

改正労働安全衛生法説明会



島根労働局労働基準部健康安全課

1

1. 労働安全衛生法の概要

2. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進に係る 法改正までの経緯

3. 改正労働安全衛生法の概要

- 「注文者等」による対策
- 「個人事業者等」自身による対策
- 災害報告制度等
- 職場のメンタルヘルス対策の推進
- 化学物質による健康障害防止対策の推進
- 機械等による労働災害の防止の促進等
- 高齢者の労働災害防止の推進

4. 治療と就業の両立支援

ひと、くらし、みらいのために



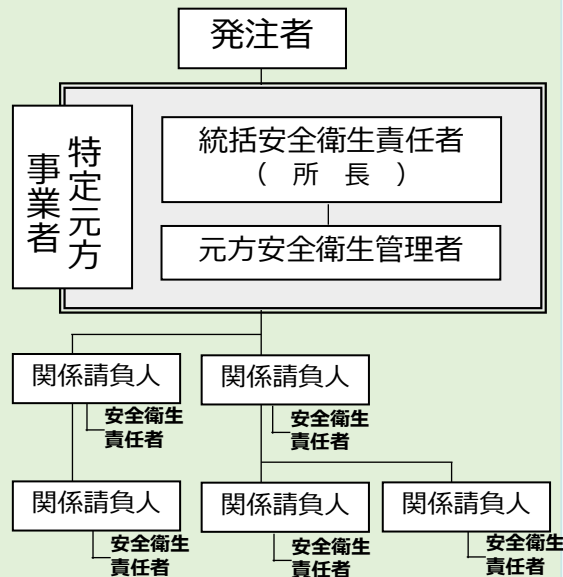
労働安全衛生法の概要

事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保しなければならない。

このため、事業者は、

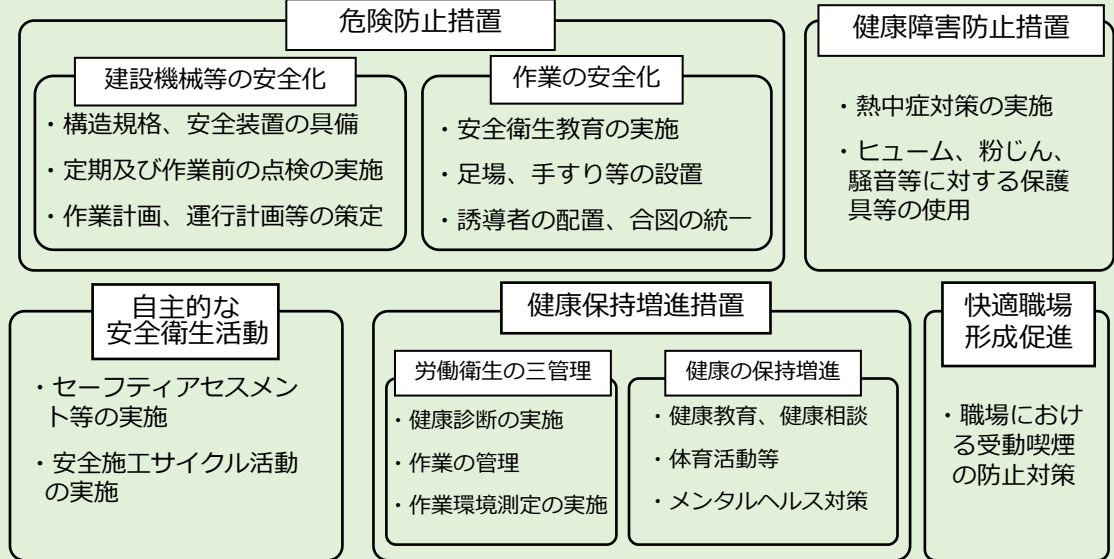
①安全衛生管理体制を確立し、②労働災害を防止するための具体的措置を実施する義務を負う。

安全衛生管理体制の確立



安全衛生管理体制の例
(一般的な工事現場の場合)

具体的措置



労働基準監督官等による監督・指導
(都道府県労働局、労働基準監督署)

労働安全衛生法の概要

事業者



責務

【テキスト P.37】

労働者



個人事業者

2

1. 労働安全衛生法の概要
2. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進に係る法改正までの経緯
3. 改正労働安全衛生法の概要
 - 「注文者等」による対策
 - 「個人事業者等」自身による対策
 - 災害報告制度等
 - 職場のメンタルヘルス対策の推進
 - 化学物質による健康障害防止対策の推進
 - 機械等による労働災害の防止の促進等
 - 高齢者の労働災害防止の推進
4. 治療と就業の両立支援

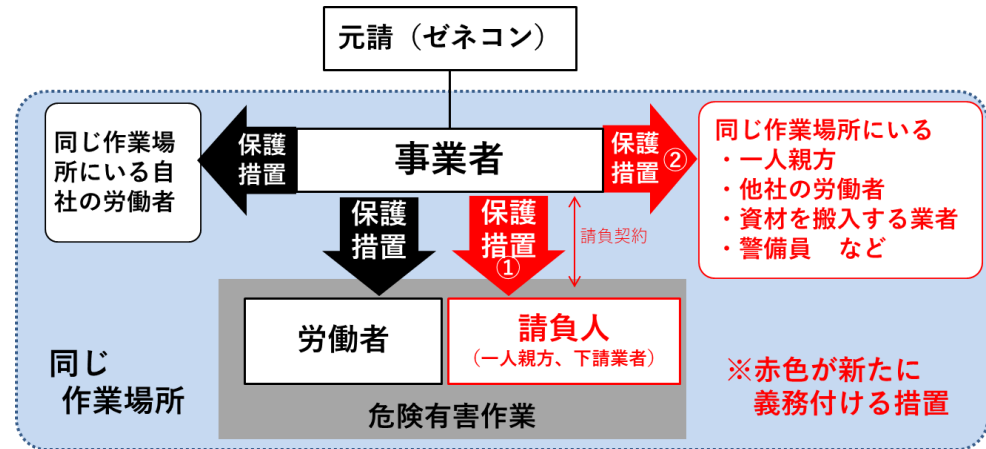
建設アスベスト訴訟の最高裁判決を踏まえた関係省令の改正

テキスト p.7

- 建設アスベスト訴訟の最高裁判決において、労働安全衛生第22条（健康障害防止措置）は、**労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護**する趣旨との判断がされたことを踏まえ、同条に基づく省令の規定を改正（令和5年4月施行）。

事業者が実施すべき事項（罰則付き）

- ① 労働者以外の者にも危険有害な作業の一部を請け負わせる場合は、**請負人（一人親方、下請業者）**に対しても、**労働者と同等の保護措置**を実施。
- ② **同じ作業場所にいる労働者以外の者**（他の作業を行っている一人親方や他社の労働者、資材搬入業者、警備員など、契約関係は問わない）に対しても、**労働者と同等の保護措置**を実施。



①危険有害な作業の一部を請け負わせる場合の主な措置

- ・ 作業時に設備を稼働させる等について配慮する義務
- ・ 保護具の使用が必要である旨を周知する義務
- ・ 作業方法の遵守が必要である旨を周知する義務
- ・ 身体の汚染除去が必要である旨を周知する義務

②同じ作業場所にいる労働者以外の者に対する主な措置（※）

- ・ 危険箇所への立ち入りを禁止する義務
- ・ 特定の場所での喫煙・飲食を禁止する義務
- ・ 危険性等を掲示して知らせる義務
- ・ 事故発生時、退避させる義務

※ 今回の安衛法改正により、個人事業者等が「立入禁止」等を遵守する義務も労働者と同様に罰則付きの義務となる

- ・ 上記以外に個人事業者等の安全衛生対策として必要な事項について、令和4年5月に「**個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会**」を設置し、検討
- ・ 令和5年10月27日に報告書を公表（その後、安全衛生分科会で検討の上、令和7年1月17日付けで建議）

建設アスベスト訴訟の最高裁判決

- 建設アスベスト訴訟最高裁判決では、石綿の規制根拠である安衛法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がなされている。

第二十二條 事業者は、次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。

- 一 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体等による健康障害
- 二 放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧等による健康障害
- 三 計器監視、精密工作等の作業による健康障害
- 四 排気、排液又は残さい物による健康障害

最高裁判決を踏まえた対策の基本的な考え方

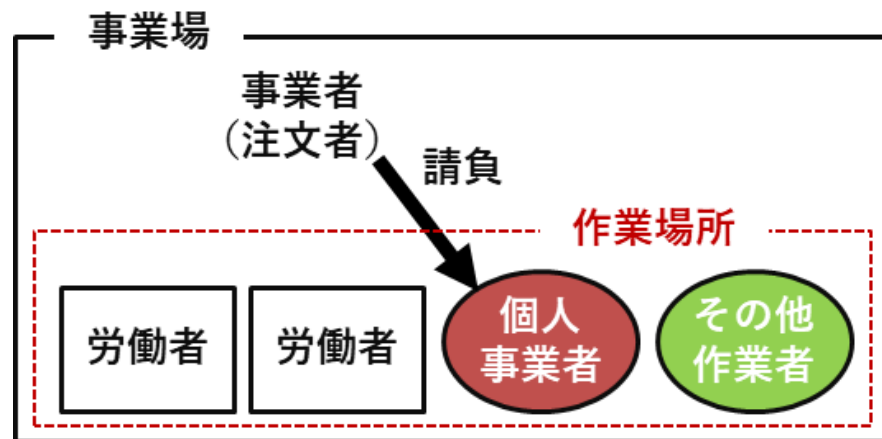
- 既存の労働災害防止対策に労働者と同じ場所で就業する労働者以外の者（個人事業者等）をも取り込み、労働災害のみならず、個人事業者等の業務上災害の防止を図るため、個人事業者等自身や事業者（注文者等）に必要な措置を義務付け。

① 事業者（注文者等）は、自身が管理する場所においては、労働者に加え、当該場所で就業する労働者以外の者も含めた保護措置を実施する。

② 個人事業者等は、労働者と同じ場所で就業する場合には、自身の安全衛生確保に加え、同じ場所で就業する者に危害が生じないように、必要な事項を実施する。

※ 労働者と異なる場所で就業する場合も上記に準じた取組を個人事業者等に推奨

個人事業者や出入業者（その他の作業員）等が事業者（注文者等）の事業場内で作業する場合



3

1. 労働安全衛生法の概要

2. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進に係る 法改正までの経緯

3. 改正労働安全衛生法の概要

- 「注文者等」による対策
- 「個人事業者等」自身による対策
- 災害報告制度等
- 職場のメンタルヘルス対策の推進
- 化学物質による健康障害防止対策の推進
- 機械等による労働災害の防止の促進等
- 高齢者の労働災害防止の推進

4. 治療と就業の両立支援

ひと、くらし、みらいのために



改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

- 既存の労働災害防止対策に労働者と同じ場所で就業する個人事業者等をも取り込み、労働者のみならず、個人事業者等による災害の防止を図る観点から、労働安全衛生法令を改正。

《用語の定義》

法令上、以下の用語を新たに規定

- ① **個人事業者**：事業を行う者で労働者を使用しないもの
- ② **作業従事者**：事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者
- ③ **作業従事役員等**：中小の事業者又は個人事業者である作業従事者

安衛法31条の3第1項

安衛法15条第1項

安衛法42条第2項

【令和8年4月施行】

- ① 法第26条（事業者の措置に応じた事項の遵守義務）の対象を「労働者と同じ場所で作業に従事する労働者以外の作業従事者」に拡大
- ② 法第30条等による注文者等による措置の対象を「労働者」から「作業従事者」に拡大
- ③ 機械等貸与者（法第33条）や建築物貸与者（法第34条）が貸与する先（事業者）に「個人事業者」を追加
※ 対象機械等や対象建築物、対象建築物の共用部分に係る災害防止措置も追加
- ④ 「作業従事者」に対する申告権の付与

【令和9年1月施行】

- ① **個人事業者等**に係る災害報告制度の創設

【令和9年4月施行】

- ① 特別教育の受講者を「作業従事役員等」に拡大
- ② 危険有害業務従事者に対する教育の受講者を「作業従事役員等」に拡大
- ③ 構造規格等を具備しない機械等の使用禁止を「作業従事役員等」に拡大
- ④ 危険な機械等に係る定期自主検査等の実施者を「個人事業者」に拡大
- ⑤ **混在作業（個人事業者等の混在も含む。）**が行われる場所を管理する事業者による連絡調整等の措置の創設

今回の改正で新たに保護・規定の対象に加える「個人事業者」は、個人であるか、法人であるかや、仕事の請負の有無は問わず、「事業を行う者で労働者を使用しないもの」が該当するため、法人であるか否かは問わず、労働者を使用するか否かで判断する。

また、「個人事業者等」として、中小事業の事業主や役員も含めて保護等を図る。

《改正安衛法》

- 「個人事業者」は「事業者」には含まれない。
- 労働者を使用しているか、否かで、「事業者」と「個人事業者」に分かれる

法令上の定義

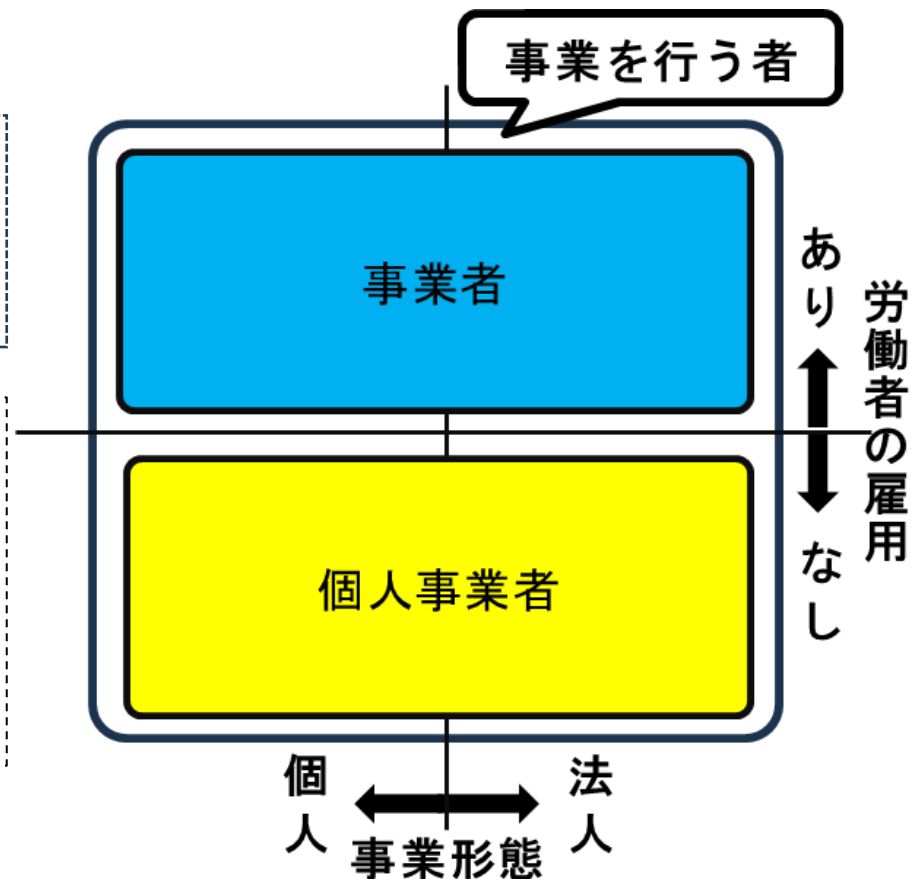
《改正労働安全衛生法》

事業者

事業を行う者で、労働者を使用するもの
(第2条第3号)

