

元請や親企業を持つ 小規模企業の 経営者のための 産業保健マニュアル

このマニュアルは、従業員 50 人未満の協力企業・子会社などの経営者を対象に、従業員の健康を守るために必要な事項をご理解いただくためのものです。

請負・資本関係型小規模事業場



 労働者健康福祉機構

都道府県産業保健推進センター

はじめに

会社の経営者にとって、従業員が心身ともに健康で、元気に働いてくれることは本当に大切なことです。病気で休む従業員ができれば、それを誰かがカバーしなくてはなりませんし、その人にしかできない仕事があれば顧客に迷惑をかけ、会社の信用にも関わります。

また、近年、高脂血症、高血圧症などの基礎疾患を抱えた方が長時間の残業を続けた後に急死する、いわゆる「過労死」も社会問題化しています。もし従業員がこのようなことになったらすると、有為な人材を失うのみならず、遺族から損害賠償等の訴訟を起こされることがあるかもしれません。

従業員の健康管理の基本は、健康診断の実施ですが、会社の規模が小さくなるにつれて実施率が下がる傾向があります。一方、健康診断の結果、何らかの異常な所見のあった従業員の割合は、会社の規模が小さくなるにつれて高くなっています。

このマニュアルは、従業員が 50 人未満規模の会社の経営者の方々に、従業員の健康を守るためにどのようなことを行わなければならないのかをわかりやすく解説しています。マニュアルに記載されている内容の中には、実施が義務づけられていて、実施しないと処罰されるものもあります。このような重要な内容を、お忙しい方でも簡単にお読みいただけるよう、Q&A の形式をとって、具体的に解説しています。

ぜひこのマニュアルをお読みにになり、従業員の健康管理に役立ててください。

マニュアルの使い方

このマニュアルは、会社の産業保健活動を基本的なことから段階を踏んで進めていけるように、産業保健活動をステップに分けて Q&A 方式で説明しています。ステップは必要性の高い順番に並んでいますので、ステップ1から順に取り組んでください。

目次

ステップ1	健康診断の実施	
	① 一般定期健康診断の実施	1
	② 健康診断の結果の通知	3
	③ 健康診断の結果の記録	5
	④ 深夜業などの従事者への健康診断	7
	⑤ 有害業務従事者への特殊健康診断	9
	⑥ 雇入時の健康診断	10
	⑦ パート社員への健康診断	11
	⑧ 派遣社員への健康診断	12
ステップ2	衛生推進者の選任	
	① 衛生推進者の選任	13
ステップ3	医師からの意見聴取	
	① 健康診断結果への医師などからの意見聴取	15
ステップ4	医師からの意見に基づく改善措置	
	① 健康診断実施後の措置	17
ステップ5	従業員からの意見聴取	
	① 従業員からの意見聴取の機会の確保	19
ステップ6	産業医の選任	
	① 産業医の選任	21
ステップ7	産業医の職務と保健指導、面接指導等	
	① 産業医の職務	23
	② 保健指導の実施	25
	③ 面接指導等の実施	27
ステップ8	衛生委員会の設置	
	① 衛生委員会の設置	29
	② 衛生委員会での審議	30
ステップ9	健康づくりなどの推進	
	① 健康教育などの実施	31
	② 体育活動などへの便宜供与	32
	③ 健康の保持増進・メンタルヘルス対策の実施	33
	④ 快適職場づくり	34
付録	産業保健推進センター一覧	35
	産業保健関係機関案内	37

1

一般定期健康診断の実施

あなたの会社は、年1回、定期的に一般健康診断を実施していますか？

はい

いいえ

一般定期健康診断の必要性

従業員の安全と健康を守るための「労働安全衛生法」という法律は、経営者に対して、「1年に1回、定期的に健康診断を実施」することを義務づけています。これを「一般定期健康診断」といいます。たとえ従業員が1人でも、実施する義務があります。(労働安全衛生法66条1項)

一般定期健康診断*は、従業員が元気に働くことができるよう、胸部エックス線検査、血圧の測定、肝機能検査などの定められた項目を実施し、その結果を健康管理に生かすためのものです。

この一般定期健康診断を実施しない経営者は、処罰されることがあります。



一般定期健康診断を実施するための方法については、右ページをご覧ください。

*「一般定期健康診断の項目」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・視力及び聴力検査、胸部X線検査及び喀痰検査、血圧の測定、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査(LDL コレステロール、HDL コレステロール、血清トリグリセライド)、血糖検査、尿検査(尿糖検査も必須)、心電図検査。なお、これらの中には年齢、医師の判断により省略可能な項目があるので、産業医または健康診断機関にご相談ください。

一般定期健康診断の実施方法

- ①元請・親会社に健康管理センターなどがある場合は、元請・親会社に相談してそこで定期健康診断を受診してもらいましょう。健康管理センターなどがない場合は、元請などが実施する一般定期健康診断に併せて一般定期健康診断を実施しましょう。
- ②元請・親会社に健康管理センターなどがない場合は、元請・親会社に中心になってもらい、関係会社合同で健康診断を実施してください。受診人数が50人を超えると、健康診断機関*が会社に出張してくれる場合が多いのでよく相談してみてください。
- ③合同で一般定期健康診断が実施できない場合は、近くの診療所、病院などで一般定期健康診断が受診できないか相談してみてください。できれば、「産業医*」の資格を持っている医師がいる診療所などに相談してください。受診が可能な場合は、毎年、定期的に全従業員を受診させてください。



*「産業医」会社の従業員の健康管理を産業医学の専門家として実施することのできる資格を持った医師。労働安全衛生法により、会社の規模に応じて選任基準があり、従業員50人以上の会社は、産業医を選任する義務があります。

*「健康診断機関」国は全国労働衛生団体連合会に委託し、「総合精度管理事業」を実施しており、本事業に参加し、評価が一定レベルに達した健康診断機関が公表されていますので積極的に活用してください。全国労働衛生団体連合会の連絡先は、巻末の付録を参照してください。

