



陸上貨物運送事業の 労働災害発生状況と働き方改革への対応について

令和元年5月16日

陸上貨物運送事業労働災害防止協会
京都府支部通常総会

京都労働局健康安全課



本日の内容

I 労働災害発生状況

II 陸上貨物運送事業の安全衛生対策

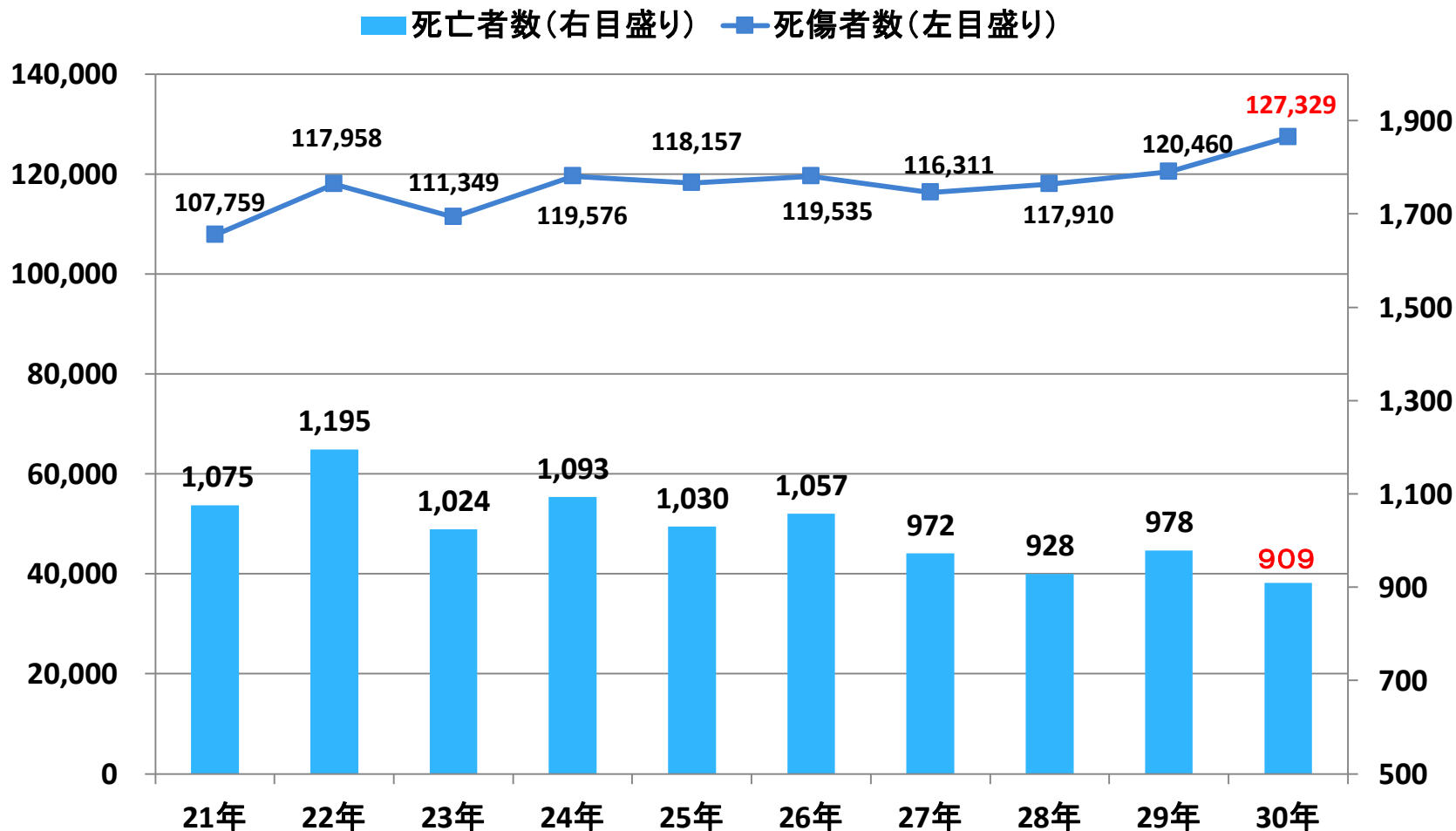
III 働き方改革

- ・ 労働安全衛生法等の改正
- ・ 治療と職業生活の両立支援

I 労働災害発生状況

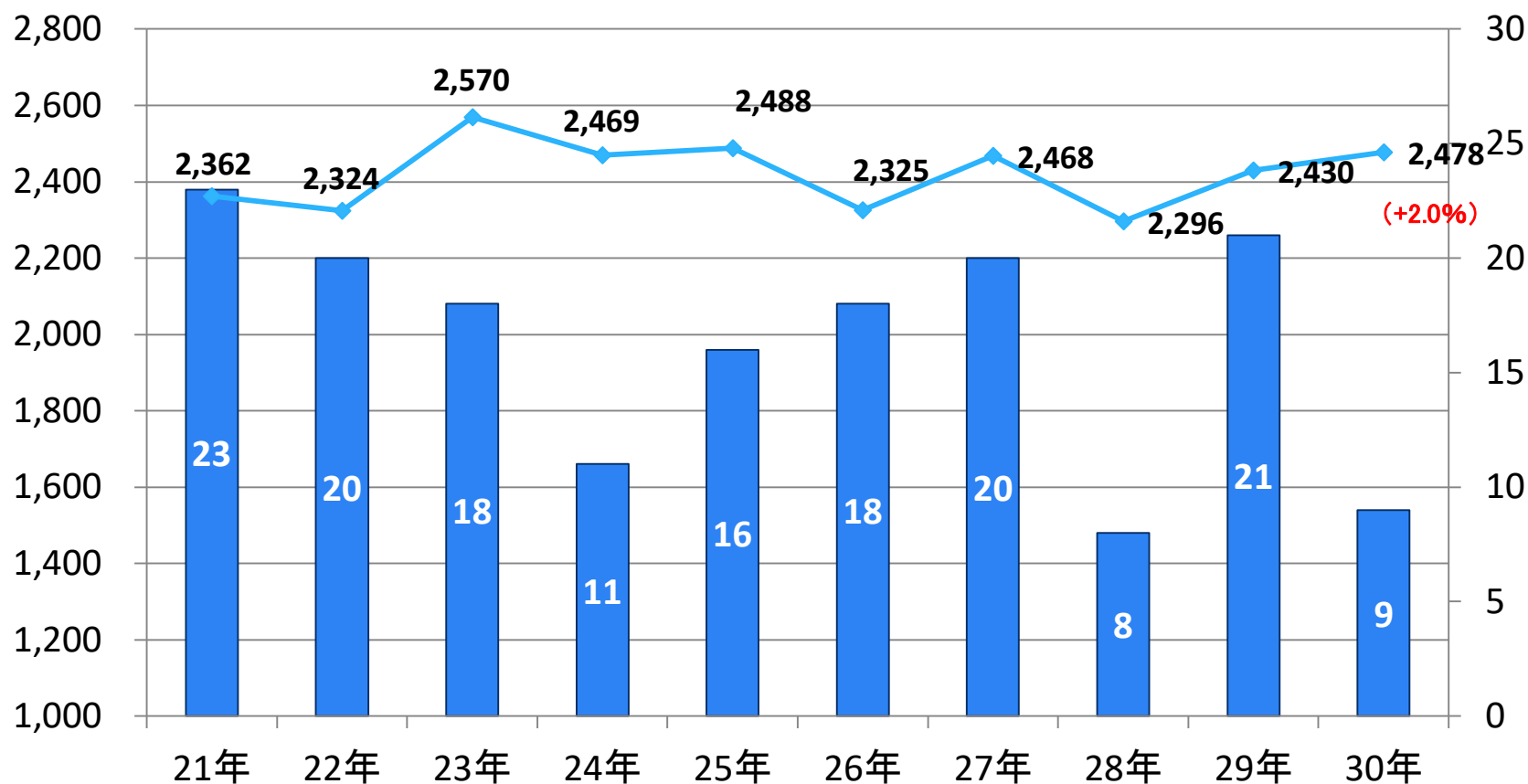


労働災害発生状況の推移(全国)

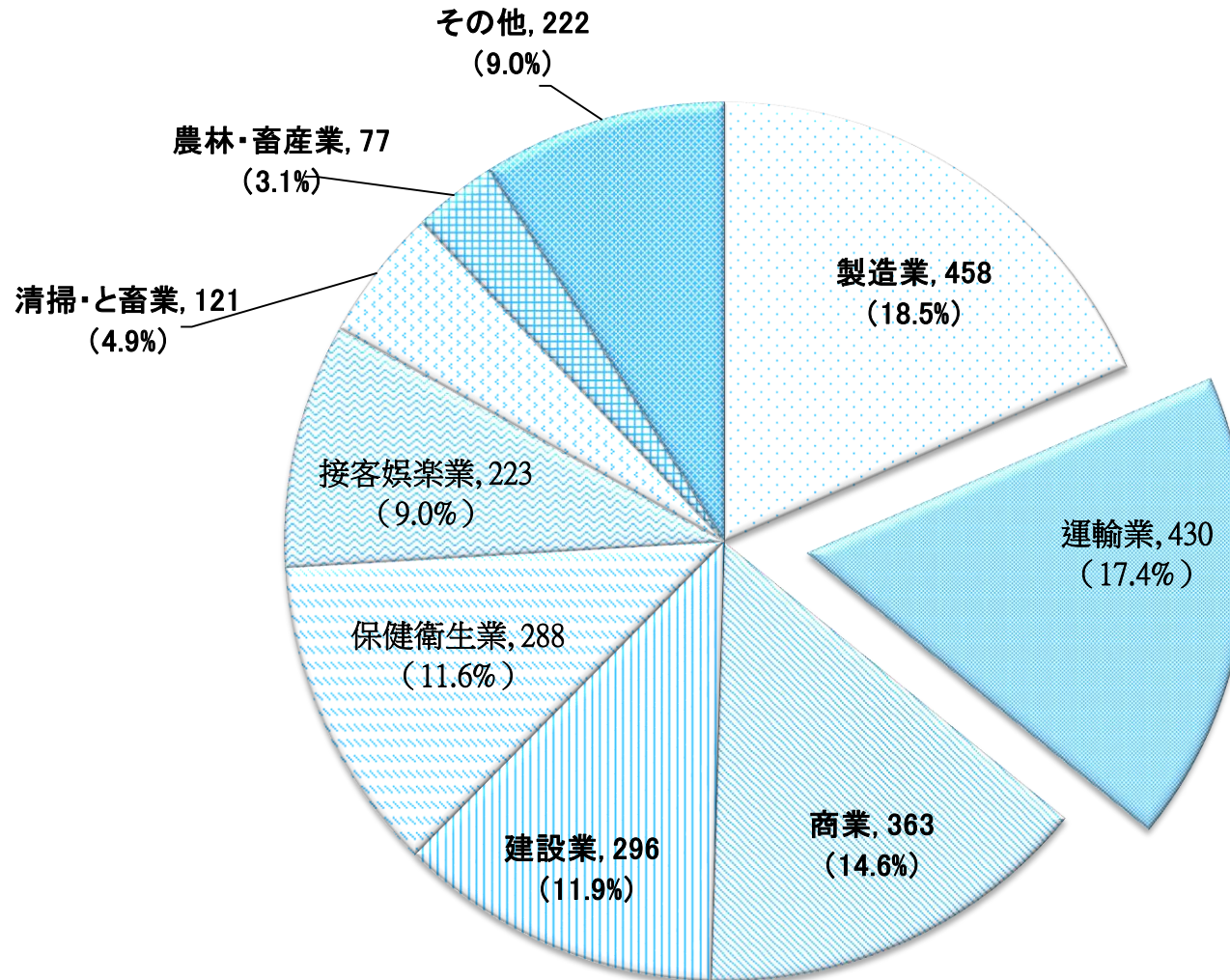


労働災害発生状況の推移(京都)

■ 死亡者数(右目盛り) ◆ 死傷者数(左目盛り)



