

令和 7 年度
愛媛労働基準協会松山支部 安全衛生部会

安全衛生管理水準の向上を目指し、
松山第 1 4 次労働災害防止計画の目標達成！

令和 7 年12月10日
松山労働基準監督署 安全衛生課

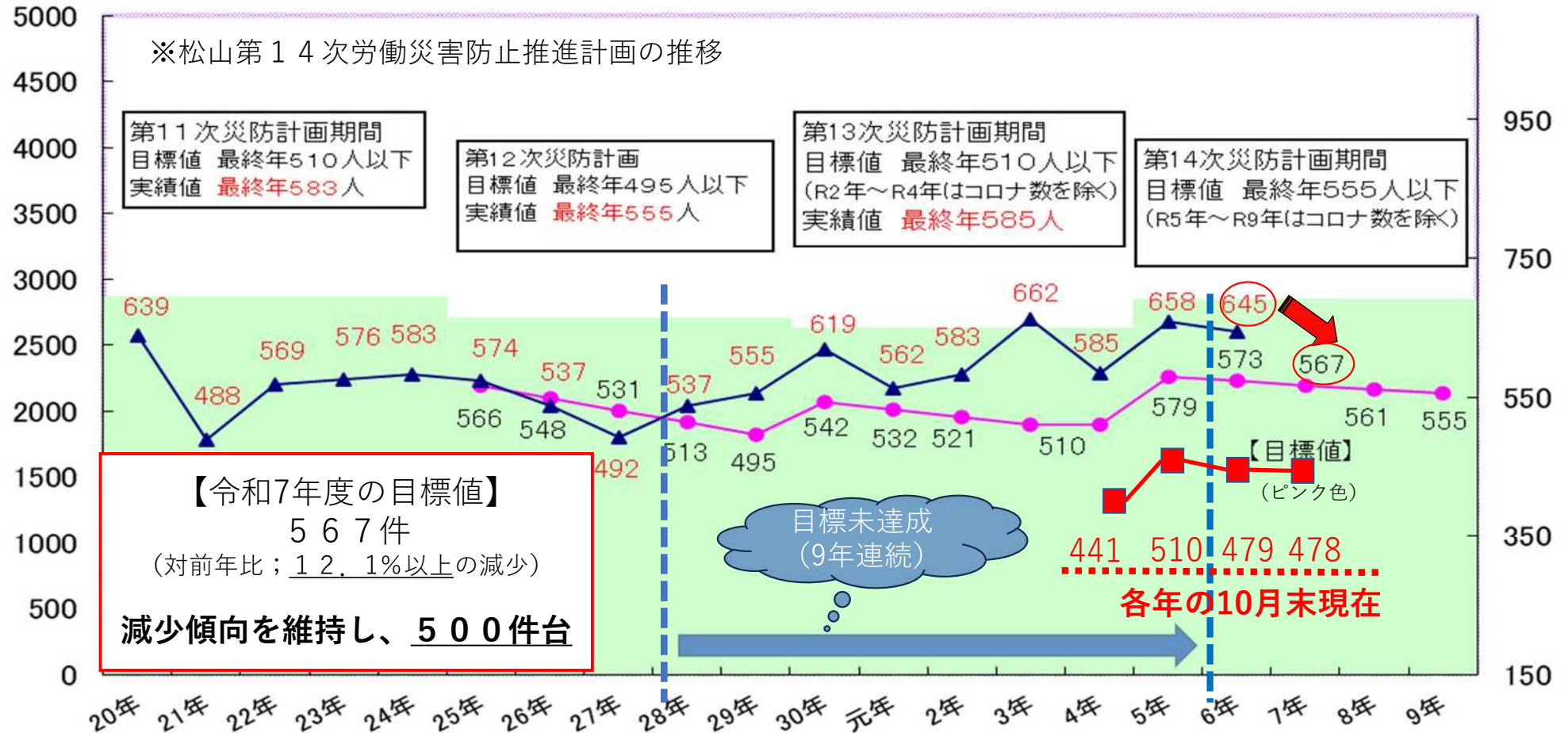
目次

(1) 労働安全衛生の現状 (統計資料)

(2) 安全衛生行政に係るトピックス

(3) まとめ

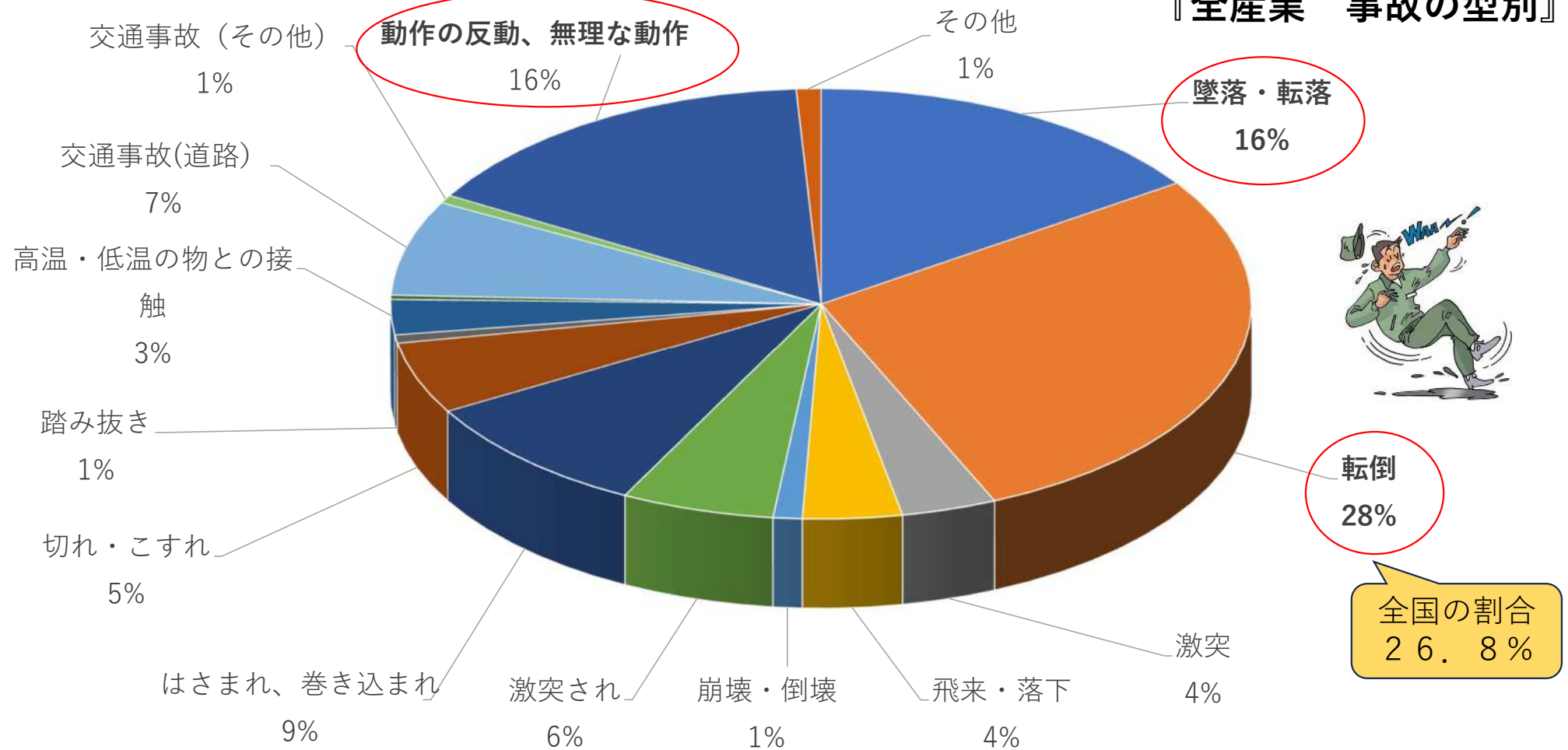
①松山労働基準監督署管内の労働災害発生状況- 1



平成9年までは労災保険統計の数値によるものであり、平成10年以降は労働者死傷病報告統計の数値によるものである。

①松山労働基準監督署管内の労働災害発生状況- 2

『全産業 事故の型別』



※令和6年に松山監督署管内で発生した休業4日以上労働災害を分析 (新型コロナウイルス感染症数を除く)

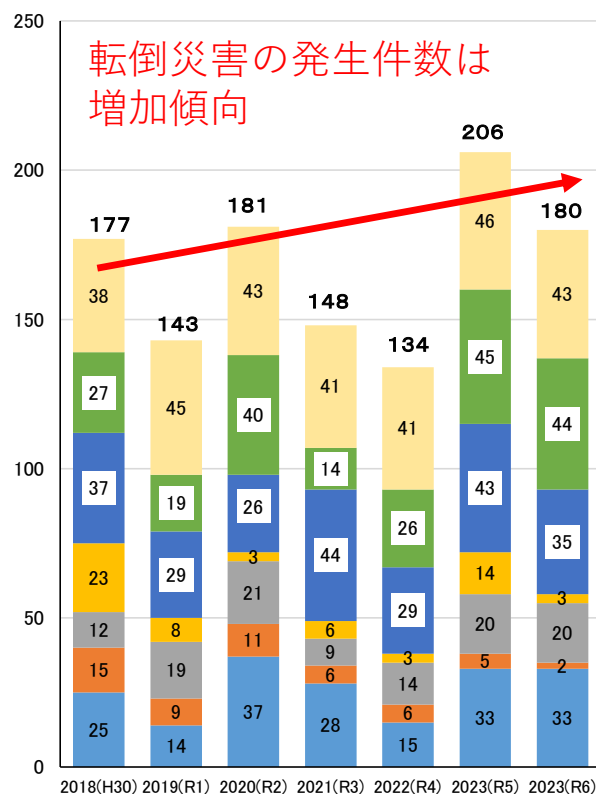
「転倒災害」発生状況の詳細- 1

(全産業 休業4日以上之死傷者数 松山署)

