厚生労働省
宮崎労働局

Press Release

報道関係者　各位

令和8年10月30日
【照会先】
宮崎労働局労働基準部監督課
監督課長　谷宮　俊実
主任監察監督官　黒木　章寛
(代表電話)0985（38）8825
(直通電話)0985（38）8834

長時間労働が疑われる事業場に対する令和７年度の監督指導結果を公表します

宮崎労働局（局長　吉越正幸）では、このたび、令和７年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、長時間労働が疑われる事業場を対象としています。
対象となった161事業場のうち、74事業場（46.0%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、42事業場（違法な時間外労働があったもののうち56.8%）でした。

宮崎労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】（令和7年4月～令和8年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：　161 事業場

(2) 主な違反内容[(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
① 違法な時間外労働があったもの：　74 事業場（46.0%）
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの：　42 事業場（56.8%）
うち、月100時間を超えるもの：　24 事業場（32.4%）
うち、月150時間を超えるもの：　7 事業場（9.5%）
うち、月200時間を超えるもの：　2 事業場（2.7%）
② 賃金不払残業があったもの：　8 事業場（5.0%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　41 事業場（25.5%）

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況
[(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　69 事業場（42.9%）
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　21 事業場（13.0%）

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
（令和7年4月から令和8年3月までに実施）

1　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和7年4月から令和8年3月までに、161事業場に対し監督指導を実施し、142事業場（88.2%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが74事業場、賃金不払残業があったものが8事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが41事業場であった。

表1　監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注3）	賃金不払残業（注4）	健康障害防止措置（注5）
合計（注1，2）		161（100%）	142（88.2%）	74（46.0%）	8（5.0%）	41（25.5%）
主な業種	商業	51（31.7%）	48	22	0	17
	製造業	16（9.9%）	15	7	0	3
	保健衛生業	32（19.9%）	23	12	3	4
	接客娯楽業	24（14.9%）	22	18	3	8
	建設業	12（7.5%）	11	5	2	3
	運輸交通業	8（5.0%）	6	4	0	1
	その他の事業（注6）	6（3.7%）	6	4	0	2

（注１）　主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注２）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注３）　労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第６項違反〔時間外労働の上限規制を超える時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

（注４）　労働基準法第37条違反〔法定の割増賃金を支払っていないもの。〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

（注５）　労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８違反〔１月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の８の３違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

（注６）　「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2　事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
161	42（26.1%）	74（46%）	26（16.1%）	13（8.1%）	2（1.2%）	4（2.5%）

表3　企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
161	13（8.1%）	55（34.2%）	26（16.1%）	27（16.8%）	22（13.7%）	18（11.2%）

２ 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

(1)　過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、69事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４　過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
69	25	17	22	47	2	5

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注２）　１か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注３）　「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の２に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注４）　時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

（注５）　医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2)　労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、21事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
21	15	0	5	0	2	0

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。

（注２）　各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

３ 監督指導により把握した実態

(1)　時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった74事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、42事業場で1か月80時間を、うち24事業場で1か月100時間を、うち7事業場で1か月150時間を、うち2事業場で1か月200時間を超えていた。

表6　監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	違法な時間外労働	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
161	74	32	42	24	7	2

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、13事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、67事業場でタイムカードを基礎に確認し、27事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、3事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、31事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7　監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1、2）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
13	67	27	3	31

（注１）　労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注２）　監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注３）　労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【参考】　前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和６年度	令和７年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	124	161
	うち、労働基準法などの法令違反あり	111 *(89.5%)*	142 *(88.2%)*
主な違反内容	１　違法な時間外労働があったもの	67 *(54.0%)*	74 *(46.0%)*
	うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が１か月当たり 80 時間を超えるもの	37 *〈55.2%〉*	42 *〈56.8%〉*
	１か月当たり 100 時間を超えるもの	24 *〈35.8%〉*	24 *〈32.4%〉*
	１か月当たり 150 時間を超えるもの	4 *〈6.0%〉*	7 *〈9.5%〉*
	１か月当たり 200 時間を超えるもの	0 *〈0.0%〉*	2 *〈2.7%〉*
	２　賃金不払残業があったもの	9 *(7.3%)*	8 *(5.0%)*
	３　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	21 *(16.9%)*	41 *(25.5%)*
主な健康障害防止に関する指導の状況	１　過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの	60 *(48.4%)*	69 *(42.9%)*
	うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に削減するよう指導したもの	44 *〈73.3%〉*	47 *〈68.1%〉*
	２　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	12 *(9.7%)*	21 *(13.0%)*

