厚生労働省
沖縄労働局
Okinawa Labor Bureau

Press Release

沖縄労働局発表 令和８年10月22日(木)

担当	沖縄労働局労働基準部監督課 課　長　　梅澤　栄 監察官　　新里　隆 電話：０９８-８６８-４３０３

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

～233 事業場のうち 113 事業場（48.5%）で違法な時間外労働を確認～

沖縄労働局（局長　宮本淳子）では、このたび、令和７年度に管内の労働基準監督署（那覇、沖縄、名護、宮古、八重山の５署）が実施した、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例と併せて公表します。

本監督指導は、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実施したものです。

沖縄労働局では、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実施します。

【監督指導結果のポイント】（令和７年４月～令和８年３月）

⑴ 監督指導の実施事業場：　233 事業場

⑵ 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：　113 事業場（48.5%）

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：	65 事業場（57.5%）
うち、月 100 時間を超えるもの：	39 事業場（25.7%）
うち、月 150 時間を超えるもの：	10 事業場　（8.8%）
うち、月 200 時間を超えるもの：	2 事業場　（1.8%）

②　賃金不払残業があったもの：　17 事業場（7.3%）

③　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　49 事業場（21%）

⑶ 主な健康障害防止に関する指導の状況［(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：　110 事業場（47.2%）

②　労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　24 事業場（10.3%）

<添付資料>

別添1　長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

別添2　監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

参考資料　時間外労働の上限規制、労働時間適正把握ガイドライン、長時間労働者への医師による面接指導制度ストレスチェック、働き方改革推進支援助成金のご案内

別添1

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、233事業場に対し監督指導を実施し、193事業場(82.8%)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113事業場、賃金不払残業があったものが17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49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)		233 (100%)	193 (82.8%)	113 (48.5%)	17 (7.3%)	49 (21%)
主な業種	商業	49 (21%)	38	23	1	12
	製造業	27 (11.6%)	22	11	1	3
	保健衛生業	37 (15.9%)	35	22	5	8
	接客娯楽業	48 (20.6%)	38	28	5	14
	建設業	19 (8.2%)	19	6	2	4
	運輸交通業	10 (4.3%)	10	9	2	1
	その他の事業(注6)	32 (13.7%)	23	11	1	3

(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
233	37 (15.9%)	109 (46.8%)	40 (17.2%)	23 (9.9%)	17 (7.3%)	7 (3.0%)

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
233	12 (5.2%)	68 (29.2%)	38 (16.3%)	33 (14.2%)	33 (14.2%)	49 (21%)

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、110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
110	24	14	36	72	7	1

（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、24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）		
24	16	1	11	1	1	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113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、65事業場で1か月80時間を、うち39事業場で1か月100時間を、うち10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	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
233	113	48	65	39	10	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、3事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、105事業場でタイムカードを基礎に確認し、42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、35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	
3	105	42	3	35

（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。

別添2

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、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。

事例１（建設業）

立入調査で把握した事実

① 電気設備工事業を営む事業場（労働者数約20名）に立入調査を実施した。

② 現場労働者７人について、 36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働**（最長で1か月当たり237時間）**が認められた。

③ 休憩時間中に働いた労働時間の一部が適正に把握されていない状況も認められた。

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協定で定めた上限時間を超えて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）
- 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80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 現場労働者の人員拡充と労働時間管理方法の見直しを実施

- 現場労働者の人員確保のため、計14人を増員。
- 各労働者が始業・終業時刻をスマートフォンなどの電子機器から入力できるシステムを導入するとともに、労務管理責任者を現場に常駐させて、出退勤時間をリアルタイムに把握できるようにし、各労働者があとどれだけ時間外・休日労働を行うと36協定で定める上限時間に達するかの状況を確実に点検。
- 現場代理人が、時間外労働の必要性・妥当性（予定時間・業務内容）を当該状況を元に判断できるようになった。

→ **取組の結果、監督指導実施から３か月後には、労働時間の適正な把握が可能となったほか、時間外・休日労働時間数が大幅に削減し、法律違反が解消。**

事例２（ソフトウェア業）

立入調査で把握した事実

① ソフトウェア業を営む事業場（労働者数約400名）において、プロジェクトリーダーとしてシステム開発や改修業務を行っていた労働者が、長時間労働を原因とする脳出血で死亡したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。

② 当該労働者は、システムトラブルへの対応や、部下の指導などの業務が集中していたことで労働時間数が多かったことに加え、休日出勤などの記録に過小申告がみられるなど、実際の労働時間が適正に把握されていない状況も認められた。
調査の結果、36協定で定めた上限時間（月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外・休日労働（**最長で１か月当たり125時間**）が認められた。