2

健康診断の結果の通知

あなたの会社では、健康診断の結果を受診した従業員に通知していますか？

はい

いいえ

健康診断の結果の通知の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、健康診断の結果を受診した従業員すべてに通知することを義務づけています。（労働安全衛生法 66 条の 6）

これは、健康診断の結果を本人が知り、自らの健康管理に役立てるためです。この通知を行わない経営者は、処罰されることがあります。

→ 具体的な通知の方法については、右ページをご覧ください。



健康診断結果の通知の方法

- ① 近くの診療所などで健康診断を受診させた場合は、その結果を労働衛生の担当者に渡すようお願いしてください。
受け取った結果は、コピーをとった後、コピーを受診した従業員に渡してください。
- ② 健康診断機関で健康診断を受診させた場合は、健康診断機関から、本人用と会社の保存用の2つの健康診断結果が送付されてくる場合がありますので、本人用の結果を受診した従業員に渡してください。



3

健康診断の結果の記録

あなたの会社では、健康診断の結果を記録して保存していますか？

はい

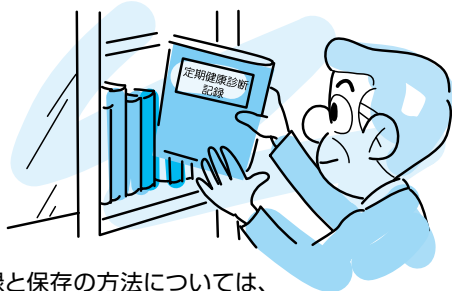
いいえ

健康診断結果の記録の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、実施した健康診断の結果を記録して保存することを義務づけています。

(労働安全衛生法66条の3)

例えば、肝機能などの検査結果の経時的変化を見ながら、生活習慣病（成人病）の早期発見と予防のための健康管理や適正配置などの就業上の配慮を行うためです。この記録と保存を行わない経営者は、処罰されることがあります。



具体的な記録と保存の方法については、右ページをご覧ください。

健康診断結果の記録と保存の方法

- ① 労働安全衛生法は、健康診断結果を記録するための様式を定めています。健康診断を近くの診療所などで受診した場合は、医師と相談し、所定の様式で健康診断の結果をもらうようにしてください。

健康診断を実施した医師が様式を知らないようでしたら、もよりの地域産業保健センター*（以下「地域センター」といいます。）または産業保健推進センター*（以下「推進センター」といいます。）にお問い合わせください。

- ② 健康診断機関で受診させた場合は、所定の様式で結果が通知されますので、保存しておいてください。

- ③ 健康診断結果の記録と保存に当たっては、従業員の健康管理以外の目的で使用しないなどプライバシーの保護に配慮する必要があります。



※「産業保健推進センター（推進センター）」

産業医、産業看護職、衛生推進者などの産業保健関係者への支援を目的に、厚生労働省からの交付金により労働者健康福祉機構が各都道府県の県庁所在地に設置しているもの。研修の実施、図書・ビデオなどの貸し出し、窓口相談などを実施しています。

※「地域産業保健センター（地域センター）」

従業員 50 人未満規模の小規模企業の産業保健を支援するために、厚生労働省からの委託により、郡市区医師会が設置しているもの。全国に 347 力所あり、健康相談、個別訪問、保健指導などを実施しています。

※ 推進センター、地域センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

4

深夜業などの従事者への健康診断

あなたの会社には、月4回以上、午後10時から午前5時までの間に働く従業員がいますか？

いいえ

はい

深夜業などの従事者への健康診断の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、深夜業（午後10時から午前5時までの間に働くこと）に従事する従業員や著しく暑熱・寒冷などの環境で働く従業員については、半年に1回の健康診断を受診させることを義務づけています。

（労働安全衛生法 66 条1項）

これは、深夜業が通常の体内のリズムに反して働くため、身体の調子を崩しやすいなど、より手厚い健康管理が必要なためです。この健康診断を受診させない経営者は、処罰されることがあります。

→ 具体的な健康診断の実施方法については、右ページをご覧ください。



深夜業などの従事者の健康診断の実施方法

- ① 健康診断の項目などは、一般定期健康診断と同一です。深夜業などに従事している全ての従業員に、必ず半年に1回、健康診断を受診させてください。

深夜業の他に半年に1回の健康診断が必要な仕事は、著しい暑熱・寒冷・振動・強烈な騒音・重量物取り扱い・坑内・有害物のガス・蒸気・粉じんなどの環境で働く業務です。

- ② なお、深夜業従事者が年2回の法定健康診断に加えて自発的に健康診断を受診する場合には、費用の一部を助成する制度があります（自発的健康診断受診支援助成金）。

詳しくは推進センターにお問い合わせください。



5

有害業務従事者への特殊健康診断

あなたの会社では、シンナーなどの有害な化学物質を取り扱うなど、有害な業務がありますか？

はい

いいえ

有害業務従事者への特殊健康診断の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、シンナー・鉛・クロム酸などの有害物を取り扱う従業員を対象とした特殊健康診断を実施することを義務づけています。

(労働安全衛生法 66 条 2 項)

シンナーなどの有害物は、中毒などの職業病を引き起こすおそれが高く、特殊健康診断を行って、その結果に基づき健康管理を推進する必要があります。この特殊健康診断を実施しない経営者は、処罰されることがあります。



↓ 具体的な健康診断の実施方法については、下の欄をご覧ください。

有害業務従事者への特殊健康診断の実施方法

どのような有害物を取り扱うかによって、どのような健康診断を実施したらよいか異なりますので、お近くの産業医、もよりの地域センターまたは推進センターにご相談ください。地域センターからの訪問指導を受けることもできます。

6

雇入時の健康診断

あなたの会社で、最近新しく雇った人がいますか？

はい

いいえ

次のページへ

雇入時の健康診断の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、新しく雇った従業員に、健康診断を実施することを義務づけています。（労働安全衛生法 66 条1項）

