

# 全体図

※労働安全衛生法に基づき適切な措置を実施

大阪市  
(事業者)

①面接指導等実施の通知

④事後措置の実施

- 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
- 衛生委員会等への報告 等

⑤措置情報を提供

③医師の意見聴取

- 意見書兼結果記録【様式1】の作成
- 管理監督者面接の実施 等

産業医等

②勤務状況把握

職員（労働者）

時間外勤務時間が・・・

- 月100時間以上の者
- 2か月から6か月間の平均が月80時間以上の者
- 月80時間以上100時間未満の者
- 所属衛生委員会等で独自で設定した時間外勤務時間以上の者

※上記から面接指導対象者を抽出

- 勤務状況・疲労の蓄積状況等の把握
- メンタルヘルス面でのチェック
- 把握結果に基づく必要な指導 等

# 担当者の役割(流れ)

1 長時間勤務職員の把握



2 面接指導対象者の抽出

(疲労度チェック票の実施・産業医等への情報提供)



3 面接日程等の調整



4 産業医等による面接指導及び就業判定

5 面接指導結果に基づく必要な措置等の実施



6 関係書類の管理

7 時間外勤務実施状況の報告

# 1 長時間勤務職員の把握

毎月初めに、前月の時間外勤務時間（1日あたり7時間45分を超過した時間 + 1週あたり40時間を超過した時間）を算定

- (1) 時間外勤務時間 **月100時間以上**の者
- (2) **2～6か月間**の平均時間外勤務時間が **80時間以上**の者
- (3) 時間外勤務時間 **月80時間以上～100時間未満**の者
- (4) **所属独自で設定**した時間外勤務時間以上の者

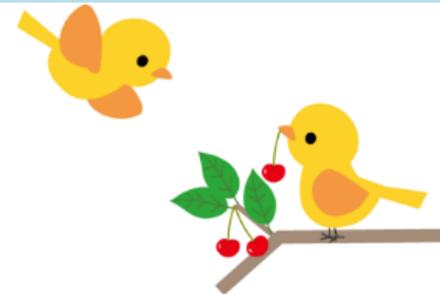
# 1 長時間勤務職員の把握

出退勤記録等より

## ◆留意点

- ・ 課長級以上についても把握してください
- ・ 時間外勤務時間の上限規制における特例業務（災害対応、選挙対応等）に従事するために行った時間外勤務時間も含みます。
- ・ 把握した職員が他所属へ異動した際は、異動先で対応できるように引き継いでください。

3月の該当者が  
異動した場合など



## 2 面接指導対象者の抽出

### 2-(1) 疲労度チェック票の実施

長時間勤務職員に対して、時間外勤務時間算定後、**すみやかに**疲労度チェック票を配布し、配布後、**1週間以内**に回収する

### 2-(2) 産業医へ情報提供

- ・ 時間外勤務実施者名簿【別紙1：左】
- ・ 疲労度チェック票【別紙4】
- ・ 健診結果報告書【様式9】
- ・ 過去のすべての面接記録（※あれば）



時間算定後もしくは  
疲労度チェック回収後  
すみやかに

## 2-(3) 面接指導対象者の抽出

### <面接指導対象者の抽出基準>

ア 月100時間以上の者

イ 2～6か月平均80時間以上の者

**疲労度チェック票の結果に関わらず面接対象**

## 2-(3) 面接指導対象者の抽出

### <面接指導対象者の抽出基準>

- ウ ・ 月80時間以上～100時間未満の者
  - ・ 所属独自の設定時間以上の者
- のうち・・・

疲労度チェック票で

- (1) 「仕事による負担度」が4点以上
- (2) 「最近の様子」で2個以上
- (3) 「面接指導を希望する」にチェックがある

- エ アイウ以外で産業医からの指示

## 2-(3) 面接指導対象者の抽出

### ◆留意点

2か月以上前の面接  
をもって省略するこ  
とはできません！

- ・イ、ウの対象者のうち、**前1か月以内に面接指導を受けた者で、産業医等が面接指導の必要がないと認めた者**は除く。
- ・アの対象者は、疲労度チェック票の結果に関わらず面接が必要。**抽出した時点で、面接の調整を行う。**