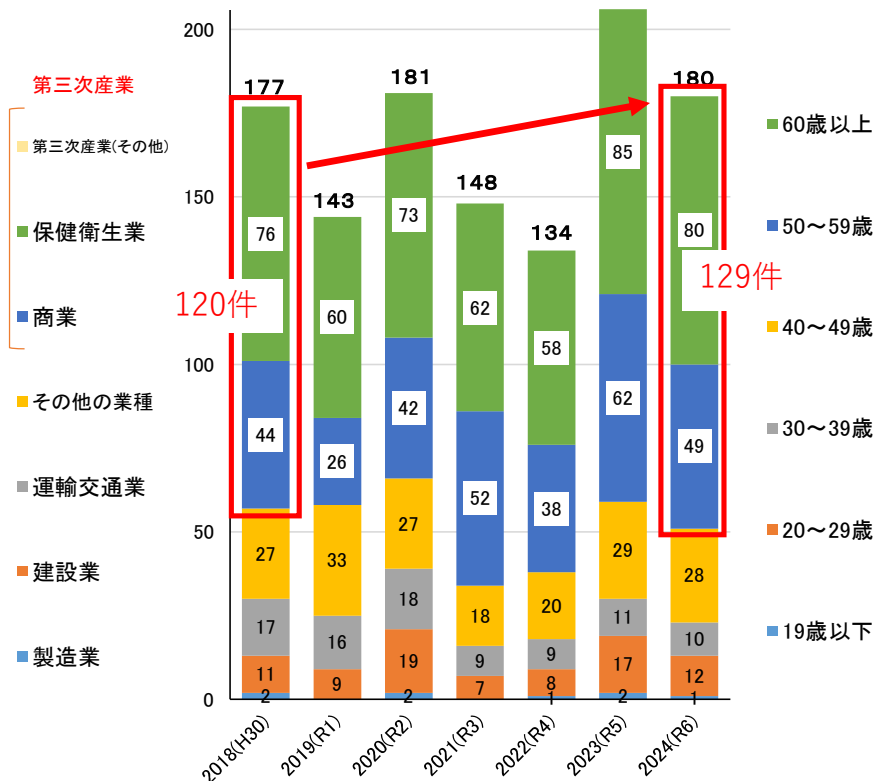
1. 主要業種別転倒災害発生状況の推移

2. 年齢階層別転倒災害発生状況の推移

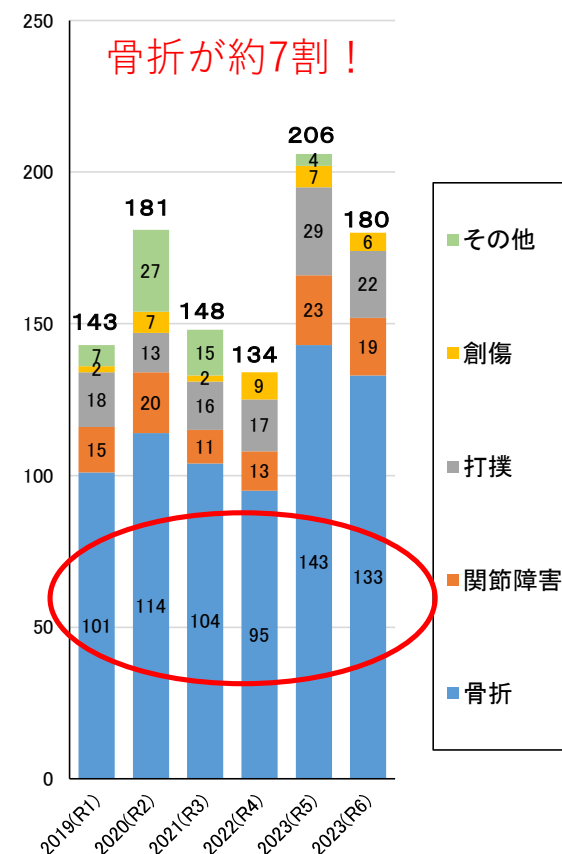
3. 傷病性質別転倒災害死傷者数の推移



50歳以上の割合が増加傾向



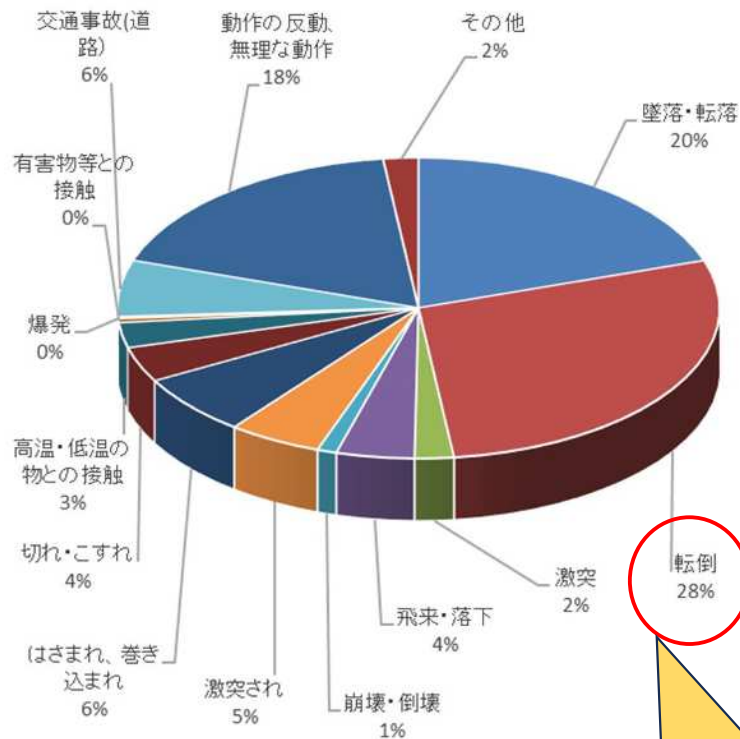
骨折が約7割！



「転倒災害」発生状況の詳細- 2

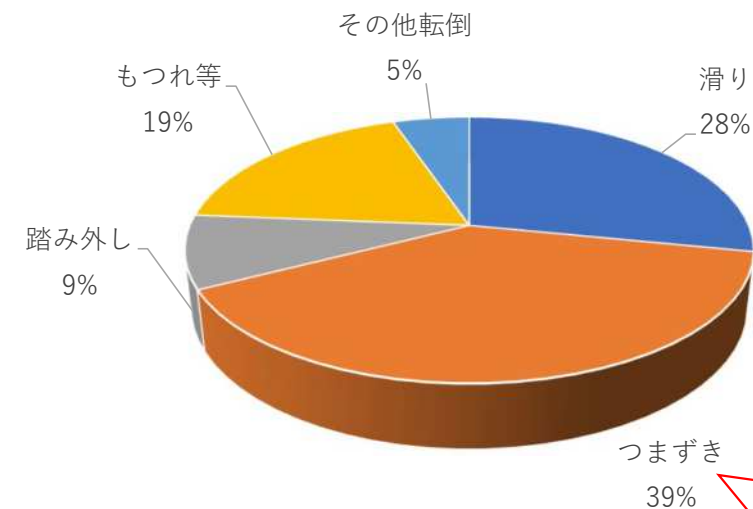
(全産業 休業4日以上之死傷者数 松山署)

『全産業 事故の型別』



全国の割合 (R7.10月速報値)
28.7%

■転倒災害の状況内訳



さらに
「つまずき」
を
50歳以上に限
ると**83%**

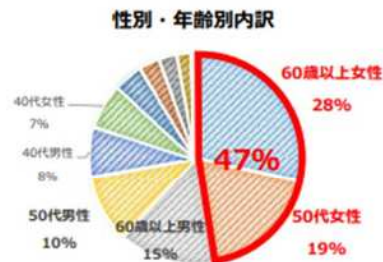
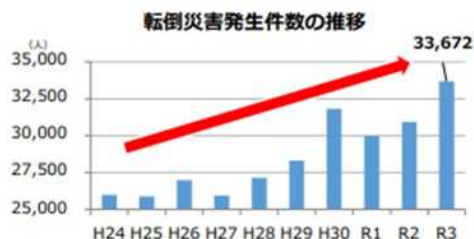
**「つまずき」と「もつれ等」を
合わせると58%を占める！！**

※令和7年（10月末現在）に松山監督署管内で発生した休業4以上の労働災害を分析

(新型コロナウイルス感染症数を除く)

(確認！) 転倒災害防止対策-1

転倒災害の発生状況（休業4日以上、令和3年）



転倒による怪我の態様

・骨折（約70%）

- ・打撲
- ・眼球破裂
- ・外傷性気胸 など

転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

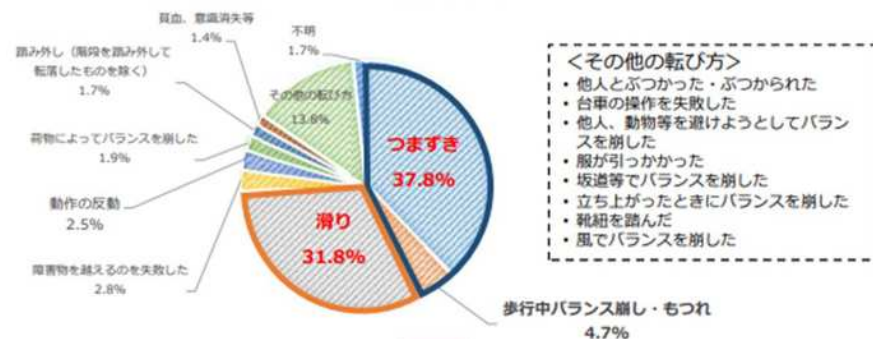
47日

転倒したのは...



転倒災害が起きているのは移動のときだけではなく

転倒時の類型



<その他の転び方>

- ・他人とぶつかった・ぶつかられた
- ・台車の操作を失敗した
- ・他人、動物等を避けようとしてバランスを崩した
- ・服が引っかかった
- ・坂道等でバランスを崩した
- ・立ち上がったときにバランスを崩した
- ・靴紐を踏んだ
- ・風でバランスを崩した

労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加が続いています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- ☐ (なし) 何もないところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒（27%）
➤転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）
- ☐ 作業場・通路に放置された物につまずいて転倒（16%）
➤バックヤード等も含めた整理、整頓（物を置く場所の指定）の徹底
- ☐ 通路等の凹凸につまずいて転倒（10%）
➤敷地内（特に従業員用通路）の凹凸、陥没穴等（ごくわずかなものでも危険）を確認し、解消
- ☐ 作業場や通路以外の障害物（車止め等）につまずいて転倒（8%）
➤適切な通路の設定
➤敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- ☐ 作業場や通路の設備、什器、家具に足を引っかけて転倒（8%）
➤設備、什器等の角の「見える化」
- ☐ 作業場や通路のコードなどにつまずいて転倒（7%）
※引き回した労働者が自らつまずくケースも多い
➤転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に遵守を徹底させる

「滑り」による転倒災害の原因と対策

- ☐ 凍結した通路等で滑って転倒（25%）
➤従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マット等を設置する（★）
- ☐ 作業場や通路にこぼれていた水、洗剤、油等により滑って転倒（19%）
➤水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。
（清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放の徹底）
- ☐ 水場（食品加工場等）で滑って転倒（16%）
➤滑りにくい履き物の使用（労働安全衛生規則第558条）
➤防滑床材・防滑グレーチング等の導入、摩耗している場合は再施工（★）
➤隣接エリアまで濡れないよう処置
- ☐ 雨で濡れた通路等で滑って転倒（15%）
➤雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う

（★）については、高年齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます

(確認！) 転倒災害防止対策-2

「転倒予防」と「高齢労働者の健康や体力状況の把握」

■ 転倒等リスクチェック

転倒等リスク評価セルフチェック票

1. 身体機能計画結果

①2ステップテスト（歩行能力・筋力）
あなたの結果は cm / cm (身長) =
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
結果 /	~1.24	1.25	1.39	1.47	1.66~
身長 /	~1.38	~1.46	~1.45		

②屈伸ステップテスト（敏捷性）
あなたの結果は 回 / 20秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(回)	~24	25	29	44	48~
	~20	~43	~47		

③フロンツナカリーチ（動的バランス）
あなたの結果は cm
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(cm)	~19	20	30	36	40~
	~29	~35	~39		

④閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~7	7.1	17.1	55.1	90.1~
	~47	~55	~99		

⑤閉眼片足立ち（静的バランス）
あなたの結果は 秒
下の評価表に当てはめると → 評価

評価値	1	2	3	4	5
(秒)	~15	15.1	30.1	84.1	120.1
	~30	~64	~120		

身体機能計画の評価数字を
下のレーダーチャートに黒字で記入

2. 質問票（身体特性）

質問項目	あなたの回答の欄	医師	評価	ポイント
1. 1人での時、足腰が痛くなることはありますか？				①人足み程度 ②少し痛む ③痛む程度
2. 両手に比べて片方に力加減はありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
3. 歩行時、足裏に痛みを感じることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
4. 歩行時、ふらつきを感じることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
5. 歩行時、足裏が腫れることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
6. 一歩踏み出した瞬間、膝が痛むことはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
7. 膝を曲げて歩行する時に、膝の裏側に痛みを感じることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
8. 電車に乗って、立席に立つ時にふらつきを感じることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度
9. 膝を曲げて歩行する時に、膝の裏側に痛みを感じることはありますか？				①両方痛む ②片方痛む程度 ③片方痛む程度

レーダーチャート

評価結果を記入して見て下さい
（1）の身体機能計画の結果を黒字で記入し、2の質問票（身体特性）は赤字で記入

①歩行能力・筋力
②敏捷性
③動的バランス（閉眼）
④静的バランス（閉眼）
⑤動的バランス

■ 運動プログラムの導入等

労働者の身体機能低下を抑制し、転倒災害を予防する。

■ 骨粗しょう症検診の受診勧奨

特に高齢女性に対して、市町村が実施する「骨粗しょう症検診」の受診を勧奨する。



転倒災害防止 特設ページQR

健康や体力の状況に関する情報の取扱い

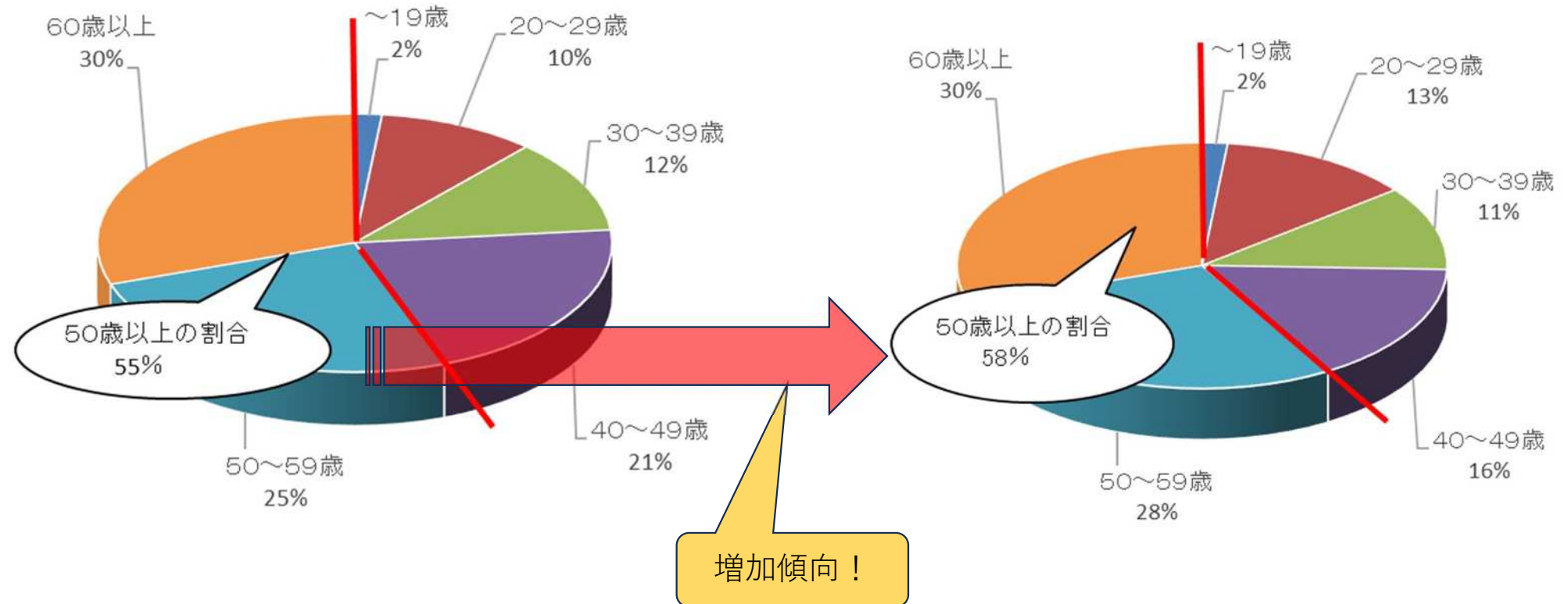
健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