個人事業者

事業を行う者で、労働者を使用しないもの
(第31条の3)



改正内容

- 個人事業者等の業務上災害の防止、ひいては同じ場で働く労働者の災害防止のため、個人事業者等を労働安全衛生法による保護対象・義務の主体として位置づけ、次の見直しを行う。
 - ①**注文者（建設業におけるゼネコン等）が講じるべき措置の義務付け** **安衛法15条・31条**
 - ・ 建設業、造船業、製造業の注文者には、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われる場合には、混在作業による労働災害防止のため、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることが義務付けられているところ、この統括管理の対象に個人事業者等を含む作業従事者を追加する 等
 - ②**個人事業者等自身が講じるべき措置の義務付け** **安衛法4条**
 - ・ 構造規格や安全装置を具備しない機械等の使用禁止
 - ・ 特定の機械等に対する定期自主検査の実施
 - ・ 危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講 等
 - ③**個人事業者等を含む作業従事者の業務上災害を労働基準監督署に報告する仕組みを整備**
- 業種を問わず、労働者や個人事業者が混在する作業場所を管理する者（※1）に対して、自らと請負人が行う作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることで、日本が未批准のILO基本条約である第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）（※2）の批准につながる。
 - （※1）例えば、卸売業の事業者が、倉庫で作業する店員と、フォークリフトで商品の搬出をする運送業者が混在することによる事故を防止するため、連絡調整を行う。
 - （※2）条約第17条に規定されている「二以上の企業が同一の作業場において同時に活動に従事する場合の協力義務」が批准に当たっての課題となっている。

1 注文者の責務の範囲の明確化 (R7.5) **安衛法第3条第3項**

- 「建設工事の注文者その他の仕事を他人に請け負わせる者」（以下、「注文者等」といいます。）は、施工方法、作業方法、工期、納期等について、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならないこととしたこと。
- 注文者等は、事業主体ではない個人や一般消費者等も含む趣旨であるが、安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないように配慮しなければならない。
- 注文者等が仕事を注文する際、①作業場所、②作業方法、③作業に使用する機械・設備等、④作業に使用する原材料等、⑤作業時間帯等を指定する場合には、当該指定が「安全で衛生的な作業の遂行」に影響を及ぼすことがあることから、指定内容に応じ、安全衛生上、留意すべき情報等を明示する等の配慮が必要である。
- 指定内容によって安全衛生教育・研修の受講や機械等の検査等に要した費用についても、当該費用のうち、当該教育・研修や検査の有効期間を受注した仕事に要する期間で按分した金額を安全衛生経費として計上するなどの配慮が必要である。
- 注文内容の変更に伴って、教育・研修や機械等の検査等が新たに必要となるような場合については、これに要する費用については、注文者が負担することが適当であるため、請負金に当該費用を追加するなどの配慮が必要である。
- 「施行方法、作業方法、工期、納期等」には、工程・請負金の費目等が含まれる。
- 「安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件」には、無理な工期・納期の設定や変更、当初予定していなかった条件の注文後の付加等が含まれる。

2 統括安全衛生責任者の選任（R8.4）**安衛法第15条**

- 特定元方事業者等が統括安全衛生責任者を選任しなければならない場合を、その労働者である作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者）（当該労働者である作業従事者のほか、労働者以外の当該特定元方事業者に係る作業従事者がある場合には当該者を含む）及び関係請負人に係る作業従事者が一の場所において作業を行うときとしたこと。
- 特定元方事業者が、統括安全衛生責任者に行わせる統括管理の対象について、特定元方事業者又は関係請負人の労働者に加え、これらに係る労働者以外の作業従事者（事業を行う者が行う仕事の作業に従事する者をいう。）を含めることとしたこと。
- 建設業の元方事業者が、店社安全衛生管理者に行わせる統括管理の対象についても同様であること。

注文者等による対策

テキスト p.12

【一の場所の一般的な例】

建築工事関係	ビル建設工事	当該工事の作業場の全域
	鉄塔建設工事	当該工事の作業場の全域
	送配電線電気工事	当該工事の工区ごと
	変電所又は火力発電所建設工事	当該工事の作業場の全域
土木工事関係	地下鉄道建設工事	当該工事の工区ごと
	道路建設工事	当該工事の工区ごと
	ずい道建設工事	当該工事の工区ごと
	橋りょう建設工事	当該工事の作業場の全域
	水力発電所建設工事	堰堤工事の作業場の全域
		水路ずい道工事の工区ごと
造船業関係	発電所建設工事の作業場の全域	
	船殻作業場の全域、艦装又は修理作業場の全域、造機作業場の全域又は造船所の全域	

【統括安全衛生責任者等の選任要件】

工事の種類	規模：作業従事者数		
	20人以上	30人以上	50人以上
(1)ずい道等の建設の仕事	店社安全衛生管理者	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 安全衛生責任者	
(2)圧気工法による作業を行う仕事	店社安全衛生管理者	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 安全衛生責任者	
(3)一定の橋梁の建設の仕事	店社安全衛生管理者	統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 安全衛生責任者	
(4)鉄骨造り、鉄骨鉄筋コンクリート造りの建築物の建設の仕事	店社安全衛生管理者		統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 安全衛生責任者
(5)その他の仕事 (造船現場、木造建築、改修補修工事現場等)	—		統括安全衛生責任者 元方安全衛生管理者 安全衛生責任者

「一定の橋梁」とは、人口が集中している地域内の道路もしくは道路に隣接した

又は鉄道の軌道上もしくは軌道に隣接した場所をいう。（安衛則第18条の2）

3 注文者の講ずべき措置（R8.4）**安衛法第31条**

- 特定事業の仕事を自ら行う注文者は、建設物等を当該仕事を行う場所においてその請負人に係る作業従事者（労働者及び労働者と同一の場所において仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者に限る。）に使用させるときは、当該建設物等について、労働災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ととしたこと。

○元方事業者又は注文者が講ずべき措置の対象に、労働者と同一の場所で仕事の作業に従事する労働者以外の作業従事者を含めることとしたこと。これにより、労働者に加え、労働者以外の作業従事者が建設業等の仕事の作業を行う場合も、安衛法第30条に基づく措置義務の対象となるなど、元方事業者又は注文者が講ずべき措置の対象範囲の拡充が図られたものであること。

【改正前】

請負人の労働者



【改正後】

請負人に係る作業従事者

次のような場所が「労働者と同一の場所」に含まれること。

① 同一空間で同時に作業が行われる場所

- 物流倉庫の荷捌き場において、労働者と労働者以外の作業従事者により、同一のフォークリフト作業区域内で荷役作業が同時に行われる場所
- 工場の製造ラインにおいて、労働者と労働者以外の作業従事者により、同一の建屋内で同一設備を用いて同時に作業が行われる場所

② 同一空間を超えて、危険性又は有害性等が及ぶおそれのある作業が行われる場所（同一の敷地内であっても、完全に区画された別棟での作業など、物理的に遮断され、危険性又は有害性等が及ぶおそれのない作業が行われる場所を除く。）

- 同一建物内の異なる階層又は区画で作業している場合であって、一の階層又は区画で発生した爆発、火災、有機溶剤、粉じん等が他の階層又は区画に影響を及ぼすおそれのある作業が行われる場所
- 林業の伐採現場において、労働者が伐倒作業を行う区域と、労働者以外の作業従事者が集材又は造材作業を行う区域が区画上は分かれているものの、伐倒木の倒伏方向、転落木、飛散物又は重機の旋回範囲等によっては、危険を及ぼすおそれのある作業が行われる場所

③ 労働者と同時に作業を行うものではないが、時間的に近接し、危険性又は有害性等が残存するおそれのある作業が行われる場所（作業と作業の間に十分な時間が空いており、時間的に遮断され、危険性又は有害性等が及ぶおそれのない作業が行われる場所を除く。）

- 労働者以外の作業従事者が有機溶剤を使用し退出した後、十分な換気がなされないまま、同一場所において労働者による内装作業が行われる場所
- 労働者以外の作業従事者が危険物の取扱作業の終了後、退出し、爆発性雰囲気が残存しているおそれがある状態で、労働者による他の作業が行われる場所

作業従事者の定義など

「作業従事者」は、作業の内容如何にかかわらず、事業を行う者が行う仕事の作業（危険有害な作業に限らず、現場監督、記録のための写真撮影、荷物の搬入等も含まれる。）に従事する者をいうこと。

「作業従事者」に該当するか否かの判断に当たっては、契約形式等にかかわらず、実際に当該現場において仕事の作業を行っているかどうかを基準として、個別具体的に判断されるものである。

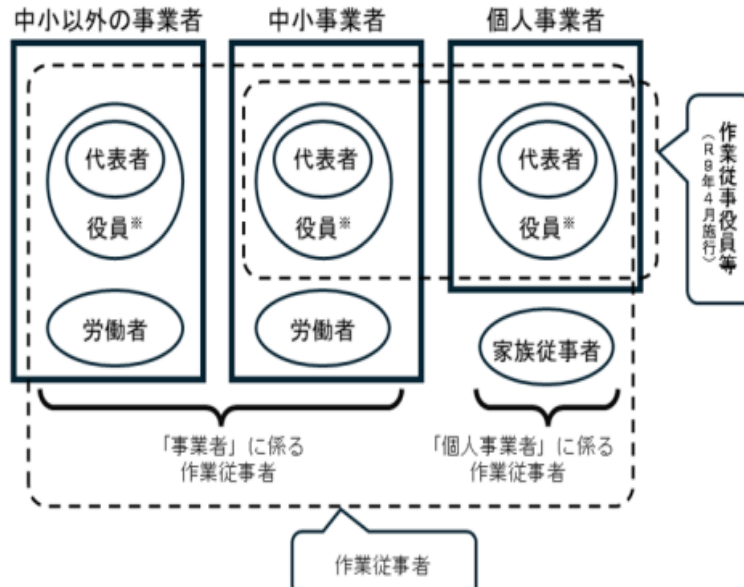
一方で、見学者等当該場所に立ち入るものの、作業は行わないものは、通常は作業従事者には該当しないことに留意すること。

【作業従事者に含まれるもの】

- ① 事業者（当該事業者が元方事業者、関係請負人等に当たる場合を含む。）の労働者
- ② 事業者又は個人事業者（当該個人事業者が元方事業者、関係請負人等に当たる場合を含む。）が法人である場合の代表者又は役員
- ③ 法人でない事業者又は個人事業者のいわゆる個人事業主
- ④ 個人事業者の家族従事者

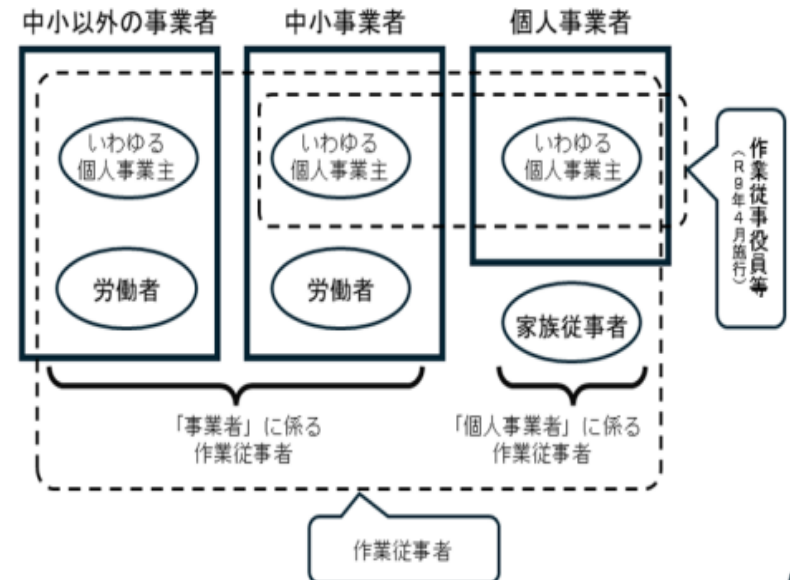
作業従事者の定義など

事業を行う者が法人の場合



※法人形態により役員の範囲が変わる場合がある

事業を行う者が個人の場合



○中小事業の業種及び規模

業 種	労働者数
金融業、保険業、不動産業、小売業	50人
卸売業、サービス業	100人
上記以外の業種	300人

2 注文者等が行う措置の対象に「個人事業者等」を含める（R8.4） **安衛法第33条・第34条**

- ・ 建設業等の元方事業者が実施する統括管理の対象（※）、機械等貸与者等の講ずべき措置の対象及び建築物等貸与者の講ずべき措置の対象に「個人事業者等」が含まれることの明確化

※ 「個人事業者等」は関係請負人として、元方事業者が講じる措置に応じて必要な措置を講じること等が義務付けられる。

- ・ 近年の作業実態や労働災害の発生状況を踏まえ、従来の機械等貸与者の措置対象機械等と同様に、

◇機械等貸与者がリースすることが一般的で、不特定の場所に自走する機械であって、

◇運転の業務に際して必要な資格等が定められ、

◇一定の労働災害が発生しているものの対象機械について、

「移動式クレーン」等に限定されている対象機械等に、

他の危険性が高い機械

○フォークリフト、ショベルローダー、フォークローダーを追加

- ・ 建築物等貸与者の対象建築物について、

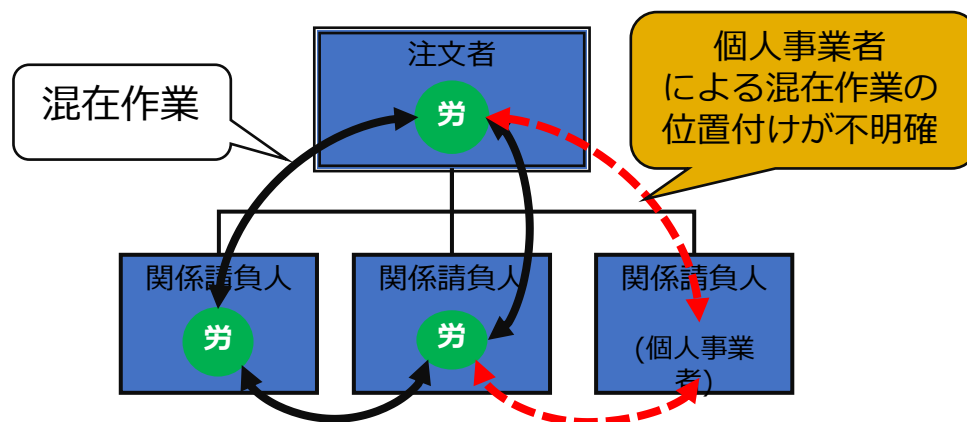
◇「事務所」、「工場」に限定事業の用に供されるあらゆる建築物を対象とし、

○当該建築物に関して講ずべき措置

（共有部分の墜落危険箇所の防護、安全な通路の保持）を追加

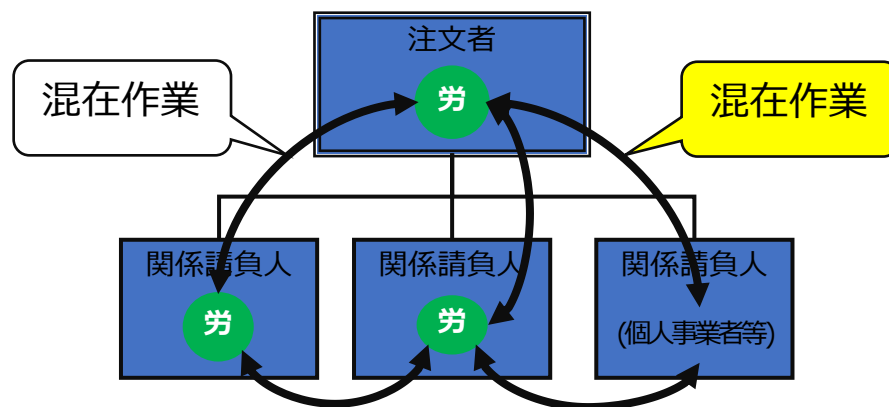
(参考) 注文者等が講じるべき措置 (作業間の連絡調整) のイメージ

«見直し前»



