

酸素欠乏症による労働災害を防ぎましょう

～ 知らずに立ち入ると死亡することがあります ～

酸素欠乏症災害発生状況の推移(全国)



酸欠災害防止の基本

作業環境測定の実施

作業開始前に作業場所の空気中の酸素（及び硫化水素）※1の濃度測定を行う必要があります。

測定は監視人を置いた上で測定場所の外部から安全な方法で行ってください。



換気の実施

原則として作業場所の空気中の酸素濃度が18%以上（及び硫化水素濃度を100万分の10以下）※1となるように換気を行ってください。

必要な換気が行えない場合、空気呼吸器等※2を使用しなければ作業できません。



特別教育の実施

作業に従事する労働者には、特別教育を実施する必要があります。

特別教育に必要な科目、時間は右図のとおり定められています。



特別教育に必要な科目と時間

- 酸素欠乏の発生の原因について（30分）（+30分）※1
- 酸素欠乏症の症状について（30分）（+30分）※1
- 空気呼吸器の使用方法について（1時間）
- 事故の場合の退避及び救急手当の方法について（1時間）
- その他必要な事項について（1時間）（+30分）※1

作業主任者の選任・職務の履行

酸素欠乏（硫化水素）※1危険作業主任者を有資格者の中から選任してください。

選任された作業主任者は、関係労働者の指揮を執り、安全に作業を進めましょう。



作業主任者の職務

- 作業方法の決定・労働者の指揮
- 作業開始前等の酸素濃度測定
- 換気装置等の各種機器又は設備の点検
- 空気呼吸器等の使用状況の監視

墜落防止用器具の着用・使用

転落のおそれがある場合は要求性能墜落防止用器具を使用してください。

転落のおそれがある酸欠危険場所では2m未満の作業場所であっても要求性能墜落防止用器具の使用が義務となります。



監視人等の設置

作業時は常に監視人による監視を行う等、異常が発生した際、迅速に作業主任者等に通報できる体制を整備してください。

自動警報装置付きの酸素濃度測定器を設置する方法でも差し支えありません。



※1：硫化水素中毒にかかるおそれのある場所での作業の場合

※2：ホースマスクやエアラインマスクなどの送気マスク等

酸素欠乏症防止のためのチェックリスト

酸素欠乏が生じやすい場所※や酸素欠乏が生じる原因について理解している。

■

長期間使用されていない井戸の内部

雨水や湧水などが滞留し、又は滞留したことのある槽、暗渠、ピットマンホール等の内部

酒、醤油、もろみ等の発酵するものを入れたことのある醸造槽、タンク、むろ等の内部

長期間密閉されていた鋼製タンク、船倉等の内部

油性塗料等でその内部を塗装して間もない地下室、タンク等の内部

汚水などの腐敗しやすいものが入れてある、又は入れたことのあるピット、マンホールの内部

換気を行い、作業場の空気中の酸素濃度を18%以上に保っている。

換気することが著しく困難な作業場では同時に就労する労働者の人数以上の空気呼吸器等を備え、作業時にこれを使用させている。

「酸素欠乏危険作業主任者技能講習」を修了した者のうちから作業主任者を選任し、職務を遂行させている。

また、作業に従事する全ての労働者に対しては特別教育を実施している。

その日の作業を開始する前に作業場における空気中の酸素濃度の測定を行い、法定の項目※について記録し、3年間保存している。

※：①測定日時 ②測定方法 ③測定箇所 ④測定条件 ⑤測定結果 ⑥測定者氏名 ⑦測定結果に基づき講じた措置の概要

労働者が酸素欠乏危険場所に入場及び退場させるとときは、人員の点検を行っている。

また、この点検は単に入退場者の人数を数えるだけのものではなく、労働者個々の入退場について点検している。

酸素欠乏症にかかったことにより転落するおそれのある作業場では、労働者に要求性能墜落制止用器具を使用させている。

また、要求性能墜落制止用器具はその日の作業開始前に点検している。

異常が生じた際は、直ちに作業主任者及び関係者に通報する措置を講じている。

例) 監視人の配置、警報機付きの酸素濃度測定機器の設置など

酸素欠乏症にかかった労働者を救出するため、必要な避難用具を備えている。

例) 空気呼吸器、はしご、繊維ロープ等

災害発生状況や災害事例・災害防止対策について、詳しくは以下のホームページをご覧ください。

■酸素欠乏症・硫化水素中毒による労働災害発生状況：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05929.html

■職場の安全サイト〔労働災害事例〕：https://anzeninfo.mhlw.go.jp/anzen_pg/SAI_FND.aspx



新居浜労働基準監督署

(2022.9)

