



この度は、本資料をダウンロードいただき、誠にありがとうございます。

この資料は、クライアント様に提供している産業保健業務マニュアルを約半分の分量にしたものです。貴社の産業保健活動を推進する一助になれば幸いです。

弊社のサービスにご関心ございましたらお気軽にお問い合わせください。ご連絡心よりお待ちしております。

株式会社エムステージ

※本マニュアルの一部または全部を無断で第三者へ開示することや他の著作物への転載を行うことは禁止させていただきます。

COPYRIGHT © M.STAGE CO.,LTD.



※本マニュアルの完全版は、ご契約いただいた企業様のみにご提供しております。



産業保健業務マニュアル

2019年度版



株式会社エムステージ

※本マニュアルの一部または全部を無断で第三者へ開示することや他の著作物への転載を行うことは禁止させていただきます。

COPYRIGHT © M.STAGE CO.,LTD.



O

はじめに

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

0.はじめに ~ 6P

1.衛生委員会 P 7~

2.衛生講話 P11~

3.職場巡視 P12~

4.健康診断結果に基づく就労判定 P14~

5.健康相談 P17~

6.ストレスチェック P19~

7.高ストレス者面接指導 P21~

8.長時間労働者面接指導 P23~

9.休職・復職者面談 P25~



0

はじめに

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

このマニュアルの目的

意義ある産業保健活動を実現する

このマニュアルは、企業の産業保健活動について、基本的なポイントと、企業側・産業医側双方の実務を分かりやすく整理したマニュアルです。企業の担当者様が業務を進める中で、分からないことがあった際に教科書的に活用していただくことを目的に作成しています。

産業医の力を最大限引き出し、「法令順守」「労働生産性向上」「医療費削減」という効果につながる産業保健活動を実現していただけるようサポートいたします。

株式会社エムステージ

そもそも「産業保健」とは？

公益財団法人産業医学振興財団は、「産業保健」という言葉を以下のように定義しています。

“産業保健は、産業医学を基礎とし、働く人々の生き甲斐と労働の生産性の向上に寄与することを目的とした活動です。職場においては産業医、保健師、衛生管理者、衛生推進者等のスタッフが活動し、職場外から労働衛生コンサルタント、作業環境測定士、健康保持増進（THP）のスタッフ等の専門家が支援します。”

旧来、産業保健活動は「コスト」「手間」「義務付けられているから仕方なくやるもの」と捉えられがちでした。本来的には、マイナスをゼロに戻す活動ではなく、労働者に対してポジティブな効果を生み出す活動として企業が戦略的に活用していく姿勢が必要になります。そのカギとなるのが**産業医の活用**です。

◆産業医の選任要件

労働者の人数ごとに、産業医選任の「人数」と「嘱託・専属」の規定があります。

嘱託とは月に1度以上の訪問を行う産業医のことで、専属とは専らその事業場に従事する産業医のことです。選任義務を果たさなかった場合、50万円以下の罰金となります。（労働安全衛生法第120条）

| 常時使用する労働者 | 選任人数 | 嘱託・専属 |
|-------------|------|-----------|
| 50人～499人 | 1名以上 | 嘱託 |
| 500人～999人 | | 一部事業のみ専属※ |
| 1000人～3000人 | | 専属 |
| 3001人～ | 2名以上 | |

※危険な作業を伴う事業場が労働安全衛生規則第13条第1項第2号に指定されています。

0 はじめに

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

年間スケジュール例

嘱託産業医は、月に1度2時間程度、企業に訪問することが一般的です。
 (労働者数が少ないの企業の場合、1時間や1.5時間の訪問とするケースもございます)

