

産業医の職務について

2021年3月27日

大阪府医師会 理事

大阪市立大学・大学院医学研究科

都市医学講座・産業医学 教授

林 朝茂

産業医の職務 安衛則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. 長時間労働者への面接指導及び長時間労働者以外の必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること
3. ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施など
4. 作業環境の維持管理
5. 作業管理
6. その他の労働者の健康管理
7. 健康教育、健康相談、健康保持増進など
8. 衛生教育
9. 健康障害の原因調査および再発防止

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

ストレスチェックに対する面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

産業医と主治医の違い

- 主治医：労働者がその主治医の患者である場合、患者の立場で判断する医師である。
- 産業医：事業者との契約があり、職場や作業を知る医師として就業適性を確保するための助言や指導を事業者に行う医師である。
立ち位置は中立的な立場である。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

会社からの相談を快く受ける。

- 会社からの相談には丁寧に対応する。
(労働者の健康管理や職場の衛生管理などについて)。
- 専門外の質問でも、最善を尽くして助言や指導を行う。
 - ①専門的な医療機関の紹介。②主治医の意見を得る。③職場上司や人事担当者に対してどのような条件(職場の改善、作業の軽減、就業上の制限等)が整えば就業可能かを助言や指導を行う。
- 職場の衛生管理に関する相談はよく知らない事項でも、①関係法令や行政指針を探す。②大阪産業保健総合支援センターに相談。これにより、③職場や作業の改善策について助言・指導を実施する。
(有害物質の使用中止、密閉化、局所排気装置による排出、作業者の遠隔化等)。



このように、事業者からの相談を受けたら、その機会を事業者の信頼を得る端緒と考えることが望ましい。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる

- **仕事と健康との適性(就業適性)の判断の困難さ**
 - **職場や作業に関連する健康影響が退職後に顕在化する可能性がある。**
 - **労働人口の高齢化:慢性疾患をもつ労働者が増加。**
- **労働者の健康リスクは、企業経営に直結する。**
 - **従業員が万全な体調で就業できることは重要。疾病による労働者の就業離脱は企業の生産性の低下を招く可能性。**
 - **健康リスクに関する正しい知識・判断・行動のためには、勝手に判断せず、産業医に相談することが重要なことを会社と労働者に理解させることが望ましい。**

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる

- 労働安全衛生法は、事業者(=法人等)に労働者の健康管理を義務づけている。
- 法定の健康診断に関して、労働者に受診義務を課し、事業者を実施義務と結果保存義務を課している。
- 事業者による具体的な健康管理の方法として、健康診断の結果が有所見であった者について、産業医に就業適性に関する意見を求めて、必要な就業上の措置を実施することが義務である。
- 行政や司法の場で、事業者は、産業医を活用することを通じて労働者の健康管理を行う責任者とみなされている。



- 就業適性の判定は産業医に固有の職務である。
- 労働者の主治医は、職場や作業に関する情報を有しておらず、事業者との契約がないことから、患者である労働者の立場で判断する医師である。
- 産業医は、事業者との契約があり、職場や作業を知る医師として就業適性を確保するための助言や指導により事業者を支援する医師である。
- メンタルヘルスの専門家、看護職その他の産業保健に係る専門職が関与している事業場でも、労働者の健康に関する情報や最終的な判断は産業医に集約されることが望ましい。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ **事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。**
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

規定(事業者に労働者の健康に関する)を整備させる

- 産業医は、事業者に対して、法定の健康診断に追加して実施する検査項目の決定、就業上の措置の意見陳述、疾病による休職者の職場復帰、メンタルヘルス不調者の面接など、事業者が労働者の健康管理を行う上でよく経験される事項の手続きについて、事業場ごとの規程を整備するよう助言する。
- 一方、労働者の健康や疾病の状態は個人ごとに異なり、本人が就業する職場や作業の特徴との組み合わせは、無限に存在する。したがって、一般に、就業適性を判定する健康面の基準は作成が困難なことを理解させることが望ましい。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ **労働基準監督署の臨検に備える。**
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

労働基準監督署の臨検に備える

- 労働基準監督署は、厚生労働省の指示や法令改正などの機会をとらえて、管轄する地域の事業場を訪問(臨検)し、労働衛生関係法令を順守しているかどうかを確認している。
- 衛生管理者などにそのことを理解させ、臨検に備えて、事業場内で法令等の適用を受ける職場を洗い出して、予め違反状態がないかどうかを内部で監査しておく必要性を説く。
- その際、安全データシート(SDS)、作業環境測定、健康診断、衛生委員会、労働衛生教育などの書類が、最新の情報になっているか、行政が規定した年数以上に保管されているか、などについて確認させることが望ましい。

産業医として職務を果すための重要事項 : 労働者や会社から信頼される産業医

- ① 会社からの相談を快く受ける。
- ② 会社と労働者に健康リスクの重要性を理解させる。
- ③ 事業者が労働者の健康管理の責任を有していることを理解させる。
- ④ 事業者に労働者の健康に関する規定を整備させる。
- ⑤ 労働基準監督署の臨検に備える。
- ⑥ 問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する。

問診をする際は、職場や仕事の関連性を意識する

- 産業医に最も期待されることは、職場や仕事は関係する健康障害の発生防止、早期発見、早期治療である。
- 産業医が職業性疾病を見逃して外部から指摘されるような事態は避けたい。
- 有害要因ごとの特殊健康診断で勧奨されている「作業条件の簡易な調査」に準じて職場や仕事の条件を常に調査する。
- 非特異的と思われる症状であっても職場や仕事との関連を意識した問診を行うことが望ましい。

労働衛生の五管理

労働衛生管理体制(総括管理)

労働衛生教育

作業環境管理

作業
管理

健康
管理

労働衛生の
三管理

労働衛生の3管理とは、**作業環境管理**、**作業管理**及び**健康管理**の**3管理**を指します。これは、**労働衛生管理の基本**となるもので、これに**総括管理**と**労働衛生教育**を加え、**5管理**とすることもあります。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

健康診断の目的と意義

労働者の健康状況を把握する上での基本的な対策。

➤ 労働者個人にとって:

- 疾病の早期発見
 - 健康確保のための健康意識の向上
- など。

➤ 事業者にとって:

- 就業の可否: 労働者が当該事業に就業してよいか?
- 適正配置: 該作業に引き続き従事してよいか。

などを判断する。

労働者が常に健康に働けるよう保健指導、作業管理、作業環境管理にフィードバックさせる必要がある。

健康診断の主体と責任

1) 実施主体 - 事業者

2) 健康診断の費用 - 事業者負担

3) 自己保健義務 - 労働者

- ・健康診断を受診する義務(安衛法第66条の5)
- ・通知された健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努める(安衛法第66条の7第2項)

職場で実施されている健康診断の種類

1) 法令でその実施が義務付けられているもの

A・一般健康診断(安衛法第66条第1項)

1. 雇入時健康診断(安衛則第43条)
2. 定期健康診断(安衛則第44条)
3. 特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)
4. 海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2)
5. 給食従業員の検便(安衛則第47条)
6. 自発的健康診断(安衛法第66条の2)

B. 特殊健康診断(安衛法第66条第2項・第3項及びじん肺法第3条)

2) 厚生労働省が行政指導によりその実施を勧奨しているもの

3) 企業の判断で実施しているもの

(健診追加項目や人間ドックなど)

健康診断の実務

➤ どの健康診断を誰に対して行うか。

- 健康管理担当部署と人事等がよく相談して健康診断をどのように実施するか立案する。この際、産業保健スタッフも専門的立場から意見を述べる。
- 必要な健康診断を受ける必要のある従業員に漏れなく実施する。
健康診断には、定期健康診断等、常時雇用されているすべての従業員に受診義務があるものと、特定の業務に従事しているものだけが受診するものがある。
後者は、事業所内で取り扱っている物質や作業内容を把握していないと必要な健康診断を漏らす危険性がある。有機溶剤は特に注意が必要である。

➤ 業者の選定

- 事業所内(自社内)のスタッフで行うか？ 外部委託するか？
- 外部委託の場合はその精度管理はどうなっているか？
- データの継続管理の面で業者を頻繁に変えることの弊害
(X線や心電図の前年度比較が困難になり、有所見が増える可能性がある。)
- 個人情報扱いの取り決め

➤ 日程の調節

自社内で行う場合

- 健診場所の設定
- 時間当たりの受診可能人数の設定：上限ぎりぎりになると結果的に待ち時間が長く不満が出る。
- ラインのある工場では、ラインが止まる。
- 余裕がありすぎるとコストがかさむ。

病院等の外部の専門機関で行う

- 実施時期の検討。4-5月や10-11月は混雑する。
- 健診日を有給の特別休暇として、病院等で人間ドックを受診させる企業もある。

健康診断の実務

- **健診項目の設定**
 - 定期健康診断
法定項目
法定項目以外：産業保健スタッフのみで決めるのではなく、安全衛生委員会の合意が必要。
 - 特殊健康診断
- **異常値への対応**
 - 健康診断で重要なのはどの時点で、精密検査を指示するかである。
 - 各項目に関して、健康診断を開始する前に、整理をして、外部業者が担当するのであれば、よく打ち合わせを行う。
- **結果返却と事後措置の準備**
 - 健康診断終了後にどのくらいで結果を返却できるかを外部業者の場合は、決めておく。
 - 胸部X上で感染症が疑われる。血液検査でGOTやGPTが異常高値である。など、こうした閾値を決めておき、対応を決めておく。
- **未受診者への対応**
- **健康診断の準備**
 - 事後措置として、産業面談が必要な従業員や精密検査が必要な従業員に案内する文書。
 - 健診のスタッフ、会場で使用する器具などの確認、配置。
 - 帳票の作成と配布。
- **結果の返却と事後措置・精密検査**
 - 健康診断結果は、機微な個人情報であり取り扱いには細心の注意を払う。
- **結果の保存**
 - 安衛法上は5年間（特殊健診はこの限りでない）
- **労働基準監督署への報告**
 - 常時50名以上の労働者を使用する事業所は、行った健康診断に応じて当該の書類に記入して所轄の労働基準監督署へ提出する。

健康管理 まとめ

【目的】

- ① 職業性疾病の予防: 仕事による有害な健康影響の発生や増悪を予防する。
- ② 就業適性の確保: 疾病や障がいをもつ者であっても就業できるようにする。
- ③ 将来にわたる就業継続のための健康の保持増進を促す。

【目標】

- ① 労働災害(業務上疾病)の発生を防ぐ。
- ② 健康を理由とする休職や退職の発生を防ぐ。
- ③ 健康管理に関する労使の紛争を防止する。
- ④ 職場での感染症のまん延を予防する。

健康管理 まとめ

【対応】

- ① 衛生管理者とともに健康診断の委託先・日時・法定検査に追加する項目等の計画を立てる。
- ② 人事担当者に健康診断結果に基づく就業上の措置に関する意見を述べる。
- ③ 問診や生物学的モニタリングの結果等から有害要因の曝露が疑われる者の職場・作業・同僚の症状を調査し、改善を指導する。
- ④ 所轄労働基準監督署への健康診断結果報告書の内容を確認し捺印する。
- ⑤ 長時間労働者に面接指導を実施し、業務の改善を勧奨する。
- ⑥ ストレスチェック結果が高ストレスであつた者に面接指導を実施し、業務の改善を勧奨する。
- ⑦ 健康診断等で要治療と判定された者に面談し、医療機関を紹介する。
- ⑧ 職場復帰(復職)の可否を判断し、円滑な復職を支援する。
- ⑨ 健康管理に関する個人記録を作成し、衛生管理者とともに厳重に保管する。
- ⑩ 衛生管理者とともに事業場における健康管理の諸施策について年間計画を策定する。
- ⑪ 労働者からの健康に関する相談に乗り、助言・指導する。
- ⑫ 衛生委員会で労働者の健康に関する意見を述べる。

健康管理 まとめ

【必要な情報】

- ① 健康診断機関から送付される健康診断の結果、
- ② 健康管理の個人記録、
- ③ 長時間労働者のリスト、
- ④ 休職者の診療情報提供書、
- ⑤ 法定の有害要因のある職場のリスト、
- ⑥ じん肺、騒音性難聴等の職業性疾病のある労働者のリスト

【フォローアップ】

- ① 健康上の理由で就業制限や配置転換を行った労働者のその後の適応状況を確認する。
- ② 復職を可と判断した労働者のその後の就業状況を確認する。
- ③ 業務の改善を指示した職場における有害な健康影響の低減を確認する。
- ④ 健康診断結果等から治療や精密検査を指導した労働者のその後の受診状況を確認する。

【禁忌】

- ① 就業上の措置に関する意見を述べない。
- ② 本人と面談せずに就業制限や配置転換を指示する。
- ③ 採用応募者の健康診断結果に基づき採否に係る意見を述べる。
- ④ 復職の可否を判断せず主治医に委ねる。
- ⑤ 専門外の疾患に関する相談に乗らず、医療機関も紹介しない。

健康管理 (ポイント)

- 事業者 (法人) には、労働安全衛生法に基づき労働者の健康管理を行う義務 (一部は刑事罰を伴う) がある。
- 使用者には、労働契約法に基づき労働者の安全と健康に配慮する義務 (安全配慮義務) がある。
- 労働者には、健全な労働を提供できるように努める自己保健義務がある。
- 労働者には、法定の健康診断を受診する義務がある。
- 産業医は、担当職場の現状を最もよく知る医師として、復職や健康診断等の機会に就業適性を判断し、仕事と健康との適合を推進する。
- 労働者の健康情報を取り扱う際にはプライバシーに配慮する。
- 健康診断結果とともに作業環境測定結果や職場巡視記録も総合的に評価して、有害要因への曝露や将来の職業性疾病の発生を予防する。

産業医が行うべき仕事

健康診断の事後措置：まとめ

【目的】

- ①労働者の就業適性を確保する。
- ②職業性疾病を早期発見する。

【目標】

- ①労働者の健診結果に基づき就業の可否を判断する。
- ②「条件つき就業可」の場合、就業適性の確保や治療継続の支援に必要な条件を対象者・上司・人事に助言・指導する。
- ③特定の職場や作業の労働者だけに共通の所見があれば、職業性疾病を疑って調査する。

【必要な情報】

- ①健診結果が「有所見」である者の健診結果、
- ②健康診断結果個人票、
- ③労働者の職場や仕事分かる資料（社員名簿と組織図など）

【対応】

- ① 衛生管理者に企業に送付された健診結果通知票を整理させる。
- ② 衛生管理者に面談すべき者を呼び出させる。
- ③ 1人10～15分かけて面談して就業適性を確認する。
- ④ 「条件つき就業可(労働時間の短縮、出張の制限など)」の場合、具体的な職場や作業の改善・就業の制限などを対象者・上司・人事に助言・指導する。
- ⑤ 必要な治療や生活改善などを本人に指導する。
- ⑥ 事業者へ通知すべき就業上の措置を健康診断結果個人票に記載する。

【フォローアップ】

- ① 職場や作業の改善状況を上司に確認する。
- ② 就業の制限は一定期間後に見直す。
- ③ 職業性疾病を疑う事案は、有害要因と症状の因果関係(時間的・空間的広一一致性など)を精査する。

【禁忌】

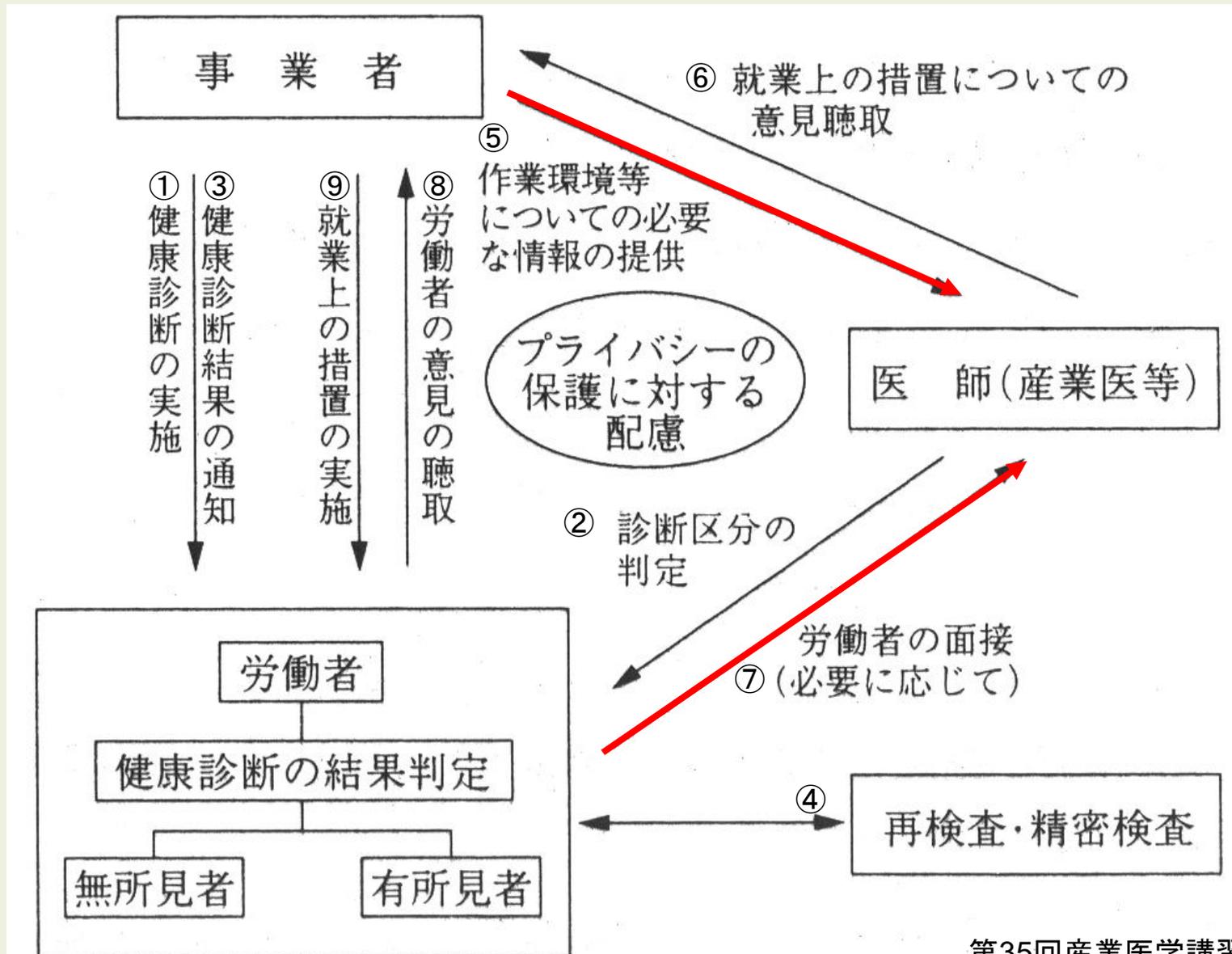
- ① 健診実施機関に就業適性の判断を任せる。
- ② 業務内容を考慮せずに就業適性を判断する。
- ③ 個人情報保護を理由に上司や人事に何も通知しない。
- ④ 対象者・上司・人事と調整せずに就業禁止と判断する。
- ⑤ 精密検査による最終判定を待たずに就業禁止と判断する。
- ⑥ 就業禁止の条件に一律の基準を設けてマニュアル化する。

