

パートタイム労働者の 健康管理マニュアル



パートタイム労働者の健康管理について

- ▶ 基本的なことが分かる！
- ▶ 何から始めればよいか分かる！
- ▶ 他社の事例が分かる！
- ▶ 法令が分かる！

目次

1. はじめに	1
1-1 はじめに	1
1-2 チェックリスト	2
1-3 本書の利用法	4
1-4 法令等の内容	5
2. パートタイム労働者の健康管理はなぜ必要か	10
2-1 パートタイム労働者の健康管理の現状	10
2-2 制度上の義務、経営上のメリット	12
3. 取組の手順	13
3-1 計画	13
3-2 実行	15
3-3 評価	17
3-4 見直し	17
4. 事項別の取り組み方	18
4-1 健康診断・人間ドック	18
4-2 健康診断結果に基づく事後措置	24
4-3 メンタルヘルスケア	27
4-4 深夜業従事者の健康管理	30
4-5 高齢パートタイム労働者等の健康管理	33
4-6 健康維持増進等	36
5. 事例集	38
6. 付録	51
6-1 パートタイム労働者の健康管理に関する規程例	51
6-2 役立つ情報・参考 URL	52
6-3 法令集	53
6-4 都道府県労働局の所在地・連絡先	58
6-5 委員名簿	58

1. はじめに

1-1 はじめに

■パートタイム労働者の増加と健康管理に関する課題

現在は、全雇用者のうち約3割をパートタイム労働者が占めており、パートタイム労働者の数は年々増加しています。

中でも、女性のパートタイム労働者は全女性雇用者の5割近くを占めており、女性が就労参加をする上で主要な選択肢の一つとして位置づけられているとも言えるでしょう。

このように、パートタイム労働者の数が年々増加する中、パートタイム労働者の健康管理や労災予防といった企業の取組に対する社会からの要請は、近年ますます高まっています。例えば、貴社において、このようなことはありませんか？

- ・ ストレスチェックが義務化されたが、パートタイム労働者に対してメンタルヘルスに関する取組をどのように行えば良いかわからない
- ・ 高齢のパートタイム労働者が増え、健康管理を行う上での工夫を知りたい
- ・ パートタイム労働者の健康診断受診率がなかなか高まらない
- ・ パートタイム労働者に対する健康診断結果にもとづく事後措置はどうすればよいかかわからない
- ・ パートタイムで働く従業員が多く、労働災害の予防にもつながる健康管理について知りたい…等

パートタイム労働者の健康管理については、正社員に対する取組と比べて十分に行われているとは言えない状況にあるのが現実です。今まさに、パートタイム労働者の健康管理を推進させる必要があるのです。

■パートタイム労働者の健康管理を推進し、より優秀な人材を引き寄せる

今や、労働者の健康管理を推進することは企業が責務を果たすことにとどまりません。健康管理に取り組むことがより多くのより優秀な従業員を集めることを可能にします。パートタイム労働者に対しても同様です。健康管理を推進することで、より優秀な人材が集まり、その結果として、企業における労働力が高まって生産性が向上し、ひいては企業の競争力強化につながります。

本マニュアルには、パートタイム労働者の健康管理に関するさまざまな情報をまとめています。皆様の企業における取組を促進する一助になれば幸いです。

1-2 チェックリスト

あなたの会社では、**パートタイム労働者**の健康管理にどれだけ取り組んでいますか。**パートタイム労働者**の健康管理における主な取組の視点の例を、以下のチェックリストに挙げていますので、自社の取組状況について確認してみてください。

なお、各事項の分類の考え方は以下の通りです。

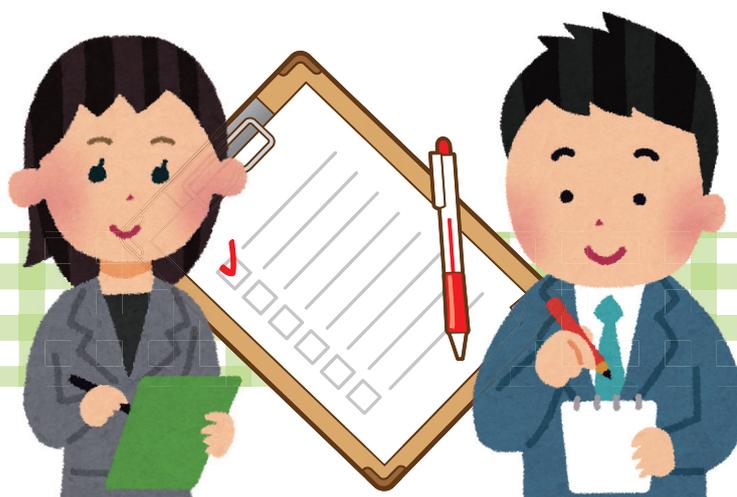
◎：必ず実施してください（法令を根拠に実施する義務がある事項）

○：早期の実施が望ましい（義務ではないが、主に現場管理者や人事担当者で実施できる事項）

△：実施が望ましい（義務ではなく、全社的に検討した上で実施され则认为られる項目）

事項	取組の視点	◎	○	△
体制	<input type="checkbox"/> 一定の基準に該当する事業場で安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置している。	✓		
	<input type="checkbox"/> 産業医、衛生管理者等にパートタイム労働者も含めた社員全体の健康管理を担当させている。	✓		
	<input type="checkbox"/> 安全衛生委員会で、パートタイム労働者を委員とするなど、パートタイム労働者の視点を取り入れる体制としている。			✓
健康診断・人間ドック	<input type="checkbox"/> 常時使用するパートタイム労働者（正社員の週所定労働時間の3/4以上働くパートタイム労働者）に対して、雇入れ時及びその後1年以内ごとに1回、健康診断を実施している。	✓		
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者の健康診断の受診に関して、現場管理者へ教育、情報提供を実施している。		✓	
	<input type="checkbox"/> 通院治療が必要なパートタイム労働者に対し、通院確保への配慮をしている。		✓	
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者の健康診断にかかる時間を就業時間としている。			✓
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者の健康診断の受診しやすい時間や利便性のある場所を提供している。			✓
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者の健康診断が義務でない場合や人間ドックの受診に費用的な支援をしている。			✓
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者の健康診断の受診に関して、社内で規定化している。			✓
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者のがん検診の受診に関して、時間的な配慮や費用的な支援をしている。			✓

事項	取組の視点	◎	○	△
事後措置	<input type="checkbox"/> 健康診断の結果をパートタイム労働者に通知している。	✓		
	<input type="checkbox"/> 健康診断の結果、異常所見のあったパートタイム労働者の検査結果に基づく措置について、産業医などの医師等の意見を聴取し、これを勘案して、パートタイム労働者に関する事後措置を講じている。	✓		
	<input type="checkbox"/> 再検査について、パートタイム労働者の現場責任者は、対象者の把握や受診状況の管理をしている。		✓	
	<input type="checkbox"/> 再検査を希望するパートタイム労働者の受診しやすい時間等の配慮をしている。			✓
メンタルヘルスケア	<input type="checkbox"/> 常時使用するパートタイム労働者に対して、ストレスチェック、結果の通知、医師による面接指導（高ストレス者のみ）を実施している。	✓		
	<input type="checkbox"/> 常時使用するパートタイム労働者をストレスチェックの集団分析の対象に含めて、分析結果を職場環境の改善に活用している。	✓ (努力義務)		
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者のメンタルヘルスケアに関し、社外機関（産業保健総合支援センター等）の活用を検討したことがある。		✓	
深夜業従事者	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者を含む深夜業に従事する労働者に対し、6ヶ月以内ごとに1回、健康診断を実施している。	✓		
	<input type="checkbox"/> 現場管理者が、深夜業に従事するパートタイム労働者の健康診断の受診の有無を把握している。		✓	
	<input type="checkbox"/> 深夜業に従事するパートタイム労働者に対し、健康診断の受診しやすい時間や利便性のある場所の提供をしている。			✓
労働者等 高齢パートタイム	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者を含む労働者の労働災害の防止のための措置を講じている。	✓		
	<input type="checkbox"/> パートタイム労働者を含む労働者に対して、転倒や腰痛の予防策を講じている。	✓		
	<input type="checkbox"/> 常時使用するパートタイム労働者を含む労働者に対して、二次健康診断等給付の制度を案内している。		✓	



1-3 本書の利用法

本マニュアルは章ごとに、**パートタイム労働者**の健康管理に関するさまざまな種類の情報をまとめています。皆さまのご関心のある章から開いて、是非ご活用下さい。

基本的なことが知りたい

以下をご参照下さい：

- 「1. はじめに／1-4 法令等の内容」(5 ページ)
- 「2. **パートタイム労働者**の健康管理はなぜ必要か」(10 ページ)

何からはじめればよいか分からない

以下をご参照下さい：

- 「3. 取組の手順」(13 ページ)
- 「4. 事項別の取り組み方」(18 ページ)

他社の事例が知りたい

以下をご参照下さい：

- 「4. 事項別の取り組み方」(18 ページ)
- 「5. 事例集」(38 ページ)

規程例や法令を知りたい

以下をご参照下さい：

- 「付録」(51 ページ)



1-4 法令等の内容

●安衛法（労働安全衛生法）

労働災害防止のための措置を徹底に関する対策を推進するとともに、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、して職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するために定められた法律です。詳しくは53ページ「6-3 法令集」をご参照下さい。

●定期健康診断

事業者は、**パートタイム労働者**を含む常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次の項目について医師による健康診断を行わなければなりません。

- 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及び喀痰検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査
- ⑦ 肝機能検査
- ⑧ 血中脂質検査
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査
- ⑪ 心電図検査

（※）一定の基準を満たすと省略または代替が可能となる項目もあります。

●パートタイム労働者の定期健康診断

正社員の週所定労働時間の3/4以上働く**パートタイム労働者**に対しては、健康診断を実施する義務があります。

また、週所定労働時間の1/2以上3/4未満働く**パートタイム労働者**に対しては、「健康診断の実施が望ましい」とされています。

●事後措置

健康診断の結果、異常の所見があると診断された**パートタイム労働者**を含む労働者について、当該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等の意見を聴取し、必要があると認めるときは当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会

若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならないとされています。

●ストレスチェック

パートタイム労働者を含む常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者¹に義務付けています。（労働者 50 人未満の事業場については当分の間努力義務）検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務としています。

また、ストレスチェックの結果を課、部などの職場単位で分析（集団的分析）し、その結果を踏まえて職場環境の改善を行うことが事業者の努力義務となっています。

●安全委員会、衛生委員会

労働安全衛生法に基づき、一定の基準に該当する事業場では安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）（※ 1）を設置しなければならないこととなっています。**パートタイム労働者**を含む労働者の危険又は健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）などの重要事項について調査審議を行い、事業者に対して意見を述べるために置かれる機関となります。

安全委員会又は衛生委員会を設置しなければならない事業場

「安全委員会」

① 常時使用する労働者が 50 人以上の事業場で、次の業種に該当するもの

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

② 常時使用する労働者が 100 人以上の事業場で、次の業種に該当するもの

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、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

「衛生委員会」

常時使用する労働者が 50 人以上の事業場（全業種）

（※ 1）安全委員会及び衛生委員会の両方を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができます。

* 委員の構成、調査審議事項等

	安全委員会	衛生委員会
委員の構成	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 安全管理者（※2） 3 労働者（安全に関する経験を有する者）（※2）	1 総括安全衛生管理者又は事業の実施を統括管理する者等（1名） 2 衛生管理者（※2） 3 産業医（※2） 4 労働者（衛生に関する経験を有する者）（※2）
審議調査事項	1 安全に関する規程の作成に関すること。 2 危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。 3 安全に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 4 安全教育の実施計画の作成に関すること。	1 衛生に関する規程の作成に関すること。 2 衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。 3 衛生教育の実施計画の作成に関すること。 4 定期健康診断等の結果に対する対策の樹立に関すること。 5 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。 6 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。 など
その他 (共通事項)	① 毎月一回以上開催すること。 ② 委員会における議事の概要を労働者に周知すること。 ③ 委員会における議事で重要なものに係る記録を作成し、これを3年間保存すること。	

（※2）1以外の委員については、事業者が委員を指名することとされています。なお、この内の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合（過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき指名しなければなりません。

● 産業医

- ① 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に**パートタイム労働者**を含む労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければなりません。

- ② 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければなりません。
- ③ 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができます。

●総括安全衛生管理者

一定の規模以上の事業場について、事業を実質的に統括管理する者を「総括安全衛生管理者」として選任し、その者に安全管理者、衛生管理者等を指揮させるとともに、労働者の危険または健康障害を防止するための措置等の業務を統括管理させることとなっています。

総括安全衛生管理者を選任しなければならない事業場は、次のとおりです。

林業、鉱業、建設業、運送業、清掃業	100人以上
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

●産業保健総合支援センター

都道府県ごとに設置され、事業者や産業保健スタッフなどを対象に、以下のような専門的な相談への対応や研修などを行う。

- ・ 産業保健関係者からの専門的な相談への対応
- ・ 産業保健スタッフへの研修
- ・ メンタルヘルス対策の普及促進のための個別訪問支援
- ・ 管理監督者向けメンタルヘルス教育
- ・ 事業者・労働者に対する啓発セミナー
- ・ 産業保健に関する情報提供



●地域産業保健センター

産業保健総合支援センターの地域窓口として全国約 350 箇所に設置され、労働者数 50 人未満の事業場を対象に、以下のような相談などへの対応を行う。

- ・相談対応
 - メンタルヘルスを含む労働者の健康管理についての相談
 - 健康診断の結果についての医師からの意見聴取
- ・長時間労働者に対する医師による面接指導
- ・高ストレス者に対する医師による面接指導
- ・個別訪問指導（医師などによる職場巡視など）
- ・産業保健に関する情報提供

