

2月集中テレワークセミナー

テレワークガイドラインにおける安全衛生の確保 ～チェックリストの活用法～

令和6年2月21日(水)

社会保険労務士法人 **NSR**

特定社会保険労務士 中島康之

社会保険労務士法人NSRの概要・講師プロフィール

- 設立:1993年4月1日 現法人組織変更:2003年4月1日
- 代表社員:中島康之 社員(役員)武田かおり
- 出資金:2,330,000円
- 役職員数:役員3名 事務局職員8名 法人全体11名のうち**女性が9名**
- 社会保険労務士数:特定社会保険労務士1名 社会保険労務士4名(試験合格者含む)
- 本店:大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階
- 支店:東京都新宿区市谷田町1-19 ECS第19ビル302
- 事業内容:社会保険等手続代行業務・労務管理相談業務・人事制度コンサルティング・就業規則、諸規程作成・社員研修・テレワーク導入支援
- 2000年(平成12年)に一般社団法人日本テレワーク協会へ賛助会員として入会

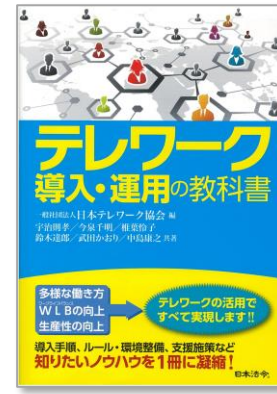
なかじま やすゆき

中島康之



平成4年社会保険労務士
試験合格、平成18年紛
争解決代理業務試験合格

- ・元全国社会保険労務士会連合会 常任理事
- ・元大阪府社会保険労務士会 副会長
- ・大阪商工会議所 新人会会員
- ・一般社団法人 関西経済同友会会員
- ・日本テレワーク学会会員
- ・商工中金経済研究所 専門相談員
- ・一般社団法人日本テレワーク協会アドバイザー



2020年
総務省「テレワーク百選」
に選ばれる



1. テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(テレワークガイドライン)

■テレワークガイドラインにおける「テレワーク」とは、
労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務



令和3年
3月25日
改定

◇テレワークガイドラインパンフレット
(<https://www.mhlw.go.jp/content/000828987.pdf>)

■労働基準関係法令の適用
労働基準法上の労働者については、テレワークを行う場合も、
以下のような労働基準関係法令が適用されます

- 労働基準法(昭和22年法律第49号)
- 最低賃金法(昭和34年法律第137号)
- 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)
- 労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)

(参考)改定ガイドラインの目次

1 趣旨	第二弾
2 テレワークの形態	
3 テレワークの導入に際しての留意点	
(1) テレワークの推進に当たって	
(2) テレワークの対象業務	
(3) テレワークの対象者等	
(4) 導入に当たっての望ましい取組	
4 労務管理上の留意点	
(1) テレワークにおける人事評価制度	
(2) テレワークに要する費用負担の取扱い	
(3) テレワーク状況下における人材育成	
(4) テレワークを効果的に実施するための人材育成	
5 テレワークのルール策定と周知	
(1) 労働基準関係法令の適用	
(2) 就業規則の整備	
(3) 労働条件の明示	
(4) 労働条件の変更	
6 様々な労働時間制度の活用	第一弾
(1) 労働基準法に定められた様々な労働時間制度	
(2) 労働時間の柔軟な取扱い	

(3) 業務の性質等に基づく労働時間制度	
7 テレワークにおける労働時間管理の工夫	
(1) テレワークにおける労働時間管理の考え方	
(2) テレワークにおける労働時間の把握	
(3) 労働時間制度ごとの留意点	
(4) テレワークに特有の事象の取扱い	
ア 中抜け時間	
イ 勤務時間の一部についてテレワークを行う際の移動時間	
ウ 休憩時間の取扱い	
エ 工時間外・休日労働の労働時間管理	
オ 長時間労働対策	
8 テレワークにおける安全衛生の確保	第三弾
(1) 安全衛生関係法令の適用	
(2) 自宅等でテレワークを行う際のメンタルヘルス対策の留意点	
(3) 自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備の留意点	
(4) 事業者が実施すべき管理に関する事項	
9 テレワークにおける労働災害の補償	
10 テレワークの際のハラスメントへの対応	
11 テレワークの際のセキュリティへの対応	

テレワークにおける労働安全衛生

テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】

厚生労働省ホームページより

2-1 テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト

テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】

- このチェックリストは、労働者にテレワークを実施させる事業者が安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用いただくことを目的としています。
- 労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で重要な事項ですので、全ての項目に☑が付くように努めてください。
- 「法定事項」の欄に「◎」が付されている項目については、労働安全衛生関係法令上、事業者の実施が義務付けられている事項ですので、不十分な点があれば改善を図ってください。
- 適切な取組が継続的に実施されるよう、このチェックリストを用いた確認を定期的（半年に1回程度）に実施し、その結果を衛生委員会等に報告してください。

すべての項目について確認し、当てはまるものに ☑ を付けてください。

項	目	法定事項
1	安全衛生管理体制について	
	（1）衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催	
☐	業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
☐	常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
☐	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
☐	自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ決定しているか。	
	（2）健康相談体制の整備	
☐	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
☐	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
☐	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるよう取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	
2	安全衛生教育について	
	（1）雇入れ時の安全衛生教育	
☐	雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。	◎
	（2）作業内容変更時教育	
☐	テレワークを初めて行わせる労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を実施し、テレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を教育しているか。 ※作業内容に大幅な変更が生じる場合には、必ず実施してください。	
	（3）テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育	
☐	テレワーク中の労働者に対してオンラインで安全衛生教育を実施する場合には、令和3年1月25日付け基安発0125第2号、基安発0125第1号、基安化発0125第1号「インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」に準じた内容としているか。	
3	作業環境	
	（1）サテライトオフィス型	
☐	労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。	◎
	（2）自宅	
☐	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には労使が協力して改善に取り組んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。	
	（3）その他（モバイル勤務等）	
☐	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所を選定するよう労働者に周知しているか。	

項	目	法定事項
4	健康確保対策について	
	（1）健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	（2）長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産医系に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	（3）その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
5	メンタルヘルス対策 ※ 項目 1(2) 及び 6(1) もメンタルヘルス対策の一環として取り組んでください。	
	（1）ストレスチェック	
☐	ストレスチェックを定期的に実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。（労働者数50人未満の場合は努力義務） ※面接指導をオンラインで実施する場合には、4（2）4ボツ目についても確認。	◎
☐	テレワーク中の労働者が時給を遡ることなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。（メールやオンラインによる実施等）	
☐	ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務と異なることに留意した上で行っているか。	
	（2）心の健康づくり	
☐	メンタルヘルス指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
6	その他	
	（1）コミュニケーションの活性化	
☐	同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取組がなされているか。（定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等）	
	（2）緊急連絡体制	
☐	災害発生時や業務上の緊急事態が発生した場合の連絡体制を構築し、テレワークを行う労働者に周知しているか。	

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者職氏名：

R3.3.25版

自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】

- このチェックリストは、自宅等においてテレワークを行う際の作業環境について、テレワークを行う労働者本人が確認する際に活用いただくことを目的としています。
- 確認した結果、すべての項目に☑が付くように、不十分な点があれば事業者と話し合って改善を図るなどにより、適切な環境下でテレワークを行うようにしましょう。

すべての項目について【観】を参考にしながら作業環境を確認し、当てはまるものに ☑ を付けてください。

1	作業場所やその周辺の状況について
☐	（1）作業等を行うのに十分な空間が確保されているか。 【観】 ・作業の際に手足を伸ばせる空間があるか。 ・静的筋緊張や長時間の拘束姿勢、上肢の反復作業などに伴う疲労やストレスの解消のために、体操やストレッチを適切に行うことができる空間があるか。 ・物が密集している等、窮屈に感じないか。
☐	（2）無理のない姿勢で作業ができるように、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等について適切に配置しているか。 【観】 ・眼、肩、腕、腰に負担がかからないような無理のない姿勢で作業を行うことができるか。
☐	（3）作業中に転倒することがないよう整理整頓されているか。 【観】 ・つまづく恐れのある障害物、畳やカーペットの縁目、電源コード等はないか。 ・床に書籍が散らばっていないか。 ・作業場所やその周辺について、すべり等の危険のない、安全な状態としているか。
☐	（4）その他事故を防止するための措置は講じられているか。 【観】 ・電気コード、プラグ、コンセント、配電盤は良好な状態にあるか。配線が損傷している箇所はないか。 ・地震の際などに物の落下や家具の転倒が起こらないよう、必要な措置を講じているか。
2	作業環境の明るさや温度等について
☐	（1）作業を行うのに支障ない十分な明るさがあるか。 【観】 ・室の照明で十分な場合は、卓上照明等を用いて適切な明るさにしているか。 ・作業に使用する書類を支障なく読むことができるか。 ・光源から受けるギンギンしたまぶしさ（グレア）を防止するためにディスプレイの設置位置などを工夫しているか。
☐	（2）作業の際に、窓の開閉や換気設備の活用により、空気の入れ換えを行っているか。
☐	（3）作業に適した室温度への調整のために、冷暖、暖房、通風の適当な措置を講ずることができるか。 【観】 ・エアコンは故障していないか。 ・窓は開放することができるか。
☐	（4）石油ストーブなどの燃焼器具を使用する時は、適切に換気・点検を行っているか。
☐	（5）作業に支障を及ぼすような騒音等がない状況となっているか。 【観】 ・テレビ会議等の音声が聞き取れるか。 ・騒音等により著しく集中力を欠くようなことがないか。
3	休憩等について
☐	（1）作業中に、水分補給、休憩（トイレ含む）を行う事ができる環境となっているか。
4	その他
☐	（1）自宅の作業環境に大きな変化が生じた場合や心身の健康に問題を感じた場合に相談する窓口や担当者の連絡先は把握しているか。

※ ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記入日：令和 年 月 日

記入者職氏名：

R3.3.25版

3-1

チェックリスト「安全管理体制」

(1)衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催

項 目		法定事項
1 安全衛生管理体制について		
(1) 衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催		
☐	業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
☐	常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
☐	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
☐	自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ定めているか。	
(2) 健康相談体制の整備		
☐	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
☐	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
☐	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	

3-3 【解説】安全衛生管理体制について

業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。

総括安全衛生管理者		安全管理者		衛生管理者		安全衛生推進者		衛生推進者	
業 種	事業場の規模	業 種	事業場の規模	業 種	事業場の規模	業 種	事業場の規模	業 種	事業場の規模
林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	100 人以上	林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、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・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	50 人以上	すべての事業場	50 人以上	林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、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・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	10 人以上 50 人未満	すべての事業場	10 人以上 50 人未満
製造業（物の加工業を含む。）、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・じゅう器等小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業	300 人以上								
その他の業種	1,000 人以上								

産業医の選任は、常時 50 人以上の労働者を使用するすべての事業場で選任することとなっています。

3-4 【解説】安全衛生管理体制について

業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。

安全委員会		衛生委員会	
業種	事業場の規模	業種	事業場の規模
林業、鋳業、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	50 人以上	すべての事業場	50人以上
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	100人以上		

3-5

チェックリスト「安全管理体制」

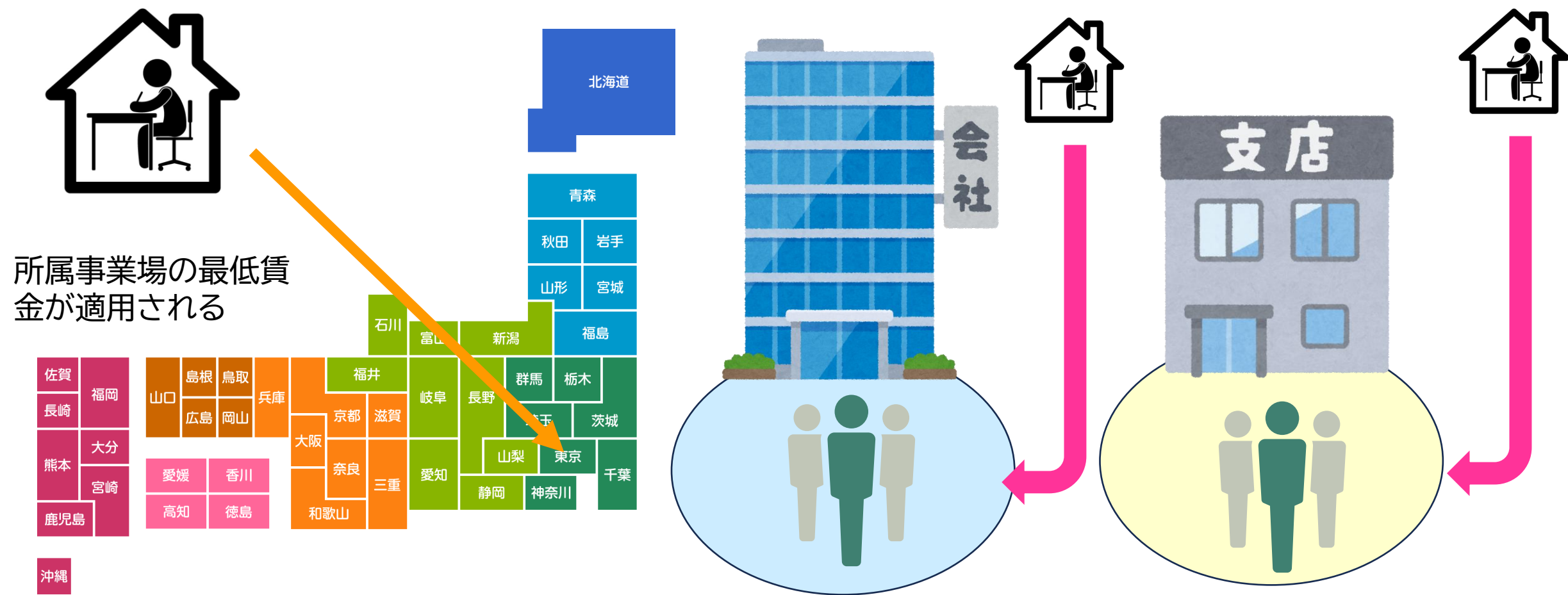
(1)衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催

項 目		法定事項
1 安全衛生管理体制について		
(1) 衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催		
☐	業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
☐	常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
☐	衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
☐	自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ定めているか。	
(2) 健康相談体制の整備		
☐	健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
☐	健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
☐	上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	

3-6 【解説】安全衛生管理体制について

常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。

事業場であるか否かは主として場所的観念によって決定すべき



5-1 チェックリスト「安全管理体制」(2)安全衛生教育について

2 安全衛生教育について		
	(1) 雇入れ時の安全衛生教育	
☐	雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。	◎
	(2) 作業内容変更時教育	
☐	テレワークを初めて行わせる労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を実施し、テレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を教育しているか。 ※ 作業内容に大幅な変更が生じる場合には、必ず実施してください。	
	(3) テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育	
☐	テレワーク中の労働者に対してオンラインで安全衛生教育を実施する場合には、令和3年1月25日付け基安安発0125第2号、基安労発0125第1号、基安化発0125第1号「インターネット等を介したeラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」に準じた内容としているか。	

雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、**雇入れ時の安全衛生教育**にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。



雇入れ時の安全衛生教育【労働安全衛生規則第35条】

- ①労働者を雇い入れたときは、遅滞なく、次の事項について、教育を行わなければならないことになっています。
 - 1 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関する事。
 - 2 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関する事。
 - 3 作業手順に関する事。
 - 4 作業開始時の点検に関する事。
 - 5 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関する事。
 - 6 整理、整頓及び清潔の保持に関する事。
 - 7 事故時等における応急措置及び退避に関する事。
 - 8 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項
- ②ただし、労働安全衛生法施行令第2条第3号に掲げる業種（その他の業種）の事業場の労働者については、第1号から第4号までの事項についての教育を省略することができます。
 - ※ パートタイマー及びアルバイトなど短時間労働者に対して実施していない事業場が多く見受けられます。

- ①このガイドラインは、パソコンなど、情報機器を使って作業を行う労働者の健康を守るためのガイドラインです。
- ②情報機器作業による労働者の心身の負担を軽くし、支障なく働けるようにするため、事業者が講ずべき措置をまとめています。

ガイドラインの枠組み

○作業環境管理

情報機器作業を行う環境の整備方法について説明しています。
（例：ディスプレイの明るさ、情報機器や机・椅子の選び方）

○作業管理

情報機器作業の方法について説明しています。
（例：一日の作業時間、休憩の取り方、望ましい姿勢）

○健康管理

情報機器作業者の健康を守るための措置について説明しています。
（例：健康診断、職場体操）

○労働衛生教育

上記の対策の目的や方法について、作業員や管理者に理解してもらうための教育について説明しています。

【ポイント】
近年の情報機器作業の多様化や技術革新にも対応

5-5 概要(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)

情報機器作業従事者に対する労働衛生教育カリキュラム

科 目	範 囲	時 間
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（以下「情報機器ガイドライン」という。）の概要	情報機器ガイドラインの概要	45分
作業管理	作業計画・方法、作業姿勢、ストレッチ・体操など	1 時間45分
作業環境管理	情報機器の種類・特徴・注意点、作業環境が作業の効率や健康に及ぼす影響（情報機器等及び作業環境の維持管理を含む）	
健康管理	情報機器作業の健康への影響（疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルスなど）、職場体操等	1 時間

(計3時間30分)

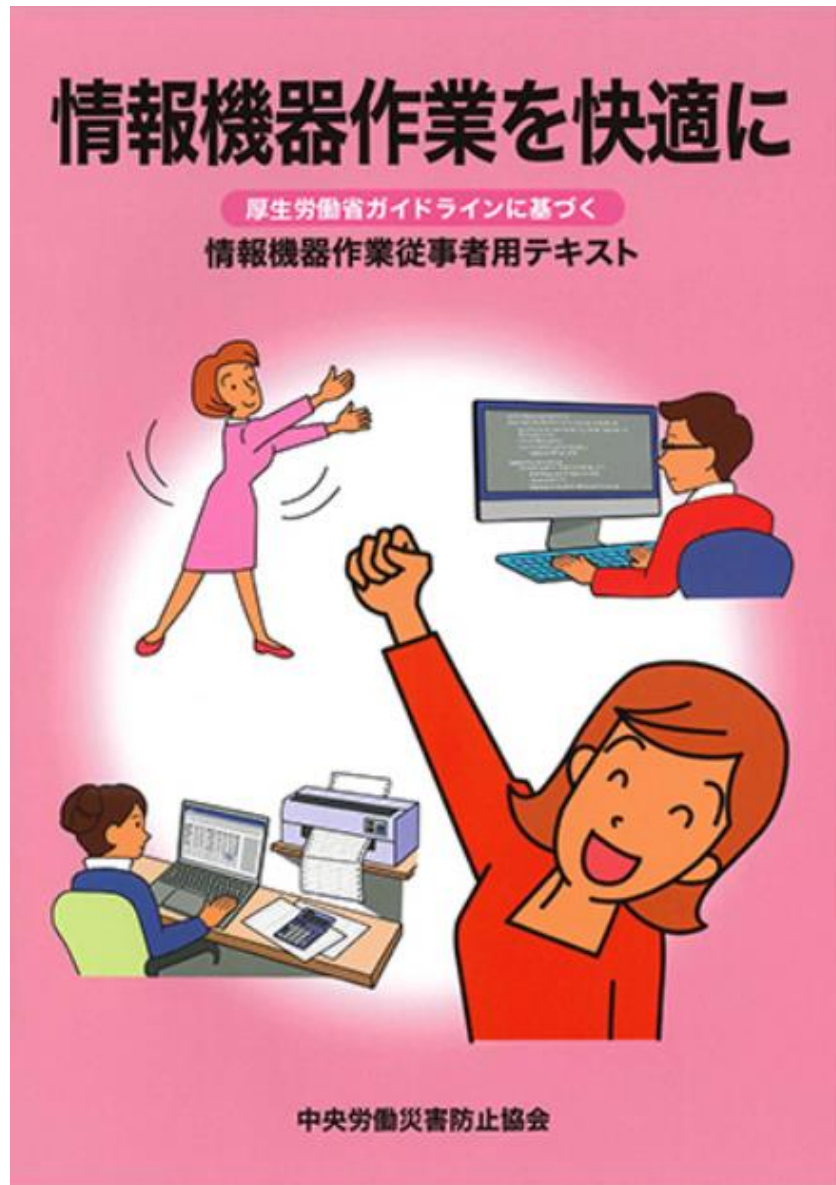
5-5 概要(情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン)

