

宮労発基 0826 第 3 号
令和 8 年 8 月 26 日

関係団体の長 殿

宮 城 労 働 局 長
(公 印 省 略)

「職場の健康診断実施強化月間」の実施に関する協力依頼について

平素より、労働行政の推進につきましては、格段の御配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）に基づく健康診断の実施、健康診断結果についての医師の意見聴取及びその意見を勘案した就業上の措置（以下「事後措置等」という。）の実施について、改めて徹底するため、平成 25 年度より全国労働衛生週間準備期間である毎年 9 月を「職場の健康診断実施強化月間」（以下「強化月間」という。）と位置付け、集中的・重点的な指導を行っているところです。

あわせて、政府においては、いわゆる「攻めの予防医療」を進めることによって、健康寿命の延伸を図り、社会保障の担い手の拡大に取り組むこととしています。このため、職域においても疾病の早期発見・早期治療の取組の強化を図っていく必要があります。

本年度の強化月間については、下記を重点事項として強化月間の取組を実施することとしておりますので、趣旨をご理解の上、別紙掲載のリーフレットをご活用いただく等により、会員等関係事業場に対する周知等について、特段の御配慮をお願い申し上げます。

本年度の強化月間については、下記を重点事項として強化月間の取組を実施することとしておりますので、趣旨をご理解の上、別添 1 のリーフレットを活用する等、会員等関係事業場に対する周知等について、特段の御配慮をお願いいたします。

記

1 一般健康診断

- (1) 一般健康診断の実施、医師からの意見聴取及び事後措置等の実施の徹底
健康診断の実施、有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底すること。
また、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な事後措置を実施すること。

併せて、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 8 年厚生労働省令第 89 号）及び労働安全衛生規則第四十四条第二項の規定に基づき厚生労

働大臣が定める基準等の一部を改正する告示（令和 8 年厚生労働省告示第 204 号）に基づき令和 9 年 4 月より施行される一般健康診断項目への血清クレアチニン検査の追加等についても周知を行うこと（別添 2 及び別添 3）。

（2）一般健康診断結果の記録の保存、労働基準監督署への報告の徹底

一般健康診断結果の記録について、個人情報の管理に配慮した上で、5 年間保存すること。

安衛法に基づく各種健康診断の結果報告については、電子申請の利用が可能であることから、別添 4 のリーフレットの活用等により、その利用を勧奨すること。

なお、一般定期健康診断の結果報告等、別添 4 で示されている手続きについては、令和 7 年 1 月より電子申請が義務化されているため、リーフレットの活用等により改めて周知を行うこと。

（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

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対しては、医師又は保健師による保健指導を行うこと。事後措置や保健指導を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 8 年健康診断結果措置指針公示第 1 号、平成 29 年 4 月 14 日最終改正）を十分に考慮して行うこと。

（4）小規模事業場における留意事項

1（1）、（2）及び（3）については、労働者数 50 人未満の小規模事業場も含む全ての事業場において取り組む必要があるので、留意すること。

また、一般的に小規模事業場における定期健康診断、事後措置等及び保健指導の実施率が低いことを考慮し、これらの取組が確実に実施されるよう周知を行うこと。その際、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」に示している通り、地域産業保健センターにおいて労働者数 50 人未満の小規模事業場を対象として、健康診断結果についての医師からの意見聴取、保健指導等の支援を行っていることから、必要に応じてその利用を勧奨すること。

（5）地域保健との連携（コラボヘルス）

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・特定保健指導と連携すること。加えて、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連携すること。

事業者が、高確法第 27 条第 3 項の規定により安衛法等に基づく定期健康診断結果を求めた保険者に対して、当該結果のうち特定健康診査に相当する項目を提供することが義務となっている。また、特定健康診査に相当しない項目についても、労働者に同意を得ることにより保険者に対して提供可能であるが、これらを知らないこと等により、中小企業等において、医療保険者への健康診断の結果の情報提供が進んでいないといった指摘がある。一方、こうした情報提供により、コラボヘルス等が推進され、労働者の健康保持増進につながることから、令和 5 年 7 月 31 日付け基発 0731 第 1 号保発 0731

第4号「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」の一部改正について」に基づいた対応を依頼しているところである。

さらに、令和3年6月11日に健保法が改正され、令和4年1月より、特定健康診査の対象とならない40歳未満の労働者の定期健康診断結果についても、保険者から求められた場合の提供が事業者には義務付けられている。

以上を踏まえ、定期健康診断の結果の提供の義務について、別添1のリーフレットの活用等により、改めて周知を行うこと。

(6) 外国人労働者に関する留意事項

外国人労働者を雇用する事業者等に対して、外国語に基づく問診を行うなど労働者に配慮し、健診機関と必要な調整を図るよう周知を行うこと。

(7) 派遣労働者の健康診断

派遣労働者の健康診断に関する措置義務については、派遣元・派遣先の役割分担がなされているため、以下の事項に留意すること。

ア 派遣元事業場による一般健康診断、派遣先事業場による特殊健康診断の実施状況を確認すること。

イ 派遣元事業場においては一般健康診断及び特殊健康診断結果の記録の保存状況、派遣先事業場においては特殊健康診断結果の記録の保存状況を確認すること。

ウ 派遣労働者に対する一般健康診断の事後措置等の実施については、派遣元事業場にその義務が課せられているが、派遣先事業場でなければ実施できない事項等もあり、派遣元事業場と派遣先事業場との十分な連携が必要であることから、両事業場の連携が十分でない事案を把握した場合は、十分に連絡調整を行うこと。

(8) 個人事業者等に関する留意事項

「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を行うこと。

2 ストレスチェック制度の適切な実施等

健康診断の実施及び事後措置等の実施に係る重点事項と併せて、以下のストレスチェック制度の適切な実施等についても周知を行うこと。

(1) ストレスチェック制度の適切な実施（実施結果の労働基準監督署への報告を含む）の徹底、ストレスチェック結果の集団分析及びこれを活用した職場環境改善の取組の推進（別添5）

(2) 令和7年の労働安全衛生法の改正による労働者数50人未満の事業場に対するストレスチェック実施義務化（施行日は令和10年4月1日）の周知（別添6及び別添7）

3 健康保持増進措置等の適切な実施

「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年健康保

持増進のための指針公示第1号、令和8年2月10日最終改正。以下「THP 指針」という。)等を踏まえ、以下を含めた取組の推進を行うこと。

(1) 事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づく措置

- ア THP 指針の事業場外資源としての地域資源の活用について、「地域・職域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)に基づく取組の周知
- イ THP 指針の運動の習慣化等による健康保持増進について、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」(※2)の周知
- ウ THP 指針の労働者の高齢化を踏まえた取組について、「高年齢者の労働災害防止のための指針」(令和8年高年齢者の労働災害防止のための指針公示第1号)に基づく取組の周知
- エ 労働者に対する後述のがん、女性の健康課題、歯科疾患、骨粗鬆症及び眼科疾患等の疾病予防や疾病の早期発見等に係る健康教育の実施

(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、がん検診の受診を勧奨(※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8、別添9及び別添10のリーフレットを活用した周知
- ウ 「職域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 がん検診の機会の提供や事業場の実態に合わせた受診に向けた配慮の実施
 - ・事業者自ら又は医療保険者と連携して実施する健康診断の機会を活用したがん検診の受診機会の提供
 - ・労働者の居住する市町村において実施されている健康増進法に基づく検診の受診勧奨及び受診のための休暇の付与等
- オ 別添11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 令和8年4月28日付け基発0418第14号・保発0428第8号「「定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について」の一部改正について」に基づき、一般健康診断問診票(令和2年12月23日付け基発1223第5号・保発1223第1号別紙の別添1)の項目に女性特有の健康課題に係る質問が追加されていることを踏まえ、3(3)オに示すマニュアル等を活用して、女性の健康課題に係る対応等の周知
- イ 別添12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