「健康診断」と「ストレスチェック」の実施期間を決定し、年間スケジュールを作成しておきましょう。

| | | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------|--------------|--------------------------------|-----|-----|----|------|---------|---------|-----|--------|-----|----|----------|
| 定例 | 衛生委員会 | 長時間労働者のチェック | | | | | | | | | | | |
| | | 休職者の状況チェック | | | | | | | | | | | |
| | | 労災（業務災害・通勤災害）の報告 | | | | | | | | | | | |
| | | 病気・感染症の報告 | | | | | | | | | | | |
| | | 健診受診率・二次健診受診率・ストレスチェック受検率のチェック | | | | | | | | | | | |
| | 衛生講話 | 五月病 | 食中毒 | 熱中症 | 睡眠 | ストレス | 健診結果の見方 | インフルエンザ | 飲酒 | ノロウイルス | 花粉症 | 禁煙 | ストレスチェック |
| | 職場巡視 | 職場の巡視 | | | | | | | | | | | |
| 年1回 | 健康診断 | 企業ごとに期間を定めて実施 | | | | | | | | | | | |
| | ストレスチェック | 企業ごとに期間を定めて実施 | | | | | | | | | | | |
| 発生ごと | 高スト者面接指導 | ストレスチェック後の高スト面接の申し出発生ベースで実施 | | | | | | | | | | | |
| | 長時間面接指導 | 長時間労働面接の申し出発生ベースで実施 | | | | | | | | | | | |
| | 健康相談 | 産業医面談の必要者発生ベースで実施 | | | | | | | | | | | |
| | 休職面談 復職面談 | 休職者・復職者の発生ベースで実施 | | | | | | | | | | | |

※衛生講話は、企業側からの要望に応じて行います。実施義務はありません。

関連書類

| 書類名 | 作成者 | 提出 | 保存 | 備考 |
|--|------|-----|----|--|
| 労基署提出資料.zip 産業医選任報告  | 企業担当 | 労基署 | — | 選任後、遅滞なく所轄労働基準監督署へ提出 (労働安全衛生規則第13条) |
| 衛生委員会.zip 産業保健年間計画 (例)  | 企業担当 | — | — | 年間活動計画の企画例 |

0 はじめに

0.はじめに

- 1.衛生委員会
- 2.衛生講話
- 3.職場巡視
- 4.健康診断結果に基づく就労判定
- 5.健康相談
- 6.ストレスチェック
- 7.高ストレス者面接指導
- 8.長時間労働面接指導
- 9.休職・復職者面談

サンプル版

産業医訪問時のスケジュール

- ✓ 「衛生委員会」「職場巡視」は訪問時に毎回行います。
- ✓ 「健康診断」「ストレスチェック」は事業場ごとで実施時期や方法を決定してください。
- ✓ 産業医との面談・面接指導は、発生ベースで実施します。

| 産業医業務内容 | | 所要時間 | 業務詳細 |
|--------------|-----------------|---------|--|
| 定例業務 | 衛生委員会 | 10分～30分 | 衛生委員会、衛生講話、職場巡視は 訪問時に毎回 ※実施する ※面談等の優先すべき業務がある場合、衛生講話は実施しなくてもよい |
| | 衛生講話 | 10分～15分 | |
| | 職場巡視 | 10分～30分 | |
| イベント 関連業務 | 健康診断チェック・就労判定 | 1人1分～3分 | 健康診断チェック、就労判定、ストレスチェック判定は 事業場ごとで実施時間や方法を決定 する |
| | ストレスチェック判定 | 1人1分～3分 | |
| 発生ベース 業務 | 健康不調者、予備軍への面接指導 | 15分～30分 | 産業医との面談や面接指導は、 発生ベースで実施 する |
| | 高ストレス者面接指導 | 30分 | |
| | 長時間労働者面接指導 | 15分～30分 | |
| | 休職前面談・休職中面談 | 30～60分 | |
| | 復職判定面談 | 30～60分 | |
| | 復職後面談 | 30分 | |

通常スケジュール例

通常業務の活動スケジュールは以下を参考に活動します。訪問前にアジェンダの擦り合わせを行います。

| 時間 | アジェンダ |
|-----------|--|
| 30分 | 衛生委員会 |
| 20分 | 衛生講話 |
| 30分 | 職場巡視 |
| 40分 | 事業所担当者相談 健康診断結果就労判定 ストレスチェック判定業務 |
| 延長（必要な場合） | |

