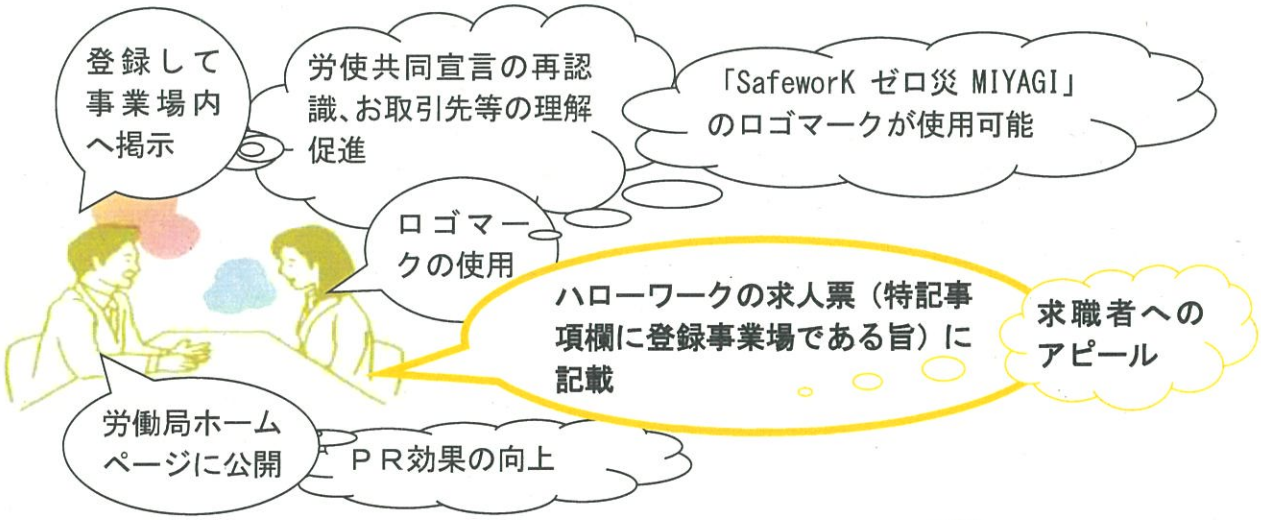
宮城労働局
Miyagi Labour Bureau
https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/

「SafeworK ゼロ災 MIYAGI」ロゴマーク

「SafeworK 向上宣言」登録のご案内



「SafeworK 向上宣言」は、労働災害を防止し労働者が健康で安全に働くことができる職場環境を促進するため、事業者と労働者が共同で宣言する取組です。

「SafeworK 向上宣言」に取り組むことにより、安心・安全・快適な職場づくりへの意識改革及び気運の醸成が向上するほか、全てのステークホルダーが一丸となって健康で安全に働くことができる職場環境の実現が期待できます。

更にハローワークの求人票の特記事項欄に登録事業場である旨記載できるので、求職者にアピールすることができます。

登録をするためには、宮城労働局のホームページ（トップページ）から「SafeworK 向上宣言」特設ページにアクセスして、所定の様式によりメールでお申込みください。内容審査後、メールにより登録番号を通知して労働局のホームページに公開されます（例：介護業界の場合、介護する側・される側双方に安全で安心な介護を提供するノーリフトケアによる労働災害防止に取り組んでいることを宣言に含めることで、内外への PR にもつながります）。

宮城労働局ホームページ（「SafeworK 向上宣言」特設ページ）
https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/news20200601safeworkkojo-0saimiyagi.ht

2024.9

「SafeworK 向上宣言」の登録に当たっては、お近くの労働基準監督署や次の労働災害防止団体等で登録のための支援を行っていますので、お気軽にご相談ください。

【登録支援を行っている労働災害防止団体等】

中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンターの「安全衛生サポート事業」を無料でご利用いただける場合があります。「SafeworK 向上宣言」登録のご相談や安全衛生に関する困りごとについて、知識・経験豊富な安全衛生の専門家が無料で相談に応じますので、安全衛生サポート事業も併せてご利用ください。

求人を出している事業者から寄せられた声

採用面接の際に応募者に「どうして弊社に応募したの？」と応募の動機を尋ねたところ・・・

「SafeworK 向上宣言に取り組んでいる会社だから、労働者の安全と健康を考えてくれる会社と思って応募しました！」と答えられ、人材確保につながる SafeworK 向上宣言に登録していて良かった。

仕事を求めている求職者等から寄せられた声

求人票を見て応募しようとしている求職者の親御さんから「SafeworK 向上宣言に取り組んでいる事業場はどのような事業場ですか？ 良い会社ですか？」と労働基準監督署に問い合わせがあり・・・

「災害防止や健康の保持増進について、労使が協力して取り組んでいる事業場ですよ！」と説明したところ、求職者が応募する動機となった。

宮城労働局労働基準部健康安全課　☎022-299-8839

～ 安全で健康に働くことができる職場環境を実現するために～

「SafeworK向上宣言」

Safework
ゼロ災 MIYAGI

＊＊＊＊＊＊宮城労働局ホームページに掲載します＊＊＊＊＊＊

「SafeworK向上宣言」は、労働者が安全で健康に働くことができる職場環境づくりに向けた事業主と労働者の取組み姿勢を企業内外に表明するものです。

事業場内の見やすい場所に掲示する等して周知するほか、ご希望により宮城労働局ホームページに掲載します。

是非、ご活用ください。

詳しくは宮城労働局ホームページをご覧ください

セーフワーク向上宣言　検索

【お問合せ先】　宮城労働局労働基準部健康安全課（電話０２２－２９９－８８３９）
仙台市宮城野区鉄砲町１番地 仙台第4合同庁舎 ８階

宮城労働局・各労働基準監督署、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

「SafeworK向上宣言」は、宮城労働局及び県内の各労働基準監督署のほか、上記の関係団体が運営しています。

記載例

様式１

宣言日　　令和5年8月1日

事業場名

安全衛生 株式会社

SafeworK 向上宣言

◆　私たちは安全で快適な職場を築くため、宣言します

私は、事業主として、安全は、会社経営の基盤であることから、労働者が安心して働くことのできる職場づくりを進めます。

１　作業打合せを確実に行います。
２　作業手順書を作成し、安全作業を行わせます。
３　不具合があれば、機械は必ず停止して対応させます。

私たち労働者は、事業主の宣言に基づき、不安全行動を行わない作業を進めます。

１　翌日の作業打合せに参加し安全作業を確認します。
２　作業手順書を確認し、作業はこれを順守します。
３　不具合があれば、機械を停止してから対応します。

宮城労働局・各労働基準監督署、中央労働災害防止協会東北安全衛生サービスセンター、建設業労働災害防止協会宮城県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会宮城県支部、林業・木材製造業労働災害防止協会宮城県支部、公益社団法人宮城労働基準協会

「SafeworK向上宣言」は、宮城労働局及び県内の各労働基準監督署のほか、上記の関係団体が運営しています。

「SafeworK 向上宣言」登録によるメリット

本制度の目的は、安全で健康に働くことができる職場環境づくり等に向けた事業主等の意思を表明する機会の提供です。例えば、以下のとおり、制度の趣旨である労働災害防止や職場環境の改善に積極的な事業場であることを内外に PR することによる効果が期待できます。

1　事業場内の見やすい場所へ掲示等
　事業場内に掲示等による宣言内容の労使共同の再認識、取引先等の理解促進。

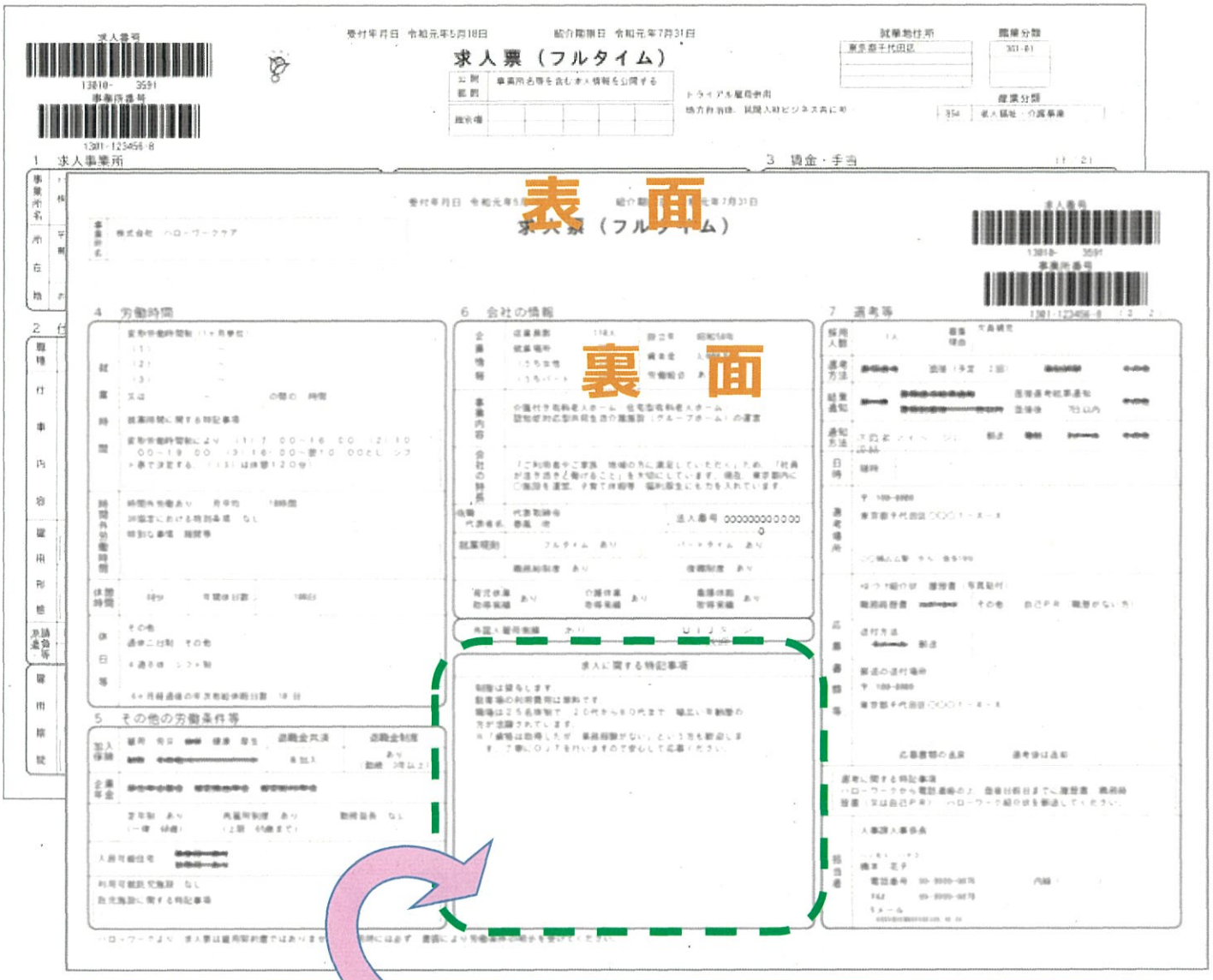
2　ロゴマークの使用
　企業内外において「SafeworK ゼロ災 MIYAGI」のロゴマークが使用可能。