ウ 令和8年4月1日より「事業主行動計画策定指針」（平成27年内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省告示第1号）において、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定に当たっては、職場における女性の健康上の特性に係る取組が行われることが望ましい旨が示されたことに伴う取組促進に向けた周知（※4）

エ 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」（※5）や「女性の健康推進室ヘルスケアラボ」（※6）の活用

オ 「女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～」及び「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル～事業者向け～」の周知（※7）

カ 「転倒災害防止対策の推進について」（令和5年5月19日付け基安発0519第4号）及び別添13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

ア 「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）」（令和7年7月1日付け基安労発0701第1号）別紙2の歯科早期受診勧奨リーフレット（※8）を活用した歯科受診勧奨

イ 労働安全衛生法に基づく一般健康診断等に併せた、簡易検査ツールを活用した簡易な口腔スクリーニングを行う簡易歯科検診（※9）等の取組の推進

（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（※10）や6つのチェックツール（※11）を活用した眼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14のリーフレットを活用した眼科検診（※12～14）の周知

ウ 「労働者に対する眼科受診勧奨について（協力依頼）」（令和8年7月13日付け基安労発0713第3号）別添の眼科検査の実施や眼科早期受診勧奨リーフレット（別添15及び別添16）を活用した眼科検査の実施や眼科受診勧奨

4 職場環境に起因する疾病の防止の推進

（1）騒音障害防止のための取組の推進

ア 騒音作業のある事業場に対しては、「騒音障害防止のためのガイドライン」（令和5年4月20日付け基発0420第2号）に基づき、健康診断結果に基づく労働者の聴力レベルに応じた聴覚保護具の使用等の就業上の措置がなされるよう当該ガイドラインの周知を行うこと。

イ 聴覚保護具については、当該ガイドラインに準拠することはもとより、個別の作業実態に応じて聴覚保護具を使用することによる遮音により、他の労働災害の発生の恐れが生じないように、聴覚の保護と業務の遂行を両立できるような聴覚保護具についても、必要に応じ周知を行うこと。

(2) 職場における感染症に関する理解と取組の促進

感染症に関する理解と取組の促進に向けて、以下について周知を行うこと。

- 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）に基づく職域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 「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）」（令和 4 年 4 月 20 日付け基安労発 0420 第 1 号）等に基づく抗体検査の機会の提供等

5 治療と仕事の両立支援の周知

令和 7 年の労働施策総合推進法の改正により、令和 8 年 4 月 1 日から、事業主に対し、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じる努力義務が課されたこと等を踏まえ、リーフレットの配布等により、以下について周知を行うこと。

- ア 改正法及び「治療と就業の両立支援指針」（令和 8 年厚生労働省告示第 28 号）の周知（別添 17）
- イ 産業保健総合支援センターによる制度導入支援等の利用勧奨（別添 18）
- ウ 「両立支援コーディネーター基礎研修」の受講勧奨（別添 19）
- エ 治療と仕事の両立支援に関する診療報酬の改定（令和 8 年度改定）（別添 20）

(※1) 体力づくり国民運動（「体力づくり強調月間及びスポーツの日」ポスター等）

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1377272.htm

(※2) Sport in Life 推進プロジェクト

<https://sportinlife.go.jp/>

(※3) がん検診普及啓発ポスター

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000126978.html>

(※4) 改正女性活躍推進法等のポイント（最終ページ参照）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001663919.pdf>

(※5) 働く女性の心とからだの応援サイト

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

(※6) 女性の健康推進室ヘルスケアラボ

<https://w-health.jp/>

(※7) 女性特有の健康課題に関する問診に係る健診機関実施マニュアル～健診機関向け～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001634192.pdf>

女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施
マニュアル～事業者向け～

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001634193.pdf>

(※8) 歯科早期受診勧奨リーフレット

https://www.jda.or.jp/occupational_health/doc/early-medical-examination-leaflet.pdf

(※9) 令和8年度 職域における生涯を通じた歯科健診（いわゆる国民皆歯科健診）パイロット事業

<https://www.nttdata-strategy.com/newsrelease/event/shika-support202607/>

歯科健診等のあり方等に関する検討会 中間とりまとめ

<https://www.mhlw.go.jp/content/10804000/001731816.pdf>

(※10) アイフレイルチェックリスト

<https://www.eye-frail.jp/checklist/>

(※11) 6つのチェックツール：

<https://www.eye-frail.jp/checklist/tenken/>

(※12) 眼科検診に関する情報：

<https://www.gankaikai.or.jp/health/43/index.html>

(※13) 眼底検査に関する情報：

<https://www.gankaikai.or.jp/info/detail/kensindaiji.html>

(※14) 緑内障に関する情報：

<https://www.gankaikai.or.jp/info/detail/glaucoma.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」、「医療保険者との連携」及び「女性の健康課題に関する理解の促進」等をお願いします

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。

健康診断の実施

○健康診断を実施した後は、その結果を労働者に通知するとともに、事業者もその結果を保存しなければなりません。

健康診断結果の通知
健康診断結果の記録

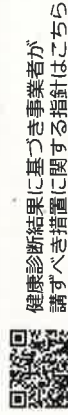
○有所見者に対する医師からの意見聴取を徹底しましょう。

健康診断結果についての
医師からの意見聴取

○事後措置は、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときに、労働者の実情を考慮して、必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等）を実施しましょう。

健康診断実施後の措置

○事後措置を講ずるに当たっては「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」をご確認ください。



健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針はこちら

<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、ぜひご利用ください。

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の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ひします。

※1：協会けんぽ、国民健康保険、国民健康保険組合、共済組合等を指します。

○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。積極的にご利用ください。

※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・健康づくりに効果的・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⇒

女性の健康課題に関する理解の促進

■ **女性の健康課題に関する労働者の理解の促進や具体的な相談対応に努めましょう。**

○一般健康診断における問診票に女性特有の健康課題に関する質問が追加されました。 ※3※4

○「女性特有の健康課題に関する問診を活用した女性の健康管理支援実施マニュアル」へ事業者向け～」を活用して、女性特有の健康課題に関して困っている労働者に対する相談等対応、女性の健康課題に関する理解促進のための研修、職場環境改善の取組を進めてください。

※3：【女性の健康問診の位置づけ】女性の健康問診の目的は、事業者が義務付けられているものではなく、女性自身の健康状態への気づきを促し、必要に応じて労働者が医療機関へアクセスできるよう支援することにあります。また、女性の健康問診の回答は健診機関から事業者へ直接提供されることはありません。



女性特有の健康課題に関する問診を
活用した女性の健康管理支援
実施マニュアルはこちら⇒

※4：令和8年4月28日付け基発0428第14号・保発0428第8号「『定期健康診断等及び特定健康診査等の実施に係る事業者と保険者の連携・協力事項について』の一部改正について」

「職場の健康診断実施強化月間」の実施に関する協力依頼について（項目のみ抜粋）

令和8年8月21日付け基安発0821第2号

【重点事項】

- (1) 一般健康診断
 - ア 一般健康診断の実施、医師からの意見聴取及び事後措置等の実施の徹底
 - イ 一般健康診断結果の記録の保存、労働基準監督署への報告の徹底
 - ウ 一般健康診断結果に基づき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
 - エ 小規模事業場における留意事項
 - オ 地域保健との連携（コラボヘルス）
 - カ 外国人労働者に関する留意事項
 - キ 派遣労働者の健康診断
 - ク 個人事業者等に関する留意事項
 - (2) ストレスチェック制度の適切な実施等
 - (3) 健康保持増進措置等の適切な実施
- ア 事業場における労働者の健康保持増進のための指針に基づく措置
- イ 職場におけるがん検診の推進
- ウ 女性の健康課題に関する理解の促進
- エ 口腔の健康の保持増進
- オ 眼科検診等の実施の推進
- (4) 職場環境に起因する疾病の防止の推進
- ア 障害障害防止のための取組の推進
- イ 職場における感染症に関する理解と取組の促進
- (5) 治療と仕事の両立支援の周知