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

宮崎労働局では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

立入調査において把握した事実

事例１（旅館業）

1　長時間労働を原因とする脳心臓疾患の労災請求があった事業場（労働者（約14名））に対し、立入調査を実施した。

2　労働者２名について、36協定の締結なく、１か月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月164時間）が行われていた。

3　時間外労働及び休日労働に対する割増賃金が不足していた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
- 36協定なく時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆時間外労働及び休日労働に対する割増賃金が不足していたこと
- 時間外労働及び深夜労働に対し、法令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払うよう是正勧告（労働基準法第37条違反）

指導の結果

◆事業の一部を委託業務化し、長時間労働の解消を図っている。

時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第６項第２、３号）

法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
- **時間外労働･･･年720時間以内**
- **時間外労働＋休日労働･･･月100時間未満、２～６か月平均80時間以内**

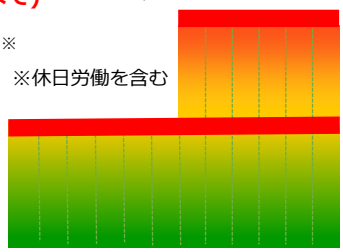
とする必要があります。

法律による上限（限度時間の原則）
- ✓月45時間
- ✓年360時間

法定労働時間
- ✓１日８時間
- ✓１週40時間

法律による上限（特別条項/年６か月まで）
- ✓年720時間
- ✓複数月平均80時間※
- ✓月100時間未満※

＊１年単位の変形労働時間制の場合 月42時間、年320時間



◆以下の事業・業務は、令和６年３月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
- 建設事業　・自動車運転の業務
- 医師
- 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

監　督　指　導　事　例

立入調査において把握した事実

事例２
（接客娯楽業）

１　時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場（労働者（約56名））に対し、立入調査を実施した。

２　労働者２名について、１か月100時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月８０時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月264時間）が認められた。

３　1か月８０時間を超える時間外・休日労働の行った労働者について、産業医に健康管理等に必要な情報を提供していないこと。

労働基準監督署の対応

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆産業医に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供
- 1か月８０時間を超える時間外・休日労働の行った労働者について、産業医に健康管理等に必要な情報を提供するよう是正勧告(労働安全衛生規則第14条の２違反)

指導の結果

◆1週間ごとに労働時間の管理を行い、時間外労働の削減を図っている。

過重労働による健康障害防止

長時間労働を行う労働者については、下記のとおり面接指導等を実施することとされています。

次の要件に該当する労働者
① 時間外・休日労働時間が月80時間（※）を超えていること
② 疲労の蓄積が認められること
③ 本人が申し出ていること

⇨ **面接指導の実施義務**

事業場で定めた基準（※）に該当する労働者

（※）① 時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者について、本人の申出がない場合であっても面接指導を実施するように基準の策定に努める。
② 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるよう基準の策定に努める。

⇨ **面接指導その他これに準ずる措置を実施する努力義務**

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるよう、**客観的な方法等により、労働時間の状況を把握しなければなりません。**

監　督　指　導　事　例

立入調査において把握した事実

事例3
(飲食店)

1　時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場（労働者（約27名））に対し、立入調査を実施した。

2　労働者１名について、１か月150時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（月４５時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月15６時間）が認められた。

3　年次有給休暇が１０日以上付与される労働者に対し、１年以内に５日以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
- 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- 時間外・休日労働時間を１か月当たり45時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆年５日以上の年次有給休暇を取得させていなかったこと
- 年５日以上の年次有給休暇を取得させるよう是正勧告（労働基準法第39条第７項違反）

