

労務管理の基本の“き” ハンドブック

2026年7月

花巻労働基準監督署

- このハンドブックは労務管理の基本的な事項をまとめたものです。
- いずれも、花巻労働基準監督署が労務調査を実施した際に、取組が不十分なケースが多く見受けられますので、今一度、ご確認をお願いします。

目 次

1 労働者を採用したときの基本の“き” 1

- ☐ 労働条件通知書の交付

2024年4月法改正 労働条件明示事項の追加

- ☐ 労働者名簿の作成
- ☐ 雇入時健康診断の実施
- ☐ 雇入時健康診断の事後措置
 - 【様式】労働者名簿
 - 【様式】労働条件通知書

2 労働時間・休日の基本の“き” 5

- ☐ 所定の労働時間・休日・休憩時間の決定
- ☐ 時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の届出
- ☐ 36協定、変形労働時間制の労使協定の周知・更新手続

働き方改革で変わりました！ ～時間外労働の上限規制～

- 【様式】36協定
- 【様式】特別条項付き36協定

3 労働時間管理の基本の“き” 9

- ☐ 労働時間の把握

働き方改革で変わりました！ ～労働時間の状況把握～

4 賃金の基本の“き” 9

- ☐ 賃金控除協定の作成
- ☐ 最低賃金の確認
- ☐ 割増賃金の支払
- ☐ 休業手当の支払
- ☐ 賃金台帳の作成

- 【様式】賃金控除協定
- 【様式】賃金台帳

5 年次有給休暇の基本の“き” 12

- ☐ 年次有給休暇の付与・管理

働き方改革で変わりました！ ～年5日の取得義務付け～

【様式】年次有給休暇管理簿

6 健康管理の基本の“き” 12

- ☐ 定期健康診断の実施
- ☐ 定期健康診断の事後措置

【様式】地域産業保健センター利用申込書

7 労働者が10人以上になったときの基本の“き” 15

- ☐ 就業規則の作成・届出

2023年4月法改正 中小企業 月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ

- ☐ 就業規則の周知
- ☐ 安全衛生推進者の選任

【様式】就業規則（変更）届・意見書

【様式】安全衛生推進者の氏名揭示

8 労働災害が発生した時の基本の“き” 18

- ☐ 労働者死傷病報告の提出

2025年1月法改正 労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務化

- ☐ 労災保険の手続
- ☐ 休業補償の支払

9 除雪用トラクターショベル、フォークリフトやユニックなどを使う時の基本の“き” 19

- ☐ 資格の取得
- ☐ 作業計画の作成、関係労働者への周知
- ☐ 定期点検の実施

10 パワーハラスメントの予防と解決の基本の“き” 19

- ☐ 企業トップのメッセージの発信
- ☐ 予防と解決

1 労働者を採用したときの基本の“き”

☐ 労働条件通知書の交付

- ・労働者を採用したときは、賃金、労働時間などの労働条件を書面などで明示してください。
- ・厚生労働省作成の労働条件通知書の様式を用いることで、明示しなければならないことを網羅して明示することができます。

コピーして使える労働条件通知書 3、4ページ

2024年4月法改正 労働条件明示事項の追加

- ① 就業場所、業務の変更の範囲
- ② 有期労働契約は更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容などを明示することが追加されました。

☐ 労働者名簿の作成

- ・労働者の氏名、生年月日、雇入年月日などを記入した労働者名簿を作成してください。

コピーして使える労働者名簿 2ページ

☐ 雇入時健康診断の実施

- ・採用した労働者が、
 - ① 正社員
 - ② 週所定労働時間が正社員の3／4以上、かつ、無期契約
 - ③ 週所定労働時間が正社員の3／4以上、かつ、契約期間が1年以上（更新により1年以上となる場合を含む）のいずれかに当てはまるときは、パートやアルバイトなどを問わず、雇入れの直前か直後に健康診断を実施してください。
- ・原則として労働者個人が市町民健診を受けることでの代替はできません（ほとんどの場合で健診項目が足りません。）。
- ・健診結果は労働者に通知するとともに、事業者で5年間保存してください。
- ・法で実施義務が課されているため、健康診断の費用は事業者負担です。

☐ 雇入時健康診断の事後措置

- ・雇入時健康診断結果を確認して、診断項目に1つでも異常の所見がある場合は、通常勤務が可能かどうかについて医師から意見を聴いてください。
- ・地域産業保健センターでは無料で医師の意見を聴くことができますので、ぜひご活用ください。

コピーして使える申込書 14ページ

労働者名簿

フリガナ			性別
氏名			
生年月日	年 月 日		
現住所	〒		
雇入年月日	年 月 日		
従事する 業務の種類			
履歴			
解雇・退職 または死亡	年月日	年 月 日	
	事由		
備考			



労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 会社経営状況 ・従事している業務の進捗状況 その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで／通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続いて雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するものの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。



2 労働時間・休日の基本の“き”

□ 所定の労働時間・休日・休憩時間の決定

◎ 労働時間の上限【法定労働時間】

原則：1週40時間、1日8時間

例外：労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の場合は1週44時間、1日8時間

◎ 休日の最低基準【法定休日】：毎週1回または4週を通じて4日以上

◎ 休憩の最低基準：労働時間が1日6時間超で45分以上、1日8時間超で1時間以上

・次の基準を守ることができる働き方で所定の労働時間・休日・休憩を決めてください。

① 所定労働時間 ⇒ 1週40時間(例外の場合は44時間)、1日8時間以内

② 所定休日 ⇒ 週1回か、4週で4日以上

③ 所定休憩時間 ⇒ 1日1時間以上(労働時間が1日8時間超の可能性がなければ最低基準以上)

・業務の実態によっては、繁忙期と閑散期の所定労働時間を平均する制度（1か月単位や1年単位の変形労働時間制）の導入が有用な場合がありますが、制度導入のためには労働基準監督署への届出などが必要です。詳しくはご相談ください。

