



安全委員会・衛生委員会

安衛法第 17 条、同第 18 条では、一定の事業場においては、労働者の危険又は健康障害を防止するための基本対策、安全又は衛生に関する重要事項等について調査審議し、事業者に意見を述べるため、安全委員会、衛生委員会を設置しなければなりません。

委員会の設置が義務付けられていない事業場においても、安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。

1 設けなければならない事業場

(施行令第 8 条、第 9 条)

安全委員会又は衛生委員会を設けなければならない事業場は次のとおりです。

種別	事業場の業種区分	事業場の規模
安全委員会	林業、鉱業、建設業、製造業（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業に限る。）運送業（道路貨物運送業及び港湾運送業に限る。）自動車整備業、機械修理業並びに清掃業	50 人以上
	製造業（物の加工業を含む。上欄に掲げる業種を除く。）、運送業（上欄に掲げる業種を除く。）、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	100 人以上
衛生委員会	全ての業種	50 人以上

※安全委員会、衛生委員会に代わって、安全衛生委員会を設けることもできます。

2 委員の構成

(安衛法第 17 条、第 18 条)

下表の 1 の委員を議長とし、1 以外の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合（労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名することとなっています。

	安全委員会	衛生委員会
1 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者	○	○
2 安全管理者のうちから事業者が指名した者	○	
3 衛生管理者のうちから事業者が指名した者		○
4 産業医のうちから事業者が指名した者		○
5 労働者で安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者	○	
6 労働者で衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者		○
7 労働者で作業環境測定士		△

※ ○は、必要的構成員（必ず加えなければならない委員）を示しています。

※ 安全衛生委員会の場合は、双方の構成員をともに加えた組織となります。

※ 委員会の構成員の員数については、事業場の規模、作業の実態等に即し適宜に決定すべきとされていますが、あまり大人数にならないように配慮してください。



3 安全・衛生委員会の調査審議事項

(安衛法第17条、第18条)

- 1 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関する事。 (安全)
- 2 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関する事。 (衛生)
- 3 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関する事。 (衛生)
- 4 労働災害の原因及び再発防止対策に関する事。 (安全&衛生)
- 5 安全・衛生に関する規程の作成に関する事。 (安全&衛生)
- 6 法第28条の2第1項又は第57条の3第1項及び第2項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置(リスクアセスメント)に関する事。 (安全&衛生)
- 7 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関する事。 (安全&衛生)
- 8 安全・衛生教育の実施計画の作成に関する事。 (安全&衛生)
- 9 法第57条の4第1項及び第57条の5第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関する事。 (衛生)
- 10 法第65条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関する事。 (衛生)
- 11 定期に行われる健康診断、法第66条第4項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第66条の2の自発的健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関する事。 (衛生)
- 12 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関する事。 (衛生)
- 13 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事。 (衛生)
- 14 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策(ストレスチェック制度に関する事項が含まれる。)の樹立に関する事。 (衛生)
- 15 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官、産業安全専門官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項に関する事。 (安全&衛生)

4 委員会の運営

(安衛則第23条)

- 委員会は、毎月1回以上開催しなければなりません。
 - 委員会の運営について必要な事項は、委員会において定めることとなっています。
 - 委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会の議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません。
 - ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
 - ② 書面を労働者に配布すること。
 - ③ 各作業場にパソコン等を設置し、労働者が当該記録の内容を常時確認できる措置を講じること。
 - 産業医は委員会に対して、労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求められます。 **改正**
- ※ 産業医が調査審議を建議した場合、発議の趣旨等を説明する必要があるため、衛生委員会に出席する必要があります。
- 委員会の都度、委員会の意見、委員会の意見を踏まえて講じた措置の内容、委員会における議事で重要なものに係る記録(議事録)を作成して、これを3年間保存しなければなりません。 **改正**



この「規程例」は、製造工場を念頭においたものです。

○△精密機器製造(株) 奈良工場 安全衛生委員会規程 (例)

第1条 (目的)

この規程は、労働安全衛生法の主旨及び○△精密機器製造株式会社就業規則第××条「職員の安全衛生管理」に基づき、奈良工場における安全衛生水準の向上を図るために設置する安全衛生委員会（以下「委員会」という。）の任務、審議事項、組織、開催方法等を定めるものである。

2 この規程に定めのないものについては、労働安全衛生法及び同法関係法令等（以下「関係法令」という。）の定めによることとする。

第2条 (任務)

委員会は、第1条の目的達成のため、次条に掲げる事項について調査審議する。

2 委員会は、安全衛生水準の向上のために必要と判断した事項については、事業者に建議することができるものとする。

第3条 (調査審議事項)

委員会は、第1条の目的達成のため、次に掲げる事項を調査審議する。

- ① 従業員の危険及び健康障害防止並びに健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- ② 労働災害の原因及び再発防止対策に関すること。
- ③ 安全・衛生に関する規程類の作成・改編等に関すること。
- ④ 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- ⑤ 安全・衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- ⑥ 労働安全衛生法第65条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- ⑦ 一般定期健康診断及び特殊健康診断の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- ⑧健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- ⑨ 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- ⑩ メンタルヘルス対策（ストレスチェックに関する事項を含む。）の樹立に関すること。
- ⑪ その他、上記に含まれない安全衛生に関する事項（関係法令に規定された調査審議事項等）

第4条 (委員の構成等)

委員会は、次の者をもって構成する。

- ① 委員長 工場長（総括安全衛生管理者）
- ② 委員 ア 安全管理者 2名
 イ 衛生管理者 1名
 ウ 産業医 1名
 エ 従業員代表 8名（安全・衛生に関する経験者）

2 委員の指名は、委員長である工場長が行う。ただし、エの従業員代表のうち、6名（又は委員長を除く委員の過半数）については、従業員の過半数を代表する者の推薦に基づき指名するものとする。

