

令和4年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(対策実装研究)

対策実装研究アクション 3: 中小事業場への産業保健支援・サービス手法の検討

研究分担者 吉川 徹 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター・統括研究員

<研究要旨>

【目的】中小事業場での安全衛生活動向上・健康管理支援のための新たな方法を模索し、実装するための方法論や手法等を検討することを目的とする。

【方法】(1)建設業界における事業場安全衛生体制整備に関する自律的管理のためのセルフチェックシートの開発を行い、その展開方法について検討した。(2)さらに運輸業での健康課題を持つドライバーの健康管理支援方法についても検討した。(3)(1)(2)の開発を通じて中小事業場での安全衛生活動向上・健康管理支援のための課題を検討した。

【結果】(1)開発したチェックシートは、Step1/2/3 と取り組みの優先順位が示され、担当者が自社の衛生・健康管理体制が法的要求事項に対応できているか確認でき、できていない項目についてはどう改善するか提案が分かり、50人以上/10~49人/10人未満と事業場規模ごとの対応が分かるものとした。さらに汎用性の高いツールとなるよう一般版も作成した。試用での123件の分析では、事業場規模が小さくなるほど健康診断事後措置・長時間労働対策・ハラスメント対策など必要な対策が実施されていない状況が伺えた。チェックシートの展開を検討したが、具体的な進展には至らなかった。(2)運輸業におけるドライバーの新たな健康確保策の1案を作成した。(3)(1)(2)の開発を通じて、中小事業場での安全衛生活動向上・健康管理支援のためには、①対象企業の安全衛生活動の関心と準備性(2-6-2の法則)を踏まえたアプローチをとること、②企業の経営目標の中に安全衛生事項をビルトインできる方策を検討すること等が重要と整理された。

【考察】本年度は過労死等防止対策に関する企業行動変容ステージを勘案し、関心期と準備期にある企業の行動変容を促すツールとして開発し、現場での利用の感触を得た。健康確保のための法的事項の理解は十分とはいいがたく、事業場規模の小さいところほど支援が必要であり、健診事後対応への課題が確認された。中小事業場では経営層や現場責任者での取り組みやすさが重要と考えられた。セルフチェックにて法的事項の趣旨を理解し、自社課題を知ることは適切な衛生管理への第一歩である。業種によらない衛生管理の基本をチェックできるツールとして展開することで中小事業場の産業保健レベル向上に寄与することができる。また、運輸業のドライバーの健康確保は個人の健康問題だけではなく企業経営及び社会の課題でもあることが明らかである。安全運行とドライバーの安全健康を守り、経済的にも利になかった物流を支える社会体制整備をドライバー視点から捉え対策を講じていくことも必要であろう。

【この研究から分かったこと】中小事業場では労務・安全衛生に関する十分な知識の理解と実践をすることには課題がある。現場がとりくみやすい体制整備や支援が必要であり、それを浸透させる方策は、企業目標を中心にした工夫が必要であることが分かった。

【キーワード】中小事業場、産業保健、実装研究

研究分担者:

中辻めぐみ(労働安全衛生総合研究所過
労死等防止調査研究センター・研究員)

研究協力者:

中西麻由子(なかにしヘルスケアオフィス)

代表)

A. 目的

過労死等の発生状況やこれまでの調査研究等の成果から実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進める必要がある¹⁾。特に、研究成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるようにすることが重要である。そのため、事業者、労働者、専門家の意見も踏まえて、これらの研究成果を基に、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等のための研究を行うことが期待されている。

令和3年までの実装研究班の議論から、過労死等防止の取組に関して、①監督行政による限界、②重層・下請け構造の課題、③社会性のある会社経営の視点が必要、④企業の過労死等防止に関する2-6-2の法則(関心高い2割、関心あり6割、関心なし2割)を踏まえた施策の検討、⑤対象企業の準備状況によるアプローチの必要性、⑥多様な産業保健支援の必要性などが指摘されてきた²⁾。

特に、過労死等防止で国が取り組む重点業種のなかでも¹⁾、平成31(2019)年4月の時間外労働の上限規制が5年猶予され、2024年4月からいよいよ時間外労働の上限規制を控える建設業界は、その過労死等防止対策が急がれる。これまでの過労死等事案の分析研究から、菅らは、建設業は重層・下請け構造が過労死等の背景にあり、労働災害、発注者や元請け側からの無理な業務依頼、及び対人関係への配慮に対する対策強化が重要とした³⁾。また、同報告では、50人未満の事業場での過労死等の発生は、脳・心臓疾患162件(H22～H26)のうち101件(62.3%)、精神障害・自殺事案は149件中、91件(61.1%)と半数以上を占めていた³⁾。10人未満の事業場での発生は、それぞれ31件(19.1%)、36件(24.2%)であり³⁾、小規模事業場での過労死等防止のための健康管理が困難なことも容易に想像できる。また、精神障害・自殺事案に注目した分析では、職種ごとの自殺死亡割合は管理職等と現場監督等が半数を占め⁴⁾、発注者や元請け側からの無理な業務依頼、及び対人関係への配慮に対する対策強化が重要と指摘できる^{3,4)}。

そこで、本分担研究では、建設業界に注目

し労務管理・健康管理の改善を通じ、安全衛生活動向上・健康管理支援のための新たな方法や実装するための手法等を産業医、社会保険労務士、産業安全保健の研究者によるチームで検討した。そこで、自社の衛生管理がコンプライアンスを守って自律的管理できるようになることを目的に、建設業界向けのセルフチェックシート(Self Check Sheet、以下「SCS」)を開発し、改良を重ねた。

また、中小事業場が多く、2024年4月に時間外労働の上限規制を控える過労死等の労災認定件数が多い運輸業についても⁵⁾、過労死等防止のため、ドライバーの健康確保のための方策を検討した。

B. 方法

1. 過労死等防止視点での中小事業場向け自律的管理支援のためのチェックシートの開発

中小事業場支援経験を持つ産業医と社会保険労務士が、衛生管理体制構築のために必要な法令遵守項目を選定した。労働安全衛生の管理体制、健診と事後措置、労働時間、ハラスメント対策、その他等で構成し、過労死等防止と取り組み易さの視点からSTEP1/2/3と分け優先順位を付ける構成を検討した。

法令遵守項目の選定にあたっては、事業場での自律的な衛生管理が進められるような視点を重視して、項目の解釈や改善提案が分かる情報を盛り込み、理解を深める工夫をしたSCSを作成した。

2022年6月に、建設業元請け企業の安全衛生大会にて社会保険労務士の解説をもとにSCSを試用した。(約300件配布、154件回収、研究同意あり123件)

この経験を元に、より使いやすいものになるよう改訂した。

2. 開発したSCSの展開の検討

1) 建設業クラウドシステムへの展開の検討

SCSの展開方法の検討として、建設業界の労務・安全衛生のクラウドシステム運営会社と意見交換を行った。

2) ナレッジキャピタルでの展開

建設業界の安全衛生意識を高めるためのSCSの展開として、大阪のナレッジキャピタル*が主催するナレッジイノベーションアワードへエントリーを行った。

*ナレッジキャピタルは大阪市による「大阪

駅北地区まちづくり基本計画」の「知的創造活動の拠点(ナレッジキャピタル)づくり」を背景に、一般社団法人ナレッジキャピタル等が運営するグランフロント大阪の中核施設である。ナレッジキャピタルは企業人、研究者、クリエイター、一般生活者などさまざまな人たちが行き交い、それぞれの知を結び合わせて新しい価値を生み出す“知的創造・交流の場”として設定されている。

