

取組事例

【育児と仕事の両立支援、治療と仕事の両立支援、健康管理、高齢者の安全衛生】

企業名	株式会社みすずコーポレーション
所在地	長野市若里1606
事業内容	こうや豆腐、味付け油あげ等の食料品製造業
労働者数	896人（令和7年3月現在）

「おいしいは、やさしい。」をコーポレートキャッチフレーズに
自然のめぐみを生かし 便利で豊かな食生活を創造
働く人の両立支援策など働きやすい環境整備にも取り組む

株式会社みすずコーポレーションは明治35（1902）年創業、昭和24（1949）年設立、創業123年。現在は長野市若里に本社を置き、県内外の4工場において、こうや豆腐、味付け油あげ等の食料品の製造を行い、味付けいなり揚げは国内トップクラスのシェアを誇る。

代表取締役の塚田裕一さん（以下、「塚田社長」）は4代目社長、今年で就任25年目を迎えた。時代のニーズに合った商品を次々に開発して、業界をリードするとともに、従業員が安心して安全に働くことができ、家庭と仕事を両立できるよう各種の取組を進めている。



三浦局長 塚田社長

保育園の設置（育児と仕事との両立支援）

塚田社長が県の教育委員会の委員を務めた際、待機児童の問題などに関心を持ち、自社で保育園を設置することとしてはどうかと発案、子育てをする労働者が安心して働くことができる環境の整備のために、内閣府の企業主導型保育事業の助成金を活用して平成30（2018）年4月に本社前の場所に開園した。

定員は19名、うち、9名までは地域枠として従業員以外の子を受け入れることとしている。（運営は他社に委託）



みすずキッズ保育園

- ・育児休業後、職場復帰せず退職する労働者が1～2割ほどいたが、保育園設置後は100%復職できている（延べ30～40名）
- ・利用者のアンケート結果でも、設備の評価は高く、従業員の満足度が高くなっている
- ・従業員の募集の際のアピールポイントとして、多くの求職者に好印象を与えることが出来ており、人材確保につながっているといったメリットがあり、費用面でのデメリットよりもメリットの方が

大きいものと評価されている。

(保育所を利用している従業員のコメント)

○竹内聰さん

「上の子は別の保育園に通っており、そこがいっぱいで別の保育園に通わせることになると、2か所回らなければならず、通常の時間に出勤することが無理になってしまうところでしたが、職場の幼稚園に通わせることができ、大変助かっています」

「子供の保育園への送り迎えは母親が行うことが多いですが、勤務先に保育園があり、父親の自分が連れてくることができています。また、送迎時、園内でお友達にも会えるので、子供に遊び方を教えたりもでき、父親の立場で育児に参加する事が可能となっていると思います」

○北島萌華さん

「もし、通常の幼稚園に子供を連れて行ったあと会社に出勤していたら、通勤時間帯の渋滞に巻き込まれ、かなりの時間がかかってしまっていたことを考えると、会社の前に保育園があり、会社に車を停めて、子供を預けてそのまま会社に出社でき、とても良い環境だと思います」

「子供に何かあった場合、携帯電話ではなく、内線で保育園から連絡が直接来るので、連絡がつかないことがまずありません」

なお、現在、待機児童の多い0～2歳までの子どものみを入園対象としているところであるが、3歳以降は別の園に移る必要があり、5歳までの延長を希望する声も出ており、どのような対応方法があるか模索しているところのこと。

健康管理室の設置（治療と仕事との両立支援）



健康管理室内で話を聞く三浦局長

「社員の健康はとても大切である。そのために、社員が安心して安全に働くことができるよう会社はサポートすることが必要になる」との当時の専務取締役の考え方から、平成28（2016）年6月に保健師が常駐する健康管理室を開設。復職プログラムを作成し、本人と職場の懸け橋になって、仕事をする上で病気が増悪することがないようにすることを目的に体制を整備してきた。

健康管理室には、保健師2名、事務員1名が勤務。常駐の保健師は両立支援コーディネーター研修を修了している。

(株)みすずコーポレーションのみならず、持株会社であるみすずホールディングス(株)傘下の長野ヤナセ(株)、長野ヤナセAG(株)などの企業の労働者（合計約1,000名）の健康管理を担当しており、労働者からの相談の希望等があれば他県の支社などに保健師が赴いて相談対応を行うこともある。