STOP! 热中症

クールワークキャンペーン

職場での熱中症により毎年約20人が亡くなり、
約600人が4日以上仕事を休んでいます。



労働災害防止キャラクター

チューイ カン吉

準備

キャンペーン期間

4月

5月

6月

7月

8月

9月

重点取組



キャンペーン
実施要項

準備期間（4月）にすべきこと

きちんと実施されているかを確認し、チェックしましょう

<input type="checkbox"/> 労働衛生管理体制の確立	事業場での熱中症予防の責任体制を確立
<input type="checkbox"/> 暑さ指数の把握の準備	JIS規格に適合した暑さ指数計を準備し、点検
<input type="checkbox"/> 作業計画の策定	暑さ指数に応じた休憩時間の確保、作業中止に関する事項を含めた作業計画を策定
<input type="checkbox"/> 設備対策の検討	簡易な屋根、通風または冷房設備、散水設備の設置を検討
<input type="checkbox"/> 休憩場所の確保の検討	冷房を備えた休憩場所や涼しい休憩場所の確保を検討
<input type="checkbox"/> 服装の検討	透湿性と通気性の良い服装を準備、身体を冷却する機能をもつ服の着用も検討
<input type="checkbox"/> 緊急時の対応の事前確認	緊急時の対応を確認し、労働者に周知
<input type="checkbox"/> 教育研修の実施	管理者、労働者に対する教育を実施

【主唱】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）



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(R5.2)

キャンペーン期間（5月～9月）にすべきこと

STEP
1

暑さ指数の把握と評価

- JIS規格に適合した暑さ指数計で暑さ指数を隨時把握

地域を代表する一般的な暑さ指数（環境省）を参考とすることも有効

STEP
2

測定した暑さ指数に応じて以下の対策を徹底



環境省
熱中症予防情報
サイト

<input type="checkbox"/> 暑さ指数の低減	準備期間に検討した設備対策を実施
<input type="checkbox"/> 休憩場所の整備	準備期間に検討した休憩場所を設置
<input type="checkbox"/> 服装	準備期間に検討した服装を着用
<input type="checkbox"/> 作業時間の短縮	作業計画に基づき、暑さ指数に応じた休憩、作業中止
<input type="checkbox"/> 暑熱順化への対応	7日以上かけて熱へのばく露時間を次第に延長 ※新規入職者や休み明け労働者に注意
<input type="checkbox"/> 水分・塩分の摂取	水分と塩分を定期的に摂取
<input type="checkbox"/> プレクーリング	作業開始前や休憩時間中に深部体温を低減
<input type="checkbox"/> 健康診断結果に基づく対応	次の疾病を持った方には医師等の意見を踏まえ配慮 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
<input type="checkbox"/> 日常の健康管理	当日の朝食の未摂取、睡眠不足、前日の多量の飲酒が熱中症の発症に影響を与えることを指導し、作業開始前に確認
<input type="checkbox"/> 作業中の労働者の健康状態の確認	巡回を頻繁に行い声をかける、労働者にお互いの健康状態を留意するよう指導
<input type="checkbox"/> 異常時の措置	少しでも本人や周りが異変を感じたら、必ず一旦作業を離れ、病院に搬送する（症状に応じて救急隊を要請）などを措置 ※全身を濡らして送風することなどにより体温を低減 ※一人きりにしない

重点取組期間（7月）にすべきこと

- 暑さ指数の低減効果を再確認し、必要に応じ対策を追加
- 暑さ指数に応じた作業の中止等を徹底
- 水分、塩分を積極的に取らせ、その確認を徹底
- 作業開始前の健康状態の確認を徹底、巡視頻度を増加
- 熱中症のリスクが高まっていることを含め教育を実施
- 体調不良の者に異常を認めたときは、躊躇することなく救急隊を要請