面接指導発生時のスケジュール例

高ストレス者・長時間労働者面接指導や復職面談が発生した場合は、衛生委員会、衛生講話、職場巡視を短縮し、産業医面接指導・面談を優先して業務を実施します。

| 時間 | アジェンダ |
|-----------|----------------------------|
| 15分 | 衛生委員会 |
| 10分 | 衛生講話 |
| 15分 | 職場巡視 |
| 15分 | 健康診断結果就労判定 ストレスチェック判定業務 |
| 60分 | 面接指導 |
| 延長（必要な場合） | |

O はじめに

0.はじめに

- 1.衛生委員会
- 2.衛生講話
- 3.職場巡視
- 4.健康診断結果に基づく就労判定
- 5.健康相談
- 6.ストレスチェック
- 7.高ストレス者面接指導
- 8.長時間労働面接指導
- 9.休職・復職者面談

サンプル版

社内報を活用しよう！

意義ある産業保健活動を進めるためには、トップダウンで制度を作り運用するだけでなく、**社員自らが職場環境や健康について当事者意識を持つことが大切です。**

まずは産業医選任を一つのきっかけとして、社内報を通して産業医選任の報告をしましょう。簡単に社内報を作ることができるフォーマットをご用意しているので、ご活用ください。

M1.STAGE 2018.00.00

産業医として〇〇先生を選任しました！

株式会社〇〇の嘱託産業医として、〇〇病院にお勤めの〇〇先生に2018年〇月より就任いただきました。今後、毎月1回・1時間の職場訪問をしていただきます。
産業医は、労働者が50人以上の事業場に選任義務があります。今年度中に社員数が50名を超える見込みがあるため、今年度の産業医選任に選任されました。
東京本社での選任ですが、全支社を対象とした活動も一部していただく予定です。

先生のプロフィール



日本医師会認定産業医/労働衛生コンサルタント（保健衛生）
〇〇駅の近くにある〇〇病院で内科医として勤務しながら、日本医師会認定産業医・労働衛生コンサルタントを取得。現在は、週4日病院勤務をしながら、弊社を含めて3社での嘱託産業医を掛け持ちされています。気さくな人間性と豊富な産業医経験を持つ先生です。

株式会社〇〇の皆さん、はじめまして。産業医の〇〇です。これから嘱託産業医を務めていただきます。月に1度ですが、訪問の際は気軽に話かけていただければ幸いです。みなさんの豊かな職業生活を守るように努めています！

産業医選任の目的

| | | | |
|-----------|-------------------------------|-----------|--|
| 個人 | ①健康維持・増進 ②働きやすく健全な職場環境への改善 | 組織 | ①法令遵守（安衛法、労働契約法 etc） ②社内活性化・労働生産性向上 |
|-----------|-------------------------------|-----------|--|

産業医が実施する主な業務

| | | |
|--|---|---|
| 衛生委員会の出席 | 健康教育（衛生講話） | 職場巡視 |
| 月に1度、従業員の健康について産業保健活動に関する共有・審議を行う衛生委員会にご出席いただきます。 | 五月病やインフルエンザなど、時期ごとに健康についての知識を教えていただきます。社員向け資料を共有するため、チェックしましょう。 | 職場の作業環境をチェックしていただきます。照明・空調や社内コミュニケーションなど、心身の健康に問題があれば改善します。 |
| 健康診断結果のチェック | ストレスチェック | 面談・面接指導 |
| 定期健康診断の結果をチェックしていただき、疲労に問題ないか、精密検査や特別な指導が必要な人への対応について助言していただきます。 | ストレスチェックについてご意見をいただきます。高ストレス判定者に対する面接指導を実施していただきます。 | 長時間労働、休職・復職、その他の健康相談などを行い、事業場の事情と医学的知見に基づく意見をいただいたり、主治医をご紹介します。 |

M1.STAGE 2018.00.09

株式会社〇〇の産業保健体制

社員のみなさんへのお願い

今後も、意義ある産業保健活動を実現していくために、以下2点に関してご協力をお願いします。

①**衛生講話の資料確認&アンケート回答**
季節ごとに、健康を維持・増進するために必要な知識を衛生講話の資料にて共有します。毎回アンケートをもとに改善を行うため、アンケートの回答をお願いします。

