



群馬労働局の取組 トピックス (令和7年9月10日配信)

- ①10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。
- ②第76回全国労働衛生週間



発信者 雇用環境・均等室

○群馬労働局の取組をトピックスで紹介しします。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度(※1)や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇(※2)の活用が効果的です。

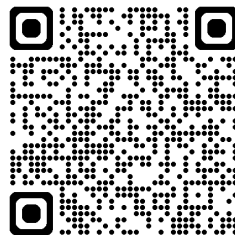
詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。か、群馬労働局雇用環境・均等室(☎027-896-4739)にお問い合わせください。

(※1) 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

(※2) 年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

(年次有給休暇取得促進特設サイトURL)

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



もっと自然に 働き方 休み方

休みの計画を実行する！

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

※1年次有給休暇の計画的付与制度(※1)を導入し、年次有給休暇の取得を促進します。労使協定を締結すれば、年次有給休暇の取得日を割り振ることができる制度です。

※2年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

厚生労働省 | 労働政策課 | 労働環境・均等室

お問い合わせ先: 027-896-4739 | <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

もっと自然に 働き方 休み方

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度(※1)を導入し、年次有給休暇の取得を促進します。労使協定を締結すれば、年次有給休暇の取得日を割り振ることができる制度です。

※2年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

①日数 年次有給休暇の日数を5日を除いた残りの日数を計画的に付与することができます。

日数	5日	5日	15日	5日
取得可能な日数	5日	5日	15日	5日

②活用方法 企業、事業場の実情に合わせてさまざまな付与の方法があります。

方式	労使協定の締結が必要な場合	労使協定の締結が不要な場合
一括付与方式	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。
分散付与方式	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。
個人別付与方式	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。	労使協定を締結して、1日の取得日数を指定する。

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例(個人別付与方式の場合)

- 労使協定の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。
- 労使協定の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。
- 労使協定の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。
- 労使協定の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。
- 労使協定の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。

(労働協約で定める事項)

- 時間単位での取得の範囲
- 時間単位での取得の手続き
- 時間単位での取得の条件
- 時間単位での取得の制限

労働協約の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。

労働協約の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。

労働協約の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。

労働協約の締結は、労働者の代表者と労働者の代表者との間で締結する。

事業者の皆さまへ

第76回 全国労働衛生週間

2025（令和7）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

ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場

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

- 過重労働による健康障害防止対策
- 職場におけるメンタルヘルス対策
- 職場における転倒・腰痛災害の予防対策
- 化学物質による健康障害防止対策
- 石綿による健康障害防止対策
- 職場の受動喫煙防止対策
- 治療と仕事の両立支援対策
- 職場の熱中症予防対策の推進
- テレワークでの労働者の作業環境、健康確保
- 小規模事業場における産業保健活動の充実
- 女性の健康課題への取組
- 東日本大震災等に関連する労働衛生対策の推進

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



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

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/anzeneisei12/>



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/>



治療と仕事の両立支援

治療と仕事の両立支援のガイドラインや企業の取組事例、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://hatarakikatakaikaku.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/kitusen/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/denchichinsei.html



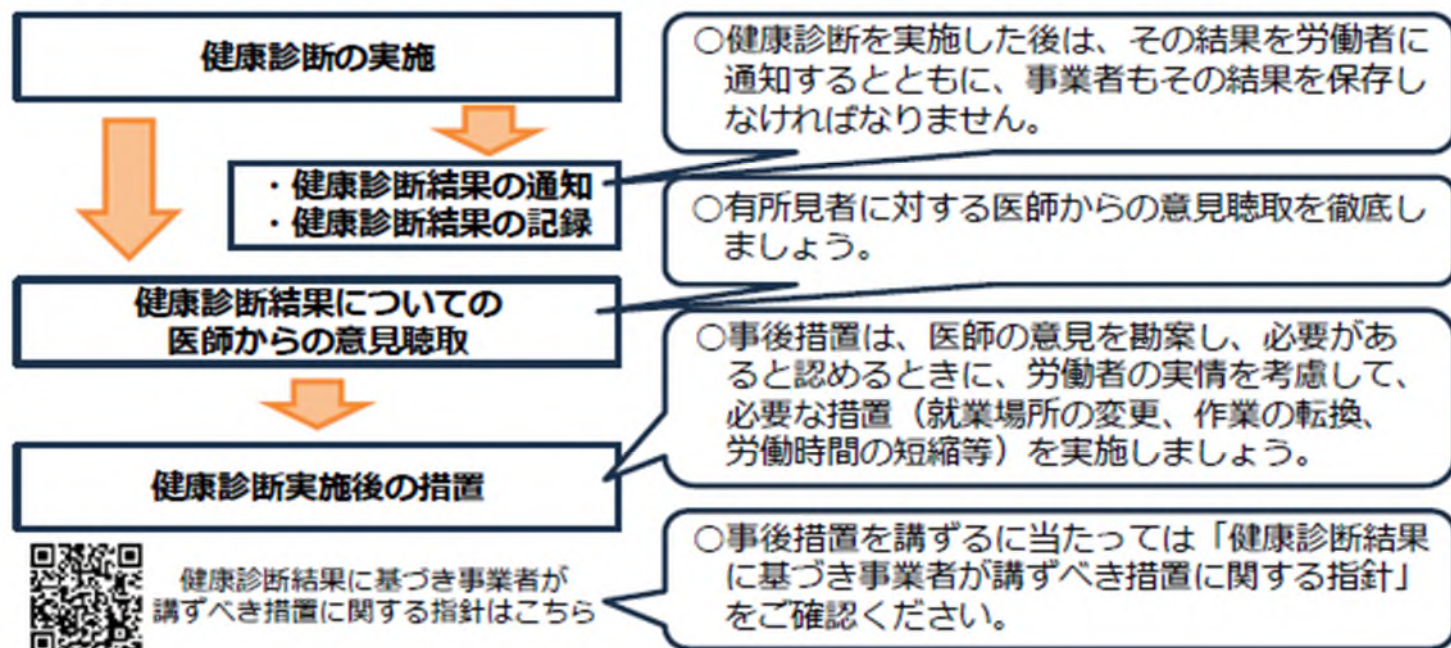
9月は「職場の健康診断実施強化月間」です

「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。

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・職場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) 「職場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）に基づく職場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。）

（別添2）



（別添3）



（別添4）



（別添5）



（別添6）



（別添7）



（別添8）



（①）



（②）



（③）



（④）



（⑤）



（⑥）



（⑦）



（⑧）



（⑨）



（⑩）



（⑪）

