

NSR通信 2026年6月号

■最新・行政の動き

令和8年度地方労働行政運営方針のポイント

■ニュース

○令和9年4月1日施行！一般健康診断の改正内容

○令和8年8月1日から産業医の解任時の報告が義務化されます

○「育成就労制度運用要領」が一部改正されています(出入国在留管理庁)

■報告書

○(経団連)報告書「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」

■お役立ち情報

○令和8年度エイジフレンドリー補助金
補助金申請受付期間:令和8年5月20日(水)
~10月31日(土)

○裁量労働制の見直しに向けて実態調査を実施

■調査

○「福利厚生に関する労働者調査」独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)

■実務に役立つQ&A

○有期雇用従業員の期間満了「失業給付の離職理由」

■今月の業務スケジュール

◆最新・行政の動き

令和8年度地方労働行政運営方針のポイント

地方労働行政運営方針とは、厚生労働省が労働行政における重点課題への対応方針をまとめたものです。今年度の企業向け施策の主なポイントは、以下です。

◆賃上げに向けた支援・非正規労働者の処遇改善等に関する支援

賃上げに取り組む企業への支援として、賃上げ支援助成金パッケージの周知や価格転嫁・取引適正化の徹底を図ります。

非正規労働者の処遇改善等に取り組む事業主を支援するキャリアアップ助成金の各コースの周知等を実施します。

◆労働移動の円滑化

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主への支援として、早期再就職支援等助成金(中途採用拡大コース)の周知等に取り組みます。

◆人手不足対策

全八ローワークで医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組み、雇用管理指導援助も含めた支援を実施します。

◆多様な人材の活躍促進

70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備や高齢者の処遇改善を行う企業への支援として、65歳超雇用推進助成金の周知等に取り組みます。

◆女性活躍推進・ハラスメント対策

4月から義務化された男女間賃金差異・女性管理職比率の情報公表の周知等に取り組みます。ハラスメント防止措置を講じていない事業主への厳正な指導の実施等により、法の履行確保を図ります。

◆仕事と育児・介護の両立支援等

両立支援等助成金の活用を推進し、仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備を図ります。

◆安全で健康に働くことができる環境づくり

長時間労働の抑制や、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備等に取り組みます。

【参考】令和8年度地方労働行政運営方針について
<https://www.mhlw.go.jp/content/10401000/001689499.pdf>

【発行】社会保険労務士法人NSR

〒530-0004

大阪市北区堂島浜1丁目1番8号 堂島パークビル3階

電話:06-6345-3777 FAX:06-6345-3776

e-mail: info@nsr-j.com

令和9年4月1日施行!一般健康診断の改正内容

一般健康診断における健康診断項目の取扱い等について(令8.4.28 基発0428第9号)

労働安全衛生法に基づく一般健康診断(雇入時・定期・特定業務・海外派遣)の検査項目や取扱いを定めた省令・告示が改正され、令和9年4月1日より施行されます。今回の改正は、長時間労働に伴う健康リスク(慢性腎臓病など)の早期発見や、国際基準への適合を目的としています。

◆血清クレアチニン検査(新設)

慢性腎臓病(CKD)の早期発見を目的として一般健康診断に一律追加されます。省略基準は「40歳未満の者」で、医師が必要でないと認めた場合のみ省略可能です。有所見者の判断にはeGFR(推算糸球体濾過量)の計算値を使用し、労働基準監督署長への報告数に反映します。高度プロフェッショナル制度の対象者に実施する「臨時の健康診断」にも追加されます。

◆貧血検査

血色素量および赤血球数が対象です。貧血は高齢期だけでなく若年女性にも見られるため、医師による省略判断は一律ではなく、個々の労働者ごとに慎重に行う必要があります。

◆肝機能検査(名称変更)

AST(旧:GOT)、ALT(旧:GPT)、 γ -GT(旧: γ -GTP)へ変更されます。これらは肝機能障害だけでなく、虚血性心疾患・脳血管疾患等の発症予測能もあるため、医師の意見聴取や事後措置の際に留意が必要です。

◆血中脂質検査

LDL・HDLコレステロール、トリグリセライドが対象です。LDLの評価は原則としてフリードワルド式または直接測定法を用います。トリグリセライドが400mg/dL以上の場合や食後採血の場合は、Non-HDLコレステロール(総コレステロール-HDL)で代替評価し、個人票備考欄に記載します。また、脂質検査時は備考欄に「食後からの採血時間」の記載が必須です。