雇入時の健康診断は、新しい従業員の健康状態を把握して今後の健康管理に役立てるためのもので、この健康診断を実施しない経営者は、処罰されることがあります。

具体的な健康診断の実施方法については、下の欄をご覧ください。

雇入時の健康診断の実施方法

雇入時の健康診断は、一般定期健康診断と取り扱いが少し違いますので、一般定期健康診断を実施している診療所や健康診断機関に「雇入時の健康診断」である旨を伝えて受診させてください。

次のページへ

7

パート社員への健康診断

あなたの会社で、パート社員などの短時間従業員で、常時働いている人がいますか？

はい

いいえ

パート社員への一般定期健康診断の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、パート社員などの短時間しか働かない従業員でも、正規従業員の4分の3以上働く人には、一般定期健康診断を受診させることを義務づけています。（労働安全衛生法 66 条1項）

これは、パート社員という名前ではあっても実質的に正規従業員とほとんど変わらない時間働くのであれば、正規従業員と同じレベルの健康管理をする必要があるからです。パート社員に対して、一般定期健康診断を実施しない経営者は、処罰されることがあります。



↓ 具体的な健康診断の実施方法については、下の欄をご覧ください。

パート社員への健康診断の実施方法

具体的な健康診断の実施方法については、②、④、⑥をご覧ください。

8

派遣社員への健康診断

あなたの会社には派遣社員がいますか？

はい

いいえ

次のページへ

派遣社員への健康診断の必要性

派遣社員に関係する事項を規定している「労働者派遣法」という法律では、派遣会社（派遣元）に対して、派遣社員の一般定期健康診断を実施することを義務づけています。ただし、有害業務に派遣社員をつかせている場合は、派遣社員の派遣を受けている会社（派遣先）の経営者に対して特殊健康診断実施が義務づけられています。

（労働者派遣法 45 条 3 項）

派遣社員の特殊健康診断を実施しない場合は、処罰されることがあります。



具体的な健康診断の実施方法については、下の欄をご覧ください。

派遣社員への健康診断の実施方法

派遣会社に派遣社員の一般定期健康診断を実施しているか確認してください。特殊健康診断の実施方法については、⑤の下の欄をご覧ください。

次のページへ

1

衛生推進者の選任

あなたの会社には、10人以上の従業員がいますか？

はい

いいえ

あなたの会社は衛生推進者を選任していますか？

いいえ

はい

衛生推進者の選任の必要性

労働安全衛生法は、常時雇用する従業員（パート社員を含みます。）が10人以上いる会社の経営者に対して、「衛生推進者」を選任することを義務づけています。（労働安全衛生法12条の2）

「衛生推進者」とは、会社の中で健康診断の実施、その他の健康保持増進のための業務を担当する人です。

なお、製造業、建設業など（労働安全衛生法施行令2条1号、同2号の業種）では「安全衛生推進者」を選任する必要があります。詳しくは、地域センターまたは推進センターにお問い合わせください。

➡ 衛生推進者の選任方法については、右ページをご覧ください。

衛生推進者の選任の方法

- ① 衛生推進者には、健康診断の実施事務やそれに基づく健康管理などの業務を担当する者を選任してください。なお、衛生推進者の選任、その後の活動については、元請・親会社の産業医、保健師等からの指導・援助を受けるようにしてください。
- ② 衛生推進者は、会社の従業員でなければなりません。他の仕事と兼務してかまいません。
- ③ お近くに、「労働衛生コンサルタント*」の事務所がある場合は、労働衛生コンサルタントを衛生推進者として選任することができます。



*「労働衛生コンサルタント」

会社からの依頼により、その会社の労働衛生水準の向上のため、衛生診断、改善指導などを行うコンサルタント。労働安全衛生法に基づく国家資格。

1

健康診断結果への医師などからの意見聴取

あなたの会社は、健康診断で異常の所見があった従業員について、健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聴いていますか？

はい


いいえ

健康診断結果への医師などからの意見聴取の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、健康診断で異常の所見があった従業員の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮事項など）について医師から意見を聴取することを義務づけています。（労働安全衛生法 66 条の 4）

従業員の健康を保持するためには、異常のあった健康診断結果を専門家である医師に見せて、どのような措置が必要なのか意見を述べてもらい、その意見を改善措置に反映することが大切です。

➡ 具体的な意見聴取の方法については、右ページをご覧ください。



この従業員については先生に相談をしないといけない

健康診断結果への医師などからの意見聴取の方法

- ① 元請・親会社の産業医はあなたの会社のことをよくご存じである場合が多いので、可能な限り、元請・親会社の産業医から意見を聴取するようにしてください。
- ② 元請・親会社に産業医がない場合は、健康診断を実施した近くの診療所などの医師に結果を見てもらって意見を聴きましょう。この場合、できれば産業医に見ていただいた方がよいでしょう。
- ③ 健康診断機関で受診させた場合は、近くの診療所などの医師（できれば産業医）から意見を聴くか、もよりの地域センターの窓口相談を利用して医師から意見を聴いてください。また、地域センターでは、個別訪問を行っていますので、必要に応じて地域センターと相談してみてください。
- ④ 健康診断機関に産業医がいる場合は、その産業医から意見を聴いてもかまいません。
- ⑤ 医師への意見聴取は、健康診断実施日から 3 か月以内に実施しなければなりません。また、医師の意見は、定められた様式である「健康診断個人票」に記入してもらわなければなりません。様式の内容などについては、医師に相談するか、もよりの地域センターまたは推進センターへお問い合わせください。



※推進センター・地域センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

1

健康診断実施後の措置

あなたの会社は、健康診断で異常の所見があった者について、聴取した医師の意見を踏まえて、その従業員に対する就業上の措置や、作業環境の改善を実施していますか？

はい

いいえ

健康診断実施後の措置の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、健康診断で異常の所見があった従業員について、医師などから聴取した意見を勘案して就業上の措置や作業環境の改善を実施することを義務づけています。（労働安全衛生法 66 条の 5）

なんらかの異常な所見のある従業員の健康を保持するためには、就業場所を変更したり、作業そのものを変更したり、設備などを改善したりする必要がある場合があります。医師などの意見を踏まえて、適切な措置をとりましょう。