平成30年業種別労働災害発生状況

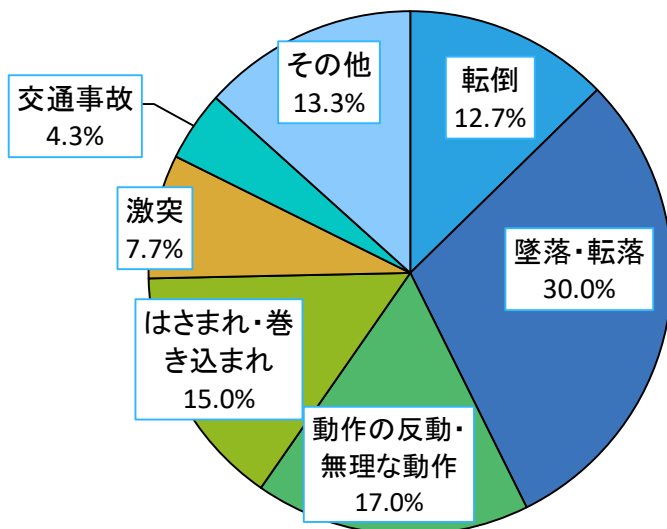


全産業:2,478件

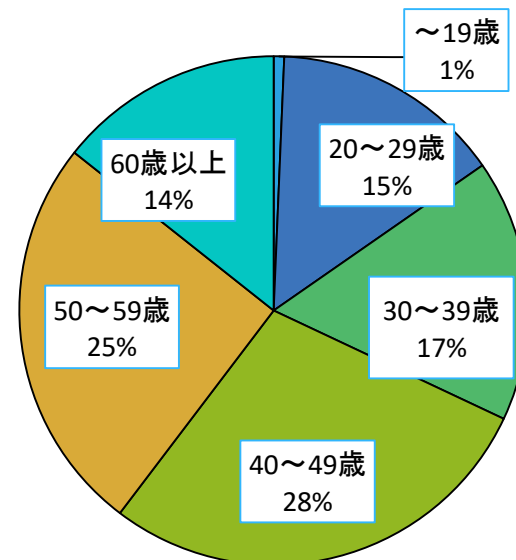
平成30年 死傷災害発生状況

事故の型別

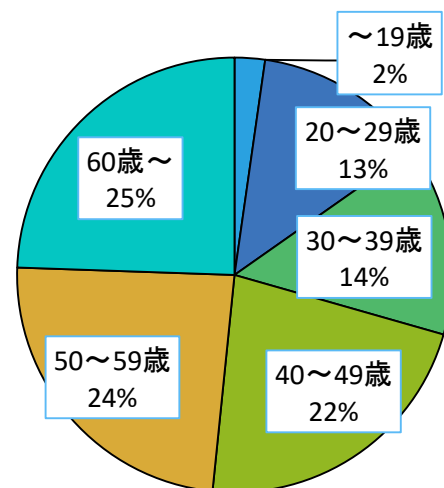
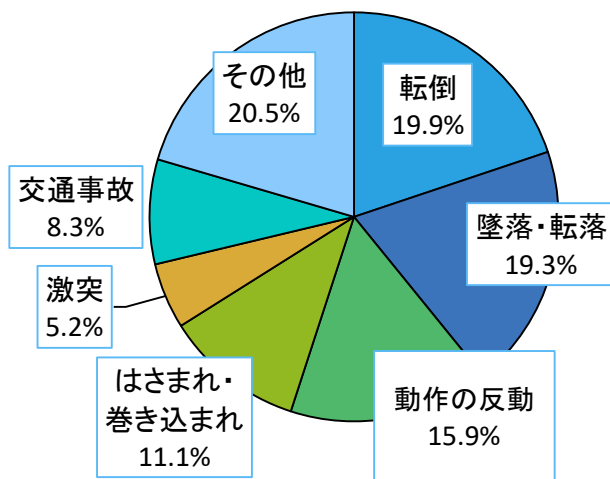
道路貨物運送業
陸上貨物取扱業



年齢別

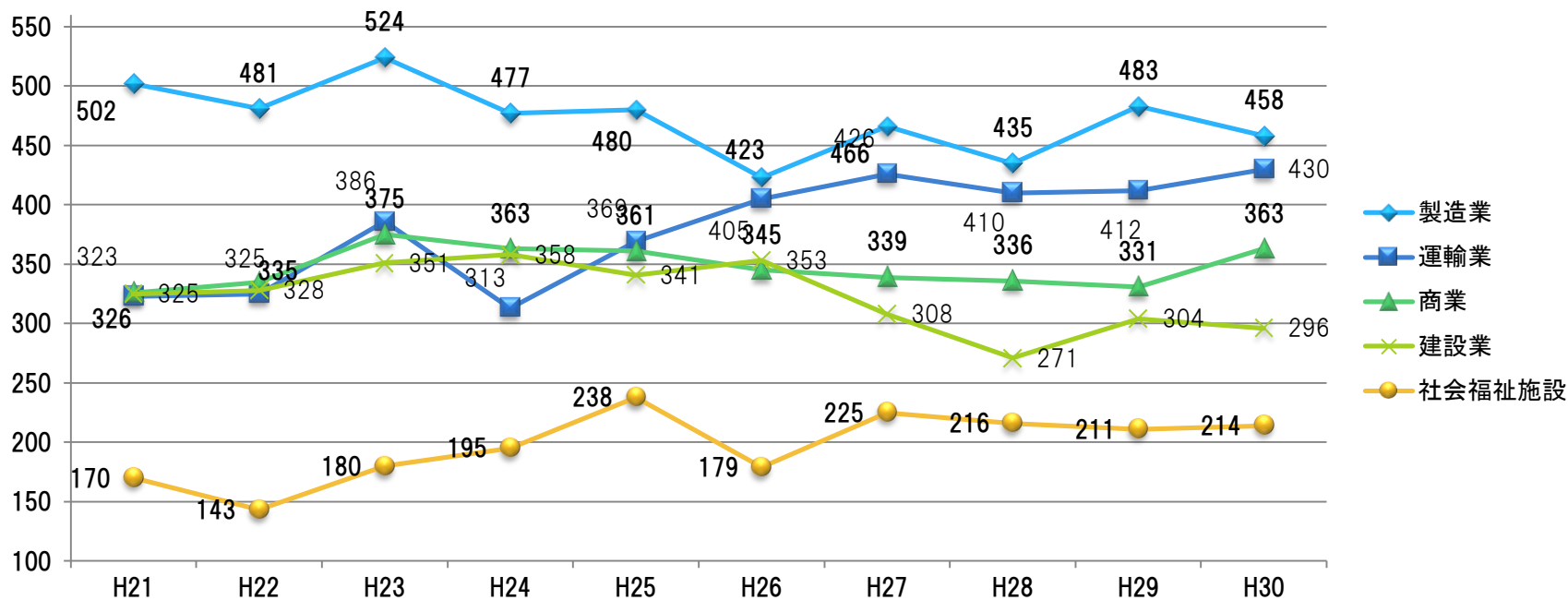


全産業

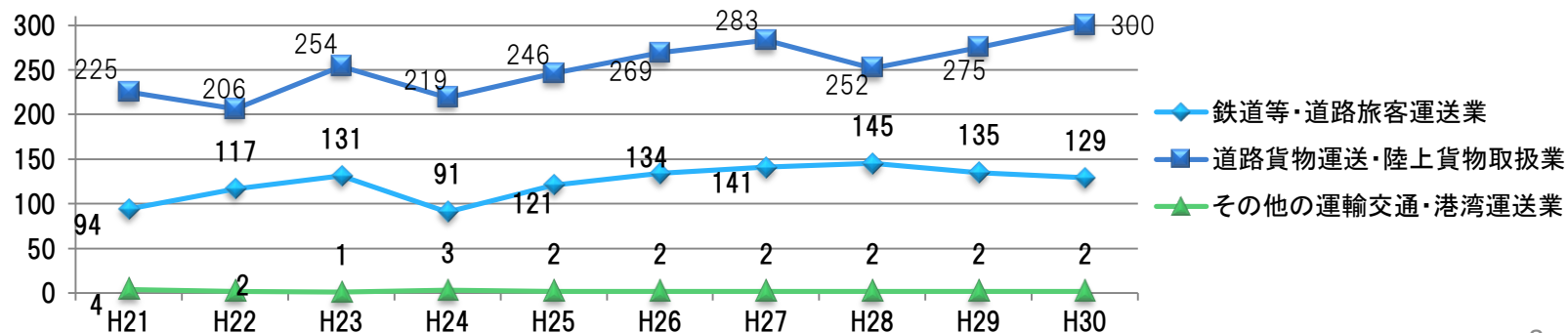


資料: 労働者死傷病報告

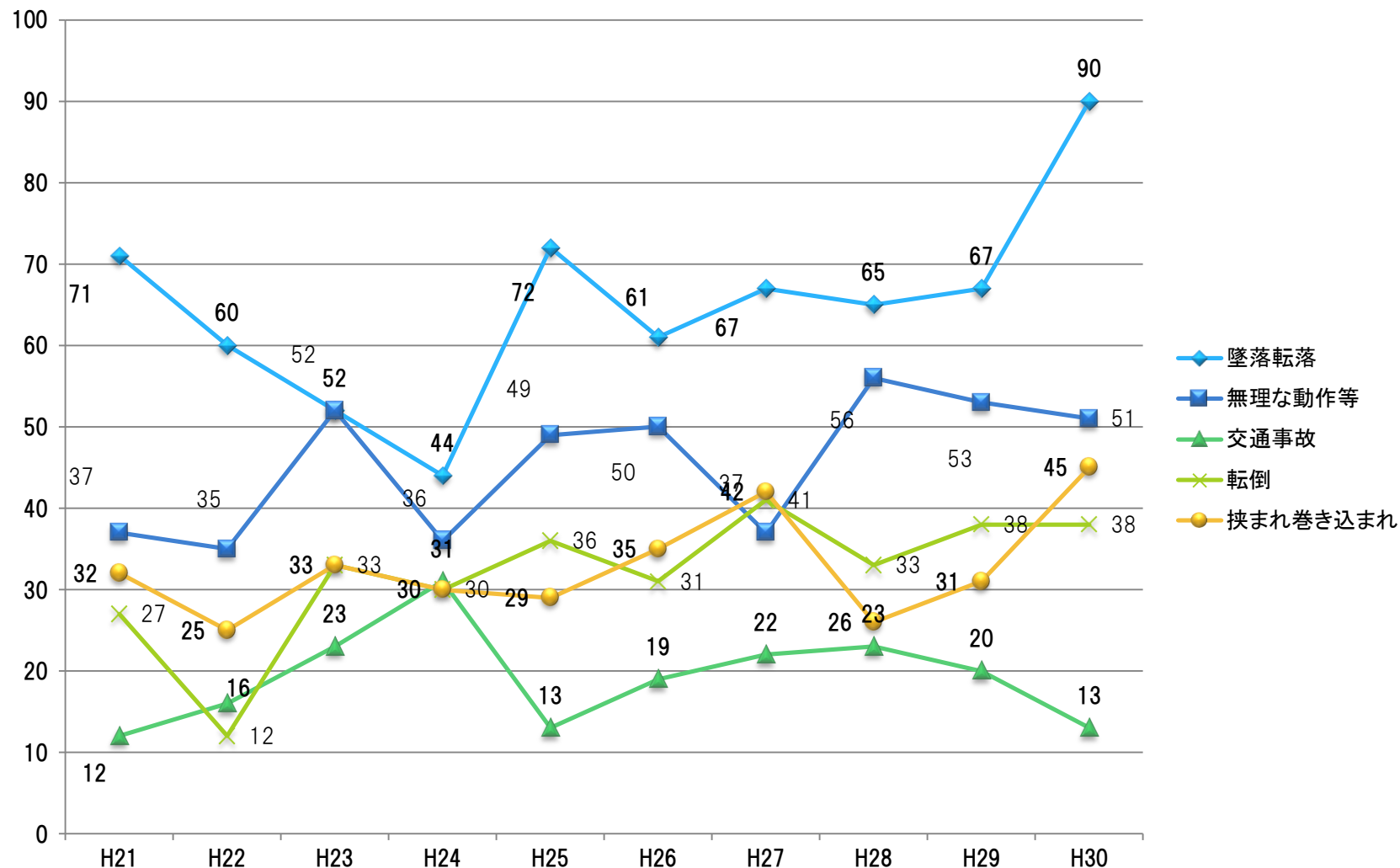
過去10年間の業種別労働災害発生状況の推移



上記運輸業の推移の内訳



【陸運業】過去10年間の事故の型別労働災害の推移



【陸運業】過去10年間の事故の型別死亡労働災害の推移

発生年 死亡災害		H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
全産業		23	20	18	11	16	18	20	8	21	9
陸運業		2	3	2	1	1	5	2	1	3	1
事故の型	交通事故	1	1	1	1	1	4	2	1	2	
	墜落転落	1	1							1	
	過重労働		1								
	その他			1 崩壊・倒壊			1 激突され				1 挟まれ 巻き込まれ