◆血糖検査

原則は空腹時血糖または随時血糖です。HbA1c検査を行った場合も血糖検査を実施したものとみなされます。HbA1cを測定せず随時血糖で検査する場合は、食直後(食事開始から3.5時間未満)のタイミングを除いて実施してください。

◆血糖検査

原則は空腹時血糖または随時血糖です。HbA1c検査を行った場合も血糖検査を実施したものとみなされます。HbA1cを測定せず随時血糖で検査する場合は、食直後(食事開始から3.5時間未満)のタイミングを除いて実施してください。

◆医師による省略運用の見直し

医師ではない者が一律に省略を判断することは認められません。血糖・貧血・血清クレアチニン検査いずれも、経時的変化や自覚症状を勘案し、必ず個々の労働者ごとに医師が認めた場合のみ省略を適用してください。

◆治療中の労働者への対応

労働者が健康診断時に医療機関で治療中である場合には、労働者本人の負担を軽減する観点から、胸部エックス線写真など主治医において既に取得されているデータを取得・活用して診断することが求められます。

◆委託先の管理

健康診断の実施を委託する場合には、委託先の健康診断機関が精度管理を含め健康診断を適切に実施しているかについての報告を求める等、適切な管理を実施することが必要です。

◆法的な注意

喀痰検査の結果は「要配慮個人情報」に該当します。令和9年4月1日以降は法令上の義務項目ではなくなるため、事業者が労働者本人の同意なくこの情報を収集・取得することはできません。任意で取得する場合も、あらかじめ本人の同意が必須です。また、胸部エックス線検査等で結核感染が疑われる者については、喀痰検査の結果を待たず、速やかに医療機関への受診勧奨を行うことが求められます。

【厚生労働省「(基発0428第9号)労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001700009.pdf>

令和8年8月1日から産業医の解任時の報告が義務化されます

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86号。以下「改正省令」という。）が令和8年4月28日に公布され、令和8年8月1日から施行されます。

労働者数50人以上の事業所は、労働安全衛生法の定めにより産業医の選任が義務付けられています。従来から、産業医を選任した場合は、選任された産業医や解任された前任者の氏名等を、所轄労働基準監督署長に遅滞なく報告することが義務付けられている一方で、解任時には報告義務が課されていませんでした。

今般、産業医未選任事業場にその選任を促すなど、労働基準監督署が事業所の産業医選任状況を的確に把握できるようにするため、労働安全衛生規則を改正し、事業所が産業医を解任した場合にも所轄労働基準監督署長への報告を義務付けることとなりました。

【改正の要点】

産業医の辞任等の報告の義務付けについて（労働安全衛生規則（昭和47年老小津省令第32号。以下「安衛則」という。）第13条第5項関係）

事業者に対して、産業医の辞任、解任又は退任

（以下「辞任等」という。）があった場合に所轄労働基準監督署長へ、当該産業医の氏名及び辞任等の年月日等を遅滞なく報告することを新たに義務付けるものであること。

ただし、安衛則第13条第2項に基づく産業医の選任報告に際して、辞任等の報告を行った場合は、上記の辞任等の報告は不要とすること。

【施行期日（改正省令附則第1項関係）】

改正省令は、令和8年8月1日から施行

【報告手法等について（改正省令附則第2項関係）】

安衛則第13条第5項に基づく報告については、原則電子申請によることとするが、申請者が電子申請を行う端末等を所有していないなど、電子申請を行う環境が整っていない場合も考えられることから、当分の間、経過措置として書面による報告を行うこともできることとしていること。

【（令8.4.28基発0428第4）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】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001700019.pdf>

【厚生労働省「産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001480782.pdf>

「育成就労制度運用要領」が一部改正されています（出入国在留管理庁）

◆育成就労制度

外国人の就労について、技能移転による国際貢献を目的とする技能実習制度に代わり、人手不足分野における人材の育成・確保を目的とする育成就労制度が、令和9年4月1日から始まります。

それに伴い、出入国在留管理庁のサイトには、制度の概要や関係法令、FAQ、解説動画や運用要領等の情報が掲載されています。

◆外国人雇用をめぐるルール

日本における外国人の働き方には複数の制度があり、法令のみでルールづくりを行うことは困難です。また、法令の改正を待たずに適宜見直しを行えるようにする必要もあります。