3. 運輸業ハイリスクアプローチ改善の検討

脳・心疾患発症リスクを抱えるドライバーが適切な医療機関受診につなげられるような環境整備について具体的な提案を検討した。

4. 中小事業場での安全衛生活動向上・健康管理支援のための課題の検討

1 から 3 の調査研究を通じて、中小事業場での安全衛生活動向上、特に健康管理支援のための課題について本分担研究に関わる研究者で検討を行った。

5. 倫理的配慮

建設業元請け企業の安全衛生大会でのSCSの使用にあたっては、労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会にて審査され、承認を得た上で行った(通知番号 2022N02)。

C. 結果

1. 過労死等防止視点での中小事業場向け自律的管理支援のためのチェックシートの開発

開発したSCSは、①Step1/2/3と取り組みの優先順位が示されている、②担当者が自社の衛生・健康管理体制が法的要求事項をカバーできているか確認できる、③できていない項目についてどう改善するか提案されている、ものとした。表1に開発した安全衛生セルフチェックシートの主な項目を示した。作成したチェック項目を別添1として報告書末に添付した。

1) 回答者の属性

2022年6月に、協力の得られた建設業元請け企業の安全衛生大会にてSCSを試用した。安全衛生大会に参加しアンケートが回収された123件の企業の規模は、69%が50人未満、24%が10人未満であった(図1)。回答者は40%が経営者・役員クラス、人事安全衛生担当者17%、職長・現場責任者30%、衛生管理部門でない人13%であった(図2)。

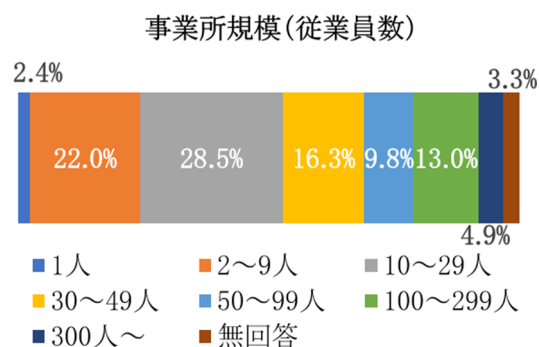


図1 SCSを試用した事業所の規模(n=123)

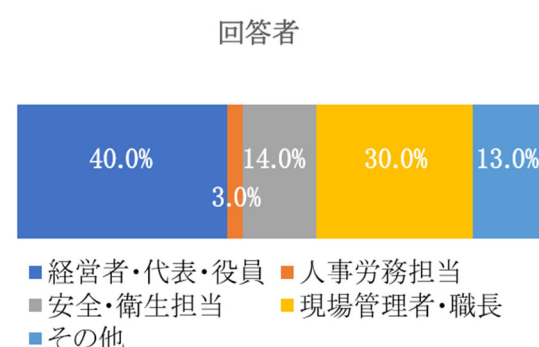


図2 回答者の内訳(n=123)

2) 主な法定項目等実施状況

労働安全衛生規則第44条の定期健康診断は概ね全員実施されていたが、労働安全衛生法第66条の4に定める医師からの意見聴取は半数に留まった(図3)。事業場規模が小さくなるほど就業措置の実施ができていない・わからないと回答する率が多くなった。

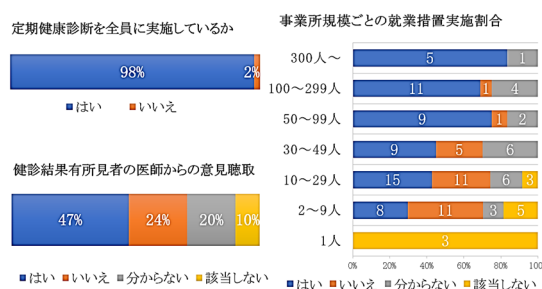


図3 健康診断事後措置実施状況(n=123)

労働基準法第39条第7項に規定された有給休暇5日以上取得できている企業は50人以上では80%であったが、50人未満は65%であった(図4)。またハラスメントや長時間労働に関する対応も規模が小さい方が対応できていない状況が伺えた(図5)。

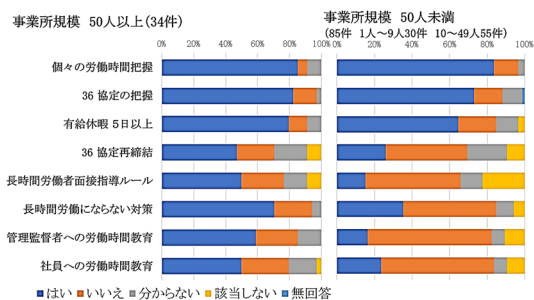


図 4 50人以上/未満 労働時間に関すること (n=123)

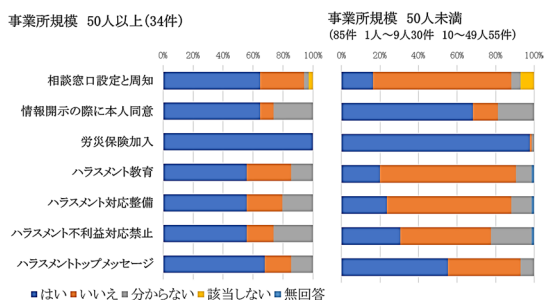


図 5 50人以上/未満 その他の項目(n=123)

3) SCS の改訂

今回実施した回答傾向を参考に、50人以上/10~49人/10人未満と事業場規模ごとの対応が分かるSCSに改変を行った。特に、専門用語を平易な用語に修正するなどの用語の修正、厚生労働省等が提供しているより詳細な情報を参照できるウェブ情報の追加など改訂を行った。

さらに、建設業界用ではなく、業種によらない一般版のSCSを作成した。安全衛生知識の少ない小規模事業場や1人親方でも参考にできるように、汎用性の高いツールも作成した。(別添2参照)

2. 開発したSCSの展開の検討

1) 建設業クラウドシステムへの展開の検討

現在、建設業では、施工管理に関する膨大な管理文書をクラウド化しており、iPadなどのモバイル端末を活用して現場写真の撮影、施工進捗管理などに加えて、労務・安全衛生に関する管理書類をクラウド化して行う方法が急速に広がっている。そこで、クラウド運営会社に、当研究グループが開発しているSCSを安全衛生関連書類の1つとして活用できないか打診し、検討の機会を持った。

その結果、商業ベースのクラウドを販売して

いる企業では、現状では、例えば建設業では、建設業法第24条の7に規定される施工体制台帳及び施工体系図の作成等の行政等が規定する内容、例えば健康診断の実施、社会保険の加入状況などを中心に運用しているようであった。当研究チームからの提案、時間外・休日労働の確認、衛生推進者の選任等の項目を含む当研究班によるチェックリストについては、研究段階ということ等の理由で協力は得られなかった。表1に建設業法における施工管理における法令の例を示した。