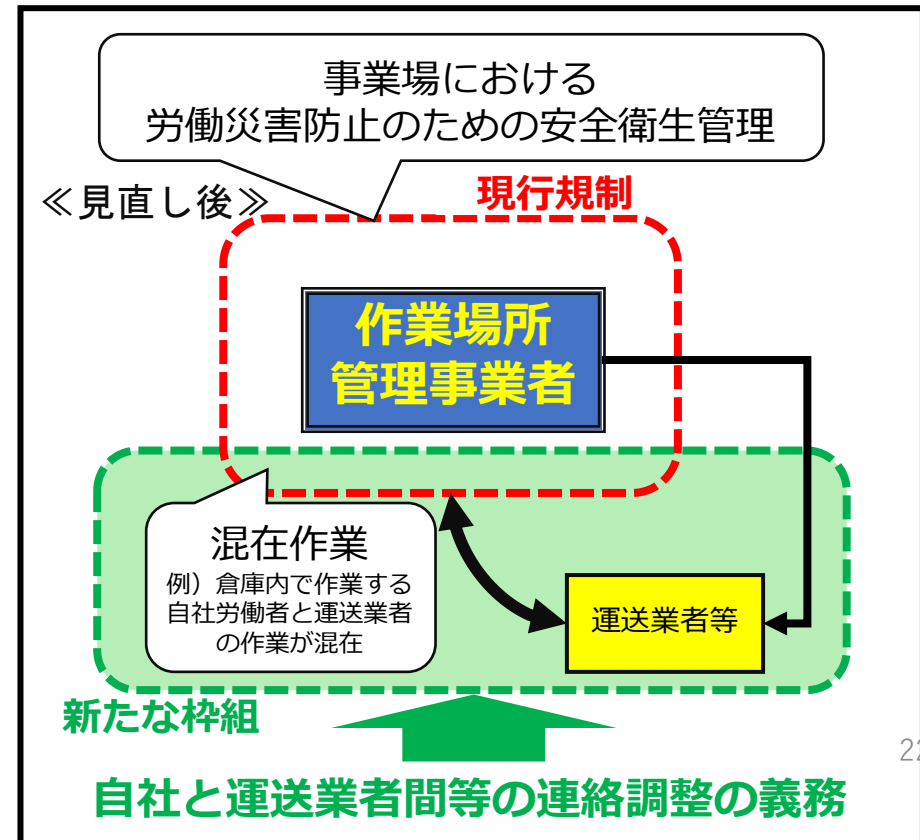
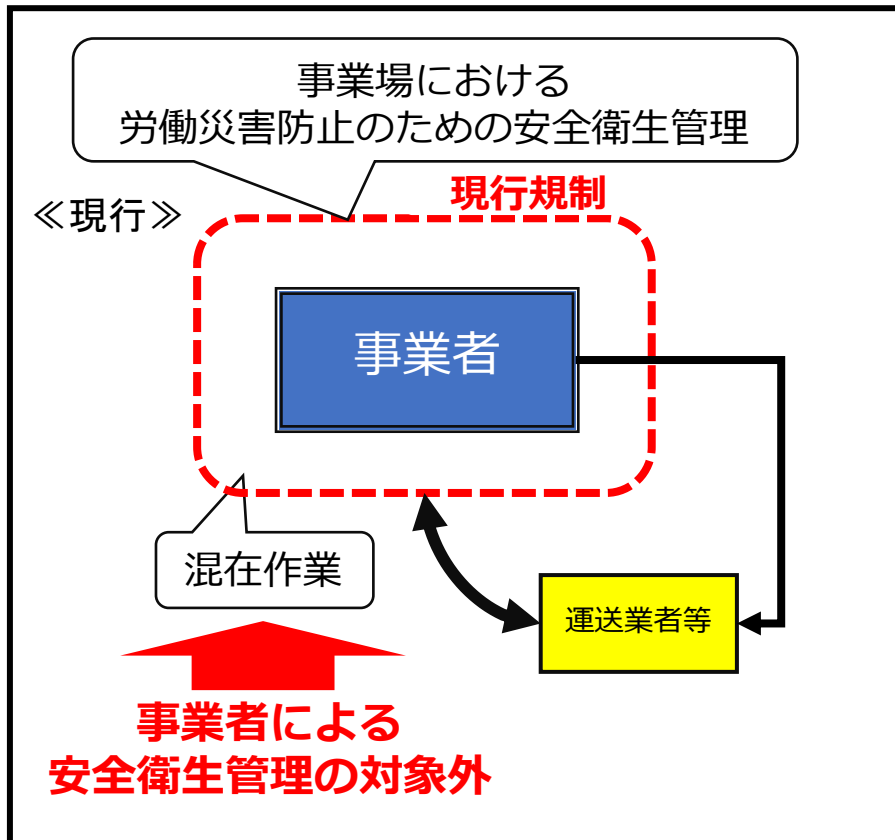
個人事業者等による混在作業の位置付けを明確化

«現行»



3 建設業等以外の業種の混在作業場所における連絡調整 (R9. 4) **安衛法第30条の4**

- 3 業種（建設業・造船業・製造業）や仕事の枠にかかわらず、「一の場所」で行われる混在作業（荷の搬入・搬出作業や機械・設備のメンテナンス作業等所属する事業主体が異なる労働者や労働者以外の作業従事者により、近接し又は輻輳して行われる作業）に着目し、混在作業場所を管理する者（作業場所管理事業者）に作業間の連絡調整等の一定の措置を求める枠組みを新たに創設



安衛法第30条の4に規定する「一の場所」の考え方

テキスト p.15

- 単に物理的に同じ敷地又は建物内にあることのみをもって判断されるものではなく、その場所において行われる複数の作業が相互に関連し、又は交錯することにより、作業間の連絡又は調整が不十分である場合に労働災害が生ずるおそれがある範囲をいうもの。
- 必ずしも物理的又は地理的に完全に同じ区域内に限定されるものではなく、区画、建物、階層等が異なる場合であっても、作業相互の影響により労働災害が生ずるおそれがあり、作業間の連絡又は調整が必要となる関係にあると認められる場合には、「一の場所」に該当する。
- 複数の作業が同時に又は前後して行われ、相互に安全衛生上の影響を及ぼし得る区域は、通常、「一の場所」として捉えるべきもの。
- 同じ敷地内であっても、作業区域が明確に区画され、人員及び車両の動線が分離される等により、相互の作業が安全に影響を及ぼさないと認められる場合には、「一の場所」に該当しない。

安衛法第30条の4に規定する「一の場所」の考え方

テキスト p.15

【例】

- 建設工事が行われている構内において、施工に係る作業と資材納入、設備工事、清掃等の作業とが同時に又は前後して行われる区域
- 建設工事現場の周辺又は出入口付近において、車両誘導、交通整理又は警備の業務が、工事用車両又は搬入車両の通行と同時に又は前後して行われる区域
- 工場構内において、生産作業と保全工事、設備改造、運搬等の作業とが同時に又は前後して行われる区域
- 荷役、搬入出、検品等の作業が同時に又は前後して行われる荷捌き場又はバース
- ビル（商業施設を含む。）において、営業活動と、バックヤードにおける荷役、搬入、設備点検、改修等の作業とが同時に又は前後して行われる区域
- 卸売市場において、荷受け、運搬、陳列、清掃等の作業が同時に又は前後して行われる取扱区域
- プラントにおいて、設備の運転と修理又は改造工事とが同時に又は前後して行われる範囲
- 農業のほ場、集荷場、選果場、農業用施設等の作業場所において、収穫、農薬散布、機械整備、運搬等の作業が同時に又は前後して行われる区域
- 林業の伐採現場、造材場所、集材地点、土場等の作業場所において、伐倒、造材、集材、運搬、機械整備等の作業が同時に又は前後して行われる区域

1 労働災害防止に関する措置への協力（R8.4施行） **安衛法第4条**

- 本条に基づく労働者の労働災害防止のための必要な事項の遵守のほか、事業者その他の関係者が実施する労働災害の防止に関する措置への協力の努力義務について、労働者と同一の場所で仕事の作業に従事する労働者以外の者にも課すこととしたこと。

2 構造規格又は安全装置を具備していないものの使用禁止（R9.4施行） **安衛法第42条**

- 厚生労働大臣が定める規格又は安全装置を具備すべき機械等の使用に伴う危険は、事業者が労働者に機械等を使用させる場合に限らず、労働者と同一の場所において作業を行う労働者以外の作業従事者が機械等を使用する場合にも同様に生ずる。
- 機械等の検査の不備に伴う危険は、当該機械等を事業者が労働者に使用させる場合に限らず、労働者と同一の場所において作業を行う労働者以外の作業従事者が機械等を使用する場合にも同様に生ずる。
- 機械等の安全確保の観点から、作業従事役員等は、自ら当該機械等を持ち込み、労働者と同一の場所において、当該機械等を使用した作業を行う場合には、当該機械の規格又は安全装置を具備した機械等を使用すること。
- 機械等の貸与を受けた作業従事役員等は、貸与を受けた機械等を労働者と同一の場所において使用する場合には、当該機械等が構造規格又は安全装置を具備していることを確認すること。
- 事業者が自ら保有する機械等を作業従事役員等に一時的に貸与する場合は、当該機械等が構造規格又は安全装置を具備していなければ貸与してはならないこと。

3 定期自主検査の実施（R9.4施行） **安衛法第45条**

- ・ 個人事業者に係る作業従事役員等が、労働者と同一の場所において仕事の作業を行う場合には、車両系建設機械や移動式クレーン等について定期自主検査を行い、及びその結果を記録しておかなければならない。
- ・ 事業者が自ら保有する定期自主検査の対象となる機械等を個人事業者に貸与する場合は、貸与を受けた個人事業者が必要な検査が実施され、その結果が記録されていることを確認した上でこれを使用することができるよう、当該検査の実施状況及びその結果を個人事業者に共有すること。

4 危険有害業務に関する安全衛生教育の実施（R9.4施行） **安衛法第59条・第60条の2**

- ・ 作業従事役員等は、労働者と同一の場所において危険又は有害な業務に就くときは、当該業務に関する安全又は衛生のための特別の教育を受けなければならないこと
- ・ 特別教育のほか、作業を行う場所における安全衛生の水準の向上を図るため、安全又は衛生のための教育を受けるように努めなければならないこと。
- ・ 作業従事役員等が作業を行う場所を管理する事業者（元方事業者等）は、当該場所で作業を行う作業従事者による災害の防止に資するよう、当該作業従事役員等が行う作業内容に応じ、必要となる安全衛生教育等の受講、技能講習の修了又は免許の取得の有無等を確認することが望ましいこと。

災害報告制度等①（R9.1）

○ 個人事業者等の業務上の災害の把握等

1 報告対象・報告時期

休業４日以上之死傷災害（脳心・精神事案は別途措置。）について、労働基準監督署に遅滞なく報告

2 報告主体

- ・ 個人事業者等が死亡した場合等は、「特定注文者」等（※）が労働基準監督署に報告
※ 「特定注文者」とは、「個人事業者等が行う仕事の注文者であって、災害発生場所（事業場等）において業務を行っている者のうち、個人事業者等から見て直近上位のもの」をいう。
「特定注文者」が存在しない場合には、災害発生場所（事業場等）を管理する事業者（「災害発生場所管理事業者」という。）が労働基準監督署に報告。
- ・ 個人事業者等が災害発生の事実を伝達・報告することが可能な場合は、「個人事業者等」が「特定注文者」等に報告し、報告を受けた「特定注文者」等が監督署に報告
- ・ 個人事業者等が中小企業経営者や役員である場合は、上記にかかわらず所属企業が監督署に報告
※ 個人事業者等本人や個人事業者等が加入している業種・職種別団体から監督署への情報提供も可能

3 報告事項

- ・ 発生場所、災害発生日時、被災者に関する情報（氏名、年齢、性別、業種等）、報告者に関する情報、被災程度、災害の概要・原因など

4 その他

- ・ 個人事業者等が「特定注文者」等に報告したことを理由とする特定注文者等による不利益取扱いの禁止
- ・ 脳・心臓疾患及び精神障害に関しては、災害報告とは別に、個人事業者等自身が労働基準監督署に報告できる（報告事項には、上記３に加え、「発症と関連のある情報」も含む。）

(参考) 個人事業者等の業務上災害報告制度に係るイメージ図

報告義務※
(罰則なし)



労働基準監督署

被災程度	考え方	個人事業者等 (被災者)	特定注文者	災害発生場所 管理事業者
休業4日以上 の死傷災害	特定注文者が把握した場合に報告	○	○	
	特定注文者が存在しない場合は、災害発生場所管理事業者が把握した場合に報告	○		○
	特定注文者、災害発生場所管理事業者のいずれも存在しない場合は、報告義務対象外 ※ 個人事業者等が加入している関係団体等による 情報提供は可能	○		
	個人事業者等が特定注文者に報告、その内容を踏まえて、特定注文者が監督署に報告	○	○	
	特定注文者が存在しない場合は、個人事業者等が災害発生場所管理事業者に報告、その内容を踏まえて、災害発生場所管理事業者が監督署に報告	○		○
	特定注文者、災害発生場所管理事業者のいずれも存在しない場合は、個人事業者等自らが監督署に情報提供	○		
休業4日未満 等報告義務対象外の災害	休業4日未満等報告義務対象外の災害は、個人事業者や個人事業者が加入している団体等が情報提供可能	○		

※ 災害発生場所において個人事業者等が労働者と同じ場所で就業していた場合に限る。
また、個人事業者等が中小企業経営者や役員の場合は、所属企業が報告主体となる。

災害報告制度等②（R8.4）

○ 個人事業者等による労働基準監督署への申告

1 労働基準監督署等への申告

- 個人事業者等が就業する場所や請け負った作業に関し、労働安全衛生関係法令に違反する事実がある場合については、労働者の場合と同様（※）、都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に対して申告して是正のため必要な措置をとるように求める制度を創設

