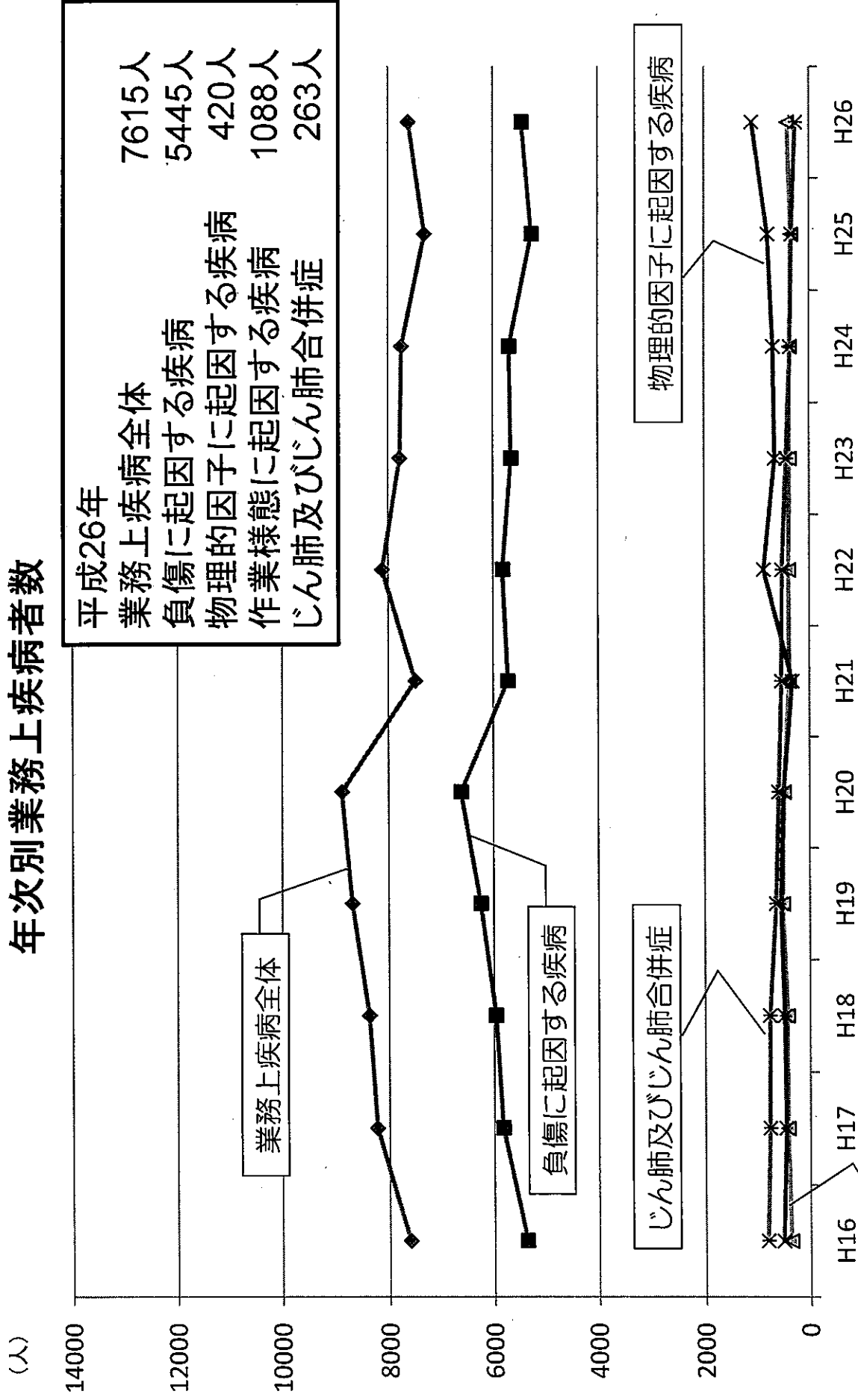


業務上疾病者数の推移

参考資料

年次別業務上疾病者数

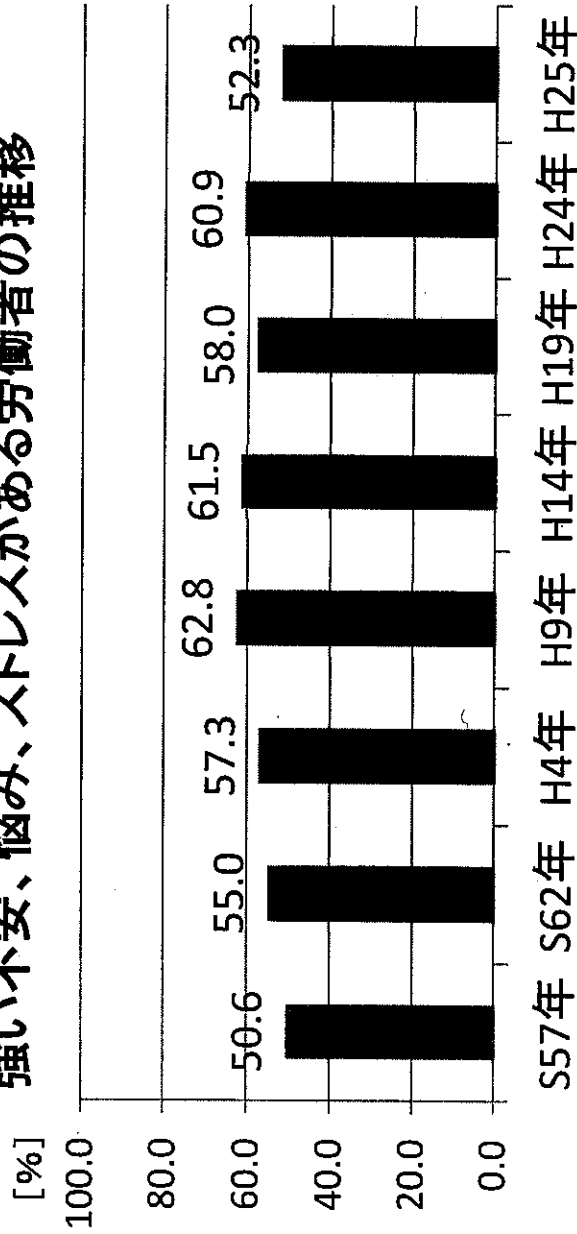


作業状態に起因する疾病

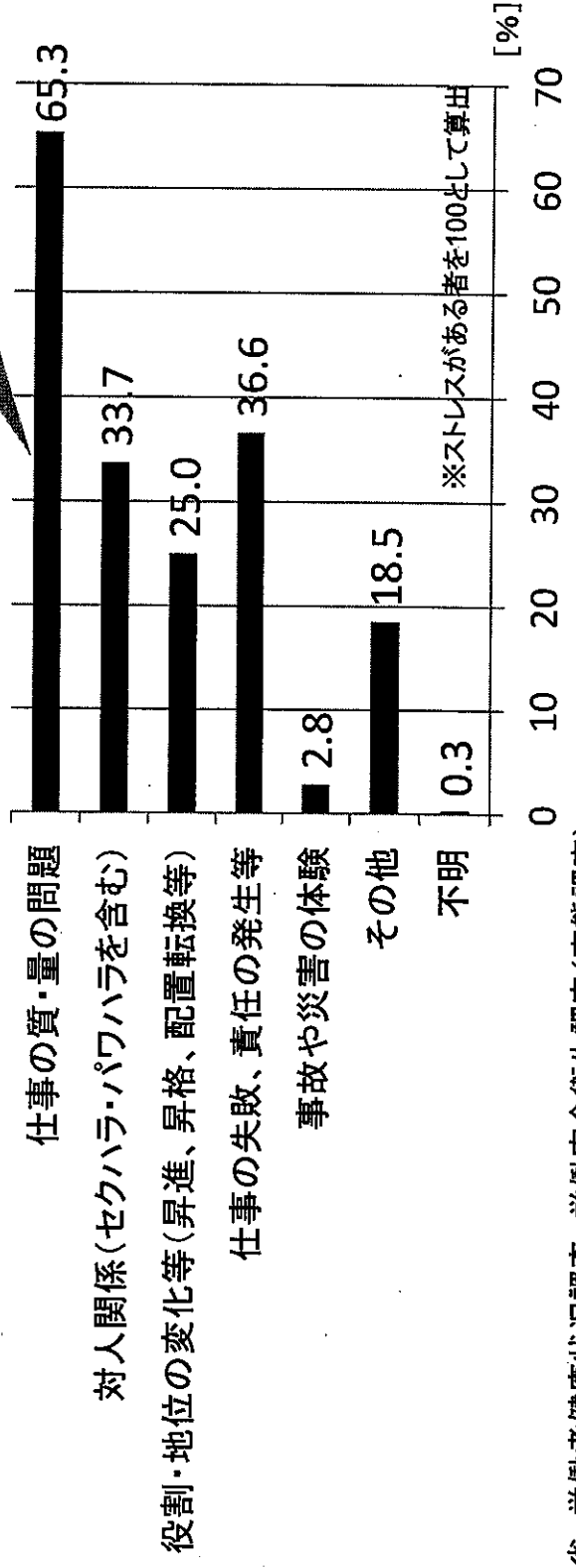
出典：厚生労働省「業務上疾病調」「じん肺健康管理実施結果調」

職業生活でのストレス等の状況

強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移

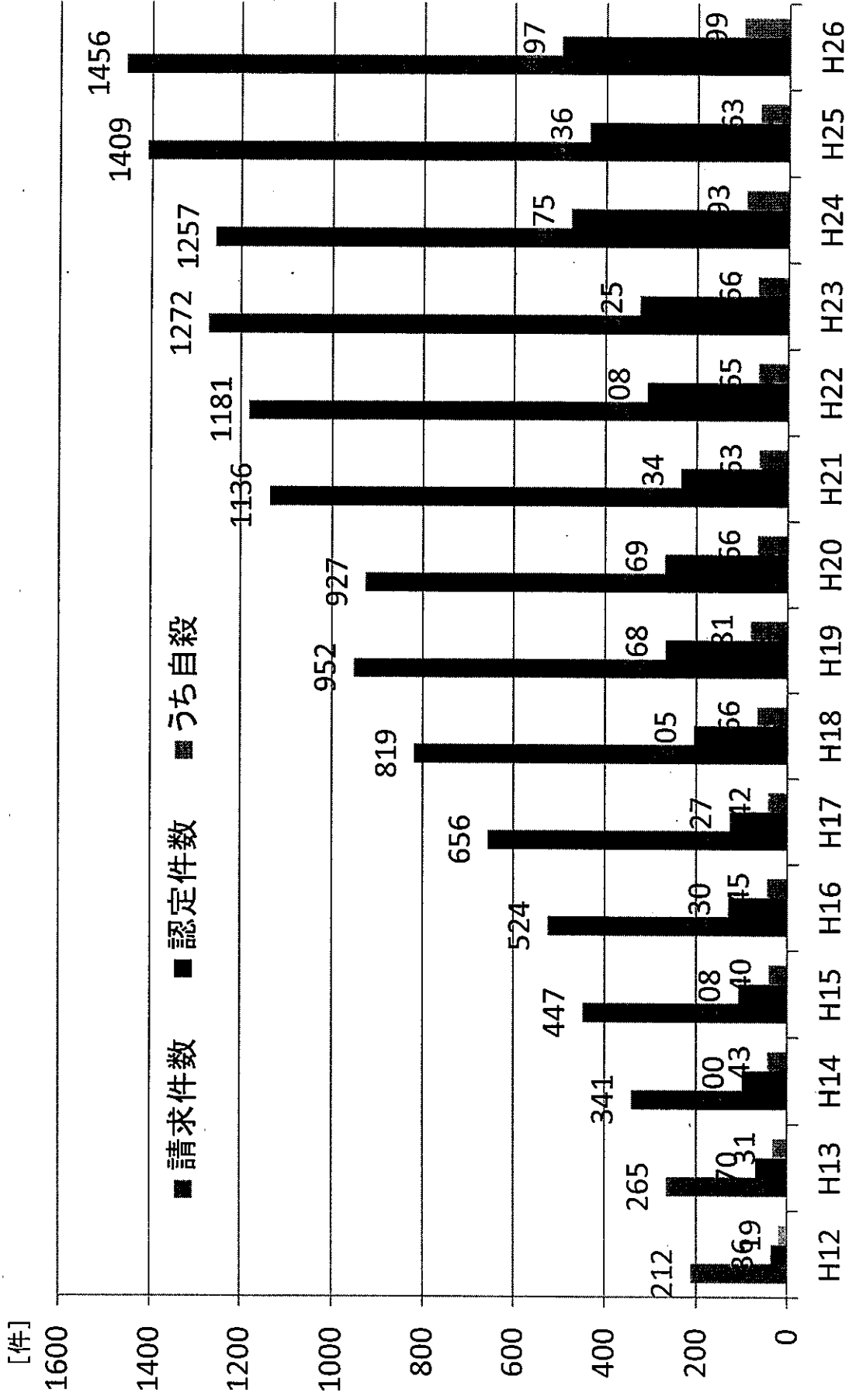


強い不安、悩み、
ストレスの内容
(3つまでの複数回
答)



出典:厚生労働省 労働者健康状況調査、労働安全衛生調査(実態調査)

精神障害等の労災補償状況

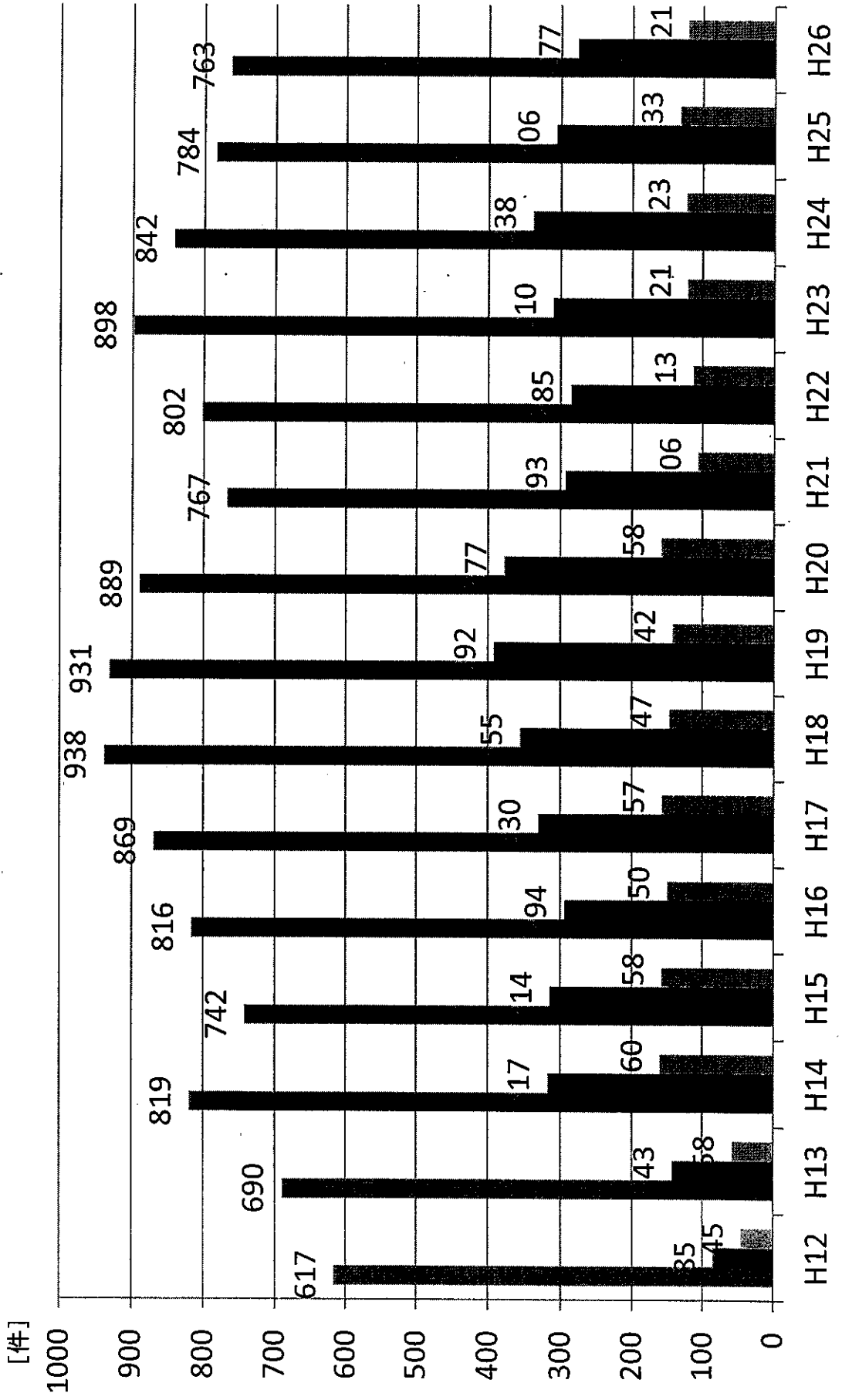


※ 平成11年に精神障害等の判定基準が策定された。

注：自殺には未遂を含む

脳・心臓疾患の労災補償状況

■ 請求件数 ■ 認定件数 ■ 認定のうち死亡



労働安全衛生法適用事業場の規模別事業場数・労働者数

事業場規模	適用事業場数	合計に占める割合	適用労働者数	合計に占める割合
1～9人	3,198,171	74.8%	10,465,406	20.0%
10～29人	755,941	17.7%	12,380,366	23.8%
30～49人	159,084	3.7%	5,982,407	11.5%
50～99人	100,359	2.3%	6,855,399	13.2%
100～299人	49,876	1.2%	7,906,787	15.2%
300人以上	12,388	0.3%	8,503,844	16.3%
合計	4,275,819	100%	52,094,209	100%