□ 時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）の届出

◎ 残業のために労働時間の上限を超える場合【時間外労働】

◎ 休日出勤のために休日の最低基準を確保できない場合【休日労働】



労働者代表と「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」を締結して、管轄の労働基準監督署に届け出てください。

働き方改革で変わりました！～時間外労働の上限規制～

- 時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間となります。
- 臨時的な特別な事情がある場合に特別条項付き36協定を締結する場合でも、
 - ・ 時間外労働 年720時間
 - ・ 時間外労働+休日労働 月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。
- 原則である月45時間を超えることができるのは年6か月までです。

コピーして使える36協定

特別条項なしの場合

6ページ

特別条項ありの場合

7、8ページ

□ 36協定、変形労働時間制の労使協定の周知・更新手続

- ・ 掲示や備付けなどの方法で労働者に周知してください。
- ・ 有効期間は通常1年間です。有効期間を更新する場合は再度の締結、届出が必要ですので、年1回の更新手続を忘れないでください。

樣式第9号 (第16条第1項関係)

[illegible]

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				（〒 — — ） （電話番号： — — ）			
時間外労働		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （任意）	延長することができる時間数	
						1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 起算日 （年月日）
	① 下記②に該当しない労働者					所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）	所定労働時間を法定労働時間を超える時間数 （任意）
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （任意）	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☐
(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名

上記協定の当事業者である又は上記協定の当事業者である者は事業組合の過半数を代表する者であること。
（労働者の過半数を代表する者が事業組合の過半数を代表する者であること。）

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☐ (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

職名 氏名

使用者

勞働基準監督署長殿

電子媒体のダウンロードはこちら

花巻監督署様式ダウンロード

檢索



[illegible]

事業の種類	事業の名称	(〒 —) 事業の所在地 (電話番号)		(電話番号: —)		協定の有効期間
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日 1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)	1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年 月 日)
				所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 法定労働時間を 超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者						
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の数	労働させることができる 法定休日における始業及び終業の時刻	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☐
(チェックボックスに要チェック)

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

様式第9号の2（第16条第1項関係）

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)	
		延長することができる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させる回数 (6回以内に限る。)	延長すること及び休日労働の時間数 法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	延長することができる時間数 法定労働時間を 超える時間数 (任意)	延長すること及び休日労働の時間数 法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合							
限度時間を超えて労働させる場合における手続							
限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置							
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 ☐ (チェックボックスに要チェック)							

協定の成立年月日 年 月 日
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。☐
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☐（チェックボックスに要チェック）

3 労働時間管理の基本の“き”

☐ 労働時間の把握

働き方改革で変わりました！～労働時間の状況把握～

- 労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録してください。
- 始業・終業時刻は原則として次の客観的な方法で確認してください。労働時間適正把握ガイドライン
 - ① 使用者が自ら現認する
 - ② タイムカード、パソコンの使用時間などの客観的な記録
- 労働時間の状況の記録は、3年間保存してください。



4 賃金の基本の“き”

☐ 賃金控除協定の作成

- ・食事代、社宅費など税金、社会保険料以外のものを賃金から控除する場合は賃金控除協定を作成してください。

コピーして使える賃金控除協定 10ページ

☐ 最低賃金の確認

- ・2025年12月1日から岩手県最低賃金は時間額1,031円です。
- ・特に月給者の最低賃金額との比較方法に注意してください。

最低賃金に関する
よくある間違いは
花巻監督署HPへ



比較方法：（基本賃金+諸手当）÷ 年間平均1か月所定労働時間数

最低賃金との比較にあたって、①臨時に支払われる賃金、②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、③時間外・休日・深夜労働割増賃金、④精皆勤手当、⑤通勤手当、⑥家族手当は算入しません。

☐ 割増賃金の支払

時間外労働：原則週40時間(例外週44時間)超、1日8時間超	⇒	25%割増(※)
深夜労働：22時から翌5時の労働	⇒	25%割増
休日労働：週に1回、4週に4回の法定休日の労働	⇒	35%割増

※ 月60時間超の時間外労働に対しては50%割増

- ・月給者は1時間あたりの賃金額の計算方法に注意してください。

計算方法：（基本賃金+諸手当）÷ 年間平均1か月所定労働時間数

割増賃金の基礎となる賃金から除外できる賃金は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金のみです。これらに該当しない賃金はすべて算入してください。

☐ 休業手当の支払

- ・会社都合で休業させた場合は、休業させた所定労働日について、平均賃金の60%の休業手当を支払ってください。(平均賃金の計算方法は18ページをご確認ください)

☐ 賃金台帳の作成

- ・賃金額だけでなく、把握した労働時間を基に、労働日数、労働時間数、時間外・休日・深夜労働時間数なども記入してください。

コピーして使える賃金台帳 11ページ

賃金控除に関する協定書

甲（使用者： ）と乙（労働者代表： ）
は、労働基準法第24条第1項ただし書きに基づき、賃金控除に関し、下記のとおり協定する。

記

1 甲は、毎月 日、賃金支払の際、次に掲げるものを控除して支払うことができる。

①

②

③

2 この協定は、 年 月 日から有効とする。

3 この協定は、いずれかの当事者が 日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

年 月 日

甲：
（使用者職氏名）

印

乙：
（労働者代表）

印

電子媒体のダウンロードはこちら

花巻監督署 様式ダウンロード

検索



様式第20号（第55条）

賃金計算期間	分	日	分	日	分	日	分	日	分	日	分	氏名		
労働日数												性別		
労働時間数	時間		時間		時間		時間		時間		時間			
休日労働時間数	時間		時間		時間		時間		時間		時間			
早出残業時間数	時間		時間		時間		時間		時間		時間			
深夜労働時間数	時間		時間		時間		時間		時間		時間			
基本賃金	円		円		円		円		円		円	所属		
所定時間外割増賃金														
手当														
手当														
手当														
手当												職名		
手当														
小計														
非課税分賃金額														
臨時の給与														
賞与												電子媒体のダウンロードはこちら		
合計													花巻監督署 様式ダウンロード	
健康保険														検索
厚生年金・保険														
雇用保険														
小計														
差引残	円		円		円		円		円		円			
所得税														
市町民税														
除金														
小計														
実物給与														
差引支払金	円		円		円		円		円		円			
領収印	月	日	月	日	月	日	月	日	月	日	印			