産業医が行うべき仕事

健康診断の事後措置(判定、面談):ポイント

1. 対象者に保健指導を実施する。必要があれば、上司や人事に就業上の措置について意見を述べる。
2. 対象者に指導する生活習慣の改善と上司や人事に指導する職場や作業の改善とのバランスを図る。
3. 多少の「有所見」や不健康な生活習慣があってもなるべく就業させることをめざす。
4. 現時点での就業適性を判断する(将来の健康リスクを考えると過度な就業制限になる)。
5. 面談は、健康診断結果の判定が、「要治療」の者→「要精査」「要再検」の者→「要管理」「要経過観察」などの者の順に行い、余裕があれば「所見なし」の者にも行う。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置の 主な流れ



健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針 (改正平成29年4月14日公示)

1. 医師などが診断区分(異常なし、要観察、要医療等の区分)を判定。
2. 事後措置に関する意見を述べる。

健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第66条の4の規定に基づき、健康診断の結果(当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)について、医師等の意見を聴かなければならない。

・意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

①就業区分及びその内容についての意見

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、退職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

②作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断個人票

氏名	生年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日
	性別	男	女			
健診年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日
年齢	歳	歳	歳	歳	歳	歳
他の法定特殊健康診断の名称						
業務歴						
既往歴						
自覚症状						
他覚症状						
身長 (cm)						
体重 (kg)						
BMI						
腹囲 (cm)						
視力	右	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()
	左	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()	() () () () ()
聴力	右 1000Hz	1所見なし 2所見あり				
	4000Hz	1所見なし 2所見あり				
	左 1000Hz	1所見なし 2所見あり				
	4000Hz	1所見なし 2所見あり				
検査方法	1オーゾ 2その他	1オーゾ 2その他	1オーゾ 2その他	1オーゾ 2その他	1オーゾ 2その他	1オーゾ 2その他
胸部エックス線検査	直接 間接	直接 間接	直接 間接	直接 間接	直接 間接	直接 間接
	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日
フィルム番号	No.	No.	No.	No.	No.	No.
喀痰検査						
血圧 (mmHg)						
貧血	色素量 (g/dl)					
検査	赤血球数 (万/mm ³)					
肝機能検査	GOT (IU/l)					
	GPT (IU/l)					
	γ-GTP (IU/l)					
血中脂質検査	LDLコレステロール (mg/dl)					
	HDLコレステロール (mg/dl)					
検査	トリグリセライド (mg/dl)					
血糖検査 (mg/dl)						
尿検査	糖	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++
	蛋白	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++	- + ++ +++
心電図検査						

健診年月日	年月日	年月日	年月日	年月日	年月日
その他の法定検査					
その他の検査					
医師の診断					
健康診断を実施した医師の氏名印					
医師の意見					
意見を述べた医師の氏名印					
歯科医師による健康診断					
歯科医師による健康診断を実施した歯科医師の氏名印					
歯科医師の意見					
意見を述べた歯科医師の氏名印					
備考					

備考

- 労働安全衛生規則第44条、第45条若しくは第47条若しくは第48条までの健康診断、労働安全衛生法第66条第4項の健康診断(雇入時の健康診断を除く。)又は同法第66条の2の健康診断を行ったときに用いること。
- 「他の法定特殊健康診断の名称」の欄には、当該労働者が特定の業務に就いていることにより行うことになっている法定の健康診断がある場合に、次の番号を記入すること。
(1. 有機溶剤 2. 鉛 3. 四アルキル鉛 4. 特定化学物質 5. 高気圧作業 6. 電離放射線 7. 石棉 8. じん肺)
- BMIは、次の算式により算出すること。
$$BMI = \frac{\text{体重(kg)}}{\text{身長(m)}^2}$$
- 「視力」の欄は、矯正していない場合は()外に、矯正している場合は()内に記入すること。
- 「聴力」の欄の検査方法については、オーゾオメーターによる場合は1に、オーゾオメーター以外による場合は2に丸印をつけること。なお、労働安全衛生規則第44条第5項の規定により医師が適当と認める方法により行った聴力の検査については、1000ヘルツ及び4000ヘルツの区分をせずに見所の有無を1000ヘルツの所に記入すること。
- 「その他の法定検査」の欄は、労働安全衛生規則第47条の健康診断及び労働安全衛生法第66条第4項の規定により都道府県労働基準局長の指示を受けて行った健康診断のうち、それぞれの該当欄以外の項目についての結果を記入すること。
- 「医師の診断」の欄は、異常なし、要精密検査、要治療等の医師の診断を記入すること。
- 「医師の意見」の欄は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について医師の意見を記入すること。
- 「歯科医師による健康診断」の欄は、労働安全衛生規則第48条の健康診断を実施した場合に記入すること。
- 「歯科医師の意見」の欄は、歯科医師による健康診断の結果、異常の所見があると診断された場合に、就業上の措置について歯科医師の意見を記入すること。

健 診 年 月 日	年 月 日	年 月 日	年 月 日	年 月 日	年 月 日
そ の 他 の 法 定 検 査					
そ の 他 の 検 査					
医 師 の 診 断					
健 康 診 断 を 実 施 し た 医 師 の 氏 名 印					
医 師 の 意 見					
意 見 を 述 べ た 医 師 の 氏 名 印					
歯 科 医 師 に よ る 健 康 診 断					
歯 科 医 師 に よ る 健 康 診 断 を 実 施 し た 歯 科 医 師 の 氏 名 印					
歯 科 医 師 の 意 見					
意 見 を 述 べ た 歯 科 医 師 の 氏 名 印					
備 考					

診断区分を記入(異常なし、要観察、
要医療等の区分)

就業区分(通常勤務、就業制限、要休
業等の区分)及びその内容を記入

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(改正平成29年4月14日公示)

産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が年々増加し、5割を超えている。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が多発し、社会的にも大きな問題となっている。

このような状況の中で、労働者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**労働者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、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、**事業者は、健康診断**(労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第66条の2の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断(以下「自発的健診」という。))及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)第26条第2項第1号の規定に基づく二次健康診断(以下「二次健康診断」という。))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聴取した医師又は歯科医師(以下「医師等」という。)の意見を十分勘案し、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、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。))又は労働時間等設定改善委員会(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。))への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある(以下、**事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。**)。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(改正平成29年4月14日公示)

(1) 健康診断の実施

- **事業者**は、労働安全衛生法第66条第1項から第4項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分(異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。)に関する医師等の判定を受けるものとする。
- なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。
- また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

(2) 二次健康診断の受診勧奨等

- **事業者**は、労働安全衛生法第66条第1項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断(以下「一次健康診断」という。)における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(改正平成29年4月14日公示)

就業上の措置の決定等

1. 労働者からの意見の聴取等

事業者は、医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、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その労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

2. 就業上の措置の実施に当たっての留意事項

(イ)関係者間の連携等

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。

就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

なお、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(改正平成29年4月14日公示):就業上の措置の決定等

2. 就業上の措置の実施に当たっての留意事項

(口)健康診断結果を理由とした不利益な取扱いの防止

健康診断の結果に基づく就業上の措置は、労働者の健康の確保を目的とするものであるため、事業者が、健康診断において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保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らない。このため、以下に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

①就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

②就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が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健康診断の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a)解雇すること。

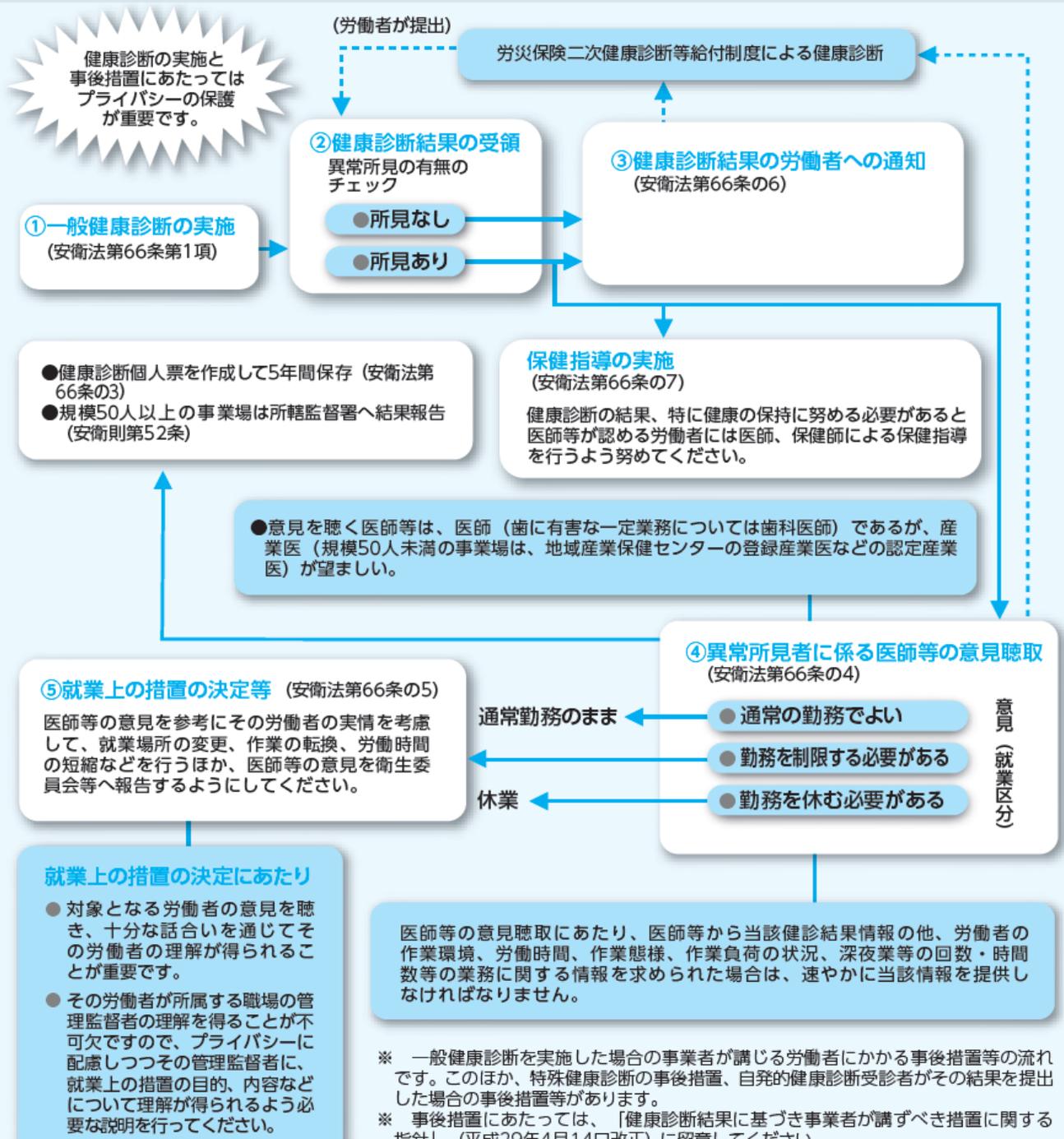
(b)期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(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)の変更を命ずること。

(e)その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講ずること。

一般定期健康診断とその事後措置



健康診断結果報告義務

安衛則第52条様式第6号

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、第44条、第45条又は第48条の健康診断(定期のものに限る。)を行なったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書(様式第6号)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

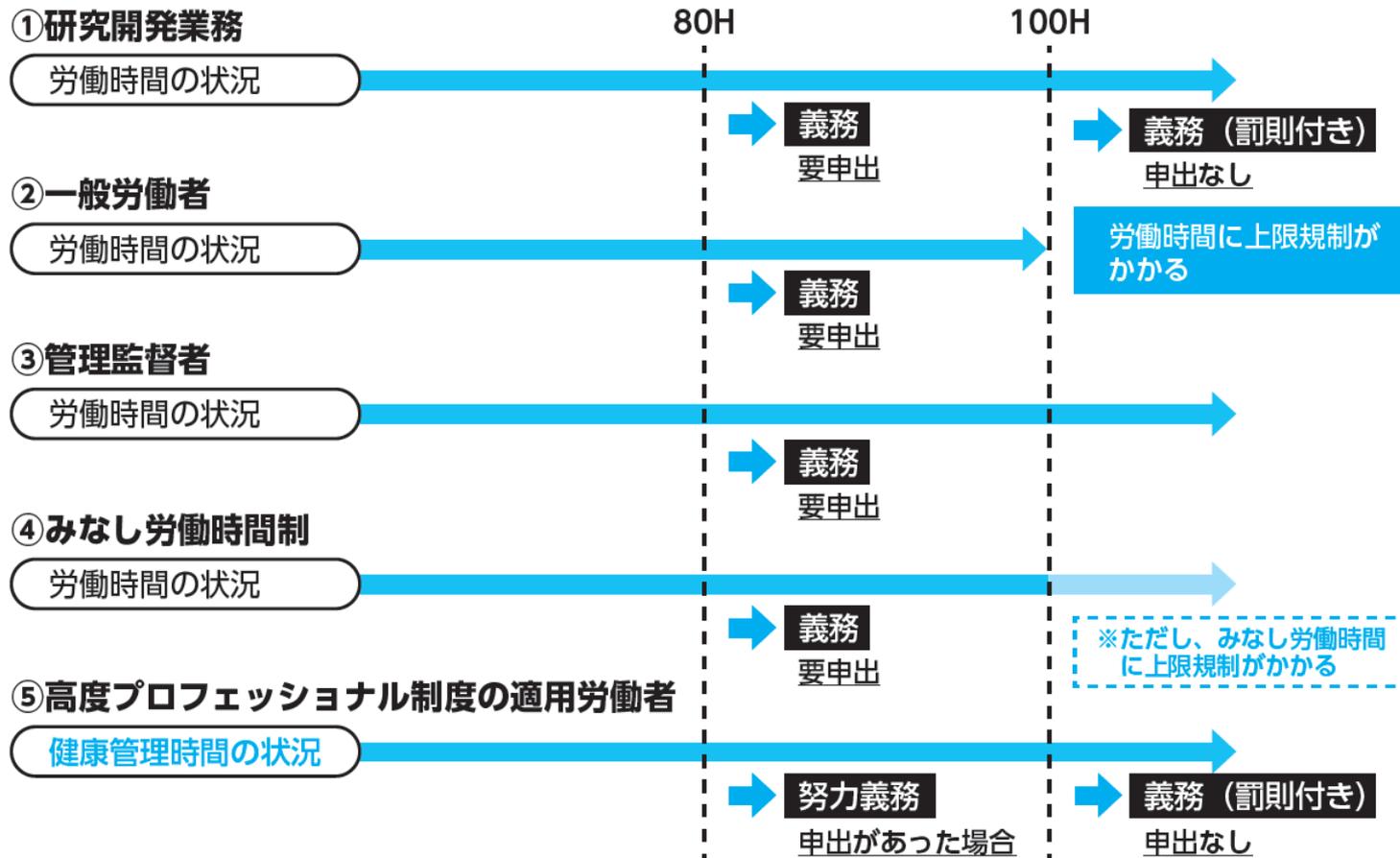
5) 作業管理

6) 労働衛生教育

長時間労働者に対する面接指導について

- 脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならない。
- また、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いことから、この面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、メンタルヘルス面にも配慮する。
- また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努める。

医師の面接指導の要件



(※ 1) 時間外労働の上限規制が1年間適用猶予される中小企業の場合は令和2年4月1日から適用される。

- 長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化する。

有害要因別の対応：過重労働 まとめ

【目的】

- ① 過重労働による心疾患・脳血管障害・精神障害を予防する。

【目標】

- ① 労働者に心疾患・脳血管障害・精神障害を生じるような過重な業務をなくす。
- ② 心疾患・脳血管障害・精神障害のリスクが高い労働者は、時間外労働等を制限し、受療や生活習慣の改善を促す。

【必要な情報】

- ① 時間外労働が月80時間以上であった労働者の名前、所属、時間外労働時間
- ② 心疾患・脳血管障害・精神障害の既往がある労働者のリスト
- ③ 健康診断や面接指導の個人記録
- ④ 聴場復帰を希望する者に関する診断書や診療情報提供書
- ⑤ 研究開発業務及び高度プロフェSSIONAL制度の労働者

【職業病】

- ① 過重労働による心疾患・脳血管障害・精神障害

【対応】

- ① 衛生管理者に、時間外労働が月80時間以上で疲労の蓄積が認められる者等を面接指導の対象者として抽出させ、産業医との面談を予定させておく。
- ② 面接指導の対象者に、「長時間労働者への面接指導チェックリスト」や「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等を回答させておく。
- ③ 面接指導の対象者と面談し、就業上の措置や保健指導を実施する。
- ④ 健康診断等の結果から心疾患・脳血管障害・精神障害のリスクが高い労働者と面談し、時間外労働等を制限し、受療や生活習慣の改善を促す。
- ⑤ 時間外労働が月80時間以上等の長時間労働が発生している職場の管理監督者に、過重労働の原因分析と改善対策を文書で提出させ、産業医として指導する内容の参考にする。

