事業者の皆さまへ

別添１

9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

「健康診断及び事後措置の実施の徹底」、「医療保険者との連携」及び「女性の健康課題に関する理解の促進」等をお願いします

健康診断及び事後措置の実施の徹底

■ 健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取、医師の意見を勘案した必要な事後措置の実施は、全て労働安全衛生法に基づく事業者の義務です。

一般的に小規模事業場での実施率が低くなっています。事業場の規模にかかわらず、労働者の健康管理を適切に講ずるため、事後措置の実施まで徹底してください。

健康診断の実施

○健康診断を実施した後は、その結果を労働者に通知するとともに、事業者もその結果を保存しなければなりません。

健康診断結果の通知
健康診断結果の記録

○有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底しましょう。

健康診断結果についての医師からの意見聴取

○事後措置は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等）を実施しましょう。

健康診断実施後の措置

○事後措置を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」をご確認ください。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針はこちら

<地域産業保健センターのご案内>

地域産業保健センターでは、労働者数50人未満の小規模事業場への支援として、産業医・保健師を配置し、**健診結果についての医師からの意見聴取、長時間労働者・高ストレス者に対する面接指導、産業医等の事業場訪問による保健指導、労働者の健康に係る各種相談**などの対応をしていますので、ぜひご活用ください。

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

都道府県労働局・労働基準監督署

医療保険者との連携

■ 医療保険者※1から健康診断の結果を求められた際の提供にご協力ください。

○保険者は、高齢者医療確保法に基づき特定健康診査・特定保健指導を、健康保険法に基づき保健事業を実施し、労働者の予防・健康づくりに取り組んでいます。

○これらの取組が着実に進められるよう、保険者から労働者の健康診断結果を求められた場合は、その写しを提供することが事業者に義務づけられていますので、健康診断結果の提供への協力をよろしくお願いします。※法律に基づく提供の場合は、第三者提供に係る本人同意は不要です。

○厚生労働省では、コラボヘルス※2等の労働者の健康保持増進のための取組に要した費用に対し、エイジフレンドリー補助金で一部補助を行っています。積極的にご活用ください。

※1：協会けんぽ、健保組合、市町村国保、国保組合、共済組合等を指します。
※2：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者の予防・健康づくりを効果的・効率的に実行すること。

エイジフレンドリー補助金のご案内はこちら⇒

女性の健康課題に関する理解の促進

■ 女性の健康課題に関する労働者の理解の促進や具体的な相談対応に努めましょう。

○一般健康診断における問診票に女性特有の健康課題に関する質問が追加されました。※3※4

○「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～」を活用して、女性特有の健康課題に関して困っている労働者に対する相談等対応、女性の健康課題に関する理解促進のための研修、職場環境改善の取組を進めてください。

※3：【女性の健康問診の位置づけ】女性の健康問診の目的は、事業者に義務付けられているものではなく、女性自身の健康状態への気づきを促し、必要に応じて労働者が医療機関へアクセスできるよう支援することにあります。 また、女性の健康問診の回答は健診機関から事業者に直接提供されることはありません。
※4：令和8年４月28日付け基発0428第14号・保発0428第８号「「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」の一部改正について」

女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアルはこちら⇒

「職場の健康診断実施強化月間」の実施に関する協力依頼について（項目のみ抜粋）
令和８年８月21日付け基安発0821第２号

【重点事項】

（１）一般健康診断
　ア 一般健康診断の実施、医師からの意見聴取及び事後措置等の実施の徹底
　イ 一般健康診断結果の記録の保存、労働基準監督署への報告の徹底
　ウ 一般健康診断結果に基づく必要な労働者に対する医師又は保健師による保健指導の実施
　エ 小規模事業場における留意事項
　オ 地域保健との連携（コラボヘルス）
　カ 外国人労働者に関する留意事項
　キ 派遣労働者の健康診断
　ク 個人事業者等に関する留意事項
（２）ストレスチェック制度の適切な実施等
（３）健康保持増進措置等の適切な実施
　ア 事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づく措置
　イ 職場におけるがん検診の推進
　ウ 女性の健康課題に関する理解の促進
　エ 口腔の健康の保持増進
　オ 眼科検診等の実施の推進
（４）職場環境に起因する疾病の防止の推進
　ア 騒音障害防止のための取組の推進
　イ 職場における感染症に関する理解と取組の促進
（５）治療と仕事の両立支援の周知