3　宮城労働局等のホームページ上に公開
　インターネット上で公開することによるＰＲ効果。

4　ハローワーク求人票等に、「SafeworK 向上宣言」事業場である旨を記載
　求人票の特記事項欄に記載することによる採用効果。

「Safe Work ゼロ災 MIYAGI」ロゴマーク

求人票（見本）



【求人に関する特記事項の欄】

「SafeworK 向上宣言」登録企業は、次の内容を記載できます。

宮城労働局「SafeworK 向上宣言企業　登録番号第＊＊号」

※　登録番号は、「SafeworK 向上宣言」登録番号通知書をご確認の上、ご記入ください。
ホームページ掲載希望の事業場様の登録番号は、宮城労働局ホームページ「SafeworK 向上宣言」特設サイトの宣言事業場名一覧においてもご確認いただけます。

宮城労働局ホームページ画面遷移（トップから SafeworK 向上宣言特設ページへ）

SafeworK 向上宣言 特設ページ

厚生労働省
宮城労働局

サイト内検索　検索

▶サイトマップ

ホーム　事業主のための情報メニュー

第14次労働災害防止推進計画期間中における「SafeworK向上宣言」の取組を再開します
～安全で健康に働くことができる職場環境を実現するために～

宮城労働局（以下「当局」という。）では、第14次労働災害防止計画を踏まえ、「第14次労働災害防止推進計画」（以下「14次防」という。）を策定しました。
14次防では、自発的に安全衛生対策に取組むための意識啓発、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進等を重点事項として対策を推進し、令和4年と比較して令和9年までに、死亡災害を5%以上減少し、死傷災害を減少に転ずることを目標としています。
「SafeworK向上宣言」は、令和2年5月に建設業を対象として開始し、令和3年6月に全業種に拡大、令和5年3月31日までに延べ514事業場が宣言しています。
今般、14次防がスタートしたことに伴い、これまでの宣言を活かしつつ14次防の目標達成に資するため、新たな「SafeworK向上宣言」を実施することにより、事業場等における労働災害防止はもとより、労働者一人ひとりが安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向けた取組を更に促進することとしました。
事業主等の皆様には、実施・運営要領に基づく宣言及び登録をお願いいたします。
令和5年8月4日

Get Adobe Acrobat Reader
サイト内のPDF文書をご覧になるには Adobe Readerが必要です。

○「SafeworK 向上宣言」事業場一覧

- ■令和5年度新規登録事業場
- ■令和5年度更新事業場
- ■令和4年度登録事業場
- ■令和3年度登録事業場

○「SafeworK向上宣言」実施・運営要領

♦関係様式集

- ■様式1　SafeworK　向上宣言
- ■様式2　安全衛生管理自己診断
- ■様式3　SafeworK　向上宣言登録シート

登録を希望する場合は、原則として、上記の様式1及び様式3を宮城労働局労働基準部健康安全課にメールにより提出してください。登録先メールアドレスは以下の通りです。
kenkouanzenka-miyagikyoku@mhlw.go.jp

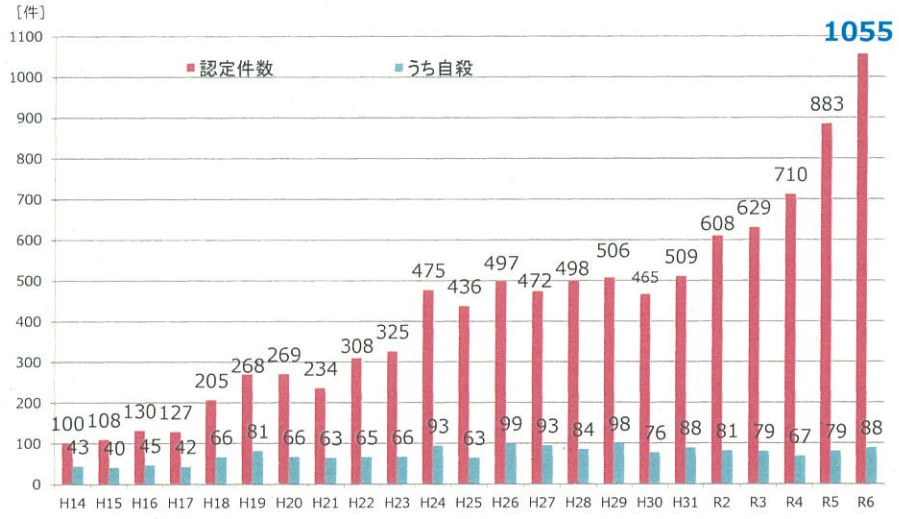
[SafeworK 向上宣言 参考資料等]

○第14次労働災害防止推進計画

精神障害の労災認定の状況

○ 精神障害の労災支給決定件数は増加傾向にあり、令和６年度には1055件と過去最多

精神障害の労災支給決定件数の推移



出典：過労死等の労災補償状況

精神障害の労災認定の状況

○ 精神障害の原因となった出来事は、「パワハラを受けた」「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」「カスハラを受けた」「セクハラを受けた」等が多い。

精神障害の労災支給決定件数／出来事別（上位10項目）

順位	出来事の類型	支給決定件数※
1	パワーハラスメント	224（10）
2	仕事内容・仕事量の（大きな）変化	119（21）
3	顧客・取引先・施設利用者等からの著しい迷惑行為	108（1）
4	セクシュアルハラスメント	105（0）
5	悲惨な事故や災害の体験・目撃	87（0）
6	特別な出来事	78（10）
7	１か月に８０時間以上の時間外労働	51（6）
8	（重度の）病気やケガ	48（4）
9	同僚等からの暴行又はひどいいじめ・嫌がらせ	44（1）
10	上司とのトラブル	38（4）

※（ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数

出典：令和６年度「過労死等の労災補償状況」

精神障害の労災認定の状況

○ 労災認定件数を事業場規模別に見ると、労働者数に比例して発生しており、小規模事業場においても多い。

令和５年度の精神障害の労災支給決定件数／事業場規模別 ※1

	全体	10人未満	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300-499人	500-999人	1000人以上
精神障害の労災支給決定件数	※2 877件 (100)	136件 (15.5)	199件 (22.7)	100件 (11.4)	114件 (13.0)	147件 (16.8)	65件 (7.4)	45件 (5.1)	71件 (8.1)
労働者数	※3 55,143,895人 【100】	9,287,959人 【16.8】	13,152,068人 【23.9】	6,491,004人 【11.8】	7,505,914人 【13.6】	8,700,101人 【15.8】	10,006,849人 【18.1】		

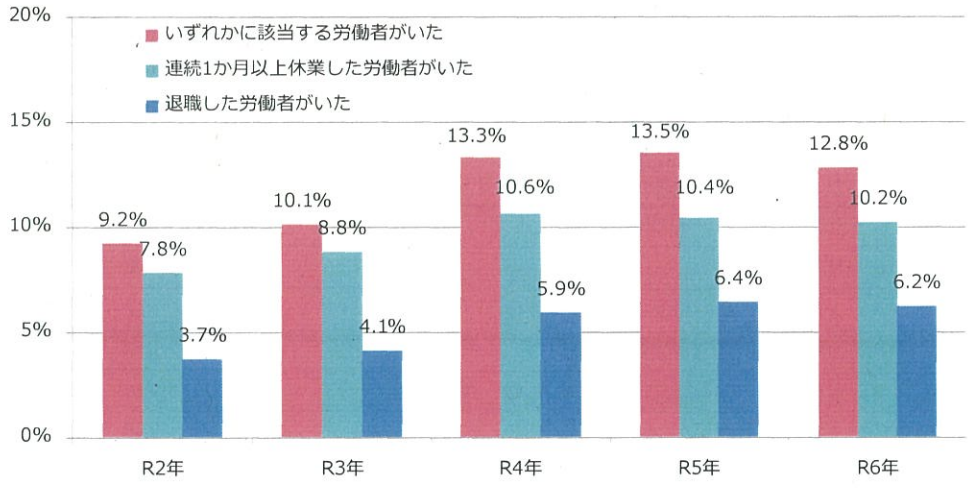
※1　事業場規模は調査時点（令和６年度）。労災支給決定時点とは異なる場合がある。
※2　令和５年度の労災支給決定件数883件の内、事業廃止のほか事業場としての存続不明な６件を除く877件。
※3　労働者数は令和３年経済センサス-活動調査（総務省統計局）における調査票情報をもとに、厚生労働省労働基準局が独自集計。令和３年６月１日時点。