また、労働者の体力の状況の把握に当たっては、個々の労働者に対する不利益な取扱いを防ぐため、労働者自身の同意の取得方法や情報の取扱方法等の事業場内手続について安全衛生委員会等の場を活用して定める必要があります。



①松山労働基準監督署管内の労働災害発生状況- 3

『全産業 年齢別』



※令和6年(左)、令和7年（10月末現在、右）に松山監督署管内で発生した休業4日以上労働災害を分析（新型コロナウイルス感染症数を除く）

5. 高齢者の労働災害防止の推進

※労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律により強化！
(令和8年4月1日施行)



背景

- 休業4日以上の死傷者数は近年増加傾向にあり、この要因として、高年齢労働者の労働災害の増加が挙げられる。
- また、高年齢労働者は、他の世代と比べて、労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間が長い。

労働災害による死傷者数

(全年齢に占める60歳以上の割合)

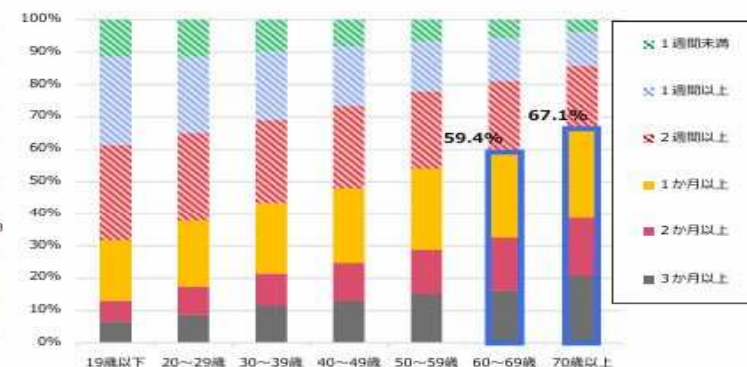


年齢層別 労働災害発生率 (休業4日以上死傷度数率)
(令和5年)



※度数率 = 労働災害による死傷者数 / 延べ実労働時間数 × 1,000,000

年齢層別 労働災害による休業見込み期間 (令和5年)



改正内容

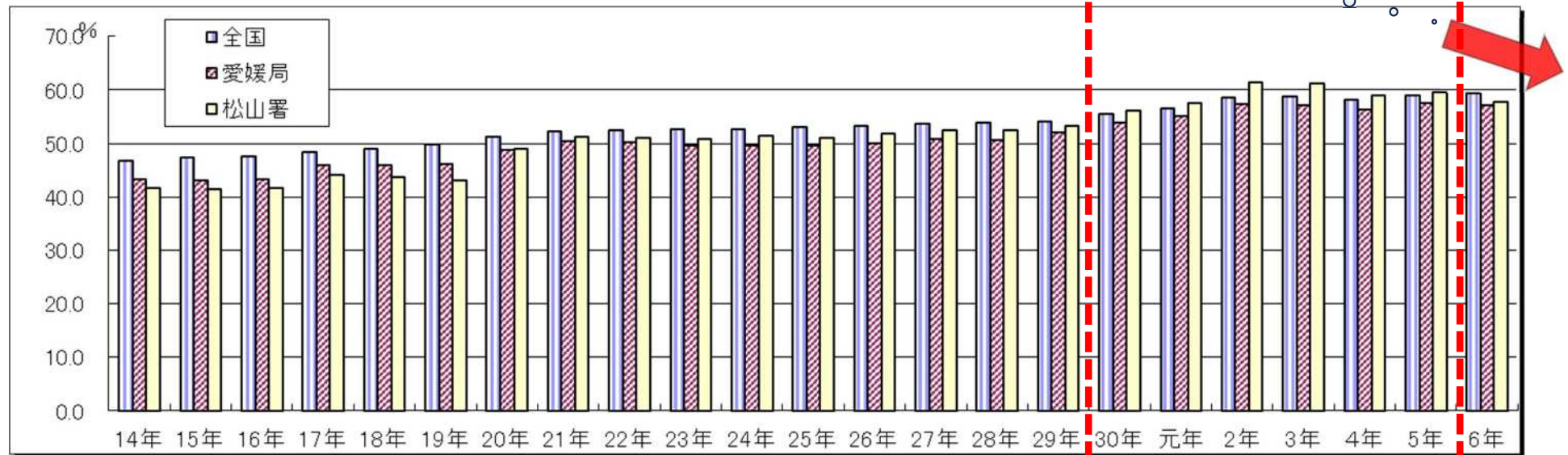
- 高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理その他の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。

- 厚生労働大臣は、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針(※)を定め、当該指針に従い、事業者又はその団体に対して必要な指導、援助等を行うことができるものとする。

(※) 現在、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」(エイジフレンドリーガイドライン)において、安全衛生管理体制の確立(リスクアセスメントの実施等)、職場環境の改善(ハード・ソフト面の対策)、高年齢労働者の体力の状況把握などの取組を求めており、これを参考に指針を検討。

①定期健康診断有所見率の推移- 1

R6は、6年ぶりに全国を下回る

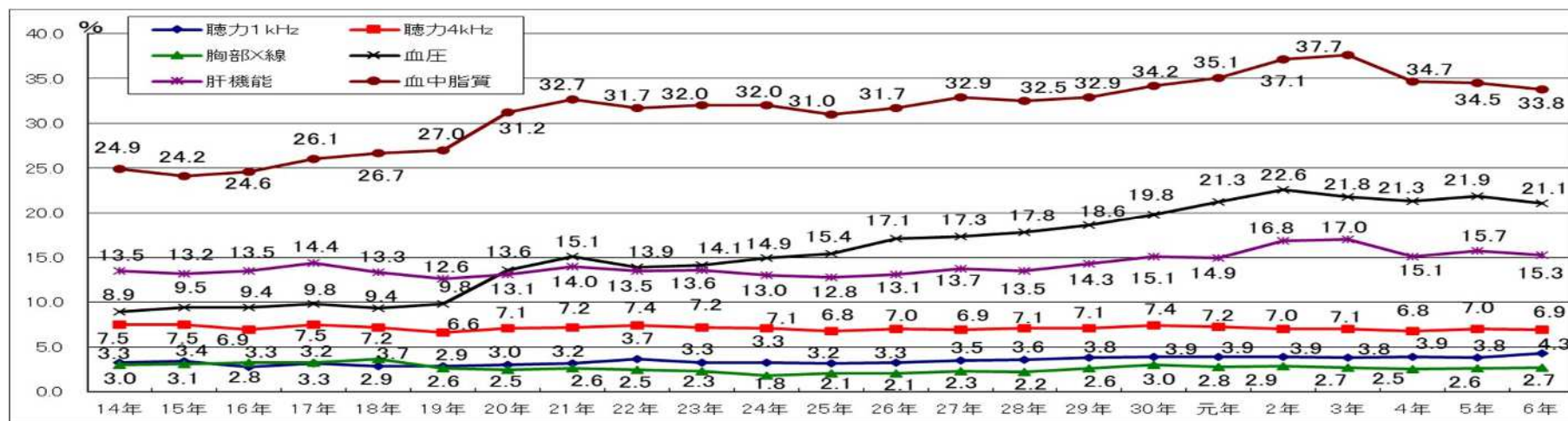


区分\年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年	4年	5年	6年
全国	46.7	47.3	47.6	48.4	49.1	49.9	51.3	52.3	52.5	52.7	52.7	53	53.2	53.6	53.8	54.1	55.5	56.6	58.5	58.7	58.2	58.9	59.4
愛媛局	43.4	43.2	43.4	45.9	46.0	46.1	48.8	50.4	50.3	49.6	49.6	49.7	50	50.8	50.6	52.1	53.8	55.2	57.3	57.2	56.3	57.7	57.2
松山署	41.6	41.4	41.7	44.2	43.7	43.2	49.0	51.2	51.0	50.9	51.4	51.1	51.9	52.4	52.6	53.2	56.2	57.7	61.4	61.2	58.9	59.7	57.8