※本月間に係る通知本文をご参照するにはこちらをご覧ください。⇒

R８.８

労働安全衛生法に基づく

別添２

健康診断を実施しましょう

～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

◆ 健康診断の種類 ◆

事業者に実施が義務付けられている健康診断には、以下のものなどがあります。

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
雇入時の健康診断（安衛則第43条）	常時使用する労働者(※1)	雇入れの際
定期健康診断（安衛則第44条）	常時使用する労働者(※1)（特定業務従事者を除く）	１年以内ごとに１回

◆ 健康診断の項目 ◆

雇入時の健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

令和9年4月1日適用

雇入時の健康診断（安衛則第43条）	定期健康診断（安衛則44条）
1 既往歴及び業務歴の調査	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	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	3 身長(※2)、体重、腹囲(※2)、視力及び聴力の検査
4 胸部エックス線検査	4 胸部エックス線検査(※2)(※3)
5 血圧の測定	5 血圧の測定
6 貧血検査（血色素量及び赤血球数）	6 貧血検査（血色素量及び赤血球数）(※2)
7 肝機能検査（AST、ALT、γ—GT）(※4)	7 肝機能検査（AST、ALT、γ—GT）(※2)(※4)
8 血中脂質検査（LDLコレステロール，HDLコレステロール、血清トリグリセライド）	8 血中脂質検査（LDLコレステロール，HDLコレステロール、血清トリグリセライド）(※2)
9 血糖検査	9 血糖検査(※2)
10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）	10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
11 心電図検査	11 心電図検査(※2)
12 血清クレアチニン検査(※2)	12 血清クレアチニン検査(※2)

◆ 健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項 ◆

1：健康診断の結果の記録（安衛法第66条の3）

健康診断の結果については、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておかなくてはなりません。

2：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取（安衛法第66条の4）

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

3：健康診断実施後の措置（安衛法第66条の5）

上記2による医師の意見を勘案し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。

4：健康診断の結果の労働者への通知（安衛法第66条の6）

健康診断結果については、労働者に通知しなければなりません。

5：健康診断の結果に基づく保健指導（安衛法第66条の7）

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

6：健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告（安衛法第100条）

常時50人以上の労働者を使用する場合は、定期健康診断の結果を、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

報告様式のダウンロードや、所轄労働基準監督署への電子申請は 各種健康診断結果報告書 または

※1：常時使用する労働者とは

契約期間が1年以上（予定を含む）で、1週間の労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の3/4以上の労働者です。

※2：定期健康診断（安衛則第44条）における健康診断項目の省略

定期健康診断の健康診断項目については、それぞれの省略基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。

※3喀痰検査の削除（令和9年4月1日適用）

※4酵素名の変更（令和9年4月1日適用）

詳細は、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせいただき、労働者の健康確保に努めましょう。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

（2026.4）

事業者、健康診断機関の皆さまへ

別添３

労働安全衛生法に基づく 定期健康診断等の診断項目の取扱いが一部変更になります （令和９年４月から適用）

令和８年４月28日基発0428第10号「労働安全衛生施行規則等の一部を改正する省令の施行等について」

診断項目

- 既往歴及び業務歴の調査
- 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 身長(★)、体重、腹囲(★)、視力及び聴力の検査
- 胸部エックス線検査
- 血圧の測定
- 貧血検査（血色素量及び赤血球数）(★)
- 肝機能検査（AST、ALT、γ―GT）(★)
- 血中脂質検査（ LDLコレステロール、 HDLコレステロール、血清トリグリセライド）(★)
- 血糖検査(★)
- 血清クレアチニン検査(★) ※
- 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 心電図検査(★)