出典：労災支給決定件数は令和５年度「過労死等の労災補償状況」を基に加工
労働者数は令和４年「労働基準監督年報」

2

メンタルヘルス不調により休業又は退職した労働者がいる事業場の割合

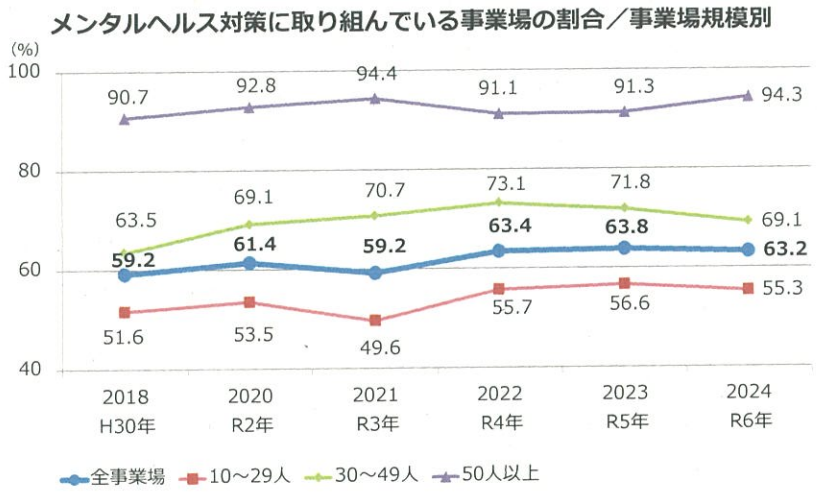
○ メンタルヘルス不調により連続１か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあり、１割を超えて推移している。



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の実施状況

○ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、労働者数50人以上の事業場では９割を超えるが、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で 69.1%、10～29 人の事業場で55.3%と未だ取組は低調

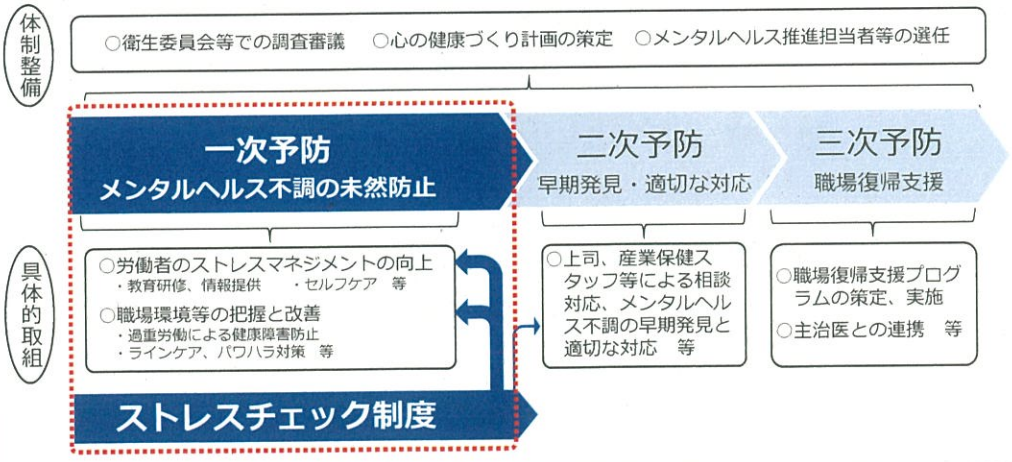


出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の体系とストレスチェック制度

○ 事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

○ ストレスチェック制度は、これらのうち特に一次予防のための措置を強化する観点から導入され、当該制度の推進等を通じて、事業場におけるメンタルヘルス対策の促進が図られている。

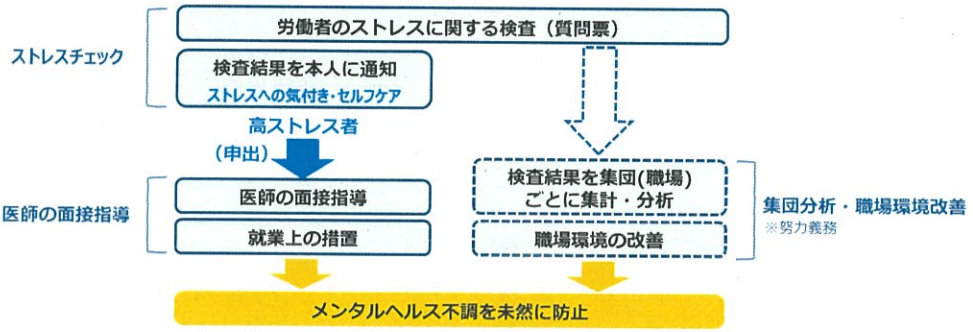


職場のメンタルヘルス対策の推進（労働安全衛生法の改正概要）

背景

○　事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

（ストレスチェック制度の流れ）



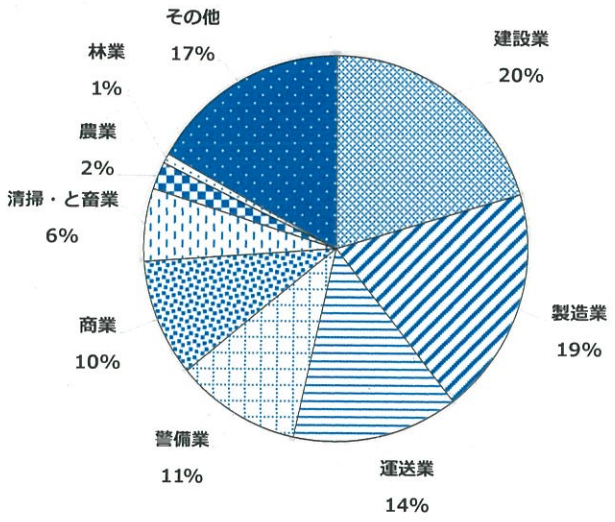
改正内容

○　ストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられていた（50人未満は努力義務）ところ、今年５月に公布された改正労働安全衛生法により、これを全ての事業場に義務化する。

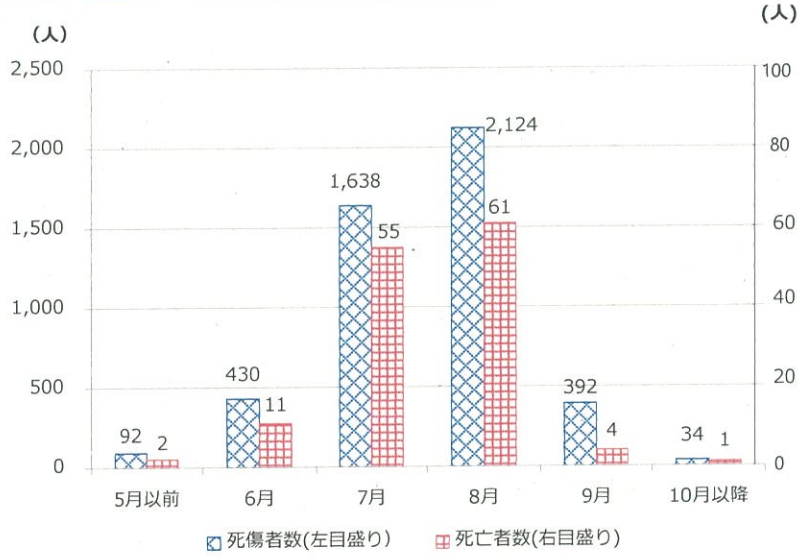
※　小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、
- 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
- 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充　　等の支援策を講じていく。

また、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後３年以内に政令で定める日）。

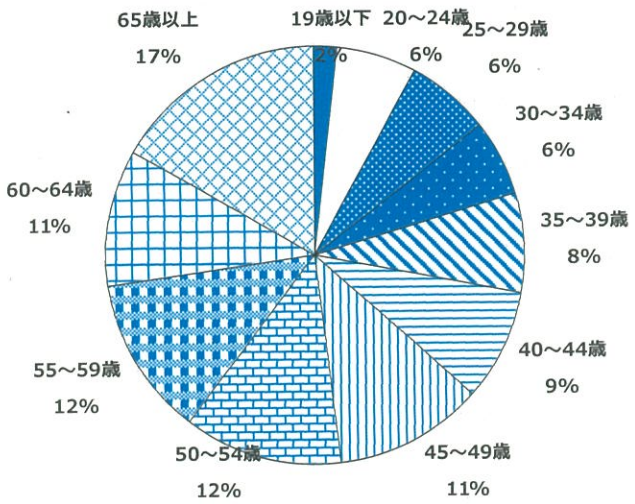
熱中症による死傷者数の業種別割合（2020年～2024年計）



熱中症による月別死傷者数（2020～2024年計）



熱中症による年齢別死傷者数の割合（2020～2024年計）



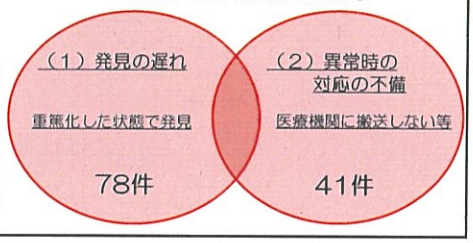
熱中症による死亡災害の多発を踏まえた対策の強化について

職場における熱中症による死亡災害の傾向

- ○　死亡災害が２年連続で30人を超え、令和６年もそれを上回るペースで発生
- ○　熱中症は死亡災害に至る割合が他の災害の約５～６倍
- ○　死亡者の約７割は屋外作業であるため、気候変動の影響により更なる増加の懸念
- ○　**ほとんどが「初期症状の放置・対応の遅れ」**

熱中症死亡災害（R2-R5）の分析結果

100件の内容は以下のとおり



早急に求められる対策

「熱中症対策基本要綱」や「クールワークキャンペーン実施要領」で実施を求めている事項、現場で効果を上げている対策を参考に、**現場において、死亡に至らせない（重篤化させない）ための適切な対策の実施**が必要

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の概要

改正の趣旨

熱中症の重篤化による死亡災害を防止するため、熱中症のおそれがある作業者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することが可能となるよう、事業者に対し、「早期発見のための体制整備」、「重篤化を防止するための措置の実施手順の作成」、「関係作業者への周知」を義務付ける。

改正の概要

○　以下１、２の事項を事業者に義務付けること。

1　熱中症を生ずるおそれのある作業（※）を行う際に、
①「熱中症の自覚症状がある作業者」
②「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」
がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