第13次労働災害防止計画が目指す社会(全国)

【基本理念】

「働く方々の一人ひとりがかけがえのない存在であり、
それぞれの事業場において、一人の被災者も出さない」

【そのために・・・】

「日々の仕事が安全で健康的なものとなるよう、
不断の努力が必要」

～労働災害を減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向けて～



第13次労働災害防止推進計画(京都)

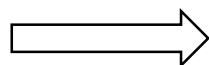
～ 労働災害を減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向けて ～

計画期間：2018年度から2022年度までの5か年

計画の目標

- 12次防期間内と比較して、本推進計画期間内の死亡者数を15%以上減少させる。

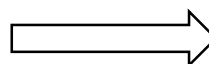
12次防期間 83名



13次防期間 70名

- 2017年と比較して、2022年までに休業4日以上の死傷者数を5%以上減少させる。

2017年 2,430名



2022年 2,308名

- 重点とする業種の目標

表1 業種別目標（死亡災害）

	12次防期間		13次防期間
建設業	26名	⇒	22名
製造業	10名	⇒	8名
林業	4名	⇒	3名

表2 業種別目標（死傷災害）

	2017年		2022年
陸上貨物運送事業	275名	⇒	減少させる
小売業	257名	⇒	減少させる
社会福祉施設	211名	⇒	減少させる
飲食店	118名	⇒	減少させる

- 上記以外の目標については、以下のとおりとする。

- ① メンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者50人以上の事業場の割合を90%以上（ストレスチェックに取り組んでいる事業場 83.9%：2017集計）とする。
- ② 保健衛生業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を2017年と比較して、2022年までに減少させる。
- ③ 本推進計画期間の職場での熱中症による死傷者数を12次防期間と比較して、減少させる。

Ⅱ 陸上貨物運送事業の安全衛生対策



令和元年度 陸災防と行政との連携計画

（災害発生事業場等対策）

- 1 安全衛生水準向上支援事業
- 2 中小企業安全生成水準向上
個別サポート事業
- 3 ロールボックスパレットの使用
にかかると実技を含む研修会

（荷主対策）

- 1 荷主等事業場の
荷役災害防止担当者教育講習会
- 2 専門家による個別診断の実施
- 3 荷主等との協議会への参画



陸上貨物運送事業における

重大な労働災害 を防ぐためには

荷役作業時の**死亡災害**にみる
災害パターン別の主な原因と対策

労働災害は長期的には減少傾向にありますが、陸上貨物運送事業における労働災害は引き続き多く発生しています。従業員が安全に、そして安心して仕事を行うためには、運送事業者と荷主企業が協力し、徹底して労働災害防止に取り組む必要があります。

本冊子では、陸上貨物運送事業における労働災害について、平成25年に死亡災害に至った実際の事例を紹介するとともに、災害パターン別の労働災害防止対策について紹介していきます。



平成25年に発生した陸上貨物運送事業の荷役作業時の死亡災害
（労働安全衛生総合研究所の調べによる分析結果）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



独立行政法人労働者健康安全保障 労働安全衛生総合研究所

1

トラック・荷台等からの 墜落・転落による 死亡災害



陸上貨物運送事業における労働災害の中で最も多かったのが「トラック・荷台等からの墜落・転落」です。このパターンの災害事例を分析すると、67%が「保護帽未着用」でした。そのうちの多くが「高さが2m未満」の地点からの転落であり、もし保護帽を着用していれば死亡災害に至らなかった可能性があります。

事例 1 足を滑らせてリアバンパーから転落（死亡災害）



被災者はコンビニエンスストアに荷物を配達していました。配達先の手前にある駐車場で荷台コンテナ内にある荷物の整理を行った後、荷台にあった段ボールを持ちながら、荷台からトラックのリアバンパーに足をかけ、後ろ向きで降りようとしたところ、足を滑らせてしまい、約52cmの高さから転落し、頭部を強打しました。なお、同被災者は保護帽を着用していませんでした。

事例 2 テールゲートリフターから転落（死亡災害）



被災者はテールゲートリフターに乗り、工業用油200ℓが入ったドラム缶1缶を荷台から荷おろしする作業をしていました。被災者は何らかの理由でテールゲートリフターからトラック後方に転落しました（転落高110cm）。なお、同被災者は保護帽を着用していませんでした。

▶ 労働災害を防ぐためのポイント！

対策 作業高によらず、**必ず保護帽を着用**して荷役作業を行いましょう

必ず保護帽を着用！



着用時

5つのポイント

- 1 「墜落時保護用」を使用すること
- 2 傾けずに被ること
- 3 あご紐をしっかりと、確実に締めること
- 4 破損したものは使わないこと
- 5 耐用年数を守ること

Check! 12ページの「対策例1：墜落・転落時」もご覧ください。

ひとこと アドバイス

わずか50cmの高さから転落した場合でも、打ちどころによっては死亡災害に繋がってしまうことがあります。高さ2mに満たない地点での作業であっても、荷役作業時には**必ず保護帽を着用**するようにしましょう。また、常日頃から社員に対して保護帽の意義や効果に関する社内教育を実施し、保護帽の着用を徹底させるようにしましょう。

その他、事業者・作業者は次のような対策を講じましょう

- ▶ 作業手順書を作成しましょう
- ▶ 複数の作業で荷役作業を行う場合、作業指揮者を配置しましょう
- ▶ 荷台上で作業者が移動する場合、作業指揮者は地面レベルから全般を見渡し、確認および指示ができる状況にしておきましょう
- ▶ トラック運転席やアルミバンの屋根上など高所で作業を行う場合は、安全帯を着用するか、足場を組み作業床を設けましょう
- ▶ 防滑性のある安全靴等を使用しましょう



2 トラック・荷台等での 荷崩れによる 死亡災害



「トラック・荷台等での荷崩れ」による死亡災害事例を分析すると、「積みおろし時における被災」がこれら事例の半数以上を占めており、荷物の固定・固縛が不適切だった例が多く見られました。通常、積みおろし担当者は積付け時の状況が分からないため、積みおろし時の危険を的確に把握できず、その結果災害に至ってしまうケースがあります。

事例 1 固定ベルトを外した途端に 多くの角材が落下（死亡災害）



被災者は、トラック（ウイング車）の積荷である角材180本の束の積み付け状況を点検していました。角材はラッシングベルトで固定されていたものの、点検のためベルトを緩めたところ、角材の束が崩壊し、被災者は角材の下敷きになりました。なお、同被災者は保護帽を着用していませんでした。

事例 2 ドラム缶とともに転落。 ドラム缶が被災者に直撃（死亡災害）



被災者は、積載されているドラム缶を、トレーラーコンテナの奥からフォークリフトのあるトラック荷台前面に移動させる作業をしていましたが、コンテナから地面へドラム缶とともに転落し、ドラム缶が被災者に直撃しました。なお、コンテナ内部の底面には網が残っており、非常に滑りやすい状態でした。

▶ 労働災害を防ぐためのポイント！

対策 積付け時には、積荷の状態を確認すること（**積みおろし配慮**）



ひとこと アドバイス

荷崩れが起きやすいような形で積付けが行われると、積みおろしの際に非常に危険です。積みおろし担当者が安全な積みおろしができることを前提に、積付け時の**積みおろし配慮**を行いましょう。
また、荷崩れを防ぐために、適切な固定・固縛を行うなど、適正な方法で荷を固定させることが非常に重要です。

その他、事業者・作業者は次のような対策を講じましょう

- ▶ 作業手順書を作成しましょう
- ▶ 積荷の状態に応じて作業指針等を定めましょう
- ▶ 荷の固定・固縛方法に係る研修を実施しましょう
- ▶ 積付け・積みおろし時に速し板等が必要な場合には、板の脱落防止や荷の滑り止め措置を実施しましょう
- ▶ トラックの走行途中で積荷の固定・固縛方法を点検しましょう
- ▶ 荷崩れに繋がりがやすい荷（急制動、急発進、急旋回など）をしないようにしましょう
- ▶ 荷台のあたりやウイング等を動かす際には、事前に荷が立ってかけられていないかを確認しましょう



参考資料

「安全輸送のための積付け・固縛方法」では、荷崩れを防ぐための積付け・固縛時の注意点などについて紹介していますので、参考にしてください。

資料提供：公益財団法人日本トラック協会

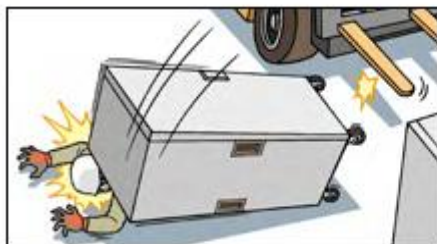


3 フォークリフト 使用時における 死亡災害



フォークリフトによる労働災害を分析すると、フォークリフトのオペレーター（運転手）による不適切な運転操作や、フォークリフトで持ち上げていた荷物の荷崩れ、またフォークリフトと別の作業員との接触など、オペレーターならびに周辺にいた他の作業員が本来禁止されている行動を取ったことによる事例が多くありました。

事例 1 フォークリフトアップ（上昇）時の安全不確認により被災者がコールドロールボックスパレットの下敷きに（死亡災害）



オペレーターがフォークリフトのフォークを上昇させた際、そばにあったコールドロールボックスパレットがフォークに引っかかり、前方に倒れました。パレットの近くで作業を行っていた被災者は倒れてきたパレットを避けることができず、倒れたパレットの下敷きとなりました。

事例 2 歩行者立入禁止エリアにいた被災者がフォークリフトと接触（死亡災害）



コンテナへの荷積み場所となっているフォークリフト走行エリア内でフォークリフトを運転していました。フォークリフトを後退させたところ、近くを歩いていた被災者に接触しました。なお、被災者は社内ルールで定められているフォークリフト走行エリアに入ったことで接触しました。

▶ 労働災害を防ぐためのポイント！

対策 フォークリフトのオペレーターやその周囲の作業員は、定められたルールを守り、適切な行動を徹底しましょう



ひとこと アドバイス

禁止されている行動を取ってしまうことで、災害に繋がるケースが多くあります。自分や周りの作業員を守るため、各事業場で定められたルールを守り、適切な行動を徹底しましょう。

オペレーターの注意事項

- 周囲の安全を確認しながら運転操作を行いましょう。特に、フォークに荷がある時には急な上昇・下降、放り投げなどを行わないようにしましょう
- フォークリフトの用途外使用をしないようにしましょう
- フォークリフトの操作に慣れていない場合は、一定期間は指導者の指導の下で作業を行うようにしましょう

周囲の作業員の注意事項

- 自分の周囲に注意を払いながら作業を行うようにしましょう
- 接触事故を防ぐために、歩行者立入禁止エリア（フォークリフト走行エリア）に立ち入らないようにしましょう

その他、事業者・作業員は 次のような対策を講じましょう

- ▶ 作業手順書を作成しましょう
- ▶ 複数の作業員で荷役作業を行う場合は、作業指揮者を配置しましょう
- ▶ フォークリフトに係る安全研修を実施しましょう



4

トラックの 無人暴走による 死亡災害



トラックが無人暴走に至った原因を分析すると、トラックが動き出す可能性のある状態（パーキングブレーキを使用しなかった、緩かったなど）で降車したことが大半でした。その一方で、ギアロックやパーキングブレーキ、輪止め、タイヤチェーンの設置など適切な措置を行っていても、降雪した坂道で逸走した例もありました。