賃金台帳（常時使用される労働者に対するもの）



電子媒体のダウンロードはこちら

花巻監督署 様式ダウンロード

検索

5 年次有給休暇の基本の“き”

☐ 年次有給休暇の付与・管理

- ・年次有給休暇は、① 6 か月継続勤務し、② 全労働日の 8 割以上出勤した労働者に付与して、管理してください。

(週所定労働日数が 5 日以上または週所定労働時間が 30 時間以上の場合)

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- ・労働日数が少なくても比例的に付与して、管理してください。

(週所定労働日数が 4 日以下かつ週所定労働時間が 30 時間未満の場合)

	週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

働き方改革で変わりました！ ～年 5 日の取得義務付け～

- 年休が 10 日以上付与される労働者に年 5 日の取得が義務付けられました。
- 労働者ごとに時季、日数及び基準日を明らかにした年次有給休暇管理簿を作成して、3 年間保存してください。

コピーして使える年次有給休暇管理簿 13ページ

6 健康管理の基本の“き”

☐ 定期健康診断の実施

- ・ ① 正社員
 - ・ ② 週所定労働時間が正社員の 3 / 4 以上、かつ、無期契約
 - ・ ③ 週所定労働時間が正社員の 3 / 4 以上、かつ、契約期間が 1 年以上（更新により 1 年以上となる場合を含む）
- のいずれかに当てはまるときは、パートやアルバイトなどを問わず、1 年に 1 回、定期的に健康診断を実施してください。
- ・ 原則として労働者個人が市町民健診を受けることでの代替はできません（ほとんどの場合で健診項目が足りません。）。
 - ・ 健診結果は労働者に通知するとともに、事業者で 5 年間保存してください。
 - ・ 法で実施義務が課されているため、健康診断の費用は事業者負担です。

☐ 定期健康診断の事後措置

- ・ 定期健康診断結果を確認して、診断項目に 1 つでも異常の所見がある場合は、通常勤務が可能かどうかについて医師から意見を聴いてください。
- ・ 地域産業保健センターでは無料で医師の意見を聴くことができますので、ぜひご活用ください。

コピーして使える申込書 14ページ

年)

採用年月日	本年の年次有給休暇を 付与した日（基準日）	前年からの繰越日数	十	本年の付与日数	二	合計
・	・		日		日	日

1. 年次有給休暇取得日数

[illegible]

2. 月間取得計画表（取得予定日に○を付ける）

[illegible]

(注) 斜線／は会社の市定休日、△印は協定による計画年休取得日、○印は随時年休取得日 ◇印は会社の時季指定年休日
実際に取得した場合は、塗りつぶし (△→▲、○→●、◇→◆)

「計画年休」は付与日数から5日を除いた残りの日数を対象にできます。

電子媒体のダウンロードはこちら



花巻監督署 様式ダウンロード

檢索

健康相談・面接指導 利用申込書

事業場	事業場名		
	所在地	〒	
	労働者数	(男: 人) (女: 人) (計: 人)	
	事業内容		
	代表者	職名: 氏名:	
	担当者	職名: 氏名: 注: ご本人からの申込みの場合は、氏名の後ろに「本人」と記載してください。 電話: FAX:	
	属性	1 事業者 2 個人事業者等 (労災保険特別加入者本人) 3 個人事業者等への注文者等	
企業の情報 (注: 企業内に他の事業場がなければ、この欄の記載は不要です。)	企業名 ()	本社の有無 (有・無)	
	労働者数	(人)	
	産業医数	(人)	
	うち 総括産業医	(有・無)	
相談内容 (希望するものに○)	1 健康相談 (脳・心臓疾患リスク者保健指導)	(対象者 名)	
	2 健康相談 (メンタルヘルス不調者相談・指導)	(対象者 名)	
	3 健康相談 (ストレスチェック相談・指導)	(対象者 名)	
	4 健康相談 (その他)	(対象者 名)	
	5 健康診断の結果についての医師からの意見聴取	(対象者 名)	
	6 長時間労働者に対する医師による面接指導	(対象者 名)	
	7 高ストレス者に対する医師による面接指導	(対象者 名)	
	8 その他 ()	(対象者 名)	
事業場訪問	1 希望する 2 希望しない		
地域産業保健センターの利用	☐ 新規 (直近2年間利用無) ☐ それ以外		
その他連絡事項等			

※ 本事業は中小企業の小規模事業場を優先的に対象といたします。総括産業医が居る企業の小規模事業場は支援対象外といたします。

※ 「総括産業医」とは、企業における名称の如何に関わらず、企業内の事業場の産業保健活動について総合的に指導を行う産業医のことを指します。

※ 「個人事業者等」は、事業を行う者のうち労働者を使用しないもの及び中小企業の事業主又は役員のことを指し、本事業では、労災保険に特別加入している者が支援対象となります。

個人事業者等自身に係る相談をご希望の場合は「2 個人事業者等」を、注文者等の立場で個人事業者等に係る相談をご希望の場合は「3 個人事業者等への注文者等」を選択してください。

※ 本用紙に記載された個人情報、産業保健活動総合支援事業の目的以外には使用いたしません。

※ 副業・兼業に関する相談は様式地1-2 (例) を使用してください。

* 下記事項をご確認いただき、チェックをしてください。

- 1 全項目に漏れなく記入しています。
- 2 事業場は50人未満です。
- 3 当社に総括産業医は居ません。
- 4 健康相談・面接指導は治療目的ではないことを理解しています。
- 5 本事業の実施に必要な個人情報の提供について同意します。
- 6 「健康相談結果の取得について労働者の同意を得ている。」又は「健康相談結果の取得について事業場から労働者に当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明している。」
- 7 労災保険に加入しています。
- 8 上記に相違ありません。