3 委員会の議事は、委員長が統括、進行するものとする。

4 委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

5 委員に欠員が生じたときは、速やかに補充するが、補充された委員の任期は前任者の残任期間とする。

6 委員の他に委員会事務局として、総務課員を委員会に出席させることができるものとする

が、当該課員は、委員長の指示に基づく事務等を行うのみで、委員会の判断、決定等には加わらないものとする。

第5条（開催等）

委員会は、毎月、最終水曜日（定例会）に開催する。最終水曜日が祝日等で開催できない場合は、直後の開催可能日に変更する。

2 定例会以外に委員長が開催を必要と認めた場合は、臨時に委員会を開催することができる。

3 委員会は、委員の過半数の出席をもって開催する。

第6条（議事録）

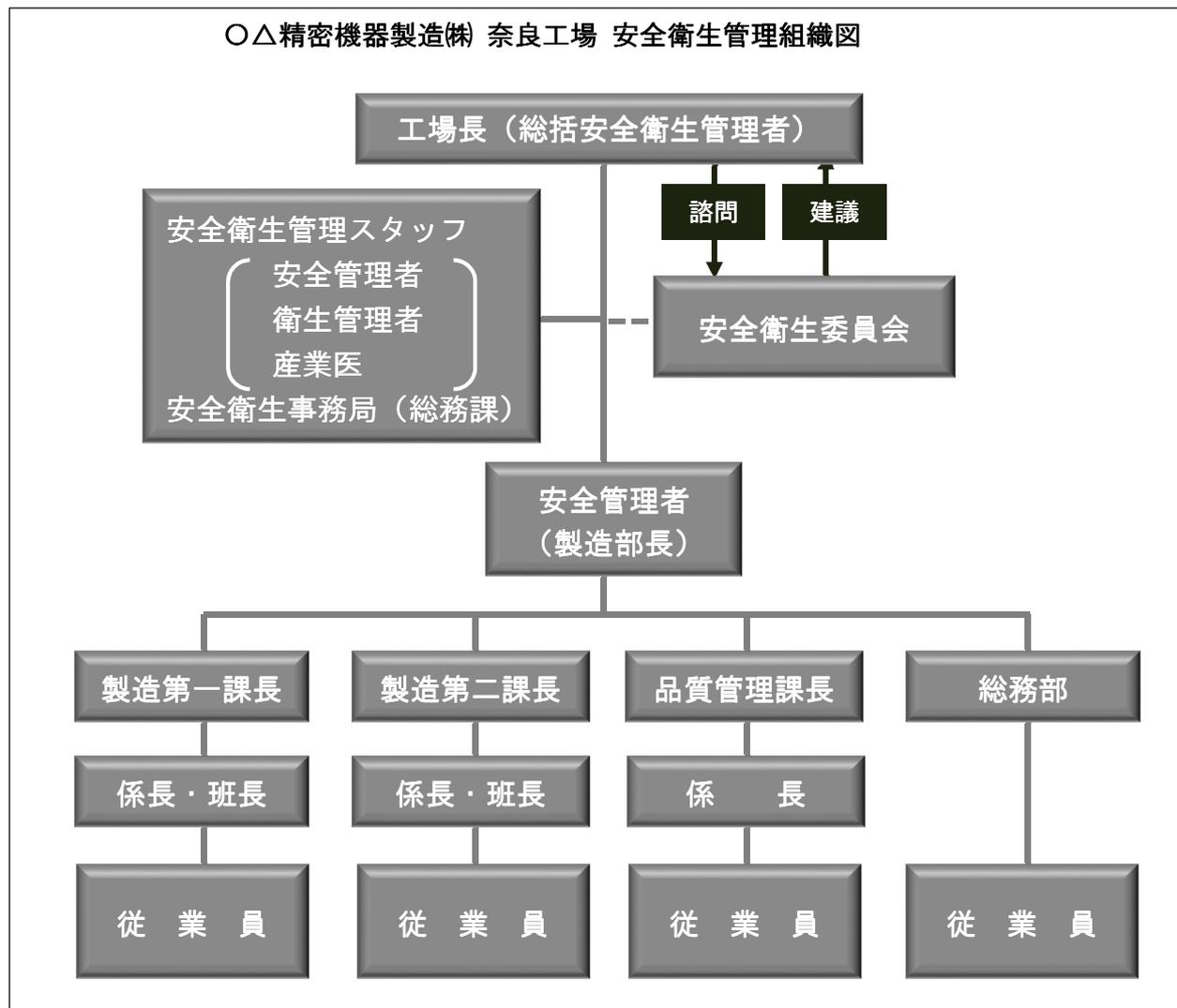
委員会における審議等の重要事項については、事務局において、遅滞なく議事録として記録し3年間保存する。

2 事務局は、委員会の開催の都度、議事録を工場内のすべての休憩室の掲示板に掲示し、従業員に審議事項を周知するものとする。

第7条（附則）

この規程は、令和〇〇年〇月〇〇日から施行・適用する。

（参考） 安全衛生管理組織図（例）



○△精密機器製造(株) 奈良工場 安全衛生年間計画

活動項目	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考	
年間目標の樹立												●	次年度の目標	
全国安全週間			準備月間	● 1~7日									7月1日~7日	
全国労働衛生週間						準備月間	● 1~7日						10月1日~7日	
3ヵ月無災害運動		準備月間	←————→				結果報告							
安全衛生委員会	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	原則、最終水曜日	
安全衛生定期点検	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	委員会の7日前	
一斉職場安全衛生点検									●			●		
リスクアセスメント	← 新規設備導入時・設備更新時・労働災害発生時等、必要の都度随時に実施									● (定期)	→			
雇入時安全衛生教育	●	(以後は、新規雇入者がある都度随時)												
安全衛生教育			●					●						
交通事故防止啓発	●						●						全国交通安全運動	
定期健康診断	● (全員)						● (深夜業)						4月は雇入時健診	
特殊健康診断	●						●						有機溶剤 じん肺	
ストレスチェック			●		面接 指導									



一般健康診断（雇入時・定期）

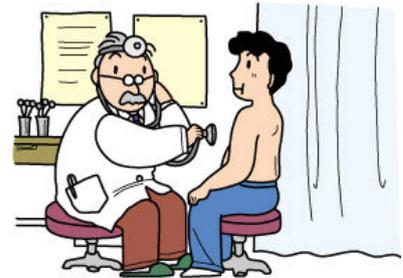
事業者は、労働者に、医師による健康診断を行うよう義務付けられています（安衛法第 66 条）。