※ 本月間に係る通知本文をご参照するにはこちらをご覧ください。⇒



健康診断を実施しましょう

～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

健康診断の種類

事業主に実施が義務付けられている健康診断には、以下のものがあります。

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者(※1)	雇入の際
定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者(※1)(特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回

健康診断の項目

雇入時の健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

令和9年4月1日適用

雇入時の健康診断(安衛則第43条)	定期健康診断(安衛則第44条)
1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長(※2)、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査 5 血圧の測定 6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※2) 7 肝機能検査(AST、ALT、γ-GT)(※2)(※4) 8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセリド) 9 血糖検査(※2) 10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査) 11 心電図検査(※2) 12 血清クレアチニン検査(※2)	1 既往歴及び業務歴の調査 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 3 身長(※2)、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 4 胸部エックス線検査(※2)(※3) 5 血圧の測定 6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※2) 7 肝機能検査(AST、ALT、γ-GT)(※2)(※4) 8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセリド)(※2) 9 血糖検査(※2) 10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査) 11 心電図検査(※2) 12 血清クレアチニン検査(※2)

健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項

- 健康診断の結果の記録(安衛法第66条の3)
健康診断の結果については、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておく必要があります。
- 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(安衛法第66条の4)
健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- 健康診断実施後の措置(安衛法第66条の5)
上記2による医師の意見が勸業し必要があるときと認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。
- 健康診断の結果の労働者への通知(安衛法第66条の6)
健康診断結果については、労働者に通知しなければなりません。
- 健康診断の結果に基づく保健指導(安衛法第66条の7)
健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。
- 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告(安衛法第100条)
常時50人以上の労働者を使用する場合は、定期健康診断の結果を、速滞なく、所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。
報告様式のダウンロードや、所轄労働基準監督署への電子申請は

※1: 常時使用する労働者とは

※2: 定期健康診断(安衛則第44条)における健康診断項目の省略

※3: 健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

※4: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告(安衛法第100条)

※5: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※6: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※7: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※8: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※9: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※10: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※11: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

※12: 健康診断の結果の所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

労働安全衛生法に基づく 定期健康診断等の診断項目の 取扱いが一部変更になります (令和9年4月から適用)

令和8年4月28日基発0428第10号「労働安全衛生法施行規則等の一部を改正する省令の施行等について」

診断項目

既往歴及び業務歴の調査
自覚症状及び他覚症状の有無の検査
身長(※)、体重、腹囲(※)、視力及び聴力の検査
胸部エックス線検査
血圧の測定
貧血検査(血色素量及び赤血球数)(※)
肝機能検査(AST、ALT、γ-GT)(※)
血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセリド)(※)
血糖検査(※)
血清クレアチニン検査(※) ※
尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
心電図検査(※)

(※)の項目は、医師の判断により省略が可能となります。詳しくは裏面をご覧ください。

変更のポイント

喀痰検査が削除されました。

健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対しては、医療機関への速やかな受診勧奨を行ってください。

肝機能検査の酵素名が変更されました。

「GOT」は「AST」、「GPT」は「ALT」、「γ-GTP」は「γ-GT」に変更となりました。ただし、事業者や労働者が旧名称の方が理解しやすい等の状況がある場合には、健康診断における事業者や労働者への健康診断の結果の通知について、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えありません。

「血清クレアチニン検査」が追加されました。

「血清クレアチニン検査」は、腎臓の機能を調べるものです。検査結果に基づき、医師の意見を聴取し、事後措置を講じる必要があります。また、有所見者に対しては医療機関への速やかな受診勧奨など保健指導も必要です。

※ 労働基準法施行規則第34条の2第13項第1号に定める労働者の健康診断(高度プロフェッショナル制度に係る「臨時の健康診断」)の項目についても、今回の改正により、血清クレアチニン検査が追加されています。

- 血液検査等の診断項目については、雇入れ時の健康診断においては必須ですが、定期健康診断においては、「労働安全衛生規則第44条第2項により、厚生労働省告示に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができるとされています。
- 同告示においては、例えば血液検査では40歳未満の者（35歳を除く。）について医師が必要でないと認めるときは省略することができると示しています。
→ 下表参照
- このような診断項目の省略は、個々の労働者について、健康状態の経時的な変化や自覚症状・他覚症状等を勘案しながら判断することが大切です。
なお、他覚症状の有無の検査については医師の判断により聴診等を行うこととされています。

R8.4.28労働大臣告示第204号「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」

診断項目	医師が必要でないと認めるときに診断項目を省略できる者
身長	20歳以上の者
腹囲	次のいずれかに当てはまる者 ① 40歳未満（35歳を除く）の者 ② 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 ③ BMI（次の算式により算出したものをいう。以下同じ。）が20未満である者（BMI＝体重(kg)/身長(m) ² ） ④ 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満の者に限る。）
胸部エックス線検査	40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者 ① 5歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者 ② 感染症で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者 ③ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者
血液検査 貧血検査 肝機能検査 血中脂質検査 血糖検査	35歳未満の者、及び36～39歳の者
血清クレアチニン	40歳未満の者
心電図検査	35歳未満の者、及び36～39歳の者

診断項目の省略に関する注意事項

- ☐ 法令に基づく血液検査等の項目の省略の判断は、個々の労働者ごとに、医師が省略可能であると認める場合においてのみ可能になります。
- ☐ 一部において、血液検査等の項目の省略の判断を、医師ではない者が一律に行うなどの不適切な運用が懸念されますので、十分ご注意ください。

労働安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されます

2025年1月1日より以下の手続について、電子申請が原則義務化されます

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

義務化されるもの以外にも...

- 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届（労働安全衛生法第88条に基づく届出）
- 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
- 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です

電子申請の詳細はこちらからご確認ください。



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunva/koyou_roudou/roudoukiun/denshishinsei.html

電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せずに手続きすることができずす。

- 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
- スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
- 電子署名・電子証明書の添付は不要

ぜひ電子申請をご利用ください！



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター たしかめたん

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！

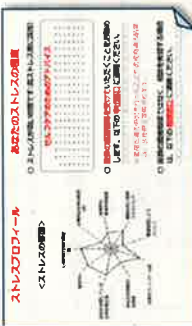
労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とした「ストレスチェック制度」は、ストレスチェック(検査)のほか、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な仕組みです。

ストレスチェック(検査)

ストレスチェック(検査)の個人結果の通知は、プライバシー保護の観点から、労働者本人に直接通知され、基本的には事業者には提供されません。

個人結果の例





※高ストレス者は、医師の面接指導を申し出て、必要な健康管理上の支援を受けます。

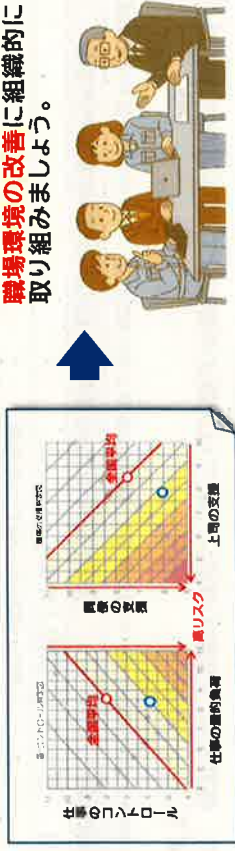
労働者各自が、個人結果をもとに、**自覚しにくいストレスに気づき、セルフケア**に取り組むきっかけになります。

集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団(事業場、職場等の単位)ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

集団分析結果の例「仕事のストレス判定図」

集団分析結果を活用して、**職場環境の改善に組織的に取り組ま**しょう。



- ◆ 集団分析は、**個人が特定されない方法**で実施する必要があります。
- ◆ 集計・分析の単位が **10人**を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、**原則として集団分析を実施してはいけません**。
- ※ 10人を下回る場合でも、以下の例のような個人が特定されるおそれのない方法により、集団分析を実施することが可能です。
 - ・ ストレスチェック調査票の全57項目の合計点について集団の平均値を求める方法
 - ・ 「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法
 (ただし、これらの方法であっても、極端に少人数の場合は個人の特定につながるため不適切)
- ※ 特に、事業場自体が小規模の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で、集団分析を実施するようにしてください。