出所：平成21年経済センサス基礎調査（総務省統計局）より算出

事業場における健康管理対策の概要

<p>有害業務 なし</p>	<p>一般健康・異者を見る意案業 診常に対すの意案業 見したの措置</p>	<p>一般健康診断に保 健康結果づく保 健指導</p>			<p>長時間労働者に対 する面接 指導</p>	<p>ストレス チェック及びその 結果に基づく面接 指導</p>	<p>健康教育、 健康相談等 の健康保持 増進措置</p>
<p>有害業務 あり</p>	<p>一般健康・異者を見る意案業 診常に対すの意案業 見したの措置</p>	<p>一般健康診断に保 健康結果づく保 健指導</p>	<p>特殊健康 診断に保 健康結果づく保 健指導</p>		<p>長時間労働者に対 する面接 指導</p>	<p>ストレス チェック及びその 結果に基づく面接 指導</p>	<p>健康教育、 健康相談等 の健康保持 増進措置</p>
<p>義務</p>	<p>努力義務</p>	<p>義務</p>	<p>努力義務</p>	<p>義務</p>	<p>義務</p>	<p>努力義務</p>	

※50人未満の場合は
努力義務

産業医制度の変遷について

年	法令	選任規模	事項
昭和13年 (改正)	工場法	常時500人以上の職工 (昭和15年の改正後100人以上)	工場医の選任を義務付け
昭和22年	労働基準法	常時30人以上の労働者(製造業) 常時50人以上の労働者(その他)	医師である衛生管理者の選任を義務付け (医師ではない衛生管理者及び常時1,000人以上の労働者を使用する事業場の医師である衛生管理者は専属)
昭和47年			産業医の選任を義務付け (常時1,000人以上の事業場又は一定の有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場は専属、常時3,000人以上の事業場は2人以上選任)
昭和63年			産業医の職務として健康診断の結果に基づき労働者の健康を保持するための措置に関すること、健康教育、健康相談に関することが追加された。
平成8年	労働安全衛生法	常時50人以上の労働者	<ul style="list-style-type: none"> ○産業医は労働者の健康管理を行うのに必要な一定の要件を備えた者でなければならぬとされた。 ○産業医は事業者に必要な勧告ができることとされた。 ○常時使用する労働者が50人未満の事業場において、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるよう努めることとされた。
平成17年			産業医の職務として、面接指導の実施及びその結果に基づき労働者の健康を保持するための措置に関することが追加された。
平成27年			産業医の職務として、ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びその結果に基づき労働者の健康を保持するための措置に関することが追加された。

現在の産業医制度について

【産業医の選任義務】

労働者数→	1～49人	50～499人	500～999人	1000～2999人	3000人以上
有害業務に500人以上 従事する事業場	医師等による健康管理 (努力義務)	産業医 (嘱託可)	産業医 (専属)	産業医 (専属)	2人以上の産業医
その他の事業場	医師等による健康管理 (努力義務)	産業医 (嘱託可)	産業医 (専属)	産業医 (専属)	2人以上の産業医

【産業医の職務】

- 1 健康診断及び面接指導等の実施並びにこれらの結果に基づき労働者の健康を保持するための措置に関すること。
- 2 作業環境の維持管理に関すること。
- 3 作業の管理に関すること。
- 4 1～3の他、労働者の健康管理に関すること。
- 5 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- 6 衛生教育に関すること。
- 7 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

※秘密保持規定：産業医等が健康診断及び面接指導の実施等の事務に従事した場合は、当該実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない（罰則付き）

【産業医の定期巡視】

- 産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

これらの職務を行わせるために必要な医学に関する知識を備えていることを、産業医の要件としている。

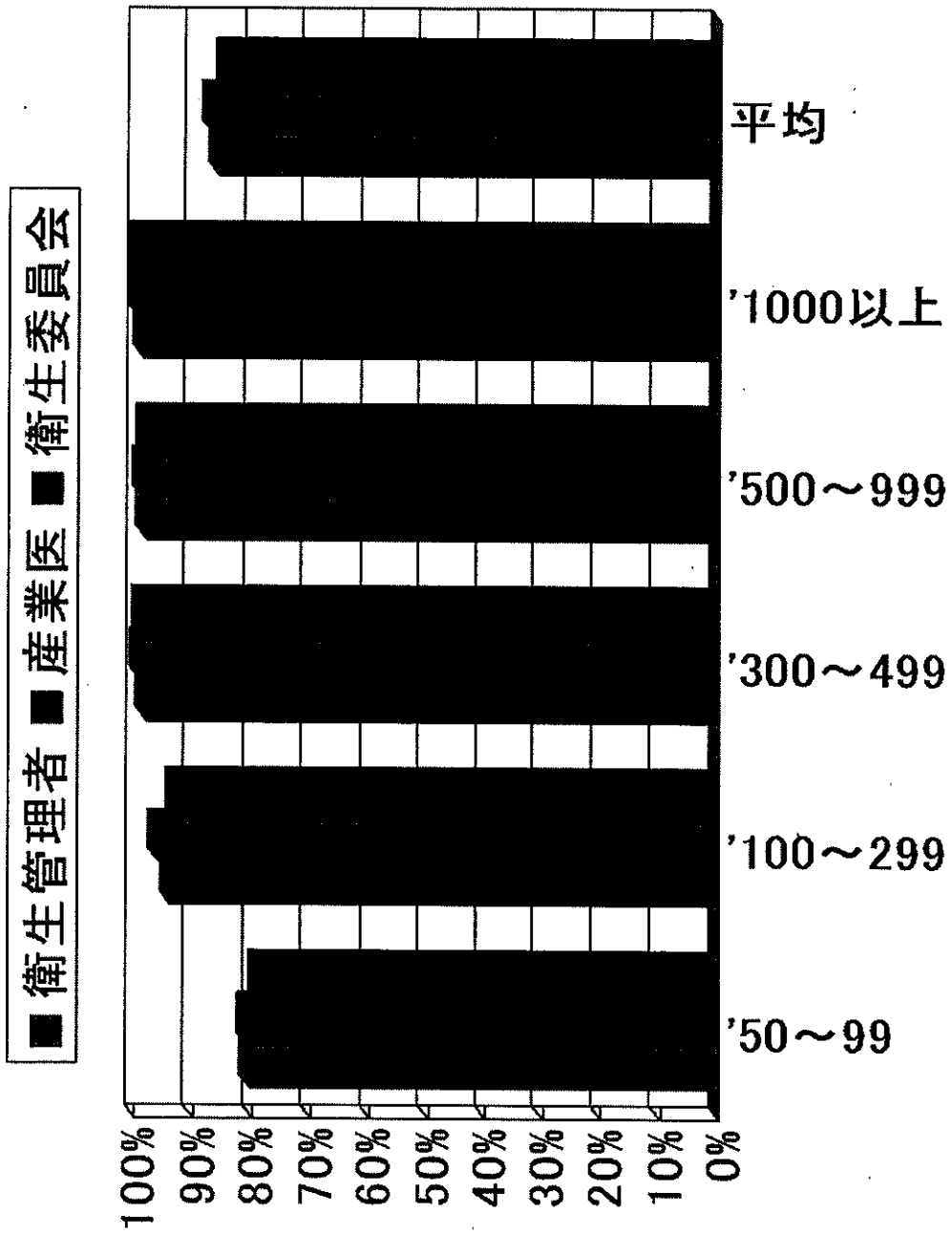
＜産業医の要件を備える者＞

- ・厚生労働大臣の指定する者が行う研修を修了した者
- ・厚生労働大臣が指定した産業医養成課程を設置している大学を卒業し、その大学が行う実習を履修した者
- ・労働衛生コンサルタント（試験区分が保健衛生）に合格した者、等

事業場における労働衛生管理

規模	1～9人	10人～49人	50人～99人	100人～299人	300人～999人	1000人以上
衛生管理体制				総括安全衛生管理者 (業種により300人又は1,000人以上から)		
	医師・保健師による健康管理	産業医(1,000人以上又は有害業務に500人以上の事業場は専属)				
		安全衛生推進者	衛生管理者(業種・規模等に応じた有資格者、人数、専任者)			
	労働者の意見聴取の機会の設定	安全衛生委員会				
作業主任者(危険有害業務)						