チェック欄
はい いいえ

☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

▶ 申込先は岩手産業保健総合支援センターホームページ内「地域産業保健センター」をご確認ください。



7 労働者が10人以上になったときの基本の“き”

「10人以上」の考え方にご注意ください！

- ① 労働者の人数は正社員だけでなく、パートやアルバイトなどをすべて含めて判断します。
- ② 企業・法人単位でなく、店舗・施設などの場所（事業場）単位で10人以上かどうかで判断します。

※ただし1、2人など著しく小規模で独立性のない店舗・施設は直近上位の店舗・施設と一括。

☐ 就業規則の作成・届出

- ・労働者が常時10人以上になった場合は就業規則を作成してください。
- ・厚生労働省ではモデル就業規則を作成してホームページに公開しています。
- ・就業規則を作成や変更した場合は、労働者代表の意見を聴いて、意見書を作成してください。
- ・管轄の労働基準監督署に、① 就業規則、② 就業規則（変更）届、③ 意見書をセットにして届け出てください。

コピーして使える就業規則（変更）届・意見書 16ページ

2023年4月法改正 中小企業 月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ

- ・中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%に引き上げ
- ・就業規則に月60時間超の割増賃金率や起算日を規定する必要あり

例) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。
この場合の1か月の起算日は毎月1日を起算日とする。
時間外労働60時間以下…25% 時間外労働60時間超…50%

☐ 就業規則の周知

- ・就業規則は掲示や備付けなどの方法で労働者に周知してください。

☐ 安全衛生推進者の選任

- ・労働者が常時10人以上になった場合は、安全衛生推進者養成講習の修了者など、十分な知識、経験を有する者から、安全衛生推進者を選任してください。
- ・安全衛生推進者養成講習は岩手労働基準協会の各支部で開催しています。
 - ▶ 花巻支部 TEL 0198-29-4800
 - ▶ 一関支部 TEL 0191-23-7729
 - ▶ 盛岡支部 TEL 019-681-1076
 - ▶ 宮古支部 TEL 0193-62-4906
 - ▶ 釜石支部 TEL 0193-55-4380(実施日時等は各支部に直接お問合せをお願いします)
- ・選任した者の氏名は、事業場内の見やすい箇所に掲示してください。

コピーして使える安全衛生推進者の氏名掲示 17ページ

就業規則（変更）届

年 月 日

_____労働基準監督署長 殿

今般、就業規則を別添のとおり作成（変更）しましたので、労働者代表の意見書を添えてお届けします。

事業の名称 事業の所在地 代表者職氏名	TEL _____		
事業の種類			
労働保険番号		労働者数	

意見書

年 月 日

（事業の代表者職氏名）

_____ 殿

年 月 日付をもって意見を求められた就業規則について、
下記のとおり意見を提出します。

記

労働者代表 _____

電子媒体のダウンロードはこちら

花巻監督署 様式ダウンロード

検索



安全衛生推進者の職務

- 1 施設、設備等（安全装置、労働安全衛生関係設備、保護具等を含む。）の点検および使用状況の確認ならびにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること
- 2 作業環境の点検（作業環境測定を含む。）及び作業方法の点検ならびにこれらの結果に基づく必要な措置に関すること
- 3 健康診断および健康の保持増進のための措置に関すること
- 4 安全衛生教育に関すること
- 5 異常な事態における措置に関すること
- 6 労働災害の原因の調査および再発防止対策に関すること
- 7 労働安全衛生情報の収集および労働災害、疾病・休業等の統計の作成に関すること
- 8 関係行政機関に関する安全衛生にかかる各種報告、届出等に関すること

安全衛生推進者 氏 名	
----------------	--

電子媒体のダウンロードはこちら

花巻監督署 様式ダウンロード

検索



8 労働災害が発生した時の基本の“き”

□ 労働者死傷病報告の提出

- ・労働者が業務中や会社内で負傷や疾病にかかったことで、休業や死亡した場合は、労働者死傷病報告を提出してください。
- ・この報告をできる限り早期に提出しなかったり、嘘の内容を書いて報告した場合（労災かくし）は、罰せられることがあります。

① 休業日数が4日以上・死亡

- ▶ 提出期日：遅滞なく

② 休業日数が4日未満

- ▶ 提出期日：四半期ごと

- ① 1～3月発生分は4月末日まで ② 4～6月発生分は7月末日まで
- ③ 7～9月発生分は10月末日まで ④ 10～12月発生分は翌年1月末日まで

2025年1月法改正 労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務化

- ・労働者死傷病報告など労働安全衛生関係の一部手続の電子申請が義務化
- ・電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せずに手続可能
 - ▶ 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
 - ▶ スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
 - ▶ 電子署名・電子証明書の添付は不要

法改正の詳しい内容 20ページ

□ 労災保険の手続

- ・医療機関での治療費や、治療のために仕事を休んだ場合の休業補償などの保険給付がありますので、請求漏れがないように確認してください。
- ・詳しい給付内容や請求手続は管轄の労働基準監督署までお問合せください。

□ 休業補償の支払

- ・休業の初日から3日目までは、事業主が休業補償を支払ってください。
(労災保険の休業補償給付は、休業の初日から3日目までは支給されません。)
- ・休業補償は1日につき平均賃金の60%です。

平均賃金の計算方法

- ①と②のいずれか高い方が平均賃金です。

- ① 過去3か月間の賃金総額 ÷ 過去3か月間の暦の日数
- ② 過去3か月間の賃金総額 ÷ 過去3か月間の労働日数 × 0.6

※「過去3か月間」は直前の賃金締切日以前の3か月間です。

9 除雪用トラクターショベル、フォークリフトやユニックなどを使う時の基本の“き”

☐ 資格の取得

- ・除雪用などのトラクターショベル、フォークリフトやユニック（移動式クレーン）の運転、玉掛け作業などは、一定の資格を持っていないとその作業に就かせることができません。
- ・資格を持っていない者を作業に就かせた場合（無資格運転）は、罰せられることがあります。
- ・有資格者一覧表を作成するなどして無資格運転を行わせることがないように管理してください。
- ・講習予定は各教習機関にてご確認ください。