※定期健康診断結果報告(労働者50人以上の規模の事業場に適用)に基づく値。

※有所見率とは健康診断項目のいずれかが有所見であった者(他覚所見のみを除く)の人数を受診者数で割った値。

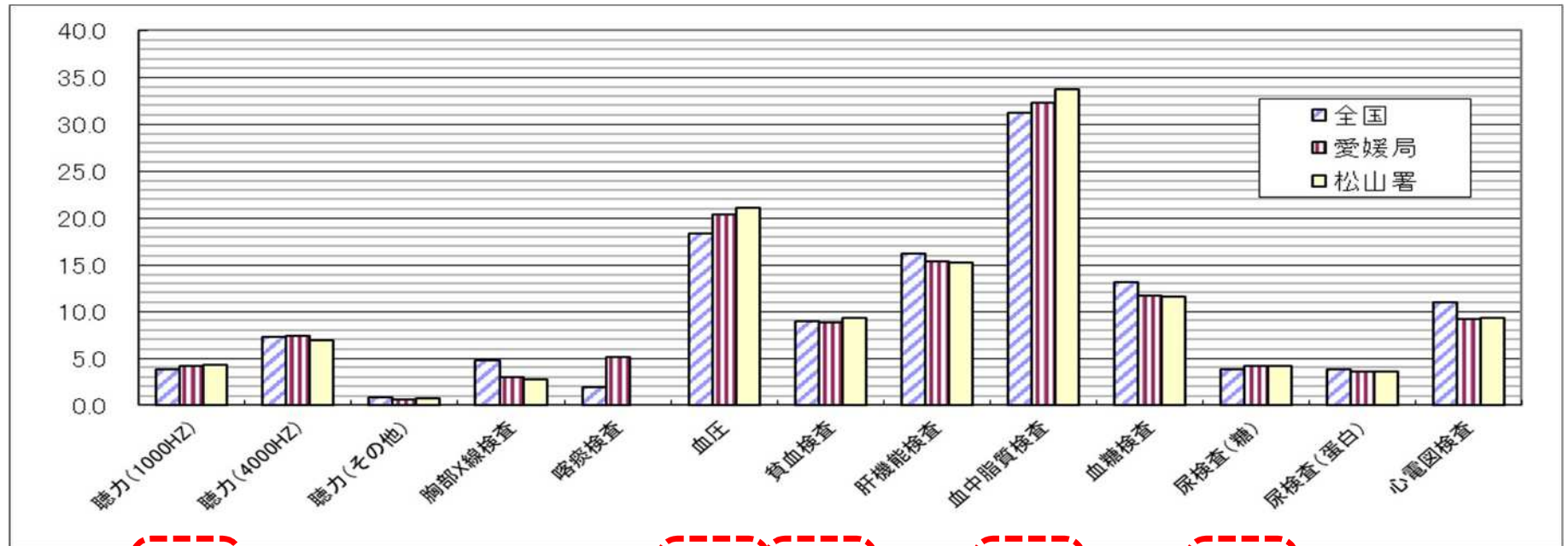
①定期健康診断有所見率の推移- 2



項目\年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年	4年	5年	6年
聴力1 kHz	3.3	3.4	2.8	3.2	2.9	2.9	3.0	3.2	3.7	3.3	3.3	3.2	3.3	3.5	3.6	3.8	3.9	3.9	3.9	3.8	3.9	3.8	4.3
聴力4 kHz	7.5	7.5	6.9	7.5	7.2	6.6	7.1	7.2	7.4	7.2	7.1	6.8	7.0	6.9	7.1	7.1	7.4	7.2	7.0	7.1	6.8	7.0	6.9
胸部X線	3.0	3.1	3.3	3.3	3.7	2.6	2.5	2.6	2.5	2.3	1.8	2.1	2.1	2.3	2.2	2.6	3.0	2.8	2.9	2.7	2.5	2.6	2.7
血圧	8.9	9.5	9.4	9.8	9.4	9.8	13.6	15.1	13.9	14.1	14.9	15.4	17.1	17.3	17.8	18.6	19.8	21.3	22.6	21.8	21.3	21.9	21.1
肝機能	13.5	13.2	13.5	14.4	13.3	12.6	13.1	14.0	13.5	13.6	13.0	12.8	13.1	13.7	13.5	14.3	15.1	14.9	16.8	17.0	15.1	15.7	15.3
血中脂質	24.9	24.2	24.6	26.1	26.7	27.0	31.2	32.7	31.7	32.0	32.0	31.0	31.7	32.9	32.5	32.9	34.2	35.1	37.1	37.7	34.7	34.5	33.8
血糖	7.5	7.0	7.4	7.6	8.1	7.3	8.6	9.5	9.9	9.3	9.8	9.0	8.8	9.6	9.2	9.4	10.3	10.6	11.0	11.3	10.8	11.2	11.6
尿中の糖	3.5	3.5	3.5	3.3	3.1	2.8	2.4	2.6	2.5	2.7	2.8	2.8	2.8	2.9	3.1	3.2	3.2	3.3	3.7	3.9	4.2	4.4	4.2
心電図	6.9	7.3	7.4	8.4	7.7	6.9	6.8	7.6	7.9	7.6	7.3	7.6	8.6	8.9	8.2	9.6	9.1	9.0	9.2	9.4	8.8	9.3	9.3

資料: 定期健康診断結果報告による

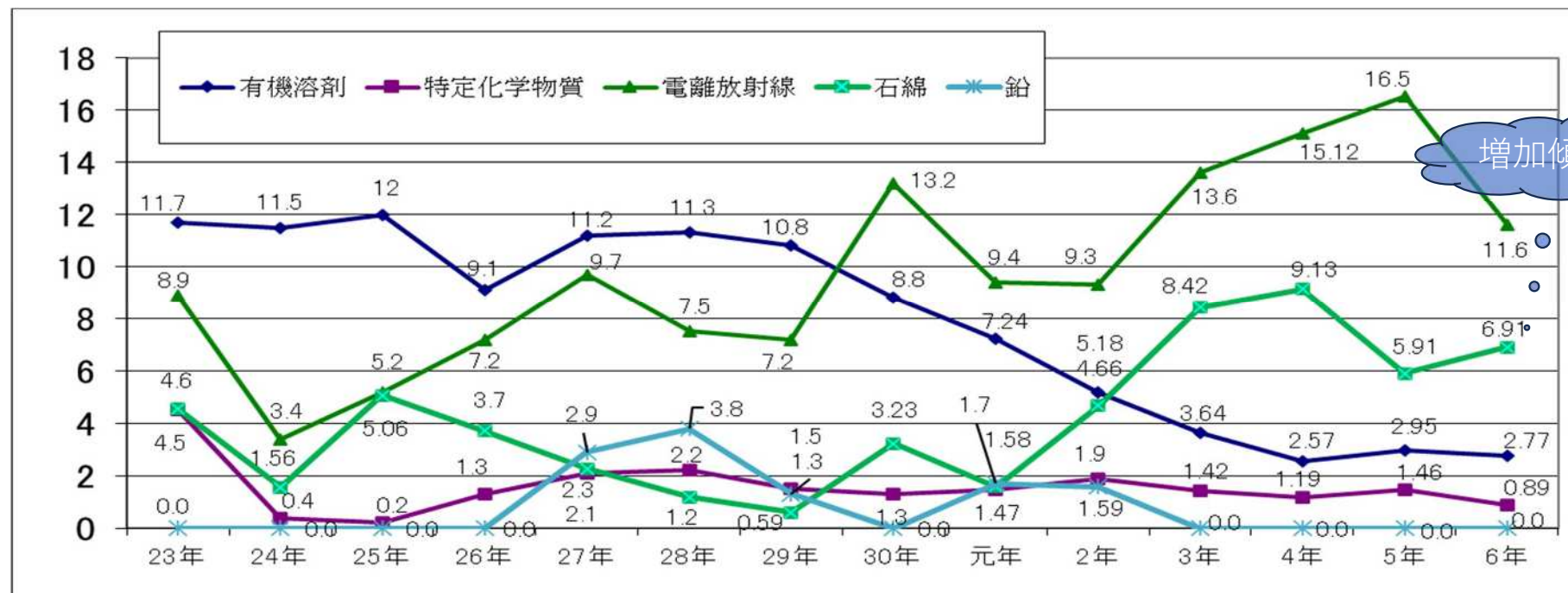
①定期健康診断有所見率の推移- 3



区分\項目	聴力(1000HZ)	聴力(4000HZ)	聴力(その他)	胸部X線検査	喀痰検査	血圧	貧血検査	肝機能検査	血中脂質検査	血糖検査	尿検査(糖)	尿検査(蛋白)	心電図検査
全国	3.9	7.2	0.8	4.8	2.0	18.4	8.9	16.2	31.2	13.1	3.8	3.8	10.9
愛媛局	4.2	7.4	0.6	3.0	5.1	20.4	8.8	15.4	32.3	11.7	4.1	3.6	9.2
松山署	4.3	6.9	0.7	2.7	0.0	21.1	9.3	15.3	33.8	11.6	4.2	3.6	9.3

※ 表内の数値はパーセントを示す。

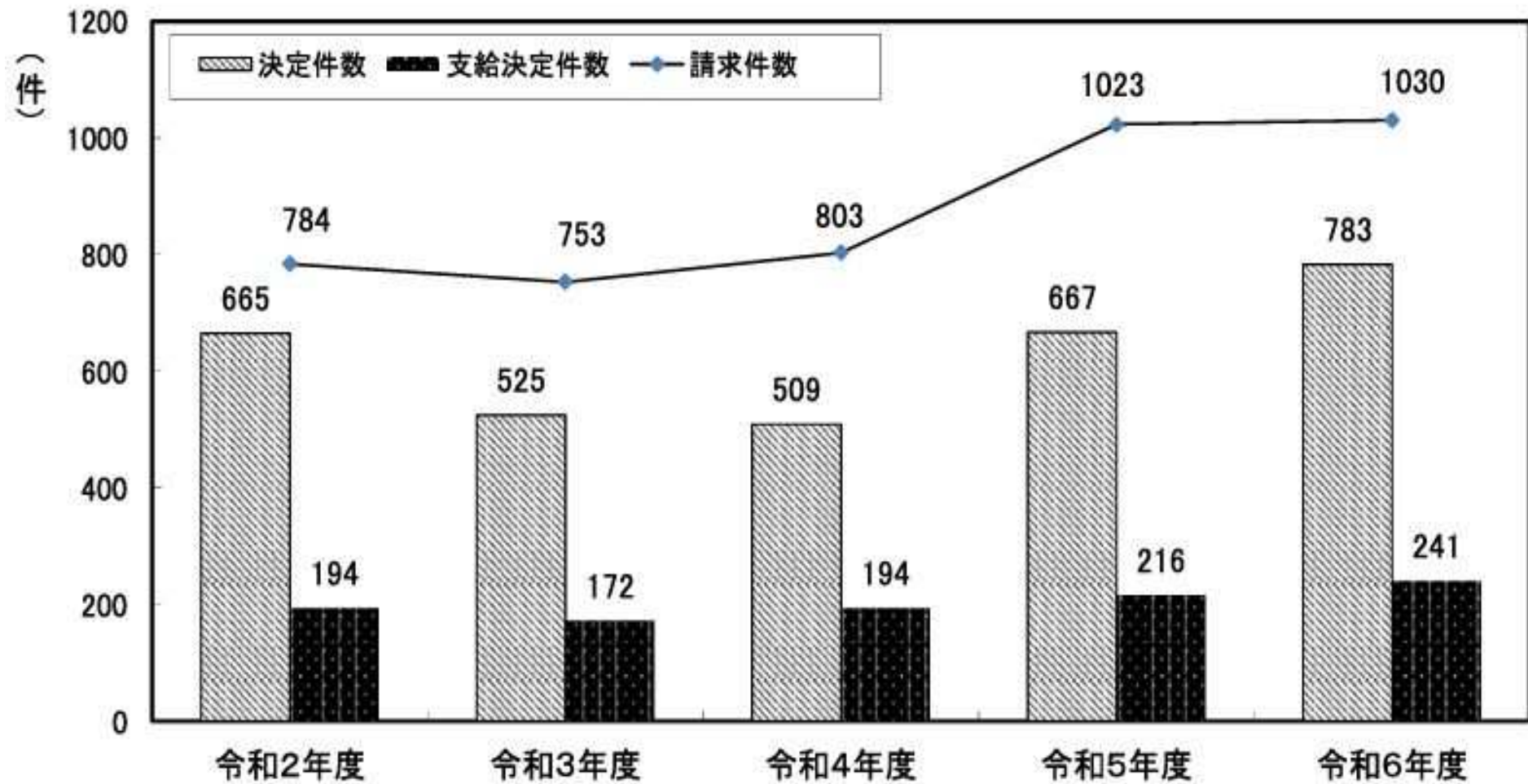
①有害業務健康診断有所見率の推移



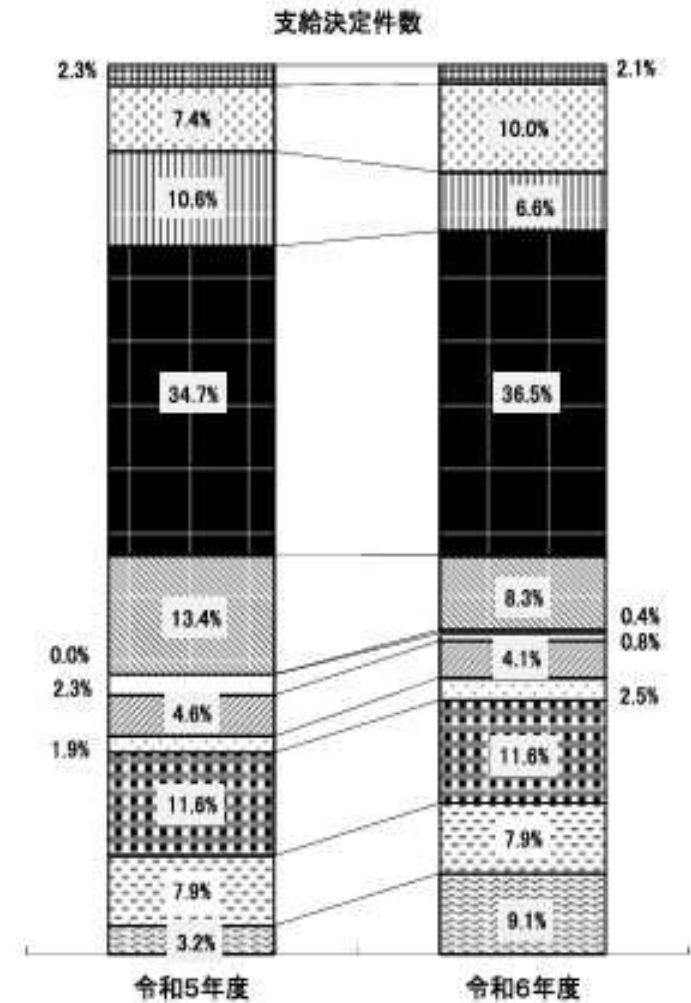
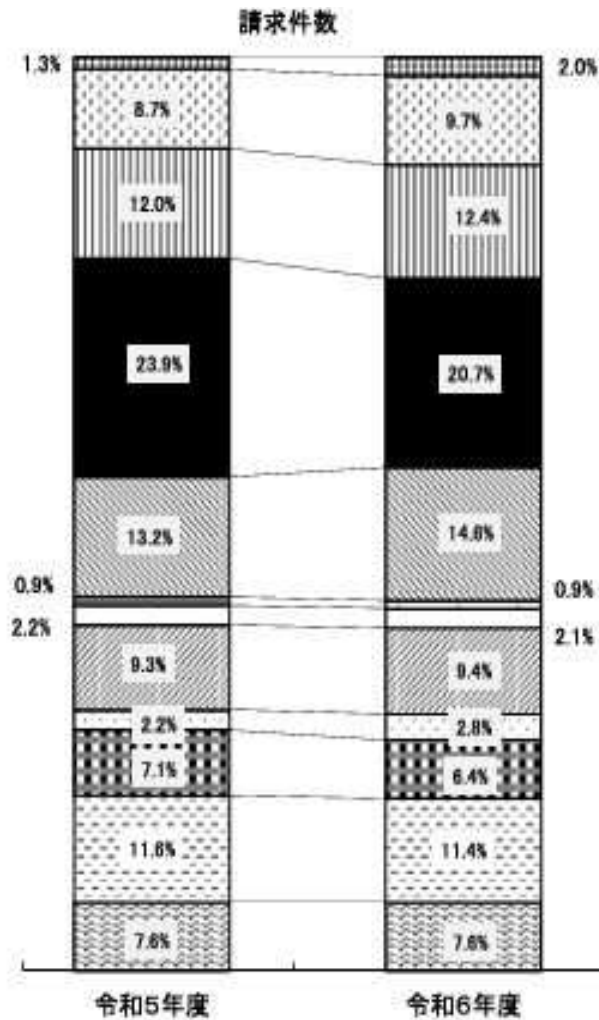
増加傾向