### 3 面接日程等の調整

#### 対象者へ

「産業医等による長時間勤務職員に対する面接指導のお知らせ」 【別紙5】で通知  
「長時間勤務職員へ面接指導事前問診票」 【別紙6】を配付

#### 面接当日持参

#### 管理監督者へ

「長時間勤務に対する健康障害防止対策について」  
【別紙7】を配付

#### 担当者

血圧測定に必要な物品の準備  
面接室の確保

# 「長時間勤務に対する健康障害防止対策について」 【別紙7】

(表面)

(裏面)

【別紙7】

## 長時間勤務職員に対する健康障害防止対策について

管理監督者向け

長時間にわたる過重労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、心身への過重な負荷による脳血管・心臓・精神疾患、過労死等との関連性が強いとされています。

事業者（大阪市）は、職員の健康状態を把握し、医学的知見を踏まえた適切な健康管理を実施することが不可欠です。

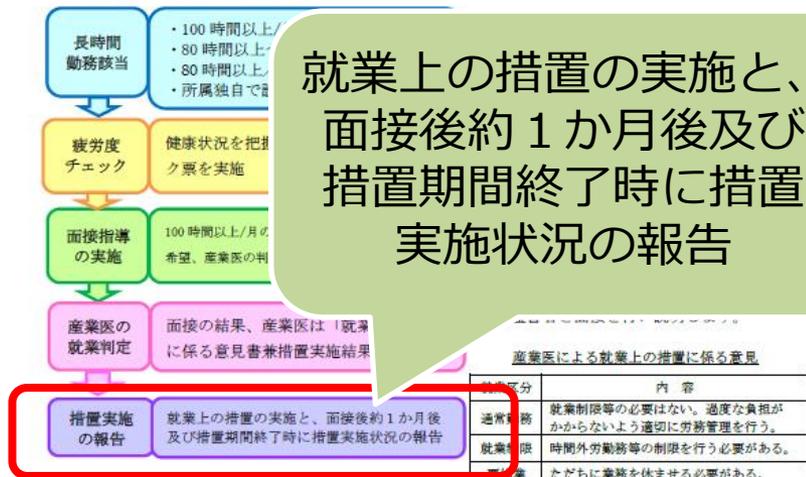
### 【関連法令および義務】

#### 労働安全衛生法第66条（一部抜粋）

- ・長時間勤務者に対して医師による面接指導を行うこと
  - ・面接指導の結果、必要な措置<sup>2</sup>について医師の意見を聴くこと
  - ・医師からの意見を勘案して、必要な措置<sup>2</sup>を講ずること
  - ※必要な措置とは…労働時間の短縮、変則勤務回数の減少、業務の標準化・効率化の促進、業務負担の軽減、作業の転換、就業場所の変更等
  - ・措置の状況について遅滞なく（概ね1月以内）医師へ情報提供すること
- 労働契約法第5条

〔使用者は労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする〕として付随義務「安全配慮義務」を示しています。事業者には、危険予測及び結果回避義務があり、長時間にわたる過重労働により職員の健康上の問題が生じないよう、対策を講じる必要があります。何の手段も講じなかった場合、安全配慮義務違反（公務災害や裁判等）となることがありますので注意してください。

### 【健康障害防止対策の流れ】



【別紙7】

## 【就業上の措置の実施と実施状況の報告とは】

産業医が面接した結果、「就業制限」「要休業」の意見について、基本的には管理監督者と面接を行い、その必要性について説明します。就業上の措置には、労働時間の短縮（時間外勤務の制限又は禁止、就業の禁止）、労働時間以外の項目として、外勤や車両運転の制限及び禁止、就業場所や業務内容の変更、変則勤務・宿日直勤務の制限又は禁止などがあります。産業医の意見をもとに、業務を調整し、適切な措置を講じてください。

産業医の意見は、「就業上の措置に係る意見書兼措置実施結果記録」に記載されます。意見書の記載内容やその他確認事項がありましたら、所属安全衛生担当者を通じて産業医にお尋ねください。