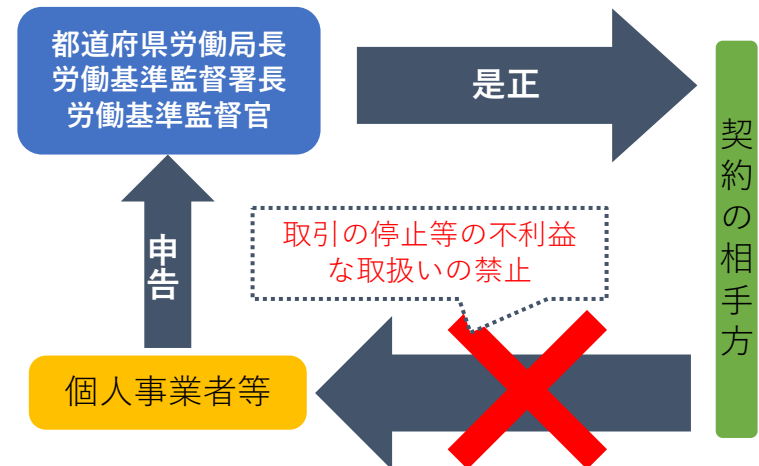
（※）労働安全衛生関係法令上の個人事業者等に対する保護・規制の範囲は、労働者の場合とは異なるため、申告対象の範囲も異なる

2 申告を理由とした不利益取扱いの禁止

- 個人事業者等の契約相手方は、個人事業者等が申告をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止

申告の権利の確保と不利益取扱いの禁止

- 作業従事者は事業場に労働安全衛生法等の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して、是正のため適切な措置をとるように求めることができる。（安衛法第97条第1項関係）
- 注文者、機械等貸与者その他作業従事者に係る事業を行う者の契約の相手方は、当該申告を理由として、当該事業を行う者に対し、取引の停止その他の不利益な取扱いをしてはならない。（安衛法第97条第3項関係）



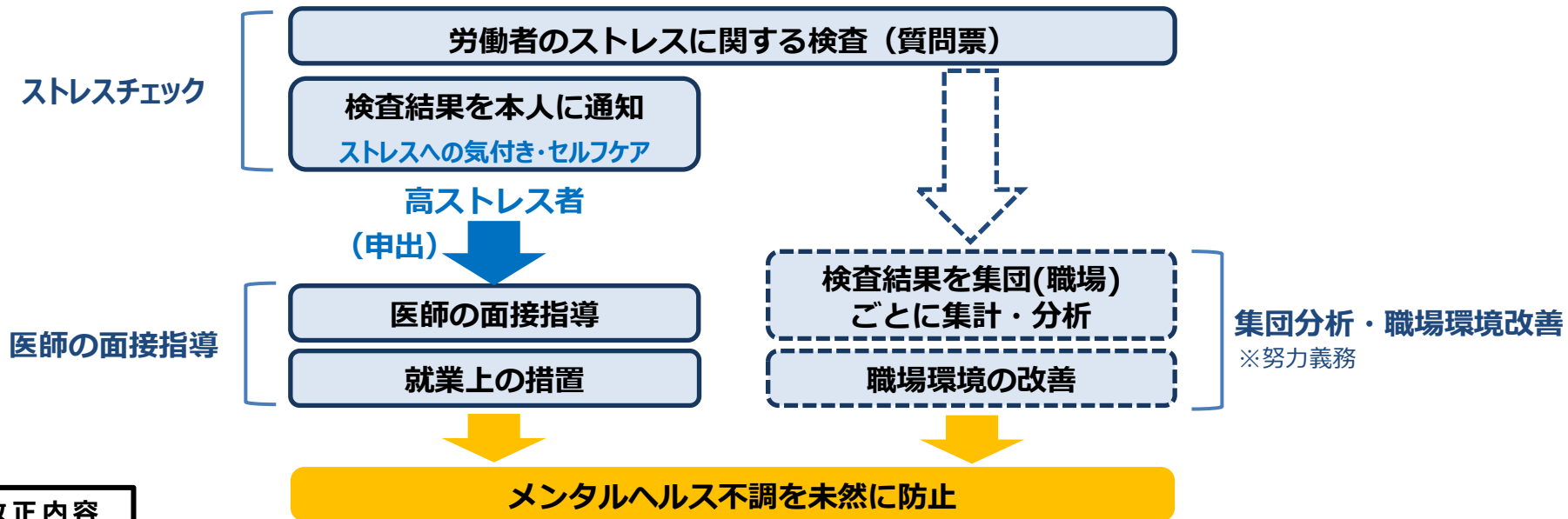
職場のメンタルヘルス対策の推進

テキスト p.7・16～18

背景

- 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、**50人未満の事業場では努力義務**にとどまっていた。

(ストレスチェック制度の流れ)



改正内容

- ストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられていた（50人未満は努力義務）ところ、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、これを**全ての事業場に義務化**する。
- ※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、
 - ・ 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
 - ・ 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充 等の支援策を講じていく。
- また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（**施行期日は公布後3年以内に政令で定める日 ⇒ 令和10年4月1日**）。

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

- 事業場における労働者のメンタルヘルスカは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。
- ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

体制整備

○衛生委員会等での調査審議 ○心の健康づくり計画の策定 ○メンタルヘルス推進担当者等の選任

具体的取組

一次予防
メンタルヘルス不調の未然防止

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

二次予防
早期発見・適切な対応

- 上司、産業保健スタッフ等による相談対応、メンタルヘルス不調の早期発見と適切な対応 等

三次予防
職場復帰支援

- 職場復帰支援プログラムの策定、実施
- 主治医との連携 等

ストレスチェック制度

労働者数50人未満の事業者も

ストレスチェック が義務になります！

令和10年
4月1日
スタート



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

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

ストレスは見えませんが、
チェックしましょう。

ストレスチェックって何ですか？

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

ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせると、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、大きな人材の損失となるほか、経営上のリスクにつながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。

こうした視点も踏まえて、事業者は、職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。（令和8年2月公表）

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※マニュアルの概要版（スタートガイド）もあります



厚労省HP
（ストレスチェック）

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県
さんぽセンター



サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）

0570-031050

受付時間：平日10:00～17:00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、中小企業における取組事例など）を広く掲載しています。

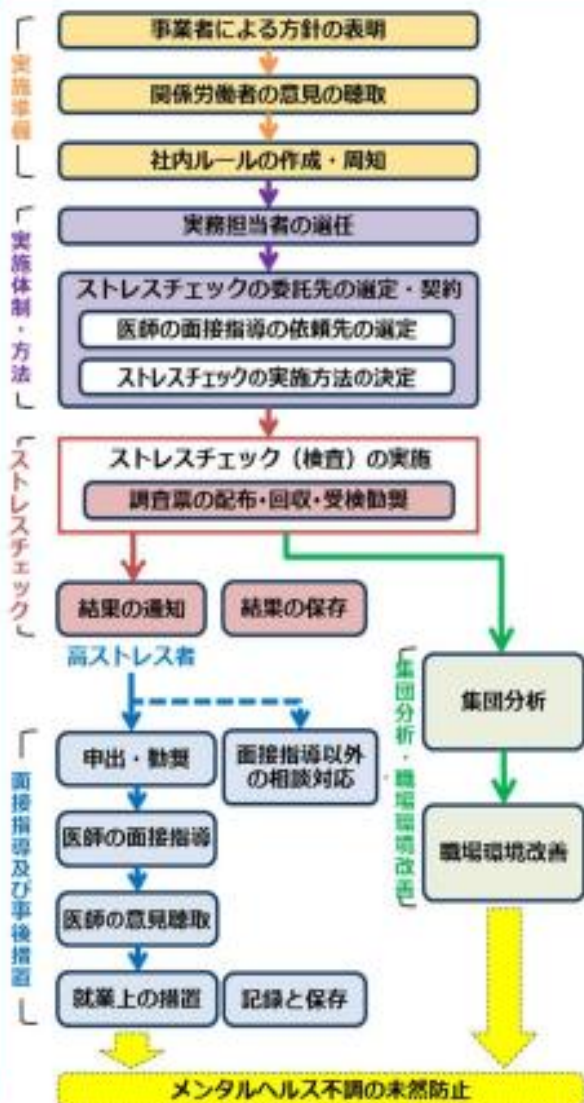


ポータルサイト
「こころの耳」



小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル（概要）

労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法について解説



【マニュアルの主なポイント】

実施準備

- 事業者による方針、社内ルール（規程）のモデル例
- 関係労働者の意見を聴く方法

実施体制・方法

- プライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することを推奨
- 安全衛生推進者等の有無、10人未満等の特に小規模な事業場に即した実施体制
- 外部委託する場合であっても、事業者としての主体的な取組のための実施内容
- 委託先の適切な選定：外部機関が作成する「サービス内容事前説明書」※により確認する仕組み

※ストレスチェックの実施方法、料金体系、オプションサービス（面接指導、相談窓口等）、個人情報の管理等、選定のチェックポイントについて外部機関から説明させるもの

ストレスチェック

- 委託先の外部機関による調査票の配布・回収
- ストレスチェック結果の通知（プライバシーに配慮した通知方法）、セルフケア

医師の面接指導及び事後措置

- 外部機関や地域産業保健センターによる医師の面接指導の実施
- 労働者が安心して申出できるための環境整備（委託先の外部機関を経由した申出方法等）
- 労働者への面接指導以外の相談窓口の案内
- 適切な事後措置の実施

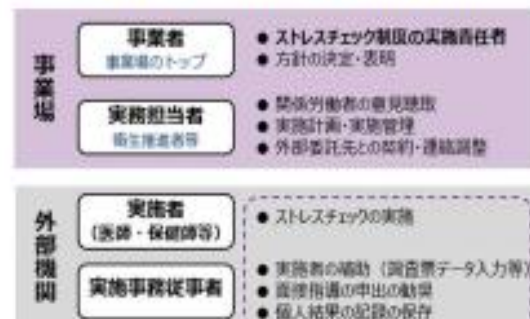
集団分析・職場環境改善

- 個人が特定されない方法による集団分析の実施
- 職場環境改善の取組例

留意事項

- 労働者のプライバシー保護
- 不利益取扱の禁止
- 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

外部委託する場合の実施体制（イメージ）



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚労省

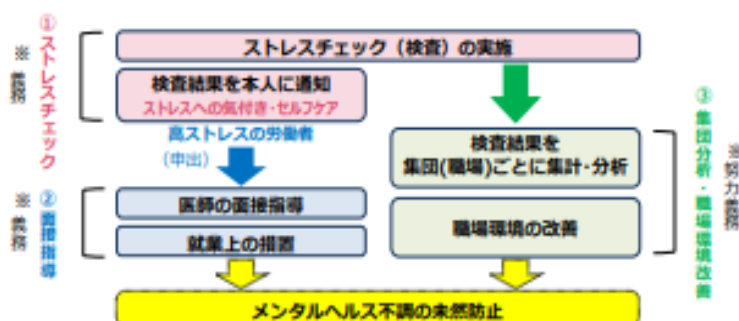
- はじめに
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業場に実施が義務付けられています。（労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされていました。）
 - 2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。（施行期日は令和10年4月1日）

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP3～6

★ ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのかを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、自身のストレスへの気づき・セルフケアを促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、医師の面接指導の機会の提供、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、職場環境の改善につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

- 労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、大きな人材の損失となるほか、経営上のリスクにつながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点も踏まえて、事業者は、職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

マニュアルP7～10

★ 労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。

ToDo

- 1-1 事業者は、実施責任者として、制度導入の方針表明を行います。
- 1-2 社内の実施体制・実施方法について、労働者の意見を聴きます。
- 1-3 社内ルールを作成し、周知します。



ポイント

- マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のためのモデル例を掲載しています。
- 関係労働者の意見を聴く方法について事例も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

マニュアルP11～16

★ 労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。

ToDo

- 2-1 事業場内には、委託先との契約・連絡調整を行う実施担当者を選定します。

ポイント

- 個人結果等の健康情報の取扱は外部機関で完結し、事業場内では取り扱いません。
- 実施担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実施体制（イメージ）



※健康情報は取り扱うため厳格な管理が必要

- 2-2 ストレスチェックの委託先を選定します。選定に当たっては、外部機関から「サービス内容事前説明書」を作成・説明してもらい、提案内容を確認します。

ポイント

- 外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。
- ① ストレスチェック及び集団分析は、当該外部機関に委託することとするのか
- ② 医師の面接指導は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

- ・ 外部機関のオプションサービス
- ・ 地域産業保健センター（※）
- ・ 産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

- 外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。
- マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するためのチェックポイントをお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に料金体系（どこまでが標準サービスか／オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

★ 委託先から労働者に調査票（紙又はウェブ）を配布し、各自回答してもらいましょう。

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさん仕事しなければならない	1	2	3	4
2. 勤務内に仕事が終わらない	1	2	3	4
最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
あなたの周りの方々についてうかがいます。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？	非常に	かなり	多少	ほとんどない
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4

ToDo

3-1 労働者への調査票の配布・回収、個人結果の通知は、委託先から直接行われます。

※ 紙の調査票の配布・回収や個人結果の通知については、内容が分からないよう密封された封筒に入れた状態で実務担当者を通じて行うことは、差し支えありません。

ポイント

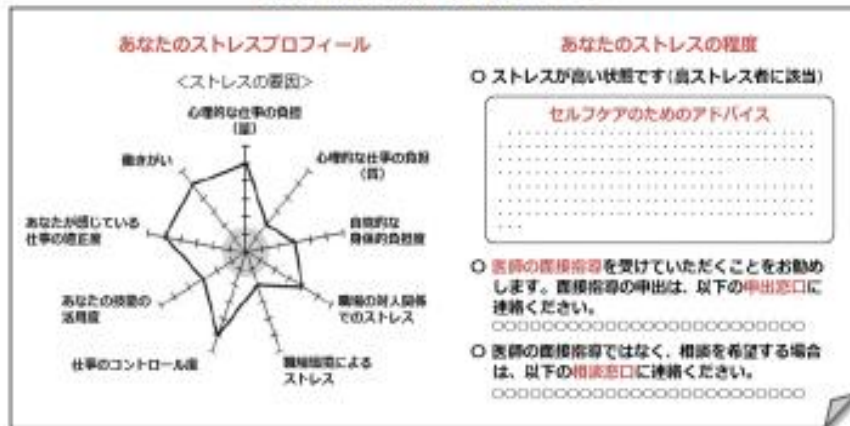
- 個人結果は事業者には提供されません。事業者には、個人が特定されない方法で集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果が提供されます（後述⑤）。

3-2 個人結果の通知を受けて各自セルフケアに取り組むよう、労働者を奨励します。

ポイント

- 委託先の実施者（医師、保健師等）から、個人ごとに結果（ストレスプロフィール、セルフケアのアドバイス、高ストレスか否か、医師の面接指導が必要か否か（申出勧奨）等）が通知されます。
- 労働者のセルフケアのため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」（各種セルフケアツールやこころの相談窓口（無料））の活用について、情報提供するといでしょう。

本人に通知される個人結果のイメージ



★ 高ストレスの労働者は、申し出ること、医師の面接指導を受けることができます。

ToDo

- 4-1 申出があった場合、面接指導の実施を医師に依頼します。
- 4-2 面接指導に必要な情報をとりまとめて、医師に提供します。
- 4-3 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取します。
- 4-4 医師の意見を踏まえて、必要な就業上の措置を実施します。



ポイント

- マニュアルを参考に、労働者が安心して申出できるための環境を整備することが重要です。

4-5 面接指導以外の相談できる窓口についても、情報提供することが望まれます。

ポイント

- 厚労省の「こころの耳」相談窓口（電話・メール・SNS）は、どなたでも無料で利用できます。

★ 集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。

ToDo

5-1 委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

- 平均値や経年と比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。
- 集団の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則、集団分析結果の提供を受けてはいけません。

5-2 集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

- 取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の取組事例を掲載しています。

★ ストレスチェック制度は、個人情報保護され、不正な目的で利用されないことで、労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

ポイント

- 労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱いを防止することが重要です。
- 事業者がやってはいけない禁止事項について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。

支援内容

ストレスチェック制度 導入支援

- *事業場に合った制度の導入支援
- *ストレスチェック実施規程作成支援



ストレスチェックは常時
50人以上の労働者を使用
する事業場は実施義務が
あります

メンタルヘルス教育・研修

- *管理職研修（ラインケア）
 - 職場環境の把握と改善、部下の相談対応などについて
- *全体研修（セルフケア）
 - 自分自身でストレスを予防、対処する方法などについて



事業場内のメンタルヘルス 対策の支援

- *「心の健康づくり計画」の策定
- *衛生委員会での調査審議の助言
- *職場環境の把握と改善にかかる支援



「心の健康づくり計画」
は指針により策定が推奨
されています

こころの不調・病気を 持つ労働者の支援

- *こころの不調が疑われる方の健康相談
- *こころの不調による休職者の復職支援
- *通院しながらの働き方についての相談・支援



健康相談等の支援に
ついて医学的診断を行
うものではありません

メンタル不調で休職した従業員の職場復帰に向けて職場としてどのように配慮したら良いのだろう...