表 1 建設業法(昭和二十四年法律第百号)に規定されている主な項目の例

(下請負人に対する特定建設業者の指導等)
第二十四条の七 発注者から直接建設工事を請け負った特定建設業者は、当該建設工事の下請負人が、その下請負に係る建設工事の施工に関し、この法律の規定又は建設工事の施工若しくは建設工事に従事する労働者の使用に関する法令の規定で政令で定めるものに違反しないよう、当該下請負人の指導に努めるものとする。

(下線部は分担研究者による)

2) ナレッジキャピタルでの展開

グランフロント大阪の中核施設ナレッジキャピタルでは、ナレッジイノベーションを社会に発信する場としてナレッジイノベーションアワードが開催される。そこで『いのち輝く未来社会へのデザイン』を実装する万博工事への産業保健支援構想』として大阪万博工事での活用を提案した。

3. 運輸業ハイリスクアプローチ改善の検討

ドライバーがハンドルを握るためには安全を守る責務があり、自身の健康管理もその1つである。また、ドライバーは適切な休息をとらなくてはならず、トラックステーションやサービスエリアなどが整備されている。

休憩時間を活用して手軽に医療にアクセスできる環境を整えば、ドライバーの健康も道路の安全も守られるのではないかと考えられた。既存の仕組みによらないドライバーと道路の安全を守る医療の仕組み案として、例えば図6のような構想を提案する。

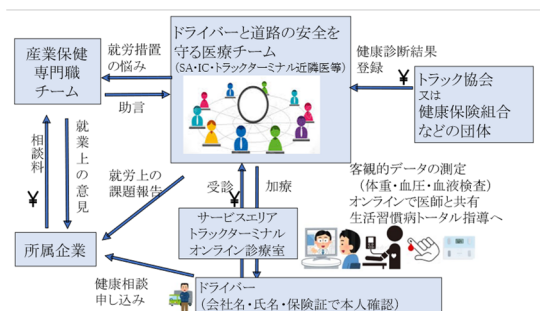


図6 ドライバーと道路の安全を守る医療の仕組み案

D. 考察

1. 考察その1: 自律的管理支援のためのSCS開発

1) 考察その1の1: 過労死等防止のための行動変容ステージについて

これまでの調査研究からは、過労死等は小規模事業場での特徴的な課題、人材不足、資源不足、知識不足など多くの困難性が指摘されている⁶⁾。また労働者の健康確保のために様々な法整備がなされてきているが、十分理解され実行されていない状況が知られている⁷⁾。

今回、開発したSCSを用いて現場で活用した結果、今回の対象事業場では半数以上が基本的な安全衛生対策を実施していたが、小規模事業場においてはその実施割合が少ない傾向が確認された。

企業の過労死等防止対策に関して、ヘルスケアビジネスの図本⁸⁾で示されている行動変容ステージを、過労死等の防止に係る事業者の意識に当てはめると、図7のように想定できる。

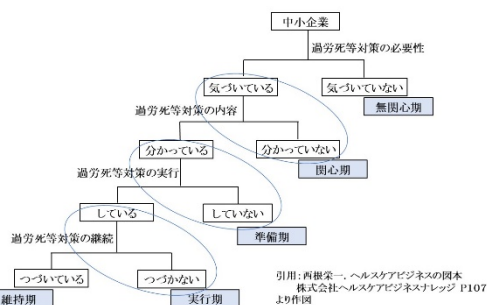


図7 過労死等防止の観点からの行動変容ステージ

SCSは、図7における、関心期・準備期を対象に、企業として必要な対策を知って頂き、優先順位をつけて取り組むべき対策を示唆し、その対策案を提示するためのツールとして開

発した。今回、建設業の安全衛生大会において本ツールを利用したが、参加者は図7のどのステージに該当するかは評価して行っていなかった。今後、SCSを展開していく際には、行動変容ステージを意識した検討が必要である。

2) 考察その1の2: SCSの展開時の留意点

SCSを活用した本調査の結果、健康確保のための整備された法律の内容を十分理解し、実行されているとは言いがたい状況が推測された。

SCS 試用経験から、事業場規模の小さいところほど支援が必要なこと、特に、Step1として過労死等防止の観点では重要と位置づけた健康診断有所見者への事後措置において課題が確認された。健診事後措置は医療職の判断が必要であり、50人未満の事業場では、事業場内資源で対応できない。事業場外資源として提供する側の産業保健に関わる医療機関等の工夫により、現場が活用しやすい医療サービス体制の整備が必要と考えられる。

大企業の産業保健では、産業保健体制整備のためには産業保健スタッフや人事労務担当者がキーマンとなるが、中小事業場では経営層や現場責任者の産業保健対策に対する理解と実行力が鍵となる。現場視点で取り組みやすい施策や仕組みが重要と考えられた。

セルフチェックにて法的要求事項の趣旨を理解し、自社課題を知ることは適切な衛生管理への第一歩である。本ツールを元請け会社の安全衛生大会などで活用することで、サプライチェーンマネジメントにも活用でき、多様な会社が混在する工事現場では発注者の衛生管理責任を支援するものとなる。

2. 考察その2: 建設業における法令順守とDXの活用

建設業界にはクラウド上で労務・安全衛生に関する書類等を管理するシステムがあり、多くの元請け会社と関連する多数の協力会社で使用し、建設業界の業務効率化や情報共有のツールとして活用されている。

現場ですでに機能している手法に労務健康管理課題のチェックを盛り込むことで、より幅広く活用されると期待されたが、研究ツールということで採用されなかった。ヒアリングは1社のみであったが、法令化されたものを優先して事業化していることから、他社との調整においても、同様な結果であったかもしれない。

一方で現場からすると法的要求事項を満たせていないことを表面化することで目先の業務遂行に支障をきたす不安を抱くことも危惧される。自律的管理のツールとして定着を図ることが重要と考える。現場の労働安全衛生向上に有効であることを示していき認知度を高めていくことを次年度以降に検討したい。

3. 考察その3: 中小事業場への新規の展開視点

大阪にあるナレッジキャピタルは、さまざまな人たちが交流し、それぞれの知を結び合わせて新しい価値を生み出す“知的創造・交流の場”である。ナレッジイノベーションアワードで、当分担研究に関連した新事業を提案した。エントリーしたものは表彰には至らなかったが、関係者に産業保健という活動を認知頂くきっかけとなった。認知されることで多様な意見交換ができるようになり、より精度が高まると考える。開発した SCS を幅広く認識されるような機会を活用していくことが重要である。今後も、新規サービスの展開する場を検討していく。

4. 考察その4: SCSの一般化

建設業界を想定してSCSの開発を進めたが、一般的にも適用できるものとして改変版を作成した(別添2)。安全管理が求められる業種においては、多少でも安全衛生が事業場文化として根付いていると考えられるが、第3次産業などでは衛生分野に関する事業者責任等の法的見解を認識されないまま事業が行われている可能性がある。

業種によらない衛生管理の基本をチェックするきっかけのツールとして活用を広げたい。なお、過労死等防止対策実装研究班の重点業種である運輸業での作成も検討したが、運行管理に関するStep1/2/3の整理に至らず運輸業界向けとして公表するには至らなかった。次年度以降、引き続き検討したい。

