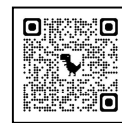




社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【193】

ホームページ <http://ito-roumu.jp/>

ホームページの QR

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

厚生労働省より「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月 25 日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程(ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの)や、②サービス内容事前説明書(委託先の選定・契約の際に利用できるもの)のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数 50 人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合については、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月 14 日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」(令和8年2月)



4 月から協会けんぽの健康診断で変わる

令和8年4月から協会けんぽの健康診断の内容が、次のとおり変わることになりましたので、お知らせします。

◆人間ドック健診の補助新設

35 歳～74 歳の被保険者は、人間ドック健診に最高 25,000 円の補助が出ます。検査項目は、生活習慣病予防健診に「血液の詳細検査」「眼圧検査」「医師による健診結果の説明」などを加えた項目です。健診の選択肢が広がることとなります。

◆若年層を生活習慣病予防健診の対象に

生活習慣病予防健診の対象者を従来の 35 歳～74 歳から拡大して、20 歳、25 歳、30 歳の被保険者も対象とします。検査項目は、生活習慣病予防健診から「胃・大腸の検査」を省略(自己負担額 2,500 円(上限)で受診可能)した項目です。若いうちから自身の健康に向き合う機会が増えることとなります。

◆骨粗鬆症検診の新規導入

40 歳～74 歳の偶数年齢の女性被保険者を対象として、問診および腰や腕、かかとなどで骨量(骨密度)を測定する検査が補助対象に追加されます。自覚症状がない骨粗鬆症を早期に発見することができるようになります。

◆「節目健診」の導入

従来の 35～74 歳の被保険者を対象とした一般健診および付加健診の検査項目を統合し、新たに「節目健診」を新設します。対象は、40 歳・45 歳・50 歳・55 歳・60 歳・65 歳・70 歳の方です。

◆被扶養者に対する健診の拡充

令和9年度からは、被扶養者に対する健診について、被保険者に対する人間ドックや生活習慣病予防健診と同等の内容に拡充します。

職場における女性の健康支援に取り組む 企業の新たな認定制度が創設されます

◆新たな認定制度「えるぼしプラス」「プラチナえるぼしプラス」とは

女性活躍推進法に基づき女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である企業を認定する「えるぼし認定」および「プラチナえるぼし認定」に加えて、職場における女性の健康支援に取り組む企業を認定する認定制度、「えるぼしプラス」および「プラチナえるぼしプラス」が、4月1日に創設されます。

認定されると、企業は広告やウェブサイトなどに認定マークを使用することができ、イメージアップや就活生へのアピールにつながるので、認定基準をよく確認しておきましょう。

◆女性の健康支援に関する認定基準

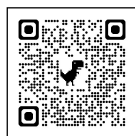
両制度の認定基準は共通で、認定基準を満たす項目数に応じて、えるぼしプラスは1～3段階が認定され、プラチナえるぼしプラスは職場における女性の健康支援に関する取り組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たすと認定されます。

厚生労働省のリーフレットでは、認定申請のために定める女性の健康上の特性への配慮に関する方針の内容の記述例として、次のものが有効としています。ここでは、主なものを紹介します。

- ・職場における女性の健康支援の取組が経営上の重要な課題である旨について全労働者の理解を促す経営トップ層等による決意表明
- ・女性の健康支援の目的は個々の労働者の最大限の能力発揮を図るものであることについて職場の管理者層に理解を促すメッセージ

【参考】

女性の健康支援に取り組む企業を認定する「えるぼしプラス」のデザインを決定しました



女性活躍推進法特集ページ



「高齢者の労働災害防止のための指針」 が公表されました

厚生労働省は2月10日、「高齢者の労働災害防止のための指針」を公示しました。令和7年の労働安全衛生法改正により、高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務とな

ったことを踏まえたもので、令和8年4月1日から適用されます。

4つのパートから構成され、事業者に必要なことを求める内容となっています。

◆求められる主な取組み

事業者が講ずるべき措置として、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高齢者の健康や体力の状況の把握、④高齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の5つが示されています。

具体的には、経営トップによる方針表明や体制整備、安全衛生委員会等での調査審議、危険源の特定などリスクアセスメントの実施、身体機能の低下を補う設備の導入などが挙げられています。

◆高齢者の特性を踏まえた作業管理

上記②職場環境の改善では、高齢者の特性を踏まえた作業管理が重要とされています。短時間勤務や隔日勤務など勤務形態の工夫、作業スピードや作業姿勢に配慮した作業マニュアルの整備、重量物の小口化や休憩の導入など身体的負担の軽減が求められています。

また、暑熱作業への対応では水分補給の推奨や体調確認、熱中症対応体制の整備、情報機器作業への対応では長時間作業を避け適切な作業休止時間を設けることなども示されています。

なお、本指針の公示に伴い、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」も改正されています。

【参考】

「高齢者の労働災害防止のための指針」について（公示）



事業場における労働者の健康保持増進のための指針



黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは。
春らしい季節になりました。
今年の桜は平年より早く開花する見込みです。

【GWお休みのお知らせ】

5月1日（金）
～ 6日（木・祝）

お休みをいただきます。
ご迷惑をおかけいたしますが、
よろしくお願いします。