50人未満の事業場でもストレスチェックが義務付け？
どのように進めていけばよい？

労働者・管理監督者向けにメンタルヘルス研修をしてほしい



地さんぽ

をご利用ください！
(地域産業保健センター)

利用
無料

健診結果について 医師からの意見聴取



※労働安全衛生法による**義務付け**あり

長時間労働者・高ストレス者 に対する面接指導



※長時間労働者への面接指導の実施は、
労働安全衛生法による**義務付け**あり

労働者の健康管理 に関する相談対応

- *脳・心臓疾患リスク者保健指導
- *メンタルヘルス不調者相談・指導
- *ストレスチェック相談・指導
- *その他



医師・保健師の個別訪問 による産業保健指導

- *作業管理・作業環境管理・健康管理へのアドバイス
- *職場巡視の実施や巡視方法のアドバイス
- *メンタルヘルス対策へのアドバイス



小規模事業場（労働者数50人未満）の事業者や
そこで働く人に対し、産業保健サービスを提供。

県内の地さんぽ

(地域産業保健センター)

地域産業保健 センター (地域窓口)	所在地	電話・FAX	管轄エリア
松江	松江市西嫁島2-2-23 (松江市医師会館内)	TEL 0852-23-2972 FAX 0852-23-2978	松江市、安来市 雲南市 (大東町、加茂町、木次町) 仁多郡、隠岐郡
出雲	出雲市塩冶有原町2-19-3 (出雲医師会館内)	TEL 0853-21-1225 FAX 0853-21-1225	出雲市、大田市 雲南市 (三刀屋町、吉田町、掛合町) 飯石郡
浜田	浜田市松原町277-8 (浜田市医師会館内)	TEL 0855-22-0967 FAX 0855-23-6192	浜田市、江津市、邑智郡
益田	益田市遠田町1917-2 (益田市医師会病院内)	TEL 0856-31-0545 FAX 0856-31-0543	益田市、鹿足郡

< 申込方法 >

- ①右記QRコードを読み取り、しまねさんぽセンターホームページより申込書をダウンロード。
- ②必要事項を記入の上、管轄の地さんぽへFAXを送信。



< 留意点 >

- * 利用申込は 1 事業場あたり年 2 回まで
- * 公務員は対象外

申込書のダウンロード
はこちらから↑↑

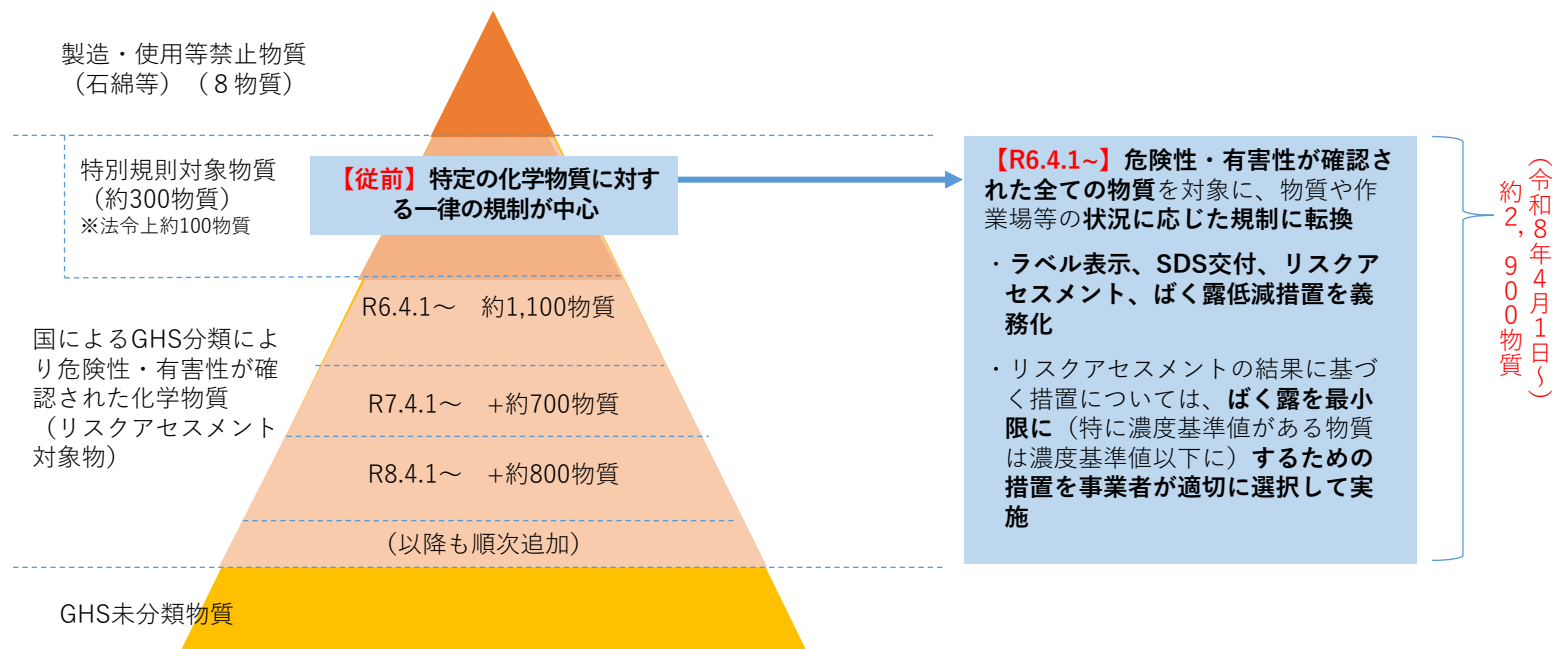
化学物質による健康障害防止対策等の推進

テキスト p.8

背景

- 化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流に従い、化学物質ごとの個別具体的な法令による規制から、事業者等による自律的な管理を基軸とする規制へ、安衛法体系の抜本的見直しが行われたところ。（令和4年から政省令改正・順次施行）
- これにより、化学物質の譲渡・提供者による「危険・有害性情報の表示（ラベル）及び通知（SDS（※）の交付等）」や事業者による「リスクアセスメントの実施」が必要となる化学物質が、令和8年4月には、危険性又は有害性がある全ての化学物質（国際的な基準に従い分類した約2,900物質）に拡大された。

（※）安全データシート（Safety Data Sheet）の略語。化学物質を譲渡または提供する際に、その化学物質の物理化学的性質や危険性・有害性及び取扱いに関する情報を、譲渡または提供する相手方に通知する文書のこと。



（注）GHS：2003年7月に国際連合から公表された「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」。日本では「日本産業規格 Z 7252（GHSに基づく化学品の分類方法）」において化学品の分類方法が定められており、これに基づく分類判定の結果を用いて、ラベル表示・SDS交付等の義務対象物質を特定している。

危険・有害性情報の通知制度

- 労働安全衛生法に基づき、
 - ・ 危険有害な化学物質を譲渡・提供する者（メーカー、卸売等）には、次の義務が課されている。
 - ①名称や人体に及ぼす作用などの危険有害性情報をラベル表示する義務
 - ②譲渡・提供する相手方に文書（SDS）を交付して、成分・含有量などの危険有害性情報を通知する義務
 - ・ 譲渡・提供を受けたユーザー企業等は、①②の情報を踏まえた③危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて④必要なばく露低減措置（例：適切な保護具の使用）を講ずる義務が課されている。



改正内容

- 化学物質の譲渡・提供時における危険有害性情報の通知制度（SDS）の履行を確保するため、次の見直しを行う。
 - ・ 通知義務違反に対する罰則の新設
 - ・ 通知事項を変更した場合の再通知（現行は努力義務）の義務化
- SDSについて、EU等の仕組みを参考に、化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合においては、有害性が相対的に低い化学物質に限り、通知事項のうち成分名について代替名等の通知を認める。なお、この場合においても、非開示とできるのは成分名のみであり、人体に及ぼす作用、講ずべき応急の措置等については非開示を認めない。また、医師が診断及び治療のために成分名の開示を求めた場合は直ちに開示することとする。
- 危険有害な化学物質を取り扱う作業場の作業環境において、労働者が有害な因子にばく露する程度を把握するために行う個人ばく露測定について、その精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者（作業環境測定士）により実施しなければならないこととする。

機械等による労働災害の防止の促進等

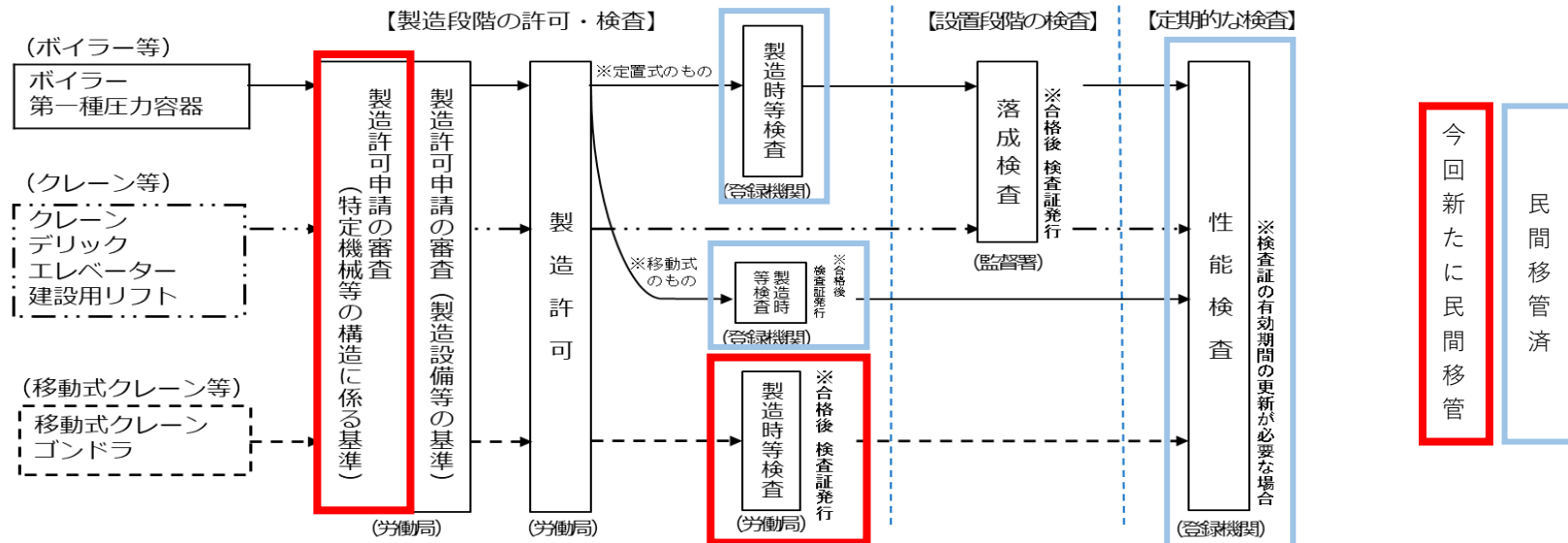
テキスト p.9・24～30

背景

- 危険な作業を必要とする特定機械等（ボイラー、クレーン等）については、安全性能を確保するために、製造許可及び製造時等検査制度を設けるとともに、設置時、使用時の各段階における検査を義務付けている。
- 新技術の誕生に伴い設計・検査手法の高度化・専門化が必要となっているところ、EU諸国をはじめとした諸外国では、専門性を持つ民間の検査機関の活用が進んでいる。これまで一部検査について民間移管を進めてきたが、特定機械等の安全性を確保した上で労働災害を効果的に防止するため、更なる行政の効率化や民間活力の活用を促進する必要がある。
- また、技能講習を実施する民間登録機関が不正に技能講習修了証を交付する等の不正事案が生じており、その防止対策を強化する必要がある。

改正内容

- 製造許可申請の審査のうち特定機械等の構造に係る基準の審査について、民間の登録機関が行えるようにする。
- 製造時等検査について、移動式クレーン及びゴンドラも民間の登録機関が行えるようにする。
- 民間の登録機関の業務の適正な遂行を担保するため、適切な登録要件の設定、要件に適合しなくなった場合の行政処分などの仕組みを整備する。
- 民間の登録機関の不正防止のための措置その他の所要の改正を行う。



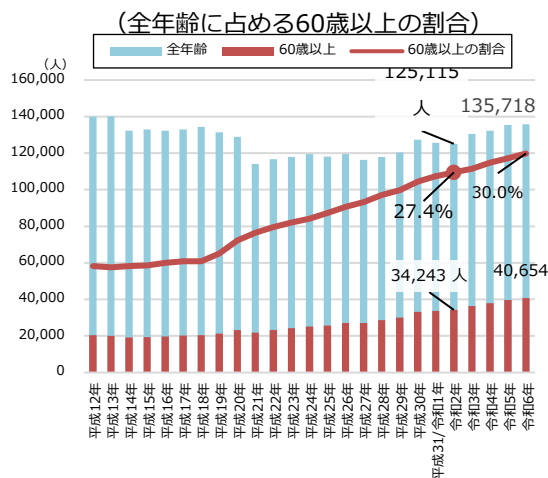
高齢者の労働災害防止の推進

テキスト p.9・30～32

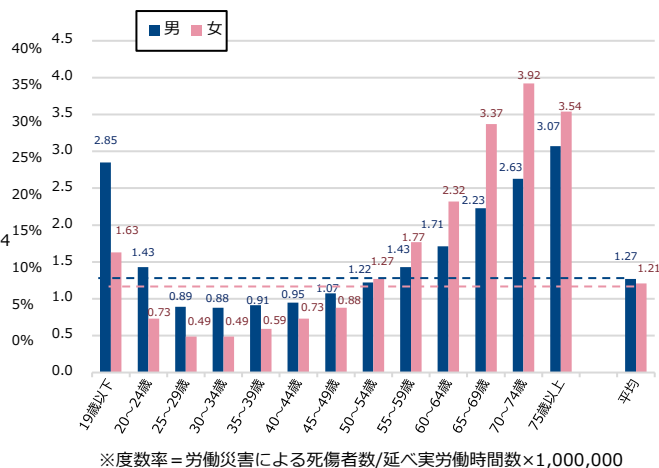
背景

- 休業4日以上の死傷者数は近年増加傾向にあり、この要因として、高年齢労働者の労働災害の増加が挙げられる。
- また、高年齢労働者は、他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い。