※ 労働者数 50 人以上の事業場についても、産業保健総合支援センターのサービス利用の相談などを受け付ける。

医師などによる
個別訪問指導や
健康診断の
結果についての
意見聴取など

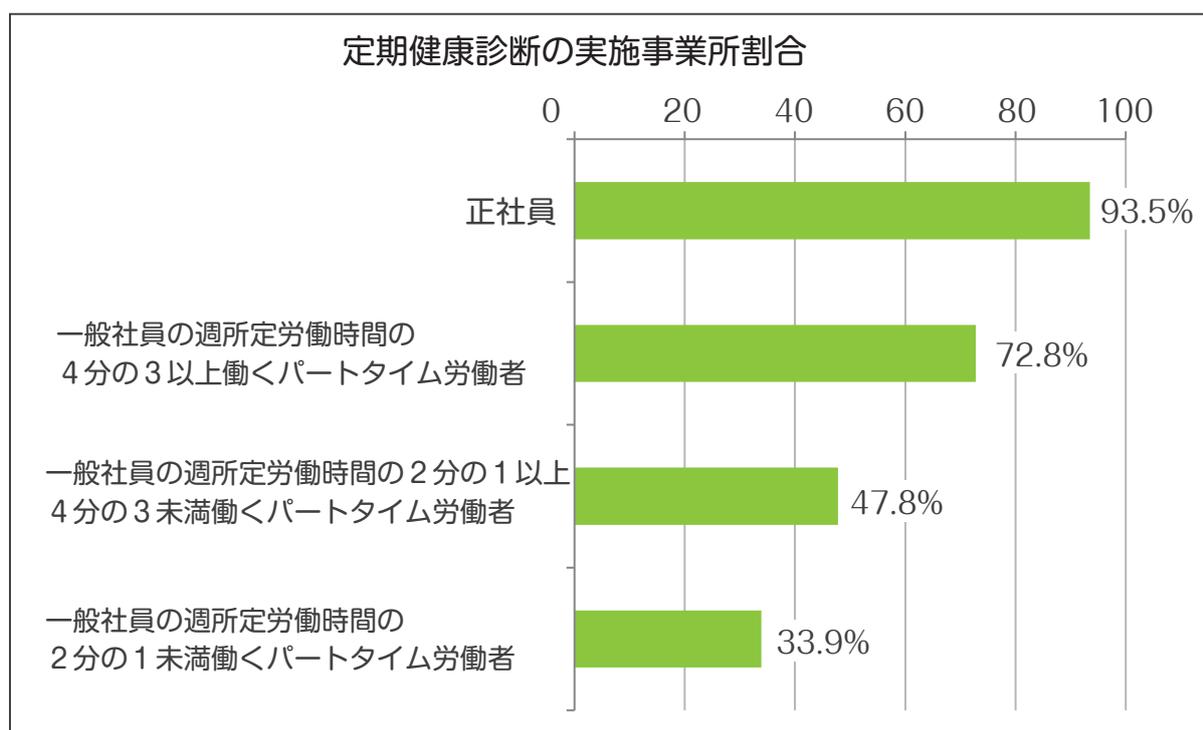


産業保健
総合支援センターでは
サービス利用の
相談などを
受け付けています。

2. パートタイム労働者の健康管理はなぜ必要か

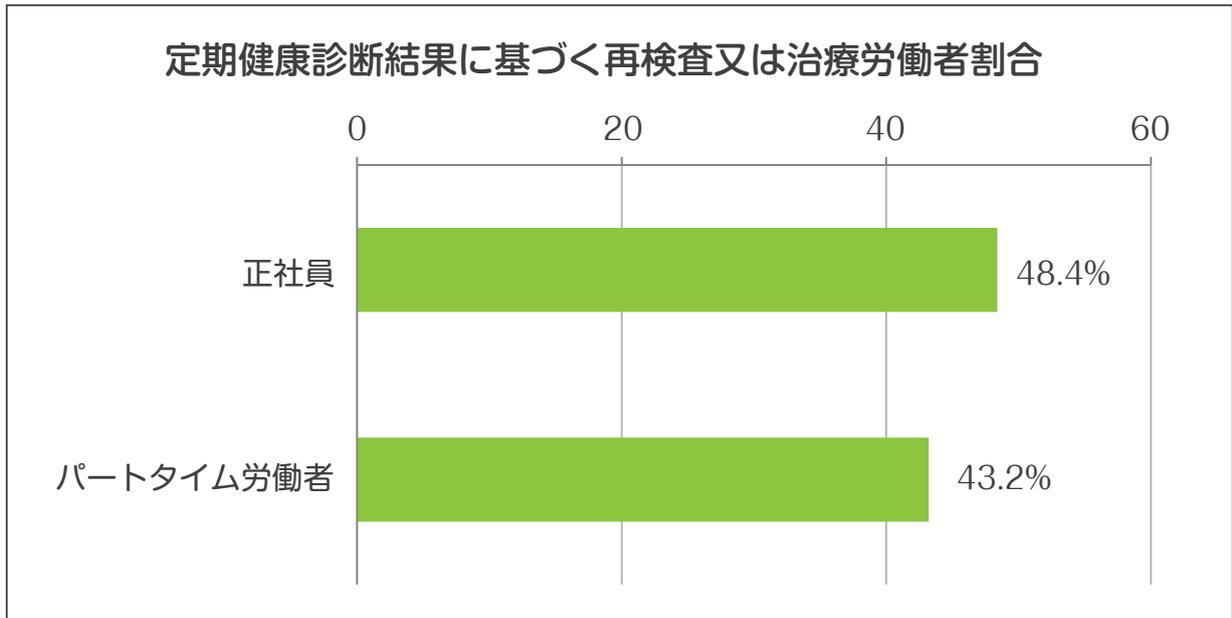
2-1 パートタイム労働者の健康管理の現状

厚生労働省の調査「平成24年『労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）』」によれば、正社員を対象にした定期健康診断を実施した事業所が93.5%となっているのに対し、一般社員の週所定労働時間の4分の3以上働くパートタイム労働者がいる事業所のうち、これらのパートタイム労働者を対象にした定期健康診断を実施した事業所は72.8%となっています。同様に、一般社員の週所定労働時間の4分の3未満2分の1以上働くパートタイム労働者を対象に実施した事業所は47.8%、一般社員の週所定労働時間の2分の1未満働くパートタイム労働者を対象にした定期健康診断を実施した事業所は33.9%となっており、労働時間が短くなるほど、その割合は低下することが明らかになっています。



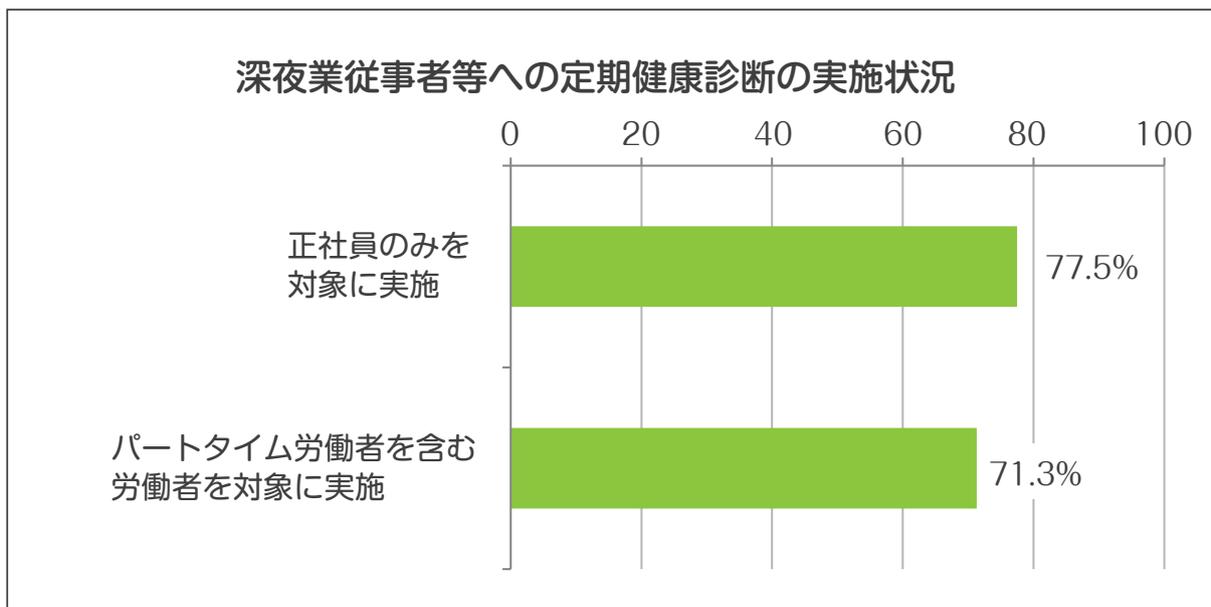
(平成24年「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」（厚生労働省）より作成）

また、定期健康診断を受診し、所見ありと通知された労働者のうち、実際に再検査又は治療を受けた労働者は、正社員が48.3%に対し、パートタイム労働者は43.2%となるほど、事後措置を実施している割合についても、パートタイム労働者の方が低い比率となっています。



(平成 24 年「労働安全衛生特別調査（労働者健康状況調査）」（厚生労働省）より作成)

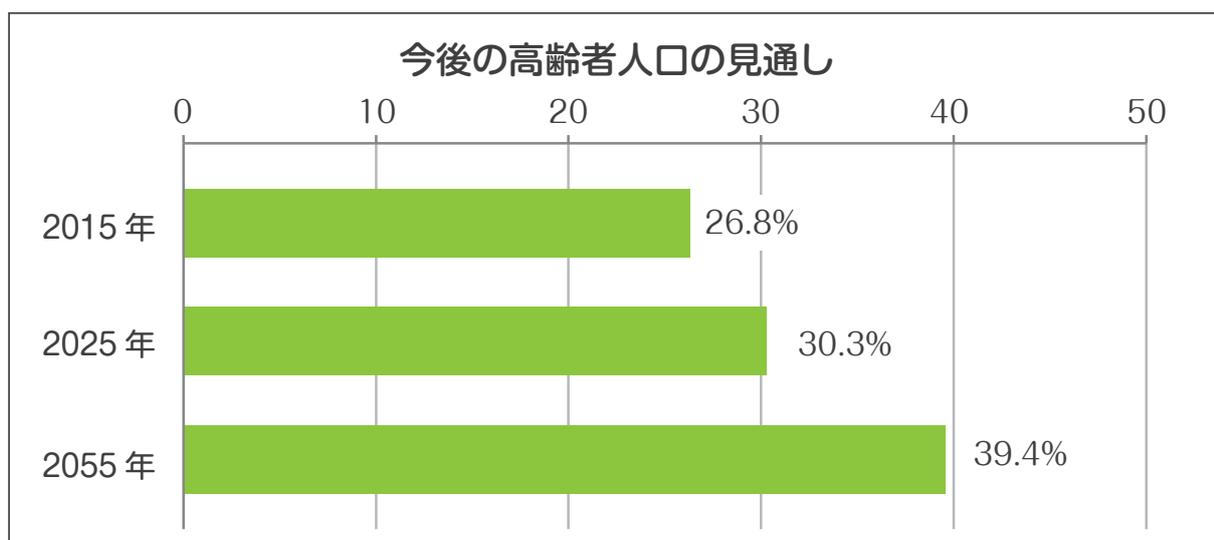
さらに、「平成 26 年度厚生労働省委託事業『パートタイム労働者の健康管理事業調査報告書』」では、深夜業を含む業務に従事するパートタイム労働者が在籍する事業所において、正社員のみを対象に実施が 77.5% に対し、パートタイム労働者を含む労働者を対象に実施が 71.3% と、深夜業に従事する多くのパートタイム労働者に対し、健康診断の機会が提供されていないことも明らかになっています。



(平成 26 年度「パートタイム労働者の健康管理事業調査報告書」（厚生労働省）より作成)

2-2 制度上の義務、経営上のメリット

少子高齢化が進む中、人手不足が深刻化する企業もあることでしょう。特に、我が国の65歳以上の人口の割合は、2015年には26.8%となっており、2025年には30.3%、2055年には39.4%にまで上昇することが見込まれます。高齢化の進展に伴い、今後ますます高齢の**パートタイム労働者**が増加することも考えられることから、高齢者を含む**パートタイム労働者**の健康管理を行いながら、労働力を確保することが重要となります。



(「今後の高齢者人口の見通し」(厚生労働省)より作成)

労働安全衛生法では、**パートタイム労働者**であっても、一定の要件を満たす場合は正社員と同様に健康管理を行うことが義務となっています。平成27年には、労働安全衛生法が一部改正され、従業員数50人以上の事業所に対してストレスチェックの導入が義務化されました。従業員のメンタルヘルスに関する取組がますます求められる中、**パートタイム労働者**もその例外ではありません。大切な従業員の一員として、**パートタイム労働者**にも正社員と同様の健康管理を行うことは、企業の社会的責任を果たすことでもあります。

しかし、それだけではありません。**パートタイム労働者**の健康管理を推進していくことで、企業にとっても、**パートタイム労働者**にとっても、嬉しい変化が見込まれます。例えば――