【フォローアップ】

- ① 衛生委員会で長時間労働の発生動向を報告させる。
- ② 時間外労働等の就業を制限している労働者の適応状況を定期的に再評価する。

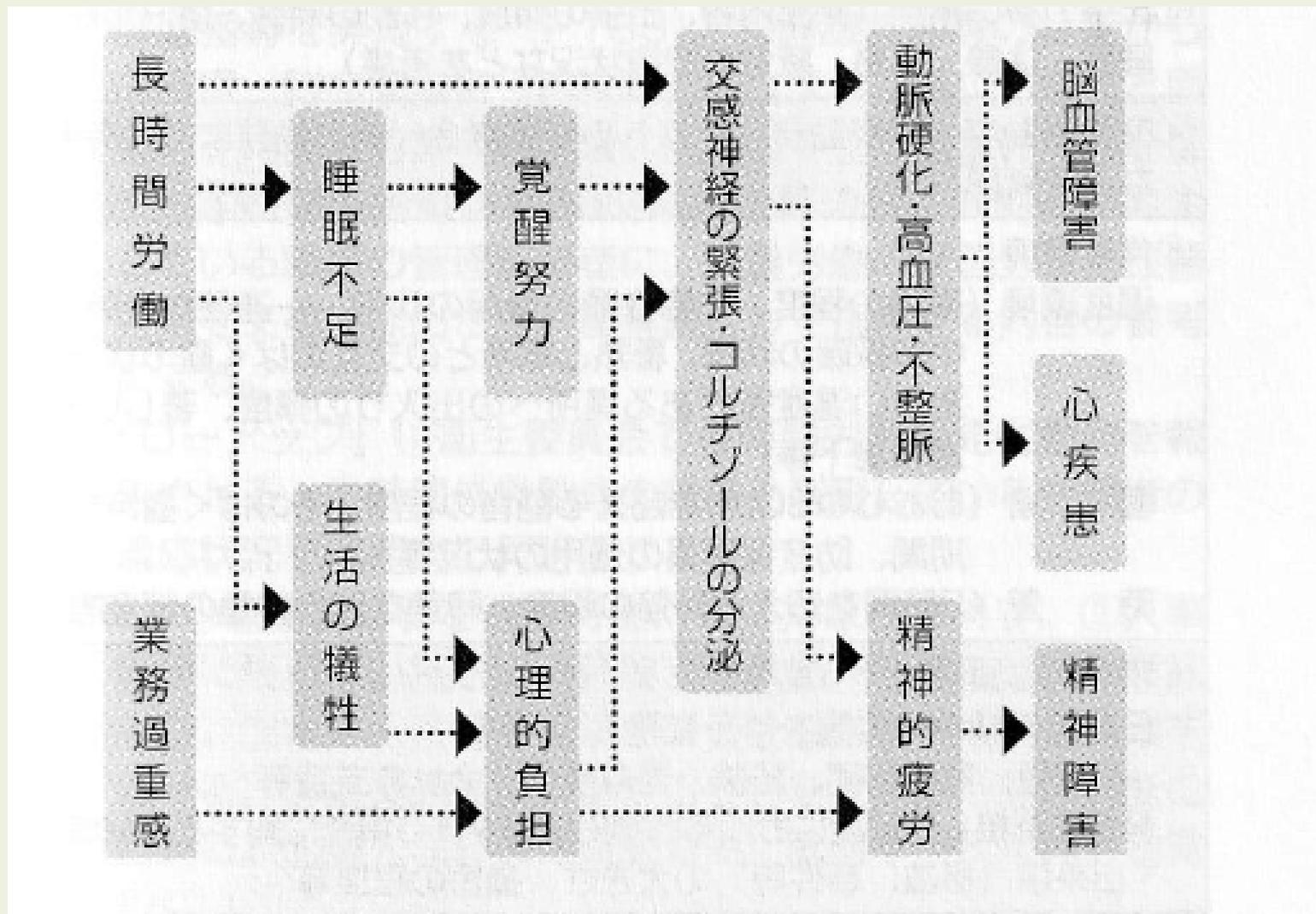
【禁忌】

- ① 管理監督者を過重労働対策の対象から外す。
- ② 人事記録に残らない持ち帰り残業やサービス残業の存在を黙認する。
- ③ 本人の要望や職場の事情を勘案せずに就業制限をかける。
- ④ 就業適性について自ら判断せず主治医の判断に任せる。
- ⑤ 個人情報保護を理由に同僚や上司に何も助言しない。

過重労働（長時間労働）：ポイント

- ① 循環器疾患等の原因が過重労働であれば会社に責任があると判断される。
- ② 通常は労働時間を把握しない管理監督者等についても過重労働の面接指導を目的とする労働時間の管理が必要である。
- ③ 時間外労働が月45時間以上になると徐々に心疾患と脳血管障害のリスクが上昇するとみなされる。

過重労働による健康障害の発生機序



過重な業務による脳血管疾患及び 虚血性心疾患等

要件1：脳血管疾患（脳内出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症）又は虚血性心疾患等（心筋梗塞、狭心症、心停止（不整脈・心臓性突然死を含む）、解離性大動脈瘤）を発病していること

要件2：発病前に次のいずれかの過重な業務に従事していること

1) 発症直前（前日・当日）の異常な出来事

強度の身体的又は精神的負荷を伴う予測困難な異常事態急激で著しい作業環境の変化

2) 発症前の短期間（1週間）に連続した過重な業務

同僚等にも身体的・精神的な負荷の連続とその他の「負荷要因」の存在

3) 発症前の長期間（6カ月）の著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務

時間外労働が、月100時間以上又は2～6カ月間に平均月80時間以上
時間夕中労働が、月45～80時間かつその他の「負荷要因」の存在

労働時間以外の負荷要因

- ① 不規則な勤務(スケジュールや業務の変更の頻度・程度、事前の通知などを考慮)
- ② 拘束時間の長い勤務(拘束時間、労働密度、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況などを考慮)
- ③ 出張の多い業務(業務容内、出張の頻度、移動の時間、宿泊施設、睡眠・休憩・休息、疲労の回復状況などを考慮)
- ④ 交替制勤務・深夜勤務(シフトの変更度合、次の勤務までの時などを考慮)
- ⑤ 作業環境
 - 温度環境(寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度、著しい高温環境下等)
 - 騒音(おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時期間、防音保護具の着用の状況等)
 - 時差(5時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等)
- ⑥ 精神的な緊張を伴う業務
 - 日常的に精神的緊張を伴う業務
 - ・業務量、就労時間、経験、適応能力、会社の支援等
 - 発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関する出来事
 - ・出来事(事故、事件等)の大きさ、損害の程度等

認定基準に基づく時間外労働と循環器疾患・ 精神障害との関係

〈循環器疾患〉

著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務

- 月100時間超
- 2～6カ月間に平均月80時間超
- 月45～80時間かつその他の負荷要因の存在
(通常、月45時間未満ではリスクは上昇しないと判断)

〈精神障害〉

特別な出来事(極度の長時間労働)

- 月160時間超、3週間に120時間超

出来事(強い心理的負荷)

- 2カ月間に平均月120時間超
- 3カ月間に平均月100時間超

出来事(中等度の心理的負荷)

- 月100時間超

時間労働者に対する 面接指導の事後措置の実際

① 労働時間を短くする対策

上司や労働者による時間外労働の正確な把握と制限、交替制当番制の導入、業務量に応じた組織の要員数や応援者数の変更、業務補助機器の導入、休憩や食事時間の優先的な確保、特急列車の利用許可や現地宿泊許可による移動時間の短縮など

② 労働時間以外の過重労働の原因を改善する対策

上司による理解と支援、配置転換の実施、職場におけるコミュニケーションの改善、業務の不安を解消する対策、ストレスを感じる者から離れた座席への変更、単身者への社宅貸与による通勤負荷の緩和、海外出張者の帰国回数の増加など

③ 過重労働者の健康障害を治療する対策

うつ状態の治療、血糖値の制御、労災二次健診による頸動脈プラークの検査、高血圧・不整脈・心不全の管理の徹底など

④ 長時間労働に関連した職場の有害環境に関する改善対策

重量物取扱い作業における支援機器の導入、休憩室の改善・工夫など

⑤ 職場以外の有害要因を改善する対策

ストレス解消や休日の過ごし方の助言指導、家族の健康や介護問題への配慮、家族による協力の促進、多額な債務の返済援助など

長時間労働者の 面接指導の実施

面接指導の実施

- ・ 勤務の状況（労働時間、労働時間以外の要因）の確認
- ・ 疲労の蓄積の状況の確認
- ・ その他の心身の状況（心身の健康状況、生活状況等）の確認
- ・ 総合評価、労働者への指導



事業者への意見具申

- ・ 面接指導結果報告書の作成
- ・ 就業上の措置に係る意見書の作成



事業者による就業上の措置の実施

報告書・意見書の 記載の流れ1

1. 勤務の状況（労働時間、労働時間以外の要因）の確認
 - あらかじめ事業者（人事・労務担当者）から、事業場で適用されている労働時間制度や、労働者の実際の労働時間、職務内容、その他の特別な要因（例：精神的緊張を強いられる、突発的対応案件が多い、待機時間が長い）等を情報収集する。
 - また、労働者から、勤務の状況について聞き取りを行う。

面接指導結果 報告書および 就業上の措置 に係る意見書

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	所属	
		男・女	年齢 歳
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)			
疲労の蓄積の状況		0. (低)	1. 2. 3. (高)
その他の心身の状況		0. 所見なし 1. 所見あり ()	
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再接触 (時期:) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	(その他特記事項)

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)
		2. 時間外労働の禁止	6. その他
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
3)			
措置期間	____日・週・月 又は ____年 月 日~ ____年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

(1) 労働時間等に関するチェックリスト (例)

・あらかじめ事業者（人事・労務担当者）に記入してもらいます。

1 氏名 性別 男 女 年齢 歳

2 所属事業場名・部署 役職

3 雇用形態 正社員 契約社員・パートタイム等 派遣労働者

4 労働時間制等 変形労働時間制または裁量労働制の適用
(該当項目をチェック)

長時間労働者向け面接指導の対象者 高ストレス者向け面接指導の対象者

上記に該当の場合、以下についても該当事項をチェック

時間外・休日労働時間が月100時間超の申し出者

時間外・休日労働時間が月80時間超の申し出者

会社または事業場の基準該当者

時間外・休日労働時間が月100時間超の者

時間外・休日労働時間が月80時間超の者

時間外・休日労働時間が月45時間超の者

その他の者：

過去の面接指導（ なし あり ・ 過去の指導年月 年 月 ）

前1か月間について

年 月 日 ~ 月 日

①労働時間等 総労働時間（実績） 時間/月

時間外・休日労働時間 時間/月

通勤時間（片道） 時間 分

②労働日数等 総労働日数（実績） 日/月

所定休日数 日/月

有給休暇・欠勤日数 日/月

③業務内容（責任性などを含む）、上司からの情報（あれば）

(2) 労働時間以外の労働に関する負荷要因 (例)

・労働時間以外の負荷要因について、下記を参考に人事・労務担当者からの情報収集や労働者からの聞き取りを行います。

就労態様	負荷の程度を評価する視点	
不規則な勤務 (トラック運転手、警備員、医療スタッフ、記者など)	予定された業務スケジュールの変更の頻度・程度、事前の通知状況、予測の度合、業務内容の変更の程度等	
拘束時間の長い勤務	拘束時間数、実労働時間数、労働密度（実作業時間と手待時間との割合等）、業務内容、休憩・仮眠時間数、休憩・仮眠施設の状況（広さ、空調、騒音等）等	
出張の多い業務	出張中の業務内容、出張（特に時差のある海外出張）頻度、交通手段、移動時間及び移動時間中の状況、宿泊の有無、宿泊施設の状況、出張中における睡眠を含む休憩・休息の状況、出張による疲労の回復状況等	
交替制勤務・深夜勤務	勤務シフトの変更の度合、勤務と次の勤務までの時間、交替制勤務における深夜時間帯の頻度等	
人間関係のストレスが多い業務	労働者のストレスの内容の中で最も多い回答項目であるが、自分が感じている具体的内容を聞く。	
作業環境	温度環境	寒冷の程度、防寒衣類の着用の状況、一連続作業時間中の採暖の状況、暑熱と寒冷との交互のばく露の状況、激しい温度差がある場所への出入りの頻度等
	騒音	おおむね80dBを超える騒音の程度、そのばく露時間・期間、防音保護具の着用の状況等
	時差	5時間を超える時差の程度、時差を伴う移動の頻度等
精神的緊張を伴う業務	【日常的に精神的緊張を伴う業務】 業務量、就労期間、経験、適応能力、会社の支援等 【発症に近接した時期における精神的緊張を伴う業務に関連する出来事】 出来事（事故、事件等）の大きさ、損害の程度等	

(平成13年 脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書を改変)

報告書・意見書の記載の流れ2

2. 疲労の蓄積の状況について確認します。
 - 確認は、労働者と直接会話をする中で行います。
 - なお、補助的に疲労蓄積度に関するチェックリストを活用する方法もあります。

面接指導結果 報告書および 就業上の措置 に係る意見書

面接指導結果報告書				
対象者	氏名	所属		年齢 歳
		男・女		
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)				
疲労の蓄積の状況		0. (低)	1. 2. 3. (高)	
その他の心身の状況		0. 所見なし 1. 所見あり ()		
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再接触 (時期:) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介		(その他特記事項)

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)
		2. 時間外労働の禁止	6. その他
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
3)			
措置期間	____日・週・月 又は ____年 月 日~ ____年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

疲労蓄積度の把握

- ・あらかじめ労働者に記入してもらい、医師又は他の産業保健スタッフが採点します。
- ・疲労蓄積度のチェック結果の取扱いについては、本人の同意を得ない限り、このチェックリストの評価結果を事業者に提供しない。

(1) 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目をチェックしてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

〈自覚症状の評価〉 各々の答えの () 内の数字を全て加算して下さい。

合計 点

I	0~4点	II	5~10点	III	11~20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

勤務状況の把握

(2) 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目をチェックしてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	-
3. 出張に伴う負担 (頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	-
4. 深夜勤務に伴う負担 (★1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	-
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (★2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

★1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。

★2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

〈勤務の状況の評価〉各々の答えの（ ）内の数字を全て加算してください。

合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

(3) 総合判断

次の表を用い、(1) 自覚症状の評価、(2) 勤務の状況の評価結果から、仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

仕事による負担度点数表

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※ 上記(1)、(2)のチェックリストでは、糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われな可能性があるので、「心身の健康状況、生活状況等の把握のためのチェックリスト(例)」(23頁)等のチェック結果も含めて評価を行ってください。

➡ 仕事による負担度の点数は 点(0~7)

判定	点数	仕事による負担度
	0~1	<input type="checkbox"/> 低いと考えられる
2~3	<input type="checkbox"/> やや高いと考えられる	
4~5	<input type="checkbox"/> 高いと考えられる	
6~7	<input type="checkbox"/> 非常に高いと考えられる	

➡

面接指導結果報告書の「疲労の蓄積の状況」欄との対応関係
0
1
2
3

※ 点数が4点以上の場合には仕事の負担度が高いと考えられます。

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 平成27年11月

報告書・意見書の記載の流れ3

3. その他の心身の状況（**健康状況や生活状況（アルコール、タバコ、運動、食習慣、睡眠時間**など））について、変化傾向に留意しつつ確認します。

- 事業者から健康診断結果を提供してもらうとともに、必要に応じ直接、労働者に質問します。特定の項目以外は、医師以外の産業保健スタッフの協力を得て行うことも可能です。
- また、長時間労働者であって、疲労蓄積の状況等から必要があると判断される者については、抑うつ症状に関する質問を行います。

面接指導結果 報告書および 就業上の措置 に係る意見書

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	所属	
		男・女	年齢 歳
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)			
疲労の蓄積の状況		0. (低)	1. 2. 3. (高)
その他の心身の状況		0. 所見なし 1. 所見あり ()	
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再接触 (時期:) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	(その他特記事項)

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)
		2. 時間外労働の禁止	6. その他
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
3)			
措置期間	____日・週・月 又は ____年 月 日~ ____年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

心身の健康状況、生活状況の把握

- 現病歴（基礎疾患） 特になし
 高血圧、 糖尿病、 脂質異常症（高脂血症）、 肥満、
 痛風ないし高尿酸血症、 脳血管疾患、 虚血性心疾患、 不整脈（ ）、
 肝疾患（ ）、 腎疾患（ ）、 がん（ ）、
 その他（ ）

罹患経過：発症 年頃 その後の受療（ あり、 なし）

■定期健康診断などの所見（受診日： 年 月 日）

--

- 主訴、自覚症状 特になし
 頭痛・頭重、 めまい、 しびれ、 歩行障害、 動悸、 息切れ、 胸痛、
 むくみ、 抑うつ気分、 興味・意欲の低下、 不安感、 思考力の低下、
 もの忘れ、 食欲低下、
 不眠（入眠障害、断続睡眠・中途覚醒、早朝覚醒、熟睡感喪失など）、 疲労感
 その他のストレス関連疾患（心身症）（ ）

疲労蓄積の症状および本人が考えている疲労蓄積の原因

症 状	
原 因	

■生活状況（アルコール、たばこについては、最近の変化についても確認）

アルコール	<input type="checkbox"/> 飲まない <input type="checkbox"/> 飲む <input type="checkbox"/> 機会飲酒 <input type="checkbox"/> ビール大びん（換算） 本/日（ <input type="text"/> 日/週） 最近の変化：（ <input type="text"/> ）
タバコ	<input type="checkbox"/> 吸わない <input type="checkbox"/> 吸う 本/日× <input type="text"/> 年 最近の変化：（ <input type="text"/> ）
運動	<input type="checkbox"/> 特にしらない <input type="checkbox"/> つとめて歩く程度 <input type="checkbox"/> 積極的にする
食習慣 （複数チェック可）	<input type="checkbox"/> 肉が好き <input type="checkbox"/> 魚が好き <input type="checkbox"/> 野菜が好き <input type="checkbox"/> 特いない <input type="checkbox"/> 塩辛いものが好き <input type="checkbox"/> 甘いものが好き <input type="checkbox"/> 薄味が好き
睡眠時間	1日あたり 平日： <input type="text"/> 時間 / 休日： <input type="text"/> 時間

■一般生活におけるストレス、疲労要因：

--

■検査所見等：事後措置の意見・保健指導に役立てます。

検 査 所 見	血 圧	/ mmHg
	脈 拍	/分 不整脈： <input type="checkbox"/> なし <input type="checkbox"/> あり（ <input type="text"/> ）
	体 重	kg
	身 長	cm BMI： <input type="text"/> 腹囲： <input type="text"/> cm
	その他	
理 学 的 所 見 （※）		
神 経 学 的 所 見 （※）		
その他		