産業医・衛生管理者選任等状況



H22労働安全衛生基本調査

産業医の選任状況

事業所規模50人以上の事業所で産業医を選任している事業所の割合は全体で87.0%となっており、100人以上の事業所においては、95%以上の高い割合で選任されている。

事業所労働者数	産業医を選任している (%)
全体	87.0
1000人以上	99.8
500～999人	98.7
300～499人	99.3
100～299人	95.8
50～99人	80.9

出所：労働安全衛生基本調査報告（平成22年）

産業医の活動内容

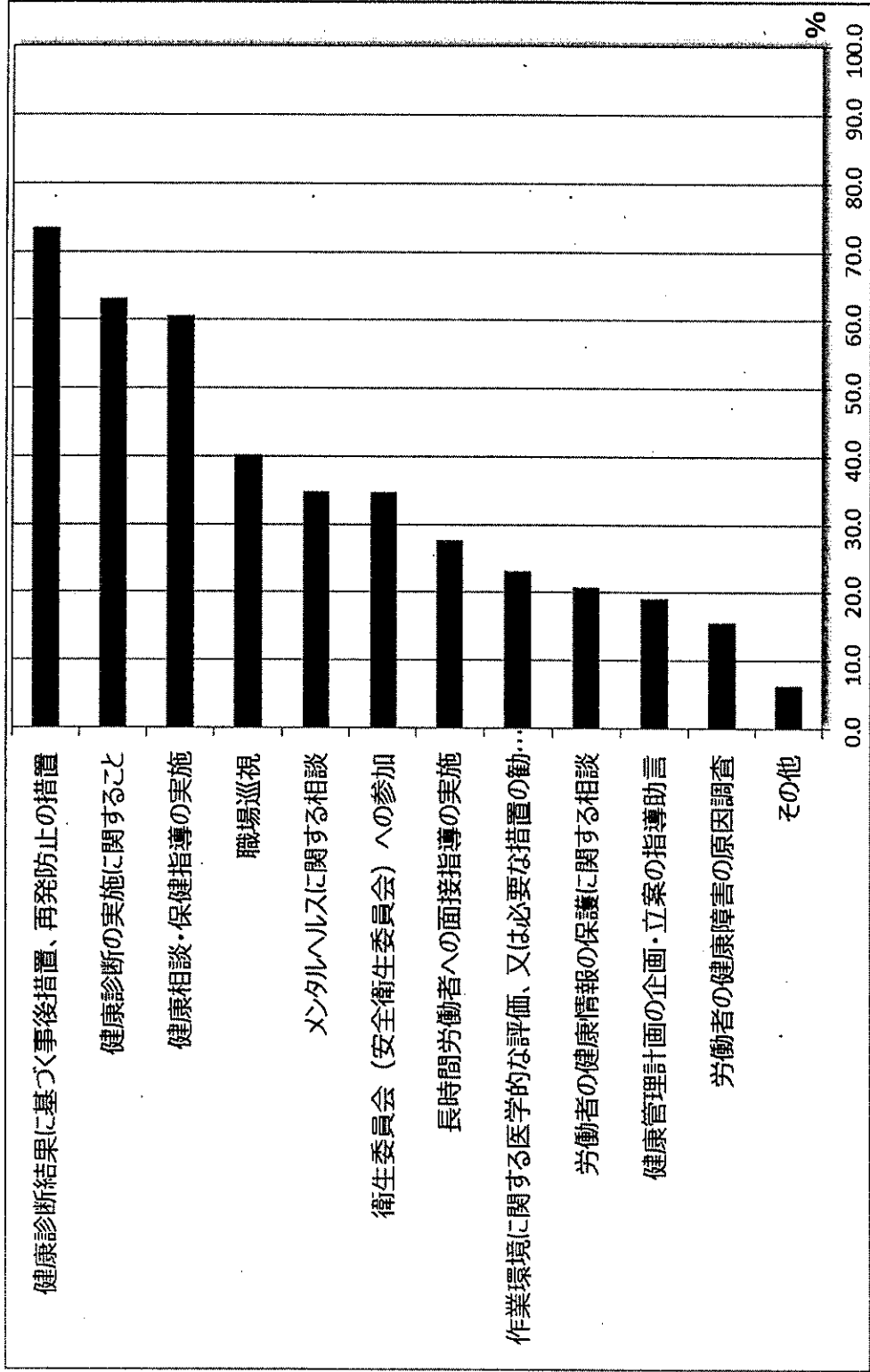
事業所労働者数	産業医を連 任している事 業所計	産業医が関 与した業務 がある	関与した業務の内容（複数回答）				作業環境に 関する医学 的な評価、 又は必要な 措置の勧告 指導
			健康診断の 実施に関する こと	健康診断結 果に基づく事 後措置、再 発防止の措 置	健康管理計 画の企画、 立案の指導 助言	健康相談、 保健指導の 実施	
全体	100.0	95.9	63.2	73.5	19.1	60.6	23.1
1000人以上	100.0	100.0	87.4	95.5	70.3	91.9	72.1
500～999人	100.0	98.2	73.9	87.2	44.5	83.3	52.9
300～499人	100.0	99.3	68.7	85.4	34.7	80.9	43.2
100～299人	100.0	96.6	63.1	79.2	19.5	68.0	27.1
50～99人	100.0	94.6	62.0	67.9	15.5	52.7	16.6

(単位:%)

事業所労働者数	関与した業務の内容（複数回答）						産業医が関 与した業務 はない
	衛生委員会 (安全衛生 委員会)へ の参加	長時間労働 者への面接 指導の実施	メンタルヘルス に関する相 談	労働者の健 康情報の保 護に関する 相談	職場巡視	その他	
全体	34.8	27.7	34.9	20.8	40.2	6.3	4.1
1000人以上	92.9	87.8	87.4	63.0	86.6	25.1	-
500～999人	69.1	72.4	72.4	43.1	72.1	11.9	1.8
300～499人	60.3	58.0	58.0	34.2	60.4	8.9	0.7
100～299人	40.5	40.7	40.7	19.2	46.1	6.8	3.2
50～99人	26.6	26.7	26.7	18.9	32.6	5.2	5.1

出所：労働安全衛生基本調査報告（平成22年）

産業医が関与した業務の割合（全体）



出所：労働安全衛生基本調査報告（平成22年）

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

1. 改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業場ごとに産業医を選任するよう義務が課されているが、産業医の事業場における役割については規定がなく、現在、法人の代表者等が産業医を兼任している事例もある。

こうした法人の代表者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定されることから、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがある。

これらを踏まえて、労働者の適切な健康管理のため、法人の代表者等が、当該事業場の産業医を兼任することを禁止するよう改正するもの。（平成28年3月31日公布）

2. 改正の内容

事業者は、産業医を選任するにあたって、法人の代表者若しくは事業を営む個人（事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。）又は事業場においてその事業の実施を統括管理する者を選任してはならないこととする。

3. 施行期日

平成29年4月1日 予定

一般定期健康診断のしくみ

一般定期健康診断

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 貧血検査
- 肝機能検査
- 血圧の測定
- 血中脂質検査
- 血糖検査
- 尿検査
- 心電図検査

健診結果に基づき、健康診断個人票を作成し、5年間保存(罰則あり)

事業者は健康情報の保護に留意し、適正な取扱いを確保する

健康診断等の実施の事務に従事した者には、秘密保持義務が課される。(罰則あり)

(異常の所見があると診断された場合)
労働者の健康保持に必要な措置について意見聴取

通常勤務、就業制限(時間外労働の制限、作業の転換等)、要休業等について意見

健康診断の結果を通知(精密検査等が必要な場合は受診勧奨)

(医師等からの意見を勘案し、必要があるとき)就業制限等の措置

医師(産業医、産業保健総合支援センターの医師等)

労働者

健康診断の受診義務あり。

健康診断の実施義務(罰則あり)

事業者

(平成24年労働者健康状況調査)

