の事業場で働いている方

応募方法：電子メール又は応募フォーム (裏面参照)

発表：入選された方に直接連絡いたします

表彰式：2026年12月頃

(東京労働局HP)



安全衛生宣言
こまめに休憩
こまめに給水

安全衛生宣言
重さ確認！
足元確認！
前方確認！

安全衛生宣言
急いでいても
手すりや足で
階段を下ります

安全衛生宣言
フックは2丁掛け
茶使用します！

安全衛生宣言
私は災害防止のために次のことを宣言します

労働災害を防ぐためには、
労働者一人ひとりの意識と
行動も大変重要です。
「安全衛生宣言」は、ワッ
ペン等書き込むことによ
り、労働者一人ひとりの
安全衛生意識を促すものです。



昨年度の安全衛生宣言コンクール受賞作品

〇優秀作品賞

安全部門

- ・災害は他人事ではなく自分事、手順を守って安全作業
- ・整理整頓 大丈夫？ 通路確保で 置き防止

労働衛生部門

- ・膝を曲げ、腰を落として引き寄せて ゆっくり持ち上げ 腰痛防止！
- ・点呼時に 素直に事前に 体調報告

〇奨励賞

安全部門

- ・足元の 凹凸・滑りに注意して ゆっくり歩いて 転倒防止
- ・作業前に、足場・動線・手順を確認！ 墜落・転落ゼロは準備から。

労働衛生部門

- ・ストレスを感じることなく、笑顔で働ける職場をみんなでつくる！
- ・水分、睡眠、体調管理をしっかりと 知識を蓄え熱中症対策します

※応募方法・応募様式は裏面をご確認ください

主催：東京労働局、(公社) 東京労働基準協会連合会

「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」改正概要（案）

- 指針の健康保持増進措置の範囲をがん検診等の2次予防まで拡大し、検診等の機会提供の方法等を具体的に規定
- 治療と仕事の両立支援を指針上に明記し、両立支援の更なる推進を図る。
- 就業形態にかかわらず全ての労働者が対象であることを明確化
- 労働者にデジタルツール等を活用し、自身の保健医療情報（PHR: Personal Health Record）の把握に努めるよう促すことを明記

がん検診等の2次予防の推進

指針の健康保持増進措置の範囲を拡大し、がん検診等の2次予防が含まれることを明確化

- 健康診断等による疾病の早期発見や早期治療（2次予防）も健康保持増進対策の一環として取り組むことを明記
- 2次予防の対象となる疾病には、がん、女性特有の健康課題（月経不順、月経困難症、過多月経、月経前症候群、更年期障害等）、歯科疾患、骨粗しょう症及び眼科疾患（以下「がん等」という。）といった健康課題を含むことを明記
- 健康経営などの労働生産性向上の観点から健康確保増進措置の中に明確に位置づけ

がん検診等の具体的な取組内容

- ・がん等に係る検査（以下「がん検診等」という。）及びその結果に基づく精密検査の受診勧奨
- ・その取組方法としては、以下のものを明示。
 - ①事業者自ら又は医療保険者と連携して実施する健康診断の機会を活用したがん検診等の受診機会の提供
 - ②労働者の居住する市町村において実施されているがん検診の受診勧奨及び受診のための休暇の付与等
- ・上記のがん検診等の受診やその結果に応じた精密検査の受診勧奨を推進するために、効果的な方法を明示。
- ・健診及び検診に関するプログラムに係る要件及びがん検診等を含めた健康診査の精度管理等の留意事項を記載（厚生労働省）

がん等に関する健康教育

- ・科学的根拠等を踏まえたがん等の予防や検診受診が行われるよう、健康教育の内容・対象者や留意事項を明記。

2次予防の推進に向けた医療保険者や地域保健とのさらなる連携を推進

- ・医療保険者や地域保健とのさらなる連携のため、医療保険者等と連携した健康診断や健康保持増進措置の重要性を明記。



第4回事業場における
労働者の健康保持増進
の在り方等に関する
検討会 参考資料
(厚生労働省)

治療と仕事の両立支援の更なる推進

- ・疾病の治療が必要な労働者が離職せずに働き続けられるよう、治療と就業の両立支援の取組との関係を明記



職場における心とからだの
健康づくりのための手引き
～事業場における労働者の
健康保持増進のための指針～

2021年3月



TOTAL HEALTH PROMOTION PLAN

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、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付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3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又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：労働安全衛生規則第13条第1項第3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、エッ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、鋳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 重量物の取扱ひ等重激な業務
- 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
- ス 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、苛性アルカリ、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、塩酸、塩酸、硝酸、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、蒸気又は粉じんを飛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ある業務
- 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、それぞれの健康診断ごとに定める実施時期（雇入れ時・配置替えの際など）及び頻度（6月に1回など）で実施しなければなりません。主な健康診断は以下のとおりです。

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） ・石綿等の取扱ひ等に伴い石綿の粉じんを飛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）
じん肺診断	・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7～11条） 注：じん肺の所見があると診断された場合には、都道府県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。
菌科による健康診断	（菌科医師による健康診断） ・塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他菌又はその支持組織に有害な物のガス、蒸気又は粉じんを飛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、重量物取扱ひ業務、身体に著しい振動を与える業務等、通達等で示す特定の業務に従事する労働者に対して、それぞれ特定の項目について、健康診断を実施するよう勧奨しています。このほか、令和6年度からはリスクアセスメント対象物健康診断の仕組みも始まりました。
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、労働者の健康確保に努めましょう。

労働安全衛生法に基づく
健康診断実施後の措置について



健康診断個人票

健診年月日	○年 ○月 ○○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した医師の氏名 ^④	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の氏名 ^⑤	○○ ○○

●健康診断実施後の措置

働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該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等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、

① 就業場所の変更

② 作業の転換

③ 労働時間の短縮

④ 深夜業の回数等の減少等の措置を講ずる

等、適切な措置を講じなければなりません。

職場で取り組む 働く女性の健康支援

長期的人材確保

生産性向上

キャリア支援



事業主、人事労務担当者、産業医、産業保健スタッフなどの方へ

少子高齢化が進む中、職場での女性の健康支援は、長期的な人材確保・生産性向上・キャリア支援につながる重要な施策です。

女性が働きやすい職場は、男性を含めたすべての人にとっても、働きやすい職場につながります。

女性の健康支援を通じて、誰もが健康でいきいきと働くことのできる職場づくりに、是非取り組みましょう。

厚生労働省

働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ サイト



▼ X



▼ Facebook



働く女性の心とからだの 応援サイト



女性が健康に
働き続ける
ために



事業主、人事労務担当者、働く女性、 産婦人科医、産業医、産業保健スタッフなどの方へ

「女性特有の健康課題」、
会社でどう取り組みたいの？

妊娠中の社員への対応、
これでいいのかな？

生理がつらいけど職場に
言いづらい……

妊娠中の働き方に不安がある……



……など、お困りことはありませんか？

「働く女性の心とからだの応援サイト」では女性が健康でいきいきと働き続けるために必要な情報や、
妊娠中・出産後の女性が安心して働くための母性健康管理等に関する情報を紹介しています。

厚生労働省

働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

▼ サイト



▼ X



▼ Facebook





女性特有の健康問題でお困りの方へ

以下の症状でお困りではありませんか？

- ☐ ① 毎回の月経時に痛み止めが必要である、または痛み止めを使用する回数が増えた。
- ☐ ② 月経時の吐き気や下痢、頭痛で仕事や家庭生活に影響がある。
- ☐ ③ 月経のたびに1日以上仕事を休むことがある。
- ☐ ④ 経血量が多い日が2日を超えて続くことがある。
- ☐ ⑤ 短い間隔で生理用品を交換しても経血が流れ出ることがある。
- ☐ ⑥ 夜用の生理用品を使用しても1-2時間ごとの交換が必要である。
- ☐ ⑦ 月経前にいらいらや不安、気分の落ち込みがあり、仕事や家庭生活に十分に組み組めない。
- ☐ ⑧ 月経の状態が若い頃と変わったことに伴い、突然の体のほてり、のぼせ（ホットフラッシュ）、あるいは寝つきが悪いことや眠りが浅いことで仕事や家庭生活に影響がある。



女性特有の健康課題に関する問診を活用した

女性の健康管理支援実施マニュアル

～事業者向け～

厚生労働省

当てはまる症状があれば、以下をチェック！



①②③

を選択した方は、

月経困難症

の可能性がありま

月経時の症状が強く日常生活に影響がある病態です。
子宮内腹症や子宮筋腫などの病気が原因で起こる場合と明らかな病気ではないのに症状が出る場合があります。



④⑤⑥

を選択した方は、

過多月経

の可能性がありま

月経の時の出血量が多く、日常生活に影響が出たり、鉄欠乏性貧血を伴ったりする場合があります。
原因として排卵やホルモン分泌などの体の機能によるもの、良性の病気である子宮内腹ポリープや子宮筋腫によるものがあります。



⑦

を選択した方は、

月経前症候群

の可能性がありま

月経の3-10日前から始まる精神的な影響（抑うつ、不安、いらいら怒りっぽい）、からだの症状（お腹の張り、頭痛、手足のむくみ、乳房の痛み）を伴い、月経開始とともに消失します。



⑧

を選択した方は、

更年期障害

の可能性がありま

女性ホルモンの分泌量の変化によりさまざまな症状があらわれる病態です。
ほてり、のぼせ以外にも、易疲労感、めまい、動悸、頭痛、肩こり、足腰の冷え、さらには不眠、不安感、抑うつ気分などがあります。



お困りの症状がある場合、産婦人科など
専門医療機関受診をお勧めします。

令和8年
4月から

病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！



改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になります。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。



イメージキャラクター
ちりょうさ

病気を抱える労働者の状況



がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

治療と就業の両立支援とは



大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

両立支援に取り組む意義



労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

「治療」と「仕事」の両立に悩んだら

病気の治療は、体調の変化や薬の副作用、定期的な通院など、負担は少なくありません。治療を受けながら働き続けたいけれど、誰にも相談できずに一人で悩んでいませんか？

／まずはどこに相談すればいいですか？／

労働者（患者）



今の状況や自分の 気持ちを整理する

仕事や治療の状況から働きたい気持ちやがまとまったら、どのような働き方をしたいか整理する

事業者



会社に相談する

仕事をする上での不安・困りごとを相談する会社で活用できる制度（休暇、手当、勤務形態の変更等）について説明を受ける

医師



病院に相談する

治療の内容や方針がわからない場合、会社への病状の説明の仕方、悩んだ場合は、主治医や患者相談窓口相談する

「働きたい」という気持ちがあれば、「**両立支援コーディネーター**と一緒にプランを立ててみましょう。



お近くの相談窓口

「治療と仕事の両立支援ナビ」では、支援機関別、都道府県別に相談窓口を掲載しています。



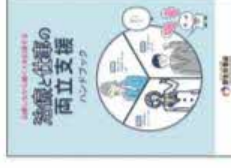
各都道府県労働局でも相談内容に応じた地域の相談窓口を案内しています。お気軽にお問い合わせください。

全国の産業保健総合支援センター（さんぽセンター）では、産業保健の専門スタッフが、両立支援に関する相談を受け付けています。ぜひご利用ください。



治療と仕事の 両立支援 ハンドブック

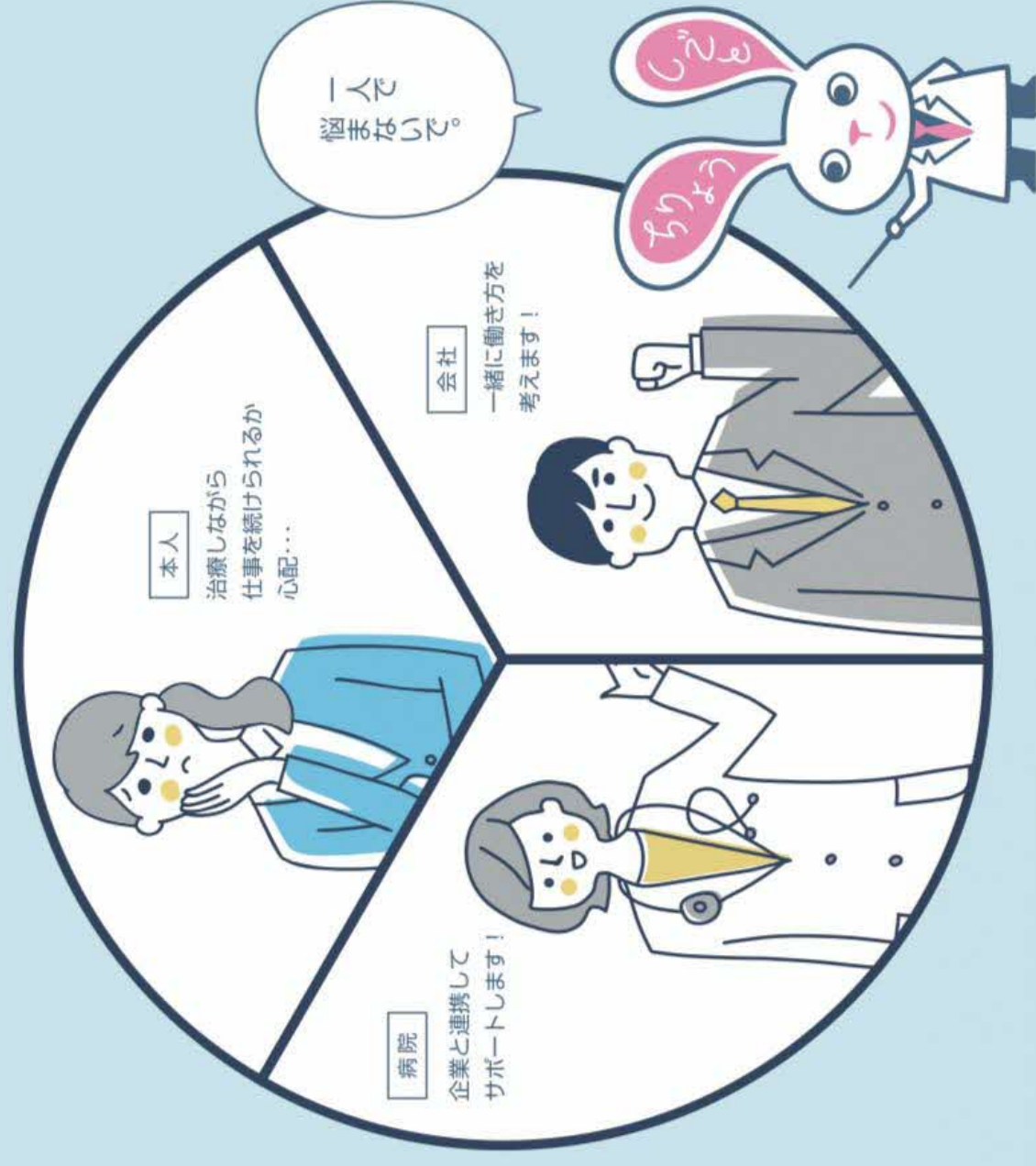
両立を始める前に考えるポイントや困った時の相談先、社内制度や活用できる支援制度など、「治療と仕事の両立」を進める時に必要な情報を掲載しています。