➡ 具体的な措置の方法については、右ページをご覧ください。

健康診断実施後の措置の方法

① 就業上の措置

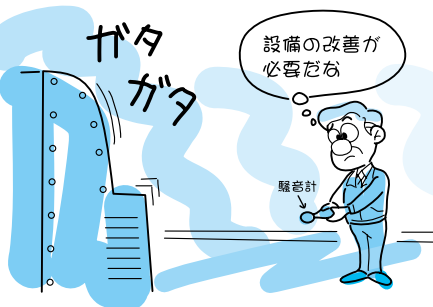
異常の所見のあった従業員の健康を保持するためには、その従業員の実情に応じて、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業回数の減少などの措置が必要な場合があります。医師の意見に従い、適切な措置を講じましょう。

なお、元請・親会社に産業医がいる場合は、その産業医の意見を聴くのみならず、職場巡視などをしてもらった上で改善措置を検討しましょう。

② 作業環境の改善

異常の所見のあった従業員の健康を保持するためには、作業環境測定を実施し、その結果に基づき、必要な場合は、設備の改修や、防音装置などの新たな設備の設置を行う必要があります。

具体的な設備などの改善の方法については、推進センターか、労働衛生コンサルタントに相談してください。



※ 推進センター、日本労働衛生コンサルタント会等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

1

従業員からの意見聴取の機会の確保

あなたの会社は、労働衛生に関する事項について、従業員から意見を聴くための機会を設けていますか？

はい

いいえ

従業員からの意見聴取の必要性

労働安全衛生法令は、経営者に対して、安全または衛生（従業員の健康の保持・増進）に関する事項について従業員の意見を聴く機会を設けることを義務づけています。（労働安全衛生規則 23 条の 2）

従業員の健康の保持・増進を効果的に進めるためには、従業員の参加を求め、その理解と協力を得ることが重要です。

➡ 具体的な意見聴取の方法については、右ページをご覧ください。

現場の従業員に聴かないとわからない事があるなあ

人間関係

作業環境

メンタルヘルス

作業方法

従業員からの意見聴取の方法

- ① 従業員の意見を聴取するための機会としては、安全衛生の委員会、職場の懇談会、従業員の常会などがあります。形にはとられず、従業員の意見をできるだけ広く集められるように努力してください。
- ② 元請・親会社に衛生委員会や協力会社の協議会などがある場合は、その機会をとらえて意見を集めるようにしてください。そのほか、健康診断結果が出た際など、適切な時期に実施してください。
- ③ 聴取する意見の内容としては作業環境の改善、点検方法、作業方法、衛生教育の計画、健康診断とその事後措置など、従業員の健康の保持・増進に関わる事項です。



1

産業医の選任

あなたの会社は、産業医を選任していますか？

はい

いいえ

産業医の選任の必要性

労働安全衛生法は、従業員数 50 人以上の規模の会社の経営者に対して、産業医を選任して職場巡視などの業務を実施するための権限を与えることを義務づけています。

(労働安全衛生法 13 条)

50 人未満の会社でも、できれば産業医を選任することが望ましいでしょう。

産業医は、健康診断などの健康管理、衛生教育などを行うとともに職場巡視なども行い、必要に応じて経営者に対して勧告や助言・指導を行うことのできる医師です。

従業員の健康確保のために、ぜひ産業医を選任しましょう。

産業医を選任することができない場合でも、よりの地域センターで、登録産業医から産業保健サービスを受けることができます。



健康管理

作業環境の管理

作業の管理

衛生教育

産業医の主な業務

➡ 産業医を選任するための具体的な方法は、右ページをご覧ください。

産業医の選任方法

- ① 元請・親会社に産業医がいる場合は、その方を産業医に選任できるように相談してみてください。
- ② 元請・親企業の産業医を選任できない時は、近くの診療所などの産業医を選任できないか相談してみてください。できれば健康診断を実施している診療所などの医師がよいでしょう。
- ③ 近くに産業医の資格を有した医師がいるかどうか分からないときは、もよりの地域センターや郡市区医師会へ相談し、お近くの産業医の資格を有した医師を紹介してもらってください。
- ④ 健康診断機関で健康診断を受診させている場合は、その健康診断機関に産業医の資格を有した医師がいる場合がありますので、相談してみてください。
- ⑤ 産業医を選任するときは、きちんとした契約書を取り交わしましょう。その中には、年間何回会社を訪問してもらえるかなど産業医から受けるサービス内容と、支払う金額を明記しましょう。標準的な契約書例を推進センターで配付しておりますので、お問い合わせください。
- ⑥ 産業医を選任できない場合でも、もよりの地域センターの登録産業医による窓口相談、個別訪問を受けることができます。詳しくは地域センターへお問い合わせください。

*「産業医共同選任助成金」 労働者数50人未満の小規模事業場の事業者が、他の事業者と共同して産業医の要件を備えた医師を選任・契約し、職場巡視、健康診断の結果に基づく保健指導、長時間労働者への面接指導、健康教育、健康相談等の産業保健活動を実施した場合、その費用の一部を助成する制度です。受診の申請は推進センターで受けつけています。

※推進センター・地域センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

1

産業医の職務

あなたの会社は、選任している産業医に、健康診断及び面接指導等の結果に基づく健康管理、作業環境管理、作業管理、衛生教育などの職務を行わせていますか？

はい

いいえ

産業医の職務の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、産業医に健康診断及び面接指導等に基づく健康管理、作業環境の維持管理、作業の管理、健康教育・健康相談、衛生教育などの職務を行わせることを義務づけています。（労働安全衛生法 13 条）

これらを適切に実施するには、産業医学の専門知識が必要ですので、選任した産業医からの勧告や助言、指導を受けることが重要です。また、新たに雇入れた従業員などに対しては、作業で使用する有害物による健康障害や作業の姿勢などで発生する腰痛の防止について、衛生教育を受けさせることも大切です。