企業にとっての変化

- ・ 優秀な人材が辞めず、集まる
- ・ 労働者がいきいきと働き、生産性が高まる
- ・ 健康リスクが減少でき、健康保険料の事業主負担等の削減も可能となる

パートタイム労働者にとっての変化

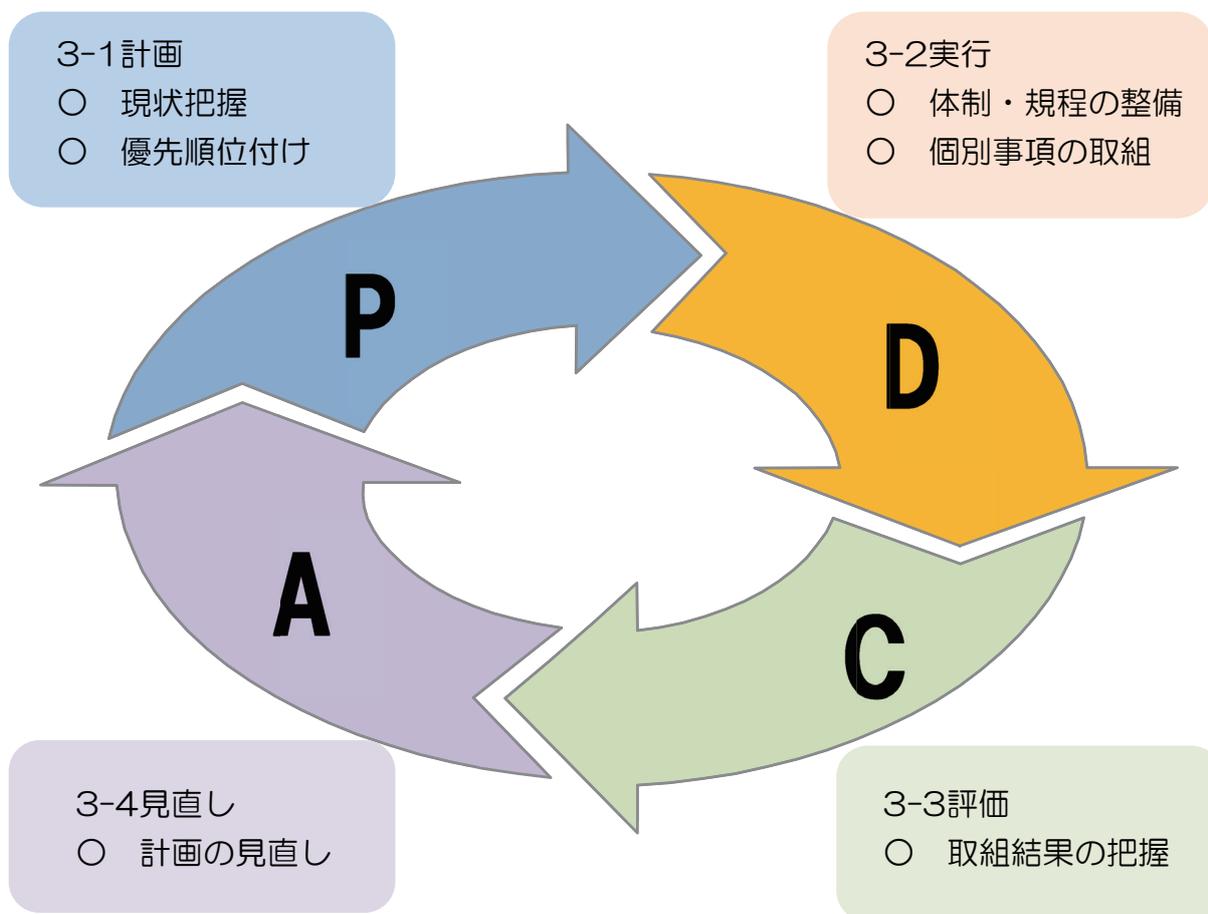
- ・ 働きたい職場で長く働き続けることができる
- ・ 心身共に健康に生活できる
- ・ 働きやすい職場で活躍し、キャリアアップが図られる

つまり、**パートタイム労働者**の健康管理を推進することは、企業としての責任を果たすだけでなく、企業の成長・競争力強化につながるのです！

3. 取組の手順

この章では、**パートタイム労働者**の健康管理をすすめる手順の例を紹介します。2ページに掲載したチェックリストの確認結果と併せてご参照下さい。

健康管理のPDCA サイクル



3-1 計画

○現状の把握

貴社には何名の**パートタイム労働者**がいるのでしょうか。また、**パートタイム労働者**の勤務時間や勤務内容はどのようなものなのでしょうか。まずは、現状を把握することから始めましょう。

■ 次のような点を確認しましょう

* **パートタイム労働者の特定**

パートタイム労働者の定義である「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」を特定していますか。

* **パートタイム労働者の勤務状況**

パートタイム労働者としての基準に該当する方の勤務時間や、勤務内容はどのようなものでしょうか。

例) 勤務時間：8：00～22：00（週3～4日程度、一日4～5時間程度）

勤務内容：レジ打ち、深夜警備、倉庫内運搬作業、等

* **パートタイム労働者の労働時間**

正社員の週所定労働時間の3/4以上働く**パートタイム労働者**、正社員の週所定労働時間の1/2以上3/4未満働く**パートタイム労働者**、深夜業に従事する**パートタイム労働者**を把握していますか。

○ **優先順位付け**

パートタイム労働者の健康管理については、優先順位をつけて取り組みましょう。

■ 次のような点を確認しましょう

* **取組の緊急性、重要性**

パートタイム労働者から強く求められている取組は把握していますか、ストレスチェック制度への対応等すぐにでも着手しなければいけないことはありませんか。また、健康診断の受診率の向上等必ず実現したいことはありませんか。

* **取組に要する人員、費用、時間**

パートタイム労働者の健康管理を担当する責任者は定めていますか、現在の担当者、予算、スケジュールでできる取組と追加的支援がなければ難しい取組を把握していますか。

* **取組のしやすさ**

パートタイム労働者の健康管理についてすぐにでもできること、社内・社外の関係者と調整しながら時間をかけなければならないこと等を区別して進めていますか。

* **経営的に重要視する取組**

パートタイム労働者の健康管理に関し、経営として、他の健康管理施策に優先して取り組まなければいけない施策等を定めていますか。また、データヘルス計画（※）を健康保険組合と協同で推進する際には、**パートタイム労働者**も考慮した取組としていますか。

※データヘルス計画：健診・レセプト（診療報酬明細書）情報等のデータの分析に基づいて保健事業をPDCAサイクルで効果的・効率的に実施するための事業計画。日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）において、全ての健康保険組合に対し、データヘルス計画の作成・公表が求められている。

3-2 実行

○体制・規程の整備

貴社で**パートタイム労働者**全体の健康管理に係る担当者を決めていますか。安全衛生委員会では、**パートタイム労働者**の視点を取り入れる体制としていますか。**パートタイム労働者**の健康管理に関する予算や人員はどの程度確保されていますか。一度、確認してみましょう。

■ 次のような点を確認しましょう

* 担当部署・担当者の設置

パートタイム労働者の健康管理について責任を持って検討・実行する部門や担当者を定めていますか。

* 安全衛生委員会の設置

労働安全衛生法に基づき、安全委員会、衛生委員会（又は両委員会を統合した安全衛生委員会）を設置していますか。また、委員会では、**パートタイム労働者**を委員とするなど、**パートタイム労働者**の声を取り入れていますか。

* 産業医の選任

産業医、衛生管理者等に**パートタイム労働者**も含めた社員全体の健康管理を担当させていますか、労働者数が50人未満の事業場では、地域産業保健センターを活用していますか。

○個別事項の取組

次章で、**パートタイム労働者**の健康管理に関し、テーマ別に制度の内容や課題・解決法等について、企業の事例を踏まえて取組方法をご紹介します。是非、参考にしてください。

- (1) 健康診断・人間ドック（→ 18 ページ）
- (2) 健康診断結果に基づく事後措置（→ 24 ページ）
- (3) メンタルヘルスケア（→ 27 ページ）
- (4) 深夜業従事者の健康診断（→ 30 ページ）
- (5) 高齢**パートタイム労働者**等の健康管理（→ 33 ページ）
- (6) 健康維持増進等（→ 36 ページ）

★ 取組事例のポイント1

「パートタイム労働者を安全衛生委員会の委員に選任」

株式会社マルハン（アミューズメント施設運営業、パート約 6,800 名）

事業場のなかには、**パートタイム労働者**が過半を占めるようなところがあり、パートタイム労働者の意見を経営に取り入れることを重視している。

各事業場における安全衛生委員会は、基本的に委員長は店長が就いており、委員は、**パートタイム労働者**が選任されているところもある。本社からは従業員の声を代表できる労働者を選任するように指示しており、現場の店長の判断で適任ということであれば、**パートタイム労働者**が選ばれている事業場もある。

→株式会社マルハンの取組の概要については P40 へ！

★ 取組事例のポイント2

「パートタイム労働者を安全衛生委員会の委員に選任するとともに、衛生管理者の資格取得支援」

株式会社平和堂（卸売・小売業、パート約 19,000 名）

各店舗の大多数は**パートタイム労働者**で支えられており、管理者的立場で活躍する人も多くいる。

安全衛生委員会は、本社や各店舗に設置されており、正社員と違って店舗間の異動がない**パートタイム労働者**は重要な構成メンバーである。**パートタイム労働者**自らが衛生管理者の資格を取る人もおり、そのための講習会を社内で無料で開いて支援している。店舗の衛生管理者として選任された場合には、手当を別に支給している。

→株式会社平和堂の取組の概要については P41 へ！

3-3 評価

○取組結果の把握

貴社における**パートタイム労働者**の健康管理の取組結果はどうだったでしょうか。**パートタイム労働者**自身にはどう受け止められていますか。

パートタイム労働者の健康診断の受診率などはどうでしたか。経営や人事で想定していた費用や作業量などは、実際にはどうでしたか。まずは施策の結果を把握しましょう。

■ 次のような点を確認しましょう

- * **パートタイム労働者**の健診受診率、再診率、メンタル不調者数、転倒・腰痛者数等の変化
- * 計画した施策や取組の進捗度合い
- * 現場管理者や**パートタイム労働者**の受け止め方

3-4 見直し

○計画の見直し

パートタイム労働者の声を聞き、会社への影響を踏まえた上で見直す内容を会社の考えとして伝え、会社が**パートタイム労働者**とも一体となって見直す必要があります。

■ 次のような点を確認しましょう

- * 健康診断の受診率などが低かった理由（部門別、就業時間別、健康診断実施の連絡方法、管理者の受診確認）
- * 計画通りに達成できなかった取組の改善策
- * **パートタイム労働者**の声の取組への反映

○周知する

成果の点検をし、取組内容を見直しても、社内に共有されないと意味がありません。生きた取組とするためには、見直した内容を経営者自ら発することはもとより、**パートタイム労働者**とともに全員参加型の制度や意識改革を進めていくことが重要です。

■ 次のような点を確認しましょう

- * 取組の対象となっている**パートタイム労働者**や現場管理者へ、会社から伝えたい内容が届けられるような情報発出の方法
- * 現場の**パートタイム労働者**に、会社からの通知や連絡が確実に届いていること

4. 事項別の取り組み方

4-1 健康診断・人間ドック

<ポイント>

- 健康診断の対象を、正社員やパートタイム労働者で区別せず、全員に実施しましょう
- 健康診断を業務の一部と捉えて、受診を促しましょう

(1) 制度

【健康診断の実施義務等】

	契約形態	正社員	パートタイム労働者					
			○無期契約 ○契約期間が1年以上の 有期契約（契約更新により 1年以上になる場合を含む）			○契約期間が6月以上1 年未満の有期契約（契約 更新により6月以上と なる場合を含む）		
	週所定労働時間 （対正社員）	1	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満
一般健康診断	雇入時の健康診断	◎	◎	○	△	△		
	定期健康診断 （1年以内に1回）							
	特定業務 ^{※1} への配置換え 時に行う健康診断					◎	○	△
	特定業務従事者の定期 健康診断（6月以内に1 回）					◎	○	△
特殊健康診断	入社時、有害業務 ^{※2} への 配置換え時に行う特殊 健康診断	特殊健康診断については、契約形態及び週所定労働時間によらず、あくまで有害業務に常時従事する場合に健康診断を実施する義務が定められています。						
	定期の特殊健康診断 （6月以内に1回）							
	通達 ^{※3} に基づく特殊健 康診断							

◎：労働安全衛生法を根拠に実施する義務があるもの。

○：法令上の実施義務規定は無いが「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行について」（平成26年7月24日基発0724第2号）により実施が望ましいとされているもの。

△：実施根拠規定がないもの。

※ 1：労働安全衛生規則第13条第1項第2号の業務

(深夜業を含む業務、重量物の取扱い等重激な業務、著しく暑熱な場所における業務、等)

※ 2：労働安全衛生法施行令第22条第1項の業務

(有機溶剤業務、特定化学物質の取扱い等の業務、放射線業務、石綿等の取扱い等の業務、等)

※ 3：平成25年6月18日基発0618第1号「職場における腰痛予防対策の推進について」及び平成14年4月5日基発第0405001号「VDT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」に定める健康診断等

【健康診断の費用負担等】

① 労働安全衛生法に基づき実施される健康診断の費用（※）

労働安全衛生法の義務に基づいて実施される健康診断の費用は、事業者が負担すべきものです。

② 一般健康診断の受診時の賃金支払い

受診時に要した時間の賃金は、労使協議により定めるべきものですが、受診に要した時間の賃金は事業者が支払うことが望ましいとされています。

③ 特殊健康診断の受診時の賃金支払い等（※）

特殊健康診断は、所定労働時間内に行なわれることが原則です。

特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、時間外に行なわれた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。