種別\年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	元年	2年	3年	4年	5年	6年
有機溶剤	11.7	11.5	12	9.1	11.2	11.3	10.8	8.8	7.24	5.18	3.64	2.57	2.95	2.77
特定化学物質	4.5	0.4	0.2	1.3	2.1	2.2	1.5	1.3	1.47	1.9	1.42	1.19	1.46	0.89
電離放射線	8.9	3.4	5.2	7.2	9.7	7.5	7.2	13.2	9.4	9.3	13.6	15.12	16.5	11.6
石綿	4.6	1.56	5.06	3.7	2.3	1.2	0.59	3.23	1.58	4.66	8.42	9.13	5.91	6.91
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	3.8	1.3	0.0	1.7	1.59	0.0	0.0	0.0	0.0

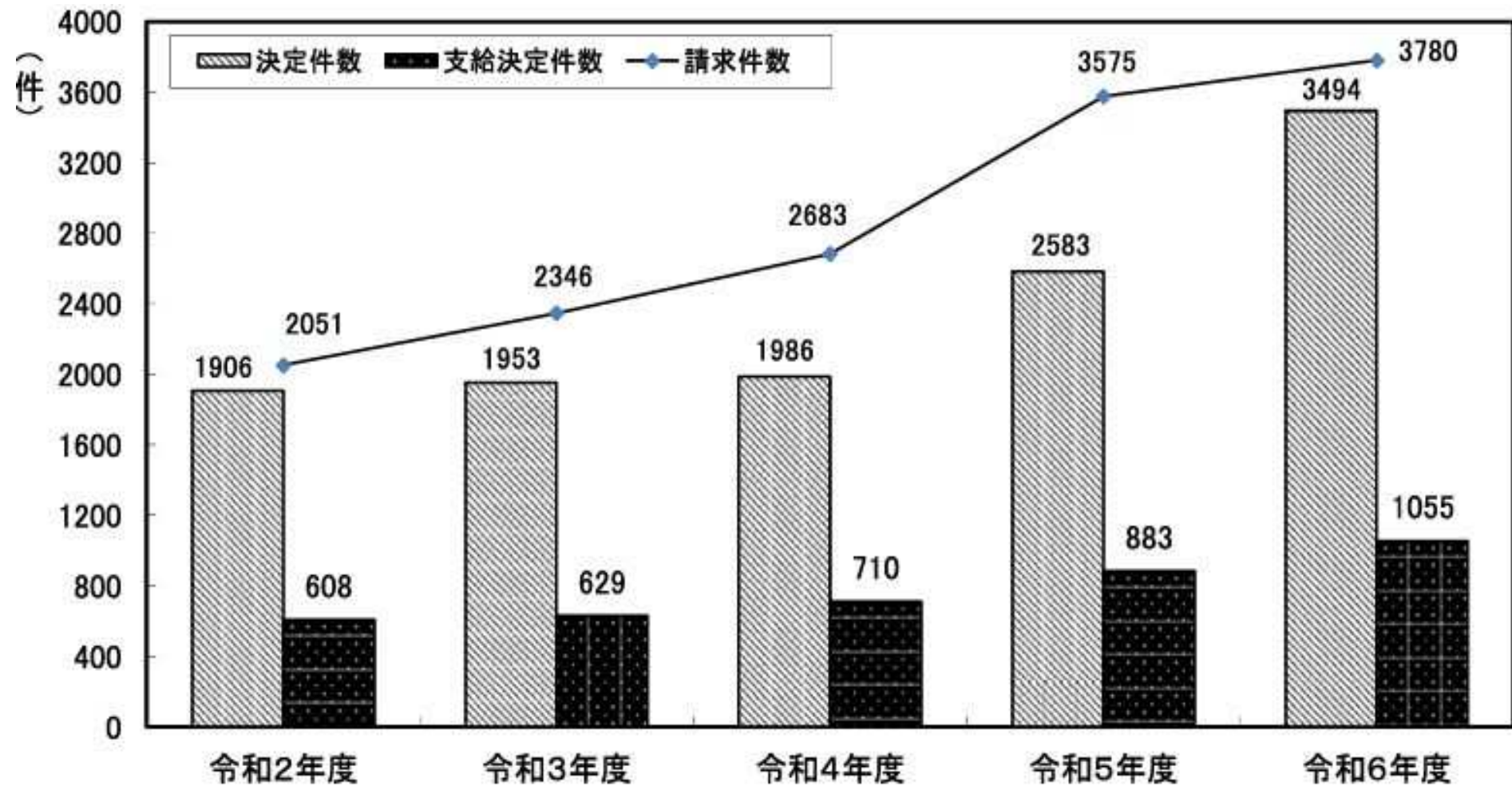
①脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移- 1



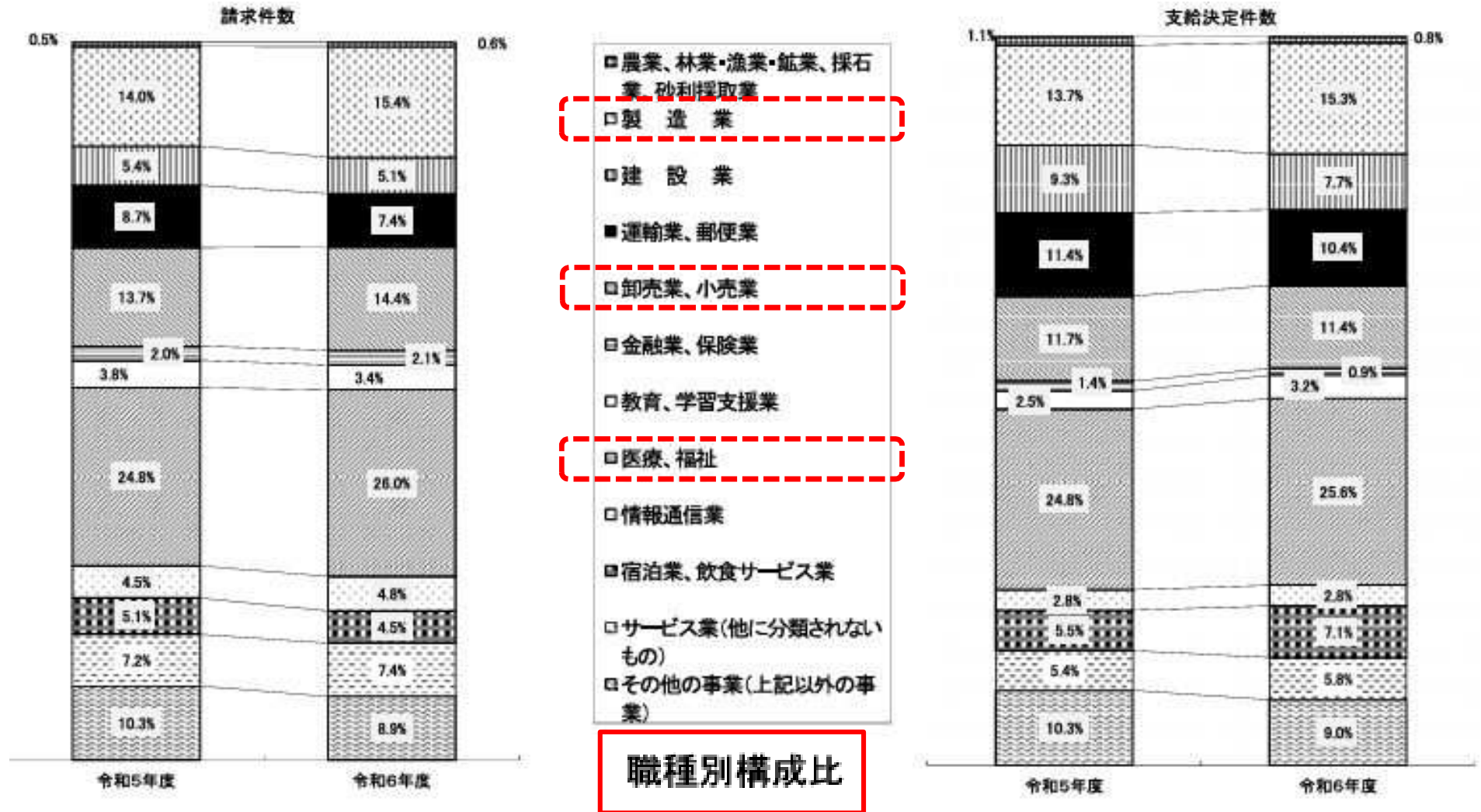
①脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移- 2



①精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移- 1



①精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移- 2



目次

(1) 労働安全衛生の現状 (統計資料)

(2) 安全衛生行政に係るトピックス

- ①安衛法等の改正 (ストレスチェック制度の強化)
- ②治療と仕事の両立支援
- ③電離放射線障害予防規則等の改正
- ④外国人労働者の労働災害防止対策
- ⑤ボイラー構造規格等の一部改正

(3) まとめ

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）の概要



改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

■ ストレスチェック制度について

○ 労働者のメンタルヘルスの状況

○ 全ての事業場への拡大の背景と枠組み

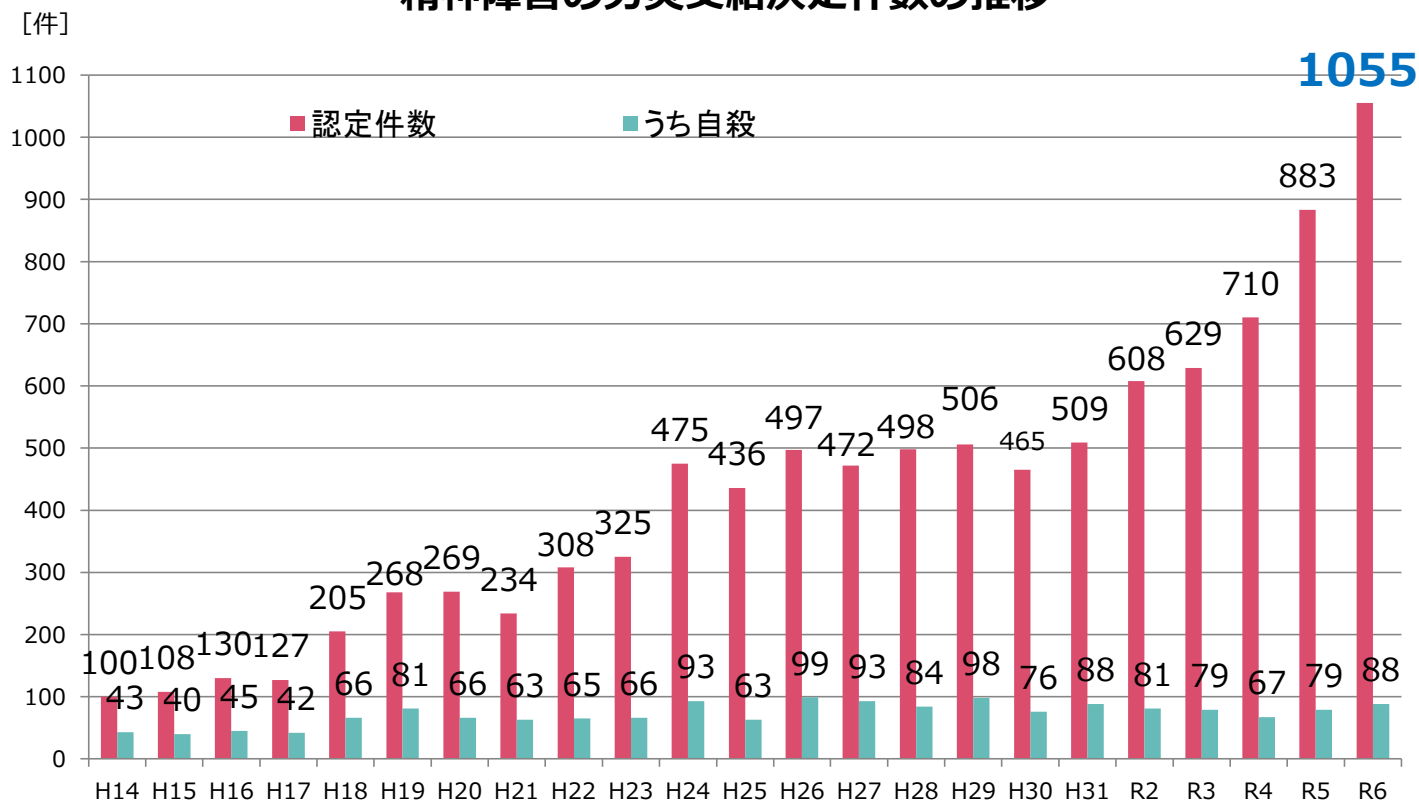


精神障害の労災認定の状況



○ 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、「パワーハラを受けた」「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 かに 8 0 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)
※3 労働者数	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。