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協定で定めた上限時間を超えて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）
- 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80時間以内とするための具体的方策を検討するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 長時間となった原因の分析と長期的な再発防止のための取組を実施

- 従来の勤怠システムでは、自動反映された各労働者の入退室時間が後から修正できる仕様になっていたため、システムを改修。新たに導入したシステムについて、経営者を含む社内研修で周知した。
- 非効率業務の洗い出しを行い、手作業によるデータ入力や複数の承認フローの簡素化などの見直しを進めたほか、ITツールやコミュニケーションツールを活用し、業務の配分を管理する管理者が、業務量や時間外労働時間数を把握することができるよう体制の見直しを行った。

→ 取組の結果、監督指導実施後から、事業場内の最長であった者も含め時間外・休日労働時間数が大幅に削減され、法律違反が解消。

事例３（その他の事業）

立入調査で把握した事実

① 河川の管理業務を行う事業場（労働者数約130人）に立入調査を実施した。

② 各労働者が記録していた始業・終業時刻の記録と、パソコンの使用時間記録との間に1時間以上の乖離がある日が複数認められた。

③ 始業・終業時刻の記録上は休日や年次有給休暇として処理されている日についても、パソコンの使用記録が認められたが、事業場では当該乖離の理由について把握していない状況が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 労働時間を適正に把握していないこと

- 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施するよう指導
- 過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、その結果を労働基準監督署に報告するよう指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- 上記指導による実態調査の結果、36協定で定めた上限時間（月91時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える違法な時間外・休日労働（**最長で１か月当たり199時間**）が認められたため、是正勧告（労働基準法第32条、第36条第6項違反）

◆割増賃金を支払っていないこと

- 実態調査前に把握していた労働時間数分のみで賃金を支払っていたため、不足額を遡及して支払うよう是正勧告（労働基準法第37条違反）

長時間労働是正の取組

◆ 勤務実態と勤怠管理の乖離を改善の上、労働時間の適正な管理を徹底

- 賃金計算に用いる始業・終業時刻の記録とパソコンの記録との乖離状況の確認をより正確に行うため、各労働者のパソコンログ記録を管理者のPCからでも確認できるようにするともに、時間外労働時間数と当該ログ記録に乖離がないか、翌日の朝ミーティングで管理者が個別に確認し、時間外労働時間数の管理を徹底することとした。

→ **監督指導の結果、労働時間の管理が徹底されたことに加え、事業場内で最長であった者も含め時間外・休日労働時間数が大幅に削減され、法律違反が解消。**

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

厚生労働省では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県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１

化粧品、入浴剤の製造及び販売業者

１　ICT環境の整備

・ICT（情報通信技術）環境の整備のため、全社員へスマートフォンの貸与を実施。
・office365（クラウド型オフィスアプリケーション）を導入し、時間や場所を問わずWEB会議が可能となったほか、業務に役立つアプリや機能を社員らがまとめて利用できるようになったことで、業務効率が向上。

２　RPAの導入・活用

・200以上の業務（例：受注の自動化、労務管理上の形式チェック・従業員への通知など）について、RPA（Robotic Process Automaitionの略称。人がコンピューター上で繰り返し行う定型的な作業をソフトウェアロボットが自動で行う仕組みのこと）を用い自動化した。
・導入当初は「RPAって何？」という反応が多かったものの、担当者が個別に声をかけながら、少しずつ社内で広く認知されるよう働きかけを進めた。
・こうした取組をすることで、導入がスムーズに進み、結果として、作業時間の大幅な削減や、業務分担の効率化を進められた。

３　業務内容に応じた働き方の選択

・集中作業やWEB会議が多い日にはテレワークを実施、対面でのコミュニケーションが必要な日には出社を選択するなど、業務内容に応じて働き方を選択する「ハイブリットワーク」を推進。
・出社とテレワークのどちらの良さも最大限活用できる働き方となり、社員自らが効率的な働き方を考え、選択することが可能になった。

◆ 取組の効果

・残業時間数の大幅削減　平成23年：月平均35時間→ 令和６年：月平均５時間48分
・年次有給休暇の平均取得日数　平成30年：年平均８日 → 令和６年：年平均13日
→時間単位の年休制度も活用しやすい環境へ