5. 考察その5: 運輸業ハイリスク者への介入改善の検討

運輸業は、脳・心臓疾患による労災補償支給決定件は各業種の中で最も多い^{5) 9) 10)}。業界としても過労死等の根絶を目指し活動を進めている^{11) 12)}。過労死等防止対策実装班でも運輸業のハイリスク者の実態把握を行っている。過労死等撲滅のためには「健康課題あり」とさ

れた方が適切な医療サービスを受ける必要があるが、医療機関受診のハードルが高い。今回検討した構想は、事業者の健診結果の活用と事業者の安全配慮義務の履行、健康保険組合等とのコラボヘルスの視点、そしてドライバーの利便性等を考慮したものである。道路安全に関わる関係各所が健康課題を個人の問題とするのではなく、社会課題としてより良い社会の仕組みについて知恵を絞って検討していきたい。

E. 結論

本研究では、中小事業場への産業保健支援を改善することを目的に、自律的管理支援ツールとしてのSCS開発とその展開を試みた。50人未満の事業場のみならず、50人以上の事業場であっても過労死等防止のための産業保健活動が十分理解されていない状況も推察された。「対策をしなくてはいけない」と考えているが「できていない」というギャップに注目し、あるべき体制への整備を産業保健に関係する者がそれぞれの立場で取り組んでいくことが必要である。また、現実とあるべき姿のギャップを改善するためには、そのステップを現場に指し示すことが有用である。実装で活用できる形で研究の仮説を設定し、そのエビデンスの蓄積を現場での活動に応用していくことが必要であると考えられる。現場と研究の連携が一層求められる。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 吉川徹. 運輸業(物流業界、旅客運送)における新しい働き方と産業精神保健への期待. 産業精神保健. 2022; 30(特別号): 96-99.
- 2) 吉川徹. メンタルヘルス対策に活かす職場環境改善. 安全と健康. 2022; 73(3): 240-4.

2. 学会発表

- 1) 中西麻由子、深井恭佑、上田伸治、長井聡里. 産業保健の価値を高め社会的役割を担うための開業産業保健職チーム化構想. 産業衛生学雑誌 2022; 64(臨時増刊号); 361.

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) 厚生労働省. 過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成27年7月24日、改訂令和3年7月30日)(Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000811145.pdf>). 2021.
- 2) 酒井一博、鈴木一弥、吉川徹、中辻めぐみ、深澤健二、高橋有記、高橋正也、中西麻由子、野原理子、仙波京子. 分担研究報告書「過労死等の防止のための対策実装に関する研究」. 令和3年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(研究代表者高橋正也)」. 2022; 276-82.
- 3) 菅知絵美、梅崎重夫、高橋正也、佐々木毅、山内貴史. 建設業における労災認定事案の特徴に関する研究. 平成30年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(研究代表者高橋正也)」. 2019; 53-71.
- 4) 高橋正也、吉川徹、菅知絵美、梅崎重夫、山内貴史. 建設業における精神障害の労災認定事案の詳細分析に関する研究. 平成30年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究(研究代表者高橋正也)」. 2019; 72-83.
- 5) 吉川徹. 運輸業(物流業界、旅客運送)における新しい働き方と産業精神保健への期待—産業精神保健の近未来: ポストコロナ禍を見据えて. 産業精神保健. 2022; 30(特別号): 96-9.
- 6) 廣川空美、森口次郎、脊尾大雅、野村洋子、野村恭子、大平哲也, et al. メンタルヘルス対策: 職域と地域の連携のギャップを埋めるために. 日本公衆衛生雑誌. 2021; 68(5): 311-9.
- 7) 厚生労働省. 第14次労働災害防止計画(案)第151回労働政策審議会安全衛生分科会(資料4-2)(Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001024205.pdf>). 2022.
- 8) 西根栄一. ヘルスケアビジネスの図本 2022.
- 9) Takahashi M. Sociomedical problems of overwork-related deaths and disorders in Japan DOI: 10.1002/1348-9585.12016. Journal of occupational health. 2019.
- 10) Yamauchi T, Yoshikawa T, Takamoto M, Sasaki T, Matsumoto S, Kayashima K, et al. Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures. Ind Health. 2017; 55(3): 293-302.
- 11) 大西政弘. 公益社団法人全日本トラック協会 実効性ある過労死等防止対策を計画的・着実に進める(特集 過労死・過労自死のない社会: 人間らしい労働と生活を). 労働の科学= Digest of science of labour. 2020; 75(2): 78-82.
- 12) 国土交通省. 総合物流施策大綱(2021年度~2025年度)(令和3年6月15日). 2021.

別添 1

まず初めに「お願い（説明文）」をお読みになり、ロにチェックをお願いします。
 □調査の趣旨を理解し、説明に納得しましたので調査の協力に同意します

建設業の人に優しい働き方 事業者用やることリスト
 ～労務・健康管理編～

【STEP1】：健康を守るためにまず取り組む項目

設問	回答	解説
1) 安全衛生管理体制は出来ていますか？		
① 安全衛生の責任者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	事業部長やそれに準じる人に全体の指揮をせしめよう人を選任しましょう。
② 安全及び衛生の担当者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	常時50人以上使用する事業場では安全管理者と衛生管理者資格を持つ人を選任し労働基準監督署に届け出る必要があります。10人以上50人未満の場合には、安全衛生推進者（講習必要）を選任します。選任できない時は、選任するための方法を都道府県労働局等に尋ねてみましょう。
2) 労働時間を把握していますか？		
① 個々の労働者（管理者も含む）が1日もしくは週・月何時間働いているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	正しい労働時間管理を行うことは、仕事の進捗管理や健康管理に有用です。管理者（管理監督者）を含めた全労働者の労働時間の把握を行います。労働法令下にあった時間を客観的な方法で把握されるようにしましょう。やむを得ず自己申告により管理する場合は、実態とあっているのか必ず使用者が確認し、賃金台帳に正確に記入しましょう。
② 管理者は36協定の時間を把握し、個々の労働者は何時間働いているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	
3) 健康診断を受診させていますか？		
① 1年以内に1回定期健康診断を実施し、全員（休業中などは除く）を受診させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	毎年1回の健康診断を受診することで、労働者自身の健康管理に役立ちます。また会社側は配慮すべき労働者の把握ができます。
② 有害業務がある場合には法令に定めた特殊健康診断を定期的実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	健康結果で記載された指針内容に従って医師検問実施や生活習慣改善などを行って頂くよう促します。地域産業保健センター※1も活用しましょう。

(* 1: <https://www.iohas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/webhiroba.html>)

【STEP1】 続き

4) 健康診断の「就業区分」をつけてもらっていますか？

① 健康診断等の結果、異常の所見があると診断された労働者について、就業上の措置について、3か月以内に医師の意見を聴いている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	健康診断を実施した後、産業医に結果を見てもらい「就業区分」をつけてもらいます。産業医が不在の事業場は、健康診断を受けた従業員に「就業区分」をつけてもらえないか相談しましょう。就業区分がついていない時は、地域産業保健センターに相談してください。
② 医師からの就業上の配慮に関する必要事項について、本人と面談し労働者の事情を考慮して安全に働くための配慮を行う仕組みがある	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
5) その他		
③ 健康問題やハラスメントなどの相談窓口を設定し周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	働く人の「こころの耳電話相談」：0120-565-455 や健康保険組合や付帯などの窓口の活用も検討ください。参照：働く人のつながりハラスメント・ポータルサイト相談窓口案内※2
④ プライバシーに関わる情報を他に伝える場合には本人の同意を得ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	本人の同意のもとに業務遂行上必要な範囲で共有します。
⑤ 毎年ストレスチェックを実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
⑥ 労災保険に入っている（一人親方等の場合も特別加入手続きを行っている）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	労災一時の療養制度は定めて安心して働ける環境を整えます。加入については労働基準監督署に相談しましょう。