事例 1 坂道で動き出した無人トラックを 止めようとして轢かれる（死亡災害）



被災者（ドライバー）は、傾斜のある道路（7～9度）に駐車させていた無人のトラックが後ろに動き出したため、止めようとして運転席に乗り込もうとしましたが、振り落とされた結果、トラックと石垣との間に挟まれました。なお、トラックを駐車させた際、エンジンは停止されていましたが、トラックのパーキングブレーキは緩く、ギアロックがされていなかったために、適切にブレーキが利いていない状態でした。

事例 2 積雪路面で無人トラックが動き出し 住宅ガレージの支柱に挟まれる（死亡災害）

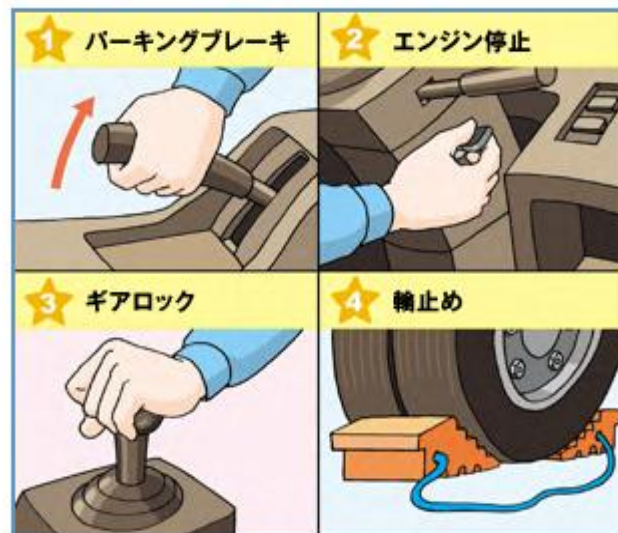


積雪し、傾斜のある道路（約10度）に駐車させていた無人のトラックが前方に動き出したため、トラックの前にいた被災者（ドライバー）がトラックに押しやられ、住宅ガレージの支柱との間に挟まれました。なお、駐車時にはパーキングブレーキが適切に使用されていたほか、エンジンが停止され、ギアロックもされており、タイヤにはチェーンも装着されていました。

▶ 労働災害を防ぐためのポイント！

対策

降車時には必ず逸走防止措置（「パーキングブレーキ→エンジン停止→ギアロック→輪止め」の4点セット）を実施しましょう



ひとこと アドバイス

逸走した事例の多くは、適切な逸走防止措置が取られていなかったことで発生しています。ドライバーが降車する場合は平坦な場所にトラックを駐車させるようにするとともに、逸走防止措置の4点セットを確実に行ってから車を離れるようにしましょう。なお、寒冷地での待機中にエンジンをかけたまま車から離れた際に被災した事例もありましたので、十分に注意が必要です。

その他、事業者・作業者は次のような対策を講じましょう

- ❑ トラックの停車、ドライバーの降車、トラック内での待機について、作業手順を定めましょう
- ❑ 停車時にトラックが動き出しても、止めるために車に近づくことは厳禁とし、周囲への警告を発しましょう
- ❑ 降雪・凍結した坂道（わずかな傾斜も含む）では原則として、停車させないようにしましょう



トラック後退時 における 死亡災害



トラック後退時の労働災害の多くが、トラックの後方にいた被災者がトラックの後退に気付かなかったために発生していました。気付かなかった理由としては、近隣からの苦情により後退警告音（ブザー）の音量を下げている、本来は後退禁止だった、バックモニターを使用していなかった——等が挙げられます。

▶ 労働災害を防ぐためのポイント！

対策

後退誘導のルールを定めるとともに、トラックを後退させるのは後方の状況確認ができる場合のみに限定しましょう



ひとこと アドバイス

トラック後退時の事故の多くが、後方の確認が不十分だったために発生しています。様々な安全対策を行い、**後方の確認を十分行った上で**後退させるようにしましょう。

その他、事業者・作業者は次のような対策を講じましょう

- ▶ トラック後退時には、周辺への第三者の立ち入り制限を定め、遵守させましょう
- ▶ 後退誘導担当者を配置しましょう。また、運転手は誘導担当者が目視できる状態で後退を行い、声や笛などの音声のみで後退の可否を判断しないようにしましょう
- ▶ トラック同士が接触するおそれのある場合は、複数台のトラック誘導を行わないようにしましょう
- ▶ 原則として、後退警告音の音量は下げないようにしましょう。やむを得ず下げる場合は、バックモニター等その他の安全対策を併用しましょう



事例 1

トラックの後退誘導時に トラックと電柱に挟まれる（死亡災害）



被災者（運転手助手）は、路地で引越トラックの後退誘導を行っていたところ、トラックと電柱の間に挟まれました。当該トラックにはバックモニターが装備されていましたが、被災者が目視できなかったにもかかわらず、運転手は事故発生当時バックモニターを使用していませんでした。

事例 2

トラックの荷役作業指示中に 後退してきた別のトラックに接触（死亡災害）



被災者はトラックAの運転手に対して荷役作業の指示を行っていました。そこに別のトラックBが給油のために、本来は禁止されている後退で移動してきました。トラックBの運転手は被災者に気付かず後退を続けたために、被災者はトラックBと接触しました。なお、事故が発生したのは夕方、薄暗い状態でした。



Ⅲ 働き方改革

- 1 労働基準法・労働安全衛生法の改正について
- 2 治療と仕事の両立支援について



Ⅲ-1 労働基準法・労働安全衛生法等の改正について

働き方改革関連法の主な内容と施行時期

中小企業の定義については裏面のとおり

◇労働時間法制の見直しについて	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①残業時間の上限の規制 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、 ・年720時間以内 ・複数月平均80時間以内(休日労働を含む) ・月100時間未満(休日労働を含む) を超えることはできません。 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。	大企業 →				
			中小企業 →		
②年5日間の年次有給休暇付与の義務づけ 使用者が労働者の希望を踏まえて時季を指定、年5日の付与が義務化されます。					
③高度プロフェッショナル制度の創設 高度専門職を労働時間規制から外し、新たな規制の枠組みが創設されます。(制度導入には法律に定める企業内手続きが必要)					
④フレックスタイム制の拡充 労働時間の調整が可能な期間(清算期間)が延長されます。(1か月→3か月)	大企業 →				
⑤勤務間インターバル制度の導入(努力義務) 1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間(インターバル)を確保する仕組みです。			中小企業 →		
⑥労働時間の客観的な把握の義務づけ 裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が、客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけられます。					
⑦産業医・産業保健機能の強化 事業主から産業医への情報提供や産業医等による労働者の健康相談等が強化されます。					
⑧月60時間超の残業の割増賃金率の引上げ 2023年4月から中小企業の割増賃金率が引上げられます。(25%→50%)					→

◇雇用形態に関わらない公正な待遇の確保	実施時期				
	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月
①不合理な待遇差をなくすための規定の整備 同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。	大企業 →				
②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について説明を求めることができるようになります。			短時間労働者・有期雇用労働者の規定について、中小企業は2021年4月から適用		
③行政による助言・指導等や行政ADRの規定の整備 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても対象となります。				中小企業 →	

◆中小企業の定義

①資本金の額または出資金の総額

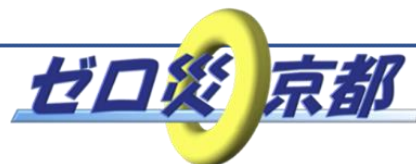
小売業	5,000万円以下
サービス業	
卸売業	1億円以下
それ以外	3億円以下

または

②常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
それ以外	300人以下

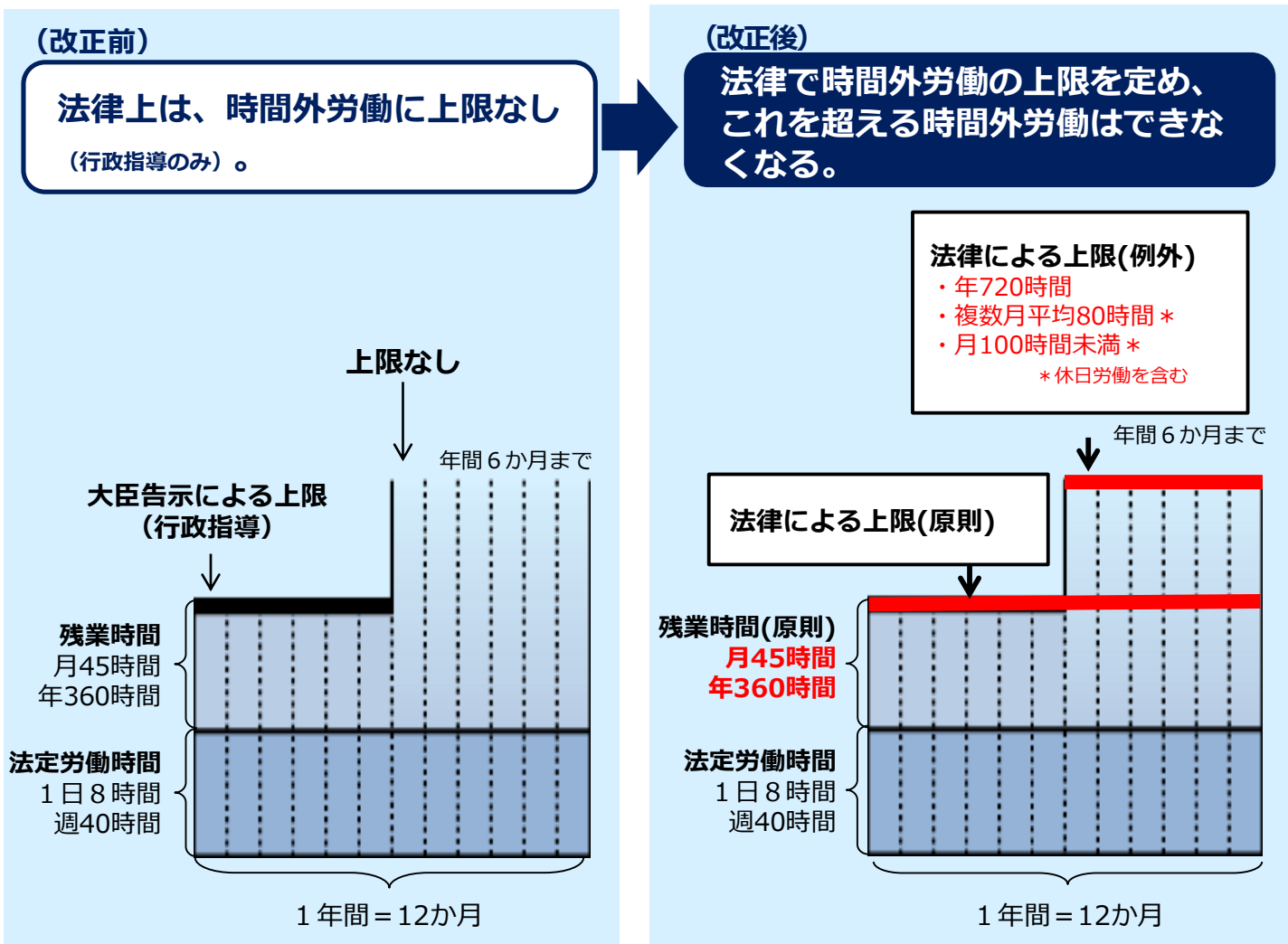
※個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになります。



改正のポイント（労働時間法制の見直し）

① 時間外労働の上限規制・・・時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。



一部の事業・業種には上限規制の適用を猶予または除外

自動車運転の業務	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、適用後の上限時間は、年 9 6 0 時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

◆中小企業の月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（猶予廃止）

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、平成35年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50%
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率大企業、
中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