抑うつ症状に関する質問

A1	この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> はい
A2	この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> はい

A1とA2のどちらか、あるいは両方が「はい」である場合、下記の質問に進む。
両方とも「いいえ」の場合、以下のA3からA5までの質問については省略してよい。

この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、

A3	毎晩のように、睡眠に問題（たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど）がありましたか？	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> はい
A4	毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> はい
A5	毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？	<input type="checkbox"/> いいえ	<input type="checkbox"/> はい

A1とA2のどちらか、あるいは両方が「はい」で、A1～A5の回答のうち少なくとも3つ以上「はい」がある。

うつ病の疑いあり

次の（ア）、（イ）のいずれか、あるいは両方が、
（ア）うつ病の症状のために、仕事や生活上の支障がかなりある。
（イ）死にたい気持ちについてたずね、死についての考え、または死にたい気持ちが持続している。

あり

なし

- 専門医療機関への受診を勧める
- 現在受診中の専門医療機関への適切な継続受診を勧める

保健指導と経過観察

報告書・意見書の記載の流れ4

4. 総合評価、労働者への指導

- 1～3で得られた情報を基に、総合的に評価を行い、労働者への指導区分や就業区分を判定するとともに、労働者に対して、必要な仕事上及び生活上の指導を行います。
- また、労働者に対して、面接指導結果や就業上の措置に関する意見として、医師から事業者にどのような内容を報告する予定であることを説明します。

面接指導結果 報告書および 就業上の措置 に係る意見書

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	所属	
		男・女	年齢 歳
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)			
疲労の蓄積の状況	0. (低)	1. 2. 3. (高)	
その他の心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり ()		
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 3. 要再接触 (時期:) 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	(その他特記事項)

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)
		2. 時間外労働の禁止	6. その他
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
3)			
措置期間	____日・週・月 又は ____年 月 日~ ____年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

報告書・意見書の記載の流れ5

5. 必要事項を「面接指導結果報告書」に記載します。

記載例

面接指導結果報告書			
対象者	氏名	労働 太郎	所属
			男・女
			労働部 労働課 年齢 43 歳
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)	<ul style="list-style-type: none"> ・過去3か月間の月あたり時間外労働が100時間以上。 ・突発案件が多いために、休憩時間が確保しにくい。 		
疲労の蓄積の状況 【長時間労働者のみ】	0.	1.	2. 3.
	(低)		(高)
心理的な負担の状況 【高ストレス者のみ】	(ストレスチェック結果) A. ストレスの要因 _____ 点 B. 心身の自覚症状 _____ 点 C. 周囲の支援 _____ 点		(医学的所見に関する特記事項)
その他の心身の状況	0. 所見なし <input checked="" type="checkbox"/> 1. 所見あり (血圧及び血糖値が高い)		
面接医師判定	本人への指導区分 ※複数選択可	(その他特記事項) 脳・心臓疾患のリスクが高いため、医療面、就業面の措置が必要。また、措置の効果を確認するため、再面接が必要。 0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 要経過観察 <input checked="" type="checkbox"/> 3. 要再面接 (時期 : 1 か月後) <input checked="" type="checkbox"/> 4. 現病治療継続 又は 医療機関紹介	

報告書・意見書の記載の流れ6

6. 労働者の就業上の措置について「就業上の措置に係る意見書」に記載する。

- 就業上の措置については、労働者の現在の業務の内容を把握した上で、事業場においてどのような措置を講ずべきかがわかりやすいよう、できるだけ具体的に記載する。
- ただし、診断名・検査値・具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や、詳細な医学的情報は、「面接指導結果報告書」や「就業上の措置に係る意見書」に記載しないようにする。

就業上の措置に係る意見書

就業区分		0. 通常勤務	1. 就業制限・配慮	2. 要休業
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし		4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 <u>20</u> 時間/月まで		5. 就業の禁止 (休暇・休養の指示)
		2. 時間外労働の禁止		6. その他 休憩時間の確保
		3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
	労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
措置期間	<u>1</u> 母・週・月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日			
職場環境の改善に関する意見 【高ストレス者のみ】				
医療機関への受診配慮等	業務多忙のため定期的な受診が困難となっているので、業務量等について配慮が必要。			
その他 (連絡事項等)	就業上の措置を決定する際には、本人の意見を十分に聴くことが必要。			

医師の所属先	2015年 12月 10日 (実施年月日)	印
〇〇〇〇株式会社 健康管理室	医師氏名	安全 一郎

就業上の措置に係る意見書

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置 労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外	
	1. 時間外労働の制限 _____ 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)	
	2. 時間外労働の禁止	6. その他	
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
	3)		
措置期間	_____ 日・ 調 ・ 日 又は _____ 年 月 日 ~ _____ 年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			
医師の所属先		年 月 日 (実施年月日)	印
		医師氏名	

「就業区分」として、0(通常勤務)~2(要休業)の中から該当するものに○をする。具体的な就業上の措置については、該当するものに○をし、具体的な措置の内容についても記載する。なお、面接指導の時点では、具体的な措置の選択や内容まで判断がつかない場合には、考えられる措置(複数でも可)を選択し、具体的な内容の記載については、記載困難な場合は空欄とする。

「6. その他」の具体的な記載例としては、上記のほか、「代休の取得」、「休日出勤の減少」、「夜勤中に仮眠が取れるようにする」などが考えられる。

就業上の措置に係る意見書

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外
		1. 時間外労働の制限 _____ 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)
		2. 時間外労働の禁止	6. その他
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外の項目 (考えられるものに○を付け、措置の内容を具体的に記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
	3)		
措置期間	_____ 日・ 週 ・ 月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日		
医療機関への受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			
医師の所属先		年 月 日 (実施年月日)	印
		医師氏名	

医療機関への受診が必要な場合は、必要に応じて配慮事項を記載する。

就業上の措置に係る意見書

就業上の措置に係る意見書			
就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業		
就業上の措置 労働時間の短縮 (考えられるもの に○)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制の対象からの除外	
	1. 時間外労働の制限 _____ 時間/月まで	5. 就業の禁止 (休暇・休業の指示)	
	2. 時間外労働の禁止	6. その他	
	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
労働時間以外 の項目 (考えられるもの に○を付け、措置 の内容を具体的に 記述)	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
	3)		
措置期間	_____ 日・ 週 ・ 月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日		
医療機関への 受診配慮等			
その他 (連絡事項等)			
医師の所属先		年 月 日 (実施年月日)	印
		医師氏名	

その他、事業者に対して伝えておくべき事項があれば、必要に応じて記載する。

個人情報取扱いに関する留意事項

- 面接指導における会話の流れを阻害しないように留意しつつ、個人情報の取扱いについて事前の承諾を得るよう努める。
- 労働者が、医師が尋ねた質問に対する回答の範囲を超えて不必要な個人情報まで話してしまった場合は、面接の最後に、当日、聴取した内容のうち事業者へ報告すべきこと、また報告したほうがよいと考えられる事項について承諾を得る。
- しかし、本人が事業者への報告を拒否した内容についても、本人の安全や健康を確保するために不可欠であると考えられるものについては、事業者が適切な措置を講じることができるように健康情報を労務管理上の情報（就業上の措置に関する事項）に加工するなど、労働者本人の意向も十分配慮した上で報告する。

労働者への説明(例)

「この面談については、報告書を作成することになっています。報告書に書いてもらいたくない内容があればおっしゃってください。ただし、あなたの健康を守るために不可欠であれば、事業者に伝えなければならない場合があります。」

面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス

- 医師による面接指導の際に、下記1の基本的な考え方を踏まえ、労働者の疲労蓄積、ストレス、心身の状況等に応じて、次記2～4の中から必要なものについてアドバイスをを行います。

1. 保健指導の基本的な考え方

労働者が保健指導により正しい知識を学ぶことで、労働者自身が自らの健康状態やストレスに気づき、生活習慣の改善やストレス対処法を身につけることを通じて、自らの健康を守ることができるように支援します。

2. 生活習慣の指導

3. ストレス対処法の指導

4. うつ病のサインについての情報提供

面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス 生活習慣の指導など

生活習慣の指導

- 1) 運動
- 2) 体重管理
- 3) 栄養
- 4) 睡眠
- 5) 禁煙
- 6) 飲酒
- 7) 休養

面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス

ストレス対処法の指導

1. 行動の工夫(問題解決技法)

いろいろな原因でストレスを感じている者には、ストレスの原因となる問題を分解・整理し、優先順位をつけてみることを指導します。優先順位の高い問題から解決策をリストアップして、実行しやすい方法から試すことで問題にうまく対処しストレスを改善することができるようになります。

2. 考え方の工夫(認知行動療法)

本人がイライラや不安を感じている場合、その原因として本人の考え方のクセが関係していることがあります。例えば仕事がうまくいかなかった原因を過度に自分のせいにし、失敗した状況が今後もずっと続くと考えているような場合があります。このような時には、別の視点から状況を眺め直してみることを助言します。

3. リラクゼーション法

リラクゼーションは、体の緊張を解きほぐすことで、こころの緊張を解きほぐす方法です。腹式呼吸、アロマテラピー、入浴、音楽など本人に合ったリラックスの方法を相談し、試してみることを勧めます。

4. 周囲への相談

家族、友人、上司や同僚など信頼できる周りの人に相談しサポートを求めることもストレス対処として有効です。自分だけで問題を抱え込んでいる者に対しては、信頼のおける相談相手に問題を話してみるように助言します。

面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス

うつ病のサインについての情報提供

もし、以下の項目に当てはまり、仕事や日常生活に支障が出てくるようであれば、うつ病の可能性があるため、早めに産業医・保健師、専門医等に相談するように指導します。

1. 悲しい、憂うつな気分、沈んだ気分
2. 何事にも興味がわかず、楽しくない
3. 疲れやすく、元気がない(だるい)
4. 気力、意欲、集中力の低下を自覚する(おっくう、何もする気がしない)
5. 寝つきが悪くて、朝早く目が覚める
6. 食欲がなくなる
7. 人に会いたくなくなる
8. 夕方より朝方の方が気分、体調が悪い
9. 心配事が頭から離れず、考えが堂々めぐりする
10. 失敗や悲しみ、失望から立ち直れない
11. 自分を責め、自分は価値がないと感じる

面接指導の事後措置

- ① 事業者に対して、「面接指導結果報告書」を作成し提出する。
- ② 事業者に対し、「就業上の措置に係る意見書」を作成し、事業者に意見を述べる。
- ③ 労働者本人に対し、必要な生活・保健。受診指導を行い、かつフォローする。

注意点：労働者のプライバシーの保護が重要。

- 事業者への報告内容は、本人の承認を得ること、報告内容は、加工集約して記載する。
- 「特記事項」に記載すべきは健康状態であり必ずしも診断名である必要はないことに留意する。
- 「面接指導結果報告書」は事業者によって閲覧されることが前提となるので、プライバシーに配慮した記載に努める必要がある。

産業医が行うべき仕事：過重労働面談 まとめ

【目的】

- ① 対象者の心筋梗塞・脳血管障害・自殺を予防する。
- ② 長時間労働や過重感を伴う業務を解消させる。

【目標】

- ① 対象者の過重感を改善させる。
- ② 対象者の就業適性を確保する。

【必要な情報】

- ① 時間外労働（労働基準法第36条の三六協定（サブロクキョウテイ）があれば原則として月45時間までは許容）・休日労働の時間数。
- ② 健康診断結果等の健康管理記録。
- ③ 長時間労働の原因と対策に関する職場上司の意見。
- ④ 対象者の職場や仕事分かる資料（社員名簿と組織図など）。

【対応】

- ① 対象者に自覚症状・業務の過重感・睡眠の状況・生活の状況を尋ねる。
- ② 業務の過重感があれば、考えられる原因を探究する。
- ③ 職場上司の意見を参考に、業務の過重感を低減できるような職場や作業の改善を指導する。
- ④ 循環器疾患を予防するための生活習慣の改善を対象者に助言する。
- ⑤ 対象者と相談して就業制限の内容を判断し、職場上司と人事に通知する。
- ⑥ 自覚症状があれば、対象者が通院しやすい専門医療機関を紹介する。

【フォローアップ】

- ① 専門医による就業に関する意見を得る。
- ② 対象者と再び面談する。
- ③ 職場や作業の改善状況を確認する。
- ④ 就業制限について見直す。

【禁忌】

- ① 対象者と相談せずに就業制限の内容を判断する。
- ② 就業適性について自ら判断せず 主治医の判断に任せる。
- ③ 産業医が自ら主治医となって治療する。
- ④ プライバシーの保護を理由に同僚や上司に何も助言しない。

産業医が行うべき仕事：過重労働面談 ポイント

職場上司に対して、長時間労働や業務の過重感の原因とそれらを低減する具体的な方策と実施時期を尋ね、参考にする。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

有害要因別の対応：心因性ストレス要因まとめ

【目的】

職場の心理的ストレス要因による精神障害(メンタルヘルス不調)を予防する。

【目標】

- ① 職場の心理的ストレス要因によってうつ病や神経症が生じないように、職場や作業を改善する。
- ② 労働者のメンタルヘルス不調を早期発見し、その回復を促す。
- ③ メンタルヘルス不調による休職者を円滑に職場復帰させる。
- ④ 労働者と管理監督者にメンタルヘルス不調が生じる職場の心理的ストレス要因と対策について理解させる。

【職業病】

心理的負荷によるうつ病、神経症、自殺(既遂・未遂)等

【必要な情報】

- ① 自殺(既遂・未遂)の事例に関する記録
- ② うつ病、神経症、自殺未遂の既往がある労働者のリスト
- ③ ストレスチェック結果から心理的ストレス要因の強さを職場ごとに評価した結果、④ メンタルヘルス不調者の存在に気づいた上司や同僚からの情報、
- ④ ハラスメント(パワハラ、セクハラ等)の存在に気づいた労働者からの情報、
- ⑤ 近隣の精神科や心療内科のリスト、
- ⑥ 職場復帰を希望する者に関する診断書や診療情報提供書

【対応】

- ① うつ病、神経症、自殺未遂の既往がある者と面談し、現在の症状、受療の状況、職場の心理的負荷との関連を評価する。
- ② ストレスチェック結果で高ストレスと判定された者やメンタルヘルス不調が疑われる者と面談し、症状の強さ受療の要否、職場の心理的負荷との関連を評価。
- ③ 受療が必要な者にはなるべく早く専門医を受診させる。
- ④ ストレスを改善すべき職場があれば、その管理監督者と面談して可能な対策を検討させ実施させる。
- ⑤ 精神障害の休職者が職場復帰を希望した場合は、本人と面談し、就業可能な職務の内容と条件を整理し、元職場の上司や人事担当者へ通知する。
- ⑥ 自殺(既遂・未遂)が発生した場合は、人事担当者から労働者に対して統一した内容で経緯を説明させ、流言や責任者の追及を防ぎ、上司や同僚等に対してカウンセリング(自分の感情や症状を表現させて罪業感を和らげること等)を行う。
- ⑦ 労働者と管理監督者を対象に、職場の心理的ストレス要因と対処法について教育して理解させる。
- ⑧ 労働者に心理的ストレスへの対処法を学ばせる。
- ⑨ 新型うつ(非定型うつ)が疑われる労働者には、同僚からの評価を理解させ、就業できるように自己管理することを指導する。

【フォローアップ】

- ① メンタルヘルス不調のある者と定期的に面談する。
- ② 職場復帰後の労働者と面談して経過を確認する。
- ③ 管理監督者の教育は毎年繰り返す。

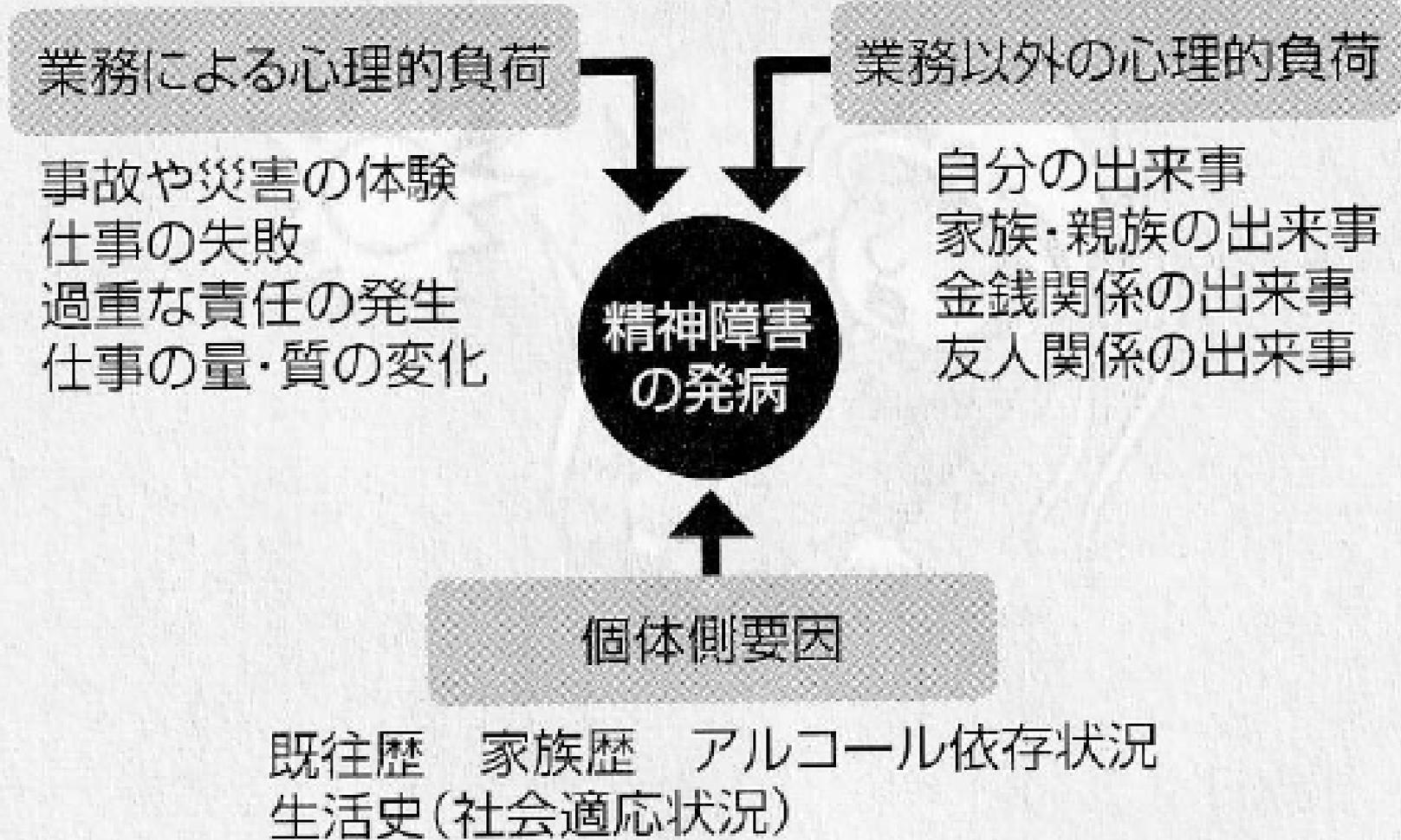
【禁忌】

- ① メンタルヘルス不調は専門外などとして相談に乗らない。
- ② 労働者が語る業務の負担感を鵜呑みにして業務の負荷を客観的に把握しない。
- ③ 職場復帰の判断に産業医として関与しない。
- ④ 同僚と比べて不均衡に楽な業務に従事させる。

