

トピックス 「働き方改革関連法施行後5年の総点検」 労働時間を増やしたい者は約1割

厚生労働省は、令和8年3月初旬、いわゆる働き方改革関連法施行後5年の状況を把握するため、労働者を対象とするアンケート調査と企業・労働者を対象とするヒアリング調査を実施し、その結果を取りまとめました（アンケート調査の有効回収数は3,000、ヒアリング調査の対象は327社・97人）。ここでは、特に話題となった「労働時間の増減希望状況（アンケート調査のひとつ）」を中心に、そのポイントを紹介します。



- 労働時間の増減希望状況
- ・労働時間を増やしたい者 → 約 10.5%
 - ・労働時間はこのままでよい者 → 約 59.5%
 - ・労働時間を減らしたい者 → 約 30.0%

労働時間を増やしたい理由（トップ3）

- ・たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）→41.6%
- ・自分のペースで仕事をしたいから→19.7%
- ・所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから→15.6%

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえつつ、労働市場改革分科会や労働政策審議会において、労働基準関係法制について議論していくこととしています。高市総理は、今国会の施政方針演説において、「働き方改革の総点検においてお聞きした働く方々のお声を踏まえ、裁量労働制の見直し、副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入、テレワークなどの柔軟な働き方の拡大に向けた検討を進めます。とにかく成長のスイッチを押して、押して、押して、押しまくってまいります」と述べていましたが、労働時間を増やしたい者は約1割にすぎないという調査結果のなか、どのような議論が行われるのでしょうか？

このままでよいと答えた人：全体の 59.5%。

- ・理由は多い順に「自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから」
- ・「収入を維持したいから」・「これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから」でした。

減らしたい、やや減らしたい：全体の 30.0%。

- ・理由は多い順に「自分の時間を持ちたいから」・「自分の健康を害さないため」
- ・「長時間労働をしても収入が割に合わないから」でした。一方企業側はどうでしょうか？



企業ヒアリング調査(327社)より

労働時間を増やしたい⇒53社。

- ・理由は多い順に「業務の性質の観点から」・「受注量を増やす観点から」・「労働者の希望の観点から」等でした。

現状のままでいい⇒201社。

- ・理由は多い順に「現在の業務量との観点から」・「労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から」
- ・「人材確保・定着の観点から」等でした。

減らしたい⇒73社。

- ・理由は多い順に「人材確保・定着の観点から」・「労働者の健康確保・ワークライフバランスの観点から」
- ・「人件費抑制の観点から」等でした。

お仕事
カレンダー
4月

お知らせ

ゴールデンウィークはカレンダー通り営業いたします。
月末、月始は申請が混み合いますので、早めの対応をお願いします。

4/10

- 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

4/30

- 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）
- 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限



中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、令和8年3月分（4月納付分）からの保険料率を決定しました。また、令和8年4月分（5月納付分）から、子ども・子育て支援金が追加されることになりました。

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕／令和8年3月分（4月納付分）～ _____ は変更あり

| | | | | | |
|------|--------|------|--------|------|--------|
| 北海道 | 10.28% | 石川県 | 9.70% | 岡山県 | 10.05% |
| 青森県 | 9.85% | 福井県 | 9.71% | 広島県 | 9.78% |
| 岩手県 | 9.51% | 山梨県 | 9.55% | 山口県 | 10.15% |
| 宮城県 | 10.10% | 長野県 | 9.63% | 徳島県 | 10.24% |
| 秋田県 | 10.01% | 岐阜県 | 9.80% | 香川県 | 10.02% |
| 山形県 | 9.75% | 静岡県 | 9.61% | 愛媛県 | 9.98% |
| 福島県 | 9.50% | 愛知県 | 9.93% | 高知県 | 10.05% |
| 茨城県 | 9.52% | 三重県 | 9.77% | 福岡県 | 10.11% |
| 栃木県 | 9.82% | 滋賀県 | 9.88% | 佐賀県 | 10.55% |
| 群馬県 | 9.68% | 京都府 | 9.89% | 長崎県 | 10.06% |
| 埼玉県 | 9.67% | 大阪府 | 10.13% | 熊本県 | 10.08% |
| 千葉県 | 9.73% | 兵庫県 | 10.12% | 大分県 | 10.08% |
| 東京都 | 9.85% | 奈良県 | 9.91% | 宮崎県 | 9.77% |
| 神奈川県 | 9.92% | 和歌山県 | 10.06% | 鹿児島県 | 10.13% |
| 新潟県 | 9.21% | 鳥取県 | 9.86% | 沖縄県 | 9.44% |
| 富山県 | 9.59% | 島根県 | 9.94% | — | — |