②**定期健康診断の受診&ストレスチェックの受検**
健康診断とストレスチェックは、産業保健活動の根幹を成すものです。ストレスチェックには今年度より開始するために準備を進めています。社内告知があり次第、対応をお願いします。

仕事や健康に関する相談窓口

相談窓口として、外部サービスと社内窓口を用意しております。気軽にご利用ください。

| | |
|-------------------------------|--|
| 社外窓口 | 社内窓口 |
| 弊社では、株式会社〇〇の「心の相談窓口」を契約しています。 | 【担当】〇〇部 鈴木太郎 【利用方法】 1. 〇〇〇〇@〇〇〇〇に相談内容をメール 2. 個別にメールでご連絡 3. ご本人の同意のもと産業医面談などを設定 |

よくあるご質問

Q1. 嘱託産業医は、治療もしてくれるの？
A. 産業医は、事業場の事情と医学的知見に基づく判断・助言をすることが主な役割です。多くの場合は、必要に応じて主治医を紹介する形になり、直接的な治療は行いません。

Q2. 衛生委員会は誰が何をしているの？
A. ストレスチェックの実施方法、健康診断結果の扱い、健康増進のための福利厚生策の提案など、従業員の代表者（3~5名）、企業代表者で提案審議する場です。産業医の先生には医師の立場から助言をいただきます。衛生委員会の議事録は、〇〇の社内スレッドで共有します。

Q3. 支社では選任しないの？
A. 健康診断結果のチェック、面接指導などは適宜行う予定です。支社への嘱託産業医選任はしばらくの間はしない予定です。

Q4. 産業医との面談内容は、会社や他の社員にも把握されるの？
A. 産業医が産業保健業務従事者以外の者に健康情報を提供する時は、「適切に加工して」提供します。就業上の配慮が必要な場合でも、特に「病名や数値的な情報」は必要のない限り言わない、本人の同意を得ずに言わない、ということを守ります。

| 書類名 | 作成者 | 提出 | 保存 | 備考 |
|----------------------|------|----|----|-----------------|
| 衛生委員会.zip 産業医選任周知 | 企業担当 | — | — | 編集可能な社内報のフォーマット |



1

衛生委員会

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

衛生委員会とは？

衛生委員会とは、労働者の健康について審議する委員会で、**常時50人以上の労働者を使用する事業場で設置が義務付けられています**。また、**特定の業種の場合、作業環境の安全性を審議する安全委員会も設置する必要があります**。実施義務を怠った場合、罰則規定として50万円以下の罰金が科されます。（労働安全衛生法第120条）

衛生委員会の実施義務

従業員50人以上
全業種

安全委員会の実施義務

従業員50人以上

- ① 林業、鉱業、建設業、製造業の一部の業種（木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業）、運送業の一部の業種（道路貨物運送業、港湾運送業）、自動車整備業、機械修理業、清掃業

従業員100人以上

- ② 製造業のうち①以外の業種、運送業のうち①以外の業種、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業・小売業、家具・建具・じゅう器等卸売業・小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業

労働安全衛生法第18条1項
安全衛生規則第22条

衛生委員会での調査審議項目

衛生委員会で扱うアジェンダは、以下のようなものがあります。

事前に報告内容を準備しておくことが大切です。共有事項を報告し合い、各論点を審議していきます。

| アジェンダ | 概要 |
|-----------|--------------------------------------|
| 年間活動計画承認 | 年間活動計画を決定します。 |
| 前回からの改善事項 | 産業医から指摘を受けた改善事項や、実施施策の進捗等を共有し、審議します。 |
| 健康診断 | 健康診断の実施計画の決定や、受診率の定期的なチェックなどを行います。 |
| ストレスチェック | ストレスチェックの実施計画の決定や、集団分析結果の共有などを行います。 |
| 長時間労働 | 長時間労働者の人数や状況、面接指導の必要性判断等を審議します。 |
| ヒヤリハット | ヒヤリハット事例の共有を行い、予防策等を審議します。 |
| ケガ・病気 | ケガや病気の事例を共有し、必要な対応や今後の予防策を審議します。 |
| 労災 | 労災の事例を共有し、必要な対応や今後の予防策を審議します。 |
| 休職者 | 休職者の状況を共有し、必要な対応や今後の予防策を審議します。 |