事業者の皆さんへ

騒音障害防止のためのガイドラインを改訂しました

大きい音にさらされ続けると、耳の機能が損なわれて難聴になることがあります。大切な耳を守るため、職場における騒音対策に取り組みましょう。

ガイドライン改訂の主なポイント

■ 騒音障害防止対策の管理者の選任を追加

管理者を選任して、組織的にガイドラインに基づく対策を実施しましょう。

■ 騒音レベルの新しい測定方法（個人ばく露測定と推計）の追加

■ 聴覚保護具の選定基準の明示

JIS T8161-1に基づき測定された遮音値を目安とし、必要かつ十分な遮音値のものを選定するよう追加しました。

■ 騒音健康診断の検査項目の見直し

定期健康診断（騒音）における**4000ヘルツ**の聴力検査の音圧を、**40dB**から**25dB**および**30dB**に変更しました。

雇入れ時または配置替え時や、定期健康診断（騒音）の二次検査での聴力検査に、**6,000ヘルツ**の検査を追加しました。

改訂ガイドラインの全文や解説など、改訂内容に関する資料は
こちら



ご不明な点などございましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

職場の騒音対策を確認しましょう！

ガイドラインの対象作業場はこちら



○別表1、別表2いずれの作業場も対象です。

ガイドラインの対象外でも、騒音が大きい作業場がある場合は下記対策に取り組みましょう

●以下の対策に取り組んでいますか？

職場の体制	<input type="checkbox"/> 騒音障害防止対策の管理者の選任 <input type="checkbox"/> 元方事業者の場合は、関係請負人への指導・援助
作業環境管理	<input type="checkbox"/> 騒音レベルの測定※ <input type="checkbox"/> 騒音レベルが一定（85dB）以上の場合は、改善措置（騒音源の低騒音化・遮蔽など）の実施※ <input type="checkbox"/> 測定結果の記録と保存（3年間）
作業管理	<input type="checkbox"/> 聴覚保護具の使用 ※ 等価騒音レベルが90dB以上の場合や、等価騒音レベルが85dB以上で手持動力工具を使用する場合などは必ず聴覚保護具を使用しましょう。
健康管理	<input type="checkbox"/> 雇入れ時または配置替え時の健康診断（騒音）の実施 <input type="checkbox"/> 定期健康診断（騒音）の実施※ <input type="checkbox"/> 健康診断（騒音）結果に基づく事後措置の実施 <input type="checkbox"/> 健康診断（騒音）結果の記録と保存（5年間） <input type="checkbox"/> 健康診断（騒音）結果の労働基準監督署への報告
労働衛生教育	<input type="checkbox"/> 騒音障害防止対策の管理者選任時の教育 <input type="checkbox"/> 労働者への教育※

※ 騒音レベルが一定未満の場合は省略可能



騒音ガイドラインの全文、解説などはこちら

ご存知ですか？ 職場における労働衛生基準が 変わりました



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

はじめに

- 多様な労働者の働きやすい環境整備への関心の高まり等の社会状況の変化を踏まえ職場における労働衛生基準が改正されました。

令和3年12月1日に「事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和3年厚生労働省令第188号）」が公布され、一部の規定^{*1}を除いて同日から施行されています。併せて、事務所衛生基準規則（昭和47年労働省令第43号。以下「事務所則」という。）及び労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「安衛則」という。）について、一部運用が見直されました。また、事務所における温度基準についても見直されました。^{*2}

作業場における衛生基準が守られているか確認しましょう。

*1 照度基準（第10条第1項関係）に関しては令和4年12月1日施行

*2 令和4年4月1日施行

【詳細はこちら】事務所衛生基準規則及び労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行等について
(令和3年12月1日付け基発1201第1号)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000207439_00007.html



● 労働衛生基準の改正・見直しの主な項目とポイント

照度



- ▶事務所における照度について、作業の区分と照度の基準が変わりました

→ P2

便所



- ▶便所の設置基準が変わりました

→ P3-4

休養室・休養所



- ▶設置する際の留意点を新たに示しました

休憩の設備



- ▶設置する際の留意点を新たに示しました

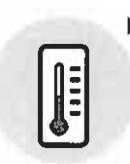
更衣室・シャワー設備等



- ▶設置する際の留意点を新たに示しました

→ P5

温度



- ▶空調設備のある室の気温の努力目標値について見直されました

測定方法



- ▶事務所におけるCO・CO₂含有率の測定を行う際の測定器の例を明示しました

救急用具



- ▶常備品目の規定がなくなりました

→ P6

発汗作業に関する措置について

→ 裏表紙



照度について

【事務所則第10条第1項関係】

● 作業面の照度基準が3区分から2区分へ 施行:令和4年12月1日

事務所において労働者が常時就業する室における作業面の照度基準が、従来の3区分から2区分に変更されました。「一般的な事務作業」については300ルクス以上、「付随的な事務作業」については150ルクス以上であることが求められます。

今回の改正は、照度不足の際に生じる眼精疲労や、文字を読むために不適切な姿勢を続けることによる上肢障害等の健康障害を防止する観点から、すべての事務所に対して適用されます。

改正前		改正後	
作業の区分	基 準	作業の区分	基 準
精密な作業	300 ルクス以上	一般的な事務作業	300 ルクス以上
普通の作業	150 ルクス以上	付随的な事務作業*	150 ルクス以上
粗な作業	70 ルクス以上		

*資料の袋詰め等、事務作業のうち、文字を読み込んだり資料を細かく識別したりする必要のないものが該当します。

● すべての労働者に配慮した視環境の確保を

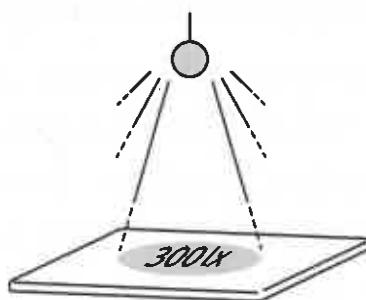
事務所における高年齢労働者が増加しており、必要に応じて個々の労働者に視力を眼鏡などで矯正することを促した上で、作業面における照度を適切に確保することが重要です。

個々の事務作業に応じた適切な照度については、上記の基準を満たした上で、日本産業規格 JIS Z 9110 に規定する各種作業における推奨照度等を参照（裏表紙に掲載）し、健康障害を防止するための照度基準を事業場ごとに検討の上、定めるようにしましょう。