※ 通達に基づく特殊健康診断については、その費用負担や受診に要した時間の賃金については、労使協議による定めるべきものですが、健康診断の費用は事業者が負担することが望ましく、また、所定労働時間内に行うこと、及び受診に要した時間の賃金（割増賃金を含む）は事業者が支払うことが望ましいとされています。

（2）課題と解決法

○改善に向けた課題

◆健診にかかる費用が負担だ

◆健康診断の受診率が上がらない

…その原因として考えられることは

- ① パートタイム労働者の健康診断が義務でない場合の費用的な支援をしていない
- ② パートタイム労働者の健康診断にかかる時間を勤務外としている
- ③ パートタイム労働者の健康診断の受診しやすい時間や利便性のある場所の提供に制約がある
- ④ パートタイム労働者の健康診断の受診に関して、社内で規定化していない
- ⑤ パートタイム労働者の健康診断の連絡が確実に本人に届いているか把握していない

- ⑥ **パートタイム労働者**の健康診断の受診に関して、現場管理者へ教育、情報提供を実施していない
- ⑦ **パートタイム労働者**の現場管理者が、健康診断の受診の有無を把握していない
- ⑧ **パートタイム労働者**の健康診断をする上でのよりよい体制や方法等について相談先が分からない

○具体的な取組例

- ① キャリアアップ助成金を活用して、健康診断の受診が義務でない**パートタイム労働者**でも、受診できるようにする。(→詳細は次頁参照)
- ② **パートタイム労働者**の健康診断の受診が義務でない場合でも、会社で費用を負担する
- ③ **パートタイム労働者**の健康診断の受診にかかる時間を勤務時間として扱い、給与を支払う
- ④ **パートタイム労働者**の健康診断の実施日を増やし、受診できる日程を柔軟に選択できるようにする
- ⑤ **パートタイム労働者**の健康診断の実施場所は契約医療機関等から自由に選択できるようにする
- ⑥ 健康診断の健診車を職場に配置して、**パートタイム労働者**にも受診しやすくする
- ⑦ **パートタイム労働者**が健康診断を受診することを社内規定に入れ込む
- ⑧ **パートタイム労働者**の希望する健康診断の日程（スケジュール）に応じて業務配分を調整する
- ⑨ **パートタイム労働者**の所定の健康診断日程・場所以外にも、例外的な方法を提供する
- ⑩ 一定期間毎に、受診対象の**パートタイム労働者**へ文書・メール・口頭で受診を促すお知らせする
- ⑪ 健康診断の受診について、**パートタイム労働者**の現場管理者へ指導・教育研修・情報提供を行う
- ⑫ 未受診の**パートタイム労働者**について現場管理者へ受診勧奨を指示し、結果の報告を求める
- ⑬ 未受診の**パートタイム労働者**の代替受診日を、会社で調整して受診を促す
- ⑭ 通院治療が必要な**パートタイム労働者**に対し、通院確保への配慮をしている
- ⑮ **パートタイム労働者**のがん検診の受診に関して、時間的な配慮や費用的な支援をしている
- ⑯ **パートタイム労働者**の健康診断の実施体制・方法に関する相談等で都道府県産業保健総合支援センターを活用する
- ⑰ **パートタイム労働者**の健康診断の結果に基づく健康管理に関する相談等で産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）を活用する
(ただし、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者等が対象)

★ 支援制度の紹介 1

「キャリアアップ助成金（健康診断制度）」

有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成します。

■支給額

> 1事業所当たり40万円（30万円） < 1事業所当たり1回のみ >

■対象となる労働者

> 次の①から③までのすべてに該当する労働者が対象です

①支給対象事業主に雇用されている有期契約労働者等であること。

※ただし、雇入時健康診断または定期健康診断の対象労働者は、次の（1）および（2）のすべてに該当する場合、対象になりません。

（1）期間の定めのない労働契約により使用される者※1

※1 期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約期間が1年（労働安全衛生規則第45条において引用する同令第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者にあつては6月）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む

（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3/4以上の者

②雇入時健康診断もしくは定期健康診断または人間ドックを受診する日に、支給対象事業主の事業所において、雇用保険被保険者※2であること。

※2 雇用保険法第6条第1項第1号の規定により適用除外となる者の場合を除く。

③ 支給申請日において離職※3していない者であること。

※3 本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く

■対象となる事業主

> 次の①から⑥までのすべてに該当する事業主が対象です。

① 管轄労働局長からキャリアアップ計画書の確認を受けた日以降であつて、当該キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、事業主に実施が義務付けられていない有期契約労働者等を対象とする（1）雇入時健康診断制度もしくは（2）定期健康診断制度または有期契約労働者等を対象とする（3）人間ドック制度を労働協約または就業規則に規定した事業主であること。

- ② ①の制度に基づき、雇用する有期契約労働者等延べ4人以上に実施した事業主であること。
- ③ 支給申請日において当該健康診断制度を継続して運用している事業主であること。
- ④ 当該雇入時健康診断制度または定期健康診断制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該雇入または定期健康診断の費用の全額を負担することを労働協約または就業規則に規定し、実際に費用の全額を負担した事業主であること。
- ⑤ 当該人間ドック制度を規定した場合については、対象労働者に実施した当該人間ドック制度の費用の半額以上を負担することを労働協約または就業規則に規定し、実際に費用の半額以上を負担した事業主であること。
- ⑥ 当該健康診断制度を実施するにあたり、対象者を限定する等実施するための要件（合理的な理由があるものに限る）がある場合は、当該要件を労働協約または就業規則に規定している事業主であること

★ 取組事例のポイント3

「すべてのパートタイム労働者を定期健康診断の対象にし、外部受診時の賃金も支払い」

カルソニックカンセイ株式会社（自動車部品製造業、パート約50名）
（実施している具体的な取組例：②、③、④、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪）

健康管理に関しては、正社員だから、パートタイム労働者だから、という分け方や考え方をしていない。

健康診断を含む健康管理に関する取組やイベントについては、週所定労働時間に関わらず全てのパートタイム労働者に対して実施している。健康診断の連絡は全てメールで実施し、パソコンを支給されていない従業員は管理者から部署内に周知するなど工夫をしている。健康診断の受診は、基本的に集団健診で行い、事業所に一定期間健診車が来るので、就業時間内に受診をしてもらっている。業務都合で受診できなかった場合は、近隣の医療機関で受診させている。医療機関への予約は健康管理室が行って確実に受けさせるようにさせ、外部で受診する場合でも就業時間扱いとして、その間の賃金は支払っている。

→カルソニックカンセイ株式会社の取組の概要については P42 へ！

★ 取組事例のポイント4

「定期健康診断の未受診者には上司と本人に連絡し、会社で受診日をアレンジして受診を徹底」

ライオン株式会社（化学品・医薬品製造業、パート約500名）

（実施している具体的な取組例：②、③、④、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪、⑫）

パートタイム労働者には、事業所の事務作業、工場の製造ライン、研究所の研究補助業務等、会社の業務を幅広く支えてもらっている。

健康診断は、正社員の週所定労働時間の1/2以上働くパートタイム労働者に対して実施している。健康診断は、基本的には集団健診で、日にち毎に受診者のシフトを組み、例えば講堂にて集団健診を設営し、受けてもらうようにしている。変更の希望があれば受け付けたり、予定の日時に受診したかどうかをチェックした上で、未受診者には上長及び本人に連絡して、看護職がアレンジして最後は必ず受診してもらう。集団健診にどうしても来れなかった人には、外部機関での受診のアレンジも行う等のフォローをしている。

→ライオン株式会社の取組の概要についてはP43へ！



4-2 健康診断結果に基づく事後措置

<ポイント>

- 再検査の受診率を高めるために、本人への連絡だけでなく、現場管理者へ確実に連絡し、受診状況を把握しましょう
- 医師又は歯科医師と緊密なコミュニケーションを取り、適切な措置が実施できるように組織体制を整えましょう

(1) 制度

義務	事業者は健康診断受診者全員に、所見の有無にかかわらず、健康診断の結果を文書で通知する必要がある また健康診断等の結果、異常の所見があると診断された労働者について、就業上の措置について、3か月以内に医師または歯科医師の意見を聴かなければならない
----	--

(2) 課題と解決法

○改善に向けた課題

◆再検査の受診率が上がらない

…その原因として考えられることは

- ① **パートタイム労働者**の再検査の費用的な支援をしていない
- ② 再検査の必要性等について、**パートタイム労働者**に十分に伝えていない
- ③ 再検査を希望する**パートタイム労働者**の受診しやすい時間等の配慮をしていない
- ④ 再検査について、**パートタイム労働者**の現場責任者は、対象者の把握や受診状況の管理ができていない
- ⑤ 再検査の結果に不安を持つ**パートタイム労働者**の相談先を定めていない
- ⑥ **パートタイム労働者**の再検査に関し、医師との話し合いを十分にしていない
- ⑦ 常時使用する**パートタイム労働者**を含む労働者に対して、二次健康診断等給付（※）の活用を推奨をしたことがない
（※二次健康診断等給付の詳細については34ページ参照）
- ⑧ 安全衛生委員会を設置していない場合、医師の意見を取り入れる取組を講じていない

○具体的な取組例

- ① **パートタイム労働者**の再検査の受診費用の全額または一部を会社負担とする
- ② 再検査の必要性等について、産業医から**パートタイム労働者**に伝える

- ③ **パートタイム労働者**の希望する再検査の日程（スケジュール）に応じて業務配分を調整する
- ④ 再検査は3ヶ月以内に実施するよう、**パートタイム労働者**の現場責任者及び対象者に、文書、メール、電話、相対等で通知し、未受診者には受診を促す。
- ⑤ 現場責任者及び対象の**パートタイム労働者**に再検査結果の報告を求め、受診結果を管理する
- ⑥ 再検査の結果により、配置転換に関する希望を**パートタイム労働者**から申告できる制度や相談できる窓口を設ける
- ⑦ 二次健康診断等給付の制度を案内する
- ⑧ 安全衛生委員会での調査審議事項として医師からの意見を聴取する
- ⑨ 安全衛生委員会を設置していない場合でも、定期的に医師に対して健康診断の結果を報告して助言を求める

★ 取組事例のポイント5

「健康診断後に産業医や保健師がパートタイム労働者と面談し、健康保険組合が再検査費用を補助」

株式会社マルハン（アミューズメント施設運営業、パート約6,800名）
（実施している具体的な取組例：①、②、④、⑤、⑧、⑨）

健康診断を受診した**パートタイム労働者**に対し、必要な事後措置の内容や重要性等について、産業医が配置されている店舗については産業医が面談をして伝え、産業医が配置されていない店舗については、保健師が本人と電話面談で伝えることとしている。また、再検査した項目の検査データのコピー等の結果を健康保険組合に報告した際には費用補助をしており、結果の内容もシステム上に記録して各従業員の健康管理状況を把握している。

→株式会社マルハンの取組の概要についてはP40へ！



★ 取組事例のポイント6

「パートタイム労働者も含めて再検査結果の把握を徹底」

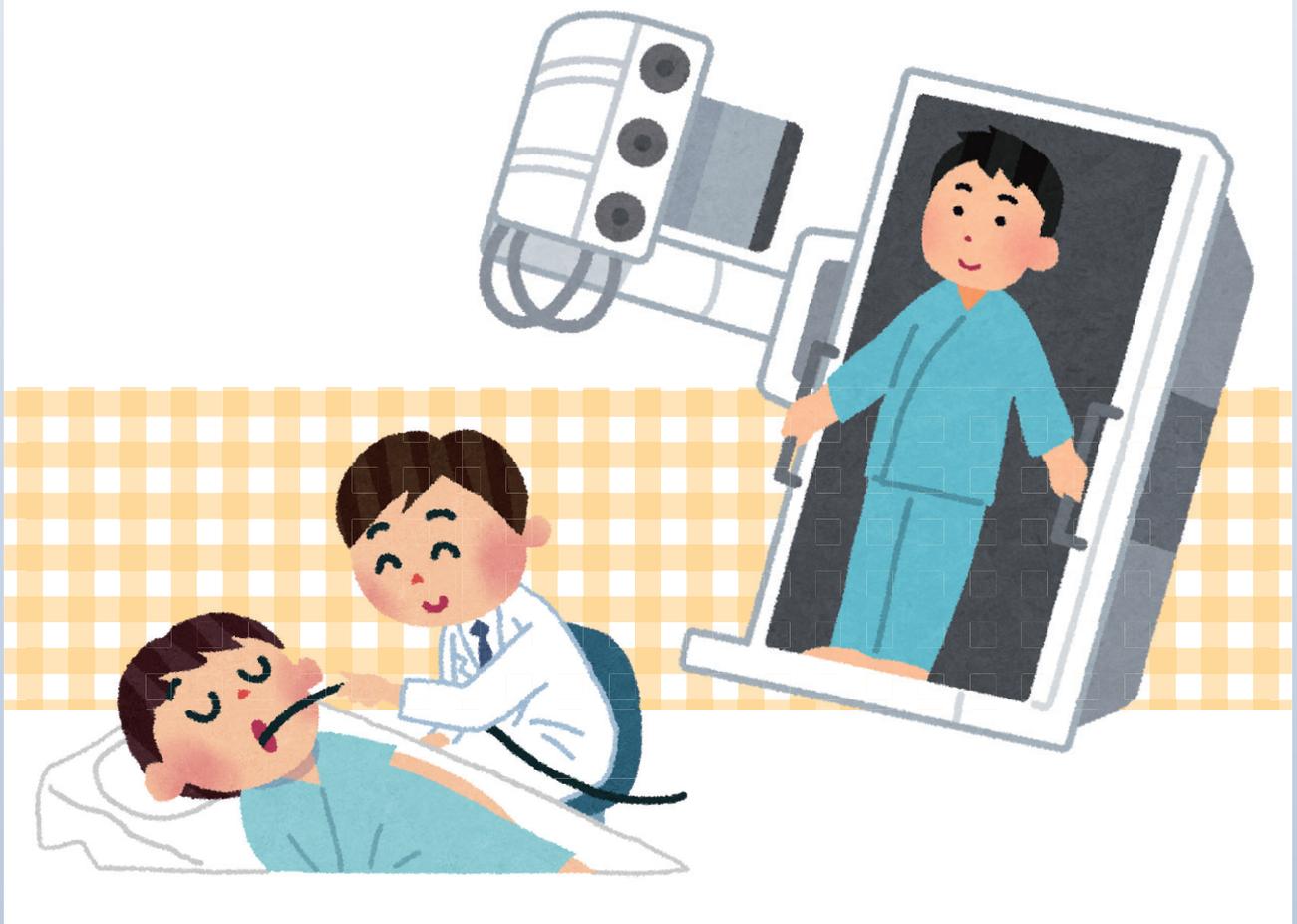
大和ハウス工業株式会社（建設業、パート約700名）

（実施している具体的な取組例：②、③、④、⑤、⑥、⑧、⑨）

パートタイム労働者には、設計業務補助、インテリアコーディネーター、住宅展示場案内など、正社員の業務を補完する重要な業務を担ってもらっている。

パートタイム労働者を含む、健康診断を受診した従業員に対し、有所見者への産業医または保健師による面談を必要に応じて実施している。面談では、所見の内容と今後の適切な対応に関して伝達し、従業員からの相談にも応じている。また、再検査の受診状況についても管理を行い、再検査の受診率をパートタイム労働者も含め100%とすることを目標として、本人及び管理者へ受診を強く勧奨している。