治療しながら働く人を応援する

治療と仕事の 両立支援

ハンドブック



治療と仕事の両立支援カード

労働者（患者）が主治医に自ら勤務情報を提供し、
かつ、この情報に基づき主治医が就業上の意見等を提示するための様式例

ガイドラインに基づく両立支援の進め方

労働者本人から事業者への申出により始まります。



医師

労働者（患者）

事業者

治療と仕事の両立支援カードとは

「治療と仕事の両立支援カード」は、治療を受けながら働き続けることを希望する労働者（患者）が、自身の職場や働き方等の情報を記載して医療機関に提出することで、医師が労働者（患者）を経由して事業者に対して必要な情報提供を行うための書式です。本カードをもとに、事業者と労働者（患者）が話し合い、仕事の継続に最適な措置等を実施してください（事業場に産業医等が選任されている場合、産業医等の意見も踏まえてください）。なお、事業者が必ずしも本カードの記載とおりに配慮を実施する法的義務を伴うものではありません。

※ 事業場および医療機関においては、労働者（患者）に関するプライバシーには十分に配慮した上で、書式の管理をお願いします。

本カード作成にあたって

医師の方へ

症状に応じた配慮の方法を知りたい場合

「両立支援情報サイト」では医療機関従業員向けの自己学習サイトとして、両立支援の症状ごとの配慮の方法を紹介しています。本カードでも（配慮の例）を掲載していますが、必要に応じて当サイトもご参考ください。



労働者の方へ

本カード作成にあたってサポートが必要な場合

必要に応じて支援人材のサポートを受けることにより、症状や業務内容に応じた、より適切な両立支援の実施が可能となります。例えば、「両立支援コーディネーター」は、労働者の同意のもと、治療や業務に関する情報を得て、労働者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供します。



事業者の方へ

労働者記載の職務内容に追記・修正等が必要な場合

労働者本人が記載した職務内容に追記・修正等が必要な場合、事業者が本人と相談して、本カードと併せて勤務情報提供書等を主治医に提供することも可能です。



※ 「事業場における治療と仕事の両立支援のためガイドライン」掲載の「勤務情報を主治医に提供する際の様式例」が該当します。当様式例は、労働者と事業者が共同して作成することを前提としています。



STEP1

本人記載欄

氏名 _____ 生年月日 _____

住所 _____

勤務内容（有期雇用の方は雇用契約期間も併せてご記入ください） _____

勤務時間 _____ 時 _____ 分～ _____ 時 _____ 分（休憩 _____ 時間、週 _____ 日間）

1 上記勤務内容に含まれる作業
（右記(1)～(3)について該当する作業に○を記してください）

(1) 身体上の負荷がある作業	① 立位作業 ②-a 重量物の取扱い作業：②-b 体を大きく動かす作業 ③ 暑熱/寒冷/屋外作業 ④ 振動工具の取扱い作業 ⑤-a 不特定多数の人と対面する作業：⑤-b 調理作業等の取扱い作業 ⑥ 化学物質や粉塵等で呼吸用保護具を装着する作業
(2) 事故の可能性が高まる作業	① 1人作業 ② 高所作業 ③ 危険な機械操作・自動車運転
(3) 心身の負担が高いと感じられる作業	① 残業・休日労働など（長時間労働） ② 出張 ③ 夜勤 ④ その他 _____
(1)～(3)の作業について、特に医師意見を求める作業内容およびその理由	_____

2 利用可能な社内制度

☐ 時間単位の年次有給休暇 ☐ 半日単位の年次有給休暇
☐ 傷病休暇・病気休暇 ☐ 勤務日数短縮（週 _____ 日勤務） ☐ 短時間勤務
☐ 時差出勤 ☐ フレックスタイム ☐ 試し出勤 ☐ 在宅勤務
☐ その他 _____

勤務形態

☐ 常勤勤務 ☐ 交替勤務（深夜勤務なし） ☐ 交替勤務（深夜勤務あり）
☐ その他 中例：自発的な減量が困難な勤務形態等 _____

通勤方法（該当すべてに✓し通勤時間をご記入ください）

☐ 徒歩 ☐ 公共交通機関（車座可能） ☐ 公共交通機関（車座不可） ☐ 自動車
☐ 通勤なし（在宅勤務） ☐ その他 _____
 通勤時間 片道 _____ 分

年次有給休暇日数 残 _____ 日間

STEP2

医師記載欄

診断名 _____

現在の症状 _____

今後の治療内容 _____

通院頻度 _____

就業に関する意見 ☐ 可 ☐ 下記A～Fの条件付き可（ _____ 年 _____ 月 _____ 日～ _____ 年 _____ 月 _____ 日） ☐ 現時点で不可

A 病勢の悪化や労働災害など事故に巻き込まれることを防ぐために配慮が必要な事項（本人記載欄1の作業に該当する配慮事項）

(1) ①作業	☐ 作業可 ☐ 立位の時間の制限 ☐ 椅子等の準備	☐ 作業は当面不可
(1) ②作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数の制限 ☐ 食器の制限	☐ 作業は当面不可
(1) ③作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間や回数の制限 ☐ 空調機等の利用	☐ 作業は当面不可
(1) ④作業	☐ 作業可 ☐ 振動の少ない工具の利用 ☐ 作業時間の制限	☐ 作業は当面不可
(1) ⑤作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間の制限 ☐ 保護具の着用	☐ 作業は当面不可
(1) ⑥作業	☐ 作業可 ☐ 作業時間の制限 ☐ 作業強度の制限	☐ 作業は当面不可
(2) 作業	☐ 作業可 ☐ 本人や他者への危害を防止する安全装置等 ☐ 本人の安全を確認できる配慮等	☐ 作業は当面不可
(3) 作業	☐ 作業可 _____	☐ 作業は当面不可

イ 本人記載欄1の作業について、上記A以外の必要な配慮事項・Aの配慮の補足事項

☐ 負担の少ない保護具着用 ☐ 装外線をできるだけ避ける
☐ 食事内容により病勢が悪化するため食事を避ける
☐ 排便・排尿回数が多くなるためトイレが利用しやすい環境整備
☐ 残業・休日労働（長時間労働）の制限 ☐ 出張の制限 ☐ 夜勤の制限
☐ その他 _____

ウ 本人記載欄2の利用可能な社内制度を踏まえた、上記A～イ以外の、患者が働き続けるために医学的理由から配慮が望ましい事項

☐ 治療スケジュールに合わせた休暇等 ☐ 作業中の適宜休憩
☐ 短時間勤務 ☐ 時差出勤 ☐ フレックスタイム ☐ 試し出勤
☐ 在宅勤務 ☐ その他 中例：長時間情報機器作業を制限する等 _____

※次ページ「配慮の例」も参照の上で、ご記入ください

医師署名欄 上記の通り診断し、就業の可否や配慮に関する意見を提出します。
 令和 _____ 年 _____ 月 _____ 日 医師機関名 _____ （主治医署名）

本人署名欄 上記内容を確認し、職場での配慮に関する措置を申請します。
 令和 _____ 年 _____ 月 _____ 日 _____ （本人署名）

1 従前からあるスキーム



2 新たに追加されたスキーム

「治療と仕事の両立支援カード」

労働者が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき 主治医が就業上の意見等を提示するための様式（勤務情報提供書と主治医意見書の様式を一体のものとしたもの）



メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック

○職場におけるメンタルヘルス対策は、**3本の柱**からなる。

(一次予防) メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防) メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応

(三次予防) 職場復帰支援

○**ストレスチェック制度**は、ストレスの状態を把握することでメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる

体制整備

○ 衛生委員会等での調査審議

○ 心の健康づくり計画の策定

具体的取組

(一次予防)
メンタルヘルス不調の未然防止

(二次予防)
メンタルヘルス不調の
早期発見と適切な対応

(三次予防)
職場復帰支援

- 労働者のストレスマネジメントの向上
・教育研修、情報提供 ・セルフケア 等
- 職場環境等の把握と改善
・過重労働による健康障害防止
・ラインケア、パワハラ対策 等

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、
早期発見と適切な対応等

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

ストレスチェック等により未然防止の取組を強化

○ ストレスチェック制度

7

ストレスチェック制度の実施手順



導入前の準備 (実施方法など社内ルールの策定)

質問票の配布・記入 ※ITシステムを用いて実施することも可能

ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

本人に結果を通知

本人から面接指導の申出

医師による面接指導の実施

就業上の措置の要否・内容について医師から意見聴取

就業上の措置の実施

個人の結果を一定規模のまとまりの
集団ごとに集計・分析

職場環境の改善

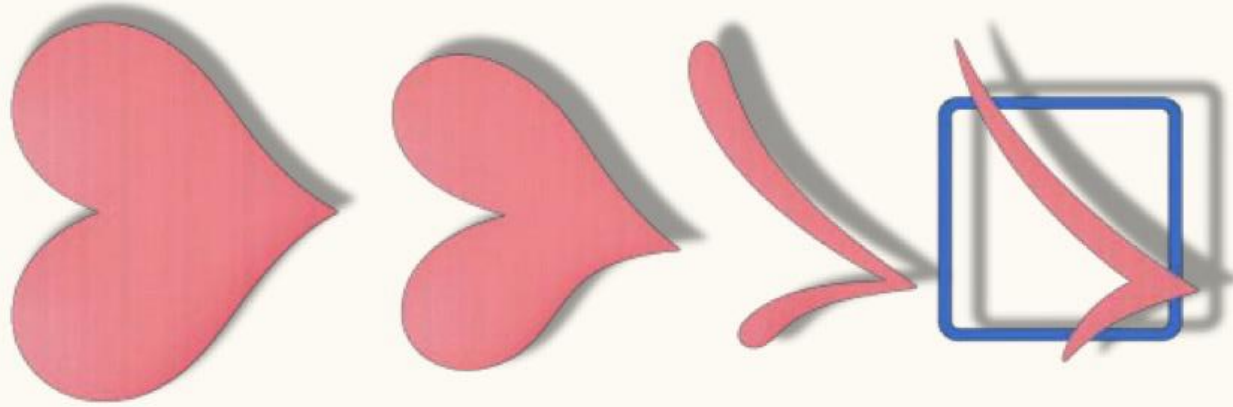
メンタルヘルス不調を未然に防止

集団分析 ※努力義務

8

労働者数50人未満の事業者も ストレスチェック が義務になります！

令和10年
4月1日
スタート



1 ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2 2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスは見えません。 チェックしましょう。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



ひと、くらし、みらいのために

事業者の皆さまへ

ストレスチェックの「集団分析」を 適切に実施しましょう！



労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とした「ストレスチェック制度」は、ストレスチェック(検査)のほか、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な仕組みです。

ストレスチェック(検査)

ストレスチェック(検査)の個人結果の通知は、プライバシー保護の観点から、労働者本人に直接通知され、基本的に事業者には提供されません。

個人結果の例





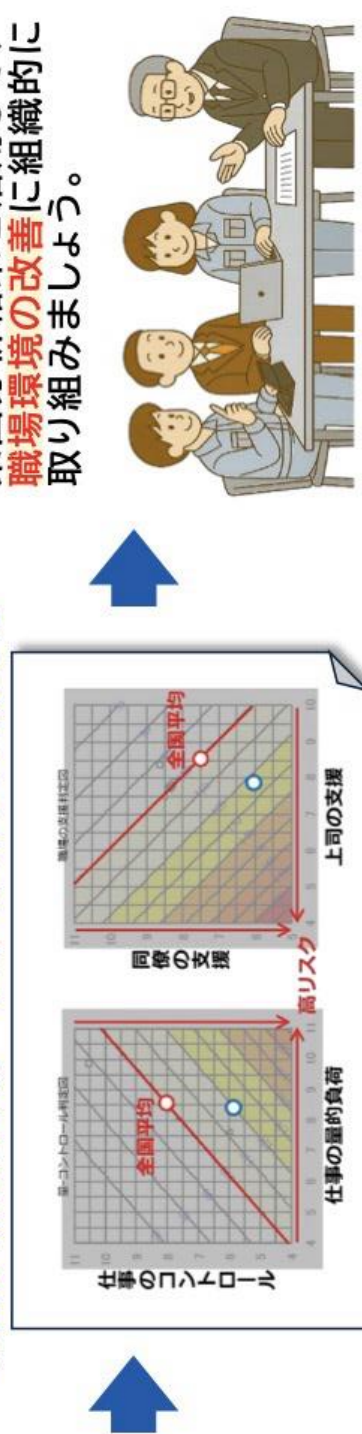
労働者各自が、個人結果をもとに、自覚しにくいストレスに気付き、セルフケアに取り組むきっかけになります。

※ 高ストレス者は、医師の面接指導を申し出て、必要な健康管理上の支援を受けます。

集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団(事業場、職場等の単位)ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

集団分析結果の例「仕事のストレス判定図」



集団分析に関する留意点

- ◆ 集団分析は、**個人が特定されない方法**で実施する必要があります。
- ◆ 集計・分析の単位が**10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則として集団分析を実施してはいけません。**
- ※ 10人を下回る場合でも、以下の例のような個人が特定されるおそれのない方法により、集団分析を実施することが可能です。
 - ・ ストレスチェック調査票の全57項目の合計点について集団の平均値を求める方法
 - ・ 「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法(ただし、これらの方法であっても、極端に少人数の場合は個人の特定につながるため不適切)
- ※ 特に、事業場自体が小規模の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で、集団分析を実施するようにしてください。

厚生労働省版ストレスチェック制度実施プログラムの概要

ストレスチェック制度が事業者において円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等を行う「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料公開

厚生労働省

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイト

「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイトは、改正労働安全衛生法に基づき、平成27年12月より施行されたストレスチェック制度が事業者にて円滑に導入できるよう、ストレスチェックの受検、ストレスチェックの結果出力、集団分析等が出来るプログラム「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」（以下、「実施プログラム」という）を無料で配布しています。

この実施プログラムは、事業場で実施するものです



パソコン用アプリです



スマホタブレットでは利用できません



ダウンロードはこちらから

注意事項をご確認の上、**チェックボックスにチェックを入れると**、「ダウンロードする」ボタンを押すことができます。



チェックボックスはこちら



具体的な機能

- 労働者における画面上でのストレスチェックの受検
※ 紙媒体で実施した場合、CSV等へ入力したデータをインポートすることも可能
- 労働者の受検状況の管理
- ストレスチェック結果の点数集計
- ストレスチェック結果の出力
- ストレスチェック結果の集団分析

ダウンロード数（実績）

- 令和4年度：30,053件
- 令和3年度：29,708件
- 令和2年度：21,888件
- ※ 同一の者による複数回ダウンロードの場合もそれぞれカウントしている。



働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「**こころの耳**」(<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。
【アクセス件数実績(令和4年度)： 約893万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

- メンタルヘルスに関する基礎知識
- 事業場の取組事例
- 専門の相談機関や医療機関
- 各種支援・助成制度
- 統計情報
- 関係行政機関の情報 等



メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置。

「こころの耳メール相談」(平成26年7月～)

- 相談実績(令和4年度)：4,234件

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)

※平成28年度に「こころほっとライン」から改称

- 専用ダイヤル：0120-565-455
- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

- 相談実績(令和4年度)：27,177件

「こころの耳SNS相談」(令和2年6月～)