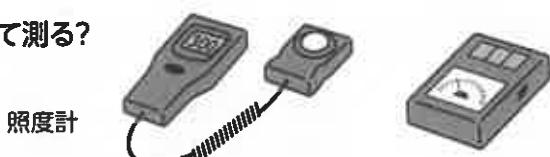
POINT

・ルクス=その場所(面)に到達している光の量(照度)の単位

「ルクス(lx)」は照明の明るさを示す単位で、光源によって照らされている面（机上面や床面など）にどれだけに光が到達しているかを表します。この数値が高いほど明るい状態であることを表しています。例えば、オフィス全体は明るくても、机上やパーテーションなどで区切られている執務スペースなど実際に作業を行う面（手元）が暗い場合は基準を満たしていない可能性があります。



・どうやって測る？

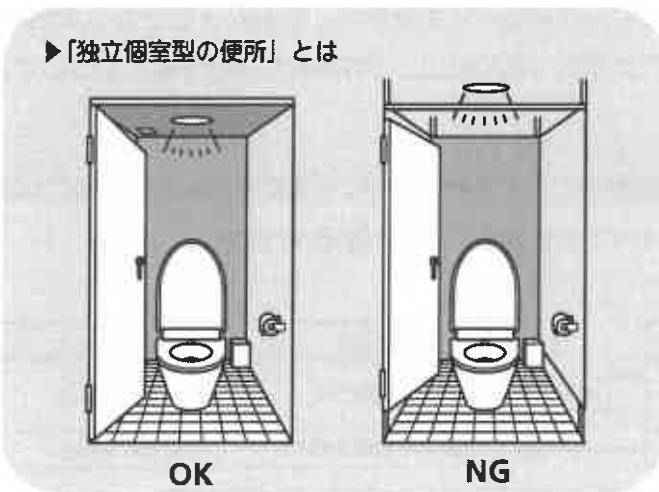




便所について

【事務所則第17条の2関係、安衛則第628条の2関係】

新たに「独立個室型の便所」が法令で位置づけられました



▶「独立個室型の便所」とは

● 男性用と女性用に区別せず、単独で
プライバシーが確保されている

● 便所の全方向が壁等*で囲まれ、扉を
内側から施錠できる構造である

*視覚的、聴覚的観点から便所内部が便所外部から
容易に知覚されない堅牢な壁や扉のこと。

● 1個の便房により構成されている

✗ 仕切り板又は上部もしくは下部に間隙
のある壁等によって構成されている

「バリアフリートイレ」について

車椅子使用者に対応した便房や、オストメイト対応の水洗器具を設けている便房からなる便所も、上記の要件を満たしていれば独立個室型の便所に該当します。

独立個室型の便所における手洗い設備

手洗い設備は便所内に設けることになっており、独立個室型の便所においても便房内に設けられていることが基本ですが、便房の外側であってもすぐ傍に手洗い設備がある場合は便房内（便所内）に設けられているものとみなされます。

付加的に設置した独立個室型の便所の取扱い

障害のある労働者への配慮や、高年齢労働者の利便性の改善等、便所に対するニーズは多様化していることから、男性用と女性用に区別した便所を設けた上で、独立個室型の便所を設ける場合は、トイレの設置数を算定する際の基準となる同時に就業する労働者の数を独立個室型の便所1個につき男女それぞれ10人ずつ減らすことができることとなりました。

POINT —【例】同時に就業する労働者数が男性65人、女性65人である場合

【便所の設置基準】 ● 男性用と女性用に区別すること ● 男性用大便所の便房数：同時に就業する男性労働者60人以内ごとに1個以上 ● 男性用小便所の箇所数：同時に就業する男性労働者30人以内ごとに1箇以上 ● 女性用便所の便房数：同時に就業する女性労働者20人以内ごとに1箇以上 等

(1) 男性用と女性用に区別
した便所のみを設けた
場合の必要数

男性用大便所	2箇
男性用小便所	3箇所
女性用便所	4箇

(2) 「独立個室型の便所」を
1個設けた場合の必要数

必要数を算定する際の男性労働者
数 65人→55人、女性労働者数
65人→55人となるため

独立個室型の便所	1箇
男性用大便所	1箇
男性用小便所	2箇所
女性用便所	3箇

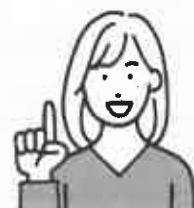
● 少人数の作業場における例外

作業場に設置する便所については、作業場の規模にかかわらず男性用と女性用に区別して設けることが原則です。しかし、住居使用を前提として建築された集合住宅の一室を作業場として使用している場合など、便所が 1 箇所しか設けられておらず、建物の構造などの理由から男性用便房、男性用小便所、女性用便房の全てを設けることが困難な場合もあります。

このような場合についても例外なく、便所を男性用と女性用に区別して設ける原則を適用した場合、便所の増設に必要なスペースを確保することによる作業環境の悪化などが生ずるおそれがあります。

今回の設置基準の見直しでは、便所を男性用と女性用に区別して設けるという原則を維持しながら、同時に就業する労働者が常時 10 人以内の場合には、便所を男性用と女性用に区別することの例外として、独立個室型の便所を設けることによって足りることになりました。