定期健康診断の実施状況

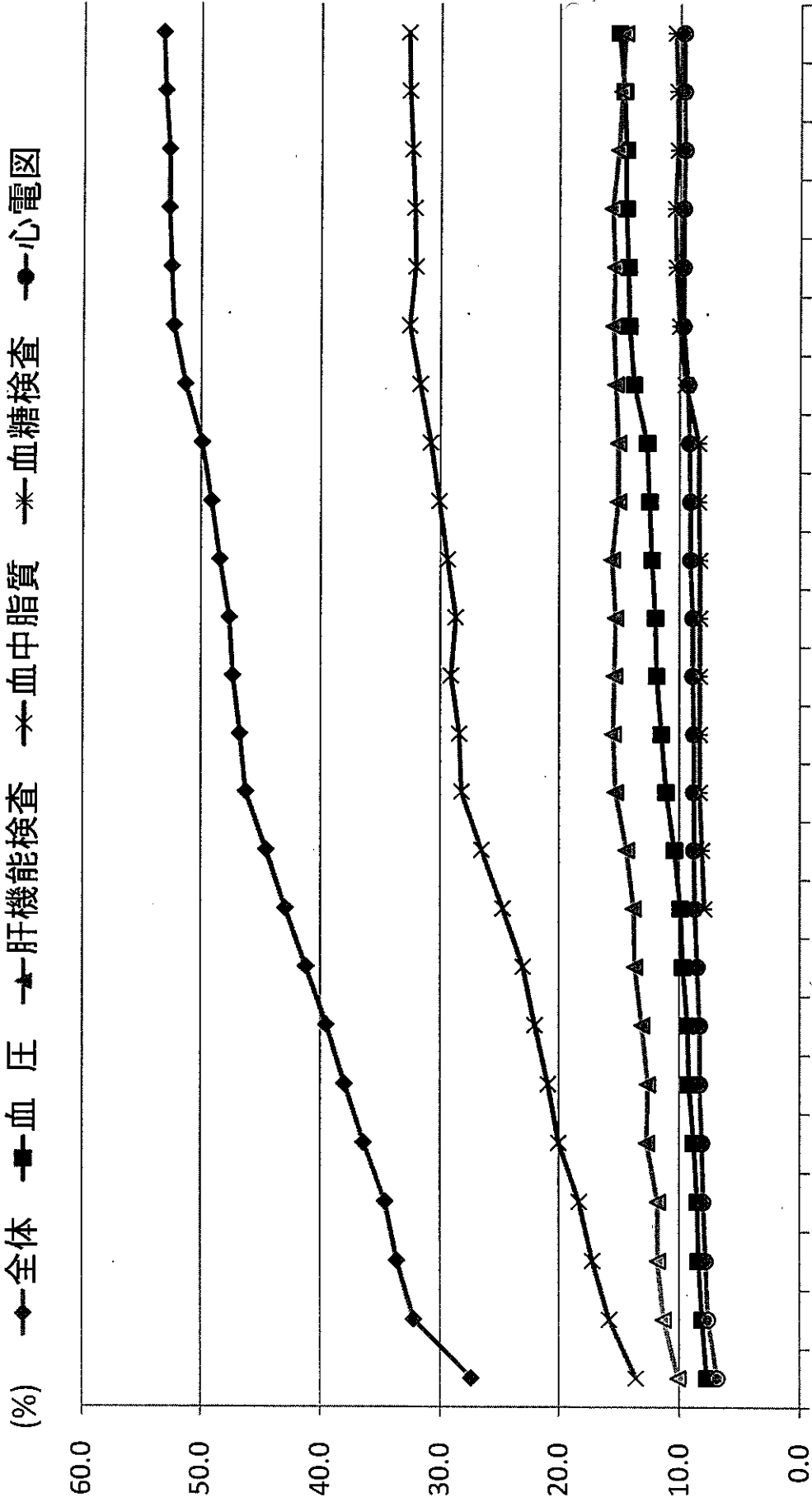
区分	定期健康診断を実施した事業所の常用労働者 (単位:%)		
	事業所 実施率	受診率	有所見率
合計	91.9	81.5	41.7
(事業所規模計)			
5,000人以上	100.0	87.8	45.4
1,000～4,999人	100.0	85.6	46.4
500～999人	100.0	82.6	46.8
300～499人	98.7	85.8	47.4
100～299人	99.5	83.9	45.9
50～99人	98.2	82.5	45.8
10～49人	90.7	78.3	34.9
30～49人	96.8	80.8	38.0
10～29人	89.4	77.0	33.3

(平成24年労働者健康状況調査)

定期健康診断の実施機関別事業所割合

区分	定期健康診断の実施機関 (単位:%)				
	定期健康診断を実施した事業所計	事業所の自社病 院・診療所等	健康を主たる業 務とする健康診 断機関	病院・診療所(健 診を主たる業務と する病院・診療所 を含む)	その他
合計	100.0	5.3	53.0	38.6	2.9
(事業所規模計)					
5,000人以上	100.0	18.4	61.4	20.2	0.2
1,000～4,999人	100.0	19.7	65.3	14.7	0.2
500～999人	100.0	17.1	60.4	22.1	0.3
300～499人	100.0	15.9	57.7	26.1	0.2
100～299人	100.0	12.1	59.8	27.2	1.0
50～99人	100.0	7.2	58.6	35.0	0.0
10～49人	100.0	4.4	52.1	40.0	1.2
30～49人	100.0	4.5	55.2	39.2	0.9
10～29人	100.0	4.4	51.4	40.1	3.8

一般定期健康診断結果 主な項目別の有所見率の推移



H3 H4 H5 H6 H7 H8 H9 H10 H11 H12 H13 H14 H15 H16 H17 H18 H19 H20 H21 H22 H23 H24 H25 H26

定期健康診断項目別有所見率

	聴力 (1000Hz)	聴力 (4000Hz)	胸部X線検査	喀痰検査	血圧	貧血検査	肝機能検査	血中脂質	血糖検査	尿酸値(糖)	尿酸値(蛋白)	心電図	有所見率
平成2年	5.1	8.2	1.6	1.0	7.1	4.2	8.7	11.1	—	2.7	1.8	6.2	23.6
平成3年	5.2	9.3	2.0	0.9	7.7	4.9	10.1	13.6	—	3.1	2.1	6.8	27.4
平成4年	5.2	9.9	2.1	0.9	8.1	5.1	11.3	15.8	—	3.1	2.3	7.6	32.2
平成5年	5.0	10.0	2.1	0.7	8.4	5.2	11.8	17.2	—	3.3	2.4	7.8	33.6
平成6年	4.9	9.9	2.3	0.8	8.5	5.8	11.8	18.3	—	3.2	2.7	8.0	34.6
平成7年	4.7	9.9	2.4	0.7	8.8	5.8	12.7	20.0	—	3.5	2.7	8.1	36.4
平成8年	4.5	9.8	2.6	0.9	9.2	5.8	12.6	20.8	—	3.4	2.8	8.3	38.0
平成9年	4.4	9.7	2.7	1.1	9.3	6.0	13.1	22.0	—	3.4	3.0	8.3	39.5
平成10年	4.4	9.4	2.9	1.9	9.7	6.2	13.7	23.0	—	3.5	3.3	8.5	41.2
平成11年	4.2	9.3	3.1	1.4	9.9	6.2	13.8	24.7	7.9	3.3	3.2	8.7	42.9
平成12年	4.1	9.1	3.2	1.5	10.4	6.3	14.4	26.5	8.1	3.3	3.4	8.8	44.5
平成13年	4.1	9.1	3.3	1.3	11.1	6.6	15.3	28.2	8.3	3.3	3.4	8.8	46.2
平成14年	3.9	8.7	3.3	1.4	11.5	6.6	15.5	28.4	8.3	3.2	3.5	8.8	46.7
平成15年	3.8	8.5	3.4	1.6	11.9	6.5	15.4	29.1	8.3	5.1	3.2	8.9	47.3
平成16年	3.7	8.4	3.6	1.5	12.0	6.6	15.3	28.7	8.3	3.1	3.5	8.9	47.6
平成17年	3.7	8.2	3.7	1.5	12.3	6.7	15.6	28.4	8.3	3.1	3.5	9.1	48.4
平成18年	3.6	8.2	3.9	1.8	12.5	6.9	15.1	30.1	8.4	2.9	3.7	9.1	49.1
平成19年	3.6	8.1	4.0	2.0	12.7	7.0	15.1	30.8	8.4	2.8	4.0	9.2	49.9
平成20年	3.6	7.9	4.1	2.0	13.8	7.4	15.3	31.7	9.5	2.7	4.1	9.3	51.3
平成21年	3.6	7.9	4.2	1.8	14.2	7.6	15.5	32.6	10.0	2.7	4.2	9.7	52.3
平成22年	3.6	7.6	4.4	2.0	14.3	7.6	15.4	32.1	10.3	2.6	4.4	9.7	52.5
平成23年	3.6	7.7	4.3	1.7	14.5	7.6	15.6	32.2	10.4	2.7	4.2	9.7	52.7
平成24年	3.6	7.7	4.3	2.2	14.5	7.4	15.1	32.4	10.2	2.5	4.2	9.6	52.7
平成25年	3.6	7.6	4.2	1.9	14.7	7.5	14.8	32.6	10.2	2.5	4.2	9.7	53.0
平成26年	3.6	7.5	4.2	1.9	15.1	7.4	14.6	32.7	10.4	2.5	4.2	9.7	53.2