- 受付日時：月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)
- 相談実績(令和4年度)：7,808件

厚生労働省

こころの耳をご存じですか？

「こころの耳」は、働く方と、周りで支える方々をサポートする職場のメンタルヘルス対策専門の情報サイトです

働く方へ
-セルフケア
-セルフチェック(ストレス・疲労度診断)
-相談窓口

事業者の方へ
-他社の取組事例
-ストレスチェック
-職場環境改善

ご家族の方へ
-うつ病について
-ご家族へのケア
-医療機関の検索

部下を持つ方へ
-部下へのケア
-休養・復職者への対応

支える方へ
-研修に使える資料
-パンフレット

あなたの笑顔のために

こころの耳の相談窓口

働く人の「こころの耳電話相談」
0120-565-455
月・火 17:00～22:00
土・日 10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

働く人の「こころの耳SNS相談」
スマートフォンなどのQRコードを読み取ることでアクセスできます
月・火 17:00～22:00
土・日 10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

働く人の「こころの耳メール相談」
24時間受付
1週間以内に対応

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」
厚生労働省 労働安全衛生局 労働安全衛生センター 労働安全衛生部





働くすべての人、そのご家族の皆さまへ
過労死等を防止する
ための対策BOOK

しごとより、 いのち。

すべての人が健康で、毎日イキイキと働き続けられる社会へ。
みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



事業主・産業医・その他産業保健関係者の皆様へ
働き方改革関連法により
2019年4月1日から
「産業医・産業保健機能」と
「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます

Part1	産業医・産業保健機能の強化
Chapter1	産業医の活動環境の整備
Section1	産業医の独立性・中立性の強化
Point1	産業医の独立性・中立性の強化 1
Point2	産業医の知識・能力の維持向上 1
Point3	産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告 1
Section2	産業医への権限・情報提供の充実・強化
Point1	産業医の権限の具体化 2
Point2	産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供 2
Point3	産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め、 産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の記録・保存 3
Section3	産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化
Point1	産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告 3
Point2	産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め 4
Point3	安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存 4
Chapter2	健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い
Point1	労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等 4
Point2	労働者の心身の状態に関する情報の取扱い 5
Point3	産業医等の業務の内容等の周知 5
Part2	長時間労働者に対する面接指導等
Point1	労働時間の状況の把握 6
Point2	労働者への労働時間に関する情報の通知 8
Point3	医師による面接指導の対象となる労働者の要件 8
Point4	研究開発業務従事者に対する医師による面接指導 9
Point5	高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導 10
Point6	改正安衛法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の8の4第1項の 規定により面接指導を行う労働者以外の労働者に対する必要な措置 11



働き方・休み方改善ポータルサイト

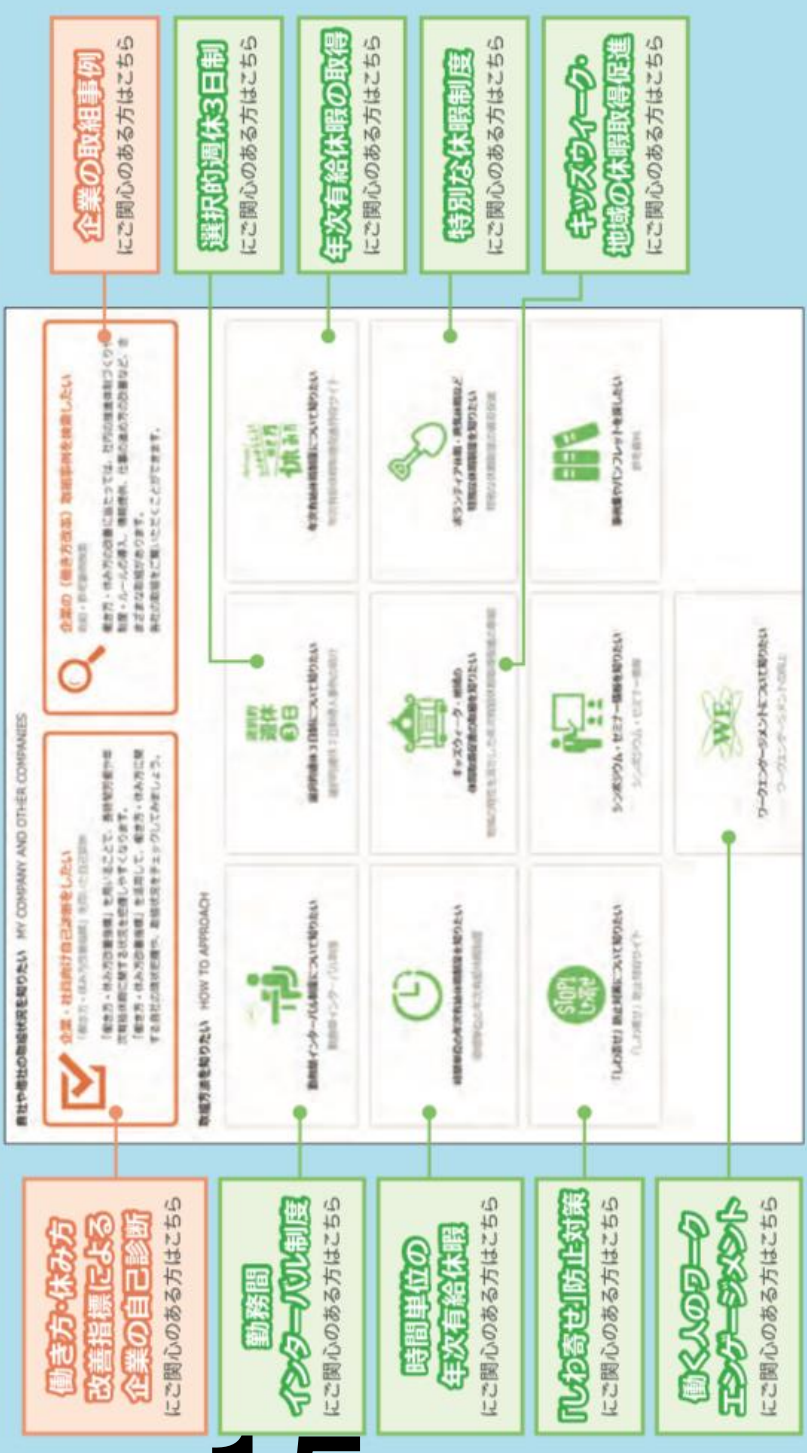
働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか？

このウェブ 사이트は、皆さまに向けて、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のように、ご関心に応じたページをそれぞれ用意しています。



働き方・休み方の改善には、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」は、企業の皆さまに向けて、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するウェブサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認したりすることができます。また、働き方・休み方に関する様々な制度についても紹介しています。働き方・休み方改善の取組にぜひ活用ください。



ひとくらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方・休み方改善コンサルタントのご案内

働き方改革によって

ワーク・ライフ・バランス

を実現しませんか！

残業時間を減らしたり、年次有給休暇等の取得を進めるため、労働時間・休日の制度、多様な働き方の導入など、働き方の見直しの取組を広く「働き方改革」といいます。

「働き方改革」により、労働者の心身の健康を確保するとともに、家庭生活、地域活動等に必要十分な時間と労働時間を柔軟に組み合わせて心身ともに充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境をととのえて、生産性の向上につなげ、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することができます。



- 仕事のムダをなくし、労働時間、休日、休暇制度を見直したい。
- フレックスタイム制や朝方勤務等、柔軟な労働時間制度を導入したい。
- 年次有給休暇の取得を促進したい。

カエル！ ジャパン
Change! JPN

こんなとき、経験豊富な社会保険労務士の資格をもつ

働き方・休み方改善コンサルタント

訪問などにより、**無料**で、働き方・休み方をアドバイスします。

Web申し込み
お申込み、お問い合わせ先は
はこちら↓



203-6867-0211

〒102-8305 東京都千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14F



厚生労働省 東京労働局 雇用環境・均等部 指導課



東京労働局

産業保健活動総合支援事業

事業場における産業保健活動の活性化を図るため、**ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援**等の取組に対して、①事業者、産業医等産業保健スタッフ等に対する研修等の実施、情報提供等、②小規模事業場に対する産業保健サービスの提供、助成金等の各種支援を行う。

(独)労働者健康安全機構(本部)

○産保センター及び地域窓口に対する
支援・指導

○情報提供・広報

・ホームページ運営、情報誌発行、教材開発、両立支援の事例収集・公表 等

○団体経由産業保健活動推進助成金

事業主団体等が傘下の中小企業等に対し、産業保健サービスを提供した場合に助成

産業保健総合支援センター

47都道府県に設置

○産業保健関係者の育成等

・産業医等産業保健スタッフ向け専門的研修

・事業者、労働者等向け啓発セミナー

・管理監督者、若年労働者に対するメンタルヘルス教育

・産業保健関係者からの専門的相談対応

○情報提供・広報

・ホームページ運営等

○連絡会議等開催

・都道府県及び地域単位の運営協議会の開催等

○事業場における産業保健活動への支援

・メンタルヘルス対策の専門家による企業への訪問指導

・両立支援の専門家による企業への訪問指導、個別ケースの調整支援

地域産業保健センター
(地域窓口)

産保センターの下、監督署単位
(全国約350箇所)に設置

※労働者50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場への支援

・産業医、保健師等による訪問指導(長時間労働者の面接指導、健康診断結果の意見聴取等)



32

あいさつや声かけに努めて、懇親の機会も作っている。
次は何に取り組むと会社のためになるかなあ？

無料で気軽に使える
5つのツールが
ありますよ！

活力ある職場づくりの秘策 教えます！

心の健康づくりに役立ちます

1. 経営者として職場環境と自身の健康を評価したい



“職場環境改善が大切”って言われるけど、何からどう始めたらいいのかなあ。



このツールなら会社の現状を簡単に把握できますよ。社長ご自身の健康も一緒に評価できるから一石二鳥です！

・「**職場と健康に関する自己評価チェックリスト**」は、経営者が自社の職場環境(心身の負荷、事故のリスク、自身の行動)と自身の健康状態(心身の健康、生活習慣、健康に対する意識)を評価するためのチェックリストです。

・定期的に使用することで、自律的かつ継続的な職場環境の把握と改善に役立てることができます。

▼チェックリストの一部を抜粋

SYTY2000® Self-assessment of Work and Health (職場と健康に関する自己評価チェックリスト)

仕事と職場環境	いつも/しばしば	ときどき	めったにない/まったくない
あなたの仕事と職場環境について、以下の項目を評価してください。			
心身の負荷と身体的負荷			
あなたの仕事は、以下のようないかなる負荷がどれくらいありますか？			
・ 時間的・精神的・身体的な負荷			
・ ストレス			
・ 過剰な長時間労働			
・ 過剰な責任とプレッシャー			
・ 手帳やメモ・パソコン・電話が忙し			
・ 能力ある人は仕事による負担			

2. 経営者自身が会社のこころの健康づくりを学びたい



従業員の心の健康づくりをサポートして、会社経営にも役立てられるツールはないかな。



経営者が知っておきたい基礎知識を聴きながら簡単に学べるツールがありますよ！

・従業員が健康で、生産性高く働くためには経営者のかわりが大きく影響します。

・「**経営者向け ウェルビーイング・リーダーシップトレーニングプログラム**」は、経営者が従業員の健康と生産性を高めるために必要な知識へ手軽にアクセスでき、様々なケース対応の疑似体験ができるツールです。

・10分程度の短時間の学びを重ねながら、気づきや学びをメモして頂くと、ご自身の処方箋が完成します。



第4回 その声かけ、やる気を下げているかもしれません

Case1. やる気のない新人

・入社2年目のS氏は、真面目で優秀な社員です。数年ぶりの採用で、会社として期待をかけており、入社後しばらくは本人もとても張り切って、色々なことを提案してくれました。

・しかし、この1年ほど自ら提案をしてくなくなり、言われたことをやれば、それ以上のことはやらずに帰ってしまいます。仕事を面白がっているようには見えません。



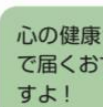
次へ進む

前画面に戻る

3. 従業員個々のこころの健康づくり(セルフケア)を行いたい



従業員が気軽に使えて、心の健康づくりに役立ててもらえるツールがあるといいな。



心の健康づくりに役立つ情報がLINEで届くおすすめのプログラムがありますよ！

・「**こころのセルフメンテ うえるびの森**」は、小規模な会社で働く従業員のためのLINEプログラムです。LINEで友達登録したあとに、年齢、性別、ストレス状況を入力すると、それに合わせて、科学的根拠に基づく「こころが軽くなる言葉のサプリ」となるメッセージが自動で届きます。

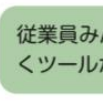
・ウェブサイトにはセルフケアに関する100以上の記事を掲載し、簡潔な文章とイラストでセルフケアのコツをわかりやすく紹介しています。



4. さらに職場の意思疎通を活性化して、働きやすい職場づくりに取り組みたい



職場の一体感が今一つと感じる。働きやすく活力のある職場にしていきたいな。



従業員みんなで職場環境を改善していくツールがありますよ！

・「**ウェブ版いきいき職場づくり職場環境改善ヒント集**」を使うと、職場全員でワイワイ楽しみながら職場環境改善をすすめることができます。

・まず、アクションチェックリストというツールを使って、働きやすい職場づくりに役立つ良い点と改善したい点を幅広い視点から振り返ります。次に、そのチェック結果を活用して、皆で話し合いの機会をもち、具体的な職場環境改善をすすめます。

・これらの取り組みを通じてコミュニケーションや相互支援が強化されます。

[1] 全員が参加できるミーティングを定期的に開催し、仕事の進め方について話し合います。

提案しますか？

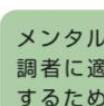
☐ いいえ ☒ はい ☐ 優先する



5. 不調者が発生しているので対応したい(あらかじめ学んでおきたい)



知り合いの社長がメンタルヘルス不調者の対応で苦労していたから、あらかじめ、いざという時に参考になる具体的な事例を知りたいな。お金をかけずに無理なくできることだと、ありがたいな。



メンタルヘルス不調者に適切に対処するためのツールがありますよ！

・小規模な会社では、産業医や産業看護職などの専門職がいないことが多く、メンタルヘルス不調者が生じたときに、多くの経営者が対応に苦勞します。苦勞したときに、社会保険労務士に相談をする経営者も多いと思います。

・「**地域産業保健センターを活用した小規模事業場でのメンタルヘルス対応事例**」は、小規模な会社でメンタルヘルス不調になった従業員が生じて、対応が必要となった場合に参考としてもらうことができます。



これならできそう！早速使ってみよう！

こころの健康づくりお役立ちツール

https://www.med.kitasato-u.ac.jp/lab/publichealth/u_tool/

このリーフレットは[令和2-4年度労災疾病臨床研究事業費補助金事業研究「小規模事業場の従業員に必要な支援を効率的に提供するツールと仕組みを通してメンタルヘルス対策を浸透させることを目指す実証研究(200401-01)】(研究代表者:堤明純)により作成されました。



東京産業保健総合支援センター (東京さんぽセンター)

事業場で産業保健活動に携わる「産業医、産業看護職、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者等」を対象に「産業保健に関する研修」や、「専門的な相談への対応」などの支援を行っています。