事例２
建設会社（土木）

建設ディレクター制度の導入

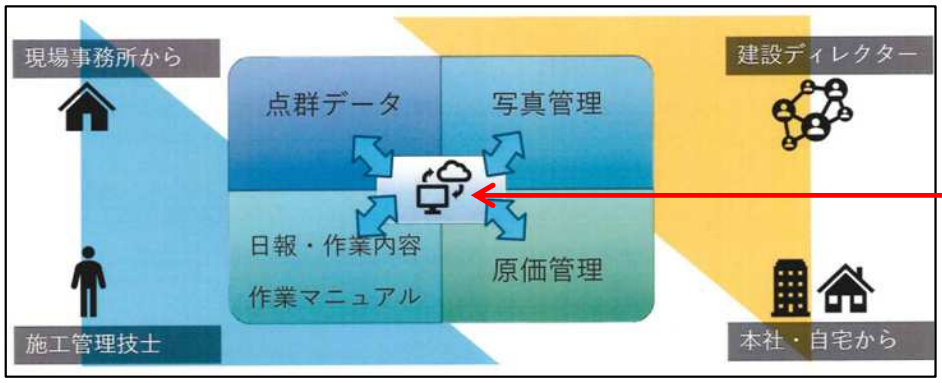
・この事例の「建設ディレクター制度」とは、本社事務所等に勤務する建設ディレクターが、建設現場に常駐することなく、インターネット上のクラウドデータを介し、現場で取得したデータを資料にして整理の上、現場管理者に情報提供するというもの。

・現場管理者の高年齢化と人材不足がきっかけで導入。当初は現場の抵抗があったことから、**モデルケースとして１現場に導入し、作業量が減ることを実感してもらい、理解を得た上で企業全体に展開。**

・対象として200以上の業務の洗い出しを実施。構造物の点群データや日報・作業内容や作業マニュアル、写真管理、原価管理等が対象となった。

・各種データを電子化し、インターネットのクラウド上に保存しつつ、本社事務所において建設ディレクターがクラウド上に保存されたデータを整理し、必要な情報を提供。現場管理者は整理されたデータを管理業務に使用することで、現場管理者の事務作業を軽減することができた。

◆ 建設ディレクター制度のイメージ



クラウド
（データを一元管理・活用。）

◆ 取組の効果

・残業時間数の大幅削減
令和４年：月平均14時間、年456時間 → 令和６年：月平均12時間、年200時間

・完全週休２日制の導入のほか、時間単位年休制度を導入し、保育園の送り迎えをしたい男性施工管理技士の要望を反映。さらに、65歳以上の労働者が複数名いる状況を踏まえ、夏季期間の季節休業の取得を実現し、熱中症へも配慮する余裕が生まれた。

・建設ディレクター自身もフルリモートにて業務対応を可能にするなど、全社的に改善の効果が広がっている。

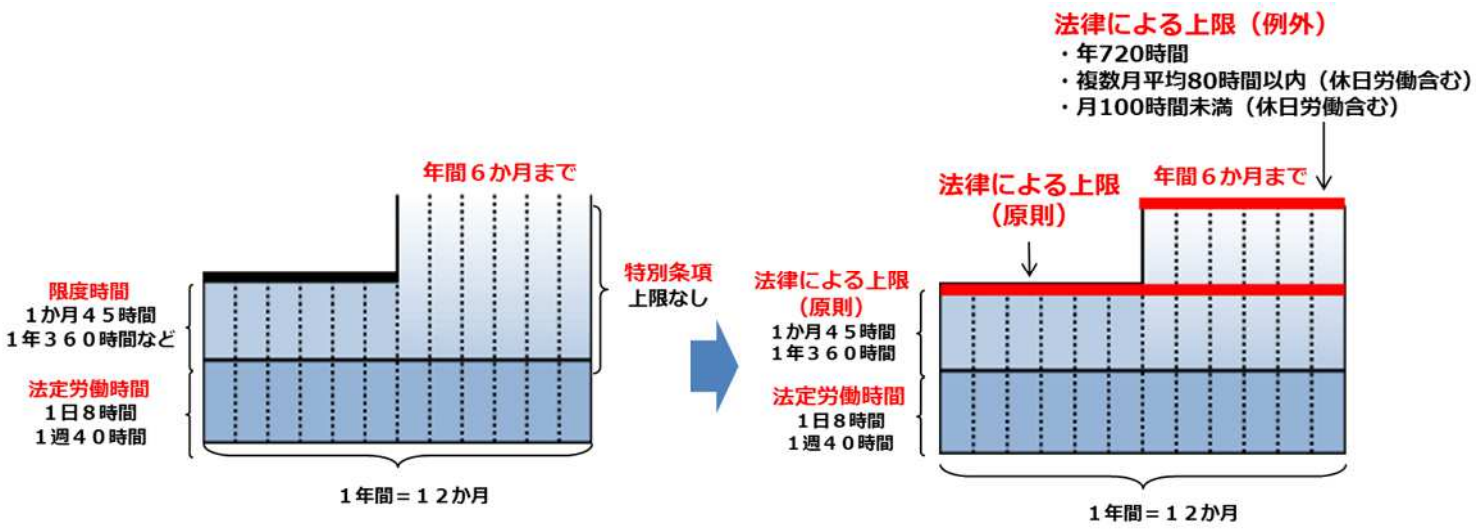
＊本事例は一例であって、各社の事業内容、規模等により様々な建設ディレクター制度があります。