* 2: <https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

STEP2に進みます

【STEP2】：STEP1ができたなら次に確認する法令事項で整備すべき項目

設問	回答	解説
1) 安全衛生管理体制を整えていますか？		
① 産業医を選任し、労働基準監督署に選任届を提出している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	50人以上の事業場では必須です。
② 安全衛生委員会を毎月開催している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	安全のこと、健康のことを定期的に議論することは、予防につながります。50人以上の事業場では必須です。
③ 安全衛生委員会の議事録を作成し、従業員に周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	皆に周知することで、会社の姿勢が伝わり、安心して働ける職場につながります。50人以上の事業場では必須です。
④ 半年に1回以上、従業員の安全・衛生・健康保持増進に関して従業員の意見をきく場の設定をしている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	事業所規模によらず、定期的に安全や健康のことを社内で話し合える体制にして、風通しのよい職場にしましょう。10人～50人未満事業場では必須です。
2) 長時間労働対策は出来ていますか？		
① 年次有給休暇を年5日以上取得させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	2019年4月から必須となりました。
② 月の労働時間の上限を設定し、超過しそうな場合にはその都度36協定を再締結するなど対応を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
③ 月80時間以上の時間外労働を行った労働者を把握して、疲労蓄積状況の確認し医師面接指導を行うルールが作られている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	

【STEP2】 続き

3) 健康診断の正しい運用は出来ていますか？

① 雇入時に一般健康診断とは別に健康診断を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	同時期実施なら運用可能です。
② 深夜業を行う人(22時～5時の時間に平均月4回以上従事する労働者)に一般健康診断とは別に健康診断を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
③ 「就業区分」がつけられた健康診断個人票を個人情報が守られた状態で5年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
④ 健康診断実施報告書を労働基準監督署に提出している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	50人以上の事業場では必須です。
4) ハラスメント（セクハラ・パワハラ等）対策をしていますか？		
① ハラスメント防止に関する従業員への定期的な教育を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	ハラスメントがある職場環境ではやる気が高まりません。ハラスメントとは何か？を皆で理解しましょう。恐ろしい感情をコントロールするアンガーマネジメントも有効です。
② ハラスメントに係る際の迅速かつ適切な対応の体制を整備している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	ハラスメントの相談があった際に速やかに対応することでより良い解決につながります。体制を整えておくことで安心して働ける職場になります。
③ 相談者・行為者等のプライバシー保護、その旨の周知、不利益扱いの禁止を周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	相談者・行為者双方のプライバシーを守ることが重要です。相談したことを理由に解雇や労働条件の低下などの不利益な取り扱いは禁止されています。これを周知し安心して相談できる環境を作りましょう。
④ トップ（事業主、社長など）からのメッセージを発信している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	これらの対策については、あがるい職場の応援団※3を参照しましょう。

* 3: <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

STEP3に進みます

【STEP3】：STEP2 ができたら、法令遵守として事業場で取り組むべき項目

設問	回答	解説
1) 安全衛生管理体制整備に関すること		
② 法令に基づき業種・規模に応じた安全衛生管理体制の整備、有害作業場毎の作業主任者選任等の体制を作っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
③ 安全衛生委員会を毎月開催し、①事業実施を統括管理する者（若しくはそれに準ずる者）の衛生管理者④産業医⑤その他労働で構成し、そのうちを除く委員のうち過半数は労働組合もしくは労働者の代表である	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	自社の安全衛生について、労使で話し合うことのできる貴重な機会です。50人以上の事業場では必須です。
④ 安全衛生委員会にて、長時間労働やメンタルヘルスについても議題として調査審議を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	心の健康管理は企業にとって喫緊の課題となっています。より良い職場になるために安全衛生委員会の開催にしましょう。
⑤ 衛生管理者の週 1 回以上の職場巡視など法令に定められた職務を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
2) 労働時間管理に関すること		
② 月の労働時間の上限を設定し、その時間を超過させないための対策を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	こまめな労働時間管理や超過前に把握出来るようなアラート時間を設けるなど、先手の対策を行うと良いでしょう。
③ 管理監督者に対する労働時間管理の教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	管理監督者が正しい労働時間管理を知らないと適切な視察やマネジメントが行えません。長時間労働による健康障害の防止や 50 協定の遵守の必要性について理解を深めましょう。
④ 一般社員に対する労働時間の申告に関する教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	自身の健康を守るためにも、日々の労働時間の申告を正しく行う習慣とし、その重要性を伝えましょう。

【STEP3】 続き

3) 産業医等との面談指導等の実施に関すること

② 基準値以上の時間外労働が発生した場合、産業医等による「長時間労働者への医師面接指導」を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
③ ストレスチェック後に面接の申出があった労働者に対して「高ストレス者への医師面接指導」を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	産業医不在の事業場は地域産業保健センターや民間サービスなど活用して実施してください。
④ 事業者は医師の意見を踏まえ必要な措置を実施し、その内容を産業医に情報提供している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	
⑤ 面接指導結果の記録を 5 年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	

4) 働きやすい職場づくり対策に関すること

② 心身の健康課題等がある人への個別配慮を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
③ 受動喫煙防止対策を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	
④ ストレスチェック集団分析結果の活用などを通じた職場改善活動を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない	
⑤ 障がい者を雇用している	<input type="checkbox"/> はい ⇒ 雇用の雇用対策をチェックしてください <input type="checkbox"/> 身体障がい者 <input type="checkbox"/> 知的障がい者 <input type="checkbox"/> 精神障がい者 <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない	労働者数 43.5人以上の企業では、障がい者の雇用が義務付けられています。

できていない項目については、産業医や衛生管理スタッフや社会保険労務士等の専門職や、産業保健総合支援センター（<https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpoctrcenter/webhiroba.htm>）に相談してみましょう。

別添 2

【1～9人の事業場用】

従業員に優しい働き方 事業者用やることリスト
～労務・健康管理編～

注：「事業場」とは事業が行われている場所のこと、本社、支社、営業所など独立して業務が行われている単位で回答ください。

1) 安全衛生管理体制について

設問	回答
① 法令に基づき有害作業場毎の作業主任者を決めている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

人体に影響を与えたり、特に危険な作業が伴ったりするものが「有害作業」です。有害作業である場合は「作業主任者の選任」が義務付けられています。

【作業主任者選任業務一覧】

<https://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/pdf/kyoiku04.pdf>



2) 健康診断について

設問	回答
② 1年以内に1回定期健康診断を実施し、全員（休業中などは除く）受診している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
③ 有害業務がある場合には法令に従った特殊健康診断を定期的実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
④ 従業員を雇い入れた時には健康診断を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑤ 深夜業を行う人（22時～5時の時間に平均4回以上働く従業員、常時夜勤者も含む）には半年毎に一般健康診断を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