集団分析に関する留意点

ストレスチェックの集団分析に関する労働安全衛生規則が改正されました

労働安全衛生規則の一部を改正する省令 (令和8年厚生労働省令第112号) ※令和8年6月30日公布

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)

(検査結果の集団ごとの分析等)

第52条の14 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに、**特定の個人を識別することできない方法で**、集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2 略

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について(令和8年6月30日付け基発0630第2号)

1 概要

労働安全衛生規則(昭和47年省令第32号)第52条の14第1項は、事業者に対し、ストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させること(以下「集団分析」という。)を努力義務としているが、当該集団分析について、特定の個人を識別することができない方法で実施することを新たに規定するものであること。

2 施行期日 令和9年4月1日

3 改正省令の細部事項

本改正により、**集団分析に係る規定に「特定の個人を識別することができない方法で」を追加することとしているが、これは、集団分析については、個々の労働者が特定できないことを前提とする従来の解釈を明文化した趣旨であること。**

また、個々の労働者が特定されるおそれのない方法の具体的な運用については、心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針(平成27年4月15日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1号)11の(4)ア等において示しているものを想定しており、**従来の運用に変更を加えるものではないこと。**

なお、特定の個人が識別可能な方法により集団分析を行うことは、本改正に基づく集団分析の実施の努力義務を履行したことにならないことにより、労働者のプライバシー保護の観点から許容されない趣旨であること。

各種情報・支援をご活用ください

厚生労働省ウェブサイト

厚生労働省ウェブサイトでは、ストレスチェック制度実施マニュアルのほか、法令、指針、関連通達、各種支援等の情報を掲載しています。



厚生労働省ウェブサイト

専門スタッフの支援

厚生労働省が設置する都道府県の産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援等の支援メニューが無料で受けられます。



産業保健総合支援センター

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフが応じます。

電話番号：(全国統一ナビダイヤル)

0570-031050

受付時間：平日10:00~17:00
(土日祝日、年末年始は除く)

※運営は厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚生労働省が運営するメンタルヘルスサポートダイヤル「こころの耳」では、集団分析の見方や職場環境改善の取り組み方等の研修動画等、職場のメンタルヘルス対策に役立つ情報を掲載しています。



ポータルサイト「こころの耳」

労働者数50人未満の事業者も

ストレスチェック が義務になります！

令和10年
4月1日
スタート

ストレスは見えます。
チェックしましょう。

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査(ストレスチェック)を実施し、本人のストレスへの気づき・セルフケアを促すとともに、検査結果の集団ごとの集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

ストレスチェック制度に取り組む意義

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止が重要です。ひとたびメンタルヘルス不調にさせられてしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、大きな人材の損失となるほか、経営上のリスクにつながってしまいます。

また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上や人材の確保・定着、企業価値の向上といった持続的な経営につながります。特に、人材不足が課題となっている小規模事業場においてメリットも大きいと思います。

こうした視点も踏まえて、事業者は、職場のメンタルヘルス対策を経営課題として位置付け、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めよう

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、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・実施方法を示したマニュアルです。
(令和8年2月公表)

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※マニュアルの概要版(スタートガイド)もあります



厚労省HP
(ストレスチェック)



専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策の専門スタッフ(社労士、心理職、保健師等)による、研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援等の支援メニューが無料で受けられます。



さんぽセンター



都道府県
さんぽセンター

サポートダイヤル

ストレスチェック制度サポートダイヤルでは、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：(全国統一ナビダイヤル)

0570-031050

受付時間：平日10:00～17:00
(土日祝日、年末年始は除く)

※運営は厚労省所管の
独立行政法人労働者健康安全機構

「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」では、ストレスチェック制度の実施に役立つ情報(メンタルヘルス対策の学習動画や、中小企業における取組事例など)を広く掲載しています。



ポータルサイト
「こころの耳」



「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」スタートガイド

本スタートガイドは、小規模事業場におけるストレスチェック制度の導入・実施にあたり、マニュアルを円滑に活用いただくため、そのポイントをお示しするものです。マニュアル本体と併せてご利用ください。



厚労省HP

はじめに

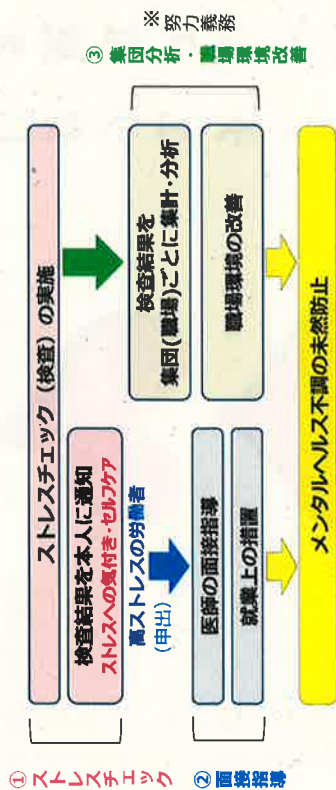
- ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法により事業場に実施が義務付けられています。(労働者数50人未満の事業場は、当分の間努力義務とされています。)
- 2025年の労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にも、ストレスチェックの実施が義務化されました。(施行期日は令和10年4月1日)

0 ストレスチェック制度とは

マニュアルP3～6

- ★ **ストレスチェック制度の目的は、メンタルヘルス不調の未然防止です。メンタルヘルス不調者の発見ではありません。**

- 「ストレスチェック」とは、労働者がストレスに関する質問票（選択式）に回答し、自身のストレスがどのような状態にあるのを知ってもらうための簡単な検査です。
- 事業者は、1年ごとに1回、ストレスチェック（検査）を実施し、
 - ① 労働者に、自身のストレスへの気づき・セルフケアを促すとともに、
 - ② 高ストレスの労働者には、医師の面接指導の機会を**提供**、医師の意見を踏まえ必要な就業上の措置、
 - ③ 集団分析を通じて職場ごとのストレス要因を把握し、**職場環境の改善**につなげます。



ストレスチェック制度に取り組む意義

- **労働者のメンタルヘルス不調の未然防止**が重要です。ひとたび、メンタルヘルス不調になってしまうと、その病休期間は平均で約3か月、復職後に再び病休になる割合も約半数と、特に小規模事業場にとっては、**大きな人材の損失**となるほか、**経営上のリスク**につながってしまいます。
- また、ストレスチェック制度をはじめとした職場のメンタルヘルス対策に取り組むことで、働きやすい職場の実現を通じて、**生産性の向上**や**人材の確保・定着**、**企業価値の向上**といった、持続的な経営につながります。特に人材不足が課題となっている小規模事業場において、メリットも大きいと考えられます。
- こうした視点を踏まえて、事業者は、**職場のメンタルヘルス対策を経営課題に位置付けて**、ストレスチェック制度にしっかり取り組んでいくことが重要です。



1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備

マニュアルP7～10

- ★ **労働者に安心してストレスチェックを受けてもらえるようにするため、準備が重要です。**

ToDo

- 1-1 事業者は、実施責任者として、制度導入の**方針表明**を行います。
- 1-2 社内の**実施体制・実施方法**について、**労働者の意見を聴きます**。
- 1-3 **社内ルール**を作成し、周知します。



ポイント

- マニュアルには、方針表明や社内ルール（規程）の作成のための**モデル例**を掲載しています。
- 関係労働者の意見を聴く方法について**事例**も掲載しています。

2 社内の実施体制・実施方法の決定

マニュアルP11～16

- ★ **労働者のプライバシー保護の観点から、原則、外部委託による実施が推奨されます。**

ToDo

- 2-1 事業場内には、委託先との**契約・連絡調整**を行う**実施担当者**を指名します。

ポイント

- **個人結果等の健康情報の取扱**は外部機関で完結し、**事業場内では取り扱いません**。
- 実施担当者には、衛生推進者又は安全衛生推進者を選任することが望まれます。

