

目次

ステップ1	健康診断の実施	
	— 一般定期健康診断の実施	1
	— 一般定期健康診断の結果の通知	3
	— 健康診断の結果の記録	5
	— 深夜業などの従事者への健康診断	7
	— 有害業務従事者への特殊健康診断	9
	— 雇入れ時健康診断	10
	— パート社員への一般定期健康診断	11
	— 派遣社員への健康診断	12
ステップ2	衛生推進者の選任	
	— 衛生推進者の選任	13
ステップ3	医師からの意見聴取	
	— 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	
	— 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	
	— 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	
	— 産業医の選任	21
ステップ7	産業医の職務と保健指導	
	— 産業医の職務	23
	— 保健指導の実施	25
ステップ8	衛生委員会の設置	
	— 衛生委員会の設置	27
	— 衛生委員会での審議	28
ステップ9	健康づくりなどの推進	
	— 健康教育などの実施	29
	— 体育活動などへの便宜供与	30
	— 健康の保持増進・メンタルヘルス対策の実施	31
	— 快適職場づくり	32
付録	産業保健関係機関案内	33

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、右ページの欄をご覧ください。

^{*}「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・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、血糖検査、尿検査、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

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させてもらいましょう。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。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。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を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」付録のリストを参照してください。なお、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、付録のリストを参照してください。

2

一般定期健康診断の結果の通知

あなたの会社では、一般定期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

一般定期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、一般定期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、一般定期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、右ページの欄をご覧ください。



一般定期健康診断結果の通知の方法

近くの診療所などで一般定期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。

健康診断機関で一般定期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。



次のページへ

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

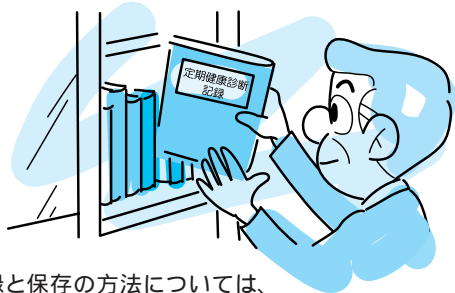
いいえ

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性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、右ページの欄をご覧ください。

健康診断結果の記録と保存の方法

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。

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。

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福祉事業団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カ所あり、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、地域センターの連絡先は付録のリスト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、右ページの欄をご覧ください。



深夜業などの従事者の健康診断の実施方法

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。

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。

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

雇入れ時健康診断

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

雇入れ時健康診断の必要性

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)

雇入れ時健康診断は、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。

雇入れ時健康診断の実施方法

雇入れ時の健康診断は、一般定期健康診断と取り扱いが少し異なりますので、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「雇入れ時健康診断」である旨を伝えて受診させてください。

次のページへ

7 パート社員への一般定期健康診断

あなたの会社で、パート社員などの短時間従業員で、週30時間以上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、週30時間以上(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。

パート社員への一般定期健康診断の実施方法

具体的な一般定期健康診断の実施方法については、2,4,6ページの欄をご覧ください。

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、9ページの下欄をご覧ください。

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、右ページの欄をご覧ください。

衛生推進者の選任の方法

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。

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。

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、右ページの欄をご覧ください。



健康診断結果への医師などからの意見聴取の方法

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。

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。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。

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。

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・地域センターの連絡先は付録のリストを参照してください。

次のページへ

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、健康診断で異常な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、右ページの欄をご覧ください。

健康診断実施後の措置の方法

就業上の措置

異常な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。

作業環境の改善

異常な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、労働衛生コンサルタントの連絡先は付録のリストを参照してください。

次のページへ

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、労働衛生（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見解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、右ページの欄をご覧ください。



従業員からの意見聴取の方法

従業員の意見を聴取するための機会としては、職場の懇談会、従業員の常会などを開催することなどがあります。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。

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。

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。



次のページへ

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、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、右ページの欄をご覧ください。

産業医の選任方法

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。

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がよいでしょう。

近くに産業医の資格を有した医師がいるかどうかかわからないときは、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。

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。

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。従業員数50人未満の会社が何社が集まって、産業医を共同で選任する場合には、その費用について助成を受けることができます(産業医共同選任助成金*)。詳しくは推進センターへお問い合わせください。

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」

複数の従業員50人未満規模の小規模事業場が共同で産業医を選任する場合に受けられる助成金。事業場の規模によって年間5万円～8万円の助成が受けられる。受給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・地域センターの連絡先は付録のリストを参照してください。

次のページへ

1 産業医の職務

あなたの会社は、選任している産業医に、健康診断などの健康管理、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、産業医に健康診断などによる健康管理、作業環境の管理、作業の管理、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。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、右のページの欄をご覧ください。

産業医の活動に対する配慮事項

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。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。産業医の職務内容は、健康診断、作業環境管理、作業管理、健康相談、衛生教育などがありますが、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。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。

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。



次のページへ

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、右ページの欄をご覧ください。



保健指導の実施方法

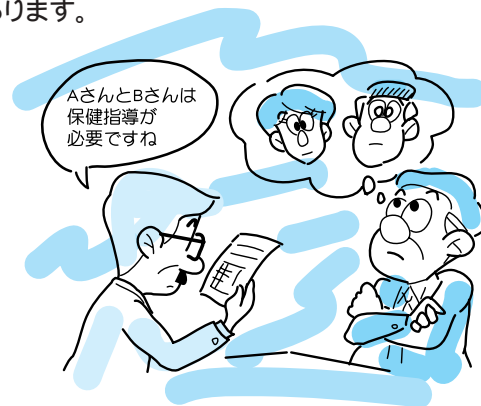
保健指導は、産業医を選任している場合は産業医に実施してもらいましょう。

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。

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。

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。

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。



地域センターの連絡先は付録のリストを参照してください。

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

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。

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。

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。

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

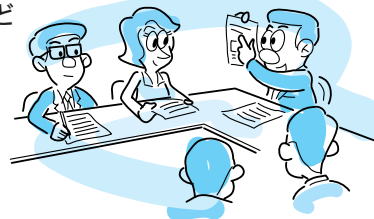
次のページへ

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

衛生委員会で審議しなければならない事項は、健康障害防止のための基本対策、健康の保持増進のための基本対策、労働災害(職業病の発生)の原因調査、規定の作成、教育計画などです。

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。

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。

次のページへ

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、職場不適応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

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。

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。

地域センターの連絡先は付録のリスト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。

体育活動などへの便宜供与の方法

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。

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。



次のページへ

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。心の健康づくり指針（メンタルヘルス指針）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

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。THP指針、メンタルヘルス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央労働災害防止協会のサービスセンターにお問い合わせください。

THPの支援事業に関しては、産業医とよく相談した上で、もよりの中央労働災害防止協会のサービスセンターにお問い合わせください。

中防災サービスセンターの連絡先は付録のリスト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、快適指針と呼ばれ、中央労働災害防止協会が快適職場の認定事業を実施しており、一定の要件を満たせば、助成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、分煙などの対策が必要不可欠になっています。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。

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

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。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。

快適職場の認定、助成については、もよりの中央労働災害防止協会の快適職場推進センターにお問い合わせください。

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の連絡先は付録のリストを参照してください。