健康診断は、個々の労働者の健康状態を把握し、適切な健康管理を行っていくためだけでなく、労働者の健康状況から職場の有害因子を発見し、その改善を図っていくためにも重要です。

健康診断には、すべての労働者（一部の短時間労働者等を除く。）を対象とする一般健康診断と有害な業務に従事する労働者を対象とする特殊健康診断があります。

一般健康診断の種類（安衛則）

雇入時の健康診断	安衛則第 43 条
定期健康診断	安衛則第 44 条
特定業務従事者の健康診断	安衛則第 45 条
海外派遣労働者の健康診断	安衛則第 45 条の 2
給食従業員の検便	安衛則第 47 条
歯科医師による健康診断	安衛則第 48 条



1 雇入時の健康診断

（安衛則第 43 条）

安衛則第 43 条では、常時使用する労働者※を雇い入れるときは、医師による健康診断を行わなければなりません。

なお、雇入時の健康診断は、採用選考に当たっての健康診断ではなく、常時使用する労働者を雇入れた際における適正配置、入職後の健康管理の基礎資料に資するための健康診断です。

※ 「常時使用する労働者」とは、次のいずれかの要件に該当する者を指します。

- パート、アルバイトでも、次の「常時使用する労働者」に該当する場合は、雇入れ時の健康診断が必要です。
- ① 期間の定めがない労働契約により使用される者（短時間労働者を除く。）
 - ② 期間の定めがある労働契約によって使用される者であっても契約期間が1年以上（安衛則第 13 条第 1 項第 3 号に規定の特定業務（P12 参照）に従事する者にあつては6月以上）である者並びに契約更新により1年以上（特定業務に従事する者にあつては6月以上）使用されることが予定されている者及び引き続き1年以上（特定業務に従事する者にあつては6月以上）使用されている者（短時間労働者を除く。）
 - ③ 短時間労働者については、上記①又は②のいずれかの労働契約期間に該当し、かつ、1週間の所定労働時間が当該事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間の4分の3以上である者（なお、4分の3未満であっても2分の1以上である者については、健康診断を行うことが望ましいとされています。）

■ 雇入時の健康診断の検査項目

検査項目

1 既往歴及び業務歴の調査

2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査

3 身長、体重、腹囲、視力、聴力（1,000Hz 及び 4,000Hz の純音を用いるオーディオメーターによる検査）の検査

4 胸部エックス線検査

5 血圧の測定

6 貧血検査（血色素量、赤血球数）

7 肝機能検査 (GOT、GPT、 γ -GTP)

8 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の量)

9 血糖検査

10 尿検査 (尿中の糖及び蛋白の有無の検査)

11 心電図検査 (安静時標準 12 誘導心電図を記録)

(注)雇入時の健康診断については、検査項目を省略することはできません。

ただし、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断で受診した検査項目については、省略することができます。

2 定期健康診断

(安衛則第 44 条)

事業者は、常時使用する労働者 (P22 参照) に対して、1 年以内ごとに 1 回、定期的に医師による健康診断を行わなければならないとされています。

■ 定期健康診断の検査項目

検査項目		厚生労働大臣が定める省略等基準
1 既往歴及び業務歴の調査	○※1	①身長：20 歳以上の者
2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	○	②腹囲
3 身長	①	(イ) 40 歳未満の者 (35 歳の者を除く。)
体重	○	(ロ) 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者
腹囲	②	(ハ) BMI が 20 未満である者
視力	○	(ニ) BMI が 22 未満であって、自ら腹囲を測定し、その値を申告した者
聴力	○※2	③胸部エックス線検査：40 歳未満の労働者で次の a から c のいずれにも該当しない者
4 胸部エックス線検査	③	a 5 年毎の節目年齢の者 (20 歳、25 歳、30 歳、35 歳の者)
喀痰検査	④	b 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等の労働者
5 血圧の測定	○	c じん肺法で 3 年に 1 回のじん肺定期健康診断の対象とされている労働者
6 貧血検査	⑤	④喀痰検査
7 肝機能検査	⑤	(イ) 胸部エックス線検査によって病変の発見されない者
8 血中脂質検査	⑤	(ロ) 胸部エックス線検査によって結核発病のおそれがないと診断された者
9 血糖検査	⑤	(ハ) 上記③の「胸部エックス線検査」の項に掲げる者
10 尿検査	○	⑤貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査及び心電図検査：40 歳未満の者 (35 歳の者を除く。)
11 心電図検査	⑤	

※1 問診等において、「喫煙歴」及び「服薬歴」について聴取することを徹底してください。

※2 聴力検査は、45 歳未満の者 (35 歳及び 40 歳の者を除く。) については、1,000Hz、4,000Hz のオーゾメーターによる検査以外の医師が適当認める聴力の検査 (音叉による検査等) をもって代えることができます。

《安衛則第 44 条第 4 項 & H10 年 6 月 24 日付け基発第 396 号》

**重
要**

健康診断の検査項目の省略は、年齢等により機械的に決定するのではなく、個々の労働者について、医師が健康診断時点の健康状態、日常生活の状況、作業態様、過去の健康診断の結果、労働者本人の希望等を十分に考慮したうえで、総合的に判断すべきものです。

3 特定業務従事者の健康診断

(安衛則第 45 条)

事業者は、特定業務（安衛則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務：P12 参照）に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び 6 月以内ごとに 1 回、定期的に定期健康診断と同じ検査項目について、医師による健康診断を行わなければならない。



■ 検査項目

定期健康診断と同じです。

ただし、「胸部エックス線検査及び喀痰検査」は、1 年以内ごとに 1 回、定期的に行えば足ります。

■ 健康診断の省略基準

- 貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査：前回当該検査を受け、医師が必要でないと認めるときは省略できます。
- 聴力検査：前回当該検査を受けた者、45 歳未満の者（35 歳及び 40 歳を除く）については、1,000Hz、4,000Hz のオーディオメーターによる検査の代わりに医師が適当認める聴力の検査（音叉による検査等）に代えることができます。
- 雇入時の健康診断、特殊健康診断等を受けた者については、その健康診断の実施日から 6 月間以内に限り、受けた健康診断の検査項目に相当する特定業務従事者健康診断の検査項目を省略することができます



