

第77回 全国労働衛生週間

2026（令和8）年10月1日～7日【準備期間：9月1日～30日】

全国労働衛生週間スローガン

ひとりひとりが貴重な人材 心も体も健やかに
みんな生き生き健康職場

誰もが安心して健康に働ける職場づくりへのご協力をお願いします！

「全国労働衛生週間」は、労働者の健康管理や職場環境の改善など『労働衛生』に関する国民の意識を高め、職場の自主的な活動を促して労働者の健康を確保することを目的として毎年実施しています。

準備期間（9月1日～30日）に実施する事項

重点事項をはじめとして、日常の労働衛生活動の総点検を行いましょう

- 労働者の健康の保持増進を図るための取組
- 女性の健康課題への取組
- 治療と就業の両立支援対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 個人事業者等の安全衛生の確保に関する取組
- 化学物質による労働災害に関する取組
- 労働衛生3管理の推進等
- 作業内容や働き方に応じた取組
- 作業環境の特性に応じた取組

全国労働衛生週間（10月1日～7日）に実施する事項

- 事業者または総括安全衛生管理者による職場巡視
- 労働衛生旗の掲揚およびスローガンなどの掲示
- 労働衛生に関する優良職場、功績者などの表彰
- 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症などによる事故など緊急時の災害を想定した実地訓練などの実施
- 労働衛生に関する講習会・見学会などの開催、作文・写真・標語などの掲示
- その他労働衛生の意識高揚のための行事などの実施

主 唱 厚生労働省、中央労働災害防止協会

協 賛 建設業労働災害防止協会、陸上貨物運送事業労働災害防止協会、港湾貨物運送事業労働災害防止協会、林業・木材製造業労働災害防止協会

取り組みには、以下の情報や支援をご活用ください。

産業保健活動総合支援

産業保健総合支援センターは、産業保健活動を支援するため、企業への訪問指導や相談対応、研修などを実施しています。

地域産業保健センター（地産保）では、小規模事業場を対象に、医師による健康相談などを実施しています。

また、事業主団体等を通じて、中小企業等の産業保健活動の支援を行う「団体経由産業保健活動推進助成金」による支援も実施しています。

■産業保健総合支援センター（さんぽセンター）

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



メンタルヘルス対策

職場でのメンタルヘルス対策に関する法令・通達・マニュアル、「ストレスチェック実施プログラム（無料）」を掲載しています。

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzenisei12/>



メール・電話・SNS相談窓口を設置し、メンタルヘルス対策の取組事例などを紹介しています。

■働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



治療と就業の両立支援

治療と就業の両立支援指針や企業の取り組み事例、シンポジウムなどの総合的な情報を紹介しています。

■治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp>



化学物質管理

職場の化学物質管理の総合サイト「ケミサポ」や化学物質管理に関する無料相談窓口のご案内などを掲載しています。

■職場の化学物質管理の道しるべ「ケミガイド」

<https://chemiguide.mhlw.go.jp/>



転倒・腰痛予防対策

転倒・腰痛予防対策の参考資料を紹介しています。

■「いきいき健康体操」（監修：松平浩）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000895038.mp4>

■腰痛を防ぐ職場の好事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001465336.pdf>



SAFEコンソーシアム

「従業員の幸せのためのSAFEコンソーシアム」

※に加盟し安全衛生の取り組みを社内外にPRしましょう！



※増加傾向にある転倒・腰痛などの労働災害について、顧客や消費者も含めたステークホルダー全員で解決を図る活動体です。趣旨に賛同した企業、団体でコンソーシアムを構成し、労働災害問題の協議や、加盟者間の取り組みの共有、マッチング、労働安全衛生に取り組む加盟メンバーの認知度向上などをサポートします。

■SAFEコンソーシアムポータルサイトはこちら

（サイト内から加盟申請もできます）

<https://safeconsortium.mhlw.go.jp/>



高齢労働者の健康づくり

高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた取り組みを進めましょう。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



働き方改革

時間外労働の削減や年次有給休暇取得促進など働き方改革の推進に役立つ情報を紹介しています。

■働き方の現状が把握できる「自己診断」等（働き方・休み方改善ポータルサイト）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