岩手労働局 講習機関一覧

検索

☐ 作業計画の作成、関係労働者への周知

- ・使用する機械が作業場所のどこを通るのか、どこでどのような作業をするのかなどについて作業計画を作成し、関係労働者に周知してください。

☐ 定期点検の実施

- ・トラクターショベル、フォークリフトやユニック（移動式クレーン）は、①年次点検、②月次点検、③作業開始前点検を実施して、その記録を保存してください。

10 パワーハラスメントの予防と解決の基本の“き”

☐ 企業トップのメッセージの発信

- ・「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」という方針を企業のトップが明確に打ち出しましょう。

☐ 予防のために

- ・就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ・社内アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ・パワーハラスメントに関する教育、研修を実施しましょう。

☐ 解決のために

- ・相談、苦情処理窓口を設置して職場の対応責任者を決めましょう。

職場のパワーハラスメントなどに関する情報はこちらです



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

19 <http://www.no-harassment.mhlw.go.jp>



労働安全衛生関係の一部手続の電子申請義務化

- ▶ 2025年1月1日から次の手続について電子申請が原則義務化されます。
 - ・ 労働者死傷病報告
 - ・ 総括安全衛生管理者／安全管理者／衛生管理者／産業医の選任報告
 - ・ 定期健康診断結果報告
 - ・ 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
 - ・ 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
 - ・ 有機溶剤等健康診断結果報告
 - ・ じん肺健康管理実施状況報告

電子申請の詳細はこちらから
厚生労働省 HP



- ▶ これらの手続について入力支援サービスを利用すると、ガイダンスに基づき入力した情報をe-Govを介して直接電子申請可能です。



36協定、就業規則などの届出にも電子申請をご活用ください！

- ・ 労使協定・就業規則などの労働基準法等の規定に基づく届出等についても、書面を窓口や郵送で届け出るだけでなく電子申請で行うことができます。
- ・ 電子申請の利用方法は、厚生労働省ホームページやパンフレットをご確認ください。

厚生労働省HP



パンフレット



電話相談窓口やポータルサイトのご案内

▶ 労働条件相談ほっとライン

専門知識を持つ相談員が、平日夜間・土日祝に無料で電話相談をお受けしています。

労働者の方も、事業者の方も、労働条件の疑問や不安の解消のためにご相談ください。匿名での相談も可能です

【フリーダイヤル】0120-811-610（はい！ろうどう）

【受付時間】月～金：17～22時、土日祝：9～21時（年末年始を除く）

▶ こころの耳電話相談

「こころの耳」は、こころの悩みがある働く方や、周りで支える方々をサポートする情報サイトです。働く方のセルフチェック・セルフケア、ご家族にできることや、専門の相談機関・医療機関をご案内しています。

【フリーダイヤル】0120-565-455

【受付時間】月～金：17～22時、土日：10～16時（祝日、年末年始を除く）

▶ ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

Web上で設問に答えると自社の労務・安全衛生管理の診断ができ、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報も掲載しています。



▶ 働き方・休み方改善ポータルサイト

Web上で設問に答えると自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。



▶ 労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

労働基準関係法令の紹介・解説や事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。



企画・製作

花巻労働基準監督署 監督課

〒025-0076 花巻市城内9-27 花巻合同庁舎2階

電話：0198-23-5231

（受付時間：8時30分～17時15分（土日祝除く））

労務管理や安全衛生情報を
随時掲載！

花巻監督署からのお知らせ

検索



令和7年6月1日に
改正労働安全衛生規則が
施行されます

職場における 熱中症対策の強化について

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人レベル。
- ・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」

早急に求められる対策

「職場における熱中症予防基本対策要綱」や「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン実施要綱」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。**

基本的な考え方



現場における対応

熱中症のおそれがある労働者を早期に見つけ、その状況に応じ、迅速かつ適切に対処することにより、熱中症の重篤化を防止するため、以下の「体制整備」、「手順作成」、「関係者への周知」が事業者に義務付けられます。

- 1 「熱中症の自覚症状がある作業員」や「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制整備及び関係作業員への周知。

※報告を受けるだけでなく、職場巡視やパディ制の採用、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより、熱中症の症状がある作業員を積極的に把握するように努めましょう。

- 2 熱中症のおそれがある労働者を把握した場合に迅速かつ的確な判断が可能となるよう、
- ① 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
 - ② 作業離脱、身体冷却、医療機関への搬送等熱中症による重篤化を防止するために必要な措置の実施手順(フロー図①②を参考例として)の作成及び関係作業員への周知