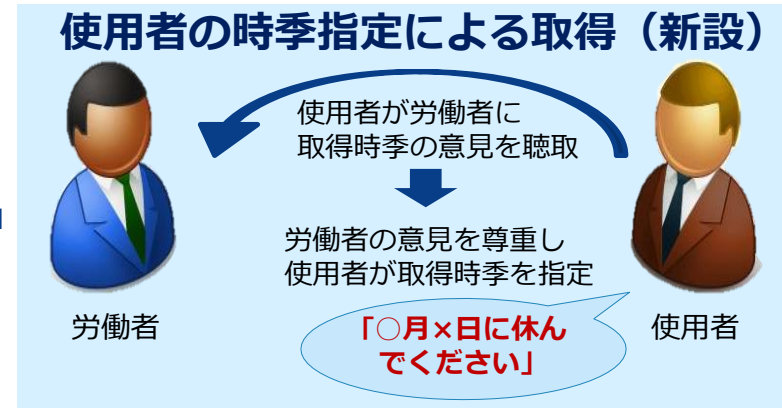
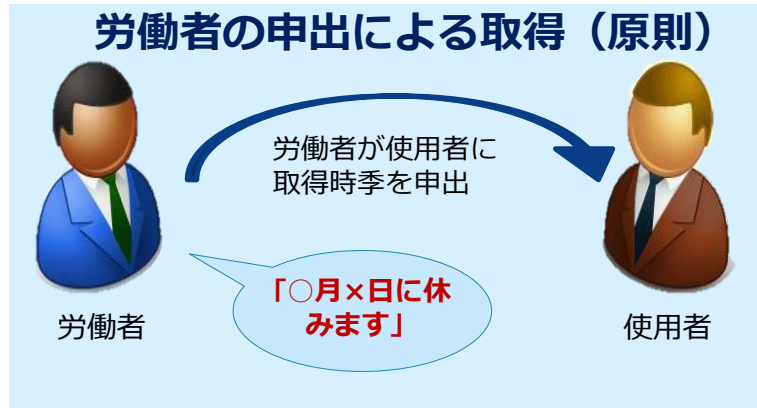
	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%



② 年次有給休暇の時季指定義務

・・・年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

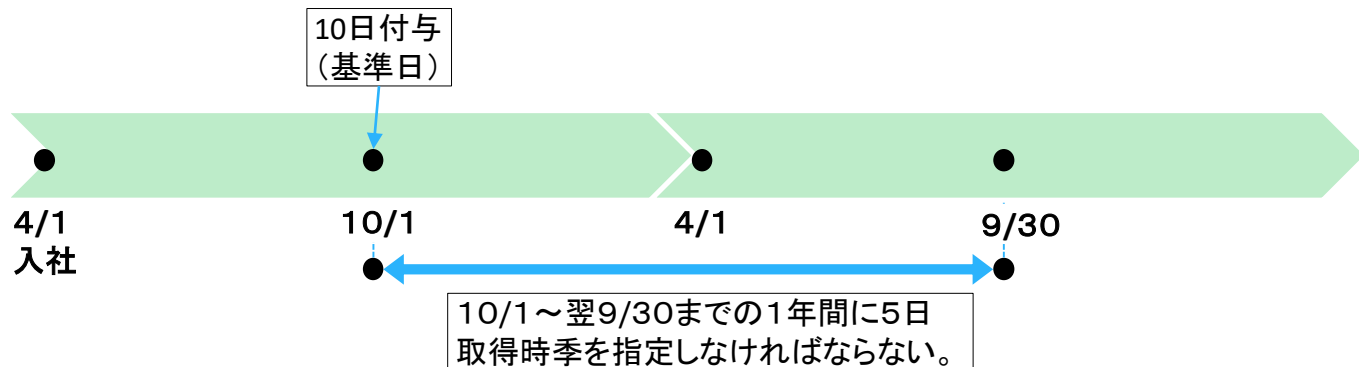


そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：49.4%

（平成29年就労条件総合調査）

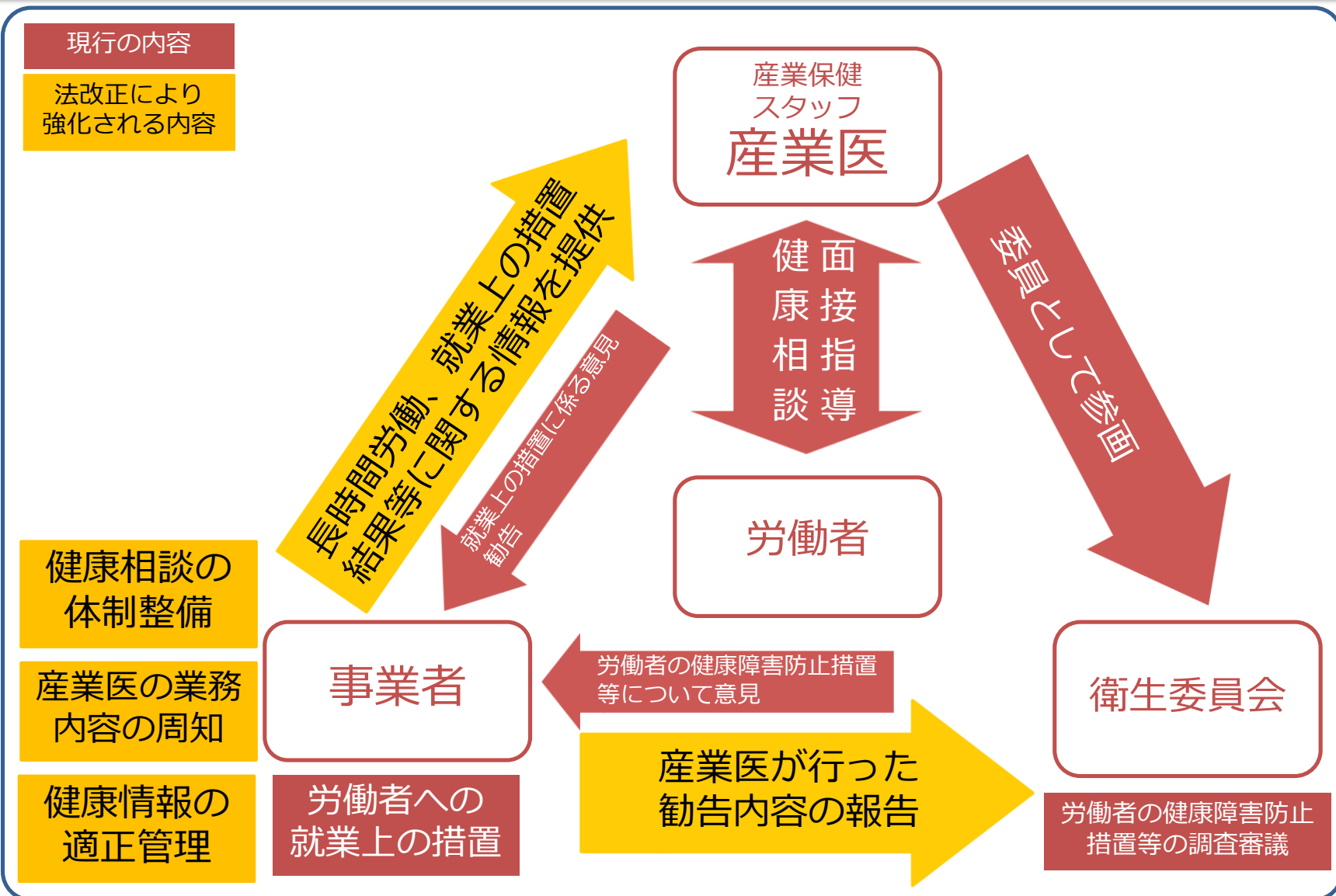
〔例〕4/1入社
の場合



1. 安衛法改正の目的

- (1) 長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、
- (2) 産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、
- (3) 産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、
- (4) 産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、
- (5) 産業保健機能の強化を図ることを目的。

2 産業医・産業保健機能の強化（全体像）



3 産業医・産業保健機能の強化①

<産業医の活動環境の整備>

産業医の独立性・中立性の強化

(安衛法第13条第3項)

産業医は、必要な**医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないものとする**（理念規定の創設）。

(安衛則第14条第7項)

産業医に必要な医学に関する**知識及び能力の維持向上を努力義務**として明確化。

(安衛則第13条第4項)

産業医の辞任又は解任等について、遅滞なく **衛生委員会への報告**を事業者に義務付け。

※ 「遅滞なく」 : 「おおむね1月以内」

3 産業医・産業保健機能の強化②

＜産業医の活動環境の整備＞

産業医に対する情報提供等

（安衛法第13条第4項） 産業医への情報提供を事業者に義務付け。

（※1、2）

（安衛則第14条の2） 提供を義務付ける情報は以下のとおり。

提供しなければならない情報	提供の時期
①健康診断・（長時間労働者・高ストレス者への）面接指導実施後の就業上の措置の内容（措置しない場合はその旨と理由）	医師の意見聴取後、遅滞なく（※5）
②長時間労働者（1月当たり80時間超の時間外・休日労働）の氏名、超過時間（※3）	算定後、速やかに（※6）
③労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を行うために必要と認めるもの（※4）	求められた後、速やかに（※6）

（※1）労働者50人未満の事業者は努力義務

（※2）情報提供の方法は書面・電子メール等による方法が考えられ、予め、事業場ごとに事前に決めておき、事業者は提供したことを記録・保存していくことが望ましい。

（※3）該当者がいない場合は、「いない」という情報

（※4）①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるものが含まれる。

（※5）「遅滞なく」＝「おおむね1月以内」

（※6）「速やかに」＝「おおむね2週間以内」

3 産業医・産業保健機能の強化⑤

<産業医の活動環境の整備>

産業医等に直接健康相談ができる環境整備

(安衛法第13条の3)

産業医等が**労働者からの健康相談**に応じ、適切に対応するために**必要な体制の整備**等を、事業者の努力義務として規定。

(安衛法第101条第2項)

産業医の業務に関する事項等を、**労働者に周知**することを事業者_に義務付け。

(安衛則第98条の2 第2項)

周知を義務付ける事項は、

- ・ **産業医の業務**の具体的な内容
- ・ 産業医に対する**健康相談の申出方法**
- ・ 産業医による労働者の**健康情報の取扱い方法**

3 産業医・産業保健機能の強化⑦

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①（平成30年9月7日 公示第1号）

<指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

<指針のポイント>

労働者の健康情報

- 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ができる健康情報は労働者に周知した上で取得
- ②労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

産業保健部門

（労働者の全健康情報を取得）

産業医



健康管理担当者

人事労務管理部門等



人事労務管理者



労働者の上司

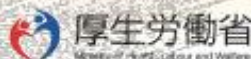
労働者等の安全・健康確保
の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

厚生労働省のホームページに掲載されています。

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

2019年3月



Contents 目次

はじめに	1
1. 健康情報等に関する取扱規程の策定方法	3
2. 取扱規程に定めるべき事項	4
(1) 健康情報等を取り扱う目的及び取扱方法	4
(2) 健康情報等を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲	5
(3) 健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人の同意取得	9
(4) 健康情報等の適正管理の方法	12
(5) 健康情報等の開示、訂正等の方法	16
(6) 健康情報等の第三者提供の方法	17
(7) 事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項	19
(8) 健康情報等の取扱いに関する苦情処理	19
(9) 取扱規程の労働者への周知の方法	19
3. 取扱規程の運用	20
参考1. 指針・関連法令等	23
参考2. 取扱規程の類型	30

本手引きは、平成30年度労働者の健康情報の適切な取扱い等に関する調査及び検討事業「労働者の健康情報の取扱いに関する検討会」において検討・作成されました。

<検討会委員名簿>

石原 弘子	電力総連 総務・財政部長
岡村 久道	弁護士法人英知法律事務所 弁護士・京都大学大学院医学研究科講師
鎌田 久美子	日本労働組合 常任理事
栗原 博	全国労働衛生団体連合会 理事
桂葉 隆代	日本産業医協会 副会長
高野 直子	日本商工会議所 産業政策第二部 部長
土部 誠太郎	三井化学株式会社 本社健康安全管理・統括監理官
西野 力男	連合大企業労働安全衛生センター 参与
渡辺 貴裕	全国中小企業団体中央会 労働政策部副部長
畑田 恒史	イオン株式会社人事課 労働安全衛生部 部長
松本 吉郎	公益社団法人日本医師会 常任理事
三條 文典	近畿大学法学部法律学科 教授
森 晃周	産業医科大学産業医学研究所 教授
山口 重人	公益財団法人労働政策センター 理事長
坂月 利之	日本労働組合総連合会 雇用政策部長