2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律 1.62% (1.59%から変更)

3 子ども・子育て支援金率〔全国一律〕／令和8年4月分（5月納付分）～

全国一律 0.23%

② 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★40 都道府県で都道府県単位保険料率が変更されました。全国一律の介護保険料率も変更され、また、ひと月遅れで子ども・子育て支援金率が新設されますので、結果的にすべての都道府県において、「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」が変更されることとなります。新たな「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」を確認しておくようにしましょう。なお、給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意が必要です。給与計算に関することについても、ご質問などがあれば、気軽にお声掛けください。

4月から協会けんぽの健康診断で変わること

◆人間ドック健診の補助新設

35歳～74歳の被保険者は、人間ドック健診に最高25,000円の補助が出ます。検査項目は、生活習慣病予防健診に「血液の詳しい検査」「眼圧検査」「医師による健診結果の説明」などを加えた項目です。

◆若年層を生活習慣病予防健診の対象に

生活習慣病予防健診の対象者を従来の35歳～74歳から拡大して、20歳、25歳、30歳の被保険者も対象とします。検査項目は、生活習慣病予防健診から「胃・大腸の検査」を省略(自己負担額2,500円(上限)で受診可能)した項目です。若いうちから自身の健康に向き合う機会が増えることとなります。

◆骨粗鬆症検診の新規導入

40歳～74歳の偶数年齢の女性被保険者を対象として、問診および腰や腕、かかとなどで骨量(骨密度)を測定する検査が補助対象に追加されます。自覚症状がない骨粗鬆症を早期に発見することができるようになります。

◆「節目健診」の導入

従来の35～74歳の被保険者を対象とした一般健診および付加健診の検査項目を統合し、新たに「節目健診」を新設します。対象は、40歳・45歳・50歳・55歳・60歳・65歳・70歳の方です。

誕生石 365日

4月2日



パロックパール

石言葉: 優しさ

真珠は母貝に守られながら少しずつ成長していく石です。きれいな球体ではなくても、一粒一粒個性をもって魅力を感じます。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL: 096-211-6055 FAX: 096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

令和8年3月中旬

研修先：福岡県 社会福祉法人 様

業種：福祉

職員数：60名（研修実施日現在）

参加者：職員様

参加数：21名



コミュニケーションは、必ず「相手」が存在する行為です。

自分の感じ方と相手の感じ方が異なるからこそ、難しさが生まれます。

そのため接遇スキルを高めるには、コミュニケーションの取り方のバリエーションを増やすことが最も効果的です。

今回の研修では、そのバリエーションを広げるために「観察の技術」「配慮の技術」「行動の技術」という3つの技術をお伝えしました。

1. 観察の技術

接遇はまず「相手を見ること」から始まります。相手の様子を観察することで、どのような声かけや支援が適切か判断できます。観察をせずに接遇を行うと、どうしても“自分がやりたい接遇”になり、相手の心に届きにくくなってしまいます。

2. 配慮の技術

観察して得た情報をもとに、“相手が受け取りやすい形”に接遇を変換する技術です。ときには「声をかけない」という選択も、立派な配慮になります。

3. 行動の技術

配慮を実際の行動に移す段階です。相手への言動だけでなく、「環境を整える」「自分の心を整える」といったことも含まれます。

約90分の研修は、クイズやグループワークを交えながら進行了しました。参加者の皆さんはとても熱心で、実践編では笑顔があふれる活気ある時間となりました。

いつも温かく優しくお迎え下さる職員の皆様で、終了後には「初心に戻ることができました！」という嬉しい声もいただきました。

基本的なことほど、日々の業務の中で「当たり前」になり、つい自己流になりがちです。

今回のように、皆さんで改めて共通認識を持つ場があることの大切さを強く感じました。

研修報告・人材開発室室長 田木さと子



治療と就業の両立支援の措置が事業主の努力義務に 指針も公表

令和8年4月1日施行の労働施策総合推進法の改正により、職場における治療と就業との両立を支援するため、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などの必要な措置を講ずることが事業主の努力義務とされました。