さらに、産業医には、これらの事項を実施するために職場を巡視して従業員の健康を保持するために必要な措置について、勧告や助言・指導をしてもらう必要があります。



具体的な産業医の活動に対する配慮事項については、右のページをご覧ください。

産業医の活動に対する配慮事項

- ①元請・親会社の産業医を産業医に選任した場合は、関係会社全体の安全衛生活動に参加する形で指導を受けてください。
- ②元請・親会社の産業医を産業医に選任できなかった場合も、元請の産業医から一定の指導を受けるようにしてください。
- ③産業医の職務内容は、健康診断、及び面接指導等、作業環境管理、作業管理、健康教育・健康相談、衛生教育、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などがありますが、具体的な内容については、選任した産業医とよく相談して決めてください。
- ④産業医は、定期的に職場を巡視し、従業員の健康を保持するために必要な措置を勧告や助言・指導する必要がありますので、産業医が職場を巡視できるようにしてください。
- ⑤元請・親企業で、安全衛生協議会、安全パトロール等の行事がある場合は、その機会をとらえて職場巡視をしてもらってください。



2

保健指導の実施

あなたの会社は、選任している産業医や保健師に、健康診断結果に異常な所見がある従業員に対して、保健指導を行わせていますか？

はい

いいえ

保健指導の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、健康診断の結果に異常な所見があるなど特に健康の保持に努める必要がある従業員を対象とした、医師又は保健師による保健指導の実施に努めることを義務づけています。

(労働安全衛生法 66 条の 7)

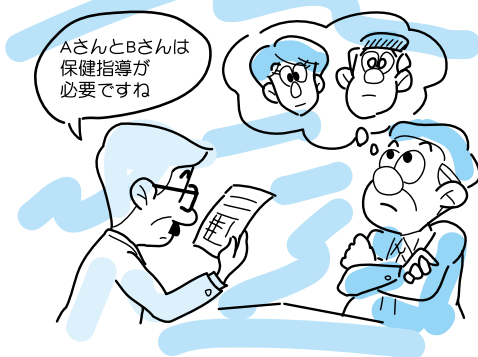
保健指導は、労働者の自主的な健康管理を促すのに有効であり、生活習慣病などを防止するために必要な従業員の生活習慣の改善などに効果的です。産業医を選任している場合は、ぜひ保健指導を実施してもらいましょう。

→ 具体的な保健指導の実施方法については、右ページをご覧ください。



保健指導の実施方法

- ① 保健指導は、産業医を選任している場合は産業医に実施してもらいましょう。
- ② 産業医を選任していない場合は、もよりの地域センターの産業医による窓口相談、訪問指導を利用して、保健指導を実施してください。地域センターに登録されている、産業保健に詳しい保健師に保健指導を実施してもらっても結構です。
- ③ 保健指導の実施方法は、産業医などに相談してください。方法としては、面談による個別指導、文書による指導があります。
- ④ 保健指導が必要な従業員の選定は、健康診断結果を産業医に示して判断してもらってください。
- ⑤ 保健指導の内容は産業医などに相談することになりますが、生活習慣の指導、健康管理の情報提供、再検査受診の勧奨、治療の勧奨などがあります。



※ 地域センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

3

面接指導等の実施

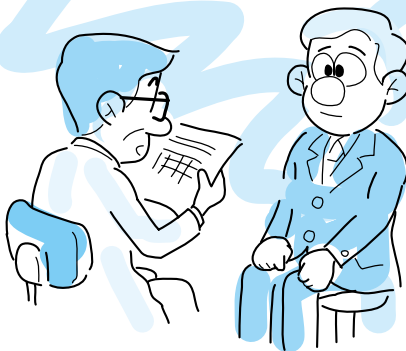
あなたの会社は、労働時間の管理により、
過重労働者の把握をしていますか？

はい

いいえ

医師による面接指導の実施

あなたの会社は、時間外・休日労働時間が月100時間
を超え、疲労の蓄積が認められる従業員に、医師による
面接指導を実施していますか？



いいえ

はい

過重労働者の把握

経営者は、タイムカード、出勤簿などによる従業員の申告により、毎月1回以上時間外・休日労働時間の算定を行わなければなりません。
(労働安全衛生規則第52条の2)

面接指導の必要性

経営者は、時間外・休日労働時間が月100時間を超え、疲労の蓄積が認められる従業員に対し、経営者は、脳・心疾患の発症を予防するため、長時間労働者への面接指導を実施しなければなりません。対象となる従業員からの申し出に基づき、医師による面接指導を実施しましょう。(労働安全衛生法第66条の8)

(時間外・休日労働時間が月80時間を超え、疲労の蓄積が認められる従業員についても、面接指導またはこれに準ずる措置の実施(努力義務)の対象になります。また、長時間労働が疑われる従業員についても面接指導の努力義務が課せられています。)

面接指導は、産業医か、産業医の要件を備えた医師が望ましいこととされています。また、労働者が希望する医師、地域産業保健センターの医師による面接指導も可能です。

面接指導を行う医師に対して、労働時間、業務内容、定期健康診断結果等の情報を提供してください。

事後措置

経営者は、面接指導の結果に基づき、
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
等の措置を行わなければなりません。

(労働安全衛生法第66条の8)

次のページへ

1

衛生委員会の設置

あなたの会社は、従業員の健康障害防止対策などについて、従業員が意見を述べるための「衛生委員会」を設けていますか？

いいえ

はい

衛生委員会の必要性

労働安全衛生法は、従業員数 50 人以上の規模の会社の経営者に対して、労使と産業医が参加する衛生委員会を設置することを義務づけています。（労働安全衛生法 18 条）

50 人未満の会社でもできれば設置することが望ましいでしょう。

従業員の健康の保持増進のための措置が効果的に行われるためには、活動の進め方に従業員が参加し、その意見が反映される必要があります。さらに、衛生推進者、産業医、従業員などの関係者による継続的な取組も重要です。