実施体制（イメージ）



※健康情報を取り扱うにむく守秘義務あり

- 2-2 ストレスチェックの委託先を選定します。選定に当たっては、**外部機関から「サービス内容事前説明書」を作成・説明してもらい、提案内容を確認します。**

ポイント

- 外部機関の提案内容（各サービスの内容、料金等）をもとに、委託先について比較検討します。
- ① **ストレスチェック及び集団分析**は、当該外部機関に委託することとするのか
- ② **医師の面接指導**は、どこに依頼することとするのか

医師の面接指導の依頼先としては、以下のような選択肢があります。

- ・ 外部機関のオブセッションサービス
- ・ **地域産業保健センター（注）**
- ・ 産業保健に対応する医療機関等（別途契約）

注：厚生労働省が設置する小規模事業場の支援機関（全国350か所）。面接指導など、医師による産業保健サービスが無料で受けられます。

- 外部機関の提案等を踏まえ、ストレスチェックの実施時期、調査票の項目・調査形態（紙又はウェブ）等について決定します。

- マニュアルでは、外部機関の提案内容を確認するための**チェックポイント**をお示ししています。ストレスチェックの実施方法や、特に**料金体系**（どこまでが標準サービスか/オプションサービスか、別料金とされている内容は適切か等）についてチェックします。

★ 委託先から労働者に調査票（紙又はウェブ）を配布し、各自回答してもらいましょう。

調査票（国が推奨する57項目版）のイメージ

あなたの仕事についてうかがいます。

1. 非常にたくさん仕事のしなくてはならない

2. 時間内に仕事が処理しきれない

最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。

1. 元気がいい

2. 元気がいい

あなたの周りの方々についてうかがいます。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司

2. 職場の同僚

	そうだ	まあそうだ	ややちから	ちがう
1. 非常にたくさん仕事のしなくてはならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。				
1. 元気がいい	1	2	3	4
2. 元気がいい	1	2	3	4
あなたの周りの方々についてうかがいます。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4

ToDo

3-1 労働者への調査票の配布・回収・個人結果の通知は、委託先から直接行われます。

※ 紙の調査票の配布・回収や個人結果の通知については、内容が分からないよう密封された封筒に入れた状態で実務担当者を介して行うことは、差し支えありません。

ポイント

- 個人結果は事業者には提供されません。事業者には、個人が特定されない方法で集団（事業場、職場等の単位）ごとに集計・分析した結果が提供されます（後述⑤）。

3-2 個人結果の通知を受けて各自セルフケアに取り組むよう、労働者を奨励します。

ポイント

- 委託先の実施者（医師、保健師等）から、個人ごとに結果（ストレスプロフィール、セルフケアのアドバイス、高ストレス者か否か、医師の面接指導が必要か否か（申出勧奨）等）が通知されます。
- 労働者のセルフケアのため、厚生労働省のポータルサイト「こころの耳」（各種セルフケアツールやこころの相談窓口（無料））の活用について、情報提供するといいでしよう。

本人に通知される個人結果のイメージ

あなたのセルフケアプロフィール

＜ストレスの要因＞

あなたのストレスの程度

○ ストレスが高い状態です（高ストレス者に該当）

セルフケアのためのアドバイス

○ 医師の面接指導を受けていただくことをお勧めします。面接指導の申出は、以下の申出窓口へ連絡ください。

○ 医師の面接指導ではなく、相談を希望する場合は、以下の相談窓口へ連絡ください。

★ 高ストレスの労働者は、申し出ることで、医師の面接指導を受けることができます。

ToDo

- 4-1 申出があった場合、面接指導の実施を医師に依頼します。
- 4-2 面接指導に必要な情報を取りまとめ、医師に提供します。
- 4-3 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴取します。
- 4-4 医師の意見を踏まえて、必要な就業上の措置を実施します。



ポイント

- マニュアルを参考に、労働者が安心して申出できるための環境を整備することが重要です。

4-5 面接指導以外の相談できる窓口についても、情報提供することが望まれます。

ポイント

- 厚労省の「こころの耳」相談窓口（電話・メール・SNS）は、どなたでも無料で利用できます。

★ 集団分析を通じて、職場環境のストレス要因を把握し、軽減に取り組むよう努めましょう。

ToDo

5-1 委託先から、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析してもらいます。

ポイント

- 平均値や経年で比較するなどの方法で、職場のストレスの状況を調べます。
- 集団の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、原則、集団分析結果の提供を受けてはいけません。

5-2 集団分析結果等を活用し、職場環境の改善のための取組を行います。

ポイント

- 取組内容は極めて多様です。マニュアルには、小規模事業場等の取組事例を掲載しています。

★ ストレスチェック制度は、個人情報保護が確保され、不正な目的で利用されないことで、労働者が安心して受けることができ、適切な対応や改善につなげられる仕組みです。

ポイント

- 労働者のプライバシーの保護を徹底し、不利益な取扱を防止することが重要です。
- 事業者がやっではないいけない禁止事項について、マニュアルにより具体的に確認しましょう。

100

1. *Journal of the American Medical Association*, 1997; 278: 1039-1044.

6 练习

21C-174 藍屋土

厚生労働省委託事業



あなたの会社と従業員を "がんから守る"

企業アクションは国のプロジェクトです

年間約95万人ががんになる時代。がんに関した4人に1人が、20～64歳の働く世代です。企業として従業員の健康、とりわけ「がん対策」は重要な経営課題です。働く人の視点から、企業アクションは様々なサポートをします。



企業アクションの2大使命

がんになっても働き続けられる社会へ

- 今年は行こう 今年も行こう がん検診
- ① **がん検診受診率アップ**
早期発見なら
約9割が完治することから、
受診率の向上を目指します。
- ② **治療と仕事の両立支援**
がんになった従業員がいても企業ぐるみで
支える種々の方策を提示し支援します。
経営側と従業員のがんリテラシーの向上が
ポイントになるため、「がんを知るーオトナ
のがん教育」にも力を入れています。



約8,400社・団体が参加しています

企業アクションへの新規登録（参加）は、ここ数年間1,000社を超えています。小規模企業から大企業まで多種多様な企業・団体が企業アクションに関心をもちています。がんの最新情報と参考になる資料、啓発ツールが無料で得られます。

企業アクションの主な啓発活動

1. 全国各地でセミナーを開催（がん専門医・がん経験者・知事等が登壇）
2. 小冊子「働く人ががんを知る本」を無償提供（従業員への配布数、累計500万冊突破）
3. 自治体と連携して多角的に啓発推進（東京都や大阪府など）
4. 働く女性をがんから守る Working RIBBON運動を展開
5. 東大・中川医師のYouTubeを配信

パートナーの皆様へ協力いただいていること

パートナーの皆様には、オンラインの活用等を通じて健康意識を高め、職場内のヘルスリテラシー向上にご協力いただいています。また、国のがん対策へ活かすための基礎資料として、パートナーアンケートへの回答・ご意見の提供にも協力いただいています。こうした一つひとつの取り組みが、自社の従業員を守ることはもちろん、他の企業や社会全体のがん対策へとひろがり、「がんになっても働き続けられる社会」につながります。

がん対策推進企業アクションフィロソフィー

がんに向き合い、社員と会社をさらなる高みへ

がんは、命のかけがえのなさと生きるとの意味を教えてくれる病質です。がん対策推進企業アクションは、職場でのがん対策が、社員と会社をさらなる高みへ導くと信じています。

会社員の死因の約半分はがん。
がん対策推進企業アクションはその先頭に立ちます。
職場でのがん対策は、社員と家族を守るとともに、会社の発展にもつながります。
企業文化の成熟度のバロメーターと言えるでしょう。がん対策は、まちがいがなく、「経営課題」です。