有害要因別の対応：心因性ストレス要因 ポイント

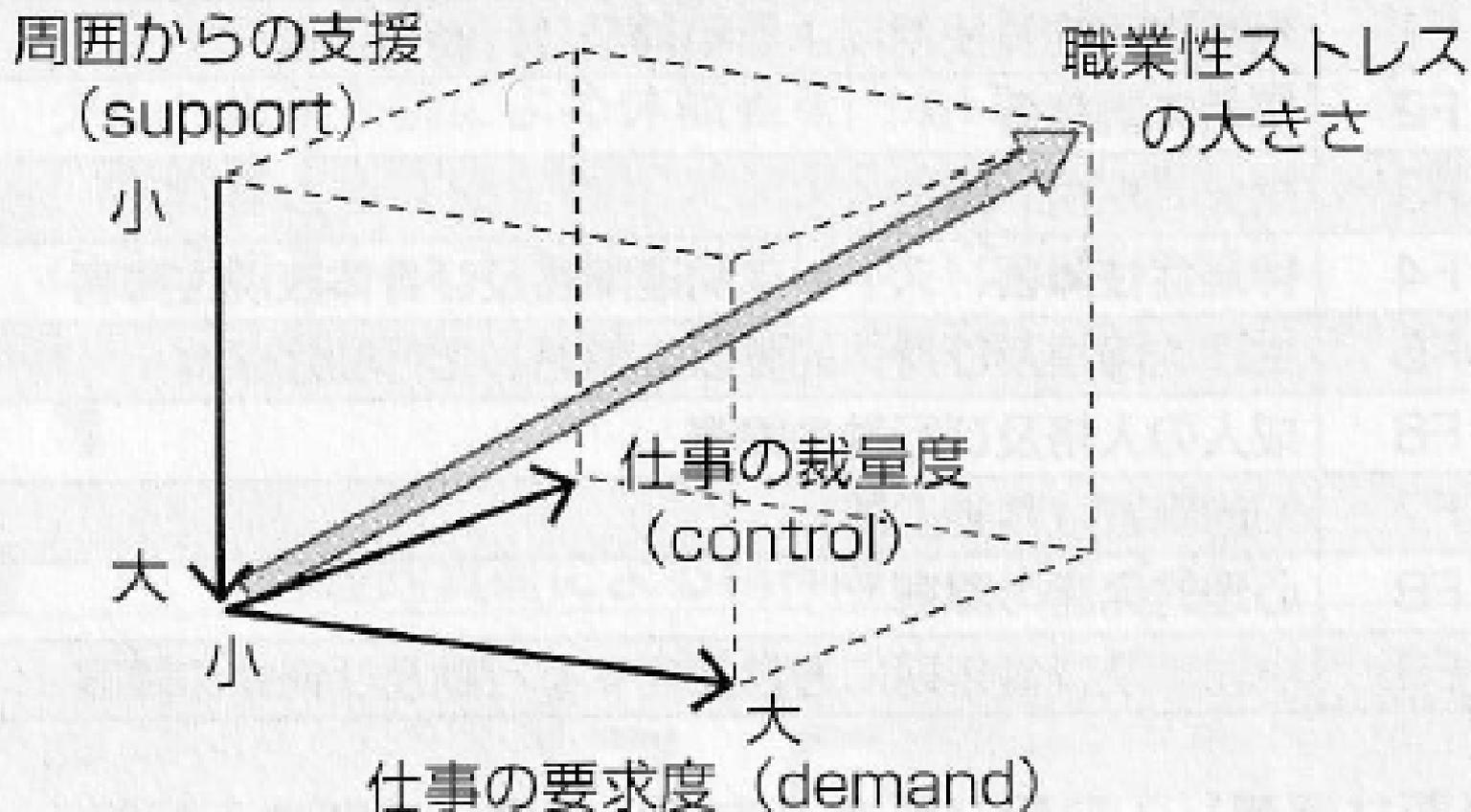
- ① 自殺を含む精神障害の原因が職場のストレスであれば社会に責任があると判断される。
- ② メンタルヘルス対策は管理監督者が通常業務で常に意識することが効果的である。
- ③ メンタルヘルス不調は誰にも生じる可能性があることを関係者に理解させる。
- ④ 業務の負荷（ストレス要因）は同じでも業務の負担感（ストレス症状）は労働者によって異なることを関係者に理解させる。
- ⑤ メンタルヘルス不調が疑われる者はなるべく早く専門医を受診させる。

有害要因別の対応：心因性ストレス要因 心理的負荷による精神障害に関する概念



有害要因別の対応：心因性ストレス要因 職業性すつれその大きさ

職業性ストレスの大きさ



心理的負荷による精神障害の認定基準

要件1: 認定基準の対象となる精神障害(主にうつ病 (F3: 気分(感情)障害) や神経症 (F4: 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害) を発病していること

要件2: 発病前6カ月間に業務による強い心理的負荷が認められること

1) 「特別な出来事」(以下のいずれか)がある場合

心理的負荷が極度な出来事(生死に関わる・極度の苦痛を伴う・後遺障害を残す労災、強姦など)

極度の長時間労働(時間外労働が月に160時間又は3週間に120時間など)

2) 「特別な出来事」はないが、次に例示される出来事で心理的負荷の総合評価が「強」となる場合

事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生、仕事の量・質、役割・地位の変化、対人関係のトラブル、セクシュアル・ハラスメント(複数の出来事がある場合は、近接の程度、出来事の数、その内容で総合判断)

要件3: 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

業務負荷の緩和策

無駄な作業を洗い出て無くす	工程を見直して納期を緩和する
特定の者に負荷が偏らないようにする	実施時期を本人の裁量に任せる
一部の業務を他の部署に分担させる	従業員同士でお互いに声をかけさせる
他の部署に人員の応援を依頼する	上司に部下の負担感を尋ねさせる
臨時に職員を雇用する	高ストレス者の負荷を周囲で分担する
交替制を導入して業務を効率化する	繁忙期は家事の分担を減らす
負荷の変化をなるべく平準化する	努力を評価して報訓や賞を与える
負荷の繁閑が見通せる計画を立てる	移動や待機の時間を減らす

業務負荷の緩和策

〈管理監督者に対して〉〈労働者に対して〉

- ストレスを感じたら、睡眠や休養を取り、誰かに話すこと
- ストレスの解消を目的に飲酒をしないこと
- ストレス解消のために運動すること
- 自らメンタルヘルス不調の症状(不眠、食欲低下等)に気づくこと
- メンタルヘルス不調に気づいたら、産業医や専門家に相談すること
- メンタルヘルス不調の時は、退職等の重大な決断はしないこと

〈管理監督者に対して〉

- 部下のメンタルヘルス不調を疑うべき兆候(遅刻、早退、欠勤、能率低下、ミスの増加、活気のない表情、服装の乱れ等)に気づくこと
- メンタルヘルス不調を疑う時は、産業医や専門家に相談すること
- 職場の心理的ストレス要因を改善すること
- 長時間労働やセクハラ、パワハラ等のハラスメントを改善すること
- メンタルヘルス不調は適切な治療と職場改善によって就業可能な水準まで回復すること

心理的ストレスへの対処法（ストレスコーピング）

原因を突き止めて取り除く

同僚や上司に支援を求める

誰かに気持ちを打ち明ける

解決策を立て計画的に対処する

十分な睡眠と休養を取る

問題から遠ざかる

自律訓練法等で感情を制御する

気晴らしをして気分を転換する

反省点を整理して経験に活かす

広い視野で課題を見直す

ストレスチェック

(安衛法第66条の10 平成27年12月1日施行)

- 「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査である。
- 「労働安全衛生法」が改正されて、労働者が50人以上いる事業所では、2015年12月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられた。

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外

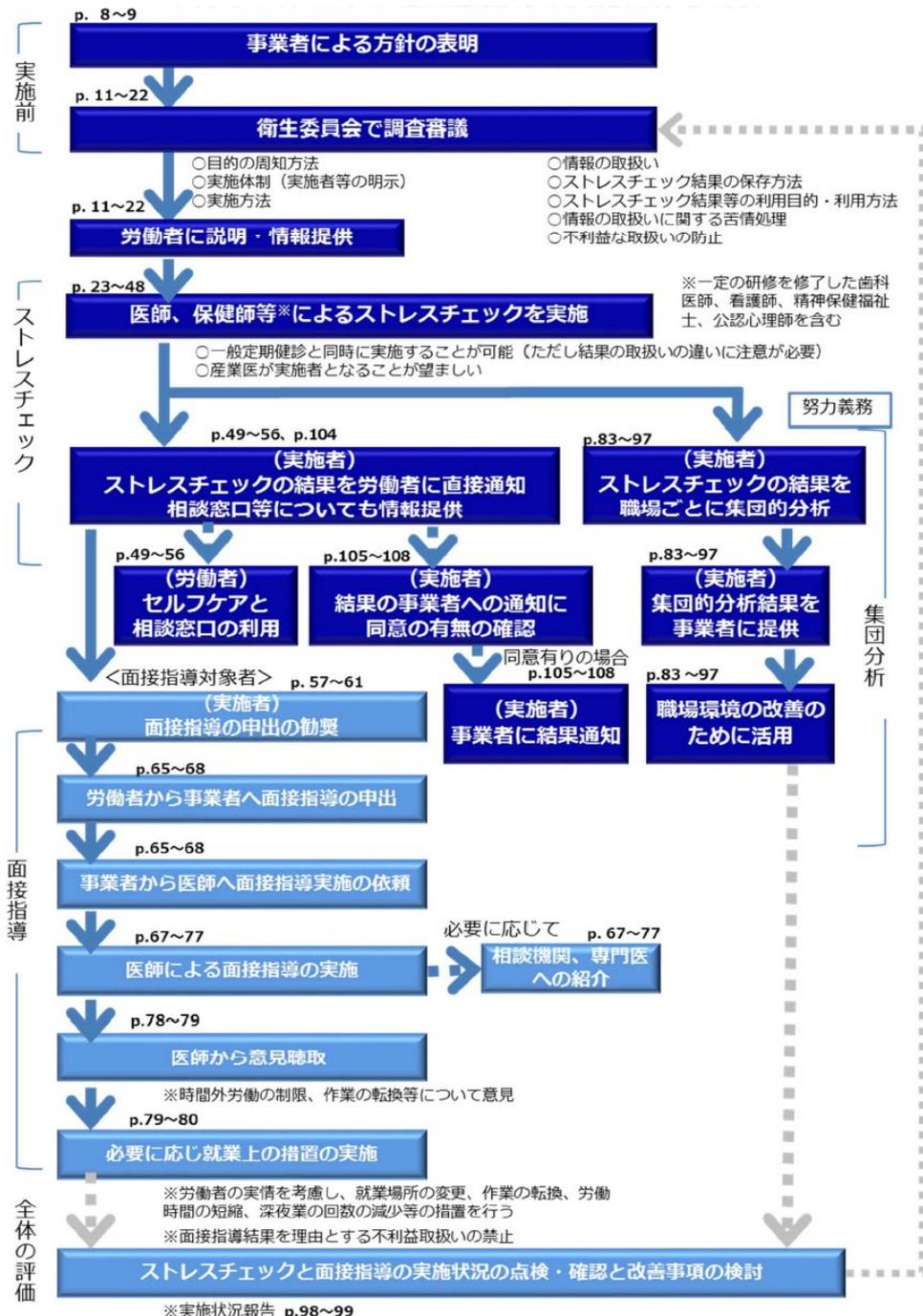
安衛法第66条の10

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者(以下この条において「医師等」という。)による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

ストレスチェックの目的

労働者が自分のストレスの状態を知ることによって、ストレスをためすぎないように対処したり、ストレスが高い状態の場合は医師の面接を受けて助言をもらったり、会社側に仕事の軽減などの措置を実施してもらったり、職場の改善につなげたりすることで、「うつ」などのメンタルヘルス不調を未然に防止するための仕組みである。

ストレス チェックと 面接指導 の実施に 係る流れ



労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施
マニュアル 平成27年5月改訂 令和元年7月

厚生労働省労働基準局安全衛生部 労働衛生課
産業保健支援室

高ストレス者の 面接指導の実施

労働者がストレスチェックを受検



労働者への結果の通知



高ストレス者からの面接指導の申出



面接指導の実施

- ・ 勤務の状況（労働時間、労働時間以外の要因）の確認
- ・ 心理的な負担（ストレス）の状況の確認
- ・ その他の心身の状況（心身の健康状況、生活状況等）の確認
- ・ 総合評価、労働者への指導



事業者への意見具申

- ・ 面接指導結果報告書の作成
- ・ 就業上の措置に係る意見書の作成



事業者による就業上の措置の実施

厚生労働省労働基準局安全衛生部

労働衛生課産業保健支援室

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 平成27年11月

心理的な負担の程度を把握するための検査等

ストレスチェックの結果に基づき労働者の面接指導を行うこと
(安衛法第66条の10第3項)

事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが**医師**による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師**による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、**当該労働者に対し、不利益な取扱い**をしてはならない。

面接指導の具体的な進め方と留意点

労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度
実施マニュアル

1. 面接指導の手段

医師が原則として対面で実施することが必要です。

2. 面接指導の場所の選定

面接指導を実施する場所については、秘密が厳守されるよう配慮する必要があります。周囲の目を気にせず、リラックスして受けることができる場所を選ぶ。

事業場外で実施する場合も、業務に支障をきたさないよう、事業場から遠くない場所を選定する。閉鎖性のあまりにも高い場所は、トラブルの誘因となる可能性があり推奨できない。

3. 事前の情報収集

面接指導の実施に先立って、事業者(人事・労務担当者)や本人から必要な情報を収集する。

- ① 対象となる労働者の氏名、性別、年齢、所属する事業場名、部署、役職等
- ② ストレスチェックの結果(個人のストレスプロフィール等)
- ③ ストレスチェックを実施する直前1か月間の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)、労働日数、業務内容(特に責任の重さなどを含む)等
- ④ 定期健康診断やその他の健康診断の結果
- ⑤ ストレスチェックの実施時期が繁忙期又は比較的閑散期であったかどうかの情報
- ⑥ 職場巡視における職場環境の状況に関する情報

上記で得られた情報とストレスチェック結果に乖離があるかどうかにも留意する。

面接指導の具体的な進め方と留意点

4. 面接によるストレス状況等の確認

- 面接指導を行う医師は、面接指導の結果、事業者に意見を述べる必要がある。ここに至るまでに、その旨は既に労働者に説明がなされているが、面接指導開始時にもあらためて、面接指導制度の仕組みを説明し、対象者の理解を確認しておく。
- 面接指導を担当する医師は、ストレスチェックから得られた情報を参考にして、事業者から収集した情報等を整理したうえで、まず、ストレス状況等を確認する。確認する内容は下記の3点である。
 - ① 当該労働者の勤務の状況(業務上のストレスについて)
 - ② 心理的な負担の状況(抑うつ症状等について)
 - ③ その他の心身の状況の確認(生活習慣・疾病について)

5. 面接による評価

- 面接では、事前に収集した情報とともにその場で聴取した状況から医学的に判断して、本人に対して指導することとなる。
- 疲労、不安、抑うつ等のストレスが、どの程度か、業務と関連するものかどうか、業務と関連するものであれば、業務の過重性や業務の心理的負担について評価する。
- 特に、抑うつ症状については、うつ病等の可能性を評価します。また、対象者の健康状況については、健康診断の結果も踏まえて評価し、総合的に判断する。

6. 面接による評価を踏まえた本人への指導・助言

以上の手順を踏んだ後に、労働者に対して具体的な指導・助言を行う。

7. 個人情報保護と事業者への報告についての同意

8. 医療機関等との連携と産業保健スタッフによるフォローアップ

検査及び面接指導結果の報告

安衛則第52条の21様式第6号の2

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第6号の2)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

ストレスチェック制度に関連する情報

- 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
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>
※法令や関係資料(本マニュアルを含む。)を掲載
- こころの耳【厚生労働省委託事業】 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

産業医が行うべき仕事 メンタルヘルス面談 まとめ

【目的】

- ① 対象者の自殺を予防する。
- ② 対象者が通常の業務に従事できるようにする。
- ③ 職場や仕事が原因のうつ状態や神経症等の発生を防ぐ

【目標】

- ① 対象者のうつ状態や神経症等を回復させる。
- ② 職場や作業のストレス要因を改善する。
- ③ 対象者の就業適性を確保する。

【必要な情報】

- ① 診断書。
- ② 健康診断結果等の健康管理記録。
- ③ 症状と業務遂行能力に関する職場上司の意見。
- ④ 対象者の職場や仕事が分かる資料(社員名簿と組織図など)。