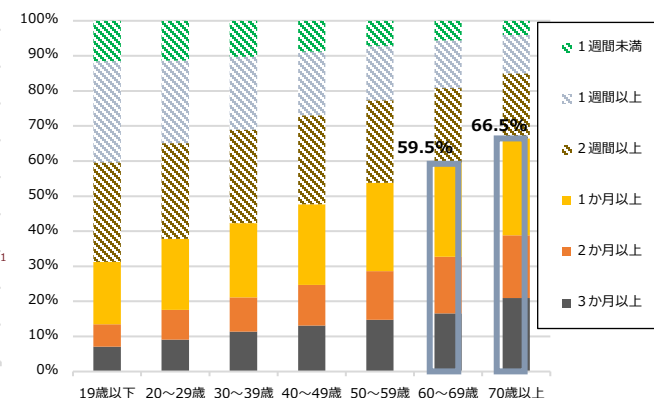
労働災害による死傷者数



年齢層別 労働災害発生率（休業4日以上死傷度数率）
（令和6年）



年齢層別 労働災害による休業見込み期間（令和6年）



改正内容

- 高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理その他の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。
- 厚生労働大臣は、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るため、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）を参考に、高年齢者の労働災害防止のための指針〈エイジフレンドリー指針〉を定め、当該指針に従い、事業者又はその団体に対して必要な指導、援助等を行うことができるものとした。

高年齢者の労働災害防止のための指針 (エイジフレンドリー指針)を策定しました

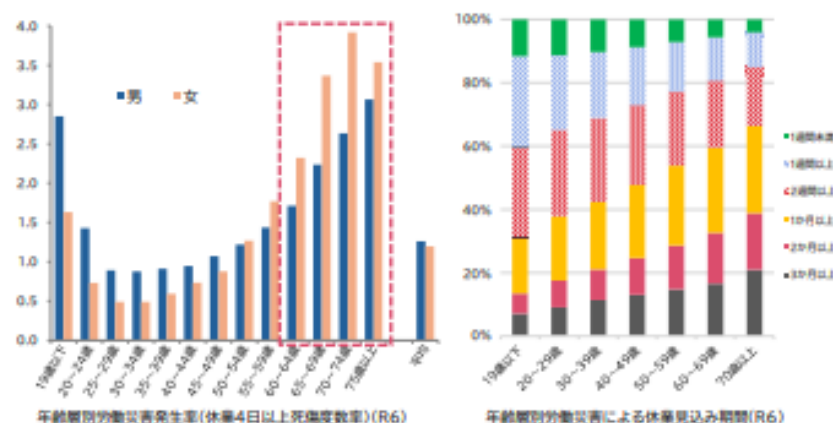
概要

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

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

高年齢者をめぐる労働災害の現状

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



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

指針の主なポイントは次頁をご覧ください→

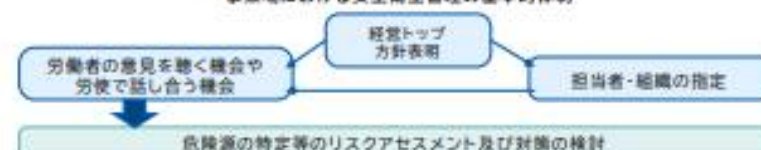
事業者が講ずべき措置

1. 安全衛生管理体制の確立等

経営トップによる方針表明及び体制整備

- ・ 経営トップが高年齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化します。
- ・ 高年齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合しましょう。

事業場における安全衛生管理の基本的体制



高年齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めましょう。

ポイント

リスクアセスメントにおける危険源の洗い出しについては、職場のあんぜんサイト(労働災害事例)に掲載されている、災害事例やヒヤリハット事例を参考にすることができます。



2. 職場環境の改善

1で実施したリスクアセスメントの結果に基づき、身体機能の低下を補う設備・装置の導入(最優先)と高年齢者の特性を考慮した作業管理を検討します。

身体機能の低下を補う設備・装置の導入事例

墜落の危険性がある階段	足腰に負担のある移乗作業	暑熱環境での作業
階段に手すりを設置する又は段差をなくしスロープにする	リフトやスライディングボード等の導入	空調機の導入

ポイント

設備・装置の導入を検討した後に、高年齢者の特性を考慮した作業管理(複数作業の同時進行を避ける、暑さに対する自覚症状が低下しやすい傾向がある高年齢者に水分補給を勧奨することなど)についても検討しましょう。

3. 高齢者の健康や体力の状況の把握

健康状況・体力の状況の把握

- ・法令で定める健康診断を確実に実施しましょう。
- ・体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高齢者を対象とした体力チェックを継続的に実施しましょう。※これらの情報については、適正な取り扱いが必要です。

身体機能の低下は20～30代から始まる場合があるため、体力チェックは青年、壮年期から開始することが望ましいです。また、体力チェックが高負荷になりすぎないように十分配慮します。例えば以下のようなツールを活用することができます。



4. 高齢者の健康や体力の状況に応じた対応

個々の高齢者の健康や体力の状況を踏まえた措置

健康や体力の状況を踏まえて、必要に応じ就業上の措置を講じましょう。

高齢者の状況に応じた業務の提供

高齢者の治療と就業の両立については「治療と就業の両立支援指針」に基づく取組に努めましょう。

心身両面にわたる健康保持増進措置

集団及び個々の高齢者を対象として、身体機能等の維持向上のための取組を実施することが望ましいです。

業務内容の決定の際は、健康や体力の状況に応じて、安全と健康の観点から踏まえた適合する業務とのマッチングに努め、継続した業務の提供に配慮しましょう。

5. 安全衛生教育

高齢者に対する教育

- ・法令に基づく教育等を確実に行いましょう。
- ・作業内容とそのリスクについての理解を得やすくするには、十分な時間が必要です。高齢者が経験のない業務や業務に従事する場合には、特に丁寧な教育訓練を行きましょう。

管理監督者等に対する教育

高齢者特有の特性と高齢者の安全衛生対策について教育を行きましょう。

- ・管理監督者へは、高齢者の作業に無理がないかを把握する重要性を教育します。(高齢者が実際に働いている現場を見て、声かけ等をする)
- ・教育の計画を立案する際に、複数の災害を対象として共通する事項とそれぞれの災害を対象とした事項の両方を行うことが望ましいです。

労働者と協力して取り組む事項

事業者は、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずるよう努め、個々の労働者は、自らの身体機能等の低下が労働災害リスクにつながり得ることを理解し、労使の協力の下で取組を進める必要があります。

国、関係団体等による支援

個別事業場に対するコンサルティング等の活用としては、中央労働災害防止協会の中小企業安全衛生サポート事業を、補助金については厚生労働省で実施するエイジフレンドリー補助金を、社会的評価を高める仕組みについてはSAFEアワード等を活用することができます。



エイジフレンドリー補助金について

補助金の目的

- ・高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導などの費用を補助します。
- ・高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。

対象となる事業者

次のいずれも満たす中小企業事業者であること

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

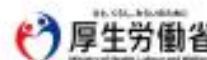
【参考】エイジフレンドリー補助金の申請対象となる中小企業事業者の範囲

業 種		常時使用する労働者数 ※1	資本金又は出資の総額 ※1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉(※2)、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※1 常時使用する労働者数。または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

この補助金は、(一社)日本労働安全衛生コンサルタント会が補助事業の実施事業者(補助事業者)となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。



都道府県労働局・労働基準監督署

「令和8年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

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



補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日(月)

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

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

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

I 専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）

以下の第1段階と第2段階に分かれた申請となります。

第1段階

A.労働安全衛生に係る専門家による リスクアセスメントの実施

【補助対象】

労働安全衛生に係る外部専門家による、
高齢労働者の特性に配慮したリスクアセ
スメントを受けるに当たって必要な経費

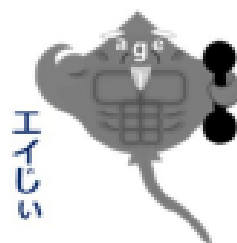
補助率：4/5

上限額：100万円

(B、Cの間接補助金額を含む)
(消費税を除く)

※外部専門家の代わりに、自社の安全衛
生担当者によるリスクアセスメントを
実施し、その結果を踏まえて、右記の
第2段階の申請から行うことも可能で
す（その場合は第1段階の申請は不要
です）。

第1段階の申請期間は、
令和8年8月31日までと
なっております。
ご注意ください。



第2段階

B.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働 者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入そ 他の労働災害防止対策（熱中症対策は除く）

【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働者
の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の
労働災害防止対策に要する経費（対象の高齢労働
者（役員、派遣労働者を除く）が補助対象に係る
業務に就いていること。）

補助率：1/2

上限額：100万円（A、Cの間接補助金額を含む。）
(消費税を除く)

第2段階

C.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働 者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防の ための運動指導等の取組

【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた労働者の身体
機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家
等による身体機能のチェック及び運動指導等に要す
る経費（役員、派遣労働者を除く労働者に対する取
組に要する経費に限ります。）

補助率：1/2

上限額：100万円（A、Bの間接補助金額を含む）
(消費税を除く)

II 熱中症対策コース

【補助率：1/2 上限額100万円（消費税を除く）】

【補助対象】

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

III コラボヘルスコース

【補助率：3/4 上限額 30万円（消費税を除く）】

【補助対象】

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

施行スケジュール（予定）

改正項目		5月14日法律 公布・一部施行	2025年 (R7) 年度 4月	2026 (R8) 年度 4月	2027 (R9) 年度 4月	2028 (R10) 年度	... 4月	2030 (R12) 年度
1. 個人事業者等 に対する安全衛生 対策の推進	注文者等が 講ずべき措置			令和8年 4月施行				
	個人事業者等自身が 講ずべき措置				令和9年4月施行			
	業務上災害の 報告制度				令和9年1月施行			
	業種を問わない混在 作業での措置				令和9年4月施行			
2. 職場のメンタ ルヘルス対策の 推進	ストレスチェックの 実施事業場拡大					令和10年4月1日		
3. 化学物質によ る健康障害防止対 策等の推進	SDS強化							令和12年 4月1日
	代替化学名通知			令和8年 4月施行				
	個人ばく露測定				令和8年 10月施行			
4. 機械等による 労働災害の防止の 促進等	設計審査及び製造時 等検査の一部の民間 移管			令和8年 4月施行				
	登録機関・検査業者 の不正対処・欠格要 件強化			令和8年 1月施行				
5. 高齢者の労働 災害防止の推進	高齢者の 労働災害防止対策			令和8年 4月施行				
6. 治療と仕事の 両立支援の推進	職場における治療と 仕事の両立支援	6月11日 法律公布						

4

1. 労働安全衛生法の概要
2. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進に係る法改正までの経緯
3. 改正労働安全衛生法の概要
 - 「注文者等」による対策
 - 「個人事業者等」自身による対策
 - 災害報告制度等
 - 職場のメンタルヘルス対策の推進
 - 化学物質による健康障害防止対策の推進
 - 機械等による労働災害の防止の促進等
 - 高齢者の労働災害防止の推進
4. 治療と就業の両立支援

職場における治療と就業の両立支援 の取組が、令和8年4月1日から、 事業主の努力義務になりました。

改正労働施策総合推進法
により、令和8年4月1
日から、職場における治
療と就業の両立支援の取
組が、事業主の努力義務
になりました。

治療と就業の両立支援指
針を踏まえ、社内の環境
整備や必要な両立支援の
措置を講ずることが求め
られます

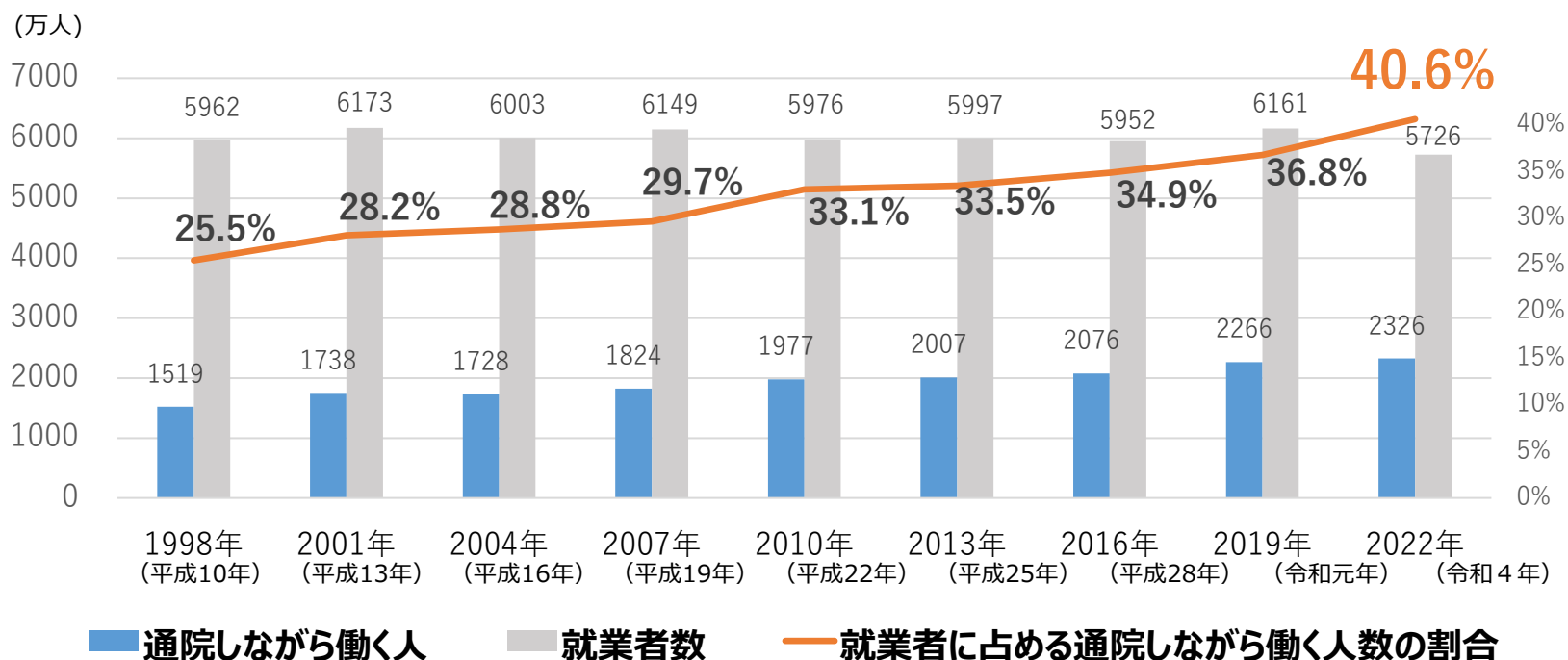


イメージキャラクター
ちりょうさ

疾病を抱える労働者を取り巻く状況①

○ 何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇している。

通院しながら働く労働者の割合



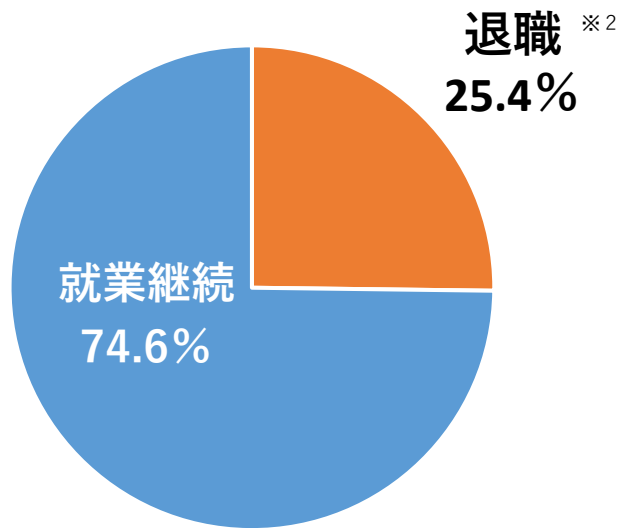
1. 入院者は含まない 2. 15歳以上の者 3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