1

衛生委員会

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

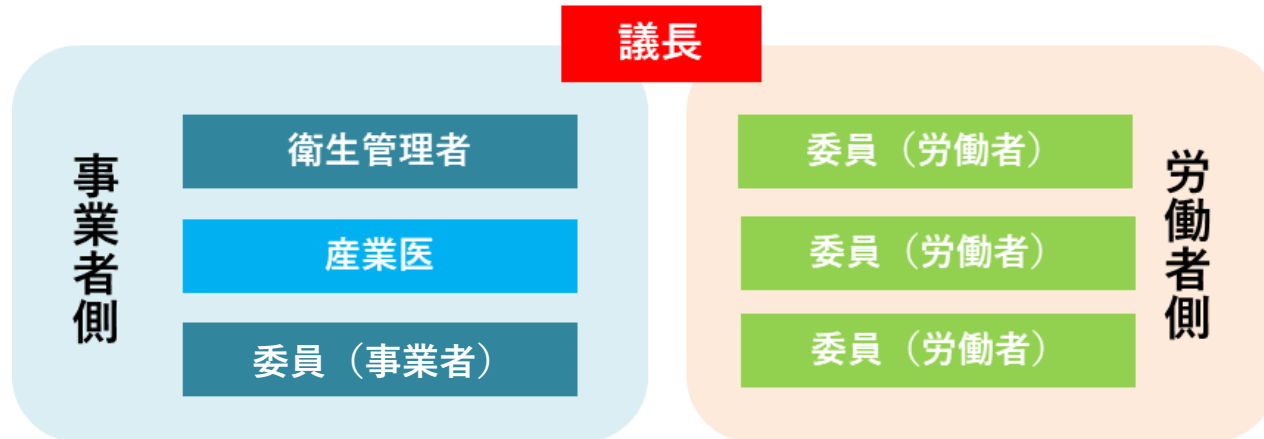
8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

衛生委員会のメンバー

衛生委員会のメンバーは、事業者が以下の要件に則り指名します。
 なお、議決をとるために全体の人数は議長含め**奇数が望ましい**とされています。
 100名規模の企業の場合、5～7名で構成されていることが多いです。



| 出席者 | 概要 | 必要人数 |
|-------------------|---|------|
| 議長 (総括安全衛生管理者) | 総括安全衛生管理者、または、当該事業場において事業の実施を統括管理する者もしくはこれに準ずる者が行います。 | 1名 |
| 衛生管理者 | 人事や総務を担う有資格者で、産業医との窓口にもなります。 | 1名以上 |
| 産業医 | 専門家としての意見を述べる事業者側のメンバーです。 | 1名以上 |
| 委員 (事業者側) | 事業者側の委員は、少なくとも1名の役員を入れることが望ましいとされています。 | 1名以上 |
| 委員 (労働者側) | 労働者側の委員は、男女のバランス、部署のバランスを考慮して選任します。1年で改選することが多いです。 | 1名以上 |

1

衛生委員会

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

産業医の業務内容

| ToDo | 概要 |
|--------------|---------------------------------|
| (1)出席・助言 | 出席し、労働者の健康管理に関することについて意見を述べます |
| (2)議事録への記名捺印 | 衛生委員会の議事録に記名捺印をします |
| (3)衛生講話 | 衛生委員会の一部として、健康についての講話を行うこともあります |

※基本的には企業が衛生委員会を開催し、産業医は議題について意見を述べる立場となります。
 ※産業医が出席できなかった場合、議事録を産業医に共有して産業医が内容を確認できるようにします。

企業担当者の業務内容

| ToDo | 概要 |
|---------------|-------------------------------|
| (1)衛生委員会規定の作成 | フォーマットを参考に、衛生委員会の規定を作成します。 |
| (2)日程調整 | 毎回の衛生委員会の日程調整を行います。 |
| (3)アジェンダの事前準備 | 事前準備として、報告事項の整理や共有資料の準備を行います。 |
| (4)議事録の作成 | 議事録を作成します。 |