そのため、育成就労制度については、制度運用に関する基本的事項などを定める基本方針、受入れ業種・職種ごとの運用に関する重要事項などを定める分野別運用方針とともに、必要な手続きなどを定める運用要領も整備されています。

◆運用要領の一部改正

令和8年2月20日に公表された運用要領について、4月6日にその一部更新が行われました。「第4章 育成就労計画の認定等」と「第5章 監理支援機関の許可等」に改正があり、参考様式の一部も改正されています。

育成就労計画の認定申請および監理支援機関の許可申請については、施行日前申請が可能で、外国人技能実習機構ホームページには様式記載例などの情報が掲載されています。

【育成就労制度（出入国管理庁）】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/index_00005.html

【運用要領（出入国管理庁）】

https://www.moj.go.jp/isa/applications/nyuukokukanri07_00002.html

【育成就労制度（外国人技能実習機構）】

<https://www.otit.go.jp/news/index.html>

令和8年7月から障害者の法定雇用率が引き上げられます

◆具体的な内容

令和8年7月から、民間企業における障害者の法定雇用率が現行の2.5%から2.7%へ引き上げられます。障害者を雇用しなければならない対象事業主の範囲も、現行の常時雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上へと拡大されます。

法定雇用率を満たすかは、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告をもとに確認されます。つまり、令和8年6月1日時点の報告は現行の法定雇用率に基づき確認されますが、令和9年6月1日の報告では引上げ後の法定雇用率に基づき確認されるため、新たに対象となる企業では、約1年後の報告を見据えた対応が求められます。

◆企業に対する支援策

支援制度としては、高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）の障害者雇用納付金関係助成金が代表的です。

本助成金は、障害者の新規雇入れや雇用継続を行う上で施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ困難であると認められる場合に支給され、次の8種類があります。

障害者作業施設設置等助成金／障害者福祉施設設置等助成金／重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金／障害者介助等助成金／職場適応援助者助成金／重度障害者等通勤対策助成金／障害者雇用相談援助助成金／障害者能力開発助成金

要件や手続きなどの詳細はパンフレット「障害者雇用納付金関係助成金のごあんない」もしくは助成金別の案内パンフレットをご覧ください。

法改正への対応とあわせ、無理のないかたちで障害者雇用を進めるためにも、早めの情報収集と準備を心掛けましょう。

【障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について（厚生労働省）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

【助成金（JEED）】

<https://www.jeed.go.jp/disability/subsidy/index.html>

早めの熱中症対策で酷暑日に備えましょう

気象庁は4月17日、最高気温40℃以上の日の名称を「酷暑日」に決定すると公表しました。

近年、夏に40℃を超える気温が観測されることが珍しくなくなりました。厚生労働省の「職場における熱中症防止のためのガイドライン」には、計画的に暑熱順化期間を設ける必要性が明記されており、早くから対策を始めることが重要です。

◆暑熱順化プログラム

暑さが本格化する前に、計画的に暑熱順化期間を設けて徐々に熱に慣らし暑熱環境に適応させることにより、熱中症リスクを大きく軽減できます。暑熱順化の方法としては、7日以上かけて暑熱環境での身体的負荷を増やす、作業時間を調整して次第に長くする、などが挙げられます。

暑熱順化は休暇等のため熱へのばく露が中断すると喪失が始まるため、以下の場合、作業従事者が暑熱順化していないことに、特に留意する必要があります。

- ① 気温等が急に上昇した高温多湿作業場所で行う場合
- ② 新規入職者などが新たに当該作業を行う場合
- ③ 作業従事者が長期間、当該作業場所での作業から離れ、その後再び当該作業を行う場合等

昨年より職場の熱中症対策が義務化され、今年はその対象がスポットワーカーなどにも拡大されました。加えて、熱中症の重篤化による死亡災害の防止だけでなく、予防策により発生そのものを抑えることが、夏場の労働災害防止に繋がるとして、ガイドラインは策定されています。

上記暑熱順化プログラムや、労働者の年齢・基礎疾患等を踏まえた作業時間の短縮など、社内ルールから見直すことが肝心です。

【「職場における熱中症防止対策に係る検討会」の報告書等を公表します（厚生労働省）】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71721.html