疾病を抱える労働者を取り巻く状況②

- 疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や職場の理解・支援体制の不足により、罹患後に早期の離職を余儀なくされ、更には職場復帰や復帰後の就業継続の場面において様々な支障に直面している方も少なくない状況にあると考えられる。

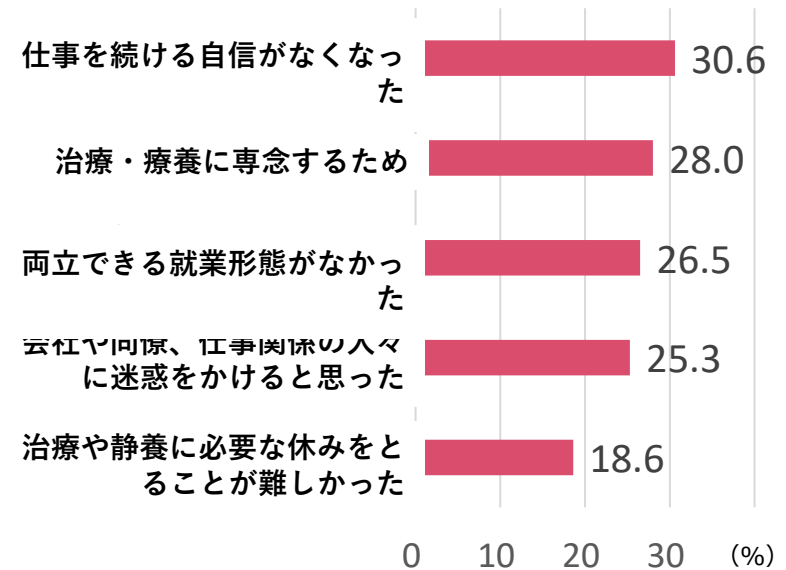
疾病罹患後の就業継続・退職の状況



※1 過去5年間にがん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者（経過観察含む）

※2 「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計

疾病罹患により退職した主な理由

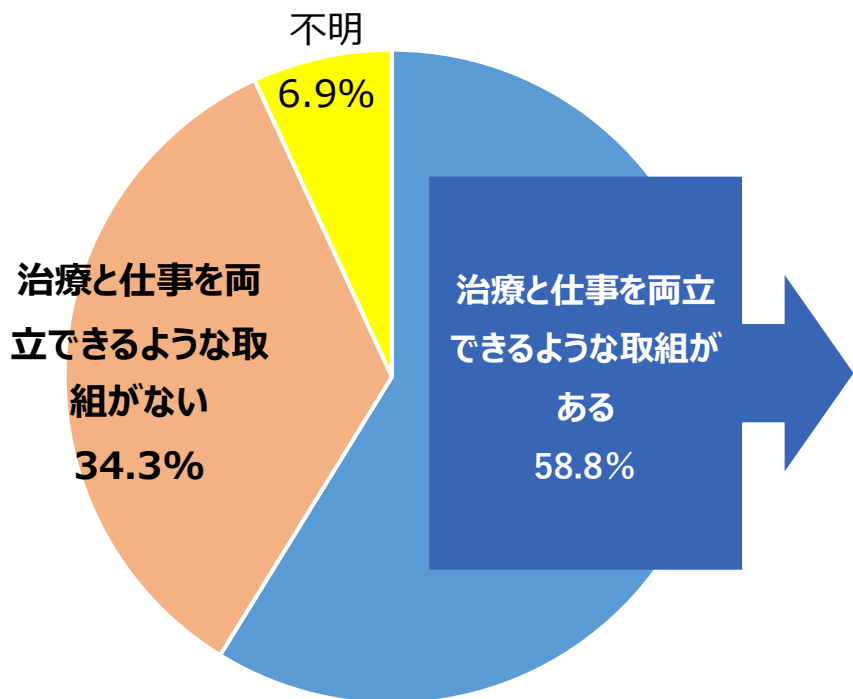


※ 「疾病を理由に退職した」を対象に集計。

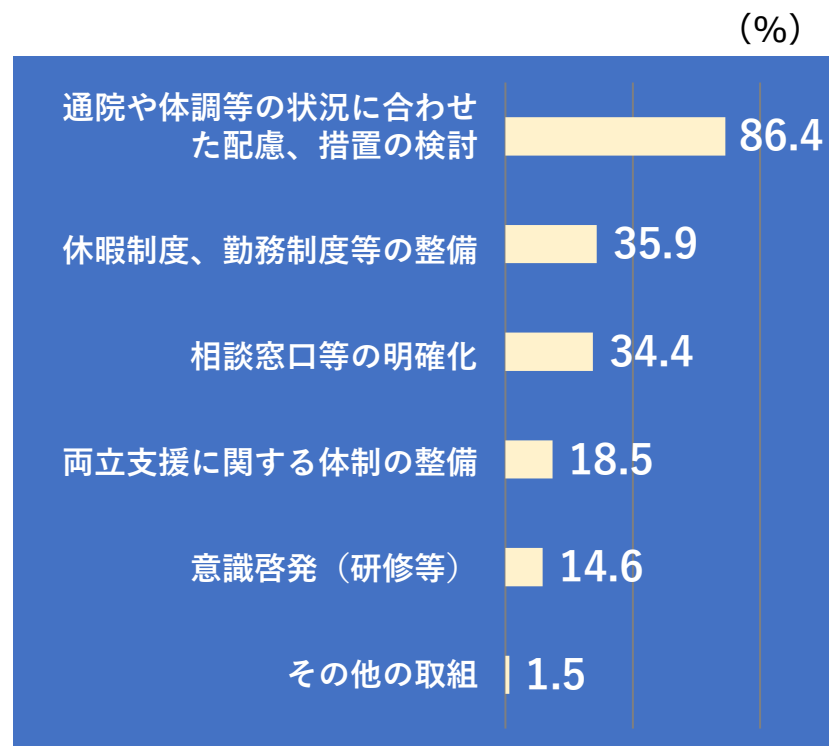
事業場における取組の状況

- 治療と就業の両立支援の「取組がない」が約 3 割、「取組がある」とする約 6 割の内訳も多くは個別対応であり、社内制度や支援体制等の環境整備に取り組んでいるものは少ない。

治療と仕事を両立できるような取組の有無



取組の内容



労働施策総合推進法（抄）

- 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により第二十七条の三を新設（施行期日：令和8年4月1日）

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 **事業主は**、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、**就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため**、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の**必要な措置を講ずるよう努めなければならない。**

- 2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「**治療と就業の両立支援指針**」という。）を定め、これを公表するものとする。
- 3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、**事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行う**ことができる。

治療と就業の両立支援とは

病気を抱える労働者の状況



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

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

治療と就業の両立支援とは



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

両立支援に取り組む意義



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

➤ ガイドライン、マニュアル等の整備・周知啓発

「治療と仕事の両立支援ガイドライン」（平成28年2月公表）、「企業・医療機関の連携のためのマニュアル」等

➤ 「産業保健総合支援センター」による企業支援

各都道府県の産業保健総合支援センターに治療と仕事の両立支援の専門スタッフを配置し、専門的研修や相談対応、事業場への訪問による制度導入支援等の企業支援を実施（無料）

➤ 「両立支援コーディネーター」の養成

独立行政法人労働者健康安全機構において養成研修を実施（無料）

➤ 「診療報酬」による医療機関の連携促進

平成30年度診療報酬改定において、両立支援指導料を新設

➤ 「地域両立支援推進チーム」の設置

各都道府県労働局を事務局とし、自治体、地域の企業、医療機関、支援機関等との連携した取組の推進

➤ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」

企業や医療機関の取組事例等、総合的な情報発信

治療と就業の両立支援の推進（労働施策総合推進法の改正）

改正の趣旨

- ・ 高齢者の就労の増加や医療技術の進歩等を背景に、疾病を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
- ・ 治療と仕事の両立支援対策を推進し、働きながら治療を続ける方の就業環境を整備する必要。

⇒ **ガイドラインによる事業主の取組の更なる促進を図る。**

見直し内容

- **事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課す。**
- **当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。**
 - ※ これまでの法的根拠がないガイドラインを、法律に基づく指針として位置付けるものであり、ガイドラインを参考に策定する。

治療と就業の両立支援指針（概要）

趣旨

労働施策総合推進法第27条の3第2項に基づき、事業主による、治療を受ける労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めるもの

対象

対象労働者：雇用形態に関わらず全ての労働者

対象疾病：反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

両立支援に当たっての留意事項

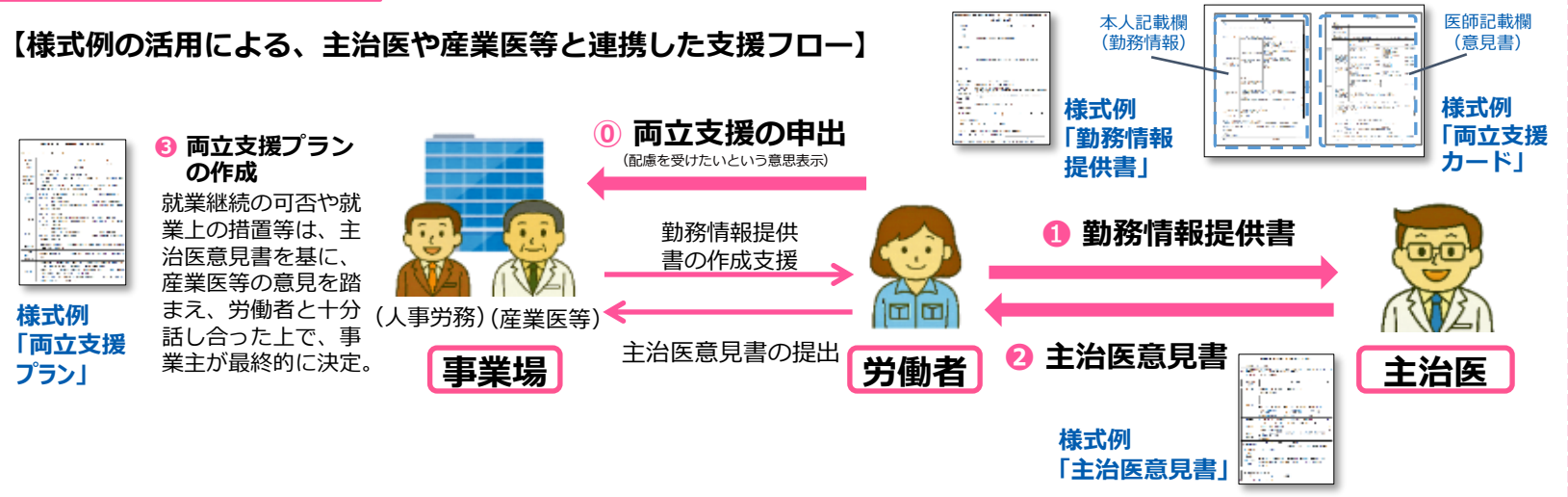
● 本人の申出 ● 本人との十分な話し合い、上司・同僚の理解 ● 個別事例の特性に応じた配慮 ● 個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

- 事業主による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内の支援体制の整備
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等）

個別の両立支援の進め方

【様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー】



治療と仕事の両立支援ガイドライン（平成28年2月公表）

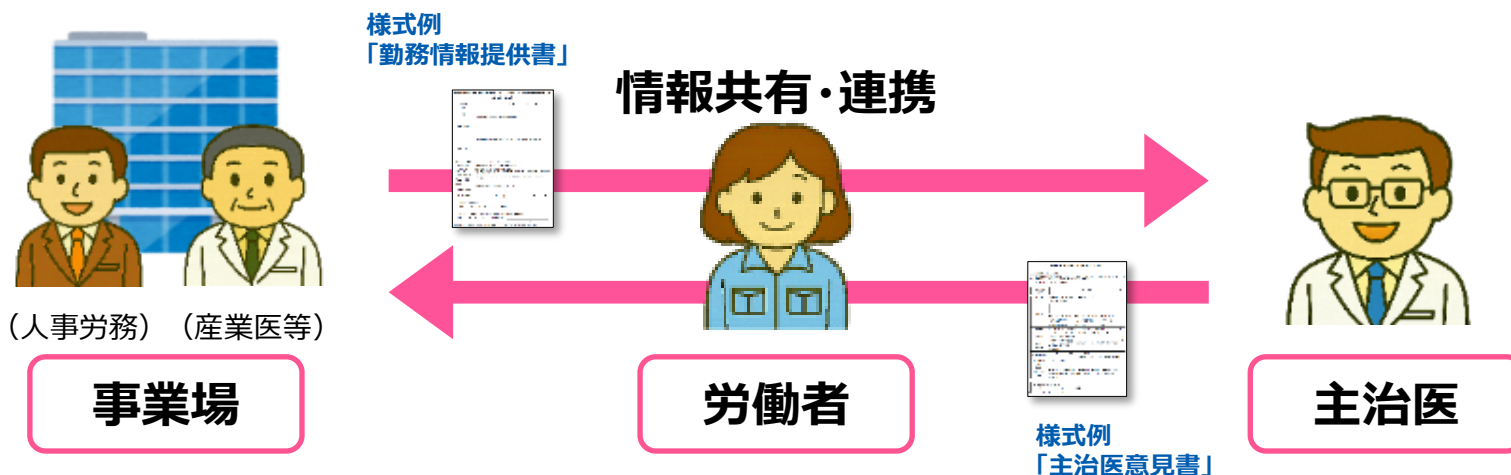


- 事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの

1 両立支援を行うための環境整備

- 事業主の方針表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内の支援体制の整備
- 休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務 等）

2 個別の両立支援の進め方



対象労働者

雇用形態に関わらず全ての労働者

※ 個人事業主等（事業を行う者のうち労働者を使用しないもの及び中小企業の事業主又は役員）については、個人事業主等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要であり、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本であるため、対象とならない。

令和8年2月24日付け基発0224第6号・職発0224第29号「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の施行等について（通達）」

対象疾病

反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷を含む。）

※ 治療を伴うが、短期で治癒するなど、就業の継続への影響や離職を余儀なくされることが想定されないもの（感冒等）、疾病にあたらないもの（美容医療、審美歯科等）は、含まれない。

令和8年2月24日付け基発0224第6号・職発0224第29号「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第8章の規定等の施行等について（通達）」