資料：厚生労働省「定期健康診断結果調」

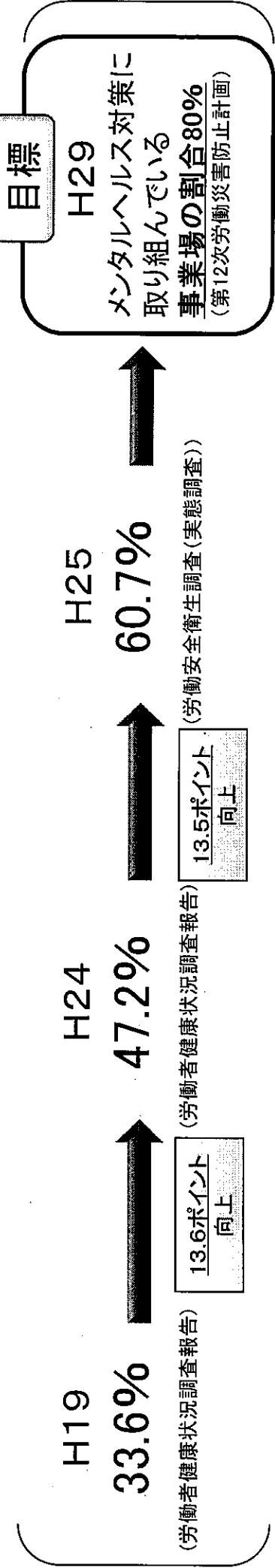
(平成24年労働者健康状況調査)

定期健康診断の異常所見労働者の有無及び定期健康診断の結果に基づく措置の内容別事業所割合

区分	定期健康診断を実施した事業所計	定期健康診断の結果に基づく措置の内容(複数回答)										その他の措置をとった		特に措置を講じなかった	所見のあった労働者はいない	不明							
		所見のあった労働者がいる	健康管理等については医師からは専門医師から意見を聴いた	地域産業保健センターの医師又は歯科医師から意見を聴いた	再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った	就業場所の変更や作業転換の措置をとった	労働時間の短縮や時間外労働の制限の措置をとった	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した	作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した				作業環境管理の取組、作業環境測定を実施した						
合計	100.0	77.3	(100.0)	20.7	(26.8)	3.0	(3.8)	52.6	(68.1)	4.0	(5.1)	3.7	(4.8)	1.8	(2.4)	2.0	(2.5)	4.9	(6.4)	16.2	(21.0)	22.6	0.0
(事業所規模別)																							
5,000人以上	100.0	100.0	(100.0)	69.8	(69.8)	-	(-)	91.4	(91.4)	43.5	(43.5)	48.0	(48.0)	14.5	(14.5)	18.5	(18.5)	22.8	(22.8)	-	(-)	-	-
1,000～4,999人	100.0	99.9	(100.0)	73.0	(73.1)	1.6	(1.6)	96.6	(96.7)	26.9	(26.9)	33.0	(33.0)	13.5	(13.5)	13.0	(13.1)	14.1	(14.1)	0.9	(0.9)	0.1	-
500～999人	100.0	99.6	(100.0)	62.8	(63.1)	1.1	(1.1)	89.6	(90.0)	11.7	(11.8)	19.4	(19.5)	5.2	(5.2)	5.7	(5.7)	10.6	(10.6)	2.7	(2.7)	0.4	-
300～499人	100.0	98.9	(100.0)	60.9	(61.6)	2.3	(2.3)	87.6	(88.6)	9.9	(10.0)	15.9	(16.0)	4.1	(4.2)	3.8	(3.9)	9.1	(9.2)	1.9	(1.9)	1.1	-
100～299人	100.0	97.6	(100.0)	48.2	(48.4)	1.1	(1.1)	80.9	(82.9)	7.7	(7.9)	9.1	(9.4)	3.0	(3.1)	3.2	(3.3)	9.8	(10.0)	8.7	(8.8)	2.3	0.0
50～99人	100.0	95.0	(100.0)	37.7	(39.7)	2.7	(2.8)	75.2	(79.1)	5.9	(6.2)	8.3	(8.7)	2.3	(2.5)	2.6	(2.7)	6.6	(7.0)	8.9	(9.4)	5.0	-
10～49人	100.0	73.6	(100.0)	16.3	(22.1)	3.1	(4.3)	47.6	(64.7)	3.4	(4.6)	2.6	(3.5)	1.6	(2.2)	1.8	(2.4)	4.3	(5.9)	17.9	(24.3)	26.4	0.1
30～49人	100.0	85.1	(100.0)	21.9	(25.7)	4.2	(4.9)	64.2	(75.4)	4.6	(5.4)	4.4	(5.2)	1.4	(1.7)	1.6	(1.9)	5.3	(8.3)	11.9	(14.0)	14.9	0.0
10～29人	100.0	71.1	(100.0)	15.0	(21.2)	2.9	(4.1)	44.0	(61.9)	3.1	(4.3)	2.2	(3.1)	1.7	(2.4)	1.8	(2.5)	4.1	(5.8)	19.2	(27.0)	28.9	0.1

メンタルヘルス対策の取組の現状

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合



取組の具体的内容

- 「労働者への教育研修・情報提供」 27.9% (H25)
(16.6% (H19))
- 「管理監督者への教育研修・情報提供」 23.0% (H25)
(11.6% (H19))
- 「職場復帰における支援」 10.6% (H25)
(6.1% (H19))

取り組んでいない理由

- 「該当する労働者がいない」 15.2% (H25)
 - 「取り組み方が分からない」 9.9% (H25)
(16.7% (H24))
 - 「必要性を感じない」 8.5% (H25)
(26.9% (H24))
- ※H25のみの調査項目

※パーセントは事業所全体に占める割合

ストレスチェック制度の創設（労働安全衛生法第66条の10）

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■施行日

平成27年10月1日

本制度の目的

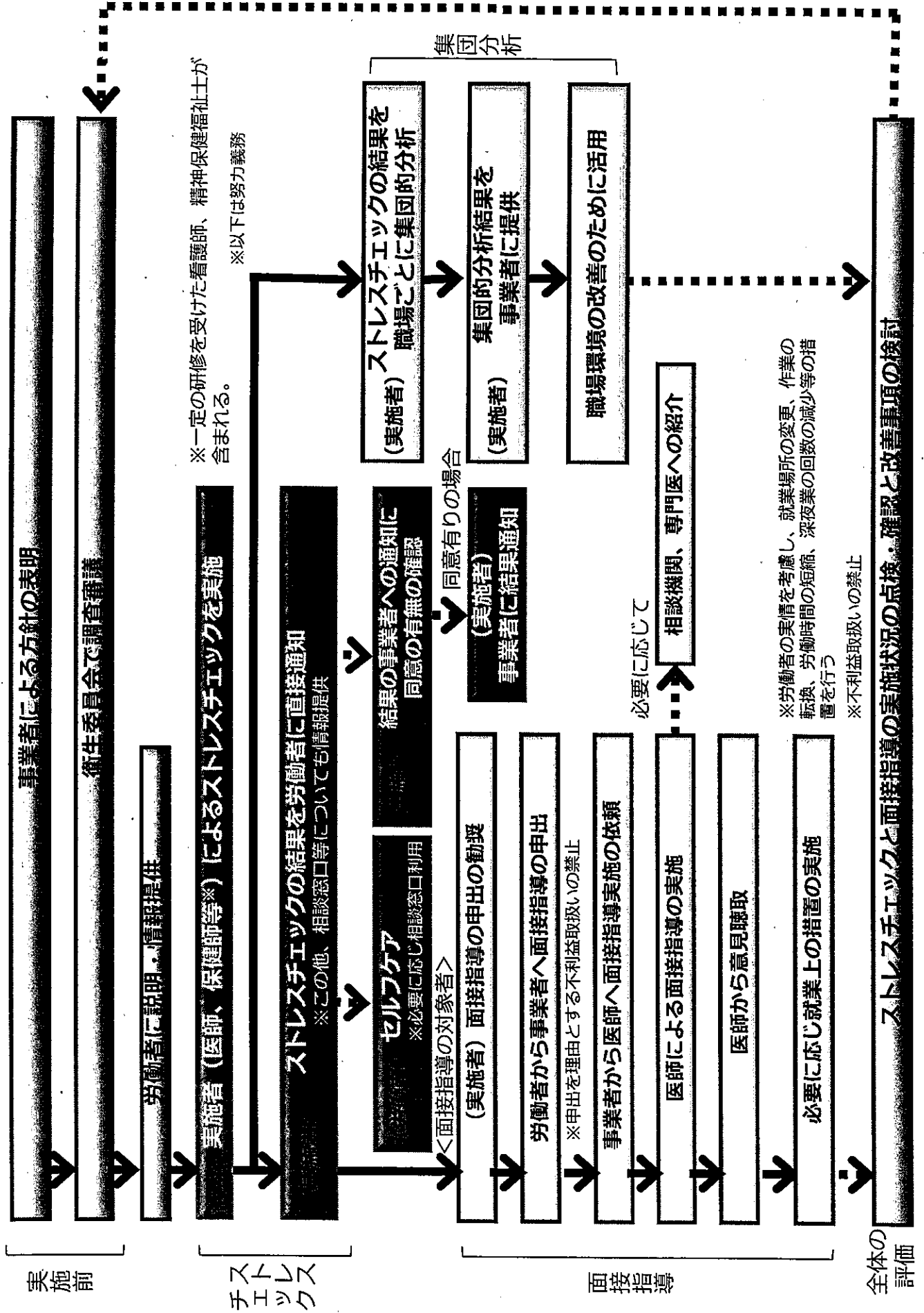
- ・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