関連書類

| 書類名 | 作成者 | 提出 | 保存 | 備考 |
|--|------|----|-----|-------------------|
| 衛生委員会.zip 衛生委員会規定 (例)   | 企業担当 | — | — | |
| 衛生委員会.zip 衛生委員会議事録   | 企業担当 | — | 3年間 | 労働者に衛生委員会の概要を周知する |



1

衛生委員会

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

よくある質問

Q1. 安全衛生委員会は、必ず設置しないといけないの？

A1. 従業員50人以上の事業所では、衛生委員会の設置義務があります。安全委員会は、業種によって設置義務が従業員50人以上か100人以上かが分かります。両方の設置義務がある事業所では、1つにまとめて「安全衛生委員会」として設置できます。設置義務を果たさなかった場合、労働安全衛生法第120条の罰則規定に基づき50万円以下の罰金となります。

Q2. 衛生委員会に参加する衛生管理者は、どうやって選ぶの？

A2. 人事・総務担当が資格をとることが多いです。産業医とのやりとりの窓口になることも多いため、人望があり、職場のことをよく理解している従業員で、役職者でない方が望ましいです。有資格者が退職や異動になる可能性も考慮して、複数名に受験させるようにしましょう。

Q3. 産業医は、衛生委員会に必ず出席しないといけないの？

A3. 産業医は衛生委員会の委員となるため、原則出席しなければなりません。他の委員と同様に欠席は認められません。欠席の場合、後日議事録に目をとおして、内容を確認してもらう必要があります。

衛生委員会は、労使交渉の場ではなく**調査審議する機関**です。

よって、多数決で議決するのではなく、可能な限り審議し、**労使双方納得いく結論を導く努力**が必要です。

エムステージでは、**産業医選任後の初回訪問時に、担当コーディネーターが同行**いたします。衛生委員会にも同席し、円滑な運営のためのアドバイスをいたします。

疑問点やご不明点などありましたら、同行しているコーディネーターにお声がけください。

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

衛生講話とは？

衛生講話とは、労働者の健康維持・増進を目的として、産業医や産業保健スタッフが行う講話のことです。

頻度・開催方法などは法に定められておらず、健康教育の一環として企業側が自発的に実施します。エムステージより推奨の衛生講話資料を提供することも可能です。

※M Connectに共有されている「衛生講話テーマ例」を参照ください。

産業医の業務内容

| ToDo | 概要 |
|----------|---------------------------|
| (1)講話の実施 | 企業の要望に応じて社員に対する衛生講話を行います。 |

企業担当者の業務内容

| ToDo | 概要 |
|----------------|-----------------------------|
| (1)講話テーマの決定・依頼 | 時期ごとにテーマを決めて産業医の先生に依頼しましょう。 |
| (2)従業員への周知 | 衛生講話後は、資料等を従業員向けに共有しましょう。 |

関連書類

なし（※内容によっては、実施記録を残しておくことが望ましいとされています。）

よくある質問

Q4. 衛生講話は、必ず実施しないとイケないの？

A4. 企業からの要望で実施するものであり、実施義務はありません。

まずは、「衛生講話とは何か」を企業と産業医とで確認することが大切です。その上で必要であれば、職場の課題に応じた衛生講話の目的・内容・実施時期を検討し決めましょう。

3

職場巡視

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

職場巡視とは？

職場巡視とは、職場の作業状態や作業の変化、衛生状態、労働者の健康状態、職場のストレスの状況等を産業医が見回ることによってチェックすることです。（労働安全衛生規則第15条1項）

◆チェックポイント

| | |
|---------|---|
| 4S | 整理・整頓・清掃・清潔 |
| 温熱環境 | 温度計・湿度計の設置、冷暖房環境、事務所衛生基準規則の基準を守っているか |
| 照度 | 最低500ルクス、通常750ルクス、設計業務では1500ルクス以上が推奨 |
| VDT作業環境 | VDT(Visual Display Terminals)作業の負担を軽減できているか |
| トイレ | トイレの衛生環境が保たれているか |
| 休養・休憩室 | 常時50人以上または常時女性30人以上の労働者を使用するときは、労働者が臥床することのできる休養室または休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない |
| 休憩室の衛生 | 生ごみの臭いがないか、冷蔵庫の中の保存期限など |
| AED・消火器 | AEDや消火器の場所や設置方法に問題がないか |