今回の改正は、便所を男性用と女性用に区別して設置する原則の適用が困難な作業場における例外規定です。同時に就業する労働者の数が常時 10 人以内であっても、可能な限り便所を男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことはいうまでもなく、基準を満たすからといって、既存の男性用と女性用に区別して設置した便所の一部を廃止したり倉庫等の用途に転用することは不適切な対応であり、許容されるものではありません。



● 決めておきたいルール＆マナー

独立個室型の便所の場合、1つの便房を男女が共用することになります。個々の作業場における便所の設備や設置場所、男女比率等によって異なりますが、風紀上の問題や心理的な負荷、異常事態発生時の対応について労働者の意見を聴く機会を設けたり、衛生委員会等で調査審議、検討等を行ったりすることにより、あらかじめルールを定めておきましょう。

- ・消臭や清潔の保持についてのマナー
 - ・サニタリーボックスの管理方法
 - ・盗撮等の犯罪行為の防止措置
 - ・非常用ブザーの設置（内部に他者が侵入し、施錠されて退避困難になった場合などに使用することを想定）
 - ・外部から解錠できるマスターキーの管理（使用中に体調不良等が生じた場合の救護などに使用することを想定）
- …etc.



休養室・休養所について

【事務所則第21条関係、安衛則第618条関係】

● 随時利用できる環境であること

常時 50 人以上又は常時女性 30 人以上の労働者を使用する事業者は、休養室又は休養所を男性用と女性用に区別して設ける必要があります。これらは事業場において病弱者、生理日の女性等が一時に使用するために設けられるもので、長時間の休養等が必要な場合は速やかに医療機関に搬送又は帰宅させることが基本であることから、随時利用できる機能が確保されていれば専用の設備である必要はありません。

また、休養室又は休養所では体調不良の労働者が横になって休むことが想定されており、利用者のプライバシーと安全が確保されるよう、設置場所の状況等に応じた配慮が求められます。

- ✓ 入口や通路から直視されないように目隠しを設ける
- ✓ 関係者以外の出入りを制限する
- ✓ 緊急時に安全に対応できる

等

POINT

休養利用を最優先に!

空いているスペースを休養室として利用する場合は、直ちに利用できる体制を整えておきましょう。



休憩の設備について

【事務所則第19条関係、安衛則第613条関係】

事業場の実状やニーズに応じて、休憩スペースの広さや設備内容について衛生委員会等で調査審議、検討等を行い、その結果に基づいて設置するようにしましょう。



更衣室・シャワー設備について

【事務所則第18条第2項関係、
安衛則第625条第1項関係】

性別を問わず安全に利用できるよう、プライバシーの確保に配慮してください。事務所則、安衛則に規定された「更衣設備」、「洗身の設備」ではなく、各事業場のニーズに応じて設ける更衣室やシャワーエquipmentについても同様となります。



温度について

【事務所則第5条第3項関係】

事務所において、事業者が空気調和設備を設置している場合の、労働者が常時就業する室の気温の努力目標値が変わりました。 施行：令和4年4月1日

改正前 17度以上28度以下

改正後 18度以上28度以下

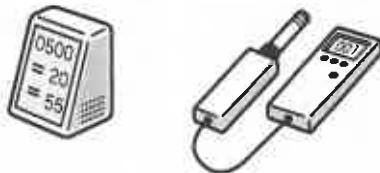


一酸化炭素・二酸化炭素の測定について

【事務所則
第8条関係】

検知管方式と同等以上の性能を有する測定器として、以下の方法を用いる測定器が含まれることを明示しました。

- 一酸化炭素：定電位電解法
- 二酸化炭素：非分散型赤外線吸収法（NDIR）



救急用具について

【安衛則第633条、旧第634条関係】

● 備えるべき救急用具の内容は各事業場で検討しましょう

事業者に備えることが義務づけられている「負傷者の手当に必要な救急用具及び材料」について、備えなければならない具体的な品目が規定から削除されました。

各事業場において想定される労働災害等に応じて、安全管理者や衛生管理者、産業医等の意見を交えながら衛生管理委員会等で調査審議、検討等を行い、応急手当に必要なものを備えましょう。

POINT

応急手当の際の感染予防に必要な品目も用意しておきましょう。



・マスク・ビニール手袋



・手指洗浄薬 等

事業所において労働災害等が発生した際に、速やかに医療機関へ搬送するのか、事業場において手当を行うのかの判断基準、救急用具の備付け場所・使用方法等をまとめたマニュアルをあらかじめ定めておきましょう。



発汗作業に関する措置について

【安衛則第617条関係】

多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるための塩及び飲料水を備える必要があります。この場合の「塩」は、塩飴や塩タブレット等のほか、スポーツドリンクなどの飲料水に含まれる塩分も該当することを明示しました。