→大和ハウス工業株式会社の取組の概要についてはP44へ！



4-3 メンタルヘルスケア

<ポイント>

- 平成27年12月から、一定の要件を満たす事業場において、ストレスチェックへの対応が必要となっています
- **パートタイム労働者**についても、メンタルヘルスケアの対象外とはなりません

(1) 制度

平成27年12月から医師や保健師等による検査（ストレスチェック）が従業員50人以上の事業場に対して義務化されました。（50人以下は当分の間は努力義務となっています）

事業者は、検査結果を通知された労働者の申出に応じて、医師による面接指導を実施し、必要な場合は以下の措置を講じなければなりません。

1. 作業の転換、労働時間の短縮
2. その他の適切な就業上の措置

義務	正社員の週所定労働時間の3/4以上働く パートタイム労働者 で、且つ下記の要件を満たす者に義務となる ① 雇用期間に定めのない者 ② 契約期間が1年以上の有期契約の者（契約更新により1年以上になる場合を含む）
法定外	上記の①～②に該当し、且つ正社員の週所定労働時間の1/2以上3/4未満働く パートタイム労働者 へ望ましいとされる

(2) 課題と解決法

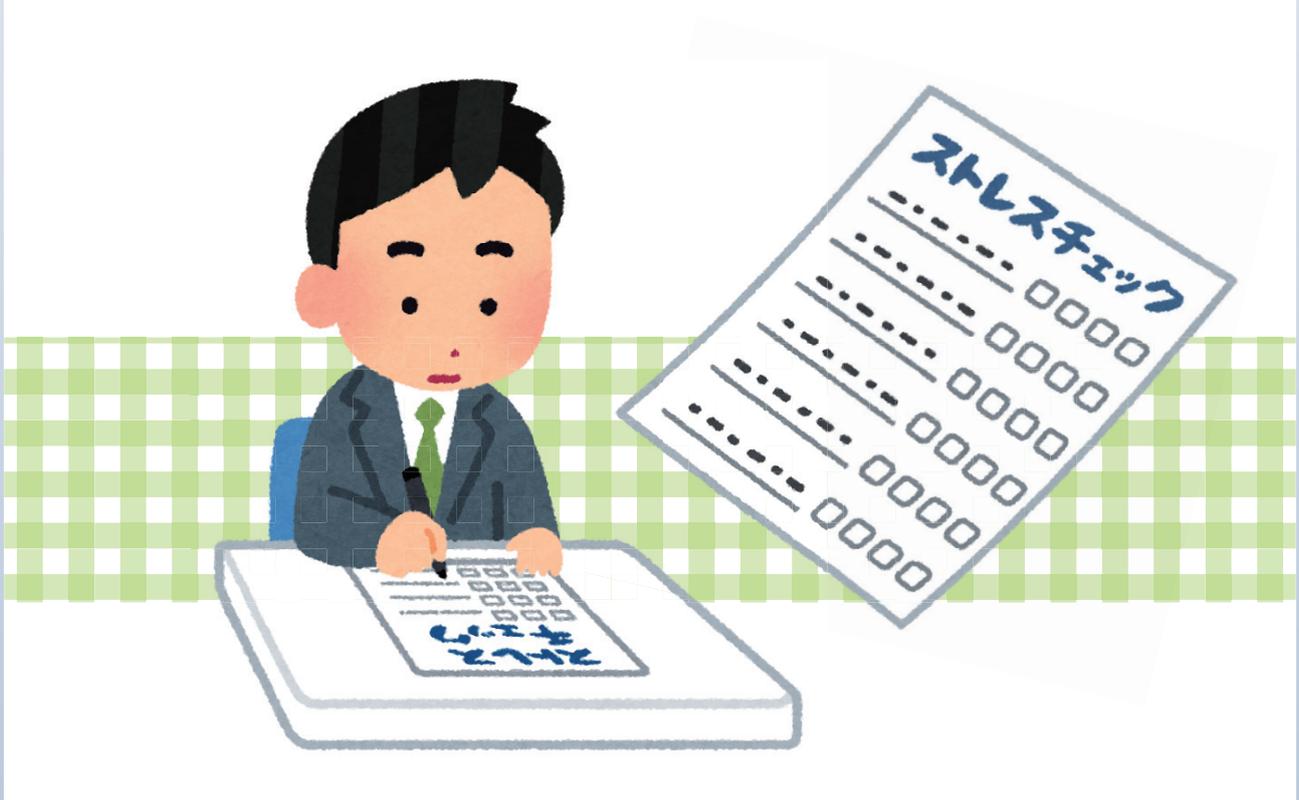
○改善に向けた課題

- ① **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケアの具体的な対策について、安全衛生委員会等で検討していない
- ② メンタルヘルスケアの担当者を選任し、**パートタイム労働者**の管理監督者へ教育・研修や情報提供を実施していない
- ③ **パートタイム労働者**の職場環境に関する意見を吸い上げる機会を設けていない
- ④ メンタルヘルスに不安を持つ**パートタイム労働者**の相談先を定めていない
- ⑤ **パートタイム労働者**に慣らし入社制度を利用する機会を提供していない
- ⑥ **パートタイム労働者**を含むストレスチェック結果の集団分析を実施していない

- ⑦ **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケアのよりよい体制や方法等についての相談先が分からない

○具体的な取組例

- ① **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケアについて、安全衛生委員会等で調査審議を行う
- ② **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケア担当者を選任する
- ③ **パートタイム労働者**の管理監督者への教育・研修や情報提供を行う
- ④ **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケアに関し、事業所内産業保健スタッフへの教育や情報提供を行う
- ⑤ **パートタイム労働者**へのアンケートや面談等により職場環境等の評価・改善を行う
- ⑥ **パートタイム労働者**も相談しやすい場所や時間等の体制を整備する
- ⑦ **パートタイム労働者**を含むストレスチェック結果の集団分析を実施して有効に活用し、職場改善を行う
- ⑧ **パートタイム労働者**のメンタルヘルスケアの実施体制・方法に関する相談等で都道府県産業保健総合支援センターを活用する
- ⑨ メンタルヘルス不調を感じる**パートタイム労働者**に対する相談・指導等で産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）を活用する（ただし、労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者等が対象）
- ⑩ セミナー聴講や社内体制構築コンサルティング等の日本産業カウンセラー協会その他外部機関を活用した対策を実施する



★ 取組事例のポイント7

「ストレスチェックの集団分析結果を有効に活用するとともに、積極的なカウンセリングを実施」

第一工業製薬株式会社（化学品製造業、パート 20 名弱）

（実施している具体的な取組例：①、②、③、④、⑤、⑥、⑦）

パートタイム労働者は、製造、事務、営業といった幅広い分野で活躍している。ストレスチェックは**パートタイム労働者**も含め、全従業員を対象に5年前から毎年実施している。結果は、個人が特定できないように集計し、部署の責任者へ開示している（※）。部署の現状を数値でフィードバックすることで、責任者に改善意識を持たせることをねらいとしている。従業員のメンタル不調を早期に発見・対処することが重要と考え、ストレスチェック結果で兆候が見られた従業員には個別カウンセリングを実施している。

→第一工業製薬株式会社の取組全般については P45 へ！

（※）皆さんの会社で実際に行う際には、集団規模が10人未満の場合は、個人が特定されるおそれがあるので、全員の同意がない限り、結果の開示をしてはいけません。原則として10人以上の集団を集計の対象としてください。

★ 取組事例のポイント8

「パートタイム労働者を含むメンタルヘルスケアの早期対応を徹底」

株式会社シーエーシー（ソフトウェア開発業、パート約 50 名）

（実施している具体的な取組例：①、②、③、④、⑤、⑥）

SE、プログラマー、事務アシスタント等、正社員とほぼ変わらない業務を担っている**パートタイム労働者**もあり、メンタルヘルスケアを含む健康管理については、**パートタイム労働者**も正社員と同様に対象としている。

パートタイム労働者を含む部下を持つ管理職に対し、問題が大きくなる前に、例えば1日の欠勤でもケアが必要であると思われる従業員がいる場合は、**パートタイム労働者**であってもすぐに人事に連絡するように徹底させている。そして、一定期間の休養を勧めたり、産業医との面談に力を入れたりすることで、不調を抱える従業員を減少させることができた。

→株式会社シーエーシーの取組全般については P46 へ！

4-4 深夜業従事者の健康管理

<ポイント>

- 深夜業従事者の健康診断の機会は限定されるため、日時や、受診場所は柔軟に設定しましょう
- 深夜業従事者となるパートタイム労働者を特定し、健康診断の対象となることを確実に告知しましょう

(1) 制度

【健康診断の実施義務等】（※再掲（注書等については18ページ参照））

	契約形態	正社員	パートタイム労働者					
			○無期契約 ○契約期間が1年以上の 有期契約（契約更新により 1年以上になる場合を含む）			○契約期間が6月以上1 年未満の有期契約（契約 更新により6月以上と なる場合を含む）		
	週所定労働時間 （対正社員）	1	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/2 未満
一般健康診断	雇入時の健康診断					△		
	定期健康診断 （1年以内に1回）					△		
	特定業務 ^{*1} への配置換え 時に行う健康診断	◎	◎	○	△			
	特定業務従事者の定期 健康診断（6月以内に1 回）					◎	○	△
特殊健康診断	入社時、有害業務 ^{*2} への 配置換え時に行う特殊 健康診断	特殊健康診断については、契約形態及び週所定労働時間によらず、あくまで有害業務に常時従事する場合に健康診断を実施する義務が定められています。						
	定期の特殊健康診断 （6月以内に1回）							
	通達に基づく特殊健康 診断							

(2) 課題と解決法

18ページ「4-1 健康診断・人間ドック」で掲載した、以下の「○改善に向けた課題」及び「○具体的な取組事例」に加え、深夜業従事者は、一般のパートタイム労働者と対象範囲が異なることに留意して受診の徹底をしましょう。

○改善に向けた課題

- ①業務中の健康診断受診が難しく、対象の**パートタイム労働者**の受診しやすい時間や利便性のある場所の提供に制約がある

○具体的な取組例

- ①対象の**パートタイム労働者**が、早朝・夜間、土曜・日曜に健康診断の受診可能な健診機関を手配する
- ②対象の**パートタイム労働者**と日勤帯の従業員の勤務が重なるようにシフトを組み、健康診断の受診可能な時間を調整する

★ 取組事例のポイント9

「パートタイム労働者を含む深夜業従事者の健康診断は、早朝、土曜・日曜も受診可能に」

ヤマト運輸株式会社（運輸業、パート約 90,000 名）

（実施している具体的な取組例：①）

深夜帯に勤務する従業員に対しては、健康診断を受診する時間帯を工夫する必要があるため、例えば、早朝や土曜、日曜日でも受診できる健診機関を手配し、受診機会を提供している。

→ヤマト運輸株式会社の取組全般については P47 へ！



★ 取組事例のポイント10

「深夜帯と日勤帯が重なるようにシフトを組み、深夜業に従事するパートタイム労働者へ健康診断を実施」

昭和電工株式会社（化学、パート約400名）

（実施している具体的な取組例：②）

製造する製品が多岐に渡り、扱う製品によっては深夜も稼働している工場があることから、深夜業に従事する**パートタイム労働者**もいる。

深夜業従事者の健康診断は、法に基づき、年に2回受診してもらっている。深夜業従事者の健康診断受診率を高める工夫として、深夜帯（夜勤明け）と日勤帯（I直）の社員の勤務時間が重なるように健診予定表を作成している。これにより、両者のシフトが重なっている時間帯に深夜業従事者へ健康診断を受診させている。

→昭和電工株式会社の取組全般についてはP48へ！



4-5 高齢パートタイム労働者等の健康管理

<ポイント>

- 業務による過重負荷に伴う脳血管疾患及び心臓疾患の予防を的確に行うために、二次健康診断等給付の活用の推奨が望めます
- 高齢になると転倒や腰痛等の恐れも高まるため、対策の必要性が高まります