【対応】

- ① 対象者に症状と経過を尋ねる。
- ② 考えられる原因を探究し、業務上と業務外のものを整理する。
- ③ 業務上の心理的ストレスを低減できるような職場や作業の改善を職場の上司に指導する。
- ④ 職場の同僚や上司に対象者を心理的に支援させる。
- ⑤ 業務外の心理的なストレス要因を改善する方策を対象者に助言する。
- ⑥ 対象者が従事可能な業務の範囲を推定し、職場上司と人事に通知する。
- ⑦ 対象者が通院しやすい専門医療機関を紹介する。

【フォローアップ】

- ① 専門医による就業に関する意見を得る。
- ② 対象者と再び面談する。
- ③ 職場や作業の改善状況について確認する。
- ④ 対象者の就業制限について見直す。

【禁忌】

- ① メンタルヘルスについて専門外であるなどとして関与を拒否する。
- ② プライバシーの保護を理由に同僚や上司に何も助言しない。
- ③ 就業適性について自ら判断せず主治医の判断に任せる。
- ④ 産業医が自ら主治医となって治療する（治療医は患者のためだけに行動しなければならず、会社のことも考える産業医とは立場が異なり、後でもめることがある。）
- ⑤ 対象者の病態を故意の不就業（サボリ）と決めつける。

産業医が行うべき仕事 メンタルヘルス面談 ポイント

- ① 過去に元気に就業できていた職場の情報や上司の意見を尋ね、参考にする。
- ② 病状や業務遂行能力に疑義があれば、理解できるまで追究する。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

職場復帰支援の流れ

1

<第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケア

2

<第2ステップ>

主治医による職場復帰可能の判断

3

<第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

4

<第4ステップ>

最終的な職場復帰の決定

職 場 復 帰

5

<第5ステップ>

職場復帰後のフォローアップ

第1ステップ

病気休業開始及び休業中のケア

- 労働者から管理監督者に主治医による診断書(病気休業診断書)が提出され、休業が始まります。
- 管理監督者は、人事労務管理スタッフ等に診断書(病気休業診断書)が提出されたことを連絡します。
- 休業する労働者に対しては、必要な事務手続きや職場復帰支援の手順を説明します。

第2ステップ

主治医による職場復帰可能の判断

- 休業中の労働者から事業者に対し、職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰が可能という判断が記された診断書の提出を求めます。
- 診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を記入してもらうようにします。
- 主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限りません。このため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、事業者に意見を述べることが重要です。
- なお、あらかじめ主治医に対して職場で必要とされる業務遂行能力に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能であるという回復レベルに達していることを主治医の意見として提出してもらうようにすると良いでしょう。

産業医の役割

- 診断書に記載されている内容だけでは十分な職場復帰支援を行うのが困難な場合、産業医等は休業中の労働者の同意を得た上で、主治医と連携し、右図の判断を行うに当たって必要な内容について主治医からの情報や意見を積極的に収集する必要があります。
- この際には、「職場復帰支援に関する情報提供依頼書」を用いる等して、労働者のプライバシーに十分配慮しながら情報交換を行うことが重要です。

- a 治療状況及び病状の回復状況の確認
 - (a)今後の通院治療の必要性及び治療状況についての概要の確認
 - (b)業務遂行(自ら自動車等を運転しての通勤を含む。)に影響を及ぼす症状や薬の副作用の有無
 - (c)休業中の生活状況
 - (d)その他職場復帰に関して考慮すべき問題点など
- b 業務遂行能力についての評価
 - (a)適切な睡眠覚醒リズムの有無
 - (b)昼間の眠気の有無(投薬によるものを含む。)
 - (c)注意力・集中力の程度
 - (d)安全な通勤の可否
 - (e)日常生活における業務と類似した行為の遂行状況と、それによる疲労の回復具合(読書やコンピュータ操作が一定の時間集中してできること、軽度の運動ができること等)
 - (f)その他家事・育児、趣味活動等の実施状況など

職場復帰支援に関する情報提供依頼書

病院

クリニック 先生 御机下

〒

〇〇株式会社 〇〇事業場

産業医 印

電話 〇-〇-〇

下記1の弊社従業員の職場復帰支援に際し、下記2の情報提供依頼事項について任意書式の文書により情報提供及びご意見をいただければと存じます。

なお、いただいた情報は、本人の職場復帰を支援する目的のみに使用され、プライバシーには十分配慮しながら産業医が責任を持って管理いたします。

今後とも弊社の健康管理活動へのご協力をよろしくお願い申し上げます。

記

1 従業員

氏名 〇〇〇〇 (男・女)

生年月日 年 月 日

2 情報提供依頼事項

- (1) 発症から初診までの経過
- (2) 治療経過
- (3) 現在の状態（業務に影響を与える症状及び薬の副作用の可能性なども含めて）
- (4) 就業上の配慮に関するご意見（疾患の再燃・再発防止のために必要な注意事項など）
- (5)
- (6)
- (7)

(本人記入)

私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成並びに産業医への提出について同意します。

年 月 日

氏名

印

主治医との連携の仕方

- 主治医との連携にあたっては、事前に休業中の労働者へ説明し、同意を得ておきます。
- 主治医に対して、職場復帰支援に関する事業場の制度や労働者本人に求められる業務の状況等について十分な説明を行うことも必要です。
- 主治医と情報交換を行う場合、労働者本人の職場復帰を支援する立場を基本とし、その情報は職場で配慮すべき事項を中心に必要最小限とします。
- 主治医に情報提供を依頼する場合等の費用負担については、あらかじめ主治医との間で取り決めておきましょう。

第3ステップ

職場復帰の可否の判断及び 職場復帰支援プランの作成

- 安全でスムーズな職場復帰を支援するため、最終的な決定の前段階として、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰ができるかを適切に判断し、職場復帰を支援するための具体的プラン(職場復帰支援プラン)を作成します。
- 「職場復帰支援プラン」作成にあたっては、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、休業中の労働者の間でよく連携しながら進めます。

第4ステップ

最終的な職場復帰の決定

- 第3ステップを踏まえて、**事業者としての**最終的な職場復帰の決定を行います。
- また、職場復帰の可否の決定は、労働者にとってもきわめて重要なものであり、また、私法（契約法）上の制約を受けることにも留意の上、**社内手続きに従い**、適正に行われる必要があります。
- この際、産業医等が選任されている事業場においては、**産業医等**が職場復帰に関する意見及び就業上の配慮等について取りまとめた「**職場復帰に関する意見書**」等をもとに関係者間で内容を確認しながら手続きを進めていくことが望ましいでしょう。

1. 労働者の状態の最終確認

疾患の再燃・再発の有無等について最終的な確認を行います。

2. 就業上の配慮等に関する意見書の作成

産業医等は「職場復帰に関する意見書」等を作成します

3. 事業者による最終的な職場復帰の決定

事業者は最終的な職場復帰の決定を行い、就業上の配慮の内容についても併せて労働者に対して通知します。

4. その他

職場復帰についての事業場の対応や就業上の配慮の内容等が労働者を通じて主治医に的確に伝わるようにします。

人事労務責任者 殿

職場復帰に関する意見書

〇〇事業場
産業医

印

職場復帰 に関する 意見書

事業場	所属	従業員番号	氏名	男・女	年齢 歳
目的		(新規・変更・解除)			
復職に関する意見	復職の可否	可	条件付き可	不可	
	意見				
就業上の配慮の内容(復職可又は条件付き可の場合)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務 (禁止・制限 H) ・ 休日勤務 (禁止・制限) ・ 出張 (禁止・制限) ・ 配置転換・異動 ・ その他： ・ 今後の見通し <ul style="list-style-type: none"> ・ 交替勤務 (禁止・制限) ・ 就業時間短縮 (遅刻・早退 H) ・ 作業転換 				
面談実施日	年 月 日				
上記の措置期間	年 月 日 ~ 年 月 日				

職場復帰可否の判断基準の例

- 職場復帰可否については、個々のケースに応じて総合的な判断が必要です。
- 労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなければなりません。
- なお、判断基準の例を示しますので参考としてください。
 - ・労働者が十分な意欲を示している
 - ・通勤時間帯に一人で安全に通勤ができる
 - ・決まった勤務日、時間に就労が継続して可能である
 - ・業務に必要な作業ができる
 - ・作業による疲労が翌日までに十分回復する
 - ・適切な睡眠覚醒リズムが整っている、昼間に眠気がない
 - ・業務遂行に必要な注意力・集中力が回復している

など

試し出勤制度

正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができます。休業していた労働者の不安を和らげ、労働者自身が職場の状況を確認しながら、復帰の準備を行うことができます。

< 試し出勤制度等の例 >

- ① **模擬出勤**: 勤務時間と同様の時間帯にデイケアなどで模擬的な軽作業を行ったり、図書館などで時間を過ごす。
- ② **通勤訓練**: 自宅から勤務職場の近くまで通勤経路で移動し、職場付近で一定時間過ごした後に帰宅する。
- ③ **試し出勤**: 職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する。

※ これらの制度の導入にあたっては、処遇や災害が発生した場合の対応、人事労務管理上の位置づけ等についてあらかじめ労使間で十分に検討し、ルールを定めておきましょう。なお、作業について使用者が指示を与えたり、作業内容が業務(職務)に当たる場合などには、労働基準法等が適用される場合がある(災害が発生した場合は労災保険給付が支給される場合がある)ことや賃金等について合理的な処遇を行うべきことに留意する必要があります。

職場復帰後における就業上の配慮等

職場復帰は元の慣れた職場へ復帰させることが原則です。ただし、異動等を誘因として発症したケース等においては、配置転換や異動をした方が良い場合もあるので、留意すべきです。

また、復帰後は労働負荷を軽減し、段階的に元へ戻すなどの配慮が重要です。復帰後の具体的な就業上の配慮の例を下記に示しますので参考としてください。

<就業上の配慮の例>

- 短時間勤務
- 軽作業や定型業務への従事
- 残業・深夜業務の禁止
- 出張制限
- 交替勤務制限
- 危険作業、運転業務、高所作業、窓口業務、苦情処理業務などの制限
- フレックスタイム制度の制限または適用転勤についての配慮

復職判定委員会の設置

- 職場復帰に関する判定委員会（復職判定委員会等）が設置されている場合、職場復帰支援の手続きを組織的に行える等の利点があります。委員会決議についての責任の所在の明確化、迅速な委員会開催のための工夫、身体疾患における判定手続きと異なることについての問題点等について十分に検討しておく必要があります。

第5ステップ

職場復帰後のフォローアップ

- 職場復帰後は、管理監督者による観察と支援の他、事業場内産業保健スタッフ等による定期的又は就業上の配慮の更新時期等に合わせたフォローアップを実施する必要があります。
- フォローアップのための面談においては、労働者及び職場の状況につき労働者本人及び管理監督者から話を聞き、適宜「職場復帰支援プラン」の評価や見直しを行っていきましょう。
- さらに、本人の就労意識の確保のためにも、あらかじめ、フォローアップには期間の目安を定め、その期間内に通常のペースに戻すように目標を立てること、また、その期間は、主治医と連携を図ることにより、病態や病状に応じて、柔軟に定めることが望ましいです。

フォローアップ事項

1. 疾患の再燃・再発、新しい問題の発生等の有無の確認

疾患の再燃・再発についての、早期の気づきと迅速な対応が不可欠です。

2. 勤務状況及び業務遂行能力の評価

労働者の意見だけでなく、管理監督者からの意見も合わせて客観的な評価を行います。

3. 職場復帰支援プランの実施状況の確認

職場復帰支援プランが計画通りに実施されているかを確認します。

4. 治療状況の確認

通院状況、病状や今後の見通しについての主治医の意見を労働者から聞きます。

5. 職場復帰支援プランの評価と見直し

さまざまな視点から評価を行い、問題が生じている場合は、関係者間で連携しながら、職場復帰支援プランの内容の変更を検討します。

6. 職場環境等の改善等

職場復帰する労働者がよりストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして、作業環境・方法や、労働時間・人事労務管理など、職場環境等の評価と改善を検討します。

7. 管理監督者、同僚等の配慮

職場復帰をする労働者を受け入れる職場の管理監督者や同僚等に、過度の負担がかかることのないよう配慮します。

管理監督者及び事業場内産業保健 スタッフ等の役割

管理監督者	<ul style="list-style-type: none">・ 職場環境等の問題点の把握と改善、就業上の配慮・ 職場復帰後の労働者の状態の観察
人事労務管理スタッフ	<ul style="list-style-type: none">・ 人事労務管理上の問題点の把握・ 労働条件の改善、配置転換・異動等の配慮
産業医等	<ul style="list-style-type: none">・ 専門的な立場から、管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導・ 主治医との連携における中心的役割・ 就業上の配慮に関する事業者への意見
衛生管理者等	<ul style="list-style-type: none">・ 労働者に対するケア及び管理監督者のサポート・ 人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整
保健師等	<ul style="list-style-type: none">・ 労働者に対するケア及び管理監督者に対する支援
心の健康づくり専門スタッフ	<ul style="list-style-type: none">・ 専門的な立場から、他の事業場内産業保健スタッフ等へ支援

心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き
～メンタルヘルス対策における職場復帰支援～

産業医が行うべき仕事 復職者面談 まとめ

【目的】

- ① 対象者が通常の業務に従事できるようにする。
- ② 対象者が再び休職するのを防ぐ。

【目標】

対象者の就業適性を確保する。

【必要な情報】

- ① 診断書。
- ② 健康診断結果等の健康管理記録。
- ③ 休職時の症状と業務遂行能力に関する職場上司の意見。
- ④ 対象者の職場や仕事分かる資料(社員名簿と組織図等)。

産業医が行うべき仕事 復職者面談

【対応】

- ① 主治医による就業に関する意見を得る。
- ② 対象者に現在の病状・生活面の障害・職場復帰への不安を尋ねる。
- ③ 職場復帰への不安を解消できるような職場や作業の改善を聴場の上司に指導する。
- ④ 職場復帰に必要な対象者の努力や家族による協力の内容を助言する。
- ⑤ 就業制限の内容は、対象者と相談して判断し、職場上司と人事に通知する。
- ⑥ 職場復帰の面談結果を主治医に報告する

【フォローアップ】

- ① 職場復帰後に再び面談する。
- ② 生活・通勤・就業の状況を確認する。
- ③ 就業制限について見直す。

【禁忌】

- ① 対象者に相談や報告をせずに就業制限の内容を判断する。
- ② 職場復帰について自ら判断せず主治医の判断に任せる。
- ③ プライバシーを理由に同僚や上司に何も助言しない。

産業医が行うべき仕事 復職者面談 ポイント

- ①直ちに通常の業務に従事できないときは、段階的に復帰させる方策を考える。
- ②職場復帰の条件として掲げる内容について、対象者に指導する生活習慣の改善と上司や人事に指導する職場や作業の改善とのバランスを図る。
- ③職場復帰は必ず産業医が判断するよう規程を整備する。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

事業場における治療と仕事の両立支援 のためのガイドライン

内容とねらい

- 治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなどがないよう、事業場において適切な就業上の措置を行いつつ、治療に対する配慮が行われるようにするため、関係者の役割、事業場における環境整備、個別の労働者への支援の進め方を含めた、事業場における取組をまとめたもの。
- 対象とする疾病は、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など、反復・継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていない。
- また、本ガイドラインはすでに雇用している労働者への対応を念頭に置いているが、治療が必要な者を新たに採用し、職場で受け入れる際には、本ガイドラインに規定する留意事項、環境整備及び進め方を参考として取り組むことが可能なものである。

治療と仕事の両立支援に関する情報

- 治療と仕事の両立について
厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>
- 事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン 平成31年3月改訂版
厚生労働省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000490875.pdf>

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

職場巡視の目的

- 作業環境管理や作業管理の視点から安全衛生上の課題を指摘し改善する。
- 作業環境管理、作業管理、健康管理を有機的に結び付ける。
- 労働者の業務内容を理解することで、産業医による適正配置判断の参考とする。
- 職場の管理監督者と産業医・衛生管理者のコミュニケーションを図る。

産業医の定期巡視 安衛則第15条第1項

産業医は、少なくとも毎月1回（産業医が、事業者から、毎月1回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも2月に1回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害なおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

職場巡視

【目的】

- ① 労働者の健康リスクを低減させるために職場や作業を改善する。

【目標】

- ① 職場や作業の実態を理解する。
- ② 職場や作業の危険有害要因を認識する。
- ③ 法令や社内基準に違反した状況を是正する。
- ④ 職場や作業を改善する方策を立てる。

【必要な情報】

- ① 現場の平面図、
- ② 作業環境測定結果、
- ③ 有機溶剤、特定化学物質などの化学物質を取り扱う職場の一覧、
- ④ 月間の安全衛生目標、
- ⑤ 直近の衛生委員会議事録、
- ⑥ 前回の職場巡視結果、
- ⑦ 最近の労災事例報告

職場巡視

【対応】

- ① 衛生管理者に優先的に巡視すべき職場を尋ねる。
- ② 衛生管理者を通じて巡視する職場の説明者を同行させる。
- ③ 巡視に必要な安全衛生保護具を装着する。
- ④ 簡単な測定器を巡視に携行する。
- ⑤ 巡視中に職場や作業の用語を理解する。
- ⑥ 巡視中に職場や作業に伴う健康リスクを体感する。
- ⑦ 職場や作業の改善について衛生管理者を通じて職場の管理監督者に助言・指導する。
- ⑧ 職場巡視の記録（優先的に改善すべき事項など）を記載する。

【フォローアップ】

- ① 職場や作業の改善経過を追跡する。

【禁忌】

- ① 白衣や半袖など現場で危険な服装で巡視する。
- ② 立入禁止区域に入る。
- ③ 無断で原料・機械・工具・製品などに触る。
- ④ 実際には実施できない事項を指導する。
- ⑤ 現場で応対した者を叱って恥をかかせる。

職場巡視:(ポイント)

- ① 巡視中に知らない単語や略語を耳にしたらその場で尋ねる。
- ② 職場の説明者や管理監督者の日常努力を褒める。
- ③ 労働者の違反行為は衛生管理者や管理監督者を通じて是正させる。
- ④ 職場巡視の記録に記載するかどうかは衛生管理者や管理監督者と調整する。

職場巡視報告書(サンプル)