○ 常時使用する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。

（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いが禁止されます。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

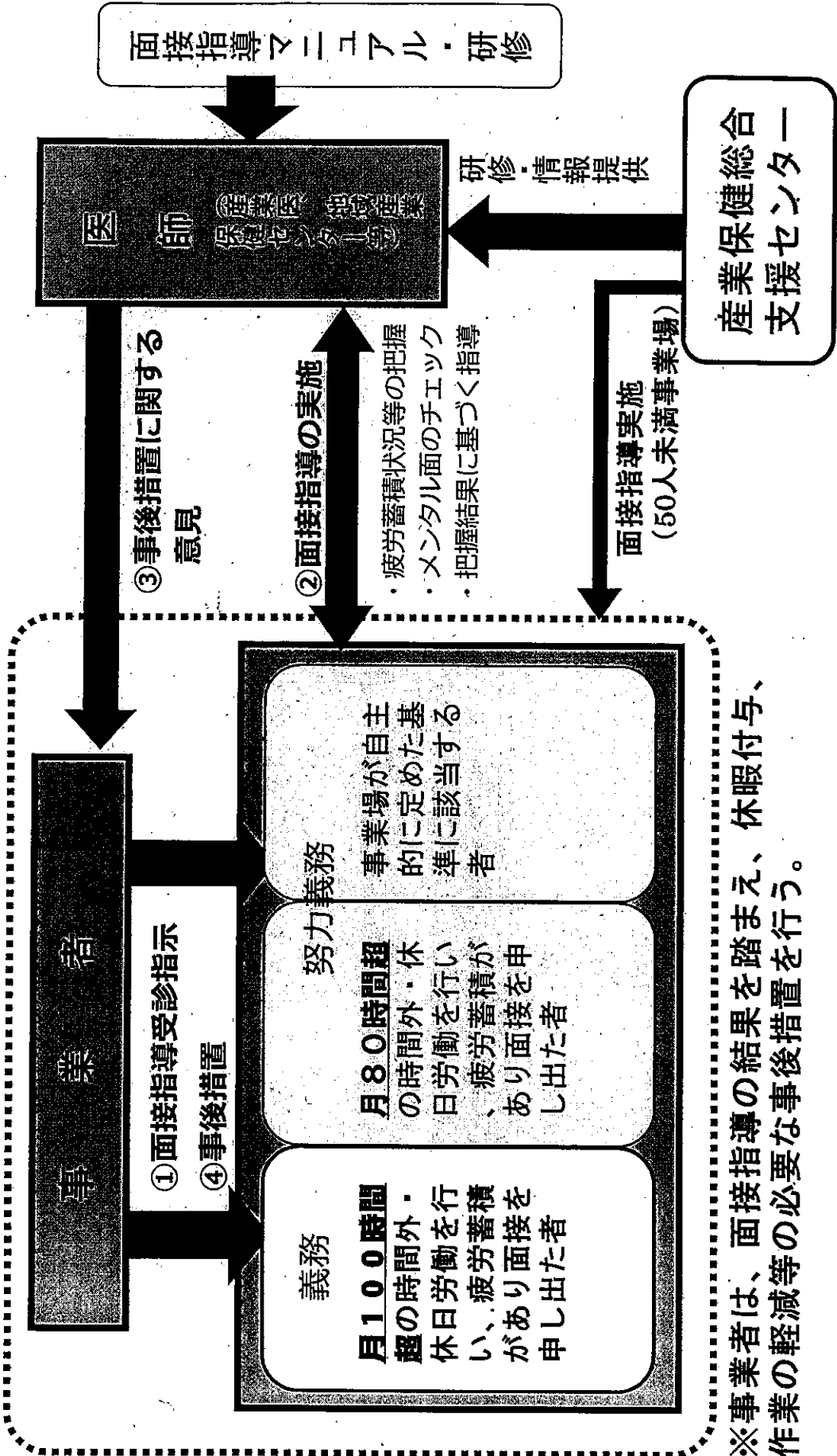
ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



長時間労働者等に対する面接指導制度

法第66条の8及び第66条の9

過重労働による脳・心臓疾患、うつ病等の精神疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働をしている労働者から申し出があった場合には、事業者は医師による面接指導を行わなければならないとされています。



長時間労働者に対する医師の面接指導

(%)

事業所規模	1か月当たり100時間を超える 時間外・休日労働を行った者が いた事業所の割合(注1)	1か月100時間を超える時間外・ 休日労働を実施した労働者に対 し面接指導を実施した事業所の 割合(注2)
5000人以上	48.4	58.5
1000～4999人	43.9	51.4
500～999人	22.2	31.6
300～499人	20.2	22.6
100～299人	10.1	13.8
50～99人	7.3	5.8
<u>30～49人</u>	<u>5.0</u>	<u>3.8</u>
<u>10～29人</u>	<u>3.6</u>	<u>3.2</u>
計	<u>4.7</u>	<u>4.3</u>

出所：労働者健康状況調査報告（平成24年）

(注1) 平成24年10月1日から10月31日までの間の状況

(注2) 平成24年5月1日から10月31日までの間の状況

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

本ガイドラインは、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、事業場における取組をまとめたもの。

背景・現状

- 治療技術の進歩等により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化
(例：がん5年相対生存率が向上 平成5～8年53.2% → 平成15～17年58.6%)
- 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
(例：仕事をもちながら、がんで通院している者が多数 平成22年32.5万人)
- 仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースがみられる
(例：糖尿病患者の約8%が通院を中断、その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%)

➡ 疾病にり患した労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題

- 治療と職業生活の両立に悩む事業場が少なくない
(例：従業員が私傷病になった際、企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮する事業所90%)

➡ 事業場が参考にできるガイドラインの必要性

治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

- 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発
- 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化
- 短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入
- 主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備
- 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

治療と職業生活の両立支援の進め方

① 労働者が事業者へ申出

- ・ 労働者から、主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供
- ・ それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成
- ↓
- ・ 労働者が、主治医に作成してもらった書面を、事業者に提出