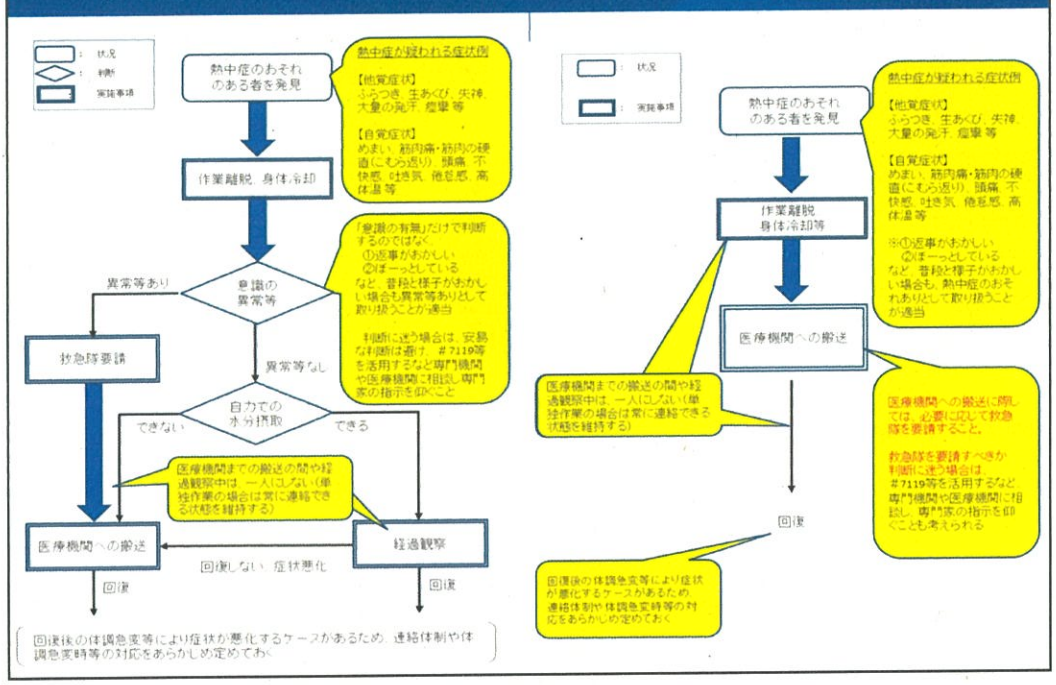
2　熱中症を生ずるおそれのある作業を行う際に、
①作業からの離脱
②身体の冷却
③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等
など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること

※　WBGT（湿球黒球温度）28度又は気温31度以上の作業場において行われる作業で、継続して１時間以上又は１日当たり４時間を超えて行われることが見込まれるもの

公布日等

（1）公布日　令和７年４月１５日　　（2）施行日　令和７年６月１日

熱中症のおそれのある者に対する処置の例（フロー図例）



STOP！熱中症 クールワークキャンペーン

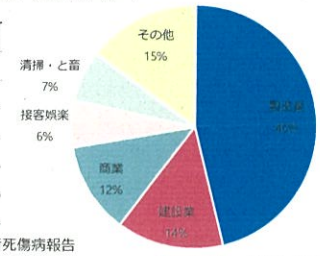
職場における化学物質管理の課題

個別規制の対象外となっている化学物質による労働災害が全体の**約８割**

＜化学物質による労働災害発生状況（令和３年）＞

起因物	件数
有害物	156
爆発性の物等	13
可燃性のガス	38
爆発性の物等	16
その他の危険物、有害物	249
合計	**472**

出典：労働者死傷病報告



出典：労働者死傷病報告

	件数（平成30年）	障害内容別の件数(重複あり)		
		中毒等	眼障害	皮膚障害
特別規則対象物質	77 (18.5%)	38 (42.2%)	18 (20.0%)	34 (37.8%)
特別規則以外のＳＤＳ交付義務対象物質	114 (27.4%)	15 (11.5%)	40 (30.8%)	75 (57.7%)
ＳＤＳ交付義務対象外物質	63 (15.1%)	5 (7.5%)	27 (40.3%)	35 (52.2%)
物質名が特定できていないもの	162 (38.9%)	10 (5.8%)	46 (26.7%)	116 (67.4%)
合計	416	68 (14.8%)	131 (28.5%)	260 (56.6%)

出典：労働者死傷病報告

化学物質の性状に関連の強い労働災害（有害物等との接触、爆発、火災によるもの）が**年間約500件発生**

製造業のみならず、**建設業、第三次産業**における労働災害も多い

有害作業の種類	作業環境測定の結果 第三管理区分の割合				
	H8年	H13年	H18年	H26年	R元年
粉じん作業	5.7%	5.6%	7.4%	7.7%	6.6%
有機溶剤業務	3.8%	3.3%	4.3%	5.0%	3.7%
特定化学物質の製造・取扱い業務	1.2%	1.2%	2.9%	5.7%	4.2%

○　作業環境測定の結果が、直ちに改善を必要とする**第三管理区分と評価された事業場の割合が増加傾向。**

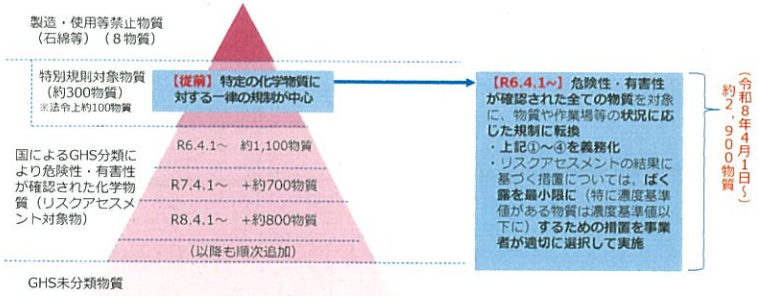
労働安全衛生法における化学物質規制

○　労働安全衛生法に基づき、
- 危険有害な化学物質を譲渡・提供する者（メーカー、卸売等）には、次の義務が課されている。
  ①名称や人体に及ぼす作用などの危険有害性情報をラベル表示する義務
  ②譲渡・提供する相手方に文書（ＳＤＳ）を交付して、成分・含有量などの危険有害性情報を通知する義務
- 譲渡・提供を受けたユーザー企業等は、①②の情報を踏まえた③危険性・有害性等の調査（リスクアセスメント）を行い、その結果に基づいて④必要なばく露低減措置（例：適切な保護具の使用）を講ずる義務が課されている。

化学物質使用事業者（ユーザー）
- ③個人ばく露測定（※）を含むリスクアセスメント
  （※）労働者の身体に装着したサンプラーを用いて化学物質のばく露の程度を測定する方法
- ④ばく露低減措置

※③、④は製造メーカー等においても実施

化学物質規制体系の抜本的見直し（下図）により、**令和８年４月には①～④の対象物質が約2,900に拡大**。



課題①
対象物質が大幅に拡大される中での、ＳＤＳ交付の確実な履行

課題②
EU等の潮流を踏まえた、リスクアセスメントの実施と企業の営業秘密の保全の両立

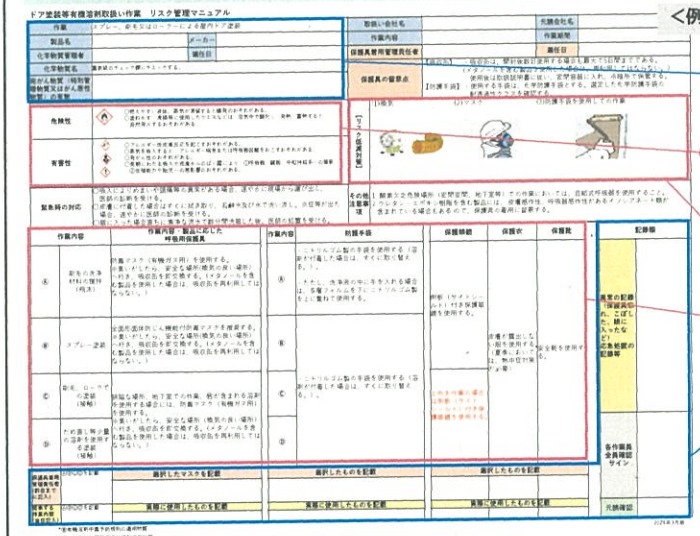
課題③
個人ばく露測定の精度の担保

（注）ＧＨＳ：2003年7月に国際連合から公表された「化学品の分類および表示に関する世界調和システム（Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals）」。日本では「日本産業規格Ｚ7252（ＧＨＳに基づく化学品の分類方法）」において化学品の分類方法が定められており、これに基づく分類判定の結果を用いて、ラベル表示・ＳＤＳ交付等の義務対象物質を特定している。

新たな化学物質規制の円滑な施行のための取組み

業種別マニュアルの作成

- これまで、建設業における、スラリー状のコンクリートを使用する作業、セメント系粉体取扱い作業、ドア塗装等有機溶剤取扱い作業などに係る化学物質リスク管理マニュアルを作成（令和６年３月）。
- 本年度は、洗浄・殺菌剤、塗料、接着剤を使用する作業について、業種別マニュアルを作成予定。



<例：建設業リスク管理マニュアル>

対象作業を実際に行う際に使用する製品や、含まれる化学物質名等を化学物質管理者が記載

対象作業で主に使用する製品に含まれる**化学物質の危険性・有害性**

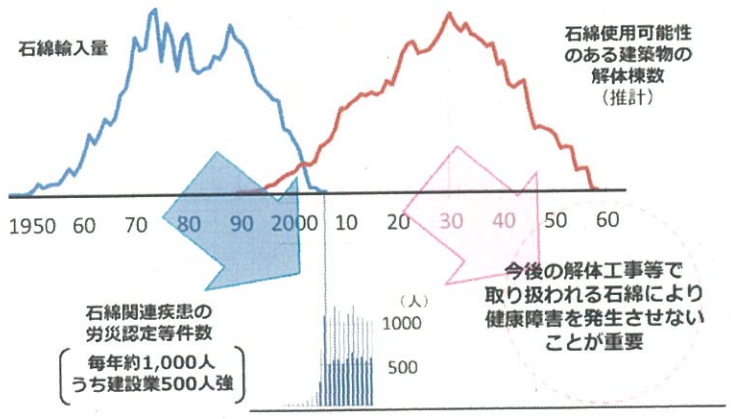
対象作業の**リスク低減対策**

対象作業を構成する**個別の作業ごとで使用する保護具**

実際に使用する保護具等を保護具着用管理責任者等が記載、実際の作業の記録を職長等が記載

⇒ **作業記録としても活用可能**

石綿輸入量と石綿使用建築物解体棟数の推移



石綿、粉じんによる健康障害防止対策

事業者に取り組んでもらいたいこと

- **建築物石綿含有建材調査者講習を修了した者等**による**事前調査（＊1）**を確実に実施。**調査結果に基づき適切に石綿ばく露防止対策**を講じる　＊1　令和５年10月施行（工作物の事前調査は令和８年１月着工の工事から工作物石綿含有調査者講習等を修了した者による事前調査が義務付けられる。）

