

2025年改正労働安全衛生法の周知に 取り組んでまつ堺運動

～高齢者の労働災害防止の推進～

改正の内容

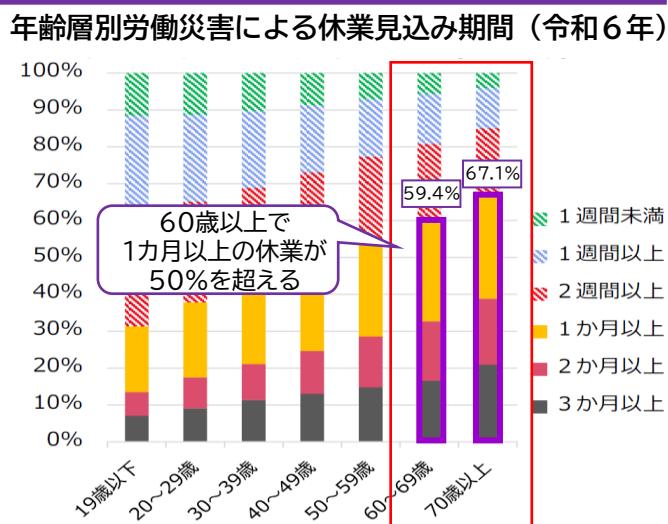
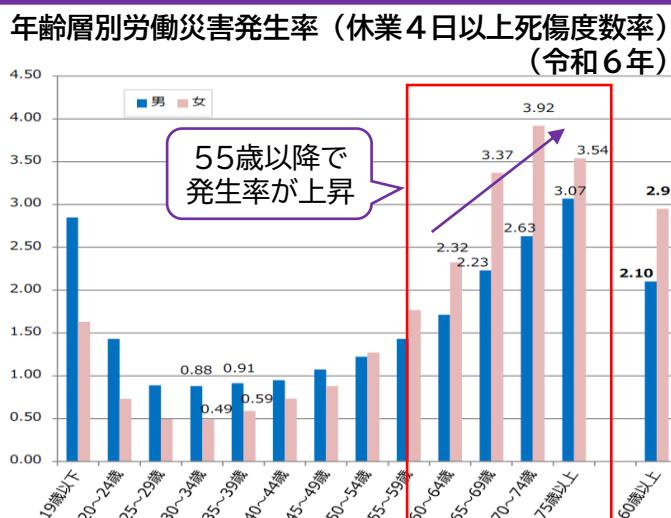
- 高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理その他の必要な措置を講ずることを事業者の努力義務とする。
- 厚生労働大臣は、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（※）を定め、当該指針に従い、事業者又はその団体に対して必要な指導、援助等を行うことができるものとする。

（令和8年4月1日施行）

（※）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。

改正の経緯

- 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、災害が発生した際の休業期間が長い。



★ 高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助する制度（エイジフレンドリー補助金）があり、総合対策、職場環境改善、転倒防止・腰痛予防のための運動指導、コラボヘルスなどのコースが設けられています。（補助金の交付は事前に審査を行い、効果が期待できるものについて補助されるもので、全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。）
なお、今年度のエイジフレンドリー補助金の受付は終了しています。

～職場のメンタルヘルス対策の推進～

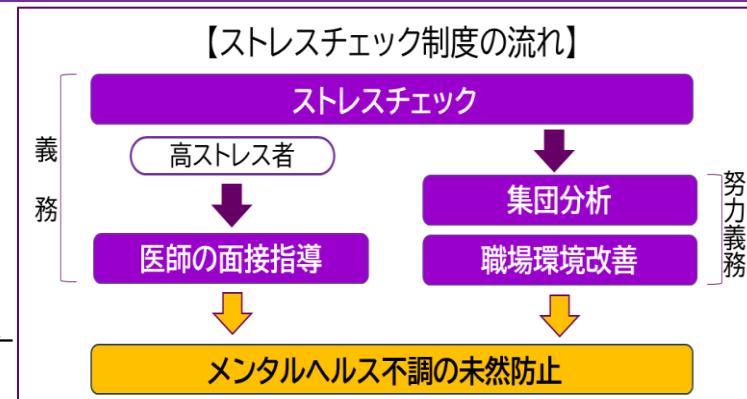
改正の内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者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。 (施行期日は公布後3年以内に政令で定める日とする)

※ 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。

※ ストレスチェックについて、現在当分の間、努力義務となつている常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が義務付けられましたが、施行日は未定です。



～治療と仕事の両立支援の推進～

- 職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが事業者の**努力義務**となりました。

また、国において、当該措置の適切かつ有効な実施を図るために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。(令和8年4月1日施行)

ポータルサイト
「治療と仕事の両立支援ナビ」



ガイドライン・連携マニュアル・
その他参考資料



「事業者的人事労務担当者」、「治療をしながら働き続けたい方(労働者)」「医療機関・支援機関方」にとって役立つ情報を発信しています。

ガイドラインは、事業場が、疾病を抱える方(労働者)に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と仕事が両立できるようにするための取組などをまとめたものです。

独立行政法人
労働者健康安全機構
大阪産業保健総合支援センター



大阪府内の事業場における治療と仕事の両立のための取組・両立支援制度の導入等を支援するため、無料で訪問支援サービス等を実施しています。