↓ 具体的な衛生委員会の構成などについては、下の欄をご覧ください。

衛生委員会の構成と委員指名の方法

- ① 衛生委員会は、会社の役員クラスの役職員、衛生推進者、産業医、労働衛生に関して経験のある従業員の各委員で構成されます。
- ② 事業者が従業員の委員を指名する場合は、労働組合または従業員の過半数を代表する者の推薦に基づいて指名しなければなりません。
- ③ 会社の衛生委員会のほか、元請・親会社の統括管理、協力会社を含めた安全衛生協議会などに関係者を積極的に参加させましょう。
- ④ さらに、元請・親会社の実施する安全衛生パトロール、安全衛生大会等に積極的に従業員を参加させましょう。

2

衛生委員会での審議

あなたの会社は、定期的に衛生委員会を開催し、従業員の健康障害防止のための基本対策などの事項を審議していますか？

いいえ

はい

次のページへ

衛生委員会の活動の必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、健康障害防止の基本対策や健康の保持増進のための基本対策などについて衛生委員会で審議させることを義務づけています。（労働安全衛生法 18 条）

↓ 具体的な衛生委員会の運営方法などについては、下の欄をご覧ください。

衛生委員会の運営方法

次のページへ

- ① 衛生委員会で審議しなければならない事項は、I. 健康障害防止のための基本対策、II. 健康の保持増進のための基本対策、III. 労働災害（職業病の発生）の原因調査と再発防止策、IV. 規程の作成、教育計画などに加え、危険性・有害性等の調査と事後措置、安全衛生に関する計画の作成・実施・評価・改善、長時間労働による労働者の健康障害防止対策、労働者の精神的健康の保持増進対策があります。
- ② 50人以上の規模の会社では、月1回開催することが義務づけられていますが、50人未満の会社では、産業医と相談し、少なくとも半年に1回は開催するようにしましょう。
- ③ 衛生委員会は、できるだけ産業医が会社を訪問しているときに実施し、産業医からの説明や意見を聴く機会を設けましょう。
- ④ 委員会の開催ごとに、議事の概要を従業員に周知しましょう。

1

健康教育などの実施

あなたの会社では、従業員に対する健康教育、健康相談などを計画的に実施していますか？

いいえ

はい

健康教育などの必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、従業員への健康教育や健康相談などの従業員の健康の保持増進のために必要な措置の、継続的かつ計画的な実施に努めることを義務づけています。また、従業員も、この措置を利用して、健康の保持増進に努めなければならないとされています。（労働安全衛生法 69 条）

技術革新による職場環境の急激な変化に伴うストレスや、職場不適應などの心の健康問題などに対応するためには、健康教育や健康相談が効果的です。産業医をお願いして、是非実施していただきましょう。

↓ 具体的な健康教育などの実施方法については、下の欄をご覧ください。

健康教育などの実施方法

- ① 産業医を選任している場合は、産業医が職場巡視などで会社に来ているときに、健康講話や健康相談を実施してもらってください。また、元請・親会社の開催する健康教育などに積極的に従業員を参加させましょう。
- ② 産業医を選任していない場合は、もよりの地域センターに連絡をとり、センターの登録産業医による窓口相談、個別訪問を利用して健康相談などを実施してください。

※ 地域センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

2

体育活動などへの便宜供与

あなたの会社では、体育活動、レクリエーションなどの活動について、便宜を供与していますか？

いいえ

はい

次のページへ

体育活動などの必要性

労働安全衛生法は、経営者に対して、体育活動、レクリエーションその他の活動について、便宜を供与するなどの必要な措置の実施に努めることを義務づけています。（労働安全衛生法 70 条）

健康の保持増進のためには、体育活動やレクリエーションは大切です。従業員がそれらの活動を実施できるよう、便宜を図ることが必要です。

便宜供与の具体的な方法については、下の欄をご覧ください。

次のページへ

体育活動などへの便宜供与の方法

- ①便宜供与の内容には、会社の運動会や親睦会の実施に当たっての支援や施設の提供、同好会活動などへの施設の提供などが考えられます。
- ②元請・親会社の企画する体育活動などにも従業員を積極的に参加させましょう。



3

健康の保持増進・メンタルヘルス対策の実施

あなたの会社では、健康づくりのための活動トータルヘルスプロモーションプラン(THP)の活動を行っていますか？

いいえ

はい

健康の保持増進・メンタルヘルス対策の必要性

労働安全衛生法に基づいて、単に疾病の予防や健康障害の防止のみならず、健康を積極的に増進していくことを助けるために、国が指針を公表しています。(労働安全衛生法 70 条の 2)

公表された指針に基づく健康づくりは、トータルヘルスプロモーションプラン(THP)と呼ばれ、中央労働災害防止協会(中災防)を通じ、支援事業も行われています。

また、近年、メンタルヘルス関係の問題が多く発生しています。労働者の心の健康の保持増進のための指針も公表されており、それに基づく適切な措置が必要です。

↓ 具体的な進め方については、下の欄をご覧ください。



健康保持増進措置・メンタルヘルス対策の実施方法

- ① 元請・親企業が進める、健康づくり活動に積極的に参加しましょう。
- ② THP 指針、労働者の心の健康の保持増進のための指針の内容については、産業医、もよりの地域センター、推進センターまたは中災防のサービスセンターにお問い合わせください。
- ③ THP の支援事業に関しては、産業医とよく相談した上で、もよりの中災防のサービスセンターにお問い合わせください。

※中災防等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

4

快適職場づくり

あなたの会社では、快適職場づくりに取り組んでいますか？

いいえ

はい

終了

快適職場づくりの必要性

労働安全衛生法は、快適な職場環境をつくるため、経営者に対して、作業環境を快適な状態に維持すること、作業方法の改善、従業員の疲労回復のための施設などの整備などに努めることを義務づけています。また、この快適職場づくりを助けるための指針を公表しています。

(労働安全衛生法 71 条の 2、71 条の 3)

公表されている指針は、快適職場指針と呼ばれ、中災防が快適職場推進計画の認定事業を実施しており、一定の要件を満たせば、助成(職場改善用機器整備等助成金)を受けることができます。

また、近年、受動喫煙による健康影響が問題となっており、健康増進法において受動喫煙防止対策が努力義務化されています。これに伴い、新たな喫煙対策のガイドラインも公表されており、それにしたがって適切な対策をとりましょう。また、中災防では喫煙室等の適合認定事業も実施しています。