■各種助成金や無料相談窓口の紹介等（働き方改革特設サイト）

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/top>



労働安全衛生調査

事業所が行っている安全衛生管理や、そこで働く労働者の不安やストレスなど心身の健康状態についての調査結果を公表しています。安全衛生管理の参考資料として活用するとともに、調査対象となった際のご協力をお願いします。

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/list46-50_an-ji.html



その他

■職場における熱中症予防情報

<https://neccyusho.mhlw.go.jp/>



■職場における受動喫煙防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/kitsuen/index.html



■労働基準監督署等への届出は電子申請が便利です！

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



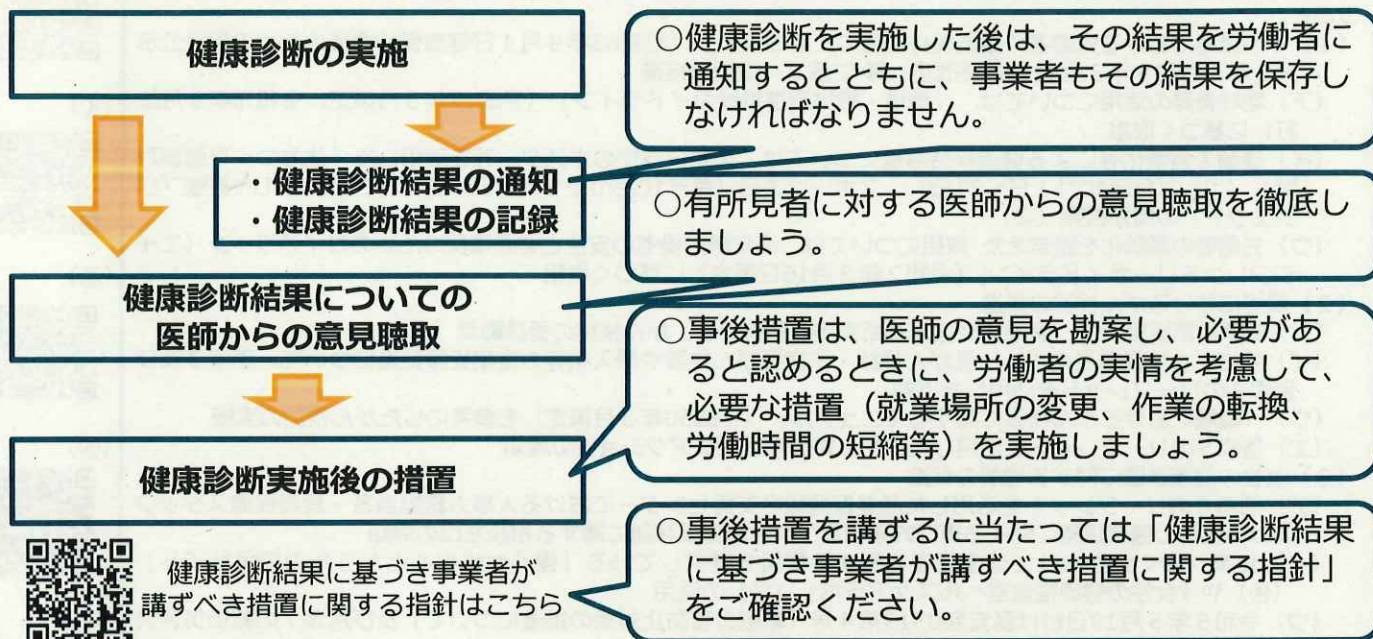
9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

「健康診断及び事後措置の実施の徹底」と「医療保険者との連携」をお願いします

1. 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。



<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、健康診断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。

2. 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は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



【重点事項】

- (1) 健康診断及び事後措置等の実施の徹底
- (2) 健康診断結果の記録の保存の徹底
- (3) 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
- (4) 高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号。以下「高確法」という。）に基づく医療保険者が行う特定健康診査・保健指導との連携
- (5) 健康保険法（大正11年法律第70号。以下「健保法」という。）に基づく保健事業との連携
- (6) 平成30年3月29日付け基安労発0329第3号「地域産業保健センター事業の支援対象に関する取扱いについて」を踏まえた小規模事業場における地域産業保健センターの活用