情報機器作業管理者に対する労働衛生教育カリキュラム

科 目	範 囲	時 間
情報機器ガイドラインの概要	情報機器ガイドラインの概要（管理者の役割と心構え、労働衛生管理の概論、労働災害統計、情報機器作業従事者に対する労働衛生教育の方法を含む）	2時間
作業管理	作業計画・方法、作業姿勢、ストレッチ・体操など	2時間30分
作業環境管理	情報機器の種類・特徴・注意点、作業環境（作業空間、ワークステーション、什器、採光・照明、空調など）が作業の効率や健康に及ぼす影響と、その改善及び維持	
健康管理	情報機器作業の健康への影響（疲労、視覚への影響、筋骨格系への影響、メンタルヘルスなど） 健康診断とその結果に基づく事後措置、健康相談、職場体操等	2時間30分

(計7時間)

5-7 厚生労働省ガイドラインに基づく情報機器作業従事者用テキスト改訂新版



中央労働災害防止協会編

B5判 / 88頁 / 2色刷

定価880円(本体800円 + 税10%)

発行年月日 20191227

第1版

厚生労働省ガイドラインに基づき、情報機器作業
者に対して行う、教育用テキスト。

2色刷りのイラスト入りでわかりやすく解説。

新ガイドラインに対応して、内容を修正したほか、
書名もガイドライン名にあわせて変更した。

7-1 作業環境

3 作業環境		
	(1) サテライトオフィス型	
☐	労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。	◎
	(2) 自宅	
☐	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には労使が協力して改善に取り組んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。	
	(3) その他（モバイル勤務等）	
☐	別添2のチェックリスト（労働者用）を参考に適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所を選定するよう労働者に周知しているか。	

(1) サテライトオフィス型



サテライトオフィス勤務

サテライトオフィス勤務は、本拠地のオフィスから離れたところに設置したワークスペースで就業する施設利用型の働き方です。サテライトオフィスには専用型と共用型があります。

専用型

専用型は自社や自社グループ専用で利用するサテライトオフィスです。

営業活動中や出張の際に立ち寄って利用する、在宅勤務の代わりに自宅近くのサテライトオフィスで勤務する、などの働き方があります。

自社の事業所の中に社内サテライトオフィスを設置するタイプ、既存の事業所とは別に設置するタイプがあります。

共有型

共用型は、自社や自社グループ専用ではなく、複数の企業や個人事業主が共用するオフィスです。

最近ではシェアオフィスまたはコワーキングスペースと呼ぶ場合もあります。

当初はフリーランスや起業家の利用が広がりましたが、最近は企業がこれらの施設と契約して、従業員に利用させるケースも増えてつつあります。

7-3 作業環境

労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。

労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準

事務所衛生基準規則

(適用)

第一条 この省令は、事務所（建築基準法（昭和二十五年法律第二百一号）第二条第一号に掲げる建築物又はその一部で、事務作業（タイプライターその他の事務用機器を使用して行う作業を含む。）に従事する労働者が主として使用するものをいう。）について、適用する。

2 事務所（これに附属する食堂及び炊事場を除く。）における衛生基準については、労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第三編の規定は、適用しない。

建築基準法（用語の定義）

第二条 この法律において次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 建築物 土地に定着する工作物のうち、屋根及び柱若しくは壁を有するもの（これに類する構造のものを含む。）、これに附属する門若しくは塀、観覧のための工作物又は地下若しくは高架の工作物内に設ける事務所、店舗、興行場、倉庫その他これらに類する施設（鉄道及び軌道の線路敷地内の運転保安に関する施設並びに跨線橋、プラットホームの上家、貯蔵槽その他これらに類する施設を除く。）をいい、建築設備を含むものとする。

7-5 作業環境「事務所衛生基準規則の概要」

※ 事務所則：事務所衛生基準規則
情報機器作業ガイドライン：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

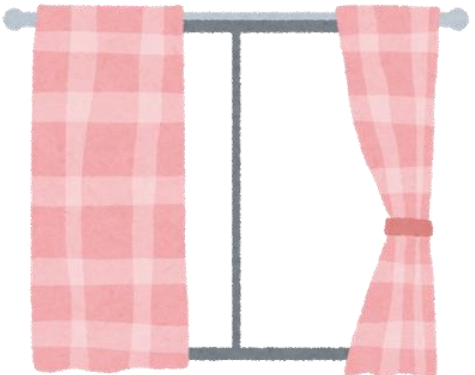
部屋

・作業等を行うのに十分な空間が確保されているか（参考：事務所則第2条）
・転倒することがないように整理整頓されているか

（参考：事務所則第2条） 設備の占める容積を除き、10m3以上の空間とする

窓

・空気の入れ換えを行うこと
（窓の開閉や換気設備の活用）
・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設けること
（参考：事務所則第3条、情報機器作業ガイドライン）



照明

・作業に支障がない十分な明るさにすること
（参考：事務所則第10条、情報機器作業ガイドライン） 机上是照度300ルクス以上とする



室温 湿度

・冷房、暖房、通風などを利用し、作業に適した温度、湿度となるよう、調整すること

（参考：事務所則第5条、情報機器作業ガイドライン）
室温18℃～28℃
相対湿度40%～70%
を目安とする



机、椅子、PC

・目、肩、腕、腰に負担がかからないよう、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等を適切に配置し、無理のない姿勢で作業を行うこと
（参考：情報機器作業ガイドライン）



「机」、「椅子」、「PC」については、無理のない姿勢で作業を行うために、情報機器作業ガイドラインで以下のとおりに示しています。

机	椅子	PC
- 必要なものが配置できる広さがある - 作業中に脚が窮屈でない空間がある - 体型に合った高さである、又は高さの調整ができる	- 安定していて、簡単に移動できる - 座面の高さを調整できる - 傾きを調整できる背もたれがある - 肘掛けがある	- 輝度やコントラストが調整できる - キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる - 操作しやすいマウスを使う （※）ディスプレイ画面の明るさ、書類及びキーボード面における明るさと周辺の明るさの差はなるべく小さくすること

9-1 健康確保対策について

4 健康確保対策について		
	(1) 健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	(3) その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

9-2 健康確保対策について

定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。

定期健康診断、特定業務従事者の健診等

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

◆健康診断の種類◆

事業者に実施が義務づけられている健康診断には、以下のものがあります。

	健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
一般健康診断	雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者	雇入れの際
	定期健康診断 (安衛則第44条)	常時使用する労働者(次項の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断(安衛則第45条)	労働安全衛生規則第13条第1項第2号(※1)に掲げる業務に常時従事する労働者	左記業務への配置替えの際、6月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断(安衛則第45条の2)	海外に6ヶ月以上派遣する労働者	海外に6月以上派遣する際、帰国後国内業務に就かせる際
	給食従業員の検便(安衛則第47条)	事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者	雇入れの際、配置替えの際

9-3 健康確保対策について

定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。

定期健康診断、特定業務従事者の健診等

定期健康診断（安衛則第44条）	雇入れ時の健康診断（安衛則第43条）
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(※2)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査(※2) 及び喀痰検査(※2) 5 血圧の測定 6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※2) 7 肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)(※2) 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)(※2) 9 血糖検査(※2) 10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査) 11 心電図検査(※2)	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、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査 5 血圧の測定 6 貧血検査(血色素量及び赤血球数) 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) 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

※2:定期健康診断(安衛則第44条)における健康診断の項目の省略基準
定期健康診断については、以下の健康診断項目については、それぞれの基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。省略基準については、年齢等により機械的に決定されるものではないことに留意して下さい。

9-4 健康確保対策について

定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。

定期健康診断、特定業務従事者の健診等

Q16.一般健康診断では常時使用する労働者が対象になるのですが、パート労働者の取り扱いはどうになりますか？

- A. パート労働者等の短時間労働者が「常時使用する労働者」に該当するか否かについては、平成19年10月1日基発第1001016号通達で示されています。その中で、一般健康診断を実施すべき「常時使用する短時間労働者」とは、次の(1)と(2)のいずれの要件をも満たす場合としています。
- (1)期間の定めのない契約により使用される者であること。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている者。(なお、特定業務従事者健診<安衛則第45条の健康診断>の対象となる者の雇入時健康診断については、6カ月以上使用されることが予定され、又は更新により6カ月以上使用されている者)
 - (2)その者の1週間の労働時間数が当該事業場において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数の4分3以上であること。