  ＊2　国等は、関係省庁との連携や解体・改修工事発注者（個人住宅の施主を含む。）の配慮義務について周知等を図る
- 石綿以外の粉じん作業も含め、第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、**呼吸用保護具の適正な選択及び使用の徹底**等による自主的取組を推進する

その工事、「石綿」が含まれていませんか？

解体する建築物等でアスベストが使用されていないか、必ず調査する必要があります。

レベル１

石綿含有吹付け材

石綿含有保温材、耐火被覆材、断熱材

けい酸カルシウム板１種＊2（破砕時）

仕上塗材（電動工具での除去時）

スレート、Pタイル等その他石綿含有建材

事前調査結果等」報告（一定規模以上の工事・工作物が対象）

事前の措置

計画届　※十四日前

作業者に対する特別教育

解体作業時の措置

発生源対策

○湿潤化

（石綿等を切断等の方法により除去する作業を行うときは、湿潤化、飛じん性能を有する電動工具の使用その他の石綿等の粉じんの発散を防止する措置のいずれかの措置：令和６年４月施行）

ばく露防止対策

○呼吸用保護具

○保護衣

関係者以外の立入禁止

石綿作業主任者の選任

付着物の除去

飲食喫煙の禁止

掲示

負圧隔離

集じん・排気装置の初回時、変更時点検

作業開始前、中断時の負圧点検

隔離解除前の取り残し確認等

隔離

※負圧は不要

管理

保護具等の管理

健康診断

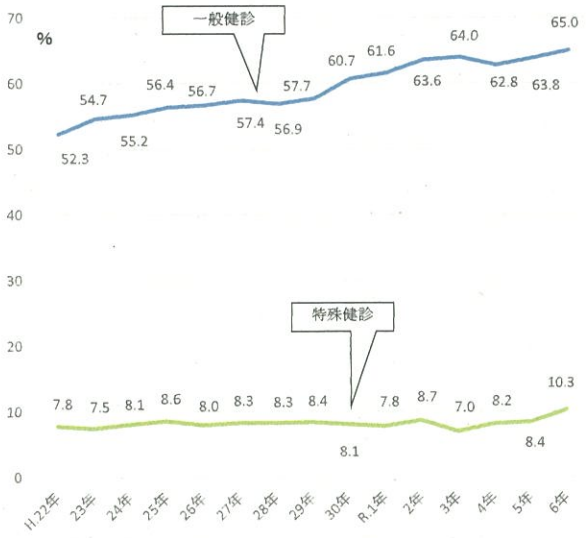
調査結果の３年保存、現場への備え付け

作業状況等の写真等による記録（３年保存）

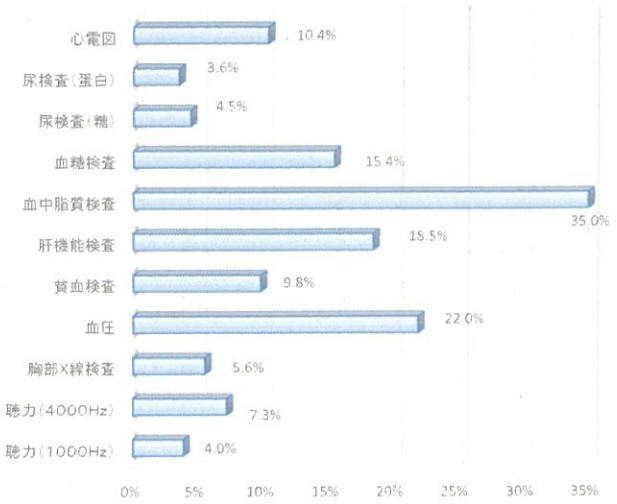
＊1 解体部分の体積が80㎥以上の建築物の解体工事、請負金額が100万円以上の建築物の改修工事及び特定の工作物の解体・改修工事

＊2 石綿含有けい酸カルシウム板１種（天井、耐火間仕切壁等に使用）：レベル１・２ほどの飛散性はないが他のレベル３より飛散性が高い

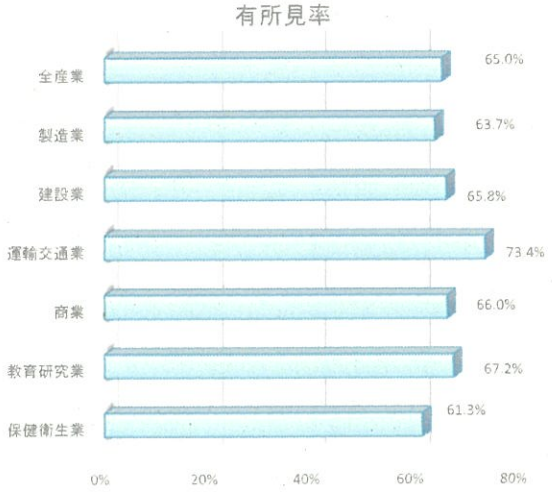
健康診断種類別・有所見率の推移



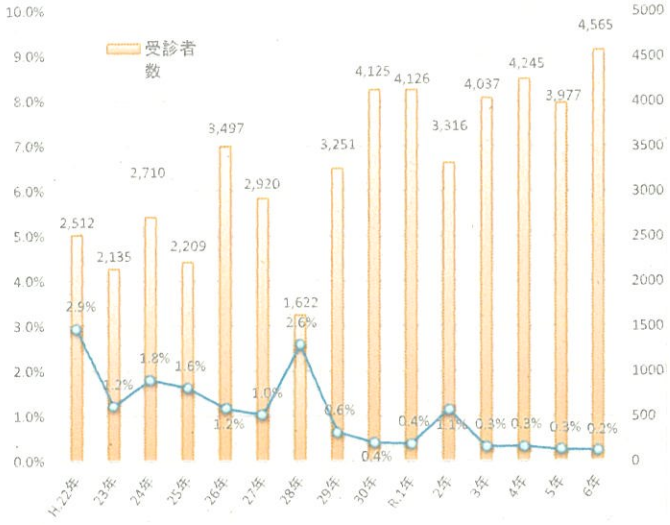
令和６年　項目別・一般健診　有所見率



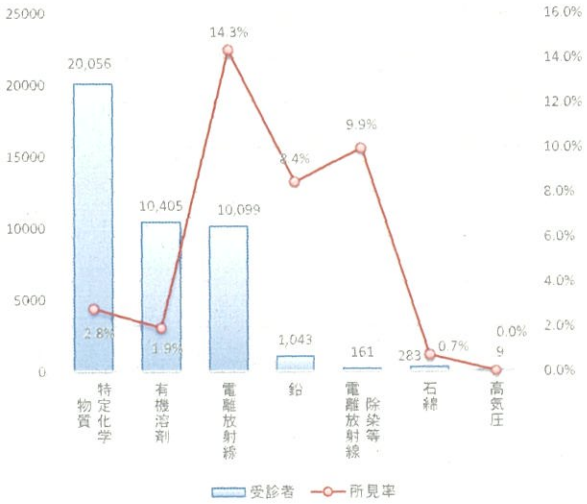
令和６年　業種別・一般健診　有所見率



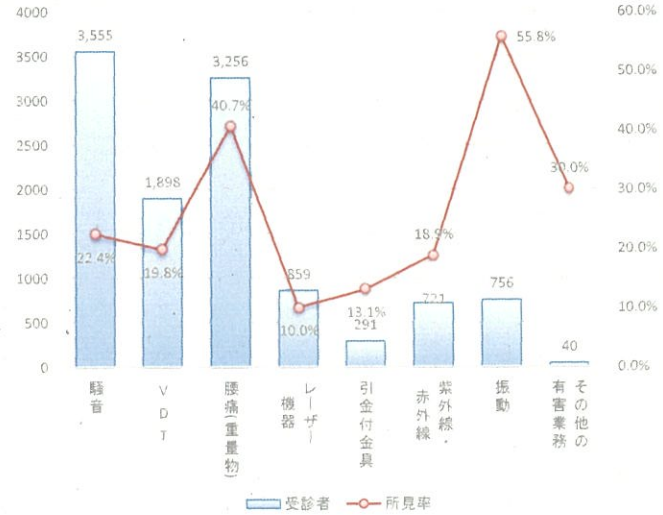
じん肺健診　受診者数・有所見率の推移



令和６年　特殊健診　受診者数・有所見率



令和６年　指導勧奨による特殊健診　受診者数・有所見率



労働者の皆さん、事業主の皆さん
労災保険の二次健康診断等給付をご活用ください！

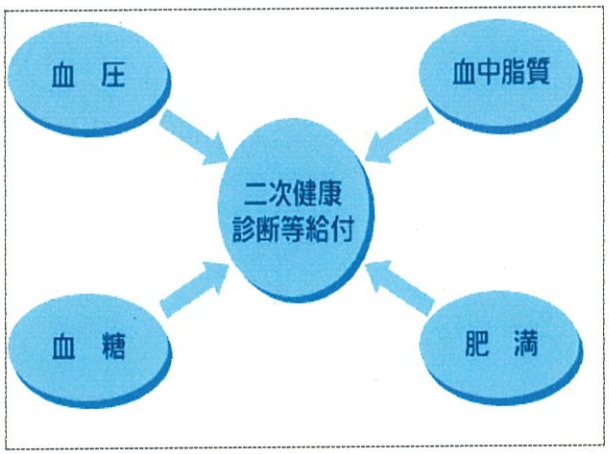
二次健康診断等給付とは、労働安全衛生法に基づいて行われる定期健康診断等において、**脳・心臓疾患に関連する一定の項目**に異常所見がある場合に、無料で精密検査や保健指導が受けられる労災保険給付です。脳・心臓疾患の予防のため、積極的な活用をお願いします。