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／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年４月１日から、特例つきの上限規制が適用。



＜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

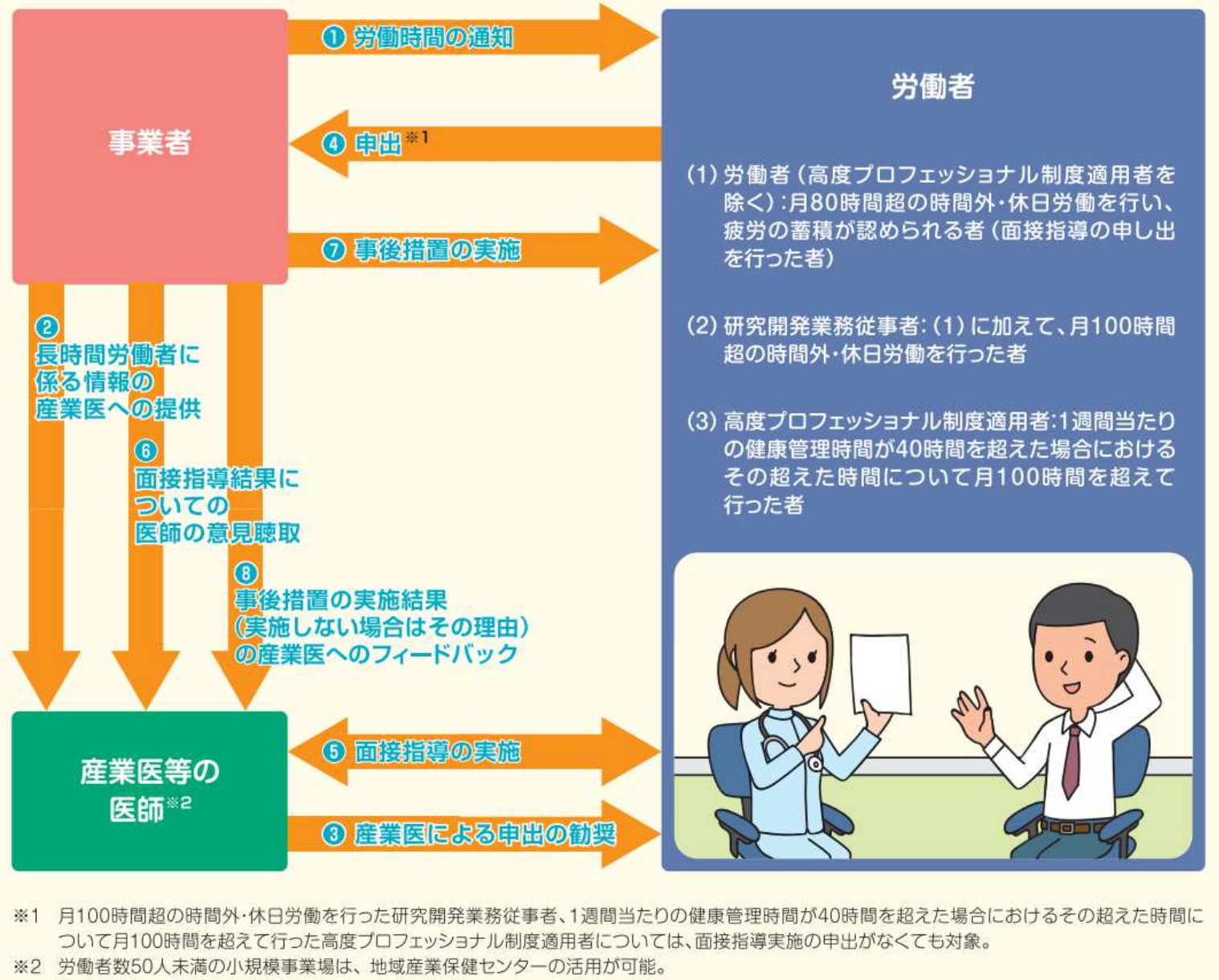
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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、令和10年4月１日から労働者数50人未満の事業場にも義務化されます。