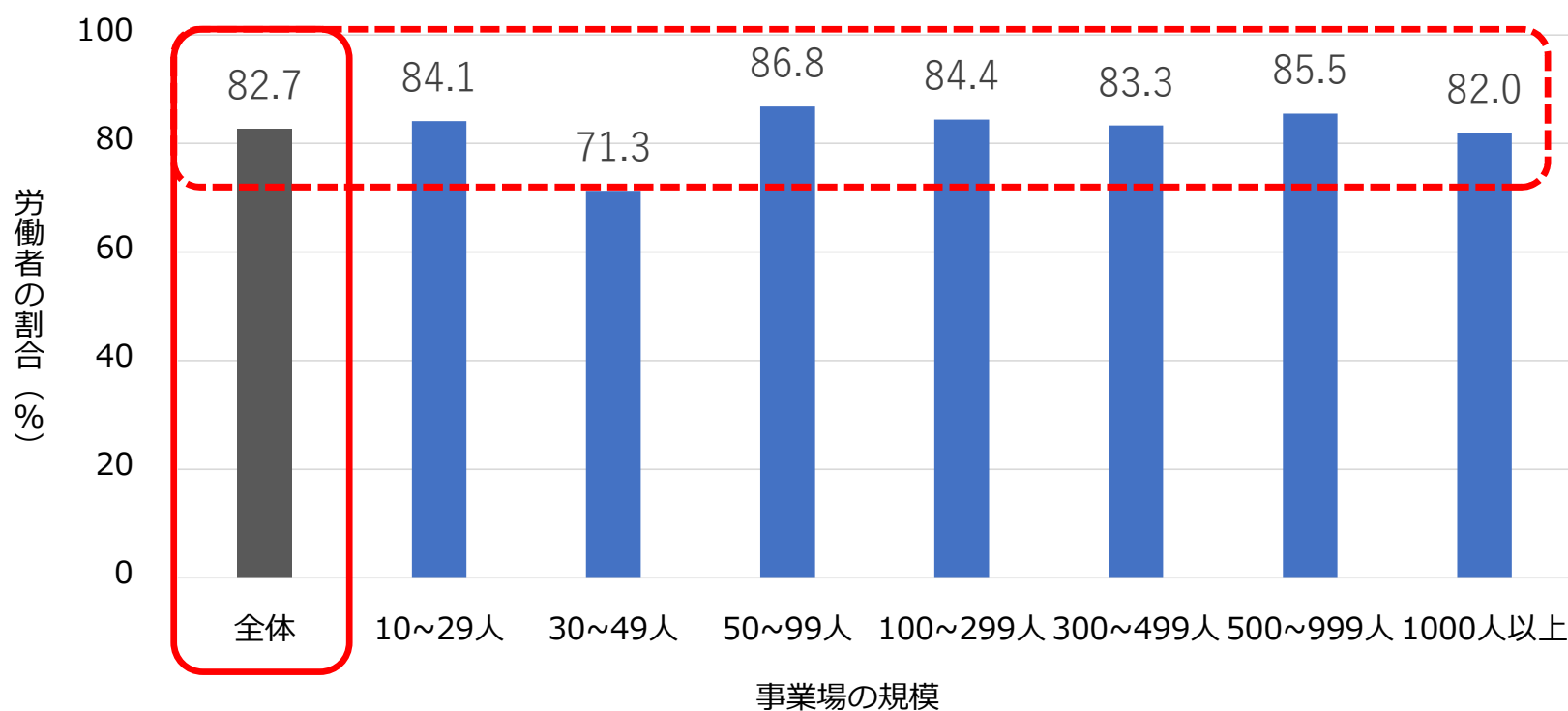
労働者数が1～49人の規模で
約50%を占めている。

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」

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合

- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合は **8割程度**。
その割合は事業場規模に関わらない。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合／事業場規模別



出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

職業生活における強い不安、悩み、ストレスの内容

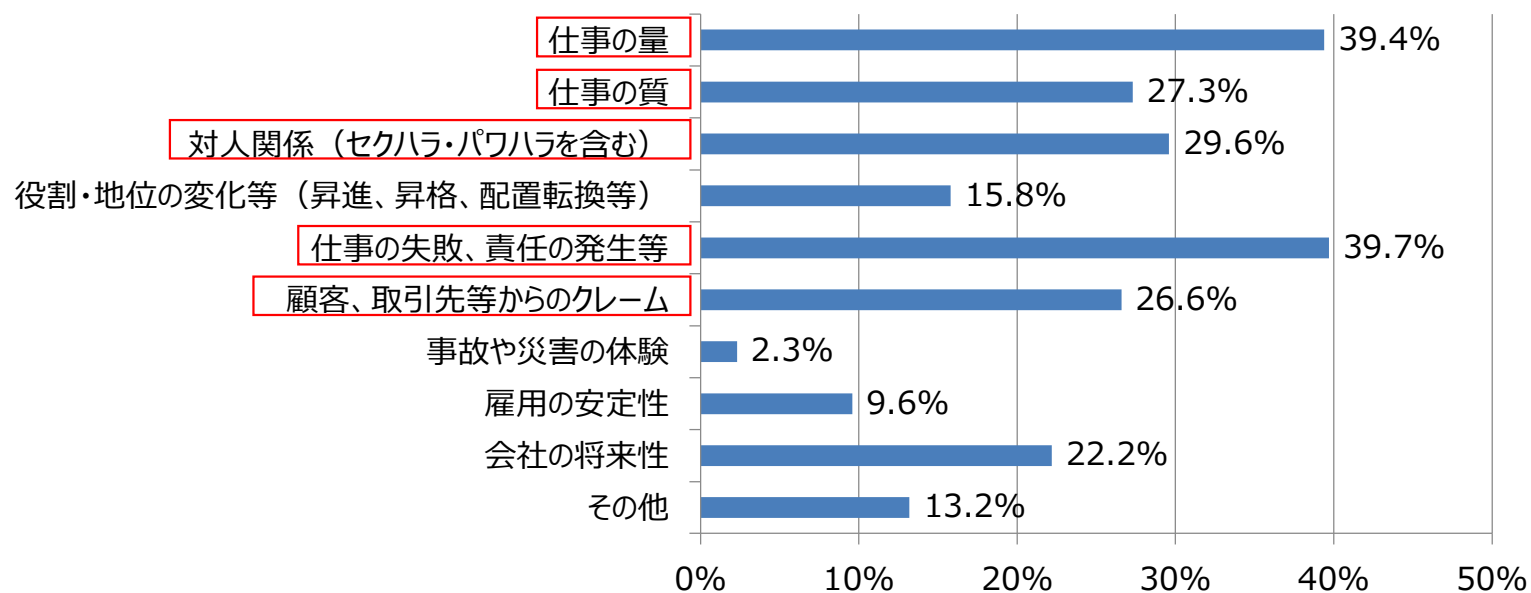


- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者が挙げているストレス要因は、「仕事の失敗、責任の発生等」、「仕事の量」、「対人関係」、「仕事の質」等となっている。

職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている内容

※ 3つまでの複数回答

※ 職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者（82.7%）を100%として集計



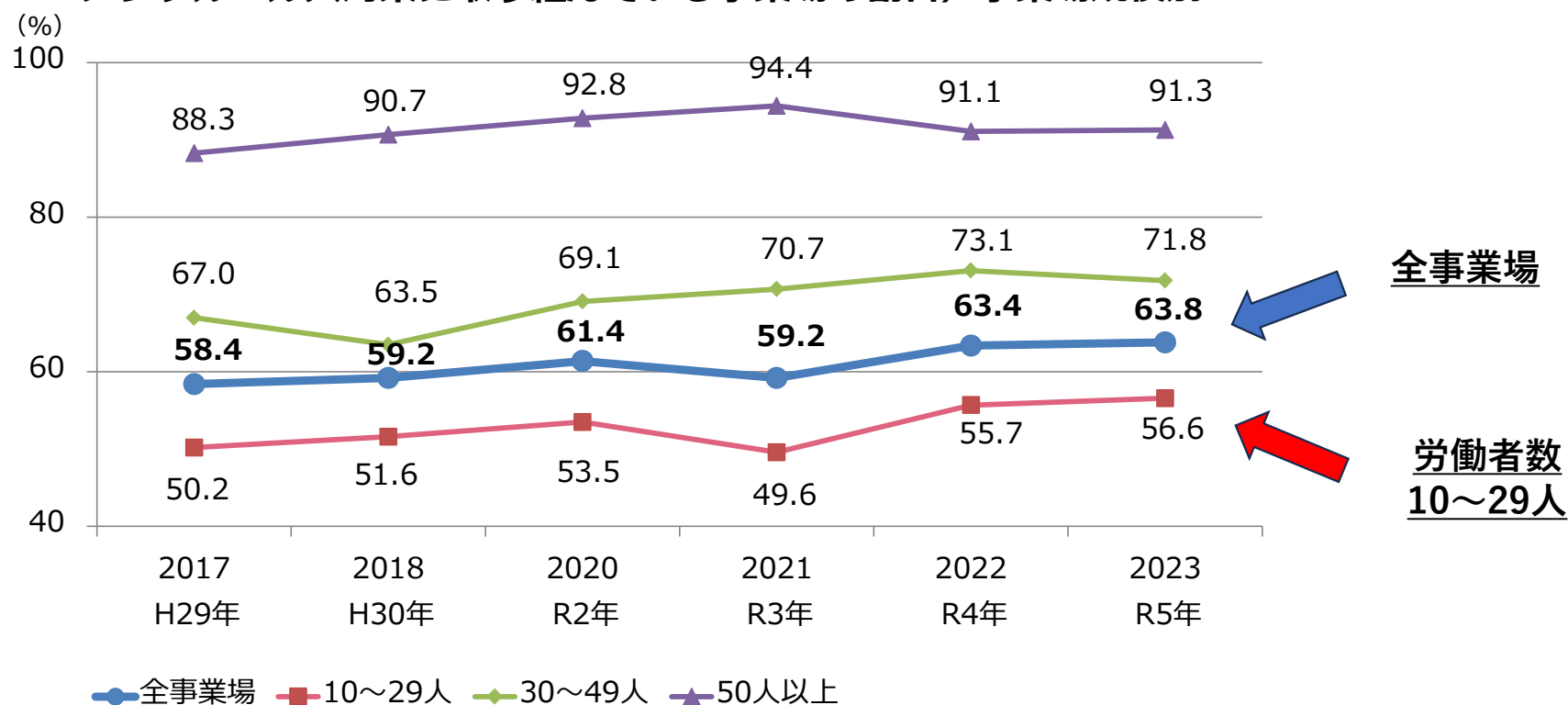
出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の実施状況



- 職業生活で強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合は8割程度にもかかわらず、
 ○ 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 71.8%、10～29人の事業場で 56.6% と未だ取組は低調