「保健指導」と「特定保健指導」

保健指導と特定保健指導の対象者はそれぞれ異なります。健康診断結果を受領したら、要治療、要検査の労働者を把握するとともに、保健指導、特定保健指導の対象労働者を把握しましょう。

特定保健指導の対象者がいる場合は、協会けんぽから案内が送付されるので、保健指導の実施受け入れにご協力をお願いします（協会けんぽ加入事業場の場合）。

保健指導の対象者については、医師からの意見聴取の際に把握し、保健指導の実施に努めましょう。

	保健指導	特定保健指導
根拠法	労働安全衛生法により事業主に努力義務	高齢者医療確保法により保険者（協会けんぽ等）が実施。
目的	労災予防・労働者の健康確保	生活習慣病の重症化予防
対象	年齢に関係なく、 <u>すべての健診項目から保健指導が必要な者</u>	年齢 <u>40 歳から 74 歳</u> で、 <u>メタボリック症候群に関する健診項目（肥満・血糖・血圧・脂質）から保健指導が必要な者</u>
実施方法等	基本 1 回	初回面談 20 分以上、3 か月から 6 か月のフォロー後効果判定



ストレスチェック制度

(安衛法第 66 条の 10)

労働者のメンタルヘルス不調の防止が職場での重要な課題となる中、労働安全衛生法が改正され、平成 27 年 12 月より、労働者 50 名以上の事業場において、ストレスチェック制度の導入が義務づけられました。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（メンタルヘルス対策における一次予防）を主な目的としています。

1 ストレスチェック制度の概要

■ 実施対象事業場

常時使用する労働者数(P2 の 1 の(注 3)を参照)が 50 人以上の事業場に実施義務があります。

なお、常時使用する労働者数が 50 人未満の事業場（産業医の選任を要しない事業場）については、当分の間、努力義務となっています。（安衛法附則第 4 条）

■ 実施対象労働者

・ ストレスチェックは常時使用する労働者(※)を対象に実施する必要があります。

※ 常時使用する労働者とは、次のいずれかの要件を満たす者です。

- ① 期間の定めがない労働契約により使用される者（短時間労働者を除く。）
- ② 期間の定めがある労働契約によって使用される者であっても契約期間が 1 年以上である者並びに契約更新により 1 年以上使用されることが予定されている者及び引き続き 1 年以上使用されている者（短時間労働者を除く。）
- ③ 短時間労働者については、上記①又は②のいずれかの労働契約期間に該当し、かつ、1 週間の所定労働時間が当該事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間の 4 分の 3 以上である者（なお、4 分の 3 未満であっても 2 分の 1 以上である者については、ストレスチェック実施対象とすることが望ましい。）

- ・ 派遣労働者については、派遣元事業者がストレスチェック実施義務者となります。
- ・ ストレスチェック実施時期に休職している労働者については、実施の必要はありません。
- ・ 労働者には、ストレスチェックを受ける義務はありませんが、メンタルヘルス不調の未然防止のため、すべての労働者が受けることが望ましいとされています。

■ 実施頻度

ストレスチェックは、1 年以内ごとに 1 回定期に行わなければなりません。

■ 実施項目

仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲のサポートの 3 領域を含む必要があります。厚生労働省から提供されている職業性ストレス簡易調査票（57 項目）が推奨されています。簡略版（23 項目）も提供されています。

■ 実施体制

実施者：安衛則第 52 条の 10 で次のとおり実施者が定められており、ストレスチェックの企画と結果の評価に関与します。事業場の状況を日ごろから把握している者が望ましい。

① 医師（産業医は、実施者又は共同実施者となることが望まれます。）

② 保健師

③ 厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師、精神保健福祉士、歯科医師、公認心理士

実務担当者：制度の実実施計画の策定や実施の管理を行う。人事課長など人事権を持つ者もできますが、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱うことはできません。

実施事務従事者：産業保健スタッフなど人事権を持たない者で調査票の回収やデータ入力等実施者の補助を行います。

※ 本人の同意がなければ、実施者及び実施事務従事者以外はストレスチェックの個人情報を取り扱うことはできません。

2 ストレスチェック実施の流れとポイント

厚生労働省「ストレスチェック制度導入ガイド」より

1 導入前の準備

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 衛生委員会（安全衛生委員会）等 ■ 話し合う必要がある主要な事項 <ol style="list-style-type: none"> ① ストレスチェックは誰に実施させるのか。 ② いつ実施するのか。 ③ 使用する調査票は（57項目・23項目・他） ④ 高ストレス者の選定基準はどうするのか。 ⑤ 面接指導の申し出方法はどうか。 ⑥ 面接指導の実施医師は誰にするのか。 ⑦ 結果を事業者へ提供する場合の本人の同意取得方法。 ⑧ 集団分析はどんな方法で行うのか。 ⑨ 結果の保存は誰がどこに、保存方法はどうか。 ⑩ 苦情処理窓口の設置をどうか。 ■ 実施方法等を「ストレスチェック実施規程」として明文化し、全労働者に周知 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 産業医は、委員として参加し、意見を述べる（委員会の必要的構成員） ◆ ストレスチェックの実施については、委員会での調査審議結果、実施者の提案・助言等を経て事業者が決定する。 ◆ 産業医は、実施者又は共同実施者となることが望ましい。

2 ストレスチェック調査票の配布、記入、回収、入力等

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ ITシステムを利用してオンラインでの実施も可（厚生労働省がプログラムを無料提供） ■ 労働者には、ストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調の未然防止のため、全労働者が受けることが望ましい。 ■ 調査票の回収及び入力等の作業では、他の労働者の目に触れないよう十分な配慮が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 調査票の配布、回収、結果の入力等は、実施事務従事者（実施者の補助、守秘義務あり） ◆ 事業者は、ストレスチェックを受けるよう勧奨、さらに環境整備