「脳・心臓疾患に関連する一定の項目」とは？

定期健康診断等の結果、次のすべての検査項目について、「異常所見」があると診断された場合に、二次健康診断等給付を受けることができます。

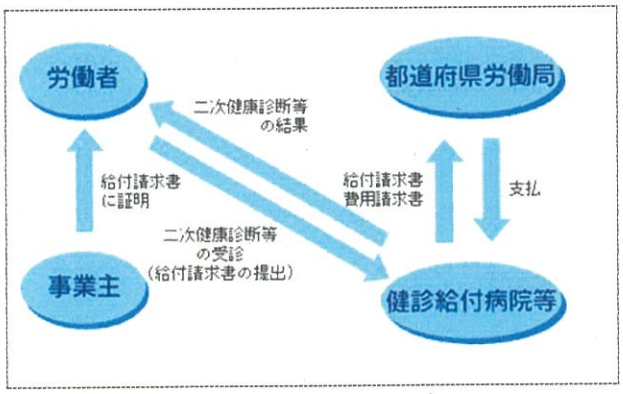
①血圧検査
②血中脂質検査
③血糖検査
④腹囲の検査またはBMI（肥満度）の測定

※　①～④の検査項目において「異常なし」と診断された項目があっても、事業場に選任されている産業医等が、長時間労働など就労環境を総合的に勘案し、必要と認めた場合には二次健康診断等給付を受けることができます。



「二次健康診断等給付」を受けることができる医療機関

二次健康診断等給付は、健診給付病院等で受診することができます。宮城県内の二次健康診断指定医療機関は、宮城労働局ホームページで確認することができます。



＊＊二次健康診断指定医療機関＊＊

宮城労働局トップページ
→働く人と働きたい人のための情報
→労災保険の給付を受ける
■ 労災指定病院等
・二次健康診断指定医療機関一覧

「二次健康診断等給付」を受けることができない方

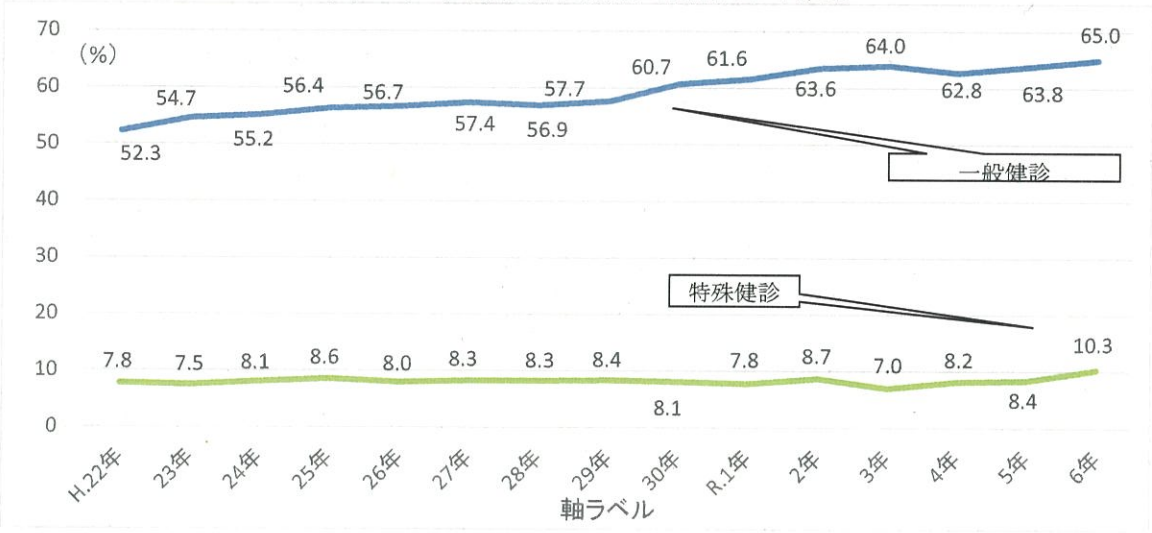
次の方は、二次健康診断等給付を受けることができませんのでご注意ください。

① 医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断された方（治療中の方）
② 労災保険の特別加入者

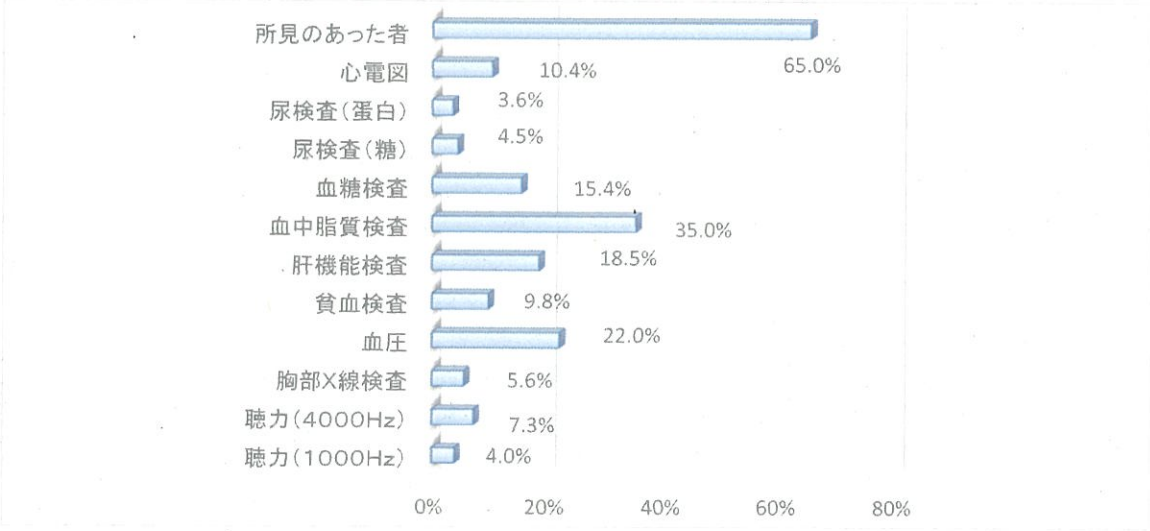
＊詳しくは宮城労働局労働基準部労災補償課（０２２－２９９－８８４３）にお問い合わせください。

(R7.6)

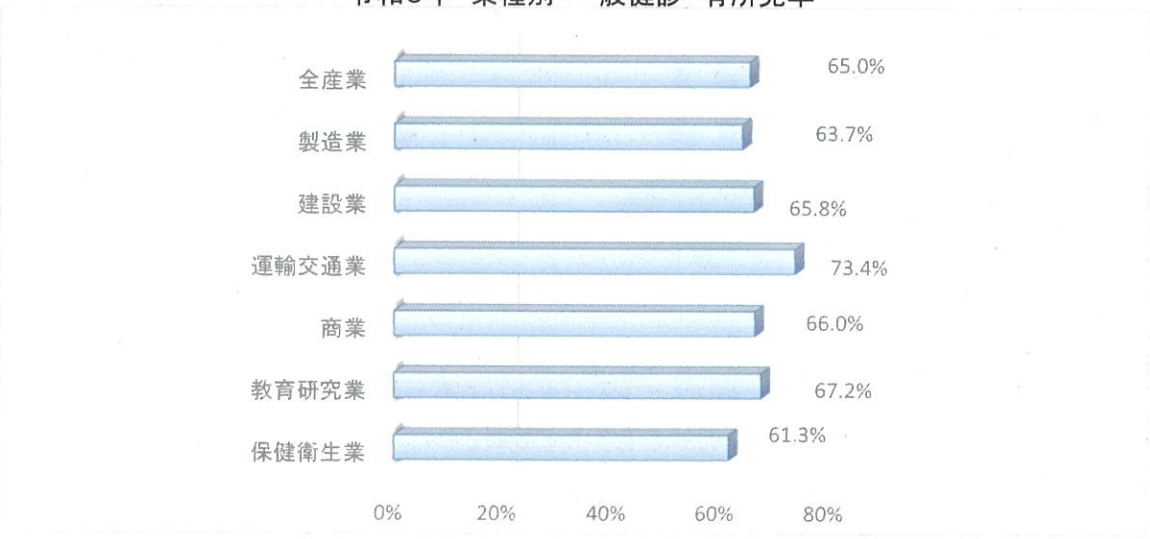
令和6年　健康診断種類別・有所見率の推移



令和6年　項目別・一般健診　有所見率



令和6年　業種別・一般健診　有所見率



事業者の皆さまへ

ストレスチェックを実施しましょう

令和10年5月までにすべての規模の事業場が対象となります。

労働者数50人以上の事業場において、**年１回のストレスチェック**が義務づけられています。**※令和10年５月までにすべての規模の事業場が対象となります。**

ストレスチェック制度の実施手順

ストレスチェック制度の**目的は、**

- **労働者自身のストレスへの気づきを促すこと**
- **集団分析等を、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげること**

などにより、労働者のメンタルヘルス不調を**「未然防止」**することです。

衛生委員会の開催（実施方法など社内ルールの策定）

▼

ストレスチェック（年１回）の実施

▼

本人に結果を通知

▼

医師の面接指導の実施

▼

医師から意見聴取

▼

就業上の措置の実施

▼

ストレスチェックおよび面接指導の実施状況の報告
※義務

▼

労働基準監督署に実施結果を報告

※提出時期は各事業場の事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えありません（原則電子申請）。

集団分析
（※努力義務）

個人の結果を一定規模のまとまりの集団ごとに集計・分析

▼

職場環境の改善

▼

「うつ」などの、メンタルヘルス不調を未然防止 !!