②毎年1回の健康診断の受診は法律で定められています。従業員自身の健康管理に役立ちます。健診結果で記載された指示内容に従い、病院への受診や生活習慣の見直しなどを行いましょ。地域産業保健センターも活用しましょ。

【地域産業保健センター】<https://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/>



3) 健康診断結果について

設問	回答
⑥ 健康診断等の結果、異常の所見があると診断された従業員について、就業上の措置について、3か月以内に医師の意見を聴いている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑦ 医師からの就業上の配慮に関する必要事項について、本人と面談し従業員の事情を考慮して安全に働けるよう配慮している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

健康診断を実施した後、医師により以下の「就業区分」（通常勤務・就業制限・要休業）をつけてもらいます。

就業区分をつけていない時は、健康診断を受けた医療機関や地域産業保健センター、業界団体窓口等に相談してください。

【健康診断実施後の事後措置について】

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzan/dl/100331-1-a.pdf>



4) 労働時間に関すること

設問	回答
⑧ 各々の従業員が1日もしくは週・月何時間働いているのか知っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑨ 年次有給休暇を年10日以上付与されている従業員は、有給休暇を年5日以上取っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑩ 1ヶ月の労働時間の上限を従業員と決め、36協定として労働基準監督署に届け出ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑪ 36協定で決めた1ヶ月の労働時間を超えそうな月には、その都度労働時間を決め直し、労働基準監督署に届け出ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑫ 80時間以上の時間外労働があり、疲労蓄積がある場合には、医師の面接指導を受けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

労働時間とは「使用者の指揮命令下にある時間」です。タイムカード等、客観的な方法で記録しましょ。自己申告により管理する場合は、実態と合っているのか必ず使用者が確認し、資金台帳に適正に記入しましょ。

【36協定について】<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>

【長時間労働者への医師面接指導について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf>



5) ハラスメント対策について

設問	回答
⑬ 健康問題やハラスメントなどの相談窓口を個々の従業員が知っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑭ 相談者・行為者等のプライバシー保護がなされ、不利益扱いをされないことを個々の従業員は知っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑮ トップ（社長など）からハラスメント禁止の発信がある	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

「ハラスメント」とは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける言動のことです。性的言動で不快な思いをさせる、上司や客先から繰り返し不当な要求をされる、妊娠や介護などを理由に嫌がらせをされたりすることなどを指します。ハラスメントがある職場環境では、働く意欲が高まりません。

⑬働く人の「こころの耳電話相談」：0120-565-455 や健康保険組合や行政などの窓口の活用ください。

【働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト相談窓口案内】

<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>



6) その他

設問	回答
⑯ プライバシーに関わる情報を他に伝える場合には本人の同意を得ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑰ 労災保険に入っている（一人親方等の場合も特別加入手続きを行っている）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑱ 心身の健康課題等がある人への個別配慮を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑲ 労働喫煙防止対策に取り組んでいる	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

⑯本人の同意のもとに仕事を行う上でどうしても必要な範囲のみで共有します。労務が一時的補償制度は整えて安心して働ける環境を整えます。加入については労働基準監督署に相談しましょ。

全体を通してきていない項目については、産業医や衛生管理スタッフや社会保険労務士等の専門職や、産業保健総合支援センターに相談しましょ。

【産業保健総合支援センター】

<https://www.johas.go.jp/Portals/0/sanpocenter/webhiroba.html>



【10～49人の事業場用】

従業員に優しい働き方 事業者用やることリスト
～労務・健康管理編～

注：「事業場」とは事業が行われている場所のこと、本社、支社、営業所など独立して業務が行われている単位で回答ください。

【STEP1】：健康を守るためにまず取り組む項目

1) 安全衛生管理体制は出来ていますか

設問	回答
① 安全衛生の責任者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
② 安全や衛生の担当者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

① 事業場長やそれに準じる人に全体の指揮をってもらう人を選任しましょ。

② 10人以上50人未満の場合には、安全衛生推進者（または衛生推進者：講習必要）を選任しましょ。選任できていない時は、選任するための方法を都道府県労働局に尋ねましょ。

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

2) 労働時間を把握していますか

設問	回答
③ 個々の従業員（管理者も含む）が1日もしくは週・月何時間働いているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
④ 管理者は36協定の時間を把握し、個々の従業員は何時間働いて良いルールとなっているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

正しい労働時間管理を行うことは、仕事の進捗管理や健康管理に役立ちます。管理者（管理監督者）を含めた全ての従業員の労働時間の把握を行いましょ。

指揮命令下にあった時間を客観的な方法で記録しましょ。やむを得ず自己申告により管理する場合は、実態と合っているのか必ず使用者が確認し、資金台帳に適正に記入しましょ。

【36協定について】<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>



3) 健康診断を受診させていますか

設問	回答
⑤ 1年以内に1回定期健康診断を実施し、全員（休業中などは除く）受診させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑥ 有客業務がある場合には法令に従った特殊健康診断を定期的に実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

<解説>

毎年1回の健康診断を受診することで、従業員自身の健康管理に役立ちます。また会社は健康面を気にかけるべき従業員を知ることができます。健診結果で記載された指示内容に従い、病院への受診や生活習慣の見直しなどを行うよう伝えます。

地域産業保健センターも活用しましょう。

【地域産業保健センター】<https://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/>



4) 健康診断の「就業区分」をつけてもらっていますか

設問	回答
⑦ 健康診断等の結果、異常の所見があると診断された従業員について、就業上の措置について、3か月以内に医師の意見を聴いている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑧ 医師からの就業上の配慮に関する必要事項について、本人と面談し従業員の事情を考慮して安全に働くための配慮を行う仕組みがある	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

健康診断を実施した後、医師（産業医等）により以下の「就業区分」をつけてもらいます。

1) 通常勤務	通常の勤務でよいもの
2) 就業制限	勤務による負荷の軽減のため労働時間の短縮、出張の制限等の制限を設けるもの
3) 要休業	勤務を休む必要のあるもの

就業区分をつけていない事業場は、健康診断をうけた医療機関に相談しましょう。就業区分がついていない時は、地域産業保健センターや業界団体窓口等に相談してください。

【健康診断実施後の事後措置について】

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/onzen/dl/100331-1a.pdf>



5) その他

設問	回答
⑨ 健康問題やハラスメントなどの相談窓口を設定し周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑩ プライバシーに関わる情報を他に伝える場合には本人の同意を得ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑪ 労災保険に入っている（一人親方等も特別加入手続きを行っている）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

⑨ 働く人の「こころの耳電話相談」：0120-565-455 や健康保険組合や行政などの窓口の活用も検討ください。

参照：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト相談窓口案内：
<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

⑩ 本人の同意のもとに業務を行う上でどうしても必要な範囲のみで共有します。

⑪ 万が一の時の補償制度は整えて安心して働ける環境を整えます。加入については労働基準監督署に相談しましょう。



【STEP2】STEP1 ができたら次に確認する法令事項で整備すべき項目

1) 安全衛生管理体制は整っていますか

設問	回答
⑫ 半年に1回以上、従業員の安全・衛生・健康保持増進に関して従業員の意見をきく場の設定をしている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