3 ストレス状況の評価・医師の面接指導の要否の判定

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業者が決定した選定基準に基づき、実施者が高ストレス者を選定、面接指導の要否を判定 ■ 厚生労働省が示す評価基準の例は、実施マニュアル（H28年4月改訂版）38頁から記載（厚生労働省版「ストレスチェック実施プログラム」の高ストレス者選定基準は、実施マニュアル38頁からの数値を標準として採用） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 実施者が選定基準に基づき高ストレス者を選定するとともに、評価結果を踏まえ面接指導の要否を判断する。（実施者には共同実施者も含まれる。以下、同じ。）

4 本人に結果を通知

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 結果（ストレスの程度の評価結果、高ストレスか否か、面接指導の要否）は、実施者又は実施事務従事者から直接本人に通知 ■ 通知すべき事項（①は必須、②③は望ましい事項） <ol style="list-style-type: none"> ① 個人のストレスチェック結果 <ol style="list-style-type: none"> A 個人のストレスプロフィール B ストレスの程度（高ストレスに該当するかどうかを示した評価結果） C 面接指導の対象者か否かの判定結果 ② セルフケアのためのアドバイス ③ 事業者への面接指導の申し出方法（窓口等） ■ 面接指導を申し出た場合、ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意したものとみなされること、面接指導の結果、必要がある場合は就業上の措置につながる可能性があること等についても併せて説明 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 実施者からの結果通知は、他の者に見られないよう、封書又は電子メール等で労働者に個別に直接通知する必要がある。（面接指導の要否が他の者に類推されないよう配慮） ◆ 結果通知後の労働者本人の同意がなければ、ストレスチェックの結果等を実施者から事業者に通知することはできない。

5 本人からの面接指導の申出

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 医師等の実施者が面接指導の申出を行うよう勧奨する ■ 本人の同意により面接指導が必要であるという評価結果を事業者が把握している労働者に対しては、事業者が申出を勧奨することも可能 ■ 面接指導を受けることを申し出やすい職場環境づくりが必要 ■ 面接指導を申し出ない場合であっても相談対応できる方法等の情報を提供すること 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 実施者は面接指導を申し出るよう勧奨する。 ◆ 事業者は、面接指導の申出をした労働者が面接指導対象者に該当するかを確認する。



6 医師による面接指導の実施

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 面接指導は、申出があつてから概ね1ヵ月以内に実施 ■ 面接指導において医師が確認する事項はストレスチェック3項目に加え、次の事項 <ul style="list-style-type: none"> ① 当該労働者の勤務状況：労働時間、業務の内容、特別な要因等 ② 心理的な負担の状況：ストレスチェック結果を参考に抑うつ症状等 ③ その他の心身の状況：過去の健康診断結果、現在の生活状況及びその変化傾向等 ※ 事前に事業者や労働者から提供された資料、労働者への質問や聞き取り等により確認する。 ※ 「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル（以下「面接指導マニュアル」という。）」を参考とする。 ■ 面接による評価を踏まえたうえで、労働者本人への指導・助言の実施 <ul style="list-style-type: none"> ※ 面接指導マニュアル28頁に「面接時の生活習慣・セルフケアのアドバイス（例）」が示されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 面接指導を実施する医師は、産業医が望ましい。 ◆ 必ずしも精神科医や心療内科医が実施する必要はない。 ◆ 面接指導を実施する医師は、事前に事業者（人事・労務担当者）や本人から必要な情報を提供してもらおう。（ストレスチェックの結果、労働時間、労働日数、業務内容、業務の過重性、ストレス要因、健康診断結果・・・等々）

7 就業上の措置の要否・内容について医師からの意見聴取

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 面接指導の結果は、「面接指導結果報告書」として「就業上の措置に係る意見書」とともに事業者へ報告（面接指導マニュアル参照） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 面接指導を実施した医師は、「面接指導結果報告書」及び「就業上の措置に関する意見書」を作成し、事業者へ報告する。



8 就業上の措置の実施

ポイント	産業医等の役割など
<ul style="list-style-type: none"> ■ 医師の意見に基づき、必要がある場合には、当該労働者の実情を考慮して就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜労働の回数の減少等の措置を検討・実施 ■ 措置の決定には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じて了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取り扱いとならないよう留意 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 就業上の措置を実施する場合、産業医、産業保健スタッフ等との連携が必要 ◆ 就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、産業医等の意見を聴いたうえで、通常の勤務に戻す等適切な措置を講じる。

(参考) 職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

職業性ストレス簡易調査票 (57 項目)

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境 (騒音、照明、温度、換気など) はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	な か つ た ど	と あ き つ た き	し あ ば つ た ば	ほ い と つ ん ど あ つ た
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
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落ち着かない	1	2	3	4

13. ゆうつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4
19. めまいがする	1	2	3	4
20. 体のふしぶしが痛む	1	2	3	4
21. 頭が重かったり頭痛がする	1	2	3	4
22. 首筋や肩がこる	1	2	3	4
23. 腰が痛い	1	2	3	4
24. 目が疲れる	1	2	3	4
25. 動悸や息切れがする	1	2	3	4
26. 胃腸の具合が悪い	1	2	3	4
27. 食欲がない	1	2	3	4
28. 便秘や下痢をする	1	2	3	4
29. よく眠れない	1	2	3	4

C あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	非 常 に	か な り	多 少	全 く な い
--	-------------	-------------	--------	------------------

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司	1	2	3	4
5. 職場の同僚	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらいいきいてくれますか？

7. 上司	1	2	3	4
8. 職場の同僚	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等	1	2	3	4

D 満足度について

	満 足	満 ま あ 足	不 満 や 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ	1	2	3	4

(参考) 結果等報告書の記載例

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)
心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501 労働保険番号 29101012345000