(〇:議長、敬称略)

4 面接指導 ①

＜労働時間の状況の把握 ①＞長時間労働などにより健康リスクが高い状況の労働者を見逃さないため、確実に医師による面接指導が実施されるために必要。

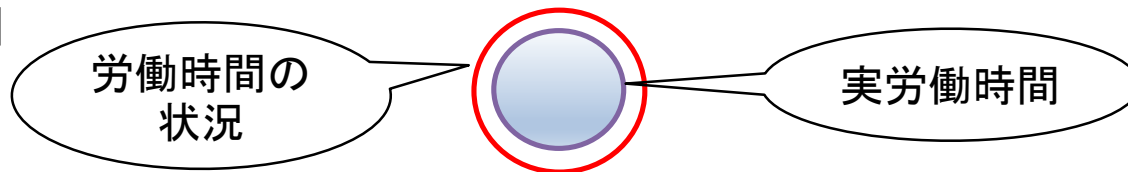
(安衛法第66条の8の3)

客観的な方法その他適切な方法により**労働時間の状況**を把握することを事業者^に義務付け。

(安衛則第52条の7の3第1項)

労働時間の把握方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする（別途通知予定）。

- * 労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）以外の全ての労働者が対象（みなし労働時間制適用労働者、管理監督者も含む。）
- * 「労働時間の状況」＝「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供しえる状態にあったか」



(安衛則第52条の7の3第2項)

把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

4 面接指導 ④

<面接指導の対象労働者の要件>

(安衛法第66条の8第1項)

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して省令で定める要件に該当する労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。

(安衛則第52条の2第1項)

一般労働者に対する面接指導の対象を、現行の「1月当たり**100時間超**」から「1月当たり**80時間超**」へ見直し。(※1)

(安衛則第52条の2第2項)

時間外・休日労働時間の算定は、毎月1回以上、一定に期日を定めて行う必要がある。

(安衛則第52条の2第3項)

1月当たり80時間超の時間外・休日労働を行った労働者に対し、労働時間の状況に関する情報を算定後、速やかに(※2)通知する(※3)ことを事業者^に義務付け(※4)。

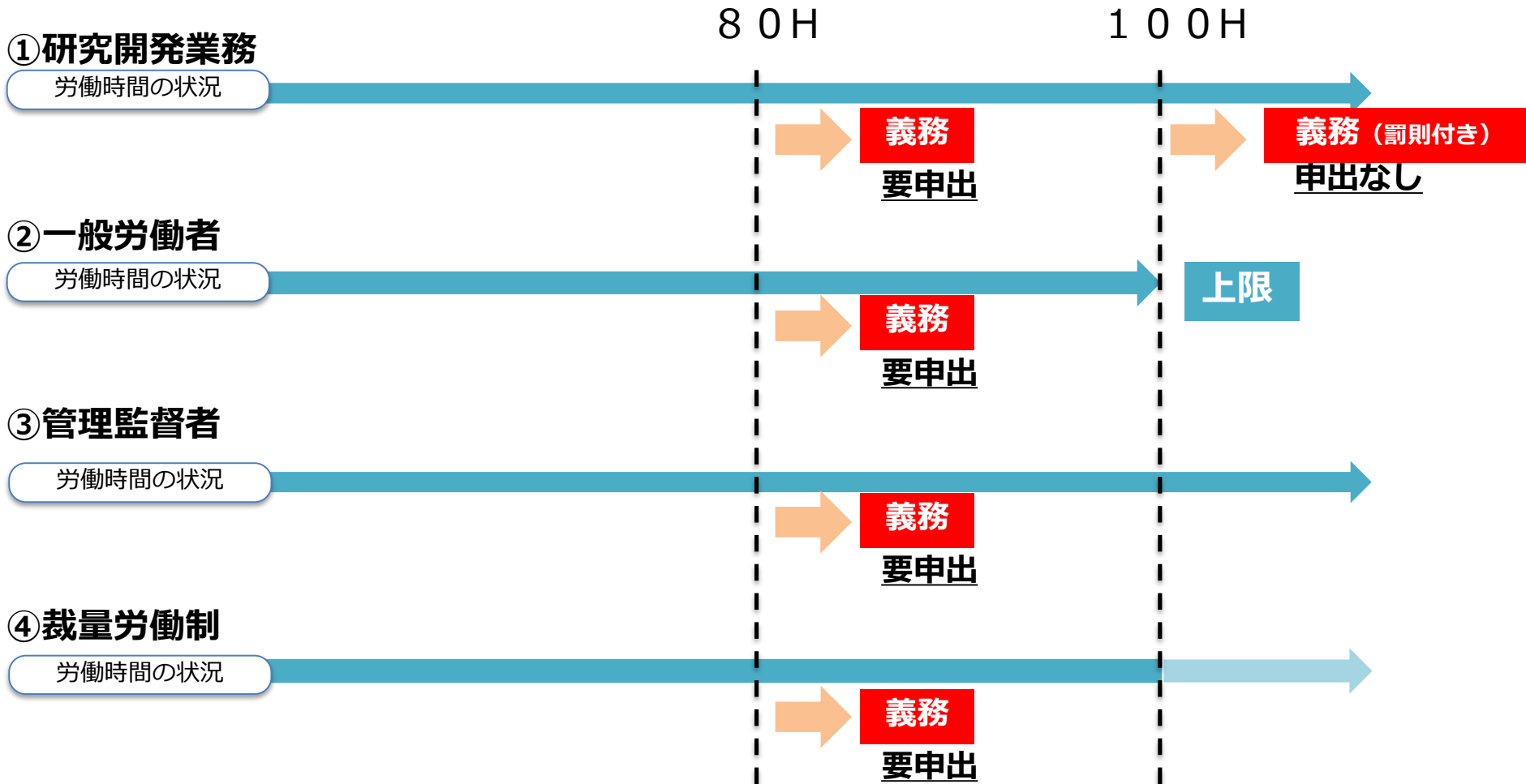
(※1) 1月当たり80時間超～100時間までの(労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の)研究開発業務に従事する労働者も対象

(※2) 「速やかに」 = 「おおむね2週間以内」

(※3) 書面や電子メール等による通知。時間外・休日労働時間数が記載されている給与明細でも構わない。

(※4) 労働者から開示を求められたら応じることが望ましい。

5 各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



(※)労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）については、別途

6 長時間労働者の健康確保の強化

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者や裁量労働制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 ≪ガイドライン→法律≫

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供 ≪省令→法律≫

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知 ≪省令≫

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

≪省令≫

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者へ面接指導の申出

≪省令≫

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

≪法律≫

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

≪法律≫

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

≪法律≫

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

≪法律≫

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

≪省令≫

産業医が労働者の健康を確保するために必要であると認める場合は事業者へ勧告

≪法律≫

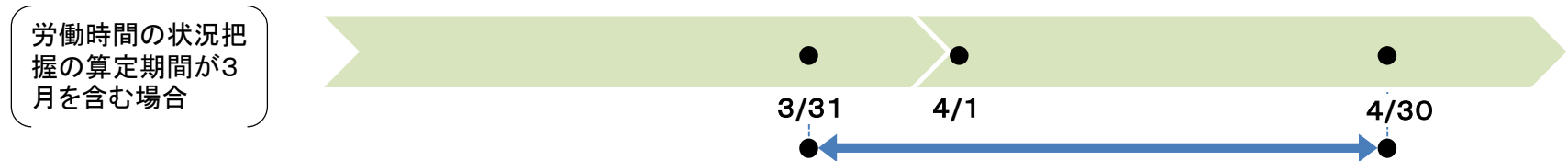
新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会へ報告

≪法律≫

7 経過措置（長時間労働者への医師による面接指導）

（１）労働時間の状況把握の算定期間が３月を含む場合のみ経過措置が発生



（経過措置の内容）

- **労働時間の状況把握は不要（改正法第66条の8の3は適用されない）**
- **時間外・休日労働が80hr／月超～100hr／月以下の者について、**
 - ・ **面接指導の規定は適用されず（現行（改正前）の法第66条の8を適用）、**
 - ・ **産業医への情報提供も不要（改正安衛則第14条の2第1項第2号）**
- **なお、以下については労働時間の状況把握の期間に関係なく、4月1日から適用**
 - ・ **事業者への勧告に係る規定（改正安衛則第14条の3）**
 - ・ **面接指導の結果についての医師からの意見聴取が4月1日以降に行われた場合は、事業者は産業医へ事後措置の内容を情報提供しなければならないこと。（改正安衛則第14条の2第1項第1号）**

（２）労働時間の状況把握の算定期間が３月を含まない場合（４月１日以降を起算日としたもの）は経過措置は発生せず、改正安衛法が全面適用。

Ⅲ- 2 治療と仕事の両立支援対策

治療と仕事の両立支援の推進～労働施策総合推進法～

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（労働施策総合推進法）による治療と仕事の両立支援の位置付け

平成30年7月に公布された労働施策総合推進法において、病気の治療と仕事の両立支援は、**労働者の多様な事情に応じた雇用の安定と職業生活等の目的を達成するために国が総合的に講じるべき施策の一つ**として、明確に位置付けられた。

労働施策総合推進法に基づき策定された労働施策基本方針（治療と仕事の両立支援）
平成30年12月28日閣議決定

治療と仕事の両立支援

がん、難病、脳血管疾患、肝炎等の疾病・負傷等の治療により、就業の継続等に支障がある労働者について、治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整える。このため、通常の働いている時間でも医療機関を受診しやすい環境の整備など**企業における雇用環境改善の促進等の労働施策に加え、医療機関における支援体制の整備等の保健医療施策や福祉施策等との連携を含め、総合的かつ横断的な対策を実施する。**また、長期にわたる治療等を受けながら就職を希望する者に対して、公共職業安定所は、がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援の充実を図る。



それぞれの視点からの両立支援の意義

労働者にとっての意義

疾病にかかったとしても、本人が希望する場合は、疾病を増悪させることがないよう、適切な治療を受けながら、仕事を続けられる可能性が高まる。

事業者にとっての意義

疾病による従業員の離職を防ぐことで、貴重な人材資源の喪失を防ぐことが可能となると共に、従業員のモチベーション向上から、労働生産性の維持・向上にもつながる。

主治医を含めた医療関係者にとっての意義

仕事を理由とする治療の中断や、仕事の過度な負荷による疾病の増悪を防ぐことで、疾病の治療を効果的に進めることが可能となる。

社会にとっての意義

疾病を抱える労働者の方々も、それぞれの状況に応じた就業の機会を得ることが可能となり、全ての人が生きがい、働きがいを持って各々活躍できる社会の実現に寄与することが期待される。



**各々の立場からそれぞれの意義が見出されるそれぞれの意義から
共通の認識が生み出され、共通のゴールへと導く**

健康経営とは

「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても、大きな成果が期待できる」との基盤に立って、健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することを意味する。

健康経営において、産業保健活動は、経営上の「コスト」ではなく、戦略的な「投資」

治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

疾病を抱える労働者が、職場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、企業における治療と仕事の両立支援の具体的な取組の進め方等をまとめた「ガイドライン」を作成（平成28年2月公表…平成31年3月一部改訂）

【参考資料】

- 「疾患別留意事項」を作成（がん、脳卒中、肝疾患、難病）
- 「企業・医療機関連携マニュアル」を作成（平成30年3月公表）

ガイドラインの概要

1 両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

- 事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- 研修等による両立支援に関する意識啓発
- 相談窓口の明確化等