10人～50人未満事業場で必要です。

定期的に安全や健康のことを社内で話題にして、風通しのよい職場にしましょう。

2) 長時間労働対策は出ていますか

設問	回答
⑬ 年次有給休暇を年5日以上取得させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑭ 月の労働時間の上限を設定し、その時間を超えそうな場合にはその都度36協定を新たに取引先と対応を行う	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑮ 月80時間以上の時間外労働を行った従業員に対して、疲労蓄積状況を確認し医師面接指導を行うルールが作られている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

<解説>

⑬ 年次有給休暇を年10日付与されている従業員は、必ず5日取得させることとなっています。計画的に取得してもらえらる仕組みを作りましょう。

⑮ 長時間労働により疲労が蓄積した従業員に対し、事業者は医師による面接指導を受けさせ、脳・心臓疾患、メンタル不調などを予防します。

【長時間労働者への医師面接指導について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf>



3) 健康診断の正しい運用は出ていますか

設問	回答
⑯ 雇い入れ時に健康診断を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑰ 深夜業を行う人（22時～5時の時間に平均月4回以上働く従業員、常時夜勤者も含む）には半年毎に一般健康診断を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

⑳ 「就業区分」がつけられた健康診断個人票を個人情報を守られた状態で5年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
---	---

<解説>

⑯ 従業員を雇い入れた際に健康診断が必要で、従業員の健康状態を把握し、適切な業務配分を行うために役立ちます。

4) ハラスメント（セクハラ・パワハラ等）対策をしていますか

設問	回答
⑱ ハラスメント防止に関する従業員への定期的な教育を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉑ ハラスメントに係る際の迅速かつ適切な対応の体制を整備している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉒ 相談者・行為者等のプライバシー保護、その旨の周知、不利益扱いの禁止を周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉓ トップ（事業主、社長など）からのメッセージを発信している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

⑱ 「ハラスメント」とは、個人の尊厳や人格を不当に傷つける言動のことです。性的言動で不快な思いをさせたり、上司や客先から繰り返し不当な要求をされたり、妊娠や介護などを理由に嫌がらせをされたりすることなどを指します。ハラスメントがある職場環境では働く意欲が高まりません。ハラスメントとは何か？を皆で理解しましょう。怒りの感情をコントロールするアンガーマネジメントも有効です。

㉑ ハラスメントの相談があったとき、すぐに対応することでより良い解決につながります。体制を整えておくことで安心して働ける職場になります。

㉒ 相談者・行為者双方のプライバシーを守る 것이重要で、相談したことを理由に解雇や労働条件の低下などの不利益な取り扱いが禁止されています。これらを皆に伝え安心して相談できる環境を作りましょう。

これらの対策については、あかるい職場の応援団を参照しましょう。

【あかるい職場の応援団】<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



【STEP3】STEP2ができた、法令遵守として事業場で取り組むべき項目

1) 安全衛生管理体制に関すること

設問	回答
㉔ 有害作業場を有する場合には有害作業場毎の作業主任者選任等の体制を作っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

人体に影響を与えたり、特に危険な作業が伴ったりするのが「有害作業」です。有害作業がある場合は「作業主任者の選任」が義務付けられています。

【作業主任者選任業務一覧】

<https://www.jisha.or.jp/campaign/kyoiku/pdf/kyoiku04.pdf>



2) 労働時間管理に関すること

設問	回答
㉕ 月の労働時間の上限を設定し、その時間を超えないための対策を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉖ 管理監督者に対する労働時間管理の教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉗ 従業員に対する労働時間の申告に関する教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

㉕ 毎日の労働時間を確認し、労働時間が上限を超える前に気づける仕組みなど、先手の対策を行うと良いでしょう。

㉖ 管理監督者が正しい労働時間管理を知っていると適切な現場マネジメントを行います。長時間労働による健康障害の防止や36協定を厳守する必要性について理解を深めましょう。

㉗ 従業員自身の健康を守るためにも、日々の労働時間の申告を正しく行う重要性を繰り返し伝えましょう。

3) 医師（産業医等）との面接指導等の実施に関すること

設問	回答
㉘ 基準値以上の時間外労働が発生した場合、医師（産業医等）による「長時間労働者への医師面接指導」を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない
㉙ 面接指導結果の記録を5年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

産業医不在の事業場は地域産業保健センターや民間サービスなど活用して実施してください。

【長時間労働者への医師面接指導について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf>



4) 働きやすい職場づくり対策に関すること

設問	回答
㉚ 心身の健康課題等がある人への個別配慮を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない
㉛ 受動喫煙防止対策を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉜ 障がい者を雇用している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

<解説>

㉜ 従業員数43.5人以上の企業では、障がい者の雇用が義務付けられています。

全体を通してきていない項目については、産業医や衛生管理スタッフや社会保険労務士等の専門職や、産業保健総合支援センターに相談してみましょう。

【産業保健総合支援センター】

<https://kokoro.mhlw.go.jp/center/>



【50人以上の事業場用】

**従業員に優しい働き方 事業者用やることリスト
～労務・健康管理編～**

注：「事業場」とは事業が行われている場所のこと。本社、支社、営業所など独立して業務が行われている単位で回答ください。

【STEP1】健康を守るためにまず取り組む項目

1) 安全衛生管理体制は出来ていますか

設問	回答
① 安全衛生の責任者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
② 安全や衛生の担当者を選任している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

① 事業場長やそれに準じる人などで全体の指揮をしてもらう人を選任しましょう。一部の業種では、労働基準監督署に選任届を提出します。

② 常時50人以上使用する事業場では衛生管理者資格を持つ人を選任し労働基準監督署に届け出る必要があります。一部の業種では安全管理者も選任する必要があります。

選任できていない時は、選任するための方法を都道府県労働局に尋ねましょう。詳細は下記参照ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/library/tokyo-roudoukyoku/seido/enzen/pdf/kanrisky_aramasi2011.pdf



2) 労働時間を把握していますか

設問	回答
③ 個々の従業員（管理者も含む）が1日もしくは週・月何時間働いているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
④ 管理者は36協定の時間を把握し、個々の従業員は何時間働いて良いルールとなっているのか把握している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

正しい労働時間管理を行うことは、仕事の進捗管理や健康管理に有用です。管理者（管理監督者）を含めた全従業員の労働時間の把握を行いましょう。

指揮命令下にあった時間を客観的な方法で記録しましょう。やむを得ず自己申告により管理する場合は、実態とあっているか必ず使用者が確認し、賃金台帳に適正に記入しましょう。

【36協定について】 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>



3) 健康診断を受診させていますか

設問	回答
⑤ 1年以内に1回定期健康診断を実施し、全員（休業中などは除く）受診させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑥ 有害業務がある場合には法令に従った特殊健康診断を定期的に実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

<解説>

毎年1回の健康診断を受診することで、従業員自身の健康管理に役立ちます。また会社は配慮すべき従業員の把握ができます。健診結果で記載された指示内容に従い医療機関受診や生活習慣改善などを行って頂くよう伝えましょう。

どう対応したら分からないときは、産業保健総合支援センターに相談ください。

【産業保健総合支援センター】 <https://kokoro.mhlw.go.jp/center/>



4) 健康診断の「就業区分」をつけてもらっていますか

設問	回答
⑦ 健康診断等の結果、異常の所見があると診断された従業員について、就業上の措置について、3か月以内に医師の意見を随いている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑧ 医師からの就業上の配慮に関する必要事項について、本人と面談し従業員の事情を考慮して安全に働くための配慮を行う仕組みがある	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