産業保健スタッフに対する 産業保健に関する研修の実施

- 産業医、保健師、看護師、衛生管理者、人事労務担当者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施しています。研修スケジュールは、東京さんぽセンターホームページでご確認ください。

※研修参加には事前の申し込みが必要です。

専門的相談への対応

- 産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール等で相談に応じ、解決方法を助言しています。
- 事業場の具体的な状況に応じた専門的な支援が必要な場合には、事業場を訪問する実地相談にも応じています。

メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス対策に精通した専門スタッフにより、職場のメンタルヘルスに関する取組について支援しています。
- 管理監督者や若年労働者を対象としたメンタルヘルス教育を実施しています。

治療と仕事の両立支援

- 治療と仕事の両立支援に精通した専門スタッフが事業場を訪問し、両立支援制度の導入や具体的な取組について支援しています。
- 両立支援に関する事業者、人事労務担当者、産業保健関係者等からの相談や、両立支援を希望する労働者からの相談にも応じています。

そのほか、東京さんぽセンターでは

産業保健に関する情報提供・広報啓発

- ホームページ、メールマガジン、情報誌を通じて、産業保健情報をお知らせしています。
- メールマガジン登録は、東京さんぽセンターホームページからお申し込みください。

事業主・労働者に対する啓発セミナー

- 事業主を対象とした「職場における労働者の健康保健に関する啓発セミナー」や労働者を対象とした「労働者のメンタルヘルス、生活習慣病対策等のセミナー」を実施しています。

(都内)地域産業保健センター (地さんぽ)

東京さんぽセンターの都内各地域の窓口として、都内18ヶ所の労働基準監督署（支署）管轄区域毎に「地さんぽ」を設置しています。

地さんぽでは、労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。



健康診断の結果についての 医師からの意見聴取

- 健康診断で異常の所見があった労働者に関して、健康を保持するために必要な措置について医師から意見を聴くことができます。

長時間労働者や高ストレス者に対する 面接指導

- 時間外労働が長時間に及ぶ労働者や高ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、医師が面接指導を行っています。

※地さんぽによっては、対応できない場合があります。

労働者の健康管理 (メンタルヘルスを含む)に係る相談

- 健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目に異常の所見があった労働者に対して、医師または保健師が日常生活面での指導などを行っています。
- メンタルヘルス不調を感じている労働者や事業者に対して、医師または保健師が相談・指導を行っています。

※地さんぽによっては、対応できない場合があります。

個別訪問による産業保健指導の実施

- 医師や保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行っています。

※地さんぽによっては、対応できない場合があります。

地域産業保健センターの利用には事前の申込みが必要です。

- 総括産業医（企業内の事業場の産業保健活動について総括的に指導を行う産業医）がいる小規模事業場は支援対象外となります。
- 利用は、1事業場あたり2回まで、労働者1人あたり2回までとし、継続的な相談等や医療行為を必要とする場合などについては、適切な外部機関を紹介するなど、一次的な相談として実施しています。

詳しくは、最寄の（都内）地さんぽもしくは東京さんぽセンターへお問い合わせください。

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、事業者がその業種・業態に応じて適切に選択して取り組むよう促すことを通じて、職場における熱中症防止を図ることを目的とする。 事業者は、第2に基づき熱中症によるリスクを把握・評価した上で、その結果に基づき実施することが適切な対策を第3から選択して実施。
第2 熱中症リスクの評価	
1 有害性の要因の特定	● 職場において熱中症リスクとなり得る暑熱に関する有害性を特定 ・有害性としては、①高温・多湿な作業環境、②連続作業、③通気性や透湿性の低い衣服・保護具、④身体作業負荷の大きい作業 が挙げられる。
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
3 熱中症リスクの評価・検討	● 熱中症リスクの評価 ・WBGT値に、身体作業強度等の補正を行い、熱中症リスクを見積る。 WBGT基準値を超える場合はWBGT値の低減等の熱中症予防対策を実施。 ● 熱中症リスクの低減のための措置の検討 ・作業場所のWBGT値の低減を検討（作業環境管理）。 ・事業場の実情を踏まえて作業管理。 ・高齢者、熱中症発症リスクに影響を与える疾病や障がいを持つ作業従事者に対しては、作業時間の短縮等を検討。
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	衛生委員会等を活用し、労働者の理解と協力を得つつ労使で話し合い、その内容を労働者に対して周知することが重要。 ● 各種管理者等の選任と役割 ・衛生管理者等を中心に熱中症防止対策を検討。 ● 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 ・発熱体との間に遮へい物の設置、簡易な屋根等の設置等。 ● 休憩場所の整備等 ・休憩の設備はできる限り作業従事者が速やかに利用できる場所に設置することが望ましい。
3 作業管理	● 作業時間の短縮等 作業の休止時間や休憩時間の確保。 ● 暑熱順化 計画的に暑熱順化期間を設ける。 ● ブレクーリング 作業開始前にあらかじめ深部体温を下げ、作業中の体温上昇を抑制。 ● 水分及び塩分の摂取 水分及び塩分の作業前後の摂取と作業中の定期的な摂取。 ● 服装による身体冷却 透湿性・通気性の良い服や身体を冷却する機能を持つ服の着用。 ● 作業中の巡視 高温多湿作業場所での作業中は巡視を頻繁に行い、健康状態を確認。 ● 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 ・作業開始前に、当日の体調に普段と異なる変化がないか、睡眠不足がないかなど、声かけ。
5 労働衛生教育	簡単な教材でも繰り返し参照することが望ましい。 ● 熱中症予防管理者労働衛生教育 ● 職長等向け教育 ● 作業従事者向け教育
6 異常時の措置	・熱中症を疑わせる症状が現れた場合は、一旦、作業を離れ、救急処置として涼しい場所で身体を冷やし、水分及び塩分の摂取等を行うこと。
7 その他	● 実施時期 ● いわゆる「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
図表等	● 身体作業強度等に応じたWBGT基準値 ● 衣類の組合せによりWBGT値に加えるべき着衣補正值（℃－WBGT） ● 熱中症の症状と分類 ● 熱中症による健康障害発生時の対応計画 ● 熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある疾病の特徴等



職場における

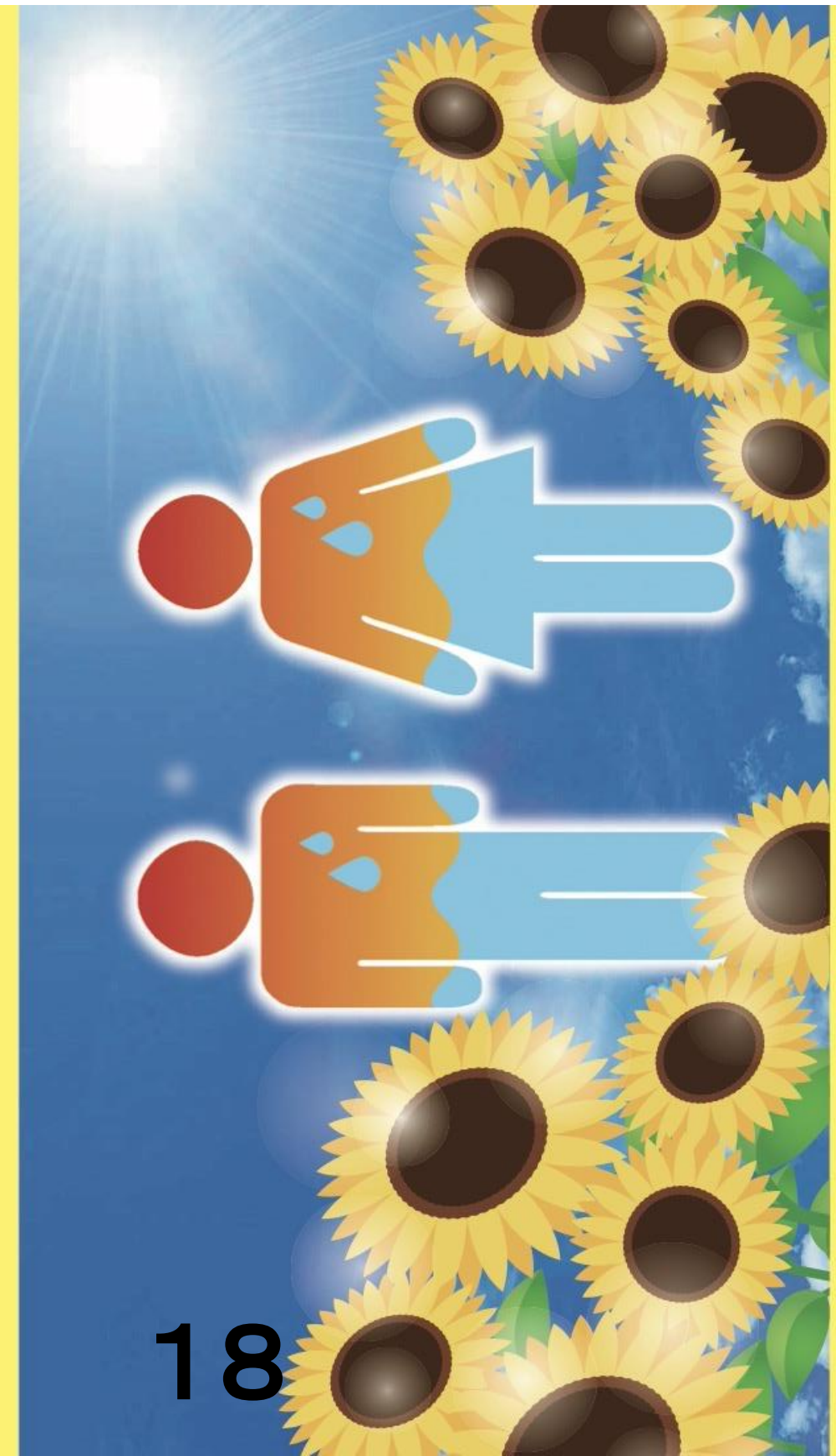
熱中症防止

のための

ガイドラインを参考に

熱中症を効果的に防止しましょう！

～職場での熱中症防止対策のポイント～



気温が急激に上昇する時期は、
熱中症の発生リスクが高くなる傾向があります。
本格的に暑くなる前から準備しましょう。  早めの対策を！

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

「令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます」

職場における 熱中症対策の強化について



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)のための

適切な対策の実施が必要。

基本的な考え方

見つける

判断する

対処する

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」が事業者に義務付けられます。

1

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

※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者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者への周知

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、上記対応を講じることとする。

職場における熱中症対策の強化について

熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

熱中症のおそれのある者を発見

作業離脱、身体冷却

意識の異常等

救急隊要請

自力での水分摂取

医療機関への搬送

経過観察

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛・筋肉の硬直(こむら返り)、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温等

「意識の有無」だけで判断するのではなく、
① 返事がおかしい
② ぼーっとしている

など、普段と様子がおかしい場合も異常等ありとして取り扱うことが適当。
判断に迷う場合は、安易な判断は避け、#7119等を活用するなど専門機関や医療機関に相談し専門家の指示を仰ぐこと。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

熱中症のおそれのある者を発見

作業離脱、身体冷却

医療機関への搬送

熱中症が疑われる症状例

【他覚症状】

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗、痙攣等

【自覚症状】

めまい、筋肉痛・筋肉の硬直(こむら返り)、頭痛、不快感、吐き気、倦怠感、高体温等

① 返事がおかしい

② ぼーっとしている など、

普段と様子がおかしい場合も、熱中症のおそれありとして取り扱うことが適当。

医療機関への搬送に際しては、必要に応じて、救急隊を要請すること。

救急隊を要請すべきか判断に迷う場合は、#7119等を活用するなど、専門機関や医療機関に相談し、専門家の指示を仰ぐことも考えられる。

回復後の体調急変等により症状が悪化するケースがあるため、連絡体制や体調急変時等の対応をあらかじめ定めておく。

医療機関までの搬送の間や経過観察中は、一人にしない。
(単独作業の場合は常に連絡できる状態を維持する)

「個人事業者等の健康管理に関する ガイドライン」を策定しました

このパンフレットでは「ガイドラインの基本的な考え方」、個人事業者等の皆さまに「自身で実施していただきたい事項」、注文者等の皆さまが「注文者等として実施していただきたい事項」などをまとめています。

このガイドラインは、個人事業者等※¹は労働者と同じ安全衛生水準を享受すべきであるという基本的な考え方のもと、個人事業者等が健康に就業するために、個人事業者等が自身で行うべき事項、注文者等※²が行うべき事項や配慮すべき事項等を周知し、それぞれの立場での自主的な取り組みの実施を促すものです。

なお、雇用契約を締結せず、形式的には個人事業者等として請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、個々の働き方の実態に基づいて、労働基準法上の「労働者」であるかどうかが判断されます。「労働者」に該当すると判断された場合には、このガイドラインによらず「労働者」として、労働安全衛生法等の労働関係法令が適用されることにご留意ください。

- ※¹ 個人事業者等：事業を行う者のうち労働者を使用しないものおよび中小企業の事業主または役員
- ※² 注文者等：個人事業者等に仕事を注文する注文者、または注文者ではないものの、個人事業者等が受注した仕事に関し、個人事業者等が契約内容を履行する上で指示・調整等を要するものについて必要な干渉を行う者

ガイドライン全文はこちら

個人事業者等の安全衛生対策について | 厚生労働省 (mhlw.go.jp)

どがございましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準
い合わせください。



業界団体・関係団体の皆さまへ

令和8年から順次施行！

改正安衛法に対応した 個人事業者等の安全衛生の 取組を支援します！

労働安全衛生法(安衛法)やその関係法令が改正され、会社に雇用されている労働者だけでなく、労働者と同じ場所で働く個人事業者及び中小事業の事業主・役員等(個人事業者等)についても、安衛法に基づく措置義務の主体、保護の対象となりました。本事業では、次の取組を行います。

① 注文者等・個人事業者等向け 説明会への講師派遣等

② 現場へのコーディネーター派遣

③ 団体の安全衛生活動への支援

荷役作業場所において、所属の異なる労働者が作業を行う際には、どんな対策が必要になるの？

運送業者等

個人事業者が労働者と同じ場所で作業をする際に、どんな対策が必要になるの？

個人事業者等

うちの施設内に出入りする業者はたくさんあるけど、どのような場合に連絡・調整が必要になるの？

作業場所管理事業者

個人事業者等 | 労働者を使用しない個人事業者のほか、中小事業の事業主、役員も含まれる。

例) 建設業の一人親方、製造現場で軽作業を行うフリーランス、物流・運送業の個人の配送ドライバーなど

作業場所管理事業者 | 仕事を自ら行い、仕事を行う場所を管理する事業者

例) 建設現場の元方事業者、商業施設等の施設管理者、倉庫・空港ターミナル・港湾等の物流拠点管理者など

1 注文者等・個人事業者等向けの説明会への講師派遣等

注文者等(作業場所管理事業者も含みます)または個人事業者等向けに、改正法令等の内容やそれぞれが講じるべき災害防止措置等に関する説明会を実施する団体等を支援します。お申し込みいただいた団体等へ、
①講師の派遣 及び ②説明会の教材等の提供を行います。