≪ストレスチェック実施までのポイント≫

☑「メンタルヘルス不調の未然防止のためにストレスチェックを実施する」旨の**基本方針**を、まず事業場内に明示しましょう。

☑ **衛生委員会**で、ストレスチェックの実施方法について話し合いましょう。

☑ **社内規程**として明文化して、全ての労働者にその内容を知らせましょう。

実施に向けた検討事項

右のような項目について、話し合いましょう。

①ストレスチェックは誰に実施させるか
②ストレスチェックはいつ実施するか
③どんな質問票を使ってストレスチェックを実施するか
④どんな方法でストレスの高い人を選ぶか
⑤面接指導の申出は誰にすれば良いか
⑥面接指導は産業医又はどの医師に依頼して実施するか
⑦集団分析はどんな方法で行うか
⑧ストレスチェックの結果は誰が・どこに保存するのか　等

宮城労働局 ・ 各労働基準監督署

R7.6

「ストレスチェックって、どのように実施すればいいの？」とお悩みの方へ

厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム

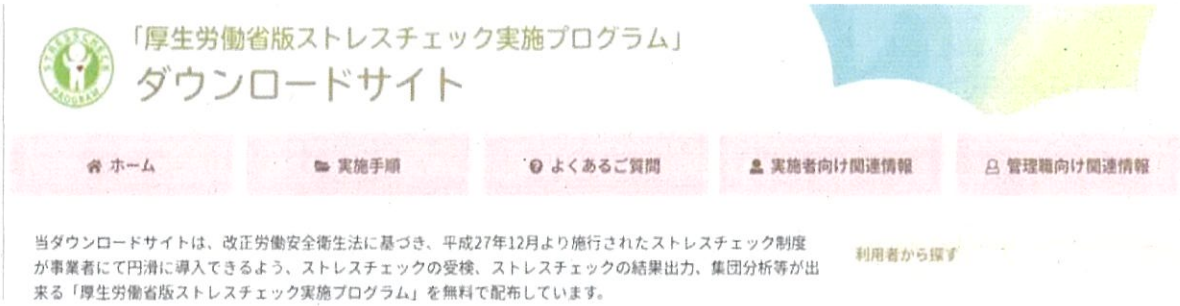
をご活用いただくことで、簡単・便利に実施することができます。

厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム（無料ツール）とは？

○ ストレスチェックの受検、結果出力、結果管理までを一括で実施できるプログラムです。厚生労働省ホームページから**無料でダウンロード**いただけます。

➡ http://stresscheck.mhlw.go.jp/

厚生労働省版ストレスチェック　検索



○ 本プログラムの利用に関する詳細やご不明点などは、**専用のコールセンター**（フリーダイヤル）にお問い合わせください。【電話番号】　**０１２０－６５－３１６７（フリーダイヤル）**

【受付日時】　平日 10:00～17:00（祝祭日、12月29日～1月3日を除く。）

▼ **他にも、事業者の皆さまにご利用いただける相談窓口があります。**

ストレスチェック制度サポートダイヤル

○ ストレスチェックに関わる方（産業医、保健師、事業者、衛生管理者、など）からの、ストレスチェック制度に関するお問い合わせ（事業場における実施方法、実施体制など）に、**専門家**がお答えします。

【電話番号】　0570-03-1050（通話料がかかります。）

【受付日時】　平日 10:00～17:00（祝祭日、12月29日～1月3日を除く。）

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○ ストレスチェック制度をはじめとする、メンタルヘルス対策全般の情報を掲載しています。

➡ https://kokoro.mhlw.go.jp/　こころの耳　検索

このリーフレットについてのご質問は、宮城労働局または各労働基準監督署までお問い合わせください。

化学物質等のリスクアセスメント実施に関する自主点検

化学物質対策関係

1

化学物質等による労働災害を防止するため、労働安全衛生規則等の一部が改正され、化学物質の製造、取扱事業者に対するリスクアセスメントの実施やその結果に基づく必要な措置などにより、労働者の化学物質ばく露の限度を最小限度にとどめるなど、事業者の自律的管理が求められる新たな化学物質規制が導入されています。（令和6年4月1日全面施行）

化学物質等による労働災害防止のための新たな規制について（厚労省HP）

～労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第91号）等の内容～

【掲載概要】
- ■改正法令・関係通達
- ■「対象物質の一覧」
  - ・リスクアセスメント対象物一覧（据切値一覧）
  - ・がん原性物質の一覧）
  - ・濃度基準値の一覧
  - ・皮膚等障害化学物質の一覧
- ■パブリックコメントで寄せられたご意見
- ■Q&A　など

化学物質等のリスクアセスメント実施に関する自主点検（令和7年6月～順次実施）

宮城労働局では、順次、管内の事業場の皆様に対する化学物質の取扱いの有無やリスクアセスメント実施状況等に関する自主点検をお願いしています。
当局から依頼があった場合には、自主点検実施にご協力をお願いします。

2

自主点検にあたっては、事業場で使用している主なリスクアセスメント対象物（物質の有害性や揮発性・飛散性が高い（ばく露量が多い）物質、取扱量が比較的多い物質など）の名称、取扱頻度、作業時間、用途及び取扱量に関する項目があり、事前にご確認いただきますとスムーズに点検いただけます。

○参考まで点検項目全文について掲載いたします。
→化学物質等のリスクアセスメント実施に関する自主点検（全項目PDF）
自主点検は以下のWEBフォームにて実施をお願いします。（紙提出は不可）

3

化学物質等のリスクアセスメント実施に関する自主点検
こちらをクリックしてください

※自主点検に要する時間は概ね15分です。

4

［自主点検にあたっての参考資料等掲載サイト］
- ■リスクアセスメント対象物一覧　（職場の化学物質管理総合サイト ～ケミサポ～）
- ■がん原性に係る指針対象物質　（厚労省 職場のあんぜんサイト）
- ■濃度基準値設定物質　（厚生労働省 職場のあんぜんサイト）
- ■化学物質リスクアセスメントについて（厚労省HP）
  ～業種別マニュアルと解説テキスト～

お役立ち情報
- 法令・様式集
- 統計
- 認定企業情報
- 調達・売払

関連リンク
- 労働基準監督署
- ハローワーク
- 厚生労働省
- 関連機関リンク集

採用情報
- 労働基準監督官の採用
- 厚生労働事務官の採用
- 非常勤職員（新型コロナウイルス感染症対策関連含む）の採用

配布資料用
（抜粋版）

化学物質等のリスクアセスメント実施に関する自主点検 R7

・本フォームは、宮城労働局公式HP上で自主点検を実施する旨の表示をしております。 https://jsite.mhlw.go.jp/miyagi-roudoukyoku/2/226/r7kagaku-taisaku.html・本フォームに回答する場合は、厚生労働省が定めるプライバシーポリシーに同意したことみなします。 厚生労働省 プライバシーポリシーサイトへのリンク https://www.mhlw.go.jp/stf/chosakuken/ms365policy.html

* 必須

基本情報

本自主点検については、封筒宛名の事業場（支店、営業所、工場等）の状況についての点検をお願いするものです。（企業、法人単位の点検ではありません。）「*」が付いた質問項目は、必ずご回答ください。

1. 整理番号（任意）

※依頼文をお送りした封筒宛名記載の番号（数字５桁）が分かる場合は入力してください。

2. 事業場所在地を管轄する監督署を選択してください *

- ◯ 仙台労働基準監督署
- ◯ 石巻労働基準監督署
- ◯ 古川労働基準監督署
- ◯ 大河原労働基準監督署
- ◯ 瀬峰労働基準監督署

3. 法人名及び事業場名 *

（記載例：○○株式会社△△支店など）※封筒が届いた事業場名をご記入ください。

4. 事業場所在地 *

（市区町村から入力してください）

5. 担当部署名

6. 担当部署の電話番号 *

（ハイフン不要）

7. 事業場の労働者数 *

（派遣労働者、パート・アルバイトを含む通常の労働者数）

8. 業種 *

※製造業企業ではあるものの、事務、営業等のみを行う事業場である場合には、「事務・営業事業場のみ」を選択してください。

- ◯ 食料品製造業
- ◯ 繊維・衣服等製造業
- ◯ 木材・木製品・家具・装備品製造業
- ◯ パルプ・紙・紙加工品製造業
- ◯ 印刷・製本業
- ◯ 化学工業
- ◯ 窯業土石製品製造業
- ◯ 鉄鋼業・非鉄金属製造業
- ◯ 金属製品製造業
- ◯ 機械器具製造業（一般・電気・輸送用等）
- ◯ その他の製造業
- ◯ 事務・営業事業場のみ（敷地内に製造等作業場なし）
- ◯ 電気・ガス・水道業
- ◯ その他

リスクアセスメント等の実施体制等の整備状況

28. 化学物質を使用する労働者数は何人くらいですか *

※本問における「化学物質」には、リスクアセスメント対象物質以外のものも含めて御回答ください

- ◯ 1人～5人
- ◯ 5人～10人
- ◯ 11人～30人
- ◯ 31人～50人
- ◯ 51人以上

29. 「化学物質管理者」を選任し、化学物質等の危険性又は有害性等の調査等の実施に関する技術的事項の管理を行わせていますか。 *

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、選任する予定

30. 選任した化学物質管理者に必要な講習を受講させていますか。　※「製造」事業場においては、告示で定める講習修了者から選任する必要があります。 *

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、受講する予定

31. 選任した化学物質管理者の氏名を見やすい箇所に掲示するなどにより、労働者に周知していますか。 *

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、掲示する予定

32. リスクアセスメントの結果、保護具を着用させる場合、「保護具着用管理責任者」を選任していますか。

※保護具を着用させる必要がない場合は、回答不要です

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、選任する予定

33. 選任した保護具着用管理責任者の氏名を見やすい箇所に掲示するなどにより、労働者に周知していますか。*

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、掲示する予定

34. 衛生委員会（又は安全衛生委員会）において、リスクアセスメント等の実施状況、結果に基づく措置の実施状況、リスクアセスメント健康診断の実施状況、今後の予定等について調査審議していますか。*

※労働者50人以上の事業場では衛生委員会（又は安全衛生委員会）を設置する義務があります。（労働安全衛生法第17～19 条）

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、衛生委員会（又は安全衛生委員会）を設置する予定
- ◯ 衛生委員会（又は安全衛生委員会）の設置義務なし（労働者数50人未満）