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合／事業場規模別



出典：労働安全衛生調査（実態調査）

メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）別事業所割合

（出典：令和6年労働安全衛生調査（実態調査））



令和6年		メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）										（単位：%）	
区 分	メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所計 ¹⁾	メンタルヘルス対策の取組内容（複数回答）							職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む）	健康診断後の保健指導等を通じた産業保健スタッフによるメンタルヘルス対策の実施			
		メンタルヘルス対策について、衛生委員会又は安全衛生委員会での調査審議	メンタルヘルス対策に関する問題を解決するための計画の策定と実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	教育研修・情報提供								
		メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する管理監督者への教育研修・情報提供	メンタルヘルス対策に関する事業所内の産業保健スタッフへの教育研修・情報提供									
合 計	[63.2]	100.0	27.7	18.7	34.5	36.8	29.0	12.7	54.7	31.1			
（事業所規模）													
1,000人以上	[100.0]	100.0	86.4	73.5	76.1	84.1	78.4	63.2	97.5	68.3			
500～999人	[99.9]	100.0	73.6	50.4	68.7	77.0	69.5	48.5	88.7	57.3			
300～499人	[98.3]		53.1	43.9	54.7	57.4	55.3	33.7	86.0	56.2			
100～299人	[97.1]		57.4	27.2	51.7	47.2	41.4	25.2	80.8	41.7			
50～99人	[92.2]		48.9	22.3	39.2	43.6	38.6	17.6	70.8	42.5			
30～49人	[69.1]	100.0	24.7	16.5	34.8	36.7	28.3	10.4	47.1	27.7			
10～29人	[55.3]	100.0	19.1	16.5	30.5	33.2	24.6	9.7	49.0	27.4			
（再掲）50人以上	[94.3]	100.0	53.0	26.3	45.2	46.9	41.6	22.2	75.6	43.6			
令和5年													
合 計	[63.8]	100.0	27.9	19.0	33.1	33.3	30.5	13.9	48.7	31.5			
（事業所規模）													
50人以上	[91.3]	100.0	54.6	32.4	49.5	45.0	41.2	21.8	73.6	39.3			
30～49人	[71.8]	100.0	26.3	17.1	35.5	32.4	28.5	12.9	43.1	31.2			
10～29人	[56.6]	100.0	19.4	15.0	27.0	29.6	27.4	11.5	41.9	29.1			

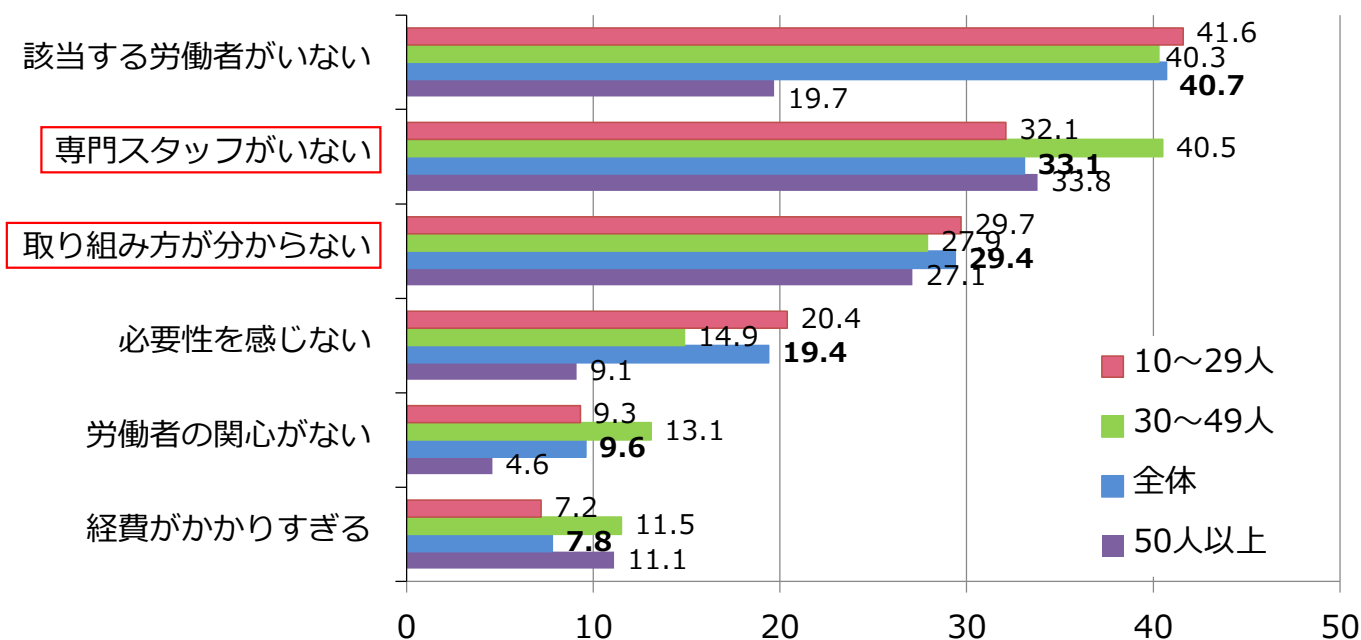
後戻り

メンタルヘルス対策の実施状況



- メンタルヘルス対策を実施していない理由については、「該当する労働者がいない」40.7%、「専門スタッフがいらない」33.1%、「取り組み方が分からない」29.4%など。

メンタルヘルス対策に取り組んでいない理由／事業場規模別



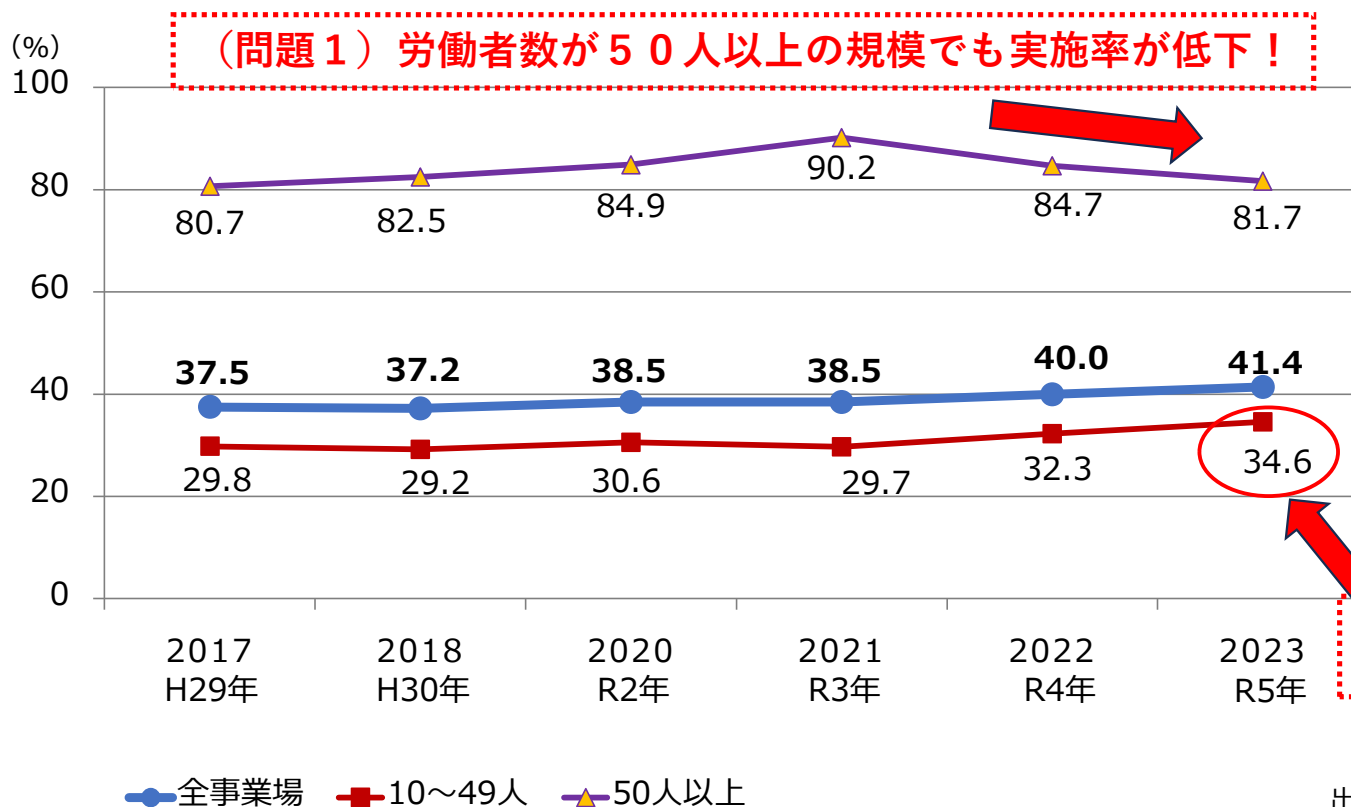
出典：令和5年労働安全衛生調査（実態調査）

ストレスチェックの実施状況



- 労働者数50人未満の事業場のストレスチェック実施割合は、第14次労働災害防止計画（R5～9年）の目標「R9年までに50%以上」に対し、R5年時点で34.6%。

ストレスチェックを実施している事業場の割合／事業場規模別



※H27年12月施行の枠組み

	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務	努力義務
50人未満の事業場	当分の間努力義務	努力義務

現状、努力義務での実施状況

(問題2) 労働者数が10～49人規模での実施率が低調！

出典：労働安全衛生調査（実態調査）

■ ストレスチェック制度について

- 労働者のメンタルヘルスの状況
- 全ての事業場への拡大の背景と枠組み

「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」中間とりまとめ（概要）



■ ストレスチェック制度の効果検証



有効であるとの結論

- ・ ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析、職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られた。
- ・ ストレスチェックの実施だけでも、約 7 割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られた。
- ・ また、医師の面接指導を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られた。

それを踏まえて



改正内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者数50人以上の事業場に義務付けられている（50人未満は努力義務）ところ、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。

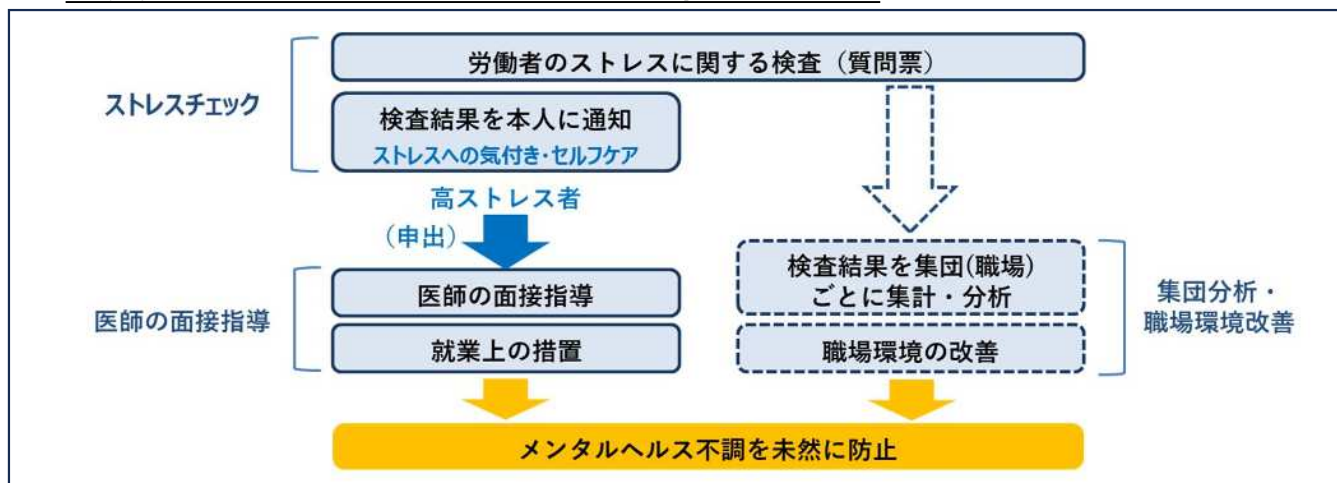
また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）。

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）



	ストレスチェック	集団分析・職場環境改善
50人以上の事業場	義務 改正	努力義務
50人未満の事業場	努力義務 → 義務	努力義務

※実施フローにこれまでと大きな相違はなし



50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施スキーム



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 **マニュアルを作成**

ポイント
1

	50人以上の事業場 産業医選任（義務）	50人未満の事業場
ストレスチェック	産業医又は外部委託 外部委託の場合、1人当たり数百円から千円程度（※）	労働者のプライバシー保護の観点から、原則、 外部委託を推奨 外部委託 1人当たり 数百円から千円程度 （※）
医師の面接指導	産業医又は外部委託 外部委託の場合、高ストレス者1人当たり2万円程度（※）	全国350の 地域産業保健センターの体制を強化 、登録産業医が面接指導を 無料で実施
監督署への報告	実施結果の報告義務あり	監督署への報告義務は課さない