② 事業者が産業医等の意見を聴取

- ↓
- ・ 事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取

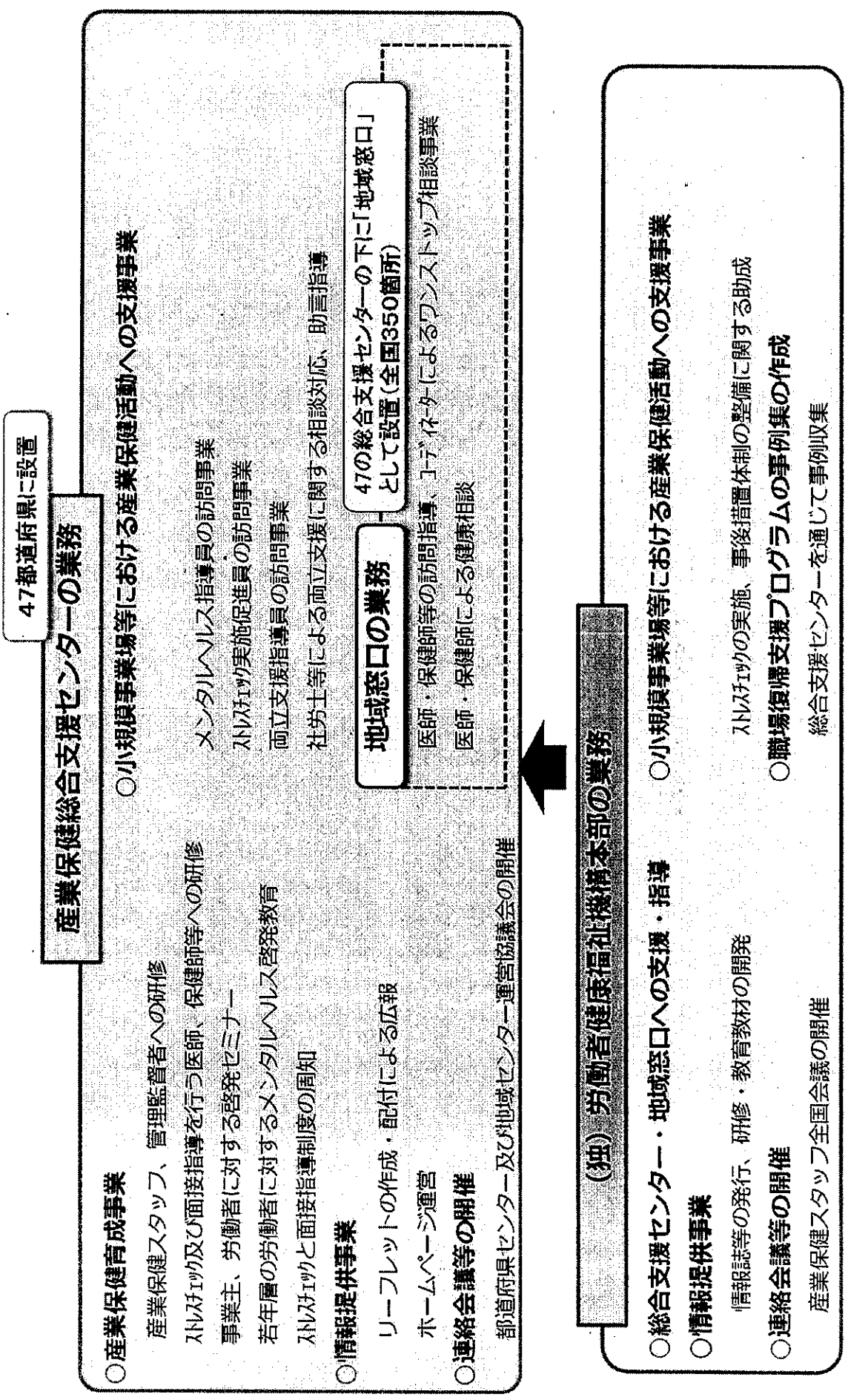
③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

- ・ 事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

※その際には、上記の具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましい

産業保健活動総合支援事業

労働者の健康確保のため、①事業者及び産業保健関係者に対するメンタルヘルス対策等の産業保健活動に関する研修等の実施、②小規模事業場の事業者及び労働者に対する相談等の実施等により、事業場の産業保健活動を支援する。



47都道府県に設置

産業保健総合支援センターの業務

○小規模事業場等における産業保健活動への支援事業

- メンタルヘルス指導員の訪問事業
- ストレスチェック実施促進員の訪問事業
- 両立支援指導員の訪問事業
- 社労士等による両立支援に関する相談対応、助言指導

地域窓口の業務

47の総合支援センターの下に「地域窓口」として設置(全国350箇所)

- 医師・保健師等の訪問指導、コネクターによるワンストップ相談事業
- 医師・保健師による健康相談

(独)労働者健康福祉機構本部の業務

- 総合支援センター・地域窓口への支援・指導
- 情報提供事業
 - 情報誌等の発行、研修・教育教材の開発
- 連絡会議等の開催
 - 産業保健スタッフ全国会議の開催
- 職場復帰支援プログラムの事例集の作成
 - 総合支援センターを通じて事例収集
 - ストレスチェックの実施、事後措置体制の整備に関する助成

産業医関係条文

労働安全衛生法

(産業医等)

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

- 2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。
- 3 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。
- 4 事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

労働安全衛生法施行令

(産業医を選任すべき事業場)

第五条 法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則

(産業医の選任)

第十三条 法第十三条第一項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行なわなければならない。

- 一 産業医を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。
- 二 常時千人以上の労働者を使用する事業場又は次に掲げる業務に常時五百人以上の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に専属の者を選任すること。
 - 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 重量物の取扱い等重激な業務
 - 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
 - ヌ 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、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務
 - ロ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務
 - リ 病原体によつて汚染のおそれが著しい業務
 - カ その他厚生労働大臣が定める業務
- 三 常時三千人をこえる労働者を使用する事業場にあつては、二人以上の産業医を選任すること。

(産業医及び産業歯科医の職務等)

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一 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。
 - 二 法第六十六条の八第一項に規定する面接指導及び法第六十六条の九に規定する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。
 - 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 四 作業環境の維持管理に関すること。
 - 五 作業の管理に関すること。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
 - 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - 八 衛生教育に関すること。
 - 九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- 2 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。
- 一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者（法人に限る。）が行うものを修了した者
 - 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒

- 業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの
- 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
- 四 学校教育法 による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあつた者
- 五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者
- 3 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。
- 4 事業者は、産業医が法第十三条第三項 の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 5 事業者は、令第二十二條第三項 の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。
- 6 前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項 の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害（歯又はその支持組織に関するものに限る。）を防止するため必要な事項を勧告することができる。

（産業医の定期巡視及び権限の付与）

- 第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- 2 事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

労働安全衛生法

- 第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

労働安全衛生規則

（産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等）

- 第十五条の二 法第十三条の二 の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行う

のに必要な知識を有する保健師とする。

- 2 事業者は、法第十三条第一項 の事業場以外の事業場について、法第十三条の二 に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同条 に規定する医師の選任、国が法第十九条の三 に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。

衛生委員会関係条文

労働安全衛生法

(衛生委員会)

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 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。
- 二 労働者の健康増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 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。
- 四 前三号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

2 衛生委員会の委員は、次の者をもって構成する。ただし、第一号の者である委員は一人とする。

- 一 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事業者が指名した者
- 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- 三 産業医のうちから事業者が指名した者
- 四 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

3 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。

4 前条第三項から第五項規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

労働安全衛生法施行令

(衛生委員会を設けるべき事業場)

第九条 法第十八条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則

(衛生委員会の付議事項)

第二十二條 法第十八条第一項第四号の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には、次の事項が含まれるものとする。

- 一 衛生に関する規程の作成に関すること。

- 二 法第二十八条の二第一項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
- 三 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 四 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 五 法第五十七条の三第一項及び第五十七条の四第一項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 六 法第六十五条第一項又は第五項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- 七 定期に行われる健康診断、法第六十六条第四項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第六十六条の二の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- 九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- 十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- 十一 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

(委員会の会議)

- 第二十三条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「委員会」という。)を毎月一回以上開催するようにしなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
 - 3 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。
 - 一 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。
 - 二 書面を労働者に交付すること。
 - 三 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。
 - 4 事業者は、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、これを三年間保存しなければならない。

健康診断関係条文

労働安全衛生法

(健康診断)

第六十六条 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、医師による健康診断(第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

第六十六条の四 事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果(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。)に基づき、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、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かななければならない。

(健康診断実施後の措置)

第六十六条の五 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その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、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会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(平成四年法律第九十号)第七条第一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じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

(保健指導等)

第六十六条の七 事業者は、第六十六条第一項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

2 労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

労働安全衛生規則

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

第五十一条の二 第四十三条等の健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 第四十三条等の健康診断が行われた日(法第六十六条第五項ただし書の場合にあつては、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日)から三月以内に行うこと。

二 聴取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

2 法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 当該健康診断の結果を証明する書面が事業者に提出された日から二月以内に行うこと。

二 聴取した医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

長時間労働者への面接指導等関係条文

労働安全衛生法

(面接指導等)

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項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(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。)を行わなければならない。

- 4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、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、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
- 5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その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等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

労働安全衛生規則

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項に規定する面接指導(以下この節において「面接指導」という。)を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、面接指導を行うに当たっては、前条第一項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の疲労の蓄積の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第六十六条の九の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者

二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第六十六条の九の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

3 前項第一号に掲げる労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

ストレスチェック制度関係条文

労働安全衛生法

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第六十六条の十 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。

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、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。

5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、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、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その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等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

労働安全衛生規則

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第五十二条の九 事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査(以下この節において「検査」という。)を行わなければならない。

- 一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(検査の実施者等)

第五十二条の十 法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者(以下この節において「医師等」という。)とする。

- 一 医師
- 二 保健師

三 検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士

2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

(検査結果の集団ごとの分析等)

第五十二条の十四 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件)

第五十二条の十五 法第六十六条の十第三項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であって、同項に規定する面接指導(以下この節において「面接指導」という。)を受ける必要があると当該検査を行った医師等が認めたものであることとする。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の十六 法第六十六条の十第三項の規定による申出(以下この条及び次条において「申出」という。)は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

3 検査を行った医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の十七 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 当該労働者の勤務の状況

二 当該労働者の心理的な負担の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況