上記(1)と(2)のどちらも満たす場合、常時使用する労働者となりますが、上記の(2)に該当しない場合であっても、上記の(1)に該当し、1週間の労働時間数が当該事業場において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数の概ね2分の1以上である者に対しても一般健康診断を実施するのが望ましいとされています。なお、労働者派遣事業法に基づく派遣労働者についての一般健康診断は、労働者の派遣元の事業場で実施し、有害業務従事労働者についての健康診断は派遣先の事業場で実施することとなります。

9-6 健康確保対策について

定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。

定期健康診断、特定業務従事者の健診等

労働安全衛生規則第13条第1項第2号(※1)に掲げる業務に常時従事する労働者

- イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ホ 異常気圧下における業務
- ヘ さく岩機、鋳打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務
- ト 重量物の取扱い等重激な業務
- チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- チ ボイラ 製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- リ 坑内における業務

又 深夜業を含む業務

※深夜業の業務に常時従事する労働者とは・・・

深夜業(午後10時から午前5時までの間に業務に従事)を 1 週に 1 回以上又は 1 月に 4 回以上行う方

出典:(石川労働局)労働安全衛生法に基づく健康診断に関する FAQ

定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。

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

7 健康管理

作業者の健康状態を正しく把握し、健康障害の防止を図るため、作業者に対して、次により健康管理を行うこと。

(1) 健康診断

イ 配置前健康診断

新たに情報機器作業を行うこととなった作業者(再配置の者を含む。以下同じ。)の配置前の健康状態を把握し、その後の健康管理を適正に進めるため、情報機器作業の作業区分に応じて、別紙に定める作業者に対し、次の項目について必要な調査又は検査を実施すること。

なお、配置前健康診断を行う前後に一般健康診断(労働安全衛生法第 66 条第1項に定めるものをいう。)が実施される場合は、一般健康診断と併せて実施して差し支えない。

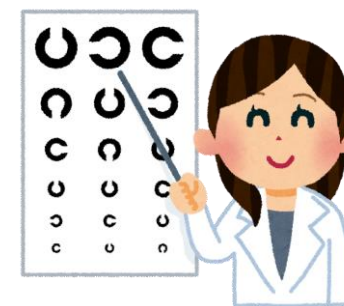
(以下略)

ロ 定期健康診断

情報機器作業を行う作業者の配置後の健康状態を定期的に把握し、継続的な健康管理を適正に進めるため、情報機器作業の作業区分に応じて、別紙に定める作業者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次の項目について必要な調査又は検査を実施すること。

なお、一般定期健康診断(労働安全衛生法第 66 条第1項に定めるものをいう。)を実施する際に、併せて実施して差し支えない。

(以下略)

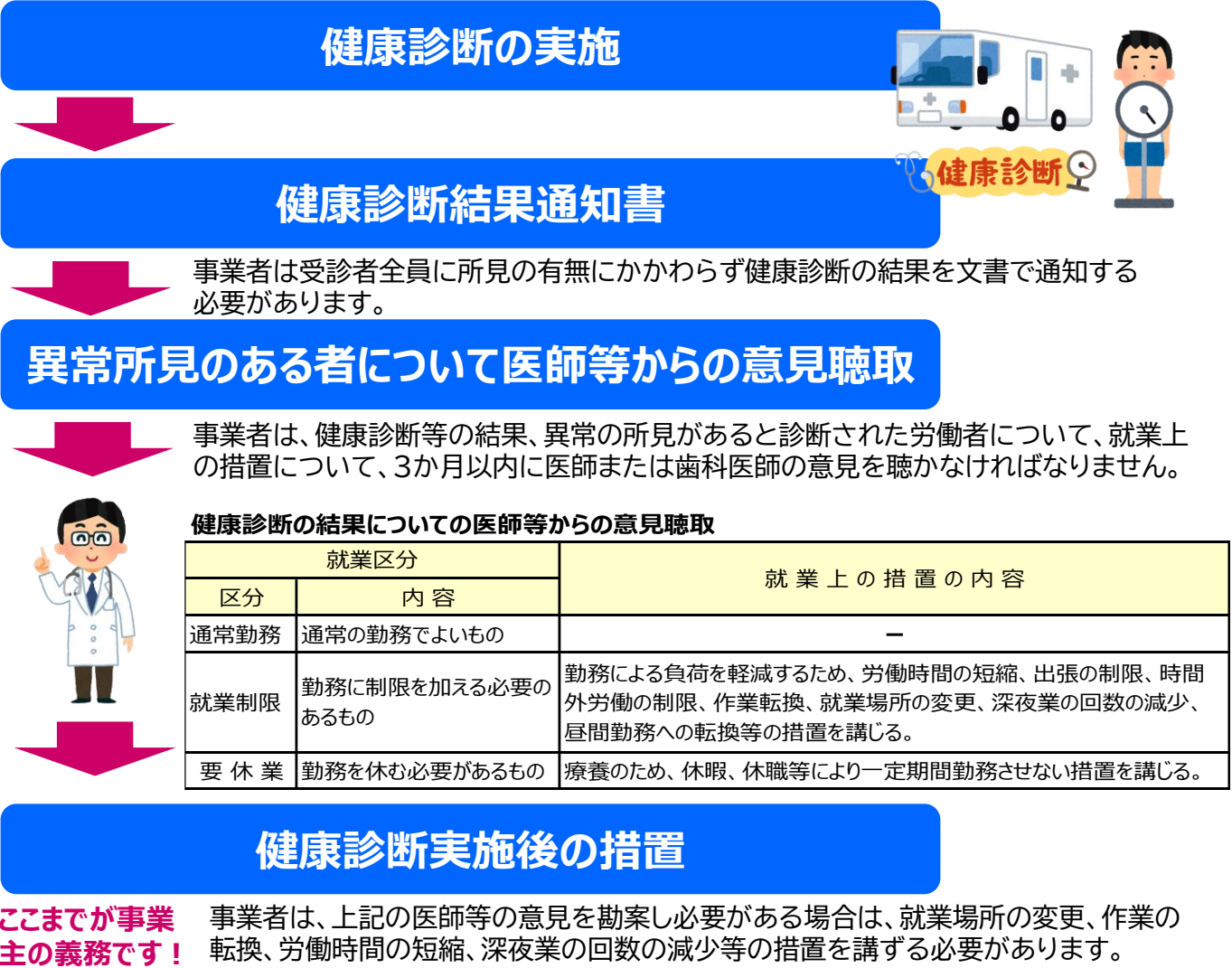
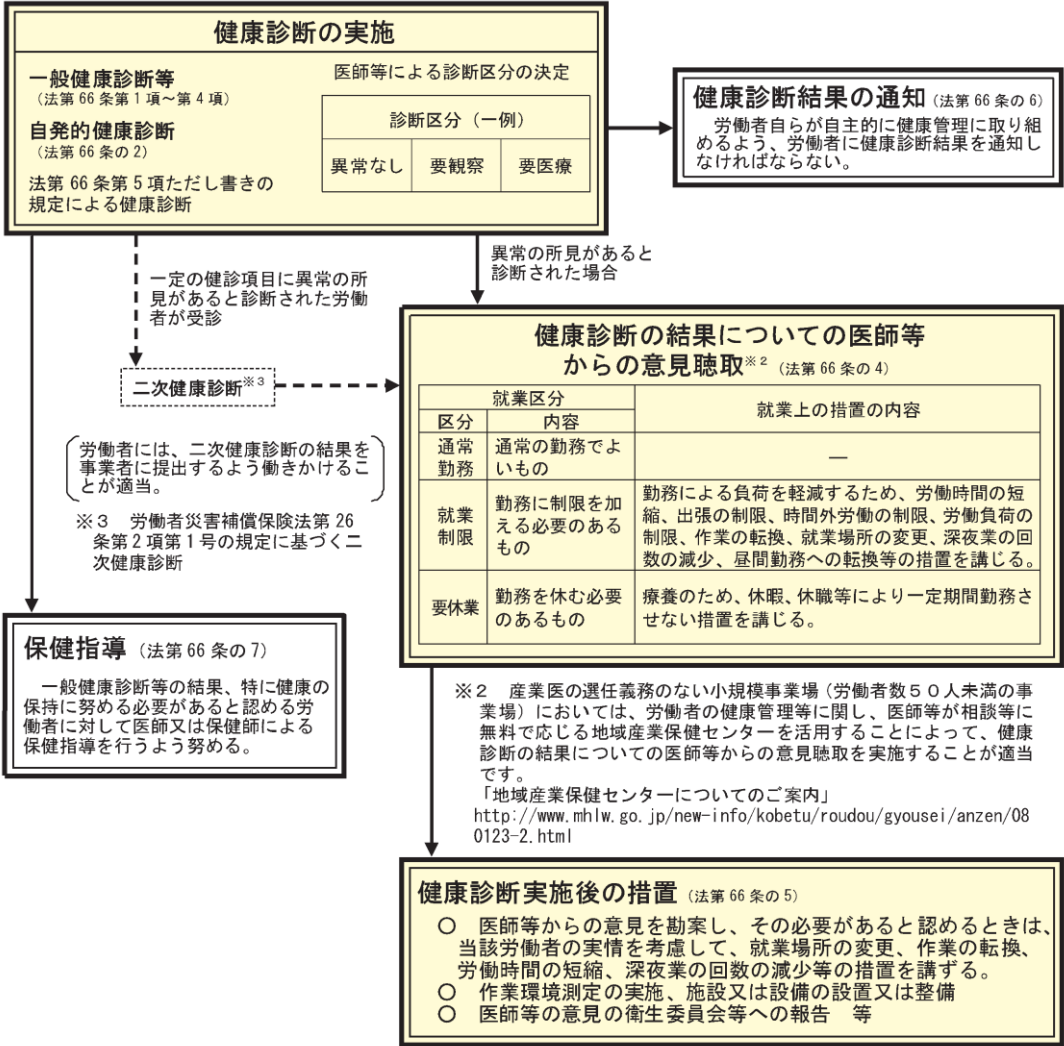