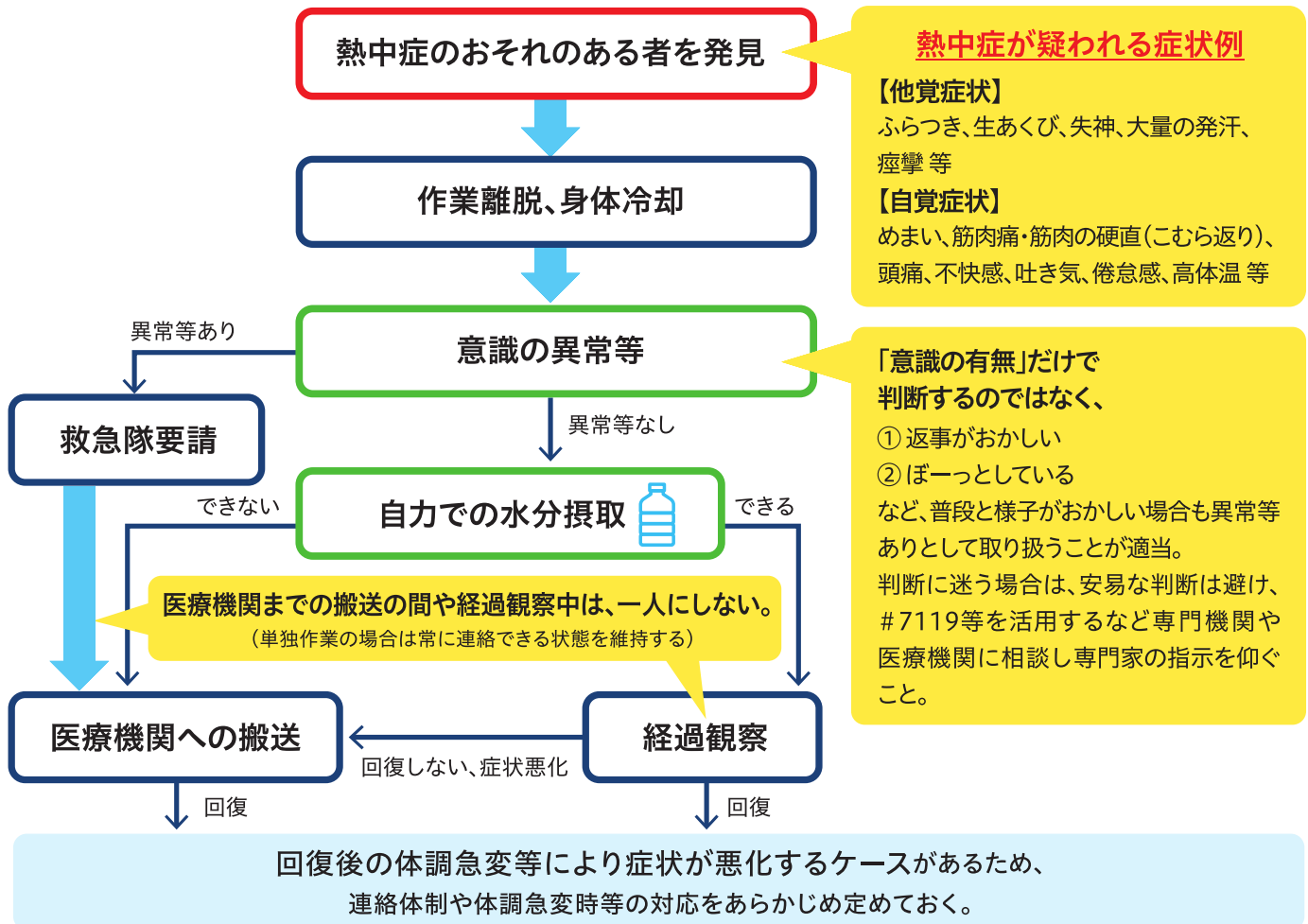
対象となるのは

**「WBGT28度以上又は気温31度以上の環境下で
連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業**

※作業強度や着衣の状況等によっては、上記の作業に該当しない場合であっても熱中症のリスクが高まるため、上記に準じた対応を推奨する。
※なお、同一の作業場において、労働者以外の熱中症のおそれのある作業に従事する者についても、上記対応を講じることとする。

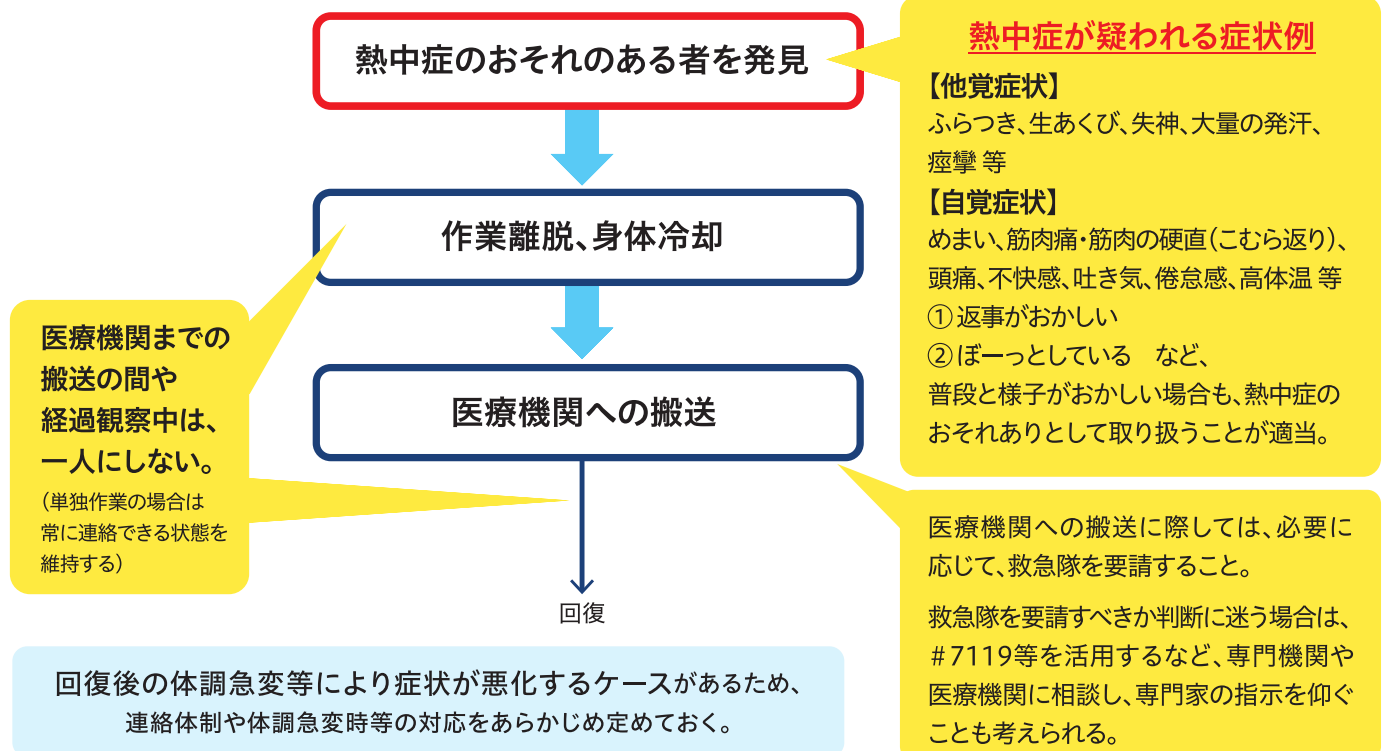
熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 1