説明会では、参加者の属性(注文者等向け、個人事業者等向け)や業種に応じ、説明内容をアレンジして対応することも可能です。

教材(資料)として、共通の解説資料のほか、それぞれの対象・業種・役割等に対応した解説資料、チェックリスト等のツール集を配布します。

- 対面による開催・オンライン開催(Zoomウェビナー)いずれも可能。
- 説明会の時間：2時間程度(標準、個別質問の時間を含む)
※団体等のニーズに応じて相談
- 教材等は、事前に、お申し込みいただいた団体または会場へお送りします(オンライン開催の場合はデータで提供)。

説明会のうち、個人事業者等向けの説明会では、受講された方に、「受講修了シール」及び修了証をお渡しします(オンライン開催の場合は後日郵送)。

※欠席・遅刻・途中退室された場合は交付しません。



これらを踏まえ、新たな化学物質規制の制度（下図）が導入されました。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



ケミガイド  検索 <https://chem>

半記号の製品において、規制対象となるのはリスクアセスメント対象物の場合です。

リスクアセスメント対象物健康診断のしくみが始まります

労働安全衛生規則の改正により、令和6年4月1日から次のことが事業者に義務づけられます。

- ・ リスクアセスメント対象物※1を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者に対し、**リスクアセスメントの結果に基づき、関係労働者の意見を聴き、必要がある**と**認める**ときは、医師又は歯科医師（以下「医師等」）が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じること
（労働安全衛生規則第577条の2第3項。以下この健診のことを「第3項健診」）
※1 労働安全衛生法に基づくラベル表示、安全データシート（SDS）等による通知とリスクアセスメント実施の義務対象物質
- ・ 国の濃度基準値※2が設定されているリスクアセスメント対象物を製造し、又は取り扱う業務に従事する労働者が、**濃度基準値を超えてばく露したおそれがある**ときは、速やかに、医師等が必要と認める項目について、医師等による健康診断を行い、その結果に基づき必要な措置を講じること
（労働安全衛生規則第577条の2第4項。以下この健診のことを「第4項健診」）
※2 労働安全衛生規則第577条の2第2項に規定する厚生労働大臣が定める濃度の基準

◆ 令和6年4月からの化学物質に関する健康診断 ◆ (R6年3月まで) (R6年4月から)

① 特別規則等の対象物質
(有機溶剤、特化物、鉛、四アルキル鉛、石棉等)

変更なし

✓ 常時作業に従事する労働者に一律に健康診断（特殊健康診断等）
【頻度】
（原則）6月以内に1回
【検査項目】
各規則で定められた項目

① 特別規則等の対象物質
(有機溶剤、特化物、鉛、四アルキル鉛、石棉等)

変更なし

✓ 常時作業に従事する労働者に一律に健康診断（特殊健康診断等）
【頻度】
（原則）6月以内に1回
【検査項目】
各規則で定められた項目

② リスクアセスメント対象物（①以外）

新たな制度

✓ ばく露による健康障害リスクが許容される範囲を超えたと判断される労働者を対象
【頻度】
医師等の意見もふまえ事業者が判断
【検査項目】
医師等が判断

② リスクアセスメント対象物（①以外）

新たな制度

✓ ばく露による健康障害リスクが許容される範囲を超えたと判断される労働者を対象
【頻度】
医師等の意見もふまえ事業者が判断
【検査項目】
医師等が判断

② リスクアセスメント対象物（①以外）

新たな制度

✓ ばく露による健康障害リスクが許容される範囲を超えたと判断される労働者を対象
【頻度】
医師等の意見もふまえ事業者が判断
【検査項目】
医師等が判断

② リスクアセスメント対象物（①以外）

新たな制度

✓ ばく露による健康障害リスクが許容される範囲を超えたと判断される労働者を対象
【頻度】
医師等の意見もふまえ事業者が判断
【検査項目】
医師等が判断

※ リスクアセスメント対象物のうち、特別規則に基づく特殊健康診断及び安衛則第48条に基づく歯科健康診断の実施が義務づけられている物質については、リスクアセスメント対象物健康診断を重複して実施する必要はありません。
※ 令和6年4月現在、歯科領域のリスクアセスメント対象物健康診断は、クロルホルム酸、三臭化ほう素、5，5－ジフェニル－2，4－イミダゾリジンジオン、臭化水素及び発煙硫酸の5物質が対象です。

＜濃度基準値が設定されている物質＞
✓ 濃度基準値を超えてばく露したおそれがある労働者を対象

【頻度】速やかに1度
【検査項目】医師等が判断

化学物質管理責任者・保護具着用管理責任者の皆さまへ

2024(令和6)年4月1日～ 皮膚障害等防止用保護具の選定マニュアル(概要)

皮膚等障害化学物質等の製造・取り扱い時に「不浸透性*の保護具の使用」が義務化されます

*有害物等と直接接触することがないような性能を有することを指しており、JIS T 8116で定義する「透過」及び「浸透」しないことのいずれの要素も含む。

Q：皮膚等障害化学物質とはどのような物質ですか？ →詳細は第1章第3節を確認

A：皮膚等障害化学物質には、**皮膚刺激性有害物質（①）、皮膚吸収性有害物質（②）**が存在します。なお、皮膚等障害化学物質および特別規則に基づく不浸透性の保護具等の使用義務物質の全体像は下図のとおりです。

特別規則対象物質

①皮膚刺激性有害物質
744物質

①かつ②
124物質

②皮膚吸収性有害物質
196物質

従来通り保護具着用の義務あり。

皮膚等障害化学物質 1,064物質
今般新たに保護具着用が義務化。

①皮膚刺激性有害物質

②皮膚吸収性有害物質

↑皮膚等障害化学物質リストはこちら

皮膚または眼に障害を与えるおそれがあることが明らかな化学物質
→**局所影響**（化学熱傷、接触性皮膚炎など）

皮膚から吸収され、もしくは皮膚に侵入して、健康障害のおそれがあることが明らかな化学物質
→**全身影響**（意識障害、各種臓器疾患、発がんなど）

Q：保護具の管理は誰が行うのですか？ →詳細は第1章第4節を確認

A：保護具着用管理責任者が保護具の管理を行います。

【保護具着用管理責任者とは】

- 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。

【職務および権限】

Q：保護具を使用しないとうなりますか？ →詳細は第2章第1節～第3節を確認

A：皮膚等障害化学物質に対して不浸透性の保護具を使用しないと、皮膚障害や皮膚を介した健康障害が発生する可能性があります。

【最近の皮膚等障害事案の状況】

- ・労働災害事例のうち、経皮ばく露による皮膚障害が最多。
- ・特に、皮膚吸収性有害物質は、皮膚刺激性はないが、皮膚から吸収され発がん(膀胱がん)に至った事案も発生。

【労働災害事例】

スコップで水酸化ナトリウムと廃油を含む沈殿物をすくった際に、飛散した水溶液を浴び、作業終了後、水酸化ナトリウムによる薬傷と診断された。

なお、作業者の服装は、通常の作業着に**化学防護手袋でない一般のビニル手袋**、ゴム長靴、さらに**化学防護服ではないナイロン製ヤッケ**を着用している作業者もいた。皮膚に障害を与える水酸化ナトリウムを取り扱うにもかかわらず、**適切な保護具を使用していなかったこと**、作業者および現場責任者が、槽内の物質の有害性について認識していなかったことが原因と考えられている。

手の防護については、**一般的なビニル手袋などではなく、適切な化学防護手袋などを使用す**

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署

労働安全衛生法に基づく 化学物質管理の無料相談窓口

労働安全衛生法に基づく「新たな化学物質規制」に関するご質問にお答えします。

労働安全衛生法の関係政省令改正のポイント

- ◇ 自律的な管理に向けた実施体制の確立
- ◇ ラベル・SDS・リスクアセスメント義務対象物質の大幅増加
- ◇ 労働者がばく露される程度を濃度基準値以下または最小限度にする義務
- ◇ 化学物質を製造・取扱う労働者への適切な保護具の使用
- ◇ 通知対象物に係る代替化学名等の通知制度の整備

よくあるお問い合わせ

ラベル・SDS

- ・ ラベルやSDSが必要になるのはどんな化学物質や化学品か
- ・ ラベルやSDSの表示義務は
- ・ 海外輸出・輸入品のSDSはどうしたらいいか
- ・ 秘密保持の対応について

リスクアセスメント

- ・ 化学物質のリスクアセスメントはどのように行えばいいか
- ・ 「CREATE-SIMPLE」の使用手法
- ・ リスクを低減するためにはどのような対策をとればよいか

政省令

- ・ 化学物質の「自律的管理」とはということか
- ・ 新たな化学物質規制にはどのように対応すればいいか
- ・ 特殊健康診断の実施頻度緩和とは何か
- ・ 濃度基準値の確認方法は
- ・ 譲渡提供で必要なこと

開設期間 令和8年 4月1日～令和9年 3月18日
(土日祝日、年末年始除く)

月～金 10:00～17:00 (12:00～13:00除く)

050-5577-4862

お問合せフォーム

テクノヒル 相談窓口

検索

テクノヒルHP (<https://technohill.co.jp/>) よりご利用いただけます。

※相談は無料ですが、通話料がかかります。
※メールでのお問い合わせは、内容により電話回答とさせていただきます。

令和8年度

SDS電子化補助金

厚生労働省が公表した標準フォーマット形式による危険性・有害性情報等(SDS)の出力機能を有するシステムを導入するための経費について、補助金が交付されます！

申請期間

令和8年7月1日～令和8年11月30日

※期日前であっても予算の上限に達する場合等は受付を停止します。その場合はホームページでお知らせします。

対象者

次のいずれかに該当する中小企業者

業種	常時使用する労働者の数	資本金の額又は出資の総額
①製造業等その他の業種(②～④を除く。)	300人以下	3億円以下
②卸売業	100人以下	1億円以下
③サービス業	100人以下	5,000万円以下
④小売業	50人以下	5,000万円以下

※従業員数が資本金額等のいずれかを満たせば交付の対象になります。

補助対象及び補助額概要

既存のシステムを次の①、②の基準に適合するように改修、買換等に要する経費、及び①、②の基準に適合するシステムの新たな導入に要する経費

- ① 以下のいずれかの読み込み機能を有し、判読可能なSDSとして復元する機能を有すること。
 - ・ 電子化されたSDSデータ(SDSデータ交換フォーマット項目定義書(厚生労働省 令和7年3月31日公表)に対応しているものに限る。)を読み込む機能
 - ・ 紙又はPDFのSDSを読み込む機能
- ② SDSデータを電子化(SDSデータ交換フォーマット項目定義書(厚生労働省 令和7年3月31日公表)に対応しているものに限る。)して出力する機能を有すること(①で読み込んだデータを含む。)。また、出力に際して労働安全衛生法に準拠していない場合に記入を促す機能等を有していること。

※同一申請者当たりの年度内交付上限:**補助対象経費の1/2、ただし上限100万円**(千円未満切捨て)
また、リース契約及びライセンス契約、保守契約等の場合の補助対象となる経費は、事業実施期間中に支払われるものとします。
この場合、複数年分を事業実施期間中に支払った場合には、補助実施年度を含め3年分(36か月分)が補助対象となります。

補助金の詳細は、
全衛連HPをご参照ください。
申請様式もこちらからダウンロード
できます。
<https://www.zeneiren.or.jp>

解体・改修・各種設備工事を行う施工業者（元請事業者）の皆さまへ

石綿（アスベスト）の事前調査は 施工業者（元請事業者）が 必ず行う必要があります！



有資格者による事前調査

石綿（アスベスト）が含まれているかどうかの調査（事前調査）は、「**建築物**」の工事（新築以外）を行う前に、有資格者に行わせる必要があります。

4.3.4 事前調査を実施する者 参照 →
※「建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル」93～95P



「**工作物**」の工事の事前調査は

令和8年1月1日以降着工の工事から有資格者に行わせる必要があります。

石綿総合情報ポータルサイト
工作物石綿事前調査者参照 →



事前調査結果の報告

一定規模以上の工事は、労働基準監督署と都道府県等に対して事前調査結果等を報告する必要があります。

調査結果のほか、作業主任者の氏名や石綿ばく露防止措置等も報告が必要なる場合があります。

4.3.7 都道府県等、労働基準監督署への報告 参照 →
※「建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル」101～103P



事前調査結果の保存

事前調査の記録等を作成し、記録の写しを除去等の作業中に現場に備えつけるとともに、作業終了後も3年間保存する必要があります。

4.3.5 事前調査の記録等の作成、備え付け及び保存 参照 →

※「建築物等の解体等に係る石綿ばく露防止及び石綿飛散漏えい防止対策徹底マニュアル」95～98P



「石綿総合情報ポータルサイト」もご覧ください！

建築物等の解体・改修工事を行う際に必要な措置、各種マニュアル、石綿障害予防規則の概要、事前調査者の資格取得するための講習会情報、関係行政機関のリンク先情報等、事業者・作業主・発注者や住民の皆さまに向けた様々な情報を掲載しております。



石綿総合情報ポータルサイト Q 検索

一部の工作物の
解体・改修・メンテナンス等の工事にあたっては

ボイラーも
(簡易ボイラー含む)

発電設備 も
(非常用発電設備含む)

工業炉も

配管設備 も
(高圧配管・下水管含む)

貯蔵設備 も

送配電用ケーブルも

変圧器・キュービクルも

反応槽 も
(オートクレーフ含む)

焼却設備 も

義務化スタート!!
対象工作物の詳細は裏面をご確認ください。

2026年1月1日以降着工の工事から有資格者による調査

工作物石綿事前調査による事前調査が必要です！



<https://www.ishiwata.mhlw.go.jp/course/#c03>

調査者の資格を取得するためには、
労働局登録講習機関の講習を修了する必要があります。

工作物 事前調査 講習 検索



みんなの安全を、
みんなで守り合う。

SAFE コンソーシアム

— TEAM GOOD SAFE —



“SAFEコンソーシアムについて”

全てのステークホルダーが一丸となり、安全で健康に働くことのできる職場環境の実現を目指す「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」を設立しました。