(1) 制度

高齢パートタイム労働者を対象とする特有の制度はありません。高齢になると健康診断結果の有所見率が増加し、また転倒、腰痛の恐れも高まりますが、医療のサポートを受ければ働けるパートタイム労働者は大勢います。高齢パートタイム労働者の健康管理については、必要に応じて医師・歯科医師（産業医）、保健師、看護師等、産業保健職の意見も参考にしながら、特に配慮することが望めます。

(2) 課題と解決法

18 ページ「4-1 健康診断・人間ドック」で掲載した、「○改善に向けた課題」及び「○具体的な取組事例」に加え、高齢のパートタイム労働者は一般のパートタイム労働者に比べて有所見率の増加や転倒、腰痛の恐れが高まることに留意して対策を講じましょう。

○改善に向けた課題

- ①常時使用するパートタイム労働者を含む労働者に対して、二次健康診断等給付の活用の推奨をしたことがない
- ②パートタイム労働者を含む転倒や腰痛の予防策を講じていない
- ③パートタイム労働者個人や現場任せで、会社としての防止策や改善策を講じていない
- ④パートタイム労働者に適切な作業法の教育・啓発をしていない

○具体的な取組例

- ①二次健康診断等給付の制度を案内する（→詳細は次ページ参照）
- ②職場内で転倒や腰痛の恐れのある作業や場所を確認し、対策を講じる（→詳細は次ページ参照）
- ③パートタイム労働者を含む社内全体の事故や傷害の情報を集約し、会社としての対策を講じる
- ④パートタイム労働者も対象とした適切な作業法の勉強会等を開催し、欠席者向けにDVDを貸し出す。

★ 支援制度の紹介 2

「二次健康診断等給付」

1. 給付要件

一次健康診断の結果、下記の全ての検査項目に異常の所見があると診断された場合は、二次健康診断等給付を受けることができる。

ただし、①から④の検査項目において異常なしと診断された場合であっても、所属する事業場に選任されている産業医等が、当該検査を受けた労働者の就業環境等を総合的に勘案し異常の所見が認められると診断した場合には、産業医等の意見を優先し、当該検査項目については異常の所見があるものとする事ができる。

なお、労災保険に特別加入されている方及びすでに医師により脳・心臓疾患の症状を有すると診断されている方は対象外となる。

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

2. 給付内容

- ① 二次健康診断…脳血管と心臓の状態を把握するために必要な検査
- ② 特定保健指導…二次健康診断結果に基づいた、医師・保健師による保健指導
- ③ 一年度（4月1日から3月31日）内に1回のみ受けることができる

★ 情報紹介

「転倒、腰痛防止対策一例」

■ 転倒対策（→リーフレットは52ページ「6-2 役立つ情報・参考URL」）

- * 作業フロアや通路などの段差、凹凸をなくす
- * 照明器具を明るいものに取り替える
- * 階段斜面には、手すりや滑り止めなどを設置する
- * 危険な場所には、「注意喚起」のステッカーを貼る

■ 腰痛対策（→リーフレットは52ページ「6-2 役立つ情報・参考URL」）

- * 長時間の同姿勢をとる腰に負担のかかる作業を無理に一人で行わせない
- * 寒い場所での作業は腰痛の悪化、発生が増加するため適切な温度を保つ
- * 不自然な姿勢での作業とならないよう、作業機器や作業台は、作業者の体格を考慮して配置する
- * 腰痛予防体操を中心とした事前準備を実施させる。

★ 取組事例のポイント11

「パートタイム労働者で支えられる全店舗の危険情報を集約し、本社主導で対策を実施」

株式会社平和堂（卸売・小売業、パート約 19,000 名）

（実施している具体的な取組例：②、③）

全社的に、正社員よりもパートタイム労働者の方が多く、パートタイム労働者は大きな戦力となっている。脚立からの転倒、移動時の滑り、調理時の火傷等、個々の店舗単位ではめったに起こらず、対策の必要性を感じにくいこともあるが、本社で全店舗の情報を集約する体制とすることにより、いち早くその危険性や重大性に気づくことができる。それにより、設備の改善、耐滑靴の支給、業務手順の見直し等の改善策を本社主導で講じ、現場へ指示している

→株式会社平和堂の取組全般については P41 へ！

★ 取組事例のポイント12

「パートタイム労働者も含め全職員を対象に勉強会を開催、DVD を作成し貸出して学習支援」

社会福祉法人薬城会（医療・福祉、パート約 20 名）

（実施している具体的な取組例：②、④）

業務の特性上、介護業務に携わるパートタイム労働者も腰に負担のかかる動きも多く、腰痛対策には特に力を入れて実施している。

対策としては、まず、すべてのパートタイム労働者を含む職員に対し、入職時に腰部のレントゲンを撮影してもらい、腰痛の症状の有無や度合いを確認をしている。また、全職員を対象にした毎月の勉強会は、当会内の教育委員会で検討し、介護技術を取り入れ、腰痛を防止しながら利用者を介護する際の動作について専門職が指導している。勉強会の DVD を作成し、業務や家庭の都合等で出席できなかった職員が、後から自主学習ができるようにしている。

→社会福祉法人薬城会の取組全般については P49 へ！

4 - 6 健康維持増進等

<ポイント>

- **パートタイム労働者**を含む従業員全体の健康管理に対する意識付けをしましょう
- 健康診断の受診やメンタルヘルスケアの実施などに関連付けて相乗効果が得られるような取組も検討してみましょう

(1) 正社員や**パートタイム労働者**の健康の維持増進に関する職場での取組には以下のようなものがあります。健康管理に加え、コミュニケーションやモチベーションの向上についての視点も勘案し、導入を検討してはいかがでしょうか。

- ① **パートタイム労働者**の健康の維持・増進に関する計画策定
- ② 体力づくりのための研修・講演等
- ③ 職場内スポーツクラブ・同好会の設置
- ④ 職場外スポーツクラブの利用補助の実施
- ⑤ 職場内スポーツ大会の実施
- ⑥ 休日の家族も参加可能なイベント開催
- ⑦ 禁煙のための支援
- ⑧ 休憩室や仮眠室の整備
- ⑨ 社員同士の運動・練習場費用を一部負担
- ⑩ 産業医や保健師・看護師等の産業保健スタッフ等との面談・相談
- ⑪ 管理栄養士による社食の提供



★ 取組事例のポイント13

「多彩で実効的なメニューで健康維持増進策を推進」

ライオン株式会社（化学品・医薬品製造業、パート約500名）

（実施している具体的な取組例：①、②、③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩、⑪）

安全衛生委員会の下部組織として、健康づくり委員会を設置し、看護職と委員でウォーキングや腰痛予防などの企画を毎年実施している。健康作りキャンペーンには、**パートタイム労働者**も参加しており、特に工場などでは普段関わることが少ない従業員同士の交流の場にもなり、職場の一体感を醸成する面でも満足度が高い。事業所によっては、産業医や看護職による健康指導によって腹囲が減少した従業員が出たり、社員食堂でヘルシーメニューを提供することによって食生活への意識が改善したという声が寄せられており、効果が表れている。

→ライオン株式会社の取組全般についてはP43へ！

★ 取組事例のポイント14

「会社を挙げた健康キャンペーンを実施」

A社（自動車部品製造業、パート約30名）

（実施している具体的な取組例：①、②、③、④、⑤、⑥、⑦、⑧、⑨、⑩）

当社の主要製品はサイズが小さいこともあり、製造現場とはいえ消費するカロリーが低い従業員が多い。また夜勤で夜遅く食事をとることも多いので、肥満などの対策に力を入れている。

健康維持増進の取組として、保健師や看護師といった担当の産業保健職が主導し、毎年9月～11月に、すべての**パートタイム労働者**も対象として、ヘルシー&スマイルチャレンジというキャンペーンを実施している。内容としては、ウォーキングや歯のブラッシング、禁煙などがある。活動を活性化させるために、各部署に「ヘルスマリーダー」を設置して活動の推進者となってもらっている。リーダーは部長から選任されて活動しているが、やる気に満ちた人が多く、月に一度ヘルスマ連絡会を開いて情報交換を行うなどして活動を活発化させている。

→A社の取組全般についてはP50へ！

5. 事例集

事例の概要 掲載企業一覧

企業名	企業概要	体制 (安全衛生委員会)	健康診断・人間ドック	事後措置	メンタルヘルスケア	深夜業従事者の健康診断	健康管理 高齢パートタイム等の	健康維持増進等	掲載ページ
①株式会社マルハン	事業内容：アミューズメント施設運営業 従業員数：約 11,000 名 (うちパート約 6,800 名) 所在地：東京都	○	○	○					40
②株式会社平和堂	事業内容：卸売・小売業 従業員数：約 22,000 名 (うちパート約 19,000 名) 所在地：滋賀県	○	○	○			○		41
③カルソニック カンセイ株式会社	事業内容：自動車部品製造業 従業員数：約 3,600 名 (うちパート約 50 名) 所在地：埼玉県		○	○					42
④ライオン株式会社	事業内容：化学品・医薬品製造業 従業員数：約 3,000 名 (うちパート約 500 名) 所在地：東京都		○	○	○			○	43
⑤大和ハウス工業 株式会社	事業内容：建設業 従業員数：約 17,000 名 (うちパート約 700 名) 所在地：大阪府		○	○					44
⑥第一工業製薬 株式会社	事業内容：化学品製造業 従業員数：約 500 名 (うちパート 20 名弱) 所在地：京都府		○		○				45
⑦株式会社 シーエーシー	事業内容：ソフトウェア開発業 従業員数：約 1,000 名 (うちパート約 50 名) 所在地：東京都		○	○	○				46
⑧ヤマト運輸株式会社	事業内容：運輸業 従業員数：約 160,000 名 (うちパート約 90,000 名) 所在地：東京都		○			○			47

企業名	企業概要	体制 (安全衛生委員会)	健康診断・人間ドック	事後措置	メンタルヘルスケア	深夜業従事者の健康診断	高齢パートタイム等の 健康管理	健康維持増進等	掲載ページ
⑨昭和電工株式会社	事業内容：化学 従業員数：約 8,100 名 (出向含む) (うちパート約 400 名) 所在地：東京都		○	○		○			48
⑩社会福祉法人薬城会	事業内容：医療・福祉 従業員数：約 90 名 (うちパート約 20 名) 所在地：岐阜県		○				○		49
⑪A社	事業内容：自動車部品製造業 従業員数：約 1,700 名 (うちパート約 30 名) 所在地：愛知県		○				○	○	50

本冊子の作成に当たり、取組を参考とさせて頂いた他の協力企業（五十音順）

- ①アイフル株式会社
- ②株式会社アシックス
- ③NTN株式会社
- ④株式会社ぎょうざの満州
- ⑤株式会社ケイエフ・サービス
- ⑥株式会社さが美
- ⑦株式会社サークルKサンクス
- ⑧シスメックス株式会社
- ⑨生活協同組合ひろしま
- ⑩株式会社東邦銀行
- ⑪トナミホールディングス株式会社
- ⑫ネットヨタ東京株式会社
- ⑬マロニエ交通株式会社
- ⑭有限会社宮城屋
- ⑮株式会社安川電機
- ⑯ロイヤルホールディングス株式会社
- ⑰株式会社ロック・フィールド

事例①

株式会社マルハン

事業内容：アミューズメント施設運営業

従業員数：約 11,000 名（うちパート約 6,800 名）

所在地：東京都



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

会社として、従業員の健康管理は特に重点項目とし「マルハン健康宣言」も発表された。健康診断の受診結果は役員まで報告し、役員から従業員に対して健康管理に関して留意するよう話がされることもある。さらに、健康管理について予算や実施規模の縮小を検討することなどはほとんどなく、正社員も**パートタイム労働者**も同じ内容で健康診断を実施している。

* 特に着目される取組

【体制（安全衛生委員会）】各事業場における安全衛生委員会は、基本的に委員長は店長が就いており、委員は**パートタイム労働者**が選任されているところもある。本社からは従業員の声を代表できる労働者を選任するように指示しており、現場の店長の判断で適任ということであれば、**パートタイム労働者**が選ばれている事業場もある。

【定期健康診断】健康診断は、基本的に集団健診で行い、店舗に健診車が来て実施している。4～6月が定期健康診断、10～12月で深夜業従事者の健康診断を設定し、全300店舗を1日3箇所ずつ巡回するような形で実施している。業務の都合で受診できなかった場合は、近隣の店舗に健診車が巡回しているときに受診してもらう。ここでも受診できなかった場合は、近隣の医療機関で受診してもらう体制を作っている。

【事後措置】健康診断を受診した**パートタイム労働者**に対し、必要な事後措置の内容や重要性等について、産業医が配置されている店舗については産業医が面談をして伝え、産業医が配置されていない店舗については、保健師本人と電話面談で伝えることとしている。また、再検査した項目の検査データのコピー等の結果を健康保険組合に報告した際には費用補助をしており、結果の内容もシステム上に記録して各従業員の健康管理状況を把握している。

* これまでの効果と今後の取組

健康管理に関する取組やイベントを通じて従業員とコミュニケーションを取り、積極的に情報を発信することで従業員の満足度も増加し、健康管理への意識が高まりつつあると感じている。

今後は、健康管理チームの人数を充足させ、保健師や臨床心理士が全国の全ての店舗に直接出向くことができる体制を作りたいと考えている。また、従業員の健康に対する意識をさらに高めていきたいと考えており、例えば、健康の増進に成功したり、逆に健康を害してしまったりした人の体験記を社内報に掲載するなどして、意識向上を促していきたい。