ストレスチェックの実施

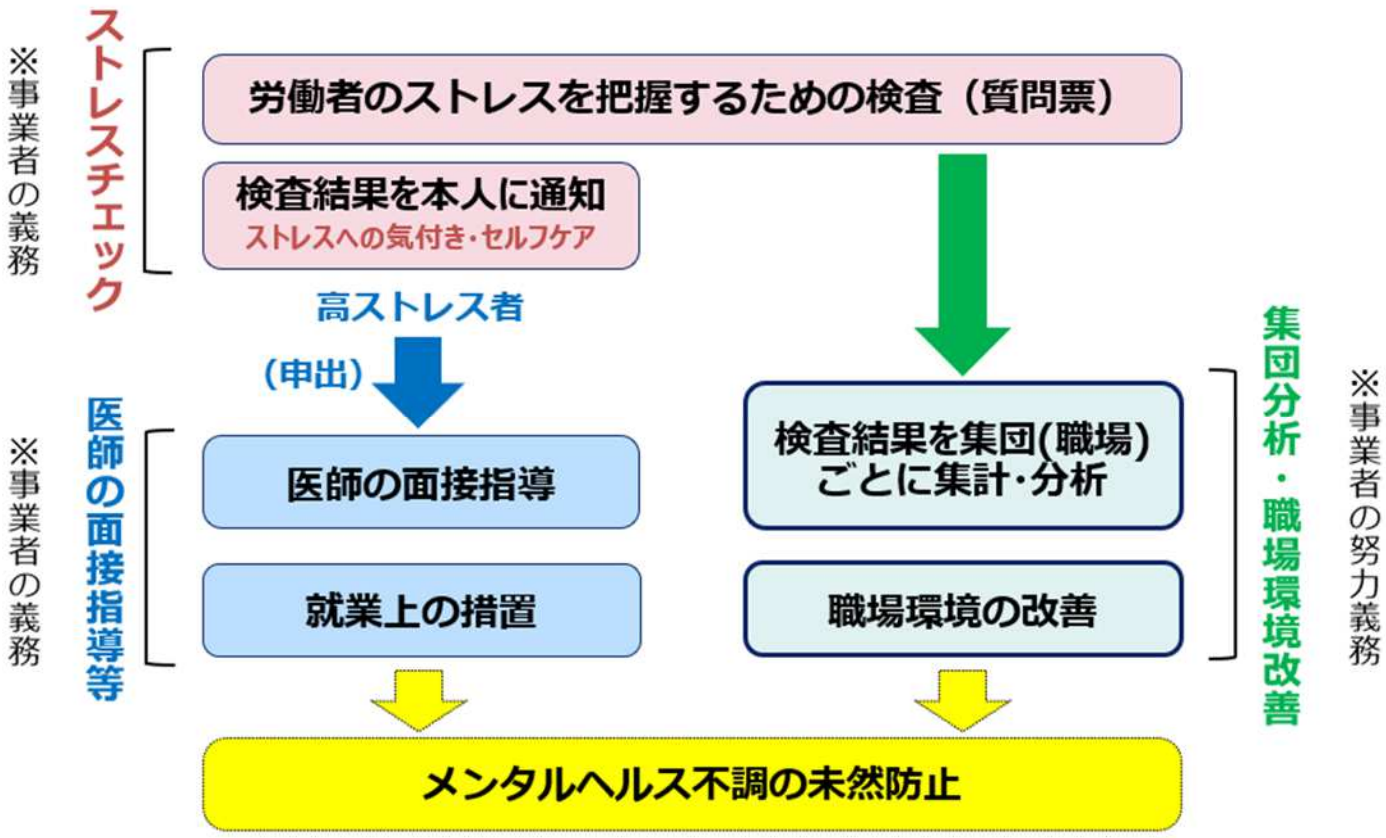
・常時使用する労働者に対して、年に１回、ストレスチェックを実施する必要があります。

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

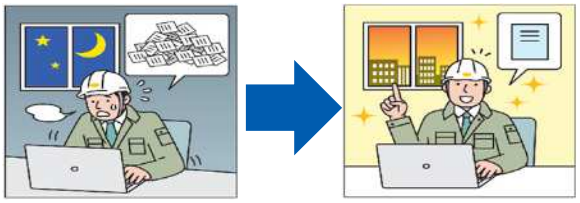
土木工事積算システムを導入

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。