【参考】JIS Z 9110:2010 照明基準総則

出典：日本工業標準調査会 JIS Z 9110:2010 表9-事務所（一部掲載）

領域、作業又は活動の種類	$E_{av}(lx)$	注記
作業		
設計、製図	750	
キーボード操作、計算	500	VDT作業については4.8を参照。
設計室、製図室	750	
事務室	750	VDT作業については4.8を参照。
役員室	750	
診察室	500	
印刷室	500	
電子計算機室	500	VDT作業については4.8を参照。
調理室	500	
集中監視室、制御室	500	1)制御盤は多くの場合鉛直。 2)調光が望ましい。 3)VDT作業については4.8を参照。
守衛室	500	
受付	300	
共用空間		
会議室、集会室	500	照明制御を可能とする。
応接室	500	

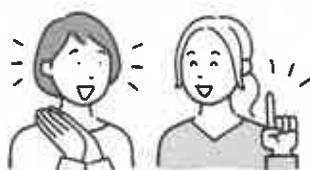
*維持照度：ある面の平均照度を使用期間中に下回らないように維持すべき値。

Q&A

照度について

Q-1：情報機器作業を行う際、作業面で300ルクスを維持しようとすると、照明の光が画面に反射して視界に入り、まぶしすぎるが、どのように対応すればよいか。

A-1：採光や照明の種類や角度により、まぶしさを感じることがあるので、事業者は、労働者が照度にかかわらず、まぶしさを感じないようにすることが必要です。情報機器を利用する際に、まぶしさを生じさせない方法については、令和元年7月12日付け基発0712 第3号「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」の「4 作業環境管理」に記載がありますので、事業場における対策の参考にしてください。



便所について

Q-2：今回の改正は女性用便所の男女共用便所への改修を推進するものなのか。

A-2：作業場に設置する便所は、作業場の規模にかかわらず、男性用と女性用に区別して設けることが原則であることは従前から変わりません。その上で、今回の改正では、小規模な作業場では、建物の構造や配管の敷設状況から、男女別の便所を設けることが困難な場合もあることから、同時に就業する労働者が常時10人以内である場合は、独立個室型の便所を設置した場合に限り、例外的に男女別による設置は要しないものとしているものです。ただし、同時に就業する労働者の数が常時10人以内である場合においても、可能な限り便所は男性用と女性用に区別して設置することが望ましいことは言うまでもありません。なお、同時に就業する労働者が常時10人を超える場合は、従前どおり男性用と女性用に区別した便所を設置することが義務付けられています。

●他のQ&Aは[こちら](https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000860575.pdf)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000860575.pdf>



ご不明点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

■ 労働基準監督署一覧

https://www.mhlw.go.jp/stf/selsakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

労基署 所在案内 検索



被ばく低減・放射線管理の
課題を解決しましょう!!



公益財団法人
原子力安全技術センター

ひとくらしあらいあたみ
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

放射線被ばく管理に関する マネジメントシステム導入支援事業 —相談窓口のご案内—

相談無料

令和3年4月から、眼の水晶体に受ける等価線量の限度値が引き下げられ、放射線業務従事者の健康障害を予防するため、被ばく低減に取り組むことが求められています。

厚生労働省の第14次労働災害防止計画では、医療機関に対して放射線被ばく管理に関するマネジメントシステム（放射線MS）の導入を支援することとしています。

このように、放射線MSの導入を支援して放射線管理体制を強化するため、被ばく低減・放射線管理に課題を抱える医療機関の皆様に、被ばく低減対策等について実務的な知識・経験を有する専門家との個別面談による相談窓口を設置いたしました。

事前にWebサイトより申込みいただき、相談日などを決定した後に実施いたします。おおむね、お申込みをいただいた日から2週間以内に相談日を設定いたします。

相談内容

- ★組織として放射線管理を行うために何に着手したらよいか？
- ★IVR手技中の正しい線量測定方法と具体的な被ばく線量の低減対策は？
- ★線量バッチの装着率や放射線防護具の着用率向上のための具体策は？
- ★被ばく線量の記録と管理は、誰がどのように行えばよいのか？
- ★被ばく線量の低減に係る教育訓練はどのようにおこなうのか？

相談窓口

期間	令和5年7月下旬から 令和6年2月まで
時間	30分程度から最大1時間
方法	オンライン（Zoom）による Web会議システム
申込み方法	Webサイトより、以下の内容を登録 病院名、住所、電話番号、 担当者氏名、メールアドレス等
備考	相談は無料です。相談内容は、その概要を厚生労働省に提出いたしますので、あらかじめ、ご了承のほど、よろしくお願ひいたします。なお、相談が集中した場合には対応できない場合があることをご了承ください。

お問合せ先・特設Webサイト 最新情報はこちら

TEL

(03)3830-0720 放射線MS担当直通
メールアドレス

ms-info@rad-ms.mhlw.go.jp

※当サイトからのメールは、本アドレスからで送信いたしますので受信できるように設定をお願いします。

Webサイト

<https://www.rad-ms.mhlw.go.jp/>



Twitter

アカウント名

MS導入支援事務局

@rad_ms2022

詳しくはこちら



本事業は、厚生労働省の委託業務として、公益財団法人原子力安全技術センターが関係機関の協賛・協力を得て実施するものです。

協賛：公益社団法人日本診療放射線技師会

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会

協力：産業医科大学

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

1. 健康診断及び事後措置の実施の徹底

- 健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。

特に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。

<事業場規模別 健康診断及び医師意見聴取の実施割合>

健診実施率 [%]