10-1 健康確保対策について

4 健康確保対策について		
	(1) 健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	(3) その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

10-2 健康確保対策について

健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。



10-3 健康確保対策について

健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。

地域産業保健センター（地さんぽ）

独立行政法人労働者健康安全機構が運営する、おおむね監督署管轄区域に設置されている、地域産業保健センター(地さんぽ)では、労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの以下の産業保健サービスを無料で提供しています。

各サービスのご利用にあたっては、地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要です。

全国
350か所
概ね労基署ごと

提供する
サービスはすべて

無料です。

さんぽセンター Webひろばのご案内

- さんぽセンター、地きんばにWebサービス
- 働く人の健康管理に役立つ情報
- さんぽばセンターが作成した資料
(パンフレットなどはこちら)

ぜひ
覗いてください！



さんぽセンター
Webひろば



さんぽセンターへようこそ！お楽しみセンター

さんぽセンターへようこそ！お楽しみセンター



さんぽセンター



地きんば



メンタルヘルスマネジメント

さんぽセンター・Webひろば 検索

こんな時は、さんぽセンター・地きんばにご相談ください！

- ① 産業医の知識を役立てたい・相談を受けたい。
- ② さんぽセンターでは、様々なテーマの研修を実施しています。ぜひ参加してみたい。
- ③ 従業員の健康管理のことで相談したい・アドバイスを受けたい。
- ④ さんぽセンター・地きんばでは、各分野の専門スタッフや産業医の相談にのじます。
- ⑤ 健康診断で結果がよい・不安がある。どのように対応したい？
- ⑥ 地きんばでは、健康診断結果に対する医師の意見聴取を行っています。
また、従業員への健康相談も行っています。
- ⑦ 従業員のメンタルヘルス対策を高めたい。

さんぽセンターの専門スタッフや事業場へ訪問して、事業場とできることはいくらかな？

さんぽセンターの専門スタッフ、医師と仕事の隔立を複制度導入のサポートを行います。

長時間労働が継続している従業員の健康管理が心配。

地きんばでは、長時間労働への影響導を行います。

地きんばへのご相談は [こちら](#)よりお問い合わせください。

地きんばのWebサービスは、お楽しみセンターへお問い合わせください。
お楽しみセンターへお問い合わせは [こちら](#)をご覧ください。

さんぽセンターへのご相談は [「全国統一サービスデスク」](#)より

0570-038046

労働政策研究・研修機構（労働政策研究・研修機構） 〒711-0023
〒711-0023 岡山県岡山市中区1-1-1 労働政策研究・研修機構 044-22-1111

地きんばへのご相談は [「全国統一サービスデスク」](#)より

0544-22-1111

岡山県岡山市中区1-1-1 労働政策研究・研修機構 044-22-1111



産業保健総合支援センター

さんぽセンター

はじめてガイド

働く人の「こころ」と「からだ」の健康に関するご相談は「さんぽセンター」へ。

全国47か所

社員の健康管理に携わる方など、どなたでも

無料

産業保健総合支援センター

地域産業保健センター

地域産業保健センター（地さんぽ）の連絡先

<https://kokoro.mhlw.go.jp/health-center/>

11-2 健康確保対策について[長時間労働]

4 健康確保対策について		
(1) 健康診断		
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導		
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
(3) その他（健康保持増進）		
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

11-3 健康確保対策について[長時間労働]

関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。



労働時間の把握義務が労働安全衛生法に定められた

(面接指導等)

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項※¹又は前条第一項の規定による面接指導※²を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者※³を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生規則

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三

- 1 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、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。
- 2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三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。

※¹ 第六十六条の八第一項:長時間労働者の医師の面接指導

※² 前条第一項の規定による面接指導:「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」に就く労働者への医師の面接指導

※³ 次条第一項に規定する者:特定高度専門業務・成果型労働制の対象労働者

11-4 健康確保対策について[長時間労働]

関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。

労働時間の把握について「労働基準法(通達)」と「労働安全衛生法」の比較

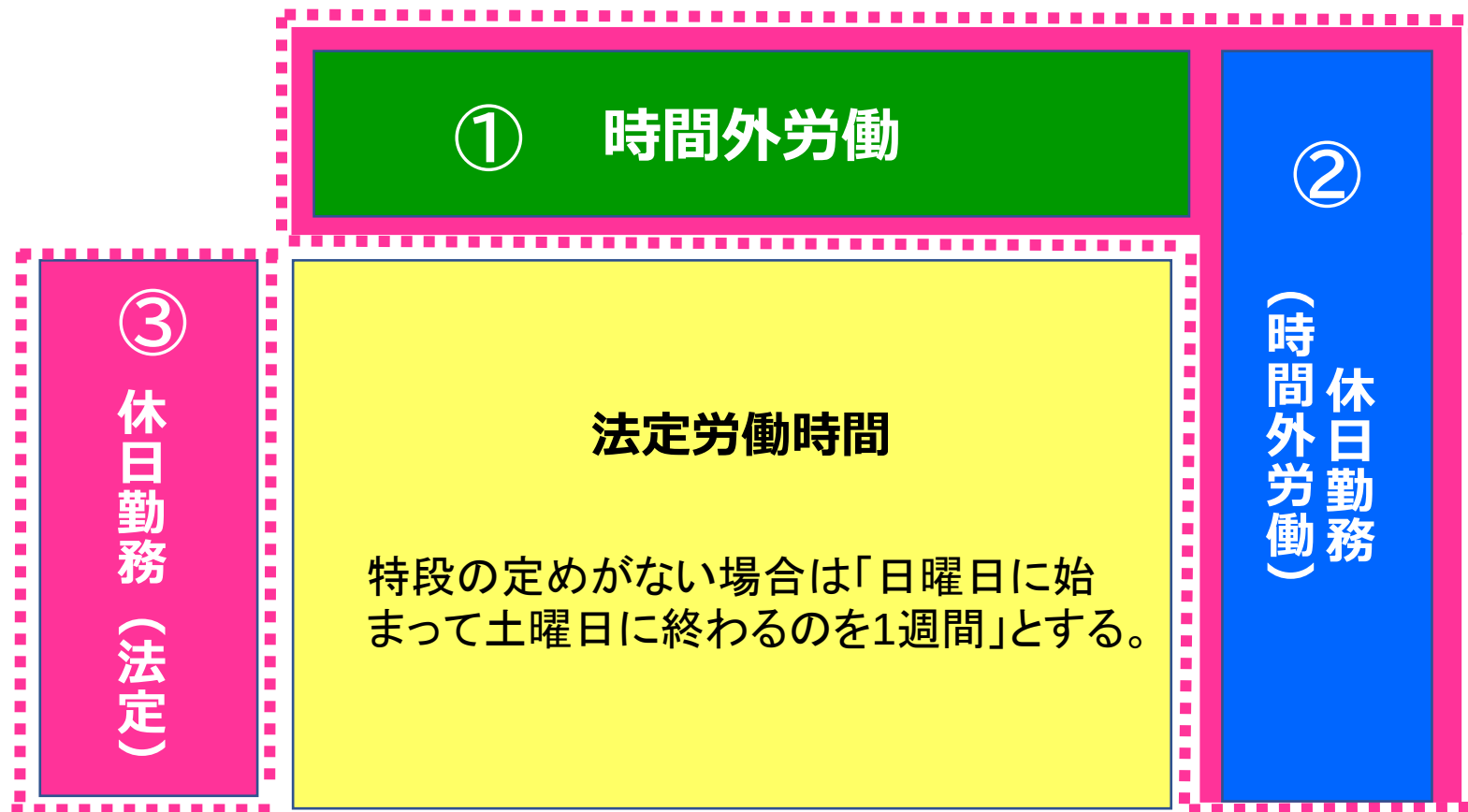
労働時間の把握について「労働基準法(通達)」と「労働安全衛生法」の比較

根拠条文等	労働時間の適正な把握のためのガイドライン		労働安全衛生法第66条の8の3	
発効日	平成29年(2017年)1月20日		平成31年(2019年)4月1日	
対象者	①	全労働者(ただし、②と③は除く)	①	全労働者(ただし、②は除く)
	②	労働基準法第41条に定める者は除く	②	高度プロフェッショナル制度の適用者
	③	みなし労働時間制が適用される労働者を除く		
目的等	労働基準法に定め、労働時間、休日、深夜業等についての適正な把握		長時間労働やメンタルヘルス不調など、労働者が医師による面接指導が確実に実施されること	
時間管理の方法	①	使用者が、自ら現認	①	タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法
	②	タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録	②	その他の適切な方法 「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要がある。
	③	自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録		

11-6 健康確保対策について[長時間労働]

関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、**週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者**に対して状況を通知しているか。

休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた時間



所定労働時間が1週間当たり40時間に満たない事業場においては、1週間当たり40時間（法定労働時間）と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよい？

1週間当たり40時間（法定労働時間）を基準として、改正安衛法第66条の8の3に基づき把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

出典：(厚生労働省)『「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます』を引用し編集

11-7 健康確保対策について[長時間労働]