↓ 具体的な進め方は下の欄をご覧ください。

快適職場づくりの方法

- ①元請・親企業が進める、快適職場づくり活動に積極的に参加しましょう。
- ②快適指針の内容については、お近くの産業医、もよりの地域センターまたは推進センターへお問い合わせください。
- ③快適職場の認定、助成については、もよりの中災防の快適職場推進センターにお問い合わせください。
- ④喫煙のガイドラインについては、もよりの地域センター、推進センターまたは快適職場推進センターにお問い合わせください。

※快適職場推進センター等の連絡先は巻末の付録を参照してください。

※地域産業保健センターにつきましては、各産業保健推進センターのホームページをご確認ください。

産業保健推進センター	所在地	連絡先
北海道	〒060-0807 北海道札幌市北区北7条西1丁目2番6号 NSS・ニューステージ札幌11F	TEL 011-726-7701 FAX 011-726-7702 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo01/
青森	〒030-0862 青森県青森市古川2丁目20番3号 朝日生命青森ビル8F	TEL 017-731-3661 FAX 017-731-3660 http://www.sanpo02.jp/
岩手	〒020-0045 岩手県盛岡市盛岡駅西通2丁目9番1号 マリオス12F	TEL 019-621-5366 FAX 019-621-5367 http://www.sanpo03.jp/
宮城	〒980-6012 宮城県仙台市青葉区中央4丁目6番1号 住友生命仙台中央ビル12F	TEL 022-267-4229 FAX 022-267-4283 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo04/
秋田	〒010-0001 秋田県秋田市中通2丁目3番8号 アトリオンビル8F	TEL 018-884-7771 FAX 018-884-7781 http://www.akitasanpo.jp/
山形	〒990-0031 山形県山形市十日町1丁目3番29号 山形殖銀日生ビル6F	TEL 023-624-5188 FAX 023-624-5250 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo06/
福島	〒960-8031 福島県福島市栄町6番6号 ユニックスビル9F	TEL 024-526-0526 FAX 024-526-0528 http://www.sanpo07.jp/
茨城	〒310-0021 茨城県水戸市南町1丁目3番35号 水戸南町第一生命ビルディング4F	TEL 029-300-1221 FAX 029-227-1335 http://www.ibaraki-sanpo.jp/
栃木	〒320-0033 栃木県宇都宮市本町4番15号 宇都宮NIビル7F	TEL 028-643-0685 FAX 028-643-0695 http://www.tochigisanpo.jp/
群馬	〒371-0022 群馬県前橋市千代田町1丁目7番4号 (財)群馬メディカルセンタービル2F	TEL 027-233-0026 FAX 027-233-9966 http://www.gunmasanpo.jp/
埼玉	〒330-0063 埼玉県さいたま市浦和区高砂2丁目2番3号 さいたま浦和ビルディング2F	TEL 048-829-2661 FAX 048-829-2660 http://www.saitama-sanpo.jp/
千葉	〒260-0025 千葉県千葉市中央区間屋町1番35号 千葉ポートサイドタワー13F	TEL 043-245-3551 FAX 043-245-3553 http://www.chiba-sanpo.jp/
東京	〒102-0075 東京都千代田区三番町6-14 日本生命三番町ビル3F	TEL 03-5211-4480 FAX 03-5211-4485 http://sanpo-tokyo.jp/
神奈川	〒221-0835 神奈川県横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3F	TEL 045-410-1160 FAX 045-410-1161 http://www.sanpo-kanagawa.jp/
新潟	〒951-8055 新潟県新潟市中央区礎町通二ノ町 2077番地 朝日生命新潟万代橋ビル6F	TEL 025-227-4411 FAX 025-227-4412 http://www.sanpo15.jp/
富山	〒930-0856 富山県富山市牛島新町5番5号 インテックビル9F	TEL 076-444-6866 FAX 076-444-6799 http://toyamasanpo.net/
石川	〒920-0031 石川県金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル9F	TEL 076-265-3888 FAX 076-265-3887 http://www.ishikawa-sanpo.jp/
福井	〒910-0005 福井県福井市大手2丁目7番15号 明治安田生命福井ビル5F	TEL 0776-27-6395 FAX 0776-27-6397 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo18/
山梨	〒400-0031 山梨県甲府市丸の内3-32-11 住友生命甲府丸の内ビル4F	TEL 055-220-7020 FAX 055-220-7021 http://www.sanpo19.jp/
長野	〒380-0936 長野県長野市岡田町215-1 日本生命長野ビル3F	TEL 026-225-8533 FAX 026-225-8535 http://www.nagano-sanpo.jp/
岐阜	〒500-8844 岐阜県岐阜市吉野町6丁目16番地 大同生命・廣瀬ビル11F	TEL 058-263-2311 FAX 058-263-2366 http://www.sanpo21.jp/
静岡	〒420-0851 静岡県静岡市葵区黒金町59番6号 大同生命静岡ビル6F	TEL 054-205-0111 FAX 054-205-0123 http://www.shizuokasanpo.jp/
愛知	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4丁目15番32号 日建・住生ビル7F	TEL 052-242-5771 FAX 052-242-5773 http://www.sanpo23.jp/
三重	〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191番4 三重県医師会ビル5F	TEL 059-213-0711 FAX 059-213-0712 http://www.miesanpo.jp/