有所見者に対する医師意見聴取率 [%]



○有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底しましょう。

○事後措置は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等）を実施しましょう。

○事後措置を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講すべき措置に関する指針」をご確認ください。

健康診断結果に基づき事業者が
講すべき措置に関する指針→



<地域産業保健センターのご案内>

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への支援として、産業医・保健師を配置し、健診結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談などの対応をしていますので、ぜひご活用ください。

2. 医療保険者との連携

- 医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。

○保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。

○制度間の健診の重複を避け、これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者に義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いします。

※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

○厚生労働省では、コラボヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご活用ください。

エイジフレンドリー補助金
のご案内はこちら



※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。

※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



「職場の健康診断実施強化月間」の実施に関する協力依頼について
(抜粋)

令和5年8月16日付け基安発0816第2号

1 重点事項

- (1) 健康診断及び事後措置等の実施の徹底
- (2) 健康診断結果の記録の保存の徹底
- (3) 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
- (4) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号。以下「高確法」という。）に基づく医療保険者が行う特定健診査・保健指導との連携
- (5) 健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）に基づく保健事業との連携
- (6) 平成30年3月29日付け基安労発0329第3号「地域産業保健センター事業の支援対象に関する取扱いについて」を踏まえた小規模事業場における地域産業保健センターの活用

2 取組を実施する上での留意点

- (1) 1の(1)については、健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底していただきたいこと。また、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な事後措置を実施していただきたいこと。
さらに1の(3)については、健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対しては、医師又は保健師による保健指導を行うよう努めていただきたいこと。事後措置や保健指導を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講すべき措置に関する指針」（平成8年10月1日健康診断結果措置指針公示第1号、平成29年4月14日最終改正）を十分に考慮いただきたいこと。
なお、これらについては、労働者数50人未満の小規模事業場も含む全ての事業場において取り組んでいただく必要があること。
- (2) 1の(4)については、事業者が、高確法第27条第3項の規定により安衛法等に基づく定期健康診断結果を求める保険者に対して、当該結果のうち特定健康診査に相当する項目を提供することが義務となっている。また、特定健康診査に相当しない項目についても、労働者に同意を得ることにより保険者に対して提供可能であるが、これらを知らないこと等により、中小企業等において、医療保険者への健康診断の結果の情報提供が進んでいないといった指摘がある。一方、こうした情報提供により、コラボヘルス等が推進され、労働者の健康保持増進につながることから、令和5年7月31日付け基発0731第1号保発0731第4号「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」の一部改正についてに基づいた対応を依頼しているところである。

また、1の(5)については、令和3年6月11日に健保法が改正され、令和4年1月より、特定健康診査の対象とならない40歳未満の労働者の定期健康診断結果についても、保険者から求められた場合の提供が事業者に義務付けられている。

以上を踏まえ、定期健康診断の結果の提供の義務について、別添1のリーフレットの活用等により、周知を行っていただきたいこと。

- (3) 1の(6)については、地域産業保健センターにおいて労働者数50人未満の小規模事業場を対象として、健康診断結果についての医師からの意見聴取、保健指導等の支援を行っていることから、小規模事業場への指導等の際は、必要に応じてその利用を勧奨していただきたいこと。また、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して産業保健サービスを提供した費用を助成する「団体経由産業保健活動推進助成金」について、事業主団体及び事業者等に周知する際には、リーフレットの活用等により、その利用を勧奨していただきたいこと。
- (4) 安衛法に基づく各種健康診断の結果報告については、電子申請の利用が可能であることから、別添2のリーフレットの活用等により、その利用を勧奨していただきたいこと。
- (5) 派遣労働者については、健康診断に関する措置義務について、派遣元・派遣先の役割分担がなされているため、以下の事項に留意していただきたいこと。

ア 派遣元事業場による一般健康診断、派遣先事業場による特殊健康診断の実施状況を確認すること。
イ 派遣元事業場においては一般健康診断及び特殊健康診断結果の記録の保存、派遣先事業場においては特殊健康診断結果の記録の保存状況を確認すること。

ウ 派遣労働者に対する一般健康診断の事後措置等の実施については、派遣元事業場にその義務が課せられているが、派遣先事業場でなければ実施できない事項等もあり、派遣元事業場と派遣先事業場との十分な連携が必要であることから、両事業場の連携が十分でない事案を把握した場合は、十分に連絡調整を行う必要があること。

- (6) 外国人労働者を雇用する事業者等に対して、一般定期健康診断の問診票の外国语版（英語、中国語、韓国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、ベトナム語、タガログ語、タイ語、ネパール語、クメール語、ミャンマー語、モンゴル語）の周知を行っていただきたいこと。

3 健康診断以外の産業保健に関する取組の周知・啓発
事業場における産業保健の推進を図るために、重点事項と併せて、以下の取組についても周知・啓発を行っていただきたいこと。