対象年 7:平成 → 729 年分 検査実施年月 7:平成 → 72911

事業の種類 宿泊業 事業場の名称 西山観光株式会社
ホテル油阪南

事業場の所在地 郵便番号(630-8115) 奈良市油阪町2-△-34 電話 0742(◇O)8567

日本標準産業分類の中分類を記入

検査を実施した者が2名以上あるときは、代表者について記入。「事業場所所属の医師(1以外の医師に限る)」には、同じ企業の他の事業場所所属の医師が含まれる

検査を実施した者	1	1:事業場選任の産業医 2:事業場所所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	在籍労働者数	120
面接指導を実施した医師	1	1:事業場選任の産業医 2:事業場所所属の医師(1以外の医師に限る。) 3:外部委託先の医師	検査を受けた労働者数	101
集団ごとの分析の実施の有無	1	1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	面接指導を受けた労働者数	6

面接指導を受けた労働者がいない場合は、「面接指導を実施した医師」欄及び「面接指導を受けた労働者数」欄は、それぞれ空欄とする

産業医 氏名 的山○夫(印)
所属医療機関の名称及び所在地 的山内科・胃腸科クリニック(奈良市高天町△丁目5番11号)

平成29年12月25日
奈良 労働基準監督署長殿
事業者職氏名 西山観光株式会社 代表取締役 西山 太郎(印)

1年を通し順次検査を実施した場合、その期間内の検査の実施状況をまとめて報告する。この場合、「検査実施年月」の欄には、報告日に最も近い年月を記入

検査実施年月の末日現在のストレスチェック実施義務の対象となる労働者の数を記入

報告対象期間内に検査を受けた労働者の実人数を記入

高ストレス者のうち、申出をして実際に医師による面接指導を受けた者の数を記入

【留意事項】

- 1 産業医がストレスチェックに関与していない場合であっても、産業医により報告内容を確認の上、産業医欄に記名・押印等必要事項を記入してもらう必要があります。
- 2 ストレスチェックを実施しなかった場合も、この報告書を所轄労働基準監督署に提出する必要があります。
- 3 本社・本部等以外にストレスチェックの実施対象となる事業所(出先・支店・施設等)がある場合、労働基準監督署への報告は、本社・本部でまとめて報告するのではなく、事業所ごとに所轄労働基準監督署まで提出しなければなりません。



労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

改正

2019年4月1日に施行された改正安衛法において、労働者の心身の状態に関する情報の取扱いに関する規定が新設されました。

また、改正安衛法に基づき「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」が示されています。

1 取扱いの原則

(安衛法第104条)

■ 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を収集、保管、使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で行わなければなりません。

ただし、本人の同意がある場合、正当な事由がある場合(※)は、この限りではありません。

※ 「正当な事由がある場合」

メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合であって、本人の同意を得る事が困難であるときなど、次の場合が含まれます。

ア 法令に基づく場合

イ 人の生命、身体又は財産の保護のために必要があつて、本人の同意を得る事が困難であるとき

ウ 公衆衛生の向上、児童の健全な育成の推進に特に必要な場合であつて、本人の同意を得る事が困難であるとき

エ 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であつて、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき

2

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成30年9月7日)

労働者の心身の状態に関する情報は、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律の「要配慮個人情報」に該当しますが、一方で、事業者は労働者の健康確保措置を行う必要があり、心身の状態に関する情報の事業場での取扱い方法を明確化するため、取扱規程を定めておく必要があります。

当該指針では、取扱規程の内容、策定方法、運用等について定められています。

■ 取扱規程に定める事項

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等(追加及び削除を含む。以下同じ。)及び使用停止等(消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。)の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

■ 取扱規程の策定

策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討する。

検討した内容は、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により周知します。

■ 心身の情報の分類に応じた取扱いの原則

心身の情報の分類に応じた、労働者本人からの同意等、及び情報取扱いの原則は次の表のとおりです。

心身の状態の情報の分類	本人の同意等	情報取扱いの原則
<p>①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報</p> <p>例(a)健康診断の受診・未受診の情報 (b)長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 (d)健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e)長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p>	<p>労働者の同意は不要であるが、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。</p>	<p>全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報</p> <p>例(a)健康診断の結果（法定の項目） (b)健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものに限る。) (c)長時間労働者に対する面接指導の結果 (d)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>労働者の同意は不要であるが、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。</p> <p>また、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知し、労働者の十分な理解を得ることが望ましい。</p> <p>※ 労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成19年厚生労働省令第157号）第2条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）第27条第3項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できます。</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する <p>等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱い規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。</p>
<p>③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報</p> <p>例(a)健康診断の結果(法定外項目) (b)保健指導の結果 (c)健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものを除く。） (d)健康診断の精密検査の結果 (e)健康相談の結果 (f)がん検診の結果 (g)職場復帰のための面接指導の結果 (h)治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i)通院状況等疾病管理のための情報</p>	<p>個人情報の保護に関する法律第17条第2項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。</p> <p>ただし、個人情報の保護に関する法律第17条第2項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。</p>	<p>個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>

■ 労働者に対する不利益取り扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはなりません。

不利益取扱いの例

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - (c) 退職勧奨を行うこと
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること
 - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