★事業主には、この指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望まれています。人材の確保につながることも期待できますので、指針に沿った措置を実施することを検討してみたいかがでしょうか？

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）

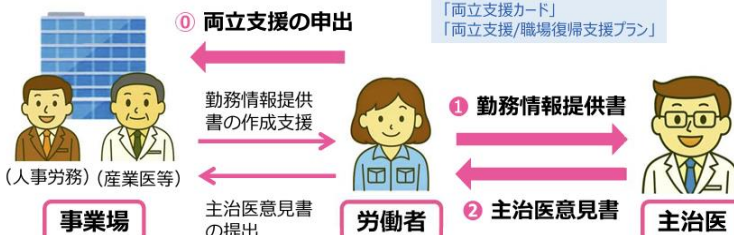
個別の両立支援の進め方

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

様式例：
 「勤務情報提供書」
 「主治医意見書」
 「両立支援カード」
 「両立支援/職場復帰支援プラン」

③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。



厚生労働省より「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表

◆小規模事業場へのストレスチェック実施義務化を踏まえたマニュアルが公表

令和7年の改正労働安全衛生法により義務化されることとなった労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施について、令和8年2月 25 日に厚生労働省より、「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」が公表されました。

◆マニュアルの内容

マニュアルでは以下の項目を解説しており、巻末資料として、①ストレスチェック制度実施規程(ストレスチェックの社内ルールを規程として作成する場合に利用できるもの)や、②サービス内容事前説明書(委託先の選定・契約の際に利用できるもの)のモデル例を掲載しています。

- 1 ストレスチェック制度の実施に向けた準備
- 2 ストレスチェック制度の実施体制・実施方法の決定
- 3 ストレスチェックの実施
- 4 医師の面接指導及び事後措置
- 5 集団分析・職場環境改善
- 6 労働者のプライバシーの保護
- 7 不利益取扱の禁止
- 8 外部委託ではなく自社で実施する場合の留意点

労働者数 50 人未満の事業場においては、原則として、労働者のプライバシー保護の観点から、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することが推奨されるものとされており、自社で実施する場合については、上記「8」でも極めて慎重な運用が求められると記載されています。

◆施行に向けて早めの準備を

改正法は令和7年5月 14 日に公布され、「公布の日から政令で定める3年以内の日」より施行されます。

マニュアルを確認し、早めに準備を始めましょう。

【参考】

「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」
(令和8年2月)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11303000/001646587.pdf>

令和6年雇用保険制度の改正内容について(雇用保険法等の一部を改正する法律)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40264.html

高齢者の労働災害防止のため措置が事業者の努力義務に 指針も公表

令和8年4月1日施行の労働安全衛生法の改正により、高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされました。これにあわせて、厚生労働大臣が、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとされました。

その指針が、「高齢者の労働災害防止のための指針(高齢者の労働災害防止のための指針公示第1号)」として公示されました。



◆求められる主な取組み

事業者が講ずるべき措置として、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高齢者の健康や体力の状況の把握、④高齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の5つが示されています。

具体的には、経営トップによる方針表明や体制整備、安全衛生委員会等での調査審議、危険源の特定などリスクアセスメントの実施、身体機能の低下を補う設備の導入などが挙げられています。

◆高齢者の特性を踏まえた作業管理

上記②職場環境の改善では、高齢者の特性を踏まえた作業管理が重要とされています。短時間勤務や隔日勤務など勤務形態の工夫、作業スピードや作業姿勢に配慮した作業マニュアルの整備、重量物の小口化や休憩の導入など身体的負担の軽減が求められています。

また、暑熱作業への対応では水分補給の推奨や体調確認、熱中症対応体制の整備、情報機器作業への対応では長時間作業を避け適切な作業休止時間を設けることなども示されています。

なお、本指針の公示に伴い、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」も改正されています。

【参考】

「高齢者の労働災害防止のための指針」について(公示)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/enzen/newpage_00010.html