SAFEコンソーシアムポータルサイト 



従業員の幸せのための安全アクション「SAFE」のロゴマークで、安全のシンボルマークである緑十字をモチーフとしたものです。



今、増えている転倒・腰痛

社内で実施可能な 行動災害防止に向けた取り組み

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 安全課

高齢者の労働災害防止のための指針 (エイジフレンドリー指針)を策定しました

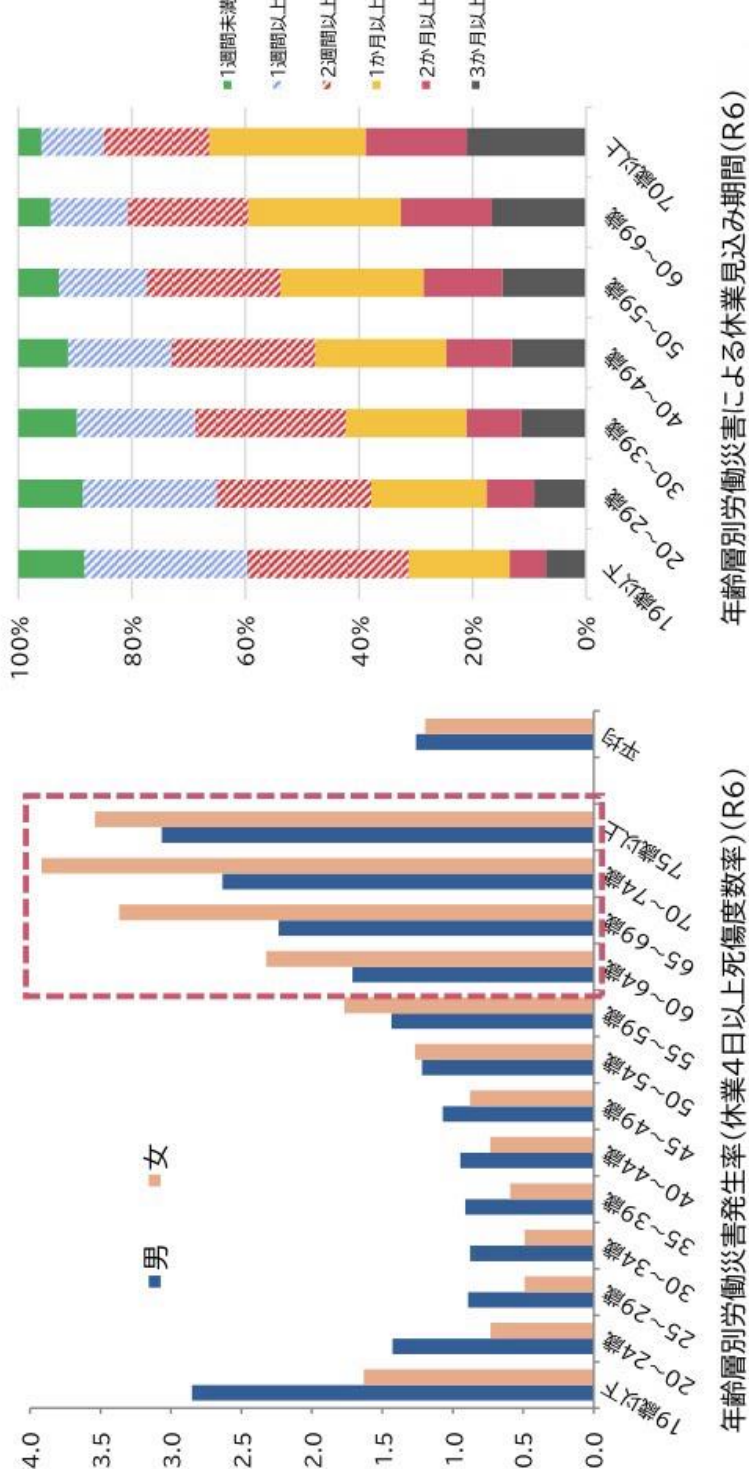
概要

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）により、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となったことを受け、令和8年2月に、「高齢者の労働災害防止のための指針」（エイジフレンドリー指針）を策定しました。

このリーフレットは、エイジフレンドリー指針の主なポイントや高齢者の労働災害防止対策をまとめたものです。皆さまの事業場での、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等に、ぜひご活用ください。

高齢者をめぐる労働災害の現状

高齢者は他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い傾向があります。



社会の高齢化に伴い、高齢者の労働災害発生率は、今後さらに増加することが予想され、高齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理等の取り組みが重要です。

指針の主なポイントは次頁をご覧ください⇒



**厚生労働省**
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・労働基準監督署



「令和8年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- **高齢労働者の労働災害防止**のための設備改善や専門家による指導など経費の一部を補助します。
- **高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査**の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。
- 申請の前に、**本リーフレットのほか、必ずホームページに掲載したQ&Aもご確認ください。**→

補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日（月）

【注意】 予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付を終了することがあります。

次のいずれも満たす中小企業事業者が対象です(中小企業事業者の範囲は5ページの【参考】を参照)

- ・ **1年以上事業を実施していること**
- ・ 役員を除き、自社の労災保険適用の**高齢労働者（60歳以上）**が常時1名以上就労していること

I 専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）以下の第1段階と第2段階に分かれた申請となります。

第1段階 A.労働安全衛生に係る専門家によるリスクアセスメントの実施	【補助対象】 労働安全衛生に係る外部専門家による、高齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費 補助率：4／5 上限額：100万円 (B、Cの間接補助金額を含む) (消費税を除く)
第2段階 B.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策（熱中症対策は除く）	【補助対象】 リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（対象の高齢労働者（役員、派遣労働者を除く）が補助対象に係る業務に就いていること。） 補助率：1／2 上限額：100万円 （A、Cの間接補助金額を含む。） (消費税を除く)
第2段階 C.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防のための運動指導等の取組	【補助対象】 リスクアセスメント結果を踏まえた労働者の身体機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家等による身体機能のチェック及び運動指導等に要する経費（役員、派遣労働者を除く労働者に対する取組に要する経費に限ります。） 補助率：1／2 上限額：100万円 （A、Bの間接補助金額を含む。） (消費税を除く)

II 熱中症対策コース

【補助率：1／2 上限額 100万円（消費税を除く）】

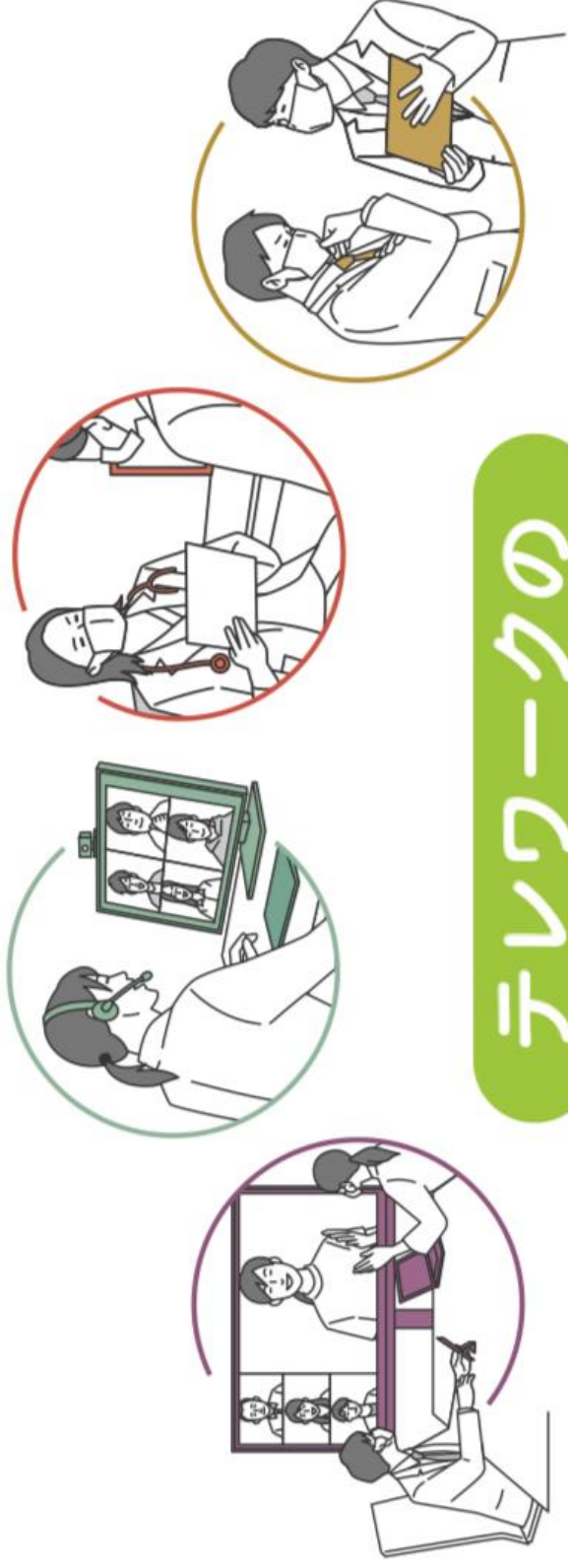
【補助対象】
暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置・装備の導入に要する経費

III コラボヘルスコース

【補助率：3／4 上限額 30万円（消費税を除く）】

【補助対象】
コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組（保険者への健康診断結果のデータ提供を含む）に要する経費





テレワークの

適切な導入及び 実施の推進のための ガイドライン



「情報機器作業における労働衛生管理のため のガイドライン」を策定しました

(令和元年7月12日付け基発0712第3号)

このガイドラインは、パソコンなど、情報機器を使って作業を行う労働者の健康を守るためのガイドラインです。

情報機器作業による労働者の心身の負担を軽くし、支障なく働けるようにするため、事業者が講ずべき措置をまとめています。

ガイドラインの枠組み

○作業環境管理

情報機器作業を行う環境の整備方法について説明しています。
(例：ディスプレイの明るさ、情報機器や机・椅子の選び方)

○作業管理

情報機器作業の方法について説明しています。
(例：一日の作業時間、休憩の取り方、望ましい姿勢)

○健康管理

情報機器作業者の健康を守るための措置について説明しています。
(例：健康診断、職場体操)

○労働衛生教育

上記の対策の目的や方法について、作業者や管理者に理解してもらうための教育について説明しています。



ポイント：近年の情報機器作業の多様化や技術革新にも対応

作業区分を見直し、タブレットやスマートフォンに関する事項を盛り込んでいます。
作業区分に応じた対策については、裏面で詳しく説明しています。



厚生労働省・都道府県労働局



(R元.7)

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために



多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。

長時間労働になり、労働者の健康が阻害されることがないよう、「**副業・兼業の促進に関するガイドライン**」を踏まえた取組の実施をお願いいたします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとして、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。

※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。

- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、**各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨**しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、**自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算**することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- **副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーション**をとり、**労働者の健康確保に必要な措置を講じ**ましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。



副業・兼業の促進に関する ガイドライン わかりやすい解説

* 本パンフレットでは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の内容についてわかりやすく解説します。

* ガイドラインをはじめとして、副業・兼業に関する各種情報は厚生労働省ホームページの以下のページにまとめて掲載していますので、こちらもご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



第10次 粉じん障害防止総合対策の 実施をお願いします



第10次粉じん障害防止総合対策の重点事項（詳細は中面）

30

呼吸用保護具の使用の徹底および適正な使用の推進

2. ずい道等建設工事における粉じん障害防止対策

3. じん肺健康診断の着実な実施

4. 離職後の健康管理の推進

5. その他地域の実情に即した事項

- ・ アーク溶接作業や岩石等の裁断等の作業
- ・ 金属等の研磨作業
- ・ 岩石・鉱物のばり取り作業、鉱物等の破碎作業 など

粉じん障害によるじん肺とは



正常な肺



じん肺に罹患した肺

主に小さな土ばこりや金属の粒などの粉じんを長年吸い込むことで、肺の組織が線維化し、硬くなってしまいう病気で、根本的な治療がありません。

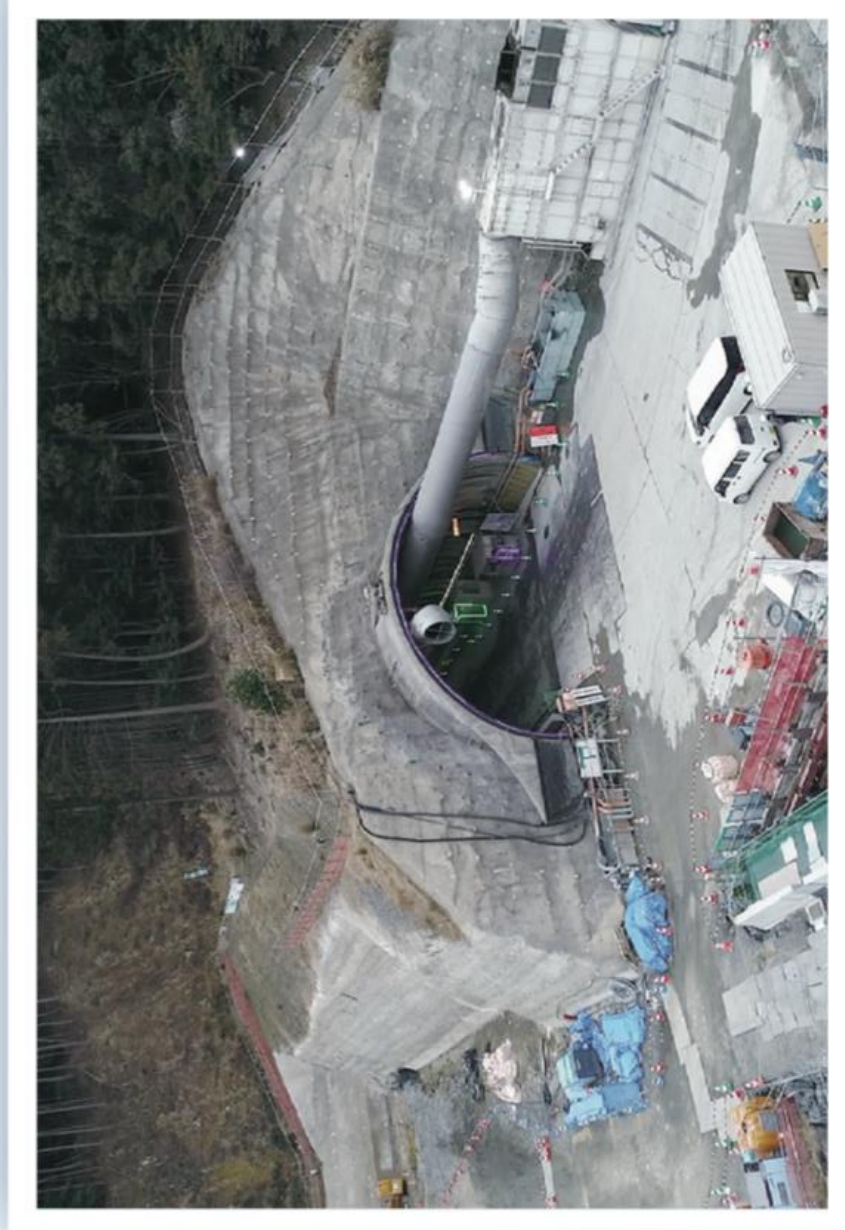
いったんじん肺にかかると正常な肺には戻らず、病気は進行します。

粉じんへの「ばく露防止対策」を徹底し、じん肺にかからないように予防することが重要です。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ずい道等建設工事における 粉じん対策に関する ガイドラインの概要



建設業労働災害防止協会（建災防）

電離放射線障害防止規則等の改正について

安全対策の強化と特別教育の拡充

厚生労働省は「労働安全衛生規則」(以下「安衛則」)、「電離放射線障害防止規則」(以下「電離規則」)と「透過写真撮影業務特別教育規程」(以下「特別教育規程」)を改正し、令和7年10月29日(一部規定は令和8年4月1日または令和9年10月1日)から順次施行します。