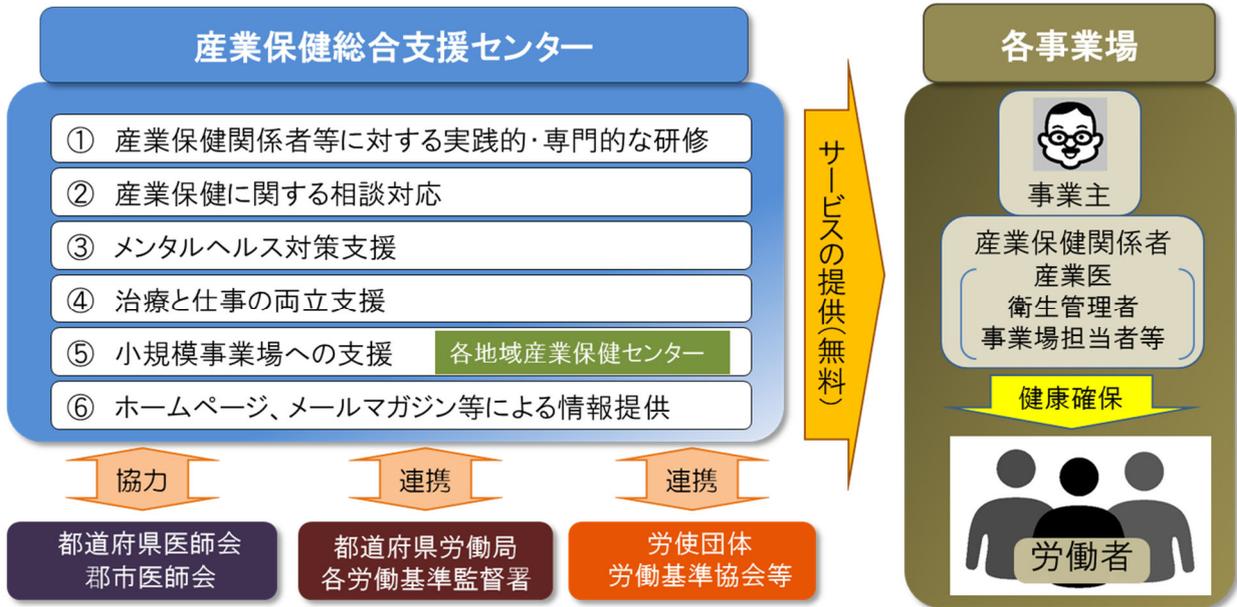
① 厚生労働省から「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」が示されています。取扱規定を作成する際の参考にしてください。





産業保健総合支援センターのご案内

産業保健総合支援センターは、独立行政法人労働者健康安全機構が事業の実施主体となり、都道府県ごとに設置され、労働局・労働基準監督署、県・郡市医師会等の関係機関と連携・協力して、事業場の産業保健活動を総合的に支援する事業を運営しています。



1 産業保健総合支援センターのサービス

産業保健総合支援センターでは、働く方々の心と身体の健康を確保するため、事業場で産業保健に携わる産業医、保健師、看護師、衛生管理者、事業主、事業場担当者などを対象に、次のサービスを無料で提供しています。

■産業保健関係者等に対する実践的・専門的な研修

事業場担当者や事業主等を対象に、産業保健に関する専門的かつ実践的な研修会を、開催しています。

■窓口相談・実地相談

産業保健に関するさまざまな問題について、産業保健相談員(医師、保健師、理学療法士、管理栄養士、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士、衛生工学衛生管理者)がセンターの窓口や電話・メール・ファックスで相談に応じています。

相談の内容によっては、産業保健相談員が事業場に赴いて相談に応じ、具体的な方法を助言しています。

■メンタルヘルス対策支援

メンタルヘルス対策促進員が事業場に赴き、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。また、管理監督者等を対象としたメンタルヘルス教育も実施しています。

■治療と仕事の両立支援

がん等で治療を受けている労働者が治療を受けながら働き続けるため、両立支援促進員が労働者や事業場担当者等からの相談に応じています。また、患者(労働者)と事業場との調整支援も行っています。

奈良産業保健総合支援センター TEL 0742-25-3100

受付時間:月～金曜日(8時30分～17時15分)

奈良さんぽ

無料

2 地域産業保健センター（地域窓口）のサービス

地域窓口（北和、葛城、桜井、南和地域産業保健センター）では、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者やそこで働く労働者を対象として、次のサービスを無料で提供しています

◆健康診断の結果についての医師からの意見聴取

健康診断の結果、異常所見のあった労働者がいた場合は、その労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師に依頼して意見聴取を行う義務があります（労働安全衛生法第 66 条の 4）。

地域産業保健センターでは、登録産業医から無料で意見聴取を行うことができます。

◆長時間労働者に対する医師の面接指導

時間外・休日労働が 1 か月 80 時間を超え、当該労働者から申し出があった場合は、事業主は医師に依頼して面接指導を行う義務があります（労働安全衛生法第 66 条の 8）。

地域産業保健センターでは、登録産業医の面接指導を無料で受けることができます。

◆ストレスチェックによる高ストレス者に対する医師の面接指導

ストレスチェックの結果、「医師による面接指導が必要」とされた労働者から申出があった場合は、医師に依頼して面接指導を行う義務があります（労働安全衛生法第 66 条の 10）。

地域産業保健センターでは、登録産業医の面接指導を無料で受けることができます。

◆有所見者に対する保健指導

事業者は、健康診断の結果、異常な所見を有すると判定された労働者であって、医師等が必要と認める者に対して、医師や保健師に依頼して保健指導を行う努力義務があります（労働安全衛生法第 66 条の 7）が、地域産業保健センターでは、登録産業医等の保健指導を無料で行うことができます。

◆メンタルヘルス相談

地域産業保健センターでは、無料で、メンタルヘル不調の労働者ご本人やその労働者を使用する事業主又は事業場担当者が直接登録産業医に無料で相談することができます。

◆職場巡視・健康講話

地域産業保健センターでは、無料で、登録産業医等が事業場を訪問し、職場内の作業環境管理、作業管理等に関する助言指導を無料で行います。

また、労働者に対する健康講話も行うことができます。

◆健康相談

健康診断結果に基づく健康管理、生活習慣病の予防方法、脳・心臓疾患のリスク低減方法、健康保持増進方法、従業員の健康管理等を、登録産業医が無料で相談に応じます。

地域窓口 (担当コーディネーター連絡先)	所在地
北和地域産業保健センター (Tel.070-2153-1823) (Tel.070-5430-8454)	〒630-8031 奈良市柏木町519-7 奈良市医師会内 Tel.0742-33-5235
葛城地域産業保健センター (Tel.070-2153-1824) (Tel.070-7464-8429)	〒639-0251 香芝市逢坂1-374-1 北葛城地区医師会内 Tel.0745-71-7277
桜井地域産業保健センター (Tel.080-9048-2238)	〒633-0062 桜井市粟殿1000-1桜井市保健福祉センター陽だまり3階 桜井地区医師会内 Tel.0744-43-8766
南和地域産業保健センター (Tel.080-9048-2239)	●〒639-3111 吉野郡吉野町上市133吉野町中央公民館 吉野郡医師会内 Tel.0746-34-2353 ●〒637-0036 五條市野原西6-1-18保健福祉センターカラム五条2階 五條市医師会内 Tel.0747-25-3059