事例②

株式会社平和堂

事業内容：卸売・小売業

従業員数：約 22,000 名（うちパート約 19,000 名）

所在地：滋賀県



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

従業員を大切にしている企業である。特に、**パートタイム労働者**がいなければ運営が難しい業態であり、長く働いてもらうためのさまざまな健康管理に関する施策を行っている。また、病気や障がいをもっている人も、本人が安全・健康に働けるのであれば、会社として適切な支援を行いながら、継続的に働いてもらうのが基本的な方針である。

* 特に着目される取組

【体制（安全衛生委員会）】安全衛生委員会は、本社や各支店に設置されており、正社員と違って店舗間の異動がない**パートタイム労働者**は重要な構成メンバーである。**パートタイム労働者**自らが衛生管理者の資格を取る人もおり、そのための講習会を社内ですべて無料で開いて支援している。店舗の衛生管理者として選任された場合には、手当を別に支給している。

【定期健康診断】健診車が全ての店舗を回り、対象となる正社員と**パートタイム労働者**に受診させている。そこで受けられなかった場合は、近隣の店舗の健診でも受診可能としている。定期健診は必ず受診することが根付いており、健診対象者の受診率は毎年ほぼ 100%である。

【事後措置】事後措置は、各店舗の産業医等が実施しており、必要に応じて本部の健康管理室から電話等でフォローアップをしている。また、保健師による巡回保健指導も行っている。

【高齢パートタイム等の健康管理】脚立からの転倒、移動時の滑り、調理時の火傷等の労働災害は、個々の店舗単位ではめったに起こらず、対策の必要性を感じにくいこともあるが、本社で全店舗の労災発生情報を集約することにより、いち早くその危険性や重大性に気づくことができる。それにより、設備の改善、耐滑靴の支給、業務手順の見直し等の改善策を本社主導で検討し、現場へ指示している。

* これまでの効果と今後の取組

本部主導で情報収集や対策を集約して実施することにより転倒、やけど等の労災事故防止に関して、確実に効果が上がっている。今後も本部による集約と、各店舗の安全衛生委員会との両輪での活動により、さらに安全な職場を目指していきたいと考えている。

また、**パートタイム労働者**やお客様は女性が多いため、妊産婦の女性に対する配慮として風疹対策が重要と考えている。現在、定期健康診断の時に、希望者には自費で風疹抗体検査を実施し、抗体が不十分な人には予防接種を勧奨しているが、今後も感染症対策はさらに強化していきたいと考えている。

事例③

カルソニックカンセイ株式会社

事業内容：自動車部品製造業

従業員数：約 3,600 名（うちパート約 50 名）

所在地：埼玉県



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

従業員の健康管理を重要視しており、「従業員の安全と健康の確保は全てに優先する」と歴代の社長から引き継がれている言葉がある。この言葉を基にして、現在の健康管理が実施されている。正社員だから、**パートタイム労働者**だから、という分け方や考え方をしておらず、例えば健康診断の受診率を高めるための取組は、正社員と**パートタイム労働者**とで分け隔てなく実施している。こうしたことは、何年も前から当たり前のように行っている。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断を含む健康管理に関する取組やイベントについては、週所定労働時間に関わらず全ての**パートタイム労働者**に対して実施している。健康診断の連絡は全てメールで実施し、パソコンを支給されていない従業員は管理者から部署内に周知するなど工夫をしている。健康診断の受診は、基本的に集団健診で行い、事業所に一定期間健診車が来るので、就業時間内に受診をしてもらっている。業務都合で受診できなかった場合は、近隣の医療機関で受診させている。医療機関への予約は健康管理室が行って確実に受けさせるようにさせ、外部で受診する場合でも就業時間内として、その間の賃金は支払っている。

【事後措置】事後措置についても、健康診断と同様に、全ての**パートタイム労働者**に対して実施している。有所見者に対しては、各事業所で産業医や看護師の面談を実施し、追加で再検診が必要とされた人に対しては、特定健康診査や特定保健指導を勧奨している。

* これまでの効果と今後の取組

全ての**パートタイム労働者**を対象に、正社員と同様の施策を実施していることから、正社員との比較で取組の効果が低いということはない。健康診断の受診率や転倒防止策等についてはできる限りの水準まで引き上げてきたと考えているので、今後は、担当社員である看護師の間でも問題意識の高まっている生活習慣病対策について取組を強化したい。

事例④

ライオン株式会社

事業内容：化学品・医薬品製造業

従業員数：約 3,000 名（うちパート約 500 名）

所在地：東京都



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

健康管理については、創業者の時代から「会社の協同者である従業員の健康は、従業員本人および家族の幸福の礎であるとともに、会社の健全な成長を支える経営基盤である」としてホームページにも掲げており、力を入れて取り組んでいる経営方針の一つである。この考え方は、**パートタイム労働者**に関しても例外ではない。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断は正社員の週所定労働時間の 1/2 以上働く**パートタイム労働者**に対して実施している。健康診断は、基本的には集団健診で、日にち毎に受診者のシフトを組み、例えば講堂にて集団健診を設営し、受けてもらうようにしている。変更の希望があれば受け付けたり、予定の日時に受診したかどうかをチェックした上で、未受診者には上長及び本人に連絡して、看護職がアレンジして最後は必ず受診してもらう。集団健診にどうしても来れなかった人には、外部機関での受診のアレンジも行う等のフォローをしている。

【事後措置】健診結果についての通知は紙の配布だけではなく、必ず医師か看護職と面談をして**パートタイム労働者**を含む各従業員本人へ手渡し、本人の意見も聞きながら大事な点を伝えるというシステムにしている。

【メンタルヘルスケア】メンタルヘルスケアに関しては、以前から復職支援や管理者教育などを実施していた。ストレスチェックについては、10 年ほど前から、より具体的な予防策が重要と考え、**パートタイム労働者**を含めて実施してきている。

【健康維持増進等】安全衛生委員会の下部組織として、健康づくり委員会を設置し、看護職と委員でウォーキングや腰痛予防などの企画を毎年実施している。健康作りキャンペーンには、**パートタイム労働者**も参加しており、特に工場などでは普段関わることが少ない従業員同士の交流の場にもなり、職場の一体感を醸成する面でも満足度が高い。事業所によっては、産業医や看護職による健康指導によって腹囲が減少した従業員が出たり、社員食堂でヘルシーメニューを提供することによって食生活への意識が改善したという声が寄せられており、効果が表れている。

* これまでの効果と今後の取組

従業員の健康管理の取組に関しては、担当部署のみならず、部門横断的な「健康づくり委員会」を設置して毎年企画を検討、実施するなど、継続的な取組が続けられている。健康づくりキャンペーンなどには、**パートタイム労働者**も対象としており、特に工場などでは普段関わることが少ない従業員同士の交流の場にもなり、職場の一体感を醸成する面でも満足度が高い。

現在も、**パートタイム労働者**を含めた全ての従業員と年に 1 回は面談を実施しているので、今後は、一人ひとりに対するよりよい面談や継続的な健康管理の支援ができるよう、専門職として研鑽を重ね、少しでもよいアプローチができるよう向上させていくことが、担当する看護職自身としては課題であると捉えている。

事例⑤

大和ハウス工業株式会社

事業内容：建設業

従業員数：約 17,000 名（うちパート約 700 名）

所在地：大阪府



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

従前より、経営トップの健康管理に対する関心が高く、従業員の健康管理を重視する方針としている。最近では、データヘルス計画において細部まで分析を行い、課題の発見とそれぞれの課題に応じた対策を講じることに力を入れて取り組んでいる。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健診車が各事業所を巡回して、従業員に受診してもらっている。健康診断の項目は、法定で定められているものと自社で独自に追加した項目を受診させるようにしている。法定外的生活習慣病やがん検診といった分野まで対象を広げており、人間ドックに準ずる手厚さで実施している。さらに、従業員自身でも独自にオプションで追加できる項目も設定可能としている。期間としては、毎年5～7月に実施し、その後の期間で人事部長名で各事業所の管理責任者へ文書を発出し、現場管理者を通じて未受診者への督促を徹底している。巡回での受診ができなかった場合は、従業員自ら最寄りの医療機関を予約して受診をしてもらうが、その場合の時間は就業時間扱いとしている。また、医療機関で受診した場合も、健診項目は会社がオプションとして設定している項目も含めて、受診可能としている。

【事後措置】パートタイム労働者を含む、健康診断を受診した従業員に対し、有所見者への産業医または保健師による面談を必要に応じて実施している。面談では、所見の内容と今後の適切な対応に関して伝達し、従業員からの相談にも応じている。また、再検査の受診状況についても管理を行い、再検査の受診率をパートタイム労働者も含め100%とすることを目標として、本人及び管理者へ受診を強く勧奨している。

* これまでの効果と今後の取組

定期健康診断については、現場管理者から未受診者への督促を徹底させているため、受診率はほぼ100%となっている。また、健康診断の結果、有所見となった従業員に対する受診状況の管理も徹底し始めた結果、再検査の受診率も高まってきている。

今後は、データヘルス計画の推進に際し、各事業所や各部署の単位まで落としこんだ分析を行い、実効的できめ細かな健康管理施策を講じることが課題である。

事例⑥

第一工業製薬株式会社

事業内容：化学品製造業

従業員数：約 500 名（うちパート 20 名弱）

所在地：京都府



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

パートタイム労働者を含めた従業員の健康管理を経営層が重要視している。そのため労働安全衛生マネジメントシステム（SHMS）委員会や安全衛生会議には経営層が必ず出席する。それぞれの会議では、従業員の健康診断の結果などが報告され、想定よりも受診率が低い場合や二次検査の未受診者が多い場合は、具体的な改善方法なども議論している。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断は、健診車に来てもらい、事業所ごとに受診している。業務の都合で受診できなかった場合は、就業時間内に医療機関で受診してもらい、受診率は毎年 100%である。健康診断スケジュールの連絡は、イントラネットの掲示板を利用して。パソコンを支給されていない人には、書面で連絡する。

【メンタルヘルスケア】ストレスチェックは、全パートタイム労働者も含めて、5年前から毎年実施している。結果は、個人が特定できないように集計し、部署の責任者へ開示している。部署の現状を数値でフィードバックすることで、責任者に改善意識を持たせることをねらいとしている。従業員の不調を早期に発見することも重要と考えており、メンタル不調の兆候がみられた従業員には個別カウンセリングを実施している。

* これまでの効果と今後の取組

ストレスチェックの結果開示や研修会を継続することで、自部門の職場環境を意識する管理者が増加している。前年との変化に関心を持つ人、早めに相談に来る人もあり、ストレスチェック実施の効果と見られる。また、生き生きとした職場には活発なコミュニケーションが不可欠と考え、労働組合と人事部、産業保健スタッフで外部の勉強会に参加するなど、直接健康管理を担当しない部門とも協同して体制作りをしている。

高齢者の増加や、がんを発病する従業員の増加も考えられることから、そうした従業員も含め、誰もが生き生きと働ける職場を目指し、今後も環境を整えて行く予定としている。

事例⑦

株式会社シーエーシー

事業内容：ソフトウェア開発業

従業員数：約 1,000 名（うちパート約 50 名）

所在地：東京都

* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

社内では、SE、プログラマー、事務アシスタント等、正社員とほぼ変わらない業務を担っている**パートタイム労働者**もおり、健康管理については、**パートタイム労働者**も正社員と同様に対象としている。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断は、9月までに自分の都合のよい日に外部の健診機関で受診してもらうこととし、残りの半期は未受診者に対して受診を促す期間としている。未受診者には、メール及び書面で連絡した上で、最終的には受診日と受診機関を会社側で手配して本人へ連絡することもある。エレベーターや各フロアに健康診断の受診を促す情報を掲載し、告知することとしている。

【事後措置】クライアント先に常駐している従業員もいるが、有所見者に対する産業医からの指導は確実に書面で本人へ渡している。また、血圧の特に高かった従業員に対しては、作業や労働時間に余裕が持てるようすぐに配置換えをして負担を減らす処置を講じたこともある。また、健診結果が非常によくないにも関わらず再検査を受診しようとする従業員に対し、根気よく受診を促すこととしている。

【メンタルヘルスケア】**パートタイム労働者**を含む部下を持つ管理職に対し、問題が大きくなる前に、例えば1日の欠勤でもケアが必要であると思われる従業員がいる場合は、**パートタイム労働者**であってもすぐに人事に連絡するように徹底させている。そして、本人とも面談した上で一定期間の休養を勧めたり、産業医との確実な面談に力を入れたりすることで、不調を抱える従業員を減少させることができた。

* これまでの効果と今後の取組

体の健康管理はもちろんのこと、従業員のメンタルヘルスケアの予防の取組については、特に部下を持つ管理者への指導などを、ここ数年特に力を入れて実施してきており、結果として以前よりも不調者が減少した。今後は、自社の健康管理をさらに向上させたいと考えており、同業他社の担当者を訪ねて、優れていると思われる取組は自社でも取り入れるようにしている。

事例⑧

ヤマト運輸株式会社

事業内容：運輸業

社員数：約 160,000 名（うちパート約 90,000 名）

所在地：東京都



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

健康診断の受診率は 100%となることを当然の前提としており、さらに昨年度は、健康保険組合が行うデータヘルス計画を進めるなかで、従業員の健康診断結果と医療機関を受診した際のレセプトを分析し、従業員の医療費がどこに多く支払われているかを調査して、生活習慣病に関する取組を強化することにした。また、近年は、従業員の健康管理について健康保険組合との連携を一層強め、人事戦略部と健康保険組合の担当者が、会社の業務改善委員会に参加して施策の検討、議論をするなど、より一体となった取組を行っている。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断の際は、健診車を手配し、予め決められた日程で受診できない従業員に対しても柔軟に対応できる体制をとっている。また、健康診断の受診状況については、担当者が管理するとともに、所属長から従業員へ受診を促す働きかけを行っている。