関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。

事業者は、時間外・休日労働時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。

当該通知については、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

①労働者への労働時間に関する情報の通知の方法

1月当たりの時間外・休日労働時間の算定

毎月1回以上

一定期日

1月当たり 80 時間を超えた労働者



書 面

メール

給与明細書

給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えない。

②労働者への情報の通知は、どのような時期に行えばよいか。

おおむね2週間以内

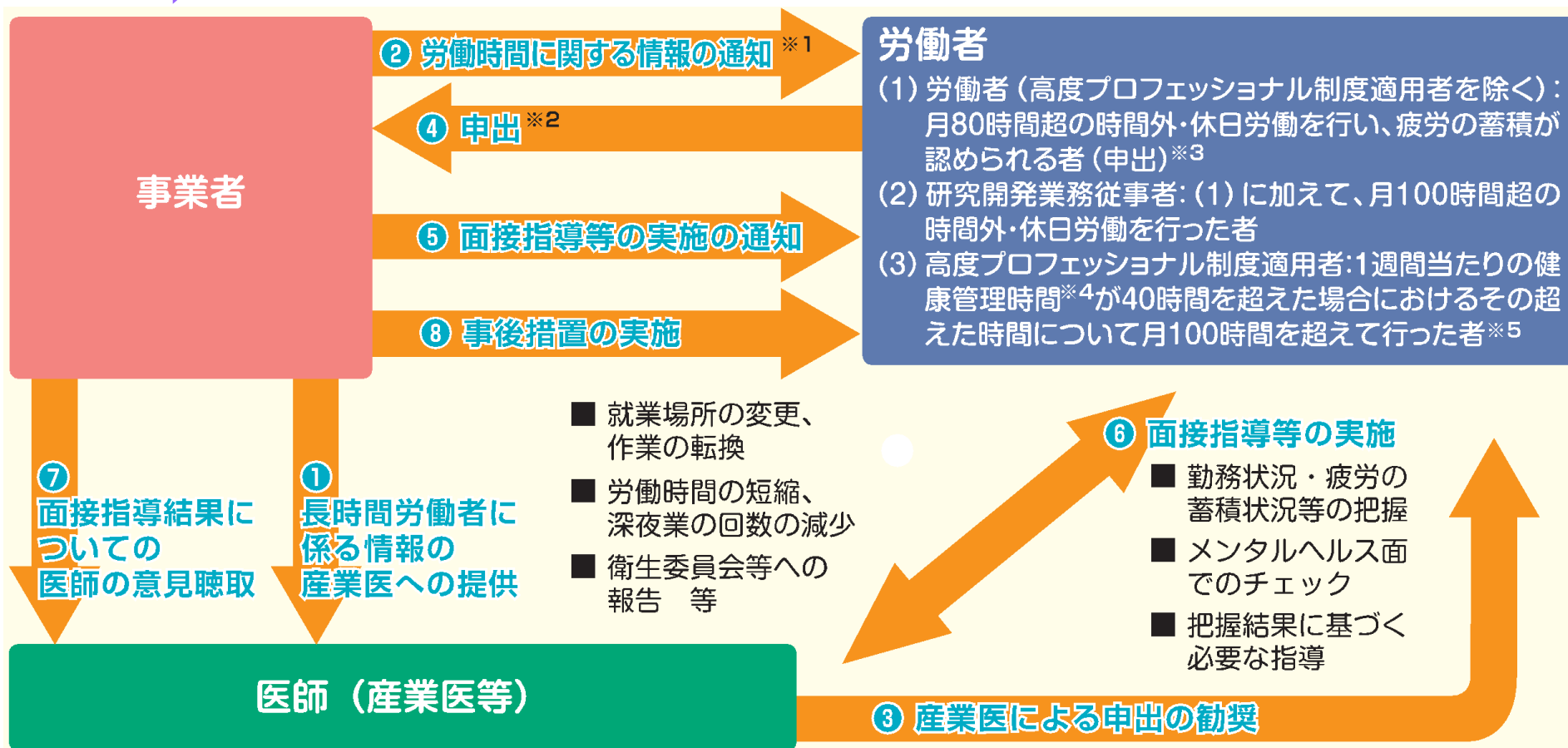
12-1 健康確保対策について[面接指導]

4 健康確保対策について		
	(1) 健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	(3) その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

12-2 健康確保対策について[面接指導]

週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には
医師による面接指導を実施しているか。

長時間労働者への医師による面接指導制度



※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。

月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

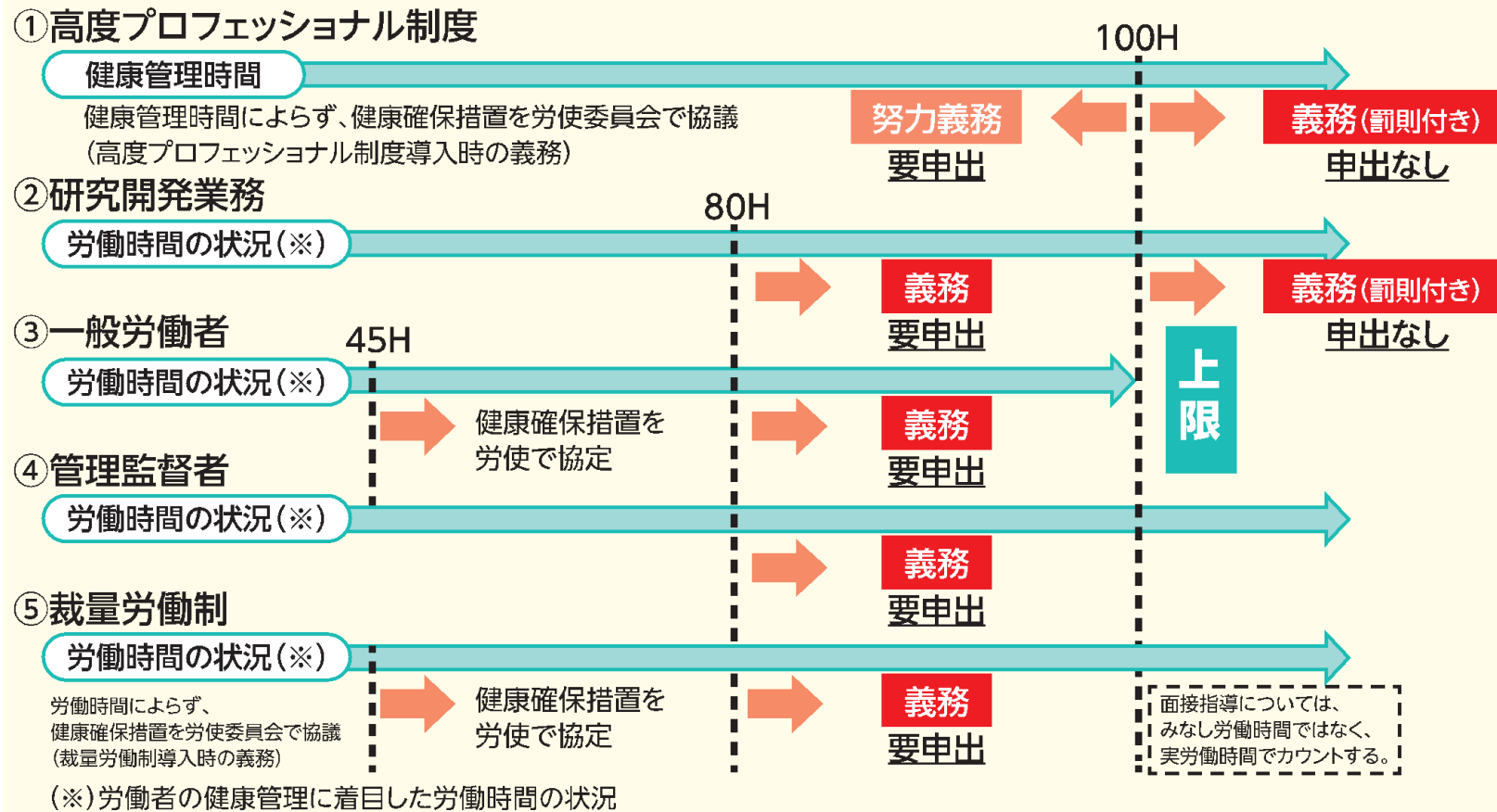
※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。

12-3 健康確保対策について[面接指導]

週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



13-1 健康確保対策について[事後措置]

4 健康確保対策について		
	(1) 健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	(3) その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

13-2 健康確保対策について[事後措置]

面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。



医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- ①事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- ②医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- ③事業者は、面接指導等の記録を作成し、5年間保存しなければなりません。
- ④面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足ります。

13-2 健康確保対策について[事後措置]

面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。



事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ①事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。
- ②面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図りましょう。
- ③特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

14-1 健康確保対策について[テレワーク中の労働者]

4 健康確保対策について		
	(1) 健康診断	
☐	定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
☐	健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
☐	常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
	(2) 長時間労働者に対する医師の面接指導	
☐	関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
☐	週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
☐	面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
☐	テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和2年11月19日最終改正）を参照。	◎
	(3) その他（健康保持増進）	
☐	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、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
☐	THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	

14-2 健康確保対策について[テレワーク中の労働者]

テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。

※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(令和2年11月19日最終改正)を参照。

情報通信機器を用いた面接指導の実施にかかる留意事項

- (1) 事業者は、**面接指導を実施する医師に対し**、面接指導を受ける労働者が業務に従事している事業場に関する事業概要、業務の内容及び作業環境等に関する情報並びに対象労働者に関する業務の内容、労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。また、面接指導を実施する医師が、以下のいずれかの場合に該当することが望ましいこと。
- ① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合
 - ② 面接指導を実施する医師が、契約(雇用契約を含む)により、少なくとも過去1年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合。
 - ③ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合。
 - ④ 面接指導を実施する医師が、過去1年以内に、当該労働者に指導等を実施したことがある場合。

14-3 健康確保対策について[テレワーク中の労働者]

テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。

※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(令和2年11月19日最終改正)を参照。



情報通信機器を用いた面接指導の実施にかかる留意事項

(2) 面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。

- ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
- ② 情報セキュリティ(外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止)が確保されること。
- ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。

14-4 健康確保対策について[テレワーク中の労働者]

テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に映像等が送受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。

※詳細は平成27年9月15日付け基発0915第5号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項、法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(令和2年11月19日最終改正)を参照。

情報通信機器を用いた面接指導の実施にかかる留意事項

(3) 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。

- ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
- ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。

(4) 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応したり、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