人事部門のAI活用～経団連「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」より

経団連は、企業のHR部門でのAI活用に関する報告書を公表し、活用に当たっての基本的な考え方や企業に求められる対応を提言しました。

◆人事部門でも進むAIの活用

現在、AIの普及が急速に進んでいます。企業においても、従業員が業務上AIを利用する場面が増えているでしょう。

この動きは、企業の人事部門（①採用、②人材配置、③人材育成、④労務管理）においても例外ではありません。大企業を中心とした例になりますが、日本経済団体連合会（経団連）より、HR部門においてAI等を活用している企業やシステム開発事業者へのヒアリングを実施（回答企業75社）した報告書が公表されています。

◆どのような場面で使われているのか

同報告書によれば、HR部門での活用状況をみると、「採用」（25社）が一番多く、その具体的内容としては「応募者スクリーニング」（15社）を挙げ

る企業が多くなっています。次いで多い「労務管理」（22社）の具体的内容では「労務相談の一次対応」（19社）が多く、さらに「人材育成」（20社）では、「面談サポート」（14社）が多い結果となっています。

◆企業によるガバナンス体制の構築が必要

同報告書ではHR部門におけるAI等の活用の大前提として、「HR部門でのAI活用はあくまで人間の意思決定のサポート機能として活用することが肝要」とされ、求められる対応として、「適切に対応するためのガバナンス体制の構築が必要」とされています。

労働力不足の中、今後一層、業務におけるAI利用が進むと予想されます。様々なリスクに対応するためにも、企業が主導しての社内AI利用体制の整備が必要になってくるでしょう。

【日本経済団体連合会「HR部門におけるAI等の活用に関する報告書」】

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/016.html>

【2026年6月14日運用開始】特定在留カード等交付申請について

Q1-1 特定在留カード等とは何ですか。

特定在留カードとは、マイナンバーカードとしての機能を付加するための措置が講じられた在留カードをいい、特定特別永住者証明書とは、マイナンバーカードとしての機能を付加するための措置が講じられた特別永住者証明書をいいます。これら特定在留カード等は、番号利用法等の規定の適用についてマイナンバーカードとみなされ、在留カード等とマイナンバーカードの機能を一枚のカードで果たすことができます。

Q1-2 特定在留カードの交付を受けると、どのようなメリットがありますか。

マイナンバーカードを所持している中長期在留者が、地方出入国在留管理局において、在留に係る許可を受けた場合や、在留カードに係る届出を行った場合には、別途、市区町村の窓口に出向き、マイナンバーカードの情報を更新するための手続をとる必要があります。しかし、これら地方出入国在留管理局での手続の際に特定在留カードの交付を申請し、特定在留カードの交付を受けた場合には、マイナンバーカード機能についても最新の情報が記録されていることから、別途、市区町村の窓口に出向いて、マイナンバーカードに関する

手続をする必要はなくなります。

Q1-3 特定在留カード等交付申請の受付は、いつから始まりますか。

2026年（令和8年）6月14日（日）から特定在留カード等の運用が開始されることから、地方出入国在留管理局では、翌開庁日の6月15日（月）から特定在留カード等交付申請が行えるようになります。また、ほとんどの市区町村においても同様と思われますが、開庁日に関する情報については、それぞれの市区町村にお問合せください。

Q1-4 特定在留カード等の取得は義務ですか。

マイナンバーカードの取得は任意であることと同様に、特定在留カード等の取得も任意であり、引き続き在留カードとマイナンバーカードを2枚持つことも可能です。なお、特定在留カード等の導入と同時に、在留カード等の様式も変更される予定ですので、特定在留カード等の取得を希望しない場合は、新たな様式の在留カード等が交付されることとなります。

【(出入国在留管理庁)【※2026年6月14日運用開始※】特定在留カード等交付申請について】

<https://www.moj.go.jp/jisa/tokutei.html>

1. 背景と環境変化

少子高齢化が進む中、若年社員の確保・定着と活躍推進は企業の持続的成長に不可欠だが、90%以上の企業がその推進に課題を感じている。

外的要因：35歳未満の若年就業者は減少の一途をたどり、2026年卒の企業の採用充足率は69.7%と過去最低を記録。一方で若年層の労働時間減少や有休取得率は上昇し、環境の「ゆるい変化」が見られる。25～34歳の転職希望者比率は23.5%と過去最高を記録している。