【深夜業従事者の健康診断】深夜帯に勤務する従業員に対しては、健康診断を受診する時間帯を工夫する必要があるため、例えば、早朝や土曜、日曜日でも受診できる健診機関を手配し、受診機会を提供している。

* これまでの効果と今後の取組

健康管理に関しては、健康保険組合と労働組合との 3 者協働で各種の取組を行った。結果的に厚生労働省健康局長企業部門優良賞を頂くまでとなった。データヘルス計画を進めた結果、生活習慣病に関する医療費が最も高いことが分かり、食習慣を改善するための情報や、食事の取り方が健康に与える影響などについての情報を提供する取組を行った。

今後は、生活習慣病の医療費が高い一方で、生活習慣病は心がけ次第で軽減できるため、従業員への啓発により、食習慣や生活習慣を改善するような情報提供を継続していくことが重要と考えている。

事例⑨

昭和電工株式会社

事業内容：化学

社員数：約 8,100 名（出向者を含む）
（うちパート約 400 名）

所在地：東京都



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

経営層が健康づくり活動を宣言し、社内で実施される研修にも自ら参加をしている。トップダウンで健康管理の重要性を発信しているため、全社的な取組として社員にも認識されている。グループの健康づくり計画である「いきいき健康プラン」の中期経営計画として「人間性尊重の基本理念のもと、多様な社員が、健康でいきいきと誇りをもって働く、自由闊達な企業文化を目指します」と、また人事基本方針として「社員の心身の健康維持・増進のために、様々な情報や機会を提供する」とそれぞれ掲げている。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断は、基本的に外部の健診機関に委託して実施している。健康診断実施は事業場毎に計画しており、実施期間は全体で3日～9日間程度で、会社側が一人ひとり社員個別に日程を割り振っている。設定した日程で受診ができない場合は、社員から連絡をもらい日程変更を行っている。出張等で受診できなかった場合は、別枠でフォロー健診として日程を設けて受診してもらっている。また、期間の半ばに未受診者へイントラネットやメールで呼びかけを行い、受診の勧奨をしている。

【事後措置】健康診断後、有所見がみられた社員には、**パートタイム労働者**も含めて、看護職から連絡をして診療所で面談を行っている。1度の連絡で面談に来ない社員に対しては、3回メールを送って面談の勧奨をしている。

【深夜業従事者の健康診断】深夜業従事者の健康診断は、法に基づき、年に2回受診してもらっている。深夜業従事者の健康診断受診率を高める工夫として、深夜帯（夜勤明け）と日勤帯（I直）の社員の勤務時間が重なるように健診予定表を作成している。これにより、両者のシフトが重なっている時間帯に深夜業従事者へ健康診断を受診させている。

* これまでの効果と今後の取組

健康づくりプランを実施したことで、運動を習慣化できたとする社員の数が増加した。また、喫煙者や睡眠不足とされる人数を減少させることもできた。30歳未満を対象とした、肥満とされる数値に該当する社員へ1年間にわたって保健指導を実施した結果、該当する社員数が半分に改善できた事業所もある。

今後は、生活習慣病の発症率を下げるのが課題である。将来、高齢化が一層進むなかで、企業として有所見者を減少させて社員の健康を維持することが重要だと考える。また、健康管理チームなど、社員の健康管理を支援する側のスキルやノウハウを継承していくことが重要であると認識している。

社会福祉法人麩城会

事業内容：医療・福祉

従業員数：約 90 名（うちパート約 20 名）

所在地：岐阜県



* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

健康管理は、大切な従業員の離職を防止するための一つの施策であるとも考えている。一般に介護職の離職理由として多く挙げられるのが、腰痛やそれに伴う体調不良である。当法人では、体の不調を発見する健康診断だけでなく、毎年**パートタイム労働者**全員と面談を実施することで、離職を防ぐよう相談に乗ったりもしている。**パートタイム労働者**を含む各従業員には、体調管理をしながら、できるだけ長く働いてもらいたいと思っている。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断の連絡は、各職員に一斉メールで送付している。受診月を4月と10月と期間を決めて実施することで、未受診をすぐに分かるようにしている。未受診者には、部門の責任者へ連絡をして業務の調整等をしてもらいながら受診できるように指導している。

【高齢パートタイム等の健康管理】腰痛の対策として、まず、すべての**パートタイム労働者**を含む職員に対し、入職時に腰部のレントゲンを撮影してもらい、腰痛の症状の有無や度合いについて確認をしている。また、全職員を対象にした毎月の勉強会は、当会内の教育委員会で検討し、介護技術を取り入れ、腰痛を防止しながら利用者を介護する際の動作について専門職が指導している。勉強会のDVDを作成し、業務や家庭の都合等で出席できなかった職員が、後から自主学習ができるようにしている。

* これまでの効果と今後の取組

定期健康診断については、受診率は100%が続いているので、未受診者の管理等を適切に行っている効果が表れていると思う。勉強会で具体的な介護ケースの例を取り上げた時は、自分の作業の見直しができるのでよいと従業員からも言われている。また、定期的な面談では、抱える問題や家族の状況、意見を聞き入れて改善策を講じてくれるので働き易いとも言われている。

直近の課題では、ストレスチェックの体制を作らなければならないことである。従業員規模からみて、すぐに体制を整えることが義務化されているわけではないが、産業医との緊密な協力が必要不可欠となると考えており、十分な準備をしていきたいと考えている。

事例⑪

A 社

事業内容：自動車部品製造業

従業員数：約 1,700 名（うちパート約 30 名）

所在地：愛知県

* パートタイム労働者の健康管理に対する考え方

昔から従業員の健康管理を大切にする企業風土だが、10 年ほど前から各工場に看護師や保健師を配置して健康管理を強化、またメンタルに不調を持つ従業員が出始めた頃から、先行してメンタル対策に力を入れたり、今ではグループ会社にまで支援できるような体制を整えてきた。

* 特に着目される取組

【定期健康診断】健康診断の連絡は、①社内広報誌で全社展開②安全衛生関連の全社会議で報告③各部署長から従業員へメール展開を行ない、周知徹底させている。昼夜勤務のため、各工場 1 回の健診では全従業員を受診させられないので、各工場とも受診日程を 2 週に分けて設定している。健康診断の結果は、有所見の有無に関わらず看護師が全受診者に対して面談を実施し、結果と併せて今後の留意点等を伝えている。

【高齢パートタイム等の健康管理】腰痛体操に関する情報を工場へ提供して、課長から部下へ教育させている。また、職場での転倒対策、動作、作業の一つ一つの危険と対策を評価して適正な姿勢や方法でリスクを減らす“リスクアセスメント”を定期的に各職場で行っている。

【健康維持増進】保健師や看護師が主導し、毎年 9～11 月にヘルシー&スマイルチャレンジというキャンペーンを実施している。内容は、ウォーキングや歯のブラッシング、禁煙などの健康維持増進活動である。活動を活性化させるために、各部署に「ヘルスマリーダー」を設置して活動の推進者となってもらっている。リーダーは部長から選任されて活動するが、やる気に満ちた人が多く、月に一度ヘルスマ連絡会を開いて活動を活発化するための情報交換を行っている。

肥満対策は、健康診断の結果で対象者を選定し、保健指導・勉強会に参加させている。新入社員で肥満の従業員には、「メタボ手帳」を渡して看護師と 1 年間交換日記のような形式で情報共有し、肥満の解消を目指している。

* これまでの効果と今後の取組

こうした取組により、従業員の肥満、喫煙者が減少傾向にあるので、一定の効果があつたと感じている。今後は中途入社のある見者の健康管理を強化していきたい。すでに生活習慣が出来上がっている人が多いため、健康的な生活を取り戻させることが課題である。

6. 付録

6-1 パートタイム労働者の健康管理に関する規程例

この規程例は、正社員に適用される就業規則とは別に、**パートタイム労働者**のみに適用される就業規則を作成（変更）する場合の参考例として紹介するものです。したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合った就業規則を作成するようにしてください。

第〇章 安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第1条 会社は、**パートタイム労働者**の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 **パートタイム労働者**は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）

第2条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上）使用され、又は使用することが予定されている**パートタイム労働者**に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事する**パートタイム労働者**に対しては、特殊健康診断を行う。

（安全衛生教育）

第3条 **パートタイム労働者**に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

（災害補償）

第4条 **パートタイム労働者**が業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

2 **パートタイム労働者**が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

（「パートタイム労働法のあらまし」（厚生労働省）より作成）

6-2 役立つ情報・参考 URL

* 健康診断 ～労働安全衛生法に基づく健康診断を実施しましょう

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/130422-01.pdf>

* 事後措置 ～労働安全衛生法に基づく健康診断実施後の措置について

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/100331-1a.pdf>

* メンタルヘルスケア ～2015年12月からストレスチェックの実施が義務になります

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150511-1.pdf>

* 転倒 ～職場での転倒事故を減らしましょう！

http://anzeninfo.mhlw.go.jp/information/panf_tentouproj.pdf

* 腰痛 ～職場での腰痛を予防しましょう！

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/131114-01.pdf>

* キャリアアップ助成金

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

* みんなのメンタルヘルス

<http://www.mhlw.go.jp/kokoro/>

* 職場の安全サイト

<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>

* パート労働ポータルサイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

* 日本産業衛生学会

<https://www.sanei.or.jp/>

* 日本公衆衛生学会

<https://www.jsph.jp/>

6-3 法令集

○労働安全衛生法（抜粋）

【定期健康診断に関する規定】

（健康診断）

第六十六条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断（第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行なわなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。

4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行なう健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行なう健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師の行なうこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

（健康診断の結果の記録）

第六十六条の三 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第六十六条の四 事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

（健康診断の結果の通知）

第六十六条の六 事業者は、第六十六条第一項から第四項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

【事後措置に関する規定】

(健康診断実施後の措置)

第六十六条の五 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条第一項 に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

(保健指導等)

第六十六条の七 事業者は、第六十六条第一項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果、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、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

2 労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

(面接指導等)

第六十六条の八 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厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。

4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

【深夜業従事者の健康管理に関する規定】

(自発的健康診断の結果の提出)

第六十六条の二 午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間における業務（以下「深夜業」という。）に従事する労働者であつて、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものは、厚生労働省令で定めるところにより、自ら受けた健康診断（前条第五項ただし書の規定による健康診断を除く。）の結果を証明する書面を事業者に提出することができる。

【高齢パートタイム労働者等の健康管理に関する規定】

(中高年齢者等についての配慮)

第六十二条 事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

【メンタルヘルスケアに関する規定】

(心理的な負担の程度を把握するための検査等)

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行つた医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。

5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。

6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

(健康教育等)

第六十九条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるよう努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

【健康維持増進等に関する規定】

(体育活動等についての便宜供与等)

第七十条 事業者は、前条第一項に定めるもののほか、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(事業者の講ずる措置)

第七十一条の二 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するよう努めなければならない。

- 一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- 二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 三 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- 四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

○パートタイム労働法施行通達（安全衛生部分抜粋）

第3

11

(4)

ト 健康診断

事業主は、健康診断については、短時間労働者に対し、労働安全衛生法第66条に基づき、次に掲げる健康診断を実施する必要があること。

- (イ) 常時使用する短時間労働者に対し、雇入れの際に行う健康診断及び1年以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- (ロ) 深夜業を含む業務等に常時従事する短時間労働者に対し、当該業務への配置替えの際に行う健康診断及び6月以内ごとに1回、定期に行う健康診断
- (ハ) 一定の有害な業務に常時従事する短時間労働者に対し、雇入れ又は当該業務に配置替えの際及びその後定期に行う特別の項目についての健康診断
- (ニ) その他必要な健康診断

この場合において、事業主が同法の一般健康診断を行うべき「常時使用する短時間労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年（労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第45条において引用する同規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する短時間労働者にあつては6月。以下この項において同じ。）以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- 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分の3以上であること。

なお、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分の3未満である短時間労働者であっても上記の①の要件に該当し、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おおむね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ことが望ましいこと。

①の括弧書中の「引き続き使用」の意義については、上記八のなお書の趣旨に留意すること。

6-4 都道府県労働局の所在地・連絡先

都道府県労働局



検索

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

6-5 委員名簿

パートタイム労働者の健康管理事業 事業企画運営委員委員名簿

	氏名 (敬称略・五十音順)	所属 (平成28年2月末現在)
委員会座長	脇坂 明	学習院大学 経済学部 教授
委員会副座長	山口 直人	東京女子医科大学医学部 衛生学公衆衛生第二講座 教授
委員	池内 龍太郎	産業医事務所 株式会社OHPA 代表産業医
	泉川 玲香	イケア・ジャパン株式会社 取締役 人事本部長
	平田 未緒	株式会社働きかた研究所 代表取締役
	福島 通子	塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士

事務局

有限責任監査法人トーマツ

* MEMO *

* MEMO *



平成 27 年度厚生労働省委託事業「パートタイム労働者の健康管理事業」

平成 28 年 3 月発行

企画・制作 有限責任監査法人トーマツ
〒100-0005 東京都千代田区丸の内 3-3-1 新東京ビル
TEL 03-6213-1660

お問い合わせ先 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 短時間・在宅労働課
TEL 03-5253-1111 (内 7876)

※本マニュアル・事例集の無断転用、無断複製を禁じます。