健康診断を実施した後、産業医等により以下の「就業区分」をつけてもらいます。就業上の配慮が必要か否かを確認しましょう。

1) 通常勤務	通常の勤務でよいもの
2) 就業制限	勤務による負荷の軽減のため労働時間の短縮、出張の制限等の制限を設けるもの
3) 要休業	勤務を休む必要のあるもの

就業区分をつけていない事業場は、健康診断をうけた医療機関に相談しましょう。

健康診断実施後の事後措置について：

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/enzen/dl/100331-1-a.pdf>



5) その他

設問	回答
⑨ 健康問題やハラスメントなどの相談窓口を設定し周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑩ プライバシーに関わる情報を他に伝える場合には本人の同意を得ている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑪ 毎年ストレスチェックを実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑫ 労災保険に入っている（一人親方等の場合も特別加入手続きを行っている）	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

⑨ 働く人の「こころの耳電話相談」：0120-565-455 や健康保険組合や行政などの窓口の活用も検討ください。

参照：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト相談窓口案内：

<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>

⑩ 本人の同意のもとに業務遂行上必要な最低範囲で共有します。

⑫ 万が一の時の補償制度は整えて安心して働ける環境を整えます。加入については労働基準監督署に相談しましょう。



[STEP2]:STEP1 ができたら次に確認する法令事項で整備すべき項目

1) 安全衛生管理体制は整っていますか

設問	回答
⑬ 産業医を選任し、労働基準監督署に選任届を提出している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑭ (安全)衛生委員会を毎月開催している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑮ (安全)衛生委員会の議事録を作成し、労働者に周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

- ⑭ 安全のこと、健康のことを定期的に議論することは、事故防止や疾病予防につながります。
- ⑮ 皆に周知することで、会社の姿勢が伝わり、安心して働ける職場につながります。

2) 長時間労働対策は出来ていますか

設問	回答
⑯ 年次有給休暇を年5日以上取得させている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑰ 月の労働時間の上限を設定し、超過しそうな場合にはその都度36協定を再締結するなど対応を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
⑱ 月80時間以上の時間外労働を行った従業員を把握して、疲労蓄積状況を確認し医師面接指導を行うルールが作られている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

⑯ 年次有給休暇を年10日付与されている従業員は、必ず5日取得させることになっています。計画的に取得してもらえれば取り組みをしましょう。

⑱ 長時間労働により疲労が蓄積した従業員に対し、事業者は医師による面接指導を受けさせ、脳・心臓疾患、メンタル不調などを予防します。

長時間労働者への医師面接指導について：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf>



3) 健康診断の正しい運用は出来ていますか

設問	回答
⑲ 雇入れ時に健康診断を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

⑳ 深夜業を行う人(22時～5時の時間に平均月4回以上働く従業員、常時夜勤者も含む)に半年毎に一般健康診断を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない
㉑ 「就労区分」がつけられた健康診断個人票を個人情報を守られた状態で5年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉒ 健康診断実施報告書を労働基準監督署に提出している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

㉑ 従業員を雇い入れた際に健康診断が必要です。従業員の健康状態を把握し、適切な業務配分を行うために役立ちます。

4) ハラスメント(セクハラ・パワハラ等)対策をしていますか

設問	回答
㉓ ハラスメント防止に関する従業員への定期的な教育を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉔ ハラスメントに係る際の迅速かつ適切な対応の体制を整備している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉕ 相談者・行為者等のプライバシー保護、その旨の周知、不利益扱いの禁止を周知している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉖ トップ(事業主、社長など)からのメッセージを発信している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

㉓ 「ハラスメント」とは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける言動のことです。性的言動で不快な思いをさせたり、上司や客先から繰り返し不当な要求をされたり、妊娠や介護などを理由に嫌がらせをされたりすることなどを指します。ハラスメントがある職場環境では働く意欲が高まりません。ハラスメントとは何か?を皆で理解しましょう。怒りの感情をコントロールするアンガーマネジメントも有効です。

㉔ ハラスメントの相談があった際に速やかに対応することでより良い解決につながります。体制を整えておくことで安心して働ける職場になります。

㉕ 相談者・行為者双方のプライバシーを守ることが重要です。相談したことを理由に解雇や労働条件の低下などの不利益な取り扱いを禁止されています。これらを周知安心して相談できる環境を作りましょう。

これらの対策については、あかるい職場の応援団を参照しましょう。

【あかるい職場の応援団】<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



[STEP3]:STEP2 ができたら、法令遵守として事業場で取り組むべき項目

1) 安全衛生管理体制に関すること

設問	回答
㉗ 法令に基づき業種・規模に応じた(安全)衛生管理体制の整備、有害作業場毎の作業主任者選任等の体制を作っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉘ (安全)衛生委員会を毎月開催し、①事業実施を統括管理する者(若しくはそれに準ずる者)②衛生管理者③産業医④その他従業員で構成し、そのうち①を除く委員のうち過半数は労働組合もしくは従業員の代表である	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉙ (安全)衛生委員会にて、長時間労働やメンタルヘルスについても議題として調査審議を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉚ 衛生管理者の週1回以上の職場巡視など法令に定められた職務を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

㉗ 自社の安全衛生について、労使で話し合うことのできる貴重な機会です。

【安全衛生委員会を設置しましょう】

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/0902-2a.pdf>



2) 労働時間管理に関すること

設問	回答
㉛ 月の労働時間の上限を設定し、その時間を超過させないための対策を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉜ 管理監督者に対する労働時間管理の教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉝ 一般従業員に対する労働時間の申告に関する教育の機会を設けている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

㉛ 毎日の労働時間を確認し、労働時間が上限を超える前に気づける仕組み(アラート時間)を設けるなど、先手の対策を行うと良いでしょう。

㉜ 管理監督者が正しい労働時間管理を知っていると適切な現場マネジメントを行います。長時間労働による健康障害の防止や36協定の遵守の必要性について理解を深めましょう。

㉝ 従業員自身の健康を守るためにも、日々労働時間の申告を正しく行うことを徹底し、その重要性を伝えましょう。

3) 産業医等との面接指導等の実施に関すること

設問	回答
㉔ 基準値以上の時間外労働が発生した際、産業医等による「長時間労働者への医師面接指導」を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない
㉕ ストレスチェック後に面接の申出があった従業員に対して「高ストレス者への医師面接指導」を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉖ 事業者は医師の意見を踏まえ必要な措置を実施し、その内容を産業医に情報提供している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉗ 面接指導結果の記録を5年間保存している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない

<解説>

【長時間労働者への医師面接指導について】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/000553571.pdf>



4) 働きやすい職場づくり対策に関すること

設問	回答
㉘ 心身の健康課題等がある人への個別配慮を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない
㉙ 受動喫煙防止対策を実施している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉚ ストレスチェック集団分析結果の活用などを通じた職場改善活動を行っている	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない
㉛ 障がい者を雇用している	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 分からない <input type="checkbox"/> 該当しない

<解説>

従業員数43.5人以上の企業では、障がい者の雇用が義務付けられています。

全体を通してできていない項目については、産業医や衛生管理スタッフや社会保険労務士等の専門職や、産業保健総合支援センターに相談してみましょう。

【産業保健総合支援センター】

<https://kokoro.mhlw.go.jp/center/>