すべて無料で利用可能です、 是非ご登録ください。

「がん対策啓発ツール」

- 「働く人ががんを知る本」
がんに関する知識や
がん検診の重要性など
を学ぶための資料が
小冊子やポスターなど
（全2冊あり）を無料で
ご提供します。
- メールマガジン
企業・団体の担当者
に定期的にがん対策の最
新情報をご提供します。
- ポスター
従業員へがん検診受診
率を高めるツールとして
ポスターをご用意し
ます。
- ニュースレター
がん対策の最新情報
をわかりやすいPDF
形式でご提供しま
す。社内の啓発ソ
ールとしてご利用いた
だけます。
- 学習支援ツール
がんに関する正しい知識を、企業
で働く人に「時間や場所を問わず」
学んでいただけるよう、e-learning
型の教材をご提供します。

「YouTubeチャンネル「オトナのがん教育」」



教えて がんって何？
がんになっても働けますか？
中川先生！

2020年10月から、がん対策推進企業
アクションの公式YouTubeチャンネル
がスタートしました。
がんについて知れるポイントをわかり
やすく簡潔にまとめています。
毎月新動画配信です。



推進パートナー簡単登録



<https://www.gankenshin50.mhlw.go.jp/about/registration.html>
推進パートナー登録は右記の手順で簡単にを行うことができます。

1. HPにアクセスし、規約に同意して登録申請フォームへ入力。
2. 事務局にて確認後、登録手続き（7日～10日程度で完了）
3. 登録手続き完了後、登録証などをお送りします。

厚生労働省委託事業 がん対策推進企業アクション事務局

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷2丁目6-11 花田ビル3F

Tel: 03-4446-5324 E-mail: gantaisaku-info@e-webinar.net Facebook: [gankenshin50](https://www.facebook.com/gankenshin50)

働く女性の健康推進に取組みましょう

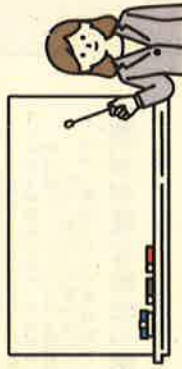
- 産業保健総合支援センターをご活用ください -

全国47都道府県に設置されている産業保健総合支援センターでは、
産業保健の専門家が以下の支援に取り組んでいます。ぜひご利用ください。

1 女性特有の健康課題に関する研修 を実施しています

月経関連疾患などライフステージに応じた女性の健康課題について正しく
理解し、働く女性に対して適切に配慮（婦人科等を受診する場合の特段の
配慮や相談しやすい職場環境の整備等）する
ことが重要です。

事業者や人事労務担当者、産業保健スタッフ
向けに研修を実施していますので、ぜひ受講
してください。



2 職場における女性の健康に関する ご相談に応じます

産業保健総合支援センターの保健師が中心となり、職場における女性の健
康に関するご相談に対応いたします。

より専門的なご相談については、性と健康の相
談センターにご案内するなど、産業保健総合支
援センターの保健師が連携コーディネーターと
して支援を行います。
労働者個人の方、事業者の方からのご相談を受
け付けています。



＜ホームページのご案内＞

各種研修・セミナーは、各都道府県の産業保健総合支援センターの
ホームページからお申込みいただけます。

<https://www.johas.go.jp/facilities/sanpo-center/>



その他女性の健康支援に役立つツール

●働く女性の心とからだの応援サイト（厚生労働省）

女性が健康で働くために職場でどのようなことに取り組んだらいいのかが、
様々なヒントを掲載しており、企業の取組事例なども紹介しています。メー
ル相談も受け付けています。



<https://www.bosei-navimhlw.go.jp/>



●女性の健康推進室 ヘルスケアラボ（厚生労働省）

すべての女性の健康を推進するために、ライフステージに応じた心身の変化
や、女性特有の病気に関する情報、セルフチェックなどについて紹介してい
ます。



<https://w-health.jp/>



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

何もないところであつてつまずいて転倒、足がもつれて転倒 (27%)

作業者、道路上に放置された物につまずいて転倒 (16%)

作業者、道路の凹みにつまずいて転倒 (10%)

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

作業者、道路の凹み、陥没穴等 (くわすかなものでも) を確認し、解消

転倒災害の発生状況（休業4日以上、令和3年）

転倒による怪我の態様

骨折 (約70%)

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

転倒したものは...

目の健康対策で

STOP!

転倒災害

眼底検査でリスクを見える化!

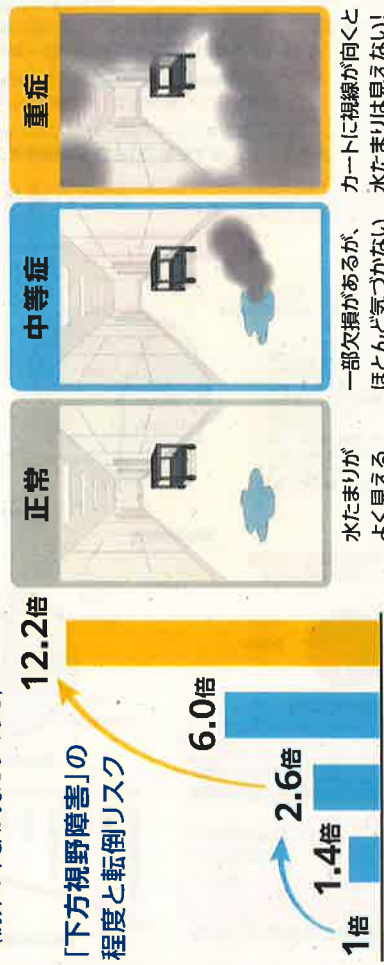
目の病気が転倒を招いているかもしれません。
目の健康対策でエイジレスシニアな職場作りへ。

65歳以上の就業者は全体の**14%**(2020年)と、年々増加しています。
60歳以上の女性の転倒骨折は20代の約**19倍**というデータもあり、安全な職場に視機能対策は欠かせません。

(厚生労働省労働安全衛生局安全衛生部安全課「令和6年 高年齢労働者の労働災害発生状況」)

下方視野障害が進むと転倒しやすくなります

(視界の下部が見えなくなる)



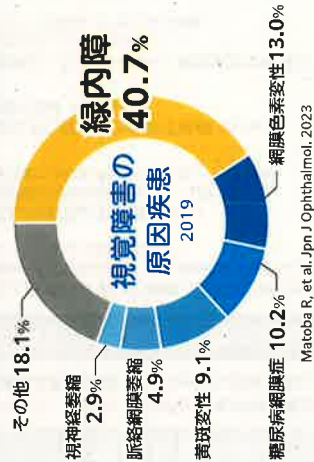
重症になるまで視野の欠損に気づくことができません。
眼底検査が必要です!



「見えにくくなる」原因の8割が眼底の病気です

視力検査だけでは発見できません

眼底検査ってどんな検査?



年1回、眼底検査を!



眼底とは目の奥の部分で、さまざまな病気を発見できる場所です。眼底検査では1枚の写真で、網膜・血管・視神経の状態がすべてわかります。検査後も速やかに業務復帰できます。

機能回復できない病気も多く、早期発見が大切です。



「はたらく人の目を守る」
眼科検診ハンドブック

企業ができる目の健康対策があります

1 「アイフレイル」の自己チェックを。

2 健康診断に「眼底検査」をプラス

3 目にやさしい環境づくりを

視野欠損など目の病気が自覚症状がなくても、視力検査でも見つけることができます。眼底検査で早期発見しましょう。

職場の4S (整理、整頓、清潔、清掃) や作業場所の照明を見直して、目の状態にかかわらず、安全に快適に働ける環境を。

アイフレイル(加齢による目の機能低下)の自己チェックも有効です

2つ以上該当したら眼科医への相談をお勧めしています。目の病気のサインを見逃さないでください。

1	目が見えやすくなった	2	夕方になると見にくくなるようになった	3	新聞や本を長時間見ることが少なくなった	4	食事の時にテーブルを汚すことがたまにある	5	眼鏡をかけてもよく見えないと感じることが多くなった
6	まぶしく眩しやすくなった	7	はつきり見えないものにまぶたをすることが増えた	8	まっすぐの線が波打って見えることがある	9	段差や階段で危ないと感じることがある	10	信号や道路標識を見落とすようになったことがある