決まった書式はない

2015年〇月 職場巡視結果報告 (事業場名:〇〇会社〇〇事業所)								
		<table border="1"> <tr> <th>産業医</th> <th>職場上長</th> <th>委員会議長</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	産業医	職場上長	委員会議長			
産業医	職場上長	委員会議長						
実施日	職場名	巡回者						
2015年〇月〇日(木)	〇〇部〇〇課(〇工場2階) 職場側対応者:〇〇 〇〇	産業医 :〇〇 〇〇 衛生管理者:〇〇 〇〇 同行者 :〇〇 〇〇、〇〇 〇						
巡視結果								
<input checked="" type="checkbox"/> 指摘事項 <産業医および衛生管理者>								
<input type="checkbox"/> 改善を要する事項								
【改善を要する事項】に対する是正計画及び是正結果 <small>※是正計画を記入する場合は「いつ」「誰が」「どのように」実施するかを記載して下さい。</small>								

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

衛生委員会 安衛法 第18条

- 衛生委員会は、一定の規模の事業場ごとに設置することが事業者には義務付けられている。
- 衛生委員会を設置しなければならない事業場は、常時50人以上の労働者を使用する事業場である。
- 衛生委員会の調査審議事項
 - ① 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
 - ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
 - ③ 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
 - ④ ③に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項。

衛生委員会の構成員 安衛法 第18条第2項第3号

- ① 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者。
- ② 衛生管理者のうちから事業者が指名した者。
- ③ 産業医のうちから事業者が指名した者。
- ④ 当該事業場の労働者で、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。

- 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
- ①の委員は、衛生委員会の議長を務める。
- 事業者は、①の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。

衛生委員会の開催

安衛則第23条

- 事業者は、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月1回以上開催するようしなければならない。
- 委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
- 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知させなければならない。
 - ・ 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。
 - ・ 書面を労働者に交付すること。
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
- 事業者は、委員会の開催の都度、委員会の意見及び当該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を作成して、これを3年間保存しなければならない。
- 産業医は、衛生委員会又は安全衛生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ることができる。

衛生委員会への関与 まとめ

【目的】労働者側と使用者側が協力して職場や作業の衛生面を向上させる。

【目標】

- ① 経営陣に衛生面の実態や課題を理解させる。
- ② 労働者側と使用者側が衛生面の認識を一致させる。
- ③ 事業場としての衛生面の方針や規程を審議する。

【必要な情報】

- ① 前月の議事録。
- ② 労災・ヒヤリハット事例。
- ③ 職場巡視の結果や写真。
- ④ 作業環境測定結果。
- ⑤ 健康診断結果の統計。
- ⑥ 長時間労働者の人数。
- ⑦ 過重労働者や高ストレス者の面談件数。
- ⑧ 労働衛生関連法令等の改正に関する情報。
- ⑨ 労働衛生関連の行事(全国労働衛生週間等)に関する情報。
- ⑩ 事業場における安全衛生面の方針や規程の改正に関する情報。

衛生委員会への関与 まとめ

【対応】

- ①衛生管理者に衛生委員会の事務局を担当させ、年間計画を立てさせる。
- ②労災・ヒヤリハット事例があれば、原因分析と再発防止に関する助言を行う。
- ③職場巡視や作業環境測定での指摘事項に関して衛生面を改善するための助言を行う。
- ④健康診断結果や過重労働・高ストレス者の面談等の統計に関して健康管理面の助言や指導を行う。
- ⑤労働衛生関連法令や事業場における関連規程等の改正に関する助言を行う。
- ⑥出席しなかった衛生委員会は、事前に意見を提出したり事後に議事録を確認したりする。

【フォローアップ】

- ①前月の議事録を確認して意見を述べる。
- ②衛生管理者に継続して検討している課題について経過を説明させる。

【禁忌】

- ①衛生委員会で衛生管理者を叱る。
- ②経営側や労働者側のどちらかに偏った立場を取る。

衛生委員会への関与 ポイント

- ① 産業医の訪問日に合わせて開催するよう依頼する。
- ② 調査審議をして経営陣に実態や課題を理解させる場であって労使交渉や決議の場ではない。
- ③ 議事録の記載内容は会社として認識した事実となる。
- ④ 産業医は医学的な助言を行う。

労働衛生の五管理

労働衛生管理体制(総括管理)



労働衛生管理体制の確立

- 労働衛生対策を円滑に効果的に推進するためには、**事業者**自身が、労働衛生管理は事業活動を展開する上で不可欠な要素であることを認識する必要がある。
- **事業者**自身が、**総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医、作業主任者**の責任を明確にし、労働衛生対策を進めるのに必要な権限を与え、これらの者が協力して労働衛生対策を推進するための組織、**労働衛生管理体制**を確立することが必要。

労働衛生管理体制の確立

- 事業所の業種や規模に応じて、**総括安全衛生管理者**、**衛生管理者**、安全管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、**産業医**等の産業保健専門職を選任する（労働安全衛生法第10-14条）。
- 事業者と労働者が労働災害の防止策などを調査・審議する「安全委員会」や「衛生委員会」、または、「**安全衛生委員会**」を設置する。
- 安全衛生の水準向上のため、安全管理者や衛生管理者などに安全衛生講教育を行うとともに、講習や研究の機会を与える。

法定の事業場規模別・業種別安全衛生管理組織

業種 規模 (労働者数)	イ. 林業、鉱業、建設業、運送業、 清掃業の業種	ロ. 製造業、電気業、ガス業、 熱供給業、水道業などの業種 *	ハ. その他の業種 10人以上: 通達で安全推進者
1000~	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[総括安全衛生管理者] C --- D["(安衛法13条)"] C -- 指揮 --> E[安全管理者] C -- 指揮 --> F[衛生管理者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[総括安全衛生管理者] C -- 指揮 --> D[安全管理者] C -- 指揮 --> E[衛生管理者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[総括安全衛生管理者] C -- 指揮 --> D[衛生管理者] </pre>
300~999	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[総括安全衛生管理者] C --- D["(安衛法10条)"] C -- 指揮 --> E[安全管理者] C -- 指揮 --> F[衛生管理者] </pre>		
100~299	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[総括安全衛生管理者] C --- D["(安衛法11条)"] C --- E["(安衛法12条)"] C -- 指揮 --> F[安全管理者] C -- 指揮 --> G[衛生管理者] </pre>		
50~99	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[安全管理者] A -- 選任 --> D[衛生管理者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[安全管理者] A -- 選任 --> D[衛生管理者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[産業医] A -- 選任 --> C[衛生管理者] </pre>
10~49	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[安全衛生推進者] A -- 選任 --> C[店社安全衛生管理者] B --- D["(安衛法12条の2)"] C --- E["(安衛法15条の3)"] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[安全衛生推進者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] -- 選任 --> B[衛生推進者] </pre>
1~9	<pre> graph TD A[事業者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] </pre>	<pre> graph TD A[事業者] </pre>

* 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

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

作業環境管理

作業環境中で種々の有害要因を取り除いて良好な作業環境を確保するもので、労働者の健康障害を防止するための根本的な対策の一つ。

- 作業環境測定を行い、その結果を適切に評価する。
- その結果から局所排気装置などの各種の設備の改善や適正な整備を行う。
- 設備の作業前および定期の点検を励行する。

作業環境測定の仕事

- A測定

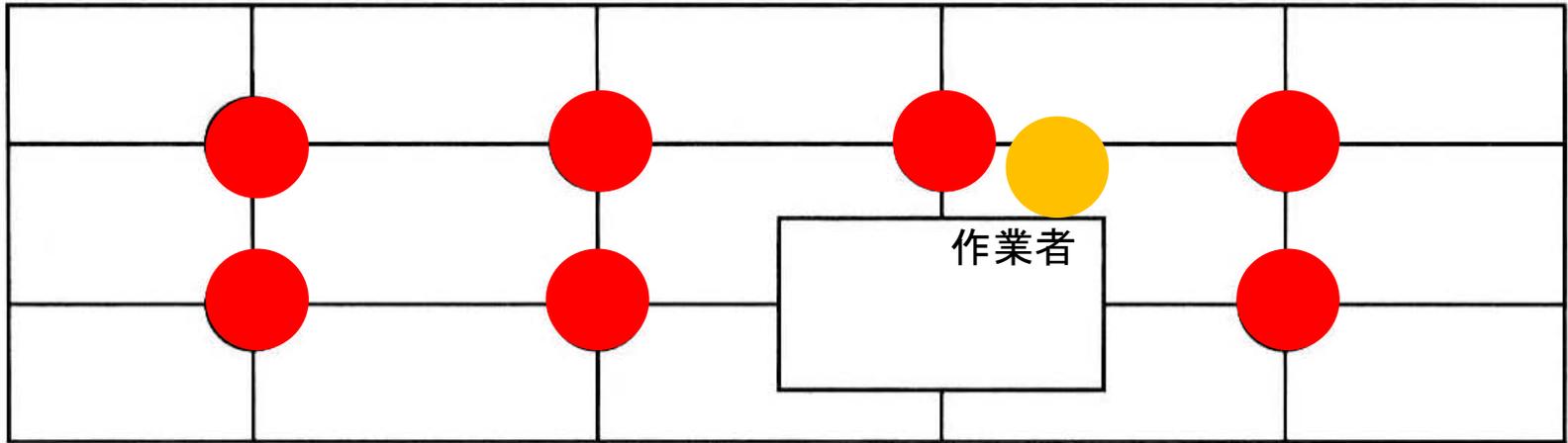
単位作業所全体の有害物質の濃度の平均的な分布を知るための測定

- B測定

作業場所有害物の発散源に近接した作業位置における最高濃度を知るために行う測定

例) 作業者が発散源にごく近いところで作業する場合や間歇的に大量の有害物質を発散させる作業がある場合

測定点の決め方



- : A測定点
- : B測定点

管理区分の決定

		A測定		
		第1評価値 ＜管理濃度	第2評価値 ≤ 管理濃度 ≤ 第1評価値	第2評価値 ＞管理濃度
B測定	B測定値＜管理濃度	第1管理区分	第2管理区分	第3管理区分
	管理濃度≤ B測定値 ≤ 管理濃度×1.5	第2管理区分	第2管理区分	第3管理区分
	B測定値＞管理濃度×1.5	第3管理区分	第3管理区分	第3管理区分

1) 作業環境測定結果の評価

2) 管理区分の決定 第1, 2, 3管理区分

3) 管理区分に応じて講ずべき措置

第1管理区分: 適切であると判断される状態

現在の管理の継続的維持に努める

第2管理区分: 改善の余地があると判断される状態

点検を行い改善措置を講ずるように努める

第3管理区分: 適切でないとは判断される状態

①施設、設備、作業工程又は作業方法の点検を行い

その結果に基づき、作業環境を改善するために

必要な措置を講ずる

②有効な保護具の使用

③健康診断の実施(産業医等が必要と認めた場合)

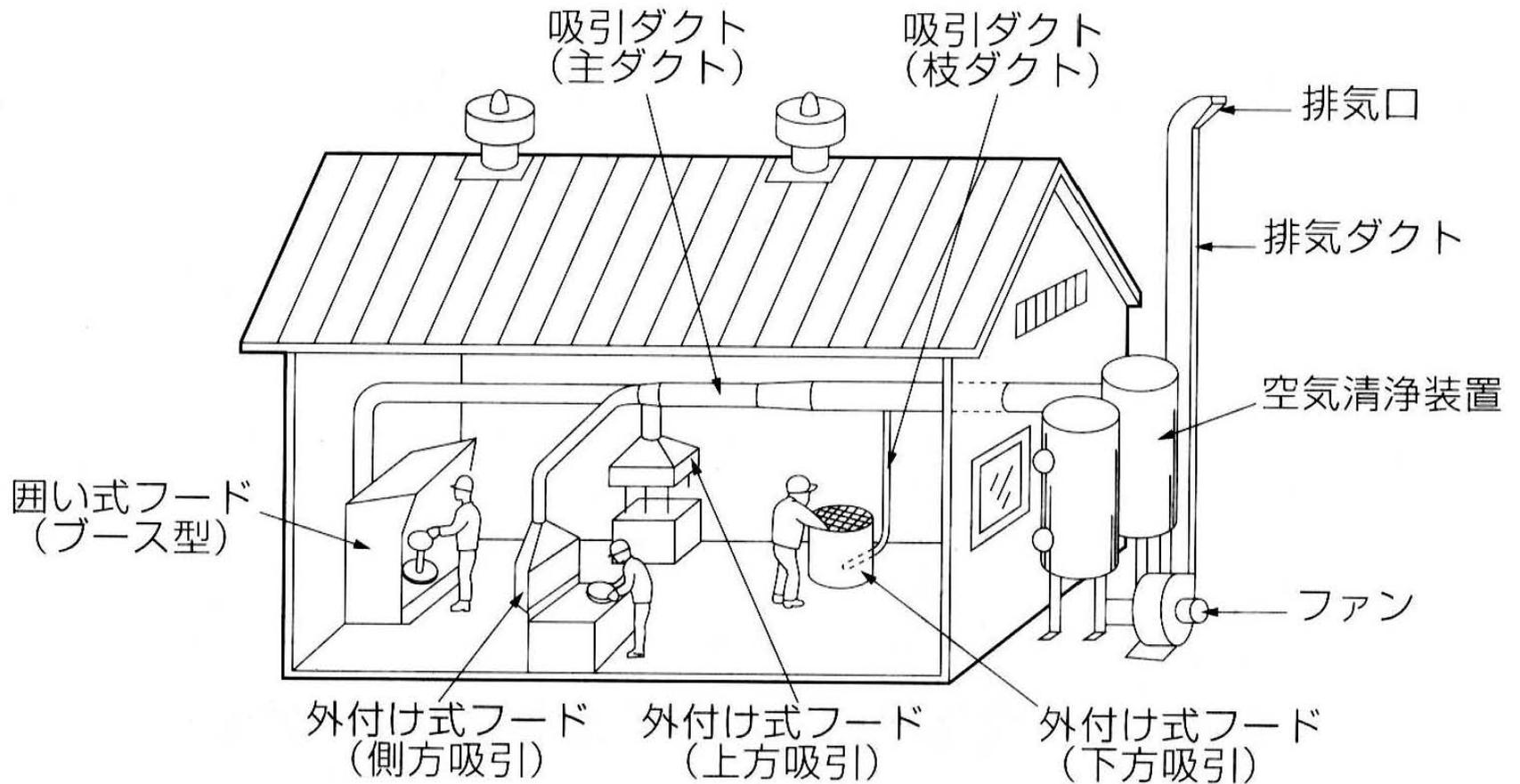
作業環境測定

作業環境測定を行なうべき作業場

- 粉じんを著しく発散する屋内作業場(6月以内ごとに1回)
- 暑熱寒冷または多湿の屋内作業所
- 著しい騒音を発する屋内作業場
- 坑内作業場
- 中央管理の空調設備下の事務所
- 放射線業務「放射性物質取扱室」(1月以内ごとに1回)
- 特定化学物質を製造または取り扱う作業場(6月以内ごとに1回)
- 一定の鉛業務を行う作業場(1月以内ごとに1回)
- 酸素欠乏危険場所の該当作業場
- 有機溶剤を製造または取り扱う作業場(6月以内ごとに1回)

(●印は作業環境測定士による測定が義務)

局所排気装置



産業医が行うべき仕事

作業環境測定の結果確認 まとめ

【目的】

- ① 労働者が職場の有害要因に曝されないようにする。
- ② 快適な職場環境を形成する。

【目標】

- ① 作業環境測定結果が第三管理区分であった作業環境を改善する。

【必要な情報】

- ① 作業環境測定結果。
- ② 現場の平面図。
- ③ 有機溶剤、特定化学物質などの化学物質を取り扱う職場の一覧。

産業医が行うべき仕事

作業環境測定の結果確認 まとめ

【対応】

- ① 衛生管理者に作業環境測定結果が第三管理区分と第二管理区分(=許容できない環境)と判定されたものを報告させる。
- ② 許容できない環境と判定された原因を特定する。
- ③ 許容できない環境を改善する方策について助言する。
- ④ 作業環境測定結果報告書に産業医の意見を記入する。
- ⑤ 個人曝露の測定の検討をする。

【フォローアップ】

- ① 許容できない環境の職場では改善策を講じた後に再測定させる。

【禁忌】

- ① 作業環境測定結果への関与を拒否する。

産業医が行うべき仕事

作業環境測定の結果確認 ポイント

- ① 粉じんや騒音など有害要因の発生源を特定する。
- ② 作業環境測定時の風向き、窓などからの妨害気流、作業者の位置などから、作業者への曝露の程度を推測する。
- ③
 - 1) 有害要因の発生源を撤去又は密閉する対策を優先し、
 - 2) 次に、曝露経路で遮断又は排出する対策、
 - 3) 作業者を遠隔化又は交替させる対策の順で検討し、
 - 4) どうしても実施できない場合に労働衛生保護具の使用を徹底。
- ④ 労働衛生コンサルタントなど労働衛生工学の専門家に改善策を提案させる。

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

労働衛生の五管理

労働衛生管理体制(総括管理)



作業管理

有害な物質やエネルギーが人に及ぼす影響は、作業の内容や作業の方法によって異なる。これらの要因を適切に管理して、労働者への影響を少なくすること。

- ・作業に伴う有害要因の発生を防止・抑制したり、ばく露が少なくなるように作業手順や方法を定める。
- ・作業方法の変更により作業負荷や姿勢等による身体への悪影響を減少させる。
- ・保護具を適正に用い、ばく露を少なくする。

情報機器作業における作業管理

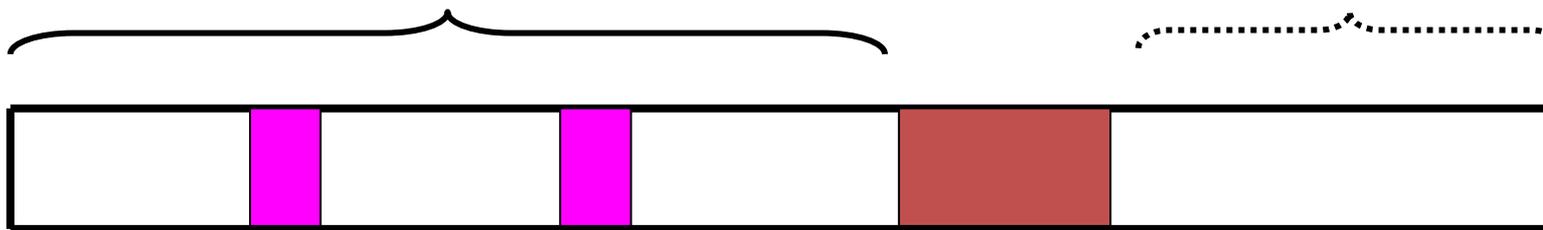
作業者が、心身の負担が少なく作業を行うことができるよう、次により作業時間の管理を行うとともに、作業環境管理により整備した情報機器、関連什器等を調整し、作業の特性や個々の作業者の特性に合った適切な作業管理を行うこと。