(★)の項目は、医師の判断により省略が可能となります。詳しくは裏面をご覧ください。

変更のポイント

□ 喀痰検査が削除されました。

健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対しては、医療機関への速やかな受診勧奨を行ってください。

□ 肝機能検査の酵素名が変更されました。

「GOT」は「AST]、「GPT」は「ALT」、「γ-GTP」は「γ-GT」に変更となりました。ただし、事業者や労働者が旧名称の方が理解しやすい等の状況がある場合については、健診機関における事業者や労働者への健康診断の結果の通知について、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えありません。

□ 「血清クレアチニン検査」が追加されました。

「血清クレアチニン検査」は、腎臓の機能を調べるものです。検査結果に基づき、医師の意見を聴取し、事後措置を講じる必要があります。また、有所見者に対しては医療機関への速やかな受診勧奨など保健指導も必要です。

※ 労働基準法施行規則第34条の２第13項第１号に定める労働者の健康診断（高度プロフェッショナル制度に係る「臨時の健康診断」）の項目についても、今回の改正により、血清クレアチニン検査が追加されています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

診断項目の省略について

● 血液検査等の診断項目については、雇い入れ時の健康診断においては必須ですが、定期健康診断においては、労働安全衛生規則第44条第2項により、厚生労働省告示に基づき、**医師が必要でないと認めるときは省略することができる**とされています。

● 同告示においては、例えば血液検査では40歳未満の者（35歳を除く。）について医師が必要でないと認めるときは省略することができる等の基準を示しています。
→下表参照

● このような診断項目の省略は、**個々の労働者について、健康状態の経時的な変化や自覚症状・他覚症状等を勘案しながら判断する**ことが大切です。

なお、他覚症状の有無の検査については医師の判断により聴診等を行うこととしています。

R８.4.28労働大臣告示第204号「労働安全衛生規則第44条第２項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」

診断項目		医師が必要でないと認めるときに診断項目を省略できる者
身　　長		20歳以上の者
腹　　囲		次のいずれかに当てはまる者 ① 40歳未満（35歳を除く）の者 ② 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 ③ BMI（次の算式により算出したものをいう。以下同じ。）が20未満である者 〔 BMI＝体重(kg)／身長(m)2 〕 ④ 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満の者に限る。）
胸部エックス線検査		40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者 ① ５歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者 ② 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者 ③ じん肺法で３年に１回のじん肺健康診断の対象とされている者
血液検査	貧血検査 肝機能検査 血中脂質検査 血糖検査	35歳未満の者、及び36～39歳の者
血液検査	血清クレアチニン	40歳未満の者
心電図検査		35歳未満の者、及び36～39歳の者

診断項目の省略に関する注意事項

□ 法令に基づく血液検査等の項目の省略の判断は、**個々の労働者ごと**に、**医師が省略可能であると認める場合においてのみ**可能になります。

□ 一部において、血液検査等の項目の省略の判断を、医師ではない者が一律に行うなどの不適切な運用が懸念されますので、十分ご注意ください。

R8.4

事業主の皆さまへ

別添４

労働安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されます

2025年１月１日より以下の手続について、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

義務化されるもの以外にも…

- 足場／局所排気装置等の設置・移転・変更届
  （労働安全衛生法第88条に基づく届出）
- 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
- 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html

電子申請の詳細は
こちらからご確認ください。

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きすることができます。

- **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**

ぜひ電子申請をご利用ください！

厚生労働省労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
・都道府県労働局・労働基準監督署

事業者の皆さまへ

別添５

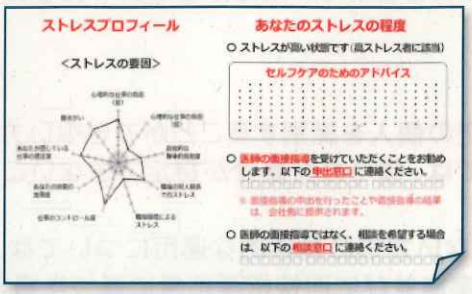
ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とした「ストレスチェック制度」は、ストレスチェック（検査）のほか、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な仕組みです。