アイフレイル
目の健康寿命をのばそう

緑内障・白内障・黄斑変性・ドライアイなどの検査結果、アイフレイルチェックリストなどを紹介しています



公益社団法人 日本眼科医会
JAPAN OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION



はたらく人の目を守る、 眼科検診ハンドブックQ&A

公益社団法人
日本眼科医会
JAPANESE OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION



日本眼科医会では、働く人の視機能を守るため、職場における眼科検診の充実に取り組んでいます。

本冊子は産業保健に携わる皆様が、眼底検査を含む眼科検診の意義を理解し、適切に実施して、その結果を就業の現場に役立てていただくよう、作成したものです。検診の目的、検査方法、判定、事後措置、受診勧奨、就業制限の考え方など、現場で実際に生じる疑問に答える形で整理しました。広くご活用いただけたら幸いです。



日本眼科医会の公式サイトでPDFを掲載しています
<https://www.gankai.or.jp/info/kenshinhandbook2026v2.pdf>

たとえばこんなQ&Aがあります

Q 目の健診で視力検査と眼底検査をしていれば安心ですか？

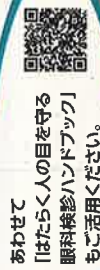
A 健診で測る視力検査は「日常視力」といって、今見えている状態を測るもので「はたらく人の目を守る眼科検診ハンドブック」p.12参照、自分の最高の視力を測ることはできません。また、パソコン作業などの近くを見る際の視力も測っていない。眼底検査では見つけられない目の病気も多くある。健診で問題がなくても、アイフレイルチェックリスト(URL)にある項目など、気になる症状があれば眼科を受診してほしい。

Q 無症状の人が眼底検査で異常所見が出た場合、標準的な精密検査はどのようなものがありますか？

A 眼底検査で異常が指摘されたのち眼科で行う標準的な精密検査には矯正視力検査、眼圧検査、散瞳薬を用いた眼底検査、光干渉断層計(OCT)を用いた眼底三次元画像解析等がある。視神経乳頭陥凹拡大など緑内障を疑われる所見がみられた場合は視野検査、網膜静脈閉塞症や糖尿病網膜症が疑われる場合は蛍光眼底造影検査やOCT アンギオグラフィー(光干渉断層血管撮影)もよく行われる。

Q 健診では「異常なし」だったが自覚症状がある社員に、どのような場合は受診を促すべきでしょうか？

A 視力低下、眼痛が突然現れた場合は急性緑内障発作、視神経炎、網膜動脈閉塞症、網膜剝離、ぶどう膜炎など早急な治療が必要な疾患の可能性がありすぐに受診を勧める。突然発症した視力は脳動脈瘤、脳腫瘍などが原因となる場合があり放置せずに医療機関受診を勧めるべき。なお自覚症状がない社員にもアイフレイルチェックリストなどを利用して問題がないか確認させるとよい。



あわせて
「はたらく人の目を守る」
眼科検診ハンドブック
も活用ください。

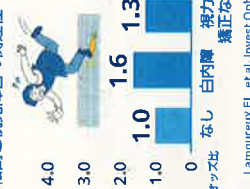


“見えている今”を守ることは
“会社の未来”を守ること

企業健診に 眼底検査という選択を！

目の病気を放置した職場で懸念される労災などの例

転倒と視覚障害の関連性



10,000km運転当たりの交通事故件数



最大読字速度 (文字/分)



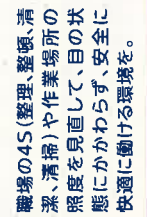
目の病気の早期発見・早期治療は、
従業員一人ひとりの生産性向上、労災リスクの軽減につながります

従業員の目も、会社の未来も守る具体策

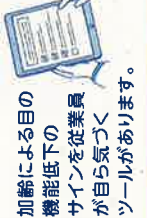
☒ 健康診断に
「眼底検査」をプラス



☒ 見落としを防ぐ
環境づくりを



☒ 「アイフレイル」
チェックの活用



はたらく人の
目を守る眼科検診
ハンドブック



「見えにくくなる」原因の8割が眼底の病気で

視力検査だけでは発見できません

年1回の健康診断に眼底検査を



眼底とは目の奥の部分で、さまざまな病気を発見できる場所です。眼底検査では1枚の写真で、網膜・血管・視神経の状態がすべてわかります。検査後も速やかに業務復帰できます。

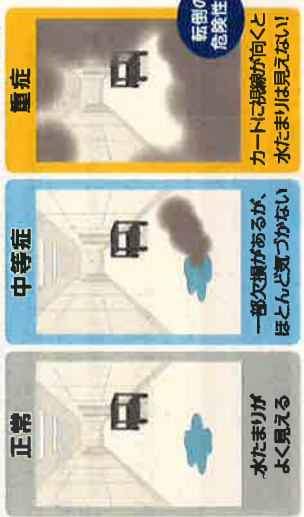
見落としを防ぎ、安全で快適に働ける環境づくりを

「下方視野障害」の程度と転倒リスク



足元の危険に気づきにくくなるのが、転倒の一因です。

段差や水たまり、障害物を見落とさないように、職場を見直していきましょう。



アイフレイル(加齢による目の機能低下)の自己チェックも有効です

2つ以上該当したら眼科医への相談をお勧めしています。目の病気のサインを見逃さないでください。

1 目が疲れやすくなった	2 夕方になると見えにくくなるようになった	3 新聞や本を長時間見ることが少なくなった	4 食事の時にテーブルを汚すことが多くなった	5 眼鏡をかけてもよく見えないと感じることが多くなった
6 まぶしく感じやすくなった	7 はっきり見えない時にまばたきをすることが増えた	8 まっすぐの線が波打って見えることがある	9 段差や階段で危ないと感じることがある	10 番号や道路標識を見落としそうになったことがある

アイフレイル
目の健康寿命をのばそう

緑内障・白内障・黄斑変性・ドライアイなどの検査概要、アイフレイルチェックリストなどを紹介しています

公益社団法人 日本眼科医会
JAPAN OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION

視力検査・眼底検査で「要精密検査」となった方へ

心配すぎないで

でも、後回しにしないで

精密検査で「見える生活」を更新しましょう!

「要精密検査=悪い病気?」と心配したり、
「画像の写り具合のせいだろう」と後回しにしたりせず、
「見える生活」を続けるための大切なステップと考えて、「レスクを知る」という前向きな気持ちで眼科を受診しましょう。

なぜ、「精密検査」が必要なの?

「見えにくくなる」原因の8割は眼底の病気です



視覚障害の原因、第1位は「緑内障」



自覚症状がないまま、静かに進行します



見えなくなつてからでは元に戻せないため、症状が出る前の早期発見が極めて重要です。

緑内障や糖尿病網膜症は通常の視力検査だけでは発見できないため、眼底検査などが必要です。

緑内障になると読む速度が低下し、転倒は4倍に、交通事故は2倍に増えるというデータもあり、早期発見が重要です。

今すぐできる! 受診への2ステップ



予約した眼科を受診



※数値が必要な場合は、運動はできません。

アイフレイル
目の健康寿命をのばそう

緑内障・白内障・黄斑変性・ドライアイなどの検査概要、アイフレイルチェックリストなどを紹介しています

公益社団法人 日本眼科医会
JAPAN OPHTHALMOLOGISTS ASSOCIATION

「精密検査」でどんなことをするのか？

負担の少ない主な検査項目

視力検査



眼圧検査



眼底検査



視野検査



OCT検査

(眼科版のCT検査)