労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの**支援を求める申出**を端緒として取り組むことが基本となります。

労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方向的に判断しないよう、以下の取組が必要です。

- ・就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、**十分な話し合い**等を通じて労働者本人の了解を得られるよう努める
- ・疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないように留意する
- ・**疾病及びその治療に対する誤解や偏見**等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

個人情報の保護

労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援の**ルール及び体制の整備・明確化**が重要です。

治療と就業の両立支援において労働者本人からの申出により事業主が把握した症状、治療の状況等の疾病に関する個人情報については、当該情報を取り扱う者の範囲や第三者への漏えいの防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要となります。

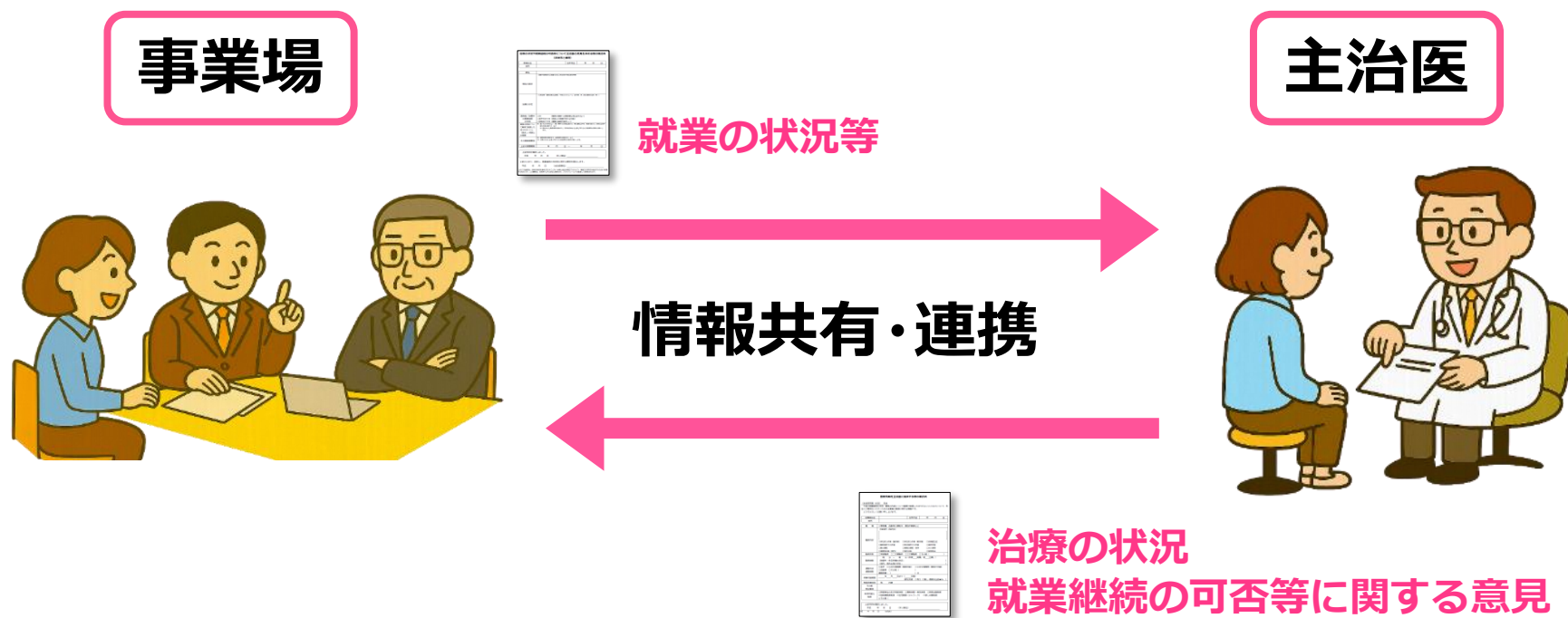
両立支援のための環境整備

労働者が安心して支援を求める申出を行えるように、また、支援の必要性が生じてから事業場内の制度や体制等について検討を始めていては適切な対応を行うことは困難なため、平時から治療と就業の両立支援を行うための環境を整備しておくことが重要となります。

- 事業主の方針表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内の支援体制の整備
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度の整備

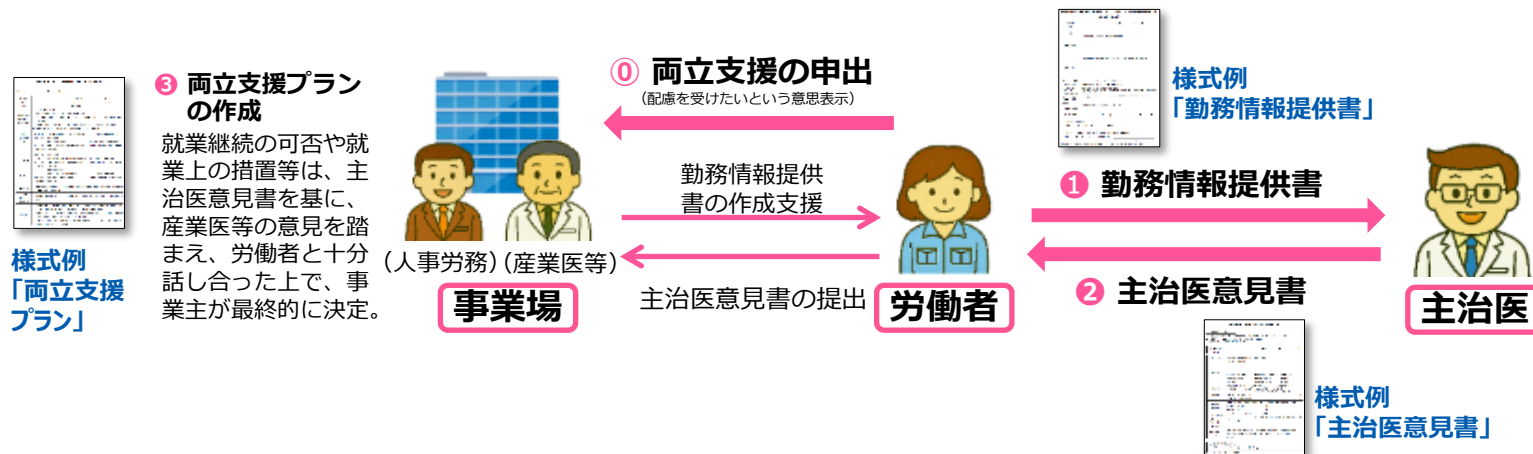
個別の両立支援の進め方

治療と就業の両立支援を進める上では、事業場（人事労務、産業医等）と主治医が、労働者本人と十分に話し合いながら情報交換を行い、連携して対応することが重要

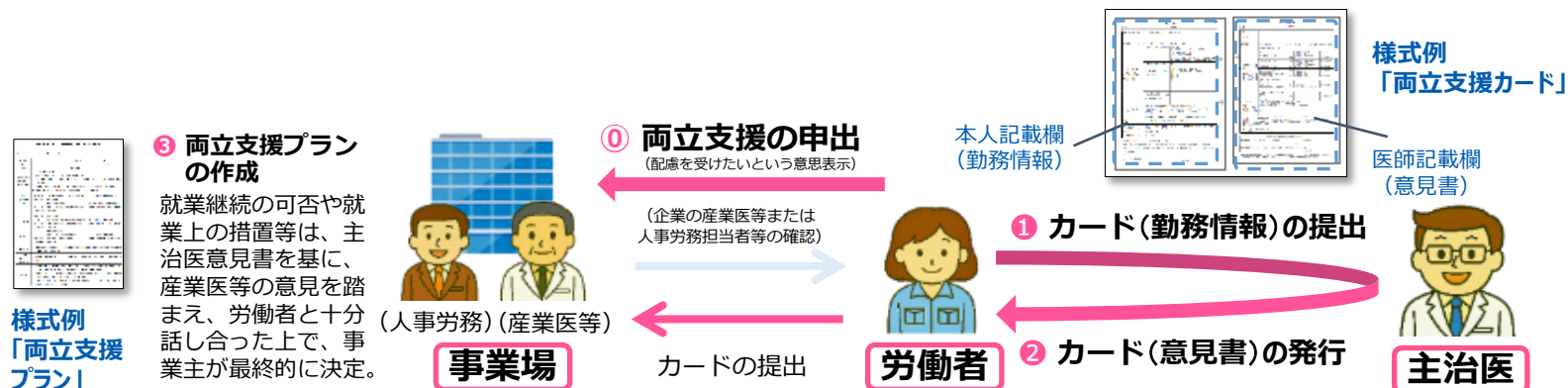


個別の両立支援の進め方（様式例の活用による支援フロー）

様式例「勤務情報提供書」・「主治医意見書」を用いる場合



様式例「両立支援カード」を用いる場合



両立支援ナビをチェック



両立支援ナビ

厚労省の運営するポータルサイト「**治療と仕事の両立支援ナビ**」では、

- ・ **指針に沿った取組の実践的ガイダンス**
- ・ **企業の取組事例**

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

両立支援コーディネーター



研修申込等

社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

専門スタッフの支援を活用



産保センター

都道府県**産業保健総合支援センター**では、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

- ・ 研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**
- ・ 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援

等支援が無料で受けられます。

地域の支援情報



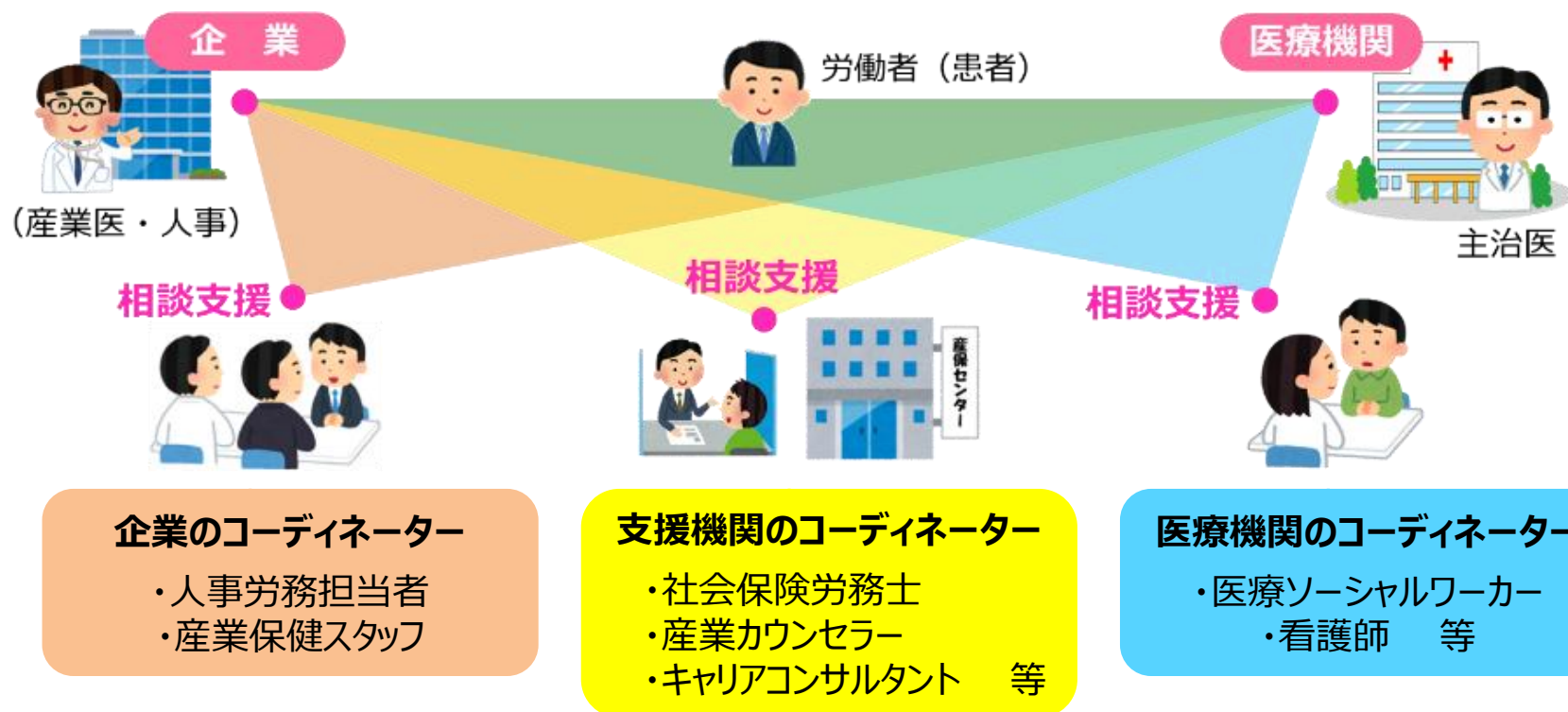
都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- ・ 両立支援のイベントの実施
- ・ 事業主等が活用可能な**各地域における支援事業の情報**の提供

等を行っています。

両立支援コーディネーターとは

- 両立支援コーディネーターは、患者である労働者に寄り添い、職場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行う役割を担う



「島根産業保健総合支援センター」による企業支援

- 島根産業保健総合支援センターでは、治療と仕事の両立支援の専門スタッフを配置し、専門的研修や相談対応、事業場への訪問による制度導入支援等の企業支援を実施しています（無料）



➤ 産業保健関係者を対象とした専門的研修

産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者を対象として、治療と仕事の両立支援をテーマとする専門的研修を実施。

➤ 事業場への相談対応・訪問支援

専門的な相談に窓口、電話、メール等により対応。また、事業場の依頼を受けて、専門スタッフが事業場を訪問し、制度導入等の支援や社員教育等を実施。

➤ 個別調整支援

患者（労働者）本人又は事業場の申出を受けて、専門スタッフが個別の治療と仕事の両立支援の調整を行い、両立支援プランの作成を支援。

ばんぽセンター

(島根産業保健総合支援センター)

の治療と就業の両立支援

利用
無料

労働者（患者）が病気の治療を受けながら安心かつ安全に働き続けられるように事業場が環境を整える取組のこと。

支援内容

個別訪問支援

担当者が事業場を訪問し、両立支援の導入等についてアドバイスします。



- *管理監督者向け両立支援教育
- *事業場内体制・規程等の整備
- *事業場の勤務・休暇制度の整備
- *両立支援の進め方・情報提供

相談対応

電話、メール、出張相談窓口等での相談に応じます。

啓発セミナー



事業者等を対象とした両立支援に関する研修、セミナーです。

個別調整支援 (本人・事業場の同意が必要)

労働者（患者）が治療をしながら、安全に働き続けられるよう、就業上の配慮や職場環境の調整を行う支援です。



<支援内容>

- *労働者（患者）との治療に対する配慮の検討
- *両立支援の進め方
- *職場復帰・両立支援プランの作成
- *主治医への相談

<対象疾患>

長期の療養が必要なすべての慢性疾患

がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、難病
メンタルヘルス疾患、腰痛 など

主治医からの診断書の内容が具体的でなく会社でどう配慮してよいかわからない。

がんの手術をした労働者がいる。会社としても仕事を続けてもらいたい、必要な配慮は？

インスリン治療をしている従業員に運転業務をさせてもよい？

お問い合わせ



092-59-5801

申込はこちらから→



おわり



ますます
暑くありませんが
皆さま
健康でご安全に

ご清聴ありがとうございました