産業医の業務内容

| ToDo | 概要 |
|--------------|-------------------------------|
| (1)巡視の実施 | 毎月1回職場を巡視します。（※条件付きで隔月も可能です） |
| (2)衛生委員会での報告 | 問題があった場合は、衛生委員会等で報告し、改善を図ります。 |

企業担当者の業務内容

| ToDo | 概要 |
|---------------|----------------------------------|
| (1)衛生管理者の巡視 | 衛生管理者は少なくとも週に1回、職場巡視をしなければなりません。 |
| (2)チェックシートの準備 | 巡視のチェックシートを準備します。 |

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

関連書類

| 書類名 | 作成者 | 提出 | 保存 | 備考 |
|--|------|------|----|--------------------------------|
| 職場巡視.zip 職場巡視チェックシート  | 産業医 | 企業担当 | — | 巡視の結果は保存年限の規定なし |
| 職場巡視.zip 職場巡視チェックリスト  | 企業担当 | — | — | 隔月訪問の場合、毎月産業医に報告 |
| 産業医への情報提供書.zip 情報提供書  | 企業担当 | 産業医 | — | 隔月訪問の場合、 長時間労働(※)報告等を産業医に報告 |

※長時間労働者の報告基準と提供すべき情報

休憩時間を除き、時間外・休日労働時間が1ヵ月あたり**80時間**を超えた労働者の「①氏名」及び当該労働者の超過労働の「②時間」に関する情報を提供します。

よくある質問

Q5. 職場巡視は、毎月必ずしないとイケないの？

A5. 産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者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りません。（安衛則第15条1項）

ただし平成29年6月より、事業者から産業医に対して、定期的（月1回以上）に以下（ア～ウ）の情報が提供される場合においては、産業医の職場巡視の頻度を、**産業医の意見に基づき衛生委員会等で調査審議した上で同意することを条件として、「毎月1回以上」から「2ヶ月以内ごとに1回以上」へ変更を可能とする労働安全衛生規則の改正**が行われました。

ア) 事業者が月1回以上把握する長時間労働者とその労働時間数

イ) 週1回以上の衛生管理者の職場巡視の結果

ウ) 上記ア) 及びイ) のほか、産業医に提供すべき情報として、各事業場の状況に応じて衛生委員会等において定めた事項



4

健康診断結果に基づく就労判定

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

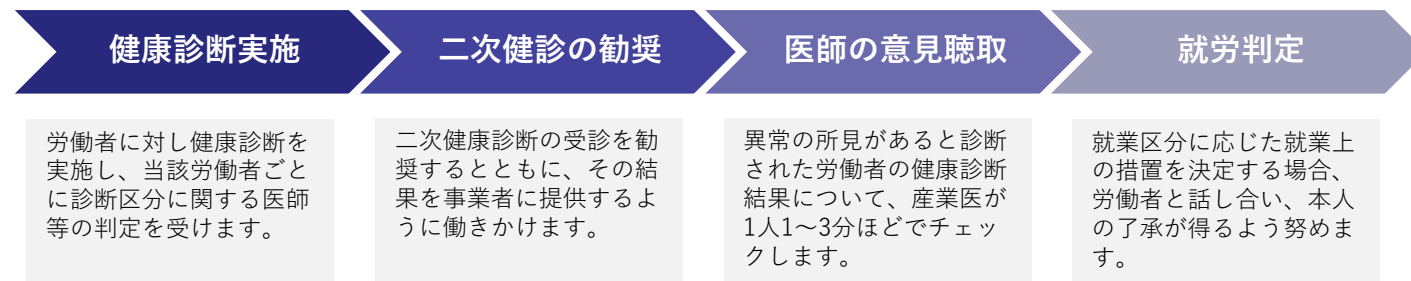
9.休職・復職者面談

サンプル版

健康診断結果に基づく就労判定とは？

健康診断結果に基づく就労判定とは、健康診断で異常の所見があると診断された労働者について、健康を保持するために必要な措置を医師や歯科医師の意見をもとに決定することです。