措置の実施状況について、面接後約1か月後と措置期間終了時に「就業上の措置に係る意見書兼措置実施結果記録」裏面のそれぞれ【1か月後報告】欄、【措置期間終了時報告】欄に記載したもので、産業医等へ措置実施状況を情報提供します。

**長時間勤務が増えると病気のリスクが高まる理由**

長時間の勤務（就業）が長くなり睡眠時間が不足すると、疲労が蓄積し、心身疾患のリスクが高くなります。また、睡眠を含む休養や、家族・友人との交流が減少し、心身の健康状態が悪化し、メンタルヘルス不調や、深刻な状態になる可能性があります。

「措置の実施状況について、面接後約1か月後と措置終了時に意見書裏面のそれぞれ【1か月後報告】【措置期間終了時報告】に記載したもので、産業医等へ情報提供します。」

ご参照ください。

庁内ポータル：所属サイト>人事部>時間外勤務削減の取り組み>01時間外勤務の削減にかかる指針等

# 長時間労働による血圧上昇

時間外労働と血圧上昇および脳・心臓疾患罹患率は関連性が強いという医学的知見を踏まえ、安衛法により、**脳・心臓疾患の発症を予防する**ため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業所は医師により面接指導を実施することが義務付けられています。



健康リスクの高い職員を見逃さないために、脳・心臓疾患の発症の予防的観点から、産業医の先生に面接指導及び措置を講じてもらう必要があります。

**産業医面接時における血圧計は、必要な物品として、ご準備をお願いします。**

※厚生Gからの、血圧計の一時的な貸し出しは可能ですのでご相談ください。



# 5 面接指導結果に基づく必要な措置等の実施

就業制限又は要休業の意見が出された場合・・・

産業医

「就業制限」「要休業」の意見書兼結果記録【様式1】表面を作成

管理監督者との面接

すべての意見書を、  
供覧

報告

管理監督者

## 就業措置の実施

- ・ 面接約1か月後に、【様式1】裏面【1か月後報告】記載
- ・ 次回面接時期に、【措置期間終了時報告】を記載

担当者

管理監督者もしくは、担当者から、面接約1か月後と次回面接時期に、産業医へ措置実施状況を報告

※ 「通常勤務」の意見書が出るまで繰り返す

# 7 時間外勤務実施状況の報告

## 7-(1) 職場安全衛生委員会での調査審議

時間外勤務の実施状況は、職場安全衛生委員会へ報告し、健康管理について適切に調査審議する必要があります。

「実施者名簿兼実施報告書」【別紙1】の実施報告書部分を活用し調査審議してください。

**個人情報保護に留意して  
ください!**

# 兼務(応援)対応について

主に昨年度より、新型コロナウイルス感染症対策に関する業務を中心に行う所属において、兼務職員が長時間勤務者となる状況が発生しました。

それに伴い、令和2年7月6日付け、令和3年1月14日付けに、兼務職員に対する対策について通知しましたが、今年度から、マニュアルにも追加しています。

(令和3年3月30日通知「令和3年度長時間勤務職員に対する健康障害防止対策実施マニュアル」P7、P8)

**New !**

原則、派遣**元**職場が長時間勤務該当者を**把握**し、派遣**先**職場へ情報提供します。産業医面接等は、派遣**先**職場で実施します。

# 兼務(応援)職員の対応について

一時的に本来の職場から離れ派遣先にて業務にあたり、その後本来の職場へ戻ってくると想定されている職員への対応について

## 【元所属】...派遣元・本来の職場

1. 派遣職員の時間外勤務時間を把握し、長時間勤務該当職員について、派遣先へ情報提供する  
(該当月と過去5か月間の時間外勤務時間)
2. 該当職員の過去の産業医面接記録等があれば、派遣先へ引き継ぐ
3. 現所属が面接を実施した際に、意見書(写し)を受け、所属長まで供覧する

## 【現所属】...派遣先

1. 元所属からの情報提供を元に、産業医面接等を実施する
2. 意見書の作成・供覧・元所属への送付
3. 必要な措置等の実施