【その他の産業保健に関する取組の周知・啓発】

事業場における産業保健の推進を図るため、重点事項の指導等と併せて、以下の取組についても周知・啓発を行うこと。

- (1) 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年9月1日健康保持増進のための指針公示第1号、令和5年3月31日最終改正）等に基づく取組の推進
 - (ア) 地域資源の活用については、「地域・職域連携推進ガイドライン」（平成17年3月策定、令和元年9月改訂）に基づく取組
 - (イ) 運動の習慣化等による健康保持増進については、スポーツ庁のポスター等を活用した「体力づくり強調月間」（①）（毎年10月1日～31日）、スポーツの日（毎年10月の第2月曜日）及び「Sport in Life推進プロジェクト」の周知啓発（②）
 - (ウ) 労働者の高齢化を踏まえた取組については、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）（令和2年3月16日策定）に基づく取組
- (2) 職場におけるがん検診の推進
 - (ア) 健康診断実施時に、事業者や健康診断実施機関等から、がん検診の受診勧奨（③）
 - (イ) 特に、女性従業員に対し、乳がん検診・子宮頸がん検診や婦人科等の定期受診促進について、別添3及び別添4のリーフレットを活用した周知
 - (ウ) 「職域におけるがん検診に関するマニュアル」（平成30年3月策定）を参考にしたがん検診の実施
 - (エ) 別添5のリーフレットを活用した、がん対策推進企業アクションの周知
- (3) 女性の健康課題に関する理解の促進
 - (ア) 別添6のリーフレットを活用した産業保健総合支援センターにおける人事労務担当者・産業保健スタッフ向けの女性の健康課題に関する専門的研修及び女性の健康課題に関する相談窓口の周知
 - (イ) 企業や働く女性向けに健康管理に関する情報を提供している「働く女性の心とからだの応援サイト」（④）や「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」（⑤）の活用
 - (ウ) 令和5年5月19日付け基安発0519第4号「転倒災害防止対策の推進について」及び別添7の転倒災害防止に向けたリーフレットによる骨粗鬆症検診の受診勧奨
- (4) 口腔の健康の保持増進

令和7年7月1日付け基安労発0701第1号「一般健康診断問診票を活用した歯科受診勧奨について（協力依頼）」中の歯科早期受診勧奨リーフレット（⑥）を活用した歯科受診勧奨
- (5) 眼科検診等の実施の推進
 - (ア) アイフレイルチェックリスト（⑦）や6つのチェックツール（⑧）を活用した目のセルフチェックの推進
 - (イ) 転倒等の労働災害の原因ともなっている視野狭窄を含む緑内障等の眼科疾患を予防し、早期に発見するため、40歳以上の従業員に対し、別添8のリーフレットを活用した眼科検診（⑨、⑩、⑪）の周知
- (6) 職場における感染症に関する理解と取組の促進
 - (ア) 「肝炎対策の推進に関する基本的な指針」（平成23年5月16日策定、令和4年3月7日最終改訂）に基づく職域での検査機会の確保等
 - (イ) 「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」（平成7年2月20日策定、平成22年4月30日改訂）に基づく取組
 - (ウ) 令和4年4月20日付け基安労発0420第1号「従業員に対する風しんの抗体検査の機会の提供について（協力依頼）」等に基づく抗体検査の機会の提供等
- (7) 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和6年5月28日策定）に基づく、個人事業者等による定期的な健康診断の受診、注文者等による健康診断の受診に要する費用の配慮等個人事業者等の健康管理のための取組の周知

※本月間に係る通知本文や別添をご参照されたい場合はこちらをご覧ください。⇒



※上記で参照している資料（①～⑪）や別添のリンク先はそれぞれ、右欄・下欄の対象QRコードをご覧ください。（リンク先の参照等の関係で、一部通達の表記を加工しています。）

(①)



(②)



(③)



(④)



(⑤)



(⑥)



(⑦)



(⑧)



(⑨)



(⑩)



(⑪)



(別添2)



(別添3)



(別添4)



(別添5)



(別添6)



(別添7)



(別添8)



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-GPT」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。



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。**

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。

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」