産業医が月に一度来社した際に医師の面接指導等を行っているが、健康管理室においてはその他の各種健康相談対応も行っている。

治療と仕事の両立支援に関しては、生体腎移植を行った労働者について、保健師が主治医に同行し、病状や今後の治療方針、会社として配慮すべき内容について直接確

認し、段階的な復職が好ましいとの主治医の意見を踏まえて主治医・産業医の見解をもとに復職プランを作成して実施した例がある。

近年増加するメンタル不調により休職する従業員については、復職への準備期間としてリワーク支援利用を推奨し、リワーク支援費用は会社が全額補助して実施している。また、復職前には原則としてリハビリ勤務（試し出勤）を行い、本人に日々の様子（睡眠時間や体調、気分など）を記録してもらい、2週間に1度は保健師と面談し、症状が増悪していないか、きちんと出勤できているか、仕事をする上で不安なことを抱えてはいないかなど確認している。さらに、復職後も産業医・保健師などの産業保健スタッフとの面談を継続的に行うような体制を整備している。

こうした体制を整備した結果、復職後の再休職率が低下するといった成果が出ている。

メンタル不調者からの相談の際には、職場の人間関係が影響しているケースが多いが、そうした場合はその情報を総務部門とも共有し足り外部の産業保健スタッフや支援センターの方に介入してもらいつつ、人事異動の際に配慮することで離職防止や職場環境改善にもつながっている。

高齢者の働きやすい職場づくり

定年年齢を超えて、元気なうちは働いてもらいたい、という会社の方針により、65歳以上の従業員が約70名（約8%）、70歳以上の従業員が約30名（約3%）就労している。

厚生労働省のエイジフレンドリーガイドラインなども参考に、高齢者の転倒災害、腰痛などの行動災害防止対策にも取り組んでいる。身体機能測定やスポンサーとして受け入れている長野パルセイロレディースの選手にインストラクターを依頼し体操をするなど、楽しんで体力づくりができるような研修会を設けて労災防止の意識を高める工夫をしている。



高齢労働者が女子サッカー選手と一緒に体操している状況

その他の取組

・信州 ACE（エース）プロジェクトへの参加

長野県が展開する健康づくり県民運動「信州 ACE（エース）プロジェクト」（ACEは脳卒中等の生活習慣病予防に効果のあるAction（体を動かす）、Check（健診を受ける）、Eat（健康に食べる）を表し、世界で一番（ACE）の健康長寿を目指す想いを込めたもの）に積極的に参加しており、令和6（2024）年度には、ウォーキング大賞 Over10部門で知事表彰を受けている。

社内から複数のチームが参加しており、チーム間で競い合うことでコミュニケーションツールとしての効果も出てきているため、現在約60名の参加者をより多くすることを目指している。

・社内のコミュニケーションの良好化の取組

コロナ禍以降は、懇親会を開催した場合、一人3,000円の支援を年2回まで実施することとしているが、ほぼすべての職場において懇親会が開催され、外国人労働者も参加し、社内の人間関係の良好化につながっていると考えられている。

今後進めたいこと

近年、女性活躍にも力を入れて女性管理職比率の向上にも努めており、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である事業主を認定する「えるぼし」認定を受けることを目指している。

長野労働局からのアドバイス

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である事業主を認定する「えるぼし」認定のほかにも、子育てサポート企業として認定される制度である「くるみん」認定なども視野に入れて各種取組を進めていただきたい。

訪問日	令和7年12月8日（月）	
面談者	株式会社みすずコーポレーション 代表取締役社長	塚田 裕一
	専務取締役	塚田 晃大
	総務部長	小林 誠
	経営企画室長	小田切宏文
	広報部次長	大久保広子
	生産業務部長	竹内 聰
	生産業務部主査	北島 萌華
	健康管理室 保健師	錦織 直子
訪問者	長野労働局 局長	三浦 栄一郎
	雇用環境・均等室長	綿貫 昭二
	健康安全課長	矢島 一男
	健康安全課 労働衛生専門官	牧野 宗一
	雇用環境改善・均等推進監理官	二神 充

保育園利用者である従業員の方々の明るい雰囲気が印象的でした。



後列 小田切経営企画室長 塚田専務取締役 小林総務部長 錦織保健師

前列 三浦長野労働局長 塚田社長

* * * 株式会社みすずコーポレーションの皆さん、ありがとうございました * * *

(参考)

1 治療と仕事の両立支援について

治療と仕事を両立しながら働く人が増加していることを踏まえ、厚生労働省では平成28年2月に「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を定めています。

このガイドラインは、事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える方々に対して、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、事業場における取組などをまとめたものとなっております。

治療と仕事の両立支援ガイドライン

・治療が必要な疾病を抱える労働者が、業務によって疾病を増悪させることなく、適切な治療を受けながら就労を続けられるよう、事業場における両立支援のための取組事項をまとめたもの

対象労働者 雇用形態いかんに関わらず 全ての労働者

対象疾患 反復・継続した治療が必要な 全ての疾病

(平成28年2月公表)

1 両立支援のための環境整備

- 事業者による基本方針の表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化、社内における両立支援体制の整備
- 個人情報保護のための適切な情報管理
- 両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備

(例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等)