産業保健 推進センター	所在地	連絡先
滋賀	〒520-0047 滋賀県大津市浜大津1丁目2番22号 大津商中日生ビル8F	TEL 077-510-0770 FAX 077-510-0775 http://www.shiganpo.jp/
京都	〒604-8186 京都府京都市中京区車屋御池下ル梅屋町 361-1 アーバネックス御池ビル東館7F	TEL 075-212-2600 FAX 075-212-2700 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo26/
大阪	〒541-0053 大阪府大阪市中央区本町2丁目1番6号 堺筋本町センタービル9F	TEL 06-6263-5234 FAX 06-6263-5039 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo27/
兵庫	〒650-0044 兵庫県神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー19F	TEL 078-360-4805 FAX 078-360-4825 http://www.hyogo-sanpo.jp/
奈良	〒630-8115 奈良県奈良市大宮町1丁目1番15号 ニッセイ奈良駅前ビル3F	TEL 0742-25-3100 FAX 0742-25-3101 http://www.nara-sanpo.jp/
和歌山	〒640-8157 和歌山県和歌山市八番丁11 日本生命和歌山八番丁ビル6F	TEL 073-421-8990 FAX 073-421-8991 http://www.naxnet.or.jp/~sangyo-1/
鳥取	〒680-0846 鳥取県鳥取市扇町7番 鳥取フコク生命駅前ビル3F	TEL 0857-25-3431 FAX 0857-25-3432 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo31/
島根	〒690-0887 島根県松江市殿町111 松江センチュリービル5F	TEL 0852-59-5801 FAX 0852-59-5881 http://www.shimanesanpo.jp/
岡山	〒700-0907 岡山県岡山市下石井1丁目1番3号 日本生命岡山第二ビル新館6F	TEL 086-212-1222 FAX 086-212-1223 http://www.okayama-sanpo.jp/
広島	〒730-0013 広島県広島市中区八丁堀16番11号 日本生命広島第二ビル4F	TEL 082-224-1361 FAX 082-224-1371 http://www.hiroshima-sanpo.jp/
山口	〒753-0051 山口県山口市旭通り2丁目9番19号 山建ビル4F	TEL 083-933-0105 FAX 083-933-0106 http://www.yamaguchi-sanpo.jp/
徳島	〒770-0847 徳島県徳島市幸町3丁目61番地 徳島県医師会館3F	TEL 088-656-0330 FAX 088-656-0550 http://www.tokushima-sanpo.jp/
香川	〒760-0025 香川県高松市古新町2番3号 三井住友海上高松ビル4F	TEL 087-826-3850 FAX 087-826-3830 http://kagawa-sanpo.jp/
愛媛	〒790-0011 愛媛県松山市千舟町4丁目5番4号 松山千舟町ビル2F	TEL 089-915-1911 FAX 089-915-1922 http://ehime-sanpo.jp/
高知	〒780-0870 高知県高知市本町4丁目2番40号 ニッセイ高知ビル4F	TEL 088-826-6155 FAX 088-826-6151 http://www.kochisanpo.jp/
福岡	〒812-0016 福岡県福岡市博多区博多駅南2丁目9-30 福岡県メディカルセンタービル1F	TEL 092-414-5264 FAX 092-414-5239 http://ww2.tiki.ne.jp/~suishin/
佐賀	〒840-0816 佐賀県佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル8F	TEL 0952-41-1888 FAX 0952-41-1887 http://www1.biz.biglobe.ne.jp/~sanpo41/
長崎	〒850-0862 長崎県長崎市出島町1番14号 出島朝日生命青木ビル8F	TEL 095-821-9170 FAX 095-821-9174 http://www.nagasaki-sanpo.jp/
熊本	〒860-0806 熊本県熊本市花畑町1番7号 MY熊本ビル8F	TEL 096-353-5480 FAX 096-359-6506 http://www.kumamoto-sanpo.jp/
大分	〒870-0046 大分県大分市荷揚町3番1号 第百・みらい信金ビル7F	TEL 097-573-8070 FAX 097-573-8074 http://www.oita-sanpo.jp/
宮崎	〒880-0806 宮崎県宮崎市広島1丁目18番7号 大同生命宮崎ビル6F	TEL 0985-62-2511 FAX 0985-62-2522 http://www.sanpomiyazaki.jp/
鹿児島	〒892-0842 鹿児島県鹿児島市東千石町1番38号 鹿児島商工会議所ビル6F	TEL 099-223-8100 FAX 099-223-7100 http://www.sanpo-kagoshima.jp/
沖縄	〒901-0152 沖縄県那覇市字小祿1831-1 沖縄産業支援センター7F	TEL 098-859-6175 FAX 098-859-6176 http://www.sanpo47.jp/

健康診断実施機関

名称	所在地	連絡先
(社) 全国労働衛生 団体連合会	〒 108-0014 東京都港区芝 4-4-5 (社) 三田労働基準協会ビル 4F	TEL.03-5442-5934 FAX.03-5442-5937 URL http://www.zeneiren.or.jp/

労働安全衛生関係機関

項目	名称	所在地	連絡先
労働安全衛生 コンサルタント	(社) 日本労働安全衛生 コンサルタント会	〒 108-0014 東京都港区芝 4-4-5 三田労働基準協会ビル 5 階	TEL.03-3453-7935
労働災害の防止	中央災害防止協会	〒 108-0014 東京都港区芝 5-35-1 ※安全衛生サービスセンター、快適職場推進センターに ついては、中災防のホームページをご確認ください。	TEL.03-3452-6841

元請や親企業を持つ

小規模企業の経営者のための産業保健マニュアル [請負・資本関係型小規模事業場]

平成 15 年 6 月初版

平成 20 年 3 月改訂

労働者健康福祉機構産業保健部改訂

(初版編集)

小規模事業場産業保健活動指針等検討会指針作成分科会

高田 昂 (北里大学名誉教授、座長)

浅田 和哉 (厚生労働省労働衛生課主任中央労働衛生専門官)

羽生田 俊 (日本医師会常任理事)

北條 稔 (大森医師会理事)

池田 省三 (前相模原・津久井地域産業保健センターコーディネーター)

熊木 敏郎 (東武練馬中央病院長)

廣 尚典 (こうかん会 鶴見保健センター長)

飯島 晃一 (飯島労務管理事務所長)

矢野 伸芳 (中小企業団体中央会調査部主幹)

中桐 孝郎 (日本労働組合総連合会雇用労働局次長)

発行所 労働者健康福祉機構 産業保健部

〒212-0013 神奈川県川崎市幸区堀川町 580 番地

ソリッドスクエア東館 19 階

電話 044-556-9865

印刷・製本 社団法人 日本労務研究会