内的要因：若年社員の就労観は一律ではなく多様化している。また、職場でのOJT機会（55.8%）やOff-JT受講機会（機会なし等56.9%）はともに減少傾向にあり、若年層の成長実感を阻害している。

2. 活躍推進を阻む「5つの課題」

若年社員の「キャリア不安」や「早期離職」は、以下の相互に関連する5つの課題から引き起こされている。

- (1)リアリティ・ショック：
入社前の期待と組織現実のギャップ。厳しい現実だけでなく、成長できない「ゆるい職場」への不安（肩透かし型）も存在。
- (2)成長機会・実感の減少：
育成機会の減少に伴い、日常業務の中で自身の成長を実感しにくくなっている状況。
- (3)キャリアパスの描きづらさ：
自社のキャリアパスを明瞭に認識している20代は3割強に留まり、将来不安に直面。
- (4)コミュニケーションのギャップ：
上司・部下間の本音対話の不足。ハラスメントを恐れた回避的マネジメントによる叱責やフィードバックの減少。
- (5)育成・マネジメントの行き詰まり：
管理職の34.4%が「自分の頃と同じように育てられない」と悩み、従来手法が通用せず困惑している。

3. 課題への対応策と先進企業事例

5つの対応策 具体的なアプローチと先進企業の取り組み事例

- ① 日本型RJPとオンボーディングありのままの情報（RJP）を提供し、入社3カ月での自走と組織適応を促す。
 - ・メルカリ：提供価値（EVP）の明示、他部署面接官によるカルチャー見極め。
- ② 人材育成施策の再構築 OJT・Off-JT・自己啓発を連動させ、適度な負荷のある業務で成功体験を積み重ねる。
 - ・大成建設：全部門共通の研修体系の整備、手挙げ制自己啓発費用の7～9割補助。
 - ・デンソー：座学から経験学習へ転換、新入社員の育成期間を3年間に大幅延長。
- ③ 主体的なキャリア形成支援 業務管理と切り離し

た「キャリア形成面談」、社内公募制、偶発的学習（社外越境）の導入。

- ・伊藤忠商事：確実な異動を担保する公募制、週5時間限定の「バーチャルオフィス」。
 - ・NEC：グループ間公募の刷新、2年目全員への「ジョブクラフティング研修」展開。
 - ・リコー：迅速な昇格のため非管理職を3階層へ削減、ジョブ型移行と同時に昇格試験を廃止。
 - ・大阪商工会議所：他社の同世代と刺激し合う「若手社員キャリアデザイン塾」の開講。
- ④ 心理的安全性と多方向対話 タテ・ヨコ・ナナメの関係性を構築し、気軽に「緩やかな相談」ができる風土を醸成する。
 - ・旭化成：同期コミュニティがゼミ形式で9カ月間学び合う「新卒学部」の創設。
 - ・キヤノン：若手人事「ACクルー」の配置、斜めの先輩が支える「ブラザー・シスター制度」。
 - ・東京ガス：若手主導の「FMラジオもどき」や、組織での助け合いを促す「支援チーム名刺」。
 - ・三菱マテリアル：若手が経営層に上下逆転の立場で助言する「リバースメンタリング」。
 - ⑤ 上司・管理職へのサポート 評価業務等で高負荷な管理職を支援するため、タイムリーな評価体制の整備や権限移譲を行う。
 - ・三井住友海上：「アシスタントマネージャー職」を新設し、ライン長の面談業務等を一部移譲。

4. 政府の支援策

在職若年層のキャリア形成を後押しする「キャリア形成・リスキリング支援センター」の活用、企業への「人材開発支援助成金」、労働者個人への「教育訓練給付金」や「教育訓練休暇給付金（2025年10月新設）」等の経済的支援が講じられている。

5. まとめ：人材育成の核心「3つのきょういく」

若年社員のさらなる活躍推進の根幹は人材育成の充実であり、企業は以下の3つの視点をつなぎ合わせるべきである。

- (1) 共育（きょういく）：
指導側（上司・経営層）も若年社員から新しい価値観や知識を同時に学び、双方向で成長する視点。
- (2) 協育（きょういく）：
直属の上司だけに育成を委ねず、経営層、人事部、メンター、同期など組織全体で多角的に支え育てる体制。
- (3) 響育（きょういく）：
画一的な施策ではなく一人ひとりの就労観に配慮し、本人の心に「響き」、主体的な行動変容に繋がるアプローチ。