2 個別の両立支援の進め方

主担当医・企業間の適切な情報のやりとりをサポートする各種様式例を掲載

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれていることから、令和7年の法改正により、治療と仕事の両立は労働施策総合推進法に基づく事業主の「努力義務」と位置づけられ、厚生労働大臣の指針が定められて令和8年（2026年）4月1日から施行されることとなっています。

治療と仕事の両立支援の推進

改正の趣旨

- ・高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加しており、今後も一層の増加が見込まれている。
⇒ 「治療と仕事の両立支援ガイドライン」による事業主の取組の更なる促進を図る。

見直し内容

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

→ 現在、「治療と仕事の両立支援ガイドライン」により事業主に次のような取組を求めており、これを参考に指針を策定。

【環境整備】

- ・事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- ・研修等による両立支援に関する意識啓発
- ・相談窓口等の明確化
- ・両立支援に関する休暇制度・勤務制度等の整備 等

(例) 時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等

【個別の両立支援】

- 主治医や産業医等の意見を踏まえた具体的な両立支援策の検討・実施
- ・就業上の措置（避けるべき作業、時間外労働の可否、出張の可否等）
- ・治療への配慮（通院時間の確保、休憩場所の確保等）

労働施策総合推進法（抄）

（国の施策）

第四条 国は、第一条第一項の目的を達成するため、前条に規定する基本的理念に従つて、次に掲げる事項について、総合的に取り組まなければならない。

一～九 (略)

十 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

十一～十六 (略)

2 (略)

3 (略)

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によつて疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。

3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。

4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

※ 労働施策総合推進法等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）により新設

2 高年齢労働者の労働災害防止対策について

60歳以上の労働災害はここ10年ほど増加が続き、特に「転倒」「墜落・転落」「腰痛」などの基礎動作に伴う事故が多く発生しています。

高年齢労働者は、加齢による視力・筋力・反応速度の低下により、若い頃と同じ作業をしても事故につながりやすいことに加え、一度事故が起きると骨折など重症化しやすく、長期休業になるケースが多く見られます。

このような背景から、厚生労働省では、令和2年3月には高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境の実現に向け、事業者や労働者に取組が求められる事項を取りまとめた「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）を定め、高年齢労働者が安心して安全に働く職場環境づくりを推進しているところです。

【参考】高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインの概要 エイジフレンドリーガイドライン（安全衛生部長通達）

1 安全衛生管理体制の確立

● 経営トップによる方針表明と体制整備

経営トップが高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。労働者の意見を聞く機会を設けます。

● 高年齢労働者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施

高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。

2 職場環境の改善

● 身体機能の低下を補う設備・装置の導入（主にハード面の対策）

身体機能の低下による労働災害を防止するため施設、設備、装置等の改善を行います。

● 高年齢労働者の特性を考慮した作業管理（主にソフト面の対策）

敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容等の見直しを行います。

3 高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

● 健康状況の把握

雇い入れ時および定期の健康診断を確実に実施するとともに、高年齢労働者が自らの健康状況を把握できるような取組を実施するよう努めます。

● 体力の状況の把握

事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を对象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

※ 健康情報等を取り扱う際には、「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取り扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」を踏まえた対応が必要です。

4 高年齢労働者の健康や体力の状況に応じた対応

● 個々の高年齢労働者の健康や体力の状況を踏まえた対応

- ・基礎疾患の罹患状況を踏まえ、労働時間の短縮や深夜業の回数の減少、作業の転換等の措置を講じます。
- ・個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。

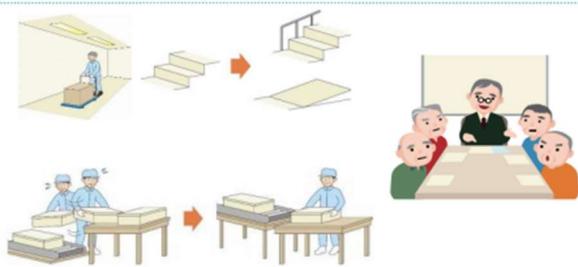
● 心身両面にわたる健康保持増進措置

- ・「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（THP指針）」に基づく取組に努めます。
- ・集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望されます。
- ・「労働者の心の健康の保持増進のための指針（メンタルヘルス指針）」に基づく取組に努めます。

5 安全衛生教育

● 高年齢労働者、管理監督者等に対する教育

労働者と関係者に、高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。
(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



今般、高年齢労働者の労働災害防止対策をより強化するため、労働安全衛生法の改正により、令和8年（2026年）4月1日から、高年齢労働者（60歳以上）に対する労災防止対策が事業者の努力義務化されることとなりました。

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

- 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るために、
① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。
その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急措置等は対象としない。
③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

5. 高齢者の労働災害防止の推進

背景

- 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、災害が起きた際の休業期間が長い。



改正内容

- 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に必要な指針（※）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。
- （※）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。