- (1) ストレスチェックの確実な実施、集団分析及びその集団分析結果の活用による職場環境改善の推進
- (2) 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号、令和5年3月31日最終改正）に基づく取組の推進
 - ア 地域資源の活用については、「地域・職域連携推進ガイドライン」（平成17年3月策定、令和元年9月改訂）に基づく取組
 - イ 運動の習慣化等による健康保持増進については、スポーツ庁のリーフレット等を活用した「体力つくり強調月間」（毎年10月1日～31日）、スポーツの日（毎年10月の第2月曜日）及び「Sport in Lifeコンソーシアム」の周知啓発
- (3) 職場におけるがん検診の推進
 - ア 健康診断実施時に、事業者や健康診断実施機関等から、がん検診の受診勧奨
 - イ 特に、女性従業員に対し、乳がん検診・子宮頸がん検診や婦人科等の定期受診促進について、別添3及び4のリーフレットを活用した周知
 - ウ 「職域におけるがん検診に関するマニュアル」（平成30年3月策定）を参考にしたがん検診の実施
 - エ 別添5のリーフレットを活用した、がん対策推進企業アクションの周知

(4) 女性の健康課題に関する理解の促進

- ア 別添6のリーフレットを活用した、産業保健総合支援センターにおける人事労務担当者・産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修及び女性の健康課題に関する相談窓口の周知
- イ e-ヘルスネットや企業や働く女性向けに健康管理に関する情報を提供している「働く女性の心とからだの応援サイト」の活用
- ウ 別添7の転倒災害防止に向けたリーフレットを活用した骨粗鬆症検診の受診勧奨

(5) 眼科検診等の実施の推進

- ア アイフレイルチェックリストや6つのチェックツールを活用した眼のセルフチェックの推進
- イ 転倒等の労働災害の原因ともなっている視野狭窄を含む緑内障等の眼科疾患を予防し、早期に発見するため、40歳以上の従業員に対し、別添8のリーフレットを活用した眼科検診の周知

(6) 職場における感染症に関する理解と取組の促進

- ア 「肝炎対策の推進に関する基本的な指針」（平成23年5月16日策定、令和4年3月7日最終改訂）に基づく職域での検査機会の確保等
- イ 「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（平成7年2月20日策定、平成22年4月30日改訂）に基づく取組
- ウ 令和4年4月20日付け基安労発0420第1号「従業員に対する風しんの抗体検査の機会の提供について（協力依頼）」等に基づく抗体検査の機会の提供等

**9月は「職場の健康診断実施強化月間」です
～健康診断と事後措置の徹底を！～**

健康診断と健康診断実施後の措置を実施できていますか？

次のア～キの事項についてチェックし、実施できていない事項は、改善してください。

事業場名称		業種	
所在地		労働者数	計人 うち派遣労働者人 うち外国人労働者人
担当者職氏名		電話番号	
ア 定期健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 1年以内に行っている 直近の健診実施時期 _____ 年 _____ 月 直近の健診実施機関名 _____	<input type="checkbox"/> 1年以内に行っていない <input type="checkbox"/> 予定している 時期 _____ 年 _____ 月 <input type="checkbox"/> 未定	
イ 一定の有害業務に従事する労働者に対する特殊健康診断を行っていますか。	<input type="checkbox"/> 6ヶ月以内に行っている 直近の健診実施時期 _____ 年 _____ 月 直近の健診実施機関名 _____	<input type="checkbox"/> 対象者がいない <input type="checkbox"/> 6ヶ月以内に行っていない <input type="checkbox"/> 予定している 時期 _____ 年 _____ 月 <input type="checkbox"/> 未定	
ウ 健康診断の結果の記録を保存していますか。		<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	
エ 健康診断結果、有所見者について医師（政令で定める有害な業務に従事する労働者に対して歯科健診を行った場合は歯科医師）からの意見聴取を行っていますか。		<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	
オ 健康診断実施後の措置（作業の転換、労働時間の短縮など）を行っていますか。		<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない <input type="checkbox"/> 該当事案なし	
カ 健康診断の結果、保健指導を行っていますか。（努力義務）		<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	
キ 医療保険者から健康診断の記録の写しの提供を求められた際、医療保険者へデータ提供を行っていますか。（「高齢者の医療の確保に関する法律」及び「健康保険法」に基づく義務のため、第三者提供に係る本人同意は不要です）		<input type="checkbox"/> 行っている <input type="checkbox"/> 行っていない	
→ 行っていない場合はその理由 <input type="checkbox"/> 医療保険者からデータ提供を求められたことがない <input type="checkbox"/> 個人情報保護の観点から第三者に提供してよいか判断がつかなかった <input type="checkbox"/> データ提供することに事業場としての利点がない <input type="checkbox"/> その他（ ） ※ 直近の健診実施機関名については、代表する1機関を記入すること。 ※ 宛先：〒792-0025 愛媛県新居浜市一宮町1丁目5番3号 新居浜労働基準監督署			