35. 衛生委員会（又は安全衛生委員会）の規程等に化学物質等のリスクアセスメント等に関する調査審議事項を規定していますか。*

※リスクアセスメントの調査、措置等については衛生委員会（又は安全衛生委員会）の付議事項となっています。（労働安全衛生規則第22 条）

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、規定する予定

36. 労働者数が50人未満の事業場においては、労働者の意見聴取を行っていますか。*

※労働者50人未満の事業場については、安全又は衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く機会を設ける必要があります。（労働安全衛生規則第23条の２条）

- ◯ はい
- ◯ いいえ
- ◯ 今後、関係労働者の意見を聴く機会を設ける予定

厚生労働省

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト

治療と仕事の両立支援ナビ

※キーワード検索で、該当するページを一覧表示できます

Google 提供

▸トップページ ▸リンク集 ▸このサイトについて

事業者の方へ | 労働者（患者）の方へ | 医療機関の方へ | 支援機関（者）の方へ | 両立支援とは？ | 取組事例 | お役立ちコンテンツ | シンポジウム

治療しながら働くことを希望する人。
受け入れ環境の整備を検討する事業者。
治療と仕事の両立のため、できる支援があります。

▸ 両立支援とは？

治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト
治療と仕事の両立支援ナビ

2025年治療と仕事の両立支援シンポジウム配信決定！
▸ 詳しくはこちら

▸ 両立支援の流れ | ▸ 都道府県ごとの相談機関 | ▸ コラム | ▸ 資料ダウンロード | ▸ 「ちりょうさ」のご利用について

治療と仕事の両立には、事業者、労働者（患者）、医療機関、支援機関（者）の連携が重要です。
治療と仕事の両立のため、必要な対応ができているかチェックしましょう。

「主治医」「会社・産業医」「両立支援コーディネーター」のトライアングル型のサポート体制の構築

両立支援の取組事例

こちらのページでは、事業場の取組事例を検索してご覧いただけます。

取組事例の検索

取組の主体

○ 事業場の取組　○ 医療機関/支援機関の取組

都道府県

○ ALL　○ 北海道　○ 青森県　○ 岩手県　○ 宮城県　○ 秋田県　○ 山形県
○ 福島県　○ 茨城県　○ 栃木県　○ 群馬県　○ 埼玉県　○ 千葉県　○ 東京都
○ 神奈川県　○ 新潟県　○ 富山県　○ 石川県　○ 福井県　○ 山梨県
○ 長野県　○ 岐阜県　○ 静岡県　○ 愛知県　○ 三重県　○ 滋賀県　○ 京都府
○ 大阪府　○ 兵庫県　○ 奈良県　○ 和歌山県　○ 鳥取県　○ 島根県
○ 岡山県　○ 広島県　○ 山口県　○ 徳島県　○ 香川県　○ 愛媛県　○ 高知県
○ 福岡県　○ 佐賀県　○ 長崎県　○ 熊本県　○ 大分県　○ 宮崎県
○ 鹿児島県　○ 沖縄県

企業規模（従業員数）

○ ALL　○ 大規模（1,000名以上）　○ 中～大規模（500名～999名）
○ 小～中規模（50～499名）　○ 小規模（50名未満）

業種

□ 建設業　□ 製造業　□ 運輸業　□ 卸売業・小売業　□ 金融業・保険業
□ 教育業　□ サービス業　□ その他

取組内容

□ 事業者の基本方針表明　□ 研修等による意識啓発　□ 相談窓口　□ 休暇制度・勤務制度
□ 関係者の情報共有（役割分担、個人情報の保護）　□ 労使の協力

フリーワード検索

宮城（3事業場）

検索結果：3件見つかりました

株式会社MAYURA

産業保健総合支援センターの支援を受けながら治療と仕事の両立支援

【業種】障害福祉サービス | 【従業員数】87名 | 【産業保健スタッフ】6名

株式会社オンワードマネジメント

会社のエースが難病に罹患
創立以来初の両立支援に産業保健センターを有効活用

【業種】保険代理店 | 【従業員数】20名 | 【産業保健スタッフ】1名

株式会社デンコードー

「健康で、明るく、楽しく、デ https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/case/case_17.html
お客様満足度向上に直結する両立支援の取組

【業種】家電量販店 | 【従業員数】3,571名 | 【産業保健スタッフ】1名

千葉	2 事業場	青森	2 事業場
埼玉	3 事業場	秋田	4 事業場
神奈川	1 事業場	岩手	1 事業場
京都	6 事業場	山形	2 事業場
広島	6 事業場	福島	1 事業場
大阪	9 事業場		
愛知	2 事業場		
福岡	1 事業場		

東京（17事業場）

三菱ケミカル株式会社

「十分に療養に専念できる制度」と「治療と仕事の両立ができる柔軟な制度」を通して、従業員の治療、就業との両立まで、深く真剣に関わることを宣言

【業種】製造業｜【従業員数】14,182名｜【産業保健スタッフ】116名

株式会社アートネイチャー

お客様の笑顔をふやしていくためには
従業員が笑顔でいきいきと働ける環境が必要と考え、健康経営を推進。

【業種】製造業｜【従業員数】3,936名｜【産業保健スタッフ】2名

株式会社松下産業

社内に設置した「ヒューマンリソースセンター」を
中心に社員と家族の人生全体を支援

【業種】総合建設業｜【従業員数】235名｜【産業保健スタッフ】3名

大鵬薬品工業株式会社

大切な人財だからこそ、まず、相談が大事
「相談してくれてありがとう」

【業種】医薬品 https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/case/case_19.html

株式会社小松製作所（コマツ）

トップのメッセージで
全社のヘルスリテラシー（健康意識）を高めつつ両立支援の環境を整備

【業種】建設・鉱山機械・ユーティリティ（小型機械）、林業機械、産業機械などの事業｜
【従業員数】61,908名（連結）｜【産業保健スタッフ】常勤38名

ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ

多様性を尊重し、柔軟な考え方で全社員が能力を発揮できる企業文化を。
両立支援もこの一環です。

【業種】医薬品、総合医療・健康関連用品の輸入・製造販売｜【従業員数】4,892名｜【産業保健スタッフ】7名

サッポロビール株式会社

サバイバーの意見を取り入れた
両立支援ハンドブックを整備

【業種】食品｜【従業員数】2,079名｜【産業保健スタッフ】7名

伊藤忠商事株式会社

両立支援取組事例調査結果（概要）

1 事業場名

2 事業場所在地及び担当者（担当者の氏名、所属、連絡先メールアドレス等）

所在地

担当者

3 事業場の業種

製造業

4 事業場の規模

本事業場の従業員数　300~999 人　　企業全体の従業員数　300~999 人

5 事業場の産業保健職・両立支援コーディネーターの有無

☑ 産業医　☑ 保健師・看護師　☑ 衛生管理者・衛生推進者等

☐ 両立支援コーディネーター

6 事業場の環境整備の内容 | ※両立支援ガイドラインp3-5参照

☑ **事業場が両立支援に取り組んだきっかけ** | **労働者からの要望、経営者からのトップダウン等**

具体的内容　過去、がんを患い退職の意向を示した労働者と相談、対話していく中で治療しながらでも働ける制度を模索し始めたこと。

☐ **事業者による基本方針等の表明と労働者への周知** | **両立支援に係る基本方針や事業場内ルールを周知しているか ― 4頁4(1)**

具体的内容

☐ **両立支援に関する意識啓発** | **研修等で労働者や管理職等に対して意識啓発を行っているか ― 同4(2)**

具体的内容　製造部門への積極的な周知は行っていない。

☑ **相談窓口等の明確化** | **労働者が安心して相談できる窓口等を設置しているか ― 同4(3)**

具体的内容　健康管理室が窓口となっている。

☑ **休暇制度** | **両立支援に利用可能な休暇制度はあるか ― 5頁①**

☑ 時間単位の年次有給休暇

☑ 傷病休暇・病気休暇

☑ その他

（チェックを付けた項目の具体的内容）

・労使協定を結び１時間単位の年次有給休暇制度を導入。

・最長３年間の傷病に起因する事由による休職制度

・年次有給休暇とは別に、傷病治療のために使用できる「ライフサポート休暇」あり。

☑ **勤務制度** | **両立支援に利用可能な勤務制度はあるか — 5頁②**

☐ 時差出勤制度　☑ 在宅勤務（テレワーク）　☑ フレックスタイム制度

☑ 短時間勤務制度　☑ 試し出勤制度

☐ その他

（チェックを付けた項目の具体的内容）

但し、事務・営業職のみに適用。製造部門については今後の課題

☐ **申出の対応手順と関係者の役割の整理** | **人事労務担当者、産業保健職等の役割と対応手順を明確化しているか — 同イ**

具体的内容

☑ **事業場内外の関係者間の情報共有** | **様式の整備や事業場内関係者と主治医等が連携する仕組みはあるか — 同ウ**

具体的内容

「勤務状況提供書」という様式を作成しており、労働者の同意に基づき勤務状況を主治医に提供できるようにしている。

☑ **利用可能な制度や体制の実効性の確保** | **日頃から労働者や管理職に利用可能な制度や対応手順等を周知しているか — 同エ**

具体的内容

病気治療を含め、労働者が抱えている不安等を相談するための社外電話相談：SOS相談室を設置している。

☑ **労使等の協力** | **環境整備の検討の際に、労使や産業保健職が連携しているか — 同オ**

具体的内容

就労環境に関係する事項については、すべて労働組合との事前協議を経て実施している。

☐ **個人情報の保護** | **労働者の健康情報を取り扱う者の範囲や漏洩防止等の体制が整備されているか — 3頁(7)**

具体的内容

☑ **その他の取組み** | **産業保健総合支援センターや外部の専門家等を利用しているか**

具体的内容

7 実際に労働者に個別の治療と仕事の両立支援を行った経験

☐ **なし**

☑ **あり（支援の概要を記入）**

直近１０年以内に３人が治療との両立を目的にテレワーク、病休、フレックスタイム制度を活用している。（いずれも事務・営業部門スタッフ）

8 事業場を好事例として選定した理由