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



熱中症のおそれのある者に対する処置の例 フロー図 2

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。



労働者数50人未満の事業者も

ストレスチェック が義務になります！

令和10年
4月1日
スタート

ストレスは見えませんが、
チェックしましょう。

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせると、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上**といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。

こうした視点も踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「**小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル**」は、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・実施方法を示したマニュアルです。（令和8年2月公表）

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※**マニュアルの概要版(スタートガイド)**もあります



厚労省HP
(ストレスチェック)

専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の**産業保健総合支援センター**では、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県
さんぽセンター



サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）

0570-031050

受付時間：平日10:00～17:00
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報（メンタルヘルス対策の学習動画や、**中小企業における取組事例**など）を広く掲載しています。



ポータルサイト
「こころの耳」



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



健康診断個人票	
健診年月日	○年 ○月○○日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した 医師の氏名◎	○○ ○○
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の 氏名◎	○○ ○○

健康診断実施後の措置

働く方が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が働く方の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者について、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、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる等、適切な措置を講じなければなりません。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

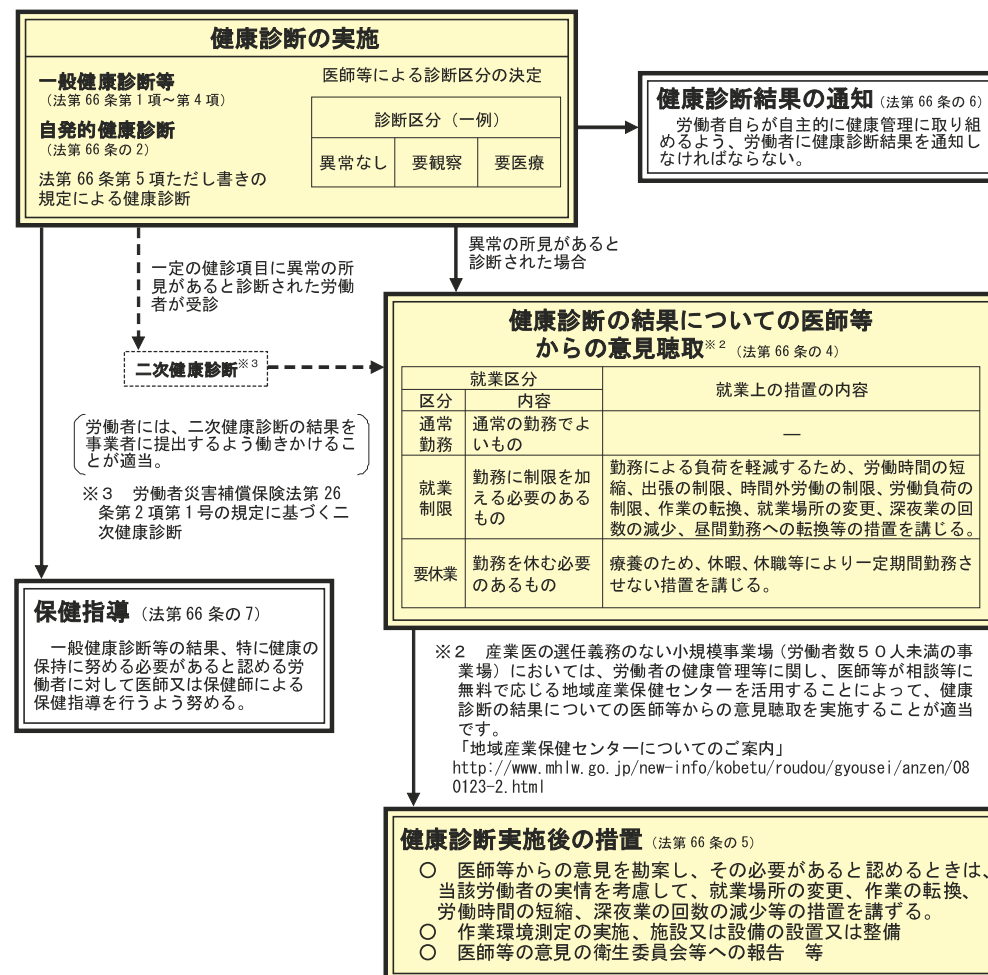
健康診断の種類

(法：労働安全衛生法)

一般健康診断（定期健康診断、特定業務従事者の健康診断※ ¹ 等）	法第 66 条第 1 項
特殊健康診断（有機溶剤健康診断等）	法第 66 条第 2 項
歯科医師による健康診断	法第 66 条第 3 項
自発的健康診断	法第 66 条の 2
その他の健康診断	法第 66 条第 4 項、第 5 項ただし書き

※¹ 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労働者に対する健康診断

健康診断の実施とその後の手順等



企業の明るい未来のために 働く人の「こころ」と「からだ」の健康を、無料でサポート！

産業保健スタッフ向けサービス 岩手産業保健総合支援センター

事業場で産業保健活動に携わる産業医、保健師、衛生管理者をはじめ、事業主、人事労務担当者などの方々に対して、産業保健に関する研修や専門的な相談への対応などの支援を行っています。

産業保健関係者に対する 専門的研修等

産業医、保健師、看護師、衛生管理者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施しています。
※研修参加には事前の申込みが必要です。

産業保健関係者からの 専門的相談対応

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール等でご相談に応じ、解決方法を助言しています。また、事業場を訪問する実地相談も実施しています。

メンタルヘルス対策の普及促進 のための個別訪問支援

専門スタッフ（産業カウンセラー、社労士、保健師等）が事業場に訪問し、心の健康づくり計画の作成やストレスチェック制度の導入・職場環境改善に関する実地相談、管理監督者や若年労働者を対象とするメンタルヘルス教育などを行っています。