指導の結果

◆人員不足を解消し、長時間労働の削減を図っている。

年５日の年次有給休暇の確実な取得

すべての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、**年次有給休暇の日数のうち年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられています。**

対象者
年次有給休暇が**10日以上**付与される労働者
※　対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段
●使用者による時季指定
●労働者自ら請求・取得
●計画年休
⇒ 年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に**5日**について、いずれかの方法で取得させる必要あり。
※労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

管理簿の作成
労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり
※管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定
●時季指定の対象となる労働者の範囲
●時季指定の方法
⇒ 使用者による時季指定を実施する場合は、就業規則に記載する必要あり

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

宮崎労働局では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、宮崎労働局長が働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。実施企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

事例

情報処理サービス業（労働者数：約１４５人）

1　業務の標準化、仕組み化

属人化を排除するため、セキュリティ（脆弱性）診断の検査項目の細分化や検査方法の統一、この結果、チーム内でのサポート体制が確立し、急な休み等が生じた場合でも他のメンバーやチームが柔軟にサポートできる体制が整った。

2　独自の教育体制による人材育成

標準化されたセキュリティ（脆弱性）診断について独自の研修プログラムを構築し、約1年でエンジニアから案件のリーダーや難易度の高い診断を扱うエンジニアを目指すロードマップを引き、育成を行い、社員一人一人の能力向上に力を入れている。



3　資格取得の支援

社員の能力向上を目的に、各種資格の取得を推奨している。
会社内の勉強会、試験費用の支援を行い、社員のキャリア形成を支援している。

4　賃金の引き上げ

2024年10月から2025年9月にかけての平均賃金引上げ率が15%を達成した。
賃金＝コストと考えず、人の投資として、企業の成長、社員の成長を実現していく。

◆ 取組の効果

・時間外労働
　令和６年：月平均７．３時間（全国平均：月15.8時間）

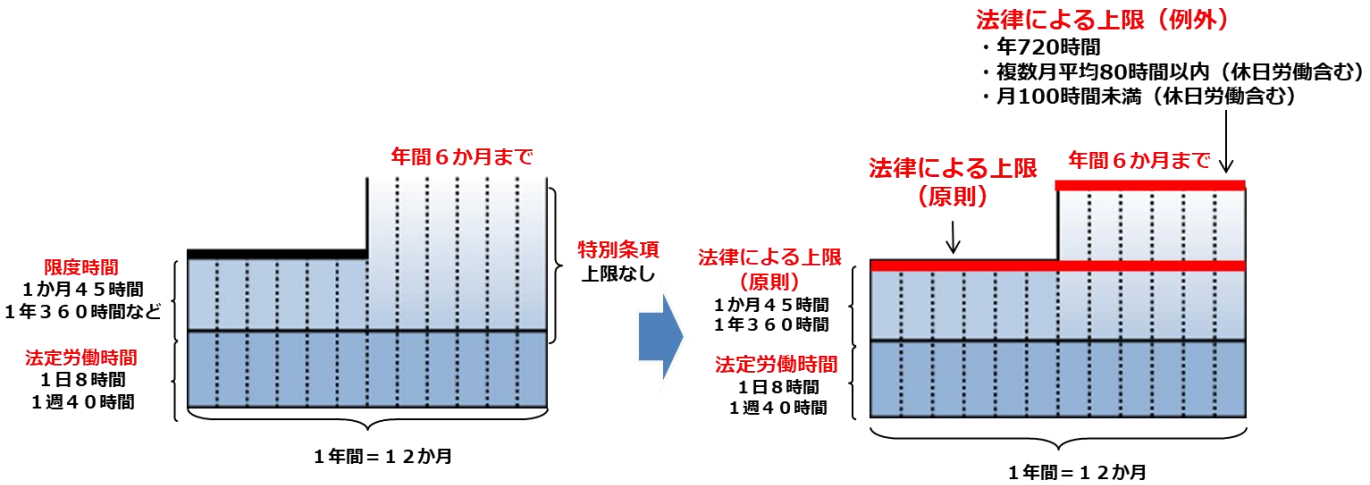
・年次有給休暇の状況
　取得率　令和６年：80.17%（全国平均：67.1%）

参 考 資 料

■ 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間**、**年360時間**（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間**、**単月100時間未満（休日労働含む）**、**複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。
※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年４月１日から適用開始。