主な改正内容は以下の通りです。

令和9年10月1日施行

※下線部は改正内容

電離規則第17条第2項ないし第6項
工業用等の特定エックス線装置の自動警報装置の設置義務拡大、
安全装置の設置義務化、医療用の特定エックス線装置に関する措置

工業用等の特定エックス線装置の自動警報装置の設置義務拡大

放射線装置室内で使用する工業用の特定エックス線装置(主に波高値による定格管電圧10kV以上の装置)すべてについて、自動警報装置の設置が義務化されます。

- 従来は放射線装置室内で使用する管電圧150kV超の装置に自動警報装置の義務がありましたが、施行後は放射線装置室内で使用する管電圧10kV以上の工業等の装置等が設置義務の対象となります。なお、医療用の装置のほか、ポータブル型やボックス型の装置を放射線装置室外で使用する場合は除外されています。また、自動警報装置を含む周知の措置は、関係者が確実に認識できる方法でなければなりません。

工業用等の特定エックス線装置の安全装置設置の義務化

放射線装置室内で使用する工業用等の特定エックス線装置(主に波高値による定格管電圧10kV以上の装置)について、インターロックや安全ロックキー、リミットスイッチ連動の照射停止装置等のような、意図しない偶発的な被ばくを防ぐフルプールのための安全装置の設置が義務化されます。

- 当該「安全装置」については、安衛則第28条および第29条による、有効保持や無効化時の事業者の許可等の義務についても適用されます。なお、医療用のエックス線装置は除外されます。
- 事業者は、工業用等の特定エックス線装置のフルプールのための安全装置を無効化したり取り外したりする場合には、その代替措置が必要です。

※今回新たに自動警報装置または安全装置を設置しなければならない工業用の特定エックス線装置のうち、①既にメーカーが現存しない装置、②改修に必要な図面がなかったり部材が手に入らない装置、③改修により装置の機能や安全性に問題が生じる装置については、自動警報装置や安全装置の設置に代わる措置により対応ください(経過措置)。

医療用の特定エックス線装置に関する措置

電離規則における「医療用」のエックス線装置について、医療法施行規則や獣医療法施行規則と同様の被ばく低減措置を、電離規則においても義務づけます。

- 合わせて、電離規則における「医療用」の示す範囲を明確化しました(※公布日施行)



令和3年4月1日から

「改正電離放射線障害防止規則」が 施行されます(増補版)

厚生労働省は、「電離放射線障害防止規則」(以下「電離規則」)と「電離放射線障害防止規則第三条第三項並びに第八条第五項及び第九条第二項の規定に基づく厚生労働大臣が定める限度及び方法を定める件」(以下「告示」)を改正し、令和3年4月1日から施行・適用します。改正内容は以下のとおりです。

※下線部は改正内容

1 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量の限度の引き下げ(電離規則第5条)

事業者は、放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量が、**5年間につき100mSv** および **1年間につき50mSv**を超えないようにしなければなりません。

- 「5年間」の途中で新たに放射線業務従事者となった労働者については、その労働者が前の事業場から交付された線量の記録(ない場合は、前の事業場から再交付を受けてください)により、「5年間」の始期以降の被ばく線量を確認してください。
- 健康診断を行う年の前年1年間に、眼の水晶体に受けた等価線量が20mSvを超え、かつ当年1年間に眼の水晶体に受ける等価線量が20mSvを超えるおそれのある方については、電離放射線健康診断の白内障に関する眼の検査を省略することは(電離規則第56条第3項)、適当ではありません。また、このような方の白内障に関する眼の検査は、眼科医により行われることが望ましいです。

2 線量の測定および算定方法の一部変更(電離規則第8条・告示第3条)

放射線業務従事者などの管理区域内で受ける外部被ばくによる線量の測定は、

1cm線量当量、3mm線量当量および70μm線量当量のうち、実効線量および等価線量の別に応じて、放射線の種類およびその有するエネルギーの値に基づき、線量を算定するために適切と認められるものについて行うことが必要です。

また、眼の水晶体の等価線量の算定は、放射線の種類およびエネルギーの種類に応じて、**1cm線量当量、3mm線量当量または70μm線量当量のうちいずれかが適切なもの**によって行うことが必要です。

眼の水晶体に受ける等価線量は、3mm線量当量の測定による算定を原則とします。ただし、1cm線量当量及び70μm線量当量を測定、確認することで3mm線量当量が眼の水晶体の等価線量限度を超えないように管理できる場合は、これらのうち適切な線量当量による算定でも差し支えありません。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(令和3年3月)



放射線被ばく管理に関する 労働安全衛生マネジメントシステム導入支援・普及事業

「相談窓口」のご案内

被ばく低減・放射線管理の
課題を解決しましょう！！

改正電離放射線障害防止規則が令和3年4月に施行され、眼の水晶体に受ける等価線量の限度値が大幅に引き下げられました。法令遵守を前提とし、放射線業務従事者の被ばく低減に組織的に取り組んで健康障害を防止するためには、労働安全衛生マネジメントシステムの活用が有効です。

厚生労働省の第14次労働災害防止計画に「医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの導入を支援する」と明示されています。

本事業では、放射線管理体制を強化するため、被ばく低減・放射線管理に課題等を抱える医療機関の皆様
に被ばく低減対策等について、実務的な知識・経験を有する専門家による相談窓口を設置しましたので、相談
をご希望の方は、Webサイトよりお申込みください。

相談の実例

- ★使用する線量計と装着部位について
- ★個人線量計の装着率向上のための取り組みにつ
いて（装着モニタリングの方法等）
- ★管理区域への入出頻度による線量計の使い分け
等について（一時立入者）
- ★出張医の被ばく管理について
- ★IVR等の手技中の適切な線量測定方法と被ばく
線量の低減対策について
- ★プロテクタの点検及び廃棄基準について
- ★衛生委員会の設置及び運用について

～利用者の声～

なかなか普段聞けないことや、疑問や不安に感じ
ていたこと等を相談することができて、よかったです。
また、困っていることがあったら利用したいです。

相談窓口

期間：令和8年5月～令和9年2月
時間：30分～最大1時間程度
方法：オンライン(Zoom)のWeb会議

※内容に応じてメールで回答させていただく
場合がございます。

申込をいただいてから、日程の調整を行います。



お申込み

右記のウェブサイト「相談窓口申込み」
よりお申込みください。
その上で、実施する日程を決定いたし
ます。

ウェブサイト
[https://www.rad-ms.
mhlw.go.jp/](https://www.rad-ms.mhlw.go.jp/)



X (I)Twitter
アカウント名: 放射線MS事務局
@rad_ms2022

最新情報

お問い合わせ | 放射線MS事務局 TEL: 03-3830-0720 (直通) メールアドレス: ms-info@rad-ms.mhlw.go.jp

本事業は、厚生労働省の委託業務として、公益財団法人原子力安全
技術センターが 関係機関の協賛・協力を得て実施するものです。
協賛：公益財団法人日本診療放射線技師会、
一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

公益財団法人
原子力安全技術センター



放射線被ばく管理に関する 労働安全衛生マネジメントシステム 導入支援・普及事業のご案内

放射線業務を行う
医療機関必見

もしかして、これって法令違反？
あなたの職場は大丈夫？

※放射線MSとは、放射線被ばく管理に関する労働安全衛生マネジメントシステムの呼称

改正電離放射線障害防止規則が令和3年4月に施行され、眼の水晶体に受ける
等価線量の限度値が大幅に引き下げられました。放射線MSは、従事者の放射線
被ばく低減に対する組織的な取り組みをサポートします。

厚生労働省の第14次労働災害防止計画に「医療機関に対して、放射線被ばく管理に関する労働安
全衛生マネジメントシステムの導入を支援する」と明示されています。

当事業では、研修等（詳細は裏面をご参照ください）をとおして放射線管理体制の強化を支援します。

放射線MSを導入したことによる好事例

◆研修会の資料を使用してリスクアセスメント
を実施し、リスク分けを行ったほか、線量監視
基準を設けてリスク分けをもとに従事者等を
調査する条件を設定した。

◆法令遵守と被ばく低減を指針として、研修で
提供された文書のひな型をもとに、当院の体
制に沿った形のマニュアルを作成し、安全衛
生委員会委員長に確認を行っている。

◆保健所の立入り検査に際し、事前に書類及び
現場の確認により、法令を遵守していること
の確認を行っており、立入り検査にもつま
り対応できている。

～当事業に参加された方への声～

- ◆講習内容とあわせてMSに関するテンプレートが充実しており、自施設でのMS構築に希望が持
てた。ディスプレイも、積極的に参加できて良かった。今後是非参加したい。
- ◆報告会では、各施設のMS取組事例や具体的な工夫が聞けて大変参考になった。小規模施設の
例にも触れており、良かった。

お申込み

事前の参加登録が必要ですので、
右記厚生労働省のウェブサイト
「研修等申込み」よりお申込み
ください。

ウェブサイト
[https://www.rad-ms.
mhlw.go.jp/](https://www.rad-ms.
mhlw.go.jp/)



X (I)Twitter
アカウント名: 放射線MS事務局
@rad_ms2022

最新情報

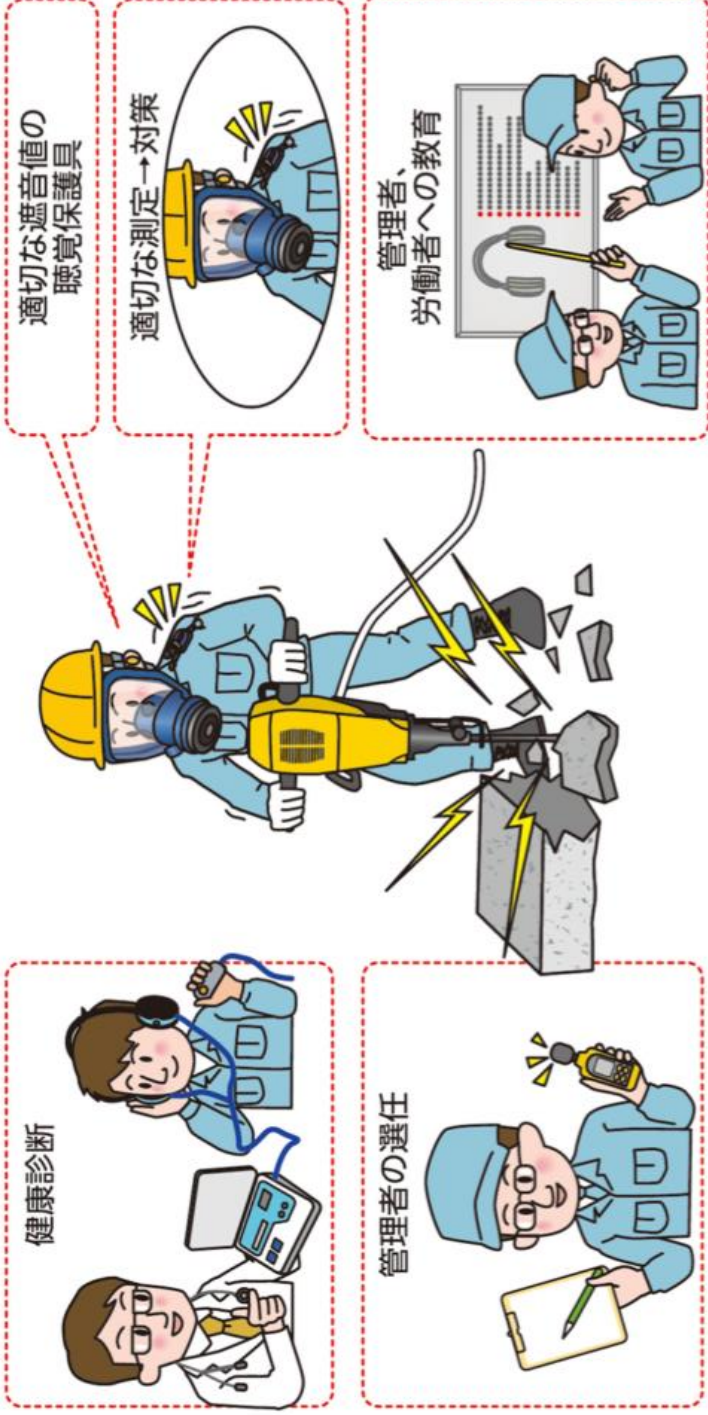
お問い合わせ | 放射線MS事務局 TEL: 03-3830-0720 (直通) メールアドレス: ms-info@rad-ms.mhlw.go.jp

本事業は、厚生労働省の委託業務として、公益財団法人原子力安全
技術センターが 関係機関の協賛・協力を得て実施するものです。
協賛：公益財団法人日本診療放射線技師会、
一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

公益財団法人
原子力安全技術センター



騒音障害防止のためのガイドライン パンフレット



騒音障害防止対策は、その対象となる全ての作業場において広く浸透しているとは言いがたく、更なる対策を進める必要があります。また、近年の技術の発展や知見の蓄積もことから、厚生労働省は2023(令和5)年4月に「騒音障害防止のためのガイドライン」を改訂しました。

一度失われた聴力は元に戻りません。適切な対策を行い、騒音障害を防止しましょう。

ガイドラインの主なポイント

- 騒音障害防止対策の管理者を選任する
- 作業場ごとに適切な測定等を行い、結果に応じて必要な対策を講ずる
- 聴覚保護員は適切な遮音値のものを用いる
- 雇入時等健康診断、定期の健康診断を実施し、結果に応じて措置を講ずる
- 管理者、労働者にそれぞれ教育を行う

ガイドラインについてのより詳細な情報は、ガイドライン本文、解説をご確認下さい。



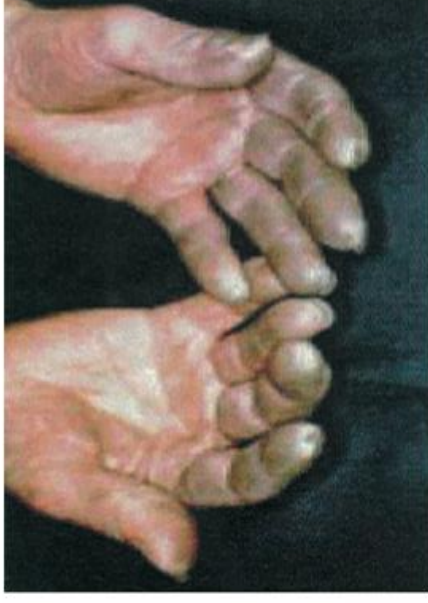
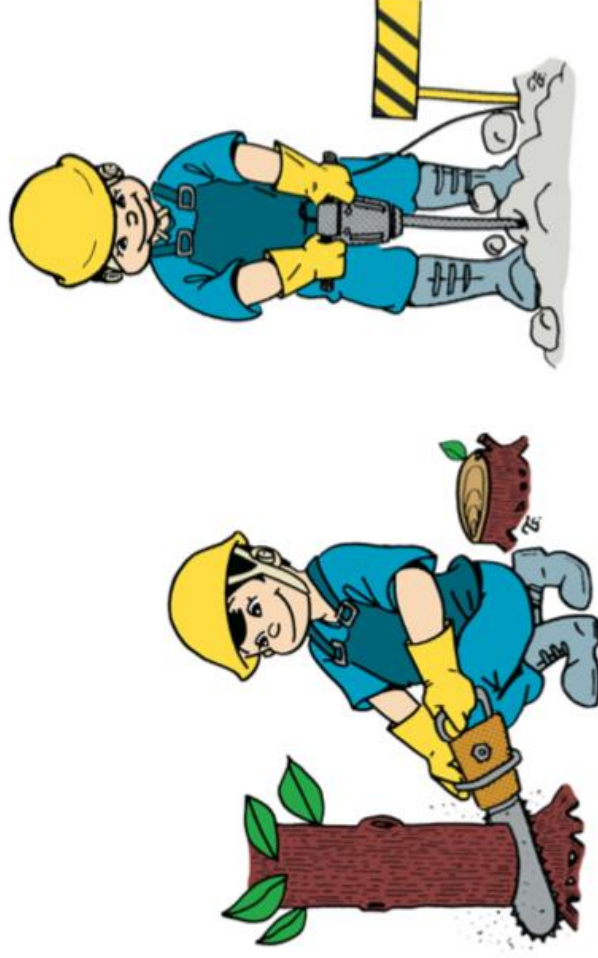
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働局
Labour Office