無料

3 産業保健関係助成金

(独)労働者健康安全機構では、産業保健支援事業の一環として助成金事業を行っています。ぜひ、ご利用ください。

心の健康づくり計画助成金	事業主が各都道府県にある産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づき心の健康づくり計画を作成し、計画を踏まえメンタルヘルス対策を実施した場合に助成を受けることができる制度です。
ストレスチェック助成金	従業員数50人未満の事業場が、医師・保健師と契約してストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の医師による面接指導などを実施した場合に、費用の助成を受けることができる制度です。
職場環境改善計画助成金 (事業場コース)	事業主が、専門家による指導に基づき、ストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえて職場環境改善計画書を作成し、計画に基づき職場環境の改善を実施した場合に、負担した指導費用の助成を受けることができる制度です。
小規模事業場産業医活動助成金	労働者50人未満の事業場が、産業医と産業医活動の全部または一部を実施する契約をした場合や、保健師と産業保健活動の全部又は一部を実施する契約を締結した場合等に助成を受けることができる制度です。
治療と仕事の両立支援助成金	がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの疾病を抱える労働者が、治療と仕事を両立させるための制度を導入する事業主に対して助成する制度です。

○助成金支給要領が変更される場合がありますので、詳細を労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。 <https://www.johas.go.jp> 

○お問い合わせは、労働者健康安全機構又は奈良産業保健総合支援センターまで。



ナヤミラシロウ

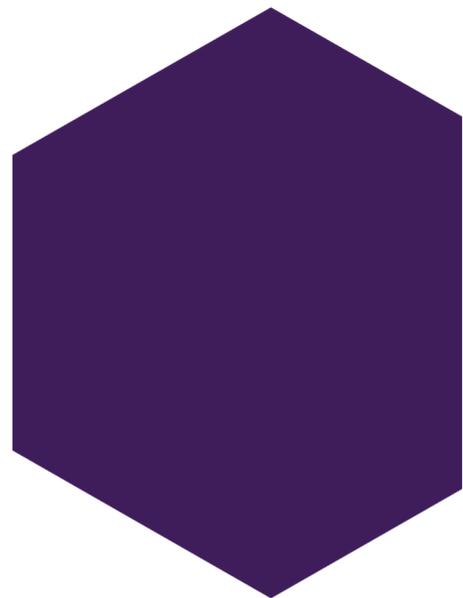
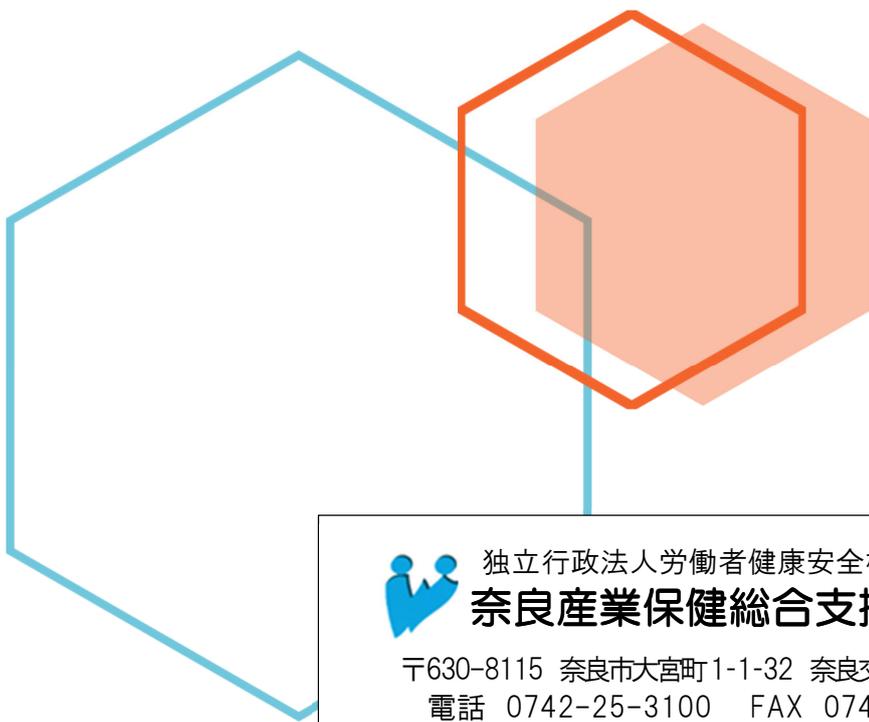
0570 - 783046

受付時間 9時～12時 13時～18時
(土日祝日を除く)



労働局・労働基準監督署

機関名	〒	所在地	電話番号
奈良労働局 労働基準部健康安全課	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第三地方合同庁舎	0742 (32) 0205
奈良労働基準監督署	630-8301	奈良市高畑町 552 奈良第二地方合同庁舎	0742 (23) 0435
	【管轄区域】 奈良市・大和郡山市・天理市・生駒市・生駒郡・山辺郡		
葛城労働基準監督署	635-0095	大和高田市大中 393	0745 (52) 5891
	【管轄区域】 大和高田市・橿原市・御所市・香芝市・葛城市・北葛城郡・高市郡		
桜井労働基準監督署	633-0062	桜井市粟殿 1012	0744 (42) 6901
	【管轄区域】 桜井市・宇陀市・磯城郡・宇陀郡・吉野郡東吉野村		
大淀労働基準監督署	638-0821	吉野郡大淀町下淵 364 番地 1	0747 (52) 0261
	【管轄区域】 五條市・吉野郡（東吉野村を除く）		



独立行政法人労働者健康安全機構

奈良さんぽ

奈良産業保健総合支援センター

〒630-8115 奈良市大宮町1-1-32 奈良交通第3ビル3階
電話 0742-25-3100 FAX 0742-25-3101

奈良さんぽ



(R2.2)