◆就業上の措置の決定・実施の手順



※健康診断結果のチェックにかかる時間は医師によって異なります

(出典：厚生労働省「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」)

産業医の業務内容

| ToDo | 概要 |
|-----------|---------------------------------|
| (1)記名捺印 | 健康診断結果報告書と健康診断書企業保管分へ記名捺印を行います。 |
| (2)就労判定 | 就労判定を行います。 |
| (3)意見書の作成 | 就業制限・要休職となった社員に対しては意見書を作成します。 |

企業担当者の業務内容

| ToDo | 概要 |
|---------------|-----------------------------------|
| (1)健康診断の実施 | 健診機関の決定、時期の決定、従業員への呼びかけ等を行います。 |
| (2)結果の通知・記録 | 労働者個人への結果の通知と、診断結果を5年間保存します。 |
| (3)健康診断報告書の提出 | 健康診断実施後遅滞なく「健康診断結果報告書」を労基署に提出します。 |



4

健康診断結果に基づく就労判定

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

一般健康診断の実施とその後の主な流れ

① 定期健康診断の実施

(安衛法第66条第1項)



② 健康診断結果の受領

異常所見の有無のチェックをします。

所見あり

所見なし



③ 健康診断結果の労働者への通知

(安衛法第66条の6)



(所見ありと診断された労働者)

④ 医師等の意見聴取 (※3か月以内)

3か月以内に、医師等の意見聴取を行います。労働者の業務に関する情報を求められたときは提供しなければなりません。(安衛法第66条の4)

意見を聴く医師等とは？

原則、産業医です。
産業医の選任義務のない規模50人未満の事業場は、地域産業保健センターの相談窓口を活用し、医師を探します。

通常勤務

勤務制限

要休業



通常勤務

休業

⑤ 就業上の措置の決定等

医師等の意見を勘案し、必要があるときはその労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮などの措置を講じてください。衛生委員会等への報告を行ってください。(安衛法第66条の5)

「健康診断結果につき事業者が講ずべき措置に関する指針」

「健康診断を実施し、事後措置を徹底しましょう」



4

健康診断結果
に基づく就労判定

0.はじめに

1.衛生委員会

2.衛生講話

3.職場巡視

4.健康診断結果に基づく就労判定

5.健康相談

6.ストレスチェック

7.高ストレス者面接指導

8.長時間労働面接指導

9.休職・復職者面談

サンプル版

関連書類

| 書類名 | 作成者 | 提出 | 保存 | 備考 |
|--------------------------------|------|------|----|---|
| 労基署提出資料.zip 定期健康診断結果報告書 | 企業担当 | 労基署 | 5年 | 健康診断実施後遅滞なく労基署に提出 違反の場合は50万円以下の罰金 健康診断結果は、原本に産業医の記名と捺印を もらい事業所で5年間保存 |
| 健康診断結果 就労判定.zip 医療機関受診結果報告書 | 産業医 | 企業担当 | — | 健康診断結果に基づき、産業医から2次受診の 必要性があると判断された労働者に渡される 勸奨文書。企業担当者経由で労働者に渡す。 |

よくある質問

Q6. 健康診断結果報告書の有所見者は、どうやってカウントするの？

A6. 個人の健診結果から**所見ありの数**をカウントします。同一の健診機関で全員が健診を受診する場合には、健診機関が算出してくれますが、そうでない場合は、各事業所ごとに、有所見者の人数をカウントする必要があります。

※有所見の基準はA・Bはカウントせずに、**C以上を対象**とすることが多いです。一律の基準は定められていません。

Q7. 健康診断結果に基づく就労判定は、どれくらい時間がかかるの？

A7. 産業医の先生にもよりますが、**1人あたり1～3分程度**でチェックする場合があります。従業員の多い企業様の場合は、**C判定以上や、B判定以上の有所見者に絞ってチェックを依頼**することもあります。



意義ある産業保健活動を実現する

TEL : 03-6697-1660
sangyoui@mstage-corp.jp