振動障害の予防のために

— 新たな振動障害予防対策の概要 —

国際標準化機構 (ISO)、海外での取組状況等を踏まえて、振動工具の振動加速度のレベルに応じて、振動にばく露される時間を抑制することなどを内容とした新たな振動障害予防対策に取り組むことが必要です。



厚生労働省労働基準局
都道府県労働局
労働基準監督署

職場での受動喫煙防止対策に取り組む中小企業事業主の皆さまへ

雇用・労働

職場における受動喫煙防止対策について

▶ [職場における受動喫煙防止のためのガイドライン](#)



▶ [健康増進法における受動喫煙防止対策](#)

▶ [受動喫煙防止対策に関する各種支援事業](#)

▶ [パンフレット](#) ▶ [報告書等](#) ▶ [関係通達等](#)

▶ [統計など](#) ▶ [関連リンク](#)

34

(令和7年度厚生労働省委託事業)

職場における受動喫煙防止のために



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督



「受動喫煙防止対策助成金」のご案内

健康増進法が改正され、2020年4月から原則屋内禁煙が義務化されています。職場での受動喫煙防止対策を行うにあたっては、既存特定飲食提供施設において費用の一部を支援する「受動喫煙防止対策助成金」が適用になるため、ぜひご活用ください。

対象となる事業主

次の（１）～（４）すべてに該当する事業主が対象です。

（１）	健康増進法で定める 既存特定飲食提供施設（※） を営む ※健康増進法に規定する第二種施設のうち、飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設で以下の３つの要件を満たすもの。 ①2020年4月1日時点で現に存する飲食店／②資本金5,000万円以下／③客席面積100㎡以下			
（２）	労働者災害補償保険の適用を受ける			
（３）	次のいずれかに該当する	業種	常時雇用する労働者数※1	資本金または出資の総額※1
	小売業	小売業、飲食店、配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
	サービス業	物品賃貸業、宿泊業、娯楽業、医療・福祉、複合サービス（例：協同組合）など	100人以下	5,000万円以下
	卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
	その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下
（４）	事業場内において、措置を講じた区域以外を禁煙とする ※1 労働者数が資本金等のどちらか一方の条件を満たせば、中小企業事業主となります。			

助成の対象となる措置

健康増進法で定める既存特定飲食提供施設に限りです。

①	喫煙専用室の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・ 入口における風速が0.2 m/秒以上 ・ 煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・ 煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外の使用 ×
②	指定たばこ専用喫煙室 の設置・改修 (既存特定飲食提供施設)	・ 入口における風速が0.2 m/秒以上 ・ 煙が室内から室外に流出しないよう、壁、天井などによって区画されていること ・ 煙を屋外または外部の場所に排気すること	喫煙外の使用 ○

助成内容

助成対象経費	助成率	上限額
上記①～②の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費など	主たる産業分類が飲食店の事業者は2/3 それ以外は1/2	100万円

- ・ 交付は事業場単位とし、**1事業場につき1回のみ**とします。過去にこの助成金を交付された事業場は申請できません。
- ・ 同じ事業場で複数の場所に措置※2を講じる場合は、1件の申請としてまとめて申請してください。
※2 同時期に行う措置で、①～②のいずれか、または複数の組み合わせ。合計の場合も上限額は100万円です。

厚生労働省・都道府県労働局



別添

下水道工事等における 酸素欠乏症・硫化水素中毒の防止対策

酸素欠乏症・硫化水素中毒は、
致死率が高く非常に危険ですが、
作業環境測定、換気、空気呼吸器等の呼吸用保護具の使用
などの措置を適正に実施すれば発生を防ぐことができます。
酸素欠乏空気・硫化水素の発生のおそれのある場所の確認と
災害防止のための措置・作業方法の点検を行いましよう。

35

酸素欠乏症

空気中の酸素濃度が低下することを酸素欠乏といい、酸素欠乏状態の空気を吸入することで酸素欠乏症にかかります。
酸素欠乏症にかかると、めまいや意識喪失、さらには死に至る場合があります。



硫化水素中毒

硫化水素は自然界の様々な状況で発生しています。汚泥等の攪拌や化学反応等によつては急激に高濃度の硫化水素ガスが空气中に発散されることもあります。
硫化水素ガスは、臭覚の麻痺や眼の損傷、呼吸障害、肺水腫を引き起こし、死に至る場合もあります。

酸素濃度	症状等
21%	通常の空気の状態
18%	安全限界だが連続換気が必要
16% 12% 8% 6%	頭痛、吐き気 めまい、筋力低下 失神昏倒、7～8分以内に死亡 瞬時に昏倒、呼吸停止、死亡

硫化水素濃度	症状等
5ppm程度	不快臭
10ppm	許容濃度（眼の粘膜の刺激下限界）
20ppm 350ppm 700ppm	気管支炎、肺炎、肺水腫 生命の危機 呼吸麻痺、昏倒、呼吸停止、死亡



下水道管路内作業における 硫化水素中毒防止対策の徹底 をお願いします

し尿、腐泥、汚水等は硫化水素の発生原因です。これらが入っている 又は入っていた下水道等の内部の作業場所は、硫化水素中毒発生のおそれがあり 非常に危険です。
下水道管路等の内部に立ち入って作業を行う場合には、酸素欠乏症、硫化水素中毒を防止するための対策を徹底してください。

災害事例

硫化水素中毒 2人が休業

下水道内の止水プラグを取り外す作業中、止水プラグ側から汚水が流入し、硫化水素中毒発生し、救助にあたつたもう1名も被災した。

空気呼吸器等の準備・使用せず！

換気せず！

濃度測定せず！

硫化水素中毒 1人が死亡

下水道マンホールの浚せつ作業中、マンホール底部で汚泥のたまり具合を見ため、片足で沈殿物をかき混ぜた。その後、ステップを3,4段上ったところ、大声を発して転落し、1名が死亡した。

換気せず！

濃度測定せず！

墜落制止用具使用せず！

下水道に限らず、過去には多くの硫化水素中毒による重大な事故が発生しています。
厚生労働省 職場のあんぜんサイト』で事故事例を検索することができます。

職場のあんぜんサイト

厚生労働省
職場の安全を応援する情報発信サイト/
職場のあんぜんサイト
労働災害統計
労働災害事例



STOP!一酸化炭素中毒災害



飲食店、パン・菓子製造店等において、燃焼器具の不完全燃焼等による一酸化炭素中毒が多く発生しています。

一酸化炭素は無色無臭であるため、ばく露しても気づかずに、頭痛、吐き気、めまいなどを感じ、一酸化炭素中毒に気づいたときには四肢が動かずに逃げられないという事態も考えられる大変恐ろしい疾病です。近年では、飲食店等での中毒災害が多く発生しています。以下のチェック項目を参考に安全対策を徹底してください。

【換気設備・燃焼器具関係】

- ☐ 十分な能力の換気設備を設置していますか？
- ☐ 燃焼器具を使用する際には、必ず換気装置を稼働させていますか？
- ☐ ガスの燃焼・換気状況について定期点検・整備を行っていますか？
- ☐ 給排気口に異物等はありませんか？

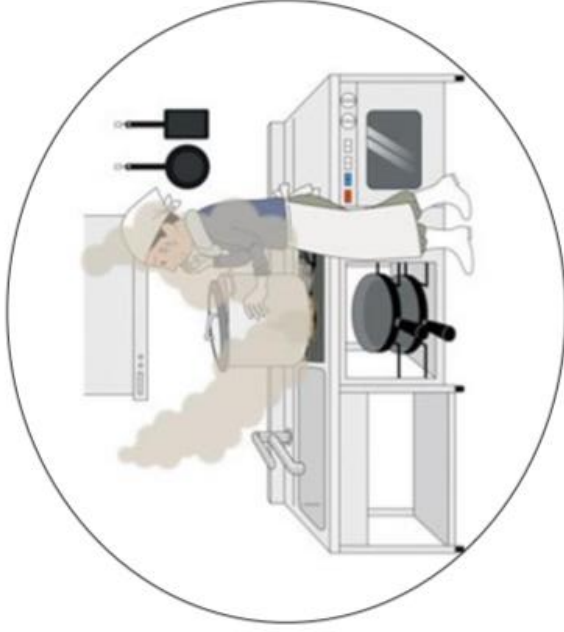
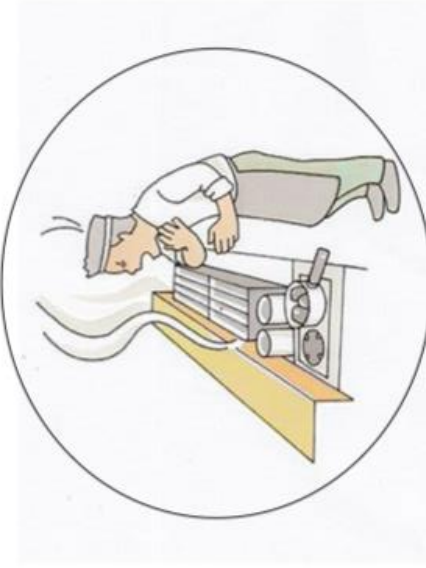
【警報装置関係】

- ☐ 一酸化炭素の警報装置を設置していますか？
☞ 警報装置が稼働した場合は、状況に応じてガス燃焼器具の使用の停止、換気又は適切な避難措置等行ってください。
- ☐ 燃焼器具に不完全燃焼警報装置機能が付いていますか？

【管理面関係】

- ☐ 一酸化炭素中毒防止に係るマニュアルを整備していますか？
☞ ガス燃焼機器使用に当たっての換気設備の作業手順、ガスの燃焼状況及び換気設備の定期点検、一酸化炭素警報装置作動時の対応等マニュアルを作成・整備し、関係労働者へ周知徹底してください。
- ☐ 労働者に対し、十分な安全衛生教育を行っていますか？
- ☐ 燃焼器具を使用する際には、換気設備の稼働を確認しましょう。
- ☐ 異常に気づいた時にはすぐに作業を中止しましょう。

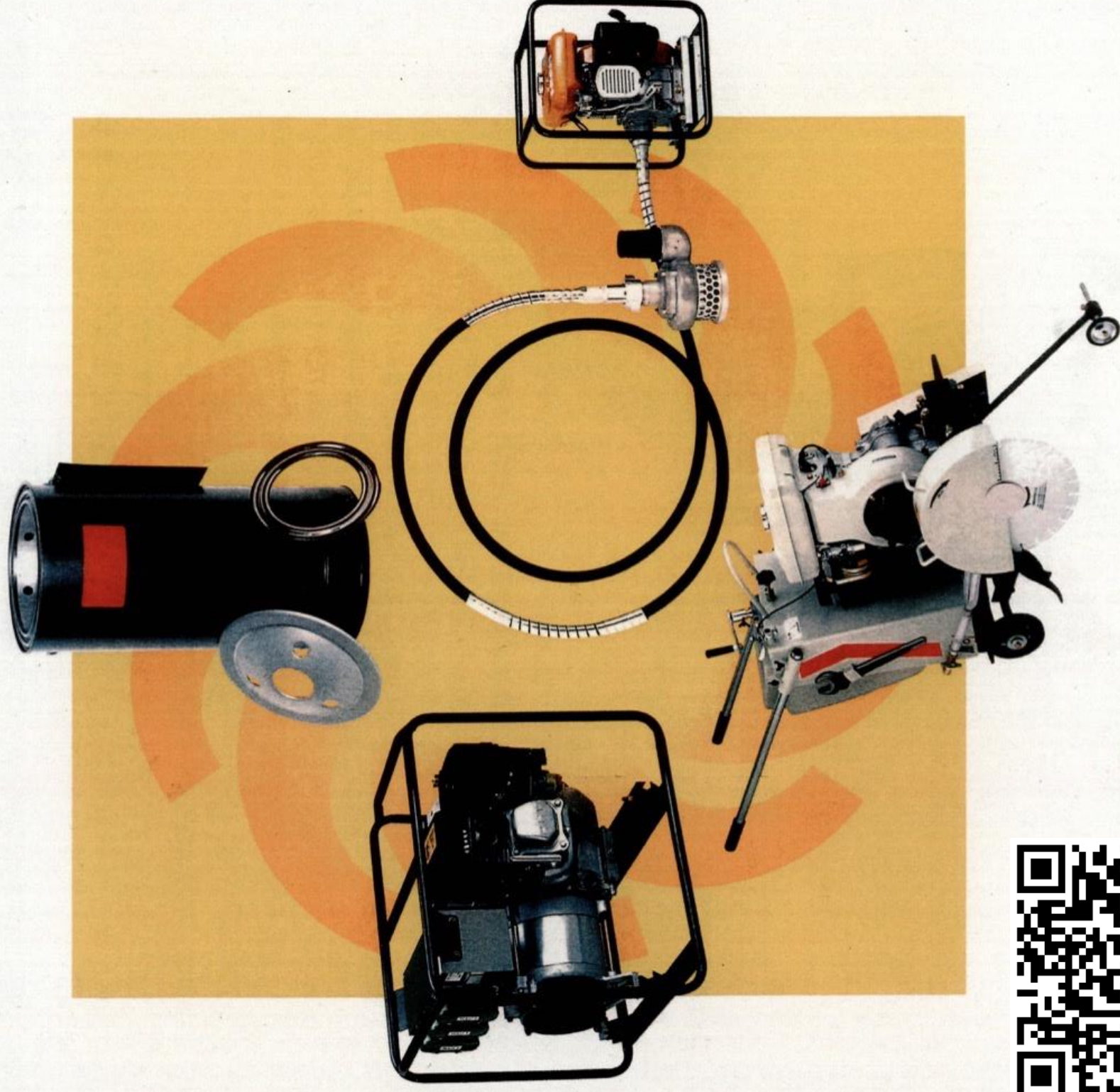
- ☐ ガス燃焼機器を使用している室内の給気は十分行われているいますか？



* 裏面の、東京労働局管内で発生した飲食店等における一酸化炭素災害発生事例をご参照ください。



内燃機関等による一酸化炭素中毒を予防しましょう



ご健康に



Safe Work TOKYO
～労働災害防止のための
取組を推進中です～



Cool work TOKYO
～STOP!熱中症 クールワーク
キャンペーンを実施中です～



さいちゃん犬



中央労働基準監督署 安全衛生課

〒112-8573

文京区後楽1-9-20

飯田橋合同庁舎6階

電話 03-5803-7382



令和8年9月