【(経団連)報告書「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」】
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/029.html>

2026年6月 月間・週間行事

月間・今月から

農薬危害防止運動（6月1日から8月31日まで）

農薬を安全で適正に使用し、その保管管理を徹底することは、農業生産の安定、国民の健康や生活環境の保全の観点から重要です。6月から8月は「農薬危害防止運動」の実施期間です。

外国人雇用啓発月間（6月1日から6月30日まで）

厚生労働省では、政府全体としての「外国人労働者問題啓発月間」に時期を合わせて、6月を「外国人雇用啓発月間」とし、事業主等を始め広く国民一般に対して適正な外国人雇用についての啓発活動を積極的に行っています。

食育月間（6月1日から6月30日まで）

健康で心豊かな生活を送るには、健全な食生活、環境と調和のとれた食料の生産や消費、豊かな食文化の継承など、「食」に関する知識と「食」を選択する力を習得することが重要です。毎年6月は「食育月間」です。期間中は、全国規模の中核的な行事として食育推進全国大会が開催されるほか、全国各地で食育をテーマとした多くの取組やイベントが実施されます。

まちづくり月間（6月1日から6月30日まで）

住民一人ひとりが生きることの喜びと生きがいを味わえる生活空間を形成していくためには、住民の積極的な参画のもとに創意と工夫を生かしたまちづくりを推進することが必要です。国土交通省では、毎年6月を「まちづくり月間」と定め、様々な広報活動や行事の開催などを通じて、まちづくりに関する啓発活動を幅広く実施しています。

土砂災害防止月間（6月1日から6月30日まで）

毎年各地で土石流、地すべり、がけ崩れなどの土砂災害が頻発し、人命、財産に大きな被害が発生しています。国土交通省では、毎年6月を「土砂災害防止月間」と定め、月間中には、土砂災害の防止と被害の軽減を目的に、土砂災害に関する防災知識の普及や警戒避難体制の整備を促進するため、住民参加を主とする諸行事・活動などを全国で実施します。

環境月間（6月1日から6月30日まで）

地球温暖化をはじめとする環境問題の解決には、一人ひとりが自らの生活・行動を見直すことが大切です。環境保全について国民や事業者の理解と積極的な取組を進めるため、毎年6月を「環境月間」と定めています。月間中は、国、地方公共団体、企業、民間団体、国民の参加と協力のもと、環境保全活動の普及、啓発に関する様々な行事・事業が実施されます。

「不正改造車を排除する運動」強化月間（6月1日から6月30日まで）

不正改造車は、安全を脅かし道路交通の秩序を乱し、排出ガスによる大気汚染、騒音等の環境悪化要因となっています。国土交通省では、各地方運輸局で「不正改造車を排除する運動」の強化月間（6月・10月）を定め、関係省庁・自動車関係団体と連携して、不正改造車を排除するための啓発活動、「不正改造車・迷惑黒煙情報提供窓口」での情報収集、街頭検査・指導などを集中的に実施します。

「ダメ。ゼッタイ。」普及運動（6月20日から7月19日まで）

薬物乱用問題は全世界的な広がりをみせ、特に近年、30歳未満の若年層による大麻の乱用の拡大が問題となっています。「ダメ。ゼッタイ。」普及運動期間中は、薬物乱用問題に関する認識を高めるとともに、薬物乱用の危険性・有害性などについて周知されるよう、広報・啓発活動を全国的に展開します。

政府広報オンライン【記事】「大麻の所持・譲渡、使用、栽培は禁止！法改正の内容も紹介します」

<https://www.gov-online.go.jp/article/202412/entry-6856.html>

厚生労働省「薬物乱用防止に関する情報」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iyaku_kuhin/yakubuturanyou/index.html

