令和９年度高年齢者活躍企業コンテスト

高年齢者の適切な健康管理に関するご案内

～応募企業のみなさまへ～

１．従業員の健康管理に関する情報の取扱いについて

○　近年、個人情報保護が重視されていますが、従業員の心身の状態に関する情報（健康情報）もその一つです。
　健康情報は、従事する作業により体調や病気を悪化させないため、または病気療養、職場復帰、治療と仕事の両立を支援するために活用されるべきであり、プライバシーを守り、不利益な取扱いを防止するためにも適切に取り扱うことが必要です。

○　以下のようなことがあると、従業員は健康診断を避けたり、体調不良等の申告を躊躇するなど、職場のコミュニケーションが阻害され、ひいては従業員の離職などにもつながりかねません。
　高年齢者にいきいきと活躍いただくため、人事管理の一環として十分にご注意をお願いします。

＜健康管理の情報の不適切な取扱いの例＞

1. 定期健康診断のデータを元に、産業医や、かかりつけ医等の意見を聴くこともなく、一方的に解雇や雇い止め等を判断して通告する、あるいは説明のないまま配置転換を命じる
2. がん等の病気に罹り、入院・通院の相談や体調不調の訴えがあった際に、本人の知らないところで、その情報が職場の他の従業員に共有されてしまう
3. 定期健康診断、ストレスチェック、何らかの病気の申告などがあった際のデータ、診断書の情報を不特定の人がアクセス、閲覧できる状態になっている
4. ご本人の病気や不調に対する差別や偏見が助長され、不当な扱いがまかり通る状態になる

○　なお、健康情報の適正な取扱いについては、詳しくは以下をご参照ください。

①　雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項	
https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/ryuuijikou_health_condition_info/	

②　労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針	
https://www.mhlw.go.jp/content/000922318.pdf	

③　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	
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf	

④ストレスチェック指針（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）
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001676923.pdf

⑤　事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き（2019 年 3 月 厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/content/000497426.pdf

○　また、健康情報管理の考え方や職場での対応は次のリーフレットにまとめられています。

「職場と健康情報～労働者の健康情報の適切な保護と活用のために」財団法人産業医学振興財団
https://www.zsisz.or.jp/images/pdf/syokuba.pdf

2．労働安全衛生法等の改正に基づく新たな健康管理の留意事項

(1) 熱中症対策の義務化

改正労働安全衛生規則（令和 7 年厚生労働省令第 57 号）により、令和 7 年 6 月 1 日から、事業者には、WBGT 値 28 以上又は気温 31 度以上で一定時間以上作業する場合、異常時の報告体制（バディ体制等）の整備、対応手順（冷却装置、緊急連絡先の共有等）の作成、関係者への周知（研修や掲示物による徹底）といった対策が義務付けられています。高年齢者は熱中症リスクが高く、特に配慮が必要です（詳細は以下をご覧ください。）

職場における熱中症対策の強化について
https://www.mhlw.go.jp/content/001476821.pdf

（参考）働く人の今すぐ使える熱中症ガイド
https://neccyusho.mhlw.go.jp/download/

(2) 高年齢者の労働災害防止措置

改正労働安全衛生法（令和 7 年法律第 33 号）により、令和 8 年 4 月 1 日から、60 歳以上の高年齢者に対する労働災害防止措置が事業者の「努力義務」となりました。

この措置の具体的な内容を定める「高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）」では、事業者に対して、①安全衛生管理体制の確立等、②職場環境の改善、③高年齢者の健康や体力状況の把握、④高年齢者の健康や体力の状況に応じた対応、⑤安全衛生教育の実施を求めています。また、高年齢者についても、自らの身体機能の低下が労働災害のリスクにつながり得ることを理解し、体力維持や生活習慣の改善に努めることの重要性が示されています。（詳細は以下をご覧ください。）

高年齢者の労働災害防止のための指針
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001654297.pdf

事業者の皆さまへ「高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）を策定しました」	
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001702280.pdf	

(3) ストレスチェックの義務化

改正労働安全衛生法（令和7年法律第33号）により、今後、従業員50人未満の事業場でもストレスチェックの実施が義務化されます。（施行日は令和10年4月1日）

小規模事業場における具体的な実施方法については、「小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル」において示しています。（詳細は以下をご覧ください。）

労働者数50人未満の小規模事業者の方（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！）	
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001679776.pdf	

「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	
https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001678875.pdf	

(4) 治療と就業の両立支援指針

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」になりました。

がん、脳卒中、糖尿病などの疾病や、介護との両立が必要な従業員に対して、両立支援ガイドラインの活用、両立支援カードによる情報共有、柔軟な勤務制度の整備（短時間勤務、テレワーク等）等の支援が推奨されます。（詳細は以下をご覧ください。）

治療と就業の両立支援指針	
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001666819.pdf	