労働者が安心して相談・申出できる相談窓口及び情報の取扱い等を明確化

- 休暇・勤務制度の整備

両立支援のために利用できる休暇・勤務制度を検討・導入

【休暇制度】 時間単位の年次有給休暇、傷病休暇・病気休暇

【勤務制度】 短時間勤務制度、テレワーク、時差出勤制度、試し出勤制度



「両立支援コーディネーター」の養成

働き方改革実行計画目標：両立支援コーディネーターを2020年度までに2,000人養成する

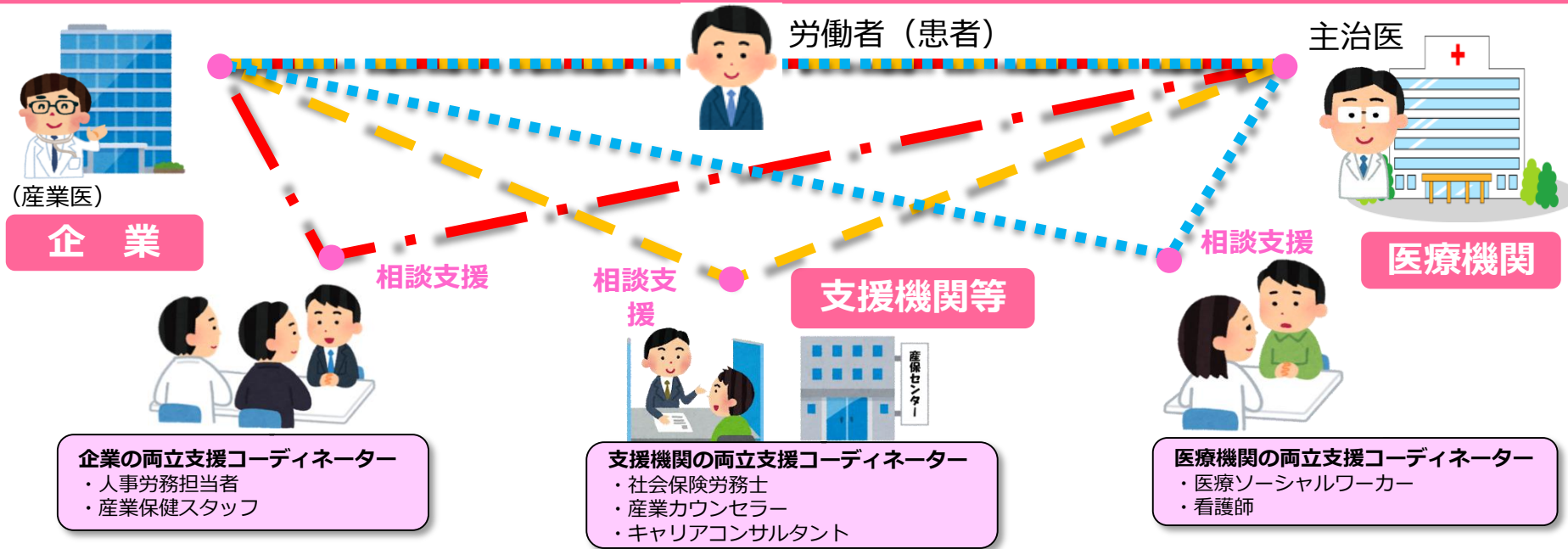
両立支援コーディネーター

担い手： 企業の人事労務担当者や産業保健スタッフ・医療機関の医療従事者・支援機関等

機能： 支援対象者に寄り添いながら継続的な相談支援等を行うこと

役割： それぞれの立場における支援の実施 及び 関係者との連携・調整

支援対象者の同意を前提として、治療に関する情報や業務に関する情報等を得て、支援対象者の治療や業務の状況に応じた必要な配慮等の情報を整理して本人に提供する 等



※関係者との調整を行うに当たっては、両立支援コーディネーターは、事業場に対して支援対象者の代理で交渉行為を行うものではないので、留意する必要がある。

※今年度、京都市内において養成講習を開催予定。

京都府地域両立支援推進チーム(協議会)

設置趣旨

治療と職業生活の両立支援を効果的に進めるため、各都道府県の自治体等関係者とネットワークを構築し、既に行われている両立支援に係る取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的とする。

事務局

京都労働局労働基準部健康安全課

メンバー

京都労働局労働基準部長、健康安全課、職業安定部職業安定課、京都府、京都市
京都府医師会、京都大学医学部附属病院、京都府立医科大学附属病院、京都産業保健総合支援センター、日本労働組合総連合会京都府連合会、京都地方労働組合総評議会、京都労働基準協会、京都府社会保険労務士会、日本医療社会福祉協会、日本産業カウンセラー協会、日本キャリア開発協会
(今後拡充する予定)

協議内容例

- 両立支援に係る各機関の取組の実施状況の共有
- 各機関の取組に係る相互の周知協力
- 相談窓口の支援連携に係る各機関の役割分担及び連絡先一覧作成
- 地域の実情に応じた周知啓発(パンフレットの作成等)
- その他

- ・今年度の助成金の窓口は、産業保健総合支援センターになりました。
- ・令和元年度内に一部改訂を予定しています。



「治療を続けながら働く人を 応援する事業者の皆様へ」

事業者用

治療と仕事の両立に向けて、オール京都で応援します。

両立支援はなぜ必要？

① 働く世代で病気の人が多い！

- ・病気を理由に1か月以上休業している労働者がいる企業の割合はがんが21%、脳血管疾患が12%です。
- ・仕事をしながら、がんの治療で通院している人は、32.5万人

② がんは不治の病から長く付き合う病気に！

日本人の2人に1人が生涯に1度はがんになるといわれています。治療技術の進歩により、かつては「不治の病」とされていた病気も生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しています。

③ 病気になった人も仕事を続けたい！

病気になっても働き続けたいとする人は、92.5%もいます。生計を維持するためや、治療費のためはもちろんですが、自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、病気と闘う励みになり、生きがいにもなります。

社員が病気になってしまったが、無理なく働き続けてもらうためには、どうしたら良いのだろうか？
諦められたら困る！



両立支援は、事業者・働く人ともにメリット！

事業者(会社)のメリット

- ・貴重な人材資源の喪失が防げる
- ・継続的な人材の確保、人材の定着
- ・労働者のモチベーションの向上による労働生産性の維持・向上
- ・健康経営の実現
- ・多様な人材の活用



安心して働ける職場・企業の成長へ

働く人のメリット

- ・治療に関する配慮が受けられ、病気の悪化が防げる
- ・治療を受けながら仕事が続けられる
- ・継続して収入が得られる
- ・仕事による社会貢献や自己実現
- ・安心感、モチベーションの向上

京都府地域両立支援推進チーム

両立支援の取組の連携を図り、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備することを目的として、京都府内の両立支援を推進する関係者（国・京都府・京都市・医療機関・関係団体等）で構成するチームです。

（事務局：厚生労働省 京都府労働局労働基準部 健康安全課）

治療と仕事の両立支援 京都府内の相談先一覧

職場の休暇制度等、労働条件を整備したい

※ 平日：月～金曜日
※ 年末年始・祝祭日を除く

名称	所在地	電話	【利用日・時間】※
京都労働局総合労働相談コーナー	京都市中京区金吹町451	075-241-3221	平日 8時半～17時15分
京都府労働相談所	京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ内	0120-786-604 075-661-3253	月～土 9時～13時 14時～21時（土曜は17時）
京都府社会保険労務士会	京都市上京区弁財天町332	075-417-1881	（予約制） 水曜 10時～16時

労働者が働き続けながら治療を続けられる制度を導入したい

名称	所在地	電話	【利用日・時間】※
（両立支援についての相談） 京都産業保健総合支援センター	京都市中京区梅屋町361-1 アーバネックス御池ビル 東館5階	075-212-2600	（予約受付） 平日 9時～16時
（助成金についての相談） 最寄りのハローワーク 又は 京都労働局助成金センター	（助成金センター） 京都市中京区虎屋町566-1 井門明治安田生命ビル2階	（助成金センター） 075-241-3269	平日 8時半～17時15分

ガイドラインに基づく両立支援の進め方



障害者雇用安定助成金(障害や傷病治療と仕事の両立支援コース)

環境整備助成

両立支援制度を導入し、かつ、両立支援に関する専門人材を社内に配置した事業主に対して助成

支給対象措置

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

- 両立支援制度(※)の導入
- 専門人材（企業内難型職場適応援助者又は両立支援コーディネーター）の配置

助成額

- 企業内難型職場適応援助者を配置した場合 **30万円**
- 両立支援コーディネーターを配置した場合 **20万円**

制度活用助成

両立支援コーディネーターを雇用し、両立支援制度を労働者に適用した事業主に対して助成

支給対象措置

以下の2つを行った場合が支給対象となる。

- 両立支援コーディネーターの活用
- 両立支援制度(※)の労働者への適用

助成額

- 対象労働者が有期契約の場合 **20万円**
- 対象労働者の雇用期間に定めのない場合 **20万円**

(※) 両立支援制度の例：通院等に配慮した休暇制度、障害や傷病特性に配慮した短時間勤務制度、身体の負担に配慮した時差出勤制度等

(30.9)

「治療を受けながら働き続けることに不安を持っていませんか？」

労働者用



治療と仕事の両立に向けて、オール京都で応援します。

(両立支援の検討は、労働者の申出から始まります。)

病気の治療をしながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占めています。長期の治療が必要と診断されても、

・治療技術の進歩により「不治の病」は「長く付き合う病気」に！

・仕事をしながら治療を続けることが可能な時代に！

なりましたが、病気を理由に仕事を辞めてしまう方が、例えばがんの場合約34%もいます。仕事を辞めるかどうか一人で悩んで離職してしまう前に、**まず相談してみませんか？**

がん、脳卒中、心臓疾患、糖尿病、肝疾患、高次脳機能障害、難病、若年性認知症など、疾患を抱える方の治療と仕事のサポートを行っています。



相談先は裏面
(相談は無料です。)

患者さんの声(胃がん)

復職の際、毎日の食事を6回に分けて取らなければならないことを心配していましたが、休憩時間を分けて取得させてもらうことができました。

患者さんの声(脳血管疾患)

治療やリハビリのために1年半休職しました。復職の際は、1日数時間の勤務から始め、数週間後には半日勤務と徐々に勤務時間を長くしてもらうことができました。

患者さんの声(糖尿病)

要治療と診断された頃、仕事が忙しく、自覚症状もなかったので通院していなかったのですが、産業医に相談したところ定期的な通院を指示され、職場の配慮で通院が可能となりました。

京都府地域両立支援推進チーム

両立支援の取組の連携を図り、病気を抱える労働者が活躍できる環境を整備することを目的として、京都府内の両立支援を推進する関係者(国・京都府・京都市・医療機関・関係団体等)で構成するチームです。

(事務局：厚生労働省 京都労働局労働基準部 健康安全課)

(30.9)

治療と仕事の両立支援 京都府内の相談先一覧

相談先A

職場の休暇制度等、労働条件について相談したい
～有給休暇・休職・勤務時間等について相談したい方～

※ 平日：月～金曜日
※ 年末年始・祝祭日を除く

名称	所在地	相談(予約)電話	【利用日・時間】※
京都労働局総合労働相談コーナー	京都市中京区金吹町451	075-241-3221	平日 8時半～17時15分
京都府労働相談所	京都市南区新町通九条下ル 京都テルサ内	0120-786-604 075-661-3253	月～土 9時～13時 14時～21時(土曜は17時)
連合京都	京都市中京区壬生仙念町30-2	0120-154-052	平日 9時～18時
京都総評	京都市中京区壬生仙念町30-2	075-811-6770	平日 10時～18時
京都府社会保険労務士会	京都市上京区并井町332	075-417-1881	水曜 10時～16時(予約制)

相談先B

治療を続けながら働き続けるための相談をしたい

名称	所在地	相談(予約)電話	【利用日・時間】※
京都産業保健総合支援センター	京都市中京区梅屋町361-1 アーパネックス御池ビル 東館5階	075-212-2600	(予約受付) 平日 9時～16時