＜令和６年度適用開始業務等＞

事業・業務	令和６年４月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※　医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）

② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）

③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

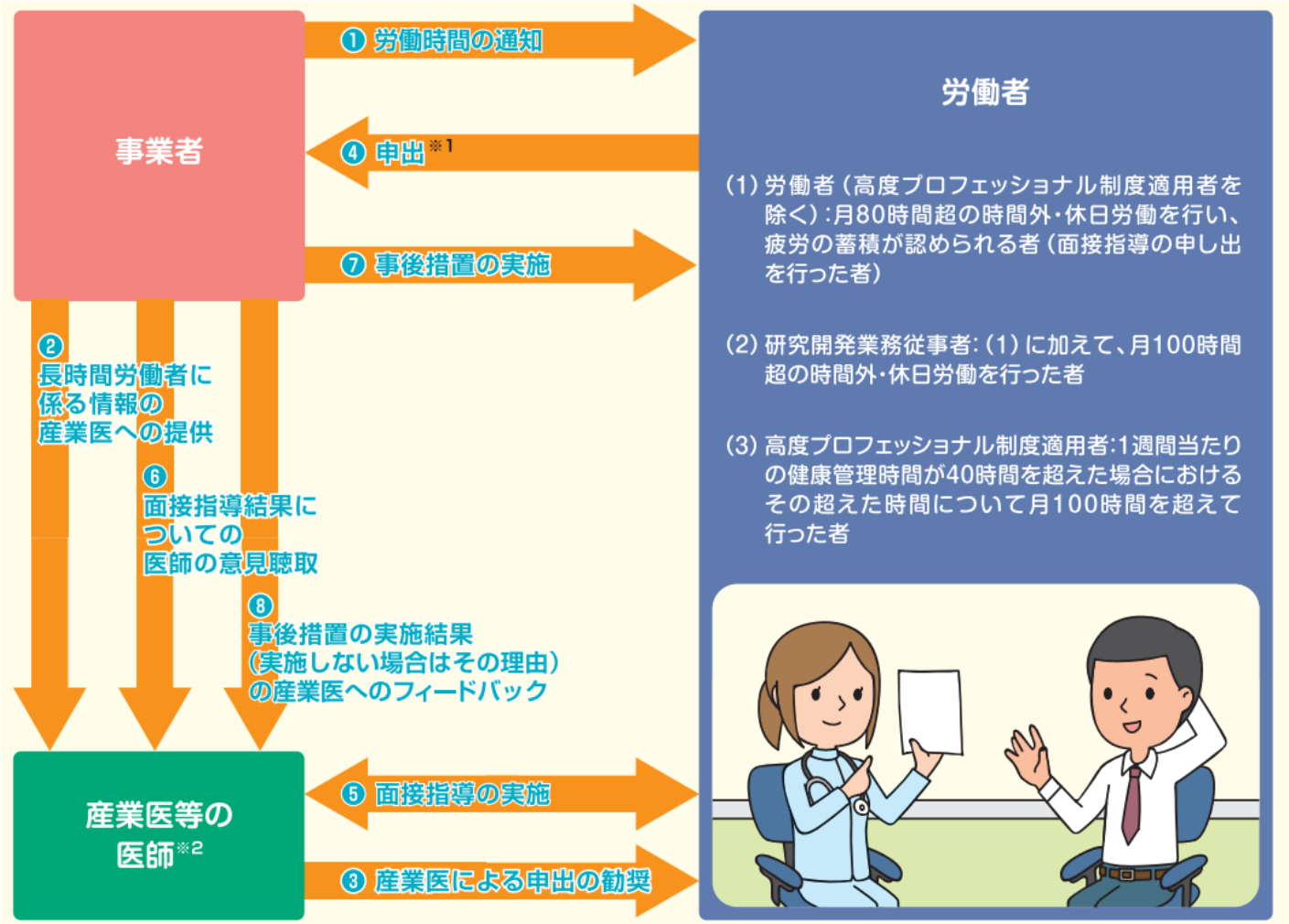
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。 （ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1　月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。
※2　労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら

ストレスチェック制度

○　労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。

○　ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後３年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

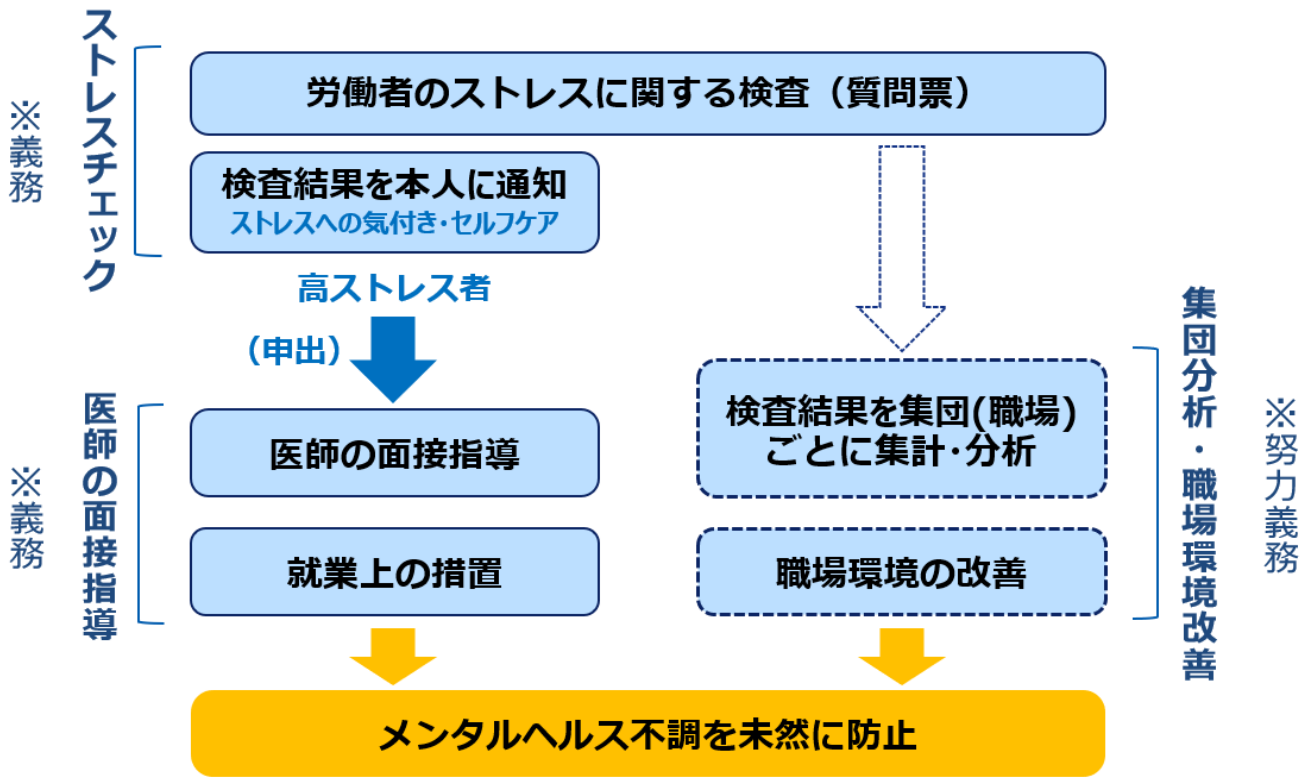
・常時使用する労働者に対して、年に１回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

・高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）

企業の課題

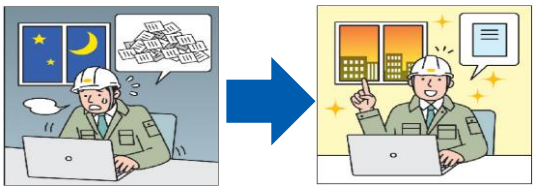
土木工事積算システムを導入

助成金による取組

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

改善の結果

過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に！

ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。