15-2 メンタルヘルス対策

5 メンタルヘルス対策 ※ 項目 1(2) 及び 6(1) もメンタルヘルス対策の一環として取り組んでください。

(1) ストレスチェック

☐	ストレスチェックを定期的 to 実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。（労働者数50人未満の場合は努力義務） ※面接指導をオンラインで実施する場合には、4（2）4ポツ目についても確認。	◎
--------------------------	---	---

☐	テレワーク中の労働者が時期を逸することなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。（メールやオンラインによる実施等）	
--------------------------	---	--

☐	ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務と異なることに留意した上で行っているか。	
--------------------------	--	--

(2) 心の健康づくり

☐	メンタルヘルス指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
--------------------------	--	--

15-3 メンタルヘルス対策

ストレスチェックを定期的実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。(労働者数50人未満の場合は努力義務)

※面接指導をオンラインで実施する場合には、4(2)4ポツ目についても確認。



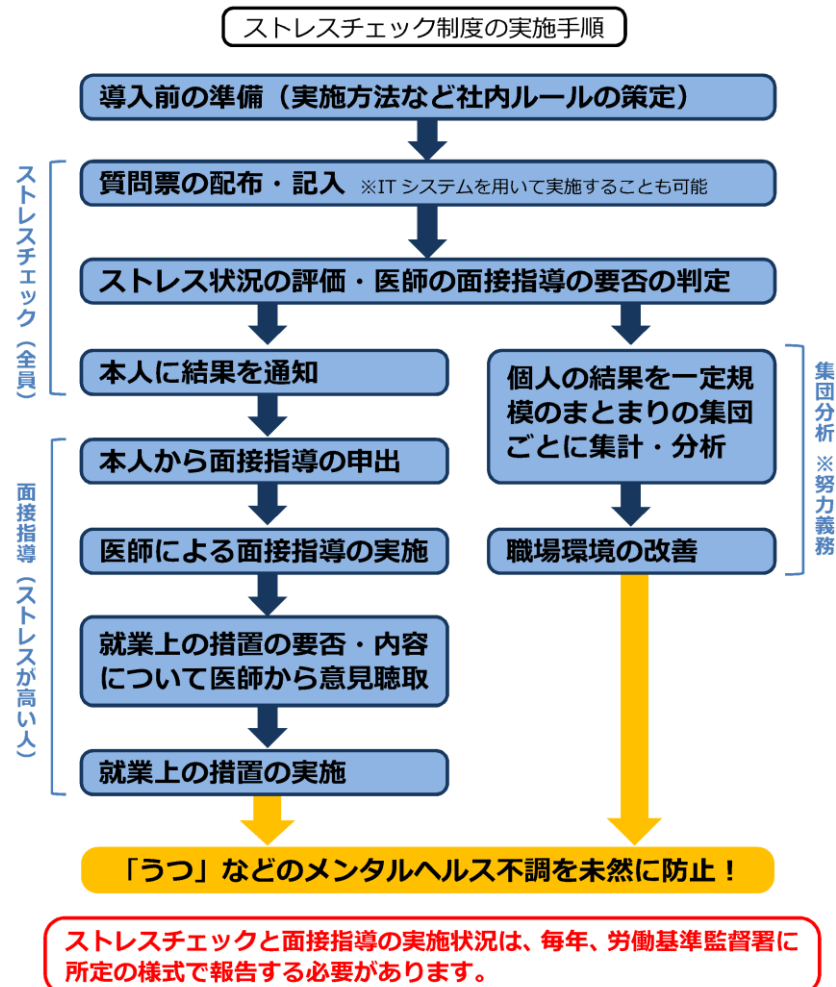
「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票(選択回答)に労働者が記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査です。

「労働安全衛生法」という法律が改正されて、労働者が 50 人以上いる事業所では、2015 年 12 月から、毎年1回、この検査を全ての労働者※に対して実施することが義務付けられました。

※ 契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は義務の対象外です。

質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま あ だ	ち や が や う	ち が う
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。				
1. 非常にたくさんの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
...				
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。				
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
...				
あなたの周りの方々に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。				
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
...				



社会保険労務士会の取り組み

東京都社会保険労務士会

社会保険労務士の関わり方

私たち社労士は、労働・社会保険の専門家です

治療と職業生活の両立のためには、会社と産業保健スタッフ、主治医等の各関係者が連携して情報を共有しながら対応にあたるのが重要です。社労士はその連携の「橋渡し役」をしています。

がん患者さんへ

「職場への伝え方と利用できる制度が分からない…」
こんな相談をお受けします

長期療養が必要となった労働者のみなさんは、
・「会社や上司に」何を・どのように「伝えればよいか分からない」
・「周りに迷惑をかけるから会社を辞めるべき?」
・「家族のこれからの生活が心配」等々、
さまざまな不安や心配事を抱えていらっしゃる人が多いです。
私たち社労士は、悩みや不安の交通整理を行いながら、社会保険等の利用できる制度があるか、一緒に考えていきます。

医療機関では

拠点病院を中心に就労支援を行っています

全国のがん診療連携拠点病院等の「相談支援センター」では、医療従事者と連携して社労士が就労支援を行っています。

社労士が行う業務内容は、

- ①患者さんやご家族からの個別相談
- ②院内スタッフや地域の医療従事者向けセミナー
- ③がんサロンでの講演やグループワーク講師などです。

主なテーマは、会社の就業規則や社会保険(傷病手当金、障害年金、高額療養費)の制度、雇用保険の給付手続、休職・退職・再就職について、などです。

会社に対しては

大事な社員が仕事を続けられるためのルール作りをお手伝いします

健康経営、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といったことばをよく聞きますが、何をしたらよいか分かりにくいですね。がん患者はあらゆる規模の企業で働いています。労働者の治療と仕事を両立させるために、就業規則等の規程に則して、適切かつ実行可能な就業上の措置を講ずるためには、相談役として社労士に対応を依頼するの一つの方法です。

パンフレットの内容についてのお問い合わせは、
下記宛先へFAXにてお問い合わせください。

就労支援のご相談は、「社労士110番」へどうぞ

☎ 03-5289-8844

講師派遣等のご依頼は、当委員会へ
東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援特別委員会

〒101-0062 千代田区神田駿河台4-6
御茶ノ水ソラシティ アカデミア4階

☎ 03-5289-0751 FAX 03-5289-8820

URL
<http://www.tokyosr.jp>

東京都社会保険労務士会 検索



アクセス



社会保険労務士による がん患者・障がい者等就労支援

病気や障がいと
ともに
仕事を続けるために

がん患者就労編

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援特別委員会
<http://www.tokyosr.jp>

支えます！ 職場の安心 企業の未来

社労士は社会保険労務士法に基づいた「国家資格者」です。企業の成長には、「お金」「モノ」「人材」が必要ですが、社労士は中でも「人材」に関する専門家であり、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的」として業務を行っております。

社労士は、企業における採用から退職までの「労働・社会保険に関する諸問題」や「年金」の相談を行うなど、業務は広範囲にわたります。

職場や企業に関する悩みは、人を大切にする企業づくりの支援をしている、私たち社労士にお任せください。

社労士110番



労働基準法その他労務管理
年金・健康保険
雇用保険・労災保険



- ※相談時間は1回あたり30分程度を上限とさせていただきます。あらかじめご了承ください。
- ※電話がこみ合ってつながらない場合があります。その際はしばらく経ってからおかけ直してください。
- ※電話相談では、秘密を厳守します。相談者の名前は尋ねず、相談員も名乗りません。
- ※相談日が祝・祭日に当たるときは、お休みとさせていただきます。

こんな相談を お受けします

1 退職・解雇に関すること
(例) 退職を促される...

2 休職・復職に関すること
(例) 休職制度について

3 医療保険に関すること
(例) 傷病手当金について

4 雇用保険に関すること
(例) 失業給付の受給について

5 労働条件に関すること
(例) 復職したら賃金を下げられた

6 年金制度に関すること
(例) 手続き、障害年金、保険料減免等

就労支援の4つのステップ

患者さんの情報把握

- ①治療状況
- ②就労状況
- ③社会環境
- ④希望・思い

悩みは様々です。患者さんの悩みの解決に向けて、まずはいろいろな背景を伺い、情報を整理します。

Step1

問題を明確化

不安や悩みの原因(問題)を整理する

不安や悩みを一緒に整理していき、問題はどこにあるのかを考えていきます。

Step2

使える制度の確認

問題を解決するための制度や仕組みを探す

問題解決に役立つ制度を見つけていきます。
(例:休職中に給与が減額や支払われなかった場合、健康保険の傷病手当金が見える、など)

Step3

具体的な解決策の検討

何をすればよいか、できることを明確化する

問題を解決するために何をしたらよいか明確にしたうえで、実際に患者さんご自身が解決します。

Step4

当委員会では、平成29年度「東京都内 がん診療連携拠点病院等の就労支援に関する意識調査」を実施しました。

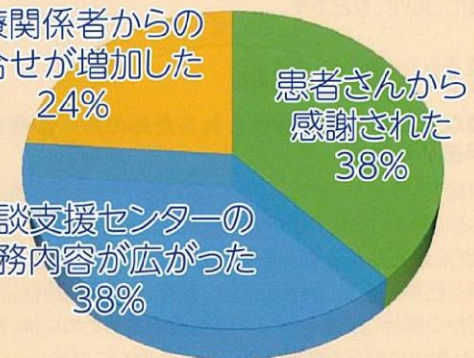
Q がん診療連携拠点病院等では、これまで社会保険労務士に就労相談等を依頼したあと、どんな効果がありましたか