ポイント
2

ポイント
3

ポイント
4

必ず選任してください

（※）厚生労働省が、ストレスチェック関連サービスを提供する健診機関等の外部機関を対象に実施したアンケート調査結果（令和6年）

50人未満の事業場の負担等に配慮し、**施行までの十分な準備期間を確保**

(確認！①) **メンタルヘルス対策**の強化！

必ず作成してください

令和〇〇年度 心の健康づくり推進計画

事業場名



厚生労働省
※職場における
メンタルヘルス
対策

基本方針	従業員の心の健康は、従業員とその家庭の幸福な生活、活気のある職場のために重要な課題であることを認識し、精神疾患のみでなく、広く職場のコミュニケーションの活性化など心の健康づくりに取り組む。		
目 標	1 心の健康づくり問題について従業員（管理者を含む。）の理解を得る。 2 コミュニケーションの活性化により活気ある職場を形成する。 3 管理監督者が心の健康問題について理解し、部下からの相談対応の基本的な技法を習得する。		
基本的 実施事項	1 個人のプライバシー保護の徹底 2 心の健康づくり体制の整備 3 従業員が相談しやすい相談窓口の開設 4 管理監督者への心の健康に係る研修会の開催 5 衛生委員会での心の健康問題の審議		
推進体制		担当者	役割
	担当部署及び責任者		各心の健康問題の総括、部署及び担当者との連絡調整、情報の収集・提供
	衛生管理者職氏名		産業医と協力し、活動を推進すること。
	メンタルヘルス推進担当者		計画の企画・立案・評価改善、研修等の実施、関係者との連絡調整
	産業保健スタッフ		管理監督者等の活動の支援
	人事労務部門担当者		管理監督者等からの相談への対応、労働時間等の改善及び適正配置
	産業医		計画の立案等への協力、相談への対応等
	衛生委員会		心の健康問題の審議等（委員；所長、副所長、業務課長、係長、職員、調整促進員）

必ず選任してください

(確認！②)

労働者数50人以上の事業場の皆様へ

産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

1 産業医の選任・報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合には、所轄労働基準監督署長に産業医の選任を報告することが義務付けられています。

Q 産業医の解任・辞任があったあと、産業医を選任していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任することが必要です。
- 選任していた産業医の解任・辞任があったときは、産業医に欠員が生じた日から14日以内に新たに産業医を選任する必要があります。
- 産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。

Q 産業医を選任したとき、労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告する必要があります。
- 電子申請は、「e-GOV電子申請」のほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から申請可能です。



Q 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断を実施したときは、遅滞なく、電子申請により、定期健康診断結果報告を所轄労働基準監督署にすることがあります。
- 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載する必要があります。

裏面（産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと）へ



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2025.4)

2 産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと



- ◆ 産業医は、衛生委員会等に参画したり、職場巡視を行ったり、労働者の健康管理を行います。その活動が効果的なものとなるため、事業者は次のことが必要です。

○ 労働者の健康管理等のために必要な権限を産業医に付与

- 事業者が産業医に付与するべき権限には次のことが含まれます。
 - ・ 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること
 - ・ 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること
 - ・ 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

○ 労働者の健康管理等のために必要な情報の産業医への提供

- 産業医に対して、次の情報を提供することが必要です。
 - ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置又は講じようとする措置
 - ・ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - ・ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

○ 産業医から受けた勧告を受けたときの衛生委員会等への報告等

- 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ができます。事業者は、その勧告を尊重しなければなりません。
- 勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を衛生委員会等に報告する必要があります。また、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容を記録し、3年間保存しなければなりません。
- 産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から必要な調査審議を求めることもできます。

○ 産業医等の業務の内容等の労働者への周知

- 産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を労働者に周知する必要があります。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



厚生労働省HP

①改正労働安全衛生法説明会

事業主・労働災害防止団体の皆さま

労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行※されます

※一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

R8.4.1施行

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となりました。

また、国において、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとしており、事業者の方には、指針に基づいた取り組みを行っていただく必要があります。

改正安衛法等に係る特設ページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/index_00001.html



専用サイトへ



1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種措置を定めました。

(1) 注文者等の配慮

R7.5.14施行

労働安全衛生法第3条第3項に規定されている注文者などへの注文時の施工方法や工期などに対する配慮規定について、今回の法改正により、こうした規定が建設工事以外の注文者にも広く適用されることを明確化しました。

(2) 混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大

R8.4.1施行

(特定)元方事業者が混在作業場所において、自社及び関係請負人等に雇用されている労働者の災害防止のために講ずべき必要な指導や連絡調整等の措置について、その対象が当該労働者から個人事業者等を含む作業従事者に拡大されました。
また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業者に貸与する者が災害防止のために講ずべき措置について、個人事業者等に貸与する場合にも当該措置を講ずることとされました。

(3) 業務上災害報告制度の創設

R9.1.1施行

個人事業者等の業務上災害が発生した場合には、災害発生状況などについて、厚生労働省に報告させることができることとしました。
報告主体や報告事項などの報告の仕組みの詳細は今後、関連する法令等により示すこととしています。

(4) 個人事業者等自身への義務付け

R9.4.1施行

個人事業者等自身に対して、労働者と同一の場所において作業を行う場合に、①構造規格や安全装置を具備しない機械などの使用の禁止、②特定の機械などに対する定期自主検査の実施、③危険・有害な業務に就く際の安全衛生教育の受講などを義務付けることとしました。

(5) 作業場所管理事業者への連絡調整措置の義務付け

R9.4.1施行

作業場所管理事業者(仕事を自ら行う事業者であって、当該仕事を行う場所を管理するものをいいます。)に対して、その管理する場所において、自社または請負人の作業従事者のいずれかが、危険・有害な業務を行う場合に、災害防止の観点から、作業間の連絡調整等の必要な措置を講ずることが義務付けられました。

①改正労働安全衛生法説明会



事業者の皆様や、労働者と同じ場所で働く個人事業者の皆様に関係する労働安全衛生法が改正されました。

2026.12.16 東京・新宿区 新宿文化センター	2026.1.13 北海道・札幌市 北海道立道庁活動センター(みどり2)	2026.1.14 北海道・釧路市 釧路市市民文化会館	2026.1.16 宮城・仙台市 仙台市市民会館	2026.1.26 石川・金沢市 石川県民会館	2026.1.27 愛知・名古屋市 愛知会館
2026.1.29 大阪・大阪市 コスモビル(新大塚ビル)	2026.1.30 兵庫・神戸市 神戸市中央区(第4区役所)	2026.2.2 広島・広島市 広島市会館	2026.2.3 愛媛・松山市 愛媛県民文化会館	2026.2.5 福岡・福岡市 福岡市会館	2026.2.17 沖縄・那覇市 沖縄県庁

厚生労働省

会場とオンラインの
ハイブリット開催

14:00-16:00
2026.2.3 火
松山市 愛媛県民文化会館
造船の現場を守る！
安全第一のモノづくりとは？

MAIN POINTS OF THE REVISION

改正の主なポイント

これまで実施してきた労働災害防止対策に個人事業者等(中小企業の役員を含む。)も取り込み、労働者等による業務上の災害を防止するため、労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法上の労働者の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種の措置を定めました。



注文者による配慮 注文者が仕事を注文する際、作業期間、納期等、注文者の仕事の安全衛生を損なう条件とならないように配慮しなければならないという責務が、全ての注文者に課せられることを明確化。 R7(2025).5.14施行	全業種に 元方事業者等の措置 現在作業現場における元方事業者による継続的な安全衛生管理の対象が、自社及び関係請負人の労働者だけでなく個人事業者等を含む同一場所や働く全ての作業従事者に拡大。 このほか、設置した機械等を請負人に使用させる場合の規制や機械等の貸与、運搬物の貸与などに関する規制についても、対象を個人事業者等や労働者以外の作業従事者に拡大。 R8(2026).4.1施行	対象拡大 業務上災害報告制度の創設 個人事業者等の業務上災害に関する規定について、厚生労働省への報告制度を新設(原則、電子申請)。 R9(2027).1.1施行	新設
個人事業者等自身による措置 労働者と同じ場所で作業する個人事業者等に以下を義務化。 ・製造機械・安全装置も具備した機械の使用 ・ワークリフトなどの機械の自主自主使用の実施 ・作業現場など危険・有害業務に従事する際の安全衛生教育の受講 R10(2027).4.1施行	義務化 作業場所管理事業者による作業場の連結調整等 作業場所を管理する事業者等1に対し、当該場所内で危険・有害な業務等2等が行われる際に当該場所内で作業を行う関係者の連絡調整等の措置を義務化。 ※1 仕事を委託する事業者等であり、当該仕事を委託する場所を管理するもの ※2 委託又は請負人となる作業従事者による作業 R9(2027).4.1施行	義務化	参加登録はこちら QRコード

4、5の制度の詳細は今後、厚生労働省にて規定

全国13都市・オンラインにて説明会を開催

2026.2.19		東京・渋谷区	東京ウィメンズプラザ	ゲストで登場!			
14:00~16:00 木 在宅ワーク疲れ “見えない過労” からどう守る?							
14:00-16:00 2026.12.16 火	北海道 札幌市	14:00-16:00 2026.1.13 火	北海道 札幌市	14:00-16:00 2026.1.14 水	北海道 釧路市	14:00-16:00 2026.1.16 金	宮城県 仙台市
札幌市 新大塚文化センター 営業の現場をもちと安全に! 光熱・下回ができること	札幌市 北海道立道庁活動センター(みどり2) 冬の職場をどう守る? 雪・氷の対策と安全対策	旭川市 旭川市市民文化会館 在宅ワーク疲れ “見えない過労” からどう守る?	仙台市青葉区 仙台市市民会館 高層現場の安全をどう守るか				
14:00-16:00 2026.1.26 月	石川県 金沢市	14:00-16:00 2026.1.27 火	愛知県 名古屋市	14:00-16:00 2026.1.29 木	大阪府 大阪市	14:00-16:00 2026.1.30 金	兵庫県 神戸市
金沢市 石川県民会館 災害現場の現場で安全をどう守るか	名古屋市中区 名古屋会館 あなたの現場にある危険! 化学物質と機械の安全管理	大阪市東淀川区 コスモビル(新大塚ビル) 大阪市の現場をもちと安全に! 光熱・下回ができること	神戸市中央区 神戸市市民会館 安全を運ぶ時代へ。(第4区役所) 物流現場の安全をどう守る?				
14:00-16:00 2026.2.2 月	広島県 広島市	14:00-16:00 2026.2.3 火	愛媛県 松山市	14:00-16:00 2026.2.5 木	福岡県 福岡市	11:00-13:00 2026.2.17 火	沖縄県 那覇市
広島市中区 広島市市民会館(大会場) 立場を超えてつながる造船現場の安全をどう守る?	松山市 愛媛県民文化会館 造船の現場を守る! 安全第一のモノづくりとは?	福岡市博多区 福岡市市民会館 夜間だけじゃない、人の安全を運ぶ物流現場の現場	那覇市 沖縄県庁 観光を支える人を守る! 沖縄の現場に必要な安全と健康管理				

厚生労働省

○ 治療と仕事の両立支援の推進



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

資料 1

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律について（報告）

第177回安全衛生分科会資料

厚生労働省労働基準局安全衛生部計画課
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare 38

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）の概要



改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

「治療と仕事の両立支援」は重要な課題



病気によって従業員が退職することで、その従業員が培った経験・ノウハウを失うことは、企業にとっても大きな損失です。「治療と仕事の両立」を支援することは、優秀な人材の確保、生産性の向上につながることを期待されます。また、病気を抱える従業員が働きやすい組織・職場は、育児や介護その他の事情を抱える従業員にとっても働きやすい組織・職場であるとも考えられます。

一方、従業員（患者）や家族にとって、働くことは家計や治療費のためであると同時に、“生きがい”でもあります。「治療と仕事の両立」を実現することで、従業員満足度の向上や働きがいの創出、さらには社会的認知度の高まりなどの波及的な効果も期待できます。

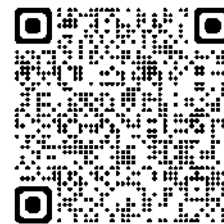
直接的な効果	<ul style="list-style-type: none">● 疾患罹患者の就労継続とそれに伴う労働損失の回避● 疾患をカミングアウトしやすい風土の醸成● 検診に対する従業員の意識の高まり● 疾患の早期発見・治療による支援コストの低減
波及的な効果	<ul style="list-style-type: none">● 生産性の向上● 従業員満足度の向上、働きがいの創出● 優秀な人材の定着● 社会的認知度の高まり

愛媛“治療＋仕事＝両立”企業宣言

愛媛 “治療^と＋仕事^は＝両立” 企業宣言

「治療と仕事の両立支援」の取組をスタートしましょう！

このサイトは、事業場において「治療と仕事の両立支援」を行うための環境整備として、最初に行うことが望ましい「事業者による基本方針の表明」を、経営トップのメッセージを添えた「宣言書」にさせていただき、応募いただく、「愛媛“治療＋仕事＝両立”企業宣言」の募集に関し、応募方法を示すとともに、応募いただいた「宣言書」を公開するためのものです。



厚生労働省
愛媛労働局
専用サイトへ