相談先C

療養生活上の悩みや不安について相談したい(疾病別)
～病気・症状についてだけでなく、なんでもご相談ください～

名称	所在地	相談(予約)電話	【利用日・時間】※
(がん) 京都府がん総合相談支援センター	京都市南区東九条下殿田町43 メルクリオ京都2階201号室	0120-078-394	平日 9時～12時 13時～16時
(がん) 京都市立医科大学附属病院 がん相談支援センター	京都市左京区聖護院川原町54	075-366-7505	平日 9時～12時 13時半～16時
(がん) 京都府立医科大学附属病院 がん相談支援センター	京都市上京区梶井町465	075-251-5283	平日 9時～12時 13時～16時
(がん) NPO法人京都ワーキング・サバイバー	京都市南区唐橋羅城門町38	http://www.kyoto-working.com	ご確認ください
(若年性認知症) 京都府こころのケアセンター 若年性認知症支援チーム	宇治市五ヶ庄広岡谷2 京都府立洛南病院内	0774-32-5885	平日 9時～12時 13時～15時
(高次脳機能障害) 京都府リハビリテーション支援センター	京都市上京区梶井町465 京都府立医科大学内	075-221-2611	平日 9時～12時 13時～17時
(高次脳機能障害・北都) 京都府北部リハビリテーション支援センター	舞鶴市宇賀谷1350-23 京都府中丹東保健所内	0773-75-7556	月・木 9時～12時 13時～17時
(高次脳機能障害・京都市民) 京都市高次脳機能障害者支援センター	京都市中京区壬生仙念町30	075-823-1658	平日 8時半～12時 13時～16時
(難病) 京都府難病相談・支援センター	京都市中京区清水町375 ハートピア京都地下1階	075-229-7830	(予約制) 平日 9時～12時、13時～16時
(こころの健康相談・京都市民を除く) 京都府精神保健福祉総合センター	京都市伏見区竹田流池町120	075-645-5155	平日 9時～12時 13時～16時
(こころの健康相談・京都市民) 京都市こころの健康増進センター	京都市中京区壬生仙念町30	075-314-0874	平日 9時～12時 13時～16時
(こころの健康相談) 日本産業カウンセラー協会京都事務所	京都市下京区月鉾町39-1	075-212-9100	(予約制) 毎15日 10時～17時

STOP! 熱中症

クールワークキャンペーン

2019年5月～9月

— 熱中症予防対策の徹底を図る —

職場における熱中症で亡くなる人は、毎年全国で10人以上にのぼり、4日以上仕事を休む人は、400人を超えています。厚生労働省では、労働災害防止団体などと連携して、「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」を展開し、職場での熱中症予防のための重点的な取組を進めています。各事業場でも、事業者、労働者の皆さまご協力のもと、熱中症予防に取り組みましょう!

●実施期間：2019年5月1日から9月30日まで（準備期間4月、重点取組期間7月）



事業場では、期間ごとの実施事項に重点的に取り組んでください。
確実に実施したかを確認し、□にチェックを入れましょう!

準備期間（4月1日～4月30日）

☐ 暑さ指数（WBGT値）の把握の準備	JIS規格「JIS B 7922」に適合した暑さ指数計を準備しましょう。	
☐ 作業計画の策定など	暑さ指数に応じて、作業の中止、休憩時間の確保などができるよう余裕を持った作業計画をたてましょう。	
☐ 設備対策・休憩場所の確保の検討	簡易な屋根の設置、通風または冷房設備やミストシャワーなどの設置により、暑さ指数を下げる方法を検討しましょう。また、作業場所の近くに冷房を備えた休憩場所や日陰などの涼しい休憩場所を確保しましょう。	
☐ 服装などの検討	通気性のいい作業着を準備しておきましょう。送風機能のある作業服やクールベストなども検討しましょう。	
☐ 教育研修の実施	熱中症の防止対策について、教育を行いましょう。	
☐ 熱中症予防管理者の選任と責任体制の確立	熱中症に詳しい人の中から管理者を選任し、事業場としての管理体制を整えましょう。	
☐ 緊急事態の措置の確認	体調不良時に搬送する病院や緊急時の対応について確認を行い、周知しましょう。	

【主催】厚生労働省、中央労働災害防止協会、建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会、一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会、一般社団法人全国警備業協会 【協賛】公益社団法人日本保安用品協会、一般社団法人日本電気計測器工業会 【後援】関係省庁（予定）

キャンペーン期間（5月1日～9月30日）

STEP 1

□ 暑さ指数（WBGT値）の把握

JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を測りましょう。



STEP 2

準備期間中に検討した事項を確実に実施するとともに、測定した暑さ指数に応じて次の対策を取りましょう。

☐ 暑さ指数を下げるための設備の設置	
☐ 休憩場所の整備	
☐ 涼しい服装など	
☐ 作業時間の短縮	暑さ指数が高いときは、単独作業を抑え、暑さ指数に応じて作業の中止、こまめに休憩をとるなどの工夫をしましょう。
☐ 熱への順化	暑さに慣れるまでの間は十分に休憩を取り、1週間程度かけて徐々に身体を慣らしましょう。
☐ 水分・塩分の摂取	のどが渇いていなくても定期的に水分・塩分を取りましょう。
☐ 健康診断結果に基づく措置	①糖尿病、②高血圧症、③心疾患、④腎不全、⑤精神・神経関係の疾患、⑥広範囲の皮膚疾患、⑦感冒、⑧下痢などがあると熱中症にかかりやすくなります。医師の意見をきいて人員配置を行いましょう。
☐ 日常の健康管理など	前日の飲みすぎはないか、寝不足はないか、当日は朝食をきちんと取ったか、管理者は確認しましょう。熱中症の具体的な症状について説明し、早く気付くことができるようにしましょう。
☐ 労働者の健康状態の確認	作業中は管理者はもちろん、作業員同士お互いの健康状態をよく確認しましょう。

STEP 3

熱中症予防管理者は、暑さ指数を確認し、巡視などにより、次の事項を確認しましょう。

- ☐ 暑さ指数の低減対策は実施されているか
- ☐ 各労働者が暑さに慣れているか
- ☐ 各労働者は水分や塩分をきちんと取っているか
- ☐ 各労働者の体調は問題ないか
- ☐ 作業の中止や中断をさせなくてよいか
- ☐ 異常時の措置
～少しでも異変を感じたら～
・一旦作業を離れる
・病院へ運ぶ、または救急車を呼ぶ
・病院へ運ぶまでは一人きりにしない

重点取組期間（7月1日～7月31日）

- ☐ 暑さ指数の低減効果を改めて確認し、必要に応じ追加対策を行いましょう。
- ☐ 特に梅雨明け直後は、暑さ指数に応じて、作業の中断、短縮、休憩時間の確保を徹底しましょう。
- ☐ 水分、塩分を積極的に取りましょう。
- ☐ 各自が、睡眠不足、体調不良、前日の飲みすぎに注意し、当日の朝食はきちんと取りましょう。
- ☐ 期間中は熱中症のリスクが高まっていることを含め、重点的に教育を行いましょう。
- ☐ 少しでも異常を認めたときは、ためらうことなく、すぐに救急車を呼びましょう。



その他 ② 厚生労働省のホームページに掲載されています。

外国人労働者を雇用する事業主のみならずへ

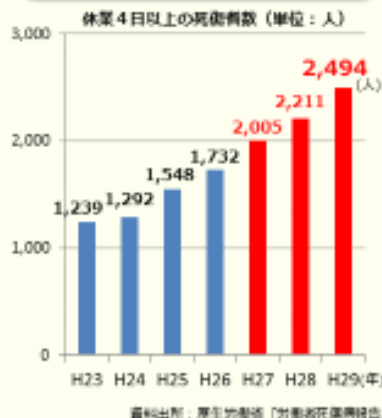
外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

近年、外国人労働者の増加に伴い外国人の労働災害も増加傾向にあり、平成27年以降は毎年2,000件を超えています。

外国人労働者が労働災害に被災しないため、また労働災害の加害者とならないためにも、外国人に配慮した適切な安全衛生教育を実施するとともに、作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらう工夫が必要です。



外国人労働者の労働災害発生状況の推移



外国人労働者のための安全衛生教育等自主点検表

外国人労働者のための	安全衛生教育等自主点検表	☑
1	安全衛生教育の実施 安全衛生教育を実施していますか。 (雇入れ時又は作業内容を変更した時など)	☐
2	作業手順の理解 母国語など外国人労働者にわかる言語で説明するなど、 作業手順を理解させていますか。	☐
3	指示・合図の理解 労働災害防止のための指示等を理解できるように、 必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	☐
4	標識・掲示の理解 労働災害防止のための標識、掲示等について、 図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	☐
5	免許・資格の所持 免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な 業務に、無資格のままに従事させていませんか。	☐

！労働災害が発生してしまったときは…

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出しなければなりません(裏面を参照してください)。(報告しなかったり、虚偽の報告をした場合、刑事責任が問われることがあります。)

労働者死傷病報告の様式が改正されました

(労働安全衛生規則様式第23号)

施行日: 平成31年1月8日

労働者が外国人の場合には、

「国籍・地域」と「在留資格」の記入が必要です。

※ 在留カード等のコピーを労働基準監督署に提出する必要はありません。

※ 「特別永住者」(在日韓国・朝鮮人等)など、外国人雇用状況の届出制度の対象外となっている方については、記入の必要はありません。

国籍・地域
見本: 国籍・地域 米国
NATIONALITY/REGION

在留資格
見本: 在留資格 特定活動
STATUS Designated Activities

★ 在留カードまたは在留カード上の「国籍・地域」欄を転記してください。

★ 在留カードまたは在留カード上の「在留資格」欄の内容を、そのまま転記してください。

★ 在留資格が「特定活動」の場合

在留資格が「特定活動」の場合には、底面に添付されている指定書(右参照)で活動類型を記載し、下表のうち、あてはまる活動類型を1つ、在留資格欄に記入してください。

特定活動の活動類型	特定活動 (ワーキングホリデー)	特定活動 (造船分野)
特定活動 (EPA)	特定活動 (外国人労働者)	特定活動 (外国人労働者)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (ハラル牛肉生産)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)
特定活動 (高度専門的技術活動)	特定活動 (建設分野)	特定活動 (建設分野)

★ 在留資格が「技能実習」の場合

在留資格が「技能実習」の場合には、区分までそのまま転記してください。(例) 技能実習士 1号 など



その他 ③ 京都で初の全国産業安全衛生大会を開催 (2019年10月23日～25日)

大会テーマ 平安の思いを込めた京の地で 新たに誓う 安全と健康

2019 KYOTO in 京都

第78回 全国産業安全衛生大会

会場 10月23日(水) → 25日(金)

総合集会 10月23日(水)
みやこめっせ (京都府京都市)

分科会 24日(木)、25日(金)
みやこめっせ、京都パルスプラザほか
京都市内各会場

入場券 13,200円
(10%増徴税込)

総合集会 特別講演
「ときめきのとき」
10月23日(水)
(みやこめっせ)
宮田 亮平氏

分科会 講演
安全管理は「ダイバーシティ」で向上する!?
10月24日(木)
(みやこめっせ)
佐々木かをり氏

同時開催 緑十字展2019 一働く人の安心づくりフェア in 京都

安全・衛生の未来が見える。

緑十字展2019
一働く人の安心づくりフェア in 京都

開催期間 2019年10月23日(水)～25日(金)
会場 京都パルスプラザ (京都市伏見区竹田)

同時開催 第78回 全国産業安全衛生大会
総合集会: みやこめっせ / 分科会: みやこめっせ等を予定

主催: 中央労働災害防止協会
協力: 公益社団法人京都労働基準協会
協賛: 日本労働災害防止推進会
後援: 厚生労働省(予定)、京都府、京都市、公益社団法人関西経済連合会ほか

お問合せ先: 中央労働災害防止協会 教育推進部 イベント事業課 緑十字展担当
TEL 03-3452-6402 <https://www.jisha.or.jp/ryokujujiten/>

お問い合わせ先 中央労働災害防止協会 教育推進部 イベント事業課
TEL 03-3452-6402 e-mail: tsukai@jisha.or.jp



ご清聴ありがとうございました。
ご安全に。