A	患者さんから感謝された	38%
	相談支援センターの業務内容が広がった	38%
	医療関係者からの問合せが増加した	24%

医療関係者からの
問合せが増加した
24%

患者さんから
感謝された
38%

相談支援センターの
業務内容が広がった
38%



■ 社会保険労務士のかかわり方

私たち社会保険労務士は、労働・社会保険の専門家です。

会社と支援機関等の関係者が連携して情報を提供しながら対応にあたるのが重要です。社会保険労務士はその連携の「橋渡し役」をしています。

■ 障がいのある方や家族の皆さまへ

こんな相談をお受けします。

- 職場への伝え方と利用できる制度が分からない
- 働きたいけどどのように働いていいか分からない
- 障がいがあることでこれからの生活が心配

さまざまな不安や心配を抱えていらっしゃる人が多いです。私たち社会保険労務士は悩みや不安の交通整理を行いながら、社会保険等の利用できる制度があるか、一緒に考えていきます。

■ 支援機関では

就労支援や定着支援をサポートします。

- 社会保険労務士が行う業務内容の一例は、
- 障がいのある方やご家族からの個別相談
 - 支援スタッフや地域支援者向けセミナー
 - 支援スタッフからの相談

主なテーマは、会社の就業規則や社会保険（障害年金等）の制度、労働条件などです。

■ 企業に対しては

健康経営、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ推進といった言葉をよく聞きますが、何をしたらよいか分かりにくい。障がいのある方が働きやすい会社は、すべての方が働きやすい会社となります。就業規則や法改正等について適切かつ実行可能な就業上の措置を講ずるためには、相談役として社会保険労務士に対応を依頼するののも一つの方法です。

就労支援の
ご相談は

「総合労働相談所」（予約面談制）

※予約電話番号

☎ 03-5289-8833

講師派遣等
のご依頼

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援特別委員会
〒101-0062 千代田区神田駿河台 4-6
御茶ノ水ソラシティ アカデミア 4 階
☎ 03-5289-0751
URL <http://www.tokyosr.jp>

パンフレットに
ついての
お問い合わせ

QR コード



URL

<https://forms.gle/7ZuE7wsijPW9R8j6A>

■ アクセス



社会保険労務士による

がん患者・障がい者等就労支援

障がい者等就労編

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援特別委員会

<http://www.tokyosr.jp>

支えます！皆さまの安心と未来

社会保険労務士は社会保険労務士法に基づいた国家資格者です。

社会保険労務士は人材に関する専門家であり、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者の福祉の向上に資することを目的として業務を行っております。

社会保険労務士は採用から退職までの労働社会保険に関する問題や年金の相談を行うなど、業務は広範囲にわたります。

働き方等に関する悩みは、人を大切にする企業づくり等の支援をしている私たち社会保険労務士にお任せください。

総合労働相談所（予約面談制）

解雇・賃金・退職金・セクハラ・男女差別・休日・休暇・労働時間・労働災害等、労働問題全般 社会保険労務士が事業主や従業員の抱えるトラブルに対処、個別労働紛争の事前防止や解決のお手伝いをします。

相談日 毎週火・木曜日 / 第1・第3土曜日
10:30 ~ 15:50

要予約 TEL: 03-5289-8833

相談の手順

相談申込…相談は面談形式で行います。上記の電話へ事前に相談の申込みをしてください。相談取消の場合も同番号へ連絡してください。

相談日…毎週火、木曜日 / 第1、第3土曜日 10:30 ~ 15:50 に行います。
(祝祭日はお休みさせていただきます。)

打ち合わせした相談日時に東京都社会保険労務士会総合労働相談所においでください。

「女性相談員の日」のご案内

無料相談窓口「総合労働相談所」の毎月第2木曜日は「女性相談員の日」としており、「女性のみ」のご相談となります。ご利用をお待ちしております。

こんな相談をお受けします。

就労や雇用に関すること

(例) 雇用に関するお悩みについて

定着支援のこと

(例) 雇用決定後のお悩みについて

会社の制度のこと

(例) 勤務のこと、休暇などの労働条件について

社会保険に関すること

(例) 障害年金などについて

まちで見かける障がい者に関するマーク



障がい者のための国際シンボルマーク



身体障害者標識



聴覚障害者標識



ヘルプマーク



耳マーク



ほじょマーク



オストメイトマーク



ハート・プラスマーク



盲人のための国際シンボルマーク

就労支援の \\ 4つのステップ //

ステップ1 情報把握

1. 障がいの状況 悩みはさまざまです。
2. 就労の状況 障がいのある方や、企業、場合によってはご家族も含め悩みの
3. 社会環境 解決に向けて、背景を伺い、情報
4. 希望、思い 情報を整理します。

ステップ2 問題を明確化

お困りごとや悩みの原因（問題）を整理

お困りごとや悩みを一緒に整理していき、問題はどこにあるのかを考えていきます。

ステップ3 使える制度の確認

問題を解決するための制度や仕組みを確認

一人一人にあった問題解決に役立つ社会保障や制度を見つけていきます。

ステップ4 具体的な解決策の検討

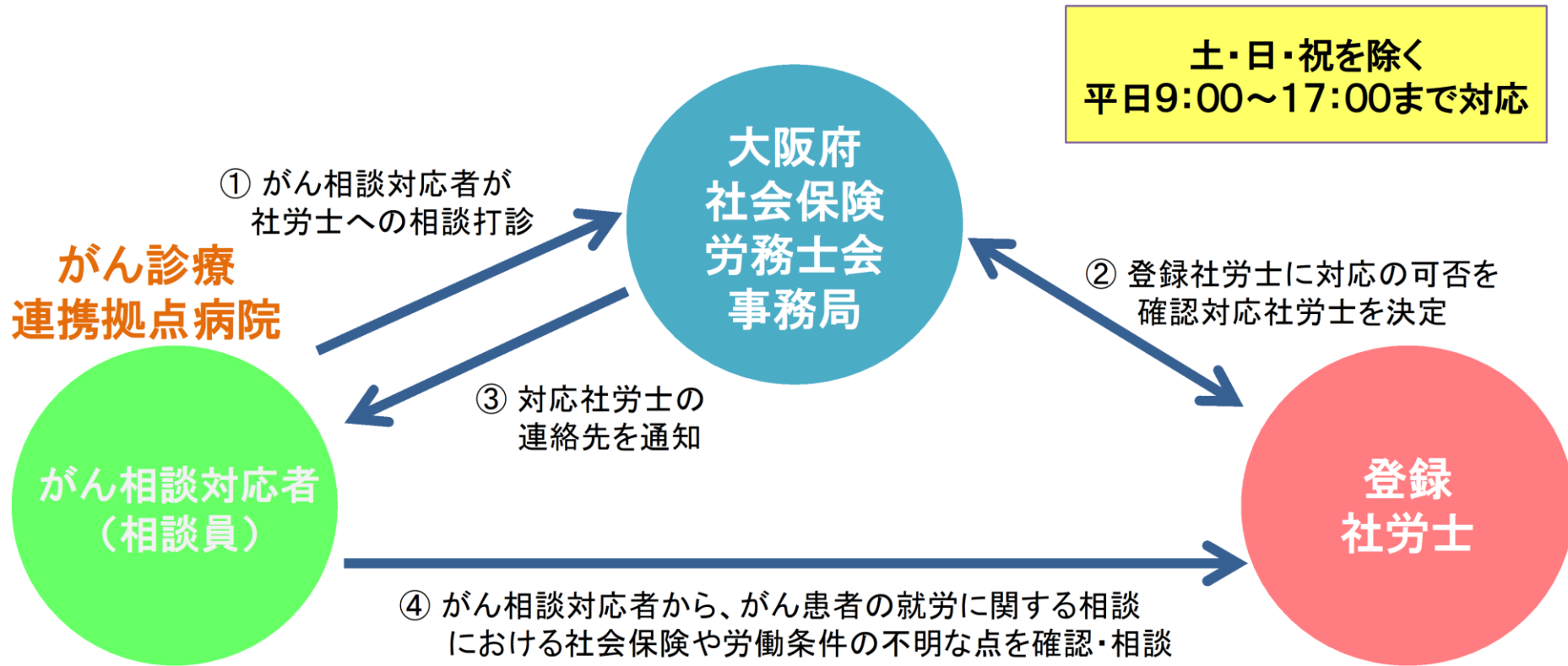
何をすればよいか、できることはなにかを明確化

問題を解決するために何をしたらよいか明確にしたうえで、相談者等が解決できるようにサポートします。

社会保険労務士会の取り組み

大阪府社会保険労務士会

大阪府社会保険労務士会 がん患者就労支援ホットラインの概要



がん相談対応者が登録社労士に後日相談される場合は、予め、がん患者の性別・がん部位・ステージ・治療計画・現在の治療内容・職業・就労形態・就労相談内容を確認していただきます。

対応社労士が、がん相談対応者への電話説明だけでは的確に対応できないと判断した場合は、日程を調整の上、登録社労士が病院へ赴き、病院のがん相談対応者とともに直接がん患者の相談に応じます。

がん患者就労支援ホットライン

- がん診療拠点病院が行うがん患者様との就労に関する相談において、社会保険や労働条件等に不明な点があった場合、病院の相談対応者が大阪府社会保険労務士会事務局にお電話をしていただければ、**無料**で予め登録されたすぐに電話で相談できる社会保険労務士を紹介いたします。
病院の相談対応者が直接お電話いただければ、**無料**でがん治療にも一定の知識がある社会保険労務士が、社会保険や労働条件に関する不明な点についてお答えいたします。
- 相談内容が複雑で病院の相談対応者が要点を整理できない場合やお答えする内容が複雑で相談にあたる社会保険労務士が直接がん患者様にご説明をした方がよいと判断した場合は、病院の相談対応者及びがん患者様の了解を得て、社会保険労務士が病院に赴き、病院の相談対応者とともに直接がん患者様の相談対応を**無料**で行います。
- 相談対応を行う社会保険労務士は、原則として、相談されたがん患者様の社会保険等の手続き等を行いません。