令和8年度エイジフレンドリー補助金

補助金申請受付期間：令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

5月20日、令和8年度エイジフレンドリー補助金の申請受付が始まりました。

リーフレットには、次のような内容が案内されています。

- 補助金申請受付期間：令和8年5月20日(水)～10月31日(土)(当日消印有効)
 - 労働安全衛生の専門家を活用したリスクアセスメントの実施申請期間：令和8年5月20日(水)～令和8年8月31日(月)
※予算額に達した場合は、受付期間の途中で受けても申請受付を終了する場合があります。
 - 支払請求書受付期限：令和9年1月31日(当日消印有効)
 - 対象（次のいずれも満たす中小企業事業者）
 - ・1年以上事業を実施していること
 - ・役員を除き、自社の労災保険適用の高年齢労働者（60歳以上）が常時1名以上就労していること
 - 専門家総合対策コース（職場環境改善・運動指導等）
 - 第1段階：リーフレットでご確認下さい
補助率：4/5
上限額：100万円（第2段階の間接補助金額を含む。消費税を除く）
 - 第2段階：リーフレットでご確認下さい
補助率：1/2
上限額：100万円（第1段階、第2段階の間接補助金額を含む。消費税を除く）
 - 熱中症対策コース
 - 60歳以上の高年齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします
補助率：1/2
上限額：100万円（消費税を除く）
 - コラボヘルスコース
 - 補助率：3/4
上限額：30万円（消費税を除く）
- 出典：【SJS Hot Topics「令和8年度エイジフレンドリー補助金の申請受付が始まっています」】を引用し編集
- 【(厚生労働省)エイジフレンドリー補助金】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

裁量労働制の見直しに向けて実態調査を実施へ

厚生労働省は4月17日、労働政策審議会労働条件分科会を開催し、裁量労働制の実態調査を行う意向を表明した。

裁量労働制については、4月22日の日本成長戦略会議においても、高市早苗総理大臣が労働者の健康確保、長時間労働防止、処遇改善などの濫用防止措置を前提に対象範囲の見直しの検討を求めており、その前提となる直近の実態や令和6年4月に一部改正された後の施行状況等を把握する。

使用者側は裁量労働制の拡充を求めているが、労働者側は長時間労働を誘発するとして拡充に強く反対しており、議論は平行線が続いている。

出典：【月刊社労士2026.5 P78「news」】より

人間ドックの需要高い

福利厚生制度・施策として、「ある」とする割合は「慶弔見舞金制度」が42.1%で最高となりました。次いで「人間ドック受診の補助」が35.2%、「永年勤続表彰」が32.9%、「家賃補助や住宅手当の支給」が25.4%となりました。

実際の利用の有無に関係なく、必要だと思う福利厚生制度・施策を複数回答で尋ねました。「人間ドック受診の補助」の割合が最も高く、38.8%に上りました。次いで「慶弔見舞金制度」が33.8%、「家賃補助や住宅手当の支給」が32.6%、「食事手当」が31.8%、「永年勤続表彰」が30.4%となっています。

【(JILPT)「福利厚生に関する労働者調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2026/263.html>

必要だと思う福利厚生制度・施策（複数回答、上位10項目）



正規雇用社員に限ってみると、「人間ドック受診の補助」と「家賃補助や住宅手当の支給」がそれぞれ38.8%で最も高くなりました。正規雇用社員以外では、高い順に「人間ドック受診の補助」（38.8%）、「慶弔見舞金制度」（31.5%）となりました。

実務に役立つQ & A [有期雇用従業員の期間満了「失業給付の離職理由」]

3年上限で失業給付は 雇用契約当初から設定

Q

業務の受注の見通しから、新たに採用する有期雇用の従業員の更新上限を3年に設定します。期間満了で雇止めして離職したときの失業給付は、特定理由離職者の扱いになるのでしょうか。

A

有期雇用契約が更新されず、雇用期間3年未満で離職した場合には、一般の受給資格者のほか、特定理由離職者、特定受給資格者のいずれにも当たる可能性があります。

事業主から最後の契約更新とすることの申入れがあったときには、特定理由離職者となることがあります。ただし、契約当初から契約更新の上限を設けている場合にはこれと異なる取扱いがなされます。

契約更新の上限到来による離職が特定受給資格者（3年以上）や特定理由離職者（3年未満）として扱われるのは、「上限を追加」したり、「上限を引き下げ」した場合等です。

当初の契約締結時から更新上限が設けられている場合に関しては、ここでいう上限の追加に含まれないと解されています（雇用保険業務取扱要領）。離職理由は「一般」の区分になる可能性があります（大阪労働局「雇用保険の事務手続きの手引き」）。

6月の手続 [提出先・納付先]

【6月1日から7月10日まで】

○労働保険の年度更新手続の開始＜7月10日まで＞[労働基準監督署]

【10日】

○雇用保険被保険者資格取得届の提出＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞[公共職業安定所]

【30日】

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)＜雇入れ・離職の翌月末日＞[公共職業安定所]