点眼で網膜や視神経を詳細に確認



一時的に瞳孔を広げる点眼を行い、目の奥にある網膜や視神経を、詳しく観察します。
※散瞳が必要な場合は、運転はできません。

専門医による診察



眼底検査の結果と他のデータをあわせて、専門医がしっかり診察・診断します。
相談もできます

検査結果と次のステップ

異常がなかった場合



異常がなければ、安心につながります

経過観察が必要な場合



早期発見なら、治療不要や経過観察で済むことも多い

治療が必要な場合



早期に適切な治療を行うことで、目の健康を守ることができます

あなたの“見える”を守るために。

放置すると手遅れになるリスクもあります。まずは一度確認しましょう。

全ての事業主の方へ

令和8年
4月から

病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！



イメージキャラクター
ちりょうさ

改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になります。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。

病気を抱える労働者の状況



がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

治療と就業の両立支援とは



大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

両立支援に取り組む意義



労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局 健康（安全）課

指針と支援ツールを活用して、できる取組から始めましょう

治療と就業の両立支援指針

留意事項

- 労働者本人の申出
- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解
- 個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

- トップの方針表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
- 休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病欠休暇、時差出勤、フレック、短時間勤務等）

個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー



両立支援ナビをチャエック



厚労省の運営するポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」では、
・ 指針に沿った取組の実践的ガイダンス
・ 企業の取組事例
など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

専門スタッフの支援を活用



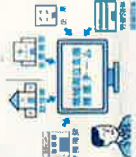
都道府県産業保健総合支援センターでは、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、
・ 研修、相談、事業場への訪問による制度導入支援
・ 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援
等支援が無料で受けられます。

両立支援コーディネーター



社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。
両立支援コーディネーター養成研修はウェブで無料で受けることができ、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

地域の支援情報



都道府県労働局に設置されている「地域両立支援推進チーム」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、
・ 両立支援のイベントの実施
・ 事業主等が活用可能な各地域における支援事業の情報提供
等を行っています。

事業場における

治療と仕事の両立支援の取り組みには

さんぽセンターをご利用ください

産業保健総合支援センター（さんぽセンター）は、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置、運営しています。事業場の「治療と仕事の両立支援」の取り組みに対して、各種支援サービスを無料で提供しています。

治療と仕事の両立支援の取り組みについて…

努力義務化にはどのように対応すればいい？

中小企業でも導入できる制度は？

個別の両立支援の進め方が分からない



さんぽセンターの活用が有効です

さんぽセンターでは、治療と仕事の両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）を配置し、各種支援を無料で提供しています。



- 相談への対応
- 事業場への訪問による制度導入支援
- 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整および両立支援プランの作成支援
- 研修やセミナーの開催

申込先

宮城さんぽセンター 電話:022-267-4229
(宮城産業保健総合支援センター)



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

宮城労働局労働基準部健康安全課

療養・就労両立支援指導料

(令和8年度改定版 ※令和8年6月から)のご案内

1. 概要

「療養・就労両立支援指導料」は、患者（労働者）の治療と就労の両立を支援するため、主治医が、患者の就労の状況を把握した上で、勤務先の産業医等に治療と仕事の両立に必要な情報連携等を行った場合に算定される診療報酬です。



2. 算定要件

初回 850点 (情報通信機器を用いて行った場合 740点)

注：月1回に限り算定

- ① 患者と事業主が共同して作成した勤務情報を記載した文書（患者が作成し事業主が確認を行った文書を含む。）を患者から受け取る【様式「勤務情報提供書」、様式「両立支援カード」】
 - ② ①の文書による勤務情報を踏まえ、患者に療養上の指導、就業上の指導を行う
 - ③ 事業場に選任されている産業医等（※1）に対して、就労と療養の両立に必要な情報を提供する【様式「主治医意見書」、様式「両立支援カード」】
- （※1）患者が勤務する事業場に選任されている産業医等（産業医、総括安全衛生管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者、労働者の健康管理等を行う保健師）

2回目以降 500点 (情報通信機器を用いて行った場合 435点)

注：初回を算定した月から起算して6月を限度として、月1回に限り算定

- ④ 情報提供を行った後、就労の状況を確認し、患者に必要な療養上の指導を行う

相談支援加算 400点

- 専任の看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師（※2）が、療養上の指導に同席し、相談支援を行った場合
- （※2）相談支援を行う有資格者は、両立支援コーディネーター養成研修を修了した者であること

「治療と仕事の両立支援」は、令和8年4月1日から努力義務になりました！

別添19

令和8年度「両立支援コーディネーター基礎研修」のご案内

両立支援コーディネーター基礎研修は、オンラインで無料で受けることができます。

治療と仕事の両立支援に携わる皆さまは、研修の受講については是非ご検討ください！

- ・ 企業の人事労務担当者や産業保健スタッフの方
- ・ 医療機関で相談支援を行う医療従事者の方
- ・ 相談支援機関で相談等の対応を行う方

研修は、厚生労働省所管の独立行政法人「労働者健康安全機構」にて行っています。お申し込みはこちらから ➡

第1回

動画研修

6月10日(水)～7月7日(火)

WEB講習

7月13日(月)13:00～15:30

申し込み期間

6月10日(水)～6月30日(火)

第2回

動画研修

8月7日(金)～9月3日(火)

WEB講習

9月12日(土)13:00～15:30

申し込み期間

8月7日(金)～8月27日(火)

第3回

動画研修

10月16日(金)～11月12日(木)

WEB講習

11月17日(火)13:00～15:30

申し込み期間

10月16日(金)～11月5日(木)

第4回

動画研修

12月16日(水)～1月5日(火)

WEB講習

1月16日(土)13:00～15:30

申し込み期間

12月16日(水)～1月5日(火)

「治療と就業の両立支援指針」の様式例を活用する際の留意点

「治療と就業の両立支援指針」（令和8年厚生労働省告示第28号）に基づき厚生労働省労働基準局長が定める様式例は、その活用方法はあくまで任意ですが、一方、保険診療において「療養・就労両立支援指導料」を算定する場合には、様式又はこれに準ずる様式を用いる必要があります。

様式例「両立支援カード」の場合

① 本人記録欄		② 医師記録欄	
氏名	生年月日	氏名	生年月日
療養と就業の両立支援指針に基づき、療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ① 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ② 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ③ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ④ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑤ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑥ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑦ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑧ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑨ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑩ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑪ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑫ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑬ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑭ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑮ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑯ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑰ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑱ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑲ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑳ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉑ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉒ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉓ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉔ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉕ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉖ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉗ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉘ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉙ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉚ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉛ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉜ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉝ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉞ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉟ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊱ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊲ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊳ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊴ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊵ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊶ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊷ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊸ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊹ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊺ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊻ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊼ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊽ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊾ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊿ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。		① 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ② 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ③ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ④ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑤ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑥ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑦ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑧ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑨ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑩ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑪ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑫ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑬ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑭ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑮ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑯ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑰ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑱ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑲ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ⑳ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉑ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉒ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉓ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉔ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉕ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉖ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉗ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉘ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉙ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉚ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉛ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉜ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉝ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉞ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㉟ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊱ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊲ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊳ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊴ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊵ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊶ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊷ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊸ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊹ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊺ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊻ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊼ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊽ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊾ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。 ㊿ 療養と就業の両立支援指導料を算定する旨を記載する。	

- 様式例「両立支援カード」は、患者が自ら記載するもので、①チェックボックス形式で簡便に、②会社の時間を省いて迅速に作成できる様式例です。ただし、記載内容は会社とも合意形成されたものであることが望まれます。主治医にとっても、会社の確認があると安心して見えますし、会社と連絡する際に参考になる情報です。
- 「療養・就労両立支援指導料」においても、患者が作成した「両立支援カード」が会社の確認を経て提供された場合、要件になります。

- 会社で選任されている産業医等の有無は、主治医にとり、患者の勤務先との効果的な情報交換のため参考になる情報です。
- 「療養・就労両立支援指導料」においても、会社で選任されている産業医等が、主治医からの情報提供先となる場合、要件になります。

参考：令和8年度改定のポイント

- 対象疾患は、これまでは特定の疾患（※）に限られていましたが、疾患の定めが廃止され、全ての疾患が診療報酬の対象になりました。
- ※ 悪性腫瘍、脳血管疾患、指定難病、肝疾患（慢性経過）、心疾患、糖尿病、若年性認知症
- 「治療と仕事の両立支援カード」を用いる場合も対象に追加されました。
- 両立支援コーディネーター養成研修を修了した看護師、社会福祉士、精神保健福祉士又は公認心理師による相談支援の評価が大きく引き上げられました。（50点→400点）