(1) 作業時間等

- イ 一日の作業時間
- ロ 一連続作業時間及び作業休止時間
- ハ 業務量への配慮

一連続作業時間は1時間以内

次の一連続作業時間も1時間以内



1~2分間程度の小休止を
1~2回とりましょう！

10~15分間のVDT作業休止時間
とりましょう！

1) 健康管理

健康診断とその結果に基づく事後措置

長時間労働者に対する面接指導

メンタルヘルス面接指導

職場復帰支援

治療と仕事の両立支援

2) 職場巡視

3) 衛生委員会(又は安全衛生委員会)

労働衛生管理体制(総括管理)

4) 作業環境管理

5) 作業管理

6) 労働衛生教育

労働衛生の五管理

労働衛生管理体制(総括管理)



労働衛生教育

労働衛生対策を総合的に勧めるにあたって、労働者の従事する作業が健康に与える影響や健康障害を防ぐための労働衛生管理体制や労働衛生3管理についての正しい理解が大切であり、このため労働衛生教育は重要となる。

実施時期

- 雇入れ時、作業内容変更時、危険有害業務に就かせるときなどは、必ず行う必要がある。
- 上記だけでなく、あらゆる機会を活用し計画的、継続的に実施する必要がある。

労働衛生教育

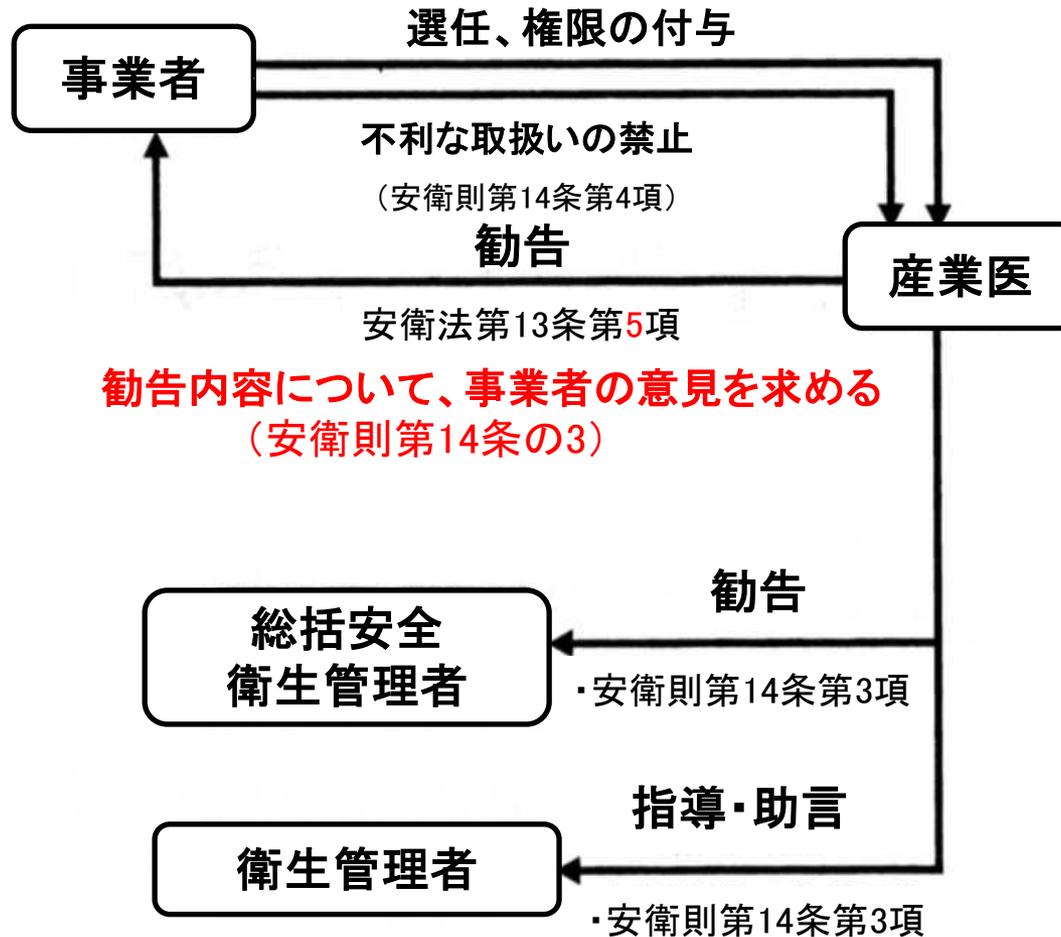
- 急速な技術革新の進展、就業形態の多様化等に対応するため、労働衛生管理体制の中核になる者に対する能力向上教育が重要である。
- 危険または有害な業務に現に就いている者に対する労働衛生教育が重要である。

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」が強化されました。

産業医の勧告権



年間計画

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
安全衛生委員会	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
雇入れ健康診断	○			○				○		○		
定期健康診断				○						○		
特殊健康診断				○						○		
特定業務従事者健康診断										○		
健康診断の事後措置			○			○				○		○
長時間労働者の面接指導	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
ストレスチェックの実施				○								
高ストレス者の面接指導					→							
作業環境測定				○			○		○	○		
作業環境測定結果確認・指導					○					○	○	
職場巡視	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
放射線業務の管理	→											
復職面談、復職後面談	→											
健康相談、保健指導	→											
安全衛生講習会の実施									○			

判例からみた「労働法の基礎知識」

休業制度

- ①私傷病による休業制度は、労働法令には規定はなく、企業による任意の制度であって、各社で内容は異なる。
- ②職場復帰の面談で休業前の業務に従事させられない場合は、直ちに体職継続や解雇になるわけではなく、本人の労働契約が職種や業務内容を特定したものであるかどうかで対応が異なる。
- ③業務等の特定がない労働契約では、休業前の業務に従事できなくても、「本人の能力、経験、地位」、「企業の規模、業種、配置・異動の実情及び難易等」、「本人が配置される現実的可能性があると認められる他の業務」を人事担当者に確認して従事できる業務があれば、配置転換も含めて、労働者は労務を提供する必要がある（片山組事件/最高裁/平成10年4月9日判決）。
- ④業務等の特定がある労働契約では、休業前の業務を通常程度に遂行することができなければ、労働法上は、原則として「職場復帰不可」と判断される。しかし、その企業に、「他の配置可能な部署ないし担当できる業務」が存在し、「会社の経営上もその業務を担当させることにそれほど問題がない」ときは、職種や業務内容に特定がない場合に準じて配慮する必要がある（コントラ事件/大阪高裁/平成14年6月19日判決）。
- ⑤休業期間の満了時に、まだ100%の就業ができなくても、2～3カ月の間は負荷を軽減した業務に従事しながら経過をみることで通常の働き方が可能になる場合には、職場復帰を認める必要がある（北産機工事件/札幌地裁/平成11年9月21日判決）。 産業医必携 福岡県医師会

休業制度:これも知っておこう

①私傷病の休業制度は、労働者が私傷病により労務の提供ができない場合に、直ちに雇用契約を終了させるのではなく、一定の期間、労務の提供を免除し、退職（又は解雇）を猶予して治療の機会を与える制度である。

本人所定の休業期間満了時までには就業可能と判断されなければ、通常、退職（又は解雇）となるため、休業期間満了時の復職判定は事業場にも本人にも重要である。法令には規定がなく、職場復帰の手続きは「就業規則」や「職場復帰支援プログラム」等の社内ルールに従って進める。

②職場復帰後も面談して、職場復帰後の勤務状況、問題発生の有無、通院や治療状況を確認して再発の防止に努める。

③本人の上司や同僚等に職場における支援体制の構築について助言する。

判例からみた「労働法の基礎知識」: 就業制限

- ① 健康診断結果に基づく意見として就業制限（勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じること）を指導する際は、就業規則や健康管理規程等に規定された社内手続きに従って行う。
- ② 就業制限の根拠には、安全配慮義務上の必要性があり、客観的に不当な動機・目的があってはならない。
- ③ 配置転換を行う場合は、労働者に対して「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」があってはならない。
- ④ 就業制限によって配置転換等が生じれば、賃金変更の可能性があることを本人に説明して理解を求める。
- ⑤ 事業者には、就業制限の内容に見合う新たな業務を作り出さなければならぬまでの義務はない（アロマ・カラー事件/東京地裁/昭和54年3月27日判決）。
- ⑥ 主治医と産業医とで意見が異なる場合は「産業医の判断が重視されている」が、その理由は、「主治医と産業医、どちらが事業場及び労働者の業務内容等を把握しているか」にかかっている（カントラ事件/大阪高裁/平成14年6月19日判決）。したがって、産業医は、職場巡視、衛生委員会、労働者との面談等を通じて、常に職場の実態の正確な把握に努める必要がある。また、あらかじめ主治医に連絡して、診療情報の提供を受け、就業に関する主治医の意見を把握しておくことが望ましい。

休業制度:これも知っておこう

- ①事業者は、健康上の問題を抱えている労働者について、就業可能かどうか、就業可能でも就業制限が必要かどうかは、主治医の診断と産業医の意見を聴取したうえで適切な措置を講じる必要がある（名古屋東労基署長(住友電設)事件/名古屋地裁/平成11年9月13日判決）。
- ②精密検査や治療の受診勧奨等に応じない労働者は放置せず、このまま就業すると重大な健康障害を生じるおそれが高いと判断されれば就業制限が必要である（システムコンサルタント事件/東京地裁/平成10年3月19日判決）。
- ③有所見者に対する保健指導は、その効果をあげるよう努めるとともに記録を残すことが重要である（三菱電機事件/静岡地裁/平成11年11月25日判決）。

判例からみた「労働法の基礎知識」

安全配慮義務・健康配慮義務

- ① 「安全配慮義務」とは、労働安全衛生法を順守する義務とは別に、労働契約法第5条が規定する「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」という使用者の義務のことである。この由来は、最高裁による「通常の場合、労働者は、使用者の指定した場所に配置され、使用者の供給する設備、器具等を用いて労働に従事するものであることから、労働契約の内容として具体的に定めずとも、労働契約に伴い信義則上当然に、使用者は、労働者を危険から保護するよう配慮すべき安全配慮義務を負っているもの」という判決である（陸上自衛隊八戸車両整備工場事件/最高裁/昭和50年2月25日判決）。
- ② 「健康配慮義務」とは、労働安全衛生法に従って労働者の健康を管理する義務（健康管理義務）と健康状態の悪化を知った場合にその増悪を防止する措置を講じる義務（増悪防止措置義務）の2つを指し、やはり裁判に由来する考え方である（電電公社帯広局事件/最高裁/昭和61年3月13日判決）。

安全配慮義務：業務との間に相当因果関係があることに関する義務。

健康配慮義務：業務と関係のない従業員の基本疾患の増悪防止等も含む考え方。

従って、労働者に対して「自己保健義務(自らの健康を保持・増進させる義務)」を履行するよう保健指導することも重要である。

採用選択時の健康診断

①労働安全衛生法が規定する「雇入時健康診断」と異なり、入社試験として行う「採用選考時の健康診断」は、労働法令には規定がなく、企業による任意の制度であって、各社で内容は異なる。

②特段の事情がない限り、企業が、採用にあたり応募者の能力や適性を判断する目的で、ウイルス肝炎の血液検査やHIV検査等の感染症に関する情報等を調査することは認められていない。たとえ、求人職種の職務遂行に関係があるとして調査の必要性が認められる場合であっても、応募者本人に対して、その目的や必要性について事前に告知し、同意を得た場合に限り行われている（B金融公庫(B型肝炎ウイルス感染検査)事件/東京地裁/平成15年6月20日判決）。

解雇制限

- ① 使用者による一方的な労働契約の終了を「解雇」という。労働契約法は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」という解雇権濫用法理を規定している(同法第16条)。
- ② 傷病等による労働能力の欠如や低下を理由とする解雇の場合、職務遂行が不可能な程度にまで労働者の労働能力が低下していることを示す必要がある。解雇の前に、配置転換や職種変更等による雇用維持の可能性を検討する必要がある。

知っておこう!!

- ① 解雇を行う場合は、少なくとも30日前に予告するか、予告しない場合は解雇予告手当(30日分以上の平均賃金)を支払う必要がある(労働基準法第20条)。また、解雇の予告日数は平均賃金を支払った日数分を短縮できる。
- ② 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない(労働基準法第19条)。したがって、労働者の傷病が「業務上のもの」か「それ以外(通勤災害、私傷病)」かによって解雇可能日は異なる。

産業医契約書の手引き

日本医師会 平成31年4月

<http://dl.med.or.jp/dl-med/doctor/ssi/sangyotool1a.pdf>

- 本契約書(参考例)は、事業場との産業医契約を締結する上で、産業医に不可欠な項目を9項目にまとめて作成した。
- 産業医の先生方が事業場との契約において、不利にならない様、産業医の地位・補償等を具体的に盛り込んだ。なお、必要に応じて追加項目等があれば適宜加工して活用頂きたい(特に職務内容、報酬、補償等)。

産業医契約書（参考例）

【法人名】（以下「甲」という。）と【産業医名】（以下「乙」という。）は、労働安全衛生法第 13 条に基づく産業医の委託に関して次のとおり契約を締結する。

（産業医選任）

第 1 条 甲は、労働安全衛生法第 13 条の規定に基づき、本契約書別表に定めた事業場（以下、「本事業場」という。）における産業医として乙を選任し、乙はこれを承諾する。

（職務内容）

第 2 条 乙は、本事業場において労働安全衛生規則第 14 条第 1 項及び第 15 条第 1 項が規定する職務並びにこれに付随する職務のうち以下のものを行う。

- ① 職場巡視を行うこと
- ② 衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること
- ③ 健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること
- ④ 健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、署名・捺印をすること
- ⑤ 健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと
- ⑥ 診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、就業上の措置に関する意見を述べること
- ⑦ 職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと

2 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第 14 条第 1 項が規定する以下の面接指導等を行うことを依頼することができる。

- ① 長時間労働に従事する労働者の面接指導
- ② ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導
- ③ 職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援
- ④ 労働者からの健康相談

3 甲は、乙に対し第 1 項及び第 2 項の各号に定めるもの以外の職務を行う場合は、甲乙協議の上、別に定める。

（甲の責務）

第 3 条 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第 14 条の 4 第 1 項に基づき前条の職務を行う権限を与え、その職務遂行につき協力する。

2 甲は、乙を本事業場における衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として指名する。

3 甲は、乙に対し本事業場の職務や作業について説明し、乙がその実態を把握し職務を遂行する上で必要な本事業場についての情報を提供する。

4 甲は、乙に対し労働安全衛生法第 13 条第 4 項及び労働安全衛生規則第 14

条の 2 に基づき、乙が健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べる上で必要な労働者についての情報を提供する。

5 甲は、乙が労働安全衛生法第 13 条第 5 項及び労働安全衛生規則第 14 条第 3 項に基づいて行う勧告、指導及び助言を尊重し、衛生委員会又は安全衛生委員会に報告する等の必要な措置を行う。

6 甲は、乙の業務に関する事項を作業場の見やすい場所に掲示する等して労働者に周知する。

（情報の取扱い）

第 4 条 乙は、前条第 3 項及び第 4 項に基づき提供された情報及び本事業場の労働者から得た個人情報（以下、「個人情報等」という。）を産業保健の目的以外に使用しない。ただし、個人情報保護法第 16 条第 3 項が定める場合を除く。

2 乙は、第 1 項の情報を甲の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。

3 乙は、個人情報を本人の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。ただし、個人情報保護法第 23 条第 1 項及び同条第 5 項が定める場合を除く。

（報酬）

第 5 条 甲は、乙の第 2 条第 1 項に定める職務に対して報酬として月額〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。交通費・通信費等は別に算出した額を定額支給とする。

2 甲は、乙の第 2 条第 2 項に定める職務に対して報酬として 1 時間当たり〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。

3 甲は、乙の第 2 条第 3 項に定める職務を委託する場合の報酬は、甲乙協議の上、別に定める。

4 甲は、本事業場以外の事業場（支社、支店等）について、乙に職務を依頼する場合には、甲乙協議の上、別に乙の報酬を定める。

（補償）

第 6 条 甲は、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、乙に生じた損害について損害賠償責任を負う。また、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、第三者に対して損害賠償責任を負った場合は、甲がこれを代償する。ただし、乙の故意又は重大な過失により生じた損害賠償責任についてはこの限りではない。

（契約の有効期間）

第 7 条 本契約の有効期間は〇〇年〇〇月〇〇日から 1 年間とする。また期間満了日の 1 か月前までに、甲乙いずれからも申し出がなければ、契約を更新するものとし、以後も同様とする。

2 甲又は乙が、本契約を解約する場合には、期間満了の 1 か月前までに、他方当事者に通知する。

3 甲又は乙が、本契約に違反した場合には、他方当事者は契約期間内であっても本契約を解除できる。

産業医担当事業場

(反社会的勢力)

第8条 甲、乙ともに暴力団、暴力団員、その他反社会的勢力に関与しない。

(協議)

第9条 本契約に定めのない事項については、甲乙協議の上、取り決めるものとする。

2 甲と乙の間で訴訟の必要が生じた場合は、〇〇地方裁判所を甲と乙の第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約を証するため、甲乙が署名・捺印の上、本書を各自1通ずつ保有する。〇〇医師会(立会人)は、本契約に立ち会うよう努める。なお、立ち会う際は、甲乙および立会人が署名・捺印の上、甲乙および立会人が各1通ずつ保有する。

法人名

本社・本店所在地

法人代表者名

事業場名

事業場所在地

事業場代表者名

衛生管理者名

衛生管理者連絡先

主な事業内容

主な有害業務

従業員数

健康管理対象者数

有害業務別従事者数

年 月 日

甲 所在地
事業所名
代表者 印

乙 所在地
医療機関名
医師氏名 印

立会人 所在地
医師会名
代表者 印

(立会人が契約に立ち会う際に、署名・捺印を行う)