治療と仕事の 両立支援

専門スタッフ（社労士、産業カウンセラー、保健師等）が事業場に訪問し、両立支援制度の導入支援、患者（労働者）と企業との個別調整支援などを行っています。



産業保健に関する 情報提供・広報啓発

ホームページ、メールマガジン、情報誌を通じて、産業保健情報をお知らせしています。
※メールマガジン登録は、産業保健総合支援センターホームページをご覧ください。

事業主・労働者に対する 啓発セミナー

事業主を対象とした、職場における労働者の健康管理等の産業保健に関する啓発セミナーや、労働者を対象とした、労働者のメンタルヘルス、生活習慣病対策等のセミナーを実施しています。



こんな時は、さんぽセンター・地さんぽにご相談ください！

Q 産業医の知識を増やすために研修を受けたい。

A 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。ぜひ参加してみてください。

Q 社員の健康管理のことで相談したいけど、誰に聞いたらいいんだろう。

A さんぽセンター、地さんぽでは、各分野の専門スタッフが産業保健の相談に応じます。

Q 健康診断で結果がよくない従業員がいる。どのように対応したらいい？

A 地さんぽでは、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。

Q 従業員のメンタルヘルス対策への意識を高めたい。

A さんぽセンターの専門スタッフが事業場へ訪問して、事業場に合ったメンタルヘルス対策と一緒に考えます。管理監督者、若年労働者向けの教育も行っています。

Q 治療を続けながら働いている従業員のために、会社としてできることはないかな？

A さんぽセンターの専門スタッフが、治療と仕事の両立支援制度導入のお手伝いをします。

Q 長時間労働が続いている社員の健康が心配。

A 地さんぽでは、長時間労働者への面接指導を行っています。

独立行政法人 労働者健康安全機構

岩手産業保健総合支援センター

盛岡市盛岡駅西通二丁目9番1号 マリオス14階
TEL：019-621-5366 / FAX：019-621-5367
URL <https://www.iwates.johas.go.jp/>
E-mail iwate@iwates.johas.go.jp

岩手産業保健総合支援センター
HPIは、こちらから ▶▶▶▶



私たちは、ワンストップサービスによる「産業保健スタッフの活動へのサポート」や「小規模事業場の事業主やそこで働く人への産業保健サービス」を通じて、すべての人が健康で元気に働けることを目指しています。皆さまのご利用をお待ちしております。

小規模事業場向けサービス 地域産業保健センター（地域窓口）

地域窓口として、概ね労働基準監督署管轄区域毎に地域産業保健センターを設置しています。地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の産業医の選任義務のない小規模事業場の事業者やそこで働く人を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの産業保健サービスを提供しています。

健康診断の結果についての 医師からの意見聴取

健康診断で、異常の所見があった労働者に関して、健康保持のための対応策などについて、事業主が医師から意見を聴くことが出来ます。
※事業主に義務付けられています！

長時間労働者やストレスチェックに係る 高ストレス者に対する面接指導

時間外労働が長時間に及ぶ労働者や、ストレスチェックの結果、高ストレスであるとされた労働者に対し、医師が面接指導を行います。

個別訪問による 産業保健指導の実施

医師、保健師または労働衛生工学の専門家が事業場を訪問し、作業環境管理、作業管理、メンタルヘルス対策等の健康管理の状況を踏まえ、総合的な助言・指導を行います。

労働者の健康管理（メンタルヘルスを含む）に係る相談

健康診断で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目（「血中脂質検査」「血圧の測定」「尿中の糖の検査」「心電図検査」）に異常の所見があった労働者に対して、医師または保健師が日常生活面での指導などを行います。また、メンタルヘルス不調を感じている労働者に対して、医師または保健師が相談・指導を行います。

※
地域産業保健センターの
利用には事前の申込みが
必要です。

（総括産業医（企業内の事業場の産業保健活動について総括的に指導を行う産業医）がいる小規模事業場は支援対象外となります。）

また利用回数には
制限があります。

詳しくは、最寄りの地域産業保健センターもしくは岩手産業保健総合支援センターへお問合わせください。

提供するサービスは
すべて**無料**です



県内 各地域産業保健センター

センター名	所在地	電話番号	管轄地域
盛岡地域産業保健センター	盛岡市愛宕町18-6 (盛岡市医師会内)	TEL 019-654-2164 FAX 019-651-9822	盛岡市 滝沢市 八幡平市 岩手町 葛巻町 雫石町 矢巾町 紫波町
宮古地域産業保健センター	宮古市西町1-6-2 (宮古医師会館内)	TEL 0193-62-5880 FAX 0193-62-1109	宮古市 山田町 岩泉町 田野畑村
釜石・遠野地域産業保健センター (釜石窓口)	釜石市中妻町3-6-10 (釜石医師会館内)	TEL 0193-23-9966 FAX 0193-21-1215	釜石市 大槌町
(遠野窓口)	遠野市新穀町1-11 (遠野市医師会内)	TEL 0198-62-9182 FAX 0198-62-9184	遠野市（宮守町を除く）
花巻地域産業保健センター	花巻市花城町3-3 (花巻市医師会内)	TEL 0198-22-3881 FAX 0198-22-2016	花巻市 北上市 西和賀町 遠野市のうち 宮守町 金ヶ崎町 奥州市のうち 水沢、江刺、胆沢
一関地域産業保健センター	一関市大手町3-40 (一関市医師会内)	TEL 0191-23-5110 FAX 0191-23-9955	一関市 平泉町 奥州市のうち 衣川、前沢
気仙地域産業保健センター	大船渡市盛町字内ノ目6-1 (気仙医師会内)	TEL 0192-27-6700 FAX 0192-26-2429	大船渡市 陸前高田市 住田町
二戸・久慈地域産業保健センター (二戸窓口)	二戸市福岡字八幡下11-1 (二戸医師会内)	TEL 0195-23-4466 FAX 0195-23-4466	二戸市 一戸町 軽米町 九戸村
(久慈窓口)	久慈市中町1-67 (久慈医師会内)	TEL 0194-53-0114 FAX 0194-53-0541	久慈市 洋野町 野田村 普代村