ストレスチェック（検査）

ストレスチェック（検査）の個人結果の通知は、プライバシー保護の観点から、**労働者本人に直接通知され、基本的に事業者には提供されません。**

個人結果の例



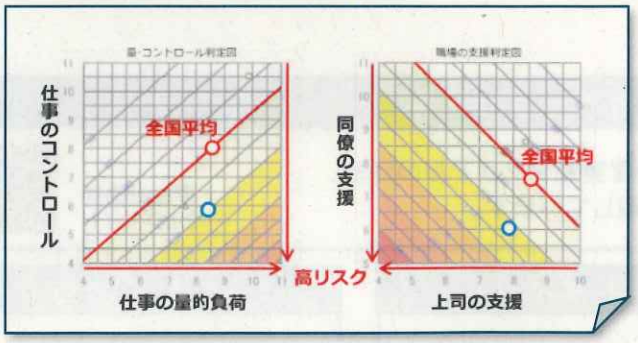
労働者各自が、個人結果をもとに、自覚しにくいストレスに気付き、セルフケアに取り組むきっかけにします。

※高ストレス者は、医師の面接指導を申し出て、必要な健康管理上の支援を受けます。

集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

集団分析結果の例 「仕事のストレス判定図」



集団分析結果を活用して、職場環境の改善に組織的に取り組みましょう。

集団分析に関する留意点

◆集団分析は、**個人が特定されない方法**で実施する必要があります。

◆集計・分析の単位が **10人を下回る場合**には、個人が特定されるおそれがあることから、**原則として集団分析を実施してはいけません。**

※ 10人を下回る場合でも、以下の例のような個人が特定されるおそれのない方法により、集団分析を実施することが可能です。

- ストレスチェック調査票の全57項目の合計点について集団の平均値を求める方法
- 「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法

（ただし、これらの方法であっても、極端に少人数の場合は個人の特定につながるため不適切）

※ 特に、事業場自体が小規模の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で、集団分析を実施するようにしてください。

ストレスチェックの集団分析に関する労働安全衛生規則が改正されました

労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第112号）※令和8年6月30日公布

労働安全衛生規則（昭和４７年労働省令第３２号）

（検査結果の集団ごとの分析等）

第５２条の１４　事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに、特定の個人を識別することができない方法で、集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

２　略

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について（令和8年6月30日付け基発0630第2号）

1 概要

労働安全衛生規則（昭和４７年省令第３２号）第５２条の１４第１項は、事業者に対し、ストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させること（以下「集団分析」という。）を努力義務としているが、当該集団分析について、特定の個人を識別することができない方法で実施することを新たに規定するものであること。

2 施行期日　令和９年４月１日

3 改正省令の細部事項

本改正により、集団分析に係る規定に「特定の個人を識別することができない方法で」を追加することとしているが、これは、集団分析については、個々の労働者が特定できないことを前提とする従来の解釈を明文化した趣旨であること。

また、個々の労働者が特定されるおそれのない方法の具体的な運用については、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成２７年４月１５日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第１号）１１の（４）ア等において示しているものを想定しており、従来の運用に変更を加えるものではないこと。

なお、特定の個人が識別可能な方法により集団分析を行うことは、本改正に基づく集団分析の実施の努力義務を履行したことにならないことはもとより、労働者のプライバシー保護の観点から許容されない趣旨であること。

各種情報・支援をご活用ください

厚生労働省ウェブサイト

厚労省のウェブサイトでは、**ストレスチェック制度実施マニュアル**のほか、法令、指針、関連通達、各種支援等の情報を掲載しています。

厚生労働省ウェブサイト

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、集団分析の見方や職場環境改善の取り組み方等の研修動画等、職場のメンタルヘルス対策に役立つ情報を掲載しています。

ポータルサイト「こころの耳」

厚生労働省　都道府県労働局・労働基準監督署

（2026.7）

別添６

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。
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。

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

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てしまうと、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」

（令和8年6月）